

2013年09月24日 星期二 第64期 本期共四版 媒体热线:010-68735737 68735793 网址:www.zqgz.com.cn 传真:010-68735735 联系人:丁国明 E-mail:gzb2012@163.com

主编:张博 编辑:任腾飞 校对:高秀峰 美编:张勇

傅成玉在联合国全球契约领导人峰会上提出倡议:

# 全球企业应携手践行可持续发展

本报记者 丁国明 任腾飞

“气候变化已成为人类共同面临的全球性问题，全球企业有责任和义务携手应对气候变化。”9月19—20日，作为联合国全球契约理事会理事，中国石油化工集团公司（以下简称中国石化）董事长傅成玉在纽约召开的联合国全球契约领导人峰会上提出以上倡议。

联合国全球契约领导人峰会每三年召开一届，是世界上规模最大、级别最高的企业可持续发展盛会，本届主题为“企业是美好世界的建筑师”。来自全球企业、政府、民间团体和劳工组织的1000多名代表参加了峰会，围绕商业界在2015年后发展议程的责任和作用进行探讨。

在本次峰会上，傅成玉的提议显得更加务实和必要。他不仅建议要加强国际间碳交流合作，还强调国际化大公司要率先践行低碳发展，同时发达国家也要分享应对气候变化的创新成果。

自2004年11月正式加入联合国全球契约以来，作为领跑者和该组织中国网络的首届主席单位，中国石化一直致力于连同其他成员单位在中国普及全球契约有关知识，提高在华企业对全球契约的认识，同时致力于自身在发展和环境保护之

间谋求平衡，努力做绿色低碳的引领者、生态文明的推动者和美丽中国的建设者。

秉承“1+3”，即一家公司至少带动三家合作伙伴的原则，中国石化努力推动与自身业务联系密切的上下游合作企业加入全球契约，通过自身的切实行动，带动更多的企业，加大环境保护投入、共同推动社会关注气候、改善环境。

企业该如何将社会责任和可持续发展措施融入业务运营中，这是全球企业都面临的问题。傅成玉认为，走绿色低碳的可持续发展道路是企业存在的立足之本和必然选择。

值得关注的是，有越来越多的发展中国家企业积极响应并加入该组织。对于中国来说，二十几年前还在努力跟上世界经济的步伐，如今在一些领域，比如说关注气候变化方面已经走到世界前列。据资料显示，自2011年11月重新设立以来，已经有三百多家企业加入了全国契约中国网络。以中石化为代表的大企业，首先进行了积极响应并且正在发挥引领作用。

（下转G02版）



中国石化董事长傅成玉在联合国全球契约领导人峰会上呼吁推进可持续发展。

## 【践行中国梦之开滦样本·文化篇】

# 文化对企业发展的支撑片刻不离

本报记者 郝帅

始建于1878年的开滦集团至今已经走过130余年的历史，在长时期的发展过程中，开滦集团创造了无数的辉煌，被誉为“中国煤炭工业源头”和“中国北方民族工业摇篮”。在这些成绩背后，开滦员工和管理层深刻体会到，企业战略的制定与实施，一刻都离不开企业文化的支撑和引领。同时在践行中国梦过程中，开滦集团在企业文化方面构建了一整套与现代企业制度、转型发展、市场经济形势相适应的现代、开放、包容、创新的文化体系，取得了伟大企业借鉴的成就。

开滦集团党委书记、董事长张文学日前在接受《中国企业报》记者采访时表示：“企业战略的制定与实施，一刻都离不开企业文化的支撑和引领。百年开滦走到今天，在由内向外、由封闭到开放、由熟悉到陌生、由低风险到高风险的变革中，文化的碰撞和价值理念的冲突在所难免。如何处理好转型过程中的文化冲突问题、企业文化中的文化重塑问题、战略实施中的文化支持问题，直接关系到企业转型的成败。因此，凝聚企业文化的正能量，提供战略转型的硬支撑，成为我们面临的重大课题。”

## 将企业文化具化到变革全程

未来的企业，是渴望变革的企业。只有勇于变革，才能适应市场经济发展的潮流。秉承开滦人敢开先河的勇气，把握经济发展的时代脉

搏，开滦集团果断提出了“开放融入、调整转型、科学发展、做大做强”的方针，全力扭转“一煤独大”、产业结构单一的被动局面，主导产业从单纯的挖煤、选煤，延伸到煤化工、现代物流、装备制造、文化旅游、新材料新能源等领域。经过不断摸索，形成了体现开滦特色的六大转型模式，并向着能源化工产业、现代服务业、战略性新兴产业等“两主一新”产业发展格局加速推进。

经验表明，任何变革都不可能一蹴而就。企业战略的重大变革，必然经受各种质疑和阻力。只有在企业内部营造浓厚的变革文化，才能为战略的实施营造氛围、提供动力。为此，开滦集团深入开展解放思想大讨论，举办各种层次的培训班，走出去、请进来，对标先进，比学赶超，凝聚了全体员工的思想意志，增强了转型发展的紧迫感，形成了强大的文化认同，为推动战略落实奠定了坚实基础。

根据十七届六中全会精神和十八大的部署，促进社会主义文化大发展大繁荣成为全体开滦人面临的一项重大战略任务。开滦集团认为，作为拥有深厚文化底蕴的百年企业，展示近代民族工业的发展历程，传承特别能战斗的精神财富，是他们义不容辞的职责。

近年来，开滦集团在企业文化方面取得了众多实质性成果。

张文学向记者表示：“我们充分挖掘和利用宝贵的文化遗产，把企业文化建设作为企业转型的新亮点和企业文化建设的新领域，全力打造开滦国家矿山公园为核心，以中国北方近代工业博览园、老唐山风情小镇、现代矿山工业示范园为布局的世

界一流矿业文化园区，一方面成为全体员工爱企爱岗的教育基地，另一方面成为向社会传递开滦企业文化正能量、扩大开滦社会影响力的最佳平台。自2008年开放以来，开滦国家矿山公园已累计接待中外游客20多万人，其中党和国家领导人12位，省部级领导500多位，先后荣获‘全国科普教育基地’、‘国家4A级旅游景区’、‘全国首批文化产业示范基地’等称号。开滦的文化产业发展与企业文化建设正呈现出相互促进、共同提高的良好局面。”

## 把企业文化细化到管理中去

说到企业文化，很多企业在实践过程中总是觉得有些虚无缥缈，甚至是说得出，抓不到。但开滦集团在企业文化方面的做法，使得文化落到了企业运营和发展的实处。

开滦集团党委宣传部部长张志富在接受记者采访时表示：“开滦集团对企业文化的定位是企业文化就是管理文化，我们把企业文化的目标定位在实践中，开滦集团的企业文化要做到‘筑魂、立道、固本、塑形、聚力’。这十个字当中，‘铸魂’是铸企业之魂，企业精神、企业理念、管理精神；‘立道’是立企业经营理念之道；‘固本’，是强基固本；‘塑形’是塑造企业形象；‘聚力’是人心的凝聚力。”

具体可行的做法催生了实实在在的成果——2009年，开滦集团被中国企业联合会、中国企业家协会认定为“全国企业文化示范基地”，创造了河北省的第一；2010年，开滦集团“特别能战斗”精神获称“新中国60年最具影响力十大企业精神”之一，1925年，毛泽东主席曾赞扬开滦矿工“特别能战斗”，这是开滦集团的企业精神，现在已经延伸成行业精神了；同时，开滦集团还被认定为“新中国60年全国企业精神培育十大摇篮组织”，董事长张文学还获得了“十大杰出人物”称号，中国企业文化研究会面向全国设立这些奖项，唯有开滦集团囊获全部奖项。

张志富表示：“开滦集团‘特别能战斗’的企业精神和企业文化是有延续和传承的，一些单位有历史沿革和企业变迁等问题，而开滦集团是独立并一直是延续着的。”

自2008年以来，开滦集团两次修订了《企业文化手册》，现在使用

## 开滦集团企业文化建设取得的实际效果

开滦集团相关负责人向记者介绍，企业文化建设主要包括三

一是在“五统一”的基础上发展企业文化，所谓的“五统一”就是企业精神、企业宗旨、企业核心价值观、企业目标愿景和企业VI的统一。

二是要突出重点，其中有两点，首先是每年的企业文化建设要有重点，其次是推行要有重点，在其中开滦集团重点推崇“3+1”，现场管理，精细管理，安全管理要推崇，特色管理再延伸。

三是开滦集团在企业文化建设上注重实战，管理文化必须做到管理当中去，当口号喊没有用，管理模式没有实质性改变就不叫企业文化。

长年且卓有实效的企业文化建设，使得开滦集团尝到了实实在在的甜头，也解决了很多实质性问题。

的已经是第三版了。开滦集团认为，企业文化是在企业管理当中、长期的生产经营实践当中形成的职工认同的理念、价值观和道德规范，它体现在企业理念层、制作层、形象层。企业文化不能一成不变，要随着时间发展，稳定的的同时要不断提升，因为文化建设的过程是一个把零散变系统、病态变健康、落后变先进、先进变卓越的过程。

## 将企业文化内化到员工心中

在开滦集团的采访过程中，记者曾经问过这样一个问题，如何把企业文化从挂在墙上的标语和口号，内化到每个职工的内心？

对此，张志富这样表示：“以开滦集团企业文化中非常重要的安全文化为例，我们除了强调安全理念以外，还有几个重要方面的改变。我们明确，安全第一、生产第二，不安全的情况下不能生产，这就改变了我们的安全管理模式。本质性的安全，首先要塑造领导，没有安全的领导，就没有安全的员工。这个理念要从领导身上去找，要从决策层的身上去找。”

张志富说，安全要从领导塑造，这是决策层包括总经理和党委书记、董事长的一直追求。安全文化是企业文化一个重要的部分，如今，不仅在煤炭行业上，连建筑业和机械制造业也都运用了开滦“本质型安全人”的说法，有很多企业把开滦集团的工作程序引用过去，对改变企业的状况发挥了重要的作用。