

周海江:引领非公企业健康发展

去年12月10日,我光荣当选全国工商联副主席,成为江苏唯一的本届全国工商联副主席,对此我深感使命光荣、责任重大。

当今世界正在发生深刻复杂的变化,欧美经济复苏困难重重,中国经济受外需不振、内需趋缓的影响也放缓了增长的脚步,作为党和国家鼓励、支持与引导非公经济发展的重要阵地的工商联来说,面对的任务会非常艰巨,在今后的工作中,我将牢记党和国家赋予的使命和职责,大胆改革,努力创新,不仅要为江苏的快速发展多做贡献,更要为全国民营经济的发展、我国工商联事业的健康成长多尽责任。

要以工商联为桥梁纽带,充分调动广大会员和非公有制经济人士的积极性,呼吁企业把更多精力放在实业上,推动其加快转型升级,促进非公有制经济健康发展。实业强,则国家强。目前,发展实业,振兴经济已经成为普遍共识,工商联要充分发挥其自身作用,呼吁更多的企业把精力放在实业上,从而推动中国经济健康快速发展。另一方面还要进一步推动企业加快转型升级,才能在未来的竞争和挑战中取得优势,才能在国际化工分的产业链上不再被动。

带领更多的非公企业履行好社会责任。民营经济是中国经济的重要组成部分,理应承担社会责任,造福员工、关爱社会、爱护环境。只有这样,企业才会有更和谐、更稳定、更持续的发展环境。我们红豆集团把“共同富裕,产业报国”作为企业的宗旨。在发展地方经济、解决群众人口就业之余,积极履行社会责任,多年来红豆对外捐款捐物超过3.5亿元。2009年金融危机席卷全球,不少企业减薪裁员,红豆挺身而出,联合无锡市其他17家企业向社会郑重承诺:不减薪不裁员,在社会上起到了非常好的影响。今后红豆一定会更加注重社会责任,起到示范带头作用,带领更多的非公企业履行好社会责任。

在非公企业中推广中国特色现代企业制度,引领其健康发展。作为一名企业家,在多年建立现代企业制度的过程中,我注意到了西方现代企业制度的缺陷,它只解决了企业内部所有者、经营者、劳动者之间的利益关系,并不能解决企业利益与社会利益、国家利益的一致性,中国企业如何避免重蹈西方现代企业的覆辙?我们红豆集团尝试把“党的建设”和“社会责任”嵌入现代企业管理,形成了“现代企业制度+党的建设+社会责任”的治理模式。今后我要努力把中国特色现代企业制度在更多的非公企业中推广,带动它们实现平稳、健康、快速发展。(宏轩 整理)

羚锐制药酊剂车间顺利通过国家GMP认证

新年伊始,从河南省食品药品监督管理局传来喜讯:河南羚锐制药股份有限公司酊剂剂型通过新版国家GMP认证,获得国家新版药品GMP证书。

历经5年修订、两次公开征求意见的《药品生产质量管理规范(2010年修订)》2011年2月12日正式对外发布,并于2011年3月1日起施行,这对我国制药行业健康发展会起到重要的推动作用。作为国内外用贴膏行业的领跑者,羚锐制药加大产业结构调整力度、提升产业集中度,调整医药经济结构,促进产业升级,通过GMP的升级改造。新版药品GMP出台后,羚锐制药在第一时间以召开座谈会、研讨会和专题培训会、网上论坛等不同形式,分层次组织科研、技术人员和生产、销售一线员工认真学习了相关条款,为新版药品GMP实施做好了准备。羚锐制药董事长熊维政认为,药品质量保障体系,是决定产品质量的基础;新版药品GMP在欧盟标准接轨,引入了许多先进管理理念,对重视企业硬件设施建设的同时,更加重视软件管理,增加了风险管理、质量源于设计、产品质量回顾、偏差管理等内容,必将大大提高我国制药行业质量保障体系的管理水平和保障能力。

在上一轮GMP认证期间,羚锐制药的橡胶膏剂、胶囊剂、颗粒剂车间于2001年6月在国内橡胶膏剂药业中率先通过GMP认证,成为行业中的标杆,并先后有羚锐新县生态工业园、羚锐信阳科技园等多个生产基地顺利通过认证,如今其生产和销售的产品均已涵盖了橡胶膏剂、胶囊剂、颗粒剂、片剂等10多个剂型百余种。这次,羚锐制药在酊剂车间新版药品GMP认证过程中,在强化硬件投入基础上,引进风险管理,进一步加强对偏差、变更和供应商的管理,强化验证工作在整个质量管理过程中的重要作用。河南省药品评审认证中心检查组于2012年10月13日至10月14日深入企业进行了为期两天的紧张现场检查,对羚锐制药推进实施新版GMP工作所取得的成绩,特别是公司相关的验证工作,给予了充分肯定和高度评价,经过2012年12月7日至12月16日的社会公示期,最终,认证工作顺利通过审核和专家评审。(汤兴 谢其亮)

以党的创新理论开创企业党建工作新局面

■ 张玉海

我们党紧紧把握世情、国情、党情,提出了一系列党的创新理论,特别是对加强党的建设作出了重要部署。作为国有企业党组织,要深刻理解和全面落实党的一系列创新理论精神,贴近干部职工的思想实际,贴近改革发展的实际,融入中心,服务大局,充分发挥推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐的作用,努力开创基层党建工作新局面。当前,要着力解决好以下几方面问题:

第一,着力加强思想建设,把功夫用在引领干部职工解放思想,更新观念上。十八大指出:解放思想是发展中国特色社会主义的一大法宝,改革开放是发展中国特色社会主义的强大动力。实践证明,每一次的思想大解放,都会带来经济的大跨越,社会的大发展;反之,没有思想的解放,就没有各个方面的创新,也就不会有社会的全面进步。一个企业也是如此,这差距那差距,说到底还是思想观念上的差距。因此,加快企业发展,必须解放思想。当前,国有企业已经进入了改革改制、加快发展的关键战略机遇期,企业体制、运行机制相继转换,一系列的改革措施相继出台,大部分干部职工的思想是跟得上形势发展的,但也应该看到,计划经济时期的一些陈旧观念在少数干部职工身上还根深蒂固,束缚了手脚,影响着改革上路的进程。为此,从党员干部到一般职工,都必须不断地解放思想、更新观念。党群部门要发挥自身优势,组织党员干部深入学习党的创新理论,学会用新思想、新观点、新方法去研究新情况,解决新问题,求得新突破。通过各种形式使广大员工认识到“不改革就没有出路,不改革就是死路一条”,摒弃一切不利于企业发展的思想观念,树立“抢抓机遇、又好又快发展”、“岗位靠竞争、收入看贡献”、“企业选择员工,员工选择企业”等新观念。从而统一思想,凝聚力量,增强加快发展的压力和动力,保持企业改革发展稳定的大好局面。

企业建设学习型党组织应注意的问题

■ 艾保国

党中央提出建设马克思主义学习型政党的重大战略任务,强调要把各级党组织建设成为学习型党组织。如何理解和把握学习型党组织的内涵,在实践中推进学习型党组织建设,我认为应注意以下三个方面问题:

一、学习型党组织不等于党组织的学习。目前,“组织学习”是基层党建建设学习型党组织的最主要内容。强化有组织的学习,这是建设学习型党组织的应有之义。但创建学习型党组织并不是把党员组织起来学习那么简单,把学习培训搞好了并不意味着学习型党组织就建成了,这是因为组织起来的学习,是一种物理性质的集合型学习,而不是真正意义上的团队学习。因此,“组织学习”与“学习组织”在概念上有区别。“组织学习”中的“组织”一词是个行为动词,是建设学习型党组织过程中的一种手段,在这个过程中大家注重的是如何把人组织起来学习以及学习的效果;走到“学习型组织”中的“组

注重企业人才建设 助推企业稳步发展

■ 王桃花

企业真正的资源是人,人是生产力的第一推动者,也是主宰者,能不能把人的问题处理好,解决好,调动主观能动性,是企业人才建设的关键,也是实施“以人为本”的体现。新疆第一窖古城酒业有限公司是新疆白酒业和酒文化的发源地,具有600多年的酿造历史。公司现有员工410人,各类专业技术人员97人。自1998年从国有企业改制为民营企业以来,古城酒业立足酿造美酒、奉献社会、造福员工、贡献地方使使命,通过内部管理、质量监管、市场运营、队伍建设等方面齐抓共管,实施文化经营,让一个濒临破产的企业起死回生,走到新疆白酒行业的前列,形成一个主营白酒、兼营纯净水、粮食收购、工业旅游、集中供热、房产开发为一体的现代民营企业。

近年来,古城酒业在市场开拓中披荆斩棘创造业绩,在企业管理中创新变革激发活力,尤其是2008年以来,为应对专业技术人才和复合型管理人才的短缺、年龄结构老化以及全国性的用工荒,古城酒业通过探索、实践摸索出了注重人才培养、储备和适时引进人才方法,助推企业稳步、持续发展。

培养人才

人才兴,企业兴!人才是企业的第一资本。近年来,古城酒业始终坚持“立德育人、学习创新、高效和谐、服务社会”的公司精神,坚持“以人才为本,以技术为根,以制度为基础,以考核为依据”的管理思想,采取措施,建立健全人才培养、选拔、育人机制。

首先,创办古城卓越学习俱乐部,购置各类专业书籍和影视资料,组织员工自学,开展企业文化培训和新工入职培训等;2009

第二,着力加强能力建设,把功夫用在提高干部队伍的整体素质上。中央多次强调指出:必须把提高领导水平和执政能力作为各级领导班子建设的核心内容抓紧抓好,把各级领导班子建设成为坚定贯彻党的理论和路线方针政策、善于领导科学发展的坚强领导集体。多年来,我们把能力建设摆在突出位置,以“党委理论中心组”、“党员干部学习课堂”等为主要载体,分系统、分层次培训干部,大大提高了党员领导干部驾驭全局的能力。按照“大规模培训干部、大幅度提高干部素质”的总体思路,充分发挥“党员领导干部学习课堂”的主阵地作用,重点提高领导干部的“五种能力”,即:驾驭全局的能力、维护稳定的能力、科学决策的能力、综合协调的能力和创新能力。围绕“五种能力”,做到“三个兼顾”:一是在培训内容上,坚持政治理论与业务知识相兼顾。既要注重对领导干部进行邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观等思想理论教育,又要根据不同的培训对象增设专门的业务知识课程,加强新知识、新技能、新本领的培训。二是在培训方法上,坚持课堂教学与实践锻炼相兼顾。不仅注重课堂教学培训,及时对领导干部进行理论灌输和业务知识更新,而且要注重实践锻炼,为提高领导干部的知识素养和实践能力打造新的平台。三是在培训机制上,坚持培训形式与效果相兼顾。不仅注重培训形式,采取专题研讨、专题讲座、警示教育、学习观摩交流等多种形式开展培训,而且要健全评选推优制度、培训减勉制度和促学考学制度等一系列培训管理制度和培训质量考核评价机制,提高培训质量和效果。

第三,着力加强先进性建设,把功夫用在发挥党支部和党员的“两个作用”上。先进性和纯洁性是马克思主义政党的生命所系、力量所在。要扎扎实实抓好队伍建设这一基础工程,坚持不懈地提高党员素质。近年来,我们开展了基层党建工作示范点、党员系列工程、党员领导干部联系群众制度等一系列

织”一词是个名词,表达的是党组织的一种组织存在状态,在思索这个问题的时候人们关注的重点应该是这个组织的机理、原则和特征是什么。因此,“组织学习”导致的行为结果与建设学习型党组织产生的物化结果并不是一回事。

因此,建设学习型党组织要求组织及其成员具有高度的创新能力和系统思维能力,要求对学习进行科学管理,彻底摆脱形式主义的惯性,摆脱了组织方式,发展了组织形式和新理论产生了,组织党员轰轰烈烈地学一个阶段,之后学习就间断了,而是需要长期地学习,系统地学习,将学习制度化,探索出一套科学的学习管理模式。

二、避免重上轻下。加强学习型党组织建设是按照十七届四中全会作出的统一部署,但按照事物运行规律,在落实上存在着轻重缓急,当前现状是“两重两轻”:重党委机关轻基层组织、重领导干部轻普通党员。下步,要做的工作是抓好延伸,让“上头”带动“下头”,用“下头”反促进“上头”。重点要

年成立古城商学院,自聘公司高管为内部讲师,将全员分成10个班,组织开展各类技能培训和专题讲座,如阳光心态、职业五化、安全生产管理、食品质量安全、全员成本意识、全员营销等课程,增强员工的综合素养。2011年依托公司企业级技术中心申请创办了酿酒职业技能培训中心,受训技术人员达到156人次。其中通过职业技能鉴定培训的有53人取得了中、高级酿酒工职业技能资格证。

其次,结合企业发展现状,先后邀请西点执行师、世华力天等培训机构的讲师到企业,进行《职业化心智模式构建》、《构建和谐社会·弘扬中华文化》、《弟子规》、《卓越团队执行力训练营》、《商务礼仪》、《立足岗位 自学成才》等讲解,引导员工树立正确的价值观、人生观,塑造良好的职业行为。同时连续六年选送年度优秀员工和中层管理人员赴内蒙、四川、江苏、河北、山东等地名优酒企业参观、学习,开拓思路。还连续二年组织优秀经销商赴日、韩及欧洲八国参观考察,取人之长,补己之短。

第三,注重对管理和技术人员的培训,先后选送公司8名高管参加MBA研修班,组织高层、中层管理人员赴上海、西安、江苏等地聆听管理、战略、管控、执行力、行销等方面的高端讲座,提高领导层的知识素养和市场驾驭能力。如技术总监郭刚通过企业的培训,获得首届中国白酒优秀科技专家、国家及新疆白酒评委、高级品酒师,首届酿酒大师、高级调酒师、国家职业技能鉴定高级考评员、国家注册白酒检查员、酒类质量认证检查员、全国白酒标准化技术委员会凤香型白酒分技术委员会委员,成为酿酒行业的专家级人才,他研发的“中度浓香型白酒”被首届中国白酒科学技术大会授予优秀科技成果奖。在他的带领下,公司成长起来一批技术人才,如陈萍、陈艳梅均是国家级

创新活动,收到了良好效果。一是继续深化“基层党建工作示范点”活动。完善示范点动态管理机制,对作用发挥不突出的示范点给予摘牌,对创建过程中的好典型、好做法及时总结,实现创建成果的综合利用。继续健全党员攻关破难机制、党内关怀帮扶机制等八项机制,完善党务公开、党员代表议事等制度,形成系统规范、衔接紧密、相互支撑、配套适用的企业党建工作制度。二是继续深化“党员人才工程”活动。适应企业跨越式发展的新形势,发挥现有的人才资源优势,把党的先进性建设落实在岗位上,继续深化党员人才工程活动,推行“科学定诺、签名承诺、跟踪问诺、民主评诺”管理模式,继续抓好“评选党员科技业务带头人”、“党员挂牌攻关”活动,开创人才辈出、人尽其才的新局面。三是进一步做好党员的发展、教育和管理。注重加强党员队伍建设,继续推行入党积极分子月度分析会制度,不断为党组织补充新鲜血液。创新党日活动形式,构建起党委大党课、区队党支部自主活动、党日划片集中活动“三位一体”的党员教育主框架。同时继续抓好“党员领导干部联系群众工作制度”的落实,拓宽党员服务群众的渠道,密切党群关系。

第四,着力加强党风廉政建设,把功夫用在推进惩防体系建设上。十八大指出:坚持标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防的方针,在坚决惩治腐败的同时,更加注重治本,更加注重预防,更加注重制度建设,拓展从源头上防治腐败工作领域。要从源头抓起,积极构建教育、监督、查处“三位一体”廉政教育网络。一是加强制度建设。结合企业的实际,整理编印《惩防体系建设制度汇编》,健全完善有关资本运营、人事管理、财务管理等管理规定,健全完善领导干部廉政承诺、重大事项报告、责任追究等制度,形成拒腐防变教育长效机制、反腐倡廉制度体系、权力运行监控机制。二是继续深化廉政文化建设。以廉洁文化进机关、进社区、进家

做到“三靠”:靠领导带动,领导干部既是“学员”,又是“校长”;既要抓党员学习,又要抓全员学习,要把建设学习型党组织、学习型领导班子与企业生产经营管理中心紧密结合起来,形成相互促进的生动局面。靠平台推动,大力加强培训机构、教育基地、多功能电教室和局域网等学习阵地和平台建设,做到学习有时间、有场所、有设施、有网络、有教员。靠导向牵动,积极打造靠学习提高、用素质立身、凭实绩进步的用人导向、奖励导向和舆论导向,让崇尚学习在部队蔚然成风。同时,还要延伸学风成果,将形成的“学以致用、学用相长”、“活到老、学到老”、“向书本学习、向实践学习、向群众学习”等好的学风不断巩固拓展下去。

三、谨防制度执行不力。现在,不少单位对于建设学习型党组织,都创造了不少好的制度和规范要求,但在学习过程中没有按制度和标准执行,致使学习效果不明显。在这里,最值得注意的是,有了好的制度,必须认真抓好落实。建设学习型党组织不是阶段性

白酒评委,杨国华、付丰军、刘兴宝、章忠泰、翟桂林等已成长为国家级酿酒工和品酒师。

储备人才

企业的竞争是人才的竞争,人才的竞争是知识的竞争。随着企业认知度、认可度、知名度、美誉度、诚信度不断提高,古城酒业产销均以30%的速度递增,但企业在规模化发展的道路上明显感觉人才匮乏对长远发展的影响。尤其是管理和技术人员不断逐步浮出水面,为解决这一矛盾,公司提出多方储备人才,建立企业后备人才梯队。

首先,启动后备人才管理机制,把青年员工成长与企业后备人才培养相结合,启动后备干部培养机制,让青年员工看到成长路上的目标和方向。凡是新入职大学生全部列入到“雏鹰计划”,采取内部导师和人力资源共同推进的方法,增强青年员工对企业的认识;凡是通过现有岗位两年以上的历练,能胜任工作的列入“飞鹰计划”,采取内部导师、岗位轮换以及外培等方式强化员工专业技能的提升;凡是通过飞鹰计划的青年员工逐步列入到“雄鹰计划”,调整到重要技术岗位和管理层的辅助岗位上接受锻炼、考察、培养,使其逐步成长为公司中层管理人才。企业的“雄鹰计划”,则重点对现有管理人员和技术领军人物进行培养,使其逐步成长为全面的人才。目前,凡是35岁以下的青年员工(大中专毕业生)已全部列入到“雏鹰计划”,有针对性地进行培养,有潜力的推荐到合适的岗位再进行培养。使他们成为如今古城酒业的中坚力量。

其次,校企联合,培养技术人才。近几年,根据企业发展的需求先后选送技术骨干郭刚、陈萍、付丰军、罗正治、石多伟、王鑫等到青岛农业大学、江南大学深造。对行业内的技术研讨、各种培训、鉴定都积极参与,让

庭、进社区为重点,扩大廉洁教育的覆盖面。三是着力抓好查办案件和效能监察工作。下功夫解决好群众反映比较强烈的问题,重点查处物资采购、招投标、经济分配等领域,领导干部贪污贿赂,以权谋私、严重失职渎职、私设“小金库”等侵害企业和职工群众利益的案件。同时,围绕职工群众关心的热点、企业发展的重点、企业管理的薄弱点开展效能监察,堵塞企业管理漏洞,提升管理水平。

第五,着力加强文化建设,把功夫用在推动安全发展、促进企业和谐上。按照“总结提炼、理念引领、管理渗透、辐射延伸”四个环节,努力建设具有鲜明时代特征的企业文化的要求,一是探索建立企业核心价值体系。十八大指出:要积极探索用社会主义核心价值观引领社会思潮的有效途径,主动做好意识形态工作。作为国有企业,首先要挖掘企业的文化底蕴,研究员工的价值取向,精心培育企业核心价值观。其次,利用广播、电视、简报等舆论阵地,举办培训班、演讲会等形式,编发先进理念,总结宣传典型,把核心价值观渗透到干部职工的头脑中。二是广泛开展“和谐文化”创建活动。充分发挥和谐文化的趋同作用、行为规范作用、感情凝聚作用、影响长效作用,继续开展“社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德”教育活动,营造浓浓的社区文化氛围。在此基础上,注重人文关怀和心理疏导,做好扶贫解困工作,营造一个和谐共处、干事创业的良好局面。三是继续深化岗位精细化管理。推行好以全面质量管理、全面预算管理、全面风险管理、全员业绩考核、全面对标管理为企业的管理创新,实现“每到一处都有规范,每办一事都有章法”,构建起以为人、人的行为规范化、现场管理精确化、生产装备科技化的“一本三化”安全文化模式,确保持续安全生产。

(作者系山东能源肥矿集团党委副书记、纪委书记)

工作,而是一项长期任务。只有建立健全一套科学完备、符合实际、行之有效的学习机制和制度,才能使学习不断深入和持久。中央《关于推进学习型党组织建设的意见》,把学习制度建设放在了重要位置,对建立健全集体学习、个人自学、调查研究、岗位培训、主题教育、学习考核和成果转化等制度作出了明确规定,这就要求广大党员干部必须严格执行,坚决落实。通过制度来提升党员干部的学习至关重要。一要建立健全学习考勤、学习档案、学习督查等各项制度,解决好学习目标、学习动力、学习方法、学习制度等问题,形成促进党员干部学习的长效机制。二要强化学习激励机制。通过建立一整套约束力强的党员干部学习考评激励机制,把学习与否的能力提拔晋升挂起钩来,把学习与干部的日常绩效评价结合起来,把学习与否的日常工作联系起来。三要不断总结在学习实践中创造的新做法新经验,用制度的形式固定下来,把成功的做法经验化,把成熟的经验制度化,使各项制度相互衔接和协调。

公司的技术人员感受到最前沿的科技动态。2011年底公司根据企业发展现状以及未来企业的需求与奇台农广校达成协议举办一期两年制计算机中专班,这个班均是来自一线27名工人,企业的目的就是为今后数控化操作培养、储备人才。

引进人才

企业的兴衰与人才的素质有着密切关系,任何一个企业都渴望拥有自己所需要的人才,近几年,古城酒业随着企业发展规模的扩大和经营模式的革新,需要有更多专业知识和综合素养高的复合型人才加入古城。为此,公司专门制定下发了《人才引进管理办法》,提出“聚天下英才,创古城伟业”的引进人才理念。

说到引进人才,企业董事长周文贵理念超前,作为昌吉州第五、第六批科技拔尖人才,他不但学识渊博、出口成章,更是一位伯乐、一位爱才之人。在一次员工大会上他说:“作为古城酒业的每一位员工,我将为你们提供广阔的发展平台,你们的梦想有多大,我就为你们提供多大的舞台。”在他的感召下,已有6名高层次人才加盟古城,如具有注册会计师、注册税务师、资产评估师的41岁女性蔡莉于2011年11月加入古城,现担任公司的财务总监,负责公司的财务筹划、资本运营等;曾在昌吉邮政局担任信函广告局局长富宏于2011年7月加入古城担任项目总监;曾担任新疆西部研究院常务副院长的苗玉新,不仅是硕士研究生还是新疆财智风驰咨询公司的董事长,于2012年7月加入古城,现担任销售总监,负责整体销售运营及市场的开拓。对于吸引进来的这些高层次人才,公司在待遇上实行年薪加年终奖的机制,从多方面保证优秀人才留在企业,为企业做贡献。