DunAn 盾安集团
中国盾安控股集团主办
全国企业报刊突出贡献集体
全国优秀企业报刊特等奖

# 盾安報

2014年10月15日星期三
第10期
总第192期
浙企准字第D010号
www.chinadunan.com
盾安微信订阅号：“盾安幸福号”

# 面对新常态 创新谋发展

## 盾安集团召开董事局四届五次扩大会议

**本报讯** 9月22日—24日，盾安集团在杭州组织召开了董事局四届五次扩大会议。集团董事局成员、控股集团总裁班子及各职能部门负责人、各产业集团负责人共40余人出席会议。

本次会议邀请专家进行了关于宏观经济形势的讲座，听取了《关于2010年7月1日以来投资管理工作的通报》，认真审议了《关于当前质量管理现状和改进措施的报告》、《关于互联网时代盾安发展战略的思考和意见》、《关于加强内部供应链管理工作的报告》、《关于领导魅力提升与团队建设的报告》、《关于薪酬管理及员工发展“三通道”的设想的报告》、《关于创新工作的阶段性总结的报告》，评选了2012-2013年度创新发展各奖项，并就相关议案、议题做出了决议。

集团董事局主席姚新义在会上作了主题为“面对新常态 创新谋发展，书写盾安事业发展的新篇章”的总结讲话，并提出了坚持创新发展，拥抱新常态、新经济；坚持终身学习，主动面对知识碎片化时代；加强干部思想修炼，积极培养、引进优秀人才；积极完善激励机制，强化差异化、多层次的激励体系；积极完善治理架构，强化快速反应的决策运行机制五点要求。

盾安控股 王婧婧

# 中子源冷却关键设备通过验收

## 盾安环境又一“高富帅”新品面世

**本报讯** 近日，盾安环境的“不锈钢密闭空调箱体和密闭风机”设备顺利通过中科院专家组验收，这是中子源冷却的关键设备，意味着盾安环境在高精尖的特种空调领域又迈进一大步。

本次验收，由中国科学院高能物理研究所副所长、散裂中子源工程基地主任奚基伟亲自带队。专家们严格按照合同约定的技术指标，通过资料审查、现场见证测试、技术答疑等形式对各个环节和技术参数进行检查验证，检查结果认为该批设备各项指标均达到验收要求，符合出厂条件。

中国科学院高能物理研究所散裂中子源装置（CSNS）是体现一个国家的科技水平、经济水平和工业水平等综合实力的大型科学研究装置，而不锈钢密闭空调箱体和密闭风机属CSNS工程涉放区域空调空气调节的关键设备，用于隧道和靶站等放射性区域空气温湿度调节和负压控制。设备除满足常规空调的技术参数指标外，还必须具有极高的密闭性和耐辐照性能。

盾安环境通过反复试验研究，成功开发了适用于该环境下特殊要求的设备。密封空调箱和密闭风机几乎达到零泄漏，同时密闭空调箱结构形式及密闭风机采用干气密封搭配的方式均为国内首创，为后续进一步开拓高精尖领域产品市场及核电新技术领域打下了坚实的基础。

专家组高度赞赏了盾安环境在该项目上人力、技术的投入力度，产品的交货进度以及公司的服务意识。此次设备的顺利验收也为盾安环境在中科院后续的创新项目中进一步深入合作奠定了良好的基础。

盾安环境重大项目部 丁红燕

## 领导送关怀 砥砺大发展

**“我对盾安阀门的分户式计量模式印象深刻！”**

——9月25日，国家发改委能源研究所原所长周大地（左三）莅临盾安集团调研。

北京商务代表处 智慧

## 导读

3版 4版 人物 2013年盾安集团优秀个人
5版 专版 戈壁滩上的创业情怀
6版 专版 于无声处听惊雷
7版 管理 如何做好创新项目管理

# 面对新常态 创新谋发展 书写盾安事业发展的新篇章

## ——在董事局四届五次扩大会议上的讲话

◆姚新义

### 一、坚持创新发展，拥抱新常态、新经济

从国内来看，经济从高速增长进入中速平稳增长的新常态，GDP 两位数增长的时代一去不复返了。当前经济发展面临前期政策消化期、经济结构调整期、发展速度阵痛期等几方面叠加影响，需要应对去杠杆化、去产能化、去库存化等多方压力。过去靠刺激、靠外延式投资的发展方式已不可持续，必须进入高效率、可持续的发展阶段。与此同时，我们看到产业发展呈现冰火两重天的局面，在传统产业上空还阴云密布的同时，以互联网革命、新能源革命、生物技术革命、新型工业化革命为代表的新经济、新产业正欣欣向荣、前途一片光明。

以互联网为例，互联网不仅代表的是一种手段与技术，它还作为一种颠覆性的文化和理念，对思维方式、管理理念、商业生态、人际关系、行业格局产生并将继续产生重大变革。正在迅猛发展中的移动互联网、物联网，与传统行业融合之后将产生许多崭新的行业与产品服务，未来可能产生数倍、数十倍于原先传统行业的产业规模。

在这个大背景下，各行各业也到了重新思考定位和抉择发展路径的关键时刻。创新是一种能力，转型也是一种能力。过去几年，盾安在国内比较早的进行了产业的转型升级，跑赢了中国经济的大盘。但是盾安要在行业中处于领跑地位，除了不断突破自我，还必须思考新环境下创新发展路径的抉择问题。

**第一，练好内功，夯实创新发展的基础。**首先，盾安的传统优势产业要进一步做实、做强、做精。以技术、经营、管理引领发展，努力提升业务的智能化、信息化、资产的轻型化水平，加强精准经营、精细管理，努力提高业务的含金量和持续盈利能力。比如某某产业，要发挥资源的富集优势，一方面要以技术为引领继续扩大现有产品的市场份额，另一方面要积极做好产品的升级换代；同时还要进一步强化从产品向服务的延伸，拓展价值链，提高赢利能力。

其次，要对转型升级以来新培育的业务进行系统盘点、评估修正，做好资本、负债、产业、区域等在内的结构调整。以做行业数一、数二为评估依据，对新培育的业务做到有所为，有所不为。正在培育的新兴产业要加快建立自我造血机制，通过技术创新、商业模式创新、管理创新实现迅速提升，增加赢利能力。

再次，要清醒认识新一轮经济下行中出现的拐点，做好长期过冬的资源储备和心理准备。强化经营管理的风险意识，强化现金流管理、存货管理、应收款管理，大力削减非生产性支出。项目投资和收购兼并要紧紧围绕战略方向开展，量入为出、审慎决策，而非好大喜功、盲目求大。要切实加强完善项目立项可行性研究、投资决策审批、项目建设实施，到投后管理全过程的投资管理。与此同时，要逐步清理非相关、非主营、非战略性的业务。

**第二，把握机遇，加快推进盾安国际化步伐。**当前全球化进程正在不断加快，新一轮国际产业也正在重新分工，未来中国的一批优秀企业将会抓住机遇，脱颖而出，对盾安来说，没有国际化，也就没有盾安的未来。为此，我们要通过生产制造国际化、市场渠道国际化、服务国际化、人才资源国际化、研发技术国际化、资本融通国际化、产业供应链国际化等手段实现全球化资源的有效配置。主要有以下几方面（略）。

**第三，尝试探索以小搏大的外部创新路径。**通过依托现有优势产业，建立孵化平台，整合社会优质资源，培育互联网嫁接传统产业的“互联网+”业务新增长点。例如某某等产业集团，依托某某等平台，以合作参股或控股等方式，试探性地培育互联网、新技术、海归项目。

### 二、坚持终身学习，主动面对知识碎片化时代

在信息爆炸、知识碎片化的时代，学习有着不同寻常的意义。关于新时期的学习，我向大家提几点新的要求：

**第一，学习是保持团队战斗力的关键因素之一。**只有会学习的团队，才能始终保持自我革新的精神，才能做到在任何时候都可以站立潮头，引领时代。

**第二，学习需要正确的方法。要懂取舍、不盲目、重效率。**必须注重学习方法，注重学习领域，提高学习效率。学习要抓住灵魂，这样才能真正学到有用的知识，掌握思想的精髓。

**第三，学习需要思考、感悟。著名哲学家叔本华有句名言“思考比读书更重要”。**不管自己有多少现成的知识，如果没有反复思考咀嚼消化，就不能将之内化为自己的思想，外化为自己的行动能力，不能真正为自己所用。

**第四，学习的途径是多元的。**尤其是在这个科技日新月异，技术更新频率加快的时代，除了书本，我们还要重视向创业者、创新者学习，要在实践中学习，才能适应快速成长的需要。

**第五，我们要有重点的学习。**要结合自己的工作需要和知识的欠缺点，系统地、深入地学习专业知识。

**第六，我们要善于营造学习的环境和氛围，建立好的朋友交流圈。**学习不仅是个人行为，也需要交流和分享，在交流中互相学习，共同进步。

**第七，必须进一步重视人员学习的分层次需求。**组织培训、学习不搞一刀切，普通员工、管理干部、高管的学习内容、要求、重点是不同的。

### 三、加强干部思想修炼，积极培养、引进优秀人才

过去二十多年来，盾安由小到大，逐渐发展到现在的规模，因为我们有一支能打硬仗的优秀队伍，有一批善于领军作战的优秀指挥员。但是也要冷静看到，这几年来，部分干部观念老化、思想僵化、思维固化、行动退化明显；有一些干部开始小富即安，不求上进，缺乏担当，碌碌无为；有一些干部缺乏谦让之心，对自己宽容，对别人苛刻；有一些干部在制度面前搞特殊化，乃至失职赎职、腐败堕落；有一些干部不能正确认识自己，不能正确处理盾安平台与个人的牵引关系。这是相当严重的问题，严重削弱了组织的战斗力。

在新经济如火如荼的今天，许多企业的成功与没落只在旦夕。如果干部队伍出了问题，那么组织就很难保不出问题。在我们的思想中，盾安永远没有成功，只有不断的成长；盾安永远没有享乐,只有永远的创业、创造。我们的领导干部必须始终保持积极的创业心态，居安思危。我非常尊敬的稻盛和夫先生，80多岁了依然奋斗在工作岗位上。今天，我们这里在座的领导干部，已拥有了一定的财富与地位，但是请大家牢记，人生的境界在于创造，“没有创造的生活不能叫生活，只能叫活着。”

达人才能达己，利他方能利己。本次董事局会议前，我向大家推荐了稻盛和夫先生的《领导者的资质》一书。稻盛和夫的经营哲学和盾安文化所提倡的理念不谋而合，经营企业需要这样的哲学和境界追求，对照自己也会有一种幸福感和成就感。我们要在全集团推广普及稻盛和夫的经营哲学理念，从新入职员工到老员工，从普通管理人员到中高层都要分层次的学习，提高全员的职业操守、素质素养、思想境界、理想追求。其核心思想要进一步充实到明年的《盾安企业宪章》的改版中。

盾安的事业需要集聚一批优秀人才。我们人才的数量和质量，与我们事业的理想目标相比还远远不够，要加大培养力度、引进新鲜血液，形成良好的干部梯队。

第一，要建立、完善良好的人才选拔和考核机制，既要在全集团做好人才的存量盘点工作，也要做好人才的增量引进工作，尤其是国际人才。

第二，要有危机感和紧迫感，抓紧培养、选拔、引进一批科技型、创业型、创新型的年轻人，尤其要充分关注并培养85后、90后的年轻人，他们是真正意义上的第一代网络公民，他们的知识结构、思维模式、行为习惯等跟互联网经济有着天然的直接联系。同时，必须加快引进、培养一批高学历、国际化人才，建立一支面向未来、面向国际化的干部队伍，否则我们的事业将难以为继。

第三，面向盾安的长远发展，我们需要一批有理想、敢担当、有作为的人才，对这些人才，要进一步营造适度包容、求同存异的企业氛围，让人才能施展开拳脚、激发出潜力。

### 四、积极完善激励机制，强化差异化、多层次的激励体系

除了培养、引进人才，我们还要为留住人才、用好人才建立良好的、行之有效的激励机制。

首先，我们要继续建立健全管理、技术、经营的职业三通道，探索能充分发挥不同类型人才长处、潜能的运作机制。要给予人才畅通无阻的成长、发展空间，继续坚持“四高双领先”的人才激励导向。

其次，我们也要看到现阶段的新变化、新趋势、新问题，原有激励机制是否仍然有效？面对新经济、新时期该如何做？我们必须创新探索新的激励机制，进一步激发团队的活力和战斗力。为此，我们要重点解决以下问题：

第一，要根据不同产业、企业发展阶段的特点，学习借鉴外部优秀企业经验做法，进一步探索、完善差异化、多层次的激励方法、激励体系；针对培育的新兴产业、外部投资的创业企业，探索同我们传统产业不一样的激励办法。

第二，要完善薪酬激励、股权激励等激励手段，尤其要辩证地处理好短期激励与长期激励的关系，高层、中层与员工激励的关系，新人与老人的关系，成熟企业与创业企业的关系。

第三，除物质激励外，我们要创新精神激励的方式方法，引导员工自我成长、自我管理。要增强员工对组织的认同感，对工作的使命感，对事业的自豪感，形成共同的价值观，增加组织的凝聚力，引导大家为共同的事业奋斗。

### 五、积极完善治理架构，强化快速反应的决策运行机制

移动互联网时代，信息的传递和反馈以更快的速度进行；转型期，也要求企业面对经济形势的变化，能够做出比以往更为迅速的反应，这都考验着我们组织的反应速度和决策水平。

我们部分公司的股东会、董事会、监事会和经营层三会一层的组织架构在某些方面还不太适应快速反应、决策的需要。公司规模与实际决策人能力、模式不匹配，例如董事不“懂事”，不了解行业；公司治理的要求与企业现状不匹配；决策和经营过度的拉远，最终将导致公司决策效率、决策质量不高，乃至决策的严重失误。这也是造成一些公司信息不对称、决策失误等一系列问题的根源。我们必须考虑在新形势下，积极对公司治理架构进行调整、完善与适度重构。

首先，要让治理、监督、决策、运营机制等适应新时期企业发展的需要，缩短决策半径，强化扁平化管理。

其次，要进一步完善董事、监事的任职条件，完善董事会、监事会的权力与组成问题，完善不同企业的权限与治理划分。

第三，要探索支持董事长做好决策的智囊运作机制问题，以提升重大决策的质量和效率。

第四，是内部组织架构的优化问题，要让组织结构与职业发展通道进一步融合、对接。

这是一个新旧转折的伟大时代，一个新经济、新技术、新模式生机无限的时代，一个裹足不前就会被抛弃的时代。没有创新，就没有未来！借用马云的一句话“今天是困难的，明天也许会更困难，但是后天将会无限美好”。让我们共同努力、创新发展，不断超越自我，主动迎接新常态、新挑战，全力书写盾安事业发展的更美好篇章！

盾安报1版10月qu.indd 1 2014-10-17 11:34:44

## 新闻速览

### 大漠风电
**获“中国新能源产业最具影响力企业”称号**

9月26日，在北京举行的2014年中国新能源产业经济发展年会上，内蒙古大漠风电有限责任公司被评为“2014年中国新能源产业最具影响力企业”。 **盾安新能源内蒙古区域公司 樊文同**

### 河南华通
**顺利通过高新技术企业复审公示**

近日，河南省开展高新技术企业首次复审，河南华通名列其中。此次复审认定有效期顺延三年。 **河南华通 胡勋杰**

### 红星阀门
**省质量奖评审迎来现场评审**

9月12日，安徽省质量奖专家组一行七人来到红星阀门进行现场评审。专家组对领导、战略、顾客与市场、资源等7个方面进行了评审，通过相互交流、现场查看、资料审核，专家组对公司的基础管理给予了肯定，同时也给公司提出了宝贵的改进建议。 **红星阀门 熊园园**

### 南通电站阀门
**阀协组团考察共商发展方向**

9月12日，四川省阀门行业协会15家阀门骨干企业主要领导，在四川阀协理事长丁琪等带领下，到南通电站阀门进行交流。此次交流活动，对阀门产业管理水平、企业发展、行业发展硬实力的提升构建了良好平台。 **南通电站阀门 谢翠华**

### 湖北帅力
**开展“安全誓言”活动**

9月9日，湖北帅力组织全体员工开展“安全誓言”活动，此次活动分84车间、导爆索车间、山上区域和山下区域四个区域开展。 **湖北帅力 唐晓玉**

### 盾安阀门
**一举夺魁绍兴市质量知识竞赛**

近日，在由绍兴市质监局主办，绍兴市质量协会承办的“2014年绍兴市‘新合成杯’质量知识竞赛”中，盾安阀门以总分领先第二名50分的优势，一举夺魁，获得大赛一等奖。 **盾安阀门 姜赞扬 浙江华益 刘伟**

### 新疆天河经营公司
**举办2014年度持枪证培训班**

为了有效应对新疆南疆严峻的安保形势，提升员工安全技能，近日，新疆天河经营公司、天河经营公司阿克苏分公司、本部工厂共计25名警卫人员参加了持枪证培训班，系统学习了枪弹理论知识、 枪支的分解、组合射击姿势、持枪姿势、弹药上膛、退膛，实战射击，并进行了军训。 **新疆天河经营公司 程浩**

### 盾安环境
**为制造一线生力军量身打造专项培训**

9月13日-15日，盾安环境针对2014年集中入职的黑龙江农业工程职业学院的应届毕业生组织设计专项培训，整个培训项目通过系统性的精益制造理论和工具的学习，为后备现场技术人才储备打好基础，为企业精益制造转型做好准备。 **盾安环境 陈水平**

### 新疆金盛镁业
**举行大中专院校毕业生员工座谈会**

9月16日晚，新疆金盛镁业召开首届大中专毕业生座谈会，来自一线及各职能门的27名大中专毕业生相聚在一起，畅谈理想，描绘未来。公司总经理李虎军、副总工程师周远富及职能部门相关负责人参加了本次座谈会。 **新疆金盛镁业 俞天珍**

### 红星阀门
**参加“首届铜马质量经验交流会”**

9月23日，首届“铜陵——马鞍山质量经验交流会”在安徽铜陵召开，红星阀门作为铜陵市质量管理先进企业代表参加会议。会上，红星阀门在管理方面的创新亮点，如QC品管圈活动、三大体系整合、红星大课堂、红星在改变等模块，获得了与会人员的一致好评。 **红星阀门 张超**

### 百利展发
**工艺知识培训强技能**

9月20日，百利展发邀请中国阀门行业技术专家为公司技术研发部、生产部、品保部、营销管理部等共计50余人进行了“阀门加工工艺”专项培训。本次集中培训，让公司员工意识到优良的工艺是实现产品质量的有效保障，也是产品设计、生产水平提高的必备条件。 **百利展发 李永超**

### 盾安重工
**沂水之旅增情谊**

9月20日，徐州盾安重工组织全体员工前往沂水的地下大峡谷、地下荧光湖、蝴蝶谷观光旅游。此次集体活动，使员工在紧张忙碌的工作之余，不仅放松了身心，更拉近了彼此的情感距离。 **盾安重工 李枫枫**

# 江南化工5次入选中小板价值50强

**本报讯** 9月18日，由证券时报、中国基金报主办，证券时报网、新财富杂志联合主办的“中国上市公司价值评选”、“中国最佳基金经理评选”高峰论坛暨颁奖典礼在深圳举行，江南化工入选“2013年度中国中小板上市公司价值五十强”。这也是江南化工第5次入选中小板上市公司价值五十强。

中国上市公司价值评选活动已经连续举行八届，是目前资本市场最权威、最具影响力的评选活动之一。本次评价结果是依据详实的数据及客观的评价体系，借助23家券商、10家基金的研究实力，通过上市公司财务评分、治理评分、百人分析师投票、专家评审等五大评选体系评选得出。 **江南化工 张苏敏**

# 盾安环境与美国伊利诺伊州立大学战略合作

**本报讯** 近日，国际制冷空调系统及换热器专家、美国伊利诺伊州立大学与盾安环境就空调系统关键技术、新型环保制冷剂应用和换热器发展方向，开展了交流和会谈，双方并就系统解决方案、换热器新产品开发等签订战略合作协议。

此前，盾安环境相关人员多次赴美国伊利诺伊州立大学，对空调系统解决方案、微通道换热器技术等进行考察了解。

此次战略合作的签订，为盾安环境搭建了国际交流与合作的平台，为公司新一轮产品转型升级提供了技术支撑，更为进一步深入海外市场搭桥铺路。 **盾安环境商用部品事业部 苏健**

# 盾安环境召开博士后进站项目评审会

**本报讯** 9月27日，盾安环境博士后工作站进站开题评审会在碧浪山庄举行，李永存、邓冬两位博士进站课题获得专家组认可，顺利进站。

由诸暨市人社局宣森淼副局长，绍兴市人社局王少权处长，浙江大学陈光明教授，上海交通大学施骏业博士，盾安环境总裁江挺候等组成的专家组，从技术路线可行性、技术创新性、社会经济效益等方面对两位博士的进站课题进行了认真评审。

专家组听取了李永存博士的“适用于低温环境下的空气源热泵系统性能研究”课题报告，认为李永存针对研发过程中的关键技术难点提出了有效的解决方案，技术路线可行，科研条件具备，研究进度安排合理，同意项目开题。

邓冬博士的进站课题报告“LNG重卡冷能利用空调系统开发”也得到了专家组的好评，认为该课题研究目标明确，具有独创性，有着良好的市场前景，同意项目开题。同时专家组及与会领导也对该课题提出了有益的建议，建议以完成原理样机为目标，充分考虑LNG重卡的使用要求开展研究。

盾安环境省级博士后科研工作站成立于2004年，2008年已升级为国家级博士后科研工作站。通过开展博士后科研工作，进一步推动了企业高层次人才队伍建设，对提升企业整体技术创新能力，加速科技成果的转化具有重要意义。 **盾安环境技术中心 胡倩**

## 质量教育科普，从娃娃开始

9月11日，来自浙江弘毅小学四年级的34名小学生，兴致勃勃地参观了盾安集团绿色科技展厅、盾安禾田电子膨胀阀车间，并在盾安禾田检测中心完成质量检测的互动体验。盾安环境是国内首批全国中小学质量教育社会实践教育基地。此次学习，力争让每一位小朋友都能够进一步了解、掌握所关注产品的质量知识。 **盾安环境 王晓雅**

# 盾安乌拉特后旗新能源产业基地项目开工

**本报讯** 9月29日，盾安乌拉特后旗新能源产业基地暨50兆瓦光伏发电项目开工仪式在巴彦淖尔市乌拉特后旗潮格温都尔镇西日淖尔嘎查举行。巴彦淖尔市发改委、乌拉特后旗党委及政府相关领导，盾安控股副总裁喻波、盾安新能源董事长郭曙光及当地各行政职能部门和媒体单位出席仪式。

该项目利用巴彦淖尔得天独厚的风光资源优势，同时按照市委、市政府在“十二五”期间提出的“打好风光资源牌，建设新能源生产基地”的发展战略要求，规划在乌拉特后旗境内建设总容量270万千瓦风力发电和70万千瓦光伏发电项目，总投资额约为260亿元人民币。基地项目计划以“风光同场、风光互补”等形式分期实施。

盾安乌拉特后旗新能源产业基地一期50兆瓦光伏发电项目占地面积约2200亩，建成后年平均发电量为7500万千瓦•时。 **盾安新能源内蒙区域公司 马威**

# 盾安重工全套管全回转钻机成功出口马来西亚

**本报讯** 近日，盾安重工技术人员飞赴马来西亚，对国外用户采购的徐州盾安重工生产的DTR1505全套管全回转钻机进行调试和操作人员培训，盾安重工全套管全回转钻机正式实现出口。

盾安重工研发制造的全套管全回转钻机最大施工桩径3.2米，最大钻孔深度可达80米以上，具有极高的垂直精度，能够在流沙、溶洞、岩层、卵石、钢筋混凝土构件等各种复杂地质环境下顺利完成施工，并可以保证施工的快速进行。

自2011年我国第一台DTR全回转全套管钻机在徐州盾安重工正式下线并交付客户使用后，盾安重工已成为我国最大的全套管全回转钻机研发制造基地。 **盾安重工 陈建海**

# 盾安集团举办外籍专家座谈会

**本报讯** 10月8日下午，盾安集团董事局主席姚新义在碧浪山庄与盾安机电“匠成质跃”团队的外籍专家、家用空调部品事业部的外籍专家们进行了茶话座谈。

外籍专家们分享了自己的工作经历及在盾安工作期间的感受，对公司日后产品规划、品质提升、干部素养、人员培养等方面提出了宝贵意见和建议。席间，姚主席说，他一直非常敬佩日本、德国的制造业专家，他们的敬业精神及对企业的高度忠诚值得我们学习，勤恳的工作态度令人折服。没有品质就没有生命，没有技术就没有未来。没知识、没见识、没有现实的危机感、紧迫感，更不会有未来。盾安必须向日本、德国等发达国家学习优秀的管理经验以求新发展，抱着学生的认真态度向外籍专家虚心求教，进一步把自己做实、做强。姚主席也殷切希望专家们不仅传递好工作经验、技能，也能把对工作的敬业、精雕细琢的专业精神传递给盾安的员工。

日本盾安株式会社总经理肖麟、盾安机电总经理李建军、副总经理周建诚一起参加本次会谈。 **盾安机电 赵飞彩**

# 创业27年，一路同行
## 盾安各公司精彩活动庆司庆

**本报讯** 2014年9月26日，在国庆前夕，盾安集团迎来了创业27年纪念日。在这个江南桂花飘香的日子里，盾安集团各产业公司组织开展了一系列活动，以庆祝这个特殊的日子。本报截取部分公司精彩瞬间， 以展示阳光、幸福、快乐的盾安人生。

盾安热工科技晒幸福

新疆天河化工组织文艺演出

创安小厨比拼厨艺

盾安轻合金举行篮球赛

盾安节能山西原平分公司举行拔河比赛

帅力化工、湖北金兰、赤壁帅力危货共同组织了用歌声迎双节活动

盾安机电、禾田，盾安阀门，太阳镁业等员工爱心奉献2万余CC热血

# 2013年度盾安集团优秀中层管理者

金盛镁业变电站项目技术负责人

## 钟建平

## 唯实、较真的老钟

新疆金盛镁业 张岩巍

钟建平于2011年7月加入金盛镁业，担任电气工程师，现任220KV变电站站长。一个来自巴蜀大地的汉子，精明中透着干练，睿智、执着敬业、与人无争，标准的技术型人才，然而一遇到技术问题却敢叫真，丝毫不放松要求。

一个不离手的大号笔记本，一台始终显示着数据的电脑，一摞摞的技术资料总是在钟建平左右，他全心扑在“他的变电站”上，变电站似乎就是他全部的工作、学习和生活。

其实，在金盛镁业，大多数同事知道钟建平的信息仅仅如此，很少有人知道，他瘦弱的身体扛着多么重的担当，很少有人知道，他是如何用忠诚回报公司，用激情成就事业。

变电站项目从方案设计，到建设户内智能站、户外智能站投资反复论证对比，以及关键设备选型的全过程，钟建平以执着的精神，严谨的态度，说服了众多合作者，不断优化投资方案，使变电站项目的设计投资降低了一千余万元。

他有一种精神，不唯书，不唯上，只唯实，为公司解决一个又一个技术难题。公司建设之初，钟建平发现，整体项目临电设计的设施费用偏高，他及时提出设备选型、用电负荷、安装容量上的优化方案，使三个项目建设临电设施费用控制降低了四十余万元，和相同规模企业比较，节约近50%投资。

在三个项目电气设备选型上，权威性的设计全部选用进口设备和高端产品，钟建平不盲从，不盲目，敢于挑战权威，凭借扎实的理论修养，丰富的专业功底，组织全厂电气技术人员，精心计算设备容量。对比电缆选择和高压开关选型，经过优化，使全厂电气设备全部实现“国产化”，投资费用和设计单位概算相比，降低了25%。

没有一句豪言壮语，解决问题却韧劲十足，不达目的誓不罢休。在输电线路建设中，钟建平始终把降低投资成本放在第一位，积极提出意见和建议，反反复复与哈密供电公司交流，经过努力协商，220kv输电线路8公里的建设，仅此一项，为公司节约了八百余万元。

金盛人都亲切地称钟建平为“钟工”，他用专业知识和执着的敬业精神，扎扎实实地在盾安西北事业上留下了精彩的一笔。

江南化工信息技术部副部长

## 代长良

## 重任在肩 不忘使命

江南化工 高利

2011年8月10日，代长良正式到江南化工报到，这时他已在盾安控股集团服务逾七年，算得上一名老员工，他将在江南化工这个新平台继续自己的信息化之路。江南化工作为国内整体规模最大的民爆上市企业，信息化建设工作的重要性日益凸显，在公司领导提出“让信息化成为江南化工转型升级的助推力乃至主推力”的殷切希望中，也赋于了代长良沉甸甸的使命和责任。

**“走出去、走下去、引进来”，以集团化视角力推信息化**

民爆行业单体企业普遍规模较小，地处偏远，人员整体文化水平不高，客观上不利于信息化建设。同时，由于江南化工各分子公司多为兼并重组而来，大都各有自行的信息化体系，整体建设面临成本大、使用水平低、数据口径不统一等问题。

面对困难，代长良没有退缩，他积极融入企业、直面困难，走访了下属绝大部分主要企业，通过对一线业务的学习和了解，深入理解集团的战略，努力按集团化的视角和高度，坚持“走出去、走下去、引进来”的工作方法，协助集团决策层理清公司信息化建设的目标、定位、计划。在公司建立起“数字江南安全发展”的信息化愿景，展开集团化管控和安全发展的两大主题目标；并确立以企业资源计划SAP-ERP建设为中心，按行业特点扩展外围应用，实现财务业务一体化，最终打造“打造数字化民爆产业链”的执行计划。

**严密组织管理，积极投入江南化工ERP建设项目**

江南化工企业资源计划建设项目波及范围大、涉及程度深：在范围上涉及到全集团95家会计主体单位，包括12家民爆生产企业，83家爆破、流通、综合企业等；在深度上涉及到销售、采购、仓储、生产、质量、安全设备、财务等各方面。同时，项目人员多、组成复杂，每阶段在合肥集中办公人员均近百人。

作为项目经理，在项目实施过程中，代长良承上启下，协助项目总监，积极协调各种资源，针对项目宣贯、职责分工、考核激励、项目计划、质量管理、知识档案管理等方面进行严密、有序地组织管理，真正做到承上启下、联系左右、沟通内外，为项目的顺利推进起到举足轻重的作用。

**重视团队建设，为江南化工信息化培养队伍**

面对集团信息化团队力量薄弱、专业人才缺乏的现状，代长良提出了江南化工信息化团队建设规划，并主要结合SAP-ERP项目具体工作，培训锻炼队伍：在总部人才建设方面，按SAP系统标准配置，并以两个梯队进行人员组建；在各分子公司基础IT队伍建设方面，设置ERP管理员岗位（兼网络管理员），并进行持续、多轮次的在职培训和项目锻炼；在整个集团ERP－SAP关键用户队伍建设方面，培养人员100余人。

通过项目的锻炼和学习，公司已经形成一支拥有广泛基础的信息化人才队伍，他们将承担起今后江南化工信息化建设的重任。

目前，江南化工信息化建设已经驶入快车道，信息化建设已经深入人心，以SAP-ERP为核心的各种应用已经深入企业的方方面面并开始显现出效果。在这个过程中，代长良始终以谦卑的心态、积极的态度、坚定的信念，把自己放在江南化工这个大家庭中，带领团队一起为江南化工的信息化建设工作保驾护航。

新疆天河和田洛浦项目经理

## 张吉峰

## 爆破管理也能绽放光彩

新疆天河爆破 李鑫

张吉峰于2012年2月进入公司，对于新疆天河爆破来说，还算是一名新兵，但因在托矿机械队和多浪项目的优秀表现，张吉峰临危受命，担任和田洛浦项目部任职项目负责人，全面负责项目部钻、爆、挖、运等管理工作。面对新岗位的巨大挑战，张吉峰刻苦钻研、迅速接手，在最短的时间内熟悉项目环境，熟知项目部各岗位的日常业务，出色完成了项目管理工作。

求真务实、安全先行，确保实现目标。面对生产任务重、爆破间歇多、爆破施工形势严峻等问题，在仅有9人的前提下，项目部顺利达成了使用炸药170余吨，拉运石料33万余吨的项目目标。洛浦项目部处于新疆少数民族比例最大的和田地区，在公司所有项目中治安保卫管理难度最大。为了保障项目部安全管理工作的顺利进行，除了和当地公安部门建立联防机制外，张吉峰以身作则，组织员工昼夜值班，立足岗位，加强了对爆破现场的安全巡查力度，做好相关设备数据的采集、分析工作并记录在案。面对隐患，做到发现一起及时处理一起，确保相关报表、异常情况的详细汇总和及时有效的传达和发送，在高质量完成工作的同时做到项目全年无安全事故。

全程跟踪、严把质量，获得客户好评。在项目部爆破服务过程中，张吉峰力求全程跟踪管理，并运用所学的专业知识和亲身实践，有效把控爆破现场的异常状态和爆破服务的高效安全，严把爆破质量关，避免了盲爆的发生，在节省人力和预算的同时，有力保障了爆破施工的进行，获得客户好评。

以身作则、不断学习，提升团队技能。在竭尽岗位职责的同时，张吉峰刻苦钻研、积极探讨各类故障的处理方法，根据现场各类突发情况，总结出一套处理方式和过程，并加以完善。张吉峰还积极做到对岗位操作人员的传、帮、带，整体提升一线员工的工作技能。

此外，张吉峰在实际工作中着眼大局，多次建言献行，为项目的整体推进做出了贡献。

沈阳房产成本部经理

## 冯会荣

## 数据丛中的精耕细作

沈阳房产 韩旭

自2008年加入盾安以来，今年已是冯会荣在盾安走过的第7个年头。从一名普通员工，到如今的集团级十佳优秀部长，她凭着坚定维护公司利益出发的信念，完善自我修养，提升管理能力，使部门内各项工作都能稳步推进，由她带领的沈阳房产成本部，也获得了2011年度、2012年度盾安房产先进集体称号。

如果不是与她一起共事过，很难想象这样一个娇弱的身躯下蕴藏着怎样一股强大的力量。

在对新一城出现竣工图与现场施工存在差异的情况下，冯会荣排除重难，召集各单位签署《关于如实上报竣工图纸的承诺》，汇总工程互有交叉界面及涉及扣款项，有力保障了公司利益。

在招标工作中，冯会荣多渠道、多方位收集供应商信息，筛选出更具市场代表性的单位，有力确保了招标工作的公平、公正、合理。

冯会荣对工作一丝不苟，凭着坚定维护公司利益出发的信念，在新一城和新一尚品成本过程控制中取得了骄人的成绩。完成盾安新一城采购签订合同，进度款审核1617次、审核变更和签证464份……一份份材料，一个个数据，其中的工作量是无法想象及比拟的，冯会荣所带领的团队本着“质量更好、价格更低、效率更高”的工作原则，扎实做各环节工作好，确保了沈阳公司所有工程项目的正常推进。

冯会荣说，盾安给了她发展的平台和空间，她也要尽全力为公司创造更大价值，不断超越自我来回报公司。

# 2013年度盾安集团优秀基层管理者

盾安国贸财务副部长

## 李春燕

## 努力与拼搏铸就成长

盾安国贸 沈翠燕

2008年3月，李春燕加入盾安国贸，现任盾安国贸财务部副部长一职。6年的光阴，2000多个日子里，李春燕从主办会计到财务部负责人，是一路的努力与拼搏铸就的成长。

**低调做人，高调做事**

早于上班提前到岗似乎已经成了李春燕的工作习惯，每天早早的，你就能看到国贸财务部最里面的角落里，有个人已经在电脑前看起了各种报表和数据，这个人就是李春燕。话不多、做事严谨是她给同事的初步印象。财务部门作为公司的资金运作部门，稍微不留神就能造成不可估量的损失，因此李春燕对每一票业务都会仔细核对，但凡有一丝不对的情况她都要和当事人据理力争。有人说李春燕太严厉，对于工作太严肃，但恰恰因为她这种“严厉”的工作态度赢得了大家的尊重。她说：“生活上我们可以开玩笑、可以玩，工作中，一就是一、二就是二，所有操作都要按规定执行。”

**不断学习，始终以公司利益为中心**

人常说：活到老，学到老。在生活、工作中，能把这句话付诸实践的人往往很少，李春燕却一直默默地践行着。作为外贸公司的财务负责人，为了不断完善自身知识结构，她不仅自主学习外贸业务相关知识，还积极参与公司的经营管理，设计和制订了国贸公司的财务管理制度和外贸财务操作流程。

外贸业务的盈亏和外汇利率有着很大的联系，利率瞬息万变，如果没有充足、专业的汇率知识，很容易造成公司利益受损。在人民币升值的趋势下，李春燕主动学习外汇汇率知识，时时关注、分析外汇走势。通过远期汇率锁定，为公司有效规避了人民币升值带来的汇差损失。

**她办事我们放心**

说起同事眼中的李春燕，“靠谱”是对她最多的评价。记得一次会议上，国贸公司总经理曾说：“李春燕做事我很放心，要是每个人做事都能像她那样仔细，我这个老总就轻松很多了。”一句玩笑话，却真真切切地道出了李春燕的处事态度。工作中，她总冲在最前面，是财务人员心中的楷模；生活中，她时刻关心下属的状态，是财务人员心中的大姐姐。每每说起李春燕，财务人员都能很有底气地告诉你他们有一个好领导、好大姐。

“梅花香自苦寒来”，没有任何人的成功能在朝夕间偶得。6年多的时间，李春燕把一个女人最美好时光奉献给了盾安国贸事业的发展，期间的酸甜苦辣我们无法得知。当问及她获集团先进个人奖的感想时，她说：“很意外同时也感激，它是对我这6年来所做工作的认可，它将成为我继续努力、拼搏的源动力。”

盾安阀门车间主任

## 何锡锋

## 阳光团队带头人

盾安阀门本部工厂 陈玲娟

何锡锋，2002年加入盾安，2013年4月由盾安禾田调到阀门公司，作为“老盾安、新阀门人”，他在新岗位中积极带领团队做出了积极贡献。

创新降本。2013年阀门本部工厂第一年实行了车间二级核算，在1-4月份亏损的前提下，何锡锋通过对机物料的控制、生产效率提升、员工计时工资控制以及刀具改进一系列措施，第二季度开始扭亏为赢，二级核算年度降本28万余元。他积极带领团队自主创新，创新项目上报5个，经财务核算产生经济效益30余万元；通过对设备布局调整，缩短了员工加工走动时间，减轻了员工劳动强度，提升了工作效率，8条闸阀线通过布局调整解放人力8人，生产效率提升了20%，年降本20余万元。

生产效率发挥最大化。2013年阀门生产形势比往年都要好，何锡锋通过内部挖潜，有效提升了员工工作积极性，充分调动员工的生产效率，制度创新实行了“生产任务制”，整个车间人员在比往年减少40人的情况下，人均产量提升了20%。

着力打造阳光、分享的团队氛围。何锡锋积极帮助新员工快速融入和适应团队，并为公司培养输送了11名管理人员。他鼓励员工参加公司组织的各种娱乐活动、企业文化竞赛等，通过活动增强员工之间的了解、沟通，从而增强团队凝聚力、向心力。

他管辖的二车间是盾安阀门本部工厂最大的车间，为使员工的薪酬更加公平合理，从2013年11月开始，何锡锋组织对员工的薪酬体系进行了调整，在原有计件工资的基础上，体现员工岗位技能，突出员工绩效，兼顾公平，使员工月度生产、现场、品质、安全、工艺等都能进行综合考评，提升员工工作绩效，引领车间骨干员工更好发展，实现员工与企业的互赢。

何锡锋说，过去的成绩将是新的工作起点，在今后的道路上，将以“技能为导向，突出绩效，降产成本、提高效率，提升现场，服务员工，打造精密制造型车间”为工作指导方向，迎接一切挑战，在基层管理岗位上做出更大贡献。

# 2013年度盾安集团优秀基层管理者

盾安节能运行中心副部长

李悦

## 绿色供暖的可靠“中坚”

盾安节能 于骁

2013年，是盾安节能各地可再生能源项目全面施行“绿色供暖”最关键的一年。时任运营中心运行课课长的李悦，常年往来于辽宁沈阳、河北武安、河南鹤壁、山东莱阳等一线现场，为项目的顺利运营提供了保障。

**系统技改 改善供热成效**

2013年是河北武安电厂冷凝余热利用集中供热运行的第二个年头，从2012年供热运营季中总结经验、改善方法、优化成效，成为了项目人员2013年的重要任务。

“作为运营人员，在保障项目顺利供热的同时，也要兼顾其经济效益，毕竟这是一个多方合作、多方共赢的事情。2013年我们通过对武安项目运行工况进行分析，结合运行参数对换热站进行了技改，增加两个换热站的换热面积，顺利实现了供热质量与经济效益的提升。”李悦介绍说，“武安项目是公司的首个溴化锂机组投运项目，在其运行中，我们也积累了大量方法经验，诸如管网的冷态循环及清洗、升温过程控制、供热调节参数掌控、人员调度等。这些都为山东、河南项目的投运提供了宝贵的参考。”

**测温调试 优化运行方案**

辽宁省检察院冷热联供是盾安节能污水热源利用的重要项目，其中系统电耗是衡量其成本的主要指标。根据前期对相关运行数据的监控，李悦发现虽然项目对传统的供热、制冷方式已经节省了大量电耗，但仍有相当大的改进空间。于是，他通过对现场的测温调试，优化制定了系统的开启方案，进一步降低了运行成本。

“新的方案，使休息日节能75%、工作日节能55%、平均节能60%，与传统运行方式相比，每月能节电14万元，整改供热季节电70万元。”李悦总结道，“根据用户对室温的实际需求，而调节系统运作，是一种更为智能化、人性化的体现，也是绿色供暖的内涵所在。”

**建设地理信息系统 优化管理体系**

供热设施具有时间跨度长、数量大、变化多、覆盖面广等特点，其建设和管理非常复杂。结合地理信息软件系统，李悦历时4个月协助莱阳、鹤壁项目建立了地理信息模板，培训相关人员对软件系统进行完善，完成了城市地形图及卫星影像、热源站及中级泵站、一次管网、换热站、二次管网、末端建筑的地理信息系统架构的梳理，为项目建设及运行提供了重要指南。

在项目当地进行地理信息建设的同时，李悦还对供热系统运行管理体系进行了梳理，总计完成18个热源站相关管理规程、14个供热系统运行管理规定、11个供热经营管理规定、7个供热企业常用文本，并搭建出热用户基本资料管理模板，强化了建设与采购合同梳理。

**调试运行 确保顺利供热**

2013年鹤壁供热项目首次运作，也是当地居民告别燃煤冬天、享受绿色供暖的第一年。为了确保集中供热的顺利实现，李悦深入现场、了解项目实施进度，梳理末端系统换热站建站及确保按时供热的换热站施工情况，制定调试运行时间节点，落实系统开启运行所应完成的各项工作。同时，根据实际情况制定了首站及末端系统的调试运行方案及相应的应急预案。

“调试运行的过程很紧张，必须检查、核实每个细节以确保系统的平稳运作，”李悦对其中的每个环节都记忆犹新：“包括缺口检查、数据计量监控、设备固化、施工追加、工程验收等各个环节，都需要赶在供暖期前完成，还要根据运行结构制定应应急预案，确实很紧张…”

在盾安绿色供暖的里程上，公司运行人员作为中流砥柱，在一线上坚守、在改善中坚持，作为其中一员，李悦凭借专业与执着，为各个项目的成功运作注入了坚实动力、增添着充沛活力。

盾安机电核电车间班长

李红兵

## 永不褪色的螺丝钉精神

盾安机电 蒋芃棫

一个人把自己的本职工作做好，当好一颗螺丝钉，就是对这个社会、企业最大的帮助。企业的每一份殊荣、每一份业绩都离不开员工的努力，成功的团队背后，往往拥有无数兢兢业业、默默奉献的员工。

李红兵是盾安机电核电车间班长。在核电车间，大家都亲切地称他为老李。早在十年前,他就开始从事核电机组的组装工作，经验丰富，可谓是在车间生产组装技巧方面的专家——他带领班组生产的核电样机从2011年至2013年均顺利通过了8级抗震试验。但他没有一点老员工的架子，在同事眼中，他是一个语言幽默风趣，做事兢兢业业的踏实人，亦师、亦兄、亦友。

自己份内的工作，老李更是一把好手。他从事的焊接工作，漏率控制排名公司第一，确保了核电2013年度项目无泄漏装配直通率达98%以上，2013年度个人绩效排名车间第一。作为核电车间班组长，他一方面带领班组成员及时完成各项工作，将核电车间生产线打造成为了一个和谐、温馨的团队；另一方面，对于新进的员工，精心培养，不断为核电空调制造事业及公司其他部门培养储备人才。

无论在核电产品设备开始制造，还是在组装完成后发货等系列工序，老李总是尽心尽责，严格按照要求进行生产制造，从根本上保证质量；同时他还积极配合完成了各种不同类型样机的研发工作。对核电产品生产制造过程中的特殊要求，老李坚持做到融会贯通，并将客户的意见进行经验反馈，以确保设备制造更加完善。

在车间里，老李常常是下班后最后一个离开的。有客户要来见证，或是检查时，他会协助同事打点好车间里的一切。有事情要找老李帮忙时，他也义不容辞。

老李用自己的点滴之行，影响着身边的同事。

大漠风电副场长

王亮

## 白色风机的守护者

浙江盾安新能源内蒙区域公司 马威

走出校门的那年，王亮加入到大漠风电的大家庭，成为坚守在戈壁风场80后中的一员。在远离市区百公里的风电场中，王亮和同事们默默守护着一台台洁白的风机，用青春书写着绿色事业。

2010年，王亮主动申请为风电场机组的运维记录工作编制表格，这为风电场机组运行故障的记录工作奠定了坚实的基础。这一年的10月18日，王亮被任命为海力素风电场运行课副课长。在工作之余他还努力提高自己的专业知识，由于工作突出，2013年王亮被任命为海力素风电场副场长。

在海力素风电场工作的4年多时间里，王亮有三个春节是在风电场度过的。在接任海力素风电场副场长后，王亮深知身上的责任和压力重大，但他没有被压力击倒，从2013年11月初到2014年1月中旬，他放弃了近20天的休假，在海力素风电场一干就是70多天，在他的带领下，海力素风电场确保了正常和高效运行。

浙江华益精加工车间副主任

张冬冬

## 在执着中收获成长

浙江华益 余玉芳

自2003年进入浙江华益，张冬冬与公司已共同走过了11个春秋，他也从一名普通的一线操作人员成长为精加工车间主任。他在最平凡的岗位上书写着 “平凡”事迹。

“学习是确保自己不被淘汰的一种生活方式”，这句话在张冬冬身上得到了充分诠释。由于自己家庭等各方面原因，张冬冬初中毕业后就开始外出打工，因为自身各方面知识、技能都比较薄弱，为了让自己在公司中能立足，作为一线操作员工的他主动向老师傅学习，不断提升自身操作技能。通过努力，张冬冬在2005年被评为公司级“优秀员工”。当公司在发放奖品时，他选择了买一台电脑，每天利用下班时间进行学习、钻研里面的办公软件及其它方面的知识。

2013年，因工作需要，时任锻压车间主任的张冬冬被调至精加工车间担任主任，因两个车间在管理、产品加工工艺上完全不一样，面对新工作，张冬冬这个“门外汉”并没有被眼前的困难所吓倒，反而更加努力。精加工车间的刀具管理及人员管理一直没有得到有效的改善及解决，张冬冬到岗后，通过与车间员工、公司领导等不断沟通，寻找问题的根源，后期制定了《精加工车间储备技工和数控工培养管理办法》，并培养车间专业技能人才5名，为品保部输出品质管理人才4名；并分别制定了《成型刀具管理办法》、《员工划小单元管理》等办法，使成型刀具寿命管理从无到有，并逐渐梳理成有制度、有计划的理性推进，并将主要绩效指标与小单元长挂钩考核，不仅提高产品质量、生产效率，一线操作员工的工资收入也得到大幅度提升。

虽然身为车间主任，但在工作中张冬冬仍然冲在最前面，同时身为管理者，他也感受到自己责任重大，“现在公司正处于转型升级的关键时期，车间的先进设备不断增加，同时管理档次也需同步提升，一旦落下将会对后期工作开展存下致命影响。”

张冬冬说，在这万马奔腾的社会中，只有靠着自己执着不认输的精神才能跑得更快、跑得更远。

盾安物业发展大厦管理处经理助理

刘涛

## 勇挑重担的85后

盾安房产杭州物业 曾卫

在盾安物业的六年间，刘涛从一名普通基层员工成长为经理助理，并从工程技术线走向管理线，他在工作中刻苦钻研、力求上进，并用实际行动影响着身边同事。

2013年9月至12月，在管理处经理请产假期间，刘涛成为了盾安发展大厦、智汇中心及盾安环境管理处的直接管理责任人，这对一名刚走上管理岗位的新手来说，无疑是个相当大的挑战，而家中还有蹒跚学步的孩子需要兼顾。面对工作的重任和家庭的负担，26岁的他背负着双重的压力。在公司亟待用人之际他毅然选择挑起重担，在做好家人思想工作后全身心投入到工作中，并在较短时间内，理清管理思路，保质保量完成了各项工作任务。

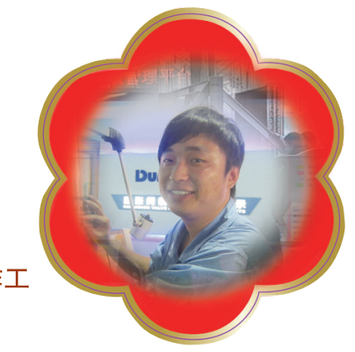
盾安发展大厦作为集团总部所在地楼盘，其重要性和高服务品质要求无需赘述，刘涛秉承对服务质量严抓不懈的原则，重抓落实工作，确保大厦零重大投诉。从对空调效果改善到客梯加装彩屏层显，特别是楼顶LOGO灯更换，刘涛带领团队克服施工难度大，原设备型号不明等不利因素，高效完成了集团交办的工作任务，同时完成招租面积700余平方，稳定了大厦的出租率。

作为新接管项目，智汇中心面临前期工作时间紧、人员少等困难。在刘涛管理期间，审核、修改工程遗留问题1000余项，办理租户入驻及装修5户，处理突发事件5起等，确保了公司的顺利接管。

特别是在2013年8月18日凌晨，因突降暴雨，智汇中心大堂发生大面积渗漏，而此时刘涛正和家人带着生病的孩子赶往医院。接到项目通知后，他立即赶到项目处理突发事件，直至当天下午，在渗水原因基本查明，并排除相应的隐患后，他才匆匆赶到医院看望女儿。

在推动各部门工作的同时，刘涛对下属认真帮带，毫无保留，他在公司内树立了良好的榜样，在他身上，认真做事、踏实做人的盾安人品质，得到了充分诠释。

# 2013年度盾安集团优秀基层员工



盾安禾田操作工

杨祖永

## 年轻小伙“操刀记”

盾安环境家用空调部品事业部 马丹凤

某个工作日的早晨，在盾安禾田电子膨胀阀精加工区域整整齐齐的设备中间，找到了杨祖永——同事们口中的“老杨”。一大早，他在忙着给BTB专机设备换刀，工作服上的点点油污体现了他工作的忙碌，问他的工作经验与心得，他只用了一句话：2010年3月进厂，精加工设备操作工，参与二代阀设备调试。简单，直接，不修饰，这或许就是他与机器设备不断磨合下养成的习惯。

“老杨”其实并不老，作为80末的年轻人，有着3年多精加工设备操作经验，从轴芯机、数控设备到BTB进口专机设备，他已是电子膨胀阀精加工设备的行家里手。在操作专机过程中，他提出对刀具加工工艺进行改善，从原先每把刀三万的产能增加到了现在每把刀十万产能；通过对轴芯机加工程序的调整，使每台设备的产能提升500只/天；在保证品质的前提下，他主动带头操作10台设备（原每人6台），轴芯机整体人均效率提升66%；在第二代电子膨胀阀项目中，他与小组成员在一个月的时间里，调试15台设备以生产高品质要求的零配件，为二代阀项目的推进做了贡献。

在公司大力提升自动化水平的要求下，电子膨胀阀车间已在用它的成绩说明一切。在一排排的自动化设备中，杨祖永作为一名普通的操作工，用他年轻的热血和专业的态度，掌握了设备与产品之间的生命脉络，他敢于挑战，善于创新，在盾安这片厚土上，踏踏实实地踩下每一个脚印。

大通宝富焊工

魏丽华

## 电焊队伍中的巾帼巧手

大通宝富 蒋桂霞

2011年8月，魏丽华加入南通大通宝富风机有限公司，成为了铆焊车间焊接小组的一名电焊工，在这个16人的焊接小组中，她没有过多的语言喧哗，有的只是一股勤勤恳恳、默默付出的干劲儿。

电焊工因岗位特殊性，一般男同事都不愿意来做，更何况是像魏丽华这样的女员工了。初到公司，她就被派到叶轮车间，当起了一名电焊学徒。虽然有些难以接受，但她天生不服输的性格，使她渐渐平静了下来，在入职时公司企业文化培训中有这样两句话，时时浮现在她脑海：“认真做事、踏实做人”、“学习是不让自己被淘汰的一种生活方式”。魏丽华意识到，现在的社会是一个优胜劣汰的大熔炉，只有把自己锻炼成一个对企业有用的人才，才能实现自己的价值。于是她暗下决心，不管多苦多累，都要坚持下去！从此，魏丽华不断向老师傅、老工人请教焊接中的注意点，坚决做到“勤问，勤看，勤学，勤动脑”，刻苦钻研焊接技术，积极参加公司组织的各项培训，并取得相应的岗位证书。所有的努力都为她一步步走向成功奠定了基石。如今，魏丽华不再是那个“羞涩”的女学徒，她不仅能双重掌握普通的手工焊、二氧化碳气体保护焊，即使是面对要求更严格的不锈钢产品，她对付起来也是游刃有余。

3580产品是大通宝富目前生产的最大一个产品，叶轮直径长达3.58米，不仅加工难度大，且客户要货时间很急。这个产品被分配到了魏丽华所在的小组，在她的积极带领下，四个成员一起发扬大通人不怕苦、不怕累、勇于奉献的精神，提前5天完成了叶轮的焊接工作，为产品的及时发货争取了宝贵的时间，也为公司赢得了客户的高度赞赏。

作为一名专业焊接不锈钢的焊工，魏丽华除了确保自己焊接的每一件不锈钢工件都能达到质量要求，还积极帮助新进公司的焊工提高专业技能，带动身边员工积极学习新的焊接工艺、焊接技术，为提高班组整体焊接水平起到示范带头作用。在她的引领下，班组的叶轮焊接质量一直名列前茅。

这就是魏丽华，如她名字一般：心灵那般乖巧美丽，言语这般朴实无华。

# 戈壁滩上的创业情怀

○新疆金盛镁业 张岩巍

看到眼前这个规模化、现代化的壮观厂区，身在其中的人们，往往勾起一段创业往事的记忆，那些难忘的峥嵘岁月，在新疆金盛镁业人心中刻下了深深的烙印，每每谈起，一回回、一幕幕，仿佛又是那工地上闪亮的灯火，忙碌的身影；风沙里鼓起的衣袖，迷离的双眼。这些勇于创造奇迹的人们，在盾安梦想指引下，克服种种艰难困苦，茫茫的戈壁滩上，把多少大漠豪情和边关冷月，浓缩成了专注如一的情怀和波澜壮阔的画卷。

1
2| 3| 4| 5|
6| 7| 8|

1| 徒步拓展训练——戈壁中拉练团队
2| 第一次民主生活会——沟通是和谐团队的必须
3| ERP项目总结评估获奖——力争上游是对自我的要求
4| 盾安之歌合唱比赛——盾安精神是奋战戈壁的内心力量
5| 车间主任岗前培训——基层领导有备上岗
6| 戈壁新城——战斗的阵地，希望的田野
7| 应急预案演练——安全生产科学发展
8| 大中专院校毕业生座谈会——有知识的年轻人多了起来

## 追逐梦想

当谈起梦想的时候，镁合金项目部的筹建者、现在的生产总监马云讲得非常巧，“梦想就是不在乎别人说什么，却知道自己要干什么，累得连起床的劲都没有，却依然坚持着，把它变成现实，不留遗憾。”话语虽然简朴，但鲜活、生动。

2012年5月，新疆哈密市小南湖戈壁“不经意间”来了一些人，在这里安营扎寨，他们是新疆金盛镁业首批创业者，这中间有年轻有为的管理者，有行业领域的专家，有经验丰富的技术人员，也有新毕业的大学生，带着对前景的向往，一切从创行业一流的梦开始，一切也都是从零开始，包括吃、住、行、用。可别小瞧当时仅有的两排彩板房和一张厂区蓝图，那可是放飞梦想的起点。

其实，每个人心中都埋藏着一个梦想，就是因为对梦想的渴望，让我们的创业者们，搬动设备的手渗出了血丝不松劲，从早上忙到晚上，连站着都能睡着，不喊累，毫无遮拦的烈日下，皮肤晒得红肿不叫苦，也是因为对梦想的追逐，没有条件积极创造条件，没有出路主动找出路，克难竞上，披荆斩棘，成就了今天戈壁滩上的辉煌业绩。

梦想还是要有的，如果有一天，真的实现，苦过、累过、哭过、骂过的人，才有资格回忆那些真实的过往与如歌的岁月。然而对于新疆金盛的创业者来说，为了自己心中的梦想，付出是一种幸福，回味更是一种资格。

## 艰苦创业

说起金盛镁业的艰苦创业的历程，镁合金分厂精炼车间的原班老人，那最有发言权！“困难和挫折算得了什么，没有点玩命的精神，何谈创业！”这可不是他们的口头禅，这的确是一支具有光荣传统的战斗集体，伴随镁合金项目部的组建一路走来，至今保留着这种敢打硬仗、攻坚克难的顽强精神。

当精炼车间项目建设正处于攻坚阶段时，厂房还没有完全建好，主体机器设备已到了现场，面对10吨重量且体积大的连铸机，现有可用的条件，只有一辆铲车和12人，大家就像事先商量好的一样不谋而合，干！安装人员未到，不等，没有吊装设备，不靠。铲车后面推，人工前面扶，炎炎夏日，骄阳似火，地表温度高达 50 度，汗水不停地流淌，渗入了地面，随即又干涸了，一寸一寸地将这个庞然大物挪到了设计位置，安装、校正，连厂家领导都不得不挑起大拇指，赞叹不已。

11台精炼炉每台整装重量18吨，由于厂房屋面限制吊车无法展开，这时只有4个人，8双手，让人很难想象，为了节约安装成本，硬是用每个人的双手，把这套设备拆分，一点点挪了进来的，没有加班工资，依然夜以继日，手脚磨破，竟无一人退出战场，更也没有人计较过个人得失，一切为了缩短项目工期，提前让车间进入投产运行。

如果说精炼车间创业精神像是戈壁滩上的一株红柳，那是全体精炼人用辛勤的汗水浇灌出来的，在他们身上始终蕴含着一股阳光正气，拼搏进取的精神，正是这股精神的力量，让金盛镁业的旗帜傲然飘扬。

当有人问起，你们光是艰苦创业，就没有牢骚、烦恼、苦闷与寂寞吗？“有，不过那时候太忙 ，没有那份心思，更没有那个功夫来顾及。”精炼车间主任郭景平，这个皮肤黝黑的山西汉子，用最简单、最明了的方式，回答了这个问题，也道出了当年创业历程的真实写照。

## 情感融入

创业是一个追求和实现理想的过程，这个过程当中也给了我们许多的启迪与感悟，因为它是人生最值得骄傲的旅程。现场，来了还想来，活，越干越想干，事，越做越上瘾，就是真的暂时没有活、没有事，也要到工地转上一圈，好像这样的一天才算过得完整，这是当时创业者们普遍的心里状态。如果谁回乡探亲，一时看不到工地的热火朝天，还想得不行；如果谁生病了，躺在家中或医院，着急的不是病情，却想着快一点奔赴工地，和同事们一起同甘共苦。这个中的原委，其实很朴素，每个人在参与建设的奋斗历程里，添一块砖瓦，拧紧一颗螺丝，点点滴滴的细微之处，事实已经将自己的真挚情感，润而无声地融入在其中了。

那段光辉的岁月里，每当看到一天天不断完整伫立的厂房，一点点渐渐耸立起来的成套设备，自豪感、使命感和成就感，便油然而生。去年年底，三个分厂投产仪式上，欢腾的场面，喜庆的气氛，感染着在场每个人。然而，细心的人们却不难发现，那些钢铁汉子，眼角都挂上了喜悦的泪珠，是深情，是骄傲，也是全心的满足。

在一个地处偏远的戈壁滩上，建成一座现代化的循环经济园，这里面凝聚了多少人的心血和汗水，而心血和汗水交织出来的情感，发挥出巨大的能量，又是无法衡量的，有多少无私的奉献，就有多少真挚的情感。然而，情感是微妙的，你在编织着梦想，我在奋力地拼搏，共同注入着，它胜过多少豪言壮语，更突破了组织管理所产生的行动自觉。

一直以来，都找不到一个合适的语言来表达的东西。被雷如学这个机智而又不乏敏锐洞察力的山西汉子，一语道破，“看着金盛镁业就像看到自己的孩子一样，血汗编织就有感情，心里有着那么多的放不下。”他也是首批创业者中的一员，没有这个亲身经历，是无论如何也说不出这样准确的比喻。

## 盾安力量

在盾安，创业是人生观，而艰苦创业更是一种特殊的能力。两年多来，条件艰苦，环境恶劣，人员短缺，资金紧张，内部的不利因素、外部的坎坎坷坷，依然没有阻止前行的脚步，因为总是有一种无形的、强大的力量，在助推着新疆金盛镁业不知多少次地放弃而又重新振奋的精神。它是盾安的创业激情、执著精神、决心意志亦或追逐梦想中永远保持的奋斗状态，新疆金盛镁业的创业者们，早就把它们拧成了一股追求卓越的力量，更让它发挥着神奇的作用。

老一辈盾安人艰苦奋斗和勇于向未知领域探索的精神，代表了盾安发展最丰满、最厚重的阶段，他们的成功经验，是最接近实现的可能性，为今天的盾安人提供着源源不断的努力方向和精神营养。精神完全可以化为动力，新疆金盛镁业发展到今天，雄辩地说明了，金盛人不仅是盾安文化的传播者，更是盾安精神的实践者。

总有一种力量让你坚持，坚持，再坚持，能让工作给你带来收获和快乐，能让“三创”精神成为人生的航标，能让多少人怀揣着当初的梦想，一路上的坎坷、挫折没有退却、没有放弃，这是一种传承的力量，凝聚的力量，它的名字叫做——“盾安力量”。

“做一名优秀的盾安文化引导者，并把盾安理想和价值观化作精神力量，这是我们管理者共同的责任。”新疆金盛镁业的领头雁李虎军总经理如是说。看似平常的一句话，然而真正实践起来，是需要有足够的勇气、责任与担当的。

## 大浪淘沙

自从新疆金盛镁业筹建以来，与国内、疆内大多数冶金行业企业一样，直接面临着员工流动频繁的现实问题。一拨人来了，就会有一部分又走了，甚至员工流失率一度走高。那个当时，有许多人的思想纠结在员工流失率高的层面上，急切地心情认为，公司应该把“来的人”留住，理由就一条：我们需要人手。

事实证明，员工整体流动就像一条河中流淌的水，是不可控的，但是可以因势利导。

把“该留下的人”留住，领导班子敏锐地抓住这个新的工作视角。目标很清楚，但关键是要留住什么样的员工，我们在盾安理念中找到标准答案：有理想、有激情、有创造力、有文化力、不断挑战自我、追求卓越的，能够带给组织正能量的人。因此，公司在奋力支撑自我发展的同时，把“留住人心”作为现在与今后组织建设的核心目标之一，投入大量的人力、物力和财力，集中精力，把留住人心工程，做得更好更扎实。

戈壁滩上创建企业，由于自然环境恶劣，生活条件艰苦，优良的生活和工作环境，是“留人”的先决条件。因此，公司把有限的资金投入到改善员工的吃、住、行、休等硬件环境上，凡是到过金盛镁业的人都会惊奇地发现，我们的办公楼盖的没那么气派，然而，为员工提供生活保障的宿舍、食堂及健身房、篮球场及内部陈设却相当“阔气”。与此同时，软环境也同步加强，持续加强招聘计划性与适当筛选、能岗适配、企业文化建设、差异化和个性化培训、职业生涯规划、有效沟通、民生建设……特别是为员工提供丰富多彩文化生活，定期或不定期举行各项比赛和其它活动，如：举办晚会、趣味活动、棋类比赛、合唱大赛、职工运动会、户外拓展、生产技能竞赛等等。一个优良安全、心情舒畅的工作、学习和生活环境，让员工能高高兴兴地上班，快快乐乐地工作，效果明显，起到其它方式不可替代的作用。

千淘万漉虽辛苦，吹尽黄沙始到金。 员工流动是一种大浪淘沙式的选择，说到底就是现实与追求的自我心里衡量，该走的总是要走的，留下来的，将是企业的重要资产，是企业未来的中坚力量。他们不仅能够为组织做出忠诚与专业的贡献，更重要的是，这样的人分布在公司的各个层次、每个岗位，让他们的同事沐浴阳光，点燃内心热情的火焰，坚定在盾安发展的信念，他们不但能够成就百年盾安的愿景，也能成就自己辉煌的人生。

## 再谱新篇

当现实与追求有冲突的时候，每次的变革、阵痛对员工、对组织都是一次考验。不知道是上帝的“眷顾”，还是有意的安排，来考验金盛镁业的意志和信心，自从生产准备期转入生产期以来，遇到了前所未有的困难，行业低迷，业绩平平，资金短缺、供应不畅、生产能力弱化、员工技术素质普遍不高等等，太多的矛盾和挑战，一股脑地袭来。企业处于爬坡阶段，有多少不利因素，就要面临多少次挑战。

怎么办？企业何去何从？是坐等观望，还是另谋它途，或者是从新疆大型企业的竞技场上退败下来。

新疆金盛镁业又一次面临着重大挑战，公司豪迈地选择了不等不靠，主动出击，实施“二次创业”，在金盛人光荣的记忆里，有过一次又一次地将各种挑战和困难化为机遇与资源的记录，重新拿出当年建设园区的精神、意志与决心，重走一段艰苦创业之路，再建一个金盛镁业又当如何？勇于迎接挑战、超越自我的盾安人，就勇于接受这种考验，不回避、不退缩，更不会坐以待毙。总结、学习和反思是必要的，然而，我们有决心、有信念，秉承和发扬当年老一代盾安人的艰苦奋斗的精神与勇气，重新开辟一条“二次创业”之路，做好准备，练好内功，锻炼队伍，蓄势待发，等到条件和机遇成熟的时候，再去找回曾经的梦想。

一群朝气蓬勃的小伙子们，迎着夕阳，在一片欢声笑语中，向我们走来。全然不顾身上还挂着粉尘，跨入篮球场，又像每天一样飞奔起来。洋溢着青春的脸庞，折射出无限的活力。

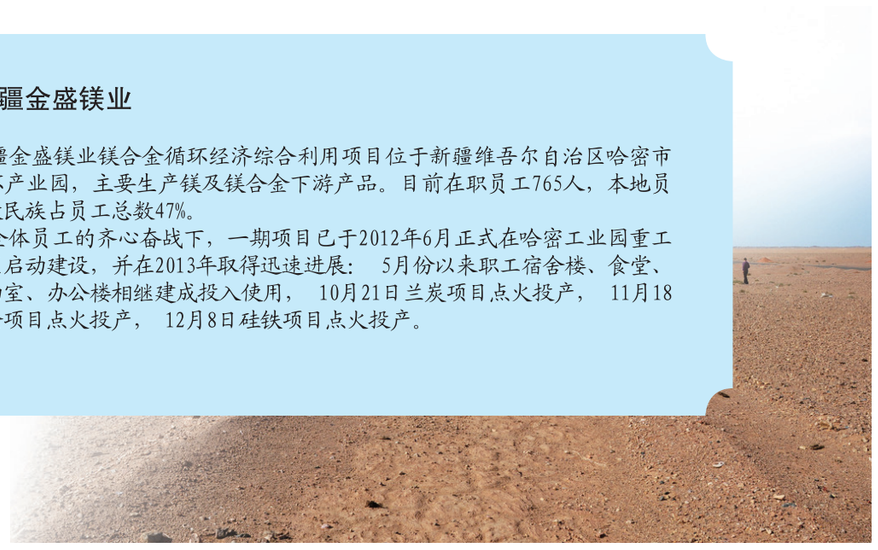
企业需要的就是这种朝气，这种活力，这种面对困难迸发出勇气、决心和意志，来激活大家的有益因素，在艰难困苦的煎熬中期待，在徘徊和曲折中寻找希冀，挑战，只能让人更加坚强，也坚信一切所谓的困难和挫折，都是暂时的。因为牢记使命，因为怀揣着当初的梦想，因为坚信盾安是有志者成就人生梦想、实现人生价值的优秀事业平台。

新疆金盛镁业的今天来之不易，值得每个人去珍惜。那就抖擞精神，装满勇气，一起，踏上“二次创业”的征程，坚持向前走，因为我们知道坚持的意义。

### 关于新疆金盛镁业

新疆金盛镁业镁合金循环经济综合利用项目位于新疆维吾尔自治区哈密市南部循环产业园，主要生产镁及镁合金下游产品。目前在职员工765人，本地员工及少数民族占员工总数47%。

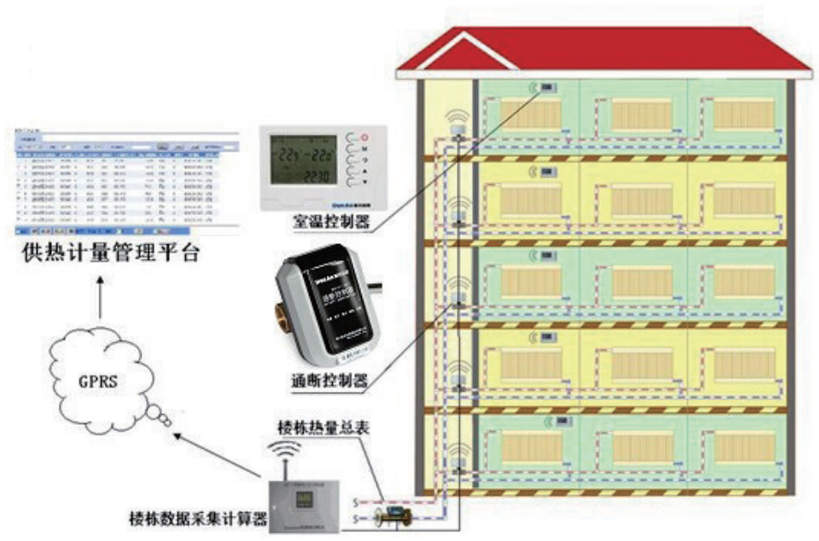
在全体员工的齐心奋战下，一期项目已于2012年6月正式在哈密工业园重工业加工区启动建设，并在2013年取得迅速进展： 5月份以来职工宿舍楼、食堂、职工活动室、办公楼相继建成投入使用， 10月21日兰炭项目点火投产， 11月18日镁合金项目点火投产， 12月8日硅铁项目点火投产。



# 于无声处听惊雷
## ——盾安自控创新工作纪实

盾安自控　林仁干 黄明军

2014年8月，远在千里外的西北边陲重镇乌鲁木齐再次传来喜讯，让身处南方盛夏中的盾阀人欢呼雀跃，盾安阀门下属浙江盾安自控科技有限公司继2013年成功赢取乌鲁木齐市供热计量亿元改造项目后又成功中标5000余万金额的两个热计量项目。盾安自控，这个盾安阀门系统内最年轻的公司，厚积薄发，在追逐绿色、节能、舒适环境营造者的道路上，又迈出坚实一步。




通断时间面积法热计量系统图

2013创新奖

国家十一五规划的环境战略中，提出了建设资源节约型、环境友好型社会的伟大构想。目前全国城镇集中供热面积约70亿平米，而且每年新增集中供热面积超过3亿平方米。但是全国单位面积采暖平均能耗折合标准煤为20kg/(m2•年)，为北欧等同纬度条件下建筑采暖能耗的2到4倍。并且据科学研究分析，北方的雾霾天气，很大程度是由于冬季采暖引起的污染，如果不能够有效降低采暖能耗，想改善空气污染的现状难度非常大。在这个背景形势下，盾安自控敏锐的把握住了国家节能减排的总趋势，毅然投身到绿色节能的发展道路。

刚进入供热市场时，公司除了在恒温阀单品销售方面所积累的一点市场经验外，其他市场和技术几乎全是空白，通断时间面积法、温度面积法、热表法都只是停留在概念接触。从市场地位和技术地位而言，盾安自控完全属于初入者。2013年2月份，公司技术研发部刚刚成立，研发人员严重缺失，新进的人员仍在不断地互相磨合过程中，当时公司仅有一款不太成功的有线型通断阀产品，并且尚未得到市场的实际应用反馈。

由于公司营销的成功运作，盾安自控拿下了乌鲁木齐市安耐洁热计量改造项目，合同金额约1000万。一边是连影子都没有的产品，一边是立马进场施工需要产品支持的严峻形势倒逼，就是在这样的一个困难形势面前，公司技术研发部门时刻牢记“不要起个大早，赶个晚集”的告诫，从无到有，从落后到领先，充分利用倒逼机制走出了一条属于盾安自控的产品发展创新道路。

**首先是汲取经验、整合资源。**公司技术研发团队充分利用各种资源，选取了2家单位作为联合研发的合作伙伴，加之自身的内部团队，3家公司并行研发。研发任务分解为机械设计、电路设计、电路板上单片机程序开发和计算机WEB管理平台四大块，并行推进。在其中开发难度最大的楼栋采集计算器，公司采用电力上已成功应用的一个产品技术，将其转到热计量应用上。

**其次是引进人才、选准方向。**公司十分重视技术研发，在技术领域投入大量的研发经费，不断地引入高学历、高水平的技术人员共同参与公司产品的研发。另一方面，除了实现产品的基本功能以外，公司重点考虑产品的安装施工调试以及后续的维护简便性和低成本等需求。研发人员时刻防止自己进入研发误区，不片面追求技术的先进性，而把易用性、可维护性、可持续性作为产品研发生产的标准。

**最后是持续创新、后发制人。**基于上述的产品研发路线，以及现阶段的实际应用反馈来看，公司选取的技术平台在扩展性、易维护性方面具备了一定的市场优势。初一看，公司的产品成本比别人略高，但是加上调试和维护成本的降低，总体的成本反而是降低了。当时市面上类似的产品，没有看到有这么“高配”的，大部分的产品还是直接在低性能的单片机上开发，没有采用高性能的CPU和引入嵌入式Linux。采用嵌入式Linux的开发平台，第一次搭建平台比较费劲，因为要结合具体的电路，开发一些Linux驱动程序，另外嵌入式Linux本身比较庞大，不少研发人员望而生畏。而平台搭建完成后，后续在此平台上开发应用程序，开发速度加快，对开发者的要求也能降低，并且我们能充分享受开源嵌入式Linux带来的好处，因为全世界有很多的“社区开发者”，尤其在国外，很多开发人员会纯粹作为兴趣爱好，不停完善系统，并热心解答大家的问题。公司作为供热分户计量的研发后入者，采用这个“高配”的电子硬件ARM9和嵌入式Linux研发平台，成为公司研发的最大后发优势。

后续市场方面陆续提出除通断时间面积法以外，还需要温度法热计量系统和温控、计量一体的户用热量表系统，以及公建供热节能控制器、中央空调分户冷计量系统等需求，公司基于此平台，能迅速且有品质保证的推出这些产品。采用该技术平台，公司在新产品的电子电路设计和嵌入式应用开发上，基本上能重用的部分占70~80%，并且重用的部分在上一个产品中已经得到验证，稳定性和可靠性有保障。因此在短短一年半内，公司具备了迅速响应市场、快速推出产品的能力。

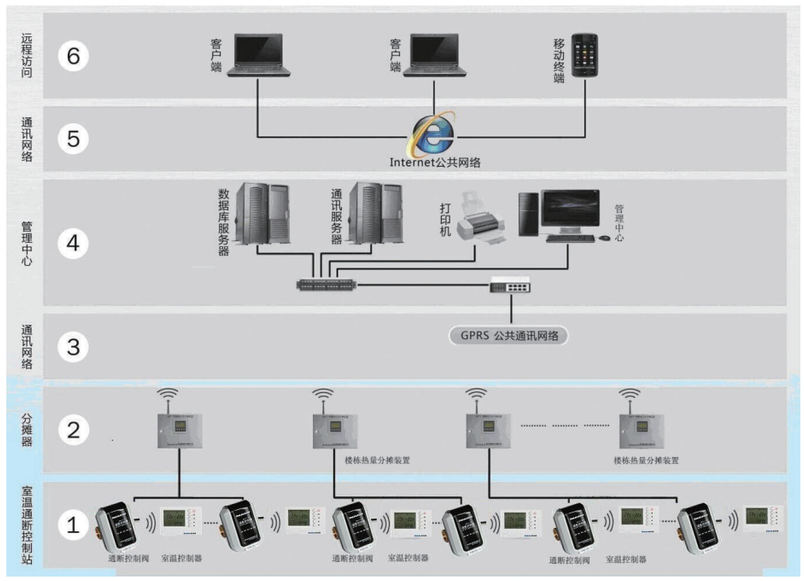
在解决一个个的实际困难中，盾安自控明确了公司发展的方向，并确立了未来三年的发展规划，同时也形成了自身独有的运营模式和发展优势。

**第一，创新运营方式，探索行业发展的更佳商业模式。**公司将产品制造和工程业务外包，自身则集中力量于设计开发和市场营销推广。轻装上阵的运营方式可以降低公司资本投入，特别是生产领域内大量固定资产投入，以此提高资本回报率，在施工中整合外部工程施工资源，打造优质的系统改造工程。以技术和营销为两头重点的经营模式，以营销为龙头抢占市场制高点，以技术为支撑把握核心关键技术。盾安自控所采用的经营模式灵活多变，大大降低了运营成本、人力成本、制造成本等，并在整合了行业资源、提高资源的有效利用率、增强企业核心竞争力的同时，也为整个行业的发展做出了有效的摸索和成功的实践。

**第二，致力于打造项目运营方式的可持续性。**成功的项目运营方式，如果仅仅是针对单一项目个体，不可复制，其成长前景往往有限，可复制性是判断运营模式是否有发展前景的重要指标。盾安自控所面临的热计量改造，虽面临项目主体的千变万化，但核心的原理和方法完全一致，仅仅需要针对不同项目进行技术上的修正即可。而且，每完成一个项目，在积累运营经验同时，更可将已有项目优势移植到下一项目，优化运作。此次乌鲁木齐两个项目的中标，与盾安自控去年在当地所实施的供热计量及节能改造项目是息息相关的，正因为上一项目得到了当地政府及相关单位的一致认可，成为当地热计量改造的标杆工程，为此次公司更大项目的投标赢得了良好市场声誉。

**第三，以核心技术构建盾安自控独有的竞争力。**盾安自控提供的是整套的系统产品、软件核心技术的研发与管理，并将其有效转化为专利、科技成果等。将系统、软件技术应用到工程项目中后，其他产品想要进入，需要跟盾安自控的产品及系统软件相兼容，这样我们就掌握了项目运作的主动权。另外，我们还提供工程改造后的一系列后续服务，包括软件升级、人员培训、售后服务等，也使得公司的项目运作不仅具有极强的竞争力，更是可持续发展的。

第四，借力盾安集团及阀门产业资源平台并最终实现反哺。盾安集团在高端资源、项目总包、市场信息等方面具备优势资源，完全可以为我所用。另外，阀门产业内部各公司充分提供了生产的保障，盾安自控可以以此为依托，整合内部资源，集中精力发挥技术和市场的优势，去开拓更广阔的市场。而在市场开拓的过程中，由于产品的供需、技术的共享，自控公司还可以不断为产业的兄弟公司和集团的兄弟产业创造价值。




最新通断系统图

## 成长在盾安·雏鹰

# 这里是我的沃土

安徽红星阀门 郭玉秀

清楚的记得那一天2014年7月24号，是我迈入红星大门的日子，加入盾安！说实话，有一种终被收留之感，心里满满的都是感激，差点要落下泪来。回想起自找工作以来的林林总总，于那天终有一种略释然的感觉。

我是一名来自东北的女孩，与男朋友在南京相识相知3年有余，今年我俩都面临着毕业，为了最终能走到一起，打破毕业季即分手季的魔咒，我们拼尽全力。不过像我俩这种南北交融的组合（安徽省与黑龙江省）所面临的压力与困难可想而知。一波好几折，不过还好，尽管历经艰难险阻，两个人终可以在同一个城市生活，也是一种莫大的宽慰与幸福！

现在算起来加入盾安也有2月有余了，参加了军训、各类培训以及公司的一些多彩的活动，自己也有幸参与了一些创新项目和合理化建议相关的工作，还亲自策划员工集体生日会活动。终从一只总是缩在壳里的蜗牛慢慢变得敢于去尝试、去面对，去勇敢地站在台上、拿起话筒，去讲出自己想讲的话，去表达自己想表达的想法。这是多么大的一种进步啊！以往在学校的时候我是连想都不敢想，每次需要我露脸的时候我总是想尽办法躲起来，甚至于酒桌上的敬酒环节我都恨不能躲过去。于现在，我竟然变得跃跃欲试、想展露一点“拳脚”了呢。想来也是喜悦非常！

刚刚工作，我似乎全身有不竭的动力与激情，使不尽的力量、转不完的想法，我已经能感受到自己犹如一棵小苗在尽情的吸收阳光、雨露、养料，渴望尽快的去学习、去成长。为公司多做些事，让自己变得更有价值！我学到了做事情要井井有条、有计划，把大目标分解，每天完成一点儿，即可离终点更进一点儿。每完成一件事、写一个OK或者是打一个√，就像是打了一场胜仗，满是喜悦。

当于8月28日拿到第一笔工资的时候（尽管只有几百块），我竟激动地无以言表。寒窗“苦”读19载，一直都在父母的羽翼庇护之下，终于在此刻有了自立门户之感，当然与此同时也体味到了生活的些许苦涩。原来伴随着时间的慢慢流逝，不经意回首间，你我都已长大成人，要去靠自己的羽翼翱翔于天地间了！激动与惶恐并存，却更能体会到父母之艰辛、生活之不易了！

我喜欢公司存在的悠悠浩然正气，与当前官场的贪污腐败、令人作呕的歪风邪气形成鲜明对比，让我得以呼吸到这等新鲜空气，总觉得的心情非常舒畅，相信在这样的环境当中我才能得以更好的成长。

我喜欢公司的荣辱观:公司的荣辱维系着个人的荣辱，一荣俱荣，一损俱损，这是多么难能可贵呀！只有像这样的模式每一个人才会拼尽全力做好本职工作、竭忠尽智，而不是成为类似国企当中存在的众多寄生虫，只知道尽力吸食营养却不去创造价值，混吃等死！

我喜欢公司的上传下达、群力群策、同舟共济，有问题可以直接反应，很快就能有上级领导的反馈，并使得问题能很快被受理解决!

我爱公司安静祥和的环境！安静的我可以尽享美美的月色，数天上的星星！安静的我可以放空自己，尽享下班后难得的自由时光，或是跑或是走或是跳，如同一只自由自在的鸟儿！安静的可以美美的睡上一觉，美美的睁开双眼去赏早霞、看朝露，还有那吐露芬芳的喇叭花！美美的散步，安享美美的早餐后抖擞精神美美的开始一天的工作。

我爱这个和谐的大家庭，大家一起工作，一起分享，一起并肩作战!

以上种种是我眼中的盾安，我感受到的大盾安，我愿意在这样肥沃的土壤当中成长，同他一同兴衰荣辱，为之兴为之荣而拼尽全力！

郭玉秀
- 1987年出生
- 东北农业大学农业电气化与自动化专业毕业
- 现为安徽红星阀门企管部储备干部

# 如何做好创新项目管理

○控股集团总裁助理 朱向荣（本报特约撰稿人）

以项目制的形式推动创新工作，可以集中资源办大事，以“压强原则”突破企业经营管理瓶颈，有效推进企业转型升级。2013年以来，全集团通过重点工作的立项、跟进和评价，并对项目主要负责人开展项目管理轮训，取得了良好效果。但是，项目推进过程中仍然存在一些问题，在这里有必要对项目管理要点和改进措施再做重点强调。

## ❶ 当前项目管理中存在的主要问题

**1、立项依据不够充分，目标不够明确。**创新项目的根本出发点是解决经营管理中的关键问题，而目前的一些项目前期调研工作不充分，有的项目目标定位较低，对公司发展贡献较小，有的项目与公司的发展战略目标结合不够紧密，导致项目预期目标模糊不清，出现轰轰烈烈开始、潦潦草草收尾的虎头蛇尾现象，甚至部分项目在结束后再去找市场，本末倒置，创新效果不佳。

**2、对项目管理的重视程度不够。**据统计，全球经济活动总量的四分之一与项目管理有关，而且管理复杂程度越来越高。现代项目管理不同于简单的施工现场管理，需要对项目管理全面了解，力求将完成项目所需的资源在适时按适当的量进行合理分配和最优利用。对照这个标准，我们所做的工作还有相当大的差距。

**3、对项目管理方法的认识不足。**项目管理是一种弹性的管理方式，推进过程中要将各路专家临时召集到项目团队，任务完成后再回到各自的职能部门。因此，与传统的管理模式不同，项目不能简单地通过等级命令体系来运作，而是通过所谓“平面化”的结构和柔性的沟通交流来实现项目管理。从目前的情况看，沟通协调能力、信息传递与共享、指标量化、跨组织团队协作等方面尚有欠缺。

**4、项目管理不规范。**项目管理的方法源自于众多优秀项目管理经验的总结和提炼，具有科学性和系统性。其本身需要训练有素的管理人员、专业技术人员以及数据分析人员等加以落实，并运用这些方法来编制进度计划和计算成本，要花费一定的时间和费用。如果管理者不愿下决心去改变现有的管理模式，项目管理是不能得以有效应用的。

**5、项目管理人员素质不高。**人是项目管理工作的首要因素。项目负责人应当是既懂专业技术又有丰富的管理协调经验的复合型人才，而实际上现有的项目管理人员大部分是技术出身或来自传统的行政管理岗位。这些人员要领导一个目标明确、人员复杂的项目无疑是一大新的挑战。

**6、项目资源投入没有充分保障。**项目需要人财物的保障，才能达到预期的目标，重大项目尤其如此。而目前的重点创新项目当中，部分项目显然没有充分考虑相应的资源保障问题，不能遵循“压强原则”集中经营资源，集中力量办大事的效果不明显。

## ❷ 具体改进措施与建议

**1、结合发展战略要求，充分调研，明确立项目标**

企业发展战略是对企业怎样变的谋略，是企业发展中整体性、长期性和谋略性问题的科学实际、新颖简单的解决办法。随着社会和科技的迅速发展进步，竞争日益加剧，目标市场变得更加难以预测，企业必须通过自主创新，培养核心竞争能力，才能在未来的竞争中取得优势。当然，自主创新不是不要引进技术和管理，而是要强化引进基础上的消化吸收和创新。

盾安是多元化集团，各产业各公司的业务内容差异较大，发展阶段不同，创新的重点也必须结合实际现状加以确定。例如，劳动密集型的企业面临的最大问题是劳动力成本上升带来的经营压力，化解这个问题的有效办法应当通过自动化改造实现生产过程的少人化；金属冶炼行业的主要课题是减低成本、安全生产和节能减排，如何通过技术和管理创新破解这些难题是建立核心竞争力的关键；互联网时代的现代生产性服务业必须依靠电子商务、现代物流管理和数据挖掘等信息技术手段才能实现服务的及时、准确和有效；集团化管控要在文化统领、制度标准化和管理流程化的基础上，运用广域网、私有云、虚拟终端、大数据分析等技术，实现业务管理的透明化和信息共享。

**2、充分保障项目资源投入，围绕项目特性，抓住三大要素，制定推进计划**

项目需要有人财物的保障，尤其是组织保障，才能达到预期的目标。企业的一把手要亲自抓，集中本企业和外协资源，确保创新项目有效开展。

项目管理三大要素分别是满足时间、预算和性能指标，最能体现项目成功的标志是用户的认可与满意。通常，项目团队由多个部门和来自不同领域的专业技术人员组成，在运作项目的过程中必然会产生摩擦，因此需要协调各部门的工作，必然会使项目成本增加，影响项目实施的效率。项目管理不仅注重项目的成效和成员的团队协作精神，而且还注重跨部门的配合以及刚柔并济的管理。这样可以大大提高项目内外资源的有效、合理的配置，降低成本，保证质量。

每一个项目都必须根据最终目标，分解工作至最小单元，制定详细推进计划，明确各工作单元的开始与结束时间、责任人、所需资源以及前后置任务。项目计划书应当统一格式，用统一的软件加以集中管理，并通过各种形式在项目团队中宣贯，形成共识。

**3、建立例会制度，适时召开专题会议，形成PDCA循环**

与日常运营工作不同，项目是为了提供一个独特的产品或服务而暂时承担的任务。项目的特征是临时性和唯一性，受到时间和资源的制约，并且要求较高的可预见性。项目管理是集成的努力和活动，如果某一活动失败，这一部分通常会影响其他的部分。这些交互作用常常在项目目标之间取得平衡，一部分绩效的提高可能需要牺牲另一部分绩效为代价。成功的项目管理，需要主动地管理这些交互的活动，以提高整个项目的绩效。

因此，项目管理需要在执行计划的过程中，定期开展计划执行情况的回顾分析，对落后于计划的工作要及时拿出追赶措施，必要时作出调整。对于重要内容，要召开专题会议，深度讨论后制定解决方案。每项工作都应当形成PDCA（计划、执行、检查、处理）闭环，保证目标的达成与各项任务的关闭。

**4、对照项目要求，开展成果评价，并配套激励机制，激发全员积极性**

为了确保临时性、一次性、多变性的项目按计划推进，满足或超过项目利益相关者对项目的要求和期望，项目管理组织的有效运作需要每一个组织成员能够最大限度地发挥其作用。对项目管理来说，影响项目成功的首要因素就是人员。因此，在项目管理中采取有效的评价和激励，充分调动项目人员的工作积极性和责任心必然成为项目管理工作的重要部分。这就决定了项目管理的一个核心内容：寻找项目环境中的激励因素加以客观评价，实施有效的激励，充分调动并发挥全体项目成员的工作热情和能力，顺利完成项目目标。

有效评价的前提是明确的项目目标，能够量化的目标要尽可能量化，不能量化的要尽可能细化。

激励不等于只有奖励，要奖惩结合，而且要分阶段设置重点，不可一成不变。有效的激励应当关注以下三个方面：

**（1）清晰的目标。**只有让项目成员清楚地了解项目目标及使命，大家才有奋斗的目标，才会积极地为项目成功付出努力。因此，项目管理者要帮助员工理解并认同项目目标。管理者还应尽量了解并满足各员工的心理需要，给他们提供有挑战性的工作，协调员工个人目标与项目整体目标的一致性，使员工的创造性在项目中得到最大限度的发挥，赋予员工工作成就感。

**（2）物质和精神激励并举。**物质激励是组织激励员工最基本的手段，是对员工良好业绩进行奖励的通用办法。而精神激励主要作用于人的心理，通过发挥员工进取奋发精神的作用，使员工积极性得到最大可能的发挥。两者有效结合，可以发挥更为有效和长久的激励效用。

**（3）分阶段设置重点激励内容。**项目管理具有明显的阶段性，各激励因素在项目不同阶段具有不同的激励效果。一般而言，在项目的起始阶段，各种激励因素都起到比较明显的作用。因此，从项目一开始就必须做好激励工作，高度重视相关的激励因素。这就使得开好项目启动会议、做好项目动员工作显得尤为重要。在第二阶段，对工作成果的认可、对项目成员专业成就的赏识和良好的团队氛围，是项目成功的有力保障。在收尾阶段，项目目标的达成情况决定了个人目标的实现与否，同时也对个人今后参与项目的积极性产生重大影响。

**5、加强系统培训，培养主动意识，改变思维习惯，提高项目推进成效**

项目管理知识体系（PMBOK：Project Management Body of Knowledge）是项目管理知识的总论，以此为基础的专业认证是项目管理专业人员（PMP：Project Management Professional）资质，在全球180多个国家和地区得到了高度认可。项目管理包括项目启动、计划、实施、控制和收尾等五组核心流程，以及项目综合、范围、时间、成本、质量、人力、沟通、风险、采购等九大管理知识领域，构成了项目管理的完整体系。

迄今为止，集团组织了多场项目管理的内部培训，尤其是针对重点创新项目负责人的全面轮训，使得大家对项目管理的方法有了系统全面的了解，并把学到的知识直接应用到实际工作，学以致用，取得了良好效果。

项目管理提供给我们的是一种解决问题的思路和方法。项目管理的方法告诉我们在团队合作的过程中如何加强每个个体之间横向和纵向的衔接，是提供解决问题的良好工具。所以，我们必须进一步开展项目管理培训，提高项目管理人员素质，改变过去重技术、轻管理的观念。引进先进的项目管理知识和方法，推行项目管理人员持证上岗制度，是集团发展的需要，是管理国际化和对外承包项目的迫切要求，也是企业发展的必然趋势。

## ❸ 结束语

面对经济发展的浪潮和全球化市场竞争的日益激烈，企业要取得进一步发展，一方面要把握经济运行的规律，而更为重要的是要在企业中进行管理创新。显然，系统全面地掌握项目管理知识并有效应用于创新管理实践，能够有效提升创新管理水平，在竞争中获取主动，赢得发展。

# 傲、慢、偏见，警惕大企业病

○青海民泽龙羊峡总经理助理 顾祺焕

这篇文章，缘于一次不愉快的购物经历。为家里老人买一部手机，本着支持国货的想法，选择了一家国产品牌的手机，厂家也是响当当的世界500强企业。然而事情的发展却大大出乎我的意料。用了不久，就发现手机有问题，送去厂家维修点检测，说没有问题：“我们是500强企业，我们的产品不会那么容易出问题的。”取回手机，3天后喇叭彻底罢工，再次送检，确认问题需要返厂。问题来了，因为是网购，当时没有在快递里面附纸质发票。于是与厂家销售部门沟通，要求给我们寄发票。客服告知，公司制度规定，纸质发票只能在发货时候寄，当时我们没有要求，所以纸质发票不能提供，只能发邮件提供电子发票，客服承诺会给特约维修点发电子发票。

漫长的等待开始了，销售方面给维修部门发电子发票迟迟未果。打客服电话沟通多次，听到最多的一句话：“我们是500强企业，我们有制度流程，需要……”为了一张电子发票，我等了一个礼拜，终于从厂家电商平台发给了维修点，又等了三天配件，取回了手机。遂下心愿：您是500强，您牛，即使将来干掉三星、玩死苹果，我也绝对不再买您家的产品。

整个交涉过程中，听到最多也是最气人的一句话就是：“我们是500强企业，我们怎么怎么怎么……”这是一种病，得治！姑妄称之为大企业病。

500强企业对于企业本身可能确实是一份值得自豪的荣耀，但对于客户，并没有什么特殊的意义，没有必要把它总是挂在嘴上。企业的实力是通过它的产品通过服务体现出来了，哪怕是名不见经传的小公司，只要产品够好，服务够棒，很快就会腾飞，这是互联网时代不可辩驳的真理。

我们生活的这个时代，由于互联网的存在，沟通的壁垒被打破，信息不对称的情况越来越少。感谢互联网，商业回归到它的本质：产品本身，服务本身。这个时代营销不如商业模式，商业模式不如产品。任何花巧的手段都无法改变你的产品给用户的体验。盲目自大，必将付出惨痛的代价，君不见，不过10年时间，庞然大物诺基亚轰然倒下，尸体都还没凉透。

企业大了，多多少少会患上大企业病。

傲：大企业在对内对外经常会讲，我们有实力，我们是500强。这些本没有错，让员工有自豪感和工作的底气，让合作伙伴踏实放心。但讲着讲着往往会变味，企业的强大不是靠嘴说，体现企业之强大，就是你的产品，你的服务。所有的好、所有的坏，都在产品和服务中。你得产品和服务不让客户满意，你嘴上每一句500强企业，都是赤裸裸的挑衅和威压。互联网时代，优缺点都会无限放大。

慢：我们现在看到的各种扁平化管理理论，说到底就是针对很多大企业的慢。前文那家500强企业，一张企业本该提供的发票，销售部门迟迟无法发出到维修部门，这种慢，每一天都是在削弱用户对品牌的认可和信心。说到底，有没有诚挚地服务客户的理念？这决定了企业应对客户意见的速度。

偏见：因为傲慢，所以偏见，反过来，由于有了偏见，才更会傲慢。大企业很容易形成团体认识盲区，越是强大的企业越是如此，大量的精英，大量的资源汇聚后，都是想成就一番惊天动地的事业。这种情况下，很难认可反对意见或者另类的做法，总认为自己的方向无比正确。这是一种危险的偏见，尤其当企业强大到一定程度，这种执念的偏见，会产生无比巨大的改革阻力。

戒傲，用一颗谦卑的心去做产品。乔布斯在斯坦福的演讲，有一句核心“Stay Hungry. Stay Foolish.”这句话的中文翻译多达几十个版本，我个人最欣赏的翻译是“做饥饿的行者，像笨蛋般执着”。不要满足，不要自作聪明，对于市场、对于客户用一种谦卑的心态去专注产品，才不会被一点点成绩蒙蔽双眼。

戒慢，用一颗的诚挚心去服务客户。任何行业，规模较小的公司往往运转速率都比较高，而规模较大的企业往往反应速度都会慢下来。核心问题，就在于对待客户的态度，小企业生存压力大，每一个客户对于他们即时不是衣食父母，也是亲哥哥般重要。而大企业，相对来说生存压力没有那么大，于是没有了这份对于客户的诚挚之心，也怠慢起来。没有企业可以生产出完美的产品，故而必须要用服务去解决客户的问题，我们需要用高速运转的服务体系，提升用户体验，让服务使产品看起来非常接近完美。

戒偏见，用一颗年轻的心去创新。不论技术还是管理的创新，都需要有年轻的心态。偏见，让我们的思维失去活力。孩子无拘无束撒野，创造力从没有天花板的脑袋里产生。

# “四看”内控建设 变革管理提升

## ——江南化工宁国分公司内控建设项目经验交流

○江南化工宁国分公司行政副总 杨小英

江南化工的内控项目在宁国分公司从试点访谈至今已跨越了一年多的时间。期间，我们对这项工作高度重视，把内控项目作为公司管理中一项非常重要的工作来抓。我对内控项目的理解，简单的说就是管理前移，针对风险提前梳理、提前预防，从而将风险降到最低。特别是我们民爆高危行业，如果公司的管理制度有一个环节出了问题，对公司的影响可能是致命的，从这个意义上来讲，我们没有理由不重视。只有将每个节点都做好、做顺畅了，才能真正增加公司的核心竞争力，保障企业健康稳定的发展。

### 从时间节点看内控 不断完善提升

2013年4月1日，宁国分公司召开了内控项目启动大会，紧接着进行了为期一个星期的内控项目现场面对面访谈。2014年1月7日，我们对《内控手册》进行了宣贯，并组织相关人员针对《内控手册》培训学习一个星期，然后按照手册上的要求试运行三个月。试运行期间，我们反复收集缺陷，不断整改再完善，整体运行效果还是不错的。6月中旬，总部相关领导和外部咨询老师对宁国分公司的内控工作进行了现场测评，可以看出，通过实施内控项目，宁国分公司整体的内部风险、流程进行了系统的梳理，基本上做到了管理上的标准化、规范化、流程化，特别是对风险的预防控制起到了很好的作用。

### 从并行项目看内控 互相融合促进

2013年，江南化工有两大项目在全集团推广建设：一个是ERP项目，另一个就是内控项目。针对这两个项目，我们宁国分公司都是试点单位。在两个项目共同实施的过程中，我们会发现它们有一个共同特点——都是工作前置化管理，通过流程固化，建立管理流程的标准，明确管理分工和职责，从而提高管理水平。所以，这两项工作一定要结合起来做，项目之间不能有冲突，应该做到你中有我、我中有你，融会贯通，这样才利于统一管理，便于操作执行，两个项目才可以真正的落地。

### 从领导重视看内控 坚持“一把手工程”

内控项目要有正确的定位，那一定是“一把手工程”。内控会涉及管理观念的转变、工作环境和习惯的重新适应等复杂因素，在实施的过程中肯定会遇到各种抱怨、抵触、反对等压力。这时，首先公司的主要领导一定要给予高度的重视和支持，坚持一把手工程，其次各级管理人员要在思想上认识充分，主动改变原有的不正确的观念和行为。只有这样，公司员工才能变被动为主动，内控工作才可以顺利实施，最终真正的为企业带来效益。当《内控手册》真正建立起来后，我们能切身的感受到它给我们带来的管理提升——员工完全按照手册上的要求去做就OK了，在提升效率的同时有效的规避了风险。

### 从项目管理看内控 计划先行过程跟进

内控项目的实施，工作要有计划、过程要有措施，这样才能保证出成果、出效益。内控绝不仅仅是一个简单的概念，更不是独立存在的。内控项目没有终点，需要不断完善更新，员工的激情、参与和投入是十分重要，项目最终能否成功实施、质量如何，取决于全体员工的参与程度、激情程度和时间长度。在公司的管理层面上，首先要制定科学的工作计划，并在推进的过程中采取必要的措施和方法来确保计划的顺利推进。

尽管内控项目有很多好处，《内控手册》也尽可能提出了很多风险控制点并给出相应的处理应对措施。但是，我们也不能完全依靠手册，手册再完善也不可能将所有的风险全部写进去。在实际的工作中，当我们遇到临时发生的风险，该怎么办呢？因此，我们做内控，真正需要的是学习借鉴内控管理的方法和理念，通过对风险的评估，识别重要风险，明确关键控制点，提升工作和管理效率，规避或降低风险影响，并将这种方法和理念运用到今后的工作中，将我们的工作做实、做好，才能真正为我们江南化工的发展壮大保驾护航、做出贡献。

## 未完待续，我在盾安的那些司庆

江南化工 高利（本报记者）

小时候觉得记者可以惩恶扬善，可以到处旅行，无拘无束、自由自在，煞是羡慕。随着年龄的增长，虽然渐渐认识到记者这个职业并没有我想象的那么轻松简单，但这份特殊的感情仍在。今年有幸参加控股集团组织的半年度通讯员活动，虽然只是《盾安报》记者，但也算完成了儿时曾有的记者梦。

此次活动为我们精心安排了优秀企业交流学习和内部培训，在绿城集团交流的那天，正好是盾安27周年的司庆日，不由得让我想起进入公司两年多，经历了三个司庆日，虽然盾安的司庆日并不张扬，但每一次都让我记忆深刻。

**2012年9月 26日**
**从呼和浩特到乌鲁木齐**
**盾安25周年西部行活动认同和感动**

这一天让我一生难忘，相信我们西部行一行37人都有深刻的记忆。

为了让员工深刻领悟盾安人创业、创造、创新的“三创”精神，江南化工积极组织庆祝盾安成立25周年西部行活动。作为这一年7月16日刚入职的我，这项工作成为我入职后第一项主要负责的工作。

经过前期精心筹备，9月22日，由副总裁带队，我们37人一行踏上了西部行的旅程。按照行程安排，在参观完位于内蒙巴彦淖尔的盾安光伏和大漠风电后，25日下午，我们从巴彦淖尔赶到呼和浩特。这一天对整个行程来说都是比较辛苦的，7个小时的车程，正点到呼和浩特估计也要8点左右才能吃晚餐，第二天还要赶早上的飞机，飞往乌鲁木齐，开始新疆段的参观活动。

但眼看就快要到呼和浩特了，车子在国道上走不动了，抬头一看，糟了，堵车了。下车一打听，更糟，前面发生了交通事故。就这样，我们37人在车上开始了漫长的等待。时钟一点点移动，当我看到旁边许多大货车司机开始熟练的睡觉，仿佛对这类事件已“司空见惯”，我的心里开始不安起来。当时钟滴答到12点以后，还不见有通行的痕迹，我担心的已经不再是今晚大家的晚餐、住宿和劳累等问题，而是万一赶不上明天早上的飞机，该怎么办？

所幸，事情没有我想象的那么糟糕，凌晨两点多道路恢复通行。

“要不我们直接去机场吧，在机场眯一会，这样还能省一晚的住宿费用。”

“今天大家受累了，真是不好意思，还饿到现在，酒店已经定了，也没法退，大家回去赶紧吃点吃东西，还能休息两个多小时。”

“这种事情谁也控制不了，你不要有心理负担，我们都能理解的。”

遇到这样的事情，虽然无法掌控，但是作为组织人员，总觉得自己还是有脱不了的责任，心里特别愧疚。但是所有人员没有抱怨、没有不耐烦，大家积极而配合，甚至开始安慰我，让我感动。

这是我在公司经历的第一个盾安司庆日。整整一夜陪伴盾安一起度过这个特殊的节日，虽然这一夜有焦虑、有心急、有担忧，但最终收获的是满满的感动。

**2013年9月26日**
**从合肥到乌鲁木齐**
**盾安民爆产业10周年活动成长和自信**

盾安自2003年进入民爆行业，到2013年整整十年。十年来的发展变化，可以说是翻天覆地。公司通过创业印记、《盾安报》专版、盾安民爆人的一天活动、“十年创业 百年梦想”专题片、管理论坛等活动激励大家饮水思源，继往开来。

而9月26日这一天，我和广告公司的工作人员一起到新疆，开始我们十周年专题片拍摄的第一站——新疆天河。

在路上，跟广告公司的人聊起天来：

“你知道吗，今天正好是我们盾安集团的司庆日呢。”

“那真是个好日子，我看介绍，盾安今年应该已经有26周年了吧？”

“是的，盾安是1987年创建的，下面有两个上市公司呢，我们江南化工是其中的民爆产业……”

在接下来的路上，我开始跟他们介绍公司的发展和新疆天河的一些情况，一方面是从工作层面上为了让对方能多了解一些公司的信息，另一方面是自己由衷地想要对方知道公司的发展历史。

“真看不出你只是刚来这个公司一年多的员工，从你讲话的语气和神态中能感受到你对公司发自内心的认同，可见盾安是值得尊重的。”听到这样的评价，我的内心是高兴的。

这是我在公司经历的第二个盾安司庆日。经过一年多的成长，从不了解任何炸药相关知识，到开始知道炸药生产的主要过程；从从来没有去过杭州，到几次到控股集团参加培训和学习，因为认同，所以自豪，因为成长，所以自信。

**2014年9月26日**
**在杭州绿城集团交流学习**
**通讯员交流活动压力和动力**

今年3月，我有幸成为了《盾安报》的一名记者。面对颁发的证书，我的心里感受到更多的是压力。作为一名通讯员，可能之前的工作是合格的，但是作为记者，就意味着有更高的要求。

控股每年都会给通讯员提供外出学习的机会，让我们增加见识、开阔视野，及时认识到自身的不足。我跟住在一起的同事开玩笑说：“我们都要好好干哦，争取明年还能评上记者，这样我们明年就又多了个学习的机会，我们也能再见面喽。”

这是我在公司经历的第三个盾安司庆日。回顾两年多的时光，有温暖感动、有压力动力，有成长提升。这里只是未完待续，我想未来，我还会陪伴盾安一起度过更多的司庆日……

## 今天是你的生日 在你的怀里

**母亲给我们生命，学校给我们知识，公司给我们舞台，祖国给我们家园。金九银十，我们迎来了盾安的生日，祖国的华诞，让我们用文字书写在她们怀中的成长和温暖。**

北京 珠海华宇 林颖峰 摄

## 我爱这片土地

浙江金石矿业 刘香

我爱这片土地，它的名字叫“西北”。它是沙漠、是戈壁、是高原。

曾几何时，我恨它，恨它的遥远、恨它的孤寂、恨它的单调。两年多了，渐渐发现自己又悄悄爱上了它。我爱它，不仅因为它是希望，好似襁褓中嗷嗷待哺的婴儿；不仅因为它是炼炉，承载着一大帮铁血男儿的血与泪；不仅因为它是圣者，看着我们一步步成长、听着我们的欢声与泪雨……

自2012年盾安新材料产业成立以来，刚步入社会的我便与它结下了不解之缘。档案管理——这个在众人看来只是“俯首甘为孺子牛”的台下幕后、默默无闻的职位，没人会觉得它需要费很大气力才能做好（尤其是一切从“零”开始）。我的家人、同学们都瞠目了——我不仅很快就加入了公司的出差大军，更和那些永远不知疲倦的男同事们那样频繁往返于杭州与西北之间。

第一次去的是宁夏。记得那时是初秋，虽然阳光和煦，但空气却异常干燥，脸部退皮、嘴唇干裂，早上稍微用力拧了鼻子就出血了。不料这鼻血一出就出了一年——南方出生的我前两次出差西北各地区都是如此。

之后，新疆戈壁的恢弘、内蒙沙漠的肆虐，让我见识到一个又一个奇观——上坡公路上倒行的水流（由下而上渗在公路上）、白天不关窗户晚上床上准保一层厚细柔软的沙子、黄中泛红的沙尘暴、已被塑料全副包裹起来的小树终究奈何不过极度寒冷的天气而枯萎……

一个人的痛苦往往不是来自于身体上的“摧残”，而是精神上的煎熬。

那时的我一待少则半个月、多则一个多月。我从来都不是一个足够独立的人，这也是最开始我“恨之切”的原因——来回飘离以至于脱离组织的孤独感、每次回公司了都会为不曾认识几个人而懊恼不已。越到后来我越发质疑起自己的这种生活状态——出差去的公司远离市区，办公、生活、住宿都在一起，俨然封闭的学校生涯。这里的同事不是忙于工作或者照顾家庭，就是在谈婚论嫁，所以无聊的休息日也不好意思打扰他们。于是生活显得极度无聊、单调和郁闷——回到杭州、处于闹市中的我竟也没有多少逛街、游玩的兴致了。

如果不是间或回来“散散心”，真不知要忍受多少次煎熬。我一直认为是自己的适应能力不够，直到有一次出差偶遇一个同龄的年轻男同事（工作需要出差更久），看到他眼中淡淡的忧伤；另外一次听到一个甚少出差的女同事感慨再不返程就要得“抑郁症”（半开玩笑）了，我才隐隐感知到什么……

再后来我见到了越来越多背井离乡的盾安人——他们多是因为这西部大开发而“东部西调、南部北调”、长年累月不曾回几次家的男儿们。我时常想，我们出差几日尚且如此难耐，他们更要如何？

至今我也没能拉出一个这样的榜样来给自己励志，不是没有，而是我觉得羞愧。那时起，我对这群人油然升起了一种景仰之情：这种坚韧的、痛并快乐着的创业精神时不时鼓舞起我。

随着时间的推移，出差的地方渐渐就像一个个“小家”一样深入了我的心，这里的人们也越发像起了家人，我逐渐感受到种种关怀……

台阶上相遇，你的一句问候教会了我要在晚上往地面上洒点水以防干燥；你们项目小小的庆功聚餐也没忘把我捎上去欢喜欢喜；周末的阳光灿烂，你热情地拉我坐上公司大巴，到久违的街市走走逛逛、买件新衣；瓜果正熟，你专程回家摘来特色香甜的大西瓜为我们解馋；青山绿水间，你们带我去看布达拉宫外虔诚的信徒……

现如今，出差让我变得更加淡然、出差让我懂得要擦亮眼睛去寻找别样的美丽、出差让我在最质朴的人群中感受到一种亲切。出差更让我爱上这片土地、爱上我的使命。

我爱这片土地，因为我们一起在这里挥洒着青春；我爱这片土地，因为我们一起在这里构筑起希望；我爱这片土地，因为有你们这样一群人鼓舞着我、感动着我。

## 秋之印象

1.黑龙潭公园　江南化工　高　利　摄
2.蜿蜒　向科爆破　王建华　摄

1

2

## 身边的温暖

家用空调部品事业部 杨媛

如果有人问这么一个问题，“你最感恩的人是谁？”大部分人可能都会想起自己的母亲。

感知母爱，感恩母亲，是人类最淳朴的情感。不管是动物，还是人类，它无处不在，就像是我们最原始的情感，因为我们的生命是母亲赋予的，本能地便能感受到它带来的温暖。

每当看《动物世界》时，几乎每次都会有类似这样的情景，一只花豹突袭正在迁徙牛群，正要咬住落后的小牛，母牛奋不顾身，用牛角拼了命地将豹子顶开，直到花豹放弃猎物。而每一次看到这种场景，心里都会有不小的震撼和感动，为了那个守护在孩子身边的伟大身姿。

我相信，我们的母亲也一样，遇到任何困难与危险，她们都会义无反顾地站在前面，将我们护在身后，没有任何其他理由，只因我们是她们的孩子。

有了母亲这么温馨的呵护，才有我们健康的成长，在我们的成长历程中，不仅仅有母亲带来的关爱，还有许许多多不一样的温暖围绕在我们身边，她们被我们称为母校、祖国母亲……如此一想，我们真的是很幸福，能够在这么多母亲的怀抱中成长。

对于我们这些刚刚踏入社会的毕业生，除了生养我们的母亲，学校是陪伴我们时间最长的。在学校里，我们学习了知识，懂得了道德，获得了友情，还有其他许许多多的收获，是学校提供了我们一条成长的道路，并让我们懂得了如何去做一个有道德的人。称呼她一声母亲，是她应得的，实至名归。

离开了母校，我们踏入了一个新的环境——社会，而提供我们在社会上活动舞台的，便是我们现在所在的盾安，盾安不仅仅是学校的延续，她让我们在这里能够继续学习，继续成长，并不断地锻炼我们，使我们的羽翼能够渐渐丰满，直至能够靠自己翱翔于蔚蓝的天空，看到更广阔的世界。

而能有她们陪伴我们成长到现在，不得不感谢我们的祖国，是她给了我们这一方美丽的土地，让我们能够有生长的地方，也是她给了我们学习的场所，让我们学会如何做人。正因为有她的庇护，我们才能够在和平的环境中顺利成长。

## 颂盾安二十七周年庆

盾安热工科技 微通道采购部

庆贺诞辰二十七，
祝声悦耳举歌舞，
盾污扬清作典范，
安全品质举国赞，
周王汉武今王是，
年开富贵九百始，
际会风云霞瑞现，
富靠全企凝伟力，
强凭科技创乾坤，
昌廉达广国鸿关，
盛世祥和永天平，
会向瑶台月下逢，
更深扑落金刀错，
好风才送佩声回。

## 我一直在家

漳州久依久 缪碧香

我们都是时光旅人，
当你决心出去闯荡，
家人就倾尽所能，
为我们插上飞翔的羽翼，
献上满满的爱，
放飞我们去自由翱翔。

就这样，
我们在风景中走着走着，
离家越来越远。
然而，
家的感觉从未淡去，
那是因为
在老家的时候，母亲教我礼节、谦卑；
在校园的时候，老师教我知识、技能；
在公司的时候，同事教我为人、处事；
在盾安的时候，同仁教我阳光、分享；
随时随地，
感动与温暖一直都在。

就像从没离开过家一样，
仿佛我一直在家，
在家的温暖怀抱中。

## 夜幕时分

新疆天河化工 符琴

每一次夜的来临都是一次心灵的洗礼
我渴望一片星辰 照亮我前行的路途
在这黑冷的夜里我迷失了前行的方向
又到了叶子飘落的季节
秋雨的芬芳弥漫了朔北的大地
仰望街头和我一样有些落寞的路灯
刹时爱上了哭泣的天空
流年划过指尖
留下悲伤也留下无痕的记忆
沉默可以忘却曾经
每次想要努力可结果事与愿违
没关系继续努力
只要每一天过的充实
我们就能在积累中成长
躺在这片广袤的土地
我回忆着曾经的自己
每一次夜的来临都是一支孤独的夜曲
在孤独中寻找未来的自己
夜幕时分，心依旧在路上

总编：李晖 执行主编：陈佳文 编辑：王婧婧 版式顾问：林子 校对：陈书航 地址：杭州市滨江区泰安路239号盾安发展大厦 310052 电话：0571-87808855 传真：0571-87896213

盾安报8版10月qu.indd 1 2014-10-16 16:02:42