



内蒙古自治区副主席潘逸阳调研盾安光伏 “盾安光伏攻坚克难的精神值得借鉴和学习”

（本报讯）2013年12月10日，内蒙古自治区副主席潘逸阳、自治区政府副秘书长冯任飞、巴彦淖尔市委书记何永林、副市长牛俊雁、市委秘书长周玉林，乌拉特后旗旗委书记杜占贵、旗长李建军等领导一行莅临盾安光伏考察。在仔细听取汇报后，潘逸阳副主席说：“在当前光伏行业整体低迷的情况下，盾安光伏仍有信心将产业做大做强，这种攻坚克难的精神值得借鉴和学习。”

潘逸阳副主席对盾安光伏在技术创新上的成绩表示肯定，并对企业在当前形势下，能进行新一轮技改工作表示赞赏。

（盾安光伏 乔娜）



■潘逸阳副主席观看还原炉中多晶硅生长情况

“盾安民爆” 英文商业案例发布 为国际商学院提供高水准亚洲企业案例

（本报讯）2013年12月12日，《盾安民爆化工发展战略》商业案例（Dun' an Civil Explosives Development Strategy）（香港科大商学院案例代码：UST 0213-010），继通过香港各大商学院组织的论证评审后，已由香港科大商学院康信商业案例研究中心正式发布出版，并将由香港科技大学商学院向全

球著名商学院推广发行，美国西北大学等著名高校已拟录用。

《盾安民爆化工发展战略》案例项目由香港科技大学商学院商业案例研究中心主任金乐琦教授带领，香港科大彭倩博士、Jeroen van den Berg先生、黄敏仪博士、战略学教授He Jinyu，绍兴文理学院经管学院袁建伟博士、李生校教授参与撰写，案

例撰写团队还先后专程到访盾安集团总部、江南化工实地体验调研，就盾安集团及其民爆产业商业运营模式、产业布局、发展战略、公司文化与企业愿景等内容进行了深入交流，组织对案例反复修改。

《盾安民爆化工发展战略》英文商业案例的发布，为国际领先的商学院EMBA、MBA教学提供了高质量

水平的亚洲企业案例。这也是盾安民爆案例继2011年获得“第三届全国百佳管理案例”，2013年获得“全国企业文化建设优秀案例”之后，管理学界对盾安管理模式、企业文化实践的再次高度评价。

（编辑部）

吴子富荣膺“2013首届杭州十佳杰出品牌经理人”

（本报讯）2013年12月20日下午，首届杭州职业经理人高峰论坛在杭举行。盾安控股集团总裁吴子富、华立仪表集团总裁郭峻峰等从100多

名候选人中脱颖而出，荣膺“首届杭州十佳杰出品牌经理人”称号。

吴子富先生获得荣誉的背后，也是社会各界对盾安集团法人治理与团

队建设的高度认可，是盾安一直倡导的企业“造钟师”与事业经理人理念的企业家精神升级的生动写照。

“2013首届杭州十佳杰出品牌

经理人”由杭州市经济和信息化委员会、杭州市人才服务局、杭州市社会科学界联合会、杭州市职业经理人发展研究会等8家单位联合组织评选。

（盾安控股 张洸）

盾安在全国档案工作会议上获点名表扬 控股档案室通过省级优秀认定

（本报讯）2013年12月24日，杭州市档案局受浙江省档案局委托，在滨江区档案馆负责人陪同下，到盾安控股进行企业档案工作省级优秀的认定工作。经过验收组综合评定，盾安控股档案室被综合评定为省级优秀，通过省级优秀档案室验收。

验收组认为，对照省级良好验收时提出的意见和建议，盾安控股档案室进行了逐一整改，落实到位，尤

其是在行文质量、档案门类、档案编研和下属公司的业务指导上有较大提升。更为可贵的是将浙江民营企业档案管理经验带到了省外，受到当地档案主管部门的认可和好评，并在全国档案工作会议上被点名表扬，在传播浙江档案文化及盾安企业文化上迈出了坚实一步。

验收组并要求盾安集团要以此次通过认定为契机，再接再厉，进一步

夯实档案基础，拓宽服务领域和建档范围，促进全集团档案工作的提升，为企业的长足发展提供更便捷的服务保障，继续为滨江区民营企业档案规范化建设做好示范引领作用。验收组同时还详细询问了公司后期档案工作网络的实施部署。

验收组还实地查看了盾安控股综合档案室的硬件建设以及档案在收集、管理、利用和档案信息化建设等

方面的情况，并通过抽查案卷、综合评议和意见反馈等形式，对照企业档案工作标准，给予盾安控股档案室总体评分95分。

在12月2日，宁夏太阳镁业业同时通过宁夏回族自治区及吴忠市档案局档案项目验收，并被评为自治区档案四星级企业，这是宁夏自治区首家申报评级并取得四星级的民营企业。

（盾安控股 郭锐 太阳镁业 李清）

新疆天河入选新疆首批省级技术创新示范企业

（本报讯）近日，新疆自治区经信委、财政厅以新经信科装【2013】468号文，联合公布了“第一批新疆自治区技术创新示范企业名单”，新疆天河化工有限公司凭借在创新方面的突出表现，成为第一批自治区技术创新示范企业。

近年来，新疆天河始终坚持“创业、创造、创新”，大力开展各种创新活动，完善创新机制，在创新方面积极探索、勇于实践，为西部大开发建设做出了应有贡献，同时也使公司在近年来得到快速发展，被认定为自治区高新技术企业，并获阿克苏地区

科技创新先进企业等荣誉。

新疆天河化工此次被认定为“新疆自治区技术创新示范企业”，不仅体现了自治区对公司技术创新实力的充分肯定，也体现了自治区对民爆生产企业的高度重视与支持，极大鼓舞了行业企业勇于迎接挑战的决心和信

心，对加快行业结构调整、促进行业产业升级具有深远的意义。新疆天河化工将以此为契机，不断提高技术创新能力，充分发挥示范带头作用，以使公司的技术创新工作迈上新台阶。

（新疆天河 宋靖静）

江南化工举行年产万吨爆炸复合新型金属材料项目奠基仪式

（本报讯）2013年12月7日上午，江南化工“年产万吨爆炸复合新型金属材料生产线”项目——湖北金兰特种金属材料有限公司在赤壁市中伙光谷工业园举行奠基庆典仪式。赤壁市委书记江斌，副书记、纪委书记徐仕新，市委常委、统战部长叶文华、副市长兼公安局局长廖志军等领导及江南化工副总裁王自军，金兰公司董事长周佐玉等出席了仪式。

江南化工与赤壁市政府在2013年9月签订了项目战略合作协议。江南化工此次投资建设的爆炸复合新材料项目是国家高新技术项目，适用于高

温、高压、强腐蚀环境的大型工业设备制造，广泛应用于航空航天、石油提炼、造船、盐化工、电力行业等，具有良好的市场前景，具有低投入、高产值、无污染等特点，每年可为国家节省大量镍、钛、铬、铜、铝等有色金属原料。

随着国民经济的发展，市场对金属产品的多样化和质量提出了更高要求，但国内结构性短缺的矛盾依然没得到缓解。而随着爆破一体化的实施，发展方式单纯的民爆生产企业将面临巨大的市场压力。江南化工此次投资项目，符合行业发展方向，并

能充分利用现有民爆生产、爆破服务等领域的优势，有效延伸产业链，开发公司新的业务增长点，优化产业结构，为公司未来的发展战略提供有力支持。

在项目奠基仪式上，叶文华部长代表市委、市政府致辞，他要求相关部门要为项目的建设、发展营造良好的环境，全力推动项目早日竣工投产。周佐玉代表投资方表示，公司将全力以赴，使项目快建设、早投产、努力把湖北金兰特种金属材料有限公司建设成为高水平、高效益企业，以实际行动回报赤壁市和开发区领导的

关爱，为地方经济发展做出贡献。

延伸阅读：爆炸复合是指利用炸药爆炸的能量驱动，把不同金属部件焊接起来的技术。例如，铝-钢等组合是常规方法所难以焊接的，即使采取特殊措施，其焊接质量也难以保证，而利用爆炸方法，却能高质量地实现这样的焊接，而且焊接界面的强度往往大于母体金属的强度，这是其它焊接方法所无法比拟的。

（湖北帅力 唐晓玉）

拥抱创新驱动的伟大时代，再创盾安事业的辉煌业绩

各位同仁：
一年复始山河美，万象更新锦绣春！值此2014年元旦之际，我代表盾安控股集团总裁班子从杭州向爱岗敬业的全体盾安人以及默默支持盾安事业发展的家属们表示节日的祝福和亲切慰问！感谢近两万名盾安人的忠诚专业与辛勤劳动，感谢社会各界的关心帮助与有效支持，2013年的盾安在从优秀走向卓越的征途上，越走越好：
——盾安集团连续五年跻身中国企业500强，2013年排名第265位，比2009年累计提升166位；
——连续十二年位列“中国民营企业500强”，2013年排名第47位，比2002年累计前进56位；
——获得了“全国五一劳动奖状先进集体”等众多荣誉称号。这些荣誉地位，是对我们长期坚持“诚信、尊重、专业”核心价值观的良好见证，是我们一贯遵循“创业、创造、创新”人生观主旋律的价值实现，是我们努力打造“阳光、发展、分享”幸福盾安的现实成果，标志着我们大盾安事业的繁荣，更是我们全体盾安同仁美丽人生的尊严与光荣！
十八届三中全会吹响了“全面深化改革”的号角，鲜明地提出了“市场决定论”。已经到来的2014年注定是一个开启新时代的不平凡年份，利率市场化、自由贸易区、新型城镇化等政府改革行动，移动互联网、大数据等社会变革趋势……犹如奔腾的群马扑面而来！这一切，都预示着我们已经从业创业竞争跨入了创新竞争的时代！这是一个充满新希望与新竞争的时代，在这样的时代，我们怎么办？！
——实业立企，做实做强。盾安起步于实业，做实业是我们的看家本领，正因为我们无比坚定地坚守实业，坚持“产业+资本”的发展模式，才奠定了我们26年一路走来虽历经市场风雨而不摧的坚实基础。所以，做实做强实业是我们共同的目标！
——产业升级，创新驱动。过去通过努力创业获取成功并不能复制成为今后的模式，我们应该把已经获得成功当作“偶然”，把“方向比努力更重要”当作这个创新竞争时代的宇宙信条。我们必须强化高度的责任感、紧迫感、危机感，通过持续有效探索如何创新的行动，提升驾驭发展趋势的组织能力，才能实现我们追求的必然成功！所以，坚持产业升级与创新驱动是我们毫不动摇的方向！
——感恩出发，谦卑做起。不懂感恩，再优秀也难以成功，即便暂时成功，也不会持续成功；不谦卑，拥有再多也会得而复失，即便拥有当下，也会马失前蹄于将来。感恩与谦卑犹如盾安一如以往的传统与光荣、坚持和责任，已经并将继续成为盾安事业继续成长与不断强大的文化基因！
各位同仁：时光荏苒，岁月如梭。在已经到来的伟大的创新竞争时代，让我们依然以从容不迫的坚毅，始终秉持“有作为才有地位”的公司理念，只要我们思路清晰、决心坚定，既登高望远，又脚踏实地，我们一定能搭乘新的时代列车，再创盾安事业的新辉煌！
祝大家新年吉祥，万事如意，阖家幸福！

导读		
创业·2013，我们在西藏		3版
创新·激情更胜，理想更远		4版
发展·让基层成为推动“改革”的活力因子		5版
学习·从创造客户到互联网客户经理思维		6版
思考·努力让沉淀的企业人员成为人力资本		7版

优势互补，携手共赢

江南化工投近亿元控股南理工科化

（本报讯）2013年12月16日，安徽江南化工股份有限公司增资控股南京理工科技化工有限责任公司合作协议签约仪式在南京举行。南京理工大学副校长、资产经营公司董事长王连军，江南化工股份有限公司董事长冯忠波在增资合作协议上签字。

中国爆破器材行业协会秘书长吴风来，工信部安全生产司副巡视员于立志、综合处处长张新民，安徽、江苏两省国防科工办领导以及南京市有关部门和地方政府领导参加了签约仪式。南京理工大学校长

王晓锋致辞祝贺，江苏省经信委副主任、国防科工办主任秦雁和安徽省国防科工办总工程师郑超也代表两省主管部门对双方的合作表示祝贺。

南理工科化由南京理工大学资产经营有限公司和南京理工大学

校办产业总公司出资创办，在塑料导爆管、导爆管雷管领域有综合优势。

业内人士认为，此次资本合作，既优化了江南化工的产品结构，也是加快整合南京理工大学领先爆破专业与人才资源的又一战略举措。

而南理工科化公司则借助江南化工完善的市场网络、资本平台与管理优势也必将有更大的发展空间。双方的资本合作，实现了优势互补与双赢。

（南理工科化公司 吕忠诚）

盾安环境三新品通过省级鉴定 技术分别达国际国内水平

（本报讯）2013年12月29日，盾安环境自主研发的三种新产品通过专家鉴定，产品技术分别达国际和国内领先水平。

此次鉴定，由来自工信部、浙江大学、上海交大、清华大学、杭州电子科技大学、中国计量学院、省科技信息研究院的七名专家及浙江省鉴定中心、诸暨市科技局的相关领导组成专家组。

本次通过鉴定的三个新品，在技术上各有突破。“3匹柜机用微通道换热器”研发出的条缝均液结构、折弯处变圆弧的翅片结合大片距结构，解决了微通道换热器两相流分配均匀性问题、冷凝水排出

问题，产品在制冷剂两相分配、气侧翅片结构等方面有创新，技术达到国际领先水平；“基于MEMS技术的电子膨胀阀”运用硅微电热驱动和位移放大结构，实现了大驱动力与大位移输出，微型先导阀带动主阀运动，实现了大流量精确调节，三层体硅微机械结构通过厚硅晶圆键合技术，解决了阀体在流体压力平衡下的长期承压运行问题，其技术达到了国际领先水平；“基于MEMS工艺技术的热熔式压力传感器”在多参数补偿算法、应力消除工艺和优化等方面有创新，技术处于国内领先水平。

（盾安环境技术公司 高杰）

新疆金盛镁业硅铁项目点火投产 工业园全面进入生产期

（本报讯）继2013年10月新疆金盛镁业兰炭分厂、镁合金分厂相继点火投产之后，12月11日，新疆金盛镁业又举行了镁合金循环经济工业园最后一个项目——硅铁项目

点火投产仪式。硅铁项目点火成功，标志着新疆金盛镁合金循环经济工业园由建设期全面进入生产期。

（金盛镁业 陈丽）

家用空调部品事业部召开质量月闭幕大会

“问题到我为止，第一次就把事情做对”

（本报讯）2013年12月19日，盾安环境家用空调部品事业部隆重召开2013年第二期质量月活动闭幕以及供应商活动成果发表大会，此次活动以“全员参与品质技能提升，深化第一次把事情做对”为主题，主要包括员工培训系统建设、信得过班组建设、品质提升之技术管理体系推进和降低供应商进货不良率、质量成本之降低废品损失活动等。

次日，盾安环境家用空调部品事业部还举行了新SS改善活动说明启动会，运营部副总监石川治男对新SS改善活动的开展背景、运行思路，以及具体实施对策等做了详细的说明报告。报告指出，

新SS改善活动以原先的六西格玛活动为基础，整合原有的所有改善项目（Speed改善-Six Sigma改善），赋予它们速度和灵敏度的含义（Speed & Sensitivity），并进一步扩大培养具备改善能力的人才，以高效迅速的推进改善项目为目标，最终实现新SS改善活动的开展。

家用空调部品事业部围绕新SS改善活动，制订了修改资格认证制度、探讨适当的KPI导入方法等对策，确保活动的有效落实。会上，石川总监还就与会人员对SS活动开展的一些疑问进行了现场答疑，明确了一些具体实施细节。（家用空调部品事业部 代林奇 彭佳）



四川宇泰：精细化爆破国际引“智”

近日，美国奥斯汀爆破专家对四川宇泰太钢项目部进行了施工技术指导及理论培训，为项目技术人员学习国际先进爆破企业的施工技术 & 理念提供了条件。

奥斯汀爆破专家结合四川宇泰太钢项目实际情况进行了雷管试验、炸药密度测量、炸药爆速测量等取数对比验证，同时对公司人员进行了爆破专业知识、激光测绘仪、炮孔测偏仪等培训，并对现场作业中存在的问题进行指导，提出了140毫米孔爆破优化方案和310毫米孔爆破设计方案，通过验证证明获得了较好爆破效果，同时降低了爆破成本。

此次外部专家的指导，使项目技术人员明确了爆破施工及组织必须由经验化、程序化逐步转变为细致、科学的工作程序，并为公司2014年开展精细化爆破及综合信息系统建立奠定了基础。

（四川宇泰 王员）

创业育人十七载 同仁挚友忆当年

盾安集团举行汪余粮先生退休恳谈会



汪余粮先生（左）于1996年加盟盾安，历任盾安集团董事局一、二、三届成员，在盾安的17年间，他以勤勉务实的作风为盾安事业的发展做出了杰出贡献。

安徽盾安民爆入选省两化融合示范企业

（本报讯）近日，安徽省经济和信息化委员会公布了2013年度省级两化融合示范企业名单，安徽盾安民爆器材有限公司榜上有名。这标志着安徽盾安民爆近年来通过深化推进“两化融合”，在企业工艺设备技术创新和管理创新方面所取得的成效得到了省级主管部门的充分肯定。

近年来，安徽盾安民爆按照

工信部《民爆行业技术进步指导意见》的要求，积极开展两化融合工作，在生产上采用了自动化控制系统，实时监控生产线所有工序的运行参数，异常时自动停机，动态采集设备的运行状态、维修保养情况，提高设备安全可靠运行率；在运输上实现了对运输车辆的动态实时监控，根本上杜绝了超载、超速、疲劳驾驶等现象；在销售上实

行危险品证、卡系统管理和产品条码管理，全程监控产品的流向；在信息化监控上搭建了视频图像和声控报警监控系统，实时监控各危险工序、工房等，从根本上杜绝了超员、超量、超时等违章现象；实施生产物流SAP管理等方面不断深化两化融合，切实发挥示范引领作用。

（安徽盾安民爆 何兰春）

魔幻圣诞，盾安新一城创单日销售新高

（本报讯）经各部门认真策划、全体员工通力合作，2013年12月24日，沈阳盾安新一城创单日销售最高纪录，同比增长263%。

在沈阳地区整个商业大环境不景气的背景下，盾安新一城于2013年10月即开始筹划圣诞主题及活动方案，期间分别召开了4次活动前期研讨会及3次细案落实会，结合现行商品组合情况、主力客群喜好，

商场自身优劣势等因素，最终确定“魔幻圣诞”为活动主题，并依据营销活动的设置及时间安排，增加了软性持续性报道、走进地铁与乘客近距离互动，以及电台广播有声音媒体的户外LED多媒体等强势投放。活动期间盾安新一城聚集大量客流，在分段时间抽奖期间，现场几度达到沸腾。

盾安新一城还在平安夜为顾客

带来了一场维多利亚的秘密——天使之吻内衣秀，这是该品牌首次登陆沈城，活动吸引大量顾客驻足观看，并鼓掌称赞，18名外籍演员组成的世界风情嘉年华巡游团队为顾客奉上了一场极致魅惑的饕餮视觉盛宴。

（沈阳新一城 赵玲娟）

盾安莱阳工业余热利用项目22吨汽包“空降”成功

（本报讯）2013年12月15日，盾安莱阳工业余热利用项目一期工程4×75t/h中温中压锅炉汽包顺利完成吊装就位，这标志着项目施工已全面进入设备安装就位调整阶段。

锅炉汽包是锅炉本体设备的重要组成部分，在运行供汽过程中起到汽水分离、蒸汽净化、减缓汽温汽压变化的作用，其顺利安装将为今后进行受热面设备吊装及投产供热提供有力保证。

此次完成吊装的设备重达22

吨，全长10204毫米，内径1500毫米，壁厚为50毫米，安装标高为29300毫米，是项目中最重的单体设备之一，采用160吨履带吊车独立吊装。

由于莱阳市近日多风天气及现场与土建施工的交叉作业等条件限制，整体吊装工程存在一定难度。

为确保顺利吊装，相关人员在正式吊装前对汽包内部结构进行了严格检查，认真做好汽包水平找正、吊点确定等前期准备工作，并科学组织，优化吊装方案，从人员、安全、技术、设备等方面做了

细致的部署，各作业环节默契配合，并对现场全体施工、技术人员进行了安全教育和技术交底。

在项目部、总包单位、承建单位及监理单位等多方人员的共同努力下，锅炉汽包历经三个小时的吊装，一次性就位。据悉，汽包吊装完成后，项目将陆续完成汽包与水冷壁对接，返料系统、省煤器、过热器安装就位等环节，项目整体将安全、高效、稳健地向前推进。

（盾安节能 潘国强）

江南化工助援灾区重建家园

（本报讯）2013年12月10日，在安徽省国防科工办的组织下，安徽江南化工股份有限公司向安徽省旌德县白地镇洋川村进行了赈灾捐款。江南化工总裁徐方平、洋川村党支部书记王金卫代表双方签订了

《社企共建协议书》，安徽省国防科工办、旌德县委组织部、白地镇党委政府等部门领导参加了捐赠签字仪式。

洋川村是2013年安徽省“6.30”洪涝受灾较严重的村，直接经

济损失2000多万元，该村经济基础薄弱，此次定向赈灾捐款缓解了该村灾后基础设施建设的燃眉之急，受到省国防科工办及当地县、镇、村领导的高度赞许。

（江南化工 汪志栓）

新闻速览

太阳镁业获第二批镁行业准入

经过企业申报及公示，2013年12月10日，国家工信部根据《镁行业准入条件》和《镁冶炼企业准入公告管理暂行办法》对符合条件的第二、三批企业进行了公告，宁夏太阳镁业通过工信部第二批镁行业准入。

为加快产业结构调整，加强环境保护，综合利用资源，国家工信部会同相关部门根据企业布局及规模、工艺装备、产品质量、资源/能源消耗、资源/能源综合利用、环境保护、安全生产与职业危害防护、劳动保障等十项准入条件为依据制定了两份文件，太阳镁业也将继续按照文件要求组织生产经营活动，进一步规范生产经营活动。

（太阳镁业 李清）

南通电站阀门“取经”中核苏阀

为倡导“学习先进，取长补短，改善提升”的发展理念，近日，南通电站阀门管理层一行18人在总经理朱云庆的带领下前往中核苏阀科技实业股份有限公司学习交流。在中核苏阀总经理张宗列、火电事业部总经理沈志刚、总经理助理曹建宏陪同下，南通电站阀门管理层一行参观了生产现场，并与相关部门负责人就采购、生产、销售、品质、技术研发等问题进行了交流。

（南通电站阀门 胡鹏志）

河南华通向兄弟企业学习经验

近日，河南华通公司组织2012年度部分乳化工间先进员工一行27人，赴安徽五河恒源化工、马鞍山江南化工参观学习。员工代表们通过零距离接触现场管理样板，多维度、全方位了解兄弟公司的生产现场管理、物料管理好的经验和做法，切实感受到自己在工作中的误区、不足，并纷纷表示要从思想上、行动上彻底改变现场管理的认识和实践。

（河南华通 胡勋杰）

苏州华越管理人员下车间助生产

从2013年11月起，苏州华越正式进入旺季，大量的订单蜂拥而至，而年底一线员工招聘又异常困难。为了不影响到产品交付，苏州华越重启了管理人员协助生产方案：所有管理人员白天下车间干活，本职工作晚上或者周末加班完成，总经理姚海军也到车间带头做起了弯管工。在全体人员的一致努力下，订单至今没有一次延误。目前管理人员协助生产仍然进行中。

（苏州华越 冒翔翔）

漳州久久久举行应急预案演练

2013年12月18日，为检验员工面对突发情况时现场处置能力及应急预案演练启动后的应对能力，漳州久久久组织开展了一次应急演练。发现“火情”后，现场人员迅速到位，开始了一系列的救援行动：硝酸铵库作业的搬运人员听从现场临时总指挥命令，使用现场消防设施、器材实施自救；仓库员负责报警给相关人员，岗哨值班人员对事发临近点进行警戒。通过全员的努力，火势逐步得到控制，现场火点被扑灭。

（漳州久久久 缪碧香）

合肥通冷组织羽毛球比赛

为丰富员工文化生活，增强员工体质，合肥通冷于2013年12月25日—26日组织了一场羽毛球比赛，比赛设有男单和女单两个项目，共有20余名员工参加。在比赛过程中，每位参赛选手充分发挥顽强拼搏的体育精神，即使落后，仍每球必争。一次次的扣杀、吊球，将比赛推上高潮，同时赢得场边阵阵喝彩声。经过激烈比拼，最终宁延安、傅齐磊、禹乐获男单前三名，詹冬萍、王明丽、李沐轩获女单前三名。

（合肥通冷 李沐轩）

创业

珠海华宇品质部长郭勇、安徽盾安民爆操作工郑骏、浙江华益烧火工、江南化工宁国分公司杨小四、迟平、新疆天河机动车间女工胥卫彩、湖北帅力炸药车间带班主管吴海武、五河恒源ERP管理员李娟……这些我们身边平凡的盾安人，他们的身影在2013已然纸上，用自己的言行阐释着盾安的创业精神！

2014，期望您能继续用键盘记录下身边平凡同事不平凡的品质，以使更多盾安人认识、了解、学习他身上的点滴闪光点。

边疆书豪情

金戈铁马西部，拓荒创业豪情，2013，那些盾安的好儿女们，用激情和汗水，在他乡开拓盾安新事业的同时，也为自己的人生书写下了最富诗意的动人文章……

2013，我们在西藏

○西藏拉果 郑成



2013年，我们在新疆

○盾安自控 刘海

刘海，2012年7月作为储备干部进入盾安阀门，9月从雄鹰计划中脱颖而出从事供热节能技术工作。2013年，在新疆耐洁热计量改造项目和乌鲁木齐市热力总公司供热节能改造项目中承担现场勘察、产品安装调试指导等工作。

在新疆工作期间，刘海用笔和相机记下了项目团队成员的种种，以此纪念盾安自控这个年轻团队在边疆的那些创业历程。

2013年6月22日21：00，乌鲁木齐，公司宿舍

刚下飞机，陌生的环境，陌生的人群。虽然已是夜晚，空气中依然弥漫着干燥的气息，让人鼻子难受。

21点整抵达乌鲁木齐住处，进门的那一瞬间，看到很多熟悉的面孔，感觉异常亲切。但沙发上的一幕，又不禁让人一阵心酸，刚刚从工地回来的一位同事，在沙发上一坐下，便已进入梦乡！

2013年7月25日19：00，天山景观轩小区

工程施工已经过半，虽然已是下午七点，但是阳光给人的感觉依旧像杭州的下午三点。忙碌、燥热，掺杂在一起，变成汗水浸湿那天蓝色的工作服。

2013年8月19日15：00，乌鲁木齐火车站仓库



冬天的西藏拉果错寒气逼人。远远望去，拉果错湖边，依稀有几个孤单的身影。

这里是盾安西藏拉果错项目部。海拔4600米，白天气温已是0℃以下，夜间气温更是达到近-30℃。由于冬季高原环境更恶劣，空气更稀薄，氧气含量更低，高原反应情况更严重，项目部所在的改则县城部分商家、饭馆已陆续撤离，只剩下一家菜店，超市、商店也有部分暂时关门歇业了，但是为了持续收集和分析拉果错盐湖实验相关数据，项目部的弟兄们一直坚守岗位，大家总是相互鼓励与帮助，毫无怨言。

由于气温很低，盐池已结上了厚厚的冰，因为要测定卤水温度、比重等多项数值，不得不进行除冰，同时，结冰后除冰还有利于提高卤水比重。除冰需要很大的力气，因为项目团队都是内地人，有几个还是今年刚到西藏，有几次在除冰时，小伙子们几乎要休克，都被其他兄弟们背着回到箱房里休息。此时此刻，稍出些力就会出现胸闷心慌、呼吸困难。

无论冬夏，项目部的弟兄们是吃不上新鲜的蔬菜的，更别谈新鲜肉。蔬菜都是从内地辗转运到改则县城的，不仅质量不好，品种不多，而且价格还很高，肉类全部都是冻肉。补充生活物资都得从距项目部六十多公里外的县城采购，由于未通正式公路，只能是翻山越岭，一路崎岖。由于目前项目部相

搬了五个多小时的产品，已经疲惫不堪。同事送来了午饭，大家蜂拥而上。普普通通的面条，一瓶矿泉水，却吃得开心。吹牛幻想，畅谈自己的梦想。那一刻忘记了疲惫，忘记了时间，有的，只是完成任务的喜悦。

2013年9月27日17：00，锦绣家园小区



距离项目正式供暖只剩下18天的时间，但是还有很多的调试工作没有完成。再加上临时施工方案的改变，工人的缺少，物业三番四次的阻挠，使得原本已经很紧张的工期更加雪上加霜。

为了抢时间，工地叫不到工人，我们便是工人；没有抹水泥的工具，我们的手就是工具。虽然物业不配合，但我们仍于当天下午之前，采用新方案将该楼调试完成。

2013年10月24日凌晨1：00，斜井东路小区



开始供暖的第九天，各小区供热计量系统基本已经进入正轨。但斜井东路小区由于环境、管道等特殊因素，该小区系统2013-2014供暖季暂不启用。但是为确保所有住户通断器阀门都为打开状态，项目经理带领大家挨家挨户进行排查。排查途中有一住户供水管老旧阀门突然爆裂，在无法关闭阀门的情况下，顶水将该住户暖管修好，而此刻，项目经理已全身湿透，室外零下7℃。

2013年11月17日16：00，云顶名筑小区

关配套设施并不齐全，弟兄们发邮件、写日报及其它工作均需到县城上网。而高原地区水寒，兄弟们夏天都是十天左右才到县城洗澡，冬季一般都是二十天左右才洗个澡。对于所有的这些，项目部的弟兄们无怨无悔，将汗水与青春挥洒在雪域高原，划出一道道美丽的彩虹。

闲暇时光，弟兄们也不忘记给自己找乐子，他们准备了象棋，组织比赛；相互之间推荐、提供并一起观看精彩影片；一起交流探讨时政消息及行业资讯；节假日时，准备好饮料、零食在拉果错周边风景优美的地方，一起过林卡。工作时兢兢业业，一丝不苟，休闲时也不忘品味和充实高原生活。这才是真正的生活呀！

2013年12月6日，项目部弟兄们收到一则改则县传来的消息，原本与项目部弟兄们经常往来的郝某突发脑溢血去世，弟兄们都不敢相信这个事实。此刻，改则的空气弥漫着无尽的忧伤，大家或沉闷无语，抑或痛哭流涕。12月的拉萨更加寒冷了，公司领导不断地给坚守在项目一线的弟兄们打气和鼓励，并特别提醒他们一定要特别注意身体。

现在，每隔两三天项目部的弟兄们就会跟我们联系，一是报平安，二是交流工作。虽然此时我身在拉萨，但每每想起远在改则的弟兄们，我似乎都能感觉到，远在千里之外的拉果错，此时此刻，阳光普照，湖水碧波荡漾，弟兄们笑嘻嘻的脸上，洒满了温暖的阳光。

热力公司对整个项目进行验收，从室外热力井热量表安装，到住户暖气井通断控制器走线，再随机到各个住户家中查看室内温控器工作情况，并最终肯定了我们的工程质量和产品性能。每个人肩上的压力在那一刻顿时释放，微笑、幸福，从来都这么简单！

2013年12月14日15：00，乌鲁木齐机场

转眼间，6个月过去了，新疆项目完美收关。站在机场，回首所走过的路。虽然中途有很多磕磕绊绊，也遇到过无数的困难，但最终大家都坚强地走了过来。

有过手机屏幕上面凝结着一层盐的心酸；有过帮助一维族老奶奶修好自来水管，她请我吃烤羊腿的喜悦；也有过凌晨三四点躺在床上无法入眠时的迷茫。这一切的一切，都已成为积淀。

成长，积淀，再成长！咬紧牙关，握紧拳头，然后大步流星……

2013，一路上，我在新疆，我们在新疆。



屋外寒风呼啸，雪，凝结在枝头，将整颗冬青树装扮成银白色，美不胜收。早早的忙完了所有工作，却迟迟不肯归去。确保每一户居民安全供暖后的充实、自豪、轻松，在冬日里、在我们心头荡漾出别样的暖意。

2013年12月9日14：00，卧龙A、B小区



感动在身边

美丽在平凡中绽放

○新疆天河本部工厂 宋靖静



■机动车间锅炉班女工

有一种花，经过寒冬风雪的锤炼，颜色更鲜艳，这是梅花；有一种人，经过戈壁风沙的洗礼，默默无闻，却在平凡的岗位上美丽绽放，她们就是常年工作在新疆天河本部工厂机动车间动力运行一线的锅炉班的女工们。

机动车间，主要承担着本部工厂的四大动力运行、设备安装、维修等职责，在本部工厂的生产过程中发挥着关键作用。在他们当中，有这样一群平凡的女工们，她们年复一年、日复一日，始终工作在车间动力运行的一线上，为枯燥的运行岗位涂上了一层亮丽的色彩。在黑白颠倒的运行工作中，她们没有因为自己是女性而示弱，毅然和男同胞们一起肩负起锅炉班安全运行的重

任。不管是炎炎夏季，还是数九寒天的隆冬，她们为了工厂生产动力的运行，始终值好每一班岗。

为了让锅炉安全稳定运行，她们严格执行各项操作规程，把好设备安全关。凌晨三、四点钟，正是最疲倦的时刻，可她们仍强打精神，一点一滴地把工作做好，并且确保不出错，因为她们深知，任何疏忽都可能导致意想不到的后果。班组长张保红在工作中时时处处以身作则，任务再重，她都能按时间、按要求地去完成。班组的员工们也是如此，只要是工厂需要，她们都会毫不犹豫地投入到工作中去，放弃节假日与家人团聚的时间。在她们的工作现场，你会发现工作凳子一条线、设备

工作台一条线、工装工具一条线，门窗玻璃明亮，地面清洁无杂物，各种物品摆放整齐不杂乱，设备擦拭得油光发亮。

做一名运行工人是辛苦的，运行中的女性更是辛苦，她们除了承担工作中的任务之外，还担起了更多的家务。父母身边，有她们尽心尽孝的身影；儿女身旁，有她们谆谆教诲的声音。在工作和生活的双重角色中，她们有劳累的失落，也有满足的喜悦；有对岁月流逝的无奈，更有对未来生活的热爱。

在天河，还有很多很多像她们一样的女工们，她们都很平凡，也很普通，虽然她们已走过花一样的青春岁月，也无惊天动地的业绩，但是她们拥有了丰富的阅历，更加懂得了生活的真谛，她们身上展现的是被生活锻造出来的刚强与坚韧，是经历过风雨后的宽容和淡然，是对工作孜孜不倦、执着的追求，她们用自己的铁骨柔情，为事业和家庭奉献着青春和力量。

她们，就是我们的盾安人！

她们，就是我们的天河人。

盾安，就是由无数个像她们一样平凡的人组成的一个大家庭，相信，我们的明天也定会越来越好！

我们身边的正能量

○马鞍山江南化工 何强生



■李汉亮、刘艳梅

2013年对于马鞍山江南化工来说，是一个永远值得纪念而又难以忘却的一年。这一年，公司生产线技术改造又适逢推进ERP-SAP项目建设，在这个充满机遇和挑战的进程中，涌现出了很多值得我们学习的正能量。这些源源不断涌现的正能量，持续点燃了我们工作热情，并使困难和烦恼变得不堪一击，他们在工作激励着我们在生活上影响着我们。

乳化制造班长李汉亮是个80后的帅小伙，和他接触时间久了，你会发现，跟他身上其他优点比起来，“帅”简直弱爆了。说起他，车间内60后、70后都竖起大拇指，“小伙能干，有事找他解决准没错，有他在，我们工作很安心。”是什么让大家都服他？

硝酸铵破碎工老陈是个老实本分的60后，每天在岗都精神饱满，可有段时间他总是请假，一请就是两三天，请假的原因总是“家里有事”。心细的李汉亮觉得老陈心里有事，于是他留了个心眼，下班后去了趟老陈的家。原来老陈的媳妇被确诊为白血病，老陈的儿子又刚刚考上大学，三口之家就老陈一个顶梁柱，老陈夫妻

俩瞒着儿子把他送到了学校，而老陈带着媳妇则半个月就要搭车去苏州治疗一两天，且每次化疗费用在一两千左右。李汉亮感到事情很严重，第二天一早就在班前会上倡议大家帮老陈一把，并将此事报告了公司领导。在他的带动下，公司内108名员工都献出了自己一份爱心，共为老陈家筹集了2万多元善款。如今老陈的精神面貌又恢复到了以前。

李汉亮不仅乐于帮助大家，在工作中他同样很出色。乳化车间2013年的技改任务很重，在不耽误生产的情况下，常常需要利用周末时间调试安装设备，每次乳化制造班需要安装调试设备的时候，李汉亮总是会自觉地第一个到达车间，在他的影响下，班组成员只要是休息或有空都会来车间帮忙。正是有了大家这股热劲，公司利用周末时间相继完成了油相、水相输送管道铺设、乳化器、凉药钢带、敏化机的更换与安装调试，确保工作日新月异设备的正常开机生产。

除此之外，李汉亮还是个爱动脑筋的人，很多新的想法观点得到了领导与同事的认可，譬如，在水相材料熔化再进行存储保温的过程中，每次都需要点动开启关闭放料阀操作，每锅水相放料通过放料阀进行操作，中间有15秒设备启动时间。李汉亮与大家探讨并大胆提出“抓住这15秒，连续放料节省熔化时间”，并通过增加保温管道等一系列措施解决了这一难题。别小看了这15秒，一天可以节约水相熔化时间约6分钟，一年就可以节约28小时，如果把这28小时用在做生产，一年至少可以多生产约120吨氯化炸药。

自控操作员刘艳梅被大家称为我们

的好“二姐”，至于为什么大家总称呼她“二姐”，且听我慢慢道来。由于刘艳梅在包装车间工作特别细致认真，后被公司调入自控室，负责生产线的自动化监控工作。起初，面对自控室里大大小小的屏幕，刘艳梅有些为难，“平时在家自己电脑都不怎么摸，打一个字都要费好半天工夫。”话虽如此，可她还是接受了这个挑战。自控室内的设备多而且很“娇气”，谁先开启、谁先关闭都有讲究，为了尽快掌握操作方法，刘艳梅总是备着小抄，遇到记不住的内容就记在本子上。

“起早贪黑”用在刘艳梅身上再合适不过了。为了保证生产第一道工序能够在凌晨6点顺利投料，她必须每天5点之前就要到公司，打开配电室内设备开关，确保供电正常；每天生产结束之后，必须要等到车间内人员打扫好卫生、清理好废药才能关闭配电室内的设备电源开关，检查完各录像通道夜间照明灯是否开启后才能下班，所以每次车间最后下班离开的总是刘艳梅。

刘艳梅工作认真、能干好学，生活中她更是一个大姐。每次公司新进大学生实习第一站肯定是自控室，面对“菜鸟们”的诸多问题，“二姐”总是报以微笑，耐心解答，一遍一遍地手把手教；有些大学生心态没有及时摆正，会出现一些思想不稳定的现象，“二姐”就会利用休息时间与他们聊天，及时引导，化解心中疑虑，帮助他们调整工作心态。一个月的实习期过去了，每个从自控室走出去的实习生，都亲密地将刘艳梅称为“二姐”。

李汉亮和刘艳梅只是马鞍山江南化工正能量中的代表，只要你细心地感受，就能发现，原来正能量已将我们包围，如身边的空气一般。相信属于我们的正能量将会化作无尽的工作热情，鼓舞着我们每个人努力向前。

创新

在激励的市场竞争中，一个能站稳脚跟并且不断前行的企业，一定离不开创新，在过去的26年中，渴慕创新一直是盾安的重要姿态。对创新人才、创新模式的尊重、鼓励与呵护，不仅体现在设立最高1000万元奖励的集团级创新大奖上，也体现盾安每年的发展战略中。

正是因为对创新矢志不移的坚持和追求，优秀的人才得以汇聚盾安，优秀的团队得以迅速成长，使得盾安在由传统产业向新兴产业转型升级的路上扎实前行。

面对未来，创新依然是盾安续写辉煌的强大动力。

『创新在行动』

——盾安创新发展获奖团队及个人跟踪报道（三）

2010年盾安集团创新发展功勋团队奖 盾安环境核电空调项目团队

激情更胜，理想更远

○盾安机电 王锋 严玉婷

2008年是中国历史上特殊的一年，也是盾安特别的一年。因为盾安的核电事业，几位行业“大咖”带着使命走到一起，盾安环境核电空调项目团队就此成立。在那段最艰辛的岁月里，他们相互鼓励，相互帮助，终于功夫不负有心人，他们成功了：世界首台核级满液式螺杆冷水机组正式出炉。

此后，项目团队稳扎稳打，开发了一系列核级空调设备，不仅为盾安，更为中国的核电事业发展做出了突出贡献。盾安集团亦连续两届授予他们突出贡献奖，并在2010年授予了集团创新发展功勋团队大奖。

项目组很珍惜“创新发展功勋团队”这份殊荣，因为这是公司对

整个项目组的郑重肯定，也是大家相互协作、齐心协力共同赢得的荣誉，更是对他们今后工作的一种激励！在2011—2013年，核电系统运营中心项目组围绕提高HVAC总包能力这一战略目标，积极参与市场拓展，在核电空调领域中获得重大突破，并取得了一系列可喜的成绩。

首先是核级离心风机和轴流风机产品于2011年8月顺利通过中国核动力设计研究院国家重点实验室抗震试验，并于当年12月正式取得国家核安全局颁发的核级风机设计、制造许可证，经过一年的艰辛努力，成功打通了核电暖通系统总包产业链，为核电暖通系统总包扫清障碍，给公司未来发展带来持续动力和深远影响。

盾安核电系统运营中心是盾安环境产业转型升级的先锋队，在集团各级领导和同仁的关心、支持下，核电中心秉承主动出击、高度负责、着眼长远、步步为营的作风，在短短两年时间里，取得核电暖通总包资质并在激烈的市场竞争中取得重大突破。

最值得骄傲的是，盾安以优越的国产化设计方案、朴实的振兴民族产业的责任感以及严谨团结、高效务实的工作态度，攻克了合同总价为1.54亿的中核集团田湾核电3、4号项目，打破了国内核电暖通系统领域七年来独家垄断的行业格局。本合同标的涵盖核电站暖通系统中的核级空调机组、核级风机与核级制冷机等产品，并覆盖上述设备的

设计、制造和技术服务等，为公司实现“为人工环境及新能源领域提供技术研发、系统集成、应用服务的全面系统解决方案”的战略目标奠定了基础。

离心式冷水机组首次在核电站得到了应用。研制的核电站直接蒸发式制冷机组、核级冷水机组、核级空气处理机组（安全壳循环冷风机组、核级循环冷风机组）、核级风机（核级离心、轴流风机），六个产品分别进行了设计、试制、试验，并顺利通过了抗震试验和产品鉴定，为后续核电项目执行及市场竞争打下了坚实的基础。

目前盾安核电中心已中标国内、外37个核电、核工程项目，累计销售合同3亿多元，其中2012年签

订合同2亿左右。盾安核心产品——核级DEL冷水机组产品已达到市场占有率90%以上。从2010年核电产品发货不足中央空调销售额的1%，到今年核电产品销售占中央空调年销售额的10%以上，盾安环境产业转型升级的规划已逐步显现。五大核心设备全部通过抗震试验，并将盾安环境旗下盾安机电、大通宝富、盾安换热器、杭州赛富特四家公司的产品全部导入核电领域，成功打通总包产业链。2012年11月某项目4台冷机以1528万的中标金额一炮轰开了军核的大门，转型成果日益凸显。核电中心不但在行业内为公司创造了价值，也让盾安环境在2012年6月获得了浙江省发改委630万元的核电相关战略新兴产业

奖励，并荣膺“2012年度全国质量奖”。

“核电”的成功不仅体现在直接的经济效益上，更在公司管理、业绩提升上实现了“蝴蝶效应”——由于核电项目都是严格按照程序执行，因此，公司的各项管理，也潜移默化地走上了科学、严谨的道路，同时，核电的业绩也促进了其他业绩的增长，用核电行业的一句话来说即“核电产品能做了，还有什么产品不能做。”

在挑战中制胜的事业，也为盾安培养、锻炼出了一批敢于挑战、素质过硬的优秀员工，他们在各自的岗位上继续奋发进取，“核电项目成员”的荣誉感和战斗力依然是他们独特的标签。



王锋 ——温暖的公关家

现任盾安机电营销总工的王锋给人的感觉，总是温文尔雅，说话轻声细语，温润如玉的外在品质包裹着一颗谨慎细腻的心。

王锋是2007年加入盾安的，相比于傅天荣和丁建根这些老员工，算是盾安的晚生了。但是丰富的阅历，以及广泛的人脉、成熟的心智，让他很快融入到了盾安，并最早介入核电空调市场开拓和技术研发工作，可以说，他就是为盾安的核电事业而来的。

对于核电事务，王锋再熟悉不过了，无论是项目管理、技术、商务、报价等



丁建根 ——勇敢的创新者

2000年进入盾安，2003年10月到盾安中央空调，2004年公司开发屋顶机，丁建根当时作为新人主动承担相应的电气控制研发任务，从此在中央空调工作中一直从事新产品开发工作。

2008年，丁建根参加了核电空调开发项目组，承担起研制第一台DEL核级水冷满液式螺杆冷水机组的全部电气设计任务；2010年开始，他担任核电产品电气经理，负责核电空调产品电气控制研发工作；2011年，他指导完成三门核电空气处理机、直接蒸发式空气处理机的电气评审、方案定型、图纸、程序等设计；2011年下半年，他重点参与田湾3、4#机组的空调总包项目投标工作；2012年开始主要负责田湾3、4#机组的空调总包项目的设计与指导工作，带领团队完成田湾项目



陈松 ——硕果累累的发明者

陈松加入盾安的11年间，在技术岗位上勤奋耕耘、善于钻研。他把技术改进、研发与专利申请相结合，在知识产权建设领域取得突出成绩，被授予2012盾安创新发展发明贡献奖。

他彻底解决风冷热泵除霜可靠性问题，机组材料成本降低约10%。

他的3项发明专利用于国家“十一五”科技支撑项目，技术国际领先，并为“十一五”低温风冷热泵项目顺利通过国家相关部委验收，实现项目“国际领先”打下坚实基础。

他推动盾安核电暖通系统总包实现零的突破，在田湾核电项目技术工作中作出重要贡献。

他说：“工作中发现一些创新的想法，并能有机会实践，是我们技术人员最

等，他都全程参与，事无巨细：不是出差拜访客户，投标，就是陪客户参观，验收，招待；要么就是开会，担任20多个项目的项目负责人。王锋很少在办公室出现，就算大部分产品已顺利完成交货，但他仍是毫不松懈地奔走着。

根据公司环境优化与系统集成事业部战略规划，核电应提高HVAC总包能力、获取资质、发展HVAC总包业务。王锋和核电系统运营中心项目组围绕这一战略目标，积极参与市场拓展，获得了重大突破，奋力攻克暖通系统总包桥头堡。

麦越越熟腰弯得越低，经历奋斗与成绩的王锋，谦卑一如昨日，激情更胜从前。

QKS直冷机样机的开发工作，完成总体电气控制方案设计和电控箱及外部元件机械振动试验和抗震试验，最终这台机组通过国家鉴定：为国内首台套，性能达到国际领先水平。

因为从教的经历，丁建根有着扎实、广泛的专业理论基础，而不断开发新产品的历练，又让他有机会持续扩展知识的外延，与时俱进，不断提高实战经验。开发新产品，应用新技术，减少出错成本始终是工作的重点，从评审、设计、调试的每一个环节都严格要求，不仅自己，他也要求团队时刻有忧患意识，努力在创新的过程中付出最少的代价。从事核电空调设计的五年多时间里，丁建根为核电的电气设计初步建立了包括风冷、水冷、单元机、组合机等机组完整的技术文件和控制程序，把自己的设计经验记录于核电产品设计手册（电气控制部分），为公司的持续发展添砖加瓦。

高兴的事情，但是很快的，这种喜悦又会恢复平静。”

激情对待创新实践，平淡对待成就荣誉，这是成就陈松的精神力量，也是所有平凡岗位成就不了平凡的可贵品质。

提起成绩，陈松谦虚地说，我只是做了我应该做的事，获此殊荣，让我倍感荣幸。技术创新是我们技术人员的价值所在，通过不断的技术创新让我们得以提高和升华，通过知识产权的申请，让我们收获信心。回顾自己创新工作的经历，有过一些收获，也有很多失败、痛苦和煎熬的过程，是公司 and 领导的信任、包容、支持和鼓励给了我克服困难的勇气和勇气，对此的感激之情难以言表。

“当今世界科技进步日新月异，让我们感到一种责任感和使命感，我们必须放开视野、刻苦钻研、锐意进取、勇攀技术高峰，为公司的发展，为行业的发展，尽自己的力量。”对未来，陈松信心百倍。



邓力立 ——积极的实践者

2009年邓力立加入盾安，问他选择盾安的原因，他说：更好地致力于核电事业。原来，邓力立之前就是位核电机组的技术人员。选择盾安，是为了延续，为了施展，为了更好的发展。

2011—2013年，邓力立设计完成了宁德阳江防城港项目DEL水冷冷水机组，台山、防城港BOP项目，宁德/阳江/防城港核电项目DEL水冷冷水机组，阳江核电3#机组、防城港核电1#、宁德核电4#机组DEL水冷式冷水机组，海南昌江核电一期工程DEL水冷



傅天荣 ——年轻的指挥员

很难想象，肩负着盾安重要发展使命、一直攻坚克难的重大项目部的总经理，是80后的傅天荣。虽然年纪不大，但是傅天荣的资历一点也不浅：1999年，傅天荣加入盾安，朝气蓬勃的他从基层做起，十年

冷水机组，福清核电项目3、4号机组DEL水冷式冷水机组，田湾核电项目5、6号DEL水冷式冷水机组，石岛湾核电项目水冷式冷水机组，恰希玛核电项目C3/C4水冷冷水机组，XXX军核项目VCC/VCE机组。其中石岛湾核电项目为国家“十一五”16项重大科技专项之一的高温气冷堆核电站的示范工程，此项目的成功创造了盾安的核电发展事业又一高峰。

在此期间，邓力立还配合完成了核动力院宁德阳江防城港项目DEL水冷冷水机组蒸发器和冷凝器的图纸和技术文件，起草了电机、两器采购协议，并和分供方沟通联络促成协议的签订；和核动力院与中广核公司一起协商解决了两器外协供应商提出的锻件试件力学试验方向问题和材料代用等问题；对台山SLB1000M机组进行了放样并提交了接口文件升级。

在实地制作时，邓力立帮助解决了车间组装时遇到的各种问题，解决了机组性能测试和验收时遇到的各种问题；积极参与公司送审国家标准《核电厂用蒸汽压缩循环冷水机组》部份编写和修改，和很多专家对此标准进行了沟通，

并编写提交升级了大量项目文件。

无论是对机组本身设计的投入，还是对大通宝富、赛福特生产配件的支持，邓力立都体现出了一个设计人员的专业精神，他用他的成熟和脚踏实地，成就了一番事业。

获得创新奖之后的核电团队依旧在不断发展壮大，在成功的道路上积极奋进大步前行着。核电总包项目的成功获得，标志着盾安环境实现了由单一暖通设备制造商向暖通系统集成商的全面升级。核电中心将以田湾3、4号总包项目为契机，在其它核电站、轨道交通及国家重大项目建设上加以复制和推广，进一步扩大暖通总包行业覆盖面。随着国家产业政策调整及国内核电技术快速转型升级，给暖通总包产业创造了巨大的市场空间，盾安核电系统运营中心将继续以深化产业转型升级为使命，以创新商业模式为导向，紧盯产业和 market 发展方向，高度整合优势资源、全力推进新品研发，加快产品在暖通领域的全方位、立体化布局，力争在下一轮中国经济高速发展期，以加速度超越对手，引领整个HVAC产业，为打造幸福盾安奋力前进！

磨一剑，在这期间，傅天荣经历了角色、心态等一系列的转变，事业的磨练，盾安文化的熏陶，让年轻的傅天荣有了超乎年龄的沉稳与从容，2010年10月，机遇来临，傅天荣被任命为重大项目部总经理，负责核电及轨道业务，顺理成章地成为了核电项目团队年轻的指挥员。

接下来的三年，整个核电团队在傅天荣的带领下，完成了核级风机取证工作，取得了国家核安全局颁发的核级风机设计、制造许可证，为核电HVAC系统集成总包打下了基础。尤其是2012年4月，项目团队攻克中核集团有史以来最大的核电暖通总包项目（田湾核电3、4号项目），合同总价为1.54亿。

业内人士都知道，田湾核电3、4号机组核岛通风空调项目是中核工程公司成立以来核岛通风空调第一次总包项目，是继日本福岛事件后国内启动

的第一个HVAC总包项目，因此，项目组的这一成功，标志着盾安已取得核电站暖通集成业务的市场突破，公司从提供产品向提供系统的产业升级战略达成了阶段性目标。

傅天荣在刚接手此项工作时，有过这样的展望：“随着盾安核电空调的量产，新一年度公司要成立专门的核电车间，完善核电质保体系，制定更富有激励性的考核方案；要按照公司董事会和经理班子的要求，在继续加大力度竞标核电空调设备合同的同时，争取获得核电工程总包项目。同时公司将紧密跟踪市场导向，储备适应核电站发展要求的新的核电空调产品。”回首一路走来的这三年，成绩的背后，正是傅天荣的这些构想一步步实现的过程。

未来，傅天荣最大的希望，就是争取在核电领域树一面旗帜，把盾安打造成核电板块的领军企业。

发展

条条大路通罗马，2013年，在打造“阳光、发展、分享”的盾安之路上，不少公司用创新走出了自己的“小路子”，收获了“大效益”.这其中，有小改小革的挖潜增效，有紧跟时代的制度创新，还有细致耐心的文化建设，等等，这些不拘泥、不坐等的主动，体现的是企业居安思危、不安于现状的自省与进取，正是因有了每个企业的自我进取、自我创新，才推动着盾安事业的整体提升与蜕变。

在迅速变革的新时代，我们需要关注变化，更要拥抱变化，勇于变化。

2014年，期待更多的发展智慧与努力。

天津华信管路件车间：让基层成为推动“改革”的活力因子

○天津华信 王伟



■自制焊台节约成本显著

如何节约成本，降低效率？天津华信把目光聚焦在企业内部，从成本到团队建设到制度优再到新客户开发，都脚踏实地地以“小变革”带来了“大不同”。特别是用心建设基层团队，使得基层以不断涌现的“小改小革”为公司创造效益的同时，成为推动企业创新改革的活力因子。

盾安机电：阳光、健康，让企业“活”得更好

○盾安机电 宣冲



■俱乐部引领阳光氛围

盾安机械柜机储液器车间：班组文化 建设“有道”

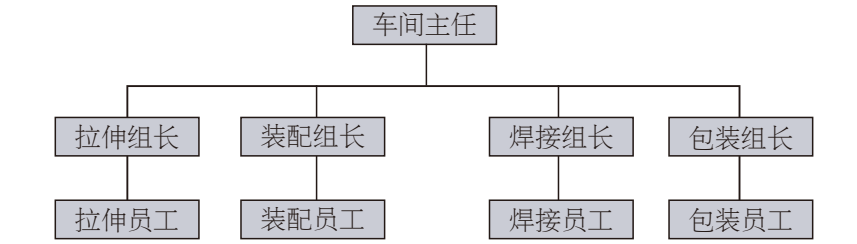
○盾安机械 孟祥娟 马永苗



■班组长现场帮扶

企业文化是凝聚员工向心力、拉动企业亲和力、激发生命力、催生奋进力的源动力，盾安机械公司一直把推进企业文化作为经营活动

车间组织架构：



坚持企业文化宣贯、学习

车间在参加公司级制定的企

自主创新，技改增效

设备技术创新聚集了一支以王宝民为核心，以方宗江、王鹏为代表的强大自主创新队伍。

一、设备组和管路件车间联合负责研发自动下料冲环一体设备，制作完成后将节约冲环人员1名，年节约人工费用3万元。经过一个月的反复试验以及研发人员的辛苦努力，自动化下料冲环一体机已完成制作，为以后自动化设备研发制作奠定了良好的基础。

二、为降低员工劳动强度、提高生产效率，打破原有加工方式，车间自主研发制作了自动化扩、缩口设备，完成后将提高生产效率20%以上，同时，员工劳动强度大大降低。为节约人员、加快产品流转，制作了切孔、套圈一体设备，此设备的制作将多个工序综合到一起，可节约2名操作工、年节约人工费用5万余元，产品流转速度大幅度提升。

三、为了更好地节约生产原材料，打破原有下料模式（原来下料是直管手动下料，不可避免有料头产生），车间引进了单台同时可加工四种不同规格的无屑下料机，杜

绝了大量料头的产生，同时节省手动下料人员和抛光人员共计2名，年度效益10万元左右。

四、为降低员工劳动强度，保证产品品质，根据实际情况引进了大管径自动弯管机，打破原有加工模式（原有工序需要2人操作），现只需1人操作，年可节约3万元。

五、由于产品的特殊性，有一部分产品在加工过程中需要2种焊料焊接（焊料规格分为铜磷、1B、2B），为了更好地节约焊料成本，提高生产效率，制造部组织研制了特殊焊台，可供2人同时焊接，年可节约焊料成本10万元。

六、客户LG品质要求产品管口需要添加防尘帽，用于产品防尘。为方便员工加工产品，制作了防尘帽扣压模具，可加快产品包装速度，防止防尘帽掉落地面，生产效率提升30%等。

技改上的好成绩，与管组车间勤思考、求改进的好习惯密不可分。比如在公司的合理化建议中，车间截至目前就提交提案203条，达成率508%，为公司创造效益10余万元。

优化管理，潜能无限

阳光、健康，让企业“活”得更好

○盾安机电 宣冲

“不管是盾安机电的员工还是公司本身，不仅要平安地活着，更要有尊严地活、体面地活、健康地活。”这是盾安机电总经理李建军在2013年初对公司发展的展望。在过去的一年里，盾安机电在管理中，把打造“阳光、健康”的机电团队作为一项重要工作，为企业发展注入了新鲜和活力。

当你背对阳光，面前就会有阴影，当你面对阳光，就能沐浴阳光。在盾安机电内部，阳光心态是最常提及的一个词语，只要心态阳

光了，就能坦然面对困难，以积极的态度对待工作和生活。而这份共识的达成，阳光俱乐部功不可没。

阳光俱乐部是盾安机电打造的特色品牌，旨在加强员工之间的交流和往来，倡导互助互爱的团队精神。俱乐部以会员制的形式，集合思想、文化、艺术、商业、体育等领域爱好者，下设户外运动协会、公益活动协会、文艺文学协会、篮球协会、足球协会、乒乓球协会等共11个阳光俱乐部协会，在2013年共举办大小活动21次，参与人数超

过800人次，不仅给了员工展示自我的平台，更拉近了员工之间的距离，为公司打造阳光团队打下了坚实的基础。

阳光的团队，不仅要“动”起来，更要能静得下来，通过学习，提高自身素质。2013年，盾安机电力抓培训工作，人均受课50个小时。这些课程中，“亮剑”人才培养计划之中层管理人员班，第一期学员26名，大部分是盾安机电基层管理人员中的翘楚，在可以预见的未来，其中的一部分人肯定会成为

有序的车间企业文化基础管理

1、**例会管理：**每日班前十分钟召开早会，先唱盾安之歌，后宣讲公司动态、技术品质相关要求、人员状况、订单情况、正能量的集团消息，并让员工提出意见困难点，改变了早会不仅仅是传达公司政策，布置工作的方式也是员工解决问题的场合。

2、**质量管理：**车间成立了“小单元”、“小集团”项目组让员工参与方案制定、项目推进工作、项目奖励，使其认知自身价值，一定程度上提高了团队协作精神。截止2013年8月份其质量成本率为0.36%，比目标低5%。

3、**现场管理：**对现场划分区域管理，实行员工责任承包制，划分的区域卫生、安全、张贴文件等都属于该员工负责，对该区域状况如何改善不单单局限于管理人员绞尽脑汁的想而是由车间员工一起参与出谋划策，提高了员工的责任心；

公司的主要管理人才。又比如盾安环境的工程硕士班里，盾安机电的人员约占40%，经过三年的学习，将诞生一批应用型、复合型的高端工程技术和工程管理人才。

“小单元、强终端”是盾安机电2013年的重点工作之一，由于工作推进力度大、落实强度高，因此受到了盾安环境的表彰。其实这项工作的意义不仅在于提高公司的竞争力，还使公司的每一名员工参与到公司经营中来，培养了员工的主人翁意识，让员工的命运与公司紧紧捆绑在一起，

阳光、健康，让企业“活”得更好

○盾安机电 宣冲

公司的主要管理人才。又比如盾安环境的工程硕士班里，盾安机电的人员约占40%，经过三年的学习，将诞生一批应用型、复合型的高端工程技术和工程管理人才。

“小单元、强终端”是盾安机电2013年的重点工作之一，由于工作推进力度大、落实强度高，因此受到了盾安环境的表彰。其实这项工作的意义不仅在于提高公司的竞争力，还使公司的每一名员工参与到公司经营中来，培养了员工的主人翁意识，让员工的命运与公司紧紧捆绑在一起，

7、**安全教育**
“安全第一、预防为主”，车间对全体员工进行安全常识、设备知识的培训，并组织“消防安全演练”，总结演练经验改进不足。对车间经营活动识别危险源因素，制定措施进行改善；对安全风险岗位配发劳保用品，由班组长检查佩戴执行情况。

8、**“家文化、活力文化”的人文关怀**
将企业文化注入到每个员工的心灵中，融入到行为中，表现在业绩上，提高员工的幸福感和基层组织的抗风险能力。

1、“家文化”的建立。一是车间主任、班组长对新员工进行面对面交流，了解其思想动态、工作生活困难、工作建议等，并协同企管部每季度到员工宿舍进行走访，了解其生活。当领导了解到11号集体宿舍楼为公共厕所，无洗澡间时，立刻安排人员对11号宿舍楼公共厕所进行改造，安装了沐浴间，2013年10月份正式投入使用，解决了员工洗澡难问题；二是组织员工座谈会，让员工抒发工作压力并发

的奖励制度，从根本上提高了员工的生产积极性，车间生产效率同比2012年增长了14.69%。

关爱模式

一个优秀的公司离不开一个优秀的团队。为保证团队稳定性、提升团队凝聚力，丰富员工业余生活，管组车间开展了一系列的团队活动，营造积极阳光的团队氛围。比如对于新进厂员工，除了组织企业文化培训以及必要的生产技能培训外，还进行为期一个月的“每周关爱行动”，了解新员工的思想、生活等，帮助他们解决实际问题，有效的降低了人员流失率，提高了员工的稳定性。

检查模式

对于一些制度化的运行，管路件班组制定了系统的检查监督制度，定期进行汇总，公示奖惩情况，从根本上提高了每位管理者及员工的生产责任心，提高产品质量。

标准化模式

现场管理是企业管理水平的一面镜子，管组车间针对车间内死角卫生洁具摆放混乱、脏等现象，制作了卫生洁具摆放架，5S现场状况改善良好。

阳光、健康，让企业“活”得更好

○盾安机电 宣冲

“不管是盾安机电的员工还是公司本身，不仅要平安地活着，更要有尊严地活、体面地活、健康地活。”这是盾安机电总经理李建军在2013年初对公司发展的展望。在过去的一年里，盾安机电在管理中，把打造“阳光、健康”的机电团队作为一项重要工作，为企业发展注入了新鲜和活力。

当你背对阳光，面前就会有阴影，当你面对阳光，就能沐浴阳光。在盾安机电内部，阳光心态是最常提及的一个词语，只要心态阳

光了，就能坦然面对困难，以积极的态度对待工作和生活。而这份共识的达成，阳光俱乐部功不可没。

阳光俱乐部是盾安机电打造的特色品牌，旨在加强员工之间的交流和往来，倡导互助互爱的团队精神。俱乐部以会员制的形式，集合思想、文化、艺术、商业、体育等领域爱好者，下设户外运动协会、公益活动协会、文艺文学协会、篮球协会、足球协会、乒乓球协会等共11个阳光俱乐部协会，在2013年共举办大小活动21次，参与人数超

过800人次，不仅给了员工展示自我的平台，更拉近了员工之间的距离，为公司打造阳光团队打下了坚实的基础。

阳光的团队，不仅要“动”起来，更要能静得下来，通过学习，提高自身素质。2013年，盾安机电力抓培训工作，人均受课50个小时。这些课程中，“亮剑”人才培养计划之中层管理人员班，第一期学员26名，大部分是盾安机电基层管理人员中的翘楚，在可以预见的未来，其中的一部分人肯定会成为

有序的车间企业文化基础管理

1、**例会管理：**每日班前十分钟召开早会，先唱盾安之歌，后宣讲公司动态、技术品质相关要求、人员状况、订单情况、正能量的集团消息，并让员工提出意见困难点，改变了早会不仅仅是传达公司政策，布置工作的方式也是员工解决问题的场合。

2、**质量管理：**车间成立了“小单元”、“小集团”项目组让员工参与方案制定、项目推进工作、项目奖励，使其认知自身价值，一定程度上提高了团队协作精神。截止2013年8月份其质量成本率为0.36%，比目标低5%。

3、**现场管理：**对现场划分区域管理，实行员工责任承包制，划分的区域卫生、安全、张贴文件等都属于该员工负责，对该区域状况如何改善不单单局限于管理人员绞尽脑汁的想而是由车间员工一起参与出谋划策，提高了员工的责任心；

为了防止产品周转箱拖拉地面，减少周转箱损坏，车间制作了产品流转车，可避免地坪漆地面划伤、周转车损坏，每年可省下5000元的支出；针对产品下料长度不统一，原来用来盛放产品的周转筐经常被压坏、且成本较高的问题，车间制作了盛放产品的小推车，每年又可省下8000元。还有，比如为合理使用弯管油、节约生产成本，防止弯管油洒落地面，车间制作了弯管油防漏架，每年节约2000元。

除了这些小发明、小制作，车间还在宣贯集团公司质量月活动、品质知识等活动中，对焊包流水线添加了便于操作的悬挂装置；为了加快产品入库速度，减少物流人员搬运的劳动强度，在焊包组每条流水线添加了产品滑道装置等。

总之，这些富有成效的改革，让公司看到了创新在降本增效中的巨大威力。下一步，公司将紧紧围绕“创新搞突破、节约见效益、公司与员工共赢”等管理经营理念，抓好内部改革和外部市场机遇，努力以管理增效益，以效益促发展，铸就专业，成就卓越，为盾安的快速发展做出贡献。

阳光、健康，让企业“活”得更好

○盾安机电 宣冲

“不管是盾安机电的员工还是公司本身，不仅要平安地活着，更要有尊严地活、体面地活、健康地活。”这是盾安机电总经理李建军在2013年初对公司发展的展望。在过去的一年里，盾安机电在管理中，把打造“阳光、健康”的机电团队作为一项重要工作，为企业发展注入了新鲜和活力。

当你背对阳光，面前就会有阴影，当你面对阳光，就能沐浴阳光。在盾安机电内部，阳光心态是最常提及的一个词语，只要心态阳

光了，就能坦然面对困难，以积极的态度对待工作和生活。而这份共识的达成，阳光俱乐部功不可没。

阳光俱乐部是盾安机电打造的特色品牌，旨在加强员工之间的交流和往来，倡导互助互爱的团队精神。俱乐部以会员制的形式，集合思想、文化、艺术、商业、体育等领域爱好者，下设户外运动协会、公益活动协会、文艺文学协会、篮球协会、足球协会、乒乓球协会等共11个阳光俱乐部协会，在2013年共举办大小活动21次，参与人数超

过800人次，不仅给了员工展示自我的平台，更拉近了员工之间的距离，为公司打造阳光团队打下了坚实的基础。

阳光的团队，不仅要“动”起来，更要能静得下来，通过学习，提高自身素质。2013年，盾安机电力抓培训工作，人均受课50个小时。这些课程中，“亮剑”人才培养计划之中层管理人员班，第一期学员26名，大部分是盾安机电基层管理人员中的翘楚，在可以预见的未来，其中的一部分人肯定会成为

有序的车间企业文化基础管理

1、**例会管理：**每日班前十分钟召开早会，先唱盾安之歌，后宣讲公司动态、技术品质相关要求、人员状况、订单情况、正能量的集团消息，并让员工提出意见困难点，改变了早会不仅仅是传达公司政策，布置工作的方式也是员工解决问题的场合。

2、**质量管理：**车间成立了“小单元”、“小集团”项目组让员工参与方案制定、项目推进工作、项目奖励，使其认知自身价值，一定程度上提高了团队协作精神。截止2013年8月份其质量成本率为0.36%，比目标低5%。

3、**现场管理：**对现场划分区域管理，实行员工责任承包制，划分的区域卫生、安全、张贴文件等都属于该员工负责，对该区域状况如何改善不单单局限于管理人员绞尽脑汁的想而是由车间员工一起参与出谋划策，提高了员工的责任心；

学习

“盾安必须像学校。当今社会，日新月异，哪怕你学历再高，所学到的也只是知识的冰山一角，九牛一毛，一天不学都不行。”
——盾安集团董事局主席姚新义

学习是盾安自我保持肌体鲜活的重要途径，从董事局主席姚新义，到普通一线员工，推崇学习、热爱学习、分享学习是一种优秀和值得自豪与尊重的习惯，反之，疏于个人学习、自我提高者，在组织的大氛围下就羞于立身。

在过去的一年里，我们收到了许多热心员工的学习心得，他们中有普通人员，也有企业高管，有参观心得，也有读书笔记、研究成果，让组织增智的同时，也为本报凭添书卷与墨香。

新年，期待更多行动与分享。

从创造客户到互联网产品经理思维

○盾安控股集团企划总监 李晖

对于基层岗位，降本增效始终重要。没有科学合理的成本控制方法，企业就处在生死关头，但前提是企业的创新方向是正确的。我们必须从通用汽车的失败本身来反省，如何以互联网产品经理的思维，让公司自上而下对于伟大产品保持始终热情和专注，才可能真正的创造客户。

成功的企业原因各种各样，失败的企业原因却总有相同之处。前通用汽车副总裁鲍勃·卢茨写的《绩效致死：通用汽车的破产启示》是一本非常有趣的书。鲍勃认为通用汽车就是被一个巨大的陷阱给害了。商学院和经理人制度导致企业高管们片面注重数字分析，从而导致一种财务报表驱动的管理风格，正是他们毁掉了美国的制造业与创新。

其实，通用汽车绩效主义的悲剧在80、90年代已经因为“工程人员很少有人能被提升到运营岗位”而注定。由于“职业管理层”的兴起，通用汽车公司把汽车行业认为是一个快速的生钱方式，公司关心的是“成本最小化、收入最大化”，却假定顾客必然会对产品产生欲望。打造合适产品的重任被下放到组织里的基层员工身上。而实际上基层员工对于杰出的设计或出色的驾驶性能没有任何概念。所以作者说没有公司高层自上而下对于伟大产品的热情专注，“低成本”能得到保证，但“高收入”不会实现，这也是通用汽车多年来没能取得成功的原因。这个事实，也再次从另一个侧面给印证了彼得德鲁克先生“企业的目的有也只有一个，就是创造顾客。由于企业的目的是

创造顾客，所以企业有而且只有两个基本功能，市场营销和创新。市场营销和创新能产生经济成果，企业其余的活动则都是成本”的著名论断。

以客户为中心，这是颠扑不破的常识。所有的宗教之所以长盛不败，其本质就是基于对人类常识的理解。乔布斯的简约主义与唯美主义就是追随常识的典范。同样的，创造客户，让谷歌、华为、阿里巴巴、腾讯等一大批企业获得了巨大成功。阿里巴巴公司围绕着“让天下没有难做的生意”这个愿景，从B2B的阿里巴巴，到C2C的淘宝，进一步延伸至支付宝（类金融），打造天猫、拓展至互联网金融，雄心勃勃打造24小时到达的全国智能物流网络“菜鸟”的巨大成功，更充分展示了互联网这个产业革命平台的巨大威力。

双十一单天超过350亿元销售的巨大成功，是电子商务在革传统零售的命。而信息技术、移动互联网等新手段正在越来越快的革着传统产业的命。在这形势下，发展速度跑不过危机，企业必将一败涂地。如何更好的创造顾客，传统企业必须给自己的骨干员工培养互联网产品经理的思维。这也是盾安拓展领域发展后，当前实现品牌打造、加快效益提升的最短板。

从客户的集中度分析来看，盾安的传统优势产业普遍客户集中度非常高（几个到几十个客户），且不直接面对最终用户，无论是冷配、民爆制造、新能源运营、镁合金循环经济（如冶炼、焦炭等）、特种电机销售均是类似的情形。由于客户集中度非常高，产品用途相

对单一，更重要的是质量、耐久性、性价比，客户关注、客户响应是容易实现的。从几十个到几百个客户的领域拓展，如暖通总包工程、核电站空调、节能服务、爆破服务等，努力一下也并不困难，相对容易满足客户的需求。但几百到几千个客户，且直接面对最终用户的不同需求，如：盾安中央空调、商业房产经营、房产项目（当进入买方市场时）、龙羊峡渔业、机电五交化等，已经发生了本质的差别。

和总的市场份额相比，和先进的公司相比，我们不少领域和要做“行业的数一数二”的目标之间有非常大的提升、改进空间。学习华为的创造客户，满足客户的需求，以更好的服务响应客户，就必须在我们的企业结合互联网思维，贯穿“用户—市场—实现”三个环节实现真正的突破。这也是我们以创造客户为核心的挖潜增效、培养人才的前提。

所谓互联网思维，Twitter创始人威廉姆斯总结为三句话：

1、发现并解决用户的微小痛点。它并非乌托邦，并非神奇的东西，而是只是一个便利的引擎。互联网本质上就是“旨在满足人们需求的巨大机器”。

2、聚焦和减法。“选择一个人类需求，最好是已经出现很长一段时间的需求，鉴别那一需求，然后利用现代技术去除多余的步骤。”

3、解放人性，而非技术。人性是一切创新的原点。“互联网上的便利性基本都是通过两样东西实现，一是速度，二是易懂。”

这对我们的产品服务定位、技术创新、商业模式创新，乃至客户服务提升、挖潜增效具有鲜明的启示作用。进一步，从系统论的角度来看，传统企业领导人、骨干员工该如何培养互联网产品经理的思维呢？

互联网产品经理的思维，可以概括四点：

一、用户永远是对的，是指满足用户背后的需求，而非功能本身。

用户反馈背后所反映出来的需求是必须得到满足。例如，在汽车时代初期，从用户的思维说：“我要一匹更快的马”，但从福特的思维来看是发明汽车。用户说“我想拍照”，但结果苹果给了客户一个iPhone 4S。客户要的是解决方案，而不是功能。这就是思考需求背后需求的深度。

二、用户的体验导向，是让用户爽，而不是炫酷。

指在目标用户典型的情境下有用、易用、用户体验。面对一款产品时，外行会首先关注他的外观、视觉设计、交互设计。而产品经理思维方式关注有没有用、用户体验如何。很酷而没用的产品比比皆是，甚至会获得设计大奖，有时也会获得不错的销量，但是很快就被消费者束之高阁了，因为没用。产品经理应该透过产品本身去看用户体验，去了解用户真正想要的东西，甚至是让用户对产品有尖叫的惊喜，超出客户的期待。作为产品经理，要做一个好的产品就一定要把你最核心的产品和功能想清楚，一定要在最大程度上做减法，减少层次，减少用户的选择，减少各种



不必要的功能。尽最大努力去减少用户需要操作的步骤。

三、关注上下游的系统思维模式。

产品开发、项目开发，乃至内部管理 etc 等岗位的员工，必须知道自己所负责的产品（职责）对于其他岗位，如工程师、设计师、前端、销售、运维、市场都意味着什么，他们需要花多久完成你的要求，要不要加班，有没有新意，能不能卖出去，有没有人用，这才可能更好地实现协同。落实到员工层面培养产品经理思维，就是要始终把自己的上下游工序当做客户来思考，而

不是铁路警察各管一段。

四、关注商业价值

产品经理不是对产品开发成功负责，而是要关注对用户价值，更要关注产品及其背后的商业模式是否给公司带来价值。

对于基层岗位，降本增效始终重要。没有科学合理的成本控制方法，企业就处在生死关头，但前提是企业的创新方向是正确的。我们必须从通用汽车的失败本身来反省，如何以互联网产品经理的思维，让公司自上而下对于伟大产品保持始终热情和专注，才可能真正的创造客户。

专利信息情报调查在技术引进中的应用

○盾安控股集团知识产权管理部 高礼强

对于技术跟随型企业，在合适的时机从外部引进合适的技术，可以节约自主研发的资金、时间及人力，在技术上“插队”，更快地前进。一般技术输出方对外输出的技术，都有进行专利申请，技术引进的过程也往往是专利引进的过程，在这个过程中，专利信息情报的调查可以起到非常重要的作用。作为引进方，要做到技术引进未动，专利情报先行。

第一步：确定引进技术关联的专利、专利权属及专利状态。

先行的第一步尤为重要，在第一步首先需要对技术输出方在该技术方向上的专利做全面了解，知晓其在该技术上全部专利，在后续商谈中将这些专利的许可和转让一并商谈或者约定，确保不会出现技术

输出方可能利用保留的部分专利阻止或者限制我们完整利用引进技术的情况。

其次，对专利的权属要一一确认，只有专利权人才是确定的专利转让或者许可的主体。有部分发明人自认为是技术拥有者，四处转让或者许可专利，其实专利权人是发明人所属的公司，发明人没有专利许可或者转让资格。类似的还有，专利权人的亲属在未经授权的情况下也不具有转让或者许可的权限；在多个专利权人的共同拥有专利权利的情况下，未经授权代表的单个专利权人不具有转让专利、独占许可或者排他许可专利的权力。

如果属于以上情况，对方根本不是专利权人或者不具有输出该专利的权力，所有的专利相关的商谈与合同将会是无效的，对方的技术输出甚至可能是一场骗局。另外，专利权属是否存在纠纷也要注意

调查，引进专利权属存在纠纷的专利，很可能导致引进合同无效或者给我们带来不必要的官司。所以，在接触初期，需要要求技术输出方带齐完整的专利文件及权属证明(如专利簿)，以确定专利基本信息及权属情况。

再次，要确定专利的法律状态。专利的法律状态可以直接影响是否引进该专利或者引进该专利的方式。专利的法律状态大致可分为未授权、授权、终止、届满等四种，未授权专利(准确叫法为专利申请)即已经递交申请但专利局尚未授权，可能已经公开，也可能尚未公开；授权专利即专利已经获得授权，且目前权利处于维持中；终止专利即专利因为未交费或者其他原因已经权利终止；届满专利是指专利已经超出保护期限，不再受到专利法保护。

后两种属于可以自由使用的公知技术，没有任何引进的必要。授权专利可以进行专利许可和转让，需要注意的是，如果该专利只剩下较短的时间即将届满(如1—2年)，而我们对此技术的计划进度不是太紧急的话，可以考虑不引进，先做前期准备工作，准备工作完成后专利恰好届满，免费实施技术方案，无需引进。未授权的专利因为尚不具有专利权，不能进行专利权许可，但是可以转让专利申请权，引进的专利申请权利具有不确定性，其价值需要进一步评估。

第二步：从技术和专利的角度初步评估价值。

作为一种无形资产，技术的价值评估是一个较为复杂的工程，但

是通过综合的专利文献分析及对该技术对应专利的单独分析，确定技术所在所处的位置、权利稳定性及规避的可能性等，进一步初步确定技术的价值分量。

具体在技术的角度上，可以通过特定技术方向的专利调查来确定该技术所在的技术领域整体发展阶段及趋势，以及该技术在其技术领域的位置。这个工作需要与技术甚至市场部门协作完成，一般来讲，所在技术领域专利数量处于上升阶段，专利所保护的技术能够代表所在技术领域的发展趋势或者市场需求，而且在生产加工上我们能够实现，这样的专利属于较佳专利，价值较高，适于引进。

从专利的角度对专利分析包括权利稳定性和专利的可回避性两方面。权利稳定性是指该专利是否可以通过被无效或者被驳回，在实际操作过程中，可以对该专利进行专利检索，核查是否存在影响专利性的在先文献和技术存在，然后以专利性检索报告的形式判定该专利的权利是否稳定或者是否有授权前景。

由于实用新型未经实质审查，因此权利稳定性的检索，对于实用新型尤其重要。在这一过程中，官方的一些审查信息或者文本可以提供辅助参照，例如，官方出具的实用新型的专利权评价报告，即对该实用新型专利的专利性有明确判断，专利权评价报告可以要求技术输出方提供(发明无专利权评价报告)；对于经过专利复审委的无效官司后依然维持权利有效的专利，一般认为权利稳定；对于尚未授权的专利申请，如果其在国外的同族专利均获得授权，判定上是倾向于

该专利申请很大可能会获得授权等等。

在经过检索分析后，权利稳定的专利或者有授权前景的专利申请才有资格进入后续的转让或者许可程序，至于有明确证据证明其权利不稳定或者不具有授权前景的，无需花钱去引进。

进行了上述的权利稳定性判定后，确认能够权利稳定的专利，还需要考虑其可规避性如何，即是否可以通过其他方式绕过专利生产类似产品。我们引进技术，自然是想在市场上争取更大的优势，通过专利权保证优势地位，如果对手可以轻易绕过专利生产类似产品与我们同等竞争的话，那么技术引进的优势将大打折扣甚至不复存在。在实际操作过程中，专利人员需要将待引进的技术专利作为对手专利来研究，确定其专利撰写中的漏洞、专利保护的范围与各个特征的可替代或者缺省的可能，与技术人员列出可能回避专利的技术方案及是否实际实施。

如果专利暂时不存在能够实际实施的回避方案，那么专利自身撰写较好，价值较高，适合引进；如果专利存在可以实际实施的回避方案，那么可以考虑能否不引进而采用回避方案；如果存在可以实际实施的回避方案，而且还要继续引进的话，可以同时将回避方案自主申请，与引进的技术专利一起限制其他对手使用。

另外，还需要对待引进的技术方案进行侵权检索，避免侵犯其他专利权，已经申请专利的技术，只能限制他人使用，并不意味着自己可以自由使用，需要在确定不侵犯其他专利权的情况下才可以自己自

由使用，同时限制他人不得使用相同技术。

技术引进还有一种常见的方式，即引进相关的技术人才。专利信息情报的分析，可以辅助圈定最合适的技术骨干人才。在实际操作中，首先提取对方目前已经申请的与目标技术相关的所有专利，并提取发明人信息。目前国内专利发明人署名，第一发明人一般为贡献最大的技术人员。将第一发明人统计排名后，一般排在首位的第一发明人为对方这一技术的骨干人才，可以考虑优先引进。进一步地，还可以具体分析引进人才的技术理念与现有相关技术领域的专利技术文件对比，掌握其目前的专利理念和创新能力水平，进而初步评估其创新潜力与后续持续创新的可能。

另外，在专利中体现出来的创新技术手段与方式，也会显示该引进人才的部分知识结构与擅长领域，结合我方的技术条件和后续的技术方向，可以初步判定匹配程度。需要注意的是，很多公司管理类的高层会挂名专利发明人，而且多挂名为第一发明人，要了解对方基本的组织架构，注意剔除此类情况。特定人才引进后，也需要规避一些常见的风险，如入职一年内最好不要在专利申请上挂名等等。

技术引进与专利引进一般都是紧密相关，从专利信息情报角度研究待引进的技术，是一个很好的切入点，尤其对暂未涉足或足够了解的新领域。在技术引进前，做好专利信息情报工作，先把专利研究透彻，不仅可以避免一些有意无意的骗局或者纠纷，还可以正确评估其价值，为技术引进提供有力的决策参考或者建议。



思考

独立思考，是盾安所倡导的，管理人员特别是中高管尤其，因为企业的禀赋，是由其成员的禀赋所构成的，而只有善思，才能确保企业不自大、不盲目、不混沌。

2013年，盾安中高层管理人员在各类学习中，诞生了许多优秀的思想成果，这些成果，涵盖了企业管理、技术创新、市场营销创新等方方面面，在此基础上，本报以“特约撰稿人”的形式，刊登企业一把手或者部门一把手、各行骨干的优秀文章，在引领企业新思维、员工善思大气候方面，赢得了外界尊重与欣赏、员工的信任与期待。

2014，我们继续思考、前行。

新形势下的创新思考（一）

○盾安控股集团总裁助理（盾安报特约撰稿人） 朱向荣

市场环境对集团创新提出了新挑战

当前，全球经济发展不稳定，发达国家经济不见起色，新兴国家发展速度放缓，中国也将告别高速增长时代，而进入温和增长阶段。多个行业的市场需求明显减少，加上地缘冲突此起彼伏，个别国家的军事、金融、贸易霸权大棒频频挥舞，经济发展的不确定性与市场的波动将严重影响着我们的生存与发展。

另外，国内劳动力成本急剧提升，之前依赖的劳动力红利在逐渐消失，大量传统行业渐渐被非洲、南美、东南亚等发展中国家取代。目前，集团内还有一些产品属于行业内需要淘汰的行列，部分工艺水平相当低下，产能能效低，再不革新改进，等于坐以待毙。

随着社会对环保、生产安全等要求，以及原材料价格的提升，生产制造成本越来越高，传统产品的利润空间将微乎其微。这种情况

下，向技术要效率，向管理要效益，是市场竞争中获胜的不二法门。但相对于精益化生产及现代化管理的竞争对手，我们很多产业还处在粗放式经营状态，生存危机如影随形。

商业模式方面，集团下属多个产业面对竞争对手近年来层层布局、大举进军，而我们各分支企业还在各自独战，集团集成与规模优势没有得到充分体现，集团品牌力量的发挥及社会资源的整合利用也相当不足。

面对未来，我们必须居安思危，未雨绸缪，以市场为导向，审时度势，通过原始创新、模仿创新、转化创新、集成创新等多种合适、经济的手段，推进集团的产品、技术、商业模式、管理、文化、品牌等各领域全面发展。如果我们不设法树立竞争优势，那就只有等着被淘汰出局！

“一个天才可以养活十万人”的口号是该公司高度重视人才的真实写照。三星的会长亲自兼任三星人才开发院院长，声称“80%的时间都用来网罗和培养人才”，并以“知、行、用、训、评”五项标准全方位选拔人才。总部及各事业部高级管理人员绝大部分有工程专业背景，决策速度快，同类产品的决策比索尼快一倍；

（3）积极应用先进的方法，并取得显著成效。1998年实施六西格玛，同时开展企业质量工程师的培训和认证，1998~2000年缺陷率年均减少50%；

表2 三星公司标杆学习的对象

部门	调查对象企业
电子	新力Sony
重工业	东芝
纤维	Toray
库存管理	西屋、Apple、联邦快递
顾客服务	Xerox、Nordstom
生产作业管理	HP、Phillip Morris
营销	微软、Helenecurtis、The Limited
新产品开发	摩托罗拉、新力、3M
购买与调整	Honda、Xerox、NCR
质量管理	西屋、Xerox
销售管理	IBM、P&G
物流	Hershey、Mary Kay Cosmetic

2、美国苹果公司

2012年8月，苹果公司市值达到6,235亿美元，创下美国上市公司有史以来的最高水平，稳坐世界第一。而在此之前，由于没有顾及市场需求及产品链,苹果公司也曾出现数次创新大失败。

其可借鉴的经验与特色有：

（1）创新无处不在。微小的创新足可以改变世界；

（2）提高创新能力并不意味着花更多的钱，而是要多思考怎样去花手中的钱；

（3）公司通过吸收与集成触摸屏等现有技术，开发出多款便于消费者使用、受世界追捧的新产品，引领消费潮流；

（4）坚持开放创新。与多个外部机构合作，构成战略联盟，加速其创新与生产经营速度。

3、华为技术与华三通信公司

（4）1998年引入TRIZ，弥补六西格玛的不足，极大地加快技术创新速度，短短8年间，美国授权发明专利数增加了3倍以上，跃居全球第二；

（5）将供应链管理与六西格玛、TRIZ整合成基于3T（技术路线图、技术树、TRIZ）的DFSS（六西格玛设计），商业、管理、技术等领域相互支持；

（6）2003年成立三星TRIZ协会，由TRIZ推进部门全面深入地推广TRIZ。

以481件发明专利授权量在全国企业排名第五，人均第一。

其可借鉴的经验与特色有：

（1）设立独立的测试中心，充分体现“为客户创造价值”。测试中心人员绝大部分是一线安装、维护、维修经验丰富的人员，模拟用户使用及要求，其测试的结论在公司内部权威性高；

（2）以硬件投资超过3亿元来建立可靠性试验室，并拥有了十余项国际权威认证，消除进入各国市场的壁垒，其授权专利中约四分之一是测试专利；

（3）实行真正能上能下的职业双通道制度，客观、公正、专业的评价机制对员工激励效果明显，各级管理干部基本上都是来自内部技术人员；

（4）重视知识产权开发，知识产权部门人员多、实力强，同时各研发模块都有兼职专利工程师配

合知识产权工作，公司专利策略已由2009年之前的数量为王转变为目的的求质量、控数量。

相反，摩托罗拉移动公司的激光手机，4年间在全球销售130万台，其巨大的成功导致过度自信和自满，之后忽视了新的技术和产品开发的投资，甚至一度认为苹果公司推出的触摸屏手机不可能会有市场，其结果是在大幅度亏损后被迫歇业，之后便是大规模裁员。

某国内大型电器集团，凭借着优秀的商业模式与品牌战略，发展迅速，形成了产业多元化、发展规模化、经营专业化、业务区域化和差异化的产业格局。2011年，整体实现销售收入达1,340亿元，同比增长22%。但由于其生产工艺及产品质量方面不及顶级企业（比如员工人数远比销售额相近的同行多，以及常曝出质量问题等等），导致目前也面临相当的困境。

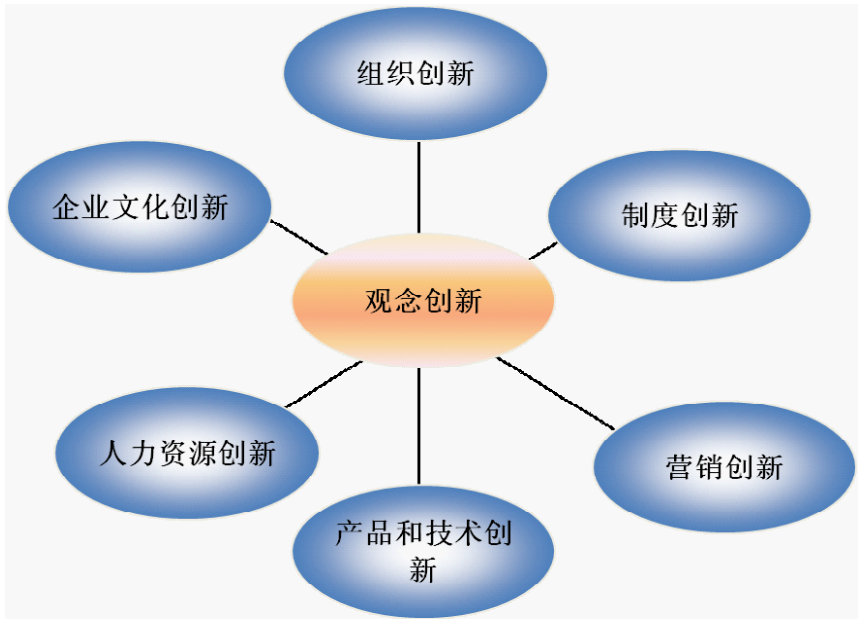


图1 观念创新是一切创新的核心

无数国内外企业兴衰历史和企业发展变革经验告诉我们：

企业的可持续发展需要企业经营决策者时刻保持披荆斩棘、勇往直前的坚定意志和战战兢兢、如履薄冰的强烈危机意识，正确把握战略发展方向，积极倡导创新文化，营造创新氛围。与此同时，必须建立强有力的创新机制，应用推广优

秀的创新方法，才能避免创新仅仅停留在宣传命令与口头承诺等肤浅层面，保证各项创新目标的如期实现。否则，我们将很快失去竞争力与生命力。

国内外环境与市场变化对盾安各产业创新提供了哪些新机遇？目前集团创新概况如何？……静待下期分解。

努力让沉淀的企业人员成为人力资本

○盾安环境人力资源部部长（盾安报特约撰稿人） 严晓萍

人力资源管理是企业永恒的主题。一个企业要保持活力，关键就是企业组织中的人要保持活力。

《任正非内部讲话》一文中，摘录了任正非关于如何不断激励员工、激发员工创造力的讲话，对于我们人力资源工作具有很好的借鉴意义。

“沉淀”，是任正非对于员工丧失活力，随波逐流混日子的一种形象说法。员工在一个单位时间待久了，资格老了，手头的工作熟练了，部分人就会生出惰性，按部就班地进行着事务性工作，甚至不时还要发发牢骚，摆摆资格，这样的人在哪个单位都不鲜见。于是，在人力资源工作中，很多管理者热

衷引进招聘新人，前赴后继，一批一批，将人力资源沉淀的部分视为企业毒瘤，要不听之任之，要不“辞”之后快。但是人力资源沉淀真的像个毒瘤一样，它似乎永远存在。那么，这究竟是个人的问题还是组织的问题呢？

一个优秀的企业人力资源管理不仅要引进人才，同时还要认真思考、主动解决这一部分人力资源的沉淀问题，这同样是至关重要工作，可以减少很多浪费，甚至是负面的影响，乃至可以化腐朽为神奇，通过机制的力量，将沉淀的人力资源彻底活化，让企业的这个毒瘤不复存在。

解决人力资源的沉淀问题，

绝不仅仅是简单辞退、末位淘汰，而应该是一个系统工程。沉淀的员工固然有个人的思想和能力问题，但是从组织角度出发，应该要分析为什么一些员工会成为沉淀型的员工，甚至原本工作积极、能力较强的员工随着时间推移，也会成为沉淀型员工呢？为什么一个企业总是存在沉淀型员工呢？怎样才能让企业不产生沉淀的土壤呢？

要解决这个问题，我认为我们要从以下几个方面进行思考：

一是营造企业人人都是人才，每个岗位都会收获尊重与对等利益的氛围，拓宽职业的上升通道，持续调动员工的积极性和能动性。

一直以来，一个悬而未决的

问题就是上升通道，这个问题解决了很多问题也就迎刃而解了。不是所有的员工都可以当领导，也不需要所有的员工都能当领导，这个道理大家都明白，但偏偏解决起来又是那么难。“只有走上领导管理岗位，一个人才算成功”的观念在很多企业和很多人心里根深蒂固，一个员工不管专业能力如何，要是在一个单位几年不走上个管理岗位，基本就算职业生涯失败。在这样的观念指导下，的确很打击一部分服务多年的老员工的积极性，沉淀现象也可能就此滋生。

摒弃官本位主义，发展一个科学全面的职业上升通道是惠及所有员工的，也能够持续发挥员工的

积极性。让技术专家、专业岗位人士也能够享受与管理干部同样的尊重与待遇，让员工在基层岗位的发明创造也能得到组织的积极肯定。华为有一个理念就是“小创新大激励、大建议小奖励”，就是对基层岗位的员工创造力的充分肯定和尊重。

二是大力开发外部培训，让员工业务素养和技能始终能够与行业同步发展，走在前列。

员工的知识更新主要不是靠人员更替，而是要靠培训实现，让公司的老员工获得充足的外部培训，知识结构一直保持新鲜，在能力上不被淘汰，这同样是解决沉淀问题的一个渠道。

三是通过类似运动式的大规模推动，让整个人力资源都彻底翻腾，沉渣也好，海浪也好，都得到彻底翻腾，一切重组与洗涤，给予每个人新的平等机会。比如，华为1996年进行的市场部集体大辞职，是自上而下，对整个市场部的检验，每个人回归到起跑线，平等竞争，创造内部的公平环境。

沉淀可能是一个毒瘤，但沉淀同样可以成为一种财富，站在不同的角度，使用不同的方法，结果也许大不相同，良好的管理心态，积极的管理行动，相信一切皆有可能。

2014

一个阵地，一份情怀
一种精神，一个明天

我与盾安报

新疆天河 宋靖静（盾安报记者）



屈指算来，我与《盾安报》结缘已有七年了，回首过去的七年，尽管岁月匆匆，时光流逝，生活中已抹去了许多美好的记忆，但《盾安报》曾给我的鼓励和帮助却是记忆犹新，在我人生的旅途和生命的历程中增添了耀眼的亮色。

在《盾安报》的世界里遨游，我感到的是智慧，是快乐，从中，我们可以收获知识，掌握信息，增长见识、开阔视野。在工作之余我也经常写一些小文章，在报纸上有了“小豆腐块”的稿件，虽微不足道，但兴奋不已。之后，随着小稿件多次见报，我的写作热情空前高涨，欣喜之余，更坚定了我的写作信心，被采用的文章越来越多，也让更多的人认识了我，同时，我也认识了很多的朋友。七年春秋寒暑，《盾安报》作为我的良师益友，一路陪伴我走来，给了我说不完的乐趣，道不完的充实。在此，我也由衷地感谢《盾安报》，她不仅给我提供了一个了解盾安、充实自己的空间，还给了我一个展示自己的平台。《盾安报》是我终生的良师和益友，是我生命的一部分，感谢它7年来让我在这方沃土里汲取营养，健康成长。

盾安机械 何富明（盾安报记者）



回想起1998年我加盟盾安，等待面试的间隙，我对当初厂门背面墙体粉笔黑板报留下了深刻的印象。其中有关于产品质量管理、现场管理的内容版面，特别是每期都会有陈国祥老师的管理漫画，总会引得众多“粉丝”员工驻足。那时的盾安正处在二次创业的起跑线上，《盾安报》也在那时应运而生。在我入职后的第二个月，《盾安报》第一期面世。当初的主编小周是我义乌老乡，且与我同一天进公司同住一间宿舍。下班后他说的最多的话题是组稿困难，让我帮忙找稿子。当时盾安只是个五百余人规模的工厂，对稿件的质量水平要求没现在高，即使如此，我却也没有帮到他这个忙。但从那时起，我却会将每一期《盾安报》阅读后收藏，在内心深处，这是一份对公司文化气息的情感眷恋。

说实话我本身不善于写东西，对于写稿是既恨又怕。公司曾有一阶段将给《盾安报》投稿作为下派给各部门单位的硬指标。在动员无果的情况下，被逼无奈之下只好硬着头皮“亲自操刀”。在编辑部大刀阔斧的润色下，几年下来，获得了编辑部六次积极通讯员和一次优秀通讯员的表彰。所以说我

与《盾安报》之缘，最多也就“勤快”两字。作为盾安的一员，稿件写得好不好是水平问题，但参不参与又是态度问题。做不到浓墨重彩，但我会抱着勤能补拙的态度，记录下发生在我们身边的真善美！

湖北帅力 唐晓玉（盾安报记者）



与《盾安报》的美丽邂逅，弹指一挥间已近十年了。真正执笔是八年前的事，当第一次的方块字变成铅字“豆腐块”时，喜悦之情无以言表，这也让我与《盾安报》结下了不解之缘。对于《盾安报》的健康成长，我感觉是一种义务更是一种责任。

漳州久依久 缪碧香（盾安报记者）



偶然相逢，一见倾心；时常投稿，浮文纸上。从普通通讯员到优秀通讯员再到盾安报记者，“幸福”来得太快、太突然，让我受宠若惊。心里是温暖的，被认可的感觉特别爽，所以一路且行且珍惜。

【编辑部寄语】

站在新年的起点上，我们与您第183次相见，心中是沉甸甸的收获与喜悦、祝福与期待。

我们与您分享，期待您能同样拥有。

作为企业报，在解读民营企业这一中国重要经济实体方面，我们得天独厚地可以从“门外”走进“门内”，不仅探寻、解读和描述，更能同行、感受和表达——我们与真相的距离，领先外界媒体。因此，我们隶属，但必须而且始终保持独立思考，因为作为新闻工作者，我们不仅肩负着促进这个组织繁荣、发展的岗位使命，更承担着传递真实、客观、公正以及正义、良善的职业使命。

我们很幸运地和盾安走在了一起，很幸运地在完成自己的使命的过程中，总是被真诚和感动所包围。

我们的内容，整体分为三大块：新闻、专题和副刊。在指导和审核上，这个组织所体现出来的价值标准、取向，让我们庆幸和敬佩：

新闻真实传递，在不卑不亢中，以敬畏和感恩之心面对每一个外部主体；

专题志存高远，学习思考，批评与自我批评，欣赏挖掘与相互帮助，以正能量引导这个组织的成员，以正能量感染每一个可能的读者；

副刊真实抒情，不求文笔华丽，只求情感真挚，是什么就是什么、无需修饰的真实，是这个组织想要的，也是它想成全给成员的人生。

作为组织的一员，我们在这个平台上和它共脉动，作为新闻工作者，我们在这个平台上对它静审

思。阳光心态，一身正气，朴实无华，低调谦卑，积极进取，立志高远，我们见证着它的精神要义是如何一步步改变着自己的成员，如何一步步强健着自己的肌体，同时，也是如何一点点提升着我们自己的人生境界。

在人类的历史进程中，再伟大的人和组织，都只不过是沧海一粟，唯有正能量的精神，才是影响时代发展的永恒力量。

而在这里，我们看见了中国经济体中自强不息的强大精神力量，它为此组织所有，也为一切优秀的企业所共有，因为这种精神，我们发生积极的变化，中国发生积极的变化，世界发生积极的变化，也因为这点，明天，才更加有希望。

2014，我们和您一起，再前行，共期待！

红星阀门 彭雷娜



我喜欢，我喜欢与你一起分享产业项目中那振奋人心的创新与收获；

我喜欢，我喜欢《盾安报》，我喜欢与你一起分享盾安人那满腔热血、为盾安事业发展兢兢业业的奋斗史；

一个与盾安同岁的我，喜欢用简单文字记录着红星阀门的点点滴滴。

杭州赛富特 傅继炜



语言、文字是人与人之间信息沟通的基础，而架起你我间桥梁的则是盾安丰富多彩的新闻媒介平台。正因为有着良好的平台，拉近了你我的距离。希望在盾安人的努力下，能够将我们的平台构建得越来越好，成为盾安人心灵的港湾、信息

传播的媒介。

安徽盾安民爆 何兰春



从中看到、学到、感知到别样的精彩，了解成功者感人的事迹，让所有员工认识先进，感知先进的正能量，领悟更多的管理知识技巧和心得体会，感受到普通员工心香一瓣，感悟人生的心灵家园，是一抹亮色。

盾安机电 蒋玲波



与君初相识，相识不相知；电子横霸行，纸质如烟过；时代瞬息变迁，人心多浮躁；手机如烟爆，寸步不离手；君怀天下事，事事多细致；企业新发展，历历在眼前；纸媒多堪忧，新晚已停刊；坚持向前行，传统必延续。

专家看本报

打造启迪心智的学习平台——对《盾安报》的阅评

○本刊阅评员 黄抗生

浙江是中国民营企业的发源地，也是一个民营企业巨人林立的地方。位于省城杭州的盾安集团，虽不及阿里巴巴、娃哈哈那样名气大，但在制冷行业里也算得上是佼佼者。26年前的盾安，只是一个靠900元起家的弹簧厂，如今已发展成为跨行业、跨地区集科、工、贸于一体的现代企业集团，位列中国民营企业500强第47位。

伴随着盾安集团的发展壮大，创办于1998年的《盾安报》也走过了15年的历程。这是一份对开8版（前期为4版）的彩印报纸，每月一期，主要由新闻版、专版（人物、学习、管理等）和副刊组成。《盾安报》不仅是一个展示企业发展成果的橱窗，更是一个引导职工学习交流的平台，在中国众多的企业报中独树一帜，先后荣获全国企业报刊突出贡献集体和全国优秀企业报刊特等奖。

总的来看，《盾安报》有以下几个特色：

大气厚重的编排风格

拿到报纸，首先映入眼帘的是报头“盾安报”三个厚实的行楷大字，字体呈蓝色，确实与众不同。这蓝色报头，虽不像通用的红色报头那样热烈醒目，却与制冷行业的特色暗合，具有冷峻的色彩。再看各版标题的制作，以黑体、大黑为

主，宋体为辅；除了照片和一些插图为彩色外，标题均用黑色，整体给人大气、厚重的感觉。

报纸的大气、厚重还体现在内容上，新闻版以重大事件和成果的报道为主，基本没有为照顾平衡的关系稿和琐碎的好人好事稿；专版和副刊的文章也都是引人向上、传递正能量的稿件，没有为赚眼球的低俗内容。

强弱分明的新闻报道

打开新闻版（一、二版），一版头条和其他重点报道，基本都是反映企业发展的重大举措和取得的丰硕成果，以及地方领导对企业的视察和评价等。在这些报道中，除了地方主要领导的名字上标题外，企业老总名字均不上标题。

作为一家民营企业的报纸，《盾安报》能够做到完全撇开新闻围着领导转的路子，按照新闻规律办报，实属不易。据说，《盾安报》自创办以来，集团董事长主席姚新义一直亲自担任编委会主任，不管工作多忙，每期报纸的清样他都要认真审阅。《盾安报》能做到这样，也反映了盾安老总低调务实的行事风格。

作为盾安集团的报纸，对众多下属企业所取得的发展成果也给予了应有的关注。对它们的报道多被整合成一组简讯，每条简讯一二百字，不加标题，排列在二版（新闻·综合）“新闻速览”的栏目里，与身边大黑标题突出处理的重要新闻形成了强弱分明的视觉效果。而这样的处理，既突出了重点新闻，也兼顾了一般新闻，从而增加了版面的信息量。

启迪心智的学习平台

秉承“百年基业、文化为本”理念的盾安集团，非常注重企业文化的培育，这也反映在《盾安报》一直致力于将这份报纸打造成一个启迪职工心智的学习交流平台。

在《盾安报》众多有关学习交流的专版中，探讨企业文化的“盾安之道”颇具特色。从研讨“盾安之道”的内涵，到解读“盾安之道”背后的力量，既有专家论，也有大家谈，对职工很有启迪和凝聚作用。

“读书会”也是很有特色和品位的专版，每期推介一本书，配上几篇读书笔记，引导职工阅读。仅2013的“读书会”就先后推荐了《选择卓越》、《三星崛起——亚洲新兴的标杆企业》、《第一次把事情做对》、《新主人翁精神》4本书，再加上“管理”专版推荐的《制度才是真正的老板》，总共5本书。“读书会”不仅内容吸引人，版面也做得很漂亮，让每个读者受益匪浅。

编者按：近日，编辑部收到《人民日报》高级编辑、《人民日报》海外版要闻部原主任黄抗生老师的来信，他对2013年1—10期《盾安报》认真阅读后，对《盾安报》提出了详细的阅评报告。在这份洋溢着浓浓关怀的报告中，黄抗生老师既对《盾安报》提出了较高的评价，也对《盾安报》在标题制作、版面编排等方面提出了中肯的批评和具体的改进意见。《盾安报》编辑部将结合黄抗生老师的建议，在2014年不断增强精品意识，全力提升《盾安报》的办报质量和水平。同时也欢迎读者朋友们来稿，或投稿，或提建议，促进我们不断前行。

几点改进的建议

从编辑角度来看，《盾安报》在标题制作、版面编排等方面尚存在一些不够专业和严谨的瑕疵，有待改进。

要在做好新闻标题特别是头条标题上下功夫

俗话说，“题好一半文”，新闻标题特别是头条新闻标题的制作，最能反映一家报纸的功力。

比如，《盾安报》2013年第一期的一版头条登的是宁夏领导视察企业的醒，标题很突出，配的照片也很醒目，缺陷是只有一行题：“宁夏副主席刘慧考察太阳镁业”，没有引题，也没有副题。而一般重要新闻特别是头条新闻，均需加引题和副题，起码要有一个副题，这不仅是形式的需要，更是内容的需要。像这则报道，标题仅反映了自治区副主席考察一事，但作为读者来说，更想知道的是她考察后的评价。所以，应该加个副题，可根据文中提到“刘主席对太阳镁业秉持节能环保原则，高起点、大投入，采用国际、国内领先技术建设一流循环经济园的理念和作法给予充分肯定。”从中提炼一下，做个副题。

再如，在第4期一版有一则“胡春华与姚新义广州忆旧话新”

的配图新闻，也只有一行题，如将文中提到的广东省委书记胡春华称“盾安集团是一个实实在在做事的企业”做成副题，肯定会增色不少。

在此后的类似报道中，《盾安报》似乎注意到了这个问题。如第7期的一版头条“天津市委书记孙春兰考察天津百利展发”，加了“盾安‘做行业数一数二’的产业布局思想值得赞赏”的副题，内容很好，但表述不准确，因为这不是孙春兰的原话，所以据文中内容可改为“赞赏盾安在产业布局上做行业数一数二”。

另外，新闻标题过长的情况比较多。如第2期一版的“盾安集团2012年度十大新闻”，最短的题二十多字，最长的题则有八十多字，几乎成提要了。新闻标题应尽量简明，这是通用规则，但要做到并不容易，所以在编辑时需要反复斟酌，群策群力。还有些标题过于虚化，如“两化融合促发展”、“企划多线多措并举”等，让人不知所云。

版面编排要尽量符合规范、丰富手段

碰题，标题字体、字号无区别等，都属于版面编排的硬伤，应尽量避免。如第2期和第6期，都出现了头条与右上一条碰题的情况。

