

奥克文化特刊 以奋斗者为本

(2017.9.16)

引题结题总裁引路忙 鼓劲促进奥克再辉煌

朱建民“以奋斗者为本”论点引人入胜

(奥克股份党群文宣部 胡伟 撰稿)

在2017总经理秋季培训扩大研讨班第二天，与会者集中研讨“以奋斗者为本”主题，奥克集团股份公司董事长兼总裁朱建民开宗明义，引出三个命题：什么是奋斗者？衡量奋斗者的标准是什么？如何营造“以奋斗者为本”的环境？瞬间让与会者聚焦主题，既对标华为，又自我批判；既发散思维，又紧扣主题；主讲人恢弘阐述，点评者画龙点睛。在下午结束前，总裁朱建民高屋建瓴，总结陈词，概括有高度，论述

有深度，解决问题有力度，把主题研讨会推向高潮。

什么是奋斗者？是一个人自发的追求行为，有这种行为的人就是奋斗者。

奥克的奋斗者应该具有的那些基本素质：1、有理想信念与追求；2、必须认同奥克的文化与战略；3、必须能为顾客创造价值；4、必须有责任感和使命感；5、要有持之以恒的精气神。

如何营造“以奋斗者为本”的环境？一要处理好奋斗者和劳动者的关系；二是营造文化和制度环境。主要

有：创新员工持股机制，建立更科学的合理分配机制，对奋斗者要及时提拔和破格提拔，用“共创共享共和共荣”核心价值观建立开放式人力资源组织架构，因人制宜建立人才干部的流动机制，建立淘汰和退出机制。

在奥克25周年即将到来之际，朱建民总裁将以上观点撰文具体阐述，以进一步文化聚人，再鼓干劲，以奋斗者为本，共创共享物质成果；以客户为中心，共和共荣精神财富。

不忘初心 砥砺前行 ——《以奋斗者为本》主题研讨之一

(武汉奥克 沈宁 撰稿)

《不忘初心 崇奋斗，创新和荣客满门》是总裁助理、武汉公司总经理王树博论“以奋斗者为本”的报告标题，报告主要阐述了对标华为、奥克的发展奋斗历程及对企业未来发展的思考。

王树博总理解释的奋斗就像4×1接力赛一样，只有团队协作，才能跑完全程，传承和接力是必不可少。而奥克就是这样，由践行奋斗的梦一队领跑，凭着自主研发的科研成果创建了奥克化学，再以“文化聚人、战略制胜、创新驱动、科学管理、和谐发展”的成功法宝打造了“文同合一、知行合一、目标统一、奋斗如一、客户第一”的国家重点高新技术企业。由传承奋斗的梦二队以“执行支撑现在，奋斗引领未来”接力，王树博总经理以个人经历为引，充分说明只有开足马力，



王树博

对标华为找差距 树立标杆给机制 奥克集团总经理团队“以奋斗者为本”主题研讨综述

(奥克股份党群文宣部 王磊 撰稿)

从“以奋斗者为本，共创共享物质成果”的使命发出，到奥克使命的全面升级。奥克集团为传播奋斗理念，弘扬奋斗精神，激发员工斗志，9月16日，奥克集团2017秋季培训研讨会展开“以奋斗者为本”主题研讨，在奥克集团股份公司董事长朱建民提出3个议题后，奥克股份执行总裁董振鹏主持了全天的研讨会。奥克集团股份公司领导班子成员，各事业部、子公司正副总经理，各中心正副总监，副部长以上管理人员，全体销售人员，党员及职工代表、青年后备干部等339人参加，设立22个视频分会场，各大小子通讯员代表也列席了研讨会。

研讨会上，奥克股份总裁助理兼武汉公司总经理王树博、奥克药辅公司总经理仲崇利、辽宁奥克新材料公司总经理富杨、奥克股份管理中心总监王军、奥

克股份董事会秘书兼投融资事业部总经理李裕平等5人分别展开《以奋斗者为本》、《只有奋斗才能生存发展下去》、《践行以奋斗者为本精神》、《奋斗为本，知行合一》、《以奋斗者为本》报告，针对什么是奋斗、哪些人是奋斗者、为企业奋斗的重点要素等方面进行重要论述。

以奋斗者为本，聚志同队伍，引导合登堂。奥克历经25年风雨，发展为上市公司，正是靠着三位创始人长期的艰苦奋斗获得成功。如今，对标华为，以奋斗者为本，全面给予物质基础与精神激励，营造良好的氛围，极力弘扬“奋斗”精神；建立激励机制，体现个人能力价值；使员工长期保持旺盛的“奋斗者”姿态，让“奋斗者”得到合理的回报等三个方面进行重点探究。奥克以自发奋斗与传



奥克集团2017秋季培训研讨会

承奋斗为根基，以共创共享，共和共荣为核心价值观，文化底蕴为基础，将共创共享向奋斗者倾斜，从薪酬提升、股权激励、劳模表彰、优秀员工奖励等各类回报，到培养奋斗者，造就浓厚的奋斗氛围。

据悉，5位子公司总经理级领导，以自身为例，学华为，学精髓；谈认识，揭短板。围绕奋斗、奋斗者的标准、营造以奋斗者为本的环境三个问题，细数过往，阐述观点。与会人员在主持人的引导下，展开热烈讨论，朱建民总裁等领导班子成员针对报告内容，逐一点评，时而回忆过往岁月，时而浅谈现阶段基层发展，提炼报告精髓，达成共识，为奥克“奋斗者”保驾护航，千帆过海，蛟龙入海，为实现百年奥克，践行奥克使命，再创新辉煌。

只有奋斗 才能生存发展下去 ——“以奋斗者为本”主题研讨之二

(奥克药辅 王彦鹏 撰稿)

药辅公司总经理仲崇利的报告题目是《只有奋斗，才能生存发展下去》，围绕着“以奋斗者为本”这一主题在会上做出了深刻发言。

仲崇利的报告紧紧围绕着奥克集团的发展史，从四个方面讲述了奥克是如何从一个名不见经传的校办小微企业发展成为国内环氧乙烷衍生物精细化工行业中的领军企业。

一、明确目标，砥砺前行。志同道合的奥克人在“共创共享”核心价值观指引下，践行奥克使命、发扬“忠诚、团结、敬业、创新”的奥克奋斗精神，使奥克从一个年产值销售300万元的小微企业发展成为年产值销售45亿多的集团公司。我们会不会被时代抛弃？我们要不要被时代抛弃？这25年来我们奥克人一直用行动证明着，我们一起披荆斩棘，攻坚克难，奋勇前进；同时我们也共同享受着奥克的发展成果。

二、公司发展壮大，更应该不忘初心，继续前行。公司发展壮大了，但不是该松口气的时候。工作懒散，志得意满，店大欺客的情况绝对不能在奥克出现！我们要牢记“居安思危，未雨绸缪”绝不是危言耸听，因为我们所处在我们发展的，我们的竞争对手也无时无刻不在发展着，忘记过去意味着背叛，我们不能沉醉在过去的功劳簿上沾沾自喜。

三、奋斗要以“团队奋斗”为主体。

价值创造是一个群体分工协作密切配合才能完成的，需要生产、物流、质量、技术销售等部门提供服务和相互支撑，为客户的服务是一个系统，哪一个出问题都影响团队的效率，各

兵种联合作战密切配合，不怕牺牲才能排除万难争取胜利，反对个人英雄主义，同时反对滥竽充数、搭便车及随波逐流。

四、合理分配价值。通过公正的价值评价和公平的价值分配激励奋斗者持续奋斗，要及时给予准确公平公正激励，最好还有惊喜，这样才能给公司创造价值。要对奋斗者多些鼓励与欣赏，少一些指责与挑剔，准确及时的激励，使他们愿意为之而奋斗。

报告结束后，各会场进行了激烈的讨论和点评：一、一定要为奋斗者创造一个平等、公平、公正、公开环境的意见，完全赞同“不让雷锋吃亏”的观点。但同时，我们也要切记“不能让滥竽充数者得志”；

二、不是做工作，付辛苦就是奋斗者，一定要做出成绩，奋斗精神可以通过外部动力（激励、培训等）培养，而且奋斗者不是一个人来奋斗，要组建奋斗团队；

三、我们可以宽容失败者，但绝不能宽容无能者，评判奋斗者要以结果为导向，以贡献大小论英雄，建立健全科学的绩效考核体系。不要让分配不均的事情在奥克发生，因为分配公平对员工满意度有更大影响，而程序公平更容易影响员工的组织承诺、对上司的信任，这样才最有利于奥克的奋斗发展。



王彦鹏

为谈奋斗，身体力行谋发展 “以奋斗者为本”主题研讨之三

(辽阳公司 马维英 撰稿)

对不同群体，要有不同机制，务等全方面及时支援，家庭生活人性化；对于研发人员，要有激情、有干劲，可持续创新，高底薪，高项目奖励机制，不惧失败，更关注职称而非职务，在系

一、完善机制，保障奋斗者。以奋斗者为本，就是要保证奋斗者的利益。如何保证不让雷锋吃亏？如何让奖励与资源的共享做到公

平公正？如何保证员工的努力与激情更加持久？这些问题值得深思。企业在发展的道路上，只有具备了合理的机制，才能够有效的保障奋斗者的利益，只有切实有效的制度落地，才能够真正做到不让“雷锋”吃亏。

二、转变观念，创造奋斗者。要涌现更多的奋斗者，就需要更适宜奋斗者成长和发展的制度和环境，时势造英雄，对标华为，保持批评与自我批评，转变观念，转型管理，从华为的管理和发展中吸取经验，为我所用，正所谓“师夷长技以制夷”。以事实为依据，以结果为导向，不能关注眼前的利益与状态，多鼓励、多支持，改变绩效机制，要群力群策，上下一条心，使得企业由内而外的转变，从上到下的奋斗，真正的做到从量变到质变，使得百年奥克成为现实。

三、动态奋斗者，常态谋发展

当前不是奋斗者，不代表以后不是奋斗者，奋斗者的界定应该是一种动态的评定，在机制的鼓励下，通过使奋斗者不断增多，使奋斗者持续贡献，奋斗者的队伍不断壮大。做到：（1）以客户为中心，工作要务实、做新、做细，使想法变为现实；（2）以奋斗者为本，保障贡献者的利益，保障奋斗者利益。

企业的可持续发展就要从制度、机制上做文章，使每名员工都更好地躬身践行，使员工个人、部门团队和公司企业均能可持续发展、壮大，永保动力，这样才能保持企业的蓬勃发展，奥克基业长青。



马维英