

大师受聘当顾问 鲁花企业文化魅力难挡

■ 张利然

2015年8月18日,山东鲁花集团举行了一场隆重仪式,将享有“中国式管理之父”美誉的台湾师范大学曾仕强教授聘为鲁花集团的道统文化总顾问。当天,鲁花集团管理层及其旗下150多个分公司、工厂的主要负责人齐聚位于山东省莱阳市的鲁花集团总部,与曾仕强教授的道统文化学员们共同见证了这场隆重的授聘仪式。

一个企业的持续发展,与中国传统文化的启发和引导究竟多大关系?鲁花集团从一个小小的物资站成长为百亿企业,其背后的精神支撑、文化支撑来自哪里?作为一名学者,曾仕强教授与鲁花有什么渊源?又为何会在不计其数的企业邀请中,独独接住了鲁花集团抛来的“橄榄枝”?

从“为人民服务”到“先爱天下” 鲁花35年坚持一个方向

在莱阳市姜疃镇姜疃村,有一条鲁花大街,大街上有鲁花集团30多年前起步的地方。当年的鲁花植物油厂已成为鲁花集团年代最久远的一个厂区,厂房上“为人民服务”五个大字让人醒目。据曾在鲁花工作过的老员工讲,当年还是姜疃物资站站长的孙孟全提出“为人民服务”时,许多人曾暗笑:“一个小油坊,能让这七八个干活的人吃饱饭就不错了,用得着这样唱高调么?”而当孙孟全告诉他们:“要让中国人都吃上咱们的花生油”时,人们更觉得不可思议。

然而30多年过去了,让当地人没有想到的是,“滴滴鲁花 香飘万家”早已成为现实,鲁花成为中国食用油行业当之无愧的“领跑者”。

鲁花究竟靠什么“领跑”行业?又是怎样飘入“万家”?鲁花集团董事长孙孟全的思绪回到30多年前:

上世纪70年代,孙孟全接任姜疃镇物资站站长。当时,这家物资站亏损17万元,每个站长坚持不到一年就干不下去了。孙孟全接任站长那年,姜疃镇的地瓜丰收,很多农民家里存放着几千斤的地瓜干。农民找到物资站,希望他们帮忙把地瓜干卖掉。孙孟全下定决心:“既然农民需要咱,咱一定想法!”他们历尽辛苦,帮农民卖掉了地瓜干,赚回了物资站第一笔钱3万元。农民握着他的手说:“谢谢你,如果没有你,我们的地瓜干都烂掉了!”

孙孟全深深感觉到来自农民的那份信任。也是在那时候,刚刚30出头的孙孟全他

一个企业的持续发展,与中国传统文化的启发和引导究竟多大关系? 鲁花集团从一个小小的物资站成长为百亿企业,其背后的精神支撑、文化支撑来自哪里?

把“为人民服务”的追求运用到企业发展中。

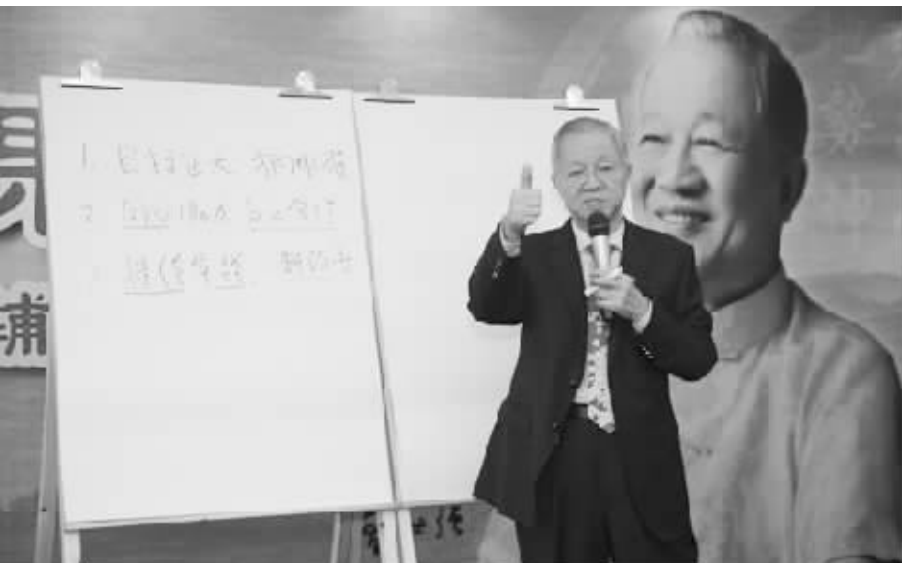
上世纪80年代的中国刚刚改革开放,老百姓要么吃小作坊生产的土榨油,要么吃浸出法生产的油。土榨油生产工艺简陋,卫生条件差。浸出油经过高温精炼,无色无味、营养受到破坏、而且有溶剂残留、不利于人体健康。“绝不让消费者食用一滴不利于健康的油!”孙孟全给自己,也给鲁花下了这样的“死命令”。

为此,从1986年至1992年,在极端困难的情况下,以孙孟全为代表的鲁花人历经六年的千辛万苦,成功地研制出了5S纯物理压榨工艺。

1992年,随着央视“滴滴鲁花 香飘万家”这句广告语,5S压榨技术广为人知。5S压榨工艺对人类生命健康的贡献是巨大的,仅“彻底去除黄曲霉素”这一项,就攻克了一个世界级难题。鲁花也因此荣获国家科技进步奖。

从“为人民服务”到“产业报国 惠利民生”到“先爱天下 利人为公 以德取得”,孙孟全带领鲁花人找到了企业发展的“密码”。他在多次企业文化培训班上对鲁花集团的干部员工讲:“利人为公”与“要效益”矛盾吗?鲁花多年的实践证明根本矛盾。

而享有“中国式管理之父”之称的台湾师范大学教授曾仕强认为,一个企业要想成为百年老店,首要条件就是目标正大、方向明确。鲁花集团在上世纪70年代就以“为人民服务”为目标,目标正大;以“做出让人放心的油”为方向,方向明确。鲁花的经营理念与曾仕强教授的理论不谋而合。



●曾仕强教授在鲁花作精彩演讲

从“吃苦”到“吃亏” 鲁花人价值观高度统一

人们常说,世上最怕“认真”二字。曾仕强教授理解的“认真”是指认识到“真”的东西。他认为,鲁花服务人民的目标,“绝不让消费者食用一滴不利于健康的油”的承诺,都是认识到了“真”。而在“认真”之后,还要“归一”,即把“真”的东西一以贯之。这需要团队同心协力、分工合作。

从一个只有7人的物资站,发展到一个有1万多职工的大型民营企业,孙孟全深知人才梯队建设的重要性。近几年来,孙孟全将鲁花集团的人才标准定为以下四点:能吃苦、能吃亏、能受气、能忍耐。在他看来,人这一生当中如果做不到这四点,就不能成为人才。

在企业管理中,孙孟全反复强调“多换思想少换人”。他认为人的能力就体现在是否能改变别人的思想。他坚持把鲁花建成一所培养人才的大学校,不能让来到鲁花的人单纯只追求物质和金钱,关键还要学会做人做事的道理。

做人做事的道理从哪里来?又如何影响他人?2009年,一个偶然的机会,孙孟全观看了曾仕强教授做客央视《百家讲坛》讲述的《易经的奥秘》,深深感到曾仕强教授讲的很多理念、内容都是他在管理企业的过程中一直践行的,在反复看了10遍之后,他确信曾教授所讲的易经,正好暗合了鲁花多年的实践,以后肯定也是鲁花的核心文化。为此,鲁花集团当年即召集了所有高管

和全国60多个分公司主要负责人,进行了一次为期18天的封闭学习,观看《易经的奥秘》电视讲座。

从此,鲁花与中国传统文化结下了不解之缘,除了不间断地组织学习《易经的奥秘》讲座外,还先后组织学习了《论语》、《道德经》、《弟子规》、《了凡四训》等中国传统文化经典,为鲁花文化的进一步完善与发展找到了源头和根基。

几年来,鲁花集团全体员工《易经》和传统文化的感召下,精神面貌、为人处事发生了很大的变化,“先爱天下”“利人为公”真正融入到了鲁花人的行为准则当中。当价值观高度统一,企业管理和发展都能迅速达成一致,鲁花集团不断创造着令人赞叹的业绩:2014年,鲁花集团年销售额达150亿元,2015年1-7月,鲁花集团实现销售收入102亿元,同比增长20%。

“鲁花集团是以《易经》和传统文化为支撑进行管理的真正实践者!”曾仕强教授通过与鲁花的了解后感叹,鲁花的可贵之处还在于其持续实践,不断改善。不管企业走了多远,始终不忘初心。

作为国内外的知名传统文化大家,曾仕强教授非常繁忙。想要请他管理企业、做企业文化顾问的大型企业不计其数,但他到目前为止只接受了鲁花集团一家的邀请。事实上,曾仕强接受鲁花的邀请,仅仅是和孙孟全谈了几句话之后便做出的决定。在他看来,尽管他们的身份一个是学者,一个是企业家,但在内心,他们是志同道合的一类人。

中铁十局首届企业文化节启动 精彩活动纷至沓来

随着8月12日“中铁十局杯”——“美德山东”网络书画大赛启动、8月14日“我的十局梦”青年才艺大赛举行,8月18日的重点工程项目风采展参展图片准备完毕和“感动十局”人物评选活动的启动,中铁十局首届企业文化节顺利展开,并且后续将有更多精彩的活动启动。

中铁十局成立十多年来,在工程建设多个领域取得了丰硕成果,企业取得了健康快速发展,企业文化建设也取得了优异的成绩。十局今年先后获得“全国文明单位”、“全国企业文化优秀成果奖”等荣誉。为展示发展成果,吸引社会关注,塑造企业品牌,凝聚发展力量,立足新起点,实现新目标,中铁十局将举办首届企业文化节。

以“十局人、十局情、十局梦”为主题的中铁十局首届企业文化节,将立足于“文化理念倡导、文化成果展示、文化品牌推广、文化创新发展、职工风采展示”五个重点,秉持“重点突出与全员覆盖、规定动作与自选动作、喜庆隆重与简朴节约、继承传统与创新



发展”四个相结合的原则,举办“感动十局”人物颁奖典礼、企业发展战略和企业文化高层论坛、地铁工程项目文化建设现场会,重点工程建设成果展、“中铁十局杯”——“美德山东”网络书画大赛青年才艺展示大赛、青年微媒体大赛、“我在工地挺好的”十局人的一封信”等二十一项富有十局特色的文

化活动。

文化节期间,十局各基层单位也将举办各有特色的活动。中铁十局委内瑞拉分公司组织中委两国员工在项目驻地举行了升国旗仪式,连盐指挥部在工地举办了大型文艺汇演,一系列丰富多彩的文化活动将在今后一段时间里精彩上演。(刘宏志 徐文龙)

国投新集登山队 参加省职运会获佳绩

8月24日,安徽省职运会登山比赛现场传回佳音,代表淮南市参赛的国投新集公司登山队在2015年安徽省职工运动会“齐云山杯”登山比赛中再获佳绩,荣膺甲组团体第四名。

上午9时,随着裁判的一声令下,“齐云山杯”2015年安徽省职工运动会登山比赛在道教圣地齐云山景区鸣枪开赛,来自全省各地市、省直机关单位及行业系统的24支代表队、260余名选手参赛。分别由黄山、合肥、安庆、淮南等14个地市和省直机关共15家单位组成甲组,电力、交通、地质、冶金等9家单位组成乙组,开展登山计时比赛。

八月的齐云山,清风徐徐、山花烂漫,景色十分优美。参赛运动员个个精神饱满,争先恐后登上山顶。比赛过程中,国投新集登山队员们情绪高涨,奋勇前行,跑完了7.5公里的行程。男队员们在第一批跑完全程记录名次后,又返回赛道,给初次参加本类比赛的女队友们加油鼓劲,陪伴她们跑完全程。“这次登山比赛很有意义,我们将会以更加饱满的热情投入到工作和生活中。”队员们纷纷表示。

此次登山比赛由安徽省总工会、安徽省体育局主办,黄山市总工会、黄山市体育局、休宁县人民政府承办,休宁县总工会、休宁县体育局、齐云山旅游股份有限公司协办。主办方表示,本次职工运动会登山比赛致力于在职工中唱响“劳动光荣”与“运动快乐”,同时,这也是安徽职工文化日益繁荣发展的集中体现。据悉,2015年安徽省职工运动会以“劳动光荣,运动快乐”为主题,坚持“参与、交流、展示、快乐”的原则,倡导“每天锻炼一小时,健康生活五十年,幸福生活一辈子”的理念。

此前,为了取得良好成绩,在淮南市总工会、国投新集公司工会领导的大力支持下,楚源公司工会精心组织,竭力做好选手的选拔和培训等工作。这已是该队第四次在黄山地区参加赛事活动,在省级以上登山比赛中取得过八项殊荣,为国投新集公司和淮南煤矿产业工人再添光彩。(许广泉 高松霖)

企业文化 没有固定模式

■ 刘波

近日美国网络公司亚马逊的一些离职及现任员工在接受媒体采访时透露,他们在公司里面面临着苛刻的工作环境。抓人眼球的事例如,亚马逊公司人力资源部奉行“汰弱留强”原则,常常以排名或者威胁解雇来震慑员工,甚至鼓励同事之间相互打小报告。这些员工还抱怨在公司里工作时间太长,在下班后或假期依然收到工作要求等等。

作为硅谷的知名企业,亚马逊的身上一直罩有一层光环,社会舆论也早已习惯认为,美国的新兴高科技企业都有着轻松裕如的内部工作环境,而这些信息的披露展现了另一番景象。虽然亚马逊发言人拒绝置评,也有一些员工力挺本公司工作环境,但亚马逊的企业文化与其他“硅谷”企业有所不同,更偏向严苛,似乎也是大家默认的事实。

企业作为经济组织首要的目标是创造利润。企业文化建设很重要,但企业完全有权利根据自己的需求选择严格还是宽松的企业文化。宽松的文化需要比较高的员工素质和自律程度,可以提升内部凝聚力,但严格的文化则能激励最有才能者从竞争中脱颖而出,避免员工懒惰和人浮于事,二者各有优劣,而选择是一种自由。只要市场保持开放,企业不占据垄断地位,员工可以用脚投票,他们是否接受这种文化就是其自己决定的事情。如果亚马逊等企业坚持这种文化,不担心这会让潜在的优秀应聘者望而却步,就说明他们还是相信这种文化的价值和潜在好处。

经济学认为,企业制度的目标就在于降低交易成本。与其他生产方式相比,组成企业并建立内部的管理的等级制之后,对劳动者组织、监督、激励的成本就大大降低了,企业对员工主要以指令性的方式来督促,虽然指令可能也以比较“温柔”的方式呈现,但这不是对企业的必然要求。也只有企业能自行决定内部管理方式而不受外界干预,交易成本才能降低,经济效率才能提高。所以,亚马逊选择的内部管理机制也符合经济逻辑。

应该说内部要求高、压力大、令人充满焦虑的情况在中国企业中也不少见,甚至是某些行业企业的常态,但是这些现象很难单纯通过所谓重视企业文化来改观。当然管理学认为企业在管理过程中过度依赖威慑而非激励,很可能产生适得其反的效果,企业的确应该重视培育合理的内部管理机制来提高效率,增强员工认同度。但由于中国劳动力长期供大于求的情况,既要舒适又要待遇优厚恐怕也有些不切实际。只有未来中国劳动者的价值相对于资本、技术而言更高时,更宽松的工作环境才是可期待的。

当然,员工的长期加班、疲劳等可能导致一些社会问题,虽然从经济学角度考虑这或许是不可避免的,但在伦理方面仍是需要解决的。对此应该区分两种利益:凡是员工依法应该享受的权益,就应该享受法律的保障,而处于模糊地带的权益以及尊重、宽容等心理性需求,则应是通过劳资之间的长期博弈,形成更人性化的企业文化。

科左中旗供电公司: 发扬企业文化正能量

近年来,内蒙古科左中旗供电公司坚持用优秀的企业文化凝聚人心、激发力量、创新管理、规范行为、铸造品牌,将国家电网公司统一的价值理念转化为干事创业的精神动力,以优秀的企业文化凝聚企业发展正能量,推动了公司科学发展。

该公司通过一系列活动,把社会主义核心价值观和国家电网公司“诚信、责任、创新、奉献”的企业价值观贯彻始终。在满足职工物质需求的同时,特别注重满足职工的精神需求,相继建起了党员服务队活动长廊,“三严三实”、“四个一百”活动展板。制作了国家电网公司供电服务“十项承诺”、“十项措施”、“十个不准”和国家电网员工守则展板。在开展“道德讲堂”、“中国梦”、“争做最美电网人”的基础上。结合“四个一百”活动开展了为父母做顿可口饭菜,为父母洗脚活动,组织党员重温入党誓词,参观红色党支部,接受爱国主义教育等等,注重挖掘身边先进人物和先进集体的感人事迹。

该公司还不断加强职工职业道德教育、职工健康讲座、职工文化生活建设,为15个供电所增设了报刊架,购买了安全画册、挂图、图书供职工查阅,使职工得到了知识的熏陶。同时,该公司还相继组织了拓展训练、QC小组活动,提升全员专业技能水平。

通过各类活动,让广大员工在娱乐中强身、静心、聚心,实现健康生活、快乐工作,激发了广大干部职工热爱生活、干好本职工作热情的旺盛热情,践行了用优秀的企业文化凝聚人的核心理念。(李东)

和企业一起成长。

在特步,企业精心创造着员工的发展空间,用心考虑着员工的自信心和对企业的忠诚度,诚心考虑着解决企业员工孩子的教育就业问题及他们本人再教育和素质进一步提高。这些年来,特步想方设法为员工搭建各种各样的学习平台,投入巨资创办了特步大学,借助国内知名高校的师资力量,在企业内部加强人才的培养和使用,提高企业学习能力,推动了创新型建设,为员工工作与学习相结合创造了便利条件。特步副总裁刘庆先告诉记者,每个人都是需要被激励的,通过统一的学习培训,在寓教于乐中,将特步积极向上、快乐的文化潜移默化地深入到每个员工心中,从而真正融入特步这个快乐的大家庭。

“我们希望通过系统性的统一培训,能够让员工们在以后的工作中将整个大部门视为一个大团队,把每个课部视为一个小团队,让这些小队彼此配合,优势互补,从而提高特步公司这个大团队的成绩。”刘庆先表示。(牛劲中)

元文化,播撒快乐因子。

事实上,在特步“快乐工作”企业文化的内涵里,员工的快乐不仅来自他们自己内心,还包括了他们的家庭荣誉感,他们被社会所认同和尊重的感觉。在历届优秀员工阳光文化之旅中,企业还大开绿色通道,允许员工们带家属共同旅游,并安排了一系列的亲子活动。而在每年的表彰大会上,特步还会邀请员工家属们参加,让优秀员工家属们能亲临现场,一起感受荣耀。如今,特步已经通过动态、静态全方位文化来打造特步常态企业文化,使特步企业文化历经“树理念—建平台—成体系”的成功战略部署逐渐走向成熟,一个“崇尚阳光、追求快乐”的特步人文环境已日臻成熟。

特步总裁丁水波说,员工是我们的兄弟姐妹和合作伙伴,我们对员工有一个宗旨,就是让每一位特步的员工都怀着快乐的心情工作,并在工作成就个人事业,提升个人价值。一个企业要真正实现跨越式发展,绝不能只是单纯地注重产品生产和经营,更需要将员工视为事业伙伴,和他们共享企业发展成果,让他们