

让企业文化活起来

人活着需要一种精神,企业发展更需要一种精神,否则就会走向衰败。一个企业要成为一个伟大企业,必须塑造成熟的企业文化,要让企业文化活起来。

一、企业文化建设具有无可替代的作用

企业文化是对企业有实用价值的文化。塑造企业文化不是为摆花架子,搞形式主义,它是必须付诸实践的价值理念,它注重于解决企业中存在的现实问题,并用规范企业的行为和企业员工的行为。

企业文化具有企业灵魂的导向作用。企业倡导的价值理念,也就是要求全体员工在整个经营活动中实践所奉行的价值理念,是企业文化的灵魂,最终用来指导企业做什么、怎么做,指导员工怎么做、怎么想。

企业文化具有实现企业振兴的激励作用。一名心理学家这样描述激励的作用:人在物质激励状态下能发挥自身能力的50%—80%;在得到适当精神激励的状态下,能将自己的能力发挥80%

—100%。物质激励到一定程度,就会出现边际递减现象;而来自精神的激励,则更持久,更强大。要建立一套人才能上能下、能进能出、待遇能升降的用人管理机制。是不是真正的“千里马”,不是靠上级的主观认识来确认,而是要在企业经营的竞争赛场上脱颖而出。这种人才观是一种良好的精神激励,可以充分调动员工奋勇争先,追求卓越积极性,不断激励人们把潜在的智慧开发出来,产生一种创新的推动力。

企业文化具有团队精神建设的凝聚作用。当代企业家都希望把自己的企业建设成一个协调一致、上下同心的团队,单靠物质刺激和管理制度很难做到。人活着需要一种精神,企业发展更需要一种精神,否则就会走向衰败。一个企业要成为一个伟大企业,必须塑造成熟的企业文化,文化具有较强的凝聚力,是一种强力黏合剂,它可以把各个方面、各个层次的人都团结在企业的周围,从而产生一种凝聚力。

企业文化具有行为规范的内在的约束作用。企业运营过程中,必须通过严格的管理制度对所有员工行为进行规范,这是强制性的硬约束,也是外在约束。对于人在企业运行过程中的规范,除了这种硬约束,还需要一种思想的软约束,也就是内在约束。这种内在约束就需要通过企业文化来体现。企业文化作为一种无形的、非强制性的约束力量,能够弥补规章制度的不足。

企业文化具有企业形象美化的辐射作用。我们知道,企业形象包括厂容厂貌、员工服饰、司司徽、广告口号、商品品牌等,也是企业文化塑造的组成部分。我们常说“内强素质,外树形象”,就是指企业内在精神素质与外部形象美化是相辅相成的。企业管理者在做产品广告时,大多宣传企业文化理念。如:海尔的“真诚到永远”,澳柯玛的“没有最好,只有更好”。在确立企业美好形象的同时,也塑造了企业的产品形象,进而社会上产生一种辐射作用,形成一种形象感染力。

二、创建个性化企业文化

创建现代企业文化,应该说,中国企业有天然的文化上的优势,中国传统文化中“和为贵”、“民生在勤”等思想都与现代管理思想不谋而合,这些思想深深植于普通中国人的头脑中,如果能恰当地运用于企业的文化建设,将会大大地增加企业的竞争优势,成为企业快速增长的强大动力。建设企业文化,认真分析个体企业产权关系、所处行业、组织特点是非常重要的。

企业文化的个性还体现在行业特点上。不同的行业,其生产经营活动差异很大,因此在长期生产经营活动中形成的组织哲学、发展战略、价值观点、行为习惯也应带有鲜明的行业特色。比如海尔集团公司根据家电行业的特点,将创新作为企业的立足之本。并提出了“人人是人才”的口号。开始员工反应平淡,他们可能都在想:我又没受过高等教育,当个小工人,是什么人才?这时,海尔管理者就把由一个工人研制的一项技术革新成果以这位工人的名字命名,并且由企业文化中心把这件事作为一个故事在企业进行传播。很快,工

人中就兴起了技术革新之风,对企业的稳定发展起了十分重要的作用。

组织特点的差异是建设个性化企业文化的第三个原因,每个组织在规模大小、技术优劣、历史长短、声誉好坏、效益高低上差别很大,因此在生产经营活动中所遇到的问题和困难也各不相同。组织文化作为组织全体员工共同信奉的价值观念,不应面面俱到,而应抓住本组织的主要矛盾,具有鲜明的针对性。或者针对本组织的特殊困难,或者针对本组织全体员工的共同弱点,以图收到“牵牛鼻子”的效果。骄傲自满的心态是妨碍企业进一步发展的心理障碍,骄兵必败。

企业文化就好比一个企业的灵魂,优秀的企业文化可以大大增强企业的凝聚力、员工的创造力。中国具有传统文化的天然优势,又有日、美的先进企业文化作为借鉴,应当认真分析自己企业的所有制状况、所在行业特点以及组织的特点,抓紧进行企业文化的个性化建设,深化管理体制的改革,推动企业持续健康快速发展。 闻哲

“安全发展”这一理念,将安全工作提升到了一个新高度。从“安全生产”到“安全发展”,一词之差,涵义千差万别。安全生产讲的是经济活动,安全发展立足于经济政治更高的层面;安全生产往往被看作一个部门、一个系统的工作,而安全发展则纳入国家经济社会发展大局之中。安全发展,最核心理念就是以人为本,就是坚持以人为本的安全生产理念。

安全发展,文化领先。大量的事实证明,在一个现代企业严密的安全管理措施下,再出事故,90%以上归结为人的素质和文化的因素。抓好安全文化,一要抓理念教育,实现“要我安全”到“我要安全”的自觉转变;二要抓好安全文化视角、行为识别系统建设,使安全文化落到实处。三要抓好各级各类人员的安全技能培训,提高个人安全防范技能。

安全发展,以人为本。科学发展观的核心是以人为本。生产力和经济社会发展的根本是为了人的生活更美好,而不是以生命付出为代价,它反对“带血的GDP”。作为安全高风险行业,要把人的生命安全放到安全管理的首位,坚决杜绝不安全的行为和活动,落实“一法三卡”、劳动保护措施等,真正使员工“高高兴兴上班去,平平安安回家来”。

安全发展,制度是基。“制度不执行,比没有制度更可怕”。安全制度文化是安全发展的基础。落实安全生产责任制,健全安全管理机制,完善作业指导书,加强现场监控,及时排查隐患很重要,但更重要的是要对违章操作、违纪违法管理指挥的现象和人要给予坚决纠正和严肃处理,以儆效尤,防止错误认识和行为的蔓延。

安全发展,预防为主。“海恩法则”讲:每一起严重事故的背后,必然有29起轻微事故和300起未遂先兆,以及1000起事故隐患。它告诫我们,事故案件的发生看似偶然,其实是各种因素积累到一定程度的必然结果。任何重大事故都是有端倪可查的。如果每次事故的隐患或苗头都能受到重视,那么每一次事故都可以避免。“安全第一,预防为主”是安全发展必须遵循的方针,是安全管理的中中之重。

严安全

企业需要开展有文化的活动

不同的年代对工会工作有着不同的定义,曾经有段时间有人把工会的职能简单概括为“打球照相、发电票”。改革开放后,工会工作有些概念化,在20世纪90年代工会工作职能被归纳为“维护、参与、建设、教育”四项基本职能,并强调重在突出维护职能。但在企业实际工作中,目前应该把注意力更多地放在教育上,放在调动职工工作积极性上。这样就能减少职能之间的矛盾,使得在不同的环境中职能的作用有不同的体现方式,而教育职能的体现,目前更多地要靠文体活动来完成,也就是大家所说的“寓教于乐”。

如今,各类媒体多了,文化体育活动百花齐放,但职工的文化体育活动却是少之又少了。老职工有多少人一年去除了看电影,青年职工除了电脑还有什么。不是缺少方式,而是缺少环境,这就是职工群众对工会工作的要求,也是职工群众的日常生活需求。有职工说:“交那么多会费,连一张电影票都不发,还不如过去呢。”其实大家不是对会费有意见,而是对缺少文化体育活动有意见,另外,真发了电影票,好多人也不去,而是借机回家了。但大家对文化体育活动的渴求真是真实、客观存在的,体现了职工群众的需求。

集团公司曾开展了广播体操的活动,深受广大职工的欢迎。同时近年来公司组织了乒乓球比赛、羽毛球比赛、篮球比赛、摄影绘画书法、扑克牌比赛等多项赛事,并且每年“三八妇女节”组织了女职工相关文体活动,这些活动提高了职工参加工会活动的积极性,同时也增强了企业文化的建设。

企业文化是什么?是一个组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的特有的文化形象。有职工说的好:“企业文化就是人情味。”所以要培养、培育这种氛围,重要的就是开展丰富多彩的文化体育活动。企业是一个盈利集团,要靠组织生产经营,但绝不能把人都变成机器人,为此,营造文化就是要开展有文化的活动,这样才能潜移默化地达到凝聚的作用,达到教育的目的,才能使企业成为一个有人情味的职工之家。

文体活动实际上是工会最主要的工作内容,文体活动的开展为工会在企业的工作争取了地位,凝聚了职工,也充分体现了工会的职能。

赵文化



近日下午,冬瓜山铜矿组织了一场青年乒乓球友谊赛。全矿24名青工参加了比赛。赛场欢声笑语,气氛热烈,不仅丰富矿工的业余生活,同时也增进了相互间的交流与友谊。

徐文斐 摄

3、集团公司推进信息化的重点举措

(1)从战略层面部署“两化”融合于信息化建设

“十一五”至“十二五”,集团公司信息化建设步入“战略引领、综合集成”阶段。“十一五”期间:集团公司提出“三化四新”的发展方针。其中,“三化”就是指标准化、信息化和企业文化。“十二五”

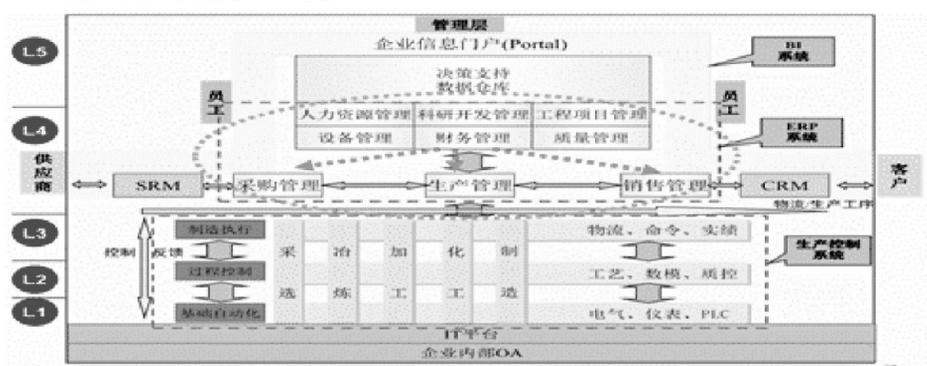
期间:提出“两化融合发展主业”和“管控信息化”的战略要求,开始建设综合集成的集团企业资源计划(ERP)系统与商务智能(BI)系统等。

(2)采用典型的五层架构 集团公司信息化建设总体架构,采用有色金属行业典型的五层架构:即在纵向上划分为五个层级:1级:设备控制系统;2级:过程控制系统;3级:车间级制造执行系统(MES系

统);4级:企业级管理系统,如企业资源计划系统(ERP系统)/客户关系管理(CRM)/供应商关系管理(SRM)等;5级:企业间管理系统及决策支持系统(DSS)等。这五层系统相互集成、相互协调,构成了一个完整的企业信息化管理系统。

其中,1级至3级,主要涉及各分(子)公司的生产信息化;4级至5级,主要涉及集团层面管理信息化。

集团公司信息化建设五层架构示意图



学习园地

(3)信息化建设体现铜陵有色特点

①生产信息化体现行业特色 矿山企业信息化以井下安全生产系统、选矿自动化系统和综合生产调度信息系统为主要标志;冶炼企业以基础级控制系统、优化级控制系统和管控一体化平台为主要标志;铜加工与机械装备制造企业,以设备控制系统、过程控制系统和制造执行系统为主要标志。

②集团管理信息化:一个平台,两级应用

集团ERP系统、商务智能(BI)系统、能源管理中心、全面预算管理等集团层面信息化系统,均采用一个平台,两级应用的方式:既满足集团/股份公司项目投资计划管理范畴。

作与管理决策的需要。

(4)总体规划,分步实施 按照五层架构,遵循“总体规划、分步实施”的原则,按照五年规划和信息化滚动规划的要求,持续稳步推进“两化”融合与企业信息化建设。

(5)加强领导,健全机构 集团公司成立企业信息化领导小组,由分管信息化的副总经理任组长。领导小组成员为公司机关各有关部门负责人。

由企业管理部牵头,协同战略发展部、投资管理部、科技管理部等部门,对信息化项目的规划一建设—应用—运维管理等环节,实施全过程管理。信息化项目纳入集团/股份公司项目投资计划管理范畴。

新常态下高职院校公寓管理与思政教育

随着我国高等教育的迅速发展,高职院校的招生规模也不断调整,在校生数迅猛增长,原有的校园面积、办学条件和管理制度已经跟不上发展的节奏,必须适时更新。《高等职业教育创新发展计划(2015—2018)》明确提出了立德树人,深化改革创新,聚焦内涵建设,完善治理机构,推动高等职业教育与经济同步发展,提升人才培养质量,实现高等职业教育创新发展新跨越的目标。

一、思想政治教育进学生公寓的现实意义

高职院校进行学生理想、道德、法制、职业教育的主要阵地是课堂,社会实践和实习岗位。学生公寓往往被忽略,其实,作为学生生活和学习的重要场所,学生公寓的管理是思想政治教育课堂的延续。高职院校通过建立一支由辅导员、班主任为骨干力量的专业队伍,深入公寓,及时掌握学生的思想动向,关注并解决学生的思想问题、安全住宿问题、心理健

康问题,培养学生的高尚情操、坚忍品质和学习、生活技能,保证他们以充沛的精力和最佳的状态投身学习、完成学业,成为合格的建设人才。充分发挥学生公寓管理育人的功能,才能保障学生安全生活、安心学习,维护学校正常的生活秩序和教学秩序。

二、高职院校公寓管理理念滞后性与思政教育的紧迫性

1、学生公寓管理理念需要进一步更新。

高职阶段是学生人生观、价值观、世界观形成的关键阶段,也是学生人格塑造的重要阶段。学生宿舍是同学们休息、娱乐、社交以及课余学习的重要场所。如何融政治思想教育于公寓管理中,最大限度发挥辅导员、班主任、公寓管理人员的思想引领作用就非常关键。

目前很多高职院校校区面积增加了,楼宇增多了,住宿学生人数多了,住宿条件也改善了,但管理观念和方法很

陈旧,有的甚至是停留在“保姆式”管理,只要学生安安静静待在公寓楼中,遵守住宿纪律,保持寝室清洁卫生,不打闹、不争吵、不破坏公物就行,没有把它与学生思想观念、道德修养、学习、生活观念的培养联系起来,在管理上缺少主动性和创新性。

2、发挥班主任、辅导员的主要作用,逐步提高公寓各级管理人员素质。

近年来,由于高校后勤社会化管理模式推广,我校公寓委托物业管理,聘用人员多为下岗、退休、无业人员。这些人员无论在下岗、敬业、敬业精神、责任心、还是处理问题的能力方面参差不齐。有些虽经短期岗前培训,但未能进行常态化专业培训,且队伍稳定性不够,素质难以保证。工作中仅停留在保管钥匙、清查住宿人数,检查卫生方面,很难得心应手的配合有关部门完成学生思想品德培养、心理健康疏导等复杂工作,难以满足现代高校公寓管理的需要。

我校实行的辅导员、班主任进学生

公寓制度,为公寓管理提供了有利的保障。辅导员和班主任经常深入到宿舍去,了解同学们平时基本的学习和生活情况。从纪律上严格要求每一位同学,生活上悉心关怀每一位学生,及时了解宿舍的情况并及时沟通解决学生的困难。

加强与公寓管理和服务配套的队伍建设。如宿舍管理委员会队伍,共青团队伍、学生会队伍。这些队伍共同协调和配合好宿舍管理工作。包括学生晚归情况,熄灯情况,夜不归宿,以及其他违纪情况,第一时间通知有关部门,做到防患于未然。此外,通过寝室长例会,进行宿舍规章制度的宣传教育,构建有效的信息反馈机制,培养和发挥寝室长的表率作用,提高管理的实效。

3、公寓文化与校园文化形成合力,助推学生成长成才。

公寓文化是校园文化建设的组成部分,也是学院课堂文化的扩展和延伸。建设好公寓文化,有利于学生自觉遵守公寓规章制度,有利于培养学生的良好

行为规范,有助于提高学生文明素质和思想政治觉悟。

公寓文化由于设施、经费、人员投入的局限,往往停留于检查卫生和住宿安全方面。其实是在公寓生活区域的大厅、走廊张贴挂图、名言、警句。在公寓划定区域定期出版墙报、海报,宣传先进的文化,提高学生道德修养,熏陶同学们高尚的情操。学校每年组织寝室美化大赛,对获奖寝室进行表彰和奖励,这一做法既美化了同学们的居住环境,又有利于激发同学们集体主义精神和创新意识。

三、团结、友爱、和谐,共建美好的生活家园

1.团结合作。

俗话说:百年修得同船渡,千年修得共枕眠。在窄小的宿舍里,在简朴的架子上,学生们分享了一生中最为美妙的成长时光,因此我们提倡,也是同学们需要——团结。

2.友爱互助。 对于刚迈入大学校园的同学们来

说,生活中的点点滴滴没有了父母的悉心照顾,事事需要自己打理,而室友的关心和帮助会给他们极大的安慰。我们要引导同学互相关心、相互尊重,在友爱中度过美丽的大学时光。

3.和谐发展。

学生来自不同的地区,家庭环境、学习环境、生活习惯以及对一些问题的看法等都可能在一定的差异,所以,同学之间难免产生摩擦。班主任、辅导员、公寓管理人员要引导学生求同存异、互相理解、互相帮助,和谐共处。

建设一个美好的“家园”,需要每一个同学的参与;优美整洁的宿舍环境,靠大家用心血和双手去装扮,团结友爱的

人际关系靠大家用心去培育,积极健康向上的宿舍氛围靠大家用美德和智慧去营造。高职院校重视公寓的管理,加强对学生的思想政治教育,提高全体学生的道德修养、生活技能,为社会输送具备职业能力和良好素质的技能人才,造福地方,造福社会。 黄琴