

企业必须创造财富,才能生存发展。董事长胡柏藩说——

新和成的企业责任观:创富·均衡·永续

4月19日,浙江新和成股份有限公司2012年度股东大会现场会议在其子公司上虞新和成生物化工有限公司会议室召开,通过了《2012年度利润分配方案》,每10股派送现金5元,派送金额达3.62973亿元,这意味着新和成公司上市9年来对股东的累计分红将达到20.56亿元,大大超过所募集的15.51亿元。是什么样的信念在支撑新和成干这种拿真金白银送人的“傻事”?

“如果一家企业不创造财富,那它肯定就无法生存,一切无从谈起。面对整个社会,理想企业的选择是融入到社会中去,处理和协调好企业与企业、企业与政府、企业与员工等方方面面的关系。不独善其身,才能不断完善,吐故纳新,像我们的自然界一样生生不息。这个意思概括起来,就是‘创富、均衡、永续’六个字,这几个字就是新和成的未来追求,也就是我们的企业宗旨:创造财富,造福社会。”董事长胡柏藩一字一句,掷地有声。

“企业不是福利院,也不是公共事业单位,企业必须创造财富才能在市场竞争中生存发展。财富,既包括物质财富,当然也包括了精神财富。”

——胡柏藩

20世纪80年代,当时为了改善办学条件,在学校里担任化学老师的胡柏藩,借款10万元,负责办起了新昌县有机化工厂,对一些化工厂废弃工业下脚料进行回收提纯。工业酒精成为了该公司发展历程中的第一只脚,当年就赚了10万元。

天才不如勤奋,勤奋不如悟性。胡柏藩思索如何扩展企业?1990年,一个偶然的机会,胡柏藩与自己工厂相距不远的家制药厂生产氟哌酸,需要原料乙氧甲叉依赖进口,“一下子半年多开厂”,他决定开发乙氧甲叉。通过乙氧甲叉努力借款50万元,经年多的努力,胡柏藩带领创业者们成功开发出第一只国家级新产品乙氧甲叉。产品投入生产,当年实现产值1000多万元,利润64万元,不仅填补了国内空白,其中有一半出口到印度、德国,新和成从此走出了国门,进入了世界市场,目前,新和成已成为该产品世界最大生产企业。

1994年,在挖到“第一桶金”后,创新中尝到甜头的胡柏藩,又向更高目标迈进,维生素E主环(三甲基氢醌)研发成功,填补了国内空白,结束了我国化学合成维生素E所需主要原料长期依赖进口的历史,当年企业年产值从5000多万元翻到了上亿元,新和成也开始借势起飞;1996年成功开发异植物醇,产品被列入国家重大科技产业化项目及火炬计划项目;1997年又研制开发出香叶酯,它使新和成的营业额直线上升,每年新增产值5亿元。

时至今日,新和成拥有总资产70多亿元,股票总市值125亿元,在新昌梅渚、新昌塔山、上虞杭州湾、山东潍坊建立了4个现代化生产基地,为振兴当地经济作出了重要贡献。新和成是一家专业从事原料药、药品、保健品、食品添加剂、饲料添加剂、香精香料等产品的生产和销售的国家级重点高新技术企业,开发成功了15个国家新产品,拥有几十项国家专利。新和成技术中心已成为国家级企业技术中心,设有国家级博士后科研工作站。其主导产品维生素E、维生素A及乙氧甲叉的产销量和出口量均居全国前列,不仅使我国成为维生素出口大国,还直接带动了我国饲料、食品等行业的发展。

新和成从校办厂起家,通过精心培育形成了一种宝贵的精神财富——老师文化。“在新和成,我们感到还像在校园里一样。”年轻员工这样说。公司在1997年就建立了以党委主管,党群办具体负责,工会、团委、宣传积极参与的大政工网络,实行四块牌子、一套班子。党委在全面负责党、工、团、妇、企业文化、宣传工作的同时,还承担起了社会责任建设和管理职能。新和成目前有13名专职政工人员、2个分党委、9个党支部,共有246名党员、15个团总支、2个分团委、23个基层工会及小组,及150多名兼职通讯宣传员,形成了一支强有力的工作队伍。“我们办企业不仅仅要会赚钱,更重要的是要敢于担当社会责任,要创造物质财富,还要创造精神财富,最终是造福人类。这就是我们办企业的出发点和追求的目标。”胡柏藩如是说。

在公司里,下属们对胡柏藩都以“胡老师”相称,公司领导多半是教师出身,其他高层领导,下至班长、工段长、车间主任,人人也多半以老师相称。

“品德优良,心态平和,业绩卓越”,这是新和成的人才观。新和成十分重视人才培养,把尊重人、关爱人、锻炼人作为最大的福利,让处工在企业安居乐业。新和成的领导,既是管理者,又是老师,要处处为人师表,不仅要教下属如何做事,还要引导下属如何做人。倡导“贤者为师,能者为师,高标做事,低调做人,为人师表”的“老师文

【核心提示】

在党的十八大精神指引下,浙江省正在深化实施“八八战略”和“创业富民、创新强省”总战略,向着“物质富裕、精神富有的现代化浙江”的目标大步迈进。作为一家民营企业,浙江新和成股份有限公司的发展,恰似这滔滔钱江潮中的朵朵浪花,正在见证并书写着历史性跨越的新篇章。

新和成的底气何在?未来的新和成又是怎样的一幅风景?记者近日特地来到浙江新和成股份有限公司探访,董事长胡柏藩开门见山地说,党的十八大为我们描绘了“中国梦”的蓝图。中国梦是你的梦、我的梦、大家的梦,是劳动者自己的梦。他的梦就是要把新和成做成“中国新和成,世界新和成”。

胡柏藩说,党的十八大报告对推进中国特设社会主义事业作出了“五位一体”的总体布局,更加强调均衡、可持续和以人为本的发展。新和成在发展中秉承“创造财富,造福社会”的企业宗旨,与时代强音应节合拍。

化”,新和成形成了事业留人、情感留人、环境留人、待遇留人的文化氛围。怎样让年轻员工尽快适应环境,安心工作并快速成长,是管理者们经常琢磨的问题。公司建起了设施完备的生活区,19个社团等文体活动丰富多彩,阅览室有上万册图书可方便员工借阅,走进生活区,这气氛还真像大学校园。公司还与周边企事业单位组织联谊活动,帮职工解决“找对象”的难题。

2001年,由公司、公司工会出资和员工自愿募捐共计30多万元善款作为启动资金,成立了互助互济会。互助互济会在工会领导下深入基层调查,建立困难职工档案,并及时走访慰问,把企业的温暖及时地送到困难员工的心里。工会还对员工生活困难必访;员工发生事故必访;生病做住院必访;婚丧必访;生活困难必访;家庭出现纠纷必访。公司时刻关注员工的生活,主动积极为员工排忧解难,员工在购买住房、子女入托、就学等方面出现困难,公司工会总是想方设法为他们妥善解决;公司针对外地大学生多的情况,在住房上提供过渡婚房,以及组织集体婚礼,帮助解决后顾之忧。

公司非常重视与员工的沟通与交流,通过不定期召开员工座谈会、新员工座谈会、大学生座谈会、员工家属座谈会,设立总经理信箱,组织员工满意度调查、干部与员工一对一访谈、家访,中层以上干部建立一本民情沟通日记簿等多种方式,了解干部、员工的思想动态,关心员工工作、生活、思想、家庭甚至个人问题,使员工感受到新和成大家庭的温暖。

“农业是可持续的,春播秋收可以年年重复。但煤矿、石油,是不可再生的,是不可持续的。新和成要慢慢地形成一种精神财富,建立一种非常好的制度,然后,实现人员一代代的更替、传承。因此,我们不仅要完善制度,我们也非常重视员工的培养。”

——胡柏藩

互称“老师”,这只是新和成“老师文化”的表面现象,其深层的内涵是要努力成为学习型、知识型企业,为社会培养造就更多的有用之才。公司各级领导上至董事长下至培训主管都十分重视人才的培训,每年投入高达500多万元的培训经费,专门设置了员工培训中心,平均每年有高达12000多人参加培训,几乎每月每日都有大大小小的各类培训进行,这在同行业中也是不多见的。

公司培训中心就像一所学校,员工所需的基本培训都能在这里完成。如新职工岗前培训,上岗、转岗培训等每年要开设上百期培训班,基本上已自成体系,有一个完整的流程。其中上岗、转岗培训实行“师傅带徒”制,新员工将在“师傅”的带教下学习公司文化和有关的规章制度,以及关于具体岗位的操作技能和基本原理,甚至还将学到如何做人、做事的道理,树立起最基本的会干、肯干、爱干的敬业精神。对于每年引进的大学生,公司会特别举办为期一周的岗前培训(由公司主要领导和专职教师为其授课),为期两周的军训以及为期三个月的基层锻炼,给那些“天之骄子”上好职业生涯上的第一课,让他们深刻体会角色转变,尽快融入公司。

新和成除了注重对基层人员的培训外,更注重对高科技人员及

管理人员的培训。为适应公司的快速成长,公司针对现状和发展规划,运用“请进来和走出去”相结合的方式,每年有计划地外派优秀员工、干部和专业技术人员去浙江大学、中国人民大学、复旦大学、北京经贸大学、浙江工业大学等高校继续深造学习,每年多次邀请业界知名技术(管理)专家来公司指导讲学,以拓宽干部、高科技人员的知识面,调整知识结构,满足公司经营管理的需要。除此之外,公司还专门设立奖学金(学历补贴)等制度,鼓励员工通过成教、函授、自考、网络教育等多种途径来提高自身素质。

在后备干部的培养上,公司一贯坚持德才兼备但不求全责备、注重实绩大胆使用的原则。对岗位设置,新和成公司一贯倡导公开、公平、公正,竞争上岗,按能力不论资排辈,不重亲袒友,严格遵循能者上、庸者下的用人原则,努力营造尊重人才、尊重知识的良好氛围。对通过公开竞争上岗的人员,根据他们的不同岗位制定不同的绩效考核机制,设置不同的考核指标,体现多劳多得,知识就是财富的精神原则。对竞争中的优秀德才素质较好,因职位数量限制未能上岗的人员作为后备人选加以培养,在平时尽量提供机会让他们脱颖而出。如不断加强后备干部的理论 and 思想教育,帮助和引导后备干部树立正确的人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观,并按照优秀人选及人生补充、相形见绌及时调整的原则,对后备干部实行动态管理。根据后备干部不同的个性特点和经历,有计划地通过上挂、下派、外联、压担、交流和见习等针对性培养方式,实行压担锻炼,切实提高后备干部的综合能力,积累实践经验,缩短培养周期,加快成长步伐。

在科技人员的培养上,新和成可谓是费尽心思。为调动广大科技人员的积极性,保证多出科技成果,并带来良好的市场效益,公司在科技人员的收益分配上进行大胆地改革,充分发挥激励杠杆,采取“科技人员待遇与科技成果相结合”的办法,还制定了《利润共享计划与期权期股奖励办法》、《科技成果转化奖励办法》、《合理化建议效益奖励管理办法》等制度与管理办法,对员工在技术上的创新和改进了详细的奖励规定,做到奖励有章,有功必奖,奖励公开。同时,公司在技术中心内部实行课题公开招选、公平竞争。此外,公司对工作成绩出色的科技人员进行年度先进、职务聘任。职称评定、提薪等方面,采取了一系列的倾斜政策,极大地发挥了广大科技人员的工作积极性、主动性和创造性,使科研人员之间形成了一种自律、信任、和谐、团结协作的关系,在企业内部营造出了爱企业愿奉献、诚信合作、和谐奋进的创新环境。

“一个好的企业一定是符合人性的,能处理好各种关系,均衡、可持续发展。过分的反人性的企业,一定不可能永续。”

——胡柏藩

新和成不仅注重协调好企业与客户、企业与员工,也注重与供应商和经销商保持良好的合作关系。新和成注重供应链一体化建设,不断完善采购流程与机制,建立公平、公正的评估体系,为供应商营造良好的竞争环境;推行公开招标,签订《供需双方阳光采购协议》,施行阳光采购,杜绝暗箱操作、商业贿赂和不正当交易情形。公司严格遵守并履行合同友好协商解决纷争,以保证供应商的合法权益。

企业做大了,就要回报社会。本着“创造财富,造福社会”的企业宗旨和“振兴教育,产业兴国”的创业意愿,新和成认为,支持教育是最好的公益事业。公司投资8亿元建设了浙江越秀外国语学院,并扶持它升格为浙江省外国语学院。“这个大学不以盈利为目的,就是想为全国培养应用型外语人才和涉外管理人才。”胡柏藩解释说。新和成还出资3000万元改善两所中校的办学条件,资助建立了一所希望小学。

2004年,新和成用上市庆祝活动节约下的200万元成立了“新和成助学金”,迄今已支持数百学子圆了大学梦。他们捐资9000万元设立慈善基金,用于资助贫困大学生和困难群众。新和成还资助了一所敬老院。

此外,新和成鼓励全体员工主动回馈社会,参与各种形式的捐资、义工、便民活动。公司开展了青年志愿者“三下乡”、进社区便民服务、无偿献血、“爱心结对”、“扶贫助困”、“3·5”学雷锋志愿服务、共建和谐社区等公益活动,义工协会走进敬老院等义工服务。

这,就是新和成的追求,他们的梦想在一步步化为现实。新——创新,和——和谐,成——成功。新和成在成就企业自身的同时,也必将为织就绚丽多彩的“中国梦”作出自己更大的奉献。

通讯员 梁恩民 石小芳 本报记者 孙常云

图为新和成投资8亿元建设的浙江越秀外国语学院。

浙江新和成股份有限公司祝贺《科技金融时报》正式创刊