



绍兴市长俞志宏考察盾安 “盾安创新理念值得肯定！”

本报讯 7月30日，绍兴市委副书记、市长俞志宏赴店口盾安先进装备制造基地进行考察指导。诸暨市委书记钱三雄、市长徐良平陪同

考察。姚新义、王行、葛亚飞等接待了俞市长一行。俞市长一行先后参观了盾安绿色科技展厅

和盾安中央空调总装车间，并充分肯定了盾安集团创新理念和近年来取得的创新成果。

盾安控股 陈碧薇

杭州市委常委、组织部长张仲灿考察盾安

本报讯 7月23日，杭州市委常委、组织部长张仲灿莅临盾安集团，就企业发展及党建工作进行了考察。杭州滨江区委副书记、区长詹敏，区组织部长叶泽等领导陪同考察，姚新义、吴子富、王涌、王行等公司领导接待了张部长一行。

吴子富总裁向张部长一行介绍了盾安集团

产业分布情况，企业在创新发展、两化融合等方面取得的成绩，以及杭州区域公司的发展概况；盾安控股党委委员江冰汇报了公司党建工作开展情况；双方还就人才激励政策等问题进行交流。

张部长在讲话中充分肯定了盾安企业精神在产业发展中发挥的作用，他提出，盾安新能

源、新材料产业肩负着民族责任，要坚持做大做强；在企业党建工作中，党员都要成为企业人才，人才要争取成为党员，充分发挥党员在企业中的先锋模范作用。张部长寄语盾安，企业党建工作是企业品牌建设的重要组成部分，要把党建与企业发展紧密结合，持续探索加强，力争发挥更大作用。

盾安控股 王婧婧

【挖潜增效，各有一套】

提案无大小， 微创新也能创造大价值

太阳镁业 朱政梅

自2013年2月开始推行提案活动以来，太阳镁业各岗位员工用“慧眼”充分挖掘身边存在的可改进点。经过一年多的运行，提案的整体质量较2013年度有很大的提升，提案采纳率较往年提升了近15%；2014年上半年，提案推进经济价值近135万元。

7月22日晚，太阳镁业举行了2014年度第二季度提案成果发表暨颁奖大会，本季度8名优秀提案个人发表，从提案的有效性、经济价值、可推广性、实施情况、完成的难易度、所提措施的标准化程度、报告整理情况7个维度进行了打分评比，最终评选出3名优秀提案发表个人：杜海林，赵文剑，李春锋，并对第二季度优秀提案组织部门、个人进行了颁奖。

精炼车间主任杜海林，军人出身的他有着细腻的心思和善于发现问题、解决问题的眼光，对2013年9月之前坩埚身没有出现环缝的坩埚全部整理、归类，对坩埚焊缝及坩埚竖焊缝开裂的复合坩埚进行了检查，全部补焊共计24口。2013年1-9月份生产精镁9000余吨，使用新坩埚16口；2013年10月-14年6月生产精镁1万余吨，使用新增坩埚5口，每口按9.5万元计算，同比2013年产量提升了3000余吨，坩埚费用节省100余万元。同时，通过对以前的废旧风叶彻底清理，对腐蚀氧化部位用防腐胶做平衡处理，这一小小改进可以创造7个风叶共计价值7万余元。

仪表主管赵文剑是公司的仪表工程师，对公司仪表的规范化管理做出了很大的贡献，每天工作之余喜欢到现场检查问题点，他对循环水计量系统重新制定测量方案，摸清各种技术参数，设计流量计常用量程、压力等级、管道口径，用实际行动告诉大家加强跑、冒、滴、漏设备管理的重要性。

李春锋是一名电工班长，日常巡检过程中他发现煅烧回转窑两台直流主电机均无温度检测装置，平时冷却风机与主电机同时启动，启动后除了调整窑速外基本没人关注冷却风机的运行情况，如果运行中冷却风机电机跳停或电机烧毁而回转窑主电机却照常运行，就会在几分钟内烧毁直流主电机。给回转窑直流主电机定子线圈加装测温装置，平时可用于电机运行温度监视，当温度高于设定上限值时，可迅速对直流调速装置发出停车命令，防止直流电机因冷却风机跳停无法散热升温，在第一时间停车保护直流电机，确保电气设备安全稳定运行，减少故障率，可杜绝直接经济损失10万元。

提案无大小，每个岗位只要脚踏实地敢于探索、创新，找到降低成本的突破口，通过有效的创新技改等方法实现降本增效，那么成本将会得到有效控制。

导读》

- 3版 人物 盾安中央空调的旗手
2013年盾安集团优秀高层管理者
- 4版 专版 沙漠筑“家”留人心
- 5版 专版 民爆安全卫士
- 6版 专版 浅谈精益生产对智能生产
管理系统应用需求
- 7版 管理 关于管理问题的解析3
用人+做事

领导送关怀 砥砺大发展



“盾安光伏要再接再厉，确保二期项目早日顺利投产。”

——7月23日，内蒙古自治区经信委副主任白培珠（中）等领导到盾安光伏视察。

盾安光伏 乔娜



“盾安品牌要进一步拓展市场！”

——7月17日，绍兴市人大常委会副主任车晓端（右二）等莅临盾安考察。

控股集团 陈碧薇



7月23日，杭州市工商联副主席罗苑（左二）一行到盾安调研，双方就大型民营企业如何吸引人才、管理人才、留住人才等问题进行了交流探讨。

控股集团 陈碧薇

浙江卫视新闻联播： 盾安环境—— 用造劳力士手表的机器造阀门

本报讯 2014年7月16日，浙江卫视新闻联播推出“我们是冠军”专栏，首个推出的企业案例为盾安环境的家用空调部品事业部，通过机器换人带来了效率提升、品质提升等明显成效。

盾安集团空调关键部件——截止阀精加工车间，技术改造实施无人作业，陆续引进12台全自动加工机械手，劳动效率提高15%，人工费用降低80%，不到3年就可收回技术改造成本。变频空调的核心部件——电子膨胀阀车间“机器换人”，投入资金近8000万元，在自主工艺技术革新同时，引进一系列全自动专业专机设备，

代替手工操作，仅工资支出一项年减少1500万元，内部不良数比原先减少一半以上，年节电3100万千瓦时。

在“机器换人”有效缓解企业“用工荒”的同时，盾安还积极做好员工的岗位分流工作。员工们安排到其他产品的生产线，积极填补了用工缺口。另一方面，盾安集团还积极响应国家的产业梯度分布战略，在江西、安徽、重庆等出外务工密集的中部地区开设精密制造工厂，就近创造就业岗位。不少基层员工跟随企业西进，并在这一轮转型升级中获得了更大的职业发展空间。

编辑部

盾安环境两产品通过验收 性能达国际先进

本报讯 7月26日，盾安环境自主研发的非能动核电厂空气处理机组及安全壳循环冷却机组产品科技成果鉴定会在北京举行，专家组一致认为，两款产品完全满足技术要求，其性能均达到国际先进水平。

非能动核电厂空气处理机组包含所有空调机组常用功能段，结构复杂，集成多种空气处理模式。机组漏风率要求高，为净化空调的3倍。整体结构强度满足抗震II类，能动作件满足抗震I类的要求。机组采用盾安环境研发的一体式旁通阀，将加热盘管与风阀完美融合，产品各项性能指标大幅超越常规产品。

非能动核电厂安全壳循环冷

却机组主要由风机段和盘管段组成，为立式重型钢框架抗震结构。鼠笼式的抗震骨架使机组能承受距离机组底座3米多高，重达6.5吨的风机产生的地震载荷。机组采用盾安环境自主研发的大型轴流风机，通过设计高强度的叶轮、设置防喘振装置以及整型的CFD模拟技术，使风机性能优于国内外同类产品，保证了机组的整体性能。

空气处理机组与安全壳循环冷却机组的成功研发，意味着盾安环境具有满足AP系列非能动核电厂对非核级空气处理机组的供货要求的能力，且设备可应用于CAP1000后续项目、CAP1400项目。

盾安环境 王慧中

南通阀门主持起草 工信部行业标准正式发布

本报讯 7月9日，国家工信部网站正式发布了由南通阀门主持起草的工信部行业标准JB/T12000《火电超临界及超超临界参数阀门用承压锻钢件技术条件》。本标准的正式发布，填补了国内超（超）临界参数阀门用锻钢件标准的空白，标志着南通阀门国产化工作取得阶段性成果，使行业摆脱了重要的阀门承压锻钢件无标准可依的尴尬局面，有力推进了全行业超临界和超超临界关键阀门国产化工作进程，奠定了南通阀门在超（超）临界锻钢阀门领域的行业领导地位。

F91、F92、WB36、F22等

材料作为超临界和超超临界机组的引进材料，其承压用锻钢件一直没有国内的行业标准，南通阀门以推进材料及锻钢件国产化工作为己任，向国家阀门标准化委员会主动请缨，申报主持起草此项标准。经过三年努力，融入南通阀门关键阀门国产化工作的多项研究和试验成果编制形成此项行业标准。

近年来，南通阀门积极参与行业标准的制定工作，除此项标准外，还参与起草了《电站用高温高压球阀》、《高加三通阀》等标准。

南通阀门 张建华 丁小冬

盾安QC小队 获全国优秀质量管理一等奖

本报讯 近日，由中国机械工业质量管理协会主办的“全国机械工业第三十三次质量信得过班组和质量管理小组代表大会”在合肥举行，盾安环境家用空调部品事业部选派的两支队伍分别荣获“全国优秀质量管理小组”一等奖、“全国质量信得过班组”二等奖。

膨胀阀制造部奋进QC小组获得“全国优秀质量管理小组”一等奖，这组的同事们通过鱼刺图、头脑风暴法等QC质量工具和方法，从产品零配件尺寸、清洁度、过程生产、工艺控制等方面进行分析，通过多因子验证试验，找到最终主因。

截止阀制造部精益求精信得过班组获得“全国质量信得过班组”二等奖，他们围绕人才培养、制度建设、车间管控及项目开展进行班组建设，通过葡萄酒、工序不良履历、限度样板等看板，提高关键工序员工积极性，建立各工序“病历卡”，鼓励员工“每天看一点、每天学一点”，在实践中学习和思考。

包括吉利控股、一汽集团、潍柴控股、湘电集团等百余家优秀企业的400多项成果参加了本次大会。

盾安环境家用空调部品事业部 刘联帮

江南化工“高效自动化大产能M型乳化炸药生产技术”达国内领先水平

新闻速览

江南化工宁国分公司 获安徽省国防科工系统多项荣誉

近日，江南化工宁国分公司被安徽省国防科工系统授予“安徽省国防科技工业劳动竞赛组织优胜单位”，宁国分公司乳化制造班被授予“安徽省国防科技工业工人先锋号”，刘万兴、吴亮、赵贵萍三人被授予“安徽省国防科技工业劳动竞赛先进个人”。此次受到表彰的团队和个人是为全省国防科技工业的发展、为国防科技工业建设做出积极贡献的先进集体和先进个人。

江南化工宁国分公司 赵严君

安庆向科爆破 获土石方专业承包三级资质许可证

经安庆市城乡建设委员会审查公示，安庆市向科爆破工程技术有限公司申报的土石方专业承包三级资质于近日取得行政许可证。该许可证的取得，进一步拓宽了公司的经营范围，有利于爆破市场的开拓。

安庆向科爆破 王建华

赛富特 慰问子弟兵 共抒军民鱼水情

7月21日，在八一建军节即将来临之际，赛富特带着对驻地消防官兵的深情厚意，来到萧山消防大队慰问了常年坚守在灭火抢险救援一线的消防官兵，并向消防官兵致以节日的问候。

赛富特 刘栋

南通阀门 召开2014年二季度营销总结大会

7月24日-26日，南通阀门组织召开了2014年第二季度营销总结大会，总经理朱云庆、副总经理徐勇、各部门负责人、全体营销人员等共45人参加会议。会议还组织了阀门产品、工艺、财务管理等培训，与会人员并就市场与内部管理部门的协调等问题，进行了深入交流。

南通阀门 罗琴 蒋培培

盾安国贸 荣获“LG全球优秀供应商奖”

7月1日，盾安国贸在上海荣获“LG全球优秀供应商奖”，这是本年度盾安国贸在国际市场上斩获的第三个奖项。

盾安国贸 沈翠燕

盾安禾田 家用乐园、飞扬手巧园为员工“送清凉”

日前，盾安禾田家用乐园、飞扬手巧园联合微尘园的成员们为奋战在一线的同事们送上了一丝“清凉”。满满4大桶冰镇过的绿豆汤、红枣银耳汤、红豆汤被分遍了禾田各车间的角角落落，一杯杯“清凉”送到了一线同事的手中。

盾安禾田 应连朵

盾安新一城 创意摄影，我有我STYLE

近日，沈阳盾安新一城全体小伙伴们在主题为“发挥你的创意，秀出你的STYLE”的首届员工创意摄影大赛中，纷纷秀出了自己的作品。此次比赛共收到作品78张，入围作品40张，最终通过OA投票评选出票数最多的三个部门，分别颁发了最具创意奖、最佳造型奖、最佳题材奖。

沈阳新一城 赵伶俐

沈阳盾安物业 CS拓展训练比战术

围剿、包抄迂回、火力掩护，队友间协同作战，有的队员负了伤还在继续坚持……有模有样的战斗场景，来自沈阳盾安物业CS拓展训练的现场。日前，公司52名年轻人在马耳山地区开展了拓展训练，用自己的优秀表现，为公司赢得了教官“员工勇于作战、听从指挥、全情投入”的肯定。

沈阳盾安物业 张宁姝

热工科技 举行2014年首届乒乓球赛

7月22日晚，为期5天的盾安热工科技2014年首届乒乓球比赛圆满落幕。经过精彩角逐，张金萍、陈雷分获女单、男单冠军；傅佳华、段宇建分获女单、男单亚军；王萍英、马平分获女单、男单季军。

热工科技 企管部

珠海华宇 第二届“好声音”大赛圆满落幕

7月23日，由华宇工会主办的第二届华宇“好声音”经过初赛赛后，终于拉开了对决的序幕。大赛评委由各部门以及30名来自不同部门、不同岗位的一线员工共同组成。比赛中，选手们各显神通，16首经典，16种演绎，最终，储液器车间员工袁思仲、白杰唱功扎实，表现优秀，分别获得了冠、亚军，而季军则由企管部魏伟获得。

珠海华宇 林颖峰

新疆天河运输 开展户外野炊拓展活动

7月19日，新疆天河运输公司组织了以“活跃职工业余文化生活，提高员工生活情趣及团队协作能力”为主题的野炊、户外拓展活动。整个活动中，大家尽情享受着美食、愉快而轻松的畅谈，并积极参与了拓展活动。

新疆天河运输公司 朱双燕

本报讯 6月24日，安徽省国防科工办在宁国市主持召开科技成果鉴定会，对由中钢集团马鞍山矿山研究院和安徽江南化工股份有限公司共同完成的“高效自动化大产能M型乳化炸药生产技术”项目进行成果鉴定。与会专家听取了研制报告，审查了鉴定资料，考察了生产线，并进行了现场检测，一致认为此生产技术达到国内领先水平，同意项目通过成果鉴定。

该生产工艺先进，实现了自动化、智能化、信息化，产品规格齐全，生产技术通过鉴定。同时，该生产技术减少了生产线的操作人员，自动控制系统、视频监控系统等

运行有效可靠，可实现生产工序的全线联动联锁控制，工艺参数可实时监控，具有自动报警及超限联锁自动停机功能，产能可自动调节，工序间采用了隔爆措施，进一步提升了本质安全水平。

当天，安徽省国防科工办还对安徽江南化工股份有限公司“胶状乳化炸药生产线技术改造项目”和“现场混装乳化炸药地面制备站技术改造项目”进行了验收评审。

胶状乳化炸药生产线技术改造项目采用“高效自动化大产能M型乳化炸药生产技术”。此项技术在原有生产线的基础上，对工艺进行改造，增加自动化设备，并对生产线自动化监控信

息系统进行了升级。

现场混装乳化炸药地面制备站技术改造项目采用已通过技术鉴定的生产工艺及设备，在原有油相、水相制备的基础上增加了乳胶基质制备和储存系统，增设水相制备工序与乳化工序间的密实隔墙，实现了混装乳化炸药基质的地面制造。两个项目都已完成试生产，产品经检测符合相关标准要求，用户使用后反应良好。

另悉，新疆天河化工年产3000吨现场混装乳化炸药生产系统建设项目，以及南部永生新建2000吨胶状乳化现场混装炸药生产系统近期也均通过相关部委的考核验收。

江南化工 赵严君



骑行 向创业精神致敬

本报讯 如果 7月12日这天你刚好路过诸暨振兴弹簧厂周边，或是杭州滨江盾安发展大厦，你会发现一支骁勇的骑行队伍——这支由盾安环境机电市场部营销精英及公司部长级以上小伙伴组成的骑行车队，顶着烈日，完成了从诸暨店口盾安创业旧址到杭州盾安总部共计60公里的“盾安发展之旅”。

诸暨振兴弹簧厂是盾安集团创业发展源地，经过20余年的发展，如今，盾安集团总部坐落在美丽的钱塘江畔，产业遍布全国各地，而诸暨店口，则已成为公司先进制造基地。此次骑行活动，也是“骑士”们重温创业精神、向创业者们致敬的一次精神之旅。

盾安机电 卢萍

红星阀门 中标南水北调中线工程阀门采购项目

本报讯 近日，在河北省水务集团组织的南水北调中线工程“河北省南水北调配套工程阀门及其附件设备制造采购、水泵与电机设备制造采购”项目中，盾安阀门下属公司红星阀门成功中标，填补了红星阀门国家级重大项目建设的业绩空白，有效提升了公司的行业知名度。

南水北调工程是国家为解决我国北方地区，尤其是黄淮海流域的水资源短缺问题的战略性工程，分为东线、中线、西线三条调水线。此次中标的项目属于中线工程，覆盖了河

北省内邯郸、石家庄等七个地市。

2013年5月，公司成立重大项目组，并确定了重点攻关方向，主攻国内大型调水饮水项目，积极对接国家级重大工程，并制定了一系列的运作方案。通过前期调研、资料搜集、项目分析、战略部署，集中了公司及整个产业优势资源。同时，公司自主研发的新产品“新型节能软密封蝶阀”，技术水平达到国内领先，并通过了省级新产品鉴定，为公司运作重大项目市场奠定了坚实的基础。

红星阀门 傅曙光

技能比武，且看谁是能手

本报讯 近日，盾安机械、红星阀门、太阳铝业分别开展或参加专业技能比武活动，在竞技中一较高下，切磋技艺。

盾安机械比武大赛分为CO2焊接、手工焊接、筛选工序三个环节，30多位来自不同技术岗位的参赛者们精神饱满，时而流露出满意的表情，时而蹙眉；在火花飞溅中，制出一件件结构牢固、外观平整的焊接件；在火眼金睛中，一个个不良品，被挑出标注，充分展示了良好的业务技能和高素质的职业风采。比赛结束后，裁判还给选手们讲解了出错的步骤。此次技能比武大赛，不仅引导了大家学习技术的热情，提升了专业技能水平，同时也激发了大家争一流、创效益、作贡献、立足本岗比学赶超的行动。

在安徽红星阀门首届职工技能比武大赛

中，共进行了六个项目：表面处理打磨、表面处理刮腻子、水表车间校表、新型阀门装配、阶梯轴加工、钳工技能。经过激烈角逐，共产生了6名优秀岗位技术能手，分别是：一车间汪锡强、周义宁、潘保云、周立华、徐先正，水表车间邢登秀。

在7月4日吴忠市总工会组织的“创双优”劳动竞赛、职工职业技能竞赛暨全面实施职工素质提升工程活动的电工、电焊工的技能比赛中，太阳铝业电仪课电工班长王刚、李春锋分别荣获电工技能比赛二、三等奖，机修动力车间王慧兴、买正学在电焊工技能比赛中均获得三等奖的好成绩。太阳铝业并荣获吴忠市总工会颁发的“优秀组织单位”荣誉称号。

盾安机械 张春香 红星阀门 彭雷娜 太阳铝业 王靖

【社会责任】

“欢乐家族” 为自闭症孩子带来欢乐

有这样一群孩子，他们像天上的星星，一人一个世界，漂亮而又神秘，但是却又和这个世界隔着百万光年，他们有另外一个名字——自闭症儿童。

7月17日下午，“有我关爱 你不孤独”2014盾安新一城爱心公益行团队，来到了辽宁省残疾人康复中心孤独症科，探望这里的自闭症儿童们。

来自盾安新一城的三位卡通明星们，为小朋友们带来了精彩的舞蹈表演，小朋友们也跟随音乐的节奏与卡通人偶们一同舞动着，脸上洋溢着灿烂的笑容。精彩的舞蹈演出，欢乐的互动游戏，丰富的卡通礼物，爱心团队的队员们陪孩子们度过了一个愉快的下午。

借此机会，我们也呼吁：让我们一起为自闭症儿童打开一扇窗，让阳光透进紧闭的门，温暖每一个角落！让我们传递爱与温暖，给自闭症儿童撑起一片蓝天！

盾安新一城 赵晓娜



买梨助果农，众力涌爱心

近日，《诸暨日报》的一篇微信牵动了盾安环境家用空调部品事业部微尘园每个成员的心——阮市镇檀溪村66岁村民金仁锦家境困难，病妻瘫儿身边离不开人，面对自己种植并已结出梨子的果园，老金却分身乏术无法采摘，本应高兴的他，却天天眉头紧蹙。

正当老金发愁的时候，盾安环境微尘园园长的一个电话给老金带来一丝希望。7月17日，在微尘园园长的带领下，微尘园17名成员，来到了老金家。17位成员一边摘梨，一边和老金聊家常，不但为老金带来了难得的生机和活力，而且还买走了老金近200斤的梨。虽然钱不多，但大家的心意却是浓厚的，一个梨一份爱，带走那一个个梨，留下的是满满的爱。

盾安禾田 王淦

2013年度盾安集团优秀高层管理者

盾安机电总经理

李建军

盾安中央空调的旗手

盾安机电 宣冲 蒋玲波

华灯初上，盾安中央空调的办公楼却还有很多办公室亮着灯，其中一间就是总经理李建军的办公室，多年的工作习惯使他坚持当天完成需要批示的文件，每当发现问题时，他都会贴上便签纸告知编写者哪里出了问题。在大家心目中，相比于“老总”，更愿意把李建军看成是一名“旗手”。因为老总的权利来自于位置，但是旗手的力量源自人格的魅力。

1998年加盟盾安的李建军，是个名副其实的老盾安。2013年，盾安机电在他的带领下，主营业务收入、利润总额、人均创利、经营性现金净流量等主要财务指标均创历史新高，这可喜的成绩离不开全体盾安中央空调员工的辛勤努力，但更离不开他的领导。

严谨，注重细节是大家对李建军的第一印象。记得有次，笔者负责编写的一个制度性文件需要李建军签字批准，第二天他把我叫到了办公室，将那份文件以及自己在草稿纸上记录的内容递到我面前，当时我只能用“震惊”来形容当时的心情——只见草稿纸上满满当当地罗列着那个制度有可能产生的各种可能的结果，略显冷峻的笔迹像利刃般划过我发烫的脸庞，因为就连我这个编写者都没有想到那么多可能性啊。最终那个文件经过了三次“退稿”终于得以发布。李建军严谨的工作作风时刻影响着周围的人，尤其是公司管理者，同时也改变着整个公司的气质——近年来，盾安机电产品质量节节攀升，产品标准化程度不断加深，风冷模块机、柜机等拳头产品的市场占有率不断提高，这些都是靠大家保持严谨的工作态度、沉下心来踏踏实实提高工作质量而取得的。

强大的执行力是李建军的另一大特点。“执行不需要借口、执行从小事做起、执行从自我做起。”他不仅这样要求全体员工，更这样要求自己。2013年，李建军秉承盾安环境“小单元 强终端”经营理念，全面推行酝酿已久的“营销精细化管理”，大刀阔斧地进行了营销改革，组织制定了一系列严谨周到的销售管理制度。为了缩短公司对全国营销分部的管理半径，加强公司各项政策的真正落实，根据分部地理位置，将全国划分为5个大区。同时在做强做细已有行业（电子净化行业、医用净化行业）的基础上，拓展新的行业，寻找销售新的增长点，设立行业项目部，负责全国行业管理；在公司划小核算号召下，实行了分部独立核算政策，实现各分部利益共享、亏损共承担，确确实

实做 实了营 销系 统的 小单 元，响 应当 前市 场机 制，紧 跟市 场脚 步，加 速了 盾安 机电 经营 体制 改革，推 行 了合 作经 销商 考核 和项 目跟 踪制 度……这 一 次 次 政 策 的 推 行，无 不 体 现 了 以 李 建 军 为 核 心 的 领 导 团 队 的 执 行 力。的 确，政 策 的 生 命 力 在 于 执 行，而 在 执 行 过 程 中 难 免 会 遇 到 困 难 或 阻 力，这 更 是 体 现 执 行 力 的 时 候。公 司 在 进 行 营 销 体 制 改 革 过 程 中，一 些 营 销 分 部 对 政 策 不 理 解、不 配 合，甚 至 往 反 方 向 使 劲，李 建 军 对 这 些 营 销 分 部 的 负 责 人 坚 决 替 换、毫 不 手 软，最 终 在 全 国 范 围 内 顺 利 推 行 了 改 革 措 施。

“把权力放进制度的笼子”这句习近平提出来的口号，也是李建军和团队成员宣贯最多的一句话。2013年下半年内控部对盾安机电的审计过程中发现了较为严肃的问题，以采购流程为例，审计发现采购的三方比价流于形式甚至有造假现象，李建军立即要求公司召开管理论坛，对发现的问题进行了深刻剖析，并对松动的管理制度进行了大力完善，他在论坛发言中提到：“制度永远是不完美的……我最喜欢的就是你们跟我谈制度的完善问题，因为这代表着你在思考，你在创新，你在进步。”盾安机电的管理人员非常清楚李建军对制度的重视程度，所以在制度的执行过程中丝毫不敢马虎。同时，李建军鼓励大家在发现制度有问题时，主动提出改善意见，并且是“先执行、再改善”。

工作中的李建军是严谨细致的，生活中的他却是热情洋溢的。李建军不仅是一位优秀的职业经理人，更是一个篮球场上的健将。李建军将团队建设智慧同样应用到篮球场上，不同的人、不同的性格、不同的做事方式，都只有放在恰当的位置才能绽放出光芒。

李建军作为盾安机电的旗手，带领着团队，为盾安中央空调实现打造民族一流品牌的目标，不断夯实基础，不断奋力前行。



青岛跃龙升财务总监

谭夏夏

敬天爱人，以德经营

青岛跃龙升 李亚萍

谭夏夏带领财务团队不断谋求共赢，在过去的几年中圆满解决了工程、营销、设计等部门的费用给付，甲供材料成本结算等工作，不仅有效降低了开发成本，并且确保了开发品质。

2013年是青岛房产公司大丰收的一年，累累硕果中自然也少不了财务部门的成绩，青岛房产公司也被中国建设银行授予了AA+级信誉企业。面对异常繁杂的土地增值税清算工作，谭夏夏带领财务部仅用两个月的时间，整理了2000份发票、240份合同、结算报告，汇总形成的清算报告一次性通过，获得了税务部门的高度赞扬。青岛房产公司也因此最终顺利取得退税千万的成果，这也是迄今为止青岛市李沧区税务局审批通过的最大一笔土地增值税退税额。

对于内部管理，谭夏夏认为，一要“既要埋头苦干，又要学会巧干”，她鼓励部门员工要多学习，唯有看得多了、懂得多了，才能更精准简洁地处理好工作中遇到的问题；二要“既要本位也要学会补位，不能只想着做好本职岗位工作就行，要从全局出发来考虑问题”。为了培养部门员工的全局意识，她会在部门例会上向员工们“汇报”自己的工作计划和安排，希望通过这样的方式，让大家了解全局工作思路的同时，掌握全面思考和管理的方法，快速成长起来。

谭夏夏还具备高度的服务意识：2013年6月上旬，一期商品房达到办理产权登记条件，其中有19户业主因为孩子上学问题着急办理，客服部紧急通知财务部协调各按揭银行，务必在6月20日前办理完



毕产权登记等相关事宜。谭夏夏急客户之所急，在时间紧、涉及面广、原按揭银行已无存续业务等不利因素下，将银行支行、分行、预转现现场人员、李沧交易中心、客服部五方相关人员组织起来，共同探讨最快捷有效的办理流程，同时安排财务人员主动协助银行客户经理完成房地产登记申请书、代其发放预告登记证等非份内工作。该项工作最终于6月19日如期办理完毕，谭夏夏也因此再次赢得了公司同事、业务单位、业主三方的一致认可。

谭夏夏相信一个内心有所坚持，并能够不断努力，最终心态平和地接受结果的人才能够离幸福更近一些。敬天，事业恒有，爱人，同事恒爱之，谭夏夏用自己的激情、专业、爱心赢得了员工们发自内心的拥戴，让业务伙伴、内部员工、公司客户深切地感受到了盾安之道。

天津华信总经理

王宝民

潜心谋发展 实现新跨越

天津华信 王伟

自2012年3月份开始担任天津华信总经理，王宝民便带领团队，当年使公司实现扭亏为盈，2013年公司销售收入更是实现突破——比往年同期增长70%以上，完成预算的130%以上，利润指标更是大幅度增长，完成预算的200%以上。

平易近人 身先士卒

王宝民对员工非常重视，他认为员工是公司最大的财富，他要求公司企管部门要对所有新进员工必须做好关爱，中层管理人员要经常到员工宿舍问问员工的情况，给予必要的帮助。刚开始我对此事并不在意，也不太情愿，总觉得员工刚来能有什么事啊，所以这项工作执行起来也就打了折扣。后来这件事情被王总知道了，他狠狠地批评了我们，“员工刚到我们公司，离开了亲人和朋友，对公司又不太了解，有问题也不知道给谁去说，这时他们心灵最脆弱，一个不顺心就可能不会再坚持工作下去，作为‘家人’我们要及时地给他们送去温暖，帮助他们解决问题，对公司建立信任！”

2012年，公司接到总部指示，要完成石家庄分厂管组的上线工作。在没有增加一名管理人员的情况下，王宝民带领筹建团队，45天即完成了此项工作。石家庄分厂运作需要投入精力，但天津工厂更不能去弃。为了两边都能够顺利运转，2012年至2013年，王宝民几乎没有在家过一次周末，每周都要在石家庄和天津来回跑。经过一年多的努力，2013年，石家庄分厂的销售份额实现了稳居石家庄格力三家供应商中占比第一名的好成绩。

敬岗爱业 追求卓越

他的敬业精神值得我们学习，更值得敬佩的是他的职业素养和专业能力，以及他的大局观和对财务知识的精通。

2012年3月王宝民开始接手华信的整体管理，当时的华信不论是市场占有率比例还是产品质量都处在下滑阶段，想改变这种状态，困难可想而知。为了扭转这一不利局势，王宝民带领团队做出了一系列的改善措施。首先从内硬抓品质，公司产品更具有竞争力。为改善产品质量，大力推进了自动化生产，这样一来既提高了生产效率也降低了人为操作失误造成的不良。经过努力，天津最大客户反馈产品不良从2012年的450PPM降至2013年的100PPM以下；再者针对客户需求方面，王宝民对营业部门提出了“客户至上、满意服务”的服务理念，带领团队从精神面貌、协力社纪律、工作积极性等方面做出了改变，积极应对客户的要求及完成客户的各项需求，使客户对华信的产品交货及时性、品质改善配合及新品开发等方面的满意度达到了92分以上。

着眼长远 敢于创新

企业的发展是不断创新的过程，王宝民牢牢把握制造行业未来发展趋势机遇，着眼于公司长远发展，以自动化设备引进为依托，迅速增强公司竞争能力。本着引进、消化、吸收再创新能力和公司自主创新能力，强化公司的市场竞争能力。在他的带领下，公司管组制造部先后实施了自动化设备引进和自主研发自动化设备等工作，先后引进了高频焊机、自动管口成型机等设备8台；自主研发自动化设备11台，整体生产效率提升了30%。

为了摆脱单一客户的局面，华信必须另谋出路。2012年末，王宝民打破做铜管组的常规思路，带领团队成员不畏艰苦，换热器投产从零开始。同样在未增加一名管理和技术人员情况下，在生产工艺及技术上取得突破，市场开拓也取得较大进展，为公司未来的发展打下了良好的产品平台。

宁夏太阳镁业生产副总

翟兰君

新材料事业中的有心人

太阳镁业 王靖

翟兰君，2012年5月加入太阳镁业，现任公司生产副总。在公司建设初期，因为人员未到位，也没有专业人员的指导，各类建设的设计和安装主要技术参数都以设计院为主，但设计院只擅长理论知识缺少实践经验，有很多技术问题与实际生产不相符，为工程进展带来了不少隐患。翟兰君到岗后，凭借自己丰富的炉台设计经验和多年的生产实际总结，对铁合金厂的整改短网、烟卤、电极升降系统、空气注入系统及其部分下料设备等进行了整改，同时也对项目土建、设备安装调试及其试生产等工作进行现场监督；在组织铁合金厂员工进行设备安装管理、质量管控工作时，不仅增加了团队成员的认知和经验，也节省了外聘设备监理人员等的费用支出，在为工程节约成本的同时，有效控制了施工单位的安装质量和施工进度，为后续顺利生产创造了有利条件。

在铁合金厂安装工作进入紧张的调试期，翟兰君每天亲赴现场，并要求关键岗位员工配合调试并熟悉设备，通过大家的努力，较多项目的整改为后续生产提供了便利条件，也为后续安全工作铺设了有力保障。

在他的带领下，全体员工不懈努力，历经一个多月的紧张安装和调试，铁合金厂一号炉于2013年8月5日点火成功，8月17日一次出铁成功，9月15日达产，9月底达标……这些可喜可贺的成绩，在同行业同炉行中，是难得的顺利。紧接着，二号炉10月30日点火，11月8日出铁成功，并顺利达到设计的产能指标，截止2013年底，共生产硅铁一万余吨。

对太阳镁业来说，铁合金厂的顺利生产是整个循环经济链向前延伸的关键一步，也是为镁合金厂生产降本提供了有力保障。在翟兰君的带领下，铁合金厂各项指标和工艺日趋成熟，这也标志着宁夏太阳镁业的发展又翻开新的一页，在循环经济工业的新材料的领域里，向前迈出了坚实的一步！



久和能源代庆召风场项目部

用青春书写绿色事业

久和能源 彭智义 李婧

自2011年8月进驻代庆召风电场以来，久和能源代庆召风场项目部全体人员始终抱着“顾客就是上帝”的宗旨，在保证安全生产的前提下顺利完成了机组吊装、调试、500小时及半年和一年维护工作。这些工作完成的质量和效率得到了业主的认可和表扬。

2013年机组各零部件供应商售后人员全部撤离现场，如果风机出现故障，则所有的处理重担都将落到现场维护人员的肩上。面对新问题、新挑战，项目部成员急客户所急，汇集所有力量，研究、推理，举一反三，在这样的困境中他们不断学习、积累着经验。

2013年4月，项目部向业主申请进入240小时无故障考核。项目部成员利用1个月时间对机组进行了全面检查和维护。5月，58台机组正式进入240小时考核工作。在机组考核期间，项目部全体人员24小时轮流值班，监控

机组运行情况，记录机组考核期间的关键数据，机组发生故障后维护人员5分钟内到达机位，用最快的速度排除故障。58台机组仅用1个月时间全部通过240小时无故障运行考核，创造了久和能源机组最快通过240小时考核记录。通过2个月资料完善，截止到9月，机组顺利进入5年的质保期。

2013年，代庆召风电场58台机组运行稳定，机组故障率与2012年相比降低35%，风机可利用率均能达到97%以上，在9个月的时间里完成本年度1亿多千瓦的发电任务。这些成绩都与现场运维人员积极的工作态度和极强的责任心息息相关。

代庆召风电场维护组成员将青葱岁月和豪迈激情都献给了广袤的风场，献给了浩瀚的蓝天，献给了绿色的风电事业。



2013年度盾安集团优秀团队



不断升级价值观的引导

作为文化的核心层面，价值观的认同尤为重要。面对信息量过剩的大数据时代，每一个个体身处良莠不齐的各类信息中，尤其是负能量信息的传播，多少会影响个体的价值观取向。作为一个负责任的企业，引导员工正向的价值观，是公司应有之责。

盾安阀门在企业初创期时，传承于盾安集团的文化，在价值观的传播上与集团保持一致。但随着企业的不断发展，在阀门行业内，公司面临着更为具体的经营环境。员工构成、市场主体等受众的不同，企业发展阶段的不同，大家对价值观等文化元素的理解也存在一定的差异。因此，在经过广泛的调研和分析后，盾安阀门于2009年制定了自身的组织核心价值观，并以价值观为引导，针对性的调整了相关管理措施。

时间走到2014年，经过五年的成长，盾安阀门已发展成为拥有六家子公司的产业集团，并涉足石油石化、电站、给排水、楼宇自控、城市供热、城市燃气等多个领域，面对更为复杂的经营环境。为更

好的聚焦传播，形成合力，综合考虑，我们今年将价值观的传播回归到与盾安集团保持一致。

盾安阀门价值观传播的传承与变迁，绝非简单的文字变更，而是根据组织、员工以及经营环境的不断变化所作出的主动调整。我们希望能始终给员工传达正能量导向，并形成整个组织积极向上的文化氛围。

建立内部沟通平台，让各层都能充分发声

为了让内部各个层级都能积极参与到公司的经营中，建立一个能上传下达的平台，让各种言论都能得到充分的表达，公司创建了《盾阀报》。这是一个立足于员工，让各种思想、观点相互碰撞的平台。我们关注人、记录人，为每一个奋进的员工喝彩。同时，我们更以真实、透明的姿态，真实记录下组织中每一个个体的成长、困惑、浮躁、推诿甚或斗争。我们希望《盾阀报》成为内部信息传达、思想碰撞的权威平台，让“好声音”或者“坏声音”都可以同台发声。

盾安阀门：做实基础，让“幸福”落地

○盾安阀门人力资源部 品牌经理 陈金胜



强化基础文化管理措施的落地

让盾安的各项基础文化措施有效贯彻执行，真正做到言行一致，而不是文化与行动的“两张皮”。盾安的管理论坛制度最早发源于盾安阀门，多年来我们也始终坚持发挥管理论坛的作用，让管理论坛真正成为言论自由、观点碰撞、思想统一的阵地。我们除保证每年四次的论坛外，根据企业经营中出现的一些现象，也会即时组织相关论坛，并确保一线员工的参与比例，同时要求高管的强制参加，对论坛所反映的问题做到有问必答、有求必应，保证了管理论坛的质量。合理化建议一直是公司改进的助推器，一线员工的提案占比在65%左右，让员工积极参与到公司的改善中。合理化建议的管理措施，在多年的沉淀中已潜移默化地融入到了员工的工作中，公司设置的年度经济效益奖励和月度提案奖更是增强了员工的荣誉感和参与度。

管理论坛、提案、总经理接待日，这些多年来一直在盾安推行各项基础措施，已融入了盾安阀门的文化基因中，散发出独有的魅力。

“微创新”，提升一线参与度

在85后、90后员工日益增多的情况下，我们的传统管理措施如何能让这些“1一代”（网络一代，使用以苹果手机、平板为代表的移动终端一代人，泛指80后）参与进来，并取得认同，也成为管理层思考的问题。

我们首先要做的就是实实在在的打通各级管理平台。一个小例子是浙江华益机械有限公司，将总经理信箱设置在洗手间，充分考虑员工的私密空间，增强员工“议政、论政、参政”的积极性。在总经理

接待日活动中，采用景区互动、会议等不同形式，在更为轻松的环境中，让大家畅所欲言。

另外，在新员工的培训上，为提升培训效果，增强团队凝聚力，我们各个公司都在以不同的小创新，替代“填鸭式”的教学，更贴近“1一代”的社会特征。比如：红星阀门的“新兵营”、本部工厂的“人才储备班”、南通阀门的“新力量”。

这其中，红星阀门感性化的文化收到了不错的效果。通过创建《红星在改变》周刊PPT传播，展示公司团队提倡的点滴能量氛围（重点关注一线现场每个角落的人与事），通过发现不足，督促改进，展示红星通过近期努力改变的成果。

互助基金，让感动在心间幸福传递

2013年的“田素霞捐款事件”，让广大员工真切了解到了互助基金的作用。正如一位员工所言：这次募捐活动，献爱心，感动别人，也感动了自己！盾安阀门的互助基金在2007年成立，旨在关怀员工，爱心传递，营造幸福盾安。多年来，已资助困难员工近40余人，为一个个身处困境中的家庭带来了点点希望之火，也带来了一次次的感动。正是这些点滴感动的传递，温暖着每一个组织中的个体，也更为坚实的营造着盾安的幸福文化。

在盾安阀门，幸福文化的打造靠的就是这些点滴的感动，靠的是各类基础管理措施的有力执行。在制度保障和执行有力的支撑下，我们才得以让“幸福”落地，让盾安的文化基因逐渐融入到组织的个体中，从而成就我们独特的“幸福”标签！



一、基层班组文化建设情况

1.结合实际、探索思路

公司从接触基层班组文化理论到开展基层班组文化建设，经历了一个由自发到自觉、由单到综合、由表象到深层的发展过程。我们组织相关人员调查研究，认真分析现状，分析员工队伍的素质状况、思想观念、精神状态和行为习惯，明确企业的特点和发展趋势，找寻适合远离乡镇的风电场员工的基层班组文化建设的具体思路。

2.完善制度、规范建设

2014年陆续修订、补充和完善了《盾安新能源风电场基础运行管理标准》、《风电场运行规程》、《风电场安全规程》、《风电场检修规程》、《风电场应急预案汇编》等各项班组建设的规章制度、规程、预案，以制度来约束、规范、细化和量化班组工作，使基层班组文化建设做到有据可依，有章可循，以制度、规程、预案规范和促进基层班组文化建设工作健康、持续、稳定发展。

3.严抓培训、提高认识

通过入职培训，将盾安文化向新进基层员工灌输。通过组织员工考取登高架设特种作业证书、高压电进网作业证书、安全资格证书等上岗必备证件，保证员工上岗必备技能。

邀请当地电力部门到公司讲授变电站知识的同时，将部分员工外派到国电龙源白鹤培训基地进行受训，与行业标杆接触，增强自身能力，增长自身见识，充分运用“引进来、走出去”的基层班组文化建设经验，做好基层员工的在岗培训，提高自身实力。

在此基础上，公司还积极组织了大量的内部培训，通过制作风电基础知识培训课件、播放安全工器具使用视频等措施，

采取集中授课与自学相结合的形式，努力营造你追我赶的学习氛围。同时结合日常运行检修工作中遇到和出现的一些问题，有针对性地组织开展班前班后会、座谈会、交流会、案例教育、分析讨论、预案演练等多种形式的学习。改变了“头痛医头，脚痛医脚”和“不出事故不培训，出了事故才培训”的做法。激发员工兴趣，让员工从培训中不断提升自身素质，树立不断学习理念，为班组不断注入发展的动力，提高基层员工的学习能力和创新能力。

4.安全生产、人人重视

安全生产是电力企业永恒的主题，而班组是企业的基础，一个班组工作的好坏将决定一个企业的发展。实现安全生产，加强班组安全文化建设尤为重要。做好班组安全文化建设，重在以情感人，以言服人，以文化人。公司定期开展安全主题活动，组织员工开展“安全在我心中”演讲比赛、消防演练等，把先进的安全管理理念贯穿到具体的工作中，把安全意识渗透到每一名员工的心中，营造人人重视安全、人人保证安全的良好氛围。

5.责任承包、积极进取

发电量是公司投资效益的具体体现，围绕如何提高设备可利用率，提高发电量，公司试行风电机组承包责任制，将风电机组划分给基层员工承包，签订设备承包责任书，将设备的可利用率、发电量等指标与承包人的月度绩效工资挂钩。通过责任分清，绩效考核，明确奖惩，充分激发员工自主维护、消缺及检修积极性，调动员工学习热情，使员工通过自己的努力，得到认可和尊重，杜绝吃大锅饭现象，使风电机组可利用率大幅提升，得到员工普遍认同。

6.修旧利废、激发活力

员工是企业活力的源泉，班组既是员工从事劳动、创造财富的平台、场所，又是员工世界观、人生观、价值观的形成、升华、固化、转化的场所。只有班组每个成员的积极性、主动性和创造性充分调动起来，企业才能充满生机和活力。

公司结合实际建立了修旧利废车间，鼓励员工发挥聪明才智，通过修旧利废车间解决生产、生活遇到的一些问题，例如：利用设备运输后废弃的木板制作了盥洗架、鞋柜，利用废旧玻璃制作了鱼缸，利用废旧钢管改造了球场照明，利用废旧扁铁制作了杆塔抱箍等。修旧利废车间既起到了合理利用资源、节约资源成本的作用，又调动了员工的积极性、主动性和创造性，也锻炼了员工的动手能力，起到了良好的示范作用。

7.充分沟通、真诚回报

场务、值班公开，定期召开“工作例会”、“恳谈会”，让员工对风电场、班组管理献计献策，对存在的问题“一吐为快”，一起讨论有效的解决办法，共同分享学习好的工作经验。通过平等沟通、互相交流，达到理顺情绪、平衡心态、化解矛盾，促进管理的目的。在班组中营造尊重人、理解人、关心人的“软环境”。

最大限度地发掘员工的潜能，充分调动其积极性、主动性和创造性，尊重和体谅员工，关心和爱护员工，尽心尽力为员工排忧解难，切实做到基层员工疾苦有人疼、困难有人帮、人格有人敬、业绩有人颂。从而得到员工的真诚回报，使班组建设保持生机和活力。

8.安心工作、快乐生活

风电场位于大漠戈壁，远离乡镇，员工身处相对封闭的生活、工作环境。为了给员工提供一个和谐舒适的环境，公司

结合实际，以连锁酒店的标准配置员工宿舍，购买品牌好、质量佳的家具、被褥等物品，让员工住的舒心，用的放心。为每间宿舍配备液晶电视、热水器、浴霸，安装广播卫星电视锅、购置花卉，美化宿舍及办公场所。

为了丰富员工的业余生活，公司购置了跑步机、动感单车、乒乓球桌、台球桌、篮球架等文体活动设施，定期举行篮球、乒乓球、台球、象棋比赛、联欢会等集体活动，在紧张的工作之余为员工创造一个交流和互动的机会，在远离城镇的戈壁深处创造了相对舒适的生活、工作环境，使员工之间的关系更加融洽，将地理环境给员工思想带来的不利影响降到最低，提升员工的幸福感，提高员工的稳定性，增强员工活力与团队凝聚力。

为了让员工在风电场工作有归属感，有家一样的感觉，公司全年免费提供食宿，安排经验丰富的厨师为风电场员工提供可口的饭菜，定期更换菜谱，保证风电场员工吃的可口，细心研究食材，保障风电场员工营养均衡，谨慎购买物料，确保风电场员工吃的安心。

公司给予报销风电场员工每月休假回家的往返路费，“有限额按比例”的报销电话费，每季度发放150元的劳保用品，每年进行一次健康体检，向过生日员工发送生日祝福及生日礼物等福利，使员工在风电场能够安心工作，快乐生活。

二、基层班组文化建设经验

1.要做好员工身体上的关怀：如饮用水定期检测、每年一次的体检、安全自救、消防演练、意外保险等。

2.要做好员工精神上的关怀：举办各类比赛、生日庆祝、休假路费报销、劳保用品



金额的提升、互助基金管理等。

3.要做好员工心理上的关怀：设置班会、场会、座谈会、管理论坛、总经理信箱等。

4.要做好员工职业生涯的关怀：开展各类技能培训、师徒带、值长竞聘等。

三、基层班组文化建设思路

1.以团结为根本

“团结就是力量”，以此作为基层班组文化建设的根基，有助于营造良好的班组氛围，增强员工之间的凝聚力。

2.以创新为手段

创新是企业的灵魂，是企业发展的不朽源泉。风电企业作为新能源行业的领先企业，唯有建立以创新为手段的基层班组文化，才能使企业永远充满生机与活力，牢牢地站在知识经济的最前列。

3.以家的归属为目标

人人争当公司的主人翁，人人愿当公司的主人翁，依靠公司实现自我，依托团队获得成功，以公司的目标为准绳，以团队的目标为指引，努力前行，在实现自我梦想的同时，帮助公司发展壮大，协助团队铸造卓越，成就事业，引领未来。

一线基层班组文化建设是团结凝聚班组成员的桥梁和纽带，是班组建设的核心内容，是实现安全文明生产的有力保障，是创造和谐工作环境、坚持以人为本、发扬团队精神的坚实基础。公司将继续坚定不移的贯彻集团相关要求，从制度学习、职业发展、员工关怀、新员工文化导入及企业文化日常宣贯等多方面，有意识、有计划、有组织地开展一线基层班组文化建设，使盾安文化渗透到每一个基层班组，生根发芽，让“盾安之道”真正进入基层员工头脑中变成思想，变成行为习惯，提升企业的管理水平和员工队伍素质。



岗哨

身边的楷模



前门检查登记处



试用期员工郭卫东接受转正测试



中门



外来人员登记

民爆安全卫士

○新疆天河经营公司 安欢

这里的天很蓝，这里的云很白，这里人们的眼神似过往的风一样犀利，信念如戈壁的石一样坚定，工作日复一日的枯燥，激情却仍然在不断燃烧，他们就是新疆天河经营公司总库区的警卫们，用不太宽厚的肩膀承担起民爆物品安保值守工作的可敬警卫们，用实际行动在茫茫戈壁中书写平凡人生的朴实警卫们。

天河经营公司现有警卫近50名（含借调天河本部工厂的警卫），这些警卫中年龄最大的是55岁的杨峰龙，今年7月29日，他在为公司服务了28年后，站完了最后一班岗光荣退休；而年龄最小的则是入职两个多月的杨伟江，1992年出生的他，活泼又不失幽默，常挂脸上的笑容经常让人放下疲惫。整个警卫班平均年龄39岁，他们中大多数都是“老天河人”，来自天河公司组织架构变动前的老厂，少部分人或来自农村老家，或因前同事的介绍加入天河经营公司。

天河经营公司总库区占地面积24万平方米，总设计储存量近3000吨，其库容量居全国民爆物品储存库前列。总库区是公司内部及所在地的重大危险源，需要警卫24小时不间断地实行全面安监和防护。这里一年中最高气温41度，最低气温接近零下28度，可就是这样在艰苦的环境中，这些可爱的警卫们还是坚守着库区的安全，让公司放心，让大家放心。让我们跟随天河经营公司小安，去走近他们。

库区大门的警卫们

一大早，我就来到库区，前大门如往常一样上着锁，我还未走近，当班警卫杨伟科就打招呼：“小安，来库区开会吗？”我微笑着走近前大门，伸手准备将其已经开锁的大门推开，他着急地摆摆手：“你别开，我来开！除了当班警卫之外，其他人不能随便开关门。”进入前大门后，我径直走向办公区，杨伟科又在后面喊道：“小安，进入前大门要登记呢，来填一下。”“自己人也要登记吗？”“没错！不管是谁都要登记！”自靠近库区后，我被“批评”了两次，可我心里却挺高兴的，我一边登记，一边在心里对杨伟科说：严格照章办事，算你通过这一关！

总库区共有三道大门，第一道大门只有本单位人员以及有本单位人员陪同且持有本单位开具的库区出入证的外单位人员才能进入，第二道大门便是此刻我所处的前大门，检查人员、出入库区的危货驾驶员、押运员等均需做好登记，以备查询。需进入第三道门的人员此时要将烟火、手机等都存入烟火手机专用柜中，穿戴好防静电工作服等，进入的时候除了有专人陪同外，登记、检查更是必不可少。

监控室的警卫们

进入监控室，视野一下变得开阔起来，因为这里有民爆行业最为先进的监控设备，前门、中门、围墙、车辆出库安检等区域，一目了然地落在眼中。

整个库区设有近百个摄像头，每个摄像头监控的画面都会由监控室中的一个显示器显示出来，而每个显示器可设置为10余个显示画面。

我走进监控室时，当班的警卫王学文正在调取监控，只见他眯着眼睛，一只手熟练地在操作盘上活动，嘴里还念念有词：“这是11号库，画面清晰、运作正常，好！下一个是12号库…”

十几分钟后，王学文停止了操作。他介绍说，将显示10余个画面的每一个场景调至只显示一个大画面的显示器中，然后再观察一下情况，大概需要1分钟左右，而将所有场景一一调取，大概会用去一个半小时。这不仅是对警卫技能操作的考验，也是对他

们耐心与责任心的考验。“库房面积这么大、库存量又这么多，当前安全形势又比较严峻，人力再大再充足，也比不上先进的设备，现在监控就是我们警卫的‘眼睛，利用这么多双‘眼睛保护公司，其实也就是在保护我们自己。”

因天河经营公司地处区域，社情极为复杂严峻，为做好安保防护工作，公司为库区配备了例如电警棍、腰叉、捉捕器等防护用具，同时还有几名实枪荷弹的警卫在前大门等区域24小时不间断更替巡逻。消防演练、反恐防暴演练及特警做的格斗培训等，也成为警卫们工作中的一部分，他们经常调侃自己：“不管敌人是想从天上还是地下，或者是正面、侧面入侵，我们这些‘非专业猎手一定会让敌人成为被捕捉的猎物！”

岗哨上的警卫们

12:30分，我选择了边角的岗楼前去采访。当班警卫赵刚持枪走出岗哨瞭望，见是我后，随即绕岗楼环视一周，持对讲机进行汇报：“总监控室，这里是X号岗楼，围墙外无异常情况，用电正常，完毕！”约莫数秒后，对讲机中传来：“总监控室收到，完毕。”

“像这样的瞭望，我一般十分钟进行一次，主要就是看看库区围墙之外是否有可疑人员、车辆等接近，确定四周无异常情况，向总监控室汇报。”我随即登上这十余米高的岗楼，放眼望去，墙外的戈壁在正午太阳的暴晒下，蒸发的热浪正在缓缓上浮，百余米之内一片空旷，而墙内其他地方矗立着相同的岗楼，连同X号岗楼一起，如同战争中的哨兵，既能撕去敌人的伪装为同伴带去信息，又能在恰当的时候给予敌人致命一击。

流动哨位上的警卫们

自进入夜晚，流动哨位上的警卫就开始进入工作状态，他们几人一组，持安保器械对库区进行外围固定点位的巡更，直至次日清晨。

为熟练掌握所有环节的安保值守工作，缓解劳动强度，岗哨、流动哨、值班室的警卫们会在相应的时间后，进行岗位轮换，达到思维无死角、防护无死角的目的。

正在接受转正培训的警卫

郭卫东，29岁，经其前同事介绍于2014年6月15日，来经营公司入职，7月底提出转正申请，29日11:40分接受企管负责人对其进行的转正测试。

只见郭卫东熟练地按照要求或是调取或是切换指定的监控画面，同时将监控按要求旋转一定的角度，调整其监控范围和角度。另外对消防车的使用，无论是速度、力度，还是熟练度，郭卫东都达到了一名合格警卫对设备操作的要求。

“郭卫东，恭喜你通过了设备设施操作的测试！”得到我的祝贺，沉默寡言的郭卫东竟然有些羞涩：“我都来了一个半月了，要是通不过设备操作测试，岂不是太对不起老师傅们的培养了。”郭卫东说，自己挺喜欢这份工作的，公司的硬件设施好，周围的同事们在工作中认真而又执着，在生活中简单而又直接，他喜欢这里，喜欢这种简单轻松的氛围。

午饭后消暑的警卫们

饭后，警卫张卫民们抱来一个西瓜，

切开后，喊来未在哨位执勤的警卫们，他们或坐或站，一边吃着西瓜，一边听“老天河人”曹健康讲述天河以前的事情。西瓜吃完后，张卫民快速拾掇瓜皮，在曹健康“欲知后事如何，且听下回分解”的话语中走向工作岗位。

即将上（下）班的警卫们

当班结束后，两个班的警卫要进行交接，将当班执勤情况当面交接清楚，同时分别召开班前会、班后会，一个部署工作，一个进行工作小结。

随着会议的结束，警卫们的工作也落下帷幕，他们脱去工作服，换上日常的衣服，这时的他们，或是一张年轻张扬的脸，或是一张略显沧桑的脸，相同的是，人群中的他们都很平凡，但却简单、幽默、轻松，和他们相处，你有可能因他们的批评而羞愧、有可能因他们的认真而恼怒、有可能因为他们的真诚而感动，还有可能因他们的幽默而开怀。但不论是哪种情绪，与他们相处久了，你都会不由自主地喜欢上他们，喜欢上这群简单的快乐

人。这就是我们可爱可敬的警卫们，将平凡的工作反复做，将平凡的工作用心做，将平凡的工作尽职做，日复一日的在平凡的岗位上为我们传递不平凡的能量。



岗哨



2013年与县消防大队联合进行消防演练的警卫

成长在盾安

青春

要圆梦，请你来到内蒙古

○内蒙古金石镁业 朱浏

2010年夏天我从安徽大学本科毕业，通过参加盾安阀门本部公司在合肥组织的专场招聘会，有幸加入了盾安这个大家庭。记得那年的7月5日，我从合肥火车站买了到诸暨的车票，坐了一夜的火车到了店口镇阀门公司，开始了我职业生涯的第一篇章。

在阀门公司工作的半年时间里，我主要是负责投标书的编制工作，那时我的工资虽然只有1400块钱一个月，但是依然做得开心，因为我觉得我每天都在学习、都在进步，自己从刚进公司时Word、Excel用得不够熟练，打印机、扫描仪不会用，到后面自己能独立完成一本投标书的编制、装订、邮寄给营销员，总是感到很有成就感。

2011年1月5日，通过OA“通知通报”中的招聘信息，我非常幸运地被矿产事业部（现在的浙江金石矿业股份有限公司）投资

发展部录用，在投资发展部工作的几个月时间里，我跟领导一起去过南昌、西藏、成都、青海等地。如果说在阀门公司我最大的收获是学习的话，那么在矿产事业部，我最大的收获就是感受到了领导的关心和同事的关爱。至今我依然记得，有领导告诉我在饭桌上需要注意些什么；有领导教导我做投资需要学习些什么；有同事借我各类学习的书籍回宿舍看；有领导借我羽绒服和帽子去青海大柴旦矿区。

2011年4月10日，金石镁业刚成立的时候，我被安排到了阿拉善左旗，我到金石镁业公司的第一件工作是协助办理公司的营业执照和组织机构代码证，我也是金石镁业成立以后第7位报到的员工。

当时公司的办公地点在左旗，但是厂址在腾格里，左旗距离腾格里约180公里，我来金石镁业快一个月以后才第一次去了

腾格里。一路颠簸的柏油路，一望无际的沙漠，很多像坟墓一样的沙丘。风吹着黄沙在空中打转，几十辆工程车在公司的场地上推沙丘、填沙坑、铺沙砾土、洒水。

在金石镁业我做行政、做过人事、管理过后勤也管理过车队，一直到被任命为投资发展部副部长。在金石镁业还没有领到营业执照，只有几个人、只有一片沙漠地的时候，我来到了这片热土，一路参与、见证了公司的建设、成长、发展和壮大，公司2013年年底生产基本稳定时，拥有员工1100多人。

我是幸运的，在我和我的同学刚大学毕业，满脸彷徨、不知道未来在哪的时候，盾安选择了我，我则坚持留在了盾安，服从盾安的安排。从店口到杭州，从杭州到内蒙，我一直保持一颗谦卑的心、饥渴的心感恩、学习，和公司一起成长、发展。是盾安

成就了我，给了我成长的空间、发挥的平台。是盾安的领导、同事在我最困难的时候给了我无私的帮助与支持，我感谢盾安，也感谢在盾安认识的那些人。

有刚毕业的大学生和我说：我现在很迷茫，我想当领导，想赚大钱，我想买车，想买房，但是现在我只是一个普通员工，一个月只有2000多块钱工资，怎么办？

我告诉他：你不知道怎么办，我也不知道怎么才能让你当领导、赚大钱、有钱买车、买房，但是我可以告诉你，当一个男人暂时没有能力去当领导、去赚大钱，没有能力去让父母、亲人过上更好的物质生活，甚至没钱娶老婆的时候，你来内蒙古、来金石镁业那就对了，因为这里有广阔的空间让你去拼搏、去奋斗。男儿，为了家庭，为了荣誉，征战沙场，难道不是最好的选择么？



浅谈

精益生产对智能生产管理系统应用需求

○ 盾安禾田膨胀阀制造部部长（本报特约撰稿人） 江超

随着新兴信息技术的产生和应用，传统的生产方式和商业模式正在不可避免地发生着变化。随着国家“十二五”规划的出台，盾安取得了“2014年国家两化融合管理体系贯标试点企业”资质，公司大力实施以信息化促进工业化的战略举措，并制订了集团的五年信息化建设规划。由信息化与工业化融合催生的新兴发展方式已经成为盾安事业转型升级和企业创新发展的新动力。

禾田膨胀阀制造部一向将自己作为公司先进制造的代表为己任，在公司推进两化融合过程中，也将不甘人后。在推进精益生产模式的同时将信息化和自动化进行融合作为其中的重要推进环节。精益生产模式在制造业里作为一种先进的生产模式，已被大多数企业认可并争相学习。而精益思想则是一种精益求精卓越思想，涵盖内容也越来越广。膨胀阀制造部所触及到的可分为5大步骤：领导关注与策划，团队作用，价值流程优化，均衡化生产，自动化改造。膨胀阀制造部已完成流程优化，进入均衡化生产阶段。

均衡化生产的核心要求是及时化和准时化，要想做到以上两点必须建立完善的精益管理体系。针对膨胀阀制造部的情况体系建设，可以分为七步实施：6S管理体系、物流配送体系、设备运行效率体系、及时化生产体系、准时化生产体系、批次管理体系、计划排产体系。体系有效执行需要信息传递准确和及时，而智能生产管理系统在一定程度上作为桥梁成为信息有效传递的有力支撑。下面我们从以上七步分析智能生产管理系统具体解决以上体系要求快速响应问题的方案。

1 6S管理体系建设，我理解是要求建立具有约束力的文字、声音、视频、色彩等情景，使执行者进入情景后能快速了解和有效执行管理体系内容，对信息化的需求关键是利用终端播放情景要求和指导内容。简单的理解就是任何一个人进入车间情景可以根据情景里的文字、声音、视频、色彩等能知道怎么做，如果要我做，我需要学会什么技能？同时可进行判断，自己是否可以做？或者不按要求做会产生什么样的后果？通过终端显示6S管理的要求信息，使监督者很容易知道作业者是否按照要求在作业。

2 物流配送体系建设，对信息化的需求关键是信息的可视化以及异常信息预警功能。精益生产模式里关于物流理想要求是单件流管理，但实际由于工艺的限制经常会出现必须设置库存的情况，这时就会产生问题，前道工序想知道什么线在生产什么产品？设置什么配件库存？多少库存才是合理？怎么去监督库存是否达到目标水平？而后道工序同样也想知道，前道工序在生产什么？是否能按时交付？如果按照现在的管理，当库存设置被严格管理时，如果出现信息传递问题，就会造成不合理库存报废，客户产品无法

按时交付等问题。而智能生产管理系统可实现物流流转的实时监控，并在工序的前后利用终端设备进行互通，有效解决此类问题。

3 设备运行效率体系建设，对信息化的需求关键是管理流程优化和统计分析预警。设备运行效率是影响均衡生产的最大问题，而且目前设备管理水平低下，设备故障率相对还是处于高水平，且部分复杂设备的疑难杂症由于维修人员技能问题长期不能得到解决，由于问题的出现是零零星星，领导关注力度不够，等到问题爆发的时候已经影响到客户的发货。智能生产系统针对目前的故障出现到维修解决设置有一套流程，使问题充分暴露，从而使流程相关人员实时关注进展，可以充分调动资源去解决问题。同时，系统可以根据问题发生种类统计分析，制定预防性的措施，降低故障的发生率。

4 及时化生产体系建设，对信息化的需求关键是生产异常信息传递和流程优化。及时化管理的核心内容主要是针对品质、物料、设备、备件、工装、刀具等管理中，可能影响到均衡生产的因素进行有效管控和持续改

善。智能生产管理系统主要是加快信息的传递，使涉及到相关的人员能够在第一时间知道问题的发生，并产生有效的反应，此体系主要改善的指标是设备运行效率。比如说我们膨胀阀精加工有很多进口设备，维修所使用的配件为进口，采购周期长，价格昂贵，不备库设备使用坏了，一等就是半个月，备得过多制造费用上去明显影响成本，这个时候就需要对该配件进行管理，那管理什么呢？管理的思想应从及时化生产的角度去思考：1、数量多少比较合理；2、在库配件是否完好；3、员工是否能容易取到；4、监督者是否能够很容易的监控到；5、出现不符合时是否能将信息及时传达到责任人等。智能生产管理系统能有效地将以上信息通过终端进行展示给相应的执行者和管理者，能成为驱动执行的重要工具，即满足生产需要，又能有效控制成本。

5 准时化生产体系建设对信息化的需求，关键是要要求内部生产信息与内部计划快速互通。其主要是生产部门通过系统平台与内部计划进行快速互动；供方通过平台与生产部门代替表单传递方式，按目标时间获得生产计划信息。所有可能导致无法准确按照计划时间安排生产的因子，通过对因子的管控，达到准时化生产的目的。做生产的都知道我们要做生产预测，生产预测能在一定程度上指导生产部门管理，但是很多时候预测与实际计划下达存在的偏差还是很大，导致生产控制不到位，库存增加，成本上升等问题。在准时化生产体系建设的过程中，我认为需要分三步进行提升才能做到准时化生产：第一步，缩短并稳定内部生产周期；第二步，缩短并稳定供应商供货周期；第三步，与客户约定计划下达周期。以上的三个周期稳定，才能实现均衡化生产，在这样的情况下，整个供应链上就可以通过智能生产系统进行对接，实现信息的实时传递和实施反馈。

6 批次管理体系建设对信息化的需求关键是需要使产品的质量信息实时显示，并能进行全面追溯，让产品品质问题造成影响范围得到管控。质量信息的实时显示给质量管理人员和生产管理人员针对品质异常时的应对处理是否及时和正确进行了实施展示，使

工作质量能容易被监控，同时问题处理会更重视现场解决，而不会像现在管理方式，等领导从日报数据发现问题这个问题很异常，要求排查整改，那已经是事后了，很难从根本上解决问题。质量全面追溯是指当缺陷产品发现时，既可追溯关键配件批次信息，又可追溯该批次产品用于客户信息。另外，全面统计生产质量信息，自动生成质量日、周、月报，为品质改善活动提供准确及时的数据信息。

7 计划排产体系建设对信息化的需求，关键是销售合同转内部订单的同时，系统能够自动分解计划信息至营运部发货计划、生产部排产计划、供应链采购计划。其主要是解决人为原因导致计划安排错误的问题，且通过智能系统的管理介入，信息的传递不再是单行线的，而是多线并行，信息的传递更快更准确。当然要想实现计划排产的系统自动分解，最重要的是不是系统的分解功能，而是线体的实时状态要能够准确的反馈到系统，为系统分解提供客观依据。这样状态需要完成以上所有管理要求才有可能实现。

膨胀阀制造部根据现在精益生产模式推进中逐渐体现出对准时化和及时化的需求，而要想达到准时化和及时化的要求，必须打破现在的以部门管理为主要考核导向改变为以流程管理为主要考核导向，而流程管理是可以通过信息化逻辑实现，并将信息化的快速传递信息的功能与流程管理充分结合，最终实现精益生产模式所需要的准时化和及时化，从而实现管理和财务指标的持续改善。

当然智能生产管理系统在很多国际化的优秀企业已经得到广泛的应用，也有很多前辈的使用经验告诉我们，必须正确认识管理系统，不能将提升管理水平归结于系统本身的好坏，真正提升管理水平的还是需要领导的支持，团队的素质，制度的先进。更重要的是需要有计划地一步一步实施，膨胀阀推进思路主要分为三个阶段：第一阶段、设备运行效率管理和生产信息管控；第二阶段、TPM和批次管理；第三阶段、计划排产管理和能耗管理。膨胀阀制造部智能生产管理系统的推进工作才刚刚开始，在盾安也算率先尝试利用信息化优化生产管理的部门，难免会在对系统认知和推进方面走一些弯路，忠心希望公司各界有经验的同事能给我们提出宝贵的意见。



珠海华宇小集团活动开展心得

○ 珠海华宇企管部副课长 朱永明



11 21 改善前照片 31 项目发表 41 项目启动
51 61 改善成果
71 员工参与 81 现场改善 91 课题评审



组长、检验员带领工序组长开展，最后这些成长起来的工序组长与员工一起独立自主改善。这就像播种一样，得先让他们一颗颗的发芽，最后才能长出成片青翠的秧苗。

三、过程方法。成员确定了，课题成立了，领导支持了，只是迈出了第一步，过程的跟踪控制更重要，就像秧地一样，平时不去照看，秧苗肯定长得参差不齐，或者秧苗地杂草丛生。我们是这样做的：每月召集各支援担当讨论各小组活动推进情况，选拔优秀项目参评月度之星以鼓励先进，同时要紧紧盯住那些进展较慢的项目，定期组织他们现场汇报，以查找原因，鞭策其继续努力。

四、成果分享。果实收获了，播种的人要给予奖赏，仅仅靠口号或者是荣誉调动员工的积极性是不够的；截止到第七期小集团活动，公司已拿出了十几万元进行成果分享，这对于小集团活动的开展是个很大的促进。

当然，不管什么活动开展，方法也许并不一定是最重要的，只要开展的多了，很多感悟会自然迸发出来，但唯有“坚持不懈”，方能“水到渠成”，这也是我们最看重的。



关于管理问题的解析3

用人 + 做事

○控股集团副总裁（本报特约撰稿人）喻波

我们为什么需要管理？是因为靠单打独斗解决不了所有问题了，要靠团队一起来做，但又要管好团队，做正确的事、正确的做事、并把事做正确。90年代或之前参加工作的人都知道，现在的人力资源部，以前叫人事部，管人的那些事，那是被动的管理；现在则是主动的利用“资源”，问题是真的利用好了吗？还是换了个马甲而已？所以，我们要讨论的，就是管理的核心问题：用对人、做好事。

人是有思想的动物，如何用对人，很重要的一点，就是把握人的思想。企业里头人的个体、团体与整体，是不同的概念，个体的人是中性的，如果成为小团体的一员，就是负面了；但如果大家都努力克服或者控制自己的缺点，对整体而已，就是积极的、向上的。一家优秀的企业，可以通过文化熏陶、可以通过上级的言传身教，把一个职业经理人、甚至是普通的员工，培养成为一个超越“名、利”目标的“事业人”；反之，“负能量”富集的组织，也可以把一个积极要求上进的员工拖进“酱缸”染黑。

用对人，就是要通过合理的配置人员，提升团队整体的战斗力。我们不提倡追求“梦之队”，而是追求“互补型”的团队，这个功夫，主要就落在干部的选拔上。干部任用应立足于内、放眼于外，要以“德、能、勤、绩”为考核、评估手段，先评价、再任用，之后进行阶段性的跟踪评价、再调整，如此循环；一个重要岗位干部任用的合不合适比是不是最好更重要，团队整体的平衡比一个人的最佳配置更重要，人力资

源系统采用“PDP性格”或者“九型人格”等测试方法，就是希望可以解决团队成员配置上的一些问题。每家企业的管理幅度、难度是不一样的，每个人的天赋、特长也是不一样的，功守兼备之人毕竟少之又少，举个例子，某个干部能在A公司做好销售副总，但不一定能在B公司做好相同岗位，或者提拔到A公司总经理岗位，恐怕也不见得能胜任，这就是所谓的“术业有专攻”。

此外，控制干部的调整节奏也很重要。干部不宜频繁调动，至少要让一个干部在一个岗位上干上两三年，一是为了客观、公正的评价这个干部本身的能力与贡献，二也是为了稳定团队，否则将不知兵、兵不知将，如何打胜仗？即使我们要培养一个年轻的潜力干部，也要制订合适的历练计划，安排在同一层级上锻炼两三年，否则，“拔苗助长”一不小心就是在“捧杀”一个好的干部苗子，不少年轻干部，就是因为提拔过快，导致自我感觉过分良好而开始走上歧路的。

如何做好事？简单来说，做好事的标准就是“结果要好、过程也要好”，这样的话，就需要综合组织资源、个人能力、制度设计，再加一部分的运气了。组织保障是基础，要为做好事提供必要的资源支持，否则“巧妇难为无米之炊”；个人能力自不必多言，那就是要召之能战，战之即胜；过程控制，就涉及制度设计了，之前“关于管理问题的解析2”就是讲这一点的；至于运气，我们大家都懂的。

要想“结果好”，组织必须有强大

的、主动的执行力，体现在具体的方法、手段上，就是要求各级干部、员工加强沟通和妥协，围绕整体战略目标，分头落实战术任务，打好、打胜每一仗。要想“过程好”，就是执行力必须适应制度的要求，也就是遵守权限、符合流程，能主动当然最好，即使被动，那也得老老实实的去适应，因为不老实的话，后面有相应的监督和检查跟着呢！不把制度放在眼里，甚至践踏制度的，即使打了胜仗，恐怕也是一时之勇，只会助长个别“英雄人物”的自我膨胀，对组织带来极大的伤害。

当然，我们鼓励各级管理人员因势利导进行任务和工作的安排、布置，以达到时间、成本、价值的最优化，而不是僵化的执行制度、命令；我们也反对动不动就用各种各样的困难作为借口，来为没有完成任务作辩解，试想如果没有困难，还要我们干什么？我们更要求打破惯性思维，创造性的解决问题和困难，甚至鼓励在特定情况下用非常规手段，以杀伐决断之勇气，应变环境、把控全局。

一家优秀的企业，不仅生产优秀的产品和服务，还生产优秀的人才、生产正能量。做事业是人和事结合的最高境界，从做事业的高度出发，才有可能做好人、才有可能持续的做好企业。诸君适逢其时，何不把酒共勉！



编者按：

《任正非内部讲话稿》为姚新义向中高管推荐的系列书籍之一。通过阅读这本书，盾安中高管得以在优秀的企业管理经验中，汲取营养，思考盾安自己过去的路，今天的路，以及未来的路。

不同的岗位，不同的观点，你怎么看？

唤醒组织狼性,杀出竞争重围

○百利展发总经理 袁鹏飞

读《任正非内部讲话》，令人热血沸腾，以下几点感受颇深：

一、没有坚强的意志和必胜的决心，一切都是空谈。

正如书中所说，前进需要背水一战的勇气。华为创业的艰辛，只有华为人懂。纵有“醉卧沙场君莫笑”的悲壮，也不失“不擒黄龙誓不还”的豪情。华为的创业史犹如一部惨烈的商业战争，给人一种血淋淋、火辣辣的感觉。但这正是华为的灵魂所在，也正是其他企业难以复制的精髓所在。作为企业经营，在前进的路上可能会碰到各种各样困境，但作为一支队伍最重要的是精神不倒！今年兼任百利总经理几个月来，感受最深的不是经营的困难，而是团队精气神的不振。一个组织的意志与信心，来源于各级领导干部的意志与信心。如果我们领导面对困难已经举手投降，那么我们的团队成员就更加迷茫了。所以此时此刻，最重要的是我们中高层领导要意志坚定，要有必胜的决心！我们有拼死一战的勇气，才能为员工注入信心，带来希望！

二、胜则举杯相庆，败则拼死相救，没有团结，一切都是扯淡。

2013年1月份，华为CFO孟晚舟在接受媒体采访时表示：虽然公司整体业绩达到预期，采访者BG 董事长余承东、CEO万飏、企业业务CEO徐文伟，以及其他两位高管，因为没有达到年初的个人业绩承诺，董事会决定给予他们颁发了一个特别的奖项——“零起飞奖”，这意味着这五名高管今年的年终奖为零。但由于华为的企业文化就是“胜则举杯相庆，败则拼死相救”，其他董事会成员：董事长孙亚芳、总裁任正非、CFO孟晚舟自己，以及三位副董事长、轮值CEO：郭平、胡厚崑、徐直军都宣布主动放弃奖金。这是何等的团队精神，反省我们自己，在面对团队成员的成败时，是胜则举杯相庆，败则拼死相救，还是胜则羡慕嫉妒恨，败则冷嘲热讽。信任是团队的基础，团结是团队的灵魂，没有团结一切最终都会成为泡影。

三、坚持末位淘汰，保护优秀员工，激发组织活力，干部执行是关键。

前些年，末位淘汰在企业界的争议是比较大的，但从很多企业的管理实践

来看，利大于弊。淘汰不合格的员工，就是对合格员工的保护。对不合格员工的“不公平”，就是对合格员工的公平。我们阀门公司也有末位淘汰的制度设计，但从执行上来讲有淡化的现象。从技术层面上来讲，我们的末位淘汰制度还有需要完善的地方。但执行不力的根本原因在于，这对我们的各级干部是一个执行挑战，不忍心、不愿意得罪人是我们一部分干部的普遍心理。正如马云所说“心越善，刀越快”。当组织已经困难重重时，如果我们

的干部还是这样的心态，那么最后只能是耽误了组织、耽误了团队、耽误了自己。

临渊羡鱼，不如退而结网。华为的伟大不需要我们去歌颂，但值得我们敬仰与学习！当此转型升级之际，优先需要的是干部思想的升级。吼破嗓子，不如甩开膀子！改变，从我做起，从我们做起！让我们唤醒组织的狼性，杀出竞争重围！为组织的目标而战！为自己的职业尊严而战！



新媒体环境下的危机管理

○盾安房产综合管理部副经理 张玺

相信大家还记得前不久在网上爆出的关于摆放在“沈阳·盾安新一城”商场内的一个雕塑——“武松弑嫂”，雕塑品中一个古代武生装扮男子手拿一把匕首扎向怀中衣着不整的女子。从作品的名字中不难认出，雕塑中的两个人物是武松和潘金莲。旁边的作品介绍称：“当武松面对如此曼妙的胴体时，除了对于其通奸杀兄的仇恨以外，也应该夹杂着人性的本能欲望。”就是这个雕塑的摆出迅速引起了微博的热议，短短时间内成为“微博热门话题”排行榜第一，当天晚上，该微博迅速被转发7607次，被评论5290条。顿时，“很黄很暴力”、“毁三观”、“很恶俗”等字眼充斥网络！甚至沈阳当地一家媒体端出了这样的反对口号——“炒作也罢，创作也好，不能无底线，别拿艺术说事，咱沈阳人丢不起那个人。商家、创作者，请拿走你的艺术，请真诚道歉！”而新一城方面对此次事件进行了公开回应：“该作品出自国内知名艺术家李占洋，旨在对中国社会大众文化的性与暴力进行深刻反思，但场地选择不妥，深表歉意。”

此次事件的发生，粗看是一个小小雕塑引发的一场微博热议，但是，在一定程度上还是影响了公司的品牌形象。随着科技的发展，社会已经进入了新媒体时代，新媒体指的是相对于传统媒体（电视、广播、报纸）而言的基于计算机网络基础上的新的媒体形态，如数字电视、微博、微信、朋友圈、播客等等。各式新媒体的不断涌现和迅猛发展为企业的发展提供了巨大便利和广阔空间，但同时也成为引爆企业危机的导火线。近年来，频繁爆发、影响巨大的企业危机事件，如万科的“捐款门”、震动全国的“三鹿”危机等，最初并非由传统媒体引爆，而是许多个人意见式、感受分享式、调侃式、揭露提醒式的小帖子、邮件或者博客文章，使得某些事件迅速成为民众关注的热点，并引来传统媒体的大规模介入而一发不可收拾。在这样的时代背景下，任何一个企业忽视新媒体，都有可能使企业在危机的漩涡中陷入万劫不复之地。

因此，企业需要了解新媒体的信息传播特点，重视新媒体对企业危机管理的影响，在危机管理各阶段恰当利用新媒体，调整企业危机管理策略，以有效地应对危机。

一、正确认识新媒体：

在我看来，新媒体是无比强大的，它具有以下两个特点，而这两个特点足以让一个企业陷入重大的危机之中。

1、**信息传播的及时性以及随时性。**中国网民已达6亿多，在“人人都是记者”的“大众麦克风时代”，论坛、博客、微信、微博等更是“兴风作浪”，为信息的发布提供了便利的条件，这样的信息发布和传播方式使得没人所知的少量信息可以积少成多，汇聚成整个事件的真相和各种意见综合形成的普遍代表性意见，从而形成舆论压力。这一点，从新一城的案例中就可可见一斑。

2、**受众的自主性与互动性。**在新媒体时代，受众一改过去只能被迫接受信息的状况，有一个宽松、自由和民主的舆论环境。它颠覆了传统模式下只有正统新闻媒介才具有的社会监督权。新媒体将“信息平台”和“意见市场”融为一体，掀起了“全民监督”的风气。

二、正确利用新媒体：

在新媒体时代，只有善加利用并充分发挥其优势，在危机管理的各个阶段及时规避其潜在的风险，才能更有效地应对危机，甚至化“危”为“机”，使企业立于不败之地。

1.**实时的传播速度提高危机处置的效率。**新媒体在传播速度方面的优势使企业可以在第一时间将企业对危机事件的态度、立场和解决方案向大众公布，及时向公众提供关乎切身利益的服务信息，为企业成功化解危机打下基础。

2.**多样化的传播方式为危机应对提供多元平台。**企业可以借助新媒体的一系列传播手段，快速有效地回应危机。

3.**开放互动的沟通方式便于正面引导公众舆论。**新媒体除了能够以最快速度传播危机信息和动员公众参与危机处理外，还越来越成为聚集公众舆论的场所。企业可以通过微博、微信、网络论坛等发布品牌、产品或服务的正面信息，并制作网络口碑传播效应。或解释品牌危机的问题根源，公布企业处理措施，与消费者展开互动沟通，从而形成巨大的网上舆论洪流，正面疏导危机。

三、盾安房产在新媒体环境下危机管理中存在的不足：

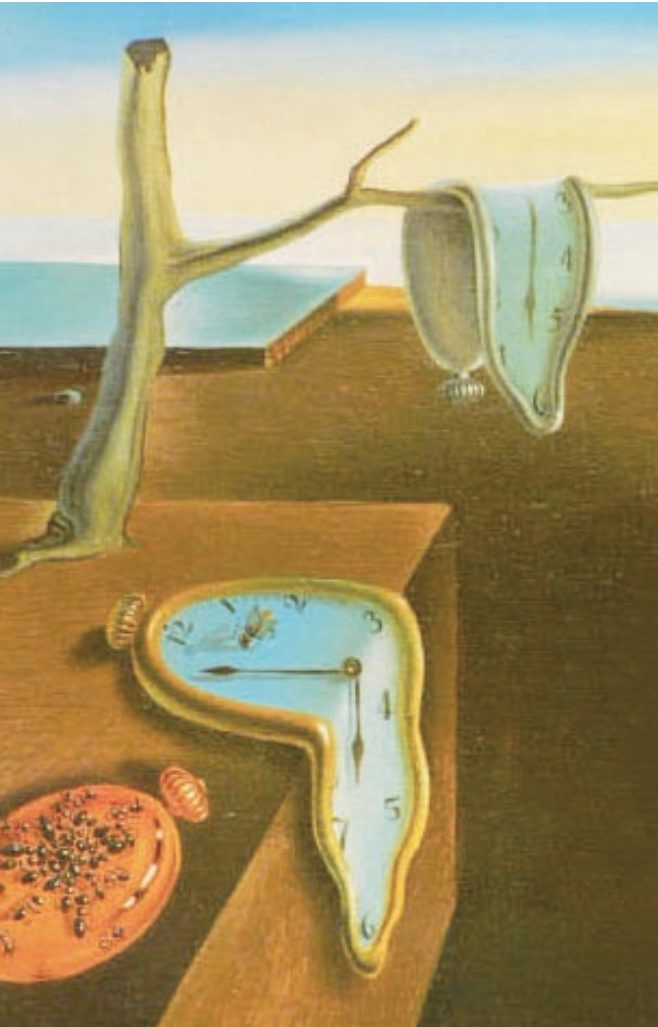
1.**舆情监测机制基本丧失：**目前，整个房产系统的人员相对精简，品牌建设工作职能大多由各公司企业管理部和营销策划部担任，而这两个部门担任的员工也只是兼任，需要处理的其他事务性工作太多，根本无法做到舆情监测，基本上都是在网上爆料后才得知，舆情监测机制基本丧失。

2.**新闻发言人担任者岗位不符合要求：**本人认为，正如公司相关规定一样，担任公司新闻发言人岗位的员工一定要是负责公司品牌管理的，有一定阅历的，性格沉稳的，信息量丰富的高层管理者。但是在集团的新闻发言人培训中，各公司（不仅是房产公司）委派的人员大多是总经办、总助、企管部经理，甚至是其他部门的一般员工，而这些岗位无论是从哪方面看都不太适合担任新闻发言人岗位。

3.**忽略了网络媒体与传统媒体的结合：**目前公司发表声明往往只注重利用传统媒体发布信息，而忽略了网络上信息传播速度更快，范围更广，实际上，应该同时利用两种媒体，整合资源，将信息传播给不同受众群，增加信息传播的有效性。

4.**利用新媒体的特点为公司产品营销的力度和方式不够：**作为房地产企业，公司现有主要产品是销售型物业，通俗来讲，就是房屋。而房屋作为中国大多数老百姓一生为之奋斗的住所，产品本身就有着特殊性。快消息可通过微博、微信营销或许会迅速增加产品的销量，而房屋通过微博、微信营销增加销量的效果却并不是很明显。因此，房产系统应该在如何利用新媒体的特点为公司产品营销服务上加大创新的力度和方法，多方面促使销售业绩的提升。

总之，面对新媒体，公司在进行危机公关时应保持积极主动的态度，研究适合中国国情和传播环境、公司司情的危机公关策略，将新媒体作为优化企业危机公关的利器加以利用！



爱情的光阴

●珠海华宇 刘燕

父母是60-70年代的人，1988年他们自由恋爱结了婚。2002年母亲外出打工，于是他们做了12年异地夫妻，至今仍是如此。

有一晚，我在被窝里听见母亲悄悄对父亲说要南下广州打工，送一对儿女上学。她说：“咱不能让孩子步我们的后尘啊，他们必须要读书，要上大学，要走出大山”！父亲沉默了许久，许诺地问：“为什么非要去广州”？天知道他是多么的舍不得母亲。父亲终究拗不过母亲，他同意了。那年我十岁，父亲把家里仅有的一头老黄牛卖了，母亲终于拿着1996元路费，孤身一人南下广州闯荡。

半年后，我们每个月都能去集市的邮政局接到母亲的电话，心里总算有了些许安慰。母亲在广州一待就是5年，2007年回家时弟弟都认不得她了，当时一家人拥抱在一起泣不成声。父亲高兴得忙上忙下，一会儿各种好吃的菜堆了一桌子。母亲狼吞虎咽地吃着，还说好久没有吃到家乡味了，父亲却在一旁看着母亲的吃相忍不住笑，再一会儿微笑的脸上挂着两朵泪花儿。

然而，母亲说我们还要上大学，所以父母异地夫妻的日子并没有结束，半个月后，母亲又南下了。父亲仍然扛起家庭的重担，照顾我和弟弟。农家的活，哪里能干得完？可是，无论父亲有多忙，从来都未听到过他一句抱怨。

高中毕业那一年我不顾父亲的反对，用攒下的零花钱买了车票跑到广州看母亲。母亲到汽车站接我，我差点没有认出她。母亲又黑又瘦，是什么让一个三十几岁的女人变得如此沧桑？曾一度以为外面很精彩的我，走进母亲所在的厂区和宿舍，心里却越来越酸，原来母亲这么多年来就在这样一个小天地里拼命挣钱，不顾夫妻分离，只为一双儿女能上学求知。出来本是想赚点零花钱的，我跟着母亲在嘈杂闷热的车间里干了两天活，终于坚持不住退缩了。看着母亲敏捷的动作，我再也忍不住内心的自责，跑回宿舍哭了起来。为了不让母亲花费过多，我没得去两天便回家了。尽管内心是多么的舍不得她……

后来，我去了一个城市上大学，需要更多的钱。这意味着父亲和母亲仍然要做异地夫妻。可是，他们的心里却越来越甜了，平时打电话都乐呵一阵。父亲总说：“女儿长大了，儿子也上高中了，再过两年啊，你就可以回来，我们一起养点猪仔安安稳稳的过日子啦！”

母亲因为紧张我上大学的费用，悄悄的去五金厂，希望能多拿些工资，还想要顾及弟弟。大三那年我再次去看母亲，母亲看上去显然老了，蓬乱的头发，一副男人般的嗓子在流水线上催促着。见到我时，她故意捋了捋头发和衣服，做出一副极其精神的样子。这次我再也没有退缩，和母亲一起劳作了3个月，太累了我就和她聊聊天，开心起来就不那么累了吧！

如今，我已经在另一个城市，拥有一份舒适的工作。离母亲很近，可是更希望她早点回家。我很想告诉他，父亲在等她。可每次还没等我出口，母亲就先开口跟我讨论弟弟上哪所大学好，弟弟将来要在什么地方安家。无数次我都要求要帮母亲承担弟弟上学的费用，她总说自己还年轻，说我应该为自己的以后打算。我明白母亲的良苦用心，心里更加难过和无助。

已经十几年过去了，母亲还没有回家。父亲依然照顾着年迈的奶奶，打理好家里的一切。不知道父亲和母亲一起养猪仔、看日落的日子什么时候才能来临？他们之间的爱情，都融化在了时间里吧！父母之间的爱情不是‘且行且珍惜’的随意，而是真正的爱，刻骨铭心的爱，是心的相守，是一生的等待与理解！看看他们的儿女，便是最好的解答！

时间都去哪了？

人生需要不断前行，也需要偶尔回首过去，想想，我们的时间都去哪里，那些流逝的时间，又为我们的人生积淀了什么？

时光静好

●新疆天河爆破公司 常露晴

24岁的年龄，17载于校园度过，如今已踏入社会一个春秋，于祖国西北度过一个冬夏。

曾经我希望我是这样的女子，在风光旖旎的江南水乡，爱上姹紫嫣红的春天。独倚幽窗，诗情满腹。然而在我一十九个年华里，我的选择改变了我的道路。“炸药一响，黄金万两；一不小心，粉身碎骨。”刚踏入大学时，就经常听到学长学姐们类似的调侃。于是，我的生活从书香四溢改成了四大物理四大化学，从安静恬然变成了“震天动地”，从乖乖女转型为典型的理工女。

人，永远预测不到自己的未来。甚至要走的路与梦想背道而驰，江南水乡的梦，西北戈壁滩的实。随着2013年7月暑热的到来，手里拿着4年青春换来的毕业证、学位证，带着对未知世界的不安与激动，坐上了前往西北的列车，复杂的心情从青山绿水行至大漠戈壁。我想三毛女士年幼时也未曾想过自己有一天那么钟情于撒哈拉沙漠。

爆破是件很有成就感的工作，在笔尖上写写画画做设计，然后5、4、3、2、1起爆，瞬间，自己都会被震撼。说我们做的工作是破坏，我倒认为是为了更好的建设，水泥、煤炭、钢铁……城市建设哪一样少得了？小小的炸药蕴含着如此能量，犹如我们每个人，潜力不可估量。同样，众所周知，爆破也是一个危险系数高的行业，行业的特征决定着从事者需要有很高的安全意识。对于世界，我们只是一个生命，但是对于家庭，我们就是整个世界。

一年的时光，白驹过隙，却又异常漫长，接触的人、事、物与之前十几年大相径庭，成长着、学习着，同时也丢失了些许，得失之间总是密不可分。人生需要不断前行，但切不可忘记初衷。随着年华变迁，即使是青丝不再，容颜迟暮，我依旧希望，可以素心依然，安宁恬淡。

藏在时光里的梦

●漳州久依久 缪碧香

老一辈的农村人大大抵只记农历，母亲也不例外，不记得公历的日子，农历倒记得很清楚。昨晚跟母亲通电话，母亲问我今天是农历六月廿八了吧，我翻了桌上的台历后说：“还没呢，今天六月廿七，明天才廿八。”母亲接着说：“这样啊，那再过半年你们兄妹就回来过年了！”不难听得出母亲的语气里还夹杂着些许期盼。只是不论是农历还是公历，都不存在提醒着我，时间过得很快，2014年的半年一晃就这么过去了。

然而，我并不去问时间都去哪儿了。因为我们心里都有数。世界上，每一个人的一天都是一样的24小时，不多也不少。当我们端坐办公桌前，指尖轻敲键盘的时候，时间便从指缝间流走了。我们在本子上列了很多工作事项，而当那些工作事项的句末被打上胜利的“√”时，时光便从书页间穿梭而过。当我们埋头苦干，用心与同事交流，时间便如清风一般轻拂而过。当我们不经意间抬头看到天空挂着的圆月时，方才领悟当月又过去了一半。时光仿佛拥有独特的魔力，它们经过时不带丝毫的打扰。等它们流逝之后，才使人后知后觉，甚至幡然醒悟继而后悔自己浪费了宝贝的光阴。

刚进入公司青涩懵懂的样子还恍如昨日，谁想如今已是自己步入职场第四个年头。职场生活忙碌而充实，白天的时长不够用，便向夜晚借一些来，一阵忙碌过后抬头一看墙上挂钟的指针已然指向了十点以后。夜已深沉，静静回想，从当初的不愿离开象牙塔，害怕步入社会，到现在渐渐适应了并且享受着职场的生活。时光从我们身旁走过，我们也在时光中慢慢成长。没有了电影里公主们的故作矫情，没有了年少时为赋新词强说愁的尴尬，更没有闲暇去顾及多余的伤感，每天都很努力地过好当下的日子，坚定地朝着目标前进。这是一种转变，也是一种积淀。

与此同时，时光却悄然为母亲染白了鬓角，也给母亲施加了沉重的病痛负担。回家探望的时间少之又少，这是多少子女参加工作以后面临的遗憾。远离家乡的女儿只能给她寄些减缓病痛的药物，寄点生活费。没能多些时间陪伴在母亲身边是我遗憾的，但现实却让人为难。

所以，我相信这样的时光是为了让我们更积极、奋勇，实现未来能有一天把母亲接到自己身边照顾着的激动人心的念想。相信现在不可避免的遥远的思念是为了以后更好的团聚。这或许是天真的想法，但它却是一种信念，足以令人为了它而坚持。做着计划内的事，没有虚度光阴，没有后悔，却还有收获。这是令人欣喜的。

往后的日子，不管时间哪儿去了，我们都感恩它，同时也满怀希望，期待梦想照进现实。

时间你别调皮

●新疆天河经营公司 安欢

时间你别调皮
奶奶头上花白的髻
可是孙辈成长的奶滴
时间你别调皮
爷爷背上的弯曲
可是生活给予的压力
时间你别调皮
宝宝蹒跚的步伐
可是你将它变得有力

时间你真调皮
奶奶却用相片将你印记
时间你真调皮
爷爷却说是智慧的累积
时间你真调皮
宝宝却沐浴在欢快的童年里

旅途（外一首）

●盾安控股 古力子

岁月拥挤着
将如梭的光阴编织
脚步丈量着日子
来往的容颜
在素描人世百态
心与灵魂的对话
流淌出喜怒哀乐的真实
一道道风景
在乡村与城市间流转
一幅幅生命的组合
仍在旅途中呈现

2014/4/10于上海

河床

被铺垫着的阳光
将成熟交给白昼
流连的路加快了脚步
影子里终于有水的行踪
没有方位的演奏
沿山涧的痕迹流行
疲惫的午间
寻觅开始沉思
目光在河床徘徊
波涛依旧打着节拍
在岸的时光里
雕塑永恒

2014/7/3于西宁至杭州
A1796航班上



名：放空

晨曦的清新
抚慰着我的长发
迷人的发香，让我沉醉
加油的动感，时而飘逸，时而顿挫
那夜圆圆的混沌，迷离着我的双眼
朦胧的美感，碰撞淅沥的细雨
顿时变得美妙浪漫
瞬间，现实就在面前
芊芊玉指，抬起了我的承诺
充实的我，也冲走了浪漫
这天方方的混沌，迷离着我的双眼
朦胧的顿感，遭遇湿漉的天地
顿时变得僵硬
开始变黑
加油的动感，时而抑扬，时而顿挫
圆圆的梦，开始弥漫
长长的调配，时时的缠绵
充实的我，成了铅人
实了心，失了情，也失了灵
……
偶尔，应当
放空自己
寻找迷失心灵，让自然来袭