



这是奥克药辅听障员工给朱总的一封信，为了庆祝奥克成立25周年，奥克药辅残疾员工表达了心里对奥克的感恩的心，感恩奥克在您的带领下，培养出优秀的领导人，优秀的员工，让我们特殊群体得到了关爱和信任，给予我们幸福的生活。

我为奥克大家庭中的少数听障员工，我并不怨天尤人，因为我们有眼睛，有双手，只是听不见这个世界的声音而已，但我可以随着奥克大家庭中的主流而做好自己的工作并不断创新，日子一天天的过去，不知不觉已在这奥克大家庭中工作两年了，工作中的快乐与幸福，带给了我人生的一种满足感，这种愉悦感是至高享受，在平凡的岗位上，我努力着、付出着，用心感受着这一切……

(奥克药辅 张盟)

我来到奥克药辅公司已经两年了，我

给朱总的一封信



深深知道每个班组的员工都全心全意团结在一起的，学会朱总的新的奥克使命，以奋斗者为本，我只知道听障人的文化知识有限，很难去理解更多词语的意义，但是这并不代表听障人不去认真工作，虽无法听得见每个正常人的交流，工作久了，彼此之间一个动作就知道下一步的工作和要正在进行的工作，很有默契，有些还需要曹姐的手语翻译的帮助，让我知道了工作的注意事项，从心里感觉在奥克工作，是件非常幸福的事，领导处处关心我们的生活，这种关注对听障人来说是最好的关切，让我深深地体会在这世界上还是好人

多。我很高兴能够在这里工作，我将努力工作，回报奥克，感激领导们的爱心和信任，这是我们听障人最大的动力。

(奥克药辅 刘律)

2016年7月，我有机会能在奥克开始我人生中的新的篇章，让我感谢至今，在奥克已经工作有整整一年了。但对我来说却是一个不短的人生工作经历。至少为我的将来，填写工作简历中一份不可缺少的经历。在奥克想做到百分百的喜欢工作，就在于我们以什么样的心态去看，也就是说，既然我已经选择了这份工作，我就应该义无反顾的投身其中，并体现自我的

价值观，就像许多事业有成的人，他们有着高度的责任感和坚忍不拔的敬业精神，他们每天从事着平凡的工作，却做出了不平凡的成绩。所以我想只要我付出了就会有好的回报的。我不想像领导说的那样，一年两年都落不到实处扎不了根，生活是自己的，工作亦是。

(奥克药辅 王诗萌)

来奥克这么多年，对于奥克的一切我无法用任何语言去表达，因为我一直在为残障员工服务，翻译传达朱总对残障员工的关爱，虽然我的工作平凡，但我不需要大家对我的工作了解多少，我只要求我自己对残障员工的关爱来自于内心的动力，我只能用“骄傲”两个字代替，我“骄傲”自己在奥克的工作，我“骄傲”自己是奥克的员工，我“骄傲”自己成为奥克的动力，我“骄傲”奥克给予的幸福。

(奥克药辅 曹红霞)

“以奋斗者为本”厂庆征文获奖作品荣誉展登（三）

以奋斗者为本，铸就奥克辉煌未来

奥克包装 吕俊桥

对于企业而言，奋斗者是指能通过自己的努力与付出，提升自己的个人能力，从而能为企业和客户创造实实在在的价值的个人，在“十三五”期间，我们只有确立“以奋斗者为本”的企业文化，才能在接下来的浪潮之中，奋发进取，创造辉煌。

奥克集团由一个名不见经传的小企业发展到现在行业内首屈一指的大公司，我们不难发现奋斗的精神贯彻其中才有今天的辉煌。在二十五年间，奥克集团荣获国家首批创新型企业、国家重点高新技术企业、国家级企业技术中心。连续十年进入中国化工五百强，多次进入中国民营化工百强和被评为“十二五”中国化工最具竞争力企业。而这些都离不开以朱建民董事长为首的奥克全体奋斗者，是他们创造了这样一个又一个的辉煌。

但是，未来的奥克更需要几代人的奋斗，更需要一批又一批拥有奋斗精神新一代奋斗者。因此，在今年7月初，朱建民董事长在股份公司经营模式创新工作会议上，提出了“以奋斗者为本，共同创造，共同分享”，对比原先的“以人为本，共同创造共同分享”，虽然仅有几个字的区别，但是“以奋斗者为本”的文化，是“以人为本”文化的提升，它倡议员工以客户为中心要努力奋斗，刻苦钻研，提高自身的素质，是一个更具有狼性的文化。作为一个成熟的企业文化，我们不能让它仅仅停留在口号，变成一句空谈。这就必须获得大多数员工的普遍认同，并能够自觉实践。而以“奋斗者为本，共同创造，共同分享”就是一个能够获得所有奥克员工认同的企业文化。它向我们表达了员工与企业前进方向的一致性，员工的成长就是企业的成长，而企业的成功就是我们个人的成功。以努力奋斗创造价值者荣，以懒惰者耻。让懒人，庸人，不创造价值的人痛苦并被淘汰出局，让奋斗者快乐并脱颖而出。

那么如何建立一个“以奋斗者为本”的企业文化？

一、企业必须确定一个明确的目标

企业战略是对未来发展蓝图的构建，也就是说员工必须清楚企业未来发展的方向，以及如何达到目标。兵无将而不行，蛇无头而不行，奋斗必须有方向，必须让所有员工把奋斗的力量拧成一股绳，变成一股合力。

华为公司在2010年的营销额大概是300亿美金，此时任正非把华为公司一分为三，他说，我需要华为在未来能成长为千亿美金的公司，然后分成了三大项目：运营商，企业网和消费者。

那时，华为公司的手机在国内的品牌

影响力还不高，全球销售额只有300亿美金多了一些，而制定的战略已经是千亿级的了。但因为这个战略目标牵引，2016年的销售额是800亿美金，手机销售数量达到1.39亿部，牢牢占据国产手机品牌第一位，这离不开领导者的英明决策，更离不开为了这一个目标而艰苦奋斗的所有员工。

二、企业要想维持奋斗的精神，必须要有严格的奖惩制度

企业必须能够让刻苦钻研，努力奉献的人得到奖励，不能让偷奸耍滑，自私自利的人得到惩罚。不能让雷锋吃亏，要让雷锋获得更多物质和精神上的双重奖励，要让人人争当雷锋。古语曰：“重赏之下必有勇夫”。建立优秀的奖惩制度，也是激励人们成为奋斗者的必要手段。

在2012年，华为有一个新奖项“从零起飞奖”。在一年里，考核结果如果未达预期，那么团队负责人就必须履行“不达标底线目标，团队负责人零奖金”的承诺。

此次从零起飞奖获奖人员不光包括不达标项目的负责人。此外，按制度规定，包括华为总裁任正非和董事长孙亚芳，都没有年度奖金。

一个优秀严谨的制度，不能因为个人身份而破坏，不能让人情文化贯彻其中，必须做到制度管人，必须明确奖励和惩罚的标准，不能让差不多出现在企业管理中，必须严格达标才能奖励，不达标必须得到惩罚，激发全体员工努力进取的精神，让所有员工都成为奋斗者。

三、企业必须建立竞争性的晋升渠道

华为设计了著名的五级双通道晋升模式和末位淘汰机制。保证了优秀骨干能被挖掘出来，在公司中脱颖而出。通过五级双通道模式，华为从内部挖掘了大量基层人才，这些有基层工作经验和管理经验的干部发展潜能巨大。他们更了解员工的工作状况和想法，而且熟悉公司的企业文化，认同公司的价值观。

因此，我们奥克必须引入竞争和淘汰机制，使奋斗者能够脱颖而出，使懒人、庸人、不创造价值的人出局，真正使“能者上，庸者下”。以奋斗者为首的团队，带领的队员必然也将发挥艰苦奋斗的精神给我们奥克和客户创造价值。

任何一个奋斗者都是企业的宝贵财富，建设“以奋斗者为本，共同创造，共同分享”的企业文化，用严格的制度促使所有奥克员工从我干发展到我想干的思想转变，使所有奥克人都成为一名合格的奋斗者。让我们所有奥克人沿着以朱建民董事长为首的管理层所建设的“十三五”规划，团结一致，努力奋斗，再创辉煌！

我是一名年轻的徐州吉兴人，入职刚好六年整。前些年，当我听到“非离子表面活性剂”、“环氧乙烷衍生物聚乙二醇”等名词时，很茫然，不知道它为何物，为何用。对“从三大大学课题组发展到沿江沿海布局并拥有百万吨乙氧基化产品的行业领军企业”说法，更是一无所知。

六年的工作学习，我对奥克集团——这个全球最大乙氧基化制造供应商肃然起敬，奥克集团创业、发展、腾飞的历程和印迹，深深地影响我、感动我、激励我，追随奥克、学习奥克精神，成为我最大心愿。

通过接受奥克发展教育，我对“共创共享”有了新的理解；通过对奥克核心价值观的实践，我对“共和共荣”有了新的认识。“共创共享，共和共荣”这包含博大精深，科学内涵的理念，激发了我的斗志，坚定了我的信念，我坚定跟着奥克走，忠诚于奥克，奉献于奥克。把服务于奥克作为我人生追求的目标和方向！

我之所以铭志追随奥克，是因为我深深地理解奥克的斗志和情怀；

从巴家山的晨雾里，我仿佛看到了开拓者坚韧不拔的生存壮举；

从羽毛沟的大树下，我仿佛听到了创业者藐视艰难的发展豪情；

在沿江沿海的布局中，我仿佛明晰了发展者胸怀大志的卓越眼光；

从化工500强的占位里，我仿佛理解了成功者博大睿智的巨人情怀。

奥克25年发展的足迹遍布祖国大江南北，从东北到西南，从省会到乡村，每个子公司都留下了奥克人的身影，每座项目工地都留下了投资者的足迹。

在发展战略上，奥克人寻求多方合作，互利共赢，与国内外建立紧密的战略合作伙伴关系，联盟队伍逐年壮大。

在团队建设上，奥克人优化“选、用、育、留”，梯次结构，发挥了“梦之队”年轻领导者的独特作用，确定了后继有人百年大计。

在管理上，参考“杜邦信仰”，借鉴

“华为理论”，独自形成奥克管理体系，为解决瓶颈，管理上独辟蹊径。

在产品上，瞄准高端，前瞻研发，使集团高科技产品硕果累累，令国内外同行侧目相看。

奥克人每一次的决策，每一步的联袂成功，每一次赢得的同行掌声，都使我们心潮澎湃，群情激荡。既有挥之不去的美好遐想，又有羡慕不已的追求冲动。因此，加盟奥克，反哺家乡，促进地方经济发展，成了奥克总裁朱建民先生和徐州吉兴人的共同愿望。

与高人伍伍，就一定能够勇攀高峰。与智者同行，就一定不同凡响。

在朱总裁的关爱下，徐州吉兴加盟并纳入奥克集团管理，使吉兴事业发展有了高大大的平台，为吉兴快速发展注入新的活力。

在奥克集团的管理下，投资者对吉兴的每次经营和决策，总是在同行中先人一步，与众不同；管理者对吉兴的每次指导和问候，总是准确有力和温暖感人。

吉兴人“十三五”规划，已经就蓝图，吉兴公司经营成功，体现了奥克投资者的关怀与梦想！

有使命，就一定有担当，有追求，就一定有梦想！

现在：我代表百名吉兴人向奥克敬礼——吉兴人将在奥克集团文化引领和战略支撑下，全面坚持奥克“共创共享，共和共荣”的核心价值观，坚持“利用化工危废资源，创造绿色循环价值”的发展战略，以奋斗为本，规范经营，绿色环保，创新驱动，和谐发展，努力发展成为国内同行业中具有核心竞争优势的供应商和客户价值的创造者，继承和发扬奥克光荣传统，为推动新沂市绿色化工的发展和和谐社会建设贡献力量！

向奥克致敬——以奋斗者为本

徐州吉兴 戈红岩

2017年第3季度《奥克半月刊》投稿数量统计

序号	部门	刊登类别		刊登数量	待刊登数量	合计数量
		新闻	文稿			
1	江苏奥克	30	7	37	28	65
2	武汉奥克	13	5	16	18	34
3	集团党群宣传部	21	0	21	0	21
4	奥克药辅	6	5	12	2	14
5	管理中心	7	4	11	0	11
6	广东奥克	7	3	10	0	10
7	辽阳公司	6	3	9	1	10
8	徐州吉兴	6	2	8	2	10
9	吉林奥克	2	5	7	0	7
10	奥克石化	4	0	4	0	4
11	集团办公室	4	0	4	0	4
12	运和智能	4	0	4	0	4
13	科技事业发展部	3	0	3	0	3
14	商务公司	3	0	3	0	3
15	市场营销事业部	2	1	3	0	3
16	信息中心	2	0	2	0	2
17	安环管理部	1	1	2	0	2
18	大宗公司	2	0	2	0	2
19	投融资事业部	1	1	2	0	2
20	产品制造事业部	0	5	1	1	1
21	阜宁电站	1	0	1	0	1
22	南昌电站	1	0	1	0	1
	总计	128	37	165	51	216