



人的价值大于物的价值 整体价值大于个体价值
顾客价值大于生产价值 社会价值大于企业价值

责任编辑：霍东凯
校 对：朱 冰

4

员工心声

2015 年终总结会议感想

集团融资中心 赵革

时光飞逝，2015 年已经过去，崭新的 2016 年已经向我们走来。今天融资服务部和综合管理中心的成员在集团领导的安排下召开了年终总结大会。会议中各成员围绕自己 2015 的工作情况，工作感想，工作建议和意见及 2016 年工作目标进行发言，最后领导总结指导，会议气氛融洽。

2015 年，对于融资工作来说是重要的一年，在这一年我们克服了重重困难，总结经验，扬长避短，完成了一项项领导安排的工作。但我们也有许多不足之处，会议中，王总指出：融资工作应不断的接收新思维、新知识、跟上公司的发展要求，在融资方面勇于创新，努力提升业务水平，提高问题分析能力、协调办事能力。对工作要有正确的心态和态度，把工作当成是一种乐趣，找到了工作的乐趣，才能尽自己最大的努力完成工作，才能懂得如何成功。2016 年我们将在领导正确引导和帮助下，使我们的工作能力更进一步提高。

赞中玻

朝阳氩气站 张红梅

中玻（朝阳）建凌源
凌源人们把心坎
工作就业有着落
经济繁荣当首先
全面推行标准化
管理制度更完善
问更远的目标与发展
以人为本，团结进取
领导用汗水和心血一心为凌源
全体员工，团结一心，肩并肩
节能降耗，开创新局面
愿中玻（朝阳）早日实现产值过亿关
一起打造美好幸福家园



年文化

小编开讲年文化

（一）

“爆竹声中一岁除，春风送暖入屠苏。千门万户瞳瞳日，总把新桃换旧符。”大地回暖，春节将至，一年一度的春节又要来了，小编这期就带大家了解一下中国传统中最隆重也最具特色的节日：春节。

春节，传统名称为新年、大年、新岁，但口头上又称度岁、庆新岁、过年。古时春节曾专指节气中的立春，也被视为一年的开始，后来改为农历正月初一开始为新年。“春节”起源于中国殷商时期年头岁尾的祭神祭祖活动（腊祭）。年的名称是从周朝开始的。年的时间到了西汉汉武帝时期，由司马迁建议把春节定在农历正月初一，一直延续到今天。春节称谓正式冠名是在辛亥革命胜利以后，明确将（农历的）年节称为“春节”。

春节文化是中国传统文化不可或缺的一部分，其绚烂的传统展示了中华民族五千年的文化沉淀。今天小编就给大家说说过年必不可少

（二）

春节将至，家家喜庆。我国关于春节的故事传说数不胜数，年兽的凶猛可怕大家都听说过，可下面这个故事大家可能就没了解过了。

传说为了治理人间，玉皇大帝派弥勒佛下凡。这事被如来佛知道了，心想：“我算佛主理，为什么不让我去呢？”于是就找玉皇大帝理论，玉帝无言以对，只好说：“商量商量吧。”借商量的空，玉帝便想了个解围的方。

他请来弥勒佛和如来佛，将两盆花放在二佛面前，说：“这两盆花二位各一盆，谁的花先开，谁就下凡管理人间。”如来佛心眼多，

励志篇

滴答摆一下

有这样一则寓言：一只新组装好的小钟放在两只旧钟当中。两只旧钟“滴答”、“滴答”一分一秒地走着。其中一只旧钟对小钟说：“来吧，你也该工作了。可是我有点担心，你走完 3300 万次后，恐怕便吃不消了。”“天哪！3300 万次。”小钟吃惊不已。“要我做这么大的事？办不到，办不到。”它非常失望的站着。另一只旧钟见了说：“别听他胡说八道，不用害怕，你只要每秒钟“滴答”摆一下就行了。”

“天下哪有这样简单的事！”小钟高兴地叫起来。“只要这样做，那便好极了，我现在就开始。”小钟很轻松地每秒钟“滴答”摆一

的习俗。

扫尘：“腊月二十四，掸尘扫房子”，按民间的说法：因“尘”与“陈”谐音，新春扫尘有“除陈布新”的涵义，这一习俗寄托着人们破旧立新的愿望和辞旧迎新的祈求。

吃年夜饭，是春节家家户户最热闹愉快的时候。人们既是享受满桌的佳肴盛饕，也是享受那份快乐的气氛。年夜饭的名堂很多，南北各地不同，有饺子、馄饨、长面、元宵等，而且各有讲究。

拜年，又称为“拜正”。初一一早，人们起床穿好新衣后，第一件事是自家对拜，往往是后辈先祝福长辈，然后长辈再给后辈祝以期望。

旧的一年即将在爆竹声中结束，新年一年也将在鞭炮声中迎来。年末之际，小编谨代表集团各位同仁祝大家新春快乐，也期望在新的一年里中集团可以蒸蒸日上，大家生活红红火火。

知道玉帝定偏向弥勒佛，于是他借弥勒佛合目谢恩的机会，悄悄地把两盆花换了位置。第二天，如来佛的花就开了，因此弥勒佛只管了一天人间，这天就是正月初一。传说弥勒佛心善，这天他让人们吃好穿好睡好，因而正月初一人们就欢欢喜喜，兴高彩烈的过了一天。后来，人们为了纪念弥勒佛，就把这初春之时，二佛交接的时刻称做“春节”。告诉你们一个秘密：就因为当初如来佛因偷换花盆留下了偷窃现象，所以人间才有了小偷小摸的事呢！

一念花开，一念成佛。春节的可贵在于它的短暂和美好，希望大家都能安安心乐过个平和年。

下，不知不觉中，一年过去了，它摆了 3300 万次。

在一个大目标面前，我们常常会因目标的遥远和艰辛感到气馁，甚至怀疑自己的能力。而在一个小目标面前，我们却往往会充满信心地完成。有些急功近利的人，一开始就给自己订下大目标，天长日久，当他发现目标离自己仍很远时，就常常自卑而放弃努力。其实，每一个大目标都可以分成无数个小目标，你实现了每个小目标，你认真真做好了每一件事，大目标也就离你不远了。如果你在为你的愿望和梦想感到悲观失望时，那你就读一遍关于那只小钟的寓言：走完 3300 万次的目标就是每秒钟“滴答”摆一下，道理竟是那么简单。

轻松一刻

1、一位年轻人过年去女朋友家见未来父母，见过之后老丈人很满意，就应请在家吃饭。左方家过年有个很别致的风俗，要用童子尿煮鸡蛋来招待客人。年轻人嫌恶心就从小不吃鸡蛋。老丈人热情的说：那你不吃鸡蛋喝点汤吧。

2、有个兄弟养了两只乌龟，喂食的时候总是喊：“来来来兄弟们吃饭了。”我就嘲笑他：“怎么还王八称兄弟？”他严肃的说：“我们是结拜兄弟，不来自同年同月生，但来自同年同月死。”

3、某天考试后，我考了 100 分，学霸也考了 100 分。跟学霸炫耀，学霸对我说：“你考 100 分是因为你的极限是 100 分；而我考 100 分是因为卷子只有 100 分。”无语挺噁。

4、五岁的儿子学习成绩不好，但我还是鼓励他，一次他一脸不高兴的说：“我不愿上学了，老师都说我是班上的捣屎棍，考试平均分都被我拉低了”。我鼓励他说：“老师是在夸你呢，你是捣屎棍，你想想，其他同学是什么？”儿子听了全脸一笑。为我的机智点赞。



安全玻璃集团

经营之窗

内部刊物 注意保存

总编：杨江魁

2016 年 1 月 26 日 星期二

2016 年第一期

总第 1 期

欢度春节

董事长新年贺词

羊随新风辞旧岁，猴节正气报新春！在辞旧迎新之际，我谨代表集团管理委员会，向全体员工致以新年真挚的祝福和问候，并向全体员工的家人们，致以最崇高的敬意和衷心的祝福！祝大家在新的一年里，身体健康、工作顺利、生活美满幸福！

2015 年在面临国民经济发展下行压力加大、玻璃行业产能过剩、环保治理和产业升级等诸多不利因素的情况下，集团上下共同努力、攻坚克难、奋力拼搏，生产经营取得了丰硕成果。这归功于集团管理委员会正确的决策，归功于各公司经营者的精细管理，归功于集团 3500 多名员工的付出与努力。

2016 年将是我们转型发展取得新成效的关键一年。我们要转变发展新观念、适应经济新形势、培育发展新优势，职业经理人制度要取得新突破、标准化建设要取得新飞跃、精细化管理要取得新进展、队伍建设要取得新提高。让我们在集团战略目标的指引下，举全体之力，聚万众之志，以更加只争朝夕的精神，发奋图强，实现我们新目标的伟大胜利。

新年新气象，我们迎来了《经营之窗》的破土而出。我们诚挚的希望她枝繁叶茂，繁花似锦，茁壮成长！

回首 2015，我们负重前行，感触颇多；展望 2016，我们任重道远，充满挑战。再次祝福大家新年快乐！

姚建龙

总裁创刊寄语

凯歌辞旧岁，骏猴迎新春。值此新春佳节之际，河北安全玻璃集团迎来了《经营之窗》的首刊。《经营之窗》的创办是集团在新的发展阶段中孕育出来的文化产物，是集团为各公司打造的相互沟通信息、交流经营管理经验和学习提高的平台，她的诞生具有重要的意义。

凡新办之刊物，必先开明宗旨，《经营之窗》也不例外。以传承企业文化，传播行业资讯为主旨。提供最新的行业动态，传播各公司最新要事要闻，引进与生产经营有关的先进管理方法、生产技术，为集团公司和企业发展出谋划策。宣传集团各公司经营业绩，反映员工工作、生活风貌，捕捉鲜活生动的典型事迹、经验和员工心声。

纵观当今全球经济的发展形势，我们越来越真切地感到外界的压力，知识经济的杠杆越来越深刻地影响着社会的每一个角落，新生的事物层出不穷，变化之快令人眼花缭乱。集团的发展要适应时代的脉搏，要紧跟时代发展的脚步，这就要求我们必须解放思想、增进交流、相互学习、不断提高，增强我们的核心竞争力。

《经营之窗》创刊了！希望各公司能够鼎力支持，积极配合，以宣传独特的经营之道、分享优秀的管理之法为企业加分，为集团添彩。期望倚借这一橱窗和平台，实现各公司资源共享，相互学习、共同发展。

预祝《经营之窗》创办成功！

杨江魁

创刊词

“两个黄鹂鸣翠柳，一行白鹭上青天。窗含西岭千秋雪，门泊东吴万里船。”通过一个小小的窗，作者看到的是初春时节万物复苏之美景，看到的是雄伟的岷山冰雪即将消融之胜景，看到的是舟船从东吴万里迢迢驶来之壮景。

窗虽小，但视野广，那是因为作者胸怀天下！窗，打开一扇窗，就能让你接受新空气、新能量；能让你看到新景象、新天地；就能让你得到新思想、新收获。

窗，打开一扇心灵的窗，你的天空就会阳光明媚，阴霾尽散，因为和煦春风来了；你就会乐于和别人交往，烦恼尽驱，因为知心朋友来了；你就会积极地投入到生活中去，困难尽消，因为必胜的勇气来了。

人如此，企业的发展亦然！

没有窗的企业，只能任由他人看自己，有了窗的企业能随时看他人；没有窗的企业，只能坐井观天，有了窗的企业豁然开朗；没有窗的企业，不知不足而懈怠，有了窗的企业知不足而奋进。

今天，《经营之窗》创刊了。她的宗旨是为集团的发展打开经营之窗！为各公司互鉴打开交流之窗！为员工进步打开学习之窗、友谊之窗！

窗，要紧盯潮流！当今时代，飞速发展，日新月异。创新求变，是企业发展进步的灵魂。在盛世巨变的浪潮中，《经营之窗》应时而生，滴水随涌。

窗，要紧扣主题！与企业共成长，是我们的愿望。创新体制机制、标准化建设、精细化管理、队伍建设，事事要落实、声声催人急！是你的职，也是他的事，更是我的责，天降大任舍我其谁？我们与企业同负使命，共尽绵薄。

窗，要紧建平台！信息共享、资源共享和技术共享，这是我们的理念。共享就需要借鉴，借鉴就需要交流，交流就需要平台。《经营之窗》就是一个平台，任你、我、他，舒心中之话，授经营之道，解管理之惑。瓦釜黄钟齐鸣，共奏振兴乐章。

窗，要紧求务实！坚持定位、把握导向、做出特色。《经营之窗》不求词藻华丽，但求朴实真挚；不求海阔天空，但求深知灼见；不求振臂云集，但求润物无声。路漫漫其修远兮，我们一步一个脚印。微言笃行，求真务实。苟日新，日日新，又日新。

从此，我们每月与您相见！是以告读者。

编辑部

联系电话：0319-8840301

联系人：刘婉

邮箱：JTJYZC@126.COM

贺新春 创新管理 气象新



人的价值大于物的价值
顾客价值大于生产价值

整体价值大于个体价值
社会价值大于企业价值

责任编辑：刘 婉
校 对：闫力萌

2



人的价值大于物的价值
顾客价值大于生产价值

整体价值大于个体价值
社会价值大于企业价值

责任编辑：闫力萌
校 对：刘 婉

3

董事长在 2016 年集团工作会议上的讲话摘编

2016 年河北安全玻璃集团工作会议于 1 月 17 日在沙河市安全实业有限公司举行。集团董事长姚建龙主持会议并作了重要讲话。董事长指出，面对经济发展的新形势，化解产能不断加速，要转变发展新观念，适应新形势发展需要。按照社会新要求品质 + 服务 + 创新的新要求来适应社会发展。

董事长指出，新形势下机遇与挑战并存，但机遇多于挑战。2016 年国家强调推进供给侧结构性改革，供给侧改革是适应和引领经济发展新常态的重大创新，是适应我国经济发展新常态的必然要求，中国经济进入全面转型调整的过程。淘汰落后、兼并重组，是化解过剩产能的主要渠道。随着国家放开二胎政策、推行户籍制度改革、推进农民工市民化等政策的实施，一定程度会带动和刺激购房需求，利好我们集团玻璃和门窗的销售。而成本的降低也将为企业转型升级、提升核心竞争力提供宽松的环境。

董事长强调，根据新形势，我们要依靠苦练内功，培育发展新优势来迎接挑战。在我们

集团今后的发展过程中一定要保持战略定力，要有逆周期思维。重点做好以下工作：在玻璃板块各项管理工作中，在内部成本上要革新挖潜、节能降耗、降低生产成本（包括各项费用）。在产品端要进行革新尝试，细分产品，细分客户，增加产品服务功能，提高附加值。在玻璃深加工门窗板块各项管理工作中要依靠信息化、数据化、智能化的新思维和新理念，完善产品营销、生产工艺、产品质量、产品创新研发、服务质量、原材料供应和财务管控七大标准化体系建设，结合互联网 + 模式，实现产品线上、线下完美结合，变被动承接为主动引导，又快又好推进门窗及深加工事业向前发展，为今后发展打下坚实的基础。

董事长强调，在新的形势下，我们必须培育新的竞争优势，依靠管理，依靠标准化、制度化来提升我们的核心竞争力。2016 年全集团公司将全面启动培训、交流工作，从经理—管理层—员工，层层推进，多渠道培养人才，提升团队整体素质，提高创新能力。2016 年，可以说是集团公司“制度年”和“标准化年”，

总裁在 2016 年集团工作会议上的讲话摘编

2016 年河北安全玻璃集团工作会议于 1 月 17 日在沙河市安全实业有限公司举行。集团总裁杨江魁在会上就 2015 年工作进行简要总结并对 2016 年工作进行重点安排。

杨总指出，2015 年集团工作取得了重要成绩，主要包括经济效益大幅度提高、资金紧张局面基本得到缓解、现代公司治理机制进一步完善以及标准化建设重新起步。这主要得益于三个方面的工作：一是面对新常态，集团高管层审时度势，实事求是的制定了“瘦身保主业、保生存”的阶段政策，收缩战线度寒冬，集中有效资源渡难关。二是集团管理层果断做出决策，以及相关重大战略性决定，实现了战略、业务和机构的回归。三是集团各公司积极响应、发奋工作，坚决贯彻落实集团的决策，圆满完成集团交给各公司的任务，涌现出一大批先进集体和优秀个人。

杨总指出，在肯定成绩的同时，我们也应该看到存在的问题。一是融资生态环境仍很脆弱。二是在建立创新实现技术提升、成本下降、产品更新的机制方面能力很弱。三是现代经营思想和经营理念树立的还不够牢，搏击市场的能力还不够强。

杨总强调，纵观 2016 年，总体经济形势应该趋稳向好。我们要在 2015 年“收缩战线度寒冬，集中资源保生存”的基础上，坚持“加强管理提效率，精细工作压成本”。

杨总指出，2016 年我们工作的指导思想是：进一步研究新常态、认识新常态、适应新常态，强管理、建制度、抓机遇、带队伍，提高核心竞争力，为实现企业持续健康长久发展奠定管理基础、制度基础和组织基础。

杨总指出，2016 年的主要工作任务，一是要加强管理、练好内功，努力打造属于我们公司自己的核心竞争力。集团管理委员会决定，2016 年开展“标准化建设年活动”，并制定了《河北安全集团标准化工作实施意见》，各公司要结合自身实际按照“领导重视、成立组织、方法得当”的思路全面开展标准化工作。同时，要眼睛向内，练好内功，向精细化管理要效益。

要转变观念，形成精细化管理的文化；要实施精细化管理，向成本控制要效益、向质量控制要效益、向内部机制要效益；要建立精细化的运作机制，完善精细化的管理制度，实施精细化的职能管理，通过精细化管理实现降费、提质、增效的经营管理目标。

二是要优化体制、转变机制，为公司实现可持续发展提供制度保障。今年要进一步深化授权管理制度，完善公司治理结构，进一步加快建立现代企业制度步伐。下大力气建立起规范、科学的人力资源管理与服务保障体系。要建立起规范、科学的岗位管理体系；要破旧立新，改革现行的收入分配、体制机制，树立“平均分配是最大不公平”的理念；要拓宽通道，建立人才内生机制，并积极探索和实践目标责任管理制度。自 2016 年起集团将率先在管理层实行目标责任管理制度；推行总经理月度目标管理；继续实行每月例会制度；每季召开一次经营形势分析会；逐步探索预算管理；尝试对各公司高级管理人员实行绩效考核。

三是要抢抓机遇、谋划长远，确保公司始

各公司要下工夫、下力气抓好制度化和标准化的建设，依靠制度化、标准化激发员工能动性，增强员工责任感和使命感。要实施总经理负责制，培养职业经理人，打造三级职业经理人队伍，提高我们的综合管理水平。各公司总经理要真正意义上肩负起总经理负责制下的责任和担当，对工作任务的布置和安排，要做好目标规划和分解，完善考核制度，做到有规划、有实施、有量化、有考核。同时，强化内部管理，提升核心竞争力。要做到加强成本核算和管理，提高盈利水平；多措并举实现玻璃、深加工及门窗两大板块同时发力；工作要有目标、有计划；服从上级指示，及时反馈有效信息，及时修正错误的指令。

在新的一年里，我们将深挖内功，脚踏实地，依靠玻璃和门窗两大主业，双向发力，以国家“十三五”为规划和供给侧结构性改革为契机，团结奋斗、扎实工作，实现我们新目标的伟大胜利。

编辑部

终站立在行业发展制高点。2016 年，机遇与挑战并存，抓住了是机遇，抓不住就是挑战。相对于我们集团，有走出去的机遇，有宏观政策的机遇，有行业重组整合的机遇，有降成本的机遇，有负债缩水的机遇。但有些机遇要求我们主动去抓，否则，机遇也会变成挑战。

杨总指出，要建立起鼓励创新、支持创新的机制体制。建立专门的组织，单列创新费用或建立创新基金，研究创新的途径和办法。抢抓机遇、谋划长远，确保公司始终站立在行业发展制高点。

四是要转变观念、抓好培训，建设三支队伍。努力建设一支理念先进、视野开阔、职业素养高、忠于职守的职业经理人队伍。要加强对现有高层和部分关键岗位上的中层管理者的培养和培训，一方面要组织他们走出去开阔视野，增长见识，转变观念；一方面要组织他们参加各种管理培训，增长专业知识，提高学识修养。同时，要重视对有知识、有理想、有能力的青年同志的培养，要给他们创造良好的成长环境，为他们设计多梯次的成长通道，让他们看到职业的发展前景和希望。

着力打造一支爱岗敬业、勤于钻研、技术精湛、熟悉流程，干一行爱一行的专业技术人员队伍。要尽快建立专业技术职位通道，允许专业技术人员的收入超过对应管理人员的水平。

着力打造一支脚踏实地、任劳任怨，不怕困难、吃苦耐劳、操作熟练、一丝不苟具有质量意识和协作精神的蓝领骨干队伍。要关心一线员工的生活。不仅要为一线员工创造舒适的工作环境，而且要注意保护员工身体健康。劳动保护费用要向一线倾斜，各种奖励政策要向一线员工倾斜，评先占比要向一线员工倾斜。

杨总最后强调，我们要在集团战略目标指引下，举全体之力，聚万众之志，强管理、建制度、抓机遇、带队伍，以更加只争朝夕的精神，发奋图强，奋力拼搏，努力确保公司健康持续永久发展！



编者按：在年度工作会上，杨士华总顾问的讲话令人印象深刻，他不仅精辟地分析了当前世界和我国的经济形势、发展态势和政策取向，而且指出了我们应有的思考、战略和对策，并语重心长地详细论述了对当前重点工作的看法和认识，对我们统一思想、统一行动具有极强的指导意义和现实意义。我们将陆续刊登总顾问的讲话。以飨读者。

为什么要强化“标准化”建设？

首先，“标准化”是什么？生产企业的“标准化”是指把企业在生产经营中需要统一的技术要求、生产要求和管理要求，形成文字标准，以文件的形式贯彻执行。这就包括了技术标准、管理标准和生产标准，涵盖了生产过程的各个环节和方方面面。使企业的整个运作和全体人员的状态“标准”、“有序”。使企业能够按照规定的成本和工时，生产出合格的产品。这方面，今天参会的各位管理者都是经验丰富的专家，试想，如果工作到处出错，工作杂乱无章，无头绪、或者环节太多，效率低下，或者生产现场作业工序随意变更，或者作业方法和条件因人而异，一定无法生产出品质均匀、符合规格的产品。而要达到预定的生产目标，“有标准”和“严格执行”就十分重要。这是大家都明白的道理。大家可以说，我们今天生产的产品是达标的，足以说明我们是有标准的。是的，没错。那么，为什么我们今天十分强调标准化建设，并把这项工作作为深化内功的重要方面

格言警句

每个人都是生活的路人甲，本篇格言仿出于电影《我是路人甲》台词，关于人生、梦想、现实、奋斗与努力。不愿失去勇气，我将灵魂附体。
1. 矛盾说：我从来不想，我只是在努力认识现实。
2. 戏剧家洪深说：我的梦想是明年吃苦的能力比今年更强。
3. 鲁迅说：人生最大的痛苦是梦醒了无路可走。
4. 苏格拉底说：人类的幸福和快乐在于奋斗，而最有价值的是为了理想而奋斗。



总顾问在 2016 年集团工作会议上的讲话摘编（一）

呢？这是因为：

一是“标准化”可以把企业内部各个生产环节长年累月积累的生产技术、经验用书面形式保存下来，防止流失和“私有化”。我们承认我们是有“标准”的，但这种“标准”并不是完全书面形式的，甚至是积累在个人脑袋里的。我们有没有因人员流失而经验技术跟着流失的问题？我们有没有同样的岗位、不同的人操作而出现结果不同的问题？我们有没有不同的师傅带出不同的徒弟的问题？我相信答案是肯定的。而要解决这些问题，我们就必须把生产中积累的经验和技术“标准化”，固定下来，形成书面文件，使个人知道多少，企业就知道多少。这样，即使老员工退休，也不至于将所有经验、应对问题的技巧全盘带走；新员工上岗也有规范性的“标准”学习和执行。

二是“标准化”可以为企业的职业化管理奠定基础，提升管理价值。职业化管理的目标，是使企业的整体运转“标准”“有序”。最终体现是各层管理者表现为职业行为，即能在合适的时间、合适的地点，用合适的方式说合适的话，办合适的事，做合适的决策；表现为全体员工的思想观念、知识技能和操作行为，能够符合职业要求的“规范”和“标准”。如果做到这种程度，职业化管理其实就是企业的核心竞争力，甚至是企业的生存法则。而这其中“标准化”是基础，没有“标准化”，就谈不上职业化管理。那些成功企业的管理经验是：职工潜能的发挥，需要职业化管理。一般而言，企业职工在没有标准参照执行和约束之下，通常只能发挥其潜能的 50-60%，而当有做事的标准和规范要求后，能达到潜能的 80-90%。如果

一个企业不但有各种标准，而且不同标准之间，标准的运用以及各项管理是系统的、有序的，即职业化管理形成体系的条件下，职工潜能可以发挥到最大，从而提升管理价值，产生最大效益。也就是说，企业的工作价值，等于个人能力乘以职业化程度。在个人潜能一定的条件下，企业整体价值和企业的职业化管理程度成正比。而标准化则是这个公式中重要的函数。

三是“标准化”是考核员工绩效的重要依据，是激发企业内生动力的重要因素。一个企业各项工作有标准，不但是建树职业化管理的重要内容，是培养员工职业精神的重要条件，而且是考核员工的基本依据。企业的标准，无论是技术标准、生产标准，还是管理标准，均是以方法、步骤、程序、质量、效率、产量、时间、进度、市场占有率、收入、支出、成本、效益等量化的事项为主的。因此，把各项标准作为相关岗位人员的考核依据，最能体现人的工作成效，是客观的、公正的考核参照物。它不同于定性的考核，因之也最有说服力并被员工认可。有了“标准”，企业就可以推行能量化、以效益为主的考核机制，在此基础上，再推行与考核结果挂钩的薪酬及奖金激励机制，把员工的业绩大小与报酬挂钩，就能更大程度上激励员工的工作热情和干劲，鞭策后进，约束消极怠工，为企业激活内生动力而发挥积极作用。

综上所述，“标准化”建设不但是企业生产合格产品的重要保证，而且是企业积累管理实力，提升管理价值，激发内生动力的重要基础。这正是我们公司一定要推进标准化建设的原因所在。

2016 年集团工作会议上的各组讨论内容摘编（一）

控制，过程控制的合理及精准可大大降低公司的运营成本。

3、落实管理责任，工作责任将其具体化、明确化，使管理者和员工管理到位、工作到位，进一步创造最大化的整体利益。

二、标准化工作的应如何开展。

1、各公司成立标准化委员会，并根据公司的组织架构成立若干标准化小组，各部门配备标准化兼职人员，建立标准化工作的组织机构，实现工作合理划分、逐层有效管理的工作模式，建立有效的工作交流平台。

2、各公司标准化小组对自己分管业务板块的标准化工作进行分析、梳理，将已有标准与实际工作进行符合性测试，通过符合性测试总结前期标准化工作取得的成绩，查找存在的不足，明确下一步工作的重点和努力方向。

3、宣传、培训，对员工进行标准化的宣传和培训，让员工了解到公司为什么要推行标准化、实行标准化。标准化推行目的是让员工工作有依据、行为有规范，在工作中减少工作漏洞，达到提升工作能力、提高工作效率、提高个人素养的目的。

4、定期召开标准化分析、讨论会议，对现阶段标准化的执行情况、存在的问题进行分析及商讨，制定整改计划及完成日期，部门管理

者及标准化员对标准化的执行情况进行调查、跟踪，确保标准化工作中出现的问题能够及时解决。

5、监督、考核，督促和检查所分管专业各部门标准化工作的开展情况，对标准化工作进行考核评价，总结经验、鼓励先进、鞭策落后，确保分管板块标准化工作顺利开展。

三、人才培养工作应如何开展。

1、加快完善薪酬制度。完善的薪酬激励机制是企业有效的管理途径，它可以更好的激发员工工作的热情和斗志。

2、着重开展培训工作。一方面可以提升一批管理者、技术人员的演讲水平，不仅可以提高自身的培训能力，还可以通过培训从而更扎实的巩固自身知识掌握程度。另一方面可以提升新员工的工作综合能力，通过接受培训，对工作职责、工作流程、工作内容等更加熟悉。

3、建立完善岗位晋升机制。科学设计以岗定薪、以绩取酬的薪酬管理体系，通过制定各岗位序列的职责定位和任职要求，明确岗位晋升的基本条件和标准。

