

公司把2010年作为学习年,这对于走出金融危机,正在为打造湖北省千亿产值、创一流铜业而努力拼搏的广大干部职工,不啻于一场及时雨,无论是在思想认识上、管理技能上都将会有一次大的升华与提高。从为职工干部发放学习书籍、安排学习日、开辟论坛、邀请知名大学学者讲课到报刊选登学习日记、总部机关组织学习年考试等等,公司整个学习活动形式多样、内容丰富。

在工作中思考 在学习中实践

公司纪委副书记、监察审计部主任 洪石奇

本人通过几个月的学习,有几点体会与收获。

一、加强学习有助于拓宽思想。公司处于快速发展的阶段,新事物层出不穷,如资源整合、矿产开发、改制上市等等,这些工作不同于以往的工作,必须用新的思维而不是传统的思维来解决。如果不加强学习,不善于读书,必将难以胜任工作需要,最终落后于时代的发展。学习就好比“储钱罐”,只要勤于储蓄,就能收获一次又一次的喜悦。近日看过一篇文章说,读书的厚度成就人生的高度,一语道破了学习的重要性。通过学习,可以从中学到科学高效的工作经验、思路和招数,使工作更有效率、更有胜算,才能成就事业、铸就有色的辉煌。

二、加强学习有助于转变作风。近日,胡锦涛同志在中央政治局第二十二次集体学习时提出要坚决抵制奢靡、低俗、媚俗之风。异曲同工,公司领导也多次在大会上表明,要坚决反对公司部分领导干部作风建设中存在的“六种”不良表现,大力倡导“六种”良好风气。其中之一就有:坚决反对“不爱学习,玩风盛行,知识残缺,素质落伍”的不良表现。

通过开展学习活动,把少数领导干部从牌桌上、酒桌上拉回到书桌上,把他们的精力和时间用在公司的发展上。

三、加强学习有助于提升执行力。执行力作为多种素质的展现,体现为一种认准目标、坚定不移的工作态度,一种雷厉风行、勇挑重担的工作作风。只有通过学习,把公司相关管理制度等理解深、研究透,才有积极主动工作的底气和勇气。今年公司发展任务重,作为各单位、各部分的负责人,应该站在公司全局上看问题,找准部门的位置和方向,认真执行公司总体部署,积极主动开展工作。如果只站在部门位置上看问题,不知道全局、不知道自己的位置与作用,就会走偏方向,降低效率,部门也将无所作为。我们在学习中,要不断提升自身素质和执行能力,在执行上比速度,在执行上比成效。

四、加强学习关键在联系实际。通过这段时间的学习,尤其是对《做优秀的管理者》等书籍的学习,把实践经验进行了梳理,理论与实际相联系,既反省了过去,又获得新的管理知识。过去做具体

精细化管理时代已经到来,只有注重细节,才能把工作做好做实。

细微之处见精神

公司综合部副主任 胡永胜

再读汪中求先生《细节决定成败》一书,仍是一气呵成。读完后倍觉精神爽朗,感悟颇深。

《细节决定成败》系统阐述了细节在管理工作中的重要性以及如何处理好细节。书中观点鲜明,案例经典,娓娓道来,引人入胜,能引起人的强烈共鸣。朴实的语言中蕴含着深刻的哲理。如“把每一件简单的事做好就是不简单,把每一件平凡的事做好就是不平凡。”“战略决定企业命运,细节决定工作成败”等等,对经营管理企业值

在这个世界上,有才华的人太多,但是有才华又有责任的人却不多。只有责任心和能力共有的人,才是企业公司发展最需要的。

责任是永恒的职业精神

公司退管办副主任 刘龙畴

阅读《做优秀管理者》这本书后,我很受启发。此书第十一章“职业精神和责任感”运用形象生动的企业案例及通俗易懂的故事、深入浅出的阐释了责任是一种与生俱来的使命,它伴随着每个生命的始终,责任不仅仅是一种品德,更是一种最基本的职业精神,做人做事的基本准则。

我们每个人从出生到离开这个世界,每时每刻都要履行自己的责任,一个缺乏责任感的人,或者一个不负责任的人,会失去别人对自己的信任与尊重,甚至失去社会对自己的认可。

近来拜读了多篇领导和同事的学习笔记和体会文章,深受启发,感触颇多。作为公司党委工作部门的同志,更关注活动的整体实效,在“学习年”活动全面开花、渐入佳境之际,面对参差不齐的进展,觉得有必要反思一下学习目的,进一步提高认识,以促进活动深入持久开展。

学习是需要,是责任,也是能力

公司党委工作部副部长 李春华

联想到公司年初部署开展“学习年”活动,至今将近半年了,领导重视,带头示范,面上组织的集中大型学习也是力度空前,整体上看增强了素质,促进了工作,应该可以得到肯定。但也毋庸讳言,具体到某个单位或者个人,学习的持久劲头和实际成效还是有不少差别的。这里面有单位领导是否重视,组织是否有效的问题,也有个人是否真学、真懂、真用等诸多问题,归根到底还是持续学习的动力和能力问题。要解决好这些问题,必须先弄清楚学习是什么、为什么和怎么样的问题,必须正确认识到:学习是一种需要,一种责任,一种能力。

首先,学习是一种需要。曾有学者研究提出,在农业社会,一个人只要有7-14年的学习就行

得借鉴。

联系大冶有色当前实际,注重细节有着太重要的意义。其一,注重细节是公司战略发展的需要。公司在充分考虑自身实际和行业发展的基础上,提出了今后一段时期公司的发展战略,即资源开发、规模提升、结构调整、资本营运和人才强企,但这五大发展战略如何分块实施,每个发展战略有哪些项目和措施作支撑,中长期目标和年度目标如何分解落实,有序推进,需要作出细致的安排,以保证公司发展目标的实现。同时,还应根据国家宏观政策和行业发展的变化,适时对每项战略目标和措施进行优化调整。如针对市场变

经济的发展过程可以说就是一个文化的发展过程,一个企业本身特定的管理文化,即企业文化。

企业文化建设与创新

公司纪委专职纪检员 邓泽武

企业文化学的奠基人米勒说过,今后的世界500强企业将是采用新企业文化和新文化营销策略的公司,谁拥有文化优势,谁就拥有竞争优势、效益优势和发展优势。坚持创新、改造自己、追求卓越是企业文化创新和文化力的力量源泉。

(一)文化创新有助于调节职工在企业中的非正式关系。凡是成功的企业都有一个强有力的企业文化在起支撑作用。企业绩效及其生存发展能力,首先取决于其成员的努力,由于这些成员是在企业活动的不同时空提供这些努力的,因此需要使这些努力转变为对企业有效的贡献,必须对他们在企业活动中的行为进行整合,

一个人的工作做得好不好,最关键的一点就在于有没有责任感,是否认真履行了自己的责任。人的一生必须承担着各种各样的责任,社会的、家庭的、工作的、朋友的等等。人不能逃避责任,对于自己应承担的责任要勇于承担,放弃自己应承担的责任时,就等于放弃了生活,也将被生活所放弃。责任可以使人坚强,可以发挥自己的潜能和能力。

责任可以改变对待工作的态度,而对待工作的态度,决定你的工作成绩,正如书中所说的“假如你热爱工作,那你的生活就是天堂,假如你讨厌工作,那你的生活就是地狱”。我们在工作中,就是要清醒、明确的认识到自己的职责,

了;在工业社会,只要有5-22年的学习就基本能够应对;而在当今信息社会,知识爆炸、信息泛滥、竞争激烈,需要学习的东西更多,必须不断地更新知识、获取信息,才能适应环境、胜任工作。在今天,学习,往小里说,是提高个人素养和能力的重要手段和途径,是个人成长进步、实现人生价值的需要;往大里说,则是建设学习型组织、增强整体素质的必然选择,是提升团队业绩、促进社会发展的需要。如果我们都能站在这样的角度去认识学习问题,则学习的动力不仅能来自于不断求知上进的内在要求,也会来自于生存竞争的外来压力。我们只有建立起一套科学的学习考核和激励机制,让学习成为一种需要时,全员学习、终身学习的理念才可能真正树立,员工参加学习的积

以引导其行为和努力的方向。企业可以通过制度结构,整合不同参与类群在企业活动中的正式关系;通过层级结构,整合员工个人之间的正式关系;通过文化结构,整合作为类群或个人的参与者在企业活动过程中的非正式关系。企业文化的功能可在企业制度和层级结构不能及的地方发挥作用,来调节不同成员在企业活动中的非正式关系。

(二)企业文化需要历史积淀,更需要主动创造。在历史上形成的企业文化,反映了企业在经营过程中被实践证明是成功的行为方式,以及这种行为方式所体现的行为准则和价值观念。所以用企业文化来引导员工行为,实际上是用过去经验来指导今天的行动。企业文化不仅是记忆型的,而受到影响是学习型的。市场形势



管理工作时,大多是针对具体问题具体分析解决,“靠经验吃饭”,解决完后,很少去总结、提炼。如果工作有成效了,就感到高兴;工作效果未达到预期目标时,很少去想原因,这些都是缺乏系统的工作方法与思路的表现。在实际工作中,解决问题办法

多不多,往往就看你的思路宽不宽,看你敢不敢突破习惯性思维。解决问题办法方案效果好不好,往往看你对于事物本质了解透不透,问题找得准不准,主要矛盾抓不抓得住。因此,要在工作中思考,在学习实践中。

化,应加大资源开发力度,增强公司核心竞争能力和核心盈利能力,实施“多金属”发展战略,在国家政策导向的“小金属”上做足文章。其二,注重细节是公司建立现代企业制度的需要。随着公司改制上市的推进,公司建立现代企业制度的进程加快。现代企业制度的特点除了完善的法人治理结构以外,更重要的是规范、透明、公开的制度作保障,企业要转换经营机制,加快上市进程,规范信息披露,树立公众形象,需要注重细节。其三,注重细节是公司推进精益化、精细化管理的应有之义。5S管理和全面预算管理是公司推行精细化管理的两翼,信息化建设是平台,无论是何种方式,都要细化标准,统一调配,按照“严谨求精”的理念,将管理工作做细做实。同时,随着

行业企业同质化越来越接近,企业市场竞争比服务,比质量成为现实,同样需要注重细节。其四,注重细节是公司维护和谐稳定的需要。培育企业文化,改善职工生活,解决遗留问题,做好思想政治工作,更需要注重细节的完美。可以说,细节蕴藏在企业各项工作之中,体现在企业经营管理的方方面面。

透过忽视细节的背后,不难发现的是一种心浮气躁的现象,一种浅尝辄止甚至不负责任的工作态度。深究注重细节的实质,就是用心去工作,一种精益求精的进取精神。这种精神,正是大冶有色发展壮大大进程中的巨大力量,也是我们实现“一流铜业,国际品牌”美好愿景的有力武器。

履行好自己的职责,发挥自己的能力,克服困难完成工作,认识到、了解到自己的责任,清楚自己的职责,并承担自己所在工作岗位的责任,那么工作就由压迫式、被动,转化为积极主动,并享受工作乐趣,取得成绩的快乐。

有些事情并不是需要很费力才能完成的。做与不做之间的差距就在于——责任。简单的说,按时上班、准时开会等一些工作上的小事,真正能做到的并不是所有的人。违反单位制度,说到本质就是一种不负责任的表现,首先是对自己单位和职业的不负责,更是对自己的不负责。没有做不好的工作,只有不负责的人。责任承载着能力,一个充满责任感的人,才有机会充分展现自己的能力。

“责任重于泰山”,这是我们经常讲的一句话。每一个能够成功发展的优秀企业都非常强

调责任的力量。可以说一个人的成功,与一个企业和公司的成功一样,都来自于他们追求卓越的精神和不断超越自身的努力。

从某种意义上讲,责任,已经成为人的一种立足之本,一个人生活在这个社会上,即使是一个自由职业者,他也会和各种团队、组织和人员发生往来,在这个过程中,责任感是最基本的的能力,如果你缺乏责任,组织不会聘用你,团队不会让你加盟,搭档不愿意与你共事,朋友不愿意与你往来,亲人不愿给你信任,你最终将被这个社会抛弃。

“人可以不伟大、人可以清贫,但我们不可以没有责任。”任何时候,我们都不能放弃肩上的责任,扛着它,就是扛着自己生命的追求与信念;扛着它,就是扛起对自己人生的美满与幸福。

极性才会被充分调动,进而学习的实际成效才会大大提高。

其次,学习是一种责任。4月底,到冶炼厂进行党建工作调研时,记得有位基层党支部书记,对公司的核心价值观“责任、忠诚、学习、进取”谈了一个非常好的认识:责任是核心,其余三者是不同方面的体现,进取是对个人负责,学习是对事业负责,忠诚是对企业负责。确实,作为一个企业人,学习赋予不同岗位以不同责任。作为管理人员,你必须学习政策法规,懂得经营管理;作为技术人员,你必须学习专业知识,擅于攻关指导;作为技能人员,你必须学习操作规程,熟悉业务技能。

集团公司董事长、党委书记张麟同志曾多次提到过学习工作化、工作学习化的观点,这实在是对学习是一种责任的最好诠释。一个有责任的员工,如果经常自问:自己的能力和素质能够满足本职工作需要吗?能够适应日新月异形势变化吗?这样他必然会有知识不够的饥饿之感,必然自

我加压,变压力为动力,把学习当成工作和生活中不可或缺的部分。

最后,学习还是一种能力。现在创建学习型组织是个热词,有不少企业在强调执行力的同时,越来越强调学习力的问题。学习力不仅是学习掌握已有知识的能力,更是发现新知识、创造新知识并运用新知识来推动工作创新的能力。学习的目的是应用,紧密联系实际工作,带着目的去学习,带着问题去学习,常常能收到事半功倍的效果。抓工作要务实,抓学习也不能做秀,必须脚踏实地,实事求是。毛主席在《改造我们的学习》里形象地指出过一些人“墙上芦苇,头重脚轻根底浅;山间竹笋,嘴尖皮厚腹中空”的毛病,教育我们抓学习绝不能敷衍了事搞花架子,而应该“老实一点”。再者,现今社会人们思想活跃,价值多元,各种思潮、观点、理论层出不穷,学习时必须注意分析把握,古人云“学而不思则罔,思而不学则殆”,既要注重加强学习,更要学会辨别取舍,唯此才能在不断的学习中提升人生境界、实现自我超越。

的急剧变化,过去成功经验在领悟崭新的现实面前往往显得无力,迫使企业在行为准则和行为方式上不断创新。

(三)企业文化在求同存异中创新发展。现代企业文化在强调主导价值观与行为准则的同时,允许异质价值观和行为准则的存在。如果没有对不断出现的异质价值观的容忍,就不可能有企业文化的创新。此外,个性化需求的满足,也使得企业不能象传统方式下以单一规划和一致性标准,去约束自主工作单元的行为,更重要的是在继承中创新,在创新中发展。

创新是一个民族进步的灵魂,是国家兴旺发达的不竭动力。更高的竞争在文化,企业文化作为企业核心竞争力的具体体现也需要在传承的基础上不断创新。要鼓励职工更新观念,解放思想,把公司各项刚性的规章制度转化为柔性的价值观、经营观,形成统一的理念来激发员工

的积极性、创造性,凝聚员工自我发展的内部动力,在公司内部形成一种共同学习、不断创新的良好氛围。为此,在企业文化建设中,各级领导要积极倡导,不断将公司的管理调整到与公司精神相吻合一致的轨道上来。公司精神还要通过管理、制度和流程进行固化和推进,要建立内部的工作机制,推进学习型组织建设,倡导团队协作,实施品牌管理、建立和谐关系,通过这些实践来进行创新文化,形成一套符合企业发展要求的企业文化建设之路;做到规范性的工作重在执行、阶段性的工作重点突出、日常性的工作重心下移;在文化推进中既有观念的支撑,又有方法的传授,通过文化创新,与企业的体制创新、技术创新和管理创新互相融合,最终以文化力形成企业发展强大的凝聚力、辐射力和战斗力。