



“深淘滩，低作堰”的管理启示

为使都江堰水利工程持久发挥作用，彻底解除岷江水患，战国时期，水利家李冰总结前人经验，创造性提出“深淘滩，低作堰”治水方法，他把这六字诀刻在岷江内江东岸的石壁上，以明后世。

“深淘滩”，对都江堰附近河底淤积的沙砾、卵石和泥沙，从深淘空，防止堵塞河床。“低作堰”，每年整修堤堰时，修到原有高度即可，不要加高，保证泄洪。李冰结合实践提炼的治水经验，至今被奉为主臬。

大道至简，“深淘滩，低作堰”扩展到企业管理领域同样意义深远。

“深淘滩”的智慧，对应于企业从精从深加强内部管理。回顾时代新材多年的管理积累，偏重于结果导向，疏于过程研究。近年来，公司提出“两低一高”发展模式，在全领域推行精益管理，它代表了过程管理的正位，引领新材走向高效发展轨道。

“低作堰”的哲理，企业不应到处建拦水坝，

要善用利益纽带与利益相关者结成同盟，创造和谐的发展环境。跳出原有商业模式拓展路外产业，大胆创新经营思路，打破过去在垄断或半垄断行业里形成的“门槛依赖”、追逐“垄断暴利”的习惯思维，快速适应汽车等完全竞争行业的生存方式，纵横捭阖，多元共赢。

与“深淘滩，低作堰”同等重要的是“岁修”原则，落到管理上，指的是管理是一个持续提升过程，企业一直发展，问题会不断出现，要建立一种持续改进的机制并为之持续努力。丰田坚持精益理念，发力制造环节，一度登顶全球汽车行业产销排名第一宝座；台塑几十年来在信息化管理建设上孜孜不倦，成为占台湾 GDP 超过 13% 的产业帝国。无论是推进精益管理，还是开展管理提升，更重要的是建立一种长效机制。

两千年的工程或百年企业，不平凡的背后其实是一种返璞归真的智慧，一种亘古不变的坚持。

(本刊编辑部)

CONTENTS

目录

时代新材 2012 年第 8 期 总第 98 期

顾问:

曾鸿平 杨 军 熊锐华

刘建勋 张 华 杨治国 陶伟文

编委:

季晓康 陈忠海 唐先贺

汤海涛 宋传江 郑兴铭

贺旦强 程海涛 姜其斌

寻延年 罗先忠 赵若仁

向中华 曾卫容 金建铭

潘 艺 邓凯桓 周旭初

主 编: 陶伟文

副主编: 寻延年 易香平

责任编辑: 杨 慧 邓 纯

刊首语

1 “深淘滩,低作堰”的管理启示 / 本刊编辑部

企业动态

4 青岛南车华轩水务有限公司正式揭牌 / 张莘敏 杨 慧

5 市场破壁,公司加速布局海外市场 / 海外市场事业部

7 时代新材亮相 2012 国际桥隧大会 / 罗勇欢 彭宁希

8 格力电器高层来公司参观考察 / 唐 嵘

9 绝缘产品事业本部召开专题研讨会 / 郑建春 张 吕

9 公司获海关“AA”类企业资质 / 黄迎欢 陈 创

特别报道

11 蓄势揽才,公司喜迎 127 名优秀大学生和 3 名外籍人才加盟

/ 人力资源部

12 自强不息,不等、不看、不靠 / 熊锐华

14 青春扬帆 从新材起航 / 蒋亚洲

15 坚定信念 执着追求 / 周舒睿

16 醉美新材 难忘见习 / 梁有志

党群视窗

17 “向上吧,新材青年!” / 时代新材分团委

18 迎酷暑清凉一线,保交付安全当先 / 党群工作部

18 搭建一线交流平台 筑造班组信息桥梁 / 李偲偲

19 新材健儿,搏击赛场 / 易安定 彭宁希



P4 青岛南车华轩水务有限公司正式揭牌



P7 时代新材亮相 2012 国际桥隧大会



P8 格力电器高层来公司参观考察



P11 蓄势揽才,公司喜迎 127 名优秀大学生和 3 名外籍人才加盟



P17 “向上吧,新材青年!”



P20 从天津叶片子公司的实践探讨驻外子公司文化建设



P22 从弹性元件事业本部党群管理实践看员工思想政治工作效能



P46 TMT's Expansion Overseas

CONTENTS

目录

时代新材 2012 年第 8 期 总第 98 期

企业文化

- 20 从天津叶片子公司的实践探讨驻外子公司文化建设
/ 潘 艺
- 22 从弹性元件事业本部党群管理实践看员工思想政治工作效能
/ 弹性元件事业本部党总支

典型追踪

- 25 将平凡中的精彩进行到底 / 颜文娟
- 27 海外市场营销的排头雁 / 李 轶
- 28 车间里的“永动机” / 刘虹怡
- 29 前进路上的“拓荒牛” / 陈 尧

管理创新

- 30 浅谈企业帮助员工进行职业规划的必要性 / 杨荣华
- 32 企业内训师开发与管理新模式 / 雷小霞
- 33 追逐风电叶片成型 24 小时的太阳 / 耿庆厚

管理论坛

- 34 风云际会“国际化” / 宋传江
- 35 公司国际化人才队伍建设的思考 / 寻延年
- 36 国际化进程中的管理挑战 / 王朝晖

学习园地

- 37 感悟历史 思考未来 / 刘 毅
- 38 时间管理,用好“三招” / 王 盈
- 39 赢在执行 / 熊昌义
- 40 自己拯救自己 / 陈杰斌

思想家园

- 41 璀璨的青春 / 司大睿
- 42 原来幸福一直都在 / 陈 尧
- 43 苦练内功,只为这一刻绽放 / 郭志强
- 44 网络围观 无所遁形 / 邓 纯
- 45 桂林游记 / 徐璟芳 李广龙
- 46 TMT's Expansion Overseas / Edival

行业扫描

- 47 聚酰亚胺薄膜产业现状及发展趋势 / 张步峰

青岛南车华轩水务有限公司正式揭牌



8月15日,由时代新材收购成立的青岛南车华轩水务有限公司(以下简称“青岛华轩”)在青岛举行揭牌庆典仪式。时代新材董事长曾鸿平,青岛市科技局、开发区管委、劳动局等部门相关领导出席庆典。

青岛经济技术开发区管委会副主任韩冠智祝贺新公司挂牌,并希望青岛华轩产业不断扩大,在青岛西海岸的沃土上取得更好更快的发展。

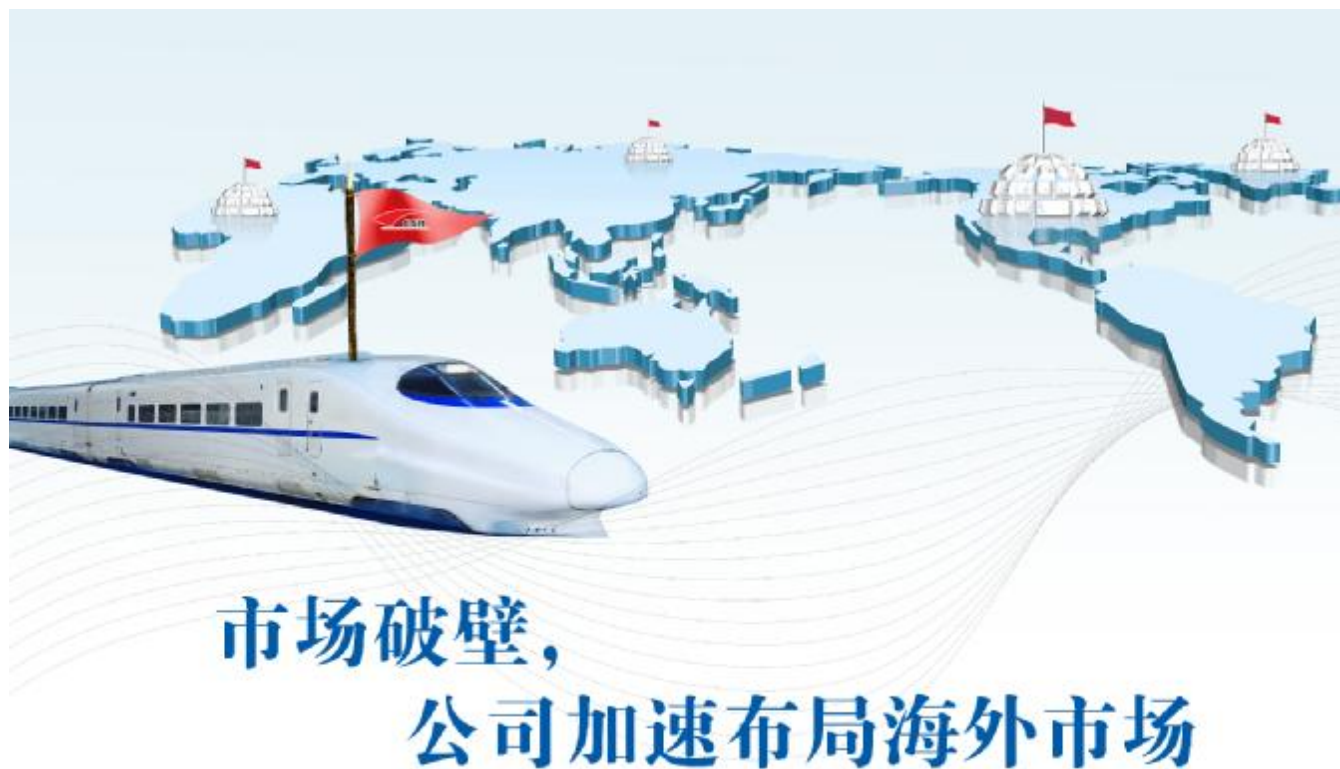
时代新材董事长曾鸿平表示,青岛

华轩将以环保水处理设备及工程为核心主业,以青岛、株洲两地为基点,面向全国布局市场。力争在五年后,该公司销售规模达五亿元以上,完成万吨级、十万吨级以上的海水淡化工程,主攻石化、造纸、电力、制药、酿酒等大中型中水回用市场,进入市政给排水领域。

青岛华轩总经理杨佃章表示,青岛华轩将潜心发展,以卓越的产品质量,为环保低碳生活和水资源的综合利用以及蓝色经济建设贡献力量。

青岛华轩是一家专业从事水处理技术研究及其工程、设备制造的企业,拥有海水淡化核心技术和稳定的水处理市场渠道。时代新材持有青岛华轩60%的股份,是青岛华轩第一大股东。新公司成立以后,将致力于高分子复合材料工程化推广应用,尽快实现在海水淡化处理、工业用水处理等工程应用领域的规模和利润增长,最大限度发挥经济、社会效益。

(张莘敏 杨慧)



市场破壁， 公司加速布局海外市场



公司获阿尔斯通高速动车 橡胶悬挂部件订单

8月3日，时代新材获得阿尔斯通公司在波兰的PKP 250公里首批20列高速动车橡胶悬挂部件订单，这是公司继2011年相继取得TGV/AGV高速车、Zefiro 380高速车（时速380km）、Zefiro 360（时速360km）高速车、瑞士联邦铁路SBB双层摆式列车以及E-MU250动车等系列标志性项目订单后，又一个涵盖全套悬挂橡胶弹性部

件的订单。

迄今为止，公司在全球高速动车组悬挂部件订单总量已超过2.5亿元人民币，充分证明了公司在世界轨道交通橡胶弹性元件领域的地位和实力。

全球性经济危机、国际贸易壁垒、欧债危机等不利因素给海外市场开拓造成巨大压力与挑战。时代新材凭借中国南车品牌影响力以及自身开拓海外市场经

验，逐渐形成自身优势，连续取得海外市场重大突破。目前，公司国际化进程不断提速，正在积极储备和培养适应国际化需求的专业人才队伍，借助与国际客户的深度合作持续锻造和提升自身技术水平，致力于成为以新产品、新技术占领高端市场，拥有强大核心竞争力的国际型新材料公司。

（海外市场事业部 章 晖）



公司获 150 列澳大利亚低地板有轨电车用弹性悬挂部件订单

8月8日，海外市场再传捷报，由公司自主设计的二系用沙漏簧获得庞巴迪新型低地板有轨电车澳大利亚项目 150 列车的市场订单，并通过参与庞巴迪原型车联合设计，最终再次领先其他欧洲竞争对手，抢先进入庞巴迪新型低地板电车 FLEXCITY2 平台市场，成为庞巴迪在该平台首个项目的弹性元件首选独家供应商，产品覆盖一系和二系悬挂系统。

“低地板”是轨道高端有轨电车的一个特点，指车辆地板距离轨道面约 30-35 厘米的轨道列车车辆。低地板有轨电车不仅为乘客出行带来方便，乘客

抬脚就能上下车，同时可进一步提高车辆平均运行速度。目前，全球范围内越来越多的城市交通建设已开始将重点转向这种更便捷、更环保的低地板有轨交通系统，呈现出广阔的市场前景。

近年来，公司凭借与全球主导轨道交通机车车辆制造商建立的多年战略合作关系，以商务与技术紧密结合的运作模式，为客户提供良好的技术方案和高可靠性的产品，赢得了如庞巴迪、阿尔斯通、西门子等公司的信赖，地铁车辆、客车、高速动车组以及有轨电车等产品平台全面向时代新材开放。公司产品先后在阿尔斯通公司通过 Citadis-Ix-

ege 及 Citadis 系列平台产品的应用，表现出优异的性能和可靠性；在西门子公司 SF2000 系列和 Avenio 系列平台产品上也开始运用。

迄今为止，公司在全球有轨电车市场的悬挂部件总订单已超过 6000 万元，公司产品已在欧洲、澳洲、亚洲以及北美等地有轨电车广泛使用，基本完成了低地板电车全球市场布局。

据统计，低地板有轨电车预计全球海外市场容量每年达 1000 列以上。面对海外高端市场，该公司正积极筹划，精心布局，全力推进国际化进程。

(章晖李轶)



公司扭杆系统产品打入俄罗斯市场

8月20日，公司获得俄罗斯莫斯科市首个低地板电车 IPOMOS 项目 20 列车的全部弯扭杆系统订单，成为该项目扭杆系统的独家供应商，这也是公司产品首次成功打入俄罗斯轨道交通市场。

据了解，此次时代新材进入俄罗斯市场的扭杆系统，是该公司核心产品之一，在进入俄罗斯市场前，公司的扭杆系统已广泛出口法国、印度、巴西。公司生产的扭杆系统在设计、材料、工艺等

各方面都已达到欧洲高端市场的需求。一直以来俄罗斯依托其巨大的市场容量（未来 10 年预计超过 1.2 万台电车），对供应商提出苛刻的要求，不仅产品需要满足其特殊自然环境的要求，同时有低成本等的要求。尽管如此，受其巨大市场容量的吸引，世界各大主机厂商及相关零部件供应商均在俄罗斯展开了激烈的竞争，大多在其国内设厂。

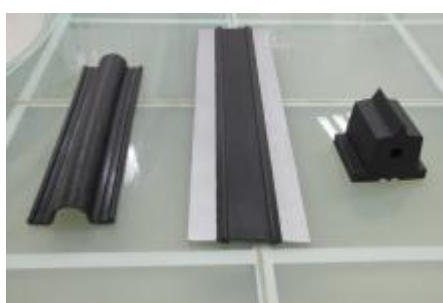
为快速长进入俄罗斯市场，时代新材携手阿尔斯通以扭杆系统为突破口，

通过与阿尔斯通开展联合设计，多次为阿尔斯通提供系统优化方案，从而确保以较低成本满足了客户要求，成功拿到该项目订单，成为该项目扭杆系统的独家供应商。

此次订单的取得不仅会促进时代新材扭杆系统在该项目上持续获得后续订单，也将为时代新材其它减震降噪系列产品进入俄罗斯的机车、地铁和其他车辆系统奠定基础。

(海外市场事业部 章晖 杨毅)

时代新材亮相 2012 国际桥隧大会



划一港珠澳大桥工程止水带研发项目为契机，研制出沉管隧道防水体系关键产品——内贴可卸式止水带（OMEGA 止水带），并于今年 5 月顺利通过湖南省科技成果鉴定。此次展会集中展出了在此基础上研发的系列关键止水带产品：外贴压缩式止水带（GINA 止水带）、注浆式止水带（钢边止水带），可分别用于“沉管隧道管节之间”及“组成管节的各节段接头之间”起连接止水功能。目前，公司已建成年产值超过 5000 万元的国际先进止水带生产线，产品在“澳门大学新校区海底专用隧道工程”上率先使用。

会议期间，中科院院士孙均、港珠澳大桥管理局总工苏权科等对止水带项目研发过程进行了详细询问，并对止水带产品的“产业化建设”、“工程应用推广”表示出高度关注。同济大学表示希望同时代新材在沉管隧道领域加强校企合作。

（桥梁产品事业部 罗勇欢 彭宁希）

8 月 3 日，2012 国际桥梁与隧道技术大会在上海召开，时代新材携“沉管隧道系列关键止水带产品”参加此次大会。

近年来，公司凭借在减隔震产品等特种支座高端产品行业积累的雄厚研发、生产实力，以参与国家科技支撑计

格力电器高层来公司参观考察



7月26日,珠海格力电器有限公司副总裁庄培、格力电器(中山)小家电制造有限公司董事长黄敬东一行来公司参观

考察。株洲所党委书记邓恢金、公司总经理杨军热情接待庄培、黄敬东一行。

庄培一行先后参观了时代新材陈列室、制造车间、栗雨工业基地,对公司自主研发实力、生产制造能力和专业的检测技术予以高度评价。

格力电器目前在中国500强排名第51位,年销售近千亿元,是时代新材改性材料市场战略发展的重点客户之一。近两年来,公司以格力小家电市场为突破口,

逐步进入格力电器、中山格力、郑州格力、石家庄格力等市场。目前已实现对格力集团耐温PP、高耐温PP、阻燃增强PA66等近十种材料同时供货,占据格力小家电暖气改性PP材料100%份额,并连续两年被评为“优秀供应商”称号。

本次考察将稳固双方的战略合作关系,将推动公司改性材料在格力市场扩大供货规模。

(工塑产品事业本部 唐 嵘)

绝缘产品事业本部召开专题研讨会

8月7日,时代新材绝缘产业发展专题研讨会于行政楼404会议室召开。公司总经理杨军、党委书记兼副总经理熊锐华、总经理助理汤海涛等领导应邀出席。

绝缘材料及其制品作为公司主要产业之一,细分为薄膜产品、层压制品、云母带、浸渍漆、柔性材料、特种涂料、电磁线、绝缘结构八大产业板块。面对市场不利形势,公司立足行业制高点,深入做好各产业板块发展规划,通过产业快速突破项目,力求打造核心竞争优势。

时代新材副总经济师、绝缘本部总经理罗先忠客观分析当前市

场形势,指出需要坚定必胜的信心,以市场破壁带动规模扩张,以项目突破强化发展后劲,以管理求精提升经营效率,以创新推动利润增长,集优势引领产业变革的发展思路。

会上,时代新材总经理杨军对绝缘产业的发展寄予厚望。他提出:技术定位要有高度,产品经理应致力于行业中高端技术和产品的研制,努力寻求蓝海,逐步改善产业形态。产业突破要有重点,要顺应不同时期的市场大势,集全部力量实现某些产业的突破,引领企业走出困局。商业模式要有创新,要认清所在行业的本质需

求与发展模式;要积聚势能占据高端产品,努力成为“绝缘结构系统解决方案”的供应商;要使势能外溢,通过掌握客户真正需求的产品和服务,迅速扩大规模,成为有尊严的供应商和行业领跑者。

为追赶国内先进企业的发展步伐,公司绝缘产品事业本部树立行业标杆寻师问道;同时又在内部深度研讨推进产业布局和创新商业模式的新途径,谋求利润增长和产业扩张。我们有理由坚信,时代新材绝缘产业必将成为时代新材实现“百亿梦想”的强劲引擎。

(绝缘产品事业本部 郑建春 张 吕)

公司获海关“AA”类企业资质

8月24日,从株洲海关传来喜讯,海关总署下文批准时代新材通过国家海关“AA”类企业资质,成为株洲地区700多家进出口企业中,获得AA类资质的第4家企业。

海关管理类别企业认定程序严格,审核严谨。海关根据企业遵守法律、行政法规、海关规章以及经营管理状况,设置了AA、A、B、C、D五个管理类别,对不同类别的企业进行差别管理。海关“AA”类管理类别,是对企业的最高信用

等级评定,也是对企业经营实力的一种认可。

海关“AA”类企业可在全国范围内享受最大化的优惠便利政策,包括优先办理手续、减少查验率、实行担保验放、指派专员协调处理企业通关难题等一系列优惠便捷服务,大大简化通关手续,加快通关速度,降低通关成本。

据了解,时代新材的出口产品已经覆盖机车车辆用高分子部件、汽车用减振降噪产品、桥梁支座、

绝缘材料等领域,出口量稳步提升,科研及生产设备进口量也同步增长,2011年进出口额居株洲市前十位。

公司晋级为海关“AA”类企业,是主管海关和当地其他政府部门对公司诚实守信经营的高度认可与嘉奖,不仅对公司提高国际化经营能力、促进进出口业务高速发展起到积极作用,还标志着公司整体对外品牌形象的提升。

(弹性元件事业本部 黄迎欢 陈 创)



WELCOME, YOUTH!

时代新材欢迎你， 2012届**见习生**



自强不息，
不等、不看、不靠。
以优雅姿势去摸爬滚打，
以先锋之姿去奋斗拼搏！



蓄势揽才,公司喜迎 127 名 优秀大学生和 3 名外籍人才加盟



问渠那得清如许,为有源头活水来,今年公司大力蓄势揽才,共招聘 2012 届高校毕业生 127 人,其中博士研究生 5 人,硕士研究生 61 人,本科生 61 人,他们来自包括中国科学技术大学、浙江大学、武汉大学、华中科技大学在内的全国 40 多所重点院校。公司加大外籍人才招聘和引进力度,来自美国、英国、巴西的 3 名外籍人才已与公司成功签约。优秀高校毕业生和外籍人才的加盟将进一步充实公司

核心人才储备队伍,助推公司“十二五”产业新发展,加快公司国际化发展步伐。

8 月 10 日上午,公司举行 2012 届高校招聘新员工领导见面会暨 2011 届优秀实习生表彰会,公司领导班子成员、公司高管、各业务单元党政一把手等领导出席了本次见面会,会上公司领导对 2012 届高校招聘新员工的加盟表示了热烈欢迎,公司分党委书记兼副总经理熊锐华发表了热情洋溢的讲话,对 2012 届

新员工提出了殷切希望和寄语,希望 2012 届大学生秉承时代新材“自强不息,不等、不看、不靠”的核心理念,立足当下,融身群体,追求卓越,成就未来。

会议最后安排了 2011 届优秀实习生表彰和交流环节,2011 届优秀实习生和 2012 届高校招聘新员工就初入职场角色转变、见习期可能会遇到的困惑等问题进行了充分交流。

(人力资源部)



自强不息, 不等、不看、不靠

——在 2012 届见习大学生见面会上的讲话(节选)

■ 文/熊锐华

绝大多数人都渴望取得人生的成功,我也能够感受到在座的各位同学对成功的渴望更加迫切。今天我跟大家交流的,是最能反映时代新材发展历史、最能代表“新材人”特点,最具有普适价值的一个理念。我把他看成是构成新材特色文化的一个基因——“自强不息,不等、不看、不靠”。

我们所了解到的对于历史最有生命力的描述,是这么一句话:“能够看到多远的过去,就能看到多远的未来。”回顾时代

新材的历史,融入时代新材的历史,我们同样会看到时代新材和我们的未来。

在过去近 30 年的发展历程中,时代新材从无到有、从小到大、由弱到强,成长为一家市值超过一百亿的上市公司,成长为中国南车旗下新材料产业领域的中坚力量,成长为世界非轮胎橡胶制品行业排名第 37 位的领先企业,成长为拥有 39 名博士、283 名硕士以及 930 名本科生的高科技企业。

基于时代新材发展历史,结晶而成

的“自强不息,不等,不看,不靠”理念,也是支撑各位未来职业成功的核心理念。

“天行健,君子以自强不息”,代表的是一种拼搏进取、执着追求的人生态度。国家自强,百姓安居;企业自强,员工乐业;员工自强,人生有为。当我们跨出校门,走向社会的那一刻,人生就开始了选择和被选择的历程。强者的有为,常常以披荆斩棘、勇往直前的决心和毅力,不断释放生命的能量,让生命之花绚丽绽放;弱者的无为,常常以瞻前顾后、踟蹰

不前的怯懦和愤懑，错失成功的良机，让生命在等待中老去。

“莫等闲，白了少年头，空悲切”，说的是一种积极有为、主动出击的人生价值观。一如“守株”的农夫再也没能等到第二只撞树的兔子，我们的人生不能“守株待兔”。一个国家不能“等”，唯有打开国门、励精图治，方可在风云变幻的国际风云中屹立于世界强国之林；一个企业不能“等”，唯有高瞻远瞩、猛进如潮，方可在硝烟弥漫的国际竞争中做到基业长青；冲锋陷阵的战士不能“等”，因为他们知道，唯有主动出击才有“生”的希望；驰骋商场的商人不能“等”，因为他们知道，唯有主动出击才有“赢”的希望。我们不能“等”，因为我们知道，唯有立足当下，融身群体，追求卓越，方能成就人生！

“不看”，就是不犹豫、不观望、不徘徊。“看”，是因为方向不对、定位不准。时代新材“不看”，是因为我们始终沿着“高分子复合材料研究及工程化推广应用的领先者”的

目标坚定前行；时代新材人“不看”，是因为肩负“新材科技，奉献时代”的历史使命，容不得丝毫松懈；同学们不能“看”，是因为你们梦想要从时代新材开始起航，是因为高速前行的时代列车，需要我们去开拓、去创造、去推动。

过去有一句俗语，“在家靠父母，出门靠朋友”。同学们都是80后、90后，你们有独立的人生价值观。在多元价值并存的今天，你我都很明白，不管是父母还是朋友，都不是我们一辈子的靠山，唯有自己最可靠。

人生处处都是考场。在接下来将近一年的时间里，你们要进行生产现场见习、部门拟岗见习、见习论文撰写、考核答辩等不同的考验环节。在你们职业起步阶段，公司会给每一名同学安排一名见习指导老师。见习阶段的考核，会让你们开始体会职业人生的压力。同学们见习期的表现是否优异，90%靠自己，10%在于公司指导老师的帮助。将来正式走向工作岗位以后，你们将会按照公司现有的职业发展体系从

E层级直线往上升。

大概在明年的这个时候，你们将会正式走向工作岗位，承担责任，开创未来，奉献人生。与此同时，人生各种各样的压力也会骤然而至，这个时候我们几乎百分之百要靠自己。或许你会遇到英明的领导，遇到肯拔刀相助的朋友，遇到热情友好的同事，他们会为你的职业成功积聚强大的正能量，让你们拥有人生的机遇，但是请你记住，命运的遥控器只能掌握在自己的手中，机遇始终垂青有准备的人生！

这个世界很小，纵然过去相隔千山万水，但现在我们相聚在一起，这是一种缘分；纵然今后身处天涯海角，但我们仍然在一起，作为新材人奋斗在不同的战线。

我们的目标一致，我们的心在一起，我衷心祝愿大家在时代新材的长青基业中都能找到属于自己的那一片最美的天空！

让我们携手同行，共同期待一个销售规模迈向百亿的新材、一个国际化的新材！





青春扬帆 从新材起航

■ 2012 届见习生/蒋亚洲



按照心灵的指引,我执着的做了;上天给予的智慧,我勤奋的用了;日积月累的人才华,我尽情的施展了;建设新材的使命,我无悔地选择了。



我是 2012 届新员工蒋亚洲,很高兴能签约时代新材,同时也非常荣幸获此机会与大家一起交流和学习。首先我谨代表所有新入大学生向为我们提供展示才华舞台的公司各级领导表达诚挚的谢意,是你们走过创业的艰辛,为我们年轻的新材人夯实了坚实的发展基础。同时,我也要向担任我们入职培训的老师、班主任和素质拓展训练致以衷心的感谢,感谢你们在炎热的夏天不辞辛劳,为我们步入社会的第一站引路、导航。

几个月前,我们还在毕业的不舍中徘徊,在离别的伤感中彷徨;或许我们缺乏自信,或许我们仍显稚嫩。然而,在这个骄阳似火的盛夏,来自五湖四海的我们,带着不同的心情,怀揣相同的梦想,来到了株洲,相聚在时代新材。

为期二十天的培训,短暂而意义深刻。刚刚走出象牙塔的我们,面对新的环境,新的面孔,心中的激动难以抑制。每一天,我们都在成长;每一天,都会认识新同事;每一天,都是一个崭新的开始。通过培训学习,我们的知识得到了更新、职业素养得到了提升、团体精神在实践中得以体现。

丰富的文娱生活使我们在欢笑中成长。还记得在辩论赛上,我们争锋相对、唇枪舌剑,却又不失风度;还记得在篮球场上,我们奋力奔跑,在场下声嘶力竭的呐喊;还记得在迎新晚会上,优美的舞蹈、感人的诗歌朗诵、诙谐的小品……公司为我们提供舞台,我们也用行动展示着对未来的向往。

十年风雨征程,十载激情荡漾,上市十年来时代新材涅槃成为了今天行业领先、国际知名、充满活力的现代化企业。时代新材的发展历程折射出领导班子的远见卓识与果敢睿智,印证了新材人敢为人先、百折不挠的豪情!公司正处于快速发展时期,对于我们新入员工而言,这是机遇,更意味着挑战。我们蓄势待发,愿为新材取得更大的成功添砖加瓦。

我们在感恩中成长,在得到和付出中思考,并无比坚定地做出了选择。面对短暂的青春,我们唯有全力拼搏,接受挑战,才能真正体现生命的价值,不管未来如何,我都可以从容的告诉自己:按照心灵的指引,我执着的做了;上天给予的智慧,我勤奋的用了;日积月累的人才华,我尽情的施展了;建设新材的使命,我无悔地选择了。

坚定信念 执着追求

■ 2011 届优秀见习生/周舒睿

时代新材是个开放包容的大舞台，也许你前进的道路并不平坦。但请你们不要轻言放弃，坚定信念。



又是一年流火的八月，不知不觉间来到时代新材已经一年有余了。今天有幸站在这里，看到这么多刚从学校毕业的师兄师姐，师弟师妹。回想一年前同样坐在台下的我，心中感慨良多。

我叫周舒睿，毕业于华中科技大学，目前在弹性元件事业部装备中心工装模具开发部工作。去年此时我也和大家一样，刚走出校门，怀揣着对梦想的憧憬来到这里，期待着一段全新的旅程。

入职培训是我们职业生涯的第一站，也是我们融入团体、转变社会身份的起始点。培训期间的辩论赛、演讲比赛、篮球比赛、迎新晚会等丰富多彩的活动，既是我们展示自我的平台，更是提升能力的良机。在这里，没有人知道你的过去是成功还是平凡，没有人知道曾经的你是开朗还是内向。这是一个全新的起点，一场蜕变的旅程。拿我自己来说吧，之前在人多的场合总是心里发慌。经过各种比赛，主持晚会的历练之后，今天看到这样的大场面虽然还是手心冒汗、两脚发软，但至少也能笑对大家。

在入职培训结束后就要开始现场见

习。对于现场见习的心得我只有四个字与大家分享，那就是一定要“勤于动手”。不论是辅助工人生产还是帮他们打杂，只有自己动手操作才能发现问题，进而思考，学有所成。

当大家被分配到各个事业部不同工作岗位上开始拟岗见习后，我们也正式踏上了职业的旅程。作为一名设计人员，在这里我想先与各位将要从事工程技术工作的新员工们分享从事专业工作的两点感受。我的指导老师经常对我们说，要多到生产现场去看、去问。光坐在电脑前鼠标一点，键盘一敲是发现不了问题，也难以提高设计水平的。在现场看看操作工人的辛苦工作，有多少是设计不合理导致的。这样在现场观察得到的启发远比图纸上来的更加全面和深刻。其次，我们也要在日常设计中时刻保持创新意识。在生产实践中，创新很少是一步登天，更多的是一点一滴的改进。哪怕只是改变下设备的摆放位置，或者是消除一个不必要的动作。只要它能提高生产的效率，能减少精益生产中定义的浪费，那就是创新。

除了这些专业工作上的感想，在日

常工作生活上也会有几点感触颇深，想与大家交流。工作后我们面对的问题不再是试卷上抽象简化的题目，而是更为复杂的生产实践。我们应当始终将 WHY 摆在 HOW 之前。工作生活中要善于向身边的人学习。办公室里的领导和同事们年龄不同，阅历不同，风格不同，现在就和你在一个办公室里一起工作。我们有机会近距离的观察他们，看看他们是如何待人接物，处事为人的。学习他们，模仿他们，思考他们为什么要这样想，为什么要那样做。而且，不只是年长的领导和同事，慢慢的你们会发现，现在坐在你们身边的同龄人身上也有很多值得你学习的地方。只要用心去观察，肯定能在他们身上发现不一样的闪光点。

时代新材是个开放包容的大舞台，也许你前进的道路并不平坦。但请你们不要轻言放弃，坚定信念。正如丘吉尔在剑桥大学最后的演讲“不放弃！决不放弃！永不放弃！”

借用《礼记·中庸》中的一句话“人一能之，己百之，人十能之，己千之。果能此道，虽愚必明，虽柔必强。”与大家共勉。



醉美新材 难忘见习

——2011 届见习生感言

■ 文/梁有志

七个小时的火车，加上两个小时的客车，加上五个小时的航班和中转，再加上一个小时的客车和一个小时的火车，最快捷的回家方式也能让我在旅途中看到次日的朝阳。三千一百九十八公里的长度丈量了我的家乡牡丹江与株洲的距离，而这个数字在一年后的今天变成了零。因为，我的家乡多了一个新的名字“株洲”。

醉在工作——如火如荼

现场见习阶段的工作内容可概括为两个方面：装备知识学习和装备技能实践。在此期间，完成了曲柄无级调节机构的设计、二维加载机构的设计和校核，并初步完成了该试验机的总装配。此外，在实践环节当中，加入到了 5200T 设备搬迁小组，负责图纸等相关资料的汇总和整理，以及项目的推进工作。参与完成了技术中心新基地理化大楼与试验车间废气与废水处理系统的设计，并与指导老师一起完成了论文“理化实验室废气处理系统的设计”撰写。

拟岗见习阶段的工作内容主要分为两个方向：模具设计和装备设计。在为期三个月的设计中共设计模具及工装三十

余套。顺利完成垂向加载机构、横向加载机构、杠杆总成和工作台四大机构模型共 110 个零部件的三维建模。同时，应控制系统的要求结合控制柜、横纵向电动机、各传感器的支撑及走线对三维模型进行结构优化。共完成 120 张图纸绘制，包括零件图、部件图和装配图。同时，与指导老师一起完成了相关论文和专利的撰写。

醉在生活——如诗如歌

手捧辩论赛亚军奖杯时夺眶的热泪仿佛还在昨天；街舞的步态和幻化的舞台仿佛还历历在目；面对诗朗诵的手稿和日夜赶制的 ie-book，似乎又响起了钢琴曲《rain》；看着近乎揉烂了的《时代达人》的剧本，好像看到了亲如一家的人在挑灯夜战，一幕一幕的排练着，我们高唱着“我要飞得更高”……

走过忙碌而充实的一个月入职培训，我发现自己已经成为了时代新材的一部分，而时代新材已经成为了我的全部。

特别的圣诞节之夜，在国防科技大学代表时代新材参加演出，一首“万泉河水清又清”将国防科技大学和时代新材的战略合作情谊诉说的淋漓尽致；株洲

所年会唯一的时代新材节目赢得了全场观众的起立鼓掌，使我明白我们团队一个月以来每天五个小时的排练洒下的不仅是汗水更是今日硕果的种子。

我强烈的渴望能用自己的绵薄之力为时代新材共青团工作加一针一线，添砖加瓦，于是决心竞选技术中心团支部委员。我当选了技术中心团支部组织委员。从雷锋日活动到演讲比赛，从朗诵比赛到技术中心自行策划举行的“健康快乐生活”晨操活动，技术中心团委的各项活动受到越来越多同事的欢迎。我们团支部的三个成员也被同事们戏谑的称为“三剑客”，也真心希望我们“三剑客”能够真正的把幸福与快乐带给大家。

一台非标试验机，一副三维装配模型，一项专利，两篇论文，四大机构，三十套模具及工装，一百多个零部件，二百余张图纸……仅仅这些远远还不能还原这一年工作的真彩色；一次主持，一次朗诵，五次舞蹈，七次比赛，十四种不同角色的上演……仅仅这些也远远无法诠释这一年生活的千般味。

醉在工作，如火如荼；醉在生活，如诗如歌；醉在醉乡……



“向上吧，新材青年！”

2012 届新员工风采 SHOW 圆满落幕

8月20日，时代新材“向上吧，新材青年！”2012届新员工风采SHOW圆满落幕。公司行政总监兼工会主席陶伟文，各党（总）支部书记、职能部门领导、业务单元部长应邀出席了本次活动。

“1984年，那是一个春天。有一群青年在株洲的湘江畔画了一个圈……”一首改编歌曲《新材的故事》拉开了晚会序幕。舞台上，新员工们自编自演的节目，精彩纷呈，给现场观众带来愉悦地视听盛宴。创意节目《三句半》将歌曲、舞蹈巧妙的融合；经典英文话剧《威尼斯商人》塑造了夏洛克惟利是图、冷酷无情的高

利贷形象；话剧《新材群英传》极具幽默风格、搞怪十足；相声《成长的烦恼》以诙谐的话语诉说着成长中的点点滴滴；集体朗诵《少年中国说》展现了新员工勇于拼搏、不甘人后的精神风貌。现场气氛热烈，演员们的精彩表演，不时博得观众的阵阵掌声。

晚会最后，公司行政总监兼工会主席陶伟文向在座的2012届新员工提出了殷切的希望，希望新员工能尽快融入企业，要有敢于创新的精神，为新材的快速发展注入青春的活力！

（时代新材分团委）

迎酷暑清凉一线,保交付安全当先

7月27日,公司工会主席陶伟文等领导来到公司各事业部,看望慰问一线员工,并为他们送去共计价值两万多元的冰柜、电风扇等防暑降温物品。每到一处,陶主席都特别叮嘱各部门保生产交付的同时,务必注意安全生产,严格实施各项劳动保护措施,确保安全度夏。

与此同时,时代新材下属各业务单元也自主开展形式多样的送清凉活动。

7月份以来,弹性元件事业部将送清凉活动作为“关爱生命、维护稳定、促进生产”的一项重要工作,开展防暑降温、中暑救护知识的宣传,对高温、特殊工种安排合适的作业时间,及时检修维护车间水冷空调等防暑降温设备,为员工创造舒适的工作环境。同时为一线员工配备专用药箱,送去防暑用品。桥梁产品事业部工会对空调设施进行优化改造,在节能降耗的同时,将空调送风口延伸至工位,使生产车间整体温度降至31度左右,同时为大家准备了雪糕、绿豆



汤、凉茶等防暑物资与药品。工塑产品事业部开展“夏日清凉”系列活动,新增8个医药箱,增补药品2000余元,为每个班组配备凉茶、冷饮、绿豆粥,制作张贴防暑小常识,对车间内60台水冷空调进行全面复查检修。为确保53.8米低风速

叶片尽快投产,风电产品事业部技术、工装等部门员工每天都在炎炎烈日下连续工作12小时以上。工会特别开展“清凉一夏”活动,了解员工需求,及时送去西瓜、凉茶、草帽、遮阳伞等防暑降温物品,确保安全度夏。绝缘产品事业部高管团队争相下车间“送清凉”,为一线员送去凉茶、绿豆和防暑保健药品,为每个车间添置冰柜,确保一线员工能够真正感受到清凉。技术中心正面临“平安搬迁”的重任,部分空调已停用,员工们仍在高温中奋战。工会为员工们送上雪糕、凉茶等防暑降温物品。要求各部门在做好本职工作的同时,积极宣传暑期降温防病知识,保证夏日饮食卫生,确保搬迁工作顺利完成。

送的是清凉,暖的是人心。“送清凉”活动的持续开展让广大员工感受到公司的关怀,也增强了全体员工战高温、斗酷暑、保安全的信心和决心。

(党群工作部)

搭建一线交流平台 筑造班组信息桥梁

工塑产品事业本部组建班组信息联络员队伍

“想员工之所想,急员工之所急”,工塑产品事业本部党总支结合事业部自身发展特点,以基层班组为单位,通过民主选举的方式,在每班设立一名班组信息联络员,在基层团队中充分发挥上情下达,下情上传的作用。为规范管理,制定了《工塑产品事业本部班组信息联络员管理办法》,于7月20日召开了动员大会,25名基层班组信息联络员代表参加会议,并授予正式聘书。

工塑产品事业本部通过创新管理举措,深入贴近基层员工,进一步畅通



员工交流沟通渠道,以班组信息联络员为纽带,真正筑起一座“连心桥”。同时明确班组信息联络员的两大职责:“四及时”,即及时传达事业部有关政策及发展方向;及时了解班组成员动态,反

馈关系员工切身利益的意见和建议;及时掌握和了解员工家庭情况,存在的困难和问题;及时发现班组内的工作动态和异常情况。“两协助”,即协助“二长五员”做好班组成员的思想稳定工作,定期进行思想交流与沟通;协助安全监督员处理安全事项,排查班组内的安全隐患。

工塑产品事业本部“信息联络员制度”搭建了一线交流平台,有利于营造“大家庭”的和谐氛围,为下半年稳定发展奠定基础。

(工塑产品事业本部 李偲偲)



新材健儿, 搏击赛场

时代新材 2012 年株洲所篮球联赛再创佳绩

8月的篮球场上,比盛夏热浪更令人热血沸腾的是运动的激情。在经历了为期17天的激烈争夺后,时代新材3支队伍在2012年株洲所篮球联赛中再创佳绩,时代新材一、二队包揽男子组冠亚军,时代新材女队荣获女子组亚军。

男队一王者之师,彰显实力

在历年比赛中,时代新材男队已用傲人实力和辉煌战绩奠定了强者地位。然而,这样辉煌的战绩得来实属不易,近年来个兄弟单位加强训练,实力显著提升。加之本次比赛赛制调整、队员伤病等因素也为时代新材男篮的卫冕之路增添了不确定因素。在一路高歌猛进杀入半决赛后,时代新材两支队伍顶住了压力,用高超的球技和

完美的战术完胜对手,实现决赛顺利会师,再次将冠军牢牢锁定,彰显了霸气和实力,成为当之无愧的王者之师。

女队一遗憾过后,更有希望

在中帼不让须眉的女篮赛场上,时代新材女队同样遭遇劲敌。在对手享有主场优势的情况下,女篮姑娘们不仅开场积极主动,在长时间拉锯战中仍能斗志昂扬、奋勇拼搏,展现出永不言弃的顽强精神。虽然最终以一分之差惜败,但女篮姑娘们坚持奋斗到最后一秒的表现,赢得了大家的尊敬与感动,我们期待着女篮姑娘们明年再显英姿!

(桥梁产品事业部 易安定 彭宁希)



从天津叶片子公司的实践 探讨驻外子公司文化建设

■ 文 / 潘 艺

目前公司已拥有咸阳时代、天津叶片、包头力克、青岛华轩,以及代尔克等多家驻外子公司,如何结合异地文化特点,缩小两地人文差异,把公司的企业文化进行有效发挥,显得尤为重要!本文从“文”与“化”角度初探驻外子公司的文化建设。

一、何谓企业“文”?

“文”,可以理解成一种意识形态,是属于上层建筑领域,包含精神、理念、道德等意义。“文”是企业文化之根本,是企业的灵魂所在,代表着企业的大政方针,体现企业发展的宗旨、愿景、战略、定位等等。

天津叶片子公司在企业文化建设中“文”体现在如下方面。

1、传承企业精神:企业精神是企业的精髓所在,对外象征着公司形象,对内代表着公司的经营理念。“自强不息、不等、不看、不靠”的创业精神是公司不断发展壮大的法宝。风电创业正是走过艰辛的自强之路,与国防科大达成战略合作,没有条件创造条件下,顺利实现零的突破,到天津创建子公司,完成南北战略布局。子公司秉承公司精神,克服了重重困难,在临时厂房顺利完成百余套叶片生产,打造了一支优秀的团队,为持续发展奠定了良好的基础。

2、体现公司愿景:愿景是企业发展的目标,团队

追求的理想。风电产品事业部的愿景

为“跻身国内叶片行业前5强”,带着理想和梦想出发,大家背井离乡、抛家舍子、开疆破土。天津基地不仅很好地辐射了三北风场,扩大了叶片产能,而且利用地理优势,发挥皇城根下桥头堡作用,为风电吸引了一批优秀人才,丰富的市场资源和信息渠道助推新市场开拓。

3、提倡以人为本:“以人为本”是指建设“人企合一”的发展团队,打造“命运共同体”。子公司积极引导“以业绩论人才、以成败论英雄的”的用人理念和绩效文化,实现天津和株洲人员的融合,破除等级、资历、年限等限制,推行“能者上,庸者下”,大举推陈出新,培养重用新人,结合当地政策水平,将公司福利待遇落实到位,保障员工的衣食住行,促进员工安居乐业。

4、形成价值导向:价值导向是企业文化的重要方针路线。公司核心价值观“融身群体、追求卓越、成就你我”,鞭策员工在新材的舞台上展示自己最大的才华。子公司给天津员工创造了一个实现自我价值的大好机会,激励员工通过努力工作,在团队中找到立足和发展,每位员工的成功又汇成风电产品事业部的成功,从而形成公司和员工的双赢发展。

5、发扬公司作风:公司作风是企业“文”的直接

企业的长足发展离不开企业文化的不断深入与创新,俗话说:“一年靠产品、十年靠人才、百年靠文化”。企业发展需“文”,企业管理靠“化”。在驻外子公司文化建设中,以“文”为本,以“化”为纲,发挥“文”、“化”相融的最大效能,使企业文化渗透人心,并结合异地特色使之发扬光大,加快子公司文化的形成和整合,保障子公司健康、持续、稳定发展。

体现。公司强调“雷厉风行,令行禁止”的工作作风。天津子公司创业之初,就建立有令则行、有禁则止、赏罚分明的执行文化,灌入“有人负责我服从,无人负责我负责”、“向前半步走”的理念,让公司文化在异地他乡发扬光大。

二、何谓企业“化”?

如果说“文”是企业的灵魂,那么“化”则是让灵魂贯穿于每一个人心中过程,相比“文”而言,“化”则更多的是强调有效执行、完善制度、形成习惯。对驻外子公司而言,文化建设不能生搬硬套,要把“文”落到“化”上,必须结合实际情况灵活运用。天津叶片子公司主要从以下几个方面开展管理实践。

1、品牌化:公司品牌的效应日益彰显,借助母公司的品牌影响力,注入优秀文化理念和管理模式,加速培育子公司内在的发展动力,达到文化育人、主体创新、提升管理。天津子公司在建设过程中,注重融入“同一个南车”的品牌战略中,且将新材文化贯穿始终,逐步成为塑造南车品牌的重要窗口。

2、制度化:企业文化的一个重要内涵就是企业制度文化,只有完善制度,才能规范管理。对天津子公司直接导入系统的文件管理体系,复制公司各项管理制度,借助信息化管理手段,建立各级管理流程,促进了异地子公司制度文化的完善,目前天津子公司已成功运行了 SAP、OA、ERP 等软件,保证了两地沟通及时,反应迅速,促进了政令畅通。

3、本土化:由于人文环境不尽相同,比如传统观念、思维方式、行为习惯等,都会让驻外子公司的文化建设、人员整合存在困难,难以形成合力,只有采取多种方式互通有无、相互学习,才能加强融合。天津子公司制定了本土化实施计划,加大了株洲、天津两地人员培训交流,建立了两地技术、工艺、质量、安全等系列一体化制度,提高了工作成效的同时,促进了和谐统一。

4、典型化:充分发挥榜样的力量,形成一种良性竞争的氛围。子公司创建伊始,条件极其恶劣,领导干部率先垂范、以身作则、同甘共苦,大大激发了员工的创业激情。两年来,天津子公司先后荣获“模范职工之家”、“先进党支部”等称号,袁健、王学花等多位同志被评为先进个人,形

成了百舸争流千帆进的局面。

5、培训化:培训是把“文”落到“化”上,提高员工文化执行力的最有效、最常用的做法之一。子公司将培训工作作为文化建设的有效载体和手段,通过入职三级培训、精益管理培训、品牌文化培训等系统培训,结合员工座谈会、文化征文、技能比武等多种形式的文化教育活动,将文化和制度进行常态化、人格化、习惯化。

三、“文”与“化”相融。

“文”是“化”的思想观念,“化”是“文”的执行体现,两者相辅相成,缺一不可。“文”、“化”相融,才能形成有竞争力、有生命力的企业文化。在文化相融时,我们需注意以下几点:

1、知行合一,杜绝“两张皮”现象。企业文化建设成果的标志之一,就是员工自觉践行的程度。因此企业文化建设过程中,必须知行合一,把企业精神、企业理念融入到员工的思维方式和工作习惯,杜绝有“文”无“化”,有“化”无“文”的“两张皮”现象。公司须借助内刊、内报、网站等各种传媒将文化渗透到子公司每一个员工的心中,让员工自发地去认可、去执行。

2、以“文”为本,以“化”为纲,“文”与“化”相融,形成催人奋进的企业文化。企业的长远发展,离不开企业“文”、“化”的相融,天津子公司大力开展特色文化活动,营造氛围,让员工积极参与,发挥主人翁精神,达到人文共进的局面。

3、“文”和“化”既有统一,又有区别,同文不同化。天津子公司充分发挥地域优势,广开渠道、优化工艺,大大提高了生产效率,降低了采购成本,同时努力开拓新市场,挖掘新项目,发挥政府资源获贴息贷款,开源节流,自力更生,为风电事业发展添砖加瓦。

企业的长足发展离不开企业文化的不断深入与创新,俗话说:“一年靠产品、十年靠人才、百年靠文化”。企业发展需“文”,企业管理靠“化”。在驻外子公司文化建设中,以“文”为本,以“化”为纲,发挥“文”、“化”相融的最大效能,使企业文化渗透人心,并结合异地特色使之发扬光大,加快子公司文化的形成和整合,保障子公司健康、持续、稳定发展。



从弹性元件事业本部党群管理实践 看员工思想政治工作效能

■ 文/弹性元件事业本部党总支

一、人员结构分析

统计数据显示,弹性元件事业本部目前拥有员工1215人,其中自主聘用773人,劳务派遣人员442人。其中,党员165人,占本部自主聘用总人数21%,其中预备党员7人,一线党员4人;工会会员(自主聘用员工)入会率100%;拥有共青团员260人(28岁以下,不含劳务派遣用工),占自主聘用人员33.6%。

从年龄结构看,25岁及以下413人、26-35岁518人、36-45岁223人、46-50岁37人、50岁及以上23人;事业本部平均年龄30岁。

从学历结构看,硕士48人、本科308人、大专279人、大专以下579人。

从职业发展通道看,营销贸易131人、工程技术217人、行政管理152人、能工巧匠714人。

从职位层级结构看,A类3人、B类63人、C类114人、D类368人、E类225人、劳务441人。

从以上数据分析,当前事业本部人员结构总体趋势呈年轻化(平均年龄30岁),以80、90后员工为主,他们思维活跃、某些时候表现得急功近利、团队协作意识不强;从职业发展看,近40%的员工(C、D层级)处于职业发展的上升期,对知识的渴求和成功的欲望较强烈,同

时也是本部的中坚力量和干部后备人才储备的重要源头;作为占事业本部总人数近59%的能工巧匠类员工也是一类不容忽视的群体,并且绝大部分属于劳务派遣员工,更应该关注其思想动态。

二、思想政治工作平台建设

及时有效掌握员工思想动态,维护员工队伍稳定,是基层党组织发挥其政治核心作用,统一思想认识、加强员工思想引导的重要体现。弹性元件事业本部党总支积极搭建企业与员工间的沟通平台,不断完善员工诉求表达机制和组织调节处理机制,发挥党群系统效能。

1.开辟领导干部接待日

主要针对日常经营工作出现的不和谐、工作难点、员工思想波动等问题,由党总支牵头,经营班子、高管成员以及部门负责人有针对性的开展员工面谈。自“领导干部接待日”成立以来,累计面谈频次不低于14人次,通过谈心,领导干部直接了解到员工切身利益问题、职业发展问题以及造成离职的种种缘由,做到第一时间送去鼓励和安抚,对于能够解决的问题迅速给予答复,在员工群众中树立了良好的组织形象。

2.开通员工诉求专门信箱

设立事业本部员工专门信箱(sybbxx@teg.cn),建立通畅的沟通渠道,鼓励员工提建议。同时,员工在工作中遇到问题与疑惑也有一个诉求和表达的通道,让员工感受组织的重视。为了将员工来信及时回复并发布,事业本部党总支特别在“创先争优”公开承诺宣传栏开通“回音壁”板块,做到有诉求、有解答,以公开、透明的形象使员工满意和放心。员工信箱自4月份开通以来,收到一封员工来信并及时回复。

3.不定期思想交流与员工座谈

紧密围绕生产经营中心,深度贴近基层群众,各党支部、党小组结合自身特点,开展骨干员工、一线员工、技术人员、新进人员等多层次、多角度员工座谈会,把握员工思想脉搏,疏导工作压力,倾听员工心声,解决实际问题。今年以来,本部党政工团先后牵头组织一对一面谈、经验交流、恳谈会等10余次,参与人员达300余人。

4.利用班务公开等载体交流

借助班前会、班务会以及建立班务公开栏、班组学习园地等形式,就一线员工关心的劳动定额、考核评比等信息定期发布,消除不必要的误解,同时也借助这个平台,加强与一线员工的对话,将公司的各类政策、经营工作成果、企业文化向基层员工宣贯,增强互动,促进和谐发展。

5.关注见习生思想动态

关注见习生思想动态稳定青工队伍的一项重点工作。事业本部第一时间成立见习生党小组、团小组,以小组为单位开展各项学习、工作、文体活动,鼓励其快速融入团队。及时了解见习生思想动态,基层党组织、人力资源部门、指导老师等面谈与交流贯穿整个见习期,顺利帮助见习生完成从学生向职业人的转变。上述各类沟通平台的搭建,是党组织团结广大员工、凝聚员工人心的重要渠道,为稳定员工队伍、构建和谐共赢的企业文化发挥着积极作用。

三、员工思想政治工作效果

面对快速变化的经营环境和日趋增加的经营压力,弹性元件事业本部以“团结、激励、关心、凝聚员工”为思想工作中心,充分发挥党支部作用,助推稳步发展。

1.发挥党群组织效能,调动全员积极性

在公司深入推行精益管理的氛围下,由党群工作部牵头,两级党群组织共同积极推进,将工会传统的“合理化建议”收集与“持续改善”提案实施相结合,运用季度、年度优秀改善事例评选、成果展示等激励制度,激发员工的工作热情和投身“降本增效开源节流”中心工作的积极性。近三年来部门参与度和员工积极性明显提高,特别是2011年通过合理化建议和改善提案的实

施,事业本部实现降本增效1400余万元。

年份	收集合理化建议、改善事例	部门参与率	员工参与率	人均改善事例
2010年	803	20%	55%	0.65条
2011年	2815	100%	95%	2.1条
2012年(上半年)	1360	100%	100%	1.1条

2.突出党组织政治核心作用,着力干部队伍培养和员工队伍素质提升

党组织建设与团队建设紧密结合,积极推进事业本部中高层干部《卓越领导力提升》培训,着力提升中高层管理人员的职业素养、沟通技巧、团队管理等方面专业技能。整个培训历时8个月、144个课时,参训人数达57人,大家从思想和认识上得到统一。

在员工队伍建设上,事业本部着手系统的搭建员工成长体系之培训机制和考核机制,如培训课程模块化处置、员工成长积分制的成功试行,将班组建设、劳动竞赛、合理化建议(提案)等各类党群组织活动的成绩纳入到积分制中,将党群组织活动与帮助员工成长紧密挂钩,为进一步夯实员工队伍起到积极引导作用。

3.创新班组建设,打造坚如磐石的执行终端

紧密围绕生产经营工作,事业本部近三年来有效组织专项劳动竞赛,始终坚持为员工搭建不同类型的竞赛平台,不断加强班组技能提升和技能人才培养。特别是2011年开展的“劳动竞赛季”活动,生产技工技术比武、首届工程技术人员Pro-e设计大赛等4个专项劳动竞赛,涉及7个部门,约800名员工参赛;今年计划实施10个专项劳动竞赛,全面覆盖4类员工通道11个部门,涉及员工参与面达1000余人。在已完成的5个专项竞赛中,创新性开展“首届营销岗位冲刺双过半劳动竞赛”、“班组安全标准化达标”综合技能竞赛等,使传统组织活动焕发新活力。此外,各支会积极开展“师徒带教计划”、班组长竞聘上岗制,班组长队伍与员工素质不断提升。

班组文化建设是关爱员工的另一种体现,2011年组建3个基层员工学习室,配备软、硬件设施,现有藏书648本、期刊50本。通过开展图书漂流活动、文化在班组活动,丰富员工的精神文化需求,培养员工“读好书、好读书”的习惯。一年多来,员工累计借阅书籍达697次,提交读书心得70余篇。读书文化扎根班组、扎根基层的氛围日趋常态化。

4.坚持以人为本,创造和谐劳动关系

关心员工身心健康是践行“以人为本”的重要举措。事业本部联合厂内随着设备的不断增加,空气质量却日益下降,温度高、烟尘大已给员工健康带来隐患,连续4年不断投入安全环保

企业文化

整改资金，“联合厂房排气系统改善”项目通过评审并着手改善。此外，党群组织始终坚持开展“夏送清凉”、“冬送温暖”等活动，做好员工群众的贴心人。

5. 紧扣经营中心，开展主题活动，增强部门凝聚力

2011年，以事业本部实现销售收入过十亿为契机，开展以“收获、分享、奋进”为主线的“跨越十亿”主题系列活动。事业本部发起“夺标金秋、跨越十亿，我们一起再出发”活动倡议，先后组织“忆往昔峥嵘岁月看今朝硕果业绩”摄影作品征集、“风雨兼程我们携手走过”征文活动、“扬青春风采展本部未来”演讲比赛、“共享发展成果谱写和谐乐章”群众性文化活动，整个过程中征集稿件80余篇，图片百余幅，编撰《在路上》专题庆典刊物，不仅较好的展示了事业本部发展成果，而且作为事业本部年终总结表彰会上一份奖品发给员工，进一步激发员工建功立业的激情，思想和认识上又一次得到高度统一。

同时，本着“快乐工作、健康生活”理念，通过员工喜闻乐见的歌咏、演讲、郊游等多种文体活动形式，开展多种特色活动如“降本增效 我是主角”主题诗歌朗诵比赛、“我自信，我美丽”魅力时装秀活动，丰富和提升员工精神文化生活，增进情感交流与互动，增强员工归属感。

四、关于员工思想政治工作的几点思考

根据事业本部人员现状，面对80、90后逐渐成为事业本部主流员工群，对新形势下党建工作和员工思想政治工作提出新的课题与考验：

1. 聚焦软实力，用文化留人

针对80、90后员工主要特点，部分没有长远明确目标、更具

独立性和个性，需要借助时代新材、乃至中国南车成熟的企业文化魅力，把“忠诚于企业”引导为“忠于专业、忠于自我”，倡导“融身群体、成就你我”的文化理念，尽可能为青年员工提供广阔的职业舞台，引导他们在忠诚于专业的基础上最大限度展示自我才华，实现自我价值。当员工的个人价值在工作岗位上得以实现时，便自然而然的融入到团队，在实现自我价值的同时实现团队价值的提升。

2. 聚焦人才培养，以制度留人

帮助青年员工成长成才，充分调动两级党组织的能动性，贴近员工，了解各级员工需求，诸如配合行政建立人才库管理，积极推进“员工素养养成计划”的完善与实施、多能工培养与选树、“员工成长积分制”推广与优化，甚至可以设立“绿色职业发展通道”，让优秀的人获得加速发展的机会并脱颖而出。

3. 聚焦宣传影响力，加强正面报道力度

充分发挥党员和先进典型的模范带动作用，把高尚的精神形象化。贴近基层、贴近群众，弘扬积极向上的精神。发挥舆论导向作用，充分体现团结奋进、开拓进取的氛围，突出反映生产经营工作取得的成果与经验，宣传在工作中涌现的优秀共产党员和优秀工作者，树典型、立榜样，使员工看得见榜样，学得到经验，增强员工自我完善的积极性、主动性，推动员工思想政治教育的进一步开展。

思想政治工作往往是“无形”的，只有同“有形”的工作相结合，才能发挥其作用。党组织应坚持服务生产经营中心为大局，加强制度建设与完善，紧贴员工群众，坚定信念，全面推进实现各项工作目标。



将平凡中的精彩进行到底

导演:时代新材工塑产品事业部各部门负责人

演员:时代新材工塑产品事业部全体员工

摄像:颜文娟

故事背景:2012年在紧张忙碌中匆匆走过一大半,回首2011年销售突破5亿的辉煌,工塑产品事业本部正迈入发展的快车道。今天全体员工都在为事业本部新的里程碑——“六亿销售目标”而努力奋斗,看铁路线、生产线、营销线上努力拼搏的人群,看实验室里废寝忘食的身影……我想用我特殊的镜头去捕捉一两个亮点,留住六亿征程中的精彩瞬间,却发现手中的摄像机无法定格。不是因为这样的人物,而是因为优秀人物太多太多。一筹莫展之际,美国《时代》周刊将“中国工人”作为一个人物群体列在人物榜单的事例启发了我,于是我记录下了一些精彩的片段进行编辑,电影取名——《将平凡中的精彩进行到底》。



片段一:生活中的感动 平凡中的精彩

他们没有轰轰烈烈的事迹,没有鲜花没有掌声,甚至很少有人知道他们的名字,有的只是默默无闻的付出,他们是综合管理部花木组的全体成员。清晨,当我们还沉醉在甜美梦乡的时候,他们已经早早来到了公司,精神抖擞的开始了一天的工作。

戴干枝,综合部保洁员。“眼中不容一粒沙,手过不留一点污”是她的工作标准,笑容满面是她的工作态度,她麻利的身影穿梭于办公大楼各个卫生区域,如上了发条的闹钟不知疲倦的运转着。看着忙得满头大汗的她,我们叫她休息一下时,她总是笑笑说:“我不累,办公大楼的卫生环境代表公司的形象,我在这个岗位就要把它干好。”

肖建辉,厂区清洁工,一个没有太多言语、工作一丝不苟的人。不管是炎炎夏日还是寒冬腊月,我们总能看到他忙碌的身影。冬天里,双手时常被冻得通红;夏天里,皮肤被晒得黝黑。

记得有一次下大雨,厂区落了厚厚的一层树叶,主干道上满是车轮碾过后的泥泞,而明天一个重要客户将要来访。为了维护公司整洁的形象,肖师傅套上雨衣一头扎进大雨中。花了一个上午才打扫完的干道因为阵雨又落满了树叶,这个不善言表的老人没有任何怨言,再一次走进了雨中。透过雨帘看到风雨中忙碌的背影,我的视线突然有些模糊。

黄中华,花木工。他是厂区环境的美容师,他有一双勤劳神奇的手,只要经他修整过的地方定是繁花似锦,绿草如茵。他辛勤栽种一颗颗树苗,精心培育一盆盆鲜花。我走进花房问道:“要培育这些花草应该很不容易,很费时间和精力吧。”这位和蔼的老人笑着说:“只要大家喜欢,一切都是值得的。”黄师傅用他勤劳的双手和挥洒的汗水为厂区披上了新装。那些怒放的花朵,便是对他辛勤劳作的最好赞美。

典型追踪

片段二：平凡中绽放健康美丽 奋斗中谱写动人乐章



综合保障部的青春倩影

她们是一群平均年龄在 23 岁的小丫头,我们经常戏称她们是“80 后的尾巴,90 后的脑袋”。身着职业装他们不再是父母保护伞下有些小任性的娇娇女,而是一群麻利的“管家婆”,她们就是各部门的综合管理员。

也许我们经常听到这样的声音:“芊芊,马上把这些技术文件进行更换。”“沈琳娜,质量月的活动方案本周内完成。”“婷婷,明天的项目调研会不能有任何疏忽。”“徐璟芳,工塑公司办理等级证的照片今晚一定要出来。”……从卫生清扫到文件收发,从接听电话到办公用品的发放,从协调左右到承上启下,她们的工作琐碎、繁多。没有了不起的成就,只有实实在在的努力。当每一个会议圆

满结束时,也许很少有人知道大到公司形象,小到座椅摆放事后的巨细;当每一份文件、总结、制度、信息快速送出的时候,有多少人了解,这背后有多少个加班加点。

因为年轻经验不足,也许她们的工作并没有那么的尽善尽美。偶尔会犯点小错误,会被领导同事的指正。她们也会偶尔委屈而掉眼泪,但她们更多的是擦干眼泪后微笑的说:“我会注意,下次一定做得更好。”

她们甜美的声音洒满公司每个角落,在平凡的岗位中将美丽悄悄的绽放,那稳健的步伐和日趋成熟的工作标准是她们为六亿征程编织的五彩花环。

片段三：青春热血献时代 平凡岗位展风采

他们有的是为公司服务了十几年的老员工,有的是加入公司不久的新员工,他们没有豪言壮语,只有坚守岗位、默默奉献。他们将青春和满腔热情挥洒于工塑这片土地,在平凡的岗位中展现风采。他们是生产线的操作工,是品管部的检验员,是仓储班的库管员、搬运工。

为了产品的及时交付,有人从大年初二开始上班;为

了一车间的顺利搬迁,许多人放弃了和家人团聚坚守岗位;为了保证生产,面对寒风骤雨,他们装卸货物毫不懈怠。他们在自己平凡的岗位上脚踏实地,努力工作。他们平凡的就像一支蜡烛,虽然光芒虽弱,却尽己所能布施光明。

(工塑产品事业本部 颜文娟)

海外市场营销的排头雁

乌黑的长发搭在肩头，脸上总带着亲切的笑意，一身职业装显得干练利落。她是典型的射手座性格：乐观、亲切、喜欢挑战。她就是章晖，现任弹性元件事业本部海外市场事业部副总经理，英文名 Emilie，同事们都喜欢称她为“一粒米”。



作为公司引进的优秀海外人才，章晖具备多学科专业背景，大学毕业留学法国取得工程硕士学位，良好的专业素养加上多文化背景优势帮助她带领团队不断开拓海外市场。然而，很少有人知道这个国际化团队背后充满了多少艰辛。初入欧洲市场头几年，章晖和她的团队遇到了不少的挫折，也吃了不少的闭门羹。由于欧洲人的保守和严谨，一直对中国供应商持怀疑态度，对中国供应商的审核也是分外严格。为此，她和团队一方面采取“请进来，走出去”的公关策略，邀请客户来公司实地考察，定期拜访重要客户等方式，利用一切机会向客户展示公司的综合实力、先进的管理理念和企

业文化，消除老外对“中国制造”的偏见；另一方面，加强项目的跟踪与交流，章晖凭借良好的协调沟通能力、专业化的法语解说逐步获得客户的信任。在最终审核会议上，法铁专家不吝赞词对章晖带领的团队予以高度评价，严厉挑刺的“外国老头”成了章晖的朋友。

2010年冬天，为了争取欧洲第一个空气弹簧项目订单，章晖所在的项目组决定赶在圣诞节前去欧洲洽谈业务。这一去没想到赶上欧洲百年不遇的冰灾，天气条件非常恶劣，航空、铁路等交通系统几乎瘫痪。雪上加霜的是，章晖一行人的行李在机场不慎遗失，之前安排好的行程全盘打乱，种种迹象似乎都在预示

这次谈判成功渺茫，团队中开始有人打退堂鼓。作为团队负责人，章晖深知这个项目已经进入关键时期，好不容易争取来的订单怎能让它溜走。她在安抚稳定队友后，立马投入到组织沟通工作中去。在这寒冷的异乡，章晖和她的团队白天不遗漏一个客户，不放弃一次面谈；夜晚又忙着整理记录、准备资料……最终，公司的空气弹簧叩开了欧洲铁路大门。

“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索”章晖常常以此自勉，在她的带领下，团队销售、回款业绩均名列前茅。每当提及荣誉，她总是谦虚的说：“我热爱我的工作，我只是尽量将事情做好。”

（弹性元件事业本部 李 轶）

车间里的“永动机”

他是公司桥梁产品事业部 20 多个班组长中的一位，他自 2007 年加入事业部以来，先后在物流、发运、配送等岗位工作，在各岗位均有突出的表现，他就是凌虹南——时代新材桥梁产品事业部制造二部简支梁班班长。

在领导的眼中，凌虹南是一位脚踏实地、勤奋负责的好下属；在朋友的眼中，凌虹南是一个以诚相待、以心相交的知心朋友。其睿智的思维方式、勤奋敬业的工作风格、和善平实的为人态度，时刻影响着身边的每一位人，使他成为同事心中的楷模，他就像车间里的永动机，总是在不知疲倦的发光发热。

领导眼中的好员工

2007 年年底，刚来不久的凌虹南被安排负责桥梁新厂房的地面区域线的规划及实施，由于刚接触工作不久，工作开展存在一定困难，短短数月中，他一遍又一遍的摸索，加班加点，最终圆满完成地面区域线的规划及实施；2009 年年底，桥梁产品事业部因扩能需要，整体搬迁到栗雨工业园风电二期新厂房，凌虹南被安排负责事业部所有产品、设备、工装的卸货，物料的核对以及现场的标准化摆放工作，鉴于设备搬迁是技术要求高、精巧细致的活儿，同时还要兼顾人员的安全和设备精度的保护，凌虹南和全体班组成员加班加点，并每天在现场监管安全及进度，确保设备搬迁顺利进行，通过一个多月的奋战努力，终于完成支座 9000 多个（约 4000 多吨）的安放，而且整个操作过程中无任

何物资损坏及安全事故发生。

生产现场的及时雨

2010 年至 2012 年 2 月，凌虹南全面负责配送班的工作。通过异常情况统计、原始记录填写等方法，大大减少了辅料配送错误的情况，数量由上半年的 20 次降至下半年的 4 次；通过班前会、班后会、周例会等形式，他组织配送班进行安全和质量知识的学习、讨论和总结，成果显著，2011 年全年安全装卸铁件 96109 件，安全准确配送 86112 件铁件，及时合格配送底漆 28091 公斤，中间漆 30956 公斤，面漆 11704 公斤。除此之外，他还积极组织班组成员开展精益生产、6S 现场管理、TPM 等活动。生产过程中他总是在岗位上不停忙碌，哪里有问题，哪里需要，他都会第一个出现。

同事眼里的钢铁人

凌虹南是一个“闲”不住的人，在他的出勤记录上几乎未曾出现过“缺勤”二字。2011 年全年提交改善提案 10 多条，并且 90% 采用。2012 年第一季度从安



全、效率、现场标准化提出改善提案 6 条，并已全部实施。年初，他调入新的班组，班组是个小团队、小组织，需要有人把他们团结起来。怎样把小团队搞得像模像样，他有一套，每个月积极开展民主会议，且内容丰富多彩，开展了“你想对班组（长）说的一句话”、“你想要学习哪方面的知识”、“怎样搞好民主建设”等多项活动。身边的同事也经常感叹，我们的凌班长真是铁打的！

平时，不管他遇到的工作压力有多大，家里遇到多大困难，他都表现得乐呵呵，同事都称他为“笑和尚”。他经常说：快乐过也是一天，不快乐也是一天，何不开心过好每一天呢？

（桥梁产品事业部 刘虹怡）

前进路上的“拓荒牛”

热情而不乏幽默的他,因为从事技术岗位而有着“不善交谈”的一面。1米7的身高,300度的黑框眼镜,脚步匆忙的短发控,脸上常常挂着笑容,看上去总是那么精神,他就是胡杰桦,时代新材风电产品事业部一名高级设计师。



敢做敢拼,让拓荒之路不再漫长

09年湖大硕士毕业后来到风电,正值风电扩产的高峰期,由于国内风电行业起步比较晚,不少公司直接从国外引进技术,开拓市场、抢占先机,这意味着风电行业叶片的“价格战”不久之后即将打响,不利的形势并没有让这位“初出茅庐”的小将傻眼。通过调查,低风速资源面积约占全国风能资源区的68%,国家“十二五”规划提出的1亿千瓦风电装机目标中,将有2000万千瓦的份额属于低风速风电,低风速叶片市场前景广阔。

2010年,低风速叶片项目开始紧锣密鼓的进行,为了尽快设计出新型叶片,爱跟小数点打交道的他硬是改掉了好动的习惯,在工作站上一坐就是好几个小时。晚上12点的钟声敲响,他却还在办公室整理数据。别人盼望已久的五一长假,却成了他“闭关修炼”的时期,桌上堆满了方便面以备随时补充体力。由于家人都在长沙,胡杰桦尽量抽出周末一天时间与家人团聚,第二天天刚破晓便坐上回株洲的大巴车上。7月的炎炎烈日,60天的辛劳见证了42.8米模具的改造完成,随即而来的8月迎来了自主研

发的首片42.8米低风速叶片的成功下线,为公司快速抢占42.8米低风速叶片市场赢得了宝贵的时间差。截止到2011年底,该款叶片发货140余套,发货量跃居国内第三,为公司风电市场的扩展立下功劳。

与时间赛跑,争取53.8米低风速叶片早日下线

为了争取53.8米低风速叶片的早日下线,他选择了和时间赛跑,原本板上钉钉在今年完成的第一轮评审奇迹般的赶在了去年年末,这其中凝结的不仅是心血与智慧,更有一段难忘的情节,妻子临近产期,同事都劝他少加班,妻子更需要照顾,而他总是一句“没事,会过去的”,看似随意的一句话,却埋藏着对妻子的愧疚和内心深处的自责,而这其中的煎熬只有他自己能够体会。在设计外形时,曲面的精确度对叶片的性能并没有太大的影响,但他却以A面的高标准来严格要求自己,大胆假设,小心求证。为了达到0.05mm的精度,调试参数上百次。五一黄金周,跟同事过起了真正的“劳动节”,而这也是连续好几周加班了,在微暗的灯光下,眼镜的度数有逐年增

加的趋势。而他还津津乐道他们团队的下一个项目是设计国内最长的5MW级叶片。

42.8米与53.8两款低风速叶片的设计成功,为开拓了新兴市场、缩短模具开发周期,打下了坚实的基础。一副模具能够兼容生产两款叶片,这大大盘活了现有资产,而且节省了近千万的模具采购成本。

我是党员,必须高标准严格要求自己。作为一名设计师,工作上的压力不言而喻,但他却事事从高从严,以一名优秀共产党员的身份严格要求自己,把压力转换为动力,利用业余时间多看电脑书籍,搭建工作站,遇到问题有一根筋的他,慢慢的竟成了一名“电脑高手”。

近1000个日日夜夜,有一半的时间在加班,大伙都笑着说叶片才是他的挚友,而他乐呵呵的露出洁白的牙齿。随着岁月更替,他的脸上多了一份正义、一份稳重、一份无私,正如无数共产党员所追求的那样,把有限的生命投入到无限的工作中去,为民族工业的发展贡献自己的一份力量。

(风电产品事业部 陈尧)

浅谈企业帮助员工进行职业规划的必要性

■ 文/杨荣华

人力资源日益成为企业竞争优势的重要组成部分，企业稳定高速发展的支撑力量。企业稳定发展，人力资源管理创新不可或缺。如何通过人力资源管理创新，使人力、物力经常保持最佳比例，发挥人的主观能动性，使人尽其才，物尽其用，来满足企业高速发展的需求？

人力资源管理的主要目标，是最大限度的发挥每一个员工的能力，并为每一位员工提供一个不断成长以及挖掘个人最大潜力和建立成功职业的机会。每个员工都渴望自己事业成功，而职业规划是每个职业人事业拓展和成长成才的关键一环。如何做好员工职业生涯规划，在人力资源中有效发力，是企业人力资源管理提升必修课。

一、何为职业规划？

所谓员工职业生涯规划，是指将个人职业发展需求与组织的人力资源需求相结合，通过对主客观因素进行分析、总结和预测，确定其发展目标，并为实现职业目标而提前进行系统安排的过程。在人力资源管理中，这个过程在与组织的战略方向和业务需要一致的情况下，通过员工和企业的共同努力与合作，使每个员工的生涯目标与企业发展目标一致。



二、企业实施职业规划的必要性。

今年，受国内外经济环境影响，公司主导产业链订单萎缩，风电、汽车等产业持续走弱，导致产能过剩、计件员工收入不高、管理难度加大等系列问题。如何稳定员工队伍，留住人才，使企业处于一个健康、良性发展的状态？需要发挥人力资源管理专业的职能。

1、企业生涯规划可以满足企业长远发展的稳定用人战略需要。

2、企业为员工作职业生涯规划是企业长远利益的需要，同时也能帮助员工取得职业成功。

3、职业规划能激发人的最大潜能，实现人与企业达到共同发展的“双赢局面”。

三、职业规划如何促进人力资源管理提升？

1、优化组织人力资源配置，提高人力资源利用效率。

组织通过员工职业生涯规划，可以清晰知道哪些职位会出现空缺，哪些人才可以迅速弥补，一旦组织中出現空缺职位，马上可以找到替代者，从而减少外部招聘的成本和时间。优化人员结构，推动有技术背景的人员进入管理、营销等岗位，提高工作效率，缩减管理人员比例，

人力资源管理的主要目标,是最大限度的发挥每一个员工的能力,并为每一位员工提供一个不断成长以及挖掘个人最大潜力和建立成功职业的机会。每个员工都渴望自己事业成功,而职业规划是每个职业人事业拓展和成长成才的关键一环。如何做好员工职业生涯规划,在人力资源中有效发力,是企业人力资源管理提升必修课。

提高人力资源利用率。

比如公司推行的“一技多能”,推动员工跨业务单元学习技能和短期顶岗实习,不仅缓解了各业务单元由于生产任务不均衡造成的人员富余与短缺的矛盾,而且多技能培养也能缓解临时性用工需求。

2、提高员工满意度,降低员工流失率。事业部对员工进行了职业规划问卷调查,一线员工50%以上都表明不清楚什么是职业规划,而他们选择岗位时也把薪水高低放在了首位。由于生产任务不均衡、工作环境差等因素,事业部上半年员工离职率高达20%,而一线员工占离职人员的90%以上。管理人员把发展空间和工作的稳定性放在首位,因此人员流动较小。

企业对一些基层管理、技术岗位实行内部竞聘上岗。根据员工的兴趣爱好、性格特点,对员工进行分析,通过辅导、咨询、培训等手段,告诉员工那些岗位可以参与竞选,一旦岗位空缺,优先选用内部合适员工,不仅可以激发人的潜能,提升员工满意度,还能给员工多向选择的机会,从而降低员工的流失率。

3、激发人的最大效能,使组织和个人共同发展。在激烈竞争的大环境下,“适者生存”已是定律。职业生涯调查50%以上的人表示职业压力过大。实施通道相互转化,对技术类可以转管理类、销售类,管理人员可以转入操作类、技术类等,可以采取助勤、挂职锻炼、车间实习等模式,不仅给下属增加了晋升机会,而且通过考察其能力和适应力,能把合适的人选派到合适的岗位上去任用。

四、如何帮助员工进行职业规划?

1、让员工了解什么是职业规划。企业需要每个员工都发挥自己的最大潜能。从目前公司的人才队伍来看,大专以下学历员工占50%以上,而这些人90%以上都分配在生产一线,他们大多都是从学校毕业直接招聘过来,没有什么社会经验,对职业发展态度可以概括为“不

想”、“不会”和“不敢”。针对以上的问题,人力资源部可以对员工进行相关培训,教会其使用职业生涯规划工具,培养职业生涯规划的意识。

2、做好宣传鼓动,积极引导员工做好自身的职业生涯规划。通过报纸、杂志、网站等载体对公司的职业规划进行宣传,让每一个员工/岗位都能清楚自己的晋升通道,明确自己的发展目标与方向。每年对员工进行职业调查摸底,了解员工的一些想法、困惑等,鼓励员工提交职业规划书。目前公司实施的职位层级评聘政策,3年到D1,5年到C2,作为职业规划管理者,需要向员工解释为什么从D2到D1要三年,这样可以激励员工安心钻研本行。同时可以通过调岗、换岗、助勤等方式改变员工的职业发展通道,让每个人发挥自己的特长。

3、通过岗位培训,提升员工的技能水平。培训是提供员工技能的最有效途径,也是内部培养人才、储备人才的重要保障之一。公司组建内训师课堂,不仅提高了管理者的水平,而且能够减少培训费用,让员工学到更多的知识与技能。但只靠培训远远不够,还需要通过轮岗、岗位辅导等形式丰富、提升员工技能。

4、做好职业协调,帮助员工实现价值。人力资源工作者是员工职业生涯规划项目的直接推动者。企业岗位设计时以组织和员工的协调为中心,实现个人全面发展,公司长远发展的“双赢”局面。公司组织的劳动技能竞赛、职业鉴定、岗位能手等都是对员工技能的肯定,但如果跟员工的职业发展挂钩效果则更好,比如获得竞赛一等奖的给予技能薪资调整等,劳动技能综合排名前10%的允许工作年限破格晋身等,都是对员工的肯定,帮助员工实现自我价值的有效手段。

职业规划的最终目标是开发员工的潜力,调动员工的积极性,培养员工的奉献精神,达到人与企业共同发展的双赢局面。充分发挥人力资源的作用,促进企业持续健康发展。

企业内训师开发与管理新模式

■ 文/雷小霞

相比外部培训师,企业内训师更了解企业,培训内容更具针对性。企业内训师承担着企业内部的专业技术、管理能力以及相关知识的传承,有利于学习型组织的形成。因此,企业内训师队伍的建立与管理是企业可持续发展的人力资源保障。

2010年起,弹性元件事业本部着手内训体系的建设、内训师及内训课件的开发,陆续出台了《弹性元件事业本部培训体系设计及实施方案》、《弹性元件事业本部模拟培训中心运行管理办法》、《弹性元件事业本部内部培训师管理办法》、《弹性元件事业本部内部培训交流管理办法》等。目前,已开发内训师95名,内训课件79门,人均年培训课时58小时,学员满意度93.1%,取得了预期效果。

一、全员参与,建立基于岗位发展的内训师开发模式。

从2010年至今,时代新材弹性元件事业本部总共开发和培养了95位内训师。在以往的课程开发中我们以行政管理、工程技术、营销贸易、能工巧匠四大职业通道作为课程体系建设的方向,对应的内训师开发也一样。然而,精细化的管理对培训的要求越来越高。培训效果的达成要求培训内容具有针对性,针对具体的岗位甚至具体个人,因此,培训课程需要精细化,培训讲师也需要是来自各个岗位上的精英。

以岗位发展为方向,面向所有岗位骨干选拔内训师,开发内训课件,全面调动员工的积极性,鼓励员工加强自我学习,有意识的归纳、总结所掌握到的知识和经验并进行分享,促成学习型组织文化氛围的形成。

二、定量考核,创新内训师管理模式。

数据统计,弹性元件事业本部95名内训师,人均授课不到3小时/年。在对今年上半年高级以下内训师考核中发现,有40%的内训师今年内尚未授课。此外,相当一部分内训师能力得到提升后会被提拔到核心业务岗位,因工作繁忙就退出了培训工作,使得队伍长期保持新人较多、有经验和实力的内训师较少的局面,造成了资源

浪费。

针对上述情况,为有效开展2012年事业本部内部培训,打造高效内部学校运行机制,弹性元件事业本部制定了《内部培训师管理办法》,从学员满意度和讲师负荷两个维度对内训师进行定量考核:

$$\text{培训师年度积分} = \frac{50 \times \text{平均满意度} / \text{学员考核通过率}}{100\%} + \frac{50 \times \text{内训师负荷}}{10\%}$$
$$\text{年度内训师负荷} = \frac{\text{一年内某内训师授课的时间}}{\text{一年内该训师的总工作时间}}$$

内部讲师年度积分小于30.05为考核不通过(即一名内讲师一年内课时小于2小时,学员平均满意度小于60%为考核不通过)。年度积分排名前10%为优秀并给予一定奖励。通过制定本办法,提高了内训师授课及提升授课技巧的意识。

三、结语

对内训师的评估与考核,目前主要以定性考核为主,难以保证其科学、客观性。弹性元件事业本部推行的内训师积分制考核是对内训师定量考核的一次尝试。内训师开发与管理新模式自推行以来,取得了良好的效果。

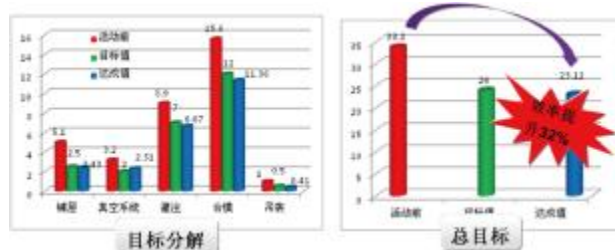
1、内训师及课程开发数量和质量得到有效提升。目前,已开发内训师95名,其中荣誉讲师13人,高级讲师32人,中级讲师23人,初级讲师26人。标准化内训课件79门。

2、培训满意度得到提高。新的考核模式下,内训师的工作主动性和积极性得到激发,在各部门的积极配合下,“内训师课堂”运行良好。学员满意度相比2011年提高了1.4%。

3、培训成本得到有效控制。内部课程及讲师的增加减少了外出培训的需求,外部培训课程(岗位资格认证类除外)逐年减少,2010年外部培训课程35项,2011年外部培训课程33项,2012年上半年仅11项,OEE、柔性生产计划与排产管理等多门外部课程已成功转换为内训课程,减少了培训成本。

追逐风电叶片成型 24 小时的太阳

■ 文/耿庆厚



去年的今天,当提到“壳体 24 小时成型”还只是美好的愿景。然而在一年后的今天,我们可以自豪地说一句:叶片壳体成型时间控制在 24 小时以内,我们做到了!

夹缝中求生,逆境中成长

伴随着国内风电行业的无序发展,行业内部竞争越来越激烈,时代新材风电产品事业部正经历着前所未有的巨大挑战。叶片主模具是叶片生产最主要的生产设备,在国内风电行业前景并不明朗的情况下,花费巨额资金购置新的壳体生产模具显然不切实际。缩短壳体成型周期,提升成型效率成为风电产品事业部力求攻破的难题。

年初,风电产品事业部签下了“叶片壳体成型周期缩短至 28 小时以内”的责任状。然而,按照年产 780 套的生产任务,每副模具平均每天需生产 0.7 片,且客户需求时间不定,最高月份是平均值的 1.5 倍,28 小时的成型周期根本无法满足生产需求,“24 小时成型”迫在眉睫。

万众一心,众志成城

当“壳体 24 小时成型”的目标正式被提出,所有相关的研发、生产人员积极投入与时间赛跑的队列。通过一系列的管理、操作及工艺改进,成型时间不断被压缩,我们大踏步地向着目标迈进。

事业部成立了“24 小时专题组”,通过调研,发现国内明阳的叶片厂家成型周期已实现 24 小时,24 小时目标并非没有可能。专题组人员通过测量叶片壳体成型过

程中的每一道工序的时间,找出可优化项。通过反复观看生产录像,找出生产过程可改善点,消除不必要的时间浪费。事业部每天准时召开“壳体成型 24 小时”会议,通报最新的成型情况,反映前一天所出现的问题,对症下药,逐个击破。

通过对比,发现铺层时间正常需要 5 小时,技能比武时只需 2.5 小时,缩短了一半;单大梁脱模由模内作业改成模外作业就节省了

近 40 分钟;调整叶根灌注时间,对叶根实行分区域固化,缩短壳体固化时间近 2 小时;提前准备工具,吊装时间缩短一半以上……同时每个工序制定责任人,明确完成时间和效果,小组负责人跟随班组一起倒班,随时处理突发问题。截止到 6 月底,共计召开会议 100 多次,83 项有益于成型时间缩短的可行性改善建议被采纳,涉及铺层,真空固化等 5 个工序。包括生产,工艺在内的多个部门,项目直接参与人数达 100 余人,累计缩短成型时间 9.45 小时,成功实现成型 24 小时目标。

“没有做不到,只怕想不到”,只要用心去做,努力做到最好,看似困难重重却也能实现超越。责任到人,落实到位;不断优化布局,调整工序作业时间;依靠全员,对每道工序进行细分;现问题及时攻克,不断细化可改善点便是此次项目成功突破的关键所在。

改善没有终点,努力永无止境

通过几个月的不懈努力,风电人辛勤的汗水浇灌见证了“壳体 24 小时成型”。来不及等待来不及回味,成型时间的攻克并不意味着肩上重任的卸下。面对异常激烈的市场竞争,壳我们需要以更加饱满的激情和昂扬的斗志来迎接更大的挑战。24 小时不是终点,它只是新材人实现风电梦想征程的一小步。

波涛汹涌的巨浪让军舰更显其威,巍峨嶙峋之山石让松柏越见其韧。因为选择了远方,所以风雨兼程;因为渴望成功,所以不畏挑战。今天我们怀着对事业的信仰,挥洒青春,无怨无悔,因为我们相信新材的辉煌靠我们双手创造!

风云际会“国际化”

■ 文/宋传江

时下,企业管理界最流行的两个话题,一个是精益化,另外一个国际化。坚定走国际化道路,这是企业发展的必经之路。

为什么要国际化?

一方面,我们的市场对世界已经放开,企业被推到了市场的风口浪尖,如果不主动出击参与竞争,就会被其他竞争对手打倒。另一方面,2000年后,由于全球经济的发展,文化的频繁交流和交通工具的日益便捷,整个世界已经逐渐缩小成“村落”,外资企业逐利中国市场,内资企业纷纷走出国门。如果企业固守一座城池,很容易处于交困状态,谈不上持续发展。

如何实现企业国际化?

无论国际化发展的道路上是否经过多元化,专业化是发展的基础。坚持同心多元发展,同时在多元化发展过程中,又要强调各个业务板块的专业化。日本的大前研一坚信“专注是金”,他认为进入一个行业,先专业化,然后全球化,才是赚钱的唯一途径。当然我们可以同时进入不同的行业,但是在每个行业都要做得比别人更专业,这与我们公司推崇的“同心多元化”异曲同工。

简单的多元化行不通。搞企业不能搞投机,要有自己的核心竞争能力。核心能力的形成不会一蹴而就,惟有兢兢业业,通过长期的积累、磨练、甚至经历



核心能力的形成不会一蹴而就,惟有兢兢业业,通过长期的积累、磨练、甚至经历各种失败教训,积累企业的研发能力、制造能力、市场开拓能力及综合的运营能力,同时也培养一批专业能力强的优秀人才,只有这样才有可能在一个行业里独树一帜、傲视群雄。

各种失败教训,积累企业的研发能力、制造能力、市场开拓能力及综合的运营能力,同时也培养一批专业能力强的优秀人才,只有这样才有可能在一个行业里独树一帜、傲视群雄。

在专业化基础上发展多元化。我们的合作伙伴 GE 公司,不仅是机车行业的领先者也是医疗器械、绿色能源领域的领导者。只专注一个领域的公司也有,比如丰田专业制造汽车,成为最具规模和盈利能力的公司;可口可乐公司专业做碳酸饮料,成为全球消费品的领先者。企业国际化的道路上,无论是否经历多元化,专业化的基础不可丢。

国际化离不开锲而不舍的努力。“做得好,一步登天;做不好打入地狱”,这样的风险几人能承受?决定好的事情,风险再大,也要锲而不舍。正因为如此,联想并购十年绝不是弹指一挥间。“稳定大于一切”、提炼“赢”文化、复制成功经验、“双模式”、“双拳”战略、“六字方针”等等管理模式的不探索、不断创新和发扬,终于成就了联想的最终成功。

思考企业国际化发展思路的过程中,在我的脑海里时时展现如下场景,折翅的雄鹰冒着无边风险吞噬巨大猎物后,历经艰险,甚至流着鲜血重新展翅飞翔。画面很立体,也很残酷,却展示了企业国际化风云,更多的是给即将上路和正在路上的企业以信心和期盼。

公司国际化人才队伍建设的思考

■ 文/寻延年

柳传志说过：“有人经常问我，联想控股涉足了那么多领域，为什么还能够实现发展，我觉得至少有两点和人才培养有关，首先是我们有本事选对人，其次是能够给予他们真正属于自己的发展舞台”。

时代新材“十二五”发展规划提出，要“积极实施国际化发展战略，加速成为国际市场竞争的主力军”，毫无疑问，时代新材正在国际化发展的道路上按照自己的目标一步一步向前迈进。

人才资源是第一资源。时代新材不断拓展海外市场，实施国际化发展战略，必须积极开发国际化人才资源，努力培养、建设一支结构合理、数量充足、素质优良的国际化人才队伍。近年，我们意识到国际化人才培养的重要性，并在外籍人才引进、海外派驻、英语培训、相关国际项目培训等方面做了积极探索，开展了一些工作，但国际化人才团队不成型。

“十二五”期间，时代新材要把国际化人才作为一种战略性人力资源来打造，要围绕公司发展战略，构建起一体化、规范化、系统化的人力资源开发体系，通过内部培养、外部引进两种方式，造就一支能够满足公司国际化发展要求的优秀人才队伍，蓄势待发，谋定而后动，从而实现人才与公司国际化发展相匹配。

当前，国际化人才工作的重心是引进满足公司海外市场拓展要求的国际

人力资源部门作为国际化人才队伍建设牵头部门，要发挥总体规划、统筹实施、全面协调和重点推进的积极作用，加强国际化人才队伍建设研究，建立国际化人才培育体系。

营销商务人才和适应海外投资并购的国际项目管理人才。今后，应站在公司国际化战略的高度，培养、建设一支具有相当规模的国际化人才团队，建立健全公司国际化人才队伍建设与配置的制度体系，不断提升公司人才国际竞争实力。

国际化人才队伍建设的主要措施：

1、拓宽人才引进渠道。通过进一步拓展国际化人才引进的常态渠道，招聘一批满足公司要求的外籍人才和适应国际化要求的国内中高级优秀人才。对当前以市场拓展模式为主的国际化发展路径而言，主要应加快经营管理类的

商务贸易人才、投资并购人才、项目管理人才、职能业务人才等领域的人才引进。

2、加强国际化人才的培训开发。要将国际化人才的培育作为公司“十二五”培训开发的重点，分类分层细化国际化人才的培训项目，通过组织开展实用型的专项培训，有针对性地培养提升国际市场营销能力、技术创新能力、跨国管理能力等国际化能力，并提升其全球视野、外语技能和跨国文化的交流融合能力。在培训投入上，要适当倾斜。

3、实施跨国轮岗交流。根据公司国际并购与投资项目的实施和运营需要，组织制订和实施人才跨国、跨领域的轮岗计划，促进综合性国际化人才成长。

4、完善国际化人才引进、派驻交流的待遇政策和管理制度。一是根据人才市场价格和公司薪酬水平，确定外籍人才和其他国际化人才的薪酬待遇，建立规范的保险制度；二是修订完善公司境外派驻管理办法，鼓励员工派驻到海外工作；三是建立科学合理的外籍人才、派驻海外人才的绩效考评制度。

5、加强人力资源队伍自身建设。人力资源工作者要加强学习，开阔思路，增强专业管理能力和国际化人才队伍建设的本领。人力资源部门作为国际化人才队伍建设牵头部门，要发挥总体规划、统筹实施、全面协调和重点推进的积极作用，加强国际化人才队伍建设研究，建立国际化人才培育体系。

国际化进程中的管理挑战

■ 文/王朝晖

我们正在涉入国际并购这件事,而且希望能够一件比一件干得漂亮,从而实现国际化的深度推进。

对于时代新材来说,国际化是一种战略跨越和突围,我们希望能够通过国际化,实现技术、品牌、营销、管理的全面升级和跨越。

实现国际化进程,管理是一个不可不提的现实问题。企业的国际化要实现稳健、可持续地发展,就必须由严谨、科学的国际化管理来保证。否则,就如同中航油新加坡公司一样,即使走向国门,也会因管控不当出现重大问题,从而惨淡经营、难以为继。

那么,面对公司通过并购实现国际化的战略,我们的管理有来自于哪些方面挑战呢?

挑战一:是否已经构建了适应国际化的组织结构与管理体系?

组织是效率的源泉。企业走上国际化,必须要求组织结构能够适应于国际化战略。中航油新加坡公司就是企业战略与组织结构不典型的典型案例,中航油新加坡公司在意识到公司期权买卖亏损形势后马上向上级反映了问题,但由于上级的决策体系复杂迟缓,新加坡公司得到批复后重大损失已成定局了。

建立适应国际化的组织结构与管理模式,必须快速、安全、有效。而且,这个组织结构必须要避免:

1. 授权过多或过少,导致国内母公司对国外子公司的管理缺乏有效支持

国际化是一种战略跨越和突围,我们希望能够通过国际化,实现技术、品牌、营销、管理的全面升级和跨越。实现国际化进程,管理是一个不可不提的现实问题。企业的国际化要实现稳健、可持续地发展,就必须由严谨、科学的国际化管理来保证。

与控制,国外子公司对于国外市场的变化适应能力差。在选择授权范围上,不能不管,也不能什么都管。要依据收购的战略意图来设置授权的范围,这样才能确保战略目标完成。

2. 无视国外子公司自主经营地位。应从内部组织入手,逐步完善构建以客户为中心,以市场为导向,扁平化的组织架构和经营管理体制。通过组织效率的改进来提高资源配置效率,有效控制管理成本,增强市场反应能力。

挑战二:管理组织是否具备了快速反应与灵活控制、安全驾驭的能力?

“大象也能跳舞”,这是对一个庞大企业组织的灵活性的高度赞誉。海外并购时,我们的管理组织应该具备快速反应与灵活控制能力。面对更具挑战的国

际化环境,管理组织应该具有将变革成为一种习惯的精神,具有将适应环境竞争条件变化、构建新竞争优势形成一种习惯的精神。国外公司管理组织必须具备把握政策环境因素、客观进行内外部资源分析、科学制定资源配置、产业组合等战略性重大决策的能力。需要管理组织有较强的计划控制能力,能够在国外子公司的执行过程中实现监控、反馈、修正的经营决策行为,保证国外子公司的经营活动以战略目标为导向。

挑战三:我们是否拥有了一批具有国际化能力的职业经理人队伍?

我们的国际化人才储备方式相对单一,目前招募外籍人才是唯一渠道。相应的国际化人才的培养机制均有待系统思考。柳传志经典的管理“三板斧”就是:搭班子、定战略、带队伍。其中,他认为搭班子是要中之重。如果,我们在并购后没有合适的派出人员,那么,我们能靠什么来实现战略意图呢?

挑战四:我们对并购后的整合是否做好了充分的准备?“客观来说,并购并不等于国际化,他只是万里长征第一步,并购后的整合比并购本身更关键,一旦失利,企业将深陷泥潭,无法自拔”。虽然我们也有一家国外子公司,但是由于其规模不大,员工人数较少,所以我们还没有真正意义上涉及到跨国的整合问题。

企业要适应经济全球化发展趋势,管理创新势不可挡。管理水平接轨国际标准,这是国际化最起码的要求。



感悟历史 思考未来



恰逢公司一对一活动,党群工作部部长赠送我一本《苦难辉煌》。金一南先生的这部《苦难辉煌》是第一本把中共早期历史放在国际大背景下解读的书,是第一本用战略思维、战略意识点评历史的书,是第一本可以作为大散文欣赏的历史图书。它向我们再现了一幅20世纪20至30年代中国革命历经磨难挫折走向辉煌胜利的历史全景画,读后颇有感触。

岁月犹如一条长河,奔腾不息,在未来,都将成为历史。历史犹如一面镜

子,每个人都能在历史中找到影子找到寄托。历史总是惊人的相似,多少人在感慨多少次历史的重演,殊不知事在人为,是人自身的意志决定了历史的相似性。如何能让自己不落后,如何能时刻保持一个民族的危机感和自强心,才是我们需要去努力警醒自己的。如今,历史的仇恨在我们这代人的眼中应该烟消云散了,但是对于历史的思考和反省却应该是我们所重视的。如何屹立于世界民族之林,靠的不是仇恨,靠的不是固守,需要的是胸怀和睿智,摒弃前嫌、取长补短、勇往直前。

中国共产党成立时没有多少人相信,她能够赢得中国的未来。正因为有无数的优秀中华儿女,前赴后继,舍生忘死,踏着烈士的鲜血盎然前行,把个人的一切乃至生命都毫无保留地献给了党和人民,我们才赢得了民族解放和国家独立;正因为集合着无数为社会主义建设殚精竭虑、夜以继日的中共党员,在苦难中不懈奋斗,缔造一个不屈民族的伟岸形象,赋予一个古老国家以现代的品质,才有今天我们伟大祖国的繁荣昌盛。只

有探寻这些历史,才能让我们真正聆听生命的真谛,汲取前进的动力。

“大江东去,浪淘尽,千古风流人物。”何等的豪迈和气概,历史的长河浩浩荡荡,我们每个人只是其中的一粒尘埃,然而每颗尘埃都有其存在的价值。多少伟大的人物,出生是那么的平凡。“不是每个人,都能以短暂的生命辉映漫长的历史。”但是我们所要做的是扮演好自己在这个世界上所应该扮演的角色,守护着我们平凡无奇的伟大。实践出真知,没有长期的实践中点点滴滴的经验积累,就难以在关键时刻做出正确的决定。失败是成功之母,唯有在一次次失败的实践中累积自身的实力,当机会来临时我们才能把握住。

观沧海浮沉,拔历史云雾。我们回顾历史,是为了心灵更好的共鸣。我们居安思危,让勇锐盖过层弱,进取压倒苟安。前人种树,后人乘凉。21世纪的我们,在革命先辈们遗下的辉煌战果中,在我们吸收历史丰富营养的同时,我们也在更加努力工作,创造更多的价值。

(弹性元件事业本部 刘毅)

时间管理,用好“三招”



对一个优秀的职业人来说,分清事情的主次,安排好每个阶段的工作、次序不仅是提高效率的需要更是发展能力的硬性要求。

传说在五台山的悬崖峭壁上生活着一种寒号鸟:它长着四只脚,但不能像其他的鸟一样飞行。草长莺飞的春天,草碧绿树的夏天,稻香满空的秋天,寒号鸟整日东游西荡,向其他鸟儿展示它绚丽多彩的羽毛。随着冬季来临,有的鸟儿开始结伴飞向温暖的南方;留下来的,开始忙于积聚食物,衔草固巢。天气一天比一天冷,其他鸟儿都换上了羽绒新装,待在温暖的巢里。此时的寒号鸟,身上的漂亮羽毛都脱光了。夜间寒号鸟躲在石缝里冷得直打哆嗦,它不停的叫着:“冻死我了!冻死我了!……明天就垒窝!冻死我了!明天就垒窝!”。可等到天亮,太阳出来了,温暖的阳光一照,寒号鸟便忘记了昨晚的寒冷,唱出:“得过且过!得过且过!太阳下暖和!太阳下暖和!”就这样寒号鸟过一天是一天,一直没给自己造个窝,最后冻死在岩石缝隙

里。

明天明天,还有明天,寒号鸟就是这样安慰自己。却不知道这个明天足以把它带入坟墓。上面这个故事摘自《时间管理》一书,趣味之余引人警醒。初入岗位之时,我对时间管理的概念很模糊,常常抓不住工作重点,跟不上速度,也用不上力量,只觉得时间消逝如流水。正如书中所说,必要活动、常规任务、遗留工作、意外情况几乎占用了我每天全部的工作时间,没有目标,没有规划,更不知道自己的梦想在何方。

读完《时间管理》,虽然没能体会豁然开朗、醍醐灌顶之感,但作者分享的“三招”足以让我受用终身。第一招,分清事情的急重轻缓,要注意管理自己的每日计划和行动。因为每个人的工作时间有限,选择做什么事或不做什么事,就成为决定性的因素,往往最急迫的事情未必是最重要的事情。第二招,随时掌握最新信息。我们身处瞬息万变的世界里,随时汲取掌握最新动态,做到手到擒来便可省去咨询查找的时间。第三招,有效分配。在分配自己时间的同时,管理人员要有效的授权和委托。管理人员要划定范围,哪些事情亲自做,哪些事情可以交给别人做,通过有效授权把自己解放出来,做自己该做的事。

盛年不重来,一日难再晨,及时当勉励,岁月不待人。生活是复杂的,每个人都有喜怒哀乐,都想工作按计划进行,都忍受着琐事干扰。对一个优秀的职业人来说,分清事情的主次,安排好每个阶段的工作次序不仅是提高效率的需要,更是发展能力的硬性要求。最后,我想用卓别林的一句话来提醒自己一时间是一个伟大的作者,它会给每个人写出完美的结局来。

(绝缘产品事业本部 王 盈)

赢在执行

上至高层领导，下至我们这些一线技术员工都需要当好各自的螺丝钉，牢牢地钉在各自的岗位，发挥好作用。



从中学物理我们就学到了各种各样的“力”，重力、摩擦力、阻力、浮力、电磁力，大自然拥有着种种化腐朽为神奇的惊人之“力”。读了《赢在执行》，我才知道原来还有一种更神奇的力量——执行力。执行也是一种力量，它是帮助个人从平庸中脱颖而出，实现个人价值的力量，更是助推企业发展，在当今激烈竞争的商业氛围中由小做大，由大做强，勇立不败之地的不可或缺之力。

当下之中国，最为人所诟病者有二，一曰：创新，一曰：执行。勿需赘言，创新力的缺失，短时之内恐难有大的提升。钱学森的世纪之问依然在耳边回响。相信加以时日，凭借中国人的聪明才智，补上创新这门课程当不是问题。执行的缺失与创新有着不同的渊源。国人崇尚寄情山水，坐而论道，缺乏刨根问底，追求真理的实干精神。国人善忍，历朝历代的变更莫不是官逼民反，一定要等到忍无可忍之时，才会布衣而怒、揭竿而起，新的循环又重新开始。这都是传统上执行力不足的深厚渊源。

反观身边每个人，多少次我们发誓把英语学习好，多少次我们梦想趁着年轻去远方流浪，多少次我们冲动的放下学业和工作去创业，多少次我们看着擦肩而过的美丽身影而心潮澎湃跃跃欲试，终究缺乏“把信送给加西亚”般的勇气与信

心，所想与所作渐行渐远，就这样我们的执行力一次又一次受到摧残。

企业亦是如此，没有好的执行力终究会效率低下、苟延残喘，只能在弱肉强食的年代捡拾残羹冷炙而已。反之，则能在激烈的红海之中，开创出属于自己的一片蓝海。我想到了乔布斯，他不仅是完美主义者，对产品要求达到吹毛求疵的境界，更是执行力超强的践行者。从大学辍学，车库创业，发展苹果，再到好莱坞的打拼和回归、拯救并把苹果带向史无前例的辉煌，每一步无不闪耀着执行力的灿烂光辉。不仅如此，google、amazon、youtube等优秀的企业都是从车库起家，扎克伯格创办facebook时年仅20岁，现在已是全球最年轻的单身巨富，这些都是超强执行力的表现及其所带来的巨大成功。

身在国有企业，效率低下、等级森严是很多年来扣在我们身上挥之不去的臭帽子，如何摘去这项帽子，需要我们每个人的努力和付出，而其中最迫切需要提高的恐怕还是萦绕不去的执行力。上至高层领导，下至我们这些一线技术员工都需要当好各自的螺丝钉，牢牢地钉在各自的岗位，发挥好作用。脚踏实地、勤勤恳恳，才能脚踏着我们共同的巨轮，乘风破浪。

(技术中心 熊昌义)

自己拯救自己

当我们面对现实中的无奈的时候,想想我们自身这笔财富吧。自己拯救自己是凤凰涅槃式的成长与蜕变,当我们不断地让自己变得内心强大时,就有了一份实现自我价值的资本,一张通往成功殿堂的通行证。



我看完了英国作家塞缪尔·斯尔麦斯《自己拯救自己》一书,颇受启发。这位人生困境的精神导师,仿佛为沙漠中踽踽独行的人指明了一条通往绿洲之路。

认识自己是一笔财富。人类认识自己的过程是漫长的,而人认识自己的过程则是一个不断拯救自己并逐渐走向卓越与成功的过程。我们每个人都有巨额的资本去成功,我们每个人本身就是自己的一笔财富,那么,既然拥有巨额财富还失败,还终生碌碌无为,那只能表明一点:我们没有发现自己并很好地开发好自己这笔巨大的财富。因此,我们必须不断地自己拯救自己。

自助者天助之。外因是第二位的,内因是第一位的,内因才是推动事物发展的根本原因。因此,自我拯救是通向成功的必经之路,只是有的人从很早开始就踏上了这条路的征程,最终达到了成功的殿堂,而有的人,终其一生也没有望到这个路口,于是终其一生碌碌无为。在斯堪的纳维亚有一条充满智慧的古老格言,表现出北欧人自立自强的性格特征:“要么找出一条路,要么创造出一条路。”实际上,任何成功的人,都是能从根本上看重

自己、都是能很清楚地意识到并能很好地利用自己这笔巨大的“财富”的人。

梅花香自苦寒来。任何成功都不是偶然的,所谓“冰冻三尺,非一日之寒”,我们看到别人成功的表面下,必是一番寒彻骨的磨练。无论一个人的天生才华有多高,但是,如果不通过后天的勤奋努力,最终也只是“泯然众人矣”,淹没在茫茫人海中。因此,即使我们认识到了自己的优缺点,即使我们找到了自己该干的事情,如果不付出艰辛的汗水,又怎么能成为 IT 界的乔布斯呢?

当我们面对现实中的无奈的时候,想想我们自身这笔财富吧。自己拯救自己是凤凰涅槃式的成长与蜕变,当我们不断地让自己变得内心强大时,就有了一份实现自我价值的资本,一张通往成功殿堂的通行证。上帝不会因为人的贫穷而拒绝他出生,也不会因为人的富有而延长其寿命。你不会永远贫穷,你也不能保证永远富有。每个人的未来都在于自己如何把握。用自己的力量树立志向,而且甘于和敢于冒险,最后成功就会如期而至,这些就是我们身上最大的财富!

(工塑产品事业本部 陈杰斌)

璀璨的青春



青春，
包含着广袤的定义；
青春，
蕴涵着优美的意境。

青春是草长莺飞的江南美景，
是杨柳枝头上一抹跳跃的新绿，
牛背上牧童一曲清脆的笛音涤荡着青春的情影。

青春是冰封千里的北国风光，
是腊梅报春时的嫣然一笑，
大漠里死而不倒倒而不朽的千年胡杨映照着青春的从容。

青春是一首歌，
慷慨激昂、催人奋进；
青春是一条河，
奔腾咆哮、永不停歇。

青春是东方黎明喷薄而出的朝阳，
充满希望、美得朝气蓬勃；
青春是西边黄昏缓缓而落的晚霞，
孕育新生、美得绚烂夺目。

青春从不需感叹凄凉的落日，
更不会遍生懊悔的蹉跎，
青春，
如此惬意，年华似水。

千年不朽的是那回首一次的青春，
潸然泪下过的是成长的印记，
青春，
不求如风如露如朝暮，
只愿璀璨若烟花流苏。

(绝缘产品事业本部 司大睿)

原来幸福一直都在

一直感叹岁月是如此匆忙，遇上良辰美景、重阳登高也不愿驻足。纵使雪舞九天、海棠花开也从不留念徘徊，一如既往向前行进。于是，花开花谢，岁月无声，我们也随光阴荏苒而打上了成长的烙印。许多时候我都在想，岁月究竟悄无声息地带走了什么，又留下了什么？

在我记忆里，父亲是个极为严苛的人，5岁那年我因馋嘴偷吃几个李子而被父亲赶出家门，7岁时因为考砸一场考试被罚跪整整一夜搓衣板。一直以来，父亲与我总隔了一段距离。高考结束，父亲在我离家前说了一番话：孩子，你19岁了，已经长大成人了，做人做事都该自有分寸，就算违规犯法，也该自己承担了。当时的我未推敲出父亲这番话的含义，心里装的都是对未来的向往。9月我启程去株洲读大学，踏上火车前回头望见父亲，晶莹剔透的泪珠早已闪出光芒。

大学3年，我很少回家，每年寒暑假在外漂泊闯荡，足迹几乎踏遍广东所有城市。这一路虽然走得艰辛，却也踏实。在佛山的一家公司里我得到了人生第一份工作，那些天我平均每天工作14小时以上，繁重的工作跟父亲的严厉相比，倒也不算什么。在首届校园招聘会上，面对同届200余名对手，靠着之前积累的工作经验和父亲的谆谆教诲，我拿下当年的“最佳人气奖”。

毕业两年，工作后的我改变了很多，褪去了孩童时的争强好胜，开始注重团队协作。其实，能力只需一次证明便足够，团队却是个人的精神所在，一个不热爱自己的团队、不热爱一起奋斗过的战友，一定是极为自私、自负而又自以为是的人。成功，很多时候不能只靠个人力量。尺有所短寸有所长，物尽其能人尽其责，才能发挥出团队的最大效能。

工作后，压力不言而喻，但内心深处却一直有一股力量在鼓励着我，直至今日我才恍然大悟，原来是父亲的那番话是那么良苦用心，那么语重心长。你不能弱不禁风，不能怕这怕那，你总该有一种向上的力量，在任何困难面前都告诉自己你能闯过去，你能做得到，你是一个优秀的人。父亲教给我的不就是这些吗？

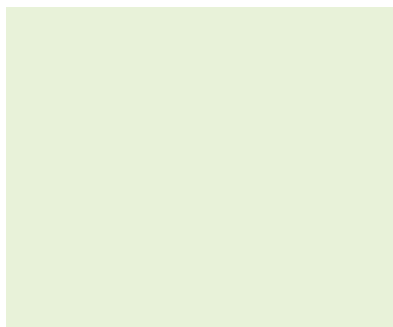
24个年头，8000多个日日夜夜，父亲用自己的实际行动影



响着我走过的每一个春夏秋冬，小学时担心，中学时操心，大学时也放不下心。诚然，为人父母者，又有哪个不似这般全心交付？小时候怕孩子冷着饿着，高中时希望孩子考所好大学，毕业后又担心找不到好工作，他们为孩子的幸福搭上自己的大半辈子，而他从不要求任何回报。

父爱是堵墙，沉重却可依靠，但却必须前进；父爱如港湾，可以避风浪，但却必须远航。是父爱，在无言中给予孩子最坚实的依靠，更是父爱，用实际行动教导着我，生活中并不缺少美，而是我们尚未去发现美！

（风电产品事业部 陈尧）



孙杨的夺冠是实力的彰显，更是中国运动健儿发扬拼搏精神的体现。孙杨用金牌证明了自己，也向世界宣告，游泳项目中国人也行；奥运泳池里，有中国健儿的雄姿和风采！

苦练内功,只为这一刻绽放

7月,世人期待已久的伦敦奥运会如期而至,中国军团再度成为世界媒体关注的焦点。虽然最终美国以46金霸占榜首,但中国军团仍以38枚金牌、87枚奖牌紧随其后,取得了境外参赛最好成绩。从1984年的洛杉矶奥运会到伦敦奥运会,短短的28年间,中国体育健儿200多次让《义勇军进行曲》在奥运场上奏响。回想许海峰、李宁、刘翔的夺冠时刻依旧振奋人心。本届奥运会中,让无数中国人热血沸腾的是名九零后小将,被网友誉为“泳坛萌主”的孙杨。奥运会上两金一银一铜的佳绩改写了中国泳坛的历史,同时也紧随“体操王子”李宁之后位列中国奥运史上单届夺牌数排名榜眼。

九零后的大男孩孙杨在泳池中丝毫不显腼腆,400米作为副业还是怒斩韩国名将朴泰桓,1500米自由泳,孙杨从预赛到决赛,都表现出王者风范。决赛中,尽管受到发令枪的影响,但孙杨依然在游泳池中发挥出色,与世界纪录相争,在冲刺阶段,比赛俨然成了孙杨“一个人的表演”,最终孙杨以14分31秒02率先触壁,拿下这枚沉甸甸的金牌,将世界纪录提高4s以上。

朴泰桓是孙杨在本届奥运会上400m自由泳项目的最大竞争对手,在此前2010年的广州亚运会上朴泰桓1500米自由泳力压孙杨夺冠。当记者问道孙杨如何看待战胜过自己的韩国名将朴泰桓时,他回答:“我的对手不只是朴泰桓一个人,不管比赛怎么样,做好自己就行了,我这一次到伦敦主要就是冲着400米、1500米自由泳这两个单项去的,当然了,200米自由泳我也不会放弃,尽力争取。”孙杨面对记者的提问信心十足的回答,而在奥运会之前,孙杨放言至少拿一块奥运金牌,1500米自由泳破世界纪录。“万一没有夺金呢?”面对这一尖锐的问题,孙杨的回答是,“这个问题是针对没有信心的人的,我很有信心,所以这个问题对我来说是不存在的。”

孙杨有着明确的目标,更有着的强大自信,400米夺冠,不仅拿到了中国男子泳坛的首枚奥运金牌,同时孙杨、叶诗文这些新人的大放异彩也证明了中国泳坛后继有人。400米、1500米孙杨都有着巨大优势,并且都是破纪录夺冠,当我们看到大男孩孙杨激动得不停地用拳头砸向水中,注意到他眼眶里早已噙满了泪水。不仅是孙杨等待这枚奥运金牌太久太久了,中国男子泳坛也为这一刻沉寂得太久了。

孙杨的夺冠是实力的彰显,更是中国运动健儿发扬拼搏精神的体现。孙杨用金牌证明了自己,也向世界宣告,游泳项目中国人也行;奥运泳池里,有中国健儿的雄姿和风采!

(风电产品事业部 郭志强)

网络围观 无所遁形

——《搜索》观影感言

说到经历人生大起大落、体会人世沧桑感触最深的导演，非陈凯歌莫属。1993年他凭《霸王别姬》一片摘得华人导演首座金棕榈，站到了自己职业生涯的巅峰。然而，巅峰过后的陈凯歌迎来的却是批评与质疑。《无极》的折戟沉沙迎来了全民恶搞；《赵氏孤儿》的俗套无厘头使其变成了“赵氏弃儿”。

去看陈导演的《搜索》实属偶然，直到付款买票前我都在怀疑这位年届六十的导演，能否拿捏好如此新潮的题材，担心这120分钟将在山寨剧情和雷人台词中度过。看完影片后我的所有疑虑随之打消，陈导时隔九年再次奉上诚意之作。

《搜索》这部电影，讲述高圆圆饰演的叶蓝秋检查出癌症晚期后情绪失常，因为在公车上不肯给老人让座，被记者拍下来传到了网上，随后引发的一系列波澜。想升职的电视台小助理、雷厉风行行为报道不择手段的女编导、上市公司的董事长、一根筋的杨姓青年……事情发展到最后，所有卷进事件当中的人都控制不了局面，他们的命运都因此而改变。网友戏说陈凯歌当年被胡戈一箭伤的很深，拍《搜索》这部当代题材电影，而且还是讲人肉搜索、网络暴力是来报当年“馒头血案”之仇。

鲁迅作品中不止一次写到中国人的“围观行为”，每一次的“围观”都伴随着带血的暴力。斗转星移，如今的“围观”已变幻了场地，从菜市场搬演至网络、平面等各种媒体，但是“颈项都伸得很长，仿佛许多鸭，被无形的手捏住了的，向上提着”的“围观群众”却越来越庞

大。《药》里的人血馒头让鲁迅先生看到了人性的麻木和乱世的悲凉，胡戈导演的“馒头血案”让陈凯歌看到了网络时代的集体暴力。

电视台小助理杨佳琪在公交车偶遇情绪低落的“墨镜姐”叶蓝秋，衣着光鲜、语出惊人、不给老人让座的叶蓝秋立马触发了杨佳琪的新闻敏感性；做事雷厉风行、渴求成功的女编导陈若兮利用其掌握的媒体资源对事件大肆炒作；“墨镜姐”报道迅速占领网络、电视头条，叶蓝秋的姓名、工作背景、家庭情况迅速在网络曝光……事态的发展已无法挽回，叶蓝秋的道歉视频被女编导陈若兮刻意忽视，全民围观叶蓝秋不再仅限于“不让座”，围观演变成群体消费。媒体消费“墨镜姐”的话题性，记者、编导通过消费她得到业内认可，老板消费她获得营销，公众消费她获得道德感的自慰。网络时代里的人肉搜索让更多的人成为手中有刀者，且让更多的人成为心中有刀者。被围观的叶蓝秋已然毫无私密可言，看到一条条“真想”被挖掘出来，电脑前的围观者拍手称快亦如着魔。

网络、媒体让人无所遁形，全民参与的网络暴力令人背脊发凉。Facebook、Twitter、新浪微薄的应用拉近了人的距离，却也种下了隐私泄露的定时炸弹，这是时代的进步，亦是时代的悲歌。被围观者叶蓝秋，是董事长的秘书、是淋巴癌晚期患者、是道德败坏的女人、是脆弱的自杀者、是整个社会网络的一份子，是你，也是我。

（党群工作部 邓 纯）



网络、媒体让人无所遁形，全民参与的网络暴力令人背脊发凉。Facebook、Twitter、新浪微薄的应用拉近了人的距离，却也种下了隐私泄露的定时炸弹，这是时代的进步，亦是时代的悲歌。



桂林游记

对桂林的第一印象源于小学课文中的那句“桂林山水甲天下”，后来到了大学，又听闻桂林是一生中一定要去的十座山水小城之一。今年清明，趁着难得的空闲时光，和友人相约前往那片“舟行碧波上，人在画中游”之地。

因为路上出了点小意外，我们到达桂林已经是晚上了，大巴直接开到了双塔湖边。下车后，我们踏上林间曲道，顺着驺马山势蜿蜒而行，四周之景随之变换，虽路途有些遥远，“赏景不嫌累”倒也忘却了劳顿。途中看见一排原始石人像，在这静谧的山林中多了几分神秘感。小溪欢快的拍打着岩石，像是故意去打破这夜的宁静。不经意间抬头，看到小树林上方有一处茶庄，橘黄色的灯光在四周黑暗中浸开，仿若金色雾霭弥漫林间。

约莫一刻钟路程，走过一座石桥，便到了榕湖。周围环境顿时明亮了起来，榕湖饭店仿佛漂浮在水面上，五彩的霓虹灯将其装点的富丽堂皇。此时脚下的路变得平坦，虽行走起来舒适不少，却又少了那分高低错落的趣味。行人渐渐多了起来，不久便来到了古南门，身着白衫的老人神态安定的打着太极，孩童在街上嬉戏……

继续前行，远远望见金银双塔灯光闪烁。湖面上的双塔经柔光一照和岸边装点的绿树遥相呼应，甚好看。绕着湖边慢行，一路绕回桂湖，踏过一座木桥，

途中又遇一茶庄，欧洲风情的田园小屋，草地上几张桌子随意的放着。我停下脚步，拉着友人品起茶来，尽情享受这夜的宁静。

第二天上午，匆匆逛过桂林市区后，我们驱车1个多小时来到了美丽的阳朔小镇。在旅馆安顿好后，美美睡上一觉，舒舒服服洗了个澡。觅得一处饭馆，点上两三个地方特色的小菜，饱餐后便向着西街进发。一路走来，各种工艺品、小吃摊位排在路边，越靠近西街，金发碧眼的老外越是多了起来。站立西街头，看人潮涌动，小贩的吆喝声、游客的讨价还价声、酒吧的喧闹声混合在一起好不热闹。西街不过是一条200米的石板步行街，街宽不过五米左右，街道两旁是各色精致小店。有些店主把餐桌摆到了街上招揽生意，只在中间留了一条过人的小道。小店外悬挂的各式灯笼，配上这青石板路和仿古木屋将中国的古典韵味衬托的极好，难怪那帮老外游客操着拗口的中文说着“漂亮！太美了！”，相机的快门声也停不下来。

走过西街角角落落，和朋友找了一家两街毗邻处的小店，坐在路边叫上一壶菊花茶，配上两碟风味茶点，悠闲的哼起小调来。虽已近午夜，西街上仍灯火通明，那些被都市的喧嚣和快节奏的工作搅得身心疲惫的城市人，似乎在这里找到了休憩的港湾，脸上满是沉醉和安详。

（徐璟芳 李广龙）

TMT's Expansion Overseas



China, in the past decades, has promoted an unprecedented economic revolution in modern history. Since its opening to the world in the late 70s, the country has grown its economy at an average of over 10% year over year. The country emerged from the 11th position in 1980 with US\$ 190 bi in GDP among the largest economies in the world for 2nd position in 2010, surpassing Japan. By 2011, China had a GDP of US\$ 7.3 tri. Several analysts predict that by the year 2018, China will become the largest economy in the world, surpassing the U.S. economy. It means, effectively that billions and billions are being invested in infrastructure, which improves the quality of life of millions of Chinese people.

The Chinese growth model is largely focused on manufacturing and exporting goods. Just as an example, 7 out of the 10 largest ports in the world are in China. The labeling "Made in China" can be found everywhere in the world. However, the products are still remembered as

cheap and low quality manufacturing goods. This perception is gradually changing in recent years.

Since the 2008's crises the global economy is facing deep adjustments. With China and other emerging economies becoming the biggest growth engines in the world. In order to keep the fast pace of growth, Chinese companies are seeking to expand its borders to new markets. And the changes and crises around the world offer the consolidated Chinese companies formidable opportunities of investment. But these opportunities seem to be extremely challenging and demands elaborate strategies and high investment in innovation and quality.

I strongly believe that TMT Times New Material Technology has been tracking the right direction while dealing with this overseas expansion. Once the company is clearly taking the opportunity to promote the qualification of its employees, improve internal processes, and invest in quality and innovation of its products.

One month ago I was hired by the company, and when I look back in my life, I can see that I took the right decision while choosing China to study an MBA. It opened to me the opportunity to be here today. I strongly believe that my country (Brazil) has a lot to learn from the achievements of China. To be in China in such an important moment and to be directly involved to TMT's expansion to Latin America gives me a great feeling of pride and responsibility. I have no doubt that the Latin countries will warmly welcome TMT.

Edival



聚酰亚胺薄膜产业现状及发展趋势

■ 文/张步峰

聚酰亚胺薄膜具有优良的物理机械特性,如耐高温和耐低温性能、较高的拉伸强度、较低的线性膨胀系数、适宜的弹性模量、极小的热收缩率和很强的抗辐射能力,它同时具有优良的电气与化学稳定性,是世界上综合性能最好的绝缘薄膜材料,被广泛应用于轨道交通、电子信息、航空航天和军事工业,是世界各国发展高新技术、国防尖端装备和产业升级的关键材料基础。

一、聚酰亚胺薄膜在轨道交通工业中的应用

聚酰亚胺是分子主链中含有酰亚胺环状结构的环链高分子化合物,是半梯形结构的杂环化合物。聚酰亚胺薄膜是聚酰亚胺树脂最早的商品之一,是一类优质全能的高分子薄膜材料,在诸多领域大放异彩。聚酰亚胺薄膜的广泛应用得益于聚酰亚胺树脂优异的综合性能^[1]。

中国轨道交通工业在引进、消化和吸收国外动车组技术的基础上进行再创新,成功实现了牵引变流器、网络控制系

统、牵引电机、转向架等关键部件的国产化,使得它们具备了自主知识产权,然而制造这些部件的部分关键材料依然受制于人。牵引电机是机车和动车的核心部件之一,而聚酰亚胺薄膜又是牵引电机线圈的重要主绝缘材料和槽绝缘材料,直接决定了电机运行的安全可靠。目前世界上用于制造牵引电机主绝缘的聚酰亚胺薄膜材料只有美国杜邦公司和日本钟渊化学公司能生产。

二、聚酰亚胺薄膜的生产情况

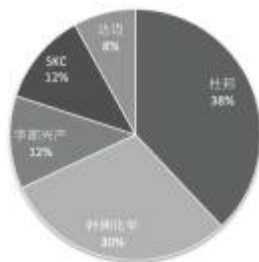


图1 世界聚酰亚胺薄膜生产厂家市场份额占有图

聚酰亚胺薄膜是寡头垄断市场,基

本被杜邦公司(包括东丽-杜邦)、日本钟渊化学和宇部兴产、韩国科龙以及台湾达迈所瓜分,它们各自所占市场份额(见图1),五家企业总产能达到8600吨/年。钟渊化学和杜邦公司在聚酰亚胺薄膜方面的实力旗鼓相当,两者共占了世界市场份额的60%;宇部兴产的产品独特,剑走偏锋,依靠独享全球带式自动接合(TAB)领域市场而在这块蛋糕中占到了12%的份额;韩国SKC凭借价格优势以及韩国本土几家实力雄厚的挠性覆铜板企业,占据了12%的份额;台湾达迈依靠台湾岛内众多的挠性印制电路企业,步步为营,并在大陆拥有一定客户资源,获得8%的市场份额。

三、聚酰亚胺薄膜的市场需求情况

2011年全世界的中高端聚酰亚胺薄膜市场需求量达到9200吨,其中挠性印制电路产业是其最主要市场。到2012年,世界挠性印制电路产业将达到92亿美元的产值,亚洲又是近两年来在产量、产值上增长最快的地区。随着市场需求

量(特别是中国、韩国、台湾等市场)的上升,预计世界聚酰亚胺薄膜的产销量年平均增长率将达8.7%。

我国中高端聚酰亚胺薄膜市场容量达到44.6亿元/年。我国铁路发展大趋势为:货运实现重载化、客运实现高速化。铁路货运重载化的发展必然要求机车的电力化、大功率化。我国动车组的需求在2012年之前以覆盖扩张需求为主,将快速增长;而在2012年之后则以密度提升为主,仍然有巨大的市场空间。我国轨道交通工业对聚酰亚胺薄膜的年需求量达到60吨/年,市场容量为1.6亿元/年。随着信息技术的高速发展和人们生活水平的快速提高,电子信息产品呈现薄、轻、短、小的需求潮流,印制电路板往多层化和刚挠结合方向发展,我国电子信息产业对聚酰亚胺薄膜的需求量将持续增长,目前年需求量达到2000吨/年,市场容量为40亿元/年。国内航空制造业即将进行持续升级,支线飞机、民用大型运输机和大型客机即将量产,对聚酰亚胺薄膜存在巨大的市场需求空间,除了军事工业外,目前仅仅我国民用航空对这种薄膜需求量就达到50吨/年,市场容量为3亿元/年。

四、我国聚酰亚胺薄膜产业的发展

经过四十多年的发展,我国先后开发出流涎法和流涎拉伸工艺等热亚胺化法薄膜生产技术,已基本形成研究与开发体系和一定的工业化生产规模,到2009年,我国聚酰亚胺薄膜企业有40多家,产能达到2000-3000吨/年。但我国聚酰亚胺薄膜生产技术与国外相比,仍存在巨大

差距,生产企业大多规模偏小,产品多为低端水平,聚酰亚胺薄膜工业的发展更多的是代表着一种“量”的变化,在“质”上并无多大进展。一方面,用原始工艺和装备大量生产的品质低劣的薄膜充斥市场,并进行着恶性的价格竞争;另一方面,高端信息产业、电子技术、航空航天技术和国防科技所需的,并且在聚酰亚胺市场中占主体份额的薄膜品种,却全部依赖进口^[2]。

我国聚酰亚胺薄膜工业在合成技术上主要采用40多年前已定型的均苯四甲酸二酐-二氨基二苯醚-二甲基乙酰胺体系,亚胺化工艺上全部采用热亚胺化,迄今未突破已经在国外普遍应用的化学亚胺化技术;在成型工艺上,国内90%以上企业采用普通流涎法,国外薄膜企业普遍采用流涎拉伸法。用流涎法和热亚胺化工艺技术生产的薄膜在关键性能如机械强度、电气强度、弹性模量、一致性、耐折弯,薄型产品(13微米以下)的可行性、自粘性和热收缩率等均难以满足下游需求的发展。聚酰亚胺树脂化学亚胺化产业技术和流涎拉伸制膜产业技术等关键问题未突破,自主创新能力不强,中国聚酰亚胺薄膜产业技术整体仍处于有待突破的局面^[3]。

五、结束语

轨道交通产业、电子信息产业、新能源产业和国防科技产业一日千里,日新月异,而“步履蹒跚”的我国聚酰亚胺薄膜工业又与这些技术息息相关。国家对其技术破壁高度重视,《石化产业振兴支撑技术指导意见》(2009.10)将高性能聚酰亚胺薄膜的技术开发列为石化产业中亟待解

决的关键难题之一,最近颁布的国家《新材料产业“十二五”发展规划》(2012.2)再次将聚酰亚胺产业技术列为先进高分子材料关键技术和装备专栏(专栏七)中。

公司致力于打造成高分子材料产业技术的领跑者,要摘下这顶绝缘材料行业的皇冠,需要自上而下的决心和敢于面对挑战的勇气。抓住世界挠性印制电路产业向中国大陆进行产业转移的千载难逢机遇,充分利用公司身为轨道交通产业链上的先天优势,顺势而为。

1、单纯采用目前传统的热亚胺化法生产技术只会重蹈劣质产品产能过剩的覆辙,适时果断全面引进国外化学亚胺化制膜工业体系成为当前公司产业技术破壁的唯一选择。

2、以“高端为标,中端为本,创新为矛,规模为盾”为产品战略,建立“寡头垄断的破局者”盈利模式,打造标准型产品连续制造的规模工业,压制竞争者的追赶和打压。

3、在产业模式上进行积极创新,充分发掘自身优势,整合业内低端市场企业力量,建立低成本高端制造行业新模式,为产业发展注入持续竞争活力。

参考文献

- [1] 丁孟贤. 聚酰亚胺-化学、结构与性能的关系及材料[M]. 北京:科学出版社,2006.
- [2] 高利平,张蓓.我国聚酰亚胺薄膜工业进展[J].精细与专用化学品,2010,18(9):1-3
- [3] 李英葆.谈谈聚酰亚胺薄膜生产技术的发展[J].绝缘材料,2008,41(4):75-77