

文化聚焦 | Wenhua Jujiao

“聚和文化” 冀中能源发展的“原动力”

“聚和文化”是冀中能源在兼并重组中形成的一种独具特色的集团文化。其核心元素是“聚、大、搏、强、和”，聚是基础，大是境界，搏是精神，强是目的，和是根本。在此基础上，“聚和文化”蕴涵了企业愿景、核心价值观、企业精神、企业作风等九大理念！



冀中能源董事长王社平：“企业发展，文化为根”

7月9日，美国《财富》杂志2012年世界500强企业名单出炉，冀中能源集团有限责任公司以下简称“冀中能源”再次上榜，排名第330位，比上一年前移128位。喜讯传来，冀中能源董事长王社平将其归结为“聚和文化的又一次聚变倍增效应”，他感慨地说：“企业成功的背后实质是文化，先

进的企业文化为冀中能源不断创造历史提供了原动力。”

冀中能源现拥有峰峰集团、邢台矿业、华北制药、河北航空等11家子公司，“聚和文化”犹如“粘和剂”，使各子公司不仅在形式上合而为一，在思想和行动上也更加凝心聚力。他们把各子公司的优秀文化作为企业文化建设的丰厚积淀和源泉，如煤炭企业特别能吃苦、特别能奉献、特别能战斗的文化品格，华北制药至真、至美、至善的文化追求，河北航空精益、精细的文化特质等。这些子文化的精华在“聚和文化”中得以传承和进一步发扬，使各子公司融入冀中能源“奉献优质产品、创造幸福生活”的企业使命、“生命高于一切”的安全理念等以人为本关怀。

2009年6月，冀中能源重组华药集团，在社会上引起“挖煤的怎能制好药”的质疑。许多华药职工至今记忆犹新：“冀中能源来时未带一兵一卒，但后来企业的巨变让我们明白，他们带

来了比千军万马更厉害的东西——文化。”“敢为人先，奋发图强”的企业精神、“雷厉风行，执行到位”的企业作风被华药人所接纳。班子没动，动了一些“老习惯”；干部不换，换了一股“精气、神”。重组的当年，华药就盈利8000万元，一举摆脱了多年的亏损状态。

“不断创造历史”是“聚和文化”的核心价值观，也是其创新性的集中体现。这一创新特征使该企业职工能充分挖掘自身才智，投入到企业的各项创新实践。田权是东庞矿机修厂职工，也是冀中能源的“职工创新之星”。2011年，以其名字命名的“田权创新工作室”成立后，通过各项技能创新，为企业创下了1323万元的效益。而这种职工自发组织的创新型组织，在冀中能源仅2011年就相继成立了12家。

汲取中国优秀传统文化因子的“聚和文化”，离不开“以人为本”。从2008年开始，冀中能源职工收入每年

以20%的速度增长。同时，企业每年支出2000多万元，为井下职工提供免费营养餐；一次性投入6000余万元，对职工宿舍统一装修，配备了电视、沙发、空调等；在各生活区修建文化广场、安装健身器材、扩大绿化面积。2011年9月，冀中能源又将职工的幸福指数定为为企业领导班子考核指标，体现了企业为职工创造更加幸福生活的决心。

董事长说：

“要提拔长期在基层工作的人、长期在困难单位工作的人、长期在一线岗位作出贡献的人，不让老实人吃亏，不让作贡献的人吃亏，不让有能力的人吃亏”——“三要三不让”的人才标准不仅使优秀人才脱颖而出，也使职工“以企为家”的主人翁意识空前高涨。正如王社平所说，干好本职就是人才，当全体员工实现了价值最大化，企业也就自然而然地实现了价值最大化。（张晓华 刘书红）

赤峰星河水泥公司党委 强化企业文化建设 助推企业发展



赤峰星河水泥有限责任公司党委书记郝宽成

打造“老河”品牌文化。各级干部和组织要把提高服务水平作为开展“作风转变年”的活动重要内容，树立为职工、为客户服务的思想。开展以各个机关单位为主的“窗口”文明服务活动，引导工作人员不断增强服务意识、效率意识、大局意识和文明程度，营造主动服务、优质服务的良好环境，以良好的服务促进工作作风的转变。提倡文明用语，改善服务态度，规范工作流程，提高工作效率，落实公开承诺，提升服务质量，坚持以人为本，优化服务环境。开展人性化服务，细化服务导航，建立服务场所明显标志，走出去跟踪服务。

落实《平煤投资公司党员领导干部“十不准”规定》，开展“无职务犯罪单位”创建活动。坚持以领导干部和关键岗位为重点，大力开展党风党纪、廉洁从业教育。认真落实党风廉政建设责任制，建立健全配套机制，建立干部廉政档案，签订廉政建设责任状，开展“无职务犯罪单位”创建活动，发挥各级党组织的监督职能，调动职工群众的监督意识，扩大职工群众的参与权、知情权，严格民主集中制原则，对重大事情必须经过集中讨论决定，切实推进党风廉政建设。

我们以赤峰市平煤投资公司党委“企业文化建设年”为契机，围绕“让企业文化起来”这一主题，实施适合公司特色的企业文化。抓好企业管理文化，建立健全生产管理、安全管理、经营管理、干部管理等规范，真正使制度建设成为约束人、鼓舞人、凝聚人的企业文化基础，已建立学习型组织为载体，强化干部职工的技术业务培训，提升干部职工的文化素质。突出党员的模范带头作用，用身边的事教育身边的人，掀起培树典型，学习先进文化的热潮，形成比学赶的良好氛围，形成学习文化，加强安全文化教育和管理工作，强化安全思想教育和安全知识技能培训，建立健全安全管理网络，真正形成“我的安全我负责，他人的安全我有责，星河的安全我尽责”的安全文化，加强质量管理工作，做好售后跟踪，实施文明服务承诺，提供优质服务，提升企业的社会知名度，精心

把我们为职工办实事、办好事作为精神文明建设的重要内容，不断推进精神文明建设的文明生产，开展“文明车间、文明班组、争做文明员工”的活动，以创建星河美好家园为主要内容，搞好车间、队的环境建设，改善职工的生产环境，关心困难职工，帮助他们解决工作、生活上的困难，加强工会工作，促进民主管理，竭力为职工服务，开展群众性文化竞赛活动。加强信访工作，综合治理工作，深入群众，深入一线，倾听群众意见，强化信息沟通，把问题解决在萌芽状态之中，不断提高公司的文明程度，创建和谐星河。（明月 倪汉荣）

羚锐制药 持续推进党员先进性教育活动

全国先进基层党组织、国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司党委以深入开展创先争优活动为契机，结合工作实际持续推进党员先进性教育活动，将员工在活动中激发出来的工作热情和活力转化为促进企业发展的动力。

提升基层党组织工作能力和党员素质。以推进学习型党组织、学习型企业文化为抓手，以公司局域网开展的“羚锐论坛”和“管理人员学习日”、“员工学习日”活动为载体，围绕提升能力，广泛开展技术交流和攻关，提升员工业务素质；围绕作风建设，采取党员师带徒、结对子等方式，不断提升党组织工作能力和党员综合素质。

注重发挥企业文化精神传承作用。

弘扬公司“诚信立业、造福人类”企业理念，利用公司总部所在地为大别山革命老区、鄂豫皖苏区首府红色资源丰富优势，经常组织党团员、入党积极分子和骨干员工走访老红军、老战士和光荣老人，参观鄂豫皖苏区首府博物馆、许世友将军墓、郑维山将军石和鄂豫皖苏区首府烈士陵园等革命旧址和纪念地，开展革命传统教育，不断丰富企业文化建设内容，同时开展先进基层党组织、优秀共产党员、优秀管理者和优秀企业经理人、优秀员工评选活动，挖掘身边的先进典型，树立优良工作作风，在企业文化建设推进中保持党员先进性、实现全员创先争优。



全厂深入推进党群共建活动。围绕企业科学发展和生产营销工作任务的落实，组织开展各种劳动竞赛、技

术比武和职工素质创新工程等建功立业活动，不断丰富党群共建活动内容。（汤兴）

比武和职工素质创新工程等建功立业活动，不断丰富党群共建活动内容。（玉祥）

亚宝药业捐款 10 万元资助大学生读书

日前，亚宝药业捐款10万元给运城慈善总会，专门用于资助今年考上大学的生活有困难的本地大学生，使其能够克服困难，顺利完成学业。

近几年来，一向以造福社会为己任的亚宝药业集团，在积极履行社会责任、大力支持公益事业的同时，特别把关怀的双手伸向教育事业，给生活有困难的学子送去温暖和信心。

2010年，亚宝药业董事长任武贤向革命老区——山西左权县捐款100万元，支持那里的教育事业；同年，他在考察中药材市场的途中，又向遭遇自然灾害的贵州省赫章县的教育事业捐出现金20万元。

去年，任武贤又一次向山西的“三老”地区捐款100万元资助教育和科技事业。任武贤和他所领导的亚宝药业屡屡向教育事业伸出援手，献出爱心，彰显出他们“用心做药，造福社会”的崇高理念、道义与卓越价值。（魏振明 张国峰 李代广）

禹州公路局行业形象全面提升

河南省禹州市公路管理局采取集中培训、警示教育和自学相结合等形式，进一步加大工程及公路养护队伍、

路政超限执法队伍的建设力度，不断提高工程技术人员和执法人员的政治素质和业务技能水平；建立健全排查

机制，做到了“横到边、纵到底，不留死角和盲点”；同时，不断丰富职工文化

活动载体，组织参加了该市庆祝建党

中国企业文化百人学术论坛专家、代表参观玉柴特色文化



胡平(右三)一行在企业发展历史展区了解玉柴发动机产品。(梅昌富 摄)

在第六届中国企业文化百人学术论坛暨全国企业文化玉柴现场会在玉林召开期间，原国务院特区办主任、商业部部长、中国企业文化研究会理事长胡平等与会领导、专家学者、嘉宾代表、媒体记者等200多人到玉柴集团，实地了解玉柴企业文化。玉柴集团公

司党委副书记郭德明等陪同参观。胡平一行参观了玉柴企业文化的“五大展区”，即以动力大厦一楼展厅为中心点的发展历史展区；以毓秀山、蓝图、动力之门、动力之源、动力大厦

变和丰厚的文化底蕴。

在文化理念物化传播区，客人们通过毓秀山、蓝图、动力之门、动力之源、动力大厦及广场、瞻泉等体现和承载了玉柴的文化精神的主要建筑物，体悟了玉柴的发展和历史的沉积。

精益文化展区集中展现独具玉柴特色的精益制造文化和卓越班组管理文化。玉柴实行精益制造管理模式，积极培育精益制造文化，倡导降低成本、减少浪费，对产品质量和现场管理精益求精的理念。自2011年10月推行精益制造管理模式以来，开展了卓有成效的精益管理活动，掀起了精益制造的热潮。取得了显著的成效。“卓越班组管理”是玉柴班组的自主改进活动，是TPM、QC、5S、班组活动的整合后实施的高效率、系统、易操作评价的管理活动。玉柴通过推行“卓越班组管理”，优化了内部管理机制，将责任落实到小组及各岗位，提高了员工技能、素质，激发员工的积极性和创造性，从而达到改进质量、降低消耗，提高经济效益的目的。通过参观这一展区，客人们感受到了玉柴企业的强大实力和凝聚力。

色铸造 和谐铸造 精品铸造”是玉柴矢志不渝的追求。玉柴铸造中心采用机器人自动完成取芯、组芯、浸涂、搬运、下芯，全过程消除了人为干预，确保砂芯精度和铸件内腔尺寸。全球首家采用机器人下芯工艺，铸件精度高、质量好、薄壁实现轻量化，铸造用材最大减少达到6%，年降低生产成本达到1058万元，铸件减重年降低成本达到794万元，实现了绿色制造。2011年浇注铸件4.1万吨，废品率为0.89%；目前废品率为0.8%，实现铸造综合废品率1%。达到了国际铸造质量控制先进水平。在这一展区，客人们道出了直观感受——干净、先进、宏大。

技术创新文化展区向客人们展示了玉柴先进的研发试验装备和产品技术、产品升级历程，让客人们对玉柴的技术创新能力有了真切的认识。

参观过程中，胡平一行认真听取了各展区讲解员的讲解，对玉柴恢宏的企业发展史、骄人的企业发展成就、鲜明的企业精神以及精益制造成果、绿色制造成果、产品技术创新成果等表示钦佩，对玉柴的班组文化和员工的爱企、创新精神表示了赞赏。（黄志荣）

“三替”营造 爱与诚信企业文化

创立于1992年的“三替”，从一个只有十几人、十几平方米办公场地的家政公司，发展成为如今拥有1万余名员工的集团化企业。买菜做饭、打扫卫生、疏通管道、维修家电、搬家……这些小得不能再小的事情，“三替”做出了自己的一片天地。这一切都离不开企业的“爱心、诚信、敬业、创新”的价值观指引。

在“三替”，只要员工有需要，公司都会尽力给予帮助。“只有关爱员工，员工才会热爱企业，才会用爱、用真心服务好每一个客户。”董事长陶晓莺说。

一场突如其来大火，让公司一位特困女职工的女儿不幸烧伤。得知女孩的伤口发炎溃烂却无钱看病，公司专门为这名职工腾出一个既能照顾女儿又能兼顾工作的岗位，并调整了其上下班时间，除工资外，每月还发给她500元补助费，帮她渡过难关。

这样的故事在“三替”有很多。公司对员工的关爱深深刻画在每位员工的脑海中，也感染着他们用爱去帮助身边的人。

一直以来，“三替”总是引导员工将心比心、设身处地为别人着想。有一次，杭州朝晖二区的一位老人家里便池堵塞，粪便溢得满屋子都是。老人拨通了“三替”的电话。员工方良言接到电话后，立即赶到老人家中，帮助疏通了管道。

管道是通了，但看着屋内一片狼藉，老人忍不住哭起来。“我晚上怎么睡觉啊！”当时已经完工的方良言并没有急着回去，他一

边安慰老人，一边又从公司叫来两名钟点工，一起帮老人清扫房间，直到后半夜才匆匆离去。第二天，老人特地赶到三替公司感谢。

这么多年，公司员工坚信，“三替”能够得到社会的认可、老百姓的信任，靠的是诚信。

有一次，下沙一项工程装修完成后，需要善后，项目负责人便请三替公司派员工来清理。当时双方说好的时间是两天以后交付。但家政人员进驻时却发现，到处都是杂物和装修留下的污渍，用普通的清洁用品根本去除了，怎么办？

“诚信比金钱更重要，既然答应了对方，就一定要按时完工。”陶晓莺当即又增派了100多名员工。200多名员工挑灯夜战，污渍擦不掉就用盐酸，许多员工手和脚都起泡了，但没有人叫一声苦。经过两个白天黑夜连轴转，终于按时完工。

这些年，“三替”始终坚持对孤寡老人、特困户、重残家庭实行免费服务；公司的党员骨干成立了35个学雷锋小组，专门为孤寡老人、高残和特困户免费服务和义务劳动；公司成立3所职业技能培训学校，已累计为下岗失业及外来务工人员提供免费培训和免费再就业达5万多人……如今，杭州有80%的家庭、企事业单位都接受过“三替”的各项服务。“三替”也凭借脚踏实地、诚实守信，获得了广大消费者的认可，发展成为全国现代服务业的先进典型。（方力）