

中铁二局四公司 党委抓党建促发展

■ 梁明清

中铁二局四公司党委坚持围绕生产、经营、管理和两个文明建设全面发展这个中心，不断加强和改进党建工作，充分发挥党委的政治核心作用，确保了 2020 年公司人均劳动生产率提高至 328 万元/人，与上年同期相比涨幅高达 63.2%；2020 年，公司生产经营均创历史新高，其中，经营规模历史性突破 200 亿元大关，施工产值全年完成 72.5 亿元，超额完成集团公司下达的年度任务，促进了全公司两个文明建设的同步发展。

四公司党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的十九大、十九届历次全会及全国国有企业党的建设工作会议精神，严格落实新时代党的建设总要求，以加强国有企业党的领导为主线，把武装党员、干部的思想作为根本性的任务，紧紧围绕“真学、真信、真用”展开和深入。他们结合工作实际，坚持党委中心组学习、上党课、集中培训、以会代训等行之有效的学习形式，分层次、多渠道、小而精地对党员干部进行党的基本路线、方针、政策和党的基本知识的学习，结合民主评议党员活动，对党员进行党员标准和党性观念的再教育。同时，坚持把领导班子建设作为自身建设的核心，力求成为讲学习、讲政治、讲正气，能够身先士卒、团结率领全公司广大职工群众为推动企业高质量发展无私奉献的坚强的集体。

四公司党委还把支部建设作为基层建设的关键，把党员队伍建设作为组织建设的基础。一是抓坚持以支部为单位的“三会一课”制度，坚持党政领导参加基层党支部的组织生活会制度。二是抓组织发展工作，坚持以优化年龄、文化、分布结构为目的，把发展重点放到生产第一线的优秀中青年知识分子和技术骨干工人身上。去年发展新党员 20 名，党员的思想业务素质得到了提高。三是抓以优秀党员为标准的党内创先争优“五带头”活动，先后推出了“全国五一劳动奖章”获得者李学友、杨国庆、田小东以及中铁二局“十大杰出青年”张顺勇等一批劳模先进，充分发挥劳模引领带头作用，鼓励广大职工群众积极投身企业高质量发展浪潮中，立足新起点、展现新作为，为企业树誉四方贡献力量，以优异的成绩向建党 100 周年献礼！



以赛促学增党史

6 月 2 日，淮北矿业集团临涣选煤厂举办“学党史、促发展、见行动”党史知识抢答赛，进一步调动党员常态化学习党史的积极性和主动性，推进党史学习教育向纵深开展。图为比赛现场。

石启元 摄影报道

产学研融合为安叉集团“锦上添花”

■ 徐斌

产学研深度融合，是深化科技体制改革的一项重要内容。安徽叉车集团深入推进产学研结合，不断取得技术创新成果。

安徽叉车集团是国有大型企业，自身技术力量很强，拥有国家企业技术中心、国家级工业设计中心。集团领导在发挥企业自身优势的同时，把产学研合作作为推动创新创业、促进企业转型升级的重要引擎，积极与中国科学技术大学、合肥工业大学、华中科技大学、南京航空航天大学、安徽工程大学等开展合作，借助高校院所科研力量来解决企业技术原创难、产品创新难、工艺路线创新难等研发难题，取得了一系列产学研成果，使企业优势“锦上添花”。

2020 年，该集团核心控股子公司安徽合力股份有限公司与合肥工业大学等单位合作完成的“工程机械液压系统摩擦副材料关键技术开发与产业化应用”创新项目获得了安徽省科技进步一等奖。该项目阐明了损伤规律和失效机制，开发了无铅化、高强度、减摩耐磨特性优良的液压系统关键摩擦副材料，解决了工程机械液压系统关键摩擦副材料的磨损失效问题，提升了系统运行的稳定性、可靠性。

2021 年，安徽合力股份有限公司与合肥工业大学合作完成的“重型叉车关键技术研发及产业化”创新项目荣获安徽省科技进步奖二等奖、中国机械工业科技进步奖二等奖等荣誉。该项目围绕重型叉车关



键技术持续进行了近 5 年的联合攻关研究，在重型叉车的安全智能控制、NVH 与耐久性设计、传动系统智能控制与实验、能源动态管理等关键技术上取得突破，推动了重型叉车技术进步，打破了国外品牌的技术垄断与价格垄断，整体技术水平达到国际先进，其中 G 系列 12~16 吨内燃平衡重式叉车处于国际领先水平。此外，项目从关键技术创新和核心部件国产化替代开发方面，全面提升了重型叉车国内外市场竞争力，

倾力打造重型叉车自主研发与生产制造技术全新平台，打破了国外技术垄断，推动了行业技术进步，并实现了对欧、美、亚、非等海外地区 30 多个国家的出口，产生了显著的经济和社会效益。

今年 5 月 9 日，合肥工业大学党委书记、副校长吴玉程带领相关学院专家教授一行 15 人来到安徽叉车集团开展产学研合作交流，就校企合作等事项进行了交流研讨。双方在新能源、智能制造、产品智能化、工业设计、

工艺新技术等多个创新领域进一步达成共识，并希望聚焦产学研紧密融合，以项目化为依托继续开展合作，帮助企业引入更多的高端专业人才，解决卡脖子技术难题，助力校企合作再结硕果。

正是由于安叉集团在发挥自身优势同时，深入推进产学研融合，加快了企业高质量发展，智能化叉车、数字经济在全国同行业领先。2020 年主要经济技术指标连续 30 年保持全国同行业第一。

浅析如何以企业文化建设助推企业发展

■ 李丹

企业文化是企业内全体成员的意志、特性、习惯和科学文化水平等因素相互作用的结果，是企业为解决生存和发展问题而形成的，被组织成员认同且共享，并共同遵循的基本认知和信念。企业文化虽然不能直接产生经济效益，但它是影响企业竞争力的形成和可持续发展的关键因素。在经济全球化、信息化浪潮的影响和推动下，企业竞争逐渐上升为企业文化力的竞争，谁拥有文化优势，谁就拥有竞争优势和发展优势。

战略提供方向，文化提供动力。近年来，中国重汽集团济南动力有限公司成型中心（以下简称“济南成型中心”）制定实施了《打赢第二场硬仗方案计划》，绘就思维导图，强化组织建设，加强学习宣贯，丰富活动载体，通过打造成型特色文化品牌，使激情文化深深融入企业的生命力、凝聚力和创造力之中，成为引领员工干事创业的一面旗帜，实现了企业文化建设与生产经营工作的“互促双赢”。

强化组织建设，层层宣贯落地

明确企业文化建设组织机构，成立以济南成型中心党总支书记为组长的领导小组与工作小组，建立完善覆盖全工序共计 94 人的

企业文化建设四级联络员机制。领导干部带头执行，进一步加强宣贯工作。首先，针对副主管以上领导干部开展了《中国重汽企业文化理念》培训；其次，结合劳模先进表彰会、政工例会等开展企业文化宣讲；第三，拟定应知应会题库，在学习培训的基础上，组织开展了企业文化应知应会知识测试工作，全员参培率达 100%；第四，开展了三场质量文化理念培训，将企业文化理念层层宣贯到部门、加工部、科室和班组，让全体员工熟知、认同并践行中国重汽的质量文化。

弘扬劳模精神，丰富落地载体

济南成型中心组织打赢第二场硬仗劳模巡讲暨表彰会，邀请山东省五一劳动奖章获得者毕粗帅作事迹报告，充分利用成型内网、宣传展板、微信工作群等媒介，大力弘扬“爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、淡泊名利、甘于奉献”的劳模精神。积极开展机器人技能比武活动及其他群众性职工技术创新工作，助力集团公司“决战百日劳动竞赛”。

根据“全面形成激情干事的创业生态”的企业文化硬仗要求，济南成型中心丰富载体，每月精心组织，层层推荐，2020 年度评选出中心级企业文化之星 35 名，加工部级企业文化之星 209 名。中心领导坚持每月走进一线，

把荣誉证书送到每位职工手中，并及时将月度“企业文化之星”事迹与工作照打印张贴到宣传展板上，为打赢第二场硬仗凝聚精神力量。通过开展“班呼”大赛、班组长授课技术比武、“客户至上、激情创业、高效做事”主题摄影展等多彩活动，并结合 HOS 精益推进开展班组特色文化建设工作，中心全员的劳动热情空前高涨，全员劳动产生率大幅提升。

打造成型特色，凝练文化品牌

榜样引领，向光而行。济南成型中心将践行激情文化的典型案例制作成 29 个 PPT，并开展了“榜样引领，向光而行”企业文化案例评选活动，中心党群工作部通过开展基层宣讲工作，让企业文化理念成为根植于全体员工内心的执着信念和行动指南。

图说成型，潜移默化。济南成型中心建立完善企业文化联络员群，定期分享学习《企业文化简报》《企业文化培训 PPT》等，特别是中心分管领导和企业文化联络员不定期发布《图说成型之一（企业步行街）》《图说成型之二（垃圾场）》……《图说成型之十四：论管理二》等文章，引导大家从身边小事做起，结合岗位实际践行企业文化理念，让行为符合规范、让规范成为习惯。

倡导文明，破除陋习。济南成型中心以厨

所环境治理为切入点，全面开展现场管理提升工作，并向全体干部职工发出“倡导十大文明行为，破除十大行为陋习”倡议书，通过全员学习宣贯，养成健康、文明的生产生活方式，提升整体文明程度。

同频共振，形成合力。为了在生产大月更好的服务一线，中心党总支成立党团员突击队，利用午休时间，组织各管理部室人员到铸件清理部开展义务劳动。中心团委积极组织团员青年开展共建青年林活动，齐心协力营造一个干净优良的生产环境。

立体关怀，幸福成型。济南成型中心打造花园式工厂，现已完成草皮、灌木、藤本月季种植，乔木移栽，路牙石、花砖更换，道路划线等一系列工作。为提高职工幸福指数，全面开展职工更衣室改善提升工作；为职工浴室配备洗发水、沐浴露；更新电热水器 13 台，保障了职工饮水方便快捷；对厂区 33 处厕所安装配备喷香机、大盘纸、皂液器、吹地机、工具架等设施，努力改善职工工作生活环境；为各班组配备齐原有药箱药品，并增发“爱心小药箱”7 个；在为一线职工休息室配备空调、微波炉、冷藏箱的基础上，新增采购发放微波炉、冰吧 5 套；在食堂门口增设自动售货机；为中班班职工配备牛奶、面包等加餐。

（作者单位：中国重汽集团济南动力有限公司成型中心）

企业家自述(长篇连载之六十五)

王建明：动力大王的传奇故事

股司的目标就是这样，那么集司的目标是什么呢？集司 1998 年销售约为 4 个亿，1999 年要求上到 6 个亿，利润要求跳跃幅度较大，要求达 3300 万元。为什么？因为集司该有所发展了。集司是国营企业，但有玉柴股份公司这个中外合资企业在纽约上市机制作作为一种衬托，一种影响，就该做得特别出色。经过这几年努力，集司三年的业绩、利润都不是特别出色，但它增长趋势较好，前年是微利，去年是好一点的微利，今年是较正常的利润。1999 年希望有一个突增。谈三年赢利，目标是什么？就是上市！集司一定要争取在国内上市，才能把握住一些新的发展机会、才能做更好的发展。那么，集司的目标就是两个，一个是销售 6 个亿，一个是创利达 3300 万。

曹书记在贵港会议上对全区要求是抓“早”、抓“好”、抓“低”、抓“新”、抓“内”。我们在制订股司、集司的方针时就直接引用了这五个字。具体就是：股司要抓“早”抢时间，即早计划、早分解、早定夺、早实施；抓“好”争优质，即精细贯标、全面受控、加强监督、主动服务。主动服务是 1999 年全公司都要关注的新要求。1999 年，玉柴对外界、对自己的上帝的服务要从“要我服务”变为“我要服务”。玉柴所有部门、所有员工对用户的回答、谈话全部要用统一的标准用语，规范言行举止，统一纪律。最重要的是分两个层次对玉柴投放市场的柴油机做到全速、主动地跟踪服务，不能再等用户出了问题来报告。那么，两个层次是怎样的层次呢？就是明年出厂的 6112 柴油机要由我们的服务中心大本营对每台机一年至少做两次全速、主动的跟踪访察、询问、指导；对我们出厂的中型柴油机——6108、6105 要由全国各地的办事处、服务站对每台机一年至少实现跟踪

两次。我们要学习海尔，学习所有做得比玉柴好的有特色的兄弟公司的经验，把“为人民服务”这个极有内涵的口号做到实处。抓“低”降成本这个方针的分解就是设模拟、降物耗、降工耗、降费用。1999 年玉柴要设 9 个成本中心、6 个利润中心，只保留两、三个费用中心。这是一次较大的变革，预期此次变革之后成本下降幅度肯定会加大。工耗是指用工。1998 年公司在减员增效方面的效果是非常明显的，我们几大主机分厂平均用工减少了 20%以上，但产出刚好大于 20%以上，这一正一负相差了 40%。那么，1999 年定额用工、定额定编工作一定要扎扎实实做好。抓“新”求适用，一方面是创新产品，一方面是新观念、新思维、新意念，即创新经营。抓“内”赢份额，曹书记在指示里清楚地指出，世界上最大的市场是中国，首先要把握中国的市场抓好，抓好内需，扩大内需，以此来带动出口，反之则华而不实。玉柴在 1998 年的最大遗憾是专卖系统的建设没有按年初的计划来进行，主要原因是董事会对此看法较长一段时间不能得到统一。1999 年一定要把专卖继续建设好。另外对租赁这种有特色的经营活动要大幅度开展好。1998 年机电公司的租赁工作有成效，要表扬。他们只是在广西设两个点就实现租赁整车 1000 台，而且与保险公司结合得很好，经营风险都给保险公司扛了，但工作过程又控制得非常好，没有发生一台机真正让保险公司赔钱的情况。这样就很好，大家损失都少，信心才足，相互支持才会更加彻底。因此，抓“内”赢份额就是建设专卖、开展租赁、扩大内需、带动出口。小挖在 1999 年还要干，而且还要干好，还要出口。在德国占领的市场不能丢掉，这是中国人的骄傲。但要干得好，机制肯定要变。过去基本还是一种国



营机制，肯定要把它改掉。

方针里的最后一句话叫五字并举、深化改革、紧咬不放、造就落差、尽夺优势。“深化改革”是非常重要的。1998 年玉柴进行的三项制度改革，1999 年肯定要扩，行之有效的经验要扩大。1998 年在分配制度改革方面做得最好的是铸造厂和装备公司，对于他们成熟的经验，希望职代表在 1999 年职代会上认真消化一下，探讨他们那里的人为什么能接受这种观念，而且能产生这么好的效果，然后好好理解、消化，决定我们 1999 年怎么扩大。三项制度改革要在 1999 年上一个比较大的台阶，不再是试点，而是要全面铺开。“紧咬不放”是曹书记的话，他多次强调说 1998 年开始的全区企业改革整顿要不换镜头、不换节目，咬住不放，抓它三五年必有大成效。这些话完完全全适用玉柴。“造就落差”是指我们要抓得早、抓得好，争取与别人有一个落差，从而形成我们的优势。

以上是股司的方针，集司也有一个方针。集司的方针有一个工作方法类，有一个重点指向类，重点指向类都比较直截了当。第一个是机油要上规模。润滑油公司如今在玉林的纳税、人均利润水平在全玉林占第三名。这是不

得了的，而且投入不用很大，就能为玉柴的品牌添光辉，又能创很高利润，因此，1999 年机油要拼命地上，然后机电规模也要大幅度增加，汽车租赁要从 1000 台规模扩增到 5000 台。这是一个好方法，躲开现在有些大公司饮鸩止渴的做法，自己的车子抛到市场，最后下降的百分点高达二十几，把自己拖垮了，还把一大批合作厂也拖垮了。这不是出路，而且应收款又付不出，欠很多钱。我们想出的汽车租赁是一个好方法，1999 年要大大扩增规模，给人、给条件，但最后还得给责任、给压力。绿源保计划，绿源按原来工作计划来开展。又一年时间过去，从初期掌握的信息看，绿源项目的高科技性质及很多的优势没有变化，但一年中变化较大的是对这种膜的市场需要比原来想象的要快得多、大得多。我们刚开始研究上这个项目的时候，海水淡化只是一种说法，结果短短一年时间，海水淡化已变成不断开始的工程。大连开了个长海建设工程，被我们玉柴夺标夺中，现在此工程已快出水了。结果接二连三又有工程报进来，沧洲的、青岛的、天津的等等，越来越多，而且规模大得不得了。如沧洲化工厂，一个海水淡化项目报来的工程造价是三个亿至四个亿，现在我们又在那个地方拼命要夺标。这些都是要大量消耗膜的工程。这次曹书记记到玉柴，我们已把这方面资金落实的进度向他作了汇报。曹书记答应他一定亲自干预，加快速度。应该说，国家计委领导、机械局领导、广西区党委书记等高层领导都是高度重视的。那么，这个项目要尽快争取各相关部门及领导的充分理解，加快资金落实速度。至于 1999 年绿源的发展程度，我希望年末时，膜的生产能力的建设能基本建起来，能开始调试设备，这是我认为我们能争取到的最好结果。

“膜”这个核心被玉柴掌握了，连带的工程、连带的机会是非常多的。重点指向类第四句话是“全面效果呈”。除了机油、机电、绿源，玉柴集司的其他子公司全部都要有效果。按曹书记的讲话，就是所有国营企业都要有一个较大的变化。国务院总理说三年国企不解困，他要辞职以谢天下。“国家兴亡，匹夫有责”，所有子公司都要有大效果。最后两句话是“利润能支撑，上市能成功”。三千三百万的利润 1999 年一定要达到，之后有上半年的报表作支撑，就能争取实现玉柴集司在国内上市。把集司一些资产组合一下，把一些优秀的资产捏在一起，国内上市能够成功！现在我们找的中诚信公司为我们作了第一轮分析，认为我们具备条件，只要我们在 1999 年工作能按这个目标来实现的话，我们可以上市。

大概我们 1999 年想留的痕迹就是这些。还有一些带感情色彩的语言在我的元旦随笔里已写了，那是写给每一位玉柴人的。公司计划的“世纪痕迹”已出来了，那么每一个玉柴人要留什么样的痕迹呢？这个要由个人来思考，但是我企盼“万众一心”。玉柴刚好一万人，可以叫做“万众”，如果大家一起来刻这个“世纪之痕”，这个“世纪之痕”定会是一个辉煌的创业续篇。回过头来看，我们就会感到它给我们带来了光荣和希望。我希望这些话能留在大家的心里。

1997 年年终奖是 318 元，取的是吉利数——“生路发”。1998 年年终奖也取个吉利数，定为 518 元——“我要发”。小我要发，大我也要发。“大我”就是玉柴，“大我”发了后，保证“小我”更要发。

祝大家新的一年工作顺利、万事如意、家庭幸福、身体健康！

（此文系本报整理，待续）