



央企社会责任案例选登

# 中国化工:塑造 22 年责任品牌

中国化工集团公司所属的中国蓝星(集团)股份有限公司是一家以化工新材料及特种化学品为主导的化工企业,自创立以来,蓝星依靠不断地创新和并购取得了飞速发展,成为中国最成功的化工企业之一。目前蓝星在全球拥有 45 个工厂和 17 家科研机构,业务遍及 150 个国家和地区,2010 年销售收入超过 450 亿元。

蓝星认为“人的可持续”是企业发展的不可或缺的重要元素,致力于为员工提供良好的工作环境和前景,注重员工工作与家庭责任的平衡,坚持 22 年为公司全球员工子女举办蓝星夏令营。这是蓝星探索出的集员工关爱、青少年教育和文化融合为一体的独具特色的社会责任品牌。

## 以解决员工子女暑期教育为初衷

1984 年 9 月,在中国西北的古城兰州,“化工部化工机械研究院化学清洗公司”(蓝星集团的前身)成立,时任化工部化工机械研究院团委书记的任建新出任总经理,带领 6 名共青团员和 1 名兼职会计,从 1 万元贷款起家,开始了蓝星的创业。

到 1990 年,许多职工的子女已陆续进入适龄就读阶段,同时蓝星的工业清洗业务遍及全国各地,需要职工常年在外地工作。由此,如何更好地安排职工子女的暑期生活就成为了蓝星的新课题。为解决职工生活的后顾之忧,使职工集中精力工作,同时又能够使蓝星的孩子度过一个有意义的暑期生活,任建新倡议并亲自主持策划了“第一

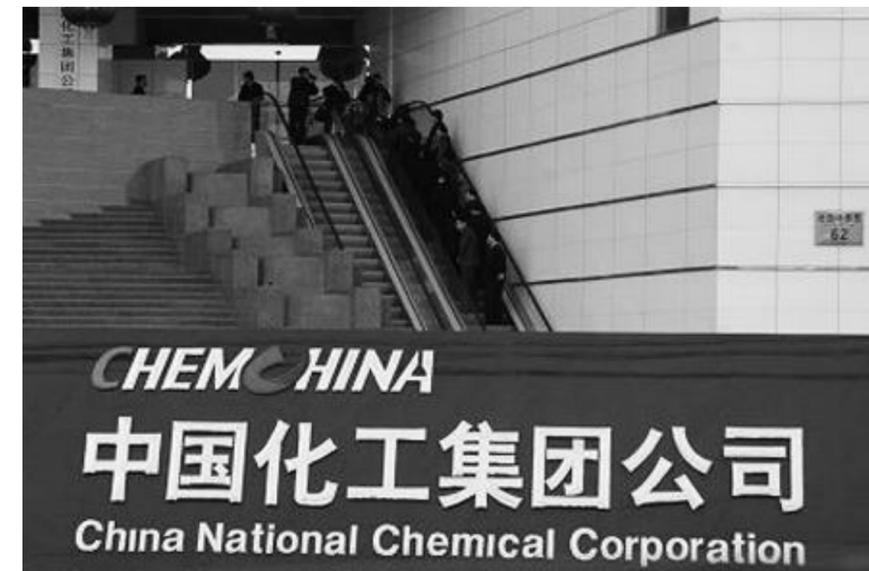
届蓝星夏令营”。营员共 11 人,均为蓝星职工的子女,到兰州和甘南大草原集中学习、军训、参观 7 天,由此开启了蓝星夏令营的历史。

随后,在第一届夏令营成功举办后,夏令营活动时间由 7 天扩展到 20 天,并将夏令营活动内容不断延展丰富,使孩子们在活动期间培养和锻炼集体主义精神、独立生活能力,学习课外知识,加强身体锻炼,养成良好的学习和生活习惯,培养孩子们各种健康向上的文艺和体育兴趣。

截至目前,共成功举办 22 期,从蓝星扩展到子公司和集团总部,自 2009 年起,蓝星夏令营从国内扩展到海外企业,正式更名为蓝星国际夏令营,并确立“蓝星,我们共同的家”作为夏令营永久主题。2011 年,来自全球 12 个国家的 1100 多个小朋友在全国 19 个城市参加了夏令营,包括远道而来的法国、挪威、英国、澳大利亚等 11 个国家的 53 位外籍营员。

## 打造系统性的可持续的社会责任工程

蓝星夏令营是一项有专门的组织保障、持续的资金支持、专业的人员参与和主题化运作的社会责任系统工程。20 多年间,蓝星在夏令营活动的累计投入经费达 7000 多万元,并聘请北京市教委基础教研室专门为蓝星夏令营设计活动方案,与北京市优秀中小学合作,聘请优秀教师担任夏令营的指导教师,从师范大学聘请大学生担任指导教师助理,从专业医院聘请医生担任夏令营医师。夏令营的组织形



式逐步走向专业化。

“关心下一代的成长”、为打造“百年跨国企业”进行战略性人才储备是蓝星夏令营的活动宗旨和目标,每年的夏令营以“祖国、蓝星、个人”为切入点设计与青少年成长密切相关的活动主题,以“语言交流、实践参观、动手合作”为主线,通过内容丰富的主题实践和宣传活动,着力于培养认同蓝星企业文化的人,具备良好个人素质和能力的人才。

## 发挥企业文化传播与融合的独特功能

蓝星夏令营是我国唯一一家由企业为其员工子女举办,并持续 22 年之久的夏令营,在落实企业文化、促进代际传承和中外文化融合方面发挥了重要的作用。

蓝星夏令营是支持蓝星企业文化理念的有效方法。企业的成长需要全体职工在“事在人为”理念指导下

共同努力奋斗,而职工的精神集中、倾情投入又是“事在人为”的前提条件。如何做到这一点呢?其中一个简单而又重要的事情就是解决职工生活中的后顾之忧,增加员工对企业的认同感和凝聚力。蓝星夏令营的创办正是体现了任建新办企业理念的人本精神,与其倡导的“人与人要依附着生存”的集体理念是一致的。

此外,蓝星夏令营创新性地把职工子女作为企业文化建设的一个特殊群体,采取“夏令营”这个新的活

动形式,而且坚持了 22 年,这在中外企业史上都是罕见的。蓝星的经验告诉我们:职工子女作为企业发展的重要利益相关者之一,也是企业文化建设的一支推动力量,还是企业形象展示和企业文化传播的新载体。

为解决职工生活的后顾之忧只是蓝星夏令营创办的初衷,1997 年开始,蓝星夏令营就把培养接班人作为主题,1999 年在少儿教育专家的帮助下,蓝星夏令营形成了一套完整、科学的素质教育方案,培养接班人有了切实可行的办法。

蓝星夏令营作为学校教育的补充,是实现素质教育的有效形式。营员的素质教育实现了“家和”,促进了“万事兴”。在调研中,不少营员家长告诉我们,孩子在入营前与闭营后几乎判若两人,自己动手洗小衣服,主动与父母沟通交流,关心父母和他人,理解并关心父母的工作,有集体与合作意识等等。

随着蓝星业务走向世界,蓝星夏令营也成为中外文化融合的突破点。从 2009 年开始,蓝星把夏令营活动扩展为国际夏令营,组织海外企业员工的子女同国内企业员工的子女一同参加了蓝星夏令营活动,一方面使海外员工感受到了在蓝星大家庭里他们同等重要,另一方面把这种文化交流扩展到下一代身上,让他们在孩童时期就建立深厚的友谊。通过海外员工子女参加蓝星夏令营,反过来又增进了子女家长即海外员工对蓝星公司的进一步了解和亲和力。

蓝星从孩子做起,把员工、企业、社会紧密结合,立足企业自身优势,努力践行企业公民的社会责任,实现企业与社会的可持续、协调、共生发展。

# 中国铁建:创新管理凸显人性化

建筑施工企业是劳动密集型企业的,是农村富余劳动力转移就业的重要渠道之一。如何保障农民工工资按时足额发放、提高待遇成为用工企业亟须破解的难题。中铁二十一局集团第四工程有限公司采取多种措施,在农民工工资发放、组织管理等方面进行了有益探索和尝试,有效调动了农民工的生产积极性,为企业稳定发展起到了积极作用。他们的做法和启示是:

为确保农民工工资的按时足额发放,中铁二十一局集团第四工程有限公司坚持“一人一卡、单机核算、日考勤、月清算”发放农民工工资的做法,建立了农民工工资支付及保证金制度。

自 2007 年以来,中铁二十一局集团第四工程有限公司严格执行有关规定,在省级劳动保障部门指定的银行设立了农民工工资专项资金账户,及时存入了农民工工资保证金,由劳动保障行政部门监督使用,

并与劳务人员签订了劳务合同。

据了解,仅中铁二十一局集团第四工程有限公司青藏铁路格二线指挥部共办理农民工工资银行卡 1404 人,没有发生过因农民工工资问题引起的任何纠纷。

在用工管理实践中,该公司探索出了“架子队”施工生产组织方式。“架子队”是以工程指挥部、项目部管理人员和技术人员为骨架,与招募或派遣的劳务人员混编而成的施工作业队。在“架子队”的建设和组织实施过程中,设置专职队长、技术负责人、安全员、领工员等组成架子队的主要成员,他们都由项目部正式职工担任。而施工现场的所有劳务作业人员都纳入“架子队”统一管理,分班组在领工员和工班长的带领下进行作业,同吃同住,同考核、同表彰。“架子队”为保证施工全过程有效可控,还建立了劳务人员培训和持证上岗制度,农民工上岗前都要经过

专业技能、安全质量、基本素质培训,培训合格后才能上岗,培训情况都记录在教育培训档案中。

每年春节农民工返乡,正值全国交通运输的高峰期,购票难是农民工返乡的愁事。为了帮助农民工解决这一难题,中铁二十一局集团第四工程有限公司积极出面,合理安排工程工期和农民工春节返乡回家的时间,提前与铁路、公路运输单位取得联系,签订购票协议,帮助农民工解决返乡的购票难问题,受到农民工的一致好评,据不完全统计,仅 2009 年和 2010 年,该公司为春节返乡农民工免费发放火车票 1000 多张,确保农民工及时、顺利地回家过年,温暖人心的赠票之举得到了农民工的信任和感激。

中铁二十一局集团第四工程有限公司关于农民工人性化管理的做法,先后多次被新华社、中央电视台等媒体宣传报道。

# 中煤地质:抢险抗灾凝聚力量

“特色央企,就是要用特殊手段,承担社会责任,特别能战斗,为社会做出特殊贡献”,这是中国煤炭地质总局所属中煤地质工程总公司发展理念的重要组成部分。进入本世纪以来,该公司在做精做强国内国外大地质、大市场的资源勘探和勘探施工的同时,在我国各类矿难中一次又一次“危难之际显身手,降伏恶魔救矿工”,彰显了中央企业履行社会责任的特殊作用,被国家安全生产监督管理局誉为“抢险救灾铁军”,成为有口皆碑的矿难抢险救灾中一支耀眼的品牌队伍。

他们先后参与了邢台东庞煤矿重大突水事故、宁夏白茆沟煤矿瓦斯爆炸事故、郑煤集团超化煤矿透水事故、陕西铜川陈家山矿难、包头壕沟铁矿、湖北利川川鹿箐隧道塌方和神华集团骆驼山煤矿透水事故、山西忻州大远煤矿、峰峰集团黄沙矿等 17 次抢险救灾工作,他们通过精湛的技术、过硬的作风、

严明的纪律,为营救矿工生命、为国家和社会挽回巨大的经济损失、为我国煤矿安全生产做出了特殊的贡献。

近年来,中煤地质工程总公司之所以在抢险救灾领域树立了“铁军”的形象,得益于培育和造就了一支“特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献、特别能创新”的救援队伍,他们就是所属北京大地特勘分公司。在这个队伍中,各级领导干部以抢险救灾为己任,精诚团结、敢于创新、乐于奉献,每一次抢险救灾都以身作则、靠前指挥,以自己的行动深深地感染和带动了每一个职工。广大职工敢于吃苦、敢打硬仗、不分昼夜,不计报酬,在一个个灾难现场,充分体现了“中煤地质人”无私奉献的精神风貌;得益于引进和研发了一整套先进的专业技术装备和独特的施工工艺,目前公司不仅拥有国际一流的车载顶驱钻机及其配套电磁波无线随钻

向钻进设备、水平井对接设备,而且通过多年来不断探索和技术攻关,熟练掌握并运用了水平井、水平羽状分支井、分支定向井、超直井羽状分支井和新工艺,在业界确立了“中煤地质”的品牌形象。

抢险凝聚力量,精神鼓舞人心。经历了一次次抢险抗灾之后,“中煤地质人”更加清醒地认识到自己肩负的责任和使命,更加团结、自信和坚强。作为我国煤矿安全生产抢险救灾队伍之一,面对新的起点,中煤地质工程总公司决心在中国煤炭地质总局的领导下,以科学发展观为指导,在做大做强特色央企的道路上,进一步发挥中央企业履行社会责任“招之即来、来之能战、战即能胜”的特殊作用,进一步发挥专业技术优势和人才队伍优势,不辱“抢险救灾铁军”使命,顽强拼搏,扎实工作,为我国安全生产做出新的更大贡献!

# 中国中铁:安全文化落地生根

作为我国最大的建筑企业,中国中铁将切实保证施工生产安全、不断提高工程产品质量,作为企业履行社会责任的重要方面。在持续完善安全质量管理体系、全面落实安全质量保障措施的基础上,全公司广泛深入地开展了“班前安全质量宣誓”活动,在提高全员安全质量意识、保障一线生产安全、维护员工基本权益、实现企业员工责任、全面加强一线安全质量管理等方面收到了良好效果。

建立制度。2010 年 6 月以来,公司先后发出《关于广泛开展“班前安全质量宣誓”活动的通知》、《关于加强“班前安全质量宣誓”活动检查的通知》、《关于实行“班前安全质量宣誓”责任制的通知》等文件,对“班前安全质量宣誓”活动的开展、落实、检查做出了制度性要求和具体部署。

明确责任。自 2010 年 11 月起,建立班前安全质量宣誓责任制,将活动的开展情况列入公司安全质量统一考核体系。明确公司所属各单

位总经理为“班前安全质量宣誓”第一责任人,分管安全质量的副总经理和安全总监为直接责任人,并要求各单位层层落实三级公司和工程项目(指挥部)“班前安全质量宣誓”领导责任制。

注重结合。将“班前安全质量宣誓”活动与项目管理标准化相结合,纳入项目部生产现场管理,把“设置安全质量誓词牌,书写统一安全质量誓词,班前进行安全质量宣誓”列入生产现场标准化作业流程,使活动由外力推动转变为行为规范。

强化监督。中铁三局建立了“统一流程、集中检查”制度;中铁上海局实行监督检查半月报制度;中铁国际实行公司一分公司一项目经理部三级检查制度,对宣誓活动开展不持续、不深入的项目领导,班组长给予内部通报批评,对三次以上不开展活动的,给予经济处罚。通过在全公司范围内建立监督机制,确保了“班前安全质量宣誓”活动有部署、有要求、有行动、有检查、有反馈。

抓好落实。在全公司层层落实

“班前安全质量宣誓”责任制的基础上,广大项目部还结合实际,制定了更加详细的规定和要求。

至 2011 年 7 月底,全公司已有 9200 余个项目部开展了“班前安全质量宣誓”活动,设立“安全质量誓词牌”超过 27000 块,每天有近 200 万人次进行班前宣誓。

通过广泛深入开展“班前安全质量宣誓”活动,既强化了公司广大员工的安全质量意识,规范了安全生产行为,使安全文化落地生根,又加强了安全质量管理,提升了项目管理水平,促进了“本质安全型企业”建设,保证了企业安全生产形势平稳可控,质量创优工作取得良好成绩,有力推动了国家重点工程建设的顺利实施。

开展“班前安全质量宣誓”活动以来,中国中铁安全生产和工程质量得到进一步加强,受到社会各界的高度肯定。2010 年,企业实现营业收入 4736 亿元,位列全球最大承包商第一位,在世界企业 500 强中排名第 95 位。

# 武钢集团:消除贫困职工家庭

积极履行社会责任是落实科学发展观、服务构建和谐社会的必然要求,也是推动企业可持续发展的强大动力。近年来,武钢认真履行中央企业政治、经济和社会责任,努力在和谐社会建设中发挥表率作用,各项工作取得了显著成绩。

“十一五”期间,武钢着眼于履行社会责任,着眼于关爱员工,提出在五年内基本消除贫困职工家庭的工作目标。经过五年努力,公司建档贫困职工家庭全部实现脱贫,全面完成了“十一五”消除贫困职工家庭目标,得到了广大职工的热烈拥护和地方政府、社会各界的广泛肯定。

为确保扶贫帮困工作落到实处,武钢行政和工会共同出资建立健全了 2 亿元扶贫救助基金,每年直接用于生活困难职工的各项救助费用达到 1000 万元。为规范基金运作与管理,公司下发了《职工扶贫救助基金管理办法》,对基金的来源与管理、救助对象、形式、标准及申报程序都做了明确的规

定。2006 年公司明确要求基金重点用于“十一五”消除贫困职工家庭。国务院监事会、国家审计署对基金专项账户专门进行了审计,均给予了充分肯定。

一是坚持与基层单位签订帮扶目标责任书。武钢工会对每一户建档贫困家庭进行分析,根据家庭实际情况制定帮扶措施和脱贫时间,每年年初武钢工会与有贫困家庭的直属单位签订《武钢工会落实公司“十一五”消除贫困职工家庭工作帮扶责任书》。责任书明确了双方的责任、义务和考核规定,帮扶目标完成情况每半年通报一次,完成好的单位每年度进行表彰。

二是坚持与领导干部签订帮扶承诺书,深化领导干部结对帮扶活动。2006 年至 2009 年,武钢工会组织处级干部采取“一帮一”的形式,对贫困家庭开展帮扶工作,做到建档贫困家庭结对帮扶率达 100%。

武钢对贫困职工家庭按照有、无自救能力,分别进行“造血”和

“输血”帮扶救助。

对有自救能力家庭帮扶重点放在五年内培育“造血”功能上,采取帮助待业成员就业五年内消除贫困,实施五大帮扶解困措施:一是帮助转变观念,鼓励自谋职业实现脱贫;二是开展技能培训,组织开展各种免费职业技能培训班,提高职业技能增强就业能力;三是积极推荐就业,利用劳务推介机构推荐待业成员参加应聘实现就业;四是逐步清退企业内部聘用的临时工岗位,安排待业成员上岗就业;五是帮助孤儿就业,为待业孤儿提供就业岗位。

“十一五”期间,武钢为贫困职工家庭每季度发放基本生活救助费用,累计发放 2830 人次 165.3494 万元,推荐 164 名贫困家庭成员就业。同时,随着企业经济效益不断增长,逐年提高职工的工资收入。五年间,武钢建档贫困职工家庭共计 515 户,于 2010 年 11 月全部实现脱贫,脱贫率达 100%。