

—— 凝 聚 企 业 力 量 ——



# 中复集团报

张人为题

中国复合材料集团有限公司 主办

2016年第09期 总第154期







**主办单位：**中国复合材料集团有限公司  
**地址：**北京市海淀区复兴路17号国海广场  
2号楼12层

**发行：**连云港中复连众复合材料集团有限公司  
**地址：**江苏省连云港市海连东路195号

**编辑：**张刚翼 刘心  
仲文玉 张丹

**电话：**010-68138899 / 0518-85150331  
**传真：**010-68138866 / 0518-85150329

**网址：**www.ccg.com.cn  
www.lzfrp.com

**邮箱：**ccgcnews@ccgc.com.cn  
newspaper@lzfrp.com

**内部资料 免费交流**

# 目录

## CONTENTS

### 重要新闻 | HIGHLIGHTS

- 01 中国建材集团召开领导干部大会 宋志平部署新集团发展思路
- 03 中国建材集团召开“两学一做”学习教育暨加强党建工作座谈会

### 公司动态 | COMPANY EVENTS

- 04 中国复材集团纪委组织在连企业党员干部、关键岗位负责人参观连云港市“清风苑”廉政教育基地
- 05 中复神鹰碳纤维：倾力打造复合材料解决方案专家
- 06 中复连众强化兼职档案管理员档案管理能力
- 06 基里巴斯渔业部部长一行来中复西港考察

### 行业动态 | INDUSTRY DYNAMICS

- 07 业内资讯
- 09 风电十年：从童话到现实的不平凡之路

### 特别报道 | SPECIAL REPORTS

- 11 宋志平：关于大企业的四个迷思





## 秋词

唐·刘禹锡

自古逢秋悲寂寥，  
我言秋日胜春朝。  
晴空一鹤排云上，  
便引诗情到碧霄。

### 来自一线 | FROM THE FRONT LINES

#### 13 迎难而上 打造专业的培训中心

——记中复连众叶片培训中心赵宝实

### 党群工作 | THE PARTY BUILDING

#### 15 中国复材 2016 年秋季健步走活动顺利举办

#### 16 中国复材开展 2016 年员工拓展培训

#### 17 中复连众“迎国庆”篮球团体赛顺利结束

### 快乐生活 | LOHAS

#### 18 读《情商左右你的职业生涯》有感

#### 19 《工匠精神》读后感

#### 20 读《丰田模式》“学习型组织的建立与完善”有感

#### 22 遇见未知的自己

#### 23 我们盛装而来，纪念，那一刻青春的模样

#### 24 悦读

## 中国复合材料集团有限公司 所属企业

连云港中复连众复合材料集团有限公司

地址：江苏省连云港市海连东路 195 号

常州中复丽宝第复合材料集团有限公司

地址：江苏省常州钟楼经济开发区梧桐路 58 号

中复神鹰碳纤维有限责任公司

地址：江苏省连云港市经济开发区大浦工业云桥路 6 号

威海中复西港船艇有限公司

地址：山东省威海市高技区小石岛大连路 2 号



# 中国建材集团召开领导干部大会 宋志平部署新集团发展思路

文 | 中国建材集团网站

新集团的核心价值观是“创新、绩效、和谐、责任”，“创新”指坚持创新与学习，推动企业转型升级；“绩效”指始终追求持续一流的绩效；“和谐”指与自然和谐、与社会和谐、与竞争者和谐、与员工和谐；“责任”指经济责任、政治责任、社会责任和国家责任，要站在道德高地做企业。领导干部的行为准则是“敬畏、感恩、谦恭、得体”，“敬畏”指要有敬畏之心，“感恩”指要感谢党、感谢国家、感谢组织、感谢员工，“谦恭”指做人要谦恭，“得体”指举手投足代表央企干部形象，尤其年轻一代更要学会得体。

9月8日，在两材重组工作大会暨中国建材集团有限公司揭牌成立两周之际，中国建材集团召开第一次领导干部大会，全面贯彻落实国资委肖亚庆主任在重组大会上的讲话精神，部署新集团发展思路，安排下一阶段工作。中国建材集团董事长宋志平作重要讲话，党委书记刘志江主持会议并对贯彻落实会议精神提出具体要求。集团领导班子成员、职能部门负责人参加了会议。

会上，宋志平从三个方面对新集团下一步的工作和发展作了重要部署，一是目前的经营工作，二是新集团的战略、发展模式和运营模式，三是党建工作、队伍建设和文化建设。

宋志平强调，中国建材集团目前经营工作有四项重要任务。一是重组工作，按照肖亚庆主任的要求，两家公司要深度融合，全面加快一体化。新集团重组而成，倡导包容文化，既有中国建材统一的 CNBM Logo，又保留多个专有品牌，进一步推广 SINOMA 品牌。“两材”重组之后，董事会、管理层要积极行动，加快推进后续整合等具体工作。二是改革创新工作。习近平总书记在杭州召开的 B20 会上讲到“向改革要活力，向创新要动力”，发展是硬道理，要坚持改革创新。集团是国资委发展混合所有制经济、落实董事会职权和兼

并重组三项改革试点企业，要坚定地推进改革，建立市场化机制，加快推进股票增值权、分红权、职业经理人制度等方面的改革步伐。下一步要大力开展创新工作，继续加大产研合作和创新力度，不仅有技术创新，还有商业模式创新，智能化、互联网+都属于商业模式创新，其最重要的是平台建设，要用平台思维研究未来发展方向和规划。三是瘦身健体、提质增效工作，这是李克强总理为央企开出的“主药方”。集团要大力发展主业，围绕主业做强做优做大。国资委下达了明确指标，中央企业也都签订了压减工作责任书。新集团要做到层级减少、机构精简、人员精干。四是要全面完成今年的目标任务。积极打造亿级利润平台。在 2016 年的最后四个月，积极开展各项工作，力争实现  $1+1 > 2$  的效果。

肖亚庆主任提出“两材”重组后首要任务是制定清晰的战略。宋志平在会上明确提出了新集团的战略思路。战略目标是做强做优做大，致力于发展成为以建材行业为基础，大力发展新型材料的世界一流的综合性产业集团。三大战略是创新驱动、绿色发展、国际合作，战略定位是做行业整合的领军者、做产业升级的创新者、做国际产能合作的开拓者，重点打造先进制造业平台、国际产能合作平台、三新产业发展平台、





国家级材料科研平台、国家级矿山资源平台、金融投资运营平台等六大业务平台。从发展模式看，集团是一个产业集团，着手打造大中型的产业公司，突出绩效和公司市值。从运营模式看，集团管理方式依据现代企业制度和规范治理，建立协调良好、运作有效的董事会、党委会、经理办公会、职代会协调机制，建立有序高效的会议制度和管理制度。

关于六大业务平台，宋志平提出，一是打造先进制造业平台，全世界都需要实业，制造业是基础，水泥、新型材料、新型房屋等制造业是我们集团的核心。二是打造国际产能合作平台，这是集团的王牌，CNBM与SINOMA的融合将在国际产能合作方面大放异彩。三是打造三新产业平台，即发展新型建材、新型房屋、新能源材料的新型产业平台。四是打造国家级材料科研产业平台，充分发挥集团强大的研发优势。五是打造国家级矿山资源平台，地勘中心拥有26个地质勘测队，对资源有充分的理解，未来骨料业务也是新的利润增长点。六是金融投资运营平台，做活做好财务公司、产业基金、投资公司等投资金融板块。

宋志平强调，做好国有企业党建工作，要抓好三项重要工作。一是要加强党的领导，发挥党组织的政治核心作用，发挥党员干部的带头作用和基层党组织的战斗堡垒作用。二是要做好防止国有资产流失工作，建立防范机制，领导干部要廉洁自律。三是认真学习、贯彻落实好领导违规决策追究终身责任有关规定。他还指出，领导干部在制度上要形成“三不”，不敢腐，不能腐，不想腐，同时积极贯彻并运用好“四种形态”，让出汗、扯扯袖、咬咬耳、红红脸成为常态。领导干部要弘扬集团提出的“亲清”文化，“亲”是指亲密合作，“清”是指清清爽爽、清清白白。大家要亲如一家，互相信任，互相关心，互相帮助，团结向上。广大干部员工要在企业发展中实现自己的抱负，和企业共同成长。

关于队伍建设，宋志平指出，集团有四支队伍，党员领导干部队伍，

职业经理人队伍，科技人才队伍，员工队伍。集团总部设置12个部门，要保持机构精简、人员精干。企业干部队伍要年轻化，企业要善于发现人才，尤其是要大力培养年轻人，这也是企业成功和持续发展的基础。

宋志平最后强调文化建设。他提出，文化是企业的理念。新集团的核心价值观是“创新、绩效、和谐、责任”，“创新”指坚持创新与学习，推动企业转型升级；“绩效”指始终追求持续一流的绩效；“和谐”指与自然和谐、与社会和谐、与竞争者和谐、与员工和谐；“责任”指经济责任、政治责任、社会责任和国家责任，要站在道德高地做企业。他提出，领导干部的行为准则是“敬畏、感恩、谦恭、得体”，“敬畏”指要有敬畏之心，“感恩”指要感谢党、感谢国家、感谢组织、感谢员工，“谦恭”指做人要谦恭，“得体”指举手投足代表央企干部形象，尤其年轻一代更要学会得体。对领导干部的要求是“责任、修养、境界”，“责任”指要担负起相应的领导责任，干部要有责任担当；“修养”指作为世界500强央企的干部要不断提升修养；“境界”指人在处理大和小、多和少、进和退的时候，要有利他主义精神。对中层干部的要求是“职守、专业、一流”，“职守”指干好本职工作，“专业”指财务、生产管理、经营管理等业务要专；“一流”指力求工作做到一流。对员工的要求是“敬业爱岗”，“敬业”指忠于职守的精神，“爱岗”指恪尽职守做好本职工作。

刘志江在会议总结中对学习贯彻会议精神和落实新集团工作提出了具体要求。他强调，要认真落实宋志平董事长的讲话精神，统一思想、提高认识，聚焦在国资委肖亚庆主任8.26重组工作大会上提出的“五个要求”和集团的发展战略上来。要主动转换角色，换位思考，尊重差异，包容多样，协同合作，真正做到文化融合。要有慢不得的紧迫感，坐不下的责任感、等不起的危机感，以昂扬奋进的姿态，协调有序地推进新集团各项工作。



## 中国建材集团召开“两学一做”学习教育暨加强党建工作座谈会



9月19日，中国建材集团在京召开“两学一做”学习教育暨加强党建工作座谈会。集团党委书记、副董事长刘志江出席会议并作重要讲话。党委副书记孙力实，纪委书记、党委常委杨杰等参加了会议。会议由孙力实主持。

刘志江在会上作了重要讲话。他充分肯定了参加汇报企业“两学一做”学习教育工作和党群工作巡视自查整改落实工作。体现为五个特点：一是各单位高度重视，组织领导有力；二是突出问题导向，推进解决实际问题；三是坚持学做结合，领导干部带头；四是着力支部建设，夯实基层基础；五是坚持双向促进，助力改革发展。同时，他也指出了存在的一些问题：一是有的单位学习教育抓得不够实，结合自身特点创造性开展工作还不够；二是有的单位学习结合工作、联系实际还不够，在学与做的结合上存在差距；三是各单位自查整改进度参差不齐，有的已经得到了整改，有的进展缓慢；四是有的企业所属企业层级较多，党建工作存在一些明显薄弱环节。

刘志江强调，集团各企业要统一思想，提高认识，把集团“两学一做”学习教育和加强党建工作引向深入，全面提高集团党建工作整体水平，有力推动集团改革发展。要深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话，要切实加强企业党建工作。一是深入学习系列讲话精神。在开展“两学一做”学习教育中，集团各企业要继续抓好党委中心组学习和个人自学，重点要学习领会好习近平总书记“七一”重要讲话精神，学习习近平总书记关于深化国企改革、加强党建的论述，用讲话精神武装头脑、指导工作，切实增强“四个自信”。二是提升加强党建工作认识。在重组整合和改革发展中，要认真贯彻落实中央《关于在深化国有企业改革中坚持党的领导加强党的建设的若干意见》和国资委的有关要求，认真学习落实

肖亚庆主任在新集团成立大会上的讲话精神，提升党建工作认识。三是充分发挥党委政治核心作用。新集团在企业重组整合和改革中，要坚持党的建设同步谋划、党的组织及工作机构同步设置、党组织负责人及党务工作人员同步配备、党的工作同步开展，要把加强党建工作写进公司章程，确保党组织在法人治理结构中的法定地位。四是全面落实“两个责任”。各级领导干部决不能只抓业务不抓党风，只管发展不治腐败，要落实好“两个责任”，履行好“一岗双责”。

要深入开展“两学一做”学习教育，牢固树立“四种意识”。一是做好规定动作。重点做实“六个规定”动作，确保把这些工作落到实处，抓出实效。二是坚持问题导向。把解决问题贯穿始终，以解决自查自纠中发现问题为动力，以解决问题为标准来检验学习教育成效。三是夯实基层支部。以党支部为基本单位，坚持和运用好“三会一课”等基本制度，推动政治建设抓在日常、严在经常。四是坚持学做结合。坚持理论联系实际，不断增强“四个意识”，坚定做强做优做大国有企业的信心和决心，把学习教育成果转化为加强党的领导、推动企业改革发展的新思路新举措，使学习教育和实践工作相互促进、不断提升。要坚持两手抓两促进，为集团改革发展提供坚强保障。新集团成立后，党建工作要注重抓好四个结合：把加强党建与贯彻集团战略结合起来；把加强党建与促进生产经营结合起来；把加强党建与文化融合结合起来；把加强党建与建设一流员工队伍结合起来。

孙力实就贯彻落实会议精神提出三点要求：一是迅速组织学习传达，抓紧落实本次会议精神；二是统一思想、真抓实干，扎实推进“两学一做”学习教育；三是服务中心、统筹安排，更好地促进集团重组整合和改革发展稳定各项工作。

(中国建材集团网站，有删节)



## 中国复材集团纪委组织在连企业党员干部、关键岗位负责人参观连云港市“清风苑”廉政教育基地



为落实党风廉政建设“两个责任”，强化党员干部的党性道德修养，激发爱岗敬业的工作热情，9月8日，中国复材集团党委副书记、纪委书记何继秀带领中复连众、中复神鹰党员干部及采购、基建、财务等关键部门负责人来到连云港市“清风苑”廉政教育基地参观学习。中国复材集团纪委副书记、中复连众党委副书记、纪委书记王彤兵，中复连众财务总监张小平、中复神鹰副总经理席玉松、陈秋飞参加参观活动。

“清风苑”廉政教育基地展厅分为序厅、引领航向、高行清风、警钟长鸣、法纪指南、山海廉韵等六个展区。全体参观人员认真听取了讲解员的详细讲解，通过文字、图片、视频，重点回顾了中国共产党建党以来的反腐历程，

了解了建国以来党风廉政建设和反腐败斗争取得的成就，以及市内近年来部分反腐典型案例。展示大厅光、影、声等展示技术所带来的直接视觉冲击和心理触动，让大家接受了一次深刻的警示教育。

参观的党员干部一致认为，这种警示教育形式直观、生动，感染力强，在心灵深处真正上了一堂生动的廉政教育课，纷纷表示要进一步强化廉政意识，筑牢拒腐防变的思想防线，强化党纪意识和廉洁从业意识，达到增强防范意识的目的。

(连云港中复连众复合材料集团有限公司 仲文玉)



## 中复神鹰碳纤维：倾力打造复合材料解决方案专家

近日，由台湾复合材料工业同业会带队，台湾地区拓凯实业股份有限公司、永虹先进材料股份有限公司以及台湾清华大学和工业技术研究院等 20 余家机构联合组队赴中复神鹰进行参观交流。这意味着中复神鹰碳纤维开启了同台湾同行深入交流。中复神鹰相关负责人表示，中复神鹰于 2008 年开始干喷湿纺 SYT45（国标 GQ4522）的研发，克服了工艺技术革新及关键装备的改进难题，实现了高强中模型 SYT55(T800 级) 碳纤维的批量稳定生产。

据了解，碳纤维作为先进复合材料中最重要的增强材料，在航空航天、国防和民用工业的各个领域具有广泛应用的基础，在风能、核能和太阳能等新能源领域也具有广阔的应用前景。目前国内 T300 级的碳纤维已经基本实现自给自足，但高品质的碳纤维依然是制约高端应用的瓶颈。

目前，国内绝大多数碳纤维生产企业采用湿法纺丝制备 T700 或 T800 级碳纤维。而与传统的湿法纺丝不同，干喷湿纺技术有着生产效率高、碳纤维品质好、生产成本低等优点。目前世界上 80% 的碳纤维是干喷湿纺丝。国际碳纤维行业的领军企业，如日本东丽、美国赫氏等，都以干喷湿纺技术见长。中复神鹰相关负责人表示，目前，我们正在就这样的技术进行积极突破。目前，中复神鹰碳纤维实现了 T800 的技术突破，自己承担了技术

研究与设备研发的工作，其研发技术水平达到国内领先，部分性能指标超过国外同类产品水平，可完全替代进口。新的原丝生产线所有的核心设备和技术都是自主研发，实现了国产化，现在中复神鹰碳纤维原丝全部采用干喷湿纺技术，在国内是首屈一指的。

在设备和工艺技术保证的前提下，中复碳纤维的产品也得到市场的认可，2014 至 2015 年基本上 100% 销售 T700 的产品，随着千吨级 T800 的原丝的顺利投产，企业今年将计划生产 2200 吨的碳纤维以满足市场的需求。中复神鹰相关负责人表示，“十三五”期间，中复神鹰将提升其原有的产量，实现聚丙烯腈原丝产能 25000 吨 / 年，碳纤维产能 10000 吨 / 年的能力，产品主要为干喷湿纺 T700 级和 T800 级，同时开展高强、高模碳纤维研究，丰富产品种类。巩固现有产品市场，拓展新的应用领域，产品成功应用于航空、航天、武器等军工领域，风力叶片、复合芯电缆、汽车、压力容器等工业领域。实现销售收入 10 亿元，研发创新投入 2.5 亿元（占销售收入的 25%）。提升企业管理能力，培养一批具有专业技能和创新能力的人才队伍。市场占有率保持在 60% 以上，提升品牌知名度和影响力。把企业打造成国内领先的高性能碳纤维制造基地和复合材料解决方案专家。

（连云港日报）





## 中复连众强化兼职档案管理员档案管理能力

为进一步提高档案管理能力和管理水平，10月12日，中复连众叶片事业部举办档案管理培训，邀请公司专职档案管理员谢秀萍讲解如何做好档案管理工作。叶片生产部、叶片工艺技术部、检测中心等部门兼职档案管理员参加了培训。

结合部门档案管理的实际，谢秀萍为大家讲解了归档文件整理规则，详细讲解了归档文件从组件—分类—排列—编号—修整—装订—编页—编目—装盒—排架等整理流程。细化内容的讲解让大家更加清楚，在平时的档案管理中，如何将档案文件按照密级性、保存期限进行分类归档，便于查找。培训结束后，针对工作中存在的问题，谢秀萍与大家进行了现场解答和交流。

档案管理是一项十分重要的基础工作，是规范管理不可缺少的一个环节，此次培训，对加强档案管理工作的建设和规范档案管理起到了积极的推动作用，



为建立规范化、科学化的档案管理系统打下了基础。

(连云港中复连众复合材料集团有限公司 张丹)

## 基里巴斯渔业部部长一行来中复西港考察

9月28日上午，基里巴斯共和国渔业部部长 Hon Tetabo Nakara 在中水上海水产（集团）总公司总裁濮韶华与 KFL 基里巴斯渔业公司总经理杜学军等人的陪同下莅临威海中复西港船艇有限公司进行考察。

考察过程中，公司总经理吴忠友向来访人员详细介绍了公司的生产规模、经营状况等基本情况并重点介绍了公司相关渔船产品。随后，吴忠友总经理又陪同 Hon Tetabo Nakara 部长一行参观了公司的生产环境，同时介绍了产品的生产工艺和技术。

此次考察得到了客户们一致的赞许并对公司现有的先进工艺技术予以认可。为进一步启动和推进基里巴斯共和国渔船市场项目奠定了良好基础。

(威海中复西港船艇有限公司 王琼慧)





# 业内资讯

## 国内资讯

### 第二十一届全国玻璃钢 / 复合材料学术年会开幕

2016年9月22日，由中国硅酸盐学会玻璃钢分会主办，哈尔滨工业大学、哈尔滨玻璃钢研究院和中国玻璃纤维与复合材料产业发展联盟协办的“第二十一届全国玻璃钢 / 复合材料学术年会”在哈尔滨工业大学国际会议中心隆重开幕。

本届年会邀请了来自全国各地多所高校、科研院所和相关企业的专家、学者和技术精英，推出12场主题报告，内容包含“玻璃钢学会、《玻璃钢 / 复合材料》期刊的发展之路”、“航天先进树脂基复合材料制造技术及其应用”、“复合材料制造装备技术应用及发展”、“碳纤维复合材料成型技术的发展及其在新能源领域的应用”、“连续纤维增强热塑性复合材料的制备与成型技术”、“复合材料在石油化工领域的应用及发展趋势”、“压电阻尼复合材料的研究及应用”等多个复合材料相关领域，充分体现了“跨界、创新、智能制造”的大会主题。（来源：中国复材展组委会）



### 哈玻院：碳纤维承载“天宫二号”推进剂储箱

中秋夜，长征二号 F-T2 运载火箭成功将“天宫二号”送上太空，“天宫二号”也是我国第一个真正意义上的空间实验室。“天宫二号”空间实验室需要长期在外太空停留，所以对材料的要求极为苛刻，哈尔滨研发制造的新材料即将经受太空的考验。

哈尔滨玻璃钢研究院发展研究部主任王士巍告诉记者，碳纤维复合材料主承力锥台包含截锥、十字梁、蜂窝板三个组件。

由于碳纤维复合材料有着重量轻、可设计、强度高的特点，所以主要负责承载推进系统上的四个推进剂储箱。“天宫一号”的主承力锥台也是由哈尔滨玻璃钢研究院研制的。（来源：东北网）

### 台湾德宏将推全台首创复合材料 LPG 瓶 明年问世

近年玻纤产业不振，台湾德宏工业积极转型发展全台首创复合材料液化石油气瓶，董事长刘晖麟12日表示测试近尾声且周周合格，10月开始添购机器、设备，新产品将在明年问世。

德宏近年营运处于亏损，主要是受到转投资上游玻纤纱厂德兴科技所拖累、玻纤价格不振，如今已退出玻纤纱、并拟处分德兴厂房土地，并有价格不菲的白金可出售。刘晖麟说，电子级玻纤布近来价格也止跌微幅上涨。

刘晖麟强调，近年积极寻求调整人事及体质，和台湾中山科学研究院签约“科专”接受辅导开发全台首见复合材料液化石油气(LPG)瓶、测试全部合格。

台湾中山科学研究院在蔡英文上任视察时展示，已与通路商北部瓦斯合资成立德宇复合材料，预计投资2亿元。（来源：复材在线）

### 国内碳纤维复合壳体尺寸最大的固体火箭发动机试车成功

9月22日，中国航天科工集团四院九部研发的快舟十一号固体运载火箭一级发动机地面试车圆满成功，成为国内应用碳纤维复合壳体技术的尺寸最大、装药量最多的固体火箭发动机。

该发动机直径2.2m，总长9.7m，装药量45t，具有高质量比、高比冲、大推力等特点。本次试车验证了大尺寸碳纤维复合壳体、大流量喷管、大吨位装药等关键技术，实现了大尺寸碳纤维复合壳体发动机技术工程应用的跨越式提升。

快舟十一号固体运载火箭是在商业航天模式下研制的航天型号产品，一级发动机研制中，通过商业模式创新，将航天工程管理与民营企业优势充分结合，实现了快速、可靠、廉价研发，成为四院推行商业航天产品研发的重要试点。

本次试车成功，标志着我国商业航天模式研制的首型固体运载火箭的动力系统研制能力全面具备，技术水平达到国际先进，为快舟十一号的首次发射及大型固体运载火箭的研发和商业化运作奠定了坚实的技术基础，是我国商业航天发展的重要里程碑。（来源：航空四院）



## 国际资讯

### 检测心电图 日本东丽“智能服装”进入医疗领域

9月29日，日本化学材料企业东丽和通信运营商 NTT 将共同借助“智能服装”涉足医疗领域。智能服装采用能获得活体信息的纤维制作。最近，由两家公司共同开发的一种能24小时监测心电图，检查心律不齐的新材料在日本被认定为医疗器械。两家公司将从2017年开始面向医院销售使用该材料的专用内衣。关于智能服装，各相关企业正在竞相开发，不过被作为医疗器械使用尚属首次。估计新材料的用途开发今后将加快步伐。

东丽和 NTT 一直以“hitoe”品牌推进新材料的共同开发。新材料使用了渗透通电高分子树脂的聚酯树脂，以读取体表的微弱电气信号。监测心电图的产品方面，在专用内衣上安装了4处 hitoe 制作的电极。

通过在专用内衣的质地和缝制方面下功夫，将能够持续测定心脏肌肉的活动。一般要用于医疗领域，必须达到日本的国家标准，而该新材料最近在日本厚生劳动省旗下的独立行政法人日本“医药品医疗器械综合机构(PMDA)”被注册为医疗器械。该机构认定新材料具有与传统的心电图测定几乎同等水平的精度。(来源：日本经济新闻)



### GE 发布 3MW 平台新机型

9月28日，GE 可再生能源在2016年汉堡风能展上发布两款3MW平台新机型。

新发布的两款机型分别是3.6MW-137和3.8MW-130机型，而且两款机型都能够兼容数字风电场系统。

满足GE欧洲客户的需求，新机型经过特殊设计，且具有85米、110米、131.4米和164.5米4种轮毂高度，可满足IECA类、IIB类和IIIB风况条件。

GE补充说，相比2.75MW-120机型，3.6MW-137机型的发电量能够提升约28%，而3.8MW-130机型则会比3.2MW-103机型提高30%以上。(来源：风电峰观察)

### 碳纤维自行车 Eta 时速 144km/h 刷世界纪录

在世界人力驱动速度大赛中，车辆设计和制造商 Aerovelo 打破了世界上最快的人力车辆记录，达到了40.05米/秒(144.18千米每小时)。

他们用的是一种蛋型自行车，名为 Eta。该车净重不但只有55磅，而且其由碳纤维打造的外壳所减少空气阻力的能力比普通车辆要好上百倍。框架由湿式碳纤维打造，外壳是由芳纶蜂窝构成的核心与碳纤维组成的三明治结构的材料制成。

Aerovelo 声称对车辆行为分析得到，Eta 在90英里/小时速度下踏板只需要198瓦的能量，换算一下就是9544英里/加仑。这是目前在该速度下现存运输技术中最高的单位乘客的英里/加仑。

Aerovelo 联合创始人 Cameron Robertson 认为：“这款车的效率似乎是不可思议地高。这是我们在不久的将来使用现存技术通过减重所能达到的有力证据。而且，Eta 骑起来还非常平稳。”(来源：材料人)

### 科思创拟用聚氨酯生产转子叶片

Covestro 将在2016年德国塑料橡胶展会(K展)上展示其最新成就。一个例子便是用于制造转子叶片的灌注树脂。当和强化玻璃纤维共同使用时，能缩短生产周期。Klausen 说“对生产商来说有很大的成本优势，毕竟转子叶片约占到风力涡轮机总成本的四分之一。”这种树脂也有非常良好的机械性能。

用真空注入的工艺，生产过程包括将核心材料和玻璃纤维放置在模具中，再用薄膜密封。创造出真空条件后，便开始注入液态树脂。

真空情况下相对缩短了所需时间，并能有效防止孔洞生成。聚氨酯树脂相对于环氧树脂，流动性更强，对玻璃纤维有更好的湿润性。固化过程从模具加热时候开始，速度快于使用环氧树脂。(来源：道达尔)





12年前，国家应对气候变化战略研究与国际合作中心主任李俊峰在《风力事在中国》一书中曾预测全球风电大发展最终还是要看中国市场。彼时，他在与友人茶余饭后的闲聊中不免“自嘲”：风电那是丹麦人搞的，你们就当讲一次中国的童话吧。

出人意料的是，李俊峰的“童话”很快变为现实：在产业政策与各路资本的强力支持下，中国的风电装机在2012年已经冠绝全球。作为后起之秀，2005年中国风电总装机占全球装机仅为2.0%，而到2015年，这个比例已达到25.9%。2016年更是被视为中国可再生能源产业持续健康发展的关键年。

9月13日，在《可再生能源法》实施十周年座谈会上，国家能源局新能源与可再生能源司司长朱明表示，国家已经起草编制了《可再生能源发展“十三五”规划》，初步明确“十三五”时期的可再生能源发展目标。具体而言，到2020年，力争光伏发电达到1.5亿千瓦，光热发电达到500万千瓦，而风力发电则要力争达到2.5亿千瓦。

综合过去半年来中国风能协会、世界风能理事会，以及彭博财经的相

关数据和各方观点来看，中国乃至全球风电产业格局正经历一个调整、重构、再定位的关键点。

### 本土企业越发强势

中国风电市场曾整体滞后于全球市场，这里曾经是歌美飒、维斯塔斯、GE等外资企业的天下。2004年~2008年5年中，外资风电基本占据了我国风电市场的半壁江山。直到2008年后，本土企业迅速崛起，在中国风电市场份额前十名的排名中，中资企业逐渐占据大多数。特别是2013年后，前十名的排名中已难觅外资风电的身影。

显然，中国风机市场的惨烈竞争以及本土企业的快速崛起，给进入国内的海外大型风机企业带来了越来越大的压力，部分外资企业逐渐式微。在一份给记者的名为“30年巨变，梦想不变”的活动邀请函中，维斯塔斯委婉表述：“我们在中国既享受过独领风骚、高速增长的成功和欣喜，也经历了重新思索和业务调整的波澜和阵痛。”

从整体竞争格局上来看，本土企业之间的竞争秩序也发生了不小的变化。金风科技、明阳风电、东方电气、

联合动力等企业近几年在国内市场始终保持着相应的强势地位。但随着新资本的进入、互联网技术的融合，以及新商业模式的突破，国内风电行业最近一年也有了更多的“变量”，一些新势力加速崛起。

根据彭博财经的数据，远景能源、三一重能、中船重工（重庆）海装等企业正在加速爬升。当然，也有一些拥有强悍实力的企业在激烈的市场争夺中迅速跌落，难觅往日荣光，比如华锐风电。

不只在国内市场，在全球新增装机前十名企业中，中国企业也占据了一半；排名前十五名的整机商中，8家来自中国。企业位次的上升，反映的是中国风电整体实力的提升。据全球风能协会统计，到去年年底，全球风力发电能力排在首位的是中国（14,510万千瓦），紧随其后依次是美国、德国、印度和西班牙。

对于风电产业取得的成绩，中国明阳风电集团有限公司（以下简称明阳风电）董事长张传卫在《可再生能源法》实施十周年研讨会上总结：“中国培育了全球最大规模的风电市场，一个涵盖原材料加工、零部件制



造、整机制造、开发建设、技术创新、标准和检测认证体系，以及金融保险服务体系的全产业链产业集群，并且带动了智能电网及相关电力技术的发展。”在张传卫看来，如今的中国风电产业已经完全步入了规模化和集约化发展的新阶段。

不过，GE、维斯塔斯等跨国巨头的整体实力和全球影响仍不可小觑。维斯塔斯亚太和中国区总裁博飞告诉记者，维斯塔斯仍非常看好中国市场的潜力，其准备在中国生产和销售 V136-3.45MW 风机，并将中国的运维服务灵活度提升至前所未有的新高度。

随着国内整个风电产业的崛起，中国风电企业未来的主战场显然不仅局限于国内，企业更多的资源可能要配置到全球各个角落，与 GE、维斯塔斯、西门子等巨头展开较量。

### 并购潮助力走出去

最近 10 年，中国乃至全球风电产业发展的集中度都明显提升。而在最近一年里，国际风电市场并购事件接连涌现让人目不暇接，产业集中趋势愈发明显，全球范围的竞争愈发激烈。

最典型的案例是西门子与歌美飒风电业务顺利合并：今年 1 月合并要约出炉，3 月陷入停滞，6 月就顺利签订协议，双方合并的速度可以用“风一般”来形容。6 月 17 日，西门子和歌美飒签订了约束性协议，前者拥有合并后公司 59% 的股权，歌美飒则持剩余 41% 股权。至此，又一家挑战全球风电市场龙头地位的新风机制造商诞生。

更多的收购事件已经在此前发生。从 GE 收购 BladeDynamics，到 Nordex 收购 Acciona 风电业务，再到 Vestas 收购 Upwind（北美运维公司）和 Avilon（德国运维公司），甚至

运维行业也出现了 GlobalMarine 收购 CWind 的情况。种种迹象表明，全球风电发展正进入新的整合阶段，而且这种整合态势也将深刻影响中国风电企业未来的战略抉择。

与并购潮相伴随的是产业集中度进一步提升。成本的降低、技术的进步、门槛的高企都可能会在新一轮的竞争中“挤出”产业链上下游中竞争力缺失的企业，落后的产能也极可能在最近一两年被加速“出清”。

而从国内政策层面看，随着“一带一路”的推进，国家层面已在鼓励风电企业增强整体实力，以便在走出去的过程中足以和各路巨头一较高下。这不仅需要市场占有率的提升，更需要在先进技术、销售网络、综合解决方案、全球资源配置能力等方面都有质的提升。由此推之，国内有实力的风电企业可能会在最近的一两年中，在全球产业链中寻找合适的并购整合机会，以迅速提升全球竞争实力。

此前，中国风电制造企业也有过一些并购的经验积累。2008 年，金风科技斥资 4120 万欧元收购了德国 VENSYS 能源股份公司 70% 的股权，并在德国建立生产基地，由此取得了中国风电产品进入国际市场的许可证；2010 年，湘电风能以 1000 万欧元收购了荷兰达尔文公司，借此获得其拥有的 5 兆瓦直驱式海上风机和相关专利。

### 市场向中东部转移

历经 10 余年的发展，中国风电市场已日趋规范，但永远不能忽视这一市场的复杂性。具体而言，未来中国风电市场依然交织着众多变数与挑战。

也就在维斯塔斯进入中国市场 30 周年庆典上，作为发言嘉宾，中国风能协会秘书长秦海岩特别提醒与会者关注中国低风速市场的发展。此前秦

海岩刚发表了一篇题为《“十三五”风电发展：百万雄师过大江》的文章，并在文中断言：“十三五”风电开发重心将向中东部转移，而且已经万事俱备。

中国国电集团公司副总经理谢长军特别提到风电仍面临的一些问题。比如“三北”地区弃风限电形势愈演愈烈，限电比例已达历史峰值，未来 3 年发展空间所剩无几；另外，与欧美等国相比，国内运维市场处于刚刚起步阶段，还不够成熟和完善，专业风电运维人才相对匮乏，运维服务面临严峻挑战。

今年 2 月 5 日，国家能源局再次发文要求“做好三北地区可再生能源消纳工作”，要求通过发电直接交易、风电供暖、做好风光外送以及加强火电监管多途径提升消纳能力。但风电消纳的问题目前仍很难有实质性的进展，综合产业人士的观点，这一问题的真正有效解决可能尚需时日。

弃风限电以及陆上风电价格下调给风电企业带来巨大压力的同时，也确实在引导风电投资向中东部地区转移，这在一定程度上控制了风电大基地的装机节奏，同时间接加快了中东部地区中低风速风场的开发。

从资源禀赋上来看，中国低风速资源较为丰富，可利用的低风速资源面积约占全国风能资源区的 68%，且接近电网负荷中心，主要集中在福建、广东、广西、安徽、湖南、湖北、江西、四川和云贵地区。事实上，包括金风科技、明阳风电、联合动力、三一重能等国内的风电龙头企业，都已开始在低风速领域谋篇布局。

区域市场的转移和低风速市场的开发，也可能影响市场竞争的新格局：那些没有相应技术储备和能力的风电企业，可能在这次“百万雄师过大江”的低风速市场转移中备感压力。



# 宋志平：关于大企业的四个迷思

“

随着我国经济发展和结构调整，近几年我国大企业应运而生。在今年世界 500 强里我国企业达到 110 家，仅次于美国的 134 家。最近央企也在加快重组步伐，一批国家级公司浮出水面。但是一些专家和媒体提出不同的意见，形成了一些迷思：中国的大企业大而不强、大企业垄断、大企业妨碍中小企业发展、大企业不创新。对大企业进行一些反思是好事，但也不能以偏概全。下面就这四个迷思讲一点看法。

”



## 迷思一：大企业大而不强

大企业形成和发展是经济发展的产物，西方发达国家的大企业基本是上个世纪上半叶形成的，而日本韩国是上个世纪下半叶形成的，我国则是在这个世纪的这十几年形成的。大企业形成主要是靠三种方式：一是内生式成长的百年老店，像德国西门子、华为等；二是靠兼并重组发展的，如美国 GE 公司等；三是靠集成创新和互联网能力，如美国苹果公司、阿里巴巴等。但无论何种形式发展起来的大企业都有它强有力的核心专长。

最早说大而不强，应是前些年看到世界 500 强榜单上的企业有一些亏损企业，其实，作为大企业的阶段性亏损可能有多种原因，可能是因为经济周期带来的，也可能是自身的结构性调整，当然也有管理和技术创新上出了问题的，但也不能因为一个大企业暂时亏损就认为它大而不强。

我国大企业主体是国有企业，但这些大企业的核心企业往往都是大型上市公司，而我国大企业又以重化工业为主，这些企业目前正在结构调整

中进行艰难的转型，效益出现下滑也是客观的。但是，这些企业是实体经济的根，是国民经济的基础，也不应该认为它大而不强。

当今的世界，国与国之间的竞争主要发生在大企业之间，经济强国的一个重要标志就是大企业林立。从全球平均水平来看，一个国家的世界 500 强企业占该国 GDP 总量的比例为 35%-45%。是否有一定规模的大企业，是衡量一个国家竞争实力的关键指标之一。当然，大企业确有一些“大企业病”带来的问题，这些也是可以解决的，现在我们把大企业的目标定为做强做优做大，表明我们在大企业发展目标上有了更综合的定位，做强、做优、做大是一个完整的目标体系，互为关联，不可拆分。

## 迷思二：大企业垄断

在上世纪初，西方资本主义社会经历了生产过剩的经济危机，为了摆脱经济危机，销售联盟辛迪加和兼并重组形成的康采恩应运而生，它一方面缓解了市场的恶性竞争，但却形

成了市场垄断。因此，美国等国家也先后制定反垄断法等一系列法律，对企业合并进行反垄断调查等，保护了消费者的利益。

应该看到，兼并重组是企业重要的成长方式，诺贝尔经济学奖获得者斯蒂格勒曾指出，没有一个美国大公司不是通过某种程度、某种方式的兼并而成长起来的，几乎没有一家大公司主要是靠内部扩张成长起来的。随着经济的发展，西方各国也对企业兼并重组的审查有所放宽，先是美国修改了相关法律，欧洲也效仿美国，目前企业合并申请否决率极低。西方正在经历第六次兼并潮，许多巨无霸企业也进行了合并。2015 年国际两大化工巨头陶氏化学和杜邦公司宣布合并，市值超过 1300 亿美元，两家曾入围世界 500 强的水泥巨头法国拉法基和瑞士豪西姆合并组建拉豪集团。近几年，几乎没有听说哪家公司由于过大而被政府拆分。

企业是否垄断和企业规模大小、市场占有率并没有必然的因果关系，垄断是指滥用市场支配地位的行为，



大企业如果只是规模大但没有垄断行为就不能叫垄断。在西方许多小国家，加油站只有壳牌一家公司，但它价格稳定，不漫天涨价，也没人告过它垄断。

中国经历了三十多年改革开放，经济迅猛发展，我们的大多数产业都已经过剩，且集中度很低。供给侧改革治理过剩的一个办法就是兼并重组，去年底中央经济工作会议确定的“去产能”思路就是“多兼并重组，少破产清算”。今天我国产业的主要矛盾是治理过剩。上个世纪九十年代初，日本治理过剩时制定了企业合并的重构法，并明确在重构法下企业合并反垄断法不适用。这些经验值得我们学习，不要在经济结构调整中动辄就给企业合并戴上垄断的帽子。

### 迷思三：大企业妨碍中小企业发展

这些年总围绕大企业和中小企业的关系有些争议，核心点是大企业挤压中小企业、政府政策和银行支持大企业不支持中小企业。其实，大企业和中小企业是大河和小河的关系，大河有水小河满，大河无水小河干。大企业是中小企业的用户，中小企业是大企业的分包商，谁也离不开谁。一个大企业周围，总有成百上千家中小企业为之服务。甚至可以说，大企业是中小企业发展的引擎，一个大型制造企业，在物流、后勤、小配件供应、远程客户服务等方面，都带动一大批中小企业乃至微型企业的生存和发展。例如，一个汽车制造商至少需要260家左右的各类配套和外协企业，一个民用飞机制造商则需要上千家外协、外供企业的配合。美国苹果公司的智能产品iPhone手机和iPad平板电脑的成功，正是依赖于“应用商店”调动数万个公司为其提供应用程序，承担每年数亿次的客户端下载任务。当年日本经济泡沫破灭以后，产业

空心化，许多大企业产业出走，受危害最大的是日本的中小企业，可以用“哀鸿遍野”形容。

关于银行贷款，实际上银行贷款给大企业，由大企业支付预付款给中小企业是个合理的现金流动，大企业比银行更知道中小企业的信用情况。大企业贷的款去哪里了，还不都是给配套的中小企业用了。其实，中小企业银根紧时，往往也是大企业被银行压缩规模时。一般情况下，大企业信用等级高，还本付息能力强，也是银行重点考虑的。说句公道话，这些年，银行是把部分给中小企业贷款的风险转嫁给大企业了。当然，我国的银行系统也正在加强对中小微企业的信贷服务。

关于政府的扶持政策，像二十年前韩国就是奉行大企业政策，培养出了像现代、三星这样的具有国际竞争力的企业，而我国台湾地区是中小企业政策，主要靠给跨国公司做代工和外包，这些年没有形成像样的工业体系和国际品牌，前几年我去台中工业区看，很多加工厂都空空荡荡。所以，从我们的战略出发，我们应奉行培植有国际竞争力的大企业政策，同时也要发展好与之配套的中小企业群体，形成强有力的根植海内外两个市场的工业体系。

### 迷思四：大企业不创新

诺贝尔奖获得者经济学家菲尔普斯在他的著作《大繁荣》中重要论点是“大企业不创新”，他认为创新主要靠草根创新。而德鲁克先生在《创新与企业家精神》一书中认为，说大企业不创新是错误的，他说，尽管许多重大创新不发生在企业中，但一些大企业的百年老店是一直靠不断创新得以持续发展的。

从历史上看，大企业一直是技术创新的主体，是推动人类进步的重要

力量。比如通讯领域的通用公司贝尔实验室，汽车领域的福特汽车公司，计算机领域的IBM（国际商业机器公司）、英特尔、微软公司等。正是由于这些大企业在技术领域的创新和领军作用，开创了工业化的新时代，也创造了世界范围内的现代物质文明。

目前，我国也正在开展大众创业、万众创新活动，在互联网等产业草根创新成绩斐然，涌现了不少创客。但我国工业的大量持续性创新仍由大企业承担，我们引以为傲的神州飞船、高铁、核电等技术都是大企业创造的。创新需要基础和实力，像编个软件可能有个电脑在宿舍和车库里能搞出来，但要生产大飞机、研发航空发动机、冶炼特种钢材还要由大企业完成。国务院在“关于大力推进大众创业万众创新若干政策措施的意见”中提出，创新既要有大企业顶天立地，也要有中小企业铺天盖地，说清楚了各自的创新任务。

重要的是大企业和中小企业的协同创新。大企业可以搭建创新平台，可以把面临的问题放在平台上让中小企业“打擂揭榜”，也可以把成果汇聚到平台上实现资源共享。像全球最大的制药企业美国辉瑞公司，它的许多技术来源于外包的中小企业。前不久，我去上海药明康德，这家公司是专为世界各大药厂做技术外包的，这些年自己也发展成了一个有上万名科学家的开放型创新平台。

大企业应克服的是一些惯性思维和阻碍创新的一些内部机制，大企业确实对持续性创新比较坚持而对颠覆性创新不够敏感，同时，大企业的机制也往往不能满足互联网等新产业的要求。但这些情况也在改变，特斯拉的电动车不错，但宝马碳素外壳的电动车也很轰动，北汽的电动车也后来居上，大企业在转型期中正在学会自己“颠覆”自己。



# 迎难而上 打造专业的培训中心

## ——记中复连众叶片培训中心赵宝实

文 | 连云港中复连众复合材料集团有限公司 张丹

年轻、消瘦、说话慢声细语是赵宝实给人的第一印象，能够全面负责培训中心的工作，可以说，他付出了我们想象不到的努力。现在就让我们一起来认识、了解这位中复连众的赵宝实“校长”以及他所负责的叶片培训中心。



来到中复连众大浦厂区，当你听到有人叫“校长”的时候，你可能会感觉很奇怪，公司里面怎么会有校长呢？原来，此“校长”非彼校长，“校长”是同事们给今天的主人公赵宝实起的外号，因为他负责公司的培训中心，所以大家开玩笑地叫他“校长”。

年轻、消瘦、说话慢声细语是赵宝实给人的第一印象，能够全面负责培训中心的工作，可以说，他付出了我们想象不到的努力。现在就让我们一起来认识、了解这位中复连众的赵宝实“校长”以及他所负责的叶片培训中心。

赵宝实，吉林通化人，2013年进入中复连众叶片工艺技术部，2016年4月开始负责叶片培训中心工作。为了完善培训机制，提升员工技能，提高产品质量，中复连众于今年五月份成立叶片培训中心，将员工培训从单一、零散向全面、系统的方向发展，强化培训力度，打造技能精湛的员工队伍。

从成立到步入正轨，作为叶片培训中心负责人，赵宝实很欣慰。赵宝实以前是一名技术人员，他从未接触过人员培训方面的工作。今年四月份，公司领导研究决定，要求赵宝实负责叶片培训中心的成立与后期管理工作，刚接到通知的赵宝实心里非常忐忑，这个突如其来的任务让他有点措手不及，没有过多的准备，也没有任何参考，他开启了未知的“旅程”，完全靠自己在实践中摸索。

面对困难，赵宝实没有退缩，他选择迎难而上。从零起步，场地、人员、设备……赵宝实事无巨细，与其他部门、人员沟通协商，用一个月的时间完成了培训中心的准备工作。这一个月是异常忙碌的一个月，也是自我提高的一个月，通过短短一个月的时间，赵宝实学到了很多，也强大了很多，与人沟通能力、工作协调能力都有提高。

中复连众叶片培训中心，主要负责公司新员工、生产班组以及关键过

程和关键岗位人员的理论与技能培训工作，同时按照客户的需求对相应生产工段的员工进行培训。

自五月份成立以来，叶片培训中心先后开展了11批次的培训，培训人员达270人，其中合格人员168人，已经全部分配到各生产班组，开始生产任务。叶片培训中心给予每位参加培训的人员两次考核机会，只有理论与技能考核全部通过才能安排到岗，否则将不予录用。

与同行业其他公司的培训中心相比，中复连众叶片培训中心软硬件设施完善，不仅有理论教学教室，还有技能操作培训室，裁剪、铺层、合模、机加工等叶片生产每道工序所需的模具、工装和设备一应俱全，模具完全按照实际生产尺寸同比例缩小，以便操作。培训导师队伍实力过硬，全部由公司相关职能部门领导、优秀员工以及先进个人所组成。

经过五个月的磨合，叶片培训中心已经形成了一套完善的管理制度，





培训教材也已经更新至第四版。虽然小有成就，但是赵宝实的心里却一点也不轻松，新员工培训的时候，他全程跟踪，及时掌握了解培训进度与人员状态，发现不足，加以改进。没有培训的时候，赵宝实就去生产车间向班组长了解新员工的工作情况，如果有员工岗位不适，将酌情进行调岗，如果有员工技能不达标，将安排其进行再次培训。

现在的赵宝实每天工作忙碌而充实，生产车间、叶片培训中心是他待的时间最久的地方，体内的那股斗志激励着他勇敢往前冲，部

门协调、人员沟通、培训课程安排等工作赵宝实做的得心应手，完全没有了刚开始的那种毫无头绪的样子。为了便于区分新老员工，赵宝实结合公司开展的精益 6S 项目管理工作，制作了新员工臂章；叶片培训中心也按照叶片生产工序进行了区分，干净、整洁、有序的环境，促使员工积极学习。

赵宝实现在最大的愿望就是能够将培训体系做起来，便于以后更好地开展工作，他说：“叶片培训中心不仅仅针对连云港本部的员工培训，后期计划对外埠分公司的员工进行培训，扩大培训覆盖范围，从整体上拉高员工技能水平，提高产品质量，促进公司更好地发展。”



## 中国复材 2016 年秋季健步走活动顺利举办



为倡导绿色健康的生活方式，舒缓工作压力，加强团队凝聚力，10月9日公司工会在延庆野鸭湖举行了以“不忘初心、快乐工作、健康生活”为主题的秋季健步走活动，公司董事长、总经理张定金，公司党委书记、工会主席薛继瑞以及近50名干部员工参加了活动。



活动当日恰逢重阳佳节，重阳节作为我国的传统节日，自古就有登高远眺、出游赏秋、遍插茱萸等习俗，这使得此项活动更加具有纪念意义。本次活动指定路线全程5公里，选手按性别、年龄共分为四个组别进行比赛。公司组委会还设置了裁判组、后勤组来保障活动的顺利进行。最终，所有参赛选手都顺利完成了比赛，张定金、欧阳新峰、陈虹、赵析分别获得了各个组别的冠军，公司领导为所有获奖选手进行了现场颁奖。

此次活动得到了公司干部职工的高度评价，大家普遍认为活动既愉悦了身心，锻炼了身体，欣赏了美景，增进了同事间的交流，又在迸发“洪荒之力”时咬牙拼搏，展示了公司干部员工良好的精神风貌。有了本次活动的成功经验，公司工会将继续举行健步健身活动，努力营造健康向上、充满活力的文化氛围。

(中国复合材料集团有限公司 迟天威)





## 中国复材开展 2016 年员工拓展培训



为培养员工团队精神，增强公司凝聚力，促进新老员工融合，公司团委和行政人事部于9月26日在怀柔拓展基地开展了以“培养团队精神，加强团队建设”为主题的拓展培训，公司党委副书记、纪委书记何继秀等25名员工参加。

上午10点，按照活动开展的统一安排，在热身活动之后，全体员工组成了风暴战队和雷霆战队，各自确定了队长、队名、口号，并进行了团队展示。在拓展活动开展过程中，全体队员团结一致，群策群力，分别完成了挑战150、超音速、衡力悬球等拓展项目，考验了团队的指挥、配合、协作、执行力和反应能力，在紧张有序又高潮迭起的一片欢声笑语中风暴战队胜出了比赛。

通过拓展培训，使参训员工深刻理解了高效率团队工作所具备的要素以及合作与沟通的重要性，感悟到工作中出现问题后如何妥善解决智慧，对“团队协作”有了更直观的理解，对“团队精神”有了全新的认识和思考，达到了增强团队创新力、凝聚力和执行力目的，构建了和谐、向上的企业文化。

(中国复合材料集团有限公司 孙玉婷)



## 中复连众“迎国庆”篮球团体赛顺利结束

9月21日—23日，中复连众工会、团委联合举办迎“十一”篮球团体赛。中复连众宋跳厂区、中复连众大浦厂区和中复碳芯公司各組一隊隊伍參賽，給廣大員工獻上了三場精彩絕倫的對決，最終大浦隊力拔頭籌，實現三連冠，碳芯隊惜獲亞軍。

首場比賽，大浦隊對陣宋跳隊。大浦隊代表中復連眾絕對實力，以往的两屆比賽蟬聯冠軍，本次更是冲着卫冕而來。宋跳隊雖然補充了新員工，但由於多名主力退役，實力有所下滑。雙方對陣，比賽前两節打的比較保守，兩隊比分並沒有拉开。第三節，大浦隊開始發力，將比分拉开10分之多，就当大家都以為大浦穩操勝券的時候，宋跳隊却接連打出了一波快攻高潮，將比分迅速拉近，但無奈時間已不足，宋跳隊最終以2分之差惜敗。

9月22日，碳芯隊對戰大浦隊。大浦隊携

首勝之威意圖速戰速決，可時隔兩年不見的碳芯隊實力大大加強，再加上不久前剛經過開發區聯賽的歷練，碳芯隊在團隊協作上更勝一籌。雙方从一开始就陷入鏖戰，比分交替上升，終場時雙方30平，進入加時。最終，體力占上風的大浦隊在加時賽中投進兩球，最終以34:30贏得比賽，獲得三連冠。

9月23日，宋跳隊迎戰碳芯隊，第一場輸的有點可惜的兩隊都对贏得亞軍信心滿滿。雙方一上場就大开大合，猛烈對攻。一開局碳芯隊憑借團隊傳遞打入三球，可宋跳隊中鋒范斌斌連續兩個三分瞬間燃起了宋跳隊員的鬥志，然而碳芯隊的團隊配合也越打越默契，始終死死咬住比分。終場時雙方打成平手，最終通過三個加時，碳芯隊憑借穩固的防守以44:40贏得比賽，獲得亞軍。

本次籃球團體賽，不僅豐富了員工們的業餘文體生活，更激發了廣大員工積極投身體育運動、鍛煉身體的熱情和信心，增進了員工友誼，培養了團隊協作精神，增強了企業凝聚力，期待下次更精彩的比賽！

(连云港中复连众复合材料集团有限公司 高飞)





# 读《情商左右你的职业生涯》有感

文 | 连云港中复连众复合材料集团有限公司 石金雷

## 一、故事梗概

《情商左右你的职业生涯》是为职场人士量身打造的一本好看又实用的情商“教材”，作者通过一系列真实、鲜活的职场案例，透视了职场中各种角色在各种境遇下的各个层面的心理问题，提出了颇具实用性的“职场情囊”有效的解决办法，以帮助职场人士提高情商素质，游刃有余职场，更好地推动事业的成功。

## 二、职场情囊

### (1) 不要背后算计别人

背后算计别人是一件非常不好的事情，被人知道后也会对你产生痛恨的心理。而在职场中，背后算计别人的做法是最要不得的。如果你经常把你的竞争对手当做愁人或是冤家，那么你会不自觉地想着如何去算计别人。这种行为不仅会使自己的心理逐渐扭曲，同时也不能给你带来好的人际关系，而且老板最讨厌这种相互争斗的员工了。

### (2) 不要一味拒绝别人

和同事相处，大家之间难免有一定的竞争成分，但是在这个竞争的过程中，你会不断地面临一个接受还是拒绝的问题。而在这种情况下，你的态度很重要。你如果只会拒绝别人，可能会遭到大家的排斥，如果只会妥协，大家会觉得你是一个老好人没有自己的想法，能力也比较低，容易受到别人的利用。

### (3) 不打听同事的隐私

生活中，没有喜欢打听别人隐私的人，而和同事相处，除了相互尊重之外，还需要和同事之间保持恰当的距离，不要打听别人的隐私。当然，不打听同事的私事并不代表你也不能说自己的私事。因为大家见面就谈工作会使人反感，找点共同的话题，谈点自己繁杂的琐事，找到心灵的共鸣，其实也是可以增强彼此的关系的。只是，谈私事要有一个度。

## 三、个人感想

个人觉得，情商就是职场的润滑剂。情商其实也是情绪智力，是近年来心理学家们提出的与智商相对的概念。它主要指人在情绪、情感、意志、抗挫折方面的品质。以往认为，决定一个人职场发展的主要因素是智商，即智商越高取得成就的可能性就越大。然而心理学家经过多年的研究得出结论：情商水平的高低对一个人能否取得成功有着重大的影响，影响程度甚至超过智力水平。

情商可以理解为情绪智力，情绪是一种资源，情商则是调动这种资源的能力。情商包括以下几个方面的内容：一是认识自身的情绪，因为只有认识自己，才能成为自己生活的主宰；二是能妥善管理自己的情绪，



即能控制自己；三是自我激励；四是认知他人的情绪；五是人际关系的管理，即与他人沟通、相处的能力。

在职场中，情商的作用尤为明显。我们常说，三分做事，七分做人，做事的三分其实就是智商，做人的七分就是情商。情商高的人在职场中主要表现为两点，就是自信和欣赏他人。自信不是盲目的自信，而是建立在个人能力的基础上，欣赏他人就需要发现他人身上的优点，并用一种有效的方式表达出来，使双方都感觉愉快。

总而言之，无论你是初涉职场的新新人类，还是在职场中驰骋多年的江湖老手，无论你是性情暴躁的职场猛士，还是温婉干练的 Office Lady，情商都将在你的职场生涯中起着无与伦比的重要作用，影响着你的求职、就业、升迁、薪水、人际等方方面面。想成为一个八面玲珑的职场高手，必须得有高情商。





## 《工匠精神》读后感

文 | 连云港中复连众复合材料集团有限公司 杨林

今年总理在“两会”政府工作报告中特别提到了“工匠精神”，3月5日，国务院总理李克强在作政府工作报告时提到，鼓励企业开展个性化定制、柔性化生产，培育精益求精的工匠精神，增品种、提品质、创品牌。“工匠精神”出现在政府工作报告中，引起了极大的关注。

读完《工匠精神——价值型员工进化》，我对“工匠精神”有了进一步的理解，也对大家关心的产品质量问题原因及改进方向多了一些思考。

一提到工匠，我一下子就想起了中国隋朝著名工匠李春设计并建造的赵州桥，距今已有1400多年的历史，期间经历了数次地震和战争的考验，承受了无数次车辆的重压，饱经风霜雪雨的冲蚀，却雄姿不减当年，巍然屹立至今，李春不愧是中国古代工匠的杰出典范。还有春秋战国时期的鲁班，因为他勤于劳动和思考，在机械、土木、手工工艺等方面都有所发明。今天木工用的手工工具如锯、钻、曲尺、墨斗等据说都是鲁班发明的，每一件工具的发明都是鲁班在生产实践中得到启发，反复研究、推敲、试验才成功制作出来的，鲁班也因此成为后世公认的“工匠始祖”。

现代，说起奔驰、宝马等品牌，大家都知道来自于德国，现在，德国仍然是世界上人均工程师比例最高的国家，德国很多企业至今仍然实行的师徒制，是对工匠精神最好的认可和传承。还有我们的近邻日本，在产品制造方面也是精益求精，在许多方面领先全球。德国、日本等国家因产品质量精良享誉世界，都离不开工匠的努力和付出，可以说，工匠在推动人类文明方面做出了不可磨灭的贡献。

什么是工匠精神？工匠精神，是指工匠对自己的产品精雕细琢、精益求精，更完美的精神理念。工匠们喜欢不断雕琢自己的产品，不断改善自己的工艺，享受产品在自己双手中升华的过程。工匠精神的目标是打造本行业最优质的产品。

记得小时候农村老家有木工，不少是爷爷辈做木工传承下来的，有些人家要打制家具，为了能达到称心如意的效果，一定要找手艺好的木匠，往往因为好木匠手里活多忙不过来，要等好长时间。现在回老家看到三十多年前打的板凳和八仙桌，还在用，没有一根钉子却很牢固，除了感叹实木家具好之外，更多的是佩服木工师傅手艺精湛和责任心。

工匠精神的具体体现是：

1、精益求精。注重细节、追求完美和极致，不惜花费时间精力，孜孜不倦，反复改进产品，把99%提高到99.99%。

2、严谨，一丝不苟。不投机取巧，必须确保每个部件的质量，对产品采取严格的检测标准，不达要求绝不轻易交货。

3、耐心，专注，坚持。不断提升产品和服务，因为真正的工匠在专业领域上绝对不会停止追求进步，无论是使用的材料、设计还是生产流程，都在不断完善。

4、专业，敬业。工匠精神的目标是打造本行业最优质的产品，其他同行无法匹敌的卓越产品。

今年政府工作报告中为什么提到“工匠精神”？当今社会各行各业心浮气躁，追求“短、平、快”（投资少、周期短、见效快）带来的即时利益，从而忽略了产品的品质灵魂。因此企业更需要工匠精神，才能在长期的竞争中获得成功。当其他企业热衷于“圈钱、做死某款产品、再出新品、再圈钱”的循环时，坚持“工匠精神”的企业，依靠信念、信仰，看着产品不断改进、不断完善，最终，通过高标准要求历



练之后，成为众多用户的骄傲，无论成功与否，这个过程，他们的精神是完完全全的享受，是脱俗的、也是正面积极的。

工匠精神落在个人层面，就是一种认真精神、敬业精神。其核心是：不仅仅把工作当作赚钱养家糊口的工具，而是树立起对职业敬畏、对工作执着、对产品负责的态度，极度注重细节，不断追求完美和极致，给客户无可挑剔的体验。将一丝不苟、精益求精的工匠精神融入每一个环节，做出打动人心的一流产品。与工匠精神相对的，则是“差不多精神”——满足于90%，差不多就行了，而不追求100%。我国制造业存在大而不强、产品档次整体不高、自主创新能力较弱等现象，多少与工匠精神稀缺、“差不多精神”显现有关。

8月分析会上，刘总在报告质量管理时说：“我们有系统完善的质量管理体系，有健全的质量管理和检验团队，为什么产品还是会出现那么多的低级质量问题”，我头脑里当即闪现一个词——“工匠精神”，构成质量波动的影响因素是人、机、料、法、环，除了人之外，设备、材料、工艺、生产环境可以讲是完全受控的，那么当前对产品质量影响最大的还是人的因素。质量管理要求配备技术能力满足岗位要求、数量满足生产要求的人员，而现实发生的质量问题，并不是员工发现不了、技术解决不了的问题，大家常会说是员工的责任心不够，事实上是员工没有“工匠精神”，没有主动追求精益求精的思想，没有认真负责的态度，没有耐心不敬业。乔总在部署质量工作时特别强调：“在生产过程中要重点着眼于对人的行为的管控，杜绝为省事、省时、方便的随意操作”。

曾经，工匠是一个中国老百姓日常生活须臾不可离的职业，木匠、铜匠、铁匠、石匠、篾匠等，各类手工匠人用他们精湛的技艺为传统生活景图定下底色。随着农耕时代结束，社会进入后工业时代，一些与现代生活不相适应的老手艺、老工匠逐渐淡出日常生活，但工匠精神永不过时。



## 读《丰田模式》“学习型组织的建立与完善”有感

文 | 中复碳芯电缆科技有限公司 王志伟

《丰田模式——精益制造的14项管理原则》可以说是精益管理的名著，大部分内容读起来易懂，但是边读书边想象和我们的工作实际结合，因此书读的很慢，可能思考的时间远远大于读书的时间。书中写了这么多内容，感觉非常的完美，就对自己感触最深的一条，通过不断的省思与持续改善以成为一个学习型组织写一些感想。

什么样的组织才是一个学习型组织呢？“在一个学习型组织中，大家持续提升自身的能力，以创造他们真正期望的成果，培养全新的前瞻的思考方式，以实现共同的抱负，同时，大家持续不断地学习该如何共同学习。”在一个学习型组织中，不单单是个人的能力可以得到持续提升，而且需要大家共同的学习提高。大家学习提高的目的是获得期望的成果，实现共同的抱负。在技术研发部我们的共同期望的成果是什么呢？

1、针对市场需求，按照公司计划，不断开发新产品，为公司创造新的利润增长点（1660碳纤维复合芯导线，半硬铝型线单丝，多股绞合碳纤维复合芯导线，UD块，桥梁大板材300×24等）；

2、现有产品存在的技术问题，提高现有产品的生产效率，减低制造成本（碳纤维复合芯导线，碳纤维复合芯棒，绝缘架空电缆，钢芯铝绞线，绝缘子，阳极管）；

3、完善现有产品的技术支持文件体系，有效的为公司销售工作提供支撑（碳纤维复合芯导线，碳纤维复合芯棒，绝缘架空电缆，钢芯铝绞线，绝缘子，阳极管）；



4、对现有产品和新产品的好售后技术支持；

5、作好已经签订各种产品的合同的执行，做好项目执行过程中的工艺抽查，解决在合同执行中发生的各种问题。

以上的这些是我们技术研发部的期望获得的成果，为了这些目标我们需要通过学习不断的追求的目标。如果要实现这样的目标，依赖于一个人或一小部分人是几乎不可能完成的任务，要依赖与技术研发部每一个人的聪明智慧的发挥，认真勤奋的努力，孜孜不倦的学习，团结互助的协作，形成一个完全忘我投入的团队才能实现我们的目标。

根据丰田的经验，这个团队的建立不一定要依赖于什么先进的管理工具与方法，使用越简单方法和思路可能对问题的解决越有利。

我认为对这样的学习型组织的建立，第一步是要在每一个成员中建立5个为什么的思维方式，这样才能找出问题的根本原因，并提出对策。因为我们在工作的过程中，所见所闻实际都是问题的表现，根本不可能解决根本的问题。一个技术研发人员如果只能看到问题的表现根本不可能解决问题，甚至可能导致问题恶化，其作用可能还不如一个技术工人。这五个为什么是递进的关系，每一层都会到达不同的问题层次。例如我们的绝缘子芯棒的热态弯曲值不够，那我们如果要分析可能要按照下面的思路进行提问：

问题 绝缘子芯棒热态弯曲值不够  
为什么 夏季温湿度升高，树脂固化剂助剂吸潮导致  
为什么 我们的在树脂固化剂助剂的管理是否容易导致吸潮  
为什么 通过改进工装能不能防止在生产过程中树脂体系的吸潮  
为什么 可不可以改变树脂体系中的配比，改善树脂体系防止吸潮的能力  
为什么 选择使用不吸潮的树脂配方，彻底解决树脂的吸潮问题

但是提出这些解决问题的方法，并没有告诉我们怎么去解决这个问题方法。需要我们去寻找解决问题的方法，需要学习新的知识去解决问题，分工合作寻找新的管理方法，改进的工装，新的材料体系。参与项目的成员通过这样的学习，使自己的知识和技能得到提高，从而使整个团队解决问题的能力得到提高。

第二步是整个团队的反省，反省什么，为什么反省，怎么去反省，怎么建立反省的文化，怎么才能通过反省不断的使的学习型组织得到更大的提高。

其实反省的前提是对之前过程和结果的总结，如果没有总结就没有反省的来源，也就是反省内容。我们要不断的总结回顾我们的工作过程，在这些过程中找到存在的问题与不足。针对这些问题我们制定以后的对策与方法，不断的完善这样的思路。反省的内容不能局限于工作的具体内容，还需要对工作的具体方法、工作中的计划、组织与实施。

在反省的过程中，要以团队为核心，不断的征集各个成员的意见从而完善整个存在的问题的各个方面，避免片面的认识问题。反省不能在工作完成后再去进行，需要在工作的过程中不停的反省，甚至每一步计划的执行完成，都需要去从各个方面反省。

反省文化的建立的核心在于一个问题的认识，反省不是批评，不是

对责任的追究，而是团队成员的关心，推动团队成员成长与进步，推动团队组织的学习热情，提高团队的凝聚力。让团队成员意识到我们的反省并不是畏惧困难，害怕失败，而是通过反省避免不必要的问题，提高效率，加快问题的解决。

反省文化的建立可能对学习型组织的建立可能是决定性的，只有反省文化的建立才能完善我们的组织，才能有勇气面对困难，才能智慧的面对困难，才能高效的面对困难，才能建立学习型组织。

学习型组织的建立的最后一步是考核与激励。我们通过五个为什么和反省找到问题与解决方法，下一步就是执行。按照 PDCA 的方法，根据不同的员工的计划去考核员工，不仅仅是为了考核，根本目标是顺利的执行计划。

PDCA 的建立要根据不同层次进行划分，不能给团队成员制定没有能力实现计划，没有能力执行的方法，无法检查的结果，无法重复的行动。不能只是应对问题而简单的执行，而是带着问题不断的修正计划，避免在执行过程中做一些无用的工作与重复的工作，不断的调整计划并进行记录，为不断的反省提供素材。

当然通过以上的三步只能形成一个松散的学习型组织，而不是紧凑的学习型组织，如果要使得整个组织更加紧凑，必须使得整个团队要有向心力。这个向心力来源于构建与公司整体架构的激励制度，使得每一个成员在努力的结果得到激励，使他们的工作得到认可，不仅仅是经济上的激励，更多的是精神上的激励。使得每一个成员更加有激情与信心参与到工作当中，不断的完善自我为团队奉献自己的力量，使得整个团队真正的成为一个学习型组织。

这本书内容实在太多，不可能一时理解其内容的精华，需要不断的重复阅读，不断的思考才能理解丰田管理的精华，书不需要贪多，一定要细细品味，认真理解其总精华才真的有意义。把这本书放在床头作为一本枕边书，一点点浸润我们的思维，一点点的思考与实际结合，才真正的有意义。



# 遇见未知的自己

文 | 连云港中复连众复合材料集团有限公司 仲文玉

自从《中复集团报》开辟“好书推荐”以来，每月向读者推荐三本好书就成了我雷打不动的任务。查看图书畅销榜—新书热卖榜—阅读内容书籍的推荐—确定推荐书目，工作有点枯燥但是坚持下来总能学到很多知识。对于自己喜欢的书籍，我总是会自己买下来，慢慢品读。当看到《遇见未知的自己》书名时，内心顿感新奇，于是我迫不及待地购买了纸质书，开始了内在心灵成长的漫漫旅程。

《遇见未知的自己》是台湾女作家张德芬的成功力作，于2007年在台湾出版，2012年再版，是一本有关心灵成长的小说。张德芬以其深入浅出的笔触揭示出了困扰人们的烦恼痛苦的深层的原因，讲述了主人翁心灵成长的历程，以通俗易懂、平实朴素的言辞解读了深刻的人生道理。

《遇见未知的自己》，告诉我们世上只有三件事：老人的事，他人的事，自己的事。所谓的三件事，不只是单纯的三件事，而是看问题的三种视角。老人的事指的是老天爷安排好的、人力无法改变的事实。对待这样的事，我们只能顺应自然、遵其规律，不与之抗衡，内心平和，要淡然悦纳。他人的事，不是发生在自己身上的事情，即使是自己的家人，那也是别人的事。人一生中最重要的事情就是管好自己的事情，觉察自己的心声，修心养性，寻找内在的真我。管好自己，包括管理好自己的情绪、语言、行动、习惯等等，管好了自己就不会给别人添麻烦，就是爱别人，更是爱自己。管好



自己的事情，才有能力去管别人的事。

《遇见未知的自己》，告诉我们外面没有别人，只有自己。外面没有别人，所有外在的事物都是你内心投射的结果。所以，当你论断时，或许你只看到了片面。所有让外面心理上受苦的不是事件本身，而是我们对事件的想法，和围绕这个事件所编造的故事。很多忧虑和焦躁都是自己编造的，把别人强加到自己的故事里，制造麻烦。有时候换个角度想一下，事情就会有另一个表情。

《遇见未知的自己》，告诉我们如果一个人老带着悲观、愤世嫉俗的思想频率，那么就难怪常有倒霉的事发生在他身上了！平常看到一些人，会感到亲切、舒服，但又说不出个所以然，为什么？因为每个人的能量振动频率或多或少都有所不同，和你振动频率相近的人，就是你看得比较顺眼的人。人的思想、情感都带着一定的能量振动，所以会吸引和它们振动

频率相近的人、事、物！这就是“心想事成”的秘密。

《遇见未知的自己》，告诉我们破解情绪障碍之道，最重要的就是臣服。臣服的好处就是，当你接纳了当下，不浪费力气去抗争的时候，事情往往会有意想不到的转机出现，你才发现原来的挣扎真的是白费力气。而且，正因为你充分关注于眼前的事物，有时候你会发现更好的解决之道，帮助你脱离眼前的困境，或是你不喜欢的情境。

张德芬说：“先要为发生在你身上的每一个事情都负起全责，负起全责的意思不是说将错归到自己身上，而是说这件事情既然已经发生了，我用什么方法做到最好。能够这样，就会一步步累积内在力量，成就所要做的事情，变成一个更开心的人。”让我们顺从生命的规律，在阅历中不断成长，汲取心灵内在的力量，活出一个身心灵合一的真我！





# 我们盛装而来， 纪念，那一刻 青春的模样

初三、高一、班30年聚会纪念册卷首语

文 / 中国复合材料集团有限公司 张刚翼

“一中梦飞扬，青春不散场”！1986年，一群少男少女在佳一中校园挥洒青春；2016年，我们盛装而来，纪念那一刻青春的模样！这场时隔三十年的盛大聚会，使得今年的盛夏七月，注定不寻常！

三十年，弹指一挥间。这是中国社会和我们自身都发生巨变的三十年，我们从青春靓丽到两鬓挂霜，我们做出过多项抉择，历经了多种磨难，我们已成长为社会和家庭的中坚。这场三十年的仪式，是给自己一个契机去迎接一个全新的开始，给未来赋予新的意义，是郑重地和过去做一个正式告别。而随之而来的仪式感，会唤醒我们对于内心的尊重，会使这一天与其他日子不同，使这一时刻与其他时刻不同，更使生活成为生活，而不是简单的生存。

我们都曾问过自己，为什么要参加这场聚会？无需深思，唯一的答案就是：因为一份深情，一份故土、学校、老师和同学交织在一起的深情，这里有生我养我的黑土地，有波光粼粼的松花江，有曾经朝夕相处的亲同学。因着这一份深情，才让外地同学迢迢千里一诺千金，让本地同学热情洋溢无怨无悔！

你都如何回忆我？带着笑或是很沉默？我们从相识到相知，不仅把最美好最纯净的时光留在了佳一中，更把我们之间深深的同窗情谊种在了心田。我时常梦到自己又回到了当年的教室，又看到了那群年轻率真的，潇洒靓丽的，活泼开朗的身影。忘不了你明眸皓齿的微笑，忘不了你矫健潇洒的身影，还有那些争执，那些没敢说出口的关爱。这次举杯祝福的时候我会词不达意吗？会泪流满眶吗？但就这样了又算什么，还不是因为我曼舞轻扬的青春岁月中有你陪伴过。

好多同学三十年未见，在以往的日子里，这些同学的名字仿佛只是一个个代号，静静地躺在记忆深处，但今天，这些代号却将变成一份份鲜活的记忆！记忆或许会因为时光而积上灰尘，但它却一直好好地放在心中那个纯净的角落，安静地等待着，等待着让人生三十年这样的盛会，把沉睡多年的它轻轻唤醒……

让我们把自己最好的一面呈现给大家吧，让久别重逢的同学们能看见自己的盛装，更让同学们能见证自己盛装背后的成长，快来说说我们岁月的故事，我们这么多年的努力、我们的坚持，还有年少时的梦想……

平凡的日子，精致地过；隆重的日子，热烈地过。这就是仪式感的真谛啊！今天，聚会的大幕即将开启，我们盛装而来，纪念，那一刻青春的模样。而深情款款、浅笑盈盈的你，最难遗忘！





## 《经营方略》

宋志平 著

《经营方略》涵盖“战略与目标”“改革与发展”“创新与转型”、“治理与管控”“团队与组织”“文化与愿景”六大主题。270多篇短文组成的长镜头，跨越中国市场经济体制改革迄今为止的全过程，还原了一位大型企业领导人在国企脱困、市场化改革、规范治理、做强做优、转型升级等历史进程中的不懈探索。

《经营方略》中所呈现的央企市营、国民共进、整合优化、联合重组、发展混合所有制经济等一系列实证经验，以及包容性经营、供给侧改革、协同性创新、占领道德高地、以孔子为师等全新经营理念弥足珍贵，对于企业的改革创新、转型发展具有重要的现实指导价值。



## 《聪明人都是清单控》

高原 著

高原：畅销书作者。长居美国的华裔管理咨询师，著有畅销书《潜意识》《气场修成手册》《自制力》等。他的每一本书都斩获“当当网终身五星级最佳图书”荣誉。

清单不是一种工具，而是一种以目标为导向的思维方式。现在的聪明人都在用清单来分担自己的工作压力，让自己始终可以处于高效的工作状态。换句话说：如果你有一张正确的清单，它就能帮你做出对的选择，继而让你去做对的事情。比如怎样集中注意力，弥补记忆力，提醒我们工作的重点，规划我们的行程，保证工作的循序渐进等。



## 《从从容容的底气》

林清玄 著

《从从容容的底气》是林清玄首部为都市人群量身选编的“从容”读本。全书共六辑，分别为：《保持梦想的心》《生命的转化》《与财富无关》《把烦恼写在沙滩上》《走夜路看脚下》《感谢困难》。在林清玄看来，现代城市生活因为过度的忙碌和追求成功，使人们都像热锅上的蚂蚁，被一种不可控制的匆忙节奏所主宰，每天的时间都被零碎地分割，很少人可以从容地过日子。“从容的生活是知道即使我再紧张再迅速，也无法使地球停止一秒，那么何不从容的态度来面对世界呢？唯有从容的生活才能让人自重。”从容，是老天送给内心有空间的人最好的礼物。





## 延庆野鸭湖湿地公园

摄 / 张刚翼 (中国复合材料集团有限公司)