

新香驰

NEW SCENTS



欢迎关注香驰控股微信公众号



香驰控股有限公司主办

2020年第13期

总第473期

2020年7月18日出版

网址: www.xiangchi.com

香驰控股入选 “省级退役军人思想政治工作示范点”

7月8日,香驰控股隆重举行“省级退役军人思想政治工作示范点”揭牌仪式,滨州市退役军人事务局党组书记、局长巴明华,博兴县委副书记高梅,滨州市退役军人事务局党组成员、副局长韦安祥,博兴县委副书记、公安局局长侯经华,滨州市退役军人事务局服务中心主任解少军,博兴县退役军人事务局党组成员、局长初恒彬,香驰控股董事长、总裁刘连民及控股公司退役军人代表等出席揭牌仪式。

2019年刘连民荣获“全国模范退役军人”称号,他表示,香驰作为退役军人示范企业,积极承担社会责任,支持国家退役军人事业建设,多年来坚持优先吸收、接纳退役士兵,为他们搭建奋斗发展的平台,几十余位退役军人走向了管理者岗位。刘连民强调,香驰将以此次入选“省级退役军人思想政治工作示范点”为新契机,继续发扬吃苦耐劳、敢打硬仗、坚韧刚毅、创新进取的优良军人作风和光荣传统,不辱使命初心,支持和开展好退役军人就业创业实践和示范点建设工作。



作,真正为退役军人干事创业搭建一个服务平台,切实把退役军人服务保障好,作用发挥好。

巴明华对香驰控股成功当选“省级退役军人思想政治工作示范点”表示祝贺。他指出,香驰是滨州市唯一一家“省级退役军人思想政治工作示范点”,要以此为契机,进一步强化思想政治引领,以

退役军人“退役不褪色,建功新时代”的责任感和使命感,在践行“七富七强”中展现“香驰担当”,为“富强滨州”建设贡献“香驰力量”。

讲话结束后,巴明华和高梅共同为“省级退役军人思想政治工作示范点”揭牌。

(刘文清 季正金)

御馨荣获“2020年山东省技术创新示范企业”

为进一步贯彻落实省委省政府新旧动能转换重大工程精神,提升企业技术创新能力,推动我省制造业高质量发展,按照工业和信息化部、财政部《技术创新示范企业认定管理办法(试行)》和《关于组织推荐2020年国家及省级技术创新示范企业的通知》要求,经过相关部门推荐及专家综合论证等程序,认定山东御馨生物科技有限公司等93家企业为“2020年山东省技术创新示范企业”。

技术创新示范企业的认定不仅代表了省级政府主管部门对御馨公司技术创新实力的认可,也是近年来贯彻“科创香驰,品质香驰”建设的重要成果。御馨公司坚持以客户需求为导向,聚焦技术创新,不断深化产学研合作模式,在行业内发挥了积极的引领示范作用,为我省新旧动能转换及大豆精深加工行业高质量发展做出了应有的贡献。

(战略管理部 王永利)

控股公司召开 企业文化分享会

7月4日,香驰控股在科创中心学术报告厅举行企业文化分享会,控股公司中高层管理者、企业文化小组成员参加现场会议,龙口、北京和青岛公司各级管理者及大豆健康事业群基层管理者在各自分会场参加视频会议。

控股公司常务副总裁孙金峰主持会议,企业文化小组组长张鹏作了“从企业文化视角看‘科创香驰,品质香驰’建设”的专题分享报告,董事长、总裁刘连民作重要讲话。

30年来,香驰人始终坚持“老老实实做人,扎扎实实做事”的核心价值观,诚信和善,与时偕行。香驰文化既汲取了中国优秀传统文化之精华,齐鲁文化之精粹,又融合了黄河三角洲文化之魂,融合发展,积淀形成了丰富的文化内涵。香驰以优秀文化为引领,创新实干,持续超越,不断发展。进入高质量、高效益发展新阶段,公司明确了“领先一步”战略发展新定位,提出了“科创香驰、品质香驰”发展理念,这是公司对新的市场竞争环境和自身发展路径的清醒认识和深刻洞察,同时也需要创新的理念和精神血脉来丰富企业文化内涵,通过落地继续引领在新阶段的发展。

刘连民指出,文化是干出来的,是在干事创业的过程中形成的,企业发展需要文化先行。文化是一种信念、一种精神、一种力量,全体干部员工都要怀有学习之心、谦虚之心、感恩之心,坚持“利他”发展,为客户着想,为合作伙伴着想,要铭记在企业发展中给予我们帮助的人,滴水之恩,涌泉相报。文化是一种共识,要心往一处想,劲往一处使,拧成一股绳,形成向心力。文化是一种习惯,文化的建设与传承是全体管理者的重要责任,要养成学文化、讲文化、践行文化的习惯。在香驰新30年发展的起势之年,需要香驰优秀文化基因的传承和践行,更需要新时代创新基因的融合和丰富,守正创新,坚定发展信念,践行科创、品质发展之路。

(行政后勤部 王同飞)

香驰控股召开管理咨询三期项目启动会

6月30日,香驰控股管理咨询第三期项目启动会在科创中心一楼学术报告厅举行,控股公司董事长、总裁刘连民及中高层管理者、华夏基石项目小组、控股公司项目承接小组成员参加了启动会。华夏基石高级副总裁、项目总监苗兆光,项目支持专家胡向华以视频会议形式参加。控股公司高级副总裁、项目承接小组组长王景坡主持会议。

华夏基石项目经理高文超从项目实施方式、完善干部管理体系、中高管薪酬体系建设、干部赋能支撑、重点职位族职业发展通道规划、重点职位族任职资格标准及项目总体推进计划方面汇报了三期项目概况。管理咨询三期项目将改变以往的项目实施方式,采用“训战结合”的方式,通过华夏基石项目组提供工具、方法培训,由项目承接小组在华夏基石项目组的辅导下主导形成各任务方案。实施中将“方法培训,团队训练、形成方案、达成共识”形成一体化闭环,在过程中提升人力资源专业能力。本期项目将建立干部综合评价机制、干部淘汰机制、干部后备执行机制,建立健全干部全生命周期管理体系,打造干部赋能支撑,切实解决激励不准、激励不公、激励不足,缺乏动态调整机制,与干部管理体系不匹配等问题。项目以合理配置人力资源,重点建立职位族任职资格标准和职业发



展通道为目标,解决员工职业发展问题、干部转岗问题以及专业技术人员能上能下问题,激发组织活力,更好的匹配“科创香驰,品质香驰”战略目标。

胡向华老师指出,企业要建设两支队伍,即干部队伍和技术队伍,技术队伍主要是优化体系,抓任职资格,干部队伍主要是干部管理的深化。本期管理咨询项目面临三点挑战,一是任务复杂度增加,没有试错的空间,所有的复杂度都集中在方案设计层面。二是应考虑如何从务实到务虚,学会务虚的讨论管理问题。三是跨部门的难度增加,项目涉及控股各职能条线,跨部门横向协同、协作难度大。香驰扎实务实的精神和创新求变的态度是项目成功的重要保证。

苗兆光指出,做企业就做三件事:业绩、组织和人。项目的重心是解决干部问题,干部的问题解决了,讨论战略和组织才有更大的空间。对干部要基于未来战略找差距、提要求,促使干部满足组织的

要求。要建立干部成长机制、评价与淘汰机制、激励机制,打通成长通道,确保干部“能上能下”、工资“能高能低”。

刘连民表示,随着香驰与华夏基石项目合作的持续推进,双方所探求的解决企业发展中面临的问题更聚焦、更深入。香驰未来30年的发展干部是决定因素。通过本期项目推进,优化薪酬体系,向价值创造倾斜、向奋斗者倾斜,发挥激励和引导作用,营造“能者上、平者让、庸者下”的用人、选人文化,让干部工作起来有压力、有责任、有目标、有奔头、有成长、有发展、有收获。

刘连民要求,项目领导小组要充分发挥资源协调作用,为承接小组做好保障支持。项目承接小组要虚心学习专业知识,加强项目管理,稳步推进项目实施。学习小组要把激励与考评机制真正用好、执行好,调动学习的积极性。各产业公司要全力支持和配合好项目推进,把试点做成亮点。

刘连民希望华夏基石项目组对项目实施高标准、严要求,把好每个环节、每个细节,达到预期效果。香驰项目团队要怀有学习之心、谦虚之心,把项目作为学习的机遇,怀着感恩之心参与到项目中,积极配合好华夏基石项目组的工作。

(人力资源部 张沙)

共商共议 凝聚共识 再筑发展新合力

御馨公司召开 2020 年工作目标座谈会

战略管理部 方余芬

在 6 月 2 日御馨公司召开的 2020 年工作目标会议上, 控股公司高级副总裁刘兆辉就如何争当“科创香驰, 品质香驰”建设的排头兵和缔造者提出了明确要求, 分五场次对御馨公司全体员工集中宣贯解读讲话精神, 做到了全员覆盖、全员知悉、上下同欲。为进一步统一思想、统一目标、统一行动, 整个 6 月份, 刘兆辉深入基层、走近员工, 到研发、品控、后勤和生产部门分四批就部门和岗位如何承接“科创香驰, 品质香驰”建设开展交流座谈, 倾听员工心声, 拉近与员工的距离, 员工们畅所欲言, 纷纷为“科创香驰, 品质香驰”建设献真言、出良方、谋良策。

刘兆辉指出, “科创香驰, 品质香驰”建设, 需要激情担当, 更需要得力举措; 需要仰望星空, 更需要脚踏实地。目前公司“调产品、调结构”战略目标落地不理想, 缺乏长期可持续的核心竞争力, 归根结底就是各级管理者思想不够解放、干劲不够到位、措施不够精准、落实不够充分。要打破思想的藩篱, 勇于创新, 敢于挑战, 复盘找差距, 对标学先进, 练就目标向上、脚力向下、眼界向外, 刀刃向内的“四向”功夫。

科创香驰, 品质香驰, 重在“脚力向下”, 执行到位。在御馨后勤部门座谈会上, 各级管理者和员工代表结合 2020 年目标会议上“科创香驰, 品质香驰”六大着力点, 围绕一体化运营、满足客户需求、领导赋能、激励机制、文化传承等方面谈认识, 讲感受。与会人员一致表示, 战略目标已经明确、发展方向已经清晰, 想方设法执行到位是关键。运营中心办公室主任张宝霞分享到: “我认为刘总的讲话既有价值观又有方法论。讲话明确了目标, 统一了思想, 六大要点实质是对经营、生产、研发和管理各个层面如何承接“科创香驰, 品质香驰”建设做出的具体工作指示, 我们只需要执行到位即可。”刘兆辉指出, 2020 年目标会议内容就是御馨承接“科创香驰, 品质香驰”建设的“教科书”, 御馨公司作为控股公司的朝阳产业, 为实现调产品、调结构, 实现利润的持续增长指明了方向。

科创香驰, 品质香驰, 重在“眼界向



外”, 借智借力促产品研发和工艺研发“双轮”驱动。在御馨研发团队座谈会上, 研发人员从应用型研发和工艺研发角度谈了目前存在的短板和下一步改进的资源需求。付文娟分享到: “目前公司应用研发能力不足, 需要借助辅料商、供应商及客户的技术优势进行交流学习。研发人员大部分是刚毕业的学生, 研发经验相对不足, 需要公司协调资源给予走出去学习的机会和渠道, 有助于快速提升产品应用基础知识和为客户提供解决方案的专业能力。”张建分享到: “生产工艺差异化也是产品差异化的有效路径。生产上管束、双闪蒸、超微粉碎等工艺的差异化, 形成标准化的产品, 为客户提供持续稳定的产品供应, 形成不易被模仿和超越的独特竞争力。”刘兆辉要求, 御馨研发要持续创新驱动, 做“科创香驰, 品质香驰”建设的主力军和排头兵。他指出, 研发的核心要务, 从当前看, 要夯实研发基础能力, 切忌眼高手低, 持续满足客户需求。从长远看, 要做好基础研究, 对标杜邦等行业先进, 用技术储备、产品储备持续满足不断升级的客户需求, 随时为客户提供想要的产品和服务, 实现从满足客户需求到客户满意。刘兆辉对研发团队能力不足问题提出了三点工作

要求, 一是制定能力提升计划, 做好“内外部学习”。内部学, 重点以研发人员进车间学习为载体, 提升研发人员生产工艺基础能力; 外部学, 重点以合作专家、客户、辅料商等外部资源为学习对象, 借智借力提升产品研发和应用能力。二是提升研发团队理论知识转化为实际操作能力, 多做多尝试, 反复验证, 通过不断的积累, 逐步提升能力。三是扩充研发团队并建立淘汰机制。

科创香驰, 品质香驰, 重在“目标向上”, 对标学标, 严守食品安全底线。在御馨品控部门座谈会上, 品控团队着重围绕当前产品质量波动的现状, 剖析了背后的真原因, 即专业能力不足, 并提出了下一步改善方向和路径。李焕霞分享到: “目前我们积累分析数据能力欠缺, 管理工具不足。具体表现在关键指标没有建立系统的数据库, 缺乏长期的数据积累, 基本靠经验判断, 不能形成科学的分析和预警系统。下一步要借助培训、学习提高分析能力, 按照客户个性化需求, 匹配个性化检验, 真正满足客户需求。”刘兆辉要求, 品控部门要抓住公司 SAP 项目契机, 打通订单到售后服务的七个环节, 对标日本不二品控团队, 重点利用数据化平台指导生产做好现场管理、

生产管理、QC 管理, 确保产品质量优质、稳定。同时, 要筑牢食品安全底线, 重点加强国内外法律法规学习, 产品辅料添加和标签使用一定要做到合法合规。

科创香驰, 品质香驰, 重在“刀刃向内”, 用复盘要结果。在御馨生产部门座谈会上, 各级生产管理人员结合自身工作用复盘思维, 从生产质量管控、食品安全、产品创新、工艺创新、轮岗激励机制等方面进行了分享, 查摆了自身不足, 提出了改进措施。孙立成从产品创新方面进行了分享, 他谈到: “公司目前产品转型比较慢, 没有新品支撑市场, 从大量节约的辅料可以看出, 节约的真原因并不是生产工艺的优化提升, 而是差异化产品未按预期生产。从近期参与新样品调试中得到启示, 借智借力寻求新产品的突破是破解当下研发能力不足的有效办法”。刘兆辉借用印度诗人泰戈尔的名言, 道出了生产工作的意义和价值。他谈到, 有了绿叶的陪衬, 才有了红花的艳丽。每一名生产员工都是一片片平凡而谦虚的绿叶, 都是一颗颗任劳任怨的螺丝钉, 他们生产出来的产品是有价值的, 它们凝聚了员工的价值, 更彰显了公司的价值。一线员工就是要默默无闻做轰轰烈烈的事, 辛辛苦苦做风风光光的人。刘兆辉要求, 御馨公司用半个月的时间, 以车间为单位, 以复盘为工具, 以解决问题的数量和价值为标尺, 以激励机制为牵引开展横向比武, 查找问题、解决问题, 照照镜子、红红脸、出出汗, 比出沟通高效的团队、比出客户满意的产品、比出行业领先的质量、比出高效可追溯的数字化运营。

交流座谈会凝聚了共识, 趟出了上下贯通、左右协调、运转灵活、富有效率的团队沟通新模式。刘兆辉要求全体员工秉承董事长提出的“三心”, 不断学习、不断积累、不断提高, 做到勤学习, 向标杆学、向客户学、向优秀班组学, 用海绵吸水的精神不断提升个人的业务能力; 勤思考, 通过复盘还原决策场景, 对照落地情况, 反思问题出现的原因并制定切实有效的改进措施; 勤积累, 将工作中的优秀经验做法进行积累沉淀, 在实践中予以应用, 厚积薄发。

控股公司召开轮岗轮值和“一线工作法”汇报会

人力资源部 张沙

6 月 25 日, 控股公司召开轮岗轮值和“一线工作法”汇报会, 董事长、总裁刘连民以及高层管理者、产业公司总经理、控股部门总监参加会议。

轮岗轮值重点在各级管理人员和技术人员中开展, 以此增强管理人员的全面业务能力, 为公司储备后备干部和人才库。龙口公司、健源公司、御馨公司、热动公司、财务管理中心分别汇报了各自轮岗轮值开展情况。有的汇报人本身就是轮岗轮值人员, 他们以自身为例, 汇报了自己轮岗轮值的经历和切身感受, 并以点带面讲述了本部门轮岗轮值取得的工作成效以及干部员工思想意识上发生的改变。他们表示, 通过轮岗轮值, 一是创新能力提升了。管理人员为尽快熟悉业务, 主动倒逼自己加强学习, 学习意识和专业能力不断增强, 而且他们能以全

新的视角看待原来习以为常的业务, 在日常中发现管理提升点, 特别是跨部门轮岗管理者、新晋管理者积极转变工作思路, 工作中的创新点不断被挖掘出来。二是担当意识增强了。引入竞争机制, 通过部门合并、竞聘上岗、跨部门轮岗, 为轮岗人员提升带来了压力, 不担当、不作为、不用心就要被淘汰, 从而激发了各层级管理者的工作主动性, 培养了他们的大局意识、担当意识、危机意识, 打破了部门墙, 提高了工作效率。三是经验交流广泛了。轮岗人员将原部门的工作经验带到轮岗的部门或公司, 并在生产工艺、现场管理等方面进行优化, 将原来只在本部门、本公司开展的一些交流活动推广到部门之间、公司之间, 拓宽了交流范围, 在能耗控制、产量率提升、设备运转率、

(下转第三版)

以制度落地促“品质香驰”建设

人力资源部 李永爱

6 月 25 日, 控股公司召开 2020 年上半年制度执行情况汇报会, 控股公司高层领导、部门总监、产业公司总经理及制度学习代表参加了会议。

人力资源部总监韩帅针对制度复盘、制度学习模式创新、学习及即时激励等内容作了汇报。今年各部门通过制度复盘重新梳理定位了部门职责, 对已有制度作了修订完善, 确立新制度 31 个。创新学习方式, 以部门总监为“指挥员”, 组织制度现场答疑, 统一解读制度流程、标准。制度审核小组以“连线”采访的形式检验学习效果, 对积极提出意见与表现优秀的员工根据学习积分每月进行现金激励。

来自控股部门和产业公司的 5 名制度学习代表讲述了在制度学习工作中的感受和发生的变化。他们表示, 在制度学习开始时是很排斥的, 但通过学习慢慢发现, 很多业务流程随着对制度的学习渐渐

熟悉并掌握了, 从原先的依赖咨询相关部门到自己就能解决, 提高了工作质量和效率。如原先不懂发票问题, 需开具发票时会给财务部门打电话询问, 而通过学习《费用报销管理办法》明白了各种发票是做什么用的, 再遇到具体业务时直接开具, 工作变得更加便利。尝到了学习制度的甜头后, 大家从原先排斥到后来欣然接受、积极性提高, 从死记硬背应付制度小组随机“连线”检查到真正发自内心的去理解制度, 并下定决心用好制度。

董事长、总裁刘连民在总结讲话时指出, 今年是制度学习、执行与落地年。学制度不能死啃, 关键在于应用和体会。制度是尺子, 部门制度学得好, 执行得好, 抓落地抓得好, 工作就落实好, 业绩才好, 问题才少。各部门、产业公司要把制度学习作为落实“科创香驰, 品质香驰”建设的核心工作之一, 始终保持学习的积极性。

食品安全在我心中 产品质量在我手中

御馨公司举行2020年食品安全演讲比赛暨“食品安全月”总结大会



本报讯 民以食为天，食以安为先。食品安全涉及千家万户、关系国计民生，御馨公司把6月作为“食品安全月”，以2020年工作目标会议暨“食品安全月”启动会精神为指引，深入开展“质言质语”、“食品安全专家进御馨”、“体验+提升”等一系列活动，全体员工立足岗位学讲话精神、学法规要求，找问题、提建议，把提升产品质量、严保食品安全的具体措施落实到了各自工作中，“食品安全月”活动取得了良好成效。

7月2日，御馨公司举行2020年食品安全演讲比赛暨“食品安全月”总结大会，标志着公司食品安全工作又迈入了新征程。控股公司高级副总裁刘兆辉、御馨公司总经理邵波出席大会并讲话。

来自御馨公司各条战线的15名一线员工结合本岗位工作，从不同角度阐述了对食品安全和产品质量的深刻认识和体会。选手们精彩纷呈的演

讲，以亲身体会讲出了食品安全的重要性，以复盘工具找出了工作中的不足，以具体举措表明了下一步的工作目标。

来自生产部的孙晓晨获得了演讲比赛的一等奖。他从一名纤维板框操作工的角度讲出了生产人员要向日本不二人员学习，细心操作、精益求精，用细节管理保障食品安全。来自储运部的郭伟伟讲到，没有合格的原料就没有合格的产品，储运部门既要把好原料进厂关，又要保证原料存储安全，为“从田间到餐桌的全溯源发展模式”提供有力保障。来自研发部的张春芳从专业的角度，诠释了要合理、规范使用食品添加剂，以科创中心为平台，践行“满足人类食品健康需求”的经营理念，积极研发安全、营养、健康的产品，引领行业发展。

整个6月份，御馨公司共组织召开员工交流座谈会3次，就落实食品安全职责作了交流分享；聘请外部食

品安全专家，讲授国内外的食品安全法规、食品添加剂卫生规范、良好操作规范及异物控制等，共7场培训600余人参加，通过法律法规的培训提升了全员的食品安全意识；接收员工关于产品质量和食品安全等方面的“质言质语”400余条，评选出10条优质提案进行实施。

颁奖结束后，刘兆辉对各参赛选手就如何争当“科创香驰，品质香驰”的奋斗者和排头兵、如何筑牢食品安全根基的精彩演讲和背后的付出给予了高度评价。他指出，今天上台演讲的15名员工均来自一线，他们在各自的岗位上甘当螺丝钉，甘做陪衬叶，是众多“默默无闻做着轰轰烈烈的事、辛辛苦苦做着风风光光的人”的基层员工的缩影，每一名员工都值得尊重和鼓励。刘兆辉要求全体员工秉承董事长提出的“三心”，不断学习、不断积累、不断提高，并做到勤学习、勤思考、勤积累，将工作中的优秀经验做法进行积累沉淀，在实践中予以应用，厚积薄发。

邵波对“食品安全月”活动作了总结。他对选手们一个月来的努力付出表示感谢，对他们取得的优异成绩表示祝贺。他强调，食品安全及质量管控工作只有起点没有终点，要以此次“食品安全月”活动为契机，提升全员的食品安全管控意识，用实际行动保障食品安全，为实现“科创香驰，品质香驰”努力奋斗，为营造健康、安全、营养的食品安全环境做出应有的社会贡献。

控股公司举行兼职合同管理员聘任仪式

审计监察部 崔冬晴



7月15日，控股公司兼职合同管理员聘任仪式在公司四楼会议室举行，公司董事长、总裁刘连民出席仪式并讲话，常务副总裁孙金峰，高级副总裁顾素荣、崔超、王景坡等出席仪式，顾素荣主持仪式。

王景坡向获得聘任的16名兼职合同管理员颁发了聘任书，其中一级兼职合同管理员3名，二级兼职合同管理员13名。兼职合同管理员代表作表态发言，表示将尽全力担当起这份职责，勇于担当，敢于负责，做好合同风险防控，成为公司的风险防控小卫士。

刘连民向受聘的兼职合同管理员表示祝贺，同时提出三点要求，一是要加强责任意识。兼职合同管理员责任重大、使命光荣，要担当负责，把好合同审核关。只唯实，不唯上，敢于拒绝、敢于说不，以高度责任感做好风险防控工作。二是要提升合同管理能力。要不断学习专业知识，成员之间要多交流，互相学习，一时难以判定的事情不要自作主张，有问题要及时向法务人员请教。三是要用好激励机制。对表现好、公司未出现纠纷的兼职合同管理员给予奖励表扬，在工作中出现问题不要害怕和退缩，要及时复盘，寻找解决问题的方案，做好改进和提升。

刘连民指出，合同管理、法务风险防控事关公司声誉与利益，审计监察部、法务人员、兼职合同管理员要切实担当负责，以公司“零诉讼”为目标，把控好生产经营等风险。控股各部门、各产业公司主要领导要做好支持，要爱护她们，通过她们树立起“制度管人、流程管事”的红线意识，积极推进“科创香驰，品质香驰”建设。

热动公司召开“读书慧”俱乐部总结会

热动公司办公室 郭贝贝

6月4日，热动公司召开“读书慧”俱乐部外出拓展分享及年度自我提升总结会议，总经理卢同波及读书慧俱乐部成员参加会议。

俱乐部会长吴兵对俱乐部成立一年来的各项工作进行了总结，俱乐部成员分享了外出拓展感受，对工作中的优点和不足进行了分析，对今后的工作目标和措施做了规划。

卢同波作总结致辞，对“读书慧”俱乐部一年来工作给予充分肯定。他强调，“读书慧”俱乐部是公司高学历人才聚集地，各成员要不忘初心，精准定位，牢记自己的责任和使命，把自己

的创造性思维运用到工作中，引导公司年轻员工积极投身到公司发展，把个人的发展与公司的发展紧紧联系在一起，充分施展自己的能力和才华，贡献个人的智慧和力量。

卢同波将《奔涌吧，后浪》中的一句话“因为你们，这个世界会更喜欢中国，因为一个国家最好看的风景，就是这个国家的年轻人”分享给大家。他说，青年是最富有生命力和创造力的群体，是推动公司发展的强大推动者。青年的特点和价值在于“创造”，创造是实现人生价值的根本途径。

卢同波要求“读书慧”俱乐部一

要强化自身建设，注重自身能力提升。各成员要围绕公司中心工作，以读为主、以学为重，致力增强自身专业技术及管理能力，将学习成果贯穿运用于工作实践。二要增强责任感，团结员工，努力争当企业先锋。各成员要立足本职岗位，加强生产工艺、管理经验、工作方法等方面的交流学习，形成比学赶超、争当先进、争创一流的良好氛围。三要把握机遇，快速成长，强化使命，担当落实。各成员要有竞争意识和危机意识，自我加压，持续提升，抓住公司干部年轻化建设的机遇，努力实现自身价值。

龙口海关与龙口粮油举办篮球友谊赛

龙口粮油公司办公室 吴昊

近日，龙口海关和龙口粮油在龙口港活动馆内举行了一场迎“七一”篮球友谊赛。龙口海关关长鞠波、副关长刘会强，龙口粮油总经理张志强等到场参加了比赛。鞠波表示，疫情当下，双方不光在业务上不要被疫情所影响，感情交流更不能受到影响，全体人员无论是赛场上还是赛场外都要铆足干劲，奋发向上，用好的成绩向党的生日献礼。比赛中，全体队员展现了激情拼搏的精神风貌和友好大气的道德风尚，增强了相互之间的感情。精彩比赛结束后，参赛队员一起合影，并为党的生日献上祝福。

(上接第二版)现场人员管理等方面均有了较大的提高，让经验交流产生了价值。

天下五谷公司和战略管理部作了“一线工作法”展示汇报。自去年下半年以来，天下五谷公司开始实施“一线工作法”，业务人员主动与客户对接，做市场信息的分析员、客户决策的参谋员，今年又开展了“大走访大调研”活动，管理人员走访各县市主要商超、农贸市场及社区便利店，掌握一线信息数据、市场现状及存在的问题，讨论制定解决思路和措施，将销售计划偏差度控制在合理范围内，保障实现从生产订单到售后服务七个环节数字化一体化运营

的内控目标。战略管理部员工通过“听、看、写、说”一线四步学习法，对大豆事业群三个公司的发展现状、市场情况及未来战略目标有了深入了解，加深了对产业公司的经营重难点、下一步策略措施及企业管理理念的理解。在一线学习中，对战略规划引领作用理解更透彻，对市场洞察的价值有了全新的认识，个人思想认知也发生了转变，为做好战略管理工作打下业务基础。

刘连民作总结讲话。他指出，轮岗轮值一是能发现人才，让优秀年轻人脱颖而出。轮值是锻炼年轻人、培养年轻人、提升管理人员管理水平的重要途径，它是一个学习、

沟通、交流的过程，轮岗轮值以来，确实发现了一些有能力、有想法的年轻人，干得非常出色。各部门、产业公司要把轮岗轮值作为培养年轻人、调动年轻人积极性、激励年轻人的重要手段。二是解决长期形成的管理思维固化问题。在同一岗位工作几年或者十几年，容易产生惰怠，还有认识问题。轮岗轮值可以很好的解决惰性问题、习惯问题、经验问题，不接受新鲜事物的问题，学习力缺失的问题。三是轮岗轮值不能只喊口号，要实实在在去做。轮岗轮值应该成为常态化的工作，要轮出大局意识，轮出学习氛围，打破圈子思维，打破部门墙，轮值

要有责任、有压力，真正轮出工作积极性，轮出结果，轮出业绩。四是管理者必须授权赋能。管理者善于授权赋能是轮岗轮值成功的关键，管理者要真正脱离开他们的工作，多支持，压担子，不干预，少指责，为轮岗轮值人员提供好支持。刘连民强调，“一线工作法”就是“从实践中来，到实践中去”，能发现问题的真实性，到一线了解情况然后决策，这就是“一线工作法”的好处。管理者要深入一线，不仅能看到真实问题，而且能为员工树立榜样，想要干好工作，就得到一线亲身体会和调研。

婆婆的微信时光

博兴粮油公司采购部 刘丽娜

前日,刚吃过晚饭,婆婆的手机就响起视频电话的声音。电话那头是婆婆多年未见的老同学,两人先是感慨多年未见,老了,胖了,头发白了,牙齿掉光了。又说起各自的身体状况,又说起谁谁得了重病,谁谁前几年走了,说着说着就伤感起来。接着又问孩子情况,孙子情况,顺带着聊起她们上学的时光,最后还不忘感慨微信功能的强大,让她们有生之年还能再见一面。

其实,很早就给婆婆申请了微信号,只是她一直觉得这是年轻人玩的东西。再就是年纪大了,眼也花了,看手机费劲,学东西慢,所以她一直没有用过。那一晚,婆婆被拖进了她们的同学群,一下子又联系上了很多人。一会的功夫,视频电话来了好几通,聊天的内容还是那些问候和感慨,挂了电话后的婆婆很激动,言语间高兴的神情久久地挂在脸上。婆婆这个年纪的人,眼睛多半已经花了,打字也很费劲,视频电话就轻松了许多,这种面对面的聊天方式就像坐在身边聊天一样,不管你在哪个城市,只要接通电话就像串门一样亲切自然。像很多刚学会新事物的年轻人一

样,他们的热乎劲正浓着呢。

婆婆这一代人,基本上都熬到了看孙子、外甥的年纪。他们被儿子、女儿带到了打拼的城市,离开了生活了一辈子的小乡村,虽有万般不舍,但还是义无反顾的跟随孩子们去新的城市,帮着照顾儿孙,洗衣做饭,忙前忙后,好让孩子们一心干好工作。他们有的没了老伴,有的是脑血管患者,为了方便照顾,也被子女接到身边,可以说,他们这代人已经很少为自己活着了。

多亏有了微信,让他们的闲暇时光不再孤单和寂寞。不可否认,微信确实给我们的生活和办公带来了巨大便利,它强大的功能更是让年轻人热烈追捧。

那一晚婆婆心情很好,像是和他们久别重逢一般。挂了电话,一直不愿学习新事物的婆婆还主动问我智能手机的其他功能。看着婆婆高兴的样子,我打心里感到高兴,我们经常对自己的儿女嘘寒问暖,却常常忽略父母的感受,其实细想一下,我们也正在享受着父母的无私疼爱。关爱老人,让他们的晚年生活过的更加多姿多彩。

给失败者

健源生物公司财务部 王文娟

无论你绕了多远,无论你被阻挡得多么严密,只要你不忘记你的方向,你就有走到目标的一天。——题记

一个人在刚受到某些打击的时候,是会格外消沉的。在那一段时间里,你会觉得自己像个拳击失败的选手,被那重重的一拳击倒在地上,头昏眼花,满耳都是观众的嘲笑和失败的感觉。在那个时候,你会觉得你简直不想爬起来了,觉得你已经没有力气爬起来了!

可是,你会爬起来的。不管是在裁判数到十之前,还是之后。并且,你慢慢会恢复体力,创伤会平复,你的眼睛会再度张开来,看见前途光明。你会淡忘掉那观众的嘲笑和失败的耻辱。你会为自我找一条更合适的路。你既然不适于在擂台上争胜,你该沉下心来去找一找,找到一个其他的方向。在这一方面,你能够争胜;或者不说争胜,你能够平安,能够欢乐,能够没有失败的羞辱。

不要理会别人的观念。有些人是中了点魔道,迷信那辉煌的虚名,而不注意每个人独特的专长。劝你不要紧张,这

些日子,你灰心失望,是必然的,你需要时间,让自我恢复神智和体力。放简便一些,过些时日,再去重新找一个正确的方向,再去努力。最近这些天,不妨找点自己喜欢的事情做做,把烦恼写在日记上。等过一阵之后,你会发现,那失败的痛楚已经逐渐痊愈,那时你会有新的勇气和力量去为自我开拓新的前程。

祝你成功!一切迂回的路都决不自费。在人生途中,你每走一步,就必定会得一步的经验。不管这一步是对还是错,“对”有对的收获,“错”有错的教训。绕远路,走错路的结果,你就恰如迷路走入深山,别人为你危险焦急惋惜之际,你却采集了一些珍奇的花果,获得了一些罕见的鸟兽。并且你多认了一段路,多锻炼出一份坚强与胆量。

一帆风顺固然值得羡慕,但那天赐的幸运不可多得,可遇而不可求,唯一稳当可靠的是自我心中的指南针。无论你绕了多远,无论你被阻挡得多么严密,只要你不忘记你的方向,你就有走到目标的那一天。

我的心中有杆秤

博兴粮油公司质量管理部 曹冲

记得小时候看过一部电视剧,叫《宰相刘罗锅》,主题曲至今还能哼唱几句:“天地之间有杆秤,那秤是老百姓,秤杆子呀挑江山,你就是那定盘的星”。是的,无论是做人,还是做事,甚至每一个行业和领域,都需要有一种衡量的原则,这个原则,也可以看做是一杆秤。

我现在是博兴粮油公司质量管理部的一名员工,负责榨油车间原料和产品的检验工作。当初来到这里的时候,就与“质量”有了不解之缘。作为质检员,我的职责便是质量管控,保证经过我手中出去的产品没有一件不合格的。我心中的那杆秤,就是用严格的质量管控,来换取百分之百的合格产品。

2019年8月份,“利奇马”台风登陆山东,我们在原料和产品质量管控上面面临前所未有的挑战。有些原料运输车辆进水严重,造成大豆水分偏高,发霉快,也致使产品指标极不稳定。作为质检员,我与我的同事对每辆进水

的车辆取样检查,拍照记录,对进大豆的人罐情况及时告知生产部,指导工艺调整。在豆粕产品上,我们对产品质量增加了检验和对比次数,不合格产品坚决不许出厂。整个2019年,在加工原料极不稳定的情况下,通过质量管理部全体检验员的共同努力,达到全年无质量事故的目标,我们部门也被评为2019年度“质量先进班组”。

要管控好产品质量,除了要有责任心之外,不断提高自身水平,掌握更多的检验知识是必不可少的,也会帮助我们更加准确、及时判断产品质量。我在负责豆粕产品质量的同时,在业余时间向精炼车间化验员学习油脂检验技术。在个人“三个一”提升方案中,我将精炼油脂检验技术和精炼生产工艺学习写入承诺书。

质量管控方法的创新也是作为一个质量人必不可少的。我是一个闲不住的人,喜欢在工作中思考一些东西。“匠心讲坛”活动和质量手册编制,都

是我在工作中临时性的想法,这些想法如果付诸于行动,能很大的提高我们所有化验员的检验水平。在日常的工作中,我经常向生产部的同事请教,我知道,只有更多的了解我们的工艺,才能“对症下药”,真正从一个单纯的质检员转变为一个懂工艺、知技术、会操作的全面型人才。

还记得在质量管理体系培训的时候,老师给我们讲的一句话:保证质量就是保证生命,失去质量就是失去一切。在我与产品质量打交道的这几年中,心中逐渐形成了自己的“质量观”,手中牢牢把握着“质量关”。就如我之前的老师给我讲的,质量观是砣,质量关是称,心中有砣,手里有称,才能掌握尺寸,称量有度。

现在的质量管理部经常会传来同事不经意间进出的那几句歌词:“公司里面有杆秤,那秤砣呀保质量,称杆子挑呀挑产品,质检员就是那定盘的星。”

人间烟火气 最抚凡人心

健源生物公司淀粉生产部 常晴

最近地摊经济火了,“烟火气”这个名词闯入我们的视线,什么是烟火气呢?汪曾祺曾说:“四方食事,不过一碗人间烟火”。烟火气,蕴藏在一蔬一饭,一朝一夕的平凡日子里,是楼下店铺的豆浆油条,是平凡生活的柴米油盐,是街巷市井的热闹喧嚣,是平常生活的点点滴滴……

炊烟袅袅的烟火气最抚凡人心,有烟火气的人能带给人快乐,把生活过得有烟火气其实是一种能力。有烟火气的人无论身处何种境地,总能在柴米油盐中找到对生活的热爱。

生在战乱年代的作家梁秋实,身居陋室,却搭了个雅舍,虽物资匮乏,却吃的有滋有味,一本《雅舍谈吃》尽是对食物的热忱和对生活的热爱。自古川蜀有好酒,尽管潦倒些许,梁秋实没亏待自己的胃。一壶温酒慰风尘,一把花生米下肚,在微醺闲适中昏昏然睡至天亮,苦中作乐,人生也别有一番滋味。宋代诗人苏东坡,一生政途多坎,屡遭贬黜。元丰三年被贬黄州,生活困苦,苏东坡发现当地猪肉价格低廉,遂制作东坡肉,并赋诗一首《猪肉颂》。此肉后来被称为“东坡肉”,流传至今,成为地方名吃。人生不如意事十之八九,而有烟火气的人总能在柴米油盐中寻回对生活的热忱,那样的人不会过得太差,吃的有滋有味,才能活得有滋有味。

烟火气是一种生活态度,烟火气不是转瞬即逝的灿烂,而是细水长流的淡然,烟火气离不开三餐一宿、琐细烦乱,知足常乐、寒暑往来。烟火气是一粥一饭一人守,有人问你粥可温,有人与你立黄昏;烟火气是与好友闲谈惬意,把酒言欢间的惺惺相惜;烟火气是全家团聚,血脉亲情的水乳交融;烟火气是历经沧桑后,徜徉田园的一种云淡风轻。

春看桃花秋赏月,夏观烟雨冬听雪,流年且夕间,小事皆烟火,愿我们眼中有诗意,心中有暖意,生活过成烟火气。



我已不是那个少年

热动公司运维部热工班 郝锐

“我还是曾经那个少年,没有一丝丝改变……”听着这首最近比较火的歌自己竟然慢慢的陷入了沉思,我还是曾经那个少年吗?真的到现在没有改变过吗?转眼间从毕业到现在已经快五年的时间了,也就是说来香驰热动参加工作也快五年的时间了,我感觉我不再是以前那个少年,我比起以前也改变了很多,甚至大不一样了。

回想起刚毕业时来到热动公司参加工作的时候,怀着斗志满满的心态想要在社会的舞台上大展拳脚。但

是过了没多久就觉得现实和自己想象的是有差距的,而且差距还挺大。想要奋斗很简单,可是坚持奋斗下去并不容易。就这样慢慢的失去了耐心,没有了当初的信心。好在我身边的这一群同事在我最迷茫、最困惑的时候一直站在我的身边,用他们的热情,用他们的乐观,用他们的义无反顾让我重新找到了奋斗的方向。

人只要有了方向就有了目标,有了目标就有了动力,有了目标就有了坚持的意义。坚守在自己的岗位已经

有五年的时间了,在这期间我褪去了大学时代的青涩,褪去了年轻气盛的外装,开始学会沉着冷静,开始学会认真负责,开始学会融入社会,开始学会承担责任。所以我已经不再是那个少年,而是更好的青春路上的奋进人。

回首,留不住岁月;凝眸,牵不住时光。于是,我们淡然微笑,释然。没有人可以左右你的人生,只是很多时候我们需要多一些勇气,去坚定自己的选择。所以,我要在香驰这个舞台更加努力,让自己更加发光出彩。