



# 冶炼高质量的企业文化

访首钢第二炼钢厂厂长邱世中

■ 本刊记者 傅盛华

首钢第二炼钢厂是首钢公司钢坯、钢锭的主力生产厂，年产量400多万吨，占首钢总产量的三分之二。近些年来，第二炼钢厂各方面工作走在前面，已经成为首钢的一个窗口单位。最近，记者访问了该厂厂长邱世中。

记者：二炼钢积极推进企业文化建设，并且取得了明显的成效。那么，你们是怎样认识这个问题的？

邱世中：今年初，首钢公司党代会提出了“面向新世纪，建设新首钢”的发展主题，明确了“实现人、技术、环境高度统一”的企业文化建设目标，强调了“科技首钢、绿色首钢、创新首钢、文明首钢”的重要意义。这充分说明首钢公司对于企业文化的高度重视。

二炼钢是首钢的一部分，二炼钢的企业文化建设是首钢企业文化建设的一个局部。长期以来，我们一直按照公司的要求，积极探索适合二炼钢实际的文化管理之路。记得1995年9月，针对当时我厂各类事故不断、人心浮动的情况，提出了“一切按规矩办”的管理理念，拉开了我厂企业文化建设的序幕。在实际工作中，我们制定完善了数百种规章制度，填补了“规矩”的欠缺和漏洞，基本做到了各项工作、各个岗位“有规矩”。接着，我们认真进行了规章制度学习教育活

动，使广大职工做到人人“懂规矩”。针对有章不循、有纪不守的现象，我们成立了规章制度“执法队”，树立起规章制度的权威性，要求职工自觉做到“守规矩”。“一切按规矩办”管理理念的实践过程，既使职工增强了遵章守纪意识，摆正了“规矩”与产量、与安全、与质量、与效益的关系，也使我厂的管理模式从以包代管、以罚代管向制度化管理迈进了一大步，建立起了稳定的生产经营秩序。

记者：“规矩”强调的是规范，是约束，是群体活动的基本要求，没有“规矩”，群体活动就会处于混乱的、失控的状态。但是，只有“规矩”也不行。企业要想高效率运行，还必须有一种引导人向上、激励人奋进的力量。

邱世中：是的。“规矩”带有一定的强制性，必须遵守，无一例外。但也正像你所说的，“规矩”并不能解决全部问题，尤其是积极性的充分发挥问题。为了更充分地发挥出广大职工的潜能，我们借鉴宝钢、酒钢等企业的经验，开展了职业道德建设，制定了《职业道德实施纲要》，形成了整个工艺流程的职业道德标准。如炼钢工的标准是“身不离炉前，眼不离火焰；控制冶炼全过程，保质保量保安全”。二修车间的标准是“5601”，即“5分钟赶到现场，处理事故不超过60分钟，1次试车成功”。职业道德标准在实际工作中发挥了很大的作用。

在此基础上，又开展了企业精神“敬业、钻研、开拓、严格、求实”的培育工作。我们先后树立了各方面工作的先进典型。比如连续上滑板8000多炉无漏钢的钢包准备工李敏志，他话不多，干起活来非常精细。当问起他干工作的诀窍时，他憋了半天才说出一句话：“我就是把班上的活当成家裡的活干。”这样的典型在职工中很有说服力。为进一步弘扬企业精神，我们又开展了评选“二炼之星”、“科技之星”、“世纪之星”活动，并认真总结他们的先进事迹，编辑出版了《二炼群英谱》。“先算账后花钱”的徐海亮和工友们大搞技术革新、修

旧利废，一年为工厂创造几十万元的效益。结晶器班的刘根林带领职工主动降低外委维修费用，使设备自修率接近100%。通过培育企业精神，我厂逐步形成了一个积极、健康、向上的工作氛围，各项工作的水平不断提高。近几年，我们每年降低成本都在一个亿以上。

**记者：**钢铁行业是个艰苦的行业，但是二炼钢职工们的精神状态都很好，厂房内外收拾得干干净净、井井有条，既有重工业、大生产的气魄，又有现代管理的科学和严谨，一看就知道不是摆出来的，不是装出来的，而是你们长期形成的基本素养。

**邱世中：**还是那句老话，“人心齐，泰山移”。凝聚人心一直是我们的一个重要目标。1995年，为了扭转当时工作的被动局面，我们明确提出了全厂工作的近期目标和长期目标，让职工了解企业的发展前景和今后工作的方向，起到了凝聚人心的作用。目标能不能实现，关键在领导干部。我们要求各级领导一定要深入职工，直接听取职工的意见和呼声，认真解决各类具体问题，化解矛盾，理顺情绪，与职工建立起深厚的感情。针对职工的生活问题，厂领导不推不拖，迅速解决了“吃饭难、喝水难”的问题。为丰富职工的业余生活，开辟了篮球场和草坪足球场。为了改善职工的工作环境，厂房里的操作室、休息室首先装上了空调。厂领导不说空话办实事，赢得了广大职工的拥护。为了增强内部的亲和力，每年我们都向每个职工赠送“拜年卡”，

每张“拜年卡”上都有党委书记和厂长的亲笔签字，感谢职工一年来的辛勤劳动和家属们的大力支持。春节期间，我们还在电视台为职工点歌，给他们和家人增添新的欢乐。我们组织职工参加电视台“正大综艺”、“玫瑰之约”栏目的摄制活动，扩大了职工的社交面，提高了企业的知名度。在清退农民合同工时，我们不是简单地一退了事，而是抓紧时间进行培训，使他们具有一技之长，为他们开辟再就业之路。

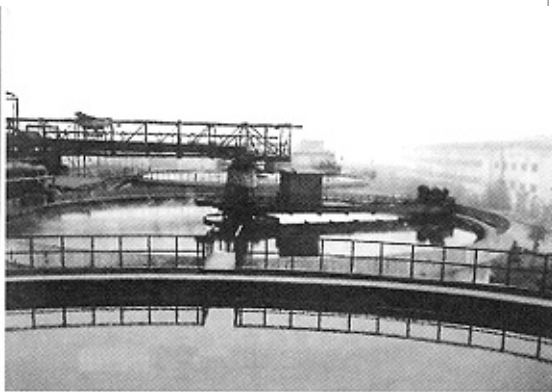
我们认为，一支优秀的职工队伍，一个良好的工作作风，还离不开管理的科学化。随着我厂生产设备的不断更新，新技术、新工艺的不断应用，管理的科学化越发显得十分重要。离开了管理的科学化，再先进的设备，再先进的技术，再雄厚的资金，再优秀的人才，也发挥不出最高的效率，也不能取得最大的效益。基于这个认识，我们在提高管理的科学性方面做了大量艰苦细致的工作。比如，围绕建立成本控制中心，我们建立了以货币化为纽带的经济管理秩序，人人都是“财政部长”，个个都来“当

家理财”；先后改造了五大天车、废钢台车、大包转台、铁水台车等计量设施，强化了计算机控制系统。这些基础工作，都为成本的核算、控制和管理提供了详实、准确的原始数据，为成本控制中心实施科学化管理提供了真实可靠的依据。再比如，环境保护对于我厂提出了越来越高的要求，这也离不开科学的管理。任何一个生产环节出现管理漏洞，都会给环境带来损害。经过全厂职工的共同努力，我们通过技术改造、实施标准化操作等手段，已经消除了过去红烟滚滚的现象，污水污物的排放达标率达到100%。科学管理带来的高效率、高效益，反过来又激励职工发挥更大的积极性和创造性，使企业走上了良性循环的轨道。

**记者：**二炼钢的地理位置很独特，从天安门广场沿西长安街笔直走到头，就看到了你们高大漂亮的厂房。你们先后荣获“全国先进职工之家”、“北京市双十佳企业”、“思想政治工作先进单位”、“首都文明单位”等荣誉称号，党和国家领导人以及国内外新闻媒体都曾多次来到二炼钢，

你们确实不愧为首钢公司形象的代表。

**邱世中：**衷心感谢各级领导和社会各界的大力支持！新世纪，新起点。今后，我们企业文化建设的目标是：高素质的干群队伍，高标准的管理水平，高质量的产品形象，高品质的文化氛围。我们决心不断学习，不断探索，不断创新，努力冶炼出更高质量的企业文化。



炼钢主控室



大板坯连铸机



计算机网络管理