

济宁九旬抗战老兵王云英 烽火砺初心，一生守赤诚

硝烟里的“护理能手” 把责任刻进青春

褚思雨 通讯员 马占山 济宁报道

“你不当兵，我不当兵，谁来保卫国家？”回忆起投身革命的峥嵘岁月，92岁的抗战老兵王云英眼中仍闪着光，字字铿锵地讲述着那段被战火淬炼的过往。从12岁投身革命的小卫生员，到抗美援朝前线的“急先锋”，再到和平年代扎根基层的“实干者”，她用一生践行着“保卫国家、服务人民”的初心。翻阅王云英的人生履历，历经抗日战争、解放战争、抗美援朝三大历史时期，共荣立三等功1次、四等功5次。一张张泛黄的军功章，宛如岁月的勋章，诉说着她半生戎马、血火交织的无悔年华。



长子孙春明和母亲翻阅杂志。

战地前沿的“螺丝钉” 把忠诚融入使命

抗日战争胜利后，解放战争的号角吹响。王云英跟随部队转战大江南北，从山东到河南、江苏，再到安徽、上海，淮海战役、渡江战役的战场上，都留下了她奔波的身影。

一次战斗中，部队和野战医院被敌人重重包围，弹药即将耗尽，突围的关键情报却因通信员重伤无法传递。危急时刻，王云英主动请缨去前线传递情报。趁着夜色，她悄悄穿梭在敌军的封锁线间。

穿越一片开阔地时，她不幸被发现，子弹在身边呼啸而过，可她心里只有一个念头：“一定要把情报送到！”凭借机智与勇敢，王云英最终突破防线，将情报交到主力部队指挥员手中。根据这份情报，部队制定周密作战计划，成功突围并重创敌军。战后，她荣立四等功。

1950年，抗美援朝战争爆发，王云英再次奔赴前线。在朝鲜战场上，她既是救死扶伤的卫生员，也是保障供给的“运输员”，哪里需要，就住哪里“钉”：1951年夏天，志愿军部队因水土不服暴发大面积腹泻时，王云英

临危不惧，巧妙地利用当地常见的马齿苋遏制病情蔓延，保障了部队战斗力；1952年3月，她承担起铁路护送任务，火车为躲避敌机轰炸只能夜间行驶，白天隐蔽在漆黑山洞中。她一人负责一节车厢的伤员，扛着沉甸甸的炒面，扶着洞壁一步步摸索到车厢前，再折返军需处扛下第二袋——一节车厢两袋炒面，是伤员三天三夜的口粮，她一趟趟往返，从无一句怨言。

从1950年11月入朝到1955年2月回国，王云英在志愿军后勤四分部先后担任卫生员、铁路护送员、文教、保管员等职，凭借

出色表现荣立三等功1次、四等功3次。“我就是颗螺丝钉，组织让去哪，我就去哪，干啥都要干好。”这是她对自己战地岁月的总结。

和平年代的“普通人” 部队作风伴随一生

1955年3月，王云英转业到地方，先是在曲阜粮食局担任会计，后因工作结识了同样有抗战经历的孙喜泽——相似的革命经历让两人相知相守，组建了家庭。

1959年，响应国家建设号召，王云英夫妇主动从曲阜调到新成立的兖州煤矿机械厂。在这里，他们从不提及过往功绩，而是以普通职工的身份踏实工作：王云英勤恳负责，经手的账目清晰无误；孙喜泽认真严谨，对待工作一丝不苟。同事们只知道这对夫妻“做事靠谱”，却很少有人知晓他们曾在战场上立下功劳。

部队作风伴随了王云英一生。如今虽已九旬高龄，她仍保持着每天清晨5点起床锻炼的习惯，精神矍铄、思维敏捷，脸上总挂着乐观的笑容。她的这份自律与坚韧，也深深影响着家人：1977年恢复高考，长子孙春明顺利考入山东工学院；次子孙春亮从济宁医专起步，凭借自学考试上海第二军医大学研究生，师从医学泰斗黎介寿，如今已是青岛海军401医院普外科专家。“母亲常说，做人要踏实，生活要节俭，工作要负责，这是她教给我们最宝贵的东西。”孙春亮说。

离休后，王云英最爱做的事，就是给社区里的孩子们讲过去的故事，也会叮嘱孩子们：“现在的和平生活来之不易，你们要珍惜当下，好好学习，将来为祖国的繁荣富强贡献自己的力量。”秋日的阳光洒在身上，为老人胸前的军功章镀上一层金边，那些铭刻在岁月里的故事，永远闪耀着不灭的光芒。

融合与创新：混合所有制企业文化建设的新路径探析

在深化国有企业改革的时代背景下，混合所有制企业作为公有制经济与非公有制经济有机融合的重要载体，正焕发出蓬勃生机。企业文化作为企业的灵魂和核心竞争力，如何在多元产权结构中实现有效整合与创新，成为当前企业高质量发展的重要课题。本文基于实践观察，对混合所有制企业文化建设进行初步探析。

一、混合所有制企业文化的特质与价值

混合所有制企业因其产权结构的特殊性，企业文化呈现出鲜明的复合型特征。既要传承国有企业“国之重任”的担当精神，又要吸纳民营企业“市场为先”的效率意识；既要保持“规范稳健”的治理传统，又要注入“灵活创新”的发展活力。这种

多元文化基因的交融，赋予混合所有制企业独特的文化优势——既能把握国家战略方向，又能敏锐响应市场变化；既注重重长期可持续发展，又追求短期经营效益。

优秀的企业文化在混合所有制企业中发挥着不可替代的作用，它是统一各方思想认识的“融合剂”，是提升企业核心竞争力的“软实力”，更是实现国有资产保值增值的“保障力”。

二、当前企业文化建设面临的主要挑战

在实践中，混合所有制企业文化建设面临诸多挑战：一是文化融合难度大，不同所有制背景带来的文化差异容易产生“水土不服”；二是价值共识形成难，各方股东的价

值诉求侧重点不同，难以快速形成统一的文化认同；三是文化落地效果差，容易出现“说做分离”的现象，文化理念未能有效转化为员工思想行为准则；四是文化创新动力不足，存在重形式轻内容、重传承轻创新的倾向。

三、企业文化建设的创新路径与实践探索

基于以上分析，混合所有制企业文化建设需要探索创新路径：

第一，坚持党建引领，把准文化方向。要充分发挥党组织在企业文化建设中的领导作用，将党的政治优势转化为企业文化优势。通过建立“党建+文化”工作机制，把党的领导融入企业文化建设的各个环节，确保企业文化发展始终沿着正确方向前进。

第二，注重融合创新，打造特色文化。要立足企业实际，开展文化诊断与评估，系统梳理各股东方的优秀文化基因。求同存异，取长补短，培育具有企业特色的“融合型”文化体系。

第三，健全制度保障，推动文化落地。要将文化理念融入企业规章制度、工作流程和考核体系，建立文化落地长效机制。

第四，创新载体方式，增强文化活力。要灵活运用新媒体技术和职工喜闻乐见的形式，增强文化建设的时代感和吸引力。如开展“文化微课堂”“身边榜样”评选等活动，通过讲故事、树典型、创环境等方式，使文化理念入脑入心。

第五，融入地域特色，打造文化品牌。要善于汲取齐鲁文化等优秀

传统文化精华，将“仁义、诚信、创新、包容”等理念融入企业文化，打造具有山东特色的文化品牌。同时，要结合行业特点和企业战略，培育专业、专注、专精的文化特质，形成不可复制的文化竞争力。

结语

混合所有制企业文化建设是一项系统工程，需要统筹规划、循序渐进。要坚持守正创新，既保持国有企业的优良传统，又吸收民营企业的活力要素；既要加强顶层设计，又要注重基层创新；既要发挥领导示范作用，又要激发员工主体意识。通过构建具有混合所有制企业特色的先进文化体系，为企业高质量发展注入持久文化动力，为新时代社会主义现代化强省建设贡献企业力量。（济宁港航顺达港有限公司 张伟）