

# 创新引领成长

## ——贝因美创始人、董事长谢宏谈浙商文化传承

■ 智趣

新形势下最重要的浙商精神是什么?企业文化的发展给贝因美带来了什么变化?在新时代的商业浪潮中,浙商群体凭借其非凡的商业智慧与坚韧不拔的创业精神,在中国乃至全球的商业版图上刻下了耀眼的印记。近日,第七届世界浙商大会在杭州召开,来自全球的浙商精英齐聚一堂,共同探讨在新形势下如何继承与发扬浙商精神,推动浙江经济高质量发展。本次大会由中共浙江省委、浙江省人民政府主办。大会以“创业创新闯天下、合心合力强浙江”为宗旨,以“向新提质勇先行 向高跃升谱新篇”为主题,引领广大浙商为浙江高质量发展、建设共同富裕示范区,打造“重要窗口”,为奋力谱写中国式现代化浙江新篇章作出更大贡献。浙商文化论坛作为大会的重头戏,成为企业家们思想碰撞、智慧交流的舞台,分享他们对于新时代浙商文化传承与升级的独到见解。其中,在婴幼儿食品行业深耕多年的贝因美创始人、董事长谢宏,以其独特的视角和生动的实践,分享了贝因美在企业文化建设和科技创新方面的探索与成就。在圆桌对话环节,当话题聚焦于“新时代

浙商文化的传承与升级”时,谢宏的话语中透露出对过往的深刻反思与对未来的无限憧憬。他介绍,贝因美的企业文化经历了从利益共同体到命运共同体的深刻转变,这一转变不仅仅是口号上的变化,更是实践中的一次次探索与突破。在利益共同体阶段,企业与员工之间的关系更多是基于经济利益的绑定。而随着企业的发展,谢宏意识到,仅有物质层面的联结是远远不够的,必须构建起一种更深层次的精神纽带,于是,命运共同体理念应运而生。为了实现这一转变,贝因美采取了一系列创新举措,其中最引人注目的莫过于大规模的员工持股计划。谢宏分享道,公司已完成了五期全员持股,这一举措不仅让员工成为企业真正的主人,也极大地激发了他们的积极性和创造力。另外,贝因美还在组织结构上进行了大胆的创新,引入了蜂窝组织的概念。在互联网经济日益渗透到各行各业的今天,传统的企业架构已难以满足快速变化的市场需求。蜂窝组织以其灵活高效、分工明确的特点,成为贝因美应对市场挑战的新利器。通过蜂窝组织的建设,贝因美不仅优化了内部流程,提高了运营效率,还实现了资源的有效整合与利用,为企业的持续成长注入了新

的活力。当被问及浙商现阶段最需要的精神是什么时,谢宏沉思片刻,郑重地写下:“奋斗精神、创新精神。”他解释说,奋斗精神是浙商最根本的特性,是他们在商海中披荆斩棘、勇往直前的动力源泉。而创新精神,则是新形势下浙商企业长久发展的必要条件。只有不断创新,才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。“浙商的传承,不能仅仅停留在血缘的传承上。”谢宏强调,“更重要的是精神的传承、团队的传承。”他认为,浙商精神的传承需要一代又一代浙商人的不懈努力和实践。而贝因美正是这一理念的忠实践行者。近年来,贝因美在企业文化和科技创新上的不懈努力,不仅赢得了资本市场的青睐,也得到了消费市场的广泛认可。自9月底以来,贝因美的股价如同坐上了火箭,一路飙升,“涨停”几乎成了常态,成为资本市场上一道亮丽的风景线。今年1-9月,贝因美实现营收20.87亿元,同比增长8.91%;净利润更是达到了7179.36万元,同比增长45.3%,展现出了强劲的增长势头。尤其是第三季度,单季营收6.7亿元,同比增长16.59%;净利润2025.65万元,同比激增294%,这样的成绩无疑是贝因美战略转型和创新能力的最好证明。



● 贝因美创始人、董事长谢宏

在今年的“双十一”,贝因美凭借其强大的品牌影响力和优质的产品,再次在天猫、京东、拼多多等主流平台取得了骄人的销售业绩。全网销售额突破1.1亿元,实现了双位数的增长。其中,抖音平台品牌矩阵号在10号实现了同比477%的增长,双11当天更是实现了同期翻倍的增长。这些数据的背后,是贝因美对消费者需求的深刻洞察,是对产品质量的严格把控,是对营销策略的不断创新。而这一切,都离不开贝因美独特的企业文化和强大的团队支持。

谢宏深知,只有不断创新,才能满足消费者日益多样化的需求;只有不断创新,才能在激烈的市场竞争中保持领先地位。他带领贝因美不断探索新的商业模式、新的技术路径、新的营销方式,以创新驱动企业发展,以品质赢得市场信赖。展望未来,随着全球经济的深度调整和国内消费升级的加速推进,浙商面临着前所未有的机遇与挑战。但正如谢宏所言,只要坚持奋斗精神,勇于创新,浙商就一定能够在新的历史起点上,继续书写属于自己的辉煌篇章。

# 以人为本 点亮心火

## ——构建企业增效与员工成长的双赢策略

■ 袁孝冲

东风无力百花残,员工懈怠业绩寒。面对企业员工斗志消沉、下属缺乏积极性的困境,部分企业选择了以严惩为剑,意图斩断惰性之根。然而,此策看似严厉,实则过于锋利易伤人心,不仅难除病根,还易生逆反,乃是工作压力已至极限,人心思变。故,欲解此困,必须先找到致困的原因,再寻求相应的对策。我们都明白,员工之所以懈怠,往往并非单纯因为懒惰。或因压力过大,身心俱疲;或因前景不明,缺乏动力;或因管理不善,人心涣散。如果知名企业,在连续高强度加班后,员工工作效率急剧下降。究其原因,乃是工作压力已至极限,人心思变。故,欲解此困,必须先找到致困的原因,再寻求相应的对策。人都明白,员工之所以懈怠,往往并非单纯因为懒惰。或因压力过大,身心俱疲;或因前景不明,缺乏动力;或因管理不善,人心涣散。如果知名企业,在连续高强度加班后,员工工作效率急剧下降。究其原因,乃是工作压力已至极限,人心思变。故,欲解此困,必须先找到致困的原因,再寻求相应的对策。人都明白,员工之所以懈怠,往往并非单纯因为懒惰。或因压力过大,身心俱疲;或因前景不明,缺乏动力;或因管理不善,人心涣散。如果知名企业,在连续高强度加班后,员工工作效率急剧下降。究其原因,乃是工作压力已至极限,人心思变。故,欲解此困,必须先找到致困的原因,再寻求相应的对策。

处的渴望与激情。华为公司始终坚持“构建万物互联的智能世界”的企业愿景,不断向员工传递创新与超越的信号。在此愿景的引领下,华为员工个个奋勇争先,不断创新,使得华为在全球通信领域独树一帜。合理的激励机制,如同甘霖之于幼苗,能激发员工内在的潜能与创造力。宁波某创业公司为鼓励员工创新,特设“创新基金”,对提出并实施创新方案的员工给予丰厚奖励。此举极大地激发了员工的创新热情,短短一年内,公司便推出了多项颠覆性产品,业绩实现了质的飞跃。企业文化乃企业之魂。积极向上的企业文化,能够凝聚人心,形成合力。阿里巴巴的“六脉神剑”,不仅规范了员工的行为准则,更塑造了一种勇于担当、乐于奉献的企业精神。在这种精神的感召下,阿里巴巴员工心往一处想,劲往一处使,共同创造了电商领域的辉煌。唤醒员工斗志,非严惩所能及,而是需要深入贯彻以人为本的管理理念,点燃员工内心的热情之火。唯有通过采取既促进企业增效又助力员工个人成长的双赢策略,才能真正奠定企业迈向辉煌未来的坚实基础。它不仅着眼于短期的业绩提升,更致力于长远的团队建设和人才发展,确保企业在激烈的市场竞争中保持持久的生命力和创新力。

# 济南炼化:以责任文化为高质量发展蓄势赋能

■ 左丰岐 孙丽颜 罗龙

“责任炼就事业”是济南炼化责任文化体系的核心和灵魂,是济南炼化50余年担当使命、砥砺前行、走在前列的精神密码,是全体干部员工广泛认同、刻印在心、践之于行的根本遵循。济南炼化深入贯彻落实中国石化企业文化建设纲要,聚焦责任文化融入中心、嵌入管理、切入重点、深入人心,持续探索创新企业文化深植落地的路径、方法和措施,以责任文化软实力助推公司向高质量发展新征程。责任文化融入中心。以坚定履行“政治责任、经济责任、社会责任”为依托,打造最负责任企业。济南炼化立足国有企业“一个依靠力量、五个重要力量”的定位,牢记“爱我中华、振兴石化,为美好生活加油”的初心使命,紧扣国有企业“政治责任、经济责任、社会责任”三大核心职责,始终坚持胸怀家国、对党忠诚,旗帜鲜明讲政治,始终听党话、跟党走,坚定走好践行“两个维护”第一方阵;坚持实干兴企、产业报国,保持提质增效稳增长良好势头、吨油利润稳居中国石化炼化企业前列;坚持担当尽责、奉献社会,在满足人民美好生活需要、“为美好生活加油”上走在前,不断擦亮“党和人民好企业”形象。责任文化嵌入管理。以持续提升“领导引领力、制度执行力、员工素质力”为牵引,打造最负责任队伍。济南炼化将领导引领力、制度执行



● 济南炼化员工认真检查设备运行情况。

力、员工素质力“三力”提升作为让“责任生根、制度落地”的着力点,作为抓基层、打基础、强管理的突破口,作为推动石油传统“三基”工作与基层党建“三基本”融合互促的切入点,着力提升员工队伍岗位责任心和制度执行力,切实抓出有战斗力的基层班子,抓出严密的责任体系,抓出过硬的员工素质,淬炼“严细实快稳”工作作风,让“制度落地、责任生根”,为践行初心使命、加快打造“精优强美”高质量发展绿色企业夯基垒台、筑牢根本。责任文化切入重点。以“全心全意依靠员工办企业、推动高质量发展成果共建共享”为主线,打造员工与企业命运共同体。立足黄河流域中心城市型炼厂区位,践行“职工的心、企业的根”群众工作理念,发布“人人都是安全生产第一责任人”的安全文化理念和《安全文化手册》,常态化开展“发现隐患有功、避免事故有奖”活

动、“我为群众办实事”活动,进一步增强广大员工爱企如家的意识,充分调动员工发现消除安全环保隐患的主动性积极性,有力促进企业和员工同频共振、同向发力,坚决筑牢安全环保“生命线”“幸福线”。责任文化深入人心。以“党建引领、宣传引导、典型引路”为载体,推动责任文化入脑、内化转化。制定下发《企业文化建设管理办法》,落实传承石油精神、弘扬石化传统,践行责任文化“七有机制”,将责任文化宣贯融入基层党建、日常思想政治、精神文明创建等各项工作,构建起党政工团齐抓共管、员工群众广泛参与的“大文化”工作格局。组织开展企业文化故事会,举办一劳模座谈会,开展“三创三争”即创建文明单位、最负责任团队、文明班组和争当劳动模范、最负责任员工、文明员工先进典型评选,开设“石油石化传统教育”“榜样力量”“节气人物志”专栏,开展责任文化主题演讲比赛、征文比赛、汇报演出,拍摄制作《责任》专题宣传片,下发倡议书和一封信,切实讲好责任故事、激励责任力量。今后,济南炼化将以宣传贯彻中国石化企业文化建设纲要为契机,持续深化石油精神石化传统教育,不断丰富拓展责任文化内涵外延,系统加强企业文化内化转化,切实增强责任文化引领力、凝聚力、影响力,把责任文化独特优势转化为竞争优势、发展胜势,真正让责任文化“软实力”成为高质量发展“硬支撑”。

# 抓三基 强三专 提三力

## 华塑股份构筑安全生产屏障

淮北矿业集团华塑股份以推进安全生产治本攻坚三年提升行动为抓手,紧紧围绕“抓三基、强三专、提三力”工作思路,为企业高质量发展提供坚实稳固的安全屏障。抓“三基”,夯实安全基础。华塑股份做“实”基础防风险。对生产现场安全风险因素进行识别,构建岗位、车间等四级风险管理格局,持续提升双预防机制高效运行。累计划分1783个风险网格,配置1757条隐患排查任务,制定1638项风险管控措施;建“强”基层筑防线。开展班组安全标准化创建三年行动,将安全标准化管理落实到班组、岗位,锻造班组安全自主管理的主动性。截至11月26日,共自制安全“微视频”29部,完成74个班组创建达标,岗位规范操作能力素质达标1628人;练“硬”基本功强素养。重

点对工艺、设备、安全等直线人员组织培训,借助生产考核APP等信息化工具,对全员应知应会能力进行考核。强“三专”,构筑安全屏障。华塑股份强化专职能部门能力。选优配强专业管理人员,优化完善工作职能,打造安全生产高效管理团队。引入第三方进行安全标准化一级企业培植创建,全面提升专业部门业务规范管理能力;强化专业队伍素质。制定学习计划,编制专用教材,线上线下互补。开展交叉互查,分享现场经验,促进全面提升。采取正向激励,引导职工考取注册类资格证书,锻造安全监管“铁军”;强化专项整治成效。分步实施重大事故隐患与老旧装置排查治理,开展外委承包商、机电运输(装置带“病”运行)、非煤矿山、联锁报警、异常

工况处置等专项整治,列出任务清单,压茬调度推进,持续改进提升。提“三力”,汇聚安全合力。华塑股份施重拳提升执行力,堵住作风建设“牛鼻子”,重拳出击,铁腕整治安全管理上“慵懒散慢、怕羞虑乱”现象。对不在状态、不敢严管、不重成效的干部,倒查作风问题,严肃追责问责;下实功提升协同力。坚持“三管三必须”原则,建立前后衔接、上下协同、左右联动、内外互通的组织运行体系。推行安全现场会制度,主要领导“挂帅”,指导帮助基层破解难题;出实招提升穿透力。传承“四下基层”优良传统,领导干部成员白天抓安全生产经营,夜晚下基层、进车间,带头践行“有感领导”,直面问题、直击要害、直截了当、直达一线,着力提高安全生产的穿透力。(陈春秋)

# 西昌钢钒炼铁厂焦化分厂工会开展劳动竞赛冲刺全年目标

进入四季度,攀钢西昌钢铁炼铁厂焦化分厂工会积极响应公司提出的冲刺第四季度号召,按照《焦化分厂第四季度劳动竞赛方案》要求,组织开展“一切为了高炉”的劳动竞赛活动,确保高炉稳定顺行,实现经济高效常态化。焦化分厂化产组、炼焦组、点检组全体管理人员,坚持每天深入班组、岗位,现场协调,向职工宣讲当前的生产经营形势,重点解决好影响生产的瓶颈问题;岗位职工以饱满的姿态,高涨的工作热情,通力协作,埋头苦干。化产组主管工程师、区域工程师、安全员、班组长每天忙忙碌碌,穿梭于生产现场的各个角落,指导协调生产中出现的问

题,保证生产指标处于受控状态,对施工作业、检维修现场进行严格监督管理;炼焦组全体管理人员,统筹规划、缜密论证,科学制定配煤工艺,及时应对煤质变化,严格监测产品质量;点检组每一位点检员身先士卒,以身作则,每天深入现场对在线设备进行精心检查维护。该分厂各工序、各班组长、党小组长、工会小组长带头履职尽责,带领全体职工精心操作,一丝不苟。化产工序坚持抓好各项产品收率及产品外发质量异议率等主创指标的管控机制;炼焦工序坚持抓好焦炉稳产、高产,焦炭CSR合格率,连续3个月达100%,配合煤累计降本6000余万元;点检工序坚持抓好设备故障率,保证安全生产,设备事故零的目标。该分厂全体职工正以高昂的工作热情、豪迈的精神风貌,奏响了2024年全年工作完美收官的“集结号”和“冲锋号”。(何勇 刘景文/图)

# 河南油田采油二厂新疆南疆片区多举措做好冬季安全生产

随着冬季的到来,新疆南疆最低气温已降至零下8摄氏度。河南油田采油二厂塔河二部和沙雅分部积极落实安全生产责任制,精心制定了冬季安全生产计划,从提升员工安全意识、加强重点区域风险管理、维护设备设施三个维度入手,确保冬季安全生产。塔河二部利用班前班后会、生产会及专题讨论等形式,组织了针对性强的安全培训。培训内容涵盖了冬季安全生产“八防”知识、井站设备操作标准、流程工艺等关键点,通过分班组、分岗位的小规模、短课程培训,确保每位员工都能在理论知识和实际操作上达到双重标准。沙雅分部积极推广安全经验交流,通过分享冬季安全事故案例,让全体员工从中学取教训,共同

进步。定期举行应急演练,全面提升员工安全意识和应急处置能力,培养出一批安全生产的“明白人”。沙雅分部以“确保每条管线畅通无阻、保证每台设备完好无损”为目标,强调设备日常管理的重要性,严格实施岗位责任制,落实巡检制度,杜绝任何泄漏、溢出、滴落或渗透等问题的发生,切实做到设备隐患“第一时间发现、第一时间上报、第一时间处理”,有力促进生产和保养同步推进。塔河二部加强责任落实与分级巡检机制,要求岗位员工熟练掌握“十字”作业法、巡检流程以及“四懂三会”等基本安全知识,及时排除运行中的潜在危险,维持设备设施的良好状态。

塔河二部加大隐患排查力度,确保整改措施到位,防范措施有效。通过自我检查、专项审核、周期性审查等多种方式,实现对施工现场全面、深入、无遗漏的安全检查,确保每个角落都处于可控状态;严格执行管线巡检规定,特别是在胡杨林生态保护区内的油气管线,采用“岗位巡视、班组监督、无人机检测、分部验证”多层次责任体系,及时消除安全隐患。沙雅分部全面落实冬季防护与保温措施,各班组织积极参与冬防保温复查活动,对压力表、液位计、油气管线等关键部件进行细致检查与分析,针对问题制定了具体预防和改进方案,切实增强应对极寒天气生产挑战的能力,为冬季安全生产提供有力保障。(李爱国 胡强)