

南磷人

总二十三期
2014年
第二期

南磷使命：做循环经济优化升级和绿色化工的先行者

南磷愿景：企业成功、员工幸福

南磷价值观：规范、创新、超越、共赢



CONTENTS

目录

02 YUNPHOS LANDSCAPE 南磷风景线

卓越篇

“卓越绩效管理模式”
在南磷落地生根



- 集团召开 2014 年半年工作会 05
- 南磷集团荣列云南非公企业百强 NO.7 06
- 集团顺利通过 CQC 专家验证审核 07

08

创新篇

- 校企合作天地宽 08
- 嵩明公司技术攻关成功！ 10
- 嵩明强化夜间巡查，加强夜班管理 11

安全篇

- 恒安电冶公司举办第四届安全环保知识竞赛 13
- 嵩明公司开展安全生产事故应急演练 15

团队篇

- 红十字应急救护培训进恒安 17
- 寻甸基地阅览室开放啰！ 18

19 STARS OF YUNPHOS 南磷之星

- 防城公司安全员黄良智同志
荣获“全国五一劳动奖章” 20
- 嵩明公司员工胡万云
无私赡养孤寡老人 16 年 21



23 SPECIAL TOPIC ACTIVITIES 专题活动

——南磷企业文化大讨论

团队精神

- “五要”深入人心 24
- 南磷精神就是企业文化精髓 26
- 用企业文化武装的团队战无不胜！ 27
- 主动工作为“南磷号”保驾护航 28
- 南磷精神助推实现南磷梦 29
- 新人看南磷企业文化 30



文化反思

- 浅议企业文化建设过程中存在的问题 31
- 南磷企业文化现状之我见 35
- 我们的企业文化还是雏鹰 37

家视野

- 我自豪我在南磷 38
- 我和南磷共成长 39
- 我爱南磷“家”文化 41
- 南磷，我们的企业我们的家 42

由衷建议

- 培养优势人才，打造幸福南磷 43
- 南磷需要什么样的企业文化？ 45
- 企业文化需要不断升级和创新 46
- 企业文化就是让员工快乐工作 47

延伸视野

- 做一个有学习习惯的南磷人 48
- 战略和文化 50
- “先行者”是南磷企业文化核心 51
- 说文化与做文化 52
- 雁子、钻子和老牛 53

54 LIFE SALOON 生活沙龙

- 在异乡学习的日子 55
- 父亲 55
- 沿途风景 56



- 小镇往事 57

58 SOUL DEPOT 心灵补给站

- 人生最后悔的 25 件事 59
- 最富有的人，是跌倒最多的人 61
- 婚姻如同生命的成长 62
- 最高妙的“报复” 63



64 YUNPHOS NEW FORCE 南磷新势力

YUNPHOS' NEWLY DEVELOPED
FLAGSHIP IS READY FOR
SAIL
集团发展新旗舰待风启航



Initiative 卷首语

新项目建设胜利在望、卓越绩效管理模式深度导入、技术创新屡创佳绩、校企合作上新台阶……亲，这是什么节奏？对，这是南磷发展将进入新天地的节奏！

王安康董事长在集团 2014 年上半年工作总结暨下半年计划工作会上，吹响了冲锋的号角！他说：南磷的资源优势无可替代，产业循环模式短期内不可复制，抓住南磷发展的关键时期，发挥我们的优势，尽快实现效益增长！董事长强调：下半年的工作概括为三句话：安全运行、饱满生产、加快升级。我们要以钉子精神抓目标、抓落实，各公司领导要切实担负起责任，扎扎实实奋斗在一线，确保目标任务的顺利实现！

6 月，全体南磷人展开了轰轰烈烈的“企业文化大讨论”活动，结出了丰硕的思想成果！每一篇文章都凝聚着员工对公司的深情，对南磷前景的关心，表达着要为公司发展献一份力的决心。集团高层在充分听取基层声音，了解员工意见、建议的基础上，集思广益、深度讨论，充分尊重历史、肯定现在、憧憬未来，为南磷的使命、愿景、价值观赋予了时代的内涵。有智慧、敬业的领导团队，有勤奋、踏实的南磷员工，有什么目标是不能实现的呢？南磷从优秀迈向卓越的历程，就从 2014 启航！

南磷 风景线

YUNPHOS Landscape

●卓越篇 ●创新篇 ●安全篇 ●团队篇



1 卓越篇

- “卓越绩效管理模式”在南磷落地生根
- 集团召开 2014 年半年工作会
- 集团荣获云南民营企业百强 NO.7
- 集团顺利通过 CQC 专家验证审核

“卓越绩效管理模式” 在南磷落地生根

集团办公室供稿

“PERFORMANCE EXCELLENCE
MANAGEMENT MODE” TAKES
ROOT IN YUNPHOS

2014 年 7 月 9 日，可以被称作“南磷卓越日”，因为在这一天，南磷集团在寻甸基地隆重召开了“卓越绩效管理模式全面深入实践动员大会”，标志着南磷集团正式进入了全球最先进的卓越绩效管理模式深度践行阶段，标志着追求卓越的南磷人在追求管理创新的征途上迈上了新的台阶。

在年初的“2013 年年终总结暨 2014 年计划工作会议”上，集团决定从 2014 年开始深入导入并全面实施卓越绩效管理模式，融合卓越绩效管理模式系统理念和管理方法，充分发挥高层领导的战略引领作用，结合集团务实的管理经验和“诚信、守法、学习、改进、创新和快速反应”的企业文化主旨，从领导、战略、顾



客与市场、资源、过程管理、测量、分析与改进以及结果等方面完善卓越绩效管理体系，强化“大质量”理念，用更科学的管理模式和更严谨的管理工具助推南磷从优秀走向卓越，通过“抬头看方向，埋头练内功”提升抗风险能力，实现战略目标，建

设品牌企业。

经过数月的起草和征求意见，6 月 11 日，集团发布了《卓越绩效管理模式全面深入实践方案》，成立了卓越绩效管理领导小组，要求各部门、各子公司在领导小组的带领下，认真组织学习和培训，清楚职责、熟悉内容、掌

握方法、积极协作、熟练运用，努力争取良好的实践效果。

在动员大会的前一天，集团特邀全国质量奖评审专家钱勇老师到集团总部与集团全体高管座谈，就卓越绩效管理模式中的管理层责任做专项沟通。王安康董事长认真听



取了专家介绍及建议，指示全体集团高管要带头推动和践行卓越绩效管理模

式，引领南磷集团的各项管理水平迈上新的台阶。
7月9日上午9:00，集团在寻甸基地隆重召开卓越绩效管理模式全面深入实践动员大会，同时举办专题培训。郑革锋总经理在动员会上要求各单位按照卓越绩效管理领导小组的安排，高效严谨地开展工作，讲实效，不搞花架子，不走过场；特别要求相关领导和部门严格按照实践方案开展工作，主动学习，积极落实，注重时效，保证效果。动员会后，钱勇老师为集团卓越绩效管理领导小组全体成员、集团各部门、各子公司副总（含总经理助理）、

分厂、科室相关人员等200余名参会代表做现场培训。在近5小时的培训中，钱勇老师采用新颖、独到的分组竞争方式，在



老师的授课课件整理后下发到各单位，以便各单位组织自身的宣传和培训。经过与老师的沟通和认真的梳理，7月15日，集团办公室将钱勇老师所授卓越绩效管理模式培训课件的电子文档下发各公司，要求各单位一把手负责，组织相关人员继续深入学习，并在管理人员中挑选内训师，负责对全员开展

卓越绩效管理模式培训。同时要求各单位结合实际，认真组织讨论，查缺补漏，提炼工作中的经验做法，明确努力方向，结合《卓越绩效评价准则》、《卓越绩效评价准则实施指南》、集团《卓越绩效管理模式全面深入实践方案》围绕工作流程，识别重要环节，明确工作责任、拟定切实可行的各单位《卓越绩效管理模式实施计划》。同时进一步优化、完善、修订各项管理制度并坚持高质量执行，不断提升管理水平。

自此，在南磷全辖范围内，“卓越管理”日益成为耳熟能详的“热词”，通过持续的贯彻和理解提升，追求卓越定将成为全体南磷人融化在血脉里的共识。

YunPhos

集团召开 2014 年半年工作会

集团办公室供稿

YUNPHOS 2014 SEMI-ANNUAL
WORKING CONFERENCE

2014年7月9日下午4时，集团在寻甸基地召开了2014年上半年工作总结暨下半年计划工作会。会上，王安康董事长作重要讲话，为全集团下半年的工作指明了方向。

此次年中会议安排简洁、高效。在集团赵俊副总的主持下，安全环保部王涛部长和生产管理部李学宏副部长代表集团专业部门首先发言，分别向参会领导及代表汇报了集团上半年安全环保、生产经营、原料供应、工艺管理及生产情况，并提出了下半年的工作计划。随后，郑革锋总经理对相关改进工作和集团下半年的工作提出了10项具体要求。集团赵俊副总、王琦副总、李铁英副总、周训文副总、戴志刚总监分别对各自



管的营销、采购、生产、行政及人力资源、财务工作做了下半年的工作安排。

下午5时，王安康董事长在大会上做重要讲话。他强调：下半年的工作要求和重点，可概括为安全运行、饱满生产、加快升级三个要点。全体南

磷人要抓住机遇，利用好下半年雨季丰水期大网电价成本低的水电优势，围绕三个要点，以钉子精神抓目标、抓落实。特别要求各公司领导要切实担负起责任，紧紧围绕发展目标和工作要点，扎扎实实战斗在一线，落实责任在一线。各部门、各子公司

要认真准备、精心组织，共同努力推进和完成各项生产任务及项目建设，取得更好的卓越绩效管理模式实践效果和集团下半年优异的工作绩效。

会议于下午6点准时结束。

YunPhos

南磷集团 荣列云南非公企业百强 NO.7

集团办公室供稿

YUNPHOS WINS 7th PLACE
AMONG TOP 100 YUNNAN NON-
GOVERNMENTAL ENTERPRISES

2014年7月30日下午4时，云南省工商联在昆明洲际酒店隆重召开2014年云南非公企业100强发布会。云南南磷集团继续荣登2014“云南非公企业100强”、“云南非公企业制造业20强”、“云南非公企业吸纳就业20强”。

《2014年云南省非公企业100强调研分析报告》显示，2013年云南省非公企业100强营业收入总额稳步增长，从2012年的2348.67亿元增加到

2643.34亿元，同比增长12.55%。占2013年度云南生产总值的22.55%。在整个宏观经济下行的态势之下，非

公企业也不可避免地受到影响。报告指出，受市场萎缩、生产要素成本上升和部分产能过剩的影响，2013年云南省非公企业



100强生产经营效益下滑，利润水平下降，盈利难度加大，经营效益水平整体偏低。数据显示，2013年云南省非公企业100强实现税后净利润1214243万元，同比下降11.33%。其中，93家企业实现盈利，户均利润13289万元；47家企业净利润同比出现负增长；7户企业亏损，户均亏损3092万元，单一企业亏损最大亏损额达15168万元。

面对严峻的经济形势，会议主办方力求通过解析成功企业的经营秘诀给云南非公经济发展带来启迪与示范。发布会上，南磷集团王安康董事长与云南中豪置业公司董事长等5名优秀企业家接受了现场主持人的采访。在回答主持人“南磷集团为什么能在低迷的市场环境下一直保持良好的发展势头”的提问时，王安康董事长掷地有声地回答：



因为我们始终围绕自己的主业，发挥自己的优势，做自己擅长的事并把它做好。我们构建了完善的循环经济产业链，将磷化工和氯碱化工有机结合在一起，不断延伸产业链，开发新产品。目前，南磷集

团产品板块已成功拓展到绿色农化、有机硅板块。王安康董事长还与其他企业家一起祝愿云南企业能自强不息，早日突破困境，迎来更好的发展机遇。

YunPhos



集团顺利通过 CQC 专家验证审核

集团办公室供稿

YUNPHOS PASSED
CQC CERTIFICATION
VERIFICATION

2014年6月25日，CQC云南认证中心的专家对集团质量管理体系认证证书进行审核，在对集团的整体工作给予好评的同时，也对需要改进的工作提出了意见建议，并开出了两项一般不符合项。集团各受审核的部门和子公司认真对待、积极配合，整个审核过程有序、高效。

YunPhos





2

创新篇

- 校企合作天地宽
- 嵩明公司技术攻关成功!
- 嵩明强化夜间巡查、加强夜班管理

校企合作天地宽

——昆明理工大学化工学院院长一行到南磷走访

● 集团办公室供稿

BROAD PROSPECT FOR
COLLEGE-ENTERPRISE
COOPERATION

2014年7月10日，昆明理工大学化工学院梅毅院长，李斌、贾庆明副院长一行来到南磷集团寻甸基地，与集团李铁英副总、周训文副总商谈双方在科技、人才等方面的合作事宜，同时还看望了在南磷工作的昆明理工大化工学院的校友。

上午，梅毅院长一行在南磷集团李铁英副总和电化公司赵冠民副总的陪同下参观了电化公司和磷电公司，双方边走边问边交流，商谈着在工艺创新、技术更新和设备改进等方面的合作空间。梅毅院长高度赞扬了南磷集团构建的循环经济产业链，表示非常愿意提供技术、资讯、人才方面的大力支持；实地参观结束后，双方到会议室进行了下一步合作的深度探讨。双方认为，本着“优势互补，需求导向，互利共赢，共同发展”的原则，南磷集团和昆明理工大学携手可充分发挥理工

大在教育、学科、人才、科技，以及南磷集团在磷化工产业、外贸等方面的优势，在加强人才培养、实施重大科技项目、打造重大科技创新平台、加快科技成果转化方面可进行深化交流与合作；双方还可不断拓展合作领域、提升合作层次、完善合作机制，打造产学研合作的长效机制，逐步形成全方位、多层次校企合作的良好局面；通过合作，即可进一步提升南磷的自主创新能力，推动南磷经济结构战略性调整与经济发展方式转变，又可进一步拓宽昆明理工大学的人才培养模式、促进科技成果转化。

当天下午，周训文副

总陪同李斌副院长与在南磷工作的理工大化工学院的校友进行了座谈，李斌副院长邀请校友们对化工学院的课程设置、教学质量等提建议和意见，周训文副总也请大家对南磷集团的各项工作给予客观评价和中肯建议。毕业于理工大化工学院的赵兴福、苏国彪、杨忠伟、桑建虎、魏林山等同事以及11名刚到南磷的理工大应届毕业生都踊跃发言，大家畅所欲言，诚恳地表达着对母校的期许和对集团未来的信心，对需要改进的方

面也大方直言，彰显了拳拳的爱校和爱企之心。

多年来，南磷集团与多所高校及中专学校建立了广泛的合作关系，长期接受大中专学生到集团的各子公司工厂见习。在2009年还申请建立了云南省高校毕业生见习基地并获授牌。随着集团产业链的不断优化升级，集团与各高等院校间的合作将进入到一个新的阶段，对高校的技术及人才的需求将越来越大。同时，也必将使南磷人的整体素质得到较大提升。

YunPhos



嵩明公司技术攻关成功！

——草甘膦母液即将用于五钠生产

嵩明公司五钠车间 供稿

THE SONGMING CO. SUCCEEDED IN TECHNICAL BREAKTHROUGH

今年年初，嵩明公司五钠车间接下了集团“将草甘膦母液作为五钠生产用料”的技术攻关任务，成立了车间技术攻关小组，由车间主任为组长，各班长、中和岗位部分优秀员工参加。

车间攻关小组从元月15日开始开展工作，按照成立会上的工作安排布置分步实施进行，对试验产品进行全面分析，针对草甘膦母液的各项成分指标逐项进行严格分析检测。通过认真细致的工作，反

复试验检测结果是草甘膦母液中的氯化钠指标含量严重超标，水不溶物杂质过多是影响五钠生产用料的主要控制指标，车间攻关小组针对影响生产的主要指标进行会议讨论分析，拿出方案进行重点试验攻关。

攻关小组针对氯化钠含量和水不溶物杂质指标采用多种方法进行配制、操作试验，通过试验产品分析总结，寻找最佳方法解决、降低和消除影响作为五钠生产用料的主要控制指标。通过攻关小组重复试验，采取各种能够使用的方法开展试验工作，在公司领导的关心和支持下，经过攻关小组全体成员的共同努力，利用两个月的工作时间和多次会议的认真分析总结，终于寻找到降低草甘膦母液中氯



化钠含量以及水不溶物杂质的处理方法和技术，通过使用科学的技术处理方法，母液中的氯化钠含量以及水不溶物杂质的指标完全能够满足于五钠生产用料的指标要求，使公司草甘膦生产带来的母液得到消化，减轻了环保压力。变废为宝，为降低消耗、节约生产成本、增加效益提供了条件。

目前，这一公关成果正等待进入试生产。

YunPhos

嵩明公司强化夜间巡查 加强夜班管理

嵩明公司办公室供稿

THE SONGMING CO. INNOVATED NIGHT-SHIFT MANAGEMENT METHOD

由于生产的需要，嵩明公司一线员工的作业时间为四班三运转，员工经常需要早班、中班、夜班轮上。由于夜班工作环境的变化及人体“生物钟”的影响，员工在夜班的工作质量相对于白天而言会有所下降，而存在的安全事故隐患相对于白天而言会有所上升。同时，白班车间领导都基本在现场，员工思想警觉度较高，而夜班期间只有值班领导在现场，是员工管理的一个薄弱环节，因此，嵩明公司经过讨论研究，积极探索有效的管理模式，重点加强夜班员工的管理工作。

嵩明公司根据公司生产管理现状，为进一步加强对夜班生产情况的切实监管，决定由公司中层管理人员和部分专业管理人员组成夜班值班人员。

一、值班分组

南磷集团嵩明公司夜班值班分组表		
值班时间	组 长	组 员
周一	余树清（13888526389）	陶文华（13759461847） 马来飞（13529005557）
周二	杨 敏（13508801608）	陈红星（13887426896） 王 彪（13769151166）
周三	李加福（13888545614）	张 伟（13888654589） 李 良（13529193157）
周四	陈卫红（13888472510）	姚加寿（13529244576） 丁 辉（13708727243）
周五	李为民（13888406659）	杨汝旺（13759421230） 马跃宗（13888684802）
周六	刘 贵（13658891692）	丁文方（13888074281） 杨继伟（13888581117）
周日	潘国洲（15987142428）	王开建（13987178596） 李院春（13668794719）

二、值班时间

每组值班时间为一个夜班时间，即头天晚上23：45至第二天早上7：45（例：周二值班的人员，从周二晚上23:45至周三早上7:45，以此类推），夜班值班人员必须按规定时间到岗，认真履行职责。夜班值班人员若第二天没有特殊情况，可以适当自行休息。

三、值班职责

1、夜班值班人员必须严格遵守值班纪律，认

真履行职责，代表公司正

确全面行使管理职能。
2、配合纪检、安环小组开展相关检查监督工作。

3、加强对各车间生产情况及员工工作情况的巡视和检查，

发现问题视情况及时处理；加强对重点生产单元、重点时段工作情况的监控，确保生产平稳运行。

4、发生特殊异常事件，值班人员要切实担负事件处理的领导、组织和指挥责任，及时果断科学





处置。

四、值班纪律

1、值班人员必须按照规定时间开展夜班值班，若有特殊情况需向公司周值班领导请假。

2、自觉接受公司周值班领导的管理、监督和工作安排，认真做好值班交接手续和值班纪录。周值班领导由总经理王加亮、副总经理李争明、生产科科长丁鸿、安全环保主管杨明组成，分两组轮流按周值班，对公司各小组值班情况进行全面监督。

3、公司对值班人员的违纪问题将进行从重处理和考核。

4、值班人员的工作表现将作为年终干部考核及其他奖惩的重要依据。

同时，公司纪检综合、

安全环保、质量工艺三大小组不定期对各个班次的情况进行抽查。通过公司领导监督，专业小组抽查，检查小组巡查的层层监管，使嵩明公司夜班期间有人巡查，有人监管，

极大地保证了嵩明公司生产的安全平稳运行。同时，在值班期间加强对员工的劳动纪律教育，让员工充分认识到遵守劳动纪律的重要性，并有针对性地对那些劳动纪律意识不强的

员工进行教育，选用典型的案例让他们学习，同他们交心谈心，晓之以理，动之以情，沟通彼此的心灵，以提高他们的认识，使他们能够自觉的遵守劳动纪律。

此举措运行以来，收到了明显的效果，基本杜绝了睡岗、脱岗的现象，消除了检查视线的“盲点”，降低了侥幸心理出现的概率，嵩明公司的生产、安全等方面得到了很大的提升。

YunPhos



3

安全篇

- 恒安电冶公司举办第四届安全环保知识竞赛
- 嵩明公司开展安全生产事故应急演练

强化红线意识，促进安全发展

恒安电冶公司举办第四届安全环保知识竞赛

● 恒安电冶公司办公室 供稿

SAFETY KNOWLEDGE CONTEST
IN THE HENG-AN CO.

2014年6月30日，恒安电冶公司举办了一场生动活泼的安全环保知识竞赛活动。经过层层选拔，共有8支代表队参加角逐。公司生产副总、总经理助理以及各车间领导、

员工等130多人，以及特邀嘉宾九龙镇分管安全的副镇长和安监站站长现场观看了比赛。

本次竞赛包括必答题、抢答题、共答题、观众答题和风险题。竞赛内



容涵盖安全生产、消防安全、特种设备安全和安全法律法规、5S+1 及环保等知识。题型新颖，题目灵活，形式多样，重点突出，侧重知识性、趣味性，具有典型的教育意义。各

部门对此次竞赛非常重视，赛前做了充分准备。比赛中，各队选手沉着冷静、配合默契、表述流畅，赢得了阵阵掌声。互动环节中，台下观众踊跃答题，将活动推向高潮，体现了

员工安全知识扎实，安全意识深入人心。经过四轮激烈角逐，原料车间代表队一举夺魁，电炉一车间代表队喜获第二名，化验室、综合办并列第三名。化工生产企业的特

决定了安全环保工作的重要性，举办安全环保知识竞赛旨在更好地落实集团公司“安全第一、预防为主、以人为本、全员参与、科学管理、持续改进”的安全环保方针。本次知识竞赛活动调动了职工的安全学习兴趣，丰富了员工的安全知识，提高了员工的安全生产意识，提升了职工的安全能力，从而达到以素质保安全，向素质要安全的目的，持续促进恒安公司的安全生产工作，为创建和谐企业奠定了坚实的安全文化基础，将安全月活动推向了高潮。

YunPhos



嵩明公司 开展安全生产事故应急演练

嵩明公司办公室 供稿

SAFETY PRODUCTION EMERGENCY DRILL IN THE SONGMING CO.

为了搞好公司的安全生产工作，预防突发性重大安全事故的发生，提升公司应急指挥系统的响应能力，让员工掌握紧急情况下的应急处理规则和方法，提高员工的应急能力，同时检验公司的应急预案是否存在缺陷及公司安全领导小组的应急能力，把公司重大危险源可能发生的事故控制在较小范围，使事故危害和损失降到最低。嵩明公司从6月初就开始着手准备，认真编制安全生产事故应急演练方案，经过几次增删后定稿。6月18日，公司首先组织了桌面演练，使参演人员熟练掌握演练方案及剧情；6月20日14:30分，嵩明公司正式进行接近实战的应急演练，基本达到了预期演练效果。

此次应急演练的内容

为：就3#炉黄磷精制槽槽体底部泄漏为事故源，以精制岗位员工为主，电炉、水处理、机修、装载

机等工种配合组成抢险救援队，在公司领导、车间的组织指挥下完成人员救治、设备抢修、火灾扑救

等科目的演练，以下以图片方式展示应急演练的过程：



● 应急领导小组和观摩人员



● 炉精制槽底部发生黄磷泄漏



● 在检查过程中飞溅的黄磷导致一名员工被黄磷烧伤



● 受伤员工进入应急池清洗



● 炉机修人员灭火现场



● 医务人员为伤者处理伤口



●倒槽操作人员在现场佩戴空呼进行倒槽操作

●紧急处理后将伤员送往医院



●装载机运来磷矿粉堵修围堰

●员工紧急堵修围堰



●炉应急人员增援现场灭火

●用高压水枪灭火



●对事故应急污水进行了引流围堵收集

●各救援组汇报情况



●公司领导对演练进行讲评

经过半个多小时的演练，基本达到了预期的效果，但也有不足之处，主要表现在：个别参演人员对演练剧情掌握不到位，主动性不够，表现在行动迟缓，动作不规范，易在演练中发生事故；演练中，各组灭火人员对水压及雾状水的调节不熟练。

嵩明公司在以后的安全生产活动中一定会定期组织开展综合、专项预案演练，通过演练不断提高组织水平及各救援组之间的协调配合能力，针对演练存在问题认真落实整改，同时加大宣传培训力度，普及应急管理、应急救援等相关知识，提高全员风险防范意识和自救能力，持续完善公司、车间应急管理、应急处置技术、应急装备和物资等各项工作，加强消防设施、应急器材等日常检查工作，强化消防训练，提高嵩明公司的应急处置能力。

YunPhos



4 团队篇

- 红十字应急救援培训进恒安
- 寻甸基地阅览室开放啦！

红十字应急救援培训进恒安

● 恒安电冶生产技术科康守军 供稿

GOOD RESULT OF EMERGENCY
RESCUE TRAINING IN THE
HENG-AN CO.

为了提高员工的紧急救护意识和紧急救护技能，针对生产过程容易发生的中毒、烫伤、中暑等易发事件，2014年6月12日上午，恒安电冶公司办公室和生产科共同组织了一次“红十字应急救援培训进公司”活动。在培

训活动中，县红十字会王老师介绍了外科急症的现场救援基本常识，使大家对卫生救护知识有了进一步的解。

讲解过程中，为了让员工更容易理解，王老师贴近电冶公司实际，深入浅出、声情并茂，主要通

过实际示范来加深大家对紧急救护知识的印象，重点讲授和演示了遇到突发疾病的现场救护技能，如怎样进行伤口包扎、人工呼吸、互救自救等救护方法，公司员工均感获益匪浅。在培训过程中，员工通过王老师耐心细致的指

导和交流，对遇到突发紧急情况如何处置等问题，无论是理论知识还是实际处理能力都有了较大的提高，同时也对红十字会的职能加深了了解和认识。

YunPhos

寻甸基地阅览室开放啰！

寻甸基地办公室供稿

READING-ROOM OPENS IN THE XUNDIAN BASE



2014年6月5日，寻甸县图书馆馆长一行来到南磷集团寻甸基地，考察有无建立流动阅览室的场所及条件。在南磷集团党委胡文党书记陪同现场查看后，县图书馆领导决定用寻甸基地办公楼三楼原

阅览室作为寻甸图书馆的图书流动点。

得知这个好消息后，集团团委马上组织人员对阅览室进行了清理打扫，并于6月12日组织团员到县图书馆搬运图书。经过紧锣密鼓的布置，6月

18日晚19:00，流动阅览室在集团党委和寻甸基地行政领导的批示下正式对外开放。目前阅览室的开放时间为每周一、三、五晚上19:30—21:30，由寻甸基地各团支部书记值班。

流动阅览室目前共拥有图书624册，包含了文学类、小说类、职场类、情感类、综合类、科幻悬疑类、女性读物等类别。其中杂志就有150册，包括大家喜闻乐见的《知音》、《读者》、《演讲与口才》、《汽车博览》、《特别文摘》、《婚姻与家庭》、《环球地理》、《爱人》、《回族文学》等。欢迎大家到阅览室看书！享受书香！

YunPhos



STARS of Yunphos

南磷之星



防城公司安全员黄良智同志 荣获“全国五一劳动奖章”

集团办公室 供稿

HUANG LIANGZHI, SAFETY OFFICER OF THE FANGCHENG CO. WAS AWARDED "NATIONAL MAY 1ST LABOR MEDAL"



今年“五一”国际劳动节前夕，集团防城公司安全员黄良智同志荣获中华全国总工会授予的2014年“全国五一劳动奖章”。这份荣誉的获得，既是社会和政府对黄良智同志突

出贡献的充分肯定，也是防城公司及南磷集团全体员工的荣誉和骄傲。

黄良智同志，1975年出生，2002年5月进入集团防城港公司担任操作工，从2003年7月起开始担任车间班长兼安全员。从成为安全员的第一天起，他就深知“化工企业安全责任大于天”，安全是保障生产正常进行和员工家庭幸福的首要条件。他处处对自己高标准、严要求，时刻保持高度警惕，在工作中不断总结经验、改进方法、吸取教训，虚心向同事请教，协助领



导认真落实安全标准化管理，强化安全生产法律法规的宣传，扎实做好安全培训，认真组织应急演练，坚定履行《安全责任书》承诺，尽心尽力实现公司安全生产目标。因工作成绩突出，2012年起黄良智成为了防城公司专职安全员，在领导、同事的支持下，通过他的努力，防城公司连续两年实现了安全零事故的目标。

为表彰黄良智同志为南磷集团、防城公司及安全员岗位所带来的巨大荣誉，6月上旬，经集团办公会研究决定，给予黄良

智同志晋升为车间副主任级安全员奖励，享受车间副主任的相关待遇。并在全集团范围内号召向黄良智同志学习，学习他干一行爱一行，钻一行精一行的敬业精神，学习他在平凡的岗位上做出不平凡业绩的奉献精神！

企业的安全管理工作只有起点，没有终点，集团全体员工要以黄良智同志为榜样，不断加强学习，努力提高业务水平，把工作做得更好、更细、更扎实，为保障公司安全生产和员工的生命财产安全作出更大的贡献

YunPhos



嵩明公司员工胡万云 无私赡养孤寡老人 16 年

嵩明公司办公室供稿

HU WANYUN, WORKER WITH THE SONGMING CO., HAS BEEN SUPPORTING THE LONELY ELDERLY PEOPLE FOR 16 YEARS.



胡万云，出生于1973年，是嵩明县杨林镇大东山村一个憨厚朴实的农民汉子。他2005年4月进入南磷集团嵩明公司工作，现在是汽水车间一名普通员工。但在杨林镇的十里八村中，只要提起他16年如一日，悉心照顾孤寡老人的事迹，那真是尽人皆知，乡亲们竖起大拇指说：“胡万云真是一个难得的好人！”

刚结婚就把孤寡老人接到家

时间回到1998年，那时胡万云刚刚结婚，因他的父母已经去世，媳妇家里的老人又在异地，家里就他和媳妇两人，有时看到别人家老老少少其乐融融，感觉自己的小家不免显得有些冷清。就在这时，胡万云想起村里有个已近68岁高龄的孤寡老人。老人自小丧父，随母亲一起改嫁，但继父对他不好，很早他就跑回嵩明来到羊街公路养护段做养护工人。但那时候经济不景气，工

资几年都发不下来，吃喝都是问题。之后因身体不好，老人就辞去工作返回了村子。那时候胡万云的奶奶看其可怜就在老屋的隔壁隔了一间房子给老人居住。老人一生未娶，无儿无女，每月就靠民政给的38元钱的补贴过日子，每天饱一顿、饥一顿，身体非常虚弱。因为奶奶的关系，胡万云自小也就认识老人，他对这位老人产生了同情，有心赡养他。他把这个想法试着跟妻子

说了说，贤惠的妻子很理解：“咱家本来就没有老人，老人身体也不好，叫他和咱们一起过，也伺候得过来，老人也有个依靠”。见媳妇答应，胡万云心里对妻子能有这样一颗善良的心感到高兴。他对媳妇说：“我们这就把老人接家里来住，不过有一点我可说在前头啊，老人本就孤苦，既然我们决定接他来一起生活，我们就必须当亲人一样看待，老人好不容易在晚年找到一个依靠，就不能给老人心理上造成更多的伤害”。媳妇当即点头答应说：“这是必须的，再说了老人来了还能给看个家，等以后我们有了孩子，老人还能帮忙带带孩子，再说有个老人在家也就不显得那么冷清了”。

胡万云听了媳妇一番通情达理的话，心里非常感动，就这样，小两口一起把老人接到家中，年近

古稀终于有了一个家，这位孤苦伶仃的老人感激地流下了眼泪。

像对自己的父亲那样对待老人

胡万云对老人与对待自己的父亲没有两样。夏天天气好的时候，他叫老人早起出去走走，晚上早睡，用他自己的话说就是：“睡早点，起早点，多动点，身体好一点，活的久一点”。冬天老人怕冷，他就给老人买棉衣棉鞋，选鞋子的时候他还专门叮嘱售货员要拿那种防滑的，生怕老人穿上摔跤；老人的床上都铺上厚厚的被褥，老人的住所也是打扫得干干净净的；吃饭的时候，都是趁热呼先把老人的饭菜添上，让老人先吃；老人喜欢抽烟，以前胡万云每月一发工资都是

先给老人买一条烟，再给老人二三十块钱的零花。今年老人 84 岁了，每月老人领着民政给的 200 来块的补贴。自己用不完，他还会自己上街去给家里买点小菜，给孩子买点糕点什么的。

胡万云的妻子和孩子对老人也是关怀备至，每逢走亲访友、赶集上店归来，总是买些可口的新鲜食品叫老人尝鲜。全家人有一个共同的想法，人家老人能吃上的，也必须叫自家老人吃上几口。胡万云的孩子也很懂事，在县城里上中学，每次一回到家，见老人不在，就会问：“爸爸，我老爹（昆明地区叫爷爷为老爹）呢？”。孩子小的时候是老人领大的，在胡万云夫妻的影响下，从小就对老人关心、依赖有加。

陪老人度过有困难的日子

2013 年，一场意外使得胡万云差点后悔莫及。当时村长有心资助老人，叫老人每晚去看守公房，一晚上给老人 10 块钱的看守费。村里的公房就在胡万云家旁边，当时村里有家人在公房办喜事，煮了一锅花豆，老人因为年纪

大了，晚上关门时忘记把焦炭火弄出去，造成煤气中毒。胡万云听到老人煤气中毒的消息顿时心急如焚，急忙把老人送到医院，一直在老人病床前守了两天两夜。老人醒来看见守在他身边的是胡万云，什么话也没说，眼睛里闪着泪花。幸好！由于送医及时，老人在胡万云和妻子的悉心照料下，很快康复了。但此后，再有人让老人去瞧屋什么的，胡万云再也不会同意了。

一次在家看电视，老人看到电视里一个老人因为不能劳动了，子女都不想照管，在家活活饿死的事情，老人那段时间默默不语。当时胡万云没注意，过了几天他才发觉老人脸色不好，他就和老人谈心，他和老人说：“老爹，我养您不是因为您还能劳动，您老放心，不管您能不能劳动，我都会一直养着您，您放宽心，别一天胡思乱想的”，通过胡万云的细心开导，老人脸上又恢复了以前的容光。

好人好报，家庭、事业双丰收

时至今日，老人在胡万云家已整整度过了 16 个年头，当我们见到老人的

时候，老人的脸上总洋溢着幸福的笑容。是啊，平凡中才能见到真爱，胡万云经常说，这不是什么特别的事情，就是平平淡淡的，他们养老人也不求什么，只求个心安理得，只求个平平安安。不管做什么事情，他总是把一句话挂在嘴边：“坚持去做，用心对待”。

现在老人虽已是 84 岁的高龄，身板却还硬朗。老人经常对村间舍邻说：“没想到我还能过上这么好的生活，胡万云就像我的亲儿子一样！”

胡万云一家自认为平常的事迹感动了很多的人，2006 年，他们家被评为杨林镇“文明五好家庭”，胡万云个人被评为“昆明市优秀文明青年”。家庭幸福的胡万云在工作上成绩突出，2011 年和 2013 年都被评为嵩明公司的先进工作者。 YunPhos

SPECIAL 专题活动

Topic Activities 南磷企业文化大讨论



前言

2014 年是集团“卓越绩效管理模式深入导入年”，为完善卓越绩效管理体系，提升南磷集团管理经验和企业文化，为公司高层领导确定集团的使命、愿景、价值观及制定发展战略提供参考，集团发文要求所有部门和公司开展企业文化大讨论活动，并要求向集团提交讨论过程痕迹文件和“我心中的企业文化”征文。

这次活动的成果激动人心、异常丰厚！从各单位经过认真筛选后报送集团的、远远超过要求数量的百余篇征文中，我们感受到了广大员工对南磷的拳拳热爱之情！对建设南磷企业文化的迫切需求和真诚思考！在此，对全体南磷人表示深深的谢意和敬意！

我们认真阅读了所有的会议纪要和命题征文，严格把握：

“贴近现实、独立思考”

的原则，挑选出22篇稿件呈现在本期的《南磷人》上。我们希望，将企业与自身的前途紧密联系在一起的南磷有识之士越来越多！我们希望，在所有南磷人的共同努力下，将南磷集团打造为具有高度文化凝聚力、管理一流的先进企业！

团队精神

“五要”深入人心

防城公司
周小兴



进入南磷集团的十几年，感受到了公司以人为本，发展绿色化工的坚定信念，并一步步脚踏实地地沿着自己的信念而努力着。我为能和公司共同成长感到自豪，对王安康董事长提出的南磷人“五要”行为准则：“对上要敬、对下要爱、对学要精、对事要真、对业要展”感受很深。这简单的二十个字表达了董事长对全体员

工的期望与要求，教导我们如何去做人、做事。可以说字虽少，但却涵盖了我们生活中的方方面面，用心良苦。

我想谈一下自己对五要的理解。“对上要敬、对下要爱”，意思是对长辈、上司要尊敬、有礼，对晚辈、下属要关心、爱护。在工作中我们能够做到这两点，应该说是做好所有工作的第一步，为什么呢？因为能把这点做好，那说明这个人具有很好的协调与沟通能力，他的敬与爱，会让他的工作能在一个好的氛围中展开，能有一个好的开始。“对学要精”我认为就是对自己的学业和业务技能水平要学习得精通、技能要掌握得娴熟，这样在实际工作中我们才能具有发现问题和解决问题的能力，这也是业务拓展的基础。“对事要真”指对任何事情都要本着准确、真实的态度去面

对和处理。在工作中只有做到实事求是、不弄虚作假，以积极的态度面对事情的真实情况，我们才能看到事情的本质，才能更清楚地知道问题的所在，这样才能采取正确的措施去预防下一次错误的发生，而我们同时也能在这种错误中得到进步。“对业要展”指对自己所从事的工作，通过不断的学习使之得到提升。这里说的业展，并不是说我们都要通过升级当领导来体现事业的拓展，而是我们在自己的本职岗位上，通过不断提升业务技能和管理水平，使自己成为本岗位的管理骨干和技能骨干，那么我们的工作就是得到了进步与发展，当然要做到这点与前面所说的“对学要精”也是密不可分的。

我目前的工作岗位属于公司的质量管理部门，对外关系着公司的品牌信誉，对内则负责公司

产品的整个过程的监控，同时还为生产调控提供数据服务。单从这两点来看，我们在工作中的每个环节都来不得半点虚假，而且在质量管理的岗位要求上就明确我们必须要做到“科学严谨、实事求是”与董事长提出的“对事要真”也是相对应的。我们每个人在工作中都或多或少地犯有不同程度的错误，但只要我们不逃避、遮掩，而是主动去分析错误的原因，再思考解决和弥补的措施，相信反而能使自己的思维方式和考虑问题的立场得到拓宽，这也是在“对事要真”中所得到的利。

“五要”字虽少，但寓意深远，在今后的工作中，我会以此作为标准来要求自己，我相信它能使我不断提升。我也相信这样的企业文化能影响并改变更多的人。

YunPhos





南磷精神 就是企业文化精髓

我认为南磷文化的精髓就是我们南磷人特有的南磷精神：艰苦奋斗、求真务实、勇于创新、不断超越。

我进入南磷集团的时间比较短暂，从事行政后勤保障工作。虽然不能像一线员工那样去直接生产电石，不能像辅助部门那样协助生产，但是我们后勤部门的工作并不像生产车间想象的那么轻松，那么悠闲，我们只是岗位不同，分工不同，工作环境不同……但是我们都是南磷人。

刚到恒安，听到比较多的是“事故”，比如安全事故、工艺事故、设备事故、电极事故……不论大小，好像经常在发生。见到比较多的是炉盖漏水、电极打纵、淌轨、

炸锅……员工每天都在拆护屏、撬电石、修轨道、补小车，似乎这些都已经习以为常。

虽然说恒安是新投产的化工企业，不少装置存在设计缺陷，然而勤劳朴实的恒安人，用他们特有的南磷精神，求真务实，大胆创新，不断突破，从上料系统到净化除尘，从行车技改到电石冷却，从底部环到炉前除尘，从电石炉到气烧窑，从烘干窑到电石炉，一点点整改，一处处更换，直至电石炉稳定生产，气烧窑产量屡创新高。同时，通过加强员工培训、规范工作、不断减少事故发生。

过去，我们新进员工的工资都差不多，干多干少都一样，加



恒安电冶公司
付道斌

薪要等政策，等批示，员工生产积极性不高。如今，我们充分利用工分制绩效考核政策，把产量核算到班组，考核员工分配方案，争多产超产，实现超产奖车间班组再分配，形成生产行政各不同的工资方案……现在，在我们的意识中，每天都会关心产量，关注消耗，时刻关心生产，时刻为生产服务。

我相信，我坚信，有我们这样一群南磷人，我们恒安会更好，我们南磷也会更好！

YunPhos

用企业文化武装的 团队战无不胜！

2008年5月1日是我走进南磷集团上班的第一天，在我进入五钠车间的抢修现场时，看到公司领导、班组员工每个人都在紧张地忙碌着，在恶劣的环境下坚持工作，不怕脏、不怕累。这个场景深深的打动了我，让我感受到一种氛围，一种鼓舞人心的力量。

2009年7月，由于嵩明公司五钠即将建成投产，集团公司把我从寻甸五钠调到嵩明五钠车间负责全面生产和管理工作，这是公司领导对我的信任。从上任的第一天起，我带领新组建的团队克服种种困难，认真做好员工的教育培训工作，深入生产现场对每道工序、每个环节、每一项工艺指标的操作控制进行耐心示范、培训和指导，做到认真监督检查把关。我每天坚持12小时工作在现场，用自己的言传身教去感化员工。投产不到三个月的时间，我们的生产就达到了设计能力，各项产品质量指标达到了客户要求，五钠生产做到安全、平稳正常运行，团队的操作技能不断提



嵩明公司
潘国洲

升。

这两年市场风云变化，为了确保达到五钠市场、客户、公司要求，控制成本车间想办法改用纯碱生产和使用湿法磷酸生产，我带领我的团队继续克服困难，勇于挑战，在生产工艺不作大的改变的条件下积极探索，最终实现了使用纯碱、湿法磷酸生产五钠的目标。

随着公司新建项目草甘膦即将建成投产，公司安排我的车间用草甘膦母液进行生产五钠的试验攻关工作，我接到通知后带领我的团队经过半个月的反复试验完成了任务，取得了较好成果，为下一步五钠中试生产提供了科学依据，为后来的正常生产使用提供了条件。

嵩明公司五钠车间近两年来员工队伍不稳定，人员流动性大，工作不安心，我反思是因为我们虽然给员工做了各项的学习培训不少，但是我们没有注重对员工

进行企业文化和企业精神方面的专题学习培训。2013年下半年我调整了思路，改变了工作方法，对车间的工作进行了调整，把各班的班前会改为由车间主任亲自主持，把企业文化和企业精神的学习纳入班前会内容。并结合公司2013年35号文件精神对薪酬分配打破平均主义，调整分配方案，利用工作和休息时间深入现场做员工思想工作。通过这两项创新，我所带领的团队的风气在思想上、工作上、行动上都产生了较大的转变，员工队伍变得稳定，各项管理工作不断得到提升。

2013年以来，车间员工利用休息时间去车间顶岗或者清理工作，不计报酬；无论是车间内部或者公司安排的工作，员工都积极完成；过去的工分制考核都是车间和班组强制性的考核，而现在员工违反制度能转换为自己给自己考核打分，还都是取上限进行考核，还怕比别人打少。这就是进行企业文化和企业精神教育得来的转变，用企业文化和企业精神武装起来的团队，具有超强竞争力，能够为企业盈利发挥更大的潜力。

YunPhos



主动作为“南磷号”保驾护航



集团安全
环保部
王涛

井然的秩序，自己自觉履行职责；宽容-----数十个岗位、不同的内容和来自不同环境的伙伴，要以宽容待人；严谨----心细、规范、系统、认真；执行-----不怕慢、只怕站，任何事情，不认真执行工作要求，都无法结出硕果；总结---“不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江海”，不主动总结成果、不分析总结经验教训，无法提高；创新----流水不腐，发挥船员的主观能动性，在自己的岗位中稳中求新，适应市场和社会。当我们在一艘大船上时，个体与团队是连在一起的，大船的命运是要靠船上的所有船员共同来掌握，各尽其责、主动工作才能让大船顺利航行。

完美的结果，是对过程控制孜孜不倦的追求，要通过养成主动工作的风气，不断超越，共同伴随“南磷号”向着目标破浪而行，做循环经济优化升级和绿色化工的先行者。

YunPhos

一艘艘海船在无边的大海中航行，有时风平浪静、有时惊涛骇浪，有时阳光白云、有时雷雨交加，海船和海船上的船员都要共同面对这一切，直至走向心中的目标。这艘船如果没有船长掌控正确的航向就没有希望和方向，而有了正确的航向，但没有所有船员的共同努力、主动工作、各尽其责的解决问题，则一切到达目标的希望都是泡影。也许，有的船员会说，这条船不行我可以下了船，另搭一艘船，但如果在每条船上都不努力，都不能成为一名合格或是优秀的船员，带来的只能是颠沛流离的日子，或是没有意义的日子。有船员认为这条船的待遇不高，没有心情出力，如果遇上风浪，有可能大家会沉船。时间之河的长度是有限的，但我们可以加宽它的宽度、加厚它的厚度，让生命的体积变得丰

厚，让在大海中航行的日子变得多姿多彩。

我们现在是“南磷号”上的船员，我们在船上的表现和作为，决定着“南磷号”和我们自己的未来，向前航行还是随波逐流？这是我们要考虑的问题。

主动工作，在一个分工细化、协作紧密、专业化强、流程连续的“海上大船”中，各尽其责、主动工作是保证航行顺利的重点，在船长的指引和带领下，船员在各自岗位上尽责作业，不管是风平行船还是博浪向前，或是逆风奋进才能向着目标航行；相反，如果事事要船长亲自安排，或是有职责不履行、不尽力，等待到的只能是没有希望和无聊的未来。“自律、宽容；严谨、执行；总结、创新”，表达的就是各尽其责、主动工作的内涵：自律---遵循法度，自加约束，创造一种

南磷精神助推实现南磷梦



罗平电冶公司
敖选维

时光如梭，转眼南磷就走过了20多个春秋，由一个哇哇啼哭的婴儿成长一个活力四射的青年。忆创业当年，虽艰辛但也充满欢乐，在一代一代南磷人“艰苦奋斗、求真务实、勇于创新、不断超越”的精神推动下，南磷快速发展，一跃成为西南大地上数一数二的民营企业，这是我们南磷人的骄傲、南磷人的自豪。

什么是艰苦奋斗？——任何事物都是从无到有，天上掉馅饼的事可能从来没有。南磷资产从几万发展到今天几十亿，是经过每位南磷人一步一个脚印发展和积攒起来，今天取得的成绩与每位南磷人的努力分不开的。如果要保证公司继续发展，继续壮大，我们就必须继续发扬艰苦奋斗的优良传统。

什么是求真务实？——有时候善意的谎言是好的，但对于企业发展、对于我们干实事的人来说，谎言就不是什么好事了。例如日常不加强管理、不好好干事，对待工作、对待自己所干的事不追求完美，就会导致我们一天的、一月的、一年的工作没有好的结果，最终导致公司利润降低、成

生活。南磷人也要清楚的认识到，公司不发展、不进步就会适应不了市场，就会被市场淘汰。所以南磷精神无论是过去、现在、还是将来都是我们每个南磷人应该遵守、应该践行、应该努力奋斗的目标。

在南磷发展的各个时期，董事长都高瞻远瞩地提炼了符合南磷发展的企业文化精髓。“六有”、“七治”、“九字”方针、“五要”行为准则等南磷文化精髓及时有效地纠正了南磷发展道路上出现的偏差，指引南磷人朝着正确的方向奋勇前行，为早日实现南磷梦创造了良好条件。也许南磷企业文化还有一些需要完善，需要进一步提炼的地方，但我相信在董事长正确的领导下，在全体南磷人的共同努力下，南磷企业文化还将不断提炼和升华，深植于每个南磷人的心中，落实到每个南磷人的日常生产、经营、管理实践之中，确保集团向更好、更高的发展目标前进，为真正实现南磷梦保驾护航。

YunPhos

本增加，就会导致不该发生的安全环保事故的发生，就会影响公司的发展、影响个人的收入、伤害自己、伤害别人。所以我们干什么工作、做任何事情必须要以求真务实的态度去认真对待。

什么是勇于创新？——随着社会不断的进步，你不学习就会落伍于社会，后来者居上、不进则退，慢慢你就会被淘汰。在我们实际工作中，由于市场是在不断变化的，你的竞争对手是在不断学习和进步的，而我们在管理上不进行创新、在工作方法上不进行创新，我们生产的产品质量就满足不了市场，我们还能不被市场和竞争对手淘汰吗？

什么是不断超越？——我相信每个有思维、有意识的人，都想自己穿的、吃的、玩的、住的比别人好，都想过着富足体面的

新人看南磷企业文化



企业文化，顾名思义，它是全体员工所认同并遵守的，带有本组织特点的使命、愿景、宗旨、精神、价值观和经营理念，以及这些理念在生产经营实践、管理制度、员工行为方式与企业对外形象的体现的总和。

初次听到“南磷”这个名字的时候我还很小，由于父母曾经在电化厂工作过，耳濡目染，所以对同行业的南磷集团渐渐熟悉起来，而当我正式进入南磷集团销售有限公司后，每个人的礼貌、热心、积极向上、对待工作认真负责的态度，都向我展示了一个大企业应有的文化及素养。加入南磷集团以来，从最初的对企业文化的一无所知到今天，南磷的企业文化在我身边无处不在。与大家相处了一段时间，每个人身上都有一种气场，让我感觉到他们对南磷的感情以及对待事物及工作专心、认真、负责的态度。

通过阅读内刊、公司网站和同事介绍，我逐渐了解到南磷的一些特点。比如，文化上：每年春节我们都有自己举办的联欢晚会，各部门都有自己的节目，在生产一线一年一度的篮球比赛精彩无比。工作上：各车间各分厂都会经常举办技能大比拼，企业多渠道成长激励机制体现了对职工职业成长的关爱；企业口碑上：在董事长的领导下南磷集团积极参与慈善事业，在社会各界都有很高的社会评价，让我身为南磷人而感到骄傲。

云南南磷集团在每个员工心中就是一个相亲相爱的大家庭。家，是家人心灵的依靠、憩息的港湾，当人们感到困乏、迷茫、无助的时候首先想到的就是家，家能让让人心安，让人在困难时重新燃起斗志、为自己的理想和目标奋勇直前；当家庭面临困难时，大家愿意为这个家庭的和谐、稳



● 销售公司
姜睿

定、发展去挥洒自己的汗水和青春。

南磷集团是一艘大船，承载公司每一位员工走过了狂风暴雨，大家在这一条大船上同心协力努力向着前方不断努力。心往一处想、力往一处使，同心协力。做什么事都有困难和阻力，只要同心就能解决和克服困难。

企业的好与坏，关键就看这个企业的文化是什么样的，一个规范的制度，一个积极向上的口号，对待工作认真负责敢担当的各级领导，以及带给大家快乐的一种态度，都能让企业稳定的向前发展。其实企业文化就是塑造每个员工的一个向导，这个向导能指引我们实现自我的人生价值、社会价值，并和企业一起成长走向一个个新的高度。

我相信，作为一个新人，我在被南磷塑造的同时，也会为南磷的企业文化的不断提升贡献出自己的一份力量。

YunPhos

文化反思

浅议企业文化建设过程中存在的问题



● 矿业公司
陶陆冲



企业文化是企业在长期的日常生产经营、建设和管理实践活动中形成的具有独自特色的企业精神、价值观念、经营战略、管理制度、职业道德、企业形象、文化氛围的总和，是企业精神的深化和丰富，是一种经营哲学和经营理念的延伸。

多年以来，南磷集团倡导并逐步形成了一些自己的精神、价值观念和经营理念，如：“艰苦奋斗、求真务实、勇于创新、不

断超越”，“诚实、守信、双赢”，“自律、宽容；严谨、执行；总结、创新”等等，并不断得到充实和创新，公司发展目标也由过去提出的“引领磷化工行业踏上绿色环保之路”发展为2013年底董事长提出的“做循环经济优化升级和绿色化工的先行者”，内涵不断得到拓展和升华。吃苦耐劳文化、真抓实干文化、执行力文化、安全文化、创新文化等已融入南磷人日常工作、生活的各个方

面面并深入人心，得到广大员工认同和产生共鸣。南磷集团好的东西很多，企业文化的导向、凝聚、协调、激励、约束、辐射等功能得到了很好的发挥。

企业文化的范畴非常广泛，但她是客观存在的东西，好的企业文化必将引领企业不断走向昌盛和辉煌，劣质的企业文化也必将加速企业的衰落甚至消亡。下面我想从企业文化建设、发展变化过程中存在问题的几个方面浅



谈下自己的看法，对这些问题及时进行纠正、解决，必将进一步推动南磷文化更好、更健康地向前发展。

一、企业文化建设的组织领导

企业文化是衡量一个企业发展的重要标志之一，不同的公司内外部环境会产生不同的企业文化，不可以简单复制和模仿，必须结合自己的实际，有自己的特色，得到广大干部职工的认同，不能盲目照搬。

首先必须加强企业文化建设工作的组织领导，有专门的部门对企业文化进行定位，规范行为，提炼企业自己的核心价值；其次是要必须将企业文化制度化；三是要真正发挥各级工会组织的作用，

广泛宣传和发动干部职工广泛参与学习、讨论和开展宣传、考核、树立榜样等活动；四是以行政手段进行长期投入、培训，强制领导干部率先示范，将文化与管理深度融合，不断创新，不断提炼升华和持之以恒地坚持下去，最终实现文化管理和企业的大发展。

二、关于领导的威信及在企业文化建设中的作用

领导者的个人威信是实施领导职能的关键，是领导者在被领导者心目中的威望和信誉，各级领导至少在自己的相应层级应拥有较高的威信。董事长提出的“对上要敬、对下要爱”，“自律、宽容；严谨、执行；总结、创新”等绝不是一句空话。领导的威信不能靠自己手中拥有的硬权力来

树立，得靠自己渊博的知识和专业特长、较好的实绩、榜样作用、伯乐作用建立起来的，与领导者自身的知识、经验、才能、品德、奉献、人格魅力等相关。一旦产生了形象危机、信任危机，要扭转非常困难。

企业领导者是企业精神的代表，也是企业文化建设的带头人，领导者的素质决定着企业的素质。领导负有倡导、组织、示范、影响、监督激励、培训人员、发现人才等责任，在企业文化的形成、塑造、传承中的作用不可替代。“上梁不正下梁歪”不是绝对的，但也充分说明了各级领导者应肩负的责任和表率作用之巨大。领导者是学术型的，下属也会爱学习和精于业务；领导者作风严谨，

下属也不敢自由散漫；领导者有章不循，下属遵章守纪的自觉性肯定差。各级领导干部必须认识到自己在企业文化形成和发展过程中的作用，言行一致，避免说

一套做一套，倡导正能量，为广大员工做出表率，员工也才会积极参与和响应。抓企业文化建设首先也应从抓领导文化建设着手，让领导文化塑造和服务于企业文化。

三、关于执行力

南磷有一个好的执行力文化，对提高各项工作的效率和效果起到了较好的促进和推动作用。

在这里我要辩证地分析下“执行力”，不是一切好的执行力都必然得出一个好的结果。执行力必须以一个好的、合理的、明确的目标、计划和程序为前提，廖教授曾经讲过“当官的一句话，当兵的跑死马”，下达指令人的水平和作用非常关键。一个错误的目标或指令，必将导致“南辕北辙”，执行力越好，离目的地越远。南磷发展过程中也走过一些弯路、出现过一些失误，特别是日常生产经营中瞎指挥、瞎安

排现象屡见不鲜。

四、关于制度管理

一个国家需“依法治国”、“以德治国”，一个企业也必须依法治企。凭借血缘、人缘、义气可以管理好一个小企业或管好一定时期，但长远必须得靠制度管理和文化管理。企业文化是一个有形无形东西的综合体，必须得依靠系列好的制度来明确、规范、约束和传承。

制度面前人人平等，但现实工作中往往是人管人而非制度管人：普通员工对制度的遵守情况超过领导；越级指挥、干预导致的矛盾和混乱现象时有发生；处理一个具体的事情经常是哪个在现场的领导级别高，就是哪个说了算。制度是集体智慧的结晶，是一种集体行为，制度管理可以避免个人主观判断失误、个人好恶、经验、对事情了解程度不一等的局限，能将各种资源能更好





地协调一致。同时，管理是一项活动，一个过程，跨级领导可以只追求结果，但直接领导必须重视过程，不能不参与、不切实际粗暴地追求结果。当随着发展变化制度的超前性、适应性、先进性下降时，是领导者及时组织修订完善的问题，但绝不是可以不执行的理由，否则大家会无法适从，不遵章守纪将成为一种习惯，不利于工作的流畅和目标达成，更不利于企业文化的养成和发展。

五、企业文化两面性的博弈

这个问题有点深奥和复杂，简单从自我认识的“度”和“平衡”角度浅谈几点看法。

1、企业与外部环境的博弈

企业在诚信、公平、安全、分配等方面必须处理好与顾客、与供应商、与竞争者、与社会、与国家的不同关系，在追求自身利益最大化的过程中，不同的行为准则、不同的价值取向亦即不同的企业文化，带给企业的利益有多有少，企业趋利避害、追求自己利益最大化的属性必将采取

利己的行为，展示给外部的企业文化和展示给内部的企业文化会存在一定差距和矛盾，这是一个变化和发展着的过程，总得两方面之间寻求到一个平衡，并随着条件变化调整到一个合适的“度”上，让企业文化不断演绎和得到发展。

2、企业内部小我利益和集体利益之间的博弈

企业与员工、与股东、与不同层级组织会发生劳资冲突、利益纠纷等，小我利益得不到保障，集体利益也将受到损害，博弈的结果会导致某些适应性行为的选择和习惯养成，最终形成企业的一种文化。发生矛盾也是一种健康文化，关键也在一个“度”上，需最终建立起一种利己利他的和谐文化。

3、精神文化与物质文化的博弈

精神文化需有物质做基础，物质文化最终需反映到精神文化上来，形式上的文化、行为上的文化、物质上的文化需相互结合

和作用，也在一个“度”上，以相互促进和最终发展企业的文化。

4、短期行为文化与长期行为文化的博弈

损人短期肯定利己，但长远损人不一定利己，有些短期的损失会规避长远风险，漫长的小投入也会得到一个长远的高额回报，也是一个辩证的过程、一个“度”的问题。

5、其他博弈

个人智慧与集体智慧的博弈，积极思维与消极思维的博弈，优秀榜样和负面典型的博弈等等。一个连小家都不爱的人何谈责任、担当？何谈爱厂、爱国？但一个热爱小家的人的责任、利益、行为并不都符合企业的利益、国家的利益，必须平衡以促进共同发展。就像男女比例适当可以提高工作效率、军队有一定比例女兵可以增强战斗力一样，很多方面的博弈，仅此供大家讨论。企业文化建设的许多方面需要辩证地得到一个适应性的平衡，用积极、辩证、发展的思维方式，树立共赢意识、人性意识、道德意识、效率意识、创新意识，并以此丰富和发展自己的企业文化。

YunPhos

南磷企业文化现状之我见

集团工程设备部
刘梦云



过去评价一个企业的好坏，人们往往只看业绩，但现在开始关注一个企业的文化，优秀的企业文化能够使企业产生持续竞争力和凝聚力，是企业核心竞争力的源泉，它对企业的发展有着重要意义。

我于2009年6月加入了南磷集团这个大家庭，在5年的工作中我观察到了南磷集团的企业文化现状有如下的几个方面：

一、对企业文化重要性认识不足和企业文化未被全员接受

我认为公司惯用的方式就是用管理手段来塑造企业文化，即制度管理，通过一系列的文件和相关制度来明确企业文化并通过全员学习，以求达到员工认识并实施，形成企业文化的基础。

近几年公司骨干员工的流失量比较大，而大多数人认为的就是企业没有给予他们一种归属感，没有感觉到企业为员工提供良好的自我实现的工作氛围和发展机会，员工在企业中没有受到足够的重视和尊重。员工工作成绩的好坏大多数就被领导的一句话就概括了，并没有激发员工为实现



自我价值投入到企业的事业中。要让企业文化落到实处，就必须使员工从思想上理解，从心理上接受，并在生产经营活动中体现出来，员工才会按照企业文化的要求来约束和规范自己。因此民营企业企业文化的塑造必须体现以员工为本，只有这样才能使工作的核心不偏离，才能得到更多员工的认同和接受，才能更好的激发员工的工作热情和积极性。

二、企业文化建设缺乏动力和鲜明特色

近几年，南磷集团继续践行科学发展观，转变发展方式，走循环经济道路，在全国经济低迷，省内化工行业几乎全线亏损的情况下，在董事长的带领下严格控制生产成本，多渠道市场营销，创造一切有利的条件保障盈利产品满负荷生产。在企业满负荷生产模式下，所有的工作都只是为



保证生产所做的后勤服务，管理层还没有将积极传播文化放到最重要的地位，使企业文化发展的动力不足。

目前我们的企业文化还缺乏鲜明的个性特点和独特的风格，企业文化大多都只是在形式上喊喊口号，并没有真正的落到实处。

企业内部目前并没有形成与管理层的现代化相适应的企业文化理念和企业文化氛围。

三、企业员工文化层次偏低阻碍企业长期快速发展

公司员工大多都是中专以下学历，大多数的员工并不是很清楚自己真正想要的东西是什么，

员工并没有将个人的长期目标和企业发展的战略目标结合起来。企业是最好的实现自我价值的平台，如果企业能够为员工的成长不断注入新的活力，员工就能把自己的荣辱兴衰与企业的发展紧密结合起来，那么员工就能为企业创造更大的价值。

南磷集团的企业文化在 20 多年的发展中已经得到一定的锤炼和积淀，随着集团综合实力的不断增强，员工知识层次的不断提高，我相信将不断被赋予新的内涵。

YunPhos



我们的企业文化还是雏鹰



东磷公司
舒畅



企业文化不只需要一个高瞻远瞩、魅力四射、事必躬亲的领导者，更重要的是需要管理层专心致志地为企业构筑一个良好的管理机制，正所谓“栽好梧桐树，引来金凤凰”，企业领导者应该懂得充分授权和正确控权，最大化地发挥人力资源的效用。良好的机制是选好人才、培育人才、用好人才、留住人才的根本。这才能真正支持企业做强、做大、做久。当公司真正为股东、客户、员工创造价值而奋斗的时候，离“伟大”这两个字就不远了。

客观上说，当我们意识到建设企业文化重要性的时候，我们还有希望，虽然 2014 年的今天来看，我们正在雏鹰阶段的企业文化还显得脆弱，但这并不代表我们需要放弃，反而代表着我们这几千名南磷人应当深刻反省，深刻反省为何不能真正树起并使我们自己的文化优秀起来！

YunPhos

企业文化，一般指企业中长期形成的共同理想、基本价值观、作风、生活习惯和行为规范的总称，是企业在经营管理过程中创造的具有本企业特色的精神财富的总和，对企业成员有感召力和凝聚力，能把众多人的兴趣、目的、需要以及由此产生的行为统一起来，是企业长期文化建设的反映。其本身是不断建设，不断成长，甚至是不断自我辩证的。

文化，是一种氛围，是适者生存的“土壤”、激励的“阳光”和恰到好处的“雨水”。企业的进步，离不开这种氛围，而这种氛围是需要每一个员工的改变来创造的。文化的沉淀与积累是需要时间的，也正是因为长期的行为才形成如此强大的惯性，让想改变它的人望而却步。所以，对

企业来说，塑造企业文化不是组织一帮文墨骚客，研究和讨论企业文化是什么、怎么做，而是将新的经营理念细化到企业生产运营中的每一个环节，通过不断的变革来实现员工行为上的最初改变，成功企业对文化的理解就表现在他们不断变革和立即行动上。

优秀的企业文化不是伟大的思想、一句响亮的口号、几个显眼的标题，而是持之以恒的实践精神。这种实践精神不仅指导的是企业在优势条件下取得辉煌的经营成果，更重要的是企业的战略眼光和危机意识。做企业必须围绕一个战略目标艰苦奋斗，最佳的行为应该是不断尝试变革和创新，遵守优胜劣汰的自然法则，随时调整战略方向。真正优秀的

家视野

我自豪我在南磷



打开百度搜索南磷集团，首先映入我眼帘的是南磷集团的发展历史及企业文化，仔细阅读发现我对她既是那么的熟悉而又陌生。熟悉的是她的发展，陌生的是她发展的历史过程。回顾我对集团的了解加起来也不过是4年半的记忆，在我脑海深处的那些年，都只是老黄磷人描述的残片拼接而成的一副画轴。而今天，她带给我的是学有所用的地方，是一个检验自己的地方，是对我智慧结晶的启发。在这里我上了第一堂人生的教学课，也收获了许多东西，一个家，一个完整的家。有时我在想是什么支持着像我一样的人在为之努力和奋斗，我们相信的是什么？我们又遵守着什么？我想那就是老黄磷传承的精神，它就是一个企业的文化。

企业文化是一种具有很强凝聚力的精神支柱，只有你相信了，才会渐渐明白自己在坚持什么，自己在遵循什么。它是增强企业活力，创企业最高经济效益的必然之需；是发挥员工积极性、智慧和创造力的最佳选择；是全面提高企业员工和企业整体素质的源泉；是营造企业和谐的氛围和优良的环境的保证。企业文化中最重要的一条便是以人为本，充分重视人的因素，充分挖掘、发挥、调动人的积极因素，发挥人的主导作用，营造出一种适合于员工发展的氛围，激励、开发员工的潜力，让员工感觉到企业就是家，人人都要为这个家的和谐发展尽自己所能。谈到以人为本不经让我想起南磷为我们的付出的一切，南磷小区的建成、



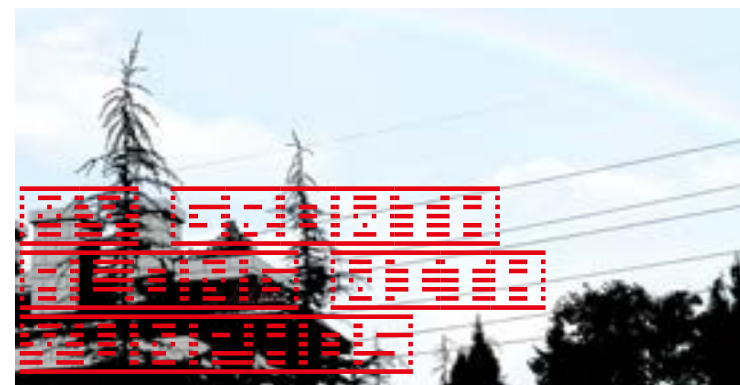
安一公司
陈洪毅

褐煤蜡厂的安置房等，都无处不在体现企业以人为本的思想，这仿佛让以人为本变得狭小了，可我想说这只是其中的一角，企业以人为本不仅仅体现在关爱员工这一点上，它是在构筑一个强大企业的文化之路、发展之路以及今后的腾飞之路。且不说南磷的发展历程，就目前草甘膦项目的建设，就充分体现了企业的发展方向，在工作中我渐渐熟悉了循环经济产业链的来龙去脉。

我作为第一批草甘膦培训人员，更坚信南磷的未来将一路凯歌，看到周围一起来培训的人员，我自豪我是第一批，因为我不算出众，也不是企业里的佼佼者，可我来了。在这里——江苏，一个想都没想到我会来的地方却让我看到了新老员工的那份热情，于是我便在自己内心告诉自己要好好加油。突然之间明白了这不就是企业文化深深映入自己内心的体现吗？虽说对企业文化的阐述并不是那么深，可我觉得这就是一个企业文化进入人心的坚实体现。所以我自豪我在南磷！

YunPhos

我和南磷共成长



2006年11月，我从学校进入南磷集团电化公司电仪分厂工作，至今来公司已有七个年头了，在这7年的时间里，我见证了公司诸多重大事项，企业由小变大，自己伴随着公司的发展也一点点的成长起来，亲身体验了成功与喜悦、困难与痛苦。

记得当时来的时候是PVC一期装置的试车阶段，PVC自动化包装机刚好在安装调试，厂家调试完，设备能够正常运行使用，厂家人员便离开了。但正常运行没几天，包装机就出现各种各样的故障。导致给正常生产带来极大的不便。正好我当时是被安排到聚合片区仪表岗位，由于我所学的是机电一体化专业，具有较强的专业理论知识，基础扎实。在短时间内掌握了成套包装机的工作原理及控制系统，以及一些简单的故障处理和日常维护保养方法。于是充分利用这一知识，与实际全自动包装机相集合，解

决了实际运行中的问题。后来成了岗位操作工的好帮手，只要包装机开不起来，直接打我电话，我不管是什么时候，不管他是哪方面原因，我都随叫随到，对故障进行分析并处理。通过一段时间的不懈努力，包装工作质量得到不断提高，工作中遇到的困难也能想方设法解决，从此我不断改进工作，对工作精益求精，我



电化公司
邓付平





内心感到无比的快乐和一点点的成就感！

2009 年公司在烧碱和 PVC 进行扩建改造时期，我利用这个学习的机会，全面投入到扩建项目工作上去，通过广泛和全面地接触仪表各项工作，丰富了自己的阅历，锻炼了自己的能力，对仪表有了更深的认识。在工作上已取得了一定的成绩，最终被公司选派到杭州学习了浙大 DCS 系统和派往重庆学习西门子 PLC 系统、维护与编程。

我来到公司的这几年，看到南磷集团在不断的发展，认为南磷集团的前途不可估量，而且企业也正处于较好的发展时机。就个人而言，在这样的企业，我能够学到更多专业方面的理论知识和实践经验；于公司而言，我希望能够为公司的发展尽到自己的力量。尤其是在金融危机的艰难时刻，很多企业都纷纷倒闭了，而我们公司却在董事长和公司领导的齐心协力下带领大家，同舟共济、共度时艰、共同发展。这样更坚定了我南磷集团长久工作的信心。于是在公司招聘人员

的时候，我考虑到了在昆明工作的女朋友，也希望她能加入到南磷集团这个大家庭中来，就让女朋友投了简历，通过面试进入了南磷这个大家庭。现在，我们也已经有了自己的幸福家庭。让我能更安心地、更全身心地投入到工作和学习中！

当我们在为公司努力工作的時候，公司也在不断的关注我们，举办各种技能比赛，为的就是让我们能在比赛这种氛围当中不断的提高自己的技术，提高自己的工作效率，让自己得到充分的锻炼和发展。在 2012 年的技能比赛中我很荣幸的获得了仪表组二等奖。并且几年都被公司评为先进工作者。公司给了我们发展的平台，我们更应该抓住这种机遇努力向上，奋斗不仅仅是为了公司，更是为了达到自己的目标，实现自己的梦想。

当我和我女朋友准备结婚的时候，正在为没有自己的婚房而感到苦恼的时候，我们向领导反映了自己的想法和困难，公司很快给我们分配了双职工宿舍；我们有了自己的孩子即将成为一

个真正的家庭时，公司已经为我们这些还在没有自己的房子的员工，在褐煤蜡厂修建好了公租房，解决了父母来给我们带孩子的住房问题。当我们生病、受伤的时候，公司也无时无刻不在关注着我们的健康情况，为我们买了保险，还定期请医院医生来公司对我们全体员工进行全面的体检。当我们受伤无法工作的时候，公司不仅让领导去慰问，还送去营养品，让我们好好养伤，争取早日康复，让我们感受到公司的温暖。

因为公司员工来自全国各地，很多人离家乡很远，一年也回不了几趟家，世人常说，“每逢佳节倍思亲”，特别是在中秋节和春节这个团圆的日子里，很多的员工因为路太远而不能回家和亲人相聚，因此，公司便安排了一系列的活动来丰富大家的过节气氛，组织吃团圆饭，发放礼品，举办晚会等。每年大年 30 的晚上王安康董事长都要来公司与全体员工共进晚餐、相聚一堂。这一点一滴，都无不在感动着我们。

随着时间的推移，我们感受到了南磷这个家庭对我们的关注、关心、关爱，让我们知道了什么是温暖，让我们在家的关怀下不断的成长，这就是南磷集团我们温暖的家所能带给我们的一切，我们必将以高度的工作热情来奉献自己的一份力，为南磷集团这个大家庭更好的明天增光添彩。

YunPhos

时光荏苒，岁月如歌，转眼间我成为一名“南磷人”已近 8 年。记得刚参加工作时正赶上电化公司紧锣密鼓的建设，那时的空气里夹杂着泥土的味道，这使我感觉到在南磷上班和在家干农活是一样的辛苦，曾经有过打退堂鼓的想法。是很多领导和同事像家人一样的关心、帮助和爱护，把我那颗游离的心引回到这个温馨、实干的大家庭。一直以来我们所有人心连着心，没有距离感，在充实的工作中一步步成长。

在我心中有一幅温馨、流动的沙画一直在生长：跟同事们一起上班，一起下班，中午在食堂边吃边聊，交流着工作和生活中的心得；在烈日或寒风中攻坚克难，在新项目建设的号角声中远赴他乡……正是在这些经历、考验和磨练中，伴随着领导、长辈及同事的谆谆教导和耐心陪护，让我少了一份天真和莽撞，多了一些成熟和稳重，肩上扛着责任，更加懂得珍惜工作、珍惜生活、珍惜未来。

“家”的存在离不开为“家人”遮风避雨的土阶茅茨，也离不开“厨房”营造的味觉基因和温暖气氛。为了解决寻甸生产基地的住宿问题，公司在工业区盖起了宿舍，在寻甸县城建造了职工家园，还在褐煤蜡厂建了多期公租房，以供大家的选择，解决了住宿问题的同时还免费配套了专门的公交接送。为了让我们吃上可口、实惠的饭菜，公司一方面

要求食堂不断变换口味，保证饭菜质量，以满足来自五湖四海的职工兄弟挑剔的选择；同时不断改善就餐环境和送餐方式，为大家营造便捷、温馨、轻松的就餐氛围；公司还对食堂进行补贴来减少我们的膳食费用，这种无微不至的关心，让我们更深切的感觉到了南磷大家庭的温暖。

公司时刻关心着员工的生活，关注着大家的成长和发展。董事长经常说：“大河无水小河干”。南磷是员工的家，是大家生存和成长的舞台，既然如此大家就应

淋漓尽致诠释好自己的角色，企业也就能有更大的辉煌成就，大河更加博大宽广，我们这些小河才能生机盎然，才会有由安全与满足带来的由衷幸福。在我心里，南磷就是我的家！

YunPhos



安一公司
董绍国

我爱南磷“家”文化



南磷，我们的企业我们的家



恒安电冶
周虹



我是一名普通的行车工，我属于我的家，属于我的单位。这个企业就是我的家——云南恒安电冶公司。没有这个大家就没有我的那个小家！

我深深的爱着我的这个家，因为我已经和它共度了三个春秋。可以说是它养育了我，培养了我，同时也给了我发挥自己才能和造就自己的舞台。初来单位工作回家休假时，母亲看到我又黑又瘦，便心疼女儿的眼神上下打量着我。父亲是一名工程师，他和母亲的心情不一样，看也没看便说：“年轻人就得去这样的企业锻炼，不打造将来怎样进入社会。”每一次回家，父亲总是让我在单位要好好学习，好好工作。他常常在外说，我女儿现在是名行车工啦！总感觉脸上很有光。

话说我的大家，管理那是相当到位。首先是安排员工的衣食

住行，基地不怎么宽广，但我们建有娱乐设施，从生活中让我们感到了家的温暖。工作也从严要求，使得每一位员工业务水平高，个人素质高，思想品德高尚，社会公德心强。

我对自己的企业和我的工作很热爱，虽然我已经工作好多年，但仍然需要学习新的知识和生产方面的技术。记得有位领导这样说过，“我们要学习工作化，工作学习化。”这样我们才能进步，我们的企业才能适应生产的需求。

我们每个人都想把自己的小家庭建设好，那是为了让自己和家人过上幸福的生活。但没有企业的大家好，哪里谈的上去创建小家呢。俗话说，锅里有了，我们的碗里才能有！我们新员工必须学习老一辈的工作传统，虚心学习理论知识和实践经验。我们不但要大家齐心协力，而且要争

先恐后，做文明标兵。随着队伍的壮大，工作任务同时加强，我们每一个人都代表了企业的形象，所以要从我做起，从自己做起，要有责任感，向身边的人学习不但要尽职尽责搞好生产而且也要为企业节能减排。同时做好环境保护。

在这里我举两个现实企业例子和大家一起学习：1、一口痰终止了外商谈判：国内有一家药厂，准备引进外资，扩大生产规模。当时请来了世界著名的拜尔公司来厂考察。在进行短暂的室内会谈之后，药厂厂长便陪同外商代表参观制药车间，就在参观制药车间的过程中，药厂厂长随地吐了一口痰。拜尔公司的代表清楚地看到了这个场景便马上拒绝继续参观，也终止了与这家药厂的谈判。2、台湾一位博士，在意大利某名牌鞋店买鞋。最合脚的尺码卖完了，选了一双小一号的，但是有一点紧，他想反正鞋穿穿会松的，于是掏钱买，可售货员拒绝卖给她，理由是顾客试穿时表情不对劲，“我不能将顾客买了会后悔的鞋子卖出去。”

这些故事说明了我们就是企业的主人。人人要有责任心和社会公德，我们要爱岗敬业。我们每一个人都是在为自己工作，做事情要追求完美。能力不是问题，可以学习和培养，关键是工作态度。让我们用满腔热血和激情去努力打造自己，去创建我们的企业。

YunPhos

由衷建议

培养优势人才 打造幸福南磷

寻甸基地
林树祥

纵观南磷集团的快速成长，历经了三个阶段，从1991年初创，快速发展壮大到现在的规模和知名度，南磷企业文化经历了一个不断提炼、总结升华的过程。从最初提出的：“艰苦奋斗、求真务实、勇于创新、不断超越”、“自律、宽容、严谨、执行、总结、创新”到后来的“根深叶茂，稳健发展”、“安全环保、节约创新、构建和谐”、再到“做循环经济优化升级和绿色化工的先行者”。总体来说，南磷集团的战略发展思路是非常清晰的，企业文化也是与时俱进的，先进的。即使是在金融危机爆发、国内经济严重困难、出口锐减的情形下，南磷集团仍然聚焦主业不动摇，充分发挥循环经济产业链优势，深挖

潜力，团结带领员工共度难关，秉承一贯的关爱政策，兑现了“不停产、不裁员、不减薪”的庄严承诺，确实难能可贵，也受到了各级政府和社会的广泛好评。

但是，要建设更优质、先进的企业文化，还必须结合自身特点，对过去的管理进行全方位的分析，对管理经验、管理方法、管理理念进行梳理，不断进行总结、归纳、提炼。先进的企业文化一定是建立在与客户、与员工、与社会多方利益共享、合作共赢的前提下的。目前我们的企业文化系统性还不强，我个人认为要像抓安全环保工作一样来抓企业文化建设，形成氛围，全员重视，利用一切机会和场合强调，取得实实在在的效果。

结合南磷企业文化现状，我对下一步企业文化建设提出以下建议：

1、向韩非子感叹的那样：“人主皆有蔡姬”。企业中高层管理者周围很容易出现蔡姬那样的人，有些管理人员综合知识面、胸怀、格局、素质与岗位职务不太匹配，利用了岗位职务和集团信任之便，甚至可能越俎代庖进行决策安排，从而引发混乱或折腾。如何妥善处理这种情况，关系到整个企业的高效、稳定运作，不容小觑。

2、我们应该强调以“优势为本”培养团队人才，各级领导需清楚自身以及手下员工的优势并确保在企业主航道内加以发展，让优势引导工作方向和愿景价值，用以打造幸福企业，增强企业的



生产力，去践行“员工越幸福，企业越发福”的愿景。

建议每年搞一次岗位调查，员工可以选报两个意向岗位，在积极稳妥的前提下，推动内部员工合理流动。一些岗位，得到的人不懂珍惜，视之若鸡肋，得过且过混日子，但在一些员工心中却是梦寐以求的，假如符合岗位条件，我认为可以马上换掉。一个人如果对岗位缺乏起码的热爱，想让他认真负责履行好岗位职责是很难的。结合我们目前的人才团队建设，总体上是合乎集团发展的，中高层管理团队是内生经理人和外聘经理人相结合，做到了相互的互补；班组长级以上管理和技术人员立足岗位培养，员工多渠道成长激励机制（骨干员工年度评选）坚定不移推行，是比较好的途径。香港前财政司司长说过“千万不要先请一个高管来，再考虑怎样改善其短处，企业要做的是看到他的长处和优势，并根据他的优势设计工作的内容，他高兴，你也能拿到企业希望的效益”，推及到中下层管理人员和普通员工，道理也是相通的。

3、建立和强化监控系统。民企经不起折腾，所以要尽可能防止经营风险，必须重在事前和过程的控制。我们目前的监控系统太薄弱，多半停留在考勤纪律等小事的监督上，大的方面没有能力和相应的专业水平进行监督，有点背本趋末。目前运行的合同评审基本上也是形式多于内容。



个人认为有三个方面需要建立起来。一是建立价格预审，二是要建立全面的预算管理，我们现在基本上没有预算管理的概念，更谈不上管理。三是要建立专项的审计制度。

4、理性决策。一是对企业内部管理的理性，要与企业发展相适应，到了哪一步就要做哪一步的事情，二是对法律法规的敬畏，随着国家监管力度的加大，违法违规的成本将会大大增加。三是必须充分认识集团及各子公司整体规划和计划的重要性，大小事务的决策多听取意见，多论证，不能太随意，避免重复建设，重复投资。

5、在员工福利方面，建议该给的给到位，不该给的坚决一分不给，拒绝为不合理买单。随着时间的推移和环境的变化，食堂补贴一事个人认为所发挥的作用越来越小，意义不大，建议在组

织调研稳妥的基础上取消补贴，交由市场自由竞争。

6、“艰苦奋斗、求真务实、勇于创新、不断超越”作为南磷集团初创期和成长期文化的主要特征，本身包含着奋斗者为本的文化基因。随着企业的发展，不仅不能让这样的文化丢失，还必须让它发扬光大，让它成为继续发展的动力。以奋斗者为本，提倡员工敬业勤业、不停进取、不能懈怠，反对员工居功自傲、不思进取、偷奸耍滑。建议薪酬向奋斗者倾斜，让奋斗者在经济上得到实惠；另外是坚决克服论资排辈问题，以能力大小论英雄，不以资历深浅论贡献。在“打造幸福南磷”成为企业未来核心竞争力的同时，“以优势为本培养团队人才”也将成为建设幸福企业的重要途径，最终实现企业的社会价值。

YunPhos



防城公司
林雄

南磷需要什么样的企业文化？

好的企业文化不仅要为企业实现目标提供制度保障，而且要创造出适合人才成长发展、并能不断实现自我价值的企业环境。

那么，南磷集团需要什么样的企业文化呢？我认为：

首先，要提倡责任，对企业负责，对自己负责，对工作负责，对他人负责，有责任才会讲诚信，有责任才会有热爱，有责任才会有追求，有责任才会有上进。

第二、是热爱。有热爱才会使单调平凡的工作被赋予神圣的意义；有热爱就不会把工作仅仅看成是换取工资收入的手段，而成为知识和经验的积累、信任和尊敬的积蓄。有热爱才会认真做事，才会使每一个细节都能够注入认真、注入感情，才会在每一天工作积极思考并寻找提高效率 and 增加效果的方式，使得工作好

象每天都有新的变化，每天都有新鲜感。有热爱就会热诚地对待工作中的每一个人，无论同事、上司，还是客户。

第三、是互助、友爱、关爱，企业中员工之间友爱互助，上级对下属关爱，就会有集体温暖感，就能缓解工作带来的压力；有友爱就能避免员工陷入与狼共舞的勾心斗角之中而互相伤害，互相内耗；有友爱就会利于沟通和交流，就会促进相互了解，就会少了隔阂，少了磨擦，就会提高工作效率；有关爱就会使员工温暖，找到家的感觉。

第四、是勇于创新、不断超越；企业发展壮大不能只满足于技术创新，管理、机制都要创新。需要在更加安全环保、更加关注社会和可持续发展的方向上，不断超越自我，抢抓机遇，创新发展

才会有更加美好的明天。

总之，好的企业文化就是能够不断推动企业向前发展、并能不断激发员工向上的一种风气、一种机制。只有一个企业的所有员工在工作中，没有溶化掉与生俱来的激情、理想、抱负和追求，而是得到进一步的强化和激发；不是把生活仅仅当成是“活着”，不把工作当成是一种单调的机械重复劳动，而是每天以新的心情迎接朝阳，每天对于同样的工作赋予神圣的意义，每天都希望自己的工作都能上一个新的台阶；只有企业的所有员工都有一颗拒绝平庸、勇于创新的心，都有一种创造自己、超越自己的渴望，都能找到自己喜爱做的事，并踏踏实实把它做得更好，这才是我理想中的企业，这才是我心中的南磷企业文化。

YunPhos

最近几年，很多越来越年轻的同事加入了我们的团队，这群年轻人由于社会价值观的巨变，以及成长环境多元化，获取知识渠道多样化，所以大多个性及冲劲十足，自信且自我。他们的加入使得我们的团队活力十足，但他们需要的工作平台，生活环境也是更大更宽的，同时也希望得到更多的尊重。这样的现实，使得我们固有的企业文化，工作态度，激励机制很难得到他们的认同。目前随着企业规模日益扩大、

业务多元化，企业引以为傲的创业文化伴随着人员的更迭在逐渐消退，而企业文化又还没有升级和重新构筑起来。在这样一个转变时期，如果缺乏必要的引导和管理，必然会引发职工的信任危机和消极对抗。

面对外部市场压力，人才竞争压力，内部战略调整，压力以及生存压力等状况时，我们的企业文化该如何调整、转变、创新和传承将是摆在我们面前的严峻课题。

企业文化 需要不断升级和创新

集团办公室
黄敬辉



首先是解决由于快速发展、职工队伍壮大，带来的新的企业变化与固有的创业文化相冲突的矛盾，升级和改善企业文化，尽快构筑适合企业与职工发展的企业文化。

第二，企业文化的根本还是企业发展，各级管理者和员工应当在各项工作中去落实和改善工作制度和流程，去繁就简，提高工作效率。高效的工作才能高效的发展。

第三，企业文化离不开员工的支持和认可。公司在快速发展的同时，也要切实打通员工的成长通道，尽量减少因人设岗，同时各级管理者要充分认识到存人失地，人地皆存；存地失人，人地皆失的道理，在实际工作中去引导职工的合理诉求，为员工搭建发展平台，尽量公平、公正的对待每一个人，同时关心和尊重员工的工作与精神生活，不但留人而且留心，这样才能增加员工的归属感。

第四，同事们要有主人翁意识，认识到企业兴则自己兴的信念，提高自身业务能力与职业素养，养成良好的工作习惯与企业共同发展。

企业的发展离不开技术的创新、管理模式创新，同样也离不开企业文化的创新和发展，企业文化是不可复制的，只有能不断促进企业发展和员工认可的企业文化才是优秀的。

YunPhos



防城公司
刘全义

有竞争才会有动力。我心中的南磷企业文化是怎样让每位员工在平等、公平、公正的竞争中快乐地工作。因为员工能快乐地工作，就反映出员工对自己的待遇满意，对自己的工作环境满意，就能反映出员工的价值观得到体现，通过员工就能体现出一个企业的精神面貌，就能体现出企业的管理制度是否落实。员工把企业的管理制度作为自己的行为准则，道德准则，就能用饱满的心态去工作，就能生产出好的产品，出色的完成各自的本职工作。这些好的企业精神行为准则、管理制度、道德规范传承下去就形成一个企业的企业文化。

在我的职场生涯中，就有过快乐工作的经历，2007-2009这两年中，我们机修班6个人，大家的技术技能都差不多，在日常的工作中，大家互相竞争，互相学习，主动承担每项检修工作的主要任务，比谁焊得好，谁做得快，谁修的泵没有跑冒滴漏，在工作

企业文化 就是让员工 快乐工作

中有使不完的动力，每天都在竞争中快乐地度过，以至连续工作96小时都不感觉累，车间对班组给予了肯定，员工给班组车间交了一份满意的答卷。每个人都用认真的心态去做事，竞争给了我们动力，团结让我们得到了信任。在工作中我们是竞争对手，生活中我们是兄弟姐妹。大家与领导互相交流工作中存在的问题，证明了企业给员工怎样的工作环境，员工就表现怎样的工作态度。领导用怎样的艺术来领导，员工们就表现怎样的工作绩效。说到底，一个企业的企业文化就看决策者用怎样的领导思路让员工们去感

受去体现，去证明。

我送我小孩去第一家幼儿园，去了5天，小孩就是不愿意去，一提去幼儿园就哭。后来又换了一家幼儿园，5天后，小孩非常愿意去读书，我就问他为什么不愿意去第一家，小孩说教室里面黑，老师打小朋友，而现在的幼儿园老师不打小朋友，不拉耳朵。同样的幼儿园就表现出各自的差异，学习环境，老师的文化素质，就决定了各自的发展前景。

在工作中再苦再累没什么，人有使不完的力，最怕的是心累，心累了就没有动力；心累了，就没有斗志，大家就抱怨，互相比较；你不动，我也不做，没有了竞争，就没有了活力，更不用说创新。所以说，公司给车间什么样的平台，提供什么样的契机，车间怎样去领导班组，怎样调整员工的心态，怎样让员工在工作中有动力和斗志，怎样让员工在工作中表现出一个企业的精神面貌，是企业文化面临的难题。

YunPhos

延伸视野

做一个有学习习惯的南磷人

矿业公司
严城民



日前，集团开展了轰轰烈烈的企业文化大讨论。我想借此机会，与南磷集团的青年朋友交流一下工作之后学习的意义与方法。在南磷文化的引领下，做一个有学习习惯的南磷人。

我的一生中，在校学习的时间并不长。小学三年级，全国就开展“无产阶级文化大革命”，完全打乱了学校的正常教学秩序。这种混乱的局面，一直延续到高中毕业。高中毕业参加工作后，在昆明理工大学进行过为期9个月的地质培训。1982年，我考入成都地质学院进行函授学习，5年之后取得函授本科毕业证书。我用拼接折算的方法，估算过自己的在校学习时间。到函授大学毕业，我真正在学校学习的时间，不会超过9年。也就是说，我的学习时间仅相当于现行的初中毕业生。

可能是年纪较大的缘故，我

近年来经常回忆自己的一生，还写了一本给自己和家人看的自传。自传的扉页上写道：“我的一生，是努力奋斗的一生，有所作为的一生，幸福美满的一生。”

从我记事以来，书本一直是我形影不离的好朋友。“文革”时期，学校停课，我想方设法借阅小说。工作之后，我一直坚持自学地质专业知识。三十年工龄退休之后，我又自学了采矿、选矿知识。可以说，我的一生，是努力奋斗的一生。

退休之前，我多次主持完成大中型地质勘查项目，多次获得地质矿产部地质勘查成果二等、三等奖。退休之后，在南磷集团工作之余，多次到地质勘查单位进行讲课，指导和参加编写了3本地质矿产专著和二十多篇学术论文。我的一生，应该说是有所作为的一生。

在我一生的奋斗和奉献中，

社会也给我较高的回报。夫人下岗之后，仅靠我的经济收入，保证了全家生活质量不断提高。在我的影响下，女儿酷爱学习，已经成为新加坡南洋理工大学的博士研究生。我实现了工作满意、家庭和睦、女儿成材的三大奋斗目标，内心充满了喜悦！

上面的这些论述，可得出2个重要结论。一是在校学习是成材的重要条件，但不是唯一条件。二是在人的一生中，要奋斗才会有作为，才会有幸福。下面，我想谈一些学习的具体问题。

在学习内容的选择上，既要注意自己的兴趣爱好，又要注意自己的工作环境。有感兴趣爱好的内容，接受得快，也能自觉地坚持学习。与工作相关的知识，学用结合，易于理解。需要提醒的是：在兴趣爱好与工作环境相冲突时，应该更多地考虑工作环境。兴趣爱好完全可以在工作中培养出来。

坦率地说：我到地质单位工作完全是为了减轻家庭负担，决不是自己爱好地质。

在选定学习内容后，选好教材非常重要。同一学科的教材少则几种，多则十多种。因为是自学，要选择通俗易懂的教材。对于初学者，最好选择中专、技工学校的教材。水平提高后，再读大专、本科的教材。有些内容也可以在网络下载，但只能作为辅助资料。网络上能够下载的资料，在系统性、科学性上一般不如教材。换句话说：如果什么资料都可从网络下载，纸介质的教材还会有市场吗？

在学习中要主动向别人请教。在我的成长中，曾多次受到云南地矿局一流专家的指导。没有他们的指导，就没有我今天的辉煌。他们愿意指导我，可能是被我的自学精神所感动。在商业化程度较高的今天，向他人请教的难度

可能大一些，但也要尽到努力。

为打造南磷集团的企业文化，公司各级领导和全体员工都要重视和努力。近来，矿业公司内部编写了一些资料，放在矿业公司的OA上供大家学习。我在一些地质勘查单位的讲稿，也被挂在单位内部的QQ群上。这些办法都很好，值得学习和推广。在今后的工作中，如果能在南磷集团的OA上组织推广此事，效果可能会更好一些。在学习内容上，

还应该更广泛一些。不少员工积极在“南磷人”上投稿，写作能力还可通过多学多练进一步提高。在南磷集团的OA上，可以进行此方面的讨论与交流。这些内容看似与生产无关，但对提高员工的素质有帮助。把时间、精力用在学习上，总比把业余时间用在打麻将上好得多！

我真诚地希望，南磷的明天充满更加浓厚的学习氛围！

YunPhos





战略和文化

集团信息部
刘昕宇



第一次深刻理解循环经济是从一个传奇人物的创富故事中，故事的主人公叫 J·R·辛普洛特——今年已有 90 多岁的美国富翁。他在二战中靠着土豆发家致富，成为二战中的一个传奇。

辛普洛特起初靠养猪只能勉强维持生计。后来，第二次世界大战爆发了，他偶然获得了一则信息：前线的作战部队需要大量的脱水蔬菜。于是他就当机立断贷款，买下了当时美国最大的两家蔬菜脱水工厂，专门给前线部队供应加工脱水土豆。过了两年，纽约有一位化学师研制出了冻炸土豆条。当时许多人瞧不起这一产品，对此持怀疑态度。但是辛普洛特却认为这是一种很有潜力的军需新产品，当前线士兵在战壕里休憩时嚼吃这玩艺儿肯定会喜欢。于是他果断决定大量生

产炸土豆条，产品出来后供应给前线士兵，极受欢迎。更重要的是，这在当时的美国市场上一炮打响，他因此获利不菲。

过了不久，辛普洛特发现炸土豆条的工序中，每个土豆大约只能利用一半，剩余的一半都被当做废料扔掉了。他想：为什么不能把那剩余部分土豆再加以利用呢？于是辛普洛特就在这剩余的土豆里拌入谷物用来做牲口的饲料，单用土豆皮就饲养了前线的 15 万匹军马。此后，辛普洛特又开始琢磨，前线部队有数以百万计的车辆每天承担着繁重的军需运输任务，所消耗掉的汽油可不是个小数目。如果能以代用能源代替一部分汽油，定能获利。他又抓住这一良机，用土豆来制造以酒精为基础的燃料添加剂。与此同时，辛普洛特还把土豆加

工过程中产生的含糖量丰富的废水用来灌溉当时俄亥俄州郊外的农田，把土豆喂养战马所产生的马粪收集起来，作为沼气发电厂的用料。就这样，在整个二战中，辛普洛特的土豆系列产品的产值超过了 10 亿美元，利润达到 6 亿美元。

一个普通的土豆本身任价值平庸，合理的“吃干榨净”才使得土豆身价倍增。所谓的循环经济最通俗的解释大概就是让所有物资效用最大化，吃干榨净每一个“土豆”。对现代化工业企业而言，做到合理的吃干榨净每一个原料、半成品、成品及附属商品是企业获得利润的最有效手段。

“循环经济和绿色化工”的企业发展战略目标清晰而明确，那么这个战略目标对我们的企业文化又有什么指导意义呢？从多年来南磷的发展轨迹来看，一直按照循环经济的方向去部署和实施，一直到最近的草甘膦项目，所有这一切的规划和部署都是为了一步步实现循环经济的目标，而在实现企业战略目标的路上，领导者的精神一步步贯穿到了企业文化中，又一点点潜移默化地影响了一代又一代南磷人。我们现在在做的就像辛普洛特当年一样，效用最大化，摒弃一切浪费。

YunPhos



“先行者” 是南磷企业文化核心



东磷公司
余欣

如果把企业比作一具躯体，那么企业文化就是让躯体成为活人的灵魂，同时让这个人拥有独立的意识、思维、个性。由此，我们可以总结企业文化建设的目的：不断通过知识与思维创新，提供满足客户和社会需要的、有南磷特色的卓越产品、服务和环境，以赢得持久信赖，实现企业、员工、社会、经销商及客户永续、协调、统一发展。

我们集团的发展方向是“做循环经济优化升级和绿色化工的先行者”，这就是我们所说的南磷特色。搞好企业文化建设关键在于突出企业的鲜明个性，追求与众不同的特色、优势和差别性，培育出适应知识经济时代要求的，能够促进企业整体素质提高、健康发展，具有自身鲜明特色的企业文化。

个人理解，我们的鲜明特色就是做先行者。

既然是先行者，就要想的比别人快，做的比别人早。而我们，确实比别人做得早，并且在循环经济和绿色化工的道路上已经取得一些成绩；然而我们想的和做

的并不同步，或者说，并不是每一个南磷人都已经把自己放在先行者的位置上，所以我们要做的，是让所有南磷人都认同具有南磷特色的企业文化，让所有南磷人都知道，我们正在做这样一件事：建立我们自己的企业文化，我们要做先行者！怎么做？一百个不同岗位的人有一百种认知。

我们东磷公司是集团的采购公司，是集团的后勤保障部，集团所有的物资都由我们集中采购再分配，而我们已经尝试走在先行者之路上了。以最近发生的一件事情为例，电机是每个工厂必不可少的基础备件，几乎所有的设备上都有它的身影。但是电机有很多种类型，不同类型又有着繁多的型号，不同型号又有不同的优势和缺点。它们有的贵，有的相对价格低一些，比如 Y 系列异步电机就以价格优势占有很大的国内市场，但从今年以来我们就不再采购 Y 系列的电机，因为 Y 系列的电机使用的是落后淘汰的通电导体在磁场中受力的作用的原理，虽然造价低，购买相对便宜，但是能耗非常高，这完全

违背了我们的绿色化工理念，因此我们在采购电机时一律选择节能低耗的电机型号，而实际上虽然购买的价格稍高，但这些新式电机在使用中却比 Y 系列的老式电机节省了不少电费，而且功耗低了，电机的工作就更稳定，也更能保障安全生产。

这是我们的例子，我想每一个南磷人也都有自己对于先行者的认知，奋斗在一线生产岗位的同事们，他们对于先行者的思考又是什么呢，如果是我，我会认为是安全生产，保证质量。还有许许多多的同事们工作在不同的岗位，你们，又是怎么理解先行者的呢？

企业文化的建立，需要所有南磷人时刻摆正位置，从先行者的角度、以集团的发展为重来思考、交流并达成共识，并把前人的成果传承下去，由后人不断完善和修正。

YunPhos



说文化与做文化

泰兴公司
王慧



企业文化是什么？有人有这样独特的理解：什么叫文？企业有很多制度、说法和认识，以及用于指导员工行为的各种潜在的规则，把这些规则和意识显性化、明确地告诉大家，就是文。什么叫化？把这些规则和认识像春风化雨一样转化在员工的行为和企业的行为中，就是化。

如果文不能体现为化，就是表面文章，制定出来价值观就无法形成共识。因而企业文化可以分为“说文化”和“做文化”。说文化，也就是宣传、提升认识，衡量的标准是覆盖面、强度和形式，不仅让所有员工听到，还要让社会各界也能够听到。说文化，也就是表达层，公司所宣传的文化，通过说文化提升精神层，也就是改善员工的内心世界，企业的表象层和社会层则是做文化的

一系列体现。有了说文化，员工全盘理解、自觉行动还是比较困难，这时候就需要先从行动入手，从规范行为开始，潜移默化地深入内心。说文化与做文化不断统一，才能形成真正的文化。

制度是文化的保证，说文化如果不通过严格的制度保证，是无法深入人心并坚定执行的。2014年集团将通过“5s+1”的方式，即在集团原有的“5s”——“整理、整顿、清扫、清洁、素养”管理的基础上，引入“现场安全”管理的理念，确保安全生产，并出台了奖惩考核制度，把以前年底才考核奖励的安全奖细化到每个月来实施，当月没有安全事故当月就发放安全奖，发生安全事故的双倍扣罚。实践证明，这个制度实施以来，员工安全生产这根弦比以前绷得更紧了，安全事故

也大大减少了。有了安全做保障，生产才能稳步前进。

参与让文化更加深入。2014年3月9日集团党委发文号召集团继续深入开展理想信念教育实践活动，针对当前一些非公有制企业诚信缺失，在产品质量、安全生产、员工权益、环境保护、法制观念等方面存在的问题，将教育实践活动从“三信”拓展为“四信”，增加“对社会的信誉”内容。活动形式多样，巡回演讲是亮点，演讲中，大家把“个人梦”融入“南磷梦”，对南磷的未来充满信心。今年三八妇女节，我们泰兴公司的女职工们一起包饺子，边动手边聊家常，虽然是件很平常的事，却把大家的心凝聚在一起，让所有人坚信只要齐心协力再难的事也不可怕。希望今后能有更多这样的活动，增强公司的凝聚力和向心力。

虽然我是进公司不久的新员工，但公司大厅悬挂的王安康董事长的亲笔题字却深深地印在了我的脑海里——“有谦逊的品德，有敬业的精神，有学习的习惯，有辩证的思维，有创新的能力，有唯实的作风”。我相信有这样的理念在每个人的心中，南磷的企业文化将是独具匠心的，南磷的企业文化建设也会在不断创新中取得发展，南磷的战略目标也会随之加速实现，相信南磷的辉煌指日可待。 YunPhos



雁子、钻子和老牛

面对残酷的市场竞争，企业缺少的往往不是产品，不是技术，也不是人力资源，真正缺少的是文化，一种凝聚力和一种团队精神。就企业文化而言，它所承载的内容很多，我不能笼而统之的谈论，我理想中的南磷集团要有别于其他组织，能做到特立独行，真正体现出自身的核心价值，比如：

一是“雁子”精神，团结、合作、毅力是雁子阵给人类社会提供的启示。对每个团队来讲，这一精神不可或缺，同事间的相互团结，会让大家心往一处想，劲往一处使。

二是“钻子”本色：公司绝大多数员工，或多或少地从事着某一技术工作，其间的区别仅在于领域和深度各不相同。所以掌握某种技能是贡献企业的基础，学业务，学技术是每个人的立足资本。

三是“老牛”性格：老实、本分、勤劳是老牛犁地折射出的性格特质，不论是做人、做事、还是求业，这一特质值得我们每一位员工效仿。做任何事情，都需要脚踏实

地，一步一个脚印来不得半点浮夸，一丝虚假，也没有捷径可走。尤其是化工这一安全重如泰山的行业，更应这样。

任何文化，要让团队广泛接受光靠说远远不够，而更多地要依靠规则和载体，同时还须让团队里的每一个成员都能体会到融入其中来的好处。

所以在文化建设方面，要建设高效团队，需要通过重新修缮各种规则，做到既有针对性又有较强的可操作性；必须进行充分的调研，并在此基础上对自制的规则进行动态的管理，使其既有相对的延续性又有较强的时效性，进而达到对全员纠偏、约束的目的，最终使我们的文化起到应有的作用。

最后，文化建设中心必须建



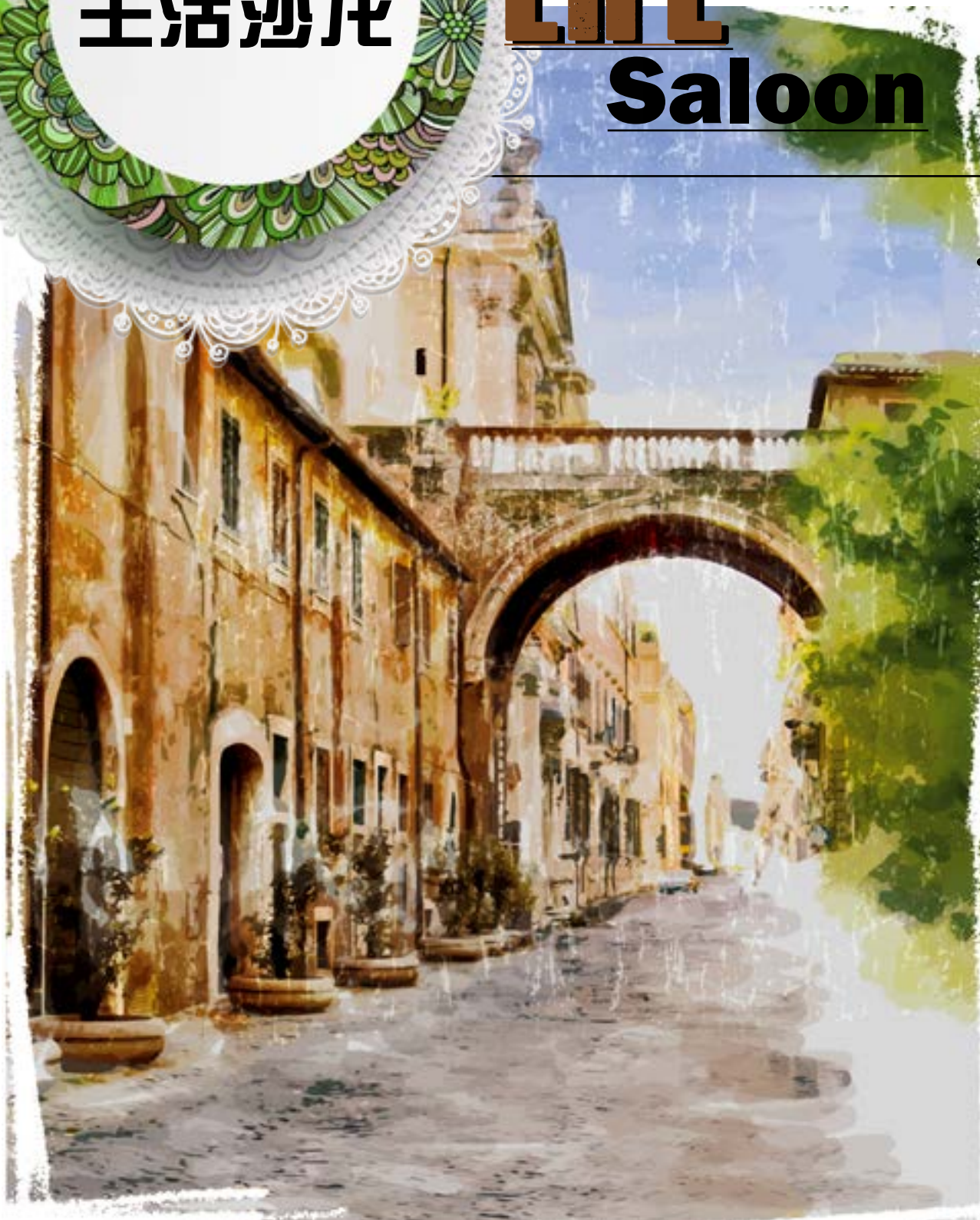
弥勒磷电公司
郭庆

立监督激励机制，对每位管理者、员工进行全方位考核，让规则得到彻底执行。对人的激励，不是靠外在的推动，拿奖金去刺激，主要是靠内在的牵引，内在的牵引力比外在的推动力要强很多。

当一种价值观被企业的员工认可以后，就会成为一种粘合剂，来激励员工奋发向上，从各方面把企业的成员凝聚和团结起来。通过对企业文化的塑造，使员工从内心深处产生为企业拼搏的献身精神。 YunPhos



生活沙龙

LIFE
Saloon

在异乡学习的日子

安一公司 马海波

2014年4月1日，经过30多个小时的火车颠簸，我们作为公司草甘膦项目外派学习的第一批化验员到达了闻名天下的杭州。来不及驻足，又辗转赶赴160多公里之外的目的地——建德市，这个又称新安江的地方。

在统一、高效的安排下，我们顺利住下。面对即将生活一段时间的新地方，大家都觉得有些好奇，迫不及待地开始到处熟悉起来。这里和自己家乡不太一样，特别是饮食太清淡，但是大家都很享受这份不一样。

4月2日开始，我们接受了委托

培训单位的安全培训。通过努力学习，大家都顺利的通过了三级安全教育考试，随后进入化验室正式接受业务培训。

在紧张的业务培训过程中，大家克服了一切困难，怀揣着集团的殷切希望，竭尽全力学习。每天6:30起床，7:15乘公交车，在岗位上主动配合师傅们的安排，积极提问，主动练习。每天回到住所第一时间整理当天笔记并互相进行探讨。日复一日，大家在异乡的土地上，面对简单的生活，艰苦的培训，无人说苦，无人喊累，充满希望的迎接着每一天的到来。期间，

董事长、赵总、李总在百忙之中抽出宝贵时间前往新安江关怀我们，更坚定了我们全力以赴学习的决心和信心。以良好的培训成绩回报公司给予我们的机会和信任，与其他培训队伍一起共同努力，在项目组的高效领导下一起争取草甘膦项目早日试车成功。

现在，外训已经结束，我们已转入在寻甸基地的岗前培训。以公司的发展前景作激励，有公司上下的关心作后盾，我们一定继续努力，严格要求自己，主动完成培训任务，绝不辜负期望！

父 亲

电化公司电仪厂 李莉

父亲是一弯曲尺
总在风雨中度量田埂的角度
一半与地平行，一半与大地垂直
父亲好像一头“牛”
被我们兄妹牵着打转
只懂得把泥土翻来覆去
肩挑晨露背负夕阳

父亲是一棵树
总是将每滴汗水制成果实
让我们健康成长
可饥饿使自己布满了皱纹
他把沧桑埋藏在心里
为的是免我承受苦痛
父亲是弓，我是倒箭
为了把我射向远方
他把期望刻在眼里
鼓励我搏击长空

沿途风景

寻甸磷电公司褐煤蜡厂 胡万玉

每次回家，劳累的旅途阻挡不了我的热情。但是当车辆奔驰在蜿蜒崎岖的山路上时，我总是因为劳累而迷迷糊糊地昏睡从来不曾注意过窗外的风景。近期因为家中有事，我又一次踏上了回家的路。因为这次是和孩子、老公一起去，一路上小家伙很是兴奋，叽叽喳喳的说个不停，不知道是被他的情绪所感染还是因为许久没有回家我也不禁有些兴奋，一边听他絮絮叨叨一边看着窗外飞逝而过的风景。

车窗外的雨不大，滴滴答答的，不像是在下雨，倒像是在下雾，眼前的世界被封锁在密如珠网的雨丝中。往远处看去，树木、山峰都只剩下了一个有些模糊的轮廓。车在幽林间行驶，开始雾像是薄纱，又像是炊烟，她轻轻的抚摸着我们，瞬间淹没了眼前的一切。此刻向下看是白茫茫的云海，向上看耸立的山峰，车犹如滔滔江水中的一叶扁舟，山在云中飘，人在画中游……周围一切都淹没在这牛乳般的世界里，没有风，雾气在随心所欲地到处飘逸着。空气很新鲜，没有尘埃的污染，也没有压迫的拘束。我静静的享受着这山中的唯美。突然，那一层薄雾在我恍惚之间消失了。眼前一切更加清澈透亮，连绵起伏的远山，隐在淡淡的暮霭中，微红的夕阳留恋地伏在山腰，远远望去像一幅层次分明的泼墨画。不禁让我想起陆游的名句“山重水复疑无路，柳暗花明又一村。”

离家越来越近了，我收起飘在车外凌乱的思绪，迎接着回家的一切美好，有时候我们真的应该停下忙碌的脚步，领略一下沿途风景对心灵的抚慰，或许能有另一番收获。

小镇往事

嵩明公司办公室 李绍传

秋天的颜色金黄得耀眼，秋雨弥漫着整个小镇，氤氲的雾气盘旋萦绕在淌过小镇的河床，湖面几只白鹭扑打着翅膀，低鸣几声，打破这个小镇的沉寂。

我知道，我留驻在这里，只为寻找一片安宁，这里的宁静在城市里是找不到了，除了这个山村小镇的鸟叫虫鸣，车水马龙在这里是没有落脚的地方的，我顺着山路跋涉而来，只带着几只画笔几本稿纸，我想画一画这里避世的雅致，我想写一写这里淳朴的风土人情，其实我更想描绘抒写和记录我的过往。不为浮华一世，只为来生的转生塔上，留一盏青灯，延续我这些年的辛酸记忆。

小镇是个无名的小镇，即使我说了你也不知道，云南的大山总是掩盖着些许神秘的种族，迁徙或者避世。吊脚楼稀疏的可怜，青砖土墙瓦屋在这里整整齐齐的排列，钢筋混凝土的建筑在这里是绝迹的，或许和这个小镇有关，闭塞的交通造就了这样的环境，土茶盛在自家烧制的土大碗里，散发着诱人的清香，这味道不是普洱也不是碧螺春或者斑章茶可以比拟的。普洱的底蕴就像一个睿智的老人在讲述着千年的往事，

牵牵扯扯又津津有味；碧螺春的干醇有如母亲唠叨的话语，喋喋不休却解渴；斑章茶的古朴内敛就像翻看史记，通透却难以深入；唯独这不知名的土茶就像一个美丽青纯的少女，喝在嘴里甘冽润喉，全身舒爽。

我临时住的地方是个小院，背靠着河流，前面是条青石板铺就的巷子，巷子里除了几个坐在门口纳鞋底的老人以及玩耍的孩子，就只有像我这样逃离世俗的凡夫俗子，我的到来让这里有些惊喜，不习惯和好奇的惊喜，每天抬着一台相机东拍拍西拍拍，有时候坐在一个院落守着一块画板就是一整天，除了抓拍画面和描绘几条细线之外，我好想无所事事，在这些淳朴的老人眼里，我就是个不务正业游手好闲的混蛋小子（这是后来我要走的时候，一个阿婆和我说的）。晚上我就在稿纸上写着，我除了写小镇的宁静与朴实之外还写一些关于小镇的故事，那些阿婆和我讲的阿猫阿狗的故事，其实那些故事很简单，无非就是东家的鸡孵出几只小鸡，西家的猫下了几个仔。有时候我想，其实，简单才是最大的幸福，少些计较，多些宽容，这就是这

个小镇的内涵所在，是我从一块块青石板、一座座土屋上剥离下来的。

画稿堆了尺来高，空白的画纸已经被我用完，就连几本写文字的稿纸也被我用来做了画纸，我才知道我在这里停留了许久，每天喝着不知名的土茶，吃着玉米面和着大米做的两掺饭，嚼着精道的主食，我偶也也会拉着几个孩子，给自己来个自拍，这样的日子总是要结束的，我还得回到俗世的生活中去，做回自己，有时候，梦可以做，但是梦醒了，生活还得继续。

告别小镇，我留下了几张画稿，有宁静的小镇全貌也有慈祥的阿婆，还有天真的孩童，我在一面可以留言的墙上写下：“我们都在面对生活，只是我们的角度不同，但是我们都一样的生活，不同的是我们在闹，您在静。”

小镇还是小镇，我翻过山峦的时候，小镇消失在视线里，与此同时我也消失在小镇的视线里。不同的是小镇还在那里，我回到我这里。

心灵补给站

SOUL
Depot

本栏目文章编辑自网络

人生最后悔的 25 件事

THE 25 MOST REGRETFUL
MATTERS IN THE LIFE

在日本有一位年轻的临终关怀护士大津秀一。他在亲眼目睹、亲耳听到 1000 例患者的临终遗憾后，写下了《临终前会后悔的 25 件事》一书，与美国相同主题热帖的内容不谋而合。活着的我们又该如何拥有一个不留遗憾的人生呢？

第一个遗憾：没有做自己想做的事

大津秀一说：“人们临终前最常说过的一句话就是，人这一辈子啊，太短了。”有人削尖脑袋往上爬，有人辞官归故里；有人自甘平庸，也有人孜孜以求。人生有很多活法，千万别被别人的价值观“绑架”，不要把别人希望你过的生活当作是你想要的生活。

第二个遗憾：没有实现梦想

当人们在生命尽头往回看时，往往会发现有好多梦想没有实现。“真正的后悔，其实不是因为没实现梦想，多半是责怪自己没能尽 100% 的力量实现梦想。”坚持梦想是一件“知易行难”的事。一个没有期限的梦想只是个梦，给梦想加一个“截止日期”，把它变成现实的目标，才更容易实现。

第三个遗憾：做过对不起良心的事

人非圣贤，孰能无过？一辈子不做错事，是根本不可能的。即便不肯杀生的佛家弟子，也难以避免走在路上踩死一只蚂蚁。为了生存而做的无损原则的“坏事”是可以被原谅的，与其背负负罪感生活，不如放下包袱往前看。

第四个遗憾：被感情左右度过一生

现实生活中，感性的人总是嘲笑理性的人“活的太严肃”。其实，太在乎自己的感受又能如何？笑过、哭过、发泄过，生活也不会因此改变。也许真要等临终一刻才能明白，每天为之烦恼、痛苦、伤心、气愤、达到忍耐极限的事，是多么可笑和不值一提。

第五个遗憾：没有尽力帮助过别人

或是冷漠，或是怕吃亏，让很多人不敢做个善良人。其实，善良的人很少后悔，他们活得坦然、心安，那是善良给予他们的美好回报。去帮助那些需要你的人，“被人需要”的感觉远比“索取”好得多。

第六个遗憾：过于相信自己

我们都有过这样自大自负甚至唯我独尊的时刻，认为自己不后悔做过的任何一件事。这样虽然看起来很积极，但却显得盲目。

总有一些事，别人比你想象的细致周到，多听一句、多想一秒，可以让你少走很多弯路。

第七个遗憾：没有妥善安置财产

现在因为财产引发的家庭纠纷越来越多。其实，作为老人，一定要把处置财产当做一件重要的事，在世时就规划好。如果子女多，分配一定要公平，不要因为钱物，伤了孩子们间的感情。

第八个遗憾：没有考虑过身后事

这一点和处置财产很相似。一个人活着，会留下很多印记。周围的人和事，都会因为你的离开而变化。提早规划一下，不但可以让自己更坦然接受生老病死，也能提醒自己好好享受人生。

第九个遗憾：没有回故乡

每人心里都有一个地方被埋在最深处，却一生不忘这就是故乡。很多人会念叨，等我退休了就回老家。往往等来等去，最后回家的只是一个骨灰盒。有生之年，尽量每年都回家看看，听听乡音、吃点美食。这个在地理上让你无法割舍的地方，也是你灵魂的一个居所。

第十个遗憾：没有享受过美食

你是否把好吃的东西都留给

孩子，因为工作忙每顿饭都随便打发，或是为了健康每天只吃所谓的“营养”食物？吃饭，不仅为了饱腹，它还满足我们很多心理需求。品尝美食，也是一种很好的心灵治疗。还有就是，别放弃任何一个和家人吃饭的机会，总有一天，这个饭桌上的人会慢慢消失。

第十一个遗憾：大部分时间都用来工作

在这个逐利的社会，工作、金钱、权势成为成功的金标准，很多人到老才后悔，那么好的青春，怎么都献给工作了呢？看看大自然的样子，感受季节的变化，聆听艺术的召唤，这些事情不会让你变富有，却会让你的人生有意义。

第十二个遗憾：没有去想去的地方旅行

积攒了很多旅行计划却没有成行，因为孩子太小、钱太少、休假太少或是工作离不开？很多人都觉得，旅行任何时候都可以去，只有生病的人才懂得，旅行也是一种奢侈品。

第十三个遗憾：没有和想见的人见面

可能是你小学时最喜欢的老师，可能是你的初恋，谁的生命都不能永恒，尤其是那些比你年长的人，哪怕身在异地，也可以专门拜访一下。人生的每一个瞬间都不能重复，所以每一次的相会都是仅有的一次。

第十四个遗憾：没能谈一场永存记忆的恋爱

爱，也是人存活世间的证明。我们经常看到，在一起的人未必不相爱，相爱的人却被迫分开，这是人生无常，也怪很多人自己没有努力。爱应该是一种忠诚和无私的付出，一种勇敢而无畏的表达，这是我们作为人的权利，千万不能只当儿戏。

第十五个遗憾：一辈子都没有结婚

很多人年轻时觉得婚姻可有可无，一个人更自在。年纪大了却开始后悔，没有一个可以相互扶持的人。虽然好姻缘可遇不可求，但是也得自己努力，碰到合适的人千万不要犹豫。这个世界上不会有“最合适”的人，“比较合适”的人也不会等你一辈子。

第十六个遗憾：没有生育孩子

现在很多人觉得，“我自己都还是孩子，怎么养孩子呢？”其实，为人父母，不仅是为了传承血脉，也是一种“活过的证据”。想想到了老年时儿孙满堂的欢乐，年轻时养育子女受的苦又算什么呢？

第十七个遗憾：没有看到孩子结婚

有些子女认为“不结婚”是自己的私事，和父母没有关系。相反，很多老人生前最大的遗憾，就是没有看到自己儿女结婚。婚姻确实是私事，但有时候，不结

婚却是件“自私”的事。不妨也站在父母的角度考虑，努力了却他们的遗憾吧。

第十八个遗憾：没有注意身体健康

年轻时，身体是可以最肆意挥霍的资本，熬夜、喝酒、抽烟……健康是这样一个东西，你拥有它的时候往往感觉不到它的存在，失去它的时候才发现，它是那么的重要。从现在开始，努力改掉一些坏习惯，为自己和身边的人，健康生活。

第十九个遗憾：没有戒烟

很多癌症和慢性病都和吸烟有关，不少患者直到查出肺癌，才开始悔过没及早戒烟。很多人抱着侥幸的心理吸烟，觉得倒霉事不会落到自己头上。克制欲望需要勇气和付出，但你的付出会以“健康”这种方式再返还给你。

第二十个遗憾：没有表明自己的真实意愿

我们怕得罪人，怕给别人添麻烦，在意别人怎么看自己，这样在无形中漠视了自己的真实意愿。其实，无论什么时候，都应该说出你真实的想法。只要愿意沟通，你会发现，事情比你想得简单得多。

第二十个遗憾：没有认清活着的意义。

活着，绝不仅仅是寿命的一个数字，而是你活的质量。大津秀一碰到过一个癌症晚期的病人，他把生命仅剩的三个月，分成了

许多个周期，每个周期做一件想做的事情。哪怕只剩一天，都用来过最好的生活。这就是活着的意义。

第二十二个遗憾：没有留下自己生存过的证据

很多人觉得，留下房子、财产就是生存的证据，其实不对。既然在这个世界上走过，总该有些精神食粮留给后人。不管是工作、研究、学业上的成就，还是写给亲人、朋友的信，都是这样

的“证据”。

第二十三个遗憾：没有看透生死

看透生死不代表轻视生命，而是以一种更理性的姿态活着。中国人往往忌讳谈论死亡，其实，死亡只是所有生命共同的归途。不用忌讳，更不用惧怕。

第二十四个遗憾：没有信仰

虽然很多人没有信仰一样活得很好，但是有信仰的人，会更透彻懂得人生的意义。尤其在面

对困苦、无助的时候，信仰更可以成为一种强大的治愈力量。

第二十五个遗憾：没有对深爱的人说“谢谢”

很多时候，我们在外彬彬有礼，对亲密的人说话却毫无顾忌。用好语言是人际交往的一门大学问，哪怕是亲近的人，也不必腼腆，要常说“谢谢”、“对不起”和“我爱你”，这是为感情保温的最好办法。

最富有的人，是跌倒最多的人

THE MAN FALLS MOST IS THE MAN RICHEST

人生晚吃苦不如早吃苦。人生是很累的，你现在不累，以后就会更累；人生是很苦的，你现在不苦，以后就会更苦。

万物相生相克，无下则无上，无低则无高，无苦则无甜。

唯累过，方得闲；唯苦过，方知甜。

趁着年轻，勇敢拼搏，去迎接风霜雨雪的洗礼，练就一颗忍耐、豁达、睿智的心，幸福才会来。这世界上除了你自己，没谁可以真正帮到你，就算帮也是暂时的。

很多人应该都吃过“茶叶蛋”，蛋壳破裂最多的，才是最入味。同样，人生经历愈丰富，挫折愈多，

愈有味道。苦难可以帮助一个人成长，而之后的快乐是你想象不到的。

鸡蛋，从外打破是食物，从内打破是生命。人生亦是，从外打破是压力，从内打破是成长。如果你等待别人从外打破你，那么你注定成为别人的食物；如果能让自己从内打破，那么你会发现自己的成长相当于一种重生。

有人看到一只蝴蝶挣扎着想从蛹里脱离出来，他出于好心地去帮蝴蝶剪开了蛹。但没想到蝴蝶出来以后，翅膀却张不开，最后死了。

挣扎的过程正是蝴蝶需要的

成长过程，你让它当时舒服了，可是未来它却没有力量去面对生命中更多的挑战。如果你希望能化身成蝶，那你就得忍受在蛹里挣扎的痛苦过程，这样才能展翅高飞。

这世界上，最富有的人，是跌倒最多的人；最勇敢的人，是每次跌倒都能站起来的人；最成功的人，是那些每次跌倒，不单能站起来，还能够坚持走下去的人。

一生中，你能尊重多少人，就有多少人尊重你。你能信任多少人，就有多少人信任你！你能让多少人成功，就有多少人帮助你成功！

婚姻如同生命的成长

MARRIAGE IS LIKE GROWTH OF LIFE

如果把婚姻看成一个有生命的东西，它受育于两个人之间的浓情蜜语、山盟海誓。大多数婚姻在它还是胚胎的时候就夭折了，要不是某人的子宫小（爱的能力不够），就是某人的肚量窄（被爱的能力不够）。有的婚姻勉强诞生了，却带有许多先天不足，要么就不是单纯为了爱，要么就是渴望把对方当成自己。婚姻如果停留在这里，我们可以说人是结婚了，但心还没有结婚。

如果把婚姻看成一个有生命的东西，在结婚的第一年到第二年，它是一个婴儿，见不到人就哭，要奶吃，要抱着睡，要抱着尿尿，等等，两个人要完全打破常规来伺候它。婚姻不仅是现实的产物，也是精神的产物，这是两人的蜜月期。婚姻如果停留在这里，两个人就不得不与世隔绝而生活在非现实的童话般的梦幻里，因为他们已经被充满了，他们的心灵再也容不下一滴水。

如果把婚姻看成一个有生命的东西，在结婚的第二年到第五年，婚姻开始展现它的微笑，让两个沉醉其中的人发疯发狂。他们拼命地创造物质生活，并最有可能为婚姻“生产”一个实实在在的“孩子”，这个像孩子一样的婚姻是现实的投影。在这个婚姻的孩提时期，人们日渐增多的付出伴随着对婚姻的日趋增长的期待，矛盾冲突在所难免。对情感的依恋和对未来的遐想可以帮助人们走出困境。婚姻如果停留在这里，内心忧喜参半，外表却是天作之合，许多人会羡慕你们的和谐与完美。如果就这样一辈子，会脸蛋很光彩，内心很贫乏。

如果把婚姻看成一个有生命的东西，在结婚的第五年到第十年，是婚姻的反思阶段，依恋蕴含着对抗，自行其是对应着自我约束。那个时候，甜蜜并不是最

重要的，重要的是自我在婚姻中的价值，谁说话算话，谁有决定权。这是个互动剧烈的时代，新的游戏规则要确立，旧的权力要分割。情绪的宣泄和情感的出轨是自然而然的事。婚姻如果停留在这里，争吵、分离、对抗便成了家常便饭。所谓幸福的婚姻只是幻影，亲情、爱情慢慢变成“敌情”。

如果把婚姻看成一个有生命的东西，在结婚的第十年到第十六年，是爱情回归的日子，经过了一番“争权夺利”，发现婚姻原来是一荣俱荣、一毁俱毁。两个人像品茶一样慢慢地品出婚姻的味道来。夫妻之间有了关爱之心、敬畏之心、感激之心，人性在这里日趋丰满，婚姻的孩子已长大成熟。婚姻如果停留在这里，我们看到的是男耕女织、夫唱妇随的景象，但这还不是婚姻的全部，婚姻还要继续成长。

如果把婚姻看成一个有生命的东西，在结婚的第十六年到第二十六年的整整十年间，婚姻要经历平淡与感觉耐受，没有激情却敦厚平实，韵味无穷。有的家庭因为孩子离家，夫妻有许多时间重温旧梦，重回伊甸园，寻找第二春，也可能不是幻想。大多数人家习惯了那种夫妻互补，彼此已是你中有我，我中有你。婚姻如果停留在这里，基本上要算完满了，虽然生命还在呼吸，生活也在继续，人却和婚姻融为一体。

如果把婚姻看成一个有生命的东西，经历了萌芽、蜜月、癫狂、现实、回归、平淡以后，婚姻就到达永远。婚姻从内心到现实，从精神到肉体将两个人融合在一起，即便是意外、疾病、政治运动、意识形态、柏林墙、加沙的铁网、月球的距离甚至死亡，都不能阻隔它半分。这个时候，婚姻是真正完满了。

最高妙的“报复”

THE SMARTEST REVENGE

与家族中的一个小妹通电话，交谈几句之后，突然听到她那边有猫叫声，惊问：“你在哪里？怎么会有猫呢？”她说：“我在家呀。刚买了两只波斯猫，可好玩了！”我问她为什么不上班，她气哼哼地说：“这不装病呢吗！这次评职称，又没我份儿。跑去跟领导吵了一架，然后，我就开始装病，不伺候他们了！”我急了：“就凭你这个态度，下次评职称还轮不到你！”她也急了：“轮不到拉倒！我就泡病号报复他们了！爱咋咋地！”说完就赌气挂了电话。

我知道她这时根本听不进我的话，便改换方式，发邮件给她。我的邮件主题是“你可知我怎样报复？”——

你知道吗，我也曾被误解，受委屈，也曾想过“不伺候他们了”。但是，我问自己，难道，我是在为“他们”工作吗？不是，我是在“为自己的履历”而工作呀！所以，拿着工作发泄不满，无疑是愚蠢的做法。再想想看，不看好你的人，无非是觉得你不值得被看好，这时候，你面临着两种选择：烂下去，给那当初否定了你的眼光打个高分；好起来，让那当初否定了你的人心生悔愧。我选择了后者。当我被否定之后，我偏要更好地表现，处处争高，事事争好。我活在“证明自己”的快乐中。我由衷感谢那不看好我的人引燃了我沉睡着的“潜能炸药库”。我提醒自己一定要竭力赚取更多的鲜花和掌声，因为我明白，人们可以怀疑一粒芝麻的香味，却不敢怀疑整把芝麻的香味。

你观察过初春的大山吗？一切都是灰突突的，突然，有一棵早醒的树“哗”地一下就开花了，所有游人的目光和照相机的镜头都聚焦到了这棵树上，在那一刻，她成了山神。在这棵开花的树面前，别的树显得那么黯淡，那么寒素。——如果你拿出一树“领先

绽放”的花朵，我不信觅春的人会对你的美视而不见。

我也曾遇到过恶意诋毁我的人，我所选择的“报复”方式就是更加友善地待他。我相信那诋毁是一个寒冬，唯一能驱除那彻骨寒意的就是春风。如果我不明智地选择了“以寒抗寒”，那么，我在为对方的观点提供有利证词的同时，又欣然将自我的灵魂押上了新的审判台。

最高妙的“报复”方式是用生命的闪亮让那当初对你投了反对票的人追悔。如果别人说，你这个人很糟糕，你就索性糟糕给他看——把工作一扔，泡病号，养猫咪，天天在心中“腹诽”那不赏爱你的人，这种自轻自贱式的报复方式，最低级，最可笑，也最可怜。

一只脚踩扁了紫罗兰，紫罗兰却把自己的香留在了那踩扁它的脚跟。如果你愿意用心去参悟这最柔弱者的最有力的“报复”，那么，我愿意和你一起期待你值得期待的明天……

YUNPHOS' NEWLY
DEVELOPED FLAGSHIP
IS READY FOR SAIL

集团发展新旗舰 待风启航

安一公司 戴富华 供稿



2014年8月6日，集团派出的第二批外出培训人员收获满满地回到了寻甸基地，标志着集团草甘膦新项目人员的前期培育工作告一段落。只待项目建设如期完成后，集团循环经济产业链的重要板块“绿色农化”即将启航。

安一公司全体参加外出培训的员工都非常珍惜这宝贵的开拓视野、接受新知识的机会，他们从海拔2000米、平均温度23度的春城，去到沿海高温35度的工作环境，没有一个人叫一声苦叫一声累；草甘膦生产是他们以前从未接触过的生产工艺，一切都是那么新鲜，他们虚心学习、勤学好问，时刻谨记自



己肩负着集团赋予的使命。外训期间，他们实行半军事化管理，人人严于律己，白天培训、晚上加班加点讨论学习。两个月的学习时间结束时，在东道主安排的考核中，我们的员工成绩均在80分以上，每个人都掌握了自己本岗位的工艺及操作知识，带队的管理人员也得到东道主的充分肯定。在外训员工的毕业典礼上，集团李铁英副总亲自到现场祝贺，员工们感到万分欣喜，满载着新知识新技能，他们豪情壮志“一定不辜负全体南磷人的期望，誓将草甘膦打造为集团的拳头产品！”。

目前，集团草甘膦项目建设正在火热进行中。在寻甸金所这片热土上，一幢幢南磷新厂房拔地而起，一台台现代化的设备和周围苍翠的绿树红花相得益彰，一个个整装待发的南磷人不分昼夜奋战在建设一线，争分夺秒培训、学习、钻研。我们已经准备好，去迎接南磷新的发展篇章。



展 示 南 磷 人 风 采 的 舞 台



云南南磷集团股份有限公司

YUNNAN PHOSPHORUS GROUP CO., LTD.

地址：云南昆明东风西路11号顺城东塔 15A、15、16楼

电话：86-871-63138337

传真：86-871-63179663

邮编：650032

Add: 15a, 15, 16/F Shuncheng East Tower,
11 Dongfeng Road West, Kunming, Yunnan, China

Tel: 86-871-3138337

Fax: 86-871-3179663

P.C: 650032