

浅析山西焦煤创建特色文化体系的实践

温鸿伟

山西焦煤集团党委宣传部 山西 太原 030000

[摘要]2020年以来,山西焦煤集团积极打造具有企业自身特色的新焦煤文化体系,该体系包括七大子体系,分别为战略体系、护航体系、识别体系、教育体系、宣传体系、考核体系和融合体系。七大子体系紧密衔接、相互支撑,以其系统化、规范化、制度化和科学化的特点,构成了一个有机运行的闭环式文化体系,为全方位推动新焦煤高质量发展提供了有力的文化支撑。

[关键词]山西焦煤;文化体系;实践

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.020

前言

当前,我国正迈向全面建设社会主义现代化国家的道路上,必须坚持中国特色社会主义文化发展道路。自山西焦煤与山煤集团整合重组以来,做为领航山西能源产业转型发展蹚新路的“双航母”之一,新组建的山西焦煤集团始终坚持以新时代中国特色社会主义思想为指引,积极打造具有企业自身特色的新焦煤文化体系,为全方位推动新焦煤高质量发展提供了有力的文化支撑。

山西焦煤文化体系具体包括七大子体系,分别是战略体系、护航体系、识别体系、教育体系、宣传体系、考核体系和融合体系。这七大子体系紧密衔接、相互支撑,以其系统化、规范化、制度化和科学化的特点,构成了一个有机运行的闭环式文化体系。

一、战略体系

战略体系主要包括山西焦煤文化建设的战略目标和实施规划,其明确了山西焦煤文化建设的主战略和实现战略目标所需的路线图和方法论,指导、部署新焦煤文化建设总体工作,确保文化建设有目标、系统性循序推进。

山西焦煤对标学习华为、中煤、宝武等先进企业的企业文化建设优秀模式,以山西焦煤发展战略为导向,确定了企业文化建设的总体战略,即建设与山西焦煤“加速建设世界一流炼焦煤企业”奋斗目标目标相适应,具有引领力、凝聚力、传播力和影响力的企业文化。从内容上展示山西焦煤的核心理念、价值追求、目标愿景、实现路径、行为规范和高效、务实的企业形象;从外观上展现统一、规范、协调、美观、整洁的办公、生产和生活环境;营造企业有活力、事业有张力、干部有能力、员工有创造力的发展氛围,增强企业的凝聚力和感召力,激发员工的积极性、主动性和创造性。制定出台了《关于推进新焦煤文化重塑的实施意见》等基础

制度,做为新焦煤文化建设的纲领性指导文件。

二、护航体系

护航体系主要包括:成立领导机构、变革小组,完善各项基础制度及激励制度,进行企业文化软硬件建设,构建专兼职宣导师队伍。

山西焦煤成立了由主要领导任主任的山西焦煤企业文化建设指导委员会,作为文化建设的领导机构。委员会下设文化变革小组,由分管文化工作的副书记任组长,文化变革小组办公室设在党委宣传部,承担企业文化建设的日常工作。制定出台《山西焦煤企业文化建设管理办法》等纲领性制度文件,对企业文化建设的考核奖惩进行规范。大力推进文化软硬件建设,组织开展“新焦煤是一家”文化融合活动,加大各基层矿区文化场所的建设和设施配置力度,进一步丰富员工工业余文化生活。建设山西焦煤文化课程讲师、山西焦煤文化宣导师、子分公司文化宣导师、矿厂文化推广员四支专兼职文化宣导队伍,推动文化宣导工作解码落地。

三、识别体系

识别体系主要包括理念识别体系、视觉识别体系和行为识别体系三部分,是新焦煤向上下游客户、社会大众传达理念态度,展示企业形象的“窗口”,也是新焦煤文化建设的根基。

山西焦煤结合自身实际和未来发展需要,总结、提炼出“以奋斗者为本,长期艰苦奋斗”“团结、奉献、求实、进取”“新焦煤是一家”等符合自身需要的企业文化理念体系。以研讨班、问卷调查等形式,组织近9万余名中高层干部、员工代表对企业精神开展战略解码,形成具有山西焦煤独特个性的员工行为准则。根据新阶段新要求,对山西焦煤2006年版视觉识别体系进行了全新完善升级,基层各矿厂主要场所标识全部完成更新换代。

四、教育体系

教育体系主要包括教学内容、教学对象、教学方式、师资队伍、教学管理等方面，通过教育体系的创立与运行，使山西焦煤企业文化教育宣导工作系统化、规范化、科学化。

山西焦煤依托山西焦煤教育培训基地、山西焦煤党校等平台，联合华为公司全球培训中心成立了企业文化课程研发项目组，开发精品课程，形成了完整的教学课件、讲师手册、学员手册、试题库等教学资料。通过华为模式培养4名文化课程讲师，目前已累计授课150余场。定期举办新焦煤文化宣导师专题培训，邀请国内外管理专家就新焦煤文化的整体架构、核心内涵、行为准则、宣导技巧和方法等进行讲授。目前，已选拔培养110余名文化宣导师，开展文化宣导活动1200余场、受众70000余人次。

五、宣传体系

宣传体系主要包括山西焦煤官网、《山西焦煤》报、山西焦煤微信公众号、山西焦煤电视台四大媒体及子分公司内部媒体，通过组织化、多样化、立体化的宣传网络，构建起新焦煤文化的“立体式”宣传体系。

山西焦煤定期举办文化沙龙活动，解读新焦煤文化内涵，分享新焦煤奋斗者故事；组织开展“重塑文化，凝聚力量”系列访谈，开设“新焦煤奋斗者好故事”栏目，在山西焦煤四大媒体及子分公司内部媒体刊播奋斗者典型事迹。山西焦煤打造世界一流炼焦煤企业的战略愿景已经为同行业及上下游企业逐步认知，企业文化品牌的无形影响力正在创造价值。

六、考核体系

考核体系主要是指用引导、约束、奖励等方法促使企业文化建设真正落地实施，并激发员工参与企业文化建设的积极性。

山西焦煤与国际知名团队和国内一流大学深度合作，分类分层对干部员工开展赋能培训。全面调整优化薪酬分配结构，建立“以奋斗者为本”的全新薪酬分配体系，惠及员工13.7万人。在工作会和“五一”优秀劳动者表彰大会上，对586名年度优秀奋斗者和1159名来自井下和地面一线的优秀劳动者进行精准表彰奖励，有效激发了广大员工的内生动力，

提高了企业文化建设的落地效果。

七、融合体系

融合体系主要是指通过融入制度、融入组织、融入管理重点等措施，从战略、党建、安全、生产、经营、品牌、创新等方面全面融入文化理念，实现企业文化与企业生产经营管理的全面融合。

山西焦煤全面修订完善管理、考核、监督制度，保证文化建设不停留在表面上，切实与管理相融，与制度对接。出台《建设新焦煤基本制度纲要》，规范各级领导决策行为、管理行为和员工基本行为。将“以客户为中心”的营销理念贯穿生产、服务、营销全过程，加强炼焦煤技术研究、应用，致力于向客户提供“全天候、全品种”解决方案。积极打造迈向全球价值链中高端的品牌效应，在上海举办的“中国品牌价值评价信息发布会上”，山西焦煤以505.89亿元的品牌价值，位列中国能源化工企业第六名，中国炼焦煤企业第一名。

为及时有效了解企业文化进展情况，山西焦煤还成立了由集团领导、外部专家、文化宣导师、党政部门负责人、核心业务部门负责人等组成的文化变革小组，负责企业文化的评估考核工作。定期针对全体员工开展文化认同率问卷调查，15283人参与的问卷调查中，文化认同率达到70.1%。

实践证明，优秀的企业文化是企业长盛不衰的基因，是企业发展的不可或缺的精神力量。企业文化建设必须始终贯穿以人为本的主线，用美好的愿景鼓舞人，用宏伟的事业凝聚人，用科学的机制激励人，用美好环境熏陶人。要从广大员工的根本利益出发，为每名员工搭建发展平台、提供发展机会，激发员工的积极性、主动性、创造性，达到员工个人价值实现与企业发展的有机统一。

参考文献

[1]杜鹏程. 培育特色文化 提升企业软实力——山西焦煤企业文化建设的实践与思考[J]. 先锋队, 2014(122): 3.

[2]郑旭峰. 构建特色安全文化体系助推安全高效型矿井建设[J]. 中国煤炭工业, 2018(6): 3.

[3]车易红, 王震宇. 煤矿企业发展与文化建设——论山西焦煤集团的文化建设[J]. 现代企业文化, 2013(14): 1.