

三个“+”助力银光集团党史学习教育走深走实

读书班、“微党课”、党史诵读会,党员们围坐一起共同分享先烈们的英雄事迹;徒步走、党史演讲比赛、集体庆祝“政治生日”,党员们在庆祝建党100周年活动中感受到幸福生活来之不易;“三会一课”集体学习、微信群里“打卡”党史知识、上下班路上听党史广播,党员们把学习党史当做了习惯,变为了乐趣。自党史学习教育开展以来,中国兵器北化集团甘肃银光化学工业集团有限公司通过三个“+”,让学习党史走深走实,有声有色。

带头学+全面学 筑牢思想根基

银光集团在理论学习上,坚持领导班子带头学。坚持“先学一步、学深一层”,将党史学习书籍配发到每一名领导干部手中,通过专题学、会前会后学、自主学等方式,做到率先召开专题会议、率先组织学习读书班、率先开展专题培训、率先讲党课的“四个率先”。成立党史

学习教育领导小组,组织召开动员会,制定相关工作推进表,为党史学习教育各项任务地开展下好“一盘棋”。

党员员工全面学。通过“三会一课”、班前班后会、主题党日、专题培训、“微党课”、读书班等多种方式组织、带领全体党员和员工深入学习“四史”,做到党员全面覆盖。邀请中国延安干部学院副教授来企授课,全面深入解读了中国共产党100年发展历程。组织主题党日,各党总支、支部制定学习计划,通过“微党课”活动,员工们围绕革命先烈事迹、党的发展历程、人民兵工创建和发展等内容开展分享交流,重温党的光辉历史,营造学党史的浓厚氛围。

深入学习“七一”重要讲话精神。7月1日当天,组织企业广大党员和员工观看了庆祝中国共产党成立100周年大会直播,各级党组织在会后纷纷掀起学习贯彻“七一”重要讲话精神热潮,党员畅谈学习体会,开展党课培训。党

员们为庆祝“政治生日”,开展了优秀党员宣讲会、党史诵读会、徒步走、微型马拉松团体赛等丰富多彩的庆祝活动。

线上“打卡”+“七个一”活动 创新教育有实招

线上自主学习随时随地学习党史。银光集团通过在自办的微信公众号及广播打造党史学习教育专栏,开设“学党史、忆初心”“党史上的今天”“微视频”等专题栏目,发布党史知识、先锋人物事迹,同时以朗读的方式,让党史学习教育“声”入人心,更加形象立体,丰富了党史学习教育的内容和形式,也让党员在“定时学”“集中学”的基础上做到了“随时学”“自主学”。各级党组织建立了“微信群”,开展党史知识“打卡”、线上答题、积分评比等活动,鼓励员工学习党史、了解党史。

“七个一”创新教育方式。通过一场党史知识竞赛、一次摄影大赛、一次读书活动、一次主题征文、一次演讲比赛、一次微电影大赛、一次红歌学唱等“七个一”群众性主题教育活动,打造银光集团党史学习教育新亮点,推动党史学习教育高质量开展。党员和员工们唱着红歌,拿起手中的笔和相机,记录着身边优秀党员的事迹,为企业高质量发展形成强大精神合力。

“办实事”+经营实效 增添企业发展动力

银光集团把学习党史同推动工作相结合,将“我为群众办实事”实践活动和取得经营实效相结合,推动生产经营工作迈上新台阶。今年以来,银光集团TDI产业链、DNT生产线全部实现“时间过半、任务过半”目标。

“办实事”为保证平稳生产凝心聚力。银光集团以提升员工幸福感、获得感、安全感为宗旨,共制定435项“办实事”任务清单。在生产工作中,银光集团以提升生产经营质量、改进员工工作环境为出发点,开展了生产线自动化改造、提高创新奖励、提升员工用餐质量、工房设备更新、送课下基层等活动;在员工生活中,各单位建立困难员工档案,通过定期走访慰问,帮助困难员工解决实际难题。

开展“让党旗在生产一线高高飘扬”活动。银光集团打造“党员创新工程”“党员群众一帮一两促进”等党建品牌活动,其中党员创新工程在今年立项363项。在各生产线成立党员突击队,挂牌党员责任区、党员示范岗、党员先锋岗,开展党员承诺践诺活动。对生产线实行专人负责制网格化管理,由党员主动承担维护难度大、基础差的区域,引导党员充分发挥先锋模范作用。(王安怡)

爱心共筑学子梦 齐心弘扬正能量

2021 赊店老酒“金秋助学”捐赠仪式圆满举行

本报记者 李代广

8月30日,2021年赊店老酒股份有限公司“爱心共筑学子梦”金秋助学捐赠仪式在赊店老酒会议中心圆满举行。赊店老酒董事长单森林、总经理李刚、工会主席杨玺玉等领导出席本次活动并讲话,他们分别为现场16位贫困且成绩优异者(本科及以上)职工子女发放爱心助学金,帮助他们追逐人生理想。

此次活动是赊店老酒“体职工情、解职工忧、帮职工困”的又一重要举措,旨在减轻困难且成绩优异者职工子女上学的经济负担,确保今年考上高校的困难职工子女不因贫困而失学,帮助他们完成学业,圆梦大学。



同时,也体现着爱心赊店对公益事业的热心与支持。

资助仪式上,单森林表示:赊店老酒在稳步快速发展的同时,始终不忘社会责任与担

当,并力所能及地为各类社会公益事业贡献力量。长江后浪推前浪,在场的每一位优秀学子,都将在不久的将来成为社会发展、经济发展的后劲力量,能够帮助这些学子完成学业,实现自己的大学梦,是赊店老酒义不容辞的义务与责任。同时,赊店老酒还将通过此次进一步推动全社会力量对贫困家庭学生的关注,为弘扬社会正能量作出良好的示范作用。

今年考取西安交通大学研究生的彭超楠代表贫困职工子女进行发言,由衷地表达了对赊店老酒此次资助的真挚感谢及入学后努力学习的决心与信心,更将一封封来自受助学子的感谢信送至董事长单森林及总经理李刚手中,用纯真质朴的笔触温暖着每个人的内心。

看洋河股份如何摘取行业“品质皇冠”

近日,虽然东京奥运会已经结束,但随着《梦之蓝M6+中国体育英雄联盟》第三季正式开播,这档专访中国体育历史上冠军英雄的节目,使得中国健儿昔日夺金的骄傲和瞬间再次浮现眼前,让人们热泪盈眶又难以忘怀。

汗水是“夺冠”路上最好的见证。不止在赛场上,要想在每一个行业“夺冠”,都需要拼搏精神。在今年洋河股份提出全力打造“强大美好”新苏酒中的“强”字,就是要做白酒品质上的“冠军”,让极致绵柔始终代表行业发展的方向。那么,洋河股份是如何摘取行业“品质皇冠”的?

洋河工匠的职业坚守

近年来,在历届全国及江苏省品酒师大赛中,有着多次包揽前十名不菲业绩的洋河股份最近再次受到关注,2020年度第四届全国白酒品酒职业技能竞赛中获得前三名的李薇、陈诚、毛淑波,同获“全国技术能手”称号。“实在是‘奇人’扎堆儿,‘大神’辈出,几乎是开启了‘学霸海选’模式,让比赛充满了终



极对决的意味。”评委们常在现场发出这样的感慨。据了解,酿酒行业举办全国性评酒大赛,不仅为了检阅行业技术水平,促进技术交流和创新,更是为了推进行业高质量发展,规格之高、技术难度之大、考核之严格,堪称中国酿酒界的“奥斯卡”盛典。

业内懂行的都明白,酒体之间微妙的平衡变化,只有靠品酒师的感官去体会、去品味,这是任何精密仪器都无法代替的。国家级白酒评酒委员、洋河酒体设计中心副主任李薇用10年如一日的虔诚做了最好的诠释。为了练就并保持高超的品酒技艺,她几乎每天都要进行高强度、高频率、高要求的“魔鬼式”

尝评训练。据悉,洋河股份每年仅培养品酒师就要消耗白酒5-6吨,前后耗用150款不同类型的酒样,被业界称为“品酒师梦工厂”。

“酿酒需要有‘板凳要坐十年冷’的精神。”洋河股份一位有着近四十年酿酒工龄的老师傅语重心长地说。央视《大国工匠》总撰稿崔文华在撰文写道:“在洋河,看到了洋河工匠对职业的坚守,感受到了真正的工匠精神。”

人才支撑的研发优势

“人才是高质量发展的核心,也是洋河股份品质走在行业前列,做绵柔品质‘大一’、浓香典范‘第一’,以及企业实现二次创业的关键。”洋河股份董事长张联东对外表示。

从“千百十人才工程”到校企合作,成立白酒学院,再到洋河股份内部人才培养、竞聘等一系列动作,企业“人才强企”战略一路高歌猛进。近年来,人才战略不仅为洋河股份从社会吸纳及内部培养了众多人才,企业还建立了一系列人才评价、激励制度,按实际贡献给予绩效奖励,让技能人才更有干劲。

据白酒国家评委、洋河股份技术部部长陈翔介绍,“绵柔白酒是中国白酒口味的创新,它的形成是一个艰苦卓绝、不断创新的过程。”多年来,洋河股份先后建立了中国轻工业工程技术研究中心、中国工程院院士工作站、国家级博士后工作站、中国白酒健康研究院等10大高端研发平台,培育出一支拥有1861名技术人员“梦之队”,其中包含2名国家评委专家组核心成员、34位白酒国家评委(占全国整个国家评委人数的11%)、78名省级评酒委员。强大的研发团队和技术实力,有力保障了企业科技创新和产品研发优势。

在酿造工艺上,洋河股份秉承“超长发酵180天、三低工艺、小火慢炖”等传统工艺,极具前瞻性地用“不着急”加码“品质革命”,不惜一切代价专注于品质突破,并在近两年先后研发出了“梦之蓝M6+·梦之蓝·水晶版·双沟珍宝坊·封坛酒”等新品,在绵柔的基础上创造出了一种“醇厚”的体验,彰显出绵柔升级创新的魅力,引领了新一轮白酒消费的潮流。(若尘)

企业家自述(长篇连载之一百二十七)

王建明:动力大王的传奇故事

强于困难,人才的去留问题是国有企业需要解决的问题和困难。玉柴早在1991年开始了知识分子待遇上等级的评定工作。年底,玉柴有两人获年薪10万元,奖励一套别墅、一部汽车;四人获年薪7万元,奖励套房,标准公寓一套,12人获年薪4万元,优先分配住房一套。我们严格规定,评选对象只能是搞设计搞开发、搞科研的知识分子,行政人员一概不参加。不痛下决心,党政工团不齐心协力,人才流失了,你拿什么与人拼抢?很多人不能想象的事,我们玉柴人做到了。强于效益,反对空谈。强于自身,在必要的时候要善于否定自己,要能够战胜自己。最大的敌人不是别人而是自己,很可能就是你自己的长处。玉柴善于融资,这个长处不久就变成了自己的敌人,总想着扩大,而忘记了投资回报,忘记了投资回报的时间。

玉柴还有一些理念,如用高价值的劳动创造合理的价格,中国人不能老是贱卖和甩卖,玉柴的总策略不是降价而是要赶超,我们的劳动是有价值的,而不需要大甩卖,大甩卖本质上是国有资产的不负责任。

还有,就是动态的市场观。市场是可以缔造的,市场靠祈求别人是不行的,要靠有价值的劳动。我们的产品不管怎样别人都需要,这是我们所追求的。所有这些观念的运作,归根到底是为了使企业更强。企业如人,企业是非常人格化的,企业的强弱,很大程度上是与法人代表的气质、素质、品质、抱负、道德、能力相关的。

尊重爱护员工共创企业辉煌

——在4月28日劳模、先进代表座谈会上的讲话 (1999.4.28)

再过两天就是“五一”劳动节了,这是全世

界劳动人民的节日,当然也是我们玉柴全体员工员工的节日。今天是劳模、先进代表欢聚一堂。刚才我非常注意每一位代表的发言,非常注意每一位代表的神态、言语和举止,因为这是我难见到的。刚才几位代表提到,希望公司领导多深入现场,多深入基层,我知道这是在批评我,我虚心接受,一定争取改变下现场、下基层比较少的情况。

节日将到,首先是衷心地向大家道一声祝福,在座的都是玉柴各路先进人馬的代表,小梅她们在做一件非常有意义的事情,在做玉柴劳模、先进人物的事迹报告文集,我想这个文集,它可以回答很多问题,预示很多前景,从这个文集,我想一定可以找到玉柴的文化、玉柴的精神、玉柴的信仰、玉柴的理念及它的发源地,也可以从中看到、看透、预测玉柴辉煌的未来。

前两天应邀参加清华大学的校庆,完了又参加了清华的'99高层管理研讨会,我在报告厅里面作了报告,他们一共请了三个人讲,我在报告中讲了玉柴的信仰、玉柴的文化、玉柴的理念。用点通俗的话来讲,用我们和马秀钦一起在机床旁边滚过来的话来讲,觉得我们很多精神上的特征,无非是三个,一个是人与人之间的相互尊重和爱护,第二个就是不服输,第三个叫做不满足,无非是三类。人和人之间要讲一点爱护,这个题目从1983年改革开放的春风吹进玉柴柴油厂开始,在很多很多新的观点里面,这是一个很大的主体。人与人之间相互尊重、爱护比相互漠视、敌视要好。很多观点、文章凝结起来,这是一个很重要的组成部分。

玉柴一直非常重视这个事情,但解决得不好,我看一直到1999年,一直到现在,我这次从北京回来,翻了一查子报告,看到最严重的还是这个问题,依然是对人不够尊重、不够爱护的问题。今天上午开座谈会,很紧张,一会



儿找这个,一会儿找那个,开了这个会又开那个会,最后把几个分厂的厂长找在一起,一直开到十二点四十分。我前面向大家致了祝福,现在向大家致一个歉,又有大事公司领导没有处理好。今年玉柴的销售是抬头,3、4月份出现了这么一个小小高潮,而且刚刚按去年的5万台生产规模来调整了人力,进行定员定编,我们有点应接不暇,这就需要职工加班。要职工加班我们两件事情没有跟上去处理好。

第一个是,普遍出现了强迫加班。强迫加班的问题是出在下面,但根子和责任在上面。现在的形势和局势是这么一个镜头,外面的环境又不好,有些问题甚至不需要管理人员多讲,职工自己已经感觉到很大压力,这就叫竞

争上岗,如果表现不佳,就会下岗,也就是说发一个加班通知,如果你不来加班,可能不用管理人员讲话,职工自己会感觉到:如果我不去加班,我就有下岗的危险。我们确实有这样的管理人员,也放了这句话,“现在公司有困难需要你来,如果你不来,那么你就是不顾公司的困难,反正到时候我们都要选择的,表现差的就下岗。”这句话,说得很完整,但实际上他就是强迫加班,强制加班。

第二个我们管理跟不上的就是工资结算,1到4月份,我们的销售比去年同期增长将近70%,差不多在创历史最好水平,公司的1至4月份的利润估计要比1998年同期高出7.8倍,但是职工的收入一直采取预付预支的办

法,跟实际应该得到的收入差距很大。职工凭什么来了解企业的兴衰、好转或不好转或逆转?我们结算工作跟不上,我们经费出台始终是速度相当慢,就是一味地要求职工加班,然后就是发生疲劳过度出现工伤事故的事情。当然,我们今年经费题目比较难做,因为要对分配制度作重大改革,要真正推行岗位工资制,难度是比较大,方案要经过几上几下的职工的讨论,这是需要时间的。那么方案不出来,结算就没有依据,这样就出现了在1至4月份生产这样紧张、加班这么多的情况下,出现了应收与实际收入不平衡、差距比较大的情况。今天上班就接到了报告,职工的投诉报告,我看了以后,觉得心情是比较沉重的。

我今天所找的几个同志,实际上在找他们之前,他们已经在研究了,如需要职工加班时,职工因生理上或家庭有什么事情,有困难,不能来加班,而公司又要想办法去完成,在这种情况下怎么办?实际上也有人提出来“借工”,就是从内退的职工、下岗的职工那里赶快把工讨借过来,赶快发挥闲置的人员的作用。很好的提案,没有认真地实施好,可能我们的一部份管理人员还是感觉到,动员职工加班甚至强迫加班,这是最省事的。这样就出现了不少职工感觉得到的不愉快。因为职工认识市场感受市场,他隔几层皮,市场好,公司销售利润好,而职工的收入我们又又在拖欠,我们不能做到职工付出劳动以后能迅速知道自己得多少钱,像这种情况,他怎么能够心情舒畅呢?

今天上午,党委书记在场,我也在场,把公司经营层的领导找来,把有关的管理层找来,最后和几个分厂的厂长,一起作了一些讨论。我们共识的一些意见,我想在这里给大家公开地讲一讲,有的是焦点,有的是把原则挑明,然后职工来共同监督,我觉得没有什么不能公开的。(此文系本报整理,待续)