

# 以学习力和创新力推进企业文化落地

□ 闫荃生

党的十八大提出了文化强国的战略,是我党在理论上更加成熟、文化上更加先进的重要标志。一个国家要强大,首先要有强大的文化做基础,一个企业要强大,同样要以强大的文化做基础。60多年来,长钢人依靠自强不息、勤俭办企的精神使企业渡过了重重难关,和首钢总公司重组后,长钢以红色文化为中心,以提升学习力、创新力为目标,把企业文化融入到企业生产经营的具体实践,不断开展企业文化创建工作,红色文化和创新创优创业的时代精神相结合,企业文化建设成效显著,企业的知名度和影响力大幅度提升。

## 企业文化落地必须认识企业文化的重要性

文化是民族的血脉,是人民的精神家园,同理,企业文化则是企业的血脉和精神家园,企业文化是文化范畴中的重要组成部分。不同的企业有着不同的企业文化,它植根于长期以来企业所形成的特殊文化环境,受时代气息和当地民俗习惯的影响。优秀的企业文化能使一个企业百年不衰。全国中药行业著名的老字号同仁堂创建于清康熙年间,至今已经300多年的历史了,现在已经列入国家非物质文化遗产名录,历代同仁堂人始终恪守“炮制虽繁必不敢省人工,品味虽贵必不敢减物力”的古训,树立“修合无人见,存心有天知”的自律意识,造就了制药过程中谨小慎微、精益求精的严细精神,正是优秀的企业文化做支撑,让同仁堂这个品牌走向了世界,为中药行业争了光,为国人争了光。劣质的企业文化会让一个企业威信扫地,最终走向覆灭。山西粟海集团、六和集团生产速成鸡,并有药物残留,河南大用集团加工出售病鸡、销售死鸡,还有一些企业出现的瘦肉精、三聚氰胺、苏丹红、地沟油等,不仅欺骗了消费者,社会影响也极其恶劣,这些企业不择手段、唯利是图,毫无诚信可言,肯定是不会长久的。所以说,企业文化重在建设,贵在品质。

## 企业文化落地必须注重建设和创新

红色是长钢的底色,红色文化是长钢企业文化的特色。64年来,长钢逐步形成了“自力更生、艰苦奋斗的创业精神,勤俭办厂、热血报国的团队品质,尊重知

识、善于创造的科学态度”。长钢从几个方面开展红色文化的传承和创建。

一是制作《红色钢铁的摇篮——走近首钢长治钢铁有限公司》的专题片,在央视网《先锋中国》频道热播,专题片从企业的历史沿革、成果再现、发展进程、红色底蕴、“十二五”规划、未来展望等方面全面展示长钢形象,得到了社会各界和中央领导的关注。

二是出版了《炉火映太行》、《铸魂》、《丰碑》、《铁流》、《长钢三十三年》五部红色丛书。这是集新中国第一套红色钢铁系列丛书、第一套钢铁企业文化系列丛书、冶金工业出版社成立近60年来第一套文学类丛书“三个第一”于一身的“红色长钢”系列丛书。

三是举办多种主题活动,重温红色文化足迹。以“党在我心中主题演讲赛”、“我为党的生日祝福主题配乐诗歌朗诵赛”、“颂歌献给党红歌大赛”、“厂情厂史教育”、“党旗飘飘、党的光辉照我心征文比赛”、“红色故事影片展播”、“把根留住主题摄影书画展”等活动为载体,开展红色文化创建。

四是成立抗大一分校山西(长治)研究会。1938年底,党中央决定延安抗日军政大学东迁晋东南,3000余名学员千里跋涉来到长治故县创建一分校。为此,我们成立了抗大一分校山西(长治)研究会,创办《抗大熔炉》杂志,开展红色文化学术研究。

五是建设厂史展览馆。布展面积1200平方米,精选长钢从建厂到今天各个时期的图片600余幅;实物240余件;仿制实景6处;设电子触摸屏和电子翻书两处。展出内容共分红色序曲、艰苦创业、风雨历程、自强不息、浴火重生、和谐家园、群英选萃、领导关怀、前景展望、长钢沙盘十个部分,以时间为经,事件为纬,概略地反映了长钢60多年来从无到有、从小到大的发展历程,是很好的红色教育基地。

## 企业文化落地必须融入生产经营的全过程

文化是企业发展的软实力,为企业的经营生产、降本增效提供文化支撑。企业的各个系统、各条战线都必须有企业文化的表现形式,让职工群众真正接



受,企业文化才能落地生根。长钢公司积极与首钢总公司有效对接,在管理制度、思想意识、体制机制上都发生了质的变化。

在思想意识方面,一是在首钢总公司建设“三个首钢”和建设具有世界影响力的综合性大型企业集团目标的激励下,结合自身实际,提出了首钢长钢公司“五五三一”发展构想。即建设五个长钢“红色长钢、低碳长钢、科技长钢、实力长钢、和谐长钢”;构建煤—电—钢—化工—装备制造“五位一体”循环经济产业链;实施“三步走”发展战略;全力打造“世界一流精品长材生产研发基地”。二是开展学习教育,通过开设培训班,组织研讨会等形式,分别开展了对总公司领导讲话、《首钢企业文化手册》、《首钢企业文化(1919—2010)》等的学习;邀请总公司领导、总公司党校和培训中心的资深教师来长钢授课;组织开展了首钢企业精神的宣传贯彻和企业文化知识竞赛主题活动;主动承办了首钢企业文化建设研讨会等会议,形成了与首钢主动融合,与兄弟企业相互交流的浓厚氛围。

在管理制度方面,一是推行“全面预算管理”。改月度生产作业计划为月度经营生产计划,对各项经营生产活动超前预测,超前控制。企业基础管理实现由无基础数据的定性分析,向既有定性分析又有定量分析转变;由只关注产品加工成本、单工序降本向关注全部产品成本和上下道工序及管理部门联合降本转变。二是推行“二维管理和建立 KPI 考核体系”。建立了既考核生产单位又考核职能部门的横向到边、纵向到底的二维管理模式,将所有部门、单位和中层干部的考核与公司效益紧密挂钩,坚持正负激励并举,专业部门考核加大了成本、利润等涉及效益和效率关键指标的权重,突出了考核重点。三是推进“机构调整”。为了实现与总公司的良好对接,整合成立计财处、计量信息处、质量监督站、资源(资产)管理处、规划发展处等 10 多个单位;技术质量处增设炼铁、炼钢、轧钢 3 个研究室,生产处增设生产组织科和工序物流科,同时,总公司技术中心在长钢设立分中心,使长钢加入了首钢总公司的科研技术管理体系。

在体制机制方面,一是阳光选拔,用人机制创新。主要包括干部竞聘上岗和人才队伍建设两项内容。我公司在岗职工 14492 人,其中高技能人才占比 28%。其中享受国务院特殊津贴 1 人,全国钢铁技术能手 3 人,享受山西省政府特殊津贴 5 人,山西省委联系的高级专家 5 人。二是职工参与,民主机制创新。建立职工代表评价制度。我们从职工代表中选出 63 名职工组成民主评价团,先后参加了 20 多次民主评价会、5 次质量质询会,参与评价的职工代表超过 350 人次。

多家单位共同制定出台《职工代表民主评价实施方案》、《关于职工代表参与民主评价奖励办法的通知》、《民主评价实施办法》和《调研评价管理考核细则》等一系列管理制度,得到全国总工会、山西省总工会的高度评价。三是注重实践,项目成果创新。长钢党委“五星党支部创建活动”项目被总公司评为“首钢十大优秀基层党建工作创新项目”;在首钢第十届党建和思想文化创新成果会上,公司的《以红色文化为底色绘五彩长钢新蓝图》获实践类成果二等奖;《推进干部制度体制机制创新更好服务长钢转型跨越发展》获实践类成果三等奖;《首钢长钢公司党委推进学习型党组织建设的调研报告》获研究类成果二等奖。

#### 企业文化落地必须提升整体学习力

学习力是衡量一个企业实力的重要因素。学习型党组织建设、学习型企业建设、学习型团队建设是中央到地方到企业的一项重大工程。长钢公司从几个方面来提升企业的整体学习力。

领导带头学习,做好全员表率。一是通过中心组学习,加强理论修养和个人修为。学习中央、省市重要会议精神,学习钢铁业所面临的形势,学习先进企业所具有的优秀品质等。二是选树学习典型,加强内部交流。通过召开创新创优创业经验交流会、对标挖潜降本增效经验交流会、劳模先进交流会、红色文化研讨会等形式,开展交流活动。三是加强干部理论教育。分别邀请首钢领导、省市领导、专家学者来讲学,从而开拓视野,促进交流。四是走出去学习。先后有千人次到邢台、青岛、唐山、宣化、日照、唐钢、矿业等地方和单位学习,另外公司还派人在首钢迁钢挂职锻炼,学习取经,回来向全体干部做报告、谈体会。五是在全公司中层干部中开展以“找出一个问题、研究一项课题、推动一项工作、创造一块效益”为主题的“四个一”创优活动。

加强职工培训,大力实施全员提素工程。一是建立了一个以“二级单位为主体、职工培训中心为主导,二级单位和培训中心联动实施”,国内、国内、公司、二级单位四级培训网络体系,实现了培训、管理、督导、考核、奖惩的高效化系统化。二是建立了一支以基层工程技术人员为主,省内外相关高等院校专家为辅的职工培训专兼职教师队伍。三是建立了一套适用于本公司工艺、流程且具有一定前瞻性的大工种教材和与之配套的试题库,使培训和考试考核日益规范化、标准化。

长钢公司以红色文化为根基,通过与首钢企业文化的对接融人和提升干部职工的整体学习力,真正实现了企业文化的落地生根。

(作者系首钢长治钢铁有限公司党委宣传部部长)

责编:红霞