

# 兖矿集团:让文化“落地生根”

■ 特约记者 吴玉华 袁媛

从成功并购澳大利亚菲利克斯公司,到今年兖煤澳洲公司与格罗斯特公司合并上市;从以煤为主到多地域、多产业布局,再到收购加拿大钾矿资源;从金融危机中的逆势发展,到今年严峻经济形势下坚定提出销售收入过千亿元,煤炭生产经营过亿吨的“双亿”目标。2010年正式启动“天地人和”责任文化以来,推动并见证了兖矿集团的高效跨越发展。

## 落地: 形成文化四位一体“3+6”模式

截至今年8月31日,兖矿集团兴隆庄矿已实现连续安全生产11周年,安全产煤7448.52万吨,创出了全国同类型矿井安全生产最好水平。这是他们在融合兖矿集团“三为六预”安全文化的基础上,精心打造安全长效机制所取得的实实在在的成绩,也是“天地人和”责任文化在实际工作中落地生根、见到实效的缩影。

文化建设重在融入企业之体,在生产经营管理实践中扎根。2010年至今,是兖矿企业文化的创新完善期,在对基层文化自下而上进行提炼和整合基础上,确立了责任文化的定位,形成了以企业使命、企业愿景、核心价值观、企业精神、视觉识别系统“五统一”为基本路径的集团文化四位一体“3+6”模式。

兖矿集团党委书记宣传统战部部长、新闻中心主任刘敏介绍说:“兖矿集团责任文化是一个整合文化,它的发展经历了从‘你中有我’到‘我中有你’的过程,并且还在持续不断的发展、完善、丰富当中。”

## 入心: “立责于心、公允至信”

去年2月28日,兖矿集团煤化供销公司销售一部业务员贾艳梅为



甲醇厂区一角 本报记者 任正直/摄

了合同当日如期履行,在天降大雪的恶劣天气中坚守岗位,顾不上家中幼子的期盼,直至把283张承兑汇票一一核对好交付客户,到家时已是夜里11点多钟。这次贸易为公司带来54万元的纯利润,客户也因感动于一名普通员工的敬业精神,而与煤化供销公司成为很好的贸易合作伙伴。许多兖矿人在考验面前的这种本色表现,正是兖矿集团责任文化“立责于心、公允至信”核心价值观的直接体现。

兖矿集团总经理、党委副书记李位民认为,责任,是兖矿人多年来持之以恒的不懈追求。打开兖矿集团跨越发展的历史画卷,兖矿集团始终坚持以人为本和谐理念,真诚关爱职工生产生活,倾力打造和谐氛围、和谐矿区,让广大职工深刻体会到“在发展的兖矿集团工作是幸福的,为兖矿集团的发展奉献是快乐的,生活在兖矿集团大家庭是温馨的”。

为牢固树立员工的知责之心,兖矿集团针对领导干部、企业文化

骨干、普通员工的不同特点,分层次开办各类企业文化培训班。举办企业文化内训师训练营,培育高素质企业文化骨干队伍等。目前已培训取得国家职业资格的企业文化师90余名。以“感动兖矿”和“道德模范”等为主题的载体活动更是长年不断。

## 见行: 文化治企,绩效创业

借助企业文化的渗透性,兖矿集团多年来加强企业文化对广大客户、贸易合作伙伴、地方政府等利益相关方的影响,注重能源发展的科学与创新利用,坚持走洁净、高效、绿色、环保的可持续发展之路,用履职之行诠释着“遵天时、得地利、谋人和”,获得了企业内外部对兖矿集团文化的深层次认同,进而带动提升了兖矿集团的核心竞争力。

近年来,兖矿集团先后荣获全

国优秀企业、全国重合同守信用企业、中国节能减排十大功勋企业、中华环境友好煤炭企业等称号。控股子公司——兖州煤业股份公司,上市10余年来连年名列我国上市公司50强,荣获全国质量管理奖、中国质量鼎和亚太国际质量管理体系等百余项国家级荣誉,展示了负责任、敢担当国有大型能源企业的良好社会形象。

面对力争到“十二五”末,进入全国百强企业、全国煤炭行业前五强和省管企业销售收入前五名,打造中国煤炭行业国际化发展规模最大企业的宏伟目标,兖矿集团董事长、党委书记王信指出:“‘十二五’,期间,兖矿集团将以天地人和责任文化为统领,坚定不移地保安全、保发展、保民生,实现发展区域不断拓展、经营领域不断延伸、发展速度不断加快、体制机制改革不断深化、管理内涵不断提升,在推动高效跨越发展中实现新突破、再上新台阶,助力经济文化强省建设。”

## 调查问卷分析

(上接第七版)

**第十六项:缩小东中西部经济发展差距**

选择此选项共54人,约占被调查者的31.0%。

**理由:**1. 地域经济平衡有利于企业有序发展并能增加企业可拓展的空间。2. 地区发展失衡也容易引发社会矛盾,尤其是民族地区。3. 改革开放以来,地区经济发展不平衡,东部与中西部的发展差距不断扩大,是近来人们普遍关注的热点问题之一。

**第十七项:慈善成为企业的自觉行为**

选择此选项共68人,约占被调查者的39.1%。

**理由:**1. 救助需要救助的人或事情也是企业应尽的责任。2. 自觉的行善,不仅仅是企业的自由,这种自由需要有良好的环境,不是高调的,不是低调的,是恰到好处的。3. 回报社会是每个成功人士应该具备的基本素质。

**第十八项:更多的人拥有幸福感**

选择此选项共98人,约占被调查者的56.3%。

**理由:**1. 让更多的员工有稳定和幸福感。2. 现代人缺乏幸福感,让更多的人有幸福感。3. 员工的幸福感与工

作效率有着直接关系,继而对企业效益产生一定影响,企业应该在哪些方面为员工提供幸福感?这也是品牌塑造的内在动力之一。

**第十九项:身体健康、家庭幸福**

选择此选项共98人,约占被调查者的56.3%。

**理由:**1. 身体是革命的本钱,家庭是幸福的承载。2. 身体健康了,工作才有拼命的资本;家庭幸福了,是身心的开心。3. 员工身心健康,对企业产生经济价值有直接影响。作为一个社会人,企业、社会在身心健康方面对一个人具有较大影响。4. 老板要重视自

己的健康才有可能重视我们员工健康。大家才有企业是家的感觉。5. 家庭幸福、身体健康才能使个人更好投入到国家建设中去。

**第二十项:其它(可补充)**

选择此项共38人,约占被调查者的21.8%。

理由分别是:“更多的安全感”、“国企员工实行招聘,垄断行业工资降下来”、“中国医疗制度能否改善,现在的医疗价格太高”、“放开二胎生育,满足大多数家庭在这方面的诉求”、“降低房价或增加多房谋利者税金、使普通工薪家庭可以拥有自己的家”等等。

浓,千军万马。然而研究企业发展的很不成比例。其中不乏言必称欧美的,过多的数字公式改变了经济学研究方向。企业活生生的创新实践却置之不理,对金融危机中经济泡沫现象推波助澜,顽强辩护,对企业生存环境的艰难不肯了解,不肯说实话。我国的企业发展离不开理论指导。无疑,企业乃至经济理论与思想界转型的任务,亦是今后5至10年企业发展的重中之重。

即将召开的党的十八大,将为这一关键阶段企业的“现代化转型”指明方向。我们在这个关键时刻能拓开更清新、更广大的视野,中国前行的路将会变得更宽阔,中国将拥有更经得起风浪的沉着、避得过暗礁的本领。我们当然期盼这个时刻为企业转型创造更好的条件,刮来阵阵东风。

邓小平指出:“第三步比前两步要困难得多”,我们感觉到了。未来5到10年,发展的机遇依然属于中国,转变的希望仍然属于中国企业,相信从中共十八大会议中可以找到答案,看到更大的希望。

(上接第二版)

未来5到10年,中国的企业与经济大转型将与世界其他国家寻求发展模式转型的各种探索深刻互动。在国际金融危机的重压之下,欧美各国开始在本国发展模式基础上积极寻求脱困之道,与中国企业发展道路既相互碰撞,相互影响,也相互竞赛,对未来发展话语权的争夺将更趋激烈。外部环境趋紧,与周边摩擦不断,各国释放压力的需求增多,和谐世界发展理念将受到冲击和考验。美国总统选举以打压中国企业为标榜,可见资本主义世界对中国企业的一致敌对的态度,在今后五年,中国与美国的世界500强企业在“100”这个临界线上相遇,势所必然。中国企业如何组织“中国企业军团”走向世界且经得住世界格局中秩序调整后的剧烈颠簸?

未来5到10年,中国企业将承受来自内部的巨大压力:“十二五”经济转型任务的实现与否直接关系到中国经济发展的成败;进入社会矛盾凸

显的中国,民生问题更加复杂,社会公平、生态环保、绿色经济等更高要求和期待都已列入议题;而政府的放权、让利、退税又做到何种程度。企业怎样适应这种环境,不断调整自己?深化企业改革,处理企业与社会关系协调,将成为企业家无可回避的必答题。

未来5到10年,在现代化进程中的新阶段,如何添续自身的前进动力,如何在自我消化发展起来的矛盾问题中实现自身的平稳前行?联系当前和未来中国改革所面临的现实矛盾,我们内心深处,存在着一种“纠结”。纠结在改革推动者和所有社会成员所赖以生存的体制,又是改革的对象或者改革的内容之所在。可以说,改革改到深处,必然面临一个很严肃的问题——“自己砍自己的手”。企业既要走市场化道路,又要恪守社会主义原则,国有企业不能把社会主义与市场化的好处都拢到自己怀里,这岂不引起社会公议?

未来的5到10年,中国如何建立中国特色社会主义的企业理论体系,完善中国特色社会主义企业的制度,开辟中国特色社会主义企业道路,需要明确,需要厘清。中国这样的国家,研究政治、文化、军事的人多,兴趣也

高,但真正能做点事的少,企业文化的建设,需要企业领导人的智慧和魄力,需要企业文化的引领和推动,需要企业文化的支撑和保障。

未来的5到10年,企业文化的建设

将决定企业的命运,将决定企业的

未来,将决定企业的生死存亡。

未来的5到10年,企业文化的建设