

国内锯片最多 锯石机在 华兴研制成功

近日,国内单机一次切割板材片数最多的圆盘锯石机,在华兴研制成功,并通过实际切割试验。该产品采用双臂平行结构双电机驱动、液压升降、全自动控制,单机悬挂 40 张金刚石圆锯片,是目前国内挂锯片最多的锯石机。该产品的创新点在于双端支撑、切削力均衡,具有切削效率高、重量轻、动力足等优良性能。该产品一经面市,就受到众多石材加工厂商青睐,目前产品已销往埃及等国。 (胡兴国)



员工收入与“华兴效益”互成正向变动

提质量、提效率,作为提升企业效益的两大抓手,在日常企业管理中再怎么强调都能理解。但是,在孙宪华的管理理念中,却将“提高员工收入”郑重列为“三个提高”之一,且会上强调、会下督导,大有“失之必处,违者必究”之势。

何以如此?简单的回答是:提高员工收入犹如杠杆,分量越重能撬动的员工激情越高。进而言之,产品好了才能有市场,市场好了才能赚到更多利润,有了利润就应该增加分配,员工收入提高了工作更有激情,因此,提质量、提效率的自然结果就是提高了收入。以此看来,这就是一个螺旋上升的闭合循环圈,环环相因又互为支撑。

和工资挂钩。

员工的小发明小创造、好想法、好建议是企业发展的智慧之源。大家都知道,小改革或能产生大效益,因此,各公司先后对十几个工装和装配法,用员工名字进行了命名,生产效率成倍增长,收入自然得到了大幅度提高。

对好的工艺工装和有效的提案,公司及时奖励,随时表彰,做到了人尽其才。这里,石材公司的“点现奖励”法,不但激发公司“我为发展提建议”热,员

工的工作积极性也明显提高,随着活动的推进,员工主动寻找日常问题,创造性提出整改建议,让以往事不关己、高高挂起的工作态度一扫而光。比如,许多车间对员工改进工具、制作工装等一切有利于提质、增效、降低成本的建议,当场给予 100—200 元的奖励,事情虽小,影响却大。在华玻科技公司,将优秀员工的评选工作安排在平时,打破原有的年底评优的奖励办法,“随时奖”让优秀员工随时成为标杆。

“善待员工就是最大的慈善”

善待员工就是最大慈善,孙宪华是这样说的也是这样做的,他时刻记着要让员工家庭幸福、衣食无忧、快乐工作。多年来,员工在工资、分红、住房等方面享受到了企业发展成果。

“做企业,就要提前替员工想到涨工资,如果等到员工找上门协商工资待遇,即使工资涨了也会影响士气。”2011 年山东省总工会开展工资集体协商,孙宪华董事长的一席话,让前来华兴观摩调研的领导和专家明白,华兴的一把手把员工的生活时刻装在心里。“员工一家人的生活靠工资,房贷、车贷等固定支出,一天也不能拖”。

除了工资以外,员工还有“额外收入”。

“五险一金”:跟其他公司相比,五险一金是常设项,但不常见的是华兴的五险一金逐年增加。公司规定,按时足额缴纳养老、医疗、工伤、生育、失业和住房公积金,并且保险额度逐年增加,年平均增长 14%。

“三金”:在华兴,员工除了享受到工资、福利及各种社会保险外,还享受

了“三金”,即“企业基金”、“员工子女助学金”、“董事长基金”。“企业基金”全部作为员工在患重大疾病造成生活困难以及发生不可预知困难等情况时的经济补助,到 2014 年企业基金共启动 20 次,让由于特殊原因导致生活困难的员工及家庭及时得到救助。“员工子女助学金”用于奖励每年高考中符合条件的员工子女,激励员工子女自强不息,奋发有为,为员工子女的早日成才提供了帮助,到 2013 年共有 36 名员工子女获得奖励,并且自今年起放宽了奖励条件,凡员工子女在学校期间,获得校级及以上奖学金的,每人每学期奖励 500 元,持续关注孩子成长。“董事长基金”是由公司董事长孙宪华拿出个人获奖的奖金设立,专门奖励为公司发展做出突出贡献的技术人员,目前奖励额达到 40 多万元。



一点现的奖励

让催生财富的智慧充分涌流

如果把收入比作激发员工进取的核动力,那么创新分配机制,则以链式反应的形式对“核动力”进行了彻底的激活。当然,这个过程中,其实也是个财智互动的过程。

“奖勤罚懒”一直是管理者默认推崇的法宝,但石材机械公司得产能工资,奖勤不罚懒。石材公司采取“变样管理”,是因为传统管理在执行中常常导致另一种结果,即勤的获安心难安,懒的受罚起逆反,鉴于此,石材机械公司对一线员工实施“产能奖”,实行分段计酬,做到“奖勤不罚懒”,懒的自不安,人人多干活,人人争第一。他们对一线员工实施产能奖,实行分段计酬,每超过一定工时,在工值计算上上浮一定额度,鼓励多产出、多收益对生产任务起到了拉动作用,干得越多得到的就越多。车间多的能拿到 6000 元,低的也就 2000 多元,收入差距的拉开,非但没有影响员工的积极性,反而成了激励后进实现赶超的动力。

“动起来更精彩”,钢构公司波腹

板生产车间实行薪酬动态管理,打破论资排辈的薪酬制度。围绕着整条生产线的操作及故障排除、辅助设备的使用、安全常识、设备技术参数等指标进行考核。除了采用理论与实践相结合,外加日常工作的表现,按季度考评。每季度岗位晋升系数有升有降,不再论资排辈,论能力“分金银”,人为拉开收入档次,完成了从“要我干好”到“我要干好”的转变。

金属物流公司业绩上墙,自我加压创佳绩。市场不相信眼泪,行与不行,业绩说了算。金属物流公司对业务人员的考核实行多劳多得,充分体现出以业绩论英雄。除了指标考核外,金属物流公司对业务员还有例行工作、日常行为规范以及其他临时性工作考核,由部门负责人负责打分,分值直接

研究

从识辨“黑天鹅”中总结经营智慧

唐玉雪

人称地产“大炮”任志强 5 月底在微博中放言:“无法找到中国泡沫的论据”,并六问“为什么是房地产”,驳斥“拐点论”。

他的言论既出,“好基友”潘石屹则在清华经管学院中国企业家论坛上称:“对中国房价、住宅市场不看好。中国房地产就是泰坦尼克号,马上就要撞到冰山。不但是房地产行业的风险,更大的的是金融行业的风险”,并指“开发商、学者用各种经济理论进行分析,尤其以任志强为代表,是瞎掰”。有媒体对此解读为一向默契的潘任出现意见分歧,潘石屹此刻有炮轰任志强之嫌。

其实潘任对行业的观点一直有共识,心有灵犀、心照不宣,此时更是貌似意见相左,实则红白脸搭配。两位业内意见领袖此时用看似相反的风格表述相同的观点,与其说在用不同的方式向市场,尤其是向政府上层喊话,不如说在共同表达对于经济领域出现类似“泰

坦尼克号”悲剧的强烈担忧。与“9·11”、“2008 金融危机”之类的突发事件一样,泰坦尼克也同样被归之于“黑天鹅事件”。只是与 100 年前泰坦尼克号沉没时老幼妇孺先行撤离逃生的情形不同,这艘中国房地产市场的泰坦尼克“沉没”,先行逃生和撤离的却是船长和船员。

尼古拉斯·塔勒布在他的《黑天鹅:如何应对不可预知的未来》一书序言中,开宗明义地写道:“在发现澳大利亚的黑天鹅之前,欧洲人认为天鹅都是白色的,‘黑天鹅’曾是他们言谈写作中用来指代不可能存在的事物的惯用语。”

据说黑天鹅并不美。黑天鹅的存在,喻示不可预测的重大稀有事件,它让人对不可动摇的信念崩溃,并带来意料之外的重大冲击,虽然人们对此往往视而不见,并习惯于以自己有限的生活经验和不堪一击的信念来解释它们,但这样的自欺欺人往往被现实击溃。这样的思想引申出更加惊人的结论:历史的轨迹不是平滑的曲线,而是跃迁式前进,“黑天鹅事件”在其中起主导作用。

“黑天鹅事件”思想是目前关于不确定性问题的最富有洞见的思维方法之一,在金融投资、风险控制、企业经营领域以及对于世界本质的认识论等层面,都有极其深刻的指导意义,也是很多西方经济学家思考非理性、小概率、不确定性事件的经典方法之一。

除了经济学家,很多成功的企业家,都在自觉或不自觉地洞察、揣摩和践行“黑天鹅事件”思想。李嘉诚从去年开始,就在不断地卖出国内资产,并把目光转向欧洲;大量的金融类投资者,越来越多地使用风险对冲工具;无数的中小投资者都在自觉运用“不把鸡蛋放在一个篮子里”的原理……诸如此类,本质上就是警惕不可预知的“黑天鹅事件”。

微信之于电信、移动,余额宝之于银行,淘宝之于传统商业等等,这些产业模式都属于各自业界内的“黑天鹅”。而面对“黑天鹅事件”处置不当的例子也比比皆是,金融危机后的四万亿造成产能过剩,至今被人诟病;韩国“岁月号”客轮沉没事件,触目惊心。

回到潘任对中国房地产市场的担忧和喊话,人们完全有理由警惕这个领域里出现“黑天鹅事件”的可能性。绿城易手,光耀破产,金星破产,信托兑付危机四伏,“雷曼时刻”是否会在中国重现?制造业严重过剩时,小城镇往何处去?欧洲央行隔夜存款利率已从 0.0% 削减至 -0.1%,正式进入负利率时代。次贷危机给世界经济带来连锁冲击,但其强制性的低成本住房贷款、优厚的税收补贴、灵活而人性化的政策也造福了无数民众。全球经济不好利率就低,而这里经济下行压力频频,M2 不断刷新纪录,利率却依然高高在上,财政收入屡创新高,不免形成了鲜明的对照。

小概率的“黑天鹅事件”不可预测,它却能影响甚至改变金融、经济、企业的走向。警惕经营过程中的“黑天鹅事件”,就是要提醒中国市场环境下的企业,必须学会在没有鼓励、认可、帮助、宽容、退路,而只有在压力和挑剔的情况下,去创造价值,并获得唯一的机会取得胜利,存活下去。

心语



我爱岗我敬业 我为华兴代言



刘芳芳

转眼间,我来到华兴已经一年多了。很俗套的开篇,甚至或许连我的经历也很俗套,但对我而言却是十分珍贵的独一无二。

在还没毕业的时候,我就进华兴实习了。在这之前,我其实对华兴并不十分了解,只知道这是家乡一个很不错的企业。“父母在,不远行”,能守在父母身边,再把自己的本职工作做好,过一种平淡简单的生活就足够了。这些就是还没毕业的我当时最纯粹的想法,后来却慢慢改变,变得丰满、多彩。

记得在大一的时候老师就经常说,很少有同学进入社会后会找到一份与专业对口的工作,我们需要做的就是去适应、去努力、去做好。所以,从公共事业管理专业毕业的我,自进入公司餐饮部当一名服务人员的时候,虽多少有些迷茫,但还是选择了耐下性子好好工作。

我从最简单的东西学起,跟一些有工作经验的前辈们学习斟酒、摆台、洗杯子。我承认,在这过程里我想过放弃,因为在每天重复着的洗盘子中我看不到未来。可是,父母很及时地提醒了我:“不要眼高手低,简单的工作都做不好,只能让别人把你看扁!”是啊,我已经不再是一个小孩子了,需要为自己负责,更需要为父母负责。从那以后,我开始耐下心来踏实工作了。慢慢地,我在简单的工作里寻找到了乐趣:把酒杯擦得锃亮,就特有成就感;客人对自己投来满意的笑容,就很自豪。

工作的第一个月,一直局限在自己身边的小圈子里,慢慢了解华兴是从餐厅走廊上的宣传画开始。

华兴不是一个单纯的机械厂,她涉及钢结构、玻璃技术、石材机械、农机等行业。“精钢铸就精羽翼,力拔山兮气盖世”是描述钢构公司的;“千磨万仞还坚硬,铮铮铁骨向群山”是描述石材机械的;“运行千里送万物,财聚四面通八方”是描述金属物流的……“做每个进入行业的领先者”就是华兴的美好愿景。从那开始,我慢慢喜欢上了我的公司,也对我的工作有了一个新的定位与认识。接下来的日子,我越来越想更多地了解华兴,于是,我翻出《今日华兴》,认真地读上面的每一篇文章,仔细地看报纸上的每一幅配图,并且从一个个成功的故事中感受着公司的日新月异,从一篇篇报道中设想着自己能成为其中一员。我的想法很快得到编辑部的老师的回应、鼓励和支持。

或许大家都感受过,在你无助、迷茫的时候,能有一双手拉你一把,给你指一条路是多么的重要。这种温暖让我从那以后,一直怀着一种美好的憧憬与感恩之心努力工作,每一天都是幸福的。在去年公司组织的知识竞赛中,我与两位同事代表行政后勤组参加了比赛,并且取得了第一名的好成绩,这跟平时关注和学习公司企业文化是分不开的。所以说,你的人生不会辜负你,那些滴下的汗水,那些流过的泪水,全都会让你成为独一无二的自己。

我们餐饮部的工作比较特殊,接待的客人大多是公司客户,所以在一定程度上餐饮部代表了公司的形象。我们每一位员工都在用心为客人服务,能让客人满意的就餐,就是我们为公司发展贡献地一份微薄力量了。在今年的“三八”节活动中,我代表餐饮部参加了公司组织的座谈会。在会上,餐饮部的工作得到了董事长及公司其他领导的认可与一致好评,那个时候我觉得我们一切的汗水跟付出都是值得的。

一年多的工作让我学会了感恩,要成才,先成人,唯怀一颗感恩的心,心中才会有爱,生活中才会有爱,工作中才会有爱。

当初纯粹的想法有了很大的改变,本分工作不仅要做好,心中更要有梦想和追求,要时时给自己压力,压力不是有人比你努力,而是比你优秀很多倍的人依然在努力。每个优秀的人都有一段沉默的时光,那段时光是付出了很多努力,忍受孤独和寂寞,不抱怨不诉苦,日后说起时连自己都能被感动的日子。作为华兴餐饮部一名员工,能感受到的或许就是诸如此类的枝枝蔓蔓,但我始终觉得,华兴是一个有爱的集体,只要有爱,她就一直会绚丽灿烂!