

天津市委书记孙春兰考察天津百利展发“盾安‘做行业数一数二’的产业布局思想值得赞赏”



■孙春兰（前左）一行参观百利展发生产车间

（本报讯）6月7日下午，中共中央政治局委员、天津市委书记孙春兰，市人大常委会主任肖怀远，

市政协主席何立峰等领导及各级职能部门100余人组成的考察团，莅临天津百利展发考察指导，宁河县

委书记李树起、县长张炳江等陪同考察。盾安集团董事局主席姚新义、盾安阀门董事长赵智勇、总经

理邓家伟、百利展发总经理胡庆全等热情接待了孙春兰一行。

姚新义对孙春兰一行的到来表示热烈欢迎，并衷心感谢天津市各级党委和政府对于盾安在津投资项目的关心和大力支持。姚新义向考察团介绍了盾安集团近年来的发展情况，以及盾安在创新发展、承担社会责任和在津投资高端装备制造、节能环保产业方面的规划和成果。邓家伟现场汇报了百利展发项目的建设规划和产品生产、销售情况，并带领各位领导参观了公司恒温检测室、产品展示厅及生产车间。

参观结束后，孙春兰安排市委、市政府工作考察团对百利展发进行了点评。考察团领导高度肯定了百利展发在战略布局、市场拓展、员工关怀、企业文化建设及承担社会责任方面的做法和成绩。

孙春兰特别对盾安集团在产业布局上要做行业数一数二的做法表示赞赏，并高度肯定盾安近年来的发展和对社会所做的贡献。她鼓励盾安继续做强做大在津投资项目，为天津经济社会发展做出更大贡献。

（盾安阀门 袁鹏飞）



“在当前形势下，诸暨市以盾安集团为代表的骨干企业率先突破发展瓶颈，加快转型升级值得赞赏。”

——7月9日，浙江省委常委、省公安厅长刘力伟(前左二)一行，到诸暨市开展党的群众路线教育实践活动基层走亲连心活动时来到盾安环境。



“盾安集团通过技术改进进一步提升装备自动化的举措很务实。”

——7月1日上午，诸暨市委书记钱三雄（中），市委常委、组织部

内蒙古金石镁业循环经济工业园一期焦化项目建成投产

（本报讯）7月8日，金石镁业在循环经济工业园区隆重举行一期120万吨焦化项目投产庆典，董事局主席姚新义、党委书记王行，以及来自宁夏钢铁集团、宁夏天元铝业等客户企业代表，42家项目参建单位企业代表、金石镁业兄弟企业负责人等200余人出席庆典仪式。

金石镁业副董事长李新生在致辞中指出，金石镁业是盾安集团积极响应国家西部大开发号召以及

“十二五”规划关于大力发展战略性新兴产业、大力发展循环经济，主动对接内蒙古经济发展战略规划的重要产业布局，金石镁业有决心、有信心在腾格里沙漠打造一座绿色节能、技术领先的镁合金循环经济新城，努力将阿拉善盟的资源优势切实转化为产业和经济优势。

金石镁业总经理李全宣读了嘉奖令，对在项目建设期间涌现出的先进团队、先进个人以及优秀施工

单位、优秀设备供应商、优秀项目经理等进行表彰；中国十三化建副总工倪振山代表参建单位致辞，并表达了对金石镁业未来发展的美好祝愿。

姚新义、王行、李三庚、李新生、李全五位领导共同启动激光球，下达金石镁业焦化项目的出焦指令。依照出焦指令，金石镁业副总经理兼焦化厂厂长杨清兵指挥1号焦炉顺利出焦，这标志着金石镁业焦化厂一期项目正式投产。仪式结束后，姚新义等领导在工作人员的陪同下，登上一号焦炉参观了出焦过程。

金石镁业项目以环保节能为理念，以循环经济为架构，有效实现了能源、资源的综合利用。此次投产的为金石镁业焦化项目一期120万吨，本着两期焦化项目同时设计、分期建设，备煤、化产回收系统、公辅设施等两期共用，不仅降低了吨焦投资成本，还减少了操作人员。焦化项目作为金石镁业内部循环经济系统的重要环节之一，其制气车间的副产品焦炉煤气将直接作为镁冶炼燃料，焦炭作为硅铁冶炼的还原剂，同时生产焦油、粗苯、硫铵、硫磺等副产品。

（金石镁业 李雪）

企业有文化 员工才幸福

盾安企划条线多措并举，创新深化“盾安之道”导入

（本报讯）为推进“盾安之道”的有效普及、形成合力，务实贯彻落实企划差异化管理重要工作要求，近期，盾安集团企划条线进一步组织走出去取经、量身导入企业文化等培训考察、咨询辅导活动。这是继4月下旬对江南化工部分企业培训导入之后的进一步举措。

他山之石可以攻玉。控股集团企划部、人力资源部、办公室、监察室，盾安环境、浙江金石矿业等相关管理人员先后组成学习考察组，于5月18日、6月4—5日分赴太子龙控股集团、吉利控股集团、宁夏庆华集团等地对口交流，增强与外部优秀企业的沟通，开拓管理人员的眼界和思路，也为后续文化建设补充了一手素材与借鉴。

让听得见炮声的人参与文化建设，让企业文化更接地气。6月6日—9日、6月25日—29日，控股集团企划部又先后赴宁夏、内蒙、新疆等地深入基层，对宁夏太阳镁业(含玺瑞、新乔项目部)、内蒙古金石镁业(含永信能源)、新疆金盛镁业、盾安伊吾风电，以及来自新疆天河化工总部及下属本部工厂、经营公司、爆破公司、塑业公司、乌恰混装公司和静混装公司的中层以上干部、班组长及业务骨干人员共计320余人，进行企业文化建设体系方法的培训导入与咨询诊断。

在经过对企划差异化管理重要课题深入研究、探索基础上，控股集团企划部逐渐摸索出以“三位一体”模式为企业文化体系方法的

理论支撑，以TCC（TRAINING培训导入—CONSULTING咨询诊断—COACH教练辅导）为方法推进基层文化建设的思路方法。通过一手抓以TCC为方法的“量体裁衣”授人以“渔”，一手抓新版《企管准则》中关于企业文化、品牌推广、媒体关系与危机处置、企业社会责任等企管管理范畴的制度性可操作要求强化管理，积极推动从“要我做”向企业自身“我要做”的转变，推进基层企业文化工作规范化、系统化与差异化管理的有机结合，助力幸福盾安在企业基层的深入实践。

通过深入重点基层企业培训，现场对企业文化规划和计划进行诊断梳理，推动了中层以上团队与骨

干员工的智慧互动，受到参与者的普遍高度评价。讨论中，员工们敞开心怀对企业存在的问题开诚布公，让管理人员了解了员工的心声；而企业领导所头疼的一批集中性问题在培训中也寻找到有效解决途径和积极反馈。通过培训与讨论，大家进一步对所在企业的文化现状与发展方向、新疆与挑战、计划与重点工作达成共识，心智也进一步得到提升。新疆金盛镁业企管部长汪百安说，课程不仅是对我们的工作指导，也让员工进一步感受到盾安文化背后的强大思想力量。我们有位员工已经递交了辞职报告，可是参加了这次培训之后，主动提出不辞职了。新疆天河化工董事长兼总经理沈跃华说，这次控股

新趋势下怎样跑赢大盘——

练好内功，做专做精，实现内生性增长

中国虽然已经是制造大国，但与美欧日等制造强国相比还有很大的差距。许多优秀的企业很早就认识到了这点，于是形成了“引进来，走出去”，学习国外先进的技术和和管理经验的潮流。

所谓学习，不仅要学习成功的方法，更要学习成功的思维，这样才能知其然，更知其所以然。一位官员曾对中国制造业的无奈感叹：中国制造业就像沙滩上造楼房，造三层，又快又漂亮，造十三层就不行了，倒塌了。这个比喻，可以形象又生动地回答中国与美欧日制造业在思维上的差异：相较中国制造业的急于求成，好大喜功，美欧日制造业更喜欢踏踏实实，求稳求远。一座楼房要想不倒，不能要求大自然没有风吹雨打，而是要靠自身坚实的基础和稳固的结构，这种求专求精，强劲雄厚的内生性力量，正是美欧日制造业依然能够长盛不衰的根本原因。

走近美欧日的制造业，专业、精细无处不在：

（一）管理严密认真。

美欧日制造业的管理向来以细致、成熟闻名，这从一些很小的细节就可以看出：比如在美国工厂，每一位访客即使已经获得了允许、佩戴了参观证，但是每到一个关口，不管是车间管理者，还是一个工段长，都要再三盘问，确认身份和来访目的。不是事不关己高高挂起，而是人人都是管理者。

（二）职业素养。

一个年销售收入为24亿美元的空调工厂需要多少员工？在美国的一家工厂，员工只有2000多名。当然，这样高效的产出，与东西方文化差异下，人们对待工作的态度有关，但是也离不开严谨、科学而持之以恒的人力资源管理。从工业革命开始到现在，正是不断的传承为西方工业孕育出了专业、娴熟、敬业的工人队伍，创造出了世界一流的工作效率。

（三）物流运输。

美国的物流费用平均只占货价的10%—20%，最高为32%，而我国企业的物流费用平均占商品价格的40%，物流过程所用的时间几乎占整个生产过程的90%，这当然与美国物流服务规模、物流管理体制、物流基础设施等方面的优势有关，但美国企业自身的努力和创新也功不可没：比如车间在产品仓储包装方面，人家只是底部用木架，其余全部用瓦楞纸箱及塑料布，而且流转速度是我们的几倍。

（四）技术创新。

对技术的重视，在美国制造业中体现得非常明显。以盾安收购的MICROSTAQ为例，它每年在技术研发上的投入是500万美元，并且已经持续投入了10年，由此我们可以设想，这样在技术研发上不遗余力、持之以恒的企业，一旦产品开发成功实现销售，一定会取得巨大的空间，而在美国，有无数这样的企业，可以想象，美国的技术实力是如何的强大。

美国制造业的这种优良传统，其实也是许多美国以及西方优秀企业的共同特点。这种优势的背后，是他们追求价值创造的纯粹与专注。纵观西方那些伟大的企业，都是以对技术、创新以及创造的热情、执着和杰出的成就，最终受人尊敬、拥有超然的地位——通用电气公司照亮了世界、拉近了人间的距离并推动着社会的进步，沃尔玛、家乐福极大地方便了人们的生活；微软操作系统让每个人充分享受到计算机的便利等等。

未来的形势，一定会比现在复杂，竞争，也一定比现在激烈。比如曾经我们引以为豪的劳动力成本，现在已无优势可言，而且在中美之间也开始出现逆转。以美国一位在德州仪器的首席工程师为例，他的年收入为17万美元，这个收入，远远低于许多中国人的预期，但是，相较于其总价30万美元的住宅而言，这个收入，已经足使其家庭步入中产阶级的行列。

因此，要生存、要发展，就必须做到极致，做到数一数二，这也是盾安继续跑赢大盘的必须。具体来讲：

首先，要对自己有清醒的认识。从整体上来讲，盾安和中国经济一样，是机会带来的发展高潮，但现在，遍地是机会的时代已经一去不复返，要赢得竞争，就要靠内功；从具体产业来看，我们的装备制造，经过二十多年的积累，有了一定的规模，但在做强方面，和中国制造面临着同样的问题和挑战；我们基于产业转型升级的新布局，包括光伏、风电、资源、流通、农业等，又急需做实、做强。在这种情况下，我们必须要把杜绝盲目自大，以高度的危机意识和忧患意识，审视我们潜在的风险与不足，努力寻求改变与提升。

其次，要对国际、国内以及行业的局势有准确的把控，只有这样，才能以更高的眼界和格局去开展各项工作。我们有不少担负重任的干部，固步自封，思想僵化，对新事物、新知识不屑一顾，不能与时俱进，不仅妨碍了个人的提高，也严重地影响了企业创新人才、创新思维的培养。这种变相的不作为，已经对我们的企业产生了不少危害，未来，一定要坚决杜绝这样的干部存在。

再次，无论是高管，还是普通员工，必须要提高个人的修养和修炼，永葆对事业的热情和纯粹追求，这不仅是一名合格盾安人的必须，也是作为一个对生命负责、维护自我人格和尊严的必须。很难想象，一个在工作上得过且过、投机钻营、贪名贪利的人，会是一个拥有人格和尊严、值得别人尊敬的人。这样的人，社会不齿，盾安也决不接受。

最后，我们还要把学习作为自我修炼、提高能力的重要途径。社会日新月异，不学习，再聪明的人都会愚昧，再执着的热情都是白干，再伟大的理想都要落空。企业的竞争力，归根到底是人才素质的竞争。我们的学习，不仅包括个人的，也包括组织的；不仅包括普通员工的，更重点要求高管人员；不仅包括职业技能的，还包括思想境界修炼的。通过这些，提高团队整体素养和企业竞争力。

千里之堤毁于蚁穴，风险永远在我们忽略的那1%中；磨刀不误砍柴工，速度就在每一个扎扎实实的基础动作中。拒绝好高骛远、心浮气躁，踏踏实实、用心把每一项工作做到极致，无论未来面对怎样的形势，我们也一定能继续跑赢大盘。

评论

集团是给新疆天河送来了一餐丰盛的企业文化营养大餐，与企业实际相结合，为深入开展企业的文化建设进一步明确了方向。

据了解，控股企划部后续还将结

合各企业文化规划与计划辅导，重点项目指导、专业能力提升、配套管理要求，进一步开创企划差异化管理的新局面。

（盾安控股张涛 浙江金石矿业施华丽 新疆天河姚刚）

导读

论《制度才是真正的老板》

3版

民爆企业“我来谈”

4版

盾安回报社会的心让我至今自豪

5版

2012年度盾安集团十佳员工风采（一）

6版

盾安报读书会：《三星崛起》

7版

久和能源：用专业技术，打造长效节能

久和能源（鄂尔多斯）公司积极控制动能供应成本，在设备动力部及全体员工的通力合作、不断努力下，持续降低公司天然气能源消耗，实现了采暖天然气费用的三连降：2010年采暖期（10月中旬至次年4月中下旬）天然气费用186.6万元；2011年采暖期天然气费用88.23万元；2012年采暖期天然气费用62.22万元。

在久和能源风电整机及配件项目建设过程中，原工程部针对风机装配厂房高大空间、鄂尔多斯地区冬寒夏爽、阳光资源丰富等特点，与设计院密切配合，对暖通空调方案进行了反复论证调研，最终确定出较为合理的方案。其中包括装配厂房采用全自动天然气红外高强度辐射采暖方式，实现厂房采暖成本较传统水暖方式节能40%以上。同时具备无冰冻隐患、随时启停、灵活机动的特点，为在使用中节能挖潜奠定了物质基础；在生活热水制取方面，采用集成高效的太阳能热水系统，充分利用了当地丰富的阳

光资源；对供热关键设备（燃气锅炉、主循环泵、保温管道、散热器、温控阀等）进行了严格的品质筛选和参数确认，确保其最佳性价比及在使用中的安全、经济、可靠；对空压站冷却热量进行循环回收等。同时，又根据实际情况变更取消了原设计中并非十分必要的中央空调系统及附属制冷站，随之带来消防系统的大为简化（省去了消防自动喷淋系统），在节省项目投资的同时又方便了日后维护使用。通过合理配置基础设施，为使用中良好运行奠定了基础。

2010年下半年，随着久和能源在鄂尔多斯风电整机及配件项目的初步建成，850KW风力发电机组装配工作已在装配厂房内全面展开。但厂房试验站及生活区装修施工仍未完工，各建筑物未形成良好封闭导致了热损失严重；同时，考虑到采暖系统初次调试及试运行，经公司决定对当时未投产的叶片厂房进行了供暖（注：该厂房受火灾危险性限制设计成水暖方式）。在供暖过程中，随着

每月递增的巨额能源费支出，公司越来越意识到控制能源成本的必要与紧迫性，遂于同年12月底决定对叶片厂房实行停暖。为此，设备动力部制定了可靠的排水方案以确保采暖系统不因停暖而被冻坏，在车间员工的全力配合下，2011年元月上旬实现了彻底排空并停暖。叶片厂房停暖后，2011年2月发生天然气费用23.15万元，与气温相当的2010年12月（53.41万元）相比，费用陡降了30余万元，估算至采暖期结束共降本约50余万元。但因上述原因，2010年采暖期天然气费用仍高达186.6万元。

2011年采暖期，总结上年度经验，设备动力部在项目工程全面完工的基础上着力加强了建筑封闭措施。同时，对采暖系统跑冒滴漏问题进行了彻底排查整改；对供暖锅炉人员进行技术培训，要求其密切跟踪外界气温变化调节供暖温度；对装配厂房辐射采暖控制系统进行升级改造，进一步增强其控制可靠性。在控制供暖负荷方面，在叶片厂

房停暖基础上，结合装配厂房生产息工的情况，积极探索装配厂房供暖节能方案：与技术部门配合，解决试验设备损坏的风险可能，成功对其冷却循环水系统进行排空；对车间自来水管路加装电伴热带等安全措施，从而成功实现了装配厂房在息工阶段停供暖，该采暖期装配厂房累计停供暖3个月。经过努力，2011年采暖期天然气费用锐减至88.23万元。

2012年采暖期，随着公司全体员工挖潜增效意识的进一步提升，节能工作得到了进一步配合、支持，成为全员的自觉行动；同时，通过生产部门合理排产，装配厂房累计停供暖达4个月以上，该期采暖天然气费用继续降低至62.22万元。

2013年是久和能源的“管理年”。节能挖潜，是涉及技术、管理、企业文化建设等多方面的体系性工作，相信在盾安文化的沃土上，久和能源节能环保工作能不断提升，喜结硕果！（久和能源 周江涛 李婧）

盾安集团入选全国企业文化建设优秀案例

6月22日—23日，由中国企业联合会、中国企业家协会主办的2013年全国企业文化年会在北京召开，会议对荣获2012—2013年度全国企业文化建设突出贡献人物、全国企业文化建设优秀案例、全国企业文化优秀成果进行表彰。盾安集团（《“三变、三不变、三提高”：盾安集团整合民爆行业背后的文化力量》）等20家企业获2013全国企业文化建设优秀案例表彰，这是继盾安民爆相关案例获得由全国MBA指导委员会组织评审的“2011全国百佳管理案例”基础上，对

盾安集团企业文化建设与实践所取得的成果的又一次肯定。

根据评选要求，企业文化建设优秀案例的申报须以全国企业文化建设优秀成果为基础，与建设优秀文化成果实践相一致，要求实践和理论价值更高，社会影响力更大，案例选题具有代表性和典型意义，能够反映我国企业当前开展文化建设的典型做法和主要关注的问题。

盾安集团此次获奖案例《“三变、三不变、三提高”：盾安集团整合民爆行业

背后的文化力量》由主要创造人姚新义、王涌，参与创造人冯忠波、李晖、程兆谦（浙江工商大学）联合申报，在此之前，海尔文化激活休克鱼、用联想文化整合全球员工等也获此殊荣。被评选的优秀案例还将被同时推荐入选北京大学、清华大学等重点院校教学案例库。

此次企业文化年会以“提升企业软实力，推动企业新发展”为主题，深入探讨了新时期企业文化建设的新思路、新方法，以提高企业文化软实力，促进企业健

康持续发展。中国企业联合会、中国企业家协会会长王忠禹出席会议并作了题为《加强企业文化建设，凝聚新的发展力量》的主题报告。

据了解，该企业文化建设优秀案例评选活动，每两年举办一次，是国务院清理规范评比达标表彰活动保留项目，由中国企业联合会，联合北京大学、清华大学、中国人民大学、南京大学、复旦大学和浙江大学共同组织开展。

（编辑部）

新闻速览

◇6月11日晚17：38分，承载着中华民族崛起的希望——神舟十号载人飞船成功上天。它的成功发射是国人的骄傲，也是我们盾安人的骄傲，因为神舟十号飞船的地面转场运输平台（从北京航天城到酒泉卫星发射基地），使用了合肥通冷为之配套的环境控制重要部件——军用变频空调。此次任务的圆满完成，充分展示了合肥通冷军用环控技术的研制实力和水平，为飞船成功飞天做出了自己的贡献。

（合肥通冷 宋玉琳）

◇6月17日，杭州如山创业投资有限公司、浙江如山高新创业投资有限公司、诸暨鼎信创业投资有限公司联合投资的无锡市展鹏科技有限公司整体变更为股份公司。本次股改完成后，三家创投公司共计持有其2340万股的股份，公司计划于2014年一季度向中国证监会申报上市材料并在中小板上市。

（如山创投 张晓明）

◇5月31日，伊吾盾安风电淖毛湖二期50MW项目开工仪式在淖毛湖风电场现场举行，二期50MW风电项目正式进入建设阶段，预计在今年年底前完成建设并实现并网发电。

伊吾盾安风电有限公司、新疆电力设计院、新疆电力工程监理有限责任公司等相关单位人员参加了开工奠基仪式。

（伊吾盾安 刘红旗）

◇6月25日，经公司各级领导协调指挥，各相关部门通力配合，内蒙古金石镁业110kV输变电工程一次性送电成功，这标志着金石镁业循环经济工业园各工程项目分系统调试工作全面展开，为公司顺利投产奠定了坚实基础。

（金石镁业 李雪）



舞台给有才华、有激情的人 盾安环境举行中元、珠海华宇总经理竞聘会

6月18日，由盾安环境举办的盾安中元、珠海华宇总经理竞聘会在盾安发展大厦举行，万利华、宣伟星等9位竞聘者参加竞聘，公司董事长姚新义，总裁葛亚飞、常务副总裁江挺候等领导出席并担任评委。

竞聘会采取按抽签顺序上台进行限时演讲的形式进行，9名竞聘者围绕在盾安工作自我评价、对竞聘岗位认识、竞聘成功后工作思路及施政纲领等内容展开了演讲，评委和旁听人员并根据演讲内容进行了现场提问和打分。

此次竞聘会严格实施“公开、公平、

公正”的“三公原则”，现场评价结果将作为竞聘评审小组民主评价的依据之一。

经过评审小组最终评议，万利华、宣伟星最终竞聘成功，万利华被任命为珠海华宇金属有限公司总经理，宣伟星被任命为盾安（芜湖）中元自控有限公司总经理。自2008年以来，盾安环境近百名员工通过竞聘机制走上了管理岗位，竞聘机制给更多有才华、有激情的盾安人提供了展示才能的舞台，帮助他们在盾安舞台上实现了拼搏人生的梦想。

（盾安环境 李莹）

盾安冷链成功中标外经委援外大型冷库项目 盾安集团新任高管助力培训正式启动

近日，在凭借领先的技术和专业的团队一举拿下“步步高”大型冷链物流园项目后，盾安冷链又成功中标外经集团援外大型冷库厄立特里亚涉农工厂项目，实现合同金额4000万元，跨出了业务迈出国门的第一步。

厄立特里亚涉农工厂项目是我国对外优惠贷款项目，业主为厄立特里亚农业部。中国外经集团将在厄立特里亚三座城市分别建设3座食品冷库、1座食品罐制罐厂以及1座农业用滴灌管的PVC&PE生产线。

盾安冷链负责其中3座食品冷库大型螺杆机组、制冷设备及所属系统总装与调试，是三个涉农项目中冷链设备的系统及设备总成，充分发挥了冷链系统公司的核心价值与技术实力。位于厄立特里亚首都的5000吨冷库将近日率先动工，预计年内实现项目主要设备交付。该项目建成后，对厄农业生产发展、提高农产品深加工和储藏水平及实现粮食安全均有较大促进作用。

（盾安冷链 白都浩）

6月27日，盾安集团新任高管助力培训项目启动仪式在盾安发展大厦三楼报告厅举行，盾安集团董事局主席姚新义、副总裁王涌、财务总监赵智勇、人力资源部部长王淑萍等领导出席了启动仪式。会上，姚新义以及内部培训师代表赵智勇发表了全体学员的殷切希望和衷心寄语，全体学员集体创作了内涵庄严承诺的诗歌《在路上》。

28日，高管班的28名学员冒雨参加了《大禹山GPS定向穿越》的团队熔炼，各成员齐心协力完成了项目设置的团队合作以及团队智慧题：“智取核弹头”、“七色

岛”、“结绳记事”、“达芬奇密码”等，并从亲身体验中感悟“资源的合理分配及利用”、“达成团队共识的融合艺术”、“周密计划、组织协调”等领导和管理的思路；在6月29日—30日的第一模块课堂培训《卓越领导、卓越团队、卓越成效》中，有30年管理经验的董荣老师与高管团队探讨了如何在人本时代实现卓越领导、如何通过个人层面和组织层面发展信任、创建团队目标、通过成功的系统、流程及高效的执行，推动组织目标的实现、激励员工的最佳表现等现代管理者的议题。

在新的竞争条件下，伴随盾安集团的发展和战略目标的制定，集团下属各产业公司高层管理者的管理能力将直接关系到集团长期发展与战略的实现。新任高管助力培训项目将历时半年，分五大模块十二门课程、三次读书活动、两次内部案例讨论、两次专业分享，培训意在帮助学员能够更好的理解并执行公司的政策和战略，根据目标构建组织系统，保持高效的团队运作，创造良好的组织氛围和建立信任，提升学员的个人领导者修养和风范。

（盾安控股 朱莉娅）

强化安全意识 做好安全防范 江南化工各公司全力推进安全生产工作

安全是民爆行业发展的生命线。在近期一系列行业安全事故发生后，江南化工下属公司结合安全月生产主题，纷纷开展安全知识培训、消防反恐演习、安全知识竞赛等主题活动，在员工中营造了我要安全、有安全才有幸福的氛围。

6月21日，江南化工在总部合肥组织召开安全管理工作会议，江南化工总部中层以上管理人员及各公司董事长、总经理等共计40余人学习了国家工信部安全生产司司长吴风来在加强民爆行业安全监管会议上的讲话，以及工信安函[2013]53号《关

于增补完善民爆生产线安全监控手段的通知》，邀请了民爆行业专家分析讲解云南民爆“3.11”、江西永平“3.21”和保利民爆“5.20”三起爆炸事故的初步原因，对先进的安全管理方法进行培训，深入探讨了生产线智能化门禁系统方案。江南化工董事长

冯忠波要求总部及各公司认真学习会议精神，吸取安全事故教训，建立健全、认真落实各项安全制度，为实现江南化工安全发展、科学发展、和谐发展而共同努力。

特殊环境特殊时期，稳定才能安全。结合6月26日新疆鄯善县发生的暴力恐怖案件，6月27日下午，新疆天河本部工厂召开专题会议，传达了地、县两级稳定工作会议精神，并针对当前新疆维稳工作的社情，专项部署了本部工厂的维稳工作，切实做到生产、维稳齐抓共管；6月18日，新疆天河经营公司在总库区开展“反恐处突应急演练”，提高了总库区人员反恐处突

能力，为完善库区“反恐处突应急演练”提供了借鉴。

安全知识与技能，常练才能常熟。河南华通公司培训邀请南京理工大学资深专家，为公司高管层、各部门负责人以及乳化工间全体员工共计100余人上了一堂安全课；安徽恒源技研化工举行，应急演练活动，通过危货中转车在驶向库区的途中突然起火该如何施救等演练，提高员工在处理突发事件中货物转移和人员施救能力。

（江南化工 端家荣 新疆天河 宋靖静 新疆天河经营公司 张帆 河南华通 胡勤杰 安徽恒源技研化工 胡圣宇）

读《制度才是真正的老板》——盾安环境下属各公司举行“制度论剑”

编者按：今年6月，姚新义主席在盾安环境内部推荐了《制度才是真正的老板》一书。在认真阅读之后，盾安环境总部要求下属各公司围绕书中传递的理念及精神组织召开主题管理论坛，与会人员结合岗位、部门工作实际，交流探讨了阅读《制度才是真正的老板》之后的学习心得，并对公司的管理制度、流程 and 执行力等方面提出了改进建议和措施。

本期《盾安报》截取部分人员发言，以此和读者分享《制度才是真正的老板》这本书带给我们的启发。

盾安环境总部

徐坚（技术中心空调项目组）：

作为基层员工，我们要摆正位子，有责任和义务去配合公司做好制度完善。这点我认为公司做得比较到位，如之前做工艺研发时，需要借助生产设备，而这些生产设备另有生产任务，因此我们往往需要通霄验证。我们提出合理化建议后，公司调整了研发人员的作息制度，通过一定的弹性工作时间错开生产时间。

葛宽心（内控部）：

对制度改进的建议：一是建立完善的制度，日常事务制度管，例外事务领导管，这样领导才能解放出来，做更有意义的事情。在制度制定时应避免闭门造车，由多部门横向沟通、参与，评审可行性，只有切实可行，才能够贯彻执行。三是强化日常制度检查，有些公司通过ISO认证，但内审非常薄弱，只是应付外审检查，日后应避免此类现象发生。

申维武（财务中心）：

在组织中看到结构臃肿、效率低下、人浮于事、责任不清、互相推诿的情况出现时，你必须先看看是否存在同一件事情有两组人在做，同一个责任有两组人在承担，同一个权力有两组人在使用，这就是出现上述情况的原因所在。这些情况可以用一个词来表述，叫做“组织虚设”。

倪红女（内控部）：

作为内控部门，我们既是制度的制订者，也是制度的执行部门，对公司的制度更要了然于胸，要知其然更要知其所以然，要了解制度的本意是什么。通过了解，在审计监督的过程中，一方面要查漏补缺，另外一方面我们肩负着协同宣贯的责任。在审计过程中，发现制度不合理，我们有责无旁贷的义务去提出和优化。所以我们安排流程审计、管理审计，其实是对制度的一个检讨与修复。从审计报告的角度，提出制度制定的简洁方案。

王靓（证券投资部）：

我觉得制度最重要是考虑它的作用对象，对象要愿意去执行，这个制度才是合理的、科学的。不愿意执行或者根本不可行，从诞生的第一天起就是失败的。所有的成功企业都有一套独特的运营体制，科学的标准是放眼四海皆标准，但并不是所有科学的制度拿来盾安都好用，所以管理是科学体系下进行的艺术创造。

张胜昌（技术中心）：

徐坚提到技术中心研发的项目是三到五年的长期项目，有些项目人员在激情方面、对工作的热情方面无法延续，段飞提出研发过程当中需要填的表单重复性太多，流程太多，我觉得要一分为二地看问题。我们作为技术管理者，首先我们制订制度的初衷是好的，但是我们制定的这种标准制度是否达到科学、合理、实用性，值得探讨。如现在实行的PLM工作，我们有了这个工具，但现在没用好，这需要把这个工具继续细化，也需要研发人员养成良好的习惯。任何研发的东西我觉得必须要留下记录，否则就是不可延续的，对研发和整个项目甚至对个人都是比较危险的。

何晓梅（总裁室）：

我原来的公司提倡过四小时分兵制：不管大小事情，在四个小时内一定会有人负责和回复，我建议公司人力资源倡导这种活动，避免有些活可能放到三四天都不会有人去看。执行力低下的情况，一是职责不清，再是职责不分。职责不清，会导致职位混乱，员工会不清楚要做什么。

赵校军（总裁室）：

一个人如果没有自我压力，安于现状，就会走向没落。我认为公司的战略要落实，要首先让员工对企业的愿景充分了解，要知道核心驱动力在哪里。盾安环境的核心驱动力是三个转型，上级领导知道还不够，我认为一线员工也要知道，战略落地要宣贯下去，战略描述还要想办法去做。第二是公司要对自身的核心驱动力进行创新，持续化，也就是后续的创新，并落实到持续运行、规

划中。第三要给员工方向感，凝聚所有力量，朝目标进取。实现战略目标，达成长期利益。

江挺候（总裁室）：

用责任突破框架。为一件事情，员工、部门之间推诿，因为框架分割很清楚，这个事情不是我做的，是某某部门的责任。举个例子，工厂旺季临时员工招不到是人力资源部门的责任，但是我们下面制造部门有没有考虑过员工流失的问题，能否为人力资源部门去配合解决一些问题，这个就是责任问题，大家都会想反正这是人力资源部的问题，他是管招工的，我想在我们的工作过程中，不乏被这种想法左右：这是XX部门、XX人的事情。正是由于制度框架的分割，才会用这种事情当作挡箭牌。

葛亚飞（总裁室）：

制度靠谁去实现：高阶领导带头示范，中阶干部严格执行，基层员工实施监督。首先，我是公司第一职业经理人，我来带头示范，我们的总裁室成员要作为制度的第一示范人。然后，我们的制度想要执行，要靠的是中层干部以及各公司领导。对于我们的基层人员而言，除了实施，也要看监督制度有没有到位。制度面前，人人平等，没有高阶与低阶之分，我们只是工作分工不同。

制度不是束缚。在这里和大家分享一个曾在天津分享过的议题：无责则无愧，无愧则无憾吗？我们不是为了制度而制度，制定制度的目的不是为了逃避责任，是为了企业可持续发展。制度的保障者是谁？是我们今天在座的所有人，是盾安环境一万名员工。

天津节能

赵丽娇（工业节能事业部营销中心）：

很多人表面上都是按制度做事，做制度规定了的事情，但是很多工作其实在制度中没有明确的规定，那是否还要做，还要担责任呢？如果员工把公司当成家一样的话，为家里做事是否会把责任往外推呢？按制度做事，只做制度明确规定的事情就没有责任了，但是能够无愧吗？如果我把责任都推掉了，也没办法无愧，因为身在这样的公司这样的岗位，我没有发挥应有的价值。

裴进华（工业节能事业部技术研发部）：

建议公司成立一个专职的部门，详细研究及制订员工在升职、考核、定薪酬、评先进的一套细致科学的制度与方法，并形成一套软件，用科学的方法，用平时积累的数据，公平、公正、公开的确定一系列对员工切身利益有关事宜，让员工有限的精力与动力集中在做人 与做事上，而不是把有限的精力与动力集中在迎合部分领导的个人好恶上。

李毅诚（工业节能事业部技术研发部）：

我1998年底刚进盾安的时候，正是盾安中央空调的产品开发初期，大家都忙于产品设计，这时姚总就要求建立各项企业管理制度，当时很不理解——设计产品都来不及哪还有时间编写标准，但说归说，还是要执行，所以往往是白天搞开发，晚上编写与技术相关的标准和制度。现在看来当时如没有好的管理制度，盾安也不会有今天的发展速度。

王淑萍（控股集团人力资源部）：

制度没有完美的，制度的完善是动态的过程，作为执行者应该积极参与意见征集过程，制度执行中用正当手段进行积极的沟通反馈，以此来促进制度的完善。

吴广旭（经理室）：

刚才提到的无责无愧无憾的问题，从我个人来讲，我一直认为自己能够发现问题、反映问题，我觉得这就够了，但是这其中缺了一个担当，如果没有敢于担当，那么有很多本来可以做成的事情就没法做成，以后回想起来就会很遗憾。想通这点，我觉得以后就可以更轻松地做事情。

盾安中元

刘朝伟（技术品质部）：

各部门存在交集的工作肯定会存在，那么站在公司大局利益的角度上，有没有人主动去承担或者牵头做这些事情，有没有人具备奉献精神？我想真正遇到这种状况的时候，总要去有人尽力去承担。即使失败了，我们应该去支持和理解，那人终究是个虽败犹荣的英雄。

王兆瑞（企管部）：

精加工车间、总装车间的工艺文件、流程要求和规定都是比较齐全的，但为什么表现出来的差异会如此之大？虽说存在各种因素，但我们觉得其中主要的问题还是执行力的差距。现在我们的基层管理人员可能对制度的理解还不够，对制度执行的界限还不确定，对管理的责任还不够明确，导致出现对违规的员工不去处理、处罚的现象。就像我们前面在PPT里看到的“管理松，一团和气”。这不是真正制度执行好的表现，如果车间到处是“一团和气”的话，这可能已经逾越到了我们的制度之上。

高科峰（技术品质部）：

我算了一下，我们现在五个层级中间有4个执行环节（从总经理、部长、课长、班长长到一线员工），如果绩效考核都是110分的话（绩效系数1.1），4个1.1最后统计结果就是1.46；反之，如果层层打折，每个人绩效打九折的话（绩效系数0.9），4个0.9最后结果只有0.66，两相比较，1.46恰好是0.66的2.2倍。所以大家千万不要小看了这个90分，90分虽然是优秀，但如果一层层执行下去，最后结果就只有0.66，刚好及格，这就是我们执行力问题所在。

程平（经理室）：

魔鬼存在细节中，把所有细节中的魔鬼都抓出来，才能达到管理的最高境界。大家要去仔细琢磨一下这句话，我们所有的细节有没有管控到位（包括生产过程、品质管控过程中的细节）。我们今后的定位不能仅仅满足于现状，我们将来的定位是要做行业内的数一数二。在短期内，我们一定要从上到下，整合力量，集中资源把我们员工品质意识行为转变过来，揪出所有细节中的魔鬼，并把每个人内心深处魔鬼消灭掉，这样我们才能做好事情。

重庆华超

张峰（技术品质部）：

中高层管理人员、基层管理人员、班组长、一线员工应该是承上启下的关系。只有员工支持、配合管理人员才能拥有执行力。而管理人员必须做到公平、公正、公开管理制度，才能拥有强有力的执行力。结合华超自身实际，我认为不论是多好的、多完美的制度只有去执行了才会有效，否则都是空谈。任何一个制度都是不完美的，我们必须通过实践去优化和完善它。

徐立伟（企管部）：

公司制订的制度有很多不合理的地方，存在执行难的问题。目前我们也在进行制度的修订评审，一些没有操作性的制度必须得删除或更改。一旦更改后，我们必须认真执行，希望大家都配合好制度的执行。再一个我想谈一下公司的团结，比如说现在经常是发现一个问题，把这个部门推到那个部门，没有部门主动承担责任。这也是一个责任心的问题。

谢正伟（技术品质部）：

我们制定了一个制度后就应该坚定地去执行，而不是评审放一边去。车间出现不良后，责任人有过多的理由。管理人员这次接受了这个理由，下次是否要接受另外的理由呢？这样制度执行起来就非常困难。所以说制度要执行就必须不讲理由。

骆建锋（经理室）：

事物都是相对的，制度也不是绝对的，要执行制度，也要怀疑制度，但心态要放正。一味的套用制度，就是官僚主义，本本主义，如果把制度当成避风港，那更不行，那要讨论的不是制度的问题，而是人品的问题。有制度时，制度就是老板，当制度里没有规定时，怎么办？管辖之内你就是老

《制度才是真正的老板》

书摘

有了制度的存在，企业内部大大小小的事情已经不再是某一个领导说了算，而是制度说了算。不管发生了什么事情，制度是评断是非的唯一标准。这就要求在制定制度时，既不要过于苛刻，也不能过于宽松。过于苛刻的制度会让员工产生一种过大的压力，容易让员工产生疲倦感，反而不利于工作。相反，过于宽松的制度，会失去对员工的约束力，容易让管理陷入一种混乱的状态。因此，好的制度能给员工一定的空间，这样员工工作的积极性更强了。有些管理者喜欢做“老好人”，不忍心惩罚员工。当员工犯错、违反制度时，他们宁愿破坏制度，也不愿惩罚员工。殊不知，这样做是多么愚蠢。因为制度破坏了，管理者的威信也随之丧失，最后员工就可能不把制度、管理者放在眼里。这样一来，还谈何管理呢？因此，作为管理者，千万别怕得罪人，也不能心慈手软，而应该有明确的是非标准。

当公司出现问题时，管理者最好亲自去调查，针对问题分析深层原因，然后制定一套管理制度。在制定制度的时候，要考考虑几个问题：制度规定的是什么？如何做到？要达到什么效果？如果没有按照制度规定按时完成任务，会受到什么样的惩罚？

管理者应该明白，行政管理制度事关公司最根本的因素——日常工作。只有把员工视为企业最宝贵的、可以增值的资源，用合情合理的制度约束员工，才有可能调动员工的工作积极性，从而实现企业的目标。因此，行政管理制度不能设置地太过苛刻、强硬，管理者应该既重视行政办公制度的制定、落实，又要考虑这项制度是否得到了员工的支持和认可。因此，事先征询员工的意见是非常有必要的。

板，要像老板一样去思考。当你做决定时，你要为你的决定负责。

盾安机械

曾琦（财务部）：

公司不是没有好的制度，而是在执行方面出现偏差，或者在执行中虎头蛇尾，不能坚持，使制度流于形式，成为写在纸上、挂在墙上、说在嘴上的空话。执行力度不够，制定再好的制度也是一纸空文的摆设，制度本身的威信也会降低。如果管理者希望管理好公司，首先应该带领全体员工尊重制度、从根本上重视制度执行。

宣永斌（机械技品部）：

标准是否具有可行性，是否能够更加简单化，这就要求在制定标准的时候，更加的符合实际，而不是几个人在办公室讨论就能得出结论的，最好涉及到的人员都参与讨论，或者是派代表讨论。

莫新达（机械设备课）：

技能培训大部分是师徒制，一个好的师傅不一定会培养出好的徒弟，但一个不作为的师傅肯定教不出好的徒弟。所以在员工技能出师考核时，基层管理人员需要重点从技能、设备操作、工艺要求方面考核，从源头进行把控。

楼家杨（经理室）：

结合我们公司，为什么要制定制度，因为在方向一致的前提下，步调就是一致的，但这就需要制度来保证。制度如何来定，谁来定很重要，这就需要专业的人，听见“炮声”的人来定。作为公司管理者，如何让你所管辖的员工自主工作，首先你必须告诉他，这件事情应该怎么做，做错了该怎么办。在这过程中，管理者需要依附制度来

要想团队有强大的执行力，首先就要制定共同的目标。团队目标是个人目标的风向标，个人目标实际上是团队目标的细分，即把大的团队目标分配给各个员工。当员工能把个人目标与团队目标协调好、执行好时，团队的执行力就会体现出来。

员工参与制的出现，表明在企业中，员工也有义务和责任通过特别的方式，参与到企业管理和监督中去。这种风气，是很多企业所缺乏的。管理者应该在这方面做些努力。倡导和鼓励员工积极参与到监督工作中来，保障制度落实到位，这对提高公司执行力有重要意义。

要想用制度与企业文化充分调动员工的积极性，管理者需要做到以下几点：实行民主化管理，保证员工的主人翁地位；鼓励员工参与公司内部监督工作；建立公正、透明的企业内部分配机制；加强员工思想工作，抓好员工物质文化生活。

作为高层管理者，应该明白“办公室政治”是导致员工离职的重要原因之一。因此，在公司内部，应该为上下级之间、部门之间、同事之间的和谐相处提供制度保障。

好的关怀制度是员工产生归属感的重要因素。制度在于落实，从细节上落实。日常工作中，管理者应该关注员工的思想动态，尽可能创造愉悦的工作氛围。当发现员工有特殊的事情或遇到麻烦时，关怀制度就有了落实的机会。

给员工能力相匹配的薪酬，并创设更多的福利待遇，是留住员工的必要手段。除了薪酬和福利，公司还应注意平时工作中的激励措施。这有助于激发员工的工作热情和提高员工对企业忠诚度的，最终有助于增强员工的企业归属感。

规范员工，不断离场训练，让员工更高地提升自己，这就体现了制度流程的重要性。

大通宝富

王华（制造中心）：

我认为公司不是制度不行，而是当前各人担当的职责不够，就拿最近的例子说明：今天有产品需要发货，其中执行器和零部件是5月3日到达公司并入库，昨天提取货物时才发现检验不合格，从入库至今，整整40天没有相关人员过问此事，导致货无法正常发出。这完全是职责的不作为，每个人若是能够做好自己应尽的职责就不会有这样那样的问题出现了。

陈贵（技术中心）：

书中有一点很有感触：从细节上保证执行到位。作为售前技术人员，要求工作细致、认真，标书参数不能出现一点问题。我们现存的问题就是很多工作未能按照流程做，等到问题出现后再找标准就晚了，这就要求我们工作中按照标准流程，每个人都做好各自分内的工作，做好本职工作就能保证制度的执行。

姚海锋（经理室）：

制度很重要、执行更关键：公司制度的责任部门要将制度不断完善，优化体系制度标准，工作职责应明确，岗位要清晰，工作流程要简洁明了。同时制度的生命力在于执行，执行比制度更重要；三流的点子加一流的执行力永远比一流的点子加三流的执行力更好。对个人而言，执行力就是把想干的事情干成；对于企业而言，执行力就是把战略计划一步一步落实到位。我们大通宝富刻不容缓要提升这种力量，执行力从公司高层开始，制度面前，人人平等、没有特权。

企业文化导入培训心得（一）

编者按：为指导、解决企业在发展过程中遇到的“企业文化推动力不足”，各公司普遍遇到的“企业文化落地难，很难深入”的问题，部分企业迫切希望引入先进企业文化建设模式与方法的呼声，落实集团董事局关于加强“盾安集团企划差异化管理”体系建设的指示要求，控股集团企划部4月22日—25日先后走访、调研江南化工旗下安徽宁国、安庆、湖北咸宁等地的民爆子公司。实地参观工厂、作业现场4处，组织座谈会4次（90余人次），组织对江南爆破（含马鞍山爆破）、宁国分公司（含江南油相）、安徽盾安民爆（含向科爆破）、湖北帅力等7家企业的企业文化培训3次，先后有220余名企业高管、中层干部、基层员工代表参与了各为时半天的培训。

培训结束后，员工们纷纷抒发心得感受，现与大家分享，共同思考：如何建设企业文化，如何发挥企业文化对企业的促进作用。

民爆企业文化建设“我来谈”

江南爆破 昌德昆——

所谓企业文化建设，我认为企业是在经营获得成功后的重新定位和重新思考，是以确保今后企业获得持续稳定发展动力的一项重要活动。通过盾安的诚信、尊重、专业；创业、创造、创新……可以看出：盾安集团通过企业在二十多年的成功经营中积累、总结出的价值观、人生观为今后的企业发展指明了方向。

江南爆破工程有限公司作为新加盟盾安集团的子公司，学习盾安文化，引入盾安理念是必要的，但增强市场竞争力，切实做好当前的生产经营工作，完善各项公司制度，则更加迫切。我认为江南爆破公司目前最应该做的是：

1、练好内功，站稳市场。以公司取得一级经营资质为契机，规范现场操作行为，在确保现场作业安全的前提下完成各项具体的爆破工程工作。可以说爆破安全是爆破公司的生命，而安全只有通过规范的现场作业和合理的作业流程来实现，只有具备切实的安全保障，才能在行业竞争中立于不败之地，才能使公司的经营、效益得到保证。

2、完善制度，引领市场。爆破行业作为政府重点管控的行业一直是政府关注的重点对象，但长期以来因为各地政策的差异和管理水平的不同而没有共同的标准，同一省份即差别巨大，不同省份更难有一致。如何影响政府，规范行业标准是优秀企业的职责所在，而要做到行业标准的制定者，企业就必须做到自身过硬，因为国家政策、地方政策、技术规范和标准要求等都对爆破企业本身提出了很高的要求。因此，规范的企业制度和完善的管控体系必须得到各级政府部门的认可和行业市场的认可并取得卓越的成就。

3、成功经验，铸就文化。企业文化并非空中楼阁，她深深植根于企业方方面面的经营实践，是企业成功实践的理论体现，并为企业将来的可持续发展提供理论支撑，指出企业发展方向。成功的企业文化又促进企业向更高层次不断前进。

江南爆破 罗国安——

“没有强大的企业文化，没有卓越的价值观、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”培训中的这句话，我觉得是十分在理的。有这样一句话：“三流的企业靠产品，二流的企业靠制度，一流的企业靠文化”，如果一家企业想成为一家能不断持续发展的、本行业的领军企业，没有企业文化的支撑是达不到的。尤其是文中所提到的各种问题和困惑，都是我们在实际工作中切实遇到的。

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。有些企业甚至出现了“制度越多，员工越自私”的现象。

公司的发展本身就是在不断地解决实际问题的过程中进行的，在实际的工作中我们也在思考，为什么会发生这些问题，这些问题该如何解决，往往我们会听见有同事这样说，“这是个人素质问题。”在不在理，我觉得有一定道理的，那么该怎么解决呢，我觉得本次培训就给我们指明方向，企业文化的建设本身就是解决这些问题的，一个团队是需要精神上的东西，就像

电视剧《亮剑》中所描述的，只有一个团队有了灵魂才能战无不胜。就像培训中所提到的：“1、确保企业发展中人的因素不出偏差；2、调动企业成员的内生驱动力；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。”企业文化牵引着员工一直围绕着企业共同去创造一份事业。

在建立企业文化之前首先要对企业进行定位，我们企业的文化处在什么阶段，才能决定下面我们该如何建立我们公司的文化，本身企业文化是一个很抽象的概念，该如何定位，本次培训也给出了明确的答案：企业文化发展治理系统——“力一智一心一愿”，4段7步模型。通过这个模型我们就能知道我们企业的文化处于哪个阶段，接下来我们该如何建设我们的企业文化。

结合我们公司目前实际，我们已经完成借人之力、用己之力的这个阶段，还未到融人之智这个阶段，但是已有计划步入这个阶段，接下来要向涌入之心、爱入之心发展，最终达到同人之愿、成人之愿。一个是由于公司在这方面的基础比较薄弱，公司虽然在2007年就开始组建，由于国家爆破政策一直未出台，导致爆破市场比较混乱，公司一直在为生存下来而努力，比较艰难，这方面的工作一直未真正开展起来。自从去年国家政策出台，爆破市场有所规范，此项工作才开始启动，但是前期工作太少，基础还是比较薄弱。二是怎样将团队的建设与企业文化的建设有效结合，从今年开始公司实施团队化管理，每个项目部领导层由项目经理、安全负责人以及技术负责人作为一个团队共同负责，如何将团队的发展与企业文化的建设有效结合



企业文化是：
搞一些文化、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。
为什么？？？

起来，相辅相承，是我们面对的第二问题。三是怎样如何将公司的发展方向与企业文化的建设有效结合，我们公司现有的发展方向是成为一家技术性的爆破公司，为大中型矿山提供专业化爆破服务，那么如何将公司的发展和个人的发展有效的结合，达到成人之愿以及同人之愿。这些都是有待我们继续解决的。

在培训中关于企业文化的建设，不管是企业文化发展治理系统“力一智一心一愿”，4段7步模型，以及公众心智引导系统：“基一道一果”发展体系都使我们深受启发，如果之前公司企业文化的建设是一个个点，那么这两个系统就是一条线，将这一个个点串联起来，形成系统。

江南化工宁国分公司 鲍传齐——

要循序渐进地推进企业文化建设。通过“力一智一心一愿”4段7步模型分析，目前，我个人认为我公司企业文化处于第二阶段“融人之智”末期，公司如何向第三阶段“爱入之心、涌入之心”发展，是我们接下来的工作重点，让盾安企业文化渗透公司的生产经营管理当中。如何建设企业文化，首先根据盾安宪章、两个标准及三个管理准则的要求，充分了解其精髓后来建设本企业文化；其次根据“多元化投资、专业化经营、差异化管理”的要求，结合民爆行业及区域的特点，建立起符合本企业特色的企业文化。企业文化的建设，是一个漫长的过程，即使我们实行“拿来主义”，也要经过消化、吸收，再进行转换改进，企业文化建设，不存在一蹴而就的。

企业文化决定着企业所作所为、所言所行、所思所想，关系到企业的兴衰荣辱。从2011年盾安与江南化工整合以来，身边的同事也包括我自己是高度认同盾安的企业文化，特别是盾安的愿景是“打造国际一流的、受人尊敬的企业”，要建设“阳光、发展、分享”的幸福盾安。盾安是这么说的，也是这么做的。在这样一个企业工作，我感到无比的自豪，因为盾安的企业

文化将全体盾安人凝聚在一起，形成了强大的战斗力，为盾安的愿景而奋斗。企业文化是企业的生命力、是企业的灵魂，一个没有文化的企

公司在快速发展的初期，在公司的每一位工人都是同心同德为企业的发展付出了很多，他们没有一句怨言，正是因为这种精神，才使江南化工走到了今天。江南的产品、江南的服务在安徽民爆行业是有口皆碑的，这也是一种文化，当然还有很多其它的优秀企业文化。企业文化的重要性，就像这次培训中所揭示的，企业文化不仅要体现在宣传口号上，更要落实在行动中，要达到知行合一。

我公司是从事民用爆炸物品生产的企业，而我从事安全生产管理的，如何保障企业的安全生产是我的主要工作职责，培训中学到用心智模式提升管理效果，是以后主要的工作思路。目前，我公司安全管理通过多年的摸索，形成了一定的安全管理氛围。例如每天开展班前会、班后会，每月开展安全培训、隐患排查治理活动，定期开展知识竞赛、应急演练活动等，有效传播安全文化，公司内形成了人人讲安全、个个要安全的良好局面。安全文化是企业文化的一个专项子集，我们可以以安全文化建设为突破口，全面带动企业文化的宣传与学习。同时安全文化建设必须依赖于企业文化的发展，没有安全文化的根基。

“人类因梦想而伟大，企业因文化而繁荣。”企业没有文化，就是没有生命力，更没有活力、创造力和竞争力。让我们携起手来，在盾安集团和江南化工的指导下，让盾安文化这颗生命种子在安徽宁国生根发芽，茁壮成长。

江南化工宁国分公司 丁希红——

这是我第一次这么正式的接受企业文化类的培训，通过李总监的精彩讲解，我感悟颇多，就像“原来是这么回事。”在此次培训之前我一直认为企业文化不就是搞搞活动、做做宣传。今天我顿悟了，明白了，企业文化是一种让企业所有

的人由心而生的力量，做企业文化其实就是打一场“攻心战”。对于企业文化建设，作为主持供应部工作的我能做些什么呢？我想从两个方面来说：

第一方面：作为企业的一名员工，我应该做到以下几点：1、主动养成自己岗位主人翁的意识，将干好工作等同于发放福利，萌发自身的内生驱动力，把企业的发展视同为自己的发展，企业的荣誉就相当于自己的荣誉。每当别人问：你在哪儿上班？我说：在江南化工，别人会说：真好，同时还是一副羡慕的样子，那时的我会非常的自豪。2、以企业的愿景为方向，认同企业的价值观，把握好自己的使命，让自己的使命感与企业的愿景同呼吸。即自己的人生观与企业的价值观取向一致，让自己与企业之间心脉相连。当我第一次拿到《盾安宪章》看到其中“三个确保”中的“确保按时支付各种应付款”时，我很感动，为其核心的价值观——诚信所打动。3、在企业大方向发展的同时，不断提高自己的能力水平，使之与企业的发展相匹配。由企业要求员工怎样变为员工自己要怎样，彻底改被动为主动。

第二方面：作为基层管理人员，我认为应做到以下几点：1、强化宣贯企业的价值观，让部门所有员工有一个中心，有一个方向，有一个原则，解读好企业的所有行为（如标准等）；2、起好率先垂范作用，做好知行合一、具体落实每一步工作，处处围绕企业的文化之“基”有效传递企业的“爱”、企业的“愿景”、企业的“目标”，坚决做好“说到做到”，千万不能让部门员工从我身上接收到误解企业的信息。3、在日常的基层管理中，做好分享和激励工作。从利益、能力、价值观等各方面做好分享，更多的做好人性化管理，让部门员工感觉到公司给予的“爱”，引起与企业的“共鸣”；在现有方针目标考核的前提下，让员工做自己的岗位主人翁，与企业共同响应。

总之，这次培训是非常有意义的，让我受益匪浅，在未来的工作生活中我将学以致用。



编者按：
拿破仑说：“世界上有两种强大的力量，一种是剑，一种是思想，但是思想最终会战胜剑的力量。”
无数实践证明：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多种方式获得，但是最终只有那些真正有思想，有文化，讲完“道”的企业，才能获得持续的发展。
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，使得盾安在25年的市场风雨中屹立不倒，从一颗幼苗成长为今天根深叶茂的大树。
盾安之“道”，就是以“诚信、尊重、专业”为核心的盾安价值观，和以“创业、创造、创新”精神为内涵的盾安人生观。

【盾安之道大家谈】

从“论道”想到“幸福盾安”

○浙江华益 陶小好

前段时间在网上看了贵州卫视的论道节目，那一期谈到的是我们如何幸福，经济学家龙永图和著名主持人白岩松参与了讨论，并提出了自己的见解。中间说到的一些观点很是打动了我。幸福是一种心态，是双方妥协的艺术，你想拥有的东西，肯定不会全部实现，这时就需要放大你已经拥有的，而缩小你所不曾拥有的，如果有些事情你无论尽多大的努力去做，却仍然达不到理想的效果，这时就需要妥协，需要给自己一个放松的机会，否则注定不会幸福，当然拥有也将变得毫无意义。

由此我想到了工作，其实工作追求的是双赢，自己要赢，公司也要赢，领导要赢，下属更要赢，所以不要以自我为中心，不要一味的强行推行自己的一些未经论证的思想，或许别人根本接受不了。那就换种方式吧，大家走到一起是为了实现自己的价值的，在实现价值的过程中找到属于自己的幸福。拥有阳光的心态，享受快乐的工作就是一种幸福。我们上班的时候看到某些人整天精神抖擞，笑容满面，其实他们的工作不都是一帆风顺的，也有困难，但看怎样面对困难，是自信的克服它，还是整天忧心愁西，迁怒他人。了解了这个道理，结合自己在盾安的成长经历，把心中的观点和想法和大家碰撞一下，擦出点幸福的火花。

感受盾安的文化指引是一种幸福

进盾安之前，离开学校也有四五年了，不少同学都已经是项目经理，自己常常想是怀才不遇，原先的理想似遥不可及，但又不怎么

甘心，不想就此沉落在庸碌无为的泥淖里。虽然欲望是永无止境的，一山还有一山高，但人的一生能消化掉多少欲望啊？这时盾安告诉我要：认真做事，踏实做人。简练而富有内涵的一句话，阐释的却是无论生活多么不堪，都需要静下心来做一些实际而有意义的事，否则不利于自己的成长；在盾安，“培训是员工最大的福利”，所有的新员工在刚加入公司时都需要进行严格的培训，从这些培训中好高骛远的思想被一一荡涤，不思进取的恶习被统统摒除。这项特殊的福利，我切切实实地学到了很多实用的东西。因为公司坚信高素质才能高效率，只有员工的素质不断地提高效率的不断上升。

只有拥有一个真实的自我，一颗饱满的灵魂，才有资格和能力争取成功和体验幸福，在盾安文化的熏陶下，即使你的思想曾经因乏，你的灵魂曾经干涸，但因为经过培训后你已是自己生命的园丁，因为渴望梦想实现而开辟出了人生的囿园，虽然极其普通，但是语言铿锵有力，对工作永远没有满足，有的是进取的勇气和满腔的不服输；对工作永远没有懈怠，有的是格兰仕的苦行僧精神和对本职工作以及盾安这个大家庭的挚爱。

感受盾安人的工作激情是一种幸福

8年前，刚加入盾安的我，生活里没有朝九晚五的概念，也没有洁白的衬衣，笔挺的西装，光亮的皮鞋陪衬，更没有舒适的工作环境。当别人还在熟睡的时候，我们却已经走出简陋的栖所，踩着面目全非的破自行车，怀着满心的希望

和干劲奔向工作……即使下班后，常常有一种身子很累、腿脚很乏，但心里充实着、踏实着、开心着，那无数个清晨与黄昏的轮替将不断的更新我的动力。师父的毫不厌烦悉心指导和下班后“兄弟”相称的亲切，帮我快速提高了管理技术和业务作业能力……在这个团队中我体会到了从未有过的工作热情和认真态度，大家都能很好的协调，相互配合，气氛融洽，非常有组织的完成工作。更重要的是通过这段时间的工作学习，让我的思维方式变通了，知识丰富了，阅历也增加了，从而工作也晋升到更有发展潜力的岗位。

我们经常会认为老总是幸福的，表面看好像是风光的，可我们都只看到光鲜的一面，我们下班了，可他们还没有，还在为公司的前途而殚精竭虑，或者是陪客户应酬或是思考公司的战略方向，又或是思考着全球经济疲软下的公司该如何保持增长。正是他们一如既往的工作激情影响到了绝大部分员工，作为员工，我们不能与老总比物质财富拥有的多少，而应该向老总学习对事业的激情。反观我们身边的部分人，特别是现在的个别年轻人，在工作中碰到一些困难就经常推地发牢骚，抱怨工作压力大，待遇低，发展的机遇少，工作开展不顺利，却从未想过是什么原因导致了这一切。

从盾安人的身上，我们找到了这个答案：高标准要求自己，工作中有目标、有理想、能吃苦、肯付出，只有这样，才能静下心来醒悟，今天比昨天进步一点，明天比今天更进步一点，最终实现理想。

感受在盾安的健康成长是一种幸福

要坚持不懈地用“今天”积累“未来”。稻盛和夫说：“是什么造就了这些平凡人的平凡呢？是那一股能默默专注在同一件事而不感到厌烦的力量，也就是拼命去过每一个今天的力量，以及一天天去累积的持续力。”他们从不轻易选择快捷方式，而是日复一日地持续努力，认真又脚踏实地的用坚持实践着自己的梦想，让明天比今天更好。在盾安有不少的高层领导都是从普通员工一步步晋升的，因为盾安给每一个人提供了足够大的成长空间，正可谓“海阔凭鱼跃、天高任鸟飞”，每个人都有公平竞争的机会，充满了无限的可能，而这些都源于盾安的用人机制和激励机制，使领导与下属真正缔结“战友”关系：领导情愿为下属的成长发展搭桥铺路，下属甘心为领导实现领导价值锦上添花。这些领导主要是以自己的经验和智慧来审视下属在工作中反映出的优劣势，及时指导交流，使其明确自身的优势和劣势，以利其改进。在公司大文化的前提下为下属营造一个健康的部门文化环境，使大家能够开心顺意工作、健康快乐成长。

幸福是什么？
当阳光下熠熠生辉时，能感受到千锤百炼之后沉淀的力量，一种走过艰难困苦后的从容，一种透析人生虽苦短，爱拼才会赢的姿态；一种享受创业、创造、创新的欢愉，一种雄关漫道真如铁，而今迈步从头越的气势。我相信，用一颗阳光的心在这幸福沃土上孜孜工作，盾安的未来会更加辉煌，我的人生也会更幸福。

“盾安回报社会的心让我至今自豪”

○文/胡疆（特邀）

被采访人/姚金松（盾安集团退休员工）、王行（盾安控股集团党委书记）、杨文君（诸暨街亭卫生院儿科医生）、杨慧（控股集团行政经理）

当找到已经退休的盾安集团原工会主席、原党委书记姚金松时，这位年近70岁的老人正穿着工作服，在一家名为天同消防的小厂里打扫院子里的卫生。

这个在盾安工作了15年、于2007年退休的老盾安人，至今有时仍会到盾安一直帮扶的店口孤寡老人家里看望——这也是时任盾安工会主席时的姚金松每年的工作之一。

“店口敬老院里，有两个人我是到现在仍然年年去拜访慰问一下的。”姚金松说，“其中一个今年已经84岁了，姓钱，双目失明，已经看不到敬老院里优良的环境和设施了。”

“近些年，到年底去慰问孤寡老人的企业越来越多了，但像盾安一样，98年就自开展回报社会这个工作的企业，很少。”姚金松笑说，近些年去敬老院慰问钱大爷的时候，他总是很激动地说一句话：“你们年年来，来得最早，也给得最多。”

早在1998年，略有规模的盾安就开始了系统地回报社会工作，负责这个工作的就是之前任诸暨市坞村党支部书记、后被姚新义“挖角”到盾安的姚金松。“当时因为我比较熟悉村里的情况，所以姚新义让我把里市坞村里70岁以上的老人、困难家庭、低保户、因病致贫的家庭和孤寡老人统计一下，当年我们就拿着钱，一户一户去拜访他们，送钱、送温暖给他们。”

1999年，姚新义提出，要把慰问的范围扩大。“除了原来的里市坞村外，盾安还通过老年协会把店口镇的牛皋村、新一村、回村的70岁以上的老人统计了出来，逐家拜访，每人200元慰问金。”汪余粮说。“拆并扩”后，村子规模变大，中村和里市坞村合并成了中里村，于是中村的老人也成了慰问对象。

从1998年开始至今，慰问的对象不断在扩大，姚新义、王行只要

有空，都会亲自在春节前后赶来一起慰问。

“姚新义的理念就是‘办好企业为职工、回报社会贡献人类’。”姚金松说，姚新义是一个非常具有回报精神的人。

盾安对社会的回报，并不仅仅局限在对孤寡老人的关心和帮助上，对于代表着未来希望的困苦学生们，盾安一样用自己的真诚和实际行动赢来一个个孩子对盾安发自内心的感激。让人感动的是，这种感激会延续、会传递、会扩散、会发扬，会影响到越来越多的入。

2010年11月1日下午，诸暨市关心下一代工作委员会（简称“关工委”）办公室里，来了一位腼腆的小伙子，他捐出了自己第一笔捐款，100元。

“从这个月开始，我上班拿工资了，今后每个月，我会从工资中捐出100元，资助贫困学生。”小伙子名叫杨文君，1987年生，讲话声音不大但很坚决，在他当时1000零一点的实习工资中，100元的捐款并不是一个小数目。

从拿到捐助有钱交学费上大学开始，到拿到工资有能力捐助别人上大学，5年时间转眼即逝，那个当初懵懂的青涩高中生，也变成了一个可以帮助病人的年轻医生。不变的，是一份在延续的温暖。

时间回到2005年，正在念高三的杨文君还是一个懂事要强的孩子，父亲车祸去世后，家里欠下几十万的债务，靠母亲打零工务农为主，家里的困难生活和沉重债务的压力并没有让他变成一个自卑的后进生，相反，他努力地学习，成绩优异。一天，他被班主任叫到办公室，并填写了一份表格。他不知道，就是这份表格，让他和盾安集团联系在了一起。

高考结束，杨文君以优异的成绩被温州医学院录取。正在全家为杨文君的大学学费发愁的时候，他收到了一个来自盾安集团的电话，并被邀请到诸暨市关工委开会

面，在那里，他第一次见到了来自盾安集团的“恩人”，并领取到了第一笔捐款，6000元。

“这是真正的雪中送炭。”杨文君对于当天的情景，至今不能忘怀。

此后三年，他每年收到来自盾安集团的助学捐款，四年一共收到了1.5万元，顺利在大学毕业，并在大学毕业后，被录取到诸暨街亭镇卫生院工作，成了一名受人尊敬的医生。

“因为我深深体会过被关爱，



■盾安所捐建红军小学的孩子们

所以我要将这种关爱传递给那些处在我当时境地的弟弟妹妹们，所以我希望每个月都能拿出100元来捐助他们。”在诸暨关工委办公室里，杨文君说。

“谢谢你的捐献，这是受助学生回报社会的爱心传递，十分可贵啊。”诸暨关工委主任车珊珠代表关工委收下了杨文君的100元爱心捐款，但是她婉言谢绝了杨文君希望今后每月捐赠100元的善意。车主任嘱咐杨文君先帮助家庭偿还债务，加强学习进修，待日后有更好的条件、能力时，再进行慈善捐助，帮助有困难的人群。

“陈X，男，璜山镇孝道村，父亲动过手术，身体差，母亲打零工，姐姐上大学，需赡养祖母，高考557分，就读沈阳农大……”

“钱XX，女，江藻镇草江村，父亲高位截肢，母亲多病，妹妹读书，赡养祖母，高考590分，浙师大……”

“冯XX，女，店口镇冯家村，父亲一目失明，母亲患有小儿麻痹症，妹妹上初中，又在三年前遭遇火灾，高考523分，丽水学院……”

……
在盾安控股办公室杨慧的案头，放着一本正在变得越来越厚的名册，这是盾安控股集团“关爱助学”学生基本情况及联络方式一览表，从2005年开始，近百位家庭困难的学子已经得到了盾安集团的帮助，他们中不少已经顺利完成学业，走上工作岗位。
“我们不是单纯地捐钱给这些需要帮助的孩子，还在网上建立了QQ群，大家都成了朋友，他们都亲切地叫我杨大姐或者杨阿姨，大家像一个家庭一样，一些孩子还会和我谈谈心事，谈谈感情，让我帮他

浅释“盾安”之内涵

○安徽红星阀门 马建平

纵观各类企业的名称，五花八门，各有不同，但有品位，有文化内涵的名称并不多见。从进入盾安以来，一直对“盾安”这个名称的内涵不得其解。从字面意义上讲，“盾”是古代战场上士兵使用的一种防御兵器。我们在电影，电视中看到，古代战争中，士兵一手拿着盾，一手拿着剑或刀进攻。“盾”作为防御兵器，保护士兵安全，进而为有效进攻发挥着重要作用。有了坚强的盾，才能步步为营，安全进攻。随着时代的变迁，盾的原始型式消失了，但盾的作用非但没有消失，而且在不断的强化。“盾”逐渐演变成了铠甲，防弹衣，甚至美国的舰船也以古代战神宙斯命名为宙斯盾巡洋舰。从国家的层面来说，盾就是国家的国防力量，“盾”为国家安全起着至关重要的作用。没有强大的国防力量，就没有国家的安全。

那么姚新义主席为什么要起“盾安”这么个名字呢？通过学习姚新义主席编写的《盾安之道》，才知道了“盾安”这个名称的含义：“这就是两句话：持续创新为盾，客户价值为安。合起来为‘盾安’。”这说明他在建厂之初就确立了远大的鸿鹄之志，就是要把“盾安”打造成为一个世界一流的，受人尊敬的企业。这是什么？这就是盾安的愿景。在这种使命感和责任感的驱动下，盾安历经25年，从一个小作坊成长为中国企业500强的企业。盾安的快速发展，得益于盾安始终把为社会创造财富，为客户创造价值，客户的价值就是我们生存的根本作为盾安的使命，得益于以“创业、创造、创新”的

人生观及“诚信、尊重、专业”的价值观为基础的盾安之道，得益于盾安团队的精诚合作，工作激情和奋力拼搏。“持续创新为盾，是盾安赖以健康，持续发展的重要利器 and 法宝，是确保盾安事业由小到大，由弱到强，从一个胜利走向另一个胜利的根本驱动力。”有了持续的创新，才能为盾安自身创造绩效，为客户创造价值。只有实现盾安与客户的双赢，才能有盾安安身立命的土壤，有了盾安的“安”，才会有盾安向前发展的基础，才会有员工发展的更大平台，才能提高员工的工资福利水平。

作为盾安的一员，在企业之中，必须要知道什么是盾安。在盾安企业宪章第五条中对这点是这样阐释的：“盾安是由一群富有理想，富有激情的人组成的，具有创造力和文化力，不断挑战自我，追求卓越的企业。盾安是有志者成就人生梦想，实现人生价值的优秀的事业平台。”

在盾安企业里，应该怎样做才能成为合格的盾安人呢？我的理解是：作为一个盾安人，应该以持续学习为盾，不断创造价值为安。只有持续学习，才能提高岗位工作能力，才能确保自己不被淘汰。只有不断创造价值，才能拓展岗位的事业平台，才能拥有快乐的生活。

盾安是每一个盾安人的家，在共同的大家庭中，每一个盾安人都应该在各自岗位上，以饱满的工作激情，快乐的工作，不断创新，弘扬盾安精神，超越自我，奋发有为，使盾安之盾不断坚固强大，盾安之安不断厚实丰盈，为实现盾安的愿景不懈奋斗！

2012年度盾安集团“十佳员工”风采（一）



盾安阀门本部工厂技术员 叶得强

80后的技术弄潮儿

盾安阀门本部工厂 李元

入职至今，叶得强用实际行动证明着自己的宣言。他不但以及时高效的现场服务意识赢得员工的赞许，而且在工艺改进、产品研发、专利创新等方面得到了公司的高度认可。

2011年，原来的模具设计员突然离职，模具设计出现了断层，领导让叶得强把这个责任临时扛起来并尽快带出一名徒弟。面对自己原本已繁重的开发任务，叶得强二话不说答应下来，在他看来，这不仅是一项任务，更是一项有意义的挑战，是公司对自己模具设计技能的肯定。在带徒弟过程中，他把自己的设计经验、以往模具的常见问题都毫不保留地告诉了徒弟，实现了技术脱节的成功过渡。在兼任模具设计员的工作中，叶得强深深地体会到了“现场有神灵”这句话的内涵，他发现模具究竟设计的好坏，只有有用的人说了才算数，模具究竟怎么才能更加优化，生产员工有他自己的高见。于是他一方面向公司日本专家浅井先生讨教模具冲压经验，学习日本技术人员的严谨、较真的作风，另一方面给自己下了一条死任务，

每天不管多忙，必须到车间现场和工人们保持及时交流，听取他们对模具使用中存在问题的改进意见。这样做虽然有时候会导致加班加点，但叶得强说，听取那些宝贵的建议才是一名技术人员能力提升的关键来源，在这其中积累的经验早已经冲淡了加班时的劳累。

如果说求真务实的态度是一名好技术员的人格锦章，那么善于改进和创新便是一名技术员的技术灵魂。2011年，由于整体外部环境不容乐观，公司提出品质提升、成本递减，降本增效、强身健体的号召，并重点对技术研发的降本和专利创新工作下达了硬指标。叶得强看着任务，喜在心头。于是他积极梳理自己手头的产品类目，制定了个人绩效目标计划。为了更好地开发产品，加班加点成了家常便饭。终于功夫不负有心人，叶得强在2012年个人业绩系数创下了1.4的记录（公司平均绩效系数为1.0-1.1，1.4为年度最高）。作为一名技术研发能力较强的80后，叶得强不仅在工作效率上先胜一筹，而且在工作绩效上更是出类拔萃，在降本增效方面，

他通过优化设计、改善工艺，仅在2012年就累计降本95万元，近三年来在公司产品成本优化、节能降耗方面累计降本达205.5万元。

在专利创新方面，叶得强2012年共申报专利四项（其中发明专利两项），近两年来共申报专利9项，并且在今年公司司庆活动中获得专利达人称号，全年共提交改善性提案39条，多次获得改善之星荣誉，并且实施和参加负责2个QC活动，超目标完成预定目标。

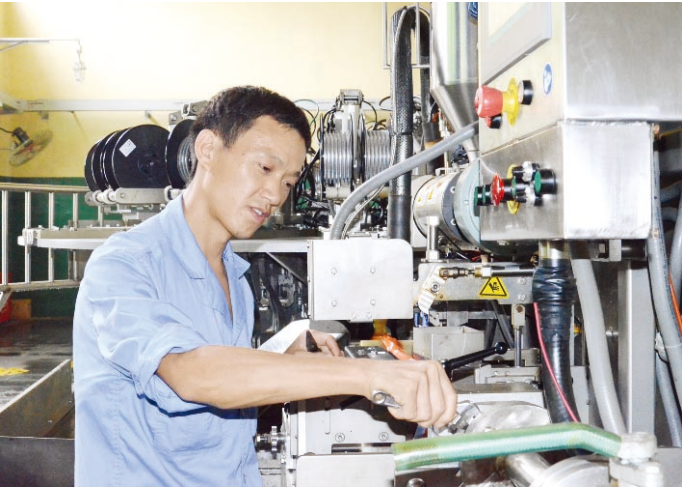
在产品研发方面，叶得强敢挑重担，任劳任怨，2012年全年共设计新产品40多个规格，可产生经济效益200多万元，近三年来共设计150多个规格的新产品。

在技术服务方面，叶得强秉承现场有神灵的理念，主动服务于车间生产工作，通过对模具及锻压工艺改进，2012年使锻压车间哈夫模和直接模生产不良率大大降低，彻底解决部分产品开裂问题。

从加盟盾安的那一天起，叶得强就潜心技术研发，几年来总是一头扎进技

术的海洋，多次承担着公司重点新产品的研发，并参与重大工艺改进项目。在开发一个闸阀新客户过程中，面对客户的特性要求，叶得强打破常规思维，不仅组织相关人员分析工艺流程、加工水平以及铜棒质量，并主动要求了解客户的使用场合，做到了全面排查。知己知彼之后，叶得强重新进行理论计算，发现对方的设计要求有极大的改进空间，于是他又主动和客户对接进行当面的技术交流。经过充分准备，叶得强凭借自己的专业知识和实际经验为客户提供了一套可以使产品外观更美观、性能更好的设计方案，并得到客户的首肯。

80后的他踏实做事，认真做人，让青春的扉页上布满奋进的足迹；技术员的他，傲立技术研发的潮头，兢兢业业，知难勇进，让“水平”点缀先进的勋章。当又一个春天来临时，当无数个年轻人走进盾安时，也许叶得强能告诉他们如何做一名优秀的技术精英，那就是：青春正俏贵当先，技术潮头业得强。



南部永生车间维修工 陈光伟

平凡岗位上的出彩人生

南部永生 唐春

一名设备维修工，就是不让设备出现故障，出现故障最短时间维修好。”

1993年，陈光伟加盟南部永生，在这里开始描绘他的梦想蓝图。他责任心强，能吃苦耐劳，公司安排他到操作难度最大的装药岗位工作，为了尽快熟练掌握操作技术，一方面，他利用业余时间刻苦学习理论知识；另一方面，他经常向师傅们请教并留心观察有经验的同事的操作方法，很快，陈光伟就对装药设备有了比较全面的了解。1999年，爱动脑筋，喜欢和机电设备打交道的陈光伟被调到机修班工作，从此，他就把设备维修当做了“舞台”。他认为干设备维修工作要有过硬的专业理论和实践技术才能胜任，于是他查阅资料，学习机电专业知识为自己充电，了解车间里各种机电设备的构造和操作原理，刻苦钻研设备维修技术。通过不懈努力，他熟练掌握了公司里各种设备的操作技能和维修技术，并且还在日常工作中总结经验，即要：多看多听，平常要处处留心观察设备的运行情况；多摸多想，运用知识武装大脑，多接触设备，找不到原因决不放过。他要求自己不但要有理论知识，更应有精益求精的故障排除技术和本领，即判断故障准确，处理

故障又快又彻底，为生产提供有力的保障。

“我只是一名普通岗位上的员工，只是做了我分内的工作罢了，公司对我如此信任，就是对我工作的肯定，更是对我的鞭策，要在以后的工作中爱岗敬业，奉献自己的光和热。”

近年来，行业安全形势严峻，对设备维修保养要求更为严格，既要完成设备维修计划，又要完成公司安排的临时性工作，因此节假日加班对陈光伟来说是家常便饭。2012年年底正值销售旺季，为了不影响生产，设备只能在每天下班后进行维护保养，只要公司一个电话，即使当日不当班，他也随叫随到，没有一句怨言，有时一晚上要到公司来两三次，一个月下来，眼睛都熬红了，人也瘦了一圈。有段时间，另一个车间包装工序的打包机频繁出现故障，打包带缠绕纸箱不紧，持续好几天都没彻底解决，于是他们请陈光伟过来帮忙看看。陈光伟在现场观察了几分钟，通过查看机器的机械和电子运行情况，分析判断是开断和控制电路接触器的接点有问题，而不是工友们说的转盘齿轮打滑的原因，在陈光伟的指导下，车间工友更换了接触器后，打包机恢复了正常。

事后工友们感慨地说：“伟儿真厉害，我们几天没修好的，你几分钟就修好了，我们服了！”

“看着更换配件费用昂贵，觉得心疼，我也没有什么惊天动地的想法，只是想能不能通过其他方法来解决问题，这是工作需要‘逼’出来的。”

2011年6月是公司技改最关键的时候，生产线上新引进了美国进口的装药机，面对更为复杂的线路和电气结构图以及全是英文的技术说明书等诸多困难，陈光伟先着手熟悉了设备的全部资料，做到心中有数，然后主动向技术转让方的专家请教，及时和他们交流、探讨操作中遇到的问题。不到一个月时间，陈光伟就迅速掌握了该设备的操作规程和工作原理。如今，他不仅是一名精通设备的行家里手，同时还是技术革新能手：他结合该工序的实际情况，用自己掌握的专业知识与技能主持和参加了多项技术改造及革新，特别是对进口装药机进行了大胆改进，由于设备固有的缺陷，原装切刀气缸系统是直上直下式，残药极易进入气缸内，造成故障频率高，生产效率低，同时还存在着严重的安全隐患，经常拆卸清理，零部件易损坏，且配件价格昂贵，不易更换。对

此，陈光伟认真思考，探索其工作原理，并进行技术攻关，另换国产筒易气缸，并将气缸位置改装在机械手的背面并倒置向下，带动自制的不锈钢刀片工作。这样，气缸不再有残药进入，动作顺畅，从而大大降低了设备故障率，提高了工作效率，消除了安全隐患，降低了生产成本。目前，该技术创新已通过技术鉴定，符合安全技术要求且获得了实用新型专利。

陈光伟时刻告诫自己，工作必须要谦虚踏实的态度和持之以恒的精神。参加工作20年来，他立身民爆，用实干、担当，诠释了盾安人的新时代主人翁精神，尽管没有豪言壮语，但他用朴实的敬业爱岗作风，用自己无私奉献的行动谱写了自己的人生。

有人问他：“你这样拼命的干，是为啥啊？”他憨厚地笑着说：“咱就是干这个活儿的，现在设备更新快，不加紧学技术懂设备，终会落后的，只有不断地学习新的知识技能，才能干好本职工作。”陈光伟就是这样，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、以高度的责任感和使命感积极投身在平凡而又平凡的岗位上，为公司的安全生产默默奉献、保驾护航。



西藏阿里拉果资源公司勘查开发部副部长 赵景顺

高原湖畔的身影

浙江金石矿业 王国富

拥抱高原，用自强不息诠释着人生

在西藏阿里拉果公司，赵景顺负责项目的勘查监理和项目管理工作，这也是今后几年的重点工作，他不仅要了解290平方公里内的地质情况和构造特征，还要指导、参与采集岩石、湖水样品，以取得第一手的地质资料，保证工作质量。拉果错盐湖湖面最低海拔4500米，周围高山海拔5200米，氧气只有内地的50%，平地上每走几步，就要喘一会儿，更别说爬山勘查了，工作本身，没有惊人的故事，只有一步一步的坚持。高原的湖泊表面温顺，其实具有桀骜不驯的性格，即使无风时节，湖心波浪也有半米多高，难以预料的是，狂风、雨雪冰雹还会倏然而至，浪大时候有2米高，从湖中划船到岸边，最快也要1个多小时。因大风翻船只，每年都会出现有人溺水身亡的事故。赵景顺和同事们一起坐船必须多次到湖中进行水样采集、深度测量工作，衣服湿透了，手被湖水浸泡腐蚀脱皮了，他坚持详细记录样品的采集坐标位置、深

度、温度数据，给样品装瓶贴上标签。后来我们问他，当大风来袭、气候突变变化时，你怕么？他说，后来想时，怕还是怕，当时也想不到怕，但工作必须做好，我不做，谁做呢？

锐意挑战，把实现价值融注在创造里

盐湖的开发需要较大面积的盐田，为找到更大面积的盐田，赵景顺不顾河流沼泽的泥泞，围绕湖边四处考察、判断，安排钻孔进行勘查确认，并仔细分析粘土的成分、含水量、厚度、粘结度和埋藏深度，手指黏着粘土判断其中的矿物成分和粒度。

每次收工回来，赵景顺将白天获得的地质资料进行分类整理，并和同事们讨论、分析当天的工作得失，同时安排第二天的工作，这一切完成后才算是一天工作正式收尾。晚上湖边温度一般都只有零下几度，大家穿着羽绒服在生着煤炉的帐篷里工作，常常还觉得寒风从后背透过来，让人浑身都打颤。由于缺氧，晚上更觉头疼，难以入眠。半夜睡

不好，赵景顺就会起身观察火炉是否漏烟，是否产生一氧化碳，并往火炉中填煤，以维持帐篷中的温度，确保大家休息环境的安全。

野外勘查结束后，赵景顺又想法设法收集有关盐湖开发方面的材料，咨询有关机构和单位，向专家学者们请教，针对每个盐湖的不同特点，了解盐湖的室内蒸发试验和室内工业试验流程及要求，以及工艺路线和注意事项，提前考虑盐湖的开发利用问题，为公司的决策提供了宝贵的意见。

乐于奉献，把无限热情倾注在工作上

为了更好地开展工作，赵景顺多方收集藏族同胞的民风民俗，然后将这些资料共享，帮助公司员工最大程度地与当地藏族同胞和谐相处。虽然他不懂藏语，路上见到藏族同胞，也会真诚地说上一句“扎西德勒（吉祥如意的意思）”。有时藏族同胞来到驻地，他也会热情地拿出自己买的糖果、苹果或小物品送给对方，邀请他们到帐篷里坐一

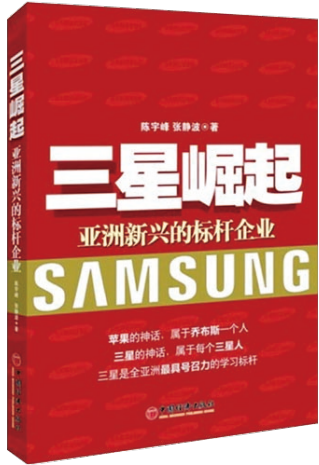
坐、喝一杯热水。有时遇到外地人来湖中捕猎黄鸭或捕鱼，他也会直言阻止对方，不要这样做。几个月下来，赵景顺与藏族百姓打成一片，实现了项目勘察的顺利开展，圆满地完成了野外勘查任务。

即使工作很忙很累，生活环境恶劣，但赵景顺还是抽空热心地帮助同事。项目部有一个藏族同胞，他不会写汉字，工作之余，赵景顺就天天教他认汉字、写汉字、学习电脑操作和公司的工作标准、管理标准，几个月坚持下来，这个同事不但会写几百个汉字，还学会了电脑操作。

拉果错的夜是宁静的，宁静的只有星星低垂的相伴；拉果错的天空是简单的，简单的只有云彩偶尔的徜徉。成功源自执着，拼搏书写责任，在这段单调又充满挑战的工作日子里，赵景顺用自强的精神照耀着人生，用奉献的品质证明着自己的价值，用闪亮的智慧实现着个人创造，用实际行动履行着一名优秀盾安人的职责，使盾安人的开拓创新精神，在西藏高原的盐湖畔映映出美丽的风姿。

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】



《三星崛起—亚洲新兴的标杆企业》

读书笔记

以前对三星没有多少好感，就是在身旁的人都在用三星产品的今天，我也没有用上一件三星产品，三星的霸气和我们民族品牌与其差距总让人有一种说不出的纠结。

今天看了公司推荐《三星崛起——亚洲新兴的标杆企业》一书，改变了我对三星的看法，尤其是李健熙的一段话“三星要想成为全球超一流企业，最迫切的课题是恢复人性美和道德性。如果不恢复道德性，不挽救人性美，三星就将一事无成。”让我感受颇深，也最让我感到意外和吃惊：一个韩国企业竟然也把儒家的人性美放到企业生死

花了一下午时间，匆匆看完这本书，细细回想，却感觉这书中的所有跌宕起伏，更像是一部讲述一只蝴蝶从“虫蛹”——“筑茧”——“化蝶”的纪录片。

这当中的种种艰辛险阻都被坚定、执着的信念所战胜，而看似虚无缥缈的理想也最终被狂热的实现，从一个名不见经传的小跟班最终成为世界一流的企业。这华丽蜕变的背后，其实没有多少不为人知的秘密，更多的是简单、纯朴的真理，而成就三星奇迹的也许正是韩国人的认真和偏执。

如果说三星是一只蝴蝶，那么在它还是一条毛毛虫的时候，它就已经明白了自己的使命和理想，已经坚定的选择了蔚蓝的天空而不是苟活在草叶之间。

“要想成为世界第一，我们就必须做好每一件事情。我们必须打造一流的产品，也就是品质卓越、不断创新，引领潮流的产品，以此来提升三星的品牌形

细细地读完《三星崛起》这本书，回味着三星公司的崛起蜕变之路，心中感触颇多，三星从一家只会模仿别人生产一些低质廉价产品的小跟班，到如今在众多领域创造了一系列的尖端技术，成为世界顶尖的技术创新公司，其所演绎的丑小鸭变白天鹅的传奇故事，不仅带给我们强烈的震撼，更多的是我们对其成功的思考。作为一个管理者，我们在关注其闪耀的成功光芒之外，更应该关注的是其赢得光环的原因，是什么让它在如此日新月异科技变革和激烈竞争中能一枝独秀，一跃成为全球企业的标杆？读完这本书，了解了三星公司成长发展的历程，才知道三星的成功是必然的，作为我们，是否真的能够做到这样？

纵观三星公司的发展历程，我们能清楚地看到其清晰的战略框架和高瞻远瞩的战略路径，尤其是它对孤注一掷的战略选择。“孤注一掷”是一个高风险的战

存亡的高度，令人肃然起敬！

人性美往往被人们作为思想境界、为人素养的道德层面来评价，但在不少企业里面很多员工，甚至领导认为企业就是创造利润，工作就是为了赚钱，有制度、有激励就足矣，忽视思想的沟通和运用。于是导致企业文化的缺失及凝聚力的薄弱，人人只盯着工资、专门关注福利，使企业少了一样灵魂般重要的东西，那就是忠诚。李健熙深刻认识到了这一点，并用实际行动把他落实到企业的管理之中，譬如在工作中恪守职责，执行5S，公正无私等日常行为他都之引入到人性美的范

象。”

类似这样的话，在国内很多企业的墙上、柱子上以及宣传手册里有很多，但是真正像三星那样把这种理念完全融合到经营和产品当中，深入骨髓的，却是少数。三星对品质的重视以及品牌战略定位，最终成为三星发展和竞争的原动力。三星基于战略定位，对于产品结构和品牌营销进行了大刀阔斧的改革，在面对危险和困难的时候毫不犹豫。全书的第一章中许多场景都有“壮士断臂、手起刀落”的豪气，没有一丁点的拖泥带水，有的尽是气定神闲、干净利落！分析其最终的理由，或许只有一点：对品牌和理想的执着！

而最让我感到受启发的，是三星公司的标杆管理。我们一直倡导的标杆管理，很多时候却容易让我们麻痹大意，甚至有时候与竞争对手、行业标杆相比，我们还能发现自己的很多优点，从而还有那么点沾沾自喜。学习完三星公司的标杆管理，

这个战略不容许有任何闪失，也不会给你第二次机会，这不仅需要有一个非常周密、严谨的决策，还要有变革决心和勇气，一旦成功，它的回报率也是惊人的。三星公司的崛起就是“孤注一掷”战略的现实案例。作为三星公司的接班人，李健熙在三星公司这样一个大杂炉却没有核心业务的情况下，痛下决心，对公司实施一次大手术，甚至喊出“除了老婆孩子，一切都要变”的口号。正是这种孤注一掷的战略变革和置之死地而后生的决心，才让三星能在之后的危机中能够克服重重困难，顽强地生存下来并得到发展。

古人常云“居安思危，思则有备，有备无患，敢以此规。”作为一个企业的领导者和管理者，更应该时刻保持着这种危机感，因为危险总是在我们不经意的的时候降临。不仅领导者需要保持这种意识，同时也需要将这种危机意识传递给每一个员工，能在员工头脑发热之际及时遏制住

企业需要人性美

○盾安热工科技 陈华明

畴，让员工容易理解，方便实施，逐步提升。同时对不正之风深痛恶极，视为癌症，并不断强调：不正之风是癌症，是传染病，只要存在不正之风，三星迟早有一天会垮台。

看到这里，我想到《盾安企业宪章》不也是讲究以德为先，推崇德才兼备的理念吗？而且对“德和才的权重”做了详尽的诠释。回顾我们的日常工作，是不是也像李健熙一样切实放在心上，落在行动上？是不是用心在传承盾安前辈们的创业文化和精神呢？是不是摒弃了私心利欲，做到公正、公平、公开呢？人性美的

蜕变

○盾安机电 王俊

才彻底明白，“隔行并不隔山”！相反，所有的行业、企业间的管理与运营，其实都是“沟壑相通”的。如果说一个企业是一名武者，那么各门各派的每个人都会有他的“一技之长”，有些擅长腿脚、有些擅长躲闪、有些则以巧克强……

在不同的行业中，选择不同的标杆来学习和提高自己。全面立体的学习和赶超索尼，在库存方面学习西屋，在生产管理方面学习惠普，向3M公司学习创新开发，向时装公司学习营销……三星并不仅仅着眼于自己行业中的标杆，而是把在某个领域最杰出的企业作为自己的学习榜样，也正是因为这种“博采众长，不耻下问”，最终使得三星能够成为独步武林的大师。

结合我们自身的现状，其实也完全可以在各自领域寻找和订立我们的管理标杆。可以向超市学习物流和库存管理，可以向汽车企业学习精益生产和售后服务，可以向电子企业学习质量管理等等，一旦

三星崛起基因之解读

○盾安环境优化与系统集成事业部 于卫忠

这种势头，让每一个员工和自己一样，对公司未来的威胁保持一种高度的警惕。当然，作为领导者，对危机的过程还应充满辩证思维。一方面要对一切有可能使公司陷入经营困境的因素保持高度警惕，另一方面，当危机降临时，也需要勇气和魄力去冷静地面对已经发生的危机，并从危机中识别出蕴藏的发展机会，这对一个企业的发展有着至关重要的作用。

众所周知，质量是一个企业生存发展的关键，产品质量是一个企业核心竞争力的体现，李健熙就反复强调产品质量是比产品数量更为重要的企业竞争力标准，三星员工也时刻牢记着要将产品的质量放在生产经营的第一位，盾安作为一个企业，从上到下一定要根除那种“大量生产压倒一切”的传统经营观念，必须严把质量关，以质量求生存，以质量求声誉，不能将质量与数量本末倒置。

著名的木桶理论，说的是木桶能装

推崇，使盾安文化成为五湖四海的同事聚集在一起的原因。近日公司进行了员工满意度调查，对结果做了会议分析和讨论，大多数员工把工作环境和归属感放在第一位，而不是薪酬，恰恰说明了现代员工追求的更多的是人性关怀和家庭式的思想引导。同时，也给公司放出了一个强烈信号：思想的引导基于技能培训，必须更加重视！让我们关注员工的每一个声音，关怀员工每一个困难，关切员工每一次沟通，并说到做到，落实到位。尤其是员工投诉的时候，不要视为一种负担，而应该作为打开与员工沟通之门的机会，从人性

我们能够放下身段，能够虚心、真诚的去学习和赶超，势必会让我们的能力得到迅速的提升。而现实中，最终阻碍我们学习的也许不是我们的能力，更多的是我们的自满和骄傲，在内心深处又哭又闹……

如果说学习和标杆管理，是整个三星在“虫蛹”阶段爬行的缩影，那么经营变革和质量管理，则是三星“筑茧”的主题。

凭借着从上到下的强大变革之心，通过引进高端的质量管理人才和系列的质量改进措施，使得三星在产品质量管理方面取得显著的成效，并通过一系列新经营运动的管理变革，尤其是在操场中央烧毁三星问题产品的那一幕，让所有人都清醒、深刻的认识到品质的重要性，也正是通过所有的举措和文化以及理念的灌输，才使得“Anycall”系列产品经久不衰。对比我们自身的管理现状，确实存在很大的差距和不足，PDCA循环、六西格码、TPM体系

多少水，不是由最长的那根木板决定的，而是由最短的那根木板决定的。所以在质量管理中，人人参与就显得尤为重要。一件产品，从原材料的采购到生产加工，再到最后完工出厂，期间需要经过许许多多的生产环节，而这些生产环节前后衔接，一环扣一环，一旦某个环节或某个员工掉链子，不但会影响到下环节的正常运作，而且还会造成整个生产线的质量水平下降。因此，就需要积极开展质量培训计划，提高各级员工的质量意识和素质，推动质量工作的顺利进行。

爱因斯坦曾说过“一个人如果没有好奇心，也没有惊讶的感觉，那无异于行尸走肉，其眼睛是迷糊不清的。”一个企业的发展很大程度上依赖于技术的革新和创造，在社会需求日趋多样化的今天，新产品的设计和产生正成为企业关注的焦点，创新和创意也日渐成为一个企业重要的无形资产。姚新义主席就曾经说过“如果一

决策过程的有效监督；建立一套高度透明的会计标准和体系，以便与国际先进水平接轨，保障内部决策过程的科学性；成立经营监察组，强化三星公司对内部经营状况的监督力度，避免出现任何可能危及公司短期经营和长远发展的腐败行为和错误决策。除此之外，三星公司还在基层组织中大力推进班组管理方式，活跃班组内部的工作气氛，不断激发基层员工的工作积极性和创造性，让他们能够在一种相对宽松的氛围中最大限度地发挥自己的潜力……

的角度去了解员工心理，发掘员工内心深处的人性美，并把它传播开来。当企业与员工、领导者与员工的理念一致了，公司上下所有人员都能分清孰重孰轻，能辨别谁是谁非，大家的心也更近了，凝聚力就成为公司发展最坚实的后盾，“忠诚”便不招自来。

标杆是方向，标杆是内心涌动的澎湃，就像书中写道：三星的神话属于三星每一个人。让我们盾安人不断在挖掘和被挖掘人性美的事业中，拥有三星企业家的远见，将自身的德、才不断提升，我们坚信：盾安的未来必定赶超三星的今天。

我们一直在做，但是有没有把顾客利益和顾客满意度融合到我们每个人的工作当中去？有没有把质量当作一种文化，建立并丰富到我们的理念中去？出于环保，不提倡烧，但是学习下当年的海尔，适当的砸几台不合格品，清醒一下我们麻木的神经也还是很有必要的！因为我们没有品牌的优势，倘若再没了品质，何以立业？

对客户需求和市场的理解，对技术创新和人才储备、激励体制的深入了解，使得三星在以“经营+人才”对抗苹果“技术领先”的对抗中取得完胜。分析其主要原因，还是三星依靠其独特的企业文化和激励机制，和掌握整个供应链优势的前提下，不拘一格降人才，通过创新小组等自主性的研发，不断取得技术和市场的领先。也正是凭借着对人才的重视和培养，才使得三星最终能够“破茧成蝶”，能够在宽广的天空中引领市场潮流。

一个企业不能通过持续创新来强化自身的优势，培育不可替代的竞争力，那么就会像塑料纸一样，虽然看起来光鲜，但随时会被风吹走，失去生命力。”如果一个企业总是固步自封，墨守成规，守着取得的一点小成绩就沾沾自喜，那么它必将会被社会所淘汰，只有不断地与时俱进，进取创新，才能在激烈的社会竞争中取得一席之地，立稳脚跟。

所谓冰冻三尺，非一日之寒；为山九仞，岂一日之功！三星的崛起和发展并非偶然，它的高端定位，高瞻远瞩的战略，持续创新的意识、持之以恒的质量管理，大刀阔斧的结构调整，健全的领导 and 人才体制、都是三星公司取得成功的必然因素，它的成功也为中国的企业注入了一支强心剂，让我们在惊诧的同时也相信只要努力，终会创造出属于自己的奇迹。

“齐天大剩”的感悟

我是盾安合肥通冷负责“核价”工作的一个女孩，由于工作繁忙加上“个人态度有问题”（老妈语），我的个人问题项目迟迟没有进展，部门里就剩我一个“齐天大剩”，导致我老妈终于生气了，上阵子不远千里来“视察”，看看我每次在电话里所描述的“时好时坏”、“若有若无”的“帅哥”到底是真是假。

早上醒来，勤劳的老妈已经在阳台拣菜，看到我，老妈很惊喜的说：“嘿，我不叫，你也知道醒啊？”“那当然啦。”在老妈的记忆中，可能我还是小时候那个每天早上揪鼻子捻耳朵都叫不醒的懒猫。老妈不知道，上班以后，我的生物钟已经练就了工作日七点醒，周末太阳晒屁股还不醒的特异功能。

起床，洗漱，早餐，准备上班。穿上刚买的新衣服，心情美美的。临出门特地蹦到老妈跟前问：

“妈，你看你女儿漂亮不？”
“嗯，漂亮。”
“妈，你看你女儿能嫁出去不？”

“嗯，能。”
“妈，那你看我嫁给谁呢？”
我妈很认真地想了想，坚定地说：“深山老和尚。”
我已经习惯了老妈这种玩笑：“那我今天就不上班了，去找深山老和尚了。”
走出门老远了，老妈又追出来叫我：“丫头，找到了再回来啊！”

我没有按照老妈的吩咐去深山老林，班还是要上的。从宿舍到公司，走路上班，花五分钟，这五分钟是我享受音乐的美好时光，Celine Dion的歌是我的最爱，尤其是《A New Day Has Come》，很适合早晨的心情。听完一首歌，刚好走到办公室开始一天的工作：核价。

我是从技术半路出家转型做核价的。刚开始的时候什么都不懂，闹了不少笑话。记得第一次招标，是招“热管机”的风机，由于是大姑娘上轿——头一回，我心里忐忑不安，挺紧张，以至于头天晚上，做梦梦见各种型号的风机像螺旋桨一样，在天花板上飞来飞去，好几个还差点砸到我。第二天去

◎合肥通冷 达华叶

说给同事听，大家都笑我太夸张了。
核价和技术相比，技术更容易出业绩，而核价却艰难的多。做过核价的都知道，这个岗位是“广种薄收”。第一次听到“广种薄收”这词，是在一次成本检讨会上，听一位资历很老很老的老前辈说的。这四个字道出了我们广大核价工作者的心声，真是太贴切了！正值原材料大幅攀升，铜价一天一个涨停，成本压力可想而知。当时我坐在他对面，听到这词，看着老同事花白的头发，我眼前的会议室立刻幻化成一副场景：秋风萧瑟，在一片广袤而贫瘠的土地上，地里稀稀拉拉的几棵先天不足、后天失调的苗，一位农夫，两鬓斑白，手拄锄头，神色黯然，仰天长叹：“广种薄收啊！”
核价也是个新岗位，很多公司都没有这个岗位。在行业内，没有太多借鉴的经验，方法、模型，只能靠自己摸索和积累，和供应商展开斗智斗勇的博弈。俗语说的好：“买的没有卖的精”，如果谈价时坐在对面的是一个在行业中摸爬滚打多年的老供应商，而且这个行业还是你不熟悉的，除了

霜，才能体会到的一种温馨，哪怕只是一句话。

生活中，我们早已习惯了来自父母的各种呵护与关爱，习以为常，很少会换位度思考他们的心情，犹如这位带饺子回去给孩子吃的母亲，在看到孩子开心欢喜的表情时，她的满足与幸福！
有对夫妇，他们年纪四十有几。在那个年代结婚较早，孩子也已成家，他们没有什么甜言蜜语和浪漫爱情，只是日复一日的农作、生活。后来，他们走出了生活的地方，没了耕作的土地，于是开始了分头打工的日子，只有每个月家里有事的时候，调节休息才能一起回去，她依旧清理家务，做饭洗衣，男人木讷地接受着，就这么一直好几年。后来，她工作的地方调整，男人在他的

我们忽视了自己内心的声音，把自己交了出去，我们的大脑成了别人外接硬盘，拿来插上就可以运行。直到一切尘埃落定，我们才发现，那些被“时代效应”带起来的东 西，多半是大人物忽悠起来的“愿景”——当然是一厢情愿的愿景。

所谓的小日子其实就是随着记忆、时间与情感慢慢积淀成的人与自然的朴实故事。在大时代大城市里忙忙碌碌的人们，突然发现自己缺了最基本的东西——日常的幸福。人们怀念没有添加剂的油盐酱醋茶，怀念慢悠悠人看慢悠悠戏的小城生活，甚至怀念大革命时代粗茶淡饭的平均主义。有条件

◎浙江华益 孟伟丽

身上传到另一个人身上，生生不息，最终肯定会汇聚成一股强大的社会暖流，传递人间，传遍大江南北的每个角角落落。
我从加入志愿服务队伍到今年已有6个年头，在这6年时间里，我跟我的志愿者队友们把关怀带给社会的同时，也传递了爱心，传播了文明。在我看来服务社会帮助他人不能流于形式，而是要发自内心的，要用真心去关爱需要帮助的人，哪怕是一句温馨的话语，一个关爱的手势，都能给予人温暖的感觉，因为爱心最具魅力。志愿者当从点滴小事做起，并非所有人都能成就惊天伟业，大多数人都在默默无闻中度过一生，只要你不计得失的付出，那么你就是社会的志愿者。在生活中，扶老人过马路，在别人失意的时候给他一个微笑，那么你就是社会的志愿者。

“竹密无妨溪水过，山高不碍白云飞。”我用道川禅师的诗句勉励自己，牵挂是我的责任，奉献是我的志愿，知我志愿，爱我志愿，兴我志愿，是我以后坚定的志愿工作信念。相信，在志愿者中我定会踏出一条属于自己坚实的路，我会继续做好志愿服务的义务，将志愿者的旗帜高高举起传遍大地。

此时此刻
月亮正在升起
漫无边际的戈壁
散发的豪情
斟满了整个居延海
随波荡漾
在这无眠的深夜
思绪正在我的脚下
羽化成诗行
我该以怎样的姿态
面对
家人你未来

专业知识和谈判技巧，智慧和勇气也一样都不能少——不管是对盾安而言，还是对供应商而言，成本都是企业生存的核心，价格是命脉，我们都要在这场企业生存的战役中，争取一份利益。

扯多了，该工作了。今天约了几个供应商来面谈，赶紧电话再催一下。一拨通电话，那头的彩铃是刘思伟的《找个好人就嫁了吧》：“……找个好人就嫁了吧，虽然不是我心里话，纵然情到深处，谁都放不下……”笑死我了，这是谁啊，比我老妈还狠，直接就让我嫁人了。
送走了最后一批供应商，一看时间，啊，下班了。

回到家，我老妈就很神秘的说：“我种了菜。”我以为老妈这么新潮，也上QQ农场种菜了？原来是公司宿舍围墙底下有很多空地，这栋楼住了很多老太太，白天时间不好打发，就在楼下种菜，隔壁阿姨一邀请，给了我老妈一块小小的地，我老妈就花了一个下午，种上了菜。
“你怎么种的啊？”
“我在柏堰菜市场买了锄头和种子。”我老妈迅速地给我算出了成本和交货期：“锄头13块，种子1块，复合肥2块，花了16块。过二十天就有菜吃了。”
“老妈，那地有多大啊？”

工作单位为她谋了一岗，由于没有文化，仍然在清洁工的岗位上。工作内容相仿，但是单位的厂区太大，“餐厅在那，超市在那，大门在那……”她迷茫地听着，费解地寻找着，试图辨清，可是还是迷路了。男人下班回来看到她蹲在门口，未能找到餐厅、没吃饭、未带钥匙，进不了门……慌忙向她道歉，连声对不起，开门把她安顿好，又跑去买来了牛奶和面包。她看呆了，自己也不知怎么了，“哇”的就哭了，男人吓坏了，人生地不熟的或许真把她委屈坏了，连声保证不会再出这种事了。后来，她说她是感动的，在家的时候就是吃了干活，累了休息，这么直白又平淡的生活了二十多年，突然间他对她嘘寒问暖，那么着急那么关心，她真的是发自内心的感动了，所以哭了。四十几

的人在花盆里种菜，阳台上养鸡，或是假日带个相机到大理、乌镇之类地方，吃几碗“原生态”的农家乐饭菜，发一阵老宅旧桥故人的呆，用相机带回一点怀旧的影像。
他们或许不明白或许装作没看见，在那些以小日子、慢生活为基本生活方式的小城古镇，人们羡慕带卫生间和电梯的瓷砖楼房，羡慕满世界飘来飘去的摄影家或人类学家。作为古镇灵魂的原住民及其活态文化，其实已经被无孔不入的商家用钱挤走。精明的商人把文化风干为标本，然后批发或零售，让那些匆匆忙忙的过客消费片刻小日子、慢生活，然后再匆匆忙忙回到他们诅咒

我老妈双手画了一个圈：“大概这么大，至少能吃两顿。”
“8块钱一餐的青菜。”我立刻计算出了单价。
“哎呀，菜市场才2块钱一斤，豆腐花了肉价钱，亏大了。”
“没事，又不是靠种这点菜发财，不能这样算账，你开心就值，花多少钱都值！”我笑嘻嘻地连声安慰我妈。
说完，我自己忽然愣了，脑子里一直回旋着这句话：“不能这样算账，你开心就值！”
核价时间久了，很多事情被简化为成本、收益加风险：担心成本高，收益小，风险大——怕他人品不好、怕他不上进、怕他不体贴、怕走弯路怕栽跟头……脾气不好，淘汰；不上进，淘汰；距离太远，淘汰……淘汰到最后的结果是，发现全世界的帅哥似乎都不适合我……或许问题就在于：我不该在这个事情上计算成本和收益？
开心就好！勇敢一点，给帅哥一个机会，也给自己一个机会！
我拿起电话：“喂，帅哥，晚上一起吃饭？”
回头再看老妈，冲我竖起大拇指，笑成了一朵花。

岁的她，说着还不好意思的笑了，说跟电视剧里演的一样，没想到自己还能体会到这种待遇，又害羞地捂住了自己的脸，那时，她的脸，红晕一片。
有时，感动就在我们身边，只是在这个金钱物质的社会，人们在乎的只是表面的虚伪与富丽，很少关心内心真实的感动。优越的家庭能带来想要的一切，却很难品味其中的另一种心酸经历，这何尝不是一种收获呢，或许在以后的路上，具有比常人更多的踏实与韧劲呢？平淡的生活虽然没有那么多的鲜花和惊喜，带来的却是最能温暖人心的心醉，不经意间关心也会变成点亮心灵的路灯，能说这不是爱情吗？

的都市文明中，把一些民俗风的标本或影像当作喝洋酒咖啡时的谈资。他们拍摄的小日子，只是影像，没有故事。
据说，现在就是一个大时代，一个以经济发展为中心的大时代。那么，我们如何让自己活得自在，过上贴近真实自己的小日子？其实这并不遥远，只是先别着急把自己变成汪洋中的一分子，而是先诉诸内心，对所爱之事投入热忱，为他人之需释放才情，透过内心建立的认知体系而非通过专家和屏幕来检阅这个世界。伸手能抓住的才是你该争取的，其他什么都是浮云，只有小日子才是实实在在的属于自己。

爱的细节

◎太阳镁业 王婧

人们每天生活在固定的环境中，为了同样的事情不停忙碌着，早已忽略了细节中的那份感动。或许，旁观者会在心灵清静的那一瞬间想起，回味，感恩……
有天下午，由于接待的原因错过了饭点，我给餐厅的值班人员打了个电话，特地留了点饭菜，并把跟我辛苦了一整天的保洁一起喊来吃饭。之前她说不来了，买点泡面就行，我坚持一定要她来，我也心疼自己手下的人，辛苦了一天不能这么不管不顾的。

她来了，看见给她留的是饺子，很开心，但是没吃几个，就停下了手中的筷子，不好意思地问我可不可以带回去，孩子还没吃呢……她的家庭条件很艰苦，因此她很珍惜这份工作，不管什么时候、什么事情叫她，都是很及时很到位的完成，所以我也比较愿意给予她额外的私人照顾。但是听到她忙了一天没吃饭，现在说的这几句话时，我的心还是颤了一下，这就是所谓的母爱，很平常，却很感人，或许只有在外面经历了风

小日子

◎浙江华益 骆铁城

我们生活在一个异常奇特的大时代。我们的影像充满了大时代的各种视觉奇观。
而小日子，这个习以为常、延续了几千年的平常生活事实，在现在看来似乎显得是那么的渺小、模糊，甚至是可有可无。我们总是在看别人在买什么、穿什么、吃什么，总是在看别人在读什么书、听别人在聊

什么话题、看别人找什么工作、看别人用什么牌子，听媒体中的专家达人怎么建议。打开公共社交网站看着明星们的光鲜生活，看着身边友人在网上晒着的满满幸福，自己终于按捺不住了，于是立志也要如此潇洒一回——团购、跟风就是能把自己拉进这个“大时代”的最佳决策。

帮助他人，快乐自己

爱，如一池清澈温暖的湖水，寒冬里的一盆燃烧正旺的炭火，夏日炎炎里一片榕树下的绿阴，漫漫荒漠中的一片绿洲……志愿者这个字眼对我们已不陌生。他们时时刻刻出现在每一片贫困的土地上，出现在每一个需要帮助的人群之中。他们用自己的光和热来温暖那些朴实而善良却又饱受磨难人们的心。
“店口爱心志愿者”就是我们店口众多志愿者队伍之一。
许多事情因遥远而美丽，可以向往而去追求！是的，当我听说这支义工队伍的时候我就在时刻关注着他们。2010年由一个网名叫“老虎”的网友发起了“志愿者公益计划”的活动，从当初只是几个志同道合的人想为别人做点实事为出发点，发展到时至今日，“店口爱心志愿者”团队有了自己的宗旨、理念、原则、文化以及使命。表达爱、奉献爱、分享爱、传播爱，短短几个词组诠释了志愿服务的最高境界，因为志愿者们所做的虽不是伟大的事儿，但却是用伟大的爱在做每一件小事。
当我刚加入这个团队的时候，

我曾经问过一位网名叫“红豆”的志愿者，她对我说：“我们帮助那些偏远山区的孩子，说句实话，确实很辛苦，有的时候也不愿意做，但是，当我们真正走进那帮孩子们中间的时候，我们的心在感动，也不由自主的联想到自己小的时候。每每回想起通过我们的努力，能使孩子们的学习环境、学习条件有所提高，让孩子们的理想志愿更加远大，让天真快乐的笑容荡漾在小脸蛋上的时候，我们真的陶醉了，瞬间幸福荡漾在心头。”是啊！虽然志愿者们力量很渺小，为了孩子们的未来，他们依然坚持着。“红豆”还说：“看着孩子们兴高采烈的那一刻，所有的付出，变成了回报，每一次志愿活动，对我来说就是精神的一种洗礼，是心灵中的净化，我感觉做志愿服务是我一生的追求，我无怨无悔！”当她说这话时那份自信、那份满足、那份油然而生的成就感对我来说不只是心灵的一种向往，“红豆”只是几百个志愿者当中的普通一员，像她这样的在“店口爱心志愿者”队伍中比比

殿堂走进一步
我要和你一道
盾安
填满我的胸膛
佛就把创业的梦想
因为我无法回去
声声呼唤
爱我我爱的
人
遥远的故乡
那听到了
绵延的思念
不能阻隔
黄河长江
九曲盘旋的
我听到

家人你未来
面对
我该以怎样的姿态
思绪正在我的脚下
羽化成诗行
在这无眠的深夜
随波荡漾
斟满了整个居延海
散发的豪情
漫无边际的戈壁
月亮正在升起
此时

任凭寒风苦雨
默默守候
站在你必经的路口
在佛前许愿
我和很多兄弟姐妹一样
为了与你相逢
你知道吗
就是在昨天
我和你相逢
昨天
就是在昨天
我和你相逢

○永信能源 徐超

盾安我为你写诗



拾起那些被匆忙脚步遗忘的各种爱