

潞安矿区生态文化体系构建

杨志如

(山西潞安矿业(集团)有限责任公司,山西 襄垣 046204)

摘要:生态文化体系构建是生态文明建设的最重要一环。按照生态学原理,潞安矿区生态文化主要包括主体文化、客体文化、结构文化与功能文化4类。基于潞安矿区文化生态化建设实践,提出了“行为-意识-行为”范式下的生态文明矿区文化体系,主要由三个阶段组成:构建法规制度约束下的被动行为框架、培育文化意识形态框架、创建道德约束下的绿色行为框架。这些均可为其它企业生态文明建设提供理论借鉴和实践素材。

关键词:潞安矿区;生态文明;文化体系

中图分类号:F124.5

文献标识码:A

文章编号:1006-8759(2014)02-0059-05

SYSTEM CONSTRUCTION OF ECOLOGICAL CULTURE IN LU'AN MINING AREA

ANG Zhi-ru

(Shanxi Lu'an Mineral Industry (Group) Limited Cooperation, Xiangyuan 046204)

Abstract: Ecological culture system construction is the most important part of ecological civilization. According to the theory of ecology, ecological culture system mainly includes subjective culture, objective culture, functional culture and structural culture in Lu'an mining area. Based on the practice of ecological culture construction in Lu'an mining area, the paradigm named behavior-consciousness-behavior is put forward. It mainly consists of the three component phases, the behavior framework under the restriction of both laws and regulations, the cultural ideology framework, and the behavior framework under the restriction of morality. These can provide theory reference and practice material for other enterprises ecological civilization construction.

Key words: Lu'an mining area; Ecological civilization; Culture system.

以可持续发展为核心观念、在物质生产和精神生活中能够充分发挥人的主观能动性,按照自然生态系统和社会生态系统客观规律建立起来的人与自然、人与社会的良性运行机制,最终能够实现和谐协调发展的社会高级文明形式,即生态文明^[1]。而建设生态文明,首先要从生态文化着手,因为器具和方式的改变,都必须在新观念或理念的指导下才可能进行。因此,必须在全面深入研究生

态科学及其相关学科的基础上,丰富体现生态文化的物质载体和文化产品,以期在全社会牢固树立并广泛传播生态道德和生态理念,坚定生态文明信念,促进生态文明建设。

山西潞安集团是一个以煤为主,煤、电、油、化、硅综合发展的大型企业集团,是中国煤炭生产的重要基地,是山西省5大煤炭生产企业集团之一。目前,潞安集团正在实施新的发展战略,努力建设既大又强的国际化新潞安。随着国家可持续发展战略的提出,生态文明成为时代发展的潮流。

收稿日期:2013-08-16

第一作者简介:杨志如(1974年2月-),男,山西长治市沁县人,工程师,主要从事煤矿区环境变迁研究。

面对机遇,迎接挑战,作为“软实力”的文化体系建设是实现矿区生态文明建设的重要保障,是确保新形势下潞安集团新战略、新目标实现的重要前提,是推动潞安集团可持续发展的重要环节。为此,潞安矿区生态文明建设中的文化体系构建研究亟需开展。

1 生态文化

相对于传统文化,生态文化是“以人与自然的和谐为核心和信念的文化取代那种以人类及其需求为中心、以自然界为征服对象的文化,是一种基于生态意识和生态思维为主体构成的文化体系”^[2]。它不仅包括生态意识和生态思维,还包括生态伦理和生态道德、生态价值等,是解决人类与自然关系问题的思想观念和心理的总和。下面仅从生态文化的核心、有形体以及潞安矿区企业文化建设概况三方面进行论述。

1.1 生态文化核心

随着自然、社会、观念的进化,伦理对象已从社会范畴向自然范畴扩展,这种伦理关系将包括整个地球生态系统,人与自然伦理关系的确定有助于结束人与自然数百万年的敌对状态^[3]。人类不和其他生物一样只是简单地适应环境,而是主动地适应环境,而且已经大大地改变并重建了生存环境。生态伦理观是生态文化的核心。

构建一个完备的生态伦理观是建设繁荣的生态文化体系的条件,而生态哲学则是指导生态伦理观的基础。生态哲学要求重新理解自然生态系统的本性、人的需要,以及人与自然的的关系,确立以人与自然协调发展为根本指导思想,消解人与自然之间的战争,达成人与自然之间的双赢。在这种生态哲学指导下,生态伦理观认为:坚持人与自然和谐相处,不是为了顺应自然、回到原始人的自然状态,而是要在深刻认识自然的基础上,遵循生态规律,让自然的多重价值充分实现,同时使人们的多重需求得到满足,从而实现人与自然的协调发展^[4]。

1.2 生态文化有形体

虽然在形态上,生态文化有时可以不表现为成果,但它需要有一定的物质载体来呈现,并可以表现在具体的文化产品之中。因此,生态文化载体和产品是生态文化体系的有机构成部分,即生态文化体系的有形体。

具体来说,潞安集团生态文化载体主要有以下4种形式:(1)从事生态科学技术和生态文明理论研究的园地,如集团科研院所(研究中心)的实验室、实验基地;(2)生态文化宣传教育的阵地,如培训教育机构、电台电视台、报纸杂志、网站论坛;(3)生态文化示范基地,如生态区(园或企业)、森林公园、湿地公园;(4)生态文化基础设施,包括各种与生态文化相关的园林场馆。它们都是开展全民生态文化宣传教育的重要载体,也是衡量其生态文明程度高低的重要标志。另外,生态文明观念还可以展现在各种生态文化产品之中,体现着生态文明观念,也蕴涵着宝贵的精神财富和重要的经济价值。发展生态文化产品要走产业化发展道路,做大做强树文化、竹文化、花文化等物质文化产业;重点发展以生态旅游为代表的生态文化服务类产业,包括湿地旅游业、森林休憩业、林区山村农家乐等;努力发展生态文化影视、音乐、书画等精神文化产业;充分挖掘生态文化咨询、传媒、网络等信息文化产业。

1.3 潞安矿区企业文化特色

近20年来,潞安企业文化建设扎实推进,取得了丰硕成果,有效推动了矿区物质、精神、政治3个文明建设的协调发展。按照“以人为本,安全发展,生态矿区”的主导思想,潞安集团通过打造现代化企业品牌,在管理创新的基础上,基本实现了“生产发展、生活富裕、生态良好”的完美结合。其实践特色主要表现在以下3点:

(1)人本为主的企业管理文化。以人为本是科学发展观的核心,以关注民生为出发点,通过领导带头做表率、典型引领树导向,实现了员工一律平等的全方位人性化管理,建立了绿色交往的长效机制,完成了打造和谐新潞安的基本目标。其过程主要通过阳光心态、快乐工作、绿色交往、人性管理四个环节来实现。

(2)安全为主的企业生产文化。坚持“责任有我,我必负责;安全有我,我必安全”、“安全事故零目标”等安全工作理念,明确责任严落实,加大力度反“三违”(违反作业规程、违反操作规程、违反劳动纪律),最终实现了安全生产与经济协调发展。其过程主要通过理念领先、安全第一、系统完善、卓越管理四方面来保证。

(3)生态为主的企业绿色文化。以改善职工群众生活环境为出发点,体现道法自然的理念,充分

利用矿区地势条件和矿井水资源丰富的特点或优势,构建了人工水系、突出了园林绿化、体现了循环经济,实现了人与自然、人与生态的和谐共处。其过程主要强化了生态自然、绿化经济、江南风格、低碳宜居四点。

2 生态文化主要建设内容

作为一个典型的复合生态系统,煤矿区是在特定的地理区域与矿业活动持续时间内,由人、生物与周围无机环境构成的统一整体,兼具特定的生产、生活、生态结构与功能。以此可以把矿区生态系统解剖为 4 大组成要素,即主体、客体、结构、功能。主体即矿区中的人与生物,客体即无机环境,结构即以人中心而衍生出来的生产、生活、制度、管理等结构与以生物为中心而衍生出来的物种、群落、营养、自然环境等,功能主要包括矿业生产及自然生态系统的物质循环、能量流动、信息传递等。相应地,煤矿区文化也主要有主体文化、客体文化、结构文化、功能文化 4 类。

2.1 矿区主体文化

主体文化指人们在长期的煤炭生产及生活过程中积累起来的意识形态。潞安矿区主体文化主要包括三类:精神文化、领导文化和学习文化。

2.1.1 精神文化

精神文化是人们在从事物质生产基础上产生的各种意识观念形态的集合。企业精神文化集中体现一个企业独特的、鲜明的经营思想和个性风格,反映着企业的信念和追求,是企业群体意识的集中表现,主要包括企业精神、企业哲学、企业价值观、企业经营理念等内容^[5]。

其中,培育企业精神是企业文化的核心。潞安集团作为全国重要的知名企业之一,之所以能取得今天的业绩离不开“自力更生、艰苦奋斗、精打细算、勤俭办矿、开拓创新、同甘共苦”的“石圪节精神”。它已成为中国煤炭行业一面永不褪色的旗帜,是中华民族精神的重要组成部分。在石圪节精神的感召下,自 2001 年至 2011 年潞安集团煤炭产量增加了 5.2 倍,销售收入增加了 59 倍,利润增加了 130 倍,一举成为山西省“十一五”建设“三大企业方阵”中的第一方阵,位列中国企业 500 强的第 160 位。

2.1.2 领导文化

领导文化是领导成员在领导活动中产生并通

过后天学习和社会传递形成的反映领导实践的观念意识,是领导成员普遍认可的价值观念、共同信守的行为模式和广泛流传的态度作风,包括领导意识、领导价值观和领导行为模式等^[6]。

煤炭企业的经营者是矿区文化的推动者和领导者,企业的各级党政负责人对矿区文化的认知程度决定着矿区文化建设的成败。潞安集团由上世纪 30 年代年产 300 万 t 左右的石圪节矿演变到今天年产 7 000 多万 t 的大型现代化集团,一步一个脚印、一期一个辉煌,无不彰显着领导文化的正确性。特别是在本世纪之初,集团领导者把潞安的发展放在世界和中国经济大舞台的背景下进行考量,提出了建设“中国潞安”能化大集团战略。“十五”期间,潞安立足煤、延伸煤、超越煤,构建了“煤-电-化、煤-焦-化、煤-油-化”3 条产业链,在新型煤化工产业及发展循环经济等方面实现了历史性突破;“十一五”以来,潞安集团更是放眼世界经济大舞台,全方位推进“新型能化大集团”建设,煤炭产业持续、安全、集约、高效发展;在当今全球金融危机严重的新形势下,矿区领导文化更趋理性,面对危机而不惧,全面加快战略发展进程,成为潞安矿区领导文化最耀眼的闪光点。

2.1.3 学习文化

学习文化是在企业文化发展过程中导入学习型组织的理论,引领和支撑企业成长为学习型企业的一种文化,是企业文化的创新性延伸和拓展^[7]。要想成为一流的企业,要在激烈的市场竞争中站稳脚跟,获得生存与发展,就必须持续学习,形成牢固的学习文化。

目前,学习文化已成为潞安矿区文化体系中的重要一环,而且也已经初显成效。

(1) 树立了“学习工作化、工作学习化”的理念。通过搭建各种学习平台来营造浓厚的学习氛围,鼓励全体职工坚持终身学习、持续提升能力,最终达到学习与实践相结合。

(2) 崇尚学习,尊重知识、尊重人才。集团机关及各矿井“我要学”蔚然成风,企业到处孕育着蓬勃向上的生机。

(3) 淡化学历,重能力、重贡献。集团认为,知识经济不是学历经济,而是建立在知识使用之上的经济,具有高学历并不等于人才,能力比学历更重要。

(4) 学习培训要针对实际,促进优秀人才不断

提升。集团已经开展全方位的培训,促进新知识、技术、工艺、装备的学习或运用,不断提高员工素质。

(5)学习文化突破矿企内部,拓展至企业外部。优秀的精神财富“石圪节精神”激励着一代代潞安人为祖国煤炭事业拼搏奋斗,不仅仅表现在矿区内部,外部社区同样洋溢着学习、践行“石圪节精神”的氛围。

2.2 矿区客体文化

客体文化是人们行为实践对生物及客体环境的影响及态度,潞安集团在长期的环境整治、生态保护中形成的环境文化即为矿区的客体文化。环境文化直接映射着生活在矿区的人们对自己所处环境的认知程度。一个好的矿区环境能给人以家庭温馨、环境柔美之感,从而激励人积极投身于快乐的生产与生活,最终驱动企业和谐发展。近年来,潞安集团把建设生态潞安、营造绿色家园作为企业发展战略的重要内容,坚持以建设生态文明、环境秀美、绿色和谐新潞安为目标,不断加强环境治理,大力推进硬化、净化、美化、亮化、香化“五化”工程,生态绿化和环境美化等各项指标均达到了国家园林城市标准,连续多年荣获“全国绿化造林先进单位”和“全国部门造林绿化300佳单位”称号。

2.3 矿区结构文化

结构文化指人们在生产、生活中形成的制度、组织结构及人类行为作用下自然环境所发生的结构演变。潞安矿区结构文化主要是指制度文化和管理文化两类。

2.3.1 制度文化

制度文化是指对人的行为产生约束性或规范化影响的规章制度、领导体制、民主和监督制度等^[8]。潞安矿区的制度文化主要表现为规章制度文化、组织机构文化、管理制度文化、精神文明建设制度文化、环境保护制度文化5个方面:

(1)规章制度文化方面,伴随着集团发展壮大,企业规章制度不断完善、与时俱进,职工权利条款逐渐增多,充分体现出制度文化的继承性、开放性。

(2)组织机构文化方面,集团及下属各矿党政机构更加精干高效、科学合理,思想、生产“两手抓”,强力保障了矿区经济快速发展、社会和谐。

(3)管理制度文化方面,集团从企业经营、人

事、科技创新等具体管理工作全方位推进了矿区持续、快速、健康发展。

(4)精神文明建设制度文化方面,集团主要通过成立自上而下的领导组与推进组、建立以“两书(年度计划书、季度任务书)、两会(推进组例会与文明办主任例会)、三评价(季评、年评、总评)”为内容的评价机制,构建了潞安集团精神文明建设制度。

(5)环境保护制度文化方面,集团开展了大量的矿区环境整治与生态保护工作,成效显著,但目前尚未形成具有潞安矿区特色的环境保护制度,也是下一步生态文明建设重点工作之一。

2.3.2 管理文化

管理文化是基于企业管理而形成的管理理念、核心价值观及行为准则等,是企业文化的核心。潞安集团历来注重管理文化建设,从而积累了丰富经验。尤其近10年来,潞安集团以改革开放为动力、战略改组为主导,大胆进行了理念、方法、手段的创新,工作求精、求细、求严,逐步实现精细化、信息化、系统化,不断提高了集约化程度和科学化水平。具体来说,集团管理文化表现出4个鲜明特点:

(1)普遍注入现代理念,同时注重发挥传统优势;

(2)人人参与管理,管理覆盖人人;

(3)人本管理与制度管理结合,层级管理与程序管理闭合;

(4)注重安全管理、质量管理、人本管理、民主管理方面的创新。特别地,集团近年来在坚持以职工代表大会为基本形式的矿务公开民主管理制度前提下,不断探索矿务公开的新形式、新途径,通过推行内部市场化改革的管理平台,积极引申矿务、队务、班务三级公开机制,把生产经营权、利益分配权、材料配件采购权置于“阳光”下操作,拓宽了公开领域,扩大了职工的知情权,把全心全意依靠职工办企业的方针落到了实处。

2.4 矿区功能文化

功能文化是促使矿区安全生产、生活和谐以及自然生态系统物质循环、能量流动、信息传递良性运转的各种行为,它直接反映矿区复合生态系统的发展动力。安全文化是基于生产力发展与最广大人们根本利益保护理念之上的一种文化,是煤矿区最主要的功能文化。

在潞安煤炭的生产与加工过程中,集团越来越重视企业内部的安全生产与企业外部的安全生活,特别是潞安集团成立 10 多年来,已经杜绝了重特大事故,平均百万吨死亡率 0.028,达到国际先进水平(美国 0.03)^[9]。潞安集团功能文化集中体现就是“以人为本”,其主要表现在 3 方面:(1)“以人为本”的安全管理理念。集团抓住“尊重人、理解人、关心人、爱护人”主线,从“爱”出发,倡导“生命至上”、“安全为天”的理念。(2)“以人为本”的安全管理制度。集团深入调研,挖掘生产隐患,以风险为关键点,建立了“一切优先安全、安全投入优先”的安全基金制度,确保源头安全。(3)“以人为本”的安全管理模式。集团长期贯彻亲情管理与安全管理相结合,实行党政协调、各负其责的“党政两序”安全管理,让来源于现场的安全隐患解决于现场。在近 40 多年的生产管理中探索出了一系列极具特色的安全管理模式,如“安全六大体系管理”模式、“安全人性化管理”模式等。

3 潞安矿区文化体系框架及运行机制

从矿区可持续发展和打造现代化矿区的高度,针对潞安矿区文化建设的实际,结合集团“潞安国际化、国际化潞安”的发展战略,构建了“行为-意识-行为”范式下的生态文明矿区文化体系。

3.1 体系框架

“行为-意识-行为”范式下的生态文明矿区文化体系包括 3 个框架:法规制度约束下的被动行为框架、文化意识形态框架、道德约束下的绿色行为框架。其中法规制度约束下的被动行为框架包括企业、员工、社区 3 个主体的行为,其方式受法律、法规、企业规章制度的约束,是一种被动的主体行为;文化意识形态框架主要包括企业生存意识、企业合作意识、企业创新意识、爱岗敬业意识、人文关爱意识、环境保护意识、法治意识 7 种;道德约束下的绿色行为框架包括企业的绿色生产行为、员工之间的绿色交往行为以及企业、员工、社区 3 主体的生态建设与环境保护等绿色保育行为,这些行为是道德约束下的自觉行为。

3.2 体系运转机制

针对构建的“行为-意识-行为”范式,其运行机制主要分三步走,并由生态文明职能部门办公室的法制办、监察办、文明办和奖励办 4 个分支机构协调执行,也已经基本实现了生态安全、环境和

谐、生产高效、生活高质的潞安生态文明文化体系。

第一步,构建法规制度约束下的被动行为框架,由矿区文化建设办的法制办公室和监察办公室协调执行。加强法规制度建设,通过《安全生产法》、《矿山安全法》、《煤矿安全监察条例》、《环境保护法》等法规来约束、规范、引导矿区主体(企业、员工、社区)的生产、生活秩序,严抓安全生产、社区治安,规范员工生产操作,透明财务、人事、调度、科技、环保等职能部门的行为,形成安全生产、安定生活的矿区行为秩序。

第二步,培育文化意识形态框架,主要由矿区文化建设办的文明办公室来完成。紧承第一步的守法遵制建设,让矿区主体在长期的被动行为中逐步树立法制、人文关爱、企业合作、企业创新、企业生存、爱岗敬业、环境保护等意识,形成以人为本、安全生产的理念。同时,开展生态哲学教育,使人们认识到其它生物也是矿区的生存主体,也是矿区生态系统必备的重要组成部分。

第三步,创建道德约束下的绿色行为框架,主要由矿区文化建设办的奖励办公室统领执行。随着矿区主体的生态哲学理念的加强,以意识引导行为,初步建立起绿色生产、绿色交往、绿色保育的行为模式。反过来,绿色行为模式进一步强化矿区主体的生态哲学意识,意识再反作用于绿色行为,如此反复,最终形成矿区主体在生态伦理道德约束下的绿色自觉行为模式。

参考文献

- [1]王经北.生态文明视域中的科学发展观:内涵、要求和意义[J].求实,2010,2:48-51.
- [2]姬振海.生态文明论[M].北京:人民出版社,2007:19-20.
- [3]赵增彦.生态文明建设:破解日趋强化的资源环境约束的有效途径[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2011,(4):2-30.
- [4]张鹏松.价值范式的生态伦理探讨[J].河北师范大学学报(哲学社会科学版),2011,34(3):37-41.
- [5]韩城,王晨.试论品牌的精神文化[J].中国商贸,2010,(20):48-49.
- [6]赵麟斌.论领导文化的概念与范式[J].东南学术,2009,(5):63-68.
- [7]张三花,黄甫全.学习文化研究:价值、进展与走向[J].江苏高教,2010,(6):15-18.
- [8]朱可辛.中国特色社会主义制度的文化支撑[J].科学社会主义,2011,(5):32-33.
- [9]李贤功,宋学峰,孟现飞.煤矿安全风险预控与隐患闭环管理信息系统设计研究[J].中国安全科学学报,2010,20(7):89-95.