

学习金沙河 安全积极在行动

自金沙河交流学习回来之后，安全实业自上到下进行了一次深刻的反思和总结。目前安全实业正在积极开展对外学习活动，取他人之长，补自己之短，将他人先进的管理理念和方式引入公司，并结合自身实际情况合理运用。安全积极在行动，大家力争通过自身的努力来改变自己，改变安全。

一、提高认识，统一思想，明确目标

标准化无论对于管理还是生产，都可以提供最佳秩序，对实际或潜在的问题提供共同的和重复的使用规则。精细化管理可以使我们在目标正确的前提下，为我们提供健全、完整、严密的措施细节管理，保障公司的每一个岗位、每一个活动、每一份资产都置于其中。安全实业已经深刻认识到标准化与精细化管理是公司科学发展的必然要求，也是我们提升管理水平的必然选择。因此，我们必须提高认识，改变以往随意式、经验式、粗放式的管理方式；统一思想，我们必须完善制度，强化管理，以提升执行力来保证标准化和精细化管理的实施效果；明确目标，把“提高向心力”和“提高效益与利润”作为追求的目标。在思想高度统一，目标十分明确的前提下，各部门可以用各种方法来提升自己的工作结果，争取在整个公司形成思想“一枝独秀”，办法“百花齐放”的良好氛围。

二、实行制度化、规范化、民主化管理，注重实际效果



编者按：《经营之窗》每月一刊，在相关政策或要闻的时效性上已不能完全满足广大读者的需要，因此，集团编辑部会以特刊的形式刊登最近、最新的要闻，使读者在第一时间了解集团各公司的最新经营情况，以便决策或行动。

俗话说，无规矩不成方圆。安全实业深知制度化、规范化管理的必要性，并一直在制定和完善公司的各项规章制度，以实现制度化管理、规范化管理。环境可以改变每个人，但是良好的环境是在制度的约束下形成的。因此，在标准化工作上，安全实业要求每个人、每个岗位做事都要有流程，对自己的工作和处理事情的步骤都要用流程规范起来，按流程办事。在精细化管理方面，安全实业已经开展成本控制分析工作，将各部门的数据消耗进行横向和纵向对比，找出自身问题并有针对性地进行整改。

在实行制度化、规范化管理的同时，安全实业也在走民主化管理的道路，成立委员会，协助各级管理者工作，并约束管理者的权利，让更多人参与到公司的工作决策中。对于公司或是部门管理制度的实施、工作开展的办法都是经过大家的参与决策之后最终确定的。集众人智慧，这样不仅能够使得决策更加科学、合理，而且也能够将大家的积极性调动起来，给予大家充分的参与权和决策权，增强大家的主人翁意识。

合理的制度，如果没有较高的执行力，也只能是纸上谈兵，但是如果没有完善的监督反馈机制，干好干坏一个样，长期以来，制度和执行力都会成为空谈。对于各项工作的开展，安全实业非常注重实际效果，并设立监督机制，明确责任，以此来确保各项工作能够真正落实并取得实效。目前，安全实业要求每个部门、车间制定工作开展计划、目标和办法，并组建联合检查小组负责对公司各部门、车间进行监督、检查和反馈。除此之外，各部门也自发组

织监督检查小组进行互查，并及时曝光、反馈，各部门之间形成了一种互相督促，共同进步的态势。

三、提高工作效率，降低人力成本，调动大家工作积极性

公司不养闲人，团队不养懒人。安全实业不允许一个闲人出现，每个人都必须为这个平台创造效益，没有价值的岗位要撤掉，不能创造价值的人员要裁掉，所有人都要时刻秉持“共同努力，共同付出，共建安全”的原则。目前，各部门已经就自身的人员配置情况进行思考和梳理。公司各部门已经开始了岗位工作延伸，形成“一人多才”的局面，充分挖掘大家的潜力，提高工作效率。此外，各部门也在运用各种激励办法，充分调动大家的工作积极性。

大海航行靠舵手，安全实业的发展需要管理者引领。为此，安全实业对管理者提出了严格要求。管理者要兼备软硬实力，要能够使得公司的软环境，即文化环境、工作环境、人才环境和体制运行环境达到一个最佳状态，同时要能够使得公司的工作结果紧跟并超越优秀同行，今后公司对各位管理者的考核也将以这两项实力为依据。

市场形势不断变化，并对我们提出了更高的要求，我们要想在激烈的市场竞争中继续生存下去，必须提升内部实力。集团已经作出战略部署，安全实业必定要紧跟集团步伐，改变自己，与时俱进。安全的每个人都是勤劳与智慧的，相信通过每位安全人的努力，安全实业必定会以全新的姿态走在行业的前端！



数独游戏是一种源自 18 世纪末的瑞士的游戏，后在美国发展，并在日本得以发扬光大的数学智力拼图游戏。拼图是九宫格（即 3 格宽 × 3 格高）的正方形形状，每一格又细分为一个九宫格。在每一个小九宫格

中，分别填上 1 至 9 的数字，让整个大九宫格每一列、每一行的数字都不重复。数独的玩法逻辑简单，数字排列方式千变万化。九宫数独可以锻炼大脑的思维灵活度，同时增强你的全面看问题的能力，同事们，在工作的闲暇之余，让我们娱乐一下，动动脑袋吧！

	3				7			
1	2	5			9	4		
	7	9	1				3	
		6		8			9	1
			9	5	1			
9	1			7		5		
	9				5	7	4	
		8	7			2	6	9
			4				5	

			8		5			
	8	1		3	2		9	
		3		1		7	5	
2	1			5				6
	3	9	1		4	5	2	
8				2			4	1
	9	6		4		2		
	4		5	6		8	1	
			2		1			

河北安全实业集团 关于进一步建立健全内部激励约束机制建设的 指导意见

为进一步适应玻璃市场的激烈竞争，进一步提高集团公司核心竞争力，按照“生产标准化、管理规范化、激励有效化、经营效益化”的总体构想，在今年以来标准化工作初见成效、会计核算规范化取得长足进展的大好形势下，集团公司将进一步搭建面向内外的激励平台建设。对内旨在调动全员干事、干成事的积极性，对外搭建包括内部员工在内的创新、创业平台。为此，特制定本指导意见。

一、建立健全全面覆盖的激励约束新机制。激励约束机制主要包括激励、约束和规范三部分内容。激励包括绩效管理机制、员工职位晋升通道和公司功勋制度三项内容。激励的目的是为员工创造一个竞争择优、岗变薪变、能上能下的平台，表彰长期为公司发生发展做出突出贡献的员工。约束机制主要通过集团统一的《员工违规违纪处罚办法》来实现，明确公司禁止和不鼓励的行为，对违规违纪行为定出处罚标准，制度面前人人平等，在公司内部人人有事干，人人有约束，事事有规矩。规范包括各公司目前正在制定和实行的员工行为规范等内容，员工行为规范包括管理者行为规范和员工行为规范两部分。

二、建立健全集团统一、公开透明的薪酬体系和标准。为此，需要对各公司现行的薪酬分配体系和办法进行梳理和调研，充分听取各公司和广大员工的意见和建议，本着“大稳定、小调整”的原则，在现行薪酬体系基础上规范统一各公司的薪酬标准，增强薪酬体系和标准的权威性、严肃性和可操作性。然后，通过劳动重组、流程再造及设备更新等方法，自下而上开展定岗定编工作，科学测算各公司和各经营实体的薪酬总量，为实施以薪酬总量管理为主要特征的绩效管理奠定基础。

三、制定和建立以薪酬总量管理为主要特

征的多级绩效管理体系。金沙河公司的经验核心是民主管理，人人是管理者人人又是被管理者。而要实现这个目标就必须建立以发挥和调动广大员工积极性为主要目的的激励机制。为此，就需要尽快制定和建立以薪酬总量为主要特征的多级绩效管理体系，适当下放部分管理权限特别是薪酬分配权限。制定和建立以薪酬总量为主要特征的多级绩效管理体系，关键是目标如何设定、薪酬总量如何确定、定量定性的办法如何制定。为此，集团建议各公司、各单位在目标设定上，既要考虑自己给自己比设定进步率，也要考虑公司与公司比、生产线与生产线比设定提升率。集团对各公司薪酬总量一年一定，按季或按月与集团对各公司的绩效考核结果挂钩，上不封顶、下包 50%。集团建议，总量内，各公司、各经营实体可考虑按“保基本、保绩效、保重点”的原则合理分配。

四、建立健全旨在打破论资排辈、能者上庸者下为主要目的的员工晋升通道，营造能干事、敢干事、干成事的良好机制和氛围。集团公司员工晋升通道秉承“内培为主、外求为辅、立足本土”的发展原则，主要划分为管理序列、技术序列和技能序列，根据岗位需要及个人特长、个人意愿划分。个人序列一经确定一般不做调岗，确保每个人都能沿着一个专业方向发展。特殊情况由个人申请、接收单位同意、上一级领导批准。个人职位晋升由个人工作绩效、个人知识能力及个人工作态度三方面确定。

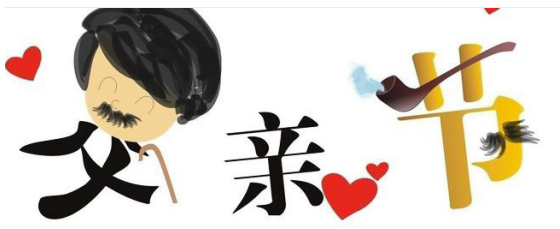
五、建立公司员工功勋制度。公司员工功勋制度旨在表彰对公司建立和发展做出突出贡献、参与公司重大事件并做出主要贡献、参与公司重大技术改造创新人员，同时也区别于各公司年度先进工作者。公司员工功勋少而精、按年度进行表彰，员工只要评上公司功勋只要员工未离开公司将享受终身荣誉。并在培训、

晋升、旅游、享受房屋福利、车辆福利等方面受到优先。

六、建立全集团统一的员工行为守则和员工违规违纪处罚办法。结合行为标准化工作，集团将制定全集团统一的员工行为守则。守则分管理者行为守则和员工行为守则，守则将涉及员工行为规范、安全规范、员工纪律等诸多方面。员工违规违纪处罚办法对应员工行为守则，对违规违纪行为作出处罚。处罚分警告、扣款、解除劳动合同等。

七、建立科学、务实、有效的工作方式和工作方法。为做好激励约束机制建设工作，首先要坚持自下而上和自上而下相结合的原则，既要谋局部更要谋全局；其次要坚持边跟踪、边总结、边推广的原则，成熟一项推一项，不急不躁有条不紊；三要坚持舆论引导，集团计划在《经营之窗》内设立“激励约束机制专刊”，介绍、推广各公司、各经营实体的好经验和好做法。

八、建立组织、加强领导。激励约束机制建设事关经营管理全局，事关员工切身利益，集团计划成立以董事长为组长、总裁为副组长、集团总裁助理、各公司总经理为成员的激励约束机制建设领导小组。小组下设激励约束机制建设办公室，总裁任主任，两个总裁助理为副主任，集团有关人员和各公司人力资源、稽核、企管等部门负责人为成员，领导小组实行例会制，办公室实行实地调研、媒介沟通和例会制度相结合的工作机制，确保上通下达，防止两张皮现象。同时，集团要求，各公司都要建立相应组织，坚持主要领导亲自谋划、亲自布置、亲自指导、亲自督导，职能部门全力以赴，把激励约束机制建设当做经营管理的首要工作来做，务求此战必胜。



世界上的第一个父亲节，1910 年诞生在美国，是由住在美国华盛顿州斯波坎 (Spokane) 的布鲁斯多德夫人 (Mrs. Dodd, Sonora Louise Smart Dodd) 倡导的，多德夫人的母亲在生育第六个孩子时，因难产而死。多德夫人的父亲威廉斯马特先生 (Mr. William Smart) 曾参加过南北战争，他在妻子过世后，独自一人在华盛顿州东部的一个乡下农场，承担起抚养、教育六个孩子的重任。多德夫人在家中排行老二，亦是家里唯一的女孩，女性的细心特质，让她更能体会父亲的辛劳，斯马特先生白天辛劳地工作，晚上回家还要照料家务与每一个孩子的生活，经过几十年的辛苦，儿女们终于长大成人，当子女们盼望能让斯马特先生好好安享晚年之际，斯马特先生却因多年的过度劳累于 1909 年辞世。1909 年斯马特先生辞世之年，当多德夫人

参加完教会的母亲节感恩礼拜后，她特别想念父亲，多德夫人心中明白，她的父亲在养育儿女过程中所付出的爱和艰辛，并不亚于任何一个母亲，多德夫人将她的感受告诉给教会的瑞马士牧师 (Rev. Rasmus)，希望能有一个特别的日子，纪念全天下伟大的父亲，她的这一想法得到了牧师的赞许，同时得到了各教会组织的支持，多德夫人随即写信向市长与州政府表达了自己的想法，并建议以她父亲的生日——每年的 6 月 5 日作为父亲节，斯波坎市市长与华盛顿州州长公开表示赞成，州政府采纳这一建议的同时，把节期改在 6 月的第三个星期日，

1910 年 6 月 19 日多德夫人所在的华盛顿州斯波坎市，举行了全世界的第一次父亲节庆祝活动，在差不多的时间里，美国各地其它城镇的人们也开始庆祝“父亲节”。

名家父爱感言

1. 拥有思想的瞬间，是幸福的；拥有感受的快意，是幸福的；拥有父爱也是幸福的。——台湾著名作家琼瑶
2. 恐惧时，父爱是一块踏脚的石；黑暗时，父爱是一盏照明的灯；枯竭时，父爱是一湾生命之水；努力时，父爱是精神上的支柱；成功时，父爱又是鼓励与警钟。——香港著名作家梁凤仪
3. 父爱，如大海般深沉而宽广。——国家总理温家宝
4. 父爱是沉默的，如果你感觉到了那就不是父爱了！——冰心