

“让我们一起读书吧” 河北沙河电厂开办职工读书微信大讲堂

“好的读书文化，是一个企业发展的灵魂，也是开启知识的‘加油站’。”在河北兴泰发电公司沙河电厂“一起读书吧微信大讲堂”上，锅炉分场女工邵丽说，“我们要建立一个增强职工兴趣、提高职工素质、丰富职工生活的读书服务平台。”

沙河电厂开办“一起读书吧”微信大讲堂以来，已经接纳会员 400 多人，考虑到不同员工的兴趣爱好，工会依据员工的年龄、性别，和工作岗位的不同，制定了科普、人文、技能、诗歌、育儿等几大类读书套餐，并做好每个套餐中每一本书的简介，帮助员工选书。

“为工会点赞！”沙河电厂经营策划部王凡说，“我的兴趣爱好都被工会摸透了，一次性将读书大餐摆在我的面前，这回可让我好好读个够了。”

“读书课堂马上就要更新了，”沙河电厂电机班班长韩志君一边刷新着微信一边说，“每天读书平台上传的读书视频课我都不想错过，听完还能和群里的兄弟进行交流，真的太有趣了。”

由于河北沙河电厂距离市区 40 多公里的路程，工会便充分利用其微信平台的便利，每天由一位员工为大家上传一段读书视频，在微信群里直播，会员们可以直接对读书内容进行点评，形成了面对面、心交心的读书氛围。经过沟通交流，增进了彼此的友谊，提高了学习的效率。

河北沙河电厂借助“一起读书吧”微信平台，调动起基层干部员工活力，由基层工会主席、班组长和工会小组长起好带头作用，在现场组建读书角，开展读书月，读书会等活动，将自己的读书心得和活动照片上传到微信吧里，大家进行点评和点赞，形成了一带十、十带百的读书局面。

(何卫东)

中核集团： 将把“华龙一号”历程 拍成电视剧

4月16日，在第五个全民国家安全教育日来临之际，由生态环境部(国家核安全局)和中核集团联合举办的全民国家安全教育日核安全宣传暨《激情的岁月》座谈会在北京召开。

生态环境部(国家核安全局)核设施安全监管司司长郭承站、中核集团党组书记、董事长余剑锋出席会议并讲话，中核集团党组成员、副总经理李清堂主持会议，中核集团董事会秘书潘建明介绍了中核集团充分发挥自身核科技优势全力支撑保障疫情防控、带头复工复产的情况，《激情的岁月》创作团队介绍了该剧创作情况。

今年4月15日是第5个全民国家安全教育日。为贯彻落实党中央关于国家安全、核安全的决策部署，提升全民国家安全和核安全意识，生态环境部(国家核安全局)联合国防科工局、军委联参等17部委组织开展4·15全民国家安全教育日宣传活动。

会上，余剑锋表示，核工业创建六十五年来，始终把保障核安全作为重大政治责任，传承“两弹一星”精神和“四个一切”核工业精神，坚持“安全第一、质量第一”的根本方针，秉承“严谨细致”的工作作风，把核安全文化融入核军工科研生产和核能开发利用全过程，核核设施保持安全稳定运行，创造了良好的核安全纪录。“两核”重组以来，中核集团进一步确立了“安全是企业核心价值观”的文化理念。安全作为中核集团的核心价值观念之一，是核工业的特点和属性决定的，也是我们核工业人长期以来的实践和经验决定的。

面向未来，中核集团将充分发挥我国核科技工业的主体、战略核力量建设的核心、核能发展与核电建设的中坚、核技术应用的骨干作用，秉持“强核强国、造福人类”的使命责任，从贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神、坚决做到“两个维护”的高度，更加重视核安全，贯彻总体国家安全观，坚持和落实理性、协调、并进的核安全观，坚持用创新和发展的办法持续强化核安全，持续加强核安全文化建设，加强核安全公众沟通，始终把保障核安全作为重大政治任务抓紧抓实抓好。下一步，中核集团还将持续推进“国家核科学日”的设立，继续以品牌化思路加强核科普公众沟通工作，为核工业发展营造良好的社会环境。

“今年，中核集团的‘华龙一号’即将建成投产，我们已在筹划将自主研发‘华龙一号’的历程也拍成电视剧，面向全球宣传推广中国自主研发的先进三代核电技术，让社会公众更多地了解核技术和核知识，形成国家和社会都关心支持核工业发展的良好环境。”余剑锋说。

最新数据显示，截至目前，中核集团疫情形势平稳可控，所有核设施保持稳定运行，各发电企业保持正常生产，生产型企业复工率99.5%，建筑施工企业复工率96%。所属的21台运行核电机组，自1月20日以来累计发电超200亿千瓦时，为打赢疫情防控阻击战提供了坚强的电力保障。

(余娜)

解密“沈鼓密码” ——沈鼓集团探索“共产党员工程”提升国企党建效能

作为我国装备制造业的战略型、领军型企业，沈阳鼓风机集团股份有限公司（下称“沈鼓集团”）承载着为石油、化工、国防等国家重点工程项目提供配套大型离心压缩机组、大型水泵、大型往复压缩机的重要任务。这个屡屡打破国际垄断、实现中国重大技术装备国产化新突破的“国家砒码”，印刻着独具特色的“红色基因”，用被誉为“沈鼓密码”的集团党建品牌活动“共产党员工程”，探索出一条提升国企党建工作效能的新路径。

用党建破解企业创新难题

1998年，沈鼓集团承接了为大庆石化24万吨乙烯工程研制裂解气压缩机的任务，为了啃下这块“硬骨头”，沈鼓集团党委汇聚起广大党员的先锋力量，围绕研制工作进行“共产党员工程”立项攻关，这一举动有效破解了大量技术难题，填补了裂解气压缩机这一国产重大装备的研制生产空白。

在“共产党员工程”上尝到了甜头，沈鼓集团党委将这一项目常态化。2018年，中国首台套120万吨“乙烯三机”通过了国家级鉴定，该项目正是集团级重大“共产党员工程”。

“这是一项前所未有的挑战，也是一次只能成功不能失败的硬仗，越是困难，我们党员越要带头翻过这个坎。”共产党员、透平设计院副总工程师姜妍说。

历经700多个日日夜夜，项目组先后攻克了多个世界级难关，比原计划提前5个月实现了国产首台120万吨“乙烯三机”的一次试车成功，为我国大型石化工程装上了一颗“中国芯”。

多年来，集团党委始终坚持一个原则：常规性工作不立“共产党员工程”，要立就立重大项目中的难点、重点、关键点，确保立一个



成一个。“共产党员工程”在20多年里始终引领集团党委和全体党员挺立在企业改革发展最前沿，实现了企业党建与生产经营的互促共赢。

重大项目在哪儿党员就在哪儿

每年年初，集中申报“共产党员工程”项目都是沈鼓集团一道别样的风景。在“共产党员工程”答辩会上，项目负责人从研发、生产、市场等多维角度阐述项目的重要性，审核组将对各单位上报的项目进行评审。

去年4月，沈鼓集团2019年“共产党员工程”立项评审活动全面启动，最终确立集团层面“共产党员工程”11项，直属基层党组织层面“共产党员工程”61项，基层党组织内部层面“共产党员工程”23项，总计95项“共产

党员工程”涉及党员近900人次，为集团转型发展保驾护航。

“成功入选‘共产党员工程’既是压力也是动力，入选后，能调动集团资源为项目服务，保证项目更加顺利进行，但同时也促使我们更加努力，要更快更好地完成任务。”2019年入选“共产党员工程”的西气东输长输管道压缩机项目相关负责人说。

记者了解到，每个“共产党员工程”都在党组织的领导和管控下有序推进。在实施十万空分压缩机这一集团级重大“共产党员工程”过程中，项目组先后召开60余次项目推进会，对该项目的推进运行情况给予阶段性评估、点检，对未达到阶段性目标的任务，指导制定切实可行的整改方案。

配合“共产党员工程”，沈鼓集团还成立

了共产党员突击队，有力攻克各项紧急任务。在十万空分、大风洞等项目上，党员突击队及时决现场突发问题，有力攻克了难关瓶颈。

书写国企改革创新发展的 “沈鼓密码”

裁减冗员、强化绩效，集团总部岗位总数减少45%，优秀技术专家薪金高于集团主要领导……近两年来，一系列大刀阔斧改革举措的落地，让沈鼓集团的主要经济指标始终保持两位数增长。

国企改革越向纵深推进，越要加强党对国有企业的领导，实现党的建设与改革发展同频共振，为做强做优做大国有企业筑牢根基、厚植优势。”沈鼓集团党委书记、董事长戴继双说。

党的十八大以来，尤其是全国国有企业党的建设工作会议以来，随着国有企业党的建设的不断加强，沈鼓集团党委对“共产党员工程”进行了全面深化和升级。

按照党委组织部组织实施、党群部门共同负责、基层党组织层层分解任务的模式，沈鼓集团将“共产党员工程”分为集团、直属党组织和党组织内部三个层级进行推进管理，完善了项目立项、过程管控、验收答辩等各个环节，赋予其投入产出比、价值利润等经济性评价，实现了对“共产党员工程”立项选题、实施推进、收尾验收的全过程有效领导和管控，使党建工作与经营生产工作更加有机、紧密地结合起来。

近五年，沈鼓集团党委累计设立“共产党员工程”870余项，先后将十万空分压缩机、120万吨乙烯压缩机等一批重大项目列为集团级重大党员工程，创造可计算价值约20亿元。

(于也童)

全员齐心战疫情 天九共享彰显幸福文化软实力

2月5日，钟建英像往年一样从老家回到北京，但由于疫情封禁，她连小区都没能进去。当天北京下着鹅毛大雪，她焦虑地举目四望，不知去往何处。

无奈之下她向公司求助，天九共享平台集团华南事业部李星星总监了解情况后，做好自身防护，第一时间赶来帮她安排好住处，添置了生活用品，一直忙到了深夜。这份感激之情一直萦绕在钟建英心上，并激励她加倍投入到工作中。得益于公司与中国商业联合会在线上共同举办的中国独角兽商机共享大会和她个人的不懈努力，在复工的第一个月，钟建英就实现了业绩开门红，成为了天九共享集团一颗冉冉升起的销售新星。

企业管理学家认为，在遭遇突发事件的特殊时期，企业上下同心、团结互助的重要性是毋庸置疑的。此时考验的是企业精神感召下的凝聚力和企业文化建设的软实力。在这一点上，始终倡导幸福企业理念的天九共享集团表现十分亮眼。

据了解，疫情爆发后，天九共享极具魄力地实行了全员永久性候鸟工作制，所谓“候鸟工作制”，即在疫情期间员工享受远程办公，不用出差，也不用去公司上班。而其“永久性”则体现在，疫情结束后员工将继续享受候鸟工作制，每周仅需到公司坐班一天。如此人性化的制度，一经推出就得到全员的热烈拥护，基于此制度，天九共享全员精诚团结，群策群力，在候鸟办公期间出色完成企业既定战略目标。

为团结广大焦虑中的企业家共克时艰，实现抗灾自救，天九共享集团与中国商业联合会连续共同成功举办了多场线上中国独

兽商机共享大会，原来在线下活动的主持工作也要随着工作需要转为线上，这对于线下主持驾轻就熟的天九共享集团品牌管理中心的李一卒来说，是个不小的挑战。手机直播的主持场景和技能要求，与现场主持有着不小的差异，需要主持人快速适应不同节奏和各种突如其来来的“紧急时刻”。而更大的难题出现在硬件上，家里的直播背景和专业直播间有很大差距，再加上网络信号的波动、手机系统的兼容性问题等，一时让他不知所措。

虽然在网

上购买了专业的辅助设备，但是因为疫情，快递配送速度非常慢，难以及时送达，远水解不了近渴。正在他一筹莫展之时，同事们纷纷为他出谋划策，布置直播背景，搭

设简易支架，调试应用系统，经过多方尝试，问题很快迎刃而解。不仅如此，部门领导还组织大家进行直播专业培训，通过每天的彩排让大家熟悉新的工作方式，同时与大家一起交流心得，共同提高业务水平，使直播效果得到了显著提升。

人心齐，泰山移。疫情特殊时期，正是企业凝聚力的试金石。天九共享敢于实行全员永久性候鸟工作制，能够将线下业务成功转移到线上，促使业绩大幅提升，员工步调一致、精诚团结不可或缺，某种程度上，这也正是天九共享持续建设幸福企业的成果体现。据了解，围绕天九共享集团董事局主席卢俊卿提出的“幸福企业”理念，天九共享推出了

候鸟工作制、终身员工制等一系列特色幸福企业制度，大大提升了企业的凝聚力和向心力。

据统计，在天九共享10年以上的老员工多达数百人，其中成为“终身员工”的共有217人，大批员工与企业已经形成了牢不可破的亲情连接。事实上，这正是天九共享最核心的核心竞争力之一。

爱出者爱返，福往者福来。企业在员工身上进行的软性投资，也是在为对抗各种不确定性做储备。从天九共享集团的实践来看，企业文化软实力，终将成为企业危急时刻、市场震荡之际，企业赖以生存与发展的根本动力。

(钟华)

世界读书日， 我们来读书

4月23日是第25个世界读书日。中石化西北油田采油二厂采油管理一区基层工会22日组织员工开展了“读书飘香”活动。员工们坐在“同心圆”学习室里一起读书一小时，分享书中好的段落和篇章以及读书心得，共同学习、共同进步、共同分享。读书活动唤起了不少员工们每天挤出时间去自觉读书的决心。图为“读书飘香”活动现场。

张兰君 摄影报道

高岚谈企业文化包容 揭联想全球化成功之钥

2019年，一部讲述中国企业福耀玻璃在美国俄亥俄州办厂故事的《美国工厂》在海内外的媒体和社交网络上都曾引发了一阵热潮。片中最让人印象深刻的、并发人深省的，莫过于中美两种企业文化和管理方式的碰撞。

事实上，在中国大中型企业走向国际的过程中，不同文化的磨合一直是最大的挑战之一。2004年，联想集团以“蛇吞象”之势收购百年老店IBM的PC业务，是中国企业进军海外的经典案例。但这项并购在一开始并不是一帆风顺，两家企业的高管和普通员工之间也曾经历过文化磨合的阵痛期。但联想成功地克服了困难，时至今日已经成为了世界500强排名第212位的企业，全球PC市场份额的冠军，在全球共有5.7万名员工，包括1万名工程师、研发人员及科学家，每年研发投入100亿。

联想在企业全球化进程中，融合不同文化与管理理念的秘诀是什么？近日，联想集团

全球人力资源高级副总裁高岚在接受媒体采访时为观众揭晓了答案。她表示，联想目前能够在全球180个国家和地区开展业务，靠的首先是正直诚信、合作共赢的价值基础，其次就是面对不同文化时的开放心态、互相尊重和不在非原则问题上的妥协。

高岚谈到开放、尊重与妥协三要素时说，联想鼓励自己的员工有开放的心态，接受和学习别人不同的想法或做法；其次联想要求自己的员工学会尊重，要尊重别人的文化、种族、习惯、语言、信仰、饮食等。为此联想曾开展“东方遇到西方”项目，帮助员工了解不同的背景和文化，从而学会互相尊重；第三，在团队间意见达不成一致，又不是原则性问题时，联想鼓励妥协，将事情向前推进一步，到能更看得清楚了的时候，再去决定接下来的执行方式。

作为一家植根中国、面向全球科技企业，联想多元、包容的文化不仅是其业务“全球开花”的成功之钥，同时也为不同背景的员

工提供了更广阔的发展平台。联想的全球未来领袖(Global Future Leaders)项目培养全球各业务的未来领军人物，为优秀新人提供跨国和地区的20多种岗位机会；而女性领导力发展和马塞克领导力发展等项目，让不同性别、不同族裔、及残障人士等每一个群体和员工都能从中受益。目前，三分之一的女性领导力发展项目参与者已经在领导岗位上任职；而联想在美国27.4%的领导岗位由少数族裔担任。

联想在全球化和包容性方面的努力也得到了国内外权威机构的认可。2019年，联想荣登全球知名商业杂志《福布斯》评出的全球最受信赖的250家公司榜单，排名第75，较2018年有很大提高。同时，联想还获评多家国内招聘网站的“最佳雇主”榜单，并入选“2019年彭博性别平等指数”和企业平等指数，第二次上榜美国《职业母亲》“最佳公司100强”，并入选“多样化最佳实践包容指数”。

另外，在2019年由北京市人力资源和社

会保障局、北京市总工会、北京企业联合会/北京市企业家协会和北京市工商业联合会共同组织的“构建和谐劳动关系”经验交流会上，联想集团被评为“北京市构建和谐劳动关系先进单位”，并入选“北京市构建和谐劳动关系十大典型案例”。和谐劳动关系先进评选在全国范围内五年才评选一次，北京市三年评选一次，是一份入选标准及其严苛的榜单。联想的上榜正体现了主管部门对其劳动关系管理机制和相关成果的高度认可。

联想集团董事长兼CEO杨元庆曾经表示，联想的国际化探索一直坚持“全球化”与“本土化”紧密结合的战略，这其中，企业文化多元而包容，以及对各个地区文化的尊重，与各方建立信任、回馈本地社区和社会，是联想国际化之路成功必不可少的因素。在国际经济格局不断变化的今天，联想企业文化与人才管理理念中的多样性和包容性十分值得有志于“出海”的中国企业借鉴。

(北国)