# 滨化集团企业文化(三篇)

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-08-01

*范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。滨化集团企业文化篇一观...*

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

**滨化集团企业文化篇一**

观点1：以人为本，就是用先进的思想与文化置换落后的思想与文化 观点2：以人为本，就是尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造 观点3：以人为本，就是倡导和谐的人际关系

观点4：以人为本，就是要为人才提供施展才能的舞台 观点5：以人为本，就是实行跳跃式的奖励和严厉的处罚 观点6：以人为本，就是开展各种培训，培养一大批专才 观点7：以人为本，需要一大批会做人的工作的队伍

观点8：以人为本，在于广泛引进企业急需的大批技术人才 观点9：以人为本，就是要坚持严厉管理

观点10：以人为本，就是要拥有一大批从注重技术到注重人本的管理者 观点11：以人为本，就是要让人人得到平等的成功机会

二、思想之光

观点12：统一思想必须先统一价值观 观点13：管事必先管人，管人必先管思想 观点14：经济止滑易，精神止滑难

观点15：整合最关键是思想、人心、文化的整合 观点16：美就是美，丑就是丑 观点17：“什么是领导对员工好”、“什么是员工对领导好” 观点18：《会议纪要》是宜化企业文化的纲领性文件

观点19：先进的文化不仅能激励人、鼓舞人，也会批评人、淘汰人 观点20：文化要以效益为中心

观点21：企业要从“硬实力”向“软实力”转变 观点22：磨难是伟大企业的必经之路

观点23：每个人进步1%，1万名员工就进步10000%，从重视少数骨干向重视全员性转变 观点24：优越感是隐藏在人身上的“毒瘤”，是一个人发展的最大障碍 观点25：不换思想就换人

观点26：健康的种子到处都是，即使有几粒发霉的种子，也没有生存的土壤 观点27：热气球只有充满热气才能腾飞，一个人只有充满热情才能成功 观点28：激情应该是远大理想与严格务实的工作态度的结合 观点29：对人的批评，就象抽陀螺，不抽就不转，抽了才会转 观点30：只有真正的强者才能够战胜寂寞

观点31：精神文明工作就是要制造战斗力、凝聚力、团结和稳定

观点32：弘扬主流文化，就是要把宜化的成功、宜化的前途、宜化的发展、宜化的希望讲给员工

观点33：宜化管理无禁区

观点34：把工作当作游戏，而不是包袱 观点35：个性产生创造力，共性产生融合力 观点36：不仅要向“钱”看，更要向前看 观点37：干部无功便是过

观点38：小富即安、不思进取的思想是宜化发展的“绊脚石” 观点39：职务不是一种权力，而是一种责任 观点40：发展产生和谐，和谐促进发展 观点41：始终处于不安分状态，才能从优秀走向卓越 观点42：企业文化是双刃剑

观点43：成功不仅是事业的成功，更是家庭上的成功

观点44：一亿元钱源自每一分钱的积累，一个伟大的企业源自每一个人的艰苦奋斗 观点45：人脉即企业的命脉

观点46：面对歪风邪气要像战马一样时刻保持高度警惕和昂扬斗志 观点47：不为薪水而工作，薪水自然会提高

观点48：内部营销就是使员工与公司的价值观相一致，增强员工对企业的认同感、使命感、归宿感

观点49：有危机感者永无危机，无危机感者常有危机 观点50：坐井观天等于坐以待毙

观点51：真正的感恩是勇于承担责任，对社会付出，给他人幸福 观点52：要低调做人，高调做事

观点53：精神危机才是宜化真正的危机 观点54：人心整合要有优秀的女干部作支撑 观点55：人心整合需要有爱心 观点56：人心整合需要智慧

观点57：人心整合需要有业绩、有变化来支撑 观点58：人心整合需要内部营销 观点59：人心整合要有表现形式 观点60：企业发展不能因噎废食 观点61：因为难，所以成功

观点62：要用文化来带动培训，重“术”更要重“道” 观点63：人与人之间98%的矛盾来自于误会

观点64：企业是一棵生命之树，这棵生命之树的土壤是文化 观点65：文化建设要善于把握度，要与工作和效益联系起来 观点66：文化是引擎，“六大任务”是固定轨道 观点67：把简单的事情重复做就是成功

观点68：痛苦的经历往往会成为一个人成功的动力 观点69：宜化文化是辞典

观点70：文化是开启思想之门的“金钥匙”

观点71：宜化从事的是正义的事业，相信我们的文化是最好的文化，相信我们的管理是最好的管理，相信我们的制度是最好的制度 观点72：心态的好坏是我们工作成败的关键

观点73：宜化文化是宜化人前进的方向、旗帜和灵魂

观点74：六大任务是宜化的管理模式、管理大纲和管理辞典 观点75：企业文化是企业渡过危机的有力武器 观点76：经历是人生的宝贵财富

观点77：一个没有思考力的人是不能成就伟大事业的 观点78：维护大多数人的利益就是讲政治

观点79：只有领导者保持10000分的信心和激情，才能带动下属100分的信心和激情 观点80：商业机密是企业的生存之本

观点81：利润的创造不仅需要一批人去想，也需要一批人去干 观点82：99分的成绩不能掩盖1分的失误 观点83：越是困难，就越要坚持核心价值观

观点84：重视意识形态领域工作是统一价值观的重要保证

观点85：成功是一种习惯，是优点的积累，而失败就是缺点的积累 观点86：用心是用责任，用脑是用智慧，用情是用爱心 观点87：文化建设主要目标是实践、是创造效益

观点88：文化建设者要为生产经营服务，不要站在生产经营、员工的对立面，不能把文化建设凌驾于物质文明建设之上

观点89：宜化最大的成功就是长期总结成功的经验

观点90：学会欣赏所有宜化人，你就会快乐、就会成功、就会创造奇迹 观点91：凡是有利于宜化事业的，任何人都能代表董事长行使权力

观点92：实事求是是解放思想的哲学基础，也是宜化文化以人为本的理论基础

观点93：宜化的“罗文”精神就是认认真真、踏踏实实地做好每件事情，不折不扣地贯彻执行集团公司的方针指令 观点94：“五六七”是宜化管理的核心思想，是宜化的软实力，是宜化的核心竟争力，也是宜化为什么能高速发展、迅速壮大的内在原因，是宜化区别于其他企业的显著标志，是宜化复制成功的“万能”模式

观点95：激情持续的时间决定你成功的大小

观点96：企业的品牌是靠每一个员工的细节行动铸就而成的 观点97：加强职业道德是践行企业精神的具体体现 观点98：逆境，是上帝帮你淘汰竞争者的地方

观点99：积极的人会从焦虑中得到动力，而消极的人则会因为焦虑而迷失方向 观点100：我们的未来不是别人给的，是我们自己选择的 观点101：认真对待每一次选择，才会有比较好的未来 观点102：完美的演出来自充分的准备

观点103：勇于改变自己，适应不断变化的环境，机会将不断出现

观点104：快乐及有意义的人生来自于实现心中的愿望，而非外在的掌声

观点105：职业生涯就像一场体育比赛，有初赛、复赛、决赛，你要真正搞清楚自己处于哪个阶段

观点106：很多人不快乐的根源，是因为不知道要什么！不知道要什么，所以就不知道去追求什么，不知道追求什么，所以什么也得不到

观点107：不要总是盯着得不到的东西，而忽视了那些已经得到的东西

观点108：当我们梦想更大成功的时候，我们有没有更刻苦的准备？当我们梦想成为领袖的时候，我们有没有服务于人的谦恭？我们常常只希望改变别人，我们知道什么时候改变自己吗？当我们每天都在批评别人的时候，我们知道该怎样自我反省吗？

观点109：七施：有人问佛：为什么我从政上不去，经商还赔钱？佛：因为你没有学会给予。那人：我什么都没有，如何给予别人？佛：一个人即使什么都没有，也可以给予人七样东西。

1、颜施：和颜悦色地待人处事；

2、语施：多说鼓励赞美和安慰他人的话；

3、心施：对人诚恳，充满爱心；4眼施：用善美的眼光看待别人；

5、体施：以实际行动帮助别人；

6、座施：谦让职务和座位；

7、宽施：心胸宽阔，善于容人。有这七种布施，你将不会困苦，永远快乐！

观点110：人生八宝：

一、结交两种人：良师，益友；

二、配备两个医生：运动，营养；

三、练好两项本领：做人让人感动，说话让人喜欢；

四、多吃两样东西：吃苦，吃亏；

五、培养两个习惯：看好书，听演讲；

六、追求两个一致：兴趣和事业一致，爱情和婚姻一致；

七、记住两个秘诀：健康秘诀在早上，成功秘诀在晚上；

八、争取两个极致：把潜力发挥到极致，把生命延续到极致

观点111：老是把自己当作珍珠，就时时有被埋没的痛苦；不如把自己当作泥土，让众人把你踩成一条道路

观点112：很多时候，看起来最近的路，其实是最远的路，看起来最远的路，其实是最近的路

观点113：妥协是一种大智慧，是人生不得不学会的功课

观点114：妥协是一种心理成熟，有人冲撞了一辈子，事事不顺心，到老了还愤世嫉俗。这样的人像一块生铁，拒绝被生活的烈火百炼成钢

观点115：妥协是钢的坚韧、钢的顽强、钢的百折不挠，需要在一次次历练中成就

三、管理艺术

观点116：比较管理出效益

相互竞争增活力 观点117：“双拧双高”即拧出管理中的“水”，拧出生产经营中的“水”，提高企业的效益，提高员工的收入

观点118：执行力就是按质按量地完成自己的工作任务

观点119：三个等于零：学习不考试等于零，制度不考核等于零，考核不扣钱等于零 观点120：用企业“三心”换来员工“三心”

观点121：要提高管理水平，本质是要提高管理者素质和待遇 观点122：管理要相信制度，不能相信人

观点123：迁就和照顾某些成功人士，就是对所有员工的不负责和不照顾 观点124：转变一个人的功劳大于开除一个人功劳的1000倍 观点125：激励是创新的源泉

惩罚是维持现状的手段 观点126：接待出效益、出生产力

观点127：培训要花很多的钱，但不培训要花更多的钱

观点128：群团干部是企业与员工之间的粘合剂、安全生产的稳定剂、经营管理的润滑剂、企业发展的推动剂

观点129：卖产品，就是卖文化、卖习惯、卖信任

观点130：市场与市场的竞争，也是感情与感情的竞争

观点131：以客户为本，也要敢于说“不” 观点132：让正气长存宜化，让公理永驻宜化 观点133：无情的管理，有情的安排

观点134：管理不能我松一尺，你就放一丈

观点135：为什么首先提出“离婚”的不是我？员工能炒企业的鱿鱼，企业也能炒员工的鱿鱼

观点136：企业管理需要一大批“无赖”四处突击，查找问题 观点137：开前门，堵后门 观点138：管理要敢于硬碰硬

观点139：产品质量是宜化“抗洪的大堤”

观点140：企业就如同汽车，需要定期加油、加水、加气、拧紧螺栓 观点141：执行力就是要说“yes”

观点142：文化建设不是“空着肚子跳舞” 观点143：防止共同价值观松懈的关键是领导者

观点144：情商是觉察和控制好自己的情绪，并善用和调度好别人情绪的一种能力 观点145：情商的最高风范在于“培养自信”和“负起责任” 观点146：工作指标不能修改，但职位可以修改

观点147：不要试图向上级证明自己没有问题，而要努力去查找自己存在的问题 观点148：打造公平、公正、公开、诚信的商务环境，是宜化新的核心竞争力 观点149：管理者是把梯子正确地靠在墙上，领导者是保证梯子靠在正确的墙上 观点150：制度使人不做错的事情，程序使人做正确的事情 观点151：管理要管头管脚，但不能从头管到脚

观点152：管理者在工作中要有自己的技术思想、管理思想，要能在工作过的地方留下“烙印”

观点153：月清月结是提高干部综合素质的宝剑 观点154：提高工作效率要善于利用隐藏的时间 观点155：管理是一种严肃的爱

观点156：内部诚信是一切管理的基石

观点157：文化宣贯不能走形式，但必须有形式

观点158：一个真正的核心管理团队应该是探险家、战略家、实干家、艺术家、权威专家、外交家的组合

观点159：开始没有设想，结果不堪设想 观点160：成功是成功之母

观点161：建立诚信必须从自身做起

观点162：高工资不能作为永恒的激励人的手段

观点163：多看主流，少看细节；多看本质，少看现象；多看正面，少看负面；多看成绩，少看问题

观点164：情绪管理的核心就在于培养员工的信念和价值观 观点165：目标管理的核心是授权 观点166：管生产就是管工艺指标

观点167：生产管理要科学使用“5+1+1”法则

观点168：企业在顺境时要迅速壮大实力，逆境时要提高企业的管理能力 观点169：件件事情有人管，样样工作货币化

观点170：宜化全员要认识到合成氨生产的四性，即艰巨性、紧迫性、复杂性、长期性 观点171：管理与权力是通过服务体现的，业绩与绩效也是通过服务体现的 观点172：服务是一种快乐、一种享受

观点173：执行制度的目的不是扣钱，而是为了促进工作 观点174：管理就是处理庞大的统计数据，并精通业务流程

观点175：全员目标管理就是要做到“件件事情有人管，样样工作与钱挂”，真正实现千斤重担人人挑，人人肩上有指标

观点176：实现管理战略跨越，要以“成本”为主线，以“利润”为目标 观点177：管理要用1%的力量管99%的事，不要用99%的精力管1%的事 观点178：演排是信息化的集中体现

观点179：信息化消灭了个人英雄主义，人人都可以当总经理

观点180：信息化犹如我们的眼睛和指挥中心，当你能准确找到敌人的司令部时，一颗手榴弹就可以制胜；但是如果你不知道敌人的司令部在哪儿，即使发射原子弹也无法伤及对方毛发

观点181：从事信息化的同志要有使命感、成就感、光荣感

观点182：信息化建设是一场革命，革命很残酷，若没有撤职和罚款就不是革命 观点183：信息化才能消除歧视，追求平等 观点184：组织体系是要把最合适的人放在最合适的位子上 观点185：体系化才是企业发展壮大的永久之道 观点186：成本只要认真管就能降一半

观点187：制定责任制重在帮助其解决问题，而不仅仅是下达任务 观点188：管理不是挑刺，而是解决问题

观点189：管理要常用经济刺激办法，慎用行政命令办法

观点190：信息化建设要牢记三句话：①让信息无边界流动；②让信息到达基层员工，让他们知道自己的行为对企业效益的影响到底有多大；③信息要迅速传递到总部

观点191：全员指标化就是要让宜化每一个普通员工都能做有价值、有成就、有意义的事情 观点192：做好班中培训，就是传递对员工的爱，就是减少生命的损失

观点193：小公司是销售主导公司，大公司是财务主导公司，销售的局限性在于只看人情不看数字，财务的局限性在于只看数字不看人情

观点194：工作是一件需要理智的事情，所以不要在工作上耍个性

四、人才观念

观点195：尊重知识、尊重人才，就是把企业的生产经营大权真正交到有知识的人手中 观点196：最有价值的引进是人才的引进，最有价值的投入是人才的投入

观点197：1名大学生未必如1名高中生，但100名大学生绝对超过100名高中生

观点198：在人才成长初期，对其优点要用放大镜去看，对其缺点要“睁一只眼闭一只眼” 观点199：惟人才论，但不惟文凭论

观点200：人才成不了材，不是他的问题，而是领导的问题 观点201：真正的人才是生长在贫瘠土地上的“野生植物”

观点202：没有经验的新人就像是一张白纸，可以画很多美丽的画 观点203：人才不在于拥有量，而在于使用量

观点204：女员工培养不好可能是包袱，培养好了就是财富 观点205：只想当元帅的士兵也不是好士兵

观点206：学别人不愿学的东西，才能做别人不能做的事情 观点207：人才素质的提高是我们长期坚持不动摇的永恒课题

观点208：培养人才如同栽树一样，要做到选好种、育好苗、勤浇水、多施肥、不动摇 观点209：人才是在批评中磨砺出来的 观点210：人没有缺点，只有特质 观点211：今天不进步，明天就淘汰 观点212：如果要员工真正从思想和工作上摆脱对领导的依赖，就要彻底拨掉员工的“奶嘴”，让员工真正“断奶”

观点213：宜化不缺有水平的人，缺的是有责任心的人

观点214：宜化人才培养的秘诀之一就是“老人做新事，新人做老事” 观点215：宜化最大的成功体现于“小鬼当家”，个个都能当总经理、当部长，个个都是能人

观点216：天才几百年才出一个，你当然不是，何必跟自己过不去？

观点217：选什么行业不重要，关键是怎么做。事情都是人做出来的，关键是人

五、安全意识

观点218：安全五最：最重视、最有意志力、最得力的措施、最残酷的处罚、最持之以恒的工作 观点219：安全是最大的政治，是干部的政治生命 观点220：宁可少赚一个亿，也不能丢掉一条命 观点221：重视安全是对自己、对老婆和孩子负责 观点222：不讲安全者就是毒贩子 观点223：违章就是自杀

观点224：压力容器和危化品是影响宜化发展的两个关键按钮 观点225：“七新”是造成安全不稳定的重要因素 观点226：安全管理首先要明确责任主体 观点227：安全教育要学会小题大做 观点228：安全环保是宜化的立身之本 观点229：用心、用脑、用情管安全

观点230：安全就是效益、就是责任，要像抓生产管理一样抓安全

六、领导智慧

观点231：服从是领导之母，学不会服从，就学不会领导

观点232：领导要定好位，而不越位，就是要从蓝领变为白领，从明星变为导演，从粗暴管理变为文明管理，从管事变为管人

观点233：批评是无价之宝，领导要经常对部下说“不”，经常挑部下的“刺” 观点234：对待员工，既要有“鲜花和面包”，也要有“鞭子和大棒” 观点235：各级干部要管好自己的“羊”，经常称称重

观点236：创业初期，领导者是精神鼓舞者；发展阶段，领导者转而成为现实挑战者 观点237：领导干部应成为企业文化的播种机和啦啦队长 观点238：不能让一个人累死，也不能让一个人闲死 观点239：领导干部要有“狼”的斗志和精力 观点240：领导要当好一名“司机”

观点241：领导干部要学会当领导，不能自我设限

观点242：领导者素质的高低直接关系着企业的兴衰成败

观点243：时刻处于危机意识中的领导干部更容易胜任挑战性的工作 观点244：领导必须具备“四力一心态”，即沟通能力、说服能力、意志力、工作能力和阳光心态

观点245：企业文化的最大受益者是领导，真正受束缚的也是领导 观点246：看不出问题就是最大的问题

观点247：领导干部要学会在纷繁复杂的局面中迅速抓住事物的本质 观点248：领导干部要有超一流的感悟能力

观点249：一个领导者的最高水平体现在成绩最辉煌时能够发现问题 观点250：领导干部的首要工作就是分好工、布好兵

观点251：领导干部要正确认识自己，不能有半点的虚伪和骄傲 观点252：领导干部要认清事物本质，转变思维方式

观点253：企业利润取决于老板的思想级别

观点254：一个优秀的团队要培养共同的爱好和情谊 观点255：内部营销就是要倡导“六爱”，即爱文化、爱管理、爱事业、爱员工、爱领导、爱机制

观点256：领导干部要明确自己的全面工作、重点工作、难点工作和隐患工作 观点257：领导要做最好的事，也要做最坏的事 观点258：做企业不能有任何同情心，因为市场不会同情你，银行不会同情你 观点259：只要对一个人不公正，就会全盘皆输 观点260：放松对部下的管理就是让他失去饭碗

观点261：领导干部要具备用科学知识驾驭工作全局的能力 观点262：领导者的思想高度决定他所带领团队的思想高度 观点263：领导要明确职责，不要种了部下的田

观点264：领导干部可以教育人、处罚人，但不能歧视人、孤立人 观点265：领导要把签字当作一份责任、一种信息，而不是一种权力 观点266：领导者的心胸是做好企业的关键

观点267：培训不能只培训高管，要培养高管领导的团队，不能只培养部长，要培养部长领导的团队

观点268：领导要想、员工要干，领导想比员工干更重要 观点269：领导要以德服人，以德育人，方能担大任、成大业 观点270：越是级别高的领导就越应该甘做“铺路石”，帮助别人“搭梯子”、帮助他们取得成功

观点271：领导安排的工作，部下要做加法，领导来做减法

观点272：什么是好领导？就是要善于容人、乐于助人、敢于负责

**滨化集团企业文化篇二**

工作总结

昆仑盐业——石先明

金秋十月，丝丝凉风送来了秋的气息，在这个收获的季节里，在各位领导的带领下我们取得了不错的成绩，现结合提纲我对工作进行一下总结

一．我为公司带来了什么？

我是一名在昆仑盐业年纪最轻，资历最浅，刚刚新上路的一名业务员。感谢领导感谢昆仑盐业给了我学习锻炼的机会，给了我一个体现人生价值的更大的舞台，公司给了我太多太多，待遇，车贷，奖金等等，但是想想这期间我为公司做的我却感到很惭愧，感觉对不起宜化，对不起每个月拿的工资。首先在老客户的维护方面，除了内蒙宜化以外，晨宏利还是全靠上成领导来协调，只能说底下关系处的不错，但也是处于工作上的业务往来关系，谈不上什么感情，真正出现问题的时候底下人往往起不了作用。其次在新客户的开发方面，我自我感觉我自身业务水平非常低，经验不足，气场不够，和张力勇不是一个级别，真是一个天上一个地下。有时候因为也缺乏把握市场信息的能力，在信息高度发达的现代社会，信息一纵而过，很多有用的信息在我身边流过，我却没有抓住。还有在执行力方面

二． 离开公司我会怎么样？公司会怎么样？

感谢宜化，感谢昆仑盐业，感谢领导让我待遇提高了，买了车，涨了工资，生活环境变了，工作环境变了，改变了我的一切的一切，假如离开公司我会变得一无所有，任就过着倒班的漫无天日的生活，工资还不够换车贷。董事长说过宜化不会因为少了那一个人而停止运转，少了我这样没有学历，没有技术，没有资历的一个年轻人公司不会有任何变化，减轻了负担，新招一个能力强的还能会为公司创造更大的效益。正因为如此我才要更加珍惜这个难得的工作机会，在工作不断磨练自己，锻炼自己，年轻并不可怕，谁都有一个年轻的过程，在领导的英明领导下，全力以赴，200%完成领导交付的各项工作任务，为昆仑盐业的发展与壮大做出自己的贡献。三． 我在团队中为团队带来了什么？

回想起昆仑盐业发展的点点滴滴，我感觉我跟昆仑盐业非常有缘分，见证着昆仑盐业从无到有，从弱小到强大看着昆仑盐业成长，看着昆仑盐业的一点一滴的变化，我感到非常荣幸与自豪。自从去年8月份还在采购部时，李先总安排采购部门出去调研一下盐的市场，从此我就和昆仑盐业紧紧联系在了一起，截止到今年10月26日，昆仑盐业成立整整一年了，在领导和各位同事的共同努力下我们取得了非常好的成绩。我从去年8月份最开始到内蒙宜化收货，见证了第一颗工业盐进内蒙宜化，也见证了今年5月10号青海宜化到内蒙宜化循环列第一列进厂点点点滴滴，也曾经冒充过生产上技术人员到北元化工“指导”解决盐水发浑的问题等等。如果非要来说我为公司带来了什么？我只能说我为公司铺路了，在公司发展的前期做了一点点的小贡献，以及后期在内蒙宜化协调问题起到了一点点润滑的作用。四． 个人工作计划和建议

1.加强学习，扩展知识面，借鉴张力勇和冯功成的一些经验，灵活运用到自己的实际工作中去，优化自身的工作质量，力争取到事半功倍的效果。

2．积极配合领导的工作，及时完成领导下达的工作任务。3．目前我们面临的形式非常的严峻，竞争也非常的激烈，在维护好我们的老客户的同时，要积极发展人际关系网，对外界信息保持高度的敏感性，及时捕捉有用的信息，积极开展新客户。

鉴于我们目前的市场环境以及严峻形式我提一点建议，盐的质量必须要有改观，这个问题不是只提了一次了，往往都是打雷不下雨，这个问题不解决昆仑盐业马上就会走入死胡同，不是说我业务员不讲政治或者说对公司没有信心，确实是在这么严峻的市场形式下，我不得不会有这样的想法，西化，奔马，金昌，亿利都是因为质量问题而停止发货，我们还在呼吁发展新客户，质量问题不解决发展一个死一个，而却还把名声搞臭了。内蒙宜化要不是自己公司早就丢掉了。现在海华在锡铁山站也搞好了，大柴旦的盐也要出来了，到时候竞争会非常残酷，有的企业的采购部门他并不一定会真正去为企业去考虑节约多少成本，创造多少效益，他只知道买那样的盐外观好质量好，生产上不会叫。就目前来看我们在质量上和竞争对手已经有非常大的差距了，建议一：和瑞成比较质量。建议二：公司不能盲目最求销量。在质量好的情况下载来追求销量，正因为我们盲目要量，造成盐湖盐紧张，导致什么盐都往回拉，硫酸根，钙镁离子都高的离谱，往往不考虑销售这边的难处。可能我所说的和真实情况有一点出入，还望领导海涵！

**滨化集团企业文化篇三**

宜化集团用先进企业文化打造行业“航母”

(2024-09-06 07:50:26)

刘宗发 叶梅 刘玉堂 刘纪兴

建于1977年的湖北宜化，经过近30年的发展，已由年产1万吨合成氨的小厂发展成为煤化工、磷化工、盐化工“三足鼎立”的大型企业集团，特别是从2024年到2024年的四年间发展惊人：销售收入由5.8亿元增加到36亿元，利税由-2800万元增加到4亿元，被誉为全省化工行业的“航空母航”。

宜化集团的快速发展，经验很多，但最根本的是，宜化集团董事长蒋远华带领“一班人”，把“以人为本”和“追求和谐”作为核心价值观，用先进的文化打造企业，而且把先进的企业文化，即“五个第一”的和谐文化同企业的经营管理结合起来，从而创造了巨大的经济效益。

推行“发展第一”的文化理念，用“双百”企业鼓舞员工

宜化文化的核心是发展文化。他们对发展的认识是：人类因理想而伟大，企业因发展而繁荣。远大理想必须与企业的发展结合起来，发展是企业最大的政治，是企业的第一要务，是解决所有问题的关键。在发展方面，宜化人的共同理想是建设中国特色的社会主义企业；宜化人的共同目标是建设“百亿企业，百年企业”。

在建立发展文化的基础上，宜化集团用科学发展观指导发展，突出抓了四招：一是抓快速发展。过去宜化的发展只限于省内，现在发展到省外，在湖南、河南、贵州等地共兼并了四家企业，企业总资产由28亿元增加到45亿元。二是抓全面发展。过去，宜化只抓了煤化工（碳铵和尿素）一个产业，现在发展到煤化工、磷化工、盐化工三大产业。三是抓协调发展。把经济发展、文化发展和人的发展结合起来。四是抓可持续发展。投资2024万元，将粉煤成型气化技术用于大规模合成氨生产，年可降低煤耗6000多万元；投资8500万元，实施“综合废水治理工程”等，每年可提高效益3500万元；投资8000万元，进行年产150

万吨的选矿工程，解决磷矿资源“采富弃贫”的问题，打破了中低品位磷矿石不能生产磷酸二铵的历史。

推行“活力第一”的文化理念，用“比较管理”激励员工

宜化文化的动力是活力文化。他们对活力的认识是：一个社会的活力是尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造；一个企业的活力是使企业员工的创造愿望得到尊重，创造活动得到支持，创造才能得到发挥，创造成果得到肯定；同时，还要放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发，让一切创造的源泉充分涌流，以造福于人民。

为达到上述目的，宜化集团推出了三大举措：一是建立利益共享体制，激发员工的创造活力。在发展壮大原固有存量资产的同时，将增量资产的投资主体和分配方式多元化，使经营者和骨干员工的利益与企业利益有机结合，形成利益共同体，激发员工活力。二是改革分配体制，激发员工的创造活力。对集团公司和8个子公司的正副老总以及部分高级管理人员实行年薪制，对员工实行动态工资制，即基本工资加绩效工资。员工的平均工资水平上升到月1600元-2100元之间。工资水平的提高，极大地激发了员工的积极性。三是推行“比较管理”，激发员工的创造活力。集团公司对子公司实行“五统一，四监管”的管理体制，即财务统一、采购统一、销售统一、工程投资统一、人力资源统一，非生产性开支监管、招投标监管、分析化验监管、安全监管。同时，对集团公司内部所有单位和全体员工全面推行“比较管理”。比较出差距，比较出活力，比较出人才，比较出效益。子公司之间通过“比较管理”，煤的实物消耗量平均下降13%，年增效益8000多万元，蒸汽热量回收增效5000多万元，短途运输费下降200多万元。员工之间通过开展“活力曲线”绩效考评，即对员工按20%的a类人员、70%的b类人员、10%的c类人员进行考评，并与当月的效益工资挂钩。实行“比较管理”，大大激发了员工的创造活力，提高了劳动生产率。

推行“人才第一”的文化理念，用重用机制激活员工

宜化文化的关键是人才文化。他们对人才的认识是：人才资源是第一资源，人才战略是第一战略。得人才者得天下，得人才者得市场。人才兴则企业兴。

在人才战略上，他们做到了三个舍得：一是舍得重用，把生产、经营和管理的大权交到有知识、有能力的人手中。宜化11000多名员工中有10%具有本科以上文凭。宜化集团既

讲文凭，又讲水平，不拘一格使用人才。如该公司“813”工程完工后，尚欠施工方8000万元工程款，华东理工大学毕业的本科生林文强毛遂自荐。他应用所学专业知识，带领20多名大学生，通过审计，让人大吃一惊：工程审减6000多万元。于是，公司任命林文强为审计部经理，年薪在10万元以上。二是舍得投入，把知识和才能的价值用年薪制体现出来。近四年来，宜化共引进各类专用人才40多名，对引进的绝大多数人才都实行了年薪制。如宜化兼并楚星公司后，决定向磷化工方向发展，公司便引进了磷化工专家刘晓，并聘请为集团公司党委委员、楚星公司党委书记、总经理，年薪29万元。刘晓上任后，日夜苦干，现已建成年产40万吨的磷铵基地，并实现了当年设计、当年投资、当年见效，一举成为全国最大的磷铵生产企业。三是舍得培训，为人才施展才能创造良好的创业环境。培训是最大的福利、最大的后劲、最有效的投入。近几年来，公司与华中科技大学联合开办了化工研究生班，培养了50名研究生，并选送了近百名骨干到境外和国外培训。

推行“安全第一”的文化理念，用重奖重罚保护员工

宜化文化的保证是安全文化。他们对安全的认识是：人的生命第一珍贵，黄金有价，生命无价。安全是宜化最大的效益，最大的稳定。安全事关宜化的大局。因此“宁可少赚一个亿，也不能丢掉一条命”。基于此，他们采取了三条措施：一是实行安全“五最”。将安全作为最重视、最有意志力、最得力的措施、最残酷的处罚、最持之以恒的工作。二是狠抓“五落实”。即抓好安全工作的思想落实、组织落实、制度落实、教育落实、责任追究落实。三是实行重奖重罚。2024年10月，十六化建在宜化施工期间发生高空坠落伤亡事故，股份公司党委正副书记各被罚款2万元，总经理被罚款1万元，安全部长被罚款1万元。宜化集团正是因为高度重视安全工作，因此事故较少，为构建和谐企业提供了安全保障。

推行“员工第一”的文化理念，用制造快乐感动员工

宜化文化的本质是人本文化，即“员工第一”的文化。为了把这一文化理念贯彻到实践中去，宜化集团实施了“四个制造”：一是制造激情。制造激情的办法就是员工培训。宜化为了把企业文化贯彻到员工中去，他们通过竞争选拔班组长和群团干部共300多人，并设立了职务津贴，定期进行企业文化培训，举行才艺表演、工青妇论坛、知识竞赛等活动。通过这些活动，大大激发了班组长和群团干部的创造激情，并像火种一样，把激情传播到全体员工中去，形成了上下一心、无坚不摧的巨大力量。二是制造快乐。制造快乐的办法就是改善环境，为了给员工创造一个快乐舒适的生产生活环境，宜化为员工修建了广场、游泳池、网吧、食堂、洗衣房、运动场，让大家“快乐着工作，工作着快乐”。三是制造感动。公司规定：每个员工过生日，公司给20元钱，由所在单位的领导上门祝贺生日。凡员工父母70岁以上的生日，都由单位派人上门祝贺。企业用知心、诚心、热心关爱员工，员工用精心、安心、忠心回报企业。四是制造幸福。宜化向员工承诺：显著降低劳动强度，显著提高员工收入，高层骨干的收入要向沿海水平看齐，中层骨干的收入要向全国同行业先进水平看齐，普通员工的收入要向宜昌的先进水平看齐。近四年来，员工月平均工资水平逐年提高。员工反映说，现在宜化人的生活水平是“芝麻开花———节节高”，“甘蔗进口———节节甜”。

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