

Seeking Truth from Facts is the Cornerstone of Stable Enterprise Development

Shupeng Wang

Dongying United Petrochemical Co., Ltd., Dongying, Shandong, 257237, China

Abstract

The system of any enterprise is to perfect a set of systems. Why are there bottlenecks in the operation process? All problems are caused by being out of the actual track. Innovation and improvement or hidden danger rectification, echelon filing or salary adjustment, personnel recruitment and elimination, and other important corporate decisions, must be based on the development strength of the company, and the existing responses and feedback issues must be investigated in a realistic manner. Only by analyzing the essence can we find the way to solve the problem fundamentally.

Keywords

enterprise development; management innovation; psychological cohesion; division of enterprise functions

实事求是是稳定企业发展的基石

王树鹏

东营联合石化有限责任公司, 中国·山东 东营 257237

摘要

任何企业的制度都是一套完善的体系, 为什么在运行过程中会有瓶颈卡着, 所有问题都是由脱离了实际轨道而造成的。创新改善或者隐患整改、梯队建档或者薪酬调整、人员录用优胜淘汰等重要的企业抉择, 必须要根据企业的发展实力, 对现有反应反馈的问题要以求实的态度去深入开展调研。只有分析问题的本质, 才能从根本上找到解决问题的途径。

关键词

企业发展; 管理创新; 心理凝聚力; 企业职能划分

1 引言

现代企业发展依靠信息化时代迅速快猛, 但是发展的过程中不可控制的是心理凝聚力教育, 实事求是思想, 以人为本的基本要素, 不公平的薪酬待遇, 外来和尚会念经的错误理论, 因而要端正创新改善的态度, 缩小待遇偏差, 增强实干精神。

2 企业坚持社会效应尊重事实, 依靠员工求实精神不断壮大

企业发展过程中经常会出现制度化、流程化、脱离了人性化的状况, 特别是成长比较快的企业, 存在人员变更比较大、

节奏快、岗位更替严重、脱轨等现象。基层管理压力较大, 如何调动全员积极性, 凭着单一的绩效考核, 没有激励是不行的, 如今社会都比较现实待不住就离职, 鼓吹高调的奉献精神已不是现在流行的。不深入企业, 不尊重事实, 不会了解基层人员的心理, 那又如何让员工实心踏地的为企业效力呢?

一个企业的成长有两部分: 一是靠社会政府的平台拉动、整合资源并股企业、扩建增加新项目, 迅速占据市场拉动经济, 回笼资金加快投资建设; 二是靠着内部员工的创新、执着、任劳任怨在岗位上默默地坚守, 不断超越自我, 优化流程开源节流。这两种力量缺一不可, 新的发展企业应注重政府效应, 引进高端设备和工艺流程, 实力强的企业在非项目建设时, 流程变更单一, 应注重员工力量和效益, 让那些辛勤服务企业的人得到实惠, 避免出现类似于“姚燕燕”老师事件, 不能让老实人的心悲凉^[1]。

【作者简介】王树鹏(1982-), 男, 中国山东东明人, 电器仪表工程师, 任职东营联合石化有限责任公司总务主管, 从事企业发展与管理研究。

3 创新要根据实际发展需要，从技术和管理上优化调整

创新是在实际运行的机制下，全天候不间断的进行，对谁都是平等的，有机会提交文案，无论从技术还是管理，选定评判人是最主要的因素，不是只有中层才能胜任裁判，隔行如隔山，妄加评论会出现不平均和误解的现象。创新要切合实际生活，不能靠一时热度玩头脑风暴，也不能依据一个创新就作为评判人才的准则；文职功底强能抓住评审团的心，就能得高分，对于管理趋向于个人的创新，要看看对企业的实际意义的大小；管理和技术是创新的分界点，要把生产和职能分开，受原材料和生产产品价值的影响，创新改造的收益比例也不一样；评判项目的贡献和能力要全面核算，收益是持久性的还是仅一次性等；领导倾向的项目员工向上靠就能得高分值，势必会造成他人有异议，比如年度评优的是是非非为什么会出现诸多问题，这在根本上脱离了企业发展中以人为本的实际轨道^[2]。

4 问题搜集与反馈深入基层是实事求是的体现，沟通交流是发现你我的故事的途径

但是企业在实际运行过程中，讨论的大都是上级遗留和安排的问题，为什么员工反映的问题却提不了案，不去体察民情怎能了解基层所需，为什么历朝历代都有微服私访，不深入民间是不知道底细的，运营管理缺个通风报信的，你就会被永远蒙在鼓里；收集问题采用实名制责任怪到问题提交部门，谁还敢发声。当问题呈现出来的时候就应该有解决方案，有立即回答的叙述，基本都能立即解决；凡是限定时间解决，对一些考虑预算、过程、审核的，到头来销声匿迹甚至找借口推脱那就是不想把事情能好。决择不果断，怕背责任，怕担责任就会不作为。

5 解决企业员工心的需求，从实际出发才能稳住人心

企业员工流失严重的原因在哪里，面对问题要实事求是地进行分析，走出办公室去基层体验一段时间，才能从根本上有效阻止离职的发生。任何一个员工不会仅仅因为住得不好就离职，他能舍得放弃好的待遇吗？那些外出打工者很多

住板房的都不愿离开，为什么？工资待遇好宁愿窝棚住，也不愿住宾馆零收入。可想而知，人想走是心要走。企业以人为本来做到真正的以人为本，竞聘岗位学历受限、年龄受限这都是脱轨的。员工埋怨工资低任务重，薪酬主管部门就应该平衡一下工资待遇情况，任务是不是超限，岗位性质不一样，劳动量相似，但待遇落差大；岗位的实际价值和待遇不能成正比，背负任务多，工资又低养家糊口都是擦边球，谁能干的住。偏差大人心就不平，俗话说“得好手中有粮，心中不慌忙”，当温饱都是问题的时候，何谈工作，解决问题只是形成口号不执行，永远是一种解不开的结。问题在谁那沉淀，就要在谁那开刀，讲出来不可怕，把问题搁浅是最可怕的，要做到知行合一，避免形式主义、官僚主义，要对基层进行调研，只有进行了基层调查才有发言权。当一个公司的形成一定的规模，人力薪酬标准开始走上正规化编制流程，要坚持一个原则：杜绝低能力拿高薪，高能力拿低薪，空坐技术岗，却不做技术活，形成人才浪费，资源浪费，人心不平衡，意见大无法安慰，到头来人员流失严重，青黄不接，班组事务衔接不起来，最终形成无法保障安全生产的局面。

6 企业定薪酬不能极端化，不能形成饱汉子不知饿汉子饥的局面

能者多劳多得，庸者少劳少得，有责任敢担当者应受尊敬，不能看岗位价值，如果高岗低能，低岗高能者该怎么办？技术岗不从事技术任务，管理岗不从事管理分配，既要干技术又要干管理的岗位又该怎么办？薪酬即使是保密制但也有漏风的墙，落差大人心寒，何以有让人留下的理由，薪酬评定必须有多种评判体系，要切合实际，同样性质的企业，由于地理位置、生产规模，人员性质等影响较大，人员从事脑力、体力等各方面差别就不一样，工资体系也应该相符，不能依照一种体系在理想状态下的薪酬模式一成不变。企业发展离不开人才的创建，但更离不开基层人员的实际操作，论价值办公室的人也不一定能超过现场操作工，只是工作岗位地点不同，很多企业都存在一种现象，只要调进办公室，人员待遇都比一线工资高，一旦调入办公就意味着加薪，这是不正确的观点，后勤的各个岗位薪点都比生产低是不合理的。一个既懂技术又懂管

理的不会原步停留，俗话说得好“千里马常有，而伯乐不常有”。人员结构竞聘动态管理要放宽，政策能者上庸者下，真正的竞争是人才的竞争，要尊重每一个人才。不要老板喜欢花，就找一个护花使者，老板喜欢篮球就找一个灌篮高手，别让马屁精阻挡了企业发展的轨迹。

7 企业提高凝聚力要发扬任劳任怨，拥有老黄牛实干精神

近代诗人臧克家写过：“（老黄牛）块块荒田水和泥，深耕细作走东西。老牛亦解韶光贵，不等扬鞭自奋蹄。”重温这首诗贵在哪里，今年习近平主席同样把这首诗词在春节贺岁大会上讲了，并且分享了现代社会说老实话，做老实事，实实在在做事的重要性。社会需要高科技搞科研的，但更需要奋发有为的，能在普通岗位勤恳埋头苦干的，那些不忘初心，挽起袖子使劲干，一直默默奉献的老实人大有人在。“拉面哥”事件为什么能引起全网追捧，归根到底就是不忘初心干实事，只要是实事求是的都是人民向往的^[3]。

8 从实际出发让弱势群体发展壮大，是实现企业共同繁荣的基本条件

提高弱势群体的待遇才能激励其在各个岗位上奋发图强，让中流砥柱的人们的满意度最大化，只有普通大众人员满意度提高，年度 KPI 才能提高，弱势群体一贯是不被上层人物关注群体，特别是敢说真话实话，有意见的人，当人的自尊受到威胁或刺激时，他们会拿性命当玩笑做出极端事件。当一个人生活受压迫，心理阴影繁重时，在控制室、外操等地方都有可能冒险为之，有时候不是制度严就可以束缚住人心，关键的是让人心所向，表里如一，解决实际性问题。企业的中流砥柱在基层，实事求是必须要坚持走群众路线。这样才能从基层得到实际的问题，继续寻求基层论点，从群众来，到群众中去，人心所向才能铸就辉煌，才不会重蹈覆辙，把工作经验形成与时俱进的良策，要开拓创新把前进动力换成改革之路。

9 实事求是必须从实际出发从点到面，从面到质才能解决企业存在的根本问题

圆滑世故的年代已经过去了，但是阿谀奉承、投机取巧

的人依然存在，并非有人举报、投诉是错误的或是极端行为，《吕氏春秋·博志》中有这样一句话：“全则必缺，极则必反。”并非所有人都会忍气吞声，只是没有爆发而已，群体中不会事事公平，但也不要在不公平的旋涡中张扬挂彩，有时候风平浪静不代表人心所向，只是没有爆发者、舍命者前来讨教而已，也不要以为一切都是平安无事，我们要透过表面看本质，透过现象看内涵，不是什么都是岁月静好，只是有人替你负重前行而已。一旦造成悲剧，必然引出众多规划者和抉择者。发展中要尊重事实顺势而为，切不可得意忘形，扭曲现实生活节奏和企业发展规划章程，更不要妄加宣传让人反胃吐槽的事件，更不能造势气人。项目建设和生产管理必须避免外行参与路线，外行管内行，必然会跨出轨道，偏离规划路线，从而造成经济损失和资产浪费，喊口号只是打肿脸充胖子，时间会冲淡一些，民间俗语说：“出水才看两腿泥，究竟水有多深，腿上的泥就能看出来。”

10 企业职能划分必须理论联系实际，衡量职能部门工作要遵循日工作记录

工作的实质要看肩负的职责轮廓有多大，小事连成堆，分担人手又没有，谁不愿意静坐室内喝茶倒水。俗话说得好“懒驴上磨屎尿多”一点不为过，看看监控楼道内穿梭卫生间的都是哪家门生，看看门岗监控早出晚归的又是哪家门生。事情都是平凡小事，平凡造就伟大，能够坚持几年如一日化解一件件小事的就是不平凡。翻开生活日志看看，一天诸多个事件，不可挂齿的事件却构成了一天的故事，每个人都会讲故事只是看讲给谁听，找对了人就是高手。

纵观思维与系统思维相结合，统筹思想要深入开展基层员工的意见收集，没有实事求是不会把微小的问题系统化，纳千支百脉汇聚成长江，才有咆哮峡谷奔腾入海的气魄。微小的问题都是一线员工提出来的，决策性的问题在那里是不会收集到的，基层也不会好高骛远，夸大其词去做公司的愿景宏图。宏伟蓝图目标都是从高层到中层、基层逐个分解，越到基层目标越细化，各种数据和报告文献都是从基层收集和编写汇总起来的，说明在基层才是所有问题的发源地，所以要事事毕事事清，形成行风建设，做的件件有落实，事事有回音，才能凝聚成柱，推波助澜^[4]。

11 企业要建立忧患意识，从实际出发排查整改隐患

要居安思危才能完善现有运行状态，要深刻认识制度、机制中的缺点，从实际出发查找风险隐患。如果每个人都有忧患意识，就能够处处提防安全事件的发生，全局防范才能够稳固企业，按照国家标准增强防控能力优化资源，建设发展健康的生产企业。能面对现实自我批评，自我作斗争才是实事求是中基准路线。自查隐患，防范和化解疑难问题，要下好先手棋，打好主动权，才能在逐渐巩固现有体制和装置结构。

12 结语

企业只有在实事求是的机制下才能不妄空虚，认真履行部署的生产服务工作，抓住社会政府的能动性，发挥人员的

艰苦朴素精神，坚持科学的实践观和市场的波动性，把握机遇。不断丰富和完善我们的经营方针政策和战略，积极调动全员的积极性，履行好企业当今责任，为企业的发展打下良好的基础，实现宏伟目标。

参考文献

- [1] 马慧莹. 我国现代企业管理的现状与发展趋势浅析 [J]. 中外企业文化, 2021(2):43-44.
- [2] 卿嫦婷. 企业信息化建设与企业管理创新策略研究 [J]. 商讯, 2021(2):115-116.
- [3] 邢亚明. 关注员工心理健康 提升企业凝聚力 [J]. 华北电业, 2016(10):62-63.
- [4] 陈勇, 鲍务英. 信息传递对企业职能部门划分的影响研究 [J]. 经济论坛, 2008(13):75-77.