



专题报道

## 实施人才强企战略 有效推动集团的可持续发展

健全机制 加强领导      建立适应集团发展的人力资源管理体系  
 扎实工作努力开创人力资源工作新局面



◀ 国务委员陈至立一行到中国建材总院视察工作



▲ 中国建材集团董事长宋志平在迪拜中东大型推介会上致辞

◀ 敲响瑞泰科技上市的钟声

 巨石集团年产12万吨无碱玻纤池窑拉丝生产线项目  
**奠 基 典 礼**  
 Foundation Laying Ceremony Of 120,000 T/Y  
 E-Glass Fiber Production Line Of Jushi Group



▲ 全球规模最大12万吨无碱池窑在巨石集团奠基

## 突出重点 精心组织 稳步推进“四好”班子创建活动

■ 本刊评论员

■ 加强国有企业领导班子建设，开展“四好”领导班子创建活动，是党中央从提高党的执政能力、巩固党的执政基础的战略高度出发，对国有企业提出的普遍要求，也是中国建材集团公司贯彻落实科学发展观，加快改革和发展步伐，实现战略目标的一项重要措施。

■ 集团公司各单位党委认真贯彻落实中央和国资委党委关于在国有企业中开展“四好”领导班子创建活动的要求，按照集团公司党委的部署，制定了切实可行的创建方案，正在结合实际开展创建活动，做到突出重点，精心组织，稳步推进，取得了初步的效果，创造了好的经验。

■ 一是着力提高领导班子成员的政治素质和理论素养。认真抓好党委中心组理论学习，通过深入学习党的十六大和十六届三中、四中、五中全会精神，学习胡锦涛总书记在庆祝中国共产党成立85周年暨总结保持共产党员先进性教育活动大会上的讲话，坚持用邓小平理论和“三个代表”重要思想武装头脑，坚定理想信念，增强党性意识、大局意识，在思想上、政治上和行动上与党中央保持高度一致，不断提高政治理论素质和实践能力。

■ 二是把发展作为第一要务。树立科学发展观和正确业绩观，制定正确的发展战略，认真组织实施。深化改革和创新管理体制，狠抓管理，提高经济效益，全面完成经营指标，使国有资产保值增值，为国家为企业创造更多的利润，使广大员工得利益，与企业共发展。

■ 三是自觉维护团结。班子成员之间大事讲原则，小事讲风格，密切配合，形成合力。主要领导以身作则，率先垂范，时时处处严格要求自己，并以高超的领导艺术激发其他成员的内在潜力，调动大家的工作积极性。班子其他成员自觉维护、尊重主要领导权威，认真做好分管的工作，以出色的工作业绩支持主要领导工作。班子成员之间做到融洽相处，相互帮助，真心信任，形成团结和谐的局面。

■ 四是切实加强作风建设，继承和发扬三大作风。理论联系实际，说实话、办实事、求实效，力戒形式主义。坚持党的根本宗旨，密切联系群众，深入基层，深入群众，指导工作，解决问题，推动各项工作落实。牢记“两个务必”，艰苦奋斗，勤俭创业，保持清正廉洁的良好形象，严格遵守廉洁自律的各项规定，切实做到勤勉、务实、清廉。

■ 集团公司各级领导班子要结合创建活动前一阶段的情况，巩固已取得的成果，进一步明确创建活动的目标任务，重点在进一步加强组织领导，完善创建活动领导责任制，充分发挥党组织的政治核心作用，强化群众监督评价与督查制度，发挥领导班子整体功能，建立长效机制，全面提高经营业绩等方面取得实效，力争把各级领导班子建设成为政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好的“四好”班子，为集团公司的快速稳步发展提供坚强的组织保证。



编委会:

主任: 宋志平

副主任: 姚燕 郝振华

编委: (按姓氏笔划为序)

于广宽 卫锋 田野 邢宁

邢茂盛 付延圣 光照宇 同继锋

朱淑云 李阿颖 汪鸿 宋江涛

宋志平 宋春玲 宋淑英 张乃岭

张焰 罗峰宇 周国萍 郝振华

赵瑞福 姚燕 崔淑红 湛宪生

熊吉文 滕靖华

总编: 郝振华

主编: 熊吉文

副主编: 宋春玲

主办单位: 中国建筑材料集团公司

地址: 北京市海淀区紫竹院南路2号

邮编: 100044

电话: 010-88416688 转 6402, 6432

传真: 010-88413388

电子邮箱: SCL@CNBM.COM.CN

# 目 录 Contents

2006年第4期 (总28期)

## 卷首语

突出重点 精心组织 稳步推进“四好”班子创建活动 本刊评论员(1)

## 新闻速递

瑞泰科技在深圳证券交易所成功上市 汪 鸿(3)

中国建材集团迪拜一次签单出口40多亿元 熊 然(4)

重组沈矿沈重建北方重工 振兴东北老工业基地 罗峰宇(5)

全球规模最大12万吨无碱池窑在巨石集团奠基 董 波 朱惠顺(6)

抢占技术高点 领跑行业发展 中国建材报评论员(7)

## 工作动态

国务委员陈至立一行到中国建材总院视察工作(等85篇) (8)

## 人 物

顾真安 欧阳世翥 唐淳 包玮 (25)

## 专题报道

实施人才强企战略有效推动集团的可持续发展 宋志平(27)

健全机制 建立适应集团发展的人力资源管理体系 姚 燕(33)

加强领导 扎实工作努力开创人力资源工作新局面 郝振华(37)

加强人才资源开发 建设高素质人才队伍

——在中国建材集团人力资源工作会议上的讲话 侯建良(45)

开拓创新积极推进中央企业人才队伍建设

——在中国建材集团人力资源工作会议上的讲话 姜志刚(46)

依法规范劳动用工 促进企业持续发展

——在中国建材集团人力资源工作会议上的讲话 王 瑞(51)

## 项目简介

年产3万吨矿棉粒状棉/1.63万吨保温棉生产线技术开发 北新集团(53)

5000t/d以上规模新型干法水泥窑尾废气处理用袋式除尘器的研制 合肥院(54)

粉煤灰(重量比40%)高档装饰砖工艺技术与应用 西安院(54)

5000t/d窑尾用钢丝绳带提升机 合肥院(55)

## 研究与探索

浅谈工程设计企业向工程总承包企业过渡时的业务流程再造 赵 琪(56)

水泥类上市公司盈利能力分析 马培匡(60)

## 企业文化

中国人,你为什么不爱? 一名学员(65)

和谐企业的内容和特征分析 叶迎春 夏厚勋(66)

## 本期之星

一心扑在思想政治工作上

——记中央企业优秀党务工作者徐富选同志 唐启刚(69)

立足实际 注重实效 充分发挥企业党组织的政治核心作用 立 柱(70)

## 员工论坛

无悔的选择 史悦鸿(72)

## 文 苑

城市生存 王玉良(73)

## 信 息

关于联合开办“中央企业中帼风采”专栏的通知 (74)

封面: 瑞泰科技在深圳证券交易所成功上市

封二、封三: 交流与合作

封底: 七里山塘 (王毅 摄)



## 瑞泰科技在深圳证券交易所成功上市

8月23日,北京瑞泰高温材料科技股份有限公司发行的人民币普通股股票在深圳证券交易所成功上市交易,股票简称“瑞泰科技”,股票代码“002066”。瑞泰科技成为我国首家从事耐火材料生产、销售和研发的上市公司,并成为中国建材集团旗下控股的第四家上市公司。

中国建材工业协会会长张人为、国务院国资委监事会主席路耀华、中国建材集团公司董事长宋志平、总经理兼中国建材总院院长姚燕和湘潭市市长彭宪法等嘉宾出席上市仪式。张人为和瑞泰科技董事长曾大凡合力敲响了瑞泰科技上市的钟声。

瑞泰科技是由中国建筑材料科学研究总院为主要出资人,经原国家经贸委批准发起设立的,是国内规模较大、品种齐全的熔铸耐火材料专业生产企业。几年来,瑞泰科技秉承“诚

信赢得市场,科技创造未来”的经营理念,竞争优势不断提升,在国内中高档熔铸锆刚玉系列、熔铸氧化铝系列产品市场的占有率逐步得到提高,主营业务收入及利润总额呈持续增长态势。

瑞泰科技首次公开发行股票的申请是在2006年7月7日获得中国证监会发行审核委员会批准的,2006年7月26日取得中国证监会核准瑞泰科技首次公开发行股票的通知,同意瑞泰科技发行不超过1500万股人民币普通股股票,2006年8月9日网上定价发行,超额认购倍数1760倍,中签率0.0568%,瑞泰科技受到投资者的热烈追捧。

瑞泰科技将借助资本市场进一步做强做大,发挥技术优势,完善产品结构,增加附加值高的产品比重,利用品牌优势整合行业资源,进一步开拓国内外市场,努力发展成为世界一流的大型耐火材料制造商。(汪 鸥 报道)

# 中国建材集团 迪拜一次签单出口40多亿元

——中国建材集团在阿联酋举办中东商务推介会，签订合同金额逾5亿美元的日产6000吨水泥、日熔800吨浮法玻璃等7个大型项目出口，20多个中东及周边国家近200名客户云集，赞叹中国建材工业的巨大变化，宋志平、马建国、黄安中、彭寿、徐宁等主持和参加会议



9月16日，在阿联酋工商会、中国驻阿联酋大使馆、中国驻迪拜总领事馆等机构的支持与帮助下，中国建材集团在坐落于世界名城迪拜的君悦酒店（GRAND HYATT HOTEL）成功举办了盛况空前的中国建材集团中东大型推介会，并在会上签订了合同金额逾5亿美元（折合人民币40多亿元）的日产6000吨水泥、日熔800吨浮法玻璃等7个大型项目出口。来自阿联酋、沙特、巴林、约旦、卡塔尔等20多个中东及周边国家和地区的近200名客户云集迪拜，与中国建材集团企业代表团共商合作事宜，并盛赞中国建材工业的巨大变化。

中国建材集团董事长宋志平在推介会上致辞。他说，举办中国建材集团中东大型推介会，目的是感谢对中国建材集团给予支持和帮助的新

老朋友，并进一步深入介绍中国建材的相关技术和装备，及提供的各类建材产品。近年来，中国建材集团大力实施“国际化”的发展战略，加快国际化发展的脚步，积极开拓中东、东南亚、独联体、南亚和非洲五大市场，为其提供了大量成套技术和装备，已经成为世界瞩目的建材行业国际服务商。中国建材集团对中东地区市场的开拓由来已久。中东地区国家的经济快速发展，基础设施建设方兴未艾，其建筑行业有着广阔的发展前景。中国建材集团及下属企业与包括阿联酋、沙特、伊朗、阿曼在内的许多中东地区国家的企业建立了良好的合作关系。中国建材集团在为中东地区的众多业主和建筑商提供优质建材产品的同时，还为建材业同行提供工程设计及技术服务、设备供应和工程总承

包等各项服务。中国建材集团将致力于为快速发展阿联酋的建设服务，致力于为整个中东地区提供产品和技术服务。中国建材集团的国际化路线将是一条促进驻在国经济繁荣、与驻在国当地公司密切合作、与驻在国人民友好相处的和谐共赢的道路。

中国驻迪拜总领事馆经济商务室参赞张益军应邀出席推介会，并用阿拉伯语发表了热情洋溢的讲话。他说，本次推介会是中国建材集团与迪拜工商会合作举办的中国建材交易盛会。本次大会是在中阿两国政治、经济关系不断发展的大背景下举办的。中阿两国有着良好的传统友谊，两国建交22年来，友好关系得到不断地巩固和发展。尤其是近年来，中阿两国经贸关系发展十分迅速。2005年，中国对阿出口达到87亿美元，按照目前速度发展，双边贸易总额2006年有望达到140亿美元，其中，中国对阿出口将超过100亿美元。由于中国经济的飞速发展，及阿联酋经济的快速崛起，中阿两国的经贸合作仍具有十分巨大的潜力。阿联酋是中东地区的经济中心、贸易中心和转口中心，辐射的是周边15亿人口的大市场。作为中国建材行业“国家队”的中国建材集团凭借其实力打入阿联酋市场，就等于打开了通向中东和非洲市场的大门。

中国建材集团是一个具有战略眼光的企业。此次推介会看中的不仅是阿市场本身，而是看中了阿周边的广阔市场。张益军相信本次推介会将会为中阿企业创造更多的经贸合作机会，也必定会为提升中国与中东地区在建材产品、技术和成套装备等方面的贸易水平做出重要的贡献。他对中国建材集团为推介会所做的大量细致的有效工作予以赞扬，认为大会盛况空前，成果斐然。

迪拜水泥公司董事长兼总经理默罕默德到会致辞。他分析了中国水泥产业的发展状况，并向与会代表们介绍了他对中国建材集团的看法。他认为，中国建材集团是一个集生产制造和工程服务为一体的超大型企

业，他之所以选择与中国建材集团进行合作，主要是看中了中国建材良好的技术和周到的服务及有竞争力的价格。他相信，随着中东经济建设的蓬勃发展，中国建材集团在中东地区一定会大有作为，他预祝中国建材集团在中东地区的成功。

推介会上，包括沙特日熔800吨浮法玻璃项目、苏丹日熔350吨浮法玻璃项目在内的涉及大型水泥、玻璃、新型建材等7个大型项目进行了签约，合同总额逾5亿美元。据悉，中国建材集团在为中东地区的众多业主和建筑商提供优质建材产品的同时，已为当地建材业同行提供了包括沙特阿拉伯纳季兰日产6000吨水泥项目在内的多个大型项目的工程设

计及技术服务、设备供应和工程总承包等各项服务。

推介会由中国建材集团副总经理马建国主持，中建材进出口公司总经理黄安中、中国建材国际工程有限公司董事长兼总经理彭寿、合肥水泥研究设计院院长徐宁等中国建材集团公司及集团所属有关企业有关领导组成代表团到会推介项目，并与中东地区企业进行了直接交流，共同为促进中国与阿拉伯国家与地区建材行业企业的合作发展而努力。

推介会期间，宋志平一行受到沙特王子的接见，接受了当地新闻媒体的采访，拜会了迪拜建筑协会、迪拜商会，并前往阿联酋首都阿布扎比进行考察。（熊然报道）

## 重组沈矿沈重建北方重工 振兴东北老工业基地

——辽宁省省长张文岳就重组与张人为、宋志平一行会晤

2006年9月11日，辽宁省省长张文岳、秘书长冯韧在辽宁友谊宾馆贵宾厅与中国建材协会会长张人为、中国建材集团董事长宋志平一行进行了亲切会晤。

张文岳省长对张人为会长、宋志平董事长一行表示欢迎和感谢。张省长表示，在全国振兴辽宁老工业基地进程中，热烈欢迎中国建材集团这样的中央大型企业来到辽宁共同促进老工业基地发展。张文岳省长指出，中国建材重组沈矿、沈重建北方重工这一大型装备集团，完全符合省里振兴老工业基地的战略和思路。沈重集团、沈矿集团这种关系到国计民生的大型企业，依靠中央国有大型企业的重组、收购共同发展，是具有重大战略意义的选择。张省长同时要求辽宁省分管改革发



展的刘国强副省长尽快落实具体合作事宜，确保重组各项工作顺利进行。

张人为会长表示，沈矿集团是我国重型矿山机械制造业的大型骨干企业，是以洗选设备和运输设备为主业的多元化经营的企业集团，具有良好的大型机电装备制造技术优势。沈重集团是新中国成立后改建的第一个重型机器厂，被誉为中国机械工业的“摇篮”，是我国最具实力的重型机器制造企业之一，有强

大的加工能力和设计能力。加强中央企业与地方企业的合作，必将对振兴东北老工业基地，发展沈阳市经济，以及企业自身的做大做强产生积极、深远的影响。

宋志平董事长表示北方重工的重组是辽宁省政府锐意改革，振兴老工业基地的重大举措，也是中国建材集团打造成装备制造生产基地实施国际化的重大战略步骤。中国建材集团将充分发挥自身在研发和国际贸易、资本运作等方面的优势，在2-4年内，将北方重工打造成为具有国际先进水平的国内一流的大型装备制造企业集团，成为面向国内、国际市场的大型成套装备供应商。

中国建材协会秘书长孙铁石、中国复合材料集团有限公司总经理张定金一同参加了会见。（罗峰宇报道）

# 全球规模最大12万吨 无碱池窑在巨石集团奠基

全线自主设计，工艺、技术、质量实现新的跨越。宋志平、曹江林、张毓强、谢镇江、王洪涛、陈越强、费建文、郭朝民等嘉宾出席奠基典礼。巨石九江公司年产3万吨无碱玻纤池窑拉丝生产线、巨石成都公司年产4万吨中碱玻纤池窑拉丝生产线相继投产

中国建材集团旗下的中国玻纤巨石集团近日喜事连连:8月20日,中国玻纤巨石集团举行隆重仪式,为巨石集团桐乡基地年产12万吨无碱玻纤池窑拉丝生产线项目奠基。紧接着,8月21日、8月23日,巨石九江公司年产3万吨无碱玻纤池窑拉丝生产线、巨石成都公司年产4万吨中碱玻纤池窑拉丝生产线相继投产。

中国建筑材料集团公司董事长宋志平,中国建材股份有限公司总裁、中国玻纤股份有限公司董事长曹江林,中国玻纤股份有限公司总裁、巨石集团董事长兼总裁张毓强,中国建材报社社长谢镇江,中共嘉兴市委常委、常务副市长王洪涛,中共桐乡市委书记、市人大主任陈越强,中共桐乡市委副书记、市长费建文,中国建筑材料集团公司副总经理郭朝民等出席了12万吨无碱池窑拉丝生产线的奠基典礼。

据了解,这条全球规模最大的无碱玻纤池窑拉丝生产线由巨石自行设计,具有自主知识产权,生产线总投资达11亿元,预计8个月时间建成。

这条生产线的建设既是巨石集团玻纤生产能力的再扩大,也是产品生产技术的、质量的再提高。生产线将集成采用国际一流技术,具有领跑世界玻璃纤维工业发展的样板意义,采用超大玻纤池窑可以大大提高窑炉热焙效率,降低单位产品生产能源消耗;采用高流量三分拉工艺,大大提高了生产效率;采用高精度漏板控制技术,进一步提高

了产品质量;采用纤维直接短切工艺,简化了生产工序,同时可以节省能源消耗,提高生产效率,大大扩展产品的适用范围。所有这些都是巨石集团勇于挑战、不断创新的结晶。

随着巨石集团年产12万吨无碱玻纤池窑拉丝生产线项目的奠基,原定2010年前建设完成桐乡30万吨玻纤工业基地的目标将提前3年实现。据此,巨石集团制定了新的战略目标:到2010年,完成桐乡50万吨玻纤工业基地建设,中部九江、西部成都两地完成20万吨玻纤工业基地建设,玻纤生产总规模达到70万吨,产值达到或超过百亿元,跻身玻纤工业“世界两强”。

8月21日投产的巨石集团九江公司年产3万吨环保型无碱玻纤池窑拉丝生产线,总投资3亿元,是该公司的三期工程。这条生产线由巨石集团自行设计,全部应用巨石废丝回用专利技术,生产线竣工投产,使巨石九江公司玻纤总产能超过了7.5万吨,同时,新线投产也使巨石九江公司在清洁生产 and 建设节约型社会方面跨出了一大步。

巨石集团成都公司年产4万吨中碱玻纤池窑拉丝生产线8月23日投产,是全球规模最大、技术一流的生产线,总投资4亿元,采用巨石集团发明专利,由巨石集团自行设计,自6月26日这条生产线112块漏板全部启动进入试生产后,在短短20天时间就实现了达产达标。同时,这也使巨石成都公司达到年产8万吨的玻纤生产能力。

(中国建材报记者董波 特约记者朱惠顺报道)



**任**何伟大理想的实现,都是由细小的数字累积而成的。

继今年3月中国建材集团旗下的中国玻纤巨石集团建设的世界最大规模的年产10万吨无碱玻纤池窑拉丝生产线投产达标后,又一条规模更大的年产12万吨无碱玻纤池窑拉丝生产线近日又在桐乡奠基,至此,巨石集团2010年前建设完成桐乡30万吨玻纤工业基地的目标将提前3年实现。“世界玻纤看中国,中国玻纤看桐乡”,这句流传于国际玻纤业界的预言,正在以惊人的速度变成现实。

时间里,巨石集团就针对新老客户的需求,开发了能适应高速喷射要求的机械手用喷射纱。此外,还开发了无碱纺织专用EDR纱、GMT用无碱无捻粗纱、膨体用EDR纱等产品。新生产线采用直接短切新工艺后产品的质量将更好、适用范围更广、市场竞争力更强。

作为中国玻纤行业发展的引领者,巨石集团的技术创新和技术进步带有鲜明的“中国烙印”:从2000年第一条年产1.6万吨无碱玻纤池窑拉丝生产线,到今年3月投产运行的年产10万吨无碱玻纤池窑拉丝生产

## 抢占技术高点 领跑行业发展

中国建材报评论员

这些项目的建设投产,就规模而言,并不是对企业产能的简单复制和放大。巨石集团10万吨无碱池窑就在消化吸收、创新提高的基础上,集成和应用了纯氧燃烧等国际前沿技术,以及大漏板多分拉多分束、在线短切、自动物流输送等一流技术,具有生产高效、资源节约、环境友好的显著特征。这条生产线投产标志着巨石集团已经完全拥有了设计、施工、安装、调试、投产超大型无碱玻纤池窑拉丝生产线的技术能力和掌控能力。

就技术而言,并不是对生产工艺的简单复制和移植。在新的年产12万吨无碱玻纤池窑拉丝生产线上,巨石集团将采用超大玻纤池窑,可以大大提高窑炉热效率,降低单位产品能源消耗;采用高流量三分拉工艺,大大提高生产效率;采用高精度漏板控制技术,进一步提高产品质量;采用纤维直接短切工艺,简化生产工序,同时可以节省能源消耗,提高生产效率,大大扩展产品的适用范围。这一切,都充分显示巨石集团在掌握一流技术、赶超世界先进水平、不断技术创新、不断增加技术储备等方面的扎实基础和雄厚实力。

就市场而言,也不是对现有合作伙伴的简单复制和巩固。仅仅在过去的1年多

线,巨石集团创新应用了一大批具有自主知识产权并达到世界一流水平的“核心技术”,如“万吨级无碱玻纤池窑拉丝生产线全套技术”、“万吨级中碱玻纤池窑拉丝生产线全套技术”、“玻纤度丝池窑拉丝生产技术”、“大漏板技术”、“专有浸润剂技术”等,使企业形成了较强的核心竞争能力。

难能可贵的是,在巨石集团的海外合作伙伴和竞争对手眼里,巨石的发展已经成为一个传奇,一部史诗,一个观察和认识中国社会与经济发展的缩影。巨石的产品质量、服务能力、发展潜能、企业文化和行业地位都是吸引成熟的消费者,特别是海外客户的重要因素。事实表明,选择产品并不完全取决于价格,而是诸多因素综合评价的结果。有形产品有时还是无形的故事、传说、想象和情感的载体,这就好像在星巴克品味咖啡,消费的不仅仅是浓郁的香味,还有那浓郁的香味中弥漫出的闲逸的故事。与巨石集团的合作,消费的不仅仅是绵延不绝的丝线,还有那绵延不绝丝线中显现出的创业情怀、惊人胆略、创新精神和无穷智慧。

由此而言,巨石集团已经站在一个全新的战略制高点上,具备了领跑世界玻璃纤维工业发展的技术实力和文化动力。



### ■ 国务委员陈至立一行到中国建材总院视察工作

7月24日,国务委员陈至立在全国政协副主席、中国工程院院长徐匡迪,国务院副秘书长陈进玉,科技部副部长李学勇,国务院国资委副主任邵宁陪同下,到中国建筑材料科学研究总院视察工作。陈至立听取了中国建材集团总经理兼中国建材总院院长姚燕关于总院情况的汇报,并做出重要指示。国务院办公厅秘书三局局长张崇和、副局长周异决等同志陪同视察。中国建材集团公司董事长宋志平,中国建材总院顾问、中国工程院院士顾真安,中国建材总院党委书记王益民以及总院全体院领导接待了来宾。

宋志平简要介绍了中国建材集团改革发展情况,以及中国建材集团因与中国建材总院实施战略重组而成为科技先导型企业的战略定位和发展思路。

姚燕详细汇报了中国建材总院改制改革发展情况、科技创新成果以及今后的发展思路。

前来视察的领导对中国建材总院所取得的成绩,在新时期的战略定位和重组模式表示了充分肯定,并对中国建材总院在贯彻落实国家中长期科技发展规划纲要、加强自主创新能力建设等方面提出了希望,并给予重要指示。

陈至立认为整合集团科技资源组建成立中国建材总院,是转制院所改革和发展多种模式中最适合“企业为主体,产学研相结合形成技术创新体系”、能够充分发挥技术创新作用的一种发展模式。

李学勇指出中国建材院在20多年的科技体制改革发展过程中,为国民经济建设和国防建设做出了贡献,转制为科技型企业 and 组建成立总院是其自身改革发展的两个重要战略步骤,希望中国建材总院今后在改革发展中不断进步并做出新的成就。

邵宁认为中国建材集团在中央企业中不算大,但是这几年市场表现最好,发展势头非常好。中国建材院重组进入中国建材集团一年多来,呈现出双赢和互补的效果,重组之后联合集团所属科研设计单位,组建成立总院,整合科技资源,成为集团的研发基地,将产生更为突出和明显的效果。他同时希望中国建材总院在自身获得发展的同时,不断提升为国家和行业服务的水平。

陈进玉认为中国建材总院在新时期的战略定位符合国家科技大会和国家创新体系建设的方向,并已在企业为主体、产学研相结合打造技术创新体系方面迈出实质性步伐。希望中国建材集团根据新形势新任务的要求,加大对中国建材总院的支持力度。

宋志平和姚燕均表示一定不辜负领导的期望,全力以赴引领中国建材集

团和中国建材总院向前发展,为建设节约型社会和创新型国家做出应有的贡献。

陈至立一行还饶有兴致地参观了中国建材总院部分实验室和展室。

### ■ 张人为会长、宋志平董事长考察中国科学院金属研究所

9月11日,中国建材协会会长张人为、中国建材集团董事长宋志平在中国复合材料集团有限公司总经理张定金和沈阳市科技局孙猛副局长陪同下,考察了中国科学院金属研究所,并视察了中国复材下属的中复科金气瓶公司。

中科院金属研究所副所长韩恩厚代表卢柯所长对张人为会长、宋志平董事长的到来表示热烈欢迎。韩恩厚副所长向来宾介绍了金属所的发展历程,并陪同参观了科研成果展示室。金属所是中科院建国后创建的第一个研究所,经过半个世纪的努力,已成为中国材料科学与工程研究的重要基地,在海内外享有盛名。

张会长和宋董事长一行参观了高温合金、钛合金、贮氧材料、碳材料及复合材料方面的科研成果,特别是对高硬、高强刀具材料、纳米材料及复合材料表示出浓厚兴趣。宋董事长指出,中国建材在沈阳组建中北重工过程中,与金属所有更大的合作机会。希望中国建材同金属所能够在现有合作基础上进一步加强合作,拓展合作范围。

在考察了金属所后,张会长、宋



董事长一行视察了中复科金气瓶公司,并看望了中复连众派驻在此的工作人员。中复科金江晓东总经理向领导介绍了气瓶公司蓬勃发展的状况和发展规划,宋志平董事长对此发展模式进行了充分肯定,希望中国复材能够把握住产业发展的良机,将中复科金打造成为中国最大的气瓶生产厂家。

## ■ 雷前治、宋志平赴徐州、枣庄考察

7月2-3日,中国建材工业协会副会长、中国水泥协会会长雷前治,集团公司董事长宋志平,中国建材股份有限公司总裁曹江林一行到徐州、枣庄考察。

7月2日上午,宋志平、曹江林到徐州看望了中联巨龙干部员工,下午陪同雷前治视察了枣庄鲁宏。他们对两家企业上半年取得的成绩给予肯定,并希望进一步加强公司治理,下半年取得更好的业绩。宋志平还针对企业实际情况,提出了要树立信心、艰苦奋斗、精细管理、创造绩效四点具体要求。

7月3日,雷前治一行在枣庄市市委书记马金忠、副市长吴承鉴等领导陪同下,实地考察了泉兴水泥有限公司等当地企业。在与当地政府部门和企业的座谈中,宋志平说,中国建材集团与枣庄市建有良好的合作关系,希望通过加强双方的合作,把当地水泥产业做大做强,进一步增强现有企业的竞争力和经济效益。雷前治介绍了水泥行业的发展形势,认为中国建材集团在淮海经济区水泥行业确立了规模领先的地位,枣庄市拥有丰富的资源,双方的合作对于推动当地水泥产业整合和发展具有非常积极的促进作用。

## ■ 宋志平应邀在央企高管人员培训班上讲课

7月18日,应国资委企干局的邀请,集团公司董事长宋志平作为央企领导人代表,在国资委中央企业公开招聘高级经营管理人员培训班上作了题为“中央企业的特点和运作机制”的专题讲座。国资委近三年来在国内外公开招聘的中央企业高级管理人员和委机关有关人员100余人参加了培训。

在讲座中,宋志平结合中国建材集团发展壮大的实践,归纳了央企历史沿革与改革发展的情况,并着重讲述了母子公司的管理重点与职责分工、企业治理、资源获取和资金运作等方面的内容。整个讲座,理论结合实际,案例生动,内容丰富,受到全体学员的欢迎。

## ■ 江苏省省委书记李源潮视察中复连众

8月17日,江苏省委书记李源潮视察了连云港中复连众复合材料集团有限公司。

在听取了中复连众董事长任桂芳关于中国复材在风力发电叶片项目上的战略构想及进展情况后,李源潮参观了叶片的成品及半成品,询问了与产品相关的运输、安装等一系列问题,对中复连众紧跟国家产业政策,大力发展可再生能源的配套产品表示赞赏。他说,风力发电叶片项目有良好的经济和社会效益,中复连众一定要抓住机遇,全力打造叶片制造的龙头企业。当得知中复连众经过改制,从地方企业变更为中国建材的下属公司时,他对这种企业发展的模式给予了充分肯定,认为地方企业与中央的政策及资源对接有利于加快经济的发展。



## ■ 江苏省省长梁保华视察中复连众

7月21日,正在连云港市参加苏北工作会议的江苏省省长梁保华率团近三十人视察连云港中复连众复合材料集团有限公司,重点考察了风机叶片项目。

中复连众董事长任桂芳向梁省长一行简要介绍了风力机叶片及风力发电在国内、国际的发展现状及公司在此项目上的最新进展。梁省长仔细询问了产品的性能参数及结构状况,并饶有兴趣的在半成品车间观看了叶片的内部结构。同时梁省长也询问了新产品的开发及当地的产业配套情况,任桂芳一一做了介绍,并对省市领导对中复连众叶片项目的支持和帮助表示谢意。

连云港市委书记王建华、市长刘永忠、市委常委郝同福及开发区管委会主任唐国海等陪同参观。

## ■ 宋志平与辽宁省副省长许卫国亲切会晤

8月17-18日,中国建材集团公司董事长宋志平一行走访辽宁省企业期间,与辽宁省常务副省长许卫国亲切会晤。集团公司副总经济师邢宁、陈东林参加了会见。

宋志平详细介绍了中国建材集团的资产规模、主营业务、经营理念等情况。他说,通过此前的合作,中国建材集团对辽宁省的政治、经济、人文环境有了更深入的了解,希望进一步加强合作,在“五点一线”沿海

经济带建设一个“中国建材工业园”。主要由中国建材集团负责开发，并负责引进国际一流的跨国公司，共同建设一个现代化、高档次、外向型的新型建材工业基地。

许卫国对中国建材集团正在推进的重组沈重、沈矿和成立中北重工的项目给予充分肯定，并对建设“中国建材工业园”的设想表示赞许和支持。他说，辽宁省作为传统的重工业大省，“中国建材工业园”的建设，可以有效地调节轻重工业的比例，改善辽宁省的工业产业结构，并促进辽宁省对环保、节能、安全的新型建筑材料的应用，是个一举两得、多方共赢的项目，省政府一定全力支持，争取尽快建成。

### ■ 宋志平与沈阳市市委书记陈政高会晤

7月25日，中国建材集团公司董事长宋志平与沈阳市市委书记陈政高在沈阳市会晤，双方就北方重工股份有限公司的组建和运作进行了深入探讨。陈政高指出，北方重工作为沈重集团和沈矿集团共同构筑的对外平台，一定要做强做实，并尽快实现香港主板上市。宋志平特别介绍了目前与投资银行方面沟通与合作的进展情况，以及对北方重工业务、人员和效益等的具体要求。

沈阳市副市长王英、沈阳市铁西区副区长李松林、沈矿集团公司董事长杨广林、沈重集团公司董事长王铁锋、中国建材集团公司副总经济师那宁参加了会见。

### ■ 商务部援外司副司长赛旦霞一行考察集团公司所属企业

7月18日，商务部援外司副司长赛旦霞一行四人，在集团公司总经理兼中国建材总院院长姚燕、副总

经理马建国的陪同下，到集团公司所属北新建材（集团）有限公司、中国建筑材料科学研究总院进行考察。

赛旦霞一行听取了两家单位近两年来在援外工作中所做的工作和取得的成绩，实地参观了北新的轻型房屋、配套产品以及总院的科技展示中心。商务部的领导充分肯定了两家单位及中国建材集团公司所具备的条件和所做的工作，并一致认为此次考察增进了政府部门和企业之间的相互了解，对推进今后工作将起到十分积极的作用。

### ■ 常州市领导视察常州复合材料基地



7月27-31日，中共常州市委书记范燕青、常务副市长俞志平、副市长韩九云先后到常州复合材料基地视察。在听取了园区及项目建设情况后，范燕青对项目建设的进度表示满意。他还详细了解了企业与

美国佳斯迈威等国际著名公司合作进展情况，当得知正与佳斯迈威高级代表团洽谈时，连声说好，并希望能全力以赴，争取早日合作成功。常州市领导表示，常州市委、市政府将全力支持复合材料基地建设。

### ■ 宋志平出访日本

7月10-16日，应新日本制铁株式会社社长三村明夫等之邀，集团公司董事长宋志平分别访问了新日铁、三菱商事、丰田房屋等公司，并受到了各公司的热情接待和高度重视。三菱商事驻华总代表武田胜年专程前往日本陪同访问。

访问期间，宋志平分别会见了新日铁三村社长、宗冈副社长、今久保常务，三菱商事矢野雅英常务执行役員，丰田房屋清水哲太会长、森冈常务等公司领导人，向各公司介绍了中国建材集团近期发展情况和北新房屋所取得的业绩，并就下一步合作与各公司交换了意见。

此次受访的三家公司均为北新房屋合资公司投资方。三家公司都对中



建材集团的健康快速发展给予了高度评价，并表示对北新房屋的下一步发展充满信心和期望。

期间，宋志平还参观了三个薄板钢骨住宅建设施工现场。

## ■ 宋志平与国家开发银行副行长王益亲切会晤

8月11日,中国建材集团公司董事长宋志平与国家开发银行副行长王益亲切会晤。双方就进一步加强合作,推动辽宁省“五点一线”沿海经济带的发展等问题进行了充分交流。

宋志平表示,中国建材集团将充分发挥自身优势,在“五点一线”地区建设一个占地面积约10平方公里、国内规模最大、范围最全的建材工业基地,同时引进一批国际高端建材厂商,把工业园办成国际一流水平。他还介绍了中国建材集团重组沈矿、沈重并组建中北重工股份有限公司的进展情况。王益表示,开行作为开发性金融机构,愿意与中国建材集团建立长期战略合作伙伴关系。开行积极支持中北重工重组的相关工作,并提供必要的帮助。

参加会见的有集团公司总经理助理周国萍,副总经济师邢宁、陈东林;开行投资业务局局长迟建新。

## ■ 万科集团董事长王石参观北新并商洽合作

8月3日,万科集团董事长王石一行6人到北新参观考察。中国建筑材料集团公司董事长宋志平、中国建材股份有限公司总裁曹江林参加了此次考察。

在会谈中,宋志平向来宾介绍了中国建材集团及北新集团、北新建材、北新房屋的发展情况。王石对中国建材集团立足建材行业、围绕集团主业,投资并购、整合资源,实现了稳健而快速的发展,表示由衷钦佩和赞同。双方就目前房地产宏观调控与住宅产业化等内容进行了充分地交流。一致认为住宅产业化是北新和万科坚定不移的发展方向,现在国家建设部提出大力推广和发展节能节地型住宅建筑,给建材企

业和房地产开发企业提出了挑战,也创造了良机。围绕这一市场亮点,无论是在住宅产品还是工业化住宅制造方面,万科与北新都优势互补,互为促进,合作前景无限广阔。

会谈后,王石一行兴致勃勃地参观了北新建材涂料厂、石膏板厂、暖气片厂、门窗展厅、北新房屋工厂和样板房。王石对北新的生产经营管理、高自动化的生产线、良好的工厂环境以及北新技术创新体系给予了高度评价。他说,北新是中国建材集团的一部分,从北新的经营管理情况就可以看出中国建材集团是一个管理非常规范、非常有实力的大型国有企业,万科对与中国建材集团、与北新的合作充满信心。在参观北新房屋样板房时,王石董事长在留言簿上欣然题辞“北新建材城市之光”。

北新集团总经理崔丽君,北新建材总经理王兵和北新房屋总经理刘贵平参加了会谈和接待。



## ■ 宋志平与常州市市委书记范燕青会晤

8月8-9日,中国建材集团公司董事长宋志平,副总经理马建国视察常州复合材料基地。视察期间,宋志平与常州市市委书记范燕青进行了亲切会晤。

在施工现场,宋志平亲切慰问了块状地板现场设备安装人员,听取了中复丽宝董事长沈亚平关于园区建设情况的汇报,对项目建设进度、金邦板实挂效果给予了充分肯定。他指出,金邦板市场潜力很大,要尽快推广,增加产能,形成新的增长点。中复丽宝第要争创品牌,加快与世界行业前三名合资合作步伐,尽快落实后续项目建设,真正成为中国乃至亚洲的“铺地专家”。

常州市委书记范燕青对宋志平到常视察表示热烈欢迎,对中国建材集团支持常州产业发展表示衷心感谢。宋志平说,常州复合材料基地建设将紧盯世界行业前三名,加快与美国佳斯迈威、法国得嘉公司合资合作步伐,引进先进技术与装备,建设常州佳斯迈威亚太制造中心和新型铺地材料工业园,范燕青对此表示高度赞赏。双方还就战略合作相关事宜进行了深入探讨。宋志平提出,希望充分整合常州相关产业资源,优势互补,以复合材料基地为核心,尽早进入资本市场,构筑融资平台,尽快把企业做强做大。范燕青表示,常州市委市政府将全力支持中国建材集团在常州的战略重组,并当场指示解决了与佳斯迈威公司合作用地等相关事项。

常州市委常委兼市委秘书长戴源、副市长王正平、钟楼区区长金建勇,北新建材总经理王兵等陪同会见。

## ■ 集团公司领导视察常州复合材料基地

8月8-9日,中国建材集团公司董事长、党委书记宋志平,副总经理马建国在中国复材副总经理、中复丽宝董事长、总经理沈亚平的陪同下,视察

了常州复合材料基地。

受中国建材股份副总裁、中国复材董事长、总经理张定金的委托，沈亚平在施工现场，向集团公司领导详细汇报了园区及一期项目建设情况，宋志平董事长对园区及项目建设进度表示满意，对联合车间金邦板安装效果给予了充分肯定，明确指出，金邦板市场潜力很大，要尽快推广，增加产能，形成新的增长点。宋志平董事长还亲切慰问了块状地板现场设备安装施工人员，他反复嘱咐，一定要安全文明施工，抓好施工质量，改造提升施工工艺，确保9月份竣工投产。

在视察中，宋志平董事长强调，中复丽宝第要争创“丽宝第”知名品牌，要加快与世界行业前三名的合资合作步伐，尽快落实4米宽幅高档弹性卷材地板等后续项目建设，真正成为中国乃至亚洲的“铺地专家”；经营战略要有原则立场（质量上上、价格中上、服务至上），要树立独特的经营新理念、新思路；要主动赢得地方政府的支持，最大限度整合地方相关产业链资源，争取



尽早进入资本市场，尽快形成新的利润增长点。宋志平董事长最后表示，集团和中国建材股份将全力支持复合材料基地建设。

钟楼区区长金建勇、常务副区长胡克幸、钟楼经济开发区党工委书记钟建堂、北新建材股份公司总经理王兵、副总经理梁保卫等陪同视察。

## 宋志平出席第五届中国国际住宅产业博览会

8月17日，第五届中国国际住宅产业博览会在北京展览馆隆重开幕。中国建材集团公司董事长宋志平出席开幕式，并受邀在当天下午举办的高峰论坛上，作了题为“大力推广新型房屋制造体系，推进住宅产业化健康发展”的专题演讲。

在演讲中，宋志平结合博览会主题和中国建材集团实际情况，从建筑节能与建筑材料息息相关，满足节能建筑的发展要求，住宅产业化是节能建筑的有效途径。中国建材集团积极推进住宅产业化进程四个方面谈了新型建材和新型房屋制造体系在推动建筑节能中的重要作用。他说，中国建材集团拥有建设部批准的国家住宅产业建设基地，经过四年的发展，已形成完善的技术开发、配套产品生产、房屋制造、施工安装与服务体系，在推出节能建筑成套建材产品的同时，还拥有完备的质量监测系统。作为科技先导型的建材产业集团，中国建材集团将继续围绕建设节约型建材工业的目标，加强技术创新，注重节能环保，为推进中国房屋产业化全面、协调、快速、健康发展做出贡献。

本届博览会以“整合行业资源，促进产业发展，加强国际交流”为主题，是中华人民共和国建设部主办的大型国际住宅产业博览会，展区规模3万平方米，是目前中国规模最大、专业性最强、权威性最高的住宅产业盛会。

## 宋志平会见枣庄市经贸委领导

日前，集团公司董事长宋志平在集团总部会见枣庄市经贸委主任徐建民一行5人。中国联合水泥公司董事长崔星太参加会见。双方就整合枣庄水泥有关事宜进行了友好会谈。

宋志平向来宾介绍了中国建材集团、中国建材股份有限公司及中国联合水泥近年来的发展情况，并感谢枣庄市政府多年来对中国建材集团的支持。双方希望通过加强合作，利用中国建材、中国联合水泥在枣庄的发展基础及技术、人才、管理和品牌优势，整合枣庄水泥市场，规范市场秩序，拓宽盈利空间，加快枣庄水泥行业调整步伐，引领枣庄水泥行业进入一个全新的发展时期。

## 蚌埠市与安庆市领导访问中国建材工程

8月7-8日，蚌埠市市委书记梁卫国、市长陈启涛，安庆市市委书记韩先聪、副市长孙爱民先后到中国建材国际工程有限公司访问。中国建材工程董事长彭寿热情接待了蚌埠市、安庆市领导，介绍了中国建材工程的企业理念、发展战略及在国内外所取得的主要业绩。蚌埠市、安庆市领导对中国建材工程取得的成就表示赞赏。梁卫国表示感谢中国建材工程对蚌埠市经济发展做出的突出贡献。韩先聪表示，希望双方在建材领域加强合作，并邀请中国建材工程的专家对安庆水泥、玻璃瓶项目进行考察调研。

## 姚燕会见马来西亚沙巴州工业发展部部长

7月25日，集团公司总经理姚燕在集团总部会见了来访的马来西亚沙巴州工业发展部部长 DATUK DR EWON EB 一行3人，陪同会见的有集

团公司副总经理郭朝民、马建国。

会谈中,姚燕介绍了集团公司的整体情况以及近年来业务发展状况。DATUK DR EWON EB对中国建材集团的业务非常感兴趣,在详细了解集团海外业务和国际工程的开展情况及所承担的科技部重大国际合作项目情况后,表示非常高兴同中国建材集团开展合作,并希望集团公司领导到马来西亚实地考察。

### ■ 姚燕会见阿富汗官方代表团

8月8日,中国建材集团公司总经理姚燕、副总经理马建国在集团总部会见了由阿富汗矿业大臣阿迪尔、阿富汗驻华大使馆大使哈基米率领的阿富汗官方代表团一行11人。

阿富汗代表团此次来访,意在建立两国间建材企业,尤其是水泥生产企业间的商务联系,为在阿富汗国内建设水泥工厂寻求合作伙伴。阿迪尔对中国建材集团水泥业务及综合实力给予了高度评价,并将集团作为其在中国进行商业拜访的首站。他说,重建阿富汗面临一个巨大的建材市场,希望能与中国建材集团在水泥生产方面建立长期的合作关系。姚燕对代表团的来访表示欢迎,并表示不久的将来就双方合作的具体细节作进一步探讨。

### ■ 姚燕会见哈尔滨工业大学专家学者

8月7日,应集团公司总经理、中国建材总院院长姚燕的邀请,哈尔滨工业大学材料学院建筑材料系李家和主任和王政教授到总院进行访问。姚燕向来宾介绍了中国建材总院的发展思路以及总院“十一五”项目的申报情况。李家和介绍了建筑材料系在学科领域方面的一些变化。双方探讨了在人才培养和军工项目申报等方面的合作事宜,希望通过

进一步合作,发挥各自的优势,实现双赢。

### ■ 中国建材集团公司党委理论中心组深入学习胡锦涛总书记建党85周年重要讲话

8月11日,中国建材集团公司党委召开领导干部中心组理论学习会,深入学习胡锦涛总书记建党85周年重要讲话,传达贯彻国资委主任、党委书记李荣融同志最近在中央企业党建工作会上的讲话精神,研究部署下一阶段集团公司党建工作。集团公司党委书记宋志平主持中心组理论学习会。集团公司中心组成员、总部各部门领导参加了学习。

会上,宋志平指出,中心组成员要带好头,以高度的政治责任感,认真抓好对讲话的学习贯彻。要把党委中心组学习作为创建四好班子的一项重要制度,持之以恒地坚持并不断完善。要努力在武装头脑、指导实践、推动工作上取得新的成效。要使集团各级领导干部成为学习贯彻“三个代表”重要思想的组织者、实践者、推动者,使各级领导班子成为学习贯彻“三个代表”重要思想的坚强领导集体。党委副书记郝振华对加强党建理论研讨,建立长效机制,做好集团公司党建工作等做出了具体安排。

学习会上还收看了中央党校党建部副主任戴焰军关于继续保持和发展党的先进性专题讲座录像,以进一步加深对胡锦涛总书记讲话的认识和理解。大家认为,胡锦涛总书记重要讲话全面回顾了我们党85年的光辉历程,是新的历史条件下全面加强党的先进性建设的纲领性文献。讲话主题鲜明、内涵丰富、思想深刻,具有很强的理论性、政策性和指导性。认真学习领会和贯彻落实讲话精神,对于加强党的先进性建设、促进经济建设又快又好地发展具有十分重要的意义。

### ■ 集团公司领导到陕西检查指导企业开展“四好”班子创建活动

7月27-28日,集团公司党委副书记兼纪委书记郝振华一行对在陕的西安墙体材料研究设计院、轻工业钟表研究所、咸阳陶瓷研究设计院开展创建“四好”班子活动进行了检查指导。

郝振华认真听取了三家企业创建“四好”班子活动前一阶段工作开展情况,并给予较好评价。他说,在陕企业党委对开展“四好”班子创建活动非



常重视,认真按照集团公司部署,精心组织,周密安排,并已初见成效。特别是西安院的创建活动充分体现了三个到位:一是对创建“四好”班子活动的认识到位;二是组织工作到位;三是开展工作到位。最后,他对在陕企业创建活动下一步工作提出了具体要求。

### ■ 集团公司全面部署“四好”领导班子创建活动

8月16日,集团公司党委副书记郝振华主持召开集团公司“四好”领导班子创建活动领导小组办公室全体会议,通报创建活动进展情况,部署下一步工作,研究讨论创建活动考核评价办法及评价指标体系设置方案。会议认为,各单位党委高度重视,在充分征求意见的基础上形成了很好的具体实施方案,大部分单位经营业绩有明显增长。在国资委企业领导人员管理二局的支持帮助下,在各单位的共同努力下,创建活动进展顺利,已取得一定成绩。会议决定在1-2周内对各所属单位的创建活动再进行一次集中的检查和督导。

### ■ 集团公司领导赴哈玻院检查指导开展“四好”班子创建活动

8月3-6日,集团公司党委副书记兼纪委书记郝振华一行到哈尔滨玻璃钢研究院对开展创建“四好”班子活动进行了检查。郝振华对哈玻院的活动开展情况给予了较高评价,并提出四点希望:一是加强技术创新,提高核心竞争力;二是加强市场化进程,大力发展民品,扩大市场份额;三是加强党建工作,发挥党的政治核心作用,促进企业发展;四是加强企业文化建设,增强凝聚力和战斗力。他还对院下一步的工作提出了具体要求,希望取得更好的成效。

### ■ 集团公司领导访问中国建筑工程总公司

7月17日,继6月23日中国建筑材料集团公司与中国建筑工程总公司签署《战略合作框架协议》后,集团公司副总经理马建国一行访问了中国建筑工程总公司。

中国建筑工程总公司副总经理易军接待了马建国一行,在介绍了各自的国际业务状况之后,双方就框架协议进一步的工作内容和方式交换了意见并达成共识。双方将尽快设立工作小组,开展交流,按照专业分工和业务对口的原则具体负责实施各项工作,并开始具体合作项目的探讨;另一方面,在建材产品出口和海外工程方面,双方将充分利用在各自行业和领域的优势,实现优势互补,谋求共同取得新的发展。

### ■ 集团公司领导赴中复连众调研

7月29日,集团公司副总经理马建国一行到中复连众复合材料集团有限公司调研,重点考察风机叶片项目。中复连众董事长任桂芳介绍了目前国内外风力发电的发展状况,中复连众风机叶片项目的进展和面临的重大机遇和挑战。马建国表示,中复连众是代表新能源、新材料的企业,随着风力叶片生产线的增加,加工规模进一步扩大,将会形成更大的利润空间。马建国一行还到车间了解了风力叶片的生产工艺、质量检测方法和运输安装等,并参加了新建工厂打桩的打桩仪式。

### ■ 集团公司领导拜会中国机电产品进出口商会副会长

8月3日,集团公司副总经理马建国拜会了中国机电产品进出口商会副会长兼秘书长张钰昌。马建国介绍了集团公司近年来对外工程承包业务发展情况。张钰昌充分肯定了集团在实施“走出去”战略过程中对外工程承包工作取得的成绩,并表示将大力支持中国建材集团相关工作的开展。

### ■ 德国莱茵集团代表到检验认证中心访问

日前,德国莱茵TUV中国集团代表一行,到中国建筑材料检验认证中心访问。双方就建材检验认证领域的合作事宜进行了深入讨论,希望能够在品牌建设、国内跨区域发展、互补性合作等多方面达成合作共识。

莱茵集团是在国际认证领域排名前列的集认证、检查、测试、专家咨询及鉴定和培训于一体的知名机构,近期吞并了在建材、家居检测方面世界排名前列的埃里基恩公司。中国建材检验认证中心作为国内建筑材料领域最具权威性和最具规模的检验认证机构,期望通过与国际知名机构的沟通,积极开拓国内外市场,推进检验认证一体化的进程。

### ■ 日本株式会社伊奈公司代表访问咸阳院

8月3日,日本株式会社伊奈(中国)投资有限公司董事长幸村训良一行5人访问咸阳陶瓷研究设计院。双方就陶瓷原料、中国建卫瓷产品标准管理体系、透水砖技术指标、洁具市场等问题进行了充分讨论,就有可能进一步合作的领域交流了意见。



伊奈公司创始于1924年,是日本最大的建筑陶瓷制造商,在世界各地从事卫生洁具及瓷砖的综合性生产。咸阳院与伊奈公司多年来有良好的交流与合作。此次伊奈公司高层代表来访将有利于双方在更广泛的领域进行合作。

## ■ 建设部副部长刘志峰视察第五届中国住博会北新建材展台

8月17日,第五届中国国际住宅产业博览会在北京隆重开幕。建设部副部长刘志峰在中国建材集团公司董事长宋志平、北新建材总经理王兵的陪同下,到占地近400平方米的北新建材展台视察。

刘志峰饶有兴趣地参观了北新建材的石膏板墙体结构、矿棉吸声板吊顶系统、金邦板外墙外保温系统以及北新节能省地型房屋体系,亲身体会了北新建材独具特色的隔声房与电梯井。在看到北新建材所有展品都是典型的四节一环保产品且能提供隔声、隔热、防火等综合系统解决方案后,刘志峰连声称赞,指示要紧紧围绕节能环保,切实抓好市场化运作工作,实现新的突破。

## ■ 集团公司召开主辅分离改制分流工作电话会议

8月18日,集团公司召开主辅分离改制分流工作电话会议,传达全国国有大中型企业主辅分离改制分流工作会议精神,部署集团下一阶段工作。集团有关单位负责人及总部职能部门有关负责人分别在主会场和25个分会场参加了会议。

集团公司副总经理许金华出席会议并讲话。他在讲话中充分肯定了集团相关单位近两年来主辅分离改制分流工作的成绩,并对集团主辅分离改制分流下一步工作提出了三点要求。一是各有关单位要自觉地、能动地把主辅分离改制分流工作纳入到明晰战略、强化主业、整合重组、建立现代企业制度的整体工作安排中去,相互配合,有序推进;二是要有紧迫感,要善于创造条件,抓住机遇,实质性的推进主辅分离改制分流工作;三是对辅业改制企业切实做到扶上马、送一程,尽可能的帮助解决好辅业企业改制后的发展问题,从而实现既定工作目标。

## ■ 集团公司效能监察培训班暨经验交流会在南京召开

8月31日-9月1日,集团公司纪委在南京召开效能监察培训班暨经验交流会,会议传达学习了国务院国资委下发的《中央企业效能监察暂行办法》,进

行了效能监察工作培训,交流了效能监察工作经验,总结了上半年集团公司所属企业开展的效能监察工作,部署了今后几个月的任务。集团总部有关部门人员及二、三级企业的纪委书记、纪检监察室主任共70人参加了会议。

国资委纪委、监察局副局长阮国平同志到会并作了重要讲话,集团公司党委副书记郝振华作了题为《深入开展效能监察,促进企业经营管理》的工作报告,国资委纪委执法监察室李正义主任围绕如何学习贯彻国资委印发的《中央企业效能监察暂行办法》,向与会人员进行了宣讲。中国石化集团公司南京扬子石化股份公司效能监察室王桂春主任,讲授了《效能监察基础知识与务实》的辅导课。会上8家单位介绍了开展效能监察工作的经验,并组织与会人员到南京轻工业机械厂进行了参观学习。

与会人员认为,李正义、王桂春两位主任的授课有很强的针对性和可操作性,对贯彻落实《中央企业效能监察暂行办法》,进一步做好效能监察工作有重要的指导意义。

在会议结束时,郝书记提出了四点要求。第一,各级党委要把《中央企业效能监察暂行办法》纳入中心组学习的重要内容组织一次学习,各级纪委和纪检监察部门把学习贯彻《中央企业效能监察暂行办法》作为提高业务技能的基本教材,抓好学习,抓好落实,加强宣传教育,确实抓出成效。第二,各级党政主要领导,要加强效能监察工作的组织领导,加大工作力度,纪委和纪检部门抓好协调,努力完成年初确定的任务目标。第三,要认真贯彻这次会议精神,并紧密结合企业实际,宣传推广先进经验,以求真务实的精神,推动企业的效能监察工作。第四,采取有效措施,加强纪检监察队伍建设,做到“一岗多责、一专多能”,不断提高自身的能力和水平。

## 中国建材集团公司 效能监察培训班暨经验交流会





### 中国建材举办高管培训

8月10日,中国建材股份有限公司在北京举办高管培训。独立董事张人为、董事长宋志平、总裁曹江林以及中国建材其他董事、监事、高管人员、本部以及各业务板块负责财务、法律和投资的相关人员参加了培训。

在此次培训中,英高财务顾问有限公司和美国美亚保险公司,以理论结合个案的方式进行了专题授课,独立董事刘高原就如何做好上市公司的董事、监事及公司治理等谈了自己的体会。此次培训对于进一步规范股份公司内部管治,形成有效制衡、协调运作的法人治理结构,降低经营运行风险将发挥重要作用。

### 中复连众管道喜获“中国名牌”



9月6日,由国家质量监督检验检疫总局主办,中国名牌推进委员会承办的国务院《质量振兴纲要》实施十周年暨中国名牌产品、质量兴市先进表彰大会在北京人民大会堂顺利召开。中复连众生产的“连众”牌玻璃钢管道喜获“中国名牌”称号,乔光辉总经理上台领取了奖牌和证书。这是暨2005年获得江苏省著名商标以来“连

众”牌玻璃钢管道获得的又一殊荣。

连云港中复连众复合材料集团有限公司在建厂伊始就开始了玻璃钢管道的制作,在多年的生产实践中总结出了一套成熟完善的管道生产工艺,并不断追求玻璃钢管道生产工艺的持续改进。多年来生产的近千公里的玻璃钢管道铺设在祖国的大江南北,应用于市政、化工、防腐、保温、石油等各个领域,并大批量的出口巴基斯坦、越南、伊拉克等国家,是国内唯一大批量出口玻璃钢管道的公司,目前也是国内唯一向核电建设供应玻璃钢管道的厂家。公司生产的各种规格玻璃钢管道靠其过硬的质量和快捷周到的服务赢得了国内外客户的普遍赞扬,在同行业中也享有极高的声誉,公司已成为国内大型管道工程业主招投标中不可或缺的选择。1997年“连众”牌管道就获得江苏省名牌产品称号,2005年被评为江苏省著名商标,此次又获得“中国名牌”这一国家级荣誉,这不仅是对产品过去的肯定,更激励着中复连众在以后的产品生产上更加精益求精,不辜负这一光荣称号。

### 第十二届中国国际复合材料展览会在上海开幕

第12届中国国际复合材料展览会于9月4-6日在上海世贸商城举行,这是中国复合材料集团有限公司与中国玻璃钢工业协会、中国硅酸盐学会玻璃钢学会合作,自1995年起连续举办的复合材料国际专业展会,展示复合材料方面的先进设备、最新工艺和技术、新型原材料和辅助材料,代

表了本行业的最新发展水平和发展趋势。中国建筑材料工业协会会长张人为,中国建筑材料集团董事长宋志平,中国建材股份有限公司曹江林总裁,中国复合材料集团有限公司总经理张定金参观了本届展会。

本届展会的展出面积为室内两层约12000平方米,室外1000平方米,参展厂商来自美国、英国、德国等19个国家及中国的主要生产厂商,共有269家,展商数量、展区面积及特装展台数量都比上届有了较大提高,观众超过7000人,分别来自42个国家和地区。国内最大的玻璃纤维企业巨石集团及国际上著名的欧文斯-科宁公司、PPG、法国圣戈班、JM在各自的展台推出他们的最新产品,国际上碳纤维最大的生产企业日本东丽公司、东邦公司、德国SGL公司也展出了他们的碳纤维及多向增强织物。与往届展会相比,新型的多向、三维增强材料品种明显增加,花样繁多,热塑性产品的技术及应用也呈迅猛发展之势。这标志着复合材料水平的进一步发展,新的工艺技术和工艺设备也更符合复合材料品种增多、应用多样化的发展要求。

本届展会期间,已连续第三次设立的“创新产品展区”占地面积180平方米,为促进我国复合材料的技术进步和新产品开发,今年组委会与世界著名的JEC复合材料传媒集团



合作，以国际先进的标准对创新产品进行了评选，共有连云港中复连众LZ 77-1.5 MW风力发电机风轮叶片等10项创新产品获奖。此项活动将对促进复合材料应用和创新起到积极的推进作用。

## 中国建材召开第一次工会会员大会

8月8日，中国建材召开第一次工会会员大会。会议审议了《中国建材股份有限公司工会筹备工作报告》，选举出第一届工会委员会和第一届经费审查委员会。中国建材第一届工会委员会、经费审查委员会分别选举李谊民为工会主席，崔淑红为工会副主席，胡金玉为经费审查委员会主任。

中国建材总裁曹江林参加会议并讲话，他向当选的各位委员表示祝贺，并希望中国建材工会要紧紧围绕公司的中心工作，积极开展有利于团结、有利于身心健康的活动。

## 中国建材总院第七次党员代表大会隆重召开

7月17日，中国建材总院召开第七次党代会。集团公司党委书记宋志平、中国建材总院院长姚燕出席会议并讲话，总院党委书记王益民代表第六届党委会作工作报告，与



## 中国共产党中国建筑材料科学研究总院第七次代表大会



会代表审议通过了第六届党委工作报告和纪委工作报告，选举产生了中共中国建材总院第七届委员会及纪律检查委员会，王益民当选第七届委员会书记，刘春山当选党委副书记兼纪律检查委员会书记，张喜福、李国恩当选纪委副书记。

集团公司党委副书记郝振华等参加会议。中国建材总院包括离退休代表在内的96名党员代表参加了会议，原中国建材院院长龚方田、史荣久列席会议。

## 北新集团召开第六次党员代表大会

7月20-21日，北新建材（集团）有限公司召开了第六次党员代表大会。中国建材集团公司党委书记宋志平，党委副书记兼纪委书记郝振华等出席会议。大会选举产生北新集团第六届党委委员和纪委委员，包文春、崔丽君、赵雁鸣、邓玉庭、赵瑞福五位同志当选党委委员，赵雁鸣、张京华、张士元三位同志当选纪委委员。会议还举行了新党员入党宣誓仪式。



宋志平对北新集团新一届党委提出四点要求，一是扎扎实实抓好党的建设工作，在以往工作基础上进行创新，探索出一些经验，在中国建材集团范围内推广；二是下大力气抓好“四好”班子创建活动；三是继续抓好企业文化建设；四是做好群众工作，尤其要关心离退休老同志的生活。

## 中国建材总院召开基于科技创新的文化专题座谈会

8月8日，中国建材总院召开了“建立基于科技创新的文化”专题座谈会。中国建材总院副院长徐晖、各所属单位主管科研、科研开发项目的管理人员参加了会议。与会代表就新的发展模式下总院的科技创新理念、需要的支撑条件、现有基础的优劣势、如何创造条件实现新理念等四个方面发表了自己的看法和见解。大家踊跃发言，积极讨论，认真客观地分析了总院目前的形势，提出了关于科技创新理念的新思路和切实可行的建议。

## ■ 中国建材集团连续第二年荣膺中国建材百强第二

日前,在中国建筑材料工业协会评选出的2005年度中国建材百强中,中国建材集团连续第二年荣膺第二,2005年度中国建材百强是中国建筑材料工业协会根据国家统计局提供的2005年企业经济指标年报数据,参照国际惯例,以建材行业法人单位业务收入为序遴选出来的。

近年来,中国建材集团发展势头良好,业务规模迅速扩大,主要经济指标稳步递增,经济效益和社会效益显著提高。进入2006年以来,中国建材股份有限公司在香港成功上市,集团公司董事会试点工作按照国资委的要求有条不紊地推进。通过加强公司治理、提升公司价值,集团将实现持续稳定的进一步健康发展。

## ■ 集团公司召开年中安全生产工作电话会议

7月12日,集团公司召开2006年年中安全生产工作电话会议。会议进一步传达贯彻了中央领导关于安全生产工作的重要指标和国资委及国家安监总局对中央企业安全管理工作的要求,回顾和检查了上半年安全生产情况,布置了下半年安全生产管理工作,并通报了集团公司安全生产月巡查活动情况。

集团公司副总经理许金华主持会议,总经理姚燕出席会议并讲话。姚燕提出要不断提高对安全生产重要性的认识和管理执行力,开展有成效的专项整治工作,完善安全生产考核办法,进一步加强宣传教育和培训工作等七个方面的工作要求。许金华作会议总结,要求各单位在进行半年工作总结时要把安全生产工作列为重要内容,以创新的精神做好安全生产工作。

集团本部各有关部门、集团所属49家单位的主管领导和有关负责人参加了会议。

## ■ 集团公司召开复员转业退伍军人座谈会

8月1日,为庆祝中国人民解放军建军70周年,集团公司召开了复员转业退伍军人座谈会。集团公司党委副书记郝振华出席并讲话,集团公司工会主席熊吉文主持会议。集团总部在职和离退休部分复转军人参加了座谈。

郝振华首先代表集团公司党委、宋志平董事长和姚燕总经理对与会老前辈和在职复转军人表示节日祝贺和诚挚的问候,感谢大家对集团公司工作的支持。郝振华指出,集团范围内有一大批复转军人,活跃在生产经营科研岗位上,他们把军队的好思想、好作风和好传统带到中国建材集团,为集团的改革开放、经济建设和社会稳定做出了积极的贡献。

与会代表对集团公司的发展十分关注,对集团近年来取得的成绩感到由衷的高兴和欣慰。他们感谢公司党委的关心,并就集团今后的工作提出不少建议和要求,表示要继续弘扬人民军队的优良传统,为集团改革发展做出应有的贡献。

## ■ 中国建材总院全面部署下半年重点工作

7月18日,中国建材总院院务委员会召开了全体中层干部会议,部署下半年重点工作。总院院长姚燕全面总结了总院半年来在各方面工作中所取得的进展,重点分析了上半年的经营业绩和经济创收状况,并全面部署了下半年

的主要任务和重点工作。她提出下半年要有效发挥总院人才和科技资源整合优势,继续保持旺盛的创业创效激情,加大市场开拓力度,确保全面完成各项生产经营目标任务,取得更好的经营业绩。

## ■ 北新集团实现时间过半任务过半

日前,北新集团召开财务经营报告会。会上,财务人员汇报了财务运转情况和企业的经营指标完成情况。截止到6月30日,北新集团实现主营收入7.52亿元,完成全年任务的61%,比去年同期增长了23%,实现时间过半任务过半。

## ■ 集团公司所属企业荣获建材行业优秀工程咨询成果奖

7月13-16日,在中国建材工程建设协会举办的建材行业第五次优秀工程咨询成果奖(部级)评审会上,集团公司所属企业申报的项目荣获一等奖六项,二等奖六项,项目内容涉及水泥、玻璃、卫生陶瓷等多个领域。其中,中国凯盛获得一等奖二项,二等奖一项,西安院获得一等奖一项,二等奖二项,杭州新材院、合肥院、咸阳院分别获得一、二等奖各一项。

## ■ 中国建筑材料集团公司获得中央企业团工委命名的“中央企业青年文明号”、“中央企业五四红旗团委”称号

2005年,在集团各级党政领导的关心和支持下,集团各级团组织认真学习邓小平理论和“三个代表”重要思想,深入贯彻党的十六大和十六届四中、五中全会精神,围绕大局,结合实际,继续以服务企业中心工作和青年成长成才为出发点,广

广泛地开展争创青年文明号和中央企业五四红旗团委活动,为企业的改革、发展和稳定做出了积极的贡献,涌现了一批先进集体和先进个人。

2006年7月,经国资委同意中央企业团工委决定,命名中国建筑材料集团公司玻璃质检中心设备组、中国建筑材料集团公司国家建材局水泥基材料科学重点实验室、中国建筑材料集团公司中国建材研究总院石英玻璃重点实验室三家单位为2005年度“中央企业青年文明号”称号;其中,玻璃质检中心设备组、水泥基材料科学重点实验室两家单位是继获得2004年度“中央企业青年文明号”称号后经中央企业团工委考核,继续认定为2005年度“中央企业青年文明号”称号。

2006年7月,经国资委同意中央企业团工委决定,授予中国建筑材料集团公司中国建筑材料研究总院团委“中央企业五四红旗团委”称号。该称号是中国建筑材料集团公司中国建筑材料研究总院团委继获得2003-2005年度“中央企业五四红旗创建单位”的基础上,经过继续评比和考核最终获得的殊荣。此外,集团所属北新建材(集团)有限公司、北京汽车玻璃钢有限公司也拥有“中央企业五四红旗创建单位”称号。

这些成绩的取得为中国建材集团2006年落实“与祖国共奋进,与企业同发展”主题教育活动的开展树立了典型、表彰了先进,深入推进社会主义荣辱观教育,进一步激励了广大团员青年积极投身企业改革发展大局,推动中国建材集团的改革发展,为国有资产的保值增值做出更大贡献。

## 中国建材工程参加上海市政府外事活动



8月7日,上海市副市长周禹鹏在上海会见外国代表团,中国建材国际工程有限公司等四家上海市“走出去”战略先进企业参加了此次外事活动。周禹鹏在会见外宾前听取了四家企业的汇报,对中国建材工程在国外市场取得的突出业绩表示赞赏,同时希望公司再接再厉,在世界舞台上取得更加辉煌的成绩。会见中,周禹鹏向客人介绍了中国建材工程等四家公司的经营范围和重要业绩,并希望四家公司进一步发展与国际著名企业的合作,共创美好的未来。

## 北新建材组织召开石膏板行业重点企业会议

日前,由北新集团建材股份有限公司组织的石膏板行业重点企业会议在北新建材北京总部召开。北新建材、上海拉法基石膏建材有限公司、可耐福(东莞)石膏板有限公司、BPB杰科(上海)有限公司等行业内重点公司的总经理参会。

会上,针对影响和妨碍石膏板行业健康发展的诸多问题,与会代表开诚布公地交流了国内外的市场信息及各自的发展规划,并就进一步加强应用技术研发与推广、行业自律、知识产权保护等达成了共识。作为行业主要企业,北新建材表示,要努力在加快提升产品标准,完善和推广石膏板应用技术,规范行业竞争秩序,净化行业经营环境等方面做出自己的贡献,在行业发展的同时求得企业自身的发展。

## 合肥院组织开展“规范财务管理”的专项活动

从7月12日开始至10月底,合肥院组织开展“规范财务管理工作”的专项活动。为加强领导,院成立了以徐宁院长为组长的“规范财务管理工作”领导小组。

财务管理是企业管理的核心,为进一步提高管理水平,保障院的利益,针对财务管理中存在的存货明细账设置不符合规定、收入确认不及时、产品成本核算不实、工程总承包收入成本不能按月配比均衡确认等问题,并结合税务检查和事务所审计的要求,合肥院制定了《规范财务管理工作的实施方案》。

《实施方案》还对开展“规范财务管理工作”的专项活动提出了要求:1、提高认识,加强领导。2、精心安排,严肃纪律。3、巩固成果,建立长效机制。各单位集中整治结束后,要不断巩固和完善规范财务管理的长

效机制,狠抓基础管理工作,提高本单位财务管理水平。

### ■ 中国凯盛总承包的沙河浮法二线进展顺利

7月15日,中国凯盛国际工程有限公司设计并总承包的河北省沙河市安全实业有限公司浮法二线进入熔窑、锡槽的安装阶段,目前项目进展顺利,计划于今年11月点火投产。

去年,中国凯盛设计并总承包的安全实业公司日产500吨浮法线顺利投产,通过了达标验收,创造了我国燃煤气浮法玻璃生产线规模最大、技术最先进、建设周期最短等多项国内第一,为安全实业公司赢得了良好的经济效益。正在建设的浮法二线设计规模为日产500至550吨,将在一线基础上,进行技术提升,使最终产品的质量达到国内一流水平。

### ■ 合肥院与拉法基公司签订智利粉磨站工程项目合同

日前,合肥水泥研究设计院在加拿大蒙特利尔市拉法基北美技术中心与拉法基公司签订了拉法基智利PUERTO MONTT粉磨站的供货和服务合同,PUERTO MONTT粉磨站年产水泥30万吨左右,工程范围包括熟料接收系统和存储、火山灰和石膏接收、水泥粉磨、水泥储存以及散装系统、包装系统、水泥袋存储和发送等。这是合肥院与拉法基公司的首次合作,为双方今后的合作奠定了良好的基础。

### ■ 中国凯盛技改的川玻浮法线投产达标

日前,由中国凯盛国际工程有限公司承担设计的四川玻璃股份有限公司日产350吨改日产550吨浮法

玻璃生产线冷修技术改造工程施工。此次技改采用成熟可靠的先进技术,对熔窑进行了加宽加长,并提升了锡槽、退火窑及冷端的技术含量,目前生产已达到了设计能力,产品通过国家玻璃质量监督检验中心检测,汽车级产品超过90%,可广泛用于深加工,改写了川玻不能生产高档浮法白玻的历史。

### ■ 彭寿当选中共蚌埠市委候补委员

中国共产党蚌埠市第九次代表大会于9月15-17日隆重召开,大会圆满地完成了既定的议程,并以无记名投票方式差额选举了中共蚌埠市第九届委员会委员、中共蚌埠市纪律检查委员会委员和中共蚌埠市第九届委员会候补委员,中国建材国际工程有限公司董事长、总经理彭寿同志当选为中共蚌埠市第九届委员会候补委员。

大会号召全市各级党组织和全体共产党员更加紧密地团结在以胡锦涛同志为总书记的党中央周围,高举邓小平理论和“三个代表”重要思想伟大旗帜,全面落实科学发展观,进一步振奋精神,坚定信心,动员和带领全市人民开拓创新,埋头苦干,奋力拼搏,为加快蚌埠跨越式发展而团结奋斗。

### ■ 沈亚平同志当选为中国共产党常州市第十次代表大会代表

在2006年7月26号召开的常州市国资委第一次党代表大会上,中国复合材料集团有限公司副总经理、常州中复丽宝第复合材料有限公司董事长、总经理沈亚平当选为中国共产党常州市第十次代表大会代表。

### ■ 北新集团党委坚持党课教育制度

北新集团党委于9月5日为党员集中上了一堂党课,这次党课由党委书记包文春主讲,党课内容包括三部分:党的历史上的几次重要会议、党员必须履行的义务和必须遵守的组织纪律、关于加强廉政建设问题,全体在职党员、部分离退休党员和入党积极分子60多人聆听了这次党课,总经理、党委副书记崔丽君主持了这次党课,许多党员和入党积极分子在听了党课后表示收获很大,加深了对党的历史、党的目标、党的基本任务的理解,多年来北新集团党委一直坚持“三会一课”制度,使广大党员的政治素质不断提高,党性不断加强,党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用得到了充分发挥,为经济工作提供了强大的保证作用。

### ■ 北新集团党委要求党员认真学习《江泽民文选》

近日北新集团党委为全体在职党员发放了《江泽民文选》,要求党员认真学习领会,各支部要组织学习讨论,党委要组织各支部进行学习交流活动,《江泽民文选》发行以后,党员的学习热情高涨,为了便于大家的学习,党委统一为党员购买了《江泽民文选》,发到每一位党员的手中,广大党员认为这是党组织在政治上对党员的关怀,表示一定要响应中央的号召,认真学习好《江泽民文选》,加深对“三个代表”重要思想的理解,做改革开放的促进派。

## ■ 中国凯盛高纯球形石英粉产品工业化制备技术及专用设备开发成果通过部级鉴定

7月2-3日,中国凯盛与蚌埠院联合开发的高纯球形石英粉产品工业化制备技术及专用设备开发项目鉴定会在蚌埠市召开。会议由中国建筑材料工业协会组织,来自中国建材工业协会、清华大学、南京大学、中国地质大学、中国科学院、汉高华威电子有限公司、北京首都微电子材料有限公司、中国电子材料协会的知名学者和球形石英粉研究与应用方面的专家参加了会议。

该项目是利用火焰法生产高纯球形石英粉的工业化生产线,其产品主要用作集成电路的封装材料。专家组经过现场考察、项目介绍、项目答辩、专家评审等程序,一致认定该项目技术、设备为国内首创,产品的球化率、玻璃化率和分散性等主要技术指标达到国际先进水平。

统技术开发在日产900吨浮法玻璃生产线的工程应用”项目科技成果顺利通过鉴定。此次鉴定由中国建筑材料工业协会主持。

该成果已成功应用于华尔润公司三条日产900吨浮法线,经过两年的实际运行,主要外观指标与内部质量指标达到国际同类产品水平,经济效益和社会效益显著,为浮法玻璃生产的大型化起到了示范作用。

## ■ 蚌埠院被授予“蚌埠市科技创新先进企业”

8月15日,蚌埠市科技大会表彰了2005年度蚌埠市科技创新先进企业,颁发了2005年度科学技术进步奖。蚌埠玻璃工业设计研究院作为科技创新先进企业受到蚌埠市政府的表彰,同时有两项科技成果分别获得蚌埠市科技进步一、二等奖。



## ■ 北新集团对领导班子成员进行百分考核

日前,为更好地开展“四好”领导班子创建活动,北新集团根据“四好”领导班子创建活动实施方案,对领导班子成员实施了百分考核制度,具体做法是把“四好”中的各项内容分解为若干项指标,每一项指标占不同权重,总分为一百分。班子成员每季度末通过百分考核表互相打分,以此考核领导班子成员的工作,有效地推动“四好”领导班子创建活动的开展。

## ■ 合肥院埃塞俄比亚日产2000吨油改煤项目正式启动

日前,合肥水泥研究设计院与埃塞俄比亚Messebo Cement Factory签订的日产2000吨油改煤项目正式启动。该项目位于埃塞俄比亚北部马卡里市,是合肥院在非洲地区承接的第一个工程,工程范围包括原煤破碎及输送、原煤储存、煤粉制备及输送、燃烧系统改造。合肥院承担整个工程的设计、设备供货、监理等。该项目的特点是工艺布置复杂,施工难度大;同时由于工程场地海拔高度达2200米,机电设备的性能要求较高。

## ■ 秦皇岛院设计的台玻集团日产600吨浮法玻璃生产线引板成功

8月20日,秦皇岛玻璃工业设计研究院设计的台玻天津玻璃有限公司日产600吨优质浮法玻璃生产线一次引板成功,烤窑质量、引板过程、玻璃质量均为台玻集团领先地位。项目采用英国皮尔金顿公司授权许可的具有国际先进水平的浮法玻璃生产技术,产品达到国际公认的优质浮法玻璃质量标准,其中70%达到美国ASTM制镜玻璃和高级轿车挡风玻璃的质量要求。

## ■ 中国建材工程总承包神木瑞诚浮法线点火

8月10日,由中国建材国际工程有限公司进行工程总承包的陕西神木瑞诚实业有限公司浮法一线项目顺利点火。该项目于2005年5月18日签约,同年7月份开工,经过一年多时间的建设,按时圆满完成,并达到了合同规定的质量要求。

## ■ 秦皇岛院项目通过科学技术成果部级鉴定

8月6日,由秦皇岛玻璃工业设计研究院和江苏华尔润集团有限公司联合开发的“热端大型化和控制系

## ■ 蚌埠院“球形石英粉中试试验研究”项目顺利通过安徽省科技攻关项目论证

8月16日，“球形石英粉中试试验研究”安徽省科技攻关项目论证会在蚌埠召开。该项目是蚌埠院提出的省级科技攻关项目，经过专家的仔细评审，顺利通过论证。



与会专家一致认为，球形石英粉作为集成电路的封装材料，对促进我国集成电路配套微电子材料国产化具有重大意义。项目的试验装置已通过小试试验，产品得到用户认可，项目中试技术方案可行，工艺设计合理，技术属国内首创。

## ■ 合肥院“大中型高效振动筛研究”项目通过技术鉴定

8月18日，合肥水泥研究院设备与金属材料工程公司承担的“大中型高效振动筛研究”项目，通过了安徽省科技厅组织的专家鉴定。专家组一致认为，项目整体性能和质量得到明显提高，结构合理，主要技术经济指标居国内领先水平，具有广阔的推广应用前景。经广东三马水泥厂等多家企业两年多连续稳定运行，证明运转率高，能适应恶劣的工作环境，为水泥企业的预粉碎节能粉磨系统提供了一种可靠的筛分设备。

## ■ 蚌埠院被安徽省评为A级纳税信用纳税单位

日前，蚌埠院继被蚌埠市评为“2004-2005年度地方税A级纳税信用单位”后，又被省地税局评为“2004-2005年度安徽省地方税A级纳税信用先进单位”。

## ■ 中联鲁宏荣获农行山东省分行AA级信用等级企业

日前，中联鲁宏顺利通过中国农业银行山东省分行各级部门的认定，被评为2006年度中国农业银行AA级信用等级企业。

## ■ 哈玻院顺利通过科研生产许可证现场审查

日前，受国防科工委委托，科研生产许可证现场审查专家组对哈玻院申报的8个科研专业和7个生产产品进行了现场审查。审查组对哈玻院申请专业（产品）项目有关的组织机构及职责、基础设施与设备、人力资源、科研技术及管理、生产技术及管理、财务、质量、保密、安全生产、环境保护和信誉等11个方面163个检查点进行了审查，审查评定各专业（产品）评分均在95%以上，达到80%的合格线，且没有否定项，总评合格。

## ■ 北新建材“龙”牌系列产品荣获“全国质量检验稳定合格产品（1996年—2006年）”称号

在国务院颁布实施《质量振兴纲要》（1996年—2010年）10周年之际，中国质量检验协会组织开展了全国质量检验稳定合格产品（1996年—2006年）调查汇总和宣传汇编工作，展示主要工业生产企业通过质量振兴所取得的业绩。北新建材生产的“龙”牌石膏板、轻钢龙骨、矿棉吸声板、岩棉制品等产品被核定为“全国质量检验稳定合格产品（1996年—2006年）”。中国质量检验协会在《人民日报·市场报》、中国质量网等渠道对此进行了宣传报导，并将在2006年12月24日出版的《质量振兴在中国·全国质量检验稳定合格产品生产企业汇总概览（1996年—2006年）——国务院颁布〈质量振兴纲要〉（1996年—2010年）10周年纪念专辑》中编入北新建材企业和产品介绍。

获此殊荣是北新建材长期坚持“质量和信誉—BNBM永远的追求”质量方针的结果，产品质量检测结果的发布为全社会提供了权威的质量信息，大大提升了企业的品牌价值，并将为广大消费者和用户的产品选购提供科学的导向。

## ■ 中国建材总院环境工程所被聘为北京市清洁生产审核咨询机构

日前，北京市发展和改革委员会、北京市环境保护局在轻工、电力等11个行业中公开选聘了清洁生产审核咨询机构，中国建材总院环境工程研究所继2005年再次成为2006至2007年度北京市清洁生产审核咨询机构，也是唯一一家建材行业的清洁生产审核咨询机构。此次北京市共有6家单位成为清洁生产审核咨询机构。



## ■ 北新建材QES管理体系通过认证复评

日前,中质协质量保证中心和英国摩迪国际认证有限公司两家认证机构联合对北新建材股份有限公司的QES管理体系进行了认证复评,决定继续保持认证注册,有效期为三年。

## ■ 咸阳院荣获建材行业优秀工程咨询成果奖

2006年7月13-16日,由中国建材工程建设协会在青海西宁举办的建材行业第五次优秀工程咨询成果奖(部级)评审会上,该院申报的《杜拉维特(重庆)有限公司年产50万中高档卫生瓷可行性研究报告》和《山西阳城建筑卫生陶瓷工业生产园区规划报告》两项成果。

通过与会专家评审,《杜拉维特(重庆)年产50万件中高档卫生瓷可行性研究报告》项目成果获第五次建材行业优秀工程咨询成果一等奖。

山西省阳城县《建筑卫生陶瓷工业生产园区规划报告》项目成果获第五次建材行业优秀工程咨询成果二等奖。

## ■ 中国联合水泥开通网上直报系统

日前,根据上市公司的规范要求和联合水泥管理改进的需要,中国联合水泥建立并正式启用一套网上数据直报系统,该系统是一个基于互联网技术的实时性很强的日报体系,主要包含大宗原燃材料的进厂和消耗情况、半产成品生产、产品销售、主要设备运行情况、产品质量等内容。该系统的投入使用,能够使中国联合水泥实时掌握所属各企业每天的生产经营情况和各项技术经济指标,有利于公司及时做出决策,确保中国联合水泥生产经营的正常运行。

## ■ 中国联合水泥集中采购石膏、砂岩议标大会圆满召开

按照中国联合水泥物资采购工作计划安排,中国联合水泥物资采购管理办公室2006年7月14日在枣庄组织了集中采购石膏、砂岩议标大会。

中国联合水泥副总经理、物资采购领导小组副组长田野、物资采购管理办公室主任盛春德、副主任李俊昆、中联鲁宏、中联巨龙、枣庄鲁宏、菏泽公司等分管采购工作的领导、相关管理人员和集中采购招标办公室人员参加了这次议标大会,并组成了采购专家小组。

参加本次石膏议标的企业12家,砂岩议标的企业16家。会议根据保证供应、降低采购成本、发展新供应商、淘汰服务质量较差的供应商的原则,通过采购专家小组的努力和有技巧的谈判,达到了预期效果。评标委员会通过比质比价,最大限度降低了采购成本,最终议标结果均低于目前市场价格。

## ■ 北新集团召开客户联谊会

8月16日,北新集团在乌鲁木齐召开2006年客户联谊会,来自全国各地的业务客户100余人出席会议,会上,中国建材集团公司总经理助理光照宇代表集团公司董事长宋志平宣读致辞。在致辞中,宋志平肯定了北新集团取得的成绩,代表中国建材集团对广大客户在长期合作中给予北新集团的充分信赖

和大力支持表示衷心的感谢,并预祝大会取得圆满成功。客户代表们纷纷表示,北新集团是一个有实力、有信誉、有前途的大型企业,与北新集团打交道感到踏实、放心,今后要进一步加强与北新集团的业务往来,密切协作,在互惠互利的基础上实现双赢。

## ■ 北新集团党委召开复转军人座谈会

八一前夕,北新集团党委召开了复转军人座谈会。来自集团公司所属各单位的11名复转军人参加了座谈,集团公司党委书记包文春同志,总经理、党委副书记崔丽君同志,出席座谈会。

座谈会是在轻松愉快的气氛中进行的,曾经有过25年军旅生涯的老兵赵树君同志,说起部队的的生活和工作,更是充满着眷恋,在部队这些年里,他所品尝到的酸甜苦辣,那真是毫无保留地拿出来同大家一一分享。

崔丽君总经理在会上向北新集团全体复员、转业军人致以节日的问候,并对他们在日常工作中所做出的贡献表示深深的谢意。

包文春书记在会上指出:复转军人在解放军这个大学校里锻炼了多年,身上具备许多优秀品质,回到地方都在各自的岗位上发挥着重要作用。他希望大家继续发扬解放军艰苦奋斗、雷厉风行的作风,在工作中起模范带头作用,为实现北新集团和中国建材集团的战略发展目标做出积极的贡献!

## ■ 西安纸机2400mm长(夹网)多缸浆板机试车成功

日前,西安造纸机械厂(所)自行设计制造的宜宾丝丽雅集团2400mm长(夹网)多缸浆板机一次投料试车

成功。该浆板机运行稳定，结构简单，操作维护方便，且大大降低了能耗，是目前国内较先进的浆板纸机。至此，在不到三年的时间里，西安纸机以整机主导产品为目标，顺利完成企业的产品和技术升级，有效地提升了厂(所)的市场竞争力。

### ■ 中国建材获香港公益金颁发荣誉奖

6月19日，“香港公益金”2005\06年度商业及雇员募捐计划支票递交仪式及颁奖典礼在香港会展中心隆重举行，中国建材股份有限公司获颁荣誉奖。

3月23日，中国建材股份有限公司在香港联合交易所有限公司主板上市时，通过“股份代号慈善抽选安排计划”，捐助港币一百万元予“香港公益金商业及雇员募捐计划”。

香港公益金商业及雇员募捐计划，是公益金其中一个主要筹款项目，主要为工商机构及雇员提供既简单又直接的捐款途径，并通过奖励计划表彰机构及雇员对公益金的贡献，本年度有近400家机构和政府部门参与。

### ■ 徐州中联水泥有限公司揭牌

7月2日，徐州中联水泥有限公司揭牌。集团公司董事长宋志平、中国建材总裁曹江林、中国联合水泥董事长崔星大、总经理张金栋等领导参加了揭牌仪式。宋志平就保证徐州公司顺利交接及长期稳定高效运行，成为中国建材集团、安徽海螺集团合作的典范作了重要指示，并要求大家踏踏实实，认真负责，不仅要顺利完成交接，而且要实现长期稳定地运转。



### ■ 西安纸机做好“桑拿天”员工防暑降温工作

日前，西安市连日的“桑拿天”对战斗在生产一线上的干部员工来说更是酷热难耐。针对这一情况，西安造纸厂(所)长王取、党委书记张连斌组织相关部门负责人召开专题会议，采取一系列防暑措施。一是适当调整作息时间；二是在餐厅、活动室安装空调改善职工就餐环境和提供午休地点；三是要求工会、行政部密切关注天气变化，为生产发展和员工健康做好服务。

### ■ 中国建材总院举行单身公寓入住仪式

8月4日，中国建材总院举行了简朴而隆重的单身公寓入住仪式。中国建材总院领导班子出席仪式。此次入住的单身公寓是总院专门为单身员工和研究生设计建造的能容纳150人的公寓住房。每套4室1厅1厨1卫，配备了热水器、抽油烟机、整体橱柜、电子门禁系统、有线电视和宽带入户等设施。新公寓的落成极大地改善了中国建材总院单身员工和在读研究生的生活居住环境。中国建材总院单身公寓的顺利兴建和入住，体现了总院以人为本的理念。

也是总院广纳贤才，实现和谐发展的重要举措。

### ■ 集团公司举办新员工培训

8月22-23日，集团公司对近三年来录用的20余名新员工进行入职培训。培训由人力资源部组织，集团公司各部室共同参与，采用专题讲解的形式进行。集团公司党委副书记郝振华在培训班讲话。

培训涵盖了集团公司发展战略及目标、运作机制特点、主要企业情况、总部各部门职能、党建工作、企业文化建设、国际合作业务情况、科技成果、财务报销及内部资金管理、常用公文写作、商务礼仪等多方面内容，全面务实，重点突出，受到参训员工热烈欢迎，取得了良好的效果。参训员工一致认为，通过培训对公司的整体情况有了更系统的了解，对各部门的工作也有了进一步的认识，认清了公司发展的形势和目标，拓宽了眼界和思路，增强了事业心、责任心和进取心。

### ■ 中国凯盛召开迎新大会

7月17日，中国凯盛在蚌埠隆重举行迎新大会，热烈欢迎69名新员工的加盟。中国凯盛总经理彭寿代表公司对新员工表示热烈欢迎，新招聘的毕业生来自复旦大学、上海交通大学、同济大学、上海外国语大学等众多国内知名高校，涉及自动化、无机非金属材料、环境工程、热能动力工程、国际贸易、英语等20多个专业。

### ■ 中国凯盛更名

日前，经国家工商总局核准，中国凯盛国际工程有限公司正式更名为中国建材国际工程有限公司。

**编者按** 为全面贯彻落实集团“十一五”人才规划，展示集团科技人才精神风貌，决定在集团网站和《中国建材通讯》开辟科技人才专版，首期内容为国务院批准的享受政府特殊津贴人员。

实施政府特殊津贴制度，体现了党和国家对广大知识分子的关注、尊重和爱护。目前，集团公司已有 244 位专家被国务院批准获此殊荣，他们中的许多同志都是本领域、本学科的带头人。

通过宣传表彰特贴专家的突出业绩，弘扬他们解放思想、实事求是、不断创新的科学精神，进一步激励、培养和带动身边的专业技术人员不断提高政治、业务水平，增强创新意识，使更多的优秀人才能够脱颖而出，为集团的发展做出更大贡献。

顾真安同志，中国工程院院士，现任中国建筑材料科学研究总院院长技术顾问，石英与特种玻璃研究所总工程师，教授级高工。1958年7月毕业于华东化工学院，获工学学士学位。1986年获国家建材局授予的全国建材行业劳动模范（荣誉称号）。1988年获国家人事部授予的国家有突出贡献的中青年专家荣誉称号。1991年获国务院政府特殊津贴。1997年当选中国工程院院士。

顾真安同志长期从事石英玻璃研究工作，

先后承担 20 余项研究任务。深入地研究稀土族元素在石英玻璃和光导纤维中的光谱和非线性光学特性，获得多种元素的 D-F 电子宽带跃迁具有强紫外吸收和可见荧光转换特性，以及上转换荧光、倍频和光放大特性，为研制稀土石英玻璃和光纤奠定了理论基础；他率先在我国开展气相沉积掺杂（DCVD）、溶液掺杂和氩氧焰熔制——电熔拉管两步法工艺技术的研究工作，在制造技术上取得重大突破，解决了难熔玻璃成型技术难题，研

制成功超低膨胀石英玻璃、耐辐照石英玻璃、激光技术用石英玻璃、三七工程用石英玻璃和稀土石英光纤等一批具有国际先进水平的新材料。

顾真安同志获国家、部级科技奖励成果有 8 项，其中《耐辐照石英玻璃》、《激光技术用石英玻璃》获国家科技进步二等奖，《稀土石英光纤》、《大预制棒光纤》获建材行业科技进步二等奖。在其领导下建立了我国石英玻璃专业研究所、国家石英玻璃产品质量检中心，成为我国石英玻璃行业的学术带头人。

欧阳世翥同志，1964 年毕业于上海同济大学，1981 年在武汉工业大学获工学硕士学位，1987 年获博士学位。教授，博士研究生导师；现任中国建筑材料科学研究总院科学技术委员会主任。1992 年获国务院政府特殊津贴，1997 年被国家人事部评为国家有突出贡献的中青年专家。

1985 年以前主要从事

建筑材料领域的科研与教学，之后从事高技术新材料的科研、教学和科研管理工作。先后参与或承担国家科研项目 21 项，发表学术论文 130 余篇，培养博士、硕士研究生 30 余名，获国家发明三等奖 1 项、省部级科技进步二等奖 2 项，省级自然科学三等奖 1 项，5 次获国家科技部 863 计划先进工作者表彰。

曾任武汉工业大学

（现武汉理工大学）校长、校党委常委，中国建筑材料科学研究总院院长、院党委常委。1987 年至 2001 年被国家科技部聘任为国家高技术研究发展计划（863 计划）新材料领域第一、二届结构材料专家组组长，第三届专家委员会委员兼结构材料专家组组长，第四届专家委员会常委兼结构材料专家组组长。



顾真安简介



欧阳世翥简介

现任国家重点基础研究发展计划(973计划)材料领域咨询专家组成员;国家自然科学基金委员会工程与材料科学部专家咨询委员会成员、无机非金属材料学科专家评

审组成员;国家科技进步奖评审委员会委员、无机非金属材料专业评审组成员,国家新材料产业发展战略咨询委员会委员,国家建材工业科教委员会特邀委员;北京市自然

科学基金委员会委员,北京市科技进步奖评审委员会委员。兼任国内多所名牌大学重点实验室学术委员会副主任或委员。并在多个学术组织任重要职务。



唐淳简介

唐淳,女,汉族,1958年1月生。于1982年武汉工业大学本科毕业分配到蚌埠玻璃工业设计研究院工作,历任助理工程师、工程师、高级工程师、工艺专业组长、工艺专业总师、工艺所所长。分公司总工程师、公司副总工程师兼玻璃设计院院长。现任玻璃院院长。

唐淳同志是我国浮法技术的杨槽专家。从事玻璃工艺的设计、研究。擅长浮法玻璃工艺的设计、投产。参加了洛阳、沈阳、浙玻、印尼、越南、武汉、福耀、台玻东海等数十项浮法玻璃

工程工艺专业的设计、审核、施工安装与投产。1994年至1996年在成套技术设备出口印尼的TS-3浮法玻璃厂施工现场从事技术服务工作。2002年赴越南浮法玻璃厂指导300t/d浮法项目的施工安装。1991年在蚌埠浮法玻璃厂杨槽设计、施工安装中因成绩突出,被国家计委、共青团中央授予“共和国重点工程建设青年功臣”称号,1993年获安徽省科协“第二届安徽青年科技奖”,1995年获国家建材局“有重要贡献的中青年专家”称号,同年获国务院颁发的政府特殊津贴。

其作为主要参加者及负责人完成的蚌埠平板玻璃厂浮法生产线获国家级工程设计银奖,沈阳玻璃厂浮法生产线获国家级工程设计铜奖,洛阳玻璃厂浮法二线改造获行业工程设计一等奖,福耀玻璃工业集团600t/d浮法三线行业工程设计二等奖,武汉长利玻璃有限公司玻璃深加工及原片配套工程行业工程设计一等奖,安徽华光500t/d信息基片生产线行业优秀工程设计一等奖,台玻东海浮法玻璃生产线行业优秀工程总承包一等奖。



包玮简介

包玮,男,汉族,1959年2月生。1982年毕业于华东冶金学院,本科,学士学位。现任合肥水泥研究设计院总工程师、教授级高级工程师。

包玮同志长期从事水泥技术与装备的研究开发。1992年作为优秀青年科技工作者受到国家建材局表扬,1995年获得国务院颁发的政府特殊津贴,2002年获安徽省先进工作者,2003年获全国“五一”劳动奖章。

自1989年起先后担任国家“七五”科技攻关专题负责人、“八五”攻关课题负责人、“九五”攻关项目负责人。组织完成的国家攻关专题“挤压粉磨新工艺及设备的研究”,获1992年度国家科技进步二等奖;主持完成的国家攻关课题“无球磨节能粉磨技术及设备的研究”通过原国家建材局组织的鉴定验收;组织完成的国家攻关项目“水泥厂科层间挤压粉磨新技

术与装备研究开发”通过国家科技部组织的验收。该技术具有自主知识产权,与国际先进水平同步,是科技成果产业化的典范,完全替代进口,并大量出口。另外获国家科技进步三等奖1项,省、部及行业科技进步奖和优秀工程设计奖10余项。撰写论文20余篇,获得国家发明专利和实用新型专利各一项。专业技术水平得到国内同行的广泛认可。



# 实施人才强企战略 有效推动集团的可持续发展

■ 中国建筑材料集团公司董事长、党委书记 宋志平

尊敬的各位领导，各位来宾，同志们：

非常高兴来参加这个会，这次会开得很好，振华同志系统地做了一个报告，报告回顾了近几年的工作，也找出了一些差距和不足，对下一步工作做了很好的安排，我都完全同意。侯部长、姜局长、王书记都分别做了重要讲话，对我们集团的工作提出了殷切期望，这既是对我们中国建材集团近年来工作的肯定，更是对我们工作的鼓励和鞭策，我们要很好地认真学习、领会、研究，落实这些讲话的精神。下面，我讲三个方面的内容。



地增长，应该说这都是大家工作努力的结果。

第二项工作是非常值得庆贺的一件事情，发起设立仅一年的中国建材股份3月23日在香港成功上市，融资额达21个亿。我们这次的上市路演非常成功，认购达到573倍，机构认购率51倍，83%的命中率，一场演讲下来，100个人听有83个人下单，认购率是空前的，是香港近两年来认购倍数最高的一家企业。上市后三个多月的市场表现也非常好，摩根士丹利说中国建材虽然盘子不大，但是他们这些年来上市案的一个成功典范，把我们中国建材上市作为了他们进行内部培训的一个案例。

第三项工作也很值得庆贺，中国建材总院经过半年多的筹备酝酿，7月30日在钓鱼台正式揭牌成立，标志着中国建材集团科技资源进行内部整合，发挥整体优势走出了关键的一步，这是一件非常大的事情，无论是在行业，我们集团，甚至在我们国家，这都是一件重大的事情，一定程度上会影响整个建材行业的进程，过去在建材局时代就曾经想过要不要做一个建材总院，要不要做一个工程院，今天在国资委支持下，企业进行了重组，建材集团和建材院、轻

## 关于集团上半年的工作：

中国建材集团2005年完成营业收入207亿元，其中全资、控股部分实现营业收入130多亿，实现利润5.2亿元，2004、2005年均位居中国建材百强企业第二名。今年应该说是开局又不错，形势还是比较喜人，上半年各项工作都有了较好进展。

首先从主要经营指标看，前五个月累计实现营业收入57.87亿元，同比增长24.5%，实现利润总额1.73亿元，同比增长41.4%，完成进出口总额3.46亿美元，同比增长15%；到这个月底，全资、控股部分营业收入可以做到80个亿，与去年同期比，销售收入、利润都要高40%左右，全年营业收入力争做到200亿。建材产品产量稳步增长，产销结构较为合理，进出口贸易持续发展，出口增幅超过进口。刚才姜局长表扬我们，说我们这几年发展很快，连续四年成50%

工机械三块资源,12家甲级院所合在一起。我们在科技领域变成了大院、大所,有20亿的总资产,20亿的销售收入,1亿多的净利润。这也引起了国家领导人的高度重视,过几天国务委员陈至立同志要亲自到院里去视察,听取我们的

汇报。把我们称为科研院所改制的一个新模式。就是依托企业集团,来承担行业、国家的重点科研项目和前瞻性、共性研究的这样一个新模式。总院最近又刚刚获批设立博士后科研工作站,这对充分利用集团的科技创新特长推动建材行业

的资源重组和行业整合,以及进一步确立中国建材集团的科技先导型企业地位,大力提升集团在行业中的竞争能力和比较优势,是具有非常重要的意义。

第四项工作就是在资源重组、行业整合方面做了几件影响比较大的事情。不光在国资委系统里寻找新的资源,怎么做大做强,也在地方上争取一些资源进入到我们企业来,先后与沈阳、徐州、蚌埠、合肥、日照、成都等地方政府达成整体战略合作框架协议或已形成实质性的战略合作基础。前不久蚌埠的一个甲级设计院和一个化工机械厂进入到我们的蚌埠院,并且蚌埠市给了我们2000多亩地来打造一个玻璃产业园;打造中国最大的建材和矿山成套装备制造基地的合作已进入操作阶段。过两天就要到沈阳正式签署成立北方重工的框架协议,把沈阳重型机械厂和沈阳矿山机械厂两个大型机械厂重组起来,我们希望通过重组打造北方重工一家新的H股上市公司,以我们集团为主,有汇丰

等这些海外大型投资银行进入,共同进行重组。这是很大的事,一个北方重工一年下来就是100个亿的销售收入,3-5个亿的净利润,更关键的是在水泥成套装备、玻璃成套装备和大型矿山装备这块有了我们的技术专长。过去建材

局老局长老讲,说我们建材缺两条腿,一个是耐火材料,一个是装备。耐火材料最近我们也有好消息,建材院的瑞泰这次通过了证监会的部务会,马上就要进入待审会的程序,这个企业是专做耐火材料的,很快就要上市,还有上周五一天之

内集团又同时与中国建筑工程总公司签署《战略合作框架协议》,与浦发银行签署了一项非融资项目的合作协议,中国最大的建筑集团和国际工程承包商与最大的综合性建材集团实施强强联手,银企之间进一步拓宽合作领域,说明中国建材集团“大建材”战略的实施已经走出了非常好的一步。

第五个方面的工作在行业的影响也是不小,半年时间里,10万吨全球最大的玻纤池窑拉丝生产线,国产1.5MW最大的变速变桨风力机叶片,青州和南阳两个日产6000吨水泥熟料生产线,山东潍坊年产3000万平方米纸面石膏板生产线等重大项目相继建成投产或动工,7月份有件非常大的、建材行业迄今为止最大的收购

案,就是我们收购了一条全世界最大的万吨水泥生产线。这些都是很大的事情,每一件关系都很大。在国际市场上,先后在沙特、土耳其、巴基斯坦等几个非常大的项目都先后开工,在国际国内两个市场上都取得了一些成绩。

第六就是在去年底国资委确定集团为第二批董事会试点企业以来,经过一段时间的工作,在治理结构方面初步实现了权利机构、决策机构、监督机构和经理班子的协调运转和有效制衡,公司治理工作在有条不紊地进行,董事会、经理层分层次运作,运作得也很平稳。去年11月份,也是姜局长给我们宣布董事会成立,并且做了重要讲话,今年上半年部主任又给我们作了一场关于公司治理的报告会,指导了我们的工作。我们集团在去年和今年上半年经历了两件大事情,一件是我们上市,使我们的运作有了一个结构上的大变化,去年11月份又设立了董事会,我们正在加紧学习,到宝钢、诚通等先进试点企业学习他们的做法,包括一些同行外国企业,拉法基、圣戈班等,学习他们的治理结构。另外通过我们的H股上市公司在香港上市,透过他来看看我们集团的董事会该怎么规范地运作等。应该说通过这半年多的工作,现在可以说,集团公司和上市公司双架构的模式我们已经在成功地运作,整个集团公司呈现出一种团结向上、平稳顺利、很有效率的工作局面。这点前几天国资委董事会试点办来集团调研时也给予了我们充分的肯定。

## 关于这个会议:

中国建材集团经过20余年的发展,尤其是近几年来在国资委的领导和监管下成长迅速,大力加强资产重组和资源整合,资产结构和资产质量明显改



善,主营业务更加突出,核心专长更趋成熟,企业的经济效益和社会信誉度显著提高,成为我国建材行业中规模宏大、技术力量雄厚、相关业务齐备,具有相当影响力和带动力的大型龙头骨干企业。现在对我们又是一个关键时刻,在“十一五”规划里,明确了到2010年,要做到800-1000亿的销售收入。过去几年,我们的营业收入四年里增加了10倍,实际上去年加上重要参股企业,已经超过了200亿,仅合并报表这块就130多亿,现在速度还在加快,要完成800-1000亿应该说是胸有成竹的。为什么要定800-1000亿这样一个目标呢?这是和刚才姜局长讲的要成为有国际竞争力的企业联系在一起,去年500强最后一位是一百零几亿美元,也就是800多亿人民币,定这样一个水准是客观的,能这样的话,在建材行业,我们就可能成为名副其实的领导者,现在我们虽然在建材行业综合企业排名第一位,但在国资委,现在我们还是中等略偏下一点的企业,到那个时候我们应

该是一个中等略偏上一点的企业。订立了这样一个目标,最缺的是什么呢?想到资金、想到技术、想到市场、想到资源,很多很多都缺,但是最缺的还是人才。所以我们也做了一个“十一五人才规划”,我们开这次会议,对我们集团的发展来讲,是非常重要的事情。如果没有人才,我们谈不到新的规划,谈不到未来的目标,谈不到实现整个战略。

集团及控股企业先后经历了A股上市、香港H股上市和国资委董事会试点等一系列重大事件和管理变革,有力地推动了集团的快速发展,同时也对集团各项管理工作和管理团队建设提出了更高的要求,迫切需要尽快建立起完善的治理结构和有效的制衡机制;人力资源工作作为集团在规范治理、加快发展进程中一项重要的基础性工作,需要在配合集团战略规划的实施和战略目标的实现方面发挥更大的推动作用。同时,为进一步全面贯彻落实中共中央、国务院两个关于人才工作的决定和国资委《关于加强和改进中央企业人才工作的意见》以

及2006年中央企业组织(人事)部长会议精神,全面总结近年来集团的人力资源工作,对下一步的工作有一个更好的布置,认真实施党中央、国务院提出的“人才强国”和国资委提出的“人才强企”战略,积极推动集团的快速、健康、可持续发展,今天这个会开得非常必要,也很及时,是非常重要的会议,大家要充分理解,开好这次会议,抓住这次会议难得的机会,结合领会前面人事部、国资委、劳动部等各位领导的讲话精神,认真学习讨论,纵向之间、横向之间进行充分的交流,既要把报告吃透,把领导的讲话吃透,把会议精神吃透,又要通过会议达到相互学习、取长补短、共同提高的目的,各个单位也要很好地想想自己的工作该怎么做。刚才谢社长讲这个会议开得非常好,刚开了四分之一他就做了结论。这个会议时间也不长,很紧凑,希望大家认认真真地把这个会开好,把这个会开成为一个里程碑,就是我们集团公司人力资源工作上的一个里程碑。



## 关于下一步的人力资源工作，我讲几点意见：

（一）人力资源工作要纳入集团整体规划并结合战略问题进行研究。

随着集团的快速发展，战略问题已越来越成为发展过程中的首要问题。我们各级企业的管理团队要对集团的战略和本公司的业务策略有深刻的理解。集团和公司到底是什么战略，今年的业务策略是什么，管理团队应该清楚和充分的理解。前一段股份公司在香港上市前我们去路演，人家就特别问到，公司的发展战略三年是什么目标，五年是什么目标，今年的业务策略是什么。可见，管理团队清楚理解公司的战略和业务策略是非常重要的。

作为人力资源工作来讲，同样的道理，人力资源问题不仅仅是整体战略的重要基础，更是整体战略的一个重要组成部分。要进一步明晰人力资源工作的战略地位和定位，全面树立现代人力资源的管理理念，基于集团整个战略层面上进行人才配置，实现人力资本对企业战略的全程支持。配合集团“大建材”战略的实施，树立“大人力资源”观念，拓宽人力资源渠道，弘扬“兼容并蓄”的企业文化，营造“为人宽厚、处事宽容、环境宽松”的企业氛围，吸纳优秀人才加盟，注重增强企业的凝聚力、向心力和亲和力，追求“中建材人”的价值认同。结合“国



际化”战略，要着重培养和引进国际型人才、外向型人才、开放型人才，要打造一支精通国际贸易、国际工程、掌握国内国际领先技术、熟悉国际运行规则、熟练掌握一门或几门外语的国际化人才队伍。适应“科技创新”战略需求，重点加强学科带头人、专业技术人员、骨干队伍和高端技术人才、高技能人才队伍的建设，积聚一支技术领先、具备丰富经验和较强产学研结合能力的高端和优秀专业人才队伍。

关于这一点，我非常赞成振华同志报告中的提法：要着重解决好人力资源一些战略性和前瞻性的问题，有效地增强集团人力资源工作的战略适应与应变能力。集团结合“十一五”战略规划要求组织制订的《“十一五”人才规划》，在这次会议上安排大家讨论，希望各单位充分结合集团总体要求和自身实际，充分进行论证之后，集团还要进一步组织相关的专家论证。我觉得这样很好，说明我们不是为制订规划而制订规划，而是在切切实实地真正对人才工作进行科学地计划，在真正重视规划工作。

（二）加强团队建设，建立一支适应治理时代要求的优秀团队。

首先讲，团队建设是企业持续发展的根本和基础。

这是个认识问题，也是一个根本的问题。大家应该都知道这么一个形象的比喻，说企业的“企”是人下一个止，就是说企业离开了人就停止了、终止了、止步了，这也可以理解为中国文字象形文化的一个经典体现，这个比喻很贴切，社会财富、社会进步哪样不是人创造的，不是有一个说法：人创造了世界吗。因此，我们的企业当然离不开人的支撑，企业要发展，要进步，就必须有足够的人，足够的优秀人才做基础。

同时，一方面企业所具有的社会性和人所具有的个性，要求要注重人与人、人与群体、人与社会的关系及利益的协调与整合；另一方面，从企业管理功能的进化过程来看，每个事业群体都应该有一个具有创业精神的团队热诚投入，才可能同时让客户满意，员工乐意和股东如意，使企业永续经营甚至基业长青。

因此，我们人力资源管理工作进行“人”的管理首要的就是要解决团队建设的问题，要倡导和铸造企业的团队精神和伙伴文化。

第二个就是要建立适应治理时代的管理团队。

治理时代企业管理团队的目标设定、组织发展、资源重分配与绩效评估的基础都应该建立在价值创造的基础上。这就要求一支优秀的或者说合乎要求的管理团队应该解决好几个问题：

1. 对于董事来讲，最重要的因素是要有战略眼光，因为董事会主要是做重大决策，董事应该是战略专家，会用战略的语言讨论问题；要有决策能力，董事会是承担法律责任的，每位董事都要对自己的决策负责；同时要有责任意识，做董事就要





准备承担责任。这次中国建材香港上市，外部机构就要给独立董事、外部董事上保险，这是对他们的决策风险进行保险。

2. 从经营管理团队来讲，管理能力、从业经验和对战略的理解、执行很重要。要有事业心，热爱企业，认同企业战略目标和价值观。一个企业团队应该是认同企业价值观、整体战略、热爱企业的一个利益团队；要有责任心，敬业爱岗，任劳任怨，把企业的事业做成一生的事业；还有就是执行力。

3. 要建立专业结构优化组合的管理团队。过去企业是生产型，大部分厂长都是生产管理型人才；后来进入市场经济，许多营销方面的人才成为企业高层；企业上市后，财务人员开始出任高层领导；进入技术创新时代，科技人才又进入到高层团队。现在进入到治理时代，关键就在于团队成员的相互配合和协同：一方面要将管理、财务、科技、生产等方面的人员合理搭配起来，企业主导人着重选用具有战略眼光、成熟管理经验、丰富财务管理知识和熟悉法律知识的人；另一方面还要根据战略规划和战略实施步骤，选配适应战略目标需求和具有战略执行能力，分别具备决策型、经营管理型、技术创新型以及复合型素质成员的合理搭配。

就象我前面讲的，要围绕“大建材、国际化和科技创新”三大战略，围绕到2010年实现营业收入800到1000亿的目标要求来搭配各级管理团队。人才需求的来源，根据事业的不同情况，要企业自我培养和引进人才相结合，企业实践和专业培训相结合。

(三) 创建集团优秀的企业文化，建立学习型企业团队。

小公司靠个人行为带动，大公司靠团队，靠管理、制度、文化发挥作用。中国建材集团在管理模式上认

为人是积极的，可改造的。管理的目标就是要把普通人改造成训练有素的优秀人才。在二十余年的发展、扩张和壮大过程中，搭建起了“为人宽厚、处事宽容、环境宽松”的“三宽”平台，注重集团企业在文化上的统一，在容纳进入企业的同时让他们认同企业的

价值观，形成亲和力、向心力、凝聚力的“三力”企业文化氛围，并在这样的环境中逐渐改善、共同提高。

倡导“诚信务实、团结向上”的企业精神，坚持“以人为本、和谐发展”的文化理念，努力营造“员工与企业共同成长”的集团发展模式，正是中国建材集团这些年努力营造和建立起来的集团企业文化的主要内涵。要通过建立团队和绩效相结合的文化，引导员工培养积极、开放、沟通的心态，营造健康向上的组织氛围，保持企业的永续活力；在引导、教育员工做好职业规划的同时，关心员工的个人生活，创建人性化的工作与生活的环境，充分体现集团的“家”文化；企业和个人要明晰身上肩负的社会责任，弘扬集团的“责任”文化；要适应建立和谐社会的要求，强化与人和谐、与社会和谐、与环境和谐的集团“和谐”文化。

通过优秀企业文化的建立，打造集团化形象，创建集团共同的价值观、行为文化、精神文化，吸引众多认同中国建材集团企业文化的优秀人才加盟，提升企业的综合素质。因此，我们各级企业的人力资源工作不仅要积极发扬集团优秀的企业文化，更要积极参与到创建具有时代特色和本企业特点的企业文化建设中去，为集团企业文化的发扬光大

**中国建材集团在二十余年的发展、扩张和壮大过程中，搭建起了“为人宽厚、处事宽容、环境宽松”的“三宽”平台，注重集团企业在文化上的统一，在容纳进入企业的同时让他们认同企业的价值观，形成亲和力、向心力、凝聚力的“三力”企业文化氛围，并在这样的环境中逐渐改善、共同提高。**

做出共同努力。

二十一世纪的竞争实际上是组织的竞争，团队或组织的质量已成为团队或组织赢得竞争最根本的东西，确保组织质量最重要的因素就是组织不断学习和更新的能力。要使我们的团队变成学习型组织，在不断变化的环

境中，不断地进行学习，尤其是整体的、团队的学习。在今天这样的环境下，信息量大，环境变化这么快，仅靠一两个优秀的领导是不够的，仅靠少数人学习也是不够的，要加强团队学习、组织学习，这是学习型组织的客观要求。组织中的每一个成员都会希望自己工作、生活在一个热情、积极向上的团队里，在这个团队里做愉快进取的一员。可见，通过建立学习型组织，还可以建立起一个健康的、热情向上的企业文化氛围。

当然，我们讲学习型组织不是人人都去读MBA，学习型组织第一个就是建立共同愿景，建立共同价值观，这是学习型组织最核心的东西，再一个是团队互动，深层次地进行深度会谈，使这个企业能够凝聚起来，产生活力，他是一种研究所谓的组织动力学的一门学问，他更是一个实践的过程。所以我觉得我们的团队建设要把学习型组织很好地引进来，增加企业的活力和动力，怎么去提高团队的素质，要把这个工作做好。

(四) 以科学发展观和正确业绩观为指导，建立健全适应市场经济的科学考核评价体系和激励机制。

考核作为激励，评价的基本手段，对企业发展战略、经营方向和经

营行为的有着重要的激励和导向作用。要坚持以科学发展观和正确业绩观为指导,坚持“以人为本”理念,正确处理速度、质量和效益的关系,把发展速度建立在结构优化、效益提升的基础上;要按照“全面协调可持续”要求,处理好短期效益与长期效益的关系;要处理好经济效益和核心竞争力的关系,在提高经济效益基础上,全面提高企业技术创新能力、市场开拓能力、资源整合能力、价值创造能力和全面管理水平;要处理好经济效益和社会效益的关系,强化企业和个人的责任意识,勇于承担身上的社会责任,进一步丰富集团“责任”文化的内涵;要根据建立节约型社会的要求,处理好企业与资源、人与资源的关系,要从实际出发,通过进一步完善和优化考核指标体系、组织体系、技术支持体系和激励约束体系,充分发挥考核的导向功能,促进企业加快经济增长,增强核心竞争力,确保国有资产的保值增值。

同时,要大力倡导“绩效”文化,建立和完善重点考核工作业绩的员工考核评价制度,并在干部任免、分配等方面充分应用考核结果,更有效地激励、引导、约束、监督员工的行为规范,营造优者上、庸者下、劣者汰的工作环境,在效率优先、兼顾公平的原则下,进一步修订、完善薪酬制度,构建科学、先进的薪酬体系,向重点岗位、优秀人才倾斜,建立和完善以经营业绩考核为依据,以岗位绩效工资为基础,短期薪酬分配与中长期激励有机结合,资本、技术、管理等多种要素参与收入分配的分配激励制度,增强企业的凝聚力和创造力,促进企业健康持续发展。

#### (五) 进一步推进“四好”领导班子创建活动。

中央组织部、国资委党委下发的《关于加强和改进中央企业党建工作

的意见》和《关于在国有企业开展“四好”领导班子创建活动的意见》对国有企业进一步加强干部队伍建设,开展“四好”领导班子创建活动做出了全面部署,去年11月,姜志刚局长在集团董事会成立大会上又对集团创建“四好”领导班子活动提出了具体要求,集团公司党委和领导班子认真学习领会两个意见和姜局长的讲话精神,紧密结合巩固保持共产党员先进性教育活动取得的成果,把创建活动作为进一步加强领导班子建设的一项重要工作在各级领导班子中全面展开,取得了初步效果,有力地促进了集团经营业绩的增长,继2005年全面超额完成与国资委签订的经营目标,今年上半年各项经济指标又创历史最好业绩。

因此,各级领导班子要结合创建活动前一阶段的情况,巩固前一阶段取得的成果,进一步明确创建活动的目标任务,突出重点,精心组织,重点要在进一步加强组织领导,完善创建活动领导责任制,充分发挥党组织的政治核心作用,强化群众监督评价与督查制度,发挥领导班子整体功能,建立长效机制,全面提高经营业绩等方面取得实效,力争顺利实现集团提出的创建活动目标。

我想,如果我们每一个团队都是一个“四好班子”的团队,我们各项工作就都上去了。所以我觉得这既是中央和国资委对我们企业的一个要求,也是我们企业自身的需要,把两者有机地结合好,既完成了上级交给的任务,又把企业整个工作都促进了。刚才姜局长讲,现在国资委在抓我们集团公司,我们集团在抓下边,我们不能逐层,也不应该逐层衰减,所以今年我们把创建“四好班子”活动作为政治思想工作、企业管理工作、团队建设工作的一个最重要的工作,一个基础工作来做。我在这里提出来,大家要高度重

视这项工作,我们要争创国资委的“四好”班子,这争创不是跟国资委要,国资委里比我们做得好的企业有的是,多得多,但是我们会快速成长,不去争什么,我们自己必须按照要求去做,争创“四好”班子,要树立这种荣誉感,把这个工作做好,我们每一个基层企业也要争创,领导班子成员都要清楚地理解“四好”班子的具体内涵,都要力争成为“四好”班子的一员。

同志们,这次会议是我们很重要的一次会,人力资源队伍是我们整个企业管理队伍的一支骨干队伍,我们的人力资源工作为集团的迅速发展壮大做出了自己的贡献,不仅提供了企业发展必须的人才,组织架构等组织保障,还在建立绩效文化、考核制度、分配激励制度和学习型组织等方面奠定了有力的制度保障,你们做出了自己应有的努力,在此,我向你们表示衷心的感谢和深深的敬意。今天来了很多子公司的一把手,各级企业要重视人力资源的管理团队,也要给这些同志很好的待遇,我们有的把人力资源放在二线,应该放在一线,我们留住人才,吸引人才主要靠这些同志来做,这个队伍如果配备得不好,没有积极性,没有热情,人力资源就成为一个空话,做什么事情都得注重落实,都要靠一伙有激情、有干劲的人,过去这些年大家做得不错,集团快速的发展得益于人才队伍的加强,今后企业要完成战略目标,也要靠人才的成长和人才管理队伍,会后要回去传达这次会议的精神,要把人力资源管理队伍配备好,也希望人力资源管理队伍的同志们在今后的工作中继续发扬踏实工作,努力上进的优良作风,全面提高自身素质和管理水平,为集团的发展做出更大的贡献。

谢谢大家。



# 健全机制 建立适应集团发展的人力资源管理体系

■ 中国建筑材料集团公司总经理 姚燕

尊敬的各位领导、各位来宾、同志们：

刚才，宋志平董事长结合集团战略要求和上半年的整体工作，对集团人力资源工作提出了明确要求，进一步明晰了我们下一步工作的指导思想和思路，我们要认真学习、讨论并加以深刻领会。为贯彻落实各位领导的重要讲话，做好下一步集团的人力资源工作，我再强调几点意见：



## 一、积极实施“人才强企”战略，切实加强人才工作，为集团发展提供高素质的优秀人才。

科学技术是第一生产力，中国建材集团要实施科技创新战略，打造科技先导型的企业，就必须积聚拥有科学技术优势的人才队伍。可以说人才是中国建材集团的兴盛之基、发展之本。中国建材集团要在激烈的市场竞争中赢得主动，获取优势，发展壮大，成为具有国际竞争力的国际化大公司、大企业集团，必须进一步加强和改进人才工作，这是推动集团可持续发展的重要保证。

经过20多年发展，中国建材集团已拥有了一支优秀的经营、管理团队和科研设计队伍，倡导“以人为本、和谐发展”的文化价值理念，实行尊重人才、量才适用的用人制度，正逐步建立起科学合理的薪酬制度和激励机制，吸引优秀人才加盟；员工职业生涯规划明确；倡导创建学习型组织；合理安排员工培训，不断提高员工工作能力，充分激发员工工作积极性，为实现集

团战略目标提供了可靠的组织保证。

但是我们应该看到，集团现实的人才队伍还不能完全适应集团战略定位的要求，具体表现在高端管理和技术人才不足，高层次、高技能和复合型人才非常短缺，集团人才的综合竞争力缺乏绝对优势；人才管理上协同效应不强；人才吸引、培养和使用的激励机制还不够健全、完善，内部人才市场尚未起到人才资源优化配置的作用，各业务板块之间的人才资源有待进一步整合。

因此，我们各级企业和人力资源工作部门必须认清形势，正视问题，认真贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》、《关于进一步加强高技能人才工作的意见》和国资委《关于加强和改进中央企业人才工作的意见》，抓住集团人才资源建设面临的契机，把开发人力资源作为各项工作中的重中之重，大力开发国内国际两种人才资源，坚定不移地走“人才强企”之路，确保集团在激烈的市场竞争中立于不败之地。

一是要紧密结合集团“十一五”

战略规划的要求,认真做好人才工作的“十一五”规划。二是要进一步完善和优化集团各级企业的组织结构和法人治理结构,建立完善的人才引进、人才激励、人才培养与培养、人才评价制度和人才流动与配置体系等五个制度体系的建设,优化人才发展环境,提高集团人才综

合竞争力。三是发挥集团优势,建立稳定的人才资源渠道,扩大人才资源供应总量,在重视开发企业内部人力资源同时,着力开发利用企业外部人力资源,结合人才现状,明确人才引进重点,多渠道引进人才,既要面向高校、科研机构、中介机构等引才,还要面向社会和市场引才。四是加快

中高级经营管理人才、中高级专业技术人才、高技能人才等三种专门人才资源以及相应后备资源库的建立,五是要优化人才配置机制,加速现有人才优势向生产力优势的转变,提高人才的使用效益。六是加强集团内部人才市场建设,建立和完善集团内部人力资源服务体系。

## 二、要强化“依法治企”观念,加强人力资源工作的制度建设。

没有规矩无以成方圆。一个组织机构的运行以及运行体系的完善,制度是基础,制度是保障。

(一)各级企业要继续坚持集团“以人为本、依法治企”的治企理念,在企业经营和发展过程中,严格遵守法律、法规,依法维护企业利益,确保企业经营活动的合法性;要依法处理好企业与员工之间的劳动关系,切实保护企业利益,维护职工合法权益;要充分利



用法律武器为企业的发展保驾护航。

(二)要进一步加强制度建设和制度创新,坚持将制度建设贯穿于企业发展的整个进程和各个阶段,不断规范和完善各项制度体系,为集团做大做强,实现集团远景规划建立科学的企

业运行机制,并结合集团不同发展阶段的目标规划,继续完善人力资源管理的相关制度,重点要在人才工作、考核激励、分配福利和培训培养等方

面有所突破,为企业的健康运行奠定规范、完善的制度基础,有效推动集团发展和战略目标的实现。

(三)要切实强化制度的执行,我们要切忌为制度建设而建立制度,不要制度有了,可就是执行不到位,不能很好地贯彻执行,或者执行起来总有例外,导致制度形同虚设,一方面严重损害了制度的严肃性和权威性,也挫伤了制度建设的积极性;另一方面使员工逐渐丧失了对制度建设和企业管理的信心,也破坏了企业的社会和公众形象,造成是一个没有规矩,没有章法的企业假象,从而直接对企业的发展带来障碍,我们一定要充分认识到,对于制度建设来说,制定制度仅仅是基础,关键是执行。

## 三、进一步强化考核与激励,建立科学先进的考核与分配激励机制。

国有资产监督管理体制的建立给国有企业的发展目标和运行机制带来了新的要求,由过去的被行业主管部门的管理对象转变成了由出资人代表机关监督的对象,被“管理”的范围也由过去的人、财、物全管转变为重点对资产保值增值的考核监督,经营业绩考核也成为了评价企业运行的主要手段和方式。因此,充分发挥考核机制的作用,对企业发展有着重要的推动和促进作用。

(一)要建立健全科学合理的经

营业绩考核机制,切实维护国有资产所有者权益,以企业发展战略和规划为基本目标,促进国有资产保值增值和企业可持续发展。

(二)充分发挥考核的激励作用,建立充分的激励机制,对所属企业业绩考核遵循责、权、利相统一的原则,企业负责人经营业绩与本人任免、奖惩、培训等基本利益直接挂钩。

(三)建立健全企业收入分配的调控机制,完善企业工资增长与经济

效益相联系的有效机制,规范建立集团工效挂钩管理制度。

(四)建立以业绩考核为基础的薪酬体系和以正向激励为主的绩效引导机制,加大薪酬机制的激励力度,根据岗位责任及工作职责、劳动力市场价格和同类企业的成功经验等因素确定工资标准,通过工资的差别体现岗位工作内容、难度、风险的差别,从而激励员工努力达成工作目标。

(五)通过提供公平且有竞争力



的现金薪酬和较完善的福利制度，逐步形成与市场接轨的人才激励约束机制。建立和完善以经营业绩考核为依据，以岗位绩效工资为基础，短期薪酬分配与中长期薪酬激励有机结合，资本、技术、管理等多种要素参与收入分配的新型薪酬激励制度。

#### 四、加强培训工作，强化员工素质的持续提高。

在知识经济时代，无论是从知识的重要性还是从知识的创新速度来看，企业员工都面临着需要不断更新知识和技能的压力。只有不断地加强学习，才能适应社会的发展要求，否则就要被淘汰。因此，集团各级企业和我们的人力资源工作要充分认识到这点，切实加强培训工作，促进员工素质的持续提高。

(一)要把培训、培养作为人才资源开发的根本途径。要制定集团各级企业的中长期教育、培养、培训规划，有计划、有步骤、有组织地抓好落实，根据需求多层次地培养各类人才。

(二)要充分挖掘培训资源，广开教育培训途径，完善教育培训和培养体系。在教育与培训需求不断增



大的趋势下，整合集团内外的教育培训资源，最大化、最优化地实现教育培训资源共享，逐步建立起有集团特色的教育培训体系，形成一个高层次、市场化和集团化的人才教育培训机制。

(三)多形式开展继续教育，重点进行职业培训、上岗转岗培训以及再就业培训，为集团培养大批急需

的岗位技术和技能人才，为满足岗位需求和未来员工的补充奠定基础。

(四)把对企业员工进行终身培训作为各级企业人力资源管理发展方向的一项重要内容。通过培训机制的完善，充分发挥人力资源工作的战略机制和前瞻性效应，为满足企业的持续发展奠定战略性的组织基础。

#### 五、切实加强人力资源管理队伍建设。

随着国有资产监督管理体制的确立，国有企业转变为由出资人被监督的主体，企业的运行机制和治理结构也发生了根本性的变化，相应地对企业的人力资源管理等相关管理工作提出了新的要求，集团各级企业的人力资源工作在适应上述转变和新的要求方面做出了积极的努力。但是，我们应清醒地看到，目前各级企业人力资源工作部门的人

员配备、综合素质与集团的快速发展和整体战略要求还存在一定差距，突出地在科学规划、系统沟通和协调、有效创新等方面需要进一步提高。因此，切实加强人力资源管理的队伍建设将是我们人力资源工作需要首要解决的问题。

(一)充实各层次的专业人员，建立专业齐备、结构合理的人力资源工作队伍。

集团各级企业人力资源管理队伍基本都是从过去传统的人事劳资队伍直接“变身”过来的，除了观念和工作方法需要加快更新外，更有着其先天的缺陷，人员结构上仍是传统的人事、劳资“干部”占主导，缺乏适应市场机制和公司治理的人力资源管理专业人员。因此，各级企业要加快人力资源管理队伍的结构调整，在人力资源工作的各个层次充实补充具有一定专业素质的人员。

领导班子中应有具备一定人力资源专业理论知识或有对人力资源工作具有较丰富主管经验的人员逐步充实进来,各级企业领导班子中人力资源工作的主管成员不具备专业知识的,要努力加强学习,尽快提高自身分管工作的专业水平;人力资源工作部门的负责人更应是这方面的专业人才或是这项工作的资深组织者和领导者;同时,我们还应注意到,专业齐备并不仅是简单的专业人员合并,应是年龄、学历、专业、从业经验等多方面因素的合理组合,打造集团各级企业专业齐备、结构合理的人力资源工作团队。

(二) 切实提高人力资源工作队伍综合素质。

我们人力资源工作人员的专业素质是首先应当具备的,但是,人力资源工作是一项涉及到方方面面的综合性工作,既为企业战略目标实现和发展提供组织保证和激励保障,又为打造企业执行力奠定制度基础,同时为维护企业利益、保障员工权益实施人性化管理行为。因此,仅仅具备单一的专业素质是远远不够的,需要具备多方面的综合素质,才能真正适应实现工作目标的要求。

一个人力资源工作中高级管理人员应是具备较强专业规划能力、人性化管理能力、有效沟通协调能力和打造企业执行力能力等核心素质的拥有者,一个结构合理的管理团队应是一个具有规划、决策、技术、管人、理财和风险控制等各方面专业素质综合搭配的团队,因此,我们在着力对人力资源工作团队的整体素质组合进行搭配的同时,更应在个人素质提高方面切实加强,除了自身专业素质的提高外,要着力提高对企业战略规划的理解能力和适应能力,增强进行人性化管理的能力和沟通协调能力,提高与企业主营和相关业务相对应的产品、经营等专业知识,增强与自身业务工作直接相关的文字和实践综合能力以及心理学、法律、管理技术等方面的素质。我们各级企业的领导和相关部门要把提高人力资源工作团队素质作为企业职工培训和素质教育的重要内容充分予以重视,给他们创造一个宽松、上进的环境,上下共同努力,把集团的人力资源工作队伍打成一个素质优良、团结奋进的团队。

(三) 加强人力资源管理队伍和人力资源工作的作风建设。

人力资源工作是直接影响到企

业战略目标实现和企业发展的—项综合性工作,不仅涉及到企业各项工作的方方面面,更直接与企业每一位员工直接相关,因此,人力资源管理队伍的作风建设和人力资源的工作作风建设会直接关系到企业发展和我们人力资源工作的成效。

我们要坚持党的根本宗旨,努力实践“三个代表”重要思想,把科学发展观和社会主义荣辱观与促进自身作风建设结合起来,坚持一切从实际出发,加强调查研究,求真务实,诚信工作;忠于职守,勤勉尽责,艰苦奋斗,勤俭创业;廉洁从业,严于律己;进一步强化群众观念,以人为本,关心员工,切实解决困难企业和困难员工的实际问题,着重研究解决涉及企业发展和员工根本利益的热点、难点问题,努力改善党群、干群和劳资关系,进一步转变思想作风、工作作风和生活作风,切实做到团结、务实、清廉、上进。

同志们,这次会议时间紧、任务重,希望大家充分利用这次机会,一是认真学习领会各位领导的重要讲话精神 and 郝振华副书记代表集团做的工作报告,为我们人力资源工作奠定政策和组织基础;二是各单位之间加强交流,相互学习,发扬取长补短、共同提高的优良传统,为提高集团人力资源工作水平发挥团队优势;三是这次工作会议为契机,认真总结各单位人力资源工作的经验和不足,把这次会议当成适应集团战略目标要求的新起点,制定具有战略意义和充分前瞻性的人力资源工作新目标,建立起具有集团特色,适应集团发展的人力资源管理体系,为集团宏伟目标的实现做出应有的贡献。

祝会议取得圆满成功!

谢谢大家!





# 加强领导 扎实工作 努力开创人力资源工作新局面

■ 中国建筑材料集团公司党委副书记 郝振华

尊敬的各位领导、各位来宾、同志们：

在国资委、人事部、劳动和社会保障部等有关部门的关心支持下，中国建筑材料集团公司2006年人力资源工作会议在这里召开了，这是集团公司人力资源工作的一次重要会议。这次会议的主要任务是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，树立科学发展观，进一步落实《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》和《国务院国资委关于加强和改进中央企业人才工作的意见》，认真全面贯彻国资委2006年中央企业组织（人事）部长会议和中共中央、国务院最近发布的《关于进一步加强高技能人才工作的意见》精神，总结交流人力资源工作的经验，按照国资委“人才强企”的要求，



对当前和今后一个时期人力资源工作进行全面部署，提高人力资源工作水平，推动集团公司快速、健康、可持续发展。下面我受集团公司委托，代表集团公司做人力资源工作报告。

中国建筑材料集团公司和其他中央企业一样，经历了由行业主管部门管理，过渡到中央企业工委管理，再发展到现在由国资委管理。去年，国资委把集团公司又列为中央企业国有独资公司董事会试点单位，这标志着中央企业已由行业部门管理的时代进入到由国有资产出资人代表机关——国资委监管的时代，也标志着集团公司由管理时代向治理时代的重大转变。

集团公司的人力资源工作为适应国有资产监督管理和国有资产保值增值的要求，遵循科学发展观，转变观念，调整思路，加强人力资源管理的科学性和有效性，建立健全规范的法人治理结构、科学的薪酬体系和有效的激励机制，重新梳理、修订和完善了人力资源管理的各项制度，初步建立起较为规范、有效的人力资源管理体系。

（二）制订人力资源管理的  
中长期战略规划。

随着集团公司的快速发展，战略问题已越来越成为集团公司发展过程中的首要问题，人力资源工作不仅仅是基础性工作，更是整体战略

## 一、近几年人力资源管理主要工作情况

近年来，集团公司紧紧围绕集团公司战略规划和实施步骤要求，积极创新管理理念，大力推动制度创新和机制创新，在人力资源管理方面主要做了以下工作：

（一）适应国有资产监督管理和国有资产保值增值的要求，初步建立起规范有效的人力资源管理体系。

实施的一个重要组成部分。无论是战略的制定还是战略的实施，都必须坚持以人为本的理念，解决好人的问题。因此，集团公司高度重视人力资源工作，着重制定与整体战略直接关联的人力资源工作规划，建立新的人力资源管理体系、激励机制和人才储备保障，树立人力资源“资本化”理念等，提升了人力资源工作的水平和价值，有力地推动了中心工作和重点工作。

### （三）大力推进三项制度改革，为集团公司发展提供有力的保障。

为深化企业改革，加快企业发展步伐，增强企业活力，进一步建立高效、精干、富有竞争力的员工队伍，集团公司积极推动三项制度的改革。

在劳动制度方面，积极贯彻实施《劳动法》，摒弃了国有企业“能进不能出”的弊病，全面实行全员劳动合同制，建立起了企业与员工之间规范的劳动关系，实现了劳动关系的动态管理，有效保护了企业和员工的合法权益。

在人事制度方面，打破员工岗位、职务长期不变的刚性管理制度，采用公开、公平、双向选择的形式，全面实行岗位聘任制，因岗设人、造才而用，实现了员工在企业中能上能下、能进能出，建立起了员工之间竞争、激励、人员配置合理流动的良性机制，逐步实现人力资源的优化配置。

在分配制度方面，通过建立责任、权利和利益相统一的工作机制，加大分配制度的工作力度，通过薪酬的差别体现岗位职责、难度、风险的差异。同时，建立起有效的绩效考核制度，根据考核结果确定工作成果和贡献直接挂钩的业绩收益，从而实现了收入分配的动态管理，达到了分配机制的最佳激励效果。

### （四）建立现代企业制度，规范法人治理结构。

建立现代企业制度，规范法人治

理结构，是国企改革20多年实践的宝贵经验。集团公司积极适应企业快速发展带来的治理结构调整要求，区别全资、控股、参股等不同类型企业的情况，建立起了符合现代企业制度和规范治理要求的制衡机制，有效保障了集团公司的快速、健康、持续发展和国有资产的保值增值。

2005年底，集团公司被国资委列入国有独资公司建立董事会试点企业，目前虽然外部董事还没有到位，为避免出资人代表暂时缺位，集团公司董事会根据国资委关于一系列国有独资公司董事会试点的有关精神和要求，规范运作，已基本建立起了董事会与经营层各司其责、协调运转、有效制衡的法人治理结构。

### （五）加强企业“四好”班子建设，推动企业快速、健康发展。

按照中央组织部、国资委党委《关于加强和改进中央企业党建工作的意见》（中办发〔2004〕31号）和《关于在国有企业中开展“四好”领导班子创建活动的意见》（组通字〔2005〕17号）要求，紧密结合保持共产党员先进性教育活动，在各级领导班子中积极开展“四好”领导班子创建活动，切实加强领导班子建设，进一步提高领导班子的政治素养与政策理论水平，重点强化能力建设，着力增强领导班子的凝聚力、战斗力和创造力。结合企业发展要求，及时调整、充实部分企业领导班子，初步搭建起了精干、高效的管理团队和适应集团公司快速发展、具有优良素质、结构合理、团结协作的员工队伍。近三年来，仅集团公司各部门和二级单位领导班子调整选拔任职98人，其中总部47人，二级单位51人。在以上任职人员中，内部选拔提任22人，仅占22%，通过内部交流和外部引进占调整总人数的78%，进一步拓宽了干部、人才选拔的渠道，开阔了选人、用人的视野。

集团公司积极探索新形势下干部

管理出现的新情况、新问题，建立起有效制衡和有效监督的干部约束机制，重点加强干部监督，强化干部离任审计，加强对企业主要负责人、财务负责人和其他出资人代表的履职监督和经济责任审计，为干部队伍建设和国有资产保值增值提供了有效的制度保障。

### （六）涌现出一批优秀的科技人才，企业自主创新能力大为提高。

为了加强企业自主创新需求，提高集团公司核心竞争力，着重加强学科带头人和专业技术骨干队伍的建设，有力地促进了中青年业务骨干和学科带头人的脱颖而出。专业技术人才队伍结构和分布状况得到了根本改善，积聚了一支技术领先、具备丰富经验和较强产学研结合能力的高端和优秀专业人才队伍，对集团公司的科研、生产和可持续发展产生了巨大的推动作用。截至2005年底，集团公司有院士1人，“新世纪百千万人才工程”国家级人选4人，政府特殊津贴人选244人，中央直管专家13人，各类高级专家202人；专业技术人才队伍中具有中级以上职称的占专业技术人员总数的50.2%，其中具有高级职称的占专业技术人员总数的22.8%。

近年来，在抓好专业科技人才工作的同时，还特别注重高技能人才工作，参加国资委组织的中央企业职工技能大赛，不仅取得了较好成绩，还连续两年荣获了优秀组织奖。集团公司代表队还应聘央视一套《当代工人》栏目组的邀请和国资委的推荐，出席了《当代工人》专题节目的录制，在国家级主流媒体充分展现了“建材人”的良好形象，有力地促进了高技能人才的选拔、培养和使用。至2005年底，集团公司已拥有各类高技能人才6273人，占从业人员的27%。

通过加强科技人才工作，集团公司自主创新能力大为增强，仅2005





年，集团公司就取得了科研成果 27 项，申请专利 85 项。在国家“神六”飞船研制项目中，承担了多项关键部件和特殊材料的研制生产任务，为国家航天航空事业做出了贡献。

**(七) 强化业绩考核，建立起切合实际的经营业绩考核和员工评价机制。**

为充分发挥业绩考核对发展战略、经营方向和经营行为的导向功能，促进企业全面提高管理和资源配置水平，加快企业发展，增强核心竞争力，引导和激励各级企业树立正确的业绩观，集团公司大力强化业绩考核和员工业绩评价工作，初步建立起了一套符合本企业实际的绩效考核评价体系。

2005 年，集团公司经营业绩考核

顺利实现向国资委考核模式的过渡，并在国资委与集团公司签订的《年度经营目标责任书》基础上，增加了“主营业务收入”作为考核的基本指标，增加安全事故率为否决指标，同时引入目标、贡献率等相关调节系数，使不同规模及类型的企业在统一考核标准下考核计分更加合理，更加公平，进一步完善了绩效考核制度体系，更好地发挥了绩效考核的激励和导向作用，有效地激励、引导、约束、监督员工的行为规范。

**(八) 全面改革薪酬体系和分配调控体系，建立具有产业特点的分配制度。**

1. 坚持责、权、利相统一的原则，建立以业绩考核为基础的分配制度。

以岗位责任、能力要求、决策风

险等为基本要素，以劳动力市场价格、最低工资标准等为基准参考因素，确定不同的岗位基薪和相应的其他辅助激励手段（固定福利、职务消费等），通过岗位基薪的差别体现岗位工作内容、难度、风险的差别以及按岗取酬的分配原则。个人收入与业绩紧密挂钩，依据对企业经营业绩考核评价结果确定企业主要负责人或被考核人的业绩薪和薪酬总量，通过业绩薪和薪酬总量的差别体现对工作表现和工作业绩的差异，强化收入分配的动态管理，充分发挥分配制度的激励和导向作用。

2. 强化对企业薪酬的调控和工作指导。

根据国资委对集团公司负责人薪酬实施全面调控的意见，国资委《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》和国资委批准的基薪和绩效薪金兑现方案，配合国资委对集团公司负责人薪酬进行管理，并按照相关要求及时向国资委报告执行情况。在规范管理工资性收入同时，还建立了规范的职务消费办法和严格的审批制度。

同时，按照国资委要求，切实加强了对子企业工资总额的调控，一是按照建立现代企业制度和市场竞争的要求，指导和要求各子企业建立规范的、与企业生产经营特点相适应的基本工资制度和分配方式。二是牢固树立成本意识，坚持“两低于”原则，加强对人工成本的约束。三是加强对出资人代表和子企业主要负责人的薪酬的调控和管理。四是强化薪酬制度的政策性和严肃性，对于盲目增加工资，随意突破工资总额计划和工效挂钩增量的，将追究有关责任人的责任，同时在下一年度扣减其工资总额。

3. 规范各项社会保障体系。

根据国家和各企业所在地有关法规政策，集团公司均按国家的相关规定为员工参加了“四险一金”的基

本社会保险,一些有条件的企业根据自身能力建立了补充保险,建立了较为健全的社会保障体系,确保了员工无后顾之忧。

为配合实施劳动和社会保障部颁布的《企业年金试行办法》,建立多层次的养老

保险制度和较为完善的激励和保障机制,进一步增强企业的凝聚力,为企业吸引人才,建立人员激励的长效机制,促进企业发展,集团公司正积极推进企业年金制度的建立。

**(九)切实加强培训工作,员工培训取得良好成效。**

根据国资委在中央企业全面实施职工素质工程的有关精神,制定了中期培训规划及年度培训计划,以全面提高职工素质为主题,以创新人力资源管理机制为保障,以“增强员工业务能力,当好管理型职工”为主要目标,以增强职工队伍竞争力为目的,注重建立学习型组织,加强了对员工素质和能力的培训,加快职工队伍向知识型、学习型转化,职工队伍整体素质得到明显改善。

近几年,集团公司采取多种形式组织了企业的中高级管理人员参加高等院校的MBA、工程硕士等培训;与厦门大学签订专项协议,分期分批组织集团公司管理人员、骨干企业高级管理人员进行财务培训和EMBA教育;为使工作、学习两不误,引入了培训课程安排时间灵活、按需自学的“网上学习”的培训方式等。

通过各类培训,不仅较好地提高了职工素质,也极大地激发了员工加强学习、奋发向上的积极性,更增强了员工对企业的认同感和归属感。

**集团公司采取多种形式组织了企业的中高级管理人员参加高等院校的MBA、工程硕士等培训;与厦门大学签订专项协议,分期分批组织集团公司管理人员、骨干企业高级管理人员进行财务培训和EMBA教育;为使工作、学习两不误,引入了培训课程安排时间灵活、按需自学的“网上学习”的培训方式等。**

定,做好集团公司所属全日制普通中小学和公安、检察、法院等职能单位的移交工作,积极同各移交所在地政府沟通协商,处理好移交机构人员的劳动关系、社会保险、人事关系的划转工作,确保向地方移交过程的稳妥和稳定。目前,集团公司涉及此项工作的10家单位中,8家已完成移交协议的签订工作,其余两家正在同移交的相关管理部门积极协商和沟通。同时,集团公司也正在移交细节上为移交单位积极争取更多的优惠政策。

按照国家有关规定,2005年底前应基本完成国有企业下岗职工基本生活保障向失业保险并轨工作,鉴于各相关企业的实际情况,企业下岗职工同失业保险并轨还存在较多障碍需要逐步解决,有的甚至暂时尚无妥善的解决途径,并轨难度很大,因此,集团公司和相关企业正在积极做好企业下岗职工基本生活保障等相关管理和并轨的推进工作,确保集团公司和社会的稳定。

**(十一)存在的问题和不足**

几年来,人力资源工作虽然取得了一定的成绩,但从“人才强企”的战略要求来看,从作为中央企业的人力资源管理应具备的水平来看,从公司管理体制有效运行的要求来看,从集团公司快速发展和做大做强要求来看,还存在一些问题和不足,主要表现在:

**(十)扎实做好分离办社会和下岗职工并轨及相关工作,确保集团公司和社会稳定。**

按照《国务院办公厅关于第二批中央企业分离办社会职能工作有关问题的通知》(国办发[2005]4号文件)的规

1.基础工作不够扎实规范,基础建设较为薄弱。突出反映在人员信息库的建立上。人力资源部门涉及到关于人的各类信息和各种数据很多,要求提供数据的时间往往很急,而目前人事管理信息化建设相对滞后,仍以手工汇集为主,途径也只是传统的层层下发、临时上报、层层汇总。由于集团公司层级较多,且分布很广,基础资料的缺乏与不完善导致了工作经常处于被动状态,工作人员疲于应付,提供的数据还不能保证及时与准确,真实动态情况掌握不准,影响了决策的科学性。

2.不规范用工的问题依然存在。虽然各单位都已实行了劳动合同制,但仍然存在一些不规范用工问题和尚未解决的历史遗留问题。比如挂靠档案的、停薪留职的、长期病休的、外聘的、返聘的等等。经过近几年的清理,很多企业虽基本解决了一些问题,但仍有少数企业存在不能严格执行相关规章制度,执行制度的缺失和管理上的漏洞,使诸如此类的各种复杂劳动关系依然存在,导致各种劳动纠纷时有发生。

3.人才结构有待改善。有些企业只考虑到了眼前的应急需要,缺乏战略上的人才状况整体研究,缺乏对未来人才需求的分析,缺乏人力资源开发的整体规划,缺乏有效的培训反馈与评价;对人才培养的方法,形式比较单一,针对性不强,覆盖面不广,同时,人才流失现象还不能有效遏制。

4.对“人力资源管理”战略性和前瞻性问题的深入研究不够。虽然绝大多数单位都已改称人力资源部,但也仅限于名称的改变,对一些前瞻性和方向性工作研究不够,未有积极去研究探索通过工作分析、人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬管理、员工激励、人才培训和开发等一系列手段的综合运用来提高劳动生产率,促进企业发展。



## 二、集团公司人力资源工作的指导思想、 目标任务和今后主要工作

党中央、国务院提出了“人才强国”的总要求，中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》和《关于进一步加强高技能人才工作的意见》是我们做好人才工作的纲领性文件，国资委《关于加强和改进中央企业人才工作的意见》为我们人力资源工作提出了基本目标。根据国资委领导的要求和有关会议精神，结合集团公司人才队伍现状和改革发展的需要，经过认真研究，集团公司当前及今后一个时期，人力资源工作总的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实党的十六大精神和国资委“人才强企”战略要求，树立科学发展观，坚持党管人才原则，坚持以人为本理念，以加强人力资源能力建设为核心，以提高人才综合素质为根本，以培养选拔高层次、专业化、复合型人才为重点，以创新人才工作机制为动力，以优化人才结构为途径，以强化激励机制为手段，以培养、吸引、用好人才为主线，积极开发利用各方面人力资源，为实现“大建材、国际化”战略目标提供强有力的人才保证和智力支撑。

集团公司人力资源工作的近期目标是：力争在三到五年内，建立起具有适应现代企业治理结构的人力资源管理体系，造就素质优良的出资人代表、良好绩效的经营管理人才、引领技术进步的科技人才、优秀思想政治工作者和高技能人才，形成符合集团公司特点和现代企业制度要求的人才培养、选用、考核和激励工作体系，创新工作机制、改进工作方法，充分调动人的积极性。

以董事会试点为契机，率先实现国资委对董事会试点企业提出的形

成有较强国际竞争力的优势企业；初步形成规范的法人治理结构；初步建立经营管理者市场化选聘、激励、约束机制；适应市场竞争要求的劳动、人事、分配制度基本形成；全面风险管理体系不断完善；基本完成主辅分离和分离办社会职能等工作等目标。

按照国资委“人才强企”的要求，重点是建设好五类人才队伍。一是建设一支综合素质好，具有战略决策能力，能够忠实代表和维护国有资产权益，正确履行出资人职责，实现国有资产保值增值的出资人代表队伍；二是建设一支职业素养好，市场意识强，熟悉国内国际经济运行规则，在生产经营、资本运作等方面具有较高造诣的经营管理人才队伍；三是建设一支科技水平高，具有较强的创新能力，能够加快企业科技进步，增强核心竞争力的科技人才队伍；四是建设一支综合素质好，熟悉生产经营，具有丰富党务工作和群众工作经验的思想政治工作者队伍；五是建设一支爱岗敬业，技艺精湛，具有专门技能，善于解决技术难题的高技能人才队伍。初步形成适应企业发展战略需要、层级结

构分明、年龄结构合理、专业结构配套的人才队伍，使人才队伍的思想素质、业务素质、职业素质、精神风貌得到不断提升，使各类人才各展风采、发挥所长。

(一) 科学编制实施集团公司“十一五”人力资源管理工作规划。

**集团公司当前及今后一个时期，人力资源工作总的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实党的十六大精神和国资委“人才强企”战略要求，树立科学发展观，坚持党管人才原则，坚持以人为本理念，以加强人力资源能力建设为核心，以提高人才综合素质为根本，以培养选拔高层次、专业化、复合型人才为重点，以创新人才工作机制为动力，以优化人才结构为途径，以强化激励机制为手段，以培养、吸引、用好人才为主线，积极开发利用各方面人力资源，为实现“大建材、国际化”战略目标提供强有力的人才保证和智力支撑。**

根据集团公司发展战略和“十一五”规划的要求，制定了人才工作“十一五”规划。本次会议提交大家讨论，待正式确定后将纳入企业中长期发展规划之中。所属各级企业应结合本企业发展战略、人力资源管理和人才队伍现状，制订与集团公司总体规划相适应的人才工作“十一五”规划，并按照整

体规划、分类指导、分层实施的原则，从企业实际出发，确定各阶段、各层级的目标任务，制定相应的具体措施，分解落实责任，使人力资源工作有序推进、协调发展，有效促进企业的改革与发展。

(二) 认真搞好董事会试点，建立法人治理结构新体系。

建立现代企业制度，完善公司法人治理结构是深化国有企业改革的重要内容，集团公司作为国务院国

国资委第二批董事会试点单位。这项工作已经启动，并作为今后重要工作之一。国资委把集团公司选为中央企业董事会试点单位，为我们完善企业法人治理结构创造了良好机会。

我们要充分认识作为国有独资公司董事会试点企业，进一步完善法人治理结构，健全董事会制度的重大意义。董事会是国资委出资人职责的延伸和委托。

要按照“试点通知”的精神，深化企业体制改革，做好建立和完善国有独资公司董事会试点工作，规范公司董事会、监事会和经营管理者之间的制衡机制，使出资人、董事会、监事

会、经理层各负其责，协调运转，有效制衡。董事会试点的成败对企业的发展举足轻重。要重点研究解决好以下问题：一是所有权、决策权和经营权如何有效制衡问题；二是“新三会”与“老三会”关系处理；三是企业激励约束机制建立和完善；四是董事会对企业经营者的选择权与企业党组织坚持党管干部原则协调；五是企业重大事项如何界定；六是外部董事职能有效发挥。

各单位要以完善集团公司董事会试点为契机，积极推进二级企业的公司制改造，在改制的同时同步建立规范的法人治理结构。集团公司的人力资源工作也要根据集团公司建立董事会后治理结构的调整，及时完善和规范人力资源管理的各项制度，重点要在劳动合同管理、薪酬制度、考核制度、培训和人才规划等

方面建立起规范有效、能适应企业持续发展的新的管理体系。

(三) 进一步修订完善企业工资管理制度和薪酬体系，逐步建立起科学、规范的分配管理和调控机制，建立起多层次的福利保障体系。

1. 围绕人力资源战略规划要求，重点是建立健全企业收入分配调控制度，完善企业工资增长与经济效益相联系的有效机制，规范建立工效挂钩管理制度等企业分配调控体系。

2. 结合集团公司薪酬制度运行情况，进一步修订、完善，构建科学、合理、先进的薪酬体系。在“效率优先、兼顾公平”的原则下，向重点岗位、优秀人才倾斜，建立和完善以经营业绩考核为依据，以岗位绩效工资为基础，短期薪酬分配与中长期薪酬激励有机结合，资本、技术、管理等多种要素参与收入分配的新型薪酬激励制度，增强企业的凝聚力和创造力，促进企业健康持续发展。

3. 建立起多层次的福利保障体系。结合现行薪酬、福利体系，进一步完善福利保障制度，在建立补充医疗保险的基础上，根据劳动和社会保障部和国资委有关文件精神，适时建立企业年金，进一步保障职工退休后的生活水平。

(四) 建立健全科学有效的业绩考核机制。

按照国资委要求，各级企业要认真总结以往考核工作的经验，重点分析总结考核办法的缺陷和不足，结合本企业战略规划、经营目标以及相关工作目标的要求，及时进行

修订和规范，通过科学、规范、有效的绩效考核，真正建立起激励、约束和导向机制，切实引导各级企业负责人遵循科学发展观，树立正确业绩观，正确处理好企业发展速度、质量和效益的关系，处理好当期效益和中长期效益的关系，处理好经济效益和核心竞争力的关系，处理好经济效益和社会效益的关系，认真履行资产经营责任，实现国有资产保值增值和社会责任的双收益。

(五) 加强人才培养、选拔和开发工作，促进人才队伍的建设。

为确保集团公司战略目标的实现，人力资源工作必须提供充足的人才保障。因此，要建立起人才培养、选拔、使用、激励的长效机制，进一步完善以绩效考核为核心、绩效优先的人才评价体系，做好各层次人才的开发和管理。重点做好中高级管理人才、专业技术人才、高技能人才的选择、培养和使用工作，为集团公司战略目标的实现提供及时、充足的人才保证。

要加强对人才工作的研究，一方面认真研究人才队伍建设和管理过程中的规律性和重点、难点问题，为选用人才提供科学的方法；另一方面根据人才自身的素质与经验，结合企业实际情况，依照企业的目标策略，研究如何实现企业与员工的共同成长的机制，更加有效地用好人才、留住人才和吸引人才，促进人才队伍建设。

(六) 继续加强员工培训工作，建立规范有效的培训体系。

要根据集团公司和各企业发展、经营和管理工作的需要，结合集团公司战略规划和人才培养目标的要求，按照本企业制定的人才“十一五”规划，适时调整、完善培训管理制度和相应的员工培训计划。

2006年是集团公司3年员工培训计划实施的最后一年，也是三年培训目标能否实现的关键之年，各级



企业不断拓宽培训渠道,改进培训方法,丰富培训内容,严格培训考核,注重提高培训的实用性、有效性和前瞻性。不仅要确保三年培训目标的实现,还要以此为契机,逐步建立起长效的培训管理机制和有效的培训体系。

(七)做好分离办社会职能的善后工作,继续做好下岗职工并轨相关工作。

1.根据分离办社会职能工作时间安排,2006年要基本完成集团公司各相关企业分离办社会职能工作,并对该项工作进行全面总结。同时,要继续做好分离办社会职能工作的相关善后工作。

2.按照国家有关要求,2005年底

前应基本完成国有企业下岗职工基本生活保障向失业保险并轨工作,企业再就业中心内下岗职工要全部出中心,同失业保险并轨。各相关企业要充分结合自身实际情况,积极解决存在的障碍和问题,继续做好所属企业下岗职工基本生活保障等相关管理和并轨的后续工作,确保企业和社会的稳定。

(八)加强领导班子建设,争创“四好”班子。

按照中组部和国资委党委联合下发的《关于在国有企业中开展“四好”领导班子创建活动的意见》要求,开展“四好”领导班子创建活动,切实把各级领导班子建设成为改革发展的坚强领导核心,各所

属企业要根据中央组织部、国资委党委《关于在国有企业开展“四好”领导班子创建活动的意见》、《中国建筑材料集团公司开展“四好”领导班子创建活动实施方案》的精神和要求,认真搞好本企业的“四好”班子创建活动,努力实现集团公司提出的创建活动两个重要目标:一是在年底的验收时集团公司领导班子力争进入国资委“四好”班子行列,所属企业领导班子要力争达到“四好”班子标准,成为集团公司的“四好”班子;二是在一到两年左右的时间内建立起“四好”班子建设的长效机制。通过“四好”班子创建活动,有效地推动领导班子建设。

### 三、做好下一步工作的几点要求

当前,集团公司人力资源管理工作面临新的形势。从外部环境看,知识创新、科技创新、管理创新、制度创新突飞猛进,人才资源已成为最重要的战略资源,人力资源管理归根结底是对人的管理和开发。如何全方位地做好人的工作,为企业选拔最能创造价值的人才,对各级企业领导人员和人力资源部门提出了更高、更具体的要求:从内部形势看,集团公司处于快速发展期,三大战略、四大业务板块都需要各类优秀人才的支撑。因此,如何采取得力有效措施,强化完善基础管理,不断吸引人才、培养人才、用好人才、留住人才,并充分激励和调动人的积极性,发挥各类人才的作用,这对集团公司人力资源工作提出了更高的要求。

(一)切实加强人力资源工作的组织领导。

要坚持党管人才的原则,形成党委统一领导,组织人事部门牵头抓

总,有关部门密切配合、齐抓共管的工作机制。党委主要是管宏观、管政策、管协调、管服务,整合各方面的力量,形成做好人力资源工作的强大合力。组织人事部门要充分发挥牵头抓总的职责,从集团公司发展战略的高度,做好人才选拔、引进、培养、任用和储备工作。组织人事干部既要讲原则、讲纪律、讲大局,又要讲科学、讲效率、讲成本,发扬求真务实的作风,不断提高自身的政治素质,努力建设一支政治坚定、作风过硬、业务精湛、工作出色的组织人事干部队伍,为集团公司加快发展提供坚定的人力资源保障。

(二)转变思想,更新观念,树立科学的人才观。

要牢固树立“以人为本”的观念,使人力资源工作始终着眼于促进各类人才的健康成长,着眼于调动各类人才的积极性、主动性和创造性;牢固树立人力资源工作先行的观念,人才的培养和集聚是企业科技进步

和改革发展的先决条件,人力资源工作必须先行一步,始终处于“领跑”的状态,才能使企业发展成为有源之水、有本之木;牢固树立人力资源市场化、国际化的观念,充分利用国内国际两个人才市场,两种人才资源,在最大范围、最广领域吸纳聚集各类优秀人才,使其充分施展才干;牢固树立竞争择优的观念,坚持把品德、知识、经历、能力和业绩做为选拔、评价、使用人才的主要标准,不唯学历、不唯职称,要重能力、重业绩、重表现、重贡献,不拘一格选好人、用好人才;牢固树立人人都能成才的观念,鼓励广大员工爱岗敬业,人人争做贡献,人人力争成才。

(三)加强基础建设,实现人力资源的动态管理。

随着集团公司经营规模不断扩大,经济效益不断提高,治理结构进行调整,中国建材股份有限公司在香港成功上市,集团公司进入快速发展时期,人员变动随之增加,人力资源管理对企业决策和经营管理工作的影响力也逐步增大。因此,要有效提升人力资源管理水平,切实加

强人力资源工作的基础建设。

一是强化人力资源的基础性工作。要建立包括政策信息、人员基本信息、专业信息、从业信息和培训信息等完备的人力资源管理信息库和人员后备库，加强基础信息、资料的积累和维护更新，确保人力资源工作的有效性和及时性。二是搭建现代人力资源管理的技术支撑系统。要提高人力资源管理研发水平，掌握先进的人力资源管理理论和方法，充分利用现代科技应对来自人力资源E化的挑战，建立有效的电子化管理系统，打造数字化的管理平台，以在激烈的市场竞争中把握先机，获取竞争优势，实现人力资源管理信息化、集约化和高效化运行。三是提

高人力资源统计水平，要加大大

力资源统计工作力度，

加强对员工队伍状

况、劳动力成本、

劳动生产率等的

动态监

控，及时

对企业决策和经营管理提出有效的参考建议，并逐步实现对集团公司劳动总量的宏观调控。

#### (四) 加强企业文化建设，营造良好的人力资源工作环境。

中国建筑材料集团公司正在迅速发展的过程中，实施“人才强企”战略，必须营造良好的人才环境。一是营造优秀的企业文化环境。在人力资源工作中，要积极发扬集团公司优秀的企业文化，把长期实践形成的企业精神、经营理念、价值观念、职业道德，特别是志平同志倡导的“家”文化、“绩效”文化、“和谐”文化、“三宽”文化（为人宽厚、处事宽容、环境宽松）和“三力”文化（亲和力、向心力、凝聚力），凝炼成为人力资源工作者和集团公司全体员工的共同理念和行为准则，增强全体员工的责任感、使命感和荣誉感。二是营造良好的舆论环境。要切实转变观念，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的舆论氛围。三是营造良好的政策激励环境。要充分发挥政策激励和导向作用，建立健全有利于吸引人才、留住人才、用好人才的培养、评价、使用、流动、激励、保障等政策激励机制。

四是营造良好的工作环境。要采取

切实有效的措施，努力改善工作

条件，拓展工作舞台，增加工作

保障，激发创新活力，为人才

创新、创业提供良好条件。

五是营造良好的学习环境。

要加强学习型企业建设，

努力创造各类人才相互

交流和学习提高的机

会，形成良好的学习、学术和创新的氛围。六是营造良好的生活环境。要注重改善各类人才的生活条件，解决他们的工作和生活困难，使他们全身心地投入到工作中去。总之，要通过创造良好的人才环境，真正调动各类人才的积极性，使各类人才有用武之地，而无后顾之忧；有全身心工作的动力，而无分心谋人的疲惫感。着力营造有利于优秀人才大量涌出，各类人才健康成长，鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业的企业文化环境。

#### (五) 加强对人力资源工作的宣传。

加强人力资源工作宣传工作的力度，是树立和落实科学的人才观，创造良好的人才工作氛围的一项重要措施。要加大大力宣传党中央、国务院和国资委确立的人力资源工作方针政策，使集团公司全体员工进一步认识“人才强企”的重要性、紧迫感和战略意义。要加大集团公司人力资源工作成功经验和做法的宣传，推动和促进人力资源工作。要加强对人力资源工作先进典型和努力成才的各类先进人物的宣传和表彰，实现“成才成业”和“求学求为”的要求，在集团公司形成人人努力学习、努力工作、努力成才的良好氛围，树立集团公司良好的社会形象和国际信誉，聚集更多的优秀人才到集团公司建功立业。

同志们，时代呼唤人才，时代造就人才，我们的事业也成就各类人才。中国建筑材料集团公司已经进入新的发展时期，主营业务快速增长，资源整合积极推进，结构调整成效显著，科技进步日新月异，治理结构不断创新，让我们紧密团结在以胡锦涛同志为总书记的党中央周围，按照国资委的要求，与时俱进，开拓创新，求真务实，扎实工作，努力开创集团公司人力资源工作的新局面。





# 加强人才资源开发 建设高素质人才队伍

——人事部原副部长、中国人才交流协会会长侯建良在中国建材集团人力资源工作会议上的讲话



同志们、朋友们：

中国建材集团是我国建材行业中的大型龙头骨干企业，在本行业中具有相当的影响力和带动力。今天，中国建材集团在这里隆重召开人力资源工作会议，刚才振华同志就人力资源工作做了一个很好的报告，表明集团公司对企业科学发展与人才资源的关系有了相当深刻的认识。借此机会，我代表中国人才交流协会对中国建材集团人力资源工作会议的召开表示热烈的祝贺！

在经济全球化和科技日新月异发展的大潮中，企业越来越重视人才资源开发工作，主要表现在：

一是更加重视实施人才战略。在当代世界科技发展的大潮中，人才资源已成为一个企业最重要，也最稀缺的战略资源和核心竞争力，人才资源战略管理成为企业发展战略的重要组成部分；人才资源是企业生产经营活动中最活跃、起决定性作用的因素；企业综合实力的竞争归根到底是人才数量和质量的竞争，是人才成长和发挥作用机制的竞争，因此，企业领导都十分重视人才在企业未来发展中的基础性、决定性、战略性作用。从改革和发展的高度认真研究和制定适合企业当前和未

来发展需要的“人才强企”战略，通过实施机制创新，解决好如何吸引人才、留住人才、使用人才、发挥人才作用这一实现企业可持续发展的重大课题，使企业在知识经济的挑战中，在市场经济中，拓展生存及发展空间，增强综合实力，提高整体竞争力。

二是更加重视领军人才、创新人才的培养和使用。一流的领军人才、创新人才可以带出高水平的创新型科技人才和团队，可以催生具有强大生命力的企业，企业作为吸纳技术创新人才的主体，要把领军人才、创新人才的培养和使用作为人才队伍建设的重要内容，从业务开展实际需要出发，制定符合各类人才特点的培养方式、管理办法和具体措施。通过进修、技术项目研究等办法，重点造就一批具有较强自主创新和研发能力的科技领军人才和各类专业技术人才，尤其要培养造就一批中青年领军人才。在重视领军人才、创新人才培养和使用的同时，还要培养造就大批各个层次的创新型科技人才，在企业技术人才梯队中，形成科技创新的骨干力量和符合科技创新需求的人才队伍，以推动企业的创新。

三是更加重视对职工队伍整体素质的提高。全球范围内的经济结构调整，对职工素质提出了更高的要求，市场经济的竞争更加倚重于科技进步和人才开发。职工队伍的整体素质决定了企业的生存和发展，决定了企业的未来，要把提升职工队伍的整体素质和技能作为推进企业发展的第一要务，纳入到企业发展战略。企业只有把提高职工整体素质与企业的创新发展紧紧相连，为提高职工整体素质创造空间，结合实际情况积极开展培训，才能形成取之不尽的人才资源，才能实现企业竞争力的提升。在激烈的市场竞争中，掌握战略主动，实现发展目标。

以上三点已经成为中国建材集团在过去人力资源工作和人才资源开发中的经验，肯定也是中国建材集团今后继续努力的目标，相信中国建材集团会在已经取得的成绩基础上，努力落实科学发展观，树立科学人才观，继续完善用人机制，提高人才素质，发挥人才作用，在实施“人才强企”战略中不断发展壮大。

最后，祝中国建材集团人力资源工作会议取得圆满成功！

谢谢大家！

# 开拓创新积极推进 中央企业人才队伍建设

——国务院国资委企业领导人员管理二局局长姜志刚在中国建材集团人力资源工作会议上的讲话

同志们：

很高兴参加中国建材集团人力资源工作会议。

近几年，特别是国资委成立三年以来，中国建材集团各方面工作都取得了明显成效，特别是除了经济快速发展以外，整体实力和综合竞争力都有了很大提高，各项工作按照国资委整体要求，向着具有国际竞争力的大集团目标迈进，呈现了一个很好的局面。

去年，中国建材院和轻机集团两个中央企业和原来的中国建材集团进行了整合，形成了一个新的中国建材集团。我们加快内部资源整合，提升了综合竞争力。最近，中国建筑材料科学研究总院正式挂牌成立，集团的科研资源又进一步整合，这些都是有重大战略意义的一些举措。应该说我们取得了很好的成绩。这些成绩一方面是由于国家经济发展的良好外部环境和上级有关部门强有力支持的结果，同时又是集团一个团结协作、开拓创新、锐意进取的领导班子努力工作的结果，还因为我们有一支思想素质好、业务能力强、职业操守过硬的人才队伍。



这次会议对人力资源工作进行全面总结，分析当前的形势，提出下一步的任务和要求，集团领导班子高度重视，这对我们整个集团各

级干部职工进一步提高对人力资源工作重要性的认识，加强人力资源管理，为今后集团持续、健康、快速发展一定会奠定一个很好的基础。特别是董事长宋志平同志、总经理姚燕同志都要做重要讲话，对做好人力资源工作提出明确的要求，刚刚振华同志做了一个很好的工作报告，全面系统地总结了过去工作取得的成绩，同时对当前形势下人力资源工作一些不适应的方面提出了明确看法，并布置了下一步的主要任务，从集团内部来说做了很好的安排；刚刚侯部长又站在更高的高度为我们集团人力资源工作提出了很好的指导意见，我认为都讲得很好。借这个机会，我简要讲三个方面的问题。

## 第一个方面是充分认识人力资源管理工作在企业改革、发展、稳定中的重要作用。

这个命题不新，过去不叫人力资源工作，叫干部人事工作，都知道，这项工作很重要，人事部门是一个重要的部门，特别是管干部、管人，可以说是一个权力部门。但我想，不是从这个角度来认识，因为你管人、管干部，这个就重要，应该看到人力资源管理工作在当前企业改革发展中战略性的重要作用。





过去我们企业的领导比较关注科研、设备、技改、物资、资金等方面的重要性，人力资源管理也有一些传统的制度和要求。但是都还是停留在人事管理这种理念下的一种体制。作为人力资源这种新的价值创造理论的形成对我们国有企业产生了巨大的冲击。西方发达资本主义国家，一些具有国际竞争力的大集团，人力资源已经作为一个企业最重要的战略资源，甚至是叫第一资源。以这样的高度放在企业发展当中长期地加以推动，特别是很多著名企业家已经把企业的人力资源管理作为一项长期性、基础性、系统性的战略任务。按照国外企业分工排序来说，很多企业除了首席执行官，接下来就是人力资源管理，放在了第二位，把位置提升得非常重要，有的企业CEO长期集中大量时间、精力，主要致力于人力资源管理工作，如著名的GE前首席执行官韦尔奇先生，他自己就说他60%的时间是用来发现、激励、考核高管人才，一年飞来飞去，飞到各个二级企业去，主要就是和高管人员进行谈话。他说其他的不用他管，都有分工，他一半的精力都用在在这方面。从这些方面应该看出，人力资源管理工作在现代企业当中所占据的重要战略地位。

美国作为经济最发达的资本主义国家，在很多方面具有世界领先的地位，无论是经济、科技，还是军事，应该看到，它短短200年的发展历史，发展那么快，一个非常重要的战略就是实施了全球人才战略。在这过程中，它的宪法、法律上等很多方面都有明确的导向作用，从而集聚了全世界最先进的精英人才为他们服务。中国很多最优秀的人才考研究生都考美国，在美国学习，甚至留在美国工作，取得了美国的绿卡。他们在成长过程中需要各种物质培养的时候，是在中国完成的，但在为社会奉献智慧的时候，却奉献给了美国。

这就是美国的人才战略发挥的重要作用。

英国原来是比较保守的，对移民是一种排外的国家，现在也对世界优秀人才打开了方便之门；在我们亚洲，大家知道，新加坡60年代整个经济发展的基础还不如中国，但是在前任主要领导李光耀执政，包括现在主要领导执政过程当中，新加坡由一个面积只有618平方公里，人口只有270多万，而且自然资源十分匮乏的环境下，已经发展成为亚洲经济强国。实际上新加坡最主要就两条，一个是对外开放，一个是精英治国，在李光耀的治国理论当中，最主要、最核心的就这两个，李光耀

有一个非常明确的指导思想，就是治国者必须是精英人才，绝对不能让平庸之才操纵政府。现在到新加坡看一看，应该说综合国力发展得非常快。

我国改革开放三十年来，经济发展取得了举世瞩目的成就，综合国力也得到大幅提升，二十多年持续快速发展，在世界上是绝无仅有的。尤其中国这样一个人口众多、基础薄弱的大国，能保持这样的发展速度，是非常不容易的。应该说中央制定的改革开放的路线、方针、政策是十分明确的，但也要看到我们国家随着经济总量不断增大，要保持这样一个发展势头，难度会越来越大。另外，我们国家可支持这种快速发展的各种资源难度也非常大，当然包括物质资源，也包括人才资源。应该看到随着我们国家加入WTO以后，在全面参与国际竞争当中，越来越感到要与国际经济接轨，首先

要保证有一支能够适应这样一种要求、具有国际化能力水平的人才队伍。

就企业来说，特别是我们中央企业，在整个国民经济建设当中，都处在关系国家安全、国民经济命脉的重要行业、重要领域，许多企业都是我们行业的排头兵，对整个国家的经济发展起着至关重要的作用。按照中央的要求，国资委也明确提出，我们要支持、鼓励、发展具有国际竞争力的大企业、大集团。按照国资委现在提出的目标，就是要培育30到50家具有国际竞争力的大企业、大集团，要通过我们一定的努力，进入世界500强。第二就是要培育发展80

**我们中央企业，在整个国民经济建设当中，都处在关系国家安全、国民经济命脉的重要行业、重要领域，许多企业都是我们行业的排头兵，对整个国家的经济发展起着至关重要的作用。按照中央的要求，国资委也明确提出，我们要支持、鼓励、发展具有国际竞争力的大企业、大集团。**

到100家在国民经济发展，特别是在行业当中，具有控制力、影响力、带动力的一批大企业。按照这样的目标，现在中央企业正在进行战略重组，并且企业之间相互兼并、并购，这也是国资委成立三年来一直在推动的一项重要工作。我们建材集团就是由三家组建起来的，但不排除下一步我们还可以进行重组，目的就是要把我们的资源集中度更进一步体现出来，使企业的国际竞争力能够更强、更好。

应该看到国资委成立三年来，整个中央企业所发生的变化。所取得的成绩，国资委很多领导的讲话在集团也进行过传达，有很明显的4个数字，就是三年来，每年中央企业资产总额增加1万亿，销售收入增加1万亿，这是两个1万亿的概念，还有两个1千亿的概念，就是每年利润增加超过1千亿，实际上平均还不止。2002年年底的时候，按整个中央企业

同口径的范围来统计是2400亿的利润,到了2005年,整个中央企业实现的利润总额是6200亿,还有就是每年给国家上缴税收增加超过1千亿。

中国建材集团这几年的发展也是非常明显,每年增长都是以超过50%的速度,应该说这个增长是非

常快的。我们中国建材集团以当前这样一个发展态势,这样一个发展速度,特别是在党中央、国务院提出了一系列方针、政策的情况下,将要承担的任务,面临激烈的市场竞争环境要求来看,对人才工作也提出了更高的战略性要求,所以从这些

角度来看都应该提升我们人力资源管理工作在企业的重要战略性认识,而且应该成为各级领导干部的一种新的价值和理念,要自觉地把它摆到我们企业最重要的战略高度去认识,去从事,去推动,去支持这项工作。

## 第二个方面是应该进一步加强人力资源工作,大力实施“人才强企”战略。

这次会议一个主要内容,就是根据集团“十一五”规划和战略实施步骤要求,要研究集团“十一五”人才规划,这个工作充分体现了中国建材集团对这项工作战略性高度的认识。有的企业自身全面的“十一五”战略规划都还没有制定,我们建材集团不仅制定了企业的战略规划,又提出要配合“十一五”战略规划的实施,要研究人才规划,我觉得这是一个重要的支撑。这项工作抓得很及时,也很有必要,国资委目前正在根据中央企业改革发展的要求,制定中央企业“十一五”人才规划纲要,对国资委来说只能是一个宏观指导,一个总体要求,搞一个规划的纲要,但是我们企业要把它做实。

我曾经在企业工作时,这个规划是滚动的,每五年都有一个人才规划,另外十年、二十年都有一个人才规划,这样可以清晰地知道,随着企

业的发展,人力资源管理首先要研究哪些问题、思考哪些问题,这个工作必须具有前瞻性和提前性,人才储备必须在五年前就应该打基础,所以这项工作非常重要,这样才能真正体现人力资源工作是一项长期性、基础性、系统性的工作,一定要从过去的人事工作就是日常管理、行政服务这样一个概念当中解放出来,提升到新的战略高度来推进。这里边有几项具体工作,首先一点是要加强各类人才队伍建设。根据集团“十一五”发展战略规划,抓好“十一五”人才规划工作,重点要根据发展的总量要求和人才队伍结构的需要,制定各类人才队伍建设的规划。这个工作包括振华同志刚刚报告中提出的,按照国资委总体要求,建设好五支队伍,还要根据行业情况和企业自身情况,甚至要根据不同重要板块的情况来研究人才规

划,这样才更有针对性。比如上市公司是以实业公司这样一个主要形式出现,研究总院是以科技型这样一个形式出现,有不同的特点。另外,我们现在还有一些新的板块,轻工机械进来以后,在全国也有很大的轻工机械制造内容的企业,这就一定要根据企业的情况提出总体要求,更重要的,就是集团总体的“十一五”人才规划要在二级企业、三级企业得到很好的贯彻和落实,真正做实在最具体的企业。

我们要研究人才队伍结构的现状,当前的形势,发展的要求,“十一五”总体发展规划,甚至更长时间的人才战略储备;在人才队伍建设中,要研究结构的问题,数字的问题,门类的问题,这样才能够真正使人才规划更好地为整个集团的发展规划服务。更重要的,通过这样一个基础性工作,会对集团整个人才队伍建设、人力资源工作提出一个很好的导向要求。

第二点就是要高度重视人力资源工作队伍的自身建设,这个问题往往容易被忽视。要做好人力资源工作,首先要加强各级人力资源工作队伍自身建设,除了要转变观念、提升理念、加强学习、提高素质这样一些基本要求,使人力资源工作队伍的总体素质能够不断提升,不断适应改革发展这种形势的要求和变化。人力资源工作部门在过去,现在或者将来一段时间,它还是一个相对集中的权力部门,对于这支队伍的政治素质、品行、作风都提出了更高的特殊要求,这个方面也是我们应





该不断提升、不断要求的。

第三点就是人力资源工作队伍一定要善于学习，要与时俱进，这也是体现人力资源工作队伍综合素质的一个非常重要的特征。尤其是干部人事部门在很多问题上，如果我们自己没有基本的学习要求，对很多事情就不能有敏感的认识。前瞻性、超前性、战略性就无法在工作中得到体现。可能当前看不出来，企业的秩序很好，人员管得也不错，但是一个企业发展有没有后劲，人力资源管理能不能有超前性、战略性、前瞻性，在五年以后，十年以后必然会得到认证和体现。很多工作现在看起来是花钱多一点，直接成效没有得到体现，如果从短期行为来看，我们少干点，还节约点成本，效益还可能体现得更好一点，像我们搞人力资源的开发，人才的培养、培训，这样一些管理手段的提升等等，都是要投入的，而且人力资源的效益是滞后的，是潜移默化的，是没有直接体现的。这样一些特征和重要性，搞人力资源的同志要提高认识，要站在更高的高度来看待，来理解，来推动，做好具体的工作，加强自身学习。

第四点就是对人力资源工作纪律性、组织性的要求，尤其是干部工作，特别要提出这方面的要求。对于世界观、人生观、价值观的改造，包括拒腐防变、反腐倡廉，使整个人力资源工作队伍的素质能够得到不断的提升，才能为人力资源工作首先奠定好自身的组织保证。

要进一步创新人力资源管理工作的方式。面对当前形势，企业的人力资源工作无论是环境、内容，都发生了巨大变化，要注意学习，借鉴国内外企业人力资源开发与管理的成功经验，结合企业自身实际，不断创新。通过改进传统的管理方式、方法，把科学的理念和先进的手段引入到现有的人力资源工作中去，不

断提升人力资源工作水平，同时，要加大人力资源开发的投入力度，推进人力资源工作的信息化、制度化和技术水平。这些方面在新形势、新条件下，不仅是自身队伍认识的提高，还有理念的提升和传统工作方法的改进。人力资源管理作为一种科学逐渐被大家所认识和接受，得到了越来越广泛的认同。过去就把它作为一种管理行为，一种工作，实际上人力资源管理是一门科学。很多东西需要我们来不断地研究。

人力资源管理方面，有很多先进的方法和手段不断地得到普遍应用。从2003年起，国资委面向海内外公开招聘，我们就和很多人力资源管理咨询机构进行接触和研究，中组部领导干部考试测评中心成了我们坚强的支持后盾，中央企业中国国际智力合作公司也是我们引入的一个平台。在这个过程中，我们引入了很多先进的手段，当然由于条件和因素的限制，不可能全部应用，但我们学到了很多的东西，感觉到有很多东西可以引入到中央企业日常人力资源开发和管理当中。首先信息化的管理体系必须建立，高效、便捷、准确；另外我们还可以与更大的一些平台进行链接，当然保密问题还是要适当注意，企业的人力资源信息不能大量地泄露出去，但体系应该做到随时、动态的，要一个数据，输入一个字段进去马上就能统计出来，比如有多少人才，多少符合条件的，现在还在哪些方面缺乏哪些等。我们不仅财务系统要联网，人力资源管理也要借助现代化的管理平台。

现在有一些先进的测评方法，要逐步引入或者部分替代，更新干部人力资源考察工作。比如我们现在引入的一些人才素质测评，把现有的人拿来测评一下，就能够分析出人的性格特点，他下一步的主要潜在潜能、发展方向，这样，组合一个团队也好，培养后备干部也好，都能

够提供一些信息支持。像我们在公开招聘当中引入的评价中心技术，就涉及很多，如无领导小组讨论、实地调研、文件框作业等，都是非常先进的人力资源管理新手段。我们在不同的管理层面上应用这些方法，使干部考察工作或者人力资源开发工作具有更强的科学性、针对性，也有很好的可操作性。国资委第一年公开招聘时，主要采取的是笔试和面试两种办法，后来我们引入了无领导小组讨论，通过去年试点，今年国资委公开招聘中，所有高管人员的选拔，都要在无领导小组讨论这个环节进一步测评综合素质。去年我们在两个公开招聘中，两个正职一个是建筑科学研究院院长，一个是中国华源集团总经理，就搞了无领导小组讨论，搞一个实地调研，到真正的一个企业，封闭起来，提供一些资料情况，提出一个问题，自己去分析，写出一个调研报告，并且要制定解决问题的方案和措施，然后把这些想法通过演讲展现给大家，像这样一些方法、手段的引进，当然不能说所有的方法、手段都拿来用，也有个成本问题，但什么类型的人应用什么样的方法，使人力资源工作真正体现一种科学性，上一个新台阶，会更好地推动企业战略的发展和实现，这也是与国际接轨的很好体现。国外很多选择优秀人才，都是选用各种科学方法进行测评，测评完以后列入后备，然后放到不同岗位上去锻炼，GE接班人培养计划基本上是提前五年选择人，提前三年进入实质性实施阶段，韦尔奇最后选他的接班人，是五年前划定了一个范围，三年前确定其中三人作为他的接班人计划，然后不断地调整岗位，让他们进入高管，最后伊梅尔特接韦尔奇，是这么一个步骤来实现的。如果能把这样一些方法引进来，肯定会提升我们的人力资源开发水平，也会推动各项工作。

### 第三个方面简要讲一下关于深入开展“四好”领导班子创建活动工作。

今天下午我们局五处的鲁斌同志在这方面将给大家做一个专题介绍。对于一个集体、班子工作太重要了，“四好”班子创建活动是经过中央同意，由中组部和国资委党委在整个国有企业当中全面推开的一项工作。我们要深入开展“四好”班子创建活动，为企业改革发展提供坚强的组织保证和领导核心。大家对班子建设工作的重要性认识是统一的，但是对我们开展“四好”班子创建工作，从而推动整个班子建设，在认识上还是有很多不同。从去年四月份，中组部和国资委党委《关于在国有企业开展“四好”领导班子创建活动的意见》下发以来，特别是结合开展先进性教育活动，各级领导班子都在注意推动“四好”班子创建活动。最近，中组部和国资委都对中央企业的“四好”班子创建活动进行了全面调研，了解情况，听取意见，走了很多家企业。从现在看，总体情况是好的，大家对这个工作还是比较重视，但是面上发展不平衡，希望包括建材集团在内，都要进一步高度重视这项工作，加强“四好”班子创建活动的力度，通过班子创建活动，把各级领导班子建设成为企业坚强的领导核心，保证企业持续、健康、快速发展。虽然是以“四好”班子形式创建，提出要求，但“四好”应该说涵盖了企业各项工作的全部内容。第一项“政治素质好”，是从总体对班子的政治素质提出要求；第二项“经营业绩好”，衡量所有的效果就是体现在企业发展上；第三项“团结协作好”，班子要形成一个团结、和谐、民主、有凝聚力、有战斗力的集体；第四项“作风形象好”，企业领导班子成员要跟集团的战略地位，

特别是中央企业的要求相适应，在各个方面的能够体现出大企业、大集团领导的风采，同时注意自身的社会形象，这是一个全部的、综合性的要求。

中国建材集团党委对这项工作是非常高度重视的，并且做了很好的布置和安排，做了大量的工作。但从中央企业总体上来看，还存在一些问题，首先一个就是在各级领导班子范围内，对“四好”班子创建活动的认识还不是完全一致，尤其是有些业务型干部平常在这方面注意不够，没有把“四好”班子放在更高的大局高度，中央为什么要提出开展“四好”班子创建活动，这“四好”涵盖了哪些内容，怎么进行对标，个人存在什么不足和差距，怎么制定整改措施，这样一些认识还没有到位，在各级领导班子当中认识的不平衡性还有明显的体现。

第二个，从横向看，在一个企业中，把“四好”全面地认识、提高、对标还不够，更多的企业都提出发展是第一要务，发展是核心，首先要发展。这个观点没有错，谁也不否认，从邓小平的“发展是硬道理”到江泽民的“发展是执政的第一要务”，企业更是这样了，只有发展，才能体现领导班子的能力和水平，但是不能用经济发展的指标来代替班子建设的全部内容，包括政治素质，是不是放松学习，是不是始终自觉地与中央保持一致，把党中央、国务院的各项方针、政策通过学习理解，贯彻到各项工作中去。比如前段的宏观调控，房地产开发，包括建筑材料等可能就要受一些影响，如果建材集团的领导说中央不该搞宏观调控，不搞的话我们发展多快呀，但是所

有这些问题都不能放在一个企业来看，必须放在全国这个大局当中。为什么我们叫中央企业，中央和国务院制定这样一些方针、政策，要保持社会平稳、协调、快速发展，可能企业一时受到一些影响，但是认识高度必须统一上来，这就是讲政治的具体体现。

第三个，纵向看，“四好”班子创建越往下，可能力度越弱。集团层面，国资委专门有文件，要检查，定期地结合班子考察提出要求，比较重视，集团给二级也提出要求，但是再往下，都自己看一看，是不是减得很厉害？我们要层层地检查落实，每一级的班子建设都要按照“四好”要求，不是说就是集团的领导班子搞搞“四好”，二级、三级的领导班子，都要形成坚强的领导核心。

这些问题国资委要进一步进行研究，提出指导意见，推动这项工作，也希望中国建材集团要在建设成为具有国际竞争力大集团这个目标前提下，来定位各级领导班子建设怎么通过“四好”班子创建，提升班子的水平，这样“四好”班子创建活动的力度会更大，希望各级领导班子的主要负责同志高度重视“四好”班子创建活动，班子成员都要积极参与，主要负责同志要亲自抓、负总责，真正把“四好”班子创建活动不断推向前进。

同志们，今年是我国经济社会发展史上承前启后、继往开来的重要一年，是“十一五”规划的开局之年，国有企业，尤其是中央企业，要为我国“十一五”规划的顺利实施做出应有的贡献。中国建材集团在过去的几年取得了很显著的成绩，现在面临着十分难得的发展机遇，相信在集团领导班子的带领下，在广大干部职工的共同努力下，中国建材集团一定能够取得更大的发展，为我国的经济建设做出更大的贡献。

谢谢大家！



# 依法规范劳动用工 促进企业持续发展

——劳动和社会保障部机关纪委书记王瑞在中国建材集团人力资源工作会议上的讲话

同志们：

很高兴参加中国建材集团人力资源工作会议。

我们国家这几年经济发展非常快，但是人力资源尤其是高技能人才，包括高级技术工人紧缺的情况非常严重。从国家提出的“人才强国”战略，到国资委直接对中央企业“人才强企”的战略部署和工作指导可以看到，把人才资源作为企业重要的战略资源的环境已经形成。刚才郝书记在报告中讲到，现在这个时代在呼唤人才，时代在成就人才，一个让各种人才脱颖而出的局面或者环境正在我们国家形成：侯部长、姜局长从人才战略的重要性，姜局长还对直接管理的中央企业提出了要求，对我们企业来讲都有非常重要的指导意义。

从郝书记的报告和前面几位领导的讲话，总体感觉中央企业在人才使用或者开发方面，已经做了大量的工作，储备了大量的人才，一个包括培养、使用、选拔和激励的人力资源机制正在形成，而且效果也已经



开始显现。应该说中央企业这几年取得的经济效益，包括刚刚姜局长谈到的资产总量的增加，销售收入的增加，甚至对国家税收的贡献和利润的增加方面，人才功不可没。

国有企业从80年代开始进行改革，尤其一直致力于建立和现代企业制度相适应的人力资源管理制度，或者说深化三项制度改革，这些制度的形成为企业发展和提升企业竞争力起到了积极的作用。从现在面

临的任务看，人力资源管理工作面临着新的挑战，从人事部门转变为人力资源管理部门不是一个名称的改变，而是有新的要求在里边。现在提出企业要制度创新，作为人力资源管理也要创新，过去可能更多的是一成不变地、被动地执行国家的有关政策。现在把人力资源作为第一战略资源，实际上在整个企业发展战略中对我们提出了新的要求，应该是动态地、不断地处在发展变化中，要适应企业创新的要求，去创新，要主动地工作，主动地为企业的战略发展提供新的工作方式或者工作环境。

作为国有企业来讲，可能还面临着跟其他企业不太一样的现实问题，国有企业从国家90年代初期建立市场经济以后，开始走向市场，面临市场竞争的压力和挑战。在这个过程中，国有企业一方面要在人力资源管理方面不断引入新的人才，建立新的激励机制，另外一方面还有一批历史遗留问题需要解决，所以国有企业从90年代初期一直到今天，

在向市场过渡的过程中，始终在解决富余人员这样一个突出的问题。为了解决这些历史遗留问题，国家也一直不断地在探索，寻找一些路子。在国有企业实践中，我们从1993年开始对富余人员多途径地分流，1998年对困难国有企业通过下岗进行分流，包括鼓励优势企业通过减员增效这种方式来解决富余人员问题，再到2002年以来开始通过积极地促进就业政策来解决富余人员问题。就是说，在整个国有企业面向市场的过程中，解决历史遗留问题，国家一直在不断地推进，在通过各种政策来稳妥地解决这个问题。

我们对人力资源工作的重要性，战略意义都已经有了清楚的认识，下一步具体工作，还要积极引入新的先进管理模式来开发人才资源。这里我想重点强调一项工作，就是要妥善处理好历史遗留问题。在这方面，要做好两项工作，第一个就是要依法规范用工。国有企业因为长期计划体制的固定工制度，尽管有了市场经济，有了劳动合同，有了《劳动法》，但是总体上，国有企业职工的观念还并没有完全转变，国有企业在内部的管理上，对这些职工也非常难有一种有效的机制来真正实现能进能出，尽管我们说已经建立了这样的机制，但是实际上，职工的观念，国有企业本身还完全达不到。所以，国有企业当前存在的一个突出的问题，一方面岗位上竞争力比较弱的员工出不去；另一方面还需要引进大量的人才，同时用工成本又不能太高，很多国有企业就通过劳务派遣、劳务用工、临时性用工等等，带来了非常多的，甚至是负面的一些效应，表面上看来，成本好象降低了，但这些复杂的用工也给国有企业带来了纠纷，同时，国有企业本身过去历史遗留下来的用工多样化问题很突出，比如停薪留职、离岗挂编、休长假等等，这些群体的关系

都混杂在一起，如果对这些劳动关系不理顺的话，对人力资源管理的基础工作也是一个非常大的影响。所以应该尽量理顺各种关系，依法签定劳动合同，加强劳动合同的管理。通过劳动合同的实施、履行、变更、续订、解除、终止等法律制度来形成人才合理流动的机制。在依法规范劳动关系以后，在员工的流动方面也才能够做到依法规范，一方面要创造条件来吸引人才，留住人才，激励人才，另一方面在人才的流动也要达到依法规范的目标。通过合同来适当地制约和限制人才的流动，这个制约和限制应该在法律的框架下进行。国家这几年也开始重视劳动关系的立法，今年有可能《劳动合同法》能够出台，这为我们依法规范劳动关系提供了更好的依据。

第二个就是要用好现有的国家政策来解决好富余人员问题。国务院在2004年召开全国再就业表彰会的时候，就提出来要用3-5年左右的时间解决国有企业历史遗留问题，这个历史遗留问题包括的方面比较多，包括政策性关闭破产、企业的退出、国有企业改革等等，作为涉及的人群来讲，就是要基本上解决历史遗留的富余人员问题。作为富余人员问题，从1998年开始的困难企业下岗分流、减员增效，到2002年以后提出的积极就业政策，大型国有企业通过主辅分离、辅业改制来分流富余人员，这是一个重大的转变。

当前可能面临两个问题，一个是要利用好国家对困难国有企业下岗职工实施并轨的这样一个机会，地方上的并轨工作在去年底已经基本完成，中央企业也应该尽快完成这项工作。在并轨方面，国家有一些现有的政策，包括对职工解除关系补偿的问题，内部退养、大龄职工就业帮助等等，这些政策是一些阶段性、过渡性的政策，即将结束，下一步也不会再有这种政策了，所

以这个阶段收尾的工作要做好，要稳妥地处理好。用好这些政策。另一个就是从方向上，下一步安置富余人员问题，按照国务院去年对再就业政策评估以后做出的一个新的规定，就是从中央的12号文件到去年的36号文件，实际上对国有大中型企业解决富余人员问题，当前主要的途径就是通过主辅分离，用辅业改制的办法来安置富余人员。这个工作已经写入“十一五”规划，所以从这两个方面来讲，我们应该积极地来解决历史遗留问题，要注意把握政策。国有企业在劳动关系处理方面，最复杂的就是政策不一样，破产一套政策，改制一套政策，主辅分离又是一套，下岗更是特别的一个政策，这种不同的政策让企业在操作的时候非常困惑，容易造成职工的攀比，现在至少可能要做下岗职工并轨的工作，主辅分离的工作也要开展，这两套政策不一样，国家的支持、扶持力度也有一定的不同，所以准确地把握政策有利于工作的开展，同时就是要规范程序，需要职代会讨论的方案，通过程序的规范来解决。作为企业来讲，把握好政策，程序规范以后，有一些职工肯定要走向社会，企业有义务、有责任帮助职工去充分享受再就业的优惠政策，并且接续好社会保险关系。通过对历史遗留问题解决环节的把握，使改革能够平稳地过渡，顺利地完成任务。从刚刚姜局长对中国建材集团这几年发展的介绍，可以说时机很好，具备了解决历史遗留问题的条件。

中国建材集团在“十一五”规划中，提出了为提升企业核心竞争力，相应地要提升人力资源开发或者管理的能力，我相信通过努力，肯定能够较快地建立起人员结构合理、有效激励、人尽其才，让各类人才能够脱颖而出的机制。

谢谢大家！



## 2006年中国建材集团 科学技术进步奖 一等奖项目简介

# 年产3万吨矿棉粒状棉/1.63万吨 保温棉生产线技术开发

完成单位：北新建材（集团）有限公司

主要完成人员：韩修智 王文义 陈钟珂 何鸿碧 陈凌 王志诚 许志钢  
张军 陆庆秀 杨小东 杜春田 张文俊 张云帆

矿棉粒状棉/保温棉生产线是将工业废物高炉废重矿渣经热熔、成棉、造粒、筛选、打包等工艺加工成具有轻质、多孔、不燃等特点的粒状矿物棉，多用作吸音、保温及绝热、防火材料。

该项目借鉴国际上的先进生产技术，进行自主研究和开发，新开发设计的生产线达到如下要求：

1、粒状棉生产线产量达到3万吨/年或新型结构保温棉产能达1.63万吨/年。

2、粒状棉产品单线产量和质量达到国内领先水平，国际先进水平；新型结构保温棉产品质量和参数指标

也处于国内领先、国际先进水平。

3、产品成本大幅降低，通过改进工艺和降低能耗，大幅降低成本，新型结构保温棉由于性能优异使得其应用成本大幅降低。

4、设备自动化水平高，运行稳定可靠。

5、“三废”治理效果显著，进一步减少对环境的负担。

该项目的创新点是通过合理的工艺布置，减少了投资成本，使各分系统达到最优化配置；通过合理的原料配比，使产品质量、产量均得以改善；在混合、上料方式上、成型技术、循环冷却水系统、废气系统、收尘系

统等都有一定的创新。

以矿棉粒状棉为主要原料加工而成的矿棉吸声装饰板，具有吸音、不燃、绝热、美观等特点，装饰效果极佳，是影剧院、体育馆、音乐厅、候机厅、商场、宾馆饭店等公共场所的主要吊顶装饰材料。目前国内正在进入家庭居室装饰。随着住宅产业化的快速发展，与之配套的产品也必将随之兴起。

该项目取得了良好的经济效益和社会效益，并成为国内产量最大、产品质量最好、能耗最低、自动化水平最高的矿棉粒状棉生产线，所生产的结构棉也是国内最好的保温棉。



## 5000t/d以上规模新型干法水泥 窑尾废气处理用袋式除尘器的研制

承担单位：合肥水泥研究设计院

主要完成人：沈玉祥、吴善淦 吴刚 王健 穆瑞莹 李民和 黄宗辉 肖庭锡、  
杨集良 肖非 吴华明 余学飞

水泥工业是我国的传统行业，也是粉尘污染最严重的行业之一。每年粉尘的排放量达到1000万吨左右。该项目的研究成功，有效的节约能源，回收了水泥原料；降低了设备运行能耗，实现了节能降耗；而且大幅度地减少粉尘污染，促进大气质量和人类生存环境的改善，具有很好的社会效益、环境效益和经济效益。

该项目创新点在于它的大风量、低排放、低阻力和超长的滤袋使用

寿命。脉喷袋式除尘器运用在5000t/d工艺线，处理风量97万m<sup>3</sup>/h以上的新型干法水泥窑尾在国内尚属首次；其排放浓度低于10mg/Nm<sup>3</sup>，远远低于国家规定的50mg/m<sup>3</sup>的排放浓度，达到国际先进水平；其运行初期阻力仅为800Pa，运行一年后运行阻力始终低于1200Pa；与以往的袋式除尘器相比，较低的运行阻力是该项目最先进的指标之一；滤袋的平均使用寿命达到四年以上；除此之外，系

统中还增加了的故障诊断和记录功能，该功能包括破袋检测、清灰系统故障判别、卸灰系统故障和超温的报警与显示记录功能，从而实现大型袋式除尘器的智能化。

本项目的研究成功，为我国建材工业大型装备的国产化作出了很大贡献，不仅可以在新上项目的窑尾烟气除尘推广应用，也可用于老工艺线及电除尘器的改造，在钢铁、冶金电力等行业也有更广泛的应用前景。



## 粉煤灰（重量比40%）高档装饰砖 工艺技术的研究与应用

完成单位：西安墙体材料研究设计院

主要完成人员：肖慧 王浩 路关生 焦雨华 马丽芬 吴勇 黄鹏选 权宗刚  
孙兴平 吴爱清 杨璞 闫小鸣 邹建国 孟永利

利用粉煤灰（重量比40%）生产高档装饰砖的研究开发和应用，

目的是提高粉煤灰的掺量，为粉煤灰的综合利用找到一条切实可

行的思路，达到节约土地、节约能源、降低能耗、减少环境污染的综



合效果。为发电企业可持续发展开辟新的途径，同时开辟了我国工业废渣替代粘土生产高档装饰砖的先河。

本项目开创了掺量为40%（重量比）的粉煤灰生产高档烧结装饰砖的先河，改变了烧结墙体材料装备落后状况，满足了生产高档烧结装饰砖设备与工艺技术方面自动化与大型化的需求。在生产中，建立了规

模化的、自动化程度高的生产线。

在研究、开发过程中，开发了掺入量为40%（重量比）以上的粉煤灰高档装饰砖的工艺技术，并在工业化生产中得到应用。其创新点在于研究出根据原料性能和产品方案确定粉煤灰的掺量的技术评价体系；研究原料破碎、均化技术，开发了对原料均化程度起主要作用的控制原料水分的关键控制技术；开发了成

型关键技术；研究了根据原料性能和产品高性能要求，确定干燥焙烧制度的技术体系。

该项目研究开发的技术在生产中的应用，必将推动我国烧结墙体材料技术的变革，改变烧结墙体材料落后的生产面貌，提高我国烧结墙体材料的档次，满足人民生活水平提高的要求。因此具有较高的应用价值与社会价值。



## 5000 t/d窑尾用钢丝胶带提升机

完成单位：合肥水泥研究设计院

主要完成人：周嘏 陈苏琦 贾桂森 丁长征 高锦芳 李新跃 张久江

窑尾用钢丝胶带提升机在新型干法水泥生产线中，属关键设备之一，过去一直依赖进口。合肥水泥研究设计院研制的N-TGD钢丝胶带提升机，提升高度超过100M，单机输送量1100t/h（941m<sup>3</sup>/h），填补了国内空白，打破了国外同类设备在中国的垄断局面。专利钢丝胶带及打孔技术，特制铝合金带夹及胶带接头技术，尾部张紧装置及防跑偏技术等方面的突破，不但使该项技术实现了全部国产化，而且已大量替代同类进口设备及其配件，其主要技术经济指标居国内领先，已达到国外同类设备先进水平。社会、经济效益显著。

本项目创新点：

1. 研制的专利钢丝胶带，充分考虑了大输送量超高提升过程中胶带承受的各种力的作用，采用独特的钢丝布局和独创的打孔技术，具有极高的抗撕裂强度和防跑偏性能。特别是对配方和加工工艺进行创新后，钢丝胶带瞬间耐温从120℃提高到最高耐温180℃。

2. 独创的钢丝胶带联接方法和联接件技术。

3. 独创的特殊料斗固定螺栓，采用弧形耐高温垫板，对胶带起到保护作用；耐高温性能与胶带配套，最高耐温达180℃，延长了胶带老化时间。

4. 研制出自动平衡张紧装置，能够实现自动张紧；研制出滚筒自动

对中装置；滚筒采用覆胶设计，滚筒使用寿命长，摩擦力大。在头部主轴与机壳接触处，采用不锈钢密封板和V-A型油封配合密封，使整体结构简洁、密封性能更可靠，有效防止头部漏灰。

5. 研制出机械和电子纠偏相结合的自动纠偏系统，采用四连杆平行导向自平衡张紧形式，通过强力平行四连杆机构促使尾轮两端平行滑动，有效调整胶带跑偏，且操作简单，维护量小。

目前，该项成果已成为国内以及周边发展中国家，新建或扩建水泥生产线首选方案。推广应用前景十分广阔。

改革开放二十多年来，在国务院及有关部委发布的关于勘察设计单位转企改制和开展工程总承包工作一系列文件精神指导下，国内的专业设计院已逐步实现了由事业单位向企业的转变，实现了由单纯工程设计企业向工程总承包企业的过渡。但是，由于这些企业均是由专业设计院转制而来，又长期以事业单位的性质运行，故都不可避免的带

有计划经济体制和过去事业单位的痕迹。所以针对专业设计院上述转变和过渡所进行的企业业务流程再造，推进建设项目工程总承包（EPC）与国际接轨就成了非常迫切的任务。

### 我国工程设计企业的现状

随着国内专业设计院的转企改制和向工程总承包企业的过渡，这些企业近年来已经开始承接工程总承

# 浅谈工程设计企业向工程总承包企业过渡时的 业务流程再造

中国建材国际工程有限公司 赵琪



包业务。但是这些工程设计企业与国际化的工程总承包企业相比,企业内部还存在着一些与国际通行的工程总承包模式不相适应的问题,主要表现在以下几个方面:

#### 1.设计单位的体制尚未彻底转变

目前我国的设计企业虽然已经开始承接了一些工程总承包工程,但是这些企业还多多少少的沿袭设计单位的体制,在其服务的功能上、组织管理体系上、技术管理体系上和人才结构上还没有真正按国际化的工程总承包公司模式运行。

#### 2.工程总承包组织体系不健全

与国际化的工程总承包公司相比,我国一些工程设计企业开展工程总承包的组织体系还不健全,有相当多的工程设计企业组织体系还是延续过去的工程设计管理体系,没有建立与工程总承包相关的机构体系和部门,有的工程设计企业为了完成其承接的工程总承包项目,只是抽调一些专业设计人员临时组建一个项目部。

#### 3.工程总承包管理体系不完善

国内还有相当多由工程设计企业过渡来的工程总承包企业还没有建立起完善的、覆盖设计、采购、施工、试运行全过程的、系列的包括项目管理、质量管理、职业健康安全管理和环境管理等工程总承包管理体系,这些体系中还应包括各种相关资源的支持体系、程序文件、作业指导文件和工作手册等。

#### 4.缺少高素质的工程总承包专业人才

目前大部分工程设计企业均缺少高素质的、具有组织大型工程项目管理经验的工程总承包专业人才,这些人才应是能够按照国际通行的项目管理模式、程序、方法、标准进行管理,熟悉项目管理软件,能进行工程总承包进度、质量、费用、材料、安全控制的复合型人才。

#### 5.工程总承包管理技术落后

国内工程设计企业除了要与国际工程总承包公司的模式、程序、方法接轨外,还要与其先进管理技术接轨,国内设计企业的工程总承包管理技术普遍落后,能应用项目管理计算机集成系统进行项目管理和工程总承包管理的企业比较少,只有很少的工程设计企业按照工程总承包模式建立起了操作手册、数据库、输入输出文本。

### 工程设计企业与工程总承包企业在业务流程上的差异

工程总承包是指从事工程总承包的企业接受项目业主的委托,按照合同的约定对建设工程的设计、采购、施工、试运行等实行全过程或若干阶段的承包。工程总承包项目管理有项目启动、设计、采购、施工、试运行、合同收尾、项目管理收尾等阶段,工程设计只是其中的一个阶段和组成部分。工程设计企业向项目业主提供的产品形式是工程设计图纸,而工程总承包企业所提供的产品形式却是实物,是一个建成的、完整的交钥匙工厂。

工程总承包并不是一般意义上的重复式叠加,它是区别于一般土建承包、专业承包,具有独特内涵的一种管理专业,它是向项目业主交付最终产品服务为目的,因此在工程总承包合同签订后,就应开始对工程总承包项目进行整体的策划构思和全面的安排,工程总承包是企业各个部门协调运行,各个阶段有机衔接的承包体系,工程总承包管理是将过去分阶段管理的模式变为工程总承包各阶段通盘考虑的系统

工程总承包是指从事工程总承包的企业接受项目业主的委托,按照合同的约定对建设工程的设计、采购、施工、试运行等实行全过程或若干阶段的承包。工程总承包项目管理有项目启动、设计、采购、施工、试运行、合同收尾、项目管理收尾等阶段,工程设计只是其中的一个阶段和组成部分。

化管理,使工程总承包管理更加符合建设规律和社会化大生产的要求。

随着我国WTO过渡期的即将结束,经济全球化,市场国际化的步伐将进一步加快,国外著名的工程公司和“海归派”纷纷准备进入国内的工程设计和工程总承包市场,目前我国的工程设计企业与WTO成员国相比,其服务范围还大多停留在单

一的工程勘察、设计、咨询上,忽略了工程建设过程中其他各个环节的连续性以及智力服务的主导性,强调的是单一的技术设计,割断了设计、咨询、项目管理和总承包的相互间的联系,服务的功能层次比较低,业务面比较窄;而WTO成员国对工程咨询的定位范围是工程建设的全过程,是把工程作为整体来进行安全、质量、费用、进度、材料和文件的六大控制,服务的功能层次比较高,业务面也比较宽,所以国内工程设计企业要在服务功能上,从单一的设计功能,转变成为建设工程提供全过程、多功能的服务,由单一的工程设计竞争,转向工程总承包及项目管理能力的供应链竞争,把工程总承包全过程的各个环节活动和相关的资源作为过程控制来管理,从而为项目业主提供高智能的项目管理服务。

当工程设计企业由单纯提供设计图纸服务逐渐过渡为提供工程总承包服务,成为一个工程总承包企业时,虽然其服务的对象可能没有变化,但是由于向服务对象提供的产品和服务内容发生了变化,其业务流程也应随之发生变化,所以为了适应这种变化,由工程设计企业演

变而来的工程总承包企业必须增强自身的综合实力, 加快与国际工程承包管理方式接轨, 对自己企业的业务流程进行再造。根据工程项目的不同规模、类型以及项目业主要求, 提供EPC、D-B、E-P、P-C等不同方式的工程总承包服务。

### 业务流程再造及我国的发展

20世纪90年代, 美国麻省理工学院(MIT)教授迈克尔·汉默(Michael Hammer)博士和CSC指数咨询公司董事长詹姆斯·钱匹(James Champy)提出了业务流程再造(BPR, Business Process Reengineering)的概念。业务流程再造就是以业务流程为改造对象和中心, 以消费者的需求和满意度为目标, 对现有业务流程进行根本的再思考和彻底的再设计, 利用先进的制造技术、信息技术以及现代化的管理手段, 最大限度地实现技术上的功能集成和管理上的职能集成, 以打破传统的职能型组织结构, 建立全新的过程型组织结构, 从而实现企业在经营成本、质量、服务和速度等方面的巨大改善。

90年代后期, 国内企业青岛海尔实施了以“市场链”为纽带的业务流程再造, 企业的竞争力和效益都有了较大提高。中国加入了WTO以后, 为了与国外大公司相抗衡, 国内许多大型企业开始进行或准备实施业务流程再造, 如中国电信、中国东风汽车等企业。这些企业的目的是为了整个企业业务流程的效率, 更好地满足消费者的需求, 在新的环境中获取新的竞争优势。

国际上通行的企业业务流程再造通常有两大类方法: 一是系统化改造法, 即对企业现有业务流程进行分析, 系统地重建提供所需的新流程; 二是全新设计法, 即从根本上重新考虑产品或服务的提供方式, 零起点设计新流程。目前, 国内大多数企业进行的所谓的业务流程再造,

并非上述标准意义上的业务流程再造, 只是对现有的业务流程重新进行优化、改进或整合, 并没有对现有的业务流程进行“根本的再思考和彻底的再设计”, “建立全新的过程型组织结构”。我国企业的管理水平决定了业务流程再造的中国特色。企业的业务流程再造其实也是个“与时俱进”的不断创新过程, 随着我国企业管理水平的不断提高, 国内企业所采取的业务流程再造方式、方法也将会发生改变和提升。

### 国内对工程总承包和工程设计企业业务流程再造的认识误区

在过去的一段时间里, 国内有一种“以工程设计为龙头的工程项目总承包”的提法, 这种提法实际上是与国际通行的工程总承包管理模式不相符的。这种提法是在国内工程设计企业开始承接工程总承包业务之初提出来的, 其目的是想通过工程设计带动工程总承包业务的开展。工程设计企业的业务流程再造的目的就是要改变传统的以设计为主业的资源配置, 形成以工程总承包为主业的新的管理机制。通过借鉴国际通行的工程公司管理模式, 结合企业自身的具体实际情况, 以满足项目业主和工程总承包需求为目标, 突出工程总承包业务在企业中的战略地位。

对工程设计企业的业务流程再造, 国内还有另外一种不太正确的认识, 认为“工程设计企业的业务流程再造就是分几个方面对原组织机构进行调整”, 工程设计企业的业务流程再造不是在业务范围上的简单增加, 也不是在组织机构上和业务模式上的局部调整。工程设计企业的业务流程再造是一个系统工程, 是不可以分几个方面进行调整和再造的。工程总承包企业的业务流程是由工程设计、设备材料采购、施工、试运行(开车)等一系列相关的

工作环节和阶段所组成, 各工作环节和阶段相互之间有先后顺序, 有一定的指向和时空上的衔接。工程设计企业的业务流程再造是通过调整和优化企业各种资源的配置, 建立矩阵型的生产组织模式, 形成新的内部运行体制。对工程总承包流程中各个环节的管理文件进行修改和完善, 形成一整套以工程总承包为主线的质量管理体系文件, 提高工程总承包的管理水平。

### 工程设计企业业务流程再造时建议注意的几个问题

工程设计企业的业务流程再造的基本原则是以项目业主满意为目标, 要以项目业主为中心, 以价值为导向。项目业主的青睐和认可是企业的最大财富。只有最大限度地满足项目业主的需求, 才能赢得市场。建议工程设计企业在业务流程再造过程中注意以下几个方面的问题:

1. 工程设计企业的业务流程再造应该围绕提高企业的核心竞争力进行。这是因为工程总承包企业的业务流程与企业的核心竞争力有密切的相关性, 工程总承包企业的业务流程其实也是这个企业核心竞争力的一个重要组成部分。所以首先要对原工程设计企业的业务流程认真地进行分析, 科学的判断其是否影响到过渡为工程总承包企业后核心竞争力的发挥。与此同时还要认真分析国内外同类竞争对手的实力, 充分利用自己企业长期以来积累的知识经验, 包括发挥企业自身所拥有的、独特的、与其他同类企业相比略胜一筹的专业技术、组织管理、市场响应等方面的能力。

2. 充分利用先进的信息技术, 将工程总承包业务流程中的各个环节和新的资源有机地组织在一起, 密切相互间的协作关系, 找出增加价值的工作, 消除不必要的重复性的工作, 减少环节和阶段间的延迟, 从

而优化整个工程总承包业务流程,提高企业的市场能力、生产运作能力和技术创新能力。

3. 为了保障工程总承包项目的顺利实施,提高工程总承包项目的管理水平,应将企业与项目经理签订工程总承包“项目管理目标责任书”也纳入到业务流程之中。“项目管理目标责任书”是根据工程总承包项目合同和本企业的经营目标,针对每个工程总承包项目的具体情况,明确规定项目经理的职责、权限和利益,规定工程总承包项目应达到的质量、安全、费用和进度等控制目标。对完工后



的工程总承包项目,企业要组织对其进行认真的、全面的考核。

4. 为了实现工程总承包项目目标,保证项目管理质量,应建立起完整的工程总承包管理体系。工程总承包管理体系是由项目管理各要素组成的有机整体,通常包括组织机构、职责、资源、程序和方法。工程总承包管理体系应形成标准化的文件,这其中包括组织、职责、资源、程序文件、作业文件、基础工作和工作手册等文件。同时要严格执行标准化的工程总承包管理程序,使每个管理过程都体现计划、实施、检查、处理(PDCA)持续改进过程。企业通过对已完工的工程总承包项目的分析和总结,对成功的工程总承包经验加以固化,来完善和优化企业的工程总承包管理体系。

5. 工程总承包企业的部门设置是业务流程再造的一个重要方面,它是以为业主提供满意、快速、全面的

服务为前提,并且以完成工程总承包业务为中心,满足并覆盖工程总承包的设计、采购、施工、试运行全过程。通过对工程设计企业原有业务流程的再造,进行相应的资源结构调整,包括增设与工程总承包相关部门如工程设计部、项目控制部、采购部、施工管理部、试运行(开车)部等业务部门。并且根据工程总承包的需要,对职能管理部门的职责范围也要进行相应的调整。

6. 从事工程总承包的人员要专业化,并且要相对固定。工程设计企业在业务流程再造时,应根据工程总承包业务的需要,对企业的各种人力资源进行重新配置与调整。并要根据几个工程总承包项目的不同阶段,在项目之间及时的进行各种工程总承包专业人员的调配,以保证企业的人力资源得到合理的、充分的利用。

要对从事工程总承包的人员进行与工程总承包相关专业知识的培训,

根据从事工程总承包的人员所学专业、实际工作经验,有针对性的将其培养成为项目经理、控制经理、设计经理、采购经理、施工经理、试运行经理、财务经理、质量工程师等专业工程总承包人员,并且要实行持证上岗。

7. 在工程总承包管理中应使用先进的项目管理技术和项目管理方法,这些技术和方法包括“赢得值管理”技术、网络计划技术和IT技术等。

8. 在工程总承包流程再造中应建立起相应的成本核算体系,通过加强对工程总承包项目的成本核算,来降低企业的成本开支,增强企业的竞争优势,支撑企业更快、更好地提供令项目业主满意的服务。

9. 工程设计企业在对业务流程再造时还应考虑到自身业务链的延伸,在工程总承包采购中对分包商、供应商进行认真地比较和选择,实行招标采购制,并且要把分包商、供应商也纳入自己的业务流程之中,在业务流程再造时加以考虑,使企业与分包商、供应商的接口界面化、流程化。由于企业把分包商、供应商也纳入自己的业务流程中进行了优化和整合,从而可以提高分包商、供应商的管理水平和管理效率。

为了提高由工程设计企业过渡为工程总承包企业的工程总承包管理水平,促进工程总承包管理的科学化、规范化和法制化,推进工程总承包管理与国际接轨,就必须对由工程设计企业过渡成为工程总承包企业后的业务流程进行再造。企业的业务流程再造是个复杂的系统工程,对国内工程设计企业也是个比较新的课题,所以要在业务流程再造过程中充分考虑到工程总承包企业的特点,结合原工程设计企业的具体情况,参考国际上通行的工程总承包管理模式、程序和方法,对工程设计企业的业务流程有针对性的进行再造。

# 水泥类上市公司 盈利能力分析

■ 中联鲁宏水泥有限责任公司 马培臣

受原煤、电力等原材料价格上升及水泥市场供求关系的影响,使2005年成为水泥行业的冬天。2005年度全国水泥企业亏损面从2004年的27.67%上升到2005年的35.75%。截止到2006年3月份,我国水泥类上市公司有23家(数字水泥网站公布),按主营业务范围可分为两类:一类是主要从事水泥制造和销售的

公司,共20家:冀东水泥、大同水泥、江西水泥、天山股份、四川双马、天水股份、葛洲坝、牡丹江、秦岭水泥、西水股份、巢东股份、青松建化、狮头股份、太行水泥、海螺水泥、四川金顶、祁连山、华新水泥、福建水泥、亚泰集团;二是除经营水泥制造和销售外还有其他主营业务的公司3家:赛马实业、尖

峰集团、中材国际。

这23家上市的水泥公司2005年净利润合计13,778万元,销售净利率为0.40%。其中亏损企业有6家,亏损面达26%,亏损金额达81,772万元,销售净利率-33.33%;盈利企业有17家,盈利95,550万元,销售净利率2.99%。具体情况见下表:

水泥类上市企业2005年利润情况

项 目	整体情况		盈利企业		亏损企业	
	金额(万元)	占销售收入的比例(%)	金额(万元)	占销售收入的比例(%)	金额(万元)	占销售收入的比例(%)
主营业务收入	3,436,797.00	100.00	3,191,462.00	100.00	245,335.00	100.00
主营业务利润	657,687.00	19.14	638,784.00	20.02	18,903.00	7.70
营业利润	15,839.00	0.46	88,080.00	2.76	-72,241.00	-29.45
投资收益	14,905.00	0.43	15,687.00	0.49	-782.00	-0.32
补贴收入	67,281.00	1.96	63,721.00	2.00	3,560.00	1.45
营业外收入	6,557.00	0.19	6,373.00	0.20	184.00	0.07
营业外支出	-26,895.00	-0.78	-10,572.00	-0.33	-16,323.00	-6.65
利润总额	77,687.00	2.26	163,287.00	5.12	-85,600.00	-34.89
净利润	13,778.00	0.40	95,550.00	3.00	-81,772.00	-33.33

水泥企业在每年第一季度,特别是1、2月份,冬季工程施工较少,内部多忙于设备检修,故整体经营比较低。2006年1-3月

份23家上市公司净利润合计211万元,销售净利率为0.03%。其中亏损企业有13家,亏损面高达56.52%,亏损金额达20,600

万元,销售净利率(-)15.29;盈利企业有10家,盈利95,550万元,销售净利率3.28%。具体情况见下表:

水泥类上市企业2006年1-3月份利润情况

项 目	整体情况		盈利企业		亏损企业	
	金额(万元)	占销售收入的比例(%)	金额(万元)	占销售收入的比例(%)	金额(万元)	占销售收入的比例(%)
主营业务收入	768,897.00	100.00	634,206.00	100.00	134,691.00	100.00
主营业务利润	158,247.00	20.58	140,256.00	22.12	17,991.00	13.36

**水泥类上市企业2006年1-3月份利润情况**

项 目	整体情况		盈利企业		亏损企业	
	金额(万元)	占销售收入的比 (%)	金额(万元)	占销售收入的比 (%)	金额(万元)	占销售收入的比 (%)
营业利润	5,430.00	0.71	32,045.00	5.05	-26,615.00	-19.76
投资收益	3,677.00	0.48	3,127.00	0.49	550.00	0.41
补贴收入	10,480.00	1.36	7,117.00	1.12	3,363.00	2.50
营业外收入	598.00	0.08	500.00	0.08	98.00	0.07
营业外支出	-850.00	-0.11	-561.00	-0.09	-289.00	-0.21
利润总额	19,335.00	2.51	42,227.00	6.66	-22,892.00	-17.00
净利润	211.00	0.03	20,811.00	3.28	-20,600.00	-15.29

今年1-3月份占销售收入的比例0.03%,比去年减少0.37%,其中补贴收入减少0.59%,但今年1-3月份营业利润率0.71%却比2005年营业利润0.46%增加了0.25%,投资收益增加0.04%。具体情况见下表:

**水泥类上市企业2006年1-3月份与2005年利润对比分析表**

项 目	2006年1-3月份		2005年		今年1-3月份 占去年百分比 (%)	今年1-3月份 销售收入的比例 比去年增加 (%)
	金额(万元)	占销售收入的比 (%)	金额(万元)	占销售收入的比 (%)		
主营业务收入	768,897.00	100.00	3,436,797.00	100.00	22.37	-
主营业务利润	158,247.00	20.58	657,687.00	19.14	24.06	1.44
营业利润	5,430.00	0.71	15,839.00	0.46	34.28	0.25
投资收益	3,677.00	0.48	14,905.00	0.43	24.67	0.04
补贴收入	10,480.00	1.36	67,281.00	1.96	15.58	-0.59
营业外收入	598.00	0.08	6,557.00	0.19	9.12	-0.11
营业外支出	-850.00	-0.11	-26,895.00	-0.78	3.16	0.67
利润总额	19,335.00	2.51	77,687.00	2.26	24.89	0.25
净利润	211.00	0.03	13,778.00	0.40	1.53	-0.37

下面是23家水泥类上市公司最主要三项财务指标(每股收益、每股净资产、净资产收益率%)对比情况见下表:

项 目	2005年			2006年1-3月份			对 比		
	每股 收益 (元/股)	每股 净资产 (元)	净资产 收益率 (%)	每股 收益 (元/股)	每股 净资产 (元)	净资产 收益率 (%)	每股 收益 (元/股)	每股 净资产 (元)	净资产 收益率 (%)
000401 冀东水泥	0.13	2.26	5.87	-	2.26	0.03	-0.13	-	-5.84
000673 大同水泥	-0.79	0.96	-82.39	-0.05	0.92	-5.03	0.74	-0.04	77.36
000789 江西水泥	-0.40	1.63	-24.39	-	1.64	0.27	0.40	0.01	24.66
000877 天山股份	0.04	2.58	1.70	-0.18	2.40	-7.48	-0.22	-0.18	-9.18
000935 四川双马	0.03	1.55	1.72	-	1.55	-0.22	-0.03	-	-1.94
000965 天水股份	-0.34	2.33	-14.53	-0.01	2.32	-0.48	0.33	-0.01	14.05
600068 葛洲坝	0.09	4.92	1.81	0.01	4.93	0.17	-0.08	0.01	-1.64
600173 牡丹江	-0.58	1.82	-31.99	-0.14	1.68	-8.44	0.44	-0.14	23.55
600217 秦岭水泥	-0.21	1.05	-20.06	-0.07	0.98	-7.00	0.14	-0.07	13.06
600291 西水股份	0.05	4.27	1.11	-0.05	4.22	-1.07	-0.10	-0.05	-2.18
600318 巢东股份	-0.95	2.10	-45.38	-0.03	2.05	-1.61	0.92	-0.05	43.77
600424 青松建化	0.12	2.71	4.28	-	2.71	0.15	-0.12	-	-4.13
600449 赛马实业	0.42	4.94	8.46	-0.13	4.81	-2.76	-0.55	-0.13	-11.22

下面是23家水泥类上市公司最主要三项财务指标(每股收益、每股净资产、净资产收益率%)对比情况见下表:

项 目	2005年			2006年1-3月份			对 比		
	每股 收益 (元/股)	每股 净资产 (元)	净资产 收益率 (%)	每股 收益 (元/股)	每股 净资产 (元)	净资产 收益率 (%)	每股 收益 (元/股)	每股 净资产 (元)	净资产 收益率 (%)
600539 狮头股份	0.04	3.76	1.09	0.01	3.78	0.35	-0.03	0.02	-0.74
600553 太行水泥	0.01	1.85	0.74	-0.04	1.80	-2.37	-0.05	-0.05	-3.11
600585 海螺水泥	0.32	4.55	7.12	0.12	4.67	2.65	-0.20	0.12	-4.47
600668 尖峰集团	0.01	2.62	0.45	-0.05	2.57	-2.10	-0.06	-0.05	-2.55
600678 四川金顶	0.06	1.49	3.91	-	1.49	0.30	-0.06	-	-3.61
600720 祁 连 山	0.01	2.19	0.67	-0.02	2.18	-0.77	-0.03	-0.01	-1.44
600801 华新水泥	0.19	3.70	5.11	0.03	3.72	0.72	-0.16	0.02	-4.39
600802 福建水泥	0.01	2.16	0.36	-0.02	2.14	-1.14	-0.03	-0.02	-1.50
600881 亚泰集团	0.08	2.87	2.72	0.01	2.88	0.28	-0.07	0.01	-2.44
600970 中材国际	0.55	4.52	12.13	0.15	4.66	3.12	-0.40	0.14	-9.01
简单平均	-0.05	2.73	-6.93	-0.02	2.71	-1.41	0.03	-0.02	5.52

水泥类上市企业净资产收益率简单加权( $=\sum$ 净资产收益率+23) $-6.93\%$ ,按照公式计算净资产收益率( $=\sum$ 净利润 $\div\sum$ 净资产) $0.54\%$ ,2005年净资产收益率超过5.85%有四支股票,其

中中材国际12.13%,赛马实业0.46%,海螺水泥7.12%,冀东水泥5.87%;2006年1-3月份超过1.4625%有两家,其中:中材国际3.12%、海螺水泥2.65%,如果折合为一年,则中材国际12.48%、

海螺水泥10.6%,均较去年有所提高。

为进一步了解企业的盈利能力,我们利用杜邦指标体系进行分析,下面是23家水泥类上市公司的净资产收益率分析表:

23家水泥类上市公司的净资产收益率分析表:

项 目	2005年				2006年1-3月份				对 比			
	销售 净利率 (%)	资产 周转率 (%)	权益 乘数	净资产 收益率 (%)	销售 净利率 (%)	资产 周转率 (%)	权益 乘数	净资产 收益率 (%)	销售 净利率 (%)	资产 周转率 (%)	权益 乘数	净资产 收益率 (%)
000401 冀东水泥	5.53	0.35	3.03	5.87	0.14	0.06	3.13	0.03	-5.39	-0.29	0.1	-5.84
000673 大同水泥	-89.01	0.40	2.33	-82.39	-40.75	0.05	2.56	-5.02	48.27	-0.35	0.24	77.37
000789 江西水泥	-20.96	0.33	3.56	-24.39	0.98	0.08	3.53	0.27	21.94	-0.25	-0.03	24.65
000877 天山股份	0.5	0.41	8.27	1.7	-23.08	0.04	8.72	-7.48	-23.58	-0.37	0.45	-9.18
000935 四川双马	2.17	0.36	2.22	1.72	-1.06	0.09	2.38	-0.22	-3.23	-0.27	0.16	-1.95
000965 天水股份	-26.37	0.30	1.86	-14.53	-8.8	0.03	1.69	-0.48	17.57	-0.26	-0.17	14.05
600068 葛州坝	3.83	0.19	2.37	1.91	1.46	0.05	2.39	0.17	-2.37	-0.14	-0.07	-1.65
600173 牡丹江	-54.78	0.27	2.14	-31.98	-177.39	0.02	2.3	-8.44	-122.61	-0.25	0.17	23.54
600217 秦岭水泥	-25.22	0.27	2.99	-20.06	-44.47	0.05	3.12	-7	-19.25	-0.22	0.13	13.06
600291 西水股份	1.4	0.43	1.85	1.11	-13.71	0.04	1.86	-1.07	-15.11	-0.39	0.01	-2.19
600318 巢东股份	-34.74	0.52	2.5	-45.38	-6.13	0.11	2.51	-1.62	28.6	-0.42	0.01	43.76
600424 青松建化	8.28	0.20	2.61	4.28	1.33	0.04	2.68	0.15	-6.95	-0.16	0.07	-4.13
600449 赛马实业	10.42	0.37	2.22	8.46	-72.42	0.02	2.25	-2.76	-82.85	-0.35	0.03	-11.22
600539 狮头股份	2.09	0.37	1.41	1.09	3.5	0.07	1.39	0.35	1.41	-0.30	-0.02	-0.73
600553 太行水泥	0.55	0.50	2.65	0.73	-11.27	0.08	2.71	-2.37	-11.82	-0.42	0.06	-3.1
600585 海螺水泥	3.76	0.56	3.37	7.12	5.38	0.15	3.37	2.65	1.62	-0.42	0	-4.48
600668 尖峰集团	0.32	0.53	2.66	0.45	-7.15	0.11	2.64	-2.1	-7.47	-0.42	-0.03	-2.55



23家水泥类上市公司的净资产收益率分析表:

项 目	2005年				2006年1-3月份				对 比			
	销售 净利率 (%)	资产 周转率 (%)	权益 乘数	净资产 收益率 (%)	销售 净利率 (%)	资产 周转率 (%)	权益 乘数	净资产 收益率 (%)	销售 净利率 (%)	资产 周转率 (%)	权益 乘数	净资产 收益率 (%)
600678 四川金顶	3.47	0.41	2.72	3.91	1.34	0.08	2.68	0.3	-2.12	-0.33	-0.03	-3.61
600720 祁 连 山	0.76	0.35	2.53	0.67	-4.68	0.06	2.63	-0.77	-5.44	-0.29	0.1	-1.45
600801 华新水泥	2.35	0.43	5.03	5.11	1.47	0.09	5.31	0.72	-0.88	-0.34	0.27	-4.39
600802 福建水泥	0.25	0.55	2.59	0.35	-4.06	0.11	2.64	-1.14	-4.31	-0.44	0.06	-1.5
600881 亚泰集团	3.09	0.28	3.16	2.72	1.22	0.07	3.41	0.28	-1.87	-0.21	0.25	-2.44
600970 中材国际	2.24	0.91	5.94	12.13	2.18	0.22	6.55	3.12	-0.06	-0.69	0.61	-9.02
合 计	0.4	0.43	3.1	0.54	2.18	0.22	6.55	3.12	1.78	-0.21	3.44	2.58

2005年23家水泥类上市公司综合净资产收益率为0.54%，其中销售净利率0.40%，资产周转率0.43，权益乘数3.10。销售净利率高低的因素分析，需要从收入、成本两个方面进行分析，特别要考虑企业的单位贡献、销售费用率、所得税税负等因素，由于篇幅问题不进一步分析，排在前五名的有赛马实业10.42%，青松建化8.28%，冀东水泥5.53%，葛洲坝3.83%，海螺水泥3.76%；资产周转率是反映运用资金以产生销售收入能力的指标，前五名的有中材国际0.91，海螺水泥0.56，福建水泥0.55，尖峰集团0.53，冀东股份0.52；权益乘数主要受资产负债率的影响，负债的比例大，权益乘数就高，说明企业有较高的负债，能给企业带来较大的杠杆利益，同时也给企业带来较大风险，前五名的有天山股份8.27，中材国际5.94，华新水泥5.03，江西水泥3.56，海螺水泥3.37。从上面可以看出部分企业是高风险高报酬，有些企业稳健高效运行。杜邦财务分析体系的作用是解释指标变动的因素和变动趋势，为采取措施指明方向。这里仅提供一些行业数据，便于对照各自的企业分析。

通过上述分析，总体显示上市类水泥呈现如下态势：

### 1、水泥类上市企业的补贴收入的影响

一方面表明水泥类上市企业的利

润对补贴收入的依赖较大，2005年补贴收入是净利润的4.88倍，2006年1-3月份是净利润的49.67倍。另一方面，水泥的综合利用确认的收入较少，原因是国内会计准则要求按照收付实现制加以确认，国际会计准则要求按照权责发生制，这23家上市企业绝大部分是A股，且年初政府审批此类认证较少。

### 2、营业利润率增加

营业利润率虽然仅增加0.04%，但显示企业自身造血能力增强，特别是主营业务利润率增加1.44%，表明企业的核心竞争力逐步加强，特



项 目	2006年1-3月份			2005年		
	利润总额 (万元)	所得税 (万元)	税负 (%)	利润总额 (万元)	所得税 (万元)	税负 (%)
000401 冀东水泥	9,393,796	5,903,000	62.84	160,480,678	23,564,136	14.68
000673 大同水泥	-7,975,666	-	-	-137,341,980	-	-
000789 江西水泥	1,500,661	-	-	-137,862,354	286,419	-0.21
000877 天山股份	-50,038,404	1,069,336	-2.14	44,624,190	25,315,824	56.73
000935 四川双马	-1,105,066	64,255	-5.81	18,644,453	3,072,244	16.48
000965 天水股份	-2,391,628	225,578	-9.43	-79,222,223	2,253,235	-2.84
600068 葛洲坝	8,210,364	1,202,007	14.64	76,334,314	5,255,305	6.88
600173 牡丹江	-32,644,265	-	-	-134,158,518	-	-
600217 秦岭水泥	-45,818,758	-	-	-143,362,976	118,523	-0.08
600291 西水股份	-7,220,543	-	-	10,262,961	654,334	6.38
600318 巢东股份	-10,392,731	-	-	-224,079,958	-1,604,089	0.72
600424 青松建化	414,405	-	-	21,512,112	513,132	2.39
600449 赛马实业	-18,186,306	-	-	66,400,927	6,560,005	9.88
600539 狮头股份	4,271,151	1,335,270	31.26	14,159,774	5,937,706	41.93
600553 太行水泥	-14,855,128	512,004	-3.45	25,457,403	5,813,404	22.84
600585 海螺水泥	325,897,529	107,587,055	33.01	861,373,972	273,931,192	31.80
600668 尖峰集团	-23,905,841	3,176	-0.01	2,980,260	5,909,435	198.29
600678 四川金顶	1,013,961	-	-	13,496,596	-	-
600720 祁连山	-5,937,656	430,408	-7.25	15,099,633	4,883,437	32.34
600801 华新水泥	9,594,636	225,664	2.35	81,377,759	10,707,805	13.16
600802 福建水泥	-8,518,900	275,182	-3.23	2,654,831	1,049,937	39.55
600881 亚泰集团	14,845,807	7,362,113	49.59	50,314,774	-17,479,684	-34.74
600970 中材国际	47,165,984	13,411,352	28.43	167,777,773	46,283,921	27.59
合计	193,317,402	139,606,400	72.22	776,924,401	403,026,221	51.87

别是1、2月份是水泥行业的销售淡季。

### 3、营业外收支对利润影响较大。

2005年营业外收入是净利润的0.48倍，营业外支出是净利润的1.95倍；2006年1-3月份营业外收入是净利润的2.83倍，营业外支出是净利润的4.03倍。

### 4、所得税税负较重

2005年税负51.87%，2006年1-3月份税负上升到72.22%，增长幅度较大，且远大于33%，应该引起业界的注意，特别是在生产经营过程中要用足国家有关政策。

### 5、盈利能力两极分化，差异逐渐

拉大

以上数据的时点数据均采用资产负债表日数，没采取加权平均数，部分指标经过加工，与上市公司公布数据稍有计算差异，在此深表歉意。



## 中国人， 你为什么 不笑？

在北京，听几场讲座是稀松平常的事情。各种论坛、讲座比比皆是，专家、学者群星璀璨，但给人留下深刻印象的似乎并不多，宋志平算个例外。

年近50的宋志平现任中国建筑材料集团公司董事长兼党委书记。4月19日下午，宋志平当着200多位中央企业组织人事部门长的面，侃侃而谈他的《治理时代的企业团队建设》。

中国国有企业从管理时代进入治理时代，建立董事会制度，并不是什么新鲜话题。宋志平能把这个话题演绎得精彩，不仅缘于他的业绩，更缘于他的微笑。

在三个多小时的演讲中，针对央企的外部环境、公司治理时代的特点、对管理团队的要求，以及管理团队的建立与培养，宋志平不紧不慢，娓娓道来，始终保持着他那招牌式的微笑，让人领略了新一代国企领导人成熟的个人魅力。演讲期间和结束时，与会者多次报以长时间热烈的掌声。

宋志平有这个自信。去年5月26日，宋志平受聘为武汉理工大学兼职教授，并担任管理科学与工程专业博士生导师，目前是全国MBA教育指导委员会三位企业界成员之一。十余年间，宋志平从北京一家名不见经传的建筑材料厂起步，成为中国建材航母的掌门人。前不久，宋志平带领他的团队，赴香港进行上市路演，受到全球投资者的热烈追捧，最终获537倍的超额认购，冻结资金达965亿港元，为香港两年来认购倍数新高，并以招股上限每股2.75港元定价。媒体称“宋先生会讲故事”，按宋志平的说法，“不是我会讲故事，作为一名现代企业领导人，善于与各方面包括投资者进行有效沟通应该是基本要求。”

按照宋志平的理解，企业里最缺乏的恰恰是沟通。宋志平谈到，日本人下了班以后不回家，直接去小酒

馆喝清酒。其实，人家那不是喝酒，主要是进行交流、沟通，谈公司的事儿。

沟通需要有共同语言。从1993年上任北京新型建筑材料总厂厂长，到2002年上任中国建筑材料集团公司总经理，宋志平做出的一个重要决策就是送中层以上管理骨干到清华大学、厦门大学等高等学府去读MBA，为的是团队之间对现代管理能够有共同语言。

宋志平提出，随着中央企业从管理时代进入到治理时代，企业管理团队要树立以股东利益最大化为核心理念，强化对公司战略、业务策略的理解与执行力，提高财务专业知识，增加对与市场和投资者沟通的能力，实现董事会、监事会、执行层之间制衡与效率的平衡，从而达到提升公司价值的目的。

谈及建立现代企业制度，如何处理董事会、党委会、经理层的关系？宋志平微笑道：“制度是底线，制度

之上是艺术。作为国企领导人，不仅仅是企业家，还应该是政治家。”

与央企负责人见面的机会不少，真正了解的不多。此前，在央视《对话》栏目和年度经济人物颁奖上，见识过中远集团总裁魏家福的机智、干练。今天，深为宋志平的微笑折服。想起台湾作家龙应台写的一篇文章，《中国人，你为什么不会生气》，不由得想到这样一个题目《中国人，你为什么不会笑》。

也许是现实的沉重，生活中很少见到人们由衷的笑容。特别是大小领导，仿佛笑多了便失了体面和身份似的，以至于看领导脸色行事成了具有中国特色的潜规则。

宋志平以他的招牌式微笑告诉人们，微笑使征服具有了魅力！而这种魅力来源于自信，而自信要有实力作支撑，实力要靠能力去打造。

（来信者为中央企业组织人事部长培训班的一名学员）

**【摘要】** 和谐企业包含人与人的和谐、人与企业的和谐、企业与社会和谐、企业与自然和谐。和谐企业的基本特征是和谐人际关系、和谐劳动关系、企业发展与对社会贡献同步、企业发展与自然友好相处，形成人、企业、社会、自然相互促进的良性互动。只有实现全面协调而形成系统的、整体的和谐机制，使企业组织的各要素、关系和谐而达至完美，和谐企业的组织优势、竞争优势才能得以显现，表现为企业目的意义下的持续竞争力。

**【关键词】** 和谐企业 内容 特征

# 和谐企业的 内容和特征分析

■ 中联巨龙淮海水泥有限公司 叶迎春 夏厚勋

和谐企业是和谐社会的重要组成部分。当前人们对于和谐企业的认识，主要是引申和谐社会理论和总结学习一些大型企业的经验做法。对于和谐企业的深层次认知，尚未形成一致认识。分析、探讨和谐企业的内容和特征，是构建和谐企业应该解决的一个新课题。

## 一、对和谐企业的理解

和谐管理理论认为，任何系统之间及系统内部各要素都是相关的，且存在一种系统目的意义下的和谐机制。只有建立一种和谐机制，才能充分调动和利用各子系统成员的积极性和能动性，最大限度地促进其

能量的释放和功能的发挥。社会经济系统中的不和谐性主要表现为缺乏一种充分发挥系统成员与子系统聪明才智和创造性的机制，从而导致系统出现一系列负效应（要素负效应、构成性负效应、精神性负效应、内外失调性负效应和总体性负效应）<sup>〔1〕</sup>。企业是社会经济系统的子

系统,影响企业目的意义下的和谐机制的要素主要有:人、企业、社会和自然。因此和谐企业可以理解为:着眼企业整体利益、全局利益和长远利益,综合考虑企业内外部环境、关系和要素,树立人、企业、社会、自然之间相互依存、相互影响的系统观念,实现人与人、人与企业、企业与社会、企业与自然之间和谐相处、协调发展,形成相互促进的良性互动。

## 二、人与人的和谐

1. 和谐人际关系。和谐的人际关系是人与人和谐的总体表现和基本特征。其个体表现为员工之间平等相待,互相理解和尊重,互相支持和补位,从而保持心情愉悦地生活和工作。团体表现为和谐的党政工关系、和谐的职能部门关系,以及对非正式组织适当引导等。不和谐的人际关系会让人情绪低落、工作压抑。在美国的一项权威调查中,47%的人离职是因为不愉快的人际关系。据上海市劳动和社会保障局调查,35%的人因为“企业环境”不好而想跳槽<sup>①</sup>。可见人际关系对构建和谐企业的重要。

2. 人的自我和谐。人只有自我和谐,才能够愉悦地生活,才能正确处理与他人、与企业、与社会的关系。市场经济是一种通过竞争实现优胜劣汰的经济,它在为人们提供自由选择、自由发展各种机会的同时,鼓励人们彼此之间展开竞争。以市场经济为基础的现代社会生活具有高强度、高节奏的竞争特点。在按劳分配与按贡献分配相结合和效率优先、兼顾公平的分配原则下,必然存在人与人地位、收入上的差距。这种差距不仅仅表现于差距的客观存在状态,还取决于员工内在的心理感受。这要求员工首先要能够做到自我和谐,才能参与市场竞争。人的自我和谐,一是讲究修养,心理平衡,积极

对待人生,对名利地位旷达以待,泰然处之;二是讲究学养,不仅从道德而且从能力的角度,提高自己的素质;三是讲究涵养,对他人要包容、大度,理解人、尊重人<sup>②</sup>。只有实现人的自我和谐,才能以和谐的心态理性地看待现代社会中的竞争和差距,如果内心不和谐,就难免会夸大企业以至社会的阴暗面。

3. 共同的价值观念和行为规范。共同的价值观念,是非观、荣辱观和共同的行为规范,是人与人和谐的重要条件和保证。创建学习型组织、团队建设和企业文化建设可以有效地塑造共同的价值观念和行为规范,改善人与人关系。通过建立学习型企业文化,改善人的心智模式,建立共同愿景和团队学习方式,用优秀行为塑造卓越团队,可以在员工中有效形成“四个一”:一种氛围——崇尚科学,敬业奉献的文化氛围;一种观念——创新创效,追求卓越的理念;一种精神——不畏艰难险阻,勇往直前的精神;一种形象——务实求精,开拓进取的精神<sup>③</sup>。心往一处想,劲往一处使,这是人与人和谐的一种较高境界。

## 三、人与企业的和谐

1. 和谐劳动关系。劳动关系的和谐,首先是劳动关系的合法性和规范性,即企业和员工在遵守国家法律法规和有关政策规定的基础上,充分行使各自的权利,认真履行各自的义务;其次是劳动关系的活力和可持续性,企业和员工共同确立

合作、双赢的价值取向,各自的利益和积极性都得到最大限度地保护和发挥,共同致力于追求高效率的生产、高利润的效益、高薪资的报酬,从而实现企业与员工共同发展。和谐劳动关系是人与企业和谐的总体特征和基本表现。

2. 以人为本。以人为本,首先要转变观念,从传统的“物化”管理思路和管理方式中解放出来,由重点对物的调节与控制转为对人的管理与激励,要真正做到尊重员工,善待员工,切切实实把员工当作企业发展的最重要的资源<sup>④</sup>。坚持以人为本,一是要按照科学发展观的要求,随着企业效益的增长全面提高员工的工作生活质量;二是要加大人力资本投资,加强员工在职培训学习,通过培训提高自我、完善自我,真正把员工变成企业内从事创新活动的人;三是管理制度要体现人本思想,真正使管理工作的重心由“物”转为“人”,企业生产经营管理的各个环节以激励、关心为重,尊重员工的价值和能力,挖掘他们蕴含的潜能,保持员工劳动实践和实践能力的可持续性,实现真正意义上的社会生产方式由资源攫取型向深层次的资源再生的转移。

3. 提高组织公平感。组织公平感是组织或单位内人们对与个人利益有关的组织制度、政策和措施的公平感受。组织公平感与组织所希望的员工行为目标有着十分密切的联系。提高组织公平感可以改善员工的绩效。组织承诺和组织成员的行为。组织公平的结构主要包括结果

通过建立学习型企业文化,改善人的心智模式,建立共同愿景和团队学习方式,用优秀行为塑造卓越团队,可以在员工中有效形成“四个一”:一种氛围——崇尚科学,敬业奉献的文化氛围;一种观念——创新创效,追求卓越的理念;一种精神——不畏艰难险阻,勇往直前的精神;一种形象——务实求精,开拓进取的精神。

公平、程序公平和互动公平。结果公平主要是指人们对分配结果的公平感受；程序公平的标准是一致性规则、避免偏见规则、准确性规则、可修正规则、代表性规则、道德与伦理规则；互动公平包括人际公平和信息公平。企业应当建立科学的绩效考核系统和薪酬系统，建立完善员工参与制度、申诉制度、监督制度和上下级对话制度等，提高员工的组织公平感，从而建立和谐的员工与企业关系。

4. 和谐管理。席西民等提出的和谐管理理论分为和则（HP）和谐则（XP）两个基本方面。和则是在复杂和不确定的情况下实现环境诱导下行为自主演化的基本原则，是对人的行为及人际关系进行协调与控制的管理机制。谐则是指导理性设计的基本原则，通过对要素的物化、量化、规范化，经过理性设计形成系统内可以精确的“控制装置”。从另一个层面上讲，和谐管理是民主与“法”治的有机结合。通过民主管理增强管理决策的科学性，通过“法”治规范企业管理行为。

## 四、企业与社会和谐

1. 履行企业社会责任。企业是社会的细胞，社会是企业利益的源泉。企业是社会的“特殊公民”，享有权利，也承担着不可推卸的社会责任。企业除对所有者负责以外，还要对利益相关者负责。履行社会责任符合企业长期利益，是推动经济社会与自身可持续发展的一种承诺。当前阶段，企业社会责任主要有：坚持全面履行社会责任的基本价值取向，并化为企业的自觉行动；坚持实现企业经济效益和社会效益的协调统一；坚持提升企业经营效率和效益，最大程度地创造社会财富；坚持优质服务，持续为用户创造价值；坚持以人为本，实现员工与企业

共同发展；坚持合作共赢，推动相关产业可持续发展。

2. 和谐发展。企业作为经营组织，创造经济效益是其生存发展的基本要求，但企业决不能以利润作为唯一追求。企业与整个社会越来越趋向于一种共生的关系，必须努力达到企业与社会之间的“帕累托最优”，努力实现企业与社会各方面的和谐发展。在我国目前的现实中，企业利润追求与社会和谐发展经常是有冲突的。为此企业就必须有一个优先选择的价值观念问题，具有远大战略眼光的企业总是以社会效益优先为最基本的价值取向。为国家振兴、民族兴旺尽自己更多的义务。

## 五、企业与自然的和谐

1. 建设资源节约型企业。企业的生产经营活动是人类获取和消耗自然资源的主要方式和基本生产载体。它在为社会创造财富的同时，也在不断地消耗着自然界的各种资源。有限的资源制约着企业的生产经营活动，企业财富的创造能力在很大程度上受制于自然资源的数量与质量。这就要求企业必须建设资源节约型企业，强化资源节约意识，尽快转变传统的“高投入、高消耗、低产出”的外延粗放型增长方式，增强资源节约的主动性和自觉性，遵循自然生态系统的物质循环和能量流动规律，做到资源充分利用、废物高效回收，从而为企业可持续发展提供

资源支持。

2. 建设环境友好型企业。企业处于自然环境之中，与环境友好的企业才能够生存并取得发展。长期以来，随着科学技术飞速发展和社会生产力水平的极大提高，人类创造了大量财富，加速推进了人们生活水平的提高和社会文明进程。但与此同时，环境污染和生态破坏也日益严重，又影响着经济社会的发展和人类生活质量的提高，威胁着人类的生存与发展。这就要求企业必须生产安全环保产品，对工业“三废”最大限度地处理和回收利用，采用先进技术，先进工艺减少对大自然的负面影响，建设生态园林企业，从而为企业自身发展创造一个良好的自然环境。

综上所述，和谐企业包含人与人的和谐、人与企业的和谐、企业与社会和谐、企业与自然的和谐。和谐企业的基本特征是和谐人际关系、和谐劳动关系，企业发展与对社会贡献同步，企业发展与自然友好相处，形成人、企业、社会、自然相互促进的良性互动。和谐企业四个方面的基本内容是互相依存、紧密相关的，舍弃其中的任何一个方面都不是完全意义上的和谐企业。只有实现全面协调而形成系统的、整体的和谐机制，使企业组织的各要素、关系和谐而达至完美，和谐企业的组织优势、竞争优势才能得以显现，表现为企业目的意义下的持续竞争力。

### 【参考文献】

- [1] 席西民, 葛京. 和谐管理理论案例及其应用 [M]. 西安: 西安交通大学出版社, 2006.1
- [2] 上海工作人员年末职场调查报告, 上海市劳动保障局官方网站 ([www.12355.gov.cn](http://www.12355.gov.cn)) 2006-01-23
- [3] 唐光田. 重视人的自我和谐 [N]. 光明日报, 2006-02-08
- [4] 祝慧萍. 探寻企业文化管理 [M]. 北京: 企业管理出版社, 2006.4
- [5] 张向前. 和谐社会的企业责任研究. 博锐管理在线 (<http://www.boraid.com>), 2005-09-26

# 一心扑在思想政治工作上

——记中央企业优秀党务工作者徐富选同志

■ 中国联合水泥南阳分公司 唐启刚

徐富选，男，1958年出生，籍贯河南省，汉族，中共党员，大学毕业后分配到镇平县委工作，1987年调到空军南阳水泥厂任党支部书记、政治处主任。期间他被评为优秀党员、优秀管理干部；1999年至今先后担任中国联合水泥有限责任公司南阳分公司党委办公室主任、工会副主席和纪委副书记等职务，2004年6月被中国建材集团评为优秀党务工作者，2006年6月被国务院国资委授予“中央企业优秀党务工作者”称号。

二十多年来，徐富选同志以党性为后盾，以政治责任感为动力，以“党性最强、作风最正、工作出色”为具体要求，从思想上、作风上和行动上加强自身建设，恪尽职守、竭诚奉献、辛勤工作，出色地完成党赋予党务工作者的光荣任务。

## 不计个人名与利 热衷于党务工作事业

徐富选同志是1984年走上党务工作者岗位上的。当时，为了加强党委办公室的工作业务能力，公司欲在本单位选拔一名政治素质好、群众基础好、作风正派、工作务实的党员干部从事党务工作。通过多方面考察，公司认为徐富选同志是比较合适的人选。征求本人意见，该同志不加思索地表示：为了公司的事业，为了党务工作者这一光荣职业，不计个人的得失，不想工作的繁杂，同意组织的决定，并虚心向老同志学习，



在尽短的时间内掌握党务工作要领。

## 勤于学习 自觉锤炼 提升服务党务工作的能力

他深知：作为一名党务工作者，一名组工干部，必须具备优良的政治、业务素质和政策水平，特别是新时期党务工作给组工干部提出了更高的要求。为此，他十分注重知识的更新，充分利用业余时间和岗位锻炼的机会，不断加强马列主义、毛泽东思想特别是邓小平理论的学习。在平时的工作中，刻苦钻研业务知识，善于敏锐洞察新的形势，准确把握时代脉搏，自觉锤炼，不断增强做好党建工作的能力。在近年来的工作中，徐富选同志多次承担和负责完成大型会议的组织 and 大型典礼活动，起草了多个党建方面的文件、材料和工作制度。如单位《规章制度》、《管理制度》、《党建工作制度》等。他利用休息时间撰写一百多篇论文、通讯，分别发表在报纸或杂志上。由于成绩突出，被《中国建材报》聘为特约记者，表现出较强的政治素质、业务水平和工作能力。

## 以实际行动当好党务工作者的“楷模”

徐富选同志时刻牢记自己是一名共产党员，牢记自己是一名党务工作者，在平时的工作中，事事、处处、时时都以党员的条件来严格要求自己，以一名组织干部来约束自己，对事业兢兢业业，勤勤恳恳，表现出强烈的事业心和高度政治责任感，在党员干部中树立了榜样。

徐富选同志几年如一日，将自己的责任、热情、智慧和心血全部奉献于党务工作这一伟大事业。他的先进事迹确实很多。几乎每天早上上班前先到生产线转一圈，检查现场和生产运行情况，下班后，他总是最后一个离开，加班工作对于他来说，是家常便饭；工作上，任劳任怨，一人承担多人的工作量，从无怨言。公司的组织、宣传、工会、纪律检查、青年团、计划生育都落在党委办公室，而党委办公室一共只有两名员工。他承担的工作量大，涉及面广，但他总是不厌其烦，任劳任怨，加班加点、保质保量、有条不紊地搞好自己的工作。

## 坚持原则 恪尽职守 当好党员教育管理工作的“第一把关人”

作为具体负责党员教育管理工作的徐富选同志，做了大量的工作。几年来，他坚持原则，恪尽职守，不怕得罪人，敢于开展工作，善于做思想政治工作 and 群众工作，经常与党员干部谈心，营造了良好工作氛围，得到本单位党员及干部职工的肯定。在党员发展工作中，与青年积极分子谈话时，总是认真细致做好思想工作，提出更高的要求，充当宣传党的知识的传播人；对不太成熟的同志，指出不足，以情动人，春风化雨，既坚持原则，又讲究方法和策略，耐心细致地说服引导，并鼓励继续努力。

# 立足实际 充分发挥企业党组织的政治核心作用 注重实效

记中央企业先进基层党组织中国建材集团中国凯盛国际工程有限公司党委

■ 立柱

近年来,中国凯盛国际工程有限公司党委在集团公司党委和蚌埠市委的正确领导下,坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,认真贯彻党的十六届三中、四中、五中全会精神,全面落实科学发展观,坚持“两手抓、两手都要硬”,团结和依靠广大职工,顽强拼搏,开拓进取,取得了经济建设和各项工作的巨大成就,充分发挥了党委在企业的政治核心作用,为国有资产保值增值做出了重要贡献。

## 一、坚持以经济建设为中心,推动中国凯盛跨越式发展

发展是党在新时期工作的首要任务。近年来,公司党委围绕经济建设中心工作,积极寻求发展新思路,采取切实有效的措施,组织动员各种力量,加快公司发展。在公司领导班子的团结带领下,经过广大干部党员和全体职工的奋力拼搏,经济建设取得了巨大的成就。自2002年首次突破主营收入1亿元,净利润1千万元以来,连续三年实现了主营收入和净利润翻番的目标;工程设计、国内外工程总承包以及科研开发硕果累累;在国际上与意大利、美国、德国、日本等多家跨国公司成功地进行了合资和合作,国际化进程取得了较大的进展。今年3月作为中国建材股份的核心板块在香港成功上市,增强了企业的融资能力和渠道。

中国凯盛连续3年进入上海市对外工程承包和劳务合作企业前10强,连续3年跻身于全国勘察设计公司、工程项目管理企业和工程总承包企业50强,被美国权威杂志《工程新闻记录》评为全球顶级工程设计咨询公司前200强。

## 二、加强党的建设,充分发挥党组织和党员的作用

中国凯盛党委十分重视加强党建工作,认真落实党建工作基本任务,不断创新方法,取得了显著的成效。

通过开展党员先进性教育活动,加强和改进党的建设,提高广大党员的政治素质,促进企业经济建设和各项工作;通过党政联席会议使党委领导有效地参与公司经营和管理等重大问题的研究决策,并从思想上、组织上动员广大干部党员积极投身公司建设,发挥领导的示范作用和党员的先锋模范作用,为企业发展提



### 情真意切 爱心无限 待党员和同事似亲人

徐富选同志参加工作这么多年,一直与人相处很好,朋友很多。他说,一个人关心其他同事,首先就要干好本职工作,不要让别人来替自己操心、费力;其次要宽以待人,热心助人,在别人有困难时去拉一

把。他是这么想的,也是这么做的。

他对同事总是热心帮助。在同事之间,他总是象关心亲人一样关心同事,如谁家有什么困难,他总是亲自出面,全力相助。公司里谁家有什么困难,他都亲自前往组织祝贺或慰问。他常说,组织就是党员的家,我们就是党员和职工的“家长”,也就必须履行好“家

长”的义务。因此,他一旦听说有同事病了或有困难了,都会亲自去看,给予帮助。员工们提出的问题和要求,他总是笑脸相迎,热情接待,处理及时,问题不能解决时就多做解释工作,尽力让员工心情舒畅。该同志为员工服务的心境和友善态度,深受党员干部群众的好评。



供动力和保证：通过建立党建工作支部责任制，举办入党积极分子培训班，加强党员教育和管理，开展先进党支部、优秀党员、优秀党务工作者等各种先进的评比活动，加强组织建设，增强党的凝聚力和战斗力，通过认真学习胡锦涛总书记有关“八荣八耻”社会主义荣辱观的论述，贯彻中纪委关于反腐倡廉的文件精神，以及实行工程统一招标、重大设备和物资统一采购招标制度，加强企业内部审计，发挥职代会的民主监督职能等措施，加强了党风廉政建设和企业管理工作。

目前，公司党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用有了较好地体现。公司党委多次获得蚌埠市委和中国建材集团党委授予的“先进基层党组织”称号；多人获得省、市和集团的优秀党员、优秀党务工作者称号；在共产党员中，多人获得上海市、安徽省、蚌埠市劳动模范和先进工作者称号；在行业内获得荣誉称号和作出显著贡献的更是举不胜举。

### 三、坚持以人为本，努力发挥人才的作用

企业竞争主要是技术、产品、市场和人才的竞争，而人才竞争是关键。长期以来，公司党委十分重视“四有”职工队伍建设和人才的引进、培养和使用。党委积极参与全公司人才培养规划的编制落实工作；通过编发《员工手册》，规范员工的思想道德和行为，提升职工的思想政治素质；通过招聘高校毕业生，与重点大学联合举办在职研究生班，派遣员工到发达国家学习先进的技术和管理，以及举办各种学术研讨会，鼓励职工参加各种资质考试，不断提升员工的技术水平和业务能力，通过这些措施努力促进企业和员工的共同成长。

经过多年的努力，公司干部队

伍、专业技术人员队伍乃至整个员工队伍素质明显改观。公司经营、科研、市场竞争能力显著增强。目前，中国凯盛担任国际玻璃协会执委会委员、中国硅酸盐学会常务理事、中国建筑玻璃与工业玻璃协会常务理事、中国土木工程学会委员、中国勘察设计协会理事等国内外数十个专业委员会及协会的领导和会员职务。近年来，获得了国家、省部和行业优秀工程设计、优秀科研、优秀工程总承包、优秀项目咨询等奖近百项，获得国家授予专利二十多项。

### 四、加强精神文明建设和企业文化建设，构建和谐企业

公司党委十分注重发挥工会、共青团、妇委会的作用，通过群众组织调动各方面的积极性。特别是在精神文明建设方面，通过召开职代会，推行公示制度，积极开展职工民主管理；积极开展职工思想政治工作调研活动；大力开展丰富多彩的文体活动；坚持走访慰问离休老干部、老专家、军、烈属和革命伤残军人，坚持慰问生病住院职工和离退休人员，坚持对生活困难和长期生病的职工给予补助，等等，把党的温暖送到职工的心坎里。同时积极开展社会公益活动，捐款建设希望小学，开展扶贫送温暖活动，帮扶社区建设，开展军民共建活动和加强企业文化建设。以实际行动让所有为中国凯盛的成长与发展作出贡献的人共享企业发展成果，积极回报社会的关爱和支持。

由于我们注重和谐社会建设，近几年，公司被蚌埠市授予社区帮扶“先进单位”；被安徽省授予希望工程“爱心公益单位”；被授予上海市普陀区学习型先进集体和“科普教育示范单位”；获得了安徽省第六届、第七届“文明单位”称号。一些职工还获得了省、市“学习型家庭”、“五好家庭”等光荣称号。

### 五、加强领导班子建设，形成坚强的领导集体

公司党委在加强企业党建，发挥党委政治核心作用的同时，按照国资委、集团公司提出的建设“政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好”的四好要求，建设先进的领导班子。坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入学习贯彻党的十六届三中、四中、五中全会精神，学习“八荣八耻”荣辱观，不断提高领导班子的思想政治素质，提高领导班子的战略决策能力、经营管理能力、开拓创新能力，引领企业发展能力，防腐拒变能力，为企业的快速、健康发展，提供坚强的政治、思想和组织保证。

近年来，中国凯盛在公司领导班子的团结带领下，经过广大干群的艰苦努力，企业发生了巨大的变化：主营业务和净利润连续三年实现翻番，玻璃、水泥、建筑等主营业务进一步扩展，市场占有率稳步提高，国际化进程日益加快，核心竞争力显著增强。公司领导班子的良好素质和工作中取得的巨大成就，得到了企业职工和行业内外广泛认可和交口称赞。2004年公司获得了国资委和国家人事部授予的“中央企业先进集体”荣誉称号。

虽然中国凯盛党委在工作中取得了一些成绩，但是距离党中央和集团公司党委的要求还有较大的差距，在今后的工作中，我们一定要继续发扬成绩，克服缺点，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻党的十六届三中、四中和五中全会精神，全面坚持科学发展观，认真学习和践行社会主义荣辱观，进一步探索和创新党建工作方法，更好地发挥企业党组织的政治核心作用，加快发展步伐，努力实现中国凯盛国际工程公司的跨越式发展目标。

人生于天地之间，犹如岁月里的一个行者，有的人能行百里，万里，关键在于行者的意志。作为一个人，不论干什么职业，都要找准自己的位子，有目标，追求。我庆幸找到了实现目标的人生场所——砂砂。自从踏入砂砂以来，我就把人生的目标锚定于此，从那时起“砂砂兴我荣，砂砂衰我耻”的信念，也随之形成了我永远不变的情怀。

随着科学技术的不断发展，始建于六十年代的砂砂已在老企业之列。但我们不甘落后，勇往直前，要在这里浓墨重彩书写华章，让遍地的“太阳砂”更加璀璨夺目。公司项目有序推进，技改如火如荼展开，使整个公司呈现出蓬勃发展的态势。通过十几年的工作，我对砂砂的了解更深了，砂砂在我心中的形象也随着我的了解变得更加鲜明起来，脚踏实地，敬业爱岗自然而然地形成了我人生无悔的追求，我做为砂砂人而自豪。

砂砂人用自己的双手创造着生活。我们从事的学业注定我们与沙海为家，你能想象吗？我们的施工环境和条件是多么的艰苦，冬天我们需要忍受寒冷的痛苦，夏日我们面对的是青天一顶，荒原一片，头顶烈日的烘烤。

烈日炎炎纵然流下苦涩汗水，数九天纵然写满凄风冷雪，我们砂砂人未曾留下一句怨言，叫过一声苦，而是去勇敢的面对，默默的承受，为了我们砂砂事业，我们美丽的

姑娘和小伙失去了多少花前月下的美好时光，为了砂砂事业，多少丈夫和妻子饱尝了离别之苦。这就是我们砂砂人无悔的追求。

我们的带头人梁静茹总经理曾感慨的说过：“历史是人写的历史，前人创造昨天的历史，我们砂砂人创造非金属材料今天和明天的历史，我们每一位员工都在自己的岗位上

默默的奉献着，你们都是最棒的”。是的，我们砂砂人都是最棒的，在这里你会被一股特殊的精神力量支配着，公司领导和每一位员工都被一股超强的毅力和意志感染着，这力量来自于我们梁总的聪明才智，远见卓识，豁达胸怀，渊博知识和超强的吃苦耐劳精神，以及高度的责任感和使命感；这力量来自于每位管理人员尽心尽责，诚实守信；这力量来自于每位员工对砂砂的特殊感情和特别的爱，来自于我们三十几年风雨同舟之情；来自于我们对砂砂的回报之情，来自于砂砂艰苦创业之途中金就起来的坚实力量。

面对困难和挫折，我们可以牺牲一切，我们去用铿锵的语言，健壮的

肌肉，奔涌的血性，昭示生命的不可战胜，而对情感，我们可以郑重审视，理智的抉择，靠这种精神，我们取得了国内首创，世界一流的无灰浮选生产工艺，让砂砂人品尝到丰收的喜悦。

千百颗心灵，聚在一起，凝成一腔坚不可摧的信念，我们豪情万丈，强有力的臂膀擎起心中永远不变的梦想，我们是自豪的建设者，请为我们喝彩吧！我们是勤劳的砂砂人，请为我们骄傲吧！

忠臣择主而侍，良禽择木而栖，我告诉自己如今有了这样一个广阔的人生舞台，就全心全意付诸行动吧。因为砂砂是所有有志之士施展文韬

武略的场所，在砂砂创业的人都知道，只要有事业心和能力，定能在砂砂这块土壤中生根发芽，茁壮成长。

滔滔大海，有了狂风巨浪才显其磅礴，茫茫大地，有了风云变化才使其绚丽多姿。为了砂砂，也为我们自己，努力拼搏吧！也许会碰上一路崎岖，也许会遇到更多更难的问题，但路漫漫其修远兮，吾将上下而求索！

新世纪，新潮流，新技术，新希望，砂砂行业的“航母”已扬帆起航，让我们相约通辽，相约砂砂，携手并肩，劈风斩浪，驶向成功的彼岸。

在这美好的夏日里，让我们和着长江黄河的咆哮，踩着充盈激昂的旋律，铸造新的丰碑！

让我们珍藏这个夏日！  
让我们收获这个夏日！  
让我们描绘这个夏日！



长时间以来，我一直认为，一个地方对我们的生存和心态影响是巨大的，尤其是经历了由一个熟悉的地方来到一个陌生的城市，那种震撼的感觉，久久不能离去，其间不仅仅是因为它改变了我们的生存、生活的方式，也改变了我们心态。

从离开故乡的黄土地开始，我就开始了我的人生的漂泊。从踏入城市的那一刻起，我慢慢的懂得了人还有另外一种生活方式。在我眼里，我亲睹了繁重的体力劳动是怎样进行的，也目睹了一年四季农人是怎么过来的，我想只有亲身经历了才能懂得那种感觉，体味那种农人对土地的感情。在我心里一直到现在，乡土的感觉一直伴随着我走过城市的每一个角落。空闲之余，我常常漫步于城市的林荫路上，或者在清爽的午后，一本书，一杯茶，都能带来一丝久违的感动，苦涩中的一丝甘甜。在充满喧嚣浮躁的人生中，能够找到属于自己的一片天地，属于自己的情感，人生幸哉！至哉！

城市对于每一个人来说永远都只是一个小小休憩的驿站，也许是一个生命的驿站。当今天，我们来来往往与各大城市之间时，城市就是我们一个一个的生活片段，是生命的落脚点，有时既是起点，又是终点。我们疲惫于来来往往之中，城市就像是一个初恋情人，永远没有感觉到他在生命中扮演了怎样的角色。对于一代人来说，城市就是一个终点的驿站，代表着一个生命的终结，为着这个驿站，奉献了一切包括生命，到头来也只是匆匆的一瞥，仿佛把城市永远刻到脑海里，带入另一个世界，继续延续生命的历程。

城市是无奈的，也是无情的。每当傍晚来临，漫步于城市的街头，看着来来往往的车流与人群，掂量着风的重量，清醒的头脑里，尝试着一

段又一段的回忆，拼尽所有的气力，还原生存的压力，身体就像秋天耕地的铁犁，无休无止的翻阅干燥的土地，阅读这片大地带来的沉重与快感。浮华背后的空虚，夜凉如冰水，繁忙背后的无奈，心痛如刀割。城市本来不属于任何人，它只是一个生存母地的象征，甚至是一个抽象的概念，现实中人们在心里扭曲了它本来的面目，尽管如此，还是让



## 城市生存

■ 中联鲁宏水泥公司 王玉良

人对它充满了无限的向往，以至于它满目疮痍的身体上，还忍受着人们心里的压力。

其实，在生活中很难找到内心的平静与超然了，不仅是现代生活节奏的加快，更重要的是人们的功利心的驱使，加重了我们的压力和负担。“采菊东篱下，悠然见南山”的超凡世俗的境界，或许在梦中还能找到人生的诗意，感叹生活的恬适。

毫无二致的城市，重复繁杂的生活，拥挤不堪的街道，站在城市的中央，我眺望远方，楼房遮蔽了双眼，目光所及的地方，充其量也就是百十米，但心灵的距离，却是向无限延伸，尽管和朋友们分别在不同的城市，我们奔跑、逃离，我想像不出城市会有什么不一样，但心里的那根生存的稻草却时时地被牵引着，让

你想挣脱却脱离不了。

真正令人悲伤的是，偶尔在街上看到城市的流浪者，向行人伸出乞讨之手，内心里那根绷紧的神经，也不时地敲打着心头，自己不也是一名乞讨者吗？只是我们之间的形式不一样而已，目的都是为了生存。在生存的面前，为了活命，任何理由都是无力的，苍白的，眼泪似乎也与城市是绝缘的。

当黄昏来临时，看着成群的人奔向生活的栖息地，劳累一天的疲惫在谈笑之间荡然无存，也许这是他们最轻松的时候。当晚风轻轻的吹响树木，发出沙沙的声响，那颗流浪的心也变得不安静起来，借助夜色朦胧的月光，把自己的思念送到家乡，送到母亲的身边，虽然我逃离了乡土，却逃不了思乡的痛苦，那种感觉从来就没有停止过。

生存在城市里，我从来没有融入过城市的生活里，身体里流淌的血液永远带着乡土气息，在岁月的长河中，无论身在何处，对乡村的向往，对乡野的思念，永远都不会改变。

## 关于联合开办 “中央企业中帼风采”专栏的通知

为认真贯彻党的十六届五中全会精神,贯彻落实科学发展观,加强中央企业女职工工作的宣传报道,展示在中央企业工作的巾帼风采,更好地发挥广大女职工在中央企业改革发展稳定和全面建设小康社会中的积极作用,国资委群工局和中国妇女报社决定联合开办“中央企业中帼风采”专栏,现将有关事宜通知如下:

### 一、开办专栏的目的和意义

中央企业是我国国有经济的主导力量,其广大的女职工人数占职工总数的三分之一,在企业改革发展稳定的主战场和精神文明、家庭和谐建设中发挥着重要的“半边天”作用。《中国妇女报》作为全国妇联的机关报,担负着指导全国妇女(女职工)工作,引导中国妇女运动,推动男女平等基本国策在全国贯彻实施的重要任务,是中宣部直管的中央级十大报刊之一。为充分发挥我国唯一的国家级女性媒体的宣传效应,广泛宣传中央企业工会女职工组织在实施女职工建功立业、素质提升、爱心帮扶工程以及维护女职工权益、夯实工会女职工组织自身建设基础等方面的先进典型和工作经验,及时反映中央企业工会女职工组织的工作动态,国资委群工局、中国妇女报社决定在《中国妇女报》联合开办“中央企业中帼风采”专栏,共同配

合,加大对中央企业女职工工作和先进女职工群体及个人的宣传报道力度。

### 二、专栏的内容、版面及时间安排

#### (一)专栏内容。

与中央企业女职工有关的先进工作经验介绍,新闻人物故事,重大信息动态等均可。体裁以消息、通讯、评论、调查报告为主;要求消息类、评论类文字不超过1000字,通讯类、调查报告类文字不超过1500字。另,图片新闻亦可。

#### (二)版面安排。

“中央企业中帼风采”专栏,安排在《中国妇女报》每周五经济女性周刊,每周一次,每月4期,全年共计48期(稿件必须真实,如新闻价值大还可增加报道篇数)。

#### (三)开办时间。

2006年元月至2006年12月

### 三、关于组稿事宜

(一)希望中央企业各级工会女职工组织积极向《中央企业中帼风采》栏目投稿,同时积极向1至3版的新闻版面投稿,力争在第一时间将中央企业女职工组织的工作新闻及有关女职工的社会新闻向社会广泛宣传,让社会更加了解和关注中央企业女职工工作,努力营造重视和支持工会女职工工作的舆论氛围和良好环境。

(二)“中央企业中帼风采”栏目投稿要求

(1)电子邮箱:zgfnbs@126.com

zgfnbfxb@126.com

(2)传真电话:(010)66163215

(010)66182955

(3)邮寄地址:100009

北京市地安门西大街103号

(中国妇女报社发行部)

(三)中国妇女报社驻各省、自治区、直辖市记者站、办事处要主动加强与当地大中型企业工会女职工组织及宣传部门的联系与沟通,随时掌握有关女职工组织的新闻信息,及时进行新闻采写和宣传报道。大中型企业工会女职工组织也要加强与报社驻各地记者站和办事处的联系,及时准确地提供新闻及采访线索。

(四)《中国妇女报》是以宣传男女平等基本国策,维护包括女职工在内的整个妇女群体的合法权益为办报宗旨的我国唯一的一份女性大报,在推动中国妇女发展进步,维护妇女权益舆论监督的过程中发挥着重要作用。希望中央企业各级工会女职工组织积极借助社会舆论的力量,宣传女职工工作,强化男女平等的观念和意识,使两性和谐发展的社会舆论环境得到进一步的优化。

国资委群工局 中国妇女报社

二〇〇六年一月

辽宁省省长张文岳、秘书长冯朝  
在辽宁友谊宾馆贵宾厅  
与中国建材协会会长张人为、  
中国建材集团董事长宋志平  
一行进行了亲切会晤



▲ 中国建筑材料集团公司  
董事长宋志平  
与常州市委书记范燕青



▲ 中国建筑材料集团公司董事长宋志平访问日本



▲ 中国建筑材料集团公司  
副经理姚燕会见外国友人

# 交流与合作

