



让企业文化价值观落地生根

■ 王世虎



企业文化是企业的灵魂,是企业发展的精神支柱和动力之源。当今世界,企业文化已经成为企业综合竞争力的重要组成部分。近年来,首钢矿业公司在改革发展的实践中确立“以人为本,追求卓越,用有限的资源创造最大的价值”的价值观,不断打造守制、诚信、创新、执行的企业文化,使“一流的矿业、开放的矿山”建设充满生机和活力。

坚持以科学发展观为指导,
确立有时代内涵的企业价值观

首钢矿业公司有着深厚的文化底蕴。它的每一次发展,都离不开优良传统与新阶段文化创新所集成的文化“引擎”。2003年,根据首钢结构调整、打造优势产业的战略要求,首钢矿业公司提出建设“一流的矿业、开放的矿山”的总目标。实现这一总目标,必须打造一流的文化、开放的文化。在广泛征求意见、深入研讨的基础上,制定了企业文化建设实施方案和《首钢矿业公司企业文化手册》,形成了较为系统的企业文化建设体系,为全面推进企业文化创新工程绘制了蓝图。

企业价值观是企业在追求经营成功过程中所遵循的最基本的信念、奉行的目标和评价判断标准。矿山是资源型企业,而资源是有限的。矿山企业要更快更好地持续发展,必须坚持科学的发展观和资源观。基于这一认识,首钢矿业公司把企业的核心价值观定

位在“以人为本,追求卓越,用有限的资源创造最大的价值。”

“以人为本”就是以人出发点和中心,尊重人的主体地位,尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,充分激发和调动人的主动性、积极性、创造性,实现人与企业的共同发展;“追求卓越”是企业创新、创优、创业的目标追求、价值取向、内在动力和经营管理高境界;“用有限的资源创造最大的价值”,就是坚持全面、协调、可持续发展的方针,最大限度地提高资源利用效率,为建设资源节约型、环境友好型社会做贡献。这是矿山企业践行“以人为本”科学发展观的必由之路和客观标准。

几年来,首钢矿业公司始终坚持这一体现科学发展的价值观,在创新、创优、创业的实践中不断丰富其内涵,不断挑战自我、争创一流,不断推进改革、管理和科技进步,使劳动生产率比“十五”初期增长了3.75倍;60项可比技术经济指标中,39项排名国内同行业前三名,其中24项排名第一;三大产品综合能耗降低14.51%,清水消耗由4002万立降到1805立;多种方式利用矿产资源取得突破性进展,尾矿砂综合利用、伴生石处理、废土线干选回收提高了资源利用率,取得了巨大经济效益和环境效益。

将企业文化融入“三化一加强”
工作主线,全面推进企业创新工程

先进的文化需要植根于先进的生产力。为提升企业的创新发展的能力,首钢矿业公司年年以“三化一加强”为工作主线。“三化”是市场化、自动化、信息化,“一加强”是加强管理基础。几年来,首钢矿业公司积极推进市场化改革,建立承担市场风险的价格体系,实施市场准入、质量索赔、招标采购等管理制度;按照扁平化和专业化原则,精干主体、分离辅助,改进劳动组织方式,全公司班组以上机构、管理岗位分别精简了47%和39%,主业在岗职工总数精简了26.8%;建立市场化的人事、用工机制,依法依规处理劳动关系,实行公开招聘,竞争上岗,推进了人力资源的优化和良性流动;建立市场化分配机制,以工效挂钩为主体、多种分配方式并存,调动了各单位、各层次人员的积极性。

完善科技创新体系，开展科技创新活动。“大型深凹露天矿高效运输及强化开采技术研究”获得冶金矿山科技进步特等奖；“选矿厂全流程自动监测与控制”、“铁精粉品位整体优化研究”通过国家科技部验收；选矿系统工艺技术升级通过市级鉴定；烧结系统先后攻克小球团烧结、水煤浆点火等技术难题；球团矿生产新工艺获冶金科技进步一等奖，在全国冶金行业得到迅速推广；全公司有5项科技成果申请国家专利，10项通过市级以上鉴定，16项获得总公司以上奖励，158项优秀科技项目得到表彰。

夯实管理基础，促进管理变革。健全并落实逐级责任制，严格责任追究和考核；以取消皮代系统看管性岗位、开展皮带管理创一流为起点，推动生产、设备、安全劳动组织管理升级，生产现场的综合管理水平明显提高；不断强化班组管理和计量、检验、数据、定额等管理基础工作。

建设数字矿山，提升传统产业。企业网从公司机关延伸到厂矿、车间和大部分班组，联网计算机达2100多台，开发了主流程生产管理信息系统、设备点检管理系统、大型衡器监控管理系统等各类软件近80套，网络成了生产组织、经营管理、思想文化、党的建设、厂务公开、互动交流的平台和载体。2005年9月15日启动ERP项目，2006年5月1日上线，不到8个月，就完成了生产、物资、质量、设备、财务5个模块的实施，构建起计、管、控合一基础上的物流、资金流、信息流“三流合一”的管理系统。5月份上线第一个月，完成了ERP系统内外数据的比较、分析和结产；第二个月实现了利用ERP系统结产；第三个月实现了生产日报数据全部从ERP系统中自动生成获取。

在创新实践中培育先进的思想
文化，并使之转化为企业的执行力

创新实践是创新文化的土壤，创新文化离不开创

新实践的孕育。几年来，首钢矿业公司始终坚持把企业文化建设同严格落实责任制和规章制度结合起来，同体制、机制、管理、科技的创新结合起来，同经营生产和各项具体工作结合起来，同抓班子、带队伍、练作风结合起来，持续开展全员性的解放思想的教育，不断拓展干部群众的视野、胸怀和思想境界，并使之转化为守制、诚信、创新、执行的文化自觉。协力公司是将各主流程厂矿辅助人员集中起来组建的综合服务单位。他们以诚信服务为创业之本，把用户满意作为第一责任，向所有用户作出了“效率一流、质量一流、文明服务、用户满意”的承诺；明确“一把手”为诚信服务的第一责任人，一级抓一级，一贯彻到底；把诚信服务管理纳入日常工作之中，用制度的自律功能来保证诚信服务，实行了公司、分公司、班组三级回访管理制度；把诚信服务作为无形资产来经营，探索形成了“专业牵头、绩效挂钩、失信必惩”的激励和保障机制；在检修和施工中，宁可自己受损失，也要实现对用户的承诺，做到“质量零缺陷，用户零抱怨”。通过抓诚信建设，使职工队伍形象、整体经营水平、综合竞争能力等方面发生了深刻的变化，2005年完成经营收入20909万元，实现利润303万元，分别比2004年提高6.7%和2.6倍。

资本靠积累、文化靠积淀。几年来，首钢矿业公司坚持不懈地抓全员培训工程、制度建设工程、形象建设工程、典型示范工程，建立健全企业文化的考评机制，做到目标化、制度化、典型化、经常化，依靠各级党政工团组织开展各种形式的群众性创建活动，发挥先进典型的示范效应和“滚雪球”效应，充分发挥了企业文化在改革发展的导向作用、激励作用、辐射作用和凝聚作用，为建设一流的矿业、开放矿山提供了强大的精神动力和智力支持。

（作者单位：首钢矿业公司）

绿洲里的老先生

一个青年来到绿洲，碰到一位老先生，年轻人便问：“这里如何？”老人家反问说：“你的家乡如何？”年轻人回答：“糟透了！我很讨厌。”老人家接着说：“那你快走，这里同你的家乡一样糟。”

后来又来了另一个青年问同样的问题，老人家也同样反问，年轻人回答说：“我的家乡很好，我很想念家乡的人、花、事物……”老人家便说：“这里也是同样的好。”

旁听者觉得诧异，问老人家为何前后说法不一致呢？老者说：“你要寻找什么，你就会找到什么！”

寓意：当你以欣赏的态度去看一件事，你便会看到许多优点；以批评的态度，你便会看到无数缺点。

