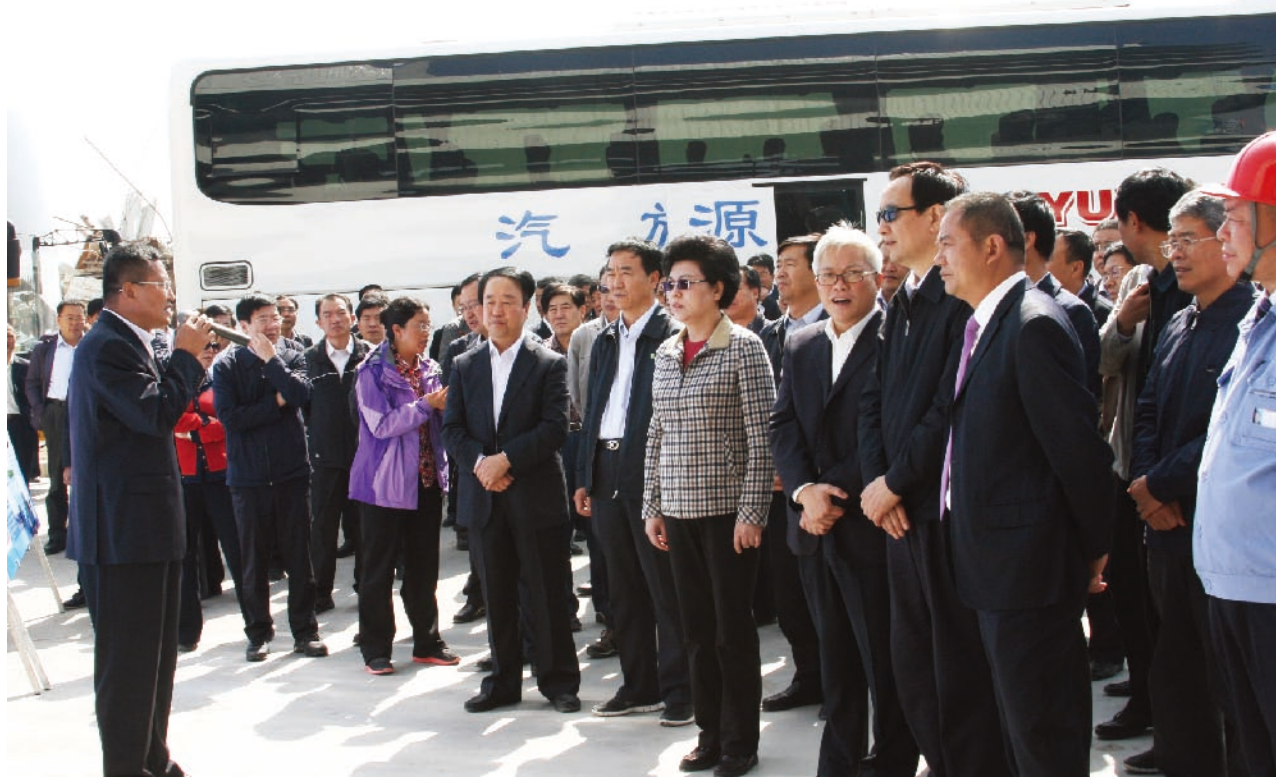


# 宁夏自治区重点项目观摩团调研太阳镁业



■李建华书记（前右二）、刘慧主席（前右四）及各市县主要领导调研太阳镁业

（本报讯）9月24日，宁夏回族自治区党委书记李建华，政府主席刘慧带领由自治区各市县主要领导组成的自治区重点项目观摩团，调研太阳镁业循环经济工业园，并重点考察了10万吨硅铁项目生产情况。吴忠市太阳山开发区管委会书记张学慧、盾安集团董事局主席姚新义、太阳镁业总经理赵校军、副总经理陈震宇等陪同调研。

李建华书记向姚新义详细询问了项目生产情况，充分肯定了太阳镁业近年来在太阳山所取得的发展成绩，对太阳镁业秉持节能环保原则，高起点、大投入，采用国际、国内领先技术建设一流循环经济园的理念和作法表示肯定，同时也向太阳镁业提出了新的发展要求。

李建华书记在调研中指出，太阳山开发区管委会要全力配合，积极做好企业各项协调服务工作，太阳镁业也要积极响应国家西部大开发政策，主动对接宁夏发展战略规划，要继续秉持节能、环保、安全的理念和做法，实现产业升级，真正向循环经济产业迈出坚实的一大步，为太阳山开发区大突破、大发展做出贡献。

（太阳镁业 李清）

## 领导送关怀，砥砺大发展



“盾安光伏科技要加快2400兆瓦太阳能电池组件及配套项目建设，争取早日建成投产。”

——9月27日，巴彦淖尔市委书记何永林（右二）等领导调研盾安光伏科技2400兆瓦太阳能电池组件及配套项目。  
（盾安光伏 宫雅娟）



“金盛镁业近两年在投资和项目建设进展上取得了不错成绩，下一步要积极准备点火投产，同时也要加强员工队伍建设。”

——9月23日，中共哈密地委委员、哈密市委书记黄建昆（前右一）等视察金盛镁业。  
（金盛镁业 陈丽）

# 金石镁业2013年国家产业振兴和技术改造项目申报成功

（本报讯）近日，内蒙古金石镁业年产2万吨高品质镁合金铸造及镁合金管、板、型材等压延产品加工项目，成功获得“2013年国家产业振兴和技术改造项目”批复。2013年中央预算内投资国家产

业振兴和技术改造项目旨在进一步体现产业发展的新形势、新要求，在一些关系我国工业全局的关键核心技术领域和制约行业发展的共性、薄弱环节方面实现突破。金石镁业镁合金项目符合《产业结构调

整指导目录》，属于国家鼓励开发项目，具有高起点、高标准、高技术水平的特点。

金石镁业自成立以来得到了国家发改委、工信部、财政部，自治区政府、盟行署的大力支持，公司

立足于国家产业结构调整和内蒙古自治区、阿拉善盟产业发展规划，努力把金石镁业镁合金园区打造成内蒙古有色金属生产加工新型产业基地。

（金石镁业 李雪）

# 盾安自控获国家科技部技术创新基金支持

（本报讯）近日，国家科技部科技型中小企业技术创新基金管理中心发布了2013年科技部科技型中小企业技术创新基金立项公告，盾安自控申报的“基于电力载波和断电双重保护技术的通断法热计量项目”成功列入2013年国家科技部科技型中小企业技术创新基金。

盾安自控“基于电力载波和断电双重保护技术的通断法热计量智能控制系统”是供热计量、管理及

收费的一种方法，它主要应用于北方集中供热地区采暖热量的分户计量，并通过智能控制系统进行室内温度的调节、控制，达到降低采暖能耗、提高管理水平的目的，它所要解决的关键问题是户用热量计量公平分摊、室温控制以及数据处理问题。目前我国单位面积采暖能耗为20kg/(m<sup>2</sup>·年)标准煤，为北欧等同纬度条件下建筑采暖能耗的2到4倍。国家住建部、财政部、科技部

等大力推进供热计量改革的目的就是为了切实解决现行供热制度中存在的矛盾和问题，通过按计量收费提高用户的节能意识、促进用户行为节能，同时提高供热企业的成本意识，提高其节能积极性。

盾安自控已于2013年5月被国家发改委认定为公建供热控制系统、中央空调调温控和计费系统节能服务公司，已正式展开对本项目的研发、推广。目前项目产品已在

呼和浩特金宇文苑、沈阳春天里、北京龙湖地产、天津莱茵小镇等地方社区推广使用，产品性能稳定，用户反映良好，具有良好的应用前景。

另悉，9月27日，盾安自控自主研发的“通断时间面积法”热计量分摊系统通过住建部科技发展促进中心高级别评估委员会的鉴定，这是盾安自控自主研发的系统首次通过国家级成果鉴定。

（盾安阀门 陈宇艳 盾安自控 林仁干）

# 姚新义个人捐助的弘毅小学落成开学

（本报讯）金秋九月，硕果累累。9月10日，筹划已久的诸暨市店口弘毅小学正式落成启用。诸暨市委书记钱三雄，市委副书记、市长徐良平等市主要领导，市教育局、店口镇领导，与盾安集团董事局主席姚新义，及其夫人弘毅公益基金会理事长周月红女士一同出席弘毅小学落成暨2013学年开学典礼。弘毅小学师生与社会各界友人300余人，共同见证开学典礼。

坐落在店口新城的弘毅小学占地面积50余亩，总建筑面积2.34

万平方米，学校环境优美、设施一流，整体建筑造型以新古典主义学府风格为基调，致力于打造“诸暨著名、省内知名、全国闻名”的小学，让更多店口孩子，包括新店口人享受到优质教育资源。当地教育部门为弘毅小学选配了高素质的教师队伍，大部分教师拥有小学高级教师职称，绝大多数拥有本科学历。在首期开学的9个班中，盾安在店口企业的47名员工子女也有幸成为首批新生。

钱三雄书记和姚新义共同为

弘毅小学揭牌，徐良平市长为姚新义颁发弘毅小学名誉校长、弘毅小学教育基金会主席聘书。钱三雄书记对弘毅小学落成开学表示热烈祝贺，向姚新义为弘毅小学慷慨解囊、捐赠助教的义举表示感谢。他希望弘毅小学全体教师以新学校落成为契机，以创新添活力、以质量赢信誉、以特色铸品牌，努力办好人民满意教育，争做人民满意教师；希望全体学生要有“士当弘毅，志存高远”的抱负与志向，刻苦学习，全面发展，争做一名品学兼优的“弘毅学子”，以优异的成绩回报社会各界的关心和帮助。

姚新义夫妇在捐建弘毅小学之外，还将创设“弘毅教育发展基

金”，用于奖励优秀师生，帮扶贫困学生，助推学校发展。在开学典礼上，姚新义向为弘毅小学诞生而付出辛勤劳动的社会各界人士表示衷心感谢和诚挚问候，向老师们致以崇高的敬意，并希望老师们在今后的教学实践中，把“士当弘毅，志存高远”的价值观有机地融入到对孩子们的早期教育中，培养出一批又一批具有家乡情怀、中国灵魂、阳光心态、健康向上的下一代。他还向刚刚跨入弘毅小学校门的同学们表示最真诚的祝贺，殷切希望学生们发扬“士当弘毅，志存高远”的精神，刻苦学习、追求进步，成长为对社会有益的人。（照片见第4版）

（盾安控股 张洪）

## 要让制度成为真正的老板，领导是关键

姚新义

前段时间各公司分别组织学习了《制度才是真正的老板》一书，并举办管理论坛进行了广泛的讨论，大家对制度在企业经营管理中的意义和作用也有了更加深刻的认识。但是，在强调制度作用的同时，我们不能忽略了领导干部在制度建设和制度执行中的作用——要让制度成为真正的老板，领导是关键。

盾安一贯强调“依法治企”，这里的“法”包含两重含义，即“法律法规”和“企业制度”。国内外大凡成功的企业，无不在企业的“法治”上下功夫。盾安自创业26年以来，从当初的乡村小作坊发展成为今天的中国500强企业，也与我们始终坚持“依法治企”的理念、坚持规范化的经营管理是分不开的。但是我们也必须看到，随着企业的不断发展壮大，一些“大企业病”开始在部分公司出现——有的公司制度订了不少，但真正落实到位的不多；有的公司管理流程冗长，审核、审批环节过多，效率低下；有的员工甚至管理干部以制度为挡箭牌，遇事推诿扯皮；有的领导干部作风虚浮，不深入基层，致使基层的一些问题不断累积、发酵；有的领导干部不重视制度的修订、审核、把关，导致公司制度不能与时俱进；有的管理人员在制度执行中方式方法简单粗暴，导致基层员工产生抵触心理等等。这些问题的根源，不在于员工，也不在于制度本身，而在于我们的各级领导干部！如果领导干部不能以身作则，带头发挥好自己该发挥的作用，那么，要让“制度成为真正的老板”就是一句空话。

毛泽东说过：政治路线确定后，干部就是决定的因素。同样，企业的发展战略制定后，要确保战略目标的顺利实现，确保“依法治企”理念的顺利落实，领导干部是关键。

**领导干部要主动参与制度建设，把好制度建设关。**制度是文化的载体，企业文化、企业宪章精神要真正落地，必须通过制度去实现。一个好的企业制度，都会较好地体现企业提倡什么、反对什么。比如，企业提倡效率优先，那么我们在制定制度时，就必须考虑如何优化流程、减少不必要的审核环节。再比如，我们规定实行“亲属回避”制度，并禁止收受业务关联方的礼物、礼金和酬劳等，违反者给予严厉的处罚，这些制度其实是体现了盾安文化的用人“三公”原则以及经营管理中的诚信理念、廉洁理念。

当前部分公司的制度执行不到位或效果不理想，其中一个重要的因素是制度在制定或修订的过程中就存在问题，相关部门负责人对盾安文化一知半解、理解不透，而公司领导对这方面工作表面上重视，实际上忽视，对制度建设过程参与不深，除了“签字”外，没有尽到指导、审核、把关的职责，致使部分制度与文化“两张皮”，这样的制度其执行起来效果也就可想而知了。

领导干部是企业文化的倡导者和传播者，这就要求我们的领导干部必须带头认真学习并深刻领会盾安宪章和盾安文化的精神实质，主动参与制度制定、修

订、审核的过程，把好制度建设关。**领导干部要以身作则，把好制度执行关。**再好的制度，如果得不到切实有效的执行，那也是没有用的。

好的执行首先要有良好的宣贯。制度的宣贯必须讲究方式方法，不仅要让全体员工“知其然”，更要“知其所以然”，也就是说，不仅要通过培训学习让员工了解并掌握制度的具体内容，更要了解为什么要这么规定，了解制度背后的文化内涵。要着力在企业中营造执行文化，提升执行力。领导干部不仅要带头执行、宣贯制度，彰显制度在企业中的神圣性，营造人人心中有制度、人人守制度的良好氛围；而且要善于“小题大做”，利用身边的正、负面案例，通过日常的工作指导或管理论坛等形式，对员工进行教育，帮助员工及时“纠偏”，不断累积和传播企业“正能量”。

有位企业高管曾跟我反映说，他所在公司有些员工认为企业文化都是一些大道理，有点虚，无实质性意义。我相信这位高管跟我反映的出发点是好的，但我同时也相信，员工对企业文化认识的偏差，与其公司领导自身对企业文化一知半解、或者对员工的培训引导不够是分不开的，也是我们部分公司文化和制度“两张皮”现状的具体写照。**其实，企业文化并不虚，它很实在、很具体地体现在我们的制度中，体现在我们的日常经营管理行为中。制度的制定与执行就是企业文化落地的一个重要体现。**员工是否认同盾安文化，其关键在于我们的各级领导干部自身首先要真正理解并掌握盾安文化的精髓，并结合企业经营管理中活生生的案例进行宣贯，让员工从身边的案例中去加深对盾安文化的理解和认同，进而增强制度执行的自觉性，而不是干巴巴的说教。

在制度执行过程中，还必须做到违法必究、一视同仁、公平公正，不因人、因事改变原则，维护制度的尊严和权威。在瞬息万变的环境中，要密切关注制度执行的效果与反馈，不断审视制度的合理性，及时修订完善，以永葆制度的先进性。

**领导干部要加强自我修炼，不断提升领导能力、领导水平。**要切实承担起肩负的责任，离不开领导的自我修炼。

勤于学习、善于学习，及时了解 and 掌握新趋势、新知识、新事物、新变化，让自己的思想观念和眼界与时俱进；

切实转变工作作风，改“走马观花”为“下马访谈”，与基层员工多交流、多沟通，了解员工的心声和诉求，从“民情”中检验“执政”的优劣；

把团队绩效、业绩，作为自己对企业负责的核心依据，不因个人得失而裹足僵化，在制度执行和制度变革之间，果断行动，智慧平衡，为推动组织进步做出自己应有的贡献。

最后，赠送一句墨子的话与大家共勉：进贤用士，一味以权制之、以利诱之、以机应之，是下下之策；以德服之、以道取之，以诚动之，才是上上之策。

## 导读

盾安集团2012年度优秀团队风采（二）  
盾安故事：专业，让不可能变为可能  
挖潜增效，各有一套（系列报道五）  
创新在行动（一）  
档案管理

3版  
4版  
5版  
6版  
7版

## 以示范为引领，树立行业标杆 盾安集团入选浙江省总部型企业“两化融合”示范试点培育名单

（本报讯）日前，盾安集团以先进的总部管控理念和扎实有效的信息化建设成果，和杭州娃哈哈集团有限公司、浙江吉利控股集团有限公司等企业成功列入浙江省总部型企业“两化融合”示范试点培育名单。浙江省仅选取了15家企业作为首批试点培育，旨在以建设智慧

企业总部为目标，推进企业总部和子公司信息系统综合集成、产业链协同配合，推进企业私有云和大数据应用，实现总部型企业在信息化融合工业化的技术和应用新突破。9月12日，浙江杭州省市经信委和企业信息化促进会还组织省内100多名企业信息化代表组成学习考察团深

入盾安店口生产基地，举办了主题为“两化融合”进企业——走进盾安活动。

与会人员参观了盾安绿色科技展厅和“机器人换人”冷配自动化生产车间，听取了盾安控股集团总裁助理兼CIO朱向荣做的关于盾安集团“IT治理模式与架构、两化融

合实践、IT促进企业转型升级”等内容介绍，并分享了盾安智能云空调服务系统、盾安节能管理服务中心、江南化工全国联网生产安全监控系统等优秀信息化建设案例。与会人员对盾安集团在信息化与工业化深度融合的务实举措给予了高度赞赏，并对总部型信息化建设方面

有了更深层次的理解。

另悉，在江苏省经信委（企业信息化处）发布的《2013年第二批省两化融合试点企业公示》中，盾安环境所属子公司南通市电站阀门有限公司被评为江苏省两化融合试点企业。  
(盾安控股 肖志敏 南通阀门 丁小冬)

## 盾安集团绿色跨越案例入选《人文杭商》一书

（本报讯）近日，由杭州市委党刊《杭州》杂志社撰写的《人文杭商——文化品牌的缔造者》一书举行了新书发布仪式，盾安集团的《盾安控股：传统制造转型升级的绿色跨越》入选该书。

《人文杭商——文化品牌的

缔造者》一书从挖掘杭商品牌价值、文化价值为出发点，结合“精致和谐、大气开放”的杭州城市人文精神，通过50个杭州企业在经营模式、经营理念、文化建设、品牌建设的案例，以“青灰、火红、新绿、湛蓝、绚丽”五大色块，展现

现代“杭商”这个先进文化商群超越一般商人、一般产业人逐利的层面，以心中的社会理想为前行灯塔的不断追求，展示了现代杭商作为传统文化的承继者，学习创新的先行者，和谐文化的践行者的持续努力。

该书是杭州市品牌办的重点研究课题，是继2009年《中国杭商——超越资本的经营》一书取得重大社会效应基础上的又一新举，是杭州公益性推广杭商品牌价值的重点书目。据了解，《中国杭商》一书在2010年第17届北京图书

博览会上作为浙江出版业成果赠送给李长春同志，同时还受到了刘云山、刘延东等领导人的关注。

(编辑部)

## 盾安集团组织“2012年度集团级先进”交流学习

（本报讯）8月19日至9月2日，盾安集团2012年度集团级先进（包括十佳员工和优秀团队）共32人，分别由集团董事局主席姚新义、总裁吴子富带队，分两批先后赴祖国西北部和东南部旅游观光，领略东西部不同的地域风情、习俗文化和自然景观，同时在行程中安排到沿

途的盾安企业参观交流，增进对盾安集团产业的了解。

在西北部，先进们走过宁夏银川、内蒙古阿拉善盟、陕西西安等地。除了游览，先进们还参观了宁夏太阳镁业和内蒙古金石镁业两个盾安集团在西部产业园区，了解了目前两个产业公司运行、发展情

况并交流座谈，感受创业者的艰辛与自豪。

在东南部，先进们游览了杭州西湖、西溪湿地，普陀山，厦门鼓浪屿等地。沿途还参观了盾安店口创业旧址、盾安禾田、机电生产现场、漳州久依久公司，并与部分公司进行了交流座谈。第一次来盾安

店口创业旧址的同事们感慨万千，回顾历史，对盾安的今日更加珍惜，在与盾安机电副总经理周建诚团队座谈时，大家意犹未尽，受益良多，并表示要把优秀的经验带回去，以更加坚定的信念，在未来创业道路上勇往直前。

在东、西两条线路上，盾安集

团2012年度先进们载歌载舞、欢声笑语，播撒快乐、传递正能量，愉快的时光总是短暂的，但这短暂的相聚却是为了一段新征程而蓄势待发。

(控股集团 崔莎)

## 江南化工与赤壁市政府签订特种金属材料项目及战略合作协议

（本报讯）9月9日，江南化工与赤壁市政府签订了特种金属材料项目及战略合作协议，江南化工董事长冯忠波，总裁徐方平，赤壁市委书记、市长江斌，市委副书记、纪委书记徐仕新，市委常委、统战部长叶文华，市委常委、市委办公室主任杨龙文等出席签约仪式。徐方平总裁与徐仕新副书记代表双方签约。

湖北帅力化工董事长兼总经理周佐玉介绍了此次签约的“年产10000吨爆炸复合新型金属材料生产线项目”基本情况，项目总投资2900万元，建设工期约8个月。爆炸复合新型金属材料产品性能优良、安全、环保，属国家鼓励发展的高新产业，符合《“十二五”国家战略性新兴产业发展规划》要求，广泛应用于航空航天、石油提炼、造船、盐化工、电力等高温、高压、强腐蚀环境的大型工业设备制造行业，每年可为国家节省大量镍、钛、铬、铜、铝等有色金属原料。

冯忠波向市政府领导介绍了江南化工发展情况，他表示，2003年江南化工在赤壁市投资建设了湖北帅力化工项目，与赤壁市有着良好的合作基础，此次特种金属材料项目及战略合作协议的签订，是双方再次友好合作的成功体现。同时，该协议的签订也标志着江南化工正式进军爆破焊接新材料领域，为公司的产业链延伸开创了新通道。

江书记在签约仪式上指出，目前赤壁市正处在产业转型升级的关键时期，为推进产业振兴，赤壁市鼓励现有企业做大、做强，引进相关龙头产业。针对此次签约项目，江书记要求各相关部门要高度重视、全力支持，竭力为项目的建设、运营、发展创造良好环境，提供优质服务。他同时希望江南化工进一步了解赤壁，在更多方面寻找政企合作空间，以企业带动产业，助推赤壁经济社会发展，实现共赢。  
(江南化工 高利 湖北帅力 陈忠华)

## 新疆天河本部工厂及经营公司通过自治区档案管理二级达标验收

（本报讯）9月13日，新疆维吾尔自治区企业档案管理二级达标考评验收组，先后对新疆天河本部工厂和经营公司进行了企业档案管理自治区二级达标考核。考评组通过综合考评，对两家公司的档案规范管理规范化、制度化、科学化的创建成果予以了充分肯定，最终本部工厂和经营公司分别以84.5分（满分）、83.5分顺利通过了自治区二级档案管理单位达标验收。

2013年以来，新疆天河将创建自治区档案管理二级单位作为提升公司档案管理水平的创新目标

和亮点工作，全力以赴予以推进。截至目前，本部工厂共收集整理档案资料4504/件/卷/册。档案管理做到了组卷合理、材料齐全、保管期限划分准确、案卷题名正确、装订结实美观，档案整体质量有了大幅提升。当天，考评组专家同时对天河经营公司的综合档案室进行了现场考评，查看了公司全宗资料、归档文件、档案管理软件，抽查了档案借阅登记、温湿度测量等情况。

(新疆天河本部 宋靖静 安欣)

### 图片新闻： 盾安集团举行首批内部培训师授证仪式



9月10日,2013盾安集团首批内部培训师授证仪式在杭州西湖边举行,14位同仁获得盾安集团首批内部培训师资格证书。首批内部培训师自主开发的《轻松做好面试官》、《高效商务呈现》、《商务礼仪-你的风采,盾安500强的风貌》、《财务报表阅读、分析和应用基础》、《企业成本盈利和管理提升》、《我们都是发明家-知识产权基础与专利申请》等七门课程,通过评审小组评审,成为盾安集团首批内部标准课程。

(盾安控股 朱莉娅)

## 各产业公司举办活动 喜庆盾安创业26周年

（本报讯）9月26日是盾安集团26岁生日，在这段时间里，盾安下属产业公司以独特的方式，务实节俭地开展各项活动，以此庆“生”。以下是部分公司发来的活动报道：

在组织庆祝盾安创立26周年活动期间，盾安中元、太阳镁业、盾安机械、百利展发分别举办了歌唱比赛，其中盾安同唱一首歌》歌咏比赛之后，还进行了拔河比赛，最终职能部门队和柜机一队分别获得了“盾安人同唱一首歌”和拔河比赛的冠军；百利展发举行了“庆司庆、迎国庆”《盾安之歌》合唱比赛，赛中每位员工精神振奋、激情昂扬，通过多种形式精彩演绎，声情并茂地表达与公司共同成长的喜悦。

绵竹兴远、盾安环境家用空调部品事业部、盾安节能、盾安五

员工参加了太阳镁业合唱比赛，各参赛队经过精心组织和策划，带来了风采各异的演唱阵容；盾安机械在举办“盾安人同唱一首歌”歌咏比赛之后，还进行了拔河比赛，最终职能部门队和柜机一队分别获得了“盾安人同唱一首歌”和拔河比赛的冠军；百利展发举行了“庆司庆、迎国庆”《盾安之歌》合唱比赛，赛中每位员工精神振奋、激情昂扬，通过多种形式精彩演绎，声情并茂地表达与公司共同成长喜悦。

绵竹兴远、盾安环境家用空调部品事业部、盾安节能、盾安五

锤炼团队拼搏意识的运动项目。绵竹兴远全体员工兵分7队，踊跃参加了60米运球跳绳接力、6人跳长绳、5人4足、海底传月、拔河等比赛；由各个部门组建的10支队伍参加了盾安环境家用空调部品事业部举办的拔河比赛，最终配件制造部以微弱的优势取胜获得冠军；在盾安节能“共迎司庆 我心飞扬”第二届羽毛球比赛中，选手们纷纷拿出看家本领，奋力拼搏，打得酣畅淋漓，最终工业节能技术研发部黄悦、供热技术研发部陈茜倩分别勇夺男单、女单冠军，同时黄悦及供热技术研发部王超元再次摘得男双冠军，成为本次比赛唯一双冠王；

### 为了幸福盾安



## 当议设立盾安集团中央研究院

盾安电气总工程师 庞卓卉（《盾安报》特约撰稿人）

### 目的和必要性

盾安控股集团产业涉及制冷配件、节能、民爆、新能源、新材料等，从市场领域看是多元化，但从专业领域看主要是装备制造业，涉及机械加工、电气、化工、自动控制、材料、流体、传热、高分子、绝缘等基础专业，因此各子公司之间涉及的专业多有重合。虽然各公司表面没有业务往来，但其基础研究有许多共性之处，可以互相借鉴、相互启发，资源共享；特别是

在国际化竞争日益激烈的情情况下，各行业的竞争已然都渗透到多学科领域，交叉带来的边缘学科创新、基础研究与现代有限元分析技术相结合带来的性能优化创新、工程设计与优化理论相结合带来的成本优化创新、新材料研发应用实验室与高效新型材料相结合带来的新材料新兴产业创新、科研与创新工具相结合带来的发明创造创新、科研开发流程与信息技术相结合带来的科研管理创新等诸多方面，各子公司要

长期在竞争中以科技引领而立于不败之地，单兵作战，门槛高、战线长、难度大，作为发展壮大到现阶段以装备制造业引领的盾安集团，有必要从战略层面考虑，整合资源以主导技术创新的命脉，通过组织模式的创新成立中央研究院，为各产业解决现阶段基础理论研究和核心共性技术问题，为各产业前沿和未来技术动向作前瞻性研究，在集团内部形成技术交易市场，促进科技成果转化，促使技术创造价值，使盾安的装备制造

业由“大”到“强”。

通常，革命性的技术创新是伴随着技术创新组织的进化而产生的，因此组织保证是基础，在此，建议成立盾安集团中央研究院，通过应用型技术的研究快速提升产品，通过基础性研究和综合性研究来创造未来的事业。

中央研究院与各子公司的技术中心应职责明晰，各有侧重，分工合作，有效衔接，围绕现在和未来的产品

### 中央研究院任务和目标

#### 近期：

1、整合全集团甚至国内科技资源，提供研发和创新的工具、流

程及能力支持，实现创新技术项目的商品化，为集团的科技发展提供源源不断的技术支持；

2、集成国内外分析和优化软件资源，提升集团产品的性能，降低设计成本；

3、开展高端装备制造、新能源、新材料、智能制造等战略性新兴产业的技术研究，为孵化新兴产业奠定技术基础。

4、动态跟踪全球装备技术的动态，为集团的决策提供依据。

5、搭建集团装备制造业专业基础平台，成为集团高端科技人才的培养基地。

#### 中期：

1、主持行业技术标准制定，成为行业技术标准拥有者，提升集团产品的软实力；

## 新闻速览

◇9月5日—16日，来自盾安控股集团、盾安环境、江南化工的47名应届大学生新员工参加了为期11天的“理念导入”阶段的“雏鹰展翅”集训，盾安集团董事局主席姚新义、总裁吴子富等8名内部师资为新员工们做了企业文化导入、角色转变、团队建设、职业发展体系（制度体系、发展体系）等内容培训，深入解读盾安文化，帮助新员工树立正确的价值观。

(盾安控股 崔莎)

◇9月5日，四川省质量协会对2012年度四川省实施卓越绩效模式先进企业予以表彰，绵竹兴远名列其中。省质量协会后期还将实施卓越绩效管理先进企业优先推荐申报争创“四川省政府质量管理奖”和“全国质量奖”等。  
(绵竹兴远 姜茂兰)

◇9月12日，盾安阀门本部工厂在公司广场举行了2013年1-7月创新项目结案表彰大会，会议表彰了创新项目突出表现的先进团队和个人。截止7月底，盾安阀门本部工厂合计开展、提报创新项目34项，形成直接经济效益174万元。  
(盾安阀门本部工厂 李元)

◇为提升现场安全管理人员安全意识与管理水平，加强各在建项目部安全管理力度，四川宇泰公司于近日，分两批组织在建项目部的专、兼职安全员，以及骨干人员共10人，在洪雅黑崖项目部进行了为期5天的安全培训。  
(四川宇泰 唐琪)

◇9月16日，新疆天河经营公司、运输公司共计45人参加了天河经营公司组织举办的三体系文件宣贯培训活动。天河经营公司内训师刘庆着重讲解了《管理手册》中修改、变动的部分，深入浅出地对照解读了体系文件和实际工作，使员工深刻理解了管理体系的内涵。  
(新疆天河经营公司 安欣)

盾安五交化公司在司庆当天拉开了首届职工运动会的序幕，运动会历时两天，共设有拔河、篮球、中国象棋等7个大项12个小项，来自营销、营运、行政系统6支代表队205人参加了比赛，最终猛虎队（营运系统）、蛟龙队（营销系统）、天工队（行政系统）分别获得了团体总分第一二三名。

而南昌中昊、创安商务则分别用环保公益行、美食节活动庆祝盾安成立26周年。南昌中昊24名志愿者分为6个小组，以比赛的形式对南昌梅岭风景区内游客随手丢弃的垃圾进行分类捡拾清理，并对游客进行“多背一公斤”低碳环保知识宣传；《管理手册》中修改、变动的部分，深入浅出地对照解读了体系文件和实际工作，使员工深刻理解了管理体系的内涵。

(盾安中元 王兆瑞 太阳镁业 王靖 盾安机械 王迪娜 百利展发 郑雯 绵竹兴远 邓朝红 盾安禾田 周婷 盾安节能 刘雷刚 盾安五交化 吴燕华 南昌中昊 张远 创安商务 程祖英)

2、在某些领域的研究和应用具备国际化公司的品牌和知名度，研究院下设的个别实验室成为国家重点实验室。

长期：使集团成为技术创新的代名词，成为行业的龙头企业。

### 组织模式和运行机制

未来的中央研究的组织模式是否适应集团现状和发展需要，能否和各子公司的产品市场紧密结合、运行机制是否高效、有活力，是决定盾安中央研究院成败的关键，一些学者关于中央研究院的理论研究和国内外知名企业的运行经验也纷纷说明了这一点，如何运作，需要进一步认真调研和思考，现不成熟，暂不予详述。

盾安集团2012年度优秀团队风采（二）



■盾安冷配禾田一厂团队

在2013年初，由楼家杨、冯宝惠、谭泽祥、汪李坤、高晚生、翁海兵六人组成的小单元管理团队被评为2012年度集团级优秀团队。获知此消息，团队成员们万分激动。在过去一年的经济寒冬中，盾安冷配禾田一厂利润目标超额完成，同比增长1千万元。小单元管理团队总结的“小单元，强终端”的管理模式，创新了车间的自主管理，初步

解决了划小核算过程中数据核算的问题，为公司进一步深化单元管理奠定了基础。同时，在团队共同努力下，还取得了材料利用率降本、制造费用降本显著，螺母毛利率、接头带帽毛利率大幅提高的好成绩，截止阀经历3次大幅度降价后，仍保持了19.21%的高毛利率。

2012年4月，原制冷配件事业部（现家用空调部品事业部）组

盾安冷配禾田一厂

勇于创新，敢于变革

织发起了小单元管理深化和变革活动。在事业部小单元管理思路的指导下，禾田一厂结合实际情况对原有的管理模式和激励措施进行了改进，形成了划小单元、终端管理相结合的管理模式，成为小事业部单元管理的首个践行者。万事开头难，最初的禾田一厂，不论是螺母车间还是截止阀车间都存在着诸多问题，如原材料利用率低、制造费用高、毛坯堆放混乱、管理模式混乱、团队凝聚力和服从力差、工作责任感低等，工厂里的员工呈现出一种被动工作的状态，这些都严重影响了公司更快更好地发展。面对这种现状，楼家杨积极响应事业部划小单元管理思想，第一时间组建了由谭泽祥、高晚生等六人组成的小单元管理团队。同时，这个项目得到制造部部长王冠珺的大力支持，汪李坤回忆到：“在产品技术方面，王冠珺部长和高晚生课长都投入很大精力，他们主动挖掘目前工厂中存在的问题的解决办法，不断尝试，不断改进，在技术方面给予了我们极大的支持。”

这支卓越的团队将以前撒网式的粗放管理分解为一个个充满活力的“细胞”单元，在观念上由传统的生产管理向生产经营转变。为有效实施划小单元管理模式，团队首先改变了现有的“一把抓”管理模式。通过“纯粹”的民主选举，改变了原有每条生产线兼职线长带来的管理效率低下、员工心里不平衡等问题。同时对线长的工作职责进行了梳理，建立了线长的每日工作清单和检查表，规定了线长每日按照标准要求流程和要完成的既定任务，提高了他们工作的主动性。这种变革使得禾田一厂总装车间从一个“老大难”车间变成了一个能够一呼百应，调动一切积极因素和力量的团队。

每一次的重大变革，都离不开大家的呕心沥血。这场变革覆盖到人员、品质、物料、工装、现场管理等各个方面，小单元团队中的成员从不同方面给予了充分的支持。为了更好更快地推进划小单元管理模式的有效实施，团队中的每个人都亲力亲为，坚守在工作一线，

现场解决问题，有时候碰到突发情况，他们甚至凌晨两三点即时召开会议，一开就是一晚上。

提到这个团队，不得不提禾田一厂厂长楼家杨。作为一名80后的年轻领导者，他没有年轻人的浮躁，有的只是踏实的工作态度，他坚持“我们要做就要做实事，就要真正解决现存的问题。”他是这么说的，也是这么做的，在他的带领下，整个团队主动积极、任劳任怨地奋战在车间一线，为的就是真正解决车间存在的问题，提高车间的管理效率。功夫不负有心人，在将近一年的时间里，他们完成了划小单元管理模式的转变，将原先“你不做，我不做”的被动管理模式彻底转变为“你做得好，我要比你做得更好”的积极向上的管理模式，从人员管理、工装管理、品质管理、物料管理到现场管理都取得了前所未有的成绩。当然，作为划小单元管理模式的首个尝试者和践行者，在整个管理模式的变革中也遇到不少障碍和困难——不断有员工质疑和抱怨，面对这些抱怨的员

工，楼家杨给予了极大的理解和宽容，他耐心地向员工讲解现有管理模式的优势，解除员工的疑虑，并分享自己的成长经历来宽慰员工的不安。楼家杨告诉大家，他在2005年大学本科毕业后加入盾安，一开始在截止阀总装车间做物料员从事搬螺母的工作，那时心里也有过不平衡，有过抱怨，但他不断地调节自己的心态，努力以积极的态度去看待自己的工作，一坚持就是7年。7年时间的历练，才成就了如今的他，并希望大家相信团队的决策和执行能力，积极配合做好每一件工作。

集思广益，集腋成裘，集体的智慧成就了优秀的集体。他们用智慧和力量创造了奇迹，完成了由被动完成生产指标向主动追求个人成长与责任转变，成功打造了“理念+算盘+绑定+分享”的小单元生态体系。而今，团队主要成员已奔赴不同的管理岗位，也必将会把这种精细化的管理理念传播、延续到他们所在的每个车间和部门。

○盾安环境家用空调部品事业部 王蕾



■伊吾盾安风电公司前期工作部团队

在伊吾盾安风电这个大集体中，有这样一支小分队，他们在工作上一丝不苟、坚持到底，在生活

上团结友爱、互帮互助，这就是前期工作部，一个积极进取、活泼向上、富有拼搏精神的80后团队。这

伊吾盾安风电公司前期工作部

积聚绿色资源，我们迎风而上

支团队虽然只组建了短短两年半，却以坚实的步伐留下了让风电机引以为自豪的足迹。

这支队伍平均年龄不到30岁，自2010年伊吾盾安风电副总经理王明孤身来到新疆，开拓盾安在新疆的风电事业以来，截止2011年底，盾安新能源在新疆获取的风资源遍及吐鲁番、哈密、塔城、伊犁等地区，小分队成员也由王明1人增加至4人。在项目前行的道路上，前期工作部摸爬滚打，始终保持着拼搏的劲头，随着风电场的正式运营，这些初出茅庐的“稚嫩小生”，也正逐渐向风电行业中的“佼佼者”方向前行。

伊吾淖毛湖一期项目的核准于2011年9月底启动，年底前，要将核准项目资料上报到自治区发改委，如果错过这个时间节点，之前的工作就将全部前功尽弃。一期项目在

哈密地区伊吾县淖毛湖戈壁滩，距离乌鲁木齐836公里，期间要穿越天山，道路险峻，限速严重，加之11月初大雪封山，经常遇到交通管制。时间紧，任务重，上报的资料内容包含了土地预审、规划选址、安全评价、文物、军事等所有自治区级的材料。就拿土地预审环节来说，按照常规，自治区土地预审需要21个工作日，要通过33个处室签字确认后方可上厅长办公会进一步商讨。在所有环节未知的情况下，前期工作部在自治区国土厅守着项目跑了三天，通过新疆商务代表处的协调联络，王明提前向自治区国土厅厅长汇报了伊吾盾安风电的实际情况，听完汇报，厅长下达了“特事特办”的指示，使得伊吾盾安风电在不到一周的时间就取得了土地预审的批复文件，为项目建设的后续进行抢得了宝贵的时间。

类似这样与时间赛跑的事例还很多，伊吾盾安风电前期工作部团队就这样一件一件地落实，从而实现了风电场一期项目自开展到取得自治区发改委核准、国家能源局备案，到施工建设、并网发电仅用了不足一年的时间，创造了风电行业的奇迹。2012年底，这支团队完成了伊吾盾安淖毛湖风电场二期前期核准手续并取得自治区发改委的核准，至此，伊吾淖毛湖一、二期已基本形成了10万千瓦的装机容量规模，降低了风电场建设成本和运维成本。

2012年9月，在木垒项目工程性规划评审结束后，伊吾盾安风电在获知“十二五”期间木垒有20万千瓦的装机容量后，第一时间前往木垒县与当地人民政府进行了沟通，然而县政府负责人告知团队成员，规划内的20万千瓦容量早已被

其他企业“预定”完了，但公司领导果断决策要“挤入”2012年自治区发改委组织的最后一批核准名单。事实证明伊吾盾安风电前期工作部虽然没有赢在起点，但却在转折点上打了个漂亮的翻身仗。要实现两个月内完成风电场前期核准手续，前期工作部勇于创新，采取了合并申报、优势互补（与其它风电企业合作申报）等项目申报模式，为项目核准赢得了时间，使新疆木垒老君庙一期风电场项目仅用1个半月的时间就完成了自治区各厅级单位前期支撑性文件的获取工作。

伊吾盾安风电公司前期工作部这支轻不言弃的精干团队，在加快推进盾安风电建设中，充分展示了盾安人精诚所至、金石为开的创业精神，为盾安绿色事业在祖国西部的发展贡献着自己的力量。

○伊吾盾安风电 冯桦

【身边的楷模】

平凡岗位上的向阳花

○新疆天河本部工厂 宋靖静



提起新疆天河机动车间的女工胥卫彩，给人的印象都是身材纤细、衣整洁、细甸含蓄的人，但就是这样一个很平凡、很普通的女工，自1990年入厂后在木粉车间这样一个平凡的岗位上，年复一年，日复一日地辛勤工作和无私奉献着，不管是冰冻三尺的严冬，还是挥汗如雨的盛夏，她都一如既往，风雨无阻。虽无惊天动地的事迹，但她却有着令人敬慕的高贵品质和非凡的言与行，在平凡的岗位上干着不平凡的工作。她工作的业绩被大家认可，多次获得公司先进生产者、优秀班组长等荣誉称号。

木粉车间的主要工作任务就是为公司主产车间加工生产木粉，将湿度大的木粉烘干后提供给生产车间，在这里，机声轰鸣，生产繁忙，一群默默无闻的女工们在不停地忙碌着。

木粉生产车间看似简单平常，在外行人眼里可能这是一种简单而又轻松的工作——每天守着机器，按照产品加工工作要求操作就行，十分省心。然而，这些女职工不仅没有常人想象的那样轻松，反而每天都要承受着木粉加工机器的长期

轰鸣，承受着加工木粉而产生的粉尘影响，面对这些，胥卫彩无怨无悔，兢兢业业。胥卫彩是农民的女儿，父辈吃苦耐劳的精神深深激励着她，1990年，她迈进了新疆天河的大门，成了车间木粉工序的一名操作工，一干就是20多年，20多年的工作生涯，锤炼了她吃苦耐劳的性格和坚强的毅力，克服了重重困难，经过几年的锻炼，她成了车间为数不多的女班长。她以身作则、雷厉风行，带领全体班员始终做到抓安全工作不动摇、抓设备管理不放松，班组成员都说她是个闲不住的人，停机时，她细心检查每台设备，将漏斗漏下的粉尘清理干净，设备出现故障，她就帮维修人员处理故障，停机不停人，冬天木粉湿冻在袋子里，比石头还硬，她就用钢钎、洋镐把冻木粉刨开，从没耽误生产。和她一起参加工作的姐妹不少都调换了工作，许多人都劝她也调个轻松的工作，可她却说：“人人都想干轻松的工作，木粉班的工作谁来干？”就这样她默默无闻地坚守在木粉操作工的岗位上，用辛勤的汗水为公司的发展奉献着火热的青春。

随着公司的发展，公司投入了一套机械化的木粉加工设备，机械化设备技术含量高，这对胥卫彩来说无疑又是道难题。她克服文化底子薄，不懂就学，虚心请教，找来相关资料认真钻研，开始了一场用知识充实自己人生的冲刺，用很短的时间内就掌握了设备的操作要领。

工厂搬迁后，由于各种原因将储备的成品木粉全部吃空，以至于生产多少用多少，随时有成品木粉供不上导致停产的可能。作为木粉班班长的胥卫彩急车间所急，积极响应车间的号召，带领大家在保安全的情况下，采取早班做第一班车、晚班推后半小时停机、轮流吃饭不停机等措施，大家争分夺秒干得热火朝天。在她的带动下，木粉班在满足生产车间用料的情况下备料已达100多吨。记得有一天，运回来的木粉因湿度大，木粉袋子被冻得硬邦邦的，班组里的女工费了很大的力气才勉强把硬的木粉敲成了块状，但在加工过程中还是把机器堵上了，胥卫彩二话没说，硬是将木粉块一块块抱出了机器重新敲，当时正值严冬，木粉冻得都是冰

茬、冰块，几个来回，胥卫彩的衣服都湿透了。

胥卫彩在工作中，关心他人胜过关心自己，在几次设备抢修期间，她都提来开水送到维修人员手中，并和维修人员一道抢修设备。木粉设备周围需经常清理，每次轮到胥卫彩所在的班，她总是第一个到工房，抢着清理，在场的员工都心疼地说：“班长悠着点，别累坏了身体。”可她却笑着说：“不要紧，没事。”

胥卫彩以女性特有的自立、自信、自强的素质及高度的事业心、责任感，长期坚守在自己平凡的工作岗位上，甘守寂寞。工作中无论多么琐碎多么辛苦，她都牢固树立“产品质量无小事，安全生产大如天”的意识，用爱心、负责的态度，把好生产的每一个环节，确保生产出合格的产品。她用自己最朴实的行动团结和带动周围的同事，她是一个普通人，却带动了一班人，在木粉班的发展过程中，处处都洒下了她的汗水，留下了她的足迹，同时也使她成为众多女工中，一朵迎风绽放的向阳花。



## 弘毅小学剪影

——9月10日，筹划已久的诸暨店口弘毅小学正式落成启用，用爱关心祖国下一代成长，用“弘毅”精神激励年轻一代奋起。

### ■专业故事

## 专业，让不可能变为可能

文/袁净婧（特邀） 蔡惠忠（盾安冷链生产部长）  
被采访人/顾众（盾安冷链总经理）

2011年2月27日，尽管这一年的农历春节已过月余，武汉当地的气温却依然没有回升，天空中飘着零星的小雨，让路人更觉湿冷。

此时他们团队已经无暇顾及糟糕的天气，十几天通宵达旦的工作，就为等待这一天。

早上8点在杭州打印完最后一页标书，10点坐上飞往武汉的飞机，下午3点，顾众已经站在武汉招标办的发言席上。

“我们盾安设计的产品，可以减少80%氟利昂的灌注量，我们还采用了自然冷、全热回收能许多新的技术，所以我们的产品是非常节能环保的……”

一阵阵赞许的掌声在台下响起，最终，盾安冷链成功拿下了武汉江夏生鲜物流中心制冷系统项目，后者也是目前全国规模最大的生鲜物流中心之一。

再来说说盾安冷链——2010年10月注册成立，员工总数10余人，就是这家年轻的公司，在4个月成功拿下了武汉中百旗下的这个大项目。

“当时就连咨询公司都跟我说，这个项目对盾安来说有点困难。”顾众说，“但是我觉得，只有主动出击，抢占战略制高点，才能让公司迅速步入正轨。”

### 一拍即合做冷链

盾安冷链的成立，要追溯到2009年。

当时，时任盾安环境副总裁的喻波给时任美国开立冷冻亚太区技术总监的顾众打了一个电话：“顾总，我们盾安环境要开一个战略讨论会，也想邀请你参加。”

在这场讨论会上，顾众提出了搞冷链的设想，“选择项目，首先要看他的市场有多大，我们国家的冷链覆盖率是20%，但发达国家已经达到了90%，人均冷冻产品消耗只有日本的四十分之一，所以说冷链在我们国家有市场……”

顾众的这个想法也得到了时任盾安环境董事长周才良的认可，于是双方开始谈合作。2010年7月，顾众辞去了在美国开立冷冻的职务，加盟盾安，盾安冷链系统有限公司遂于当年10月应运而生。

也就在当年的10月，国家发布“十二五冷链发展规划”。以其中的冷库为例，在过去的30年，国家建设了800万吨，但根据这个规划，未来五年要新增1000万吨，也就是说五年内做的冷库要比前年三十年多得多，而冷库一动，届时冷藏运输，超市储藏都会被带动起来。

“说明冷链已经迎来了高速发展的时期，我们成立冷链公司的时机非常好。”顾众说。

**奋力一搏**  
机遇很快来了。

2010年年底，武汉有一个物流冷库项目的消息让顾众心动不已，正好可以借此把自己的队伍拉出去锻炼锻炼。

当天晚上，公司的销售总监就赶到武汉，实地了解到的情况把他们吓了一跳：这是上市公司武汉中百投资4.67亿建设的生鲜物流配送中心，放眼全国，其9.07万平方米的规模也屈指可数。而已接到投标通知的大连三洋、海尔开利、烟台冰轮这些大牌企业，早已经在摩拳擦掌，根本没人把盾安冷链这样的“小兄弟”放在眼里。

距离开标的期限只有一个星期了，没有人会相信盾安冷链会投标，就连武汉中百的领导们也只是鼓励盾安冷链“下次有机会再来参加投标”，咨询公司也劝顾众罢手。

机会错过了就没有了，一定要搏一搏！顾众召开紧急会议，经过磋商后，盾安冷链全部的十几名员工进驻了公司的大会议室，开始了不眠不休的奋战。他们要在一周内完成24150平米的武汉中百项目工程设计报价，并做出投标书。

但是，仅仅完成投标书还不够，只有做出让客户满意的方案，才能彻底击败竞争对手。这个时候，顾众感到，在今天的冷冻冷藏行业，生产制造技术已经非常成熟，而盾安冷链要拿下这个项目，只能在节能创新上找突破口。

于是，在对客户需求和项目特点进行周密分析的基础上，盾安在设计方案上采取了很多创新的节能做法。比如，通过采用盾安中央空调生产的低温冷水机组，所设计的产品减少了80%氟利昂的灌注量，另外还采用自然冷、全热回收能许多新的技术，使得设计方案的总耗电效能达到22%；氨气是一种常见的制冷剂，但如果泄露且溶于水就会对人体造成危害，由于生鲜中心配有加工区、分拣区，人员流动性很大，所以盾安冷链的设计方案还特地将氨气换成了更环保安全的R134a 制冷剂……

饿了就吃同事送来的盒饭，困了就趴在桌上小睡一会儿，甚至连洗脸刮胡子的时间都没有……在这不眠的6天里，大家倾心发挥了自己的所有潜能，终于以“求最佳”的心态完成了长达150页的厚厚标书和一叠设计图纸。

竞标当天早上，当顾众带着自己的团队风尘仆仆地出现在武汉中百投标现场时，现场的同行们还是给有勇气前来“应战”的盾安冷链代表以鼓励的掌声。盾安冷链毫无意外地被安排在了最后发言，可是当顾众把盾安的设计方案和节能方案公布后，全场的同行为之震惊，

武汉中百方面的领导更是兴奋，盾安冷链公司以创新的设计，节能的方案和详细的标书内容一举成为武汉中百第一期项目的中标者！

### 抢占制高点

自从拿下武汉中百项目，盾安冷链团队成员士气大增，客户也多了起来。

上海罗森便利店、迪亚天天、易初莲花、杭州佳友、中百便民、香港百佳连锁超市内也用上了盾安冷链生产的冷柜和系统。公司的产品还出口到了香港、印尼和多哈。

在迪亚天天的一份产品报告中，这样描述盾安冷链生产的冷柜：根据对两家门店6个月的跟踪测试，得出某品牌的能耗是28个千瓦，盾安产品能耗16个千瓦。

2011年7月，盾安冷链争取到沈阳盾安新一城精品超市项目，要在几个月内完成120多台冷柜几十种款式、冷凝器还有并联压缩机组的设计制造和施工。

“要在短短的几个月里把所有的产品都开发出来，这个我们从来没有做过，要知道，国外开发一个产品的正常周期是三年！”顾众回忆说。

尽管任务艰巨，盾安冷链还是出色地完成了任务——2011年年底，位于沈阳盾安新一城的全国最大的精品超市一次性开机调试成功。盾安冷链在短短的一年内走过了竞争对手花了10年走过的路。

过硬的技术让年轻的盾安冷链快速开拓客户渠道，并在2011年签订了将近2000万元的订单，这对一家刚刚成立不久的新公司来说，是一件非常不容易的事情。

在顾众看来，能拿到这个项目，一靠公司强大的团队力量，“我们团队有两个博士，有6个名牌学校的硕士，70%的员工都是重点大学毕业的本科生，他们有良好的专业基础，创新能力和事业心也非常强。”

“另外，我们有可靠的体系保障，为什么麦当劳可以在全球复制，就因为他有一套完备的体系，所以，只有依靠好的团队、好的体系，才能做出好的产品。”

“公司之所以能这么快步入正轨，在成立初期就迅速占领战略制高点非常关键。”顾众说，“如果我们没有做过武汉中百的项目，可能现在很多客户都不会正眼瞧我们。”

“创业就好比围棋最初的几步布局，只有抢占制高点，抢占先机，企业后续的资源才可能富集。”顾众感慨的说，“虽然我们当时打算攻占制高点的时候，很多人不看好，但我始终觉得，没有什么是不可能的。只要你有能力，敢于去拼、去做，就有可能成功。”

### ■创造故事

## 持续改进，再进一步

文/陈书舫（特邀）  
被采访人/江挺候（盾安环境常务副总裁）、杨飞程（盾安环境运营总监）、蔡培裕（盾安环境热科技总经理）

2002年左右，当盾安高层提出“三千万”——也就是截止阀、四通阀、储液器三大冷配产品年销售各一千万套的数字目标时，很多人咋舌，“这几乎是不可能完成的任务”。毕竟当时截止阀一年的销量也就五六百万套，而四通阀与储液器刚刚起步，年销量还只有几十万套，离目标相去甚远。

然而，当我们站在十年后的今天——截止阀年销量超七千万套，四通阀与储液器各达五千万套时，回头看这“三千万”其实并不是三座大山，而只是企业成长中的小台阶。

这个过程，就犹如二十年前，空调刚作为奢侈品进入少量富裕家庭时，很难想象，二十年后，它只是寻常百姓家的一件普通电器。在这个历程中，离不开企业为技术突破与成本降低而做出的不懈努力——与2002年前后相比，铜价上涨了3、4倍，截止阀的单套价格却只有原来的五分之一。这种永不止步的努力，不仅是企业在激烈的市场竞争中生存与发展的根本，也是它的社会价值所在。

### “成本领先，技术领先”

上世纪九十年代的冷配行业，截止阀生产线普遍用的是仪表车床，一个员工管理一台设备，一个产品需要四五道工序。虽然效率低，精度也不够高，但这种车床胜在便宜，一般买一台只需几万块钱。

也就在这时，盾安在业内率先引进了专机，价格贵出很多，但一个员工可以掌控六道工序，节约了大量劳动力。

没多久，盾安又甩出大手笔——去购买几十万一台的台湾专机，这比同行足足早了好几年。但效果也非常明显，不仅生产效率提高十几倍，而且产品精度更高，用料更省，使得生产成本明显下降。

很多时候，正是这种眼光和判断，决定了一个企业到底能走多远。

盾安发展的过程，始终朝着“成本领先，技术领先”的目标在努力奔跑。之后，又用机械手代替手工劳动，效率提高，又降低人力成本。用自动焊接代替手工焊接，效率又是翻倍的上升。引进自动清洗设备，显著降低了劳动成本。

原材料价格连年上涨，时任盾安机械副总经理的冯忠波提出了“质量适宜”的概念。打个比方，原来截止阀的体积很大，自然原材料成本也较高，通过设计改进，在不影响产品性能的情况下使体积明显缩小，降低了成本。

随着企业实力增强，盾安与一些优质供应商达成战略合作伙伴关系，比如青田公司、上海液泵厂等，有效降低了采购成本。而以往很难进入的顶级品牌如大金、三菱等，也成为了盾安的合作厂家，因为品牌带来的溢价，产品获利空间进一步打开。

销量飞速上扬成为了盾安产品竞争力的最好注脚。以截止阀为例，一年销量从早期的100多万套飞跃到现在的7000多万套，成为全球市场占有率最高的品牌。

### 来自基层的创造力

如果说技术与成本构成了一个产品最基本的竞争力，那么它只是企业竞争力的外在表现，来自基层的创造力才是企业长青的活水之源。

冯梅是盾安环境冷配五厂缩口岗位上的一名员工。为了验证阀体螺母座是否牢固，她每天都要拿着好的阀体做破坏性实验，“感觉蛮浪费的”，她想。某天她留意到，在报废阀体区域，有一些不影响缩口实验性能的报废阀体，“如果用这些报废品去做缩口实验，一天每班做两次的活，每天至少可以节省4只良品。”冯梅的建议很快得到采纳，更重要的是，她启发了对报废品的利用，为公司节省了一大笔钱。

这是盾安“小集团”活动中的一个故事，也是基层员工创造力的一个例子。

从十几年前开始，盾安就在基层员工中开展QC（Quality Control）比赛，核心便是质量控制。近几年来，“小集团”活动又如如火如荼地开展，员工们自己组建团队，自行组织攻关，围绕着质量提升与成本降低两大核心问题，成为了身边各种问题的发现者与改革者。

创新团队的“激光焊工艺改善建议”为五厂带来了730多万元销售额的提升。“原先的激光焊有四个焊点，且相距有一定距离，不仅容易将线圈塑封层烧伤，而且焊接速度也比较慢。”

发现这个问题的是检验员闫磊，拿着线圈揣摩了半天，他想，如果把焊接位置改在两定子极板上，就不会存在塑料外层被烧伤的问题。在初步试验成功后，闫磊又提出将原先的4条焊缝更改为两条，这项建议直接提升了激光焊接质量与产能，每百万只线圈可降低9万余元成本，年产能提升43万余只。

以最近三年为例，盾安环境冷配事业部先后成立了297个“小集团”，活动1714次，2510名员工参与。盾安环境获得了2011年浙江省机械工业群众性质量管理活动杰出企业，两项目还获得国家级QC成果一等奖。

“众人智慧大于一人”。来自基层员工的主动性与创造力让工厂每一天都在发生改变，它就是像是用之不竭的燃料，推动着盾安高速飞翔。

**“持续改进，一直要努力”**

以最近十年来看，盾安环境的年销售额从1.68亿猛增到37个亿，每年保持超过40%的复合增长率——这个数字，即便放在近十年中国经济高速增长的大背景下来看，也是惊人的。

“其实截止阀门门槛很低”，说这话时，盾安环境副总裁江挺候丝毫没有有一个“市场第一”拥有者的那种得意。他不是谦逊，而是清醒。

在一个并没有森严技术壁垒的行业，要保持长久的市场领先优势，在产品“硬实力”的背后，更重要的是企业“软实力”。

“不是说我们就有多大的能力，关键还是看盾安团队、文化以及对市场、经营、生产不用心的问题；不是说我们有多少核心竞争力，而是团队比较认真，持续改进，一直要努力。别的企业也许遇到一个节点就比较痛苦。但我们坚持往前，咬着牙也就过去了。”

盾安的成功，是对市场控制的成功，也是团队的成功。

接下来，盾安环境下面的四通阀也要争取全球市场第一，储液器也要争取第一，而且不仅仅是市场占有率第一，还要做到企业实力第一。

“有的事情努力一下就做到了，不努力就退出了。一直要认为竞争对手比你做得好，一直要努力。”

挖潜增效，各有一套

(系列报道五)



■TPS小组在新线指导

随着国际经济的发展，社会的需求不断变化，客户的个性化需求越来越突出，导致商品向着多品种、小批量发展，传统的批量生产管理模式，在激烈的市场竞争环境

中越来越处于劣势地位。为了改变现有管理模式，使企业转向精细化管理，盾安禾田金属有限公司四通阀制造部在2012年引进精益生产模式，通过近两年的推广，已取得了

生产管理勤思考，精益生产显成效

盾安禾田 技术品质部部长助理 江超（《盾安报》特约撰稿人）

显著成效。

四通阀精益生产TPS小组通过对工序与设备的不断改进，成功实现了流水线的设计目标。他们先从总装进行实施，建立TPS小组团队后，通过现场调查、方案设计、样板线建设、样板线改善，最终形成成型生产线。推行精益生产的过程中，TPS小组团队一路进行探索：

首先，对导阀压装、导阀弯形、火焰焊接内整形、装活塞A工装、综测内整形等工序从工装夹具改善；然后，对内漏测试、一道烘箱、真空烘箱、成品综测等工序设备进行设备小型化设计；最后，对

氩弧焊机设备、导阀综合测试设备、火焰焊接设备、高频焊接设备、水检合设备等进行结构改善，并自主研发毛细管压装、除油装置、气液增压缸的端盖铆接等设备。通过TPS小组成员对这些工装和设备的无数次的改进，验证失败，再改进，最终都获得了成功和批量使用。

四通阀精益生产TPS小组对生产管理方法和要求上也做了非常细化的设计。员工培训除单工位培训外还需要多工位培训。培训过程中，TPS小组进行现场指导，消除员工的多余动作、梳理不协调动

作，使精益生产线员工的作业手势按统一方式作业。每条生产线前面进行看板管理，记录生产过程中的品质、效率数据。物料也在生产线前的店铺上面，由专业配送员按一定频次进行配送。通过与普通线对比，效率提升20%，在制品下降99%，一次不良率下降36.63%。占地面积缩减40%。

为了加快四通阀精益生产建设，现TPS小组已分成两个小组进行，总装、部装一起推进。相信通过TPS小组的对精益生产模式的推进，四通阀的生产管理水平更上一层楼。



思考

思路决定出路，看精益思想给我们带来的改变

江超

光阴似箭，盾安禾田四通阀制造部自成立TPS精益生产推进小组以来，已有近两年的时间。现在的TPS小组成员和两年前比较，已经产生巨大的变化——由原先咨询老师带领的一支队伍，已扩展为总装和部装两支队伍平行推行，队伍在壮大，成员也已具备独挡一面的能力。看现场，四通阀总装精益生产已完成现场调查、方案设计、样板线建设、样板线改善以及成型生产线，截至现在已推广4条精益生产线。与普通生产线比较，效率提升20%，在制品下降99%，一次不良率下降36.63%，每条线占地面积缩减40%。

回顾推行过程，小组成员对精益思想的理解也在逐渐深入。精益生产有三个阶段：流物化、标准作业、看板管理。现禾田四通阀制造部正处在第一阶段，主要是建立流畅化的作业生产线，通过对现场进行调查，对工序重新组合，作物流顺畅，减少在制品，具体体现以下几点：

第一、精益生产是通过调查现有生产现状节拍，按工艺流程重

新组合工序，使整体节拍平衡率达到90%以上，改善原平衡率较低导致生产节奏不匹配的现象。如原普通线生产线平衡率为62.9%，生产节拍最短的为1.5秒，最长的为6.9秒，节拍严重不平衡。在同一生产线上位置不同就会产生产品堆积或者人员空闲问题，而精益生产线通过节拍调整，使每位员工的节拍基本在14秒，这样使每位员工按同样的节拍进行生产，形成流畅的生产线。精益生产线节拍确定，将更有利于掌控车间生产计划。

第二、精益生产线是按工艺流程布置设备，采用工位器具进行连接。与现有的批量生产方式不同的是将功能相同的设备放置在一起，这样就不会生产某一道工序时累积到一定数量的产品才周转到下一工序进行生产，从而降低工序间的在制品。普通线的生产模式导阀室与装配线分成两个区域，所以在生产完先导阀成品后，为了提高物料员的搬运效率，先导阀要累积到一定数量后再配送到装配线上使用。这样会增加导阀的在制品，而精益生产线则是将导阀与主阀都在一条线

上，当导阀生产完成后，直接转到下工序进行加工，无需堆积到一定数量再进行下道工序生产，所以在制品自然就会减少。

第三、精益生产线模式利于曝露出管理问题。比方说，精益生产线是按工艺流程将设备布局在一起，如果有一台设备出现问题，整条生产线就会中断，维修部门会尽快解决。如果发生品质问题，无论哪道工序，品质不良带来的将会是打破原有的节拍平衡，所以问题就可以这样暴露出来，同时也会得到及时解决。

第四、工厂布局设计，按建立的流畅化精益生产线，进行设置布局，使各功能区更好的联接，并且使得物流更加顺畅。在工厂布局时按一气贯穿原则进行设计工厂布局，禾田普通生产线总装主阀体物流总体长度为240米，按工厂布局设置后的生产线主阀体物流总长度为96米。

第五、通过对直接工时与总工时间差值，进行长期的分析寻找管理不足处。总工时是员工总出勤时间除以员工生产总量，得出数值；

而直接工时，是员工纯作业时间除以员工生产总产量，得出数值。用总工时减去直接工时就是不开工时间，不开工时间为我们作业过程中的浪费时间，是管理中暴露的问题，比如：品质异常、设备异常、夹具异常、物料缺少等问题，从而给管理指明了改善方向。每条精益线线头前都有一个看板，对每天生产的效率、品质进行记录，使每位员工都能够看到本组人员的生产状况，也为员工进行自我改善打下基础。

第六、精益生产要求员工站立作业，生产线按一字型或U型进行排列，作业过程中易提供相互协作的条件。在这样的模式下，操作人员由原来单一工序改为多能工，首先是适应工序合并，平衡生产节拍，另一个目的是使员工前后协作打下条件。精益生产线员工工作业动作设计是进行对称分布、左右手同时作业，这样来减少作业动作的浪费。而普通线员工坐在工作台前从事单工序作业，因节拍不平衡导致的产品堆积，或者前道工序有其它事项无法进行正常作业，前后工序作业

人员在相互协作时，首先要站起来跨过作业台，绕到后工序或者前工序岗位上，极其不便，又因员工对前或者后工序的作业内容不清楚，所以也无从谈起相互协作。

第七、物料配送。精益生产线的配送方式有几种，定时定量、定量不定时、定时不定量进行配送，四通阀制造部主要采用的是定时定量配送。与原有生产模式不同之处在于，配送时不是将所有的物料直接配送到位，放于员工面前，而是采用2小时配送一次的方法，并且在配送过程中，进行实空周转，即有几箱实物配送过去，就要拿回几箱空周转箱，便于物料管控。普通生产线只是将物料尽可能多的配件放到所需工位上面，员工用完物料的空周转箱放置到位旁边，员工对物料的使用情况得不到有效管控，而精益生产线配送则采用实箱去、空箱回的原则，用多少补充多少，易于物料员对物料的管控。物料全部放在店铺上面，同样可以根据店铺上的物量消耗量来管控物料使用情况。

第八、工序内打造品质。品

质不仅是设计出来，更是制造出来的，精益生产是工序内造就品质，当其中某工序出现品质异常，直接导致该工序生产员工节拍被打乱，使管理者容易发现生产线问题。每条生产线前面采用看板管理，上面每天都会统计当天的品质状况，方便品检人员对每条线的品质监控。

结合以上的开展经验，在2013年四通阀制造部又成立部装推广小组，重点推广部装，以精益小单元的形式进行展开，将挤压拉削和主阀焊接分别设定精益单元区，进行独立推行，现挤压拉削基本推行完成，据统计，挤压拉削生产效率已提升30%以上。

四通阀制造部通过精益生产在总装的推行，取得了一定的效益。从其中我们可以确定，在目前国内自动化设备开发能力相对较弱的大环境下，精益生产模式是比较适应现行公司发展需要的一种修炼内功的管理方法，希望通过以上分析与大家一同探讨推进心得。

合作双赢的阳光采购管理机制

盾安环境制冷配件行政与人力资源部 副总监 冯志维（《盾安报》特约撰稿人）

竞争的脚步跟随时代的潮流。国内外经济形势的风云万变，给制造业指明前进方向的同时也带来了新的挑战。供应链的优化是应对众多同行竞争的必然选择。盾安作为制造业的领先企业，在这方面更应该起到带头作用。“诚信、尊重、专业”的企业价值观与“创业、创造、创新”的人生观，不仅是整个盾安人应有的态度，更是供应链在工作过程中应当坚守的总方向。采购管理在整个供应链系统中举足轻重，要优化供应链系统，首先应当从采购管理着手，打造合作双赢的阳光采购管理机制。

持续稳定的体系管理，为供应链采购保驾护航。盾安环境家用空调部品事业部一直重视成本、品质、效率等在供应链采购过程中的综合效应，制定出一级管理标准和二级管理标准。采用“法治+学治+人治”的采购队伍建设，营造公平竞争、竞争的采购管理平台。同时，采用SQE质量管理体系、SAP/ERP、供应商管理平台等方法科学保障供应商的要求和满意度。另外，公司还

对采购过程中的行为及措施进行全程监督和定点分析，确保结果的实现。

在供应链采购管理系统每个阶段，实施中都有重要控制点，在每个阶段都设定了管理流程。

在供方选择阶段，建立供方资源库，在资源库中，对供方进行资金实力、品质管控、成本管控等综合能力评估；组建采购、技术、质控、制造为一体的评估小组，经现场考察，确定预先点供方。

在供方开发阶段，通过产品试样、小批量、批量的试用过程，进行成本评估，正式提请合格供应商的审批，审批通过以后签订合作协议。

在成本管控阶段，实行“价格+付款+运输+周转+后续潜力”的综合成本管控体系，实行供应商的优胜劣汰，促进其良性竞争。还有品质管控阶段，加强数据的收集，定期处理评价，对车间反馈的结果及时引导供应商整改，对供应商进行管理输出、现场帮扶等形式提升供应商的品质管控能力。综合的供

方管理阶段，指实施等级评比、绩效管理、战略供应商分类管理并动态调整，供应商关系软投资等。这几个阶段如船上的帆，促进供应体系循序渐进。（如左下图）

要构建合作双赢的阳光采购管理机制，不仅从流程设置、管理措施上下功夫，还需要有风险管理和廉政管理这两个风火轮。

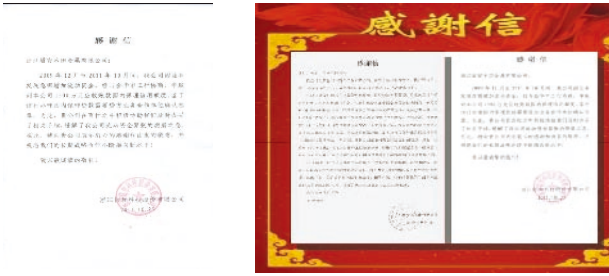
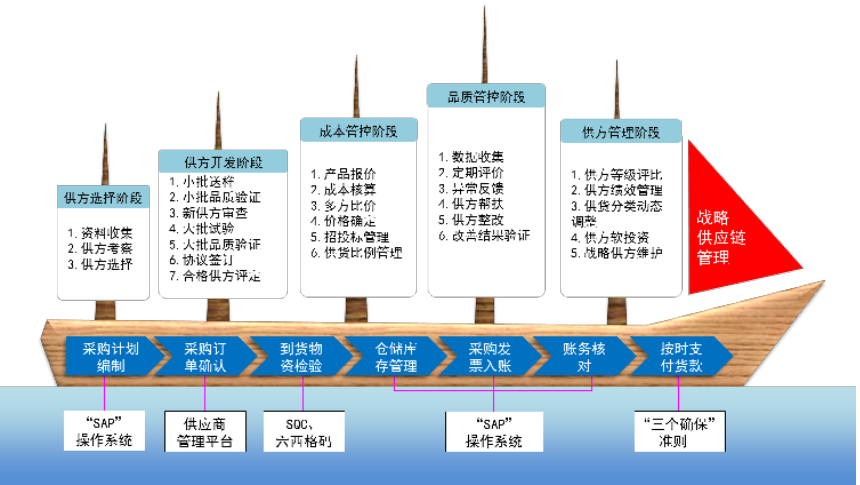
风险管理主要是规范合同、杜绝流程盲点、SAP系统与采购业务系统的再开发；廉政管理是阳光采

购的核心。首先，从制度上明确，设立四权分立的采购制度，价格、计划、付款、品质的四足鼎立相互连接与制衡，是廉政建设的助推力，不仅能更好地接受股民和社会的监督，还能使整个供应链之间各个部门相互制衡，促进和谐发展。股民监督、投诉处理、内部稽查、供应人员廉政承诺书、与供方签订廉政协议、多方比价、部门监督、四权分立这八大体系模块构成了阳光采购的系统链条，确保每一个环

节、每一个细节都做到真正的透明阳光。（如上图）

盾安环境家用空调部品事业部的供应商管理系统，秉承“创业、创造、创新”精神，并以此精神影响供应商，引导供应商与公司共同成长。这几年公司的SRM系统致力于对供应商的软投资，加强与供

应商的战略合作。如：1.软投资：对重点供应商采取发票保理、提前支付货款、整合供应商和顾客的承兑汇票贴现资源，为供应商开拓融资渠道；为供应商管理输出，帮扶供应商的管理；培训资源共享，一方面提升供应商的意识，另一方面节约资源。2.专业：利用供方的专



『创新在行动』——盾安创新发展获奖团队及个人跟踪报道（二）

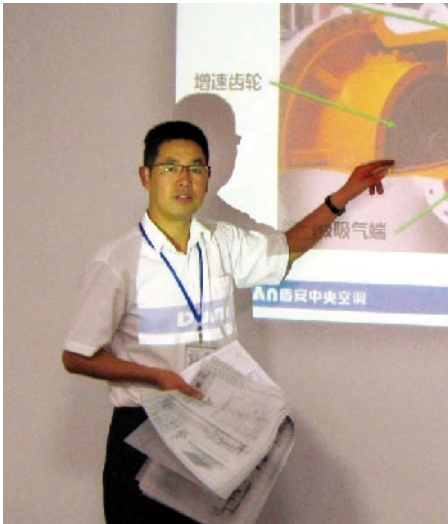
编者按：从2010年盾安集团首届创新发展大奖颁发以来，已经有三届25个获奖团队个人诞生。时光飞逝，在获奖后的这些时间里，那些曾经荣誉奖台上的个人及团队，他们在创新领域又有了哪些新的突破和成长？创新的精神如何延续和发光发热？从本期开始，本报将在“创新在行动”栏目中，跟踪报道2010年、2011年的获奖个人及团队的后续努力，以激励全体员工，努力不息，创新不止。

奔跑在创新的路上

——原“（污）水（地）源热泵研发”项目团队成员后续行动扫描



■捧回大奖的（污）水（地）源热泵研发项目团队淡定从容（摄于2011年12月）



高瞻远瞩的**红**——李建军

1998年进入盾安的李建军，已在盾安15载，是名副其实的老盾安。曾在盾安机电担任过长达6年的中央空调研究院院长，2010年调往盾安环境技术中心担任副主任，2012年5月再次调回盾安机电，现任盾安机电总经理。时过境迁，李建军却还是一如既往的平易近人，于是大家还是习惯亲切地称呼他为李院。

从技术向管理的转型不是一蹴而就的。2010年，李建军虽然调往盾安环境技术中心，但所从事的领域仍是中央空调。如何将“盾安中央空调”打造成一流民族品牌，李建军思考的脚步始终不曾停止过。对于企业来讲，仅有先进的技术还远远不够，还需要正视企业自身的状况，需要对企业进行准确的市场定位，需要制定符

干练果断的**绿**——潘祖栋

潘祖栋的干练果断、雷厉风行是众所周知的，正因为他这样的性格特点，才使得他加入盾安短短八年便走到了盾安机电的技术总监这个举足轻重的位置。2011年创新发展大奖上这样评价潘祖栋：盾安环境技术中心项目经理潘祖栋是中央空调技术研发的创新

平和稳重的**黄**——柳玉春

柳玉春算是一个比较彻底的“盾安人”，他大学毕业后便进入盾安公司工作。他2005年结束大学生实习期后，进入技术部从事主机设计工作，凭着对这份工作的热爱和执着，他从刚进公司时的普通设计员，2011年便成为了技术部冷水机组研究室主任。通过出色的协调管理能力，2013年被任命为盾安机电技术部部长助理。

如何管理一个以80后年轻人居

成熟严谨的**橙**——沈智广

沈智广在2001年来到盾安，从事电气设计工作。这十二年来一直兢兢业业、以身作则，影响、感染着身边的同事，带出了盾安机电技术部电气研究室这样严谨、干练的优秀团队。

电气控制作为中央空调的大脑，起着至关重要的作用，在常人看来电气控制似乎没有什么创新可言，只是把系统设计人员的控制理念变成逻辑语言而已，认为它只是中央空调机组的一部分。但勇于创新，时任盾安机电电气研究室主任的沈智广并不甘于此，全心投身于设计工作，乐于思考，积极参与公司创新项目，献计献策。

在盾安，有作为才有地位。2013

低调沉静的**蓝**——杨松杰

杨松杰是一个典型的技术人员，做事低调稳重、善于钻研、执行力强、责任心强，对于领导交代的事总是保质保量的完成。杨松杰2006年进入盾安，一直从事水冷机组产品设计。获得盾安的创新团队大奖后，他从盾安环境技术中心调回盾安机电，现已成为负责多个产品的水冷机组产品经理，承担起了更多的责任、所站的视野也更宽广了。

当前满液式技术已基本普及，盾安机电引以为豪的满液式多机并联技术优势已不复存在，而由特灵主导

团队简介：

（污）水（地）源热泵研发项目团队成立于2009年6月，主要成员为李建军、潘祖栋、沈智广、杨松杰、柳玉春等。2011年，通过团队的不懈努力成功研制出（污）水（地）源热泵，弥补了盾安中央空调之前在此的短板，并为公司创造了一定效益，荣获2011年“盾安集团创新发展贡献团队奖”。

人类通过千万年物竞天择而成为如今世界的统治者，靠的不仅是其不凡的智慧，更重要的是其具备的团队合作精神和丰富创造力。当今社会，“团队”、“创新”仍旧是发展主题。盾安集团应召国家战略，倡导盾安“三创”精神，设立盾安集团创新大奖，对于团队创新给予特别大的支持和鼓励。一批批优秀的创新团队、个人在此感召下应运而生，（污）水（地）源热泵研发项目团队便是其中的一支。“永远做一滴涌动不已的水”，创新大奖之后的（污）水（地）源热泵研发项目团队和个人并未停止前行，仍旧不断涌动，为盾安不断创造着价值。

经过不断更新与改进，盾安机电的（污）水（地）源热泵机组目前已有

5个规格通过了节能认证，该产品为公司创造丰厚经济效益的同时也带来了良好的社会效益，销售额以每年20%以上的速度递增。截止到今年8月，该产品销售额已达5055万元，超过了2012年该产品全年的销售额，预计全年可实现销售7500万元以上，可为公司贡献丰厚的利润。公司年产500台污水源热泵机组广泛应用于华北地区替代燃煤锅炉采暖，有效地缓解冬季供暖带来的能源、资源、环境压力，被纳入2012年中央预算内投资项目第二批资源节约和环境保护专项，获得国家补助830万元，目前补助资金已经到位，项目将于今年年底前验收完成。

团队的成功离不开队员们的付出，团队的成功也带动了队员们的成

做实了营销系统的小单元；制定产品强制销售，成功提高了风冷模块、柜机等拳头产品的市场占有率，使得产品趋于标准化，响应当前市场机制，紧跟市场脚步，加速盾安机电经营体制改革，推行了5+5合作经销商考核和10+3项目跟踪制度；运用季度分补政策，实现过程管理，避免了年终总体效益不佳的情况，根据市场实时反映情况及时调整促销激励政策。今年上半年盾安机电主营业务收入、利润总额、人均创利、经营性现金净流量等主要财务指标均完成预算，且均为历史同期新高，全面完成半年度“4330”（盾安机电2013年上半年度目标：4亿合同，3亿发货，3千万利润总额，经营性现金净流量大于零）挑战目标。这样的经营业绩对盾安机

作，打开了公司离心机组、水源热泵机组等市场，到助推田湾核电离心机中标、阳江核电离心机交付等重大项目，在他的推动下，盾安机电的技术研发创新工作已经上升到新的平台。

绿色有很多好寓意：被批准放行（绿灯）、举重若轻、挣些美钞。绿色

先要从制度开始，因为管理这样一个团队，只有制度才是真正的老板。年初他组织部门各科室负责人进行充分讨论，制定了《技术质量委员会及产品部经理制实施方案》、《技术部激励考核办法》、《技术部日常管理制度》、《技术部先进评比制度》、《技术部委员职责分工制度》、《技术部PLM项目工作推进小组》等等一系列工作制度。技术部管理制度的贯

人员向用户实时展示机组实际运行情况，提高产品性价比，接轨物联网，领导潮流，为塑造盾安高端品牌形象铺路等多项作用。那么我们的中央空调为什么不搭上这艘快船呢？这是沈智广面对这个大市场所思考的问题。

从2012年5月份有了想法，考虑到云服务有着这么多的好处，沈智广就迫不及待地想把它落地。经过不断遇到困难，不断地开会，讨论，协商，解决问题，终于在今年的8月份试制完成，并已小范围铺开使用。用户反映，盾安云服务体系使用成本低廉，每年使用成本不超过500元，相当于冷量约1000kw的机组运行2小时电费，如此小的代价却为用户提

手设计，2011年11月，首台降膜式样机试制、测试成功，申请了两项发明专利，并通过了浙江省新产品鉴定，与会专家一致认为，盾安降膜式冷水机组整体技术水平达到“国际先进”。2012年，降膜式系列机组的开发设计完成，有3个规格的产品通过了国家节能认证。2013年7月，全系列降膜式机组通过了美国“AHR1”认证。今年采用环保制冷剂的降膜式冷水机组已成功推向市场，逐步替代现有公司的主导产品——满液式机组，相信该产品将续写盾安机电冷水

○盾安机电 吴慧婷

功。

（污）水（地）源热泵研发项目团队的五位成员，来自不同的地方，年龄最小的30岁、最大的43岁，在盾安工作的时间最短7年，最长的则有15年，但是他们拥有共同的信念和坚韧不拔的创新精神。为了更好地将世界领先的产品与技术应用到实际生产中，为盾安制造迈向盾安创造贡献更多的力量，同时将创新精神进一步发扬光大，2012年，（污）水（地）源热泵机组的几位骨干人员，陆续从盾安环境技术中心调至盾安机电，在不同的岗位继续创新历程。他们各具特色的职业特性，为不断涌动的盾安机电折射出了一副五彩斑斓的蓝图。

电来说，是一个历史性的突破，受到了上级领导们的一致赞赏。李建军在分析2013年上半年所取得的成绩时，用最质朴的语言概括为两点，一是凝聚人心、统一思想；目标明确、以身作则；二是制度才是真正的老板；务实的营销政策、合理的划小核算规则及严格执行与持续改进。

红代表着吉祥、喜气、热烈、奔放、激情、斗志。李建军就是盾安机电这样一抹鲜艳的红色，沉稳矫健、高瞻远瞩、洞悉市场、善于思考，能通过现象发现本质，做事有条不紊，成为盾安机电的红色旗帜，带领盾安中央空调在创立民族优秀品牌的路上一路奔跑。

是植物的颜色，在中国文化中有生命的含义，也是春季的象征。潘祖栋临危不乱、干练果断、雷厉风行、思路敏捷、想法独到，随机应变能力，是盾安机电团队中不可多得的明亮绿色。

彻实施不仅提升了部门的整体绩效，也为2013年公司业绩大幅增长提供了坚实的技术后盾。

初次和柳玉春谈话的人，都会有相同的感觉，那就是如沐春风。他平和稳重、斯文儒雅、做事有条理，就像黄色一样给人大自然、阳光、春天、温和的感觉，让人快乐和有希望。

供远程访问、远程医生、能源分析等功能模块，帮助用户实现机房无人值守，降低管理成本，性价比很高。

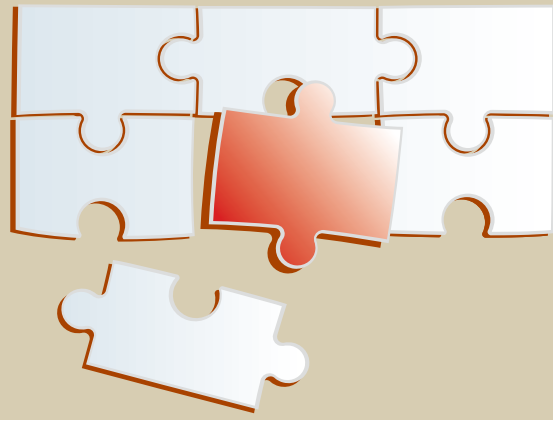
沈智广严谨成熟、识大体、年轻态，工作又任劳任怨，承压能力强。多年来孜孜不倦，保持着年轻人般高昂的工作激情，并保持平常心，踏实地实践着自己的思路，为改良公司产品不断贡献着自己的力量。

橙色是欢快活泼的光泽色彩，是暖色系中最温暖的色，它使人联想到金色的秋天，丰硕的果实，是一种富足、快乐而幸福的颜色。橙色稍稍混入黑色或白色，会变成一种稳重、含蓄又明快的暖色。用此形容沈智广是再贴切不过的了。

机组新的辉煌。

低调沉静的杨松杰话不多，埋头于技术工作一丝不苟，和蓝色一样，象征着忠诚、冷静、理智、安详与广阔。蓝色的杨松杰是成功团队中必不可少的角色。

（污）水（地）源热泵研发项目团队李建军等骨干成员如同一滴滴不断涌动的，用自己的实际行动，践行着盾安人激情追逐理想的精神，为盾安事业不断创造自己的价值，通过自己的特质折射出不一样的色彩，闪耀着灿烂的光芒，并持续荡漾开去。



编者：9月13日，新疆维吾尔自治区企业档案二级达标考评验收组，新疆天河经营公司以83.5分（84.5为满分）的好成绩顺利通过了自治区二级档案单位达标验收。新疆天河经营公司兼职档案员安欢《档案管理》介绍背后的心得：“凝聚力”是团队的灵魂。万众一心，其利断金。如何调动员工的积极性？如何让员工内心所想自觉地和企业的发展方向达成一致？珠海华宇林颖峰有自己的看法。



## 档案管理

○新疆天河经营公司 安欢

“小安，我想查一下2011年5月的凭证，可以吗？”“没问题，你登记一下，我给你拿。”我新一天的工作就从进入档案室的那一刻中开始了。

填写档案借阅记录、拿实体档案、请借阅人填写利用效果、评价服务态度等等，每看见借阅人写下的“达到利用效果、服务态度满意”的字样，我就摇头晃脑地小得意一下，同时对自己提出更高的要求。

2012年7月，我从生产岗位调至行政岗，同时兼任公司综合档案室档案员，工作环境及性质的变换，让我心里充满了恐慌感，怕自己无法胜任这份工作，怕拖公司的后腿，怕辜负领导的期望……种种不自信的想法，让我将自己的心蜗居在一个小小的角落里，看不见阳光，野草疯长。直至我的心结从档案中走进，又从档案中走出。

那日，一位同事来借阅一份两年收到的外部来文，缘于我良好的记忆及因不自信而疯狂汲取知识的过往，我很快就将文件找了出来，同事很高兴，夸了我一句“这么快就找到了？不错，年轻人，好好干！”简单的一句话，如同刚升起的太阳，温暖却不耀眼——我看到了一丝希望。

### 初识档案

档案作为一种信息资源，作为企业生产、技术、科研和经营等活动的真实记录 and 一项基础性工作，同时作为与企业同步发展的无形资产，在企业管理等各方面正积极地发挥着重要作用。

在综合档案室成立以前，公司各类资料由产生部门自行保管，统一存放在一间储物室中。各部门按照自己的方式将资料编码保存，自己查阅方便，但跨部门的查阅资料，就存在一定的问题。

2012年，公司综合档案室正式成立，按照分管业务的不同，设立了档案工作领导小组、档案鉴定销毁领导小组，任命了综合档案室及各部门兼职档案员，同时明确职责与分工，档案规范化管理工作便风风火火地开展起来。

### 归档文件的确认

为准确划分归档文件范围，公司多次邀请库车县档案局工作人员，详细讲解公司的性质及业务流程，他们浏览了公司目前所有的档案后，为公司草拟了除常规性档案之外的档案的归档范围及保管期限，并将所有档案分为七大类。自此，档案管理工作拉开序幕。但我的心，也随着这项任重道远的工作的开展，沉重起来。

### 档案的收集

档案收集就是接受和征集档案，按照规定，通过例行的接收制度和专门的征集方法，把分散在各机关、部门、个人手中的档案，集中到综合档案室进行科学管理的一项业务环节。

公司的综合档案室成立后，向各部门下发了档案归档范围和要求。各部门负责人和兼职档案员迅速响应，立即按照要求整理各自档案。业务部的炸药购买手续、产品编码单；仓储部的产成品出入库明细账、总账，以及其他部门的常规性档案等等。

“小安，横向装订和竖向装订，编页码的地方一样吗？”“小安，活页的账本要重新装订吗？”自档案收集工作开始后，诸如此类的小问题一直萦绕在我的耳边，从未停止过。看着大家如荼似火工作场面，我的心微微一轻，这么多人如此认真执着地做着同一件事，还

怕做不好吗？

### 档案的整理与鉴定

档案整理就是指对收集来的档案分门别类组成有序体系的一项业务，是档案管理中的一项基础工作。档案鉴定是区别于判定档案真伪和档案价值的鉴定，是对价值的评价和预测。

档案收集工作落下帷幕后，档案整理工作又撩开幕布。我认为，档案整理是档案规范化管理工作中一项十分重要的工作，档案类别的界定、保管期限的确认，是严谨而又繁琐的事情，一个不慎，档案的利用效果就会大打折扣。

股东会的一般资料该放永久还是30年？员工三级安全教育是否有必要放30年？产成品出入库台账以账本管理的方式纳入综合管理类？这样的小问题，对于受过专业授课的档案管理人员来说，也许只是小菜一碟，可对我这个半路出家的“毛头姑娘”，却真的是难上加难。

但主动工作，高度负责，勇于挑战，立即行动才是盾安人应有的工作作风。为此，档案归口部门负责人，也就是我的上司，一次次带着我前往档案局请教有关问题，同时也多次给控股集团档案室打电话、发短信、OA邮件请教档案整理问题。最后将机关严谨的作风与企业活泼的作风相结合，形成一套具有公司特色的整理方式，既满足了档案整理的必要条件，如同雪中送炭，又舍去档案整理的繁琐枝末。

### 档案的入库与保管

档案的保管，就是根据档案的成分和状况，所采取的存放和安全防护措施。

在整理档案的同时，公司领导加大对档案管理工作的硬件投入，淘汰了占用空间的五节柜，购置了密集柜，同时扫描仪、复印机、电脑、录音笔、加湿器、灭火器、冷风机等一应俱全。公司在将档案做好入库后又将库房中腾出的空间隔断成为一个阅览室，方便档案管理人员及档案借阅者工作及阅读。与此同时，完善各种制度，并上墙张贴，使人人明白借阅流程，时时记住保密制度。

### 档案的统计

档案统计就是运用一系列的统计技术和方法，通过表册和数字的形式描述和分析档案工作的各种现象、状态和趋势的工作过程。它是了解、认识和掌握档案工作总体情况的重要手段。

目前，公司共收集文书档案：永久107件、30年470件、10年773件；会计档案：永久4件、25年6件、15年144件。

### 档案信息化

档案信息化是指在档案管理活动中全面应用现代信息技术，对档案信息资源进行处置、管理和为社会提供服务，加速实现档案管理现代化的进程。

各项基础工作完成了之后，我开始将档案的电子目录录入至DDM盾安档案管理软件中。此举对公司来说，是一个小小的突破，因为该软件强大的组合搜索功能，不到五分钟就能根据条件查找到需要的实体文件。

### 档案的利用

档案利用，是档案利用者通过档案利用工作系统查找、利用档案信息，满足其利用需求的行为过程，也是档案信息资源潜在的利用

价值得以实现的过程。

“小安，帮我找一下2011年民爆办发来的一份文件。”“知道文件的名称吗？”“只知道文号。”“OK，没问题，五分钟之内给你。”

### 档案编研

2012年底，公司将完成新疆维吾尔自治区档案二级达标工作纳入至2013年的重点工作中，自那时起，综合档案室和各个兼职档案员就投入至紧张的档案达标准备工作中，至此，全宗、大事记、组织沿革、制度、案例等编写工作及其他准备工作均已完成，今年9月13日，公司迎来了自治区及地区级档案局的达标验收工作，并以83.5分的成绩顺利通过。

### 后记

规范化、科学化的档案管理，是企业必须做好的一项基础性工作，在企业发展的同时档案工作不应被削弱。建立一套适应本公司业务特点、体现公司规范化、科学管理水平的档案体系，使之与企业发展速度相匹配，将有助于企业各项综合业务、研究工作的开展，对规避和抵御各种风险起到重要作用。

传统的企业文件档案管理模式，是以保存在工作中产生的原始信息记录为主要内容，以实现归档信息在必要时刻的历史查考与法律凭证作用为工作目的。这种模式在以手工管理的时代不仅十分重要，而且也十分可行。然而，伴随着自动化管理工具的成熟和普遍使用，企业对其所需信息的控制，已经开始从库房管理模式转向资源管理模式，信息管理的要求和具体实施，已经渗透到企业活动的方方面面。

现代新兴的档案管理理念是以比较规范的企业文档管理为基础，通过积极有效的数据清理、信息管理规范建设，信息流动渠道的设计与关键环节确定等项具体工作，借助于信息自动化管理平台，实现企业的信息产生、

信息处理、信息传递、信息留存和信息使用的自动化监控功能，提高信息利用的效率，将企业信息管理的事后模式，改造为企业信息资源培植与管理的即时模式，充分实现企业信息在企业活动中应有的支持作用。

随着档案工作的日渐完善和规范，我似乎觉得镜中的自己如同档案室一般，正在茁壮成长。只要给了我舞台，假以时日，我就会绽放出属于自己的光彩。

## 凝聚力建设

○珠海华宇 林颖峰

根据多年的现场企业管理经验，我认为在企业“凝聚力”建设方面，应关注好如下几方面的建设：

### 制度建设

制度的设立首先要与实际相结合，理想化的制度看似完美但却让人无法执行，那等于无制度；其次制度应是与时俱进的，不能总是一成不变，原先手工操作的流水线，现都变为全自动了，而你的工时值制度却还是停留在手工作业时代，如何让企业走向强大？最后一点是制度必须适合大部分的人群。只有这三方面都能通面的考虑进去了，制订出来的制度才会有人执行、拥护。

如何让制度不被任何人凌驾。许多曾经辉煌企业家捶胸落泪，一直都想不通为何在最辉煌时破灭？随心支配自己的钱也会引来如此灭顶之灾？在位时怎样都想不通，当“雕栏玉砌应犹在，只是朱颜改”时才真正领悟到这句话的真理——“制度是你的老板”。

上梁不正下梁歪，对于企业家而言，你个人如果凌驾于制度之上，那部下、合伙人也会有样学样，制度自然会成为摆设挂墙的装饰品了。制度面前人人平等，包括老板自己也理应遵守，一切脱离制度的行为都应杜绝。法律不外乎人情，但一旦要了人情时法律已荡然无存了。

如何寻找制度动力源泉？制度是一把双刃剑，合理的制度会产生无穷的动力，激励员工自发朝着目标努

力，正如一条炽红的铁柱一下子放到了冰窟洞，反差太大，昨天的激情已荡然无存，换来的只有来年的消极心态和怒愤的离职潮。当年银行中的“云梯式”吸存制度也让我深受其害，没有平台喘息的吸存日子，逼着大家最后不得不完全放弃主动吸存的计划。所以说制度订立之前，一定要先了解员工们普遍的实际能力和硬件配备情况，以及员工动力源泉所在处，把这些有机的结合起来，形成强有力的凝聚点，这样，通过一个个团队的力量把问题点一一攻破，从而达到“双赢”的局面。

### 如何把员工职业生涯和企业奋斗目标相结合

没有员工就不会有企业，如何把来自五湖四海、不同层次、不同想法的人团结在一起？其实就是靠企业文化的魅力、企业完善制度的支持，及用心的人力资源部全体成员的无私付出，为每个员工的职业生涯路指明梦想之门方向——既然每个员工都能实现自己的人生梦想，那又何需去跳槽浪费短暂人生时间呢？

企业人力资源的建设。一直以来，很多企业的领导都不认为企业的人事部有多重要，有些更是把这种招聘权力放到了车间主管那，认为人事部主要的工作就是招聘，其实只要出得起钱，要多少人都能招到，不难，所以人事部是有可无的。事实无数次证明了这种企业的命运只会停滞不前，无从扩张，严重时直接就被经济社会彻底淘汰掉。

真正的人事部，招聘工作只是它全部工作的3/10，而7/10的工作重点是放在如何把新招进来的人安排好、用好，也就是说如何根据他们每个人的性格特点，个人职业生涯的规划选择，有机地与企业的发展方向及岗位需求紧密地扭和在一起，尽量把他们放到他们喜欢的岗位上来，做他想做的，充分调动他的积极性。

很多时候，员工选择离开企业，最主要的不是因为企业给的钱少，而是因为自己没有得到应有的重视，所付出的汗水没有获得应有的回报，职位瓶颈无法因个人的更加努力而有所改变……所有的一切都是“心魔”在作怪，而此时管理者所处的位置不一样，想法也会不一样，就算有部分管理者能体会到员工的无助，但组织机构图的设定却让他有心无力。

而此时，人力资源部门就如一位医师，能很好的把脉络，把偏离之心拉回正轨。这几年，许多企业的管理者总是在抱怨80后、90后思想不好揣摩，管理梯队组了一批散了一批，但有谁曾反思过，自己真正用心待他们了吗？比如储备干部，既然是干部，有给他干部的职责和尊严了吗？哀莫大于心死啊！出现了这样的现象，归根结底是人力资源的不作为所致。

“士为知己者死”，如果无时无刻心里都想着员工，关心、爱护着员工，员工每一次的思想激流都能第一时间被捕

捉，那么，如此被人重视，受人牵挂的员工还甘愿离开吗？他们舍得放弃吗？这就是人力资源部门存在的魅力所在！

一个好的、有着超强“凝聚力”的团队不是一夜建成，更不是随意的集合人头，它所显露出来的内在力，正是人力资源部门无微不至关怀员工，日积月累辛勤汗水的硕果体现。

### 团队管理者人性化的表率带头作用

管理者人格魅力的塑造。企业的管理是否亲民，是否被拥护，是否有威严，很大程度上取决于领导者的个人综合素质。如何才能让自己的人格影响整个团队成员的人格呢？主要从三方面来培养：

德，人品为上。会做事但必须先做人，《盾安企业宪章》中多次提及，无论是在“道德观”中，盾安行为准则中，还是在人力资源管理理念中，或接班人选拔要求中都提及到“德”为上的理念。看过电影《方世玉》的人都对雷老虎被打不还手的“以德服人”印象，26年的盾安事业，正是它至始至终都秉承着以“德”为先的指导思想，才一步一个脚印地走过艰辛岁月，拥抱今天幸福阳光，吸引着一批又一批的热血青年投身于它的怀抱中，贡献青春年华。

智，管理需要大智慧。蛮干已跟不上时代的潮流，每天累到半死的、任何事都亲力亲为的领导不是好的领导！能让下属高高兴兴地接受你的派遣，自发地快乐地按时按质完成你交给的任务的领导才是我们今天需要的领导！会充分利用制度条款来处理事情的领导才是真正的智者！

美，美在心灵。制度之外，慈悲为怀，常怀感恩之心对待同事及下属，关心员工，心系员工，用博爱之心把员工当作自己的兄弟姐妹，嘘寒问暖，雪中送炭，用行动打动周边的每个人，用个人的人格魅力影响周边的每一个人。上梁正何忧下梁歪？团队的凝聚力何愁不固若金汤？

### 管理团队思想目标一致性的建设

同坐一条船，目标必须是一致，认同企业文化如同统一了战线，大家一起挥舵，彼岸就在眼前，如果作为领跑的团队有人出小差，逆向控盘，势必会影响到前进的速度，扰乱军心。下属忠于职守，有样学样，上层就如一面红旗，红旗在哪，员工就在哪，领导行为就是一面方向标，无论是高层或是中层，给所有人带来的都是一致的思想，那员工在这样的环境下，潜移默化后即形成了共识，这种共识就是我们想说的“凝聚力”！

有共识，即愿同甘苦；有制度，即可杜绝不法行为的发生；有共同的梦想，才能把一群满腔热血的青年汇集在一起；有敬业的执行力，才能把制度执行到位；有表里如一的领导者，才能把企业的灵魂传达给每一位员工的心里，震撼终生。

只有当企业的管理团队思想与行动一致时，企业所走之路必将越来越宽！



力前进；而脱离实际的制度却会严重地打击员工们的积极性，但合理的制度如没有认真落实执行，给员工的伤

害比脱离实际的制度伤害得更大！

曾经有一家企业，为了鼓励大家创新节流，特制订了一系列的激励制度，明确规定在年末时兑现给大家，可当员工们一年辛勤，满心欢喜地准备收获大红包时却被告知金额少了一个零、两个零……晴天

献礼盾安创业26周年

兴园春·再启程

○百利展发 何富明

时逢中秋，  
廿六宸诞。  
二万员工，  
齐把司歌唱。  
海河水岸，  
碧波荡漾。  
七里海畔，  
蟹肥菊黄。  
货流穿梭，  
车床奏凯歌。  
塑品牌，  
创行业领先，  
百利当前！

排名逐年靠前，  
数一数二布局敲定。  
团队激情无限，  
专业敬业。  
六大产业，  
创造创新，  
满怀信心。  
盾安阀门，  
傲视群雄，  
突破新高捷报传。  
共举杯，  
咱幸福盾安，  
一路辉煌！

夜半挑灯过中秋

○漳州久久 缪碧香

有听过花灯闹元宵，君可曾见过挑灯过中秋？不晓得故乡挑灯过中秋这样的风俗起源于何时。但在此时，那些都成为了我们的童年回忆。

小时候，每逢中秋我们都很兴奋。将中秋节这天，家里人显得异常忙碌。母亲等大伙儿吃过早饭，便开始杀鸡杀鸭。父亲则在柴房里准备着中秋木灯的制作材料：30cm长的木条13根，各色的大纸若干张，小铁钉若干根，半米长的竹竿一根，调好的浆糊一勺。

一切准备就绪。父亲先用小铁钉将木条钉成一个正方体，正好12根木条。剩下的一根用小铁钉固定住，横在正方体底面，将小铁钉倒插进这根木条上，使铁钉的尖头向上伸出。

用剪刀将大纸张裁开（可选用不同颜色的，也可以是同一种颜色的），裁成木条正方体的面积大小；用浆糊把裁好的纸张糊在正方体四周，留出上面和底面（不糊纸）；将细绳勾住铁钉，用从山上砍下来的竹竿做提手，其韧度、力度要足够挑起灯。最后将竹竿穿过

绳子，在绳子中间绑一个结。这样，一个木灯便完美“出世”了。

在家中，我排行最小，哥哥总得让着我。因而父亲精心制作的新灯理所当然是我的了。哥哥只能挑往年中秋夜挑过的旧木灯。在一旁的他难免不乐意，父亲就给哥哥的旧木灯换上新装，把旧灯纸拆下来，糊上一层新的灯纸。哥哥便屁颠屁颠地乐了半天，向我炫耀着他的“新”木灯。

中秋夜，我们的晚餐很丰盛，所谓的丰盛无非是因为多了平日饭桌上罕见的鸡鸭。一家人饱餐一顿后，父亲给我们每人发了一根他走了好长的路才买到的红蜡烛。我们便将蜡烛插在木灯底部的那根铁钉上。未了，父亲给了哥哥一盒用来点蜡烛的火柴，并吩咐他要照顾好孩子。

我们的村庄分为上村和下村。

上村住着三两户人家，我们家便是其中一户。上村那时还没修马路，只有一条遇雨天就泥泞的漆黑小路。小路的尽头便是下村，下村居住的人比较多，小孩也很多，还有一条稍宽的可以过卡车的马路。

我们走在小路中间，左边是一条小清沟，右边则是稻田。虽说已入秋，青蛙依然在稻田中一唱一和。我们的路过，它们似乎无动于衷，仍旧专注倾吐那蛙声一片，也偶有飞蛾向我们的木灯扑来。

我们就这样挑着灯一路走，一路走。有时，我会淘气地将蜡烛吹灭，然后借哥哥的亮光照明。哥哥会边叮嘱我不准调皮，边用父亲给他的火柴帮我把木灯点上。我们走完小路，转到马路上，已经有很多小孩如我们一般挑着木灯在晃荡了。我们加入了他们的行列，然后一趟又一趟地压着马路。

某些男生比较讨厌，躲在暗处准备好水枪射击我们的木灯。有些小伙伴躲不及，惨遭袭击，灯纸被淋湿了，蜡烛也灭了，便哭着回

家了。遇上这种情况，我们唯有尽量绕行。看着时间差不多了，我和哥哥就要打道回上村了。

回来路上，夜空挂着的月亮分外明亮，即使吹灭木灯也能看清回家的路。我们仍然会“好心”地边走边帮小清沟里的鱼儿照明。不过，我们必须小心翼翼，以免惊走鱼儿。

回到家里，母亲已经为我们准备好月饼了。一块大月饼，切成八小块。大家各拿一块，吃着那甜滋滋的月饼，脸上洋溢着幸福的笑容。

故乡的月饼是传统的，在闽南一带不曾见过。月饼很大块，它的馅料不是豆沙、水果，也不是蛋黄、莲蓉之类，而是冬瓜糖、花生、白砂糖、蜜枣、葱花等。记得那月饼的外包装用的是牛皮纸，用红绳扎好，再加上一张红色的薄纸，上面画有嫦娥端着盛满月饼盘子奔月的图像，旁边有一行毛笔字：欢庆中秋佳节。好不复古。

母亲说，中秋午夜十二点，搬

一张椅子坐在院子里看月亮，会看到月里的嫦娥呢，还有桂树。我们很想亲眼看看，可每次坐在椅子上等一会儿便睡着了，母亲说的是真是假也就无从得知了。

如今，大街上能看到的尽是用电池的花灯了。即便是在小时候，我也没见过过街市有在卖木灯。如今，都市中彻夜灯火通明，想寻小时那一段漆黑的小路已是不可能的了。身在异乡的我们，忘了有多久没有挑过幼时爱不释手的木灯过中秋，也不知何时才能再夜半挑灯过一回中秋。前些年，回到老房子里时，还能看到那蒙了尘的灯倒在蜘蛛网罗的角落里。多想回到从前再次夜半挑灯过中秋。

然而，不管世事如何变迁，木灯却始终留存在我们的记忆中，那散发出的微弱光照进我的心房，正如照亮那小小的一块土地。

如果可以，我愿意再去挑起那木灯走趟中秋夜。不管别人怎么说，怎么笑，我只想保留当初的一份心境，回首当年。

心底洒满阳光，从容度过每天

○百利展发 杨续

困难、挫折、变故，这些负能量词语犹如生活的乌云，让我们心烦意乱、痛苦不堪、萎靡消沉、悲观失望，甚至失去面对生活的勇气。然而那些“不经风雨怎能见彩虹”、“柳暗花明又一村”的正能量歌曲诗词却让我们心存阳光，且歌前行。

负能量的现象会影响人的思维判断，会刺激人的言行举止，会打击人面对生活的勇气。比如，当你在工作中受到上司的批评后，你会思想低落；当你在生活中遇到别人误会时，你会气愤委屈；当你失去亲朋时，你会悲痛至极；当你仕途不顺时，你会怨天尤人。其实人非圣贤，这些表现都很正常。但关键是不能过而极之，否则你就会被生活所奴役。每当这时，我们就要学会用阳光般的心态去面对生活。

所谓阳光心态，就是一种积极的、向上的、宽容的、开朗的健康心理状态。因为，它会让你开心，它会促你前进，它会融散掉你的劳累和忧虑。

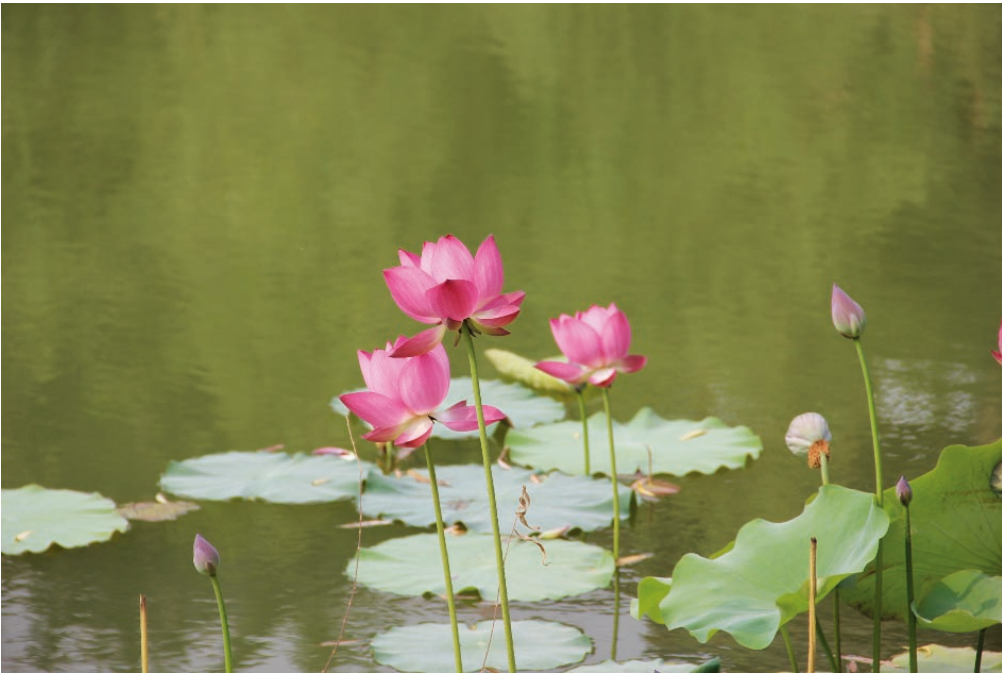
当你遇到困难时，它会给你克服困难的勇气，它让你相信“方法总比困难多”，让你去检验“世上无难事，只要肯登攀”的道理；当你遇到不顺时，会让你的头脑更加理性，不是悲观失望，而是反

思自己的做事方法、做人原则，让你有则改之，无则加勉，更上一层楼；当你遇到委屈时，它会给你安慰，告诉你大丈夫要有容人度之，它让你的心胸像大海一样宽阔，志向像天空一样高远；当你遇到变故时，它会让你化悲痛为力量，让你珍惜当下。阳光心态会让你的眼光更加深邃，洞察社会的能力更加敏锐，对待生活的态度更加坦然，面对人生的道路更加自信。

在一个浮躁的世界，能够拥有阳光般的心态便是福祉。学会培养阳光的心态，便注定了与幸福和欢乐始终相随。如果没有人陪，与其哀怨自怜不如学着享受孤独，听音乐、看诗书、写文字，凝练性情；如果被人误会，与其委屈或争执，不如学着强大内心，让那些误会成为你成长的警示灯，让时间去见证真相；如果遭遇挫折，与其低迷沉沦，不如找个固定的消遣场所，看那个熟悉的服务生忙前忙后，享受片刻的闲适；当经历了、成长了，与其大肆宣扬，不如静静地背包上路，去探寻前方未知的光明。如此下去，我们心中的每个角落便都进驻了阳光的温馨。

人只有时刻保持着阳光心态，去面对工作、生活，乃至所有出现的问题，才能从容不迫。

摄影



夏日荷

○新疆天河爆破公司 李鑫



一个人的优雅  
○永信能源 魏激

邂逅

○珠海华宇 林颖峰

习惯的力量——读《一种习惯》

○天河塑业 宗俊青

读了《一种习惯》一文，我深刻感到，习惯是一个存在范围很大、很广，并且十分重要的个人素质和能力。

扪心自问，我自己不是一个有着良好习惯的人。比如去年开始告诉自己要早起，但是只坚持了几天，如今还是到离上班只有半小时时才匆忙起床忙碌；总在脑海里提醒自己要多看点业务书籍，可是书本打开了，一会干这，一会忙那，磨来磨去的，书一本也没看完。

为什么很多事情我们明明想做，却做不到呢？因为太懒，太放

纵自己，没有良好的习惯。我想可能很多人和我一样，总觉得人生应该是舒适的。能躺着谁坐着，能坐着谁站着，能歇着谁想折腾自己，可正是这种惰性使我们远离了良好的习惯，产生了太多的遗憾。上中专的时候，班主任规定住校同学每天7点半准时出操。可老师不住校，也很少突击检查，我们大部分同学不赖到起床钟响是不离开热被窝的。只有一个女同学，每天早上7点半坚持早起跑步和背单词。私下里同学们议论她，有的说她好表现，坚持跑步假正经；有的说她傻帽

儿，又不开英语课何必背单词。可她直到工作以后还一直保持着这个习惯。十几年后的今天，当我们中的许多人为减肥而发愁、为自己的处境无奈时，她身型依然苗条，并早已扎根上海，成了一家合资企业的部门主管，风光而富有。我们都对她暗生敬意，遗憾自己因为懒惰和放纵没有实现心中的愿望。

习惯的力量竟如此之大。因为有了好的习惯，并不美丽的她自信而有活力，只上了三年初中，却可以说一口流利的英文，成就了一个普通女孩的精彩人生。可见，一

个人的习惯其实往往也是其人生的态度。习惯对个人来说是修养的外化，对企业而言是一个员工素质的体现。公司领导推荐大家阅读《一种习惯》，就是希望我们员工能严格要求自己，认真做好本职工作，一丝不苟执行规范规程，脚踏实地，求真务实。这即是对个人的期望，也是对企业的希望。我想，每一个天塑人，要管得住自己，牢牢控制住自己的“惰性”，努力形成良好的工作习惯和生活习惯。只有我们自己变得更好，企业才能更好，生活才能更好。

致，这个即将被风吹过的夏天

○安徽红星阀门 张超

俗话说一阵秋雨一阵凉，在持续了40多天的高温酷暑后，如今终于迎来了一场久违的倾盆大雨。好一场及时雨，即缓解了南方旱情，又得以让我们的工友终于可以在一个比较凉爽惬意的环境中工作，继续着我们的事业、我们的梦！

“战高温、夺高产！”在第二季度的早会上，公司总经理为我们喊响这样令人慷慨激昂的口号。何为战高温？就是在连续40度以上的高温作业环境下，我们最亲爱的工友连续奋战在生产第一线。此刻，我想他们的身心 and 体力恐怕都早已经达到极限，可是就在这样工作环境下，他们竟然就做到“确保交期，按时保质保量将满意的产品送达客户”。那么何为夺高产？5月、6月，我们的生产产量和发货量双双连续刷新公司最高历史记录。此刻的我们是幸福的，此刻的我们才能得以领悟“工作创造价值，创造价值的工作是快乐的”这句话的真谛。

试想，究竟是有着一股什么样的精神力量在支撑着他们这样废寝忘食地工作，甚至可以说他们就是在挑战极限，他们何以至此？

记得每当有紧急生产任务需要临时加班时，范伟（蝶阀车间班长）总是欣然接受，然后转身给他的家人打个电话，“亲爱的，今晚加班你带着宝宝早点睡吧，不用等我了。”谁知这一加班竟然又是一天一夜……每当大伙都正常下班时，只见蝶阀老张又匆匆走进了饭堂，“老张，天气这么热，在饭堂里你能吃得下去吗？”这时老张都会举起那张仿佛写满了青春故事的方脸，咧开嘴笑而不达，然后指指饭盒那里的菜和碗里的汤，神气地暗示我们今晚有加菜，你们享受不到这般特殊的待遇吧……

像“范奶爸”、老张这样的工作事迹，在这个高温酷暑的夏天，在我们的生产第一现场比比皆是。我们以他们为荣，同时又以他们为标杆，时刻激励着我们要把自己的工作做得更快更好。因为我们都拥有着一颗顽强的、拼搏的事业之心。

就在这个即将被风吹过的夏天，我们每个人都收获了一份属于自己的感动。因为在这个夏天，我们对残酷现实说不，我们用勤奋的双手挖掘出了一份小小的惊喜；在这个夏天里，汗水为我们浇铸了永恒的记忆，也许若干年以后我们再遇到这样或那样的窘境，只要我们能静下心来想想此刻的我们，就可以获得无穷的力量来战胜一切困难。

向这个即将被风吹过的夏天致敬，向这个夏天里的我们致敬！

一个人的旅途注定了漫无目的的随性和思绪任意飘飞的惬意，带上相机和有些模糊的记忆我再次置身在西湖的柔情中，熟悉而又陌生的涟漪在烟雨增了几分婀娜。跨过花港公园，心情开始激动而步履渐渐放缓，烟雨中那份久别重逢的感慨早已闯进心里。

在西湖的柔波间，苏堤横亘，好像映照千年的镜面上飘扬的一条丝带；夏柳飞扬，又似在西湖闺秀的香发上饰插了一枚玉簪。遥望向延伸的苏堤，回想自己大学时候曾在这里的点滴记忆，欣然承认风和日丽、艳阳高照是一种清透的美，而此时烟溶雨绕、青翠欲滴是另一种迷蒙的美，这也“怨”不得苏轼“欲把西湖比西子，浓妆淡抹总相宜”的绝唱。

在雨中，古今交揉的荷叶上雨珠肆意地舞动着，我猜想他们才不在乎下一刻的沉落，只注重能舞尽舞的欢畅。起伏有致的林荫道看不到尽头，两边泛着雾纱的湖面，若隐若现的游船划过，使得记忆中随即又增添了些许陌生的欢愉。

一片茫然的视线里我看不到许仙和白娘子的断桥，也叹惋三潭印不出东坡心间的明月……因为太美了。置心在这千年重唱的西湖里，我想寻找一千万个理由让心情永驻，但苏堤给不了我孤单的忆，

苏堤漫想

○盾安阀门本部工厂 李元

他起伏有致的单拱桥像我心里期待已久的彩虹，满含意蕴，似在告诉我一样总抱怨时间太瘦，指缝太宽，路太短的年轻人：这一辈子，浪漫和意蕴都不会眷恋太久，所以就懂得学会珍惜。

可是我应该怀着怎样的心情量过苏堤千百年流走的回忆呢？疑问在雨中激起了满湖的舞动，却听不到应的声音……我试着沉淀城市的焦躁，抛却称得上庸人的自扰，随心所欲的迈着双脚，听雨敲打天堂伞，流过一道道没有疼痛的伤痕，为了那个怎么也邂逅不到撑着油纸伞的爱情。

走着，很悠然地走着，感觉到时间就像是悬在头顶的点滴瓶，一滴一滴的流逝，不紧不慢，唯独有苏轼和他的堤，许仙和他的桥依旧让人梦回萦绕。

走在苏堤上，听水和着风的吟唱，看人造自然的风情，忽然有一种淡定的傻笑：我们破骂命运不公，抱怨生活劳累，垂丧无闭月羞花之貌，哀叹缺才高八斗之智，殊不知在由生到死的过程中我们亦可以勾勒生活的美好。悲——我们嚎啕大哭，喜——我们手足无措，成——我们恣意妄行，败——我们悲天悯人。可曾淡然静心，感受这酸而不慎牙，甜而不腻口，苦而不伤肝，辣而不望的最地道的生活

之味……

漫步苏堤，我们跨越千年，造访苏轼和他的年代；融入西湖，我们感受时过境迁依旧风情万种的诗意。也许我们都可以试着卸下超人的伪装，时时处处，珍惜际遇，相信一切都是光阴流逝带给我们的馈赠。淡然回归，让心无所累；时常问古，求宁静致远。得之，如深潭落花，不惊扰一滩鸥鹭；失之，如清风过耳，不吹皱一池春波。

在有雨的日子，让思绪漫过苏堤，心灵小憩西湖……让西子的荷塘沉淀我们少不更事的轻狂，让南屏的晚钟铺陈我们从容而不急趋的淡定。相信总有一天，就在某一个时光的入口，我们也可扶一把桃花扇，抿一口龙井茶，闲看花开谢，漫观云卷舒。

回想大学期间，无数次走过苏堤，但大多呼朋唤友，走马观花，习惯在堤上近看三潭印月、远观雷锋夕照，心总飘得很高，漠然寻找……而这一次，属于一个人的旅程，我看到堤上零星的散落着几个像我一样的雨中人，湖面上的雾气和天空垂下的雨幕让我们似在天际间独舞。或许正因为没有目的，无需设计，只是走走，找个幸福的焦点便了，才有了如此简单而自由的幸福。然而前方的路上会有怎样的风景？不是先知的我无从知晓，只

是随意的迈出一步又一步。

高晓松说：生活是不可以被刻录，但可以被歌唱。的确，没有理由放弃，只要拥有一颗释放自我的心灵，去到哪里，都是天堂，趴下或放弃前进只是想便罢了，梦醒了仍要勇敢地面对生活。在苏堤上走着，任凭思绪肆意延伸而不加折乱。因为在燥热的夏季，在浮躁的时代，我心渐渐沉静，坚守的欲望随之剧增，坚守那最初的梦想，坚守那不言放弃的信念，坚守那乐观开朗的心态，坚守生活终将会赐福给我们破茧成蝶的美丽与光亮。

长长的苏堤上，雨朦胧了我的视线，但却将心反衬的更加清澈。在心的隧道里，我捕追过去更寄希望于未来，期待即使在某些下雨天，我也能用心去完美自己简单的人生画展。心绪骤开，夏雨微停，天空褪去刚才的黑影而蜕变出一个崭新的模样，我看见一对老人手牵手相依坐在苏堤的长椅上，一对情侣骑着双人车艰难而愉快地越过映波桥，一群孩子欢快地跑过我身边。西湖风景顿时完美无瑕。

短短一个过程，风没变、而心变了，于是温热的阳光便嘴里啦啦地在心中绽放。堤还是苏轼的堤，桥还是许仙的桥，作为一个路过者，我只是想了些，想开了些，心立马亮堂起来……