

开拓创新,铸造辉煌

——读《我和我的铜陵有色》有感



有些人,有些事,是不能让其在岁月的长河中遗忘,那些用脊梁扛起的光辉,那些被汗水浸润的荣光,都像一颗颗镶嵌在时光中的宝石,散发着迷人的光芒。有一种铭记叫做《我和我的铜陵有色》,史诗般的记载着铜陵有色发展的各个时期的那些脊梁与汗水。为我们这些才起步有色大门的大学生展现了一幅幅艰辛却异常豪迈的画卷,让我们在感动中奋起,前行!

翻开三卷《我和我的铜陵有色》故事集,我不停地在追寻名为“凿井铁军”——铜冠矿建人的故事。因为,作为这支铁军的后辈的我,一直有个疑问在脑海里盘旋:是怎样的一种力量让这支铁军的步伐从铜都出发,走出安徽,走遍全国,走向了世界?仅靠道听途说的那些零星的碎片还不足以让我这个问题有一个系统性的答案,而翻开厚厚的那套故事,我看到的他们,鲜活的浮现在我的眼前。

企业文化需要大胆创新 勇于实践

企业文化具有文化的一般属性,即民族性、时代性。企业文化建设一方面要从民族的优秀传统文化中吸取营养,以实现其本土化。另一方面,面对一个竞争激烈、价值多元的全球一体化市场,企业要吸收人类文化的一切优秀成果,为我所用。脱离了企业管理这一实践的土壤,企业文化就成了无源之水,也就失去了对实践的指导意义。

一、企业文化建设切忌形式主义

企业文化是企业的灵魂,是企业员工的心声,表现他们最珍视什么,希望怎样工作,怎样生活。而有的企业只注重搞形式主义,做表面文章,甚至有的纯粹是应付上级的检查,光说不做,言行不一致,只图形式,表里不一。形式主义不仅不能建设好企业文化。而且是对企业文化概念的歪曲。

企业文化建设是一个系统工程,从企业领导者、管理者到全体员工都应积极参与,如果只是政工人员在那里单打独斗,而其他人员对此不予理会的话,企业文化就只沦为“两张皮”,变成虚假的企业文化。重视企业文化建设,可以把员工个人的追求与企业的追求紧紧联系在一起,将一盘散沙聚合成团队的整体力量,然后通过对企业价值观的引导,使全体员工形成共识,按照企业整体价值取向行事,使自己的行为基本符合企业的要求,自觉遵守群体道德规范和行为准则。优秀的企业文化一旦形成,就会产生一种无形力量,对企业经营管理的方方面面起到优化作用;同时也是一项巨大的无形资产,能为企业带来高美誉度和高生产力。

二、企业文化建设需要创新,富有特色

优秀的企业文化,必须紧跟时代步伐,紧密结合企业实际,大胆创新,勇于实践,塑造有鲜明特色的本企业文化。

1.要有观念特色。价值观念的培养是企业文化的核心,是一项十分重要的基础工作,是全体员工思想和行为的准则,也可以说是企业的基因。一些国际大牌公司和国内知名企业都有自己独特的价值追求,只有理念、价值才能引领企业不断身更高的境界提升。

2.要有行业特色。行业特色主要体现在企业精神上。一个企业独特的企业精神,只能从其创业、发展、开拓市场的实践中产生发展起来,并成为企业的特色。企业精神的培育和发展,能够凝聚人心、激励斗志,成为企业发展的强大精神力量。企业经过实践和归纳提炼,初步形成自己的企业精神,它是企业向心力和凝聚力的基础,也是企业宝贵的精神财富。

3.有品牌特色。从一定意义上讲,一个好品牌代表一个企业的形象,有的甚至代表一个民族、一个国家的形象。有了品牌特色,才会产生品牌效应,树立起企业良好的形象。

三、企业文化建设要坚持以人为本

人是企业的主体,坚持以人为本,就是强调关心人、尊重人、理解人和信任人,重视开发人的精神因素,确定人在企业中的主体地位,充分发挥企业员工的才能,使全体员工树立正确的价值观念,形成一致的奋斗目标,形成持久的向心力和凝聚力,使企业成为一个具有战斗力的整体。一个企业光有先进的技术装备,而没有配套的先进管理和吸引人的企业文化,是无法长期有效地运作的。企业的活力归根结底来源于人,企业文化的中心也是人。因此,以人为本不是一句口号,关键在于企业文化建设中的具体体现和落实。通过企业文化建设来提高员工的觉悟,把个人利益统一到企业目标的大环境之下,让其认识到“大河无水小河干”,即企业利益最大化是员工利益最大化的保证。员工无形中形成一种自觉意识,结果自然就是“小河有水大河满”,即员工为实现企业价值最大化而努力工作。

四、企业文化建设要以市场为导向,坚持自上而下的原则

在市场经济条件下,企业只有满足顾客、员工和社会等利益相关者的不同需求和要求,同时在质量、成本、速度和灵活性方面取得竞争优势,才能获得持续发展。所以,如何根据市场经济提出的这些要求,确立适合于自身发展的价值观和规范,是我国企业在改造企业文化方面所要思考和解决的着重点。几乎所有企业文化建设取得成功的案例都表明,改造企业文化只能自上而下的进行。这是因为,改造企业文化意味着要提出新的价值观念,确定需要形成的企业文化;也意味着改变那些与新的价值观念不协调的政策和制度,而只有最高管理者才拥有改变价值观念和深层机制的权力。同时,新的价值观念要渗透到整个企业中去,也只有从高层到底层,才会取得实效。没有来自最高管理者的决心和榜样行动,新的价值观念就难以扎下根来,新的企业文化也不可能繁荣兴旺。因此,最高管理者公开表明赞同改造企业文化的坚定态度,并且花费时间和精力致力于推动企业文化改革,是至关重要的。

曹厚晨

地一遍又一遍读下去时,我感觉我似乎触摸到这支铁军由小到大,由弱到强,从省内走向世界不断发展强大的秘密,当我再仔细品味这个秘密所带来的震撼时,我发现在这支铁军身上,能感到一股让人充满敬意的精神,一种延续至今且必将继续延续下去的铁军精神。

这种精神,在上世纪八十年代开始,就逐渐的在这支铁军中萌芽。那时候,他们打破了当时人们对于矿山建设方式的认知,他们主动寻求发展,作为安徽省第一支奔向国内矿建舞台的开拓军,远赴新疆。现在看来,不算什么,但对于八十年代的社会大环境来说,矿山工人,都是再苦再累都要在家门口,回家至少还有老婆孩子热炕头,有一口饭吃,有一碗酒喝,生活过得去,谁肯抛家弃子远赴遥远的西部。而且,新疆那时候交通极其不便,人烟稀少,气候不适,环境不熟等等问题都是大家的顾虑。可是,这支铁军硬打破了传统,用最辉煌的方式,迈出了这艰难的一步,而且,异常坚定!《我和我的铜陵有色》故事集里记载了一篇《百米生死大营救》的故事,便可以看出,这支铁军在西部硬是落地生根,使得铁军的名声响彻西部!

如果说走出安徽,走向西部的一小步注定了他们今后必定会走出走向世界的一大步的话,那么这一大步的迈出,是他们走遍了整个中国的每一个一小步的积累。辽宁、甘肃、青海、云南……只要有矿建的地方,就有他们竖起的大旗,不断的靠质量,口碑,攒出走向世界的力量。2006年,是特殊的一年,这支铁军“借船出海”,远赴非洲赞比亚,开创了矿建行业新的启元。铜冠矿建铁军的脚步已经走出国门,走向了世界。在那里,又是一个崭新的开始,各种挑战并不少于当年走向西部时所面临的。但是,在这样一直铁军面前,这些又算得了什么呢?从2006年走到现在,整整十个年头,他们落地生根,深深的扎根,再迅速发芽,生长,所以有了现在津巴布韦、刚果金等新的项目部的出现。

仔细品味这样的历程,就不难揭开谜底,简而言之,就是他们从上世纪八十年代开始就不断的开拓创新,勇于走出去,在新的地方扎根,迎接各种挑战,用行动与实力,用高品质的工程,高要求的管理,高标准的技术指标来开江辟壤,打造出一个能经得住全世界矿建市场检验的崭新铁军。去向世界喊出有色人创造成就未来的响亮声音!

张亚锋



独唱 王红平 摄

企业一把手必备的三项基本功

以能力为重。一把手必须具备适应要求的能力素质。包含知识广泛,思维清晰,业务精通,熟悉企业。有较强的组织能力和动手动脑能力及处理应急问题的能力等等。这些知识能力会无意间形成威信,让人信服。一把手必须防止与克服“学习没时间和多学无用论”的错误认识,坚持工作愈忙愈要学习。只有对自己所负责的企业或单位驾驭自如,才能保证威信越来越高。

以自律为荣。一把手的自律就是要求别人不自己做首先不做,要求别人做到自己坚决做到。此话简单,做到要有毅力。企业职工对一把手期望值高,关注度高,其一言一行时刻聚焦。因此,一把手说话算数,承诺兑现不动摇。在当前反腐倡廉常态化大背景下,企业一把手要做到“三要三不要”,即:要干净,不要以权谋私;要规矩,不要违法违纪;要公道公正,不要拉帮结派。通过“三严三实”支撑自己的威信。

二、出主意

企业一把手为实现预定目标,就是带领职工过河,必须拿出方案架起桥或找到船。出主意就是拿方案的过程,应注意以下几点。

出主意不能违背企业理念。大禹治水,用“疏而导之”代替“堵而塞之”,实质是对治水规律的认识,确定了治水理念。相反,如果没有遵循办企业的理念,所出的主意就是乱作为。

出主意防止主观被动应付。火车快不快,全靠车头带。一把手出主意拿方案积极主动是责任。防止“等”的思想。面对矛盾困难,私下表示不满,自己是上级任命的没

办法。怨天尤人,将一切归于条件环境所限。防止“靠”的思想。不在守住主业上下功夫,盲目投资,随意上项目,遇到挫折就放弃,造成资产流失。防止“要”的思想。不安心工作,不愿意在困难企业付出,向上级要政策,讲条件,其行为把企业带进死胡同。

出主意符合实际能够管用。研究制定企业规划,要吃透上级精神,准确把握政策的层次、规定、空间和时效,便于抓住规定的自由度,灵活实施,保证管用并达到目的。开展企业各项活动,必须创造性地与本单位实际相结合,走自己的路。切忌照搬照套,上下一样粗,失去了本企业特色。凡涉及职工利益的改革方案,以是否符合职工意愿为基准。以职工拥护不拥护、赞成不赞成来判断是否正确。一把手必须坚信,职工支持的好主意能够走得远,有生命力。一旦此坎迈过去,这个企业将一往无前,无往不胜。

三、用干部

企业发展归根到底靠人才,而选人用人是一把手义不容辞的责任。企业选人用人主要是决策层、管理层和基层生产单位正副职配备,这是中坚力量,其意义十分重要。一把手最关键的是要减少选人用人失误。

一是注重发扬民主,广泛听取意见。一方面坚持好的传统方法,如:民主推荐、民主测评,公开公示,克服选人用人神秘化。另一方面充分发挥企业党组织的领导和把关作用,强化党组织、分管领导和组织人事部门选人用人中的主体责任,防止“少数人说了算”。还有一项重要保证选人用人全过程规范。做到动议、考察、协商、讨论、公

示等各环节不走样,特别注意听取知情人的意见,坚决纠正唯票取人问题。

二是注重用人竞争,突出综合实绩。首先定位企业用人竞争是德才和实绩竞争,而不是简单的考试分数的竞争。一些企业怕担责、图省事、走形式,搞凡提必考。甚至以分数定取舍。管理层用人,出现谁分高就取谁,谁分谁就是谁的怪相。助长了“考试”冲击“干事”的歪风导向,造成企业元气大伤。其次在源头上保证用人素质。针对企业现状,合理确定公开选人用人,竞争上岗的范围和规模,不能硬性规定竞争性频次和比例,对有合适人选且人选意见相对比较集中的,可不必搞竞争选拔。重点考虑人选:学过什么、干过什么、干成过什么。全面衡量人选的“考绩”、“德绩”、“实绩”。坚决不搞单项选择。

三是注重年轻人员,培养后备力量。要通过必要的台阶递进式的历练,给年轻人压担子,特别是刚进企业的大学生,让他们在处理难事、急事、复杂事的过程中积累经验,提升实践能力。着力在培养作风和开拓创新能力方面做文章。一把手切记,防止拔苗助长,背离用人规律。在破格选人用人上必须要规范程序标准及制度,让人心口服。

一把手在推荐接班人上负有一定责任。通常情况下,上级任命多基于一把手的意见。因此,除人品、能力、作风等环节必不可少外,其经历过程最重要。企业一把手产生,基本要求是担任过基层主要负责人2至3年,至少管理过与单位相应数量比例的职工。再由2至3年时间熟悉管理职能,然后进决策层,走上一把手位置。从实践看,目前国企这种模式仍具有优势。一把手选准用准人才,是企业自身的需要,也是其应尽责任,更是企业员工的福气。

罗 鹏

谈如何做好基层管理者

企业的基层管理是各级管理中最重要、最关键的环节,基层管理的优劣直接关系到员工的精神面貌、职工队伍的稳定和经济效益的好坏。所以,企业内部的管理重点在基层,难点在基层,生命力也在基层。那么,如何做好一个基层管理者呢?笔者经过多年的基层管理认为:凝心聚力、稳定队伍、克服困难、培养人才是基层管理者必备的技能。

一、坚持以人为本,凝心聚力当好“领路人”

以人为本是科学发展观的核心。企业要发展必须依靠人、尊重人、理解人、关心人。人是企业的主体,管理其实就是管人,基层管理者要注重发挥人的主观能动性,当好企业前进路上的“领路人”,不断增强企业的向心力、凝聚力和竞争力。一些有远见的企业家认为:“效益不好可以扭转,设备不行可以更新;但是员工的向心力没有了花再多的钱也是买不回来。”这是企业管理的真谛。管理的重点如果只强调“物”而忽略了“人”的因素,企业不可能有长足的发展。目前,我们的企业正处于困难时期,产量下滑,生产成本上升,创造效益的空间越来越有限,与员工迫切需要提高物质生活水平的需求形成反差。因此,满足员工的需求,必须依靠企业的可持续发展。紧紧围绕企业的方针目标,统一思想认识,用目标凝聚员工,让员工在效益滑坡的情况下精神不滑坡。

二、做好两项工作,稳定队伍当好“宣传员”

一个企业要发展壮大,最根本的就是要拥有一支稳定而高效的职工队伍,抓好职工队伍的稳定和稳定工作,对企业生存和发展起决定性的作用。稳定职工队伍要做好一下两项工作:

1.弘扬企业文化,增强职工对企业的热爱。企业的精神支柱和灵魂就是企业文化。企业是否有好的文化氛围,在一定程度上反映出这个企业的影响力,没有影响力的企业很难有号召力,而没有号召力的企业,自然也没有凝聚力。集团公司经过多年的发展,形成了独特的企业文化,正是这种支撑企业脊梁和凝聚人心的文化才成就我们集团公司踏上“百强”企业的辉煌之路。基层管理者要广泛宣传企业文化,用企业文化来熏陶员工、激励员工、凝聚员工。渴望发展的员工对企业的前景十分关注,弘扬企业文化,让员工了解企业未来的发展方向,增强员工对企业的信任度、忠诚度和光荣感是基层管理者义不容辞的职责。

2.建设精干团队,构筑良好的信赖关系。基层管理者要拥有健康的心态和开阔的胸怀。在上级的领导下,带好队伍,建设好团队,树立良好的个人形象。平时多与员工交流,了解他们的思想动态;认真倾听他们的意见和建议,正确的给予充分肯定和积极采纳,不正确的要中肯解释和耐心说服。不要当着员工批评另一个员工,这样容易伤害其自尊心。要和员工打成一片,时刻关心员工的工作和生活,员工遇到困难

要及时伸出援助之手加以解决。这样才能得到员工的充分信赖,才会甘愿跟着你紧紧围绕着既定目标进取。

三、具备三种能力,克服困难当好“突击手”

一个企业在生产经营过程中不可能事事一帆风顺,总会遇到这样或那样的困难。遇到困难和阻碍时,基层管理者要乐观地去对待,做好员工的思想工作,把困难作为显示和提高能力的展现与机会,团结带领员工竭尽全力解决困难。解决困难时,基层管理者要具备三种能力:

1.业务能力。俗话说:“打铁还需自身硬”。基层管理者应熟练掌握所在企业的业务知识,刻苦钻研,把自己锤炼成本行业的技术能手,能及时发现问题,找出症结,采取对策加以解决,关键时刻起到“突击手”作用。

2.管理能力。任何一个集体,如果脱离了管理就会成为一盘散沙,毫无战斗力可言。基层管理者既要敢于大胆管理,又要以身作则,率先垂范,勇于担当。

3.自控能力。管理者的情绪不仅影响自己的工作,还会影响到员工,基层管理者必须要有较强的情绪控制能力,遇到困难时要冷静,理智地去对待和处理,不可对员工发泄牢骚,做到自律。

四、搭建四个平台,培养人才当好“伯乐”

培养人才是基层管理者不可忽略重要课题。企业的发展和竞争靠的是人才的培养和储备。基层管理者要善于发掘和培养人才,为企业提供强劲的动力源。

1.搭建成就平台鼓舞人。根据企业不同时期发展需要,积极为各级各类人才和广大员工提供舞台,充分激发员工的创造性,让员工感受到有所作为的光荣和不断超越自我的满足,对企业产生强烈的归属感和奋发成才的进取心。

2.搭建成长平台塑造人。为青年开辟活动阵地,搭桥铺路,促进青年讲求岗位文明,增强岗位技能,创造岗位效益。

3.搭建创新平台发展人。根据企业的生产现状和实际需求,开展各类“比武”和“竞赛”活动,为广大员工、特别是各类人才提供了展示才华、创造业绩的广阔空间。基层管理者只有为员工搭建好各类平台,才能促进职工队伍整体素质的提高,从而实现企业共同发展的愿景。

基层管理是企业管理中的垫脚石,是职工队伍稳定的基础。如果把一个企业比作高楼大厦,那么基层管理就是大厦的根基,根基不牢固大厦将会倾覆或坍塌,根基夯实了,任凭风吹雨打大厦会自然不动。

余家宽