

## 华彩智慧与华兴战略擦出火花

上海华彩管理咨询公司总裁白万纲博士,9月13日走进华兴公司,与华兴公司董事长孙宪华,就新形势下的企业挑战与机遇开展交流并做实地考察。

白万纲分析了华兴公司当前所处的环境和面临的主要问题,认为随着我国城乡一体化、产业转型升级和

全民创业时期的到来,华兴公司未来发展空间巨大。在新的经济条件下,华兴公司要积极打通进入第二阶段跨越式发展的通道,要用新模式获取新跨越式发展,使华兴公司完成从“坐商华兴”到“行商华兴”,再到“社会化华兴”的转变。

孙宪华表示,华兴公司的发展和

社会紧密相连。一直以来,华兴公司紧跟国家产业政策,瞄准高端、高效、高质的路子,积极发展绿色、节能、环保的产业,通过实施科技创新驱动战略,在波腹板、电子商务等高科技项目带动下,做到了转调并举,实现了企业新的跨越发展。当下,正是华兴公司实施二次创业的关键时期,公司一方面苦

练内功,加大对产品、技术、管理、质量等方面的“深耕细作”,持续增强企业核心竞争力和抗风险能力;另一方面将积极创新发展模式,促进企业创新链、产业链、资本链和人才链的深度融合,推动企业实现新的发展。华兴公司副总经理王勇、华彩咨询华兴项目组负责人周博峰参加会见。(卜滢滢)

## 将幸福指数当做核心竞争力打造

(上接第十七版)孙宪华在不久前接受山东卫视记者采访时介绍,华兴公司创新研制的“波浪腹板H型钢自动焊接生产装备”,是中国第一台波浪腹板自动焊接设备,该装备不但以获得多项国家专利的骄人成绩,填补了国内两项技术空白,也率先将波腹板钢构件应用于钢结构领域实际工程中。

“钢结构建筑与传统建筑相比具有许多优势。”中国建筑金属结构协会胡育科介绍说,采用钢结构集成房屋建筑体系,在施工中与传统现浇生产方式相比,可减少用工30%、节约施工占地50%、节水60%、节电60%、噪音减少80%、现场建筑垃圾排放量减少80%、工期缩短30%以上。所以,华兴为钢结构建筑做出贡献,推动钢结构产业发展,无异于为环境做贡献。

保护环境、爱护地球家园,华兴不仅开创性地贡献了波腹板及其生产设备,还有华兴中空玻璃。中空玻璃具有密封性强、高透光率、耐紫外线辐射、高温高湿耐久性等优点,被山东省有关部门认定为“山东节能产品”。



子女获奖带给家长的是幸福

### “员工幸福”的样本

当前社会的竞争压力越来越大,如何提升员工的职场幸福感?对企业而言,这是一个充满人文关怀的话题,也是当下追求个性与尊重的80后、90后员工看重的企业品质之一。对此,华兴积极推行由孙宪华亲自倡导的“亲和”文化,持续关爱员工身心健康,保障员工权益、关注员工成长,在实现企业与员工的和谐共赢中,不断提升员工的“幸福指数”。

不同的企业,员工幸福的打造路径各有不同。在华兴,讲员工幸福,不能不讲一个关键词“亲和”。

“亲和管理”是孙宪华在2004年提出来的。什么叫“亲和”,孙宪华的解是“以情感人,以理服人,以诚待人,以德育人”,“亲和管理”的核心是“以人为本”,“亲和文化”结出的果实,集中体现为“家即华兴”的气息。

在华兴大家庭,从孙宪华开始,领导和员工之间只有分工不同,没有地位差别。孙宪华是这个家里的最大家长,为了让这个家庭成员都能尽可能多地收获幸福,他提出了“以薪酬福利为基础,以职业发展为动力,以情感为纽带,以文化为核心”的全面激励体系,让华兴人在这个体系中充

分分享企业的经营成果。

在华兴,开私家车上下班成为时尚。据不完全统计,华兴在册职工中,平均每5名员工就有一辆私家车。

在住房上,昔日的平房“蜗居”已经被宽敞的楼房所代替,现在的人均居住面积,从15平方米增长到45平方米。拿华兴西区房子来说,当时房价每平方米在800元左右,想想现在每平方米房子的价格已突破4600元,10年间,光这一笔账,员工们心里就美滋滋的。

“以人为本”的管理理念贯穿始终,把建设和谐企业作为基石,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”。其中,董事长基金是由公司董事长孙宪华从个人受奖奖金中提供,奖励给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。

物质上的幸福总是可以计量的,如何给员工“无限量”的幸福?孙宪华认为,“授人以鱼不如授人以渔”,要把打开幸福之门的“金钥匙”真正交给员工,打开员工职业发展通道。张杰、李保收、田茂峰、耿同跃等数十人,曾经都是华兴再普通不过的一名员工,但是,由于他们在工作中敢想敢试,并实现工装创新,因此,以他们的名字命名的工作法,不仅丰富完善了华兴的生产技术,他们每一个人,都成了华兴抹不去的符号。

### 给公众“幸福往事”

近年来,华兴一直着力构建“和谐价值链”,带动供应商和经销商共同成长。这在此前9年的《今日华兴》里有最真实的记载。作为“华兴日记”,在《今日华兴》里,有无数张笑脸,有公司高管、有基层员工、有供应商、有经销商、有社区群众、有灾区的孩子、有受捐助的学生、有公司赠送礼品的普通人家……他们的脸上,有一个共同的表情:快乐!“快乐、幸福”正是华兴献给社会最大、最有价值的赠品。

仁心厚爱不因商业经营而泯,兼济天下响应和谐社会而动。华兴将社会责任融入为企业信念,正是身为

“企业公民”最可贵的品质。

近10年来,华兴公司积极支持公益事业,支持希望工程、支持残疾人事业,遇到汶川地震等重大自然灾害,及时组织职工参加募捐等活动。不久前,华兴公司响应当地政府号召,参加了博兴县慈善总会举办的“慈心一日捐”活动,参加“博爱在博兴”募捐活动。

在企业获得发展壮大的同时,华兴始终坚持企业发展与社会建设同步。比如在新农村建设中,公司主动跟进博兴县组织的“百家企业乡村行”活动,联系并作为乔庄镇陈家荒村结对帮建企业。公司时刻关注陈家

荒村的各项事业,积极进行帮扶对接,创造就业机会,投资几十万元帮建该村修路,让陈家荒村从“一对一”的帮扶中感受幸福。

“因华兴而幸福”的事还有很多,比如公司团委献爱心、爱心妈妈志愿者、公司妇委会搭鹊桥等。华兴公司团委成立了华兴新青年志愿者协会,多次组织华兴新青年志愿者、高考志愿者服务等,与博兴县交警大队联合开展了文明交通志愿服务活动;华兴爱心妈妈志愿者在今年的母亲节上,为当地的留守或贫困儿童送爱心上门。这些大事小情,播下的无不是幸福的种子。

菁英



## 王海滨：“漂泊”的工程管理员



王海滨

崔连军

“工程管理人员像一块砖,哪里有工程,就往哪里搬。”对华兴钢构公司工程管理员而言,这是最贴切、最形象的比喻,钢构公司的王海滨就是其中的本体。

王海滨加入华兴年头屈指可数,但他负责安装大大小小的工程有十几个,这种“漂泊”生活带给他的不仅仅是人生阅历的增长,更重要的是,现在他能在类似北京地铁这样的“高大上”工程项目中独当一面了。

2012年3月进入华兴钢构公司,王海滨就开始了车间实习生涯。穿梭在不同跨区,从箱柱形生产线、厚缘H钢生产线、波腹板生产加工线、360度咬合板生产线等加工流程和环节中,王海滨一边看一边问,为了便于查缺补漏以后翻看方便,王海滨的日志本子上,密密麻麻地写着各种构件的尺寸、构件特点和支撑力点。短短两个月的实习生活,整个基础安装的钢构件加工制作过程也能掌握起来了。

知易行难。结束了两个月的车间实习期后,王海滨在钢构工程部辗转腾挪,最后他被安排到铝业四公司项目部“盯”工程,这是接触实际工程的首次“漂泊”。2万多平方米重钢工程,光是各种各样的钢构件就有二十几种,虽然实习期间他能快速辨别各种钢构件,但由于“实战经验”不足,棘手的问题层出不穷。邹平铝业公司的施工工地和住处较远,地处偏远的郊区,每天往返工地有20公里左右,生活反差,带来很多的不适应,但是为了适应工程管理需要,他就随着工地师傅们“跟着干”。六月的酷暑给施工带来很大挑战,但工程管理人员事无巨细跟班跟点,有时候为了赶进度,对工人安装中出现的问题要当场解决,否则影响施工效率,一天下来三餐几乎没有正点。

没过多久,王海滨被调回邹平的铝业三公司的施工现场,这里无论是对施工队的管理还是对安装的质量,都有很高的要求。新工业园区安装标准规格“严中带细”,每项安装完成后都要上报监理、甲方,合格后才能安装下一项目,有一次,因为运送钢构件较多,没有及时做好清理摆放,场地上看起来显得有点乱,甲方要求立即停工,直到所有的钢构件摆放整齐后才重新开工。

经过一段时间的磨练,王海滨开始了首个完全自己承担工程——山东绿邦铝业2#车间。接过任务时,他既有兴奋,更有一份沉甸甸的责任感。接到项目后,在了解完图纸和构件制作情况后,与甲方沟通安装场地三通一平,厂区交叉作业中的注意事项等。安装2#车间二期大梁时,正遇大雪,本想跟甲方沟通,等天晴积雪融化再安装,但甲方执意要在年前安装完毕。他急客户所急,想客户所想,组织施工队首先清理积雪,再组织施工人员通过改进工作方法,该项工程于年前如期完工。

2014年3月,钢构公司经过多次的谈判,一举拿下总量达2700多吨、跨度36米的北京地铁六号线,王海滨再次被选为北京地铁工程的工程管理人员。

由于北京地铁工程,屋面间没用任何连接构件,波浪腹板的优势在此得到充分体现。波浪腹板首次用在地铁工程,难度、要求以及社会关注度远远超过普通工程,而且这个标志性工程将通过“北京+地铁”的工程效应,带来波浪腹板的“营销辐射”。作为一名人行不久的工程管理人员,王海滨深知,不仅要“华兴造”的优势顺势推开,这次与中央电气化局近距离接触,也是自身学习的难得机会。甲方召集各施工队开安装会时,解析构件吊装时所需吨位的吊车,每根吊绳所承担的重量,吊装过程中产生的各种重力,通过“会诊”,为工程的施工与安装解除了标准瓶颈。如今,北京地铁工程俨然成为全国各地地铁工程引入波浪腹板用材的“典型案例”,这次工程管理,也将成全王海滨在地铁工程上的“大丰收”。

快讯



### 华兴网络科技有限公司通过“三体系”审核

华兴网络科技有限公司日前通过质量管理体系、环境管理体系和职业健康安全管理体系审核的三体系认证。

依据“三体系”审核程序,方圆认证集团对网络科技有限公司涉及的经营项目、目标指标完成情况、售后服务、不合格品控制、法律法规等相关内容,进行了数据对比、分析和标准审核,对标准化的管理方针、资源配置和体系持续运行模块做出分析。华兴网络科技有限公司运营的中国钢铁超市,能为客户提供信息咨询、在线交易、融资服务、仓储物流等综合性信息资源服务,实现了大宗商品资源优化配置及大宗商品的低成本流转。(索雯雯)

观察



## 爱天下 泽大众 福长久

江金骥

在梳理“幸福华兴”的建设实践中,先后有两件事给我留下了思考。

第一件事是2011年,华兴的一个员工写了一篇《一个真正需要帮助的人》的豆腐块文章投在公司的内刊上,没想到这篇文章刊发后,在华兴迅速引发了一场爱心行动。

第二件事是华兴员工最近正在悄悄地发起一场“寻亲”活动。大意是一名美国客户,为在国内寻找失散多年的亲人,他想到了华兴,也信任了华兴。当这件事在华兴传开后,许许多多素不相识的华兴人,打开自己的微信、微博以及启用了各种人脉关系,彼此结成了“寻亲互联网”。

这两件事让我想到了华兴董事长常说的一句话:做企业和做人一样,对此,华兴从来不当看客。

“大爱于心”,在于爱他人、爱社会。华兴公司为弘扬见义勇为行为,促进社会发展和文明进步,公司自2008年开始,每年举办“感动华兴年度人物评选”活动。华兴通过这一形式,目的是要放大“爱”的观照面,让人感受到华兴,感受到幸福。

有“爱天下、泽大众”之心的企业,其员工“坐享其福”就不难想象了。当前,面对日益激烈的竞争压力,但提升员工的职场幸福感,华兴从未间断。对企业来说,员工是否幸福,是一个社会大考题。通过做大“企业”把“人”做大,通过做大“人”把“企业”做大,是华兴

多年来的一贯追求。

华兴的积极作为,在一定程度上为其他企业做了表率,同时响应了国家的倡导。国家一直在强调,发展的目的是增进国民的福祉,强调“让每一个中国人活得幸福而有尊严”。在这方面,华兴领导层深知,公司是员工安身立命的依托,是职业发展的基础,是事业成功和自我实现的舞台,对员工负责,就是企业承担社会责任、员工追求幸福生活的第一要素。持续关爱员工身心健康,保障员工权益、关注员工成长,在实现企业与员工的和谐共赢中,不断提升员工的“幸福指数”。

当然,提升员工的幸福指数,是个系统工程。从个人维度而言,幸福首先是让“合适的人干合适的事”,把

员工的能力、素质、特长等与岗位相匹配,让他们的能力和价值,在华兴事业中得到充分的实现。华兴为此提出了“三提一优”方案,认为“合适的管理就是最好的管理”,任何员工只要放在合适的位置,都可以为公司创造价值。

从组织角度而言,幸福首先是组织能否让员工持续成长。华兴搭建的全面激励体系,一面让员工充分分享企业的经营成果,一面是加大营造安全、环保、和谐、融洽的工作环境。公司形成的持续培训机制,良好的职业前景规划、合理的晋升机制,各种关爱基金,让员工充分感受到企业的关怀关爱,感受到作为一个华兴人的幸福。