

“党旗在一线飘扬” 金川集团 开展志愿服务活动

■ 王丽锦 张爱玲

5月15日,甘肃省金川集团为巩固提升精神文明创建成果,推动党史学习教育“我为群众办实事”实践活动,在金川国家矿山公园,组织党员干部职工开展“党旗在一线飘扬”集中整治环境卫生志愿服务活动,使这座国家级AAAA“绿色”名片重焕新颜。

清早7:30刚过,金川国家矿山公园山脚下的广场上、道路边,人员、车辆川流不息,人声鼎沸,一队队身穿绿色工装、黄色工装、红色志愿者马甲的金川志愿者,在鲜艳党旗的引领下,像小溪一样汇入金川国家矿山公园这片绿色的海洋,拉开金川两级机关党员干部职工,集中清理整治矿山公园环境卫生志愿服务活动的序幕。

来自金川集团30多家单位的党员干部职工代表切实发挥示范带头作用,积极清理停车场、广场、观景台、道路两旁等可视范围内乱堆乱放的废弃物及各类垃圾;清理树池、花坛绿地内杂物、杂草;对违规停放的机动车和非机动车进行劝导、规范摆放,使这座国家级AAAA“绿色”名片重新焕发出干净、清新、怡人的新面貌。

自今年3月份开展党史学习教育以来,金川集团将精神文明建设与党史学习教育紧密结合,精心组织开展了不同形式的党史学习教育。牢记初心使命、弘扬优良传统,牢固树立“绿水青山就是金山银山”的发展理念,把生态保护作为底线任务之一,完整、准确、全面贯彻新发展理念,不断夯实生态文明建设和生态环境保护政治责任,使广大党员干部职工在学习百年党史,赓续红色血脉的同时,用实际行动建设美丽金川、创建文明城市,奋力开创金川各项事业发展的新篇章。

参加活动人员表示,将会以此次活动为契机,进一步深思细悟笃行,践行初心使命,传承红色基因,坚守精神家园,把焕发出来的学习热情转化为攻坚克难、干事创业的实际成果,为金川集团高质量发展贡献力量。



“看闻听摸” 普及化工科普

5月25日,来自南京地区的20余名九三学社社员代表在扬子石化形象展厅参观了解石化知识。近年来,中国石化扬子公司通过多种形式开放企业,让居民、学生、社会代表走进企业一线,了解化工与人们生活的密切关系,通过“看闻听摸”现场科普与实地参观相结合,普及石油化工科普知识,增进大家对企业履行社会责任的了解。

李树鹏 摄影报道

企业家自述(长篇连载之四十九)

在座的各位对玉柴都有相当的了解,这里作玉柴发展的介绍,就可以尽量简明扼要。玉柴自改革开放开始到现在的发展可以划分为两个时期,一个是从1984年起至1991年末的单一的计划经济体制下的发展期,另一个是从1992年开始的股份制改制发展期。第一个发展期的典型代表年或者叫做高潮年是1989年,第二个发展期的典型代表年是1994年。这两个发展期都有各自鲜明的特征。第一个发展期的主要特征是在单一计划经济机制之下企业自身功能的尽力发挥。1984-1991年玉柴的营销规模从1000万增长到2.7亿,净资产从800万增长到1.1亿,利税从96万增长到2200万,企业规模从中小企业上升为大型一类企业,这期间1989年是一个代表年,这一年销售额自1988年6700万跃增到12300万,利税从1988年的760万跃增到3190万,更为出色的是到1989年末完成“七五”技改还贷和自筹3400万,提前超额完成了“七五”期初国家确定的还贷和自筹的任务,提前二年半时间偿还了“七五”全部的贷款,在广西各家专业银行中树立了玉柴初步的信用。1990年国家全面紧缩银根,尽管国务院通知技术改造新增项目一个不准开,广西地方银行仍然支持玉柴新开工技术改造项目四个,这一年增加地方贷款总额将近一个亿,为玉柴的“八五”发展打下了基础。

玉柴的第二个发展期则以股份制的成功改造和以资金的成功融集作为它的基本特征,代表年是1994年。这一年我们冲破了重重阻力,一举在纽约上市成功。从1992年到1994年,三年期间每年一个动作,总共融集资金总数接近1.152亿美元和2.4亿人民币,全部用

华阳集团:技能拓宽发展路 技术铺就幸福路

■ 任志英

“矿上一次性地奖励了我15万元,这是对我这些年来立足岗位、走技术成才之路的肯定,更是给我们技术工人莫大的荣誉。”山西省华阳集团二矿职工董腾飞在2020年全国煤炭行业职业技能竞赛中,获得了综采维修电工一等奖的好成绩,二矿对他进行了表彰奖励。董腾飞激动地说:“作为井下一线职工,我们沉下心来学技术、长本领,就是最好的成才之路。”

变革创新的时代,提升职工队伍的职业技能是企业高质量发展的需求,也是每名职工更好实现自身价值的重要途径。在华阳集团,用技能拓宽发展之路,是企业的认识;用技术铺就幸福之路,是职工的共识。

师徒带,快速成长

华阳集团十分重视职工技能培养。从职工入职第一天起,就教育引导他们以企为家,把岗位作为自己职业生涯奋斗的起点,立足本职,拜师学艺,精益求精,用业绩来说话,用技术来衡量。

为了让职工尽快提升岗位技能,华阳集团组织所有操作岗位职工,以班组为单位,立足工作现场,全面开展岗位正规操作与技能提升训练一体化的岗位大练兵活动。

“我们坚持以队组、车间为单元,安排各级劳动模范、技术能手以及工段长、班组长,以师傅的身份与各操作岗位的中级工、初级工、新工人签订年度师徒带徒合同,积极开展



‘传帮带’岗位技能培训,师徒结对子相互促进、共同提高。各单位还制定了科学合理的岗位师徒带徒考核机制,按月度对师傅和徒弟分别进行考核评价。”华阳集团工会副主席孟德玉介绍。

温永红是全国煤炭行业职业技能竞赛中获奖选手的师傅,在二矿的表彰会上,也光荣地上台领了奖。“我也得到了奖励金,而且还授予我‘二矿金牌教练’称号。”温永红说,“带徒弟是我的本职工作。我希望今后还能多带几个徒弟,把自己的技能传授给更多的年轻人。企业发展需要他们的聪明才智,愿他们快

速成才。”

华阳集团广泛开展“人人持证”工作,鼓励职工进行技能等级的提升,证书等级越高,工资津贴越多。在好政策的驱动下,职工们业余时间讨论最多的就是如何学习、考证,如何提高自己的操作本领。

学练比,激发创新

让职工在现场岗位实际操作中悟原理、学技术、练技能,是华阳集团多年来坚持的技能培训方式。

2020年7月10日,主提升机维护工实操

华荣能源柏林煤矿持续推进党史学习教育工作

■ 何永兴

自全党开展党史学习教育活动以来,川煤集团华荣能源柏林煤矿党委积极响应党中央号召,通过提高政治站位,聚焦目标任务、突出学习重点,持续推进党史学习教育工作。

积极动员,合理部署。矿党委召开了党史学习教育动员部署会,组织学习了柏林委《关于开展党史学习教育的安排意见》,进一步落实各个阶段的活动安排、阶段性任务和重点工作。同时,还组织学习了中国共产党百年建党史上的重大历史事件,学习了中国共产党党员简史,习近平新时代中国特色社会主义思想,使党员干部牢固树立强烈的政治意识,将艰苦奋斗

精神体现在工作中,以良好的安全业绩向建党100周年献礼。

开展活动,营造氛围。矿党委出台了《关于开展纪念建党100周年系列活动的通知》,明确了“不忘初心、永葆本色,攻坚克难,实现目标”的活动主题,安排通过开展讲专题党课、党史知识竞赛、四史主题黑板报竞赛、红色观景周、党史党性红色检验教学、党史读书、最佳党日主题评比、党史教育演讲、红色经典故事学习、网络平台学习、网络党史知识问答、青年党员广播中讲党史等活动,激励每一名共产党员以实际行动为党旗添彩,以优异成绩为川煤增辉。

认真落实,保证效果。矿党委先后组织了2次党委中心组学习,认真组织学习了习总

书记在党史学习教育动员大会上的讲话精神。

矿领导班子成员均以普通党员身份参加了所在党支部的党员大会,已开展领导班子成员讲党课2人次,重点深入讲析党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史,讲述革命先辈英勇奋斗、不怕牺牲的精神,积极开展形势任务教育,讲述川煤集团、华荣能源、达竹中心及柏林煤矿面临的形势与任务,不断增强党员职工对党、对祖国、对企业的热爱之情。

党委工作部以《华荣能源公司党委党员应知应会手册》作为党员知识竞赛复习重点,通过各党支部微信群传达到了每名党员;组织撰写庆祝建党100周年理论研讨论文2

临涣选煤厂心理健康教育打造阳光职工队伍

■ 庞莉莉

5月26日,安徽淮北矿业集团临涣选煤厂组织开展“与压力和解、和乐观牵手”心理健康教育系列活动,引导职工正确面对压力,科学关注心理健康,传播自尊自信、理性平和、积极向上的现代文明理念,助推企业高质量发展。

活动中,该厂煤炭管理部职工、二级心理咨询师时金环现场为大家进行心理减压辅导,通过日常工作生活中的15种减压方式,让职工掌握心理减压知识和技巧,培养职工良好的心理素质与抗压能力,营造轻松愉悦、和谐奋进的良好工作氛围。

在团辅活动中,参与职工分别进行了“异掌同声”、“人椅”、“优势大轰炸”“重走长征

路”“神笔马良”和“摸牌”等心理解压游戏。在“重走长征路”项目环节,职工将“长征路线图”画布拉平,在地图“瑞金”地点放置网球一枚代表中央红军。通过控制画布的高低倾斜幅度,推动小球沿着红军长征路线前进,最先达到“延安”的小组获胜。进入“神笔马良”环节,主持人在地上放上一张一平米大的纸。所有队员拉着绳子的末端,不得接触毛笔,按

比赛在华阳集团二矿西竖井举行。经过层层选拔,来自基层单位的31名优秀选手参赛。比赛现场,选手们严谨细致,争分夺秒,展开了一场高手对决。

2020年度,华阳集团技术技能大赛共设101个单项工种,涵盖煤与非煤26个专业。3月开始,由各单位围绕集团所设比赛工种,自行组织单位内部的初赛,选拔优秀选手参加集团决赛。全年参与比赛人数达1万余人,决赛参与人数3000余人。通过比赛最终选拔出500余名“技术能手”和100余名“首席员工”。

同时,华阳集团积极组织开展群众性创新竞赛,以职工创新工作室、大师工作室、技能型人才培养为引领,以“五小”创新竞赛为基础,让“人人创新、全员创新”成为时尚。

“我赶上了好时代,咱企业高度重视人才培养,利用特种作业实训基地、井下培训基地、维修车间开展订单式、纠错式培训,让我的技能水平在短时间内得到了提升。”新景公司运输机电队电机车修配工宋阳阳话语里充满了感激。

“网络时代,我们还积极组织开展互联网+技术交流,分专业主导建立QQ群或微信群,将各专业的工程技术人员、华阳工匠、技能大师、技术能手,创新工作室团队成员、技术创新成果带头人以及其他高技能人才,全部组织到各群里,在不受时间和空间限制的条件下,适时进行线上技术交流、技术咨询等,相互学习借鉴,集思广益,促进创新成果及时转化应用。”孟德玉告诉记者。

“看闻听摸” 普及化工科普

5月25日,来自南京地区的20余名九三学社社员代表在扬子石化形象展厅参观了解石化知识。近年来,中国石化扬子公司通过多种形式开放企业,让居民、学生、社会代表走进企业一线,了解化工与人们生活的密切关系,通过“看闻听摸”现场科普与实地参观相结合,普及石油化工科普知识,增进大家对企业履行社会责任的了解。

李树鹏 摄影报道

参加人员表示,将会以此次活动为契机,进一步深思细悟笃行,践行初心使命,传承红色基因,坚守精神家园,把焕发出来的学习热情转化为攻坚克难、干事创业的实际成果,为金川集团高质量发展贡献力量。

“看闻听摸” 普及化工科普

5月25日,来自南京地区的20余名九三学社社员代表在扬子石化形象展厅参观了解石化知识。近年来,中国石化扬子公司通过多种形式开放企业,让居民、学生、社会代表走进企业一线,了解化工与人们生活的密切关系,通过“看闻听摸”现场科普与实地参观相结合,普及石油化工科普知识,增进大家对企业履行社会责任的了解。

“看闻听摸” 普及化工科普

“看闻听摸” 普及化工科普

在座的各位对玉柴都有相当的了解,这里作玉柴发展的介绍,就可以尽量简明扼要。玉柴自改革开放开始到现在的发展可以划分为两个时期,一个是从1984年起至1991年末的单一的计划经济体制下的发展期,另一个是从1992年开始的股份制改制发展期。第一个发展期的典型代表年或者叫做高潮年是1989年,第二个发展期的典型代表年是1994年。这两个发展期都有各自鲜明的特征。第一个发展期的主要特征是在单一计划经济机制之下企业自身功能的尽力发挥。1984-1991年玉柴的营销规模从1000万增长到2.7亿,净资产从800万增长到1.1亿,利税从96万增长到2200万,企业规模从中小企业上升为大型一类企业,这期间1989年是一个代表年,这一年销售额自1988年6700万跃增到12300万,利税从1988年的760万跃增到3190万,更为出色的是到1989年末完成“七五”技改还贷和自筹3400万,提前超额完成了“七五”期初国家确定的还贷和自筹的任务,提前二年半时间偿还了“七五”全部的贷款,在广西各家专业银行中树立了玉柴初步的信用。1990年国家全面紧缩银根,尽管国务院通知技术改造新增项目一个不准开,广西地方银行仍然支持玉柴新开工技术改造项目四个,这一年增加地方贷款总额将近一个亿,为玉柴的“八五”发展打下了基础。

玉柴的第二个发展期则以股份制的成功改造和以资金的成功融集作为它的基本特征,代表年是1994年。这一年我们冲破了重重阻力,一举在纽约上市成功。从1992年到1994年,三年期间每年一个动作,总共融集资金总数接近1.152亿美元和2.4亿人民币,全部用

浅析股份制企业中的文化磨合问题 (1997年9月)

●企业文化的概念和作用

“企业中的文化”是一种思维习惯,是一种系统行为的特征,是诸多的辩证施治行为中的不同侧重。它受不同国情,不同民族习性的影响,但主要源于企业自身对过去实践的总结和对未来需求的思考。

企业文化与企业制度的关系是灵魂与躯干的关系,企业文化是中枢系统,是灵魂,是无形的软件,制度则是骨骼框架,是躯干,是硬体。

企业文化对企业制度影响与涵盖的方式多属潜移默化类,但也有直接转化。比如ISO9000和QS9000标准的制定与推行,特别是QS9000,它把许多在过去只被当作思维选择或辩证施治选择的东西固定成制度。这就意味着少数企业原有的某些优势将不复存在,他们必须加速变革和创新,意味着一场新的工业变革和工业进步正在发生。

(此文系本报整理,待续)

王建明:动力大王的传奇故事



于工厂的资本性支出,也就是技术改造。1994年是代表年,这一年产销利税规模又一次成倍增长,1994年对于1993年,玉柴的销售从10亿增长到量18亿,利税从1993年的3.4亿跃增到1994年的5.7亿。

现在玉柴正在创造条件准备迎接的是第三次发展高潮。这个发展高潮的基本特征将是资产的分立和重组,资本的运作和增殖为手段促成企业的高水平,大规模和集团化发展。第三个发展期的代表年应在1998年到2000年之间。设想的步骤是首先通过资本的运作把玉柴集团的规模迅速增大。发动机是中间产品,它的典型特征就是上不着天、下不着地,它需要靠天,需要落地,换股、参股、兼并、控股是手段,靠天落地是目的。玉柴将继续利用和巧借国际游离资本。真正的大规模的游离资本,还没有真正进入中国。游离资本数量是大的,他们是需要寻找出路的,关键还是在于一个队伍,一个集团能不能够以自己出色的业绩和构思来造就一个好故事。你的故事是好的,就能够大量吸收游离资本。你用了别人的钱,别人还要感谢你,因为你为他们的资本



金找到了出路。巧借资本、运作资本、增大规模到一定程度后,要作分立,要作分割切块,切块以后要重新组合。重组的过程当中既要吸收金融资本,同时必须吸收产业资本。在第一阶段增大规模时以吸收金融资本为主。在第二阶段的分立和重组过程中,我们将偏重吸收产业资本。按照我们分块专业的需要,每一个分块都要找到一个好的技术合作对象,不仅把玉柴规模迅速搞上去而且要使内在的技术素质大幅度提高。

在运作、增值、分立、重组的每一个步骤中,玉柴将按照实施一套、备用一套、构想一套的方法运作各种方案来坚持推进。因为我们深信玉柴的构思与江总书记亲自提出的盘活现有资产存量的原则是相符合的。首先是最大限度地发挥现存,然后再去考虑必不可少的新增。玉柴在“九五”期间,将按这个原则,注意在行业当中减少和避免无谓的撞车和伤害。注意把我们的产品出路外引到发展中国家、前社会主义国家当中去。

玉柴“九五”战略任务是营造成功能够容纳玉柴发展结构的战略空间,这又是一个坚定



不移的战略目标,高潮之时要努力,低潮之时更要努力。如何看待低潮?玉柴的思维与地委李纪恒书记有不谋而合之处。我们认为低潮也是发展契机,而且往往是一个更加难得的发展契机。因为在低潮当中,要迫使你做出更多的努力来做成功在高潮当中往往难以做到的事情。这些事情既有常规的也有特殊专业领域的。常规工作像品种、水平、质量等等。在低潮之时往往会有更强烈的紧迫感和压力,往往更易见到成效。在低潮之年,玉柴抓了一全三子再调动。一全就是全面贯标,三子就是三项管理子系统工程,一个叫天标作业子系统,一个叫强零生产子系统,一个叫强零设备子系统。这三个子系统工程托起一个玉柴ISO9000标准的全面贯彻。“再调动”是指对人的潜能进一步的发挥和挖掘。管理人员迫于竞争的需要不得不对过去做更多的检讨,反复检讨,反复认识自己的不完善,最近在玉柴又连续产生一些有价值的想法,如扩大科技人员上等级数的面,扩大技术工种上等级数的面,驱使那些技术要求严格、质量责任重大的操作工更尽职、更尽责。这些想法没有低潮产生的压力可能不会

发生。非常规的工作契机往往就是更有可能出现在低潮时期。如果不是由于国家宏观调控导致汽车工业产销严重滑坡,玉柴现在的一些构想是很难会被合作者认真考虑的。如果换股的建议和设想在1993年、1994年汽车卖疯的时候提出来,可能会被讥讽为痴想。至少现在不被人视为痴想,至少在被人认真考虑,在一步步推进。

我想对玉柴的简单介绍就这些,其他很多情况,我们的专家、学者、领导可能和我了解得一样多。不再赘述,谢谢大家。