



三十而已

■ 陈萌 / 沙河安全

最近热播的一部电视剧《三十而已》，我每天都在追，不是因为追星，而是因为它真正地反映了当下社会和现实的咄咄逼人。剧中以三位三十岁女性视角讲述了都市女性在三十岁这一重要年龄节点时，遭遇遇到的多重压力的故事。每一个人都面临着重要的选择，因为这将决定着她们以后的生活。

故事就这样围绕着三十岁展开了，追剧的同时，我也时常在想自己的三十岁，回过头看看在公司的这十年里，都做了些什么？经历了些什么？是否追求过什么理想？是否有努力做过一些事儿……站在窗边安静地想一想，在这十年的职业生涯里唯独做了件自认为是正确的选择——与望美共度十载有余，在这里经历过上升期和瓶颈期，有过因工作无法进展、难以推进而彻夜难眠的时候，有过失落流泪的时候……但这都是过往，因为在望美每个人的努力都是会被发现的，因为这里有着越来越优秀的团队，我们的努力，望美看得见！

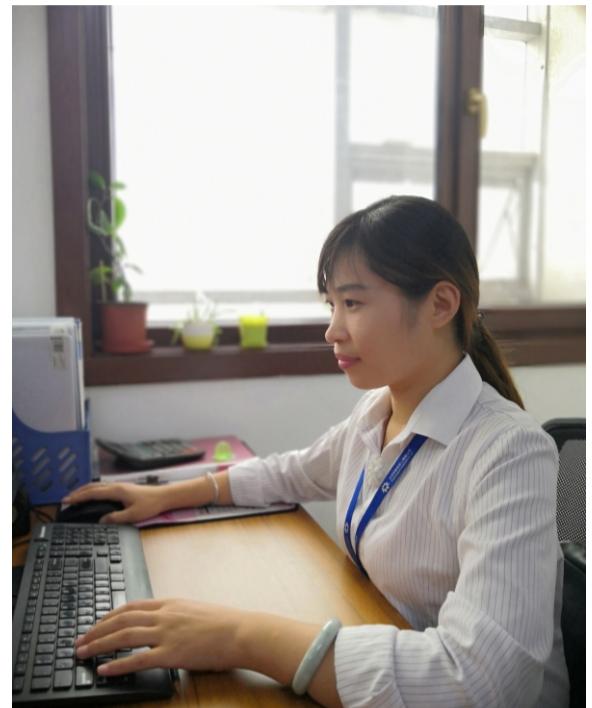
迈过三十，时常会有危机感和焦虑感，时常怀疑自己的工作能力，偶尔也会给自己加油打气，看着一批批的大学生陆续加入我们望美集团，我很开心，庆幸我这十年的决定是对的，望美在一天天的强大。同时，挑战性也越来越强，工作竞争也越来越激烈，正所谓适者生存。面对上有老下有小，我只能让自己变得更加强大——用智慧的头脑武装自己，用创新的头脑丰富自己，用积累的工作经验使自己变得更有动力。

据统计我们望美集团沙河安全实业有限公司30-39岁的人员占总人数的55%，也就是说我们这个年龄正是中坚力量，正是发挥才能，施展才

华，为我们望美贡献力量的最佳时期。最近我们集团也都在学习《望美公司深加工生产部调研案例分析》，这也充分证明了我们望美中坚力量的强大。深加工生产部改变以往的生产模式，在绩效管理办法的牵引和内部的激励下，通过集体努力，产量大幅提升，工作取得了重大突破。

正所谓“台上一分钟，台下十年功”，任何一项工作要取得好的成果，都不是一蹴而就的，都是历经无数跌跌撞撞的改进、失败后最终才寻觅出适合自己的途径。三十而立的我们也修炼了不少年了吧，也该为助力企业的长远发展贡献力量了！

我们也应该向加入我们望美集团的一批批大学生学习，学习他们敏锐的思维和洞察力。我们中坚力量要充分发挥每个人的智慧，找出适合我们自己的发光点，并持续努力，最后由点到线拧成一股绳，齐心协力不断优化完善我们每个部门整体的工作结果，最后实现我们望美集团的宏伟目标。



迎着风 向前冲

■ 王金 / 中玻朝阳

时光荏苒，岁月如梭，2020年已经过去大半。这一年是我们变革图强最为关键的一年，集团的发展也站在了新的历史转折点上，环保监管、产能过剩、同质化竞争、粗放式管理等内外部环境和形势使我们不仅面临着诸多挑战，而且面临着生死存亡的考验。而我们的目标是：在变革的大潮中活下来，可持续！为了目标老员工要加快转变思想，提升自身素质；新员工要端正工作心态，谦虚主动学习；全体员工要争做时代员工，谋求长远发展！

简练的文字，我们不可以怠慢，这是我们前进的方向啊！形势很严峻，目标很明确，作为公司的一员，我们一起加油吧！

作为公司的一员，望美的家人，能真真切切地感受到公司所面临的处境，但是也看到公司并没有放弃我们每一位，依然推行各种福利、制度，打造花园式工厂，加强员工学习培训。

作为公司的一员，我们首先应该倍感荣幸，感恩公司所给予我们的一切，而后认清形势，提高效率，创优争先，将个人前途与公司前途紧密相连！

作为公司的一员，虽然我们个人的力量有限，但我们将节约成本、文明礼让、精益求精都运用到实际工作中，把点滴行动汇集成变革图强的强大洪流，为公司变革献出自己的微薄之力！

“迎着风，向前冲，我要做自己的英雄，忍着泪，忍着痛，只为心中不变的梦想！”为了我们共同的梦，让我们努力，努力，再努力！与公司一起乘风破浪，共创美好未来！



超越自我 成就自我

■ 梁玉腾 / 天津中玻

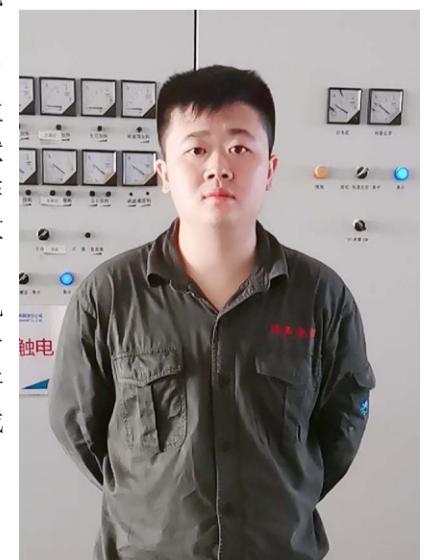
非常荣幸参加了望美大学的培训课程，我是6月份通过竞聘，成为了原料主管，在这个时候我最需要的就是提升自己，感谢公司给予了我这个学习的机会，在这里我学到了岗位上学习不到的理论与专业知识。在上课的时候我认真听取每一位讲师的课程，将所学习的知识详细记录，回去及时与大家分享。

本次望美大学的户外拓展使我产生浓厚的兴趣与热情，一个个精心准备好的项目，使我懂得了什么是团队，什么是沟通，什么是协作，懂得了怎样团结协作、互相激励。

团队成员在共同的配合下，攻克了一个个曾经认为不可能完成的项目，每个项目结束后大家共同分享了成功的喜悦和挑战的刺激，充分体会到了团队信任、有效沟通、换位思考、合理组织的重要性。

以前我只想着自己的工作不出错误就行了，当了主管以后自己的班组不出现错误就是我的目标，但是通过本次拓展活动，使我认识到了团队协作的重要性。在一个个训练项目中，我为队友感动，也为自己感动，我为团队骄傲，也为自己骄傲！

在今后的工作中，我会将学习中总结的教训及成功的经验，建立一种新的工作模式。我在心里默默地鼓励自己，在今后的生活和工作中遇到困难时，只要勇于挑战、敢于面对，就没有逾越不了的鸿沟，战胜不了的困难。不论在什么情况下都不能放弃自己应尽的那份责任，我要不断努力，为了更加美好的明天，真正实现“超越自我，成就自我”！



深化改革 补齐短板 全面发力



内部刊物 注意保存

2020 年 8 月 15 日 星期六

第八期 总第 55 期

深化改革 补齐短板 全面发力

【引言】6月份，董事长在召开下半年工作推进会时指出，目前公司在能力、专业、合力三方面有所欠缺，需要进一步改进提升，以适应公司转型升级深化变革的发展要求。各事业部、各部门要站在集团战略要求下、公司整体利益角度开展工作，在实际工作中要力出一孔、心向一处形成智慧合力，用科学高效的机制办法促进相互的融合配合，共同提高工作效率，实现集团整体利益的最大化。

作为望美实业集团的一员，作为实现集团转型升级深化变革战略目标的参与者、实践者和推动者，我们首先要做的就是要与时俱进在思想上进行转变，与集团战略发展方向一致。要克服以往粗放的、不严谨的、应付对付的工作思维，向着更精细、更扎实的方向转变，聚焦实效实用、不搞花架子，把达成实际性作用作为我们开展工作的第一要务！

在近期召开的人力财务改革工作调度会及深加工优秀案例分享会上，董事长姚建龙提到：公司降本增效的空间很大程度上在生产部门，生产部门是公司降本增效工作的主战场。

从现在开始，各部门要全力围绕“如何将工作做得更好、更精、更深，实现公司的可持续发展”这个中心点发力。

我们正在开展的人力财务改革工作，就是要围绕现在的短板进行改进提升的一项工作，这一点需要全体管理者清醒认知。

关于人力资源改革工作。做管理，归根结底是管人，观念守旧，技术能力差，是公司发展的短板，若想要补足短板，首先便是要把人员素质培养起来。人力资源工作的本质在人性上，我们要围绕人的本性去做好人力资源工作，让人性朝着好的适应公司发展要求的方向发展。人力资源部要围绕人岗匹配、考评体系、发展体系等方面进行全面梳理，在各事业部、各部门的融合配合下，全面发力解决打基础补短板的问题。

关于财务管理改革工作。财务部要围绕生产、供应、销售三大运营部门和创新部门发力，开展财务管理。任何事物的发展都是有客观规律的，财务管理应围绕事物发展的客观规律开展。我们要通过数据分析客观事物的发展规律，找出工作中的改进点在哪里、短板在哪里、好在哪里，了解其中原因明确如何规避、如何借鉴，进而不断指导改进提升我们的工作结果，让事物朝着更精细、更科学的方向发展。

人性在不同的环境、氛围、机制下都是可变的，我们应该遵循客观规律，围绕人性开展工作，现在我们急需要在这两方面改进提升，向着更深、更精的方向做好，这也是目前集团公司最大的短板。

在实际工作中，我们会习惯性地按照经验、印象去开展工作，而不是利用客观数据去分析事物发展的客观规律找到问题根源，这是不科学的。我们要抓紧时间将这些基础性工作做起来并快速发力，这样才能使我们的工作做得更好。

精益化生产、人力资源以及财务管理改革工作都是在做好现有工作基础上进行改进提升的工作，两手都要抓切忌顾此失彼，这一点需要全体管理者清醒认知。

董事长姚建龙在全集团管理工作会议上曾强调：我们开展任何工作都要有考评机制，要坚决打破大锅饭平均主义，牵引所有人积极向上、自觉自律自发地干好工作。

没有差别的分配，就没有办法调动起全员的积极性，所以要实现公司全员绩效挂钩，做到人人头上有指标，按劳动结果进行绩效分配，从而发动全员智慧和动力，凝心聚力，直击目标。

从现在开始，我们要围绕集团总体战略目标，根据不同工种、工作要求制定出符合工作实际，能够促进工作结果改进提升的考评机制，让工作结果看得见、摸得着，形成简单实效能够落地执行的考评体系，让各项工作相辅相成，进而促进各项工作的有效开展。但是，我们也要清醒认识到考评机制并不是一成不变的，需要持续改进动态提升，用工作结果反过来验证考评机制的科学性。

作为一名与时俱进、紧跟时代发展要求的望美人，无论身处哪个岗位，都要有系统思维、清晰的工作思路，用智慧的头脑思路去开展工作，一定要杜绝简单粗暴的工作方式。

面对工作中的短板问题，要找到科学有效的机制办法，用科学智慧的工作方式，凝聚起所有人的力量，围绕集团中心战略目标发力！

无论是人力资源改革工作、财务管理改革工作，或者是集团其它方面的转型升级变革工作，都离不开全体员工聚众智，形合力，离不开各事业部、各部门的融合配合。我们要清醒认知：深化变革，补齐短板，需要我们全员共同发力、推动落实。

在深化变革转型升级的过程中，全体员工要秉承诚信务实的企业精神，干一件，成一件，不搞花架子，不做表面工作，不应付对付，把工作做精做细，聚焦实效实用；秉承爱岗敬业的企业精神，在岗位上兢兢业业，精耕细作，对事业追求，对工作挚爱，付出自己的智慧和力量；秉承开放包容的企业精神，主动学习，吸纳先进，求同存异，共同进步；秉承变革图强的企业精神，勇于变革，拥抱变革，主动变革；秉承创新提升的企业精神，不断创新方式方法，创新机制办法，用创新的手段挖掘公司潜力，助力我们望美实业集团向着时代公司、智慧公司、大爱公司的发展愿景坚实迈进！



关于组织评选 望美实业集团“学以致用”之星的通知

为进一步拓宽管理者的工作思路、管理方法，切实提高全员对标先进的实践能力，将深加工部优秀的工作思路、管理方法以点带面全面推广，在全集团营造“比学赶帮超”的学习氛围。现在全集团范围内组织开展“学以致用”之星的评选活动，现将有关事项通知如下：

一、活动时间

文件下发之日起至8月31日

二、参与对象及参评标准

各事业部、各部门各层级管理者或者班组，推选人员应具备以下条件：

(一) 具体参与对象

- 1、沙河市安全实业有限公司
- 2、望美实业集团有限公司
- 3、天津中玻北方新材料有限责任公司
- 4、中玻(朝阳)新材料有限公司

(二) 参评标准

认可公司文化及基本法理念，在实际工作中运用深加工优秀案例中的管理方式、方法实施效果明显，在全集团具有模范带头作用。

三、活动细则

“学以致用”之星评审小组设在企业管理部，负责对申报事迹的评选评审及奖励等级确定工作；

人力资源发展改革部负责活动宣传、奖励兑现工作；

备注：各事业部、各部门上报“学以致用”之星典型事迹需确保真实性，如出现弄虚作假行为，将按照《望美实业集团弄虚作假管理办法》进行处理。

(一) 宣传发动阶段

要统一思想，明确活动宗旨、参评对象和评选标准。推选采取部门推荐的方式，各部门请于9月2日前将“学以致用”之星推荐表上报至企业文化，外地公司可将纸质扫描件发送至今日望美邮箱：jraq@wmsyjt.com

(二) 评选评审阶段

1、坚持公开、公平的原则，由评审小组组织有关人员对推荐候选人申报材料进行评选评审，按照申报实际材料评审出对标先进典型的奖品等级，奖品标准为100—300元，并最终确定获奖名单；

2、对评选出来的“学以致用”之星进行表彰；

3、除精神奖励和物质奖励外，并按照望美实业集团企业文化建设考核细则（修订版）给予所在部门加分奖励。

(三) 集中宣传阶段

在集团厂区宣传栏、《今日望美》、报刊、微信公众号、电视全方位宣传“学以致用”之星典型事迹，在全集团掀起学习典型、以学促用的热潮。

各事业部、各部门要充分调动广大员工及管理者的积极性，将优秀的工作思路、管理方法真正运用到工作中。

七月份以奋斗者为导向的优秀人物公示



深化变革 补齐短板 全面发力

关于在全集团开展 “互助友爱，善待他人”文明倡议活动的通知

各事业部、各部门：

集团一直在倡导要实现大爱公司的发展愿景，打造一个具有敬天爱人精神，人人有爱心、讲文明、懂感恩、知敬畏、明事理、充满正能量的大爱公司。对于企业而言，大爱精神是积极履行社会职责、践行社会责任担当；对于员工个人而言，大爱精神是互助友爱，善待他人。

互助友爱善待他人，就是要“勿以善小而不为，勿以恶小而为之”，即只要是善，即使是小善也要做；只要是“恶”，即使是小恶也不能做。

互助友爱善待他人，就是“老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼”，即尊敬我的长辈，也同样要尊敬他人的长辈；爱护自己的晚辈，也同样要爱护他人的晚辈。

互助友爱善待他人，就是“与人方便，与己方便”，即给别人一些方便，也是给自己带来方便；方便了别人的同时，也可能给自己带来方便。

简而言之，互助友爱善待他人，就是要用理性、善意、爱心和责任去全方位地善待我们身边值得被善待的人，包括善待工作中的同事、客户，善待家庭关系中的老人、亲朋，善待社会生活中值得被我们善待的陌生人。善待是相互的，善待他人就等于善待自己。你我的一份爱心、你我的一次善举，都可能会换来下一次他人对自己的善待行为。你付出的越多，日后自己得到他人帮助的可能性就越大，机会也就会更多。

但是，我们也要清醒认识到：善待他人，不是一味地迁就放纵，更不是盲目地包庇没有原则的讨好。善待他人，是做人有底线，善良有原则，更多地是对自我的一种提升，一种完善。

互助友爱善待他人，不是口号标语、凭空的说教宣传，而是需要我们每一个人扎实地落实到具体的行为行动上。它源自于事情的真实及自然，源自于一群人、一个组织、一个公司真实自然的思维意识和行为行动上的践行及表达。

不可否认，我们每一个人都有互助友爱，善待他人的力量。

有鉴于此，为进一步营造“互助友爱，善待他人”的文化氛围，经集团领导研究决定，现在全集团范围内开展以“互助友爱，善待他人”为主题的文明倡议活动，具体活动内容如下：

一、活动时间

自文件下发之日起

二、参与对象

力出一孔 心向一处

■ 侯占有 / 天津中玻

学习了望美深加工生产调研案例，对我感触很深，我们在生产中还有很大提升空间，可以总结以下几点：

一、安全生产。

俗话说：安全是最大的节约，事故是最大的浪费。海因里希法则里提到，在机械生产过程中，每发生330起意外事件，有300件未产生人员伤害，29件造成人员轻伤，1件导致重伤或死亡。所以在生产中，就要求我们多发现问题，多进行隐患排查，把事故消灭在萌芽状态，确保安全生产。

二、精细化管理、标准化作业。

现在集团旗下各公司都提倡精细化管理，各种操作都是按照标准化流程进行操作。就像“Stop5秒”期间提到你应该做什么？观察、思考、评估、计划。我们只有在操作时多思考，进行操作前培训，才不会造成生产事故及工艺事故。

三、部门之间协调，班组之间沟通。

我是天津中玻生产一线熔化主管，所涉及到沟通的部门有环保、余热等，唯有进行有效沟通，才能保证熔化工艺的稳定。同时利用班组群

集团全体员工

三、活动细则

(一) 各事业部、各部门应制定有效的机制办法，鼓励牵引全体员工以实际行动践行“互助友爱，善待他人”的文明行为，在全集团范围内营造出激情澎湃的活力热潮。

并及时将活动中涌现出来的具有典型示范意义的“互助友爱，善待他人”正能量行为、真人真事，上报至企业文化进行表扬，在全集团树立榜样标杆宣传学习。

同时，为规范牵引本次活动的有效开展，各事业部、各部门应及时制止各类不符合、违背“互助友爱，善待他人”的现象行为，并将不符合“互助友爱，善待他人”的人和事上报至企业文化进行曝光，使所有人员自觉自律地向公司所倡导的大爱公司方向发展。

(二) 我们倡议全员行动起来，把互助友爱、善待他人真正的以实际行动扎实地落到我们每个人的工作当中、生活当中。当好人、做善事、行义举，传承社会正能量；积小善，成大爱，做大爱精神的传递者；聚众智，形合力，做大爱文明的守护者。

通过日日行、周周做、月月比的形式，在全集团范围内掀起“比学赶帮超”的热潮，用我们每个人的实际行动大力弘扬“互助友爱，善待他人”正能量精神，共同营造积极和谐的正能量文化氛围。

(三) 各事业部、各部门可将员工在“互助友爱，善待他人”文明倡议活动中的行为表现，作为年底评优评先的参考依据。

(四) 企业文化将围绕“互助友爱，善待他人”活动主题，在全集团范围内通过多样的宣传渠道，以电视视频、高音广播、活动条幅、主题海报、电子屏、微信公众号、今日望美报刊等宣传形式，在集团级宣传平台上进行引导推广。

同步举办以“互助友爱，善待他人”为主题的征文、摄影、书法、绘画、短视频征集活动，强化宣传效果。

(五) 鼓励各事业部、各部门内部围绕“互助友爱，善待他人”主题自主开展多种形式的活动（不仅限于工作层面），确保员工及管理者本身对“互助友爱，善待他人”的正确认识。对内部活动做的较好的部门，企业文化也将予以专题性报道。

四、企业管理部负责对各部门实际工作情况进行抽查监督。

本活动自通知下发之日起开始执行。

进行沟通，如原料、锡退、氮气站、成品。我们只有把工艺控制稳定，前后沟通好，衔接好，才能更有效地提高产品质量。

四、降本增效。

以前我们一个月使用快接垫大概1000个左右，目前我们一直在使用清理后的快接垫，近几个月没有从库房领取，达到了降本增效的目的。

我们在日常工作中，

燃料消耗还比较大，

我们还要结合现场实

际情况，多和工程师

进行沟通，降低能

耗。

在日常工作

中，我们只有心往一

处想，劲儿往一

处使，力出一孔，

心向一

处，全力以赴，提

高工作效，降低成

本，确保安全，才

能促使企业有更长

远的发展。

