

“两优一先”先进典型 钱静：做新时代优秀党务工作者

红豆集团初创于1957年，现有员工近3万名，产品从最初的针织内衣，发展到纺织服装、橡胶轮胎、红豆杉大健康、园区开发商业地产四大领域，居中国民营企业百强。集团有十多家子公司，包括红豆股份、通用股份（两家主板上市公司）。作为红豆集团党委副书记，钱静同志在平凡的工作岗位上执着地追求着人生的理想，始终牢记全心全意为人民服务的宗旨，一心为民，坚定信念，忠于职守，爱岗敬业，不计得失，勇挑重担，以进取的开拓精神，无私的高尚情操，求实的工作作风，默默地奉献自己的力量，扎实完成各项本职工作，并取得优异成绩。

她对党忠诚、热心党建。“听党话、跟党走”是红豆集团最为鲜明的政治品格，钱静同志以坚定的理想信念和政治立场，将践行“听党话、跟党走”落实到抓党建、促发展的实际工作中。党建引领企业发展是企业党建的中心工作。在具体落实中，钱静同志多次召开党务干部会议研究具体落实措施，深入车间征求员工意见。她将评选表彰先进作为党建的制度化工作推进落实，每年评比表彰先进党组织、优秀共产党员和厂长标兵、管理标兵、营销标兵、店长标兵、生产标兵、选树劳动模范、青年标兵和巾帼先锋等先进典型。今年年初，红豆集团党委研究决定开展“庆百年 报党恩 争先锋”主题活动，通过在集团内评选100名“党员先锋”，发挥党员模范带头作用，进一步增强红豆党建引领力，为红豆进化增效高质量发展营造新的政治优势，以实际行动向建党100周年献礼。她对党员先锋评选工作无巨细抓落实，确保评选工作有序推进，评选的党员先锋经得起检验、考验。她大力推进党员示范岗、示范区和示范团队建设，让党员先锋模范作用在一线基层“看得见、摸得着”，由此引导、激励员工向党员看齐、向党组织靠拢。2020年，集团在一线共建有党员示范岗136个、示范区26个、示范团队54个。

她不断学习、敢于创新。红豆集团一直致力于建设学习型企业，集团党委书记周海江常说“以学习能力提升工作能力，终生学习应该成为一种自觉和习惯”。作为党建工作的组织者、实践者、推动者，钱静同志秉持党务工作者要有“青灯黄卷苦读，热血挚情坚韧”的学习情怀，时刻主动让自己保持在不断“充电”学习状态，坚持自觉用党的创新理论武装头脑。同时要把书本知识转化为服务党员、群众的内在动力和生动实践。她积极向身边鲜活的事例和先进典型学习借鉴先进经验，查摆自身不足，促进自身业务能力水平提升。她率先垂范、带头学习，坚持第一时间学习领会党的新思想、新要求、新政策。她虽工作繁忙，但仍充分利用学习强国、党务微信群每日一学等线上载体随时学习。2月20日，中央召开了党史学习教育动员大会后，她迅速自学习总书记重要讲话精神，并在微信朋友圈与党务干部们分享。她2020年接受培训时间累计达151学时。在日常工作中，她坚持用理论武装头脑、指导工作，为红豆集团党委创造“一核心三优势”党建经验、“一融合双培养三引领”党建工作法、“五个双向”党建工作机制，首创“现代企业制度+党的建设+社会责任”“三位一体”中国特色现代企业制度，发挥了重要作用。在具体工作中，她致力把党建工作融入企业运行管理，围绕集团“进化增效”工作主题和集团党委高质量党建引领高质量发展工作重点，着力抓好党建工作标准化规范化，注重基层党建个性化谋划，在各党总支（党委、党支部）中推进“一党组织一特色”项目，实现特色项目全覆盖。集团目前共有党建特色项目120个，形成了处处有特色、个个有亮点的良好局面。同时，运用学习强国、无锡先锋、红豆党建APP，构建网络党员教育管理新阵地，拓宽互联网党建新局面。她特别关心基层员工学习，对红豆大学的培训工作她注重对一线员

工的课程设置，尤其是对三星级员工培养计划，她将其纳入党建工作的年度计划。在红豆业绩优秀的三星级员工可以实现上大学的梦想，免费脱产在红豆大学深造。目前为止，已有100多位员工免费到红豆大学学习，由蓝领变成白领。

她务实有为、广揽人才。作为分管组织人事工作的党委副书记，钱静同志坚持以“尊重人、发展人、成就人”的人才理念，推进红豆“百才工程”，累计引进海内外高级人才300多名，包括无锡市千人计划人才、双创博士、外籍专家等；推进“红豆大学”人才发展中心、文化交流中心、培训管理中心三中心建设，打造红豆集团的“黄埔军校”，促进人才培养与发展，员工满意度逐年提升。她从大局着眼，关注重点工作、领导关注的重要事项、党群反映的热点问题，充当协调核心，在“谋全局、抓大事”上发挥了关键作用。

在人才培养方面，她充分发挥“双向兼职”优势，灵活有效地运用红豆“双培养”机制，把优秀骨干培养成党员，把党员培养成优秀骨干。郭军伟和卞亚波都是红豆“双培养”这一机制的得益者。原本梦想当个好裁缝的郭军伟，进红豆后刻苦钻研成了技术骨干，于2008年获“全国技术能手”称号，钱静同志注意到了他的突出表现，并对他进行了重点培养，2009年，郭军伟成为中共党员，此后，他又获得了全国五一劳动奖章、全国劳动模范等荣誉称号，现已成为技术一流的领军人才。卞亚波作为大学生党员加入红豆通用股份公司后，由于工作认真勤恳、综合素质高，在党组织的培养下，一步步成长为检测中心主任、首席质量官、公司董事会秘书……现已成为一名高管人才。近三年，共有70多名一线优秀员工发展为党员，35名优秀党员培养为厂长经理，技术人才中党员比例达32%。越来越多的企业骨干成为党员、党员成为企业骨干、党员骨干成为企业核心人才。

充分利用集团每周五的高层联席会、周一下的中层干部晨报会，部署党建工作，强化党建对企业的引领作用；她还积极组织协调设在红豆集团的江苏省党支部书记学院民企分院（无锡）培训工作、集团红豆七夕相思节和双十一等集团重大活动。同时，一直以来重视党务工作队伍建设，10多年前就聘请政府机关退休的原党务工作者充实党务工作队伍，并注重招聘高学历党建专业人才，充实各个党务工作岗位。现在以省市党务工作者“四级五专”专业化体系建设为契机，把此项工作纳入2021年党建工作的重点工作，进一步抓好抓实，为高质量党建推动高质量发展提供多方位多渠道的人才优势。

她扎实苦干、忘我工作。钱静同志兼职较多、事务繁忙、工作要求高，常常加班加点，但她扎实苦干，一直忘我工作。无论是中央、省市区委布置的工作，还是集团党组织建设和领导班子建设，都能做到“零失误”、“零差错”。不管工作有多艰难、任务有多重、时间有多紧，她都会迎难而上。尤其是在集团开发第一批房地产项目时，听从组织安排，以敢为人先的拼搏精神，毅然从外贸转战房地产去镇江，成为红豆首个置业公司总经理，带领团队从零开始一步步摸索，将镇江房地产做到地产项目第一，正是因为工作业绩突出、坚持原则、公私分明，荣获镇江市房地产开发企业优秀经理；同时，她作为红豆首批招聘的优秀大学生，被红豆集团党委评为第一批党员标兵。新冠疫情爆发后，她冲锋在前，为解决突击转产防护用品中缺少的原料、设备、工人的重重困难，作为集团党委副书记、党建领导小组组长和组织部部长，积极协助集团公司、党委和相关部门，第一时间组建党员突击队、党员志愿服务队，组织开展争创“战疫红色堡垒”、争当“战疫红色先锋”主题活动等。在抗击疫情最为紧张的两个多月里，钱静同志每天都工作12小时以上，展现了红豆党员的敬业担当。

她关爱群众、一心为民。钱静同志努力践行党的宗旨，心系群众，积极主动为群众服务。经常与党内外员工谈心谈话，了解和发现员工工作生活实际情况和困难，积极协调解决员工子女入学、生病住院等方面的困难，得到员工好评。在一次员工座谈会上，她了解到大学生宿舍水质不好，立即联系有关部门督促进行水管改造，及时解决了问题。她坚持开展周边合理化建议征集活动、村企共建、统筹共建和建立党建联盟活动，践行“八方共赢”理念，打造和谐生态圈。定期走访慰问生活困难党员、组织开展“红豆情长杉助人寿”关爱百岁老人公益活动、党员结对帮扶、关爱困难老党员等活动，起到了党内激励关怀的积极作用。

钱静同志是无锡红豆关爱老党员基金会长，该基金是全国首个党内关爱私募基金，由周海江个人出资2000万元设立的。该基金主要用于对无锡市贫困老党员、老支书及优秀基层党务工作者给予关爱，对无锡基层党建理论研究成果、党建特色工作和党建阵地公益项目给予资助。作为理事长，钱静同志尽心尽责，协调各方，出色完成了基金会各项工作。迄今为止，基金会已集中举办了4次关爱基金发放活动，共有181名生活困难的老党员和老支书获得资助；38位优秀基层党组织书记及党务工作者获得资助，累计发放关爱基金379.46万元，有效地拓展了党内关爱的广度和深度，推动了基层党建理论研究。

“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。”钱静同志正是凭着这种意志和信念，一心扑在工作岗位上，勤奋工作，刻苦钻研，开拓进取。她时刻都以一名合格的共产党员从严要求自己，以一个共产党员的忠诚和无私的奉献，实践着自己对工作的承诺。她说，作为新时代的党务工作者，身处在这个伟大的时代，唯有用青春和奋斗诠释初心使命，勇于担当、脚踏实地、甘于奉献，方能不辱使命、不负韶华。（红轩）

念好党史学习“三字经” 激活企业发展“动力源”

开展党史学习教育，理论学习是基础，知行合一关键。在推动党史学习教育过程中，川煤华荣能源石洞沟煤业党委高度重视，聚焦中心任务，坚持把以学促思和以践促悟结合起来，从“深”、“活”、“实”三个方面持续发力，推动党史学习教育往深里走、往实里走，不断凝聚起建功新时代、奋进新征程的强大动力。

推动党史学习教育“深”。该矿利用学习强国APP平台、廉洁四川微信公众号和哈达铺红色教育基地、建川博物馆党史学习以及主题党史教育培训等方式构筑线上线下“一体化”学习模式，为基层党支部和广大党员随时随地学习百年党史提供便捷平台。同时购买了《中国共产党简史》、《习近平论中国

共产党历史》、《习近平新时代中国特色社会主义思想学习问答》等共计500余册党史指定书籍，发放给副科级以上管理人员和基层队长书记，引导广大党员干部在学习中感悟真理把握未来，进一步坚定理想信念，牢记初心使命，从百年党史中汲取指导企业安全高质量的精神力量。

推动党史学习教育做“活”。在党史学习教育中，该矿精心组织，认真筹划，组织开展党史知识竞赛、党史主题活动、走访慰问困难党员、庆祝中国共产党成立100周年座谈会等系列活动，让党史学习教育的氛围在互动中真正“热”起来，进一步教育引导广大党员干部弘扬革命精神，切实发挥先锋模范作用，辐射带动身边的人做到学用结合、知行合一，把学

习的成果转化为推动发展、推动工作的动力源泉。

推动党史学习教育干“实”。该矿将“我为群众办实事”实践活动贯穿党史学习教育全过程，致力解决群众最关心、最直接、最现实的问题。近年来，该矿先后对矿部生活区515工业广场和井口进行环境风貌改造，新建标准停车位近200个，解决了员工过去“停车难”的问题；投资300余万元，打造标准化“两堂一舍”。同时，积极开展“党员志愿者服务”活动，通过清理污泥水沟、改善矿区生活环境，修整矿区公路、便民出行、宿舍修缮等一系列措施，切实解决职工的操心事、烦心事、揪心事，进一步提升职工的获得感、幸福感、安全感。（杜青松）



培训课堂搬到现场

中国石化扬子子公司团委定期开展“青年装置现场大讲堂”活动，将培训课堂搬到装置现场，为青年员工搭建成长成才舞台，做到理论和实践相结合，通过走进装置现场和设备零距离接触，增强对设备感性认识，提高实训效果。

图为第二十一期“青年装置现场大讲堂”的42名学员走进质检中心学习检验分析专业知识。
谢伟楠 / 图 李树鹏 / 文

企业家自述(长篇连载之一百七十四)

王建明：动力大王的传奇故事

第四条是“使每一个岗位的职工能够达到要求”，对应企业的机制是投入机制。干部是干什么的，是创造条件的；是为马克思所说的生产力的第一要素提供后两项要素的，第一要素是人，人必须有劳动工具和劳动对象，你必须给生产者提供合格的工艺文件、工艺装备和合格的待加工零件，这是软硬件条件；对第一要素还有一个生理条件和心态条件的问题。生理条件，如营养、睡眠和保健药物；心态条件，象中年人的家庭困难，年轻人的文化郁闷或感情纠葛，等等。任何一类条件都要创造到位，否则就有管理人员的责任。

第五条是“使每一个岗位的职工必需达到要求”，对应企业的机制是责任机制。要顺应大工业生产的一般规律，要有预约在先的严格的劳动纪律、工作纪律、考核办法、奖惩办法；你的章法不明，执法不力，要求不严，想做庸俗的老好人，出了问题，当然要负责任。

第六条是“集思广益、反复检讨、周而复始、完善要求”，对应企业的机制是反馈机制。这一条是讲零起点哲学的，讲事物的运动，讲完善的相对性和不完善的绝对性。因此，本项要求层次比较高。工作不达标当然要求检讨，要重新努力；目标实现状况好也只是意味着完成了无数个循环之中的一个循环，立即应当着手做的事情是把目标本身再升级、再完善、再进入下一个循环；只有这样才会收到不间断的、螺旋式上升的成效。不管你是什么人，不管你的资格有多老，不管你的管理能力或专业能力有多强，不管你的学识有多高，你如果要事业连续兴旺，你就必须遵循这一规则。1999年底

玉柴的发动机质量年报上来的发动机一等品率达到96%，但是市场表现并不是稳定受控。怎么办，那就立即废除原来的等级评定标准，全新执行企业自定的考核标准。2000年一等品率一下子降到了百分之六十几。这就叫做“集思广益、反复检讨、周而复始、完善要求”。2002年看起来是抱了一个金娃娃，有了成绩。面对成绩管理团队必须能够做到“集思广益、反复检讨”，查问题、查隐患、查危机，再“周而复始”提出新的奋斗目标和作战要求。“集思广益、反复检讨、周而复始、完善要求”是玉柴的看家宝。什么时候无视了，什么时候玉柴就会跌下去。

现在谈谈对干部的十字要求。我将分别按照低端要求、高端要求、反防要求、谨记要求和禁令要求来谈。请大家注意，高低端要求不是分别对不同级别管理人员的要求，而是对所有管理人员的最低要求和希望努力达到的要求。

第一是民主。低端要求是至少能够容得反对，容得个性，至少能够明了别人的长处，知道自己的短处。这些要求做不到在玉柴就很难当干部。当也勉强，不如不当。

高端要求是不能容得下强烈的反对和激烈的争辩，能够把它看成是可以防范病毒、可以防范错误的防火墙。激烈反对，激烈争辩，当然令人不舒服。在这个时候头脑要冷静，只要他平时的工作是正常的，只要他的工作是有成效的，你难受一下没有什么坏处，至少能帮你减掉一些九五之尊。少起坏念头，不要去整人。我和一些同志探讨过，反对和争辩当中的缺少分寸也可能是一种补充资历、补充威望的需要，即或如此也应予谅解。哪个人不应该给别人垫一垫背，哪个人不应该给别人做一下脚踏。难道只能别人为你当垫背、当脚踏，你不能为别人当一当吗？正常！只要他能竭诚工作，只要他能出成效，正常！但是做到不容易，所以我定位叫高端要求。

要反防的是迷信自我、设定异己、排斥个性、挫伤骨干、误伤人才。2002年工作成绩很大，但是在玉柴干部队伍当中，也有不良倾向，就是倾向于自己很了不起，很迷信自我。自我迷信之后就必然把意见不一致者人为地设定为异己，就厌恶、就排斥、就挫伤或误伤骨干和人才，就热衷或沉溺于清一色。事实上干部干到这一步就离什么都干不了已经不远了！怎么办？要急速反防，要自我反防。要谨记的是热衷、追求、沉溺于清一色顺从的人决不会是一个强者。一个高中级管理人员发展到把自己的周围弄成全是清一色顺从，清一色唯唯诺诺，清一色你说什么就是什么的时候已经是很虚弱，很无力了，或者叫做已是病入膏肓了。

要禁止的是整人。给反对者以不公正，这就叫做整人。在玉柴这是不允许的，是犯大忌的。整人也有术，有明火执仗者，有阴阳怪气者；可能会得呈一时但无论如何最后都会有报应，谁的报应？玉柴理念的报应，玉柴厂风的报应，玉柴建设者的报应。讲这些话是因为现在确有一些不好的端倪，当然尚未成气候，尚未成大事。但是希望每一位干部认真记取上述要求，我深信这对玉柴的事业是大有好处的，对你的成长和进步也是大有裨益的。

第二是开明。低端要求是“容得批评、容得指正”，适用于下一级管理人员对上一级管理人员。每一级管理人员都有自己的上属和下属，对上侧重开明，对下侧重民主。还有一个不分上下的原则是“记恩不记怨，记功不记过；为人宽厚，律己恰当；深知他人之长，明了自身之短；与人为善，助人为乐，喜人有获。”我希望这个原则能够成为玉柴所有干部一般性的品德。玉柴管理团队的成员当然也要有。高端要求是大器，这是我在董事会里历经十年的反向感受，我觉得大器实在是太必要、太重要了；一吐为快，说出来大家共享。什么叫大器？中华民族黄河之气派、长江之气概叫大器。“大度、大量、大智、大魄、大商、大勇、大德”叫大器。这是绝好的品德。我是半个韩国人，韩国产生不出这些东西，1993年跟韩国人打了一年交道之后停止了接触，原因是感觉不到大器。这种“大度、大量、大智、大魄、大商、大勇、大德”只有在黄河、长江这两条母亲河周围生活的中华民族才能真正拥有，只有大器之人才具备“能盼贤、能识贤、能求贤、能合贤”的度量，才能真正成就一番事业。贤人不可少，贤人多多益善。如果我们大多数的管理者，我们管理团队的多数成员都有这种度量和能力，那么玉柴就不得了。我在庆功大会上讲的维苏威火山的连续爆发、连续喷射就能够长在。

“能盼贤”，首先是能思贤若渴，不是叶公好龙。最低等、最庸俗的心态是怕人家强于自己，夺掉自己的位置。只要此念一生，你的队伍一定掉价，很快就不值钱。矮子比矮子，不是越比越高，而是越比越矮，这种队伍还能搞什么争第一呢。“能识贤”，能真正鉴别贤人，这个方面我做得不好，见什么人都欣赏，最后老是上当受骗。今后要通过吸取教训，集思广益少犯错误。“能求贤，能合贤”，是指能跟非常能干当然也必然是非常有个性的人合作，能够很快的跟他融合在一起，让他围绕着我们的事业来转。

以下几句话看起来象圣经之语，但是玉柴的事业确实需要这样的要求，叫做“能成人之美，能为人辅垫，能透明行事。”你自己美了，要高高兴地成别人之美；你自己不美，也要能够成人之美。至少乐于人家美。能够很快的跟他融合在一起，让他围绕着我们的事业来转。

要反防的是“暗箱操作，尖酸刻薄”，“暗箱操作”是指偷偷摸摸、躲躲闪闪，什么事情都喜欢不公开，什么念头都习惯于讲一半，藏一半；玉林话叫阴阴涩涩，这是开明最恰当的反义词。“暗箱操作”的另一个特点是说话不直说，说起话来阴阳怪气。一分钟可以讲完的他可以一憋就是几年；直截了当的话，他可以上长城绕几个来回，这样多累啊！更重要是误时、误事，我主张开诚布公，就是郭老给我题的那几个字。开诚布公有力量，直接了当有效率；像钟二叔讲话打直拳，直咕隆隆最好。（此文系本报整理，待续）