



# 東長

主办单位:东长集团有限公司

2017年1月 总第15期

冬季版

东长集团“2016年度工作总结暨  
2017年度工作规划会议”圆满召开

如何设计科学的绩效管理体系

中国迎来LNG市场发展机遇期

聚焦东长  
P14 ▶

## 【战略、组织与机制】

企业若要可持续发展，归根结底是能满足客户需求。东长集团自成立以来，二十几年来坚持以客户为中心，做好终端，不为其他利益诱惑所动，力出一孔，利出一孔，日出东方志更长，梅花飘香自苦寒，力争成为最好的能源服务商。

### 一、什么是战略？

战略是为实现企业的长远目标所作的方向选择、重大取舍和所采取的关键举措，以及对资源分配优先次序的锲而不舍的承诺。

### 二、什么是经营战略？

经营战略本质上是创造企业长期盈利能力，也就是创造企业价值的方向性的、锲而不舍的选择和举措。

什么是一个有价值的公司？

短期看盈利能力，  
中期看核心竞争力，  
长期看产业格局和可持续性。

### 三、生意的本质？

以利他的方式达到利己的目的，才是成为行业领导者之道。生意的本质就是通过利他而利己。企业是这样，人生其实也是这样。

### 四、什么是竞争战略？

竞争战略应当以不断提升企业的竞争力、成为产业的领导者为目标。这在战略理论中被称为“战略意图”，成为世界范围的行业第一是战略意图的精髓所在。

战略意图不随时间的推移而变

化；战略意图保证了长期资源配置的一致性；战略意图只规定目的，不限制手段；如果市场是可以细分的，那么对于中小企业来说，其战略意图就应当是成为细分市场的领导者。

### 五、什么是大战略？

“深海滩，低作堰”是集团公司的大战略。深海滩，就是确保增强核心竞争力的投入，确保对未来的投入，即使在金融危机时期也不动摇；同时不断地挖掘内部潜力，降低运作成本，为客户提供更有价值的服务。低作堰，就是节制对利润的贪欲，不要因短期目标而牺牲长期目标，自己留存的利润低一些，多一些让利给客户，以及善待上游供应商。

### 六、什么是组织模式？

著名心理学家马奇的一个重要理论是“有限理性”：人们追求的不是最优而是满意，只要关键变量达到满意就可以了，最优只具有理论上的意义，并不具有现实意义。从马奇的理论看东长，东长集团组织模式的选择其实跟企业家及高层管理的理性选择特性有关系，我们的决策理念就是满意准则，不追求完美，强调灰度，强调妥协，主张改良，主张渐进。

### 七、关于变革组织

当我们试图变革组织的时候，首先要搞清楚的问题是：是组织问题，还是管理问题？不应当用组织变革掩盖管理的低水平，用调整组织代替管理能力的提升。但反过来讲，如果把管理的低水平看做组织成员问题解决过程和理性选择的现实特征的话，那么改变组织结构，使之简化以适应管理水平的现状，又往往是唯一可行的解决方案。这可

能是中国企业不论大小，大都崇尚分权化，崇尚事业部制的原因。它反映了我国企业管理水平的低下，不是企业战略决定的。

### 八、什么是经营机制？

一个企业的经营机制，说到底就是一种利益的驱动机制。企业的价值分配系统必须合理，价值分配系统要合理的必要条件是价值评价系统必须合理，而价值评价系统要合理，价值评价的原则以及企业的价值观念系统、文化系统必须是积极的、蓬勃向上的。

### 九、高管任用原则？

高层干部任用的“三最佳”原则：干部要在最佳的时间，最佳角色，做出最佳的贡献和得到合理的回报。

### 十、东长集团面临的挑战？

我们面临的挑战：

1.管理不确定性。  
2.简化管理。防止管理复杂性随规模非线性地增长。

3.在制度和机制上，应该如何设计？

管理中心——游天兰



冬季版  
Winter

总第15期  
Total No.15

主管·主办  
Authorities In Charge

东长集团有限公司  
Dongchang Group Co.,Ltd.  
管理中心  
Administration Center

顾问 | Adviser

吴育能  
Wu yuneng

总编 | Editor-in chief

谢亚辉  
Xie yahui

执行主编 | Executive Editor-in chief

谢亚辉  
Xie yahui

执行编辑 | Executive Editor

李丽芳  
Li lifang

美术编辑 | Art Editor

由广州世舟广告有限公司支持

地址 | Add

广东省东莞市望牛墩镇望洪路50号东长大厦  
Address : No.50,Wanghong Road,Dongchang Building,  
Wangniudun Town,Dongguan,Guangdong,China

电话 | Tel

0769-8856 6888 ( 22线 )

传真 | Fax

0769-8885 9088

邮箱 | E-mail

dc@gddcgroup.com

网址 | Website

http://www.gddcgroup.com

内部资料，免费交流

出版日期：2017年1月

印刷数量：300本

印刷开本：正度16开

本期出版物文章所述观点仅代表作者个人观点。  
非常感谢您百忙之中阅读本期出版物，如果能得到您对本出版物的意见，这对提高我们的工作将有极其重要的意义。您的意见将得到我们全体编辑人员的重视和由衷感谢！



卷首语/PREFACE 《战略、组织与机制》



- 江西食品协会一行莅临公司参考察 [新闻直播间](#) ▶ P02
- 东长集团卓越绩效管理模式启动大会圆满召开 [新闻直播间](#) ▶ P04
- 望牛墩政府来公司油库开展安全生产检查工作 [新闻直播间](#) ▶ P06
- 东长集团举办消防演练 [新闻直播间](#) ▶ P07
- 2017迎春长跑——健身新风尚，跑出正能量 [新闻直播间](#) ▶ P08
- 东长集团“2016年度工作总结暨2017年度工作规划会议”圆满召开 [新闻直播间](#) ▶ P10



- 如何设计科学的绩效管理体系 [聚焦东长](#) ▶ P14
- 办公室6s管理，你应用了吗？ [聚焦东长](#) ▶ P16
- 办公室实施6S管理的步骤 [聚焦东长](#) ▶ P18
- 人人都是变革的参与者 [东长文化](#) ▶ P20



- 中国迎来LNG市场发展机遇期 [能源面对面](#) ▶ P26
- 行业新闻 [行业追踪](#) ▶ P28



- 输油管道的发展史 [能源小讲坛](#) ▶ P34
- 学会“拒绝”劣质汽油 [能源小讲坛](#) ▶ P37
- 中国古代的姓、氏、名、字、号 [国学天地](#) ▶ P38
- 以“遇”之名 [人在东长](#) ▶ P43
- 人生本是一场寻找 [人在东长](#) ▶ P44
- 愿天下“老有所依” [人在东长](#) ▶ P45
- 我的马拉松 [人在东长](#) ▶ P46
- 马云：公司请你来干嘛？ [人生感悟](#) ▶ P48
- 一个人有文化，到底有多么重要？ [人生感悟](#) ▶ P50





新闻直播间  
Live news

01



## 江西食品协会一行 莅临公司参观考察

11月15日，“2016年江西省食品协会广东学习考察团”一行来到我公司参观考察，随行考察的有江西省食品协会会长李国勇、秘书长聂会珍，及江西省食品行业的企业家们。我集团旗下子公司广东东燃热能科技有限公司（以下简称“东燃热能”）总经理晏志勇接待了一行，并在公司多功能会议厅进行了交流座谈。

座谈会上，东燃热能市场部副总监金丽丽首先向江西省食品协会考察团介绍了公司的业务情况，随后大家围绕节能减排话题进行了深入的讨论交流。东燃热能是由一批国内外节能、锅炉、自控等领域的高级技术人员组建成立，以世界领先的生物质能研发和应用技术，并利用生物质固体燃料、生物气化等清洁能源，为客户提供生物质能供热运营、节能运行托管、清洁能源服务的专业运营商。相信通过此次的交流学习，必定会促进企业的共同发展。



## 东长集团卓越绩效管理模式 启动大会圆满召开

11月28日，东长集团举办了“卓越绩效管理模式”启动大会。集团董事长兼总裁吴育能、各事业部负责人及参与考核的所有员工出席了大会。

大会首先由集团副总裁游天兰对“卓越绩效管理模式”进行了宣导，随后由集团管理中心副总监何娟对绩效管理实施细则进行了讲解。此次的绩效管理是在原有的绩效考核基础上进行优化完善，使绩效的目的、考核指标、结果应用等内容更具有科学性与激励性，让想做事，能做事，做成事的人，在东长集团提供的平台上公平、客观、合理的得到应有的回报。

最后，集团董事长兼总裁吴育能对大会进行了总结，吴总指出：“如何做好绩效，需要每一个人认真对待和执行到位，更需要大家发挥自己的优势和才华，根据集团的经营目标，有效使用绩效管理工具，打造东长集团卓越绩效！”



## 望牛墩政府来公司油库 开展安全生产检查工作

为进一步加强建筑工地和危险化学品行业的安全监管，打击建筑施工领域违法违规行为，排查非法从事危险化学品生产经营行为，遏制各类事故发生，望牛墩镇安委办于2016年12月5日开展安全生产联合检查专项活动。



当天上午，望牛墩镇委书记、镇人大主席简任昌率镇政府领导和相关单位负责人来到公司油库检查安全生产工作，东长石化总经理吴鑫士、总裁助理谢亚辉陪同检查。简任昌书记要求认真落实各项安全生产责任制度，始终保持高度警觉，对危化品存储区配备的灭火材料要定时检查，把安全生产责任落实到每个环节、每个岗位、每个员工，使安全生产形成一种习惯。同时对于我们公司油库的安全工作给予肯定，相信我们公司凭借多年的安全管理经验，一定会把安全工作做好和落到实处。

## 东长集团举办消防演练

为提高员工在突发火灾状况下安全、高效疏散的意识与能力，增强员工消防安全知识。东长集团于12月15日下午在公司举办了消防实战演练，集团董事长兼总裁吴育能、副总裁游天兰及办公室所有人员参与了本次演练活动，望牛墩消防大队对本次演练给予了大力支持。

在模拟演练中，当火警警报响起后，各工作小组按照预案分工迅速做出了正确反应，办公大楼所有员工均按演习要求的时间及时疏散，疏散完成后，首先由望牛墩消防大队赵队长对消防知识进行

了讲解，及对灭火器和防毒面具的使用进行了现场示范。随后由各位员工亲自体验了现场灭火的过程和防毒面具的试戴，面对熊熊燃烧的火堆，大家表现得十分积极勇敢，按照灭火的步骤和方法将火堆燃起的浓烟大火迅速扑灭。最后，集团副总裁游天兰对本次消防演练活动进行了总结。

本次消防演练让员工亲身体验了如何正确使用灭火器材，以及发生火灾时如何采取应急措施，为集团的消防安全工作打下了坚实的基础。



▲ 望牛墩消防大队赵队长对消防知识进行讲解



▲ 望牛墩消防大队赵队长现场演示防毒面具的试戴



▲ 员工积极参与现场灭火



▲ 集团副总裁游天兰对本次消防演练活动进行总结

# 2017 迎春长跑 健身新风尚， 跑出正能量

齐踏未来新征程，共绘美好新蓝图。12月30日上午，望牛墩镇开展主题为“健身新风尚，跑出正能量”2017迎春长跑活动。镇领导班子成员、镇商会、外商协会、台商协会、镇府机关、省市机关驻镇部门全体工作人员、各企事业单位、公安干警、各村（社区）两委干部、外来务工人员代表、望牛墩中学师生等1500多人参加了长跑活动。

我公司作为镇商会成员，派出20名代表参与了迎春长跑活动，由集团副总裁游天兰带队参加。随着清脆的发令枪响起，长跑队伍依次起跑，由镇文化广场出发，途径望洪公路、汇源路口、金牛路、绿榕路、赤口路口、望洪公路，最后回到文化广场，全程约3公里。浩浩荡荡的队伍迈着坚定的脚步，以昂首自信的英姿、热情饱满的状态迎接新年新征程。迎春长跑活动结束后，游天兰副总裁代表公司接受了记者的采访，表示：“参与长跑活动不仅可以锻炼身体，以这种方式迎接新一年更有意义，希望我们能够共同努力，共同进步，新的一年取得更好的成绩。”





# 东长集团『2016年度工作总结 暨2017年度工作规划会议』圆满召开

12月31日，东长集团“2016年度工作总结暨2017年度工作规划会议”在集团多功能会议厅圆满召开。集团董事长兼总裁吴育能及公司中高层员工共50余人参加了此次大会。

会议由游天兰副总裁主持召开，吴育能董事长致开场词。会议宣布了集团2017年的业务方向，以石油化工、新能源、危化物流为主要经营方向，依托投融资发展平台，利用各种金融资本及基金，借助资本的力量，来推动集团持续和稳健的发展。

会议强调，集团2017年的管理重点是推行全员绩效管理，业务方向从传统能源向新能源转型升级，除了完成旗下子公司的挂牌上市目标，还要全力以赴冲刺2020年的IPO上市目标。



▲ 吴育能董事长致开场词



▲ 各事业部负责人在汇报工作



▲ 各事业部负责人签订“2017年度经营管理目标责任书”



▲ 会议结束后，参会人员合影留念



聚焦东长

DongChang Focus

02

管理与绩效

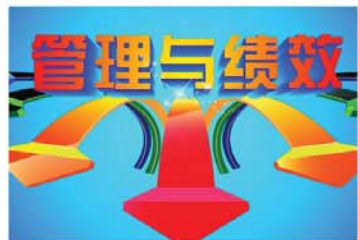


# 如何设计科学的绩效管理体系

## 1 绩效管理几个最重要的价值：

帮助公司战略目标的实现，完成公司价值观、文化的落地，帮助打造“富有战斗力”的公司，同时是人才选拔的重要工具。

我们需要重新认识绩效管理，建立起一套柔性绩效管理体系。



## 2 绩效管理存在的问题

绩效管理方面普遍存在如下问题：

1、许多企业表示，没法做绩效管理，战略方向总在变，老板今天说这样做，明天又变了，绩效合同没法签。

2、业务经理，尤其是技术线的经理，内心不重视绩效管理，认为绩效管理是人力的人事。

3、把绩效管理等同于KPI考核，想单纯通过一套表格来代替人的管理。

4、名义上有绩效管理，但是真正到了评估的时候，就开始大锅饭，没有识别优秀、普通与需改进的员工。

5、绩效结果应用比较单一，只对应奖金，没有发挥绩效的真正导向作用。

6、一个馒头就能引发血案，没有系统的绩效管理。

7、缺乏系统化的指标管理体系，员工绩效目标设定的质量依赖管理者的个人判断。

## 3 如何解决这样的局面？

企业应该重新认识绩效管理，并建立起一套柔性绩效管理体系。柔性的绩效管理体系有如下特点：

1、要有一套绩效管理框架，使用越简单越好，因为业务经理如果不懂，用不起来的话，一半的价值就失去了，要强调业务经理在其中的作用。

2、业务和价值观同样重要。从长期来看，最应该花功夫的是价值观。

3、柔性绩效的一个重要方面是目标迭代，可以根据实际情况调整、改变。

4、绩效是相对绩效，不赞同打分和奖金完全挂钩。

5、重结果，更重过程。把过程管理好了，结果自然而然就好了。绩效管理是每天都在发生的事，而非在季度末或年终应该做的事。

6、绩效管理不是绩效考核，是从战略到文化和价值观的塑造，以及对领导力的管理。

在此基础上，企业才能做到全面绩效管理。

全面绩效管理=战略+文化+领导力+绩效管理

## 4 如何建立全面的绩效管理价值

即“把全面的绩效管理和柔性的绩效管理做到了一个高度。”核心体现在OKR管理上。强调找出个人、组织的最重要的目标是什么，公开评价，重过程不重结果，分数没有过程重要。绩效管理应做到反思对照，强调去KPI和去组织层。在业务好的时候没有问题，但是在困境中就会暴露问题。

### 1) 价值观和文化管理如何落地？

公司文化、价值观的管理。那么，具体是怎么落地的？如下几点可以参考：

第一，价值观的考核：价值观和业绩各站百分之五十；

第二，管理“三板斧”：揪头发、照镜子、闻味道；

第三，尊重员工意愿，提供表达空间，发现不对的地方，立马去纠正；

第四，实施赛马机制，激发创新冲动；

第五，自由晋升和转岗，不拘一格；

第六，行为文化。最为重要的是对于价值观无比重视，并且在实践中贯

彻落实。事实上，每一个公司都有文化，看不见摸不着。但是，文化究竟好还是不好，最终会体现在组织氛围上。在组织架构、流程等不变的情况下，氛围变了对绩效会产生高达30%的影响。氛围受两个因素影响，70%来自于领导力，另外30%来自于公司的制度、流程，等等。氛围好的公司，会有更强的“战斗力”。

### 2) 领导力的重要性

领导力对绩效管理而言也非常重要——卓越领导者的员工离职率较低相反，一般的领导，团队管理会出问题，员工离职率很高。相类似，卓越的领导者客户的满意率很高，而一般的领导者，客户的满意率就比较低。

业绩优秀公司领导者有如下几个特点：

第一，熟悉业务，决策力强；

第二，有清晰明确的目标；

第三，止步不前者必被淘汰；

第四，经常给下属指导和培训；

第五，注重和面对事实，根据本公司的实际情况发展；

第六，区分员工绩效，给予相应的薪酬以及职业发展规划。

3) 影响员工绩效和保留主要因素  
直线经理的表现，对创造员工绩效上所产生的直接影响。

以下两项经理的行为，会对员工绩效产生主要影响：

A、提供清晰准确的非正式反馈：对员工绩效产生39%的影响。

B、澄清员工绩效期望：对员工绩效产生36%的影响。

以下两项经理的行为，对员工将保留产生很大的影响：

A、促进内部沟通：对员工保留产生38%的影响；

B、对员工职业发展规划给出指导：对员工保留产生37%的影响。

建议直线经理要注意和下属的沟通，直接告知其期望值，并且提供清晰准确的非正式反馈——有利于提升绩效同时建议对其职业发展规划提供指导——有利于留人。

## 5 何谓全面的绩效管理：

一个全面绩效管理的特征涵盖一下几点：

首先，绩效管理体系来源于企业的战略目标；

其次，在这个战略下，要有独特的企业氛围和文化；

另外，领导力非常重要；

最后，还需要建立配套的制度体系并提供相关培训。

## 6 绩效管理体系：以目标为核心

绩效管理是谁的事？应该是领导的事，是一个企业：“一把手”的事，而人力资源部在企业实施绩效管理的过程中更多的是扮演一种顾问或咨询师的角色。

在绩效管理，要强调，

1) 目标导向（从公司战略出发，目标自上而下逐层分解）；

2) 优胜劣汰（重点激励和保留优秀员工，淘汰后进员工）；

3) 透明公正（考核过程及结果透明化，评估标准客观公平）；

4) 持续提升（通过设定挑战性目标激发员工潜能，促进员工成长和能力的持续提升，促进组织业绩的不断超越）。

其中，目标管理非常重要。援引哈佛大学的一个关于目标对人生的影响的调查，调查发现，那些没有目标或者目标比较模糊的人生活在社会的下层或者中下层，然而那些有着清晰目标、朝着一个目标努力的人，很多都成为了行业的领袖、社会的精英。

## 7 管理人员职责

目标设定，绩效辅导，绩效评估，结果应用。对于个人，则建议采取个人业绩承诺制度。在承诺书中，有几个目标比较重要：

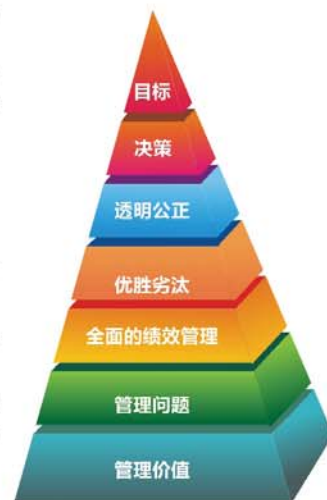
一、是业务目标；

二、是价值观/领导力目标；

三、是个人发展目标。值得一提的是，个人目标要和企业战略发展目标一致。

绩效设定完毕后，还要进行不定期的绩效辅导。关于绩效辅导的时机，管理者应该根据需要，在全年之中定时与不定时地、不断地向员工提供反馈指导，正式和非正式反馈兼用。

管理中心——游天兰





看看你的办公室，特备是在经历过一些工作繁忙期后，环境如何？堆叠的此起彼伏的材料草稿，项目参考资料堆放占满空桌，一些好久不看的期刊也随处可见。屋内陈设拥挤，到处是乱哄哄，心情又添几分郁闷，重在养成一种习惯。

# 办公室6s管理，你应用了吗？

6S管理即指整理（SEIRI）、整顿（SEITON）、清扫（SEISO）、清洁（SEIKETSU）、修养（SHITSUKE）和安全（SECURITY）。（由于前五个词组日文的罗马拼写和第六个词组英文的字母拼写中，第一个字母均为“S”故简称为“6S”。“6S”管理起源于日本，现已成为企业现场管理的经典之作。）大多数认为在生产制造现场运



用，但它同样适用于办公室。如同所有的精益工具，6S是消除浪费和提高附加值工作的有效管理手段。

6S管理在应用过程中，创造和保持着一个有组织的，清洁，安全，有效的工作场所，促进增值性能的最高水平。这意味着消除寻找、搬运挪动、库存浪费、不安全因素消除等。6s管理引入组织有序，消除不必要的材料，并建立自律。在某种意义上，它将一些原则的“时间管理”与“虚拟空间，你的工作时间表”的物理空间，你的办公室或车间面积等达到最佳空间效率利用。

### 办公室6s管理应用，被常贴用的标签如下：

- 排序-区分必要不必要物品，清除不需要物品。
- 稳定-执行各有所，各负其责。
- 清洁-彻底的清理工作并达到持续清洁方法。
- 规范-维护和监测遵守前3S成果。
- 素养-持续遵守规则，保持工作场所的6S效果。
- 安全-消除危害。

还有一些利用6S管理的重要原因——团队精神。6s符合常识，错位的文件和支出令人沮丧，浪费时间寻找他们，绊倒在工作地方留下的对象。建立团队共享一个共同的工作区，整洁有序敞亮的环境，好心情高效工作，每个人都收益。另一方面，6S的另一大特点是双启动。它使人获得自由，阻碍了他们的工作，这是一个困扰参与改善自己的工作环境的人的好方法。这使更多的员工授权。最后，一个6S活动的视觉冲击使改进生产不可能错过这创造了一种真正的成就感和自豪感，可以形成一个更重要的文化转变的开始。

# 办公室实施6S管理的步骤



## 一、办公室6S管理之整理

- (1) 扔掉废弃物，将不再使用的文件资料或破旧书籍、过期报纸按公司要求的方式废弃。
- (2) 将不经常使用的文件资料进行分类编号整齐存放于文件柜中。
- (3) 将经常使用的文件资料进行分类整理，整齐存放于办公桌抽屉或长柜中。
- (4) 将正在使用的文件资料分为待处理、正处理、已处理三类，整齐存放于办公桌面或长柜上，做到需要的文件资料能快速找到。
- (5) 将工作服、洗澡用品等按类别整齐存放于更衣柜中，无更衣柜的，应将工作服等个人用品放于办公桌的长柜中。
- (6) 柜（橱）顶、长椅上、沙发上、窗台上、暖气上禁止摆放任何物品。



## 二、办公室6S管理之整顿

- (1) 办公桌、椅、柜（橱）、衣架、报架、盆架等物品放置要规划有序，布局美观。
- (2) 办公桌面可放置办公设施、台历、文件夹、正在使用的文件、电话、茶杯等物品，要求放置整齐有序。
- (3) 办公桌挡板、办公椅上禁止悬挂任何物品。
- (4) 笔、墨、橡皮、尺子等办公用品整齐放于桌面一侧或抽屉中。
- (5) 办公桌面、办公桌抽屉内物品应整齐有序、分类放置，没有作废或与工作无关的物品，如抹布、个人物品、报纸等。
- (6) 报纸、杂志等阅读资料看完后要收起，需要留存的整齐放于文件柜内或报架上。
- (7) 暖壶、茶杯可在矮柜上整齐放置，不具备条件的可整齐放于地面一侧；茶叶桶应整齐放于办公桌抽屉一侧。
- (8) 办公室内电路线路走向规范、美观，电脑线不凌乱。



## 三、办公室6S管理之清扫

- (1) 打扫干净，办公室防盗门、木门要里外清洁，门框上无灰尘；推拉门轨道要清洁无异物。
- (2) 地面及四周踢角干净，要显露本色，无灰尘、污迹。
- (3) 室内墙壁及屋顶每周清扫一次，做到无污染、无霉点、无蜘蛛网；墙上不许乱贴、乱画、乱挂、乱钉。
- (4) 窗玻璃干净透明，窗框洁净无污迹；窗台无杂物、无灰尘；门玻璃干净透亮，不挂贴报纸和门帘。
- (5) 窗帘整齐洁净、无灰尘，悬挂整齐。

- (6) 暖气斗、暖气管道上无尘土，不摆放任何物品。
- (7) 灯具、电扇、空调、微机、打印机等电器，表面洁净，无灰尘；各种电器开关、线路无灰尘、无安全隐患。
- (8) 文件柜顶、表面要保持洁净、无灰尘、无污迹，柜内各种资料、分类整齐存放，并根据资料内容统一标识。
- (9) 更衣柜内物品分类摆放，要求工作服、毛巾等个人用品叠放整齐；柜内、柜外、柜顶保持洁净，无灰尘、无杂物；并按使用者进行标识。
- (10) 通过清扫发现环境异常，改善问题，通过清扫明确责任人，明确分工。
- (11) 电话要擦拭干净，整齐放于办公桌横板处或办公桌面；电话线要整齐有序，不凌乱。
- (12) 垃圾要及时倾倒，不能装的太满；门后禁止存放垃圾；笤帚、墩布、簸箕等清洁用具整齐放于门后；抹布可叠好放于盆架上，或整齐搭挂于门后。



## 四、办公室6S管理之清洁

- (1) 保持以上3个S水平，持之以恒每天上班前对自己的卫生区进行清扫。
- (2) 上班时随时保持。
- (3) 自我检查，对发现的不符合项随时整改。
- (4) 下班前整理好当天的资料、文件分类归档。
- (5) 下班后整理办公桌上的物品，放置整齐；整理好个人物品，定置存放。
- (6) 通过改善成果，形成标准化，形成制度。



## 五、办公室6S管理之素养

- (1) 人员保持良好精神面貌上班时间佩戴上岗证，穿戴整洁的工作服，仪容整齐大方。
- (2) 言谈举止文明有礼，对人热情大方，不大声喧哗。
- (3) 工作时精神饱满，乐于助人。
- (4) 工作安排科学有序，时间观念强。
- (5) 不串岗、不聚众聊天。



## 六、办公室6S管理之安全

- (1) 人员的安全，人作业不能受到伤害。
- (2) 设备的安全，不能误操作导致设备损坏。
- (3) 品质的安全，产品生产过程中要保证合格，不能出现大批不合格或降级产品。
- (4) 公司财产的安全，主要防偷防火防电。
- (5) 交通安全，员工上下班途中不能发生交通事故，我建议客户公司在厂外到厂门口设门卫检查。
- (6) 个人身体状况的安全，预防各种疾病，避免生病请假，给公司造成损失。

# 人人都是变革的参与者

## · 坦诚沟通 ·

在变革中，不管是管理者还是员工，都要有开放、坦诚的沟通态度，不管遇到了什么问题，大家只有从积极正面的态度和公司整体利益出发进行沟通，才能推动变革落地。

**凌震文（集团CHO）：**公司今年的组织变革，可以说是顺丰20多年来经历的最大一次变革。过去我们是用同一张大网在开展业务，现在我们划分成了五个不同的事业群，那么首先大家在认识上不要把它们看成是全新的、陌生的事业群，因为这些事业群的业务其实早就存在，只是现在公司从战略的角度把事业群的定位理得更清楚，以便于它们更加灵活地开展业务。

组织变革后，各事业群、各部门之间需要紧密的协作，需要充分的沟通。我们要与别人合作完成一项工作，沟通是必须的。在沟通时一切要以解决问题为最终目的，而不是仅仅把问题抛给对方。沟通的另外一个目的是为了达到信任，大家最终都是为了帮助顺丰的业务发展。

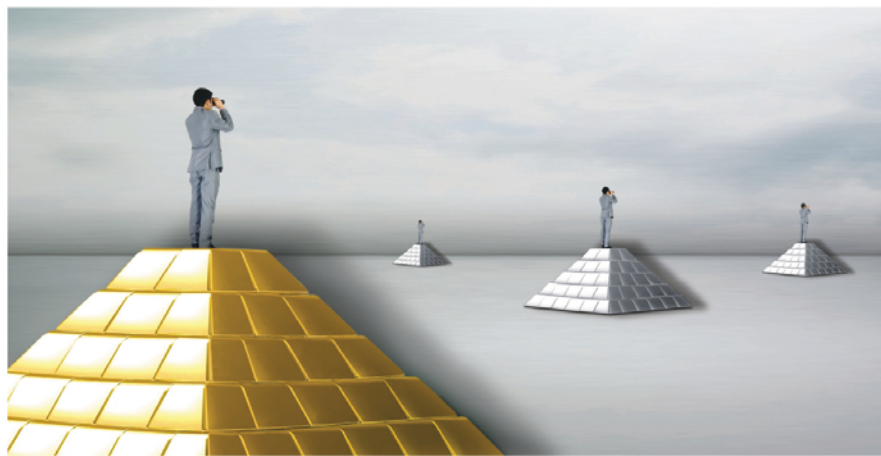
另外，沟通还要有机制保障。我们要建立机制、创造机会来保障沟通的效果。比如说跨部门的例会，项目的节点会、沟通会等。举例说，凤凰项目一直以来都是各部门同时参与的，为什么它进行得非常好？因为大家有一个共同的目标，而且通过充分的沟通来解决问题。

在沟通的基础上，我认为相互间的配

合和协作要打破本位主义，不要总是站在自己的立场，只看到自己的“一亩三分地”，而要看在整个顺丰业务的价值链上所产生的作用。如果大家都有这个大局观，再加上积极主动沟通的心态和有效的沟通机制，我相信一切问题都好解决。

**陈庆麟（集团CSO）：**在变革中，我觉得有几个方面希望每一个员工都可以一起来努力。首先，在每一次变革中，肯定有很大的挑战，大家可能会有不同程度的抵触情绪。其实这是很正常的。我们希望大家以一种正面的思维，去拥抱这次变革。第二，在这次变革中，虽然我们分了不同的事业群，但我们还是一个公司，有统一的发展战略，彼此之间要很好地协作。

还有一点，我们非常关注在变革中大家遇到的挑战，我们很想听到大家的声音。所以我们希望大家有一个开放、坦诚的态度，不管遇到什么问题，都能向领导层或者集团反映。大家只有从公司整体的思维出发，加上开放的沟通渠道，最终才能推动变革落地。



## · 放空自己 ·

新老员工之间的融合，就像一支球队，需要有一个磨合的过程。不论是新队员还是老队员，即使是再大牌的球星，也都要放空自己，学习别人的长处，弥补自己的短板，使团队变得更加强大。

**李胜（顺丰航空总裁）：**顺丰发展这么多年形成了一些惯性，所谓惯性就是经验，经验就会成为一个“天花板”。翻过去了，天花板就会成为你的基础，使你更上一层楼；翻不过去，经验就真正成为了天花板，它会制约你往上跳，这是我们最大的矛盾。

我们很多管理者是从基层摸爬滚打上来的，比较实用主义，也非常了解顺丰，但是面对未来新的模式的挑战，会有一些惯性思维，包括我自己。同时，对于一些新的商业模式的理解，包括互联网思维的欠缺，都会导致我们回到实用的经验主义，对于新生事物要么就是接受太慢，要么就会有一些排斥，这对于顺丰来说是非常大的挑战。

**李东起（商业事业群CEO）：**我们过去是行业“老大”，这个意识根深蒂固，因此我们在开放包容方面是有些问题的。我们缺乏除快递以外的其他业务的基因，所以要成功，就必须从外面引入大量的人才，并充分地信任。现在是互联网时代，讲究底层决策，大胆尝试，快速迭代，讲究快

速变化和分享，如果固步自封，什么都靠自己培养和单干，我认为这是低效率的。

**凌震文：**大家经常谈到新老员工的融合，我觉得有两个方面的问题。第一是我们顺丰的老员工如何更快地接受新事物，要积极接纳新人带来的一些新想法、新知识，要有好奇心，才能更多地去学习别人身上你不具备的知识和经验。

同样，对于新同事来说，也不要固有的思维模式看问题（比如自认为来自某某大公司，就以为自己的做法一定更高明），要有清零的心态。新同事来到顺丰，要学习这家有着22年底蕴的公司到底为什么能走到今天，她的优势在哪里，她的文化传承是怎样的，哪些地方是要去适应的，哪些地方需要我和小伙伴们一起去慢慢改变。

在任何一个团队里，都有“新”和“老”的搭配。就像一支球队，球队里有老队员也有新队员，新队员可能原来就是球星，老队员里面也有球星，但是大家都不要有球星的架子，要互相适应、磨合。我们企业文化团队可以在新老员工的磨合上多组织一些分享会、座谈会等等，也可以建立一种“传帮带”的机制——员工带新员工不一定局限于工作本身，也可以是带新员工更多地去了解公司的文化环境。我相信这样会让新老员工的融合越来越顺畅，团队也会变得越来越健康。

## ▶ 导读

变革浪潮席卷全网，不管是身处高层的管理者，还是一线的普通员工，都深刻感受到公司业务和组织变革所带来的冲击。不论你是否拥有充足的心理准备，也不管你是否真正理解其中的要义，变革已是势在必行。业务在变，组织在变，我们每位员工的心态也要转变。本期为大家带来文化大家谈之顺丰的“变革心态篇”。

## · 具有主人翁精神 ·

在任何时候，不管是管理者还是员工，都要有自我驱动意识。每个人都应该独立地去思考和判断，创造性地去工作，而不只是被动地去执行上司的意志。作为管理者则要以身作则，重视员工反馈的问题，积极去帮助员工解决问题，并且还能主动地为公司提出自己的建设性意见。

**田民（顺丰科技负责人）：**我认为主人翁精神还有待增强，这种主人翁精神就是发自内心的热爱公司，把公司当作自己心爱的“家”一样，真心实意地爱护家里的一花一木。个别同事主人翁意识不强，以一种“打工者”的心态对待工作。我认为在这方面，还需要管理层以身作则，以一点一滴的言行去影响每一个人。

**凌震文：**在每一次变革中，管理者的作用都非常关键。他们是团队的领军人物，假如他们都打退堂鼓了，传达出消极的情绪，那就没有办法让团队拧成一股绳，去面对、解决变革中所遇到的问题。每一位管理者都要以主人翁的心态，做一名助力公司变革的文化大使，要去收集、解决和反馈问题，尽量在自己的层面把问题疏导解决，或者把这些问题集中反馈到公司更高层，并且还能给出一些适当的建议。

**龚涛（仓配物流事业群CMO）：**我认为在任何时候，不管是管理者还是员工，都要有自我驱动意识，包括在平时沟通过程中，打破职能分工的约束，全面地看问题，而不是只站在自己的立场去看问题；还包括在上下层级之间，如何让每个人都能独立地思考、判断，而不只是在执行长官的意志。

但是就目前来说，敢做决定的人不多，有时我在布置一项工作时告诉大家“我要怎么做”，但我更想要的是“你有什么看法”，员工要有自己独立的业务判断，哪怕错了也没关系，至少你有判断，我们才知道差异点在哪里，才能继续讨论，才能达成共识。说到底，这也是主人翁心态的体现。

### 讨论：假如你是团队领袖

集团文化升级项目小组通过BBS、KMS等平台发起了“假如你是团队领袖”——在变革中如何发挥领导作用，引领团队更好地迎接变革挑战的话题讨论。小伙伴们踊跃参与，各抒己见，抛出了许多发人深省的观点。小编把这些观点摘录出来，与大家分享。

**@周贯宇：**假如我是团队领袖，要让上级对我

的想法给予肯定和支持，更要让团队为同一目标努力奋进，同时将团队的成绩在合适的时间、地点充分展现。当领导其实挺累！但我认为，如果在其位没有作为、没有成绩，那会更累。假如我是领导，要给团队每位成员能够反映出工作强度和成绩的绩效考核，要使员工间互激励来调动、提高团队士气；对消极人员能够及时处理；还要以身作则……要做能干事、干好事的好领导，真难！

**@李其浩：**假如我是团队领袖，一定要深入了解公司组织架构，实实在在地在基层学习和领悟知识，从现实发现问题，制定方案与组织和领导探讨可行性。人过留名雁过留声，不要惧怕问题客观存在，要敢于开放自己，带领团队兢兢业业为公司创造价值，创造文化。将有必死之心才能让士无贪生之意，带领团队如同打仗，讲究的是战法和团结作战，只有敢于前进才不会随时代所淘汰。

**@徐良：**假如我是团队领袖，不会墨守成规，不会将下属置于不顾，勇于创新，勇于承担下属因创新带来的后果。不会因为怕做错而不去做，不会力求自保而碌碌无为，不创新，毋宁死！

**@罗祥斌：**所谓天时、地利、人和，唯一不变的就是改变。天时——天下武功，唯快不破，在互联网大行其道的现实情况下，管理者应快速跟上“互联网+”的思维；地利——在改革的既定大环境下，结合集团的战略，及时调整已有的方向，保持与集团战略的高度一致；人和——得人心者得天下，变革过程中应该更加保持与员工的坦诚沟通与互动，保持信息的一致性，及时聆听、反馈员工的心声，解答其困惑，形成最大的部门合力。

**@罗文明：**如今已经不是仅仅依靠埋头苦干就能取得成功的时代，现在变革更多的是依靠技术、依靠创新，而变革最大的难点就是思想的转变。在旧有的工作模式下，或许大家都已经得心应手，一旦实行新的工作模式则会显得手忙脚乱。如果我是

团队领袖，则会要求大家不断学习与进步，也许你的业务知识暂时达不到公司要求，但你的思想认识一定要跟上公司发展的要求。

**结语：**以上是借鉴了快递龙头企业顺丰关于变革的心态访谈内容，希望每一个东长人能从中学悟，把眼光放长远，把心胸放宽去迎接未来的挑战。任何一种变革都不可能是一帆风顺的，因为它会涉及到方方面面，比如因组织变革造成人员岗位变迁，收入增加或者减少，比如说工作发生变化需加倍努力或者增加工作时间才能胜任新的工作……作为团队领袖，对于阻碍变革的这部分人，特别是对公司发展做过很多贡献的人，采取培训与及时沟通促进其学习与进步，尽快适应新的工作环境，胜任更高的职位。对于拒不学习与进步，阻碍公司变革的人员，那很抱歉，公司不会因为个人而停止公司变革的脚步。

任何一次变革，都会带来各种各样的挑战，我们每一名管理者和员工都应该用积极主动的心态，正向的思维去应对变革。在变革期间，短期的阵痛是在所难免的，我们相信，东长的明天一定更精彩！





能源时讯  
Energy news

03





# 中国迎来LNG市场发展机遇期



当前,国际液化天然气(LNG)市场正在出现新的变化,传统的卖方市场正在向买方市场转变。中国如何在这场能源格局大转型、大变革中抓住机遇、迎接挑战呢?在12月8日中国石油大学(北京)与中国石油学会石油经济专业委员会战略学组联合举办的LNG转型论坛上,来自企业、政府相关机构的业内人士和研究者对此进行了讨论。

中国天然气市场处于一个发展的关键时期。从上游气源、中游管道到下游利用,都面临着很多问题,在一定程度上制约了天然气市场的发展。那么,中国如何利用当前国际液化天然气(LNG)资源充足的形势,促进我国天然气市场发展呢?

王巍(中国石油政策研究室副主任,石油学会经专委副主任、战略学组组长):每一次工业革命都伴随着能源革命。目前,信息技术突飞猛进,迎来工业互联网时代,能源的转型也正在发生。而天然气作为清洁能源,必将会在未来能源转型中扮演十分重要的角色。

未来,中国应建立“5A”的天然气产业。一是Availability(有效性),意味着有足够的可利用的国内外天然气资源。二是Accessibility(可获得性),意味着能源运输需要特别保障,中国可以投资生产或从世界能源市场进口所需的资源。三是Assurance(可靠性),天然气消费存在季节峰谷差,要采取相关储气措施。中国的储气能力应整体加强,现状只有28%。四是Affordability(可购性)。与煤等其他能源相比,天然气价格较

高,需要变革能源市场将天然气价格降下来。五是Accountability(责任性)。天然气是环境友好型资源,需要推进天然气的清洁使用、清洁生产、清洁运输。

都大永(保利协鑫油气控股有限公司贸易销售部总经理):目前我国天然气市场还处于快速发展阶段,预计持续到2030年左右。预计沿海地区非电用气2015年至2020年年均增长10%,2020年至2030年年均增长6%;沿海燃气发电占比将达到40%。迎接能源大转型,中国应该坚持市场导向。要促进市场持续快速发展需要考虑上下游多方面因素。供给侧要有长期可靠和持续稳定的LNG供应,通过资源供应多元化,确保供气安全;贸易形式方面,应实现长期合同为主,短期合同、现货为辅。以合理的回报促进大规模的基础设施建设投资。在需求侧,天然气价格是市场快速发展的决定性因素。合同定价要从以参考JCC定价为主,向参考政府定价、国内替代能源价格定价、枢纽价格定价转变。天然气价格还受替代能源价格的制约。

同时,还要建立起灵活多样的商务运作模式,鼓励更多的中间商参与,才能激活市场。我们需要认真总结过去十年的发展经验和教训,找出符合国情、符合天然气市场发展规律的市场运行机制。

刘小丽(国家发改委能源所能源经济与发展战略研究中心研究员):在《巴黎协定》上,各国达成了减排的共识,中国做出

减排承诺推动能源转型,这是一个有利的机遇。中国的能源转型给天然气发展留下了很大空间;但也要看到,在天然气快速发展的同时,可再生能源也在发展。

当前,中国天然气市场发展速度低于预期。如果市场没有大的调整,要达到“十三五”能源规划中2020年消费量3500亿立方米的目标,还存在挑战。天然气作为替代能源,经济性非常重要。下一步改革,要实现全产业链改革,尤其是以价格为引领的改革。希望能源央企发挥更大作用共同推进市场发展,天然气行业的从业人员也要有紧迫感。

杨建红(中国石油规划总院油气管道工程规划研究所副所长):首先要清楚为何发展LNG。中国还有调峰的需求,按照2020年3000亿立方米需求来说,调峰系数按8%计算,除去储气库150亿立方米调峰能力,还需要100亿立方米的LNG作为补充。此外,商业储备或战略储备也有需求,关系到未来的市场平衡,需要储气库和LNG两手准备。

如何推进天然气市场发展?首先,中国作为驱动世界天然气消费增长的国家,应联合日本、韩国等重要LNG消费国,成立东北亚天然气市场中心,抓住油气市场宽松的机遇。其次,天然气市场将从卖方市场转向买方市场,带来价格机制等方面的改变,政府应当储备国际商务和法律人才,促进价格系数的下调。

另外,在未来买方市场形成方面,建议首先放开LNG进口,考虑成立多个国际贸易联合公司;其次,利用买方市场时机,主动设计新的价格公式,实现价格下调;再次,增加短期、现货合同量,实现长贸合同照付不议系数下降;最后,未来中国定价不一定以上海定价为准,而是可以采用节点定价,以合理的成本为定价依据。

未来天然气发展离不开市场,并由供应决定市场变为需求拉动市场。为了带动LNG发展,我们应从基础设施开放、液态市场培育、运输方式多样化等转变出发,形成真正的市场。

谢治国(中海石油气电集团贸易分公司规划发展部经理):一方面要加强基础设施的建设,对下游用户加大研究力度。另外一个重要方面是LNG合同。目前有5000万吨的长期合同要消化。未来要控制长期合同,多一点中短期和现货合同,增加灵活性。合同价格方面,新的机制可以考虑不和JCC挂钩,根据国际市场随行就市,在商务上和多种系数、替代能源挂钩,采用多种多样的计价模式。还要与卖方争取更有利的价格复议机制,买方市场下,可以要求价格重大变化时就进行价格复议。合同灵活性上,应要求资源方考虑买方的情况,取消一些限制性条款。合同期限上,尽量不签署超过10年的合同,降低风险。🔴

# 行业追踪

工信部原材料工业司司长周长益日前表示，工信部已提出了智能制造标准体系总体框架，目前正在加紧制定各个行业的智能制造标准，首批12个通用标准已开展了立项工作，石化行业的智能工厂标准有望成为首批立项。

周长益还透露，目前，工信部正组织企业在工业以太网、工厂无线应用、工业云计算、工业大数据等领域开展创新应用示范，并结合智能制造试点示范专项行动遴选了10个工业互联网试点示范项目，支持工业互联网试验验证平台、工业互联网关键资源管理平台和工业互联网商用流转数据管理平台的建设。

“总体来看石化行业的信息化、智能化走在前列，智能制造已在各个领域全面推广。”周长益介绍说，石化行业超过90%的规模以上生产企业应用了过程控制系统、生产优化系统、生产制造执行、企业资源计划管理系统也已在企业中大范围应用。

工信部已连续两年实施了智能制造试点示范专项行动，确定了两批共109个试点示范项目，石化行业共有11个项目。从数量上看，在流程工业中遥遥领先。从行业来看，去年石化、轮胎和化肥行业的企业入选，今年又增加了油气开采、煤化工、氯碱、氟化工和磷化工等行业的企业。

## 1 石化行业智能工厂标准有望首批立项



记者从新疆维吾尔自治区发展改革委获悉，国家能源局近日批复，新疆成为我国首个开展能源综合改革试点的省区。

据自治区发展改革委副主任李剑军介绍，国家能源局于今年10月印发《国家能源局关于支持新疆推进能源综合改革的复函》，批复新疆能源综合改革试点方案。新疆能源资源丰富，品种全、储量大、品质好，查明煤炭资源储量、累计探明石油天然气地质储量、风能资源储量、太阳能年辐射总量均居全国前列，是国家确定的国家大型油气生产加工和储备基地、大型煤炭煤电煤化工基地、大型风电基地、国家能源资源陆上大通道和国家能源综合基地，具备开展能源综合改革试点的有利条件。

## 2 新疆成我国首个能源综合改革试点省区



## 3 欧佩克：石油需求2040年或见顶



石油输出国组织(欧佩克)8日发布报告称，如果能源利用效率在今后不断提高，国际原油需求将在2040年达到平台峰值。

欧佩克在2016年国际原油展望报告中称，如果国际社会在今后能够提高能源在各领域的利用效率，国际市场对原油的需求量将在2040年达到一个平台峰值，届时原油需求量为1069亿桶/天的水平。欧佩克在报告中暗示，由于能源效率提高以及新能源技术的推进，国际原油需求量难以在此后继续增长。

欧佩克还对未来原油市场做出了更加悲观的预测，认为如果国际社会在共同推动减少温室气体排放方面做出更加卓有成效

的努力，全球对国际原油的需求量将在2029年达到最高水平1009亿桶/天，并在此后持续下降。到2040年，国际原油需求量将下降至983亿桶/天。欧佩克认为今年的石油需求在9440万桶/天左右。

欧佩克上述假设的前提是，巴黎气候协议目标全面得到实施以及新能源的应用能够得到更快的普及。如果减排行动的力度不及预期，石油需求将持续扩张至2040年乃至更遥远的未来。欧佩克表示，国家和国际层面能源和环境政策的不确定性，使能源需求和供应前景特别是长期前景蒙上阴影。

11月17日，中共中央政治局常委、国务院总理、国家能源委员会主任李克强主持召开国家能源委员会会议，审议通过根据国民经济和社会发展的第十三个五年规划纲要制定的《能源发展“十三五”规划》，部署推进相关工作。

李克强指出，能源生产既要优存量，把推动煤炭清洁高效开发利用作为能源转型发展的立足点和首要任务，也要拓增量，加快提升水能、风能、太阳能、生物质能等可再生能源比重，安全高效发展核能，优化能源生产布局。能源消费要抓好总量和强度双控制，综合运用经济、法律和必要的行政手段，聚焦工业、建筑、交通等重点领域切实推进节能减排，通过淘汰落后产能、加快传统产业升级改造和培育新动能，提高能源效率，推动形成注重节能的生活方式和社风。当前要统筹做好冬季居民供暖和大气污染防治工作。

《能源发展“十三五”规划》明确，“十三五”前三年原则上不上新的煤炭、炼油项目，而煤电、煤化工的核准“冰冻期”则是前两年，全国煤电装机规模力争控制在11亿千瓦以内。同时优化风电、光伏的布局，力争用两年时间将弃风、弃光率控制在5%左右的合理水平。在此之下，水电、核电成为补齐结构短板的新发力点，将超前规划、适度加大开工规模。

## 1 能源发展“十三五”规划获审议通过



## 5 2030年非化石能源占消费总量比达20%



风电、光伏等可再生能源与煤电等传统能源相比，电价上并无优势，这也成为限制我国可再生能源进一步扩大规模的关键因素。国家发展和改革委员会近日发布《关于调整新能源标杆上网电价的通知征求意见稿》，提出将适当降低保障性收购范围内2018年新建设上风电和2017年新建设光伏发电等新能源标杆上网电价，引发业界热议。

专家表示，可再生能源若想不断扩大市场占比，必须正视与成本低廉的火电等传统能源的竞争，如果要按期完成我国向国际社会承诺的2030年非化石能源占能源消费总量比例达到20%的目标，必须加快可再生能源平价上网步伐。

11月29日,国土资源部消息称,《全国矿产资源规划(2016-2020年)》(简称《规划》)正式批复实施。《规划》显示,将集中力量建设103个国家能源资源基地,划定267个国家规划矿区和28个对国民经济具有重要价值的矿区。

《规划》强调,要推进矿产资源集中开发和有效保护,推进矿产资源节约集约与综合利用,确保规划期末主要矿产资源产出率提高15%,完成50万公顷历史遗留矿山地质环境治理和土地复垦。



“十三五”期间,我国将稳步推进油气勘查开采体制改革,逐步放开上游勘探开发市场,同时加大铀矿勘查开发体制改革,有序放开铀矿勘查开发市场。

国土资源部副部长赵龙11月29日在此间介绍《全国矿产资源规划(2016-2020年)》时说,为增强矿业发展活力,将开放油气、铀勘探开发市场。依据油气体制改革总体方案,将加快新疆改革试点经验总结推广,稳步推进油气勘查开采体制改革,逐步放开上游勘探开发市场,引入社会资本。按勘查社会化、矿业权市场化、投资多元化、开采专业化原则,加大铀矿勘查开发体制改革,有序放开铀矿勘查开发市场,积极引导社会资本进入铀矿勘查领域,加快铀矿勘查开发进程。与此同时,进一步推进探矿权采矿权实行招标投标挂牌方式出让,吸引社会资本和风险投资。调整下放矿业权审批权限,推进权力清单制度。推进矿产资源税费制度改革,实施矿产资源税从价计征。加强矿产资源税收优惠政策管理,提高资源综合利用效率。将资源所有者权益和生态环境损害等纳入自然资源及其产品开发利用成本。

根据规划,到2020年我国将基本建成统一开放、竞争有序、富有活力的现代矿业市场体系。国内资源保障基础进一步夯实,力争新发现5-8个亿吨级油田和5-10个千亿方级气田,新发现大中型矿产地300-400处。石油储采比保持在12以上,天然气储采比达到30。建设103个能源资源基地,划定267个国家规划矿区,铁、铜、铝土矿、钾盐等战略性矿产国内安全供应能力得到巩固。划定28个对国民经济具有重要价值的矿区,强化重要矿产保护与储备。

12月10日,国家能源局石油天然气司、国务院发展中心资源与环境政策研究所、国土资源部油气资源战略研究中心联合发布《中国天然气发展报告(2016)》白皮书。《报告》分析了世界及中国天然气的发展现状和前景,指出中国天然气战略地位、发展路径和政策取向。这是我国首次发布天然气发展白皮书。

《报告》认为,美国页岩气革命大幅提高了世界对天然气资源储量的预期,天然气已成为世界最具发展潜力的主体能源。我国目前正处于能源转型的关键时期,新能源、新业态不断出现,又正值国际油价低位运行,抓住这一重要时间窗口,从实际出发,坚持天然气快速发展与可再生能源融合发展是中国能源转型的必然选择。

《报告》指出,我国已初步形成多品种、多渠道、多元化供应和“西



气东输、北气南下、海气登陆、就近供应”的供气格局,天然气消费市场遍及内地31个省市自治区。同时,天然气市场化改革有序推进,试点改革探索取得阶段性突破。这些为未来天然气成为中国主体能源打下良好基础。

《报告》认为,天然气产业迎来难得的发展机遇。通过推动能源革命,深化体制机制改革,加强国际合作,未来中国将形成市场结构合理、资源供应多元、储运设施完善、法律法规健全的统一开放、竞争有序的现代天然气产业体系,天然气将逐步成为中国的主体能源。



主要产油国达成的减产协议持续推高国际油价,12月12日伦敦布伦特原油期货价格达到一年多来高点。业内人士预计,减产消息可能推动油价冲高至60美元一线。

11个非欧佩克产油国日前在维也纳达成减产协议,决定从明年1月起将其原油日产量减少558万桶。协议有效期为六个月,是否续期将视市场行情而定。此前,欧佩克已于11月底在维也纳会议上决定将其原油日产量减少120万桶。

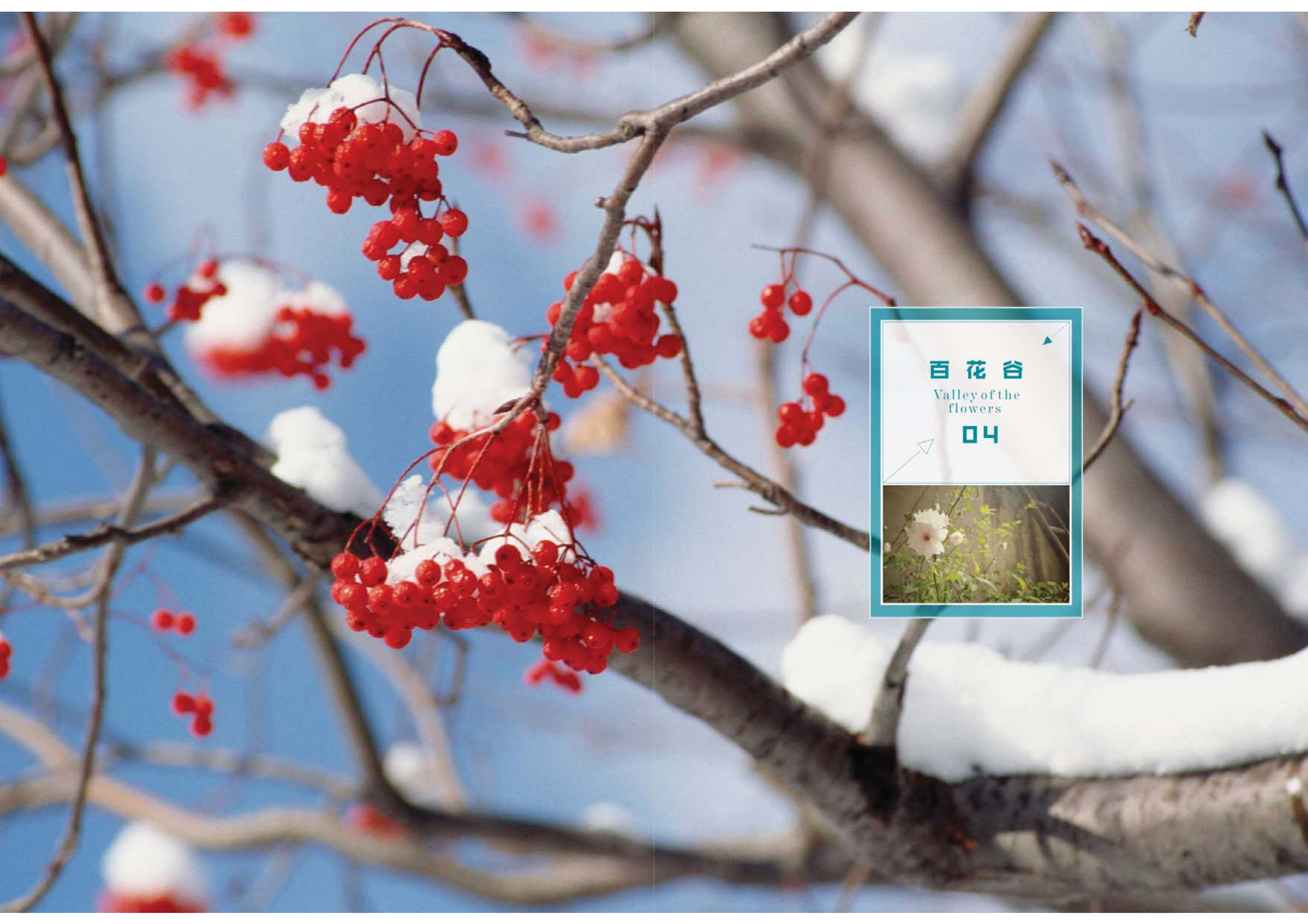
受此消息提振,国际油价12月12日上涨。截至当天收盘,纽约商品交易所2017年1月交货的轻质原油期货价格上涨1.33美元,收于每桶52.83美元,涨幅为2.58%;2017年2月交货的伦敦布伦特原油期货价格上涨1.36美元,收于每桶55.69美元,涨幅为2.50%。值得注意的是,伦敦布伦特原油期货价格盘中冲高至2015年7月以来高点,达到每桶57.89美元。

对于油价未来走势,尼日利亚石油部长卡希库对媒体称,每桶60美元左右是最佳水平。但他强调,欧佩克明年夏天可能采取进一步行动以平衡市场。“我认为这只是上升势头的开始,在维也纳达成的协议不只是一个。”他说,“六个月后,欧佩克将对这次协议进行审查,如果我们觉得市场还不够平衡,那么更多的减产还将到来。”

“一带一路”战略构想提出3年以来中国政府大力推进企业积极跟进沿线国家高度重视和响应,全球专家和学者随之关注并瞩目。12月11日2016中国能源智库论坛在北京举行,国务院发展研究中心副主任隆国强在会上作了《“一带一路”战略中的能源投资机遇》的主旨演讲。记者获悉,仅今年上半年,我国与“一带一路”沿线国家达成的能源合作项目就有16个。

随着“一带一路”建设的实施和推进,一些挑战和风险也逐渐显现。隆国强说:“要树立平等合作、互利共赢的理念。‘一带一路’的建设是长期的合作,企业在参与的同时也要让其他参与方受益。此外,要区别对待战略性和商业性项目,不要把商业性项目披上战略性项目的外衣。国内‘走出去’的企业要避免内斗和恶性竞争,企业要相互配合和支持。‘一带一路’沿线国家国情复杂,由于宗教、文化等原因,经济上有投资风险,企业看到机遇也要防范风险。”国外一些媒体和专家认为,部分沿线国家提出的与“一带一路”类似的倡议或战略,对“一带一路”形成了利益上的对冲或抵消作用,这一因素不容忽视。比如印度莫迪政府提出的“季风计划”、印尼佐科政府提出的海洋强国计划(海上高速公路、全球海洋支点国家)等。中国南海研究院院长吴士存认为,如何避免形成战略对抗,减少排他性的恶性竞争,是推进“一带一路”实施必须正视的问题。





百花谷

Valley of the  
flowers

04



# 输油管道的发 展 史

## 早期的输油管道

1859年8月27日，美国宾夕法尼亚的泰特斯维尔诞生了美国第一个油田。最早的盛油工具是装啤酒的木桶。各个石油生产商雇用车，把一桶桶原油运到河边，装上平底驳船，沿阿列汉尼河顺流而下，到达匹茨堡炼油厂。在油区里用马车拉运原油，从井口拉到河边，每桶的运费高达25~5美元。怎么把这笔运费节省下来呢？



有一个采油生产商，名叫赛缪尔·范·赛克尔(Samuel Van Syckel)，在油区里铺设了第一条管道来输油。这是用螺栓把一根根2英寸(约508厘米)直径的熟铁管连接起来，从皮托尔镇(Pithole City)到米勒农场火车站，全长5英里(约8千米)，埋入地下2英尺(约0.5米)深。首站上用2台蒸汽机带动的泵压送，日输油量800桶(约40000吨/年)，每桶油的运费才1美元。于是，油田上很快铺满了集输管道。

但是，埃克森公司《发现的100年》图册上说，宾州最早的输油管是木制的。《石油、金钱、权力》一书也说，1863—1865年运油最便宜的是木制管道。

其实，中国人早在1000多年前在四川自流井地区就已经使用竹、木管道来输送天然气和卤水。这种管子叫“筴”或“篾”。中间挖空的竹子或木头，外面缠上竹篾条，用桐油和石灰把缝隙涂上，作为连接、加固和防止渗漏。以上讲的是油田或气田内部的管道。

最早的第一条外输管道，或叫做“长输管道”，是宾夕法尼亚产区的一部分石油生产商联合建造的“潮水”(Tide Water)管道。它建于1879年5月，从宾州的格里维尔到威廉港，全长90英里(约145千米)，管径6英寸，日输油能力10000桶(约50万吨/年)。管道翻越了阿列汉尼山脉。

《石油、金钱、权力》一书称，这是“全世界第一条长途输油管线”。但是，美国油(杂志O&G)美国石油工业100周年专辑报道：“世界第一条管道干线是1874年建成的从宾夕法尼亚油田到匹茨堡的管线，属于哥伦比亚管道公司，管子直径76.2毫米，全长60英里(约96.5千米)，日输能力3500桶(约17.5万吨/年)。当时宾夕法尼亚铁路公司为阻挡它建成，不允许它穿越铁路。为此，只得在铁路两侧各建一座终端，在铁路上方架起高架桥。”

1907—1910年，在美国，从俄克拉何马州产区到得克萨斯墨西哥湾



海滨建成了两条8英寸(约20厘米)的输油管道。

1923年，从怀俄明州的茶壶山到大陆地区建成了一条管径10英寸(约25.4厘米)和12英寸(约30厘米)的输油管道。

## 现代输油管道的开始

20世纪20年代末焊接技术的诞生，使管道和储罐建设进入了飞速发展的时期。

1941年珍珠港事件后，美国对日作战，抽调了大量油轮到西海岸。与此同时，德国大规模开展潜艇攻击，重点打击美国的油轮。1942年前4个月，美国有48条油轮被击沉，美国的石油运输发生严重困难，因为东海岸所需的原油和油品，绝大部分靠油轮海上运送。1940年6月，船运石油每天高达234万立方米，而管道运输仅0.64万立方米，铁路只运127万立方米。

在此情况下，1942年美国石油协调局和战时石油委员会召集67家石油公司商议。大家建议，从盛产石油的得克萨

斯州朗维尤往纽约州费城地区建一条“大口径(Big Inch)”输油管道，管径24英寸，全长2155千米。1942年8月3日铺设第一节管子，1943年2月19日开始南段输油。

与此同时，1943年1月26日政府批准，开工建设几乎平行的“次大口径(Little Big Inch)”成品油管道，管径20英寸(约508厘米)，起点为得克萨斯州的博蒙特，终点是新泽西州的贝永，全长2373千米。

这是当时世界上口径最大的原油管道和成品油管道。有的书上把这称为现代输油管道的开始。

1944年6月，为支持战争，跨越英吉利海峡建设了一条成品油管道。

到1959年，美国的原油输送管网已经发展到16万英里(约257万千米)。80%运往炼油厂的原油靠管道运输。

在当时苏联卫国战争中，管道建设事关重大。

战争期间，苏联也建设了一条至关重要的输油管道。当时苏联90%以上的石油产自高加索地区，特别是巴库。但

是，德军已经占领了煤炭中心顿巴斯，包围着原斯大林格勒。巴库的石油要运往莫斯科、列宁格勒及乌拉尔地区的工业基地，只能向东南经由里海海上的船运，再走铁路绕道中亚。为此，斯大林为首的苏共中央决定建设从里海之滨阿斯特拉罕，通往萨拉托夫的输油管线，全长820千米。这是当时苏联距离最长的输油管道。钢铁供应困难，大部分管子使用从巴库到巴统那管道拆下来的旧管子。这些管子需要清洗，重新做防腐层，不少地方已经腐蚀，需要补焊。总共有五万多个管端要修补。动员了大量骆驼和马匹作为运输工具。发动了上万中亚地区的集体农庄庄员挖沟和填埋。这条管线的建成，加上两条输气管道的建成，从根本上保证了斯大林格勒附近萨拉托夫等后勤基地的能源供应，有力地支援了战争。

最惊心动魄的一场管道建设战发生在1942年。早在1941年秋，苏联第一大城市列宁格勒(即圣彼得堡)就被德军包围。进入列宁格勒的全部公路、铁路都处在德军大炮和飞机轰炸之下。冬天，拉多加湖冰

冻,成为唯一一条运送生活物资和军火的通道,称为“生命之路”。可是,春暖花开,这条通道就要中断。列宁格勒只剩下30~40天的燃料了。1942年4月,苏联最高统帅部决定,突击抢修一条穿越拉多加湖底的水下成品油管道。1942年5月开工,管径101毫米,全长30千米,其中水中215千米,最大水深125米。白天要冒着敌机的轰炸。一节节钢管用原木扎成的木排拖运。6月16日建成投产,每天向列宁格勒供应400吨汽油等石油产品,有力地支持了列宁格勒保卫战。

### 大口径输油管道

20世纪50~70年代,是世界油气田大发现的年代,也是石油消费量快速上升的年代。相应地,世界各地开展了多项大口径、长距离的管道工程,把管道建设提高到崭新的水平。

第一次世界大战后第一大型管道工程是埃克森、雪弗龙、德士古、美孚4家的沙特子公司阿美石油公司(Aramco)建的“横贯阿拉伯半岛输油管道”(Tapline)。起自沙特阿拉伯东部产油区卡提夫,贯穿沙特阿拉伯东西,经过叙利亚,直达地中海滨黎巴嫩的赛达港,管径30英寸,全长1040英里(1673千米),日输油能力32万桶(相当于年输油1600万吨),1957年扩大到日输45万桶(约1225万吨/年)。由此,沙特阿拉伯生产的部分原油可以经此管道直抵地中海装船,不必绕道阿拉伯半岛,不走苏伊士运河,运距大为缩短。自此,阿美石油公司的产量急剧增长,1938年才65万吨,1949年达到2282万吨。

1978年阿美石油公司开工建设一条新的横贯阿拉伯半岛的东西输油管线,称为PetroLine,起自东部的阿卜凯克,终点是西

部红海之滨的延布港,全长1202千米,管径48英寸,输油能力高达每天240万桶(相当于年输油12000万吨)后来扩大到400万桶(约2亿吨/年)。这可能是世界上输油能力最大的原油长输管道。1981年7月竣工投产。同它并行的还有一条天然气凝析油管道,把东部大油区生产的天然气凝析油输送到延布的三座石化厂作原料和燃料,同时给东西输油管线沿途13座泵站的燃气轮机供应燃料。

1963年3月,美国辛克莱、德士古、海湾等9家石油公司联合建设科洛尼尔成品油管道(Colonial Product Pipeline)。起点在得克萨斯州休斯敦附近的帕萨丁那,经过博蒙特、阿瑟港,然后北上,经过亚特兰大、费城,到新泽西州的林登,主干线长2478千米,管径分别是36英寸、32英寸和130英寸,外加2200千米支线。整个系统长达4552千米,日输油能力100万桶(约5000万吨/年),可以顺序输送118种石油产品。这是迄今为止最大的成品油管线。

1968年,美国在阿拉斯加北坡北极圈内发现了普鲁德霍湾大油田。直到1973年11月,由于第一次能源危机,美国国会才批准开工建设横贯阿拉斯加输油管道。它起自普鲁德霍湾油田,终点在阿拉斯加南部的瓦尔迪兹港,全长1287千米,管径为1220毫米,日输油能力约8000立方米。直到1977年才建成。总投资高达88亿美元,可谓“世界之最”。它的技术难点在于穿越永久冻土带和地震多发区。为此进行了大量科学试验,独创生聚取架空铺管方法。

20世纪70年代,中国建设了从青海格尔木、翻越唐古拉山,到达西藏拉萨的成品油管道,全长1076千米。这是世界海拔最高的输油管道,最高点海拔4857米,全线平均海拔4260米。

20世纪80年代,美国建设了一条世界最长的热输重油管道。这就是美国东西大管道(West-East Pipeline),又称全美管道(AU American Pipeline)。它西端起自加利福尼亚海滨的圣巴巴拉,终点在得克萨斯南部的韦伯斯特,全长28175千米。这是一条加热输送重质原油的管道,管径762毫米,年输油量2500万吨。每个加油站都要对原油加热。

### 世界上另一个产油大国 是前苏联

20世纪50~60年代,苏联开发伏尔加河和乌拉尔山脉之间的“第二巴库”。这里离首都莫斯科和古比雪夫等工业重镇都比较近,无需建设距离在千米以上的管道。1962~1964年,这里建了6条输油管道,总长2300千米,其中最长的阿里福杰沃-高尔基市的570千米的管道。

1963年,苏联建成了“友谊”输油管道,口径从1020毫米到426毫米,全长4665千米,把原油输送到东欧各国。当时,苏联管道建设的高潮是伴随西西伯利亚石油天然气大发现和开发而形成的。自从1965年第一个油田开始产油,到1971年,建成了从沙伊姆油田到秋明市,乌斯季巴雷克油田到鄂木斯克炼油厂两条输油管道,管径1020毫米。苏联1971年的输油干线总长度达到32344千米。



在外行车,最怕的事情就是车辆故障抛锚,还有就是莫名其妙的车辆抖动、熄火等。其实,很多问题不是因为汽车本身故障导致,往往是一些外部因素导致的,比如油品质量问题。

劣质汽油成分复杂。一些非法加油站为了降低成本,从非法途径购进劣质汽油,这些劣质汽油成分复杂,有的甚至还掺进了废塑料炼制的化工油。目前市场上使用较多的化工原料包括化工石脑油、轻烃、重芳烃、C9,甚至还有废塑料炼油等。为了提高汽油的抗爆性,有的会加入非常规添加剂。在外观上,这些劣质汽油也不是特别难以辨别,如果把它们与优质汽油放在一起做对比,劣质汽油的颜色明显发黄,而且不如优质汽油的透明度好。专业一点的做法是:取一滴劣质汽油放在玻璃片上,等汽油挥发后,玻璃片上还会留下胶状杂质。

由成分复杂的化工原料调和而成的劣质汽油由于成分异常,通常表现为分布不均匀,或某种组合成分相比正规油品过高或过低,同时还含有正常汽油中一般不含有Fe、Ni、S、Cl等元素。

劣质汽油与优质汽油的区别,也可以从气味上加以辨别:用手轻轻在杯口搅动,劣质油样本有刺鼻的气味,甚至还有股下水道的臭味。

还有,使用劣质汽油后,车辆排出的尾气可能与平常相比有明显变化,尾气呈更白或更黑,有时候尾气气味比较刺鼻,如果出现这些现象,车主应该多加关注。

# 中国古代的姓、氏、名、字、号



许慎《说文解字》卷二四“女部”：

“姓，人所生也，从女，生，生亦声。”班固《白虎通德论》卷九曰：“姓者，生也，人禀天气以生者也。”《左传·隐公八年》“天子建德，因生以赐姓”。这都说出了“姓”的本文是“生”。因此人们普遍认为，姓最初是代表有共同血缘、血统、血族关系的种族称号，简称族号。作为族号，它不是个别人或个别家庭的，而是整个氏族部落的称号。据文献记载，我们的祖先最初使用姓的目的是为了“别婚姻”，“明世系”，“别种族”。它产生的时间大约在原始社会的氏族公社时期。

姓是怎么来的？人们推测，姓的由来与祖先的图腾崇拜有关系。在原始蒙昧时代，各部落、氏族都有各自的图腾崇拜物，比如说麦穗、熊、蛇等都曾经是我们祖先的图腾，这种图腾崇拜物成了本部落的标志。后来便成了这个部落全体成员的代号，即“姓”。由于古代氏族部落的数量毕竟是有限的、可数的，所以，真正的远古时代留下来的姓是很少的。

后人据《春秋》整理出来的“古姓”有：妣（今河北涿鹿有妣水）、姁、子、姬、（周王族姓）、风、嬴（秦姓）、己、任、吉、辛、曹、祁、姜、董、偃、归、曼、丰（楚姓）、隗（原北方少数民族姓）、漆（膳）、允等22个姓。这些姓中近半数带女字旁。所以，人们推测，姓的产生可能在母系氏族社会。章太炎先生及其他学者又从《说文》、《山海经》、甲骨文、金文等较古的文献中整理出几十个古姓（约59个，章太炎得一个，他人又从金文中得嫫等7个），这样加上原有的也不过80几个，可以想见，这只是远古实际存在的姓中的一部分，原有的姓肯定不止这些。其他的已佚。但有一点是可以肯定的，那时候的姓决没有我们今天讲的“姓”

多。我们这里可以罗列几个从古至今具有代表性的关于姓的数字。

①北宋以后的封建社会，长期作为儿童识字读物的《百家姓》（北宋钱鼎名氏编），共收入502个姓氏（其中单姓342个，复姓60个。开头曰：“赵钱孙李，周吴郑王，冯陈褚卫，蒋沈韩杨……”）②宋代郑樵《通志·姓氏略》中统计古代姓氏共有1745个。③明代翰林院编修吴沈等人据户部所藏户籍编成《皇明千家姓》，收姓氏1968个。（开头曰：“朱奉天运，富有万方，圣神文武，道合陶唐……”）④清代康熙帝亲自审定《御制百家姓》，（开头曰：“孔师闾党，孟席齐梁，高山詹仰，邹鲁荣昌，冉季宗正，游夏文章……”）⑤清人张诒《姓氏寻源》、《姓氏辨误》中说古姓氏有5129个。⑥中华人民共和国成立后，大陆学者陶福畴等曾编辑出版过《中国姓氏汇编》共收姓氏5730个。其中单姓3470个，双字姓2085个，三字姓163个，四字五字姓12个。台湾省也出版过《中华姓符》共收姓氏6363个，但里面有异体字重复收入的情况。⑦据中国语言文字改革工作委员会汉字处1984年的抽样调查及有关专家的估计，直到今天还在使用的姓氏在3000个以上。（气象出版社2001年1月出版王大良编《当代百家姓》据1982年全国人口普查数据认为：目前，我国常用的姓约400个，按当时人口推算，前100个姓是：李王张刘陈杨赵黄周吴，徐孙胡宋高林何郭马罗，梁宋郑谢韩冯于董萧，程曹袁邓许傅沈曾彭吕，苏卢蒋蔡贾丁魏薛叶阎，余潘杜戴夏钟庄田任姜，范方石姚谭廖周熊金陆，郝孔白崔康王丘秦江史，顾侯郎孟龙万段雷钱汤，尹黎易常武乔贺赖龚文。这100姓占全国总人口的87%以上。其中李王张刘陈5姓就有3亿多人口。李8700万、王8000万、张800万、刘6000万、陈5000万。全国各城市的大体情况也不一样，如上海前10名的姓是：张王陈李徐朱周吴刘沈。）这个数字比我们前面说的所谓远古即有的纯正的“姓”相去太远了。那么另外那些也被称作“姓”的字又是怎么回事呢？那些字就是现代姓的主要组成部分“氏”，下面就介绍“氏”。



由于人口的繁衍，原来的部落又分出若干新的部落，这些部落为了互相区别以表示自己的特异性，就为自己的子部落单独起一个本部落共用的代号，这便是“氏”，当然也有的小部落没这样做，而仍然沿用老部落的姓的。有的部落一边沿用旧姓，一边有自己的“氏”。这些小部落后来又分出更多的小部落，它们又为自己确定氏，这样氏便越来越多，甚至远远超过原来姓的规模。

从时间上来讲，这已是父系氏族社会的事情了，氏带上了这个时代烙印。所以“氏”可以说是姓的分支。《通鉴·外纪》说：“姓者统其祖考之所自出，氏者别其子孙之所自分。”就很可能说明二者的关系。“姓”是不变的，“氏”是可变的。顾炎武也说“氏一传而可变，姓千万年而不变。”秦汉之前，姓和氏在不同场合使用，哪些人有姓，哪些人用氏有严格规定，汉代以后，姓氏不加区分，姓氏合一，统称为姓。最明显的标志是《史记》，根据现有姓氏、推究它们的来源或者说最初确定它为姓氏的缘由，大致有以下几个方面：

(1) 前面提到过，带女字旁的姓氏如：姬、姬、姜、妣、嬴等，这是母系氏族社会女性崇拜的反映。有些直接就是女族长的名性称号。

(2) 以动植物或其他自然物为姓氏。如马、牛、羊、猪、蛇、龙、柳、梅、李、桃、花、叶、谷、麦、桑、



麻、粟、山、水、林、木、风、云、河、江、金、石、铜、铁、玉等，这其中很大一部分是部落的图腾。

(3) 以封国、采邑或职官、爵位为姓。如齐、楚、燕、韩、赵、魏、秦、鲁、蔡、郑、陈、宋、阮；司徒、司马、司空、乐正、宰、上官、太史、少正、王、侯、公孙、伯子等，由于古代封爵职官名目繁多，故此类型很多。

(4) 以出生地、居住地或职业为姓，如姚（虞舜生姚墟）、东方（伏羲住处）、西门、东门（鲁庄公子遂后代封住地）、东郭、南、百里、欧阳（越王勾践，被封在乌程欧阳亭）、陶、巫、卜、医等。

(5) 以祖先族号、谥号为姓。如唐、虞、夏、商、周、殷、文、武、昭、穆、康、庄、宣、平、成等。

(6) 其它（在姓中还有几种变种，突变情况）：

A、皇帝赐姓。如刘邦赐项伯姓刘。李煜赐彘廷圭（累赘官）姓李。

B、为避灾难而改姓。如伍子胥在吴被杀后，子孙逃到齐国，改姓王孙；陈厉公子陈完，在陈内乱后逃到齐国做了大夫，改姓田。

C、为避皇帝或圣人讳而改姓。如荀改孙，庄改严，丘改邱等。

D、嫌原姓复杂、字多而改姓。如司马简姓司或马或冯，欧阳简姓欧。

E、少数民族主动从汉姓。如北魏孝文帝规定鲜卑族人改用汉姓如陆、穆、贺、于等，皇族带头，由原来的姓拓跋改为姓元。

F、另外，拓跋、单于、宇文、长孙、呼延、尉迟、耶律、完颜，爱新觉罗等都是少数民族的汉语译音。有些少数民族姓在译成汉语后，嫌字太大就简化，如爱新觉罗，改姓罗，金。从以上可看出，同姓不一定一家。

今天在公共社交场合的“贵姓”、“尊姓”、“按姓氏笔画为序”

中的姓，实际上包括了古姓、氏这两方面的内容。

另外，古代姓氏还有几点值得注意：

① 战国前，贵族才有姓氏，贵族男子称氏，女子称姓。因为“姓所以别婚姻”，“氏所以别贵贱”，“贵者有



氏，贱者有名无氏”（《通志·氏族略序》）顾炎武在《日知录》中说：“考之于《传》，二百五十五年之间，有男子而称姓者乎？无有也。”

那么男子称什么呢？1、贵者称氏；2、贱者则以职业概括之。如奕秋、庖丁、匠石、医和、优孟，这些职业名后来才成了姓。当时是通称。

② 氏不同者，婚姻可通；姓同氏不同者，婚姻不可通。“礼不娶同姓”，“父母同姓，其出不蕃”（《左传》），“同姓不婚，恶不殖也”。（《国语》）有人认为里面隐含了朴素的优生学。

春秋时，鲁昭公娶吴女为夫人，两人都姓姬，乃改夫人姓孟，称吴孟子。

③ 因为“姓”起着“别婚姻”的作用，贵族男子又不称姓，故女子称姓特别重要，为了给待嫁或已嫁的同姓女子加以区别，就形成了对女子的特殊称呼，在姓的前后加前缀、后缀。

A、前缀用排行：孟、伯、仲、叔、季。如孟姜、伯姬、叔隗。

B、以夫家的采邑、谥号为前缀：如晋姬、武姜、文嬴。

C、加氏、女、母、姬、媪、姬等后缀，如张氏、商女、孟母、吴媪、赵媪等。



名是每个人的代号。姓氏是公共的，名是个人的。历朝历代的命名习惯，反映了一定时期内的社会意识形态。由于人们所属的民族、社会、历史、宗教信仰、道德传统及文化修养的不同，其命名习惯也很不相同。

“名”的产生也是在氏族社会时期，同时也是人的个体意识逐渐觉醒的必然结果。《说文》对名这样解释：“名，自命也。从口夕，夕者，冥也，冥不相见，故以口自名”。意为，黄昏后，天暗黑不能相认识，各以代号称。这便是名的由来。这多少有些传说意味。人们发现使用“名”的便利性，便逐渐通行起来，使得人皆有名，并对命“名”讲究起来。实际上，名的出现是私有制经济出现后的必然产物。古时天下为公，一个部落一个名号，黄帝、炎帝、共工、蚩尤都是部落名。

据《周礼》“婚生三月而加名”，婴儿出生三个月后由父亲取名，我们现在所看见最早的名是商代人的名。当时的习惯，崇尚以天干为名。也往往以其生日干支来命名，主要以天干命名，甲乙丙丁戊己庚辛壬癸（十个天干）。如太乙，成汤（天乙），太丁，盘庚，帝辛（纣）外丙、仲壬、太甲……武丁（盘庚曾孙）。陈梦家《殷商卜辞综述》认为：太康（即大庚），仲康（中庚），少康（少庚）等。周代以后对命名有所讲究。春秋鲁桓公六年（705）鲁桓公问命名应遵守的礼节时，大夫申 提出“信”“义”“象”“假”“类”五条（“五则”）。到战国时，很多贵族通过占卜来给自己的儿子命名，如屈原（皇揽揆余初度兮，肇锡余以嘉名）。随着儒学的兴起，对起名的讲究越来越复杂，成书于战国年间的《周礼》中对命名除了前面提的主要注意的五条之外，还规定了“六不”。即（1）不以

国（2）不以官（3）不以山川（4）不以隐疾（5）不以畜牲（6）不以器币。

秦汉以后，随着封建专制的加强，在命名方面除了对“五类”、“六不”同样讲究外，还对一些寓含王霸意义的字眼如龙、天、君、王、帝、上、圣、皇等字禁止使用。有些朝代不禁。

魏晋以后，一代代的学风、思潮、单从命名方面即能看出一些。如魏晋南北朝人自命清高，玄学盛行，起名讲究高雅。如盛行以“之”命名，如王羲之、孙静之、桓之。画家顾恺之，将军刘牢之，科学家祖冲之，史学家裴松之，文学家颜延之，杨衔之等。

南北朝佛教盛行，取佛僧名成了时髦。一时间，僧佑、僧护、僧智、梵童、摩诃之名比比皆是。据正史载，南北朝带僧字的名有122人，县者39人，佛者24人。

唐宋时，道炽一时，僧也极红。以金、木、水、火、土五行命名成了时尚。如朱熹（火），父名松（木），儿名（土），孙名钜、钩、鉴、铎（金），曾孙名渊、冷、潜、济、浚、澄（水），刚好是五行一个循环。

周秦两汉单名多于双名。有些双名也是单名，如晋介之推，虞官之奇，郑姓之武，佚之狐，之为虚字，不算。还有一个“不”字，韩申不害，楚萧不疑，赵国赵不倦，汉代程不识，不危、不惑等皆如此。

另外，汉人取名：（1）敬英武，雄浑劲健。像胜、武、勇、超、猛、固、彪、举等这很常用。

（2）见贤思齐、追慕圣人。如张禹、赵禹、邓禹、陶汤、张汤、赵汤、周昌、王昌、张尧、黄舜等就体现这一特色。

（3）求长生长寿。如万年、延寿、寿王、千秋、去病、去疾、彭祖、彭生等名常见。

王莽时，“令中国不得有二名”，《春秋》“讥二名”，《公羊传》：“二名非礼也”，可能单名多于双名的原因。西汉15帝，二人复名；东汉13帝单名。

西汉至东晋，54帝，4个复名，单名94%，东汉以后，尤其两晋南北朝，佛道盛行，一时间佛名盛行：金刚、力士、文殊、目连、药王、般若、三宝随处可见，以带佛气。僧、佛、摩、梵、县，真取佛名也很多。

唐宋后，取复名多起来，皇帝除外，因单名易于避讳。

另外，唐人追求雅，以文、德、儒、元、雅、士等字命名很流行。五代时，因《尚书·太甲上》有“旁求俊彦”《伪孔传》有“美士曰彦”。故而，据正史载，五代共有87人以“彦”字命名。元代人以取蒙文名为时尚。

元末，张士诚原名九四，“士诚”之名乃一文人所取，是在取笑他，他还不知，典出《孟子》：“士，诚小人也”之句。

宋以后，尤其明清，字辈谱命名法最盛行。至今，从农村族谱中可看出这一现象。其字当然是些寓意吉祥的字，如文武、富贵、昭庆、德祥、龙凤、昌盛等。明清以族谱命名为特征，影响很大。

1744年，乾隆为孔子后裔定了三十个字为：

希言公彦承宏闻贞尚衍  
兴毓传继广昭奕庆繁祥  
令德垂维佑钦绍念显扬

1920年，孔令贻又在这30个字后续了二十个字：建道敦安定，懋修肇益常。裕文焕景瑞，永锡世绪昌。

清满贵族则喜欢用安、福、水、泰、保全、常荣、桂祥等吉利字命名。



“字”只是限于古代有身份的人。

《礼记·曲礼》上说：“男子二十冠而字”，“女子十五笄而字”，就是说不管男女，只有到了成年才取字，取字的目的是为了让人尊重他，供他人称呼。一般人尤其是同辈和属下只许称尊长的字而不能直呼其名。

古人命名方法的主要依据有以下几种：

①同义反复。如屈原名平，字原，广平为原。孔子学生宰予，字子我，季路字子由，颜回字子渊，诸葛亮字孔明，陶渊明字元亮，周瑜字公瑾，诸葛瑾字瑜，文天祥字景瑞，都属此类。

②反义相对。晋大夫赵衰（减少意）字子馀（增多）。曾点（小黑也）字子皙，色白也。唐王绩字无功，朱熹（火亮）字元晦，元赵孟俯（俯）字子昂，晏殊字同叔。

③连义推想。赵云字子龙（云从龙）；晁补

民同命名习惯约有以下几种：

①时令法：以生时节令，花卉为名，春花、梅、桃、李，夏雨、秋实、秋雨、秋艳、冬晓、冬梅、腊梅等。

②地名法：纪念孩子的出生地，如杭生、浙生、沪生、渝生、杭宁。

③盼子盼财法：如来娣、根娣、玲娣、招娣、延娣、来宝、来发。

④动物法：阿牛、阿鼠、小鱼、小狗、小龙、阿龙、小骏（马）、小凤、凤儿。

⑤体重法：九斤老太、九斤姑娘（加护身符的重量）。

⑥性变法：女当男养，亚男、冠男、家骏、家雄；男当女养，新妹、宝姬、秋月等。

⑦排行法：大牛、二牛、三小、小牛，大因、二因、三因；根大、根亮（两）、根山（三）；张益（一）张耳（二）张山散（三）等。

⑧五行法：如前述朱熹一家祖孙五代。

⑨综合的，如润士（节令加五行）。

民国年间尚洋名：玛丽、海伦、彼得、约翰、汤姆很多。

文革间尚红、建、卫、忠、青等字。

现在的趋向：朦胧、洋名，多字名。

古代的女子有姓无名，在家只有小名、乳名，对外则称某某氏。



之，字无咎；苏轼，字子瞻（《左传僖28年》：“君弼弼而观之”）；岳飞字鹏举。

从以上三类可以看出，字与名有密切关系，字往往是名的补充或解释，这叫“名字相应”，互为表里，故字又称作“表字”。这三种是主要的，另外还有以干支五行命名，以排行命名，或者字行加排行，字后加父（甫）的情况一般也归入字的范围。

命名方面与命名同样，有着时代气息，一个总的趋向是美词化和尊老化，在尊老化方面更加显。

唐宋以后，由于理学加强，一些繁文礼节越来越多，读书人之间在称呼上也大做文章，称字，是为了表尊敬，但时间长了之后，渐感称字还不够恭敬，于是就有了比字更表恭敬的号。







号也叫别称、别字、别号。《周礼·春官·大祝》：“号为尊其名更美称焉”。名、字是由尊长代取，而号则不同，号初为自取，称自号；后来，才有别人送上的称号，称尊号、雅号等。

号起源很早，但直至六朝时期还不流行，葛洪、陶潜有号，当时多数人没有。到唐宋间才特别盛行起来，原因有二：1、伦理道德加强，2、文学发达，文人讲究文雅。至明清，由于文人范围扩大，加上帝王提倡，更加盛行起来。纵观古人命号特点，我们也可以概括为几条。

自号一般都有寓意在内。

1、或以居住地环境自号：如陶潜，自号五柳先生。李白自幼生活在四川青莲乡，故自号青莲居士。苏轼，自号东坡居士。陆游，号龟堂。辛弃疾号稼轩居士。明武宗朱厚照自号铜雀老人，明世宗朱厚熜自号天池钓叟，明神宗朱翊钊自号禹斋。乾隆晚年自号十全老人、古稀天子。咸丰（奕）自号且乐道人。

2、或以旨趣抱负自号：杜甫，自号少陵野老，“一万卷书，一千卷古金石文，一张琴，一局棋，一壶酒，一老翁”——“六一居士”是欧阳修晚年的自号。贺知章，自号四明狂客；金心农自号出家庵粥饭僧，都体现了个人的旨趣。

3、有些人还以生辰年龄、文学意境、形貌特征，甚至惊人的语自号。



辛弃疾自号六十一上人，赵孟頫甲寅年生，自号甲寅人；元郑元石，自号尚左生，明代祝允明自号祝枝指生，后在民间演变成祝支山。朱尊，自号夕阳芳草村翁，唐寅自号江南第一风流才子，普救寺婚姻案主者。徐树丕，自号活埋庵道人。

别人赠号主要有三种情况：

1、以其轶事特征为号。如李白，人称谪仙人。宋代贺铸因写了“一川烟草，梅子黄时雨”的好词句，人称贺梅子。张先因写了“云破月来花弄影”，“浮萍断处见山影”，“隔墙送过秋千影”三句带“影”字的好诗，人称“张三影”。类似例子再如：

山抹微云秦学士——秦观“满庭芳”词“山抹微云，天连衰草”

露花倒影柳屯田——柳永，《破阵子》词中有“露花倒影”句。

张孤雁——张炎《解连环·孤雁》

红杏尚书——宋祁（工部尚书）《木兰花》“绿杨烟外晓春寒，红杏枝头春意闹”。

现当代作家的笔名、艺名也可算入号的范畴，有的是自号，有的是赠号。

郭沫若（笔名）原名开贞，巴金、夏衍、冰心全是笔名（自号），而非原名。

艺号（赠号）：

张英杰——盖叫天，牛俊国——牛得草，荀慧生——白牡丹，李慧敏——白玉霜，毛稚黄——毛三瘦。

2、以官职、任所或出生地为号。王安石称王临川；杜工部（杜甫），贾长沙（贾谊）；王右军（王羲之）；汤显祖称汤临川；康有为，广东南海人，称康南海；孔融，曾任北海太守，人称孔北海；顾炎武，江苏昆山亭林镇人，人称顾亭林。清代民谣“宰相合肥天下瘦”说的是李鸿章（合肥人），“司农常熟世同荒”说的是翁同龢和常熟人，时任户部尚书。

3、以封爵、谥号为号

诸葛亮封武侯，人称武侯；司马光，封温国公，岳飞，谥号武穆。

宋以后，文人之间大多以号相称，以至造成众号行世，他们的字名反被冷落的情况。苏轼一生有14类38个名号，鲁迅先生一生（1881—1936）57岁，共用过140多个名号（主要是笔名）。

鲁迅原名周樟树，字豫才，改名树人。1898年，第一次用笔名，夏剑生、树人。1818年，《狂人日记》发表时，始用鲁迅笔名。三十年代后更多，最多的为1933年26个和1934年41个。这两年也是他的创作高峰，作品最多的时期。

由于号可自取和赠送，因此具有自由性和可变性。以至许多文人，有很多别号，多的可达几十个，上百个，“别号太多，反成搅乱”（郑板桥集题画。新秋四索画），所以近代以后，尤其建国以来，文人用号之风大减，不少人发表作品不用笔名，就用真名。少数文人存有别号，多为20世纪三、四十年代前就出名的文人。如鲁迅曾自号书斋，绿林书斋，且介亭；王力自号龙虫并雕斋；姚雪垠，无止境斋；叶圣陶未沃居，俞平伯古槐书屋，此可谓遗风。



图文冯文杰

## 以“遇”之名

在这个庞大而繁乱的城市，每天都有无数个生命在相互交织。如此短暂的一生，伸出手对时光匆匆一握，空响又无痕。生活不像一首歌，在反复聆听后倍感厌倦就可以洒脱地抛弃，这个世界任何情感都是人与人之间一条无形的绳索，温暖而炽热，麻木或冰冷，却紧紧相连。

爱恨交加的情感绳索，对于依赖群体的人类来说，在时间的推移中，绳索那头是谁，命运自由有排，不管你迎接或是推开。毕竟浩瀚宇宙，茫茫人海，总会遇到形形色色的主人公到你的故事里串场子，或扎根至深。他们的痕迹仿若林间冬日，星星点点殷殷写在层层叠叠的树叶上，风吹过带起一片明灭。就算世间纷纷扰扰，生命精彩纷呈，这种痕迹浅藏却深感，不会被轻易抹去，就像并非所有的回忆都会悄然吹散。而我们，从不安到坦然，不曾被如何对待，终将还是会冠以成长之名，幸福为序，步步向前。

遇见是美丽的意外，是两个世界的怦然心动，是最想留住的小幸运。因为遇见，所以世界色彩斑斓；因为遇见，所以花香满城；因为遇见，所以更懂珍惜。

佛曰：“遇见既为缘。缘来，珍惜，缘去，不悔。无论你遇见谁，他都是你生命该出现的人，绝非偶然，他一定会教会你一些什么。”故事之花存活在生命里，情感为露，真诚为阳，或盛开或被毁，一切都只是时间的问题，时间主宰遇见的寿命，但是遇见却让时光更有价值，更存期待。

云遇见风，才得以飘游苍穹；光遇见影，才有了交替的美景；而我遇见你，才能够在人生的道路上越走越坚定。

珍惜遇见的人，珍惜所拥有的亲情、友情或爱情。感谢生命里，曾经有你的足迹，化作永恒的泪滴，支撑我每一个日月升沉、花开花落的季节。

东燃热能：冯文杰



## 人生 本是一场寻找

总喜欢寻找——  
年少时宏伟的目标，  
经年别岁后已变飘渺；

总喜欢寻找——  
青葱岁月不羁骄傲，  
和一个坚实有力的依靠；

总喜欢寻找——  
人生航向不停奔跑，  
却也难逃被触礁抛锚；

总喜欢寻找——  
何去何从纠结成团，  
百思千解本随心就好；

为何总喜欢寻找？  
只因一个爱的忠告，  
更为一份炎热的需要，  
和一腔激情满怀的回报！

人生本是一场寻找！  
愿你找到所想、所愿、所爱、所求……

东宝能源：张书梅



## 愿天下 “老有所依”

不知从何时起，身边多了很多诸如“中国未富先老”“延迟退休年龄”的新闻。最近有报道称，国家有关部门会在今年拿出延迟退休的方案，出台渐进性延迟退休年龄的政策，计划通过长时间的推行实现这一目标。不管怎样，这意味着我们这一代必定会执行这一法定政策，随之而来养老就成为了我们不得不想，不得不提的话题。

曾几何时，我们老一辈的传统观念是养儿防老。所以即使是计划生育的年代，在国家严苛的政策下，生儿子是一些家庭妇女必须要做的一件人生大事。只要没有男孩继承香火，宁愿躲着藏着，条件再苦再难也要坚决将儿子生下来。这样当老了才有依靠，否则必定晚景凄凉。再往前追溯，在我们悠久的中华文化中，就能找到这些观念的由来。古人有云“百善孝为先，百孝顺为先”，何为孝，孝即孝顺，是对子女的要求，也是人的道德标准。在晋代，只有孝子才可以被推举为官。分解“孝”这个字，上面是个“老”，下面是个“子”，有这样的解说，你小的时候，父母在上面为你遮挡风雨，到你父母老的时候，你在下面背着父母。从这些历史文化渊源中，可以看出孝对于整个社会稳定和谐的意义，只有建立在“孝道”上，才有幸福的老年。

可现在我们的社会经历着深刻变革，“留守”成了这个时代的常见词。留守老人，空巢老人屡屡见诸报端，还指望养儿防老，似乎已经渐行渐远。有一首流行歌这样唱道“都说养儿能防老，可儿山高水远他乡留，都说养儿能防

老，可你再苦再累不张口……”。更有甚者，在一些农村地区，有一些老人到最后孤苦伶仃无人问津，上吊自杀喝农药的案例也是时常出现，让我们感到痛心不已。我们会谴责不肖的子女，骂他们狼心狗肺。但是我们深思一下，在目前的现实条件下，我们设身处地的想想，只建立在“孝子”的基础上去安排老人的晚年，有时候是否力量过于单薄。而如果我们指望子女，来给谋求晚年，是否也会给子女带上了沉重的枷锁，变成了他们的一种负担。事实上，回到人的一种本质上，“人”这个字就是左脚和右脚支起一个独立个体，建立在他人基础上的快乐，确实薄弱。人相互独立，彼此平等，快乐和幸福才会牢靠。依靠“孝”将自己绑架到子女身上，将责任推到弱不禁风的个体上，看似很美，其实很残忍。

依靠“孝”这个字，或者讲依靠个体道德来解决“老有所依”这个问题，恐怕已经时过境迁。按照目前的制度规划，也许只有完善的养老保险制度和社会的精神文化发展能解决这些问题。我们常常看到西方的老人，退休后生活丰富多彩，焕发出晚霞一般绚丽的光彩，这得益于他们完善的保障制度和自我个性的体现，所以他们也能枯木逢春。我们的文化中讲究天伦之乐，要与孩子在一起享受甜蜜的负担，这也无可厚非，但如果我们不要将自身重压在子女身上而是自立、平等的面对子女，面对生活，是否才是真正的老有所依呢？

东长石化：余华



## 我的马拉松

很多时候，总是被人问，为什么这么热衷跑步，为什么跑马拉松。也许问的人自己心里早已有答案。跑步好是好，可是伤膝盖呀！跑步也得讲究方法，至少我目前膝盖尚好；还是单纯地为了赶时尚，发个朋友圈炫耀一下，也许你说对了，可我的朋友圈百分之八十都是在聊跑步。跑步是不是会上瘾？的确会，认识的很多跑神一年四季就从没停下过奔跑的脚步。

现在你问我为什么跑步，为什么跑马拉松。我会跟你讲马拉松赛道上的故事。“不要去惹一个跑过马拉松终点的人，因为他们的内心强大得到你无法想像！”虽然有些夸张，但是一场42.195公里不停歇的奔跑，坚持还是放弃，内心实在是太煎熬了。我在今年十月份的长沙马拉松赛道上，36公里处双腿开始抽筋，分分钟想停下来。为了集中意念，心里一直默默地念着：“拐个弯就到了，拐个弯就到了，拐个弯就到了……坚持，坚持，坚持……”就这样冲过了终点。赛后和跑友一起交流，有的说，我从头到尾都在数着12345，都没有心思看风景和欣赏美女，太痛苦了；有的说，我

不数数，一直在寻找沿途的美女聊以慰藉；有的说，我真的在想，还有几公里就可以发朋友圈了。看来，痛苦都是一样的，每当想要放弃的时候，看着那些风一样的妹子，白发苍苍的长者，他们都在坚持，我又怎么能放弃呢！就这样，终于到达了终点，冲过终点的瞬间，内心会狠狠地吐上一句：“这都跑下来了，还有什么事不能坚持的。”自信心瞬间爆棚。

我的下一个马拉松是在两个星期后的深圳国际马拉松，今年的三个马拉松的成绩都在4小时左右（深圳国际马拉松4小时4分06秒，长沙马拉松4小时4分51秒，宝安马拉松4小时0分44秒）。本来想要在宝安马拉松上冲进400，结果还是在44秒冲抱憾。

一份耕耘，一份收获，在马拉松这件事上体现得特别淋漓尽致。跑量不够，系统训练不够，赛道上就会很痛苦，尤其是三十公里后掉速明显。关于深圳这场马拉松，我对自己没有成绩要求，我要慢慢跑，去发现赛道上的真善美，去好好地享受比赛。

跑步两年，我并没有暴瘦，但所有见过我的朋友同事都说我瘦了。其实是自己更加结实了，身形匀称了。我自己最深的感觉就是，浑身充满了力量，随时随地都可以自由地奔跑。

跑步，也让我收获了许多志同道合的跑友。在我所在的中国老兵马拉松俱乐部和泡泡运动跑团里，人才济济，个个能跑会写，能说会道，天天跑步打卡，月月跑量大的惊人。这也时时提醒着我：“看看人家，赶紧干完活跑过去，别偷懒！”

我家六岁的儿子每次也会跟着我去马拉松赛场，每次我一拿到完赛奖牌，他都会高兴地挂在胸前对我说：“老爸，我长大也要跑步拿奖牌。”也许我已经在他年幼的心里种下了一颗奔跑的种子，若干年后就会长成参天大树。

跑步两年，跑马拉松一年，收获这么多。这是我重拾跑步时所想不到的，所以，2016年很圆满，感恩！

管理中心：万睿



# 马云：公司请你来干嘛？

## 公司请你来做什么？

1. 请你来是解决问题而不是制造问题
2. 如果你不能发现问题或解决不了问题，你本人就是一个问题
3. 你能解决多大的问题，你就坐多高的位子
4. 你能解决多少问题，你就能拿多少薪水
5. 让解决问题的人高升，让制造问题的人让位，让抱怨问题的人下课

## 问题就是你的机会

1. 公司的问题：就是你改善的机会；
2. 客户的问题：就是你提供服务的机会；
3. 自己的问题：就是你成长的机会；
4. 同事的问题：就是你提供支持建立合作机会；
5. 领导的问题：就是你积极解决获得信任的机会
6. 竞争对手的问题：就是你变强的机会。

## 不要轻易离开团队，否则你要从零做起

1. 不要老想着做不顺就放弃，哪个团队都有问题，哪个团队都有优点。
2. 跟对领导很重要，愿意教你的，放手让你做的领导，绝对要珍惜。
3. 团队的问题就是你脱颖而出的机会，抱怨和埋怨团队就是打自己耳光，说自己无能，更是在放弃机会！
4. 心怀感恩之心，感谢系统给你平台，感谢伙伴给你配合。
5. 创造利润是你存在的核心价值，创业不是做慈善。
6. 遇到问题请先思考，只反映问题是初级水平，思考并解决问题才是高级水平。

## 谁能最后享受到胜利成果？

- 第一：能始终跟着团队一起成长的人。
- 第二：对团队的前景始终看好的人。
- 第三：在团队不断的探索中能找到自己位置的人。
- 第四：为了团队新的目标不断学习新东西的人。
- 第五：抗压能力强且有耐性的人。
- 第六：与团队同心同德、同舟共济、同甘共苦的人
- 第七：不计较个人得失，顾全大局的人。
- 第八：雄心博大，德才兼备，有奉献精神的人！



## 只为成功找方法，不为失败找借口

### 第一段

你的责任就是你的方向，  
你的经历就是你的资本，  
你的性格就是你的命运。

### 第二段

复杂的事情简单做，你就是专家；  
简单的事情重复做，你就是行家；  
重复的事情用心做，你就是赢家。

### 第三段

美好是属于自信者的，  
机会是属于开拓者的，  
奇迹是属于执著者的！  
你若不想做，总会找到借口；  
你若真想做，总会找到方法！



## 对领导而言：爱他就严格要求他

1. 对你有严格要求的领导，才是能真正帮助你成长的好领导，使我痛苦者，必使我强大！
2. 任何强大公司都不会给下属安全感，用最残忍方式激发每个人变得强大，自强不息！
3. 凡是想办法给下属安全感的公司都会毁灭的，因为再强大的人，在温顺的环境中都会失去狼性！
4. 凡是想方设法逼出员工能力，开发员工潜力的公司都会升腾不息，因为在这种环境下，要么变成狼，要么被狼吃掉
5. 最不给员工安全感的公司，其实给了真正的安全感，因为逼出了他们的强大，逼出了他们的成长，也因此他们有了未来！
6. 如果真的爱你的下属，就考核他，要求他，高要求，高目标，高标准，逼迫他成长！
7. 如果你碍于情面，低目标，低要求，低标准养了一群小绵羊、老油条，小白兔。这是对下属最大的不负责任！因为这只会助长他们的任性、嫉妒和懒惰。

让你的下属因为你而成长，拥有正确的人生观，价值观，并具备了完善的品行。

让员工不断的成长，就是领导对下属最伟大的爱



# 一个人有文化， 到底有多么重要？

文化，并非是一种类似于相亲和中的“条件”这种硬性的东西，它不属于硬件配置，而更多的体现在软件属性上。读了很多书，也不见得有什么文化，有的人，没读什么书，也会具有非凡的气度和修为。

所以，我理解的有文化，并不是单纯读了多少书，去过多少地方，经历过多少故事，也不是有多高的学历。学历这东西，比较唬人，很多高学历的人，其实人格都不健全，又哪里谈得上有文化呢。

复旦投毒案，清华投毒案，海外留学生两个博士，男生大庭广众之下把女生头割下来的。等等，这些年轻人，虽然读了很多书，学历也很高，但是算不得什么有文化。

## 文化，到底是什么呢？

### 1、教养

这是有文化的最基本的特质。斯文，文质彬彬，



温文尔雅，这些词，在古代都是用来形容读书人的，有文化的人。因为古代人，基础教育，就是四书五经那些经典，这些书读完，对人格的塑造，和现在教育里面重功用而不重修身的纯粹知识性教育，培养出来的人，完全不一样。

虽然现代教育，重实效和功用方面的培养。但是，如果一个人，读了很多书，上了很多年的学，却连怎么做人的起码礼貌教养都没有，那么只能说，人格不健全。长歪了，人格成型后就是歪的，那么后面，也会越长越歪。对他人和社会的破坏性也会越来越大。

教养良好的本质，是一个人是平和的。气和而有悦色，有悦色则有婉容。这就是教养背后的东西。气和，则神气舍心，笃定内敛。根本就不会想到去冒犯别人。

一个没教养的人，则相反，他的心不平，气也不和。气不和的人，不弄点事出来，不折腾折腾别人，就是浑身的不舒服。缺乏教养的人，整个人的气机，不仅是混乱的，而且是向外扩张型的，偏盛之气，扑



到别人身上，就会给人一种冒犯之感，不舒服，这就是盛气凌人，粗野的令人生厌。

### 2、气度

这就是比教养提升了一个境界的特质。腹有诗书气自华，浩然正气，器宇轩昂，玉树临风，风度翩翩，卓尔不群，等等。这些词，都是用来形容一个有文化的人，浑身散发出来的气质的。

有了笃定而内敛的和气。继续升华，继续沉淀。这团气，甚至可以透过身体，散发出神采和光芒。让人看上去，就觉得这个人，气度非凡。这个特质，不是能装出来的，也不是演出来的。只能是日日的积淀，修养而来的。

现代的人，不怎么注重修养身心。多在外在世界做文章，专注于社会属性，而遗忘了自己的精神属性。太过于

专注社会属性，就会认为气度就是你开的车比别人好，吃的穿的比别人好，什么条件都比别人好，这就是气度非凡。其实弄反了。超跑男，和烧烤摊上的金链汉子，本质上，也没什么区别。内在的贫瘠，需要外在的装饰。

外在的装饰越繁复，则内在的气度越廉价；没有任何文化上的积淀，社会属性上的尊贵，和一个人的精神属性，有时候是负相关关系。庄子说过，其智欲深者，其天机浅。

### 3、关怀

一个气度非凡的人，会自然而然的继续自行升华。他在和外部世界，和他人发生关联的时候，是用一团和气去应对别人。因为一团正气，积淀在他的身心里面，所以他对外部的社会和他人的，也是充满友爱和热忱的。这样的人，或多或少的，都是热心肠。

古道热肠，待人诚挚，颇有古君子之风。就是形容的这种人。这不是思想品德教育出来的，也不是社会道德熏陶



出来的，而是，当一个人，气和神定，静写内敛，正气充体，他必然的会表现出这样的对人对物对社会的关怀。

#### 4、抱负

一个对社会，对他人，对世界，有关怀的人。继续升华，到了最高的境界，那就是产生了远大的抱负。这也是油然而生的。一个人，有没有远大的抱负和志向，其实并不是打鸡血打出来的，而是，一步步升华使然。

他积淀了那么多的精气神，突然有一天，就像恒星一样，点燃了自己。整个人燃烧了起来，他的光芒开始照耀别人，照亮了整个社会。

一个人的抱负，并不是靠励志而催化出来的。而是，一步步从尘埃变成恒星的过程。是从内在里，把自己点燃了起来。恒

星，本来也不过是星际尘埃，越聚越多，积淀的质量越来越大，突然有一天，就把自己点燃了，从尘埃变成了恒星，亮彻太空。

靠励志或者兴趣驱动而来的志向，也就是通常说的理想啊，梦想啊，和这样的因为积淀了太多而被从内部点燃起来的恒星式的人不一样。被外在世界驱动的抱负，大多只是关乎一己之身的奋斗，并没有超乎一己之身的关怀。

#### 5、神奇

有文化，有多重要呢。它能把一个平凡的人，普通的人，从尘埃变成恒星。化庸俗为文雅，化腐朽为神奇，化浑噩为灵气，化浅薄为深邃，化窝囊为伟岸。

有文化这条路，其实真正的一开窍，后面各个境界的不停升华都是自动的。根本停不下来。☺



离开了我们温暖的家，我们扎根于东长集团，从那时开始，这里便是我们的另外一个家，在这里我们经历过无数个日夜，在我们的身边有许多感人的故事，你是否曾被感动过？当精彩一闪而过时，你是否想过停留？每天繁忙的工作之余，你是否也想好好的放松心情？遇到烦恼的时候，你是否也想找一个朋友一吐而快，那么请将你真实的感受用文字记录下来，借助《东长》这个平台与我们的同事伙伴一同分享你的经历、一同见证你的成长。

《东长》的发表形式为每季度发行一次，其中“人在东长”为员工投稿版块，可以将我们的故事、我们的生活、我们的摄影作品、我们的感想、我们特色的企业文化，我们对东长发展提出的良好建议等素材化作一首诗、一篇文章、一幅画、一张照片……表达出来。

为建设好属于我们自己的企业文化，你是否已经跃跃欲试了呢？只要你按照以下要求来稿，你便是东长的耀眼之星。

- 1、文稿要求：内容新颖，论点明确，力求文字精炼，准确，通顺，文稿简明扼要，支持原创，杜绝抄袭，数据准确，书写规范、配图像素高。
- 2、文章结构：题目、作者、作者单位，文章正文，参考文献，作者联系电话，邮箱等。
- 3、投稿方式：
  - 电子文档请投递至邮箱 [amc@gddcgroup.com](mailto:amc@gddcgroup.com)；
  - 纸质文档统一投稿至管理中心企化部处。
- 4、投递时间不限，稿件一经录用，将根据数量和质量恒定稿酬。



《东长》编辑部