

“加纳淘金悲剧”告诉我们什么

■ 陈晴桐

加纳政府近期开展治理非法开采金矿行动, 抓捕 124 名中方人员。为此, 我国外交部驻加纳使馆紧急向加纳总统府高级官员提出交涉, 同时再次提醒广大旅加中国公民严格遵守当地法律法规, 不做违法的事情。仅仅从我国外交部发言人的温馨提醒中, 不禁反思此次“加纳淘金悲剧”带给我们的除了焦虑、担忧甚至愤怒之情, 我们还得到了什么教训?

无疑, 在加纳的中国淘金者遭遇洗劫和扣押后, 国内涌起的是焦虑、担忧甚至愤怒之情。这是人之常情, 无论淘金者是合法开采, 还是非法打工, 毕竟都是华人, 在海外遇到问题, 总是让人揪心。我国外交部的“严格遵守当地法律法规, 不做违法的事情”的提醒, 让我们直面地看到我们的企业在海外拓展中需要重视的

一些东西, 比如在国外发展项目, 要多考察前往国家和地区的现实状况。千万不要有“乱世出英雄”的浪漫和“浑水摸鱼”的侥幸。不管你是去淘金、开餐馆, 还是办企业、做贸易, 到了一个新的环境, 都会面临不同的生产、经营环境。能否适应那里的环境、文化, 是需要重点考虑的。

另一个值得我们反思的层面在于, 要实现走出去战略, 我们自己的腰杆是否挺得直。俗话说的好“身正不怕影子斜”, 如果本身我们存在不遵守当地法律的行为, 那如果是人家正在当地进行法律活动, 那我们也只能吃着“哑巴亏”, 因而内心也只有期盼不要出现暴力执法的情景。所以说, 无论去欧美, 还是非洲拉美, 具有

遵纪守法的意识, 是走出必备的“通行证”。另外我们是否充分尊重了当地的风俗, 不可使其反感。一旦有陋习带过去, 不仅威胁到自身的安全, 同样也会损害国家的整体形象。

恒逸集团在文莱的石油炼化一体化项目是至今中国民营企业在海外最大的单笔实业投资项目。目前项目已经顺利通过中国国家发展改革委员会、商务部和文莱环境局的批复, 按计划进行设计和建设。应该说以上的加纳案例值得我们从中学取教训, 不能像有的企业在外国圈一块地闭门造车或者搬一套中国的管理模式强加于海外收购或投资项目, 应做到与当地风土人情的良好结合。

首先需要严格遵守当地法律法规, 更需要做到与当地经济社会发展的融合, 勇于承担社

会责任, 善于利用和培养当地人才, 尊重他们的宗教和社会风俗。再者, 加强相互之间的沟通也是必不可少的。很多时候正是因为沟通不畅, 致使上传不能下达, 下情不能上传, 耽误了决策的实施, 尤其在海外语言还存在一定差异时, 更需重视这一方面。最后, 我们还需做到相互学习, 积极汲取国内和海外两地的管理手段之精华并予以运用, 充分利用我们丰富的工程建设经验, 积极发挥本土优秀的管理作风, 顺利推进项目稳步实施。

在恒逸的发展历程中, 文莱项目必定会是其加速国际化、实现走出去战略的重要一步, 我们也相信, 通过不懈努力, 未来的恒逸将不断壮大, 逐渐成长为国际一流的石化产业集团。

为质量把好关

■ 张军

质量是企业的生命, 是对企业来说质量更是我们企业赖以生存和发展的基石。把好质量关应该是企业永恒的主题。没有过硬的产品质量和高标准的服务, 产品就不会有市场, 企业就面临着被淘汰的命运。

当我们作为消费者, 去超市买东西的时候, 一定都希望买到高质量的产品, 享受到高质量的服务。然而, 这种高质量来自于哪里呢? 当然就是我们的一线生产车间。所以在我们生产车间的墙面上, 贴上了许多关于质量的标语, 都是提醒大家做好质量关, 树立、牢记“质量在我心中, 产品在我手中”的思想。质量在我心中, 突出的是“我心”, 而我们经常说, 思维决定行动, 行动决定结果, 也就是说, 提高质量, 我们每个人都要求树立质量第一的意识, 积极地投入到工作中, 做好每一件事情, 精益求精, 做到质量无小事, 才能产生良好效果。产品在我手中, 就是要求我们认真对待每项工作。

“质量是生产出来的, 而不是检验出来的”, 这就充分验证了“我”的重要性, 因此, 不论我们身处什么岗位, 不论我们从事什么样的工作, 我们每位恒逸员工都要尽职尽责, 做好自己的本职工作, 严格按照要求操作, 真正把每一项工作做足、做细, 做到质量无缺陷。

任何一家企业都要靠质量来获得市场, 赢取利润, 质量是我们公司的重中之重, “质量是企业的生命”, 它体现出了生命的底线质量, 只有守住质量, 才能守住生命。为使我们的生命之树常青, 为了我们每一位恒逸员工的切身利益, 让我们共同提高全员的质量意识, 把产品质量关到每一位恒逸员工的内心深处, 严把质量关, 从我做起, 从现在做起。

我们是一个优秀的团体, 把我们身边的一点一滴小事都视为我们的责任, 集中精力抓质量, 让客户满意度检验成绩, 严把质量关, 生产出高品质产品。在邱董事长的带领下, 朝着我们提出的口号“永不止步, 缔造辉煌”努力奋斗, 恒逸的步伐迈得更远, 恒逸的明天会更好!

文莱印象

■ 王明松

我是第一次去文莱。一直对这个东南亚神秘小国有些向往。到达文莱斯里巴加湾机场已经是晚上 8 点多, 办理完入境手续, 跟随公司的车来到位于 Serasa 的住处。前年来文莱的同事一个个都过来打招呼, 好不热情, 感觉就像在国内出差一样。

第二天, 来到公司在 Serasa 的办公室。办公室离住处很近, 走路大约只要 3 分钟时间, 比在萧山从银泰酒店到南屏明珠的距离还近。我们在 Serasa 办公室的二楼办公。目测房间形状, 长条桌摆成一条直线, 大面对面办公, 很是融洽。

中午饭是公司统一从外面订购的盒饭, 据说是中国餐馆做的, 但个人觉得口感已经被 Brunel(文莱)同化了, 初到文莱, 感觉味道有些难以接受, 在文莱第一次就餐没有做到中国很流行“光盘”运动。

下午 5 点下班, 走路回宿舍, 虽然太阳高照, 但并不感觉热, 尤其是地面不像萧山一样向上返热气, 气温也基本在 30 度及以下, 因此感觉还比较舒适。

回到宿舍的第一任务就是做饭。一个单元住 3 个人, 各显其能, 会炒菜的炒菜, 会做米饭的做米饭, 实在不会就打打下手, 洗洗涮涮。没多久, 一桌饭菜搞定, 三人坐在桌前, 品尝着自己烹饪的美味佳肴。

晚饭吃饱了, 太阳已下山, 俨然没有了白天的日晒了。约上几位同事, 溜溜马路, 活动活动筋骨。在文莱, 人们的脸上都显得平和而友善。

文莱的交通是靠左行驶, 刚来, 真的不习惯, 也很疑惑:“大家都靠左行驶, 那么右边的路不是很浪费了?”“汽车基本上也都是右舵车, 开不习惯还真会手忙脚乱。”

也许是因为文莱人太少, 我们在马路上豁达, 遇到的似乎都是我们恒逸的人, 或者是我们的承包商或服务商的工作人员。豁达回来, 估计时间也差不多了, 给家里打个电话, 报个平安并问候家人。文莱的手机电话和固定电话一样, 是 7 位数, 由于是双向收费, 通讯费用相比中国较高, 文莱国内拨打电话每分钟 0.4 文币 (相当于人民币 2 元), 接听 0.2 文币 (相当于人民币 1 元)。好在现在通讯业务发达, 加上公司为我们接通了文莱专线网络, 利用一些通讯软件, 如 Skype、QQ、MSN 等, 视频通话非常方便。

有首歌叫做《爱之初体验》, 这就是我第一次到文莱之初体会, 总的来说, 文莱给我的印象挺好的, 蓝天白云, 我相信, 随着在文莱的时间增长, 还会增加一些更深的体会的。

制度常清理才能流水不腐

■ 犀牛

对于违反规章制度的行为进行处罚就成为保障制度有效性的的重要手段。不过, 对违规行为进行处罚的前提是规章制度本身的合理性, 如果规章制度本身存在缺陷, 如缺乏可操作性, 超出个人能力等, 其执行的合法性就会遭到质疑。而且, 如果规章制度本身存在缺陷, 也可能对业务执行造成误导。保证制度合理性的主要方式就是根据内外部环境的变化定期或不定期对制度进行清理修订, 使其能有效地服务于特定时期的工作需要。

当然, 规章制度也应在一定时期内保持稳定, 过于频繁的调整可能会造成业务执行的混乱。通常, 制度调整是根据公司内外部环境变化而做出的适应性反应, 判断规章制度是否需要调整的主要依据就是内外部环境是否

发生了重大变化。内部环境变化如公司发展战略的调整, 组织结构的调整; 外部环境变化如法律法规的变化、宏观经济走势的转向等。制度调整的目标则是为实现企业的发展目标提供支持, 从年度目标到战略目标, 从部门工作目标到公司整体目标, 规章制度的调整应该具有目标导向性, 服务于部门和公司的业务规划。

规章制度应是一个根据环境变化进行动态调整的开放系统, 不仅需要定期或不定期对规章制度进行重新评估, 而且, 制度设计之初就应为后续调整预留空间, 使得规章制度能始终与业务需求保持一致, 为业务执行和拓展提供指引, 为企业发展目标的实现提供有效支撑。

领导带头是最好的标准

■ 晏爽

在党的群众路线教育实践活动中, 党中央率先提出了“照镜子、正衣冠、洗洗澡、治治病”的十二字方针, 要坚持领导带头, 切实深入基层, 查找突出问题。毋庸置疑, 坚持领导带头, 这无论是在机关单位还是企业公司里, 都是做好工作的基本方法, 也是开展各项工作的重要原则。万事开头难, 无论什么事情, 领导敢于带头, 带好了头, 任何困难都会迎刃而解。

“教者, 效也, 上为之下, 效之。”一种风气的形成, 往往与领导带头有很大的关系, 俗话说“上梁不正下梁歪”就是这个道理。领导就是群众心目中的榜样, 是群众仿效的一面镜子。首先, 领导要带头遵守各项制度。目前, 恒逸集团公司下发了《公司商业与行为准则》和《公司反舞弊管理规范》, 公司上下掀起了学习宣贯的热潮。身为各级领导更要带头学习、领会并指导员工深刻逐一对照自己的行为, 查找不足。

《准则》的总则中指出“应有效地监督下属员工的行为, 如未履行此义务, 则您可能需要对下属员工的行为或疏忽承担责任。”明确了作为一个领导者, 不只是自身要遵守公司的各项制度, 还有义务指导下属员工更好地遵守。公司各项规章制度不只是用来约束普通员工的, 各级管理人员都应该以身作则, 率先垂范。例如, 在遵守公司值班制度方面, 领导的行为非常重要。节假日值班的迟来早走, 中途缺岗, 纪律松懈, 中夜班值班过程中的敷衍了事, 一旦出现什么紧急情况, 下属员工及时向其汇报采取紧急措施, 而上级也不能及时了解事情进展情况。

在平时的的工作中, 领导不仅要跟员工一样遵守公司规章制度, 还应比普通员工做得更好, 因为领导的行为是员工的一面镜子。例如, 严格遵守考勤制度和劳动管理制度, 不能光以制度约束员工, 而不自觉别人监督自己, 不依仗自己的权力去搞特殊化。因此, 管理人员在遵守公司规章制度方面必须严于律己, 严格执行, 否则, 负能会带给员工不好的影响。正所谓言有所率, 下有所进; 上有所行, 下有所仿。

《论语·子路》中孔子说:“其身正, 不令而行; 其身不正, 虽令不从。”也就是说, 当管理者自身端正, 作出表率时, 不用下命令, 被管理者自然就会跟着行动起来; 相反, 如果管理者自身不端正, 而要求被管理者端正, 那么, 纵然三令五申, 被管理者也不会服从的。领导是企业最好的形象代言人, 一个企业在社会上、公司内是否有好的口碑, 关键在于员工的满意程度上。而员工满意度的一个重要因素是员工在企业中是否受到人格上的尊重, 是否受到公司和各级领导的关心、培养和任用, 以及公司对员工的公正性。领导要做品德高尚的带头人, 曾听到一些离职人员说

起, 某些基层管理人员思想素质较差, 把管理当作是简单粗暴的训人、恶语欺压难进步的员工, 在班组中形成一种个人崇拜的团体, 刁难别人, 吃拿卡要。这种管理者的思想素质已达到了最低点, 这种行为不仅影响整个班组, 甚至波及一个车间, 乃至给公司抹黑丢脸。

领导者手中的权力是公司赋予做好管理的权力, 不是个人所有的权力。不能以权压人, 而是以德服人, 做好高尚品德的带头人。恒逸人都还记得, 邱董事长在恒逸集团成立 15 周年晚会上与福利员工开正友、未建华的合影, 邱董事长笑得是那么自然、自信和具有亲和力。一个拥有近万员工的企业老总有这样的亲近员工, 而且是身患残疾的员工, 毋庸置疑, 这样一位领导在员工心目中的地位与影响可想而知。所以, 公司的各级领导者要真正真诚地关心员工、帮助员工, 维护员工的切身利益, 让每个员工都有自己的发展空间和为公司效力的热情。

领导要做好爱岗敬业的带头人。爱岗敬业是一个人对于自己的事业的一种态度, 一种热情、一种工作方法。作为各级领导者在要求员工做到爱岗敬业前自身应该首先当其做到。如果领导对自身岗位职责不清, 抱着混日子的心态, 管理方法不得当, 自己有了错却不肯承认推卸责任, 整个团队肯定是没有一丝生机的。为什么有些车间或班组离职率居高不下, 工作积极性不高? 很大的原因在于管理者自身具备的的优秀品质, 他必定是一个能以身作则做好各项工作、爱岗敬业、敢于自我批评并纠正错误的领导者。一个好的领导在团队中必定是一面旗帜, 一根标杆, 用自身良好的职业素养加上巧妙的引导方式带动整个团队, 提高员工的积极性。

领导还是廉洁自律的带头人。廉洁自律是我们始终保持的优良作风, 也是企业各级领导者的必备素质。恒逸集团公司下发的《公司商业与行为准则》中指出了一律严禁严格执行, 否则, 负能会带给员工不好的影响。更要求坚持不收礼、不送礼, 不随意接受人情为下属升官, 要带头管好身边人, 不利用职权和职务之便为亲属或身边人谋取私利。在公司里坚持带头厉行节能降耗, 不损公肥私; 在生活中始终保持勤俭节约廉洁自律的优良作风。

领导带头是最好的标准, 对待员工平易近人, 敢于接受批评和自我批评, 自觉地抵制歪风邪气。始终保持工作激情, 办事雷厉风行, 能力亲力亲为地在自己的岗位上充分发挥领头雁的作用, 为员工树立良好的榜样, 不断发现问题, 解决问题, 冷静分析企业形势, 时刻为公司的利益着想, 做好维护公司形象的带头人。这样, 我们这个团队就会和谐向上, 始终充满正能量。



同心共筑

■ 刘永清

风雨同舟二十载, 一路坎坷创辉煌。

砥砺前行洒热血, 凝心聚力迎挑战。

潮头勇立破风浪, 开拓进取再百强。

同心共筑恒逸梦, 世界品牌天下扬。

继往开来追梦人, 永不止步续辉煌。

知识产权有力量

■ 辛莱莱

两千多年前, 有这样一个故事: 宋国有一户人家, 世代以漂洗丝絮为业, 善于调制不皴手药物, 有人花高价收买其药方, 并游说吴王, 正巧越国发难, 吴王派他统率部队, 冬天水上交战, 吴军用药方护手, 大败越军, 吴王便制地封赏。同样的药方, 有人用来获得封赏, 有人却只想要它漂洗丝絮。这可能是中国最早知识产权的案例。在感叹我们祖先睿智思想的同时, 我们也同样感受到知识产权的强大力量。

当今全球知识产权事业快速发展, 我国作为世贸组织的成员国, 通过不断的努力已成为一个知识产权大国。然而, 国内知识产权起步比较晚, 知识产权意识太过比较薄弱, 在这方面付出了很大代价。很多发达国家的企业, 特别是跨国公司, 将知识产权这一商业手段熟练运用于商业竞争当中。例如, “白家粉丝”商标在欧盟地区和德国, 被白家食品在德国的三个代理商之一欧凯公司抢注。此前, 欧凯还在欧盟或德国抢注了国内几家著名食品企业的商标, 包括北京“王致和”、安徽“恰恰”、贵州“老干妈”、河北“今麦郎”、四川

“郫县豆瓣”, 中国驰名商标“海信”在德国遭到博世一家西厨子公司抢注……

正如王瑜律师所说: “将你的商标注而不用, 微小的注册费用, 却可以帮你阻止在这个市场上之外, 轻而易举地排除了你这个竞争对手。先让你使用他的专利技术, 等你长大了, 再来收你, 这种“放水养鱼”的策略, 正大牌企业依靠低廉的人工费而辛苦积攒的利润收入囊中……”

在过去短短二十几年时间里, 政府以及很多企业为保护知识产权付出了艰苦的努力, 中国的知识产权保护取得了有目共睹的重大进展, 走过了发达国家通常需要几十年甚至上百年的历程。但是, 我们也要清醒地认识到, 作为一个有 13 亿人口的发展中大国, 在经济相对落后和科技水平不高的情况下, 建立起完善的知识产权保护制度, 绝非一朝一夕之事。所以, 在今后的日子里, 保护知识产权任务相当艰巨, 还有很长的路要走。为了在竞争中站稳脚跟, 企业更要提高知识产权意识, 注重知识产权保护。这样, 国家和企业才有创新的动力, 才有技术的更大发展进步。