

首钢：转折期的文化培训

■ 关佳洁



从2005年11月30日开始的首钢企业文化全员培训，历时一年，全集团在岗7万多人参加了培训，这在首钢80多年历史上绝无仅有。

2005年2月，国务院正式批复首钢搬迁调整规划，标志着首钢进入了一个划时代的重大转折期，进入了一个

董事长朱继民做了题为《开展新一轮的思想大解放，为首钢新的发展赢得更大空间》的动员报告。他指出：要充分认识搞好这次企

难得的战略机遇期和更好更快发展的新阶段。首钢党委清醒地认识到：要完成这一光荣而神圣的历史使命，适应未来发展的要求，赢得更大的发展空间，首钢人必须站在一个新起点上，加强思想文化创新，开展新一轮的思想大解放。为此，首钢党委决定，在全集团开展企业文化全员培训。

首钢企业文化全员培训的主要做法，可以概括为以下三个方面：

高起点启动。2005年11月，召开了首钢企业文化全员培训动员大会。在动员大会上，首钢总公司党委书记、董

实。要做到适应首钢战略性结构调整、涉钢系统搬迁的需要，适应推动新一轮思想解放的需要，适应加快体制机制创新的需要，适应人与企业协调发展的需要。通过培训，领导者必须提高领导能力，各级管理者必须增强文化意识、学习意识、提高管理水平，广大职工必须提高遵守岗位职业道德规范、树立良好职工形象的自觉性。培训要与创建学习型企业相结合，与本企业发展实际相结合，使首钢的企业文化建设达到统一性、系统性、规范性的目标。

其次，明确了培训的组织方式和学时要求。厂处级以上领导干部由首钢党校负责培训，科级干部、班组长由首钢工学院负责培训，一般管理岗和



操作岗由各子公司、直属厂、首钢机关党委负责培训。首钢企业文化部、组织人事部、劳动工资部负责组织实施。

再次，明确要求各单位在培训中要做到有计划、有教材、有教员、有时限、有考试，达到统一重点、统一标准、统一考试、统一证书。要联系本单位的实际制定出培训计划；每次培训都要组织书面考试，试题由责任单位出，报首钢企业文化部审定备案。新入厂的职工、新提拔的领导干部，都要按照规定由接收单位负责培训。

高质量落实。要求各专业部门认



北京建工集团 积极建设学习型企业

北京建工集团是一家有着50多年历史的国有大型建筑企业。近年来，为把建工集团建成具有国际竞争力的新型企业集团，他们积极开展学习型企业建设活动，推动了员工思维方式和行为方式的转变，促进了改制进程中企业文化的再造。

建工集团通过在员工中大力宣传“学习为本”、“终身学习”、“工作学习化，学习工作化”、“学用互

动”、“创造性学习”等理念，激发了全体员工创建学习型企业的主动性、积极性和创造性。集团公司利用《北京建工》报、集团局域网登载系列宣讲材料，及时宣传各单位创建工作动态及典型经验，并组织开展“知识与我同行”征文活动。2005年初，建工集团与首都图书馆合作，在集团总承包二部施工的北京电视中心工地，创建了首都图书馆北京建工集团分馆，在集团10个重

点工程建立了17个图书角。各单位利用内部刊物、橱窗、板报、标语等多种形式，加大宣传力度，普及学习型组织理论，澄清干部职工对创建工作的模糊认识，为创建工作的深入开展，营造了良好的舆论氛围。

集团公司把创建学习型企业作为一把手工程来抓。集团公司党委书记、总经理经常利用各种会议进行宣讲，并以创建学习型领导班子为重点，每

真组织，精心安排，并在培训中深入基层单位检查培训落实情况。首钢企业文化部充分利用首钢日报、首钢电视台、首钢网络电视、专题简报等载体，及时总结宣传了各单位培训的经验、做法，使基层单位及时了解培训动态。首钢企业文化部、劳动工资部、培训中心还组织了企业文化培训骨干培训班，对大家提出的问题进行解答，还制作了企业文化培训讲座光盘、授课大纲和考试题库，供基层单位培训时使用。

这次培训引起了首钢各基层单位的高度重视。他们按《通知》要求，结合本单位实际，精心组织、周密部署，各单位不断创新培训形式，精心制作教案和多媒体，将所在单位的真人真事编写成企业文化宣讲案例，在局域网、厂报、宣传栏上设置企业文化专栏，加大了宣传力度。上至一把手，下至车间主任、班组长，都在培训中当起了小教员。

2006年初，首钢党委提出，在全集团开展“算清品种结构效益账、算清技

术经济指标账、算清炉料结构账、算清节能降耗账、算清减少费用账，精心策划、精心安排、精密组织、精细管理、精确控制”的活动。开展培训后，各单位把“五算清、五精细”的内容作为企业文化培训的重要一环。组织职工收看《细节决定成败》讲座，阅读《精细化管理》、《方法总比问题多》等书籍，引导职工在工作中树立精细理念，算清每笔帐。在全公司形成了“打造精品，争创一流”的文化氛围，从而促进了各项技术经济指标不断攀升，生产经营迈上新台阶。

与深入创建学习型企业相结合，树立全新的学习理念。许多单位在培训中挖掘了一大批职工身边的“技术专家”、“技术带头人”，激发了向先进职工学习的自觉性，使他们学有目标，干有方向。职工亲身参与设计、建立班组文化园地，搭建学习型平台。

历时一年的企业文化全员培训取得了巨大成效，给首钢带来了一系列重大变化。从“要我管”变为“我要管”、“要我干”变为“我要干”、“被动做”变

为“主动做”。2006年第三季度，全集团创新技术84项，创新工艺71项，创新产品51项，创新纪录209项次，创最佳操作法108个；职工共提合理化建议5439件，创经济效益9136.98万元；实现技术革新、技术攻关340项。

培训使职工看到了首钢实施“十一五”规划的美好愿景，看到了首钢实施搬迁调整后的美好蓝图，对公司党委提出的“更新、更快、更精、更强”、“创新、创优、创业”有了更深刻的认识。广大职工进一步树立起“精品、精细”的管理理念，树立起敢创一流、敢超先进的信心和求真务实的工作作风，增强了危机感、紧迫感和责任感，加快了“创新、创优、创业”的步伐。

培训使企业生产经营迈上新台阶。高炉利用系数、入炉焦比等各项技术经济指标不断攀升，节能降耗取得新突破，炼钢生产实现负能炼钢，捷报频传，增收节支效益水平逐月提高，非钢产业保持良好发展势头，经营管理开始向精细化、规范化、最优化和系统化迈进。■