

企业文化的新亮点

硬笔书法比赛的启示

今年春节前夕，华宏科技公司成功举办了一次迎新春硬笔书法比赛。由于组织者的精心筹划，这次比赛得到了企业员工的热烈响应。短短的几天时间，就收到参赛作品几十件。参赛者既有一线员工，也有产品营销人员，还有企业的科研人员和管理人员，具有广泛的代表性。全部参赛作品经遴选评比，评出特等奖作品1件，一等奖作品2件，二等奖作品2件，三等奖作品4件，鼓励奖作品1件。这些获奖作品赏心悦目，底气十足，部分作品被选登在2007年第三期《华宏人》报上后，在集团公司内外产生了较大的反响，赢得不少行家里手的赞誉。认为一个企业能推出这么多有一定水准的硬笔书法作品，实属罕见。人们对企业的文化底蕴不免由衷赞叹。

这次参赛的获奖作品，给人的第一印象是基本功扎实，书写流畅。字体风格迥异，彰显各自特色，艺术个性比较鲜明。以王恒宇的作品为例，他有2件作品获奖，其中1件获特等奖，1件获一等奖。特等奖所书两首唐诗，可谓笔走龙蛇，大气磅礴，字体结构严谨，美感度很强，运笔显得成熟老到。可见专家评其为最高奖乃是慧眼识珠。俗话说“文如其人，字如其人”。欣赏王恒宇的书法作品，让我联想起他对事业的执著。十多年来，他从一个极为平凡的外地打工者，成长为企业的营销骨干，华宏为他提供了成长的平台，他视华宏为第二故乡，爱岗敬业，使他成为建设第二故乡的先进人物，他与华宏结下了难解之缘。我与王恒宇同志从未见过面，但我熟知他的事迹。他平时尽管天南海北奔波，却对业余练字乐此不疲。看来这几年他不仅事业有成，而且硬笔书法技艺大有长进。我祝愿他百尺竿头更进一步，在未来的征途上继续获得双丰收。

在这次比赛中，企业液压机械研究所的多名工程师也身手不凡。陈龙厚、黄根生工程师的作品分获一等奖和三等奖。他们在繁忙的科研之余，以习字的方式陶冶情操，修身养性，这是非常可贵的。反观今天不少年轻人，已习惯于电脑写作，懒得执笔写字，由于长期不练笔，一旦用起来就无可适从，字迹歪斜，毫无章法，让人看了写字水平与他们的文化水平极不对称。因此，以笔者愚见，花一点时间练练字，对每一个人来说，只有百利，而无一弊。

这次硬笔书法比赛的最大亮点是群众的参与度高，企业各层面都有高手参与角逐，这在很大程度上折射出一个企业的员工素质，展示出企业文化的风采。当前，华宏集团正在凝心聚力实现又好又快发展，发展要靠创新，创新有赖人才，人才需要由企业文化和凝聚力来滋养和凝聚。华宏科技公司之所以创新成果不断，能在全行业取得卓尔不凡的业绩，有的企业文化在其中起到了相当大的作用。因此，我们要把企业文化的建设，作为实现又好又快发展不可分割的一部分。从这一层意义上来说，华宏科技公司的举措，值得兄弟企业借鉴。

(集团公司 鲍平)

建立宽容失败的创新机制

众所周知，科技创新是向未知领域进军的探索活动。它的每一次成功，都要经过无数次的探索和失败。在人类从事的一切创新活动中，要想不经过挫折和失败，就轻而易举地获得成功，那只能幻想。

在现实生活中，许多同志往往只看到科技创新成功的光环，看不到创新者在成功背后的艰辛，更不去关注他们经历过的失败，甚至还有人创新的失败冷嘲热讽，这是不足取的。无数事实告诉我们，成功的探索可以成为接近真理的认识，但失败的教训也能成为接近真理的过程。正因为有了失败，人们才可以避免谬误的重复，这也是人们常说的“吃一堑，长一智”的含义所在。

科学是老老实实的学问，来不得半点虚伪和骄傲，决定地需要的是它的反面，诚实和谦逊的态度。正因为这一点，从事创新要付出艰巨的劳动，不可避免地要经受失败的考验。因此，我们在开展企业创新的过程中，必须承认失败，允许失败，宽容失败。也只有宽容失败的创新机制下，科技人员的创新激情才能不断涌流。

纵观世界上许多成功的企业，都积极倡导锐意创新、勇担风险的价值观，不断为创新者营造开放包容的氛围，使创新者不受约束，不背包袱，放开手脚去开展科学实验。美国英特尔公司的创

始人诺伊斯基有这样一句名言：“别担心，只管去做”。英特尔公司甚至作出这样的规定，对员工和管理人员如果在聘用一年内不犯“合理的错误”，就会面临解聘。这种有点令人不可思议的作法，却却是这家公司成功的要诀。正因为有了这种宽容失败的机制，该公司的创新成果不断，使许多与之竞争的对手，一一败下阵来。

科技创新是经历无数次失败后接近真理的过程。在这一过程中，成功是暂时的，而失败是常有的。当前一次成功被后一次成功超越的时候，成功又将变成失败。从这一层意义上讲，创新是一个不断前进和超越的过程。所谓“失败是成功之母”，是对科技创新规律的高度概括和总结。美国硅谷之所以能获得令人惊羡的成功，就在于那里能够善待失败者，能够积极为失败者营造反败为胜的机会，最大限度地调动了科技人员的创新积极性。

由是观之，在对待科技创新这个问题上，我们既要克服无所作为的畏难情绪，又要摒弃急功近利的浮躁心态，更应确立挑战困难、宽容失败的工作机制。只有这样，才能充分发挥科技人员的创新积极性。让我们学会宽容失败，让更多的科技人员以饱满的激情投入到企业的创新活动中去，不断向科学技术新的高峰攀登！

(集团公司 何祥富)

谈新员工的岗前培训

一个新员工，如果要尽快融入一个组织或部门，顺利地担起一个角色。首先要熟悉环境，熟悉本职工作的要领和相关规则。尽可能多地掌握工作技巧，并全身心地投入，方能将工作做好。因此，做好新员工的培训工作，是企业实现“双赢”和获得发展的重要手段。

新员工培训，又称岗前培训、职前教育，是一个企业所录用的员工从局外人转变为企业人的过程，是员工从一个团体融入到另一个团体的过程，是员工逐渐熟悉、适应组织环境并开始初步规划自己的职业生涯、定位自己的角色、开始发挥自己的才能的过程。成功的新员工培训已经深入到了员工的行为和精神的层次，相对于在职培训来说，新员工培训是群体互动行为的开始。

所谓员工的培训是指企业或组织为了实现自身和工作人员个人的发展目标，有计划地对全体工作人员进行训练，使之提高与工作相关的知识、技艺、能力，以及态度等素质，以适应并胜任职位工作。其主要内容大体上可分为知识培训、技能培训和心理素质培训三种。

对新员工的第一次培训主要是知识培训，它

是员工获取持续提高和发展的基础，员工只有具备一定的基础及专业知识，才能为其在各个领域的进一步发展提供坚实的支撑，也是让新员工对企业文化留下第一印象的培训，至关重要；接下来还要进行技能培训，这是企业培训中的重点环节，只有当知识转化成技能，才能真正产生价值，因此员工的工作技能，是企业生产高质量的产品和产生最佳效益、获得发展的根本源泉；再就是企业必须持之以恒进行的核心重点——素质培训，员工即使具备了扎实的理论知识和过硬的业务技能，但如果没有正确的价值观、积极的工作态度和良好的思维习惯，那么，他们也会给企业带来的不是财富，而是损失。

年末岁初，是员工岗位变动的频繁期。大多数企业都要招收录用许多新员工。作为一个现代企业，务必把对员工的培训与提高企业素质，提高企业核心竞争力结合起来，从战略的高度、深度认识培训的重要性和必要性，并结合企业实际，开展卓有成效的培训工作，从而使企业适应又好又快发展的要求。

(华宏铜业 赵敏杰)

加强班子建设 提升发展质量

实现企业又好又快发展，对企业的班子建设提出了更高的要求。没有一支合力强大、团结战斗的领导队伍，就不能带好企业的团队，也就难以实现企业又好又快发展。

3月6号下午，集团公司董事会对我厂的领导班子进行了充实和调整，为企业的创新发展提供了领导保证。在集团公司主持的全厂中层以上干部会议上，新班子成员一一表态，大家表示要做爱岗敬业的模范，执行纪律的模范，带头落实科学发展观，加强团结，奋力拼搏，勇于创新，大胆实践，争当实现企业又好又快发展的先行军。

胡品飞厂长表示，作为一名“班长”，首先要当好表率。要把加快企业发展，提升发展质量作为第一要务来抓。一切为了发展，事事围绕效益。要推出激励机制，调动班子成员的积极性，以榜样的力量带好员工队伍，实现产出、销售和效益的全面提速。他要求全体班子成员不要辜负集团公司董事会的期望，不要辜负全厂员工的重

托，在各自岗位上勤奋工作，视荣誉为压力，变压力为动力，取长补短，团结协作，形成强大的工作合力，推动企业健康快速发展。

新进入企业领导班子的其他几位同志也一致表示，喊破嗓子，不如做出样子。要当好企业发展的带头人，关键要在实干上下功夫。工作要深入实际，深入员工，不能因为地位变高了而高高在上，发号施令，而是要与员工并肩战斗，亲力亲为。要为企业发展多出金点子，为企业增效把守关口，努力加快企业科技创新的步伐，为建设节约型、效益型、创新型企业多做实事，少说空话。只有这样，才能有所作为。

围绕2007年的工作目标，合成革材料厂在班子调整的基础上，对全年发展规划进行了重新修订。把深化内部管理，规范经营行为，加快企业创新作为工作的重中之重，努力寻求生产力与生产关系的最佳平衡点，努力实现又好又快发展的重大突破。目前，企业新领导班子已全面开展工作，班子成员各司其职，各负其责。大家朝着提升企业发展质量这一共同目标，凝心聚力，开拓前进。(合成革材料厂 朱照亮)

人力资源管理是企业不可缺失的一项重要工作。

随着集团公司ERP管理试点工作的开展，各分厂的人力资源管理成为这项工作的重要组成部分。为了使人力资源管理迈上正轨，集团公司人力资源部设置了专员这一岗位，并开展了对基层分厂的业务辅导。通过一个多月的的工作，已初见成效。

但从工作实践来看，工作中还存在一定的问题。首先是对这项工作的重视程度，各分厂之间还存在一定差距，使工作的进度受到一定影响。二是工作的规范性也存在一定问题，特别在人员管理的架构方面，少数管理人员的理解还不够清晰，需要通过进一步培训和辅导理顺关系，使之完全规范。

由于人力资源管理是一种动态的管理，许多资料需要通过跟踪来进行调整和补充，它是一项细致而烦杂的工作。因此，企业专管人员在进行这项工作时，必须要有耐心，要以认真细致的基础管理，来保证数据的真实性。为此，各分厂专管人员要从规范企业管理，实现长效发展的战略目标出发，增强工作的责任心，通过不断学习来提高自己的工作水平，从而保证ERP管理的全面推开。

(集团公司 人力资源部)

浅谈人力资源管理