

责任编辑:马 越(0451-84655156) 执行编辑:车 轮(0451-84630038)

2019年6月19日 星期三



巡馆记

11年研发五谷肉健康又美味

□文/本报记者 张桂英
摄/本报记者 王振良

“历经11年研发的五谷肉，纯天然素食，健康又美味，去年刚上市就获国际展会金奖，快来看一看啊！”在哈洽会农垦北大荒展区，八五〇农场的绿垦植物油加工有限公司展位围满了人。公司经理尹协梅高兴地对记者说：“产品头一回亮相哈洽会，就受到了热捧。目前已有来自北京、沈阳及澳门的客商相约展会后去企业考察，现场咨询、谈合作的更多。”尹协梅说。

据介绍，五谷肉原料来自北大荒出产的优质大豆、红小豆、绿豆、白芸豆、黑豆等五豆，利用中医养生“五豆养五脏”原理经历11年研发、科学配方加工而成，既有肉的纹理和口感，又富含55%以上的纯天然植物蛋白，营养丰富易消化，堪称地里长出来的肉。“值得一提的是，我们的原料大豆采用特殊的脱腥品种，有效解决了大豆加工过程中高温脱腥造成的营养流失问题。第一次参加展会，就捧回中国国际2018(烟台)进出口商品博览会最佳消费者口碑、最佳工匠精神等三个金奖。”尹协梅说。

黑土汉麻全身都是宝

□见习记者 王莹

汉麻纤维织成的旗袍，汉麻籽炸的油，汉麻秆制成的板材……在哈洽会C区展馆，“中国汉麻谷”青冈展厅，来往的消费者频频感慨：“汉麻全身都是宝！”据了解，汉麻的种植对土壤要求比较严格，土壤中富含钾、镁、镁，可以提高汉麻产量和促进纤维发育，而优质肥沃的黑土地富含这些微量元素。

素，因此全球最大的亚麻纺纱企业浙江金达集团于2016年来到了青冈县投资，在这片黑土地上培育更优质的汉麻。目前，青冈县已与金达签订汉麻产业发展战略合作协议，全力打造青冈“中国汉麻谷”，引进相关配套企业，全部投产达效后，可占全国市场份额的10%左右。目前，青冈“中国汉麻谷”网站搜索点击量位居汉麻领域首位，青冈县被中国麻纺织产业协会授予“汉麻产业示范县”称号。

新疆小瓜子登上大舞台

□文/本报记者 董新英
摄/本报记者 刘心杨

“嗑瓜子一嗑一地壳”，在哈洽会C馆新疆生产建设兵团第十师北屯市展区，当地一家参展企业带着原味瓜子来参展，引来不少参会者前来品尝，首日参展便收获满满。新疆北屯市三和商贸有限责任公司总经理郑源说，“这次是第一次来哈尔滨参展，产品带的并不多，供大家品尝。主要是想借助哈洽会的平台，让小瓜子走上大舞台。”

“新疆生产建设兵团第十师是中国葵花之乡，我们这颗小瓜子能够登上国际性的大展会，心里非常激动。看到我们的瓜子受到哈尔滨市民和国外友人以及参展商的喜爱，心情很爽，特别期待哈尔滨的企业和国外企业关注我们的原味瓜子。”郑源说，“一地壳”品牌的原味瓜子、南瓜子及坚果炒货系列产品，致力于为消费者提供安全、健康、营养、美味的产品。企业立志将“一地壳”瓜子品牌打造成新疆乃至全国炒货行业的又一成功品牌，此次参展，已经和7家企业达成销售合作意向。

一曲没有休止符的宏大乐章

(上接第一版)

(一)

2016年的一重，已连续亏损三年，生产经营全面陷入谷底。新掌门人刘明忠到来后第一个举措居然是来一场全员解放思想大讨论。解放思想的关键在于一重究竟要不要活下去，答案当然是“要”！于是全员“换”思想的大讨论成为一重改革的序曲。

自2012年起，受经济危机影响，一重订单大量减少，经营陷入困难，经济效益持续下滑。尤其2014—2016年连续3年亏损。仅2016年亏损已达57亿元，当时16户子企业中有12户亏损，是当年亏损额度最大、困难程度最高的央企之一；2016年末对外借款136.05亿元，资金链几乎断裂；一重股份“披星戴帽”，2017年如不能扭亏，将被退市，一重面临着生死存亡的历史性抉择。

回忆起这段艰难岁月，职工董事、公司工会主席、改革办主任刘长韧说：“当时的1万多名职工占三分之一，一线人员不重三分之二。此外还有12000多名大集体职工，机构臃肿，负担沉重。产品质量问题频发，产品交货屡屡延迟，合同订单持续萎缩，一时间人心涣散，从工人到干部，都感到没有希望。”

2012年，一重的兄弟“二重”就因深陷债务泥潭而被国机集团重组。一重确实已经到了危急存亡之秋。

2016年5月，刘明忠从新兴际华集团调任一重担任党委书记、董事长。刚一就任的他并没有着急实施改革，而是潜心调研。

一重的体育场、小公园，只要有职工聚集的地方就有这个个头不高，皮肤黝黑的“小老头”。职工们并不知道他的身份，说话也没有避讳，“明着唠”“暗着访”的潜伏式调研让刘明忠获得了不少一手信息。

接下来，他带领公司领导班子分头召集了管理层、劳模、营销、技术、离退休代表开座谈会。一重首席技能大师刘伯鸣也参加了劳模座谈会。会上，有人言不由衷地唱高调、表决心。刘明忠打断他，“我不要听这些，我想了解问题。”刘伯鸣大着胆子提了几个建议，其中一个是关于锈钢车间生产现场环境治理问题。“没想到下午董事长就召开了现场会，要求一个月内必须解决问题。更让刘伯鸣吃惊的是，27天没有解决的老问题，在刘明忠的紧盯下，20天整改完成。通过这件看似很小实则不小的小事”，刘明忠在员工心中树立起了“言出必践”的形象。

调研和座谈会后，刘明忠已经诊断出一重的“病症”：市场营销能力弱，坐家等米下锅，而不是去市场找米下锅；管理层级多，人浮于事，干部职工大锅饭思想严重；

面对市场变化，不能采取有效方式应对，思想不解放，主动性、适应性比较差。但最根本的原因还在头脑里。

刘长韧说：“东北进入计划经济最早，退出最晚。长期的计划经济下，人们缺乏市场观念，‘等靠要’严重，不少人还有着‘生是企业的人，死是企业的鬼’的思想。此前‘有人干、有人看，有人在捣乱’，‘溜溜达达，两三千八’是一些人的工作常态。”

解决思想问题，就需要一场头脑风暴。于是一场围绕体制机制改革、产品产业调整、管理方式改变、思想观念转变的解放思想大讨论在一重职能部门、各子公司、事业部、制造厂以及班组几个层级开始了，累计开展专题会议180余场次，近9000人的思想大讨论，找出了11个方面226个问题。

回忆起解放思想大讨论时的心理状态，时任大型装备制造厂厂长的关宏刚对记者说：“刚开始我也领会得不透彻，但大伙的讨论积极性非常高，尤其是厂里的年轻人，大家开会时聊、小哥们吃饭时也聊，一重不但要活下去，还要好好活下去，此时的一重已经是人心思变，刘董事长又带来了改革的方案，短短两个半月的大讨论大家就已经看到未来的希望。”

2012年，一重的兄弟“二重”就因深陷债务泥潭而被国机集团重组。一重确实已经到了危急存亡之秋。

2016年5月，刘明忠从新兴际华集团调任一重担任党委书记、董事长。刚一就任的他并没有着急实施改革，而是潜心调研。

一重的体育场、小公园，只要有职工聚集的地方就有这个个头不高，皮肤黝黑的“小老头”。职工们并不知道他的身份，说话也没有避讳，“明着唠”“暗着访”的潜伏式调研让刘明忠获得了不少一手信息。

接下来，他带领公司领导班子分头召集了管理层、劳模、营销、技术、离退休代表开座谈会。一重首席技能大师刘伯鸣也参加了劳模座谈会。会上，有人言不由衷地唱高调、表决心。刘明忠打断他，“我不要听这些，我想了解问题。”刘伯鸣大着胆子提了几个建议，其中一个是关于锈钢车间生产现场环境治理问题。“没想到下午

董事长就召开了现场会，要求一个月内必须解决问题。更让刘伯鸣吃惊的是，27天没有解决的老问题，在刘明忠的紧盯下，20天整改完成。通过这件看似很小实则不小的小事”，刘明忠在员工心中树立起了“言出必践”的形象。

调研和座谈会后，刘明忠已经诊断出一重的“病症”：市场营销能力弱，坐家等米下锅，而不是去市场找米下锅；管理层级多，人浮于事，干部职工大锅饭思想严重；

面对市场的变化，不能采取有效方式应对，思想不解放，主动性、适应性比较差。但最根本的原因还在头脑里。

刘长韧说：“东北进入计划经济最早，退出最晚。长期的计划经济下，人们缺乏市场观念，‘等靠要’严重，不少人还有着‘生是企业的人，死是企业的鬼’的思想。此前‘有人干、有人看，有人在捣乱’，‘溜溜达达，两三千八’是一些人的工作常态。”

解决思想问题，就需要一场头脑风暴。于是一场围绕体制机制改革、产品产业调整、管理方式改变、思想观念转变的解放思想大讨论在一重职能部门、各子公司、事业部、制造厂以及班组几个层级开始了，累计开展专题会议180余场次，近9000人的思想大讨论，找出了11个方面226个问题。

回忆起解放思想大讨论时的心理状态，时任大型装备制造厂厂长的关宏刚对记者说：“刚开始我也领会得不透彻，但大伙的讨论积极性非常高，尤其是厂里的年轻人，大家开会时聊、小哥们吃饭时也聊，一重不但要活下去，还要好好活下去，此时的一重已经是人心思变，刘董事长又带来了改革的方案，短短两个半月的大讨论大家就已经看到未来的希望。”

2012年，一重的兄弟“二重”就因深陷债务泥潭而被国机集团重组。一重确实已经到了危急存亡之秋。

2016年5月，刘明忠从新兴际华集团调任一重担任党委书记、董事长。刚一就任的他并没有着急实施改革，而是潜心调研。

一重的体育场、小公园，只要有职工聚集的地方就有这个个头不高，皮肤黝黑的“小老头”。职工们并不知道他的身份，说话也没有避讳，“明着唠”“暗着访”的潜伏式调研让刘明忠获得了不少一手信息。

接下来，他带领公司领导班子分头召集了管理层、劳模、营销、技术、离退休代表开座谈会。一重首席技能大师刘伯鸣也参加了劳模座谈会。会上，有人言不由衷地唱高调、表决心。刘明忠打断他，“我不要听这些，我想了解问题。”刘伯鸣大着胆子提了几个建议，其中一个是关于锈钢车间生产现场环境治理问题。“没想到下午

董事长就召开了现场会，要求一个月内必须解决问题。更让刘伯鸣吃惊的是，27天没有解决的老问题，在刘明忠的紧盯下，20天整改完成。通过这件看似很小实则不小的小事”，刘明忠在员工心中树立起了“言出必践”的形象。

调研和座谈会后，刘明忠已经诊断出一重的“病症”：市场营销能力弱，坐家等米下锅，而不是去市场找米下锅；管理层级多，人浮于事，干部职工大锅饭思想严重；

面对市场变化，不能采取有效方式应对，思想不解放，主动性、适应性比较差。但最根本的原因还在头脑里。

一重人事制度改革从高级管理层开始，全部“起立”重新“抢”座，打破了能上不能下的惯例。

原来，这次改革是要动真格的。

梁志臣原任重型装备事业部纪委书记，现在分厂担任党支部书记。虽然职位降了，但他觉得，经过人事制度改革后，把“让我干变成了我要干”。毕业于东北大学的张皓业务素质过硬，在这一轮的公开招聘中从部门负责人一跃成为铸锻钢事业部副总经理。

一面是高级管理层和中层的紧张竞聘，一面是基层人员的分配分流。人力资源部正高级经理吕姣姣说：“本着自愿、双向选择等原则，公司制定了提前退休、内部退养、离岗歇工、解除劳动合同、转岗培训、停薪留职6条安置通道，妥善分流安置职工。公司还为67户集体企业的12267名集体职工发放了安置费。正像刘明忠要求的那样，无论以何种方式退出，退下的生活要有保障，社会上要有尊严。”

刘凯便是2017年提前退休那一拨的。他的父亲刘佩发也是一重老职工，父子两代人都曾将青春和汗水留在了一重。

刘凯说：“我当时还差半年正常退休。但大伙的讨论积极性非常高，尤其是厂里的年轻人，大家开会时聊、小哥们吃饭时也聊，一重不但要活下去，还要好好活下去，此时的一重已经是人心思变，刘董事长又带来了改革的方案，短短两个半月的大讨论大家就已经看到未来的希望。”

刘长韧说：“东北进入计划经济最早，退出最晚。长期的计划经济下，人们缺乏市场观念，‘等靠要’严重，不少人还有着‘生是企业的人，死是企业的鬼’的思想。此前‘有人干、有人看，有人在捣乱’，‘溜溜达达，两三千八’是一些人的工作常态。”

解决思想问题，就需要一场头脑风暴。于是一场围绕体制机制改革、产品产业调整、管理方式改变、思想观念转变的解放思想大讨论在一重职能部门、各子公司、事业部、制造厂以及班组几个层级开始了，累计开展专题会议180余场次，近9000人的思想大讨论，找出了11个方面226个问题。

回忆起解放思想大讨论时的心理状态，时任大型装备制造厂厂长的关宏刚对记者说：“刚开始我也领会得不透彻，但大伙的讨论积极性非常高，尤其是厂里的年轻人，大家开会时聊、小哥们吃饭时也聊，一重不但要活下去，还要好好活下去，此时的一重已经是人心思变，刘董事长又带来了改革的方案，短短两个半月的大讨论大家就已经看到未来的希望。”

刘长韧说：“东北进入计划经济最早，退出最晚。长期的计划经济下，人们缺乏市场观念，‘等靠要’严重，不少人还有着‘生是企业的人，死是企业的鬼’的思想。此前‘有人干、有人看，有人在捣乱’，‘溜溜达达，两三千八’是一些人的工作常态。”

解决思想问题，就需要一场头脑风暴。于是一场围绕体制机制改革、产品产业调整、管理方式改变、思想观念转变的解放思想大讨论在一重职能部门、各子公司、事业部、制造厂以及班组几个层级开始了，累计开展专题会议180余场次，近9000人的思想大讨论，找出了11个方面226个问题。

回忆起解放思想大讨论时的心理状态，时任大型装备制造厂厂长的关宏刚对记者说：“刚开始我也领会得不透彻，但大伙的讨论积极性非常高，尤其是厂里的年轻人，大家开会时聊、小哥们吃饭时也聊，一重不但要活下去，还要好好活下去，此时的一重已经是人心思变，刘董事长又带来了改革的方案，短短两个半月的大讨论大家就已经看到未来的希望。”

刘长韧说：“东北进入计划经济最早，退出最晚。长期的计划经济下，人们缺乏市场观念，‘等靠要’严重，不少人还有着‘生是企业的人，死是企业的鬼’的思想。此前‘有人干、有人看，有人在捣乱’，‘溜溜达达，两三千八’是一些人的工作常态。”

解决思想问题，就需要一场头脑风暴。于是一场围绕体制机制改革、产品产业调整、管理方式改变、思想观念转变的解放思想大讨论在一重职能部门、各子公司、事业部、制造厂以及班组几个层级开始了，累计开展专题会议180余场次，近9000人的思想大讨论，找出了11个方面226个问题。

回忆起解放思想大讨论时的心理状态，时任大型装备制造厂厂长的关宏刚对记者说：“刚开始我也领会得不透彻，但大伙的讨论积极性非常高，尤其是厂里的年轻人，大家开会时聊、小哥们吃饭时也聊，一重不但要活下去，还要好好活下去，此时的一重已经是人心思变，刘董事长又带来了改革的方案，短短两个半月的大讨论大家就已经看到未来的希望。”

刘长韧说：“东北进入计划经济最早，退出最晚。长期的计划经济下，人们缺乏市场观念，‘等靠要’严重，不少人还有着‘生是企业的人，死是企业的鬼’的思想。此前‘有人干、有人看，有人在捣乱’，‘溜溜达达，两三千八’是一些人的工作常态。”

解决思想问题，就需要一场头脑风暴。于是一场围绕体制机制改革、产品产业调整、管理方式改变、思想观念转变的解放思想大讨论在一重职能部门、各子公司、事业部、制造厂以及班组几个层级开始了，累计开展专题会议180余场次，近9000人的思想大讨论，找出了11个方面226个问题。

回忆起解放思想大讨论时的心理状态，时任大型装备制造厂厂长的关宏刚对记者说：“刚开始我也领会得不透彻，但大伙的讨论积极性非常高，尤其是厂里的年轻人，大家开会时聊、小哥们吃饭时也聊，一重不但要活下去，还要好好活下去，此时的一重已经是人心思变，刘董事长又带来了改革的方案，短短两个半月的大讨论大家就已经看到未来的希望。”

解决思想问题，就需要一场头脑风暴。于是一场围绕体制机制改革、产品产业调整、管理方式改变、思想观念转变的解放思想大讨论在一重职能部门、各子公司、事业部、制造厂以及班组几个层级开始了，累计开展专题会议180余场次，近9000人的思想大讨论，找出了11个方面226个问题。

回忆起解放思想大讨论时的心理状态，时任大型装备制造厂厂长的关宏刚对记者说：“刚开始我也领会得不透彻，但大伙的讨论积极性非常高，尤其是厂里的年轻人，大家开会时聊、小哥们吃饭时也聊，一重不但要活下去，还要好好活下去，此时的一重已经是人心思变，刘董事长又带来了改革的方案，短短两个半月的大讨论大家就已经看到未来的希望。”

解决思想问题，就需要一场头脑风暴。于是一场围绕体制机制改革、产品产业调整、管理方式改变、思想观念转变的解放思想大讨论在一重职能部门、各子公司、事业部、制造厂以及班组几个层级开始了，累计开展专题会议180余场次，近9000人的思想大讨论，找出了11个方面226个问题。

回忆起解放思想大讨论时的心理状态，时任大型装备制造厂厂长的关宏刚对记者说：“刚开始我也领会得不透彻，但大伙的讨论积极性非常高，尤其是厂里的年轻人，大家开会时聊、小哥们吃饭时也聊，一重不但要活下去，还要好好活下去，此时的一重已经是人心思变，刘董事长又带来了改革的方案，短短两个半月的大讨论大家就已经看到未来的希望。”

解决思想问题，就需要一场头脑风暴。于是一场围绕体制机制改革、产品产业调整、管理方式改变、思想观念转变的解放思想大讨论在一重职能部门、各子公司、事业部、制造厂以及班组几个层级开始了，累计开展专题会议180余场次，近9000人的思想大讨论，找出了11个方面226个问题。

回忆起解放思想大讨论时的心理状态，时任大型装备制造厂厂长的关宏刚对记者说：“刚开始我也领会得不透彻，但大伙的讨论积极性非常高，尤其是厂里的年轻人，大家开会时聊、小哥们吃饭时也聊，一重不但要活下去，还要好好活下去，此时的一重已经是人心思变，刘董事长又带来了改革的方案，短短两个半月的大讨论大家就已经看到未来的希望。”

解决思想问题，就需要一场头脑风暴。于是一场围绕体制机制改革、产品产业调整、管理方式改变、思想观念转变的解放思想大讨论在一重职能部门、各子公司、事业部、制造厂以及班组几个层级开始了，累计开展专题会议180余场次，近9000人的思想大讨论，找出了11个方面226个问题。

回忆起解放思想大讨论时的心理状态，时任大型装备制造厂厂长的关宏刚对记者说：“刚开始我也领会得不透彻，但大伙的讨论积极性非常高，尤其是厂里的年轻人，大家开会时聊、小哥们吃饭时也聊，一重不但要活下去，还要好好活下去，此时的一重已经是人心思变，刘董事长又带来了改革的方案，短短两个半月的大讨论大家就已经看到未来的希望。”

解决思想问题，就需要一场头脑风暴。于是一场围绕体制机制改革、产品产业调整、管理方式改变、思想观念转变的解放思想大讨论在一重职能部门、各子公司、事业部、制造厂以及班组几个层级开始了，累计开展专题会议180余场次，近9000人的思想大讨论，找出了11个方面226个问题。

回忆起解放思想大讨论时的心理状态，时任大型装备制造厂厂长的关宏刚对记者说：“刚开始我也领会得不透彻，但大伙的讨论积极性非常高，尤其是厂里的年轻人，大家开会时聊、小哥们吃饭时也聊，一重不但要活下去，还要好好活下去，此时的一重已经是人心思变，刘董事长又带来了改革的方案，短短两个半月的大讨论大家就已经看到未来的希望。”

解决思想问题，就需要一场头脑风暴。于是一场围绕体制机制改革、产品产业调整、管理方式改变、思想观念转变的解放思想大讨论在一重职能部门、各子公司、事业部、制造厂以及班组几个层级开始了，累计