

浅谈中国重汽独特的企业文化

■ 李跃

企业文化作为企业发展的软实力,虽然不能为企业直接创造效益和价值,但其在企业经营管理、改革创新、制度建设、人才培养等方面方面都发挥着“无形之手”的作用,企业成长的每一步都是其企业文化塑造和形成的过程,同时,它也潜移默化地影响着企业的发展。中国重汽针对自身发展的不同阶段,不断摸索、总结、提炼,形成了符合自身特点的文化理念,并渗透到企业的各项工作中,将其转化为发展动力。

一、源远流长、博采众长的中国重汽企业文化体系

中国重汽企业文化,是“造车做人”文化的不断延伸与发展的结果。从生产和制造出中国第一辆重型汽车—黄河 JN150 开始,六十多年来,中国重汽人一直以振兴与发展民族重型汽车为己任,植根于齐鲁文化,不断丰富中国重汽文化的内涵,从规范文化到制度文化,从视觉文化到理念文化,从团队文化到行为文化,不断提升企业文化建设水平,中国重汽企业文化已经成为中国重汽人实现造车强国梦想、不断发展壮大的强大的精神动力。中国重汽企业文化源于中国重汽前身济南汽车制造总厂的“造黄河车,做黄河人”为核心的“造车做人”文化,2001 年新中国重汽改革

■ 何卫东

近日,某电厂一名检修工人在使用电动砂轮进行检修工作时,由于螺丝松动致使砂轮片飞出,砸伤了一名工友,事后分析原因是安全检查不到位、安全隐患没有及时发现和消除,导致了事故的发生。

火热的七月,又到了事故多发季,针对近期全国发生的安全事故,强化安全红线意识,落实安全责任,预防各类事故的发生,及时地发现隐患和消除隐患显得特别重要。因此,安全隐患排查仍然是安全管理的重要有效的手段和方法,必须遵循“生命至上、安全发展”的理念。为了使安全隐患排查更具实效,笔者认为在安全隐患排查中应该突出强化“四忌”、“四严”,在真抓实干上做文章、下功夫。

一忌走马观花,严密措施。安全检查是一项细致的工作,必须认认真真,切忌粗枝大叶;必须面面俱到,不可敷衍了事。安全检查中的“查”就是要都查到,不留死角。“坐着车

质量过程控制方法对高职教师专业化发展的启示

■ 姜边

提升教师的专业能力、促进教师专业能力发展是教育发展的基本逻辑之一,也是当今教育改革的重要着力点。十九大报告中提出要大力弘扬劳模精神和工匠精神,是新时代对高等职业教育办学及高职院校教师(以下简称“高职教师”)的职业素质和专业能力作出的更高要求。高职教师专业化发展不仅是其个人职业持续性的追求,更是在高职教育质量评价机制中,经管理化引导、专业化训练,获得专业知识、专业技能、专业道德和专业素质等的一个专业成长过程。高水平专业化教师对于高职院校来说,是高职院校教学质量不断提高的保证。针对当前高职院校师资发展的普遍现状和问题,本文借鉴质量过程控制方法和质量文化理念,以目标、标准和过程为三重导向,探索高职院校教师专业发展的机制创新。

一、高职教师专业化发展的现实问题

高职教师“专业化发展”是指高职院校的教师在职业生涯中,相关的知识、能力、心理、自主发展意识不断提升的过程。目前高职教师专业化发展现状中存在以下几个方面的问题值得关注。

一是知识发展不平衡。借鉴现代企业管理学的观点,高职教师类似于美国学者彼得·德鲁克提出的“知识型员工”,其专业素质主要体现在教师的知识结构上。从结构上讲,教师应具备教育教学知识和学科专业知识。作为教育工作者,除了具备专门化的教育教学知识和技巧外,除了培养应用型人才的需要,教学过程中还十分强调专业学科的技术性和实践性。知识发展的不平衡主要体现在,一方面过于强调专业技能和动手能力,而忽视专业及教育基础理论知识的发展,这样教师就从“教育者”变为“技工师傅”,失掉构筑灵魂工程的教育内涵。另一方面过于强调学科专业知识的发展,忽视教育工作的职业性、专门性,和教育理论知识发展的长期性。

二是能力发展不平衡。高职教育不仅要求教师应具备专业的技术能力,也需要教师具备一定的科研能力,用以服务于产教融合、校企合作,推动区域经济发展。国家教育部对高职教师提出了“双师素质”的要求,既需具有较高的发展教学水平,又需具有规范的专业技术能力和较强的动手能力。高职教师应兼具技术实践能力和科研理论能力。能力发展的不平衡主要体现在,有的老师只擅长专业教学的技术实践,轻视科研工作;而有的教

重组以来,中国重汽坚持“打造框架、不断突破、实现升华”的企业文化建设思路,不断吸收和学习国内外优秀企业文化建设经验,结合行业地位和企业使命,逐渐形成了以“造车做人、造车强国”为内涵的独具特色的中国重汽企业文化,2008 年荣获全国精神文明建设工作先进单位,2008 年荣获全国企业文化建设先进单位,《中国重汽员工文化手册》获得 2008 年度全国企业文化优秀成果奖,2009 年获得全国品牌文化建设十强,2011 年荣获全国文明单位。

二、完善的企业理念塑造优秀的企业人格

中国重汽集团在长期的发展中形成了丰厚的文化积淀。作为一个大型国有企业,从计划经济到市场经济的转变,经受了严峻的考验。企业在改革重组中重生,使中国重汽全体员工认识到坚持自主创新、谋求企业发展是永恒的主题,大发展小困难,小发展大困难,不发展最困难,成为员工的共识。为了保持企业持续稳定协调发展,更好为用户、为股东、为职工、为供应商、经销商和社会服务。通过简便易记的企业理念,使职工对于企业各方面的发展思路有一个总体的了解。同时通过上岗前企业文化培训和厂史教育,在职工员工通过唱中国重汽歌、班前会、班前训诫、班组宣言等,把中国重汽企业文化理念具体化、与

隐患排查要处处“惊心”

三忌此紧彼松,严格落实。安全检查是一项经常性、制度化的工作,容不得半点敷衍或凑合。要避免“出了事故搞突击检查,暂时无事就放松检查”、“上级有要求就抓,上级没问过就丢”、“安全月周查一次,活动过后就没事”、“生产任务松时就检查,生产任务紧时就不查”等等现象。要做到天天有检查、月月有评比、季季有总结、年年有新招。

四忌高唱赞歌,严厉检查。安全检查是一项严肃的工作,它的主要任务是发现不安全因素,消除安全隐患;是宣传教育,互相学习;是搜集和掌握现场安全管理的信息和动向。所以在检查中要逆向思维,挑毛病、查隐患、找差距、摆问题、搞分析、订措施。发现的问题要直言不讳的提出来,不要顾及面子,更不要以检查为受检单位显赫功劳或者为自己贴金。

质量过程控制方法对高职教师专业化发展的启示

师实践能力又相对较弱。

三是产生职业倦怠。教师职业倦怠,主要是指教师难以应付职业对自己的要求而产生的疲倦困乏的身心状态,是个体厌倦和畏惧工作任务的一种心理反应。近年来,高职教育承受着教育体制改革带来的巨大压力,院校扩招的另一个结果是师生比过低、生源质量偏低,教师工作量成倍增加,教学质量提升相对减缓,教学负担过重,加上个人发展和评职压力等主客观多方因素共同作用下,教师往往容易产生职业倦怠。教师职业倦怠现象普遍化,会导致对教学工作的厌倦,减少工作投入,缺乏创新能力,造成对学生的冷漠等,阻碍教育事业的健康发展。

四是教师职业阶段性发展缺少规划。高职教师专业化发展的本质是职业生涯发展的问题。在知识、能力发展不平衡,缺乏教学信念的职业倦怠等因素作用下,教师职业发展也变得缺少阶段性和规划性。根据知识、能力、心理信念等主要内涵维度,教师职业发展可划分为职初教师、骨干教师、卓越型教师和专家型教师四个阶段。在高职院校的宏观发展层面,需要对这四种专业教师类型进行统筹规划,实现学校师资队伍的可持续性发展;在高职教师个体专业化发展的微观层面,这四种类型在时间维度上也是一名专业教师的职业发展过程和方向。

二、过程控制方法在高职教师专业化发展中的应用

质量是教育的生命。考察了普遍现状与不足后可发现,高职教师专业化发展的主要问题在于缺乏统筹性和体系化。运用质量管理体系的过程控制理论和质量文化理念,可尝试探索这一问题的方法:借鉴过程控制方法的目标、标准和过程三重导向,进行体系内部设计;进而结合个体“自主保障”理念,将自主诊断“问题”、自主改进“问题”的方法模式,贯穿于专业化发展的各个维度和阶段,并实现不同阶段的统筹性发展,建立起专业化发展机制。

根据 ISO9000 质量标准中的过程管理方法,“为使组织有效运行,必须识别和管理许多相互关联和相互作用的过程。通常一个过程的输出将直接成为下一个过程的输入,系统地识别和管理组织所应用的过程。特别是这些过程间的相互作用”。质量的产生、形成和实现,都是通过过程链来完成的,过程的质量最终决定了企业的产品和服务的质量。要控制质量,就要建立起“目标链”、“标准链”,借此控制过程,坚持质量的持续改进、强调过

员工本职工作结合起来。

中国重汽提出了“科学发展,理性经营,精心操作,实现最佳效益”的核心理念,“用人品打造精品,用精品奉献社会”的企业核心价值观等一系列企业理念。其中企业核心理念是中国重汽一直倡导和培植的关于企业生存发展、员工共同遵守的指导思想,核心价值观是为实现企业持续稳定协调发展、融合全员意识、实现社会责任、规范员工行为的集团行为信念,企业其他理念是企业在不同层面创造价值、满足各方面需求的具体行为准则。其中核心理念注重领导群体核心行为,核心价值观注重全体员工行为,企业其他理念适用于不同层次、不同部门的行为,三者相辅相成,共同构成了中国重汽文化体系的核心部分。

三、用企业文化统领员工人品和行为的培养

企业文化建设目的是把文化力转变为企业的生产力,转变为员工良好的行为习惯,因此要高度重视员工行为的培养和训练,从基层做起,培养优质高效干好每件事的良好习惯。结合汽车行业的特点,中国重汽主要从个人能力、团队合作、岗位建功三个层次开展,个人倡导学习、改善、创新,团队倡导规则、忠诚、信义,行为倡导效率、效益、精品。

按照企业价值观的要求,中国重汽高度重视员工人品(综合素质、职业技能、职业道

隐患排查要处处“惊心”

同时,安全工作还是“一件很操心的事儿”,因为其中包含着超强的责任心。一忽视而不见、听而不闻。每一条隐患在变成事故之前都有一定的外现苗头,没戴安全帽吧?袖口没扎紧吧?螺丝松动了吧?工作区域地面湿滑吧?电气设备有异响吧?凡此种种,哪一样我们都能够看到或者听到,但正是由于我们对这些行为和现象见怪不怪,总以为“不过小事一桩”,于是视而不见、听而不闻,事故不找你找谁?

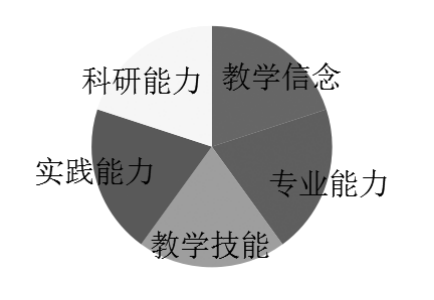
二忌心照不宣、缄口不言。管理人员在安全检查时,有人对司空见惯的“三违”虽说是了然于心,但却总以为“你知我知、大家都知”,说轻了自己都嫌啰嗦,说重了又怕人家“漏应”,况且都是低头不见抬头见的“伙计”,干脆“你好我好,大家都好”,或者轻描淡写,或者缄口不言,

质量过程控制方法对高职教师专业化发展的启示

程控制和预防措施,最终促进“质量”的提升和发展。

(一)四阶段、五维度融合发展

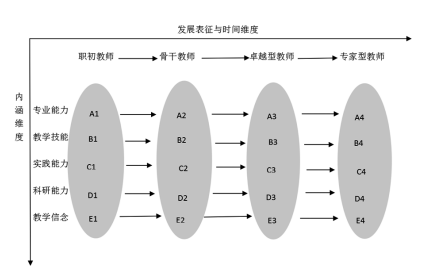
高职教师“专业化发展”具体含义是指,高职院校的教师不断接受新知识,增长专业知识、教学技能的过程,也是教师实践能力、科研能力、教学信念不断成熟、不断提升的过程。首先,根据此定义细化高职教师专业化发展的内容和维度:专业知识、教学技能、实践能力、科研能力、教学信念五个维度。结合不同院校的具体师资状况、学科专业特色、院校发展规划等宏观目标,可进而分别制定专业知识、教学技能、实践能力、科研能力、教学信念等五个维度需要达到的不同基本标准。(见下图)



■ 教学信念 ■ 专业能力 ■ 教学技
■ 实践能力 ■ 科研能力

●“五维度”图

其次,根据五个维度所达到的不同标准,进行高职教师专业化发展的阶段划分——可划分为职初教师、骨干教师、卓越型教师和专家型教师四个阶段。在高职院校的宏观发展层面,需要对这四种专业教师类型从五个维度进行统筹规划,实现学校师资队伍的可持续性发展;在高职教师个体专业化发展的微观层面,这四种类型在时间维度上也是一名专业教师的职业发展过程和方向。(见下图)



●四阶段、五维度融合发展图

Opinion 潮流

德)的塑造,大力开展员工思想业务培训,定期开展形势任务教育,建立了员工“道德讲堂”,开展了“四个忠诚”、“五责”主题教育实践活动,倡导要干事,先做人,做人讲人品,企业的品质体现在技术、产品、服务和信誉,体现在全体员工每一项工作中,中国重汽在向社会奉献精品的同时,更注重人的自我完善、自我提高,造精品重型汽车,做高素质的中国重汽人。

中国重汽高度重视典型培养、塑造和宣传推广工作,先后推出了刘奇、马迎新、刁练武等一大批全国、省市典型人物,并通过党委、工会、共青团等组织每年选拔出一批批典型在全集团推广,各二级公司、车间、班组也都推出了各自的典型,让员工亲身体会到企业的价值取向和典型人物就在身边,通过比学赶帮推荐企业文化融入到企业各项工作中。

四、发挥好道德讲堂的成风化人作用

中国重汽以社会主义核心价值观为指导,扎实推进社会主义和新价值体系建设,引导职工形成正确的世界观、人生观、价值观。大力倡导富强、民主、文明、和谐,倡导自由、平等、公正、法治,倡导爱国、敬业、诚信、友善,积极培育社会主义核心价值观。中国重汽以“道德讲堂”建设为切入点,以“四德”教育为重点,对职工进行思想道德教育,从而使职

隐患排查要处处“惊心”

工思想道德水平有了较大提高。

道德讲堂是对干部职工进行道德思想教育的主阵地中国重汽利用这个阵地,对干部职工进行多种形式的教育培训,丰富课堂内容。尤其是党的十八大召开之后,大力建设社会主义核心价值观这么一个重要阶段,发挥道德讲堂的作用更为重要。实践证明,开展“道德讲堂”活动,对提高职工社会公德、职业道德以及家庭美德、个人品德是个很好的平台,对企业和谐发展发挥着推动作用。

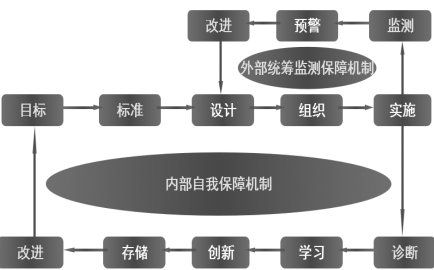
建好道德讲堂是基础,关键是如何发挥道德讲堂的作用,让广大职工知道道德讲堂,并自觉走进道德讲堂。一是从身边事入手做起,让身边人讲身边事,以此来吸引广大员工的注意力。二是从传统文化入手,用感人的事诠释传统文化,以此来教育职工,增强感染力。三是避免空洞的说教,用鲜明的主题活动来组织员工,增强号召力。

总之,企业文化对于一家企业如同文化对于一个民族,有了企业文化的企业才是有活力、能传承的企业。在激烈的市场竞争中,企业经久不衰的背后必然是其适应企业现状的文化作为支撑,谁拥有文化优势,谁才能拥有竞争优势和发展优势。

(作者单位:中国重汽集团有限公司党委宣传部)

(二)专业化发展进阶机制

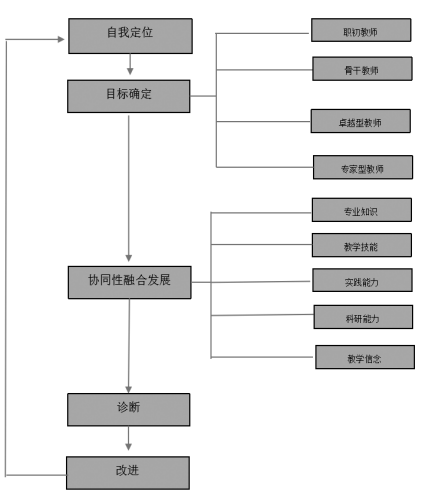
实际上,在校级层面宏观统筹和教师个人层面职业规划的双重力量下,质量改进是一种双螺旋进阶形式,形成下螺旋“内部自我保障”和上螺旋“外部统筹监测保障”双重机制,形成发展的内生动力和外部保障,促进教师从“阶段 n”发展至到“阶段 n+1”。(见下图)



●从“阶段 n”到“阶段 n+1”的进阶图

在下螺旋“内部自我保障机制”中,教师根据现已达到的专业知识、教学技能、实践能力、科研能力、教学信念的“五维度”水平,进行自我认知,定位目前所处的“阶段 n”(如“职初教师”),以下一阶段“阶段 n+1”(如“骨干教师”)为发展“目标”。

其中,自我认知是整个机制的逻辑起点,根据定位确定发展目标,结合五个内涵维度的相应标准制定和实施计划,实现融合发展,然后实现阶段性诊断和改进,进入下一次上升式循环周期。整个过程体现了驾驶专业化发展的个性化、持续性、发展性和周期性。(见下图)



●专业化发展诊断与改进过程图

工思想道德水平有了较大提高。

道德讲堂是对干部职工进行道德思想教育的主阵地中国重汽利用这个阵地,对干部职工进行多种形式的教育培训,丰富课堂内容。尤其是党的十八大召开之后,大力建设社会主义核心价值观这么一个重要阶段,发挥道德讲堂的作用更为重要。实践证明,开展“道德讲堂”活动,对提高职工社会公德、职业道德以及家庭美德、个人品德是个很好的平台,对企业和谐发展发挥着推动作用。

建好道德讲堂是基础,关键是如何发挥道德讲堂的作用,让广大职工知道道德讲堂,并自觉走进道德讲堂。一是从身边事入手做起,让身边人讲身边事,以此来吸引广大员工的注意力。二是从传统文化入手,用感人的事诠释传统文化,以此来教育职工,增强感染力。三是避免空洞的说教,用鲜明的主题活动来组织员工,增强号召力。

总之,企业文化对于一家企业如同文化对于一个民族,有了企业文化的企业才是有活力、能传承的企业。在激烈的市场竞争中,企业经久不衰的背后必然是其适应企业现状的文化作为支撑,谁拥有文化优势,谁才能拥有竞争优势和发展优势。

(作者单位:中国重汽集团有限公司党委宣传部)

当发现“牢”破“羊”亡,悔之晚矣。

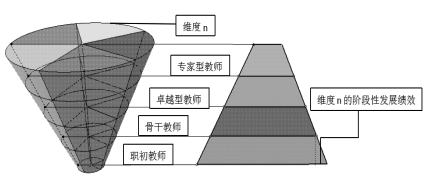
三忌屡教不改、麻木不仁。对一些常规的检查漫不经心,对检查人员下发的整改通知心不在焉或者整改时粗枝大叶,对一些重复隐患“泰然处之”,对已经发生的事故教训麻木不仁,事故一旦突发又措手不及,看到血淋淋的事故现场后又懊悔不迭,此类“不操心”的管理人员应早日下课。

安全生产事关人民福祉,事关经济社会发展大局。习近平主席提出:要牢固树立发展决不能以牺牲安全为代价的红线意识,以防范和遏制重特大事故为重点,坚持标本兼治、综合治理、系统建设,统筹推进安全生产领域改革发展。因此,安全隐患排查作为安全监管工作的一个重要手段,要以“生命至上、安全发展”为主题,以增强全民应急意识、提升公众安全素质、提高防灾减灾救灾能力、遏制重特大安全事故为目标,群策群力,全员参与,才能把安全检查工作搞得更好,安全管理才能取得实效。(作者单位:河北兴泰发电公司)

质量过程控制方法对高职教师专业化发展的启示

在上螺旋“外部统筹监测保障机制”中,根据“目标”阶段(“阶段 n+1”)的相应“标准”,在院校、学科专业宏观层面规划设计、程序组织、方案实施等外部力量监督、推动下,教师自主诊断当前阶段的问题和不足,制定涵盖“五维度”发展内容的改进计划,进而在知识能力的学习、创新及储存中不断改进发展。

事实上,专业化发展机制并不是一个二维化的运行过程,而是一个融合专业化内涵“五维度”与专业化发展阶段性,个人职业发展规划性、院校师资队伍可持续发展统筹性的“多维共升”模型。也即,各个内涵维度和时间维度共同构成了“多维共升”的过程(见下图)



●多维共升图

在进阶过程中,“诊断”问题与“改进”问题是促进每一发展阶段各内涵维度的相互融合的关键行为。需要说明的是,“多维共升”过程在理想的状态下是均匀的圆锥形,但在客观条件的制约下和现实发展过程中,很难实现绝对均匀的发展模式,因此模型运行的现实状态是不规则的、上大小小的多变立体图形。

借鉴质量管理理论的过程控制论,探索一种从目标导向(OBE)和过程循环(PDCA)上,统筹教师专业化水平和层次在类型、维度上的多样性,实现横通纵融式融合发展的方法,其意义在于,统筹高职教师专业化发展的维度和阶段,丰富专业化发展的内涵,实现各个阶段在发展过程中的衔接,和各个维度在效果上的横通纵融式融合发展,以有效促进职初教师专业成长,实现其专业化能力和水平的均衡、全面、持续性、系统化发展。通过激发教师个体和学校整体的发展内生动力,构建高职院校专业化教育可持续发展的外部保障机制,全面提升教师队伍的整体素质。

项目来源:中国高等教育学会职业教育分会 2017 年度课题“基于诊改视角的高职教师专业化发展机制研究”(项目编号:GZYYB2017011)。

(作者单位:重庆电子工程职业学院;西南大学博士研究生在读。)