

盾安集团喜获全国五一劳动奖状

（本报讯）4月28日上午，浙江省庆祝“五一”国际劳动节暨劳模先进表彰大会在省人民大会堂隆重召开。大会表彰了全国及浙江省“五一”劳动奖状奖章、“工人先锋号”获得者，浙江省第五届“金锤奖”、“银锤奖”获得者。盾安集团等12家单位喜获“全国五一劳动奖状”。

“全国五一劳动奖状”是中华全国总工会对做出突出贡献的劳动者集体授予的最高荣誉。盾安以“绿色节能、低碳环保”为理念锐意转型升级，以“阳光、发展、分享”为宗旨努力建设幸福盾安，以

“四个坚持”为原则积极开展党建工作，以慈善助学、扶贫济困为核心多方回报社会，保持了健康发展的良好经营态势。

2008年以来，盾安先后承担国家、省部级重大科技专项50余项，负责及参与制订国家和行业标准50个，有21项产品（技术）被评为国际领先或先进水平，获得全国标准化技术领域最高奖“中国标准创新贡献奖”，“浙江省政府质量奖”、“全国质量奖”。

通过瞄准核心技术锐意创新，突破国外技术壁垒，打破国际垄断，盾安也在相关行业奠定了领先

地位：成功将制冷配件制造转型升级为国内领先的先进装备产业，核电暖通系统、可再生能源利用（污水余热、工业余热回收集中供暖）多项核心技术、市场份额居领先地位；审时度势整合国内民爆企业，改变简单、粗放的管理模式，打造了绿色、安全的民爆龙头企业；积极响应西部大开发战略，成功布局新能源，镁合金循环经济等战略新兴产业。

盾安坚持企业和个人“发展”并重，高度重视人才培养。2012年组织培训4936场次，参训人员4万余人次；坚持推行内部“竞聘上岗”

制度，5年来有400多名员工从基层走上管理或中高级岗位。以“强化星级后勤建设，提升员工素养，促进民主建设，丰富业余生活”为重心，不断强化党工团一体化管理模式，从“健康、文娱、职业、情感”等方面不断完善员工关怀工作。

此次荣获全国五一劳动奖状，在肯定盾安发展理念与成绩的同时，也必将激励全体盾安人继续坚守自我，坚定信心、奋发图强，通过诚实劳动、创意劳动，以责任和价值成就盾安“做世界一流、受人尊敬企业”的梦想。

（编辑部 陈佳文）

内蒙古自治区党委书记王君视察金石镁业循环经济工业园

（本报讯）4月18日，内蒙古自治区党委书记王君一行，在阿拉善盟盟委书记云喜顺、盟长冯玉臻等陪同下，考察金石镁业循环经济工业园。

控股集团总裁吴子富在项目现场向王君一行汇报了金石镁业循环经济项目的建设情况。金石镁业项目自开工建设起就注重节能环保，在实现资源综合利用的同时，通过中水回用，不排放一滴污水，项目建设未占用一亩耕地，实现工业治沙。



■王君（前排左一）

一，内蒙古金石镁业镁合金循环经济工业园项目以焦炉煤气作为冶镁生产燃料，以镁合金为主要产品，同时生产焦炭、焦油、粗苯等副产品；以铁合金作为冶镁还原剂，综合利用镁冶炼废渣，生产水泥及机制砖。洗煤厂洗精煤用于焦化制气

车间，煤矸石、煤泥、中煤用于自备动力车间燃料，从而实现资源综合利用，节能减排效果明显。

项目建设中，通过生态治理工程，绿化固沙约6平方公里，实现了工业治沙的创举，探索出了一条有效利用沙漠作为建设用地以节约耕

地的新路子。

工业园一期项目计划于今年6月正式投产，力争在“十二五”末形成煤、电、冶金一体化循环经济产业链，打造世界一流的镁合金循环经济工业园。

（内蒙古金石镁业 李雪）

盾安中央空调成功签约全球最大单体建筑

（本报讯）近日，盾安机电传来喜讯：盾安中央空调末端产品凭借独有核心技术优势——椭圆管节能技术，成功签约目前全球最大的单体（高层）建筑长沙万家丽国际MALL项目，这也是公司继2012年供货长沙喜盈门国际城市广场45万平米大型综合体项目后，取得的又一大单。

万家丽国际MALL是目前全球

最大的单体（高层）建筑，地上27层、地下3层，总建筑面积达57万平方米，比迪拜哈利法塔大11万平方米，仅主楼就有40万平方米，是目前中南地区的地标性综合体建筑。同时它拥有着众多之最：全球最大的单体（高层）建筑、最大的楼顶停机坪、亚洲最大的两家超五星级酒店、地铁站、超大规模卖场、日均人流量达6万的码头等，因此对

配套空调设备的质量、稳定性、节能、噪音等要求很高。

盾安椭圆管节能技术有效降低换热器空气阻力50%，具有更好的气动特性，流体流向近似于流线型，空气可以从表面顺利流过，气流和管的分离点向后移，减少了涡旋区，加上净流通面积比的提高，从而降低了空气阻力，减少了机组能耗，热交换效率提高10—15%，能

耗可节能53%，是末端产品多年来的重大技术进步。此次该项目中应用的盾安椭圆管节能技术，将每年为万家丽节省电费25%。据了解，盾安不仅把椭圆管技术应用于传统的柜式空调机组和组合式空调产品系列，而且实现了在节能型风机盘管、集约型空调箱、DCC干盘管等优势末端产品的全面覆盖。

（盾安机电 宣洁升）

盾安被授予浙江省现代环保装备重点企业研究院

（本报讯）4月25日，浙江省推进现代装备制造业发展工作电视电话会议在省人民大会堂召开，会议对第二批18家省级重点企业研究院进行授

牌，盾安被授予重点企业研究院。

诸暨是全省现代环保装备产业技术创新综合试点高新园区，盾安作为园区龙头骨干企业，以环保装备重

点企业研究院为载体，围绕小环境PM2.5空气治理关键技术、室内小环境空气的品质优化、健康舒适人工环境的系统解决方案和技术装备开展研

发，将为加快诸暨及浙江现代环保装备的发展升级起到重要的带动作用。

（盾安环境 郭伟萍）

为什么要强调职业经理人的人品？什么是职业经理人的人品？如何提升职业经理人的人品？

前两个问题，与认识有关，第三个问题，与心态有关。厘清了认识，端正了心态，修炼好的人品也就有了基础，无论是个人还是组织的命运，也就有了明天，因为认识决定心态，心态决定行动，行动决定命运。

厘清认识，包括对组织和个人两个方面。

对组织而言，我们要认清盾安是怎样一个组织。在盾安企业宪章中，对此有清晰的表述：盾安是一个由富有理想、富有激情的人组成的，具有创造力和文化力，不断挑战自我，追求卓越的组织，通过为社会创造财富，为顾客创造价值，从而成为世界一流的、受人尊敬的企业。

用现在时髦的话讲，盾安是一个创造正能量、传递正能量的组织。

3月20号，我在广州拜访了中共中央政治局委员、广东省委书记胡春华。在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介绍盾安时，胡春华书记说了这样一番话：“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。”同时他还热情地邀请盾安：“内蒙古的项目我支持，如果有项目在广东我一样支持”。

我相信大家从中已经感受到了自豪和自信，因为这些话，代表着党委、政府和社会对盾安的认可与信任，而认可与信任的背后，是盾安为社会进步与发展创造出了实实在在的价值。

天上不会掉馅饼，价值的创造，源自盾安对自我的定位和追求：坚持诚信、尊重、专业，瞄准“做行业数一数二”，努力打造“阳光、发展、分享”的健康组织。

在这样一个组织当中，作为职业经理人，要认清自己应该具备的人品内涵：除了具备遵纪守法、诚实守信等自然人的“人品”外，还必须将组织的品质内化为个人的品质：胸怀理想和激情，不断挑战自我，追求卓越，以实实在在的价值创造，为实现组织目标做自己的贡献。

有了这样清楚的认识之后，就应该对照标准，检点自己的使命感、责任心、胜任力和业绩等指标，是否与自己的岗位相匹配。如果没有这番检点，心态难以端正，修炼人品也就无从谈起。

在我们的组织中，有些经理人，因为过去取得的一些成绩就盲目自大，和组织不协调、唱错调，未有意悖；有些经理人怕别人抢走自己的位置，有了问题总把责任推到别人身上，明哲保身；还有些人，总是心心念念更高的岗位，平时总抱着怀才不遇的委屈，满腹抱怨。

组织有业绩，个人才能有利益，盾安坚持“四高原则”、“双领先原则”的基础，是每一个员工实实在在的价值创造。因此，作为职业经理人，尤其要把自己对组织的贡献，和组织的给予之间做务实的比较，只有这样，才能保持清醒的头脑和自知之明：

如果自己对组织的贡献，值得甚至大于组织的给予，那么根本不必担心自己的位置会被抢走，如果组织的给予，超过自己对组织的贡献，那么，岗位再保也保不住。

盾安请吴总裁请了七年，请来之后又他在盾安环境工作了两年，但直到他来集团之前，集团总裁这一位置一直保留；我们有许多岗位，有副部长、副总，而部长、总经理却一直空缺，为什么？因为对组织来讲，只有坚持“宁缺毋滥”，才能纯洁队伍。

就纯洁队伍，今年是关键的一年。我们要将那些与盾安价值观、人生观不合拍，身在岗位不能作为、不作为甚至胡作为，且缺乏自知之明的干部“请”出我们的队伍；作为审计、监察部门，要对被审计单位的中层以上干部是否称职合格，实施独立报告制度，进一步完善干部评价体系。

组织的高效是一切战略实现的基础，从这个角度来讲，美国西南航空是值得我们认真学习的榜样。如果我们每一位职业经理人，能真正理解、认同我们的组织，能正确认识、客观自省，然后端正心态，在自己的岗位上不断挑战自我、超越自我，那么，在盾安这样一个公开、公平、公正，阳光、发展、分享的平台，我们的组织能力一定会大幅提升，个人也一定能取得更大的成就。

最后，与大家分享在人生修炼方面我的三句座右铭：

- 1.欲成大器，先要大气。
- 2.要做到友善、真诚、积极，自强、自主、自由；
- 3.要修炼自身的境界、胜任能力和品德，养成勤奋的习惯。

（注：本文为姚新义在控股集团本级2013年第一次管理论坛上的发言）

厘清认识，端正心态，炼好人品

姚新义

领导送关怀，砥砺大发展

“市政府将重点关注太阳镁业硅铁项目的建设进度，对目前存在的困难，市政府及各个部门将给予支持和帮助，希望能尽快看到硅铁项目建成投产。”——3月28日下午，宁夏吴忠市长白尚成考察太阳镁业硅铁项目

（太阳镁业 李清）

“宁国分公司近年来取得的良好业绩值得充分肯定。作为民爆生产企业，安全生产工作无小事，安全生产工作应该从源头抓起，做好安全防范、完善应急预案，加大对安全隐患的排查力度，把工作做细做实做到位，杜绝安全隐患。”——4月11日，安徽省国防科工办主任徐成然到江南化工宁国分公司进行安全检查

（江南化工宁国分公司 万辰）

“五一” 特别报道

身边的楷模

从他们身上，看见你我在平凡中挣脱困惑，展翅飞翔的天空



■郭勇喜欢和同事们探讨想法

■郑骏有着同龄人少有的淡定

■烧火工童光勇在预热模具

平凡岗位上，如何为梦想寻找“出头之日”

珠海华宇品质部部长郭勇：坚守一个信念，一步一个脚印

他虽然身板单薄，但是站在员工面前，却如泰山，铿锵伟岸。他，就是珠海华宇刚刚竞聘上岗的品质部部长郭勇。

2006年11月，在华宇四通阀车间任组长的弟弟为得了两兄弟打工在外能互相照应，硬把刚本科毕业，在浙江某汽配公司上班两个多月的哥哥郭勇拉了过来，通过正规面试途径进入了华宇储液器车间，开始了他在华宇打拼的新篇章。

入职之后人们总会发现郭勇在车间各工序间走来走去，时而沉思，时而记录着什么，时而找同事聊聊，又时而帮别人一把，看似瘦弱的身躯却有着用不完的劲，六年如一日。

当时就有人不解地问他为何选择这样的生活方式，他憨憨地笑说：“职业病！我是学机械设计和自动化的，对这方面有特殊的爱好，听到机器声，总会忍不住往它身边靠，研究一下它，看是否能优化一下它的性能。”

80后的操作工，如何在“落差”中找到自我

安徽盾安民爆操作工郑骏：踏踏实实让行动成就自己

眼前这个皮肤黝黑，笑起来有点腼腆的80后大男孩叫郑骏，他是安徽盾安民爆本部工厂胶乳包装车间一名普通操作工，算一算他来盾安民爆已有四个年头。

郑骏是计算机专业毕业的，毕业后来到盾安民爆却成了一名操作工，“这种心理上的落差也曾让我迷茫无措。”但是很快的，他就调整了自己。在和他一起工作的一年里，有许多镜头让同事的我记忆犹新。记得那是一段机器试验期，由于不能机械套膜，所以郑骏只能弓着腰，费很大的力气将薄膜套进管子里。每次短暂休息时，豆大的汗

特殊环境下的“不起眼”劳动，如何找到成就感

浙江华益烧火工：在集体价值中寻找自己的骄傲

冬去春来，柳树儿发嫩芽了，金灿灿的油菜开花了，初醒的青蛙们在池塘里“呱呱”叫个不停。春天来了！是的，春天来了，人们多么欢喜，可是烧火工们难受的日子也要开始了。

烧火工，顾名思义就是烧火的工人。在生产过程中，烧火工们主要负责将料坯烧红，并协助冲压工完成产品冲压，因此，高温是烧火工们最难受的事情，特别是夏天来临，整个锻压车间就像蒸笼一般，一股股热浪迎面扑来，金属“砰砰”的撞击声和气枪“嗤嗤”的吹气声交替响起，平常人只需要站立一会儿就会感到困乏无力。

除了忍受高温和噪音外，烧火工还要

大通宝富自主研发世界首台600MW循环硫化床工程离心通风机通过验收

4月14日，中国神华集团向大通宝富发来祝贺：由大通宝富自主研发、具有完全自主知识产权的世界首台600MW循环硫化床工程离心通风机，在其四川白马循环硫化床

示范电站运转168小时后，顺利通过验收。白马电厂循环床示范工程是国家“十二五”重点工程，是世界首台600MW超临界硫化床机组。此次成功，标志着大通

宝富大型循环硫化床项目风机制造技术进入了一个新的阶段，对有效利用能源，提升企业竞争力具有重要意义。

（大通宝富 余秉庆）

盾安环境实验中心通过CNAS监督评审

4月14日，盾安环境实验中心通过了中国合格评定国家认可委员会（CNAS）安排的国家认可实验室监督评审。

CNAS是中国合格评定国家认可委员会的英文缩写，是由国家认证认可监督管理委员会

委员会批准设立并授权的国家认可机构，统一负责对认证机构、实验室和检查机构等相关机构的认可工作。国家实验室认可制度，是目前国际上通行的对实验室能力进行评价和正式承认的制度，致力于实现

“一次检测，全球互认”的美好愿景。

盾安环境实验中心于去年4月首次获得CNAS颁发的国家认可实验室证书，此次评审是在认可有效期内安排的第一次监督评审。

（盾安环境 熊中华）

劳动，让幸福越来越近

这是最好的时代：用心走路，心怀灿烂梦想，追求幸福的人越来越多；这也是最坏的时代：用脚走路，现实中迷失在寻找幸福路上的人也比比皆是。

如何在时代的进步中，让活着的幸福感不在无奈地叹息中卑微地倒退。这是今年的“五一”劳动节，我们策划“身边的楷模”这一板块的初衷：不再是单靠羡慕荣誉台上的劳模，而是从身边你熟悉的工友身上，寻找幸福的路径。

郭勇，郑骏以及童光勇等，都是“普罗大众”中的一员：他们和你我一样，平凡的出身，平凡的工作，平凡的生活，他们又和你我一样，心里燃烧着不足为外人道，却让自己不甘“就这样活下去”的梦想，当然，他们也和你我一样，有着梦想遭遇现实时的辗转难眠。

但是他们成功了，不是在荣誉的奖台上，而是在自己的舞台上，像是独舞者，没有观众，只是以梦想为聚光灯，静静地跳完一曲舞，然后脸上挂着汗水，带着安心的笑容做完了一次谢幕。

不是让别人心悦诚服，而是在悦己中获得安心和满足，能获取这真正而又纯粹的幸福感，他们做你我的楷模，堪当。

那么，什么是他们的幸福路径？身形瘦小醉心在技术改进中的郭勇，腼腆憨厚到哪个岗位做好哪项工作的郑骏，以及童光勇等在集体荣誉中感受个人自豪的烧火工们，在现实面前，小心地收好梦想，卷起袖子，默默地用汗水做好自己的工作，脚下踏踏实实，梦想的翅膀悄然绽开。

务实的劳动，是他们共同的幸福路径。

许多人大概会说，这是老生常谈了：热爱劳动，从小我们就是这么被教育的。但常谈的，又经常是我们常忘的；我们常谈做人诚实，可是几乎没有人不撒谎，我们常谈团结友爱，可是从隔壁邻居到同事朋友，我们却大多戴着别人读不懂的面具，我们常谈君子爱财取之有道，可是上至政府大员，下至企业一个“芝麻”小主管，都有因为一己之私贪污受贿，所以，常谈未必就真正明白，真正实践。

劳动是一切的基础我们都知道，但什么是真正的劳动，未必所有的人都明白。

劳动首先是艰辛的。迄今为止，还没有一项劳动，可以不辛苦。即使是科技高度发达的领域，人们的辛苦也只是从体力转移到了脑力，因为任何时候，人都是劳动的主体。所以，总是在工作中喊累，叫辛苦的人，或者是一直抱着“找个轻松点儿的”人，一定不是认真劳动的人。

劳动又是先付出后得到的。没有播种、施肥、灌溉在前，就不会有收获在后，但是不少人，自己还没有付出，就已经在为没有得到而耿耿于怀，或者抱怨。天上不会掉馅饼，过河要先迈开脚，不舍得先付出行动，只是一味地嚷嚷着没有得到回报，或者预期的回报不够，最终只是在做自欺欺人，误人误己的无用功，更不是真正的劳动了。

劳动最终是人存在的唯一方式。通过劳动解决人的衣食住行之需，这是大部分人对劳动的认识。有许多人都会感叹：哪天挣够了，就不干了，好好享受生活去。但大家都知道这只是一种可爱的玩笑罢了。

时代发展到今天，已经有太多人不劳动，就可以衣食无忧，但真正“不干活享受生活”的，又有几个是真正幸福的呢？我们见识了不少所谓的“富二代”、“官二代”，不劳动只“享受生活”，结果各种糜烂的生活不仅毁了自己，毁了家门声名，更是污染了社会。

流水不蓄，运动是生命存在的不变方式。在劳动中，个体的生命和社会、世界一同提升、完善和进步，不孤独，有快乐。

带着快乐的心境去劳动时，脚步会紧跟梦想，幸福还会远吗？

简讯

◇为实现盾安之道的有效普及与深入传播，在各公司建立共识、形成合力，江南化工于4月23日—25日，在安徽宁国、安庆、湖北咸宁等地7家子公司相继组织开展了2013年度企业文化培训活动，邀请控股集团企划总监李晖，通过生动贴切的案例和深入浅出的讲解，对盾安的企业文化层层剖析，对如何建设有生命力的企业文化提出了系统的理论框架、可行的实施路径与具体对策，得到各公司高管团队、中层骨干员工的热烈响应与互动。

（江南化工 高利）

◇近日，湖北帅力被湖北省国防科学技术工业办公室授予“2012年度湖北省民爆行业安全生产先进单位”称号；被湖北省民用爆破器材管理局、湖北省爆破器材行业协会授予湖北省民爆行业2012年“诚信企业”荣誉称号；被湖北省工商行政管理局、湖北省企业信用促进会认定为第十一届（2010—2011年度）湖北省守合同重信用企业。

（湖北帅力 宋雅民 唐晓玉）

◇4月24日，在浙江省质监局、绍兴市质监局领导陪同下，国家认证认可监督管理委员会（简称CNCA）庞翔处长一行对盾安机电进行了能源管理体系（EnMS）调研。调研组一行参观了生产车间，听取了公司能源管理体系运行情况的汇报，对盾安机电在节能降耗方面的工作给予了充分的肯定。

盾安机电于2012年通过能源管理体系认证，目前浙江省只有4家企业通过该体系认证。

（盾安机电 方亚军）

◇4月12日，来自宁夏技术学院太阳镁业班的15名实习生，正式向公司报到。

这批学生来自太阳镁业公司在宁夏技术学院开设的专门职业班。从该班毕业的学生，可直接到太阳镁业公司就业。该班学生在校期间，公司派专门的技术人员为他们讲解金属镁的生产工艺及操作原理，并为成绩优异者颁发奖学金、家庭贫困者颁发助学金。

在太阳镁业的关怀和鼓舞下，他们顺利完成了各科学业。近日，15名实习生已通过新入职员工的企业文化和安全表示的各项培训，并分配至安环部、设备部、品质部等部门。

（太阳镁业 王靖）

◇4月16日，盾安环境冷配事业部举行2013年第一期供应商培训大会，百余家供应商、各供方品质管理负责人或总经理共计117人参加。

供方表示此次培训加深了品质意识，对其内部品质管理带来实质性帮助。供方主动要求将培训课件带回进行再学习，并填写了相关培训需求。

据安排，今年冷配事业部还将组织两期供应商培训大会。

（盾安环境冷配事业部 舒信发）

◇4月10日上午，大通宝富作为2012年南通市“江海英才”创新团队，与南通市委人才工作领导小组签订创新资助协议。根据协议约定，南通市财政资助大通宝富创新资金375万元。

“江海英才”计划是南通市为全面推进人才强市战略，大力加强高层次产业人才队伍建设，充分发挥人才在科学发展中的第一资源作用所实施的人才引进、培养计划。大通宝富团队凭借在核风电风机研发方面的成绩，获得该计划2012年度创新团队称号。

（大通宝富 黄静宇）

◇日前，绵竹兴远技术中心被德阳市经济和信息化委员会、德阳市科技和知识产权局、德阳市财政局、德阳市地税局联合认定为“德阳市企业技术中心”并授牌。同时，公司还被绵竹市人民政府评为“2012年度企业技术中心认定先进单位”。

（绵竹兴远 龙勇）

◇近日，在河南省国防科学技术工业局组织召开的民爆行业统计工作会议上，河南华通被评为“民用爆炸物品行业统计工作先进单位”。同时，公司财务部综合会计王羽获得“民用爆炸物品行业统计工作先进工作者”荣誉称号。

（河南华通 余秋红）

◇4月28日，新疆天河经营公司组织看望慰问五一期间仍然坚守在第一线的30余名警卫人员及库管员，同时为他们送去了节日慰问品。

（新疆天河经营公司 安欢）

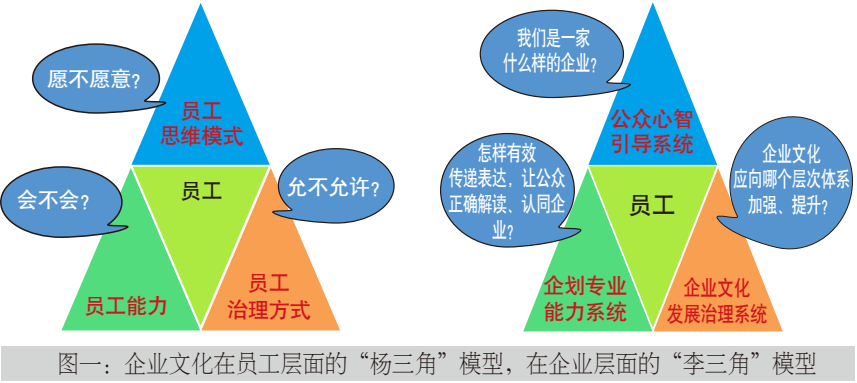
三位一体模型：企业文化建设的体系、方法与模块构建

李晖（盾安控股集团有限公司）

“没有强大的企业文化、没有卓越的企业价值现、企业精神和企业哲学信仰，再高明的企业经营战略也无法成功。”—— 美国《财富》杂志

不少创业者、企业家可能都遇到或听说过这些现象：刚创业时，没有什么奖惩制度，但是，大家工作热情极高，奉献精神很强；企业发展大了，相应的奖励与惩罚制度也完善了，但是，员工的奉献精神却消失了，甚至最早一起创业的人也开始斤斤计较了。随着企业的发展，进一步出现了类似这样的问题与疑惑：企业越大执行力却越差，制度越多员工越自私，下属在责任过错面前总是有理由，企业多年徘徊却难以突破，钱越发越多而忠诚度却越来越差，等等。

企业意识到企业文化的重要性：搞文化、娱乐、各种比赛等活动，提出很漂亮的理念、精神、口号，印制文化手册，员工人手一册朗读、背诵，把精神、口号挂在标志性建筑上，花巨资请专门的策划公司……企业似乎该做的都做了，但是提出的理念、精神、口号却没有对员工产生相应影响。而作为员工也有不少疑虑：那些理念、口号，除了用来背诵，究竟有什么用处？除了参加企业的文化活动，还能做什么？企业文化建设对员工究竟有何意义？



图一：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

员工层面的“杨三角”模型回答的是员工愿不愿意、组织容不容许、员工能不能的三个问题。而企业层面的“李三角”模型则分别要探索：

- 1、公众心智导引系统：回答“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（合作伙伴、客户、其他利益相关者、社会公众）。

一、公众心智导引系统：

公众心智导引系统主要指企业的核心理念体系，及由此衍发的管理体系。可以用基、道、果来概括。即：

（一）基：企业文化的基础支撑。

企业文化的基础支撑，即企业共同的核心价值现、人生观（使命）。例如盾安集团在实践中不断锤炼形成的“诚信、尊重、专业”的核心价值观，“创业、创造、创新”精神的人生观。

纵观世界伟大组织，能够实现其伟大之基础，无不源自其核心价值观、使命所体现的普世价值。所谓普世价值，就是举世公认的、符合人类整体利益的道德规范，是全人类共同追求和维护的价值观，如自由、博爱、平等、正义等。虽然品牌的使命并非救世度人，但成功品牌莫不得益于品牌价值现中普世价值的强大感召力。古人云：仁者寿，也正折射的这一点。

（二）道：采用何种方式、方法确保企业的“基”、达成“果”？

这里的“道”，包括高管的率先垂范、领导的知行合一、执行层的分解落实，如企业的分享机制、治理模式、管理体系等。如盾安集团在实践模式中形成的“1个宪章（盾安企业文化），2类标准（工作标准、管理标准），3个准则（员工行为准则、财务管理准则、企业管理准则）”。

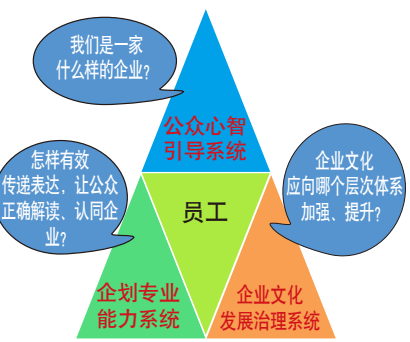
如盾安集团强调“分享”是企业文化的基石。这是从“尊重”的核心价值观内涵而来，在“共同的盾安、共同的事业、共同的利益、共同的命运”得到阐述，并落实到对人才的定义（认同盾安文化，只要符合盾安的岗位要求，能做出贡献），进一步对人才要求从薪酬、机制、荣誉层面向创新型、开拓型人才重点倾斜，坚持实施“高素质、高责任、高贡献、高待遇”四高方针，确保企业的薪酬水平在区域和行业具备竞争优势作为机制保障。落实到激励机制上，又可以从职业三通道发展（“经营、管理、技术职业三通道，最高级别技术岗位的待遇比照产业集团副总裁），全员薪酬2领先机制(薪酬双领先、薪

欲寻找到上述问题的答案，要先从企业的广义资本谈起。

企业的广义资本包括：资金资本、人力资本、情绪资本。从发展的角度来看，后者更决定了企业能走多远。要实现企业的健康、持续发展，必须建设好两个系统：一是企业经营系统，重点关注的是市场、技术、产品、资金、资本；二是“政委”系统，更多的关注于人的思维、思想、情绪、心理，即企业的文化力、组织发展能力建设。（关于情绪资本，可以参阅凯文·汤姆森《情绪资本》一书）

政委系统在企业发展中扮演了三个关键作用：1、确保企业发展中人的因素不出偏差；2、调动企业成员的内在驱动力；3、通过企业文化内涵塑造品牌形象，改变社会对企业的认知，从而获得品牌影响力、信任度，即所谓的攻心为上。

要有效建设企业的文化力、组织发展能力，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：公众心智导引系统、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”。

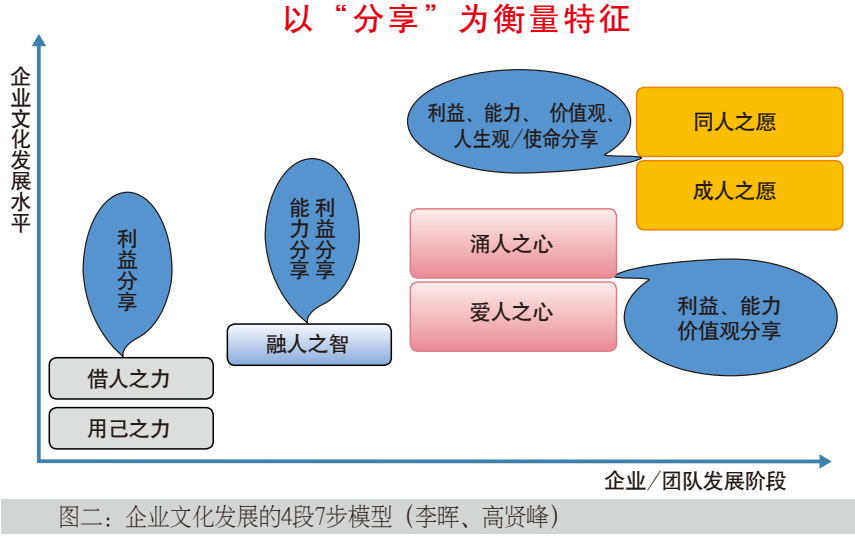


要经得起三问：我们的企业是什么？将是什么？应该是什么？

愿景不是忽悠。品牌不仅仅是许下承诺，还要不断地兑现承诺，才能赢得目标人群的持续信任和热爱。愿景可以通过一个个阶段性目标逐渐达成。当前中国企业最值得关注的是德位相配的问题。一个企业缺少必要的诚信、良知，企业“说”和“做”是“精神分裂”，必将会付出沉重的代

二、企业文化发展治理系统：

企业文化建设能否成功首先在于一把手的重视与投入。企业文化力的提升，应以一把手领导的心智修炼、提升为突破，进一步实现团队心智、员工心智的提升，实现企业文化的知行合一、德位相配。所谓德，可以用企业的“品质、品格、品味”来概括，



图二：企业文化发展的4段7步模型（李晖、高贤峰）

（一）企业文化发展的4段7步模型

4段是指：借力、融智、涌心、同理，具体分解为7步。

第一阶段：借力

1、用己之力：企业（团队）初创阶段，企业家（团队领导）什么事都亲力亲为。

2、借人之力：企业扩大（团队顺利组建）阶段。企业（团队）实现了职责明晰，能够有效指挥、调度成员做好各项工作。

企业文化衡量特征：初步的利益分享主要为短期利益分享（如报酬、奖金等）。

第二阶段：融智

3、融人之智：企业发展中级（团队整合提升）阶段。不同能力、特长的员工能为我所用，并在各自职责范畴内发挥一定的主观能动性。

企业文化衡量特征：1、综合的利益分（短期利益、中长期利益共同体）；2、初步的能力分享。

如何评判能力分享，可以从所在的企业氛围进行评测。员工对同事是主动帮忙、热情相助，还是冷眼旁观、幸灾乐祸，甚至落井下石。

第三阶段：涌心

4、爱人之心：企业发展高级阶段。企业主要领导以“爱”为主要动力，对员工/团队动之以情、感之于心。并成为员工/团队主动奉献、自我努力的主要驱动力，员工选择留在企业更多的是为爱而留，而不是简单的物质报酬。

5、涌人之心：企业发展的高级阶段。领导与员工（团队伙伴）形成良好的心智互动，员工能主动的将“爱”向外倍增、传递，实现企业心智不断强大。

以盾安集团的企业电影“水之涌动”为例，它所折射的就是“涌心”，因而给予受众以强大的共鸣和正能量。

企业文化衡量特征：1、综合的利益分享机制；2、较强的能力分享机制；3、价值观分享。

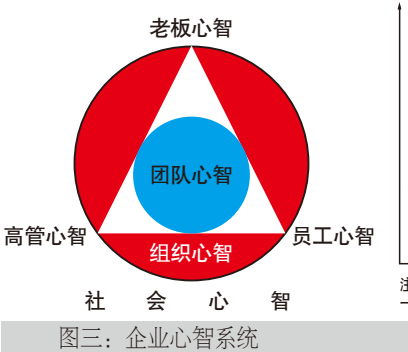
何为价值观分享？即，企业价值观已经不再是外部强加的，而成为绝大部分员工自觉行为习惯的一部分。

第四阶段：同理

6、成人之愿：企业成为员工（团队伙伴）的事业平台，员工在企业的工作不再是谋生的手段，而是成就自我价值的平台。但由于不同成员的自我价值实现层次不同，仍需修炼、提升。

7、同人之愿：企业发展的最高

企业的心智系统：角度决定思路



图三：企业心智系统

价。类似中国乳业当前的困境，就是典型的德不配位问题。

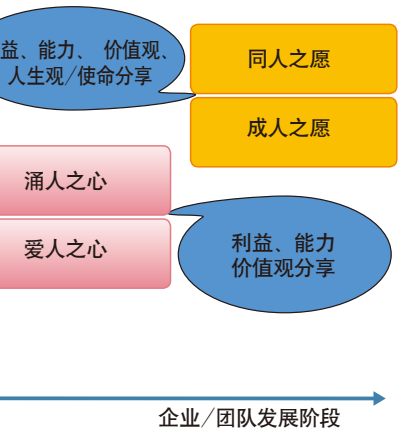
由事业愿景与相应的责任就象两股前拉后推的力量，驱动着能力成长始终行进在正确的轨道上。如盾安的愿景是“打造国际一流的、受人尊敬的企业”，分解到当前阶段就是要建设“阳光、发展、分享”的幸福盾安。

力-智-心-愿的4段7步模型

所谓“位”即：企业的目标定位，企业所处的地位、层次。

结合企业实践与理论研究，笔者在此提出以“分享”为衡量特征，以“力-智-心-愿”为发展阶梯的4段7步企业文化发展模型。

以“分享”为衡量特征



图二：企业文化发展的4段7步模型（李晖、高贤峰）

境界。通过团队的集体修炼、提升；企业已发展为一大批具有共同愿景、理想，志趣相同的人的共同体，企业的共同愿景、理想、信念能持续传承并发扬。

企业文化衡量特征：1、综合的利益分享机制；2、较强的能力分享机制；3、自觉的价值观分享；4、人生观（使命感）的升华与分享。

例如，美国西南航空公司的企业文化已经到达“同理”的层次。这家以廉价和高质量的顾客服务取胜的著名企业，它取得成功的重要原因是其飞机从到达那一刻至起飞时，通常只需15分钟的周转时间，远低于其他航空公司的35分钟。但支撑其能顺利达成实现这一目标的却是利益、能力、价值观、愿景的共同努力。

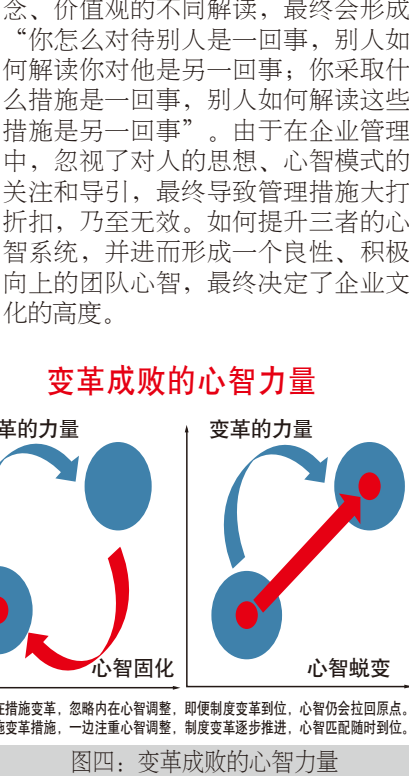
结合被辅导企业，可以组织高管团队、中基层代表员工在理论学习导入后，进行如下讨论：1、企业文化处于什么阶段？应当朝那个阶段发展？2、当前企业文化面临的最主要3个问题是什？该如何转变。将有助于企业正确认识自身发展阶段，实现德位较好相配。

需要指出的是，企业文化发展是一个动态的变化过程。由于外界环境的变化、企业/团队的变化（如事业发展、关键人员变动、大量员工进入、企业购并），或缺乏健全的机制，企业文化还可能出现从高层次向低层次的反向跃迁，作为企业管理者应及时对企业文化发展阶段进行评估。

（二）打造卓越的企业心智系统

角度决定思路。老板心智、高管心智、员工心智的差异是显而易见的。在企业经营中，我们经常遇到这样的情形：即同样的管理措施（如工资、奖金，提拔、表扬，我们可以称之为“输入”），最终却会在不同的团队、组织间产生差异很大的结果（我们可以称之为“输出”，如工作成果、积极性、主动性、责任心），甚至是反向效果。事实上，由于信念、价值观的不同解读，最终会形成“你怎么对待别人是一回事，别人如何解读你对待他是另一回事；你采取什么措施是一回事，别人如何解读这些措施是另一回事”。由于在企业管理中，忽视了对人的思想、心智模式的关注和导引，最终导致管理措施大打折扣，乃至无效。如何提升三者的心智系统，并进而形成一个良性、积极向上的团队心智，最终决定了企业文化的高度。

变革成败的心智力量



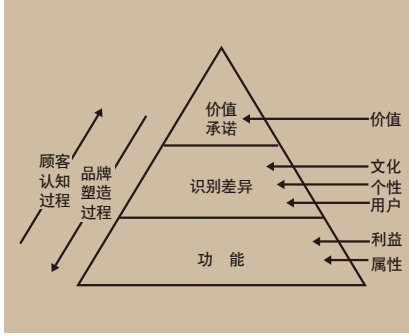
图四：变革成败的心智力量

1、基层员工的心智提升：高贤峰的“新主人翁精神”理论提出了岗位股份制公司的概念《新主人翁精神》（人民出版社，2009年），即：个人主义精神下的主人翁要求实现自我价值，但是，自我价值实现的平台也在岗位。把岗位当成自己的公司，“见工作就干，不管份内份外”、“有困难就上，不管报酬高低”。结果，多干一个工作，就多积累一次经验，就多于多分红一次。克服一个困难，就多于争取一次技能提升的机会，又争取一次分红的机会。最终，知识、经验、技能大大提升，报酬的提升就有了根本的保证，职业生涯的发展也有了足够的人力资本。有助于有效形成员工内在的职业发展驱动力。

2、中层员工的心智提升：高贤

三、企划专业能力系统：“七步成诗”法

怎样有效传递、表达，让公众正确解读企业，确保并进而提升企业的心智实现正循环？企业发展到一定阶段（“借力”后），企划系统作为专业职能，必须有独立的团队和专职



图五：品牌内涵的金字塔模型（Davia & Dumn,2002）

（一）“七步成诗”企划方法论与十大专业能力

企划专业方法论可以用“七步成诗”来概括。即：1、诊断梳理；2、风暴归纳；3、深化策划；4、内容撰写；5、渠道呈现；6、传播实施；7、提炼反思。

具体分解落实，可以从10个专业能力分解，并测评，即：

1、**企业诊断、梳理与学习：**具备对企业发展、品牌建设、企业文化的解读、诊断、及时梳理、做好与企业领导的对话，当好企业领导的参谋。

2、**项目策划能力：**具备对品牌、企业文化系统的规划能力，专题策划能力，品牌文化渗透传播的方式、方法与创新，创造舞台渗透企业文化、传播品牌。值得指出的是，企业文化与品牌形象的表里如一也是品牌战略成败的关键，企业文化的多种方法手段也可以直接应用于企业营销领域并产生强大力量，提升品牌的知名度、美誉度、满意度、忠诚度。

3、**企业沟通的策划、设计：**帮助企业设计如何与利益相关者沟通，经过精心设计后，让听者更容易理解和明白，从而对企业产生亲近感。或者说，“统一内部员工和外部公众对企业所有重大方面的解读模式，从而使内部员工和外部公众的行为模式匹配企业发展需求，进而实现企业、员工、公众的共赢”。这里的企业沟通分内部沟通（内部公众）、外部沟通。企业文化传播更多的关注内部沟通。

如果拿《非诚勿扰》来打比方，男嘉宾代表了企业，黄渤、孟非和乐嘉三位主持人就代表了企业沟通的设计者，女嘉宾代表了消费者，观众代表了公众。企划所扮演的角色，就像黄、孟、乐一样，最主要的工作就是说“我特别明白男嘉宾的意思，男嘉宾是想说……”，说完以后，大家都发出“噢”的一声，然后男嘉宾不管是不是这么想的，拼命地点头，说“我是这个意思”。

在企业沟通中需要特别关注的是，员工人性假设前提的变化。“八零后”和“九零后”是追逐自我个性张扬的一代，是崇尚开明开放思潮的一代，比起单调异常的“两元化”正邪分界，以及令人生厌的“假大空”脸谱塑造，他们显然更加认同复杂、矛盾、真实、纠结的人性。在他们的潜意识里，那种为了民族、国家、集体而牺牲“小我”的思维早已淡薄；那种为了别人、为了百姓而舍弃自身幸福的觉悟，也单薄了许多。因此在策划的立足点要从关注产业，到人文关怀；从泛泛事迹，到细节、价值底线的刻画；从“神人”到“凡人”，关注普通人性的闪光点，是娓娓道来，而不是刻意、炒作。

4、**内容文案的撰写能力：**要有

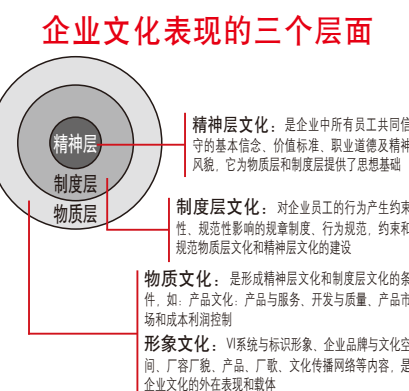
峰的《新主人翁管理》（人民出版社，2009年）进一步对相关理论及实务进行阐发，对于推动企业形成正确的人本管理导向具有积极指导意义。

需要指出的是，在企业提倡“新主人翁精神”的同时，员工积极工作，努力积累人力资本的同时，组织也必须积极完善公平透明的兑换机制，即：职业发展规划、薪酬体系、横向发展机制。其中，针对外来务工人员、劳动密集型企业，德胜洋楼的企业实践值得研究关注（可参阅《德胜洋楼：中国式管理的新范本》，《管理评论》2012年7月期）。

限于篇幅，针对高管团队心智模式的蜕变，团队心智模式的打造、企业文化风格匹配将另文阐述。

企业文化表现的三个层面

人员协助企业高层完成企业文化建设的各项任务，以“谋势、守正、出奇”。企业定位越高，发展越大，企划的作用越突出。



图六：企业文化表现的三个层面

一支高层次的写作队伍，熟练撰写新闻、报道、言论、报告，如何更有效的将企业的思想传达出去。

5、**新闻传播能力：**针对企业报刊运营、对外的新闻宣传维护的体系及机制。

6、**公众危机预警与处置：**建立公众危机预警系统，完善危机反应、危机恢复管理机制。这既包括企业的新闻发言人制度的落实，也包括对信息工具的有效运用，如数据挖掘、智能监测分析等。

7、**视觉表达、制作与设计实施能力：**专业的平面设计、宣传品制作、电影、多媒体视频、PPT设计等实施、整合能力。

8、**品牌推广与传播：**营销推广、媒体传播等子系统的建设。

9、**大型活动（事件）的执行能力：**如大型活动、会议、论坛、培训的组织、执行、评估等。

10、**品牌文化空间管理：**如厂区现场的导视系统、展示陈列、企业展厅、体验区的实施、改进、提升等。

通过对企业文化发展治理系统的现状诊断、企划专业能力诊断，可以帮助企业探索自身企划能力发展地图，并在后续企划专业能力开发模块中构建符合自身发展阶段的企划专业能力，实现企划差异化管理的有序开展。

（二）5个步骤，实现企业文化建设落地

1、**企业文化现状诊断：**对照企业层面的“李三角”模型，进行分析评价。基-道-果体系如何？4段7步模型发展到哪个阶段？企业的文化故事、仪式、物质象征、特有语言、组织情绪如何？员工对企业文化的接受度、士气如何？

2、**建立企业文化建设的组织推进系统：**一把手+专业人才

3、**建立企业的公众心智导引系统：**提炼与设计企业核心理念、职能性理念系统

4、**确认企业文化发展治理方向：**1) 明确阶段，确认方向；2) 总结、设计各理念的典型行为标定总结；3) 设计、营造各理念的制度保障体系；4) 导入、优化团队心智模式

5、**建设企划专业能力系统：**1) 建立企划专业队伍，让专业的人做专业的事；2) 设计与建立“5有、5抓”培养-示范-推广机制。即：“有理念、有活动、有典型、有案例、有课件”；抓“一把手及高层团队的以身作则、中层干部和班组长对盾安之道的理解水平、文化推广岗位的专业素质提升、典型的推广工作、计划实施与修订”；3) 设计与营造企业文化理念的生成机制；4) 建设企业文化理念的宣贯与持续改进机制。

梦想

因为汗水和激情，破浪前行……

低调劳动，点亮青春

○漳州久久久 缪碧香

魂牵梦绕的家乡，是一个民风淳朴的乡下小山村。

清晨，当厅堂上陈旧的摆钟响满五下，女人们悄然而起，伴随着缕缕炊烟，着手准备一天中的早餐。饭后，女人们背着背篓进山采茶叶；男人们扛着锄头或是肩担农家肥去往田间劳作；孩子们在老人的催促中，背着书包步入学堂；老人们采着昨夜未完成的茶芯抑或帮忙做着家务。

这样的劳作一直要持续到秋天。冬天对他们来说，是个稍微安逸的季节。当然，这样难得的安逸得益于春夏秋三季的劳作。他们心中没有“一劳永逸”这个词，只有劳动才有收获，也才有短暂的歇息。经过了春耕、夏耘、秋收，村民们才沉浸在丰收的喜悦里，安享冬季。即便再寒冷的冬季，于他们，也是富足的暖冬。

就这样日复一日，年复一年。乡村的生活静谧得仿佛让人忘记了流年。但时光面对这样的静谧似乎无动于衷，依然按时流走。高中毕业之后，背着行囊，来到这个离家四百三十多公里的闽南。所幸无论身处何地，无论接触何人，共通之处在于

他们都是劳动人民，在各自的土地上，如纯朴的农民一般，各自劳动着。

清晨五点半，停车场里值班守夜的大爷已经敞开了停车场的大门，目送一辆辆电动车、脚踏车的主人推着他们的爱车出门；环卫工人开始了一天的劳作，拉着垃圾车，奔走于城市的各条街道，为城市保持一份清洁，提供一个优美的环境而前进着；此时，卖早餐的阿伯、阿妈们早已将餐车摆放在固定的地点，无论晴雨，始终为人们供应着早晨的食粮……

每次光顾他们，或是经过辛勤劳作的他们身边时，我总是心存感激。感激他们的劳动，感谢他们的服务，感谢他们的劳动让农村和城市一样美好。

此番回家，再次感受到了乡间生活。村民们依旧遵循着日出而作，日落而息的生活方式。走在乡间的小路上，姜田整齐地排列着，茶树葱郁地生长着，果园的枇杷已经挂满枝头。放眼望去，不禁让我对村民们肃然起敬。这一切都是他们的功劳，是他们带来的惊喜，是他们赋予的“财富”。

有古语说，流水不腐，户枢不蠹，动也。我将它理解为生命在于劳动，世界上所有美好的东西都是通过劳动获得的。因此，我们赞美劳动，赞美劳动者。

老一辈的人们已经在劳动的道路上不断前行着，并从身上发出或明或暗的光芒。那么，我们这些正处于人生中黄金时段的青年们怎能示弱？让青春闪光的方式有很多，但种种的方式，无一不需要付出劳动。青春的拥有者更应充满活力地努力劳动，让青春在劳动中闪光！

一次偶然的机会，看到一个提升心境的方法。原话是这样的：“和别人发生意见上的分歧，甚至造成言语上的冲突，所以你闷闷不乐，因为你觉得都是别人恶意。别再耿耿于怀了，回家去擦地板吧。拿一块抹布，弯下腰，双膝着地，把你面前这块地板的每个角落来回擦拭干净。然后，重新省思自己在那场冲突中所说的每一句话。现在，你发现自己其实也有不对的地方了，是不是？你渐渐心平气和了，是不是？ 有时候你必须学习弯腰，因为这个动作可以让你谦卑。劳动身体的同

时，你也擦亮了自己的心情。而且，你还拥有了一块光洁的地板呢。这是你的第二个收获。”

一直很喜欢这个方法，也就这样去做了。于是，深有体会。劳动予人安静、独立思考的空间，平静地聆听心灵深处的声音。这是身处这浮躁的尘世中所需要的。同时，劳动又是一种令人愉快的乐趣，可以帮助一件物品摆脱暗淡无光的状态，重新绽放往日的“灿烂笑容”，因而感到无比的满足，可谓一举两得。

富兰克林曾说，没有任何动物比蚂蚁更勤奋，然而它却最沉默寡言。无独有偶，《工作禅》中也有这样一句：低头的麦穗，昂头的稗子。身处职场，要懂得适当的时候，保持低姿态，这绝不是懦弱和畏缩，而是一种智慧的处世之道。学会劳动寡言，适时弯腰，多做事而少说话。

努力劳动而不高调、为人谦逊，保持低姿态，这将是年轻气盛的青年们最为可贵之处。故而，我们当低调劳动，点亮青春。

给我一根杠杆，司机也能撬动地球

○华益机械 江志理

2008年，怀着对未来生活的无限憧憬，看着刚满三周岁儿子稚嫩的脸庞，当13亿中国人民都在喜迎北京奥运会的时候，我决定离开生活了20多年的家乡，想去沿海找一份能够实现自己梦想的工作。我觉得自己是幸运的，庆幸我打工生涯的第一站就到了中国500强企业之一的盾安，盾安，也成为了我实现梦想的摇篮。

我叫江志理，是浙江盾安华益公司的一名普通员工，确切地说，是一名驾驶员。刚参加工作时，我是在盾安机械做操作工，一个偶然机会，我听说盾安华益公司在招聘驾驶员，于是我就去应聘这个工作岗位，凭着熟练的驾车技术，通过一系列面试、场地试车，终于在众多应聘者中脱颖而出。于是从09年到现在，我一直在华益公司兢兢业业地开车。

作为一个有十余年驾龄的老司机，我深知做司机的酸甜苦辣。以前在别的地

方开车时，经常有很多人对我抱着轻蔑的态度，认为司机跟以前的车夫没什么两样，不值得尊敬。对于这种人，我只能宽容地笑笑，不去计较。然而到了盾安华益之后，一切都变了，我重新感受到了驾驶员的价值，感受到了公司浓厚的企业文化带来的熏陶与感染。我深信，给我一根杠杆，司机也能撬动地球。

作为一名司机，我的工作也是辛苦的，但也是快乐的，我喜欢享受这辛苦中带来的欢乐。每一次安全无误的发好货物，每一次准时按点接送好领导，一年四季，风雨无阻，随叫随到，在别人的眼里觉得司机很辛苦，不能准时按点下班，但我却感觉很快活。因为这些都是份内的工作。最重要的是，没时间照顾家人，在家里最需要的时候却只能在远方默默祈祷祝福。一年三百六十五天，出车的日子是十有八九。记不清楚有多少次，远在老家的儿

子生病了，听着电话里儿子的声音，我忍不住掉下眼泪。记不清楚有多少次，妻子身体不舒服，但是我出车在外不能陪她，自己感到十分内疚与痛苦。但是，我深知自己必须努力工作，才能为家人带来幸福的生活。

作为一名司机，我的工作也是有意义的。我深知，领导把车交给了我，就是把信任交给了我。我只能用自己的忠诚来回报。我知道司机作为领导身边的人，自己的形象经常代表了领导和公司的形象，所以我一年四季尽量西装革履，默默为公司出力。平时闲时无事，我就反复思考如何立足岗位，如何在平凡的司机岗位上做出不平凡的事业？我认为要做到三点：一是要把握“平安”底线。领导最看重的就是“平安”二字。千好万好，平安最好。没有了安全这道底线，那就什么都没有了。二是严守“保密”红线。作为一名司机，

做好保密工作十分重要，不管是重要还是不重要，我都坚决做到听在耳，烂在心。三是牢记“踏实”准则。认真做事，踏实做人。要做事必先做人，做一个踏踏实实的人，才能有所发展。

作为一名盾安的驾驶员，我是倍感光荣与自豪的，因为我是幸运的。盾安是有一群有理想、富有激情的人组成的，具有创造力和文化力，不断挑战自我，追求卓越的企业。我相信，在这里我可以实现自己的梦想。如果说家庭和事业就是我的整个世界，那么盾安就是我实现梦想的支点与杠杆。来到盾安，我相信一个小小司机也能撬动地球！

感谢您，盾安，您就是我们的第二个家，祝福您，盾安，愿盾安今后更加繁荣昌盛！更加富强！！！！

诗歌园地

○江南化工 高利

成目标，领导的批评其实就是一个及时纠偏的过程，批评也就是指出正确的方向，帮助我们提升。

与其不以为然，感慨伯乐难遇，不如设身处地站在领导的位置来思考，更高的要求是为了给你更大的任务，协助领导带领团队一起奋进，实现团队目标。

而第三种人，当职不当责，怎么鞭策都是“岿然不动”，迟早是要被企业淘汰，在此不多说。

所以，面对领导的批评，关键在于你自己怎么看待。

你把领导的批评当成是财富，那你就能够快速进步，就能够提高自己各方面的综合能力，管理上，更有效；推进上，更直接；发展上，更快速。

你把领导的批评当成是要求，那你就更要迅速着手。就能够通过改变迅速弥补不足，在管理上，更有法；执行上，更坚决；成长上，更有依据。

心态是一种力量，只有拥有“挨批是福”的阳光心态，才会在批评中迅速改变、不断提升。所有的批评不只是为了让我们难堪，更让我们受用一生。

挨批是福

随着90的大军纷纷踏入职场，毋庸置疑，80、90后成为工作中的主力军已是不可逆转的趋势。他们年轻、有活力，渴望被肯定。记得一次跟一位刚毕业90后聊天，他谈到职业生涯规划时，言简意赅的归纳为“当管理者”，而面对这样“美好愿望”，当被问到当下该做些什么时却摇头不知。

管理者，一定是从被管理中成长过来的。而被管理的过程，归根结底就是一个试错和挨批的过程。试错，其实是企业对员工的宽容和信任，搭建平台，承担试错成本，也是企业和员工在发展和成长过程中，必须经历的事情。

作为80后的一员，结合自身心路成长历程的深刻体会以及对身边人的观察，发现很多的员工，特别是80、90后，特别怕被批评，听不得批评，一挨批，往往表露出三种态度。

一是难受。感觉领导对自己不信任了，对工作不支持了，在别人面前抬不起头了，今后工作没法开展了等等。

二是不以为然。90后员工刚走出大学校门不久，心怀着一片天地想干一番大事业，面对这种芝麻绿豆大的小事批评，觉得领导根本是小题大做。而80后，已经有

劳动佳节

○漳州久久久 周家树

五一休渔喜收帆，暖棚新蔬上市场；
枇杷领街挂时果，绿原清风牧牛羊。
商贸繁忙出入口，农工从业又创新。
师道堂上授奇说，异山秀水增导游。
诗歌画家献新作，歼几种舟入蓝空。
骄阳惠风及时雨，共迎佳节庆盈丰。

清平乐

腾格里抒怀

○内蒙金石镁业 张燕军

沙漠茫茫
大漠涌热浪
狂风沙暴只等闲
钢铁巨龙呈现

创业创造创新
时代洪流逐浪
内蒙金石镁业
国际一流在望

