

# 美菱出海遇阻：竞购外企折戟 惜败惠而浦

寻觅了许久，意大利白电企业意黛喜最终花落惠而浦，美菱等国内企业无缘这块肥肉。

结果很遗憾。美菱电器目前为长虹集团白电运作平台，对长虹而言，主营业务彩电的利润日趋稀薄，亟须发力海外市场助其拓展白电产业。更重要的是，长虹已经推迟了1年的千亿计划将在今年到期，如能将意黛喜收入囊中，可为其添把火。

意黛喜的出售引发了几家国内企业的竞购，也侧面反映了中国家电企业在国内市场日趋饱和的情况下对海外市场的“看重”。有分析称，未来几年内家电企业会有新一波国际化潮流。

## 惜败惠而浦

2013年秋，市场有消息传出，意大利最大家电企业意黛喜控股股东梅洛尼家族，准备出让其持有的意黛喜控股权。意黛喜是欧洲领先的家用电器制造商和分销商，主营业务包括洗涤、制冷、厨电的研发、制造及生产，目前经营状况并不理想，但其海外市场份额和品牌在竞购者眼中是一块儿“肥肉”。

有媒体报道，截止到目前6月，至少有美国的惠而浦、瑞典的伊莱克斯和国内的海尔都参与过竞标。

美菱是后来杀出，希望以高价拿下意黛喜。美菱电器7月10日发布停牌公告称，正在筹划收购资产事项。当时即有家电业人士称，其拟收购的资产或是意黛喜。还有消息称，此前意黛喜的各竞标方给出的报价不会超过11欧元/股，美菱半路杀出后，可能后来居上，出价较高。

但7月10日惠而浦公告称，已与意黛喜达成收购协议，以7.58亿欧元收购意黛喜公司60.4%股权，最终收购价格为每股11欧元。随后美菱电器公告称，鉴于与意向出售方就收购方案尚存在较大分歧，决定终止筹划收购欧洲意黛喜公司，并且承诺至少三个月内不再筹划重大资产收购事项。

## 浙江丰利废塑料复合材料回收处理成套装备列入“国家目录”

日前，国家发改委发布的《产业结构调整指导目录》(2013修正)，“废塑料复合材料回收处理成套装备”列入了第一类鼓励类项目。在《战略性新兴产业重点产品和服务指导目录》中，“废塑料复合材料回收处理成套装备”入选该《目录》资源再生利用条目下“废橡胶、废塑料再生利用”项目，属于重点发展的节能环保产业。为什么这款由国家高新技术企业浙江丰利粉碎设备有限公司开发的浙江省装备制造业重点领域首台(套)能获得如此青睐，频频入选“国家级目录”？

此次入选的项目是浙江丰利在顺利完成承担的国家重大产业技术开发专项“废塑料基复合材料粉体法综合利用技术开发”课题的基础上，进一步创新开发而成的新装备。突破了粉体化回收废塑料技术(不会改变化学成分，造成二次环境污染)；高压静电分选技术；智能化自动控制技术和贵金属提取技术等关键技术，从而有效破解解铝塑复合膜、铝塑板、塑料复合膜、光缆电缆等复合制品的回收处理这一亟待解决的社会化问题，攻克了国内无法用物理方法来解决废塑料复合材料回收利用的技术难题，实现资源再生综合利用，为废塑料复合材料回收利用提供强有力技术支撑的绿色环保装备。回收后的塑料组分具有纯度高、性能好、金属(铝等)回收率(金属回收率≥99%、塑料回收率≥95%)及纯度高(回收塑料纯度≥95%；回收金属纯度≥98%)等特点，是废铝塑复合材料回收利用技术发展的方向。

咨询热线:0575-83105888、83100888  
83185888、83183618  
网址:www.zjfengli.com  
邮箱:fengli@zjfengli.cn

国药准字H46020636

# 快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产  
海南快克药业总经销



## 亟须借力海外市场

美菱为什么会失败?业内猜测很多,有知情人士对新京报记者称,意黛喜之所以没有选择出价更高的美菱,是对其中国企业的身份比较在意。家电专家刘步尘表示,美菱失败的“理由”体现出欧洲企业和欧洲消费者对中国制造仍存在偏见,中国制造产品给他们的

印象一直都是廉价、档次低。

资本实力也可能是美菱惜败的原因之一。据悉,截至6月底,意黛喜公司的总市值为106亿元人民币左右,控股股东对应市值在47亿元人民币左右。考虑溢价因素,美菱若果真如市场猜测中标,完成此笔交易将至少支付51亿人民币的交易对价。刘步尘说,从资本实力判断,惠而浦去年营收达190亿美元,美菱电器去年营收为105.39亿元人民币,

# 驻外单位女职工工作现状与对策

■ 姜辉

重要因素。诸如此,造成驻外单位女职工不能集中精力,全身心地投入工作。

二是维权难度加大。驻外单位远离本部,交通、沟通不便,造成女职工维权监督方面不好管理和执行,在落实《女职工特殊权益保护专项集体合同》方面有所欠缺。同时,由于当地政策不同,各驻外单位女职工维权的标准和方式也有所不同。这在无形之中加大了女职工维权工作的难度。

三是动力不足。由于煤炭行业的特殊性,大部分女职工从事辅助性的工作,在技术骨干、管理人员中所占比例较少。这在一定程度上影响了女职工的工作积极性,造成了心理上的偏差,使她们认为工作只要不挨批评就行,不用做得更好,因而普遍勤奋工作、积极上进的动力不足。

四是压力较大。适应企业“精干高效、一人多岗”的要求,一名女职工承担好几个岗位的工作,而且标准高、考核严。这给女职工在工作水准和工作效率上提出了更高要求。许多女职工已经意识到随着改革的日益深化,她们的工作危机也在日益增强,精神压力、工作压力越来越大,致使许多女职工身体免疫力不断下降,各种妇科疾病也提前找上门。

二、加强驻外单位女职工工作的对策  
针对上述问题,作为女职工“娘家人”的工会组织,有责任不断加强和改进驻外单位女职工工作,调动和激发女职工工作热情和干劲,在新区建设发展中,更好地发挥女职工的“半边天”作用。

1、健全完善驻外单位女职工组织。坚持不管体制怎么变,女职工组织建设只能加强不能削弱的观点,坚持哪里有女职工,哪里

就要建立女职工组织的原则,建立健全女职工组织网络。及时组建女工分会,确定分会主任,组织驻外单位女职工经常开展各种形式的女工活动。摸清驻外单位女职工的基本情况,从而有针对性地做好驻外单位女职工工作。

2、不断提高驻外单位女职工的综合素质。“打铁还需自身硬”。要把提高驻外单位女职工的综合素质作为今后一项重要工作来抓,积极为女职工“提素”提供舞台和机遇。一是加强思想引导。摒弃“女不如男”的陈旧观念,重新审视自身价值,树立信心,把干好工作作为实现人生价值的舞台,增强事业心和责任感,全身心地投入工作,做自尊自信自立自强的新时期新女性。加大创业光荣的宣传力度,加强改革意识教育、股东意识教育,使广大女职工识大体、顾大局,舍小家顾大家,爱岗敬业,无私奉献。二是加强理论和业务学习。健全完善女职工学习培训制度,通过多媒体课件、专家讲座等形式,经常组织女职工集中培训。在外派学习、培训方面,向驻外单位女职工倾斜,多为她们创造学习培训的机会。三是开展多种形式的巾帼建功竞赛活动。大力实施女职工岗位建功工程,深化“巾帼建功示范岗”创建,激励女职工学业务、学技术,成为各岗位各种工种挡一面的巾帼精英、岗位明星。

3、切实维护驻外单位女职工的合法权益和特殊利益。驻外单位女职工作为创业大军中的一支特殊群体,舍家撇业,很不容易,理应受到特殊照顾和待遇。要在工资、提干、入党、晋职晋级、评选先进等方面给予倾斜,让那些为企业做出积极贡献的女职工得到荣誉和实惠。要积极协调行政部门,落实好

## 家电企业国际化加速

意黛喜所引发的多方竞购也从侧面反映了中国家电企业对海外市场的“看重”。业内普遍认为,未来中国家电企业发展路径是逐步从国内市场向国外市场扩张。

“中国企业的人口红利已经吃完了,未来再要实现快速发展机会不大。”刘步尘说,“由

于国内市场趋于饱和,预计未来3到5年,家电企业会有新一波潮流进入国际市场。”

这也是家电企业的共识。海信电器国际营销副总经理方雪玉曾指出,家电的大头在海外,今年以来一直在进行布局。创维集团CEO杨文东日前指出,未来3-5年,甚至更长时间都是家电市场的寒冬期,尤其是彩电市场,创维选择过冬的方法即是大举推进海外市场。接盘国际化较为成熟的企业,可以减少建厂、建渠道等投入的时间,缩短营收周期,所以不久前,创维以1元人民币接盘厦华南非公司100%股权,3000万元人民币接盘厦华南非公司的全部负债。

政策层面也为家电企业拓展海外市场亮了“绿灯”。今年7月15日起,空调、冰箱等多达17种家电产品将免除出口检验步骤,这将大幅降低家电出口产品的成本和时间。

不过刘步尘说,中国企业走向国际市场向来难度很大,海尔、TCL、长虹都曾遭遇过挫折。所以在新一波的国际化浪潮中,家电企业需要反思为何中国企业国际化这么多年来始终没有大的突破,盈利状况上也没有明显好转。“究其原因,中国企业在开拓国际市场方面,一直是技术跟随性企业,没有独有的突破性技术,没有领先产品。此外,中国产品的定价始终低于其他品牌,导致中国产品在消费者心中的印象就是中低端的代表,品牌附加值低。”

(李媛)

女职工孕期、产期、哺乳期等“五期”特殊保护,落实特殊岗位女职工保健津贴等各项特殊权益,为女职工维权。严格执行两年一次的妇女病普查和一年两次的生殖健康检查制度,所需费用全部由行政支出。针对驻外单位路途遥远,不能及时参加查体的实际,开展医疗服务到身边活动。组织医疗专家队伍深入腹地,专门为驻外单位女职工进行体检和就医服务,切实维护驻外单位女职工的合法利益和特殊权益。

4、关心驻外单位女职工的工作和生活。为解除驻外单位女职工的后顾之忧,工会女工委要设身处地为女职工着想,关心关注驻外单位女职工的工作和生活。经常深入到驻外单位,了解女职工的心声,倾听女职工的心声,为驻外单位女职工解难事,办实事。了解掌握驻外单位女职工的困难,结对帮扶。经常开展家庭走访、爱心帮扶等献爱心活动,解决女职工家人的实际困难。针对未婚女青年在当地找对象难的现实,当好“红娘”,组织开展“鹊桥会”、“相亲会”等多种形式的联谊活动,牵线搭桥,帮助女青年找到另一半,留住人才。

总之,加强驻外单位女职工工作是各级工会女工组织一项义不容辞的责任,只有走近女职工、关心女职工、真正为女职工办实事、办好事,才能留住女职工的心,才能稳住女职工的思想,才能让她们全身心地投入工作,才能更好地为企业发展发挥好“半边天”作用。

(作者单位:山东能源煤矿集团鑫园公司党群工作部)

# 加强员工心理疏导 促进心理健康和谐

■ 王凤玲

人文关怀和心理疏导,关注员工的身心健康,尊重员工的个性,激发他们成长成才的内在需求,是构建和谐企业的必然要求和基本保证。再次,加强心理疏导是提升员工心理素质的重要途径。运用心理科学的理论与方法,从思想政治工作对象的心理特点和心理发展的规律出发,通过解决工作对象的心理问题,可以有效解决员工在工作 and 生活中出现的心理困惑,减少焦虑、抑郁、恐慌及其他不良心理状态,改善人们的非适用行为,包括对人对事的看法,人际关系,促进人格成熟,以有效且适当的方式和良好的心理状态来面对压力、处理问题和适应生活,帮助他们维护和增进身心健康。

二、加强心理疏导要有切实举措  
加强心理疏导要从企业的实际出发,研究思想政治工作的对象,研究企业的人文环境和生存空间,深入了解员工的需求,采取切实举措,使员工体会到企业的关怀,从而与企业心相约、情相融、愿相同、道相通。具体从以下方面入手:

一是加强教育引导,注重员工人文精神的培养。心理疏导的价值在于为员工提供强大的价值导向和精神动力,帮助员工解决重大的人生观、价值观问题。要注重理论学习引导。着力加强中国特色社会主义理论、社会主义核心价值观体系普及教育,提高员工的思想觉悟。要注重主题活动引导。要坚持在了解、掌握员工的心态后,及时组织开展贴近实际、贴近员工、提升企业凝聚力的工作计划。要注重文化理念引导。通过宣传灌输企业文化理念,创造良好的文化氛围,培育

共同价值观,促使员工心理相容。

二是关注员工心灵感受和情感需求。关注需求是做好思想政治工作的必然要求。如果在思想政治工作中充分运用心理学研究成果,抓住职工的心理特征和心理需求,能够提高教育的实际效果。要认真分析员工在工作生活环境、薪酬福利、晋职升迁、个人提升等方面的愿望和需求,从员工最需要、最急迫的事情做起,努力满足员工正当的、合理的需求,越是在困难的时候,越要关心和解决员工在生活中的问题,满足其合理的需求,思想政治工作效果才会更显著。

三是完善心理疏导体系。实施心理疏导,关键是要建立长效机制,完善配套措施,从职能落实、制度保障、人员分工、物质设施、活动经费等方面给予保证,逐步创造条件建立员工思想动态汇集、分析、应对机制,加强对员工心态的疏导、调适与平衡,促进企业情绪交流渠道畅通,避免不良心态积累,帮助员工在潜移默化中达到心理和谐。要建立健全需要识别机制,准确把握员工心理活动规律;建立健全知识宣教机制,全面提高员工心理素养;建立健全预测预防机制,杜绝各种不良后果的发生;建立健全问题解决机制,全面推进工资集体协商,促进企业建立健全职工工资集体协商共决机制、正常增长机制和支付保障机制,提高职工特别是职工的劳动报酬;建立健全危机干预机制,帮助干部职工尽快摆脱困境;建立健全工作保障机制,确保必要的工作人员和经费到位;健全经常性的活动机制,与经常性思想工作结合起来,与竞争激励结合

起来,正确引导员工修正自己的行为。

四是加强员工心理素质的培养和训练,提高员工沟通减压的能力。要大力普及心理学和心理健康知识,开展必要的心理咨询服务,消除员工知识结构中存在的心理学常识盲点,使员工能够主动、自觉地适应社会发展的需要,能有效地自我控制、自我调节、自我完善,提高道德判断能力和行为选择能力。同时,要加大培训力度,不断培养思想工作骨干和心理健康工作技术骨干,通过召开职工座谈会、专家授课、建立职工健康档案等形式丰富、内容贴切的各种心理教育活动,大力普及心理健康知识,并将心理疏导结合到思想政治工作中,彰显人文关怀。各级管理人员和思想政治工作者要靠各级领导干部自身的表率、带头、榜样的力量,做到行得正、做得公、摆得平,真正成为心理疏导的行家里手。

五是拓宽思路,注重网上疏导与线下引导相结合。面对互联网堪称海量的信息冲击,仅仅满足于通过网下的教育引导容易形成思想政治工作的空白,也容易忽视员工对网络的自主化需求。必须改变传统的教育方式,在坚持网下教育的前提下,将工作的范围拓展到网上加强疏导和指导。将工作,看远一步,想深一步,通过网络,了解、掌握员工思想状况和实际需求,为卓有成效开展工作提供参考和依据;充分发挥网络便捷、互动的优势,积极加强网上疏导,通过建立网上政工,开展网上时政讲座等加以引导,养成正确心理问题、看事物的方法和角度。

(作者单位:山东安信机械制造有限公司政工部)