

企业文化是未来企业的第一生命力

本文着重论述企业文化的概念、企业文化的核心，并结合传统文化与企业文化建设等问题，谈谈在全面推进改革开放的新世纪，如何建设先进的企业文化。

一、企业文化的概念

企业文化，是企业经营活动中形成的经营理念、经营目的、经营方针、价值观念、经营行为、社会责任、经营形象等的总和，它是企业个性化的根本体现，是企业生存、竞争、发展的灵魂。

企业文化是文化概念在企业这一特定领域的延伸，是在一定的社会经济文化背景下形成的，与企业同时并存的一种客观存在，是企业长期的生产经营过程中形成的管理思想、群体意识和行为规范，是企业宝贵的、潜在的无形资产。

企业文化建设是企业精神文明建设的重点内容，是促进企业精神文明建设的重要手段，是凝聚全体员工的重要力量。

二、企业文化的核心

企业文化之核心是一种价值观念。价值观念为企业职工提供了一种共同意识，以及日常行为的指导方针。企业文化通过以价值观为核心的文化意识观念，说服、感染、诱导、结束企业成员，用一种共同的价值观把全体职工凝聚在一起，最大限度地调动职工的积极性和创造性，不断提高企业的经济效益，促进生产力的发展。

企业文化是员工追求与理念的集中表现。一个强大的企业不一定有很深厚的文

化，只有当企业文化渗透到员工内心，形成企业内部的心理和一种企业内部大多数员工所共识的观念，员工真正明白企业追求的价值标准，才能自觉维护企业的利益，更加积极的投入到工作中，真正做到自觉、自律、自学、自新，企业才能形成雄厚的、具有深远影响力的企业文化。

三、新世纪需要什么样的企业文化

现代企业制度所要求的企业文化，不是简单的企业职工业余生活的表现方式，而是一种包括企业的生产方式、经营方式在内的，以其精神活动为主要内容的企业整体文明的总和。在社会主义市场经济条件下，在充满希望和挑战的21世纪，在加入WTO后，我国企业文化必须符合以下几个要求：

(一)新世纪的企业文化，必须满足社会主义市场经济体制的内在要求，坚持为发展市场经济服务，与国际接轨，有相当大的包容性。

(二)新世纪的企业文化，必须体现我国社会主义的性质，有利于巩固社会主义制度，发展行业社会主义精神文明。

(三)新世纪的企业文化，必须符合我国企业特点。

四、传统文化与企业文化建设

企业文化是亚文化，必然根植于传统文化的土壤。中华文化底蕴流长，根深蒂厚，博大精深。文化，正如黑格尔所说，“不是一尊不动的石头，而是生命洋溢的，有如一道洪流，离开它的源头愈远，它就膨胀得愈大。”中华文化几千年的发展，在不断的嬗变中日

益壮大，它是中华民族的“民族灵魂”，是东方文化的杰出代表之一。在新世纪培育中国企业文化时，要注意继承和发扬我国优秀的传统文化，从中吸取有效的营养成分。

五、学习与吸收国外先进的企业文化

如何正确看待和科学移植国外的企业文化，甚至在一定意义上成为中国企业文化能否健康发展的关键。围企业在学习吸收国外先进企业文化成果时尤其要注意以下几点：

(一)要认真研究双方文化差异及其对管理的影响，对国外企业文化的先进性、适用性和可移植性进行科学分析。

(二)在学习借鉴国外的先进企业文化过程中，要注意进行管理创新，构建适合中国企业发展需要的企业文化新模式。对于企业而言，有选择性地学习和借鉴，绝不能盲目照搬，要在消化吸收基础上进行创新。

(三)处理好学习引进国外企业先进文化，进行企业文化管理创新与国有企业改革、建立现代企业制度的关系。企业管理创新与企业改革是相互依赖的，必须协调推进。

六、积极创建新世纪的先进企业文化

在新的世纪，新的历史条件下，优秀的企业文化对企业组织结构调整，产品结构调整，发展方向，发展目标，发展速度等产生重大而深远的影响。通过建设优秀的企业文化，可以正确引导职工的思想价值，提高职工的思想境界和道德水平，为企业发展提供良好的环境。

(一)建设新世纪的企业文化，必须提

高企业经济效益为中心，实践“代表先进社会生产力的发展要求”。着力把企业引向市场，促进企业更新观念，建立现代企业经营管理机制，引导企业面向市场，以追求价值为导向的属性，积极引导职工树立正确的世界观、人生观和价值观。

(二)建设新世纪的企业文化，必须制定切实可行的企业发展目标，包括企业文化建设目标，实践“代表最广大人民群众的根本利益”。面对加入WTO后面面临的机遇和挑战，我国的企业必须认真研究，制定切实可行的、职工认可的中长远规划和发展目标，并积极引导职工为实现企业发展目标，争创一流企业而努力奋斗。

(三)加强学习培训，提高认识。企业的主管部门，要高度重视企业文化建设，制定出长远规划，以指导企业文化建设；认真搞好企业文化交流，并在每年的精神文明建设会议上把企业文化建设作为重要内容，认真总结分析，交流经验。

(四)以提高职工素质主要目标。要通过各种途径，大力加强职工的思想政治教育和业务知识的培训，努力培养和造就一支适应新世纪，适应企业发展的“四有”职工队伍，是企业文化建设的关键所在。

人类迎来了崭新的21世纪，中国的企业也步入了一个新的发展时期。我们相信，只要我们按照“三个代表”的要求，积极建设新世纪先进的企业文化，中国一定会创造出越来越多的国际名牌，在新世纪保持中国经济快速、稳定发展。 钟军

将党建工作扎根于企业文化土壤中

与国有企业具体实际相结合的产物，是企业的重要组成部分。

二、加强企业党建工作，培育企业文化的组织基础

中央指出：“深入贯彻落实科学发展观，要求我们切实加强和改进党的建设”。加强党的基层组织建设和基层思想政治工作，是在基层工作中贯彻落实科学发展观的必然要求。基层党建工作既有原则、规定和要求，又有其自身的内在规律，更有广阔的发展和创新空间。企业文化和党建工作两者既有区别又有联系，要实现党建工作与企业文化建设之间的融合，就应该寻找两者共同点，充分利用两者的特点与优势，实现共同促进。

新时期，随着经济全球化、信息网络化的发展及市场经济体制的逐步确立，改革开放进一步拓宽加深，人们的个性化、自主化特征日趋明显，思想日益多样化、复杂化，尤其是知识经济时代的到来，企业改革的不断深化。企业文化建设即是一种现代企业管理方式，强调以人为本和团队精神，要求企业管理者把员工的集体主义价值观作为企业管理体系的措施，通过加强企业文化建设，增强企业的凝聚力和向心力，树立良好的企业形象，充分发挥精神文明建设对物质文明建设的推动，促进企业的全面发展。企业文化建设则更加注重文化手段，通过建立企业文化核心价值观，并以此为基础，促进队伍融合，激发员工的团队精神，提高员工的素质，营

造出特定的企业文化环境与氛围，达到影响员工的思想，制约员工的行为，促使员工高效完成各项工作任务的目的，使企业在稳定的环境中发展，从而推动经济快速健康发展。

三、企业党建带动企业文化发展，企业文化建设助推企业党建工作落地

企业文化是企业为解决生存和发展的问题而树立形成的，被组织成员认为有效而共享，并共同遵循的基本信念和认知。企业文化集中体现了某一个企业经营管理的核心主张，以及由此产生的组织行为。加强、创新企业文化建设，构筑、培育和谐健康的企业文化，既是提高党的执政能力、巩固党的执政地位的需要，也是企业改革发展稳定的现实需要。企业党建工作从根本上讲是指导企业的行为准则，把党的宗旨落实在企业价值观和员工的行为规范之中，使党建工作扎根于企业文化土壤中，让党建工作在企业内充满生机与活力。

经过历史的考验和选择，国有企业积累了宝贵的精神财富，成为了重视政治责任、社会责任，有正义感的社会经济发展支柱。已经融入中国经济发展大潮中的国有企业，面临着更加复杂的竞争和更加严峻的挑战，对精神文明建设提出了更高的要求，建设优秀的企业文化正逢其时，也迫在眉睫。多年来，党建文化一直以思想先进、内容深刻、理论丰富、制度健全引领企业文化精神文明建设，再加上企业经营文化、质量文化、安全文化等多个层次、多种文化形

式的融合，将无形的文化力转化为有形的生产力、竞争力，使企业文化真正成为支持企业持续健康发展的原动力，使企业的改革发展稳定拥有可靠保证。

创新文化开拓学习型党建新模式。建设学习型党组织是加强和改进党的建设的重点内容，对于保持基层生机活力，实现发展进步有着重要意义。引领企业文化的创新，凝聚发展活力。不管是对于党建工作来说，还是对于企业文化建设工作来说，创新精神都是一个不可或缺的元素。把党组织具有创新精神，才能保证在企业文化建设过程中出现一些未知的问题时，引导大家突破传统思想的束缚，正视问题，面对问题，解决问题。积极的开发出一些新的想法和思路，实现工作方式由封闭式向开放式转变，由被动型向主动型转变，由单一性向多样性转变；创新工作载体，着眼于解决实际问题的，推出富有特色的活动载体，把企业文化建设的内容与形式与党建工作有机地统一起来，实现一体化建设。

总之，党建工作是企业发展的导航灯，是推进企业文化建设的有效平台和重要载体，企业文化建设助推党建工作落地。企业文化是党建工作现代企业制度下的国企党建工作，要不断适应新形势，根据市场变化，围绕企业经营发展工作，牢牢把握党的政治核心地位，党建工作将大有可为。继续抓好党建工作，充分发挥其优势，是构建和谐健康企业文化的必由之路。

王翠萍

营造良好安全文化氛围 提升企业本质安全水平

明，“三违”现象（即违章操作、违章指挥、违反劳动纪律）是导致事故发生的主要原因。因此，要消除生产中的不安全行为，安全教育培训就必须从员工的安全意识、安全知识和安全技能的培训这三个方面着手。

安全意识教育是安全教育的重要组成部分，它包括思想政治教育和劳动纪律教育。思想政治教育主要是提高企业管理人员和广大员工对劳动保护和安全生产重要性的认识，奠定安全生产的思想基础。劳动纪律教育是提高企业管理水平和安全生产的条件、减少工伤事故、保障安全生产的必要前提。

安全知识教育是提高员工安全技能的重要手段。只有掌握了较为丰富的安全知识，才能做到“会安全、能安全”。它包括企业的基本生产状况、生产技术过程、作业方法和工艺流程；有关电器设备的安全性；防火、防爆等方面的基本知识；个人防护用品的性能和正确使用方法的知

识等。安全技能教育是巩固员工安全知识的重要途径。只有懂得设备的性能、作用、结构原理，才能做到会使用、会维护、会保养，才能按照工艺流程正确操作，并对潜在的危害和事故隐患采取相应的控制措施，发生事故后能按照事故应急预案进行正确处理。

2、让广大员工学会识别物的不安全状态，自觉进行危险源辨识和管理。所谓物的不安全状态，包括在生产作业过程中可能导致事故发生和危害扩大的设计缺陷、设备缺陷、保护措施和安全缺陷、环境状况等。只有让员工明白工作环境中存在什么危害（危险源），会造成什么样的伤害，员工才能自觉有效的去辨识和整改，营造安全文明的工作环境。

3、企业的管理制度和安全生产法律法规学习。

一个企业，任何一项管理制度都不可能十全十美的，都或多或少地存在一定的缺陷，如岗位职责不清、分工模糊、监督不力等等，但这些缺陷极有可能导致事故的发生。因此，企业根据自身生产经营特点建立一系列的安全规章制度弥补和完善，如

《岗位责任制》、《安全生产责任制》、《作业指导书》和《事故应急预案》等；以及国家颁布的各项安全生产法律法规如《安全生产法》、《消防法》等等，这些都是安全教育培训工作中必不可少的内容。只有通过学习，才能强化安全生产的法治观念，规范安全生产行为。

以上三方面知识构成了安全教育培训

二、根据岗位特点确定培训方式方法

由于需要培训的对象不同，决定了培训内容和培训的方式方法也各不相同。因此，我们认真分析各个岗位从业人员的工作性质，按照专业性的强弱确定培训方法。对于从事辐射作业的人员，因专业性极强，危险等级较高，要坚决按照国家的有关规定，安排参加国家级、省级举办的培训班进行培训；对于企业主要负责人、中层干部、安全管理人员、各类特种作业人员等，因涉及知识面较广，专业性也较强，应委托具有培训资质的专业培训机构进行培训。通过培训取得资格证书，保证企业主要负责人、安全管理人员、特种作业人员全部持证上岗。其它人员，因专业性不强，可采取公司内部培训的方法来进行，形式分为分公司级、分公司级和班组级三个层次，采取何种形式视具体情况而定。培训范围涵盖班组长教育、变换工种和“四新”（新技术、新工艺、新材料、新设备）教育、职业健康教育、全员教育、复工教育、新职工进厂三级教育等。培训内容根据培训类型，严格按照《生产经营单位安全培训规定》及《机械制造企业安全质量标准化工作指南》的要求进行选材。

三、打好培训基础，准备充足的培训资料

为了使基层管理人员能够胜任教育培训工作，要求知道讲什么、怎样讲，必须购买了大量安全管理方面的书籍、碟片等，并逐年订阅《中国安全生产》、《劳动保护》、《中国安全生产报》、《班组安全管理》等报刊杂志，为安全培训工作奠定了扎实的物资基础。

四、拓宽培训渠道，满足不同层次需求

安全文化是安全管理之魂

新木桶理论认为，决定木桶容量

的并不只是短板一个因素，而与板和板之间的缝隙也有很大关系。从安全管理角度来看，安全文化就是安全管理缝隙的黏合剂，是安全管理的灵魂。这一理论表明，有什么样的安全文化就会产生什么样的安全业绩。

安全管理制度、方法、技术等是表象性的浅层管理，只能让员工被动接受安全教育和培训，成为“要我安全”的权宜之计。而安全文化则是触及员工灵魂深处的一种启迪和唤醒，使搞好安全成为员工“我要安全”的一种主动自觉行为。制度管理在员工安全管理过程中，具有指导与纠偏作用，并且立竿见影，显效快，不可或缺。但是，制度本身是人制定的，它不可能包罗万象，面面俱到，只有在有人实施、监控、检查、考核时，它才能发挥最大效能；一旦

出现人员或制度监控不到的空档，安全生产难免产生这样和那样的问题。而安全文化具有潜移默化，逐渐渗透，显效慢的特点，但它却能激发员工自主意识的觉醒，让员工产生发自内心的自觉行动，是安全生产长治久安的根本保证。强劲的安全文化是规范化的替代物，会提高员工安全行为的一致性，安全文化程度越高，靠规章制度管理员工的依赖性越弱，员工搞好安全生产的自觉性越高。当然，安全文化如果缺少制度支持，将成为无本之木、无源之

水，就难以将文化精髓转化为价值认同和自觉行为。这两个方面相辅相成，互为补充，缺一不可，不可偏颇。

急功近利是人类的天性，也是人类的弱点。这种习性在我们抓安全生产过程中也不例外有所表现。我们习惯于对安全管理措施、技术措施的修修补补，对安全文化的认知仅停留在搞高安全演讲、喊喊口号、贴贴标语、写写格言警句的层面上，由于认识的不深入，行动也不可能到位，安全文化就成为某些管理者时髦的口头禅，却未见付诸实施。一个主要的原因就是安全文化建设见效慢，而安全管理措施与安全技术措施见效快，见效快的东西总是易于受人们的追捧，人们对见效慢的事物却有所怠慢。这种倾向值得我们警惕，要引起我们的高度重视。

已有悠久历史的集团公司，依靠企业文化推进安全生产建设，取得了令人瞩目的成绩。取得成功的一个最重要的原因，就是凭借历史文化的长期沉积和发扬光大，让安全文化成为今天集团公司日日进取的力量和源泉，深厚的文化底蕴为打造“一流企业”奠定了强有力的基础。成功之道值得我们孜孜研究和借鉴。

诚然，触及灵魂的工程是浩大复杂而艰巨的，需要一代又一代人不懈努力奋斗，尽管如此，为了达到安全生产长治久安的目标，我们还是要在这条路走下去，用“心”用功去黏合所有安全缝隙。

闻哲

集团公司党委组织部招聘启事

集团公司党委组织部因工作需要，经批准，现面向集团公司内部招聘宣传(企业文化)管理人员1名。

一、招聘岗位与条件
已与集团公司签订劳动合同的正式职工。

岗位	人数	条件
宣传(企业文化)管理	1	1、年龄：1981年1月1日以后出生。 2、学历：大学本科及以上。 3、政治面貌：中共党员。 4、在集团公司工作5年及以上，现工作岗位为党务管理、行政管理等。 5、具有良好的语言文字、沟通协调及综合管理能力，能熟练操作计算机。 6、具有宣传、企业文化管理工作经验者优先。 7、具有业务主办及以上职位或中级及以上职称者优先。

二、录用方式
经笔试、面试，择优政审、体检合格后，予以试用，试用期三个月。试用期满合格后正式录用，保留相应的职级待遇。

三、报名方式及时间
应聘者须持所在单位组织人事部门同意应聘证明、本人身份证、学历学位证书、专业技术资格证书及个人简介等相关材料原件

及复印件(复印件一套留存)到集团公司人力资源部(机关大院西侧楼一楼128室)报名，报名时交1寸近期照片1张。
联系人：符女士、周女士
联系电话：0562—5860078
报名时间：2016年11月30日至2016年12月12日(工作日)。
集团公司人力资源部
2016年11月29日

集团公司武保部招聘启事

集团公司武保部因工作需要，经批准，现面向集团公司内部招聘保卫干事1名、经济护卫3名。

集团公司已签订劳动合同的正式职工，政治上要求进步，坚持原则，热爱武装保卫工作，为人正派，具有良好的职业道德和工作作风，爱岗敬业，身体健康。

序号	岗位	性别	人数	条件
1	保卫干事	男	1	1、年龄：1976年11月1日以后出生。 2、学历：大学专科及以上学历。 3、政治面貌：中共党员。 4、现工作岗位为行政管理、专业管理或工程技术管理。 5、具有3年以上武装保卫工作经验，熟悉相关专业知识和国家相关法律法规。 6、遵纪守法，无违法犯罪记录。 7、具有一定的协调沟通、处置事件以及口头、文字表达能力。 8、能熟练操作计算机、胜任昼夜值勤等工作。 9、部队退役人员，具有消防、民爆物品管理、井下工作经历以及近三年内获所在单位表彰者优先。

2、年龄：1986年11月1日以后出生。
2、学历：高中(中技)及以上。
3、志愿从事企业内保工作，无违法犯罪记录。
4、作风优良、纪律严明、为人正派，责任心强、乐于奉献、团结协作好。
5、具有一定的语言、沟通协调能

力。
6、具备基本的法律知识和治安防范常识，能胜任昼夜值勤等工作。
7、中共党员、退役军人以及近三年内获所在单位表彰者优先。

二、录用方式
保卫干事：经笔试、面试、体能测试、体检、政审考核合格后，择优予以试用，试用期三个月。

经济护卫：经面试、体能测试、体检、政审考核合格后，择优予以试用，试用期三个月。

三、报名方式及时间
应聘者须持所在单位组织人事部门同意应聘证明、本人身份证、学历证书、专业技术(职业资

格)证书等相关材料原件及复印件(复印件一套留存)到集团公司人力资源部(机关大院西侧楼一楼128室)报名，报名时交1寸近期照片2张。

联系人：符女士、周女士
联系电话：0562—5860078
报名时间：2016年12月5日至2016年12月15日(工作日)。
集团公司人力资源部
2016年12月1日

关建宜