

第三阶段是“创新发展”阶段，从2013年至今。华南蓝天公司以中国航油“务实、创新、责任、和谐”的企业文化核心价值观为基础，借鉴、吸收富地公司“以人为本、用人唯才”与BP公司“安全、尊重、卓越、勇气、团队”的核心价值观，形成由安全文化、业绩文化、团队文化、责任文化、创新文化、廉洁文化等六个方面的子文化。此阶段的企业文化建设，充分调动了员工队伍的积极性、主动性和创造性，切实增强了员工队伍的责任意识和执行力，使公司企业文化理念成为全体员工共同遵守的价值理念和行为准则。

“近年来，公司党委还结合集团公司党建品牌建设工作要求，以集团公司两个《纲要》、‘三个一’品牌建设为依托，在有针对性地打造文化领航工程同时，注重发挥基层党组织战斗堡垒作用，倡导全体员工既要坚定理想信念，听党话、跟党走，又要强化勇于担当精神，突出业绩导向，树立注重实效、尊重业绩的文化理念。在求变、求新、求实上下功夫，坚持党建与企业文化工作同部署、同实施，坚持围绕企业发展大局开展企业文化建设，不断把党的政治优势、组织优势和群众工作优势转化为企业的文化优势和发展优势，进一步发挥企业文化持续增强员工向心力和凝聚力的作用。实践证明，党建工作与企业文化建设同向融合发展，使广大干部员工体会到了党的关怀和文化的魅力，从而汇聚出推动企业高质量发展的强大动能。”华南蓝天公司党委书记、董事长叶彦廷表示。

着力融合

养成积极文化自觉

企业文化建设的重点，在于推进企业文化理念特别是价值观的生根发芽、入脑入心，发挥企业文化的影响力、带动力，将企业文化理念真正变成全体员工的自觉行动，成为全体员工共同的思想道德基础和行为准则。

在华南蓝天公司，打开任何会议的《会议手册》，首先映入眼帘的一定是“安全出口介绍”——每次会议前，负责安保的人员都会为与会人员介绍紧急出口的位置，告知所有人当发生紧急情况时如何逃生。没有人觉得奇怪，没有人觉得多余。坐过华南蓝天公司公务车的人都知道，只要一上车，司机就会对全体乘客说：“各位领导请系好安全带。”无论你坐什么车、无论坐前排还是后排；如果在开车途中电话铃响，司机要么充耳不闻，要么会把车辆停靠在安全地带才接听；现场操作区域内，员工必定不会带手机进入，即便关机也不会。



上述做法不拘泥于华南蓝天公司的某个单位、某些人，而是全体员工自动自觉的行为习惯；不是近期的工作标准或要求，而是从公司成立至今，25年始终如一的自觉行为。

“文化的力量是强大的，企业管理实践是企业文化的土壤和源泉，先进的企业文化理念只有融入企业发展和经营管理的各个方面，成为广大员工自觉遵守的行为准则，才能有效地转化为企业的凝聚力和创造力，为企业的持续健康发展提供巨大的精神动力。”叶彦廷表示。公司吸收外方股东先进的企业管理理念，以“安全是最大的业绩”为导向，追求“零事故、零伤害、零污染”和“三个杜绝、三个控制”的安全管理目标，奉行“所有的事故都是可以避免的”安全理念，倡导“不威胁”的安全文化和“我要安全”的文化自觉，在全体员工中形成自动自发的“我要安全、我能安全”的工作氛围，凸显出合资公司一以贯之的安全文化。

让合适的人做合适的事，才能有效发挥人才的价值，唯有适才适用，才能发挥人的最大能量。1999年，华南蓝天公司首次颁布实施《内部员工公开招聘制度》。经过多轮考核，时任安技部助理的杨戎亮与其他两位员工脱颖而出，成为第一批以内部竞聘形式竞争上岗的人员，标志着公司全新用人机制迈出了历史性的一步。“刚开始看到竞聘公告时，我还很犹豫，信心不足，因此迟迟没有报名。报名截止前，在同事的鼓励下，我填了报名表。后来经过条件筛选、书面考试（英语翻译及中文写作）等环节，最终竞聘成功。我想，这一方面是公司对我日常工作表现的认可，另一方面也是合资后，公司引入新的体制和机制，为我们这种刚毕业三五年的年轻人搭建平台，给了我们更好地发挥所学知识、拓宽职业生涯的机会。”杨戎亮说。