



# 黑松林人

中国胶粘剂的绿洲有一片黑松林

主办：江苏黑松林粘合剂厂有限公司

黑松林人迎春纳福



2023年3月刊

总第四十三期

《中国化工报》“两会专题”刊载黑松林董事长观点

《黑松林与心力管理》出版发行

“北雁南松”企业文化交流研讨会在河北承德召开

心力管理走进上海大学悉尼工商学院课堂

黑松林获评千年舟“三星级绿色发展供应商”

# 新征程 新挑战 新作为 新发展

——江苏黑松林粘合剂厂有限公司召开2023年迎春年会



2023年元月7日

## 寒冬过后是春天

刘鹏凯

在非洲中部干旱的大草原上,经常可以看到一种体型肥胖臃肿的“巨蜂”,它们被科学家命名为“非洲蜂”。这种蜂翅膀极小,脖子粗短,飞行的先天条件连鸡鸭都不如,有人甚至认为,即使用力将其扔到空中去,它的翅膀也无法产生承载肥胖身体的浮力,会立刻掉下来摔死。

然而,人不可貌相,海水不可斗量。这种“非洲蜂”不但会飞,而且在非洲大草原上飞行250公里之远,堪称飞行队伍中最为强健、最有耐力、飞行最远的物种之一。

动物学家解释,“非洲蜂”要在气候恶劣的非洲大草原生存下去,就必须学会长途飞行的本领。只有这样,一旦觉察即将面临极度干旱,就可以迅速撤离到水草丰美的地区。

中小企业一生长下来就先天不足,经历了市场的“冰山”,融资的“高山”和转型的“火山”。曲折和苦难迫使中小企业在夹缝中顽强挣扎,自立自强,竭尽全力,为中国经济贡献自己的力量。当下国内外经济形势错综复杂,不稳定不确定因素增多,企业用工成本增加,原材料价格上涨,厂房租金飙升,物流成本居高不下……这些不确定的外部环境和薄弱的内部条件交织在一起所形成的混沌,给中小企业生存发展带来新的挑战,令人隐忧,倍感压力。

生命中无助的时候,想一想那则“普度众生”的故事吧!

“大师,普度一下众生吧,带我一程如何?”一个在屋檐下躲雨的人,看见一位大师撑着伞走来。

大师说:“我在雨里,你在檐下,而檐下无雨,你不需我度。”这人立即跳出檐下,站在雨中,“现在我也在雨中,该度我了吧!”

大师说:“我也在雨中,你也在雨中,我没有被雨淋,是因为有伞,你被雨淋,是因为无伞。所以不

是我度自己,是伞度我。你不必找我,请自找伞。”多么智慧的话语。

自助者有天助,命运必须掌握在做自己手中,就像“非洲蜂”那样,一旦发现面临干旱,就需当机立断,危中思危,危中突围,危中寻机。躺平烦恼、自暴自弃、怨天尤人拯救不了自己。积极的人就像太阳,照到哪里哪里就亮,消极的人就像月亮,初一十五不一样。与其改变世界,不如改变自己。

没有一种商业模式是长存的,没有一种竞争力是永恒的,要想持续生存发展,就得审时度势,像“非洲蜂”那样,练好一副铁肩膀,练成一副硬翅膀,不惧风险、勇敢刚毅、扬长避短、拼命挣扎,努力改变先天不足,用“不到黄河心不死”的决心,“不成功便成仁”的毅力,“不到长城非好汉”的气概,练好内功,极简、极真、高效,坚定不移朝着转型升级,高质量发展和更远的地方,搏风击浪,展翅飞翔。

没有风浪,就没有帆的本色。路是人走出来的,哪怕前行的路崎岖坎坷,同行者寥寥无几,都要甘于孤独和寂寞,克服自卑浮躁,提振信心,树立自信,适应环境,警醒反思,适应应变,努力找寻解决方案,即使在诱惑的三岔路口也不要改变初衷,向着认准的目标,不放弃,不言败,不回头。

3月6日,习近平总书记在看望参加全国政协十四届一次会议的民建、工商联界代表时指出,要始终把民营企业和民营企业家当作自己人,在民营企业遇到困难的时候给予支持,在民营企业遇到困惑的时候给予指导。习近平总书记的重要讲话,既高屋建瓴、思想深邃,又温暖人心、催人奋进,让广大民营经济人士吃下“定心丸”,对于提振市场预期和信心,推动民营企业健康发展高质量发展指明了方向、提供了遵循。

我坚信,寒冬过后是春天。



## 刊首语

01

寒冬过后是春天



## 特别报道

04

特别报道之一:立足管理与历史价值 记录和传播心力管理

《黑松林与心力管理》出版发行

特别报道之二:《黑松林与心力管理》选载之五:

从细节管理到人本管理:心力管理的萌芽

夯实心力管理的基础



## 新闻动态

16

《中国化工报》“两会专题”刊载黑松林董事长观点

黑松林参加思谋会企业家内部培训

以文化软实力提升发展硬实力

——“北雁南松”企业文化交流研讨会在河北承德召开

上海市粘接技术协会召开十届代表大会

黑松林荣获“优秀团体会员单位”称号

千年舟集团召开2023年度营销发展大会

黑松林获评“三星级绿色发展供应商”

黑松林通过二级安全标准化运行质量审计

心力管理走进上海大学悉尼工商学院课堂

应急服务解难题 助企纾困促发展

泰兴应急管理局行政指导服务走进黑松林

黑松林:疫情慰问鼓士气 心系职工暖人心

心力管理走进泰兴发改委春训课堂

新征程 新调整 新作为 新发展

——江苏黑松林粘合剂厂有限公司召开2023年迎春年会

癸卯正月初五,黑松林开工大吉!

改革·创新·强内功

——江苏黑松林粘合剂厂有限公司召开2023年高质量发展大会



## 市场观察

27

泰兴经济开发区:积极构建“1+2+X”现代产业体系

速的奥高性能密封新材料项目在泰兴开工

汉高获颁首批扎根上海20年跨国公司地区总部企业纪念牌

胶黏剂行业2023年即将实施新标准

# 目录

2022年中国胶粘剂和胶粘带行业进出口数据

## 黑松林学苑

30

习近平总书记两会金句

论“产品文化”/厉以宁

安全文化与企业文化/刘三彰

一个人的兴趣所在 就是他的能力所在/李万来

要解决问题 不要上纲上线/宋新宇

时间管理三步法

## 黑松林管理

39

画说管理:创新并不神秘/文:刘鹏凯 图:何兵

从百家姓说起/文:刘鹏凯 图:何兵

一杯开水/张德 刘鹏凯

温暖在路上/张德 刘鹏凯

安全文化建设是企业安全管理的基础和灵魂/林海

## 林外之声

46

刘鹏凯的《心力管理》被中国社科院、中国科学院心理所关注并走向世界/刘圆圆

为“黑松林成为中小企业的成功范式”探秘点赞/陈步峰

泰州命名首批“幸福企业”——

这里的“幸福密码”已解锁/徐军霞 朱静秋

小企业更应当建设企业文化/罗军勇

## 黑松林史话

53

黄桥与《满江红》的关联/古镇月

黄桥人不唱《扒抢记》/陈庆生

## 黑松林文苑

57

毛笔字的尴尬/顾寄南

在香港开“洋荤”/刘鹏凯

自来水管抢修记/古镇月

小路/尹德力



主 办  
江苏黑松林粘合剂厂有限公司

总策划

刘鹏凯

编委(按姓氏笔划排名)

丁永柏 吕建兰

胡 宏 殷 萍

刊头题字

陈仲明

主 编

刘 决

副主编

胡 宏 高克勤

编 辑

陈 阳 朱志蓓

车 黎 周 圆

设 计

褚海峰

编辑部地址:江苏省泰兴市黄桥镇

永丰桥中路165号

电 话:0523—87211802

传 真:0523—87217446

投稿邮箱:hhxj2500@163.com

邮 编:225411

准印证号

苏出准印(2012)字JSE-1004107

内部资料 免费赠阅

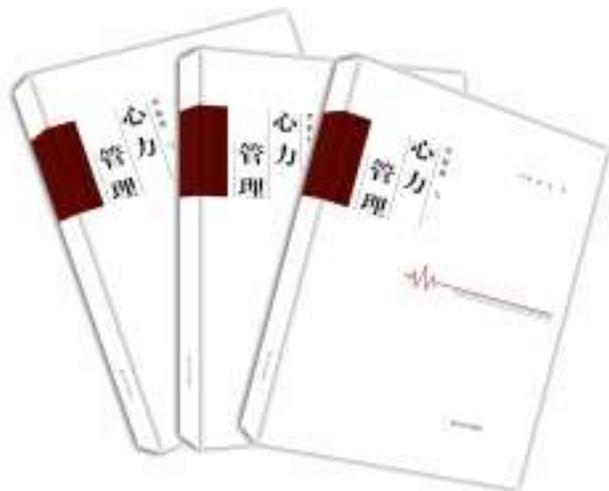
本刊电子版同步发行于

碧虚网 heisonglin.bixu.me

黑松林官网 www.heisonglin.com.cn



敬请关注  
黑松林粘合剂公众号



立足管理与历史价值 记录和传播心力管理

# 《黑松林与心力管理》出版发行

在历时三年之久的撰写、修改、审稿座谈、访谈、再修改之后，由王学秀、胡宏著作的《黑松林与心力管理》一书近日由上海文艺出版社出版发行。

心力管理是江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯在长期的经营管理实践中，总结和提炼的一种基于“心力”开发的管理模式，得到了企业管理界的普遍认可和广泛的推广应用，成为一种管理现象，并入选哈佛商学院案例库和清华大学中华工商管理案例库。

作为黄桥历史文化研究会人文教育研究课题，根据“既要有管理理论价

值，又要具有历史研究价值”“既要立得下去，传播得开，更要经得起历史的推敲”的编撰原则，《黑松林与心力管理》遵循以下定位：

第一，这是一本与企业管理相关的书，也是一本与历史文化相关的书——人文荟萃、商贾云集的黄桥古镇，既是刘鹏凯董事长的诞生地，也是心力管理孕育的土壤，更给黑松林注入了勇敢与智慧的寓意，在很大程度上成为黑松林公司和刘鹏凯董事长成长的地域文化源头。

第二，这是一本从历史角度介绍心



力管理和黄桥本地企业黑松林公司的企业管理学普及读本——心力管理，文以载道、文以融商；刘鹏凯，文化濡化的典型人物；本书即真实记录“心力管理”的发展历程，又阐述了企业英雄与企业家精神具有的时代特征和社会进步的积极意义，是中小企业成长的镜鉴，能给包括企业经营者、管理者在内的广大读者在工作、学习、生活中更多的启迪。

《黑松林与心力管理》全书共有11个部分36万多字，具体为：1个引子，8个章节，2个附录。

引子“嗨，给你讲几个故事吧”，讲述“送饭送给仇人”“战台风”等6个黑



松林企业管理故事,释放心力管理文化基因对企业生产经营活动的影响。

第一章“黑松林”,以“黑松林的传说”“黄桥古镇”“因为儿子而贫穷,因为儿子而富有”以及“母亲的四轮小车”等内容,介绍了心力管理的诞生的历史文化的土壤。

第二章“创业维艰”,通过“二翠头”“车工刘鹏凯”“厂长刘鹏凯”等篇幅的客观评价,诠释心力管理缔造者的内在文化气质。

第三章“从细节管理到人本管理:心力管理的萌芽”,从“从细节入手,让细节说话”“制度与规则是心力管理的底色”“初识企业文化”“只要用心,管理并没有那样难”等层面,记录了心力管理的初始思考和实践。

第四章“夯实心力管理的基础”,以“五年工资翻一番”“让黑松林办成员工的‘第二学校’”“精益管理:把小事做好,把细节做亮”“成本管理:从干毛巾中也要挤出水来”“安全管理是‘第一管理’”“环保是头等大事”等管理实践,阐述了心力管理的管理基础。

第五章“企业文化:心力管理的灵魂”,从“心中有爱,手中有活儿”“自忧才能无忧”“躬身入局,流血流汗”“黑松林企业文化建设的六大机制”等角度,

探析了基于心力管理的企业文化建设方向。

第六章“心力管理”,通过“心力管理理论的问世”“心力管理的体系”“心力管理理论的持续发展”“知心”“聚心”“塑心”等内容,系统介绍了心力管理理论体系及其内涵。

第七章“节点自治:心力管理的实践升华”,记载了“‘心力’的传承”“时代呼唤‘节点自治’”“节点自治:让员工成为自己的方向盘”等内容,擘画了基于心力管理的管理创新方向。

第八章“满河春潮,一路阳光”,记录了“登上了清华的讲台”“心力管理入编工商管理学教材与教学案例”“北雁南松”“心力管理‘六步曲’”等内容,叙述了刘鹏凯董事长高校讲授心力管理、九次研讨会、获奖以及系列图书出版等情况,见证了心力管理的社会价值。

附录1,用极简的文字记录了105个心力管理传播应用实例。

附录2,摘录了部分权威专家对于心力管理客观评价,是心力管理对管理学贡献角度的专业认可。

本书第一作者王学秀老师是南开大学商学院副教授、管理学博士,《南开管理评论》原编辑部主任,现任南开大学现代管理研究所副所长、南开大学工

业文化研究中心副主任、企业文化研究中心秘书长,他自2013年起关注心力管理,撰写过十多篇心力管理评论文章。

著名管理学家、清华大学张德教授专门为《黑松林与心力管理》作序。在序中,张德教授肯定了“心力管理是基于价值观的文化管理模式”,评价心力管理是“以道为主、道法势术四要素相结合的管理”。他认为,“无论从管理理论上,还是从管理实践上,都证明了心力管理的科学性和先进性,证明了黑松林的心力管理是中小企业的成功范式,证明了刘鹏凯不愧为全国优秀企业家。”

著名剧作家刘鹏春老师曾说,作为一种普遍适用的文化模式,心力管理要经得起“三异”的检验。第一个要经得起异时的检验,5年、10年以后,心力管理是否还能留得下来,还能适用于这个时代。第二个是“异地”的检验,不仅是南方认同,北方也能使用。第三个是“异界”的检验,民企的东西,国企也管用;商业、服务业也都管用。希望《黑松林与心力管理》的出版发行,能使心力管理在中国企业管理史上留下一段与黑松林相关的历史记载,能帮助企业注入基业长青的文化基因。



《黑松林与心力管理》由南开大学王学秀教授领衔编著,是黄桥历史文化研究会2019-2029十年规划课题。它系统回顾了黑松林的创业历程,阐述了心力管理的诞生土壤,整理和挖掘了心力管理的文化内涵。《黑松林人》内刊对该书进行选载,敬请指正!

# 黑松林与心力管理

## 第三章 从细节管理到人本管理:心力管理的萌芽

(上接42期)

### 六、将普通员工“锻造”成“不普通的人”

一天早晨,黑松林员工照例在广场集合晨训,突然电闪雷鸣,豆大的雨点往下落。然而大家继续高声诵读“企业精神”“六倡六戒”“质量方针”等训诫词,丝毫不受大雨的影响。刘鹏凯见此情此景,也加入到出操行列中,用最朴素的形式和员工在一起,将自己沉浸在雨中,沉浸在员工队伍之中,感受和谐与美好。雨水打在他身上,让他内心升腾起对员工的尊重,感受到了风吹不走、雨打不散的凝聚力。

在一次“中外企业文化论坛”上,刘鹏凯和一位咨询界的朋友交谈,谈到什么样的企业才算成熟,这位朋友说,企业成熟的标准,不是看管理者身上有多少光环,而是看细节,尤其要看员工的品行被锻造到何种程度。联想到上述晨训的情景,刘鹏凯赞叹:真是入木三分啊!

埃德加·沙因在《组织文化与领导力》中说,一个组织的文化中,一些最重要和最隐蔽的要素是关于“如何做事、如何实现使命以及如何实现目标”等共享的基本假设。基于这样的认识,领导者

经常落实那些成为文化共享部分的结构、制度和过程。并且,人们一旦把那些过程视为理所当然,它们就成为文化中或许最难以改变的要素。沙因教授的意思是,企业领导从制度和管理实践出发以身作则、与员工共进退,本身就是企业文化的一部分,是最“难以改变”的那一部分。

在黑松林,刘鹏凯身先士卒、“善用其心”做管理,就是希望努力“锻造”员工的品行,努力将普通的员工“生产”成“不普通的人”。因为企业需要优秀的习惯。只有具备优秀的行为习惯,优秀行为才会层出不穷,这是制度性的保证,也是企业活力的源头。

谈到自己的管理思路时,刘鹏凯说,凝聚人心,挖掘潜力,发挥实力,形成合力,不仅要打破上下级的不平等关系,更重要的是将其转变为“事业伙伴关系、兄弟姐妹关系”。唯有如此,“不普通的人”才会慢慢“生产”出来。

“大老张,还有两天就要退休了,该歇歇了。”

“厂长客气了,不管退休不退休,我生是黑松林的人,死是黑松林的鬼!干完最后一天,我就打道回府!”大老张动情

地说。“我说,您能不能带个徒,传授传授秘诀?”

“带徒?传授秘诀?厂长您真会开玩笑,打扫厕所还会有秘诀?带个什么徒啊?”

“这么多年,厕所干净得没有一点污垢,这里肯定有秘诀。”

“秘诀?”大老张瞪着我,慢吞吞地说:“要说秘诀,那就是干什么像什么,认认真真,别让人挑出不是来!”说完,又像哥伦布发现新大陆似地蹲下身子拾起墙角的一点碎屑。

这是刘鹏凯和即将退休的清洁工大老张在厕所相遇的场景。“干什么像什么,认认真真,别让人挑出不是来!”事后,刘鹏凯重复着大老张这句话,越品越有味儿。

转天,在欢送大老张光荣退休的座谈会上,大家你一言我一语,对他平时工作中很平凡、也很感人的点点滴滴如数家珍,愣是把一场座谈会开成了事迹报告会。最后,在总结发言时,刘鹏凯讲起了日本以刷厕所出名的邮政大臣野田圣子的故事:野田圣子年轻时进入东京帝国饭店工作时,上司安排她先去洗厕所,开始时每天擦洗马桶时几欲作呕,但她

暗暗发誓：一定要走好人生的第一步！有一天，一位老员工给她演示擦洗马桶，擦完后从马桶中盛出一杯水一饮而尽，连眉头都没皱一下。从此以后，为了证实自己的工作质量，也为了强化自己的敬业心，野田圣子多次喝过自己擦洗过后的马桶里装的水。讲完这个故事，刘鹏凯向大家宣布，日本有个洗马桶的大臣，我们有一个刷厕所出身的门官大老张——“大老张退休手续照办，继续留在企业转做门官！”他的话还没说完，就被一阵热烈的掌声淹没了。

“根，才是最好的果实。”这是刘鹏凯的话，他也是有感而发。如果企业是一棵大树的话，那么一个企业的领导人就是一名辛勤的园丁。这个园丁可以不懂公司里的任何事情，但只要认真呵护，当好后勤部长去爱树、护树，企业之树一定会长青长春。且看下面这幅画面：

出差回到工厂已是晚上八点多，只见库房区还灯火闪烁，我悄悄走过去。暗淡的灯光下几个小年轻正在卸一车原料。

“快点，手上搬豆腐啦！怎么这么慢！”站在车上手抓着原料袋在等待的小庄，朝推小车的大冯喳喳道。

“来了，来了，我衣服都快湿了，还说我不忙，你是老板的话要死在你脚丫子里呢！”一边的大冯来了个打篮球人盯人。从汽车上往小车上扔包装袋的小庄边扔边幽默着，“快装，卸完货我请你们吃夜宵！”听着这帮年轻人的话，我歪歪头，自言自语：如今的年轻人不一般，团结活泼真可爱。

“今天咱们庄师傅跑路捡到钱啦！”一边的小吴来了个激将法。

“你们吃不吃，吃就给我拿点表现。”屁股跷得比头高的小庄弯着腰，边说边从底层拎出包装袋，“吃什么吃，你真请我们就吃，不吃白不吃”不知谁插了一



杠。“好，不请是小人，你们听着，卸完货将明天要送的货装上，我请你们吃三道大菜：第一道菜红烧酱油汤、第二道菜刀切西北风、第三道菜清蒸自来水！”小庄边说边将手中的原料袋往小吴手边扔去，扔得小吴像个初学打网球的，手忙脚乱的。

“哈哈……，说得好，这三道菜单开得好，我吃！”待在一边的我捧腹大笑，抢篮板球似地连声说道。

“厂长，你怎么来了，不好意思，我们在穷开心，说话干活两不误！”车上小庄猛一转身朝我笑道。

“嘿，咱们小庄真风趣，嘴打，手不打叉，新潮！这样了，今天晚上活儿干完所有的人到大排档去，我不穷开心，来个真心，先品尝小庄的三道大菜，我只好搭几个下酒小菜！”哈哈……笑声打破黑暗中的寂静，似银铃、洪钟，更似粘合剂……

这几位“勤劳并快乐着”的“不普通的人”，就是黑松林“得人心者得天下”的证据。刘鹏凯体会，一个企业要持续、高效、稳定、健康发展，需要赢得人心。赢得人心不仅需要强化制度与管理，还应

有欢乐精神来调动团队成员的主人翁精神。因此，员工的心，就是企业的根；企业的根，就是心力管理结出的最好的果实。这个观点，也是刘鹏凯和一个孩子对话时的“顿悟”：一天，一个老同学带着孙子来玩儿，小男孩走到一旁的菊花前，指着像个烫着满头金发的花盆问他：“爷爷，菊花的果实在哪儿？”他一时语失，思索半晌，抚摸着孩子的头，指着盆中的泥土说：“乖孩子，根才是最好的果实啊。”

大连市企业文化研究会钟祥斌会长说：“黑松林”生产的是普通胶水，但重要的是让生产的人不普通，将普通的事做得不普通。怎样培育“不普通的人”？时代变迁，在新的历史时期尤其在社会转型时期，员工的价值观变得越发丰富多彩，他们对工作的理解和希望通过工作得到的东西，都不完全一样。他们需要物质的支持，更需要精神上的慰藉，心灵上的关怀，精神生活质量的升华。因此刘鹏凯说，作为企业领导，需要在用新的理念、新的价值观、新的关系学上，用心之力，在生产新的物质产品的同时，更要生产精神产品，倾心倾力倾注心力去适应应变，探索创新。

# 特别报道

## TEBIEBAODAO

首先,“民以食为天”,工资对企业员工来说既有生活保障功能,又有精神激励功能。因此,如何利用工资这个企业的“杠杆力”,最大限度地调动员工的积极性,最大限度地发挥管理者的工作潜力,遵从人性,追求人的价值的最大化,是管理者的一项重要职能。刘鹏凯回顾自己当初在人力资源管理方面的诸多探索、困惑及成绩时说,要站在员工或下属的角度,设身处地考虑员工的工作动机、劳动的艰辛程度,以及为企业发展付出的努力。“始知结衣裳,不如结心肠。”一个企业的持续发展,不单纯是靠理论、规划、政策,重要的是人的行为之源,需要人的积极性作为基础原动力。所以,持续保证员工的基本物质利益,就是站在人性角度理解员工和体恤员工,也是“以人为本”的基础,这是刘鹏凯创办企业的初心。不忘初心,方得始终。

其次,舍得给员工发钱的同时,更要舍得放权。早在1997年身为“两厂之长”时,刘鹏凯就感悟到了这一问题。那段时间,他压力很大,一边是刚起步的“黑松林”要发展,一边是近半年未发工资的电器厂500多张嘴要吃饭。第一天到电器厂上班,要债的人就坐满了会议室,处理到下午4点多钟,连午饭都没吃上一口,此后就是每天眼睛一睁忙到熄灯。怎样“借力”?怎样用80%的“理”解决两个厂的20%的“管”?在持续的实践中,一种“进二退一”的管理方法浮现在他的脑海中。所谓“进二退一”,就是通过授权,把两个厂的二把手推到一把手位置上,让他们行使一把手的权力,做一把手的事,同时承担相应的责任。这样做的结果就是,通过放权、放手、放心,发挥他们的主观能动性、创造性,挖掘他们的潜力,充分释放他们自身的知识、经验和能力,从而为提高个人绩效和组织绩效起到正面促进作用,而刘鹏凯则退守

幕后,做个“留守”一把手,不事必躬亲,更不越俎代庖,只做军师、指挥、教练、场外指导,把下属培养为团队领导者,并与下属建立良好的反馈制。

这一招还真灵。“进二退一”管理法,将二把手推到一把手的位置,摆脱了传统管理中一把手把精力的80%用在管理下级的僵化局面。刘鹏凯可以从繁杂的日常管理中解脱出来,将主要精力集中到处理两个厂子的大事、要事上来。部署工作时,只需告诉副手该做什么,而不需要告诉他们怎么做,给他们搭建一个用武之地的平台,创造一个发挥才能的空间。这样,既是角色转换,更是压力传递,既是角色进位,更是责任到位,做一个名符其实的“一把手”,而不是“一把抓”。

最后,通过氛围营造和团队建设活动“以文化人”。“文化”是黑松林发展的重要手段和助推力,也是刘鹏凯管理企业的“独门绝技”。为了锤炼员工的心性,真正生产出“不普通的人”,让普通人做出不普通的事,刘鹏凯在企业文化建设方面可谓殚精竭虑。

黑松林的厂区和车间墙上,悬挂着许多企业文化的标语牌,可谓文化先上墙后入心,上墙是为了增强员工对黑松林文化的认知,为文化入心铺路架桥。比如,为强化员工的危机意识,不断提高学习进取的动力,黑松林公司设立了两块生存理念宣传牌,分别放置在车间和办公区。每次重大集会,黑松林人都会齐声朗诵——“处处看到别人的强大,时时看到自己的弱小,时刻保持学习进取的态度。”为了抓好质量,黑松林除了在车间里矗立着“诚信铸就品牌,质量决定命运”,以及明确的质量方针:“一心一意抓质量,真心诚意为顾客”等标语牌外,还在车间的墙壁上张贴“生产操作规范”——“五好”“五会”(对设备“用好、

爱好、使用好、计量好、记录好”,“会使用、会保养、会分析、会检查、会排故障”)。在环境保护方面,水龙头旁就有标语牌提示:“低碳时代,请节约用水”,所以在黑松林,“绿色的黑松林,绿色的家”的环境方针不是一句空话。

多年以来,“员工语录”是黑松林企业文化建设的一大特色和亮点。“我的地盘我做主,我的岗位我负责”“务实才扎实,扎实才踏实,踏实才货真价实”“心动不如行动,行动成就快乐”“我不是形象代言人,但一言一行都代表了黑松林形象”……这些“语录”,既有工作的准则,也有企业主人翁的自豪感,充分体现了黑松林人“人人都是责任人、人人都是管理者、人人都是主人翁、人人都是传道师”的管理境界。

除了文化标语外,刘鹏凯还请著名画家何兵把厂里几百个小故事画成漫画,挂到各区域的漫画看板上,成为员工理解和认同黑松林企业文化的重要渠道。因为故事、特别是发生在自己身边的故事,会把抽象的企业文化具象化,变成很容易理解的东西。在黑松林,你会处处看到这样的故事——“挑剔”“沉默”“大意失荆州”“好兵总是认真的”“琳恩娜的遗憾”“司炉工的笑”“万分之零点一”“安全绳”“我带现代兵”“门官”“让细节发出响声”“今天迟到不罚款”“三个人与两张梯子”“感谢竞争”“信息出商机”“上山与下山”“锁住顾客心”“煤渣堆上的硬币”等等,它们都是员工耳熟能详的生动教材,潜移默化地改变着他们的观念和行为习惯。

语言与行动相互影响,黑松林的这些标语牌大显身手,在耳濡目染之中将黑松林文化导入员工的心田。

在企业文化氛围营造之外,黑松林的管理着眼于细处,因为细处显露智慧,细处温暖人心。比如,专门设立洗衣

房。工人的工作服相对较难清洗,如果和家人的其他衣服一起洗,衣服越洗越不干净;单独洗,费水费电费时。为了解决员工工作服不便清洗的实际问题,刘鹏凯从自己的稿费中拿出一部分购置了洗衣机,并安排专人兼职为员工免费清洗工作服。员工们怀着感恩之情说:“公司能从洗工作服这种小事上想员工所想,在这样温暖的大家庭里工作真幸福!”又如农忙义务帮工,每年农忙期间,工厂派出义务工帮助劳力少的员工家庭抢收抢种,既赢得了员工的感动,也赢得了乡里乡亲们的赞不绝口。

同时,黑松林还为员工提供另一份福利——已经连续20多年组织员工外出旅游,除了国内各大旅游景点外,2018年更是组织“先进工作者”泰国七日游。黑松林的旅游不仅观花赏景,而且每次

必有主题教育。到山东是文化之旅,员工们的身心都受到了一次传统文化的洗礼;到宜兴看竹海、自己动手制作紫砂壶外,不忘到“海底捞”转转,在“海底捞”不仅吃饭,还体验了一把无微不至的特色服务;到浙江旅游,主题则是“西湖千岛湖祖国山河美游人间美景,宋城浙博馆人文底蕴深抒爱国情怀”,在游览祖国大好河山的同时,不忘开展爱国主义教育。

黑松林的这些活动,陶冶了员工身心,扩大了眼界,增强了员工对黑松林文化的理解,提高了企业的凝聚力。有意思的是,外出旅游学习活动,居然还成为展示黑松林企业文化的一条有效渠道。为编写本书接受我们采访时,公司副总经理殷萍说,公司每次组织这一类活动,都会得到导游的赞许,说你们这一队客人最好带。为什么呢?每次旅游出发之

前,公司就将员工按照十人分组,专门任命正副组长,制定各种作息制度和行为规范。所以你看,即便是外出旅游,黑松林也像一支训练有素的战斗部队!

“每次旅游,老板都给大家发500元补贴,还要请大家到当地最好最有特色的饭馆吃饭,给大家买当地的特产。最关键的是,每次坐车时,老板都要把前排座位让给员工,自己坐最后一排。”殷萍说。

将普通员工“锻造”成“不普通的人”,其根本方向就是黑松林倡导的“二百五精神”——第一,员工的心百分之百地交给企业,能挑千斤重担,不挑九百九,一点儿也不偷懒;第二,产品的合格率达到百分之百,一件不合格产品也不放过;第三,每年新开发产品数量占总产品数的50%。

## 第四章 夯实心力管理的基础

文化一旦形成,它便进入群体职能的所有方面。它能渗透并影响到一个组织的方方面面,比如如何完成组织的主要任务,如何面对各种各样的环境,以及如何处理其内部业务等。

——埃德加·沙因:《组织文化与领导力》

### 一、工资五年翻一番

细节管理也好,制度管理也好,人本管理也好,所有管理工作的核心,是努力铸造组织的凝聚力和战斗力,降低内部交易成本,提升市场竞争能力。因此,著名企业家宋志平说,管理的真谛是点燃员工心中的火,这与心力管理的思路是一致的。

怎样点燃这把火?凝聚人心是企业永恒的主题。靠什么去凝聚人心?马斯洛的需要层次论指出,人有生存、安全、社交、自尊、自我实现五个层次的需要。因此,生存、安全属于物质需要,靠工资

福利去满足;社交、自尊、自我实现属精神需要,靠优秀的管理过程和企业文化去满足。

《管子》说:“凡治国之道,必先富民。民富则易治也,民贫则难治也。”物质丰足,能解决员工养家糊口的后顾之忧。1997年改制,刘鹏凯获得经营自主权后干的第一件事就是改革工资制度,从此启动了黑松林的快速成长之旅。

2008年世界金融危机后,国内经济深受冲击,许多民营企业裁员降工资,黑松林的员工也十分担心。2010年刘鹏凯在全厂大会上庄严承诺:黑松林员工

的工资不仅不降,而且5年要翻一番,年均增加15%!

君子一言,驷马难追。如何实现这一目标,真正将关爱送到员工心上,做到“说到做到,不放空炮”?后来的事实证明,刘鹏凯完全兑现了这个承诺。黑松林一年一个目标,一步一个台阶,朝着预设的目标稳步推进。

2011年是工资倍增调薪计划的第一年,黑松林以2010年的月基本工资为基数,全体员工按20%的增长幅度作为调整的基薪。同时,为调动企业战略性人才的积极性,黑松林又根据企业效益

## 特别报道

### TEBIEBAODAO

的80%是由20%的骨干人才创造的管理的“二八原则”，有的放矢对核心部门的特岗人员(管理人员、技术人员、营销人员等)采取增加岗位责任津贴的倾斜方法，体现责权利对等、平衡，激发了员工的积极性，产生了强烈的内驱力。员工第一个月拿着调薪后的新工资，打心底感动。员工小严说：“一定努力工作，否则拿回家买盐都不咸。”从此以后，大家心往一处想，劲往一处使，当年产销利同步增长了30%以上，第一年就打了个大胜仗。

2012年是第二个里程碑。年初，刘鹏凯召开座谈会，调查分析调薪后的前后变化，进一步明确薪酬竞争策略，让员工个人需要、发展规划与企业的战略目标相配合，统一思想，进一步挖掘员工内心的动力，运用绩效考核这个杠杆，让各个层面达成共识：天上不会掉下林妹妹；锅里有，碗里才会有；增加收入不靠神仙皇帝，全靠我们自己；只有大家同心同德，共同努力，将工作做好，实现企业目标，每年才能涨工资。藉此，黑松林把握住调薪的最佳时机，运用激励性薪酬，让五年工资翻番承诺发挥出了最大价

值。这一年黑松林又获得了大丰收，取得了建厂以来营销的最好水平。人心是肉长的，连续两年以20%增加了工资，让员工积极性极大地激发出来，显著提高了企业的两个竞争力：一是企业发展的核心竞争力，一是员工薪酬收入的相对竞争力。

写到这里，笔者不由地想起宋志平先生讲的一个故事。宋志平初任北新建材厂长时，问干部职工一个问题：“你们到底怎么才能够(愿意)干活？”大家说，工资好多年没涨过了，也好多年没分过房子了。但钱从哪儿来呢？宋志平说，钱在大家手里，只要大家认真工作，北新建材厂就有了效益，有了利润，企业的效益就能够和员工的利益连在一起、而不再是“两张皮”了。于是，他就在北新建材厂门口挂上两个气球，气球上写着“工资年年涨，房子年年盖”。员工们很振奋，经过一年的时间，从过去步履艰难变得非常优质，后来还在深交所上市。

日本社会学家横山宁夫提出了一个横山法则，他认为：“自发的才是最有效的，管理者应该激励员工自发地工作。”激励员工自主性的基本准则就是充分考

虑员工的利益，只有在日常工作中尊重员工的物质与精神需求，营造快乐工作的氛围，把“目标”和“激励”结合起来，使员工和企业产生情感依赖，员工才会从消极地被爱变为主动追求、热爱企业，自觉自发地工作。

2013年，围绕第三个里程碑，黑松林在认同价值观的基础上，继续以20%的比例递增工资，使员工基本工资达到地区较好水平。当时，外部大环境对员工薪酬的影响莫过于物价的上涨，这时，刘鹏凯主动进行换位思考，把自己假想成员工，站在员工的角度，将企业给予的和员工需要的调在同一个频道上。为了抑制物价上涨给员工收入造成的缩水，黑松林在年度底薪保障性调整的基础上，以爱为根，于2013年1月实施了“123员工关爱计划”，即每个月给员工10斤食用油、20斤大米、30个鸡蛋的实物补助，平抑物价上涨给员工带来的影响；同时设立了员工洗衣房，解决员工后顾之忧；又出台了为员工实施弹性退休等一系列关爱计划，将心力管理落到实处。

2014年，在向第四个里程碑冲刺前夕，刘鹏凯又采取了激励性增薪策略，设立了年度“激励基金”政策，凡工龄满1年以上的员工，由考评小组按照A、B、C、D四个等级进行考核。考核合格者，年终都可以享受激励基金，对企业发展作出杰出贡献的，还可以提高激励基金等级。这样，可以让员工把高薪酬和高绩效统一起来，真正实现论功行赏，薪中见心，见到老板对员工真诚的关心和爱。

访谈时，刘鹏凯说：“五年翻一番，关键是要看领导人的胆识。别人的工厂都倒闭了，或者根本不可能增加工资，我却要五年翻一番，怎么办？我让员工组织考评小组，从第一年的工资是多少、五年应该多少、现在是多少、差多少等算起



来,然后在实践中一年一年地细算。”

对这次“五年涨工资计划”,中国政研会顾问、中宣部原常务副部长徐惟诚先生评价说,黑松林提出五年工资翻番的计划,他有这个条件,因为他的企业发展了,50个人能创造5000万以上的产值,如果它的产值掉下来了,工资翻番的目标就不能实现了。许多企业都说一切为了群众,但怎么实现,远比怎么说更重要。

是的,现实比“说说”更重要。五年下来,全体员工的工资实现了五年翻一番。于是,朴实的员工有了感恩的表达,由几个班组长带头发出三点倡议:做一名又红又专的黑松林人,做一名优秀的黑松林人,做一名有理想的黑松林人。对此,刘鹏凯感慨:“我反复地看那二十八个员工响应倡议的签名,参差不齐曲曲弯弯接成的长龙,多么像骑士手中挥动的鞭子。于是我心里感叹:这意境多好,扬鞭,策马,员工是鞭,老板为马。”

得人心者得天下。实践证明,一个企业的成功,根本在于老板与员工关系的改变,从雇佣关系向合作关系转变,甚至是向命运共同体转变。企业是我家,建设靠大家。员工真正把企业当成了自己的家,自己家里出了问题,他会坐视不管吗?

一天下午,公司改造工程紧锣密鼓。刘鹏凯在会议室接待客人,可心还放在改造工程上,眼睛不时透过会议室的窗口朝后面的仓储区工地看去。只见机修班长小江匆忙脱去手套,急急从口袋里掏出手机,叽里呱啦说了些什么,又急急合上手机,套上手套,抓起焊枪焊接起来。一根焊条刚用完,他又站起来掏出手机,嗓门大得像炸雷,“好啦,讲什么讲,我没时间!”讲完干脆把手机关了。

送走客人,刘鹏凯走到工地,三个新安装的铁罗汉矗立在新栽的树木中,似

戈壁滩上的发射塔,一只还未完工的罐体内进出朵朵焊花,似小伙子们青春的火花。“江班,刚才怎么啦,发脾气啦!”小江丈二和尚摸不着头脑,“没有发脾气啊,老总!”“刚才是不是接电话时和谁响雷了,连我都被震了一下。”“不好意思,不好意思,家里有点儿,但工程这么紧张,我怎么走得掉啊!”小江的声音蚊子大。看着小江,刘鹏凯十分感动,连忙递上一杯水……

企业调薪首先需从岗位、绩效和能力这三个维度来衡量员工,期望员工能在未来有更卓越的工作表现,承担更多的工作职责。当一个企业将组织目标内化为员工自己的目标时,员工就会在企业最需要他的时候,能用自己的觉悟,真心自觉地舍小家、忙大家,这样的企业,你还担心发不出工资、增加不了工资吗?

由此我们知道,让员工自己往前走,而不是别人推着走,这是心的力量。一个企业家,特别是民营企业,要学会用你拥有的东西,去换取对企业来说更重要和更丰富的东西,这就是人心。在实现五年员工收入翻番的目标过程中,刘鹏凯的“用心管理”,不断将主人翁意识、团队意识转化为物质层面的生产力,不断将对员工的关爱从物质层面上升到精神层面,帮助员工自善其心,提升心理弹性和抗压能力,在新时期劳资关系中构建了一个幸福和谐的“大家庭”。

一天清晨,离上班时间还差十多分钟,刘鹏凯发现机修工大老王已经开始工作。只见他扛着两根角铁晃晃悠悠走向车间。须知,一根角铁有几十斤重,通常是两个人抬一根,而大老王竟一个人扛了两根!只见他到了车间门口,一侧身,角铁就像跷跷板似的,一头搁到地上。大老王腰一挺,双手抓住依在肩头的角铁,来了一个“太极功”,轻轻往下放。刘鹏凯快步走向他,正欲冲上去助

他一臂之力。被突然转过头来的大老王发现了。他憨厚地一笑说:“老总,没关系,习惯了。”边说边熟练地托着角铁,“咣当”一声落在地上。

搬运角铁是一个重体力活,一无技术,二无乐趣,简单,乏味。为什么大老王提前上班,而且自觉地加大负荷,一人扛两根角铁?就是因为他在思想上、心理上、感情上对企业产生认同感、归属感,这些感觉最终使老王自觉做出额外付出,一句“老总,没关系,习惯了”,揭示了他同老板亲如家人的和谐关系,这就是企业“深耕人心”开出的花、结出的果。

激励一词,作为心理学的术语,指的是持续激发人努力的心理过程。通过激励,在某种内部或外部刺激的影响下,使人始终维持在一个兴奋的状态中。市场经济条件下,员工从事工作最直接的动力是劳动报酬,要想预防跳槽和用工荒,较高工资和福利是拴住员工心的铁锚,途中前行的归属是基础的基础。员工都是有感情的,在基本生存需要得到满足后,员工自然会感恩、知足常乐,与企业风雨同舟,风雨过后才有彩虹。

一天,刘鹏凯在开会,司机小周从门外探进半个脑袋,朝他看了一眼又缩了回去。“找我有事吗?”刘鹏凯走到门外轻轻问。“是这样,我表弟明天结婚,想借车用一下。”小周吞吞吐吐,显得很不好意思。“你明天直接开车去吧,放你一天‘婚假’!”刘鹏凯很爽快地答应了,还跟他开了个玩笑。人不可能生活在真空中,每个人都会有求人的时候,设身处地为求助者着想,应该成为道义。有了满意的员工才有满意的企业,让员工满意的途径就是关心员工。关心员工就是关心企业,如果你的关心是发自内心的,员工一定会感受得到,会让他们感觉到自己在企业的价值。

亚马逊的“14条领导力原则”的第二

条是主人翁精神。亚马逊认为,主人翁精神能够让员工从长远考虑,不会为了短期业绩而牺牲长期价值。他们不仅代表自己的团队行事,而且代表整个公司行事。他们绝不会说“那不是我的工作”。因此,主人翁精神是一种创造性精神,是一个企业的核心,无论是创办企业,还是在服务行业,这种精神不可或缺。刘鹏凯说,作为一个管理者要扮演“牧羊人”的角色,提供平台,激励员工,挖掘潜力;否则,领导者再强,员工缺少主人翁意识,你的工作就变成了大象的屁股,推都推不动,烟缸里只会永远放着烟蒂等待你的收拾。

一次,刘鹏凯到广东永大胶粘带有限公司参观。在总经理何永健的办公室,一份永大近期准备实施的“家庭友好计划”草案吸引了他的目光。两人聊起此事,何总说,现代社会生活节奏越来越紧张,大多数员工面对家庭和工作的责任,深深地感受着多种角色的冲突,在较大程度上影响着员工的心理健康和家庭稳定,而这些影响会“传染”,会影响企业的生产效率、产品质量。基于这样的考虑,广东永大提出了“构建并逐步实施家庭友好计划”,帮助员工更好地缓解工作与家庭中的冲突,以此来提高员工工作生活质量,让员工爱己、爱家、爱工作,共同创造具有幸福感的企业。比如,员工看病、接送小孩上学、家中有突发事情处理等一些实际工作中发生的这些情况,可采取弹性上班的方法。另外,永大还有家庭救济、家庭慰问,夫妻、子女来工厂相聚时提供家庭房等家庭福利。

对此,刘鹏凯感慨道,经营企业就是经营人心,一个企业的领导人,如果老是高高在上,就如坐在一个静止的跷跷板的顶端,虽然维持了在上的优势,但会拉长企业与员工的距离,产生鸿沟。

有一次,刘鹏凯和孟凡驰教授谈起

文化管理。孟教授说,文化管理中的养成教育很重要,企业现场管理需要的是一个环境,而不是一对一地去征服这个环境里的每一个人。是的,这里面的关键有两个:第一是如何创建这个“大环境”,第二是如何做到让员工“自觉用文化知识武装自己”。实践中,有一些企业领导把对员工的付出单纯理解为金钱,其实这只是完成了职责的一半。因为人对物质的追求永无止境,总会有更高的诱惑出现。因此,除了物质还应该有精神。很多时候,幸福企业不是用钱建设的,而是用“心”建设的,就像永大的“家庭友好计划”那样,实施弹性工作时间后,同样的工作时间、不同的管理方法,效果却是冷暖两重天。在处处被尊重、事事受关注的文化氛围中的员工,自会为企业发展贡献全心、全意、全力。

中国社会科学院研究员刘光明先生评价心力管理的价值时说:“工作场所精神境界”是西方企业文化研究的热点之一。所谓的工作场所精神境界,是指在工作中,员工是既有思想又有灵魂的人,既希望与他人建立联系,又希望在工作中发现生活的意义。“从某种意义上说,随着物质的极大丰富,人们寻求更深刻的理解他们是什么、以及他们为什么处于地球的这个位置,人们会越来越关注生存的意义。”我们知道,在工厂,人和机器最大的不同就是在于人是有思想的、有感情的,民以食为天,安居才能乐业,任何情况下,你考虑别人越多,别人亦会考虑你越多,你就会得到比你付出的那些更重要的东西,这就是人心。

明武宗正德元年,王阳明被谪贬至贵州龙场。在这既安静又困难的环境里,王阳明结合历年际遇,日夜反省,终于在一天夜里忽然有了顿悟,认为心是感应万事万物的根本,由此提出“心即理”的命题,这就是著名的“龙场悟道”。

“用心管理,管到心里”,似乎就是刘鹏凯的“龙场悟道”。

### 二、让黑松林成为员工的“第二学校”

美国第三十四任总统、西点军校著名学子艾森豪威尔说,才能出众者,才堪担当重任;而努力学习,刻苦训练,是获得才能的惟一途径。

在校学习的学生,自然需要按照这样的思路来教导。那么,企业的员工怎么办?一次,企业文化专家、北京财贸职业学院院长王成荣教授来黑松林公司调研“心力管理”时对刘鹏凯说:“好员工是教导出来的,不好的员工是企业纵容出来的。我是教育学生的校长,而你是培养员工的企业大学‘校长’,我们都肩负重任!”

刘鹏凯说:“王校长一席话,让我回味无穷。”他在自己的文章“心力管理——把企业打造成员工的第二学校”中说,办好企业靠的是优秀的员工,而一流的员工是不断学习和磨练出来的,心力管理的目的正是造就一流的员工。于是,刘鹏凯下大力气把黑松林建设成学习型组织,把企业办成育人的学校,这所学校不是通过讲课来培养人才,而是通过营造育人的氛围,把企业建设为养成教育的课堂。为了使学习制度化,他从学习资料和学习时间上都做了很多的探索和努力,最终形成了一种黑松林的特色。

访谈时,副总经理殷萍说:“刘总做事很细致很周到,我们都是他一点点培养起来的,他就像长辈一样教育我们大家,也像一位船长一样把握方向,带着我们往前走。”不到18岁进厂,现在成长为点长的尹家红感触很深:“我刚进厂的时候还是个小孩子,在个人成长这方面,我们从刘总和公司同事身上学到很多东西,职业能力上有了很大的进步,所以企

业其实就相当于一个学校,领导就像一个老师。”有意思的是,我们采访的几位员工中,大部分都提到了诸如“学校”和“老师”这样的话。

黑松林有特色的教育活动首先是专题培训。专题培训是领导者对员工有计划、有主题、有明确针对性的培训,对文化的传播和传承,往往起到立竿见影的实效。

比如,心力管理的一个目标是使员工的行为由他律过渡到自律。如何实现自律?2013年冬,黑松林开展了“严格自律”的专题培训。刘鹏凯亲自讲授自律精神,目的是希望全体员工认真领会自律精神的内涵,思考人生的价值,不断提高自己,这不仅对于经营企业,还是做人做事,都具有积极的启发意义。

培训收到了实效,生产车间员工陈雪凤在培训小结中写道:“员工的价值在于为公司创造效益,同时实现自己的人生价值。天上不会掉馅饼,也没有免费的午餐,认真工作,提高自身素质,勇于承担责任,共同把属于我们的大家庭越建越好,这是我们作为员工的责任和担当。”市场部负责人吕建兰则从三个方面

提出了加强自律的措施:一是努力提高自己,做精基础业务,开发高端业务,创造一流品牌,充分调动市场部每一位员工的积极性和能动性,寻找企业的利润增长点。二是注重经营业绩,加强经营业绩考核,严格兑现,让真正置身于市场的能人受到奖励,形成“以业绩论英雄”的市场部正能量。三是改进工作方法,做好计划,实现时间管理。

2015年春节假期过后,黑松林开展了复工安全环保专场培训,以提升全员安全、环保意识,确保企业2015年安全、环保、健康、持续发展。培训会首先发布了黑松林2015年安全、环保方针和目标,并由安环科负责人带领大家一起重温了安全、环保法规、危险化学品知识、安全行为规范和关键岗位、重点部位的注意事项。培训组织者还以杜邦公司的安全、环保管理为例,带领大家学习了这家世界级企业安全、环保的管理与实践,以拓宽全体黑松林人安全、环保管理的视野。

为增强全体员工的安全、环保意识,确保2015年安全、环保目标指标顺利实现,黑松林还组织全体员工签订了《安全

环保承诺书》,明确员工在安全、环保工作中应尽的义务和享受的权利,承诺规范作业,努力保护环境,杜绝“跑、冒、滴、漏”,自觉加强责任心,掌握本岗位安全、环保技能。最后,刘鹏凯围绕“如何把形成的理念转化为行为”和“危机来临该怎么办”两个方面作了培训总结,他希望全体黑松林人在工作中“安全环保意识到位,实际操作标准规范。”

黑松林建设“第二学校”的又一个举措是定期、分阶段地实施读书计划。比如,2015年,黑松林实施了“建设书香企业,培育新型员工”的学习读书计划。读书计划的时间是自2015年6月1日-8月31日,每周一、三、五上午7:00-7:30,活动地点在“职工书屋”,这次读书活动的目的有三个:一是提高员工认知水平,理解、掌握文化理念,增强工作主动性和积极性,提升敬业精神和向心力;二是提高员工业务水平,提升岗位专业技能,提高执行力和创造力;三是增强员工自我管理意识,激发员工个人潜能,增强学习力和竞争力。

这次读书学习的内容有五个方面:一是学习视频《做企业最受欢迎的人》、吉化故事、经典管理案例等内容,结合实践中的体会和感悟,引导员工在工作与生活中,善用其心,自净其心,消除恶习,增加爱心,发自内心,将企业员工的心之所及,转化为力之所达,帮助员工成长;二是学习纪律制度、操作规程等,做到用制度约束行为,用规程指导操作;三是学习时事知识、经典管理知识和案例,开阔眼界,提升觉悟和认知平台;四是学习安全知识,提高安全意识,安全规范作业,保障企业本质安全;五是强化工作中其他相关学习内容。

作为成年人,如果总是坐着看书或学理论,难免有理论与实践脱节的感觉,为了避免这种情况、提升学习效果,刘鹏



## 特别报道

### TEBIEBAODAO

凯善于因势利导,利用多种形式和场景展开教育培训活动,这就是黑松林教育培训的第三种方法——借势、造势,因势利导式教育活动,以尽力使学习的形式生动活泼。

说起造势,借势,创设情境,因势利导,刘鹏凯最推崇张瑞敏。海尔著名的“砸冰箱”事件,就是用砸冰箱的行动造势,将质量第一的理念深植人心,教育达到了理想的效果。刘鹏凯曾去海尔参观,海尔“不砸掉不合格冰箱,就要砸掉海尔牌子”的理念,行人靠右走、椅子放桌洞、厕所责任保洁工作单等细节管理给他留下了深刻印象。张瑞敏的那句“把简单的事情做好就是不简单”,令他感悟颇多。这些看似简单的事,浅白的话,说起来容易,做起来难,持之以恒做好更难。而使员工振奋发聩的诀窍之一,就是造势。

而在黑松林,工人们却说刘鹏凯很会造势,他们说起他的几个小故事来,如数家珍。

就拿椅子塞进桌洞来说,黑松林把它作为制度公布了,但人们的不良习惯岂能一朝改变?一天傍晚,刘鹏凯从会议室门前走过,透过窗户,发现刚刚开完生产联席会后的椅子,横七竖八,败兵似的排列在会议桌的两边,看着这番狼藉景象,他隔窗沉思:已经暴露在眼前的问题,反映出深藏在员工思维意识上的“隐性问题”。走进室内,看着看着,刘总将这个问题的细节用“放大镜”放大思考,忽然,会议室的一些照片给了他灵感的启迪。他让办公室主任拿来相机,“咔嚓,咔嚓——”从不同角度,拍下了这些“残兵败将”的缩影。

第二天,恰逢学习日,会议室内坐满员工,刘鹏凯扫视一下四周,不慌不忙从笔记本中拿出预先准备的图片。“这些照片,大家看看!哪张最美,哪张最丑?”刘

总边说边递过一叠照片。“同志们,今天我们学习会上例外搞一次‘选美’活动。”技术科的小王发现了照片中的门道:“同事们,这是老总用心良苦啊,这哪是选美,是老总用照片对比法,通过选美来鞭策我们,每次开完会不要忘记将椅子塞进桌洞啊!”小王慢条斯理,神似演小品的郭达。用另类“选美”来造势,吸引员工眼球,震撼心灵,会让员工明白,这不是一场简单的照片对比会,而是一场用心打造的素质教育风暴。还有一个造势故事,就是前面提到的著名的“煤渣堆上的硬币”。

而调动年轻人积极性、让他们参与管理,更是因势利导教育的好成果。员工小庄,日常工作中常犯些“三分钟热度”、时冷时热的毛病。一次,刘鹏凯和督查小组抽查车间责任区,见到小庄的管区一塌糊涂,督查员立即给了他一个红牌警告。第二天督查小组“老虎钳拧螺丝不放松”,又继续跟踪复查。小庄立竿见影,整理得不错,美中不足的是忽略了酒水扫地时溅在桌柜上的那些星星点点的灰尘。见微知著,刘鹏凯沉思片刻,当即决定来个“放大效应”,让督查组在现场开个促进会,会上让小庄围绕现场管理谈意识、谈细节、谈持之以恒,来促

进现场管理的提升。毕竟肚子里有点墨水,小庄讲得有知、有识、有方法,最后表态时说的几句话,让刘鹏凯感触很深。“小事是大事的根,从今以后,一定努力,从现场做起,养成好习惯,做好细节,一丝不苟。今天从我做起,先管好自己,才有资格去管别人。”一番话,让刘鹏凯眼睛一亮,能否在车间组建个管理督查小组,让员工参与管理?促进会上,刘鹏凯提出了自己的建议和想法,得到了大家的赞同。一流的挑战才有一流的管理,果然,车间自组建了督查小组后,现场管理还真的给力,产生了明显效果。

说起自己通过“现场会”造势和因势利导,刘鹏凯说“管理中,员工是让你带路的,不是让你管死的。在实践心力管理过程中,作为一名管理者,你必须用心洞察事物,透过现象看本质,抓住问题的关键,准确地界定问题,从源头上找到问题的症结,在管理上我经常讲:看不见问题是水平,解决不了问题是能力。实践中,我们要注重问题管理,看到问题背后的问题。心力管理需要学会用心观察,发现问题,分析问题,明辨是非,从源头上追寻问题的根源,问题才能从根本上得到解决,就像农民种田除草需除根。”

善如登山,恶如山崩。把企业打造



成员工的第二学校,需要老子的“执一”、孔子的“精一”、管子的“专一”,这条路知易行难。刘鹏凯走得很不容易,也很有心得。

走出去,结合参观学习认识自身不足,做系统的主题培训,是黑松林打造第二学校的又一招数。2014年,黑松林采取全员轮训的方式,分批组织员工参加连云港企业文化学会孔子学院学习,收到了不错的成效。

员工沈国庆在学习心得中写道:“在为期三天的中华传统文化学习过程中,我受益良多,也有一些感想体会。首先家和万事兴。人生最难的不是奋斗,而是抉择。这些都在于我们每一个人的判断力、智慧以及不断学习的能力,所以我们要时常停下脚步来思考,方向是不是正确。在我们的人生中,处处都充满了抉择,需要我们有判断力、有智慧,而这些都归于我们是否学明白了,不能因为我们消极的心、坏习气而打败自己,福田靠心耕,量大才能福大,大舍才会有大得。”

员工项国峰在学习心得中写道,“我认为,一个兴旺发展的企业,有了一个好的领导,还得有好的员工。将心比心,我们需要换位思考,员工做老板,老板做员工,我们就可以理解老板的良苦用心,任何老板都要算账,任何员工也得对得起自己的工资,对得起企业,所以我们要干好自己的工作,要让领导看得起,放得了心。我们不管是干工作还是做人,一定要把德、信、敬放在心上,做好身边的事,带好身边的人。”

教育不仅能教化人的思想,更能影响社会,乃至国家前途。梁漱溟先生在《谁从我的世界路过》中评价蔡元培先生说“蔡先生一生的成就,不在学问,不在事功,而只在开出一股风气,酿成一大潮流,影响到全国,收果于后世。”“假如说



开风气、育人才,为贡献于国家之最大者,则二三十年来总要数蔡先生为第一人。”“讲到他给社会的影响,则二三十年来思想界教育界学术界明明因他老先生而变化迁进,并且从这变化迁进影响到社会的一切,影响到政治以至国家前途,却又是人所共见。”国家如此,企业也如此。

刘鹏凯没有直接办教育,但是他把企业变成职工能够终身学习的第二学校,在这里,员工学而思、思而学,既能成为业务上的好员工,又能持续发展,成为一个优秀的人才。这样一来,黑松林自觉地把用人与育人有机地结合起来,把技能培训与价值观培育有机地结合起来,在使用中育人,不断地寻求用人与育人的平衡。每个员工成为心力文化的“传道师”,不断影响新入职的同事,甚至影响自己的家人、朋友。

访谈中的一个故事,让我们唏嘘不已。机修班长江胜潮是刘鹏凯笔下的“重要人物”,现在是机修节点的点长。在访谈时,回忆起自己1992年进厂到现在的经历,江胜潮感慨道,自己学校毕业进厂后,刘总就像一个老师一样,手把手地教,工作中要求极其严格,他在工作细节上的认真程度和精益求精的劲头,一般人做不到。但也正是因为此,自己

才真正学到了“手艺”、捧牢了饭碗。由于几十年来在工作中养成了严谨精细的工作习惯,在家时,江胜潮也常对孩子的学习和生活提出很高很细的要求,以至于经常遇到孩子乃至父母的“强烈抵制”。说到这里,江胜潮搔了搔头,不好意思地笑了……

本书写作过程中,作者曾与泰州日报原总编成爱君交流。成先生认为,在黑松林与心力管理的研究中,“企业是一所学校”的视角值得重视,因为企业不仅仅是培养和“教化”员工的,企业还通过产品与服务体现着自身的品格,同时也影响着社会整体的风气。成先生认为,企业要有使命感,即通过产品向民众传递正向的价值,为社会进步做出自己的贡献。黑松林和优秀员工江胜潮的故事,正好印证了成先生的观点。

王成荣先生说:“办好企业这所学校,关键在校长;校长有多好,企业就会办得有多好,就像蔡元培之于北大,梅贻琦之于清华,张伯苓之于南开,竺可桢之于浙大。”那么,支撑其刘鹏凯一位好“校长”的理念是什么?我们认为是爱,正像韦尔奇所说:“领导者的工作,就是每天把全世界各地最优秀的人才延揽过来。他们必须热爱自己的员工,拥抱自己的员工,激励自己的员工。”(未完待续)



### 《中国化工报》“两会专题” 刊载黑松林董事长观点

3月8日的《中国化工报》“两会专题”，以《奋进新征程，建功新时代》为题，集中刊发了部分人大代表、作协委员及石油和化工行业业内人士关于第十四届全国人民代表大会《政府工作报告》的看法和观点。在“切实落实‘两个毫不动摇’”版块，刊载了江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯的部分观点。

刘鹏凯认为：“《政府工作报告》鼓励支持民

营经济和民营企业发展壮大，支持中小微企业和个体工商户发展。这无疑是催化剂、及时雨，是中小企业度过难关的利器，激励着中小企业韧性成长。”为抓住机遇，推进行业高质量发展，刘鹏凯建议：“中小企业应危中思危、危中突围、危中寻机；要练好内功，坚定不移实现转型升级高质量发展；要克服自卑浮躁心理，不断提振信心，坚守初心，向着认准的目标永不言弃。”



### 黑松林参加 思谋会企业家内部培训

2月26日，江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯、办公室主任胡宏与思谋会三十多位核心会员企业家相聚南京佰德(中国)人力资源集团，开启企业家内部培训学习之旅。南京大学资深教授、商学院名誉院长、行知书院院长、博士生导师赵曙明教授主持会议，他希望在当前高质量发展的新形势、新要求下，通过培训帮助引导思谋会的企业家们提升管理能力、经营能力和应对风险的能力，加快推动思谋会企业转型升级。

本次培训特邀史派契(上海)企业管理咨询有限公司杜信铨老师授课。课程围绕沉浸式管理沙盘《怒海寻宝》展开，所有学员分组组建各

自管理团队，目标为安全到达终点并取得最多的宝藏。杜老师引导企业家们深度挖掘在团队运作过程中可能出现的决策、合作、目标及竞争等问题，配合特定环节的设置和引导，使企业家们深刻意识到目标设定及目标管理的重要性，并且能够及时调整目标、顺势发展、提高自身核心的竞争力。同时，通过分组竞争模式，激发企业家们自发寻找解决问题的方法，并在课程游戏体验中提升企业的组织计划能力、分析决策能力、沟通协调能力和综合把控能力，也引导企业家们树立全局思维、系统思维、战略思维，让企业家们更加充分认识目标、计划及决策在企业发展中起到重要的作用。



## 以文化软实力提升发展硬实力

### ——“北雁南松”企业文化交流研讨会在河北承德召开

三月的春风和煦柔和，三月的承德春意盎然。3月8日下午，河北民族师范学院产教融合大楼三楼会议室内气氛热烈，由中国企业文化研究会指导的“北雁南松”企业文化交流研讨会在此举行。中国企业文化研究会理事长孟凡驰、副秘书长张艳涛，河北民族师范学院副校长李克军教授、北雁商学院书记刘振东、国家级教学名师孙健夫教授，北雁集团和江苏黑松林粘合剂厂有限公司两家企业代表，以及部分河北企业代表和北雁商学院师生共计50多人参加了本次交流研讨。

交流研讨会首先由黑松林董事长刘鹏凯和北雁集团董事长王立东分别介绍各自企业文化建设情况。

刘鹏凯从心力管理的诞生、内涵和创新实践等三个方面进行了介绍。刘鹏凯说，人心是一亩田，我们需要像袁隆平先生一样，不停顿地潜心研究，在人心这亩地里不断探索创新，不断适应变化，不断唤醒和激发内在力量，不停地调动人的积极性，挖掘潜能量，将软实力转化为硬实力，将“文化力”转化为“生产力”“竞争力”。他希望心力管理模式能经得起“异时”“异

地”和“异界”的检验，帮助更多的企业注入基业长青的文化基因。

王立东从企业文化应用的角度，介绍了北雁集团在“一群人、一辈子、一件事”的承诺下，对员工开展“知识技能专业化”“言行作风职业化”和“情绪境界高尚化”的“三化”培育，努力将企业打造为一只纪律严明的军队、一所育人成才的学校和一个温馨幸福的大家庭的情况。王立东推崇稻盛和夫先生的“六项精进”和“人生成功方程式”，他用“心想事成”的逻辑，讲述了北雁集团企业文化的“深度”“高度”和“温度”。王立东强调，企业文化建设要持之以恒、晴耕雨读，做到“人造场，场化人”。

孟凡驰教授对两位企业家的发言进行了点评，他认为黑松林和北雁集团的企业文化建设有三个共同点。一是体制相同，两家企业都是民营企业，“有恒产者有恒心”，企业家的文化品位决定了企业的发展方式，有力验证了“文化软实力提升了企业发展硬实力”；二是两家企业的当家人文化意识都比较强，企业文化建设的起步都比较早，是各自企业文化建设的主要领导者，都发挥着“企业英雄”的作用；三是两家企业

的企业文化成果均是在长期的实践中总结、凝结而成的精神财富,都遵循了文化自发、文化自觉和文化自由的发展轨迹,两家企业都处于从文化自觉到文化自由的阶段。

孟凡驰说,中国民营企业文化建设“北有北雁集团,南有黑松林”,中国企业文化研究会2019年成功推出“北雁南松”成功管理范式,希望两家企业在加强交流的基础上,更好地发挥示范和引领作用。

孙健夫教授是河北大学世界经济专业、管理科学与工程专业博士生导师,国家级教学名师,国务院特殊津贴专家,北雁商学院名誉院长。他在分享的心得时指出,“凝心聚力”是法宝,两家企业把文化管理的实践提升到理论层面,难能可贵。他认为,文化会形成实实在在的生产力,是共同奋进的力量;各级组织要根据自身客观条件和外界环境,整合形成自己的文化。孙健夫说,北雁的发展看到了文化的力量,心力管理入选哈佛案例库是一件非常了不起的事情,两位企业家的分享深入人心。他希望北雁商学院的师生要学习企业家精神,提升文化素养。

李克军教授从感受、启迪和建议等三个方面对会议进行了总结。李克军说,本次交流研讨会是一场精神盛宴,两位企业家和孟凡驰教授的发言打开了一扇窗,感受深刻,提高了对企业文化建设更深层次的认知。他认为,企业可以建设企业文化,学校文化建设也要人人有责。李克军建议,校企合作需要进一步融合、融通,营造校企协同、贴合教学和企业实际的更为浓厚的学术氛围。

与会专家、企业家还与北雁商学院部分师生就感兴趣的问题进行了互动答疑。

本次交流研讨会由北雁集团文化行政中心主任包秀丽主持。与会专家和黑松林企业代表会前参观了北雁集团企业文化图腾馆和河北民族师范学院校企融合项目。

北雁集团由王立东于1988年创办,历经30多年的以文兴商,从当年一个五千元小店发展成为数亿资产的商业集团,下辖围场北雁、丰宁北雁、滦平同城两店、蓟州北雁共五个大型连锁商城,另有河南八家大型合作商城和商学院、投资管理公司。



### 上海市粘接技术协会召开十届代表大会

## 黑松林荣获“优秀团体会员单位”称号

2月16日,上海市粘接技术协会在上海莲谷科技产业园召开第十届会员代表大会,来自企业、高校及科研院所的87名会员代表出席本次会议。会议以无记名等额投票方式选举产生第十届理事会理事、监事会监事。同时召开的第十届理事会第一次工作会议选举产生了新一届理事会理事长、副理事长、秘书长和监

事长。

大会还进行了表彰。作为上海粘接协会主任单位,江苏黑松林粘合剂厂有限公司和上海康达化工新材料集团股份有限公司、上海回天新材料有限公司等会员单位一起,荣获2018-2022年度“优秀团体会员单位”称号。

### 千年舟集团召开2023年度营销发展大会 黑松林获评“三星级绿色发展供应商”



2月21日下午,继“杭州2022年亚运会官方板材供应商官宣暨2023年千年舟新品发布会”之后,千年舟集团在杭州召开“舟耀东方·勇立潮头”2023年度营销发展大会,开启为期一天半的营销发展探讨之旅。黑松林作为千年舟“战略供应商”参加大会。

会议从千年舟商学院的营销、策略、产品推介、数字化运营、财务管理、运营分析等公开课讲授开始,千年舟集团副总裁田茂华女士作《峰回路转,守得云开见月明》主题分享,在千年舟集团董事长陆铜华宣布启动“千人千树”公益计划后,会议对区域标杆服务商、工程战略之星、家装战略之星、家具厂战略之星、舟达人运营之

星、未来之星、锐意先锋、新锐先锋等进行了表彰。江苏黑松林粘合剂厂有限公司自2011年与千年舟集团开启合作以来,秉承“共创、共赢、共享”原则,与千年舟集团一路同舟共济、乘风破浪,共同追求卓越,在此次大会上荣获“三星级绿色发展供应商”称号。

千年舟集团是一家以多品类中高端板材的研发、生产、销售为一体的装饰材料企业,致力于向终端消费者提供绿色、环保、高品质的装饰板材及其配套产品,在全国拥有3000多家网点“服务站”,品牌实力、市场占有率极高,拥有强大的服务能力。

## 黑松林通过 二级安全标准化运行质量审计

2022年12月15日,3名安全专家受泰兴市应急管理局委托,对江苏黑松林粘合剂厂有限公司开展二级安全标准运行质量审计。经过专家组一上午紧张工作,黑松林以“良好”成绩顺利通过二级安全标准化运行质量审计。

此次审计是安全主管部门根据《江苏省推进危化品企业二级安全标准化建设的实施方案》要求,为全面查找企业安全标准化运行中存在的问题和薄弱环节,深入剖析企业安全管理短板,持续提升安全标准化体系运行质效而开展。

对照《江苏省危险化学品企业安全生产标准化运行质量审计要点》,专家组以问题和目标为导向,坚持安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制贯穿安全标准化建设全过程,从“人员资质”“安全生产责任制”“双重预防机制”“安全设施操作规程”“作业安全”“变更管理”和“应急管理”等八个方面对企业进行了全面审查,逐项打分,以切实推进企业风险隐患排查治理到位、现场安全管理到位、全员责任制落实到位。



## 心力管理走进上海大学悉尼工商学院课堂

2022年12月8日上午,上海大学悉尼工商学院《组织管理学》的课堂上,学生们正在潘多英老师的带领下,学习“企业文化”章节课程。为更好地理解 and 掌握学科知识,潘老师专门安排学生研究江苏黑松林粘合剂厂有限公司企业文化案例,并自行讲解他们精心制作的教学PPT。

根据分工,刘贝西同学进行案例讲解,金啸懿和吴祎辰两位同学进行案例描述,李顺红和陆羿冰两位同学进行案例分析。他们把黑松林企业文化归纳为“3+4”工程建设。“3”即心力管理的“知心”“聚心”和“塑心”等三个维度;“4”为基于“心力管理”,着力实施的“人人都是管理者、人人都是传道士、人人都是主人翁、人人都

是责任人”的“四个人人”建设。

为使同学们更加深入了解黑松林企业文化建设内涵,潘老师还邀请黑松林企业文化建设责任人胡宏,通过腾讯会议软件,围绕“黑松林企业文化的形成”“黑松林企业文化的主要特点”,以及“企业文化对企业经营管理的意义”等议题,进行了线上互动。

上海大学悉尼工商学院是国内成立最早的中外合作商学院之一,学院已经形成以本科教育为主体,以研究生教育和国际学生教育为两翼的办学格局,标志着学院正式加入行列,成为全国为数不多通过AACSB认证的中外合作国际精英商学院。

### 新闻链接

## 从黑松林,了解什么才是优秀的企业文化

上海大学悉尼工商学院 刘贝西

从管理与组织的第一节课开始,潘多英老师就将“心力管理”这颗种子埋在了每一位同学的心中,这种创新且取得较大实践成就的管理方式,对每一位商科学生的吸引力都是巨大的,所以潘老师决定从案例入手,从黑松林的“心力管理”入手,开展一堂案例研讨课,让同学们通过了解黑松林的企业文化,真真切切地感受何

为“心力管理”,何为成功的企业文化。而我也有幸成为了组织这次研讨课的主持人,在小组成员的努力下,一起完成了这堂成功的案例研讨课。

在与小组同学金啸懿、王子翔和吴祎辰的商讨后,我们决定将“心力管理”“三心工程”以及“四个人人建设”搬入课堂。“心力管理”是一

直贯彻在刘鹏凯董事长对黑松林的管理中的，“用心管理、管到心里”这八字说起来很容易，但能做到真正让员工从心里认为自己与企业是一体的，却少之又少。但黑松林做到了，对员工从“知心”“聚心”再到“塑心”，将员工的心之所及转化为企业的生产力，这种成功是值得每一位同学借鉴学习的，所以“心力管理”成为我们首要介绍的企业特色。基于“心力管理”，黑松林又延伸出了“3+4工程建设”的企业文化，有针对性地打造“三心工程”，以“四个人人建设”提高员工的思想和自我管理水平，这些都是黑松林能够成为行业明星的因素，所以我们想通过介绍“3+4工程建设”的企业文化，来向同学们展现一个从内到外、完整的黑松林文化。

在以上的介绍中，李顺红、陆羿冰和孙楚越三位同学商讨后延伸出了三个研究问题，即这种企业文化对企业管理有什么意义？黑松林文化是如何得到员工认同并保持的？黑松林文化从哪些维度上得以体现？我们想通过黑松林，回到课本，来让大家讨论出什么才是优秀的企业文化。在潘老师的邀请下，我们也有幸听到了黑松林有关企业文化建设的责任人胡宏老师，从实际出发，真切清晰地向我们解释了黑松林为什么要搞企业文化，黑松林企业文化的特点和意义，让同学们从实践层面理解黑松林的

企业文化。

在理论与实践的交流后，班级的同学对上面三个问题也有了全方位清晰的回答。对内，黑松林的企业文化可以提高员工的个人素质、归属感以及积极性，从而提升整个企业的生产效率，将员工整体的提升体现在生产绩效上；对外，黑松林的优秀企业文化树立了良好的外界形象，促进了与其他企业的合作，产生了很大的管理效益。而对于这种企业文化是如何得到员工认同的问题，同学们的回答也非常精彩多样，黑松林的企业文化能够切实保障员工福利，想让企业成为员工的第二学校，让员工在企业中拥有参与感。通过对细节的把控，对时代不同做出的变化以及真诚感，让黑松林每一位员工对企业认同。黑松林的企业文化也从以人为本、细节出发、个人及团队导向、稳定及创新维度得以体现。

在这堂案例研讨课上，我通过对黑松林企业文化的介绍、胡宏老师的实践性阐释以及同学们对问题的分析讨论，真真切切地感受到了黑松林的优秀和“心力管理”的成功，同样也锻炼了我的组织能力。希望在未来的课程上，我们能再次与黑松林相遇，再次体会黑松林的优秀企业文化，也相信黑松林在如此优秀的文化基础下，能够越发展越成功。





应急服务解难题 助企纾困促发展

## 泰兴应急管理局行政指导服务 走进黑松林

2月7日下午,泰兴市应急管理局副局长徐凯、办公室于峰和黄桥镇应急管理局负责人一行来到江苏黑松林粘合剂厂有限公司,对企业开展行政指导服务。

作为一家化工园区外转型升级的胶粘剂专业生产企业,泰兴市应急管理局专门明确于峰为点对点服务专员,他向黑松林公司负责人赠送了近期出台的《关于开展2023年泰州市企业安全生产“行政指导服务月”活动的通知》《安全生产违法行为负面清单》和《重点监管事项清单》等文件,并进行了解读和说明。

徐凯在交流沟通中表示,全市应急系统组织开展此次“应急服务解难题,助企纾困促发展”活动,是深入学习贯彻党的二十大精神和习近平总书记关于安全生产重要论述,进一步落地、落细、落实《应对疫情影响助企惠企“十条措

施”》《优化营商环境助企纾困解难“十五条措施”》的具体举措,旨在建立起常态化、长效化服务机制,通过包容审慎监管,深化阳光执法、柔性执法,以执法“有温度”助力企业发展“加速度”。

此次“行政指导服务”活动截止2月28日。活动期间,泰兴市应急管理局以“八个一”服务为主要内容,进一步优化营商环境,护航企业安全,保障经济发展。具体为:一次安全普法、一次政策解读、一次安全宣讲、一次警示教育、一次教育培训、一次“以查代训”、一次走访挂钩、一次信用提示。

另,2月17日上午,泰兴市应急管理副局长杨金明、危险化学品安全监督管理科科长张建祥等一行来到黑松林,对企业安全门禁系统升级扩容开展可行性调研和业务指导服务。



## 黑松林: 疫情慰问鼓士气 心系职工暖人心

2022年12月23日下午,江苏黑松林粘合剂厂有限公司生产负责人丁永柏受董事长刘鹏凯委托,为在家隔离的新冠肺炎阳性病例职工送去了鸭腿和糕点等生活物资,并详细了解职工的健康状况和生活需求,表达公司对他们的关怀和问候,希望他们早日战胜病毒,恢复健康的体魄。

随着新冠疫情防控政策的调整,奥密克戎变异株传播迅速,不断出现核酸检测阳性新发病例,黑松林也有不少员工“中招”。为保障员工身心健康,黑松林一方面专门安排厂部负责人分别上门慰问,嘱托职工严格按照疫情防控要求,做好隔离治疗和个人自身防护,并规定隔离治疗期间全额发放薪资,确保职工权益。



## 心力管理走进泰兴发改委春训课堂

“今天的培训,很受启发。管理过程中,我们不能将文化做成管理,而是要将管理做成文化。”泰兴市发改委主任燕荣华感受颇深。

元月30日下午,应泰兴市发改委邀请,江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯来到泰兴市服务业发展中心四楼会议室,为该委春节期间举行的春训大会上为全体干部职工讲授心力管理。

刘鹏凯以《心力·解决力·学习力》为题,从“心力——用心管理,管到心里”“解决力——在解决问题中建设企业文化”和“学习力——养成终身学习的好习惯”等三个方面进行了授课。

关于心力管理,刘鹏凯系统介绍了心力管理的诞生、心力管理的内涵、心力管理的“知心”“聚心”“塑心”三维度。刘鹏凯指出,心力管理需要在人心上下功夫,其精髓是“用心管理,管到心里”。“用心管理”要求管理者全神贯注,投入全部的精力、心力和情感;“管到心里”要求管理者与被管理者换位思考、将心比心。他强调,作为心力管理的核心维度,“塑心”是塑良心,塑爱心,塑雄心,强调的是价值观的引导,注重成员心智模式的培育和思维方式的训练,用组织独有的价值观、传统和风俗,塑造出进取之心、

报恩之心、敬业之心、友爱之心、奉献之心。

关于解决问题,刘鹏凯指出,在解决问题的过程中,要从真心出发,用因地制宜、因时制宜、因事制宜的灵活机动的方法,把握人的特点,关注人的各种需求,做好人心的养育。他说,真正的管理智慧并不是解决问题,而应该是防范问题,要从识别问题、认识问题、分析研究问题、不再重复问题的过程中,培育理想信念、价值理念和道德观念,让文化真正落地。

关于终身学习,刘鹏凯说,当你的才华还撑不起你的野心时,就应该静下心来学习;当你的能力还驾驭不了你的目标时,就应该沉下心来历练。刘鹏凯提示,人生的转折是工作态度,热爱工作,持续地学习与改善,才有可能与别人不同,当一天和尚撞一天钟,荒废的是你自己的人生。

泰兴市发改委党组副书记、服务业发展中心副主任李飞在课堂总结时指出,心力管理是刘鹏凯三十多年实践、思考的智慧结晶,他希望全体与会人员用心学习借鉴心力管理,用心思考管理本质,用心提升业务素养,相信一定会在工作生活中裨益良多,收获满满。



## 新征程 新调整 新作为 新发展

### ——江苏黑松林粘合剂厂有限公司召开2023年迎春年会

“2022年,新冠疫情造成了巨大的波折,企业发展环境愈加严峻,生存不易……在董事长的领导下,我们黑松林人上下一心、团结拼搏,每一个人都付出了不少的努力,企业保持了健康、稳定发展……”

2023年元月7日下午,江苏黑松林粘合剂厂有限公司职工书屋内暖意融融、气氛热烈,2023年迎春年会在副总经理殷萍的主持下拉开了序幕。董事长刘鹏凯对企业2022年发展情况进行了总结。营销和发展战略方面,公司针对新冠疫情影响、供应链脆弱以及全球经济下行和衰退的大环境,积极调整营销策略,确保企业稳健发展;安全和生态环境保护方面,公司安全环保持续投入,安环设施不断完善,圆满完成2022年安环目标指标;管理创新方面,公司继续推进生产节点自治,持续开展以7S管理为基础的能力培训,强化“四个人”建设,努力把职工培养成“多能工、多功能、多面手”……展望2023年,刘鹏凯要求全体黑松林人开启新征程,应对新挑战,展示新作为,追求新发展,在竞

争新时代下居安思危、迎难而上,在竞争中练胆魄、磨意志、壮筋骨、长才干。一是眼睛向内,继续夯实基础管理,持续提升核心竞争力;二是眼睛向外,确立目标市场,集中优势资源开展市场攻坚,不断提升市场竞争力。刘鹏凯希望在新的一年里,所有黑松林人围绕既定方针目标,向下扎根,练好内功,夯实基础,向上攀登,开拓创新,适应多变,用全部的心力发展好黑松林的事业。

殷萍对年会进行了总结,她希望在董事长的领导下,全体黑松林人在新的一年里,以梦想为舟,以奋斗作桨,不断提高企业和个人的核心竞争力,乘势而上开新局,扬帆起航再出发,用心将企业做强做精,将企业的客户和员工两个“上帝”服务到家、到心,共同打造安全、绿色、和谐、幸福的黑松林!

最后,刘鹏凯为每一名黑松林松人送上了由泰兴市书法家协会副主席、江苏省书法家协会会员贾岳创作的“福”字,祝福所有黑松林人及其家人在新的一年里万事如意、幸福安康!

董事长刘鹏凯:新的一年,黑松林持续弘扬“三个不相信”的泰兴精神发展企业,持续发扬“艰苦奋斗、创业创新”的拼搏精神发展企业,持续围绕“小而特、小而精、小而美”的战略愿景发展企业。

## 癸卯正月初五,黑松林开工大吉!

“黑松林,曾经是一个传说,黑松林,今天是一曲凯歌,在中国胶粘剂的绿洲上,我们栽培不败的花朵。创业创新创优,修己安人聚和,用文化粘接,心灵的聪慧,山高水远,一路高歌,一路高歌……”

2023年1月26日是癸卯年正月初五,传统财神日。早上8:45,江苏黑松林粘合剂厂有限公司所有员工聚集在职工书屋,在优美高亢的《黑松林之歌》声中拉开了一年一度新春团拜暨培训会的序幕。

公司董事长刘鹏凯在新春开工致辞中强调,新的一年、新的时代,黑松林要立足管理,做好“三个持续”,发展好黑松林事业。

一是持续弘扬“三个不相信”的泰兴精神发展企业。黑松林人要继续从“不相信有完不成的任务,不相信有克服不了的困难,不相信有战胜不了的敌人”的泰兴精神中汲取奋进力量,坚定理想信念,以激流勇进、披荆斩棘的奋斗姿态和迎难而上、攻坚克难的责任担当,与时代同发展、与企业共奋进,在市场竞争中干出一番新业绩、闯出一片新天地,在发展企业的同时成就自己的精彩人生。

二是持续发扬“艰苦奋斗、创业创新”的拼搏精神发展企业。坚持和发扬艰苦奋斗的优良作风,对于黑松林人树立正确的价值取向,认真查找和解决存在的问题,进一步激发创业激情,以改革创新推进公司可持续高质量发展,均具有极其重大和深远的意义。2023年是黑松林新一轮发展的重要战略机遇期,作为一家成立37年的胶粘剂专业生产企业,只有发扬“艰苦奋斗、创业创新”的拼搏精神,才能抓住发展的



机遇,在复杂的市场竞争环境中稳步健康前行。

三是持续围绕“小而特、小而精、小而美”的战略愿景发展企业。“小而特、小而精、小而美”是黑松林战略发展方向,是公司适应时代、应对竞争的必然选择,也是黑松林近40年来专注中国胶粘剂行业积淀而成的底气和底蕴。新的一年,黑松林继续专注“胶粘剂”这个特定行业,对内夯实管理,以“创新者为本、奋斗者为本”,强化一岗多能,培育精兵强将;对外以客户为中心,洞悉客户需求线索,适应多变,做精品优服务,积极打造“中国胶粘剂的美丽绿洲”。

本次会议由公司副总经理殷萍主持,在她的带领下,全体黑松林人齐声诵读了“时时记住我们的弱小、处处看到别人的强大、时刻保持学习进取的态度!”的黑松林生存理念。

安全复工培训是黑松林新春团拜暨培训会的固有环节,安全总监王向阳为全体黑松林人讲授了预防节后综合症、复工安全检查、岗前警示教育、防火防爆、应急演练等内容,重点讲解了黑松林《“十关注十确保”安全生产标准》,全体员工共同签署了《安全、环保承诺书》。



## 改革·创新·强内功

### ——江苏黑松林粘合剂厂有限公司召开2023年高质量发展大会

“习近平总书记在党的二十大报告中指出，高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。中央经济工作会议强调，坚持发展是党执政兴国的第一要务，发展必须是高质量发展……高质量发展，成为迫切之需。”

2月13日，江苏黑松林粘合剂厂有限公司在职工书屋召开2023年高质量发展大会，全体黑松林人参会，副总经理殷萍主持会议。

董事长刘鹏凯在高质量发展报告中指出，面对更为复杂严峻的内外部形势和环境，企业找准发展坐标、担当发展作为，冲出重围，闯出一条独具黑松林特色的高质量发展之路，是所有黑松林人都必须思考的问题。他说，高质量

发展，就是要走出一条新路，改变观念和思维，在改革、创新和强内功等方面作出努力。

刘鹏凯强调，新的一年，黑松林人要深刻把握当前面临的形势和任务，进一步落实主体责任的基础上，扎实基础管理，强化知行合一，勤俭办厂、从严治厂、创新兴厂，全力以赴做好“六个提升”，具体为：提升员工素质，凝聚发展力量；提升创新质量，激发发展活力；提升工作质量，增强发展动能；提升产品质量，夯实发展基石；提升服务质量，积蓄发展优势；提升安环质量，筑牢发展保障。

最后，刘鹏凯希望全体黑松林人积极行动起来，从春天出发，立足新时代新阶段，以时不我待的紧迫感，努力推动企业实现稳中求进、进中提质提效、进中增产增量的高质量发展。

会议还宣读了“设立经营与生产管理办公室”“设立管理提升考核小组”和“员工工资增长”等三项决定。

转自3月7日《泰兴日报》



## 泰兴经济开发区:积极构建“1+2+X”现代产业体系

近年来,泰兴经济开发区坚定不移贯彻落实新发展理念,扎实推进“创新转型、绿色发展、能级提升”三大主题工作,发展质效稳步提升,产业特色持续做强,发展环境大幅优化,民生福祉显著改善,高质量发展迈出坚实步伐。

泰兴经济开发区位于长三角地理中心,始建于1991年,是江苏省首批13家省级开发区之一,也是全国最早的专业性精细化工园区之一。近年来,泰兴经济开发区扎实推进“双统筹”,奋力夺取“双胜利”,以泰兴5%的土地面积,创造了60%以上的工业经济份额,经济社会发展取得新成效。2021年顺利迈上千亿级新台阶,各项主要经济指标均实现大幅增长,连续9年稳居全国化工园区前10强,2021年综合实力位列全国化工园区第五、精细化工第一,先后获评国家新型工业化产业示范基地、中国智慧化工园区试点示范单位、国家绿色化工园区等一批“国字号”品牌,区内拥有“世界500强、化工50强”投资企业18家,“世界单打冠军”产品19个。

泰兴经济开发区坚持高端化、精细化、循环化、绿色化、国际化发展方向,坚持链式发展不动摇,聚焦绿色低碳新



赛道,聚力建链、强链、补链、延链,加快招引培育更多“链主、链核、链源”企业,着力打造“搬不走、压不垮、拆不散”的特色产业集群,形成了较为完善的氯碱、烯烃产业链和化工新材料、医药、日化等特色产业集群。新浦化工作为首批(1995年)落户泰兴经济开发区外资企业,开票销售超150亿元,带动园区产业链延伸与辐射。总投资100亿元的延长中燃泰兴轻烃深加工项目,是泰兴首个百亿级单体项目,标志着园区烯烃产业链更加完善。合全药业,总投资158亿美元“旗舰”项目,打造世界一流医药示范项目。

泰兴经济开发区以打造“化工产业国家级示范园区和有机材料国际化专

业园区”为目标,积极构建以精细化工为支撑、以新材料和医药日化为主导、以现代服务业为保障,自主可控、安全高效、更具核心竞争力的“1+2+X”现代产业体系。同时,坚持“控源头、提本质、严监管、强科技、全封闭、优保障”系统化思维,安全环保治理体系和治理能力现代化水平持续提升。

现在,泰兴经济开发区已成为全国化工领域特色鲜明的示范园区。8平方公里国际合作区和省内首个合规专业日化产业园全面建设,从高速发展向高质量发展转型。未来,泰兴经济开发区将向远而行,争创国字号,奋战两千万,打造世界级精细化学品及新材料产业基地,努力开创高质量发展新局面。

## 速的奥高性能密封新材料项目在泰兴开工



2月18日,泰兴市重大项目建设“大会战”拉开序幕,一季度26个亿元以上项目举行集中开工仪式,总投资规模达108.2亿元。

在泰兴经济开发区投资7500万欧元的速的奥高性能密封新材料项目,由欧洲最大的密封胶、胶粘剂、发泡剂品

牌和生产商—比利时速的奥集团投资建设,利用国际最新的聚合反应技术,采用SAP、西门子PCS7、MES等信息和自动化控制系统,生产技术含量及附加价值高、消耗及污染小的高性能密封新材料,致力在泰兴打造智能化、自动化、绿色化的速的奥集团全球最大工厂。根

## 市场观察

### SHICHANGGUANCHA

据计划,该项目2025年上半年投产,预计年新增开票销售15亿元,税收1.5亿元。

“随着速的亚太区业务的发展,我们急需建立亚太区的制造和研发中心。”比利时速的奥集团项目负责人说,选址在泰兴经济开发区投资建设研发生产基地,一方面这里是配

套非常成熟,项目所需的丙烷、丁烷、二甲醚等主要原料可就地获取,实现上下游产业链一体化发展;另一方面项目落地得到了泰兴市委市政府大力支持和园区全方位的服务,相信该项目一定会成为中国乃至全球最大的密封剂、粘合剂和聚氨酯泡沫填缝材料领域的样板企业。

## 汉高获颁首批扎根上海20年跨国公司地区总部企业纪念牌



2月2日,上海市人民政府在上海展览中心友谊会堂举行跨国公司地区总部和研发中心颁证仪式,上海市市长龚正为首批16家扎根上海发展20年的总部企业颁授纪念牌。汉高大中华区总裁荣杰博士受邀参会,并代表第一批跨国公司地区总部发言。

汉高正立足上海,通过本土创新服务中国,并将诞生于中国的可持续创新带向国际市场。汉高上海粘合剂技术创新中心建成后将成为汉高在全球范围内第二大的创新中心;专注于消费品牌的研发中心,预计将在年内落地上海。

## 胶黏剂行业2023年即将实施新标准

近期国家标准化委员会、工业和信息化部发布了一批将在2023年上半年实施的新标准,涉及到胶黏剂行业多个品种,具体如下:

2023年2月1日实施:

1.(GB/T41657—2022)胶粘带抗刺穿性能的测定

本标准描述了胶粘带抗刺穿性能的测定方法,适用于胶粘带抗刺穿性能的测定和评估。

2023年4月1日实施:

1.(HG/T6059—2022)聚氨酯树脂行业绿色工厂评价要求

本标准规定了聚氨酯树脂行业绿色工厂评价总则、评价指标及要求、评价程序和评价报告,适用于聚氨酯树脂(聚氨酯鞋底原液、聚氨酯单用树脂、聚氨酯弹性体(TPU、CPU)、聚氨酯胶黏剂)生产企业的绿色工厂评价,其他聚氨酯树脂生产企业可参照执行。

2.(HG/T6099—2022)标签用胶粘剂

本标准规定了标签用胶粘剂的分类、技术要求、试验方法、检验规则、包装、运输、贮存及标志等,适用于玻璃瓶贴标用水性胶粘剂。

3.(HG/T6100—2022)金属压铸件用丙烯酸酯基热固化浸渗密封胶

本标准规定了金属压铸件用丙烯酸酯基热固化浸渗密封胶的术语及定义、分类、要求、试验方法、检验规则、标志、包装、运输和贮存,适用于使用浸渗工艺,以热固化方式密封金属压铸件内部微孔缺陷的丙烯酸酯基密封胶。

4.(HG/T6101—2022)电子元器件包装用上下胶粘带

本标准规定了电子元器件包装用上下胶粘带的术语和定义、产品分类、技术要求、检验方法、检验规则、标志、包装、运输和贮存的要求,适用于电子元器件包装和传送用热熔型压敏胶粘



带。

5.(HG/T6102—2022)通用型双向拉伸聚丙烯膜压敏胶粘带

本标准规定了通用型双向拉伸聚丙烯膜压敏胶粘带系列的产品分类、技术要求、试验方法、检验规则、标志、包装、运输和贮存的要求,适用于以双向拉伸聚丙烯薄膜为基材,将压敏胶黏剂均匀地涂布在聚丙烯薄膜的处理面,再经裁切等工艺制成的聚丙烯膜压敏胶粘带系列产品,该产品主要用于包装、封缄、捆扎和粘贴等。

6.(JC/T482—2022)聚氨酯建筑密封胶



习近平总书记两会金句

任何时候  
中国都不能  
缺少制造业

我国的制造业门类非常齐全，现在要努力的，就是全面提升，过去的中低端要向上走，布局高端。高质量发展就要体现在这里。任何时候中国都不能缺少制造业。

3月5日  
习近平总书记在参加十三届全国人大二次会议

高质量发展  
是全面建设  
社会主义现代化国家  
的首要任务

高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。必须完整、准确、全面贯彻新发展理念，坚持以创新、协调、绿色、开放、共享的内在统一来把握发展、衡量发展、推动发展；必须更好统筹质的有效提升和量的合理增长，始终坚持质量第一、效益优先，大力增强质量意识，视质量为生命，以高质量为追求；必须坚定不移深化改革、深入转变发展方式，以效率变革、动力变革促进质量变革，加快形成可持续的高质量发展体制机制；必须以满足人民日益增长的美好生活需要为出发点和落脚点，把发展成果不断转化为生活品质，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感。

3月5日  
习近平总书记在参加十三届全国人大二次会议

始终把民营企业  
和民营企业家  
当作自己人

党中央始终坚持“两个毫不动摇”、“三个没有变”，始终把民营企业和民营企业家当作自己人。要引导民营企业和民营企业家正确理解党中央方针政策，增强信心、轻装上阵、大胆发展，实现民营经济健康发展、高质量发展。

3月6日  
习近平总书记在参加政协联组会议的民建工商界委员小组会时讲话

不断为强国建设  
民族复兴伟业  
添砖加瓦  
增光添彩

强国建设、民族复兴的宏伟目标令人鼓舞、催人奋进。我们要只争朝夕，坚定历史自信，增强历史主动，坚持守正创新，保持战略定力，发扬斗争精神，勇于攻坚克难，不断为强国建设、民族复兴伟业添砖加瓦、增光添彩！

3月10日  
习近平总书记在十四届全国人大一次会议上发表重要讲话

# 癸卯正月初五，黑松林开工大吉！

董事长刘鹏凯：新的一年，黑松林持续弘扬“三个不相信”的泰兴精神发展企业，持续发扬“艰苦奋斗、创业创新”的拼搏精神发展企业，持续围绕“小而特、小而精、小而美”的战略愿景发展企业。



董事长刘鹏凯新年致辞



诵读黑松林危机理念



副总经理刘萍主持开工会



安全复训培训



签订安全环保新契约



启动燃气锅炉



齐唱《黑松林之歌》

2023年1月26日

# 以文化软实力提升发展硬实力

北雁南松 企业文化交流研讨会在河北承德召开



参观北雁文化博物馆



参观河北民族师范学院校企合作项目



河北民族师范学院创新创业中心打卡



中国企业文化研究会理事长孟凡驰教授解读文化



黑松林董事长刘鹏凯分享心力管理



北雁集团董事长王立东分享以文兴商



孟凡驰教授现场点评



国家级教学名师孙健夫教授分享心得



河北民族师范学院副院长  
李克军教授作研讨会总结



互动交流



研讨会现场

2023年3月8日

# 黑松林通过二级安全标准化运行质量审计



2022年12月15日

## 论“产品文化”

厉以宁



在研究企业文化时,应当把与之有联系的“产品文化”考虑在内。

任何一种产品都是企业生产的成果,是企业职工劳动的结晶。任何一种产品,从设计、试制、生产、贮运到销售,既受到一定的文化的制约,又凝聚了文化的因素。在这个意义上,可以提出“产品文化”这一概念。“产品文化”是企业文化的重要组成部分,也是企业文化的一种体现。一定的产品文化的形成一方面同社会文化有关,另一方面又同企业文化有关。如果我们把社会文化称做“大文化”,把企业文化称做“小文化”的话,那么“产品文化”作为“大文化”与“小文化”二者共同作用之下的产物,不仅反映了“大文化”与“小文化”二者的特点,而且通过“产品文化”,还能对“大文化”与“小文化”发生某种程度的影响。

假定我们承认上面所谈的“产品文化”、社会文化(“大文化”)、企业文化(“小文化”)之间的关系,那就可以进而讨论“产品文化”同社会文化的相互关系,以及“产品文化”同企业文化的相互关系,从这些相互关系中可以了解到企业家的作用。

从“产品文化”同社会文化的相互关系来看,社会文化对“产品文化”的影响是不可忽视的。一定的时代、一定的生产技术水平、一定的制度环境,使得这一特定条件下的产品具有自己的特色,它们反映这一时代、生产技术水平和制度环境中的工艺、时尚、文化特点。而“产品

文化”一旦形成之后,则又会有形或无形地影响着生产者与消费者的思想和行为,进而对当时的或以后的社会文化发生影响。

需要强调的是,社会文化对“产品文化”的影响以及“产品文化”对社会文化的影响都是长期存在的,而且这些影响都具有累积性。社会文化和“产品文化”都有一个逐渐变化、逐渐形成的过程。不可能设想它们会在短暂的时间内发生剧烈的变化。即使制度环境在较短的时间内更换了,但社会文化的变化却是缓慢的,而“产品文化”的变化可能还要缓慢些。因此,在考察社会文化与“产品文化”的关系时,有必要重视社会文化与“产品文化”本身的特点,了解各自对于传统的坚持。这里所说“产品文化”对于传统的坚持,实际上反映了消费习惯的坚持。人们的消费习惯是长期形成的,即使客观条件发生了变化,但人们已经养成的消费习惯和对消费品的各种偏好,都不可能立即改变。消费习惯和人们对消费品的各种偏好,将随着客观条件的变化而逐渐变化。日常生活中不无各种消费习惯滞后变化的例子。

当然,我们在承认“产品文化”对于传统的坚持的同时,也不否认人们可能受到消费示范作用的影响而会突然兴起对某一种新消费品或新消费方式的偏好,从而在很短的时间内,社会上可能掀起这种“消费品热”或那种“消费品热”,这种“消费方式热”或那种“消费方式热”。日常生活中,这样的例子也经常出现。甚至可

厉以宁是我国著名的经济学家,在管理制度和管理哲学、社会主义经济理论与实践、国民经济管理学、社会主义政治经济学等研究领域卓有建树,在企业文化领域也很有造诣,为促进中国企业文化建设发展做出了很大贡献

以认为,从这个意义上说,“产品文化”的变化速度可能快于社会文化的变化速度,“产品文化”的变化可能先于社会文化。然而,当我们对这种情况进行进一步的分析时,不难发现,那些突然兴起的“消费品热”或“消费方式热”,如果没有相应的经济基础的支持,没有一定的社会文化的变化与之相适应,那么,不管眼下的“消费品热”或“消费方式热”如何时兴,热的程度有多高,但它们是难以持久的。“热”得快,“冷”得也快。这至多只能说明消费行为的特点以及与此有关的“产品文化”的特点,却不足以说明社会文化与“产品文化”之间的关系、“产品文化变动”的规律性有了实质性的变化。再说,在日常生活中还可能发现这样一些现象,即在某些时期,“产品文化”有复古倾向。比如说,若干年前流行过的某种服饰,在不时兴若干年以后,现在又开始流行;若干年前被人们所偏爱的某种消费方式,在受冷落若干年后的今天,又被人们所偏爱上了。这些都反映了“产品文化”的复古倾向。我们承认这种复古倾向的存在,并承认这种复古倾向也有消费示范作用。至于“产品文化”中的复古倾向是怎样产生的呢?难道它是凭空而出现的么?不是。如果没有相应的社会文化作为依托,“产品文化”的这种复古倾向同样不会持久。怀旧是一种社会情绪,这种社会情绪往往体现在人们的消费生活之中,体现在人们对消费品与消费方式的选择上,进而体现于“产品文化”方面。这是因为,生产方式的变化是不依人们的意志为转移的,居民们对此往往无能为力,而消费方式则不同,这是居民们在较大程度上自己可以作出选择的领域。假定人们对以往的某种消费方式有好感,他们就可以通过自己的选择,购买这种或那种消费品,要求消费品按这种形式生产或按那种形式生产。一旦有相当数量的消费者作出这些选择时,消费生活中的怀旧情绪、“产品文化”中的复古倾向也就出现了。这又从另一个角度说明了社会文化与“产品文化”之间的关系。

接着再对企业文化同“产品文化”之间的相



互影响作一些讨论。产品不一定都由企业提供。个人同样向社会提供产品。劳务也是如此,企业与个人都向社会提供。生产者所提供的劳务与所提供的产品,都体现一定的“产品文化”,但却不一定体现“企业文化”,因为其中有非企业(如个人)所提供的部分。现在暂且把非企业(个人)所提供的产品与劳务撇在一边,而集中讨论由企业提供的产品与劳务所体现出来的“产品文化”。

用最简明的方式来表述,企业文化所反映的是一个具体企业的精神、风格和价值标准。企业是向社会提供产品与劳务的生产单位,是一个经济实体。企业文化体现于它所提供的产品和劳务方面。换言之,企业的精神、风格和价值标准在该企业提供的具体的产品与劳务之中得到体现。这正是“产品文化”与企业文化之间的关系实质所在。但是,企业文化是具体的,即不同的企业有不同的企业文化,有不同的企业精神、企业风格、企业价值标准。“产品文化”更是具体的,即不同的企业所提供的不同产品与劳务反映的是不同企业的精神、风格、价值标准。虽然我们有时可以把某一个具体国家的若干家企业当做一个整体来看,并由此作出有关这个国家的企业文化或“产品文化”的表述,但这种表述并不是精确的,因为它把不同企业以及不同企业的产品之间的差别一概抹煞了。既然如此,在讨论企业文化同产品文化之间的关系时,既要从总体上进行探讨,更要就具体问题进行分析。

# 安全文化与企业文化

刘三彰

随着我国对安全生产监管力度日益增强,近年来企业安全文化建设兴起了一次新的高潮。上一次还是在2005年至2010年左右,主要由煤炭行业发起,当时是煤炭企业安全生产事故频频发生的背景下兴起的。而这一次新高潮则以能源、化工、交通等行业为主,当然其动因也主要是行业发展进步需要迈过安全生产这个门槛。本文就安全文化与企业文化建设有机结合相得益彰进行探讨,供企业实践参考。

**一、加强安全文化建设,是新时代企业安全文化建设领域重大课题,也是树立和践行企业核心价值观的迫切任务。**

随着我国经济社会发展进步,企业安全管理日益成为影响和制约企业管理成熟进步的重大课题。2013年6月6日,习近平总书记批示指出:“人命关天,发展决不能以牺牲人的生命为代价。这必须作为一条不可逾越的红线。”2021年《安全生产法》的再度修订和颁布实施,以及与之相匹配的一系列新规新制的推出,进一步将“人民至上、生命至上”的思想融入安全生产监管法律的层面。中央关于安全生产的政策方针、法律法规对企业提出的要求,绝不是安全生产的技术、装备、管理等方面的具体问题,而是对企业核心价值观及整个组织的经营思想层面提出的新要求,即:新时代下,企业必须坚持安全发展理念,必须“发展要安全、安全为发展”,必须把安全作为企业的基本价值准则、支柱性文化基石。这是一个破解的时代命题:我国企业要走向管理成熟、迈向更高阶段、冲刺世界一流,必然要求安全管理水平和能力达到更高水平、更稳定的状态。

如何才能进一步提升安全管理水平呢?首要一条就是加强安全在企业核心价值导向上的权重,切实把安全思想理念作为企业经营发展

的根本遵循,形成安全先于一切的思维。这就要求企业把树牢安全理念、提升安全管理能力作为培育先进价值理念、增强企业核心竞争力的重要任务,把加强安全文化建设摆到当前企业安全文化建设领域一项重要而紧迫的任务,站在社会经济发展和企业经营战略的全局高度,梳理安全文化本质内涵,谋划安全文化建设规划,推动企业增强安全意识、提升安全理念,健全优化安全制度机制、作业流程,强化以有感领导、观察指导为基础的安全行为规范,创新安全培训与安全管理,加大有利于构建“本质安全型企业”的安全投入,构建整洁规范、井井有条的作业环境。

**二、加强安全文化建设,须理解把握安全文化与企业文化的关系,使两者相互促进、相得益彰。**

安全文化与企业文化既有区别又有联系。

两者差异在于:企业文化是企业组织经营管理的总纲,决定着企业经营管理的基本假设、基本思想、组织逻辑和行事风格,其目标在于整个企业经营管理提升与核心竞争力的增强。而



安全文化则是企业组织的专项文化之一,阐明企业的安全价值观、方法论以及落地的方式,为实现安全管理目标而培育,管得是安全这个专项的工作如何开展。

联系之处在于:安全文化作为企业文化的重要组成部分,并非独立于其外,它就建构在企业文化的土壤之上,不可避免地受到企业组织文化的影响。卓越的企业文化,必能为先进的安全文化培育提供充分的营养支撑。反之安全文化的成功培育,既可实现企业核心价值观中的安全导向,亦可为企业文化的整体提升做出贡献。

### 三、加强安全文化建设,需要培育先进而强大的企业文化为其提供强有力的支撑。

第一,在企业文化核心要素中应进一步凸显安全优先。当前我国企业而言,全面提升安全管理水平已经是必须跨越的门槛,安全文化就成为整个企业组织文化的核心性的、根本性、支撑性的组成部分。因此,企业文化体系中,除了在专项理念中应着重强调安全理念,还应在企业愿景、核心价值观或核心经营理念的词条或阐释之中,对安全目标、安全地位给予清晰界定,使安全价值观切实成为企业主要价值导向或支撑柱石之一。

第二,在企业文化管理中应进一步突出培育文化领导力。安全文化强调领导者对安全的高度重视与密切关注,比其他任何工作更加强调领导者在经营管理中的身体力行、言传身教。过去安全生产事故案例启示我们,各级领导层对安全生产工作的重视是安全文化践行的首要因素,许多安全生产事故的发生,表现在基层、在现场,根源在领导层。比如某化工企业口头重视安全,但在安全投入上含糊犹豫,对于设备检维修发现的重大隐患重视不够,存在拖一拖、等一等的想法和管紧点应该不会出事的侥幸心理,殊不知安全生产既不等人也不等钱,结果酿成重大安全生产事故。再如,有的企业总是讲员工违反安全生产规章和作业规程,作业现场违章较多,将安全生产风险一味地推到员工身上,殊不知领导到一线检查指导工作时,经



常性地搞排场走过场,不能认真及时地发现解决安全问题,更没有把自己丰富的经验通过指导观察的办法传导给现场人员,有的甚至自己也出现了违反现场规定路线行走等行为……这些传导给一线干部员工的不是安全文化,而是对安全生产的轻视。

第三,在企业管理中应更加注重培育以简约、务实、高效、积极、坦诚等要素为核心的管理文化。现代安全生产管理,追求主动安全、团队安全、全员参与等以激发人的积极性、主动性和创造性为特征的先进管理理念,唯有培育优秀而温暖的管理文化,形成团结、学习、分享、成长的良好氛围,才能点燃干部员工的安全内驱力。例如,开展全员风险隐患排查过程中,单靠奖励可以激发当时的参与动力,但作用效果是暂时性的;如果能够通过班组、场站、车间等基层文化建设,点燃比学赶帮超的激情与热情,形成留心观察、主动报告、创新管理、治理隐患的浓厚氛围,则可以形成风险隐患管理的长效机制与奖励机制的有机结合,持续监测和管控安全风险隐患。

第四,在企业教育培训工作中应更加重视推动学习理念与方式的变革创新。在安全法律法规不断推陈出新、完善丰富的背景下,当前企

业安全培训内容多、涉及面广、考试频繁,同时企业生产经营管理任务繁重,采取传统的教学方式,不得较多地占用工作边角时间、业余时间,干部员工学习压力很大,有的甚至苦不堪言。这就迫切要求提升企业教育培训的理念,提高课程的质量,创新学习方式,以更加人性化的互动式、体验式、场景化、模拟化、知识化的工具和方法,改变红头文件逐级传导、照本宣科等令员工“头大”、“犯困”的方式,切实增强学习培训的针对性、实效性。比如,对一些文件的传达应增加“翻译”功能,以简洁、高效的语言和员工听得明白的方式来传播。

第五,创新责任文化,推动真正的担当。先进的安全管理理论,既强调干部员工应担当安全责任,又强调主动发现和应对安全问题的“无责任文化”。比如,主动检查发现自身的不安全行为、机器设备设施的不安全状态,把事故防范在发生之前,不仅不能去追究责任,而且应当表扬奖励。再如,员工发现本部门以外的风险隐患,不仅不应存有“担心受到报复”的顾虑,而且应当受到功臣与英雄的礼遇和感谢。唯有如此,才能持续激发员工成长为敢担当、愿担当安全责任的卫士。

第六,加强“协同、协作”观念,促进安全管理高质量发展。新《安全生产法》把全员参与、“三管三必须”明确为全员安全责任制。这对安

全管理是巨大的支持,同时也带来的新的挑战 and 机遇——各部门安全职责如何划分、如何统合?如果抓好了,就能够充分发挥生产、经营、管理等各部门的安全职责,协调集约资源,改变过去安全管理简单重复做加法的状态,提高安全管理资源的配置效率,提升安全管理质量。反之,抓不好就容易分割责任,造成管理边界模糊地带的失责,出现都看得见、都管不了的风险。这就要求企业大力培育协作、协同的文化,对内统合部门安全责任履行,对外统合相关方的安全管理,实现共享安全文化圈、共创大安全的格局。

四、我国安全文化建设正处于爬坡上水平的关键阶段,成功培育安全文化对于影响至要的专项文化建设具有重要示范意义。

企业安全文化建设作为特定发展阶段下企业最重要的专项文化建设,探索与主文化相互促进相互支撑的方式方法,对于未来开展决定企业前途命运的其他专项文化建设,都具有重要的启示作用。主文化是底色,任何专项文化建设都无法脱离底色,而必须磨合出于主文化相互促动创新提升的模式。此外也应强调,并非所有专项文化都需像安全文化一样成体系地建设,而应综合考量其重要性与“投入产出比”。

转自中国企业文化研究会测评中心2022年第4期《企文观察》





## 一个人的兴趣所在 就是他的能力所在

连云港市企业文化学会创会会长 李万来

我一生在工作岗位上时间近70年,有这样一种感悟:

一个人要想做好一件事,或领导好一个组织,条件一般都是“具有极大的兴趣和爱好”。

首先对你做的事和领导的组织要唤醒自己的极大兴趣,继而十分热爱、自觉负起责任,这时,自然会激发出你胜任的能力。

我13岁学徒,就因为唤醒自己的兴趣,热爱自己的工作,肩负起自己的责任,16岁就受到市政府表彰。

我当保管员,管理4000多种商品,不仅每次考核都达到百分之百无差错,而且夜晚关灯仍能找到每一种商品。

我虽当上任医药公司党政一把手之前没做过一天领导,但15年彻底改变企业面貌,年年当先进,评上市劳动模范。

我组建市企业文化学会之前,虽然没系统学过企业文化、没干过社团组织,但是,凭借兴趣、热爱、责任,30年如一日,不休星期天、节假日,全部身心放在社团工作上,最终办成全国最好的5A级社团。

我写这些,绝非是表功,因为对于我来说,

表功没有意义了,只是看到今日现状,很多人不好好履行本职工作,不作为,还精神不振、没有生气,没有魄力,一心几用、脚踩几条船、一事无成……每每看到这些现实,我心中很是难受,才倒出自己的感悟,希望能有一点价值。



## 要解决问题 不要上纲上线

宋新宇

**案例:**一个公司的客户对产品的几项功能很不满意,希望尽快得到改善。销售经理就去找技术经理。技术经理正忙于老板安排的其它事情,就建议说我们另外找个时间讨论吧。销售经理正好因为最近的销售状况不好而烦恼,技术经理的“推脱”让他勃然大怒。他大声对技术经理说,“你们是怎么搞的,老板一直在说客户是上帝,你们却弄出这样一个糊弄上帝的产品出来,让我如何卖!现在客户提出具体意见了,你们还不快速反应!”技术经理被他的话激怒了:“你不要把什么都说成是我们的责任,这个产品的功能细节都是销售部和技术部一起定义,我们按要求做出来的。再说我也不是不管这个事情,只是现在不方便。”

销售经理拂袖而去,找到了总经理,诉说技术经理和技术部门的不是:“技术部有那么多人,却做不出一个像样的产品。他们天天在干什么?尤其是技术经理,拿那么多钱,却极其不负责任。我刚和他沟通客户提出的问题,他就推三阻四,再这样下去我们销售部门就没法做了。”一头雾水的总经理找到技术经理询问到底是怎么回事。技术经理知道销售经理告状了,就非常不高兴地说:“老总,我一直在忙于你给我的新产品研发任务,有三个星期连周末都没有休息了。他对技术一窍不通,却对我们指手画脚。如果你相信他的话,我没法干了。”

我相信类似的故事在很多企业不同的部门天天在发生,只不过程度不同而已。故事中的主人翁都犯了一个简单的错误,那就是不去解决真正的问题(在这里是改进产品,一起定义改进产品的具体做法),而是上纲上线,把本来一个简单的技术问题变成了一个极其复杂,几乎无法解决的人事问题。

企业有了一定规模,必须有越来越细的分

工,而有分工就肯定有跨部门合作的问题。跨部门合作是最容易出问题的地方,因为一个部门的人通常不知道另外一个部门的具体任务,时间安排,优先级排序,具体做法,管理方式等。通常每个人都会认为自己的事情是最重要的,每个人都认为自己在做正确的事情,就像故事中的销售经理和技术经理那样。如果大家不能换位思考,都站在自己的本位说话,故事中的冲突就不可避免。当事人自己解决不了冲突时,就只能把问题往上升级,而为了证明自己的正确,每个人都会搬出来一些永远正确的大道理帮助自己。

如何化解这样的矛盾?

我给管理者的建议非常简单,那就是这篇文章的标题:要把注意力放在解决问题上,而不是放在上纲上线上。

管理者是干什么的?

管理者就是解决问题的。在大一点的企业里通常问题的解决需要别人的参与和帮助,因此一个合格的管理者会不断磨练自己的沟通能力,学会说服别人接受自己的想法和自己对问题的排序。管理者最容易做的就是上纲上线,例如对事情上纲上线(客户是上帝!),例如对人上纲上线(他不负责!),但对解决问题却于事无补。只会上纲上线的管理者不会是好的管理者,也不会得到好的升迁机会。

你当下的问题是什么?你将如何解决?这才是管理者终极的问题!

推卸没有用。抱怨没有用。上纲上线也没有用。

发现问题,解决问题,放下问题,发现新的问题,周而复始,这就是管理者的终极循环。

转自《老板学堂》

## 时间管理三步法

我们每一位在职场中的奋斗者都希望取得事业上的成功,希望能够在工作中游刃有余,同时有更多的时间充实自我、陪伴家人。

但现实却是,日复一日繁忙的工作让我们疲于奔命,在公司里焦头烂额,对家庭也疏于照顾。

常常有同仁会忍不住抱怨、叹气:“我就像一个陀螺,每天被别人赶着转,我的时间似乎没有一刻钟是属于我自己的。”

虽然这样的状况是很多人面临的常态,但有时候我们抬头看向身边,却又发现,总有那么一小部分人,他们明明面对着更大的工作压力,却显得从容不迫,无论是工作还是生活,他们都拥有比普通人更高的效率,更好的成果。

这样的人,就是德鲁克先生所说的“有效管理者”。

我们都希望成为有效管理者,那么,就要看看这样的人有哪些不同于普通人的特质?

德鲁克先生用他的洞察告诉了我们答案:“有效管理者与其他人最大的区别也许不是别的,就是他们对时间的珍惜。”

“珍惜时间”,似乎是一句老生常谈。但是将它从一句口号变成自己身上的一个习惯,却是我们取得成功的必经之路。这一习惯,没有任何人是与生俱来的,它需要通过长期的训练才能获得。

时间是一种无法用任何东西来替代的稀缺资源,我们做任何事情,都会耗费时间;同时,时间对每个人来说,又都很公平,不多不少,每人每天只有24小时。因此,珍惜时间,就是要管理时间。要意识到它的珍贵,不再稀里糊涂地浪费它,能够合理计划和支配,充分发挥出它的

最大价值。

我们在工作、生活中会有很多的迫不得已,尤其是在现代企业组织中,没有任何一个人可以自信地说自己的时间完全由自己支配,不受他人左右。但是,我们可以通过时间管理的训练,尽可能地摆脱那些浪费时间的活动,增加自己对时间的支配权,让自己过得更有效、更轻松。

那么,如何进行时间管理呢?德鲁克先生在《卓有成效的管理者》一书中总结了时间管理的三个步骤:

第一步,记录时间。就像我们需要对自己的身体进行定期体检一样,我们需要记录下时间的真实使用情况,才能够判断自己的时间使用是否健康、有效。

第二步,诊断时间。通过记录下来的时间使用情况,我们可以分析当下的时间使用到底出了哪些问题:是否有太多的浪费,是否没能为最重要的事情留出充足的资源?这一步,就像是医生根据我们的检查数据,诊断我们究竟得了什么病。

第三步,消除浪费和集中支配。知道了病因,接下来就要进行调理、治疗:看看我们可以精简掉哪些不产生效能的、浪费时间的活动;最后,尽可能地将零碎的时间集中起来,以处理关键要事,帮助我们最大化地利用时间。

《道德经》有云:“知人者智,自知者明。”认识自己、管理自己是一种明悟、通达的智慧,也许很难达到。但是,认识和管理好自己的时间正是认识和管理好自己的第一步,只要我们遵循相应的训练步骤,就一定可以踏上通往卓越和成功的大道。

转自网络

## 创新并不神秘

文/刘鹏凯 图/何兵

1



我应台湾同行之邀，赴台参加了两岸胶粘剂企业精英联谊会。

2



会后，台湾同行送给我一大盒“长寿”牌香烟和一小盒包装精美的火柴。

3

看着这个与香烟配套的盒式火柴，我顿有所悟：公不离婆，称不离砣，香烟怎能离了火柴？



4

一位美国经济学家说过，创新是生产要素的重新组合。新产品之所以新，既包括重大的科技突破，也包括细小的技术进步；既包括内容的创新，也包括形式的创新，这大概源于人的喜新厌旧的审美愉悦规律吧！



5



一盒“长寿”烟，一盒火柴，互相搭配，恰到好处。他们用细微打动着顾客，撬动了市场，这就是他们的高明之处。

6



追求完美是艰难的，但追求完美也是激动人心的。只要突破固有的思维定势，不断思考和实践，小小创新也会带来大的商机。

### 从百家姓说起

文/刘鹏凯 图/何兵

1



我作为“中国当代经营管理优秀人才”，出席了在北京人民大会堂举行的颁奖大会。在与几位获奖老总互换名片时，我对山西某集团的赵总恭维道：“哦，第一大姓的老总！”

2

不料，这位赵总幽默地回敬了我一句：“不对，那是宋朝的老黄历了，你老刘家作为第一大姓，比老赵家还早一千多年呐！”我不由一怔，这个老赵，对历史还真有研究。



3



时代在变，现实只能说明今天，不能说明明天。今天总在改写着昨天，准备着明天。

4



一位哲人说过，自称第一的人，往往离倒数第一也就不远了。前不久，中化作协创作研讨会，一位内蒙古作家讲了内蒙古伊利、蒙牛两个乳业品牌的故事，发人深省。

5

蒙牛的老总原先也是伊利人，刚出山时，他在产品外包装上印着这样一句话：向伊利学习，做内蒙古乳业第二品牌。蒙牛人公开提出向伊利学习，这种服气不服输的精神为他们带来了更多的利好。



6



老黄历不会帮你找到新的奶酪。面对强手，蒙牛人找准了自己的坐标，才因此取得了今天的成就。

## 一杯开水

刘鹏凯

人的感情支配着主观能动性，一旦关怀深入人心，就会收获感恩和回报。

时间过得真快，厚厚一本日历撕得只剩十几张，又是总结当年，筹划来年的时候了。我需要抢在元旦前拜访一些重点客户。

从南到北，转战几千里，驾驶员小周除了开车还得鞍前马后跑龙套，很是辛苦。加上前一天又是刮风又是下雨，我和小周的鼻子都拉起了风箱。车子又上路，我叮嘱了他两句：“多喝点水，节骨眼上不能抛锚啊！”小周笑笑：“厂长你放心，我这铁棒打不倒的人，挺得住！”“来，喝点水，多补充水分。”我倒上一杯开水递给小周。小周抬眼看了看反光镜，接过了茶杯，连声道谢，老牛喝水般咕嘟咕嘟连茶叶也喝到了嘴里。车在高低不平弯弯曲曲的山路上行驶，小周自是全神贯注，不敢有丝毫懈怠。我看着很是欣慰。

我的嗓子也有点起烟了，随即习惯性地拎起水壶，水不多了。看看小周，我给自己倒了半杯。小周风趣地说：“厂长，我又失去了一次为你服务的机会！”边说边扭头看我手中的茶杯，“怎么只倒了这么点？是不是没水了？”“有水有水，我怕倒多了容易凉。”我边说边给小周把水杯加满，“你看，这不是有水吗？”我知道，其实这是水壶里最后的开水。

两个小时后，车子停到服务区。小周敏捷地拎起水壶去加水。空的！他感动地看着我：“厂长，为了让我多喝两口水，你……”我拍拍他：“哪里哪里！在路上，你工作，我休息，应该我照应你，你是重点保护对象嘛！”

车在高速上继续行驶，风驰电掣。看着小周精神饱满的状态，我想起了“汉克一家”的故事。一天，5岁的汉克和爸爸、妈妈、哥哥一起到山里干活，突然下起大雨，可他们只带了一件雨披。爸爸把雨披给了妈妈，妈妈给了哥哥，哥哥又给了汉克。当哥哥给汉克披上雨衣的时候，汉克不解地问：“为什么爸爸、妈妈和哥哥都不肯披雨衣？”爸爸回答说：“因为爸爸比妈妈强大，妈妈比哥哥强大，哥哥又比你强大啊！我们都会保护比较弱小的人。”汉克的眼睛睁得大大的，左右看了看，跑过去将雨披撑开，遮在了一丛颤抖着的小花上……

一个企业就是一个家庭，一个厂长就是这个家庭的家长，一家人的衣食冷暖都需要你去操心。员工们眼里的厂长，不在于你的权力大小，钞票多少，而在于你心中有没有员工。有时一杯开水、一束期待的目光、一句激励的话语，都会激发员工工作的热情，甚至会改变一个员工对工作乃至对人生的态度。

张德点评  
清华大学教授、博导

刘鹏凯始终把企业看作家庭，把员工看作家人，“心力管理”首先是“以情动人”的亲情管理。这种亲情像春风化雨，滋润着员工的心田，对企业的忠诚之苗，便在心中悄然生长。这讲起来轻松，做起来不易。

### 温暖在路上

刘鹏凯

报载：从2011年6月20日起中国人民银行决定再度上调存款准备金率0.5个百分点。这是一年以来央行第六次上调存款准备金率。专家认为，银行信贷规模收缩成为常态，中小企业融资难度增加，真的很“受伤”。闻着带着墨香的早报，联想近期的钱荒、电荒、用工荒，中小企业真的很“受伤”，但我们如何从心理学的角度分析激励过程，处理好刺激变量、机体变量和反应变量这三类变量之间的互相关系，不让员工受伤，温暖行走在路上？看着窗外天空飘过的一阵乌云，我沉思。

天开始下雨。在时间过半，销售过半的上半年情况通报会上，我将报载内容宣读，并分析讨论了下半年的工作计划后宣布：为确保企业持续健康发展，与员工共同打造利益共同体，决定雪中送炭，越是艰难越向前，用最直接动力——提高工资，出台了“5年内员工工资每年递增15%以上，管理层提高10%以上”的承诺书，话音刚落，一阵掌声响起，爆发出平时没有的力量，那种发自内心的凝聚力仿佛化成了窗外的一阵响雷……

激励一词，作为心理学的术语，指的是持续激发人努力的心理过程，即在某种内部或外部刺激的影响下，使人始终维持在一个兴奋的状态中。市场经济条件下，员工从事工作最直接的动力是劳动报酬，要想预防跳槽和用工荒，较高工资和福利是拴住员工心的铁锚，途中前行的归属是基础的基础。员工都是有感情的，在基本生存需要得到满足后，特别是在特殊时期，我们反其道而行之，不将“荒”字顶在头上，而是点燃一把火，给员工安心、放心，员工自然会感恩、知足常乐，心灵愉悦，吃了秤砣铁了心，与企业风雨同舟，风雨过后才会是彩虹。

老子说，既以为人己愈有。说的是我用我自己的东西为别人做事，越为别人做得多，我也就越为自己做得多。在工厂，人和机器最大的不同就是在于人是有思想的，有感情的，民以食为天，安居才能乐业，任何情况下，一个人，你考虑别人越多，别人亦会考虑你越多，你就会得到比你付出的那些更重要的东西，这就是人心。

张德点评  
清华大学教授、博导

钱荒、电荒、用工荒，中小企业面临诸多困难，怎么办？是转嫁困难，降低员工工资，提高产品价格，或者来个偷工减料？大家都知道，那是“找死”。困境中的活路只有一条——上下同欲，同舟共济，合作共赢。刘鹏凯是仁厚之人，也是智慧之人，他不失时机地作出承诺：“5年内员工工资每年递增15%以上，管理层提高10%以上”，不仅给员工吃了定心丸，也将他们引进了加油站。

# 安全文化建设 是企业安全管理的基础和灵魂

林海

**【摘要】**加强安全文化建设,是安全生产过程中“坚持以人为本的管理理念”最直接、最有效的最好体现,是企业安全管理的基础和灵魂。本文阐述了安全文化建设的必要性,并从“完善安全战略指导机制,提升安全文化建设的领导力”“完善安全理念传导机制,提高安全生产的预警力”“完善安全投入机制,提高安全生产的保障力”以及“完善安全制度落实机制,提高安全生产的执行力”等四个方面,介绍了安全文化建设的路径和方法。

**【关键词】**安全;文化建设;以人为本;必要性;路径;方法

新《安全生产法》已于2021年6月10日通过,2021年9月1日起施行。在全法所修改的42个条款中,可归纳出“十大突破与创新”,其中最突出和重要的就是以“文化引领,文化强安”之姿态,提出“新思想、新理念、新策略、新举措”,并将“以人为本”进一步深化、拓展和提升为“安全生产工作应当以人为本,坚持人民至上、生命至上,把保护人民生命安全摆在首位”,充分体现了习近平总书记等中央领导同志关于安全生产工作一系列重要指示精神,在坚守发展决不能以牺牲人的生命为代价这条红线,牢固树立以人为本、生命至上的理念,正确处理重大险情和事故应急救援中“保财产”还是“保人命”问题等方面,具有重大现实意义。

“以人为本”是安全文化的核心理念。通俗地讲,安全文化是指企业全体人员在生产过程中所体现出来的安全价值观和安全行为规范。安全文化建设是指在关心人、爱护人、尊重人、珍惜人的生命的基础上,以宣传、教育为手段,以现代企业安全管理技术为依靠,实现全员的安全自律,并形成安全生产的长效机制的一种管理方式。加强安全文化建设,是安全生产过程中“坚持以人为本的管理理念”最直接、最有效的最好体现,是企业安全管理的基础和灵魂,

是落实习近平总书记等中央领导同志关于安全生产工作一系列重要指示精神的具体举措。

## 一、企业安全文化建设的必要性

(一)加强安全文化建设,有利于企业营造良好的安全生产氛围。古语云“君子安而不忘危,存而不忘亡,治而不忘乱”。加强安全文化建设,能唤起人们对安全生产的高度关注和责任,从保护人的生命安全和健康的基本目的出发,强调人的因素在保证安全上的主导地位,促进每位员工都密切关注安全,形成人人“关爱生命、关注安全”的良好氛围。

(二)加强安全文化建设,有利于提高员工的安全意识和安全文化素质。企业安全文化是一种无形的约束力量,是一种软规范。加强安



全文化建设,能使员工树立正确的安全生产观,提高对安全生产的认知水平,增强安全防范意识,引导员工自觉遵守规章制度,约束自己的行为。

(三)加强安全文化建设,有利于提高安全管理效能。安全文化建设根植于安全管理全过程,加强安全文化建设,可有效提高安全生产管理的组织效能,发动员工参与安全管理,接受员工监督,促使员工在生产过程中自觉、主动采取安全行为,化解安全风险,弥补安全管理缺陷,保障安全生产,引领企业安全、和谐、健康、持续发展。

### 二、企业安全文化建设的路径和方法

如何贯彻、执行好新的《安全生产法》,坚持以人为本的管理理念,开展好安全文化建设?本文以江苏黑松林粘合剂厂有限公司(以下简称黑松林)为例,探讨基层生产企业如何在新时期下加强安全意识培育,提升员工队伍安全素质,规范员工安全行为,夯实安全管理工作。

黑松林是一家专门从事粘合剂生产销售的高新技术企业,通过独具特色的安全文化建设,打造了安全和谐企业,保障了企业的安全生产,自1986年设立以来,企业未发生一起安全生产事故,其安全文化建设实践成果被国家安监总局评为“中国企业安全文化建设典型案例”。国家安监总局网站、江苏安监网、《江苏安全生产》和《陕西安全》等对公司的安全文化建设情况进行了典型报道,企业被评为首届“江苏省安全文化示范单位”“泰州市安全生产示范单位”等。

(一)完善安全战略指导机制,提升安全文化建设的领导力

文化建设是一把手工程,是一种把战略转换为全员思想和行动的有效管理手段。黑松林从战略高度重视安全文化建设,将安全战略作为企业发展的核心战略,在加强安全生产硬件建设的同时,提升安全文化建设的领导力,围绕文化的各种载体进行长期导向,把公司主要负责人的理念变成团队理念,再把团队理念变成全体员工理念。在“安全第一、预防为主、综合治理”的前提下,黑松林根据自身实际,制

定了“关注安全、关注细节”的安全理念和“打造本质安全,保障员工健康”的安全目标,并自上而下层层落实责任,分解安全目标,确保安全文化建设贯穿于全员企业生产经营全过程之中,落实到党支部、工会、妇团组织及各职能部门的工作职责中,真正使安全文化落地生根接地气。

为强化责任意识,在层层签订安全目标责任书的基础上,黑松林每年还与全体员工签订安全承诺书,明确员工在安全工作中应尽的义务和享受的权利,承诺规范作业,杜绝“跑、冒、滴、漏”,自觉加强安全责任心,掌握本岗位安全技能,为最大限度发挥“人”在安全工作中的主观能动性奠定了基础。

(二)完善安全理念传导机制,提高安全生产的预警力

安全理念是群体对安全的总的价值选择,主导和影响着人的思想、思维、思路及决策。黑松林在制订安全理念、安全愿景、安全规划、安全目标的基础上,利用电子显示屏、宣传图片、板报、信息窗等建成企业安全文化长廊;利用每天晨会诵读企业精神、安全理念,做好安全警示教育。同时,公司工会还编印了《安全文化小故事》《安全文化手册》《安全工艺流程卡》等,定期组织培训,全方位进行理念传导和安全技能提升,不断提高职工的安全修养,改进安全意识和行为。

人的心态和情绪是影响安全行为的重要因素,许多安全事故并非由于人的安全意识不强、安全知识不够,而是因为人的过度情绪化所致,黑松林工会为此专门设立了“员工情绪气象台”。每天上岗前,员工用“黄、红、绿”三种不同颜色在“情绪气象台”上标注出自己当时的心情,绿色表示心情好,黄色表示心情不佳,红色表示心情极度不稳定。当出现“黄”色或“红”色标注时,企业负责人及时采取跟进措施,了解情况,调整岗位,有针对性地开展思想工作,最大限度地化解不良情绪,让员工身心愉悦地从事生产活动。

黑松林还通过“安全双环钟”“安全制度牌”“安全漫画牌”“安全警示牌”“安全自警教育牌”

等看得见的目视管理方式,将安全理念具体化、操作规程形象化、安全要求可视化,让安全工作看得见、摸得着、做得到,用文化浇筑了一枚全员安全管理之盾,规范了员工安全生产行为,提高了安全生产的预警力。

(三)完善安全投入机制,提高安全生产的保障力

安全生产的实现要靠投入保障作为基础,同样,安全文化建设也必须需要投入保障。黑松林建立了科学的安全投入机制,坚持两手抓两手硬。一方面抓思想意识和业务能力上的软投入,加大培训教育力度,提高员工的安全生产意识和安全作业能力。另一方面从硬件上舍得真投入,多方筹措资金,在企业工会的监督下,加强安全设施的投入,保障了安全生产的各项硬条件建设和员工安全工作环境提升。近几年,公司投入200多万元,将原先建设的原料储罐区进行了拆除,另选他址建设了规范的原料储罐区;投入80多万元,迁移了锅炉房;投入70多万元,建设了空气浓度报警装置、生产装置超温超压连锁自动报警紧急切断装置、储罐高低液位报警装置,以及可移式接地报警装置等,构建了安全生产的立体式防护墙、预警网,提高了企业安全生产的保障力。

(四)完善安全制度落实机制,提高安全生产的执行力

安全文化建设需要安全制度作为保证。黑松林注重安全制度的制定落实工作,积极对照安全生产标准化要求,先后共制定完善安全管理制度和程序65项,安全操作规程16个,安全记录95个。在每一项安全管理制度出台前,黑

松林都先将讨论稿交员工自由讨论,评议,畅所欲言,再作出完善、修订、使安全制度人人能理解,个个能执行,员工既有价值观的导向,又有制度化的规范和固化,真正让制度规程从墙上、纸上走进员工心上,形成了“没有不执行的制度,没有一成不变的制度,没有执行不了的制度”。

为使全员参与到安全生产管理中来,黑松林编排了全员安全轮值表,保证每名员工每季度至少做一天安全值班员,参与企业的安全生产日常管理,巡视企业重要部位的安全情况,记录企业当天安全管理的点点滴滴,养成了良好的安全生产行为习惯,构建了“群防、群治、群控”的网络。为进一步提高安全生产的执行力,黑松林还制定实施了《关键岗位班前安全自警教育》的安全制度,要求关键岗位的操作人员,每天班前由管理责任人召集开展岗位自警教育,通读安全自警教育牌上的内容,开展自我学习、自我教育活动,并形成记录,切实要求关键岗位员工在进一步强化安全生产意识的基础上,使生产操作达到“手指口述”的熟练掌握程度。

人是安全文化建设的主体,也是安全文化建设的目的。“以人为本”的安全文化建设,是保障企业本质安全的重点工程。

注:本文被评为第四届全国企业安全文化优秀论文三等奖。



# 刘鹏凯的《心力管理》被中国社科院、中国科学院心理所关注并走向世界

中国科学院心理所博士 刘圆圆

江苏黑松林董事长刘鹏凯的《心力管理》易读、生动而实用,是作者几十年来在工厂管理实践的拾零、写真,就像崇山峻岭中流出的一股清泉,无污染,能解渴,更对人体和心智大有裨益。

2010年岁末,刘鹏凯的《心力管理》由上海人民出版社正式出版,这是他的第五本管理专著,是作者苦心经营二十载春秋,在探索民营中小企业经营管理模式、方法、经验的成功总结,书中汇集的黑松林企业管理二十五法,既汲取美式的物本管理、日式人本管理的精粹,又践行中式心本管理的理论,更有他自己总结的黑松林心力管理的特色,可以说此书结合了中国民营企业管理的特色与世界现代企业管理的特点。

企业心力管理之妙在于无形胜有形,表现为无形管理的现场亲和力。这种无形的现场亲和力,实用而不繁杂、解决问题行之有效且赢得人心。这是在当今经济环境多变,危机丛生中,企业所表现的一种整体的突破力、创新力、持续力和内生活力。

中华传统文化认为,管理意味着爱。一个企业家要在工厂构建一个“家”的氛围,营造“家”的温馨,这就需要从心灵发现你的真我,对内心加以管理。管人就是管心,把握人性的特点,关注人的各种需求,做好人心的养育,是现代企业管理中的重要问题,也是心本管理之根本。

江苏黑松林粘合剂厂有限公司——一家创立于1986年、行将倒闭的乡镇企业,以孜孜不倦28个春秋,以及独创的“心力管理”文化,成

就了中国胶粘剂产业一个著名品牌——“黑松林”。企业现已成长为中国胶粘剂和胶粘带工业协会常务理事单位,聚合物乳液胶粘剂专业委员会主任单位,建筑胶粘剂专业委员会副主任单位,与4家世界500强企业合作,参与了15项国家标准的制订,形成了水性胶粘剂、溶剂型胶粘剂、聚氨酯胶粘剂等四大类3万吨/年的生产规模。2017年8月,在中国胶粘剂和胶粘带工业协会成立30周年庆典大会上,黑松林被评定为“行业典范企业”。

对于企业来说,“环保风暴”极大地抬高了门槛,将给行业带来阵痛,但却净化了企业生态。在黑松林看来,企业的根本使命就是推动社会的进步,企业的产品就是企业家人格化的产物,与人为善、与环境为善,应该成为企业永志不忘的“初心”。正是拥有了这样的本源思考,公司极力与各大科研院校合作,带来了黑松林早在多年前的“产学研”大联盟,以及延绵而来的产品结构自我革命,已促使九成以上的产品,替换为性能更加优异的环境友好型水基型产品,并摘得中国环境标志优秀企业奖、国家级高新技术企业等荣誉。

黑松林携着他们的“心力管理”文化,以及六部企业管理专著,受到了中国社科院和中国科学院心理所的关注,刘光明教授在讲授《企业文化与价值观管理》课程中特别提出:为什么“小而精”的黑松林可以长盛不衰?她永葆青春的文化基因究竟是什么?在企业高质量发展的当下,企业高尚的使命、价值观应当怎样确立?公司以“知心、聚心、塑心”,打开了黑松林内外

两个通融的世界。2007年至2010年,被誉为日本“经营之圣”的稻盛和夫,先后在中国无锡、日本东京和大阪,与中国企业家刘鹏凯有过三次深入对话。原全国人大副委员长顾秀莲、成思危、中国企业文化专家、中国社会科学院、中国科学院心理所博导刘光明教授,都对黑松林给予了特别关注。

最近,刘光明教授在社会科学文献出版社出版的新作《企业文化创新》与《企业文化研究的新发展》,把推广黑松林的心力管理发展历程比作登山(下图:刘光明给中石油甘肃油田讲课时登鸣沙山),他在给中石油塔里木油田、玉门油田讲课时引用了大量黑松林心力管理案例:



中国社科院刘光明教授给中石油甘肃油田讲心力管理课程时登鸣沙、俯视月牙泉——摄影楼明星

他在每年出版的书中,都把《心力管理》的心得与新得,作为企业管理的最新成功案例写入其中,在全国乃至全球各知名大学、研究机构进行了推广,并被翻译成英、法、日、韩文作为国外著名大学管理学教材,到美国芝加哥大学、英国牛津大学、曼彻斯特大学、瑞典斯德哥尔摩大学、瑞典皇家科学院、井冈山干部学院、东风汽车、中石油塔里木油田等各大公司讲课时,把学习借鉴黑松林心力管理作为管理学的核心课程进行讲解。

逐浪涛涛向东海,今来古往无终极!

希望《心力管理》在新的一年里,在全国直到全球得到更广泛的关注、推广与运用!



中国社科院刘光明教授在韩国成均馆大学讲授心力管理课程



中国社科院刘光明教授到瑞典皇家科学院介绍黑松林心力管理



中国社科院刘光明教授在上海西郊宾馆召开商业道德公约发布会会上讲授心力管理



中国社科院刘光明教授到江苏南通张謇纪念馆讲授心力管理



中国社科院刘光明教授到中国井冈山干部学院讲授心力管理

## 为『黑松林成为中小企业的成功范式』探秘点赞

服务文化资深专家 陈步峰



2010年,我收到江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯先生寄来的《漫画企业细节管理》一书,这是一本几乎有三本书厚的大部头的书,开始我还担心,谁有时间和耐心看这样的巨著呢,但一经打开便爱不释手,竟然一口气把它读完。激动之余,我连夜写就《提升文化服务贡献度既是责任更是智慧——向对中国服务文化新科学做出突出贡献的刘鹏凯先生学习致敬!》文中讲到:这是一本企业家用漫画故事解读亲力亲为的经验感悟的书,是一本内容独特形式新颖生动形象且又哲理深刻的企业管理的普及读本,是雅俗共赏吸引眼球的大众普及版的企业文化、服务文化教材,是既有深度又有可读性启发性亲和力的好书。在某种意义上,他开创了企业和企业家、乃至专家建设企业文化、服务文化、提升文化服务贡献度的一个新的思路新的模板。是中国文化宝库中的一朵亮丽的奇葩。为我这个一直倡导文化服务贡献度理论的专家提供了鲜活的范本。一个日理万机的企业家,能有如此的文化造诣和理论功底,能有这样的传播艺术和文化自觉,实属难能可贵。

首先,刘鹏凯是高度文化自觉的哲商。他以哲学家的思维、以企业家的敏锐视觉,抓住了经营管理和顾客忠诚的“关键时刻”。其次,刘鹏凯是服务文化的创造者倡导者和践行示范者,是解析践行人本理论的优秀企业家。第三,刘鹏凯是既有“闲心”也有“闲艺”的艺术家,是个在编、导、演上颇具造诣的文化使者,

是既有强烈的服务意识,又有高超的服务艺术的职业服务营销员。

2011年11月11日,“中外企业文化2011北京峰会”在京举办,我和刘鹏凯先生邂逅相遇,他又送我一本科新作《心力管理》书,并就心力管理等话题作了比较深入的交流,我有感而发创作《和谐快乐通道营造幸福家园——评刘鹏凯先生的〈心力管理〉》。2012年我在潍坊烟草讲完课后,便马不停蹄的赶往江苏黑松林考察,后来又多次前往探秘。2016年1月20日和2017年11月8日,两次率领服务文化采风团到黑松林探秘。我在发表的《黑松林缘何能成为中小企业的成功范式》中写道:一个名不见经传的小微企业缘何能成为中小企业的成功范式?我们认为至少有八条理由可以佐证,让人叹服:“经营有道、管理有方、品质定标、营销有术、员工幸福、文化氛围浓、创新有贡献、文化有传承”。每次走到黑松林,就像是走进一个教堂、一个学校,就要好好品读刘鹏凯这本书,每次都是感慨良多受益匪浅。尽管我作为服务文化的专家,一直把企业家作为自己的老师(因为他们市场最前沿、他们关心的问题,就是专家研究的课题,他们的经验就是专家的理论),一直在研究黑松林,而且也为刘鹏凯的专著写过几次书评,黑松林也早已吸收进服务文化与工匠精神的案例库。但是我每次来,都有新的发现和收获,进而丰富我的服务文化理论和工匠文化理论。黑松林是企业文化建设当中的一匹黑马,它是文化建设不断创新的企业,又是文化落地产生效益的典范;也是不忘初心,牢记使命,勇于担当的中小企业的成功样板,更是工匠精神和服务文化的一种示范;他是中国制造的骄傲、企业家的自豪、专家的典范。赋诗点赞刘鹏凯:

心力管理开文篇,快乐服务幸福园;

鹏飞万里任重远,文化强国共凯旋。

刘君德义出真心,鹏展巨翅揽祥云;

凯旋只是新征始,大捷更待奇志人。

转自2023年第15期《中国新闻聚焦》

泰州命名首批“幸福企业”——

## 这里的“幸福密码”已解锁

徐军霞 朱静秋

在泰州，有一批企业致力于出实招、出新招，用心用力用情用智解锁职工幸福密码，推动职工提升生活品质，满足职工对美好生活的向往……元旦伊始，江苏省电力有限公司泰州供电分公司等20家带领职工“向幸福出发”的单位被命名为“泰州市幸福企业”，成为全市首批上榜企业。

泰州市总工会党组书记、副主席耿晓利表示，2022年全市各级工会组织围绕“幸福是什么？”“幸福从哪里来？”“如何提升幸福感？”三个问题深入研究，积极探索适合企业特点的“幸福企业”创建途径，知职工情、解职工忧、帮职工困，为职工追求幸福生活铺路搭桥，推动幸福企业建设一路开花结果，众多的幸福故事触手可及。

### 用心聚力，绘就幸福底色

前不久，江苏宁靖盐高速公路有限公司推出的《一则抖音背后的“铁军故事”》在中国交通广播长三角频率“交控好故事特别单元”播出，成为讲述职工奋斗故事、记录职工奋斗足迹的又一力作。

近年来，该公司着力于用核心价值观聚力育人，塑造职工进取奉献之心。建立健全常态化学习制度，通过理论宣讲、演讲比赛、知识竞赛等方式，把“大学习”的课堂搬到生产一线、发展前沿；组织开展“最美宁靖盐人”评选表彰活动，组织3名先进典型赴6个片区开展“先进模范职工思享荟”宣讲活动，近370余名员工代表参加；打造一脉相承的“心享红思·路”企业文化品牌，系统构建核心价值理念5条、应用价值理念12条；推进文化载体优化，创建文化传承的精神家园，完成11个全国交通运输文化建设优秀成果、6个江苏省交通运输文化建设先进单位



申报。

泰州供电公司工会2022年上半年围绕喜迎党的二十大主题，举办了职工歌手大赛、诗歌征集等活动，厚植职工爱国情怀，绘就职工幸福底色。靖江市供电公司女职工丁玲热衷电力文学创作，执着于做时代微小的记录者，讲好苏电人自己的小故事，先后创作小说、散文、诗歌、剧本、短视频等作品40余篇。公司一篇文创作品获国网文创大赛金奖，一篇作品获省女性融媒体大赛优秀奖，职工创作的多个电力体裁文化作品参加上级文艺演出展示。

### 用力赋能，筑牢幸福基石

泰州油恒油气工程服务有限公司的黄夜明，用4年时间实现了从一名普通电焊工到泰州市劳动模范的华丽转身。他的成长得益于公司“通过‘三炼三奖’，激励职工学历技能双提升”为职工筑牢幸福基石的赋能之举。该公司通过思想淬炼、本领锤炼和实践锻炼，结合补贴促提升，实施“薪酬机制”晋级奖、“金蓝领”助推

“12345678910全”工程是黑松林粘合剂厂有限公司独有的幸福特色。即：一座“花园”——打造花园工厂，厂区闻不到一丝化工气味，提供健康工作环境；两项津贴——营销员、驾驶员每月出差满18天，享受每天10元的家属津贴；三种物资——每月实施“职工物资分享计划”，发给职工10斤食用油、20斤大米、30个鸡蛋的实物补助；“四苦”帮扶——职工本人及其直系家属“生、老、病、死”，予以200—1000元的资助，遇特殊困难，精准施策；五级助学——每年九月向职工在学子女，发放200—800元不等的助学金；六（五）十返聘——退休职工自愿返聘者同工同酬，享受一切福利；七节放假——除国家规定节假日外，还在元宵、中元、冬至等传统节日放假1天；八月月饼——为职工送上以公司标志为图案的定制月饼；九九尽孝——重阳节，给父母健在的职工放假1天；贺十聚餐——给逢十生日的职工举办大生日聚餐；全员旅游。

奖和“师徒结对”提升奖。全面畅通人才成长通道，积极开展专业技术职务任职资格评审工作，从转接时无中级技术职称，到目前共有17人获得中级职称，89人获得初级职称，并打通了困扰多年的培训教师、档案管理等专业技术通道。开展技能认定（鉴定）工作，累计280人参加高级工认定，467人参加中级工认定，397人参加初级工认定。选送37名员工参加泰州市、海陵区各项技能竞赛，34人分获一、二、三等奖。

倾力于将企业办成“职工第二学校”，打造职工“成才之家”的还有泰州港务集团有限公司。该公司健全和完善了专业技术职务聘任制度，激发专业技术人员和技术工人学技术、钻技术的热情；完善奖惩管理办法，对技术创新作出贡献的技术人员给予重奖。同时开展“揭榜挂帅”活动，破解制约生产发展“卡脖子”的技术难题。揭榜的曾焱劳模创新工作室团队，在保障安全生产、创建绿色港口、提高装卸效率、降低生产成本、确保装卸质量等方面实施的数个项目已初见成效。该劳模创新工作室被评为泰州市示范劳模创新工作室。目前，公司现有省部级劳模2人、省五一劳动奖章2人，省有突出贡献中青年专家1位，江苏交通工匠1位，泰州市有突出贡献技师1位，高港工匠3位，技能状元2人，技术能手8人，金牌工人4人等，他们在各技术岗位聚能发热、熠熠生辉。

### 用情暖心，感受幸福味道

“创造美好生活”是很多“泰州市幸福企业”的共同愿景。去年初，油恒公司工会在通过微信群征集员工生产生活难题时，解决一线员工上下班回市区的困难的呼声最高。随后，公司投资15万元开通一线通勤车，惠及区外200多员工，让大家感受到“家”的幸福味道。

江苏黑松林粘合剂厂有限公司实施“以敬融心”的幸福企业创建理念，与职工做知心朋友，让职工快乐工作。他们每天通过职工情绪气象台、职工工作日记、点长晨会、先锋e家微信群等沟通平台，了解职工生活和工作中的所思所想以及外在表现情绪，有效开展心理疏导和干预，将职工心之所及转化为力之所达，将企

业团队层面的意识培育转化为物质层面的生产力资源。

林海集团同样将为职工办实事、做好事落在了细微处。员工不仅可以享受免费午餐、上下班交通补贴，还持续多年享有住院补贴。集团对住院职工在经社会保险报销后的自费部分累计补贴1200多万元；对符合条件的职工，分批发放购房补贴，已发放购房补贴2800多万元，享受人数达1000多人；成立职工互助互济会，帮扶困难职工100多人，帮扶资金数十万元。

### 用智谋新，书写幸福答卷

“12345678910全”工程是黑松林粘合剂厂有限公司独有的幸福特色。即：一座“花园”——打造花园工厂，厂区闻不到一丝化工气味，提供健康工作环境；两项津贴——营销员、驾驶员每月出差满18天，享受每天10元的家属津贴；三种物资——每月实施“职工物资分享计划”，发给职工10斤食用油、20斤大米、30个鸡蛋的实物补助；“四苦”帮扶——职工本人及其直系家属“生、老、病、死”，予以200—1000元的资助，遇特殊困难，精准施策；五级助学——每年九月向职工在学子女，发放200—800元不等的助学金；六（五）十返聘——退休职工自愿返聘者同工同酬，享受一切福利；七节放假——除国家规定节假日外，还在元宵、中元、冬至等传统节日放假1天；八月月饼——为职工送上以公司标志为图案的定制月饼；九九尽孝——重阳节，给父母健在的职工放假1天；贺十聚餐——给逢十生日的职工举办大生日聚餐；全员旅游。

加薪、入股、分红……泰州港务集团有限公司坚持员工收入与企业效益同步增长，夯实幸福企业的经济基础。在三年疫情的深刻影响下，企业坚持“不裁员、不减薪”，连续给员工涨工资，年增幅8%以上。在增加全体员工劳动收入的同时，公司还积极创造员工资产性收入的机会，鼓励全港员工自愿入股子公司（永安港务公司），让企业与员工同呼吸、共命运，让员工成为股东，真正成为企业的主人。

转自2023年元月9日《江苏工人报》

## 小企业更应当建设企业文化

连云港企业文化学会会长 罗军勇



有人说小企业靠老板,中企业靠制度,大企业靠文化。

其实这个观点是对企业文化的认识上存在严重的偏差。

江苏黑松林粘合剂厂有限公司是一家小微企业,董事长刘鹏凯探索出的“心力管理”模式,不仅让这个企业成为国内胶粘剂行业的佼佼者,与数家世界500强企业合作,同时这个管理模式被清华大学和哈佛大学商学院吸纳为案例库的经典案例。

小企业搞企业文化是瞎折腾的观点,其实是认知上的狭隘。毛泽东主席说过,没有文化的军队,是一支愚蠢的军队。同样,没有文化的企业是没有生命力的企业。

文化是伴随着每一个人成长的,同样,文化与企业也是共生共长的。

每个企业在创建之时就有文化,老板个人的品质、素养与行事风格就是这个企业的原始文化,也是这个企业的主导文化基因。

同理,员工的素养也是员工文化的基因,只是占次要地位而已。但这时的企业文化是原始的、零散的、碎片化的,处于“散装”的状态。

一旦企业领导认识到文化的重要性,就会聚合“散装”文化使其成为企业的力量。这个聚合的过程,就是企业文化建设的过程。

不搞企业文化建设,企业的文化永远停留在“散装”状态。换一句讲,员工的思想也处于“散装”状态。

“散装”文化也是文化,不能说这个企业没

有文化。文化处于“散装”状态的企业,统一思想、统一行动只能靠领导个人的能力去整合,这个力量是单薄的。而靠文化的力量去凝聚思想统一行动,这个力量是巨大的。

“散装”文化对员工凝心聚力的作用以及对企业发展起到引领的作用微乎其微,很难使企业人心所向同频共振。企业的“散装”文化就象散落的珍珠一样,不去筛选、雕琢、修饰并串连起来,永远不会显示出她的价值。“散装”文化的力量是有限的。

我们把“散装”文化汇集、加工、提炼、整理出来,就是这个企业的文化雏形。再经过雕琢打磨,融入民族文化、地域文化、行业文化和本企业的员工文化后,就形成了具有本企业特色的、完整的、成体系的企业文化。这一系列的过程我们称之为“聚合”。

文化是民族与企业发展的指路明灯。文化



一旦形成,大家在同一个氛围中无差异无悬殊的境界里沟通,大大减少沟通成本。容易同频共振、同心同德、同舟共济,提高效率,提升发展质量与速度。

小企业和大企业一样,原本都有自己的文化基因。只不过是领导(老板)认识过程的长短、行动快慢的问题。

对企业而言,“散装”文化的晚“聚合”不如早“聚合”。

“散装”文化在企业发展的初始期是容易整合的,一旦“散装”文化固化下来,有的形成了顽疾,再整合将是困难重重。

这就是大企业做企业文化建设“难”的根本原因。因此说,小企业的文化建设时机最好、成本最低、效果最佳。

这就是古人说的“孩教婴儿,妇教初来”的管理智慧。“及时”是企业文化建设的良机。失去良机,成功就会事倍功半。因此,企业文化建设要从企业创始初期就开始做起,从企业“小”的时期做起。

黑松林高质量发展的秘诀就是文化,就是

中华文化的智慧在企业管理中大放异彩。当小企业的老板理念及时转化成为企业文化时,企业就有了腾飞的翅膀,企业的发展就有了深厚的文化滋养。

文化就是素养。是一个民族的素养,是一个企业的素养。大小企业都需要素养。没有素养又怎能发展? 怎能成长?

有人说小企业先解决吃饭问题,这句话看起来说的很对,但是我们想过没有,没有素养的企业怎么能有饭吃? 怎么能生存下来? 所以,小企业也好、大企业也好,都需要有自己的企业文化。没有文化的企业,是没有灵魂的企业,是没有精神力量的企业。

企业文化建设并不难,难的是老板的思想、老板对文化的认知程度。我们如果都能像江苏黑松林粘合剂厂有限公司一样,及时把老板思想转化成企业文化,老板的个人文化升级成为员工共同认可的企业文化,把管理做成文化,企业就有了雄厚的精神力量。

转自《企业文化家园》,有删减





## 黄桥与《满江红》的关联

古镇月

怒发冲冠，凭栏处、潇潇雨歇。抬望眼、仰天长啸，壮怀激烈。三十功名尘与土，八千里路云和月。莫等闲、白了少年头，空悲切。

靖康耻，犹未雪。臣子恨，何时灭。驾长车，踏破贺兰山缺。壮志饥餐胡虏肉，笑谈渴饮匈奴血。待从头、收拾旧山河，朝天阙。

传诵千古的爱国名篇《满江红·写怀》是一代名将岳飞的不朽词作，其率领的“撼山易，撼岳家军难”的部属，跟黄桥也有着很深的渊源。

岳飞(1103年3月24日~1142年1月27日)，男，字鹏举，相州汤阴(今河南省汤阴县)人。南宋时期抗金名将、军事家、战略家、民族英雄、书法家、诗人，位列南宋“中兴四将”之首。

南宋绍兴年间，金兀术兴六国三州之兵，铁骑二十万杀人山海关，欲取道泰州、黄桥、靖江，过江后杀奔苏州，直取南宋都城临安。岳飞奉旨抗金，率领“岳家军”从广德移兵泰州。由于黄桥地理位置十分重要，是兵家必争之地，故令部将牛皋到黄桥筹办火药火器，以备攻击。

牛皋(1087-1147)，字伯远，汝州鲁山人(今属河南)。出身射士，跟随岳飞抗金，成为岳飞

部将。岳飞任通泰镇抚使，牛皋领兵驻守黄桥，大营扎在黄桥西街定慧寺东侧。

牛皋奉命到达黄桥后不辞辛劳，亲率骑兵日夜巡逻，确保通泰之间的交通联络，防范金兵迂回偷袭，立下卓著战功，深受人民爱戴。时至今日，黄桥尚有“洗马池”“牛皋旗杆”“藏兵洞”等多处遗迹，为黄桥人津津乐道。

### 洗马池

一天，牛皋率数骑在黄桥东北角一带观察地形，见有一藕池，碧波荡漾，红花绿荷，蜂飞蝶舞，阵阵清香，沁人肺腑，不禁放声赞道：“好一片藕池！”于是，跳下龙驹，亲自在藕池里洗马。洗毕，又立在池畔赏花阅景，久久不舍离去。后人为纪念这段历史，将池塘改名为“牛皋洗马池”，周边村舍改名为“藕池岸”。

光绪十二年，晚清举人朱铭盘游览到此，触景生情，赋诗一首——“衰草茫茫古战场，将军洗马留池塘，曾随金牌十二召，不把雄心负岳王”，以凭吊牛皋将军。

洗马池在黄桥镇东北角的老黄中校园内(现为小区)。1996年，黄桥中学在池塘边修建了碑亭，作为对学生进行爱国主义教育的基地。

### 牛皋旗杆和牛皋亭

牛皋兵驻黄桥，扎营于西街定慧寺东，遗下一根旗杆，据传始立时有两人合抱粗。解放后，牛皋旗杆仍在赵家香店旁的巷中，岁月流逝，风吹雨打，至解放后高与檐齐、径约三寸、粗逾人臂、通体灰黑、行将朽毁，镇政府派留学过日本的王彻成先生送泰兴公园收藏。

1941年，伪37师师长丁聚堂据黄桥，拜访爱国名士朱履先经过定慧寺，在旗杆附近摔了一跤。他听说此处曾是牛皋驻地，认为是牛皋在天之灵责罚他，就叫人在旗杆旁建了一座亭子，取名“伯远亭”以示尊敬。伯远亭因系伪军所建，后被拆除。

### 牛皋坟

1957年造分黄公路需碎砖，建筑工人王步城寻找碉堡脚子，在封家园高地上发现石板墓，因疑是牛皋坟而未敢挖掘。上级指示揭掉石板后再作决定。墓穴为青砖砌成的日字形双穴墓，棺已朽成灰，无骸骨、无墓志，只在墓角发现一宋代花瓶，墓底铺有10厘米厚的松香，不能确定墓主人的身份。历史记载牛皋坟另有他处，推测此坟可能是其部下之墓而被讹传为牛皋坟。后来黄桥针织厂把石板被拉去铺地，松香分给了文具厂、鞋作厂，砖头给建筑站交了任务，花瓶上交给黄桥文化站。1990年，花瓶与何氏宗祠振裔楼同焚于大火。



### 藏兵洞

2021年9月2日，黄桥镇原烟酒批发部拆迁现场挖出一处人造洞穴遗迹，现场挖出三块长约1.6米、宽约1米、厚约30厘米的大青石。经勘察，三块青石为榫卯结构，镶嵌连为一体，青石下有厚厚的泥土淤积，青石与淤泥之间，四周露出长30厘米、宽12厘米小青砖砌筑的砖墙。有人说，解放前曾有人下去探测过，通道是极大砖块砌的台阶，里面有两间屋大，什么遗物也没有，有其它通道出口，猜测可能是牛皋的兵器库。有市民介绍，上世纪50年代，修建原烟酒批发部时，他的父亲就是施工队长，这里曾被扒开，因传说是牛皋挖的地道，通到很远的地方，里面可能有大蛇做窠，故没有人敢下去探秘。虽然以后组织胆大者下去看，据说连电筒也未打开就上来了。因有人说此洞穴可能是封家的祖墓，所以当时又将大青石盖好，在上面修建了房屋。目前，藏兵洞现场已采取了保护措施，待专家进一步勘察考证。



## 黄桥人不唱《扒抢记》

陈庆生

“二月十二百花生，三月十二抢大椿。”民间唱本《扒抢记》诞生于清嘉庆年间，唱词乡言土语朗朗上口，非常接近底层生活，内容虽是记录农民暴动，但是醒世教化劝人向善，主人公又是黄桥街上熟悉的身边人，故而脍炙人口，前前后后在苏中地区已经流传了一百多年。时间这么久，能够沉淀下来的不一直都是经典，但是一定有其可圈可点之处。

《扒抢记》的产生有其鲜明的时代特点，晚清内忧外患接踵而来，社会动荡不宁，自然灾害频频发生，给国家和人民带来极大损害，对历史产生了极大的消极影响。有民谚说“道光道光十年九荒”，水灾、旱灾、风灾、蝗灾林林总总，交替频发，饥荒死人，民不聊生。生活无法保障，人们就会想着朝廷救济，如果官府做的不到位，老百姓就只能起来造反了，与其饿死不如拼一下，说不准还能活命。

据史志载：道光三十年（1850年）知县张行澍修筑北自庙湾、南至王家港（今天星桥）江堤，长辈8000余丈，高聚物丈，宽5尺，基宽3丈，人称张公堤，以志其功。连遭旱涝灾害，岁大饥，民相聚，“吃大户”，时称“吃麻雀儿会”，实为农民暴动之举。

史志又载同一年份：道光末年（1850年）农民李大坤在泰兴北部与泰州、江都交界处，假借举办庄团为名，联络若干村的农民，抗交田赋。咸丰二年（1852年）遭知县卫荣简镇压。

道光二十一年（1850年）春，因连年灾荒，民不聊生，雁岭尹正纯率众“扒抢”黄桥地主丁大椿粮仓，故而才有《扒抢记》唱本的传世。

《扒抢记》着重描述了道光二十一年三月十二至二十日短短九天内，东到分界，西至周桥，南至广陵，北达蒋垛。方圆五十余里的贫苦农民，前后三次聚集黄桥米巷自发反抗斗争的暴动场面，跌宕起伏，紧张激烈。唱本赞扬农民斗争，鞭挞封建剥削，有其进步的一面。所以唱本不仅仅其史料价值不容低估，也具备一定的进步意义。唱本有很大篇幅是对当时黄桥地域民情的描述，对研究地方政治经济文化也很有帮助。

泰兴民间文化爱好者陈桂生对《扒抢记》的语言特色欣赏有加，他说：“唱本分上下两篇，全文三万三千余字，作者佚名。经历代说书艺人在演唱中久唱久磨，不断修改完善并作

了艺术加工所完成。唱本集文学、艺术、记史为一体,以本土方言俗语成文,语言通俗、用词妥帖、押韵合辙、朗朗上口。配合故事情节,颇多市井田园、人文风情的描绘,让人有身临其境之感,在高唱低吟的表现形式中,爽朗鲜明的节奏感能让人得到美的享受。”

《扒抢记》描绘的主要人物丁大椿是历史上真实存在的,由于作者带有明显严重的倾向性,虚构和夸张凸显了丁大椿盘剥渔利、鱼肉百姓的反面形象,无法客观评价一个人的是非曲直。史书记载:丁大椿做过多年的五品官员,负责漕运,供应京城或接济军需,了解各地的粮食差价,做粮食生意后,大大地赚了一笔,置下大

量田产家业,并荣幸地向朝廷申报了百万家产。用时髦的话说,丁大椿是发的信息不对称的财,法无所禁并无不可。

丁大椿发家以后,并没有做守财奴,而是热心社会公益事业,最突出的表现就是捐出巨款开设义庄。笔者在直来桥旁边的亭子里,看见清嘉庆年代的重修直来桥石碑,捐款名单丁大椿赫然在目,他捐款20千(吊),名列第四位,也是其热心公益的重要佐证。

也许是唱本与史实出入太大,所以黄桥人对此唱本有心理隔阂,将其排除在外,所以传言是:“黄桥人不唱《扒抢记》,殷家庄不唱《玉如意》”。

### 阅读链接:《扒抢记》节选

自从盘古天地分 三皇五帝立乾坤  
几朝君王多有道 几朝无道帝王君  
前朝后代多不表 单表清朝锦乾坤  
顺治丙戌登大宝 执掌山河十八春  
康熙即位六十载 风又调来雨又顺  
雍正十三薨了驾 统绪乾隆把基登  
在位六十多有道 传于嘉庆学乾坤  
嘉庆即位二十五 君见君来臣见臣  
七月廿五归天去 道光辛巳生龙墩  
圣旨颁行天下去 广赦钱粮与罪人  
同治即位十三载 新科状元戴玉芬  
满朝名地戴一棍 状元以外又有个  
当朝首相名阮先 家有姬妾数十个  
还有爪儿几十名 小邦时常献珍宝  
风又调来雨又顺 开捐纳贿纷纷弊  
阮先此时官职大 想做贪脏爱宝人  
当朝一本奏主 广开仕路纳前程  
各衙官职多好捐 照例额规减三分  
京中有事天下晓 风声传于各省城  
军民人等都晓得 有钱捐职充乡绅  
书中表歇皇家事 表起偏邦小县人  
你道表的哪一个 表的黄桥丁大椿  
家住通州泰兴县 黄桥镇上有家门  
说起这个黄桥镇 地势水局长成形

北关桥对南坝桥 东西大街胜十分  
还有出名西大街 一字招牌做营生  
布巷专门卖布的 鱼行家家把鱼称  
猪巷南北做买卖 总是经纪买猪人  
米巷摆的米铺子 家家纳牒做陆陈  
大椿住在米巷内 东首朝南是家门  
祖上也是开行的 南北经营做陆陈  
只因此时家资大 买卖交易怕烦神  
买卖生意没心做 重利盘算各乡人  
二分三分不肯借 照月还要四五分  
将期十月算一转 再作本钱把利生  
若还本钱再拖欠 利债不肯让分文  
任凭你穷铲骨头 他名叫做连毛吞  
来到春天放短月 欠户总要承首人  
大市粮食高抬价 外加三分或四分  
开仓门管铜钱得 每石还要五十文  
回家过斛九斗五 扬去泥屑剩九升  
麦豆二熟来收账 门管车上赛天神  
粮食糟是他不要 随风飘扬上色成  
下乡本是加一斗 长柄槓拓实十分  
上筛下撮干净了 一斗只好量七升  
下乡穷人吃得苦 斗还三升不分身  
纵然少许欠挂点 再作本钱把利生  
凭你是个神好汉 教你难过他的门

## 毛笔字的尴尬

顾寄南

龙飞凤舞，有一手好毛笔字着实令人羡慕。上小学时，我们语文老师在上习字课上反复强调：字是人的大褂子。大褂子就是长衫，相声演员说传统段子时穿的那种。这不仅涉及一个人外在形象的美丑，更是艺术素养和社会地位的标志。

可惜我始终未如老师所愿。那时习字不打分，划为“甲乙丙丁”四个等次，外加“上下”。如“甲上”“乙下”，力求公正精确。甲，我是从不敢想的，乙也跟我无缘，用时髦的话说，我是“丙的专业户”，偶尔还有得丁的，那就要挨“戒尺”了。不多，5下，还要自己数。打了重写，重写依然丙丁。老师叹道：“此子抓不上手”，这是“孺子不可教也”的通俗表达。

我何尝不想得甲，更何尝愿意挨板子，怪只怪那软软的毛笔头桀骜不驯，下笔重了笔划嫌粗，轻了太细，硬是不听摆布。大楷字少框大，好歹还能写在格子里；小楷就更致命了，一行行一个劲儿左斜，全都出格。

我那当教师的母亲许是护犊情深，不相信儿子居然笨得连毛笔字都不会写。于是，每晚

临睡前督促我写版大楷、一版小楷。都上四五年级了，还从描红开始，大楷有现成的描红簿，小楷全是我母亲一笔一划预先写好，我只要照葫芦画瓢。这样严格训练了一段时间，结果还是一塌糊涂。母亲叹息道：“这么聪明的伢儿就是写毛笔字不开窍，也许再大大就好了！”

谁料，40多年过去了，我依然还不开窍。这期间，我既挨足了不会写毛笔字的苦楚，也曾尝过不会写毛笔字的甜头。

当年，在乡村小学代课，当地农民遇有婚丧喜庆，往往找到学校请先生写字。每逢这等美差，同事们总是稍加谦让后一挥而就，但找到我，只好红着脸苦苦回绝。大家都不信当先生的写不了毛笔字，回报上去，我竟成了摆小资产阶级知识分子臭架子，看不起贫下中农的典型。后来，好不容易相信了，又成了教育界的笑柄，不少人讲到“滥竽充数”就以我为例。

当然，不会写毛笔字也有好处。“文革”来了，我自然成了逍遥派，任何大字报都与我无关，追毛笔字写的“反动标语”也从来排不到我头上，不知免去了多少“深挖”“严打”之苦。那年代大书法家们固然跟“封资修”划上等号，下面毛笔字写得好的也难免担惊受怕。

俱往矣，尽管横遭磨难，毛笔字依然以其独有的艺术魅力自立于世界艺术之林。毫不夸张，我想，在诸多的艺术门类中，书法倒是无可替代的“这一个”。何况，国运越昌，书法越盛，国家领导人代表国家赠送礼品，书法作品往往是最佳选择。从上到下，出国举办书展最为活跃，展厅中，那无数沉醉的目光，人们似乎找到了中国文化博大精深的诠释。恐怕，我这辈子都不会写毛笔字了，但我为中国书法感到骄傲，就像奥运会看中国一次次升旗……





## 在香港开“洋荤”

刘鹏凯

今年春节,我和老伴到香港和女儿一家团聚,这是我有生以来第一次外出过春节,女儿调侃我:不要总关在家里喝茶,要走出去喝喝咖啡,开开“洋荤”。

女儿深知我这“知食”分子喜欢吃海鲜,提前好几个星期就在港岛的一家日本料理店预订了席位,让我来到香港的第一天就从体验美食开始。

“老爸,今天晚上我们6点出发,乘地铁半小时,到料理店需走十分钟,晚餐6点45分准时开始,不好迟到。”

“这是去看演出,还是吃饭?”我不由心生好奇。说香港人时间观念强,没想到吃个饭还要算好时间掐准点。

“到时候你就知道啦,总之是你以前从未体验过的,厨师做一道菜你吃一道,很有意思,保证你开心!”女儿故作神秘。

餐厅开在一座写字楼里,面积不大,刚刚够放置一组“L”型的餐吧,厨师的操作台被围合在

吧台中央,确保每个客人都可以看到大厨的操作。餐厅的灯光明暗适宜,布置简洁雅致;放在操作台上的汤锅冒着阵阵热气,室内弥漫着一股清香,激发着食客们的食欲;墙边一盆造型别致的插花清新、简朴,让人赏心悦目。数了一下座位,至多可以容纳20人,于是更加好奇:厨师是何方神圣,能在寸土寸金的香港成功运营这样一间餐厅?

客人陆续到齐之际,一位活泼可爱的女服务员为我们斟茶。得知我们一家五口来自内地,主动用普通话热情地为我们介绍。这间餐厅的主人名叫长本,是日本京都人,在日本学厨满师之后,只身来到香港创业,靠精湛的技艺在东方之珠拥有了一席之地。这天也是餐厅在虎年最后一次营业。因为长本师傅次日一早就要回到京都,与家人共度春节。

“欢迎大家光临我们的餐厅,这位是我们的料理长长本先生。”在服务员的介绍声中,长本师傅带着两位助手闪亮登场,他身着洁白的厨

师服,笑容可掬,神情腼腆,逐一向客人鞠躬行礼。我悄悄看了一眼手机,哇,6点45分,果然准时!

长本师傅走到工作台前,有条不紊地将刀板、刀具、食材、盛器,依次从身后的橱柜拿出来,整齐摆放到工作台上,专注处理第一道菜肴。

“先生,请用煮物。”服务小姐双手将一碗汤递送到我面前。浅尝一口,真鲜!四周一起用餐的客人也传来一片赞美之声。服务员自豪地向大家介绍,如此鲜美的清汤,其实只用了两样食材,一是海带,另外一样是木鱼花。她边说边拿出干如木块的鲣鱼让我们摸一摸、闻一闻。随后拿出一件小巧的木工刨子,当场演示从干硬的鱼棒上刨出粉色的“刨花”。简朴的手艺,像极木刨花的木鱼花,却是不尽的鲜美,我感慨地告诉女儿一家,我爷爷以前是做木匠的。我的父亲十四岁只身从宜兴搭乘一叶乌篷船,来到黄桥老泰和百货店学生意,父母一生一世都未出过远门,而我和老伴如今却能坐在这异国风情的餐厅,尝鲜开“洋荤”。想到我们一代人比一代人行得远,真的很幸福,很满足。

长本师傅做菜手法娴熟,从容优雅,他时而双手如织,无比较快;时而精雕细琢,专注入神;时而飞刀掠过食材,如手指轻轻划过琴键;时而又富有节奏地打起花刀,激脆起落,鼓点分明。行云流水的操作看得我由衷赞叹,真是一位有心有力,用心用力的厨艺大师!

艺术家说:器皿是料理的衣着。当天的食器也可谓千姿百态,有方形、圆形、船形、蝴蝶形等,件件高雅大方,美不胜收。“先生,请品尝刺身!”服务员端上一只八寸褚红色四方漆器盘,盘内铺着一块洁白的手巾,用米粒大小的紫苏花点缀。漆盘承托着四种不同的器皿,分别装盛不同的鱼生。鲷鱼肉质白细,

北极贝尽显肥美,金枪鱼透红莹润……特别是盘中一片装饰用的枇杷叶,上桌前被细心喷了水,像是刚从晨露中采摘下来的,青翠欲滴,秀色动人。

不一会,又一道菜被盛在白鹅造型的瓷碗里,送至我的面前。食器质感古朴,一抹豆绿釉的底色,白鹅露出丹红的顶冠,满满的江南韵味,将美食衬托的无与伦比。轻轻掀起碗盖,勾起我味觉的不仅仅是美食,更有厨师长本对事业的那份全心全意付出与热爱。

“新年快乐,恭喜发财!”长本师傅双手端着一杯清酒,打躬作揖,走到我的面前敬酒、合影;一边的女服务员双手托着酒壶,热心翻译着,眉眼间漾动着甜甜的笑意。我情不自禁,用中国传统的吉语送给长平:兔年大发,明天回日本一路安顺!“请用甜品!”另一位服务员端上手工制作的点心,“祝您全家幸福,甜甜蜜蜜!”此时主客互道吉祥,将气氛推到了高潮。

在香港邂逅的这顿“洋荤”,美好,难忘,给我注入了满满的浪漫因子。女儿一家带给我的不只是珍馐美饕、脉脉亲情,更给了我比远方更远的思绪:身在这缤纷世界,需要不断努力、学习、适应、创造,与时俱进,生活的美好,五光十色,人生的宏图期待增光添彩……



### 自来水管抢修记

古镇月

2月9日,江苏黑松林粘合剂厂有限公司自来水管一处发生泄漏,生产部即组织精干力量冒雨抢修,打油为记。

自来水管耍脾气,冲破漏洞水流急。  
资源岂能白浪费,赶忙抢修施巧技。

寒风冷雨齐来袭,同心协力无顾忌。  
莫笑他人“落汤鸡”,自己身上无干衣。



### 小路

心力管理高级研修班学员 尹德力

雪后的冷夜  
空寂无趣  
温暖的传呼  
喜悦  
带我扎进  
湿润的岁月

恍若昨日  
窄窄的小路上  
不期而遇的你  
步履高雅  
目光清纯  
我的心  
就此镌刻上

你永久的模样  
  
一年又一年  
岁月走过漫长的里程  
心头抹不去的身影  
和雨后的芳草  
一起生长  
还有邂逅的那条小路  
很长很长  
像极了  
我连绵的思念  
伴你  
永远永远

# 千年舟集团董事长走访黑松林



2023年2月19日

热烈祝贺

十四届全国人大一次会议  
全国政协十四届一次会议

胜利闭幕

