

二十年艰苦创业,二十年风雨兼程,二十年硕果累累。浩宇集团的发展,经历了从小到大,从大到强的发展历程。取得了很大成就,得到了社会各界的赞誉。为什么浩宇集团能在激烈的市场竞争中扎得下根,立得住脚,能在市场的激烈竞争中求得生存,并得到快速的发展?浩宇集团的企业管理为什么能够有口皆碑?浩宇集团又靠什么来凝聚员工,并形成了强大合力?本文从浩宇集团产业集群的形成、经营管理、队伍建设以及企业文化四个方面进行了深层解读,以飨读者。

浩宇物资集团有限公司,是以煤化工、热电、房地产、纺织、贸易、物流、冶金、化工、矿业、建材、药业于一体的多元化、综合型企业集团。拥有莒县丰源热电、山东浩宇纺织品、山东浩宇物流等20家子公司,员工5500余人。多年来,浩宇集团始终秉承“以德为源、以人为本”的企业精神,按照“效益为先、稳健经营、集约发展、节约循环”的发展理念,以推行服务型管理为总抓手,以拓市场、强管理、扩规模、促发展为主线,推动企业快速发展。



意气风发、与时俱进的浩宇团队

风雨兼程二十载 产业领军成大业

——解读浩宇物资集团有限公司跨越式发展路径

关键词:

夯实基础 多业并举 优势互补 产业延伸

上世纪九十年代初,集团公司前身从运输起家,经过近十年的打拼,运输车辆达到了200余台,员工近500人,经营范围也拓展到了煤炭运销、加油站、大酒店领域等。完成了基本原始积累,为再发展积蓄了资本、管理和人才。

2001年,组建了浩宇物资集团,标志着企业进入一个崭新的发展阶段。

2003年,开始对外合作,从比利时、瑞士、日本、意大利引进具有世界先进水平的超宽幅喷气织机,建设了纺织工业园,实现了集团从流通向实业发展的跨越。

2006年,与日钢等钢铁基地结成了战略合作伙伴,为他们提供炼钢熔剂。在这个期间,完成了莒县白云石、跨沂南、沂水、蒙阴

三县的熔剂石灰岩等资源的战略储备。

2007年,进入重组扩张阶段。莒县丰源热电、新泰大型化工厂,是两家国有企业,重组莒县的丰源热电厂,跨入了新的产业,企业规模上了一个台阶,按照专业和能力,把近600名富余的员工分流到集团其他企业,机制一变活力来,这些员工在新的机制下,迅速成为管理和生产骨干。也为后续发展积蓄了管理、技术和人才。而新泰化工厂的重组和经营,让浩宇集团全面的把握了煤化工和国家的钢铁布局调整两个方面的产业信息。也初步积累了煤化工方面的人才和管理经验。为浩宇能源的项目上马奠定了基础。

2009年,主导产业项目上马,

浩宇能源开工建设,2010年浩宇能源投产,建设周期短,进入市场快,创业业同规模第一。浩宇能源的建成,初步形成了焦化与电厂焦炉煤气替代煤炭,电厂与其他项目的循环。

2011年,开始筹划酝酿三个“产业组团”,2012年着手继续拉长产业链条,推动更快发展。通过产业链的再拉长,形成了三个“产业组团”,并以此带动各业发展,进一步拉长煤化工的产业链条,围绕着煤化工的副产品的深加工,以投资焦油、炭黑、LNG、清洁能源等,还继续向精细化工方向发展;围绕着煤化工的节能减排,余热利用,配套干熄建成投产,余热发电,焦炭增了值,不但改善了环

境,还为公司增加了效益。随着城市规模的扩大,为满足城区居民冬季供暖投资兴建新电厂。为实现汽电平衡新建硅锰合金,这个项目优势不仅仅是电,还有港口区位、市场、物流等优势。这些项目的建成必将推动新一轮的发展,成为新的增长点。三个“产业组团”形成,又带动了物流发展。产业的集聚发展,大进大出的经营,仅焦炭和煤炭的年运量就达700万吨,又带动了物流公司的发展,在莒县东部新区建设的现代化物流园正在施工。正是这些产业链条,纵向的拉长,横向的互补,形成了巨大的成本优势和物流优势,各个产业的潜在优势得以充分释放,其结果就是

各产业的盈利能力和效益迅速提高。今后,还将继续拉长电、煤化工、硅锰合金等产业的链条,各产业的聚集效应还将得到更加充分的释放。

跻身房地产打造企业新的品牌。房地产定位“浩宇集团进军房地产,就要建让老百姓住得起的好房子。”选一流的设计,找过硬的施工队伍,用环保的材料,每个环节都力求做精做细。由于浩宇集团开发的房子设计合理、质优价廉、环保友好,每次开盘,都出现了轰动效应,购楼现场人头涌动,成为推动城乡一体化发展的有力参与者和建设者。

总之,历经20年的不断探索,打造出了浩宇集团多业并举、多元发展,生机勃勃的产业集群。

关键词:

勇于创新 统筹经营 精细管理 集约发展

有人问:浩宇集团发展如此之快,资金从哪里来?简单地说:布局合理,互补循环产业集群的形成,集团公司自身造血能力的不断增强,金融机构大力的支持,为浩宇集团提供了充足的资金支撑和发展动力。

在管理上“提升中间,做活两头”,实现效益最大化。提升中间就是把产品的质量做好、把成本做低,提升各产业的营运水平和自身的盈利能力;做

活两头就是浩宇集团不放过任何一次市场机会,运作好供、销两个市场。为更好地做活市场,发挥大进大出的集团经营优势,组建国贸公司运作大宗货物,再加上企业信誉的提升,银行对集团的支持力度持续加大,银企合作的广度、深度和活跃度都达到了一个全新的境界。可以说,现在的浩宇外部环境不断优化,推动发展的内生动力十足。

精细化管理模式成为浩宇管理的亮点。这个模式的基本特点是:创新管理是基础;人本管理是关键。浩宇物流现拥有员工680人,各种运输车辆370台及大型维修设备20余台套的大型物流公司,是日照市唯一一家四星省级物流企业。物流管理流动性大、管理节点多、途中不可预见的情况多;业主对货物运输的时点、质量、安全要求高,业内竞争又无序,浩宇集团虽然起于物流运输,

积累了一些经验,但真正管理好也是一个不小的课题。经过不断探索形成了“以服务用户为核心,以动态管理为平台,以成本控制为主线,以考核奖惩为手段”的横到底,纵到底的具有自身特点的物流精细化管理模式。

“服务型管理”是浩宇集团近年来提出并推行的全新管理模式,是浩宇集团企业文化的核心,这种崭新的管理模式已被广大员工所认识和接受,并逐渐深入人心,现

在服务型管理理念已逐步深入到集团企业管理的每个环节,成为集团在管理工作中的自觉行动,广大员工也得到了益处,各单位不断创新服务型管理方法、措施,好经验、好措施,异彩纷呈,企业的基础管理、成本管理、质量管理、设备管理、安全管理、技术创新管理等都取得了可喜成果。

总之,经过20年的创新管理,形成了具有浩宇特色的现代化管理模式。

关键词:

凝聚力量 激发活力 廉洁高效 能征善战

企业的管理,莫过于对人的管理,一个成功的企业,没有一支能征善战的干部员工队伍是不可想象的。浩宇集团在干部员工队伍建设中,一是选好人,“德、能、勤、绩”是关键。集团公司在立业之初把任人唯贤、德才兼备和事业心、忠诚度作为选人用人的基本准则,并长期坚持不断优化。在对人的使用上打破了亲情关,踢开了人情关,使一批德才兼备的优秀人才走上了各级管理岗位。

二是以德选人,以德用人,“不看资历看实绩,不惟文凭看水平,不听说的看干的”在浩宇得到了充分体现。良好的选人机制和用人机制,极大地提高了团队的凝聚力,增强了战斗力。员工讲得好:只要有本事,在浩宇埋不了人才。三是用好人,信任、放手与宽容,使各级管理人员能放开手脚干事创业。不拘一格用人才,“关心人、爱护人,但不迁就人”。四是立规矩划红线,保持队伍的纯洁

性,为保持干部员工队伍的纯洁性,确保集团上下风清气正。在涉廉问题上,设立“廉洁高压线”,无论是谁,无论职务高低,无论数额多少,一经触线,实行“零”容忍。用制度规定了在业务往来、干部提拔、晋升工资、岗位调整等过程中,不得吃拿卡要,对无法推辞的礼品、礼金、有价证券要严格登记上交,竖起了“廉洁高压线”,提高了各级管理人员严格自律的自觉性。选好人、用好人,立规矩,加上

管理骨干队伍给员工做出了表率,团队的执行力、创造力,战斗力不断增强。

2012年是浩宇集团项目快速推进的一年,集团公司同时上马5个项目,从内部看要实现汽电平衡,从外部看要确保2013年11月15日城区居民冬季供暖顺利,这就要求每个项目,虽然开工时间不同,但必须与电厂同步投入运行,一旦脱节就会带来巨大的经济损失,造成不良的社会影响。这5个项目单体投

资都在2—5个亿,工期要求非常短,按常规建设周期需要两年到两年半。项目开工时间分别是:电厂去年7月29日开工,干熄焦5月份,焦油炭黑7月份,硅锰合金11月份。为完成看似不能完成的任务,集团公司一声令下,各项目组促设计进度、抓考察招标,土建施工、设备采购安装,同时,展开人员招聘,并进行上岗培训,集团上下分工负责,分线作战,穿插推进,按期完成了目标任务。

关键词:

以德为源 以人为本 服务员工 和谐共进

“以德为源,以人为本”是浩宇特色文化的精髓,而服务型管理又是浩宇文化的深化与提升,已成为浩宇企业文化的核心内容。我们理解,“德”与“源”的融合,是相得益彰的。其精神、品格、力量,价值无不体现着对社会,对企业的奉献上。而“以人为本”的人本理念,时时事事展现着企业对员工的仁爱关怀,以两者的有机结合,来促进企业与员工共同成长、和谐共赢。服务型管理,是以管理为平台,服务为手段,把发展作为服务管理的目标。通过在管理中服务,在服务中进行有效的管理,达到和谐共进的目的。浩宇持续发展的文化理念,体现在企业工作的方方面面。一是“公开、公平、公正、民主”的管理,造就了和谐稳定的

团队。二是管理、工资待遇、岗位调整、考核奖惩公开透明。三是机会均等,有盼头。选人用人民主评议,考试选拔。不拘一格用人才。在内部工作的配合上,在浩宇集团只讲配合,取消了“协调”这个词。形成了班组之间,上下道工序之间,车间之间,子公司之间,做到了无条件配合,无缝隙衔接。无论职务高低,单位同异,为解决一个管理或技术问题,一个招呼本单位的有关人员,与之相关的子公司,集团有关部门,都会迅速行动及时赶到现场解决问题。在对员工的关心上营造“家”的氛围,使员工从心里找到了“家”的归属感。一是拉近管理者与员工的距离,实现无障碍沟通。管理人员与员工谈心,了解员工的所思所想,不断

改进工作;二是维护员工权益,保障员工利益。把关乎员工切身利益的营养统筹、医疗保险、工资发放时间等签在合同里,在制度上,工资发放一天不拖,社会养老保险统筹一分不欠。2008年以来,年年为员工涨工资,让员工扎根浩宇,安居乐业。从2010年开始,集团公司给需要购房的职工发放住房补贴。三是关爱困难员工。互助互爱,相处和谐,一方有难八方支援,倡导员工互帮互助奉献爱心。如:丰源热电员工王建刚之子患白血病,家庭贫困无钱医治;员工刘海席,患帕金森综合症,生活不能自理。集团通过开展爱心活动,分别捐资救助12万元和11.5万元,解决了燃眉之急。四是在对外交流上,让协作方也找到回

“家”的感觉。几年来,企业发展快,外援队伍多,为赶工期施工人员不能回家与家人团圆。每到这时,浩宇集团都同自己的员工一样对待,征文等活动,陶冶员工情操,培养浩宇文化。同时,利用集团网站、黑板报、宣传栏等宣传文化阵地,反映员工精神面貌积极向上的文化氛围。这些活动增进了员工之间的感情,提高了团队凝聚力,凝聚了人气,激发了活力。关注民生,回报社会,担当社会责任。多年为救灾、教育等社会公益事业捐资1000余万元。

乘着十八届三中全会改革的东风,随着浩宇集团产业集群的形成,经营管理、队伍建设以及企业文化的不断发展,我们有理由相信一个日益成熟壮大的浩宇集团正阔步迈向更广阔的天地!