

传承奋斗精神 共创美好未来

◆市场营销事业部 朱宗将

回想奥克发展二十五年历史，何尝不是创业者的奋斗史？1992年起，朱建民、董振鹏、刘兆滨三人，凭着对环氧乙烷深加工工业的热爱，在极其艰苦的条件下，缺少资金、没有设备、场地等困难下，仅凭自身拥有的专利技术，艰苦奋斗，创建了奥克化学。提出了“共同创造、共同分享”的核心价值观，组建了志同道合的团队。他们一边研究产品，一边生产、销售，经历过无数个日日夜夜的思考与行动，从名不见经传的校办工厂，经过25年的奋斗历程，成为国内具有沿海沿江战略布局，以乙烯、环氧乙烷产业链为主，产能达120万吨EOD产品的行业领军上市公司。奥克公司的发展，是这些创业者一步一步脚印，踏踏实实走出来的道路，每一步都是奋斗者的真实写照。从奥克发展史看，我也愈发意识到辉煌大厦的缔造，必需一批能坚持为之艰辛付出与努力的奋斗者。奥克梦一队的创业者，在不断批判和创新的路上努力前行、贡献智慧，以奋斗为荣。

1995年，我被这批创业者的奋斗事迹所吸引，怀着做一番事业以及对未来的憧憬，加入到了这个团队中来。走进奥克，才知道不经历风雨怎能见彩虹。我从车间技术员开始，到研发部以及销售经理，从最基层工作开始，跟随创业者的脚步，走过青春岁月，逐渐学习与成长，亲眼见证以朱老师为核心的梦一队的奋斗历程。和我们一起搞生产、访客户与项目建设。为了研究产品方案、项目建设及公司发展战略，经常放弃节假日的休息时间，一直工作到深夜。这种对事业热爱而引发的奋斗精神一直感染着我。使我在每一个工作岗位上，必须能以他们为榜样，认真工作，努力进取。

奥克公司经过25年的发展，在全国各地建设多套生产装置，有更多的员工加入奥克公司。随着奥克获得国家级高新技术企业、国家博士后工作站等荣誉，社会地位越来越高，办公环境有了很大的改善，我

们的奋斗精神是否有了减退呢？如何发扬奋斗精神，让奥克持续发展？

奥克25周年厂庆，企业文化升级，此次对标华为公司，我初步总结出华为“以奋斗者为本”的六大基本要素：第一，企业人力资源和干部管理的制度、政策都是以奋斗者来定位的，各项工作都紧紧围绕和聚焦在奋斗者群体上；第二，只有奋斗者才是企业的真正财富，华为推崇的就是以奋斗者为本的文化体系；第三，员工奋斗的动力是为了他和家人过体面的生活，主观上为自己，客观上为企业、为社会；第四，以奋斗者为本，一定要有制度保障，必须用“不让雷锋吃亏”的理念夯实企业文化的基石；第五，以奋斗者为本在分配激励上要向奋斗者倾斜，提倡拉大差距，奖励无上限；第六，干部提拔更要向奋斗者倾斜，突出贡献者可以破格晋升。

通过学习华为文化，我愈发感到作为奥克的“奋斗者”，除了包含勤勉、涉新、斗志、贡献等基本要素外，还必须具备奥克公司核心价值观、责任为先、尽心尽力、无私无畏敢担风险、敞开开放与包容、善于解剖与批判、甘于寂寞与委屈、敢打大仗、恶仗苦仗等许许多多的特质。进入21世纪，互联网以及信息化时代，奥克的持续发展需要创新驱动，需要我们具备更丰富的知识与能力，那么知识从何而来？当然需要我们不断学习，试问：如果没有将知识转化成洞悉时事的能力、没有熟练操作的技能，何谈创新？2016年总裁海南三亚培训，讲到作为奥克新的奋斗者，应具备嗅觉敏锐，奋不顾身，团结作战的敬业精神。敢于承担责任、善于融入团队、敬业献身、无私无畏、自我批判、大局为重，始终保持使命感和危机感。《以奋斗者为本》一书中的“猛将必发于

士卒，宰相必取于州郡”、“合抱之木，生于毫末；九层之台，起于累土”等精彩言语，对于我们敦促自己成为有效的奋斗者也许更有启发。

人的天性在富裕后会懈怠，奥克经历了企业的上市，如何实现长期艰苦奋斗呢？我想一靠主观能动性，二靠引导与管理，才有可能遏制惰性的生成，组织的责任就在于逆这种自发趋势而动。华为的作法左半边支持价值分配，右半边支持价值分配，形成了一个自我循环的利益驱动机制。奥克对标华为，将“共同创造、共同分享”的文化通过制度化进行落地，科学地解决公正和公平问题，实现员工与企业目标最大程度的一致，共享物质成果；共和共荣精神财富，为员工全力创造价值，提供不竭的动力来源。实现股东和员工的共同富裕、客户和企业的共同发展，从而有力促进了客户、员工与企业之间利益共同体的牢固建立。价值分配“向奋斗者、贡献者倾斜”。在人员的选用育留方面，“优先从成功团队中选拔干部”、“优先从主攻战场、一线和艰苦地区选拔干部”、“优先从影响公司长远发展的关键事件中考察和选拔干部”，全方位地调动那些想成为有成效奋斗者的员工的积极性，使他们更加注重融入团队、奋勇争先、敢于担责。

宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来，宏伟大业必须以奋斗为基石，美好未来必靠奋斗来实现。我们还应充分意识到“以奋斗者为本”真的是说起来容易做起来难，它要求每个员工不仅要做到长期艰苦奋斗，而且要做到坚持团队奋斗，不仅要做到肉体方面的艰苦奋斗，而且还要做到思想方面的艰苦奋斗；将以奋斗者为本的理念内化在心灵深处，外化行为、习惯。发扬奥克的奋斗精神，才能最终成就奥克“建设成了一个具有国际竞争优势的大型环氧乙烷衍生物化学品的制造商和客户价值的创造者”的美好愿景，实现共和共荣！

尽心做事

——对“以奋斗者为本”的理解

◆产品制造事业部 孙绍强

为庆祝奥克建厂25周年，公司组织“以奋斗者为本”的讨论。通过讨论“以奋斗者为本”，使员工理解奥克使命升级目的和意义。奥克成立于1992年，三位创始人带领奥克团队，一直秉承艰苦奋斗的创业精神，不断进取，使公司不断发展壮大，目前已成为中国化工企业500强的上市公司。随着公司的发展壮大，公司的内、外部形势都发生了变化，在复杂的新环境下，如何使企业焕发强大的生命力，使企业可持续发展，成为企业关注的课题。领导提出了“以奋斗者为本”的讨论，就是要在新形势下，让员工懂得和员工理解艰苦奋斗的意义并在工作实践中践行艰苦奋斗，使员工在工作中勤勤恳恳，尽心尽力去做事，形成良好的工作氛围，为公司创造更多的价值，使企业保持持续的生命力。

要理解“以奋斗者为本”，首先需要明确什么是奋斗？奋斗就是“为客户创造价值”的任何微小活动，以及在劳动的准备过程中，为充实自己而做的努力，均叫奋斗，否则，再苦再累也不叫奋斗。”从华为的奋斗定义可以看出，奋斗要有目标，有正确目标的努力才叫奋斗。奋斗并不是一定要很大的目标，在平时的工作中为了客户创造价值，为了自身的工作能力的提高都叫奋斗。奋斗贯穿在平时的工作中，明确了奋斗的目标才能激发奋斗的热情。如果所有的努力是为了自己的利益，或者为了自己的局部利益，而不是公司整体的利益，甚至伤害了公司的利益，那么这样的努力付出再多也不叫奋斗。作为公司的生产技术人员，奋斗就是从工作的职责出发，时刻为客户利益着想，通过技术的手段努力实现降低成本，为客户提供高质量的产品。通过不断的努力，优化生产工艺过程，降低产品的消耗，降低生产成本，提高产品的竞争力，为客户、为公司创造价值。

奋斗就是时刻保持艰苦奋斗的思想，脚踏实地的去做事情，能沉下心来，凡事从公司的利益出发，对公司有利的事情尽心尽力去做，不管困难再大也要努力去做。奋斗就是静下心来，从一点一滴做起。

奋斗就是尽心尽力做事。华为认为尽心与尽力是两回事，一个人尽心去工作与尽力去工作，有天壤之别。要培养一批用心的干部，即便技术上差一点，也会赶上，因为他会积极开动脑筋。把公司的事情完全当做自己的事情，遇到困难主动去解决，不等不推不靠。在工作中作为管理人员，我们也要秉承这样的观点，工作要有主动性，积极努力的去完成各项工作，而不是尽力而为。同时，在用人上也要用心工作的人，不断培养尽心工作的人，提高这些人的技术水平，为公司创造更大的价值。

奋斗就是要扫除影响奋斗的因素。奋斗就是员工靠知识、靠诚实劳动，应得到较好的报酬，不靠诚实劳动及知识就能挣到钱就说明管理有问题。一定要促成一种风气，诚实去劳动，有效去进步，不能不让雷锋吃亏。在工作中一定要鼓励奋斗者，承认奋斗者的价值，激发奋斗者的工作热情，不能挫伤奋斗者的积极性。在保护奋斗者积极性的同时，要剔除影响奋斗因素，靠劳动、靠知识、靠努力会得到很好的报酬，不能靠其它的手段得到的报酬高于劳动者应得的报酬，树立正确的奋斗者理念，创造良好的氛围，优秀员工必须要奋斗，要使奋斗可以持续发展，必须使奋斗者得到合理的回报，并保持长期的健康。

奋斗就是要在工作中付出最大的努力，尽心的去完成每一项工作，即使是很小的一项工作也要做到最好，精益求精。当今社会是一个竞争的时代，要想在竞争中取得胜利，就需要比竞争对手付出得多，如果我们的付出比竞争对手多，那么我们不可能取得比竞争对手更大的收获。始终坚信一分耕耘一分收获，首先我们的方向是正确的，然后就是靠我们的艰苦努力不断努力，一定会取得成功。对于我们奥克环氧乙烷精细化工生产，在这个领域内要做强，要对相关产品做深入细致的研究，要付出比竞争对手更多的努力，将我们的产品减水剂聚醚胺相关生产及产品研发透，通过大量的实验和我们奥克的信息化手段，获取大量的数据，进行分析和对比，优化完善工艺条件，摸清生产的规律，使奥克在生产工艺的控制上高于竞争对手，使产品质量和稳定性上优于竞争对手。另外，在聚醚胺剂相关研究上要做得深做细，熟悉相关产品，为客户创造更多的价值，同时也可以丰富我们的产品，提高公司的整体竞争力。

奋斗是一个群体的奋斗，当前是一个群体奋斗群体成功的时代，这个群体奋斗要有良好的心理素质，别人干得好我为他高兴，别人干得不好，我们帮帮他，这就是群体意识。实现团队的奋斗、协同的奋斗。要学会怎么做，只有学会了做人，你将来才会做事。奥克需要一支艰苦奋斗的生产技术团队，而不是来一两个人，群体的力量永远大于个人的力量。这个团队要建立良好的氛围，加强管理，以奋斗者为本，以提高公司竞争力为目标，不断加强团队意识的培养，同时加强技术能力的培养，形成生产技术人才梯队，在技术上要有精益求精的思想，永远秉承一个观点，技术是为产品服务、技术是为效益服务。

总之，“以奋斗者为本”就是培养尽心做事的氛围，激发员工为公司努力工作的热情，树立正确的价值观，使每个员工都充分发挥力量，使公司的每一项工作都能取得最好的成绩，都高于竞争对手，这样才能获得最好的公司价值。

奥克集团“以奋斗者为本”大讨论征文指南

主题围绕“以奋斗者为本”或“以客户为中心”两大主题，从个人角度出发，对标华为，结合奥克，总结自我，查找差距，深刻领会奥克文化升级的重要意义，明确自己的奋斗目标以及奋斗举措措施，并对奥克营造“以奋斗者为本”和“以客户为中心”氛围提出合理化建议。

解读90后 培育奋斗者 快乐去成长

◆奥克股份管理中心 孙瑞鹏

华为公司以一己民营之姿，历二十几年短暂岁月，快速扩张发展成为世界百强中上，其发展势头不可谓不迅猛，以奋斗者为本的企业文化造就了企业的辉煌。各界都在号召学习华为文化，奥克在对标华为的过程中，我也借此机会发挥主观能动性，谈谈自己的看法。

江苏奥克470名员工中，其中34%是90后，从人数上说，三分之一有其一，95后也已经开始步入职场，90后渐渐成为企业中的主力军。奥克在学习华为文化的同时，也遭遇了与90后的碰撞。然而，大家读懂了90后了吗？后浪如何推前浪？在没有温饱问题、生活压力的困扰下，90后相对于其他年代的人，对“奋斗”这件事是有着那些与众不同的想法的。下面是我的一些思考。

《以奋斗者为本》一书拿到手也有一年多，偶尔翻阅，学习其理念。不断的抽丝剥茧，也逐渐地发现，华为的成长其实就来源于他的核心竞争力，其核心竞争力源于他的核心价值观：以客户为中心，以奋斗者为本，长期艰苦奋斗。书中每个章节每个段落，都能让我充分感悟到华为文化的积极向上和为机制的催人奋进。但是，我更多的思考是，作为一名90后的奋斗者，奋斗的目的是什么，是为了成功，还是为了幸福？是比同辈人更高的工

资，更高的地位，还是在在一个很有名气的公司上班？作为千禧一代的90后，物质丰富的前提下，是有着不同于60后、70后、80后的追求。人们批评90后思想堕落，扶不起来，是“垮掉的一代”。但是他们没有自顾自跳广场舞扰民，不让自己跟拳脚相加，也没有沉迷变脸、开黑食品加工、建工厂、乱排污，却被冠上叛逆、自私、非主流等一系列标签。但我要坚定地，他们是特立独行的一代，在新时期的浪潮下有着更多想法，追求与众不同的奋斗。

华为的核心价值观中有一句“长期艰苦奋斗”。老一辈从困难时期时代走来，首先解决的是生存问题，最终解决的是成功问题。“长期艰苦奋斗”也很符合当时时代大背景的主论调，符合当时倡导的价值观。长江后浪推前浪，90后出生在我国“改革开放”以后，作为21世纪出生的我们“幸福型”的，他们想要的是幸福。在奋斗过程中持续获得的幸福感。而“幸福感”无疑是现代企业尤其是传统企业中最欠缺的一种特质。真正的持续的幸福感，是需要一个有意义的目标而去为其快乐地努力与奋斗。幸福感不是拼命爬到山顶，也不是在山下漫无目的游荡；幸福是向山顶攀登过程中的种种经历和感受。所以，在90后的逻辑来看，但凡需要坚持下去

做得事都是没有意义的，因为真正有趣的事是不需要坚持的，他自然而然就会发生。或许，这就是特立独行的一种表现。

曾看过一个采访，1990年出生的广东肇庆小伙，目前在东莞易事特公司做售后服务。每月3000多元的工资，不高，但他很喜欢这份工作。“每天可以和外国人打交道，说我最爱的英语，还挺开心的，他说：“对我来说，一份工作愿不愿干、干多久，取决于它能不能提供和我意愿相一致的平台。如果每天上班等着下班，会极大影响我的心情，我的才能就被埋没了。”尽管公司补助加班费，但他几乎很少加班，他认为那是属于自己的私人时间，这也是他们许多同龄人身上共性的。在90后看来，这许多是因为懒，共性是为了守护自己的“生活”。

与传统观念中追求金钱、权力、社会地位等的人生观不同，90后群体更愿意追求舒适的生活，表现出对物的物质。但是，追求舒适的人生并不代表不愿奋斗。相反，90后很注重个人奋斗，表现出很强的发展自信心。很多的90后已经被信任，站在了企业的关键岗位上，还有更多的90后创业者、CEO如雨后春笋徐徐崭露头角。所以说90后，不仅玩的酷，还靠得住。

“以奋斗者为本”，到了21世纪，奋斗从60后延伸到90后，在其精华的过程中，是不是会有更加新颖的解读，更加顺应时代潮流的新观念赋予到其中，如何把90后作为奋斗的基石，来助力企业更好的发展。或许，这是我们在不断前行的道路上，更加需要深入思考的。

未来必靠奋斗来实现。在前行路上我认为，我们还应充分意识到“以奋斗者为本”真的是说起来容易做起来难，它要求每个员工不仅要做到长期艰苦奋斗，而且要做到坚持团队奋斗，不仅要做到肉体方面的艰苦奋斗，而且还要坚持思想方面的艰苦奋斗；同时对所有期待每位员工都能为奋斗的组织或单位来说，更要建立健全好激励机制，在物质上、精神上保证好奋斗者的利益，让“雷锋”的员工工吃香不吃亏。唯如此，与企业共荣辱，共生存的干劲才能真正形成，企业和员工“共创共享，共和共荣”的理念才能真正实现。

献不高于公司支付成本的工作者呢？是的，不能生存。因为这种工作者，实际上是在以隐蔽的方式，杀死一家企业。

那么，如何让自己能成为一名公认的奋斗者呢？我认为必须遵循三条路径：学知识、学狼性、学担当。

首先，身处知识经济时代，人类创造财富的方式已发生根本变化，主要由知识、管理产生；同样，企业的生存和发展的方式也由资本雇佣劳动变成了知识雇佣资本。各个领域的发展日新月异，知识的更新与储备，是成为奋斗者起跑线。

其次，我们应努力提倡三大“狼”性：

嗅觉敏锐，奋不顾身，团结作战。如果要想让自己已获得更大的成功，更好提升输出价值，就必须学会乐于思考、勇于奉献、善于融入团队。

最后，要有担当。也许我们经常会有“多做多错，不做不错”的想法，所以常常会有“事不关己，高高挂起”的做法，殊不知，这绝非任何一个组织或企业所需要的。信奉无过便是功的人越多，其组织就越难有所作为。企业应视有成效的奋斗者为中坚力量，并尽可能地保障他们的权益，也是在为想要有作为者提供勇气和动力。

总之，宏伟大业必须以奋斗为基石，美好