

节本增效的金钥匙

姜玉多

在企业发展的浪潮中，如何提升效率、激活员工内生动力，始终是管理者破局突围的核心命题。董主席提出推行的军事化、货币化、日记日算、计件工资、承包经营等“五化”标准，恰似一柄利刃，直指集团效率低下的沉痾，这一决策充分彰显了主席高瞻远瞩的战略视野与敏锐的市场洞察力。

在集团正处于快速发展的关键阶段，传统管理模式已逐渐成为制约前进的瓶颈，董主席及时提出的“五化”，不仅精准把握了企业升级发展的核心需求，更为集团在现有良好发展态势上持续提质增速、夯实行业领先地位提供了新思路，为集团长

远稳健发展筑牢根基，或将成为推动高速发展的关键支点。

长期以来，“干多干少一个样，干好干坏无差别”的“大锅饭”薪酬模式，在董氏集团根深蒂固。员工捧着“铁饭碗”、领着固定工资，努力与回报的割裂，使得员工工作热情日渐消磨。大家像过日子般磨洋工，做一天和尚撞一天钟，流程拖沓、资源空耗屡见不鲜。这种恶性循环下，集团运营成本节节攀升，市场竞争力必将下滑，最终将陷入发展迟滞的困境。

计件工资制的推行，正是打破僵局的破局之道。它以“多劳多得、少劳少得”为准则，将员工收入与实际工作量直接挂

钩。这种直观的利益驱动机制，让每一份付出都能化作真金白银，极大激发员工提升效率的主观能动性。为了争取更高收入，员工会自发钻研工作方法、优化流程，主动挖掘产能潜力，在单位时间内创造更多价值。当个体效率提升形成规模效应，整个团队乃至集团的生产效能，都将实现质的飞跃。

从管理视角看，董主席提出的计件承包等“五化”，更是优化资源配置的“指挥棒”。通过量化员工贡献，企业能精准衡量人力成本与产出效益，避免资源错配与无效投入。同时，这种机制天然形成“比学赶超”的竞争氛围，员工在相互激

励中不断突破自我，推动整体工作水平持续升级。

然而，制度落地并非易事。科学合理的计件标准是基石，既要确保公平公正，又要贴合实际工作场景，避免因标准模糊引发员工抵触；配套的考核与激励机制也需同步完善，确保激励导向精准有效。只有将制度细节打磨到位，才能让计件工资制真正成为激发活力的“永动引擎”。

集团推行“五化”，是一场刀刃向内的自我革新。若能精准施策、稳步推进，这场变革必将重塑员工与企业的价值联结，释放沉睡的生产力，助力集团在市场竞争中杀出重围，开辟高质量发展的全新赛道。

算好小账 守住大盘

绥棱公司 刘亚芝

作为一名基层工作者，我深刻认识到推行货币化、计件工资、日记日算、承包经营等机制，既是落实单位精细化管理的重要抓手，更是将个人岗位职责与企业发展目标深度绑定的关键纽带，需要我们在实践中精准把握、积极探索。

货币化将劳动价值转化为直观的经济激励，让“多劳多得、优绩优酬”从理念变为现实。职工主动性显著增强，也印证了制度对生产力的直接激活作用。日记日算机制则通过每日清晰的业绩量化，帮助职工适时校准工作节奏，避免了传统月度考核的滞后性问题。承包经营模式更将个人责任与团队效益紧密挂钩，展现出责任压实带来的管理效能提升。

作为具体执行者，我将从三个方面提升履职能力：一是当好“制度明白人”，主动学习薪酬核算规则和承包协议条款，确保每一笔日结数据准确无误；二是争做“创新有心人”，在岗位实践中留意

制度运行的细微堵点，及时反馈优化建议。三是甘为“团队引路人”，发挥技术骨干作用，带动班组成员学习理解制度内涵，在安全前提下提升效率。特别是在承包经营中，要更加注重团队协作，既要算好每个岗位、每个人的“小账本”，更要守好公司这个“大盘”。

我们既要珍惜制度创新带来的发展机遇，更要以“钉钉子”精神推动各项机制落细落实。当每个岗位都成为制度运行的“优质齿轮”，当每项工作都能在科学机制中找到价值坐标，我们定能汇聚起推动集团发展强大动能，在制度创新的浪潮中书写属于自己的奋斗篇章。

对承包经营的思考和建议

鑫发公司 张井坤 李南南

作为井下采煤队、掘进队的技术管理人员，我们深刻认识到货币化、计件工资、日记日算、承包经营模式是激发队伍活力、提升生产效率的重要抓手。结合采煤队日常管理与生产实际，谈一下对此的一些思考和建议：

推行管理制度的重要作用。货币化将生产任务、安全指标、质量标准等转化为具体金额，让每个班组、每名职工清晰看到自身工作价值。货币化考核责任明确，可以提升管理效率；日记日算强化过程管控，增强执行力，通过每日核算工作量与工资，职工可及时明确掌握劳动

报酬情况，管理层也能及时发现生产异常。

优化制度管理的具体建议。一是建立考核制度，提高安全、质量指标在考核中的占比。可以设置“安全绩效奖”、“质量达标奖”，实行“违规一票否决制”，杜绝违规生产。二是制定承包经营“负面清单”，明确违规处罚办法，减少设备维护等行为，将设备完好率、安全隐患整改率纳入考核机制。三是建立班组协作奖励制度，对跨区域配合完成任务的班组给予额外奖励，促进协同作业。四是设立“试点示范班组”，邀请先进职工分

享经验，以点带面推动董主席的理念和管理制度逐项落地。

今后工作态度与决心。一是带头学习董主席理念，对员工宣传解释好经营管理四项重点工作的基本内容，增强落实的主动性。二是深入生产一线，及时发现生产作业中存在的问题，主动向公司领导建言献策。三是严格监督生产作业安全流程，确保公司不受损失。四是遵守董主席提出的各项规定，通过抓好货币化、计件工资、日记日算、承包经营，激发员工生产活力，为煤矿安全生产与效益提升提供坚实保障。

学深悟透讲话精神 学以致用降本提效

玉印公司 徐 升

看了董主席近期系列讲话视频，我深受触动，获益很多。视频中對承包经营、计件工资、日记日算等做了深刻的阐述，也让我对有关企业管理工作有了更深刻、更透彻的理解。

一是推行统筹工作法，效率优先。著名数学家华罗庚写过一篇关于统筹方法的文章，举了一个烧水沏茶的小例子，详细介绍了统筹工作法。华罗庚的统筹工作法与董主席反复强调做事要研究办法讲效率，有异曲同工之妙。在日常工作中，我们要认真研究工作方法。事前要有计划，计划要根据具体实际反复研究制定，然后优化

流程。做事没有规划，东一耙子西一扫帚，结果必定是效率低下、成本高。玉印现有的模块化组装模式还要加强，各工序之间的配合再细化。组与组之间、组员之间、电和钳之间加强配合，做到吃一看二眼观三。只有打好配合，保质保量交货的目标才更加清晰，更容易完成。

二是深化承包，责任明确，管理更加自主。董主席常说做事要有道，好办法事半功倍，一举数得。作为企业管理者，我们对此深有体会。在大锅饭的管理模式下，每个人是给老板干，承包制推行后，转变为给自己干，只有自己给自己干积极性才

会高。车间辅料费和工具费承包后，工人想办法搞节约，浪费现象自然减少。差旅费包干使用后费用也大幅下降。承包指标下达后，由被动管理变成了主动管理，管理成本也降了。企业管理没有完成时，只有进行时，我们还要善于总结承包工作中的各项不足，承包指标也不是一成不变的，要根据实际情况调整，指标体系合理了才能激发内生动力，否则就会给企业造成不必要的损失。另外，切记不能以包代管，包管有机结合才是科学的管理。

三是加强计件管理，真正实现多劳多得。玉印车间各岗位计件实行多年，有一

定的基础。车间岗位工人多年来也形成了计件的习惯，不计件反而不适应了。他们认为只要努力干，自然就多劳多得，工时差一点也不干。总结这么多年的计件管理，尚有一些不完善的地方，比如质量有些不尽人意，团队合作意识差等诸多问题有待深入研究。今后还要在合理计算工时量上多下功夫，工时量核算少了，等于变相降工资，工人不干。工时量核算多了，增加了加工成本，公司利益受损。要解决核算方法问题，除了认真计算每个工序时间外，还要多向同行请教，横纵向多对比，计件工资才能更合理。

企业管理的五大法宝

玉印公司 林春雨

近日，董主席在系列视频讲话提到了五个“必须”，让我感受到了把军事化、货币化、承包经营、日记日算、计件工资五项管理制度推行到底的决心和信心。作为一名管理人员，我深感责任重大，同时也引发了一些思考。

董主席提出的五项重点工作，是企业强化经营管理、应对目前经济危机的综合之策，堪称“五大法宝”。近几年来，玉印公司始终坚持贯彻执行董主席的经营理念，把“五大法宝”作为治企的纲领，使玉印公司各项工作取得了很大的进步。

在承包经营中，参照以往情况对各车间、各工种工时以及辅料进行测算，制定合理承包基数，节约有奖，超支受罚。对服务性生产人员与工时挂钩，从而使公司上下形成合力，每月都超额完成生产任务，公司工作效率提高了，工人的收入也增加了。

实行货币化管理，有量可记的实行承包，无量可记的实行岗位责任制，定任务，干什么活挣什么钱，干多少活挣多少钱，做多大贡献给多大回报。实行日记日算、日清月结，对有量可记的车间员工实行日记日算，让职工知道每天干多少活挣多少钱，每月把生产任务辅料消耗、用电等一系列指标分解到生产车间和人头，所有员工明确了自己的生产任务。根据生产效率、材料消耗确定车间及个人的经济收入，把个人和公司的利益捆在一起，企业有了效益，员工有了较高的收入。在采购环节，货币化管理确保每一笔支出都经过严格预算与审核，有效避免资源浪费。通过货币化手段，我们实现了供应商选择与价格谈判的透明化，大幅降低了采购成本，同时也增强了成本控制能力。

自从实行军事化管理后，每天晨会上各部门提出的问题以及公司领导下达的各项工作任务，用军事化管理的要求执行命令，不打折扣，行动迅速，承担责任，不找借口，遵守纪律，不搞特殊。能当天解决的绝不允许拖到明天，以前扯皮推诿、工作松散、不负责任的现象得到了改变，政令更加畅通，工作效率明显提高。

浅谈承包经营

本报记者 陈淑来

俗话说，人多瞎捣乱，鸡多不下蛋。而承包经营则能消除此弊病，并能取得良好效果。

当年，马矿保卫部有60多人。人多自然杂事就多，有的人互相攀比，觉得别人干得少，而自己干得多，挣一样的工资，心理不平衡，常纠结和抱怨，往往采取消极怠工来找回自己的平衡。这样，就会出现懒散低效率。

自从按照董主席要求承包保卫部后，人员由原来的60多减

剩20多。我实行定岗定员定工资和岗位责任制，并以此考核每个员工，达标的挣全额工资，不达标的按比例扣发。还有绩效工资，奖勤罚懒，奖罚分明。有了奖罚机制，大家的责任心就提高了。

一次，门卫人员唐振忠对出厂车辆未经检查就放行，正被我赶上，我立刻拦停此车检查。因唐振忠未能尽职查车，被罚款100元。后来这100元奖励了责任

心较强的张小明。

承包经营有利于企业健康发展。它能让员工知道，干工作不仅是为公司干，更是为自己干。做为管理者，可不能当甩手掌柜的。说了不等于做了，做了不等于做到位了，要监督检查。还要理解管理这个词，管是监督控制，理是指导服务。管理者既是指挥员，同时也是一个战斗员，以身作则才有说服力，身先士卒才是火车头。

强化管理促发展

绥棱公司 王治江

在这个竞争激烈的市场环境下，董氏集团正以创新机制破局发展。董主席提出的货币化、计件工资、日记日算、承包经营等举措，为集团注入新的动能，也对各个岗位工作提出了更高要求。

从单位层面看，货币化管理通过透明高效的资源分配，以货币报酬取代实物分配，直击公平性与资源浪费痛点，有效激发员工积极性；计件工资打破“大锅饭”，以多劳多得导向倒逼效率与质量双提升；日记日算将每日

工作量化，既便于管理者精准把控进度，也让员工直观审视工作成效、持续改进；承包经营则通过下放自主权，激发员工创新活力与责任意识，提升经营效益与市场竞争力。

结合自身职责，当前工作仍存短板：货币化政策传达存在误解，暴露出沟通机制缺陷；办公室事务性工作的计件标准模糊，影响员工积极性；文件处理、会务组织等日志记录不规范，削弱了监督效能；专项项目承包的责任划分不清，导致推进受阻。

针对上述问题，优化路径如下：一是货币化落地，组织专项培训详解政策细则与计算逻辑，同步建立反馈通道答疑解惑。二是计件标准优化，联合多部门重构办公室工作计件要素，按工作量、难度科学设定工资系数。三是日志规范化，制定统一模板，明确记录内容与格式，将日志质量纳入绩效考核。四是承包经营压实责任，在项目中细化办公室职责清单与考核指标，以责任书形式固化权责，保障项目推进效率。

远离混日子 的思想

姜玉多

在瞬息万变的
市场浪潮中，
企业能稳健航
行，靠的是掌舵
人日夜坚守的心
血与拼搏。创业
时，他四处奔波
开疆拓土、冲破
重重阻碍；如今
面对复杂市场，
更是精打细算每
一笔资金——加
大市场拓展抢占
先机、优化运营
提升效能、按时
足额发放薪酬。
而掌舵人自己却
始终克勤克俭，
严控日常开支，

只为给每位员工捧稳“金饭碗”。

可偏偏有部分员工，滋生出“依赖思想”，觉得“有老板掌舵，按部就班混日子就行”。这种想法大错特错！在项目推进中，明明单人就能高效完成的关键任务，却因个别员工推诿扯皮、刻意拆分工作，最后不得不安排多人协作，沟通成本飙升，进度严重滞后。要知道，“混日子”混掉的不仅是工作效率，更是企业的未来，是每个人手中的

“金饭碗”！

为了端稳“金饭碗”，集团推行的“军事化管理、货币化管理、日记日算、计件工资、承包经营”等五项核心制度，正是立足市场趋势与企业发展需求的科学决策。军事化管理立规矩、强纪律，规范流程、强化时间管理，让团队执行力“开挂”；日记日算、计件承包打破“大锅饭”，多劳多得，干得越多、拿得越多，瞬间点燃全员比学赶超的热情；货币化管理通过精细核算与业绩评估，让员工清晰看见自身价值，主动优化流程、降低成本。这些举措不仅能提升企业竞争力，更为大家开辟了成长快车道和增收新路径，让“金饭碗”越端越稳、含金量越来越高。

各分公司领导既是广大员工的管理者，也是他们前进的火车头，必须起好传帮带作用。要身先士卒带好头、恪尽职守严把关、激浊扬清树正气，让混日子的员工无处容身。企业是全体员工安身立命的根基、事业腾飞的平台。企业稳健发展离不开每位员工的拼搏，员工的职业成就与美好生活，也依赖于企业的蓬勃向上。我们别再抱有“混日子”的侥幸心理了！要勠力同心、勇担使命，落实各项制度，积极贡献智慧与力量，一起把“金饭碗”捧得稳稳当当，共享企业发展的丰硕成果！

以感恩之心尽职 以担当之勇前行

集团总部 王淑珍

在这个意义非凡的储备之年，集团董主席以前瞻性的战略眼光，为全体员工筑起了坚实的生活后盾。从十几年前就不惜重金为员工储备大量的小麦、稻谷、大豆、油类、食盐、调料等各类生活物资，看到仓库里码放整齐的各类物资，心中那份感动和感恩油然而生，这是董主席用自己的血汗钱为员工筑起生存的“防火墙”，也是为员工能够安身立命上的一份“保险”。

董主席这份未雨绸缪的智慧，这份细致入微的温暖，这份心系员工的担当，无不彰显着大爱无疆的胸怀。他不仅为企业的长远发展谋篇布局，更把员工的福祉放在心头，用实际行动诠释着“以人为本”的企业精神，让每位员工都能在凛冽的经济寒冬中，心有所安、食有所依、暖有所靠。这些物资在正常时期，是企业稳定运营的基石，让生产有条不紊、员工衣食无忧；在特殊时期是守护企业和员工的“生命线”，为企业抵御风险提供底气，为员工遮风挡雨提供保

障，值得每一位员工致以最崇高的敬意与感恩。

令人不解和痛心的是，在这样温暖的庇护下，却有部分员工主人意识淡薄、责任感缺失，工作中偷懒磨洋工、出工不出力，这种不良现象与董主席的付出形成鲜明反差，严重影响企业的健康发展，值得我们深刻反思与警惕。集团给我们提供了生存的平台，主席的付出则为此平台赋予了温度与力量。员工与企业本就是一荣俱荣、一损俱损命运共同体。你出工不出力时，短时间内或许能“偷得浮生半日闲”，但从长远来看，是在透支自己的职业未来。

我们应深刻反思：在享受老板提供的优渥条件时，是否对得起这份信任与关怀？在企业这艘巨轮破浪前行时，自己究竟是奋力划桨的水手，还是拖累前行的负累？希望每一位员工都能唤醒内心的责任感与感恩之心，与老板同心同德，携手前行。以感恩之心，回馈老板的无私奉献；以担当之责，共同建设美好未来。

“小聪明”要不得

本报记者 闫文颖

日常工作中，时常能看到这样一些人：他们出工不出力，把“磨洋工”、“溜奸耍滑”当作职场智慧；他们嫉妒勤奋者，用冷嘲热讽代替自我提升；他们迎合落后者，把“不争先”当作生存法则。

我们董氏集团却有一些这样的事，大多数集体劳动，都要“小聪明”逃避。请你回头看看：财务部长王淑珍70多岁了，十八里店大库搬家的时候，和我们年轻人一样拉着小车，在上千平的库房里，一趟趟来来回回归类着物品；分拣玻璃瓶的时候，不停的弯腰，拾起瓶子分类……还有徐林主任60多岁了，每天带领大家装车、搭鸡窝、搬运东西……在这些干劲十足的老领导的带领下，你

还好意思“小聪明”？

天下熙熙皆为利来，天下攘攘皆为利往。有些人耍了些“小聪明”，认为赢得了自己的利益，耍小聪明或许能暂时减少工作量，殊不知这种“小聪明”破坏了团队协作，引发其他同事不满，还损害了个人职业声誉，降低了领导同事的信任度，让人敬而远之。

企业是一个大家庭，是员工命运的共同体，每一位员工都是这个家庭的一份子，我们要摒弃“小聪明”，心往一处想、劲往一处使、拧成一股绳。在董主席的带领下，以王部长、徐主任这样的领导为榜样，为企业发展贡献力量，把公司建设得更加美好！

目前，国内国际经济
下滑，诸多知名企业像极
越汽车、恒大房产、桑宇
科技、苏宁电器、筑客
建筑等均宣告破产。

目前，国内国际经济
下滑，诸多知名企业像极越汽车、恒大房产、
桑宇科技、苏宁电器、筑客建筑等均宣告破
产。我所在河北承德县城内的餐饮、服装、
超市、建材企业等也有很多关门的，临街店
铺随处可见底商出租、撤摊甩卖、低价转让
的广告。去街上转转，除了蔬菜水果市场有
点热闹外，多数店铺寥寥几人。就业的低迷、
求职的艰难、物价的不断飞涨、各行各业的不景气，让我们感觉到了前所未有的压力。

幸运的是，我们入职了华夏董氏实业集团，董主席高瞻远瞩，运筹帷幄，带领集团多元发展，积极应对疫情和经济下滑的严峻挑战，渡过了一个又一个难关。事实上，集团也在承受着巨大的经济压力，毕竟所属分公司没有几个有利润的，董主席一直是在掏

珍惜岗位 恪尽职守

本报记者 张桂银

自己腰包来保障员工每月准时开支。

不仅如此，还投入大量人力物力储备应急物资，以备不时之需。董主席把职工们的未来都考虑到了、准备齐了，我们到底应该怎么做？是干一天混一天、事不关己不入心，还是把感恩化作工作的动力，积极想办法，开动脑筋提高效率，做好每一项工作？鑫发公司正在用实际行动做出响亮的回答：就是紧跟集团步伐，遵循董氏理念，工作恪尽职守，努力爱岗敬业。现在，职工们干好手头工作后，主动去挑瓶、灌水、分拣、分类、码垛、存储……各个点的工作有条不紊、逐项推进；想方设法复用旧材料维修房屋，能省一分是一分，节约成本，提高效率，尽最大努力报答董主席为职工们的无私付出。

杜林珠：有机食品重塑健康人生

本报记者 闫文颖

当内卷与亚健康成为共生词，或许我们都该听听这个00后70天美丽蜕变的故事。

杜林珠是2000年出生的人。她和许多年轻人一样，每天玩电子产品到凌晨两三点，早上顶着两个大黑眼圈匆匆起床，也没时间吃早餐，中午和晚饭吃外卖。日复一日，年轻的身体也经不住这样的摧残，开始脱发，头顶发髻变得稀疏，黑眼圈严重，眼角也长出了黑斑，脸色泛灰，精神萎靡，失去了年轻人该有的光彩。这些还导致了免疫力低下，病毒袭来总是第一个生病，发烧感冒是常事儿。

偶然的机遇，她来到董氏集团面试，听人力主管介绍集团概况及董氏理念，感觉还好。可经过一天的上岗，觉得实在适应不了这里的生活，没有时间玩电子产品了，食堂吃的也是家常便饭，不如外卖色香味俱全……暗自下定决心要离开。

董主席和姜助理听说后，开始苦口婆心地劝她。为了不负领导的苦心，她又决定留下来再看看。这一留就留了45天，小杜休假回家，刚进家门父母看到她时，眼睛一下就亮了，说她和之前比变化也太大了，不但长出了新的头发，脸上的痘痘没有了，皮肤变

光滑了，眼角的黑斑也淡了，黑眼圈明显变小，整个人有精神，脚步轻盈。第二天也没有再睡到中午了，而是早早起来，吃完早饭就去姐姐店里帮忙干活了。听了她的介绍，父母很开心，更感谢董主席，说女儿能在董氏工作，挣的工资比伙伴们都高，还调理好了身体，养成了好习惯，知道心疼父母，帮家里干活了。

如今小杜入职整整70天，每天吃有机食品，饭量比以前大，但身体并没胖，反而健康了。当其他朋友每天闷在写字楼里，见不到阳光，天天盯着电脑，和她抱

怨空调太凉，吹得腿脚骨头都疼时，小杜每天工作非常愉快，晒着太阳活力四射，吃的好、睡的早，恢复了年轻人该有的活力，免疫力也得到了提高，好久没有生病啦。

在董氏理念潜移默化影响下，小杜的生活方式也改变了。现在，小杜养成了节俭的好习惯，随手关灯节水，购物时也更理性克制，不再盲目消费。这种节约意识不仅帮她养成了良好的习惯，更让她懂得珍惜资源、敬畏自然，在点滴细节中践行可持续发展的责任。

向按时发薪的董主席致敬！

鑫发公司 徐保国

在经济浪潮的跌宕起伏中，煤炭行业无疑是一片充满挑战与艰辛的战场。在这片战场上，我们的董主席，他用坚守与担当，书写着令人敬佩的篇章。

董主席却始终把员工的利益放在首位，无论企业面临多大的困难，他都咬紧牙关坚持。目前在企业不盈利的情况下，宁肯拿出老本也保证按时为员工发放工资，同时还经常发放各种福利。这份工资沉甸甸的，犹如雪中送炭般的及时和温暖，它承载着员工一家人的生活希望。每到发薪日员工们脸上洋溢的笑容，在经

济寒潮中显得特别温馨和难得。董主席的这份坚守，不仅稳定了员工的生活，更稳定了整个企业和民心。我们充分感受到了董主席的诚意和关怀，工作起来更加卖力，企业的凝聚力和战斗力也大大增强。

我们的董主席，是真正的仁者。他用自己的行动诠释了责任与担当，企业在艰难的环境中，依然坚守着按时发薪的承诺，他是我们集团的骄傲，值得我们每一个人点赞和尊敬。

董主席，请接受我们每位员工最崇高的致敬！

传承董氏理念 贵在身体力行

马矿公司 魏杰

作为一名老员工，每当收到公司发放的有机食品时，那份惊喜与满足无以言表。董主席把对员工无微不至的关怀，延伸至每位员工的家庭，让我们感受到公司如家庭般的温暖，激励我们以更加饱满的热情干好工作。我们不仅要感恩这份沉甸甸的关怀，更要读懂其背后的深意——这不仅是物质馈赠，更是董主席用文化滋养员工身心的精神传承。

理念浸润：

让文化基因融入生活肌理

董氏理念如同春雨润物，在潜移默化中重塑员工的行为范式。

当“勤俭为本”从标语变为日常行为规范，当“循环利用”从生产流程延伸到生活细节，我们看到的不仅是理念的落地生根，更是董主席倡导的价值观向全社会辐射的文明涟漪。农民工巧拆烟筒的视频里，绳索与滑轮交织出的不仅是物理力学，更是董氏“道法自然”智慧的具象化——用最朴素的工具破解复杂难题，这种思维早已融入员工的思考中。

精神传承：

在身体力行中锻造公司脊梁

董主席吹瘪矿泉水瓶的短视

频在员工群中疯传时，我们看到的不仅是他的强健体魄，更是一种无声的号召。当七零八零后员工自愧不如时，折射出的不仅是代际差异，更是董主席“健康至上”理念的感召力。这种身体力行的示范，远比千言万语更具感染力——它告诉我们，真正的董氏理念不是挂在墙上的口号，而是董主席与员工共同践行的生命态度。正如储备战略物资的举措，董主席用实业家特有的危机意识，为全体员工筑起抵御未来的堤坝，这份未雨绸缪的担当，值得我们用百倍努力回报。

价值抉择：

在时代浪潮中校准人生坐标

然而，总有些人在阳光下投掷阴影：仓库里随意丢弃的各种边角料，办公室里大白天亮着的长明灯，还有工作中漫不经心的操作……这些看似微不足道的细节，实则是价值观的严重偏差。当董主席用有机食品滋养员工身体时，有人却在挥霍他的心血。这种反差暴露出部分员工精神世界的贫瘠——他们只看到每月的工资单，却读不懂董氏理念的价值图谱；只享受现成的福利，却不愿承担应有的责任。

让实干者闪光 让混日子者脸红

本报记者 张永宝

作为董氏集团的一员，我们要以实干为尺，向不良风气说“不”。看到同事加班，道一声“辛苦了”，而非冷言冷语；面对急难任务，主动说“我来试试”，而非往后退缩；发现管理漏洞，大胆提出“建议这样改”，而非沉默旁观。各级管理者更要走出办公室，用“跟我上”的担当取代“给我上”的官气。让“能者上、庸者下”成为铁律，让实干者闪光，让混日子者“脸红”。

我们工作中的“歪风邪气”，本质是价值天平的倾斜。改变，始于对“歪风”的亮剑。我们必须明白：公司发展，靠的是无数个像通风队队长李树忠牺牲小我、迎难而上、顾全大局的“拼命三郎”；靠的是机电运输科李海军那样每天提前到岗、排查隐患的“操心人”等等。他们才是公司的脊梁，而不是那些躲在角

落冷嘲热讽的“看客”，更不是只懂迎合、毫无担当的“混子”。

让我们向榜样学习，学习他们的勇于担当、无私奉献、敢于创新的精神，向“磨洋工”说不，向“看客心态”告别，把积极践行董氏理念刻进骨子里，把集团发展责任扛在肩膀上。听董主席话，思想和行动与集团发展战略保持高度一致。因为我们守护的不仅是来之不易的工作岗位，更是守护自己养家糊口的饭碗；守护的不仅是董主席几十年如一日勤奋耕耘的董氏集团，更是守护广大员工共同的大家庭。集团的发展、董主席的期待，从来都建立在每一个岗位的扎实付出上——你认真检查的每一颗螺丝，都是矿山的“安全纽扣”；你提出的每一条合理化建议，都是集团的“发展火种”。