

吴华鸿鹤获“中国化工专利工作先进企业”表彰

■ 本报记者 何沙洲 特约记者 吴玲

日前,为鼓励发明创造、激励科技创新,中国化工集团公司发文表彰了包括吴华鸿鹤公司在内的 13 家“中国化工专利工作先进企业”以及 15 项中国化工专利奖。

去年,在吴华鸿鹤生产经营资金异常紧张的情况下,坚持保障科研经费,实际使用科研经费达 5400 万元,取得显著成效。2012 年,吴华鸿鹤新立研发项目 6 项,申报立项自贡市重点科技研发项目 2 项、四川省重大产业技术创新项目 1 项,申请专利 12 项,其中发明专利 10 项,实用新型专利 2 项。通过努力已经建立起了省、市两级院士工作站和绿色催化省级重点实验室 2 个技术平台,已完成多个在研课题,3 个项目达到国际先进水平。与四川理工学院签订了科技创新合作暨研究项目开发协议,增强了公司科技创新能力。同时,吴华鸿鹤新型环保制冷剂五氟乙烷产业技术创新获 2012 年四川省重大产业技术创新专项资金 100 万元支持。

近年来,吴华鸿鹤公司不断实施管理创新,致力于搭建全新研发平台,以专利作为创新驱动,推进公司管理变革。突出了技术队伍建设,形成了以总工程师、副总工程师、主任工程师系列为代表的专业成长链条,构建起专业结构互补、年龄结构合理、团队协作精神强的干部职工队伍。一是从 2011 年始,将设计院与技术中心合并,成立研究院,从机构设置上为研发工作提供了强有力的组织保障;二是把公司各专业副总工程师集中起来,集中优势资源,搭建最强研发团队,从人员结构上为研发工作提供了强有力的智力支持;三是创新激励机制,不断提高研发人员工资待遇,为迁建工作和公司的科技创新打下了坚实基础。

临矿集团预算管理实行“红绿灯”

日前,山东能源临矿集团对 2 月份主要经营指标预算完成情况进行了通报,对 4 个月度利润预算、7 个月度营业收入预算未完成的单位和 6 个月度成本费用、3 个月度资金支出超控制目标的单位,亮出了“红灯”;对欠预算幅度较大的单位进行了“亮相”。

为强化预算管理的严肃性,指导和督促各单位规范预算管理,确保全面完成预算目标,临矿集团建立了红绿灯预警制度;通过建立全年指标预算预测模型,对各单位营业收入、利润总额和成本费用、资金支出等经营指标完成预算进度的情况按百分比,确定各单位的月度和年度预警等级。预警等级分三级,一级标为红灯,表示该指标完成与预算目标有较大差距,形势非常严峻;二级标为黄灯,表示该指标完成与预算目标有一定差距;三级标为绿灯,表示该指标已完成或基本完成预算目标。以此来督促各单位特别是被红灯预警的单位,要对照“预警表”进行横比、纵比,查找分析原因,认真制定出改进措施,落实预算责任;对于被点名的单位要进行重点分析,编制预警反馈报告,并限期整改落实。

红绿灯预警制一经推出,立刻引起各单位的高度重视和重视。一场反思差距、查找不足、积极整改、争先进位之风在临矿上下蔚然。

(崔鑫)

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状,也可用于流行感冒的预防和治疗。

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药生产

海南快克药业总经销

管理以满足人性诉求为重点就是人本管理;管理以满足物质诉求为重点就是物本管理。向内用力的中国文化孕育了人本管理思想,创造了社会稳定的奇迹;向外用力的西方文化孕育了物本管理思想,创造了经济发展的奇迹。马克思主义“社会人”的假设需要人本管理去实现人类理想,西方经济学“经济人”假设需要物本管理去验证理论正确。人本管理有助于社会的和谐与稳定,物本管理有助于组织的竞争与发展,实现世界和谐、天下大同目标则需要人本管理与物本管理的完美结合。

■ 冯大力

然而,人与人类并非经济动物和经济动物的联合体,而是渴望“全面而自由发展的人”和“自由人联合体”。正如马克思的分析,“人的本质并非单个人所固有的抽象物,实际上,它是一切社会关系的总和。”作为社会关系总和的人,是“现实的、活生生的人”,个人的自我实现包括了社会价值地实现和个性的实现。

社会人对全面发展、自由发展和发展本身的追求恰恰与人性诉求相吻合,社会人假设理论与人本管理观念成了天然的一对。这时,社会人追求的内容就不再像经济人追求的内容一样狭隘,创造财富的劳动是社会人的需要而非交易的对象,对物质利益的追求成了阶段性的需要而非人生追求的全部,时间、自由、轻松、安全、幸福、被尊重、自我发展与自我实现等等成了人的全面发展的内容,经济发展和社会进步、物质丰富与生活幸福、技术进步与劳动节约、创造财富与保护环境、参与劳动和分享成果等等天然地匹配在了一起。社会人在和谐中合作,在合作中创造,在创造中分享,在分享中幸福,在幸福中实现着人性的诉求。

四、人本管理有助于社会的和谐与稳定,物本管理有助于组织的竞争与发展。

人本管理以满足人性诉求为重点,所以,重效果轻效率,重和谐轻胜利,重稳定轻发展,从而有助于社会的和谐与稳定。人本管理的这个特点在中国有着突出的表现。在人与人的关系上,主张平等、诚信、仁慈、宽容、理解、公平、互助、合作、和平,自躬自惕,不与人争。在人与物的关系上,主张“天人合一”,顺其自然,不事掠夺与侵占,把自然界当成平等的伙伴,而不是征服的对象。所谓“天地不仁,以万物为刍狗;君子不仁,以百姓为不仁”,非视天地、君子为不仁,实乃认为生灭皆为自然现象,如昼夜交替、日月轮回,非人力所能拨转。在人本身的修行上,主张“一日三省吾身”,“不以物喜,不以己悲”,甚至“先天下之忧而忧,后天下之乐而乐”。在社会关系上,主张“仁”,强调个人的责任和义务,每个个人的权利诉求都非常明确,权利边界都非常清晰,权利地实现途径则相互交叉,于是,其他人的权利实现是每个人的权利实现的需要和条件,个体的合作是实现个人权利的需要和条件,社会的和谐是实现个人权利的需要和保证,合作、和谐、一致成了每个个人的共同追求,“经济人”是“社会人”的一个侧面,自私自利不得不让位于先公后私。

正是人本管理思想把人性诉求放在了至高无上的地位,才产生了管理中的全局观念、竞争合作观念、协调发展观念,反对竞争,反对妄求,反对掠夺,反对钻营,反对疾风暴雨,反对盲人摸象,反对突飞猛进。中国文化早就明了“以理智制胜于物,以理性制胜于人”的道理,悟透了身的工具性和心的理性,故我伟大的中华民族能“先失败于武力,终制胜于文化”,绵延五千年而从未断绝,并因久而成其大,因大而能长久。长久就是成就,稳定是生产力。

物本管理以满足人的物质诉求为重点,所以,重效率轻效果,重胜利轻和谐,重发展轻稳定,从而有助于组织地竞争和发展。与此特点相适应,不管是人与人还是人与自然界,都以竞争结果论成败、定地位、确权利。“社会人”被缩小成了“经济人”,“全面而自由发展的人”变成了单纯追求财富、成败的“理性人”。物本管理的这个特点首先表现在人与自然的系统上,即人是主动进攻的一方。“现在地球上大概有 4000 万个不同的植物和动物物种,而在此前的不同时期曾经有 50 亿到 400 亿个物种。也就是说,只有 1% 的物种存活了下来,而 99.9% 的物种都灭绝了。”人类虽然后起却是这 1% 之一。按照进化论的观点,人类是在与其他物种的竞争中存活下来的。那



么,人类竞争胜利的原因何在呢?因为“人类是能够使环境适应自己的需要,从而成为自己命运的主人而不是奴仆的独一无二的物种。”人类之所以“能够使环境适应自己的需要”,是因为人类主动地向环境发起了进攻,而不是被动地适应环境。人类不断地从自然界获取着用来改变自然界及其与人类关系的物质手段,进而用这些物质手段改变着人与人、企业与企业、国家与国家、人与企业、人与国家、企业与国家的关系。其次,也表现在西方国家处理人与人、国与国的关系上,即成王败寇、胜者通吃。工业革命之后,西方国家地对外扩张、掠夺和崛起,1840 年之后 100 多年中国的屈辱,上世纪末、本世纪初的两次伊拉克战争,2008 年发端于美国的金融危机对其他国家和地区经济地破坏、超富地掠夺,当今世界美国的强势话语权和超级影响力,等等,无不印证了物本管理的残酷无情和无比威力,印证了物本管理对竞争优势的助力和强化。

五、以物本管理创造社会进步的物质基础,以人本管理构建社会进步的意识形态,是实现世界和谐、天下大同的不二选择。

一般而言,竞争性社会需要物本管理来创造竞争优势,太平盛世需要人本管理来保持和谐稳定。

向内用力的中国文化孕育的人本管理思想,培植了文化的血脉,创造了辉煌的文明,延续了悠久的历史,凝聚了炎黄子孙的向心力,保持了中华民族的大融合,留下了世界历史上独一无二的篇章。然而,片面强调人本管理的中国也因此吃尽苦头。工业革命之后,中国因为固守人本管理观念,没有及时加入世界竞争的潮流,观念上固步自封,经济上闭关锁国,技术上停滞不前,管理上厚古薄今,失去了先进文化跟先进技术相结合的历史机遇,终致经济凋敝、国力衰微、内忧外患,陷入被列强欺凌、瓜分的境地。所以,上世纪八十年代开始,西方物本管理理论,勇敢地开放国门,大胆地引进西方的资本、技术、管理、人才、理念,创造了连续 30 多年经济高速增长的奇迹,成为了世界第二大经济体,为实现中华民族的伟大复兴奠定了雄厚的物质基础。然而,这种片面强调物本管理的做法也产生了一些消极的后果:近年来,个别行业产生了分配不公,个别地区产生了城乡矛盾,个别地方发生了干群矛盾,个别城市治安状况恶化,个别企业劳资关系紧张,整体上环境负担加重,个别地区污染严重(如今年以来弥漫华北地区的雾霾天气),可持续发展能力受到威胁,和谐稳定的社会局面面临挑战。

所以,近年来,我国一直倡导“以人为本”的管理理念,向人本管理观念回归。然而,“以人为本”虽然乍看起来好像是人本管理,但其实质仍然是物本管理。因为,以人为本并非满足人性诉求为出发点 and 归宿,而是通过部分地满足一些人性诉求——轻松(休假、旅游、集体娱乐等)、安全(劳动保障、社会保险、医疗保险、劳动条件的改善等)、被尊重(关爱、奖励、分工等),给以自我实现的机会(培训、提升、描绘职业阶梯等),等等——缓解矛盾,激发人们的工作热情,以提高生产效率,创造更多物品,制造更多商品,从而服务于实现效率最优化、产出最大化、利益最大化的目标。以人为本仍然是把人当作生产要素来管理,而不是把人从生产过程中分离出来,当成有思想、有意识、有尊严、有追求的体面的生命体来对待。

相反,向外用力的物本管理观念确实有助于竞争与发展。人类能够在自然竞争中生存并壮大,能够在社会生活中消灭饥饿和贫穷、战胜疾病和灾难,能够在相互竞争中密切联系和共同发展,能够在冲突之后坐下来心平气和地谈判,能够在战争之后静下心来千方百计地交涉,均得益于物

本管理观念的激励和帮助。西方国家更是从物本管理观念中受益无穷。正是物本管理观念的鼓励,才有了哥伦布的环球大冒险和所谓新大陆的发现,才有了欧洲老牌资本主义国家疯狂地对外扩张、侵略、掠夺和资本家积累的快速完成,而比哥伦布们装备更精良、航海更早、次数更多的奉行人本管理思想的中国的郑和却只是宣扬天朝国威,建立并逐步加深了与所到国家的了解、交流和联系。也正是得益于物本管理思想的指引,西方国家才自觉地将工业革命以来的所有的技术成果首先用于发现资源、掠夺资源、创造财富、巩固优势上面,才能够在工业革命之后仅仅 200 多年的时间内就创造出空前的物质文明,并借助这种物质文明成果向全世界推销其语言、文化、制度、模式及蕴含其中的世界观和价值观。更为尴尬的是,即使发展中国家明明知道这种输入的害处,却也不得不因为要呼应其国民对财富的渴望,为了经济发展和社会稳定的需要而打开窗户,放进新鲜空气并苍蝇与蚊子。

应该说,一方面,人本管理是高度成熟的文化及其理性的产物,与较高的生产力水平、和谐的生产关系、高级的意识形态、高尚的哲学思想相伴随,在竞争之世,单纯的人本管理主张只能招致管理无序、经济落后、竞争失败、人心涣散、组织(国家、企业、团队等)消亡。一定意义上讲,人本管理观念与竞争文化环境是不相适应的。另一方面,物本管理产生的动力有利于生产力的进步,能够为人本管理创造物质条件。但是,片面强调物本管理也会给人类带来灾难。物本管理的成果日新月异丰富多彩,不断地满足着、激发着人的各类欲望,并通过交易进一步满足着、激发着这些欲望。交易成了实现欲望的必需,交易成了激发欲望的催化剂,物本世界的一切均可以进行交易。然而,一切都可以用来交易的社会肯定是出了毛病的。这些病菌还会传染、进化,最终腐蚀人的灵魂和肌体,腐蚀社会的灵魂和肌体,使人类社会失去人性。当经济的发展和物质的丰富带来了社会不公、环境污染、治安恶化、诚信缺失、人格扭曲、精神贫乏时,自由、轻松、安全、幸福、被尊重、自我发展与自我实现等等人性诉求就无法得到满足,经济发展本身就就成了罪恶的渊薮,物质追求本身就泯灭了人生的快乐。进一步讲,由于人的欲望没有固定边界,任何一个欲望的满足必然地构成了另一个欲望产生的土壤,因此,物本管理对效率最优化、产出最大化、利益最大化的追求也没有终点,物欲的膨胀跟管理效率的提高相互鼓励、互为动力,推动着技术不断进步,工具不断优化,对自然界和人本身的掠夺和占有的欲望越来越强烈、能力越来越强大,从而造成资源越来越稀缺,环境承载力越来越薄弱,环境恶化越来越严重,同时,把人类的生产、生活推向节奏更加紧张、压力更加强大、目的更加物化的境地,人本身也更加工具化,不仅在生产过程中而且在生活中充斥着越来越严重的工具化,人性逐渐从人身上剥离乃至消失,物质性在人身上越来越浓厚乃至人被物化。物本管理思想指导下,人、人类及其人性必然会迷失在追求物质的道路上。

所以,物本管理如果不跟人本管理相结合,就必然会在给人带来物质满足的同时损害人本身。反之,人本管理如果不跟物本管理相结合,满足人性诉求的物质条件就不能具备,人性诉求就成了无源之水、无本之木。如果说用物本管理观念改造环境是人的突出竞争优势和生存之必需,那么,用人本管理观念改造人生(反求诸己)就是人性的升华和幸福的源泉。当今竞争之世,只有经济管理继续坚持物本管理观念,社会管理必须坚持人本管理观念,才能做到物质基础不断加强,意识形态不断提升,最终实现世界和谐、天下大同的人类最高理想。

(作者简介:冯大力,副教授,河南财经政法大学国贸学院。)



黄河之水天上来

——写在河套酒业成立六十周年

连载⑤4 汉明 著

打破“酒厂发展到顶论”

1991 年,当时的内蒙古西部地区,有呼市白酒、托王、包头白酒、转龙液、五原酒厂、杭锦后旗制酒厂等多家酒类企业。

当时人们普遍认为,与呼白、包白、托王、转龙液等企业相比,杭锦后旗制酒厂作为一个身居偏远地区的县级酒厂,配置资源的能力有限,又远离大的城市消费人群,当时从领导到员工流行着一种“酒厂发展到顶论”,也就是说,酒厂已经发展到顶了,你再谋求更大发展就是找死。

偏偏新来的厂长张庆义是一个不怕找死的厂长,他敏锐地把握到国家从计划经济向市场经济转轨的气息,在他心中,杭锦后旗制酒厂一定要走出一股旗县酒厂小打小闹的格局,要走出县城,走向全区,走向全国,这也是他为什么要请四川泸州老窖的技术作指导,为什么要改写厂名的原因。

当时以张庆义为领导班子的河套人认真研究企业的实际情况,提出“搞技改、增效益,保质量、拓市场,抓管理、上等级、重科研、创名优”的二十四字方针,响亮地提出了“学名优、赶名优,敢与名优争高下”的口号。一年以后,企业蒸蒸日上,“发展酒厂到顶论”也烟消云散了。

河套投资公司总裁闫新回顾这一过程时说:“越是经济欠发达的西部地区,越要花比东南沿海地区多十倍甚至上百倍的精力去解放思想,去自我剖析和批判,去耐心化解团队同仁的思想疙瘩。当大家不接受新思想时,不能妥协,不能等待,不能折中。偏远落后地区对大锅饭、平均主义、大集体的钟情感更重,只有从心灵和行动上脱胎换骨,才能获得企业的新生。对食品工业来讲,越是工业经济不发达地区,越能生长出绿色的食品,越能崛起优秀的食品加工企业。”

击破标签 克服畏难情绪

河套酒业位居内蒙古自治区河套平原。这一地区属国家重要的商品粮基地。由于地理位置和产业的局限,农业思维根深蒂固,工业经济基础薄弱,形成了“农工小”的畸形经济结构。人们的思想观念较之于东南沿海地区落后许多,所以,解放思想的阻力更大、周期更长。

在这种工业生态环境下,河套酒业的起步非常困难。首先是体制和“人”的问题。由于杭锦后旗与外界信息交流不多,受市场冲击的力量不直接,所以人们主动占领、驾驭市场的意识不强,计划经济的痕迹比较深。

这里职工均有小富即安思想,认为身居“黄河口,唯富一食”的天下粮仓,无衣食之忧,挺惬意了。在此心理状态下,缺少远大理想,缺乏创业激情。在改革开放的一路上,河套酒业的最大工程就是在坚持实事求是原则,摸着石头过河。一方面配合政府搞企业改制,一方面发动群众,解放思想,加强管理,提高素质,创新发展。同时,用新思想统领全局,大胆地对自己企业的优劣势和周围环境、市场的趋向做着理性的判断,并及时做出积极而主动的应对实践。

在过去河套酒业发展中,每一次提出新目标、新口号,都有人有畏难情绪,都有人提出怀疑意见。1998 年企业高层提出“3211”计划,即 2000 年实现销售 3 亿元,总资产 2 亿元,上缴税金 1 亿元,职工年收入 1 万元,当年上年的销售收入才 1 亿元,许多人认为目标太高,不符合实际,但 2000 年实现了。后来又提出了“双 5 亿工程”,即到 2005 年实现销售收入 5 亿元,固定资产 5 亿元,也有人提出怀疑,结果 2003 年就实现了这一目标。接着又提出了“双 10 亿工程”,人们还有认为这回是天府夜谭的,但事实再次击破怀疑,让梦想成真!