

# 企业家日报

ENTREPRENEURS' DAILY

今日 12 版

第 132 期 总第 8290 期  
统一刊号:CN51-0098  
邮发代号:61-85  
全年定价:450 元  
零售价:2.50 元

2015.5.22

星期五  
乙未年 四月初五  
热线电话:400 990 3393  
官方微博:weibo.com/jrwb  
weibo.com/jlrbs

## 立志实业救国 抗战不遗余力

——“中国近代化工第一人”范旭东的传奇人生

<< [P2]

## 刘树清:中华保险之“鹰”

■ 本报记者 李凤发

在湖南衡阳的保险界,只要提到中华保险,人们就会津津乐道地说起其“当家人”刘树清。

2010年,刘树清刚上任一年,中华保险衡阳中心支公司就实现保费收入1.013亿元,建司以来首次跨入亿元平台,到2014年,保费收入跨过3亿,四年时间翻了两番。至2015年4月,公司共支出赔款近2亿元,充分发挥了社会经济“稳定器”和“助推器”的作用。

成绩的取得得益于公司领头雁刘树清的运筹帷幄。“诚信经营示范单位”、“衡阳市消费者信得过单位”、“湖南省中华保险先进中心支公司”等金字招牌被公司尽收囊中。2015年4月,刘树清被衡阳市金融办和保险行业协会“衡阳市保险业十佳职业经理人标兵”。

### 困难是石头,改革决心是铁头

2009年11月,刘树清被破格提拔为中华保险衡阳中支总经理,当时公司外受到市场的激烈竞争、产险业“三年怪圈”的束缚,内受制于公司改制的阵痛,公司赔付率高、展业成本高、发展过慢,成了压在头上的三座“大山”。领导的嘱咐,员工们的期望,他深感到肩下沉甸甸的责任。面对困难,刘树清没有退缩,他说:“困难是石头,决心是铁头,铁头敲石头,困难就低头”。他身先士卒创新工作思路,



狠抓公司转型,推行科学的管理,很快科学确立了“稳中求进,稳中求精”的战略目标和“规范、发展、服务、效益”的工作方针,并锁定了“规模服从效益,管理适应发展,一切服从转型”的工作要求,加大了机构、人事、薪酬等体制改革。

公司果断撤换了业务发展缓慢、经营长期亏损的机构负责人,避免了经营风险;打破“论资排辈”的陈旧观念,坚持以“德”为先,以“才”为重,以“为”为实的用人观。刘树清上任以来,好多亲友找上门来求他帮忙安排工作,都遭婉言拒绝,结果亲朋好友怨他“不近人

情”。公司优化对各岗位的人力配置,减少副科以上管理人员4人,调整3个单位主要负责人,提拔副科以上高管3人。此举加大了职工队伍的造血功能,改变了人浮于事的工作作风,也增强了队伍的危机感和紧迫感。公司还建立起了“以贡献论收入”的薪酬分配体制,拉开薪酬分配距离,彻底打破了“大锅饭”制度。这一系列改革,为公司又好又快发展提供了体制、机制上的保证。

把制度不折不扣地落实  
刘树清充分尊重员工的意见和建议,弘

扬“团结、负责、勤奋、进取”的企业精神,大到费用划拨,小到物资采购,始终坚持民主商议,不搞独断专行。按照省公司集中管理的办法,衡阳中支对“两核”权限进行上收,有效降低了经营风险。全市财务实行集中管理后,公司出台了相应的费用管理办法,明确开支权限。

公司秉承“是军队,治司要严;是学校,教书育人;是家庭,同仁要爱”的企业文化,总经理室带头示范,努力打造“一把手”工程,严格要求队伍向班子看齐,班子向班长看齐,全市系统向总经理看齐。

总经理室开支的每一笔费用,同样采取申报制和审批制,自觉接受群众监督;从不乱花公司一分钱,不乱报一分钱费用。这样就规范了费用开支审批程序,压缩了不必要的费用开支,各级主管自主经营意识明显增强,各单位经营成本明显降低。

公司不断严肃经营纪律,强化纪检监察效能,对经营中出现的失职、违规问题进行了严肃处理。“都是多年的老同事、老朋友,我们不愿意看到有人违纪受罚。但是,制度只对事不对人。”刘总斩钉截铁,“把制度不折不扣地落实,其结果是在全体员工中起到了很好的警示作用,员工责任意识、大局意识、守法经营意识得到了明显增强,违规经营行为得到了强有力的遏制。”

[下转 P3]

### 本期导读 Highlights

提前探秘上海迪士尼旗舰店: 限量版每人只能买一件

这几天走在上海陆家嘴地区,会看到一个巨大的米老鼠头像花坛和白雪公主等诸迪士尼全球最大零售旗舰店。

<< [P3]

“徒行黑猪大王”张训照事迹 搬上大银幕

5月12日,以山东绿源食品食品有限公司董事长张训照为原型的电影《我为猪狂》,在山东济南市拍摄完成。影片由湖北电影制片厂和德晋荣誉(北京)文化有限公司出品,著名演员郭凯敏、李琦等担任主演。电影以张训照的创业史为背景,讲述了一个责任与梦想、真诚与欺骗、啼笑皆非却又温馨感人的故事。

<< [P3]

电商对接传统渠道 史丹利加速“触网”

在做强做精传统化肥主业的同时,面对着农业产业链互联网化对生产生活方式带来的巨大变革,已不满足一线农资供应商定位的史丹利正加快转型步伐。

<< [P4]

如果小米是剑宗,那气宗是谁?

我们可以把手机营销分成两类,按照金庸小说的说法,小米、荣耀、大神们玩的是剑宗,而苹果、三星、vivo们玩的是气宗。

<< [P5]

重金与 NBA 签约 5 年: 腾讯的体育营销图谋

腾讯将通过旗下腾讯网、腾讯新闻客户端、腾讯视频、QQ 等移动+PC 终端平台,为中国球迷提供全方位的 NBA 内容,这将是 NBA 联盟历史上最大的国际数字媒体合作。

<< [P6]

等待 = 美食? 从鲍师傅现象 看饥饿营销能走多远

从苹果到小米手机,从做叔叔蛋糕到鲍师傅糕点,在这个互联网商业盛行的时代,营销节奏骤升,商家都在想方设法的以最短的周期,博取大众的关注,从而实现利益最大化,“饥饿营销”则应运而发。

<< [P7]

净水器 成“家电业最后一块蛋糕” 市场普及率仅为 3%-5%

近年来,饮水安全问题受到全社会的广泛关注,国内净水行业也因为高增长,被称为“家电行业的最后一块蛋糕”。不过,在举行的《中国净水行业发展趋势论坛》上,记者获悉,在目前全国近 4000 多家净水服务生产企业中,小型净水器品牌占绝大多数,服务滞后等问题让消费者使用体验和效果大打折扣。

<< [P9]

## 员工是市场竞争的第一资源

——来自江苏伊贝实业有限公司的系列报道之三



● 伊贝实业生产车间一角。



● 业内专家到伊贝实业参观座谈。



● 以人为本,善待员工。伊贝实业在高温季节为生产一线员工准备降温饮品。

### 周日照

作为一家资产重组诞生的新企业,3年前,对于苏州人徐金海入主伊贝实业,不少员工是抱着观望,甚至怀疑的态度对待。当时,企业连续好几个月没发工资,部分管理骨干也对企业失去信心,认为企业病入膏肓,不可救药。3年后,还是这家企业,还是这帮员工,企业却发生了涅槃巨变,重新迸发活力,焕发出勃勃生机,伊贝实业也成长为长三角最大的高端马靴生产基地。

### 让员工无后顾之忧

治企之道,首在人心。徐金海深谙此理。放在心里最担心的事情把手举过头顶。入驻新企业没几天,徐金海首先发放了员工拖欠数月的工资,按时交纳员工各类保险,员工对这位新来的老板产生了好感,慢慢打消了对企业的顾虑。徐金海每天深入车间生产一线,与员工掏

心窝子交流,让徐金海掌握了企业第一手真实信息。一番“望、闻、问、切”,对企业全面诊断后,他首先从员工最关心的食堂入手,投资数十万元,对食堂就餐环境进行修整,同时提高员工就餐标准,免费为企业所有员工提供品种多样、营养全面的三餐服务。与此同时,投资100多万元,按照宾馆标准装修员工宿舍楼,配备液晶电视、空调、多能源热水系统,装修完善了企业室内、户外文体设施。一件件暖心的小事情,让员工们感受到浓浓的爱意,也为企业注入了源源不断的活力。

让员工生活无后顾之忧,全身心投入工作,才能使企业资源配置实现效益最大化。因此,伊贝实业开始就确立起“社会价值大于商业利润”的发展宗旨。一直将提升员工幸福指数、建设和谐企业做为企业的愿景。不仅让员工有票子,更要让员工在企业感觉“有奔头”。

### 让企业成为提供公平机会的沃土

徐金海认为,提高员工的幸福指数关键

在于给员工公平的机会,有了机会就有希望。他要让伊贝实业成为提供公平机会的沃土。在伊贝实业得到公平机会的一个重要途径就是竞争上岗。随着伊贝实业的快速发展,定期有竞争上岗的职位推出来,如车间副主任、车间主任、销售经理、公司副总经理、公司总经理等,参与竞争者可以来自企业任何一个岗位。竞争上岗使一大批优秀的人才脱颖而出,为企业储备了一批优秀的后备干部。来自海门市的小徐曾经是国内某知名上市公司营销主管,受伊贝企业文化感召,加盟企业后,就凭借自身卓越的工作业绩,通过竞聘上岗成为董事长助理,数年时间,小徐就实现了在南通买房买车的生活理想。

在伊贝实业,不仅科室员工工资节节攀高,一线员工的收入也不断跃升。2014年春节一过,徐金海就提出,企业全员月工资增加300元,要让一线员工的月平均工资收入突破2000元。据伊贝实业人力资源部负责人介绍,伊贝一线员工实行的是计件工资制,为提

高员工的积极性,公司基本每年都会根据当年物价及企业发展情况修订工价,在该公司多个生产车间,一线工人扣除了社保等保险后的实收入已经突破3000元。伊贝实业确立起在行业内具有竞争性、企业内有相对公平性的薪酬体系,为企业吸引有相对各类人才的力量磁场,有力推动人才高地建设。

### 提升企业幸福指数

有着数十年企业运作管理经验的徐金海,深谙财散人聚、财聚人散的道理。在伊贝实业,员工的幸福指数却不是整个行业最高的,但是员工的幸福指数却是最高。在企业的发展史上快车道后,徐金海给企业管理骨干配备了专车,提升企业快速反应能力。在伊贝实业还有个雷打不动的铁的规定,就是每月28日按时足额给一线员工发放工资。为了让全体员工共同分享企业发展成果,伊贝实业还逐年提升一线员工的工资收入水平,确立了“企业利润提高10%,员工工资就提升5%”的硬性制度,2014年,伊贝实业更是实施了股份制改造,企业管理骨干大面积持股,让员工和企业结成休戚与共、肝胆相照的命运共同体。

企业的核心竞争力是自主创新能力,而作为“第一资源”的人才,则是自主创新的关键所在。近年来,为构筑人才高地,伊贝实业频出大手笔,从国内各大院校引进本科学历以上专业技术人才,为企业的发展注入新鲜血液。企业现有本科以上学历的各类人才总数已近百名,专业技术、管理人才占企业内线员工的比重,由创建初的5%上升到目前的20%左右。

### 本报监督公告

凡本报工作人员必须持有有效证件。本报人员个人不得以新闻舆论监督之名向企事业单位和社会各界收取任何费用;本报任何个人不得以任何理由向企事业单位和社会各界收取现金,广告等宣传需正式签订本报合同并通过银行汇款到报社账号,不得以任何理由收取现金或转到与报社无关的其他账号。违者将受到严肃处理。欢迎广大读者及社会各界监督。

举报电话:028-68230681  
028-68230659  
028-87344621  
举报电话:028-87325242  
企业家日报社

伊贝实业 中国高端鞋靴领跑者  
http://www.js-yb.cn

好兄弟 干一杯  
强势打造中国小酒领导品牌  
宜宾五粮液股份有限公司 WULIANGYE YIBIN CO.,LTD. 400-6363-699

iPhone, android 手机扫描二维码下载安装  
企业日报微信公众号二维码  
企业日报手机客户端 APP 二维码  
本报常年法律顾问为闫永宁律师  
手机:13609110893