

# 爱的执着

1=F  $\frac{1}{4}$

钱建隆 词  
钱建隆 曲

(3 4 |  $\frac{3}{4}$  5· 6 3 2 | 1 - 6 | 2· 6 7 6 | 5· 6 5 6 | 1 - - |  $\frac{2}{4}$  1 - |  $\frac{1}{4}$  3 4 |

0 |  $\frac{3}{4}$  0 0 0 | 0 0 0 | 0 0 0 | 0 0 0 | 0 0 0 |  $\frac{2}{4}$  0 0 |  $\frac{1}{4}$  1 2 |

(合唱) 天

$\frac{3}{4}$  5· 6 3 2 | 1 - 2 | 2· 6 7 6 | 5 - 1 | 1· 5 2 3 | 2 - 2 3 | 4· 6 5 3 | 5 - 3 4 |

施 恩 泽 万 千 祥 和 唐 诗 之 路 给 我 久 远 的 歌 福

$\frac{3}{4}$  3 - 1 | 6 - 6 | 2· 6 7 6 | 5 - 1 | 1· 5 2 3 | 2 - 2 3 | 6· 4 3 1 | 2 - 1 2 |

5· 6 3 2 | 1 6 0 | 0 3 4 2 | 0 0 6 7 | 5 6 - | 6 5 2 3 5 | 5 - 6 1 | 6 - 6 3 |

地 人 杰 唤 一 声 新 和 成 山 海 回 荡 天 地 人

3 - 1 | 6 6 1 | 2 0 0 | 2 3 5 0 | 0 3 - 3 3 2 1 2 | 2 - 6 1 | 2· 3 1 6 |

唤 一 声 新 和 成

结束句

5 - - | 5 - 0 | 6 - - | 6· 3 5 6 | 7 - - | 7 - - | 5 - - | 5 - 0 |

和 天 地 人 和

7 - - | 7 - 0 | 4 - - | 4· 1 3 4 | 5 - - | 5 - 4 | 3 - - | 3 - 0 |

$\frac{2}{4}$  ( 5 5 5 0 | 6 6 6 |  $\frac{2}{4}$  7 7 |  $\frac{2}{4}$  7 7 ) | 5 1 1 | 2 3 1 | 5 5 4 3 5 | 2 1· |

$\frac{2}{4}$  0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 |

(领) 心 手 相 牵 能 感 受 彼 此 脉 搏，  
老 师 相 称 更 教 人 同 心 同 德，

5 1 1 | 2 3 2 | 4 4· 4 3 4 | 5 - | 6 5 5 1 | 1 6 | 4 4 4 6 | 6 - |

一 起 跋 涉 一 起 奋 力 开 拓， 肩 上 是 创 造 财 富 的 重 托，  
一 样 求 索 一 样 爱 得 执 着， 心 中 是 造 福 社 会 的 承 诺，

0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 |

5 1 2 | 3 4 2 | 2 2 2 6 7 | 5 - | 7 6 5 2 | 5· 6 | 7 6 5 2 | 6 5· |

让 成 功 在 那 挑 战 中 夺 得。 新 和 成 创 新 人 和 竞 成  
为 人 类 增 添 生 命 的 光 泽。

0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 |

2 3 2 | 1 3 2 | 1 5 5· 3 | 3 2· | 7 6 5 2 | 5· 6 | 7 6 5 2 | 6 5· |

大 舞 台 上 我 是 奋 进 之 歌 新 和 成 创 新 人 和 竞 成

0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 |

2 3 5 | 6 7 5 | 6 - | 6 5 2 3 | 5 - | 5 6 5 | 5 - | 5 0 |

蓝 星 球 上 我 是 健 康 使 者。

0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 |

# 新和成

NEW HARMONY UNION



2022年第7期 (总第413期)  
www.cnhu.com



「打造人才高地 支持战略发展」

## 精细化工领域

化工+香料：赋能芳香新世界

## 食用香精

新和成的香料产品可以调配成果香型、花香型等甜味食品香精，用于糖果、饮料、饼干、奶制品和烘焙、乳制品、调味品等食品加工领域，为食品增香提味，让生活充满芬芳和美味。

创新 人和 竞成  
New Harmony Union



# 目录 / CONTENT

企业宗旨：创造财富 成就员工 造福社会  
企业价值观：创新 人和 竞成  
企业精神：求实 求新 求质 求效



主办单位：新和成控股集团有限公司  
封面题字：胡柏藩

编辑指导委员会

主任：胡柏藩

副主任：胡柏剡

委员：董小方 石观群 王学闻 郑根土  
王正江 周贵阳 俞柏金 邱金倬  
严宏岳 俞宏伟 吕国锋 王力  
黄河 胡志坚 周彬 费君清  
崔欣荣 邓金明 王斌超 张弘

主编：董小方

副主编：夏彩云

编辑：石小芳 董晶晶 张琳 张磊  
肖金凤 徐明珠 管敏虾 盛海军  
盛新浩 冯丽琴 梁建宇 李思凝  
吕小帅

地址：新昌县大道西路418号

邮编：312500

电话：0575-86116822

传真：0575-86124975

电子信箱：zb.dqgzk@cnhu.com

公司网址：http://www.cnhugroup.com

出版日期：2022年07月 总第413期



## 新闻

### 资讯

04 大事记

04 行业动态

06 微观点

### 要闻

08 新和成股份获浙江省技术发明一等奖、科技进步二等奖

09 新和成股份荣获第二十三届中国专利优秀奖

10 旌旗猎猎迎风扬 新训动员展新篇

11 新和成政工队伍培训班：我们结业了！

12 汲取人才培养实践经验 积极推进人才高地建设

13 加强商业秘密保护 牢守企业生命底线

14 上虞新材料召开2022年度干部大会暨安全公开课

15 上虞基地组织开展国家生态环境保护管理政策最新发展及碳足迹核算培训

16 山东氨基酸成功入选山东省“瞪羚”企业

17 胡柏剡老师到山东基地视察时指出：优化产业布局，坚持创新驱动，为公司高质量发展赋能

18 山东产业园TMB项目顺利通过验收

19 山东基地召开2022年第二期企业文化大讲堂暨抗疫先进表彰大会

20 数字化时代，我们来啦！山东氨基酸智能工厂（一期）项目顺利验收

21 陈召峰老师荣获“黑龙江省劳动模范”荣誉称号

22 国内首家！浙江爱生黄体酮软胶囊顺利通过一致性评价

23 德力装备首本文化丛书《那些年一起走过的路》印发

## 专题

24 学习胡柏藩老师关于“打造人才高地”重要讲话的体会

25 人才高地之我见

26 落实好人才“选用育留” 打造新的人才高地

27 对打造人才高地的理解和思考

28 造人才高地 推动企业高质量快速发展

29 梧桐引凤 赛场相马 打造高效人才生态链

30 浅谈如何打造人才高地

32 建立客观全面的人才评价体系之我见

## 管理

### 论坛

34 加快财务转型 助推公司发展

35 企业知识产权工作的价值何在？

## 人文

### 人物

36 坚定理想信念 树立党员形象

38 当好“排头兵” 建功新基地

### 活动

40 社彩纷呈 带你回顾不一样的精彩

42 夏日送清凉 关爱暖人心

43 山东基地迷你马拉松火热“开跑”

### 兴趣

44 摄影与我

## 百秀

水帘尖 46 故乡的西瓜田

悦读 47 读《简爱》有感

图说 48 只此青绿 盛夏光年

## 大事记

- 7月6日 黑龙江省第十三届劳动模范表彰大会在哈尔滨召开，黑龙江基地常务副总经理陈召峰老师荣获“黑龙江省劳动模范”荣誉称号并受到表彰。
- 7月11日 2021年度浙江省科学技术奖励大会在浙江省人民大会堂隆重举行，新和成股份两个创新项目获奖。公司与浙江大学联合开发的“高性能聚苯硫醚制造成套技术开发及产业化”项目荣获浙江省技术发明一等奖，这也是新和成自2006年以来斩获的第4个“浙江省科学技术奖”一等奖；与宁波工程学院、浙江大学联合开发的“淀粉基载体稳定固载脂溶性营养素的关键技术创新及产业化”项目荣获科技进步二等奖。
- 7月19日 山东省工业和信息化厅、山东省地方金融监督管理局、中国人民银行济南分行联合发布2022年度山东省“瞪羚”企业名单，山东新和成氨基酸有限公司名列其中。
- 7月20日 浙江爱生的黄体酮软胶囊一致性评价申请获国家药品监督管理局批准，标志着该产品在国内为首家通过一致性评价。
- 7月21日 国家应急管理部副部长孙广宇、山东省政府党组成员范波等领导到山东基地调研。
- 7月26日 第二十三届中国专利奖评选结果出炉，公司专利《PdIn合金催化剂及其制备方法、应用》荣获中国专利优秀奖。这是继专利金奖、专利银奖后，新和成股份荣获的第5项中国专利奖项。

## 行业动态

### BASF在德国扩建世界级的维生素A工厂，2023年年中调试

7月22日消息：德国路德维希港——巴斯夫通过在路德维希港的Verbund工厂扩大其全球规模的配方能力，加强其在维生素A方面的市场地位。该最先进的设施完全整合到现场的维生素生产中，将支持并进一步扩大动物营养行业优质维生素A粉末产品的生产。该项目计划于2023年年中启动，并将逐步提高巴斯夫的维生素A粉末配方生产能力，以与增加的维生素A醋酸盐生产能力保持一致。

路德维希港（Ludwigshafen）的维生素A醋酸盐工厂扩建于2021成功完成，使巴斯夫的维生素A醋酸盐年总产能增加至3800吨。随着配方工厂的扩建，巴斯夫进一步扩大了其维生素A生产规模。粉末工厂设施与巴斯夫Verbund的紧密集成将进一步确保最佳的二氧化碳排放量和资源的有效利用。

巴斯夫是全球领先的动物营养维生素A生产商。随着世界规模配方工厂的扩张，巴斯夫支持其客户的增长计划，并强调维生素A作为动物营养业务的战略支柱的作用。

### 爱乐甜滁州工厂顺利投产

6月30日，爱乐甜（滁州）食品饮料有限公司投产仪式顺利举行。在调味品事业部总经理贺祥坤的主持下，董事长进行了开工仪式的致辞。“好风凭借力，扬帆正当时。爱乐甜（滁州）工厂的成立与建设，是响应国家“三减三健”号召，倡导全民践行健康生活方式。借助滁州食品饮料生产规模化、产业化的大环境，发挥区域规模经济的优势，顺应减糖产业发展趋势。全球健康用糖推动者是爱乐甜一贯以来坚持的理念，在未来会携手诸多行业头部餐饮品牌，



共同探索差异化的产品创新思路，为日益内卷焦灼的茶饮、咖啡等行业提供“回归本质、稳中求新”的产品。”

上午9点50分，董事长杨乐先生及工厂执行董事长曹晨飞先生开车投料，这也标志着正式启动爱乐甜滁州工厂的生产。

### 嘉吉联手地绿康打造领先植物基饲料添加剂业务

嘉吉与全球领先的植物基饲料添加剂公司地绿康（DeLacon）正式签署收购协议。此次收购将嘉吉在动物营养技术方面的专业知识和全球网络与地绿康在植物基饲料添加剂领域的专业知识与市场经验进行了有机结合。嘉吉将进一步支持这一增长领域，为其饲料客户带来更多支持。

嘉吉公司动物营养业务总裁Adriano Marcon表示嘉吉和地绿康已经有了5年的伙伴关系，基于共同的深厚积累和长期承诺，双方将继续为客户提供围绕动物健康、饲料效率和性能的可持续的科学化解决方案。

### 朗盛完成对美国国际香精香料公司（IFF）微生物控制业务的收购

7月6日，特殊化学品公司朗盛正式完成对美国国际香精香料公司（IFF）微生物控制业务的收购。

随着2021年8月宣布交易结束，朗盛成为全球最大的微生物控制产品供应商之一。这家特殊化学品公司正在大幅增加其用于材料保护、防腐剂和消毒剂的

抗菌活性成分和配方产品组合，并加强其全球业务，尤其是美国业务。为完成此次收购，朗盛支付了大约13亿美元的初步收购价。

随着交易的完成，朗盛为其生产网络增加了两个生产基地，分别位于美国路易斯安那州圣查尔斯和西弗吉尼亚州因斯特透特。新业务将被整合到朗盛的材料保护品业务部。

### 首发！平煤神马和美国英威达合作的己二酸专列开通

近日，“平煤神马—英威达”直达专列在中铁武汉分局平顶山站成功首发。据了解，面对疫情期间汽车运输造成的巨大困难，中国平煤神马集团国际贸易公司积极与中铁武汉分局沟通，开创了铁运集装箱常态化运输新模式，为产品销售并及时送达客户提供了有力支持。平煤神马—英威达”己二酸专列首发，是该国际贸易公司落实2021年上海进博会与美国英威达公司合作协议、增进产销效率的重要体现。

### 宇部兴产将在中美两国建设DMC项目

7月6日，日本宇部兴产株式会社（UBE）表示，公司一直在研究在美国将碳酸二甲酯（DMC）和碳酸甲乙酯（EMC）商业化的可行性。路易斯安那州已被选为建设地点的候选地，公司将开始基本设计（前端工程设计：FEED）。生产能力计划为10万吨/年DMC和4万吨/年DMC衍生的EMC。最终投资决策将于2023财年上半年做出，运营将于2025财年下半年开始。

## 我理解的人才高地

人才高地，泛指有才识学问和德才兼备的人高度集聚的地区。人才是企业发展的核心，只有当企业拥有高素质的人才，才能不断提高自身的生产力、创新力和竞争力，所以企业要不断聚集人才，同时以人才吸引人才，打造人才高地，建立起一支优秀的人才队伍。

人才高地的评价标准我认为应包含以下几个方面：首先是否具备活力，人才的聚集是否给企业带来了发展的活力；其次是否形成了人才梯队，是否在企业发展需求的各个方面有充足的人才储备；最后是否提升了人才的幸福度，是否留住了人才。

——新和成股份 裘城松

公司打造人才高地，要有海纳百川的精神，充分开放，聚集德才兼备的人才。新和成股份装备部门和各子公司设备部门一直以来高度重视装备线人员的管理和培养工作，不断整合资源，关注人员密度，优化人员结构，提高装备线水平。还根据人才差异化，量身定制精准管理，并结合人才发展自身规律，在选好人、会用人、用好人方面构成一条人才“生态链”，培养

技能型和管理型人才。此外，更要注意装备线人员在动静电仪各个专业领域均衡发展，做到人岗匹配，实现人尽其才、才尽其用。

——新和成股份 李文霞

何谓“人才高地”？“人才高地”并不是指一个企业或部门拥有多少专家、博士、工程师等高科技人才，而是指人才的流向。人才向何处流，这个流向的“目的地”，即为“人才高地”。在激烈的市场竞争中，人才竞争已成为一个热点，市场经济呼唤着人才，造就着人才，支配着人才竞争。只有建立“人才高地”才能使大批优秀人才不断脱颖而出，才能使公司拥有广泛的人才资源。

——新昌基地 郝世华

“认同新和成的企业文化，有能力、有业绩，能做贡献”是新和成人必备的条件。建设人才高地必须符合公司的战略发展需要，根据公司的战略目标来定位，并随着公司的发展壮大及时调整，其次要包含各领域各层次的高级专业人才和高级管理人才，最后要努力成为其他企业的标杆与榜样。打造人才高地时要清楚自己的现状与需求，有针对性地去引

进人才，要统一思想，明确认知。

——新昌基地 郝世华

近年来，公司正处于大建设、大发展的关键时期，坚定不移地实施打造人才高地战略，下大力度做好人才“引用育留”工作尤为重要。新和成要发展，只能用好人才，这也是我们的特色文化——“老师文化”一决定的。为了打造人才高地，我们出台引才办法、搭建用才平台、完善育才体系、优化留才政策，不断为公司高质量发展提供有力的人才支撑和智力支持。

——山东氨基酸 徐龙君

财务人才高地，应是指一个具备扎实的专业知识技能、高效的工作能力、符合财务信息化要求的财务优秀人才的集合。在新和成提供的专业的、优秀的平台上，员工、干部领导践行老师文化“贤者为师、能者为师，谦虚做人，精心育人”，以悉心的培养方法和优良的激励机制，在完善强化培训、思想道德素质等多方面，给予员工机会促进成长，为员工提供一个清晰的指引和无限的发展可能。

——山东药业 姜钰

知识就是力量，人才就是未来。公司要做强、做大、做成领先，关键在于人。做好新时代人才工作，就必须强化人才引领，以更大魄力，更强力度筑巢引凤，全力以赴做好引才、育才、用才、留才工作，全方面汇聚各方人才力量。公司应注重对人才的选拔、使用、激励和考核，为高质量发展提供强大的人才支撑。创新是企业发展的第一动力，是推动企业高质量发展的关键。人才是创新的根基和核心要素，公司需不断完善人力资源体系，强化人才的培养。人才不是万能的，知识不是一成不变的，只有持续不断地开展人才培养，提高人才的创新能力，才能保证公司在世界领域中占的先机、取得优势、赢得未来。

——山东产业园 解桂廷

人才是企业发展的第一资源，是企业持续实现高质量发展，赢得企业核心竞争力的战略资源，也是实现“中国新和成、世界新和成”目标的绝对支撑点。作为人员入司的第一进口，把好招聘关，做好精准招聘，是实现“打造人才高地”的当务之急。要做到精准招聘，首先就要全面梳理目前人才结构，精准地找出人才缺口；其次，要与业务部门密切联系，建立一支专业的招聘团队，达到精准面试；最后，要根据岗位的专业性，配备专业的导师，配合职业规划，达到精准培训，从而实现人才高地的精准打造。

——山东控股 张志强

人才高地是企业高质量发展的必然要求，公司的发展关键在于人。首先我们要对标战略目标企业，调研世界化工50强企业人才状况，搭建好平台，优化人才生存土壤，形成一系列制度，从根本上保障人才的引进、使用、培养、激励等。其次，要健全人才结构。所谓人才高地，那进入门槛肯定是比较高的，不仅要引进研发、管理、技术、装备、安全、环保等各细分领域专家，每年招的大学生、操作工也要满足岗位和公司中长期发展需求。最后，要优化人才生态链，能上能下，能进能出，使公司员工不断提升综合能力，满足公司发展要求。

——原料药事业部 张鑫

人才是企业发展的第一资源，打造人才高地要通过“选用育留”培养人才，确保人才有创新、能突破、放优势、激活力。根据人才不同时期的不同需求，结合人才发展自身规律，制定差异化、个性化发展计划，促进人才成长。同时，充分调动基层员工作为企业细胞，通过职能机制让各层级细胞分工明确，各司其职，进而形成优秀的引人、用人、聚人基层细胞组织，为公司发展源源不断提供人才支持。

——福元医药 杨全滨

引人育才，用才留才，关键靠

环境，根本在文化。打造人才高地，需全力营造良好的引人环境，让新鲜血液有用武之地。在老师文化引领下，设置不同赛道，因材施教，锤炼本领，赋予责任，让想干事、能干事、干成事的优秀人才脱颖而出，给予他们价值实现的舞台。同时，打造学习型组织，让优秀人才之间开放合作，互帮互助，共同推进人才队伍发展壮大，助推公司高质量发展。

——福元医药 阮时彤

人才高地是一个综合性、多层次的人才结合在一起的群体。在企业的发展过程中，人才高地的形成是一个长期的过程，需把人才的培养放到战略高度上来对待，不但要做好近期人才的培养，也要做好长期人才储备工作，为公司稳定、持续发展创造更多的人才优势。

——德力装备 王钧

人才高地不仅需要高层次人才，更需要整合不同层次和不同专业的人才。德力装备始终坚持把人才工作摆在公司优先发展战略地位，通过搭建人才发展平台、营造用人留人环境、构建培训学习体系、着力做好引人用人留人工作，全力打造人才高地，努力让每一砖每一瓦都才尽其用，为公司奋力创建“中国的德力装备”目标提供坚实的人才支撑。

——德力装备 邓艳芳

## 新和成股份获浙江省技术发明 一等奖、科技进步二等奖

文/集团公司 罗月言



7月11日,2021年度浙江省科学技术奖励大会在浙江省人民大会堂隆重举行,新和成股份两个创新项目获奖。公司与浙江大学联合开发的“高性能聚苯硫醚制造成套技术开发及产业化”项目荣获浙江省技术发明一等奖,这也是新和成自2006年以来斩获的第4个“浙江省科学技术奖”一等奖;与宁波工程学院、浙江大学联合开发的“淀粉基载体稳定固载脂溶性营养素的关键技术创新及产业化”项目荣获科技进步二等奖。

此次获奖的两个创新项目,是公司坚持以市场和技术需求为导向、深化产学研合作下结出的科研硕果,也是公司在产品研发上进行前瞻性布局、以“十年磨一剑”的精神在新材料和营养品关键核心技术上实现的重大突破。“高性能聚苯硫醚制造成套技术开发及产业化”项目的产业化应用,使新和成成为国内重要、全球著名的PPS生产商,为促进电子、汽车、航空等相关下游产业高质量发展,推动我国制造业转型升级、打造浙江省“三大科创高地”做出了自己的贡献。“淀粉基载体稳定固载脂溶性营养素的关键技术创新及产业化”项目建成了全球首条淀粉复合变性并固

载营养素的一体化生产线,打破了国际上高端变性淀粉的技术垄断,根据国家和产业需要可随时替代转产淀粉基载体,推动了我国食品和饲料行业健康发展。

多年以来,新和成始终坚持走自主创新和产学研相结合的科技创新之路,秉承“需求导向、内联外合”的研发理念,不断加大投入力度,推动创新链、产业链、价值链融合,走出了一条以整合创新、协同创新为核心驱动力的内涵式发展道路。一路走来,公司承担国家、省部级项目50多项,累计荣获国家技术发明奖二等奖2项,国家专利金奖、银奖各1项,省部级科技奖一等奖11项、获得授权专利442项、国外授权专利81项,主持或参与制订国家/行业标准39项。

一次次获奖,是记录新和成坚定不移走创新之路的一个个脚印,印证了创新是企业发展的不竭源泉,是企业成长的核心动力。公司将以此为契机,继续聚焦国家重大战略需求,立足于化学合成和生物技术的战略性前瞻性研究、产业化研究、应用技术研究,以开放的心态,坚持内联外合,以科技创新赋能化工行业的高质量发展。



## 新和成股份荣获 第二十三届中国专利优秀奖

文/新和成股份 李其川

7月26日,第二十三届中国专利奖评选结果出炉,新和成股份专利《PdIn合金催化剂及其制备方法、应用》荣获中国专利优秀奖。这是继1项专利金奖、1项专利银奖后,新和成股份荣获的第5项中国专利奖项。

获奖专利是炔醇半加氢反应的前沿催化剂基础研发技术,由公司联合浙江大学王勇教授团队合作开发的“产、学、研”一体化项目的结晶。该专利开发了一种具有全新微纳结构、高活性、高选择性、高环境亲和性、适用范围广的PdIn合金催化剂。

在实际应用中,获奖专利催化剂效能高,分离套用简便,“三废”少,获得良好经济效益的同时完全符合绿色环保理念,是“碳达峰碳中和”样板项目。获奖专利技术以绿色高效为核心,得到的催化剂效能、稳定性明显高于同类技术,其应用领域产品品质也高于竞争对手,在前沿催化剂基础研发技术上实现了大突破,为建设制造强国、创新强国贡献了力量。

借此契机,新和成将持续加大创新力度,提高创新效率,将知识产权工作融入到科技创新中,着力提高知识产权质量和产业化应用,创造更多的经济和社会价值,进一步提升公司核心竞争力,助推公司高质量发展。

## 旌旗猎猎迎风扬 新训动员展新篇

文/集团公司 吕梦帧

号角催征，时不我待。在这个炽热激情的盛夏，新和成的新生代们闻令而动，557名2022年大学生员工戴上军帽，身着戎装，伴随高扬理想信念的旌旗，展现虎虎生威的雄风，一场拼搏铸成长、热血致青春的新征途正式启幕。

7月26日上午，新和成2022年大学生员工“师承之路”训练营开训仪式，在浙江越秀外国语学院稽山校区综合楼报告厅举行，公司副董事长、总裁胡柏刻老师，副总裁石观群老师，总裁助理郑根土老师、谢雅芳老师，副总裁助理张丽英老师、胡少羿老师，原料药事业部常务副总经理王力老师以及浙江越秀费君清教授，常务副校长魏小琳老师，党委副书记、纪委书记高志栋老师出席本次开训典礼。

会长，张丽英老师指出，“师承之路”训练营寓意引导新大学生员工认识、接受、融入新和成，走上老师文化的承接之路，不断学习成长，持续努力奋斗、输出成果贡献，成为新和成老师文化的传承者、践行者、弘扬者。

征途漫漫，军训是摆在新大学生员工面前的第一

个挑战，张老师希望学员们在二十多天的入司训中，快速提升自我，完成从校园人到新和成人的转变，肩负起“创造财富、成就员工、造福社会”的宗旨，为“中国新和成、世界新和成”伟大愿景的实现贡献力量。

费君清教授向大家介绍了浙江越秀和越秀教官队的基本情况，并希望学员与越秀教官队在本次培训中能够互相学习、成长，同时他祝愿各位学员能尽快融入新和成这个大家庭，认真学好每一堂课，理解和认同新和成的企业文化，树立正确的价值观和职业观，在事业奋斗的道路上做出积极贡献。

胡柏刻老师在致辞中指出，2022年是新和成实施“十四五”规划、开启新一轮发展的奋斗之年。接下来，公司将依托“化工+”的能力与优势，提升“生物+”的能力，努力成为全球一流的功能化学品企业。每位员工都能在新和成拥有大展拳脚的广阔舞台和发展空间，只要努力，就能施展抱负，实现人生理想和价值。

他希望，新大学生员工们能够勇于创新，敢于探索，充分利用新和成的创新体系，推陈出新，早日成为业务及管理专家。并在追逐目标的过程中，制定好可执行的职业规划和可落地的能力提升计划，充分发挥年轻一代有想法、有激情、有个性的特点，成为志存高远、脚踏实地的奋斗者，同时也要不断思考、学习，与新和成共同肩负起“创新精细化工，改善生活品质”的使命，在创造财富、造福社会的贡献过程中实现自身价值。

开训仪式结束后，胡柏刻老师以《总裁讲公司发展与战略》为题，为新大学生员工呈现了一堂深入浅出又生动形象的企业文化培训课。他系统解读了新和成是怎么样的一个企业，有什么样的理想，以及公司未来的发展规划，帮助大家更清晰地认识和了解公司发展情况和愿景目标。



## 新和成政工队伍培训班：我们结业了！

文/集团公司 董晶晶



7月14日，“健心行动”训练营EAP员工成长训练营正式结业，集团公司党委副书记董小方老师、新昌县心理卫生协会会长邵小红老师、新和成股份总裁办主任夏彩云老师和新昌县心理卫生协会的老师，以及训练营的政工队伍成员参加结训典礼。典礼由新昌县心理卫生协会副会长、新昌中学党委副书记陈英老师主持。

在“健心行动”EAP员工成长训练营期间，全体学员积极参加培训，踊跃完成各项作业，经综合考核，评选出1个优秀小组和10位优秀学员，由董小方老师和邵小红老师分别为获奖团队和学员颁奖。

邵小红老师在讲话中表示，在2个月的培训过程中，学员们认真、努力的学习劲头打动了每一位授课老师，新和成“创新、人和、竞成”的价值观也在学员们的身上体现得淋漓尽致。她期望新和成政工队伍能知行合一，将所学的知识运用到工作中，做好部门员工心理健康工作的“指导员”，维护同事心理健康的“观察员”和部门领导开展工作的“参谋员”。

董小方老师在讲话中指出，此次培训时机准、内容精、

成效实，政工队伍的成员通过学习及时解决了思想上的疙瘩、工作上的难题、能力上的不足，提高了做好政工工作的本领，增强了心理咨询业务互促共进的信心，达到了预期目的，取得了圆满成功。

对于如何贯彻落实好本次培训精神，将学习培训应用到具体实际工作中去，董老师提出三点要求，一是要调整心态，找准定位。政工队伍作为员工思想政治工作的主力军，在接地气、察民情，倾听员工呼声，反映员工诉求，关心关爱员工，维护企业和谐稳定等方面发挥着重要的作用。二是要学以致用，学用结合。要通过学习与实践的积累，掌握相关方法与工具的应用，提升大家在人员情绪掌握、心理洞察及沟通协调等方面的能力。三是勇于创新，树好形象。在实际工作过程中，面对新形势、新任务，大家既要有创新的意识和创新的对策，也要有创新的工作方法，并始终保持朝气蓬勃的精神风貌和开拓进取的精神状态。他希望政工队伍的各位成员通过培训，不断提高能力、积累经验，从而更好地服务员工、服务企业、服务社会，为实现“中国新和成、世界新和成”的愿景目标做出新的贡献。

## 汲取人才培养实践经验 积极推进人才高地建设

文/集团公司 罗月言



7月16日，第七期文化大讲堂如期而至。为了推进第六期文化大讲堂上董事长胡柏藩老师关于公司打造人才高地讲话精神的贯彻落实，本次大讲堂邀请山东氨基酸总经理王正江老师、山东药业总经理吕国锋老师、公司副总裁助理张丽英老师结合自己的成长经历，各自分享了对打造人才高地的理解和实践经验。

王正江老师以《打造人才高地的项目实践——蛋氨酸项目》为题，详细介绍了蛋氨酸项目的人才培养实践经验。王老师介绍道，在蛋氨酸项目的人才培养实践中，通过战略清晰、能力评估、人才盘点、学习矩阵四大主要做法，实现了项目总人数从2013年45名到2022年1167名、干部人数从2013年的32名到2022年119名的成果，通过自主培养、基本实现了人才的自给自足。

吕国锋老师以《打造人才高地的感悟与实践》为题，从目标、意愿、方法和资源四个维度分享了关于香料事业部打造人才高地的感悟，并以大学生培养、博士生培养、职能人员培养、班组长培养为案例，具体介绍了做好人才培养路径的规划与分工、博士工程产业化培养、职能专业人员培养、基层基础培养-班组长能力提升四大打造人才高地的实践做法。他指出，未来要优化结构高地、完善体系高地，最终要成为人才产出高地，输出符合岗位需求的人才，满足自身发展、向外输出的要求。

张丽英老师作了以《打造人才高地战略的理解与执行》为题的分享。她在分享中指出，要理解打造人才高地的战略，在各层级多维度上形成人才目标并落实，起到统筹、组织作用。通过教学体系、教师体系、课程体系培养管理型、国际化、领导型、核心技型术、核心技能型五类人才。同时要完善相马机制、落实赛马机制。

三位老师从人才培养的实践中总结提炼出行之有效经验，又用它们来进一步指导人才高地建设工作，充分体现了老师文化是育人文化、学习文化的精髓，展现了企业文化来源于田间地头，又高于工作实践的引领作用。

集团公司党委常务副书记董小方老师在总结中提出了几点要求，一是要认识到位，要认识到人才的重要性和必要性，充分利用公司现有资源和项目建设多、发展机会多的优势，全方位做好人才的“引用育留”工作，加快建设新和成人才中心和创新高地；二是要责任到位，人力资源提供支持服务，业务部门负责实施主导，两者要协同起来；三是要落实到位，完善人力资源体系、强化新和成“竞成”文化，加强总结反思，对照董事长讲话精神实质和本单位人才建设实际查找不足，从引、用、育、留各环节和制度流程等方面全方位开展讨论、分析、总结，改进提升。同时也要加强各基地、车间行之有效用人经验的总结，并复制推广。



## 加强商业秘密保护 牢守企业生命底线

文/新和成股份 王文杰

为强化员工保密意识，提升公司商业秘密管控能力，促进公司持续稳定发展，7月18日，集团公司邀请宁波市中级人民法院知识产权庭马洪副庭长来司进行商业秘密保护专题讲座。集团各子公司中层及以上干部、核心技术岗位人员参加，新和成股份副总裁助理张丽英老师主持。

讲座上，马庭长介绍了商业秘密的重要性以及商业秘密保护在国家层面和司法层面的发展进步。随后，他深入分析了商业秘密保护的痛点与关键点，运用浴缸、魔法圈等形象生动的比喻强调了商业秘密保护过程中的注意事项，并通过案例对竞业限制、反向工程、保密协议进行了法律分析，点明判决要点和风险点。讲座结束后，各方参会人员积极提问，马庭长分别进行了详细讲解。

张丽英老师在总结讲话中，重申了对制度落地、涉密资料管理、涉密人员管理、保密工作与效率平衡等方面的要求。她表示，技术是发展的动力，创新是技术的源泉。只有保护好核心技术，企业才能保持优势蓬勃发展。新和成是技术创新型企业，技术秘密是新和成的核心竞争力，如何对自己的生产技术、工艺、产品及研发信息等采取保护措施，防止自己的成果被窃取，对企业的生存与发展至关重要。公司对商业秘密保护工作高度重视，为建立完善的商业秘密保护体系投入大量人力物力。同时，国家也在不断完善司法为保护商业秘密营造良好环境，在全国推进建设商业秘密保护创新试点，公安局、检察院、法院等政府部门为企业的商业秘密保护工作提供强大助力，我们有信心、有决心，建好商业秘密保护体系，为实现“世界新和成”的愿景目标保驾护航！



## 强化干部担当 落实安全责任

# 上虞新材料召开2022年度干部大会暨安全公开课

文/上虞基地 钱奕轮 上虞新材料 马瀚森



为营造更好的团队氛围，坚定发展信心，筑牢安全生产防线，确保各项工作顺利推进，6月28日上午，上虞新材料召开干部大会暨安全公开课，上虞新材料基层及以上干部、三大员、博士人员参加会议。

会上，新材料产业园副总经理俞孟飞老师以“如何抓好安全管理工作”为主题，从健全安全生产责任制、强化安全生产意识、践行安全生产管理“十到位”等几个方面展开，深入浅出地分享了自己从事安全工作的心得体会。

特材常务副总王樟生老师以“安全执行力”为主题，以具体事件案例为切入点，对公司当前安全形势和存在的问题进行了简要分析，并从五个方面阐释了在履行第一责任人时，如何提升安全执行力的问题。一是安全文化要“精”，要把干预、关爱、尊重的安全文化融入到员工的日常习惯中

去；二是思想认识要“高”，要全员提高自己的安全执行力；三是工作部署要“全”，要建立全员、全过程、全方位、全天候的安全管理工作思路；四是安全措施要“实”，要深入现场、深入基层解决问题；五是考核奖罚要“准”，要调动干部员工安全生产工作的积极性。

最后，上虞新材料兼上虞基地总经理周贵阳老师作重要讲话。他指出，干部不是与生俱来的，而是在实践中成长起来的，干部要深刻认识新材料的业务规划，把现有业务做强、做大，把规划的产品做成功，全方位强化竞争力，提升风险控制能力。产品要更加贴近市场，贴合下游客户，在动态比较优势中，孜孜不倦地追求卓越。为此，他对全体干部提出了四点要求：要有价值感、意义感；要有清晰的工作目标与思路；要能带好、用好团队；要保持进取，在实践中成长。

针对生产安全，周贵阳老师强调，要牢记安全理念，让安全成为一种习惯，并做好关口前移工作以降低风险，同时要全面提升员工们的各项能力，不断完善组织、制度，做到安全工作与时俱进。周老师从安全生产的重要性及如何做好安全工作两方面向干部提出安全生产的四点要求：要有坚定的信心；要树立关口前移的意识；要做好全方位的能力提升；制度要与时俱进。

安全是企业的立身之本、发展之基。它是工作中的细致入微，是思想上的坚定到位，是制度上的严密周全，是技术上的科学可靠。通过安全生产公开课，上虞新材料希望以安全文化为引导，将“安全第一”的理念根植员工心中，持续推进安全生产管理工作，强化责任举措，落实绷紧安全生产这根弦，为企业高质量发展夯实安全根基。



## 上虞基地组织开展国家生态环境保护管理政策最新发展及碳足迹核算培训

文/上虞基地 江少文

“十四五”时期，我国生态文明建设进入了以降碳为重点战略方向、推动减污降碳协同增效、促进经济社会发展全面绿色转型、实现生态环境质量改善由量变到质变的关键时期，为加强员工对碳足迹计算方式和国内外减污降碳的形势的了解，为公司创建无废集团奠定基础，7月21日，上虞基地邀请中国环境科学研究院谢明辉老师和周羽化老师来上虞基地开展国家生态环境保护管理政策最新发展及碳足迹核算培训，新和成股份总部及山东基地、黑龙江基地通过视频参加，会议由上虞基地HSE总监严晖老师主持。

谢明辉老师以“企业碳中和与产品碳足迹”为题详细介绍了实现碳达峰、碳中和面临的压力，并对国内外碳中和路径进行了深入分析，指明企业层面的碳中和路径为源头碳减排、过程碳减排、管理碳减排及末端碳减排。此外，他还从国际层面、国家层面、组织层面以及

产品层面对碳核算方法体系进行了梳理，强调了全生命周期方面系统性思考的重要性。

周羽化老师以“国家生态环境保护管理政策发展”为题介绍了污染防治攻坚战、中央环保督查制度、国家环保制度体系及监督检查要点，并结合自身督查过程中发现的各种违规问题进行了分享。他强调，要加强对标准规范的理解，严格按照国家各项环保制度做好环保管理。

最后，严晖老师表示授课内容与公司环保面临的实际情况非常契合，并从源头削减、过程控制、末端治理方面分享了当前公司采取的各项措施，强调了产品全生命周期管理的重要性，并从“明道、取势、优术”三个方面告诉大家，要知晓各项标准规范的深层次道理，学会结合当前的政策趋势，不断提高自身工作能力和效率。

## 山东氨基酸成功入选山东省“瞪羚”企业

文/山东控股 刘亚斌



7月19日，山东省工业和信息化厅、山东省地方金融监督管理局、中国人民银行济南分行联合发布2022年度山东省“瞪羚”企业名单，山东新和成氨基酸有限公司名列其中。

“瞪羚企业”是指成功跨越初创期，以科技创新为支撑进入高成长期、具有跳跃发展态势的企业，具有与“瞪羚”共同的特征，其产业领域符合国家和省战略新兴发展方向，在细分领域崭露头角，成为带动区域创新发展的重要力量。入选“2022年度山东省瞪羚企业”，是对新和成创新实力和发展潜力的再一次肯定，意味新和成是具有强大企业生命力和创新力的高成长型企业。

山东氨基酸作为国家级高新技术企业、山东省首批饲料质量安全示范企业，拥有国内首条自主知识产

权的蛋氨酸生产线，致力于打造“国际一流的蛋氨酸一体化制造基地”，打破了国外专利技术封锁，助推蛋氨酸产品质量达到标杆水平，该项目也被列为山东省技术创新项目、山东省重点建设项目、山东省新旧动能转换重大项目库第一批优选项目、潍坊市十大重点项目。蛋氨酸项目的顺利实施，实现了蛋氨酸项目自主国产的技术突破，大幅提高我国蛋氨酸自给率，有效降低养殖业成本，对提升“中国制造”能力和水平、构建中国蛋氨酸内循环市场格局具有重要战略意义。

下一步，山东氨基酸将始终以科技创新作为企业发展的第一推动力，紧抓行业发展的机遇，不断提高自主创新能力和核心竞争力，发挥在产品研发、技术升级、市场开拓、超值服务等多方面的优势，实现持续健康稳步增长，以“瞪羚”之势，打造行业领军企业。

## 胡柏剡老师到山东基地视察时指出：优化产业布局，坚持创新驱动，为公司高质量发展赋能

文/山东控股 编辑部

7月5日-7日，新和成股份副董事长、总裁胡柏剡老师到山东基地视察。期间，他先后到山东氨基酸、山东产业园、山东药业听取项目建设汇报，对相关项目进行验收，同时与相关干部进行座谈，山东氨基酸总经理王正江老师、山东产业园总经理俞宏伟老师、山东药业总经理吕国锋老师分别陪同。

座谈会上，胡柏剡老师对山东地上半年的经营发展情况和对公司的贡献表示肯定，他强调，我们要一鼓作气、团结奋进，发扬连续作战的精神，打造世界领先的拳头产品，助力新和成实现高质量发展。同时，他就下一步工作提出几点要求。

一要对标世界领先，开启新征程。各项目组要发扬二次创业的心态，不仅要做成项目，更要做好，做到世界一流；同时加强信息化建设，不断优化完善，建设好智能制造体系，拥抱数字化时代，产生实实在在的经济价值。

二要加强总结学习，做好团队提升。项目建设期间培养出来的团队，是项目优化和项目建设的中坚力量。项目组要珍惜大项目实践机会，在充分总结经验教训的基础上，进一步形成项目建设的标准化方法，培养输送一批具有大项目管理经验和专业项目建设实操能力的人才。

三要坚持创新驱动，优化产品布局。要加强老产品的市场竞争力，加速新项目的建设，加快开展课题研究，抢抓机遇，让项目赢在起跑线上；同时，以市场需求为导向，迅速解决客户需求问题，制定并落实针对新产品的营销方案，争取第一时间将产品推向市场，发挥最大的经济效益。

四要加强保密培训，做好保密管理工作。新的形势对企业的保密工作提出了新的要求，各公司要加强保密



的相关培训和学习，严格落实保密工作，做好保密资料 and 人员的管控，关注员工思想动态，领导、干部要与员工做好沟通交流，杜绝各类泄密事件的发生。

五要坚持“两一三共”，做好协同管理。要突破公司界限，通过信息共享、资源共享解决问题，各公司要相互对标学习，促进管理共同提升，为实现“中国新和成，世界新和成”打下坚实基础。

六要加强员工培养，打造人才高地。要明确人才培养计划和目标，根据培训矩阵因材施教，领导干部要加强学习平台的建设，发挥好带头作用，在基地内营造“比、学、赶、超”的学习氛围；各公司要进一步落实“五必谈、五必访”机制，关心、关爱员工，加强团队建设，提升员工能力，打造一支想干事、能干事、干成事的人才队伍。

与会人员纷纷表示，将按照胡柏剡老师的要求，坚定信心、勇担责任，把各项工作做精、做细，做到实处，确保如期完成年度目标，为公司高质量发展再添新动能。



## 山东产业园TMB项目顺利通过验收

文/山东产业园 肖兆岚

7月5日—6日，新和成股份对山东产业园TMB项目进行项目验收，并于6日下午在产业园召开项目验收会。公司副董事长、总裁胡柏剡老师，总裁助理郑根土老师及总部各职能部门代表参会，山东基地负责人董小方老师和公司副总裁助理俞伟国老师等视频参会，山东产业园总经理、TMB项目负责人俞宏伟老师作项目汇报。

会上，俞宏伟老师向大家介绍了TMB项目完成情况，公司总部各职能部门通过现场检查和资料核对分别从技术、工程装备、人力资源、HSE、生产运营及财务六大板块提出了验收意见和结论。最终，经公司综合认定，TMB项目整体达到预期效果，予以验收通过。

董小方老师对项目建设、安装质量和团队协作表示肯定，同时指出了项目团队经验和工艺设计方面的不足。他强调，我们要做好工艺优化，树立信心提升产品竞争力，下半年做好安全环保与产供销协同。

郑根土老师表示，TMB项目不仅有诸多创新，还丰富了系列产品，扩大完善了公司战略布局。同时，他也对项目团队提出了更高要求。一是严把质量关，做好做大产品；二是精细化设计考量不足，做好反思完善；三是珍惜总结教训，做到灵活运用；四是不断提升管理和技术水平。

胡柏剡老师对项目建设取得的成效表示肯定。他指出，TMB项目作为产业园的第一个新产品，对巩固维生

素产品行业地位，开拓高端新材料领域意义重大。项目组全体人员在俞宏伟老师的带领下，克服了新冠疫情带来的不利影响，以边干边学边总结提升的工作方式，不仅较好地完成了项目建设，还锻炼出一支具有大项目经验的实干团队，充分展现了新和成人“求实、求新、求质、求效”的企业精神。

同时，胡柏剡老师强调，TMB项目验收达产是产业园建设的重要节点，更是将产品提升至世界先进水平的起点。为此，他对下一步的工作提出五项要求。一是不断完善新工艺，做好工艺改进提升。二是针对项目列出问题清单，召开专题会议，列项分步整改。三是针对产品耗能高、成本高的问题提出整改措施，完善生产过程，做到降本增效。四是结合上半年度评审工作，统筹做好下半年工作安排部署。五是结合大检修，完成工艺技术改造，对标行业标杆，提升产品竞争力，提升盈利能力。

最后，俞宏伟老师代表产业园和项目组表态，将总结项目经验，吸取项目教训，完善生产工艺，努力实现降本增效和创利增收。

TMB项目的建成落地意味着进一步提升巩固了新和成在维生素领域的行业地位，丰富了产品种类，完善了产业链结构。同时，项目建设所取得的经验和教训为后续的新项目建设提供了参考，能够更好反哺赋能项目提升，规避项目风险，提高项目收益。

## 山东基地召开2022年第二期企业文化大讲堂暨抗疫先进表彰大会

文/山东控股 编辑部

在喜迎建党101年之际，山东基地召开2022年第二期企业文化大讲堂暨抗疫先进表彰大会，山东基地负责人董小方老师、山东产业园总经理俞宏伟老师及各公司经营班子成员、干部员工代表和获奖先进430余人参加会议，山东产业园常务副总经理范金皓老师主持。

大会对15个抗疫先进集体和61个抗疫先进个人进行了表彰，山东产业园副总经理林波老师、山东产业园总工程师王玉岗老师、山东控股副总经理孟建波老师分别结合自己的经历分享了对企业文化的理解。

山东抗疫成绩的取得，根源在于“老师文化”强大的定向领航作用，根本在于新和成全体干部员工奋勇争先、攻坚克难的担当精神。关于如何在接下来的工作中做好疫情防控和传承好“老师文化”，董小方老师提出了三点要求。

一是充分总结疫情防控经验，抓好防疫常态化工作。疫情期间，党员干部冲锋在前，充分体现了新和成人的担当精神，我们要把这种精神持续体现在项目建设和生产经营中。接下来，我们要常态化开展疫情防控工作，加强责任落实，做到“三个到位”，把密接者、次密接者、一般接触者排查隔离到位，“三个不停”，即全力保障生产不停、项目工地不停、物资运输不停，“三个保障”，即基本生活物资要保障、生产物资要保障、安全生产要保障。

二是对标学习，强化落地，坚决用文化引领公司发展。要建立分享机制，各层次、不同级别如党支部、车间、科室都要建立内部分享平台和分享机制，分享文化落实案例；要以师带徒做好文化传承，鼓励员工珍惜平台、把握机遇、实现价值；要在工作中践行老师文化，在工作中实践“四求”精神、核心价值观等，做到“多学习、多思考、多总结、多对标、多分享”，在“竞成”环境中培养有能力的干部员工，打造人才高地。

三是紧盯目标，抓好落实，坚决做好当前重点工作。要紧盯目标做好复盘，通过工作复盘总结经验，查摆问题、做好纠偏，确保全年目标完成；要做好大检修各项准备工作，确保检修进度、质量和安全；要多措并举做好夏季安全生产，以“安全月”为契机，制定夏季雷雨等极端天气的应对预案和应急措施，守牢安全底线；要抓好项目建设进度、安全、质量、成本控制，传承好工程建设经验，确保不出差错；统筹疫情防控和生产经营，各单位统一思想、目标一致，明确责任、要坚定不移的做好疫情防控工作，确保不发生异常、不影响生产。

与会人士纷纷表示，将深刻领会讲话要旨，结合董小方老师讲话和三位老师分享，进一步剖析问题、明确思路，担当使命、奋斗向前，为公司实现年度目标做出更大贡献！



## 数字化时代，我们来啦！ 山东氨基酸智能工厂（一期）项目顺利验收

文/山东控股 于进 孙利 张鸿岩



7月4日，新和成股份总部对山东氨基酸智能工厂（一期）项目进行验收，并于7月5日召开项目验收总结会，就项目建设概况、蓝图功能对照、项目效益分析、项目验收情况等进行讨论和总结。公司副董事长、总裁胡柏剌老师，总裁助理郑根土老师，山东氨基酸总经理王正江老师，副总经理王夕召老师、陈富场老师，黑龙江基地常务副总经理陈召峰老师等公司领导以及关键用户、软件开发代表参加会议。

验收期间，陈富场老师、王夕召老师及软件开发代表分别对系统的功能开发、上线使用情况等进行了汇报，经相关文件和需求对照梳理、效益分析等，验收小组一致认为项目建设达到预期效果，实现了生产决策可视化、规范管理、提质增效的目标。

据悉，山东氨基酸智能工厂（一期）项目自2021年启动，历时1年半。项目以过程管理、成本核算等为主线，依据“台账、流程、模型”工作方法，结合氨基酸工艺特点，从计划管理、生产调度、质量控制、物料平衡、过程追踪、产品追溯、生产驾驶舱、物流车辆管理

等多方面，积极构建包含MES、HSE、LES、LIMS等“全流程智能工厂”体系，确保信息在系统中共享，流程在系统中贯通，业务在系统中协同，知识在系统中传承，为实现产供销一体化、业务协同、实时动态管理等消除数据孤岛。

胡柏剌老师强调，数字化建设是大势所趋，对于新和成实现百年企业的目标具有战略意义。对于如何做好后续项目建设工作，他提出4点要求，一是优化系统运维，挖掘、贯通系统数据，打造精品工程；二是总结固化经验，推广、传承优秀做法，促进其他基地复制提升；三是培育专业人才，用好和项目一起成长的员工，培养自己的数字化“专家”；四是做好效益评估，用好智能工厂系统，提高工作效率和信息化水平，打造新和成智能制造体系。

下一步，山东氨基酸将加快推进系统应用和运维，进一步加强经验总结，打造覆盖软硬件、可复制、可推广的数字化运营管理模式，为公司可持续高质量发展再添新动力！



## 陈召峰老师荣获“黑龙江省劳动模范”荣誉称号

文/黑龙江基地 苏敏杰

7月6日上午，黑龙江省第十三届劳动模范表彰大会在哈尔滨召开，黑龙江基地常务副总经理陈召峰老师荣获“黑龙江省劳动模范”荣誉称号并受到表彰。

从1999年参加工作至今，二十多年来，陈召峰老师朝乾夕惕、艰苦奋斗，获得了三项市级技术奖和多项荣誉。2020年，他还获得了“绥化市工匠”称号。

责任担当是陈召峰老师写在行动中的品格。2017年9月，他响应号召，前往绥化，参与黑龙江基地的建设。面对工程量大、产品线多等诸多挑战，他积极组织策划专项实施方案，制定详细工作计划。2019年9月，提前完成项目目标，提前一个月实现投料试车。

创新是新和成的核心竞争力，也是陈召峰老师不改的初心。自2006年起，陈老师就开始从事辅酶Q10研发及生产经营工作，先后完成多个项目的小试研究与产业化放大应用，获得了3项国家发明专利授权。2019年，陈老师带领的“绿色生物发酵创新工作室”获2019年绥化市劳模（职工）创新工作室，他个人也在2020年被聘为绥化市玉米生物发酵产业链专家组成员。黑龙江基地从一个发酵产品到现在的3000亩现代生物发酵产业园，他是项目的参与者，更是团队的建设者和学科的带头人。

多年来，陈召峰老师凭着对事业的无比热爱，谦虚严谨、始终如一，把崇高信念扎扎实实付诸于为发酵事业奋斗的实践中，在努力拼搏中不断探求人生价值，用责任和担当展示新时代劳模风采。

# 国内首家! 浙江爱生黄体酮软胶囊顺利通过一致性评价

文/福元医院 余霜

**喜报**

**琪宁 黄体酮软胶囊**

**国内首家 获得一致性评价批件**

国家药品监督管理局  
药品补充申请批准通知书

药品名称	琪宁 黄体酮软胶囊		
剂型	软胶囊	注册分类	仿制药
规格	100mg	注册证号	国药准字H20033289
批准日期	2022年7月20日		

琪宁 黄体酮软胶囊  
Progesterone Soft Capsules

7月20日，浙江爱生的黄体酮软胶囊一致性评价申请获国家药品监督管理局批准，标志着该产品在国内为首家通过一致性评价。

黄体酮是一种天然孕激素，为维持妊娠所必需。黄体酮软胶囊作为浙江爱生的拳头产品，所用黄体酮由黄姜、穿地龙等植物根茎提取，为生理性黄体酮，其化学结构与人体卵巢分泌的黄体酮完全相同，主要用于先兆流产和习惯性流产、经前期紧张综合症、无排卵型功血和无排卵型闭经、与雌激素联合使用治疗更年期综合症等。自2003年上市获批以来，在多年临床使用中得到了医生和患者的高度认可，是中国妇科用药优秀产品品牌。

本次一致性获批有力证明了该产品在质量与药效上已达到与原研产品一致水平，在使众多患者获益的同时，也为公司后续产品开展仿制药一致性评价工作积累宝贵经验。

多年来，浙江爱生始终秉承“创造财富、成就员工、造福社会”的企业宗旨，致力于将健康带给更多人，不断加大新产品、新工艺研发投入，全员全过程守护药品质量，丰富产品结构、提高产品品质。未来，浙江爱生将在高度重视药品研发基础上，持续巩固该产品的竞争优势，提升品牌影响力，向着“国内领先、国际知名的大型医药健康企业”愿景迈进。

# 德力装备首本文化丛书 《那些年一起走过的路》印发

文/德力装备 盛新浩



近日，德力第一本企业文化丛书《那些年一起走过的路》正式印刷成册。

本书共分为6部分，即“奋斗的青春”“成长的足迹”“那些年我们一起走过的路”“学习胡柏藩老师三十周年讲话”“三十周年寄语”“年度学习分享”，收录文章百余篇，包括德力员工在学习、践行新和成企业文化的过程中，对德力自身发展方向、谋篇布局、重点工作、内部建设、实施方法和文化建设等方面的思考、感悟、经验和建议。我们每个德力人和这些“存照”一样，都是公司成长的见证者，更是公司成长的参与者、建设者和亲历者。

就像公司董事长、总经理周彬老师在序言中指出的：

这些文字虽然谈不上高深，文笔亦没有专业作家的生花之妙，甚至有的地方还不够简洁、通顺，但描述的是我们员工自己的青春、自己的成长之路；表述的是我们员工自己对企业文化的看法，在践行企业文化过程中的一些感悟；表达的是我们的员工对企业的希望、憧

憬……他们的表达是最真实的、情感是最真挚的！

周老师表示，德力正处于十四五规划建设的关键期，企业提出了做“中国的德力装备”的目标，确立了“国际著名高端装备智造商、整体方案解决者”的企业愿景。在这样一个转型升级的过程中，文化的重要性更加凸显，更应该从战略的高度去统一对文化的认识和定位。德力的高质量发展更需要有文化的引领、更需要文化对整个方向的把握。他为自己能有机会和这样的一群可爱、可敬的员工一起创造一段属于自己的德力装备的历史而感到骄傲，他更感到新和成“创造财富、成就员工、造福社会”这一企业宗旨沉甸甸的分量！

德力将积极保持文化特色，秉承新和成“创新、人和、竞成”的核心价值观和“创造财富、成就员工、造福社会”的企业宗旨，以“品质企业、品质人生”为使命，坚持“做专、做精、做特、做新”的创新发展理念和“真材实料、良工精制”的质量方针，努力实现“国际著名的高端装备智造商，整理方案解决者”的企业愿景。

# 学习胡柏藩老师关于“打造人才高地”重要讲话的体会

文 / 浙江越秀 费君清

5月21日，胡柏藩老师在新和成第六期企业文化大讲堂上作了《打造人才高地，支持战略发展》的重要讲话。我们在越秀分会场通过视频全程观看了胡老师的讲话，感到很受启发，很有收获。

新和成从最初借款10万元，白手起家创业以来，从无到有，从小到大，从弱到强，迄今为止已经成为利税大户，为国家作出了巨大的贡献。企业也从新昌走出来，走出浙江、走出中国，成为世界上著名的大企业。新和成获得了成功，靠得是什么？其中因素很多，但是非常主要的一条是吸引全球人才，打造人才高地。这是一条颠扑不破的真理，也非常值得越秀外国语学院在建设发展中借鉴和汲取这方面的成功经验。

近年来，越秀在加强师资队伍建设和打造人才高地方面已经做了不少工作，也取得了一定的成绩，如以“引进”和“培养”两条腿走路的方针，积极扩大、提升教师队伍的规模和质量。坚持数量与质量并重，使得专任教师队伍不断扩大，高学历、高职称的教师比例不断提高，生师比不断下降，目前已达到17:1以下，超额达到教育部18:1的要求。专任教师中的优秀人才也越来越多，成为省市的学科带头人和教育部专业教学指导委员会等方面的专家教授和入选省市人才工程的教师越来越多。随着高层次人才增加，学校的教学、科研能力也越来越强，获得国家社科基金项目、国家自然科学基金项目和省市重大科研工程的项目越来越多，因此得到了上级有关部门的表彰。

在看到学校高层次人才队伍建设成绩的同时，我们还应当看到存在的问题和不足，主要表现在：一是师资队伍总量仍然不足；二是各学科和专业的师资不够整齐，尤其是小语种和热门专业的教师缺乏，生师比不合理，甚至有的高于合理比例的3-4倍；三是高水平的学术领军人才比较欠缺；四是高层次人才引进难、留住难。近年来，

学校花费巨资引进了一批人才（博士或教授），但也在不断流失，近三年中博士和副高以上的人才竟然流失了62人，严重地影响了师资队伍的实力。

今年是学校实施“十四五”规划的关键之年，也是“申硕”和“迎评”两项重中之重工作的关键时刻，师资队伍的状况如何，会直接影响到我们重点工作的实施和战略目标的实现。因此，学校要借集团公司开展“打造人才高地”大讨论的强劲东风，在全校上下掀起一场贯彻落实胡老师主要讲话的工作热潮，认真地学习领会讲话的精神实质，以更高的要求 and 标准，充分认识“打造人才高地”的重大意义，进一步明确人才队伍建设的要求和存在问题，做好顶层设计，完善人力资源管理制度和流程，提升部门专业和业务能力，促进人才高地建设。

打造人才高地的过程中，引进和留住人才，发挥人才作用是一枚硬币的两面，如果仅仅是引进，不注意留住，那么引进的效果就会大打折扣；如果能有效地留住人才，让他们愿意待、乐意待，那么引进的效果就会有成倍增长。现在格外要重视人才、留住人才。

我们坚信，在集团公司的坚强领导下，在全校干部师生的共同努力下，我校的人才高地一定能够达成，可持续的健康发展局面一定可以实现。



## 人才高地之我见

文 / 和成地产 胡志坚

5月21日，胡柏藩老师就新和成打造人才高地作了主题发言，回顾新和成的发展史，实际上就是重视人才和创新史。新和成从新昌山区白手起家，没有背景，没有资源，为什么能够脱颖而出，从新昌的新和成变成中国的新和成乃至世界的新和成，胡老师告诉我们，在于重视人才！

得人才者得天下，古今中外概莫能外。从第一次世界大战，到第二次世界大战，美国最大的收获并不是打了两场胜仗，而是将欧洲最顶尖的人才都网罗到了美国，从此，世界的科技中心从欧洲转移到了美国。之后几十年，美国一直坚持特别优厚的人才移民政策，全世界的优秀人才蜂拥而至，因而有了最好的大学，最顶尖的实验室，最先进的技术，使美国成为世界上唯一的超级大国。华为是中国人才战略做得最好的企业，从二十多年前就开始从各大名校批量招收优秀毕业生，从清华北大的毕业生就业看，去的最多的企业就是华为。最近几年更是以几百万的年薪在全球范围内招收应届毕业的天才少年，呼吁国家对数学、物理、化学等基础学科人才培养的力度，以一企之力引导国家高等教育的发展方

向。正是这几十年如一日的坚持，是华为成为中国企业中人才密度最高，创新成果最辉煌，企业效益最显著的典范，是名副其实的人才高地。

人才高地的特点在“多”，孟尝君食客三千，尽管也有滥竽充数的，但因为其爱惜人才、人尽其才的声名在外，有点才华的也就熙攘而来，即使能发挥作用的是少数，却也终会有人脱颖而出，成为千古美谈！人才高地的重点在“高”，唐太宗李世民豪气冲天，猛将如云，谋臣如雨，慨叹“天下英雄尽入吾彀矣”，他把当世真正的高人都请到了身边，短短几年，就拥有九州天下，君临万方。所以打造人在高地的重点还是在“高”、在“精”。

新和成的老师文化，天生就是重视人才的企业文化，用相马选人，用赛马育人。除了系统性地规划企业内部人才的选拔和培养体系，也要总结提高和外部高人合作的方法和途径，形成不拘一格打造人才高地的文化特色。

努力让英才为我所用，努力让企业平台为英才所用，这种共融共生的人才战略理念，必将成为实现“百年新和成，世界新和成”的制胜法宝。

# 落实好人才“选用育留” 打造新的人才高地

文 / 山东基地 董小方

通过学习董事长胡柏藩老师《打造人才高地，支持战略发展》的主题授课，给我们公司打造人才高地作了明确指导，主要有以下三点感受：

**一是要认识到位。**打造人才高地是新和成战略和目标需要，也是山东基地眼前发展与未来发展的需要。胡老师在讲话中强调“人力资源做好了，公司也办好了，我们要充分认识到人才是第一资源，是实现高质量发展、赢得企业核心竞争力的战略资源”，归根结底，企业的竞争就是人才的竞争。所以我们要认识到人才的重要性和必要性，充分利用公司资源和山东基地项目建设多、发展机会多的优势，全方位做好人才的“引用育留”工作，加快建设新和成人才中心和创新高地。

**二是要责任到位。**打造人才高地不仅是人力资源部门的事，也是每个公司、每个部门的责任。公司第一负责人要担起责任，亲自参与到“相马与赛马”工作中去，发挥引领带动力，具体要参与到人才招聘、培养的工作当中。还要牵头建立完善的人力资源制度和体系，规范“招人、选人、培养人、用人和考核人”流程，强

化相马赛马机制，为人才发展提供锻炼平台和空间，最大限度发挥人才价值。

**三是要落实到位。**细化完善胡老师关于人才工作的任务和要求，具体做到以下几点：

第一，以“伯乐相马”为导向，开放思想，改变传统的招聘观念，不能简单的以学历、学校来区分人才的优劣，要细化岗位需求，注重招聘中对人才专业能力、综合素质的把控，真正把优秀的人招进来。另外，还要重点提升一线化工专业员工比例。

第二，以“传帮带”老师文化为基础，通过到一线打磨锻炼、轮岗等方式，使员工在新的项目管理、建设中磨砺锻炼，成为管理能手和专业人才；通过博士生、HSE后备人才、大学生等人才实施导师式精准管理，充分发挥老师带徒的作用，培养一批优秀领军人才；注重高技能人才队伍建设，以实训基地、化工实验培训教室、技能比武等为载体，将警示教育、技术演练及岗前培训有机融合，确保职工技能专业素质不断提升。

第三，以“德才兼备、人岗匹配”的理念用好人才。评估、细化每个岗位对人才的需求，积极探究平台式的培养方式，通过岗位竞聘、外派培养、人才梯队建设等方式方法，把优秀青年人才选拔到与其能力水平相匹配的岗位，把合适的人放到合适的岗位，赋能员工持续成长，让每个员工把自己的优势发挥出来，实现“人尽其才”。

第四，以“抓两头、促中间”为抓手，完善人才队伍选拔机制，做到优胜劣汰；不断强化“以贡献者为本”的考核激励机制，将创新成果、工作业绩等作为重点考核项，结合积分管理办法将公司资源向技术骨干、高精尖和高技能专业人才倾斜，充分发挥人才的主动性和积极性。同时在考核的过程中做到公平、公正、公开，营造爱才、聚才、识才、用才的良好氛围。



# 对打造人才高地的理解和思考

文 / 黑龙江基地 俞柏金

千秋基业，人才为本。“人才高地”是实现“世界新和成”战略目标的重要支撑点。新和成要不断发展，就必须把各方面优秀人才吸引来。要统筹抓好人才的引进、培养和使用工作，不断优化人才培育环境，以“平台吸引人”“事业成就人”“梦想引领人”，全力打造“人才高地”，为新和成战略发展提供不竭动力。

## 一、打造“人才高地”的必要性、紧迫性

企业的竞争实际上是人才的竞争。可以预见，不短的时期内，严峻的国际、国内形势，激烈的行业竞争将更加突显人才的重要性。新和成目前的发展阶段更需要各种人才，特别是像黑龙江这样的新基地、新产品、新行业更缺人才，更需要各种人才。我们要以新和成广阔的发展前景、好的平台和发展机会吸引人才。

## 二、如何培养人才

在如何培养人才上首先要重视招人，要争做伯乐，找出和用好人才的长处；第二，要赛好马，内部形成良竞争，实现优胜劣汰；第三，要当好老师，当好老师是各级干部的责任，严师出高徒；第四，要给平台，实现多岗位锻炼，并以“老师文化”为引领，让优秀的人才培养更优秀的人才；第五要给机会，有目标、有期望和责任，给人才挑战性工作，让人才脱颖而出；第六，要宽容，要容错、纠错，千万不要浪费时间和金钱换来的经验教训；第七，要关心人才，想人才之想，帮助解决员工困难。

## 三、以平台吸引人才

以新和成好的发展战略吸引人才。新和成从2000年开始就发展生物产业，随着黑龙江基地的建成投产，新和成正式提出了“化工+”与“生物+”战略，黑龙江基地要全面落实“生物+”战略，努力把黑龙江新和成生物发酵产业园建成国际一流的玉米精深加工产业基地，以公司的发展吸引优秀的人才聚集。



以新和成好的平台吸引人才。新和成经过30年的发展，已经形成一个具有较好的历史积淀并取得较大成绩的好平台，在企业发展过程中形成的“老师”文化是我们的宝贵财富。我们要以“老师”文化为引领，继续当好“老师”，带好“学生”，让员工在新和成平台上茁壮成长。

以新和成好的发展机会吸引人才。随着公司的发展，新和成的事业也在越做越大。从新昌老厂区到上虞，再后来，走出浙江到山东、黑龙江，每一个新基地，每上马一个新项目，都使新和成获得新的机遇，跨上新的台阶，成就新的事业。新和成的文化提倡和践行“成就员工”，意味着不但要把企业的事业做大，同时要把员工的事业融入企业的事业，使两者有机统一，让员工与企业共同成长，互相促进，共同提高，最终形成命运共同体。

## 四、以贡献者为本

坚持能者多劳，而且多劳一定能够多得，要优化考核，杜绝平均主义；要正向激励，鼓励人才创新、创造，激发他们的激情与创造力，每个成员都要确保成为奋斗者，争取成为贡献者。让贡献者精神上得到表扬，物质上得到奖励，职位上得到晋升，事业上有更多的平台与机会，从而营造以贡献者为本的团队氛围。

## 打造人才高地 推动企业高质量快速发展

文 / 山东药业 吕国锋

5月21日，胡柏藩老师在总部第六期文化大讲堂上作了《打造人才高地 支持战略发展》的重要讲话，深刻阐述了打造人才高地的重要性，胡柏藩老师进一步明确了做好人才建设助力公司高质量发展的要求，结合近期我在准备的《打造人才高地的感悟和实践》分享以及自己的工作成长经历，从以下三个方面，谈谈自身的心得体会：

第一，打造人才高地的必要性。人才是企业创新的第一资源，目前制约公司发展两大瓶颈之一就是公司快速发展与人才供给之间的矛盾，因此打造人才高地是我们当前最紧要的工作，是势在必行的。纵观西方欧美地区及国内发达地区，它们之所以能够走在时代的前列，得益于其对人才的重视。新和成要成长为百年新和成、世界新和成一定要打造人才高地，要不断加大引才育才聚才留才力度，积极探索创新人才发展的体制和机制，实现公司高质量快速发展。

第二，按照“目标、意愿、方法、资源”的思路做好人员管理的探索。公司的十四五战略已经确定，我们的目标很明确：香料事业部要发展成为国际一流的香精香料公司，公司要发展前进需要一批想干事、能干事的人，需要更多敬业、专业、充满激情的创新人才。

老师文化要求我们能精心育

人，我们一直在强调培养下属是干部的第二要务（第一要务是安全、风险管控；第二要务是培养下属；第三要务是创新发展），每位干部都应该是一个团队的建设者，要将培养人作为己任。同时为充分发挥全体干部员工的学习意愿，履行好职能部门服务、指导、监督职能，我们也一直坚持加强“走动式”管理，坚持三分之一时间跑现场，促进部门和车间之间的融合，促进共同学习和提高，以此培养职能管理人员的全面性。

培养人要选对适宜的方法。首先要识别出优秀的人才，从思维方式和行为习惯两个方面考察人，从四个维度（有悟性、肯担当、善沟通、业绩好）来选拔懂技术、会管理的优秀人才，要看其是否有强烈的责任心与上进心、是否具有悟性、是否有担当及吃苦耐劳的精神，谨记“责任使人勇敢”。对选拔出来的人才要明确对其的要求，对于我们生产型的基地、车间，各级干部要努力成为“技术+管理”的好干部，成为本领域的专家。用人方面我们始终坚持“赛马相马、能上能下”用人理念，2022年，我们内部形成了常态化任职资格评价机制，高管就后备干部成长情况进行点评，落实帮扶措施，提升干部的综合能力。药业公司2022年共组织答辩4场，降职、淘汰干部4人，破格提拔了一批优秀干部，优化了管理队伍人

员结构。

借助公司这个平台，坚持内联外合，用好内外部的资源。对外要解放思想，加强对标，从外部市场引进企业所需的紧缺人才、先进的思想、工艺、装备及技术，实现公司效益最大化，同时借助外部资源及平台培养我们所需的人才；内部充分发挥专家资源，利用好总公司、兄弟公司的各类资源，借助各类管理、专业培训班提升人员能力。

第三，未来我们还要不断完善体系高地。以《五必访五必谈管理办法》《关于切实加强关心关爱员工的相关规定》《关于细化大学生培养的相关规定》等规定为依托，分层分级谈话，搭建干部员工沟通交流平台，及时了解员工思想动态、帮助员工解决困难、辅助员工成长。依托公司管理晋升、专业晋升双通道加快干部、员工成长、成才的步伐。本着以贡献者为本的原则，设置差异化薪酬考核方案，以考核作为指挥棒，激发人的潜能，通过考核充分发挥干部、员工的潜力。

打造人才高地，需要公司、领导、干部、员工的共同努力，我们要坚持为优秀的人提供发展的平台，让其增强对公司的思想认同、情感认同、价值认同，形成事业共同体，在长期的奋斗中逐步向新和成的愿景目标靠拢，形成命运共同体，最终助力新和成的发展。

## 梧桐引凤 赛场相马 打造高效人才生态链

文 / 新昌基地 严宏岳

人才高地是优秀人才的培养之地，是优秀人才的交流聚集之地，是优秀人才价值实现之地。高端人才是创新发展的核心力量，一个优秀的企业必定有一个高效的团队，拥有一批忠于企业的优秀人才，必须时刻把“打造人才高地”作为首要工作任务。董事长胡柏藩老师在不同场合反复强调人才的重要性和打造人才高地必要性。那我们应怎么理解领会其意义，又该如何在实际工作中落实？

### 同心同向 以文化凝聚人才

一个国际型企业需要拥有、培养各个层次和各个领域的顶尖人才。胡老师在文化大讲堂中明确指出新和成需要国际化人才、领导型人才、管理型人才、研发型人才、技能型人才这五类结构性人才。同时，人才培养需要拥有共同的理想和目标，需要有共同的价值观，在共同的文化引领下，才能打造出一支凝聚力和战斗力的团队，才能使新和成快速迈向国际化，成为世界的新和成。

### 梧桐引凤 完善人才培养平台

人才资源作为经济发展的“第一资源”，谁拥有优秀的人才资源，拥有强大的高素质人才队伍，谁就能在竞争中占据优势。打造人才高地的关键在于我们能否吸引人才，能否留住人才。栽好梧桐树，引得凤凰来。我们需要从文化、平台、激励三方面着手，一是做好引才计划，用老师文化的魅力、优良的职业生态环境来吸引各类高精尖人才汇聚到新和成；二是坚持以优带优，让优秀的人吸引更优秀的人，聚才成势；三是建立系统的培养机制，提供可持续发展的优势和广阔就业的平台让人才能在新和成实现其价值，形成一个良性的就业生态。

### 赛场相马 全方位激活基层细胞

胡老师在文化大讲堂上提到打造人才高地一定是要把“相马”与“赛马”相结合，做好赛场竞马，赛场相马。我们要在选人、育人、用人等各个环节严格把关，

对各类人才做好多维度不同层级的细化；要激活基层细胞，“以贡献者为本”，建立健全人才长效激励机制来激发人才活力，为人才打造一个充满阳光、活力的良性赛道，让人才高地形成磁场效应，成为吸引优秀人才的磁场核心，形成尊重人才、爱惜人才、让优秀人才能够通过自身努力不断实现价值、脱颖而出的良好氛围；建立一套从人才引进、培养、使用、激励、服务全过程的高效人才生态链。

打造人才高地，是时代给予我们的挑战，也是董事长胡柏藩老师给予我们的明确指示，新昌基地将秉承总公司的经营指导思想，着力打造“阳光、团结、活力、实干”的团队氛围，为基地打造人才高地栽好“梧桐树”，为新和成实现高质量发展作出贡献。





# 浅谈如何打造人才高地

文 / 山东产业园 俞宏伟



结合胡柏藩老师《打造人才高地，支持战略发展》的讲话，山东产业园把“如何打造人才高地”作为重大课题，作为产业园大发展的重要支撑，来深入思考、认真践行。

## 什么是人才高地？

(1) 定义：指建立一套完整的培养体系，标准化地培养出一大批专业齐全、结构合理、经验丰富的优秀人才。

(2) 定义说明：

高：制高点、高水平、高素质、高技能、高质量。

地：不是指一个点、一个人，是一大片地、一大批人。

专业齐全指七大专业全覆盖（工艺、安全、环保、机、电、仪、分析检测），且是专家级，重点是核心技术人才、核心管理人才、核心技能人才，尤其是本行业/领域的技术、装备专家，抢占技术制高点。

结构合理指人才团队中各专业结构、年龄结构、理论与实践相结合的人才。

(3) 评价标准

①产业园人才供应实现“内循

环”：基本满足中高层、基层干部、核心骨干向新建项目的“内培内输”，2025年可以从“内循环”向“外输出”转换。

②培养培训体系实用有效、标准化：在实践中逐步完善人才培养“四大工程”（干部、大学生、班组长、一线员工培养培训方案），每年稳定输出各层级、各专业的人才，且各类人才的评价标准明确、评价方式实用有效。

③具体指标：2023-2024年培养项目负责人/中层（含后备助理）

≥10人/年，基层≥30人/年，一线操作人员75%以上具备中级工技能水平。2025年培养高管级别5人，项目负责人/中层（含后备助理）≥15人/年，基层≥30人/年，一线操作人员90%以上具备中级工技能水平。

## 反思“打造人才高地”存在的不足

(1) 人才的专业结构不合理。

工艺技术专业人才较多，但安环、设备仪控、工程、设计等专业的人才缺口大，这是长久以来“重工艺”的理念所致。

(2) 培养培训工作不系统，不成体系。

零散的各类培训班很多（启程班、基层班、远航班、高管后备班等），但是应从层级划分、课程设计、实践内容上系统考虑，学习效果检验在工作中体现。

大学生要放到生产车间，在具体的任务、事务中的培养锻炼。

(3) 招聘需求导向，重质量。

①大学生：过分看重学历与院校，很多二本或普通院校的优秀学生反而稳定性更好，更踏实肯干肯吃苦。

②一线员工：招聘数量大于质量，很多人员专业不对口、能力、素质不具备，不能适应岗位要求。疫情期间大学生就业难，是个高质量招聘的机会，可以用普通二本人员替代一线专科操作工，提高员工整体素质。

## 如何打造人才高地？

“如何打造人才高地”是个系统工程，是一项既重要又紧迫的工作，结合胡老师对产业园提出的“要把项目建到新高度，把团队带

到新高度”的要求，可以从四个方面来做。

(1) 基本策略以内部培养为主。结合产业园培养培训的行动纲要及“四大工程”，即干部培养、大学生培养、班组长培训、一线员工技能提升的四大实施细则及年度实施计划，持续开展“导师带徒”、管理座谈会、总结分享、读书会等活动，有计划开展培养培训工作。

“导师带徒”制度是对我们老师文化最好的传承和践行，对象是干部和大学生，所有的导师都要经过慎重的挑选和考核，宁缺毋滥，可以实行一对多，要从思想认识、理论知识到实践技能要全心全意的教导培养，尤其是对新大学生，要放到车间培养锻炼，分阶段制定三年的培养计划，明确每一个阶段的培养目标，跟踪成长效果，及时指导帮助。各级领导干部都要有“接班人”的培养计划，提拔的前提是有接班人。

(2) 流动轮岗：产业园包含生产运营、项目建设和职能管理三大块，人才培养的客观平台优越，各级干部都要制定接班人计划，要针对性地开展轮岗，从生产到研发、项目建设、职能管理，全方位立体式培养提升。

车间主任：轮岗到部门经理、项目负责人，从线到面逐步完善自己，全面发展，提高车间生产、工程化和项目管理全过程的经验。

大学生：从生产工段可以轮岗到技术研发、专业管理、项目建设，全面提升。

博士生、研究生：从研发到项目组，提高实战经验，从项目前期工艺包优化、设计到项目施工管

理，最后生产试车，完整地参与项目建设，解决项目难题，借助项目建设的平台能快速成长，提高系统思维，增强项目管理等实战经验。

(3) 建立一套完整的培养培训体系与机制。

①理论与实践相结合，完善培养体系：将人才培养工作纳入项目标准化和示范工厂中，从选拔、培养、任用、轮岗再提升，建立一套完整的人才培养体系，所有人员“入模”培养。

制定实用有效的人才评价机制，做好人才的盘点、分类和应用。将人才按照“高、中、基”划分为三个对应的干部等级，每个等级制定相应的培养标准。高层次人才主要指“技术+管理+经营”型的人才，要具备技术基础、管理经验和经营意识，他们是我们公司的核心人才，要重点培养他们的战略性思维、全局意识和全球化视野；中层人才要重点提高他们的思维格局、生产实践能力、工程化经验和项目管理经验；基层人才要重点提高他们的专业化水平和业务能力。

②机制导向：包括培养标准化机制、绩效分配机制。将培养培训纳入考核；绩效分配向一线艰苦的岗位倾斜，鼓励学生到车间跟随生产学习历练，新项目从车间选人、提拔、任用（从车间打仗出来的人），“老兵打新仗”，绩效分配系数上部门、车间、新项目拉开差距。

(4) 适当引进。加大加快引进行业/领域内最优秀、顶尖的专家，以领军管理人才和有经验的专业人才为主。社招高起点，高薪聘请顶尖人才，通过外部招聘来优化我们现有的人才结构，团队里内外部专家结合，优势互补，培养带动新人成长。

# 建立客观全面的人才评价体系之我见

文 / 集团公司 石静静



自胡老师提出打造公司“人才高地”已经很多年了，人力资源部也做了大量的工作，在胡老师指导下围绕公司规划要求系统地总结出了要培育五大类的人才，要打造三大高地，即：人才结构高地，各个层次结构要合理、性价比高；产出高地，人均效率要高；体系管理高地，建设高效人力资源管理体系。大的框架、目标方向有了，但是在具体实施过程中还存在这样那

样的问题，在各项政策落地上尚存在疑问需要进一步细化明确。我谨围绕人才评价标准谈谈我的看法。

什么样的人才是人才？学历高的是不是一定是个人才？业绩好的人是不是必然是个人才？人才评价是谁在评价，是不是一定客观全面？我们碰到了很多问题，比如：招聘团队辛辛苦苦跟踪招揽的高层次人才入司不到一年就离职了；我们每年招聘大量应届985/211高校学生，

统计数据表明5年后的人才保留率也偏低，这在大家口中近似乎成了一种定律；公司某某前途一片光明，怎么犯这种浑事。想来人才评价不能唯“学历论”“业绩论”“唯心论”，需要设计一套结合用人理念要求、贯穿用人阶段、评判自在公心的人才评价体系。

## 人才评价不唯“学历论”

学历作为一项最简单高效的

入司敲门砖之后，在之后的用人政策、薪酬激励政策等中就要逐渐弱化。选人用人是一项长期动态变化的过程，高学历人才或许能产生对等价值，是公司门面，但是学历绝不代表能力，要成为人才，关键在于有没有把知识储备转化为产出，有没有把学习能力强，对知识有着较快、较好的领悟、掌握和组织运用能力，知识面广、思维周全、学习新事物效率高的人，在公司那么大的平台面前，有那么多锻炼和学习机会，他们也是公司的栋梁。在日常员工访谈中反馈的“三年后我们希望有同台竞技的机会”诉求就是这个意思。

人才高地的形成是一个长期的历史过程，是一个综合性、多层次、高、中、初级人才结合在一起的群体。公司的发展需要多元化的人才，需要有会抬头看路的领导人，也要有愿意做螺丝钉的专业人员。我们的重点应该是积极探究平台式的培养方式，要动脑筋怎样把不同对象、不同类型、不同阶段的人才培养融合在一起，要让“竞成”基因融入在新和成的每一个管理理念里，让平台成为人才的孵化器，重点做好管理、技术及创业团队的培养，对于工作中涌现出来的优秀干部员工，我们要大胆提拔，给予更高更有挑战的平台。

## 人才评价不唯“业绩论”

公司讲求“贡献者为本”，但绝对不是单纯的“业绩论”。公司也曾经发生多起核心岗位人员舞弊、泄露公司核心机密等方面事件，给公司造成了沉痛的损失，显然这不是公司需要的人才。公司人才理念讲求“德才兼备”，我们说“有才无德是废才，有德无才是蠢才，有德有才是人才”，引申到公司用人之道，则应该是“有德有才破格重用，有德无才培养使用，有才无德限制使用，无德无才坚决不用”。有才无德，其才无用，“德”是评价一个人才可用有用的根本。但是在日常工作中，往往对“德”最缺乏一个客观的评价标准，常常以一句笼统的“符合并认同公司文化”为判定标准，标准泛化，不具操作意义。我们也探索建立和尝试了“新和成企业文化评价标准”，但是尚有很大的改善空间。

## 人才评价不“唯心论”

人才评价存在简单化、主观化现象。公司出现种怪象，如年底考评优秀却不久就被要求退出，年终评为先进但业绩没有得到大家一致公认。产生问题的关键在于评价人员和评价标准片面引起。我们往往通过主管领导对员工一定期的工作成绩、工作能力的考核，来得到这名员工的最终评价，其工作调动以及提薪、晋升、奖励表彰等往

往就是主管对于绩效的主观判定。要探索一种多元、客观公正的多元公平机制，提高评价的精准性、有效性。公司用“360考评”作为人才评价的一种辅助参考，其出发点也在这里。阿里推行一种政委工作机制，赋予人力资源业务合作伙伴（HRBP）职能，在工作过程中察其言，观其行，知其事，断其心，慧眼“识金”，促进人才与企业共同成长、相互成就。

## 人才评价要正确区分“个人价值”与“公司价值”

评价人才必然最终以“价值论”，贡献大的能得到公司认可，所谓“有为才有位”。但我们在日常座谈或工作访谈过程中还发现一种现象，我做了大量的工作，年度绩效目标结果也挺好，为什么得不到认可？各部门的绩效考核分数都很好，总体目标达成为什么公司领导心目中却有偏差？这里就跟公司管理机制、大环境有关系，存在人为的信息割裂或孤岛现象，导致只见树木不见森林。这也间接导致了员工自己价值认同偏差，因此人才高地关键在用心做好留人环境，打造好让各层次人员成为人才的条件，在管理上的改善至关重要。

只有员工能正确自评，公司能精准评价，人岗匹配，真正打造好人才高地良好的用人土壤，才能真正激发员工热情和潜能，为公司基业长青提供坚实保障。

## 加快财务转型 助推公司发展

文 / 上虞基地 冯银培

随着公司的发展，数智化水平的进步，公司对财务数据的要求日益提高，传统的提供模式已无法同时满足外部核算、内部管理的双重驱动需求。强化业务管理与财务信息化的融合，进一步规范业务管理，强化精细管理，提升基础管理，转型财务势在必行。

今年以来上虞基地财务按照公司计划，在总公司财务部的领导下，深入贯彻财务转型思想，严格执行行业财融合方案，稳扎稳打，步步为营。

### 完善计划育人才

财务转型首先是人员定位转型，人员思维方式转变。完善的人才培养计划可以明显缩短转型时间，加快筛选并确定人员定位，促进建设财务团队三支柱形成，即：共享财务、业务财务、战略财务。

2021年建立的人才培养方案从多方面制定了人员能力提升方法。学习内容丰富多彩，如：企业文化学习、制度培训计划、税务专业课题、财务经验分享、网络学院课程计划等最大限度帮助员工提升自己。2022年经历1次大修改多次小

调整，根据实际情况不断完善培养计划，截至到目前，培养计划稍显成熟。在严格按照计划实施的过程中，员工对企业认同感归属感明显提高，专业判断能力显著加强；此外，通过成立小组制定小组课题，对比、分享课题成果，秉承创新、人和、竞成的价值观精神，在不断提升自己的同时也增加了团队的凝聚力。

### 优化制度强效率

财务制度是财务工作的准绳，完善的财务制度有助于企业财务信息安全，防范财务风险；强化财务内控，保证企业健康持续发展；增强企业经济效益，促进企业发展壮大。

随着公司发展，尤其4月财务共享上线后，上虞基地现有制度的不适用性日渐显现，制度修订刻不容缓。领导当机立断拟定制度修订方案，5月报总部审批后6月正式按修订计划开展工作。此次修订遵循最新国家相关法律法规及公司章程，以保持长期适用为原则，提高工作效率为目标，结合实际情况实施修订工作。截止到目前已完成两个制

度正式发文、两个制度修订二稿，十个以上财务制度/办法对比分析及多个制度适用性评估。

### 深入业务提管理

基地4月上线的财务共享把一部分人力从核算会计中解脱出来，进一步推动财务转型。解脱出来的人才增加了深入了解业务的时间，通过业务结合数据努力实现“实物流、资金流、信息流”的三流合一，从而在“实时反映、信息集成、持续优化控制”状态下实现公司管理，提升财务人员在经营管理中发挥的价值。

截至到7月，上虞基地财务共计开展9个部门的沟通调研，详细记录跨部门调研内容，认真对待调研过程中提出的改进意见，尤其针对FSC系统运行过程中发生的特殊事项，持续收集意见并努力优化改善。通过调研等方式努力加强各项业务能力，更好地向业务部门提供服务，把财务体系与整个业务流程紧密地结合起来。财务人员的工作目标不再只是业务的事后核算和监督，更是企业的价值管理，业务最佳的合作伙伴。

## 企业知识产权工作的价值何在？

文 / 新和成股份 石清爱

知识产权的本质在于创新。在国际上，已有越来越多的企业将知识产权用作商业战略、竞争手段。企业可以通过抢夺知识产权制高点，形成完善的知识产权创造、保护、竞争系统，来提升企业自身的竞争实力。作为一名知识产权工作者，我们还是常常会听到有人问，知识产权工作的目的是什么、价值在哪里？

当然，将以上问题的主语换成安全、环保、质量或者销售，答案很显而易见，它们之于企业的意义是有形的、可量化的、是能够让大家都目共睹的，然而知识产权作为一种无形资产，对企业的生产经营及效益的影响可能要大得多得多。回想10年前刚加入浙江新和成股份有限公司知识产权创建团队之际，杨芝老师就曾热情洋溢地告诉我：“知识产权对公司来说是新事物，我们首先要做的就是让大家看到知识产权工作对公司的价值，这样知识产权部的存在才有意义。”对此，我深信不疑，并将这句话作为推进工作的信念。历经十年的沉淀和洗礼，对于我所理解并践行的公司知识产权工作，归纳其价值，主要体现在以下3方面：

**首先，企业知识产权工作可以保护成果。**习近平总书记强调“创新是引领发展的第一动力，保护知识产权，就是保护创新。”知识产权涵盖的范围很广，除了专利权，还包括商业秘密、商标权、著作权等等，需要针对其各自不同的特点，综合运用多种方式才能予以多维度、全方位保护。以专利和商业秘密为例，对于化工行业而言，更需要根据实际需要，采取不同的方式予以保护。比如，对于产品配方类、有杂质特征的路线类或特定路线的特征工艺技术，必须通过专利才能更好地保护，而创新度高但很难举证的技术，则尽量通过商业秘密保护。基于这一思路，我们组织技术与指导专家，以专利分析为基础，结合产品特点为每个产品定制专利布局规划，形成“全流程工艺 + 核心技术 + 外围技术”的专利池，确保产品生产、销售的顺利进行。

**其次，企业知识产权工作可以防范风险。**这里的风险可能是产品开发面临的专利壁垒，也可能是原料或设备采购面临的侵权风险，还可能是技术合作过程中的权属风险。工作中有这样一段经历，我的同事A当时正在负责一项技术协议的谈判，其中涉及某一技术全球专利

权的独占许可，我方是被许可方。由于涉及到基础专利技术，我方希望被许可后能够合理维权，打击侵犯该专利权的行为，于是同事就找到我，讨教关于独占许可该如何约定才能对公司有利。通过查阅各国对独占许可的法律定义和解释，我发现即使译文表达均为专利权独占许可，但事实上被许可人真正拥有的权利却大不相同。比如，在中国，独占许可专利权被侵犯时，被许可方当然拥有提起诉讼的权利；而在美国，则只有获得“全部实质权利”的专利被许可人或协议中明确独占许可被许可人可自行发起对侵权行为诉讼的，被许可方才拥有提起诉讼的权利。为了保障我方作为以生产为主的被许可方的最大权益，我与同事A商议后，综合了专利权所在各个国家对独占许可权利的表述，确定了最大权利范围的表述方式，确保了我方对该被许可专利技术所应享有的全部权利。而在之后业内发生的一系列纠纷中，也验证了我们早期的预判和准备，是非常必要且可行的。

**第三，企业知识产权工作可以促进创新。**习近平在第二届中国国际进口博览会开幕式上讲到“为了更好运用知识的创造以造福人类，我们应该共同加强知识产权保护，而不是搞知识封锁，制造甚至扩大科技鸿沟。”在信息化水平高度发展的今天，颠覆性的创新微乎其微，更多的是改进型创新。董事长胡柏藩老师说过这样一句话：“我们要利用全球智慧，科学是没有国界的，知识是可以共享的。”现代工业100多年来积累的宝贵技术已经非常丰富，要大量地利用现有的共享知识、共享技术来创新，全球智慧和宝贵技术无不蕴含在全球文献、专利信息当中。2020年，浙江省《线性高分子量聚苯硫醚专利导航项目》的实施，引领新和成特种材料技术团队将产品开发与专利文献信息紧密结合，在知识产权团队绘就的一幅幅技术地图、设备/装置地图、人才地图基础上，更快、更准地找到了可以新的研发方向和可以整合的技术，开发的高分子量聚苯硫醚应用范围更广。

当然，知识产权对于企业的作用还有很多，比如专利技术的转化运用、许可转让等都能为企业带来直接或间接的经济效益。作为新时代的知识产权工作者，我们还会不断探索知识产权更大的价值，也热切期待知识产权行业能得到越来越多的关注，迎来朝阳！

## 坚定理想信念 树立党员形象

文 / 山东药业 徐玉之 王凯



人海茫茫，你或许不会多看他一眼；行路漫漫，你或许不会为他驻足片刻。他是普普通通的新和成人，常年风餐露宿，与家人聚少离多……但是，他那份对初心的坚守、对使命的担当始终没变。无论是在酷热严寒、磅礴大雨，还是在冰天雪地、风沙飞扬，中试车间总会有他的身影。无论是核对新求购的流量计参数，还是在二楼自控室通过DCS查看工艺运行参数，他总是一丝不苟、认认真真。他就是山东药业中试车间主任——胡水涛，他是新和成的普通一分子，也是一个平凡普通的共产党员。

### 坚定理想信念 树立党员形象

党员形象，从一定意义上讲，就是岗位形象。一个党员在本职岗位发挥了先锋模范作用，就为周围同志和群众树立了良好的榜样。胡水涛老师作为一名老党员，能够时刻严格要求自己，深刻知道自己的一举一动都会直接或者间接影响到身边同志的工作热情。所以，在日常的工作与生活中，他不断加强政治修养来丰富头脑，牢固正确的世界观、人生观、价值观，坚定共产主义信念。作为一名老党员，他总是带头第一个学习党章与党史，严格衡量、约束言行，不断增强党的观念，加强党性修养，按照党章规定履行义务，执行党的决定，积极完成组织分配的各项任务。

### 爱岗敬业 争做优秀党员示范岗

2010年8月份，胡水涛老师入职山东基地的建设时期，技术中心仅有员工20余人，大部分是总公司的老员工，对新和成的文化比较熟悉，他却要从头开始重新学习，凭借着坚韧不拔的学习劲头，很快适应公司文化、科研生活。

当时，他是技术中心一位普通的实验员，在做好本职工作的同时，也总是为公司献计献策，他将坏掉的加热套“变废为宝”，重新组装成一个个“新的”加热套。分析室的气相仪器经常发生故障，仪器坏了总请质保部的老师来维修，胡水涛老师自己的试验忙完了，就跟质保部的老师进行交流学习气相仪器的维修经验，后来，质保部老师来分析室的次数越来越少，大家都喊：“涛哥，来帮我们修一下气相仪器！”慢慢地，胡水涛老师从一名实验员长逐步成长为车间的工段长、副车间主任，到现在的车间主任，他始终坚持以人为本，不仅自己坚持学习，还经常督促车间其他干部员工多学习本领，为将来能够担任更加重要岗位储备知识。

胡水涛老师作为一名车间主任，承担着整个车间统筹生产调试工作安排，他每天早上上班前后都要在中试车间的三楼分析室听取车间汇报和工段长们开晨会。虽然每天都很疲惫，但是胡老师常提醒自己，做工作就是克服困难，战胜困难。作为一名党员干部，就应该在困

难面前冲上去，体会到人生的价值蕴含在对事业的不懈追求中，只有不断地学习、工作，才不辜负组织的信任和培养。无论在成功还是挫折面前，他都怀着对工作的挚爱，对事业的虔诚，用实际行动展现党员干部的风采。

### 立足岗位 讲奉献

作为一名党员干部就要发挥先锋模范作用，用自身的思想、行动影响一些人、带动一些人。在工作中，胡老师牢固树立合作意识、整体意识，识大体、顾大局、讲协作。车间会议上强调对同事合作意识的培养，遇到问题集体讨论研究，群策群力。有了对工作的热爱，对事业的追求，在工作中不计劳苦，一步一个脚印的去做好；每一项成绩的取得都凝聚着心血和汗水，在工作中，也得到了锻炼和提高。

胡老师为了钟爱的事业，不辜负党的教育和培养，时刻听从党的召唤和安排。疫情期间，为了保障车间配体项目的顺利进行，他主动申请住在车间的办公室里，时刻关注着项目的进展，最终按时按点、按质按量完成了生产任务。中试项目调试总会发生大大小小的异常，但他总是冲在一线，与员工们同甘共苦，与技术员分析问题的根源。“查、看、比、问、性”“二分法”等一些列解决问题的方法，他熟记于心，将这些方法传授给团队中的每位成员，让团队中的每个人都要学会思考问题，要运用哲学中“是什么、为什么、怎么办”来发现问题，解决问题、预测问题。

如今，他已经是两个孩子的爸爸，但他总是主动在节假日值班，放弃了陪伴家人的时间。他谆谆教导我们越是节假日越不能放松警惕，越是要懂技术、懂生产、懂安全的人来处理意想不到的问题，只有把安全第一刻在心里，融入到血液里，才能时时刻刻想着安全第一。

党员干部就像大厦的奠基石，像铺路的石子，要承担得更多，付出得多。胡老师连续几年过年都没有回家陪父母，每年都在公司值班，对公司安排的工作，都痛痛快快地接受，踏踏实实干下去，尽职尽责，无怨无悔，用满腔热情奉献着青春与智慧。



## 当好“排头兵” 建功新基地

文 / 黑龙江基地 苏敏杰

刘浩老师作为生产部的负责人，在基地生产和调度方面兢兢业业、呕心沥血，用责任和担当充分发挥着一名共产党员的优良作风。他以专业的精神和专心的态度投身整个生产运营，在制定生产政策、编制生产计划、控制生产预算和成本、调配生产进度、强化能源管理等方面作出了重要贡献。

### 当好“排头兵”

身先士卒做表率，以身作则为人先。2018年6月，刘浩老师来到黑龙江绥化市，参与公司生物发酵产业园项目建设，负责组织协调黑龙江基地生物发酵产业园项目建设和试生产，见证和参与了现代化的发酵生产基地地从一片空地，在短短1年半的时间内建成投产。

在发酵产业园项目建设期间，刘浩老师组织生产部与项目组各部门通力合作，积极协调内、外部资源解决各车间项目实施碰到的问题和困难。为克服工期紧张和东北冬季气候寒冷不能施工的难题，他立即召开紧急会议，从人员调配、时间节点和安全防护等方面作了周密安排部署，协调各部门和施工单位相互配合，抢抓进度，并带头组织人员进入施工现场实地跟催、协调、监督进度，在他和其他同志的共同努力下，基地提前将300立方的发酵罐就位，在10月下旬冬季来临前完成厂房封顶，并通过采取室内暖炉升温施工的方式，确保了项目按期建成投料试车。在他的带领下，所在部门表现突出，获得了黑龙江新和成生物产业园（一期）“先进集体”的称号。

### 创新无止境

作为第五党支部的支部书记，在党史学习上，他改革创新，组织支部党员每周分享一篇党史摘要和党员学习体会，由支部评选出党史故事优秀分享人，并给予表扬和鼓励，以此来增强支部党员的自我认同感和荣誉感。他把这种创新的精神也带到日常工作中，工作期间参与多项技改工作，用创新的思维来做技改工作不仅能够事半功倍，更

能实现效益和成就感。2012年，他参与的多项精细化工中间体的技术开发课题，获浙江省科技厅技术成果奖。2015年，参与的“新型固定化酯酶的开发及应用与维生素A棕榈酸酯的酶法工业化制备”项目，获中国石油和化学工业联合会颁发的技术发明二等奖。面对各项优异成绩，他心态平和，没有骄傲、自满，因为他没有忘记是新和成这片沃土培育了自己，没有忘记领导对自己的鼓励、帮助，没有忘记自己所肩负的责任和使命。

### “伯乐”善识“马”

在平日的工作中，刘浩老师积极与部门成员探讨专业的发展动向，帮助他们解决在各自项目中遇到的难题，并积极为他们协调各种资源，解决各种难题。他还带头统计总结生产运营和调度方面的经验教训供部门成员们学习参考，根据他们的工作性质和专长特点制定了各自的专攻领域，有效提升了成员们的专业素养，提升了生产管理的工作效率。

他积极跟部门员工谈心谈话，了解他们的思想动态和生活想法，并结合自身经历和经验给出适当的建议，针对有些员工的家庭难题，他组织其他党员同事一起沟通、帮助他们，像搬家、职业发展困惑、生活与工作难以协调的问题等，他都会给予指导和帮助。

在担当中历练，在尽责中成长，在新的“雪山”“草地”上见证长征精神，不断延续中国共产党人的精神谱系；勇当开路先锋 争当事业闯将，在新的“娄山关”“腊子口”里攻坚克难，开辟新时代上的新征程。

## 社彩纷呈 带你回顾不一样的精彩

文 / 新昌基地 张君豪 原料药事业部 石磊

截至目前，社团文化节过去一半，乒乓球、羽毛球、篮球、足球等球类运动都已经开展。让我们一起来回顾一下这些精彩的瞬间吧！

### “拼”快乐 乒出精彩

7月2日，由乒乓球协会组织的乒乓球比赛在新昌基地梅渚举办，比赛以团体形式进行。赛场上，每个队员为自己的团队付出100%的努力，心朝一处想，劲往一处使，在关键点的混双、男双中紧密配合，互相支持，相互信任，相互补防，经过6小时的激烈比赛，最终，运营团支部、新昌基地第二团支部（梅渚）、营养品团支部分别获得团体第一、第二、第三名。

### 趣味篮球 欢乐无穷

7月13日，由篮球协会举办的趣味篮球赛在新昌县工人文化宫举办。比赛项目包括篮下投篮、罚球线投篮、3分球偷懒和1分钟上篮等4个趣味项目。参赛选手们熟练运球，起跳、头球，动作潇洒流畅，转瞬之间，轻松得分。最终，总工团支部队获得冠军，行政团支部和新昌基地第二团支部（梅渚）分别获得第二名和第三名。



### “羽”你一起 赛出风采

7月16日，羽毛球比赛在德力装备球馆举行，每轮比赛包括男单、男双，混双、男双、女单5场比赛。精准发球、大力扣杀，巧妙吊球、攻防转换，每位参赛选手在赛场上充分发挥自己的战术水。方寸球场，一场场激烈的对决，你来我往，一次次友谊的碰撞。目前，已经决出四强。……

### “足”梦前行 同创未来

7月19日，足球赛总决赛在新昌南岩体育公园足球场打响。冠亚军决赛由原料药队对阵新昌基地队，季军

争夺战由总部足球队对阵捷昌代表队。各支队伍的运动员们在绿茵场上尽情奔跑、切磋球技，赛出了风格，赛出了水平，充分展示了新和成人敢打敢拼、昂扬向上的良好精神风貌。经过激烈的角逐，原料药代表队成功卫冕，新昌基地和捷昌代表队分别获得亚军和季军。

一直以来，公司十分重视员工的文体生活，积极支持开展各类社团活动，丰富员工业余文化生活，强健员工体魄。一次次的赛事不仅营造出了团结、温馨、欢乐的公司氛围，还有效促进员工交流互动，加强员工凝聚力，推动员工把精诚团结、积极进取的比赛精神，转化为强大的工作动力，以更加饱满的热情投入到工作中，砥砺前行，聚力前行，为企业高质量发展贡献更多的力量！



## 夏日送清凉 关爱暖人心

文 / 新和成股份



高温酷暑，骄阳似火。进入七月，各地温度不断升高，持续的高温高热给坚守在一线的员工们带来了极大“烤”验。7月13日，公司副董事长、总裁胡柏刻老师，工会主席董小方老师在新昌基地总经理严宏岳老师的陪同下，冒着43摄氏度的高温，前往新昌基地慰问不畏高温酷暑，奋战在车间、工地的一线工作人员，为他们送上公司的关怀和一份夏日的清凉。

胡柏刻老师把王老吉、冰红茶、矿泉水等解暑饮品送到一线员工的手中，对他们坚守岗位的工作态度和敬业精神表示赞扬，并仔细关心询问了员工的身体状况和工作情况，叮嘱车间合理安排作息时间，注意保障一线员工身体健康，护航安全稳定生产。

当天下午，原料药事业部常务副总经理王力老师和副总经理胡瑞君老师带队前去原料药相关车间送清凉。两位老师为每一位汗流浹背的员工递上王老吉凉茶、矿泉水和冰红茶，并询问职工身体健康状况以及车间工作情况，向每一位员工的辛勤付出表示辛苦与感谢。

除了新昌区域，其他单位也纷纷组织送清凉慰问活

动。近日，山东产业园总经理俞宏伟老师、常务副总经理范金皓老师、山东基地工会主席孟建波老师及产业园各高管分别带队，到检修现场为坚守一线的广大员工及施工人员发放饮品。7月14日，上虞生物总经理邱金倬老师、基地副总经理陈学操老师、特材常务副总经理王樟生老师带队，赴生产区现场慰问了坚守在岗位上的一线职工和外包作业人员，现场给大家发放了冰镇饮料，向他们送上真挚的关怀和深切的慰问。

每到一处，老师们都详细询问现场的检修情况，并嘱咐大家要坚守“安全第一”的理念，注意防暑降温、劳逸结合，时刻注意安全。接下来，各单位都将陆续组织慰问活动，让更多干部员工们感受到来自新和成大家庭的夏日关怀。

为有效应对持续高温，新和成各单位也纷纷采取各种防暑降温措施。车间严格落实要求，避开高温时段，进行错峰作业；食堂合理搭配健康膳食，并准备绿豆汤和西瓜等防暑佳品；各部门车间常备藿香正气水和风油精等防暑物资，让员工防暑提神。



奔跑吧，新和成人

## 山东基地迷你马拉松火热“开跑”

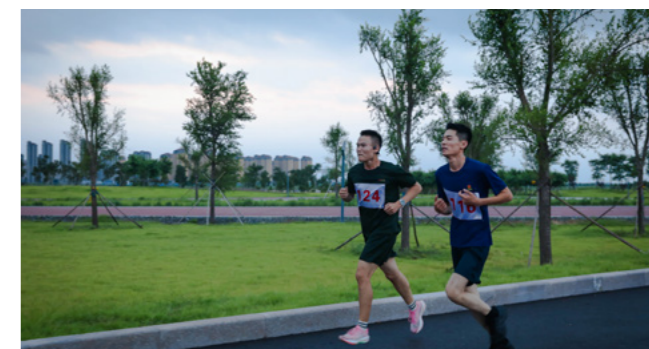
文 / 山东控股 袁浩男

遇“健”夏天，奔向未来，雨后的晚风吹走炎热，7月20日傍晚，山东基地迷你马拉松健跑活动启动。

此次比赛从新和成家园出发，长度7公里。在赛前，“跑团”已经进行了21天的健康有氧跑步，此次比赛正是对前期21天健跑的“验收”。

赛场上，参赛选手们积极热身，拉伸、箭步蹲、高抬腿，80余名新和成人组成的“跑团”，摩拳擦掌、“步”在弦上、热情似火。一路向前，提前配速，在此次比赛过程中，男子前20名“配速”均不到4分钟/公里，“跑团”全部在35分钟内跑完7公里，可谓跑出了“记录”、突破了自我，“健康养成计划”成效初显。

运动不息、青春领跑，积极向上的新和成人热爱运动、热爱生活，热爱岗位、热爱工作，让健跑成为生活的一部分，让健康成为向前奋斗的动力。这个盛夏，山东基地将持续发挥关爱员工、成就员工的平台作用，“汗”卫健康、乘风破浪！





## 摄影与我

文 / 福元医药 张琪

安德烈·凯尔泰斯说：“相机是我的工具。透过它，我给身边的事物一个理由。”我想我能给予的理由是——“美好”！

我不是摄影狂热者，没有系统学习过摄影技巧。爱好摄影也仅单纯享受那种随处走一走、拍一拍的慢节奏生活。镜头的闭合，便是永恒。摄影既有定格瞬间的神奇力量，也有反映人间辛酸的能力，我所理解的“美好”便是如此，也理应如此。我想，透过镜头看到的世界不应只是纯粹的、普遍意义的美好，而是包罗万象、体现世间百态的美好，这种美好让我发现了人生百态，收获到触及灵魂深处的感动。我时常盯着自己拍摄的照片出神，感慨着世间的精彩。

有时，我也会陷入自我怀疑的沼泽中，质疑镜头中的“美好”是否真实、真切。其实我深知，世间之事本没有对错之分，换个人、换个角度，也许坏事会变成好事。就如莎士比亚所说，“一千个人眼中就有一千个哈姆雷特”，我想摄影亦是如此吧！通过摄影作品，每个人感受到的东西、牵动的情绪以及引发的思考都是不同的，甚至天差地别。

闲暇之时，我总喜欢独自站在蔚蓝的天空下冥想，望着广袤无垠的天空，看着光线在不同楼体玻璃折射下翻转跳跃，一座座鳞次栉比的高楼直冲云霄。抬眸间，水洗般蔚蓝的天空漂浮着朵朵白云。我驻足凝视，时间在不知不觉中流逝，当太阳渐渐升起，移到高处，蔚蓝

便不再深邃，而白云和微风也开始属于它们的游戏，风起云涌，变幻万千，直到阳光开始刺眼，给天空覆上一层“滤镜”，给人带来闲适安逸之感。心乱如麻的我瞬间变得平和，烦闷让微风吹散、白云冲淡，尔后不禁嘲笑自己的胡思乱想，人类悲欢本就相通，更何况是受情绪、氛围等因素影响的思考，哪有什么对错之分呢？

于我而言，摄影犹如挚友，初识便有“与君初相识，犹如故人归”的感觉，冥冥之中它指引着我持续深入研究。即使在“龟速”前进，也从未想过放弃，在拍摄的过程中，它让我拥有了一双善于发现世间美好的眼睛。我热爱摄影，热爱世间一切，更热爱镜头中的每处风景。📷







## 故乡的西瓜田

文 / 和成地产 阿文

还记得上学时，语文课本里有鲁迅先生的《少年闰土》，印象最深的就是这段文字：“深蓝的天空中挂着一轮金黄的圆月，下面是海边的沙地，都种着一望无际的碧绿的西瓜。其间有一个十一二岁的少年，项带银圈，手捏一柄钢叉，向一匹猹尽力地刺去。那猹却将身一扭，反从他的胯下逃走了。”

鲁迅为我们展现出一幅少年瓜田刺猹的动人画面。

早些年，我家是年年种西瓜的。里村有个水塘边，瓜田面积不大，大概三亩多地那么大。

每年夏季西瓜即将成熟时，父亲就会在瓜地旁搭个瓜棚看瓜，瓜棚结构简单，五六根木头一支，顶上铺一层茅草就成了。日夜守着瓜田，以防外人来偷瓜或被动物糟蹋了瓜。

坐在瓜棚里远远望去，整个瓜地一览无余，只见弯弯曲曲的瓜蔓上长满绿茸茸的瓜叶，滚圆滚圆的西瓜在瓜叶间时隐时现。家乡人种的瓜皮薄水分足，吃一口，特别甜！

夜幕降临，微风习习，幽蓝的夜空挂着一轮明月，清柔的月光撒落在瓜地里，池塘里的青蛙、草丛里的蟋

蟀、空中的夜莺唱着不同的旋律，萤火虫发出的光或明或暗，西瓜散发着沁入心脾的幽香，这是夏日田野最美的时刻，也是瓜棚最温馨的时刻。

父亲摇着蒲扇，一边驱赶蚊虫一边又打着盹。一些少年经不住诱惑，会悄悄爬进瓜田偷瓜，把瓜糟蹋得令人心疼。

第二天一早，“扑通”“扑通”，老水井里放入两个西瓜，像两只网一样，安静地躺在里面。水井里面的水，喝一口，冰凉冰凉的。每到中午的时候，切开，分给家里人吃。等到吃的时候，西瓜就已经透心凉，比冰棍还过瘾。吃不完的西瓜就像吃不完的饭菜放到菜篮子一样，用绳子悬空挂在水井里面，因为它的温度可以保存更长的时间。

西瓜成熟，一车一车运到集镇上，卖到城市里，穿大街走小巷，一边走一边吆喝。“卖西瓜喽，卖西瓜喽”……甜蜜中带点苦涩。

也许是因为有甜才知苦难吃，也许是因为苦过才知珍惜甜，年年夏天到，年年西瓜甜，而唤起我的却是一段别有滋味的悠长记忆。

## 读《简爱》有感

文 / 上虞基地 梁智宏

在我的心目中，《简爱》是一部完美而伟大的著作，因为它使我懂得了什么是善恶美丑，学会了怎样做人。而书中的主人公简爱就是我学习的榜样，她的聪明、善良、坚强、有主见，是最令人敬佩的。简爱的一生悲欢离合，她遭遇了许多挫折和坎坷，可以说是不幸的，但是她却从不向命运低头，任何困难在她面前都会感到恐惧。

简爱从小被她的舅妈收养，受尽了她的虐待。而且她舅舅的儿子约翰里德还是一个又胖又大、蛮横无理的坏家伙。他经常无缘无故地打骂简爱，但她的舅妈不但不制止，反而支持她野蛮的儿子。然而，简爱是一个顽强的、决不向恶势力低头的人。她再也忍受不了了，她对约翰的恨压倒了对他的畏惧，不顾一切地跟他打起来。当然，结果可想而知，简爱受到了她舅妈的惩罚。但她的这次举动足以令约翰胆颤心惊。

简爱说过这样一段话，给我的印象很深，也很能体现她的性格。她说：“如果大家老是对残酷、不公道的人百依百顺，那么那些坏家伙就更要任性胡来了，他们会什么也不惧怕，这样也就永远也不会改好，反而越来越坏，当我们无缘无故挨了打，我们一定要狠狠地回击。”我很赞成简的这种说法，因为自尊、自重是做人的最起码的要求。

但是海伦彭斯，她的观点与简是截然不同的。海伦主张凡事能忍就忍，这样自己快乐，别人也会对你好一些。我觉得海伦的这些话在我们看来是让人不可理解的。但是她的宽容、忍让以及她那博大的胸怀，是令人钦佩的。我们无需去评价她的话，至少我们应从中悟出些什么。

我很喜欢海伦的一句话：“我觉得生命太短促了，不值得把它花费在怀恨和记仇上。”只要我们每个人都能记住它，多多去理解别人，体谅别人，关心别人，多看到一些美好的事物，乐观地对待生活，我们的生活中一定会充满阳光。

我认为罗切斯特先生，正是她生活中的阳光。他们两人的交往是愉快的，他们两人的对话又是耐人寻味的，因为他们各自的性格特点都在那简短的对话中表现得淋漓尽致。

罗切斯特先生是一个正直、善恶分明而又带有幽默感的人。他们两人真心相爱了。然而在他们的婚礼上，梅森先生揭露了罗切斯特先生是个有妻之夫的秘密后，简彻底失望了，她怀着万分悲痛的心情离开了他。然而他们最终又走到了一起。

时间会消除报复的渴望，平息愤恨和憎恶的冲动。

简爱曾经是带着满腔怨恨离开她的舅妈，但当她听说里德太太生命垂危，又很想见她一面的时候，简忘却了她的一切不好，毫不犹豫地回到了她曾经厌恶的地方。当她见到里德太太时，简所剩的都是对她的怜悯之情。但是里德太太告诉了她一件很重要的事：

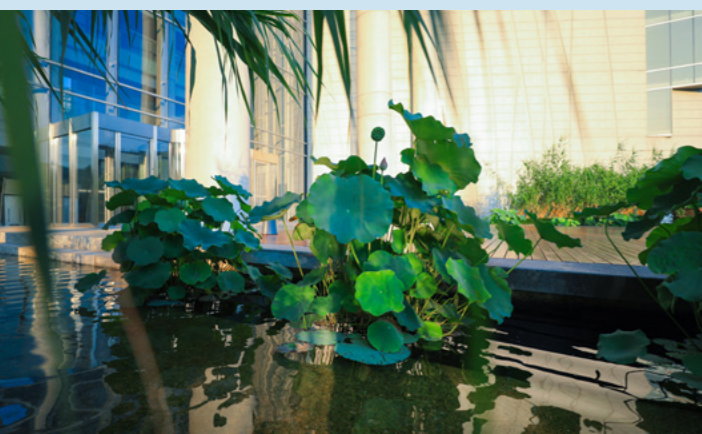
在三年前，简的叔叔给她写了一封信，想让她继承他的遗产，因为他无儿无女，所以想收简为养女，但是因为里德太太当时对她厌恶至极，也不想让她走远，过上富日子。所以她给简的叔叔回了一封信，说简在洛伍德生伤寒病死了。就这样，简爱失去了一个改变自己命运的好机会。里德太太的这种行为是很令人气愤的，然而简却没有计较这件事，还不住地安慰里德太太，让她把这些事都统统忘掉，而且简很希望能与她和解，但直到死她也未能改变她对简的态度，这使简无奈而又痛苦。

也正是通过这件事，简爱在我心目中的形象更加高大起来了。简爱的身上到处都有闪光点，她善良而又宽容，那种视金钱如粪土的精神，更是当今社会的人所应该学习的。

《简爱》这本书能够照出我们身上的不足，让我们找到正确的人生方向，把曾经失去的东西找回来。让我们有信心、有勇气去面对困难，并且战胜困难，为我们的人生添上绚丽的一笔。

# 只此青绿 盛夏光年

【编者按】七月夏日长，随着大暑的到来，热浪凶猛袭来，在这个滚烫的季节，生命野蛮生长，万物迸发激情，想把最旺盛与最凛烈的生命力燃放出来，为大地披上夏日的盛装。从浙江到山东，再到黑龙江，从安徽到北京，不同温度下的新和成，展现出不同的景致变幻，只要俯身细察，凝神谛听，各样的草木、云彩、建筑……在讲述盛夏的独特经历，也在期待再次相逢的时分。



《形影腾腾夕阳里》拍摄：股份总部 张琳



《彩桥横空》拍摄：股份总部 张琳



《夏荷为礼 向阳而生》拍摄：浙江越秀 傅建平



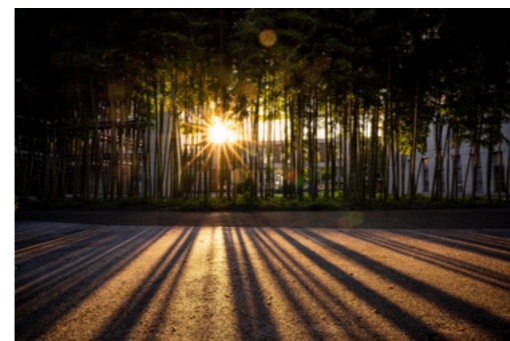
《云翼疏阔垂天长》拍摄：股份总部 苏敏杰



《形影腾腾夕阳里》拍摄：股份总部 张琳



《云白日曛》拍摄：新昌基地 张君豪



《竹深树密爱晴柔》拍摄：股份总部 董晶晶



《绿树阴浓入池塘》拍摄：上虞基地 钱奕轮



《明月独上高楼》拍摄：股份总部 石小芳



《绿槐阴里一片新》拍摄：山东基地 袁浩男



《风光淑霁晴方好》拍摄：福元医药 徐芳



《绿意葱茏》拍摄：黑龙江基地 李靓