

稳中求进、做实做强
努力夯实事业长青基石，全力推进企业创新发展
盾安集团2013年度高层年会隆重召开

（本报讯）3月14日—17日，盾安集团2013年度高层年会在杭州隆重召开，集团董事局成员、控股集团总裁班子及各职能部门负责人，各产业、各公司高层管理人员、企管、财务、审计负责人等450余人出席会议。

吴子富总裁代表控股集团在会上作了题为《稳中求进、做实做强努力夯实事业长青基石，全力推进企业创新发展》的工作报告。

《报告》指出，回顾2012年，在集团董事局的坚强有力领导下，在各产业的共同努力下，全集团各项工作有序推进。全体盾安人充分发挥自身的正能量，以沉着和智慧，有效应对了各种复杂局面。各产业稳健发展，团队建设有效推进，在多方面取得可喜成绩，顺利达成了转型升级的阶段性目标。

《报告》用五个“新”生动概括了2012年盾安各项事业所取得的成绩：企业综合实力再上新台阶；产业转型升级再创新佳绩；资本运营与投融资工作取得新进展；集团化管控与服务开创新局面；企业文化力取得新突破。

根据外部环境条件的变化，

结合企业的实际发展要求，《报告》提出了2013年的工作指导思想：以董事局会议精神和既定战略目标为指引，稳中求进、做实做强，凝聚智慧、富集资源，把握趋势、拥抱变化。坚持创新发展不动摇，系统推动创新工作；坚持产业转型升级不动摇，做实做强已投产业、在建项目；坚持依法规范经营不动摇，持续强化风险管控体系；坚守价值底线不动摇，强化干部团队建设，优化纯洁队伍；坚持持续改进不动摇，努力提升管理效能；坚持“责任成就价值”不动摇，努力打造“阳光、发展、分享”幸福盾安，全力夯实盾安事业长青的稳固基石，全面推进各项事业健康、持续发展。

《报告》号召全体盾安人共同携手，同心同德、自强不息，全力以赴、攻坚克难，以“诚信、尊重、专业”作骨，把“创业、创造、创新”入血，努力夯实盾安事业长青基石，全力推进企业创新发展，开创盾安事业的无限精彩。

在产业分组讨论《报告》过程中，各组代表纷纷表示，本次《报告》总结分析透彻，工作部署对产

业指导性强，一定要深入学习贯彻吴子富总裁的《报告》内容和精神，紧紧围绕2013年工作的指导思想要求，层层分解落实，努力夯实事业长青基石，全力推进企业创新发展。

董事局主席姚新义作了题为《强化组织能力，打造幸福盾安》的总结讲话，指出，目前盾安的组织建设中，存在一些必须引起我们高度警惕与重视的问题：正确的价值观导向有着被淡化的倾向；骄傲自满、固步自封现象时有发生；责任意识缺失，团队协作精神、协同效应大打折扣；部分干部缺乏辨别是非的能力；有些公司的制度浮于表面、缺少灵魂，管控不到位；徇私舞弊等现象屡有发生。

解决这些问题，重点要坚守信念，确保干部队伍的思想健康；拥抱变化，提升干部队伍的能力建设；夯实基础，强化组织体系的保障能力。

姚新义在总结最后强调，建设幸福盾安离不开每一位盾安人的努力，更离不开高管们的率先垂范。建设幸福盾安，我们要少一些指责、抱怨，多一些责任、担当；少

一些负情绪，多一些正能量，希望大家以健康的思想、心理和身体，共同打造组织健康、事业健康的盾安。

本次年会，还隆重举行了2012年度集团级优秀团队和十佳员工的表彰仪式。伊吾盾安风电有限公司前期工作部,宁夏新乔能源开发有限公司瑞兴、玺瑞、新乔项目部,安徽江南爆破工程有限公司全椒爆破服务一体化项目团队,杭州民泽科技有限公司杭州房产团队，制冷配件事业部浙江盾安禾田金属有限公司一厂等5支优秀团队；十佳员工赵景顺、高媛媛、夏梅丽、黄祖军、王孝一、马东生、武刚、陈光伟、叶得强、许斐受到隆重表彰。伊吾盾安风电前期工作部、赵景顺、黄祖军代表获奖团队、十佳员工做了发言。

本次年会期间还邀请国内知名专家进行了《世界经济环境下的金融发展与经济合作》、《组织变革与发展突破》等专题培训；控股集团各职能部门、各产业分别向大会作年度工作汇报，会议期间还举行了集团先进及新加盟人员见面会等专题会议。

（编辑部 陈佳文）

胡春华与姚新义广州忆旧话新



（本报讯）3月20日下午，中共中央政治局委员、广东省委书记胡春华与姚新义在广州忆旧话新。谈及在内蒙见证盾安创业西部时光，胡春华动情地向陪同的广东省副省长刘志庚、广东省委副秘书长刘可为等领导说：“盾安的产业做得不错！我们在内蒙古期间的合作很愉快。盾安集团是一个实实在在做事的企业！”

胡春华还热情地向姚新义发出邀请：广东的发展机会很多，希望盾安有时间多来广东看看，了解一下情况，多做些调研工作，“内蒙古的项目我支持，如果有项目在广东我也一样支持！”

（控股集团 张晓宇）

浙江省副省长毛光烈调研盾安节能环保装备产业

（本报讯）3月20日，浙江省副省长毛光烈带领省有关部门负责同志，到诸暨店口盾安产业基地就节能环保装备产业技术发展状况进行调研。

毛光烈副省长一行来到盾安中央空调生产基地现场实地考察机房

节能产品、轨道交通节能空调，了解了污水源热泵等节能环保新产品，对盾安在节能、环保等方面的突出成就予以高度评价，勉励企业要持续创新，进一步做好综合能源利用等工作。

下午，盾安集团总裁吴子富、

盾安环境总裁葛亚飞向毛光烈汇报了盾安节能环保产业发展状况及诸暨解放湖高新园区投资建设情况。

“毛光烈指示，2013年是国家《“十二五”节能规划》落实的关键一年，盾安环境要高效能、高质量、高标准完成节能产业推广，尽

快实现产业升级转型，打造浙江节能环保服务品牌。

诸暨市委书记钱三雄、副市长项美月等领导陪同考察调研。

（盾安环境 张绪海）

强化组织能力，打造幸福盾安——姚新义在盾安集团2013年高层年会上的讲话

各位同仁，大家下午好！

在这次会议上，我们听取了《国际经济环境新变化及其对我国经济的影响和对策》、《组织变革与发展突破》两个讲座，组织了控股集团各职能部门、各产业/公司年度工作汇报，听取了盾安集团年度工作报告并进行了分组讨论，同时还隆重表彰了2012年度集团级优秀团队和十佳员工。

总结过去，展望未来。对于2012年我们走过的路，吴子富总裁已经在工作报告中详细阐述，这一

年我们既取得了实实在在的成绩，但是也存在许多不容忽视的问题。面对挑战与机遇并存的2013年，吴总裁在工作报告中提出了指导思想和具体要求，希望大家会后认真学习、讨论，做好落实。现在，我代表集团董事局谈谈：如何在转型升级时期，强化组织能力，打造幸福盾安。

为什么要谈这个话题，这主要根源于现阶段在经营管理过程中已经暴露出诸多必须引起我们高度警惕与重视的问题。这些问题在削弱

我们的组织能力，在制约盾安事业的发展：

一是正确的价值观导向有着被淡化的倾向。我们所倡导的价值观、人生观在实际贯彻落实中被一部分干部漠视、轻视，执行中时有变形走样。

二是骄傲自满、固步自封现象时有发生。随着盾安事业取得了一点成绩，一些干部开始自负自大、刚愎自用、居功自傲、飞扬跋扈。一些干部的小农意识、小商小贩、小富即安的观念抬头。一些干部面

对变化熟视无睹、疏于学习。

三是责任意识缺失，团队协作精神、协同效应大打折扣。我们所倡导的大盾安意识没有达到理想状态，资源在大量浪费。一些领导不愿承担相应的责任，不作为，视“多做多错，少做不错”为生存法则，做人一团和气。

四是部分干部缺乏辨别是非的能力。部分领导干部逐渐丧失自我反省与自我批评的能力，听惯了好话，把阿谀奉承当做真话，有部分

（未完，下接第5版）

坚守盾安之道
坚持自我批判

3月的江南已经是暖春醉人，但姚新义在2013年高层年会上《强化组织能力，打造幸福盾安》的讲话，却让不少人感觉到了“冷冽”：

正确的价值观导向有着被淡化的倾向，骄傲自满、固步自封现象时有发生，责任意识缺失，团队协作精神、协同效应大打折扣；部分干部缺乏辨别是非的能力；有些公司的制度浮于表面、缺少灵魂，管控不到位，徇私舞弊等现象屡有发生等——

姚新义在会上列举出的盾安组织中存在的六大问题，让不少高管背部发凉，而“这些问题正在削弱我们的组织能力，在制约盾安事业的发展”这样严厉的表述，更让一些还沉浸在大会总结表彰、喜悦圆满中的员工感到突然：气氛变化好快，问题真的这么严重么？

但其实如果我们稍作回忆，就会发现，此次姚新义所提出的问题，其实是老话题的新现象，或者说新内容——在2011年、2012年的两次高层年会上，姚新义讲话的重点，都不是盾安已经取得了多少成绩，而是一以贯之强调对盾安之道核心价值观的坚持：

2011年的讲话主题为《盾安之道》，要求：盾安人要有鸿鹄之志，要时刻保持创业激情，要始终坚持团队协作，要修身、正己、肝胆相照；士不可以不弘毅，任重而道远；

2012年《希望就在前方》的讲话中要求：盾安高管在宣讲、推广“盾安之道”中的责任，是不仅要带头做好“盾安之道”的传教士，更要在经营管理实践中以身作则、率先垂范，当好实践“盾安之道”的领头羊。

本届高层年会则是重点围绕提升组织能力，要求：坚守信念，确保干部队伍的思想健康；拥抱变化，提升干部队伍的能力建设；夯实基础，强化组织体系的保障能力。

而这个不断被强调的“老话题”，正是盾安能有今天的真正原因：

“无数事实证明，没有一个人或企业是无缘无故成功的。一个企业短期的繁荣可以通过许多方式获得，但是最终只有那些真正有思想、有文化、讲究“道”的企业才能获得持续健康的发展！盾安就是这样一家追求“道”的企业。正是这种“道”的指引和滋养，使得盾安能在一棵幼苗，20多年来历经市场风雨而不摧，逐渐成长为今天一棵根深叶茂的大树。（摘自2011年高层年姚新义讲话）。

本届年会上，姚新义提出目前盾安组织当中存在的弊病，是因为在我们的企业中，有些高管、经理人身上出现了一些不容忽视的问题，我们的组织当中出现了一些必须正视的苗头，有些违反法国国纪，有些漠视公司制度规定，而身在其位的不作为甚至胡作为，从而导致组织能力不断受损的现象更是日趋严重。

伟大的公司之所以值得别人尊敬和学习，不是因为没有问题，而是在对待和处理问题上，始终有着和别人不一样的态度和思维：他们始终保持清醒的头脑，通过坚守价值底线，坚持自我批判，统一思想与步伐，从而构筑自身强大的自洁机制。正如华为领航人任正非及其团队最关注的是“下一个倒下的会不会是华为”，惠普公司坚持自己的行为规范底线，即使是为公司立下汗马功劳的CEO马克·赫德，也不得不因为自己的不当行为引咎辞职。

因此，与其说是这些公司所取得的成就，让它们与别人有了高下区分，更不如说是其自我定位、目标和理想，让它们拒绝平庸，注定在不断的优秀中走向卓越。

盾安也是志在成为这样的企业：我们始终把自己与国内外的优秀企业相比，把做“受人尊敬的企业”、“行业数一数二”作为自己的目标。历经25年的创业之路，我们深知这不是一种追赶时髦的自我“标签”，而是在不进则退的残酷竞争中，生存发展、获得安全感的唯一途径。

我们的出色不仅在于我们的能力和业绩，更在于我们拥有共同的优秀的人生观、价值观和世界观，在于我们对伟大事业理想的不懈追求。对此，实实在在参与和见证盾安创业、发展的每一位盾安人，必须而且理当有了深刻的感受和认同。那么现在，是时候真正甩开膀子行动了：在盾安之道的推广、践行、高管团队建设、职业经理人素质方面，除了要讲、要宣传之外，更重要的是必须通过始终不渝地坚持完善制度体系，强化执行过程中的监督，把看似虚的价值观等要求，落到具体的考核中，确保队伍纯洁机制的常态、长效。

无论是挑战，还是机遇，对于胸怀理想的我们而言，都是时不我待，只争朝夕，也只有如此，未来才会真正有我们的精彩。



导读

强化组织能力，打造幸福盾安	1、5版
盾安集团2013年高层年会工作报告	2、3版
2012年盾安集团优秀团队、十佳员工风采	4、5版
盾安报首届读书会	7版

稳中求进、做实做强 努力夯实事业长青基石，全力推进企业创新发展

——吴子富总裁在盾安集团2013年高层年会上的工作报告



各位同仁：大家好！

我们一起度过了充满挑战和成就非凡的2012年。在盾安集团创业第25个年头当中，我们一起开拓，一起坚持，一起分享，一起自豪。在这里，请允许我代表控股集团总裁班子对每一位盾安

一、2012年工作总结与回顾

2012年在集团董事局的坚强有力领导下，在各产业的共同努力下，全集团各项工作有序推进。全体盾安人充分发挥自身的正能量，以沉着和智慧，有效应对了各种复杂局面。各产业稳健发展，团队建设有效推进，在多方面取得可喜成绩，顺利达成了转型升级的阶段性目标。

自2008年国际金融危机以来，经济形势严峻，在复杂多变的 market 环境下，两万多名盾安人团结一致、知难而进、积极应对，全集团业务规模和经济效益实现连续的增长，实属不易。我们成功应对了四个方面的巨大挑战：一是宏观市场的新挑战、新变化，如2008年国际金融危机之后，国家投入四万亿元救市，使得经济出现了“V”型的增长态势，但2010年后的欧债危机又导致国内经济一片低迷，一些优秀的企业在这次危机中消失，这是始料未及的；二是坚持“产业+资本”的发展模式，涉足许多新产业，横跨许多新区域，都是在复杂市场环境中的战略性进入，并成功取得阶段性成果；三是集团员工规模迅速扩大，出现了许多新面孔，在带来新鲜气息和新鲜血液的同时，团队建设与组织能力打造成为事关全局、决定持续发展与否的关键；四是公司的管控和发展进入新的阶段，面临了许多新课题、新挑战。我们通过深化法人治理、强化团队建设，巩固“分享”基石、完善激励机制，深入宣贯企业文化、务实践行“盾安之道”，摸索了许多新举措，积累了一系列宝贵经验。取得这些可喜成绩，是全体盾安人共同努力的结果。

回顾2012年，可以用五个“新”来概括总结：

（一）企业综合实力再上新台阶

盾安集团位列2012中国企业500强第271位，上升100位；2012中国制造业企业500强第139位，

人、每一位关心和支持我们的朋友表达最诚挚的感谢！

下面我代表盾安集团向大会作报告。报告分两个部分：一、2012年的工作总结与回顾，二、2013年的工作指导思想与要求。

二、2013年的工作指导思想与要求

——江南化工积极优化产业布局。加大爆破服务市场开拓力度，爆破服务布局安徽、四川、新疆、内蒙等区域；南部永生对周边地区民爆流通公司整合重组效应明显；新疆天河完成产能新增工作，集生产、销售、爆破服务一体化的新型矿山服务商经营模式发展取得进展。

——盾安房产努力克服行业调控不利影响，全年住宅预销售收入较2011年增长21%；沈阳“盾安新一城”在创造施工建设中的奇迹后，顺利实现开业运营。

——盾安新能源在风电产业大环境处于周期性低谷的情况下，全年完成2个风场合计近10万千瓦的项目并网发电；开工在建3个项目合计近15万千瓦；获得6个项目合计近30万千瓦的核准批复。

——浙江金石矿业相继获得2个项目配套冶炼白云岩矿、硅石矿探矿权，获得配套冶炼白云岩矿探矿权、配套煤矿探矿权各1个；成功完成探矿权变更1个；在已投项目煤田资源配置工作、西南部区域资源项目前期整合工作等均取得阶段性成果。

——宁夏太阳铝业积极推进项目扩建与技术改造工作，降本增效明显；内蒙古金石镁业、新疆金盛镁业紧锣密鼓实施项目建设，总体进展顺利。

——盾安阀门所承担的第二类国产电站阀门产品研发通过国家鉴定，并获超（超）临界火电机组关键阀门国产化工作单位重要贡献。

——盾安精工迈入实业投资新起点，继与上海交大在轻合金领域战略合作签约后，盾安轻合金公司迅速建成投产；盾安景泰自主研发的全套管全回转钻机，实现国产化零的突破。

——盾安电气石油钻井电机市场取得可喜进展，当年研发设计、批量生产，并进入海外市场。

——久和能源顺利完成首个5万千瓦风场/2MW机组的生产、发运和装机工作。

——农业事业部组建后，在组织建设、项目拓展、资产管理、龙羊峡渔业养殖等方面已完成大量有效工作。

——全集团在技术创新、商业模式创新、管理创新等方面，涌现了一批优秀案例与先进事迹，创新型人才队伍建设取得可喜成绩。2012年全集团新申请专利470件，其中发明专利153件；获得专利授权308件，其中发明专利19件。

（三）资本运营与投融资工作取得新进展

一、2012年工作总结与回顾

- 企业综合实力再上新台阶
- 产业转型升级再创新佳绩
- 资本运营与投融资工作取得新进展
- 集团化管控与服务开创新局面
- 企业文化力取得新突破

二、2013年的工作指导思想与要求

- 坚持创新发展不动摇，系统推动创新工作深入持续开展
- 坚持产业转型升级不动摇，做实做强已投产业与项目
- 坚持依法规范经营不动摇，持续强化风险管控体系
- 坚持价值底线不动摇，强化干部团队建设，纯洁优化队伍
- 坚持持续改进不动摇，努力提升企业管理效能
- 坚持“责任成就价值”不动摇，努力打造“阳光、发展、分享”的幸福盾安

2012年外部环境日益恶化，资本市场低迷、货币政策收紧，我们沉着应对、积极筹划、全力攻关，资本运营、投融资工作取得了新进展。

——盾安环境成功向社会公开发行12亿元公司债券，为公司新兴业务的快速发展提供了坚实的资金保障。公司连续四年被深交所评为年度“信息披露考核优秀上市公司”。

——江南化工位列2012年中国上市公司资本品牌溢价百强排名首位，并相继入选“中国中小板上市公司价值50强”、“亚洲中小上市公司200强”、福布斯“亚洲中小上市公司200强”。

——如山创投由中后期项目投资积极向中早期项目投资转型，有六家已投公司继续保持较快的发展速度，有三家已投公司向中国证监会申报了上市材料。

——整体融资能力显著增强，为集团发展提供了有力的资金保障。融资平台规划和建设工作稳步推进，业务创新取得一定成效，结构性贷款、电子银行汇票、法人账户透支等产品的运用取得突破。

（四）集团化管控与服务开创新局面

围绕“抓管控、提效能，进一步加强企业基础管理工作”的要求，“多元化投资、专业化经营、差异化管理”原则在集团化管控中进一步落实、深化，集团各职能条线服务水平有效提升，有力保障了盾安事业的健康发展。

——《企业管理工作准则》换版升级，进一步规范了企业管理行为，强化了集团职能管控。《委派董事、监事、财务负责人管理标准》首次颁布，明确了委派岗位的委派职责、履职要求、委派程序、考核激励等内容，为企业持续健康发展打好坚实的基础。

——积极实施《财务管理准则》，强化预算管理体系建设和方针目标考核工作，建立完善了与不同产业发展阶段相适应的财务管控模式，财务风险管控能力进一步提高。集团财务信息化建设有效实施，开发费用、实施周期有效压缩。

——审计、审核的管控力度进一步加大。累计完成审计及尽职调查工作33项次，建设项目专项审计3项次，指导各产业集团完成各类审计164项次，建立、健全7个产业集团层面的内控审计机

构。对相关产业累计提出219个涉及经营管理的审核问题及改进意见，整改完成率达到90.5%。

——务实查处内部严重违纪、违规行为，审计监察工作有效开展，在纯洁队伍、提升正气、捍卫底线等方面有力地传递了盾安的正能量。

——集团出台了《应届大学生管理指导方案暨盾安集团“雏鹰展翅计划”》，帮助各产业搭建了系统的应届大学生培养管理体系，新进大学生员工的保有率显著提升。

——盾安商学院建设有序开展，全集团培训工作取得明显成效。盾安商学院全年培训1,280人次，同比增长161%，全年总课时680小时，同比增长132%。“学以致用、行动学习”的办学尝试，收到积极反馈。全集团全年累计培训4,936场次，参训人员4万余人次，为员工多渠道职业发展打下了良好基础。

——对11家企业展开一系列管理体系提升项目，受到被服务企业的积极评价，为改进盾安管理模式做出了有益探索。

——从系统功能、业务两个维度深入推进全集团信息化集成建设，各产业在“自上而下、统一规划”和“自下而上、需求拉动”的信息化建设框架基础上，较好的完成了各项信息化建设工作。在加强核心系统深入应用，提升网络与数据中心可靠性以及IT服务标准化水平等方面取得明显成效。

——围绕集团知识产权战略，知识产权全集团培训、专利发掘与应用、知识产权风险防范及规避工作积极开展，专利申请激励政策进一步完善，专利布局、知识产权尽职调查评估有效加强，取得明显成效。

——克服工作量大、任务重的不利因素，集团行政后勤服务质量稳步提升，项目申请与档案数字化管理工作有效推进。

——集团各商务代表处积极、主动、有效地开展工作，在集聚高端公共资源、政策信息搜集、协助产业项目申报等方面均取得了显著成绩，集团重点投资区域的产业协调取得可喜进步。

（五）企业文化力取得新突破

通过企业文化建设与集团战略目标、阶段性重点工作、廉企建设的紧密结合，高层领导率先垂范与深入宣贯活动的结合，“盾安之道”深入人心，文化力正日益成为盾安持续发展能力的核心组成，有力支持了集团事业

的创新发展。

——《盾安企业宪章（第四次修订版）》颁布实施。修订后的宪章突出激发人的因素，切实重视员工正当权益，让员工进一步感受到组织的关心和关怀，创造更好的平台实现员工与企业共同发展。

——以“盾安集团创业25周年”为主题，“盾安之道”知行合一为目标，凝智慧、树文化、促创新，全年系列品牌文化活动深入开展，文化渗透方式不断创新，打造了系列精品和展示平台。《盾安报》全年发行31万份，同比增长24%。

——各公司围绕“诚信、尊重、专业”的价值观，“创业、创造、创新”的人生观，和建设“阳光、发展、分享”的幸福盾安等主题深入开展管理论坛，论坛组织工作不断改善，管理论坛的文化渗透、素养教育作用得到进一步强化。

——全集团新闻发言人完成首次上岗培训，52人获得上岗资质，危机管理专业化整体水平明显提升，新闻发言人制度进一步完善。

总体来讲，过去几年我们的转型升级、规模扩张做的较好，但不少产业/企业建设运营的现状，与做“行业数一数二”的战略目标尚有较大差距，产业战略推进缺少抓手，改进趋势不明显。全集团营造了浓厚的创新氛围，但创新工作尚有待系统、深入推进；团队作风总体务实，新产业高管成长较快，但干部队伍素质需要提高，危机感不足，部分高管小富即安、未富先骄意识有所抬头，自身修炼亟待强化；组织管控能力、运营能力提升不够明显，基础管理工作还存在着不少突出的问题；引人、用人、留人机制还需要改进，选人、用人的德能勤绩导向有被弱化趋势，用人唯亲现象仍有发生；部分产业/公司的决策层在对外合作中诚信不足，盾安核心价值观在实际执行中变形走样，不仅留下了后遗症，而且严重损害了公司的品牌形象；对近年来的并购项目总结和反思不够，盲目求大、不量力而行，不全力融合，没有真正发挥协同效应和规模效益；企业文化宣贯工作没有得到足够重视，个别产业/公司总部的管理论坛开展处于可有可无状态。这些都是需要我们上下一心、真抓实干，在2013年及今后几年需要着力解决到位的问题。

（未完，下接第3版）

(上接第2版)

稳中求进、做实做强 努力夯实事业长青基石，全力推进企业创新发展

——吴子富总裁在盾安集团2013年高层年会上的工作报告

二、2013年的工作指导思想与要求

根据外部环境的变化，结合自身发展的要求，2013年的工作指导思想是：

以董事局会议精神和既定战略目标为指引，稳中求进、做实做强，凝聚智慧、富集资源，把握趋势、拥抱变化。坚持创新发展不动摇，系统推进创新工作深入开展；坚持产业转型升级不动摇，做实做强已投产业与项目；坚持依法依规经营不动摇，持续强化风险管控体系；坚持价值底线不动摇，强化干部团队建设，优化纯洁队伍；坚持持续改进不动摇，努力提升管理效能；坚持“责任成就价值”不动摇，努力打造“阳光、发展、分享”幸福盾安。全力夯实盾安事业长青的稳固基石，全面推进各项事业健康、持续发展。

根据集团董事局的要求，2013年全集团预算销售收入、利税总额预算均比上年增长。

2013年，要全力做好如下六方面的重点工作：

（一）坚持创新发展不动摇，系统推动创新工作深入开展

创新是盾安持续发展的源动力。在集团董事局正确指引、有力领导，控股集团全面、系统推动下，各产业/公司狠抓创新，各项创新工作取得可喜成绩。集团连续举办三届创新发展大会，有力度、分层次的创新奖励设置，极大地鼓舞了全体员工的创新士气，在全集团营造了普及、深入、积极的创新氛围。但我们也需要清醒的认识，各企业创新能力与创新实效还不够，创新工作的总体进展与集团战略及社会发展不匹配，创新机制不完善，创新目标和实现路线图不够明确，仍缺乏有效的创新方法。如果上述这些问题不能在较短时间内有效改观，将严重阻碍集团中长期战略的实施。当前创新工作的重点必须从之前的“造势”，切实转入“做实”与“提升”。

集团创新工作指导委员会根据董事局提出的创新发展工作总体目标，出台今后三年的创新发展规划，明确创新重点工作，坚持“分业指导、分业规划、分业实施、分业考核”的原则，做好对各产业/公司创新发展工作的指导、监督和评价，在创新方法与工具导入、创新人才引进、创新方向指点、创新信息提供、内外协调等方面为各产业/公司提供更有力的支持。控股集团各职能部门要发挥各自的专业特长，进一步加强与各产业/公司的专业服务对接，做好支持、服务和管理工作，切实保障创新发展战略的顺利实施。

各产业/公司要在大力实施“521”人才工程基础上，进一步加大高层次技术人才引入，加大开放性创新与外部高端合作，整合外部优势资源，不断开阔创新视野。在集团对各产业创新发展方向与重点的指导意见基础上，切实加强创新规划与路线图的制定，完善创新工作的跟踪、评价机制。切实扭转管理创新总体水平不高、动力不足，部分领导的管理创新思路不够清晰等问题，强化持续改进的管理机制，强化信息化应用手段。切实解决在部分新产业领域存在的创新人才不足、创新氛围不浓、创新方法不到位等突出问题。力争通过三年的努力，初步实现“人人争创新、人人会创新”的创新型企业目标。

（二）坚持产业转型升级不动摇，做实做强已投产业与项目

各产业/公司要认真实施“十二五”产业发展规划，做好滚动修订工作。进一步深化全面预算管理，结合控股集团对各产业/公司预算的提前介入，将全面预算工作纳入总体战略目标，层层分解，确保全面预算工作的落实，实现目标与过程的可控。对与同行业相比，毛利率过低、获利能力过差公司的总经理、经营团队要及时调整。

坚持对已有产业、成熟产业的产品、服务持续升级，增加其附加值。加快淘汰落后产品，努力改变部分产品工艺水平相对低下，产能、产效偏低现象，强化精益化生产，加强知识产权积累。

在新产业领域，要抓紧推进已开工建设项目，扎实建设、确保工程质量，确保及时投产；对已建成投产的项目，要确保在合理时间内顺利达产并确立竞争优势，及时做好项目建设的后评估工作。

投资管理领域要加强已投项目管理服务，努力提升投资质量，探索多渠道退出机制；把握行业转型期的投资机会，加快提升综合服务和整合能力，实现PE与VC、前期与中后期项目的良性互动，为集团产业发展、战略研究做好服务。

集团各商务代表处、公共关系部门要密切关注国家、行业的政策和信息，进一步做好公共关系资源的梳理和维护，外部重点资源获取要有所突破。加强对集团重点已建、在建项目的支持，做好集团重点投资区域产业协调的合理分工、上下联动，进一步提升工作效果、效率。

（三）坚持依法规范经营不动摇，持续强化风险管控体系

确保依法规范经营是盾安“三个确保原则”的首要内容。总体上，我们各企业依法依规经营做的较好，但在部分企业也不同程度存在着风险隐患与不足。如高层管理者畏或意识不足，部分分公司高管不珍惜组织给予的信任，项目运作的风险意识低，法律意识不强，甚至发展到人治大于法治，内部沟通机制不完善，片面追逐短期利益，企业价值观缺失走样，管理标准不完善，员工责任感薄弱等。各公司领导绝不能以政策、法规、标准不完善等为借口，放任问题与风险。

把依法依规作为企业高层管理者的首要责任，进一步强化自律、自行、自立的要求。中高层人员不仅要严格自律，还要主动担当起管理责任，本着对企业负责、对员工负责、对家人负责、对自己负责的态度，加强法规学习，扎实推进依法规范经营工作。

严格履行合同约定，主动依法纳税，自觉保护员工合法权益，认真执行环境法规，坚持公平竞争，坚决抵制商业贿赂，严格禁止行贿，严格贯彻廉政协议规定，不借助围标、串标等违法手段谋取商业利益，加强对供应商、合作伙伴、代理商的合规检查工作，进一步加强专项整改，做好自查自纠，确保经营的合法、合规。

落实法务工作专/兼职岗位，对涉及本产业/部门的法律、法规进行全面梳理与普及；在全流程及关键环节、关键部门完善合规管理体系建设，规范基础文本与合同，推进合规反腐报告制

度；在新产业、新公司加强法人治理，及企业文化宣贯工作。通过强化预防、加强督查、定期回顾，建立思想、制度、纪律和监督的四道防线，做到相关岗位主观思想上不想、制度程序上不能、激励机制上不必、监督惩处上不敢，确保复杂环境下依法依规经营的深入实施。

（四）坚持价值底线不动摇，强化干部团队建设，纯洁优化队伍

从近两年，尤其是2012年所查处案件情况来看，负面案例有所增加，廉政建设任务艰巨。高管违规违纪问题呈上升趋势，向亲朋好友输送企业利益现象时有抬头，个别高管已经丧失了自己的道德与法律底线，给公司造成了工程质量损失，乃至损害品牌的恶劣影响。还有部分高管疏于自我修炼，与盾安所倡导、所要求的价值观、人生观、世界观等方面背道而驰，越滑越远，甚至有个别人意志凌驾于组织之上等严重现象。这些现象的发生，让人震惊，让人痛心，严重地威胁着组织的健康和公司的发展，我们对此绝不容忍！

负面案例看似客观因素千万条，归根到底还是源于当事人的个人原因。高级管理人员要进一步加强自身修炼，强化自我约束能力，建立自洁机制。人先正己，以身作则，做全体员工的楷模，才能带领公司冲过未来征程上的暗礁险滩。

盾安是一个规范的组织，是一个有理想、讲正气的组织，盾安始终坚守自己的价值底线。盾安对腐败零容忍，绝不允许个人凌驾于组织之上、个人凌驾于制度之上，也不迁就有贡献的员工。盾安绝不容忍没有激情、缺乏责任心与使命感的干部。在全集团进一步完善干部的选拔、调整与淘汰制度，加强高管团队人生修炼的制度化安排，强化干部档案、关键岗位审核的制度监管，深入推进包含廉政建设在内的“盾安之道”知行合一工作，在各公司、部门继续强化有战斗力的团队打造，特别是新产业、新组建公司的团队建设。

过去二、三十年，中国商界精英辈出，很多人甚至是莫名其妙地成功了，还以为是因为自己够聪明、够能干，其实更主要的是因为我们坐在了改革开放的这一趟列车上，这就是“时势造英雄”。现在我们已经到了一个新的站台，下一趟列车在哪里？这是每一个人都需要认真思考的。经济和社会的游戏规则正在发生革命性的变化，这个时候的英雄们，又该如何造时势呢？百年盾安，是我们追求的现实目标，盾安的事业必将随着时代的步伐阔步前行。夜郎自大、固步自封、刚愎自用、居功自傲等等对盾安事业发展构成阻力甚至破坏的，都是要被坚决淘汰与无情摒弃的。

（五）坚持持续改进不动摇，努力提升企业管理效能

各产业/公司要进一步提高战略管理的贯彻力度；在产业集团层面上，加强财务、法务及综合管理制度与产业发展的同步跟进，杜绝管理真空；进一步强化产业下辖子公司的法人治理及“三会”工作，杜绝制度、运行两层皮的现象。各公司要加强对两类标准等体系制度的有效落地，做好体系标准的宣贯、实施、检查与完善工作，确保体系标准的有效执行

具体到各职能条线，要重点落实如下各项工作：

——推进《企管准则》换

版的落实工作，强化集团管控职能，尤其针对用人的“三公”原则、重要岗位录用报备要求、亲属回避等方面的规范，要加大检查与监督的广度和深度。

——从经营角度强化财务体系的管理会计职能，提高财务工作与战略目标的结合度，为决策、经营提供更多更有效的支持。深化财务管理体系建设，建立各级财务人员接触业务、市场的有效机制，加强与资金部门的协同。积极推进财务负责人委派制度，强化绩效考核，加强关键财务人员的选拔和培养。

——加强对标研究，提升资金管理 with 运营工作的前瞻性。积极拓展中期票据、短期融资券等直接债务融资渠道；强化对新项目的引导和服务，加强与产业集团在资金预算、运用与管控上的协同性；合理归集资金，提高资金使用效率。

——进一步加强审计、审核工作的覆盖面，推进全方位、不留死角、没有盲点的管理审计、审核工作，加强审计、财务系统的信息共享、能力分享。

——切实做好内部严重违纪、违规行为查处工作，弘扬企业正气，扎实有效地促进廉政建设与依法规范经营。

——务实深化企业文化推广，深入营造创新文化氛围，全力推动“幸福盾安”建设与传播。做好集团重点企划项目建设，加快推进全集团企划差异化管理的规划与实施，实现从集团品牌拉动到产业品牌协同的转变。

——健全、规范人力资源体系与规划，大力推进素质模型、胜任力评价和人才盘点工作，及时评价队伍能力和素质存在不足。在引导提升的基础上，优化人员组成，优化人岗匹配，确保干部队伍的素质能满足企业持续发展的要求。

——坚持“学以致用”的办学方针，努力提升盾安商学院办学水平。科学调研、认真分析需求，努力提升培训项目的策划能力，提高培训的针对性、实效性。

——务实强化企业管理项目服务，提升创新价值，实现被服务企业管理水平的实质提升。

——抓好信息化建设的服务、管理两个方向的工作，发挥信息技术在企业基础管理与创新发展中的重要作用，着力推进解决重要经营管理课题的信息化项目，提高信息化建设的标准规范、信息风险管控、IT服务管理水平。落实完善数据录入与更新机制，确保项目交付质量、信息数据质量，提升信息系统核心价值。会同财务、人力资源系统强化数据挖掘和分析工作。

——加强知识产权管理的系

统性，与上游技术创新的紧密结合，加强专利发掘与布局，提高以发明专利为代表的专利质量。做好专利申请“面”的普及引导，与核心专利、高商业价值专利的“点”的突出。做好盾安光伏、太阳镁业等新产业/项目中重点技术创新项目的专利发掘与布局的指导和实施，增强核心专利资产的积累。

——争取实现社会公共关系建设新的突破，建立健康良好的公共生态网；进一步强化办公行政管理标准的执行，提高精细化管理水平；倡导节约理念，杜绝铺张浪费；加强集团档案管理引导；强化项目申报、危机管理与信息安全工作。

（六）坚持“责任成就价值”不动摇，努力打造“阳光、发展、分享”的幸福盾安

努力打造一个以人为本、让员工有幸福感的盾安，不仅是保证企业可持续发展的切身需求，也是企业对员工、对社会的责任与承诺。

在产业发展上坚持“绿色节能、低碳环保”的战略导向，积极参与建设美丽中国进程。以创新谋发展，以转型升级赢取更大发展空间，努力提升内在价值、盈利水平、可持续发展能力相协调的企业整体价值，努力满足员工日益增长的、合理的物质与精神需求，实现员工和企业的共同发展。切实履行好企业社会责任，对环境 and 利益相关者负责，实现企业发展与社会、环境的协调统一。

深入践行“盾安之道”，积极推进幸福企业指标评价体系建设；坚持公平、公正、公开、公私分明的阳光办企风格；不断完善“大盾安”共同体，激发员工主人翁意识；进一步落实“高素质、高责任、高贡献、高待遇”的人才原则，健全、完善“经营、管理、技术”职业三通道建设，完善绩效优先基础上的“双领先”薪酬原则；继续加强对基层员工、特殊岗位、特殊技能人员薪酬等切身利益的保障；坚持以人为本，深入推进民主、和谐的工作环境建设，努力打造团结友爱、工作快乐、忠诚度高的受人尊敬的企业。

进一步加强对80后、90后年轻一代员工群体的关注和引导。在我们部分企业，一些高管对新知识、新事物、新思维认识迟缓，甚至抱着排斥的心理，年轻员工群体与某些高管的代沟所带来的问题、矛盾已经比较突出。年轻一代员工价值理念、工作方式、生活态度的变化是大势所趋，各级管理人员必须以积极

的姿态引导和适应变化，努力优化管理方式，有效完善管理方法与制度，为广大员工创造更有价值的职业发展平台，从而让我们的组织更加和谐，更加富有生命力。

各级管理人员要多了解员工的现实和要求，多听取员工的意见和建议，从工作学习、职业生涯规划、业余生活等方面更加关爱员工，对下属多些肯定，少些批评，多些指导，少些指责，给予员工必要的尊重和认可，让他们切实体会到在团结紧张、积极向上团队中的归属感、幸福感和荣誉感。

各位同仁：阳春布德泽，万物生光辉。我们已然站立在2013这个崭新的起点上。有人说，“人生是一条长河，河的左岸是分享，右岸是分担。我们都是其中的过河人。”人们总在分享与分担之间来回穿梭，也唯有不断地穿梭在分享与分担之中，才能在风雨过后，看到颜色斑斓的彩虹；走过坎坷之后，看到漫山遍野的鲜花；登上山顶之后，看到远方的空 山色；付出汗水和洋溢笑容之后，感受到幸福的真谛！

人只有感知自己的渺小，行为才开始伟大。盾安创业25年来，我们追随梦想，披荆斩棘，一路奋力前行，所取得的成就是令人振奋的，但与我们的战略目标相比，与国内外卓越企业相比，我们的成绩还实在是微不足道，我们始终要保持清醒的头脑，做好自我批判。

我们都要有一颗包容的心，要多一些正能量，少一些负情绪。要有勇气、素养、智慧去包容一个组织可能存在的不足，建设性地提出改进意见和建议，而不是漠视、指责甚至扩大，这也是我们作为盾安人应尽的责任与义务。请全体盾安人记得：我们站立的地方，就是我们的盾安；我怎么样，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。

正如《盾安集团再创业宣言》所描述的：“我们是盾安人，我们将始终保持创业的激情，以包容之心面对失败与批评，以感恩之心凝聚奋进的力量，以谦卑之心建设积极的人生，”共同推动大盾安平台不断地完善、前进。

各位同仁：让我们共同携手，同心同德、自强不息，全力以赴、攻坚克难，精益求精、做实做强，以“诚信、尊重、专业”作为我们的骨，把“创业、创造、创新”融入我们的血，努力夯实盾安事业长青基石，全力推进企业创新发展，开创我们大盾安事业的无限精彩！



2012年盾安集团优秀团队、十佳员工风采展



优秀团队

伊吾盾安风电公司前期工作部

这是一支轻不言弃的精干团队，在加快推进盾安风电建设中屡立新功，他们就是浙江新能源伊吾盾安风电前期工作部。

2012年，在他们的努力拼搏下，伊吾县淖毛湖一期获得新疆发改委项目核准，被列入国家能源局“十二五”计划。淖毛湖二期已获得了新疆发改委项目核准。同时，鄯善县楼兰一、二期完成前期工作文件，已上报新疆发改委申请项目核准，木垒县老君庙一期完成前期工作文件也已上报发改委申请项目核准。

伊吾项目时间紧、任务重，常规审批极有可能前功尽弃，他们创造了7天时间取得批复的纪录；木垒项目申报，他们仅用1个半月时间就完成了自治区各厅局前期支撑性文件。为了配合项目计划方案，他们加班加点倒排工期，长途跋涉赶夜路，充分展示了盾安人精诚所至、金石为开、轻不言弃的创业精神。

宁夏新乔能源公司瑞兴、玺瑞、新乔项目部

在宁夏偏远的矿山之间，来回奔波着一群能打硬仗、艰苦创业的开拓者，他们凝心聚力、敢打敢拼，不畏艰险、全力以赴，在推进集团在宁夏的矿产资源获取与开发中屡立新功，他们就是宁夏新乔能源公司瑞兴、玺瑞、新乔项目部。

2012年，宁夏新乔能源公司瑞兴、玺瑞、新乔项目部在青龙山矿区成功实施自行设计的无轨化斜坡道工程，并安装信息管理系统，机械化采掘水平大幅提高，降本增效显著。获得全集团第一个煤矿探矿权；获得青龙山东道梁南段冶镁白云岩、玺瑞硅石采矿权；童家慢坡冶镁白云岩矿探矿权；在税收筹划、探矿权价款置换贷款等融资创新也屡立新功，为太阳镁业可持续性发展奠定了扎实的资源前提。

创业无止境，金石矿业的开拓者们在公司创造价值，展现自己能力的同时，也为公司的成长带来了可贵的正能量。

江南爆破公司全椒爆破服务一体化项目团队

在藏龙卧虎的盾安民爆战线上，涌现出了一支战斗力强悍、安全管理领先的爆破服务小分队，他们就是江南爆破工程有限公司的全椒爆破服务一体化项目团队。

2012年，他们一举拿下了全椒所有14座露天采矿场，承接临时工程，为持续发展打造坚实基础；他们攻坚克难，发挥超常规毅力，超额完成全年任务，全面运营后创收1000万以上；在安全管理上“步步为营”，安全管理工作成绩在爆破公司名列前茅；在已有固定矿山市场的基础上，他们积极推进矿山“爆破一体化服务”，积极开拓新市场，成效明显。

全椒爆破服务一体化项目团队在创业征途披荆斩棘，奋力拼搏，他们正以自己的勇敢与集体智慧实践着江南化工向“生产、销售、爆破服务一体化”的新型矿山服务商经营模式”转型的绚丽一笔！

民泽科技公司杭州房产团队

2012年，江南大道南侧，智汇领地A区两幢百米高层披上黄金战衣，巍然耸立，盾安房产又拥有了一项核心商业资产。承担这项光荣项目的，就是民泽科技公司的杭州房产团队。

项目建设伊始，“智汇领地”项目容积率仅为0.75。杭州房产团队积极探索项目容积率提升，以大幅提高土地商业价值，2007年将项目容积率提升为2.0。在积极利用产业扶植政策，争取政府支持后，项目容积率最终获批至2.8。在没有新增土地投入的情况下，项目开发面积相当于最初的近4倍，这一积极尝试也进一步打开了“合理利用土地形式的多样性，降低土地的开发成本，创造商业用地同等价值”的盾安房产项目开发新思路。同时，这支团队还积极开拓融资渠道，仅用1个月时间内成功取得智汇领地项目收益性信托。

用心培育核心资产、创新开发经营模式，锲而不舍、充满激情、团结协作，这支优秀团队用他们的智慧与实践，再次阐释了“创业、创造、创新”的三创精神。

盾安冷配禾田一厂

集思广益，集腋成裘，集体的智慧使他们成为优秀的集体；团结协作，众志成城，团队的精神使他们成为优秀的团队。他们团结一心，“强终端，重核算”，降本增效显著，他们就是盾安冷配禾田一厂。

2012年行业低迷、竞争加剧，在这样严峻的大环境下，盾安冷配禾田一厂利润目标超额完成，同比增长1千万元。他们组织总结的“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。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，截止阀经历3次大幅度降价后，仍保持了19.21%的高毛利率。

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。他们曾生动地比喻自己角色的转变：从一个个“农民工”要蜕变为“事业经理人”；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。

十佳员工

赵景顺
西藏阿里拉果资源有限公司勘查开发部副部长



在海拔4500米以上的雪域高原，一位默默无闻的盾安人正在为拉果错盐湖的勘查和开发事业恪尽职守、无私奉献着。他，就是西藏阿里拉果公司勘查开发部副部长赵景顺。

赵景顺在平凡的岗位上和其他同事一起奋战在雪域高原，从野外勘查、设计施工到质量检查、报告编写，再到盐湖卤水样品的室内蒸发工艺考察、盐田选址及洽谈，默默无闻的他，为拉果错盐湖的勘查和开发事业恪尽职守、呕心沥血，为拉果错盐湖资源量获取与盐田选址等勘查工作做出突出贡献，在拉果错详查地质及前期基础性科研工作中取得显著阶段成果。

赵景顺用自己的事迹行动在雪域高原生动诠释着“三创”精神，成为盾安技术人员学习的楷模。

高媛媛
沈阳房产开发有限公司开发部经理



“80后”的她展现出自信洒脱、拼搏进取，参加工作6年来，由一名基层员工迅速成长为公司骨干人才，她就是沈阳房产开发有限公司开发部经理高媛媛。

2007年，高媛媛正式加盟盾安房产沈阳公司开发部，担任报建专员。6年来，她满腔热情地投入工作，伴随着沈阳盾安新一城项目摘地、拆迁、报建、建设全过程，为项目和部门取得各项成绩做出突出贡献。踏实勤恳的作风、沉稳的性格、和一丝不苟的工作态度，也在深深地影响着周围的同事，在工作中书写着她别样的青春。

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动，高媛媛用自己的实际行动，展现了80后的阳光与激情。

夏梅丽
盾安环境芜湖中元财务部副部长



哪里需要我，我就去哪里。这位不安分的“80后”在盾安工作的6年里，先后担任过5个工作岗位。2011年因生产基地转移芜湖，她又自荐至芜湖中元做自己的“财务”老本行。她就是盾安环境芜湖中元财务部副部长夏梅丽。

2012年，夏梅丽及时跟踪地方税费优惠政策，全年到位政策性奖励款2200万元，免除各类费用60万元。日常工作中她认真控制原材料库存，及时跟踪客户回款，加快应收账款周转率，还主动承担部分企管工作。自2008年以来，夏梅丽对接盾安田的对美出口截止阀反倾销案件，多次获得公司级反倾销贡献表彰。2012年调入盾安中元后，仍继续坚持反倾销案件的跟进，并最终迎来盾安环境对美出口截止阀反倾销不成立的喜讯。

夏梅丽在平凡的岗位上，为公司发展做出了不平凡的业绩。

黄祖军
盾安环境热工科技焊接班长



认真做事，踏实做人，是盾安人的行为准则，更是他的座右铭。在焊接这个平凡的岗位上，他锐意革新成果显著，他乐于传帮带，培养出一批焊接专业人才。他就是盾安环境热工科技的焊接班长黄祖军。

黄祖军在工作中勤学善用，技术革新屡获新功。为提高检漏效率，他设计了快速放气钳，放气效率提高170%；他钻研出的柜机集水管焊接简化技术，提高了团队整体技术水平实现单人独立操作，彻底消除焊接过烧现象，焊接效率提升33%，泄漏率降低91%。他在参与组建英格索兰空调专线中，在顺利完成各项焊接测试的同时，又配合工艺课制作出专用的气动焊接工装架，为新客户开发贡献了自己的力量。他积极传帮带，带徒20余名，多人成长为业务骨干。

黄祖军在一线岗位上，展现出盾安人优秀的品格！

王孝一
盾安环境禾田五厂 精加工车床调试工



他是一名默默耕耘的调试能手，螺母座、螺杆、阀针、阀体加工样样精通。凭借对岗位的热爱，积极进取的工作态度，为车间降本增效、品质提升做出了不平凡的贡献。他是盾安环境禾田五厂精加工车床调试工——王孝一。

王孝一提出的对螺母座加工工艺改进，减少螺母座刀具磨损方案，为车间每年节约4.2万元。他提出的对报废螺纹刀回用方案，为车间节省刀具成本每年约为1.2万元。他提出的螺杆四道夹头和夹具改进，螺杆同轴度不良下降2万8千PPM。他提出的车间数控车床安装卡爪程序，单人操作设备由1台提升为3—4台，大幅减少人工浪费。

王孝一用自己的表率，闪耀着在本职岗位创业、创造、创新的光芒。

马东生
盾安环境禾田一厂 精加工六角员工



他说：只有给公司创造价值，为客户创造价值，才能真正体现自身的价值，实现在社会存在的意义。他也在平凡的岗位上十年磨一剑，认真实践着自己的这句座右铭。他是盾安环境禾田一厂精加工六角员工马东生。

2003年，马东生成为了禾田一厂精加工车间的一份子，他10年如一日地钻研在六角车床加工岗位上。通过刀具改善、工装改善，提高生产效率20%以上，组合刀排的改良、标准件制作、快速换模应用等创新均走在行业前列。他质量控制成绩显著，年度品质目标达成率840%。他历年技术比武名列前茅，并把积累下的宝贵经验倾囊相传，形成标准的授课教材，带出一批技术过硬骨干。

平淡的工作在他的担当下，变得丰富与生动；纠结的抱怨在他的梳理下，变得顺畅与通达。马东生在平凡岗位工作中，实现了自己不平凡的价值。

武刚
新疆天河运输公司驾驶员



在危化品运输战线上，运输量最高、修理费最低、车容车貌最优、安全系数最好，他就是新疆天河运输公司驾驶员武刚。

武刚自2001年参加工作以来，始终奋斗在危化品运输的战线上。他，2012年运输量突破万吨，安全行车9万公里，连续多年安全行车零事故，这些超常规的数字让武刚在60多名危货司机中排名第一。

累了困了，车就是他的休息室；渴了饿了，路边食堂就是他的充饥点。武刚说：最幸福的事就是工作的成就感，最让他痴迷的是工作，最让他欣慰的是成绩，最让他感动的是集体。

枯燥的岗位，因为有着他的付出，融入了色彩与生机；平凡的集体，因为有着他的奉献，平添了活力与朝气。正是因为有武刚以及和他一样的人的付出，盾安的今天才能够如此绚丽。

陈光伟
南部永生车间维修工



他爱动脑筋，善于钻研，喜欢和机电设备打交道。他通过自己的不懈努力，从一名一线操作工迅速成长为公司的技术革新能手。他就是南部永生车间维修工陈光伟。

陈光伟是设备维修的精工，更是技术革新能手。他勤学善思，大胆改造进口的美国装药机，不仅每年为公司节约数十万元，而且解决了连设备转让方都无法解决的塑膜浪费问题；改进中包机，又大大提高了生产效率。仅2012年，他就提出和参与技术革新8项，装药机改造技术通过技术鉴定并申报专利。

陈光伟以一个维修技术人员的朴素情怀和一个时代青年的火热朝气，用实干、担当，诠释了盾安人的主人翁精神。

叶得强
盾安阀门本部工厂技术员



他是一名“80后”技术员，他还是公司的两度“技术改善之星”、专利达人，多年来他负责的工业与设计优化工作降本增效显著，他就是盾安阀门本部工厂技术员叶得强。

叶得强通过优化设计、改善工艺，全年累计降低成本95万元，近三年来累计降本205.5万元。他所提出的模具及锻压工艺改进，大幅降低锻压车间废品不良率，彻底解决部分产品开裂问题。在创新领域，他全年共申报专利四项，其中发明专利两项，提交改善性提案39条，组织实施QC活动2个，设计新产品40多个规格，可产生经济效益200多万元。

让青春的扉页布满“奋进”足迹；让生命还原“创新”本色，叶得强，真棒！

许斐
盾安机电五交化富阳分公司销售主管



他是一名工作能手，用汗水和智慧克服企业开创新初期的种种困难，销售业绩突出；他更是一名勇士，在富阳仓库勇斗窃贼，成功保护公司财产安全。他是盾安机电五交化富阳分公司销售主管许斐。

许斐工作积极主动，富有激情，在分公司人员少、工作量大情况下，数百次深入目标企业，成功开发新客户12家，其中3家为富阳百强企业，并使客户高度认同阳光销售的经营理念与企业文化，成为五交化销售中的佼佼者。在同事心中，他更是一名好同事、好老师，他始终以互相学习、传、帮、带的方式来提升团队的整体能力，用自己的不断努力实践盾安文化的核心理念。

许斐坚信：付出和回报是平等的。只有给人以“阳光”，自己的生命才会“灿烂”。许斐，好样的！



伊吾盾安风电公司前期工作部：

我是浙江盾安新能源下属伊吾盾安风电有限公司的王明，很荣幸能作为优秀团队的员工代表在这里发言。我想借此机会，向曾经在工作中给予我们指导和支持的领导们、同事们，致以最衷心的感谢！

今天，能够站在这里发言，我既感到幸运，同时又感到很有压力。感到幸运，是因为我们伊吾盾安风电是一家刚成立不久的公司，盾安的事业是由许多优秀的团队共

同促成的，而我们只是其中微小的一份子，但我们的努力得到了大家的认同和支持，因此，我们是幸运的；感到压力，是因为今天的成果只是万里长征迈出了一小步，我们只有更加努力发扬“三创”精神才能超越自我、超越现在、超越标杆。虽然有压力但更有动力，未走过的路总是令人充满希冀，就像我们风场所在的戈壁滩，看似荒芜却蕴含着无限能量！

2012年，我们伊吾风电从无到有，坚持无论职务高低、工作量多少、大事小事都要全力以赴、多方取经、积极应对，努力把难事做易（在工程协调上）、把大事做细（在工程成本及安全控制上）、把慢事做快（在项目核准上）、把不可能变为可能（在拿项目上）。但是，我们还有许多地方做得不够到位、缺乏经验，需要不断完善自己。

2013年，我们要从有到好，既要提高运营效益也要找好的项目。在总结经验教训的基础上进一步优化、固化好的办事流程、灵活掌握办事方式，提高效率；提高所获取风资源的质量，优化风场建设管理，打好确保风场运营效益的基础。

第三次工业革命的时代已到来，如果取得一时的小成绩，就沾沾自喜的话，我们随时会被努力

中的同行赶超并取代。我们应该怀着强烈的创新精神和危机感，洞察并把握危机中的契机。我们始终坚信：

我们今天播下诚实，明天收获的将是信任！

我们今天播下勤奋，明天收获的将是成功！

我们今天播下好学，明天收获的将是智慧！

我们今天播下信念，明天收获

的将是辉煌！

很幸运，来到盾安这样一个催人奋进的大家庭，给我们信任、给我们平台，开启了我们的积极人生，也成就了很多人的梦想。

家要有分享更要有分担，无论是扎根在某处还是奔波于各地，共同的信念让我们凝聚在一起，我们愿为共同的事业激情燃烧！

西藏阿里拉果资源有限公司勘查开发部副部长 赵景顺：

20年前，19岁的我毕业参加工作，2011年3月，在李革生总经理的力邀下，我加盟盾安。今天我站在这里发言，心里只有两个字：感恩，首先感恩家人的支持，同时感恩那些一直以来帮助指导我工作的各位同事，更要感恩盾安给了我这样一个机会和平

台，使我在工作中修炼了自己。西藏被称为地球的第三极，那里是佛国净土，同时也高寒缺氧，自然条件恶劣，人在海拔4500米的地方即是不做任何体力活动，心脏的负荷也相当于杭州人扛了一百斤重的东西。

在拉果错湖畔，留下我们

整个团队奋战工作的风姿，在“诚信、尊重、专业”的盾安之“道”的引领下，我们和当地藏族同胞打成一片，真诚地对待当地群众，尊重他们，也赢得了他们的尊重和对工作的支持，和协作单位一起顺利完成了计划的勘查工作。有一种老西藏精神，叫

“特别能吃苦、特别能忍耐、特别能战斗、特别能创业、特别能奉献”，我想在这里面再加上“特别能创造、特别能创新”这两句，这种精神是我们工作在高原的盾安人的精神。盾安之“道”，我认为是一种信仰，正是基于这种信仰，盾

安走过了25年。在盾安，有许多和我一样勤恳的基层员工，我认为他们中的很多人都比我更优秀，他们都是我学习的榜样，他们用自己的行动阐释并践行着盾安之“道”，今天，我代表他们发言，无比荣幸。

相对于盾安这个大家庭来

说，我只不过是一滴水，作为小小的一滴水，我愿融入盾安的大海，晶莹剔透，和其他的水滴一起，无限涌动，汇聚成一股永不停歇的力量，承载信仰的航船，长风破浪，沧海云帆。

盾安环境热工科技有限公司焊接班长 黄祖军：

我叫黄祖军，是来自盾安环境热工事业部盾安热工科技的一名焊接班长。今天，能够作为集团十佳员工代表在这里发言，我深感荣幸。获此殊荣，离不开盾安的平台包容和公司的悉心培养，离不开领导和同事们的信任与支持，在此表示衷心的感谢！

一粒种子，只有深深地根植于沃土，才能生机无限；而一名员工，只有置身团结拼搏、勇于挑战的工作氛围，才能蓬勃向上！2006年6月，我幸运地成为了一名盾安人。在盾安这一优秀的平台上，我得以不断学习和成长。在过去的6

年多时间里，我不仅实现了自身的价值，也学习到很多东西。盾安人“认真做事、踏实做人”的行为准则深入我心。

刚进公司时我被分配在检漏工序，在班长指导下，很快掌握了检漏工序的各项工艺和品质要求，一周时间就做到了能够独立操作的程度。期间，为提高检漏效率，自己设计了快速放气钳，使放气效率提高了170%。

2007年10月，我进入了焊接班，并在一个月的时间里基本掌握了焊接技术。工作中我服从安排，及时完成了领导分配的各项生产计

划。经过一年的焊接操作，我的技术更加纯熟，在实际的操作中达到了班组泄漏率最低，并在公司2008年“焊接比武大赛”中荣获第一名的好成绩。

2008年，公司成立了列车空调线，我很荣幸担任了该线焊接班长。作为领导干部必须定好位、带好头，坐正“位子”、管好“口子”、捂好“袋子”，做到公正清廉、有诺必行，为员工树立良好榜样。只要我们的高管团队在自己的领导岗位上兢兢业业，以身作则，艰苦奋斗，凡事都为公司着想，为员工谋福利，不计较个人得失。广大员工在这样的正能量的潜移默化影响下，自然而然也会用正确的人生观、价值观来武装自己。例如，盾安冷配不田四厂厂长张新焕就是一个典型的正面案例。各公司高管团队必须从自身做起，切实落实高管团队民主生活会、集中学习等制度，加强高管行为准则执行情况的定期评估，确保领导干部的以身作则、言传身教，确保“盾安之道”的知行合一、有效传承、发扬光大。

在日常工作中，我很注重创新以及效率的提升。原来柜机集水管焊接需要两人对焊操作，焊接效

率较低，且容易发生过烧现象，导致产品泄漏率较高。通过技术性改进，由两人操作改进为一人操作，并消除过烧现象，提高产品质量，在焊接效率提升33%的同时，泄漏率也降低了91%，并促进了团队整体技术水平的提升。

2012年初，公司开发了新客户，组建了新的英格索兰空调专线，由我负责新专线焊接工序的组建工作。在新客户的开发中，顺利地完成了各项焊接测试，配合工艺课制作出了专用的气动焊接工装架，提高了操作的方便性，为新客户的开发贡献了自己的一份力量。

通过这些年的努力工作，我从焊接初步操作到焊接工艺试验、从焊接质量控制到焊接技术工人的培养，在焊接岗位中不断进步并取得一定成果。在公司历年的焊接比赛中均获得了不错的成绩，并两次被评为公司级先进个人。培养了大批徒弟，向各专线输送多名焊接骨干，其中有2人目前分别担任了两条专线的焊接班长。

回顾这几年来的工作，我在公司领导及各位同事的支持与帮助下，严格要求自己，按照领导要求，认真完成本职工作。在工作中，做到遵章守纪、团结同事、乐

观上进，始终保持严谨认真的工作态度和一丝不苟的工作作风。在生活中发扬勤俭朴素、乐于助人的优良传统。始终做到老老实实做人，勤勤恳恳做事，处处严格要求自己，努力起到模范带头作用。

荣誉属于过去；今天，则是一个新的开始。能够获得集团十佳员工的荣誉，我感到十分荣幸，但获得荣誉的同时，也是给我的一个鞭策、一种动力、一股正能量。借助这股正能量，我会更加努力、拼搏，携手并肩，为盾安更加辉煌、美好的明天添砖加瓦！

（上接第1版） 强化组织能力，打造幸福盾安 ——姚新义在盾安集团2013年高层年会上的讲话

人员为达到自己目的，投其所好、尽其所能。部分干部高高在上，脱离基层、脱离实际。

五是有些公司的制度浮于表面、缺少灵魂，管控不到位。例如用人制度在某些公司严重走形，选人用人的评判标准不是“德能勤绩”而是唯亲是用；一些公司盲目求大，业务不大，却是“架子”大、土地大、厂区大、资产闲置大、库存盘点亏空大；一些公司机构臃肿、人浮于事，基础管理不扎实、工作效率低下。

六是徇私舞弊等现象屡有发生。部分人员为了个人利益，内外串通，丧失做人的底线。一些公司的亲属回避制度、廉政建设制度贯彻实施要么是“典型的马列主义老太太，手电筒只照别人不照自己”，要么是阳奉阴违或公然抵触。

如果任由这些问题在我们组织中不断滋生、蔓延，那么我们的组织能力与战斗力将会被不断削弱，直至完全丧失。有问题并不可怕，可怕的是我们有些领导人不敢正视问题，甚至刻意掩盖问题、回避问题。“千里之堤，溃于蚁穴”，这绝不是夸大其词，也不是耸人听闻。如果真这样下去，我们辛辛苦苦创下的二十多年基业将会毁于一旦。

企业要完成既定目标不仅需要有良好的战略，更需要有强有力的组织能力来支持，企业的成功是战略与组

织能力紧密结合的结果。良好的组织能力，离不开我们干部队伍的正确思维、共同努力，以及强有力的组织保障。提升企业的组织能力，必须从以下三个方面着手：

第一，坚守信念，确保干部队伍的思想健康

反思过往的25年，盾安能够取得这点成绩，根本在于坚守盾安“诚信、尊重、专业”的核心价值观、“创业、创造、创新”的人生观。事实告诉我们，没有正确的人生观、人生观就没有盾安的今天；没有正确的价值观、人生观也将不会有盾安的明天。诚信是盾安的价值底线。所谓诚信就是要以法律、道德为底线，言行一致。我们有部分人员在企业经营过程中，仍没有深刻理解其内涵，经营活动中随意承诺，出发点不纯，这种行为既损失了经济利益，也损坏了我们的公司形象，更有违我们的诚信原则，这是我们坚决不允许的。

我们干部队伍中滋生的小农意识、小商小贩观念等现象，一方面是我们干部队伍的自身素质、思想意识有待提高；另一方面也说明我们的价值观、人生观宣导机制做得不够到位，这值得我们每一个领导干部反思。

正确的价值观、人生观是不

会自发形成的，高管团队的价值取向、率先垂范，对员工的价值观、人生观的形成有着直接的示范作用。作为领导干部必须定好位、带好头，坐正“位子”、管好“口子”、捂好“袋子”，做到公正清廉、有诺必行，为员工树立良好榜样。只要我们的高管团队在自己的领导岗位上兢兢业业，以身作则，艰苦奋斗，凡事都为公司着想，为员工谋福利，不计较个人得失。广大员工在这样的正能量的潜移默化影响下，自然而然也会用正确的人生观、价值观来武装自己。例如，盾安冷配不田四厂厂长张新焕就是一个典型的正面案例。各公司高管团队必须从自身做起，切实落实高管团队民主生活会、集中学习等制度，加强高管行为准则执行情况的定期评估，确保领导干部的以身作则、言传身教，确保“盾安之道”的知行合一、有效传承、发扬光大。

第二，拥抱变化，提升干部队伍的能力建设

吴总裁的工作报告里讲到，“过去二、三十年，很多人是莫名其妙地成功了（我们叫被成功），还以为是因为自己够聪明、够能干，其实更重要的是因为我们坐在了改革开放的这一趟列车上。”这些所谓的成功都不是真正意义上的

成功，而是幸运的搭上了“历史的便车”，这也是不少所谓的“知名企业”在瞬息之间就销声匿迹的主要原因。

改革开放30 多年，我们听到和看到太多中国民营企业崛起、辉煌、衰落、垮台的故事，一些企业几乎一夜之间从辉煌急剧地走向黄昏没落。当社会和舆论都将称赞的目光投向“世界第二”、“中国第一”的华为时，其领军人任正非却是无时无刻不在思考——“下一个倒下的会不会是华为”。这样的危机意识、这样的智慧，值得我们每一位高管学习并实践。我们绝不能因为取得了一点成绩就沾沾自喜、就不知道自己姓什么了。盾安没有成功，只有不断的成长、成熟；盾安没有享乐，只有永远的创业、创造。

社会经济正在发生着深刻的变革。科技推动消费习惯的变化、业务模式的革新、产业行业的裂变，新的环境正在孵化新的行业，一些传统行业、企业正在逐渐消亡，这是不可逆转的大趋势。以移动互联网、物联网，3D打印机、智能机器人为例，这些新技术所带来的变化，我们对此有多少真正的深入了解？我们有多少公司在运用新技术、新载体来改变传统的管理手段？由此延伸到新的经济态势、产业政策、技术变革等等。过去的经验、过去的成功不是未来可靠的向

导，自闭、自大很快就会被时代所淘汰。

面对日新月异的现代社会，我们领导干部必须要有大局观、要有发展观、要有前瞻性，我们的企业也绝对不能依赖过去的运作轨迹和方式，依赖外延式自然增长模式，必须强化内生性增长来推进企业的创新和领先。我们没有资本、也没有时间骄傲自满、盲目自大。要领先于竞争对手，我们别无选择，必须让自己的能力和素养先做到领先一步。我们必须坚持不断的学习、修炼，通过不断的自我批判，时刻保持清醒的头脑。以积极的心态去主动拥抱变化，未雨绸缪，迎接全新的机遇与挑战，只有这样我们才不会被社会浪潮所湮没，才能真正成为这场变革的赢家。

第三，夯实基础，强化组织体系的保障能力

一流的管理，可以让三流的团队发挥一流的效能；三流的管理，只会让一流的团队沦落为三流的水平。我们部分公司通过多年实践已经形成了成熟的有效管理模式，使得效率和效能不断得到提高。但我们也有一批公司运营不够规范，缺乏良好的管理体系和执行力，即使许多高学历、高素质的人才聚集在一起，却仍难以发挥应有的效能。

根本原因就在于一是缺乏良好的管理体系与运营规范；二是干部队伍的执行能力、协作能力、责任意识出现了问题。

我们要夯实管控基础，创新管理体系，为转型发展营造良好的环境。进一步强化集团管控的广度和深度，做好纯洁队伍的各项有力措施。根据转型时期的重点要求，进一步在全集团完善、落实各项管理体系建设实施，进一步加强对干部队伍的考察评价。职业经理人（按照吴总裁的说法是“事业经理人”，这是理想、是目标）是否称职（要我说是“职业经理人的人品是否到位”更贴切），我认为应包括使命感、责任心、胜任力、良好业绩等方面，以及对组织意图的执行和执行情况。对不胜任、不合格、不合拍的经理人要坚决予以调整，保证组织的有效运行，保证盾安能持续、健康的发展。

各位同仁：建设幸福盾安离不开每一位盾安人的努力，更离不开在座高管们的率先垂范。建设幸福盾安，我们要少一些指责、抱怨，多一些责任、担当；少一些负情绪，多一些正能量！祝大家思想健康、心理健康、身体健康，祝我们共同的盾安组织健康、事业健康！谢谢大家！

领导送关怀，砥砺大发展

“红星阀门潜力大、起点高，希望公司能在狮子山区、乃至铜陵市发展中担当重任，继续建立、健全、完善市企良好的沟通。协调机制，促进工作更好更快的发展；要抓住机遇，加快经济结构转型步伐，做大做强，增强企业核心竞争力。”

——3月20日上午，铜陵市委书记宋国权来到安徽红星阀门开展履新后的首次企业考察调研。

（安徽红星阀门 彭雷娜）

“盾安光伏科技要继续加大对技改项目的投入，保持技术改革创新为导向的竞争方式，借助自治区打造沿黄沿线和实施“双百亿工程”的有利时机，充分发挥园区骨干企业优势，为当地工业经济发展做出贡献。”

——3月15日上午，巴彦淖尔市市委书记何永林一行考察盾安光伏科技。

（盾安光伏科技 方婷）

“希望新疆金盛镁业继续保持高起点、高水平、高效益和生态环保、资源可持续发展的理念和建设目标，在保质保量保安全的前提下，加快工程建设进度，尽快开工调试，在最短时间内，建成全疆一流的循环经济示范项目，为地区优势资源转换和新型工业化建设，发挥出应有的作用和社会效益。”

——3月10日，哈密地委副书记、行署常务副专员张文全一行考察新疆金盛镁业施工现场。

（新疆金盛镁业 张岩巍 王宏宇）

“百利展发要加快科研技术创新，形成本企业的优势产品和项目，真正做行业的数一数二，为当地区域的经济发展和解决老百姓就业做出贡献。”

——3月12日，天津宁河县长张炳江一行调研百利展发。

（百利展发 何富明）

简讯

◇近日，在四川省民爆行业安全生产工作会议上，南部永生公司被四川省国防科工办授予“2012年民爆行业先进单位”。

（南部永生 唐春）

◇近日，从2013年四川省民爆行业安全生产工作会上传来喜讯，四川省绵竹兴远特种化工有限公司董事长陈培华同志被评为“2012年四川省民用爆炸物品行业先进个人”，美姑生产点被评为“2012年四川省民用爆炸物品行业先进单位”。

（绵竹兴远 尹晓玲）

◇近日，中共徐州市委 徐州市人民政府颁发“关于实施2013年重大项目的通知”，徐州盾安景泰重工“建设年产100台全回转钻机生产线及配套附属设施”项目，被列为徐州市2013年重大项目投资计划（即“三重一大”项目）。

（盾安精工 边洁茹）

◇3月21日，江南化工企业资源计划（ERP-SAP）项目启动大会在合肥举行。盾安控股集团领导、江南化工总裁班子成员、IBM公司相关领导及项目实施顾问、实施单位领导及关键用户、江南化工总部全体员工等150余人出席了会议。ERP项目是江南化工实现战略目标实施管理变革的重大举措,2012年是这一项目的开局之年，公司围绕经营发展战略，制定了信息化建设规划，并把2013年作为信息化的建设之年，2014年作为信息化建设的享受成果之年。

（江南化工 高利）

◇3月12日下午，盾安环境制冷配件事业部举行第五期“小集团”活动启动大会。

本期“小集团”共上报105个小集团小组，大会希望各小组在开展的过程中继承发扬前期优秀的成功经验的同时，克服前期开展过程中出现的各种问题，开拓创新，不断进取。

（冷配事业部 舒信发）

◇3月7日上午8时45分、下午6时20分，安庆向科爆破公司爆破工程施工人员分别对安庆市宜秀区原桃元窑场、原总铺窑场烟囱进行成功定向控制爆破，爆破产生地震波、冲击波、飞石、飞溅碎片等危害都得到了很好控制，两处重大安全隐患威胁随即消除，爆破末对周围群众生产、生活造成影响，爆破效果得到政府领导和周边群众的一致好评。

（安庆向科 张曙光）

◇3月19日上午，太阳山公安分局与太阳镁业举行“警企共建平安企业”活动启动仪式。通过建立长效的警企联合、治安联防联动机制，使警务工作积极主动的融入企业经济发展，努力实现护企警务工作“零距离”，企业经营环境“零风险”，企业安全生产“零干扰”，切实建立起现代条件下的护企警务工作警企良性互动联防工作格局。

（太阳镁业 王靖）

◇3月12日上午，南部永生公司组织全体员工学习贯彻工信部安全司、省工办《关于“两会”期间全行业停产整顿的紧急通知》。

号召全体员工紧绷安全这根弦，认真落实安全生产责任制，严格执行各项安全规章制度，筑牢安全防线，防止安全事故的发生。

（南部永生 唐春）

◇3月2日，浙江华益邀请了著名液压阀专家张海平博士讲授了“螺纹插装阀”的技术难点和市场前景，为公司转型升级走向卓越迈出了有力的一步。

（浙江华益 沈建国）

◇为提高员工安全意识，进一步落实岗位安全责任，2月23日，安庆向科组织全体员工召开了春季全员安全培训会，公司经理班子成员从管理、技术等方面进行了安全知识宣讲。

（安庆向科 张曙光）

◇阳春三月，草木秀润。在一年一度的植树节这天，盾安阀门本部工厂、浙江华益、安徽红星阀门、珠海华宇、盾安轻合金、新疆天河运输公司纷纷开展植树活动，种下代表爱心和希望的小树，为美化和谐环境做出盾安人自己的贡献。

（安徽红星阀门 熊园园 珠海华宇 林颖峰 盾安轻合金 宋飞扬 盾安阀门 李元 新疆天河运输 朱双燕）

◇3月8日一早，绵竹兴远有关领导携爱心善款出席兴隆镇2013年公益性慈善募捐大会。

一直以来，绵竹兴远都不断通过捐款、捐物，解决贫困家庭燃眉之急，为此，公司还获得了“绵竹市红十字爱心企业”称号。

（绵竹兴远特化 姜茂兰）

盾安集团与浙大管理学院达成全面战略合作

3月22日，盾安集团与浙江大学管理学院签订战略合作协议。未来双方将就企业人力资源建设、产学研一体化合作、品牌形象宣传和发展等领域展开多层次、宽领域合作。浙江大学管理学院院长吴晓波、副院长陈凌等院方领导与盾安集团领导姚新义、吴子富、王行、赵智勇等一同出席签约仪式。

签约仪式上，吴子富总裁向与会领导介绍了盾安近年来的经营发展情况。他说，近年来浙大和盾安一直在产学研和人才队伍培养等方面保持着紧密合作，我们将以此次签约为契机，通过双方的共同努力，进一步助推盾安的人力资源建设、产学研一体化和品牌影响力再上新台阶，为学院的学科发展、人才培养工作做出新贡献。

吴晓波院长在致辞中，对盾安近年来在企业转型升级中取得的成绩表示赞赏。他表示，浙大管理学院与盾安集团全面战略合作协议的签署，标志着双方合作进入了紧密合作的新阶段。浙大管理学院将为盾安集团发展成为可持续发展的受人尊敬企业提供强有力的人才和智力支持，力争成为校企结盟联动发展的标杆和典范，成为引领中国企业未来发展的健康力量。吴晓波院长和吴子富总裁分别代表校企双方签订战略合作协议，盾安集团同时被授予“浙江大学管理学院教学科研基地”。

（控股集团 张涛）



盾安自控中标乌鲁木齐市千万级供热节能改造项目

3月12日，从盾安阀门下属浙江盾安自控科技有限公司传来喜讯，公司参与投标的乌鲁木齐市热力总公司既有建筑供热计量节能改造项目，凭借领先的供热计量系统和突出的产品，从众多竞争对手中脱颖而出，成功中标。

该项目包含既有建筑二次供热管网水利平衡、供热计量系统改造、室内温度控制三大部分，也是盾安自控2012年底成立以来首次中标的千万级项目，标志着公司市场发展的良好开端。该项目在当地具有典型示范意义，为开拓新疆市场开了好

局。

盾安阀门积极响应国家节能减排的政策号召，开发出具有自主知识产权的“通断时间面积法”热计量智能控制系统，该系统成功填补中国北方供热计量市场空白点，具有广阔的市场前景。2012年12

月，盾安阀门从本部工厂剥离原有供热计量项目组，成立盾安自控。新成立的盾安自控，以“绿色、节能、舒适环境的营造者”为发展愿景，致力于提供供热系统、供热计量系统、中央空调系统节能方案及自控类产品。

（盾安自控 王建林）

江南化工举行2013年度高层后备人才竞选会议

“竞英台上各亮剑，高低起伏激人心，莫怨身边无良将，古法今演选贤才”，福建漳州久依久董事长周家树发自肺腑的感慨，生动描述了江南化工2013年度高层后备人才竞选会议的现场。3月19日，江南化工2013年度高层后备人才竞选会议在杭州举行，来自江南化工总部及各下属公司的19名竞聘者经过资格审查，参与了此次竞选。江南化工董事长冯忠波、总裁徐方平等总裁班子成员及各下属公司负责人作为本次竞选的评审出席了会议。

江南化工积极推进中高层人才储备工作的开展，推动江南化工统一的选拔、培养、输出平台以及优秀人才“公平、公正、公开”的竞争和选拔任用机制建设。冯忠波对竞聘者和评审提出两点要求：一是竞聘者一定要打破“能上不能下”的心态，无论竞聘是否成功，都要保持阳光心态，不断提升；二是评审要坚持公正的态度，为了让优秀的人才做最适宜的工作，所有评委肩负的责任重大，提出的问题一定要尖锐、有针对性。

竞聘现场尤为激烈和精彩。竞聘者在规定的时间内介绍自己的情况、具备的优势及今后工作设想，思路清晰、言简意赅；评委的提问更是一阵见血，针对性强，考验着竞聘者各方面的素质和能力。不少竞聘者是第一次参加竞聘，也有部分人是经过竞聘得到现在的工作岗位，他们纷纷表示：本次竞聘经历让他们难忘，参与竞聘本身让他们有了很大提升，在领导的提问中，更加了解自身的优缺点，明确今后的提升方向。

此次竞聘，是一场重能力、重实绩、重品德的竞选，体现了公平公正、能上能下、优胜劣汰的市场化观念和竞争意识。既让公司更好地了解员工，同时也把公司对人才的要求传达给员工，让每一个竞聘者更全面了解到的需求，看到自身的优势和不足，从而促使人才快速提升，在企业中发挥更大的作用。

（江南化工 高利）

“三八”妇女节，关爱“半边天”

“三八”妇女节之际，各产业、公司纷纷举行慰问活动，为广大女员工送去节日的祝福。浙江华益、盾安环境制冷配件事业部为每位女员工送上了一束玫瑰花和节日的祝福；盾安节能举办了以“提升女性职业形象”为主题的培训活动；太原炬能举办了“美丽女人节座谈会”；盾安光伏组织庆“三八”走进影院活动；珠海华宇工会根据不同部门的生产情况策划不同的活动方案，对管理人员，组织了户外爬山摘草莓，对生产一线女工，组织简易趣味小游戏；太阳镁业精心组织了跳绳、踢毽子文体娱乐活动，向全体女职工发放了节日慰问福利。

（浙江华益 蒋淑彬 盾安节能 于晓 太原炬能 杨帆 盾安光伏科技 方婷 珠海华宇 林颖峰 太阳镁业 王靖 冷配事业部 钟佳佳）



■太阳镁业女人节有礼物



■珠海华宇女同胞采摘草莓



■冷配事业部鲜花送到车间



■浙江华益鲜花送到车间



■盾安节能“提升女性形象”讲座



■太原炬能女人们一起过节

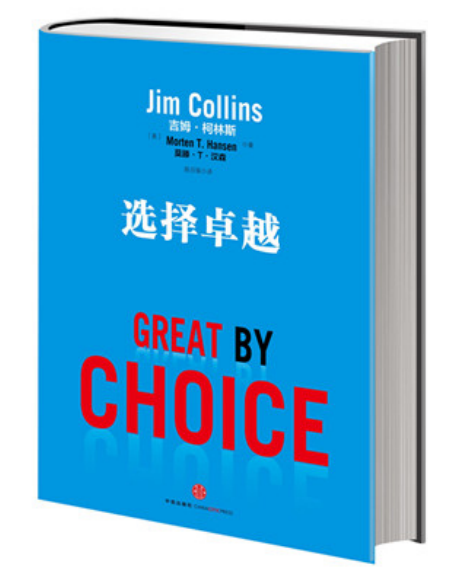
盾安报首届

读书会

让阅读拨开迷雾启迪智慧，让阅读平息躁动带来安宁，让阅读激荡灵魂再造激情，让阅读与人生相伴终生不辍。人生如果是一场旅行，阅读是最好的列车；人生如果是一场修炼，阅读是最好的殿堂。盾安报读书会，专为热爱学习的人努力。我们给你一本好书，你能否给我们一份真心？稀缺版面，等待你的读书笔记……



【本期推荐】



作者简介

吉姆·柯林斯，出版过《从优秀到卓越》、《基业长青》和《再造卓越》等著作，全球销量超过1000万册。柯林斯的研究和教职生涯始于斯坦福大学商学院，并于1992年荣膺该校杰出教学奖。目前，他在科罗拉多州的博尔德运营一家管理实验室，主要开展研究和教学工作，并为企业界和社会部门的高管提供咨询服务。

莫滕·T·汉森，加州大学伯克利分校（信息学院）和欧洲工商管理学院的管理学教授。他毕业于斯坦福大学商学院，拥有博士学位，就读博士期间为富布赖特学者，后曾在哈佛商学院担任过教授。他是《协作》一书的作者，同时也是《管理科学季刊》学术贡献奖的获得者——该奖用以表彰他对组织研究的卓越贡献。作为波士顿咨询公司的前经理，莫滕现在为世界各地的公司提供咨询服务，并开展演讲活动。

精彩书摘

……
1911年10月，两支探险队做好了出发前的最后准备，他们都希望自己能够成为现代历史上最先抵达南极的人。结果是一支队伍夺得胜利，并最终安全返回。而另一支队伍却遭受了一场毁灭性的失败，因为到达南极时，他们发现他们的对手早在34天前就已经把旗帜插在了那里，而接下来，他们与死神展开了一场生死搏斗，结果以失败告终，凛冽的严冬最终将他们吞噬——这支南极探险队中的5名成员全部丧他乡。据部分成员最后写的日志以及他们给家中至亲的留言，这次探险让他们遭受了难以置信的磨难和无法忍受的冻伤，直至全部被冻死。

这两支探险队的实力可谓旗鼓相当。两名领队分别是39岁的罗尔德·阿蒙森和43岁的罗伯特·法尔肯·斯科特。他们年龄相仿且有着相似的经验，但最后的结果却是前者获胜，后者失败。阿蒙森曾带队成功穿越西北航道，并参加过南极洲首次越冬探险；斯科特曾在1902年率队南极探险，并最终抵达南纬82度。阿蒙森和斯科特率队出征南极的时间相差无几——前后不过几天，他们都将面临超过1400英里的往返行程（大致相当于从纽约市到芝加哥的往返路程），然后进入一个不确定的、极端恶劣的环境中，而那里的温度即便是在夏天也经常会达到零下20摄氏度，且经常伴随着强气流。需要注意的是，那是1911年，他们没有与探险营地保持联系的现代化通信工具，没有无线电、手机，也没有卫星电话，而一旦在南极被困，那么要想拯救他们是根本不可能的事情。一名领队率队获胜并安全返回，一名领队率队败北并付出了生命的代价。

是什么造成了这两人之间的区别？为什么一个人会在如此恶劣的环境中取得非凡成功，而另一个人却连命也没有保住？对于我们的整个话题来说，这是一个很有吸引力的问题，也是一个非常鲜明的类比。这是两名领导者，他们都致力于在极端环境中取得卓越成就。回到我们的研究话题，10倍速公司的领导者就像

是阿蒙森，而对比组公司的领导者则像是斯科特。我们会在接下来的章节中讨论商业领导者，但首先，让我们再进一步了解一下阿蒙森和斯科特的故事。（关于阿蒙森和斯科特的故事，我们推荐罗兰·汉福特的巨著《地球尽头》。该书对这两个人进行了大量的、详细的比较性研究。）你是阿蒙森还是斯科特？

在近30岁时，为获得专家证书，罗尔德·阿蒙森从挪威赶到西班牙，参加一个为期两个月的帆船之旅。那一年是1899年。摆在他面前的，是一个近2000英里的旅程。阿蒙森是如何完成这一行程的呢？乘坐四轮马车？骑马？乘船？乘火车？

他选择的是自行车。之后，阿蒙森又进行了一次尝试，那就是生吃海豚肉，以确定其是否有助于补充能量。在他看来，有一天他或许会遭遇沉船事件，到时周围可能会出现成群的海豚。所以，他觉得自己有必要了解一下海豚肉是否可以食用。

所有的这一切都是阿蒙森为实现自己的追求而做的准备工作，他训练体能，并从实践经验中获得尽可能多的有用知识。阿蒙森甚至还拜因纽特人为师。因纽特人生活在冰天雪地的环境中，常年遭受暴风雪的袭击，数百年来，他们积累了丰富的经验。而要想掌握在极地条件下的生存技能，恐怕再也没有比拜他们为师更好的方式了。阿蒙森学习因纽特人的狗拉雪橇。他发现，因纽特人从来都不匆忙赶路，而是一步步缓慢前行，因为这可以避免过多的汗水在零度以下结冰。他借鉴了因纽特人宽松的服装款式，以利于汗水蒸发并发挥保护作用

他对因纽特人的生存技能进行了练习，以便应对在前往南极过程中所可能遭遇的各种情况。阿蒙森的理念是，你不能等到遭遇突如其来的风暴时，才发现你需要更强大的力量和更持久的耐力，因纽特人从来都不匆忙赶路，而是一步步缓慢前行，因为这可以避免过多的汗水在零度以下结冰。他借鉴了因纽特人宽松的服装款式，以利于汗水蒸发并发挥保护作用

量。同样，在出现有利条件时，这种准备可以让你更好地向前迈进。

与阿蒙森相比，斯科特选择的是一条截然相反的路。在出征南极之前的几年里，他可以参加高强度训练，比如说越野滑雪和1000英里自行车赛，但他没有。他可以和因纽特人住在一起，并向他们学习，但他没有。他可以把更多的训练放在狗身上，这样他就可以顺心如意地选择狗而不是矮种马了。与拉雪橇的狗不同，矮种马会出汗，所以在冰天雪地中，它们的身上会结冰，而且它们也不是肉食动物。（阿蒙森计划杀掉那些体弱的狗，以喂食那些强健的狗。）斯科特选择的是矮种马。此外，斯科特还把赌注放在了“机动雪橇”上，但

这些雪橇并未在南极极端恶劣的环境下接受过全面测试。结果就是，这些机动雪橇的引擎在最初的几天内就出现了故障，而矮种马很快也都倒毙了。所以，在这次探险之旅中，大多数时间他们都是“人拉雪橇”，也就是说，他们亲自拉着雪橇穿越茫茫雪原。不同于斯科特，对于不可预见的事件，阿蒙森进行了系统的分析，并做好了充分的准备。在设立补给站时，阿蒙森不仅用旗帜标出了主补给站的位置，而且还在其两侧数英里的地方按里程递增的方式插了20根黑色尖旗（在白雪的映衬下显得格外醒目）；这样一来，即便在返程时因风暴而偏离方向，他也可以在超过10公里的范围内找到一个目标。为提高返程的安全系数，在行进的过程中，他每隔1/4英里就会放置包装箱的一些边角料作为标志，而每隔8英里则会插一根黑旗。与之相对的，斯科特只是在主补给站插了一根旗帜，而且在路上也没有作出任何标志；如此一来，一旦偏离了方向，他面临的将会是大灾难。阿蒙森为5人的探险队准备了3吨的补给品，而斯科特17人的探险队却只准备了1吨的补给品。

在抵达南纬80度并向南极目的地最终挺进时，对阿蒙森探险队来说，即便是错过所有的补给站，他们所携带的补给品仍可维持100英里的行程。而斯科特则不同，所有的补给品都已经处于即将耗尽状态，所以他们错过任何

一个补给站都会带来灾难性的后果。一个凸显两人策略区别的细节是：作为关键的海拔测量设备，斯科特只带了一支温度计，所以在不慎打碎后，他“大发雷霆并造成了严重后果”；而阿蒙森则带了4支温度计，以防出现意外事件。

阿蒙森并不清楚摆在他面前的是一条什么样的路。他并不了解准确的地形、山口的海拔，以及可能遇到的各种障碍。他和他的探险队可能会遭遇一系列的不幸事件。然而，对于整个行程，他进行了系统的分析，以确定途中可能出现的各种重大事件和随机事件，以便最大限度地减少它们的影响。他假定他们可能会被困在某个地方，并作好了对这种情况的准备；他甚至还做好了应急方案，以便在他出现意外时，探险队能够继续前行。而斯科特没有作任何准备，只是在他的日志中抱怨运气不佳。“就天气而言，我们的运气太差了。”斯科特在他的一篇日志中写道。而在另一篇日志中，他又写下了这样一句话：“我们遭遇了太多的厄运……运气是一个多么重要的因素啊！”

1911年12月15日，明媚的阳光洒在广袤的白色大地上。伴随着轻微的侧风和零下10摄氏度的气温，阿蒙森最终抵达南极。他和他的队友在那里插上了挪威的国旗——这面旗帜一插上便“迎风展开”，并将这片高原奉献给挪威国王。然后，他们立即行动起来。他们搭建了一顶帐篷，并留下了一封写给挪威国王的信，对这次探险活动的成功进行了描述；阿蒙森在信封上留下了地址和探险队队长斯科特的名字（他认为斯科特及其探险队将会成为第二批抵达南极的人）。他之所以这样做，就是担心自己的探险队在归程途中遭遇意外。但他没有想到的是，当时斯科特的探险队正在人拉雪橇的前行途中，整整落后他们360英里。

一个多月后，即1912年的1月17日，下午6点30分，斯科特看到了阿蒙森插在南极的挪威国旗。“这是一个糟糕的日子。”斯科特在日记中写道，“更令我们失望的是4到5级的顶风，以及零下22摄氏度的气温……伟大的上帝啊！这真是一个鬼地方，我们费尽千辛万苦，却未成为最先

到达的人，这对我们来说太糟糕了。”在同一天，阿蒙森早已北向前行了近500英里，距离南纬82度补给站仅有8天的行程。斯科特折回向北行进，此时距离大本营还有超过700英里的行程，而他们采用的是人拉雪橇的方式。当时适逢季节变化，天气状况变得更加恶劣，风越来越大，气温越来越低，而补给却越来越少，他们不得不在冰天雪地中跋涉前行。

阿蒙森及其探险队在1月25日安全抵达大本营，而这一天也正是他当初所计划的那一天。在耗尽了补给之后，筋疲力尽的斯科特在3月中旬被困，进而陷入绝望。8个月后，一支英国侦察队在一个凄凉的、大雪覆盖的小型帐篷中发现了斯科特及两名队员的尸体，而这里距离他们的补给站仅有10英里之遥。

不同的行为，而非不同的环境

阿蒙森和斯科特之所以会取得截然不同的结果，原因并不在于他们面临的是截然不同的环境。在阿蒙森和斯科特各自出征后的前34天里，他们所遇到的好天气的比率是一样的，都是56%。在同一年里，面对相同的目标和相同的环境，一个取得了成功，一个走向了失败，那么导致这种情况的原因肯定不是环境。之所以会出现这种不同的结果，主要是因为他们所展现的截然不同的行为。

在我们的研究中，领导者也是如此。同阿蒙森和斯科特一样，我们所选择的案例公司的领导者在相同时间应对相同环境的能力也是很脆弱的。然而，有的领导者却成了“10倍速领导者”，而与之相对的领导者却不然。“10倍速领导者”是我们的一个术语，用来表示那些打造10倍速公司的人。在我们的研究中，我们发现10倍速领导者身上有一些共同的行为特征，而正是这些特征将他们同对比组公司的领导者区分开来。在本章中，我们将会介绍这些特征，而在之后的章节中，我们将会阐述10倍速领导者是如何引领和打造这些成功公司的。

……

读书笔记

○控股集团总裁助理 喻波

坦白地说，我大部分时候是一个实用主义者，从这一点出发，我评价2012年看过的书里头，最价值的前三名分别是：《选择卓越》、《源创新》和《第三次工业革命》。《选择卓越》解决了我们许多实际工作中要考虑的问题，《源创新》为我们当下及未来几年的创新思路和方法提出了建设性意见，而《第三次工业革命》则对我们可能面对怎样的未来作了预言。为什么把《选择卓越》排在第一，主要是因为作者（吉姆·柯林斯，莫滕·汉森）通过大量的实证研究，提出了几个浅显易懂但又深刻无比的观点，主要有：1) 严明的纪律，2) 基于实证主义的创造性，3) 具建设性的焦虑；或者，用书中更形象的语言，可以描述为：1) “日行20英里”，2) “先打子弹，后发炮弹”，3) 超越生死线，而这些都是我最认同的。列位看官，且听我一一道来。

先来谈“日行20英里”。“日行20英里”的核心，就在于不管艳阳高照还是刮风下雨，每天都必须朝目标前进20英里。延伸到企业管理中，就是要有“严明的纪

律”，书中举了大量的实例，来说明像美国西南航空、英特尔、微软等这些坚持以合理的节奏稳步前进的企业，其长期的业绩，远远好于同时起步却反其道而行的对比组企业。国内因为发展过快、过猛而遭受打击甚至消失的企业也比比皆是，可谓“江山代有人才出，各领风骚三五年”，远的就不说了，近的只要看看光伏领域的两大巨头——尚德和赛维LDK就可以窥斑知豹。

为什么“日行20英里”会获胜？从物理学的角度讲，匀速运动是最经济的运动方式，坚持“日行20英里”，可以帮助你化劣势为优势，原因有三：1) 在逆境中，可以让你对自己的能力保持信心，2) 在遭遇破坏性打击时，可以让你减少灾难发生的可能性，3) 在失控的环境中，可以让你保持自制力（注：引用自书本第77页）。那么，我们在战略规划、在投资决策中，是否应该有所借鉴？世界政治格局、宏观经济环境、金融和产业政策的变化，包括市场的起起落落等，是我们不能掌控的外部力量，许多企业的失败，往往因为总是

方法论：关于速度、手段与超越生死的思考——《选择卓越》读后感

以好的历史记录和乐观的趋势判断作为决策和行动的依据，碰到刮风下雨，却会突然发现根本就没有带伞出来。再一摸口袋，原来连买把伞的钱都没准备！就像收拳头是为了更有力地打出去，放慢脚步是为了走得更快、更好，一家好企业，要耐得住寂寞，耐得住没有鲜花和掌声，耐得住别人突然跑到你前头去了，要只管自己埋了头，踏踏实实地、稳稳当当地往前走，气定神闲，不急、不慢。历史是没有终点线的，我们要在意的，是我们是否可以一直好好地走下去；速度不是问题，能走多远才是问题！

再谈“先打子弹，后发炮弹”。虽然书中更多的是分析企业的创新问题，但我认为可以延伸得更广一点，可以覆盖企业的日常经营、投资决策、风险管理等全过程。资源始终是有限的，子弹虽小，也有打完的时候，而乱发未经校准的“炮弹”，则可能导致灾难！这些年，我们的企业规模大了，许多领导的心也大了，于是乎土地大了、厂房大了、办公楼大了、员工队伍大了、名片上的头衔也大了，数

数还有什么没大的呢？利润！那我们做企业到底是为了什么呢？为了面子、好大喜功，还是真正的为社会创造价值？如果大家都是一个“大”的意识，那么一不小心，我们就会成为段子里的“钱多、人傻”了！其实，我们的很多工作，都可以“先发子弹，后打炮弹”，也就是先搞试点，经过验证后可行，再来全面铺开，而不是动不动就开大会、搞运动、铺摊子，全民参与。回顾这些年来工作，我们在新产业的进入上，在项目投资节奏的把控上，在管理手段的推陈出新上，是否有操之过急、拔苗助长的问题和倾向？机会始终存在，这个世界上，撑死的企业永远比饿死的多，我们需要的是先稳后进、稳中求进，是用“子弹”和“炮弹”取得胜利，而不是为“子弹”和“炮弹”打工。

最后谈“超越生死线”的问题。没有一家企业是顺风顺水过来的，中间或多或少都经历过一些波折，现在我们所看到的，都是那些挺过来了的，有更多的，已经消失在“挺过来”的过程中，而“挺过来”这个过程，是一个死循环，最终，

我们都将灭亡，这不是危言耸听，而是客观规律，我们必须尊重。因此，我们的主要任务，就只剩下一个，如何让我们活得更久？或者，我们要从根本上解决几个问题：活不活得下去？能不能活得比人家好？如何活得比人家更好？这就需要更多的居安思危，更多的未雨绸缪，更多的主动扬弃，凤凰涅，寻求持续经营之道！

我们今天所拥有的，不表示我们明天一定可以拥有；或者我们今天的长处，明天反倒成了短处。现实很残酷，但我们必须面对，这就是为什么我们要检讨，要放弃缅怀昨天和今天的辉煌，而更多地关注明天的不确定性。我们大多数人总是在以今天推导明天，但我们有没有想过，如果明天根本就是不一样呢？所以，不管未来会是如何，我们要提醒自己没有路径可以依赖，提醒自己必须时时为可能的变化做好足够的准备，控制风险，放眼长远而立足当下。生死往往只在一线，超越了，我们就是强者！



回忆我的外公

○浙江金石矿业 张红云

又快到清明节了。南方的清明，草长莺飞，春色融融，全然没有“清明时节雨纷纷”的阴郁。每年的这个时刻，我都会将已逝去的亲人、朋友一一在脑海中缓慢而清晰地追忆一遍。这些人里，我尤其怀念我的外公。外公是一农民，一生并无“生如夏花之绚烂”、“死如秋叶之静美”的人生大写意，但外公的爱给我留下的印记，在我不断回忆的复制中得以长久。

70年代的中国，民生还很拮据，那时能吃上一分钱一粒的硬糖，对我便是莫大的甜蜜和欢乐。儿时的我，最盼望的是外公将自家种的蔬菜挑到公社的集市上卖，因为每次卖完菜的外公都会给我带回一粒糖。而有一次，卖菜归来的外公没有照例给我递上一粒糖，而是

对着手上菜叶里包着一截小木棍发呆，喃喃地说：“三分钱、三分钱哪，我明明包得好好的，怎么不见了、不见了……”原来，外公为我买的，是他这辈子第一次见到的冰棍。因为看到别的孩子舔得甜滋滋的，说是比糖还好吃，外公于是一咬牙一跺脚，花“巨资”买下，并且小心翼翼宝贝似的用一片完好菜叶包好。从没见过冰棍、更没吃过冰棍的外公，哪里知道冰棍会融化……

外公年迈后因病失明，失明不久又瘫痪，但此后听力却出奇得好。这时常让我有“上帝为你关上一扇门，就会为你打开一扇窗”的感叹。曾有一段时间，据说闹灾荒的一群外地人时常集体到村子里乞讨。外公总能远远地就听见他们

的声音，并且不无热情地让我提前打开院子大门，招呼、接待。村里有些人说外公：“你都瞎了，管自己都难，还要管别人死活？”外公说：“我的眼睛瞎了，我的心没瞎。帮得了就帮一把，帮不了就聊几句。”外公那句体贴的话，令我有了一丝爱的能力，这种能力从此没有因任何人或任何事物而削弱。

多年以后，关于外公的很多记忆慢慢淡出。但那一根走了两小时山路带回的棍子，那句暖人心的话语，却固化在我的脑海里，成为我亲爱的外公关于爱的佐证。我永远记得那些场景，并且心存感激，每每忆及，鼻子虽然酸酸的，但心里却是暖暖的。

迟到的春天

○太阳镁业 王靖

我从小生活的地方，没有早春的明媚阳光和旋即而来的春暖花开，有的只是漫天的风沙和迟迟到来的春天的那一抹绿。

宁夏的风，一年刮两次，一次刮半年，正如网友们所调侃的那样：“宁夏开春的大风让您从此不再为发型的改变而烦恼！早晨三七分，中午五五分，下午四六分，傍晚大背头，随机赠送小礼物：柴火棍子，小石头，树枝子，各种沙子等……”虽然看起来是有些夸张，但是真正遇到风沙天气，心情还是会被风沙撕扯得狂躁，烦乱。

南方是暖春三月了，可是在我们工作的地方，仍是死寂一片，只有枯黄的草坪，荒瘠的沙丘和不间断的呼呼风声。看到报道上的截图或是视频，很是羡慕南方人的生活环境，春暖花开，阳光明媚，只有换季的欣喜和轻松，而我们宁夏人民不容易啊。不是有句话说么：一周走完春夏秋冬，周一穿卫衣，周二穿衬衣，周三穿短袖，周四马上穿毛衣，周五必须穿大衣，周六周日又让你直接想裸奔。

面对此种环境，我们没有、也不能抱怨、低靡，仍然像迟来的春天的那一抹绿，坚持着我们美好的愿望，等待着春天的到来。在这里，我们也如同春天的那一抹绿，风沙是助长的土壤，长冬是增强免疫力的良药，这样的环境才能塑造出我们新一代年轻人吃苦的韧性和耐性。我们始终坚持着，坚信哪怕春天来得再迟，但是一定会来到

的

有些选择不是我们所能左右的，出生的环境，家庭，父母……但有些选择却是人生历练的结果。读万卷书，行万里路，经不

春茶二首

○控股集团 周勳

(一)
茶意走来，带着
细雨织亮的景色
悠然地逛着
看漫山遍野的新鲜
山脚下的溪流也已醒来
依然眷恋着被严冬封闭的向往
山坡上亮丽的身影
开始演绎茶乡的故事
清纯的旋律在飞扬
被许多闪光灯追逐着
一道道风情烙上了青春的符号
如云的索道
却没有丝毫停歇的意思
于是千家万户
都有了春茶的问候
于是五湖四海
都飘起了来自茶故乡的韵味

(二)
三月早起的意境
缭绕着缕缕亮丽
细腻的山雀正满山演练

一个冬天的的故事
被融化在涓涓溪流
已高高举起的标识
宣誓着穿云破雾的心愿
弯弯曲曲的回声
连贯着茶道自然的呼吸
清幽的向往
沉淀在没有一丝杂念的心头

一两片鲜嫩的回馈
将日子带进渴望的季节
伴着晶莹的晨露
渐渐走来茶的春天

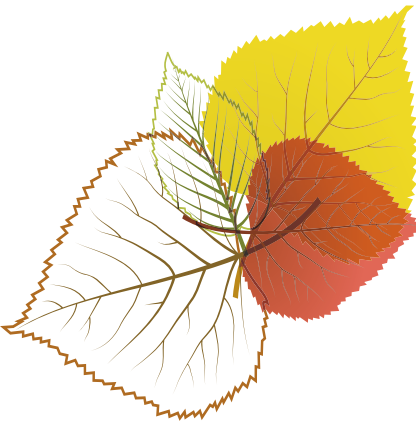
同事，阅形色人后，不一样的认知，不一样的心态，不一样的经历，会决定你想要走怎样的路，向往怎样的未来。人在社会行走，诸事贵在坚持与发现美。比如工作，既然选择了，就要付出足够的努力和耐心。日复一日的重复工作，乏味和烦躁的心情是可以被理解的，但如果一味地抱怨，不懂得从自身发现问题，将会是一个永远没有春天的等待。小草想要撑破土壤，必须努力地吸收水分和养分，集中所有的力量突破坚硬的土表，不被破土时的风沙和雨水所打垮，这样才能长久地绽放出属于自己的颜色，最有生命力的颜色，哪怕春天来的再迟，总会来的。

我喜欢绿色，尤其是春天刚探出头的那一抹绿，给人新的希望和憧憬，无论她以后将会生长成什么样，至少它有探出土地的勇气和信念。也许有人会说，哪怕长大长到老死，草仍然是棵草，永远不会成为参天大树，但是我觉得每个生命的存在，定然有她不可抹灭的作用。她也许是微小的，但是是不可取代的。如同很多岗位，看似不起眼，但却是不可或缺的，没必要争执为何如此，何时该如何，只要守住自己的那一抹绿，你就是最美最真的颜色，春天定会停留在你的色彩上，哪怕来得再迟，总是会来的。

人生亦是如此，温暖你的天气来的不是那么早，迎接你的阳光来的没有那么及时，那一抹绿生长得没有那么顺畅时，不要急，你始终要相信，春天会来的，哪怕来得再迟，总是会来的。

那些花开那帘梦

○盾安阀门 李元



丢失已久的一本植物标本集终于在搬家时被老妈发现了，虽然灰尘粘成了絮，外壳也被老鼠啃得稀巴烂，但我仍然惊喜不已，也许这偶然的重逢让我更加相信缘分天注定。

这个植物标本集算是我初中最珍贵的记忆了。那时的我不像同龄人一样觉得骑自行车是一种潇洒，而是感觉背着随身听，抱一本杂志的徒步才更有意义。于是每周一次去镇上上学都是以步代车，只要比別人早出发2个多小时，就能赶上周日的晚自习。当然一路上，看不看书很是无所谓，收集各式花草的样本才是我最大的乐趣，春天的迎春骨朵，夏天的酸枣花，秋天的蒲公英，冬天的干支梅，反正沿途的邂逅无不成为我标本集中的住客。

我收集的标本虽然很好，充满自然的气息，然而我处置标本的手法却极其拙劣。总是把花儿刻意造型后直接压扁在日记本里，几天也不动弹，直到估摸着已经自然风干了，就用浆糊把夹它的两页纸粘起

来，成为一个秘密标本。旁人根本不知道里面是什么，但是我知道。我知道那些花草的青春都曾驻足在这里，也曾那么美丽过……

翻开标本集，潦潦的字迹这样写道：今天我和一个捡破烂的瘸腿老婆婆一路走，她背着垃圾篓，挎着一个布袋，一边捡垃圾一边采摘酸枣花。她说儿女都在广州打工，自己每天捡捡破烂，晒晒太阳，有钱的时候就用采摘的花儿泡茶喝，没钱的时候就把这些可以入饮入药的东西卖给想喝茶的人。她说着，打起精神挑起垃圾，蹒跚地向前走着。我在心里想以后一定要让自己的父母过上好日子，不再这样劳累”。

看着当年这个朴实无华、如今却几乎是有些奢靡的愿望，我陷入了深思。这几年我初中毕业，高中毕业，大学毕业，一路匆匆，却把亲情肆意挥霍。那个在我童年记忆里的老婆婆不知道还会不会在每一个夏天里，背着垃圾袋去摘酸枣花，然而我的承诺却只能蜷缩在心灵的角落。

爸妈千叮咛万嘱咐依然拦不住我踏上南行的火车，那本带着酸枣花的标本集却留在了家里的书架上。火车渐渐启动，我的眼睛还是忍不住湿润了，因为这是我又一次带着病躯回家，被老爸老妈好吃好喝养好身体后南下。

来杭的路上，思绪就像一条细线，上面挂满了我的任性，还有手术前老爸的泪花。在芜湖到杭州一段的铁道旁，我又看到了路边的



春来了 珠海华宇 林颖峰 摄

寒酸的一个小院，但是我却记忆犹新。或许是上大学第一年我就被小院里那株在雨中正开得楚楚怜人的桃花邀走了魂，雨中的桃花那么脆弱，花瓣也经不起欺凌落了一地……

此后的每一年，我都是在家过不了正月十五就匆匆南下，穿着老妈做的棉鞋，老爸买的羽绒衣，俨然一副被爱包裹的娇情样，总是觉得因为那是冬天，父母有让我温暖的义务。即使这家小院的这树花红不落时日日闯进我的视线，我却一度对春天有种漠然的唏嘘。然而这一次，途经小院恰逢春光明媚，院内桃花开得有些扰眼，小院虽依旧寒惨，但天天之桃花永远是不息的希望，第一个把春天带到这里，带给她的主人，还有如我一般的闯荡

者。

我打开手机拍了一张照片，然后给家人发了一条彩信，告诉他们南方春天来了，花都开了，一点都不冷，我的身体恢复得很好，别担心。发完彩信，脑海里久久浮现着那株正开得热闹的花。

小雨中，小院对它不离不弃，一朵残瓣也慷慨收容，艳阳里，她用自己的方式为小院带来春天的问候，把希望和梦想带给曾经陪伴她的人。我告诉自己，春夏秋冬，花开花谢，即将的启程永远不要忘记标本集中那片风干的酸枣花。

唐代杨巨源说：若待上林花似锦，出门俱是看花人，我想自古以来看花的人除了看花或许还有另外的祈望，和我一样。

诗三首

○漳州久依久 周家树

归家 （癸巳年春）

五十二年行，云游历沧桑。
雪满尽心力，今朝忘归家。
曾逢草枯荣，又经浪淘沙。
芙蓉接阳沐，腊梅送日斜。
余杭江南好，老燕恋垒巢。
桃源侯捷报，借酒引高歌。

踏青 游油菜花田

花仙舞稠帘，不慎落人间。
鹅黄满天下，农家乐开颜。

行乐 （癸巳年春）

见长心生敬，视短当提携。
两情赐愉悦，平静乐附身。