

让每位员工都“发光”

——北新建材依靠职工开展技术创新活动纪实

本报记者 罗娟 徐福平

技术创新,被誉为推动企业滚滚向前的“车轮”。

一个企业,能够牢牢地抓住这发展的驱动力,等于把握了腾飞的“不二法门”。

创新,也曾被认为是金字塔尖上的舞蹈,只有科技人员才能参与创造。

在北京市北新集团建材股份有限公司(简称北新建材),“独舞”不再上演,创新成为职工人人都能参与的、气势恢宏的“集体舞”,他们几乎每一位员工都能“发光”,为自己和企业创造价值。

2008年,北新建材品牌建设和技术创新活动的员工参与率达到80%。北新建材2009年品牌建设与技术创新表彰大会上的数据表明,今年,技术创新类奖项获奖者为80余人,大部分为公司的技术骨干和一线技术人员以及为数不少的技术工人。

集体参与的技术创新有力地促进了北新建材的发展。截至2009年6月底的数据显示,北新建材年内2.3天申报1件专利。截至2008年底,北新建材石膏板生产规模达到每年5.6亿平方米,成为亚洲最大的石膏板产业集团。

职工技术创新如何施展“魔法”让一个企业更大更强,带着疑问,记者来到了北新建材调查采访。

技术创新奖“应运而生”

“没有技术创新的推动,北新建材从最初的三个产品发展到住宅产业化基地的今天,几乎是不可能的。”现已70岁的冯菊莲工程师1979年起就就职于北新建材,投身“石膏板”事业。在她看来,北新建材的技术创新拥有历史的传承性,“石膏板可不到是‘和泥’技术,石膏板在我国从无到有,在建立我们自己的制作标准、检测方法上,都有北新建材职工的心血。”

北新建材是国资委直属管理中央企业中国建筑材料集团有限公司(简称中国建材)的旗下A股上市公司。从1979年建厂

至今,已经发展成为中国建材的重要旗帜、石膏板行业的领军企业及国内最大的新型建材产业集团。旗下龙牌和泰山牌石膏板令北新成为唯一拥有两个中国驰名商标、三个中国名牌产品的两大核心石膏板品牌的新型建材企业。2005年,2008年,北新建材石膏板业务相继实现中国第一、亚洲第一,并完成了25条石膏板生产线的建设。

在经济全球一体化的浪潮下,市场竞争已由从前的劳动力和低成本的竞争转向核心技术的角逐。国际品牌带着强大的杀伤力蔓延到世界每一个本土市场,伴随着无声的烟火。多数企业认识到,只有在技术上自主研发、不断创新,才能够建立和巩固企业的自主品牌,推动企业的发展,在民族品牌的建设和国际品牌的推动方面取得长足的进步。

“这种环境下,技术创新奖应运而生,我们一直将技术创新作为公司的核心战略。”北新建材董事长王兵说。

2009年8月18日,北新建材2009年品牌建设和技术创新表彰大会在北京隆重召开,共有38项技术创新项目和个人以及品牌建设贡献单位和个人获奖,奖金总额达百万元。

在表彰大会上,获得终身成就奖的冯菊莲深情地说,“从生产一线的员工到班长,技术员,任何人想要发展都需要好的平台,没有好的平台,我们的价值是发挥不出来的。”

事实上,北新建材一直致力于推进企业科技创新,加快提高科技创新能力和自主品牌建设的步伐。2007年,北新建材出台了鼓励企业职工开展自主创新、争创名牌的奖励政策,并成立了由主管副总经理和工会主席负责,由技术、工会、管理干部和相关专家组成的北新建材品牌建设和技术创新评审委员会。该评审委员会对企业内的品牌建设、科技新项目持有贡献的单位、个人进行表彰和奖励,从2007年起每年评审一次,2009年,更是斥资百万元专项资金进行奖励。

“实际上,技术创新虽然获益很大,但是失败的风险也很高,企业敢不敢支持,信不信任自己的员工,对技术创新成功与否至关重要。”2008年度北新建材年度创新人物的获得者张羽飞认为,自己能从一线职工成长为研发设计部门副总经理,与企业的支持和自己的大胆创新“壮胆儿”分不开。

“我们一直在努力创造北新建材独特的企业文化”,王兵表示,北新建材还将加大在推动企业技术创新上的投入,尤其会向一线职工倾斜。

让每一位员工都创造价值

尹耀华是北新建材石膏板事业部的一名普通员工,作为销售人员,他必须去了解企业的各个环节,“据我的观察,北新建材已经形成了自己独有的企业创新氛围,每一个工厂、车间,甚至班组,都有自己激励技术创新的办法”。

苏州北新精工加工车间乙班加工组长唐一彬,文化程度并不高,凭着长期刻苦自学,他对精加工设备缺陷进行了大小十几项改进。他把粗加工调刀尺寸刻在了刀架上,此项小发明不仅缩短了调刀的时间,而且废品率降低了近十倍,同时员工的人身安全得到了保障,还大大降低了工人劳动强度。

北新建材的龙牌矿棉吸声板“米兰花”系列产品遍布了中国的大江南北,甚至走出了国门,它的诞生也凝聚了普通职工的心血。2002年,这种全新纤维板被研发出来,“米兰花”——一位参与了研制过程中产品及其原料的多次检测的普通检验人员王雅君,创意了这一美好遐想和优美感受的名字,恰如其分地描述了产品的视觉特点——如米,如兰,清新、典雅。

如何降低龙牌石膏板生产过程中的接头废品率,一线工人们也下了不少功夫。经过钻研,原来一次放废三块板改为取一米长度放废,仅一次放废就减少了8米长左右的石膏板,一班就可以减少80■左右的放废,

一年就能减少15万元左右的废品损失。

“龙牌漆没味道,让你生活有味道”,在北京饭店的施工现场,施工队工人根据现场感受,总结了这句顺口溜广告语,后来成为北新建材龙牌漆产品特点最形象最经典的写照。

“技术创新是企业发展的源动力。北新建材一直把它作为‘一把手’工程来抓”。北新建材工会主席张乃岭介绍说,2007年王兵董事长就指示成立专业指导委员会,建立技术创新奖励机制,并拨款100万元作为技术创新奖励基金,激励每一个员工在自己岗位上为企业和自己创造价值。

2007年成立了专业指导委员会。分别成立了以主管副总为首的技术创新专家委员会和品牌建设委员会。委员会汇集了各事业部、工厂和相关部门的技术专家,以及财务和企业管理专业人员,专门负责对技术创新中的重要事项、重大品牌建设活动进行论证和指导。

其次成立了专业管理部门。针对品牌建设和技术创新,明确了专业管理的部门职责,配备了专业管理人员。品牌管理部负责公司品牌及产品的建设、传播和推广;技术中心负责公司的技术创新和研究开发工作;知识产权部负责公司的专利管理工作。

另外还建立了完善了专门的规章与制度。北新建材也十分重视制度的建设,根据技术创新的特点,结合公司的实际情况,先后出台了多项鼓励技术创新的制度和规定。如北新建材的技术开发管理制度,技术秘密和非专利技术管理制度,科研成果管理制度,技术创新奖励制度,博士后工作站和工程硕士站管理制度;北新建材标识使用管理规定,北新建材标识使用规范手册等。还有两个重要的激励制度《北新建材技术创新奖实施细则》和《北新建材专利发明奖》实施细则。

重奖对技术创新作出贡献的人员。对于在技术创新作出贡献的员工,公司每年都进

行表彰和奖励。在今年的奖励大会上,技术创新类奖项中评出了北新建材技术创新奖(特等奖1项,一等奖6项,二等奖11项,三等奖20项);技术创新管理先进单位;技术创新管理先进个人,2008年度北新建材年度创新人物,北新建材技术创新终身成就奖,北新建材专利发明奖(发明专利38项,实用新型专利36项,外观设计专利34项)等六大类奖项,同时授予做出突出贡献的老专家“终身成就奖”。奖励的经费则来源于公司的专项奖励资金。

此外,北新建材还建立了企业的立体技术创新体系,实现了国家项目、集团项目、公司项目三个层面的全方位技术创新,北新建材目前承担了包括国家“十一五”科技支撑计划项目等在内的国家发改委、国家科技部、北京市科委等多项国家和地方课题,创新的设计方案和技术的应用,使北新建材的产业布局有了鲜明的技术特点,北新建材也一跃成为国内掌握最多的先进工艺设计方

案和技术解决方案的同类企业,从而奠定业内技术至尊的地位。

创新的“蝴蝶效应”

技术创新小举措,创造了惊人的“蝴蝶效应”。

技术创新小举措,创造了惊人的“蝴蝶效应”。平均2.3天申报1件专利,这就是2009年上半年北新建材令人惊奇的创新速度。

在北新建材2009年品牌建设和技术创新大会上获悉:北新建材上半年,共申请专利79件,其中发明专利18件,实用新型专



充实职代会职权的立法思考

□张明

职工代表大会是职工参与企业经营管理、实行民主监督的基本形式。但是随着我国现代企业制度的建立,尤其是公司制度确立并发展起来后,职代会的地位却日益衰弱,现行有关职代会制度的法律、法规已明显不能满足客观需要,制约和影响职工民主管理向广度和深度发展。解决这一问题基本路径就是根据市场经济发展的需要,进一步加强职工代表大会制度的立法,把职工代表大会制度纳入法治轨道,提升民主管理的法治化水平,为进一步加强职工民主管理提供完善的法律依据。

我国现行的有关职工代表大会的立法已不适应现阶段民主管理的需要。虽然如《劳动法》、《公司法》、《工会法》、《劳动合同法》等,对职工代表大会制度也作了一些规定,但都未设专门的章节,也只是在个别条款中作了一些原则性规定,都是局部性、原则性的,不全面、不具体,缺乏操作性。

职工代表大会的职权是职工代表大会的核心问题,它反映职工代表大会的性质、地位,制约职工代表大会作用的发挥,是工会干部、职工代表、企业经营管理者都很关心的问题。按照《企业法》以及《职工代表大会条例》规定,职工代表大会享有审议建议权、审查同意或否决权、审议决定权、评议监督权、民主推荐或者民主选举权等五项职权,同时规定了各项职权的范围。但是,《企业法》、《职工代表大会条例》规定的职工代表大会的职权,有关职工代表大会职权的确定、范围的界定已经明显不符合现阶段实际情况,影响着职工代表大会作用的发挥。

因此,应当把职工代表大会职权作为立法的重点,根据职工民主管理的需要,结合现代企业制度的特点,从实际出发,对职工代表大会的职权进行科学设置。

凡是经过实践证明,原有的职权科学合理的,应当继承保留;原有职权虽然可行,但涉及的事项已经完成变化的,应当进行必要调整,如民主推荐或者民主选举权,按照原来有关立法规定的精神,是由职工代表大会民主推荐或者选举厂长、经理,现在厂长、经理产生机制的已经发生变化,应当调整为选举产生参加平等协商的职工代表和代表职工进入董事会、监事会的职工董事、职工监事的职权等。

凡是原来没有规定而又有现实需要,尤其是职工关心的、涉及职工切身利益的热点问题,应当新增为职工代表大会职权,纳入职工代表大会的职权范围,如“知情权”,这是职工民主管理的条件和基础,所以应当明确规定为职工代表大会的职权等。

■各抒己见

用以人为本观念指导企业文化建设

□戴荣里

改革开放以来,通过强化改制和普及科学管理知识,经历了市场洗礼和制度变迁的一部分国企生存了下来。这些国企不仅具有良好的产业基础、技术条件和人员素质,而且因它们关系国计民生而得到了各级政府的大力扶持,有着得天独厚的外部环境。这就可能导致一部分国企及其领导人产生疏忽心理而陷入道德风险之中。如何在新形势下,既保证国企创造利润的活力,又迫使国企承担对国家、对公众的社会责任,成为一个必须正视的难题。我们认为,用以人为本观念推进国企企业文化建设,不失为一个良策。

企业文化作为企业管理模式之要素而被提出时,其根本的划时代意义就在于确定了人的地位,以此视角重新审视人的价值与企业之间的关系。中国企业,特别是国企一直有对企业中文化因素的强调和企业活动中人因素重视的传统,但以往所看到的文化因素主要是政治意识形态的内容,而对心理情感的内容相对忽视,另外,以前重视的人员因素大多是典型人物,如劳动模范、先进工作者等少数出类拔萃的人,但对高员工的主人翁精神。他们就会更加重视自己的职业道德,处处为树立企业形象、提高

企业文化声誉而努力。

在企业内部,各级管理者应明确认识到员工与企业是一对利益共同体。企业只有在具备优良员工的基础上才能生存,也只有依靠才华出众的员工才能得以不断发展,并因此获得经济回报和社会效应。这就需要企业提供优良的环境和良好的人际氛围,不仅对所有的员工和外来的人员产生吸引力,而且为所有的员工提供施展才华的重要舞台,从而形成企业利益与员工个人利益相互促进、共同满足的良性循环。

我国企业同样可以在以人为本的企业文化培育上有所作为。但在实践中,我国大多数企业的管理者对建立以人为本的企业文化却不予重视。他们认为,现在中国企业的“硬件”管理水平还很低,中国工人的素质也不高,以人为本的管理并不适合于当下的中国企业。这是一个错误的认识。一方面,工人素质或员工素质本身并非固定不变的,不断培养就会不断提高,相反,不培养不仅将止步不前,甚至还会退化。进行企业文化建设就是一个培养员工素质的重要渠道。另一方面,虽然科学管理是企业文化的前提,多数国家确实是在全面推行了科学管理之后才开始了企业文化建设,但作

展道路理论、工运知识、工会业务、先进经验的学习、消化和吸收。通过强化学习和培训,使广大工会干部明形势、知任务、懂业务、会管理,真正成为工会工作的行家里手。

强化工作交流研讨。开展工作交流和研讨,是工会组织和工会干部之间相互学习的一种形式,在相互交流和研讨的过程中,学他人之长补己之短,推进工会工作的创新,就要广泛开展不同层次、不同区域、纵向和横向的工作交流,针对工作的难点进行相互间的研讨。各基层工会组织因企情不同,形成了各自特有的一套管理模式和管理方法,其中蕴藏着许多好的工作经验和方法。相互走动交流,就会看到别人工作的亮点,结合自身实际消化别人的经验,自然就会推动自身工作向前迈进,就能创出自身工作的亮点。

强化创新项目责任主体。落实工会干部、特别是工会主席在工作创新项目中的责

任,是强化工会干部创新意识的关键要求。工会主席要带头成为创新项目的责任人,从创新项目的提出,到组织实施,工会主席要做到四个亲自,即亲自思考,亲自提出项目,亲自组织实施,亲自组织检查督促项目落实。

通过强化创新项目的责任主体,增强工会干部创新意识和责任感。

强化创新工作考核。加强对创新项目的考核,是推动创新项目实施、增强工会干部对创新项目实施责任的重要措施。考核是对项目和项目责任人工作成果的督促、检查、评价和奖惩的依据,强化考核就是强化工会干部的责任意识,在强化考核中要做到三个结合,即把考核与项目责任人结合起来;把考核与建家工作结合起来;把考核与项目责任人实施奖励,变对单位工会奖励为对团队或项目负责人的奖励,使创新奖励具体化,更加有力激励创新人员的积极性。二是由单项激励深化为多项激励。诸如评选、命名年度工会工作创新优秀工会主席、工作创新明星工会干部,把工作创新成果列入年度建家考核之中等,通过扩大激励方式,鼓励和调动广大工会干部勇于创新的积极性。三是由低位激励手段深化为高位激励手段。拉大每个等级的奖励档

为后期的国家,我们不能亦步亦趋走别人的老路,需要跨越式发展。既然企业文化对科学管理的促进和补充已经被证明,我们就不必将二者割裂,而是创造性兼取二者的协调发展。

国企如何实施以人为本的企业文化战略

国企是中国企业的最重要形态,也担负着掌握国家经济命脉、服务民众不断增长的需求的使命。国企贯彻以人为本的企业文化战略将对中国企业管理模式水平、上台阶起到积极示范作用。

要以人为本,其中一个焦点是把人作为处于复杂社会状态条件下的、有多种欲望的“硬件”管理水平还很低,中国工人的素质也不高,以人为本的管理并不适合于当下的中国企业。这是一个错误的认识。一方面,工人素质或员工素质本身并非固定不变的,不断培养就会不断提高,相反,不培养不仅将止步不前,甚至还会退化。进行企业文化建设就是一个培养员工素质的重要渠道。另一方面,虽然科学管理是企业文化的前提,多数国家确实是在全面推行了科学管理之后才开始了企业文化建设,但作

为后期的国家,我们不能亦步亦趋走别人的老路,需要跨越式发展。既然企业文化对科学管理的促进和补充已经被证明,我们就不必将二者割裂,而是创造性兼取二者的协调发展。

要以人为本,其中一个焦点是把人作为处于复杂社会状态条件下的、有多种欲望的“硬件”管理水平还很低,中国工人的素质也不高,以人为本的管理并不适合于当下的中国企业。这是一个错误的认识。一方面,工人素质或员工素质本身并非固定不变的,不断培养就会不断提高,相反,不培养不仅将止步不前,甚至还会退化。进行企业文化建设就是一个培养员工素质的重要渠道。另一方面,虽然科学管理是企业文化的前提,多数国家确实是在全面推行了科学管理之后才开始了企业文化建设,但作

为后期的国家,我们不能亦步亦趋走别人的老路,需要跨越式发展。既然企业文化对科学管理的促进和补充已经被证明,我们就不必将二者割裂,而是创造性兼取二者的协调发展。

要以人为本,其中一个焦点是把人作为处于复杂社会状态条件下的、有多种欲望的“硬件”管理水平还很低,中国工人的素质也不高,以人为本的管理并不适合于当下的中国企业。这是一个错误的认识。一方面,工人素质或员工素质本身并非固定不变的,不断培养就会不断提高,相反,不培养不仅将止步不前,甚至还会退化。进行企业文化建设就是一个培养员工素质的重要渠道。另一方面,虽然科学管理是企业文化的前提,多数国家确实是在全面推行了科学管理之后才开始了企业文化建设,但作

为后期的国家,我们不能亦步亦趋走别人的老路,需要跨越式发展。既然企业文化对科学管理的促进和补充已经被证明,我们就不必将二者割裂,而是创造性兼取二者的协调发展。

要以人为本,其中一个焦点是把人作为处于复杂社会状态条件下的、有多种欲望的“硬件”管理水平还很低,中国工人的素质也不高,以人为本的管理并不适合于当下的中国企业。这是一个错误的认识。一方面,工人素质或员工素质本身并非固定不变的,不断培养就会不断提高,相反,不培养不仅将止步不前,甚至还会退化。进行企业文化建设就是一个培养员工素质的重要渠道。另一方面,虽然科学管理是企业文化的前提,多数国家确实是在全面推行了科学管理之后才开始了企业文化建设,但作

为后期的国家,我们不能亦步亦趋走别人的老路,需要跨越式发展。既然企业文化对科学管理的促进和补充已经被证明,我们就不必将二者割裂,而是创造性兼取二者的协调发展。

要以人为本,其中一个焦点是把人作为处于复杂社会状态条件下的、有多种欲望的“硬件”管理水平还很低,中国工人的素质也不高,以人为本的管理并不适合于当下的中国企业。这是一个错误的认识。一方面,工人素质或员工素质本身并非固定不变的,不断培养就会不断提高,相反,不培养不仅将止步不前,甚至还会退化。进行企业文化建设就是一个培养员工素质的重要渠道。另一方面,虽然科学管理是企业文化的前提,多数国家确实是在全面推行了科学管理之后才开始了企业文化建设,但作

有思想、有感情的个人来看待。

第二,参与员工生涯规划。职业活动是一个人最主要的社会生活内容,如果某个职业场所只是提供物质激励却不重视精神激励,或者只是把员工当做短期的雇员而没有为他们作出长远规划,员工在这样的工作单位,面对这样的工作环境,也就对工作和单位抱以冷漠、不关心的态度。参与员工生涯规划一方面是持续地开发员工潜力,使员工获得不断增长的能力;另一方面也体现了企业对员工的责任。再好的人才也需要在特定的企业环境和文化氛围中不断提升。因此,培训不是义务,而是权利,更是一种福利。企业不应只着眼于如何用人,更要注重培养人,这是两个不可分割的整体。通过合理、个性化的员工生涯规划,企业中的每位员工都时刻处在成长的过程,企业也由此与员工共同进步。

企业管理者的责任之一就是为员工提供良好的工作环境,让每个人发挥所长,努力营造人才成长的良好人事机制。企业应把员工的兴趣、特长和企业需要结合起来,恰当地参与员工职业生涯规划,充分挖掘其潜力,使员工真正安心于企业工作。这样,在员工个人能力提高的同时,企业也得以发展,从而实行企业与员工的双赢。

第三,建立公正的评价机制。企业文化的一个核心就是企业精神,即企业所倡导的、积极的价值观,有了这样的价值观,就可以为全体员工提供行为方式的指导,从而确认可行的与不可行的标准。这就形成了企业内的有效评价机制:一方面个人可以依据此标准来要求自己,同时看待他人;另一方面行为标准的确立还可以减少日常管理的摩擦,将人及纠纷转化为对共同标准的认同上。

基层工会推动工作创新要注重的几个问题

□张树林

基层工会如何在实际工作中推动工会工作创新,以工作创新推动工会工作在企业发展中展示作用,笔者认为应注意四个方面。

把思想认识的提高作为推动工作创新的前提。要推动工作创新,必须首先提高对工作创新重要性必要性的认识。在提高思想认识的过程中,要有效克服三个方面的问题,一是克服不思创新的问题。要实现工作创新,必须先去思考创新,思想上必须先想创新。如果思想上没有去想创新,那创新就是空话,就只能“纸上谈兵”。二是克服应付创新的问题。那就是把工作创新简单化,忽视工作创新的针对性、实效性、特色性,如果把工作创新简单化,其创新项目及实效性就会大打折扣。三是克服低位创新的问题。所谓低位创新,就是创新的项目定位不高,指导性不强,特色不鲜明,影响力不大,形不成品牌效应,实效性差。

始终把提升工会干部素质和能力,作为推动工作创新的关键。要通过“四个强化”,进一步提升工会干部队伍的素质和推进工作创新的能力。

强化学习培训。为此,要强力落实工会干部学习制度,采取多种形式,诸如专题学习、专题讲座、理论研讨、课题攻关、解剖典型、观摩交流等,进一步加强工会干部对党的路线方针政策、中国特色社会主义工会发

展道路理论、工运知识、工会业务、先进经验的学习、消化和吸收。通过强化学习和培训,使广大工会干部明形势、知任务、懂业务、会管理,真正成为工会工作的行家里手。

强化工作交流研讨。开展工作交流和研讨,是工会组织和工会干部之间相互学习的一种形式,在相互交流和研讨的过程中,学他人之长补己之短,推进工会工作的创新,就要广泛开展不同层次、不同区域、纵向和横向的工作交流,针对工作的难点进行相互间的研讨。各基层工会组织因企情不同,形成了各自特有的一套管理模式和管理方法,其中蕴藏着许多好的工作经验和方法。相互走动交流,就会看到别人工作的亮点,结合自身实际消化别人的经验,自然就会推动自身工作向前迈进,就能创出自身工作的亮点。

强化创新项目责任主体。落实工会干部、特别是工会主席在工作创新项目中的责

任,是强化工会干部创新意识的关键要求。工会主席要带头成为创新项目的责任人,从创新项目的提出,到组织实施,工会主席要做到四个亲自,即亲自思考,亲自提出项目,亲自组织实施,亲自组织检查督促项目落实。

通过强化创新项目的责任主体,增强工会干部创新意识和责任感。

强化创新工作考核。加强对创新项目的考核,是推动创新项目实施、增强工会干部对创新项目实施责任的重要措施。考核是对项目和项目责任人工作成果的督促、检查、评价和奖惩的依据,强化考核就是强化工会干部的责任意识,在强化考核中要做到三个结合,即把考核与项目责任人结合起来;把考核与建家工作结合起来;把考核与项目责任人实施奖励,变对单位工会奖励为对团队或项目负责人的奖励,使创新奖励具体化,更加有力激励创新人员的积极性。二是由单项激励深化为多项激励。诸如评选、命名年度工会工作创新优秀工会主席、工作创新明星工会干部,把工作创新成果列入年度建家考核之中等,通过扩大激励方式,鼓励和调动广大工会干部勇于创新的积极性。三是由低位激励手段深化为高位激励手段。拉大每个等级的奖励档

为后期的国家,我们不能亦步亦趋走别人的老路,需要跨越式发展。既然企业文化对科学管理的促进和补充已经被证明,我们就不必将二者割裂,而是创造性兼取二者的协调发展。

要以人为本,其中一个焦点是把人作为处于复杂社会状态条件下的、有多种欲望的“硬件”管理水平还很低,中国工人的素质也不高,以人为本的管理并不适合于当下的中国企业。这是一个错误的认识。一方面,工人素质或员工素质本身并非固定不变的,不断培养就会不断提高,相反,不培养不仅将止步不前,甚至还会退化。进行企业文化建设就是一个培养员工素质的重要渠道。另一方面,虽然科学管理是企业文化的前提,多数国家确实是在全面推行了科学管理之后才开始了企业文化建设,但作

为后期的国家,我们不能亦步亦趋走别人的老路,需要跨越式发展。既然企业文化对科学管理的促进和补充已经被证明,我们就不必将二者割裂,而是创造性兼取二者的协调发展。

要以人为本,其中一个焦点是把人作为处于复杂社会状态条件下的、有多种欲望的“硬件”管理水平还很低,中国工人的素质也不高,以人为本的管理并不适合于当下的中国企业。这是一个错误的认识。一方面,工人素质或员工素质本身并非固定不变的,不断培养就会不断提高,相反,不培养不仅将止步不前,甚至还会退化。进行企业文化建设就是一个培养员工素质的重要渠道。另一方面,虽然科学管理是企业文化的前提,多数国家确实是在全面推行了科学管理之后才开始了企业文化建设,但作

为后期的国家,我们不能亦步亦趋走别人的老路,需要跨越式发展。既然企业文化对科学管理的促进和补充已经被证明,我们就不必将二者割裂,而是创造性兼取二者的协调发展。

要以人为本,其中一个焦点是把人作为处于复杂社会状态条件下的、有多种欲望的“硬件”管理水平还很低,中国工人的素质也不高,以人为本的管理并不适合于当下的中国企业。这是一个错误的认识。一方面,工人素质或员工素质本身并非固定不变的,不断培养就会不断提高,相反,不培养不仅将止步不前,甚至还会退化。进行企业文化建设就是一个培养员工素质的重要渠道。另一方面,虽然科学管理是企业文化的前提,多数国家确实是在全面推行了科学管理之后才开始了企业文化建设,但作

为后期的国家,我们不能亦步亦趋走别人的老路,需要跨越式发展。既然企业文化对科学管理的促进和补充已经被证明,我们就不必将二者割裂,而是创造性兼取二者的协调发展。

要以人为本,其中一个焦点是把人作为处于复杂社会状态条件下的、有多种欲望的“硬件”管理水平还很低,中国工人的素质也不高,以人为本的管理并不适合于当下的中国企业。这是一个错误的认识。一方面,工人素质或员工素质本身并非固定不变的,不断培养就会不断提高,相反,不培养不仅将止步不前,甚至还会退化。进行企业文化建设就是一个培养员工素质的重要渠道。另一方面,虽然科学管理是企业文化的前提,多数国家确实是在全面推行了科学管理之后才开始了企业文化建设,但作