

TCL 作为中国最早国际化的企业,已经敏锐地捕捉到了未来发展的趋势和变化。在天津环保基地建设完成时,TCL 在贵州、广州等地同时投资了类似的环保基地建设,以期能扩大回收体系的辐射范围。

TCL:大搞家电回收,构筑绿色竞争力

TCL 的家电回收早在 2009 年 6 月就开始建设,奥博环保发展有限公司是其中之一,该项目一期的投资额达到 3 亿元人民币,引进了具有国际先进水平的工艺设备和生产线 16 条,每年可处理 10 万吨(300 万台)废旧家电和电子电器,每 10 万吨废旧家电回收后的再利用率(再生为铁、铜、铝等可用物质)达到 90%,已经达到世界先进水平。

对 TCL 的大手笔投资环保回收业务,很多人认为这笔生意非常不划算。就世界范围来看,要想把家电回收做成一个挣钱的生意确实很难。“绿色循环经济一直是 TCL 坚持的理念,家电回收是 TCL 建设绿色全产业链的重要一环。”TCL 奥博环保发展有限公司总经理王春林表示,“虽然目前盈利存在很多困难,但 TCL 奥博有能力将家电回收变成未来重要的盈利点。”

环保回收

走进天津牙循环经济产业园区 TCL 奥博环保公司,安静祥和的厂区环境,有序优美的厂房布局,清新的空气扑面而来,让记者完全忘记了是在废旧家电回收处理点。



TCL 集团董事长李东生

在 TCL 奥博的厂房中,废旧家电是如何变成宝的呢?

在 TCL 奥博的仓库中,废旧电视机按照尺寸的大小,整齐地排放在固定的区域,冰箱和洗衣机也是按照规格的大小有秩序地陈列,这主要是为了在回收和拆解统计的过程中处理更方便。

走出仓库,进入到废旧家电处理的第一道工序,即“手工拆解”生产线,身穿制服、头戴帽子和口罩的工

人,在流水线上熟练地拆解每台电视。拆解后,电视机零件会被按照物理属性分离并分类分选,比如里面的偏转线圈、塑料外壳、线路板等,为后边的环节提供可以直接处理的原料,同时也非常重视具备回收价值的金属、元件等。

第二道工序是破碎分解,也就是把上面流程中分选好的物料进一步破碎加工,比如拆解工作人员要分割电视机显像管前面的屏玻璃和后部

的含铅锥形玻璃。将这些玻璃分别放入大型破碎清洗机中,打碎成均匀的颗粒,并销售到相关的生产厂家,作为原料重新使用。

在破碎分解的过程中,TCL 奥博还有很多的处理高手——“智能回收机器人”的冰箱箱体整体密闭处理系统。回收的冰箱在去掉门体和冰箱内容器、抽完氟利昂、剪掉压缩机后,整个冰箱箱体放入“智能机器人”口中,之后就可以得到已经分类好的金属和非金属,即钢铁、铜、铝、塑料及保温泡沫。整个破碎分解过程基本实现智能化,仅需要很少的人工参与便可完成整个环节。

对最后剩余的无法回收的废料,TCL 奥博会通过焚烧的方式来处理,以防止其产生新的污染。焚烧过程需要控制碳排放和燃烧的气味等。另外,如果未来处理量达到一定程度,燃烧的余热可作为回收的收益。

绿色竞争力

毫无疑问,中国已经成为电子产品生产和消费的大国,早期购买的电子产品也已经到了淘汰报废的高峰期。数据显示,中国家用电器每年的理论报废量超过 5000 万台,报废量

年均增长 20%。显然这是一个非常具有前景的诱人生意。

早在 2003 年,日本同和控股株式会社便成立苏州同和资源综合利用有限公司,从事废弃电子物无公害拆解业务;日本家电大鳄松下公司也在杭州投入巨资,从事废旧家电回收处理;中国的海尔、长虹也在进行积极的布局。

家电回收对企业来说,确实是一项赚钱的好生意。据统计,TCL 奥博年处理废旧家电、电脑等固体废弃物 10 万吨,预计可生产钢铁 37840 吨、铜 3220 吨、铝 2374 吨、塑料 30000 吨。根据上述指标测算,每年项目可减少排放 327 万吨工业废渣,减少排放 6440 吨二氧化硫,节约标准煤约 248 万吨,TCL 可以“坐收”经济效益和社会效益的两份红利。

TCL 作为中国最早国际化的企业,已经敏锐地捕捉到了未来发展的趋势和变化。在天津环保基地建设完成时,TCL 在贵州、广州等地同时投资了类似的环保基地建设,以期能扩大回收体系的辐射范围。“虽然眼前盈利尚早,但 TCL 已经能够看到黎明前的曙光。”王春林表示,“绿色回收将成为 TCL 未来发展的核心竞争力。” (程然)

财富,拿员工当亲人,处处为员工着想,于细微处花心血,员工才能把企业当成家,企业才会成为员工共创共享的和谐家园。

“企”要“人”在,不仅晒“薪”,更要晒“心”。时代越开放,社会越繁荣,人们的多元化需求便会越充分地显露出来。特别是新一代员工,他们注重生活质量,忠于个人兴趣,维护自我权利,捍卫自我尊严,漠视权威和权力,厌恶规则的约束。他们自我价值的崛起对企业的管理者来说是一个重大的挑战。面对这样的员工,不能仅仅依靠合理的薪酬和严格的规章制度。

以人为本,真诚地关爱员工,保证员工体面地劳动,这决不是简单地给予,更不是施舍,它应该是一种建立在对每一个灵魂无限尊重基础上真诚、善解人意的关心和抚慰。岗位和工作提供给员工的不仅是生存平台、生存手段,更是一种生活方式。因此,让员工体面地劳动,企业应更多地关注员工的精神和内在价值的体面。

赛门铁克公司是如何选人用人的?

□ 郭尊华

人才永远是公司最宝贵的资产,而招聘正确的人是公司获得优秀人才的第一步。要记住,我不是为某个职位而招聘人,而是为整个公司在招聘人才。所以,价值观非常重要。鉴别的关键有三点。一是他有没有可被证实的业绩,是通过什么途径取得的——是在同一家公司取得成绩,还是靠不断跳槽取得业绩。二是面试时他的回答方式,他讲到了什么,没有讲到什么。三是背景调查,他是否是一个充满热情、非常进取、能够自我驱动的人。

在赛门铁克公司,面试时,我没有那种百试不爽的很“聪明”的问题,反而会就他提到的某一点,让他继续讲下去。比如他所取得的业绩是增长了 200%,我会询问原因:是市场的原因,还是竞争对手做得不好;还是他自己扮演了英雄,还是团队的功劳。在回答中,看他是否把一些功劳归于同事,还是把分数全都给了自己。

即使是高级人才,在简历中也会犯一些错误,比如太长,不够精简。我希望从履历上看到这个人有没有稳定性,如果每一年半就跳槽,那就代表他没有忠诚度。很多时候,一些人只写他的责任是什么,但很少写他做了什么;只把他的工作内容写得很清楚,但没有写他取得的成绩。或者夸大修饰,比如“我推动了全公司的销售”,但实际上他所能影响的只是渠道销售的某一部分。所以描述他取得什么成绩,比他工作的具体范围更重要。

在招聘时,我希望是 4+1 的方式。“4”是直接上司、人事经理和同级别的其他一两经理。如果不敏感的话,同等职位的同事也可以参加面试。“1”是指更高一级的经理。

高一级的经理可以说“No”,但是他不能说“yes”。他不会说必须要招聘某一个人,但是他可以说这个人我们不能要。

进入公司后,一些人才会很快脱颖而出。我们有许多考察标准,比如他在本职工作之外是否还有自主创新,是否还能够兼顾到怎样把今后的工作做得更好,

或者能够另外开创其他思路和做法,让公司业绩更好。还有,他的同事有没有因为他而取得更大成功——就像足球场上那些明星运动员,不仅会制造有想象力的进球,也会助攻和传球。对于这样的人才,公司会安排一个导师项目给他,帮他制定在公司内的发展路线图,会有一个导师给他意见,帮他发现在公司里有没有其他岗位适合他去做,来增加他各方面的经验和能力。

对于每一个新加入赛门铁克的员工,我希望他们上班第一天首先明白的事情是,他在赛门铁克团队,不管他以前在哪里工作,现在他是赛门铁克队伍的一员,他要了解公司的愿景和策略,帮助公司赢得更多业务,为客户带来更大价值。这是对职业经理人的必然要求。

此外,对公司而言,一定要有管理层梯队培养计划。让更多有活力的人有机会进入管理层,因为不管怎样,公司都会有人员流失的情况发生。所以梯队培养计划能够帮助公司做到业务的连续性、管理的连续性和企业文化的连续性,这对公司来说很重要。

赛门铁克每年都会会有一个人评估机制,里面含两个部分:一是他的业绩做得好不好;第二是他在公司里面的潜力有多高,分数从 1 到 5。业绩和潜力都是 5 的顶级人才不会超过全公司的 3%到 5%。针对不同评级的员工,公司会给予不同的培训计划。

有些公司可能担心,一些有潜力的人才在读完 EMBA 后流失的风险会非常大。但我觉得如果一个人要走,他读不读 EMBA 都会走,而 60%以上的离职其实都是跟上司有关。应该把这两件事分开:公司应把提供 EMBA 学习机会作为培养人才的福利之一,而不是通往更高管理职位的台阶。要把留住人才和帮助员工提高能力分开来看。

对我来说,我看重人才两点关键能力,一是他是一个有诚信的人;二是他是一个有能力取得持续业绩的人。

(作者现任赛门铁克全球高级副总裁,亚太及日本地区(APJ)总裁)

晒“薪”更要晒“心”

□ 盛玉强

近日,一汽大众年底发 27 个月薪水的消息在论坛和微博上疯传,吸引了众多网友的关注。

年终奖无疑是各个行业最为关心的话题。看看哪个行业哪个单位年终奖发得多,继而掂量掂量自己的年终奖,大家不免感慨良多。

毋庸置疑,在以劳动密集型为主要特征的行业中,收入确实是员工最关心的问题之一。不断增加劳动者尤其是一线员工的劳动报酬,不仅是对员工劳动强度和精神压力的一种补偿,同时也是对体面劳动理念与潮流的积极顺应。近年来,从“建立企业员工工资正常增长机制和支付保障机制”写入党的十七大报告,到《劳动合同法》的制定,再到建立科学的工资分配制度、改变利润增长工资不涨的局面,使工资综合考虑物价上涨等多种

因素,实现与单位企业的增长与效益同步,体现劳动价值、员工权益、发展成果,正在成为普遍共识。在这种背景下,企业不断“加薪”的意义不言而喻。但也应该看到,收入并不是员工需求的全部,他们的归属感、自尊心和自我实现感方面的需求,仅靠工资的提高是无法满足的,更需要对人格的尊重。一个员工命运可以无奈,工作可以艰辛,收入可以微薄,生活可以简单,但决不可没有尊严。如果给员工加薪仅仅是为了对员工的心理进行调节,使员工更加符合经营效率的需要,而不尊重员工的安全健康和人格尊严,让员工从事没有安全 and 健康保证或者超负荷的劳动,甚至动辄训斥、辱骂员工,即使有高的薪水,这样的劳动能是体面的劳动吗?

这让我想起一位经济学家对“企”字的解释。他说,“人”在为“企”,“人”去则“企”“止”。员工是企业最宝贵的

微博进入少年期,今后将发挥更大能量

“到今天为止,新浪微博已经问世了 28 个月零一个星期,应该说,它已经从一一个婴儿进入了少年期。2011 年新浪微博茁壮成长,发出了很大的能量。”回忆起微博这两年多的发展,曹国伟很是感慨。

在日前举行的新浪 2011“微博之夜”网络盛典上,新浪 CEO 曹国伟表示,新浪微博注册用户已经超过 2.5 亿,每天有近 1 亿的微博内容产生,微博开始从婴儿期进入少年期,发挥了越来越大的能量。

他透露,截止到目前,新浪微博的注册用户数已经超过 2.5 亿,每天有接近 1 亿条的微博内容在新浪微博上被创造,“通过无数人随时随地地分享,微博改变了我的生活,也在推动着中国的进步。”

在谈及今年网络盛典的主题“微力引领时代”时,曹国伟以 2011 年最受关注的郭美美 7·23 动车事故等事件举例,“在无数网民不断地追逐事实、辩论是非的过程中,我们看到很多人对中国慈善事业的反思、对某些领域旧体制的反省。我们也很欣慰地看到年末的时候,有关这两个事件的官方调查报告公之于众。这就是围观的力量。微博在潜移默化地改变我们公众的意识,微博在不知不觉当中推动着社会进步。”

他还提及去年网友自发发起的“微博打拐”及“免费午餐”等公益活动



新浪 CEO 曹国伟

动,“各种各样的潮流跟风尚,在这里被创造、发酵并流行开来,微影响、微力量和微风尚正在推动和引领着我们这个时代。”

新浪网络盛典自 2003 年举办首届以来,至今已经举办 8 届。每年的网络盛典都会对过去一年中国娱乐、文化、新闻、体育等各领域热点事件、明星人物进行全面盘点,并揭晓多个重磅奖项。今年的网络盛典颁发了“微博影响力媒体”等多个微博奖项,“微博影响力媒体”荣誉由《新周刊》、中央人民广播电台中国之声、浙江卫视获得,中国银泰投资有限公司董事长沈国军则成为“微博最具影响力企业领袖”。凤凰周刊编委、记者部主任邓飞因为在微博上发起了为西部贫困地区儿童提供免费午餐的活动,获选“微博感召力人物”。

附:
曹国伟演讲摘录

到今天为止,新浪微博已经问世

了整整 28 个月零一个星期,在在座的各位以及全体网友的呵护下,它已经从一个蹒跚学步的婴儿进入了少年期。在 2011 年,新浪微博茁壮成长,发出了很大很大的能量。如今,新浪微博的注册用户数已经超过 2.5 亿,每天有接近 1 亿条的微博内容在新浪微博上被创造。通过无数人随时随地地分享,微博改变了我们的生活,也在推动着中国的进步。

在 2011 年,微博最火的名字可能是郭美美,可能最受到关注的热点是 7·23 动车事件。围绕着这两个事件的微博可能数以千万计。这里面有很多是事实,有很多网民的真知灼见,这里面也有很多是误解、误传。在无数网民不断地追逐事实、辩论是非的过程中,我们看到很多人对中国慈善事业的反思、对某些领域旧体制的反省。

我们也很欣慰地看到年末的时候,有关这两个事件的官方调查报告公之于众。这就是围观的力量。微博在潜移默化地改变我们公众的意识,微博在不知不觉当中推动着社会进步。

2011 年,同样在微博上受到广大网民关注和令人感动的是“微博打拐”、“免费午餐”等网民自发的公益活动。今天这两个活动的发起者也到了我们的现场。我们同时也看到各种各样的潮流和风尚在这里被创造、发酵并流行开来,微影响、微力量和微风尚正在推动和引领着我们这个时代。 (世益)

东胡集开展企业用工执法检查 加强劳动平台建设

为进一步贯彻执行《劳动法》,江苏涟水县东胡集镇组织劳保所、派出所、司法所、工会、企管站等部门,对辖区内 56 家个私企业用工情况进行一次执法检查。采取听汇报、看现场、调阅用工档案、检查考核表和工资花名册等方法,走访 16 名外省市员工,了解上班时间和待遇情况。检查重点单位是东胡集砖瓦厂,通过核对身份证、户口簿等证件,在确认没有招录童工的前提下,看企业是否按月发放工资,是否采取劳动保护和安全生产措施。通过认真检查,认为该厂当年执行劳动法律法规情况较好,还委派 6 名员工参加县安监局组织的职业健康及安全知识培训。

在这次大检查中,发现个别企业有延长劳动时间等违规现象,现场下达了整改通知书,限期整顿到位。

又讯 去年以来,东胡集镇加强劳动平台建设,促进了社保工作有序开展。

该镇在县人社局具体指导下,一是建立社保网络,镇村落实专人负责该项工作,并建立长效服务机制。做到统计准确化,操作规范化,服务一体化。二是加大硬件投入。镇劳保所一站式服务大厅达 60 多平方米,各村相应建立服务场所,配备电脑,办公桌椅等。三是建立参保人员档案和名账,核实 60 岁以上老人领取基础养老金人数,实行动态管理、科学管理、长效管理。四是鼓励村民趸交、多交。村民徐永桂 2011 年交保费 2000 元,累计达 30000 元。村民冯兰英 2011 年交保费 1000 元,累计 14000 元。

(周兰武 肖春玲 陈裕)

郭二庄矿成功实施“矸石充填”开采技术

冀中能源邯矿集团郭二庄矿以建设资源节约型和环境友好型企业为目标,以打造“国家级生态矿山”为动力,充分依靠科技进步,实施“矸石充填”开采新工艺,提高资源回收率,促进企业持续健康发展。

为实现企业科学发展、绿色发展,该矿于 2011 年初投资 7000 万元建成了邯矿集团首个矸石充填工程,包括地面投料系统和井下生产系统。首个充填面二坑 2911 面可采储量为 50 万吨,安装 ZC6000 型 18-38 充填支架 52 个,是继冀中股份邢台矿、河北省第二个矸石充填工作面。不同于其他的是,该面属于俯采,最大倾角 16 度,火成岩顶板,夹矸互层,底板 35 米以下是奥灰水,充填任务艰巨。充填时矸石前窜,造成埋支架。该矿采取超前注浆的方式严防底板突水,制定专项技术措施控制矸石窜出,经过一段时间的试采,2011 年 9 月份进入正常推采,日推 17 米,充填矸石 1200 吨左右。截至目前,该面已充填矸石 20 万吨,置换优质煤炭资源 17 万吨,实现矿区资源开采和生态环境双赢。矸石充填开采技术成功运用,破解了下组煤开采难题,每年可消耗矸石 50 万吨,减少预留煤柱,采区回收率可提高 4 个百分点。2012 年,该矿加大技术创新力度,对充填工作面进行技术改造,变俯采为仰斜式开采,降低职工劳动强度,加大强制放顶间距,达到周期规律放顶,实现正规循环,确保 2012 年矸石换煤 50 万吨的目标实现。 (程矿生)