



金潮控股集团组织观看《长津湖》开展主题党日活动

为深入学习贯彻党的十九届六中全会精神,大力弘扬伟大建党精神、抗美援朝精神,进一步推动党史学习教育走深走实,引导全体党员深切缅怀革命先辈,激发爱国主义热情,不忘初心、牢记使命,11月18日,山东金潮控股集团有限公司党总支组织党员、入党积极分子,以及部分主管级以上管理骨干集体观看抗美援朝经典影片《长津湖》,集中开展了“赓续红色基因,凝聚奋进力量”主题党日活动。

1950年10月25日,由中华优秀儿女组成的中国人民志愿军,肩负着人民的重托、民族的期望,高举保卫和平、反抗侵略的正义旗帜,雄赳赳、气昂昂,跨过鸭绿江,吹响了抗美援朝、保家卫国的进军号,发扬伟大的爱国主义精神和革命英雄主义精神,同朝鲜人民和军队一道,历经两年零九个月艰苦卓绝的浴血奋战,把以美国为首的“联合国军”赶回到三八线以南,赢得了抗美援朝战争的伟大胜利。此次观看的影片《长津湖》以抗美援朝战争第二次战役中发生在长津湖地区的一场重要战役为背景,讲述了一段惊心动魄、气壮山河、波澜壮阔的历史。影片中志愿军第九兵团义无反顾赴朝作战,用他们的血肉之躯保家卫国,再现了英雄的志愿军官兵在极寒严酷的环境下,坚守阵地、服从命令、不畏强敌、敢于战斗,凭借“狭路相逢勇者胜”的英雄气概,敢打硬仗、恶仗的钢铁意志,最终击退了美军的史实。影片场面宏大震撼,情节跌宕起伏,故事感人至深。特别是志愿军战士在长津湖地区埋伏了整整六天六夜,突破了人类的极限,穿着单薄的衣服,啃着冻得如石头般硬的土豆,埋伏在零下四十度的雪地里,被冻成冰雕英勇牺牲后,仍然保持着战斗姿势。此情此景不禁让人潸然泪下,心情久久难以平静。

观看过程中,全体党员及职工自始至终沉浸在炮火连天、硝烟弥漫、紧张凝重的战争氛围中,被志愿军官兵坚不可摧的革命信仰、为国家命运赴汤蹈火的家国情怀所感动。观影结束后,金潮控股集团有限公司党总支要求各相关企业以支部为单位,及时召开专题座谈会,全体党员联系个人思想和工作实际撰写观后感,致敬最可爱的人、铭记伟大胜利,赓续红色基因、凝聚奋进力量,继续学习和弘扬长津湖战役精神、抗美援朝精神,在工作中保持初心、砥砺前行,立足本职、建功立业,为公司“合伙制”改革发展贡献自己的力量。

(王璐 翟纯明 闫艺丹)

强化党建与生产经营深度融合——国家电网推动基层党建工作提质登高

■ 戴小河 谢希瑶

作为关系国家能源安全和国民经济命脉的特大型国有重点骨干企业,国家电网有限公司构建大党建格局,推进党建工作向基层延伸拓展,构筑从总部到基层、从国内到海外的严密组织网络,引领保障公司各项事业大步向前迈进。

抓好顶层设计 构建大党建工作格局

“把加强党的领导和完善公司治理统一起来,发挥党组把方向、管大局、促落实的领导作用,为公司高质量发展提供政治和组织保证。”国家电网党组书记、董事长辛保安说。

围绕党建工作“干什么、怎么干、如何干得好”,国家电网党组创新实施党建“旗帜领航·三年登高”计划,从2017至2019年3年时间开展基础设施建设、对标管理、创先争优,健全完善组织领导、运行管理、制度保障、监督保证、责任落实、绩效考核“六大工作体系”,构建起一体化大党建工作格局,党建工作实现系统性重塑、根本性提升。

聚焦高质量发展要求,从2020至2021年,国家电网党组接续巩固提升,实施“旗帜领航·提质登高”计划,形成持续改善、专业

专精、追求卓越的良性循环。

抓好顶层设计、压实责任链条、加强考核评价,一幅强党建的画卷跃然而现:

国家电网河北电力公司开展“赶考路·三色行”主题实践;山西电力公司实施“亮旗工程”,激励党组织和党员聚焦中心工作、积极创先争优;上海电力公司构建驻沪央企首家智慧党建中心,推动党建工作与生产经营融合;浙江电力公司深化“红船·光明”系列品牌,推进“建党百年红船行 人民电业为人民”行动,服务浙江高质量发展……

抓基层打基础 推动党建向基层延伸

9700个!这是国家电网5年来党组织增长数量。“根”从基层扎牢,“魂”从堡垒筑强,国家电网抓住基本组织、基本队伍、基本制度,在抓常抓长、从严从实、做深做细上用力,推进党建工作向基层延伸拓展。

“公司规范基层供电所、境外单位、混合所有制企业和临时党组织建设,将供电服务、劳务派遣、流动党员纳入有效管理,基本消除无党员班组。”辛保安说,具备条件的117家混改企业全部建立了党组织,39个境外单位党组织因地制宜开展党建工作,构筑覆盖从总部到基层、从国内到海外的严密组

织网络。

此外,公司注重在生产经营一线、青年职工和高知识群体中发展党员,5年来新发展党员5.3万名,党员总量达到56.4万名,队伍结构持续优化。福建电力公司着力把业务骨干培养成党员,把党员培养成业务骨干,把优秀党员骨干输送到重要岗位,努力做到重要岗位有党员、主要骨干是党员、关键时刻见党员。

辛保安介绍,公司持续建设“三支队伍”,选优配强基层党组织带头人,打造懂党务、懂业务、懂管理,政治过硬、作风过硬、廉洁过硬的“三懂三过硬”书记队伍,着力提高政治素养和履职能力。制定实施党员教育培训规划,突出按需施教,坚持示范引领,分层分类开展党员、党支部书记、党务人员培训班5000余期,培养造就了高素质党员队伍。

与生产经营融合 以改革发展成果检验党建成效

党建工作做实了就是生产力,做强了就是竞争力,做细了就是凝聚力。

国家电网发扬“支部建在连上”的光荣传统,在重点工程、重要项目中同步设立党组织,以改革发展成果检验党建成效。

从西部塞上到江浙水乡,从三江之源到中原大地,从东北雪原到渤海之滨,到处都

活跃着国家电网共产党员服务队的身影,到处都有党旗高高飘扬。

2020年初,面对突如其来的疫情,国家电网组建以党员为骨干的电网铁军,创造了三天三夜为雷神山医院通电、五天五夜为火神山医院通电、37小时为武汉最大方舱医院通电的国网速度,筑牢了电力“光明防线”。

在改革发展主战场,基层党组织和广大党员勇挑最重的担子、敢啃最硬的骨头。

服务大局,低碳转型。出台央企首个碳达峰、碳中和行动方案,推动构建以新能源为主体的新型电力系统,全力当好能源清洁低碳转型的引领者、推动者、先行者。

银线飞架,纵横神州。张北—雄安1000千伏特高压工程、准东—皖南±1100千伏特高压直流输电工程、±500千伏张北柔性直流电网试验示范工程等一批重点工程相继竣工投运,全力满足经济社会用电需求。

科技攻关,勇攀高峰。深入实施“新跨越行动计划”,加强关键核心技术攻关。南瑞集团全力攻克“卡脖子”难题;中国电科院进行仿真技术攻关,为新型电力系统特性认知提供支撑。

这些年来,国家电网涌现出“时代楷模”“改革先锋”张黎明、“央企楷模”“状元技工”许启金、“全国道德模范”刘源、“大国工匠”王进等一批先进典型,形成先进典型群英竞现的生动局面。

华荣能源公司广元机制分公司“四结合”学习十九届六中全会精神

■ 曾习

11月22日,川煤集团华荣能源公司广元机制分公司通过“四结合”,集中学习十九届六中全会精神,推动学习贯彻向深处迈进、向广度拓展、向实处发力。

与党史学习教育相结合。坚持党的全面领导,提高政治站位,在学深悟透全会精神的基础上,深入推进“我为群众办实事”实践活动,切实做到学党史、悟思想、办实事、开新局,把智慧和力量凝聚到全会确定的各项任务目标上来,积极创建学习型、创新型、服务型、节俭型、廉洁型、和谐型党支部,提升党员政治素养、理论水平和管理水平,使党群同心。

与公司实际工作和实现今年的目标任务相结合。广元机制分公司是服务矿山的企业,设有车、钳、铨、刨、刨、修、焊等20余个工种,要紧扣党的十九届六中全会的部署要求,结合公司实际,继续完善全面预算管理体系,细分各项工作目标,层层传递压力,形成共保目标的联动机制,让车间每一位员



工、每一道工序、每一件产品都展现技术含量,提高机械产品的市场竞争力,全力以赴完成全年各项目标任务。

与思考企业的发展相结合。以党的十九届六中全会为导向,围绕“十四五”规划,结合公司的实际情况和今后发展的轨迹,坚持破解难题,稳中求进,稳中求好、稳中求变工作总基调,坚持高质量可持续发展理念,把握时代特征,强化战略思维,更好发挥五年发展规划的总领和导向作用,增强公司创造力、竞争力,努力实现新突破、开创新局面,展现新作为。

与培养选拔干部人才相结合。将十九届六中全会精神落实到加强经营管理人才队伍建设等重点工作中,实施科技兴企、人才强企战略,注重对青年的培训培养,拓宽优秀年轻管理人员选拔任用的视野和渠道,推进“789”人才工程,优化管理人员队伍结构,切实做到因岗选才、因需引才、用活人才,致力于打造一支责任心强、管理能力强、综合素质高的管理人才队伍,谱写广元机制发展新篇章。

企业家自述(长篇连载之一百八十三)

王建明:动力大王的传奇故事

拜年气氛本是很喜庆的,他跟我说这个。我就跟他说,你降价,我玉柴不降价。如果你要降,我也降;之后你再降,我也再降,最后都喝西北风。我说我不降价,我将对你实现三项赶超,我的中型机要超过你的xxxx,我的重型机要超过你的xxxx,我的服务不赶超你,因为你不是最好的,我要争取超过海尔。一个微不足道的部件厂在大企业领导面前说这些话当属大不敬,这位领导可能有些不知所措,我很礼貌地等了十多分钟,未得到任何反映,随后我就非常客气地加以道别。

回到玉柴我们立即组织了“一年之内实现三个赶超的系统工程”。提出了发动机产品领先一步适用性的概念;提出了构成领先一步适用性的九个结构要素(其中三个可定性表达,六个可量化描述);分部门,分人员制定和实施了详尽的赶超工作计划。假设被赶超对象的产品为A,玉柴的产品为B;未实施本项系统工程前,客车装机比例为:A:B=9:1;实施本项系统工程后,客车装机比例为:A:B=2:8。

发展需要有上述三种力量展示的竞争力,发展更有赖于形成这种竞争力的企业文化。上市纳斯达克的巡回演讲前,主承销商别尔斯顿在纽约举行了一场有一百多人参加的听证会,连珠炮般的发问中有一问是中国玉柴的哲学是什么,我的回答是“人为本、争第一、零起点”九个字。以下是我展开来的介绍。

这九个字是玉柴的哲学,也是玉柴的核心理念。

玉柴的人为本,由人本基础和以人为本保障合

人本基础就是1985年提出的用人方针和育人方针。玉柴的用人方针是“尊重、爱护、发挥、发展”八个字,这是玉柴的立足之本,什么时候都不要丢掉。尊重和爱护不是叫你当谦谦君子,是叫你从心底里记住每一个员工都是一个有血、有肉、有灵魂的完整的世界,每一个员工都有他的特殊价值和权力。你先要深深地热爱他、尊重他,然后当他有过失时哪怕你依理重责,他也不会沮丧、不会见外,因为他知道你是爱他的,你是为他好的。发挥和发展是讲不仅要确认员工的已有价值,而且要预期员工的未来价值。

玉柴的育人方针是“为每一个岗位的发展提供机会,为每一个阶层的攀登创造条件”。在这一方面玉柴过去做的典型事例是从优秀的生产工人中通过委培和代培自行培养了大批经受了高等教育的管理人才和技术骨干,还培养了大批上等级的技术操作工。

人本保障就是对干部的六项基本功要求和十字作风要求。人本保障是专门针对管理者的。即,凡是提要求和管人的人,都负有管理职责,都是管理者,俗称“干部”;其中,当然包括技术人员。

只要是干部,在作风上必须做到民主、开朗、顽强、竭诚、约束。同时还有另外一项必须,就是必须娴熟掌握六项基本功。首先介绍什么是玉柴干部的六项基本功。

第一条是说清楚要求。大白话是说话要清楚、正确、完整。对应企业的管理机制是目标机制。目标机制不仅包括一般概念的目标,而且还要包括各种各样的标准。从广义来讲,公司

所有的发展规划与计划,所有的滚动目标,滚动方针到分解后的分期、分部门的目标、方针与计划都应该是清楚、正确、完整的;企业所有的自订标准和套用标准,所有的设计文件 and 所有的工艺设计文件都应该是正确无误、不需要修改的;从狭义来讲,所有的管理人员下达的每一项工作指令,也都应该是正确的、清楚的、严密的、周到的。这样的要求能做到吗?当然做不到。广义做不到,狭义也做不到。如果在玉柴每一张图纸没有错误,每一张工艺没有错误,每一个指令、计划、规划、设想都正确,那么600个干部就是600座神;1000多名专业人员就是1000多名仙。做不到怎么办,就要直面、就要检讨、就要担责、就要改进;为的是必须努力做到,必须无穷逼近地去努力做到。干部的全部价值就在于这个“无穷逼近地去努力”,最缺乏价值的表现就是推卸责任,这也是最低级的表现。

第二条是“使绝大多数职工愿意达到要求”。这一条是讲干部品德,讲干部建设机制或民主管理机制的。你到处搞一言堂,搞文过饰非,到处都不能听反对意见;600个人就是600个武大郎开店,就是600个九五之尊,600个大小皇帝;然后就是自己贪占拐骗,坑蒙百姓。谁会为这样的主管卖命?!企业主体好,有几个角落不好也不行;一是会传染,二是会拖累,会因几个小小的局部影响全局。

第三条是“使每一个岗位的职工懂得如何达到要求”。对应企业的教育机制。广义上讲的是企业各种各样的培训,像早年的电大工经班,电大财会班,各种各样的成人高教班,中级

技工培训班,到青年高级技工的培训计划,再到20世纪90年代后的研究生班,等等。狭义上讲的是职工上岗前手把手的教育和培训,后来又增加了必须做到使职工真正懂得的过细要求。

第四条是“使每一个岗位的职工能够达到要求”。对应企业的投入机制。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,像中年人的家庭困难,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须达到要求”。对应企业的责任机制。要顺应大工业生产的一般规律,要有预约在先的严明的劳动纪律、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年玉柴的发动机质量年底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,立即废掉原来的行业等级评定标准,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。一系列不可靠、不扎实的工作质量和产品质量问题暴露出来。这是“集思广益、反复检讨、周而复始、完善要求”的重大成果。

再介绍一下玉柴干部必须具备的“民主、开朗、顽强、竭诚、约束”十字作风。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。

高端要求是能够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气。少起坏念头,不要去整人。

(此文系本报整理,待续)