

文化升级 先锋同行

梦尔达科技集团文化升级暨文化大使聘任仪式举行

■ 本报记者 李代广

6月13日,梦尔达科技集团战略文化升级暨文化大使聘任仪式在河南省郑州市正式启动,梦尔达科技集团创始人刘善伟、卜政文,梦尔达科技集团郑州、广州、杭州公司各管理层,以及东方战略管理专家姜岚昕等参加启动仪式。

刘善伟在启动仪式上致辞,他强调企业进行文化升级的重要意义,他表示,中国经济正面临着新消费品品牌崛起时代,兴趣电商的兴起为国货新锐品牌提供了巨大的发展空间。外部快速迭代的市场环境对于梦尔达是巨大的发展机会,与此同时,也是巨大的挑战——我们的组织以什么样的能力去适应这种大趋势,以什么样的能力去抓住这个历史性的机会。这个能力就是企业的战略文化,战略文化并不是研究我们未来要做什么,而是研究我们今天做什么才有未来。对个人来说,初心就是一生渴望抵达的目标。对公司来讲,不忘初心来源于公司的使命、愿景、核心价值观。

企业文化对于不同发展周期的企业具有不可复制的精神引领作用。梦尔达初创阶段的战略文化引领了梦尔达7年,使得梦尔达走到现在1300余人的规模。随着外部环境的迭代和企业的快速发展,之前的战略文化已不足以清晰描绘梦尔达未来的方向及初心,基于此,梦尔达科技集团聘请东方战略管理专家、世华教育集团创始人、北京华夏管理学院院长姜岚昕老师为梦尔达科技集团首席战略顾问。对梦尔达现有的战略文化进行升级,用更加明确、清晰的战略文化引领公司下一个7年、15年、乃至于更久。

企业强盛在于管理,管理关键要看战略。据卜政文介绍,梦尔达以专注、奋斗、创新、利他的价值观,揭开稳步发展新篇章。在前进过程中,公司始终以人为本,先公后私,这其中不仅包括企业内员工与客户,更聚焦同仁、关注社会需求,推动共生共享的产业生态。据介绍,梦尔达科技集团始终秉承着坚持创新的理念,7年的奋力拼搏,打造出了海洋至尊、NEBE等强势品牌,7年的奋斗也使得梦尔达科技成为集研发、运营、品牌管理于一体的集团化企业。在文化重塑过程中,该企业以创新为重点,秉承持续学习,精益求精的态度,立



●梦尔达科技集团战略文化升级暨文化大使聘任仪式



●梦尔达科技集团文化大使与出席活动的嘉宾、公司领导合影

足新起点,勇攀新高峰。2023年6月13日的战略文化升级注定将为该企业高质量发展注入新的精神力量。

文化精神,历久弥新。梦尔达秉承着为同仁搭建成长和共创的发展平台,不断开展线上线下等系列文化活动。下午茶的欢乐有趣,

团建活动的新奇放松,转正升职的满满仪式感,精准契合员工需求,真诚贴心的服务,营造出浓厚的企业文化氛围。

刘善伟表示,梦尔达科技将立足更高视野,结合行业新形势以及企业发展的新阶段,将“让中国品牌引领世界”作为企业使命,将



●梦尔达科技集团创始人刘善伟

同仁的成长和发展时刻记在心上,让企业在社会进步和社会经济发展中所应担任的角色和责任落到实处。

重塑文化,榜样先行。启动仪式上,梦尔达创始人卜政文宣布首批梦尔达文化大使名单,卜政文表示,企业文化大使是企业文化的传承人。目标的实现不仅要选对战略方向,战略执行更重要。战略文化的落地执行是一个长期的过程,一个完美的战略执行需要每个人认认真真、兢兢业业、不折不扣的努力与付出。

身体力行,责任在心,一张张闪耀的聘书与勋章是卓越的象征,他们是企业的代言人与文化传播者,同时也是企业文化的传承人。

创新升级,改革蜕变。企业文化大使的设立提振了精气神,也契合了时代“振兴企业,文化先行”的主旋律,于未来的发展中,文化大使必将推动梦尔达科技集团的文化建设,让更多追梦人感知到企业的精神文化力量。

诚聚七载,梦尔达科技集团站在了发展的新起点。新征程预示新成就,梦尔达充满着年轻的活力,在未来发展中,将会秉承着“专注、奋斗、创新、利他”的价值观,贯彻“为客户提供服务、为同仁搭建平台、为股东创造回报、为社会贡献力量”的理念,努力朝着“让中国品牌引领世界”的使命阔步向前。

OA 市场突破者荀书颖:不破不立,从心出发

■ 王军

近年来,我国OA市场取得了长足的发展,但是OA系统也存在着一些弊端。由于传统OA的企业内部沟通和交流方式过于单一,很多员工会使用外部的社交软件来进行交流。这也让一些OA工作者看到社交应用和企业流程的综合平台融合的可能性,融合了各种额外功能的OA不仅能够帮助企业增强内部沟通,还可以提高工作效率。荀书颖就是其中的一员,她在各类项目论文中阐述OA系统设计原则的基础,并对其在航空信息化管理中的应用目的、功能和安全保证策略进行了分析。

把握社交与OA的互补耦合性,提升工作体验感

OA和社交产品都是一种协作软件,而社交产品更加方便快捷。目前企业在使用协同办公的过程中,也会出现一些问题。荀书颖指出:在实施部署和操作上比较复杂,需要专业的维护人员和培训人员。OA的工作流程相对比较固化,在审批环节延误时间过多,缺乏灵活的便宜机制,使企业错过了最佳决策时机。OA是审批机制,过分强调领导的权力而忽视员工的主观能动性,缺乏沟通,未来企业要逐步过渡到审批与社交相结合的管理方向,最终走向企业纯社交化。OA价格过高,很难普



●图为办公自动化专家荀书颖(左)

及到中小企业。因此荀书颖带领团队发明了一种便携式文字处理机、一种合同文档的自动化分拣设备、一种用于金融的文档存储箱、一种便于维修的计算机网络集成设计管理设备、一种具有多级存储功能的存储箱、一种散热效果好的网络终端服务器等具备现实意义的OA领域专利,对于使用者来说是一次

卓越的提升。

智慧企业社交,打造全新通路

企业社交应用在中国还不够普及,其中荀书颖指出三点原因。第一,国内企业社交应用大多没有和企业的业务系统集成。第二,企

业社交服务商还是小企业居多,缺少客户信任。第三,刚刚兴起,产品及功能大众还不够了解,还需要一个熟悉的过程。荀书颖认为,未来无论是互联网企业还是传统行业都要走向互联网化、社交化,电子商务的蓬勃发展就是一种最好的说明。未来的企业在服务客户时要更加高效、快捷、透明、廉价,谁能在这4个方向上做的更好,谁就能有竞争力。荀书颖通过社交手段来带动管理机制的变革,服务机制的变革是企业必须面对的事情。荀书颖在多年的工作过程中始终坚持理论与实践相结合,曾获得“OA办公自动化系统在航空信息化管理中的应用”课题荣获科研成果一等奖、工程类重点课题《工程建筑设计施工与应用研究》总课题组研究员,并聘请为OA系统在航空信息化管理中的应用课题主持人等。

OA从业人员本身包含一种强大的适应能力、创造能力,还有价值性、独特性、延展性的基础性能力,是一个坚实“平台”。从办公室设备的销售、维保,再到“印控”的运维服务,再到服务外包的企业行为内容改善,荀书颖及其团队让公司稳定客户群体,在平稳市场的竞争优势中起到极大作用。所谓“核心竞争力”就是拿到资源和能力的有机合体,是企业长期积累形成蕴涵于企业内质中,企业独具的支撑企业过去、现在和未来可持续发展的动态的综合竞争优势。荀书颖通过对其组织资本和社会资本的有机结合与发挥,而能行之有效地获取、协调和配置,各种资源和技术一体化的优势能力。

紫杉药业成功进入新三板创新层

6月13日,全国中小企业股份转让系统正式公布了《关于发布2023年第四批创新层进层决定的公告》(股转公告[2023]226号),无锡紫杉药业股份有限公司正式进入创新层,调层结果自6月14日起生效。

创新层是北交所的“后备军”,紫杉药业凭借优秀的硬实力、卓越的成长力、领先的战略规划、多元的合作模式等得到了市场的肯定,从众多基础层挂牌公司中脱颖而出,正式进入创新层,成功拿到北交所上市“入场券”,迈向更高层次的资本舞台。

红豆集团董事局主席表示,紫杉药业成功调入创新层是红豆加快企业高端化、绿色化、证券化发展步伐的重要举措,也是红豆积极应对外部挑战,以自己内部的确定性应对外部环境的不确定性的又一有力行动,展现了红豆人不畏挑战、攻坚克难、奋力拼搏、积极进取的精气神。正是有了这样不怕苦、能吃苦的精气神,红豆才能历经三年疫情后依然具有强劲的发展韧性,并率先走出低谷,取得销售利润双增长,实现逆势上扬的良好业绩。

紫杉药业成立于2004年,是隶属于红豆集团红豆杉大健康领域的制药企业,是国家高新技术企业、江苏省专精特新“小巨人”企业、江苏省民营科技企业。公司主要从事紫杉烷类抗肿瘤原料药、制剂、中药饮片的研究、生产和销售,坚持“中西药并举,原料药+制剂+CDMO三位一体”的经营发展战略,现已形成原料提取、合成、制剂生产和销售的“垂直一体化产业链”,在紫杉烷类药物细分市场中保持国内领先地位。

自2022年12月30日在新三板挂牌上市以来,紫杉药业进一步规范管理结构、拓展融资渠道、扩大经营规模、加强技术创新,取得了优异的市场表现。据2022年年度报告显示,紫杉药业2022年业务规模快速增长,收入增长率43.99%。

紫杉药业始终坚持以科技赋能创新,以创新驱动发展,通过技术创新积累了大量紫杉烷类抗肿瘤药物研发经验,形成了较为完整的紫杉烷类抗肿瘤药物研发管线,目前在研项目达20项。公司近年来持续加大研发投入,近三年研发投入快速增长,年研发投入占比达10%以上,为持续输出高质量研发成果奠定坚实基础。截至5月底,公司拥有授权发明专利35项,实用新型专利1项。

筵步千里,持续丰盛。进入新三板创新层是更高的起点,紫杉药业将以此为契机,不断加强自身业务能力和自主科技研发能力,坚持突破和创新,深耕紫杉烷类抗肿瘤药物领域,逐渐强化资本力量,为投资者创造更多的财富。

(宏轩)

杨村煤矿：“小”空间凝聚“大”能量

近年来,山东能源兖矿能源杨村煤矿围绕智能化建设总体要求,坚持“四型”矿井发展方向,聚焦“277”控员提效目标,致力于破解薄煤层采煤工作面智能化建设技术难题,优化系统、优选装备,持续加大智慧矿井建设力度,走出了一条智能化开采的新路。

“小空间”里出来大效益

该矿10601工作面集控中心,集数据采集、传输、显示、控制于一体,通过光纤传输,实现三机设备一键启停以及对生产情况的实时管控。转载机、胶带输送机转载点均安装高清摄像头,煤炭运输系统集中控制,形成了以设备智能控制为主、远程干预控制为辅的智能化开采模式。生产人员由原11人减至5人,目前,矿井薄煤层工作面产能由原来的60万吨/年提升至75万吨/年,成功实现薄煤层机械化开采向智能化开采的华丽蝶变。在即将安装的4703工作面,可实现无人化生产能力100万吨/年。

“小空间”里研发大科技

该矿“量身定制”符合自身实际的智能化薄煤层开采配套设备。先后完成14个薄煤层工作面回收,建成6个薄煤层智能化采煤工作面,逐渐形成了以“矮机身、大功率、高效能、智能化”为特点的第五代新型智能化设备配套体系,实现采煤机记忆截割、自动跟机移架、自动割三角煤、转载机和超前支护单元支架自动拉移等智能化功能,自动跟机移架率达97%以上,记忆截割率达96%以上。

“小空间”里造就大工匠

薄煤层智能化工作面不仅带动装备和产品的整体升级,也带动了职工素质的提高。在整个智能化工作面建设过程中,生产人员及管理人员从以往的单一作业逐步向多技能工人和多技能管理人员转变。智能化换人不是简单代替人工,而是将设备用在关键工序、重要岗位,使职工从体力劳动变为智力劳动。

“我们定期组织职工开展培训学习,鼓励全员对薄煤层智能化工作面生产全流程进行改善创新,装备技术上了,人员素质也跟上了。”该矿综采工区技术主管许利说。

(侯龙)

恒源煤矿工会技能引领为高质量发展凝聚动能

今年以来,皖北煤电集团恒源煤矿工会高度重视职工培训工作,以“学业务、练技能、长本事”为目标,积极创新思路,丰富载体,强化职工学习教育形式,推动技能引领、强化责任担当,为矿井高质量发展凝聚动能。

发挥好技能引领服务。该矿工会紧紧围绕矿“三基”建设,积极推动职工素质工程建设,努力为职工搭建技能学习平台,通过开展读书、专题培训、观摩示范活动等,激励员工多学习新理论、新知识、新技能。进一步深化和规范师徒结对工作,围绕重大项目、重大工程开展岗位练兵、技术比武和技能竞赛活动。帮助基层各单位做好新老员工“传帮带”。找准服务职工技能需求的切入点,量身定制培训计划,努力为职工提供“能学习”的机会,搭

建“能实践”的舞台,创造“能发展”的条件,组织引导广大职工在高质量发展第一线建功立业。广泛深入持续开展多种形式的劳动和技能竞赛,推动竞赛由少数工种向多数工种转变,由示范赛向普遍赛转变。今年以来,该矿先后涌现出通风区职工李小龙在“安森杯”全国煤炭行业瓦斯抽采计量监测工职业技能邀请赛获一等奖、综采二区综采维修工邹思伟被集团公司评为“皖煤工匠”等一批高技能人才。

发挥好劳模工匠示范。该矿工会大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神作为榜样带动的重要抓手,提振奋勇争先精气神。分别开展了“讲工匠故事·展劳模风采”主题活动,扩大宣传效应;进一步推动劳模工匠创

新工作室创建,为劳模工匠发挥作用搭建平台、提供舞台,为劳模工匠传承技能、传承精神创造条件。充分发挥劳模工匠创新工作室在提升创新能力、进行技术研发等方面的重要作用,大力开展职工合理化建议(成果)、创新成果评选,做好征集、奖励、推广工作。进一步做好劳动模范、先进班组、先进个人等的评选表彰、典型选树、管理服务等工作,激励广大职工学赶先进,奏响劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代最强音。1-5月份,该矿收集完成各类创新项目50余项,其中,邹思伟创新工作室890采煤机变频器调试成功。

抓好女职工队伍建设。该矿工会以全面提高女职工素质为目标,着力搭建女职工素

质提升平台,积极开展主题教育活动、读书自学、征文等系列活动,将读书学习与女职工本职工作相结合,与女职工自身需求相结合,学以致用,自学成才。充分发挥女职工协安帮教作用,创新帮教形式,提升帮教效果。充分调动女职工开展巾帼建功和技能竞赛活动,自下而上,层层选树标兵,选树典型代表,在女职工中形成大学习、大练兵、大比武,人人创先争优的浓厚氛围。今年以来,该矿32个基层车间工会创新载体“花样多彩”举办女职工技能提升活动,提升女工技能,传递责任担当,充分发挥女职工“半边天”作用,为矿井高质量发展做出新的更大贡献。

(王长松)