

国家标准化协会理事长纪正昆视察康奈,对质量、管理、品牌建设给予很高评价——

康奈的发展有“三个好”

■ 本报记者 何沙洲
特约记者 王滨 徐佩

“总结康奈的发展有‘三个好’。”原国家标准化委员会主任、现国家标准化协会理事长纪正昆不久前到康奈集团视察,参观了康奈公司形象展厅、生产车间以及旗舰店,详细了解了公司的标准化建设情况,认真听取了康奈集团董事长和总经理郑毅汇报康奈集团发展情况,对质量、管理、品牌建设给予很高评价。

郑秀康汇报康奈的质量发展史时说,1987年杭州武林门广场发生火烧温州鞋事件之后,为了重振温州鞋业的形象,率先在行业内实施机械化改造,导入全面质量管理,推动品牌建设,康奈人在“以质取胜”的道路上步步领先,并将康奈打造成中国皮鞋高端制造的代表。郑毅汇报了康奈集团以舒适为品牌定位,以及与英国 SATRA 合作开展皮鞋舒适度研究的情况。



● 国家标准化协会理事长纪正昆(左二)视察康奈。

纪正昆对郑秀康及在场的浙江省、温州市质监局领导说,总结康奈的发展有“三个好”,第一“好”是30年来康奈重视产品质量,

坚持以质取胜,以人为本的发展理念,严格执行国家法律、法规和强制性标准,始终追求质量诚信,切实履行企业是质量安全第

一责任人的义务。第二“好”是全面推进标准化,坚持按照现代化的管理模式运行。康奈是浙江省皮鞋行业中率先导入 ISO9001 质量管理体系和卓越绩效管理模式的企业之一。这两个标准的一个共同特点是闭环式的,管理上不会有缺口。第三“好”是康奈是一家立足国内,走向国际市场的企业。2001年康奈就开始到国外开设品牌专卖店,2006年又到俄罗斯建立经贸合作区。意大利是世界皮鞋之都能在意大利站住脚,是很不容易的事。

最后纪正昆希望康奈增强自主创新能力,积极采用新技术、新工艺、新材料,开发具有核心竞争力、高附加值和自主知识产权的新产品,提高产品档次和质量水平,充分发挥标准化的技术保障作用,加快龙头产品质量认证工作步伐,进一步提升产品市场占有率和企业整体竞争力,要在目前科研体系框架基础上,整合力量,优势互补,积极组建标准化研发团队。

十八局集团“职工工作室”成为“连心桥”

“没想到我们反映的职工养老保险关系转移的问题这么快就解决了,‘职工工作室’真是咱职工的‘连心桥’!”这是 中铁十八局集团工会设立的“职工工作室”后,一位职工的称赞。据悉,工作室设立以来,做到了职工诉求件件有着落,事事有回音,解决率达 85%。

为当好职工群众的娘家人,将“面对面、心贴心、实打实、服务职工在基层”活动引向深入,拓展服务职工群众渠道,该集团工会专门成立了以工会主席赵心昭为组长的“职工工作室”领导小组,各子分公司及所属的基层单位工会也成立了相应的工作机构,形成了子分公司本级有职工工作室,基层有职工工作站,班组有职工工作联络员的服务网络。目前集团所属 12 个子分公司工会、3 个分公司工会全部建立了职工工作室。

职工工作室通过履行服务基层和职工、发展和谐劳动关系、督导实事工程落实、掌握职工思想动态等职责,畅通职工诉求渠道,为职工排忧解难、消除疑虑,着力反映和解决职工关心的难点、热点问题。通过舆情通报、信访代理、联席会议、建立民情档案、信息上报等形式,为全面服务职工、化解矛盾做好预警性、基础性工作。

为了“心贴心”服务,集团工会要求所有工作室严格按照来访→接待受理→登记归类→处置部门→回复→归档的流程做好服务。集团公司工会还将定期对基层单位职工工作室开展工作情况进行督导检查,并将督导检查结果直接纳入工会建家考核内容。自职工工作室成立以来,已接待职工来信来访 36 件次,涉及专科毕业生落户、老职工工作岗位调整、职工养老保险关系转移、基地小区住宅楼和基础设施改造、部分一线职工工息待遇等问题 27 个,做到了件件有着落,事事有回音,使一些久拖不决的问题和新出现的问题得到了妥善解决。比如一些大龄职工反映,他们长期在家息工待遇,项目部嫌他们年龄大、体力差,有活儿也不愿意安排他们上岗。工会了解到这一问题带有普遍性,就进行调查写出专题调研报告呈送党政领导,引起高度重视。他们采纳了权益维护部的建议,下发专门文件保障了大龄职工正常上岗工作的权利。

通过建立职工工作室,该集团服务职工工作实现了由过去职工“有困难找工会”的被动服务拓展为“工会主动找困难职工”的主动服务;由过去帮扶困难职工资金实物的物质服务拓展为及时提供法律援助和心理健康咨询的精神服务;由过去注重职工工资集体协商的源头服务拓展为监督全面履约兑现承诺的全程服务,初步发挥了“连心桥”作用。

职工工作室运行以来,在畅通渠道、化解矛盾、促进和谐等方面发挥了重要作用,激发了职工的参与热情和创造活力,促进了企业又好又快发展。(伍振 冯武)

双良集团荣获 2012 年中国企业 500 强

2012 中国企业 500 强发布暨中国企业高峰论坛于不久前在吉林省长春市召开。中国企业联合会、中国企业家协会在会上正式发布了 2012 中国企业 500 强榜单。

双良集团跻身 2012 年度中国企业 500 强。据介绍,今年入围企业门槛要求为 2011 年度营业收入 175 亿元,比去年的标准还要高出 33 亿元。(李颖)

兴乐的企业文化无处不在,不仅在《兴乐报》上体现,还在运营、管理中展示出来。

温州市地方报刊协会调研兴乐

■ 本报记者 何沙洲
通讯员 毛文杰 付美英

11月23日,温州市文广新闻出版局新闻宣传处副处长金素,温州市地方报刊协会会长、乐清市委宣传部副部长、《乐清日报》总编辑罗维妙,协会副会长陈震一行,到兴乐集团走访调研。兴乐集团董事长兼总裁虞文品、副总裁倪海鸥等领导热情接待。

罗维妙对兴乐集团企业文化工作进行了点评。她说,兴乐集团非常重视企业宣传工作,充分利用《兴乐报》等载体宣传党和国家政策方针,促进和谐企业建设。金素副处长称赞《兴乐报》非常贴近企业实际,从中可以感受到浓厚的企业文化,办得很有



● 虞文品陪同报刊协会来兴参观展示厅。

特色,并希望兴乐对报刊协会的工作予以支持。

虞文品说:“兴乐的企业文化无处不在,不仅在《兴乐报》上体现,还会在运营、管理中展示出来。做企业更多的是履行社

会责任。”在企业展示厅,虞文品向几位领导介绍了兴乐“兴”、“新”、“信”、“馨”、“行”的品牌文化和集团产业布局。

另讯,12月4日,浙江兴乐电线电缆制造有限公司(松阳兴乐)来了位特殊客人,他是中国农业银行松阳县支行行长夏克胜。夏克胜是看《兴乐》杂志受感动专程到公司向兴乐一位员工捐款的。

夏克胜说,兴乐的企业文化做得很好,《兴乐》杂志他每期都看。他在杂志上看到兴乐集团给困难员工谭建明捐款报道后很感动,于是亲自登门送来 2000 元捐款,并请公司工会代为转交。松阳兴乐公司副总经理董亦成对夏行长的爱心举动表示敬意,并代表公司和谭建明向夏行长表示了感谢。

“四心”同向谋发展

——东风德纳车桥有限公司党建思想政治工作纪略



■ 韩世永

在二次合资企业东风德纳车桥有限公司变革发展的进程中,总有一股力量鼓舞着中外员工,总有一种精神让党旗熠熠生辉。四年来,东风德纳车桥三级党组织,以践行科学发展观为统领,以“四心”(坚定信心、融入中心、管理用心、凝聚人心)工作思路为主线,有机、有效融入企业变革发展各环节,为公司持续稳健发展提供了坚强的组织保证及和谐的人文环境保证。

在东风德纳车桥公司第二次党代会召开之际,回首四年来党建工作历程,跳动着的是一个个响亮的音符,谱写的是一曲曲和谐奋进的乐章。

坚定信心,当好企业发展“主心骨”

信心,从来都是攻坚克难的力量之源。去年7月份与德纳深化战略合作以来,受国内中重型卡车市场大幅度下降的影响,产品市场萎缩,加之能源和用工成本的上涨,以及客户要求降价带来的双重挑战与压力,企业业绩下滑,员工对企业的发展信心受到较大的影响,甚至有员工发出了“深化战略合作后我们如何发展”的疑问?

针对这一情况,车桥公司党委重点加强了“提信心、鼓士气、迎挑战、创辉煌”主题宣传教育。一方面,采取讲实情、算细账的方式,通过重点讲清公司面临的质量索赔、市

场竞争等方面的压力,算好人工成本及实物成本这笔细账,将公司的经营压力向下层层传递,使员工明白公司的目标任务,明白公司的挑战与压力,明白目标推进的举措,明白公司各个层级的目标责任。引导员工增强大局意识,担当意识,自觉做到“立责于心、担责于身、尽责于行”。另一方面,在做好企业未来5年中期事业规划,明晰发展目标的基础上,由党委搭台,邀请总经理(德纳派驻)通过员工代表大会发布了公司中期事业计划,通过对未来美好愿景目标的理性描绘,以及对实现愿景目标所需变革的详细阐述。由此消除了员工思想上存在的疑虑,增强了员工对企业未来发展的信心。

一次次生动具体的教育活动,成为主题鲜明、形式多样的公开课,成为突出重点、贴近基层的总动员,成为凝聚人心、积聚力量的大舞台。

融入中心,搭建舞台展示作为“唱大戏”

党建工作融入经营中心,体现了党组织先进性和企业经济组织赢利性的统一。基于这一认识,在具体实践中,车桥公司党委融入企业经营管理及融合发展中心,通过搭建三个舞台,展示党建作为,唱好发展大戏。

搭建党建竞赛舞台。车桥公司党委根据企业开拓国际市场对产品质量提出的更高要求,于2010年初组织开展了“上质量降成本,共产党员当先锋”主题实践活动,把两级4家

党委的政治引领作用,82个党支部的战斗堡垒作用和1449名在职党员的先锋模范作用要求转化到产品质量的改善、成本指标的优化、经济效益的提高上来。活动开展两年多来,大大彰显了党建工作的价值。

搭建学习创新舞台。围绕先进管理方法的导入,车桥公司党委积极开展融入发展观念教育,引导员工以发展的眼光、开放的姿态及海纳百川的胸怀,去感受外面的世界,去接受新知识、新理念、新的管理方法和工具。同时配合行政组织开展了成本管理、策略管理、DES、跨职能团队等知识的培训,帮助各级管理人员接受、掌握先进的管理方法,不断提升中方管理人员运作国际化公司的能力。

搭建文化培育舞台。车桥公司党委按照“做足软文章,推动硬发展”的思路,在有效传承东风、日产、德纳母公司优秀文化的基础上不断注入开放、竞争、创新的元素,形成了以企业使命(承载梦想,传递卓越)、企业愿景(中国创造,世界品牌)、经营理念(持续改进,锐意创新)、企业价值观(伙伴,诚信,激情,精确)、企业精神(融合,进取,超越)为主要内容的核心理念体系。形成了统一的目标激励、行动指南、价值取向和行为规范。在此基础上,依托核心理念全员宣贯、企业文化故事征集、制定《员工业务与道德行为准则》,推广VI系统及开展企业歌曲征集五大活动推进企业文化落地,通过文化铸魂,提升企业竞争软实力。

管理用心,抓好三支队伍建设“树形象”

车桥公司党委书记张东兵认为,领导班子、党员和员工这三支队伍,是办好企业的决定因素;如果说企业党组织守土有责,首先就是抓好这三支队伍建设,这是党组织的“责任田”。为种好“责任田”,车桥公司党委按照“强班子、抓基层、打基础”的思路抓好三支队伍建设。

以巩固并提升五星级“四好”班子、“四强”党委创建成果为目的,将其延伸拓展为建设“学习型、创新型、效能型、服务型、廉洁型”的“五型”中方高管团队。并结合深化战略合作后企业实情,比对标杆确定追赶方向,着力将两级党委领导班子打造成为适应合资公司发展需要,具有全球视野及职业化、国际化的领导团队。公司两级四家党委今年全部通过五星级“四好”班子、“四强”党委复评验收。

北重集团举办学习贯彻十八大精神学习班

12月8日,北重集团举办了学习贯彻党的十八大精神学习班。北重集团董事长、党委书记李建平提出要认真贯彻落实十八大精神,推动北重集团持续发展的工作思路,并就集团公司学习贯彻十八大精神进行安排和部署。

北重集团以学习贯彻十八大精神为契机,进一步统一思想,统一认识,锁定目标不动摇、坚定信心不松懈,全力以赴完成年初确定的各项任务目标,并统筹考虑和安排明年的工作,把十八大的各项部署和要求落实到实际工作中去。北重集团把深入学习贯彻党的十八大精神,作为当前和今后一个时期的首要政治任务。各单位、各部门以高度的政治自觉,加强组织领导,抓好学习和宣传,切实把广大党员干部员工的思想行动统一到党的十八大精神上来,把智慧和力量凝聚到建设有抱负、负责任、受尊重的新北重上来,在公司迅速掀起学习、宣传、贯彻党的十八大精神的热潮。(周珊)

海尔用真诚走进我家

寒冷是这个月的主题,这月我家添置了一台质量和售后服务无可挑剔的海尔空调。到货的第二天海尔的安装师傅就准时来到我家进行安装。在家里他们忙碌地安装和调试着,因为我家的房屋是年深已久的安置房,安装外机的地方狭小并不牢固,师傅们为了把外机安装得完美放心一点,他们不厌其烦,经过一系列忙碌的劳作,终于把外机的安装位置打理得合理和牢固了。我看到他们虽然大汗淋漓,却没有一点打算休息的样子,依然继续安装空调。在气喘吁吁的时候还不停地告诉我空调的操作要领和注意事项。安装终于完成了,他们又叫我找来废毛巾,准备擦拭空调上面遗留的痕迹。见状我赶忙说道:你们就休息一会吧,都把你们累坏了,这点小事情,还是我自己来吧。他们却礼貌地说:没什么,举手之劳。随后带上垃圾礼貌离去。较细心的我看到干净锃亮的空调,心里有了感悟:为了给用户带来方便,他们是多么地用心和细致,海尔产品走进千家万户是理所当然的!(文文)

围绕“四优”标准,在党员中倡导树立四种意识,即“我的工作我负责”的责任意识,“我的岗位我示范”的带头意识,“我的领域我领先”的先锋意识,“我是党员我付出”的服务意识;相继开展了“质量提升,党员先行”、“降本增效,党员当先锋”等活动。引导党员在学习新知识、运用新技能、创造新业绩等方面发挥先锋模范作用。

凝聚人心,统一员工思想步调一致“谋发展”

合资企业独特的特性就是“合”字,成在“合”,败也在“合”,只有双方音合、行合、心合方能步调一致谋发展。面对深化战略合作初期管理团队中的不同声音及员工思想上出现的波动,车桥公司党委没有等待,也没有回避。在正确认识双方存在差异的同时着重倡导一个“合”字,以“合”字凝聚人心。

一是加强中外双方管理者之间的沟通与交流,增强彼此互信与了解,提倡换位思考,多想对方的优点,多找自己的不足,着力营造差异化默然、相互取长补短的工作环境。努力把双方高管人员的思想统一到“三个为了”(一切行动为了企业利益的最大化,一切指标为了企业持续发展,一切管理为了员工幸福指数的提升)上来。二是紧贴公司新的中期事业计划的展开,加强宣传引导,在凝聚人心的同时,帮助员工正确认识员工、客户、股东、企业之间的关系,进一步增强员工的目标意识及协同意识,进而牢固树立内部客户观念及内部供应商观念。三是积极构建科学的诉求表达、矛盾调处及维权机制,在加强制度保障的同时,按照“心理上关注、情感上温暖、文体上活跃”的思路,重点通过持续开展员工劳动强度降低改善、员工“和谐心态”修炼、解负纾困、文体活动等工作,设身处地真心实意地为员工想心事、办实事、解难事,不断增强员工的满足感及幸福感,从而更有效地凝聚人心,激发员工为达成年度预算目标贡献智慧与力量。四是倡导并践行“车桥一盘棋,中外一条心”的融合理念,凡事讲大局、讲协同、讲发展,着力提升企业竞争“软实力”,并依靠这种“软实力”从价值观的深层次消除隔阂、化解矛盾、扩大共识、融合情感,把广大员工的智慧和力量凝聚到促进东风德纳车桥发展的事业中来。

“四心”工作思路的实践为企业科学发展提供了源动力,也使企业党组织成为强有力的基层党组织。