

公益践初心
荣誉登爱心榜

——玉立集团荣誉湖北省红十字会 2025 年度爱心单位榜单

【本报讯】12 月 24 日，湖北省红十字会会在《湖北日报》“汇聚人道光辉 谱写荆楚大爱”专题中，公布 2025 年度爱心单位与个人名单，玉立集团光荣上榜。这一荣誉，是对其四十余载坚守公益、践行社会责任的高度认可，也让企业的善举再次赢得社会广泛赞誉。自成立以来，玉立集团始终将企业发展与社会责任紧密结合，扶贫济困的脚步从未停歇。

在通城县黄袍苏区，玉立集团精准推进帮扶工作。通过深入调研摸清当地实际需求，精准投放资金、技术与项目支持，助力发展特色产业，带动六个村村民脱贫致富。昔日困难家庭生活焕然一新，苏区经济也随之焕发蓬勃活力。

在通城县石南镇牌坊村，企业更是深耕乡村振兴一线。不仅投入资源组建绿色农产品专业合作社，发展性猪养殖产业，还助力牌合六

组建成织布厂、精米加工厂、酿酒厂等多家村办企业。凭借科学规划与专业管理，既壮大了村组集体经济，又为村民提供了稳定就业岗位，成为企业助力新农村建设的典范。

玉立集团的爱心版图已延伸至社会各个领域：为残疾人艺术团提供资金与物资帮扶，助力艺术梦想绽放；深耕教育公益，十八年坚持创办希望工程班、援建希望小学、捐资教育基金、帮扶失学儿童；每当员工或当地群众遭遇重大灾害困境，企业总能第一时间伸出援手，及时送上救助与关怀，传递温暖力量。

此次上榜省红十字会爱心榜单，是激励更是鞭策。公司将继续秉持社会责任，以实际行动延续爱心传递，为社会发展进步贡献更多力量。期待在玉立带动下，更多企业与社会人投身公益，凝聚向善合力，让社会愈发生机温暖美好。

行业盛会焕新 专家荣耀加冕

——玉立集团两位同志跻身新一届涂附磨具分会专家委员会成员

【本报讯】12 月 10 日至 12 日，中国机床工具工业协会涂附磨具分会专家委员会 2025 年会隆重召开，会议期间举行了庄严的换届选举活动。此次行业盛会汇聚了涂附磨具领域的众多精英翘楚，共同见证新一届专家委员会的诞生。其中，玉立集团党委副书记、研发中心顾问罗进和研发总监邓旺光，凭借深厚的行业积淀与卓越的专业能力脱颖而出，分别荣膺新一届专家委员会特聘专家和委员殊荣。

罗进同志深耕涂附磨具行业三十多年，兼具丰富的实践经验与卓越的战略引领能力，在推动玉立集团高质量发展及行业科技创新进程中发挥了关键作用。他凭借精湛的

行业洞察、独到的专业见解，为行业技术升级与转型发展提供了重要思路，助力推动行业整体技术水平提升。

邓旺光同志作为玉立集团研发领域的核心骨干，始终深耕技术前沿，凭借扎实的专业知识与丰富的研发实践经验，带领研发团队攻坚克难，在关键技术突破、核心产品研发等方面取得了一系列亮眼成果。

此次公司两位职工同时跻身新一届涂附磨具分会专家委员会，既是对两位同志个人专业能力与行业贡献的高度认可，更是行业对玉立集团在涂附磨具领域综合实力与技术优势的充分肯定，为行业企业树立了标杆职工典范。

文明通勤 有礼上班

切片片车间 周娟花

“无规矩不成方圆，有敬畏才知行止。”规则与敬畏心是社会有序运转的基石，作为职场人，文明通勤不仅是个人素养的体现，更是共建和谐环境的责任。

不知从何时起，公司上下班通勤车拥挤乱象成了日常。此前，黄色通勤车停靠在玉立花园路口时，就有人为抢座而，远远看到车来便径直跑到王家小区附近等候。后来司机改

从侧边马路停靠汽修厂门口，大家又争先恐后挤到车门边，车门一开，中间的人便被左右夹击、后方推搡，全凭力气抢上上车，反而比排队更慢。

还有位司机师傅，明明已在人群脚边停车，见大家拥挤在车门处，便又往前开几米才停下开门，

众人只好跟着车小跑，随后一窝蜂拥而上。这混乱的场景，不仅让司机频频投来鄙夷的目光、随车发出轻蔑的抱怨，过往车辆和路人也都投来异样的眼光，一旁玉立花园路口等车的孩子们，恐怕也会留下深刻印象。

有人说，司机若能提

前十分钟到，或许能杜绝拥挤。其实，大家并非全无素养，前段时间有位挂拐杖的同事，即便最后上车，大家也会不约而同让出前排单独座位，方便他上下车。这份善意与文明，若能延续到日常通勤中，无需争抢、有序乘车、通勤之路定会温暖不少。

红辣椒

AI 正悄然重塑工作与生活。一句指令生成专业 PPT、输入品牌理念产出完整 LOGO——曾经需专业技能或熬夜完成的事，如今靠 AI 轻松实现。这类场景日渐普遍，人工智能走出科幻，以免便捷姿融入日常，持续提效赋能创造力。

办公场景的革命已然到来。以往熬夜制作 PPT 的困扰，被“轻竹 AI PPT”等工具轻松化解，输入标题 30 秒即可生成完整演示文

牌设计平台，可快速生成图文、英文、字母等多种风格 LOGO；“标小智”只需输入品牌信息，便能一键产出多元设计方案；Canva 可画更实现“一句话生成海报、视频、漫画”的全场景设计。简洁的操作逻辑，让普通人也能轻松驾驭创意设计。

免费模式的背后，是 AI 市场的激烈角逐。免费已成为厂商争夺用户与构建数据生态的战略选择；新兴品牌如 Kimi 通过无限制

AI 悄悄改变我们习惯

财务部 陈佳

稿，支持在线编辑与自动排版，且核心功能无限制免费。

对话式 AI 成为普通人接触智能科技的核心入口，国产大模型智展所长，DeepSeek 擅长自然语言处理与逻辑推理；字节跳动“豆包”整合搜索、写作、图像生成等多项功能，免费无限制的特性使其触手可及；通义千问兼顾写作、绘图与编程，文心一言深耕中文语境与文学创作。Kimi 则以长文本处理、文件解析等能力脱颖而出，成为高效助手。

设计领域的专业壁垒被 AI 彻底打破。“燕雀光年”一站式品

网页访问快速积累用户；OpenAI、微软等行业龙头则采用“免费增值”策略，以有限免费体验展示技术实力，培育升级需求。

年轻创业者正多元运用 AI：z.ai 解决代码问题，Kimi 分析市场报告，智谱清言创作内容。“它们像专属团队，永不抱怨，时刻在线”，AI 接手重复劳作，让她专注思考与创新。这正是 AI 的价值——普惠大众，释放每个人的潜能。

心香一瓣

“浆纱一分钟，织布一个班。”纺织行业这句老话，精准点明了浆纱工序的核心价值。作为经纱准备的关键环节，浆纱质量直接决定织造效率与成品品质——通过浆料在纱线表面形成“保护膜”，可显著增强纱线强度、耐磨性与光滑度，保障其平稳应对织造过程中的反复摩擦与拉伸。

然而，传统调浆工艺长期存

创新小火花

在一处痛点：浆液中易残留未完全融化的细微颗粒。这些颗粒随浆料附着于经纱后，极易造成经纱粘连，导致织机开口不清、挡车工需时刻警惕、频繁清理，即便如此，仍难避免布面上出现跳纱等疵点，成为制约产量与品质提升的“隐形瓶颈”。

车间曾尝试在浆料输出端加装过滤袋拦截颗粒，但高温环境下过滤袋易破损、更换频繁，且对极细颗粒过滤效果有限，问题未能根治。今年，车间聚焦细节推行精准改进：在调浆桶出口管道增设前置快拆篮式过滤器，与原有

过滤袋构成“双级过滤”系统。快拆设计便于定期清理维护，能保障过滤器持续高效运转。改造后，浆料需先经篮式过滤器粗滤，再经管道输送至过滤器精滤，最终才进入浆槽，两道“防线”严密拦截各类杂质颗粒。

此次改造彻底解决了经纱粘连颗粒的顽疾。挡车工巡回清理压力大幅减轻，设备运行稳定性显著提升，布面质量达标率明显提高。这项低成本、巧构思的微改造，以“四两拨千斤”的成效，破解了长期困扰生产的难题，为车间稳产提质筑牢了工艺保障。

巧破浆纱顽疾

在车间运转的完整体系中，核算员的工作既离不开各类数据与报表的精准把控，车间领料也是职责范围内不可或缺的重要环节。于我而言，投身这份工作，在日复一日与数字、报表相伴的时光里，那些看似琐碎的日常，恰如一束微光，照亮了我职业道路的每一个角落。

车间领料看似简单重复，实则承载着重大责任。每一次从仓库领取物料，都如同完成一场精密的拼图——必须精准匹配每一个“碎片”的位置。从逐项核对领料单上的物料名称、规格、数量，到与仓库管理人员细致交接确认，每一个环节都需要极致的专注与严谨。每一个物料的错领、漏领，都可能打乱车间的生

产节奏，甚至导致产品无法按时交付。

起初，面对这份繁琐且严苛的工作，我也曾倍感疲惫与压力。有过因疏忽领错物料，让叉车师傅反复运送、给仓库人员增添重复工作量的经历，内心满是愧疚。悬着的心便彻底放下。这份对自身工作的认可，让我深深明白，自己的每一次精准领料，都是在为车间的平稳运转添砖加瓦。在与仓库管理人员、车间同事的协作交流中，我更收获了满满的温暖。他们总会耐心协助我查找物料、核对数量，这份工作中的相互支持与理解，凝聚成了团结协作的团队力量，也让我平凡的工作多了份温度。

生产线的紧迫，大家急得团团转，喊来黎江波后，他三步并作两步赶到设备前，俯身观察

很快恢复正常运转。黎江波的本事不止于修机器，配料、牵棉、冲压、包装等岗位，只要缺人手，他都能顶上。

“多学一点，就能多帮大家一把。”这是他常挂在嘴边的一句话。这份扎实的技术功底与热忱的协作意识，助力车间屡屡超额完成生产任务，也让我们这些后辈深受教育。

片刻，当即判断是对辊断裂。他迅速调配工具、衔接备件，不到二十分钟就完成了新辊更换。后续检查拆下来的旧辊，果然是轴体焊口开裂，判断分毫不差，生产线

股劲勃，把每台机器的性能摸得一清二楚，从日常维护到故障排查，样样精通，成了同事们最信赖的“多面手”。就在上个月，一台单机突然发出刺耳的“吱呀”声，

车间里的多面手

轮状产品车间 李林波

黎江波是位个子不高的师傅，手握各类设备的运行密钥，更藏着保障生产顺畅的暖心担当。

入职六年，黎江波始终坚守尼龙轮岗位。他凭着一

股钻劲儿，把每台机器的性能摸得一清二楚，从日常维护到故障排查，样样精通，成了同事们最信赖的“多面手”。

就在上个月，一台单机突然发出刺耳的“吱呀”声，

红薯干

水砂车间 张细华

母亲捎来一袋原味红薯干，是红薯煮熟切厚片晒至八分干的。拆开袋子，裹着阳光温度的“红玛瑙”映入眼帘，轻咬一片，软硬适中、甜而不腻，还带着草木清香。这独有的味道，瞬间将我拉回童年。

红薯干是我童年最珍贵的零食。那时父母正值壮年，田间农活终年不辍，唯有红薯丰收时，母亲才会挤出时间为我们制作这份美味。疲惫的夜晚，昏黄灯光下，母亲从红薯堆里挑出表皮光滑的红心薯，洗净泥沙入锅煮熟。出锅时，锅底那点浓郁的汤汁引得我们兄妹直咽口水，母亲总会分两碗勺给我们，如今回想，那滋味竟比琼浆玉露还要醇厚。红薯晾凉两小时后切厚片，摊在筛箕里借灶火余热收水，次日晴好便铺在竹匾上，搬到房顶瓦片上晾晒。

我总蹲在屋檐下，看薯片在冬日暖阳里慢慢收缩，染上琥珀色的光泽，心里满是期待。问母亲为何晒得这般高，她笑着答：“不晒高些，怕是早被你们这群小馋猫偷吃光了。”

母亲的话没错，我们与红薯干的周旋，恰似一场“猫和老鼠”的游戏。她总把红薯干藏在柜子最底层，上头用杂物遮掩，怕我们无节制偷吃，到过年时一无所剩。可无论藏得多隐蔽，我们总有办法找到。我个头矮，就搬来木椅站上去，费力掀开柜盖，用头和肩膀顶撑着，伸手在里头摸索，抓到两把便悄悄溜开，再把椅子归位、柜盖轻合。每次偷吃后都忐忑不安，怕被母亲发现，可她仿佛浑然不觉，直到薯干所剩无几，才笑着嗔怪：“也给我留几片过年呀。”如今零食琳琅满目，我却始终钟情这份手工红薯干。它承载着质朴亲情，裹着旧时光的温度，封存着心底最温暖的记忆。便是心安。

红翠亭



犀利快报

2025 年第 12 期

内部资料准印证号：(鄂)4200-2025710/ 注 2025.12.30 乙巳年十一月十一 总第 508 期

湖北玉立砂带集团 主办

调研产改添动力 慰问暖心鼓干劲

——省总工会领导赴玉立集团开展产改调研及职工慰问活动

【本报讯】12 月 22 日，湖北省总工会党组成员、副主席冯家欣，省总工会经济技术劳动保护部部长蒋萍一行，在咸宁市总工会党组书记、常务副主席程朝阳，党组成员、副主席罗青松，经技部负责人汪丽君，通城县委常委、统战部部长、总工会主席雷玲，县总工会常务副主席华雄等市、县工会领导陪同下，深入玉立集团开展产业工人队伍建设改革（以下简称“产改”）调研，并走访慰问一线班职工。

调研组先后参观玉立博物馆、生产车间及劳模创新工作室，通过实物展品了解企业发展历程与文化内核，实地察看工人规范作业情况，掌握生产运营现状，观摩劳模创新成果，感受企业技术



冯家欣同志（左三）在程朝阳（右一）、雷玲（左一）、华雄（左二）等市县总工会领导的陪同下，参观玉立博物馆，熊彬总经理（右二）介绍了公司运营情况

冯家欣同志一行到无纺布车间为一线职工发放慰问礼品，与职工亲切交谈，询问工作生活情况，叮嘱企业负责人关心职工身心健康，营造良好环境。熊彬总经理表态，玉立集团将不负各级领导关怀期望，真诚善待每一位职工，以此

次调研为契机加大产改力度，强化队伍建设，为公司高质量发展及地方经济建设贡献更大力量。

此次调研慰问活动，既为玉立集团产改工作明确了推进方向，也让职工深切感受到工会组织的关怀温暖，为深化产改、推动企业高质量发展注入了强劲动力。

冯家欣同志一行到无纺布车间为一线职工发放慰问礼品，与职工亲切交谈，询问工作生活情况，叮嘱企业负责人关心职工身心健康，营造良好环境。熊彬总经理表态，玉立集团将不负各级领导关怀期望，真诚善待每一位职工，以此

冯家欣同志一行到无纺布车间为一线职工发放慰问礼品，与职工亲切交谈，询问工作生活情况，叮嘱企业负责人关心职工身心健康，营造良好环境。熊彬总经理表态，玉立集团将不负各级领导关怀期望，真诚善待每一位职工，以此

深学全会精神 赋能企业发展

——通城县委宣讲团走进玉立集团宣讲党的二十届四中全会精神



刘季平主任作主题报告 黎俊彦董事长讲话 汪向东副主任主持宣讲会

【本报讯】为推动党的二十届四中全会精神入企赋能，12 月 17 日，通城县委宣讲团走进玉立集团宣讲。县委常委、县委宣讲团副团长汪向东主持，办公室主任冉艳艳列席，玉立集团高管层、党委会成员及部门负责人共 21 人参会，县人大常委会党组书记、主任刘季平主讲。

宣讲中，刘季平同志紧扣党的二十届四中全会精神核心要义，结合玉立集团发展实际解读。他强调，要提高政治站位、精准领会精神实质，切实把思想和行动统一到党中央决策部署上来。他回顾“十四五”时期国家发展辉煌成就，分析“十五五”时期时代定位与阶段特征，阐释这一时期经济社会发展的指导方针、核心目标、战略任务及重大举措，明确推进中国式现代化的根本保证。

立足企业发展需求，刘季平同志进一步指出，要坚持学用结合、锚定关键发力，以全会精神引领破解发展难题、拓宽发展路径。他从科技创新自立自强、产业升级提质增效、

明路径、提供支撑。宣讲结束后，董事长、党委书记黎俊彦作表态发言。他回顾了公司 47 年发展历程，表示玉立始终在履行社会责任、深耕科技创新、推进环保建设等方面走在行业前列，为通城经济社会发展贡献力量。他强调，合规是企业生命线，必须坚守依法经营底线。他推荐“学习强国”平台，鼓励全员常态化学习时政、专业技能与文化理论，提升综合素质。他号召全体员工牢记“不忘初心、砥砺前行、牢记使命、百年玉立”口号，向“百年玉立”目标奋进，并布置学习任务：与会人员将全会精神传达至各部门，组织全员再学习；中层干部结合岗位撰写心得体会，推动学习成果转化工作实效。

此次报告会实现思想淬炼与发展赋能，助力吃透全会精神。未来，玉立集团将以全会精神为指引，开拓创新实现高质量发展，为通城县经济社会繁荣注入更强劲动力。

宣讲会现场



黎俊彦董事长发表新年致辞

12 月 30 日上午，玉立集团隆重举行了“迎元旦”升旗仪式。总经理熊彬主持，公司带班长以上干部、后勤工作人员、二级公司员工代表、生产线全体当班员工及在家玉立经销商共 500 多人齐聚中国砂布小镇玉立新厂区广场，共同迎接新一年的到来。

活动伊始，全体干部员工身着统一深蓝色夹克厂服，共产党员佩戴党徽，整齐列队、有序入场。升旗小分队领队付志刚精神抖擞地向董事长、党委书记黎俊彦汇报土气、“报告董事长，升旗仪式准备完毕，请指示！”黎俊彦同志庄重回应：“按计划进行！”随着指令下达，在庄严的国歌

声中，蓝色的公司旗帜伴着鲜艳的五星红旗冉冉升起，全体人员肃立致敬，行注目礼，深切表达对祖国的赤诚热爱与对公司的坚定忠诚。

升旗仪式上，黎俊彦董事长发表新年致辞。他全面回顾了过去一年集团在经营发展、团队建设等方面取得的丰硕成果，清晰勾勒出 2026 年的发展蓝图，激励全体员工以更加饱满的热情、更加务实的作风拼搏奋进，为公司高质量发展

贡献力量。随后，熊彬总经理带领全体员工高呼公司口号：“不忘初心，砥砺前行；牢记使命，百年玉立。加油！加油！！”铿锵有力的口号声回荡在广场上空，充分展现出玉立人团结一心、昂扬向上的精神风貌。

口号声落，在激昂的公司歌中，“迎元旦”升旗仪式圆满落幕。此次升旗仪式不仅是一场致敬祖国、凝聚共识的庄严仪式，更是一次提振士气、鼓舞人心的精神动员，为玉立集团开启 2026 年新征程、实现新发展注入了强劲的精神动力。

升旗仪式现场

凝心聚气启新程 奋楫扬帆再出发

——玉立集团隆重举行“迎元旦”升旗仪式

跨企交流互鉴 共探材料新局

——国科新材、咸宁海威到访玉立集团考察交流



熊彬总经理与于逸晨高级经理(左)、余晓副总经理(中)亲切交流

【本报讯】12月10日,国科新材料技术有限公司技术发展部兼成果转化部总经理姜芳、成果转化部高级经理于逸晨、咸宁海威复合材料制品有限公司副总经理余晓一行,专程赴我公司开展商务考察。公司总经理熊彬、副总经理黎宙珩、总经理助理黎华松等热情接待来访嘉宾,双方围绕新材料领域发展趋势、技术创新与合作路径进行了深度研讨。

考察团一行首先走进玉立博物馆,通过馆内陈列的珍贵展品与详实史料,沉浸式了解行业发展脉络与玉立集团的发展历程,直观感受行业技术迭

场布局拓展等方面展开详细阐述。他表示,玉立集团始终深耕新材料技术研发与应用领域,持续锻造核心竞争优势,期待以此交流为契机,与国科新材、咸宁海威深化合作、优势互补,实现互惠共赢、协同发展。

姜芳、于逸晨、余晓等嘉宾对玉立集团的发展成果给予高度认可,同时分享了各自企业在技术研发、成果转化等方面的宝贵经验与实践路径。双方聚焦新材料技术前沿趋势、产学研协同模式、产业链上下游合作等关键议题,深入交流探讨,凝聚了诸多合作共识。

此次商务考察活动,为三方搭建起高效畅通的交流合作平台,有力促进了企业间的资源共享与经验互鉴。

代轨迹与创新发展精神。

参观结束后,双方举行座谈交流会。座谈会上,总经理熊彬全面介绍公司运营现状、发展战略制定、核心技术攻关,到市

考察团一行首先走进玉立博物馆,通过馆内陈列的珍贵展品与详实史料,沉浸式了解行业发展脉络与玉立集团的发展历程,直观感受行业技术迭



考察团一行参观玉立博物馆



郑静同志(左一)现场了解公司运营情况

【本报讯】12月23日,咸宁市经济和信息化局党组成员、副局长郑静同志率队,赴玉立集团调研。

郑静副局长一行参观了玉立博物馆。丰富的展品、珍贵的历史资料,全方位展示了玉立集团从创业起步到成为行业领军者的辉煌历程,生动呈现了公司在技术创新、产品研发、经营管理、企业文化等方面取得的丰硕成果。



郑静同志(左一)等领导陪同参观玉立博物馆

经信调研探实情 产业升级启新程

——咸宁市经济和信息化局党组成员、副局长郑静调研玉立集团

冬吃白菜 健康无忧

俗话说“百菜不如白菜”,大白菜百吃不腻,甚至有网友调侃“能吃一辈子”。大家平时形容价格便宜,也经常用“白菜价”,可见其深入人心的亲民形象。

在营养专家看来,白菜是一种性价比很高的蔬菜,它对血糖、体重都很友好。冬天的大白菜,有着其他季节难以比拟的优势:

1.对血糖、体重很友好。大白菜升糖指数(GI)低,约为15,是糖尿病患者及控糖人群的理想蔬菜。

此外,大白菜水分高、热量低,对体重也很友好。每100克白菜含热量仅2.3克,热量仅13~17千卡,多吃也不用担心长胖。

2.对免疫、肠道很友好。大白菜富含维生素C含量约为37.5毫克/100克,比小油菜、空心菜等绿叶菜都高,远高于柠檬的半量(22毫克/100克)。维生素C有助中和自由基、延缓衰老,并在免疫调节方面发挥重要作用。

冬天不少人肉类摄入增多、户外运动减少,易出现腹胀或便秘。而大白菜含有较多的不溶性膳食纤维,能增加肠道食物残渣的体积,有助预防便秘。

3.有助抗癌。大白菜富含植物化学物,如硫代葡萄糖苷。这种物质具有抗癌、抗氧化、抗菌和调节机体免疫功能的潜在益处。白菜还能提供一些其他的植物化学物,如叶黄素、胡萝卜素、维生素K以及多酚等,营养较为全面。

从全年来看,冬天的大白菜更好吃,原因有以下几点:

低温环境下,白菜为抵御寒冷会将部分低聚糖转化为可溶性糖(如葡萄糖),因此口感更清甜;低温还会使白菜细胞内的水分结冰膨胀,细胞破裂率提高,烹饪时更易释放汁液,口感更佳。大白菜清炒、炖汤或与冬季肉类同炖、煮、蒸等烹饪方式相契合,可以吸收肉类油脂,平衡油腻(如猪肉白菜、白菜豆腐煲等)。

白菜烹调方法多样,无论炒、炖、凉拌,还是腌制,都能做成美味佳肴,让上百吃不厌。不同的白菜部位,还可以有不同的吃法。

外层:最宜慢炖。白菜最外层的叶片颜色最深、质地最硬。它们在生长过程中最先接受,积累了更多的膳食纤维,形成了坚韧口感。这类叶片最适合长时间炖煮,经典的“猪肉白菜炖粉条”就是最佳范例。

从健康角度来说,白菜和猪肉一起炖有两个好处:可以避免摄入过多油脂,猪肉的部分脂肪在加热过程中溶入汤中,因此不用额外加入烹调油;猪肉中的脂肪可以促进白菜中脂溶性营养素(如胡萝卜素)的吸收。

中层:适合做包裹菜肴或爆炒。剥去外层,便到了白菜的“黄金地带”。这里的叶片柔韧适中,是制作包裹类菜肴的理想材料——既可以做馅,也可以做皮。除了白菜馅的包子或饺子,用白菜叶做皮的菜式更具特色:去梗留叶,用热水泡软,平铺开来,放上调好的馅料,轻轻卷起,上锅蒸几分钟,就是“白菜福袋”。除了肉,白菜还可以与海鲜以及香菇、木耳等干货搭配,有助增加复合香气,实现食物多样。

切下来的梗也别浪费,中间层的白菜帮纤维没有那么粗硬,比较脆嫩,最适合炒着吃。斜刀切成条,做一道“醋溜白菜”,酸辣可口,十分下饭。

白菜心:生吃为佳。白菜心水分含量极高,纤维极少,口感清甜微脆,适合生吃。凉拌白菜心是冬季餐桌上难得的美味,可以给它其他口味菜肴解腻。把白菜心切丝,淋上一点调味料直接吃即可。想要更丰富的味道,还可以与梨丝一起拌,增加脆甜口感,也可以加蚝油、芝麻、青柠汁增加风味。

健康指南

让考核成为实干「指挥棒」

本报评论员

考核过程要全程贯穿,摒弃年终拍板

岁末临近,公司各部门干部员工年度考核将有序开展。作为激发内生动力、锚定实干导向的核心抓手,公司对干部员工的考核绝不能是“年终算总账”式的简单评判,而应精准聚焦“考什么、怎么考”,让考核真正成为识才、育才的“指挥棒”,为公司高质量发展筑牢人才根基。

考核方向要精准锚定,破除一刀切。干部员工岗位不同、职责各异,考核必须“一类一策、一岗一标”。要紧扣公司核心任务,将战略目标拆解为各层级岗位的具体指标;对管理干部,侧重团队效能、决策落地与风险管控;对技术骨干,聚焦技术攻关、成果转化与工艺优化;对一线员工,突出操作规范、产量质量与安全绩效。同时引入“急难险重任务贡献度”指标,对主动啃硬骨头、挑重担子的干部员工给予考核倾斜,让考核标尺真正贴合岗位实际。

考核过程要全程贯穿,摒弃年终拍板。干部员工的实绩重在日常,考核需打通“事前、事中、事后”全链条。事前通过“一对一沟通”明确考核目标与努力方向,避免“目标悬空”;事中建立“月度跟踪、季度复盘”机制,对进度滞后的及时预警,针对能力短板提供靶向培训与资源支持,推动管理者由“裁判”变“教练”,事后坚持“数据+实证”评价,依托工作台账、项目报告、同事互评等客观依据,杜绝凭印象打分,让考核结果真实反映实干成效。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

智汇分享 共攀高峰

研发中心 方 敏

“独行快,众行远。”技术研发之路从非孤军奋战,团队协作的智慧,正是攻克难题的关键。今年,在研发总监邓旺光同志的组织下,研发中心每月开展的内部技术分享交流会,成为了凝聚智慧、拓展视野的重要平台。分享内容兼具广度与深度,涵盖涂附磨具基础工艺、“表面精饰专家”无纺布磨具、刚性磨具代表树脂切割片,更有前沿光固化树脂技术的应用探讨,为深耕实验室的我们打开了全新视野。

前沿技术的碰撞,颠覆固有认知。化工专业高材生陈芳同志分享的“光固化树脂技术极具冲击力,相较于传统酚醛树脂漫长的热固化过程,光固化树脂”秒级固化”“低温成型”的特性堪称技术跨越。其对光引发剂机理的解读,让我明晰该技术在超薄薄膜等热敏性基材处理中的独特优势,为解决传统高温工艺导致的基材收缩、变形痛点提供了新思路,也激励我们跳出“热固化”舒适区,探索UV技术在提升磨料固

着力与生产效率中的应用。工程中心 方 敏

韧性磨具的探索,明晰市场方向。工程师郑金明对无纺布磨具的分享,颠覆了我对其“简单抛光工具”的认知。这种具备精密三维网络结构的磨具,通过纤维交织与树脂浸渍实现磨料均匀分布,拥有独特的弹性磨削与均布磨性。其浸胶均匀性与纤维固化回弹性的控制要求,让我深知无纺布产品研发需兼顾树脂与纤维知识。随着市场对工件表面质量要求提升,无纺布磨具需求激

增,掌握这项“柔性切削”技术,是丰富产品线、提供一站式磨削抛光解决方案的关键。基础工艺的复盘,筑牢研发根基。张洪涛、罗超洪、段忠峰等

工程师对涂附磨具生产工艺的分享,虽熟悉领域,却带来深刻警醒。从原纸处理的张力控制,到静电植砂的温湿度敏感性,再到复胶流平的细微差异,任何环节的微小波动经生产线放大都可能引发质量事故。这让我反思实验室小样研发的理想化问题,更明白工艺参数是产品质量的生命线,必须充分考量车间生产环境的复杂性。

更珍贵的是分享会传递的开放包容氛围。不同于部分企业技术壁垒森严的常态,我们的研发团队中,资深前辈倾囊相授经验,年轻同事大胆提出新颖疑问,围绕技术难点的头脑风暴碰撞出无数火花。正如邓总所言:“一个人的智慧有限,团队的智慧无穷。”交流会打破了小组信息壁垒,实现跨工序知识融合,为解决系统性质量问题奠定了基础。

生产线上节约智慧

智能砂带二车间 吴 鑫

机器轰鸣声起,生产正式启动。开卷上布、接头熨平、筛砂回笼、校准胶液浓度与温度、精准搅拌……操作工的动作行云流水,循环往复的工序因主动优化而焕发新生。他们微调整频率减少原材料损耗,改进胶液配比提升产品耐用性,点滴改进如涓涓细流汇聚成海,日积月累显著降低生产成本、提升生产效率,让高效生产的强音与节约智慧的律律在生产线上久久回荡。

令人动容的是,车间质量管理员始终坚持以锐利目光审视每一件产品,砂带色泽、外观瑕疵,稍有异常便即刻处置。事后围坐研讨,总结经验教训,将“早发现、早解决”的理念深植于心。“节约一点是一点”,这句朴素话语化作持续创新的动力,让降本增效深深烙印为生产线上的本能反应,也让节约智慧在轰鸣中愈发清晰可感。

创新为舵 品质为帆

——谈玉立集团的全球市场深耕之路

营销中心 付仁楠

当前国际形势风云变幻,贸易保护主义抬头、地缘政治冲突加剧、市场需求分化,在此背景下,国际市场营销已超越单纯的产品销售,成为传递价值、建立信任、共筑未来的系统工程。我们玉立以精准洞察为基,价值创造为核,品牌赋能为翼、文化融合为桥,在全球市场的前浪中稳步前行。

精准洞察是深耕全球的前提。国际市场并非铁板一块,东南亚重性价比、欧洲重环保标准、北美重技术创新、中东重供应链稳定。我们通过精细化市场情报分析,对全球磨具市场实施网格化深耕:聚焦越南家具制造业的发展需求,强化巴西市场适配本地气候的产品特性,以精准定位实现营销资源最优配置。

价值创造是核心竞争力。公司以“质量稳定、供货稳定、价格稳定”为核心价值主张,投入研发的高耐磨砂带系列,精准破解多行业打磨难题。同时搭建产品应用技术数据库,提供从选型到

生产线上的节约智慧

智能砂带二车间

机器轰鸣声起,生产正式启动。开卷上布、接头熨平、筛砂回笼、校准胶液浓度与温度、精准搅拌……操作工的动作行云流水,循环往复的工序因主动优化而焕发新生。他们微调整频率减少原材料损耗,改进胶液配比提升产品耐用性,点滴改进如涓涓细流汇聚成海,日积月累显著降低生产成本、提升生产效率,让高效生产的强音与节约智慧的律律在生产线上久久回荡。

令人动容的是,车间质量管理员始终坚持以锐利目光审视每一件产品,砂带色泽、外观瑕疵,稍有异常便即刻处置。事后围坐研讨,总结经验教训,将“早发现、早解决”的理念深植于心。“节约一点是一点”,这句朴素话语化作持续创新的动力,让降本增效深深烙印为生产线上的本能反应,也让节约智慧在轰鸣中愈发清晰可感。

创新为舵 品质为帆

——谈玉立集团的全球市场深耕之路

营销中心 付仁楠

当前国际形势风云变幻,贸易保护主义抬头、地缘政治冲突加剧、市场需求分化,在此背景下,国际市场营销已超越单纯的产品销售,成为传递价值、建立信任、共筑未来的系统工程。我们玉立以精准洞察为基,价值创造为核,品牌赋能为翼、文化融合为桥,在全球市场的前浪中稳步前行。

精准洞察是深耕全球的前提。国际市场并非铁板一块,东南亚重性价比、欧洲重环保标准、北美重技术创新、中东重供应链稳定。我们通过精细化市场情报分析,对全球磨具市场实施网格化深耕:聚焦越南家具制造业的发展需求,强化巴西市场适配本地气候的产品特性,以精准定位实现营销资源最优配置。

价值创造是核心竞争力。公司以“质量稳定、供货稳定、价格稳定”为核心价值主张,投入研发的高耐磨砂带系列,精准破解多行业打磨难题。同时搭建产品应用技术数据库,提供从选型到

漫画:工作重在落实

做事要更 做人要更 落实

落实

落实

落实

落实



图片新闻(一) 12月30日上午,公司开展销售人员能力提升专题培训活动,高管层成员、营销中心全体人员、部分部门负责人及自愿报名的员工代表参加了学习。图为学习活动现场。



图片新闻(二) 11月28日,孟加拉Mohammad公司采购总监Mohammad先生赴玉立集团商务考察,图为外商在玉立博物馆产品展示区留影。

守护交付

计划部 黎新亮

成品仓库内,成千上万件货品静待发往各地。这里是产品旅程的终点,更是企业兑现交付承诺的“最后一公里”。保管员李艳明以细致入微的态度和从容不迫的坚守,将忙碌的库区打理得井井有条,成为流转环节中最让人安心的“守护者”。

李艳明的工作台永远整洁有序,各类单据摆放规整。在她眼中,每一张发货单都不只是操作指令,更是一份沉甸甸的托付。凭借多年积累,她对各类产品的特性、存放位置和发运要求了如指掌,总能规划最优路径完成拣货、核对与装车。在她的统筹调度下,发货现场

忙而不乱,紧急订单优先处置,特殊货品重点标注,零散与整批发货错峰推进。同事们常说:“有李姐在,再多订单也不慌。她心里装着一张库区‘活地图’。”

突发状况最能考验专业功力。一次,平库托盘货品需分装车柜,却发现产品批次信息模糊,存在混淆风险。李艳明沉着应对,一边协调现场暂缓发运,一边迅速联动生产环节核实信息,经有条不紊的处置,最终确保货物准时精准发出。单据信息冲突、货品临时调换、运输条件变更……诸如此类的“疑难杂症”,她总能抽丝剥茧找准关键,平静且果断地化解。

慷慨捐资兴教 授证致谢善举

——通城县启航教育发展基金会向玉立集团颁发捐赠证书



胡锋理事长(左)、傅新祥副理事长(右)向行政总监张军颁发捐赠证书

前不久,公司正式颁布了《高空作业安全管理规范》,而我的脑海中,始终回荡着一声被日常喧嚣掩盖的闷响。那声音不似金属碰撞般清脆,而是沉重躯体撞击地面时,骨骼被

血肉包裹着断裂的闷钝声响。不久前的一天下午,拉运废料的司机师傅为不好的磅秤上竭力维持平衡,他没系安全带,觉得“就几分钟的事”;也

没戴安全帽,认为“在车上不算高空”。可偏偏一个趔趄,地心引力便瞬间将风险酿成悲剧,最终导致他右脚跟骨折。毫无防护的坠落,究竟是源于风险认知不足,还是嫌防护麻烦、耽误工时?抑或是在长期缺乏刚性约束的环境中,“冒险操作”竟被默认为“防护效率”的方式?新规范白纸黑字明确要求:“交付”二字愈发路实可信。

这份从资源于深耕多年的专业敏感,更源于刻在心底的责任意识。她不仅关注“货能发出去”,更追求“货能顺利高效装车”:细心核对产品明细与外包装,依据特性有序码放,甚至熟记部分客户的特殊要求。在她看来,成品发货从不是流程终点,而是公司与客户沟通的关键触点。容不得半点马虎。

李艳明用严谨守护出库准确,用智慧疏通流转堵点,用责任心让“交付”二字愈发路实可信。

安全责任重于山

带(绳)、安全帽。”每一个字,都在纠正积非成是的陋习,对抗“安全让位于便捷”的错误潜意识。它不只是一份行为指南,更是一份行为矫正宣言,核心目标便是让安全措施从“可选项”变为“必选项”。

但条款更有分量的,是赋予其生命力的敬畏之心。规范能界定作业高度、列明防护装备、设定操作流程,却无法强制每个人在关键时刻的内心抉择。真正的安全,始于对规范条款的敬畏,这份新规范最深刻的呼唤,正是引导我们从被动“服从管理”,走向主动“守护生命”。

从全年来看,冬天的大白菜更好吃,原因有以下几点:

低温环境下,白菜为抵御寒冷会将部分低聚糖转化为可溶性糖(如葡萄糖),因此口感更清甜;低温还会使白菜细胞内的水分结冰膨胀,细胞破裂率提高,烹饪时更易释放汁液,口感更佳。大白菜清炒、炖汤或与冬季肉类同炖、煮、蒸等烹饪方式相契合,可以吸收肉类油脂,平衡油腻(如猪肉白菜、白菜豆腐煲等)。

白菜烹调方法多样,无论炒、炖、凉拌,还是腌制,都能做成美味佳肴,让上百吃不厌。不同的白菜部位,还可以有不同的吃法。

外层:最宜慢炖。白菜最外层的叶片颜色最深、质地最硬。它们在生长过程中最先接受,积累了更多的膳食纤维,形成了坚韧口感。这类叶片最适合长时间炖煮,经典的“猪肉白菜炖粉条”就是最佳范例。

从健康角度来说,白菜和猪肉一起炖有两个好处:可以避免摄入过多油脂,猪肉的部分脂肪在加热过程中溶入汤中,因此不用额外加入烹调油;猪肉中的脂肪可以促进白菜中脂溶性营养素(如胡萝卜素)的吸收。

中层:适合做包裹菜肴或爆炒。剥去外层,便到了白菜的“黄金地带”。这里的叶片柔韧适中,是制作包裹类菜肴的理想材料——既可以做馅,也可以做皮。除了白菜馅的包子或饺子,用白菜叶做皮的菜式更具特色:去梗留叶,用热水泡软,平铺开来,放上调好的馅料,轻轻卷起,上锅蒸几分钟,就是“白菜福袋”。除了肉,白菜还可以与海鲜以及香菇、木耳等干货搭配,有助增加复合香气,实现食物多样。

切下来的梗也别浪费,中间层的白菜帮纤维没有那么粗硬,比较脆嫩,最适合炒着吃。斜刀切成条,做一道“醋溜白菜”,酸辣可口,十分下饭。

白菜心:生吃为佳。白菜心水分含量极高,纤维极少,口感清甜微脆,适合生吃。凉拌白菜心是冬季餐桌上难得的美味,可以给它其他口味菜肴解腻。把白菜心切丝,淋上一点调味料直接吃即可。想要更丰富的味道,还可以与梨丝一起拌,增加脆甜口感,也可以加蚝油、芝麻、青柠汁增加风味。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工搭建“实绩晋升”通道,让扎根一线、实绩突出的青年人才脱颖而出。

考核结果要与奖惩兑现挂钩,释放实干红利。考核的生命力在于结果应用,必须让“干好干坏大不一样”。建立“激励+发展”双向应用机制:对考核优秀者,不仅兑现超额绩效奖金,还应该给予评优评先优先权,更要在晋升提拔、轮岗历练、专项培训等方面优先保障,让实干者名利双收;对考核合格者,针对性制订能力提升计划;对考核落后者,开展约谈提醒、岗位调整等闭环改进。尤其要给予青年干部员工