



继往开来领路者 --- 安全实业

陈萌 / 沙河安全

春季是万物复苏的季节，是新的开始，迎接我们的是新的工作模式、新的管理制度、新的考核方案……总之，一切都是新的。“安全”在慢慢地蜕变着，它将是继往开来带领我们奔向又一个新时代的领路人。

对我们而言，每个人都应积极响应公司，上下同心、步调一致、相向而行，不折不扣地执行并落实各项工作任务，始终保持危机感、紧迫感和使命感。

2018年是不断变革图强的新时期，公司越来越注重人才、产品质量和效益。这样的例子比比皆是，诸如现阶段招录的在线检测员，即将使用的ERP和全公司厂区面貌提升等等。

2017年初，集团把“标准化、制度化、精细化、智能化”作为实现卓越运营的基础标准和途径，进而完善我们的企业。在标准化方面，由企管部牵头组织各部门的标准化工作，由最开始的物品摆放、

卫生监督、制定标准化综合评比栏等等，到后期增添档案盒和文件柜，把文件整齐有序地进行了归档管理，这足以证明标准化实施的意义。



标准化统一，提高大家对标准化的意识，时时提醒大家不能违反标准化每项工作（如工作标准化、安全标准化、标准化规章制度、6s现场管理等）。成本、质量和服务是我们竞

争的基础。2017年通过目标管理制定数据精细化管理。以往工作的时候多数时间都是通过计算机和手写核算一些数据，领用物品和使用

了成本。作为企业的一名员工，只有通过学习《基本法》才能使我们在基本法的基础上实现对企业文化的理解和应用！现阶段无论我们在任何情况下，必须始终如一地做到“饱满的工作热情，认真的工作态度，精益求精的工作技能和吃苦耐劳的精神”。牢记要想把工作中出现的问题从复杂化转变为简单化，就必须努力学习和提高自身文化素质和岗位技能，掌握工作的主动权。对于我们这些没有文化想把工作做好的员工，我们要敢于创新、勤于工作，这也是干好工作所不可缺少的。虽然，我们现在还有很多没有做到位的地方，但只要我们把本职工作做好，用工作结果验证对基本法的践行程度。依靠点点滴滴的行动和付出，凝聚起变革图强的强大力量，我们将成为合格的安全人。

春天是万物复苏的季节，是我们奋力拼搏的开始，我们将努力改正过去工作中的不足，把工作做好，为公司的发展尽一份力。



申建峰 / 河北中玻

变革的路
是条重生的路
一派生机，如火如荼
看不尽……
前程似锦，花团锦簇
听不完……
欢歌笑语，喜铃闹鼓
十八年啊
艰苦拼搏，艳如霞
十八年啊
勇往直前，美如画
发展的路
用什么铺
是守恒的思维
是闪光的汗珠
变革的路
始于何处
是公司发展的潮头
是人才精英的脚步
迎着时代的竞争
拉开安全变革的大幕
立足岗位 严守职责
实干助力安全宏图

杨广学 / 沙河安全

去年冬天的一天，那天天气很冷，父亲一个人坐在小板凳上看着炉子上的水壶发呆，看见我进屋，想迅速起身，但是没有起来，然后慢慢地扶着桌角起来：“回来了，儿”，没有太多话语，大病初愈的他脸色依然那么苍白，但是嘴角微微上扬，能看出来他很高兴。

“来，给我理理发吧。”他慢慢地从我身边走过，我眼神平视着他那凌乱的满头白发，突然发现我长高了很多，能看到他的头顶了，然而看见他那佝偻的背影发现是我错了。小时候牵着他的手跟着他蹦跳着玩耍的时候，他的身躯是那么的高大威猛，抬头仰望，触不可及，现在，他真的老了。

去年我也刚有了我的女儿，我也慢

理发

慢慢地接受着父亲这个角色，从知道爱人怀孕那一刻起，我感觉到责任的重大。父亲，一个不单是单纯挂在嘴边的词语。听我母亲说，生我的时候贫血，父亲三天三夜没有合眼，整个人暴瘦十几斤，父亲对我常打趣道，你是从我肚子里生的！我的童年时代，父亲就很严厉，往往在我淘气犯错的时候不是打就是骂，以至于后来留下了心里阴影，那时候就一直认为我就是捡来的。我母亲说每次打完我，父亲也很后悔和自责，随着自己慢慢地成长，现在想想父亲也没有做错什么。

还记得我结婚的那天晚上，父亲什么都没有吃，一直在和家里的亲戚喝酒，这么多年从来没有见过父亲那么的高兴，端着酒杯开怀大笑，等宾客散去，父亲还在带着笑意自酌自饮。出于关心他的身体我严厉的说：“别喝了，喝多少了都”！而父亲就像个犯了错的孩子似的，放下酒杯低着头默不作声，任由处置，而我突然感觉我俩的角色转换了，我成了大人，而他却变成了小孩子。后来，母亲的话让我泪崩：“你父亲那天晚上边吐边大笑着说，儿子长大了，能教训我了，我高兴、高兴……”

如今父母已老，孩子还小，就让我当这个“父亲”去撑起这个家的一片天！“你怎么哭了？”“我……没有，风大，迷眼了”阳光下，父亲的眼角也是亮晶晶的……

玻璃的种类

一、钢化玻璃。钢化玻璃相对于普通平板玻璃来说，具有两大特征：1、前者强度是后者的数倍，抗拉度是后者的3倍以上，抗冲击是后者5倍以上。2、钢化玻璃不容易破碎，即使破碎也会以无锐角的颗粒形式碎裂，对人体伤害大大降低。

二、磨砂玻璃。它是在普通平板玻璃上再磨砂加工而成。

三、喷砂玻璃。性能基本与磨砂玻璃相似，不同的是加工工艺改用喷砂。

四、压花玻璃。它是采用压延方法制造的一种平板玻璃。最大的特点是透光不透明，多使用于洗手间等装修区域。

五、夹丝玻璃。它是采用压延方法，将金属丝或金属网嵌于玻璃板内制成的一种具有抗冲击平板玻璃，受撞击时只会形成辐射状裂纹而不致于坠下伤人。故多采用于高层楼宇和震荡性强的厂房。

正确处理灰度 变革再创辉煌 ——记5月份集团中高层管理者总结反思会

5月19日，董事长姚建龙在沙河安全主持召开集团中高层管理者总结反思会，本次会议也是集团5月份董事会扩大会议。

董事长在会上指出，管理者要总结过去、立足现在、着眼未来，围绕“提效率、降成本、补短板、增效益”的总要求，切实做好内生动力建设；在绩效考核上要充分实现以目标结果为导向，力戒搞形式、走过场；各级管理者要做正确的事，而不是一味应付的正确做事，要提高政治敏锐度，主动调整工作心态，实事求是的反映问题、分析问题、解决问题。

会议最后，姚董重点分享了日常工作中要正确处理好好的29个关系。这是各级管理者和全体员工处理对应事情的基本遵循，也是科学对待两种对立事物的灰度。

一、公与私的关系
工作中，无论对内还是对外，遇到事情不能一味地站在自己的利益上去考虑问题，首先应该考虑到对方的诉求，在满足对方诉求的基础上再考虑自己，做到先公后私，达到互利共赢。

二、引进人员与内部人员的关系
社会在不断的进步，创新要靠知识创造效益，因此，公司需要引进高学历、高素质的人才。内部人员要处理好与引进人员的关系，要以开放包容的心态去接纳外来人员，当好外来人员的伯乐，用自己的经验与外来人员的先进文化、技术相互融合，互补双方的缺点，努力栽好梧桐树，引来金凤凰，利用引进人员的优点弥补公司现有的短板。

三、共性与个性的关系
任何事情都是有利的有弊的，二八法则能很好的形容这个关系。要正确处理共性与个性的问题，在任何制度问题上都会有不同的认识，在这个过程中不要以点带面、以偏概全，不能以“个性”的问题去诋毁“共性”问题，更不能以伤害个人利益的个性问题而去影响共性问题。例如某件事情本事是好的，但是因为损害到某些人的利益、面子而不去执行，这就是与共性相悖，这时应该想着怎样去修正、怎样去执行。

四、短期与长期的关系
我们不能只看眼前，而不顾长远。要正确认识短期与长期战略的关系，短期的特点是为了求生存，但短期战略的同时也要兼顾长远，为长远打算打好基础，长期的战略是为了公司的可持续发展。

五、个人与团队的关系
我们要充分利用团队的力量，发挥团队引领、示范的作用。一个人的力量是有限的，团队的力量是远远大于个人的力量。在工作中作为管理者，要正确处理个人与团队的关系，发挥团队的力量，杜绝能人政治和个人英雄主义，更不能耍个人威风、不能为了个人面子、个人



集团中高层管理者总结反思会

利益而影响团队建设。
六、人性与人情的关系
今后在制定政策制度上，要以人性化制定出适合人性的制度，但不能违背人性的客观规律。在实施人性化管理中，坚决杜绝以人情去执行政策制度做老好人，丧失制度的公平、公正原则。

七、集团与分公司的关系
正确处理集团与分公司的关系，集团负责管控、评价、监督、引领分公司的发展方向 and 战略，在分公司间起到指导、引领的作用，帮助指导各分公司去更好的实施计划与目标，实施集团的发展战略，形成上下目标一致、齐心协力的正能量氛围。

八、个体与整体的关系
各分公司、各级管理者都是个体，个体要服从整体，这是公司价值观决定的。公司的每个人都应树立整体大于个体、个体服从整体的意识，要从整体看待问题。凡事要站在整体立场上去考虑，要按上级的指示去执行，不能在底下搞老一套，要相信团结就是力量、整体的力量远远大于个体的力量。

九、舍与得的关系
我们都知道鱼与熊掌不可兼得这个道理，但是当真正遇到事情的时候，却意识不到这个道理，不甘心放弃眼下利益。在面对问题时，应该先考虑付出，再讲求回报。有舍才能有得，付出才能有回报。对于那些一味考虑自己、贪得无厌的人，是不值得在一起合作共赢的。

十、自主与配合关系
工作中需要发挥每个人的自主性，自足自己的岗位职责，但是也需要岗位间、部门间的融合、配合。只有充分的做好融合配合才能真正实现互利共赢。

十一、管理与技术的关系
一个公司的发展需要管理，更需要先进的技术。管理与技术是相辅相成的，只做管理没有技术，公司是不能发展好的，但是没有很好的管理再好的技术也不能发挥其作用，所以，管理离不开技术，技术也离不开管理，二者相互协调、相互配合。

十二、后勤与生产的关系

公司是一个以生产为主的实业型企业。要正确的认识后勤与生产的关系。不能单纯的认为生产部门很重要或者后勤部门很重要，没有后勤部门提供的服务和制度的支撑，生产部门是不可能持续发展的。但是真正实实在在表现出来的是生产部门生产出来的产品创造价值，所以，要正确认识二者的关系，二者是相互的链条，谁也离不开谁。

十三、文化与制度的关系
资源是会枯竭的，唯有文化才会生生不息，文化是企业生生不息的源动力。制度是变化的、刚性的、有缺陷的，在不同时期是有变化的，起反作用的。而文化是柔性的、与时俱进的，只有文化与制度相互融合、相辅相成，才能发挥作用，确保公司的可持续发展。

十四、创新与标准化关系
在竞争激烈、同质化严重的市场环境下，公司需要创新，一个企业没有核心竞争力，就无法在市场上立足。要正确处理好创新与标准化二者的关系，把握好度，不能因为标准化而不去创新，也不能因为创新就不实施标准化，应在标准化之外求创新，在创新上求标准化，二者是相互融合、相辅相成的。

十五、开放与自信的关系
公司要建立现代化管理企业，要走出去学习外面先进的技术，以开放、谦卑的心态接受其他企业先进的文化、管理、技术等。但是开放并不代表我们不自信，恰恰相反，我们是在自信的基础上去吸取外来文化、先进技术等。

十六、形式形象与实效实用的关系
我们要注重公司的形象，因为形象本身也是对公司的宣传和提升。但不能只为了形象而走过程，走形式，而不考虑实效、实用。特别是在公司形象建设的过程中不能只注重形式而忽略其内在的实用价值。

十七、内部管理与外部监督关系
我们不能因为实行内部管理而触犯法律法规的底线、红线，也不能因为外部监督而不进行内部管理。要在尊法、合法的前提下推进内部管理工作有效提升。

十八、计划与变化的关系
计划是最科学的生产方式和工作方式，但也是动态变化的，而世上唯一的不变就是变化。无论是市场还是政策，都是在不断的变化中，我们应该在变化中去调整计划，让计划适应、适合变化。

十九、知识与经验的关系
新时代下，我们应该尊重知识、崇尚知识，要靠经验给知识开路，不能用经验去阻挡知识。我们应通过培训、通过学习知识来提升经验，通过经验来弥补知识，把二者更好的有机结合起来。

(下转第二版)

(上接第一版)

二十、管理者与员工的关系

管理者对上级要负责、有担当。对员工要尊重、鼓励、善待。同时也不能迁就不正当利益的行为。管理者应该以身作则，从自己做起，给员工更多的是鼓励、指导，让员工对自己心服口服；作为员工应该尊重管理者，不越权不越位。

二十一、体力与脑力的关系

我们提倡以科学、以智慧、以头脑来开展工作，不再简单的靠耗时间、耗体力。未来社会是一个集体力与脑力相结合的社会，单纯依靠任何一方都是不科学的，是不符合社会发展规律的。

二十二、上级与下级的关系

从管理角度来讲，下级要服从上级，但是不能盲从，如上级有错误，应及时的去反映、去修正。同时上级对下级要尊重、鼓励、善待。充分发挥下级的主动性、能动性、去指导、帮助下级。作为下级不能为了个人利益而诋毁上级，影响上级的思想，在关键时刻应该树立上级的权威，在工作中应该想法去完成上级交代的工作。

二十三、公司与客户的关系

我们始终践行“以客户为中心”，就是以市场客户需求为导向，客户是我们生存的基础。这就要求我们考虑问题首先从客户的角度来思考问题，谋求公司与客户在互利共赢的基础上长远发展。

二十四、新人与老人的关系

作为老员工要以开放、包容的心态去接受

新员工，要认可新员工的知识、创新。作为新员工，也应该向老员工学习其丰富的经验，用自己的知识将老员工的经验融合于一体，探究新的更适合公司发展的方法。

二十五、主观与客观的关系

客观是不可控的、是不可违背的。我们应科学地处理主客观关系，不违背客观规律。在工作中，我们考核的是主观而不是客观。大多事情是主观在起着决定作用，客观改变了主观。我们应该充分发挥自己的主观能动性。做错事后要冷静分析而不去找客观理由，总结反思、提升自己，俗话说，吃一堑长一智。

二十六、民主与集中的关系

我们首先应该做到民主，然后再集中。民主的过程也是提高员工积极性的过程、也是指导工作的过程。在民主中有很多混乱的、杂乱无章的事情、建议、意见或想法，作为管理者应该梳理出来，客观、冷静正确的拍板，不能独断专行不顾民主。同时，也不能一味的去讲民主、一味的去迁而不考虑责任。我们要打破民主考虑问题的局限性，去伪存真。把正确的建议，意见吸收进来并运用起来，正确处理好事民主与集中的关系。

二十七、竞争与垄断的关系

我们要利用竞争来提升工作、解放生产力、创新发展，努力营造比、学、赶、帮、超的环境氛围。要积极参与到市场竞争，充分利用竞争的逻辑关系开展自己的工作。我们的产品要朝着垄断的方向发展，做到和别人有差别化的，做到别人做不到的产品。我们要充满竞争力，充满活力，要在竞争激烈、同质化严重的市场

环境中生存下来。

二十八、评价监督与放任自由的关系

任何一个良好的企业，都离不开评价监督机制。评价监督就是画底线、画规则，我们可以放任自由去创新，但不能越过底线，超越规则。评价监督机制像一把双刃剑，运用不好会适得其反。试想，一个优秀的员工，因为评价监督部门的不公正、不公平而做出错误的判断，势必会挫伤这个优秀员工的积极性，使其感到寒心，所以评价监督机制要健全，要公正、公开、公平。但是健全的评价监督机制并不是把束缚手脚，并不是把我们的思想框住，而是让大家在评价监督机制之上，去自由发挥、发散思维、逆向思维的进行创新。

二十九、开放与保守的关系

公司的发展应与社会的发展相适应，这就要求我们在思想上与时俱进、开放包容，对新事物要接纳，不能一味保守、坚持陈旧思想，要及时剔除那些落后的、与社会发展不协调的思想及行为。这样公司才能和社会的发展相向而行。

正确的认识并处理好这29个关系，掌握好各项工作中科学的“灰度”，是我们今后变革工作开展过程中的一把利器。雄关漫道真如铁，而今迈步从头越。全体管理者应该把本次总结反思会作为一个新的起点，用实效实用的行动，上下一致、齐心协力的推进集团各项变革工作稳步落实，使公司富有前途、使工作富有成效、使员工富有成就，切实推动公司发展迈向与与时俱进可持续发展的良性道路！

玻璃的种类

六、中空玻璃。多采用胶接法将两块玻璃保持一定间隔，间隔中是干燥的空气，周边再用密封材料密封而成，主要用于有隔音要求的装修工程之中。

七、夹层玻璃。夹层玻璃一般由两片玻璃和玻璃之间的有机胶合层构成。当受到破坏时，碎片仍粘附在胶层上，避免了碎片飞溅对人体的伤害。

八、防弹玻璃。它是夹层玻璃的一种，只是构成的玻璃多采用强度较高的钢化玻璃，而且夹层的数量也相对较多。

九、热弯玻璃。由平板玻璃加热软化在模具中成型，再经退火制成的曲面玻璃。

十、玻璃纸，也称玻璃膜，具有多种颜色和花色。根据纸膜的性能不同，具有不同的性能。绝大部分起隔热、防红外线、防紫外线、防爆等作用。

十一、激光内雕玻璃，通过激光在玻璃内部作画，其特性使得加工过程绿色无污染，是一种新型的艺术玻璃。



知不足而后改。虽然我们较之前的各项工作已经有了很大的进步，但是仔细想想，我们上升的空间还很大。

标准化只有进行时，没有完成时。我们应该再接再厉，要努力把“要我干”变为“我要干”。立足本职工作，不单单只是为了完成每天的工作任务就行了，要有团队归属感，有责任意识，向着共同的目标努力奋进。

木碗为什么比山珍海味更有价值——价值悖论

一个穷人家徒四壁，只有一只木碗是自己的唯一财富，他把木碗顶在头上流浪。一天，穷人出海遭遇了大风暴，海浪将船打碎。穷人抱着一根大木头，被海水冲到一个小岛上，岛上的酋长看见穷人头顶的木碗，感到非常新奇，便用一大口袋最好的钻石换走了木碗，还派人把穷人送回了家。一个富翁听到了穷人的奇遇，心中暗想：“一只木碗都换回这么多宝贝，如果我送去很多可口的食品，该换回多少宝贝！”富翁装了满满一船山珍海味和美酒，找到了穷人去过的小岛。酋长接受了富人送来的礼物，品尝之后赞不绝口，声称要送给他最珍贵的东西。富人心中暗自得意。一抬头，富人猛然看见酋长双手捧着的“珍贵礼物”，不由得愣住了：它居然是穷人用过的那只旧木碗！

价值悖论是指某些物品虽然实用价值大、但是廉价，而另一些物品虽然实用价值不大、却很昂贵的现象。例如，世界上没有什么东西能比水更有用了，可一吨水才几块钱。而成千上万吨的水才换得的一颗钻石，而钻

石除了能让人炫耀他的财富外，几乎没有什么用途。但为什么水的用途大而价格低，而钻石的用途小却价值大呢？这就是经济学所说的价值悖论。约翰·劳认为水之所以用途大、价值小，是因为世上水的数量远远超过对它的需求，而用途小的钻石之



所以价值大，是因为世上钻石的数量太少，不能满足对它的需求。正像俗语所说的那样，“物以稀为贵”。西方边际学派试图

用“边际效用”来说明问题。由于水的数量一般来说总是取之不竭的，而人对水的需要总是有一定的限度，不可能无休止。就拿喝水来说，随着人的肚子逐渐鼓胀起来，水对他来说就变成可喝可不喝的了，即水对人增加的“效用”也就很小。西方

边际学派认为边际效用决定商品的价值，边际效用小，其价值也小。而钻石的数量相对人的需求来说却少得可怜，所以它的边际效用很大，价值也大。马歇尔则用供求均衡来解释这一“谜团”。他认为，人们对水所愿支付的价格，由于水的供应量极其充足，而仅能保持在一个较低的水平。可是，钻石的供应量却非常少，而需要的人又多，所以，要得到它的人，就必须付出超出众人的价格。前文讲述的故事表明，在一般情况下，钻石极其稀少，而木碗却比比皆是，故钻石的价值或价格远远高于木碗。但这个

海岛上的情况却完全相反：钻石数量极多，木碗却从未见过。因此，海岛上的木碗的价值或价格远远高于钻石。

标准化进行时……

■任红艳 / 沙河安全

弹指一挥间，来沙河安全工作已经两年有余了，在这期间，我见证了大步前进的安全日新月异的变化，而且被这里开放包容的企业文化深深感染着。特别是公司的标准化建设工作，与周边同行领域相比那是屈指可数的。

回想两年前，初到原料车间，环境卫生有点差强人意，设备设施老化，跑、冒、滴、漏现象随处可见，当时员工的思想意识也很淡薄。如今，随着标准化工作的逐渐深入，员工的思想观念从根本上有了很大的转变，卫生状况也



有了很大的好转，以往脏乱差的现象一去不复返了。

如今，你再进原料车间看一看，给人眼前一亮的感觉，窗户上的玻璃像是新安上去的一样晶莹剔透。各个岗位工具摆放井然有序，就连卫生死角也都进行了彻底清理，着实感受到了标准化给我们带来的舒适感。工作环境改观了，员工的心情也随之愉悦了很多，每天精神饱满的工作状态，使工作效率大大提高。

这一系列的转变，都离不开每一个原料员工的努力付出。都说原料车间粉尘大，确实，这搁以前是不争的事实。前段时间，环保形势严峻，对我们无疑是不小的挑战，高标准、严要求，使我们不得不整改。我们每个人都应该认真的反思自己，在开展本职工作的同时，有没有站在公司的立场上考虑过问题。皮之不存毛将焉附的道理，想必我们都懂，如果没有了公司这个平台，我们的利益又从何谈起呢？

反思而知不足，

■王辉 / 沙河安全

企业文化建设是一个企业可持续发展的力量源泉，是一个企业生生不息的内在动力，也是一个企业在激烈的市场竞争中立于不败之地的软实力。搞好企业文化建设，用先进的文化理念可以统一员工的思想、统一行动，进而激发强大的创新发展的力量，把精神力量转变为强大的物质生产力，从而促使公司朝着既定的目标前进。

近几年，我们公司在企业文化建设取得了较大成绩。诚信务实、爱岗敬业、开放包容、创新提升、变革图强作为我们企业精神，规范着我们的行为，全体员工立足本职工作，认真负责、勤勉尽职，大力发挥自己的聪明智慧，积极投身于公司变革图强潮流之中。公司各个部门涌现了大量的创新先进个人和先进集体，也呈现了大量的利他的先进人物和先进事迹，这些正能量在无形中感染着更多的员工。

公司也在认真践行着公司价值观：人的价值大于物的价值，整体价值大于个体价值，顾客价值大于生产价值，社会价值大于企业。公司在不断完善各项规章制度，打造了三公平台，为有能力、有潜力的人才发挥才能提供了广阔的舞台。公司去年成立了安全大学，今年又开启浙江大学研修班学习之旅，让优秀员工得到知识和技能的提升，让员工为公司创造更多价值提供了有利条件。公司为员工提供全方位的

福利待遇，随着公司效益的提高，员工的幸福指数也在不断提升。公司长期秉持顾客价值大于生产价值的价值观，用优异的产品、高效的服务和可靠的质量满足市场客户的需求，不断开拓新的市场、创造新的业绩。公司一直履行社会责任，每月通过不同方式看望、慰问、帮助社会弱势群体，这不仅提升了员工奉献爱心的个人修养，彰显了大爱公司的发展愿景，也大力弘扬了企业文化。

尤其在公司出台《基本法》后，把“以客户为中心、以奋斗者为本、以共赢促发展”作为公司核心发展理念，大家认真去领会其中精髓，结合实际工作，对照奋斗者的标准，发挥聪明才智，用实际行动去实现与公司互利共赢！

企业文化是全体员工必须遵循的价值取向，是员工高度认可的思想理念，是员工行为规范的指明灯，也是凝聚全体力量形成有效合力的精神纽带，更是在激烈的市场竞争中取胜的法宝。因此，我们必须大力搞好企业文化建设。

搞好企业文化建设，必须全员参与、群策群力，每个员工都是企业的主人翁，人人要增强使命感和责任感，争做企业文化建设的宣传者和推动者。搞好企业文化建设，必须与时俱进，紧跟时代发展步伐和公司发展步伐，研究新命题、提出新理念、丰富新内容，不断促进企业文化创新发展。搞好企业文化建设，必须突出特色，形成公司特色的文化建设体系，同时，各部门也要建设具有部门特色的文化。

生产一部在部门文化建设上别具一格。从周一到周五，每天召开部长晨会，这是整个公司的部门实行民主管理方式的首创，这可以及时听取基层管理者和员工的心声，及时了解各个岗位的工作情况，疏通心结，集思广益、群策群力，把生产一部各项工作做出成效来！思想观念教育会，不再单纯地说教，而是让大家积极参与进来，结合实际工作，谈想法、抒感情、提意见，让思想教育观念教育会确实起到应有的效果！部门积极组织不同形式的演讲比赛，激发了大家学习基本法的热情，丰富了大家的文化建设活动。

值得一提的是，生产一部为了统一员工思想，凝聚变革图强的力量，提高统一步调、统一行动的战斗力和凝聚力，继续保持生产一部不忘初心、勇往直前、艰苦奋斗、务实创新的工作作风，大家积极主动、集思广益、民主决策，选出了生产一部的班前会口号“不忘初心、砥砺前行、始于责任、终于品质、一部加油”。

这个口号含义丰富，通俗易懂，契合了公司文化建设的内容，喊出了生产一部全体员工共同的心声，也道出了生产一部要始终抱着初心、责任心、感恩的心，始终坚守企业核心理念，始终坚守核心意识、大局意识和规则意识。让我们把这口号精神灵魂化为实干、苦干，让我们齐心协力、务实创新、攻坚克难、锐意进取，为实现公司、员工和客户的互利共赢而奋斗！

搞好企业文化建设 助力公司变革图强