



不用扬鞭自奋蹄

■ 郭培培 / 天津中玻

俗话说“没有付出，哪有回报”，一名优秀的员工不仅需要热爱自己的工作，还需要积极主动，不断进取，如果原地踏步固步自封迟早会被现实淘汰。

玻璃行业产能严重过剩是个不争的事实，也是公司发展无法绕开的问题。“今天工作不努力，明天努力找工作”，公司的发展存亡与每个员工的生活息息相关。公司发展需要有质量过硬的产品，优质产品是企业长久发展的坚实基础，也是我们劳动成果的来源。优质的玻璃是由优秀的人才生产出来的，只有自身优秀才能使公司的发展壮大得到保障。

公司发展的动力是改革和创新。针对公司创新工作后劲不足的问题，五年规划中指出，将建设公平、公正的发展平台，着力进行人力资源改革，对现有用人机制进行改革完善，在全集团公司推行聘任制，所有管理岗位公开竞争上岗极大的刺激工作的积极性。企业文化倡导以奋斗者为荣，以价值创造为目标，通过我们企业的内生动力建设，公司各个岗位的价值创造者和奋斗者必将得到更大的激励，由此为企业带来源源不断的发展力。

“打铁还需自身硬”，无论企业的兴旺繁荣，自己的价值发挥，都需要我们本身过硬的本领，现在我们用自己的行动勒紧缰绳，不用扬鞭自奋蹄吧！

■ 张英秋 / 中玻（朝阳）

年轻时怕寂寞，年老时望独处。

看朋友圈时曾经看到过这样一段文字：过了30岁的男人，刚有了孩子，下班到家门口以后多要在车里坐一会儿，抽上一根烟再回家，这是他享受着仅有的独处时光。

因为回到家里以后就变成了爸爸，变成了丈夫，是家里的顶梁柱、擎天柱，唯独不是自己。

在我们公司有很多人对于这样的生活都是一种奢望。他们不远千里来到这个陌生的城市，建立厂区、团队。他们跟随着企业的脚步，带着部分地区的经济发展，履行着企业的使命与责任；他们多了一份荣耀，却牺牲了陪伴家人的时光，他们有的人新婚只有短暂相聚，随后便是别离；有的刚为人父看着襁褓中的婴儿，在不舍

读基本法有感

——奋斗者

■ 谷朋勃 / 安全实业

基本法是公司赖以生存和赖以发展的基本法则和基本观念。每个人都有灵魂、有信念，公司在发展和壮大的过程中会慢慢形成固有的企业文化，铸就企业灵魂。而基本法的诞生就是安全集团的企业结晶、企业灵魂，是公司发展到一定规模后应运而生的基本法则。

纵观基本法的章节内容我们不难发现其涵盖面甚为宽广，其内容扎实干练，其思想振聋发聩。基本法是每一位安全人所能安身立命的基本准则。我相信每一位

安全人只要静下心来领神会的仔细阅读《安全基本法》都会收获颇丰，在一章一章翻阅的过程中，脑海中会不由的浮现一个个身边安全人的身影。这些画面可能是高层管理者为公司决策和发展方向振臂一挥的意气风发；可能是中层管理者孜孜不倦的指导和引领员工奋发进取的励志画面；也可能是一个个安全员工吃苦耐劳勇于付出用汗水去铸造辉煌艰苦奋斗的画面。

这一个一个的画面就组成了一个一个的章节，在各个章节里我们领会了安全的“核心价值观”，在核心价值观的支撑下，逐步规

划了奋斗者的价值观；明白了安全的“基本目标”，以安全的基本目标作为奋斗者的基本目标；从安全的“价值分配原则”明白奋斗者价值体现所在，更加坚定了奋斗者艰苦卓越的奋斗精神。

以奋斗者为本，以价值创造为目标，踏实肯干一步一个脚印的做好本职工作。永远坚信公司所提倡的“不会让雷锋吃亏”是每一位奋斗者心中不变信念；永远坚信安全集团是成就每一位奋斗者最肥沃的土地；永远坚信“三公平台”的打造是每一位奋斗者迈向成功最快捷的通道。

用寂寞造就伟大

——奋斗在异乡



的目光中踏上远途。

他们为了企业的发展、社会的进步牺牲了太多太多。每每下班以后他们静静地坐在靠椅上、躺在床上，利用短暂的时间看着视频中的妻儿露出会心的微笑，享受着与家人的时光，随后更多的便是投身到工作之中。

每当看到这种情景的时候我的内心不由得生出种种敬佩，他们是孤独的、是伟大的，他们承受着家庭、工作带来的巨大压力，奋发图强，拼搏向上，将压力化作动力，不断创造新的篇章。

他们是朴素的，见到他们时，他们身上的着装似乎永远是墨绿色的工装，吃的也多是食堂的饭菜，一切都是那么的平凡，似乎只有在工作中才能看到他们的亮点。他们对待工作是偏执的，因为只有偏执狂，才能创造卓越。而那些寂寞独处的时光创造出他

们的卓越。

他们并不害怕寂寞，这个世界上很多近乎奇迹的事，都是一个人人在寂寞或饥饿的时刻想出来或创造出来的。

在这段时间中，他们远离了外界的干扰，离开了无用的社交。每天起早贪黑的工作，甚至连回家探亲都变成了奢侈，只有偶尔跟家人视频聊天，报个平安。在这几个月，或者几年中，他们拼了命，尽了兴，才得来今天的成就。

我问他们为什么如此的努力？

他们说，如果不作出一番事业怎么对得起我们背井离乡，怎么对得起家中亲人，怎么对得起自己的青春，人不逼自己一次怎么知道自己潜力多大？

就这样，他们用着拼尽全力的态度，努力地奉献在自己的岗位中，努力地学习进步，不断地

让自己变得更加优秀，肩负起更大的使命，履行对家人的责任与义务，丝毫不浪费自己的青春。

热播剧《人民的名义》中，李达康身为市委书记，连电视遥控器都不会用，因为他比普通人对工作更加偏执，他会利用自己寂寞独处的时光全面的分析自己的工作，进行深度的思考，而不是打开朋友圈疯狂的点赞，也不是没完没了的刷着微博。

所以，不用羡慕那些在台上光鲜亮丽夸夸其谈的人，也没有必要羡慕那些在其他领域叱咤风云的人，他们只不过在没有人的时候，耐住了寂寞，升华了自己，自然也能在今后享受的起繁华。

愿我们都能耐住寂寞，在这段时期努力成为更好的自己。此篇文章致敬那些远离了家乡身在异地的工友们，祝大家不负青春，有一个辉煌的明天。

激活个人潜能清单

如何把一群独立的个体，凝聚成一支有战斗力的队伍？公司必须学会从“管理员工”，转变为“激活个体”。

1、当组织能够为个体赋能的时候，这个组织就会有持续的生命力。

2、从雇员关系转变成合作关系。雇员逻辑是：企业花最少的钱购买雇员的时间和技能，以占有为导向。而合作逻辑是：员工帮助企业达成目标，企业帮助员工塑造职业生涯，互助关系和互利关系缺一不可，共同作用。

3、钱要给到位。在给员工谈任何文化愿景、价值观之前，先谈薪酬。无论何时，薪酬都是最容易被感知到的要素。华为可以大谈文化的力量，是因为它具有一个非常有吸引力的薪酬系统。所以，不是平衡薪酬和文化的关系，而是在薪酬具有竞争力的基础上，加上文化的要素，个体才能被激发。

2017年6月16—17日，河北安全实业集团《基本法》培训会在沙河宾馆举行，目的就是让大家全面认识、深刻理解基本法的真正内涵，以基本法为遵循，指导全体员工的日常行为，指导公司各项事业的发展，指导公司的各项管理工作。基本法对员工、对公司发展都有深远而重大的影响和意义。

一、公司目前存在的三个现状

（一）长期以来思想教育缺失，导致大家思想混乱，理念不统一，行动不一致，结果参差不齐。

（二）做事的规则、标准不健全，大家工作起来感到茫然。

（三）变革时期，面临新旧习惯转变的阵痛，旧习惯没有完全打破，新习惯又没有形成，处在一个新旧交替、对立碰撞的阶段。

如果有了明确的做事细则、标准，大家按这个细则、参照标准就能把事情做好；即使暂时没有标准，如果思想统一，站位达到一定高度也能把事情办好。可我们现在这两种情形都不具备，需要我们向这方面努力，改变这种状态，打破现在的僵局。

二、基本法的重要性及作用

（一）基本法是指构建制度、规则和机制等管理要素的纲领性文件，是公司宏观管理的指导原则。

基本法就像“乐谱”。一个乐队，不管吹笛子、弹琴还是打鼓，如果没有一个统一乐谱，大家各自吹各自的，吹出来的就是嘈杂的噪音。如果大家都按照乐谱去演奏，奏出的就是动听的音乐。

基本法就是把不同部门、不同岗位的所有人的思想都统一起来，使所有人站在同一个高度，朝同一个方向、同一个目标、同一个中心去工作，从而形成凝聚力、战斗力和强大合力，促进各项工作又快又好的开展。

（二）基本法是处理公司发展重大对立统一的关系，是公司和员工的最高行为准则，是评判思想、行为标准的依据。

员工的思想站位决定了看问题的高度，站位的高低关系着使命担当问题。思想站位高，担当意识就强；担当意识强，工作的结果就高，就会得到更好重用。

（三）基本法是对公司的未来、对员工、对客户、对社会的郑重承诺。“以客户为中心，

学好基本法 再谱新篇章

——董事长在中层以上干部基本法培训会上的讲话



以奋斗者为本，以共赢促发展”和“以公司的可持续发展为社会作出贡献”是承诺的集中体现。（确定公司的核心价值观、确定了大家共同认同的价值观）

以客户为中心——为客户服务是公司存在的唯一理由，客户的需求是公司发展的源动力。企业作为盈利组织，其利润来源只能是客户，其根本存在价值只能通过产品和服务，源源不断的为客户创造价值，从而得到客户的持续回馈（利润），以客户回馈再支撑企业可持续发展。再往深层次讲，以客户为中心就是“利他”精神的延续。时时刻刻为客户提供便利，为客户着想，为客户创造价值。企业一旦偏离了为客户创造价值的发展定位，不管之前曾取得多么辉煌的成就，接下来等待他们的，只能是被客户抛弃、被市场遗忘。（这里的客户不仅仅是销售客户）

以奋斗者为本——就是要时时刻刻在学习、提升、创造价值的状态下努力付出。时刻鞭策自己，努力做好自己，让自己成为实实在在的“奋斗者”。以奋斗者为本就是倡导扎扎实实，一步一个脚印的创造价值、实现价值，永不懈怠工作，使人始终处于追求进取、提升能力的状态。

以共赢促发展——在秉持与客户互利共赢原则的基础上，把握科学的方式即灰度（不同时期有不同的灰度）。共赢是经营发展的大智慧，我们在工作中要正确处理与客户的关系，把握合理的利润空间。如果我们的合作伙伴没有利润，就失去合作的基础；如果我们没有利润，我们就不能持续为客户提供服务。这种关系对于员工也一样，如果员工得不到应有的回报，就失去了前进的动力。反过来，如果公司人人不创造利润，都想不劳而获，公司拿什么去给员工分享利润？“大河没水小河干”，只有互利共赢才能共同生存、共同发展。

三、学习基本法，对大家提出三点要求

（一）大家对基本法含义的理解，都统一到杨顾问释义培训内容标准上来。培训完之后要把全部内容向下认真贯彻落实，使全体员工真正理解。

尤其是管理者，管理者是公司“火车头”，各个公司、各个部门的负责人是“火车头”。如果“火车头”都不能深刻理解基本法的内涵，不能有高度的思想站位，火车头的方向就会出现偏差。火车头出现了方向偏差，就不能向员工

传达正确的信息，员工行动的方向就会参差不齐，最终导致结果不一样，方向比行动更重要，不理解基本法的内涵怎么能带领员工做好工作？

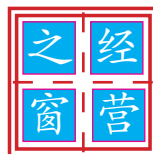
（二）基本法确立了公司的核心价值观，大家在日常学习基本法过程中，要与实际工作结合起来，并梳理自己的工作。哪些与基本法不一致、不适应的，要及时改进、纠正。切记不要做表面文章、走形式主义，一定要实事求是，敢于有“亮剑”的精神和勇气，敢于同不良行为、守旧思想、落后观念等现象作斗争。没有敢于亮剑的精神遇到问题就退缩，就会找各种客观理由推脱，不敢前进去做工作。现在是学习阶段，下一阶段就是用工作结果对标阶段，不符合的就要退出管理岗位，现在不理解，行动上怎么能有好的结果？

（三）大家要认真学习基本法，沉下心来，踏实工作，用工作结果验证对基本法的践行程度。基本法强调的理念不可能一步到位，旧思想、旧习惯，依靠点点滴滴的行动和付出，凝聚起变革图强的强大力量。要敢于开展批评与自我批评。批评与自我批评对我们工作的开展有这重要的意义：

1、批评与自我批评是一个组织保持先进性和活力的法宝。例如：中国共产党组织一直坚持开展批评与自我批评，才能发展壮大。

2、开展批评与自我批评，是总结反思，战胜自以为是，正视自身不足，提升自己能力的有效方式。是摆脱故步自封、自以为是等陋习，保持不断向前的有效途径。例如：华为公司能取得飞速发展，离不开内部一直坚持批评与自我批评。

各位管理者，希望此次培训能够使大家深刻理解领会基本法内涵及其要义，严格遵循基本法并认真贯彻落实，为实现集团的变革图强凝聚更强大的力量。



团结奋进 互利共赢

■ 毛雪艳 / 河北中玻

我的工作体系告诉我，一个人再能也撑不起一片天。

有人这样问过我，你在中空时间也不短了，你觉得哪个岗位更重要呢？我这样回答，协调很重要，心态决定命运，细节决定成败。有一个环节做不好，我们生产出来的产品就是垃圾。

要想把工作做好，这就需要靠大家共同带着责任，带着爱心去工作，工作还会做不好吗？

去年门窗 2 万平，我们 6 个班组还需要加班加点的去完成。今年门窗 10 万平，而且我们现在仅有 5 个班组，对中空无疑是最大的挑战。我们怎样去应对呢？有这样一个故事可以告诉我们答案。那就是龟兔赛跑的故事，这个故事有个新的游戏规则，就是最后它们都得经过一条河才能到达终点。这次兔子没有撒腿就跑，而是背起乌龟一起跑，到了河边乌龟没有潜水，而让兔子坐在自己的背上，共同过河，最终它俩都获得了第一。这就是现实版的龟兔赛跑。

现在工程订单如同兔子，门窗订单好比乌龟，谁都愿意去做兔子，乌龟呢？可想而知。要想我们都能如期交货，我们就必须协调发展，团结奋进，不分你我，互利共赢。

创新



集团于 2017 年 4 月 18 日对第一批创新项目进行了奖励，现与各位同事共同学习一下创新的经验和方法。

项目名称：调整锡槽保护气阀位，稳定保护气体压力减少锡槽缺陷

申报单位：集团技术研发中心

申报人：王勇、马力杨
经验分享：浮法八线倒液氮时会严重影响锡槽内板面质量，2016 年 12 月 2 日和 2017 年 1 月 12 日进行了两次倒液氮操作，

共影响约 3500 重量箱，含次品约 1300 重量箱，直接经济损失约 115000 元。于 2017 年 1 月 12 日对八线进行了配气室及中控室 DCS 系统阀位的工艺调整，分别将 1# 氮气量设定值由 1500m³/h 改为 1350m³/h，2# 氮气量设定值由 885m³/h 改为 800m³/h，1# 氢气量设定值由 75m³/h 改为 65m³/h，2# 氢气量设定值由 60m³/h 改为 55m³/h。整改配气室 2# 氮气管道气动调节阀，解决气压不足问题，关闭 1# 氮气管道旁通，重新调整高中低温区各个转子流量的阀位

及配比，优化高中低温区保护气体压力及气体总量分布。

创新节能成果：经过调整后，到目前为止均没有造成对锡槽内板面质量的影响。与改进前一年能减少损失约 1368000 元。

集团对创新项目申报人奖励金额为 20000 元。只要我们每一位员工、每一个团队都立足岗位，发挥自己的聪明才智、积极开拓思路，在工作中敢于创新、大胆创新，珍惜企业给我们创造的机会平台，在实现自己价值的同时，助力与集团的创新兴企之路。

激活个人潜能清单

4、共享所有信息。比如，设立开放式的办公场所、开放信息交流平台，只要员工需要就能参加。因为信息共享、交流本身就是一种激励，人们会因为拥有充分的信息而感受到安全和被信任。

5、扁平化管理。尽可能砍掉层级，授权到一线，缩短纵向垂直层级，扩张横向协作，强化点对点关系，弱化条线对条线的关系，让场面“混乱”起来。这种管理方式看起来很杂乱，但是实际上却能让员工有更强的责任感。

6、关注员工的幸福感。幸福感是薪酬、人际关系、自我实现等一系列因素的总和。企业可以从衣食住行、婚姻、老人健康、子女教育、人际互动、职业培训等方面着手，但更重要的是给予成长平台。



学而不厌

国家经济状况的“晴雨表”——GDP

本期给大家推荐的知识点是《国家经济状况的“晴雨表”——GDP》，选自《每天学点金融学大全集》一书。

某林场每年采伐大量树木，并将木材以 1000 元每米的价格卖给家具公司；接下来，家具公司将木材截取，打磨抛光后制成家具，然后以 2500 元的价格卖给家具零售商。最后，家具零售商再赚 500 元，以 3000 元的价格卖给消费者。那么我们来算一下，在这个过程中，共创造了多少 GDP 呢？

你可能会将每一项交易的价格累积起来：1000+2500+3000=6500 元。但是，这样的结果夸大了实际的产出，因为它将木材的价值计算了三次，而将木工工作的价值计算了两次。避免重复计算的一个好办法就是只关注每个生产阶段的附加值。由于林场将自己砍伐的木材以 1000 元的价格售出，并未购入任何原材料，所以它为整个经济增加了 1000 元的价值。既然家具公司支付了 1000 元的原材料投入，并最终产出了 2500 元的家具，因此家具公司增加了 1500 元的价值。最后销售公司花费了 2500 元购买家具，又以 3000 元出售从而增加了 500 元的价值，因此最终价值 500 元的产出被创造出来。因此，根据每个部分新增价值就是 3000[1000+ (2500-1000) + (3000-2500)] 元。但是这个计算还是太繁琐，如果这个流通过程更复杂该怎么算呢？于是聪明的经济学家想到了一个更为简便的办法，只关注最终的销售额。既然消费者为最终产品的桌椅而支付了 3000 元，那么价值 3000 元的总产出被创造出来。这种方法被称作支出法。经济学家们发现了很多统计 GDP 的方法，但是上面这种支出法是最常用的一种，得到了最为广泛的应用。

GDP (国内生产总值) 是一个国家或地区

所有常住单位在一定时期内所生产和提供的最终产品和劳务价值总和。说白了，就是一个国家或地区一年内创造的新的物质财富。

GDP 被誉为“经济的世界语”，它也是衡量一个国家经济状况的最直观的晴雨表。在我们已经知道的所有的经济指标中，GDP 是最基本也是最重要的一个。美国商业部长威廉·戴利说过：“当我们要寻找商务部的先驱们创造的对美国影响最伟大的成就的时候，国民经济账户——今天称之国内生产总值或 GDP——的发明则当之无愧。”而保罗·萨缪尔森更是总结说：“GDP 是 20 世纪最伟大的发现之一。”在他看来，与太空中的卫星能够描述整个大陆的天气情况非常相似，GDP 能够提供经济状况的完整图像，帮助总统、国会和联邦储备委员会判断经济是在萎缩还是在膨胀，是需要刺激还是需要控制，是处于严重衰退还是处于通胀威胁之中。没有像 GDP 一样的灯塔般的总量指标，政策制定者就会陷入杂乱无章的数字海洋而不知所措。

最近 20 多年，我国比世界上任何其他地方都更关注 GDP，追逐 GDP。我国发展的重大战略目标（如翻两番，达小康等）都与 GDP 挂上了钩，国家战略目标的确定，以及相应采取的财政政策、金融政策，都对 GDP 的判断有关。作为中国经济的第一指标，GDP 名副其实。

那么，GDP 究竟该如何统计呢？经济学家确定 GDP 最普遍的方法是，核算给定年度一国境内生产的所有最终产品和劳务的市场价值。那么实际中的 GDP 如何统计呢？特别需要指出的是，GDP 是算不“精确”的。GDP 反映的是国民经济的总体和总量，而现实中国经济总是处在不断的变化中，总是有一些新兴行业和新兴企业，由于产生时间短，统计不

规范，很难纳入到国民经济核算中，如当前的技术咨询业、商务服务业、娱乐业等经济活动很难准确纳入 GDP 核算中，所以任何一个时间点上的 GDP 只能是相对准确数据。由于新兴行业、企业的不断规范，核算条件的不断完善，GDP 历史数据会经常作出一些必要的调整，这是国民经济核算的一个特殊现象。

GDP 也不是万能的，GDP 不衡量社会成本（即本来应该由企业承担却让外部承担的成本），不反映资源耗减和环境损失。人们采伐森林、把污染排放到空气和水中，这些活动实际上减少了社会总资源和净财富，但在现实核算中却可以增加 GDP。有些 GDP 实际上是无用的。这个意思很简单，搞建设的和搞破坏的在计算 GDP 时不会正负抵消，反而会负负得正。听起来像是奇怪怪论，但事实就是如此。比如某地投资 1 亿元建了一座商业大厦，此项建设产生 GDP3000 万元，但不久后由于道路工程需要，这座商业大厦必须炸毁异地重建。于是 GDP 随之而来：爆破费用 200 万元，爆破前必要的拆卸费用 200 万元，再花 1 亿元重建商业大厦又产生 GDP3000 万元……拆了又建，建了又拆，产生的 GDP 是无用的——国家财富毫无增长。

GDP 有时甚至是有害的。比如两辆车在路上行驶，如果一切正常，是不会产生 GDP 的。但如果发生车祸，好，GDP 随之而来：伤者的医疗费用、亡者的丧葬费用，汽车的维修费用，保险公司的赔付等。但这样产生的 GDP 对社会财富的增长作出贡献了吗？我们只看到单位或个人蒙受的巨大财产损失、人员伤亡损失。

总之，GDP 是很重要的，但盲目崇拜 GDP 是不对的。错不在 GDP 本身，而是人们对 GDP 的理解和追求方式。

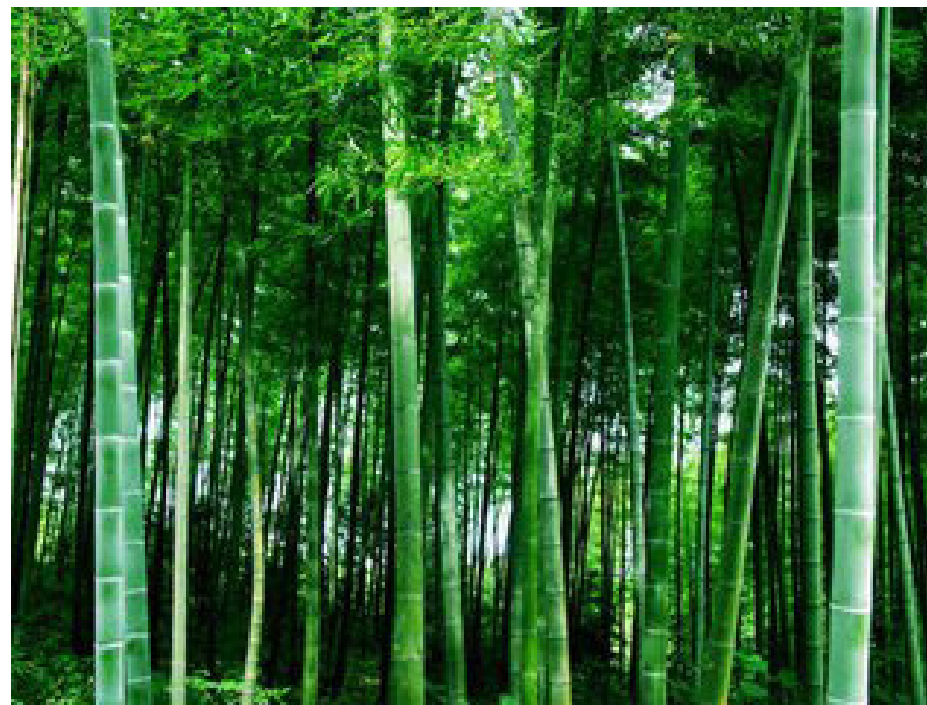
坚持

坚持+持之以恒=成功

■ 袁宇 / 河北中玻

不知不觉间我们河北中玻 LOW-E 玻璃进入东北市场已有五年时间，这期间我们经历了离线 LOW-E 玻璃在这个市场上的兴衰，有好多曾经在这个区域有过辉煌销售业绩的玻璃品牌在玻璃需求萧条期纷纷退出市场，但我公司不放弃、不气馁，坚守在东北这片市场上。为什么呢？因为这是我们的机会，在别人纷纷放弃的时候，我们只有坚持到最后，才可能拿下这个市场的主导权。

还记得 2012 年我们刚刚进入东北市场的时候，没有人看好我们，也没有深加工厂家信任我们，但是我们克服种种困



难，咬牙坚持。精诚所至，金石为开。2013 年，东北市场离线 LOW-E 玻璃产品开始需求旺盛，由于 2012 年我们在东北市场的坚持，已经打下坚实的基础，所以 2013 年在东北市场取得了比较好的成绩。可是好景不长，2014 年-2016 年东北市场离线 LOW-E 玻璃产品需求再次进入低谷，又有部分离线 LOW-E 玻璃厂家纷纷丢掉这个市场，但是我们公司在这个市场还是咬牙坚持着。

现在，我们的产品已经成为东北市场的四大品牌之一，在二线 LOW-E 玻璃品牌中占有主导地位——这就是对我们不抛弃不放弃的回报。事实证明：只有坚持，才有回报！

学好基本法、争做奋斗者

■ 高丽杰 / 天津中玻

为加强公司治理，建立现代企业制度，培育优秀企业文化，集团制定了河北安全实业集团《基本法》。并在全集团内开展“学习基本法，做先进员工”的活动，公司对此学习活动十分重视，第一时间组织召开了学习基本法动员大会，公司上下全体员工都投入到学习基本法的活动中。虽然六月的天气炎热，却不及员工们积极学习基本法的高涨热情。走进公司，走进车间，你就会轻易的发现大家把基本法手册随身携带，一有时间就拿出来埋头学习，还有很多员工怕手册弄脏，磨破损坏，纷纷给它穿上了“新衣”，对它爱护至极，由此可见大家对基本法的重视程度。



氮氢站制定了学习基本法的学习计划，详细的划分了车间级、班组级和员工个人的学习计划，

在宋主任的带领下全站员工一起学习基本法，深刻领会基本法，利用班前班后会探讨学习基

本法的心得体会，对于不明白不理解的地方不耻下问，直到真正理解透彻为止。

通过这几日对基本法的学习，大家知道了基本法的定义、作用和三个基本遵循等。明白了基本法的重要性，因而更加坚定了大家学习好基本法的决心。因为我们明白了只有先学好基本法，才能更好地遵守基本法、落实基本法，将基本法真正的贯穿于日常点点滴滴的工作中去。同事们一致表示要团结进取、认真仔细共同把基本法学透、学扎实，统一思想、坚定信念，事事以基本法为标准，人人以基本法为规范，让基本法成为我们的一种习惯，努力为公司创造更多的价值，为公司早日实现变革图强的目标奋斗前进。