

设,做到策划高起点,建设高水平,管理高层次,所管辖的韶峰新村1999年获得了“全国物业优秀住宅小区”荣誉。

### 三、坚持以人为本,健全企业分配激励机制,提高员工素质

一是启动“赛马”机制,提供人才竞争舞台。我们在实施全员劳动合同制的基础上,实施了员工动态考核制度。对中层以上领导干部,一律实行末位淘汰制,做到能者上,庸者下,对关键的管理、技术、操作岗位,通过竞聘择优录用,先后进行了销售业务员、地磅员、稽查队员、工程技术人员等竞聘。一般岗位员工则根据定员定编实行竞争上岗,对竞争不上的实施转岗分流。近两年全公司共转岗分流1 200多人。分流出去的人员全部自行安排或承担过去民工担负的其他劳务。

二是加大分配制度改革力度,强化按劳、按技术分配。根据不同工种、不同职务,采取计件、浮动、定额、系数等多种分配形式,调动员工的生产、工作积极性。领导干部工资系数视其工作态度、工作业绩由公司统一考核,如本单位未完成经营目标或出现工伤、责任事故等就否决其职务工资,还要扣基本工资。同时,严格按照当月经营计划完成情况进行全额工资浮动,严格兑现,全面拉开各单位之间、单位内部个人之间的分配差距。1999年开始,建立了技术津贴制度,首批129名生产技术骨干享受了津贴,2000年又有68名管理骨干享受津贴,较好地发挥了工资分配的激励作用。

三是强化持证上岗,迫使广大员工加强技术业务学习,不断提高专业水平,促进员工队伍素质不断增强。

### 四、扎扎实实学邯钢、亚星,精打细算挖潜力,向管理要效益

1、以赶超企业历史最好水平和同行业先进水平为目标,对全公司工艺技术指标体系和成本指标体系进行了全

面修订,并将指标层层分解到班组、机台和个人,与员工的工资收入挂钩,完不成指标实行否决制,把市场的风险和压力变成每个职工的动力。

2、突出公司财务的管理核心作用,实行财务目标成本和动态成本管理,建立月成本和现金流量分析制度,实施二级单位会计委派制度,严格财务成本管理。

3、明确重点,狠抓物资材料采购成本降低。近两年,韶峰集团借鉴亚星比价采购管理的成熟经验,努力探索,逐步形成了一整套独特的物资材料采购管理模式。一是控制网络化。公司对物资材料采购建立服务、审核、控制、监督、考核的配套体系,相关部门各负其责,互相协调,互相制约,形成了一个管理网络。二是管理制度化。制定《物资采购和招标管理办法》,对采购价格、采购方式、质量检验等作出具体规定,从制度上保证降低采购成本的顺利实现。三是运作程序化。将物资材料采购过程分为计划、调研、招标、检验四个阶段,并严格按照程序操作。四是信息多元化。通过建立信息资料库,既掌握供货商的报价、供货能力、质量、信誉及资金实力情况,又了解各种传媒提供的相关市场价格信息,结合公司生产消耗信息,进行决策。经过努力,我公司在降低采购成本方面取得了较好的效果。1998、1999年分别比计划降低采购成本1 500万元和1 800万元,吨水泥原燃材料降低成本12.71元和13.84元,2000年又降低采购成本2 200万元,吨水泥原燃材料成本降低15.5元。

4、全面开展了班组经济核算,发动每个员工都来算账,人人当家理财。

5、依法建制,从严治企。1999年开始,公司对生产区实行了封闭式管理,并成立稽查队,重点稽查进厂原煤、出厂水泥、管理制度及岗位责任制的落实等,加强了经济监察力度,整顿了经济秩序,2000年共查处各类违纪事件20多起,处罚违规违纪人员40多人次,为公司挽回损失21万元。

责任编辑 周文荣

#### ·简讯·

## 《财务与会计》迎新创新座谈会在京召开

2000年12月23日,由《财务与会计》编辑部主办、新中大财务软件股份公司协办的《财务与会计》迎新创新座谈会在北京召开。来自财政部、中央各主管部门、北京部分高校、企业界和社会中介机构的近40位代表参加了本次座谈会。

在热烈而轻松的气氛中,大家积极发言,开怀畅谈,

述说着与《财务与会计》的种种情结。大家充分肯定了《财务与会计》在创刊21年来所取得的喜人成绩,认为她已经成为1 300多万会计人的良师益友,她的“新”、“深”、“活”、“实”的办刊特点已深入人心。但在新世纪里,《财务与会计》如何面对新的挑战 and 机遇,继续保持自己的竞争优势,大家对此提出了中肯的意见和建议,如在面向实务、面向未来、方便读者方面如何做得更到位等等。最后大家都表达了对《财务与会计》的美好祝愿,希望她在新世纪创造新的辉煌。(本次会议的具体情况将在第2期作详细介绍) (本刊记者)