

深入推进企业 文化创新 迎接第四次工业革命

■ 金思宇

在与世界共同迈进第四次工业革命时代的特殊时期,国企改革进入关键时期和深水区,国企要抓住机遇迎接挑战,以创新拥抱未来,以改革激发活力,共同承担历史使命和文化责任,大力推进文化强企,合力同行创新共赢,加快国有企业转型升级,深入推进企业文化创新,推进中国制造智能转型,顺利迎接和引领第四次工业革命。

国企发挥顶梁柱作用

制造业是国民经济的主体,是立国之本、兴国之器、强国之基。目前,我国已成为世界第二大经济体,建立了比较完善的现代工业体系,在世界制造格局中占有举足轻重的地位,在载人航天、探月工程、深海探测、高速铁路、特高压输变电、移动通信等领域,取得了一批具有世界先进水平的重大科技创新成果。面向未来,国企不仅需要,而且一定要办好,要坚定不移地做强做优做大。企业强则国家强。在推进中国经济转型升级、加快建设创新型国家的进程中,作为国之重器的国企尤其是中央企业发挥着顶梁柱作用。据2016年《财富》杂志发布的世界500强企业榜单中,我国有110家企业入列,其中83家是国企,50家中央企业,仅次于美国,位居世界第二。同时,在科技投入研发和科技创新方面也取得了显著成绩,仅2015年度就有44家中央企业获得国家科学技术奖86项,占总数34%,技术发明一等奖和科技进步特等奖全部由中央企业包揽,科技进步一等奖占总数41%,科技进步二等奖和技术发明二等奖均占总数三分之一。

但是,值得注意的是,我国与最发达国家相比,仍然存在很大差距。比如,在世界500强分布的53个行业中,我国只有3家中央企业排名行业第一,而美国有29家企业,占54.7%,处于绝对优势。从总体上看,由于总体质量水平不高、劳动力成本持续上升和核心竞争力不强等原因,致使我国制造业仍处于全球价值链的中低端。

《中国制造2025》指明方向

发源于西方国家并由其主导的前三次工业革命,分别实现了机械化、电气化和信息化(自动化),中国只是“追赶者”。历史的车轮滚滚向前,跟不上的人必将成为落伍者。今天已经到来的第四次工业革命,以智能化、信息化为核心,以大数据、云计算、人工智能、量子通讯等前沿技术为代表的新一轮



金思宇

产业革命,必将为世界经济发展注入前所未有的动力,彻底改变传统生产生活方式,重塑未来经济格局。总书记习近平指出,“历史只会眷顾坚定者、奋进者、搏击者,而不会等待犹豫者、懈怠者、畏难者。”

党中央、国务院高度重视,先后发布中国版“工业4.0”规划《中国制造2025》和《中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》,从全局和战略高度作出重大部署,提出了中国制造强国建设三个十年“三步走”战略,加强“+互联网”建设,加强创新驱动、智能转型、绿色发展,加快从制造大国转向制造强国。

“十三五”期间,创新发展将越来越成为世界共识,依靠创新寻找发展的竞争将进一步加剧。我国经济发展进入新常态,加速推进创新驱动和创新发展面临新的机遇和挑战。以创新谋发展,实现新突破,才能顺应发展潮流,把握发展主动权。

引领第四次工业革命

新形势、新任务、新要求,使命光荣,任重道远。当前,新一轮科技革命和产业变革与我国加快转变经济发展方式形成历史性交汇,国际产业分工格局正在重塑。国有企业尤其是中央企业必须紧紧抓住这一重要历史机遇,紧跟时代发展步伐,积极应对,超前谋划,敢于担当,勇于创新,按照“四个全面”战略布局要求,依据“十三五”发展规划,大力实施制造强国战略,进一步增强创新能力体系和支撑体系的建

设。加强统筹规划和前瞻部署,积极参与“中国制造2025”和“互联网+”行动计划,要把发展基点放在创新上,以科技创新为核心,以人的发展为支撑,强化企业创新主体地位,推进技术创新体系建设,加快实施重大科技项目和工程,推动大众创业万众创新“双创”行动计划,打造发展新引擎,有效带动社会创新创业,强化创新成果与

产业对接,提高科技人员创新积极性和创新活力。

树立“新理念”、发展“新经济”、培育“新动能”,做好迎接和引领第四次工业革命浪潮的准备,让新动能逐步挑起大梁,旧动能不断焕发生机。加强以互联网承载的新技术融合,加强信息技术与制造业融合,加强信息化与工业化融合,实现工厂智能化,推动中国经济走上创新驱动发展的“新常态”,顺利实现“中国制造2025”。

占领文化发展制高点

在一定意义上说,国与国之间竞争归根结底还是文化的竞争。文化兴国,文化强国。要建成强大国家,必须有强大的文化软实力作为支撑。可以说,谁占据了文化发展制高点,谁拥有了强大文化软实力,谁就能够在激烈的国际竞争中赢得主动。而综合国力一个突出的表现,就是大企业之间的竞争。世界知名企业之所以能在激烈的竞争中取得成功,不仅是产品的成功,还源于文化的成功。强大的文化软实力,不仅给企业创造了巨大的经济效益,而且通过优质的产品与服务展示企业文化和精神魅力,实现价值的对外传播和渗透,彰显一个国家的文化软实力。

同样,企业文化是企业生存发展的灵魂和制胜法宝,也是保持企业基业长青的关键因素。实践证明,世界知名企业之所以能在激烈竞争中取得成功,不仅是产品的成功,还源于文化的成功。《中国制造2025》中明确指出,“要培育有中国特色的制造文化,实现制造业由大变强的历史跨越”。因此,中国企业尤其是中央企业要想做强做优做大,成为第四次工业革命的引领者和主力军,真正跻身于世界一流企业行列,就必须坚持文化正确,坚定文化自信,增强文化自觉,主动占领科技和文化制高点。

建设中国特色企业文化体系

当今时代,文化越来越成为凝聚力、推动力和创造力的重要源泉,成为企业核心竞争力的重要组成部分。一流的企业必定有一流的企业文化来支撑。21世纪的今天,由文化引领价值管理已经成为管理模式创新当中的新常态、新境界、新高度。打造企业文化的过程就是企业管理水平和核心竞争力不断提升的过程。企业文化作为体现企业核心竞争力的重要因素,在实现企业发展战略、促进企业科学发展、提升企业综合素质、塑造企业品牌形象、提升企业核心竞争力方面发挥着

不可替代的重要作用。

企业文化建设永无止境,只有进行时,没有完成时。形势越复杂,越要看清、把握好企业改革发展的前进方向;改革越深入,任务越艰巨,越要注重发挥好企业文化在企业改革发展中的重要作用。

在今后一段时期,应当着重做好以下工作:

一要坚定文化自信,深入挖掘和阐发中华优秀传统文化讲仁爱、重民本、守诚信、崇正义、尚和合、求大同的时代价值,坚持培育和践行社会主义核心价值观,大力弘扬中华文化和时代精神,既要唤醒传统文化之魅,又要赋予其现代化之魂,结合企业自身特点,深化价值理念体系建设,提升企业文化内涵,建设独具中国特色的企业文化体系。

二要进一步提高认识,增强责任感、使命感和紧迫感,把企业文化建设作为“一把手”工程来抓,牢固树立“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展理念,始终紧紧围绕企业改革发展大局,融入企业生产经营管理全过程,创新体制机制,不断完善规划和制度,持续扩大覆盖面,增强企业凝聚力,塑造企业良好形象,提升企业品牌力和影响力。

三要进一步解放思想,坚定信心,攻坚克难,以更大政治勇气和智慧,大力发扬企业家精神,激发人才的创新和知识价值,以文化创新推动企业战略转型,积极感知新文化现象,从文化角度深入研究把握规律,认真研究移动互联网时代用户的行为、习惯和变化,努力探索如何开展“互联网+企业文化建设”行动,积极推进与互联网时代相适应的企业文化变革,支持和发展文化产业,创新商业模式,培育新型文化业态,增加优质文化产品和服务供给。

四要大力传承弘扬大庆精神、“两弹一星”精神、载人航天精神和石油精神等国企精神,综合运用好传统媒体与新媒体等载体和手段,用数字、故事和全媒体讲好国企故事,加强文化沟通和融合,传播当代中国价值观,为深化国企改革、推动企业可持续发展提供不竭的精神力量,着力打造“大国工匠”和知名系列品牌。

五要切实履行国企文化责任,建立健全保障企业文化建设的长效机制,充分发挥国企文化引领和价值引领。国企在主动融入全球发展战略与“一带一路”倡议建设项目中,要做履行社会责任的模范,发挥好表率作用,树立国有企业的良好形象,不断提升企业核心竞争力和文化软实力。

(此文为作者在《中外企业文化2016南宁峰会上的讲话摘要)

国有企业 如何实现人性化管理

(上接G01版)

可以通过以下五项措施达成目标:一是让员工得到全面锻炼。通过一定的岗位轮换,一方面员工获得各方面的锻炼,另一方面企业也可以发现员工的所长,有潜力的员工可以脱颖而出,而不是像以前那样大家的工作都是明确固定的,久而久之,容易使大家产生厌倦感。同时,员工因了解到企业运作的各方面,能更了解这个企业,有潜力的员工甚至还会提出一些意见或建议,对其以后的职业生涯发展也比较有利。

二是让员工承担更多的责任。通过对员工的授权,让他们承担更多的责任,允许他们有犯错误的机会,从中得到宝贵的经验,加快员工的成长。对员工的授权并不意味着管理的放松,反而在一定程度上加大了管理者的工作量,这种授权管理的方式对员工的激励往往非常有效,经过锻炼,可以很快发现有潜力的员工,使其很快得到成长。

三是关心员工,感情留人。相对于民营企业而言,国有企业的员工与老板接触的机会较少,然而在对员工进行激励时,老板要尽可能多地和员工进行交流,尤其在目前国有企业有困难、物质奖励不太多的情况下,老板对员工的关心往往是激励员工工作的一个有效措施。

四是营造和谐的同事关系。要形成和谐的同事关系,一方面是多组织集体活动,通过增强员工之间的互动,使员工产生归属感、认同感;另一方面,在单位中尽量为员工创造沟通的平台,从而增加员工之间彼此的了解。

五是保持管理制度的灵活性。相对于民营企业,国有企业的管理制度没有那么灵活,但也应该提高灵活性,以体现对员工的尊重。如,根据员工的要求,实行一定程度的弹性工作制;在员工完成自身工作的前提下,对员工的请假采取比较宽容的态度等,这些措施都体现了企业对每个员工的重视,容易让员工产生好感。

人力资源管理工作要注意的问题:一是注意与员工建立共同的价值观。领导与员工的理想关系应该是一种共同创业的关系,而不仅仅是一种雇佣与被雇佣的关系。这方面要求领导必须转变观念,重要的是如何同员工一道将“蛋糕”做大,实现“双赢”,而不是如何“分蛋糕”。

二是注意公平感的问题。公平理论显示,员工不仅会把自己的所得与自己的付出相比较,还会经常把别人的付出所得与自己的付出所得比较,这就启发我们,任何管理措施都必须注意公平的问题,尤其是涉及到员工的奖励问题。公平的奖励才能树立榜样,引导员工奋发向上,否则,不仅起不到激励的作用,还将影响员工工作的积极性。

三是加强与员工的沟通。有效的沟通对完成企业任务目标十分重要。领导应该定期、不定期与员工进行交流,从中发现员工思想的变化,也可以传达出企业对员工的希望。在涉及员工福利问题上更要注意倾听员工的意见。这样,才能了解员工的需要,更好地有针对性地对员工进行激励。

四是对表现好的员工及时奖励。社会学习理论认为那些被强化或被奖励的行为容易再次发生,人们会不断向那些被奖励过的行为或技能的示范者学习。所以根据社会学习理论,我们有必要及时对表现好的员工给予奖励,以对其他员工起到导向的作用,使他们能向被奖励的人学习。但在奖励时要注意到客观公正这个问题。

五是处理好员工离职的问题。由于人的需求的复杂性和多样性,员工可能因为各种原因离职。如果在员工离职时企业能够给予员工应有的理解,及时为员工办理离职手续,结算工资,甚至给予另外的经济补助,这将给员工留下非常好的印象,离职的员工本身也会成为企业未来的关系资源,在他们就职新岗位后也会将原公司的良好形象带到新公司去,而且留下来的员工也会因为企业的“有情有义”而对企业产生好感。

(作者单位:中国远洋海运集团有限公司人力资源中心)

鲁班奖闪耀长安街

——记中建二局项目经理杨庆泽

■ 牛洲帅 刘松

金水河畔、长安街上,一座庄重、典雅、科技、智能、绿色的建筑屹然耸立,它就是国家“十二五”规划重点工程之一——中国工业和信息化部行政办公(综合办公)业务楼。工程立项之初,便承接“十二五”国家科技支撑计划课题——“公共机构绿色节能关键技术与示范”,承载着发展绿色建筑,推动国家机构节能减排,为国家机构探索总结一套技术适用、经济合理的绿色节能技术体系的重大使命。而这座在中国绿色节能建筑史上有重要意义的工程,它的建设者就是由杨庆泽任项目经理的中建二局北京分公司工信部项目管理团队。

自项目部成立以来,杨庆泽坚持科技创新、管理创新,取得了显著成效,以他名字命名的青年突击队更获评北京市2013年优秀

青年突击队。该项目最终斩获2014—2015年度中国建设工程鲁班奖。杨庆泽也获评2015年度全国建筑业企业优秀项目经理和第八届全国优秀建造师。

鲁班脚下的科技创新

项目部成立伊始,就确定了争创“鲁班奖”的工作目标。在此指引下,项目部组建以杨庆泽为组长的创优小组,提早研究工程特点、梳理每个施工难点,通过技术创新攻坚克难。

办公楼二层报告厅施工过程中,空间跨度大、荷载超重等技术难点摆在了项目部面前,项目QC小组反复研究PDCA循环质量管理方法,决定应用定型玻璃钢模壳使鱼腹梁施工一次成优。在施工过程中,QC小组对玻璃钢模壳造型和尺寸、接口设计及连接方式等进行严格控制和不断优化,并对制作



中建二局项目经理杨庆泽

厂家进行交底跟踪,最终使得拆模后的混凝土质量合格率达到98.15%,圆满地解决了鱼腹梁在建筑工程施工中的应用难题,该成果也获得了国家级QC成果二等奖,并申请了国家专利。

在攻克技术难点和项目建设过程中,杨庆泽始终坚信BIM的重要性。BIM在基础建模、碰撞检测、专业深化、方案论证、施工进度模拟等各项环节都发挥了重要作用,实现了施工过程参数化、可视化,提高了施工信息化水平和整体质量。项目科技攻关团队,大力推广工程新技术,勇于科技创新,先后通过中建总公司科技示范验收和北京市科技成果鉴定,共获得了国家专利10项,在

国家级学术期刊发表论文9篇,多项科技成果被鉴定为国际领先水平。

更上绿色一层楼

为做好“十二五”国家科技支撑计划课题——“公共机构绿色节能关键技术与示范”,杨庆泽带领骨干员工,在做好传统绿色施工措施之外,在学习既有技术的同时始终坚持创新。经过反复观察、思考,一遍遍的做模型、做实验,终于研制出新型工具式可调节楼梯钢模板,并制定施工工法,不仅方便了工人操作、保障了施工环境安全,且提高楼梯混凝土构件的表面观感质量,有效控制施工误差,减少了投入成本。此项发明通过国内、国际科技查新,申请了专利证书,并获得了中建总公司工法、国家级QC成果一等奖等荣誉。

该项目也创造了一种新的工程总承包绿色建造模式,被评为第三批全国建筑业绿色施工示范工程、北京市绿色安全样板工地。

披荆斩棘塑优质品牌

杨庆泽始终谨记“干一项工程,树一个品牌”,以业主需求为导向,不断提高服务品质。

由于项目地处北京首都核心区,距离中南海新华门只有500多米,交通管控较多,周边居民密集,施工组织异常困难。由于只能在夜间实施混凝土浇筑及进场送材料的问题,项目部的现场管理人员实行双配,白天和晚上两班倒,保证生产的顺利进行;为了处理好施工扰民和民扰问题,项目成立以杨庆泽为组长的扰民领导小组,点对点的走访周边800多户居民,并对有特殊困难的居民给予帮助和支持;在工期紧张的时候,项目部春节不停工,他和项目部员工及工友们吃住在一起,保证工程的不间断施工。在他的带领下,全体员工万众一心,披荆斩棘,顽强拼搏,最终圆满完成了所有建设任务,赢得了良好口碑。

工信部项目自开工以来,先后获得了中建二局、中建总公司、省市和国家级荣誉28项,从中建总公司“CI示范工地”、北京市青年安全生产示范岗、“北京市结构建筑长城杯金奖”、“全国AAA级安全文明标准化工地”等荣誉,到最终争创质量目标“鲁班奖”,杨庆泽带领下的项目团队始终奋力拼搏,超越自我,领先一步、争创一流;他们再一次让鲁班奖闪耀在长安街上。