

文化随行

现场管理,“秀外”源自“慧中”

合成车间有三大工序:合成、脱溶、离心,秀去津的含量控制是关键指标。作为一名合成操作工,对五大物料甲苯、三聚乙胺、乙胺、液碱的配比一定要精心测量,严谨控制,关键细节稍有疏忽,便会造成物料的浪费,对中控含量造成影响,甚至影响到最后的归一含量。

是工厂两年以上的老员工,四、五年以上员工也不在少数,刘主任本人也已入厂几十年。十年磨一剑,只有员工操作技能熟练稳定、业务素质全面扎实、团结协作配合默契,才会有从粗放式管理向精细化管理转变的基础,才会有内涵式发展的“内蕴”积累,才会有现场管理的井然有序。正所谓:“秀外”源自“慧中”,“慧中”才能“秀外”。

个人规划出来的,而是每个员工日复一日为质量、为成本、为产量负责,把想法落到实处,一点一滴累积而成。如何让员工主动自发愿意干,秘诀就是以人为本。多交流听取员工心声,多集纳员工意见,多关心嘘寒问暖住在真诚,才能换来员工的心情舒畅,干活自然高质量。

因此,合成工序最需要的是稳定的操作水准,对各项指标始终如一的控制,和全体员工尽职尽责的工作态度。这一切,都来自稳定的员工队伍。正如合成车间主任刘玉坤所说:“员工队伍的稳定才是企业最大的财富。”

要想获得员工队伍的稳定,说起来并不难,那就是:以人为本,多奖少罚,让人心中有干劲。刘主任说:“作为一名车间主任,个人能力再强,管理再好,想法再好,制度再完善,没人愿意跟着干活也白搭。”管理的内涵不是一

提到制约车间整体进步的短板,那就是工作环境的待改善——需提升车间环保治理水平;离心工序的设备改造及流程再造——需减少物料浪费,降低劳动强度,让操作控制标准化,这已列为三年间今年检修着力解决的首要目标。(企业文化部 戚哲芬)

诗言人生

热爱生活

□人力资源部 苏平

早起一小时 精神一上午 再也不要失眠熬夜地恶性循环了 再也不要到结尾辗转地呻吟中了

状态是可以调整的 心情是可以调节的 固执是可以改变的 追求是可以等待的

岁末年关 总结的时刻

岁的时候 其实我们都能总结和憧憬 不必等到岁末 岁末年关只是给懒惰的人提醒了一下 别糊里糊涂地,一年又过去了

2009 已经过去 我怀念它

这一年我有过很多想法 但最终的结果是我按部就班地走了下去 这一年我有了很多感动 可偏偏放弃了三年前的固执 我本以为是毕业后会在外潇洒地逍遥很多挫折 经历九九八十一难,终将取得真经 吃得苦中苦,方为人上人 可是我几乎没遇到什么大的挫折和困难 而且我不知道真经是在两天还是东土 我是否想成为高处不胜寒的人上人

看到网上没有翻动的资料

总是毫无意义地自责 有工作没生活 有 Office 没 Home 盼着不上班睡觉 可是周日一觉醒来不过八点钟 而且还不知道醒来去干什么

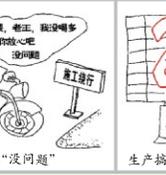
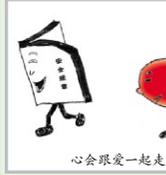
我才不管哪里真有真经

我更不想成为人上人 我要选择自己的生活方式 我希望自己能够在琐碎生活中 从明天起,做一个幸福的人 面朝大海,春暖花开

记住,诚实是你的定海神针,有了它,你心灵的官邸才会秩序井然;有了它,你财富的大厦才会屹立不倒。

企业文化

企业文化画与话



人在旅途

传说古埃及有座魔鬼城,处在帝国谷的入口处。600年来,凡是走进小城的外地人,没有一个不充当受骗的。

第一个来这里的是位贩卖锡器的阿拉伯商人,他带了一个带路的小孩卖走了脚上的一双皮靴。还有一个旅行家,到魔鬼城连夜,魔鬼不到一刻,就被一个吉普赛人连夜绑去骗个铜板。更加有趣的是,就连印度一位道行最高的巫师漫游到此,也没逃出被骗的厄运,身上唯一的一件铜蛇管,也被一个嘴巴给骗了。

对于魔鬼城的魔力之谜,人们众说纷纭。有人说魔鬼城地理位置特殊,磁场怪异,外地人来到这儿头脑都会失灵。也有人说,是埃及法老的诅咒在起作用,凡是乱乱法老

诚信宛若定海神针

安宁的人都会受到“破财免灾”的警告。直到一位古希腊的哲学家来到这里,这些说法才被动摇。因为哲学家不仅在城里住了一年,而且头脑清晰如常,一件东西都没有丢。

一位罗马商人听说了此事,非常惊奇。他想,这位哲学家一定是一个能够破译古老诅咒的人。于是他专程去拜访他。他问:“你千里迢迢来到希腊的时候,那位哲学家已经去世5年了。人们告诉我,哲学家临终前在一座神庙的石壁上留下一句话。商人来到神庙,凝视着石壁,一边喃喃自语,一边喃喃在地,表达对哲学家的无限敬意。”

2300年前的一天,一位考古学家在迦勒底山脚下挖出7个巨大的石块,其中一块刻

细节决定成败

度,为打造百年基业奠定基础。荀子在《劝学》中讲到:“不积跬步,无以至千里;不积小流,无以成江海。”

电视剧《南下》中主人公在注重细节方面,最能值得我们佩服。他的妻子把让仆人替他打水,组织人帮他修理房屋,替自己的亲弟弟安排工作等等都作为理所当然的事情,他的战友替他在办了一件没有办成的事,他的战友替他在办了一件没有办成的事,他的战友替他在办了一件没有办成的事。

我们不必从改变观念着手,大规模环保意识,注重细节,把小事做细,这是成功事业最基本的原则。我认为,现在的人智商差距越来越小了,对自己的认识愈来愈自信了,但似乎小聪明也越来越多了。人们总是过于相信己,越做越坏,对一些事视而不见,对应该注意的事情总是忽视,总在找一些理由来开脱,不

习惯成就生活

贯彻执行细节最重要的人因素,就在于你有没有这样的意识,所以当我们企业改变了先前大步跨越式的发展,改为对管理的整顿,让所有管理人员紧跟企业的发展速度,并能找出内涵式发展的策略,打好基础,并苦练内功,抓好“五要五不能”(销售要做的好一点,生产要进步多一点,费用要花的少一点,生产要进步多一点,各项管理精细一点,整体销售不能减少一点,研发费用不能降低,人才待遇不能降低,自动化程度不能减少,环保投资不能少一点),这都是我们企业发展观念,注重细节的好体现。

细节是美好的源泉,让一花一石现出光彩,细节是成功的动力,让人生成就业的辉煌,细节是时间的圣使,使流逝的化为永恒;细节也是人生的一把标尺,能对自己人生中的每一步作出考量。朋友们,让我们注重人生的每一个细节,去铸就人生的成功吧!因为,细节决定着人生的成败! (二分厂 姜美德)

●报道话题

黄河三角洲 开发规划

国务院正式批复《黄河三角洲高效生态经济区发展规划》,标志着黄河三角洲地区的开发上升为国家发展战略。2008年,黄河三角洲地区生产总值占全省的比重已超过15%。预计到2015年,这一地区将突破3900亿元。

“黄河三角洲开发,要围绕生态文明建设目标,突出高效生态经济主题,在发挥比较优势上加大力度,在发展新经济上走在前列,在改善提升生态环境上树立典范,在促进区域一体化发展上开拓新领域,实现速度、结构、效益相统一,经济、社会、资源环境相协调。黄河三角洲开发新模式。”山东省省长姜大明说。

面对行业发展的严峻形势,我们如何迎难而上,强身健体,使企业效益随着增长而增长,以足够的利润来支撑企业的长久可持续发展,是我行每一个人根本责任和使命。我们必须要在行业低谷的年份做正确的事,把正确的事做好。

一是产品质量要保,越是困难时,行业越是不能景气,越是要保质。二是越多,每年造成的损失远不止百万。作为

●企业文化

滨州学院化学化工系学生来我公司参观实习

滨州学院化学化工系07级学生90余人专程到我公司参观实习。我公司滨州学院毕业生安环部朱晓雷、包装部王学林引导学生参观了液农,对我公司主要产品结构、生产流程、综合实力进行了详细的讲解。

◆我公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司出口部全体员工奔赴“CAC 2010”

本报讯 3月16日-18日,我销售公司出口部一行十余人,在公司董事长黄廷昌和公司副总经理闫勇的带领下,奔赴上海光大集团,参加第十一届中国国际农用化学品及植保展览会(CAC2010)。历次展会,我销售公司均积极参与,也是全球农产品企业参展的最佳场所。我销售公司出口部全体员工参加了此次展会,增进了与客户、经销商、代理商的沟通,并提出了诸多建设性意见。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司出口部全体员工奔赴“CAC 2010”

本报讯 3月16日-18日,我销售公司出口部一行十余人,在公司董事长黄廷昌和公司副总经理闫勇的带领下,奔赴上海光大集团,参加第十一届中国国际农用化学品及植保展览会(CAC2010)。历次展会,我销售公司均积极参与,也是全球农产品企业参展的最佳场所。我销售公司出口部全体员工参加了此次展会,增进了与客户、经销商、代理商的沟通,并提出了诸多建设性意见。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司出口部全体员工奔赴“CAC 2010”

本报讯 3月16日-18日,我销售公司出口部一行十余人,在公司董事长黄廷昌和公司副总经理闫勇的带领下,奔赴上海光大集团,参加第十一届中国国际农用化学品及植保展览会(CAC2010)。历次展会,我销售公司均积极参与,也是全球农产品企业参展的最佳场所。我销售公司出口部全体员工参加了此次展会,增进了与客户、经销商、代理商的沟通,并提出了诸多建设性意见。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司出口部全体员工奔赴“CAC 2010”

本报讯 3月16日-18日,我销售公司出口部一行十余人,在公司董事长黄廷昌和公司副总经理闫勇的带领下,奔赴上海光大集团,参加第十一届中国国际农用化学品及植保展览会(CAC2010)。历次展会,我销售公司均积极参与,也是全球农产品企业参展的最佳场所。我销售公司出口部全体员工参加了此次展会,增进了与客户、经销商、代理商的沟通,并提出了诸多建设性意见。(本报记者 梁新凯)

ENNS 滨农科技 BINNONG TECHNOLOGY 滨农科技 山东滨农科技有限公司 http://www.binnong.com 2010年4月1日 第5期 (内部资料 仅供交流)

坚定信念,明确方向,构建内涵式发展的坚实路径 公司董事长黄廷昌在3月23日上午中高层管理人员会议上的讲话

前两天出去参加了上海国际农化展、产品研发,公司在2008、2009年做了产品结构,从销量上看,非常理想,可以传达出一种强烈的信息:中国农药行业正逐步走出金融危机的阴影,农药行业回升向好形势已越来越明朗,渠道中库存已降到最低,原辅材料、能源强劲反弹,因此中国农药行业将出现恢复性持续增长。然而我们看到,由于近两年行业恢复的恶性竞争所导致的效益低谷仍将持续;加大环保投入,上马大型环保处理设备;车间要把环保当成首要任务,不能疏于管理,将环保设备随意关停。

随着公司近几年的扩张发展,部门增多,业务量增多,管理不顺畅的各种矛盾也日益突出,新进员工的培养、工作环境的改善、成本质量的改进等,这都是公司要着力解决的问题。当前管理人员面临着

一名管理人员,我们应该思考的是:一、如何减少工作失误?我们多少年来都在强调做正确的事,把事情做正确,在行业低谷年份,在经营困难年份,每个人从思想到行动,要真正着手去改善我们的管理技能差,管理基础薄弱、管理漏洞多等一系列问题。二、如何提高工作效率?有些部门工作主动性非常差,相互之间没有服务意识。我们强调客户服务理念,公司内部、上下游之间、部门之间也是客户,不能再推诿扯皮,被动等待;要站得高,看得远,胸怀宽,把服务意识提上来,把主动性提上来,效率才能提上来。三、如何提高管理水平?随着产品链条的不断延伸,企业规模的不断扩张,管理人员所分管的工作越来越多,面临的问题也越来越复杂,产品、工艺要求越来越高,我们必须要求不断提升,以适应公司

的不断发展的。目前几个新产品迟迟不能投产,就是建班子、带队伍的管理能力不够。公司不缺项目,不缺资金,甚至不缺市场,缺的是人才,人才才是第一位的。四、如何在生产系统加快自动化建设?随着社会用工矛盾日益突出,我们必须从提高自动化、机械化程度,减少用工着手,从根本上解决人员问题。与同行相比,我们的用工成本非常大,公司发展,不能依靠人海战术。面向未来发展,只有加速改造,提高劳动生产率,要求停下来,前方的非正常上布满荆棘又充满希望,让我们为实现2014年25个亿的战略目标的整合,逐步提高自动化水平。

尽管行业形势依然严峻,但公司一直以来,都在沿着一个非常正确的战略道路前进,前方的征途上布满荆棘又充满希望,让我们为实现2014年25个亿的战略目标众志成城,团结奋进!

◆我公司举办元宵颁奖晚宴为营销将士励志壮行



了销售公司2009年度的优秀员工、优秀管理者和销售状元。

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

◆我销售公司组织 2010 年度第一期新员工岗前培训

本报讯 3月3日-9日,我公司人力资源部第一期员工的200多名新员工举行了为期六天的岗前专题培训。培训分三次进行,每次培训为两天,分别由安环部安全员福来、企业管理部舒丽丽、企业文化部梁新凯担任培训师,主要内容为员工入门安全知识、公司管理制度、企业文化及化学理念等。(本报记者 梁新凯)

中国农药工业协会理事长罗海章一行莅临我司视察指导



本报讯 3月10日,中国农药工业协会理事长罗海章、秘书长孙松青等一行四人莅临我司视察指导。董事长黄廷昌热情接待并陪同参观。黄总向罗理事长一行介绍了公司的发展历程及近期战略规划,就我公司多年来在产品结构、市场布局、研发投入、环保治理等几个方面的探索与发展进行了交流与分析,并着重谈到了近两年公司在金融危机形势下所作出的战略调整。罗理事长对我公司积极应对国际金融危机、逆势而上取得的好成绩给予高度评价,对下一步继续调整结构、转方式、注重自主创新、技术创新、管理创新,实现可持续发展,整合资源做大做强思路给予充分肯定,并谈到,农药行业发展的最低谷已经过去,自今年开始将稳健向上发展,农药需求将稳步回升。农药协会的重点工作是引导行业科学、稳健、可持续发展,完善相关法律法规,为农药行业发展创造良好的环境,为代表先进生产力的骨干企业服务。滨农一定要抓住机遇,发展绿色、生态化工,实现绿色生产,在黄河三角洲高效生态经济区建设中发挥更大的作用。

随后,罗理事长一行在黄总的陪同下参观了滨农工业园区,对产品、流程、环保等问题进行了随机交流,并提出了诸多建设性意见。(本报记者 梁新凯)

编者按:2009年,在农化行业最低谷的年份,我集团全体员工团结图治,团结奉献,整体业绩突飞猛进,农化、建材两大板块全面开花,行业内综合实力排名大幅提升,创造了名副其实的“滨农加速度”。企业的管理过程,是超越利润的生命旅程,企业发展也是一场永不停止的接力赛,在这场比赛中,总有一些人令我们感动,总有一些事让我们铭记,总有一些信念从他们的身上绽放,正是这些人、这些事,这些语言成为我们发展的真“内涵”。从本期开始,本报将分两期刊登这些为“滨农加速度”领跑的人们,在新年新征程中,看他们如何重新跨越新一轮“加速度”。

为“滨农加速度”领跑的人们(一)

韩守信:对待事业要博大,对待人要宽厚仁利



护卫队队长
2009年度优秀管理者

从进入滨农第一天开始,我就明白一个道理,一个人的力量是渺小的,一个人也成不了英雄,虽然被评为2009年度优秀管理者,但是只有团队合作才是最大的成功。每当早晨第一缕阳光照耀在我和我队员身上,我总会感觉到身上充满了团队的力量,我们的工作就是滨农赋予的责任,我们的成功就代表着滨农的和谐安定。因为我明白一个道理:“一个有作为的人,要有自知之明,自立之立,自胜之能。自重是自立之本,自胜是成功之基,自是幸福之源,对个人要严于律己,为人师表不张扬;对上尊重、支持、不越权;对下关爱、规范、不越位;对全局沟通、和谐、不设小圈子。实实在在地做事,老老实实地做人。做人做事要堂堂正正,清清白白,勤勤恳恳。你不论断他人,他人就不论断你。”

郭安勇:牢记使命 求真务实



安环部主任
2009年度优秀管理者

安全环保是企业的立足之本,是实现可持续发展的基础。我们始终坚持以人为本,坚持及时获取新的安全环保法规,并及时调整公司的各项措施;加强安全管理,并严格执行安全生产规章制度;狠抓现场管理,加大检查力度,杜绝跑冒滴漏和设备运行不良带来的安全隐患和环保问题;严格特种作业的审批程序,做到事前预防;加大安全环保投入,提高突发事故应急能力;制定详实标准,严格考核。

作为安环工作的专职部门,责任重大,一旦发生事故造成的社会伤害是无法挽回的,我不奢望安全环保做到最好,但我们立足实际,从最基本做起,严把每个环节,避免发生恶性事故,确保公司安环绩效稳步提高,让员工有一个良好的工作生活环境,让公司与社会和谐共赢,赢得社会肯定。

房涛:我们时刻准备着



无棣金龙混凝土有限公司北海新区分公司经理
2009年度建材板块优秀管理者

大船远航借风力,勇立潮头志领先。2008年春节刚过,公司领导审时度势,果敢决策,在金龙混凝土的宏伟蓝图上布下了关键的一枚棋子,无棣金龙混凝土有限公司北海新区分公司于2008年3月正式立项,从此,在北海新区这片创业的热土上吹响了金龙进一步发展壮大开疆扩土的号角。

2009年是承上启下的关键一年,任务50000方,实际完成59687.6方,完成计划的119.37%,圆满完成了公司年初制定的生产经营目标。2009年是规范加强内部管理的一年,我们规范管理,打造团结向上的工作氛围;科学实干,以身作则;转变观念,跟上形势,提升自我;不断学习,以技术进步提升产品品质,增强产品市场竞争力;增强大局意识,加强沟通与协调;积极协调外部关系,为公司的生产经营创造良好的外部环境;坚定信念,牢固树立想干事、敢干事、能干事、会干事的思想,培养想干事、敢干事、能干事、会干事的人才。

随着黄三角开发列入国家战略,北海新区分公司迎来了千载难逢的大好机遇。面对机遇,我们将沉着应对,积极准备着。作为金龙混凝土战略布局上的先锋阵地,请公司领导放心,金龙的旗帜我们一定会树得更高,做得更好。

侯立国:勤奋和主动是成功的资本



供应部主任
2009年度优秀管理者

在充满危机与挑战的一年里,在公司领导的正确指引下,供应部全体员工爱岗敬业团结工作,本着质量第一、采购成本最低、为生产部门提供优质服务的原则,基本完成了公司采购任务。新年新起点,我们要继续发扬积极的工作态度,谨遵采购管理制度,加强采购人员的培养指导,提高采购人员的市场洞察力和判断力;采集信息,开发有竞争力的供应商,淘汰不合格的供应商;对客户有诚信,对客户有耐心,对客户有耐心,对客户有耐心;与客户签订合作承诺书;加强对市场信息的搜集处理,认真执行好采购物资对比表,并确保记录的真实性和有效性;采购人员加强与公司各个部门的协调和有效沟通,确保满足生产需求。我们会紧跟公司的发展目标,努力拼搏扎实工作,为实现公司美好愿景贡献力量。

张会强:忘却过去的“好”,记得过去的“坏”



设备技术部主任
2009年度优秀管理者

2009年已挥之而去,作为优秀管理者,抛开成绩,寻找不足,力求进步,是我首先所思考的问题。没有集体的努力哪来个人拥有的荣誉,没有各方的协作支持,更没有曾经所有的成绩。忘却过去的“好”,但要永远记得过去的“坏”,工作中并不是没有失误,并不是没有缺点,要明白还有很多不足,将来还要更加努力,这些都是我永远牢记在心里的。

“生于忧患,死于安乐”,每天都要有危机感,才能比别人跑得快,行得稳。不断学习新的东西,扔掉那些旧观念,牢记曾经失败的教训。我们的世界永远是强者生,弱者亡。公司正步入一个新的发展阶段,社会同样也在快速的发展,作为个人各方面更不能落后,落后就相当于拖大家的后腿,不但要努力站在公司层面的前沿,还要有在社会层面的前瞻,只有这样公司才有强大的竞争力。

李明尧:踏踏实实做人,认认真真做事



青龙山水泥车间主任
2009年度建材板块优秀管理者

作为一名管理者,谈感受体会不如提几点建议实际。对于车间管理,要建立健全车间管理制度,要让制度约束人,而不采取人管人,避免出现感情用事,使员工产生抵触情绪;制度的落实在持之以恒,只有长期坚持,使之变成一种行为规范,才能做到人人遵守,且潜移默化地扩大影响力,在员工心中扎根,形成一种企业文化;制度应随企业的发展不断完善,不断发展,用以更好地为企业服务。“对待客户要像对待朋友一样热情,对待其他公司员工要像对待亲兄弟一样真诚”,这是我们车间全体员工共同的心声。服务无小事,我们的一言一行,一举一动都代表公司形象。所以,无论什么人、什么事,只要找到我们,哪怕不是我们分内的事,我们都会主动热情地帮助协调解决,直到满意为止。

丁泽碧:每天进步一点点,工作并快乐着



财务部主任
2009年度优秀管理者

2009年是公司积极应对金融危机和加速发展的一年,是完成战略布局的一年,作为财务部主任,深知自己肩负的责任。只有学习,成为“知识型员工”,才能适应企业发展的需要。我本着“干中学,学中干”的精神,实施了“晨训”,员工每天轮流演讲,学《国学经典》和《没有借口》,让每个人懂得“做事先做人”,“学新财税法规和企业文化观念,让每个人“每天进步一点点”。在工作和学习中,我们要“授之以渔”,而不是“授之以鱼”,团队中每名员工都懂得了不仅仅要把事情做正确,还要做正确的事和正确地做事。

尚静:天道酬勤



客服中心经理,内勤部主任
2009年度优秀管理者

我信奉:一份耕耘,一份收获。“不是给老板打工,是给自己打工”,这并不是什么漂亮话,而是内心真实的想法,认真工作不是给谁看,而是对自己负责,只要记住辛勤付出总有回报。人的一生是一笔一笔书写的,做人心态很重要,好与坏很大程度上掌握在自己手里,有时外界因素左右不了,但起码要做到问心无愧。人无完人,无论学识上还是其他方面,别人身上总有自己不及的地方,无论哪方面只要是自己不擅长的,都是自己应该加强学习。我们要以谦虚的心态接人、待事,要多听少讲,要善于学人所长补己所短,只有这样才跟得上时代的潮流。

王乐敬:态度决定一切



滨农出口部副经理
2009年度销售状元

2009年国际金融危机席卷全球,我的出口业务也经受了很大的考验。这种形势下,我们更应该积极开拓市场,挖掘市场潜力,寻找利润增长点。在开放性高的大市场寻找中小客户,减小对几个大客户公司的采购依赖。随着登记逐步推进,我们不但要出口原料药,还要将我们的制剂产品推广到国外,一则能在“目的国”市场起到宣传作用,二则能够实现利润增长,毕竟制剂销售和利润要高于原料药销售。

我们出口部坚信,经历这次考验,公司会日益壮大,步入更快更强的发展道路。

李洪亮:细节决定成败



干燥车间主任
2009年度优秀管理者

连续三年被评为优秀管理者是一种无上荣誉,更是推动我不断进步的原动力。提及干燥车间,都知道车间员工年龄偏大,劳动强度高,品种繁多等诸多困难,作为管理者,唯有兢兢业业。首先要强化细节管理,把安全环保和操作技能培训,转换成简单易懂的语言,实行“手把手”教练,让员工听懂;学会:针对车间品种繁多的包装,物料存放,明确职责,专人管理,严格交接,确保物料在存放使用无误。其次,稳定员工队伍,积极想办法,降低劳动强度,上设备改善操作环境,以不断改善的环境来吸引员工,稳定老员工,避免招工的同时,保证生产有序进行和产品质量的稳定。不管是车间管理还是对员工个人,强调不断进步,哪怕每天只进步一点,我相信干燥车间在不远的将来会成为公司的“明星车间”。

高巧玲:工作就是责任



客服中心经理,内勤部主任
2009年度优秀管理者

屈指算来,进入滨农已5年有余,5年间我亲眼见证了滨农的“加速度”发展,同时在公司开放的平台上我也获得了个人的成长,公司和诣的氛围使我更加乐于工作,并把工作内化为一项责任,以高度的责任心来对待每一项工作。

内勤工作与生产、销售息息相关,是营销将士们的后方保障,内勤部一直在不断地进行培训和学习,工作中把“服务”放在第一位,做到“快速反应,马上行动”,尽全力满足市场一线的需求,为公司发展尽职尽责。

乔振华:用激情付诸行动



销售四处
2009年度销售状元

有这样一句话:“读万卷书不如行万里路,行万里路不如阅人无数,阅人无数不如自己领悟,自己领悟不如名师指路,使我受益匪浅。我把这几个方面串联起来理解,并努力地做好每个环节,多学习,勤拜访,善思考,多请教,才取得了不错的成绩。一名业务员,刚进公司首先要了解公司,了解社会,进而下市场拜访客户,通过拜访不同客户逐渐熟悉市场的种植结构和用药习惯,整理我们的每个产品在市场的定位,再通过综合感悟选择优秀客户,签订产品订单。所以要做好销售,只要多读书、读好书、看透事,再用我们的激情付诸于行动,用我们的热情去做好我们的服务,用我们的真情去热爱我们的行业,就有机会取得成功。

赵祺廷:员工的好坏是由管理者所决定的



生产部主任
2009年度优秀管理者

生产部作为一个协调沟通与解决问题的部门,负责协调全公司的生产与销售,所以我要求员工做事认真仔细,同时也要懂得分清事情的轻重缓急,更要善于关注事情的细节,善于观察,抓住问题的要害,将问题“扼杀”在萌芽状态。

优秀的管理者不仅会做事,更要会做人。要善于尊重、关爱和培养下属,视同事如“兄弟”,懂得珍惜和爱护朝夕相处的“战友”。公司不断壮大,管理者的素质必须提高,管理者是标杆,是核心成员,我们的言行将直接影响员工的品德和情绪。员工的好坏是由管理者所决定的,企业管理没有问题,企业就不会有问题。

我们不能满足当前的业绩,更不能满足现状,应该为更高的目标而奋斗,只有具备这样的理念我们才能具有更加充沛的工作激情。

陈良:心存感恩,工作才能勤勉



金龙混凝土经理
2009年度建材板块突出贡献个人

转眼间来公司工作已十八个年头,一直以来对公司心存感激;感激公司不嫌弃我刚走出校门,没有任何工作经历,如白纸一般的我,感激公司给我们提供了合适的工作岗位,感激公司给了我们锻炼和成长的机会。

记得一位名人说过:“上帝是公平的,给谁的都不会太多。”想过上体面的生活,想活的有尊严,那就学会感恩,学会付出。当他人向你投来友善的目光时,回赠一个亲切的眼神;当你得到领导的赏识时,把工作做得更好;当得到同事帮助时,回赠一个甜甜的微笑;当拿到当月工资时,想想我付出的够吗?“落红不是无情物,化作春泥更护花”是落叶对根的回报,“谁言寸草心,报得三春晖”是儿子对母亲的感恩。作为公司员工,我们该怎样回报企业呢?心存感恩吧!

李艳杰:世界上最快乐的事,莫过于为理想而奋斗!



出口部副经理
2009年度销售状元

2009年,世界记忆中,关键词有这样两个:金融危机,中国记忆,关键词有这样两个:沉着应对;滨农记忆中,关键词有这样两个:勇往直前;2009年,我记忆中的关键词有这样两个:迎难而上!

2009年,受金融危机和国际供求关系的影响,公司部分产品价格下降,我们面对危机迅速调整发展思路,注重小包装产品的出口,从经济危机引发的销售心理中进行自醒,让我们意识到在这个时候努力做事远比在想象中夸大危机要有意义的多。面对2009,我和我的同事们都这样告诉自己:迎难而上,拼了!在公司领导和同事们的共同努力下,我们取得了丰硕的业绩!

2009年,我光荣地被评为“销售状元”,面对这一殊荣,我倍感荣幸,感谢公司领导对我的信任,让我有机会做了一名金牌企业的销售人。

新的步伐一经踏出,便如离弦之箭,除了勇往直前,别无选择,我的2010,仍要做金牌企业里的金牌销售人,一路向前!