

吴运铎精神： 二〇二所的核心企业文化

创建于1957年的中国兵器工业集团第202研究所，首任所长是为新中国成立做出突出贡献和感动中国的双百英模人物，也是曾被周恩来总理誉为“中国的保尔·柯察金”的吴运铎同志。半个多世纪前，吴运铎这个在中国家喻户晓的英模，教育和激励了整整一代甚至两代人，半个多世纪之后，该所在继承老兵工的光荣传统，弘扬吴运铎精神的同时，不断丰富其精神内涵，逐步形成了以吴运铎精神为核心的企业文化，成为促进研究所事业发展的内在动力。

文 / 中国兵器工业集团第二〇二研究所党委副书记、纪委书记、工会主席 梁润生

近年来，在吴运铎精神的激励下，202所上下团结一致，奋力拼搏，不仅狠抓总研制的多个型号产品参加了国庆阅兵，出色完成了多项国防装备重点型号项目的科研任务，取得了丰硕的科研成果，而且精神文明建设、党的建设也取得了令人可喜的成绩。先后荣获了中国兵器工业集团精神文明标兵单位、陕西省城市先进基层党组织、全国文明单位、全国员工职业道德建设先进单位、国防科技工业军工文化教育基地等荣誉称号。

既要重视技术 也要培育文化

前些年，在研究所讲到核心竞争力时，干部员工普遍关心的是重点型号项目的总体技术、关键核心的专业技术，很少提及企业文化建设。但近年来，随着员工对企业文化作用的逐步了解，情况已经发生了很大的变化。一直以来，人们普遍认为研究所是知识分子云集之地，专业人才比比皆是，但这并不能代表就有优秀的企业文化，研究所的文化不是个体专业知识与技术的叠加，而是需要精心培育和建设的。要想锻造一个有竞争力的高科技现代化研究所，如果没有研究所文化的建设，那愿望只能是海市蜃楼。

当前，在科学研究能力与手段建设水平普遍提升的情势下，研究所之间的竞争，很大程度上取决于文化力的较量，更

高层次的竞争在于文化，这已成为不争的事实。这是因为，我们已步入了信息化、网络化以及数字化高科技时代，彼此接受信息、应用技术的水平差距逐渐缩小，“生产”科研成果的能力、“经营”科研成果的水平比较接近。所以，培育具有自身特色的企业文化，已成为时代的呼唤，是落实科学发展观、引领研究所持续健康发展的灵魂工程，也是打造研究所核心竞争力的必然选择。文化建设表面上看是务虚的，但是实际上却是有着实实在在的作用，文化能使研究所成为一个由具有共同的价值观念、精神状态、理想追求的人凝聚起来的组织，能使共有的价值观念，发育成长为习俗，从而产生强制性的规范作用。因而，文化是一种潜移默化力量，是我们“建设高科技国际化兵器事业，打造有抱负、负责任、受尊重的兵器团队”不可或缺的。作为国家重要的科研单位，从自身承担的光荣任务与神圣使命出发，不仅要大力培养掌握扎实专业知识的技术人才，还要精心培育以吴运铎精神为核心的企业文化，为研究所的持续发展塑“形”炼“魂”。

弘扬传统文化 彰显自我特色

实际上，企业都有各自不同的文



吴运铎

化，且有着深刻的与生俱来的烙印。企业文化是依附于企业，并伴随着企业的发展，经过长时间的凝结、积淀和孕育，逐步形成的。早在建所之初，我们的首任所长吴运铎同志就十分注重研究所文化的培育。他对新分配来所的大学毕业生进行入所教育时就讲：“不管你们具备了什么样的文化程度，都不要忘记这是党和国家培养教育的结果，要牢固树立把一切献给党的思想；参加工作后还要继续学习，要不断学习新知识，钻研科学技术，练就过硬的本领，这对自己的发展和国家的建设都有好处。”这些朴素的话语，表达了吴运铎同志对年轻一代的殷切希望，富含

着传统文化元素、爱党爱国的感恩教育内容，渗透着继续教育的思想、锐意进取的精神。

多年来，吴运铎同志把一切献给党，以及艰苦奋斗，自力更生，热爱祖国、献身兵工，勤奋学习、刻苦钻研，勇于探索、科学实践的兵工精神，一直教育和激励着一代又一代的干部员工，并逐步形成了研究所的文化内核。为了弘扬吴运铎精神，传承兵工传统文化，研究所建立了集中反映吴运铎精神的纪念馆，并被省市授予了爱国主义教育和国防教育基地，成为对广大干部员工和年轻一代进行兵工传统与爱国主义教育的课堂。并且坚持每年以“把一切献给党”为主题，组织对新员工进行理想信念教育，进行世界观、人生观和价值观教育，进行以吴运铎精神为核心的传统文化教育。今天，之所以能有一支职业素养和道德素质较高的员工队伍，很大程度上得益于传统与现代特色兼具的企业文化。

几十年过去了，以吴运铎为代表的老兵工精神和价值观一直在该所绵延至今，成为永不褪色、日久弥珍的财富。在市场经济条件下，仍然对员工的思想、行为产生着重要影响，鼓舞和激励着全所干部员工励精图治、勇于创新，不断把兵器科研事业推向前进，在建设高科技现代化研究所的进程中，在实现国家赋予的历史使命中发挥无可替代的作用。要想在军工行业激烈的竞争中成为赢家，就必须把企业文化当成提升研究所整体素质的系统工程去建设，把企业文化作为研究所的长寿之道去经营。尤其是把传统与现代文化融合，着力培育激情文化、竞争文化、责任文化，构建有自己特色的企业文化作为研究所发展战略的重要内容。

坚持与时俱进 丰富文化内涵

理念是我们做好各项工作的思想基础，是全体员工经营管理研究所的哲学、思想、观念，更是企业文化建设的支柱。在科技发展日新月异、思想观念不断更新形势下的企业精神，不允许我们以一个

不变的标准为目标，更要与时俱进，并随着时代的进步与研究所自身的发展而不断完善。所以，必须结合新阶段新形势的要求，从历史的、现实的和未来的角度，总结、提炼、修改企业精神与理念，进而丰富企业文化内涵。

基于上述认识，所领导班子将所的精神重新修改确定为“团结奉献创新，锤炼科技精品。”这既蕴涵了吴运铎“把一切献给党”无私奉献精神，又蕴涵着新时期求新求变的进取精神、对军工科研产品精益求精的精品意识。想必这种精神一定能够发挥其引导员工、鼓舞员工、激励员工的作用，进而推动研究所各项事业的发展。对理念的总结提炼，我们没有人云亦云甚至刻意拼凑，也不寻求流行的或时髦的词语进行组合，而是把我们几十年经营管理研究所的思想、实践和体会进行了高度的总结、归纳和概括，从而形成了“追求最高、创造最好、实干兴所、创新未来”的核心理念。追求最高就是全所员工在各自岗位上和工作中，要目标最高、标准最高、效率最高、产出最高；创造最好就是全所员工在各自岗位上和工作中要创造最好的业绩、争取最好的效果、树立最好的形象、培育最好的品行；实干兴所是研究所建设与发展过程中的感悟，虚谈漂浮则研究所衰，苦干实干则研究所兴；创新是发展之魂，要实现高科技国际化，最为关键的一步，就是要通过不断的管理创新、制度创新、技术创新、文化创新打造研究所的核心竞争力，唯有不断创新方能成就研究所未来的事业。诚然，从发展的角度看似乎应该是要更高、更好，但这里强调的是对从业目标的追求，对工作效果的高标准，是实践的感悟。可以说，这一核心理念集中体现了全体员工的价值观，在日常科研生产、经营管理工作中起着很好的引领作用。

培育兵工文化 增强竞争实力

深刻分析研究所面临的行业内外激烈竞争的复杂局面，可以清楚地看到，要想把研究所建成名副其实的专业技术研究中心，

引领专业技术发展方向，就必须提升研究所的核心竞争力。对于我们而言，核心竞争力不仅有总体与专业技术、一流的专业人才，还有以吴运铎精神为核心的企业文化，它是研究所发展的内功，是产生核心竞争力的源泉，其形成不同于其他企业，因为他是建立在吴运铎精神基础上的，有着极其丰富的内涵。所以，必须在传承、发扬吴运铎精神上下工夫做文章，把吴运铎精神作为企业文化之魂，而不能落于模式化的俗套。半个多世纪以来，吴运铎精神教育了几代兵工人，在建设高科技国际化的兵器事业，打造有抱负、负责任、受尊重兵器团队过程中不会过时，永远是我们中国军工和中华民族的宝贵财富。在发展企业文化、培育兵工文化的过程中，要不断挖掘吴运铎精神的深刻内涵，赋予其时代的新意，以吴运铎精神为灵魂，把传统的兵工文化与具有时代精神的现代企业文化融合，既要继承和发扬艰苦奋斗的光荣传统，又要培育解放思想、勇于改革、大胆创新的时代精神，建设独具特色的企业文化。发挥企业文化在研究所改革发展过程中的作用，使科技创新与企业文化产生相互促进，相得益彰的效果。把企业文化打造成促进研究所发展的强大动力，使其真正成为研究所核心竞争力的一部分。

市场经济是竞争经济，这种竞争对研究所不仅是科研能力、管理水平的竞争，而且是员工整体素质的竞争。我们搞企业文化建设既要提高员工的科研技术水平，又要提高员工的思想道德素质。要把文化变为全体员工普遍接受并共同遵守的价值观念和行为规范，使其形成群体心理定势，这样既可通过明确的意识支配行为，也可通过潜意识产生行为。因而，只有把企业文化建设作为一项基础建设工作常抓不懈，不图虚名，讲求实效，稳步推进，一种传统与现代融合，以吴运铎精神为核心，特色鲜明的企业文化就会形成。■

(责任编辑：郝幸田)