# 试论×热电厂加强企业精神文化建设的必要性

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2024-07-01

*试论上湾热电厂加强企业精神文化建设的必要性惠小和一、提出论点：热电联供项目，需要此时加强上湾热电厂企业精神文化建设。二、说明什么是企业精神文化建设及其重要作用。三、论证一，上湾热电厂的复杂历史背景及其三年来初步建设取得成效说明其必要性。四、...*

试论上湾热电厂加强企业精神文化

建设的必要性

惠小和

一、提出论点：

热电联供项目，需要此时加强上湾热电厂企业精神文化建设。

二、说明什么是企业精神文化建设及其重要作用。

三、论证一，上湾热电厂的复杂历史背景及其三年来初步建设取得成效说明其必要性。

四、论证二，上湾热电厂的现状特点决定有必要加强企业精神文化建设。

五、论证三，先进的行业标准要求上湾热电厂必须加强企业精神文化建设。

六、结论：在上湾热电厂加强企业精神文化建设是企业发展的内在要求，只有加强其建设才能积极促进上湾热电厂新的三年奋斗目标的实现。

试论上湾热电厂加强企业精神文化建设的必要性

惠小和

发展公司上湾热电厂热电联供建设项目获批的喜讯，不仅给上湾热电厂的所有职工以无比的鼓舞，更为发展公司的发展战略实施创造了一个很好的途径。热电联供不但可以减轻发展公司人员安置的困难，而且将成为发展公司的一个新的经济增长点，为发展公司良性持续发展起到重要的推动作用，可是机遇与挑战并存，效益与管理相依，如何能使热电联供产生最大的经济效益，赶超行业先进水平，我认为，此时加强企业精神文化建设非常必要，正如春风春雨，适逢其时。

企业精神文化建设是以人为本的，是企业文化建设的核心。

企业精神文化建设是指企业在生产经营过程中，受一定的社会文化背景，意识形态影响而长期形成的一种人的精神成果和文化观念。它包括企业精神，企业风貌等内容，是企业意识形态的总结，是企业物质文化的升华，其建设情况直接决定着企业文化建设发展情况。古人提出“天时不如地利，地利不如人和”，行军打仗如此，管理企业亦然。日本三菱企业创始人岩崎弥太郎在牢里认识了一位神奇的老人，老人告诉他企业发展最重要的是“人和”，他很受启发，并把企业象征物由三个菱形组成，蕴含着“人和”的理念。海尔员工收入并不高，但员工们敬业奉献、追求卓越的积极性与创造性却是其它企业无法比拟的，也是张瑞敏最为津津乐道的，张瑞敏说：“人的素质是海尔过去成功的根本，今后我们面临的挑战也是人的素质问题，你能把许多人的力量聚合起来，这个企业就成功了”。这句话充分说明了企业精神文化建设的重要性。

上湾热电厂的复杂历史背景及其三年来建设的初步成效说明加强企业精神文化建设是可行的、必要的。

上湾热电厂1991年筹建以来，缓建了八年，职工放假，只给职工发放生活费致使人心涣散，各谋其业，稍有关系或技术的都陆续调往其它单位，其它有做生意的、种地卖菜的，跑出租车的，还有部分纯粹呆在家中，翘首以盼收假的。直到1999年初上级才批准集中供暖项目建设，给上湾热电厂的职工们带来了希望，广大员工积极投入到一期建设及生产运行中去，三年来在领导的正确决策下，在大家的共同努力下，保证了三个采暖期的安全供暖，基本实现了“一年打基础，二年见成效，三年上台阶”的奋斗目标，同时围绕“团结奋进，开拓务实”的企业精神，为提高广大职工的思想素质和业务素质，加强了企业精神文化建设，主要开展了六项工作，取得了明显效果。一是引进送出，结合实践加强职工专业技能培训，使全体职工在各自的岗位上都能有信心干好。二是狠抓脏、乱、差现象，使全厂旧貌换新颜，获得了旗级文明单位，综合治理全旗模范单位荣誉称号。顺利通过了iso9001质量体系认证，一体化管理受到发展公司表彰。使全体职工适应了上标准岗、干标准活、做标准职工的原则要求。三是实行了全员竞争上岗，激发了全体职工的劳动积极性和创造性。四是鼓励合理化建议及小改小革。2024年共采纳七条，奖励1500元，创效约二十万元/年，使全体职工增强了主人翁的思想观念。五是围绕安全供暖开展各种劳动竞赛，促进了生产运行安全顺利，提高了职工的专业技术水平和爱厂敬业、追求卓越的思想。六是加强了企业政治思想宣传工作，倡导向“四有新人”学习。提高了职工的政治思想觉悟，塑造了新的企业形象，为企业精神文化建设的良性发展奠定了基础。

上湾热电厂的现状特点要求必须加强企业精神文化建设。

上湾热电厂的现状特点有三，一是女职工比例较大，全厂职工140人，女性占65人。这在半军事化式的电力行业是少有的，因为热电厂的工作紧张、劳累，身体素质要求较高，而女人一般体力比男人差。但是女人也有她的细心优点，如何扬长避短，合理安置，使他们彻底脱离封建思想，真正顶起半边天的作用，这就要求她们首先树立起自强、自重的新时代女强人精神；不怕吃苦，不斤斤计较个人得失的主人翁态度。让男同志都刮目相看电厂女将的风采，使她们能够自信‘谁说女儿不如男’，这就要求企业精神文化建设一定要加强。二是员工文化层次差异大，整体专业技术水平还不高。学历方面大专以上的只有25人，其余还有部分是文盲。技术方面特别是检修人员，我感觉到还需要有很大的提高，去年公司职工技能签定时参加的电焊、钳工工种中，只有一人过了中级，而电工班三人也只有班长一人能独立完成各项电工工作，热工仪表班四人全部没有经过一次正规专业培训，运行方面汽机发电专业至今还是空缺。这样的员工队伍怎能适应上电的要求呢？三是按电力规范要求，工作作风仍有懒、散、慢、粗的现象。眼看就要上电了，部分职工思想上仍没有紧张感，工作标准仍停留在原来的供热基础上。到各车间看看，职工们看书学习，力求上进的不多；干工作认真严谨，追求更高标准的不多；不遵守考勤制度，迟到早退的还有；酒后上岗，脱岗睡岗现象还未杜绝；工作扯皮，不协调的现象还有；吃大锅饭，平均分配的思想，说大话，不务实的作风还普遍存在。这等等问题在目前还存在，这就要求必须加强企业精神文化建设。

先进的行业标准要求上湾热电厂必须加强企业精神文化建设。

热电联供项目的上马，圆了上湾热电厂十二年三任厂长的梦，喜讯一传到上湾热电厂，工人们兴奋之余第一句话就是：“我们再也不用放假了”。说实话，原来的上湾热电厂十一年来，八年无热无电，三年有热无电，确实每个职工的思想压力挺大的，我们的出路在那里？是每个职工的心头疑团，现在批准上电了，可是从一个普通的供热站到一个标准化的热电厂，员工素质要求距离之大，不可低估，企业精神，价值观念，经营管理，道德风貌，专业技能都要严格执行电力行业规范，更新求精。这就要求必须培养出一支对热电厂懂技术、善管理、会经营、乐于奉献、勤于创新的管理队伍；一支爱厂如家，业务熟悉、刻苦钻研、顽强拼搏的员工队伍。这样的队伍只有加强企业精神文化建设才能培养出来。去年有幸参观了华能黄岛热电厂，厂区环境优雅确实与地理环境有关。但我们走进标准化最难搞好的输煤车间，皮带在稳稳地运转着，车间内窗明几净，噪音极低。控制室内绝对比我们的办公室还要干净整洁，真令我们自叹不如。再到其它车间看看，工人们熟练的操作技能，高昴的学习气氛，百日安全运行的记录，创新提效的技改措施，相比之下，全让我们汗颜。我们神东公司是全国煤炭行业的率先，我们上湾热电厂也要瞄准世界先进水平，建设国内一流电力企业，一定要为神东公司争光。

在上湾热电厂加强企业精神文化建设时不待我，势在必行。

年初在上湾热电厂隆重召开的“三会”上，厂领导结合实际，展望未来，为贯彻党的十六大精神及神东公司企业文化战略，对上湾热电厂全体职工又提出了新的三年奋斗目标：“一年迈大步，二年大发展，三年奔小康”。即今年从供热到热电联供，全厂方方面面，上上下下都要扎扎实实迈出有质的飞跃的一大步，争取明年元月份正常发电。明年全厂在热电联供的实践考验中，大力提高人的主观能动性，创造性，不断改进、不断提效，从发展公司最大的吃经费单位变为最大的创效单位。后年在明年的基础上不断完善，两手共抓，争取让上湾热电厂物质文明、政治文明、精神文明全面奔向小康水平。三年奋斗目标在此时提出顺应了时代潮流，极大的鼓舞了人心，但是要顺利实现三年奋斗目标，关键还是人的思想素质、专业素质要提高，要彻底改变原来的不足，不断进步，不断超越，这就要求上湾热电厂此时必须加强企业精神文化建设。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找