



# 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

中企联顾问梁彦为黑松林颁发“2022-2023年度全国企业文化优秀成果一等奖”荣誉证书



2023年12月刊

总第四十六期

黑松林当选新一届建筑胶粘剂专委会副主任委员单位

黑松林荣获全国企业文化优秀成果一等奖

黑松林对标学习永大浙江公司

新版《心力管理》出版发行

黄桥忆



# 全国一等奖！黑松林企业文化成果获此殊荣



2023年12月15日

## 办好企业这所“学校”

刘鹏凯

新年将至,无论是工厂还是个人都会树立新的目标,黑松林亦然!除了做好企业经营与管理的主要任务外,建设学习型组织,把企业办成“学校”,让每一位员工与时俱进的使命不变,初心不改。我们深信,没有一个冬天不可逾越,没有一个春天不是应期而来!

作为一个幸福型企业的当家人,一所公民学校的校长,我们清晰地明确,企业不仅仅能提供社会优质产品,还应该成为广大职工养成教育的课堂,使每一位员工从优良的种子长成优秀的树木,耐旱耐涝,坚忍不拔,情操高尚,技术精湛。如此,企业乃至全社会才会拥有持续高质量发展的坚实根基。

当然,要办好企业这所学校,企业负责人首先需带头苦修“心力”,身先士卒,净化心灵,用良知唤醒善意,用文化浇灌心灵,用爱心铸就灵魂,做好示范,发挥积极的示范作用。

《孔子家语》有言:“欲政之速行也,莫善乎以身先之;欲民之速服也,莫善乎以道御之。”企业负责人善用其心,心向阳光,全心全意地投入自己的精力、情感和行动,用正确的人生观、世界观、价值观,对员工进行知心、聚心、塑心,言传身教,点燃心灯,与员工心心相印,员工才会有“心”——思想和精神等,有“力”——工作的干

劲、积极性和主动性。

在企业文化的感召下,蹲好马步,练好内功,身体力行,扎扎实实,让员工的思想、价值观与企业的共同价值观实现共融,塑造出积极向上的进取之心、敬业之心、友爱之心、奉献之心,不断在员工心灵种下文化的初始基因,帮助其与企业共同成长,共享成果,让大家对企业文化逐步从感知到认知,从认知到认同,从认同到内化于心、外化于形,让文化自觉能根植于员工内心,成为发自内心的良善与行动力。

办好企业这所学校,有多方面要素,但有两个成长要素非常重要,一是精神与情感,二是知识与能力。一个企业,员工的“心”一旦真正被触动、凝聚、塑造成为企业行动的动力,文化力就会转化为生产力,变成核心竞争力,软实力就会转化为硬实力,变成企业的创新力、营销力、形象力、一致力和财富力,员工才有动力,企业才有希望。

叶圣陶先生说过:“教育就像农业一样,需要一个缓慢的发展过程,需要很长的一段周期,不像工业上的批量生产,迅速出炉。办好企业这所学校,在每一位员工心里种下优秀的种子,这条路知易行难,任重道远。让我们在新的一年里,自我驱动,深耕企业,坚持坚守,用心用力,静待花开!



2023

12

# Contents



## 刊首语

01

办好企业这所“学校”/刘鹏凯



## 特别报道

04

新版《心力管理》出版发行  
《黑松林与心力管理》选载之八：  
企业文化：心力管理的灵魂



## 新闻动态

12

黑松林《以“自我管理”提升企业“文化力”》荣获2022-2023年度  
全国企业文化优秀成果一等奖

刘鹏凯散文作品获评稻河文学奖

八部门联合发布“支持民营经济25条”

《中国化工报》采访黑松林董事长刘鹏凯黑松林再获“中国石油和化  
学工业企业文化建设示范单位”称号

“传统文化与现代管理”项目组调研黑松林

2023石油和化工文化赋能产业高质量发展大会在山东济宁举行

刘鹏凯分享“心力管理探索实践”

2023中国石油和化工企业500强发布会召开

刘鹏凯代表中化作协向大会致辞

黑松林当选新一届建筑胶粘剂专委会副主任委员单位

佛山召开全国水性胶粘剂高峰论坛

聚合物专委会主任刘鹏凯致开幕词

黑松林开展冬季应急演练

黑松林“负重前行的骆驼精神”代表

尹家红获“泰兴市工业企业优秀班组长”称号

黑松林开展安全生产责任“一述三评”活动

质量是生命 服务是王道

黑松林“质量+服务”活动月圆结束

一轮明月下 共祝祖国好

——黑松林“迎中秋庆国庆暨员工大生日聚会”活动侧记

对标学习永大浙江公司 快意游览浙北迤邐风光

——黑松林组织员工代表赴浙江开展冬季游学活动侧记



# 目录

## 市场观察

25

泰兴经贸科技洽谈会签约51个项目  
《国家碳达峰试点建设方案》印发  
全球七大化工巨头最新业绩!  
《胶黏剂新技术与应用手册(第2版)》线上发布会  
第九届建筑胶粘剂暨2023年新能源汽车用胶粘剂产业链创新发展高峰论坛在明光市召开

## 黑松林学苑

29

新技术与企业创新管理趋势  
——第十届江苏企业家高层论坛在南京举行  
总结新时代十年企业文化 探索数字化转型文化路径  
——第二十届中外企业文化峰会在南京召开  
管理就是管事理人:打造高效团队的关键/尹相兵  
安全生产的大敌:22种“习惯性违章”心理  
真正决定一个人能走多远的,是心力/李丹妮

## 黑松林管理

41

画说管理:活力,来自沟通/文:刘鹏凯 图:何兵  
让一天从快乐开始/文:刘鹏凯 图:何兵  
管理论坛:百分之四/张德 刘鹏凯  
流淌在骨子里的精神/张德 刘鹏凯

## 林外之声

46

汲取泰州学派的思想精华/张永龙  
价值观成为员工自觉行为是一个管理过程  
——谈“心力管理”/付立红

## 黑松林史话

49

黄桥忆/袁晓红

## 黑松林文苑

52

诗说黄桥(组诗6首)/刘渝庆  
松——风骨与葱茏的生命长青/谷祖敏



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 泱  
副主编  
胡 宏 高克勤  
编 辑  
陈 阳 朱志蓓  
车 黎 周 圆  
设 计  
褚海峰  
封面摄影  
姚咏梅

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:hkhxj2500@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

# 新版《心力管理》出版发行

2023年12月,刘鹏凯新著《心力管理》由机械工业出版社出版发行。

“心力管理”是刘鹏凯在江苏黑松林粘合剂厂有限公司创业30余载,探索总结出的一套适用于中小企业的管理方式。得益于心力管理的实践,黑松林从濒临破产的乡镇集体小厂,成长为中国石化行业的明星企业。2010年12月,刘鹏凯将自己的管理心得集结为《心力管理》一书,由上海人民出版社出版发行,并于2012年6月再版。2022年初,在工商管理理论与实践成果出版界享有盛誉的机械工业出版社将刘鹏凯的《心力管理》纳入出版计划。经过作者与出版方近两年的共同努力,本书近日顺利发行。

此次出版的《心力管理》,保留了2010年版《心力管理》的“25法”,并在原作基础上进行大幅创新,主要体现在以下几方面。

第一,搭建了新框架。新书和之前一样保留了“心力管理25法”,但在整体框架上做了较多调整。全书的主体在“绪论”之外,共分战略与组织、领导力、市场与运营、企业文化、员工培养等五个部分,将各种“心力管理”方法融合到不同主题中,同时特别强化了“为将之道,当先治心”的理念,即管理者要真



正做到“用心管理”,必须首先自我“治心”,只有自己真正“用心”、树立了正确的价值观,才能发挥“心力管理”的效能。

第二,补充了新内容。近年来,随着外部宏观环境的变迁及企业内部技术、产品等方面的变化,刘鹏凯一如既往地边实践、边思考、边记录,积累了很多新素材、新想法。比如,2020年疫情期间开始的全员“整改提升”活动,以及现场7S管理等。

第三,融入“节点自治”的内容。“心

力管理”的核心,是通过激发员工的工作积极性和创造性,成就卓越业绩。而随着公司经营规模的逐渐扩大,公司在经营与生产中也遇到不少挑战,“节点自治”应运而生,成为“心力管理”的自然延伸。节点自治的核心,是自我管理、自主考核、自己当家,在此基础上,实现“人人用心给力,事事落实管控;人人心中有目标,千斤担子大家挑”的管理效果,并最终达到“人人都是主人翁、人人都是管理者、人人都是责任人、人人都是传道师”的“四个人人”目标。

第四,大量借鉴国内外先进理论和优秀企业经验。近年来,企业内外部环境的变化,对企业家的知识迭代提出了更高的要求。在新书的内容中,既有海尔、中国建材、华为、京东等中国企业的案例,也能看到通用汽车、谷歌甚至新锐互联网企业奈飞等企业的影子;既有传统企业文化理论如卡梅隆和奎因的观点,也可以看到例如大卫·尤费等新一代学者对于管理的思考。这也意味着“心力管理”在走进公众视线10多年后,由一家企业的“私家经验”,逐渐尝试走上与国内外优秀企业“对话”与“求同”之路。

第五,更多的关注与点评。2010年上海人民版《心力管理》出版后,“心力

管理”连同刘鹏凯和黑松林公司,受到国内管理理论界和实践界的持续关注,来黑松林考察、交流“心力管理”的专家与企业络绎不绝。多位专家学者将对

“心力管理”的研究写成文章或是案例,并在新书出版之际欣然作“推荐序”;同时,限于篇幅,新书还收录了其他学者对“心力管理”的赞誉。这些来自学术

界和实践界的关注与研究,也是“心力管理”的重要组成部分,可以帮助读者更好地了解“心力管理”的精髓。

### 该书的重新出版,得到了众多管理大咖的联袂推荐——

管理学的生命力就在于它实现了科学、艺术、手艺三者的有效结合,推动了社会生产力的持续发展。刘鹏凯的心力管理,乃是管理的科学、艺术与手艺相结合的具体表现。

——邓荣霖,中国人民大学教授、博士生导师

刘鹏凯的心力管理不仅体现了现代管理的优秀思想,而且渗透着中国博大精深的管理哲学,是中国式的现代管理,而黑松林则成为不折不扣的“管理盆景”。

——张德,清华大学经济管理学院教授、博士生导师

刘鹏凯在近40年的企业管理生涯中,不断地思考企业经营中的“碎片”,分析企业管理中的现象,不断地总结、归纳、凝练,他所倡导的心力管理,真正抓住了管理的本质。

——赵曙明,南京大学人文社会科学资深教授、博士生导师,南京大学商学院名誉院长、行知书院院长

《心力管理》是刘鹏凯苦心经营企业数十载,探索中小企业管理模式、方法的高度总结。该书聚焦黑松林的企业管理25法,既汲取美式物本管理、日式人本管理的精粹,又践行中式心本管理的理论,更有黑松林心力管理的特色。

——刘光明,中国社会科学院研究员

刘鹏凯在管理的心与力上的实践探索与经验总结很不容易,他在尝试解决企业管理中最难的问题:怎样聚拢人心,怎样有效管人。正是他长年在自己企业中矢志不渝的探索,才让我们看到了诸多很有价值的成果。

——苏勇,复旦大学东方管理研究院,创始院长、教授、博士生导师

刘鹏凯的《心力管理》不仅可学可想可操作,为企业文化建设创造了一种实践范式,还可读可赏可收藏,为心与心的沟通提供了一把灵巧的钥匙。

——孟凡驰,中国企业文化研究会理事长、教授



《黑松林与心力管理》由南开大学王学秀教授领衔编著,上海文艺出版社出版发行,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

## 第五章 企业文化:心力管理的灵魂

(上接45期)

### 四、关爱员工要“有酒有肉”

“法律执行得越严格,就越容易与人性发生摩擦,为了防止这种摩擦而能够起到润滑剂作用的,我认为就是所谓的‘义理人情’。确立了‘法’的概念的罗马人,是能够理解润滑剂的重要作用的。”这是盐野七生在《罗马人的故事3·胜者的迷思》中的一个观点。可见,西方文化也并不排斥“义理人情”。在黑松林,“义理人情”的最典型体现就是“吃文化”。

安全总监王向阳在访谈时说:“刘总从心力管理出发,用感情关心关注和关爱员工,看到我们工作过程中员工辛苦了,及时送上一些问候,还会请大家吃吃饭,我觉得就是一种感情的联络。他把我们集合在一起吃饭聊天,有家庭一样的氛围。”

有一年,大连企业文化研究会会长钟祥斌先生来黑松林公司调研,刘鹏凯灵机一动,让机修班的一群加班的小伙子陪钟会长共进晚餐。席间,黑松林员工大碗喝酒,大块吃肉。刘鹏凯离开座位,夹了一块肉塞进了焊工老何的嘴里。这本是刘鹏凯和员工在一起吃饭

喝酒的寻常举动,却被钟会长抓来大做文章,感慨黑松林劳资关系之和谐、心力管理之不同寻常。

是的,心力管理不是那么高深莫测,也不总是要和员工的思想、精神状态或者品行什么的联系在一起。在黑松林,很多时候,心力管理就是一个眼神、一阵笑语、一个拥抱,一餐好饭……

现在,我们就来说说黑松林生动诙谐的“吃文化”吧。因为这个“吃文化”,既是心力管理的重要内涵,也是心力管理的核心动力。

在师傅老庄的传授下,新员工小蔡顺利满师。为了鼓励徒拜师、徒尊师、师爱徒、师教徒的风气,黑松林制定了“定期目标培训满师奖励”的规定,小蔡满师的那天晚上,公司特意在小餐厅安排了一顿“谢师宴”。

“师傅,这第一杯酒敬您,一日为师,终生为父,感谢您教我炼胶,更要感谢您教我做人!”小蔡一番慷慨激情,双手捧杯,一饮而尽。“应该的,这是黑松林的传统。”师傅老庄一脸春风得意。“来,小蔡,恭喜你双喜临门。”车间主任小严举着酒杯凑上来。“谢谢严主任,感

谢你的关心!”满脸通红的小蔡开心得一手举杯一手捂着嘴。刘鹏凯不禁发问:“小蔡,还有什么喜事还瞒着我啊!”“老总,不好意思,前几天谈了个对象,还是大城市的!”“嘿嘿,眼光蛮远嘛,咱们先吃喜酒,后吃红蛋,喝——喝——”工厂餐厅春意融融的,笑声一片。

稻盛和夫说得好,持续经营心灵,能使你有意想不到的收获。对下属最有效的激励也许并不是金钱,而是融动心灵的爱。心灵的温度和一个人工作生活的热情是成正比的。时代需要我





们做有温度的企业,一个人心灵的温度有多高,那么他对工作与生活就会有多少热情,他所看到的前景就会有多宽广。

其实,“谢师酒”的重点不在酒,而在滋味,这是为明天而战的一把火,点燃新员工,释放新能量。人心的力量,并不是看见才相信,而是因为相信才看得见。

历经多年的实践观察我们发现,成功的企业都是相似的。其实有一点就是管理者甚至是领导人与员工关系融洽和谐。比如,韦尔奇以“残忍”的“中子弹杰克”闻名,但在与员工关系上也自有他独特的方法,最为著名的莫过于“聚会”、“突然视察”、“手写便条”了。韦尔奇的聚会,就是安排与比他低好几级的经理共进午餐,让那些诚惶诚恐的下级经理近距离感受,原来老板的心跳和自己是一个频率的,从而感受到他的人格魅力,为公司奉献出自己的忠诚。

在民营企业,老板与员工互相熟悉,怎样拉近心理距离,成为互相知心的朋友?刘鹏凯就有一个习惯——经常同员工一起吃饭、喝酒。老板为员工夹菜,往员工嘴里塞肉,向员工递烟,给员工敬酒,在黑松林司空见惯。这是老板与员工心灵沟通、建立亲密感情、营造家的氛围的有效活动,也是心力管理的重要渠道。

除去节日的聚餐,诸如员工逢十的生日宴、员工加班加点后老板请客、重要任务完成后的庆功宴,都是老板与员工在饭桌上亲密沟通的场合。

黑松林有为员工过生日的传统。员工过生日,不仅会收到一份物质礼物,也会收到一份“精神礼物”。这份礼物也许是一句励志的名言,也许是一首幽默的打油诗。碰到员工逢十生日,公司会设“大生日”宴,全体员工一起祝



贺。

2013年9月29日晚,黑松林公司,一场特别的生日晚宴举行。“各位同事,让我们共同举杯,祝贺石军、薛桂平和朱建兰生日快乐,家庭幸福!”刘鹏凯和全厂50多名员工为4位同事庆贺生日。

所有的桌上都摆满了菜肴。职工们不仅与董事长同席,而且毫无拘谨。他们如同兄弟姐妹,谈笑风生,大口喝酒、大口吃菜,老板与员工相互往碗里夹菜、往杯里倒酒,表达敬意。

晚宴进行到半个小时左右,刘鹏凯又打一个电话:“王科长,你在外辛苦了,祝你生日快乐,回来后为你补上。”这位王科长就是公司的技术科长王向阳,这天是他的40岁生日,因为参加在广州召开的国际胶粘剂展览会,不能赶回来参加生日晚宴。

晚宴结束前,刘鹏凯和大家一边分享公司准备的生日蛋糕,一边“趁人不备”用蛋糕的奶油擦在同事们的脸上。刘鹏凯和员工个个成了大花脸,记者也“在劫难逃”,引得一阵阵欢声笑语。

“五十(六十)欢送”:女员工50

岁、男员工60岁退休时,公司组织全体员工欢送,要求员工珍惜公司的传统,做一名优秀的黑松林人。黑松林还规定,员工的父母生日那天,公司会送去鲜花和生日蛋糕,员工也休息半天,以便为老人祝寿。生日活动传达的是浓浓的亲情,以及浓浓的爱,营造的是黑松林大家庭的温馨。

费孝通在论述“差序格局”时打了个比方,西方社会以个人为本位,人与人之间的关系,好像是一捆柴,几根成一把,几把成一扎,几扎成一捆,条理清楚,成团体状态;中国乡土社会以宗法群体为本位,人与人之间的关系,是以亲属关系为主轴的网络关系,是一种差序格局。在差序格局下,每个人都以自己为中心结成网络。这就像把一块石头扔到湖水里,以这个石头(个人)为中心点,在四周形成一圈一圈的波纹,波纹的远近可以标示社会关系的亲疏。

在一个基于乡土的、有家庭氛围的小型企业,组织与个人双方容易达成长期的互相承诺。这种承诺可以使员工与企业的利益高度融合,而不只是一方给钱、一方干活,随时可以终止的纯粹

## 特别报道

### TEBIEBAODAO



短期交换关系。在西方职场,人情有时被视为对私权的僭越,而对差序格局、关系取向的群体文化尤为突出的中国企业,尤其是民营企业来说,情感的投入对管理效果的影响非但显著,更能激发出组织中人的觉悟、潜能,间接起到降低管理成本的效果。在黑松林公司,这一观点得到验证。

又是一轮设备扩产改造。黑松林公司设备科的小伙子们日以继夜、废寝忘食,在车间连续奋战十多天了。试产成功的当晚,刘鹏凯备下酒席,款待参加设备改造的员工们。

“老高,一车间的那两台设备你功劳不小,我敬你一杯!”“多谢老总!”“小江,还记得你装二车间那台十吨反应釜吗,手指甲都被砸紫了。”“老总,都七、八年前的了,你还没忘。那时我们是用‘葫芦’一米一米、一层一层拉上四楼的。企业发展到今天真不容易……”

酒不醉人人自醉。大家喝得酒酣耳热之际,刘鹏凯站起来,抓起酒瓶,将自己的酒杯斟满,双手举杯:“伙伴们,这些年你们是企业发展的‘当头炮’、活见证。昨天我们从三间茅屋、两台反应釜起家,走到现在,几十台设备,哪一台

没酒过你们的汗水?今天我酒瓶当勋章,敬大伙一杯!”说完,他将杯中酒一饮而尽。“兄弟们,老总从来没喝过这么多酒,来,一起为企业兴旺发达干杯!”项目负责人小江有感而发。“嚯——”大家不约而同齐刷刷站起来,“感情深一口闷”,一个个仰面朝天,喝得像“朝天椒”。

刘鹏凯请员工喝酒,这种不是工作的工作,不是下基层的下基层,不是调查研究的调查研究,不是解决问题的解决问题,就像一把钥匙钻进锁孔,轻轻一转,员工的心锁就“啪”地一声打开了。他写过一篇文章叫《关爱员工要“有酒有肉”》,描述了黑松林其乐融融的“吃文化”：“辞旧迎新有守岁酒;三八妇女节有妇女们的团聚酒;逢十过大生日的员工有全厂共聚的祝寿酒;年轻人结婚,全公司喝喜酒;新员工来了有拜师酒,满师了还安排一顿谢师酒;任务紧张、设备抢修,员工们辛苦了,几个人干完活儿来一个慰劳酒……醉一口、聚一顿,可谓‘醉翁之意不在酒’,热闹非凡,乐在其中,言无他。”

也许,人所需要的不是快乐本身,

而是快乐的理由。“乡下鼓儿乡下敲”,在黑松林公司,“大碗喝酒”、“有饭大家吃”,这种原生态的豪情,趣味可算是快乐的理由。“大聚三六九,小聚经常有”。尽管有点儿“野路子”,在严谨缜密的管理学话语体系中似乎不足挂齿,但它确实实是扑不灭的激情火焰。

一个没有太阳的冬日,快中午11点了,天还像刚醒来的似的,阴沉沉的,车在宁合公路上奔驰,刘鹏凯坐在车上,习惯地看着书。“老总,前面是咱们送货的车。”驾驶员小周低声对他说。“按个喇叭赶到他们前面去。”刘总合上书,透过车窗,两眼盯着前方。“滴滴……”毕竟是自家人熟悉自己的车,前面的货车司机小吴,见是自家的车,也按响了回应的喇叭,“滴滴……”用驾驶员独有的方式相互招呼着。刘鹏凯按下车窗,朝小吴大声说:“前面服务区见!”“哦……”小吴也按着喇叭大声回应着。

“来来来,小吴,这是你喜欢的鸭煲。小夏,这是你最喜欢的水煮鱼片……”服务区里刘鹏凯摆下了招待宴,不停地往他们碗里夹着鸭腿、鱼片。“烟酒不尝,吃菜的老王。来来来,多吃菜,





暖暖身子!”刘鹏凯笑吟吟地一边夹着菜,一边不断和同伴们嘻笑着。“老总,吃不了……”小吴边说边用手捂着碗,“谢谢老总!服务区的这顿饭,我们不喝酒就已经醉了!”服务区的慰劳,你畅怀,他大笑,吸引了邻桌的目光。一位黑黑的驾驶员不停地用羡慕的目光放电似的看着他们,“嘿,这个老总真好……”

爱往往体现在那些平凡生活的细枝末节里,在这个世上,总有一种关爱悄悄地藏在我们身边。一个人一辈子镌刻在记忆深处的不是富有和尊贵,而是亲情。服务区里的招待宴种下的不是个人的恩惠,而是一个组织爱的基因,一个真正关心自身发展的企业老总,首先是从关心员工开始。

《晏子春秋》有一句名言:“忠不避危,爱无恶言。”一个企业要持续、高效、稳定、健康发展,需要赢得人心,赢得员工的忠诚。忠诚的员工就会不躲避风险和困难,甘愿为企业付出辛劳和汗水。忠诚是相互的,忠诚的背后是爱,像亲人和朋友之间的爱,以及相互的感恩。按照中国人的风俗,饭桌正是进行这种亲密沟通的最佳场合。老板感谢员工,员工感谢老板,大家相互感谢,结成一个快乐的大家庭,吃饭、喝酒体现的正是这样一种家庭的氛围。

一次,厂里召集相关技术人员献计献策。大家你一言我一语,提出了好多金点子,理化室的小王一向沉默寡言,这次却从现有产品的选料、工艺、配方,到可替代材料及工艺配方的改进,还有检测手段的调整配备,说得头头是道,可见下了一番功夫。

面对小王的设想,刘鹏凯暗暗选定了该项目技术改造的主将。可劝将不如激将,刘鹏凯故意卖开了关子:“小王啊,你的方案虽说动了不少脑筋,但成



本太高了,能不能兑现还是个问题啊”。小王一听就急了:“厂长,您放心,我敢跟您打赌!如果新配方材料高于现在的成本,我三个月不要工资!但如果不高呢?”他和刘鹏凯较上劲儿了,边说边递给刘鹏凯一份成本测算表。“不高,我奖你三个月的工资,并给你摆酒庆功!”刘鹏凯边说边伸出小拇指,“来,拉勾、上吊,一百年不许悔!”大家一愣,随即发出了会心的微笑,在一片“拉勾”声中,小王这位年轻的主将披挂上阵了。

“君子一言,驷马难追,一个多月后,刘鹏凯在家设宴招待了小王,并兑现了奖励三个月工资的诺言。刘鹏凯打赌输了,他输得高兴,输得毫无怨言。说实话,这样的打赌,刘鹏凯巴不得每次输的都是自己。

刘鹏凯笔下的这个小王,就是公司现在的技术科长兼安全总监王向阳。访谈时王向阳说,黑松林向来支持根据市场和客户的需求而持续创新,而善于用感情联络员工、通过打造家庭般的氛围引导和激发员工的创造性,更是刘鹏凯的拿手好戏。王向阳自己,就是从一

个操作工,到公司的检验员,再到技术员,一步一步地成长起来的。“我是在黑松林成长起来的,我喜欢这个工作,更认可这家企业和刘总这个人。”依然话语不多的王向阳诚恳地说。

黑松林的“吃文化”像什么呢?我们不妨再借用一下管理奇才韦尔奇的话来形容——“我坚信自己的工作是一手拿着水罐,一手带着化肥,让所有的地方变得枝繁叶茂。”

### 五、“吵”出来的制度

印度哲学家克里希那穆提在《重新认识你自己》里谈到人际冲突的真相,他认为,一个人总想和某人或与理想中的自己一样,是形成自我矛盾、困惑和冲突的主要原因之一。一颗困惑的心,不论做任何事、在任何一种层次上,都是一团混乱的。但是“如果有了爱与美,不论你做什么都是对的,都会带来秩序与和谐。只要你知道如何去爱,一切问题都将迎刃而解,你就能随心所欲而不逾矩了。”放到刘鹏凯身上,这个论点十分贴切!

在黑松林,家属是可以拿津贴的。不信吧?因为闻所未闻。其实,这条制



## 特别报道

### TEBIEBAODAO

度还原于一个故事,或者说是一场事故,是被“逼”出来的一项制度。

一天下午,已到了下班时间,营销员小王的爱人行色匆匆地朝刘鹏凯办公室走来。看着她涨红的脸庞、额头沁出的汗珠,刘鹏凯心里就明白了几分:家里出什么事了。果然不出所料。“小王的父亲骑三轮车被一辆卡车刮倒,已送医院了。”小王的爱人边说边抹着眼泪。刘鹏凯递过去一条毛巾,安慰着她,叫她先回去照应,答应即刻打电话给小王。可小王的爱人怎么也不依:“这个家,我里里外外一个人,小王长年累月不在家,我拿你厂的工资啦?今晚你们非要叫小王回来,他是当家人。”说实在的,小王出差在北方,就是坐飞机今晚也赶不回来。但救人如救火,刘鹏凯马上叫来办公室主任,三人一起赶到医院。

还好,小王的父亲只是皮外伤。处理完这件事已经很晚了,刘鹏凯蹬着那辆半旧的自行车往家走。夜空中的星星眨着眼,仿佛在点化他、启示他。“我拿你厂的工资啦?”这句有点儿“不讲究”的大实话,一直在他耳边回响。

常言道:一个成功的男人背后有一个支持他的女人。一个成功的企业背后又何尝没有一群默默无闻地关心、帮助、支持企业的人呢?“你的生活是我的,我的工作是你的。”在这个管理理念的推动下,刘鹏凯灵机一动,制定了“关于发放营销员、驾驶员月度家属津贴的决定”。一个月里,营销员、驾驶员只要出差满18天,每天就可享受3元的爱人津贴。这种调动员工家属积极性的有效办法,花钱虽少,但“千里送鹅毛,礼轻人意重”,有效地促使家属们做好贤内助,给员工一种温暖的内心体验,用“黑松林”的精神粘合剂“粘牢”人心。这种方法一直沿用至今,而且每天



的津贴涨到10元。

王阳明说,身之主宰便是心,心外无理,只要向里寻求,到心上体认,就可以获得所要。刘鹏凯认为,这个世界由心指引,由心牵动,由心支配,走进管理“心”时代,我们一定要真正去了解,我们组织所面对的真实挑战到底是什么?如何真正的回答时代的问题?心力管理,人心是根本,只有抓住人心,从心开始,以心为本,引导员工自修“心力”,由心向外在感动,转化为内在自觉,让员工把自己说明白,从内心上认同企业。如果我们不开脑洞,向里寻求,不扎根土壤,背着一袋种子四处游走,却不知道要把种子撒向何方,那么,又怎能指望秋天的收获呢?

在黑松林,员工除了享受国家法定的节假日外,还有自己的节假日。这个也是“吵架吵出来”的制度。

清明祭祖是中国人的传统孝道。每年阳历4月5号过清明节,偏偏这一天未必是双休日,典型的“忠孝两难”。

有一年清明节之前,厂里的外贸任务压得很重,掰着指头算下来,中途不出错,也只能紧巴巴的提前一天完成。4月4号下午,快下班的时候,刘鹏凯来

到车间察看生产情况,老远就听到一阵争吵声。走近了,女工小印正扫机关枪似地嚷着:“不准假我就歇,一点人情味都没有。”

“不是我不批假,是任务压得这么重,你怎么歇得下来的!”车间的严主任摊着双手,一脸苦恼人的笑。

质检员小朱也过来劝和,一把拉着小印:“别吵,别吵,厂长来了,尽量克服。”

“厂长怎么啦,厂长也有父母!明天不和家人一同去扫墓,我这个儿媳妇怎么做人家呀!”小印越说越激动,声音似响雷。

“哦,原来是这回事,咱们的小印是个好媳妇,真孝顺,明天放你半天假去扫墓,我特批。”听到刘鹏凯的话,小印朝他看看,脸红红的,眼睛湿润了,亮亮闪闪的。

打那以后,黑松林依据中国传统节假日,除了国家规定的假期之外,清明节、端午节、中秋节、冬至等中国传统节气,也作为特定假日全厂休息,让员工尽忠尽孝,欢天喜地。

有中国“打工皇帝”之称的微软中国荣誉总裁唐俊先生曾说过这样一句

话：中国员工需要尊重和感动。他认为，在美国的公司里你只要付给员工薪金就可以了，而中国的员工很重感情，他们需要被尊重和常常被感动，这就需要一种中国式的人性化管理，从利己经营，转变为利他经营。

刘鹏凯认为，企业文化的核心是激发、挖掘每个员工的潜能，让每个员工感动，人人爱厂如家，敬业创新。人是高级感情动物，一旦被感动，他会为你奋不顾身，身为知己者死。员工很朴实，也很实际，你把他当人看，他会把自己当牛干。任何管理，有效的才是管用的，才是硬道理。他说“这不由让我想起泰戈尔的一句话：鱼对水说，你看不到我的眼泪，因为我在水中。水对鱼说，我能感觉到你的眼泪，因为你在我心中。”

黑松林有很多这样充满人情味的规定。除了家属拿津贴，有自己节假日外，还有一条规定深得人心，那就是男职工也能休“产假”。

现行劳动法中，对女员工休产假有明确规定，可对男职工来说，虽说是喜得贵子，大喜临门，可喜中更辛苦，既当爸又当妈，还要忙里忙外，厂里事家里事，也是一种甜蜜的烦恼。

有一天，员工小王笑得合不拢嘴，一脸憔悴地跑来向刘鹏凯报喜。“老总，我抱儿子了，这是送给你的喜蛋，吃了身体健康！”小王边说边将五个红蛋放到刘总的办公桌上，一边从口袋里掏出一张假条递到他面前，“老总，还要请几天假陪伴老婆。昨晚一夜都没睡好，这个小贼佬哭了一夜，象我欠他的债！”小王边说边倒着第一次当爸的幸福苦水。“幸福不是毛毛雨啊，养儿才知报父母恩，请假，没问题！”小王眉开眼笑，转身告辞，“谢谢老总大恩大德！”看着走出办公室的小王，刘鹏凯触景生情，想

起自己几十年前刚建小家、女儿出生时经历的那些辛苦忙碌的日子，那些手忙脚乱的事。小王的当下不正是自己昨天吗？换位思考，一切从实际出发，能否给男职工也来个产假，伺候女人，照顾小孩……刘鹏凯沉思。他想起卡耐基说过：以你希望别人对待自己的方式对待他人。

这个时代需要换位思考，以心比心，这样才能得人心啊！自2012年元月开始，公司决定除了对女员工产期的关心慰问外，男职工可享受一周的产假，伺候家人孩子。“爱”字不是键盘上轻轻一敲就会蹦出来，也不是简单几笔就随意草草写出来，“爱”字应该用心，用一言一行具体做出来。

刘鹏凯说，良心是上帝的眼。说得好不如做得好，构建和谐企业，做一个有温度的企业，不仅仅是形式上的外化，虚化，而应该是实实在在的从口号到行动，由唱功变做功，将以心为本的价值取向融入现代管理之中，需要真心真爱送到员工的心坎上，以一颗温暖的心，焐暖员工的心，爱便流通于世。

刘鹏凯说起一个故事，一位美国旅行家去印度旅行，恰好赶上印度人去圣山朝圣，几千人沿着陡峭的山路向山顶

攀登，蔚为壮观，旅行家于是加入其中。没想到20分钟后，旅行家就变得气喘吁吁，迈不动步子了，而那些抱着孩子的妇女、拄着拐杖的老人，却一个个轻松地从他身边经过。于是，旅行家问身边的印度同伴，“为什么他们能做到，我做不到？”印度同伴回答道：“因为你有典型的美国习惯，把任何事情都当作比赛，你把山当作敌人，一心想打败它，自然，山会回击你，而他远比你强大。但他们不把山当成敌人去征服，他们登山的目的是亲近山、与山合二为一，所以山带着他们一步一步向上，把他们举高。”

由此，刘鹏凯想到，动物世界的残杀，你死我活，是为了填饱肚子，为了生存。倘若国家和地区间的争战，商场的竞争，也只是为了填饱肚子，只讲兽性，缺乏人文，则和动物又有什么区别呢？

古罗马圣哲西塞罗曾说：受人善行后的首要义务是回报——土地所提供的，远远比它所接受的更多，所以，没有什么义务比对他人的感激更重要。爱就是在这样的背景下，自然而然产生的。让爱在爱中爱，在时间的不断浸润中发芽、产生包浆、结果，这就是企业的魂。（未完待续）





## 黑松林《以“自我管理”提升企业“文化力”》荣获 2022-2023年度全国企业文化优秀成果一等奖

12月15日,中国企业联合会、中国企业家协会主办的全国企业文化年会(2023)在四川宜宾召开,会议表彰了全国企业文化成果,江苏黑松林粘合剂厂有限公司的《以“自我管理”提升企业“文化力”》荣获2022-2023年度全国企业文化优秀成果一等奖。

全国企业文化优秀成果发布活动是经国务院批准的评选表彰项目,也是全国企业文化领域唯一保留的表彰项目,每两年举办一届,旨在挖掘、培育我国企业文化建设典型,引领和支撑企业高质量发展。该奖项具有较大的社会影响力和较高知名度,受到经济界、学术界和企业界的高度认可。

近年来,黑松林基于“心力管理”,遵循“人人都是管理者、人人都是传道师、人人都是主人翁、人人都是责任人”的“四个人人”标准,在经营与生产管理一线实施“节点自治”,持续推进自我管理,赋能激活,将员工的“心之所及”,转



化为“力之所达”,努力让员工自我完善角色,自我参与决策,自我行使管理职能,实现自我驱动,不断提升员工的自主管理能力和企业的“文化力”,为企业持续发展、打造幸福、绿色黑松林和员工成长凝聚了向上向善的力量。员工在相对自主、自由的环境中充分施展自己的才能,活力和能力被进一步激活,创新动力得到激发,管理与运营效率得到较大幅度的提升。





## 八部门联合发布“支持民营经济25条”

### 《中国化工报》采访黑松林董事长刘鹏凯

11月27日,中国人民银行、金融监管总局、国家发改委等8部门联合发布《关于强化金融支持举措 助力民营经济发展壮大的通知》,提出支持民营经济的25条具体举措。《中国化工报》为此采访了多位石化民营企业负责人,并于11月29日头版刊登了采访情况。江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯表示:“对于中小民营企业而言,要兑现这一政策红利,首先必

须依法合规诚信经营,珍惜商业信誉和信用记录,主动、自觉提高自己的征信等级,努力用心将企业培育成优质企业、诚信企业;其次要认真充分理解《通知》条款,弄懂弄通用足这一政策红利;第三,要积极主动与金融机构联系沟通,邀请专家做参谋、顾问,以便能真正享受到《通知》框架下量身打造的金融‘订制’服务。”

### 刘鹏凯散文作品获评稻河文学奖

日前,泰州市文联公布了第六届稻河文学奖获奖名单,江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯的散文作品《隐形的翅膀》榜上有名,获评第六届稻河文学奖散文奖。这是该作品继“江苏省第33届报纸副刊好作品一等奖”和“2022年度江苏省好新闻(副刊作品)二等奖”后获得的又一荣誉。



稻河文学奖由泰州市文联于2013年设立,立足泰州,主要为本土作家提供发光的平台。评选每两年一届,逢单年评奖,由省、市相关方面的专家组成专业评审委员会,采取初评与终评二轮评奖机制。评奖范围为在《稻河》文学双月刊所刊发的小说、散文、诗歌、文学评论作品。



## 黑松林再获“中国石油和化学工业企业文化建设示范单位”称号

11月16日,中国石油和化学工业第五届企业文化建设创新成果发布大会在平顶山市举行。大会命名了第五批企业文化建设示范单位,并对第一至第四届企业文化建设示范单位的复审考核结果进行公布和授牌。自2012年6月被表彰为“中国石油和化学工业第一批企业文化十佳示范单位”后,江苏黑松林粘合剂厂有限公司此次再获“中国石油和化学工业企业文化建设示范单位”称号。

近年来,黑松林基于“心力管理”,着力于“自我管理”,积极推行“四个人人”(人人都是管理者、人人都是传道师、人人都是主人翁、人人都是责任人)建设,员工在日常工作中自我完善角色,自我参与决策,自我行使管理职能,

实现自我驱动,增强了企业核心竞争力,凝聚起高质量发展的奋进力量。

本次大会由中国化工政研会、中国石油和化学工业联合会主办,中国平煤神马控股集团协办,来自全国各地石油和化工企业、院校的单位代表200余人出席盛典。中国石油和化学工业联合会会长李寿生莅临大会并作重要讲话。他要求我国石油和化工行业企业要做好四个方面的工作,一是建设“以人民为中心”的企业文化;二是建设面向世界、面向未来、面向现代化的企业文化;三是建设接续传承守正创新的企业文化;四是建设作风过硬、绩效优良、典型辈出的企业文化。



## “传统文化与现代管理”项目组调研黑松林

10月31日下午,企业管理出版社社长、《企业管理》杂志社社长、《企业家》杂志社社长孙庆生,和《企业家》杂志专栏主编姚咏梅一行来到江苏黑松林粘合剂厂有限公司,就“传统文化与现代管理”项目开展专题调研。

在董事长刘鹏凯的陪同下,调研组参观了黑松林锅炉房微型博物馆、生产现场和企业文化展示厅,并在职工书屋内进行了座谈交流。刘鹏凯通过讲述企业故事的方式,介绍了“心力管理”文化理念、践行落地情况。孙庆生肯定了黑松林在企业文化建设过程中做法、路

径,他说:“今天的调研启发很大,心通了,事就通了。”孙庆生认为,黑松林的“心力管理”模式应得到更大范围的推广应用,让更多人收益。

据悉,“传统文化与现代管理”项目是在财政部和国务院国资委的指导下,企业管理出版社承担的“传统文化与现代管理融合工程”。项目得到了财政部的支持,并列入国资预算支出项目,旨在大力弘扬中华优秀传统文化,坚定文化自信,推动中华优秀传统文化在现代管理中的融合与发展。



## 2023石油和化工文化赋能产业高质量发展大会在山东济宁举行

### 刘鹏凯分享“心力管理探索实践”

10月20-21日,以“坚定文化自信,建设石化强国”为主题的2023石油和化工文化赋能产业高质量发展大会在山东济宁举行。与会专家指出,我国工业化进程已经进入了需要以工业文化为重要支撑的新阶段,石化行业要加快建设产业文化,让“软实力”为产业的高质量发展提供“硬支撑”。

本次大会由中国石油和化学工业联合会指导,《中国化工报》社有限公司、山东鲁泰控股集团有限公司联合主办,明泉集团股份有限公司协办,中国化工作家协会与工信部工业经济发展中心、中国企业联合会、中国化工企业管理协会等联合支持,石化行业从业者近200人参加了会议。

中国石油和化学工业联合会副会长李彬,国资委企业分配局原局长、中国企业联合会原常务副理事长于吉,济宁市人民政府副市长张东介,以及《中国化工报》社有限公司党委书记、董事长崔学军等分别致辞。中共中央党校文史教研部陈宇飞教授、工业和信息化部工业

文化研究中心副主任孙星、石油和化工工业规划院副院长郑宝山、中国化工企业管理协会副会长张恭春等,围绕贯彻文化强国理念、行业发展趋势以及企业文化建设等主题进行了演讲。

应大会邀请,中国化工作家协会执行主席兼秘书长、江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯以《心力管理推动企业发展的探索实践》为题,从“心力管理思想的孕育”“内涵”“维度”以及“心在哪儿,成功就在哪儿”等四个方面,在“文化赋能行业高质量发展产业对接会”版块作主题分享。他说,心力管理是从企业实际出发,与中国传统文化紧密结合,把传统文化的精髓,同现代企业管理融为一体,将理论与实践相结合,再上升到理论的土生土长的中国式管理模式。刘鹏凯认为,人心是一亩田。企业在生产经营过程中要养育“人心”,将员工的“心”(思想和精神等)转化为“力”(工作的干劲、积极性、主动性),将人的向善精进之心转化为物质层面的生产力资源,并有效地集聚、发散,





实现企业的提质增效。同时,不断引导员工在工作与生活中,善用其心,自净其心,消除恶心,

发自内心的,共同构建心心相印的和谐发展环境。最后,刘鹏凯说,无论是“互联网+”还是大数据,无论是工业智能化,还是下一个风口在哪儿,心静才能听到万物的声音,心清才能看到万物的本质,不管在哪儿,不管干什么,他坚信:心在哪儿,成功就在哪儿!

在大会“‘文化赋能行业高质量发展’企业家论坛”版块,刘鹏凯还与多氟多、中盐化工、山东鲁泰等公司代表一起,围绕弘扬产业精神、建设先进企业文化、推进行业高质量发展等主题展开交流。

会后,中国化工报记者就会议感受和文化赋能行业的想法等对刘鹏凯进行了电话采访。10月31日的《中国化工报》“特别报道”专栏以《“心力管理”推动企业发展》为题,对于采访内容进行了刊载。

附:

## 《中国化工报》“特别报道”： 《“心力管理”推动企业发展》

“心力管理”是在长期的经营与生产过程中,从企业实际出发、与中国传统文化紧密结合、把传统文化的精髓同现代企业管理融为一体,将理论联系实际再上升到理论所诞生的土生土长的中国式管理模式;是一种“以心力开发为核心,细节管理为手段,文化管理为归宿,和谐管理为灵魂”的文化管理模式。

“心力管理”包括“善用其心”“自净其心”“消除恶心”“增加爱心”“发自内心”“心之所及和力之所达”等六个方面内容,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、心力和感情;“管到心里”要求管理者对员工以心换心,从“知心”“聚

心”和“塑心”三个维度进行管理创新与实践。

黑松林创建已37年,我们创新实践“心力管理”,极大地激发了员工的积极性和创造性,推动了企业持续发展。企业成长为是国家高新技术企业,先后参与17项国家标准制定,与多家世界500强企业形成了稳固合作关系;打造了自己的“五个一工程”:摸索出一个“心力管理”模式;打造了一个中国石化行业知名品牌;实现了年人均销售150万元以上的经营业绩;兑现了员工收入5年翻一番的承诺;构建了一个幸福和谐的大家庭。

“心力管理”是一个永恒的话题,我希望能通过“心力管理”来不断赋能企业高质量发展。

## 2023 中国石油和化工企业 500 强发布会召开

# 刘鹏凯代表中化作协向大会致辞



9月13日上午,以“全面加快建设世界一流企业”为主题的2023中国石油和化工企业500强发布会在河南濮阳开幕。本届大会由中国石油和化学工业联合会指导,中国化工企业管理协会和濮阳市政府主办,濮阳市商务局、工信局和《化工管理》杂志社承办,参会企业300多家。原化学工业部副部长李士忠,工信部原材料司石化处处长黄瑜,国务院国资委机关党委原常务副书记、中国石油和化学工业联合会党委原常务副书记曾坚,中国石油和化学工业联合会副会长、中国化工企业管理协会名誉会长王述纲等参加会议。

会上,中国化工企业管理协会名誉会长王印海宣读了2023中国石油和化工企业500强排行榜,王述纲作了主旨报告,向大家阐释了当前国内外石化产业发展的基本情况、发展趋势和此次发布会的内容与特点等。中国作家协会执行主席兼秘书长、江苏黑松林粘合剂厂

有限公司董事长刘鹏凯代表中化作协向大会致辞。

刘鹏凯在致辞中致敬中国石油和化学工业联合会和中国化工企业管理协会,点赞他们连续21年开展中国石油和化工企业500强发布活动,为建设世界一流企业做出了大量卓有成效的工作,为我中国广大石油和化工企业高质量发展作出了积极的贡献。

在简单介绍中国作协的基本情况后,刘鹏凯表示:中国作家协会将进一步加强与中国化工企业管理协会的合作,充分发挥中国作家协会行业作家的优质资源、专业优势,以文化赋能,为企业树碑立传,创建品牌,提升品牌,助力企业提升核心竞争力。同时,大力弘扬优秀企业家精神,自觉担起“举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象”的使命任务,助推我国化工行业企业家踔厉奋发、勇毅前行,加快建设产品卓越、品牌卓著、创新领先、治理现代的世界一流企业。

刘鹏凯代表中国作家协会,诚挚邀请更多化工企业和化工行业的文学工作者、爱好者加入化工行业文学团体的大家庭,努力为化工发声,积极为化工喝彩,讲好中国化工故事,传播中国化工声音,展示中国化工形象,为推动我国化工行业健康、稳步、持续发展积极作为,为实现化工强国伟大目标不懈奋斗!

此次会议还首次发布了《石油和化工行业加快建设世界一流企业行动指南(试行)》,举办了建设世界一流企业高峰论坛、中外企业家论坛等活动。

在9月13日晚上举行的“2023中国石油和化工企业500强”颁奖仪式上,刘鹏凯还和与会其他领导一起,为上榜企业代表颁发了奖牌证书。



## 黑松林当选新一届建筑胶粘剂专委会副主任委员单位

11月29日,第九届建筑胶粘剂暨2023年新能源汽车用胶粘剂产业链创新发展高峰论坛在安徽省明光南崇开元大酒店召开,会议对中国胶粘剂和胶粘带工业协会建筑胶粘剂专业委员会进行了换届选举,江苏黑松林粘合剂厂有限公司当选为新一届建筑胶粘剂专委会副主任委

员单位。

近年来,黑松林积极参与行业各类标准制定,为促进行业整体发展水平和产品质量提升做出了积极的贡献。据悉,作为中国胶粘剂和胶粘带工业协会的常务理事单位,黑松林还是全国聚合物乳液专业委员会主任委员单位。

附:

## 全国建筑胶粘剂专业委员会组成名单

主任委员

成都硅宝科技股份有限公司 王有强 副董事长

副主任委员

杭州之江有机硅化工有限公司  
汉高(中国)投资有限公司  
湖北回天新材料股份有限公司

江苏黑松林粘合剂厂有限公司  
瓦克化学(中国)有限公司  
西卡(中国)有限公司

委员

大连凯华新技术工程有限公司  
顶立新材料科技股份有限公司  
东莞市竣成化工有限公司  
哥俩好新材料股份有限公司  
广州集泰化工股份有限公司

广州白云科技股份有限公司  
广州市高士实业有限公司  
江苏瑞洋安泰新材料科技有限公司  
圣戈班江杰(杭州)新材料有限公司



## 佛山召开全国水性胶粘剂高峰论坛

### 聚合物专委会主任刘鹏凯致开幕词



10月26日,由中国胶粘剂和胶粘带工业协会主办的“第六届全国水性胶粘剂高峰论坛在佛山召开,会议分别以“聚焦协同创新,共促水性技术突破与应用”为主题,吸引了来自水性胶粘剂领域的生产企业、原料供应商、终端用户、科研院所、材料检测检验机构200余名代表参会。

全国聚合物乳液胶粘剂专业委员会主任委员、江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯致大会开幕词。他表示,本次论坛主题突出、特色鲜明、形式多样,不仅解读双碳目标下水性胶的发展思路,解析绿色胶粘剂的研究发展,剖析水性胶在汽车内饰领域的应用等技术难题,还集中探讨新材料、新工艺在水性胶中的应用

开发,可谓内容广博、干货满满。他希望大家不虚此行,收获丰盛,并能在“新产业、新业态、新模式”的浪潮下,协同创新、共赢未来。

本届论坛共安排了20篇报告,既有业界普遍关心的汽车和建筑装饰用胶粘剂的VOCs管控技术和现状,还有双碳目标下水性胶的发展思路。为方便会议代表更好地交流、合作,打通产业链上下游,让更多相关企业参与进来,中国胶粘剂和胶粘带工业协会进一步整合协会的平台资源,汇集行业力量,组织了近20家企业在会场外设展,以便各参会代表充分交流沟通,收获价值,共同探讨胶粘剂行业的环保和高性能化问题,促进行业的持续健康稳定发展。

## 黑松林开展冬季应急演练



为检验、训练员工在突发情况下的现场处置能力,以及检验应急器材使用的熟练程度,平时当战时,不断提高员工在突发情况下的应急反应能力,12月16日上午,江苏黑松林粘合剂厂有限公司组织开展了冬季火灾应急演练。

上午10:00,参演人员到位后,安全总监王向阳进行了演练培训。10:15,演练总指挥殷萍宣布演练开始,演练假设操作工发现物料因静电起

火,立即向当班主管报告事故情况,当班主管判断火灾事故严重,立即向公司总指挥殷萍报告,总指挥接到报告后宣布立即启动公司火灾应急救援预案。10:20,总指挥会同技术人员、应急小组负责人、现场当班主管,根据事故状态作出相应的应急决定,同时开展应急救援。治安疏散组在各路口设岗,禁止非抢险人员进入现场;后勤保障组到达现场后迅速组织和提供抢险物资、防护用品;通讯联络组到达现场后保障通讯畅通。10:22,消防抢险救援组人员戴好防毒面罩、防护用品,迅速进入现场,关闭所有物料管道,用消防水进行降温,用干粉灭火器进行灭火。10:26,大火被扑灭,消防抢险人员对现场进行检查清理零星余火。10:40,大火完全被扑灭,现场确认副总指挥殷萍宣布演练结束。



黑松林“负重前行的骆驼精神”代表

### 尹家红获“泰兴市工业企业优秀班组长”称号

11月1日,泰兴市隆重举办“泰兴企业家日”启动仪式暨泰兴市企业联合会年会活动。活动表彰了一批优秀企业家、优秀企业和优秀工作者,江苏黑松林粘合剂厂有限公司复合胶生产节点点长尹家红榜上有名,被表彰为“泰兴市工业企业优秀班组长”。

此次活动是根据泰兴市总工会、泰兴市企业联合会《关于在工业企业组织开展2023年度“双优”评选活动的通知》精神,对全市工业企业中涌现出的10名思想过硬、技术过硬、管理过硬、贡献过硬的优秀班组长进行的一次集体表彰,旨在引导全市广大工业企业一线职工大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神,充分发挥工人阶级主力军的作用,鼓励在各自岗位上爱岗敬业、勇于担当、无私奉献,为企业高质量发展作出更大的贡献。

今年48岁的尹家红在黑松林工作已经31

年,从刚进工厂时的车间辅助工、到炼胶工,勤恳踏实的作风赢得车间上下的高度认可。2002年起,尹家红走上了基层管理者的岗位,先后担任车间记录员和车间安全员,通过坚持不懈的刻苦学习,他的业务技能得到了迅速提升,成为炼胶、化学品操作、生产管理、安全环保管理等多个岗位的行家里手。2016年,公司在生产一线推行节点自治,尹家红被任命为复合胶生产节点点长,统领企业复合胶生产线的所有工作。他积极配合公司进行管理创新试点,围绕“人人都是主人翁、人人都是责任人、人人都是管理者、人人都是传道师”的自我管理目标,通过言传身教、身先示范,促进了节点内员工的成长成才,提升了节点工作成效。因工作不畏艰难、踏实肯干、技能突出、敢挑重担,2021年,尹家红被公司赋予“负重前行的骆驼精神”,成为全公司学习的楷模。



### 黑松林开展 安全生产责任“一述三评”活动

9月15日下午,江苏黑松林粘合剂厂有限公司邀请泰兴市应急管理局、黄桥镇应急管理相关负责人,以及2名安全专家,在职工书屋开展安全生产责任“一述三评”活动,以进一步推动企业落实安全生产主体责任,切实提高安全生产“第一责任人”的履职能力。

“一述”,即企业主要负责人报告本单位安全生产工作及个人履行安全生产职责情况。“三评”,即组织企业职工、安全专家、监管部门对企业主要负责人安全生产履职情况报告进行“三方”评议。



质量是生命 服务是王道

## 黑松林“质量+服务”活动圆满落幕

今年9月是全国第36个全国“质量月”，主题为“增强质量意识 推进高质量发展”。9月25日上午，根据企业实际，江苏黑松林粘合剂厂有限公司在职工书屋举行了“质量+服务”专题全员培训会，从广义到狭义理解领会“质量”和“服务”内涵，持续强化质量意识和服务意识，并从具体实施操作层面学习了质量控制关注点和服务水平提升要点。

培训会由黑松林副总经理殷萍主持。她指出，在信息高速发展的时代，企业必须重视能为客户提供什么样的“硬产品”和“软产品”，“硬产品”是指满足特性要求的产品，“软产品”即服务。殷萍强调，“硬产品”和“软产品”同样重要。

本次培训由办公室组织实施。为强化培训效果，黑松林董事长刘鹏凯现场抽查了部分员工的学习记录，现场提问了培训内容，并从“质量”和“服务”两个角度诠释了公司质量方针“一心一意抓质量，真心诚意为顾客”的内涵和实质。

培训内容摘录：

1. 质量分为产品质量和过程质量。
2. 无论是产品质量，还是过程的质量，决定其合格与否的，都是人的行为。
3. 质量意识——对质量的认识和理解（认知及态度）。
4. 具备质量意识的人，才能使自己行为的结果有质量保证。
5. 凡是按照一定的工作流程，预期得到相应目标的人员，都应具备质量意识。
6. 质量管理“五大观念”：满足客户的要求、品质没有折扣；

品质不是检验出来的，而是生产出来的；  
主动的自检效果胜过无数次的被动检查；  
一次就做好（对）；  
“大概”“好像”“差不多”是品质最大的敌人。

7. 质量管理“六不放过”：原因找不到——不放过；

责任分不清——不放过；  
没有纠正措施——不放过；  
纠正措施不落实——不放过；  
纠正措施不验证——不放过；  
不持续改进——不放过。

8. 服务分为功能性服务和心理服务。

9. 功能服务——为顾客提供方便，为顾客解决各种各样的实际问题。

10. 心理服务——让顾客经历愉快的人际交往，让顾客得到心理上的满足。

11. 顾客——需要服务的对象，是与一切企业利益相关的人或企业。分为外部顾客和内部顾客。

12. 服务意识——组织内部所有成员在与顾客的交往中所体现的为其提供热情、周到、主动的服务的欲望和意识。

13. 服务意识的强弱与服务能力的高低成正相关关系。

14. 服务意识是愿不愿意做好的问题，而服务能力则是能不能做好的问题。

15. 提升服务水平的途径：

用心服务——假如我是消费者  
主动服务——人人都是服务员  
尽力服务——为顾客解决问题  
超值服务——超越顾客期望





## 一轮明月下 共祝祖国好

### ——黑松林“迎中秋庆国庆暨员工大生日聚会”活动侧记

“努力！努力！努力！”

……

“干！干！干！”

江苏黑松林粘合剂厂有限公司全体员工铿锵有力的呼喊声响彻整个厂区。

9月24日中午，黑松林举行“迎中秋庆国庆暨员工大生日聚会”活动，以庆祝国庆、迎接即将到来的传统中秋佳节，并为今年过大生日的员工举行生日宴全集体聚餐。

活动由黑松林副总经理殷萍主持。她带领全体黑松林人祝福伟大的祖国越来越好，祝福所有员工中秋佳节快乐、阖家欢乐，并祝今年过大生日的马平和申介云两位员工生日快乐、工作愉快。

殷萍说，只有祖国的稳定强盛，才有我们老百姓生活的幸福安康。同样，只有企业的高质量发展，才能满足我们日益增长的对美好生活的需要。在简单介绍今年以来企业以变应变、积极调整发展战略、千方百计保证企业经营和

保障员工利益的情况后，殷萍呼吁全体员工常怀感恩之心，努力肯干，为企业的持续健康发展竭尽全力。

黑松林董事长刘鹏凯在致辞中感谢全体员工的共同努力，使黑松林保持了强大的凝聚力、向心力和战斗力。他希望全体员工在激烈的市场竞争中不气馁、不松懈，牢记企业的危机理念，时刻记住自己的弱小，处处看到别人的强大，时刻保持学习进取的态度。同时，树立强烈的信念和自信力，鼓励全体员工在竞争中看到危中有机、危可转机；在挑战中历练成长，在危机中把握一切有利条件，准确识变，科学应变，主动求变，在变局中开新局，在危机中孕育新机。最后，刘鹏凯寄语所有黑松林人，珍惜当下，立足现状，用心给力，付出不亚于任何人的努力，共同打造和谐、幸福、健康、安全、绿色的黑松林。

员工大生日聚餐在“祝你生日快乐”的歌声中拉开了序幕……



## 对标学习永大浙江公司 快意游览浙北迤迤风光

——黑松林组织员工代表赴浙江开展冬季游学活动侧记

“永大浙江公司严格质量管理的深度,数智工厂建设的高度,系列产品储备的厚度,企业战略发展的广度,以及幸福企业建设的温度,都给我们留下了深刻的印象!回去后,黑松林将召开全公司对标学习会,以给黑松林所有人更多的启发和启示!”江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯感谢永大(中山)有限公司负责人何汉健先生、永大(浙江)胶粘制品有限公司负责人冯来森先生等的热忱接待和毫无保留的介绍。

12月5日,15名黑松林员工代表在董事长刘鹏凯的带领下,乘车来到位于浙江省德清县的永大(浙江)胶粘制品有限公司,开展以“对标永大”为主要学习内容、以“同心同行、共创共享”为游览主题的冬季游学活动。

永大公司始创于1984年,总部位于广东省中山市小榄镇,拥有广东中山和浙江德清两大生产基地,年生产能力超10亿平方米压敏胶带和7万吨压敏胶粘剂,设有八大销售分公司和11家办事处,为中国全境和全球80多个国家和地区的胶粘带用户提供技术支持和配套销售服务,是国内胶粘制品行业的龙头企业,中国胶粘



剂和胶粘带工业协会副理事长单位。

在冯来森先生的带来下,黑松林一行参观了永大产品展示厅、封箱带印刷生产线、涂布生产线和分切生产线,并在会议室进行了交流座谈。冯来森先生介绍了永大产品研发、智能化工厂建设、企业战略布局、“六五”发展规划,以及幸福企业建设等基本情况。他说,永大始终坚持创新、质量和服务的核心价值观,关注市场需求和客户需求,积极拓展市场和细分行业。在企业发展的转型期间,永大通过制定第一个五年规划,明确了战略方向和目标。在永大品牌巩固扩张期,通过固定资产的大幅投资和技术升级,确立做一百年胶粘事业的企业宏大愿

景。在永大稳健经营期,公司注重提高经济质量,关注客户价值和细分市场,推动家庭友好计划和社会责任。

何汉健先生则围绕“精益制造与高端品牌突围”作为主题分享。他说,永大公司在39年的发展历程中,通过不断的创新和战略调整,实现了从填补空白、快速发展到稳健经营的转变。至今,永大已经制定了第六个五年规划,确定了“终极实现分切车间80%全自动化、成本统计分析100%实现全电脑统计”等发展目标,从欧洲进口了6台套具有国际先进水平的高速分切成套设备。关于永大今后的战略发展,何汉健先生表示,永大将恪守“精、专、特、新”发展总纲,坚持“重创新、优品质、树品牌、创效益”的长期目标,继续保持稳健的发展态势,让永大公司的发展惠及众多的供应商、客户、投资者、员工和社会。

座谈交流中,刘鹏凯董事长表示,黑松林和永大两家公司目前虽然没有业务往来,但彼此之间在情感交集的基础上,互相开展对标学习,取长补短,开阔视野,是自我提升的有效路径。他说,永大公司发展思路清晰,战略眼光深远,积极推进数智化工厂建设,更替先进智能设备,自动化生产线初见成效;在生产一线,永大人勤奋敬业,劳动态度乐观端正,作业标准流畅迅捷;特别是永大经营管理团队激情蓬勃,富有奋发向上的朝气,永大前景远大!

“永大的产品创新给我留下了深刻的印象!”技术员出身的王向阳不无感触,“永大通过持续不断的技术创新,不仅在产品类别上拓展延伸,形成了42类、150多个品种的产品类群,还在产品广度上开拓创新,积极与头部企业和隐形冠军合作,产品广泛应用于航空、高铁、军工等高端领域,占领了企业发展的制高点,长期保持了永大的竞争优势,值得学习!值得研究!值得借鉴!”

“永大公司的质量管理值得称道!”刚刚被



表彰为泰兴市十佳优秀班组长的尹家红更多关注到了永大公司在质量管理方面的措施。“在质量理念方面,永大人遵循的是‘从源头抓好质量’和‘质量就是社会责任’;在质量控制和可追溯方面,仅是印刷工序,操作工就要记载《产品质量流程表》《印刷生产单》《主机运行记录》和《重点工序自检、互检记录》等四种表单;在质量事故处置方面,永大的《质量事故报告》事故分析客观详实,损失统计有整有零,责任追究严肃认真、不打和牌,预防措施切中要害,验证结果实现闭环;在质量细节保证方面,永大分切车间安排专人专司设备清洁;在质量纠正方面,分切流水线发现不合格产品立即专人手工纠正,不让不合格流向下道工序;在有效识别方面,永大通过标注挂牌、分色包装等措施,确保原料、成品等易于识别……”

为了更好提升此次对标学习效果,让所有黑松林人从中增长见识,收获知识,形成共识,黑松林又集中召开了全员学习会,系统分享此次游学所感所得。

鲁迅先生说:“要学就学个踏实,要玩就玩个痛快!”刘鹏凯董事长说:“玩就玩个痛快,干就干个扎实!”在对标学习之余,黑松林一行还放松身心,陶冶情操,游览了浙江北部的长兴古城公园、东鱼坊历史文化街区和莫干山风景区等风景名胜。



## 泰兴经贸科技洽谈会签约51个项目

11月3日,2023中国(泰兴)金秋经贸科技洽谈会在泰兴体育馆隆重开幕。来自国内外顶级专家学者、企业高层、行业协会代表等500余人汇聚一堂,共叙合作之谊、共谋发展之计。

泰兴地处长三角核心位置,作为苏中连接苏南的桥头堡。近年来,不断加大对外开放力度,推动经济社会发展稳中有进。地区生产总值、一般公共预算收入先后突破千亿、百亿大关,工业开票销售超2000亿元,连续3次被表彰为全省推进高质量发展先进县(市、区),县域经济基本竞争力百强县(市)排名上升至第20位。

泰兴市委书记张坤在致辞中向长期以来关心支持泰兴发展的各界人士表示衷心感谢,他从“机遇、创新、合作”三个方面描绘了当前的泰兴正是一片圆梦热土。

张坤介绍,“三个不相信”孕育了泰兴“厚德开泰、奋发图兴”的独特气质,也涵养了开放、包容、多元的价值取向。25公里长江岸线宛如蓄势之弓,

拔地而起的常泰长江大桥犹如冲天之箭,辅以北沿江高铁、盐泰锡常宜铁路、常泰铁路的加持,泰兴链接沪宁、贯通南北的区位优势更加凸显。随着长三角一体化、长江经济带、“一带一路”等多重国家战略叠加,上海大都市圈的扩容也使得泰兴有望加入长三角城市群发展的第一梯队,获得更多协同发展的机会,承接更多优势资源的溢出。

张坤强调,创新历来是泰兴的“最强音”,也是泰兴的“发展魂”,敢闯敢干的城市特质,注定了这里是名副其实的创新创业热土。泰兴坚定把创新摆在发展的逻辑起点、现代化泰兴建设的核心位置,成功入选国家创新型县(市),跻身中国创新百强县第29位,全市高新技术产业产值突破1000亿元。从九天嫦娥“揽月”到地下中微子探测,从陆地高铁飞驰奔腾到海上“巨无霸”扬帆远航,背后都有“泰兴制造”的贡献。

张坤指出,全面推进中国式现代化泰兴新实践,靠的是干部敢为、地方敢闯、企业敢干、群众敢首创的协力共进,

靠的是广大企业家干大事、创大业的激情造就。今年,泰兴市委、市政府将每年的11月1日设立为“泰兴企业家日”,以城市名义向企业家致敬,进一步在全社会营造尊重企业家、理解企业家、支持企业家的良好氛围。此外,重磅推出的促进实体经济高质量发展66条措施,目的就是为广大企业和企业家提供最大礼遇、最好机遇、最佳待遇。

开幕式上,泰兴市市长刘文荣用四个“量”介绍了泰兴的发展情况和投资环境;中国银杏产业数字化总部基地等3个科技创新平台正式揭牌;6个重大项目举行集中启动仪式;51个项目集中签约,总投资额300.7亿元。

“今天的泰兴,比以往任何时候都重视创新,比以往任何时候都渴求人才。我们期待,更多新技术、新应用到泰兴实践推广,更多好项目、好创意在泰兴孕育成长,更多高端人才、青年人才来泰兴创新创业。”张坤发出诚挚邀约。

## 《国家碳达峰试点建设方案》印发

国家发改委印发《国家碳达峰试点建设方案》,其中提出,到2025年,试点城市和园区碳达峰碳中和工作取得积极进展,试点范围内有利于绿色低碳发展的政策机制基本构建,一批可操作、可复制、可推广的创新举措和改革经验初步形成,不同资源禀赋、不同发展基础、不同产业结构的城市和园区碳达峰路径基本清晰,试点对全国碳达峰中

和工作的示范引领作用逐步显现。到2030年,试点城市和园区经济社会发展全面绿色转型取得显著进展,重点任务、重大工程、重要改革如期完成,试点范围内有利于绿色低碳发展的政策机制全面建立,有关创新举措和改革经验对其他城市和园区带动作用明显,对全国实



现碳达峰目标发挥重要支撑作用,为推进碳中和奠定良好实践基础。

### 全球七大化工巨头最新业绩!

获悉,近期,国际化工巨头密集披露三季度财报,由于原料价格利润率收窄,巴斯夫、陶氏、科思创、沙特国际石化、LG化学、埃克森美孚、英力士等国际头部企业同比利润均出现明显下滑。

#### (1)巴斯夫:息税前收益降超50%

10月31日,巴斯夫发布2023年三季度报告,其中第三季度销售额为157亿欧元,同比去年219亿欧元下降28.3%;此外三季度不计特殊项目的息税前收益为5.75亿欧元,较去年同期下降超50%(7.72亿欧元),与分析师预测接近。

分板块来看,据巴斯夫表示,销售额下降主要系材料、化学品和表面处理技术等业务价格大幅下滑,以及所有业务销量下滑。收益下降主要受化学品、营养与护理、工业解决方案和材料业务收益下滑影响。报告期内仅农业解决方案业务以及表面处理技术业务实现增长。

针对上述困境,巴斯夫一直致力于改善成本结构以提升竞争力。2023年2月底,公司宣布了一项以欧洲为重心的降本计划,并对路德维希港一体化基地进行结构性调整。巴斯夫预计到2024年底,非生产领域每年将降低超过6亿欧元的成本,到2026年底最终将每年降低约11亿欧元的总成本”。

对于2023年展望,巴斯夫预计四季度全球化工行业产量将进一步企稳,不过原材料价格的上涨仍可能拖累需求和利润率。在业绩方面,维持2023年报告预测数据,销售额预计为730亿至760亿欧元之间;不计特殊项目的息税前收益预计在40亿至44亿欧元之



间。

#### (2)科思创:销售额降22.7%

10月27日,科思创发布2023年三季度财报,其中今年前三季度销售额110亿欧元,同比下降21.2%;息税前利润(EBITDA)9.48亿欧元,同比下降42.7%。其中第三季度销售额达36亿欧元,同比去年46亿欧元下降22.7%;EBITDA为2.77亿欧元,同比去年3.02亿欧元降83%。营利下降主要是市场需求持续低迷,销售价格降低及销量下滑导致销量减少所致。

分板块来看,功能材料部门销售额17亿欧元,同比下降26.7%,但得益于利润率提高和固定成本降低,EBITDA同比增长60.4%,达到8500万欧元。解决方案与特种产品部销售额下降17.6%,至18亿欧元;EBITDA同比下降12.1%,至2.46亿欧元。据科思创预计,集团2023年全年EBITDA将介于11亿至16亿欧元之间,低于去年,业绩或依然承压。

#### (3)陶氏:净利降超60%

10月24日,陶氏发布2023年第三

季度财报,其中三季度净销售额107.3亿美元,同比下滑23.98%;营业利润3.02亿美元,大降超过60%。上述下滑主要是原料本地价格下滑以及部分板块利润降低所致。

分板块看,其中工业中间体和基础化学业务净销售额为30亿美元,较去年同期下降25%。高性能材料和涂料业务净销售额21亿美元,同比下降20%。根据前三季度销售额来看,2023年陶氏全年销售额或在450亿美元左右,将低于2022年。

#### (4)沙特国际石化:净利降70%

沙特阿拉伯撒哈拉国际石化公司(Sipchem)近日发布三季报称,2023年第三季度的销售额为4.77亿美元,与去年同期相比大幅下降37%;此外净利润为2.331亿里亚尔(6200万美元),同比降70%,远低于分析师预计。据悉利润下滑主要受化工产品销售价格的大幅下降所致。此外,据Sipchem报告显示,其来自合资企业和联营公司投资的利润份额有所下降。

#### (5)埃克森美孚:净利同比降

### 54%，环比增15%

10月27日，埃克森美孚发布三季度报显示，第三季度净利润同比下滑54%至90.7亿美元，环比增长15%。公司预计2023年的资本支出将达230亿至250亿美元，为指导范围的最高水平。产油量方面，公司第三季度石油吞吐量达到有史以来最好的420万桶/日。此前10月初，据知情人士称，公司正接近达成收购页岩油巨头先锋自然资源公司，交易价值可能达到约600亿美元。

### (6)英力士：净利润降近50%

10月20日，英力士集团(INEOS)宣布其2022年第三季度的交易业绩，2022年第三季度EBITDA 5.11亿欧元，同比前两年的近10亿欧元，下降显著。由于第三季度原油和成品油价格大幅下跌，非现金库存持有损失约1.25亿欧元，对第三季度业绩产生了不利影响。

### (7)LG化学：净利润降18%，新能源业务向好

10月30日，LG化学表示，前三季度销售额42.11万亿韩元，同比增加13%；净利润为1.92万亿韩元，同比下降

13%。其中第三季度销售额13.49万亿韩元，同比下降3.5%；营业利润为8604.2亿韩元，同比减少了5.6%；净利润同比下降18%，至5850.4亿韩元(合43.3亿美元)，主要原因是经济放缓导致石化产品销售疲软。

但值得一提的是，得益于美国市场及政策补贴支持，LG化学全资子公司LG能源解决方案(LG Energy Solution)三季度业绩十分亮眼，净利润从1877亿韩元增加到4205亿韩元，同比增超200%。

## 《胶黏剂新技术与应用手册(第2版)》线上发布会

2023年10月16日，东莞市成铭热熔胶博物馆和电子工业出版社联合召开了《胶黏剂新技术与应用手册(第2版)》线上发布会，会议得到了中国胶粘剂和胶粘带工业协会、北京粘接学会、广东省胶粘剂行业协会、东莞市成铭胶粘剂有限公司等单位的大力支持。

《胶黏剂新技术与应用手册(第2版)》是粘接科技领域一部重要的经典

工具书，较为详细地介绍了粘接基础科学——物理、化学和材料科学、粘接工程特点、特殊工程应用等。全书内容分10部分，包括粘接理论、表面处理、胶黏剂和密封胶材料、粘接性能测试、接头设计、耐久性、粘接施工、质量控制、应用和新兴领域。其中，对航天工业、汽车工业、轨道交通工业、船舶工业、土木建筑、电子工业、制鞋工业和石油工业等领域胶黏剂的应用做了比较深入

的介绍，对生物胶黏剂、仿生胶黏剂、纳米微粒改性胶黏剂、牙科胶黏剂、外科用胶黏剂等在新兴领域的应用和发展也做了介绍。本书的出版为缩短我国成为胶黏剂强国的艰难历程提供了理论基础和技术支撑，对我国借鉴国外先进的理论研究、技术开发和高端应用技术，推动我国胶黏剂行业向高水平发展具有十分重要的意义。

## 第九届建筑胶粘剂暨2023年新能源汽车用胶粘剂产业链创新发展高峰论坛在明光市召开

为加强建筑和新能源汽车用胶粘剂产业链企业间的交流与合作，支持沪苏浙等地企业向安徽省各地转移优质产业，整体融入长三角产业链分工协作，推动制造业高质量发展，11月29日，由中国胶粘剂和胶粘带工业协会主办的以“创新投资双驱动，激活发展新动能”为主题的第九届建筑胶粘剂暨2023年新能源汽车用胶粘剂产业链创

新发展高峰论坛在明光南崇开元大酒店开幕。本届会议得到了安徽省明光市人民政府、明光市经济开发区管委会、明光市投资促进局的大力支持，共吸引了来自国内外从事相关胶粘剂、密封胶和胶粘带行业的生产企业代表、工程师及技术人员、原料供应商、经销商、设备制造商以及明光市政府各部门领导共300余人参会。

2023年，百年未有之大变局仍将处于加速演变之中，国内外经济发展增速放缓，不确定因素增加，我国经济仍然面临供给冲击、需求减弱、预期转弱的“三重压力”，但我们也要看到，我国具有完整产业体系优势，政府各部门正在出台一系列刺激政策推动增长，加快全国统一大市场和高标准市场体系的建设，而这就给广泛应用于各行各业的



# 市场观察

## SHICHANGGUANCHA

胶粘剂行业带来新的发展机遇和挑战,创新和高质量发展势在必行。为此,协会特邀请了国内外知名企业代表和科研院所的专家教授共同探讨当前新形势下行业发展中的新技术、新应用,也为沪苏浙等地企业向安徽省各地转移优质产业提供支持,引导行业各企业把握机遇,重新布局,在未来赢得先机。

安徽省明光市委常委、常务副市长刘静致大会欢迎词,他表示,明光是安徽九个县级市之一,地处皖东,南眺长江、北枕淮河,地处长三角腹地,属于南京都市圈和合肥都市圈的双圈城市,是长三角辐射华中、华北的重要枢纽。近年来,明光市坚定不移地实施了“工业强市、产业兴市、生态立市”发展战略,持续优化“亭满意、一嘉亲”营商环境,大力开展招商引资和产业培育,不断做大做强绿色胶粘剂及涂料等光伏、高端电子信息及装备制造、凹凸棒新材料、艾草及绿色食品五个百亿产业,产业链不断向高端、高效、高附加值延伸。其中,绿色胶粘剂和涂料产业是这五个百亿产业中发展最快的,三棵树、嘉宝莉、保立佳、都铂、腾泓、占一科技等先后落户园区。未来,明光市会用最优良的环境、最优质的服务、最优惠的政策为该产业的发展贡献明光力量。他希望各位参会代表、业界的权威和精英,能在明光多走走,多看看,多交流,在这里碰撞出更多思想火花,孕育出更多产业合作之果。

中国胶粘剂和胶粘带工业协会秘书长杨栩致大会开幕词,他表示,作为我国化工行业发展的重要载体,化工园

区对促进行业供给侧结构性改革,加快向高端化发展、差异化发展、绿色化发展、高质量发展方面起到了强劲的引领和支撑作用。胶粘剂属于精细化工范畴,近年来随着国家产业政策和环保法规的不断推进,沪苏浙等不少产业转移至安徽、江西、湖北等内地化工园区,在合理空间布局、产业集群发展、资源集约利用的化工园区扎根、发芽、发展壮大,整体融入长三角产业链分工协作,共同推动制造业高质量发展。本届会议围绕主题,特设2个分会场,共安排了25个专题报告,为行业企业搭建交流合作的平台,也对沪苏浙等地企业向安徽省各地转移优质产业提供有利支持。希望各参会代表能深度交流、碰撞出创新的火花,用心考察园区,拓展发展思路,携手产业链合作伙伴,用创新和投资的双引擎,激活和拓展行业发展新动能。

上午的大会共安排了5个重量级报告,大会由中国胶粘剂和胶粘带工业协会副秘书长付小芳主持。中国胶粘剂和胶粘带工业协会副秘书长兼技术部主任甘禄铜作了题为“我国胶粘剂和胶粘带市场现状与行业投资发展机遇”的主旨演讲。他讲述了我国胶粘剂的细分市场情况、进出口情况、宏观应用和主要原材料供应现状,分享了我国胶粘剂和胶粘带行业的投资发展机遇和重点关注领域,并对行业未来发展进行了展望。明光市投资促进局副局长王友飞介绍了明光市的基本情况,细致地分享了明光经济开发区和各产业园区的特点,并对明光市的主导产业、配套

服务、帮办服务进行了讲解,希望各会议代表能“投资明光,无限光明”。光大证券研究所首席分析师殷中枢分享了新型电力系统框架下的储能行业发展的现状和未来趋势,并对锂电储能、液流电池储能和氢储能发展及关键材料进行了深度剖析。安元科技股份有限公司技术总监王安可从化工园区低碳与新能源发展的相关背景出发,介绍了化工园区低碳与新能源发展的相关政策,并详细分享了工业互联网如何赋能化工园区低碳与新能源发展,给园区企业带来哪些实质性的好处。上海天华建筑设计有限公司总工程师李伟兴针对本届会议的建筑胶粘剂领域的热点话题——“装配式建筑”,分享了我国装配式建筑发展现状、密封胶适用场景、标准要求以及行业的新增长点。

29日下午及30日上午,大会分为“建筑胶粘剂专业技术与信息研讨会”和“新能源汽车胶粘剂技术研讨会”两个会场同时进行,钟化贸易、湖北汇富、西卡、硅宝科技、天合储能、绿能仟材、3M、国机智能、杭州之江、大连凯华、虹石(江苏)、苏州金枪、瓦克化学、速的奥、江苏斯迪克、南京清奇、洛阳建龙、道生天合和湖北回天等公司代表作精彩的报告分享。

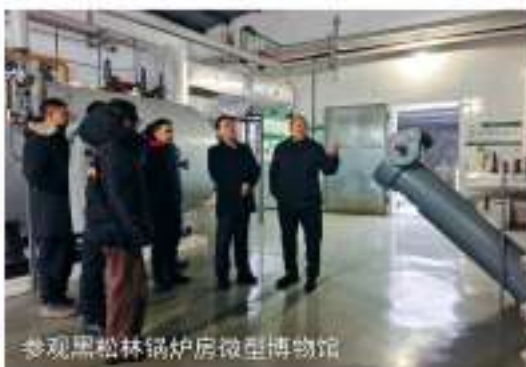
29日下午,全体会议代表乘车前往参观考察安徽明光工业园区(明光绿色胶粘剂与涂料产业园),并实地参观学习3家人园企业:滁州都铂新材料科技有限公司、安徽腾泓新材料有限公司和安徽占一科技有限公司。

# 中胶协联谊黑松林 强服务聚焦促发展

12月18日，中国胶粘剂和胶粘带工业协会一行 7人，在秘书长杨桐先生的带领下，来到江苏黑松林粘合剂厂有限公司，与企业开展联谊交流活动。在参观锅炉房微型博物馆、生产车间和企业文化展示厅后，主宾双方在黑松林职工书屋就胶粘剂产业政策、行业发展趋势、协会服务和胶粘剂产品前沿技术发展等进行了深入交流。



中胶协秘书长杨桐先生交流发言



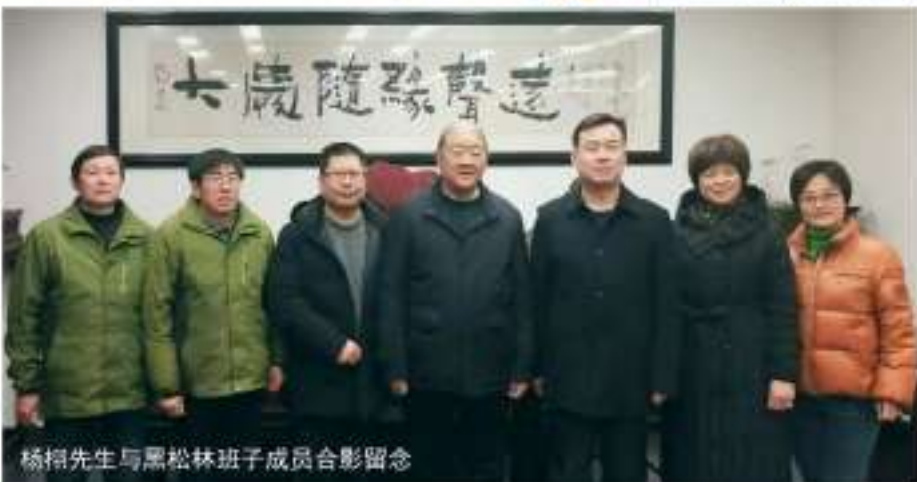
参观黑松林锅炉房微型博物馆



参观黑松林企业文化展示厅



黑松林董事长刘鹏凯交流发言



杨桐先生与黑松林班子成员合影留念



联谊交流现场

2023年12月18日



# 征询服务需求 征集合作动向

上海粘接技术协会调研江苏黑松林粘合剂厂有限公司

12月20日下午，上海粘接技术协会一行 4人，在理事长骆弘和秘书长虞惠民的带领下，来到协会主任单位——江苏黑松林粘合剂厂有限公司，征询服务需求，征集合作动向。这是协会负责人调整后组织开展的第一次调研工作。调研组先期参观了位于泰兴市化工开发区的生产基地——泰兴金缘精细化工有限公司，21日一早，又来到黑松林公司总部，在董事长刘鹏凯的带领下，参观了锅炉房微型博物馆、生产车间和企业文化展示厅，并在职工书屋进行了深入且富有成效的交流。



2023年12月20-21日



# “传统文化与现代管理”项目组调研黑松林



黑松林董事长刘鹏凯向专家介绍企业文化落地践行情况



介绍企业文化成果



刘鹏凯与调研组合影



介绍企业管理创新情况



座谈交流

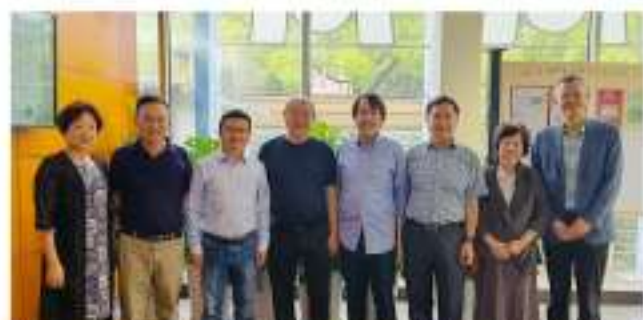
2023年10月31日



# 黑松林参加上海粘接技术协会第十届理事会



2023年9月22日，上海市粘接技术协会第十届理事会第四次扩大会议暨中秋联谊会在理事长单位上海市塑料研究所有限公司召开。作为协会主任单位，江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯、常务总经理殷萍与协会理事、监事、正副主任单位代表、秘书处等共计31人参加会议。会议审议了今年前三季度的工作报告，通过了上海华谊树脂有限公司总工程师徐萍担任协会第十届理事会理事的议案，签订了党风廉政责任书，与会代表还为协会未来工作及发展方向建言献策。





2023石油和化工文化赋能产业高质量发展大会在山东济宁举行

# 刘鹏凯分享“心力管理探索实践”



2023年10月20-21日







# 一轮明月下 共祝祖国好

——黑松林举办“迎中秋庆国庆暨员工大生日聚会”活动



## 一轮明月下 共祝祖国好

松林粘合剂厂有限公司2023年迎中秋庆国庆暨员工大生日



2023年9月24日



# 质量是生命 服务是王道

——质量活动月，黑松林举行“质量+服务”专题培训



2023年9月25日



# 打造“四心”工程 创建幸福企业

“泰州市幸福企业”评审组现场评价江苏黑松林粘合剂厂有限公司



摄影：张宏生 2023年11月24日



# 佛山召开全国水性胶粘剂高峰论坛 聚合物专委会主任刘鹏凯致开幕词



**第十届聚合物乳液胶粘剂专业委员会  
组成单位名单**

**主任委员：**  
——江苏黑松林粘合剂厂有限公司 刘鹏凯 总经理

**副主任委员：**  
——中国石油化工股份有限公司北京燕山分公司有机化工厂  
——顶立新材料科技股份有限公司  
——科思创（上海）投资有限公司  
——瓦克化学（中国）有限公司



摄影：刘鹏程 2023年10月26-27日



# 黑松林开展安全生产责任“一述三评”活动



2023年9月15日



2023中国石油和化工企业500强发布会在河南濮阳召开

# 刘鹏凯代表中化作协大会致辞



中化作协执行主席兼秘书长刘鹏凯致辞



刘鹏凯与中化化工部副部长李士忠亲切交流



刘鹏凯为上榜企业代表颁发证书



刘鹏凯与发布会主办方、承办方负责人合影



颁发中国石油和化工500强企业证书现场

2023年9月13日

# 新技术与企业创新管理趋势

## ——第十届江苏企业家高层论坛在南京举行

11月17日,第十届江苏省企业家高层论坛在南京香格里拉酒店顺利举行。现场百余位专家学者、企业精英、思谋会会员、南京大学EMBA和MBA学员齐聚一堂,围绕“新技术与企业创新管理趋势”的主题展开了深入探讨与交流。

本次论坛由江苏省企业联合会、江苏省人力资源服务行业协会、思谋会、南京大学江苏企业发展研究基地主办,佰德人力资源集团承办,大全集团、德锐企业管理咨询有限公司、宁信科创发展公司协办,并得到新华日报等媒体的支持。

论坛开幕式由南京大学商学院人力资源系副教授、思谋会创始人、秘书长赵宜萱主持,江苏省国资委副主任、党委委员李秀斌,江苏省人力资源服务行业协会创会会长徐文宝,江苏省企业联合会会长李琨,南京大学校长、中国科学院院士谈哲敏先后进行了致辞。本次的演讲嘉宾有:教育部工商管理类专业指导委员会副主任委员、南京大学人文社科资深教授、商学院名誉院长、行知书院院长赵曙明,神州数码集团股份有限公司董事长兼首席执行官郭为,志邦家

居股份有限公司董事长孙志勇等。

本届论坛的主题是“新技术与企业创新管理趋势”,旨在聚焦前沿的人力资源管理。时下,人力资源管理已经成为现代企业管理体系的重要组成部分。如何通过科学管理做到人尽其才,事关现代化企业的可持续发展。当前,以人工智能为代表的新技术突飞猛进,为现代化企业人力资源管理打开了新思路。怎样利用大数据、算法,精准高效配置人力资源、提升内外部人力资源利用率、加快人力资本从“成本控制型”向“投资共赢型”转型,成为了讨论的重点。论坛上,政府官员、企业高管、高校专家就上述话题集思广益,各抒己见。

据悉,江苏企业家高层论坛已成功举办了九届。自2014年以来,江苏企业家高层论坛历届邀请到包括诺奖得主在内的嘉宾30多人,培训近百万人。论坛聚焦宏观经济、行业态势及企业发展的热点、难点问题,构建企业与学术界共融共通共发展的生态圈,成为江苏企业家的顶级盛会。

### 赵曙明:企业开展数智化转型,其落脚还是在于人



在论坛上,赵曙明教授从组织、管理者和员工角度,以“数字化时代企业人力资源管理新思考”为主题,提出了以人为中心的数字经济特点。

他认为企业在数字化转型的过程中,需要进行生产变革、消费变革及协同变革。他引用

彼得·德鲁克《创新与企业家精神》一书中的话说,“没有人能够左右变化,惟有走在变化之前”,一味模仿难以把握历史机遇,企业必须主动探索、积极创新,并以海尔集团为企业典型代表,介绍了其六个发展战略对应机构的变化。最后,就如何推进企业人力资源管理数字化转型这一问题,提出了强化数智化思维,提高数智化能力,挖掘数智化价值,探索数智化方案及重视数智化安全五个方面的建议。

“要认识到数智化转型最终落脚于人。”赵曙明强调,数智化转型要以人人为中心。如果没有人与技术的参与,数据本身难以直接创造价值,数据使用者的“洞见”以及技术对数据的处理能力在此过程中发挥着决定性的作用。



### 郭为:企业数据资产管理水平高低,关乎企业核心竞争力

神州数码集团股份有限公司董事长郭为以“数字化的力量:数云融合驱动企业创新”为主题,结合数据消费趋势,分析了市场供给侧的巨大变革。

他认为数字化时代下,数据资产较传统资产具有管理上的复杂性,因此企业实现数字化转型的关键之一在于能否拥有相匹配的数据资产管理工具。以数云技术为依托,他提出了企业数字化转型的战略愿景。

郭为最后强调,在数字化时代下,数字化战略就是企业战略,数字化转型就是提升企业的核



心竞争力。企业唯有以数字资产积累为目标,加快实现数字化转型,才能使每个员工的才能得到最大限度发挥,在市场竞争中保持优势地位。

### 孙志勇:企业家应保持终身学习态度,学会“用人所长”

在论坛上,孙志勇围绕自我学习、重视用人、学会沟通、目标管理及重大决策方面做了主题为“德鲁克思想在企业管理中的实践”的分享。

他认为,“学习很重要,学什么更重要。”孙志勇提出,知识不更新,必然会给人带来“腐蚀”。企业家应有意识地时刻更新自身知识系统。他认为,企业领导者自身的学习和成长非常重要,同时企业家要会“用人所长”,“尊重人、激发人、成就人”,这样企业才能取得成效。随着企业规模的壮大,企业管理还需警惕“把顺当绩效”,造成企业内部错误导向,影响企业长久发展。此



外,他还主张用分权、分享的方式激发奋斗精神。在遇到重大决策时,企业家要能倾听不同意见,明辨是非。

### 大卫·斯普罗特:企业须思考自身在社会中需承担的责任

大卫·斯普罗特围绕自身在德鲁克管理学院工作期间对功能性社会的理解,做了主题为“社会影响与当今企业:从追求德鲁克理想的功能性社会理想中汲取的经验教训”的分享。他认为一个运转良好的社会是由运转良好的组织组成的。

他也分享了德鲁克“用人所长”的理念,并提出了“德鲁克经典五问”。他认为,如果一个企业要让社会受益,企业首先必须照顾好自身的雇员,让雇员能照顾他们各自的家人,从而在企业满足自身主业的基础上,思考在社会中需要承担什么样的责任。最后,从组织功能及组织责任等



方面,他提出了组织发展的必要变革,给企业家重要思考。



# 总结新时代十年企业文化 探索数字化转型文化路径

——第二十届中外企业文化峰会在南京召开



11月16-18日,第二十届中外企业文化峰会在南京召开,来自全国各地的500多名企业嘉宾、专家学者出席本次峰会。

本届峰会由中国企业文化研究会主办,由北雁集团和中国核工业华兴建设有限公司作为支持单位,以“总结新时代十年企业文化 探索数字化转型文化路径”为主题,旨在总结新时代十年中国企业文化建设与管理经验,推广新时代企业文化与企业生产、经营、管理深入融合的经验和优秀成果,研究探索企业数字化转型的文化路径和发展趋势,切实在新的历史起点上与广大企事业单位一道共同担负起新的文化使命。

中国企业文化研究会理事长孟凡驰在代表主办方致辞中指出,新时代十年是企业文化繁荣发展的十年,是企业文化为文化强国赋力的十年,是为中华文化与文明增砖添瓦的十年,也是企业文化建设者文化自觉文化自信迅速提升的十年。他倡导广大企业文化工作者再接再厉,努力奋斗,通过文化强企进而文化强国,更好建设中华民族现代文明。

江苏省思想政治工作研究会秘书长廖炬先、山西省企业文化研究会会长康楣生分别致辞,中国华能集团党建工作部(党组宣传部)主任舒家鑫、国家信访局原副局长王耀东、工信部工业文化发展中心副主任孙星先后作精彩讲

话。

中国企业文化研究会秘书长王建首先代表评审委员会宣读了新时代十年企业文化典型经验、典型案例、先进经验和2023年度课题研究成果的表扬决定。国务院国资委新闻中心原主任毛一翔和中国企业文化研究会副理事长王鲁阳则分别就峰会征集的近400项新时代十年经验案例成果、中国企业文化研究会2023年度结项的158项课题研究成果进行解读和点评。

众多一流企业和专家学者从不同角度、以多种呈现方式带来高质量企业文化实践案例和创新观点分享。被誉为“中国煤炭工业源头”的开滦集团、知名商业品牌北雁集团、中国内燃机制造行业领军企业广西玉柴机器集团、中国华能江西分公司、水发集团、中国航天科技集团四院、中核工业华兴建设公司、宝钢股份武汉钢铁、中铁三局集团、海尔集团、华为公司等企业代表,分别分享了各自企业文化引领和赋能企业高质量发展的经验。峰会还邀请瑞典和法国企业的两位高管分别代表不同国家、不同行业深度分析文化差异,并介绍企业文化与经营管理融合方法。

最后,中国企业文化研究会理事长孟凡驰以《迎接数字化转型,创新新时代企业文化》为题,作的峰会专题总报告。



# 管理就是管事理人： 打造高效团队的关键

尹相兵

根据最近的调查数据,全球有超过80%的员工对自己的上司感到不满意,这一数字令人震惊。同时,75%的员工辞职的原因与其直接上级有关,这也表明了上司对员工满意度和留任率的重要影响。

这一现象不禁让我们思考:如何才能成为一个优秀的管理者?管理的核心究竟是什么呢?

管理中的两个核心要素——管事与理人。

### 管事:明确目标,执行有力

1. 目标设定。一个优秀的管理者首先需要明确公司的愿景和使命,并为团队制定具体、可衡量的目标。这些目标不仅应被所有团队成员所理解,更需要得到他们的认同,从而形成共同的努力方向。在目标设定的过程中,管理者需要与团队成员进行充分地沟通和交流,确保每个成员都明白自己的职责和任务。同时,目标应该具有可衡量性,以便于评估团队的进展和成果。

2. 计划分解。根据设定的目标,管理者需要将任务和指标分解到各个部门和人员身上,确保每项任务都有明确的负责人和时间表。同时,合理分配资源,确保团队在执行过程中得到充分的支持。在计划分解的过程中,管理者需要充分考虑团队成员的能力和特长,为每个人分配最适合他们的工作任务。此外,还需要根据任务的紧急程度和重要性合理安排工作优先级,确保团队能够在有限的时间内高效地完成任务。

3. 执行监控。在任务执行过程中,管理者需要持续地监督和协调。这包括确保每个部门的工作进度和质量都在预期之内,以及及时调整计划或资源以应对可能出现的问题。为了确保任务的顺利执行,管理者需要建立一套有效

的监控机制。这可以通过定期召开会议、跟进工作进度、收集和分析数据等方式实现。同时,管理者还需要及时发现和解决潜在的问题,以确保团队能够始终保持高效运转。

4. 反馈机制。定期收集和分析数据和信息,了解团队的执行情况。与团队成员进行沟通和交流,针对结果进行奖惩,同时总结经验和教训,为未来的工作提供参考。建立良好的反馈机制是确保团队持续改进的关键。管理者需要定期评估团队成员的工作表现,给予优秀的员工以奖励和激励。而对于表现不佳的员工则需要进行适当的辅导和纠正。同时,还需要总结经验和教训,以便在未来的工作中避免重复犯错。



### 理人:激发潜力,促进成长

在组织中,人是最重要的资源。一个优秀的团队需要由合适的人组成,而管理者的任务之一就是确保团队成员能够发挥其潜力并得到成长。

1. 选对人。选对人对于团队的成功至关重要。一个不合适的人可能会对团队的整体表现产生负面影响。因此,管理者在招聘时需要仔细评估应聘者的能力、经验和匹配度。同时,也



要考虑应聘者与团队文化的匹配程度,以确保其能够融入团队并发挥积极作用。

比尔·盖茨说:“选对人比培养人更重要。”

微软公司在招聘时非常注重应聘者的技术能力和思维方式,同时也会考察其与公司文化的匹配程度。通过严格地筛选和面试流程,微软成功地吸引并选拔出一批优秀的员工,为公司的长期发展奠定了坚实的基础。

选对人可以为团队的成功提供有力的保障。通过仔细地评估和考察,管理者可以确保招聘到的人具备与团队相匹配的能力和经历,同时也可以更好地融入团队并发挥其潜力。

2. 培训育才。培训是帮助员工提升技能和知识水平的重要途径。通过培训,员工可以更好地适应工作环境和任务需求,提高工作效率和质量。同时,培训还可以增强员工的自信心和忠诚度,提高员工的工作满意度和生产率。

杰克·韦尔奇说过,“培训是企业最重要的投资。”

谷歌公司非常注重员工的培训和发展。通过提供各种课程、讲座和实习机会,谷歌帮助员工不断提升技能和知识水平,同时也增强了员工对公司的忠诚度和工作满意度。

培训对于企业的长远发展至关重要。通过提供适当的培训机会和资源,管理者可以帮助员工更好地适应工作环境和任务需求,提高工作效率和质量。同时,培训还可以增强员工的自信心和忠诚度,提高员工的工作满意度和生产率。因此,管理者应该将培训视为一项重要的投资,以帮助员工实现个人和职业发展。

3. 用人之长。每个人都有自己的优点和特长。用人之长就是发掘和发挥员工的优势,让员工在最适合自己的岗位上工作。用人之长不仅可以提高员工的工作满意度和绩效,还可以增强组织的整体效率和竞争力。

经营之神松下幸之助曾经提到过,“用人不

在于排除异己,而在于用人所长。”

苹果公司在用人方面非常注重发挥员工的特长和优势。公司让不同背景和经验的员工相互合作,以激发创新和创造力。例如,乔布斯在招聘时非常注重应聘者的艺术和设计背景,因为他认为这些员工可以为产品带来更多的创意和美感。

用人之长可以帮助企业更好地发挥员工的潜力。通过了解员工的优点和特长,管理者可以为其提供最适合的岗位和发展机会。这不仅可以提高员工的工作满意度和绩效,还可以增强组织的整体效率和竞争力。因此,管理者应该注重员工的个人特点和优势,为其提供最适合的岗位和发展机会。

4. 留住人。留住人才是企业成功的关键之一。如果员工感到不满意或没有得到足够的回报,他们可能会考虑离开公司。留住人才不仅可以减少招聘和培训的成本,还可以提高员工的工作满意度和绩效。

李嘉诚非常郑重地讲过,“员工是企业的财富。”

亚马逊公司通过提供良好的工作环境、丰厚的福利待遇和职业发展机会等措施来留住人才。此外,公司还注重员工的多样性和包容性,以吸引和留住不同背景和技能的员工。这些措施帮助亚马逊在竞争激烈的市场中保持领先地位。

留住人才对于企业的长远发展至关重要。通过提供良好的工作环境、福利待遇和职业发展机会等措施来留住优秀的员工,可以帮助企业减少成本并提高效率。同时,还可以增强员工的忠诚度和工作满意度,从而提高员工的工作效率和质量。

因此,管理者应该注重留住人才,通过制定相应的政策和措施,来吸引和留住优秀的员工,为企业的长期发展奠定坚实的基础。

# 安全生产的大敌： 22种“习惯性违章”心理

当前,我们从许多生产事故中可以分析出,导致习惯性违章的心理现象主要有以下几种:

### 01:求快心理

有这种心理现象的人,在生产中往往一味追求数量或进度,因而忽视了安全技术和措施,快中出乱,终酿大祸。

### 02:冒险心理

有这种心理现象的人,在生产中明知有些做法违反安全生产制度,但由于惰性发作,怕采取安全措施太麻烦,企图侥幸过关,因而往往凑合着干,冒险闯关,也终酿大祸。

### 03:逞能心理

有这种心理现象的人,往往个人英雄主义严重,在不具备安全生产条件的工况下,别人不敢干,他敢,不懂装懂,死要面子,唯信自己,以示能干,最终害己又害人。

### 04:麻痹心理

有这种心理现象的人,平时安全意识淡薄,或仅停留在口头上重视,到实际工作时粗心疏忽,或任意减少安全工作程序,最终“大意失荆州”,酿成事故。

### 05:盲目心理

有这种心理现象的人,平时不认真学习安全知识,甚至一无所知,故工作时在安全生产方面犹如瞎子摸象,盲目进行,事故与其常相伴。

### 06:守旧心理

有这种心理现象的人,在工作中对一些传统的错误做法念念不忘,总认为以前都这样过来的,不会错,因而与安全生产的新制度、新技术、新措施格格不入,终因抱残守旧,成为经验主义的牺牲品。

### 07:依赖心理

有这种心理现象的人,平时工作作风懒散,

对工作中应采取的安全措施不积极实施,总依赖别人创造条件,自己则坐享其成,大大降低了自我防范能力,因而也往往逃脱不了事故的“照顾”。

### 08:抗拒心理

有这种心理现象的人,平时工作主观性强,听不得反面意见。特别是在违章作业时受到批评或惩罚后,心中耿耿于怀,与正确意见背道而驰,你要我这样干,我偏要那样干,最终抗拒出恶果。



### 09:迁就心理

有这种心理现象的人,平时在对待违章作业现象时胆小怕事,明知别人违章,但碍于各种各样的面子,当自己的正确意见遭抵制后,不敢坚持到底,最后往往在迁就中眼睁睁地看着事故的发生。

### 10:无关心理

有这种心理现象的人,个人主义严重,平时工作中,对一些违章作业现象采取事不关己,高高挂起的哲学,对同志漠不关心,只求自己明哲保身,使一些本来可以杜绝的事故苗子恶性膨胀,最终害了别人甚至也害了自己。

### 11:散漫心理

有这种心理现象的人,平时劳动纪律散漫,上班嬉笑打闹,满不在乎,甚至脱岗串岗,危险



区域乱跑乱跳,往往出事故于一瞬间。

#### 12:爱美心理

有这种心理现象的人,平时偏爱打扮,刻意追求漂亮,甚至在工作期间,为保持美丽、潇洒,不戴安全帽,不穿工作服,不用其它防护用品,自己解除了各种“防线”,最终被事故侵害。

#### 13:好奇心理

在这里输入你的内容,注意不要用退格键把所有文字删除,请保留一个或者用鼠标选取后直接输入,防止格式错乱。



#### 14:麻木心理

有这种心理现象的人,身居要位者多,平时对安全工作不关心、不重视,或是“讲讲重要,做做次要,忙了不要”。特别是为了赶进度,上产量,明知有些做法非常危险,却仍违章指挥,强行作业,对职工的生命安全麻木不仁,往往使职工成为其牺牲品。

#### 15:疲劳心理

有这种心理现象的人,主要是由于某些问题长期得不到解决而引起思虑过度、情绪不稳、心烦意乱,以及由于生理疲劳而引起的注意力不集中、思维迟缓、动作准确性下降和感知灵敏度下降,事故极易乘虚而入。

#### 16:炫耀心理

有这种心理现象的人,身居要位者多,平时进出生产现场,往往西装革履,不规范的着装显得与众不同;有的人稍经培训,便驾车乱跑,更有甚者,无证驾驶公车潇洒,视生命为儿戏,往往酿成事故,这些都是炫耀心理在作怪。

#### 17:趋利心理

这个问题领导、群众中都有存在。有的领导片面追求利润,舍不得安全投入;有的职工单纯追求超额奖,将安全放在次要位置,这方面原

因造成的事故也很多。

#### 18:应付心理

这个问题也在多层次存在,有的职工平时不注重安全,领导来检查时应付一下;有的单位也一样,上级来检查时搞突击,应付了事,使得安全基础岌岌可危。

#### 19:盲从心理

有这种心理的人,平时工作不动脑筋,在安全上,不从具体情况采取有效措施,而是人云亦云,懒惰盲从,结果也会糊里糊涂中出错。

#### 20:图便心理

有这种心理的人,有时在工作中因要完成的任务不大,就贪图方便,而不采取安全措施,结果往往会贪小失大,酿成事故。

#### 21:慌张心理

有这种心理现象的人,有的是工作经验不足,遇事就紧张;有的是有私心,为图一己之利而擅自动用公家设备、车辆,过程中又怕领导、同事知道,往往心理慌张,匆忙行事,慌张出错。

#### 22:隐瞒心理

有这种心理现象的人,为了个人或小集体的利益,往往在出小事故时隐瞒不报,错过厂吸取教训的机会,最后,小洞不补,大洞吃苦,更大地伤害了自己、他人和集体。





## 班组长六大管理经验

班组是企业最根本的执行层、反馈层，他们对企业经营管理的反应最为敏感。只要培养好每一位班组长，让他们肩负起自己应尽的责任，企业的运营管理也就奠定了稳固的基础。

那么，企业究竟应培养基层班组长哪些应负的责任呢？

### 一、作整合、延伸技术力量的主导人

从班组技术管理工作与设备运行的关系来看，技术管理越科学、越到位，设备故障就会越少，设备运行则会越稳定，可以说这是一个良性或恶性循环的关系。

只有班组驾驭了设备，做了设备的主人，工作才会轻松；否则设备随时都可能惹事，班组还不得不想尽办法去应急。

因此，技术是一线班组的“心脏”，一个技术力量薄弱的班组，往往麻烦不断，工作被动，人心涣散，是缺乏战斗力的。而班组长也正是整合班组技术、延续技术力量的主导人。

首先，班组长需要承担固化知识、经验和技术的责任。

在一些生产中，设备检修、运行操作大多具有“可重复性”的特点，班组需要自己解放自己，认真总结日常工作经验，以文字、图纸、图片、视频等形式固化知识、经验和技能，并在日后进一步改进和完善。

在做这项工作的时候，一定要注意技术管理中的标准和要求必须以实践为基础，为实践

服务，那些坐在办公室拍脑袋编出来的技术标准，在实践中不会有太大的适用性和指导性。

所以，班组长在具体工作中应与相关人员充分交流，广泛征求意见和建议，避免出现文件是文件、干活是干活“两张皮”的现象。例如，多数生产企业的一线检修作业文件包和设备运行标准操作指南就是企业生产与运作管理的技术支撑。编制技术文件是一个系统工程，涉及到人力资源配备、物资和技术资料的准备等，按照现场实际编写作业步骤，并充分考虑每一个步骤的影响及其控制措施，要高质量地完成检修作业指导书的编制，这些都是需要以班组长为核心，开展、协调、配合的技术管理工作。

其次，班组长要承担培养基层员工技术能力的责任。

班组长除了调动一切人力资源收集整理技术资料 and 实践经验，并将其不断优化、固化之外，还要通过不断的培训让技术在改进、实践、总结三方面形成长效机制。

也就是说，生产一线的班组长在技术管理中，要注重技术积累及增殖，重视对工人的技能培训和总结，把技术共享作为企业发展之本，弱化对技术骨干的依赖，规避因员工职务升迁、岗位调动、出差、退休、离职跳槽等变动而弱化班组技术力量的问题发生，做到人走技术不走。

当然，在实际工作中，不少员工愿意干活却不愿意总结，或是因为表达能力有限，抑或担心



“教会徒弟、饿死师傅”。作为班组长,必须花功夫去解决班组成员思想上的顾虑,让每个人都贡献出自己的宝贵经验,互相取长补短,凝聚成班组的技术力量。

### 二、作安全生产文化的开拓者

谈及安全生产,恐怕是所有生产性企业的工作重心,企业的安全建立在班组基础之上。

之所以简单、重复的工作会酿成事故,就是因为安全基础工作不扎实,具体细节没到位。

可以说,人为错误造成的生产事故,不是仅靠规章制度就能解决的,它还需要企业形成一种重安全的文化氛围,而班组长就是企业培育这一文化氛围的一线开拓者。

首先,班组长要利用各种时机灌输安全理念。

由于一线班组员工的工作时时在与安全较量,一旦安全意识薄弱、行为松懈,事故就会毫不客气地降临。

对于安全管理,会因一小点不到位而酿成大祸,事后总结教训是含着泪、淌着血的,任何一个当事人、任何一个管理者都不想成为事故主角。

作为一名班组长,肩负保障班组所有员工安全的责任,更要认识到班组安全文化不是喊出来的,而是坚持不懈地在潜移默化中塑造出来的。班组长要利用各种时机灌输安全理念,把国家方针、企业制度、事故案例、现场表现等摆到班组成员面前,让员工养成动手前先考虑作业是否安全的习惯,对自己的生命负责,成为培育企业安全生产文化的开拓者。

员工有了安全观念,不仅能够在工作中认真仔细,千方百计保护自己,还会及时指出他人未能发现的不安全因素。

其次,班组长要教育员工学会为自己争取一个安全的生产工作环境的权利。

例如,开展设备检修工作首先要关心的就是作业环境、设备运作等情况。作业环境的安全状况,是检修员工在作业全过程中都必须时刻关注的,作业环境的照明、通风、孔洞、高空、管线等实际状况需符合安全作业要求,对于不

能接受的风险,不要盲目开展工作,在有效采取排除、代替、隔绝、工程、管理、个人防护用品等风险控制方法去减小或消除作业风险后,再放心地去干活。

第三,在安全管理上,班组长需要具备显微镜和望远镜这两种职能。

“一遭被蛇咬,十年怕井绳。”不管发生再小的事故,班组长都要作为班组安全工作第一责任人,带着显微镜认真分析:为什么会发生?如何发生的?如何避免再次发生?

只有“小题大作”,组织全班人员、联合各部门全面查找、分析事故原因,才能举一反三,由此及彼,起到“望远镜”的作用。对于存在问题不管是哪层人员指出的,该整改的不找理由,杜绝同类事故在其它地方重演。

可能部分管理者会认为,能够摆平企业经营过程中各种棘手问题的人,就是优秀的管理者,这一观点未必适用于一线班组长。

“防范胜于救灾”,能防患于未然,更胜于治乱于已成,企业问题的预防者更优于企业问题的解决者。

例如美国杜邦公司的安全管理文化在全世界享有盛誉,他们认为实现安全生产仅仅在设备和厂房上注意是不够的,必须有制度的设计和意识上的强化。所以,对于安全管理,一线班组长的职责就是花功夫组织和号召大家建制、纠错,形成班组安全管理文化。

### 三、作笃实基础工作的管家

基础不牢,地动山摇。由于生产企业一线的班组工作涉及设备台账、班组建设、物资存放、可追溯性记录等诸多方面,用千头万绪来形容绝不为过,几十年的老企业可能对于班组基础工作的管理都不敢过于乐观。而班组长就要很好地承担起笃实员工基础工作的责任。

在日常工作中我们常常会见到这样的情形,班组长整天满头大汗什么事都得亲自去问过问、拍板,生怕员工把事情搞砸,而身边的员工却是乐得轻松,悠闲自在地喝茶、聊天等着班长发号施令。

上级来检查,除了班组长清楚班组情况后,

班组成员了解甚少,好像班组管理只是班长一人的事一样。班组长纵然有三头六臂,基础工作也是干不完的,更何况班组是一个团队。因此班组长在落实基础工作细节时,应该扮演大管家的角色,而不是冲锋在前的排头兵。

班组长要充分调研基础工作,“挖渠引流”。

针对企业发展需要,制订员工的具体工作内容和长远规划,分派任务、明确职责,让每位员工都参与班组基础管理的各种指标性工作。

例如,一向以严谨著称的日本企业就将5S管理作为管理工作的基础,创造出了令人心旷神怡的工作场所。

在班组基础管理工作中,班组长的工作就是“挖渠引流”,精心研读5S管理,吃透5S精髓,而不是停留在只会说“整理、整顿、清扫、清洁、素养”五个5S概念,要制定出班组推行5S管理的目标、指标、细则,充分利用现有人力资源,全方位开展班组5S管理工作,通过这一管理辐射到生产现场。

由于班组的基础工作往往是工作的简单重复,不仅让人厌烦,而且无法产生成就感;但这些工作又是企业每一个战略发展计划具体实施中不可缺少的内容,如何才能让枯燥重复的基础工作做得更好呢?

这也需要班组长扮演大管家的角色,将员工的每一项具体工作都从长远的角度、可持续发展的层面考虑,帮助员工发展工作中的技巧、改进工作方法,对各种基础工作都考虑周到。可以说在看似轻松,实则不易的班组基础工作中,切实需要一线班组长带领每一个员工成为一线基础工作的设计师、建造师。

#### 四、作一线员工执行力的教官

执行能力是衡量员工工作态度的重要指标,班组长作为联接上层管理决策与一线工作实际的桥梁与纽带,对于执行能力的关注程度决定着班组的工作质量和安全。

其实企业不是缺乏严密的规章制度,而是稀缺难以监控的执行能力,员工在工作中往往会身不由己地找各种理由去变通,总要体现自我,而管理者对于员工执行能力多会表现出容

忍或理解,使标准制度成为一种摆设,没有约束力,没有人愿意把标准制度作为行动指南。

所谓执行力,就是一颗螺丝要拧8圈绝不会只拧7圈或拧到9圈,正是这种严谨和精细,让德国的产品质量能征服世界。

赢在执行落实到班组长的工作中,就是讲实在话、干具体活,认真严格执行工作细节,让一线职工的工作习惯逐渐地从企业强制执行转变成员工自身的习惯性行为,培养出班组的执行能力文化。因此,我们说班组长在工作中要扮演员工生产执行力的教官,时刻绷紧教育、培养员工按章办事、干实事、出成绩的管理弦。

#### 五、作人才培养输送的园丁

对生产企业来说,班组是组织人才产生的摇篮,班组长的一个重要责任之一就是发现和培养班组精英,向企业贡献人才。

班组向企业贡献人才的频率越高,企业内部培养人才的能力就越强,走上各管理层的一线员工就越多,班组就越有活力。一个班组若几年走不出一个人才,班组的人员素质和企业的用人育人机制一定会存在问题。

员工工作一段时间、积累一定的技能和水平、练就出适合自己发展的特长之后,就自然会产出自我实现的需求,渴望企业能够提供一个发挥能力的平台,获得内部调动、职务晋升、额外奖励、外部发展等锻炼机会。

作为一名优秀的班组长,不仅要规划好自己的前程,还要对班组成员的成长负责任。在工作中,班组长要了解 and 掌握员工心态,提供机会扩大员工与直接上司以外的其他管理人员的交往和联系,满足社交需求;同时要善于发掘班组成员员工的潜力及其优势专长,激励其积累必需的知识技能要素,大胆表现,为机会作好准备,对于非常出色的班组成员要敢于向上级推荐,替他们寻找发展的空间,作他们的良师益友。

#### 六、作和谐“家庭”的家长

“不抛弃、不放弃”是《士兵突击》中钢七连的座右铭,其实它也是每一个企业必备的管理精神。



我们每个人都生活在一个个不同形式的小团体中,有家庭圈子、同事圈子、朋友圈子、驴友圈子……在每个圈子中没有哪一个人希望自己被忘记,否则会不快活、不开心,做事也很难尽职尽责。

员工工作懒散,必定有被忽视的一面,责怪或听之任之都是不可能解决问题的,也是不负责任的。

企业发展、改革是常有之事,不少人工作部门变了,工作性质变了,单一工种变成多工种,年轻人一下子成了老师傅,老师傅却成了新徒弟,管理者成了普通员工,以前没有干过的工作得从头开始……人们发现抬杠的人渐渐多了。

其实,改革后影响员工士气的主要原因绝不是单纯的岗位升迁、收入多少等问题,在一定程度上是员工所在环境上下左右的人际氛围。

要想形成良好的班组工作氛围,班组长首先要学会尊重员工。

员工会因生活阅历、教育背景、工作年限、兴趣爱好、业务水平、家境状况、社交能力等的不同,而在不同年龄段、不同工龄段产生不同的需求矛盾,要创建和谐班组,就需要班组长尊重并理解每一个人的酸甜苦辣,如果不能走进员工的内心,员工就会有一种被遗忘的感觉,进而影响到工作的热情。

一个班组缺少任何一个员工的参与,都会失去很多宝贵的经验和建议,甚至会遭遇意想不到的风险。若班组长能让成员感受到工作的乐趣,感受到自身价值的被尊重,大家对班组的工作才会尽职尽责,对班组才有真爱。

其次,从自身做起,让班组长的风格成为班组的风格、员工的风格。

不同的班组文化造就不同的员工。班组长的风格决定班组的风格,班组长管人除了要具备扎实的业务素质、知识素质,掌握过硬的技术,熟悉管理业务外,还必须具备政治素质、品德素质和个人魅力,能够识大体,顾大局,作风民主,公道正派,善于协调和沟通,要能够做到让班组成员为自己的班长自豪。

班组管理考验班组长的人品,人品可以感染所有的人,做人不公心、不公正就难以服人,因此班长不能搞小团体、小哥们,在一起共事,处理班务要一碗水端平。

行胜于言,构建和谐班组说一千道一万,班组长不如拿出行动来证明,班务会上不要多说,把说话时间留给班组成员,听他们讲话,听他们的不满、怨气、牢骚,之后拿出行动来证明自己对他们意见的关注和尊重。

“思想影响行为,行为影响习惯”,班组长要想尽办法激发班组成员的工作兴趣,让大家在工作中建立友谊,帮助每一位员工获得工作成就感,同时把班组管理简单化,调动班组成员快乐地工作,提供同事间的社交往来,支持和帮助员工寻找和建立和谐温馨的人文环境。

班组长管理水平越高,威信越高,班组人员精神面貌就越好,班组和谐氛围越好,班组长就越潇洒自如,成为“喝茶班长”,能做的事情就是潜心搞管理、用心写经验、开心作报告。

由于一线班组长多为技术骨干提拔而来,管理能力往往不足,提升其基本的管理素质,自然就需要给他们以团队管理知识、企业经营管理知识、人力资源管理知识、政策理论基本知识等方面的培训,但更为重要的是确切地认识到班组长身上肩负的六大重要责任,在此基础上进行有针对性的知识和技能教育,才能做到事半功倍。



# 真正决定一个人能走多远的，是心力

李丹妮

成就高的人往往有一项比能力和认知力更重要的天分，那就是心力强大。真正驱动一个人前行的往往是心力。认知力决定了一个人能看到一个什么样的世界，而心力决定了你能否进入那个世界。

何谓心力？

每一次危机，都是一场适者生存的筛选。每一个困难，都是人生走向的分水岭。为什么遇到困难后有的人自暴自弃、蹉跎度日，而有的人越挫越勇，最终反败为胜？这个背后，有一个关键能力，就是心力。

心力就是心的力量，精神的能量，意志的力量。心力不仅包括积极的心态，也包括成熟的心智、健康的身心，它是一切成功的基础。心力，不是来自于外界的给予，而是来自于内心。一个人心力由弱变强，也是一个对自我认知加深的过程。心力是潜隐的，平时看不见，也摸不着，只会通过你面对困难时所做的选择、你处事的方法外显出来。

为什么要增强心力？

英国有一项握力心理实验：其中第一次为清醒状态，第二、三次都是催眠状态，并被告知身体情况。实验结果显示：第一次握力为101磅。第二次被提醒身体虚弱，握力只有20磅。第三次被告知身体很强，握力达到142磅。第三次测试时，实验对象一直自我暗示“我能行”“我要行”，所以握力远超常人。这是心力强的表现，从心理学角度，指人有较强的心理坚韧性、内心的支撑感，再难的坎，也有决心迈过。

人之所以能，往往是因为想要能。当我们相信能创造奇迹时，奇迹很可能会出现。你想什么、你相信什么，你就有什么样的磁场，吸引着想要的东西。

一个人的行为主要是由信念所支配，信念是否坚定，直接决定行为的结果。心力强大的人，志向远大，坚韧不拔，愈挫愈勇，永不言败。人这一生，总是会遇到各种苦难和挫折。同样的困难，心力弱小的人会视之为“威胁”，而心力强大的人会视之为“挑战”，不断克服困难，解决



问题，直至成功。心力不仅能帮你走出逆境与苦难，也能帮你承载生命中的顺境与福报。当一个人要拼命完成一件事，就会有“登顶幸运”的信念。一个有坚定信念的人，是生活的幸运者，哪怕现状再难，也能找到出路。

如何拥有强大的心力？

人生下半场，若身处困境，想要走出来，不妨用以下方法增强自己的心力。

1. 增强目标期望强度

有这么一则哲理故事：有位年轻人决定向苏格拉底学习，苏格拉底并未直接回答，而是把他带到河边。接着自己先跳了下去，年轻人也跟着跳。苏格拉底把他按进水里，年轻人挣扎几次才挣脱。游到岸边时，他问为何这样做？苏格拉底回答：“如果想学习，就要有强烈求知欲望，像你求生那么强烈。”这是心理学上的“期望强度”，一个人的期望强度越强，他的决心就会越大，反之则越小。

2. 提升自我效能感

心力不足有一个表现是，遇到麻烦和困难的时候，不相信自己能做到，不相信能克服困难，而是觉得花再多的时间都是浪费。自我效能感，就是相信自己，相信自己能做成想做的事情。相信困难只是暂时的，相信自己能够通过努力战胜困难。可以在平时试着去做一些对自己来说有难度，但只要花费时间、通过努力，就能做成的事情。当你克服重重困难，做成这些事情的时候，就能增加自我效能感。而如果相信自己能做成想做的事情，就会愿意去尝试更多有挑战的事情，挑战成功后自我效能感也会不断地增加。



## 活力,来自沟通

文/刘鹏凯 图/何兵

1



为了企业的稳定发展,我决定与特殊工作岗位上的员工签订一份特别岗位劳动合同,并准备逐个征求意见。大学生小顾第一个找上门来。

2



“来,坐下,先喝杯水。”我给小顾倒上水。

3



“合同内容我看了几遍,在绩效目标、生活保障、年收入递增等方面,您考虑得十分周到。”小顾很认真地对我说。

4



“不过”,小顾忽然话锋一转:“合同内容好像少点什么,譬如继续教育、能力培养等方面就被忽视了。”

5



我认真地听着。是啊!企业的经济效益重要,员工的自我发展也很重要啊!

6

我紧紧握住小顾的手:“你的意见太好了,我们一定采纳的!”后来,我们出台了员工继续教育和鼓励特岗人员自我发展的激励措施。



### 让一天从快乐开始

文/刘鹏凯 图/何兵

1



看过一篇康奈《小细节彰显大品质》的文章，介绍康奈从每个细节入手，塑造人品，打造产品的故事。

2



一天，我早早来到工厂，看到车间里一排排即将出库的外贸产品，心中春潮涌动。

3



无意中我发现大门角落有堆未清理的垃圾，上面用一把扫帚遮着，半隐半现。我一声不响，拿起一个簸箕，清扫垃圾。

4



工人小王发现了，连忙过来抢我的扫帚，“真不好意思，让老总帮我清理责任区。”言语中带有深深的自责。

5



我笑道：“没关系，能为你打扫战场，也算是我的福气。”一番话说得员工们直乐。

6

管理者难免会发现许多不如人意的地方，一味地批评指责是不能解决问题的。一个恰到好处的办法可以启发一群人，一个人的快乐可以为大家带来快乐，让企业的每一天从快乐开始。





## 百分之四

刘鹏凯

电影《英雄》体现了天人合一、万物相通的东方思想。影片一开始，残剑打败了秦国一队武士，无名出现了，叫住了残剑，让盲人琴师再弹一曲。在弹琴的过程中，无名和残剑在雨中用意念互相比量。张艺谋告诉我们，武功的最高境界将是心灵的博弈。管理亦如此，对人的管理，归根结底要落实到对人的管理。

一天，老书记突然来到工厂，令我又惊又喜。这位老领导可是我的启蒙老师，要不是当初他近乎苛刻的教育，我的企业管理方面肯定达不到如今的水准。就凭这点，我一直打心里感谢他。自调离以后，老书记七、八年来还是第一次上门，我陪他在工厂走走，见到他一路频频微笑、点头，我心中暗喜，这位老领导表扬起人来可是尊口难开啊。

我们来到生产区前，老书记在一块写着“七无六不”的宣传牌前停住了，眯着眼轻轻读出了声：“无烟蒂纸屑……”边读还边朝我看了看，“快十年了，还坚持挂着？”我朝老书记笑道：“这是您当初提倡的，我们一直在将它完善。”“不容易不容易！能够坚持这么多年，不容易啊！”听了老书记难得的夸奖，我深有感触。是啊，养成良好习惯，培植优秀的企业文化，去粗取精，经时间的打磨，才能真正让制度从墙上走进员工的心里。

那是几个月之前的事了。同行的某企业老总千里迢迢来到我厂，见我老远迎了过去。这位老总热情地掏出一包未拆封的高级地产烟，随手撕开的封条飘到了地上。一旁的办公室主任小胡，下意识地封条随手拣起捏在了手中，这位老总当即投去赞赏的目光，并微笑着向我表示歉意。在参观车间的过程中，我们互相交流，无话不谈。他为我们

的周转桶“三无管理”、营销的“三无管理”折服，不停地打破砂锅问到底。来到废物箱一边，同行老总仔细打量着箱子上的“可利用再生”、“不可利用”字样，正巧一位员工将两根不足一尺的塑料打包带扔进了“可利用废物箱”。见此情景，他感慨地说：“从今天的几件小事，我看到了你们这种积淀的功夫！员工这些无声的行动，物质刺激是调动不出来的！”。

在德国就有那么一家名不见经传的小企业，生产的手套却几乎占了整个市场的80%！因为绝大多数人是右撇子，通常人的右手比左手大4%，所以，这家小厂生产的手套，左右手的尺寸是不一样的，这种大小不一的手套，戴起来感觉更舒适。生产手套的企业很多，只有这家小厂注意到了这个细小的4%，所以他成功了。

每个企业对管理都很重视，但能注意一些细小环节并坚持用心去做的并不多。人人都知道，把语言化为行动比把行动化为语言困难得多。说得到却做不到或不能坚持做下去，这永远是管理者的悲哀。

张德点评  
清华大学教授、博导

无论个人还是企业，它们的竞争胜负往往只在毫厘之间，你的管理比我严一点，你的服务比我细一点，你的产品比我为顾客想得更多一点，你的服务比我更周到一点……那么，你就是胜利者。德国那家小企业为什么能占有80%的市场？就是因为他们生产的手套，右手比左手大4%。这个细微的差别的背后，却是对顾客服务意识的差别，这一差别就比4%大多了。正所谓思想上“差之毫厘”，在行动上就可能“谬以千里”。如果说“武功的最高境界是心灵的博弈”，那么，管理的最高境界就是理念的升华、软实力的较量。

### 流淌在骨子里的精神

刘鹏凯

过完春节上班后不久,一天晚上,快十点多了,我正在看央视的晚间新闻。“来电话了,来电话了……”突然手机响起,电话那头传来杭州高老板急促的声音,“刘总,打扰了,我们傍晚刚从贵公司装回的一车货,在离泰兴不远的地方侧翻了,能不能派几个人前去帮忙!”我平静的听着高总的求助电话,这可是新客户的第一笔订单啊!“没问题,我现在就联系派人前往!”

第二天,工厂宣传栏里就贴出一则表扬。“何明生等七位同志深夜为帮助客户装卸倾倒的产品,通宵达旦,不顾休息……”围观者似向日葵一样,一朵一朵的聚在一起,连成片,朝霞中我看着眼前被阳光镀上了金边的表扬稿,恍恍惚惚,还真分不清是太阳,还是几个俊男靓女的脸庞——老项,50岁的人了,属牛的,确实像头老黄牛,什么苦活、累活抢着干,从无怨言;小吕,刚上任不久的市场部部长,我让她在家遥控指挥,她硬是丢下3岁多的女儿,跟大伙一起赶到现场指挥……

事隔两天,市电视台得知我厂获得了“全

国企业文化先进单位”后,来工厂采访。工厂宣传栏内的表扬稿一下子吸引了摄像机的镜头。记者追问我,这则表扬稿是否有着黑松林文化的烙印,我笑道:“一个企业需要一种流淌在骨子里的精神,而这种精神就是文化,用这种自己独有的文化构筑起来的城墙,就是支撑企业健康发展的铜墙铁壁!”记者用那深度近视镜后的双眼看着我,表情定格,思索着什么……

企业和客户是打不断的连柄斧子,不光要有合同纽带、业务纽带,更重要的是情感纽带。客户的一个电话,看起来事情很小,但随时随地做好又很难。只有将客户的每件小事都看成大事,把每一件小事做好做到位,大事才会随之完整,这才是一个优秀企业文化全方位的体现。

武侠小说中有一门功夫叫“嫁衣神功”,它极其高深,但是修炼者本人却无法使用,只有将自己的功夫转嫁给别人,才能发挥出来。“嫁衣神功”如此,“大家建设企业文化,建大家的企业文化”亦如此。一个现代企业的领导者,必须修炼嫁衣神功,并将自己的功夫传导给下属,让员工的积极性调动起来,潜力挖掘出来。这样,不管外面世界几多纷扰,文化自觉的精神总能形成,企业文化建设也不会双脚离地,悬空八只脚啰!

张德点评  
清华大学教授、博导

“企业需要一种流淌在骨子里的精神”,这是“心力管理”在管理学上的内涵。刘鹏凯善于用自己心中的火把,去点亮员工心中的灯,进而照亮企业前行的路。这是领导者的“嫁衣神功”。



## 汲取泰州学派的思想精华

江苏省社会科学院泰州分院 张永龙

习近平总书记指出,中华优秀传统文化积淀着中华民族最深沉的精神追求,是中华民族生生不息、发展壮大的丰厚滋养,是中华民族不能离别的精神家园。江苏是一部厚重的大书,历史悠久,文化灿烂。坚定文化自信,坚持守正创新,汲取包括泰州学派在内的优秀传统文化的思想精华,推动优秀传统文化创造性转化、创新性发展,使其展现出永久魅力和时代风采,为“扛起新使命、谱写新篇章”,开启中国式现代化江苏新实践的崭新征程给予精神动力和文化支撑,是历史和时代赋予我们的使命担当。

泰州学派是中国思想文化史上重要的思想流派。16世纪初,在江海交汇的泰州盐场,在盐运河畔的灶丁之家,诞生了泰州学派创始人王艮。从此,“派以地名,地以派闻”,泰州学派不仅成为泰州文化的隽永象征,也成为江苏文化的一张名片。王艮(1483—1541),字汝止,号心斋,泰州安丰场(今属江苏东台)人。在当时阳明学影响渐起的背景下,王艮通过拜王阳明为师,与其弟子通过学术创新和各类讲学活动,形成了泰州学派,成为明代思想史中的“奇葩”,也

为后世留下了丰厚的思想遗产。

泰州学派倡导“百姓日用”,体现了朴素的民本思想。与王阳明和许多理学家要求一般民众“思不出其位”的安分守己不同,泰州学派倡导的“百姓日用”,冲破了普通民众的“思出其位”的气魄。孔孟之道和传统理学不再是“玻璃杯里的风暴”,而是成了普通百姓的日用之道。从王艮的“百姓日用即道”、罗汝芳的“赤子良心”说,到李贽的“童心”说,无不体现可贵的人本情怀。

泰州学派的传播较接地气,具有平民性大众性。就中国传统社会而言,那些处于社会上的、有文化的群体,在价值观的养成上有一定的自觉性,而难的是如何推广到全社会,尤其是到那些没有文化、不识字的普通群众中去,泰州学派却做到了这一点。泰州学派的代表人物,或只有较低功名,或是平民。与讲学对象相应,他们所讲的话语,是非中心、非上层、非精英、非正统理学的民间话语。不论王艮、罗汝芳,还是颜钧、何心隐、李贽,其共同的基础都是把平民作为讲学对象,叙述方式由抽象玄理转向日常生活,将传统士大夫的精英文化向普通百姓延展。



泰州学派崇尚道德实践,反对引据经书、空论经义,主张行高于知、行胜于言。明中后期,资本主义萌发,商品经济繁荣,在市场经济活动中,“仁义”的观点可以启发商品经营者关注自身的社会责任,诚信合法经营,同时有利于个人道德的完善,促进社会利益实现最大化。泰州学派倡导“万物一体”,认为个人必须提升修养、主动承担责任,社会才能更好。王艮经商致富后,把精力投入乡村治理,“化民成俗之功,不在阳明之下”;面对灾荒,他主动投身前线,赈济灾民,成为古代的“最美逆行者”,充分体现了“知行合一”。

概而言之,泰州学派的学说及其实践,提升了民间群众对优秀传统文化重要性的认识,深入地影响了明清之际社会各阶层的文化心理,是儒学逐渐走向平民化的重要转折点。泰州学派的哲学思想、人文精神、价值理念、道德规范契合中华优秀传统文化中民为邦本、天人合一、自强不息、厚德载物、讲信修睦、亲仁善邻的核



心价值,体现着中国人民在长期生产生活中积累的天下观、社会观、道德观。

### 二

党的十八大以来,习近平总书记高度重视中华优秀传统文化的传承发展,始终从中华民族最深沉精神追求的深度看待优秀传统文化,从国家战略资源的高度继承优秀传统文化,从推动中华民族现代化进程的角度创新发展优秀传统文化,使之成为实现中华民族伟大复兴的强大精神力量、世界文化激荡中站稳脚跟的牢固根基。这些年,江苏积极策应国家重大文化发展战略,通过实施江苏文脉整理与研究工程连续举办江南文脉论坛等,深入推进江苏地域文化研究传播,让江苏文脉流向世界每个角落。泰州学派的传承发展也乘此东风,取得积极成效。

在资源挖掘方面,“江苏文脉整理与研究工程”中,集纳了《泰州学派的精神世界与乡村建设》《从泰州学派到经世实学研究》等著作,而《江苏文化名人传》中有王艮、焦竑等泰州学派的代表人物。《江苏儒学史》亦将泰州学派作为重要内容,给予浓厚笔墨。在文化遗产方面,泰州市先后举办江南文脉·泰州学派分论坛暨泰州学派学术研讨会、泰州学派学术峰会,并推动成立了南京大学泰州学派中心,组织开展专项研究,推出具有原创性的成果。特别是泰州市政府与中国社科院哲学研究所签署《泰州学派城市文化品牌建设合作框架协议》,借助“国家队”优势,不断提升泰州学派的学术影响和社会影响,共同让泰州学派彰显出新的时代价值。

当下,我们进入了实现中华民族伟大复兴不可逆转的历史进程。进一步推动优秀传统文化的繁荣发展,让优秀传统文化活起来,为中国式现代化江苏新实践提供内在支持,既是迫切任务,也是责任使然。

### 三

习近平总书记多次使用“百姓日用而不觉”来形容中国传统价值观。党的二十大闭幕不



久，习近平总书记在河南安阳殷墟遗址考察时指出：“中华优秀传统文化是我们党创新理论的‘根’，我们推进马克思主义中国化时代化的根本途径是‘两个结合’。”推动中华优秀传统文化的创造性转化、创新性发展，最终目的在于推动中华优秀传统文化的价值观念成为“百姓日用而不觉”之道，为中国式现代化厚植文化沃土、增强精神动力。

泰州学派倡导的以民为本的人文情怀、崇尚实干的精神品格等，在当下仍具有较强现实意义。比如，我们可以泰州学派为借鉴，吸取其有益经验，用接近群众的语言，用群众喜闻乐见的方式，把党的创新理论普及到亿万人民群众中去。再比如，当前我们强调“敢为、敢闯、敢干、敢首创”的“四敢”精神，江苏自古就有“敢为天下先”的精神基因，企业敢干首要是企业负责人敢干，这就涉及大力弘扬企业家精神，而泰州学派创始人王艮就是古代的“企业家”，今天的企业家可以从泰州学派的文化资源中体悟到其所蕴含的主体性精神和实践精神，在激烈的市场竞争中增强自信，理解好、处理好企业经营与社会责任的关系，江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯就是一个很好的例证，他创立的心力管理模式基于企业管理创新实践，致力于人心的养育，强调“以文化人”，是“人本管理”到“心本管理”的升华，不仅推进了企业高质量

发展，还得到了很好的推广和应用，并被哈佛商学院案例库收录。

不忘本来，才能开辟未来；善于继承，才能更好创新。推动泰州学派优秀传统文化传承发展，我们一直在努力。唯以文化人，方与古为新。而以文化人，需要守正创新，更需要孜孜以求。我们将紧紧围绕举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象的使命任务，在弘扬优秀传统文化上迈出坚实步伐。我们期待与社会各界一道，持续提升包括泰州学派在内的优秀传统文化的凝聚力和影响力，不断激活优秀传统文化的生命力和创造力，共同推动泰州优秀传统文化焕发时代风采、展示永久魅力，努力实现在弘扬中华优秀传统文化方面走在前列。

江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯就是一个很好的例证，他创立的心力管理模式基于企业管理创新实践，致力于人心的养育，强调“以文化人”，是“人本管理”到“心本管理”的升华，不仅推进了企业高质量发展，还得到了很好的推广和应用，并被哈佛商学院案例库收录。





作者系资深管理咨询顾问，清华大学、北京交通大学客座教授，清华大学MBA校友导师、面试评委。长期从事企业文化咨询工作，先后为100多家企业提供企业文化、企业战略咨询服务，为数百家企业、机构进行企业文化培训。现为北京捷盟管理咨询公司副总裁、首席企业文化咨询顾问

## 价值观成为员工自觉行为 是一个管理过程

——资深管理咨询顾问谈“心力管理”

付立红

“心力管理”一词，近些年经常出现在大众视野，它起源于一位企业家的管理实践并被业界推崇，这位企业家就是江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长刘鹏凯。他用“心视”的方法，透视管理本质，不断“拷问”自己，逐渐在“以人为本”的管理基础上，多年探索“心力管理”，将“赚钱”的管理转变到“修心力”的管理，用心动形成心力的智慧，赢得“人心”，并将“黑松林”管理创新实践写成了“心”故事——他的著作《心力管理》。

什么是“心力”呢？它是指一个人的心理能量，是一种精神、思想和才智的能量，是一种发自内心的意念的力量，是一个人行为的内驱力。刘鹏凯将“心力管理”定义为：将企业员工的心之所及，转化为力之所达的过程；是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，并有效地进行集聚、发散和增效的过程；是不断引导员工在工作与生活中，善用其心，自净其心，消除恶心，增加爱心，发自内心，共同构建心心相印的和谐发展环境的过程。他说，一个企业有了“心力”，就会“人心齐，泰山移”，就会众志成城，天大的事就会有员工一起扛，企业的发展就有了原动力，这就是众志成城。

刘鹏凯曾在他的文章中描述了他进行心力管理的几个小故事：

高考祝福暖人心。财务科老何在女儿高考第三天的上午想请半天假去迎接慰问高考完毕的女儿，我不但爽快地答应，还让他统计全公司有多少员工的孩子高考，各买了一箱牛奶另加一束鲜花，派人送去，祝孩子们“金榜题名”。

助学津贴皆动情。所有员工的子女，从幼儿园、小学、初中、高中到大学毕业，可分别享受

公司发放的助学津贴，已连续发放了10多年。员工们动情地说：公司关心员工子女入学，比父母想得都周到。

“今天迟到不罚款”的温情。一天早上，因暴雨导致公司近一半的员工未能及时到岗。值班员小朱按照公司制度，将迟到员工姓名一一公布在黑板上。看着到班的员工个个被雨淋得像落汤鸡，我忙叫行政科长去准备一些姜茶，分送到各车间，接着走到公布栏前将迟到人员名单全部擦掉，让值班员重写了一份“今天迟到不罚款”的安民告示。事实上，虽然大雨致使大量员工迟到，非但没影响当天的生产任务，那天的生产还创下了单日产量的最高纪录。

刘鹏凯善于通过各个管理细节将人文关怀传递给每个员工，激发员工对企业的认同感、忠诚心。他用心力管理把文化管理具体化了、精细化了，把文化力在企业经营管理中的功能真正开发出来了。

北宋欧阳修有言：万事以心为本。未有心至，而力不能至者。心力管理是文化管理的一种形式，它的精髓是：“用心管理，管到心里”，注重的是员工心智模式的培育，这也是企业文化建设的本质要求。通过心力管理，让员工在潜移默化中接受企业倡导的价值观，并转化为自觉的行动。若公司小，“心力管理”会体现在企业管理者在员工管理与行为引导上的亲力亲为与直接影响；公司大了，大到华为这样的企业，“心力管理”就体现在企业制度上的以人为本，企业制度安排、分配与激励政策等均以凝聚员工、激活动力为出发点，企业的氛围建设也均以排除杂念、树立正念即企业的价值观为原则。



## 黄桥忆

袁晓红

### 卖螺蛳的人家

四十年代初的黄桥，街头巷尾常常听到各种小生意人沿街叫卖的吆喝声。

痢痢头女孩卖馒头麻团的声音尖而细：“滚热的热馒头、麻淘（麻团）”；声音低沉而短促的男低音是卖皮卷的：“皮饺！”；“香干——臭干，五香——茶干——”，这声音抑扬顿挫，像在唱小曲儿，豆腐干的各种滋味，都包含在叫卖声中了。其他还有各种声线钓着孩子们嘴巴里的馋虫：“浆糟唉（甜米酒）、熟荸荠哎，蒸饭呢！”

“茴香螺蛳啊——”，“五香——螺蛳。”居小妈妈的吆喝声，从严冬叫到酷暑，再从酷暑喊到严冬。

五香螺蛳是红烧的，冬天卖，是喜酒之人的下酒菜，煮得喷香、热乎的螺蛳，盛在钵头里，盖上木头盖子，再铺一层棉垫保暖，备一只小勺，一分钱三小勺带点汤，买的人常常会要求“再饶点汤撒！”

茴香螺蛳是白烧的，一般夏天的晚上卖，为乘凉人家的饭桌上，添一只吃起来带响儿的美味荤腥，碗儿妈妈家的夜饭桌上就常有茴香螺蛳的靓丽身影。

花子庄大佬家窝棚的前面，是一个更简陋的草棚，烂泥地上，支起了一个人字架，上面盖上芦席麦杆之类的东西，里面就是家了。孙家大妈的男人是个瞎子，他们有一双儿女，儿子



居小五、六岁光景，是我父亲的玩伴，女儿大一些。一家人的生活靠卖螺蛳艰难地维系着。

夏日里，每天天不亮，瘦骨嶙峋、双眼外凸啥也望不见的居小爹爹，束一条破烂不堪的短裤头，左手扛着蹚网，右手搭在人比黄花瘦的居小姐姐的肩上，本该如花似玉的居小姐姐，面黄肌瘦、衣衫褴褛、蓬头垢面，肩上父亲的手，手上挎着的大竹篮，和身后跟着的三根筋绊住个头（形容瘦）、赤条条的尚未懂事的弟弟居小，让她过早的承受着这世界给予她的艰辛与穷苦，无助与绝望！三人摸索着往南坝桥方向走去，他们要去南坝桥外乡下的水沟里蹚螺蛳。

中午时分，烈日炎炎，南坝桥上的条石，烫得好煎蛋，他们从南坝桥外的乡下回来了，三个人全身湿透，父亲左手扛着水淋淋的蹚网，右手搭在女儿单薄的肩膀上，居小姐姐侧着腰，左手使劲儿挎着大半篮的战利品螺蛳，脸上露出一丝收获的喜悦，居小瘦小赤裸的身子，被太阳晒得愈发乌黑发亮，他手里抓了两只小虾子，欢天喜地的跑前跑后，像是跟着得胜归来的花木兰似的。他们在南坝桥上留下的水痕，不一会儿就被晒干了。暑气蒸腾着，连知了都懒得叫唤了。

到家后，父亲摸索着整理蹚网，母女席地而坐剪螺蛳。居小粘在妈妈身边，小手张开，露出两只快死的虾，兴奋地说：“妈妈，我今朝摸到两只活虾子，你吃撒，虾肉甜蜜蜜的。”母亲笑着把虾子扔在儿子嘴里说：“你自己吃，好好长身体，将来不要蹚螺蛳。”

螺蛳剪好后，一番淘洗，恒香锅里哗啦哗啦的炒螺蛳声，炒出了居小一家一天的希望，我父亲坐在家深深吸一口气，使劲儿咽口水：这味道也太馋人了，闻闻反正又不要钱。

“茴香——螺蛳啊！”傍晚时分，居小妈妈挎着一小木桶的螺蛳，边走边喊，走向夕阳下的南坝桥方向。

### 福生哥哥

我父亲小名八儿，堂兄弟里他最小，排行老八。六岁的八儿最喜欢去福生哥哥家耍子。

大户人家成六房的东山墙旁边，有两间五架梁的房子，里面住着一户李姓人家，户主是个皮匠，腿有点跛，在南巷子五福旅馆前摆了个皮匠摊子。他的老婆是我奶奶的闺蜜，他们有一双儿女。儿子叫福生，比我父亲大七八岁。由于两家关系密切，我奶奶就把我父亲认给福生母亲做干儿子，父亲叫福生娘“亲妈妈”，叫她儿子“福生哥哥”。

福生一家信耶稣，父亲喜欢看一家人饭前的做派，饭菜端上桌了，不吃先合掌闭眼祷告，有时候福生哥哥会偷偷朝八儿挤眉弄眼，祷告完大家都不吱声，先很快地扒口饭或喝口粥，然后才能边吃边聊。有时候看他们急促的喝刚烧好的滚烫的粥，一旁玩耍的姑妈会尖叫：“小心烫嘴！”

八儿把一切看在眼里，回家后也一本正经的闭眼双手合十嘴巴里念念有词，奶奶和两个姑妈都笑了：“哈哈，小八爹也信耶稣了！”

周日，一家四口会去城隍庙南面的耶稣堂做礼拜，有时福生哥哥会带着八儿一起去，父亲依稀记得一个穿黑长袍的人在上面讲话，下面一排排条凳上，人们坐着认真听。

在父亲眼里，福生哥哥什么都好，长得很好看，上学成绩好，字也写得好。他家板壁上，常常写满了漂亮的字，那时八儿还小，不识上面的字，但福生哥哥会教他认上面的字，唱上面的歌：“起来，不愿做奴隶的人们……”他们唱得非常带劲。后来八儿懂事后才知道这就是《义勇军进行曲》，板壁上写下的就是它的歌词。

原来福生哥哥是当时黄桥镇儿童团的团长，团部设在东头水龙局巷口汪家八儿家，一日，福生哥哥带父亲去他们团部玩，穿着长袍马褂的小八儿，既新鲜又兴奋，屁颠儿屁颠儿的跟在他的福生哥哥后面。到了儿童团团部——汪



家八儿家的小厢房，福生哥哥隆重地向小团员们介绍说：“今天我们在汪家八儿家开会，我带了袁家八儿来了！”看着梁上挂的红旗、墙壁上靠着的一长排红缨枪，八儿兴奋极了。

会议开始前，他们先教唱《义勇军进行曲》和《东方红》，会议结束，福生哥哥带领孩子们扛着红缨枪到西门桥外面站岗，放哨。有一次新四军的一位师长经过，被警惕的伢儿们拦下来，一阵仔细的盘问，师长不仅没有怪罪他们，直夸他们做得好。福生哥哥似乎一下子长大了许多，他的形象在八儿的心中永远是高大的。

战时的黄桥非常不稳定，新四军来时，在一个夹巷里，把伪保长五福旅馆的老板抓去枪毙了，传说是福生哥哥的父亲提供的情报，后来又听说李皮匠又被国民党抓去枪毙了。

再后来传说福生哥哥去当兵了，再也没有了他的消息，连成六房家东山墙边的两间小房子也不见了，这一家人从此销声匿迹。

几十年后，每到清明时节，八儿想从烈士陵园的墓碑上找到李福生和李皮匠的名字，终未果。

### 呆和尚

黄桥旧时有很多庙宇、道观。不管佛教、道教的从业人员，黄桥人按男女分别称为和尚、尼

姑。真武殿是个道观，里面的道长大家却叫他“呆和尚”

从南坝桥下来向北走是南巷子，经过大石桥的西边向北就到布巷了，布巷长二三百米，巷口有个圈门，路不宽，中间是竖着的槽石，两边是横着的青皮石。路两旁有各色店面，巷口的太仓肉松店，整日的香味浓郁，伙计在大锅里把肉煮熟后，拣去肥肉，把瘦肉在L形的大铁锅里翻炒，一把大铲子把肉铲到贴墙的高处翻几个跟头落下，直炒到肉成烟丝状。穷人家的孩子都喜欢到那里去闻肉香，痴心妄想地以为能捡到肉屑子。

再往北没多远，王长山饭馆里的老主顾们，又来吃他家有名的鸡浇面了。所谓鸡浇，就是鸡去骨面拖油炸后，浇在面上的一种盖浇面，面汤自然是鸡骨头汤了。布巷到底，东边是仇怡记杂货店，北边青砖山墙上，仇怡记三个大白字格外醒目。侧旁是一口老井，六角形砖圈，边上水槽，水流入下水道，这里的井水，为周围好多街巷居民的生活用水。这里生活着一种卖水人，他们一年到头的挑水卖水，从小年轻卖到胡子白，水桶上都长青苔了。老井的对面就是大名鼎鼎的真武殿。

呆和尚可不是一般人，说他是道士吧，他穿着和尚的袈裟，说他是和尚吧，他又戴着道长的

帽子。初来黄桥时，他让南坝桥再次成为焦点，那阵势绝对不逊于蒋胖子跳水。

南坝桥上人挤人，桥两侧居民住宅的屋顶上、树上都是人。碧云天茶楼前码头的空地上，各色经幡迎风招展，各大寺庙的主持、道观的道长、教堂的牧师都立队盛装亮相，只有西寺庙没有大和尚，来了一群破衣烂衫、臭气熏天的叫花子，他们给这壮严隆重的场面，加了点添加剂。人们都在向远处的水面眺望。

“来了，来了！”人们一阵躁动，只见一艘油光锃亮的大木船，从远处缓缓驶来，船上同样挂着经幡，十几个教中人穿着黄色袈裟，威风凛凛的站在船头两侧，船中央一块厚木板上，立着一位老者，一张瘦削的脸上，毫无表情。身穿大红袈纱，头戴道士帽子，一手提铜铃、一手举起，举起的手臂上挂了一串佛珠。他眼睛微闭，口中念念有词。

“这是从南江阴的山上请来的大和尚。”人们神秘稀稀的轻声议论，对大和尚充满好奇。

上岸后，大和尚继续念念有词，被一群人簇拥着向布巷口走去，在太仓肉松店门口闻香味的孩子们，眼睛瞪得老大，嘴巴也张得老大；王长山饭馆吃鸡浇面的老主顾们，扔下筷子，把头探出门外张望；到了真武殿门口，老井旁洗菜捣衣的女人们停止了手中的活儿。

后来，人们看见和尚每天买活鲫鱼放生，都觉得不可思议，他在菩萨面前用一个长盆先给鱼儿超度，十几个人跟在后面走，每人端一小碗水，走一步洒一滴水。超度完毕，人提一只装着鱼儿的水桶，排着队边走边念经，跑到南坝桥上后，再念，然后放生。看他每天这样的买鱼放生，人们觉得他是真呆，好好的鲫鱼汤不喝，全倒河里了。于是他就成呆和尚了。

解放初期，呆和尚的日子每况愈下，他赖以生存的真武殿成了民宅，他每日穿着黑色道袍在布巷真武殿门口摆地摊，卖卖钉耙、锄头之类的农具。

后来的后来，呆和尚不知所终。





### 诗说黄桥(组诗6首)

刘渝庆

作者系江苏省作家协会会员,泰州市诗人协会名誉主席,涉笔诗赋、散文和文学评论等,散发作品逾千篇(首),出版诗集多部

#### 里巷行

曾经叫永丰里  
又名黑松林  
蹉过时光的溪流  
走进麻石板的老街深巷  
巷口登临四望  
高高的镇海门大香台  
装订  
流风滤月的古版黄桥  
米巷珠巷几多文脉  
中将府遗存一角民国

#### 黄桥战役指挥部

丁家花园  
驻扎过戎装的1940  
书香馥郁运筹斗室  
廊檐记忆弹雨硝烟  
窗下对弈敲棋若定  
展厅里陈列  
笑声朗朗的历史  
战地犹存  
跨越世纪的黄桥烧饼歌

#### 溪桥

一个画意的名字  
灵动自然的水墨意象  
洋为中用  
规模生产乐器  
出品提琴也出品诗意溪桥  
用弦乐营养生活  
琴韵悠悠流转天地  
揉弦 颤音  
诗芬飞花流藻的中国  
也欣喜世界的耳朵

#### 祁巷村

国家垂钓基地  
天下第一钓台  
长河裁两岸柳色  
垂纶钓一角苏中  
方圆九州远道而至  
农家乐坐美  
银鳞出水的雪琼日子  
更向晴波小南湖  
晾晒画里祁巷诗美黄桥

#### 黄钟

一方沃土  
生长萋萋的文学作物  
剧心挺秀过丁西林  
记忆小说的黄蓓佳  
传响顾寄南和刘氏鹏兄弟  
摇曳陆进富河对面的一棵树  
启荣,石头花语词藻  
新天,花姑溪,喜鹰豹子  
青勃何雨生 结彩玉夔  
黄钟大吕交响  
鸣奏文学的碧野黄桥

#### 黑松林

与古镇同名  
一片葱葱郁郁的松风意象  
文化立厂  
心力化雨  
任重道远  
生产桶装的粘合剂  
粘合物质也粘合  
物质之外的时代精神  
诗意的美妙粘合  
固化生活的馥春绮丽



## 松—— 风骨与葱茏的生命长青

谷祖敏

山高树为峰。

山是苍松“脚”下的地平线，万山磅礴，千峰竞秀，敢站上山巅俯仰生姿的唯是松。

顶天立地，雄姿英发，陡峭上扎得稳，嶙峋上挺得硬；峰颠上高瞻远瞩，览尽山河水云间，时光深处里，参悟道法自然。

松树，苍劲古朴，四季常青，挺拔入云际，抬头望星汉；其势睥睨天下，其心空灵高远，欲向青云求索，究探一画开天。

山中无甲子，寒尽不知年。一岁岁，一年年，不知秋来何时，不知春归几许；与自然为邻，与鲜氧为伴，落落出群，青青不朽，寒暑盈翠，染尽沧桑。

霜雪里汲纳，风雨中淬炼，泥土里壮筋骨，磨砺中养静气；阳光里生发山水情怀，岁月中培元草木心性，涵养洞明与练达的处世风范。

松，在山水风物中有最酷的名声。天质云汉心，君子风骨硬，大气壮阔的胸怀，坚贞勇毅的天性，风流高标的品格，永远的葱茏长青；心有仰止，所求甚少、给予至多，一直深受人们的喜爱与敬仰。

松树是很平民、很耐生的乔植。随地是成长的“沃土”，到处可见青绿绵延。

松的多耐性，使其适应力极强，耐贫瘠、耐风雪、耐干旱与耐高寒；总是活力张扬，烈日炎炎或风雪漫漫，一任张狂肆虐，傲骨与生俱在，迎风挺立绝不随风摇摆，骄阳下坚定着意志，风雪中挺硬了腰杆，饱经虐暴捶打，依然气韵苍古高华。

松树气势，万木之最，高壮雄武，崔巍凌云，枝繁叶茂，霜骨龙鳞，有似君临天下。披检历来诗家咏松名句：“凛凛冰雪姿，四时无改易”，“老干岂争众草芳，亭亭独立凌青苍”，点睛了松的风骨气势和芳华品质。坚强，韧毅，硬骨，正直，共同赋能了松的性格本然，呼啸的内心里化着青山葱茏，那是它心力的明朗。

山不在高，有松则名，松镇山川，水活山灵。最中华的松，在泰山，在黄山，在华山。五岳独尊的巅峰上秦松挺秀，虬枝拳曲，苍劲古拙，五大夫松、望人松已成为岱岳的重要标志。黄山七十二峰中，奇松卓然挺立随处可见，被列



为黄山“四绝”之首。黄山无峰不石，无石不松，处处青松点染，给黄山抹上了生命的异彩。有人说：“黄山之美始于松”，松以山出名，山因松而美奇，松已成了名山标配的美景元素。更令人惊艳的还有称誉“天下第一松”的九华山凤凰松，被佛光照及留下展翅振飞的永恒雄姿，美爆成品牌绝唱。

松树坚挺凛立，虬枝舒展，彬彬桓桓，枝如游龙，叶如翔凤，那酷与飒的挺姿一直为人们站立的对标范式。松树外在阳刚、内涵怀柔的美学气象，不仅外溢于英挺的颜值、以及枝干与针叶柔中有刚的清锐气势，更是挺拔在灵魂里。原本是勠力向上的托举，因横伸斜出的松翼，荫护着身下草木，形成颇为拉风的“保护伞”，谁能说不是一种大爱情怀的逆向托举？

松树，生命力顽强，无法优选环境，却能多有包容，并以坚心调节心境。处地贫瘠枯旱，岩缝里破石钻出，顽强的生命力量化着旺盛的生长感。从无情绪低落，从不放弃希望，逆境中保持节操，磨难里生机盎然，压力下抗压，恶劣里拼争，砾炼出无比韧力；千年雪雨，洗礼出无限翠颜绿意。

松树，生有热烈，习于俗常，吐故纳新，深根自养。虽为浅根系，却以连根开拓生命的蓬勃之路，即使是裸露着的根须，也会把山岩紧紧抱实。盘根于危岩峭壁之中，拔立于峰崖绝壑之上，挺起粗壮的树干，托起巨大树冠。以博纳约

取，涵容聚藏胸中山水，以根须绵长，织就地上华章。凭高雄形象、挺美奇观，千年与时俱进，守护不变基因，始终保持着挺拔站立的美感，站出林木世界最奇伟的一哥形象。

### 二

李白对松的评价是“为草当作兰，为本当作松。兰幽香风远，松寒不改容”。

松，最经得起风雨考验的厚重君子。曾子说的“士不可以不弘毅，任重而道远”，朱熹的作注是：“非弘不能胜其重，非毅无以致其远”。因宽宏包容所以能承受其重，因坚毅不懈故能行稳致远，这正是松树品格的写照。豪迈进取的生存作为，宽宏包容的处世襟怀，是生于忧患、历尽苦难后的觉悟觉醒，身历后的看破看清，是识别虚伪欺骗的悟境馈赠。对好斗用狠不会弱气，忍无可忍也不再忍，直面应对无惧无恐。保护自己，决不纵恶，但行善良，更自带锋芒。金刚性格，傲枝峥嵘，松针锋芒细锐，有能力枝干挥戈、针叶仗剑；弘毅进取图强不慕强，波诡云谲中淡定从容，显映了高士达人对君子知己的心向往往。

千年涵养出来的风骨，那是灵魂的冰雪品质，是松品最正直的硬气。像论语所说“泰而不骄”的君子，高处立、眼睛明、是非清，一身正气百毒不侵。处低不悲，位高不狂，持重守成，刚正不阿；抗击狂暴，不屈不挠，护卫花草，不离不弃；不与草争荣，不与花比艳，特立独行，卓尔不群，磊落坦荡。

大隐深藏，为善自养。贵和利他的共生精神，善处善待的立世智慧，与气候相适应，与环境相友好，与共生圈相和谐；利而不害，为而不争，内敛不露，能屈能伸。为善利他不是只有给，更在戒贪、戒超量占有；无欲成刚，生而不有，但也不是无所求，生命不可能无求，弱水三千，自取一瓢饮而已。颐养天地和气，滋养生命质感，始终守住正直和敬畏之心，守住道生边界，为而不恃，执道而行。意外突来时，坦然接受；艰难困顿时，顺其自然，不忧惧变化，不为难自己，懂得治愈；自知局限性，能独善其身，不任性，不迷失，不上当，一颗自在心，喜遮风挡雨之



善,乐成人达成之美。

松树的君子品格,最重要的内涵和表达是风骨与长青。那是本色不变的代际传承,那是千年一贯的活力日新,是自强不息的沉淀积累。而正直、坦荡、坚韧、求真、厚重的品质,则是岁月优选、泥土濡养的收益。这些同构了高品位、酷颜值的“松设”。

朝气蓬勃,活力丰满,密钥自是不老基因;永远不放弃修己、不丢失常青快乐心情,这是松的心照和生活方式。它来自天之道道的参悟,不争不辩而善胜,来自为道日损的悟懂,低配的需求,高配的灵魂,损之又损的无为;清空了负累,过滤了多余,因而四季郁郁常青。不定期更换树叶,及时代谢,将松叶进化成松针,不轻易蒸发散失水分,再以松脂助力保温,敢于脱衣换锦为生命上色,才有翠松奇秀,江山妩媚。

### 三

宋人史浩诗里说“不吟柳绿与桃红,久要论交十八公”,松的“说文”为十八公。王安石《字说》“松为百木之长,犹公也,故字从公”。松,诚为木之尊者也。

在中国传统文化中,松位列岁寒三友之首。《礼记》说“松柏之有心也,贯四时而不改柯易叶”;荀子言“岁不寒,无以知松柏。事不难,无以知君子”;夫子也在《论语》里亲自点评松的岁寒价值。后来,便有了“岁寒三友”之说。岁寒三友咏赞开启了文化品格的弘扬,发自论语,历经汉唐,至两宋冲高至顶级流量。南宋马远《岁寒三友图》画里便是松、竹、梅。岁寒三友共同生活在高寒时节,曾在同一寒冬淋雪共白头,



共拥傲骨与浩然气;经历过洪荒岁月,见证了世间沧桑,以内涵与阅历的充实积淀,饱满着内心的深刻与厚重。外表淡然,内心坚定,酷暑不衰,严寒不凋。“百卉千花皆面友,岁寒只见此三人”。松与竹梅这“三人”,以崇高气节书写自己的硬道理,共情人类之友。

长寿是青松的生命标签,长青是基因传承。作为地球上长寿树种,松龄千年并不稀罕,据说高龄松已逾5000年,传统文化把松看成民族吉祥树。常青不老的文化意象,非凡及丰富的内涵与寓意,也颇得文人墨客们的流量加持,赢得千年品牌声誉,明沈周赞为:“上参云汉不屈身,世间草木斯为表”。如今仍有很多人喜欢以松入画,兆示好运和吉祥,长寿也常用松鹤作logo形象表达。不依靠,向内求,从心觅,向阳长,足以成为草木标范,赢得显达与布衣的心赞。

古人把松、柏、槐列为“三公”树,风水文化赋予其崇高地位。松曾为始皇遮挡过风雨,受封过五大夫官职,身份高贵却不刻意吹播,不借机特殊化;深藏功与名,依然坚守着岗位与良知。岁月悠悠,没有长久的风和日丽,没有永远的岁月静好,青春年华都付给了美绿四季,风雨一生不曾畏缩,未向恶势低过头。无尽头的风啸雨倾,电闪雷鸣经历,数不清的雨雪风霜缠斗体验,厚植忍耐力,砥砺抗挫力,不思谋霸凌,只为唤醒草木,一同坚韧顽强。

不自是,不自矜,平淡本色,不失自我;不炫耀,不取悦,不迎合,不粉饰。君子风骨,内涵倔强,高德传承,风华引领。家具制做非硬料,担当柱梁无比坚,构厦之材的君子品位,高度符合人们认同的价值观与行为取向。

近花香先闻,临松身自挺。生在尘世里,活在岁月中,明了顺逆互转,知命不怨天,顺境不骄,逆境不慌。谦谦君子,灼灼有辉,君子内核,大直若屈,熬得过苦难,守得住平凡,以平常心度日月,钝感力对磨难,充满信心地活着。长松千年意,青山遮不住,心雄泰华,仰之弥高。

巍巍苍松,蓬勃的生命旋律,风骨与葱茏的唯美与常青,浩然天地,丽世照心。

### 黄桥行

曹政

昨天一早,用拉杆车装了点书,按六七年前的走法,6点3刻从泰州斜桥坐头班公交车到客运南站,买此时最早的黄桥票,是8点10分的,车票+保险=26元。在候客室就水吃了个菜包。

准时开车,环顾全车,只有4客。这车很快就上了高速公路,还是经姜堰,异于六七年前就是路质不同了。姜堰向南,经一段普通公路,又上了高速;出口后进入终点站。

这终点站是我陌生的新建黄桥汽车站,高大宽广,感觉有点偏郊;我所熟的是在市里。出站,出租车师傅们围上来,听说到黑松林粘合剂厂,要价10元。六七年前,我出老车站后经人指点,一直向北,是步行到厂的,千米上下吧。现在环境陌生,上车。

黑松林粘合剂厂,规模不大,名播全国;老总刘鹏凯,不仅是化工行业佼佼的企业家,代表作《心力管理》的开创性贡献是适用于所有行业

的。收于拙著《伏枥集》中的《刘鹏凯——缩小“三别”的新型劳动者》,“三别”即工农差别、城乡差别、脑力劳动与体力劳动差别,这是从宏观角度观察思考得出的结论,需要深入认识其意义从而大展作为的人不断增多。我是本世纪一十年代与他做文字交的,这时段是彼此著作出版旺盛期,他有十多种吧。

这次带去的书主要是近两年出版的《汉语篇章五级结构学》《人生五立说》,请刘总在职工中播下点种子吧。百花园中,应该是多种多样,姹紫嫣红。刘总深谙其道,热忱成全。厂办主任胡宏是他颇有岁月的助手,我欣赏他的干练。

离厂时询问门卫:“回泰州还要到新车站吗?”

“用不着,就在这里公路边车站等泰兴、靖江等地经过的到姜堰车,到姜堰后用你公交卡转车到泰州。”

上车后,付费10元,只是上午全部车费的2/5。这是泰兴开出的,在泰兴境内,有一个个停靠站,有客上上下下,却是稀稀落落;进入姜堰境内,就我一个人了,以后也没小站。这区别于上午的高速,适合一部分短途客需要,与高速各有长短,在总体上是两条腿走路,让需要不同的旅客各取所需。这是不同于六七年前的。为什么乘客寥寥呢?我想,或许与农忙季节有关,而私家车多了也是个原因。

于是想到,对当前国家形势、社会状况,歌功颂德的不少,牢骚满腹的不乏,孰是孰非?上面六七年间的变化可供参考。看问题得客观、辩证,看全面、主流、本质;避免主观、片面、表象,一叶障目不见泰山。

顺利返家,谢谢那位门卫热心指点,他在无意中显示了黑松林人的素质。





# 对标学习永大浙江公司 快意游览浙北迤邐风光

——江苏黑松林粘合剂厂有限公司组织员工代表赴浙江开展冬季游学活动



参观永大自动化分切生产线



参观永大产品展示厅，聆听永大浙江公司负责人冯来森介绍产品研发情况



学习永大质量管理之现场纠正



座谈交流，聆听永大中山公司负责人何汉健介绍企业发展“六五”规划



学习永大产品包装完美细节



游览莫干山风景区



合影留念

2023年12月5-6日



