

青海省长郝鹏视察民泽龙羊峡，殷切希望“民泽龙羊峡要继续为青海现代化农业创经验，树样板”



■郝鹏省长（前右二）参观民泽龙羊峡深水抗风浪网箱养殖场

（本报讯）10月22日，青海省长郝鹏到青海民泽龙羊峡生态水殖有限公司视察指导工作，青海省副省长严金海，省政府秘书

长尚玉龙，以及省发改委、农牧厅、水利厅、国土厅等领导陪同视察。在参观中，郝鹏省长对民泽龙羊峡主动承担社会责任、注

重生态环境保护、坚持科学养殖的做法表示赞赏，并殷切希望民泽龙羊峡继续坚持现代化标准发展养殖事业，为青海省农业现

优势互补，携手共赢 盾安环境与沈鼓集团签署战略合作协议

（本报讯）10月18日，盾安环境与沈阳鼓风机集团（简称沈鼓集团）在沈阳签订战略合作协议，开启双方优势互补、携手共赢之路。

沈鼓集团是中国重大技术装备行业的领军企业之一，主要从事

研发、制造科技含量高的离心压缩机、离心鼓风机、大型通风机、输油管线泵等重大技术装备配套。在石化、核电等装备制造业的国际竞争中，沈鼓不断打破跨国公司的技术垄断，赢得了“中国神器”、“国家砧码”的美誉。

近年来，盾安环境通过强化创新，实施从设备制造商向系统集成服务商转型，从商业空调向特种空调转型，已成为中国核电空调领军企业，中国核电暖通总包资质两家之一。此次盾安环境与沈鼓集团的“联姻”，是双

方优势互补、共同提升企业竞争力、促进市场拓展的重要举措。

沈鼓集团董事长苏永强、总经理孔跃龙，盾安集团董事局主席姚新义、总裁吴子富，盾安环境总裁葛亚飞等出席了签约仪式。（民泽龙羊峡 申英）

金盛镁业举行兰炭项目点火投产仪式 金盛镁业循环经济工业园转入正式生产阶段

（本报讯）10月21日，新疆金盛镁业兰炭项目举行隆重的点火仪式。随着盾安集团副总裁、金盛镁业董事长姚新泉启动点火按钮，金盛镁业循环经济工业园项目在鞭炮齐鸣、掌声震动中，由

建设阶段转入正式生产阶段。新疆金盛镁业循环经济工业园项目是盾安对国家西部大开发，支持新疆大开发、大发展的积极响应，是盾安新材料产业在新疆区域的第一个项目，也是盾

安集团继宁夏太阳镁业、内蒙古金石镁业后在新材料领域布局的第三个项目。此项目将对完善当地产业布局，推动新疆经济建设和社会事业发展发挥重要作用。中国化学工程第十三建设公

司、江苏火花钢结构集团等十余家设计、监理、施工、安装等单位代表300余人也参加了点火仪式。（金盛镁业 汪百安）

盾安“四高”人才方针打动学子求职心 盾安环境、江南化工举行2014校园招聘宣讲会

（本报讯）10月10日—24日，盾安环境、江南化工总部统一组织部分子公司，分别走进浙江大学、西安交通大学、华中科技大学、安徽理工大学、南京理工大学、武汉理工大学和中南大学等院校，开展2014年校园专场招聘宣讲会，过硬的企业实力，多元化的岗位需求，特别是盾安“高素质、高责任、高贡献、高待遇”“四高”人才方针所体现出来的对人才的重视，打动了众学

子的求职心。今年盾安环境招聘岗位主要以技术岗为主，此外还包括部分营销、生产运营、财务、人力资源等岗位，需求专业包括制冷、暖通、建环类、财务、人力资源等。盾安环境总裁葛亚飞、天津节能首席技术官徐敬玉分别担任了浙江大学、西安交通大学、华中科技大学三所大学宣讲会主讲师，公司的实力以及对人才的高度重视吸引了众多学子。此次校

招期间，盾安环境还在合肥工业大学、天津大学、天津商业大学、上海理工大学举办了小型见面会。江南化工2014校园招聘专业涵盖采矿、爆破、电子信息、化学工程、机械自动化、人力资源管理。在宣讲会上，“四高”人才方针不仅吸引了安徽理工大学、南京理工大学、武汉理工大学、中南大学等众多2014届毕业生参加，其他不少高校毕业生也

慕名而至；“数字江南，安全发展”、“梦想”雏鹰展翅校招专题等视频，以及江南化工副总裁王自军、总部综合管理部部长林波的精彩主题宣讲，都深深打动了在场学生。宣讲会现场人头攒动，现场收到应聘简历近700份。（盾安环境 江南化工 姚欢欢 李燕飞）

盾安微信订阅号“幸福盾安”正式上线

（本报讯）经前期筹备、试运行，近日，盾安集团官方微信订阅号“幸福盾安”（微信号dunanhao）、微官网（专为手机服务的云推广平台）正式上线。“幸福盾安”共设有新闻速递、盾安视界、六种力量、幸福工坊、微友说、活动派六个栏目，欢迎大家扫描二维码加入“幸福盾安”大家庭。

（编辑部）

导读

盾安集团2012年度优秀团队风采（三）	3版
盾安民爆产业创业十周年专题	4、5版
正确理解企划的两个侧面	6版
关于管理问题的解析	7版

三答盾安“亲属回避制度”

姚新义

2012年集团廉政建设工作相关情况已经完成了统计。其中，就“亲属回避制度”的执行情况来看，大部分产业、公司都做得比较好，但有一组数据的异常增长值得警惕：与2011年相比，各公司上报登记的内部亲属乡谊总量同比增长了81.62%，甚至有在本企业亲属乡谊新增6名的个案。这一方面体现了亲属乡谊登记工作更加细致，但另一方面异乎寻常的数据增长，正和群众的反映、基层的调研相互印证——在实践中，个别产业、公司执行制度不到位，个别领导干部的认识有误区，执行存在明显偏差。今天就亲属乡谊回避这个问题再和大家谈谈。

“亲属回避制度”为什么必须严格遵守？

亲属任职回避，自西汉开始引入到国家治理之后，在中国的历朝历代发展丰富，已成为组织建设的重要思想源泉。“亲属回避制度”的实践也是盾安创业发展中积累的一笔宝贵财富。这一重要机制在推动盾安从传统家族式管理向现代企业制度转变，打造“阳光、发展、分享”大盾安中发挥了深远的影响，是每一位盾安人都必须遵守的基本行为准则。

“亲属回避制度”在《盾安企业宪章》（第五十三条）、《员工行为准则》（4.2.1C）中都明确了两层操作原则：一是，亲属、同学、乡谊原则上不得在同一部门或有直接利害关系的部门工作。二是，各公司高层管理干部的直系亲属和子女原则上不得进入公司工作，或与公司有业务交易，与公司的交易往来实行报备制度。总结下来，这一制度有四大利益：

第一，亲属回避制度能有效避免“特权阶层”的出现，有利于形成公平、公正的企业环境。领导干部的亲属在企业里，其他管理人员不敢管或管不动，制度作为企业的根基被破坏。领导干部通过亲属谋取私利，或亲属利用权力或影响力谋取私利，贪腐由此滋生。在经营管理中，一旦受到来自亲属、乡谊方面的困扰，当事者也往往会陷入各种复杂的人际关系中，很难体现公正。坚持亲属回避，在中国情大于法、人治大于法治的社会背景下，具有重要的现实意义。

第二，亲属回避制度能有效减少拉帮结派、小团体，有利于强化组织的凝聚力 and 战斗力。亲属乡谊的天然亲近感，在企业内极易形成小团体、小帮派、潜规则，造成“令出不行”、“令出难行”，形成团伙利益，干扰组织文化、制度的贯彻执行，对组织凝聚力、战斗力杀伤力巨大。

第三，亲属回避制度，能有效增强对优秀人才的吸引和容留，有利于营造创新、开放的氛围。一个企业里亲戚乡谊关系错综复杂，天然的会排斥新生事物，天然的会阻碍人才的吸引、容留和发展。一些民企、老牌国企人际关系盘根错节，对外来新人和子弟、老员工一件事物两个标准衡量，导致优秀人才引不进、容不下、待不久，最终企业的发展也受到严重阻碍，这样的案例比比皆是。

第四，亲属回避制度，是保护干部员工健康成长的重要机制保障。每个人都是普通人，都有人性的弱点。严格推行亲属乡谊回避制度，避免因情面的有法不依，根除滋生贪腐的温床，减少被诱惑的机会，有利于保护干部员工健康成长。

同时我们还要看到，亲属回避制度和“举贤不避亲”两者之间也并不矛盾，我们在集团OA中也经常看到鼓励内部推荐岗位的公开招聘通知。“举贤不避亲”，关键看你所推举的是否是企业所需的短缺人才，是否是对企业发展发挥关键作用的人才，是出于公心还是私心，所推荐的岗位是否符合不得在同一部门或有直接利害关系的部门工作的制度要求。构建公平、公正、公开的阳光办企环境，亲属回避制度是重要的机制保障，我们必须在新形势下继续坚持并进一步发扬光大。

历史遗留问题该如何办

盾安下属的一些公司，在加盟盾安之前，受地域、行业特征、历史政策的影响，存在着一家几代人都在同一个企业工作，父辈退休子女接班，或对家属子弟招工倾斜的历史现象。这些现象的存在既有时代背景，也有主观因素。对待这些历史遗留问题，盾安并没有实行

一刀切，而是本着尊重历史、循序渐进的方式逐步推进亲属回避制度的落实。

在这些公司里，除了要实事求是存在的亲属乡谊主动报备外，还要在其岗位安排上，遵循亲属、同学、乡谊原则上不得在同一部门或有直接利害关系的部门工作，高管直系亲属和子女不得与公司业务交易的原则，有计划、有步骤地妥善处理好历史问题。在历史问题的处理上，首先要做到一把手领导以身作则。例如在民爆领域，多家公司一把手率先带头，主动让自己的配偶下岗或调离，后续问题很顺利就得到了解决，这也体现了盾安文化的阳光透明。

在这些公司，还要做好包括亲属回避制度在内的细致的盾安文化宣传推广，提高全员的思想认识，从思想根源上让大家认识到亲属回避制度的意义。其次，在后续招聘录用和经营管理中，必须从源头把好关，严格遵循亲属回避的审查、报备管理制度，防控风险隐患。

领导干部该如何管住手中的“权”

领导的榜样力量是无穷的，盾安干部要珍惜组织赋予的权力，做好垂范，在企业形成正直、清明的氛围。

有些干部遇到亲戚故旧找上门来，觉得“抹不开脸面”，在思想上先给自己找借口：“不得不”、“下不为例”、“人要感恩”……云云总总，给自己不坚持原则开脱。这样的错误观念，却给公司埋下不少隐患——他是某总的亲属，他的错误反映给领导之后都没下文；他是某总的同学，找他麻烦就是给自己制造麻烦；他是某总的同乡，咱们惹不起，这次违规就这么算了吧……管理人员想管不敢管，群众敢怒不敢言。而身在其中的领导也会碍于情面，无法铁面无私，或者自以为处置公平，却并不被人接受，甚至因对“亲戚”管教无力，而被动地身陷其中，最终是搞坏了企业风气，毁掉了发展根基，也毁掉了自己的前程。

现实当中，个别干部钻制度的空子，打时间差，亲戚先招进来，年底向集团报备。言外之意是，我按制度进行公开报备，无可厚非，但实际引入的并不是什么紧缺人才，而是因人设岗，甚至是闲人一个，结果是上梁不正下梁歪，在企业内造成了恶劣影响。

在廉政高压之下，个别干部以权谋私不敢明目张胆，而有“亲属”在企业，就为贪腐提供了方便和隐蔽。有个别人品低下的干部，就故意安插亲信在上下游关键岗位，相互私欲纠缠，形成“私利团体”，乃至团伙犯案，最终东窗事发，悔之晚矣。

在亲属回避制度执行中还出现了新动向——高管“互相帮忙”安排：甲总的亲属乡谊委托乙总安排在乙公司，作为回报，甲总也会将乙总委托的人安排进甲公司。一旦对方的亲属出现了问题，就互相帮对方推脱责任，大事化小，甚至销毁证据。这种种看似隐蔽的安排，游离在报备制度之外的“人情”，就像一颗定时炸弹，随时都会引爆。

其身不正，何以正人？心底无私，天地才广阔。2011年春季高层年会上，我再次向与会人员公布了我自己的亲属乡谊、礼品收受、公车私用的执行情况。领导干部尤其是高级领导，一把手要管好手中的权，首先要提高自身的思想认识，坚持人生修炼，加强自律，以身作则，既要做好亲属回避制度的把关人，更要做好制度执行的带头人。绝对的权力，将会造成绝对的腐化。我们还要继续健全权力的制约机制，让领导干部尤其是高级领导在行使权力的过程中有合理约束。在“管一级、看一级”的原则下，产业下属各公司的高管团队需安排亲属乡谊入司的，要事先向董事会和上一级产业集团报备；控股集团公司直属的企业高管团队需安排亲属乡谊入司的，要事先向董事会和控股集团报备。在做好事先报备基础上，我们还要继续完善审计、监督机制，对严重违纪现象要一查到底、严肃处理，弘扬正气。

说你所信，做你所说。亲属回避制度执行的关键在于观念的转变，只有高管团队做好率先垂范，恪守盾安制度要求，才能确保我们的组织健康向上，才能促使我们团队以坦荡的胸怀、公正的品性、廉洁的作风，在追求阳光、发展、分享的道路越走越宽广。

浙江金石矿业首期生产管理助力班正式启动

（本报讯）近日，浙江金石矿业首期生产管理助力班在宁夏太阳镁业举行了开学典礼，太阳镁业总经理赵校军、铁合金厂总工程师翟兰君、镁合金厂厂长纪春慧，金石矿业企管部部长助理王勇等，以及产业内5家公司的学员共计50余人参加了开学典礼。赵校军就本次培训班做了“明确使命、找准定位、坚定信心、继往开来”的主题讲话，对学员们提出了端正态度、认真学习、找准定位提升转变的希望与要求。

浙江金石矿业生产管理助力提升培训班，聚焦于提升车间基层干部的管理技能。整个课程体系将充分结合目前三家镁业公司车间现场实际情况，通过专业知识学习、经典案例分析、现场问题诊断、教学老师指导、内部导师点评、学员小组制定行动改善计划、培训项目小组定期跟踪管理改进成果等方式，

帮助学员从实践式学习中体会到生产管理的精髓。

随后，生产管理助力班进行了第一期的3天培训。全体学员参加了户外团队熔炼拓展训练，在酣畅淋漓中体会团队合作的精神；由控股集团人力资源部培训经理马力讲授的《提升职业素养 打造卓越执行》，从人性的本质出发，通过自身素质与职业素养的结合，解读员工职业意识、职业道德、职业心态

和职业素养的定义与重要性，引领学员塑造正确积极的职业素养、职业心态；由盾安阀门生产总监蒋建伟讲授的《生产现场管理改善》，通过解读5S基本原理，阐述了“整理”、“整顿”、“清洁”、“清扫”、“素养”推进重点与步骤，并介绍了目视化管理与七种浪费的本质。在培训期间，学员们在授课老师的指引下，深入生产一线，查找诊断现场问题，以太阳镁业车间

现场作为实际案例，通过5S项目推进基本思路，讲述正确、科学地推进、落实现场改善的方法和步骤，以及在推进现场改善工作中的技巧。

本期培训班历时5个月，后续还将围绕车间生产管理、团队建设、企业文化等方面定期开设专题课程。

（浙江金石矿业 施华丽）

内蒙古金石镁业召开第一次职工代表大会

（本报讯）9月29日，内蒙古金石镁业隆重召开了第一次职工代表大会，总经理李全、总经理助理欧阳长乐、镁合金厂厂长廉学华，以及80名职工代表参加了大会。

会议通过举手表决方式，选举了欧阳长乐、张景善（焦化厂生产课副课长）、张基钧（消防保卫部部长）、王连坤（安环部副部长）、刘金刚（镁合金厂生产课课

长）5名同志为第一届工会委员会委员；选举了欧阳长乐为工会委员会主席；选举了工会经费委员会成员、女职工委员会成员、劳动争议调解委员会中的职工代表；审议了

《工会章程》、《金石镁业员工行为准则》和《考勤管理标准》。

企业工会是团结联系职工的桥梁和纽带，关系到职工切身利益，企业团队的凝聚力、战斗力，企业

的长远发展。金石镁业工会将按照管理条例和工作部署开展工作，把各项工作逐步落到实处，让员工在盾安快乐的工作，快乐的生活。

（金石镁业 冯新霞）

江南化工ERP－SAP项目第二批单位成功上线

（本报讯）经江南化工信息化建设委员会批准，第二批六家上线单位（新疆天河、新疆天河乌恰分公司、湖北帅力、漳州久依久、马鞍山江南、河南华通）完成上线切换工作，经充分评估，达到系统上线的要求。按照项目组安排，10月7日，江南化工第二批上线单位组织召开上线切换会议，江南化工副总裁、ERP项目总监王自军，IBM项目经理何勇，江南化工项目经理代长良，IBM外部顾问、江南化工内部顾问、六家上线单位的领导班子、各模块负责人、关键用户、ERP管理员、最终用户等共计220余人次出席会议。

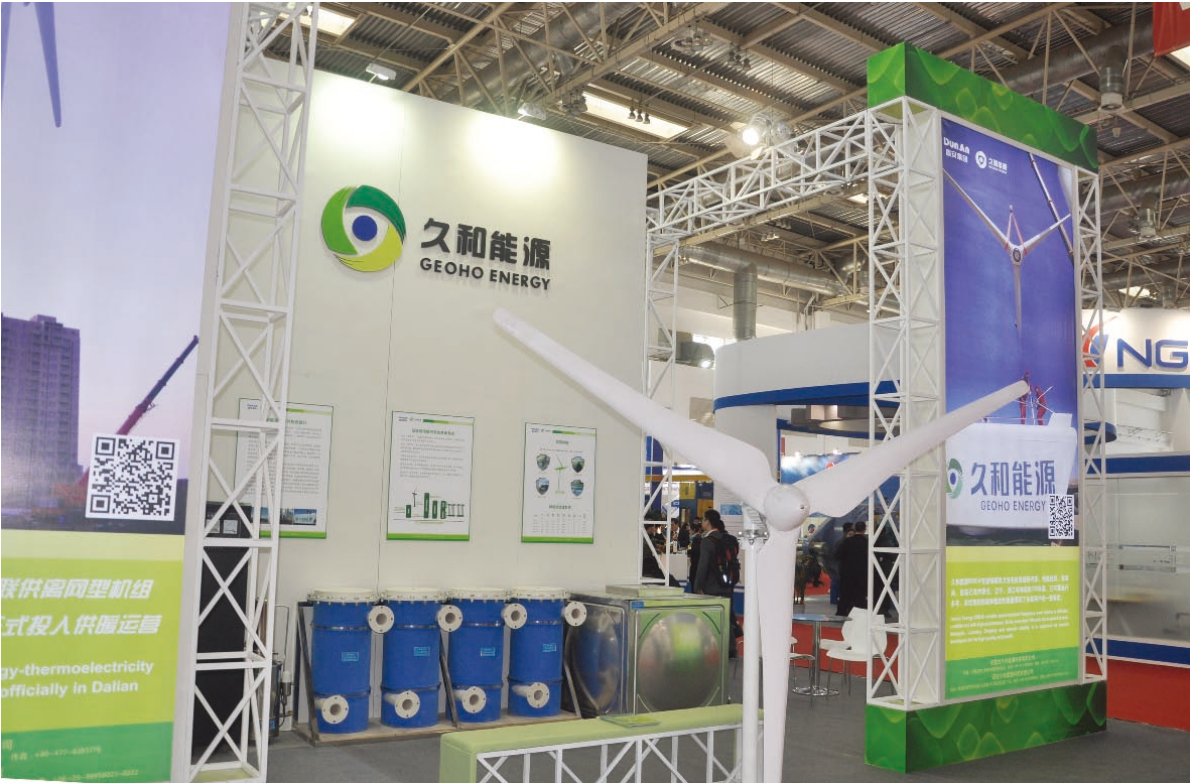
本次上线六家单位分布于五个省区，新疆天河作为主会场，六家单位通过视频举行了会议。六家单位的项目经理分别代表本公司汇报了ERP上线工作，何勇汇报了系统上线前的工作和下一步工作安排，代长良向与会人员宣贯了《江南化工ERP－SAP建设纲领》、《ERP－

SAP运维管理标准》、《ERP－SAP业务管理标准》、《ERP－SAP应急预案管理标准》四个标准文件。

江南化工董事、新疆天河董事长、新疆天河ERP项目负责人沈跃华作为上线单位领导代表做了发言。王自军代表江南化工信息化委员会做了总结发言，他充分肯定了项目组前期的工作，对第二批上线单位对项目组的大力支持表示感谢，特别指出大部分项目组成员能够站在公司乃至集团的高度来思考问题、处理分歧，保持良好的学习精神，主动加班加点，完成项目组的各项工作。对于后续工作，王自军指出，ERP－SAP上线仅是项目建设的初步成果，后续还需再接再厉，特别要切实落实ERP－SAP运维管理体系的要求，将系统运用好，为企业带来管理、效率等方面的提升。

（江南化工 代长良）

图片新闻：



10月16日—18日，北京国际风能大会暨展览会在中国国际展览中心举行。久和能源携今年新推出的机型GHFD112—2000/Ⅲ参展，此机型也是国内首家通过全面型式认证和中国电科院低电压穿越能力测试的高速永磁风力发电机组。

【创业心路】

编者按：盾安自控是盾安阀门下属产业公司，在成立后不久，即取得了自主研发的“通断时间面积法”通过国家级成果鉴定、获国家科技部技术创新基金支持等成果。作为盾安阀门系统内最年轻的公司，盾安自控团队厚积薄发，迎难而上，用激情书写着精彩的未来。

用脚步丈量出的第一个标杆工程

盾安自控工程部部长助理 陈钢



盾安自控新疆第一个50万平米项目于2013年3月中标，距离公司成立才3个月时间。对于一个新公司，

我的第一个产品诞生记

盾安自控信息管理部部长 林仁干



与供热计量项目结缘始于2012年初，由于自身专业和兴趣的缘故，我曾有将近七年时间从事此类软硬件结合项目的研发，2013年春节，我正式加盟盾安自控。重拾老本行，在激动的同时，也下定决心要做出点东西。

春节前出差去沈阳，在分户热计量施工工地、换热站实地学习，并与热力公司的技术负责人做了沟通。公司的系统和产品虽已有一定的基础，不过从技术研发的角度，我心里却有点打鼓，尤其是电子方

没有施工经验，这么重大项目所面临的挑战和困难确是难以想象的。要人员没人员、要资料没资料，特别是工程部，所有人员都从其它部门抽调或者新入职人员。

虽然中标面积是50万m²，但是为了保证后期施工，前期勘测的人员张洪涛、项继伟却总共实测了150万m²，每天走过的路超过30公里。由于刚到新疆，地域不熟悉，有时候为了勘测一个小区，绕着一片区域找上三圈才找到，而且基本都是靠步行。住宿条件更是相当艰苦，宿舍租在距离工地比较远的一个小区，一楼放产品，二楼住人，100m²的面积里边最多时住了9个人，早上起来上厕所都成问题。而且因为

是简装修，什么家具都没有，办公桌是我们的纸箱做的，凳子也是我们纸箱做的，刚开始那几个月由于没装热水器，最长的时候将近一个月都没洗澡。

生活的艰辛不能阻挡工程部同事工作的激情，该项目是公司在新疆的第一个项目，为了打响完美的第一枪，我们高标准、严要求，各项指标都严格按照最高标准执行。比如说：每一户都安装测温球阀，确保能修正供回水温度，提高计量准确度；所有的热力管井都是按标准施工，采用最好的配件；工程进度极力往前赶，速度远超其他施工单位；工程质量都按最高标准要求，有时候为了让工人的施工符合

要求，坚决要求其不断返工。

虽然生活是辛苦的，项目上的付出却从不打折，为了能把工程做好，同事们每天工作都超过10小时，赶工期的时候每天工作时间甚至超过12小时，而且连续五六个月都没放过一天假。

创业的激情流淌在每一位同事心中，努力终会有回报。在当地所有标段里，新疆项目的工程施工得到了热力公司、供热办、政府机关、住户的广泛认可，只要有领导去参观改造情况，肯定到我们的工地。直到现在，只要接触过供热计量的供热公司与单位，都知道盾安自控的供热计量确实不错，在当地赢得了良好的市场声誉。

讯、后台的计算机管理系统。

我的初步规划是尽量利用沈阳项目的经验和现有产品，以减少开发的风险和开发周期。但与合作方沟通后，我的如意算盘却落空了，只能从零开始，重新寻求合作方。经过一段时间考察，终于确定了两家合作厂家，其中一家做热量表和通断时间面积法的产品开发（A厂家），负责无线室温控制器和通断控制器的开发；另一家做电力监测仪器（B厂家）。厂家A已经有成熟的无线温控器和配套的通断控制器，但是没有楼栋数据采集器和后台管理平台，厂家B开发的电能监测仪，整个技术方案比较适合于楼栋数据采集器，虽然从硬件上有些高配，但从后续产品升级和其他热计量方法开发的角度看，这点高配还是值得的。

接下来就是研发和组织生产了，为了赶进度，产品边研发，边组织生产准备工作。这期间，负责生产、采购的同事提供了大力协助，尤其是通断控制器，产品结构复杂，接线较多，在结构设计、电

路设计方面，我们吃了不少苦头，尤其是刚开始生产的那段时间，几乎天天在“救火”。通断器的塑料外壳样品出来后，我们做试装配，发现了不少问题，有些同事就开始抱怨，这是怎么设计的。说实在的，我是第一次参与机械结构设计，在机械方面，我是新手。而铜阀门的机械设计，和塑料外壳的机械设计，属于两个不同的分支，差别大了。幸亏工程部的几位同事一起努力，我们经常利用晚上时间和模具师傅一起讨论改进方案，一两天后新的样品出来，再进行确认。

面对试生产阶段的众多问题，盾安自控宽松的氛围和领导的支持，对我们整个团队有着极大的鼓舞。总经理王建表没有批评和指责，只是说：“问题出来了，很正常，关键是怎么解决它”。正是有了这样宽松的氛围，我们才敢大胆向前冲。对于我们来说，所谓的创新，就是在研发设计、生产阶段的每一个小小的改进，正是有了这些改进，我们才能降低生产难度、提高品质和降低成本。

新闻速览

◇近日，安徽证监局完成了2012年度安徽辖区诚信量化考核工作,并发布2012年度安徽辖区一级诚信单位名单，江南化工被评为“2012年度安徽辖区一级诚信单位”。此次量化考核肯定了江南化工良好的诚信文化机制、诚信经营情况和规范运作水平。

（江南化工 周圆）

◇经前期申请、资质复核，10月24日，苏州华越被正式确认为苏州市认定企业技术中心，并获政府补贴资助。

（苏州华越 冒翔翔）

◇10月27日，“第四届全国服务业公众满意度专项调研揭晓新闻发布盛典大会”在北京人民大会堂举行，盾安节能荣膺“金典奖—中国节能服务行业客户满意十佳典范品牌”。

（盾安节能 于晓）

◇10月14日，盾安阀门本部工厂在公司举办了“庆祝世界标准日，标准知识大普及”活动，通过标准化相关知识的有奖竞赛，向员工宣传了第44届主题为“国际标准推动积极改变”的世界标准日，来自各部门、车间员工共计50余人参加了本次活动。

（盾安阀门本部工厂 李元）

◇10月10日—12日，南通电站阀门应邀参加了2013中国（鞍山）高端阀门产业博览会，这是公司自主研发的超（超）临界高端阀门首次亮相鞍山高端阀门博览会，也是公司新产品在行业内的一次集中展示。盾安阀门总部及相关子公司还派员参与了同期举行的中国阀协常务理事年会、全国阀门标准化技术委员会年会。

（南通阀门 胡鹏志）

◇10月23日，安徽江南化工股份有限公司总工程师王永斌受聘为中南大学兼职教授。王永斌表示，将尽最大努力支持学校的教学和科研，并促进校企合作，为学生提供更多的调研、实习机会。

（江南化工 高利）

◇10月26日，盾安环境家用空调部品事业部在禾田举办了2013年第一期检验员储备班结业典礼。经过4个月的系统培训、学习与层层考试，共有28名学员顺利结业，并评选出1名优秀班干部及9名优秀学员。

（家用空调部品事业部 邓海迪）

◇10月7日，姚生记在公司内举行了首期“最佳孝子孝女”评选活动颁奖典礼，技术品质部检验员王丽莎获评“最佳孝子孝女”，销售管理部计划员龙凤华和采购部采购主管王婷获“孝子孝女”特别奖，他们的父母均被邀请出席颁奖典礼。活动期间，姚生记还开展了“千岛湖亲情一日游”、“陪爸妈看电影”等活动。百善孝为先，姚生记希望通过本次活动，加深全体员工对中华民族传统文化的认知，促进员工对孝文化的践行。

（姚生记 吴春美）

◇8月17日，太阳镁业制罐车间员工丁学红的姐姐突遭车祸，导致腰椎及大腿严重骨折，卧病在床，而丁学红的父亲身患残疾，丁学红的姐姐此次治疗的十几万高额医疗费使这个并不富裕的家庭陷入困境。在得知丁学红家庭的遭遇后，制罐车间第一时间发出捐款倡议，员工们积极行动，献出自己一份爱心。近日，制罐车间主任柏金贵带领员工前往银川附属医院探望丁学红的姐姐，并送去礼品和车间捐款。

（太阳镁业 雷春明）

2012年度盾安集团优秀团队风采（三）



■江南爆破全椒项目团队

一举拿下安徽全椒所有（14座，全椒海螺在外矿山除外）露天采矿场；勇于开拓新领域，积极洽谈承接临时性工程，获得丰厚回报；始终把安全放在第一位，实现全年无重大安全事故发生；不仅在2012年9月率先完成总公司交给的任务，在年末也交出一份满意的答卷。提起江南爆破全椒项目团队，我们不得不被他们的优秀业绩打动，大家也不禁好奇，在这些光辉的业绩下，到底有怎样一支团队在

打拼呢？

练内功，塑团队竞争力

全椒项目团队成立的时间虽短，但特别有冲劲、有激情。自2011年成立以来，项目团队不断进行管理创新，建设性提出“一荣俱荣，一损俱损”的管理理念，员工奖惩制度以班组为单位，班组成绩优异，所有成员都将受表扬，反之，都要接受处罚，所有员工都成

江南爆破公司全椒爆破服务一体化项目团队

抢占市场，技术制胜

为价值链上最重要的一环，员工积极性被充分调动起来，大家积极协同、从不推诿，团队的凝聚力和战斗力大大增强。

然而，前行的道路充满荆棘，露天采石厂爆破工程是团队主要爆破业务项目。在公司成立初期，全椒地区矿山业主并不接受公司爆破技术，工作开展极为困难。面对这种情况，公司领导带领技术团队积极与业主沟通，通过分析利弊，阐述了爆破公司的进入具有政策指导性，能给矿山减小安全风险，从心理上说服业主，并展示了团队先进的爆破技术，通过仪器测量，证明团队实力——通过爆破技术，将振动等爆破次生灾害降到最近，给矿山业主带来更大的经济效益。同时，项目团队通过为每个矿山量身定制爆破方案、发挥技术优势，保证业主不断料等措施，形成一套令业主满意、适合全椒的工作方法。最终，全椒项目团队成功拿下全椒县内所有露天采石厂爆破工作，并建立了战略合作关系。

面对这样的成绩，全椒项目团队并不满足，因为他们知道，江南化工未来的发展方向已经明确——坚持爆破服务一体化方向不动摇，

以提高爆破业务和拓展服务功能为着力点，在这样的大方向下，全椒项目团队积极拓展市场，承接机会型临时工程，陆续签订“爆破一体化服务”，为持续发展打下了坚实基础。

师带徒，传承文化与技术

全椒项目团队在培训机制上特别注重对员工的培训和提升，从新员工的“三级”培训，到具体的岗位培训，再到特种行业的持证上岗培训考核，每一步都制定了详细的培训制度和培训内容。

刘阳春，2011年毕业后就加入了江南爆破，从实习生到技术员，再到现在的经理助理岗位，他的成长历程就是全椒项目团队大胆使用和用心培养人才的一面镜子。团队成立之初，缺乏爆破技术人员和有经验的爆破员，在总经理陈建安的带领下，所有员工努力提升自身专业技能，在实践中锻炼成团队骨干力量。在刘阳春的印象里，每一个项目，无论大小都倾注了团队 members 的最大努力。“去年我们团队出色完成使用六吨以上炸药爆破，可以

说现场有条不紊地作业，效果非常好，爆破的震波也严格控制在允许范围内，得到矿山业主的赞赏和当地公安机关的认可，这次爆破也为后期五吨以上爆破打下良好基础。还有一次就是三水厂取水泵房基坑爆破工程，这个工程虽然不算大，但是施工环境很复杂、县道车流量较大、并且工期非常紧，最终在团队成员的共同努力下顺利完工，得到业主好评。”

针对新入职的员工，公司配有专门的“师傅”带领其实习具体工作，对他在工作上遇到的实际困难帮助解决。团队中还有很多和刘阳春一样的年轻人，如今，公司文化与爆破技术在他们这一批年轻人身上得到传承，“‘带徒弟’是一个教学相长的过程，我们这些做‘师傅’的也很珍惜这样的机会。”

2012年团队所有涉爆人员均通过滁州市公安局的“四大员”换证考试；六人通过爆破安全技术人员初、中级培训考试；相关人员取得了安全负责人证书和安全生产管理人员证书。

安全第一，众人共筑

生命防线

项目团队一直认为，要真正做到本质安全，必须提升全员的素质和技能，这也是确保团队不断提升和发展的必要因素。因此，团队在积极贯彻落实总公司、上级主管领导各项指示的基础上，加大自我要求，始终把安全工作放在首位。围绕安全管理，项目团队开展了大量工作，如严格执行安全例会制度、安全隐患排查制度、职工安全教育培训制度和班前会议制度；加强职工的安全培训学习和教育工作，提高员工安全意识、专业技能和综合素质；积极参加主管政府部门、相关行业协会组织的培训和学习，努力提升团队的安全管理水平和质量……通过以上种种措施的执行，真正建立“横向到边，纵向到底”的安全管理措施，提升了本质安全水平。

“一滴水的涌动，涌动之下映射一片海的波澜；一組队的团结，团结之中蕴含一定赢的力量。”全椒项目团队正是这样一支充满战斗力和凝聚力的团队，他们将在“三创”精神的指导下，肩负使命，在未来的征程中再创佳绩！

○江南爆破 张继玲 高鹏飞

2012年度盾安集团“十佳员工”风采（四）



刚刚走出充满欢声笑语的象牙塔，就迈进了充满竞争和挑战的职业战场，谁说职场上男人才是主角、女子不如男？为了验证这一

点，刚大学毕业的高媛媛，带着激情、带着憧憬、背负着年轻人的理想登上了职场大舞台，开始书写她的“盾安人”职业人生。

沈阳房产开发有限公司开发部经理高媛媛

别样80后

高媛媛于2007年8月进入盾安房产沈阳公司开发部，六年以来，历任报建专员、报建主管、开发部经理等职位。对于房产公司来说，开发报建工作是推动整个项目顺利进行的核心部分，起着沟通内外、承上启下、清除一切不利于开发因素的重要职能部门，作为大学应届生，面对千头万绪、繁杂琐碎的项目报建工作，高媛媛以最快的时间融入集体、适应环境，经过短短几年的学习和锻炼，迅速由一名基层员工成长为公司骨干。她靠的不是运气，而是持之以恒的工作态度和作为一名盾安人强烈的责任感。

为配合新一城项目的前期融资要求，在申报规划审批手续时，需

要按照各地块的规划指标设计并报建，高媛媛在最短的时间内取得了四证手续，为项目的顺利开展抢得重要先机。在动工前期，沈阳房产又面临着拆迁户多、拆迁户难沟通的问题，为了确保项目如期动工，高媛媛忘记自己是一个女生，头戴安全帽，脚踏一双大雨靴，像建筑工人一样，不畏风吹雨淋，日日坚守在施工工地上与拆迁户协调沟通。和她同龄的女孩都还在父母的庇护下享受着温暖和保护，而她却为了项目的顺利进行冲到了一线工地，以工地为家。

开发部就是这样一个哪里需要哪里搬的一块砖，少了这块奠基的一块砖，就没有办法落成沈阳房

产那一座座华丽的大厦。在新一城项目的实际建设方案中，三块地的容积率指标均发生了不同程度的变化，根据相关规定，土地容积率指标发生变化，项目总规模超出规定容积率指标的，需补交土地出让金。这时，高媛媛所在的前期开发部又担负起了与政府部门的沟通工作，为争取公司利益最大化，高媛媛与涉及的各个部门进行了大量的深入沟通，最终将公司实际情况上报沈阳市政府，市政府为此召开办公会议专题讨论，并同意了沈阳公司的各项请求。

在新一城炫丽的霓虹灯下，我们不能忽略这些先驱者们为之付出的汗水和泪水。公司内有一句玩

笑话：要想瘦，去开发！这虽是句玩笑话，却也是开发部同事的真实写照。由于开发部工作的灵活性和机动性，高媛媛和家人聚少离多，自己也常常顾不上吃饭，致使本来清瘦的身体更加单薄。问起沈阳公司最苗条的员工，大家都会笑着说——高媛媛！

云遮挡不住青春的光芒，雨掩饰不住青春的活力，风阻挡不住青春的冲劲，高媛媛将青春淋漓尽致地展现在对工作的热情中。她踏实勤恳的作风，沉稳的性格，和一丝不苟的工作态度，也在深深影响着周围的同事，在工作中书写着她别样的青春。

○沈阳房产 王嘉新

【身边的楷模】

赤壁汉子——记湖北帅力炸药车间带班主管吴海武

○湖北帅力化工 唐晓玉



“大江东去，浪淘尽，千古风流人物。故垒西边，人道是，三国周郎赤壁。”一首《念奴娇·赤壁怀古》让我们想起了以少胜多、以弱胜强的著名战役“赤壁之战”，它将我们带入赤壁风起浪涌的情境之中，让我们仿佛看到满天通红，火烧赤壁的悲壮景象，我们的主人翁正是在这片热土上，在这滔滔江水中孕育出的朴实而憨厚的赤壁汉

子——吴海武。

中专一毕业，还是年少时的吴海武就以满腔激情与对未来的憧憬，将无悔青春注入到湖北帅力公司。刚进公司时他还是一个什么都不懂的毛头小子，只有对工作的一腔热爱与不断学习的冲劲。“不懂不要紧，重要的是要有学习的热情与上进心。”第一位师傅这句纯朴的话，吴海武牢牢记在了心里，并

以实际行动来践行。因此他进入公司后不管是在哪个车间或是哪个工作岗位上，都能虚心好学、勤勤恳恳、兢兢业业地投入到工作中，并很快地进入角色。2013年5月，为了提高自己的专业知识，吴海武报名参加了帅力与南理工共同举办的“民用爆破器材高级研修班”培训，并将学习理论带到实际工作中，大大提高了工作效率。

2006年，炸药车间主管岗位面向全公司进行公开竞聘，吴海武以临场出色表现与平时工作上勤学肯干的敬业精神，一举竞聘上此岗位。在新的岗位上，压力可想而知，这并不是一项光自己干好，就什么都好的事情，更多是对管理能力提出了要求：要考虑到生产、安全、质量、设备、人员等等各方面、各环节的问题。刚开始时吴海武也曾沮丧过，后悔过，干嘛让自己如此辛苦呀，但他倔强直爽的个性，让他不给自己留下任何退路。“既然竞聘上这个岗位，也是领导与同事们对我的信任，我不能让大家失望。”在不断摸索中，在一股不服输的冲劲下，吴海武以不怕苦不怕累的个人魅力，很快适应并胜任了新岗位。

由于粉状炸药产品带油性的

特性以及南方气候潮湿等原因，在制粉塔和管道中总会残留结块的炸药半成品。平时通过原、辅材料的调配和加强工艺控制，也很难解决这个问题，管壁内总会或多或少的存在粘壁现象，如不及时清理，将会给公司造成极大浪费，更会给下一班的生产带来安全隐患。清理管道这种又脏又累的活吴海武总是走在最前头，带领当班员工把管道里的炸药清理得干干净净才下班。每次清理完后，他身上总是满身的药尘，衣服被汗水浸个透湿。当别人笑他憨，说你是主管这些脏活哪用你动手时，他却说作为管理者在要求别人做好的时候，自己首先要做到。以前清理出的炸药都是作为废药处理掉，吴海武看在眼里，急在心里，不能让公司的财产就这样白白浪费掉。于是，他仔细观察、认真思考，和同事们共同商讨，通过集思广益，终于想出结块炸药回碾不破乳可再回收利用的方法，并报公司评审。经验证后，确定通过适当回碾结块的炸药，即不会使炸药破乳又可使炸药的流散性达到炸药装药要求。此项金点子运用到生产过程中，每年就可为公司节约十几万元。

对待工作吴海武是认真的，在

日常管理中他是严厉的，人送外号“婆婆嘴”。不管哪位员工在操作过程中有违规违纪现象发生，他总是立马指出，毫不留情的批评。有的员工觉得委屈，觉得做错了点事没有什么，干嘛那么严厉。但是吴海武却不这么认为，他说，安全生产无小事，往往安全事故都是由不经意的小事，一时的马虎大意酿成的，当发生时就后悔晚矣，决不能让这种事发生在我们的员工身上。记得有一次，推硝工序的员工把推硝小车里的硝酸铵堆得高高的，硝酸铵一路推一路洒，而且推起来也很吃力。当吴海武瞧见了，立马叫那位员工停下来，要求立即把多堆的硝酸铵从推车中搬出去后才准再往前推，否则立即停岗。这位员工当时不乐意了，认为这只是小事，领导以权压人，于是生着闷气往外撒硝。这时吴海武走过来把那位员工叫到一边说，刚才可能我说话的语气太重，你不要放在心里，可是硝酸铵洒落到地上，一方面造成浪费，另一方面容易对运输通道天桥造成严重腐蚀，引起危险，并且硝酸铵过重推起来也吃力，不容易把控，扭到腰可怎么办？为什么公司制订出这些规章制度，不允许硝酸铵超过推车车沿，这也是出于多方

面考虑，包括对员工的保护，需要大家共同遵守。那位员工听了，心服口服地认真干起活来，再也没犯同样的错误。

从2005年至今，算算吴海武在炸药车间主管岗位上一干已近8个年头，可以说已是干得得心应手了。他带的班总能更快地完成公司下达的各项工作任务。每个岗位上的设备，每个工序上的要求，每个员工的个性他都了如指掌。但他还是一如既往地严格要求自己自己和员工，他说只有严格要求，才能做出优质的产品，因此，每次上白班的时候，他总是坐第一趟6：30的车到车间。如果是上中班他总是在检查完各工序卫生、设备停机情况、关掉电源总闸后，最后一个上车。他就像个不停旋转的陀螺，在每个工序上如既往地严格要求自己。如果是哪个工序出了问题，他总是立马过去解决，带领员工们排除故障，以最快的速度恢复生产。这样一天转下来，他在车间来回总要走上个四五趟。

这样的日子年复一年，日复一日，吴海武以自己严谨的工作方式和一丝不苟的工作态度带领着员工，在平凡的岗位上书写着精彩人生，体现着赤壁男儿的坦荡胸怀。



正确理解企划的两个侧面——企划是什么？

盾安控股企划总监 李晖

“企划”一词源于日本企业，在日资企业本来是关注于企业的战略与竞争策略层面的规划、策划、计划，并由此引申出了一系列的延伸功能含义。由于中国企业管理混杂了欧美现代企业管理、中式传统管理，以及日式、韩式、港台管理，不同企业对企划的定义、理解、侧重存在较大差异，甚至片面庸俗化，“企划”成了一个大筐筐，导致沟通交往出现种种误区，在人才招聘、职能定位上出现种种困惑，阻碍了相关专业职能的价值发挥，有必要结合针对企业的实际运作给予明确。

反思不同企业的企划工作，主要涉及了战略管理与商业模式创新、品牌运营、企业沟通（Corporate Communication，也有翻译为企业传播）、企业文化、非人力资源的人力资源管理等领域的策划、传播、推广。企划以为企业赢得更大发展空间作为“谋势”的方向，以企业利益相关群体（如客户、合作伙伴、员工、政府、投资人、金融机构、社区等）的心智经营作为“做事”的基本范围，以企业整体价值的有效提升作为“做实”的评价依据。企划对外核心是品牌打造、企业沟通，对内的核心是企业文化建设、员工沟通。

一、对外：品牌打造、企业沟通

品牌打造

品牌打造的关键是品牌策划、品牌推广。

品牌策划

品牌策划的目的是围绕企业战略和目标，竞争对手分析基础上，通过精准、差异化的定位，争取在顾客及企业利益相关群体的心智空间中确立优势地位。这涉及到战略管理与商业模式创新。

如何在B2B（行业型）企业实现差异化定位，和传统大众消费品市场有所不同。B2B企业更关注的是站在一个新的角度整合内外价值链，进行包括技术、产品、价值链在内的商业模式创新在内对企业新的定位，从而发现新的价值空间。例如，IBM2000年的电子商务概念，2009年推出的“智慧地球”，均是对市场不断做出的新的品牌战略定位，并由此获得了巨大收益。IBM在提出“智慧地球”之后，大部分的硬件产品、软件服务仍然是原有的，但围绕着“智慧地球”这一新的提法，进一步在业务和经营领域的各个方面进行分解落实，最终撬动出一个巨大的市场。其中，围绕“智慧地球”这一崭新定位，IBM实施企业传播的整合式营销，也在社会各方利益相关者的心智中确立了一个崭新的高度。换一个视角看世界，以价值链整合创新，以空间换时间推陈出新的品牌战略套路，在互联网公司、高科技公司已成为企业发展的重要利器，如阿里巴巴、小米、乐视……

解决了品牌定位问题，就解决了企业营销组合的问题，尤其是在消费品市场大家已经看到许多成功的案例，包括凉茶的加多宝与王老吉之争等。

品牌推广

品牌推广是品牌策划的落实。品牌推广，首先是围绕内容、视觉表达、品牌空间的表达与传播，为基础的一种整合营销。如鼓舞人心的公司愿景（核心价值、基本观点、标准和目标的愿景），始终如一的自我陈述，印象深刻的名字和标识语，令人难忘的品牌形象识别系统，多感官体验的愉悦感受……。品牌推广必须努力做到传

播、互动与体验的一致性。如：品牌形象与识别、视觉表达、内容传播、多媒体表达、品牌空间体验、网络空间体验、事件营销、客户沟通、产品体验、多感官体验（如声音、气味、触觉等）等的一致性。品牌营销工具包的开发是一项重要的基础工程。在传播中还要注意集中足够的资源。

企业品牌与产品（服务）品牌

普遍存在着对企业品牌和产品（服务）品牌理解的误区，必须予以澄清。从专业的角度看，企业品牌更多的是体现“商号”的品牌资产属性，而产品（服务）品牌体现的是商标的品牌资产属性。商标不是注册在政府，而是应当注册在客户的心智中。因此，品牌的核心是面对顾客，其目的也是为了争得顾客，而企业只是拥有和运营这个品牌组织。在品牌管理中，企业品牌永远是次要的层次，是“寄生”在产品品牌的基础之上，没有强势产品（服务）品牌的企业品牌永远是空中楼阁。只有当公司本身也成为“产品”需要面对其主要顾客——员工、股东、政府、投资人、金融机构、合作伙伴时，为吸引投资、人才或争取社会资源时被当做品牌来看待。

例如，人们很看好宝洁公司，是因为宝洁公司有海飞丝、飘柔、潘婷、佳洁士等一批一流的产品品牌。宝洁公司品牌战略的重心不是放在“宝洁”企业品牌上，而是全力以赴打造好旗下的产品（服务）品牌。又例如，中粮集团是央企，规模大、多元化发展，在社会上有一定影响力，旗下的金帝（巧克力）、长城（葡萄酒）、福临门（油）、五谷道场（方便面）、大悦城（商超中心）等产品（服务）品牌有强大的母公司做品牌背书，容易获得合作者、政府、人才、金融机构等方面资源的支持，但面对顾客时，“中粮”的企业品牌就不太管用了。顾客在心目中做出购买选择时，并不会考虑该品牌是否是中粮而做决定，事实上，中粮的产品品牌基本在专业领域中仍属于跟随者、二三线品牌，或者虽然销量大但并没有形成足够的品牌影响力（后来收购的蒙牛等品牌除外）。

从“多元化投资、专业化经营、差异化管理”的角度来看，**盾安控股集团作为战略投资公司，重点是“盾安”企业品牌的打造、集团的品牌策略，以给全集团一个强大的品牌背书，以及“盾安”品牌营销工具包的建设，对重点产品（服务）品牌运营的指导。各产业集团以打造产品（服务）品牌为主，务实的与企业具体经营结合，企业品牌推广为辅。初创企业首先要求生存，基本的产品品质、技术、价格、服务都做不到位，更何谈品牌。**

需要强调的是，品牌打造不仅仅是品牌营销，更必须在明晰品牌定位的基础上，进一步在企业经营管理的每个功能环节内研发实施，如采购、制造、工程、研发、人力资源、财务、物流、社会资源作出进一步的分解整合，才能达成品牌运营各功能的协调，才能形成强有力的品牌力量。

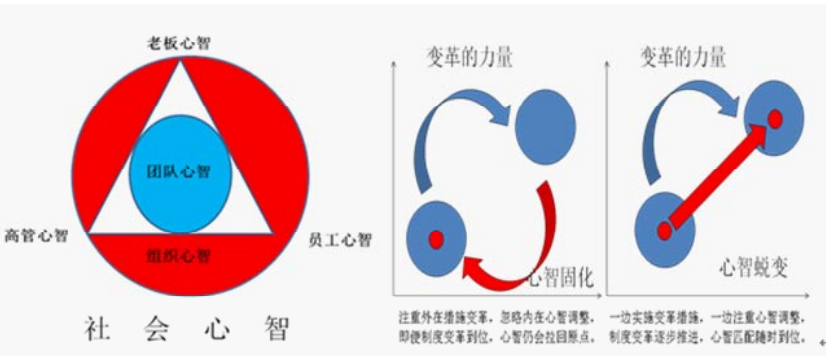
企业沟通

企业沟通作为企划的核心职能，在公司经营中越来越受到重视。2001年，美国经济咨商局对包括GE、西门子、IBM、思科、微软等上百个最大公司调研显示，80%以上企业设置有企业沟通部门，并普遍设置了全球副总裁的高级管理岗位负责该项职能。2008年金融危机暴发后，企业沟通进一步受到重视，企业沟通岗位进入最高

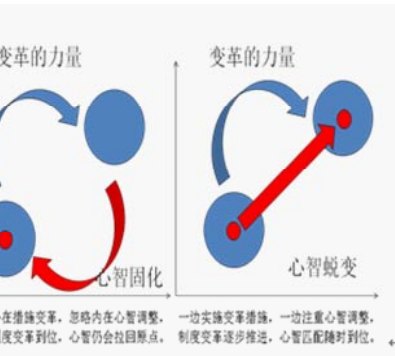
管理层成为国际企业界的普遍共识。

企业沟通也是欧美一大批著名商学院的重点研究方向，如美国纽约大学、西北大学、达特茅斯学院塔克商学院、加州大学洛杉矶分校、英国利兹商学院、曼彻斯特大学、约克大学等均在MBA、硕士、博士设置了相关专业。

做伟大的事业，光靠行动是不够的，还必须与有策略、有针对的沟通、传播活动相结合。企业沟通，指把企业自身投射到有形形色色的观众或相关群体组成的世界大舞台上而形成的声音和形象。公关（企业公共关系，Public Relation）是表达和传递声音、形象的重要策略和技巧，也是建立品牌的最强有力手段。这也是企业沟通为何越来越受到重视的重要原因。大量成功、失败案例表明，新品牌的打造主要靠公关，而非单纯的广告投入。尤其是B2B企业（行业型企业），品牌打造的核心是做高度、做精品，有品质内涵的影响



图一：企业心智系统



图二：变革成败的心智力量

企业沟通，首先要帮助企业决策层对企业战略、商业模式、创新发展等重要命题不断梳理、诊断，形成企业的独特定位，并打造企业统一、独特的声音和形象。企业沟通的负责人要掌握必要的商业知识和经验，对企业所处的产业、竞争领域要有充分的认识和理解。

企业身份、形象、声誉管理非常重要。B2B企业（即行业型企业）要特别重视对政府群体（政府、监管、金融、行业协会）、员工群体的身份、形象、声誉管理。企业沟通部门要对公司的实质利益做出贡献，也首先从打造企业声誉开始。与消费者和所有相关群体建立强大的情感联系是声誉管理长期成功的关键步骤。企业社会责任沟通因其非功利性、容易和利益相关者产生共鸣，是企业形象、声誉管理的重要领域。产品服务企业在品牌定位明确后，首先要做好市场沟通，要围绕企业的核心价值体系和品牌定位来落实产品服务的客户关系维护、市场推广，还要利用好新型通讯科技的营销运用，如移动互联网营销。

投资人关系维护是企业沟通的重要领域。董秘虽然是法定信息披露人，但一般为财务专业出身，对企业沟通不一定擅长。在大型上市公司，通常由专业的企业沟通部门帮助其做好投资者关系维护的沟通要点、策略、股民/舆情监测，包括具体设法改善与财经媒体的关系，共同编写年度报告等。董秘更多聚焦在与监管部门、券商机构、证券分析师、审计事务所的个体打交道。

企业沟通专家作为管理者，还必须成为文化的敏感“解读”者，我们必须搜索社会、政治、经济和文化的广大范围来找出能够影响人们如何看待我们公司的因素，必须关注与企业产业密切联系的特定问题，以及让企业的形象和声音受到关注的最佳途径。如：

1) 借力与舞台事件：

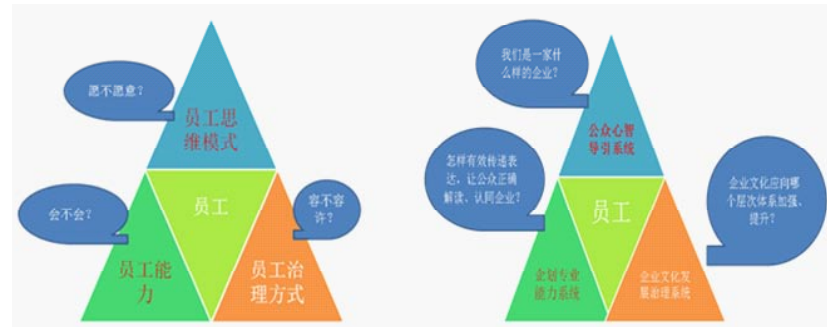
力，应当更加重视公关手段，包括移动社会化推广在内的公关。

企业沟通的目标是获得企业关键相关群体的支持。如，公众意见（公众媒体、合作伙伴、社区、非营利组织的民意，网络民意）、有影响力决策层的意见（政府、监管、金融、行业协会）、员工意见对企业的发展至关重要。其核心是企业利益相关群体的心智管理。

企业沟通的业务活动包括：企业战略策划和实施，企业的身份、形象、声誉管理，企业广告和宣传，客户关系，员工沟通，投资者关系，政府事务，社区关系，媒体关系，危机应对，新型通讯科技沟通渠道的运用等。根据不同企业的运作，上述职能会有所调整。在现代市场环境下，企业沟通专家必须具备3种基本才干：将企业沟通与主要战略首创相结合的能力；在企业沟通部门与其他部门合作的过程中协调公司战略与文化的能力；在危机时刻利用沟通力量的能力。

二、对内：企业文化建设、员工沟通

运营员工心智的重要性怎么说都不为过。因此，有管理学者提出“情绪资本”的概念，并成为企业继金融资本、人力资本后的第三大资本。统一企业的核心价值观体系，树立员工的正确思维模式、行为习惯，经营好企业的情绪资本，是企业文化建设的3大任务，也是企业带队伍的首要任务，非人力资源的人力资源管理的核心。企划部门在这方面可以发挥关键的引领作用。



图三：企业文化在员工层面的“杨三角”模型，在企业层面的“李三角”模型

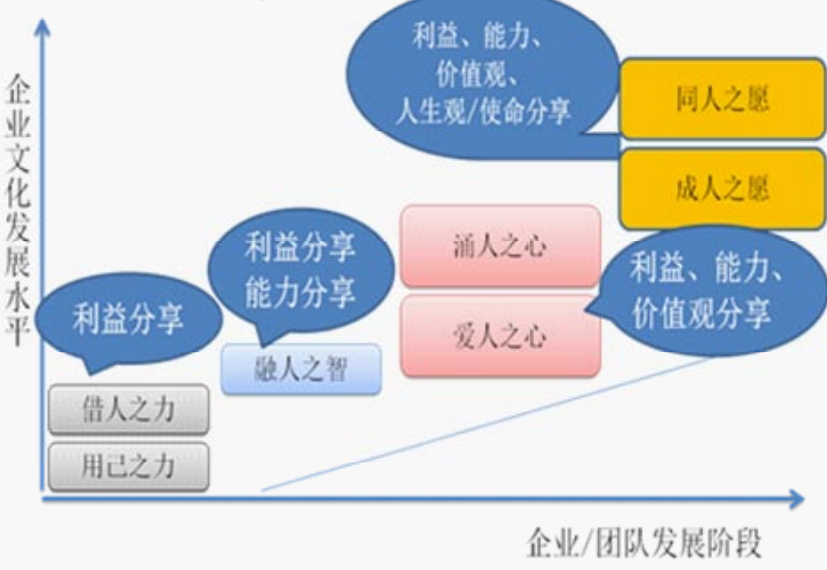
1) 公众心智引导系统的构建与维护：解决“我们是一家什么样的企业”的问题。这里的公众包括内部公众（员工、团队伙伴、股东）、外部公众（客户、合作伙伴、政府、投资人、金融机构、社会公众）。

2) 企业文化发展治理系统评估与提升：回答“企业文化应

企业文化建设

要形成企业的文化力，必须从两个层面入手，一是员工层面，二是企业层面。员工层面包括：员工思维模式、员工能力、员工治理三个方面，即“杨三角”，（具体还可参阅杨国安《组织能力的突破》，机械工业出版社）。企业层面则应包括：公众心智引导系统、企业文化发展治理系统、企划专业能力系统三个方面，笔者称之为“李三角”（相关文章，可详见《盾安报》2013年5月期第3版）。

以“分享”为衡量特征



图四：企业文化发展的4段7步模型（李晖、高贤峰）

通过上述3个系统的建设，可以不断完善以“盾安之道”为共同内核，结合行业特点、地理区域特点、企业发展阶段的企业文化差异化体现，明确企业各自的文化地图，让“幸福盾安”在盾安各下属产业、企业得到有力的落实、推广与改进。这也具体回答了“多元化投资、专业化经营、差异化管理”理念如何在企业文化建设领域落实的问题。

员工沟通

员工是公司品牌和声誉的中心。通过员工群体才可能最终赢得其他群体的认同。员工沟通可以在四方面发挥巨大威力：

- 1) 内部沟通和战略规划之间的强大关联，
- 2) 沟通作为改变公司并保

持活力的核心价值作用，
3) 沟通推动企业“学习组织”的作用；
4) 减少冗余官僚机构，形成流线性沟通

各企业一把手及高管必须高度重视员工沟通，并在企划部门的专业辅佐、策划实施下，不断向员工宣传公司的关键战略和核心价值观体系，从而达成共识、形成合力。



关于管理问题的解析

沟通+妥协

○盾安控股副总裁 喻波

我认为管理从根本上要解决三个问题：首先，管理是什么？管人+理事；其次，管理做什么？权限+流程；最后，管理怎么做？沟通+妥协。一层层分析下来，不知道大家是否同意这样的观点：理事易、管人难；制度权限易，流程执行难；而到了最后，发现沟通和妥协，其实都不容易！

从沟通和妥协这一层面来讲，沟通是妥协的基础，如果沟通问题解决不了，则妥协是难以达到的。我们很多人可能不认同妥协这个说法，认为这是“中庸”思想，其实“中庸”也没有什么不好的，自然界是和谐、是统一，就是妥协的结果，是最大的“中庸”；哲学认为“动”是绝对的，“静”是相对的，一切都从“动”中来，这个“动”，延伸过来，就是妥协的全过程。前些时间，参加集团内训师关于“管理沟通”的课程编写，接受了一些培训，也参与了一堂交流分享课，关于沟通中存在的一些典型问题、解决方法等，课程上有比较系统的阐述，我就不多说了，另外有些体会和感受，和大家分享。

首先，态度决定沟通效果。我们或许都习惯了从自己的角度看问题，而忽略了对方的感受，所以工作中，经常可以看到很多领导会这样想或者这样说：

“这是我的权限，就这么定了”，这是太把自己当领导的，好像我们组织里头这样的领导还不少；

“你不用说了，我已经知道了”，这是自以为是的聪明人，好像我也经常是这样的；

“我担心……所以……”这是害怕沟通型的，主要是因为领导太强势，就不一一对号入座了；

“我以为……所以……”这可能是因为没有沟通、或者不理解对方意图，没把事情做好或做对的；或者更多的是涉及多级、多人审核的，以为别人会把关，自己就闭着眼睛签字的，结果却是谁也没把住关。去年有一次因为资金预算的事，我也犯了这样的错，处分结果大家都在OA上看到了……

问题很多，但归根到底，从沟通的双方着手，关键是要解决一个态度问题。因此，开放的心灵，坦诚的胸怀，不带偏见的立场是必须的；分析原因、商讨办法更重要，批评和责骂解决不了问题，双方时刻要保持清醒：下级对上级，要不屈不挠，所谓“文臣死谏，武将死战”，要有足够的勇气，乾隆皇帝再怎么喜欢和坤拍马屁，但更需要纪晓岚这样能干活、上级对下级，则要包容、要兼听、要有及时的反馈，对人、事的评价要明确不含糊。只要态度正了、立场对了，沟通的基础就牢靠了。

其次，要用技巧提升沟通效果。我们沟通的目的是为了更好地统一思想、服务行动。作为领导，要善于沟通、敢于决断、勇于担当，而有效的沟通，是领导可以正确、及时“拍板”的基础。如果能在沟通中灵活运用技巧，那么，双方在沟通中的情绪可以控制得更好，沟通的效果也会更好。沟通首先要让对方“听得进、听得舒服、听得明白”，在这点上，永远记住“情商比智商更重要”，也就是说，一

定要把握好“天时、地利、人和”，什么时候、什么地方、在什么样的氛围中说什么样的话、做什么样的事，是很有讲究的。我相信不会有人愿意在对方身体状态不佳或者心情不好的时候去沟通。去撞枪口的；再譬如说开会，选择上午、下午还是晚上，会议开多长，也是需要因不同的会议性质质量身定做的；举个例子，紧急情况下的动员大会，就应该考虑在班前，可以站着开、排队成队，言简意赅，达到预期的效果。再如，日常的奖励与处分、职务任免、薪酬调整等，也可以看作是一种非言语的沟通，要讲究策略，尤其是员工关心的问题和涉及员工利益的行为，都需要考虑透明度与公正性，这样才有可能让员工理解领导的沟通风格和管理导向，达到以点带面。

最后，在沟通中达到妥协。最近看一本书，史蒂芬·柯维的《第三选择》，里头的关键词“协同”，恐怕比“妥协”更贴切些，但我依然愿意在这里用“妥协”。协同是更高一个层面的，但基础是一样的，沟通双方都有妥协的意愿，才有可能到达协同的境界。当然，妥协不是沟通的根本目的，而依然是实现最终目的的一个手段和过程；如果说沟通考验一个人的技巧，那么妥协就是原则不被突破时的“机变”可以是见招拆招、甚至是胡搅蛮缠，也可以是灵机一动、或者福至心灵，因为很多时候，我们在开始沟通之前，根本不知道结果会如何，所以完全不设框架，反倒比较容易达到预期的效果。譬如商务谈判，采购一项设备，需要根据潜在供应商的竞标价来判断价格的下降空间，如果是唯一供方呢？那就只有唱“空城计”了，沉住气，买家不急卖家就心乱，一乱就有机会，把价格往期望线拉，并懂得适可而止。譬如我们禁止在上班时进行网购或与工作无关的其它事项，但可以开放在非工作时间干些“私活”。譬如我们和银行探讨法人账户透支业务，平时利率低一点，但如果有跨月的，就支付一部分额外的利息费用。再譬如，今天领导骂了下属，明天记得对自己的粗暴态度道个歉，“恩威并施”，总好过有威无恩吧？还有，即使“真主意、假商量”，也是一种积极的态度，总好过根本就不商量吧？做领导的，一定要学会放下架子，这是最容易被接受的妥协姿态，只要经常记得“若要好，大做小”这句老话，相信管理可以因此轻松很多。

说了很多，都是“术”这个层面上的。凡事“术”为上，“道”为先，“术”为下，“术”为后，这个原则则在沟通和妥协时也是必须把握的；但道与“术”也是相对的，所以我在盾安发展大厦的时候，更多的是考虑“术”的问题，而到了内蒙，就更多的要讲“道”的意义了。当然了，“道”和“术”、沟通和妥协，本来也没有那么明确的模式，只有有效才是硬道理、打赢才是硬道理，管理者最终还是要将“道”和“术”落到实际工作中，那么，让我们用更客观的心态，来好好琢磨“高情商沟通”这个课题吧。



组织能力提升

编者按

对于企业来说，组织能力是指开展组织工作的能力，是公司在与竞争对手投入相同的情况下，具有以更高的生产效率或更高质量，将其各种要素投入转化为产品或服务的能力。

组织能力包括企业所拥有的一组反映效率和效果的能力，这些能力可以体现在公司从产品开发到营销再到生产的任何活动中。

精心培养的组织能力可以成为竞争优势的一个来源。

如何提升企业组织能力，欢迎更多的声音一起参与讨论。

为完善江南化工信息化管理给出的几点建议

○新疆天河董事长 沈跃华

企业的信息来源与信息分析是企业发展的战略要求，服务于整个企业的发展战略目标，关系到企业的生命。如何提高企业的信息化采集处理能力，是制约江南化工进一步发展的关键因素。面对这一制约因素，集团公司领导经过慎重考虑和筛选采用了SAP的ERP Enterprise Resource Planning（企业资源计划）系统。然而，一个项目的成功实施多多少少存在不完善的地方，那么如何在系统正式上线之前尽量减少这种不必要的缺憾，我觉得需要重视和解决好以下几个问题。

为企业实施ERP提供各种配套支持，做好工程项目实施前期准备工作

ERP与传统管理思想、方法、手段都有所不同，其成功运行必须以准确与完整的生产、经营、管理等数据为前提。而我们江南化工由于地理分布因素，大多数厂区的生产、经营和管理数据是不相同也不规范的，生产过程也常无法按预定计划来运行，处于不可控制状态。此外，外部市场法规的不健全，行政干预的发生等因素，均能造成项目实施基础的不完备，影响ERP项目的成功实施。因此，实施ERP项目应在项目实施基础上用力。一方面要转变观念，大胆学习、借鉴国内外先进管理理念和经验，对江南化工存在的不合理工艺流程与购买证开票等过程进行必要的优化调

整，权衡传统管理制度的利弊得失，逐步建立先进的合理管理制度。另一方面在江南化工内部的各相关部门间进行反复协调，对传统手工管理基础数据的不统一、不完整、不准确的混乱局面加以整顿，建立、规范统一数据标准，使信息收集、输入、处理、输出与使用流程符合ERP逻辑的要求，以便系统顺利的集成上线。

重视人员配置和培训工作

首先，公司要有一支知识结构合理、技术过硬的ERP专业人才队伍，才能使得江南化工ERP系统不断完善、改进，保证信息资源的充分开发与合理利用；其次，要加强对江南化工各分子公司派遣的ERP管理员(尤其是各级管理者)信息化技术应用的培训，从而培养与建立信息技术应用与现代化管理的强大队伍。ERP应用是年轻的行业，往往由专业人员带领新人、培训新手。然而，很多领导容易误认为ERP应用是专业技术人员的工作，忽视对其的关注与指导。部分领导干部出于短期行为，对应用此信息技术持观望的态度，对其带来的管理变革认识不够，改革决心不大。所以ERP上线成功与否的关键，是江南化工各领导层是否能够真正的参与其中。正因这样，项目组必须利用各种机会，通过各种方式，加强集团成员领导在信息技术应用知识方面的培训。

新建企业组织能力建设的一点思考

○盾安光伏科技总经理 魏建军

谈到企业的组织能力建设，就不能不谈企业的使命、目标、文化、组织制度、人力资源、薪酬制度等对初建企业的影响。但凡成功的企业无不是在这几方面动态的调整使之与环境的变化相适应，只有动态的看这一问题，组织能力才能不断的提升，组织的效率才能不断的提高，组织的源动力才能真正的找到。

企业的使命、理想、目标、文化是组织能力建设的灵魂

清晰的企业使命、理想、目标，能给团队指明方向，凝神聚力。理想是什么？理想是整个团队达成的共同目标，组织无非就是由使命、机构和一批有梦想的人组成的。企业的使命、理想、目标应根据不同层次的人，要求应有所区别和侧重。对高层要讲使命感，对中层要讲危机感，对基层要讲饥饿感。文化是一种思想、理念、习惯、行为、规范、制度等长久、持续形成的一种定式，是组织纪律性、规范性的高度统一。企业文化的落地，不仅要宣教，更多的是传、帮、带的身体力行影响力，关键要看领导及各级管理人员的言传身教。近年来，随着企业的转型升级，盾安新建企业越来越多，一些高新重资产企业主要分布在西北，但人力资源的输出与需求矛盾显得较为突出。长城汽车股份有限公司是中国最大的SUV和皮卡制造企业，已于2003年、2011年分别在香

港H股和国内A股上市，截止2012年12月31日总资产达到425.69亿，下属子公司30余家，员工56000人。长城汽车5年市值从10亿元增长到千亿元，在国内汽车上市公司中市值仅次于上汽集团。长城汽车核心的价值观“诚信、责任、发展、共享”与盾安倡导的诚信文化，阳光文化，分享文化、发展文化不谋而合，希望盾安在强有力的文化、使命引领下转型成功，做强做大。

组织能力建设与组织制度

一个100人，1000人，10000人的企业规模，企业的组织如何建设，组织能力如何打造，提升？彼得·德鲁克曾说过：“100多年前，当大型企业首次出现时，它们能够模仿的唯一组织就是军队。”英利集团苗连生曾经说过：“世界上执行力最强的组织是什么？是军队。军事化的风格是为了让员工懂规矩。”英利集团把他们的企业文化概括为9个字：“像家庭，像学校，像部队”。具体解释就是，像家长爱护自己的孩子一样爱护员工，让员工成为成果共享的大家庭；把员工当成学生认真培养，给每一位员工提供学习的机会、成长的空间；要求员工像士兵，在工作中令行禁止、雷厉风行。同样有着军人背景的华为创始人任正非，对企业的文化建设，组织能力建设更是深谙其道。华为现有员工约15万人，外籍员工约3万多人，2012年年报，全年实现销售收入2202亿人民币，2013

年上半年销售1138亿元。如此庞大的队伍如何打造组织能力，也是企业领军人物不断思考的问题。华为的企业文化随着公司的规模及公司业务多元化的发展，一路变革。雷锋文化（倡导奉献精神）、床垫文化（倡导奋斗精神）、狼文化（倡导团队精神），目前任正非逐步在重塑企业文化——分享文化。15万员工，近一半员工持股，任正非仅持有1.42%的股份，股权如此分散世界上也是独一无二。由此可见，有军队文化的严格制度加上股份制度、薪酬制度等利益分享机制也是组织动力的源泉之一。

组织能力建设与领导力

领导作为一个公司的榜样，首先要严于律己，身体力行，德才兼备，以德为先。曾国藩曾说：“轻财足以聚人，律己足以服人，量宽足以得人，身先足以率人”。“慈不带兵，义不养财”，想方设法开发员工的潜能，逼出员工的能力，最不给员工安全的公司，才逼出了他们的强大，逼出来他们的成长。如果真的要你的下属，就要考核他，要求他，高要求高标准，否则会养出小绵羊、老油条、小白兔。弘一法师（李叔同）曾说过：“有才而性缓，定属大才，有智而气和，斯为大智”。领导更应该是一个倾听者，更多的发挥下属的能力，更多的让下属去解决问题，领导只关注方向与结果。领导喜欢什么，下属就喜欢什么，领导的关心

什么，下属就会做什么。可见，组织的能力建设与领导力息息相关。

组织能力建设要“以人为本，但不能以人人为本”

华为的核心价值观：“以客户为中心；以奋斗者为本；长期坚持艰苦奋斗”。一个组织要有战斗力，执行力，就不能养懒汉，一定是以奋斗者为本，以多劳多得者为本。姚总在《塑造阳光心态，打造幸福盾安》一文中也明确提到，一味抱怨、发牢骚，端起碗吃肉、放下筷子骂娘的人其实也是被人看不起的，也注定要被企业所淘汰。企业与员工之间是平等的双向选择，如果你的确认为盾安不理想，请你赶快离开，尽早去找你认为满意的企业，不要在“污染”自己的同时“污染”整个团队。团队中的竞争淘汰机制也是组织动力的源泉之一。

新建企业由于地域文化、地域文化的差异性、人力资源的供给与人力资源的需求的结构性矛盾、人力资源的专业化要求及高新企业的规模，管理难度等不同特点矛盾，给我们经营管理人员提出了的巨大挑战，作为一名经营管理者要不断思考，循序渐进，克服以上矛盾，不断从变化中寻求解决方法，不断寻找组织的源动力，才能使我们的企业生生不息，蒸蒸日上。



母亲

○湖北帅力化工 徐云斌

母亲是无边的田野，我是田野中的一颗嫩草。十月怀胎，一朝分娩，呱呱坠地的哭声给母亲带来了安慰与期待。母亲是高高的天空，希望我在蓝天下自由飞翔，每当我在咸腥的味中瑟瑟低泣，是母亲声声的呼唤，使我越过迷离的迷雾，从艰难困苦的泥潭里找到了梦寐以求的人生之路，是母亲摇醒了我婴儿般的甜梦，摇曳了我心中希望的种子。母亲是生命的延续，用她一生的执着和信念示意着儿女们警惕小心。如今，时间成为紧俏的商品，母亲那满面的皱纹是岁月铭刻的真实写照，为了儿女们，没有一丝索取，没有一丝抱怨，只知道勤勤勉勉地为儿女们奉献自己的热和一生不灭的希望、进取的心和生命的源泉。

您是一位严明慈爱的母亲，在贫穷、困难阻力面前毅然用一颗慈祥的心释放着您自身的能量，使我常有一种儿时的温馨。每当我迷茫踌躇的时候，还是母亲那盏为我祈祷的油灯在摇曳我儿时的梦幻，然而母亲得到了什么？在她那蹉跎岁月里，得到的只有岁月的创伤，在母亲那满脸的皱纹里，我好像听见她在诉说岁月的憧憬，那么，我又失去了什么？

而今，在母亲那孤寂的黄昏里，在母亲那双饱含热烈期望的目光内，把希望的轨道铭刻在了我永不歇止的拼搏里程里，这就是我可爱可敬的母亲！

为两氏对中国未来的预测有感

○漳州久依久 周家树

两氏评点入骨深，剖析时弊如水明。目远细思怒颇息，是时扭转把乾坤。下药调理平六腑，结症号脉咏郎中。摒弃孔孟伪马列，十年浩劫一场空。急利教育入歧途，法立法行纸谈兵。权大位高无监力，慢病潜移入膏肓。一饱饥民十三亿，寻路归偏定良方。开膛括骨须忍痛，危言自破国富强。列强虎视眈眈日，从来为谁出善心？前车绞杀伊拉克，后舰破壳卡扎菲。一己私利限崛起，策群围堵霸王心。万众雄起当金猴，玉宇澄清万里埃。驱抓妖魔治旧疾，一扫雾霾展宏图。二十年后华山见，万里山河尽锦绣。

注释：①两氏：骆家辉美驻华大使及上一任美国国务卿希拉里·克林顿。

又见古都西安

○太阳镁业 李清

“忆昔开元全盛日，小邑犹藏万家室。稻米流脂粟米白，公私仓廪俱丰实。”杜甫的《忆昔》展现盛唐的繁荣，让人依稀似乎有看到了当年长安的繁华丰收景象。

而卢照邻的《长安古意》，更是反映了盛唐贵族骄奢淫逸的浮华生活，当年的景象已随古城的车轮，静默地碾过，抖去满身尘埃的秦汉砖瓦，伴随小雁塔的钟声，取而代之的是车水马龙的现代化都市，留给我们的只是尘封在泥土的历史。

本次控股集团组织的《盾安报》半年度通讯员活动暨西部公司企划专业能力培训在古城西安举行。这是毕业之后，第二次来到西安，每每来这里都有种特殊的情感，走在古城墙下感受历史的气息。西安，与中国的大多数古城一

盾安人

编者按：

他们是奋战在西部新事业天地中的开拓英雄，不畏艰苦，斗志昂扬，在广袤的天地间，谱写壮美的生命之歌；

他们是在岗位上默默工作的平凡战士，脚踏实地，朴实奋进，在朴实无华中，夯实盾安事业的基石；

他们是满腔热情从学生到职场人的雏鹰，胸怀梦想，活力四射，在蹒跚练习中，练就托起盾安未来的坚强翅膀；

……

他们是盾安人，可爱，可敬，可阅读！

摄影



专注

○盾安电气 代俊良

奋战在兰炭点火一线的战友们

洗完发已是凌晨一点多，站在窗前，凝望着灯火通明的兰炭厂炭化炉方向，想想刚才的一幕幕，我的心里一阵甜一阵酸，似乎有一股力量涌入我的心扉。或许，今夜又是一个难眠之夜吧！兰炭厂的战友们，多年以后，我们再回忆起今晚的一幕幕，心里同样也会有力量的涌动吧！

兰炭厂点火在即，已经好几个

星期都不曾休息的你们，上下一心一直为兰炭点火奋战在一线。工期紧了又紧，前脚通电后脚就空载调试，调试正常后就加载试运行，一边检查一边处理出现的系列问题，同时着手准备点火，大家各司其职，忙而不乱，井然有序。想必大家伙心里都装着一个目标“我要点火成功”！

技术人员在几条高低起伏的输

送带旁来回穿梭，对讲机里一直在喊：XX条皮带出现故障，亟待解决！我们的技术人员，设备动力部的成员，以及设备厂家跟踪人员随喊随到，战斗在现场一线。

M2的输送带机头部分因过压和过热，使得液力耦合器发生故障，黑漆漆的液压油喷得到处都是。炭化炉的楼顶上人头攒动，此时，这里没有嫌脏怕累的，只有积极想办

法解决问题的。有的从输送带上铲焦炭，有的往机器中注油，有的协助打手电筒照明，大家齐心协力，团结一致，干得热火朝天。领导扛着一箱水，气喘吁吁地从输送带底端走来，招呼大家喝水。在这里没有地位的高低，有的是战友兄长亲人般的关怀。尽管那双手让人一看便觉“反胃”，尽管那乌黑的焦炭粉将大家染得只剩两颗咕嘟咕嘟转

○金盛镁业 周钰茜

的眼珠子还可以辨认，但一看到那坚定、自信又充满期盼的眼神时，突然觉得好暖好暖，以至于寒风吹来竟如春天般温暖。

突然，我想起一句话来，只要员工心里没有力量，老板的指标就达不成。而我们每个人心里充满了力量，每个人都是自己的老板。

（编者：10月21日，金盛镁业兰炭项目已顺利实现点火，金盛镁业工业园转入正式生产阶段。）

○南通电站阀门 胡鹏志

地付出于这个集体中。

朋友，当你听到这一段段事迹的时候，你的感受又是如何呢？

南通电站阀门的发展需要你，需要我，需要他，更需要这些最可爱的人！

南通电站阀门的未来，有你，有我，有他，有我们最可爱的人！你，最可爱！

关于雏鹰，关于梦

○盾安机械 赵欣 盾安控股 智慧

2013年6月，我们毕业了，2013年7月，我们来到盾安，2013年9月，我们开始了雏鹰展翅培训，梦，就这样开始了……

9月6日，我们满怀激情的出发！

微风，细雨，西子湖畔，

一支队伍，一张张略显稚嫩的脸。

第一次懂得了团队的概念，我们勇敢进取，团结向前；

跌倒了，不怕！你们告诉我坚强，勇敢，胜利就在眼前；

失败了，不怕！你们安慰我，鼓励我，生活中哪能没有磕磕绊绊？

如果没有遇见，是否永远都不会遇见；

盾安拥有一群怀揣着梦想的年轻人，

我们的相遇便是命中注定的必然；

这次培训完成的很圆满，希冀的心也总是满载着感激和眷恋。

也许，是时候了，好好的做一个职场女性，

也许，是时候了，认真地完成每一件工作，

也许，是时候了，热情地对待每一天；

也许，我们会失败，但是我们从来不曾畏惧，

我们从未停止前进的脚步，哪怕跌跌撞撞，即使步履蹒跚……

就像雨过天晴后的天，明亮而耀眼，

每一个年轻的梦想都需要失败来成全；

我从不否认我的现在，我也坚信我的未来！

曾经，想选择世界，今天，我来到了盾安！

我们站立的地方，就是我们的盾安

我们怎么样，盾安便怎么样

我是什么，盾安便是什么

我有光明，盾安就会灿烂

梦想已经起航，雏鹰张开了翅膀……

我愿伴随着盾安一起成长，灿烂，辉煌……

货任务。

感动，观片失声、真诚沟通

一天午饭后，领导让我拿着相机去车间现场，拍一些员工休息的场景。当时我的心里一阵嘀咕，是不是有员工反映中午没有地方休息，让领导解决啊？

而当我走到车间时，却被眼前一幕幕所深深感动。我们的员工，有的盘坐地上打盹，有的趴在叉车方向盘上，有的倚靠在墙角下，有的用一层薄膜纸垫在地上睡。在同事们轻轻的鼾声中，我羞愧于自己的浅薄，放慢脚步，轻轻地按下了快门。

在总经理接待日会议上，公司将午睡的照片做成PPT配上音乐放映，让管理层看到了当前管理的缺失，也让员工们看到了自己的身影，看到了自己被关注的温暖，很多员工热泪盈眶，PPT放完后全场不约而同响起掌声，这是员工们发自内心的掌声。公司对员工的关注，管理层敢于直面管理的缺位，并承诺以实际行动来解决问题，让他们感受到了家的温馨。没有一个企业之家是完美的，但是一直改进的家庭却是幸福的。

看着一张张微笑的脸庞，我也被感动着。工作中的抱怨常常来源于不够理解，但只要我们一直在努力，任何问题都可以得到妥善的解决。

样，远去的历史和古老的文化所刻下的印记，只是隐隐约约地在充满现代气息的城市夹缝里残存着，不同的是，那些可供追寻凭吊的遗存格外多了一些。好似一部书写了千年的古籍，在世事变迁中遗留下零落的断简残章，慕名寻古而来的我，陈中窥月般，一行一行读着它字里行间里透露出的厚重与沧桑。正因为西安有着这样的文化，让我们们在古都感受历史变革及文化的沉淀。

西安，在历史上曾经称作长安。从秦皇汉武以来，累世为龙蟠虎踞之地。在中国封建社会极盛时期的唐代，它更为世界上第一大城市。但是，1000多年过去了，我们到哪里还能看到唐代的长安呢？

比如，秦陵地宫里，“水银为河，龙涎为烛，上具天文，下具

地理”，当这段史书中所载的文字具象化呈现在眼前时，我记住了恢宏大震撼心灵的复原场景，还有虚拟地宫中沉眠的始皇带给人无限的思考；兵马俑遗址博物馆，当亲眼目睹列队整齐的千军万马时，我记住了那种摄人心魄的气势所带来的深深震撼；陕西省博物馆，我记住的是应接不暇眼花缭乱的丰富的文物；汉阳陵博物馆，我记住的是繁复的随葬形制和仍然鲜活的出土场景，还有幻影成像的生动解读。由此深感，作为博物馆，如果要发展，一定要寻找出属于自己的特色，哪怕只是一处让人眼前一亮的闪光点，就足以让人印象深刻。这与馆藏文物的价值高低或丰富程度无关。一直都以为，每一件文物都承载着特定的一段历史，都是不容轻忽的存在，他们的价值不是简

简单单就能为世人所定出的尺度衡量的。博物馆里展出的文物能不能吸引人，能不能做到引人入胜的表现，关键是能不能找到一个好的表现方式。我想，我们很有必要认真思索那个最佳的契合点，一种最能将本地历史和文物的特色完美展示出来的途径和方式。这样，既是对文物的尊重，也能为博物馆的更好发展寻找出最适合的道路。

此次西安，让我感受最震撼的还数参观陕西省历史博物馆，被那历史遗迹震撼，走进博物馆，仿佛走进了历史的长廊中，感受着几千年来祖先先辈们创造的中华文明，我心中感慨万分。

中国历史上最为辉煌的周、秦、汉、唐等十三个王朝曾在西安建都。丰富的文化遗存，深厚的文化沉淀，形成了陕西独特的历史文

化风貌。被誉为“古都明珠，华夏宝库”的陕西历史博物馆，浓缩了中华民族五千年的历史精华，藏品丰富精美，是展示中国古代文明和陕西历史文化的艺术殿堂。

最深刻的唐朝精品馆，件件精美的文物展示，“盛唐气象”，通过隋唐时代典型遗存，展示了中国古代最鼎盛时期的文化风貌，当时世界上最为繁华的国际大都会长安，和东西方交流的丝绸之路，以及隋唐文化兼收并蓄、创新发展而达到的前所未有的高度。“告别帝都”，展示了唐以后，作为西部重镇和西北区域中心的陕西，依然独具魅力的文化创造和精神传承。

虽然这么匆匆一转，没有来得及仔细欣赏每一件文物，但是我感觉就像时空穿梭一样，领略到了中华大地几千年的发展变迁。正如陕

博门票上的宣传语一样“给我一天时间，还你一万年历史”。

中华文化，博大精深，源远流长，而西安又作为十三朝古都，蕴含着深厚的文化底蕴和丰富的文化遗产。我为古人们所留下的宝贵遗产而惊叹，惊叹古人们在各个领域里的智慧和成果，也为自己生活在这样一个久负盛名的古城而感到自豪。

不禁让我想起了唐诗，唐诗是我国文学史上的一颗灿烂的明珠，一千多年来一直为人们所传诵不衰，伴随了多少代人成长。当我走出这里时，我感觉整个人都被充实得满满的，一种自豪感由心而发，古代的中国是多么一个灿烂、辉煌的结晶。古都撰写了一个传奇，我为古人所留下的宝贵遗产而惊叹，惊叹古人们在各个领域的辉煌。