

推动低碳经济·共享丰盛未来  
MOTIVATE THE LOW CARBON ECONOMY  
AND SHARE THE GREAT FUTURE

# 九丰

## JOVOGROUP

2018.04  
总第13期

01

成为中国领先的清洁能源服务商  
To be leading service supplier of the clean energy in China



九丰集团官方微信  
欢迎扫一扫关注



专题 / 年会  
视野 / 浅析九丰管理规范化  
丰采 / 九丰——新征程  
悦读 / 2017年度读书排行榜之商业·经管榜



主管及主办单位  
九丰集团  
www.jovo.com.cn

# CONTENTS

## 目录



### 编辑委员会

EDITORIAL BOARD

主任: 张建国

编委: 张建国 蔡丽红 蔡丽萍 杨影霞 蔡建斌  
吉艳 蒋广生 孔令华 邓志辉 赵伟  
邓军

总编: 张雷

主编: 高燕

地址: 广东省广州市天河区林和西路9号耀中广场A座2116室

邮编: 510610

电话: 020-38107688

网址: www.jovo.com.cn

投稿邮箱: gaoy@jovo.com.cn

内部资料 免费赠阅  
版权所有, 转载须经本刊书面同意

如果有涉及图片版权问题, 请与我公司联系

### 专题 FOCUS

- 03 年会| 燃烧与狂欢, 属于九丰人的仪式感 | 林梦玲 |
- 07 致敬优秀 | 通讯员 |
- 16 我们不一样, 记年会后勤团队 | 李淑玲 |



### 视野 VISION

- 20 浅析九丰管理规范化 | 吉艳 |
- 23 积极推动内部审计转型 保障九丰战略发展 | 慕长鸿 |
- 28 浅论企业管理中的组织行为学 | 侯彦 |

### 丰采 FENGCAI

- 33 这一年 | 谢彤佳 |
- 34 年味广州 | 梁嘉媛 |
- 36 对话寓言2047 | 杨葳蕤 |
- 39 九丰--新征程 | 齐贺奇 |
- 40 土豆青蛙炖番茄 | 张莼 |
- 42 感恩 | 孙乐然 |

### 悦读 READING

- 45 2017年度读书排行榜之商业·经管榜 | 编辑部 |
- 48 爱与守候所凝聚的梦想——《神秘巨星》 | 陈伟强 |

### 行摄 PHOTOS

- 52 若待上林花似锦, 出门俱是看花人 | 蔡丽红 |



# FOCUS 专题

- 01 年会| 燃烧与狂欢，属于九丰人的仪式感
- 02 致敬优秀
- 03 我们不一样，记年会后勤团队



## 年会 燃烧与狂欢， 属于九丰人的仪式感

文 / LNG事业部 林梦玲  
The author

### 前言

对于个人而言，年是日和月的累计；对于企业而言，年是一个个项目的串联。易逝的岁月，好的坏的都是风景；2017是收获满满或是小有斩获，日常都太过于琐碎，企业和人生都总需要有一天、有一刻，区别于80%的日子和时刻。因而岁末，我们需要一场盛会，需要一场仪式感，回馈过去的一年，同时奏响新一年的序曲。

2018年1月30日晚，在2018年第一场冷空气来临之际，九丰人齐聚一堂，举办了主题为“在一起，创未来”的年终盛会，共同狂欢，一起呐喊。尽管年会活动过去已将近2个月，但每个环节依然记忆犹新。

集团董事长张总讲话



### 全新启程 篇

再高涨的士气也需要鼓舞，再友善的客户也需要回馈，再融洽的内部关系也需要沟通，再高瞻远瞩的战略也需要分享落实。年会正式开始前，集团及事业部相关领导分别作了重要讲话。集团董事长张总充分肯定并表扬了集团2017年取得的成绩、努力和进步，同时寄语未来要更加创新突破，坚持艰苦奋斗，要更加重视安全。



集团董事副总裁吉总讲话

表彰 篇

集团董事副总裁吉总也充分肯定了2017年集团的经营达成、战略落地等重要工作成效，同时寄语未来要以乐观的心态、开放的胸怀、饱满的激情迎接未来的挑战。各事业部总经理也在会上总结汇报了这一年战绩，规划新一年的工作方向。

“不积溪流，无以成江河”。在九丰，有这么一群人，他们是任劳任怨的孺子牛，他们把最好的青春贡献给了九丰。在平凡的岗位上，用不平凡的毅力创造非凡的业绩。是他们，用卓越的成就铸就今日九丰一座座不朽的丰碑。每一项工作，他们都恪尽职守，不负众望；每一个细节，他们都精益求精，不辱使命。青春与九丰同行，每一个岗位上的你，都是最优秀的九丰人。

- |        |          |         |
|--------|----------|---------|
| 1 优秀员工 | 3 安全标兵   | 4 安全部门  |
| 2 优秀员工 | 5 安全生产单位 | 6 忠诚服务奖 |



1



2



3



4



5



6

狂欢至嗨 篇

九丰人，工作中，兢兢业业；生活中，藏龙卧虎。今年的年会因更多同事的参与，显得更加珍贵和感人。每一个节目犹如一个个小故事：

在《被风吹过的夏天》，有一群《蓝精灵》欢呼叫着《领导叫我值班》，《十年》之前他不认识她，十年之后希望他们依旧能携手同行。

- |             |
|-------------|
| 1 2 领导叫我值班  |
| 3 4 被风吹过的夏天 |
| 5 蓝精灵       |
| 6 十年        |



1



2



3



4



5



6

在九丰，有一群青春热情，活力四射，豪情万丈的《小蜜蜂》，他们心怀感恩，他们热情激昂，那一句句撕破喉咙喊出来的“我们来了”，气势十足，满满的正能量。



小蜜蜂





高管走秀

在九丰，有一群明明可以靠颜值，却偏偏要靠才华的“接地气”又有“人气”的高管，自编自演了一场大秀，把整场节目推到了最高潮。

抽奖拼运气 篇



年会不抽奖就像吃酸辣粉不加酸辣味，再嗨的舞台表演也无法撼动抽奖环节在年会中的重要地位。看着iphonex, macbook pro离我越来越远，悲伤才下眉头，却上心头，人生不就是这样大起大落的吗？

仪式是会让平凡的日子发光的魔法，它为每一个普通的日子和动作标定意义。仪式感，是一种郑重其事的态度，它让我们的追求赋予了不一样的精神内涵。

今年是我进入九丰工作的第四个年头，做过礼仪、表演过节目、献出过主持处女秀、担任过幕后工作人员，每一年的角色都不一样，同样新鲜的体验，不一样的触动。今年第一次跟着资深节目策划组体验了整个流程的设计过程，第一次体验了所有节目诞生的过程，感触很深。回顾那段一起筹备节目的日子，很忙碌很充实很快乐。人啊，有时候很奇怪，只要心是满足的愉悦的，辛苦便也开始变得有甜味，大概就是“心甘情愿”的意思；一起窝在一张餐桌上加班写词改词，一起泡在咖啡馆里埋头苦干，感受着天亮到天黑，一起为着同一个目标加油，感觉真的非常好。年会，不仅是一群战士的舞台，更是一次仪式感的最佳体现，很感激，我身处其中。

致敬优秀





致敬  
优秀

优秀员工代表

# 巾帼不让须眉

## ——LNG事业部国际业务中心总监 黄钧专访

文 / LNG事业部 杨斐闻  
The author



### 耳濡目染的九丰LOGO

九丰的LPG在粤西“叱咤风云”的时候，钧姐还是个孩子，虽然不懂JOVO的含义，但九丰的LOGO早已深深地印入脑海，挥之不去。耳濡目染之下，小小年纪的她就知道家里一个个蓝色的罐子是每日支撑母亲烧菜做饭的好帮手。后来，机缘巧合面试九丰，才恍然大悟，倍感亲切，于是没有过多犹豫就离开了待了6年的上海，义无反顾地加入了九丰大家庭。她清晰地记得，那是2015年7月9日。

### 一壶白茶

结束一天的会议后，钧姐回到座位，习惯性地泡起一壶白茶，继续忙碌而充实的工作。我看了看手机，忽略了催着回家吃饭的信息，现在是下午18点33分，闻着白茶的清香，我透过缕缕白烟，看着面前认真专注回复邮件的她，说好的采访，推了3天。是呢，面对瞬息万变的市场，日夜颠倒的区域差，加班才是国际业务从业人员的必修课。

国际贸易法学专业出身的她，后面选择了攻读项目管理研究生，虽然二者跨度颇大，但恰恰都与九丰的国际业务相关，不能不说，冥冥之中自有命运在牵线搭桥。去年，从集团国际事业部到LNG国际业务中心，从21楼到25楼，整个团队都重新做了调整。但改变的是楼层，不变的却是情怀。以推广清洁能源为己任的使命感冲击着每个九丰人的各个细胞。

钧姐坦言，虽然加入九丰时间不长，但是很荣幸亲身参与了九丰LNG业务的若干大发展。譬如去年实现的LNG过驳项目，虽然它不属于超大型的资金密集型项目，但其涉及的相关第三方众多，成败的影响因素错综复杂，对团队的项目管理能力提出了很高的要求；再如8月底LNG首船

在选定钧姐为本期采访人物之初，我看得出她面露难色：“作为九丰的新人，我实在谈不上什么业绩，更说不起什么经验，对公司的贡献更是寥寥，此番专访着实让我忐忑不安。感谢编辑部对我的偏爱，所以谈及之处若有不妥，希望前辈们，同事们给予斧正。”



转口贸易，九丰在LNG业务方面的全新贸易尝试重新定义我们在国际市场上的身份地位，使事业部乃至集团对LNG事业国际化路径及进程给与新的战略定位。对此，钧姐认为，如今并非个人英雄主义的时代，超人尚且需要正义联盟的支持呢。单打独斗是不可能成功的，所有的成绩皆源于团队！个人的成长能促进团队的进步，但是团队的进步才能最终成就个人价值。只有当团队足够强大时，才能面对困难迎难而上，才能熬过风风雨雨，才能各司其职取长补短，才能为公司个人兢兢业业，实现一个又一个目标！钧姐一再表示，自己很幸运，团队成员非常优秀正直，富有热情，工作高效负责；生活上却又非常可爱亲近，大家能够相互照顾。因此，有着非常强的归属感，更加愿意以公司为家。也正因为此，她觉得对于新员工而言，没有什么比融入自己的团队更重要了。“九丰是一个很有魅力的生命体，公司的文化非常包容又极具内涵，没有什么比融入这样一个集体更加让人开心。”



### 家庭与事业之间的绝对平衡点？不存在

21世纪，女性对自我要求越来越高，同样渴望实现自己的梦想，追求自己的一片天地。钧姐把这个总结为：身为女子，要有女子的气魄，敢得敢舍；要有女子的态度，不卑不亢；要有女子的责任，爱工作也爱家人。但是，人的精力终究是有限的，在家庭和事业之间获得绝对的平衡，只要是凡人，都不可能。但有个相对平衡点还是可以的，钧姐在平衡家庭和工作上的不算窍门的窍门，那便是把加班地点搬到家里去。她认为，这样一方面可以照顾到家庭，另一方面让家人知道自己的工作强度工作压力，彼此更加宽容理解。钧姐笑谈说，公司是一个大家庭，家庭也是一个小公司。大家都有自己的诉求，都有自己的预期，相互理解，深入交流，包容互助才能共同进步，实现飞跃。“其实，我相信公司绝大多数同事都和我一样，每天和家人小孩交流的时间都是极少的。我们朝九晚五工作的原因，更多的是为了生存；但支撑我们心甘情愿起早摸黑，全情投入工作的根源，肯定不是生存压力，享受工作的过程，享受工作的喜悦，享受工作中的人和事才是动力。同时我们也应该很庆幸，更应该感谢九丰的氛围能够让我们身心沉醉在工作中带来的愉悦。”

每个人在不同的人生阶段可能都有不同的目标，而当前，对钧姐而言，是一个特别又重要的阶段。这份工作带给钧姐一个很大的意外收获，就是给孩子树立了一个榜样。用日常生活给孩子言传身教，用行动告知孩子父母都在为家庭努力付出，生活本就不易，每个人都应该为自己的人生负责，幸福只有通过撸起袖子加油干才能获得！



### 去做第一个吃螃蟹的人

钩姐戏称自己现在虽是“油腻中年”，但不拘泥于传统的模式，还能够不断去尝试新事物，不断思考，敢想敢做并最终做成是这个年龄段赋予的使命，更是自己的追求。钩姐很感慨，一旦一些天马行空的想法得以落实时，那种成就感真得比什么都要强！正因为我们的团队很年轻，我们敢于付出，特别愿意付出，去充当排头兵，去做第一个吃螃蟹的人。期间不是没有阻力，不是没有潜在风险，但是很荣幸九丰的文化中充满了冒险、创新的基因，这样的基因赋予我们特别多的底气，我们始终相信，机会是奋斗出来的，天下是闯荡出来的。正是这种动力给了我们很大的成就感去不断开拓创新，积极进取。不管是过去，现在还是未来，我们一直在前进。生命不止，奋斗不息！

“如果提前了解了你们要面对的人生，不知你们是否还会有勇气前来？”

“我依旧勇气满满”

采访结束之际，我看着陷入沉思的钩姐，问她，

“您放弃了原本在大上海轻车驾熟收入可观的工作，来到这里。如果一开始就预料到了来到九丰会经历的一切，您是否还会有勇气前来？”

钩姐笑了，虽然在这里经历了不少挑战，各种跌宕起伏的情节，包里也时刻备着救心丸，尤其是去年，2017年注定是不平凡的一年啊！但也遇到了很多可敬可爱的人，进入了归属感很强的组织，延续了小时候的情结。所以我还是很感激加入了九丰。比较遗憾的是，没有早点来到这里……

说完彼此心领神会，哈哈大笑起来。我知道人生不能重来，很庆幸我们都不后悔。



致敬  
优秀

忠诚服务奖代表

## 康劲松： 我与九丰互相成就的十五年

文 / 终端事业部 梁洋  
The author



2002年11月加入九丰，在广九担任财务主管  
现任终端事业部运营管理中心总监

### Q1：是什么原因在九丰工作这么多年？

康：九丰这个平台能提供许多的机会，我从一开始入职财务部，再到站点、采购部、市场部等，从事业部到集团，从LPG到LNG。每一次变动都会给我新的挑战和发展，从而促使我不断进步。

### Q2：在公司的十几年见证了许多历史事件，有什么感想？

康：从2002年加入九丰到现在，见证了九丰十几年的发展，从当初仅仅经营三级气站，到建立码头，LPG在业内也是举足轻重的地位，LNG又在不断地开拓发展...这些变化都让我对公司更加坚定，也更确定这个平台能给我更坚实的成长，也激励着我要不断提升。

### Q3：还会继续在清洁能源这个行业坚持下去吗？

康：希望自己能一直干到退休吧。能源行业跟其他行业相比，会更专业，有一定的门槛要求；而且有一定的规律性，相对较平稳踏实。

### Q4：跟2002年刚入职时的自己比，最大的收获是什么？

康：遇事更自信面对，处事更稳定成熟。

### Q5：有什么经验想对新员工分享的？

康：第一条，要在工作中体现自己的能力，要用心，要踏实；第二条：找对平台后，要相信平台，互相促进；第三条：新一代的创新品质需要被尊重，各年代间碰撞出的火花才是公司发展的新动力。

十五年，不论是企业还是员工，都在这条时间的跑道上争分夺秒，或名列前茅，亦或淘汰出局。还好，在经历了一个又一个的精彩时刻之后，九丰和这群长情的员工们都还精神饱满，也正信心十足的携手奔向下一个十五年的辉煌。

职场人最幸运的事，莫过于找对东家。你把职业生涯的一半时光都交予它，笃定它会教你成长，使你的人生不断增值；它也会把更好的机会赠予你，它相信因为你的加入，公司会变得更加精彩。从而互相成就，一起成长。 ——采访所感



# LNG事业部供应链管理中心总经理李志明



致敬优秀

忠诚服务奖代表

文 / LNG事业部 杨蕊蕤  
The author

2002年12月加入九丰的李总，距今已有16年。从最初的九丰集团安全技术部经理，到现如今LNG事业部供应链管理中心总经理，这一路陪伴九丰披荆斩棘、不断成长，其中有欢笑，有低谷，这16年有关九丰的点滴李总都是见证人——业务的不断扩展，从最初的LPG，到现在的LPG、LNG、DME，九丰不断壮大；办公地点的演变，从珠海到东莞，再到现在的广州，九丰逐步走向国际化。

当被问及是什么驱使其在公司这么多年时。李总回复，能源行业具有一种独特的魅力，但凡是跨入这个行业者，皆会被其所吸引，再加上九丰的“合”文化所具有的包容性，让其在九丰感受到家的温暖。

这些年，李总最难忘的便是2009年5月18日，第一船LPG船在东莞进港，相当于九丰的第二次创业。这不仅是九丰人的骄傲，更让他从内心深处感到自豪。这些年，每一次国际采购船气到东莞码头能够排除万难顺利进港，这种情感皆不禁油然而生。从最初的1船到2017年通过事业部全体兄弟姐妹的努力以及各兄弟单位的帮助，能够成功进入32船，这是最大的收获。

采访最后，李总也有几句话想对刚进入九丰的年轻人说：年轻人在这个时候进入能源行业是一个天时地利的时刻，国家的政策支持、公司规模的扩大，都将给予年轻人更多的机会。而年轻人要做的便是“人和”——不断学习，让自己尽快进入这个行业，融入这个行业，在这个行业中不断提高。九丰的明天也终究是属于年轻人的明天。



旧



现

2002年加入九丰，任安全技术工程部经理  
现任LNG供应链管理中心总经理



# LPG事业部国内贸易中心业务总监赵艳江简访



致敬优秀

忠诚服务奖代表

文 / LPG事业部 吴立全  
The author

1998年，当初的一名毛头小伙，到如今步入不惑之年，也正是赵总为公司服务的第20年。孔子将人生的20-40岁阶段定义为“执”，即知其不可而为之也，他当初凭借着初生牛犊不怕虎的勇气，勤学好问、坚持不懈、兢兢业业的精神，一步步成长为九丰在LPG市场的中流砥柱。

当初历经公司的层层面试和严格考察期，最终成为粤西地区基层业务员，对于初涉LPG行业的他，积极参加公司培训，努力学习，提高拓宽专业知识，经过多年的经验累积，一步一脚印，从基层员工做到总监，职业生涯与规划也逐步提升。

在和公司一起经历风风雨雨的20年中，赵总认为在粤西拓展业务时是他最为难忘的经历之一。当初刚收购广东粤西地区西江最内陆的二级码头——贝水码头，此举是作为拓展整个粤西及周边地区市场的坚实一步。当时条件艰苦，交通不便利，但作为团队一员的他，满怀冲劲，夜以继日。跑遍湖南南部、广西桂东、肇庆、云浮、佛山等地区，成功开拓粤西市场，在巅峰时期贝水码头，每日销量有几百吨，月销量更是达1万多吨，在看到去往码头的路上车水马龙，他心里可谓是深切地感受到苦尽甘来和天道酬勤的含义。

谈到工作上给他带来最大的收获时，心里满怀感恩，并简要的从以下几点描述：1、工作上，学会提前规划，制定目标，能迅速适应各种环境和应对突如其来的困难；2、生活上，变得更为乐观自信，擅长组织、沟通和分析生活上的点点滴滴；3、在情感上，收获了九丰这个大家庭，收获了与同事间的情谊，收获了很多优秀的同行朋友。

赵总作为一名“老九丰”，他想通过他成长的经历、20年的履历经验寄语九丰的年轻员工和新员工，要始终坚信一分耕耘一份收获，踏踏实实地努力工作。要始终坚信九丰的经营理念，积极融入九丰的企业文化。要时刻怀着感恩的心。随着公司的发展不断壮大，机会也越来越多，我们要随时准备好，因为机会是留给有准备的人！



旧



现

1998年加入九丰，任业务员  
现任LPG事业部国内贸易中心业务总监





致敬  
优秀

年度安全生产先进团队—仓储事业部

# 落实安全主体责任， 实现自主管理

## ——访九丰仓储事业部执行董事陈演苗

文 / 仓储事业部 刘志霞  
The author



陈总在百忙中抽出时间接受了笔者的采访，陈总说：2017年库区作业量达到了569.79万吨，工程维修项目共19项，非常规作业许可证达1901张，均创历史新高，且特别防护期长，安全工作一直处于高压态势，在仓储事业部总经理赵总领导下，各部门员工齐心协力，勇于创新和变革，克服一系列内外部困难，全年未发生一起一级以上安全生产责任事故。当接过“2017年度安全生产先进单位”的锦旗时，内心除了欣喜、激动，更多的是责任担当！

陈总介绍道：为进一步提高安全管理水平，2017年我们结合公司的实际情况，吸取国内外优秀企业的先进管理理念及国内行业的最佳实践，多次开展关于“如何落实公司安全主体责任”的管理改善会议，实现了“有感领导、直线责任、属地管理”的三大安全责任意识转变，有感领导是指领导应从重视向重实的转变，直线责任是指直线管理者应履行“管业务必须管安全、管生产必须管安全”的法定责任，属地管理是指岗位人员不仅要严格按照操作规程完成生产任务，更要参与岗位的安全管理，包括岗位持续(5S)管理，设备设施的维护保养，个人安全行为的自律和监督，区域相关方的管控等。这一系列责任意识的转变有效推动了各项安全工作落实，从事业部总经理赵伟、中心总经理王延宏、宋占勇，再到各个部门的经理、主管、员工，都清晰认识到各自的安全责任，并真正将安全工作融入自己的工作当中。此

在2017年终安全考核评比中，仓储事业部荣获集团“安全生产先进单位”，这是一份值得每一位仓储事业部员工骄傲的荣誉，然而作为仓储事业部安全调度中心总经理陈演苗总来说，更是一份沉甸甸的责任。



外，历年来我们仓储事业部为集团为兄弟单位输送了较多的安全管理人员，安全管理部克服了人员紧缺、工作量繁多、工作压力大等诸多的困难，圆满地完成了各项工作指标和任务。

陈总还提到：根据行业的性质，我们的风险主要来自于两个方面，一方面是日常操作的风险，为此，我们进一步完善了工艺安全管理制度，通过现有工艺的风险识别，制定相应的风险控制措施、岗位应急程序以及变更管理流程等，把日常的风险管控措施纳入操作规程中，配以岗位培训和月度绩效考核，更好的实施日常作业的风险管控；另一方面是非常规作业的风险，也就是我们相关方施工的作业风险，2017年我们投入了较多的时间进行作业许可证制度的修订，进一步规范了各项施工操作的流程、安全要求及责任划分等，从而有效地推动了施工单位、对接部门安全主体责任的落实。

谈及陈总个人安全方面获得的荣誉时，陈总开始羞涩起来，在他眼里，在九丰任职期间年年被评为沙

田镇“安全生产先进个人”、连续两年被评为东莞市“安全生产先进个人”的荣誉应该属于全体员工，但在笔者眼里、在全体员工心目中：这些荣誉他真的当之无愧！

“安全工作只有起点没有终点”、“安全责任重于泰山”，展望2018，陈总说：我们将严格按照集团的要求，围绕“推行一表一计划”和“风险分级管控及隐患排查治理”两个关键任务，通过进一步落实直线责任和属地责任、加快推动管理体系建设、切实做好隐患排查和治理、关注重点工程的风险管控及可视化(5S)管理等工作来逐步实现仓储事业部在设备设施、制度流程、人员的本质安全。

采访结束时，陈总的目光异常坚定，从他的眼神里，笔者看到了他对于持续抓好安全工作的决心，我们有理由相信，在集团公司的领导下，只要全体员工同心同德，仓储事业部必将取得更加骄人的业绩！

# 在一起创未来

九丰集团2018年迎新晚会



## 我们不一样

——记年会后勤团队

文 / LNG事业部 李淑玲  
The author

主编在年前就说这次季刊我们写写年会，我第一反应是有啥可写的，筹备年会已经绞尽脑汁，想节目内容想到内伤了。年会过后莫要提年会，所以到年后才开始码这一篇感想。

出于工作职责，集团及各事业部的人力行政人员自动组合成为工作组。每年年底，业务进入冲刺阶段，我们职能部门也进入异常繁忙的总结、评优，编制预算与下年经营规划的相关工作等等等等，所以再加上年会的筹备，等于什么？等于N多个加班的夜晚与周末。但比起年会筹备的小小辛劳，我们更是享受了年会筹备过程中的各种欢乐。

大概是因为我们有一个非常默契的

后勤团队，一个只要分工了就不会掉链子的工作组。年会的筹备一般分为节目组、音效组、评优组、晚宴组、装饰组和礼仪组；

节目组的节目从一开始每个单位必须出一个节目的任务式演出，到后面由节目组先定位节目展示意义，协调好节目形式，再考虑到人员、地点等，按照排练的可行性分到各单位去。这种方式可以有效的避免节目形式的雷同，节约大家的时间。我们许多联合演出的节目也就由此产生。

节目形式的提议或许不是最难的，最难的是如何把一个一个想法制作并展现出来，这需要我们参与人员和音效组的花很多时间精力。而这么多年来，基于这是我们自己的内部庆典活动，我们全部是自制自演，比起舞台上表演的专业度，我们更重视的是全体的参与度。所以哪怕是唱歌唱得走调逗乐了大家，也比去听一个专业的但是不认识的演员的表演要来得更有意义一些。

与我们节目组对接最为紧密的就是音效组和评优组了，今天在这里想特别的讲讲他们。



音效组组长：  
黄东亚加班帝

01

往年的年会进入正式的筹备阶段的时候，我们节目和音效组的人员为了沟通方便直接搬到一个办公室里办公。而今年我们在正常的工作时间里几乎见不到他本尊，去年底新OA及NC新旧系统全赶在年底运行上线，东哥要么就是在开会，要么就是在某站点上调系统。所以衔接核对的工作段被我们安排在晚上或者周末的咖啡厅。加班对于东哥来讲已是常态，根据大家的诊断，他本人也非常享受这种加班被虐的状态。不加班才难受吧，所以周末没有安排集合加班的时候，东哥会冷不丁的在群里问一句：明天不用集合吗？每年年会的筹备时间段正好遇上元旦跨年，无论排练怎么紧张，在跨年的那一个晚上，大家都会默契的自动的各自活动去了。而东哥在岁末倒数的前几分钟，会在群里说他还在加班，然后遭遇工作群里其他人的集体无视+鄙视。

节目组与音效组混合王子：  
谢彤佳

02

她为什么是王子，因为她是佳爷，从年会海报、抽奖券到每个节目的背景音效、歌曲MV字幕都需要音效组的人紧密跟进了解节目内容再去制作。而当我们节目逐渐成型的时候，留给音效组的时间就非常有限了。最后2次彩排的时间段，剪视频改视频的工作量足以让佳爷感到“绝望”，“难受”，甚至直接去了医院（去年年会筹备期间，佳爷真的是一边去医院，一边剪视频的反复中度过），每当她灵感爆棚的时候，只需一个晚上，就可以剪出几个节目的背景音效；每当我们对视频效果提出一些意见的时候，比如哪里哪里需要剪掉，字幕的位置不对等等，她会当场直接暴躁：不改了就这样了，就这样一点点，我得一帧一帧的重新对，眼睛都快瞎了。然而其实并不需要担心，一般彩排之后第一个看不下去的就是她自己，于是又在一个灵感爆棚的夜晚，刷新全部。

关于节目组，我还想写到一个人，虽然她已经离开了九丰，没错，就是吴闯。她学过舞蹈和电子琴，每年排舞的节目非她莫属，每年我们选好舞蹈的视频之后，要她先把动作一节一节扒出来，再给大家排练，她总是叫得最狠的那一个，“啊，好难啊”事情好多，今天又开了一下午会，回去还得带娃，没时间，排不出来了！”每当她在群里歇斯底里的叫着~我们基本不理她，因为我们知道第二天，她会说：昨晚我把了两节的动作，下午可以召集大家开始练习了。现在的她在阳光明媚的坡县，过着专心带娃的美好日子，祝福她。

评优组组长：  
刘载悦

03

评优组的工作包含了颁奖和抽奖，从评优工作开始就开始跟进，确定奖项之后和我们节目组对流程，再和主持、礼仪对出场顺序。这个繁琐的环节每年都是刘载悦悦姐在跟进。悦姐不仅跟进颁奖与抽奖，整个年会费用的总预算也是她制定上报的，她每年都信誓旦旦的告诉我说，节目组才是大头，我们全力支持，其他组的工作都好办。但是每年只给节目组做一小丢的预算，言行不一啊，悦姐姐。



金牌主持：  
张雷

04

负责集团内部运营管理及品牌管理的张雷同志，担当年会的主持台柱是再合适不过的了，尤其是他又自以为是九丰形象代言人，自信爆棚。

他主持得怎么样，大家都看到了。全场估计只有开场和结尾才按主持稿念。年会当天化完妆以后，他一般会先为自己自拍一张美照，妖艳得非常适合辟邪。

晚宴组长：  
单建辉

05

晚宴组这两年都是单建辉经理负责，也有大量的前期工作。不仅要安排年会当天现场的晚宴，我们每一次彩排的盒饭也都是他安排的。和节目组直接的对接没有那么多，而工作组也没怎么吃到过晚宴的菜，年会的现场，我们都在后台，单经理有时可以走到边上看节目效果，常常为我们打CALL。还有装饰组，鲁璞自带的美妈气质，非常适合现场装饰组，买了很多好玩的道具。

礼仪组长：  
陈少君

06

礼仪组今年是少君负责的，因为礼仪当中大部分人员也是舞蹈或者朗诵节目的表演人员，她们要根据流程来调配每个环节礼仪如何出场，也是一项细活。安排好了就有序，没安排好就全部乱套。今天在流程的制定、在每次彩排之后会有变动修改，每次发最新的流程表给少君的时候，就连其他工作人员都在说，这样礼仪肯定来不及换衣服，跑不过来的时候，少君妥妥的第二天就发更新过礼仪名单的流程单回来，然后还要夸下自己，很速度。是的很速度，点赞。

除此之外，还有全程积极参与节目筹备的梁洋、林梦玲，文案都杠杠的。

最后是满满的感谢：

感谢每年积极参与配合我们工作组录制视频的各单位领导同事们，你们的全力参与让年会变得更加精彩；

感谢加班加点，利用周末时间在排练的所有演员们，引用ICE的话，年会前最后一个月过得好励志；

感谢倾情演出九丰高管秀的年会组组长张薇总，给工作组的全面指导与大力支持。

企业的年会说大了一场文化的盛宴，说小了就是九丰大家庭一年一度的内部总结与展望的家宴。经过了几年的筹备我们想明白了一件事：我们不追求形式上的完美，我们希望大家共同参与进来，共同筹备，感受同样的欢喜或下一个期待，共同创造一个美好的集体回忆。

# VISION 视野

- 01 浅析九丰管理规范化
- 02 积极推动内部审计转型 保障九丰战略发展
- 03 浅论企业管理中的组织行为学



## 浅析九丰管理规范化

文 / 集团总部 吉艳  
The author

2018年是九丰的管理规范年，在这里基于九丰的管理现状重点阐述一下管理规范化对于九丰当下的意义和作用，以及我们如何实现管理的规范化。

### 一、管理规范化提出的背景和意义

#### 1. 企业发展壮大的要求

随着企业规模的扩大，人员数量的增加，管理的横向半径越来越大，管理的纵向级别越来越深。在这种情

况下，单纯依靠简单的人盯人的管理方式已经不能满足企业正常的运作要求，这时，构建适合于规模型企业的管理模式就成为迫切要求。通过构建管理机制来提高规模型企业的管理水平已经是管理上的一条重要路径，而管理机制的最终体现就是规范化的管理体系。所谓管理机制可以从三个方面来理解，首先是明确的责任体系，即每一项工作都要有明确的责任主体，这个责任主体从纵向上明确组织架构不同层级之间的定位和分工，从横向上约定了不同部门的具体功能的作用；其次，规范的制度流程，在责任主体明确的前提基础上，将各项工作的运行过程以及标准进行明确，避免了工作的随意性，有效保证了工作的效率和效果；再次，人员能力的提升，制度流程明确了，实施这些制度流程的员工也要具备相应的能力，只有这样才能将规范的效果达到最大化。以上构建管理机制的过程，也就是管理规范化的过程。

#### 2. 九丰发展战略的要求

致力于成为“国际贸易综合服务商”的九丰要从传统的贸易商向服务商转型，实现凤凰涅槃，战略重生，必须得有三个理念的根本性转变：

首先，从产能理念走向客户理念。我们现有的接收站是创造九丰昨天和今天成绩的核心要素，很多时候我们是围绕着我们接收站的产能来确定我们的市场和客户，更多从我们的角度来看外部。但是随着我们量的增加，单一码头的产能瓶颈效应也逐步体现出来，在这种情况下，致力于建设其他的接收站，突破瓶颈的限制必然是很重要的选择，但随着竞争的加剧，决定公司未来生死的不是我们有多少接收站，是我们的客户还是否需要我们，所以我们要抛开只从我们自身的产能来看待外部市场和客户的理念，要更多的从客户的需求来思考，除了量、价格外我们还能为客户提供什么，我们如何来锁定我们的客户让他们离不开我们。

其次，从规模理念走向壁垒理念。作为传统的贸易商，规模自然是很重要的核心竞争力，但随着国内外市场的变化，在寻求规模效应的同时，更要考虑在同质化如此强烈的市场上如何构筑我们的竞争壁垒，没有壁垒理念的公司，规模扩张带来的往往不是成就，更多的是危险。

最后，从本土理念走向全球理念。九丰通过多年在海外上游市场的积累，在国际化方面有了一定的经验和基础，但致力于国际化的九丰哪怕当前立足本地，也得站在全球的视野来思考问题，要清楚未来在产业上下游延伸的定位，跨区域发展的目标，以及国际化道路的做法。

以上几个经营理念的转变对九丰的管理水平提出了更高的要求，客户理念、壁垒理念和全球理念要求管理的更加精细化，员工队伍的更加职业化和更高的管理效率和效果，而所有的这些都是以管理的规范化为前提和基础的。我们管理规范化的目的不是管理的官僚化和僵化，而是要在职责明确，流程清晰，执行高效的基础上，能够基于新出现的管理问题进行不断的优化和完善，从而构建一个能够不断自我诊断、自我修复、自我完善的管理体系，而这也是保证我们经营理念成功转型的有效管理保障。

#### 3. 企业上市的要求

过去一年我们强烈感受到了IPO的高标准和严要求，对于这些规范要求我们感到了不适应甚至是不理解，但这更加凸显了我们管理上的问题。寻求上市，一方面是为了更好满足企业发展过程中的资金需求，而更重要的是通过这一过程规范企业的管理行为，提高企业管理的能力和水平，以支撑企业在更大的平台上参与竞争与合作。从这角度来说，IPO的过程是我们管理的起点，教育孩子我们经常会说“不要输在起跑线上”，为了这句话我们投入了自己最大的资源，对于上市也是一样的道理，既然选择了这条路就“不能输在起跑线上”，对照上市公司的要求，不断查找不足，进行管理上的优化和完善，通过这一过程实现企业的强身健骨，为实现更大的目标应对更大的挑战奠定基础。

#### 4. 所在行业的要求

九丰所处的行业属于危化品行业，这个行业对于安全、规范的要求更要高于其他的行业，员工任何随意性的行为都可能给企业带来致命的伤害，尤其随着国家、地方政府对于安全生产管理的要求越来越高，作为企业的我们更应该高标准严要求，不断优化生产过程中的规章制度，并不断的对员工进行培训训练，只有通过这种从制度层面到行为层面的规范化和标准化才能保证每个生产过程顺利、安全地进行。



## 二、如何理解管理规范化

基于九丰的管理现状，对于管理规范化可以从三个方面来理解：

首先，是指各种管理规范制度，也就是我们通常所说的规矩，这些管理规范制度规定了我们在开展各项工作时的职责以及具体的工作流程、工作方式、方法以及结果评估标准，这些规定是我们开展各项工作的前提和基础。

其次，是指管理的规范化理念，所谓管理规范化理念就是指按规矩办事的规则意识，理念指导行为，只有将外在的约束内化为自为的意识，也就是上升到理念层面，才能保证行为的一致性，为此管理的规范化理念是实现管理规范化重要保障。

最后，是指规范人员的行为，有了管理制度规范的基础指引，有了规范化理念的指导保障，还需要将这些内容通过各种形式教给员工，让大家培养起相应的行为习惯和思考方式，将这些理念印入头脑，将这些制度固化到行为，只有这样才能将管理规范化真正落地。

## 三、在管理规范年我们该如何做

基于以上的理解，在管理规范年，我们需要从以下几个方面着手：

首先，管理制度的规范化，也就是建章立制。我们将围绕公司现有的各项管理制度进行体系化梳理，同时对欠缺以及需要调整的制度进行优化完善。在制度优化完善的过程中，要秉持着适用性的原则，不能为了制度而制度，要基于实际工作需要来制定和完善原有制度。在制度制定好后更为重要的是要保证制度的执行，在实际工作中，有制度不执行或者执行不到位的情况屡屡出现，究其原因有制度本身的合理性问题，但更多时候是制度执行推动不力的问题。对于制度本身合理性问题，我们要秉持不要过分强调制度的完美性，而更要强调其在实施中不断优化原则，没有完美的制度，都需要在执行过程中根据实际情况逐步的优化和完善的，但是不能因为其不够完美而不执行，这就需要在制度执行过程中要把握好制度的严谨性和实际情况的灵活性之间的平衡。

其次，要树立精益求精、不断优化的理念。在管理规范、优化的过程中，很多时候我们要改变原有的习惯做法，打破原有的舒适圈，我们经常会听“原来我们一直这么做不也可以吗，为什么现在就不行了？”这样的一些言论。纵观我们所处的内外部环境，有时其变化之快超出了我们的预期与想象，时不我待，如果我们还是一味的墨守成规，就有可能被市场所放弃，所以我们必须要树立起不安于现状，敢于挑战、敢于不断发现问题的勇气和决心，而这才是管理自信的真正体现。

最后，是对各种管理规范制度的践行。管理规范制度的执行不到位既是导致管理规范不执行或执行不好的原因，更是造成我们通常所说的企业执行力不好的重要原因。提高管理规范制度的执行力度要从以下几个方面着手：首先，要建立正确的制度观，制度相当于企业中的法律，需要我们严肃对待，更要身体力行的执行之；其次，也要加强各种管理规范制度执行过程的监督，及时发现问题并及时纠偏；最后，要对管理规范制度的执行结果进行评估总结，对于制度执行不力的情况进行跟踪处理，找到问题的原因并进行解决。

虽然我们将2018年定位为九丰的管理规范年，但管理规范不是一项运动，不是靠一年就能解决的，这是一项偷不了懒、走不了捷径的工作，是需要全体九丰人目标一致、年复一年长久努力的工作，是一项打造九丰辉煌大厦的地基性工作，让我们以管理规范年为契机，全体九丰人一起努力吧！



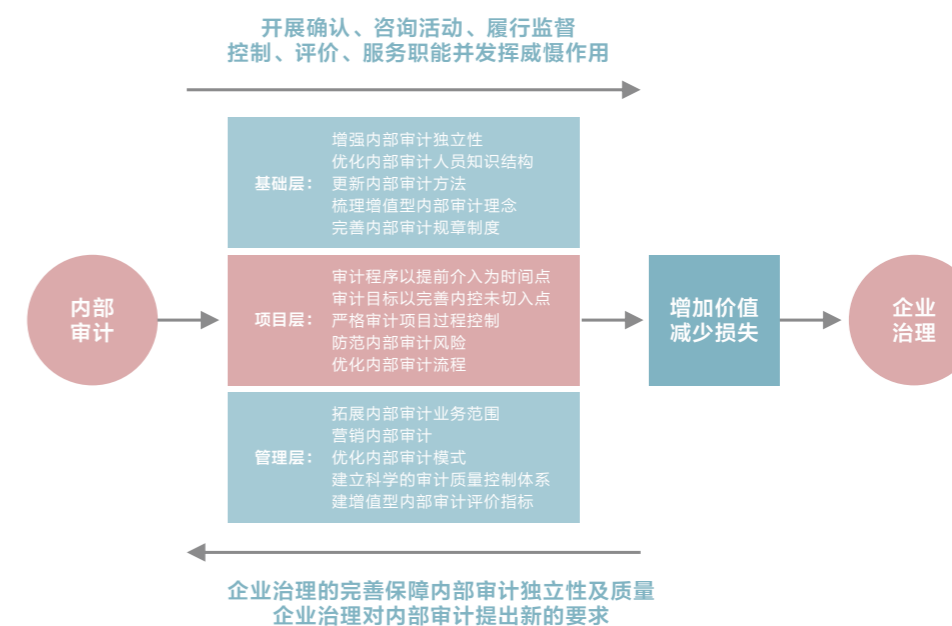
# 积极推动内部审计转型 保障九丰战略发展

文 / 集团总部 慕长鸿  
The author

随着九丰的快速发展，战略转型、国际化步伐及IPO进程不断推进，集团对内部运营的规范性有了更高要求，内部审计能否在企业规范化管理方面发挥应有的作用显得尤为重要，因此内部审计工作必须顺应发展、积极转型、加大审计力度，提高审计效能，为集团战略发展发挥积极的保障作用。

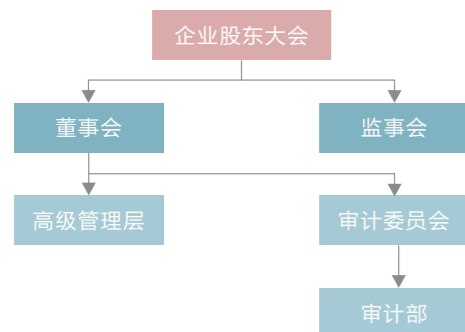
我作为集团内部审计工作的带头人，倍感任重道远，现借公司内刊这块芳草地，在此和大家一起沟通、探讨集团未来内审工作转型发展的一些思路和想法，希望集团内部审计工作能得到大家更多的理解和支持，使审计工作更好的提供服务，助力九丰战略发展。

内部审计职能的转型发展需要良好的企业环境、健全的审计机构以及完善的制度体系条件，同时对内部审计人员专业素养也有更高要求，审计部门的职能要逐步由查错防弊、保护资产安全向增加企业价值，防范企业风险、实现企业战略目标转变，推动公司治理不断改善，最终形成内部审计与公司治理良性互动的体系，即通过内部审计监督、控制、评价、服务职能的履行促进企业治理完善，改进企业治理以发挥对内部审计独立性及审计质量的保障作用，如图所示：



**(一) 优化内部审计地位和环境**

要做好内部审计工作,首先离不开管理层的重视及公司治理结构的改善,不断提升内部审计独立性。从国际内部审计职业化发展趋势及功能作用发挥看,最理想的企业内部审计管理模式如图所示。



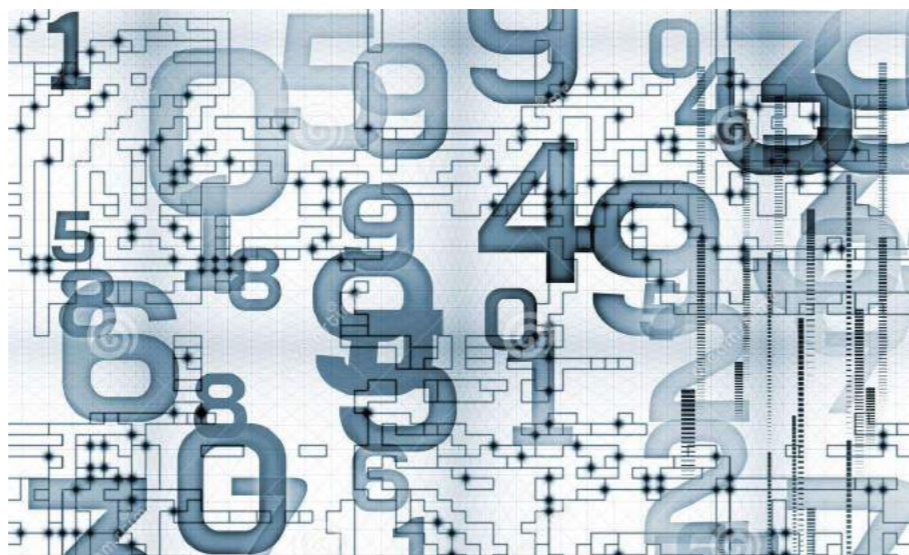
为此,集团结合企业管理体制及内部审计现状,新设立独立的审计部,成立了审计委员会,审计工作在董事会的领导下开展工作,极大的提高了内审工作的独立性和权威性。

未来,随着集团战略发展及成功进入资本市场,为顺应更高的行业监管要求,集团所属全资、控股子公司也将相应设置独立的内部审计机构,配备专兼职审计人员,打造未来集团公司、事业部及分子公司“立体化”的三级审计工作体系。

**(二) 转变职能定位,推进内部审计转型升级**

集团内部审计需要逐步实现“两个转变”:在内部审计重点上,从财务收支审计向管理审计和效益审计转变,在内部审计流程上,由事后审计逐步向事中、事前审计转变。

在坚持并深化“监督”职能的基础上,审计部必须积极适应宏观经济、资本市场和企业改革发展的新要求,不断拓展审计



领域,积极开展管理、风险、经营、战略审计,主动参与公司治理,并通过对相关经营管理活动的监督、评价、咨询、控制分析原因、评价现状、提出建议,发挥评价改进、风险管控、价值提升等功能作用,提升企业管理效率和经济效益。

审计部要以提高企业发展质量和效益为中心,围绕“稳增长、防风险”的主要任务,狠抓有法不依、有章不循、滥用职权、损害企业利益等重点问题,从严监督,严肃问责,提升价值,为企业依法合规经营、提质增效和实现发展新突破提供坚强有力的保障。

**(三) 加强增值型内部审计管理控制**

内部审计由控制导向向风险导向的转变,需要从战略管理的高度,主要围绕改善治理环境、提供培训业务、开展专项调查、重大决策咨询、参与信息技术及系统开发、风险管理审计等方面,拓展内部审计增值职能,为优化企业内部治理结构提供决策依据。

集团内部审计机构要营销内部审计,即站在集团利益的高度,识别、预期各级管理层的需求,通过提供内部审计服务来取得各级管理层的信任和支持,通过实施参与式审计,有效解决沟通不畅、理解不充分、整改效果不理想以及内部审计部门在实施管理咨询过程中专业性不够等问题,在集团内部建立良好的人际关系,形成融洽的内部审计工作环境。对增值型内部审计的管理,要以内部审计质量评价、质量控制、质量考核为重点,建立科学的审计质量控制体系,发挥激励机制的作用,逐步开展审计项目质量评比活动,有条件的尝试构建增值型内部审计评价指标体系并实施评价。

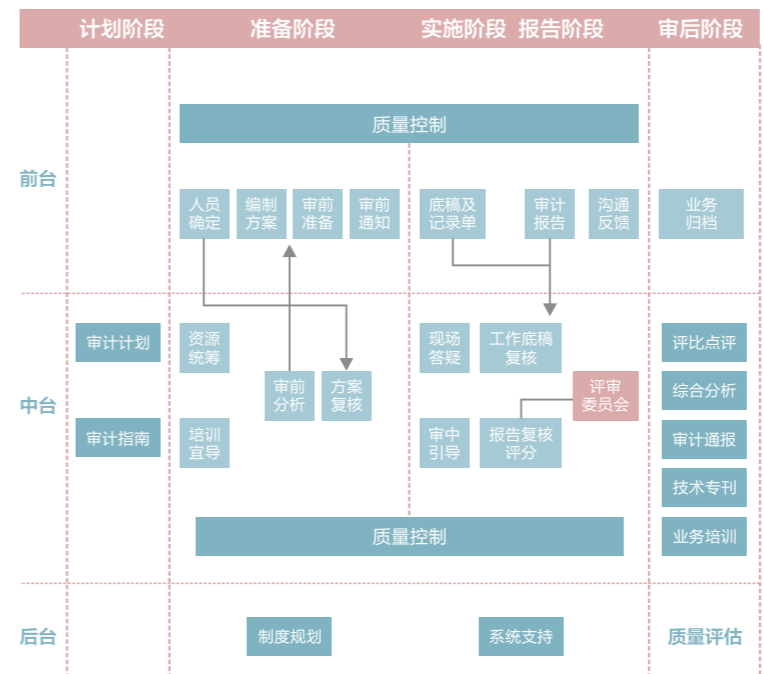
**(四) 建章立制,不断提高内部审计工作的规范化水平**

“没有规矩,不成方圆”,要做好内部审计工作首先要有一套完善的制度规范体系。根据九丰集团发展实际和内部审计工作开展情况,不断修订和完善《公司内部审计管理办法》、《企业领导人员经济责任审计办法》、《资产损失责任追究办法》、《工程建设项目审计办法》、《内部审计结果运用管理办法》、《内部审计质量管理办法》等一系列规章制度,通过完善的制度确保审计工作规范发展。

在集团内部审计转型过程中,结合工作实际,建立“理念先进、机构高效、队伍精干、行为规范、管控有效”的内部审计工作标准。要充分发挥财务管理、审计确认与咨询、经营管理等专业经验与技能优势,创新工作思路和工作方法,使内部审计工作服务集团发展战略的落实。

**(五) 强化审计项目管理,提高内审工作质量**

审计项目质量是提升内部审计权威、实现内部审计与公司治理良性互动的前提条件。为此,必须根据环境变化优化审计流程,内部审计流程标准化,深入开展审前调查,关注审计方案编制、审计工作底稿复核、审计结果运用三个重要环节,坚持审计程序以提前介入为时间点、审计目标以完善现行管理制度为切入点。



在目前公司有限的内部审计资源与审计任务繁重的现实矛盾下,更应注重审计立项环节,改变以上级下达的审计任务和常规审计项目为主的情况,有效克服针对高风险领域、内控盲点主动立项不足的弊端。在审计实施过程中,既要“查死账”,也要“活情况”,通过强化复核工作机制、识别制度缺陷和业务流程潜在风险、及时向被审计单位反馈审计事实、征求意见及管理层确认,克服主观随意性强、分析问题不全等问题,防范内部审计风险。

对审计项目按重要程度进行ABC分类,对重要项目进行重点质量控制,对简易项目进行简化质量控制,在质量控制中,关注审计项目实质性质量,对形式上的质量尽量减化或弱化。对重点项目质量控制探索审前、审中及审后全过程质量控制。

一是加强审中的质量控制。严格编制科学合理的审计方案,现场实施中发现审计内容需要调整及时做出汇报和调整,杜绝方案与实施脱节现象。

二是强化复核审理。审理不仅把关审计程序是否到位,取证是否充分完整、审计定性是否准确,适用法律法规和标准是否正确,被审计对象反馈意见是否合理,还要注意审计评价建议以及定性、处理处罚意见是否恰当等。

三是严把审计报告质量关。分析报告是否做到充分讨论,审计组是否集思广益,审计定性、引用规章制度、法律条文及审计评价是否严谨等。



#### (六)优化审计策略和方式，充分发挥内部审计职能作用

伴随审计职能定位的变化，内部审计部门和人员作为审计活动的主体，必须要从传统的“对立者”、“监督者”身份，转变为组织目标的“参与者”和“推动者”。要以积极主动的态度，围绕组织目标，“按需供给”审计活动，增强内部审计工作的主动性和建设性，并坚持独立审计与管理过程相结合

提供更好的“职业化”服务。具体业务中，要坚持合作、协调与沟通的工作策略，采取共同参与、合作式的“开放、透明”审计，与被审计单位共同探讨问题、分析原因，研究改进措施，创建“和谐”的工作氛围，并在最终审计报告时，重点放在问题产生的原因和可能造成的影响、改进的可能性和改进措施上，获得充分理解和支持，形成良好的“互动”机制，促进双方共同组织目标的实现。

#### (七)推进内部控制评价，健全内部控制机制

内部控制评价是内部审计的一项重要职能，也是内部控制机制建设的重要内容，是建立全面风险管理体系的基础。

一是根据IPO要求，对应监管部门出台的《上市公司内部

控制指引》、《内部控制评价试行办法》等，制定符合九丰集团自身管理需要的内部控制评价实施办法，便于逐步开展内部控制自我评价。

二是建立和完善三道防线的评价机制。按照自身制定的内部控制评价实施办法，采用全面、重点、专项评价等各种形式，充分开展业务部门自控防线、相关部门互控防线、审计部门监控防线的内部控制自我评价和全面评价。

三是推动内部控制审计评价体系建设。内部审计部门要切实履行内部控制审计评价职能，将重心逐步转向评价和改善治理能力、促进内部控制环境的持续改善上，积极探索审计数据采集和信息化处理，增强审计的针对性和有效性，加大审计的频度、广度和深度，做到审计监督的实时化、经常化、全程化。

四是健全内部控制信息传导机制，提高内部控制管理综合能力。可整合各职能部门在内部控制检查中发现的漏洞隐患和加强管理的措施，做到传导及时、资源共享，真正达到纠错防源，控制风险的目的。

#### (八)探索审计队伍职业化机制

审计事业的发展，要靠人才，靠队伍，内部审计要有所作为，离不开审计队伍的专业化和职业化，因此探索审计队伍职业化符合集团未来内部审计方向。

一是要实施人才强审战略。审计部应从能力建设、机制创新、结构优化等方面打造复合型审计人才，从人才规划、制度建设、政策环境方面做好引导，着力培养一支素质优良、专业配套、结构合理的人才队伍，为审计转型奠定良好的人才支撑和智力保证。

二是全方位锤炼人才。通过审计实践不断积累和磨练，为审计人才全方位发展提供广阔的成长空间。在日常审计项目实施中围绕做深做透审计项目，让年轻审计人员担任审计组长或主审，发挥闯劲和拼劲，磨练意志和审计精神使年轻审计人迅速成长。

三是制度机制保障人才。建立人才导向激励机制，对在审计业绩中突出的审计员进行多种奖励，如培训深造、年度评优等，激发优秀审计人才创新激情和活力，同时带动全体审计人员比拼业务技能、比拼审计业绩。

四是逐步建立审计人员（风险管理）派驻制。

#### (九)完善审计整改机制

审计部通过撰写审计专报、信息、要情等方式将审计发现问题及时报告经营管理层、审计委员会及董事会，引起重视，也可促进被审计单位边审边改。

二是审后帮助整改。通过审座谈会、内审学习会等形式，受邀担任被审计单位财务、内审培训讲师，通过培训提升被审计单位人员素质，促进被审计单位审计整改。

三是整改联席会议促进整改。定期召开审计、人力、财务、运营等多部门整改联席会议，强化联合督查作用，确保审计整改真正到位。

希望在九丰集团良好的审计大环境下，审计工作紧紧围绕公司发展战略和董事会、管理层需求，承担内部审计和内部控制监督与评价等工作，并积极接受集团审计委员会的监督指导，争取企业领导层和各方支持，确保内部审计活动切实发挥帮助企业规范管理、防控风险、增加价值的作用。

# 浅论企业管理中的组织行为学

文 / 终端事业部 侯彦  
The author

为实现人才支持战略的需要，解决未来公司业务发展与人才需求的瓶颈，集团实施带教计划，我有幸参与其中，成为导师杨影霞副总裁的带教学员，导师杨影霞副总裁推荐学习斯蒂芬.P.罗宾斯、蒂莫西.A.贾奇合著的《组织行为学》，一些心得体会与大家分享。

组织行为学是系统地研究人在组织中所表现的行为和态度的学科。是研究组织中人的心理和行为表现及其客观规律，提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力，以实现组织既定目标的科学。

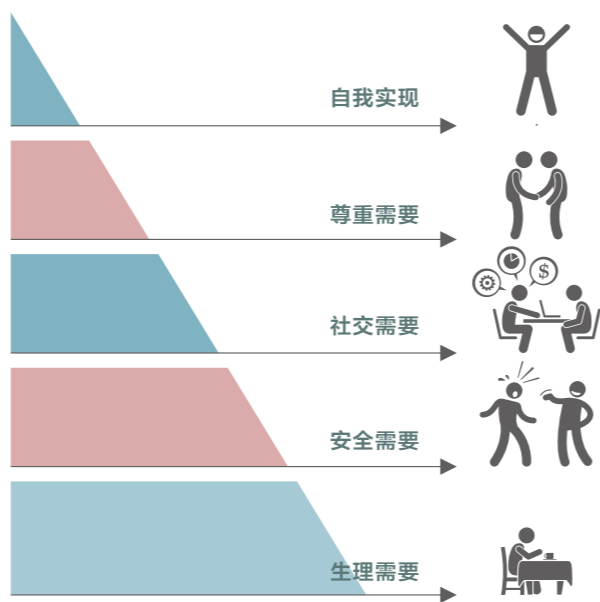
组织行为学研究内容是以企业中的“人—人”系统为重点的。在一个企业中，涉及的管理内容五花八门、千头万绪，但主要可以分为两大部分：对物的管理，称之为“人—物”系统；对人的管理，称之为“人—人”系统。

在“人—物”系统中，涉及许多学科，如会计学、财务学、工程学、物资管理学、信息管理系统、统计运筹学、生产管理学、工程心理学及各种技术学科。

在“人—人”系统中，也涉及许多学科，如：组织行为学、人力资源开发与管理、社会心理学、企业文化、公共关系学、人际关系心理学、领导科学、人事心理学、沟通学等等。

“动机”是组织行为学领域研究最多的一个主题，动机是指为实现目标而付出的努力的强度、方向和持续性，界定动机理论很多，有著名的马斯洛需求层次理论、激励—保健双因素理论，麦克利兰德需求理论等等。

## 马斯洛的需求层次理论



当一种需要得到满足后，另一种更高层次的需要就会占据主导地位。从激励的角度看，没有一种需要会得到完全满足，但只要其得到部分的满足，个体就会转向追求其他方面的需要了。按照马斯洛的观点，如果希望激励某人，就必须了解此人所处的需要层次，然后着重满足这一层次或在此层次之上的需要。比如一个饥肠碌碌的人，他更渴望你给他几个馒头或面包，而不是你赞赏他如何长得英俊潇洒或出类拔萃。

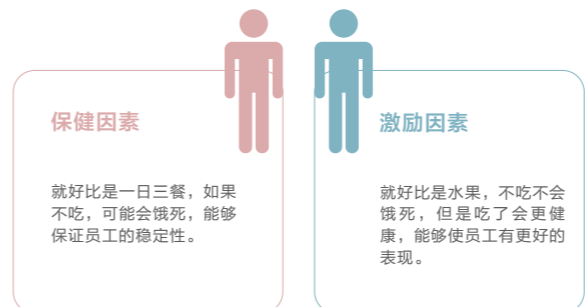


## 双因素理论

激励因素——保健因素理论是美国的行为科学家弗雷德里克·赫茨伯格 (Fredrick Herzberg) 提出来的，又称双因素理论，双因素理论是他最主要的成就。

20世纪50年代末期，赫茨伯格和他的助手们在美国匹兹堡地区对二百名工程师、会计师进行了调查访问。结果他发现，使职工感到满意的都是属于工作本身或工作内容方面的；使职工感到不满的，都是属于工作环境或工作关系方面的。他把前者叫做激励因素，后者叫做保健因素。

### 赫兹伯格的双因素理论



## 麦克利兰德需求理论

麦克利兰德需要理论在企业管理中很有应用价值。麦克利兰认为，具有强烈的成就需求的人渴望将事情做得更为完美，提高工作效率，获得更大的成功。可以训练和提高员工的成就动机，以提高生产率。

假设在你面前放有一个沙包和5个靶子，你的任务是用沙包击中靶子。靶子离你的距离一个比一个远，因此一个比一个难击中。靶子A可以轻而易举地击中，因为他只有一步之遥。如果你击中，会得到2美元。靶子B稍远，约有80%的人能击中，报酬是4美元。靶子C约有一半人可以击中，报酬是8美元。很少有人击中靶子D，但如果击中的话，报酬是16美元。最后，如果击中靶子E，报酬为32美元，但几乎没有人做得到。你会选择哪一个靶子试试？如果选择靶子C，你很可能是一个有较高成就需求的人，为什么？

麦克利兰认为，具有强烈的成就需求的人渴望将事情做得更为完美，提高工作效率，获得更大的成功，他们追求的是在争取成功的过程中克服困难、解决难题、努力奋斗的乐趣，以及成功之后的个人的成



就感，他们并不看重成功所带来的物质奖励。个体的成就需求与他们所处的经济、文化、社会、政府的发展程度有关，社会风气也制约着人们的成就需求。主要特点高成就需求者在选择目标时会回避过分的难度。他们喜欢中等难度的目标，既不是唾手可得没有一点成就感，也不是难得只能凭运气。

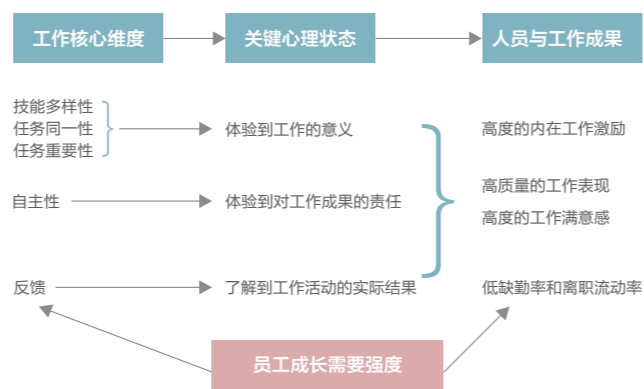
## 动机理论的应用与激励实践相结合

### 一、通过工作设计进行激励

对激励的研究越来越重视把动机概念引入工作结构变革，工作设计方面的研究表明，工作要素被组织的方式会提高或者降低员工的努力程度。工作要素包括技能多样性、任务完整性、任务重要性、工作自主性、反馈。我们把以上几种维度归并在一起，得出一个预测指数，即激励潜能分数（MPS），是一种用于评价衡量一个职位本身对于人们激励程度，即对于职员对于工作意义、工作结果的责任感、工作绩效满意度的影响程度的标准。

$MPS = [(技能多样性 + 任务完整性 + 任务重要性) / 3] \times 自主性 \times 反馈$

很显然我们只需要简单的把这些特征相加，而不是使用这个复杂的MPS方程，就可以更好的计算激励潜能，请花点时间想一下你的工作，你有机会从事不同的工作任务、还是每天只是处理一些常规事务？你能独立自主的工作，还是总受到主管或同事的监督？



### 如何进行工作再设计？

案例：

“每天重复着同样的事情”弗兰克说，“站在装配线旁，等待着仪表板被送到指定地点，解除机械装置后把仪表放进吉普自由人款汽车，然后插上电线束，每天工作8小时，我都在不停的重复这些事情，这活我做了一年半，我几乎快要疯了，我并不在乎他们支付给我的24美元/小时的报酬，我的下半辈子不能这样生活，再这样下去我的脑子就成一团浆糊了，于是我辞职了，现在我在一家印刷厂工作，每小时工资不到15美元，但我要告诉你，这工作真的很有趣，总是充满变化，我能不断的从中学到新的东西，这工作对我确实很有挑战，我每天都期待着去上班”

弗兰克在吉普车制造厂的工作由一系列的重复性任务组成，基本没有什么多样化、自主性和激励，相反，在印刷厂的工作却充满了挑战和刺激。接下来我们看一下如何把工作

特征模型应用到实践中，让工作本身更具有激励作用。

**工作轮换**，如果员工不喜欢其工作过于固定化或例行化，可以选择工作轮换，工作轮换有时也称为交叉培训。新加坡航空公司是世界最佳的航空公司之一，它就广泛的采用了工作轮换，例如，行李处理人员也会负责票务代理工作，广泛的工作轮换是新加坡航空被评为最佳雇主之一的主要原因。

**工作丰富化**，通过提高员工对工作任务的规划、执行和评估的控制程度来扩展工作。工作丰富化是工作的纵向扩展，它不仅给员工分派了更多的工作任务，还为员工提供了获得更多赏识、进步、成长和职责的机会。在挑战性工作和自主性工作氛围的双重刺激下，员工可以更好地发挥主观能动性，更优异地完成工作。

## 二、利用奖励激励员工

工资并不是导致工作满意度的首要因素，然而它确实能够对员工产生激励作用，而企业经常低估它在留住人才方面的重要性，既然工资如此重要，那么管理层必须做出战略决策，在薪酬方面，组织处于市场领先水平还是平均水平，抑或低于平均水平？如何识别和确认个体员工的贡献？我们需要考虑：1、向员工支付什么？（通过建立薪资结构来确定）2、如何支付（通过浮动工资方案和技能工资方案来确定）。3、提供什么福利项目和选择。4、如何建立员工认可方案。

### 支付什么：建立薪酬结构

付薪方式有多种，最开始确定薪资水平的过程可能相当复杂，需要兼顾内部公平---工作对本组织的价值（通常通过工作评估的方式来确定）---外部公平，即与同行业其他公司薪酬相比，本组织所提供的薪酬外部竞争力（通常通过薪酬调查来确定），显而易见，最佳的薪酬体系就是即按工作的价值付酬，又保持劳动力市场上的相对竞争力。

### 如何支付：通过浮动工资方案激励员工

很多组织—包括企业以及学校和其他政府机构，正在把完全基于服务年限和教育文凭的薪酬体制改成浮动工资方案，计件工资、绩效工资、奖金、利润分享、收益分享和员工持股计划都是浮动工资方案的具体形式。

正是由于浮动工资的不断波动才使得它对管理者具有吸引力，它把组织中的一部分固定劳动力成本转化成可变成本，因此在效益降低的情况下可以节省费用。另外，把工资与绩效联系起来，会让人感到自己的收入取决于贡献多少，而不在于头衔的高低，长期来看，绩效低的人发现自己的工资始终不变，而高绩效者的工资则随着贡献相应增长。

我想重点探讨绩效工资，绩效工资是以对员工绩效的有效考核为基础，实现将工资与考核结果相挂钩的工资制度，它的理论基础就是“以绩取酬”。企业利用绩效工资对员工进行调控，以刺激员工的行为，通过对绩优者和绩劣者收入的调节，鼓励员工追求符合企业要求的行为，激发每个员工的积极性，努力实现企业目标。

绩效工资设计的基本原则是通过激励个人提高绩效促进组织的绩效。即是通过绩效工资传达企业绩效预期的信息，刺激企业中所有的员工来达到它的目的；使企业更关注结果或独具特色的文化与价值观；能促进高绩效员工获得高期望薪酬；保证薪酬因员工绩效而不同。

绩效工资的实施需要具备一些条件，包括：

- (1) 工资范围足够大，各档次之间拉开距离；
- (2) 业绩标准要制订的科学、客观；业绩衡量要公正有效，衡量结果应与工资结构挂钩；
- (3) 有浓厚的企业文化氛围支持业绩评估系统的实施和运作，使之起到奖励先进、约束落后的目的；
- (4) 将业绩评估过程与组织目标实施过程相结合，将工资体系运作纳入整个企业的生产和经营运作系统中。

以上是组织行为学中动机理论及在激励体系建立中的应用，这些管理工具及概念我们并不陌生，很多已在我们事业部推动实施，目的是促进个人目标与企业目标高度切合以提升组织绩效。



# FENGCAI

## 丰采

- 01 这一年
- 02 年味广州
- 03 对话寓言2047
- 04 九丰--新征程
- 05 土豆青蛙炖番茄
- 06 感恩



## 这一年。

文 / LPG事业部 谢彤佳  
The author



2018年的台历已经摆上了办公桌面，一转眼便是2017最后的一个办公日，异国他乡大街上仍然是还没有褪去的圣诞气息。一直以来都不是很喜欢岁末年终，因为他给了我曲终人散的感觉。如同一曲圆舞曲跳的意犹未尽，敲响的钟声却告诉我该回家了。尽管，在那些犯错反省的时候，往往想要的却是一个新的开始。

放眼回望过去的这一年，时光如流水飞逝。变化也不只是些许。S号的裤子已经装不下M号的腰，窗外满目尘土卷起的荒凉依旧，但春日的焦躁早已释放为冬日的开怀，狭小的视野在小小的世界放飞。更加学会了感恩，从说谢谢开始，以说谢谢结束。懂得仰望比自己优秀的人，学会尊重所有的信仰，学会聆听，学会打磨。这很重要。

“不太害怕变化”。

还是很爱和朋友相聚，但也更加珍惜自己独处的空间。享受轻松而不浓重，不紧凑不离散。还是很爱传播微笑，保持童真，偶尔放慢脚步，思考生活的节奏。

“偶尔也要不用脑，用心”。

这一年，一直在经历身边的人来人往，始终不愿直视“合久必分”的人生真理，还想坚守心底深处最初的存在。还是会有玻璃心的时候，伤害时不时的存在。但

是，是的！在站起来之前，我有时会很倔强的对那一句“对不起”say NO!

“做个有故事的女同学”。

2017就要过去，生活应该照常琐碎的进行着。我仍旧是一个矛盾的综合体，有过太多浪费，太多放弃，还是没有坚持学习，没有坚持将喜好进行到底，我还是会轻易讨厌一个人，还是会容易选择妥协。如果有面可以自我审视的镜子，也许我已千疮百孔。

“保持理智，沉着是成年人的品质”。

最近陷入了头昏目眩的忙碌。朋友说那么多报告公文写作，会不会让你逐渐失去温度。我笑了，也许只有我自己明白笔尖的触动可以让我找到片刻的宁静，所以我在这儿写下这些文字。我依旧感性，依旧会在某个时刻听到某首歌曲而流泪，依旧会在电影散场时因陷落情节而不愿退场。

一年到头，我还是我。

这一年，有过勤奋、懈怠，经历过激情澎湃，高兴难过。曾驻足过漫天黄叶的街道，也曾走出来看看那么大的世界。其实都是收获，都让我期待自己变的更好。

2017，请慎重告别，请真心祝福。



# 年味广州。2018

+

文 / 集团总部 梁嘉媛  
The author

2月份，公司都弥漫着一种兴奋的氛围，大家都忙着抢火车票、飞机票，前往各大商场超市去抢购年货。在放假前几天，有个同事问我：“春节期间的广州是不是很无聊、很冷清啊？”我觉得很惊讶，原来大家是这么认为春节期间的广州。相信对于很多外地小伙伴来说，“广州”是一座现代化大都市，这里繁华热闹、高楼耸立。大家对这座城市的普遍印象是：“小蛮腰”？地铁三号线？各种各样的美食？还是拗口的粤语呢？其实广州的过年非常热闹也非常有特色的，下面由我来为大家简单地讲解一下广州的“年味”：

## ○ 年廿八洗邋遢

这是广州的一句俗语，每逢旧历十二月二十八这天，全家大小都要齐心协力打扫家里的卫生，连角落里的灰尘都不能放过。以干净整洁的家去迎接新的一年。

## ○ 逛花街

广州在很久之前就已经有花城的美誉了，广州最早被称为花城是因为每逢过年前都会有“逛花街”的活动，其起源朝代已无可考究。逛花街可以说是广州的特色年前活动了。逛花街俗称“行花街”，又称“游花市”、“行大运”。花市举行的



日期，固定在春节的前三天，即从年廿八到除夕夜，于正月初一凌晨结束。逛花街也寄托着人们对新年的祝福、寄愿，比如说在花街买红桃，是取谐音“鸿图”，寓示大展鸿图；买金桔，是取谐音“今吉”，寓示吉祥如意，大吉大利。同时，除夕行花街，有“卖懒倡勤”之意，有童谣就唱道：“卖懒，卖懒，卖到年三十晚。”“内地的人们过春节，大多用红纸与鞭炮来装点，那里的春意和吉祥气，是人工铺设起来的。唯有广州，硬是让运花车运来一个季节，把实实在在的春天生命引进家门，因此庆祝得最为诚实、最为透彻。”以上是余秋雨先生在《五城记》里面的话。的确，广州的春节是用花砌成的。以前花街只卖桔子和年花，随着时代的发展，现在的花街有一半以上的档位都是卖各种各样精美、趣致的工艺品。值得一提的是花街中最与众不同的“水上花市”，每年固定在荔湾湖公园内开市，这里的花市可不卖花哦。这里有排成列的花船，每艘船上都摆满各种各样的鲜花可供观赏。

## ○ 头柱香

风车挂窗上，福字贴门前，在一系列年前准备事情都办好后，最重要一件事就是“头柱香”了，一年中寺庙最热闹的夜晚就是初一的零点！在除夕夜吃完饭洗完澡之后，大家就拿



着香站在寺庙前等着初一零时的到来。一到零时，全部人都会拜神然后把香插进香炉里，第一个插香的人在新的一年里将会最好运，这支香就成为“头柱香”——新年第一支香。

## ○ 初一吃素、初二开年

古人有言，“一日持斋，天下杀生无我分”所以大年初一的三餐都以清淡素食为主，切忌肉食、多油，希望可以新年第一天增添喜庆与祥和，预兆一年的平安如意。大年初二才是真正意义上的开年，开年饭与初一的斋食恰恰相反，开年必备鸡鸭鱼肉，并且一定要有烧腊，寓意红红火火、年年有余。初二开始就可以去拜年走亲戚了。

不可否认，随着时代的变迁，传统文化在广州的春节里确实日渐退却，而且大多变化都是因为现代人的工作习惯、商业需要而发生改变。我希望这篇《年味广州》能让大家更加了解广州、让这座城市的习俗、传统得到传承和发扬。



## 《对话寓言2047》。

文 / LNG事业部 杨葳蕤  
The author

平昌冬奥会闭幕式上被称为“北京8分钟”的《2022相约北京》，把冬奥会正式带入北京时间。22名中国轮滑运动员、2名由运动员扮演的“熊猫信使”以及24名智能机器人共同演绎，短短八分钟不仅将泱泱中华风采，上下五千年文化，先进的科技力量等中国元素诠释得淋漓尽致，展示当代中国缩影；也让我对这八分钟的导演——张艺谋，产生了佩服与好奇。恰逢张艺谋导演《对话寓言2047》在广州大剧院上演，也借此机会去感受这位口碑颇高的艺术。

### 整场演出共七幕：

- 第一幕【长调呼麦·云纱】
- 第二幕【古琴·光剑】
- 第三幕【小戏·掌间】
- 第四幕【偶戏·冷臂】
- 第五幕【碗碗腔·矩舍】
- 第六幕【唢呐·泼色】
- 第七幕【织机·精灵】



开篇第一幕的【长调呼麦·云纱】，逐渐清晰的长调与呼麦声，与随性舞动的云纱相呼应，将我们从现实世界带到远古社会去寻找生命的起源，在科技大爆炸之前人与天地最初的和谐。



第二幕【古琴·光剑】，古琴与激光现代舞的完美结合，在互联网飞速发展的现在，人穿梭于光剑之“网”上，也被“网”困住。



第三幕【小戏·掌间】，前四分之三的京剧小戏看的我们热血沸腾、连连叫好，与后四分之一的iPad表演形成鲜明的对比。现实世界和虚拟世界，哪个才是真实的我？小屏幕缩短了时空，却失去了人间温度。



第四幕【偶戏·冷臂】提线木偶与机械臂，我们是操控者、创造者，我们创造人工智能，是否有一天，人工智能也将操控我们呢？



第五幕【碗碗腔·矩舍】一位老者弹唱碗碗腔与后面大屏幕的全息投影舞蹈的结合，城市是什么？是几百万人一起孤独生活的地方，如一只只方盒子，你挣扎，却难以逃脱。





**第六幕【唢呐·泼色】**舞台的巧妙设计，将唢呐与创意舞蹈用透明封闭立方体区分，上面的唢呐演奏者随心所欲、无拘无束的表达对生活的热爱；被封闭其中的创意舞者们，用尽全力发出对人性的呐喊，想要挣脱束缚，但无奈，这种束缚来自于无形，渴望挣脱，却找不到方向。



**第七幕【织机·精灵】**织机与LED灯球的结合，美轮美奂的舞美，科技为人科技与人性的美好和音，在这一幕表现的淋漓尽致。



(ps: 为尊重表演与观影者，图片无法现场拍摄，均为网上资源，如有侵权，请与我们联系！)

短短的一个半小时，将传统艺术与现代科技完美结合，全幕没有一句台词，却将在这个飞速发展的时代，人们对科技的困惑、呐喊、焦虑表达的扣人心弦。

什么是艺术？百度解释，艺术可以是宏观概念也可以是个体现象，通过捕捉与挖掘、感受与分析、整合与运用（形体的组合过程、生物的生命过程、故事的发展过程）通过感受（看、听、嗅、触碰）得到的形式展示出来的阶段性结果。在我看来，真正的艺术不是高高在上，艺术存在于生活的方方面面、存在于各种意识形态之中。艺术来源于生活，也终将回归生活。

正如这场演出，导演取材于生活，全场印象最深的便是第三幕的京剧与iPad舞以及第四幕的机械臂与现代舞。这正是生活中的场景，地铁、马路上，车水马龙、川流不息，全民人手一部电子产品，微信、QQ、4G的普及，沟通愈发便利，但焦虑也愈发强烈。AI的出现引起全民大讨论，未来AI是否将取代人类，并控制人类？

狄更斯说过：这是最好的时代，也是最坏的时代。我们生活在这样一个衣食无忧、科技发达的时代，但为什么在我们的内心深处却无法获得一方静土呢？



## 九丰——新征程。



文 / LNG事业部 齐贺奇  
The author



有人说“时光在你们的欢声笑语中，面向快门的那一刻，悄然离去，你拉着一个很大的行李箱，走向远方的路”。

相信只有毕业了或者身处毕业季的人可能才能体会到离别就像是一把很锋利的刀，划下去，当时没有感觉，可是过一阵会很疼。那些通宵打游戏的日子，那些追女孩还会脸红的样子，那些每次饭间互相吹牛的日子。谁能够忘呢？可谁又能把控住时间呢。

离别重庆之时，正值北三寝室楼下那花开花落，一番道别，便离开了三月份那恰逢开学仍洋溢着春节气息的美丽校园，满怀期待地踏上了新的旅途，我相信，这会是一个新的开始！

路途漫漫几经转折终于到达终点站—广州南，仍记得当时是多么地欢喜，心中有一种昂然之感。转眼见，入职已有两周有余，认识了很多的同事，也结识了很多的朋友，深切体会了“合”文化，学会了更多的为人处世之道.....而这一切都要感谢我与九丰的相遇，感谢我与LNG事业部的相遇。我相信，我们的相遇不是一种偶然而是一种缘分，不是一种巧合而是真实的选择。

我的很多同学都会问我：“为什么不留在重庆”“为什么不考虑回家乡”“又为什么会选择去广州”？等等；就像当初我选择大学一样“为什么选择去重庆上大

学”？而这些别人眼中的为什么却是我内心真实的选择。青春的选择需要把握方向遵循我们内心真实的想法。

而我们每一个人必须有一个正确的方向，无论你多么意气风发，无论你是多么足智多谋，无论你花费了多大的心血，如果没有一个明确的方向，就会过得很茫然，渐渐就丧失了斗志，忘却了最初的梦想，就会走上弯路甚至不归路，枉费了自己的聪明才智，误了自己的青春年华。

对于毕业季的我们来说，坐在九丰的办公室耀中广场的写字楼里，我们需要给予自己适当的压力，去不断的学习充实自己。荷马史诗《奥德赛》中有一句至理名言：“没有比漫无目的地徘徊更令人无法忍受的了。”我们既有很多的不确定，也有很多的可能性。青春的我们不能没有追求和探索，不能没有理想和目标。人生如逆水行舟，不进则退。甘于现状的生活就是不再前行的船，再也无法追上时代前进的步伐。一定要抓紧每一秒钟的时间来学习，要明白学习不是学生的专利。

学习的不是怎么去耍小聪明，而是去学习大智慧。就如孔总会上所说：“小聪明的人最得意的是：自己做过什么？大智慧的人最渴望的是：自己还要做什么？小聪明是战术，大智慧是战略；小聪明看到的是芝麻，大智慧看到的是西瓜”。在这个世界上，既有大人物，也有小角色，大人物有大人物的活法，小人物有小人物的潇洒，每个人都有自己的生活方式，谁也勉强不了谁。但是，小聪明只能有小成绩和小视野，大智慧才能有大成就和大境界。所以，路途很长，需要我们去学习的还有很多。

愿我们皆能成为大智慧者，也愿我们能在九丰开启新全新的征程。

# 土豆青蛙炖番茄。

文 / LNG事业部 张纯  
The author



什么!? 你以为我要分享我的黑暗料理, 不存在的, 即便我是什么都吃的广东人。以上的“土豆”、“青蛙”、“番茄”只是一个代称, 与真实的食物相隔十万八千里, 这些都是时间管理上的专业术语, 分别对应初级时间管理的收集、分类与执行。

## 收集篇

土豆, 与“to do list”谐音, 它要求我们要将一天的事情事无巨细的收录起来。因为这与我们人体最神奇的器官大脑息息相关。我们绝大多数人的大脑终其一生开发率不足10%, 而超过这个数字的大都也是诸如爱因斯坦这类鼎鼎有名的天才。而超凡的记忆力常与天才相伴, 所以比起记忆来说, 我们的大脑更像一个CPU, 是用来处理事情而不是记忆的。我们大脑每时每刻都会产生无数的念头, 当脑子里事情太多, 就会抓不住重点, 变得焦虑, 心猿意马, 无法专注当下做事。所以我们需要一个可靠的系统(一个App, 一张纸, 一个记事本), 把脑子里的事全部记录下来, 把一切事物赶出大脑、清空大脑, 这样大脑就能放轻松, 腾出精力去思考。

收集的原则: 收集要全面! 小到打酱油, 大到拯救地球!

## 分类篇

青蛙, 来源于管理大师博恩·崔西的经典著作《吃掉那只青蛙》, 指的是你一段时间内最重要的事情。源于美国的谚语, 马克吐温也说“如果你每天早上醒来之后所做的第一件事情是吃掉一只活青蛙的话, 那么你就会欣喜地发现, 在接下来的这一天里, 再没有什么比这个更糟糕的事情了。对你而言, “青蛙”就是最重要的任务, 如果你现在不对它采取行动的话, 你很可能因为它而耽误时间。

“吃青蛙”就是要求我们在早上就开始集中精力, 直面当天最难处理的某件事情, 千万不要等待状态的到来, 状态比渣男还要不靠谱。一旦“青蛙”被解决, 那么接下来得事情都变得很容易了。“土豆”清单上的事情很多, 但是要遵守要事优先的原则。那如何从“土豆”中找到每天的“青蛙”呢? 这里要引入一个轻重缓急的概念: 紧急重要的事情优先做, 重要不紧急的事情自己做, 紧急不重要的事情委派他人做, 不紧急不重要的事情最后做。

分类的原则: 首先, “青蛙”不用太多, 每天准备三只足以; 其次, 越早吃越好; 最后, “吃青蛙”一定从最大最丑的吃起, 也就是处理事情从最棘手的那个开始。

## 执行篇

“番茄”, 这大概是我们最熟悉的一个工具了。它就是风靡全球的番茄工作法: 25分钟内不间断专注处理一件事情, 然后休息5分钟。通过动静结合的一个模式, 提高我们的工作效率。一般来说普通的番茄是25分钟, 但根据自己情况, 也可以设置不同大小的番茄, 比如集中处理杂事就用25分钟的小番茄, 需要创作、深度思考的就可以用50分钟的大番茄。

但是事情总不会一番风顺的, 如果在我这25分钟有突发情况怎么办呢? 这个时候我们就要将这些情况先收集起来放置一边, 到5分钟的休息时间时再做整理。就我个人的使用经验来说, 使用番茄的专注情况因人而异, 一开始我们未必能坚持25分钟之多。我们可以先从自己能驾驭的时间开始, 比如15分钟、20分钟。如果觉得还ok, 随着使用番茄的熟练度调高那我们可以逐步调至30分钟、40分钟等等。需要额外强调的是: 像喝水、上厕所等活动请注意! 一定不能放在番茄钟时段做, 做这些活动你要么提前, 要么推迟。

回顾笔者刚入职的那个菜鸟阶段, 在熟悉公司各项流程后每天需要处理的任务日渐增多, 时有发生首尾两不相顾, 捡芝麻丢西瓜的情况, 为此没少挨领导的批评。时间也去了, 事情却总不尽人意, 这样的情况我们一般称之为“穷忙”。我们身处广州这么一个快节奏的城市, 人人皆忙碌无比, 因工作而心疲神劳。如果想摆脱“穷忙一族”的命运, 有更多的时间想做自己喜欢的事情, 不妨从现在开始, 试一试“土豆青蛙炖番茄”将一段时间内的大小事情都收集起来, 按要是优先的顺序排列分类, 并在专注的时间内完成。



感恩



——与男人们共勉

文 / LNG事业部 孙乐然  
The author

我们的生命来自于父母，是母亲十月怀胎，冒着生命的危险闯过了鬼门关，把我们带到了这个世界，才使我们看到了这个世界、听到了这个世界、感知了这个世界。然后，是父母含辛茹苦的把我们养大，即便是在最困难的时候，也总是把最好的留给我们吃，把最好的留给我们穿，让我们衣食无忧，而自己总是节衣缩食，苦着自己、累着自己，让我们像小鸟一样依偎在父母翅膀下一般呵护着我们，为我们遮风挡雨，替我们抵挡伤害，使我们幼小的身体和心灵感到温暖和安

全。他们不仅仅给了我们生命和身体，还给了我们灵魂，教会了我们学说话、习走路、懂规矩、知礼节、能吃苦、有担当，教会了我们如何做人、做什么样的人，如何走路、走什么样的路。这些，都是父母给的，是享用一生也享用不尽的宝贵财富。也才使我们有了传承下去的源泉。我的母亲没有文化，话语也不多，为了上下一家人，她用矮小的身

躯每天挑着满满的手术包、产包下河清洗，夏天还好，特别是北方的冬天，河水冷的刺骨，两只手从来都是开裂的伤口，整个冬天都是粘着胶布；她一年又一年的劳作，仿佛是天经地义一般，一天到晚的还要忙活一家人的吃穿，从没听到过一句怨言。每每想起小时候的顽皮和淘气，就觉得内疚；母亲，是我生命里感恩的第一个女人，是对我有大恩的人。

步入社会，使我们逐渐成人，找到了生命中的另一半，我们娶妻成家，缔造了新的生命。才真正意识到了“不当家不知柴米贵”、“不养儿不知父母恩”的真谛，也才真正体会到了上有老、下有小、中间有妻子的责任，感觉到了肩膀上沉甸甸的担子。作为一个家庭的顶梁柱，必须为家撑起一片天。从孩子的一声爸爸妈妈、第一次的迈步、考上大学到学有所成、自食其力，我们都历历在目，记忆犹新，使我们沉浸在欢乐和幸福之中，虽然这个过程有苦也有累，有酸也有甜，可这不算什么，毕竟子女的表现给予了我们满满的骄傲和回报，值了。更多的是通过我们的努力，给了孩子洁身自好、遵纪守法、尊老爱幼和“授人以渔”而谋生的文化、知识和技能。说起孩子的成长和成人，是我的妻子一人把女儿带大，监督学习，教育做人，把女儿送进了大学校门。她除了负责单位的部门工作，还要兼顾双方的父母，并时时牵挂着我。她为我的父母、我的家、我的女儿付出了太多太多，承担了别人不能承担的责任和压力。她是我生命里第二个感恩的女人。家有良母，亦有贤妻，怎能不去感恩。写到这里，我们可还记得父母为拉扯我们长大、比我们付出的更多更大的艰辛吗？

在我们成家立业之后，父母还不算很老，感觉还有时间，一来工

作忙，二来自己的小家忙，柴米油盐的忙个不停；随着时间的流逝，不知不觉之间，父母就越来越老了，毛病越来越多了，身体越来越差了，我们总是有意无意的忙，有意无意的没时间，有意无意的总有N多个理由，而父母总是理解、理解、再理解，宽容到无以复加。说到这里，我自己是在做自我的批判。等到老父亲走了，我才知道什么是彻底失去亲人的钻心的痛；这是我人生中第二次心痛，第一次是女儿小时候半夜生病。天下的父母对子女都是无私的，无所求的，都愿意舍了自己的命换孩子的命，可我们又给了父母多少？太少了，少的可怜啊。每晚给母亲打电话，老人家总是说：“我很好，放心吧，你在外好好的，我等着你来家，我等着你”。母亲无所求，只愿儿子好好的，等着来家，再见儿子一面，多续一次母子亲情，仅此而已。父母永远爱不够自己的孩子，可我呢？每念及此，只有羞愧。惟有做好工作，做个对家庭、对企业、对社会有用的人，来回报父母对自己的希望，也才能回报父母对自己的恩情于万一。

工作对于每一个人来说，都是不可或缺的，毕竟这是立身立命之本，也是养家糊口、走上美好生活之路之源。从学校走上社会的第一步就是工作，带着向往，带着热情，最主要的是带着认真的态度，带着敬业的精神来对待工作。从工作中能学到知识、文化、技术和技能，能学好多书本里没有的东西。还可以磨练人的耐力和意志，我也有过浮躁，也有过好高骛远，几番憧憬，几番折腾，最后败下阵来，毕竟技不如人，毕竟功力太浅，只凭一腔热血和满腔热情是远远不够的，对人、对事物、对具体的业务不精通，对自己的人生观和价值观没能牢固树立起来，是失败的主要原因。所以，对工作的认识是一个从肤浅到深刻过程，穷则思变，知耻而后勇，努力工作，认真钻研，用心体会。工作才是大学校，能从中汲取养分，来丰富自己，逐渐积累，才能做到厚积薄发，所以要感恩企业，感恩领导和同事，还要感恩困难和挫折。人要有努力的动力，感恩是最好的动力，而不是为了自己享受；也要有人生努力的方向，方向就是要做事，做对企业对同事有利的事，没有小九九，不打小算盘，正直厚道，要尽心尽力，发挥到极致，一定会



有回报和成绩。工作是打磨人的磨刀石，学有所长，力有所用，不愧对父母、妻女、企业和同事，有点成绩，有点价值，有点意义，做个对别人有用的人，无愧此生，岂非人生快事？

人从呱呱坠地，咿呀学语，蹒跚学步，到一步步长大成人，受到了家庭、学校、单位、社会的教育和培养，树立了自己的品格、人生观和价值观，学到了很多知识和技能，满满的正能量，无以为谢，只有感恩，只有努力付出，唯有认真；也感恩困难和挫折，没有困难怎么会有克服苦难？困难就是机遇，才会有攻无不克；没有挫折怎么会知道有挫折？挫折是最好的教育，才会有愈挫愈奋，才会有历久弥坚。

人生是短暂的，但对别人的责任和义务是无尽的，感恩社会、企业、家庭、领导、同事是永远不能变的。男人，就是一头老黄牛，吃得苦，耐得劳，忍受别人不能忍，承担别人不能担，不管能力大小，不问成绩如何，竭尽全力了，问心无愧了，爬起来比跌倒多一次，站直了别趴下，你就是爷们儿！时不我待，人生能有几回搏？重整行装再出发，而今迈步从头越！

感恩的人一定是无畏的人、充满激情的人、奋发向上的人、积极进取的人、也是有益于别人的人。

2018. 元、15



# READING 悦读

- 01 2017年度读书排行榜
- 02 爱与守候所凝聚的梦想——《神秘巨星》

## 2017 年度读书榜单 之商业·经管榜

——来自豆瓣读书

商业·  
经管榜

文 / 编辑部  
The author

TOP1



《腾讯传》

—吴晓波

豆瓣评分7.8

腾讯官方唯一授权的权威传记。

一部腾讯的历史，也是一部中国互联网的历史。当市值最高的中国互联网公司，遇上中国财经界最冷静的一双眼睛读懂腾讯，读懂中国互联网。

TOP2



《创新者》

—沃尔特·艾萨克森

豆瓣评分8.4

《创新者》是沃尔特·艾萨克森继全球畅销书《史蒂夫·乔布斯传》之后的又一部力作，不仅讲述了计算机和互联网从无到有的发展历程，为我们生动地刻画出数字时代的创新者群像，还深度挖掘互联网的精神内核，解读了“诗意科学”这个重大主题。

TOP3



《经济学通识课》

—尼尔·基什特尼

豆瓣评分8.4

耶鲁大学权威出品，书中介绍了40多个基础的经济学理论，以及这些理论产生与应用过程中的重要经济学事件，以简明易懂而又风趣幽默的语言，为初涉经济学的读者提供了一个入门途径。

TOP4



豆瓣评分7.8

《好好工作》 一懒人老猫

**在职场中创造自己的独特价值**

☆ 不谈心灵鸡汤，不讲职场厚黑学，也不只是普及一些初入职场所需的常识！  
 ☆ 那些不会写在公司制度上的职场规则，其他职场书不会教的东西，在这里都能找到答案。  
 ☆ 豆瓣红人懒人老猫用自己亲身经历，切切实实地传授一些当你遭遇难关时，真正能拉你一把的技能！  
 ☆ 这本书，将会成为你在未来职场中的利器。

TOP5



豆瓣评分7.9

《好好学习》 一成甲

**为什么学习“学习的方法”，比学习本身更重要？**

世界这么大，而我们的智慧有限。只有掌握了更有效的学习方法，才能在极为有限的时间里，把自己的认知水平比别人多往前推进一厘米。拥有学习力的人，才拥有这个时代的终极竞争力

被逻辑思维评为十位“全国最会学习的人之一”、“得到”最受欢迎的说书人成甲，为你解开学习迷思，讲授“学习的方法”，帮助你将零碎的知识体系打造为高效的知识管理体系，让所学知识真正变成你的资产，让学习成为你财富积累的过程！

TOP6



豆瓣评分9.1

《财富自由之路》 一李笑来

你知道自己的未来是什么样子的吗？你知道那条曲线究竟是什么吗？究竟什么是“财富自由”？起步时最重要的是什么？

你认真考虑过自己的商业模式吗？

TOP7



豆瓣评分8.0

《跃迁》 一古典

**成为高手的技术。**

**这个时代：**信息变多、思考变浅，机会变多、竞争跨界，随时干扰、永远在线。每一个个体都在与外界的持续交换中，感受到能力进阶的压力与焦虑，希望获得适应自身成长节奏的知识，并将知识转变为价值，摆脱“听了那么多道理，还是过不好这一生”的梦魇。

**本书将为你呈现隐蔽个人爆发式成长的关键知识、方法和背后的逻辑：**

专注头部、外包大脑、终身提问、联机学习、知识IPO、升维思考

**从这本书你可以得到：**成为高手的思维模式和方法。找到最佳路径、借助趋势红利，撬动个人爆发式成长。

TOP8



豆瓣评分8.2

《颠覆者》 一周鸿祎/范海涛

**这是一本周鸿祎的自传。**

周鸿祎，360公司创始人兼CEO，知名创业导师，免费安全之父。

2006年，周鸿祎创立360公司，创新性地推出“免费安全”战略，颠覆了传统互联网安全行业，开创了中国互联网的新格局。2011年3月，周鸿祎率领360公司在美国纽交所成功上市，将之发展成为全球领先的互联网安全企业。

2017年，周鸿祎提出“大安全”理念，指出随着网络遍布全球各个角落，互联网成为人类生存和发展的基础设施，网络攻击，甚至网络战争，已经成为国家、社会、产业甚至人类生命的重要威胁。

在“大安全”时代，周鸿祎领导360公司向安全企业转变，为用户、企业以及政府单位提供从信息、金融、车联网、物联网到工业互联网多层次的安全保障服务。

TOP9



豆瓣评分8.1

《另一种选择》 一谢丽尔·桑德伯格

**直面逆境，培养复原力，重拾快乐。**

畅销书《向前一步》作者、脸书COO谢丽尔·桑德伯格的丈夫戴夫·高德伯格于2015年5月突然去世，她认为自己和孩子再也不会真正纯粹的快乐了。谢丽尔在书中写道：“我陷入了空虚。巨大的空虚占据了我的心脏、我的肺叶，限制了我思考的能力，甚至呼吸的能力。”谢丽尔的朋友、沃顿商学院知名心理学家亚当·格兰特告诉谢丽尔，我们可以采取一定的方法，一步步从支离破碎的不幸与灾难中复原。我们不是生来就拥有复原力的，复原力需要我们在后天培养和提升。

TOP10



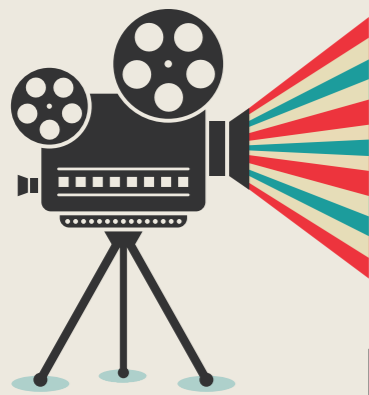
豆瓣评分7.8

《深度工作》 一卡尔·纽波特

**如何在网络时代善用脑力，创造真实价值，成为一个不可替代的人。**

《纽约时报》《华尔街日报》力荐畅销书，引发数百万讨论的年度话题之作。收到电邮有必要在1小时之内回复吗？在工作中一直保持联结状态重要吗？开放式办公环境合理吗？……本书将帮你重新审视一直以来习以为常的工作习惯，让你不再深陷于低效的忙碌之中。

☆ 深度工作，是信息碎片时代的自控力、专注力、精力管理和时间管理指南，是在新经济形势下取得成就必备的核心技能。在这个以快为先的网络时代，深度工作能力日益稀缺，所以它也变得比以往任何时代更有价值。



## 爱与守候所凝聚的梦想 ——《神秘巨星》

文 / LPG事业部 陈伟强  
The author

继《摔跤吧！爸爸》上映后的好评如潮，阿米尔·汗再一次用好的作品征服了所有人，同时，阿米尔·汗扮演的严父形象更是深入人心，想必观众们对阿米尔·汗的新作《神秘巨星》充满了期待。因此，这两部作品被相互比较，自然而然是无法避免的。

观赏了《神秘巨星》后，大多数观众会认为这部新作与《摔跤吧！爸爸》相比而言少了几分惊艳，缺少了摔跤竞技里所附带的燃点和气氛。事实上，《神秘巨星》所带来的感动与温暖完全不亚于《摔跤吧！爸爸》，甚至更加戳心。与此同时，这部作品更多的为观众输出社会责任感，用女权意识的觉醒来捍卫梦想和自由，增添了女性视角的思考和自我发声，也将印度社会迂腐的性别歧视思想和父权加以鞭挞。



电影里夏克提第一次和尹希娅见面问其：“你的名字有什么含义吗？”，尹希娅则道出“女人”两字。简简单单的两句台词，想深一层，其实体现了当时印度女性的地位低下，在家庭里可能只是一个可有可无的附属品，她们必须听从父亲、丈夫或者儿子的吩咐，深受此环境的压迫，她们缺乏自由，不能追寻自己的梦想，久而久之，甚至麻木地不再做梦。试问，如果一个人连梦想都没了，那醒着与睡着有什么区别呢？生与死又有什么区别呢？

《神秘巨星》这部影片以主线和暗线的方式共同阐述对女性视角的思考和自我发声。影片的暗线其实贯穿了整个剧情，也是最令人戳心和感动的部分，暗线实际是指妈妈。影片的第一幕，妈妈戴着墨镜，眼角有伤，她对女儿解释是不小心撞伤的。当然，尹希娅和观众都不会相信是妈妈自己所为。紧接着，镜头再切回至家里，妈妈做的饭菜不合口味、没有及时完成应该做的事情、不能够体谅丈夫工作的辛苦等小事都能成为一位父亲家暴的理由。家里没有人敢反抗父亲的所作所为，以至于他的专制和蛮横愈加强烈，使整间屋子笼罩着紧张



的气息。然而，父亲每个月出差的那几天，尹希娅和妈妈、弟弟仿佛才真的活了过来。妈妈的软弱，在这部分剧情里使我们倍感难受，为她不幸的婚姻生活而懊恼，但只要稍微研究过印度女性的社会地位和境遇，就会知道这种婚姻生活在印度是非常普遍的，让人感到无奈。事实上，很多印度女性活着就是一场艰难的大冒险，没出生就可能被扼杀，出生后便遭受各种性别歧视，未成年就被迫出嫁陌生男人，出嫁后可能面对各种家暴。她们一生都在被动地承受不幸，仿佛她们的出生就是不幸，从来没有过自我。

另一方面，故事所围绕的主线则是年仅14岁的尹希娅，正处于青春期，这个年龄段特有的叛逆、冲劲和理想主义，让她有了愿意为之努力的梦想。而当这个梦想遭遇来自传统父权的打压和毁灭时，才有了更基础、更卑微的诉求：做梦的权利。难道我连做梦的权利都没有吗？尹希娅多次思考着自己的未来，她终于意识到自己也配拥有做梦的权利，她要成为著名的歌唱家。自那一刻起，尹希娅不仅仅“做梦”，而是向



生活提出要求和作出规划，开始挣脱父权的束缚。在妈妈的建议下，尹希娅第一次在YouTube中以secret superstar命名录制并且发布唱歌视频。这是情绪起伏跌宕的情景，她勇敢地迈出第一步唱出心中所想，让世界听见她的歌声着实令人欣慰。然而，她却只能藏在罩袍下面隐藏自己，害怕人们发现她的真实身份而感到无奈和悲哀。她穿上黑色罩袍，抱起心爱的吉他，面目模糊，像她的名字，代表了印度众多女性群体，《我是谁》那首歌里唱的是“我是谁”、“我身在何处”、“谁能知晓我心之所向”，太多的疑问，是她个人的心声，也是诸多女性的疑问。与诸多印度女性相比，尹希娅选择透过音乐勇敢地唱出了她心中的疑问，展现了她内心的对梦想的激昂澎湃，这一次，她没有向命运低头，而是对命运提问，她的每次发声犹如一首等待发酵的战歌，是她觉醒的前奏。

电影最激动的时刻，是尹希娅的觉醒唤醒了妈妈。原来妈妈并不是我们想象的那么脆弱和无能，妈妈第一次为尹希娅做出反抗就是为了她能够顺利出生。在重男轻女的时代下，丈夫知道妻子怀上的是女婴于是强迫她做流产，妈妈并没有就此放弃自己孩子，而是偷偷逃出医院，消失几个月后才抱着初生的女儿回家。影片里虽然没有交代那几个月她是怎么生活的，但是我们也不难想象，妈妈的生活肯定异常艰苦，吃了不少苦

头，正是这份艰辛，才使得妈妈变得如此坚强，但也使得妈妈不敢产生离婚的打算。因此，对于尹希娅追寻音乐的梦想和父亲的想法相违背，妈妈迫于生活的无奈而只能选择默默地支持尹希娅，在尹希娅小时候给她买了吉他，后来又卖掉了唯一的嫁妆项链给她买了手提电脑。妈妈为女儿的梦想付出，却换来了父亲的家暴伺候，不仅如此，蛮横的父亲还要求尹希娅亲手将手提电脑从楼上丢下去，亲自毁掉自己的梦想。父亲不仅毁掉了她的吉他和电脑，而且扼杀了女儿的梦想。吉他象征了尹希娅与梦想的联系，也记录了父亲施加给尹希娅的精神家暴，所以在机场那场戏里，当父亲要求扔掉吉他的时候，一直不敢公然违逆丈夫的妈妈终于爆发，带着女儿和弟弟去追逐他们的梦想。两名女性的觉醒和反抗在这一刻汇聚。这一刻，我们深深地被母爱的伟大而感触！可我们的母亲也只是一个平凡的人，一个个娇柔似水的女人，是我们让她们变成了战士，她们为我们阻挡风雨。

阿米尔·汗在《神秘巨星》里其实并非主演，他甘愿充当一名绿叶，只为演绎出一部好的作品。他的角色给观众带来了许多笑料的同时还对剧情的发展起到了不可磨灭的推动作用。阿米尔·汗曾经论述过：“我无心激化矛盾，只为能改变这个时代，无论在谁的心中，只要有星星之火，将必成燎原之势”。现今《神秘巨星》的上映也许能够在各国观众心里燃起星星之火，我始终相信星星之火可以燎原。如此铿锵有力的作品，深深鼓舞人心，用爱与守候凝聚而成的梦想，永远最具生命力。

# PHOTOS

## 行摄

01 若待上林花似锦，出门俱是看花人

# 若待上林花似锦 出门俱是看花人

文 / 集团总部 蔡丽红  
The author

