



Copower eternal
Harmony and prosperity
长远永恒 和谐昌盛

www.copower.com.hk

编辑出版：现代长和投资有限公司



Copower eternal
Harmony and prosperity
长远永恒 和谐昌盛

11 NOV 2014
总第 57 期

COPOWER

本期导读

百勤石油总裁一行到访

长和·青城印象开盘了

SCP 购置 2500 型压裂机组正式投入使用

SCP 四川页岩气项目进展顺利

2014年11月 总第57期
COPOWER 長和實業





沧海横流

尺寸：6x10x8(cm)

以饱满的工作热情继续努力

四季变换，我们迎来了一年中的最后一个季节。天气渐冷，我们换上了厚厚的外套抵御寒冷；工作忙碌，让我们用如火的工作热情继续打好这最后阶段的“攻坚战”。

10月中旬，百勤石油公司到访 SCP，双方深入交流，寻找未来的合作空间；SCP 顺利通过北京三星九千认证中心 2014 年质量体系认证，不断加强质量、环境、职业健康、安全管理体系建设工作，将公司各项工作的开展推向前进。SCP 采油业务签订年度目标管理责任书，借助美世科学、系统的咨询来重新梳理 2014 年采油业务的各项指标；西安机关进行《物业保安部日常训练》、《职场商务礼仪培训》等各项活动，从各个方面打造长和实业的综合素质。

冬季来了，植物们都褪去枝叶，动物们也都储存好了必要的食物，减少活动，静悄悄地准备过冬。但人类却不一样，天气越是寒冷，日子越要过的红红火火，越要创造出更多的价值，要让我们的生产和生活充满希望。今年余下的日历越来越少，我们的 2014 年会交上怎样的一份答卷？接下来的两个月，希望全体员工再接再厉，促进生产，保障安全，努力完成 2014 年初既定工作目标，为全年画上圆满的句号。

在这里需要提醒一线生产单位，进入冬季后，气候环境逐步恶化，会造成设备冻凝，是事故的多发季节，希望各项目组、工程部全面开展入冬前检查，完善冬季安全生产方案，加强应急预案演练，提高安全生产意识，强化冬季巡检，切实保障好冬季生产任务。

希望大家以饱满的工作热情继续努力！

Contents 目录



Copower eternal
Harmony and prosperity
长远永恒 和谐昌盛

内部资料 免费交流

宁新出管字【2014】第 0655 号

Hong Kong International Headquarter

香港国际总部

28/F, OTB Building, 160 Gloucester Road, Wanchai,

Hong Kong

香港湾仔告士打道 160 号, 海外信托银行大厦 28 楼

TEL: (852) 3100 0590 FAX:(852) 3100 0593

Shenzhen China

中国深圳

17cd, 17/F, Time Plaza, 1 Taizi Road, Shekou,

Shenzhen

深圳市蛇口太子路一号新时代广场 17 楼 17CD

TEL: 13510998600

Xian China

中国西安

4/F, Copower Building, NO.2 Garden Road, Weiyang

Lake Development Zone,

Xian City, Shanxi Province

陕西西安市未央湖开发区花园路 2 号长和会馆

TEL: 029-6569 8666

Yinchuan China

中国银川

12/F, Investment Building, 65 Hubin West Street,

Yinchuan City, Ningxia Province

宁夏回族自治区银川市湖滨西街 65 号投资大厦 12 层

TEL: 0951-6735 298 FAX: 0951-6719 830

卷首语

01 以饱满的工作热情继续努力

长和聚焦

04 百勤石油总裁一行到访 SCP

05 长和实业举行“美世绩效管理培训”

06 长和·青城印象开盘了

10 SCP 购置 2500 型压裂机组正式投入使用

12 SCP 员工参加 50DBS 钻机技术培训

14 SCP 顺利通过 2014 年质量体系认证

16 SCP 采油业务签订年度目标管理责任书

17 长和物业保安部组织进行安保训练

18 SCP 四川页岩气项目进展顺利

20 监督到位 保障生产

24 SCP 镰刀湾采油作业区紧绷冬季安全生产弦

26 SCP 西安机关举行职场商务礼仪培训

人物专访

28 建设长和的信息“高速公路”

长和视点

34 卓越执行力是成功企业的基石

管理视界

44 企业文化建设的建议

48 如何正确解读新《劳动合同法》

行业资讯

50 道达尔任命新首席执行官

51 中国资源税制改革为非常规项目提供优惠

53 中海油权衡陵水 17-2 发现开发方案

53 康菲决定放弃勘探四川盆地綦江区块

53 国土资源部专家建议成立页岩气“特区”

政策解读

56 突破瓶颈: 明年中国页岩气产量有望达 65 亿方

58 “认贷不认房”对房地产行业的影响

长和故事

60 SCP 试气队的故事

经典文摘

64 千万别做局外人

员工园地

66 诗歌两首

68 惊险华山行

70 一线石油人的小小幸福

72 浪子吟

文化博览

76 话剧作品赏析

主办单位: 长和实业集团

承办单位: 现代长和投资有限公司

总 编: 焦旭鼎

执行总编: 薛宝忠 李天辉

主编 / 责任编辑: 沈学文

文字编辑: 李博文

摄 影: 赵荔晨

美术设计: 白 亮

编委会主任: 焦旭鼎

编委会常务主任: 马 瑄 丁成园

编委会副主任: 丁 进 邓 倩 宁 婧

王文华 任菲菲 雍 洋

陈家琨 李晓佳

编辑部电话:
0951-5668889

编辑部地址:
宁夏回族自治区银川市兴庆区湖滨西街 65 号投资大厦 12 楼

投稿地址:
<http://www.copowermag.com:8081/ch/index.aspx>

公司网址:
www.copower.com.hk



请关注长和公共微信平台

公共微信号: copowerhk



百勤石油总裁一行到访 SCP

©本刊编辑 李博文

2014 年 10 月 20 日，应 SCP 董事长焦旭鼎邀请，百勤石油总裁王金龙，副总裁袁夫存、林景禹，CFO 舒华东一行到访 SCP 西安总部。SCP 总经理陈建新、总工程师罗向东、副总经理何基章、HSE 总监赵小校等领导接待了访问一行，双方在 SCP 西安总部行政楼二楼会议室举行座谈会。

首先，陈建新向客人介绍了 SCP 的公司背景、业务范围、技术能力和发展规划。陈总着重介绍了 SCP 的天然气项目——延北项目和页岩气项目，系统的阐述了 SCP 目前的发展前景和面临的挑战。王总不时就自己关心的问题与陈总交换意见。随后，百勤石油副总裁袁夫存介绍了百勤石油的发展概况、业务重点和发展战略，双方人员深入的了解了彼此公司的核心战略和经营方针。

最后，王金龙表示，他非常钦佩长和实业集团兼 SCP 董事长焦旭鼎，能从银川拉出了一支国际化的队伍，这非常不容易。他此次应邀访问 SCP，就是想要让百勤石油和 SCP 展开深入交流，取长补短，学习了解 SCP 在战略规划、企业文化等方面的经验。王总认为，自己是靠完井起家，焦总是靠钻井起家，说明两个公司在优势互补方面十分契合。百勤石油一直致力于技术研发，市场也偏向海外，与长和实业、SCP 有着很大的合作空间，希望未来双方可以找到适宜的合作机遇，携手合作、达成双赢。

随后，百勤石油访问团赴 SCP 延北项目、四川页岩气项目生产一线进行了参观考察。

长和实业举行“美世绩效管理培训”

©集团人力资源部 张磊

2014 年 10 月 22 至 23 日，美世咨询团队就“绩效管理课题”对长和实业人力资源团队进行了培训。此次培训由美世亚太区能源行业负责人苏蕾女士担任讲师，参训人员包括集团人力资源部全体人员和 SCP 人力资源部西安团队。

在为期两天的培训过程当中，苏老师结合长和实业发展现状，从专业且具有行业国际化的前沿视野，采用分享讨论的方式，介绍了《长和实业油气板块绩效管理体系》和《绩效指标分解》两个课题。绩效管理，是指各级管理者和员工为了达到组织目标共同参与绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程。绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。组织和个人绩效水平，将直接影响着组织的整体运作效率和价值创造，因此，衡量和提高组织、部门以及员工个人的绩效水平，是企业经营管理者的一项重要常规工作，而构建和完善绩效管理系统，便是人力资源管理部门的一项战略性任务。

苏老师首先从“什么是绩效管理”这个问题入手，介绍了绩效管理的意义功能，借此引出进行绩效管理的重要性和必要性，并介绍了绩效管理过程的主要步骤，分别从绩效计划、绩效辅导、绩效评估和绩效激励四个方面按照先后顺序进行了详细讲解。最后专门就绩效管理实操过程中的难点——绩效指标分解问题，分别从绩效指标的形成、绩效指标分解的方式和部门绩效指标的形成等三个方面做了详细阐述。

通过本次培训，长和人力资源团队对绩效管理体系有了更为全面的了解和认知，切实掌握了绩效管理体系的工具和操作方法，为长和人力资源团队后续的绩效管理工作提供了更为专业的理论依据和强有力的操作办法支撑。

“绩效模块”是美世长和人力资源体系优化项目的第四阶段，对整个人力资源体系的搭建具有十分重要的意义。





长和·青城印象 开盘了

◎ 本刊编辑 丁成园

2014年10月19日，宁夏长和房地产开发有限公司在青铜峡市银河广场隆重举行楼盘开盘仪式，向广大市民正式推出“长和·青城印象”。



仪式上，长和房地产公司总经理丁飞上台致辞，他向每一位到场参加仪式的嘉宾表示了热烈的欢迎，同时他还为台下的嘉宾对项目进行了简单的介绍。“长和·青城印象”位于青铜峡市小坝新区，东望黄河楼，交通便捷，环境优美，是东区唯一框架结构楼盘，托斯卡纳建筑风格；小区紧靠学校、医院，生活便利；小区绿地多，空间大，是青铜峡东区环境优美、功能齐全的小区。

开盘仪式准备了形式多样、内容丰富的文艺演出活动来活跃气氛，歌曲、舞蹈、杂技等精彩演出吸引了广大青铜峡市民。

此次开盘销售采取内部团购、外部销售相结合的方式，

其中内部认购率之高超出预期，“青城印象”作为长和实业集团公司的福利项目一经推出便备受关注，按照工龄的不同，享受不同的优惠。开盘当天内部员工团购区热闹非凡，“我们一直在关注青城印象楼盘，我们很喜欢小区的环境和户型，集团公司为老员工赠送的面积也多，算算性价比真是再合适不过”，一位老员工激动的说到。

宁夏长和房地产开发有限公司始终遵循建筑、自然、人文三者和谐一体的建筑理念，以用户需求为目标，以帮助客户创造更加健康美好的生活为追求，用心设计，精心雕琢。“长和·青城印象”随着时间的推移，必将被广大的青铜峡市民认识、喜欢和选择。



长和·青城印象开发历程

长和·青城印象住宅项目位于美丽的宁夏平原，富饶的母亲河畔，素有塞上明珠之称、中国西部百强县之一的青铜峡市，这里资源丰富，工农业发达，名胜古迹颇多。项目选址在小坝镇利民街南侧、新黄河大桥连接线北侧、嘉宝园区中央大道西。青铜峡幼儿园、青铜峡市第五小学紧邻项目北侧，青铜峡第一中学距项目 1.5 公里。青铜峡市医院距项目不到 1 公里，项目周边生活配套齐全、地理位置优越、交通便利，主线路公交 1 路、2 路、3 路、4 路等其他线路等都通往市区各个区域，出行购物方便。属于青铜峡市最佳楼盘项目选址。

2011 年 2 月份，宁夏长和房地产开发有限公司与宁夏回族自治区青铜峡市国土资源局正式签订了土地出让合同。

2011 年 7 月，宁夏长和房地产开发有限公司与上海中建建筑设计研究院西安分公司正式签订了项目设计合同，设计合同的签订，标志着长达 5 个月的市场调研、项目定位，以及相关设计院的筛选，正式的落下了帷幕。同年，房地产公司按照集团的整体战略，对数个项目进行了大量的前期调研工作，为集团的战略投资提供了具体

的数据支持。

2012 年 2 月，《长和·青城印象》总设计方案通过了吴忠市规划局的审批，层层错台的情景式花园洋房在楼盘林立的青铜峡市还是第一个，长和·青城印象住宅项目的开发将带给青铜峡人民全新的生活理念。

2012 年 3 月，《长和·青城印象》项目进入现场施工阶段，宁夏建筑科学研究院率先进入现场进行地勘工作，同年 4 月，项目完成立项审批，施工图也在吴忠市建筑工程施工图审查中心完成审查，项目建设所需的四个证件：土地使用证、建筑工程施工许可证、工程规划许可证、用地规划许可证也已全部办理完毕。

2012 年 8 月 13 日，长和·青城印象住宅项目正式开工建设。项目占地面积 68667m²，总建筑面积 122084m²，项目建设分三期。第一期工程 12#(含 13# 会所)、14# 楼坐落于小区主入口左右两侧，为六层花园洋房，建筑面积分别为 4511.25 平米和 3857.63 平米，房地产公司将两栋花园洋房铸造成两个精品楼，使楼盘更专业化、标准化，13# 会所分为上下两层，面积 722 平米，建成后一层将作为整个小区售楼部，二层作为房地产公司人员办公区域，

会所将树立“长和”品牌、提升企业形象，从而实现公司的社会价值和经济价值双丰收。二期工程为 1#、2#、5#、6#、7#、8# 楼，总建筑面积 21525.41m²，三期工程为 3#、4#、9#、10#、11#、15# 楼，总建筑面积 22422m²。目前，二期、三期工程已进入装饰装修安装阶段，主体工程均已落外架，外墙面砖、楼梯踏步砖铺贴完毕，内墙刮腻子正在施工。外网配套工程施工正在洽谈。

2012 年 11 月冬季来临之时，气温低于零度，项目面临两个选择，一是选择冬季停工，等待来年开春气温转暖继续施工（几乎全部的开发公司都是如此选择）；二是增加成本，进行冬季施工。房地产公司按照商业计划的工程进度，依照房地产行业宁夏地区的管理，进入了冬季停工阶段。停工期间，房地产公司也并不是进入休息，而是为来年的大面积开发做准备工作，选择施工单位，办理各项证书，进行项目预算，对市场进行调研等等。

2013 年 3 月初，长和·青城印象项目正式复工，项目进入全面建设阶段。

截至目前，长和·青城印象项目南侧区域共计 15 栋楼已基本完工，配套工程正在紧锣密鼓的进行着。

宁夏长和房地产开发有限公司选择了区内外有实力、有经验的分项工程施工单位和材料供应单位，将长和·青城印象住宅项目打造成了青铜峡市第一个框剪结构的花园式洋房，户型优美，价格合理。项目的开发与设计满足了不同消费者的各种需求，户型面积从 80m² 到 145m²，让温馨与尊贵并融，精巧的布局，舒适的露台，畅享清风，阳光呵护。全明框剪结构，客厅与餐厅一脉贯通，令居室更宽敞、更气派，尽显人性化设计。力求打造一种独特的风格，充满了时代气息，领先于当地设计的楼盘和理念。别具风格的欧式建筑，富有地中海气息托斯卡纳建筑风格的独特魅力与浪漫情怀，11 万平米的花园洋房社区，层层退台，户户错层。独享阳光的照耀，纯框架剪力墙设计，让居住者更舒心、更实用，尊享高端与大气，全面满足对居住的高要求。长和·青城印象住宅项目拥有目前先进的智能化的物业体系，可视对讲、家庭防盗监控系统、门禁系统、小区围墙红外防范系统、社区内闭路监控系统、车辆出入管理系统、车库感应系统等让住在这精致社区里的住户时刻感受专属物业服务，让业主感受关怀细致入微 100% 安全家。



SCP 购置 2500 型压裂机组 正式投入使用

© SCP-HSE 总监赵小校

2014 年 10 月 11 日，SCP 从中石化石油工程机械有限公司第四机械厂（以下简称四机厂）购置的 2500 型压裂机组正式投入使用，机组包括压裂车、混砂车、仪表车、管汇车、运砂车、混配车等共 24 辆车，资金投入达 1.4 亿元。

伴随着 SCP 的不断发展，原有的技术能力已经不能完全满足新兴市场和业务的技术需求，为此，SCP 在不断补充高技术人才的同时，积极寻求技术和设备革新，专门在四机厂定制 2500 型压裂机组，以提高 SCP 的压裂技术能力，为现有市场以及未来发展提供更加坚实的技术基础。

四机厂是中国石化集团石油工程机械有限公司旗下“国内一流、世界知名”的石油装备制造企业。自 SCP 成立以来，四机厂一直关注着 SCP 的发展，为 SCP 提供了一流的装备和一流的技术服务。此次购买新机组，双方进行深入技术交流，根据油气井下施工工艺情况及配置要求沟通确定技术方案，进行专题讨论，签订购买合同。为确保设备按期高质量出厂，四机厂上下付出了艰辛的努力和辛勤的汗水，并始终坚持以“不制造、不传递、不接收质量缺陷，创精品名牌”为载体，开展“质



量提升行动”，努力使产品性能更加优越，品质更臻完美。新型 2500 型压裂机组到 SCP 后，必将使 SCP 的装备水平有质的提高，必将带来油气开采水平的更大提升，也必将为 SCP 的未来发展做出新的更大的贡献。

自接车之日起，SCP 完井工程部扎实开展业务培训，全体队员抓紧时间熟悉车辆性能，达到人与装备的最佳组合，以良好的精神状态和昂扬的工作斗志，投入到油气工程施工作业中。

目前，新压裂机组已在蒲河项目顺利完成试压工作，并在延长项目正式投入压裂生产。





SCP 员工参加 50DBS 钻机技术培训

© SCP 建井工程部经理 魏学成

2014 年 7 月 22 日至 8 月 1 日，SCP 建井工程部技术人员参加了在宏华集团四川广汉培训部举行的为期 10 天的 50DBS 钻机培训。50DBS 是一部电动、变频、全数控钻机，也是目前国内最先进的钻机，学习、掌握这种先进的钻机技术，是 SCP 由中端市场走向高端市场的一大跨越。



SCP 参训人员于 21 日中午到达成都，在宏华钻机厂人员的接待下前往宏华培训部熟悉环境，22 日正式开始培训和学习。在为期 10 天的时间里，SCP 技术人员了解和学习了 50DBS 钻机主要配件和设备参数，固控系统设备配套、安装调试及基本参数；气控系统的控制原理及技术参数，现场对各部件的认识；电气系统组成及操作流程，现场熟悉操作流程及设备介绍；机具液控系统理论知识，实际操作（设备启动起下钻介面讲解及实际操作）；机具液压系统理论知识（钻机安装及钻机机具工况及盘式刹车）等理论知识，并且现场学习了顶驱液压站各部件理论知识，前往车间学习顶驱各电磁阀的调试、控制开关的作用，现场学习各介面的介绍及参数设定等实际操作内容并进行了现场实际操作（起下钻、接单根、正常钻进、自动送钻等）。

通过此次培训，SCP 技术人员充分学习了 50DBS 钻机的基本知识、工作原理流程与操作的相关知识点，掌握了钻机的实际操作技能。通过老师现场的详细讲解和实际操作，提高了自身的综合理论知识和现场的实际操作能力，为 SCP 今后在电气、数控、顶驱方面的操作工作奠定了良好的基础。





SCP 顺利通过 2014 年质量体系认证

© SCP 业务支持中心 黄蓉

2014 年 10 月 19 日，SCP 管理体系认证第二次监审末次会议在 SCP 西安总部召开，三星九千认证中心审核组组长肖蕊涛，审核员孙静惠、申丕泽、牛银，SCP 副总经理李天辉、何基章，HSE 总监赵小校及各职能部门代表参加了此次会议。

肖蕊涛组长首先代表审核组发言：2014 年 10 月 11 日至 10 月 19 日，审核组通过对 SCP 西安总部及生产现场（大梁湾作业区）的审核，确定 SCP 管理体系符合标准要求，质量、环境、职业健康、安全体系运行有效，同意推荐保持认证资格。审核组对 SCP 一年以来的体系运行情况表示了肯定。肖蕊涛组长认为，SCP 对体系运行工作高度重视，体系运行较去年有很大发展。同时，也提出了一些具有建设性的建议和一些整改事项。

随后，赵小校要求各部门对审核组提出的问题要按时按量进行整改；要继续加强内部审核，在日常工作中持续改进；要把日常工作与 QHSE 管理体系相融合，拒绝“两张皮”现象；要提高认识，持续推进制度建设，奖罚分明，扎实做好基础工作。



最后，李天辉指出，公司在顺利通过外审的基础上要进一步加强对内审员的标准条款培训；加强一线员工记录表格填写的规范性并设立相应的表单记录；进一步规范现场的操作要求，为下一年度的外审工作打好基础。

SCP 于 2012 年 12 月取得质量、环境、职业健康、安全管理体系认证资格，有效期三年，每年需进行一次定期监督审核，今年为第二次监督审核。SCP 自建立质量、环境、职业健康、安全管理体系以来，全体员工在 ISO 9000 体系“持续改进”原则的指引下，不断增强以客户为关注焦点的服务理念，将 ISO 各项要求固化到日常工作中，使管理水平和服务质量得到不断的提高，有利地促进公司各项工作的开展。



北京三星九千认证中心（英文缩写 BSC）是由中国石油和化学工业联合会、中国纺织工业协会、中国石油化工集团公司、中国石油天然气集团公司等行业单位联合组建，是国内唯一由多行业联合组建并管理的认证机构。是经国家认证认可监督管理委员会批准、国家认可委认可，实施质量管理体系，环境管理体系，职业健康安全管理体系和能源管理体系认证的第三方认证机构，受中石油集团公司、中石化集团公司委托实施 HSE 评审服务的专业评审机构。



SCP 采油业务签订年度目标管理责任书

© 本刊编辑 李博文

2014 年 10 月 10 日,《SCP 采油业务 2014 年度目标管理责任书》签订仪式在西安总部举行。SCP 总经理陈建新,常务副总经理全晓虎,副总经理李天辉、黄崑凉 (KIM)、孙宾,高级财务总监施菊英等领导参加了签订仪式。

首先,陈总向大家介绍了 SCP 采油业务目前的发展现状,着重强调了采油业务在未来一段时期内面临的挑战和发展机遇。随后,陈总与孙宾签订了《采油业务 2014 年目标管理责任书》。

此次目标管理责任书的签订,以美世人力资源管理项目为契机,借助美世科学、系统的咨询来重新梳理 2014 年采油业务的各项指标。此次签订的目标管理责任书与采油业务各个部门的绩效实实在在挂钩,明确了公司和采油工程部的管理责任和落实责任,突出了绩效管理和业绩优先,体现了责权利对等和多劳多得原则,奖优罚劣。

陈总最后指出,此次《采油业务 2014 年度目标管理责任书》的签订,是对 SCP 采油业务管理的一次综合优化,希望 SCP 采油工程部在此次目标管理责任书的指导下,不断升级管理,加强生产建设,把 SCP 采油业务的发展推向前进。



长和物业保安部组织进行安保训练

© 本刊编辑 李博文

近期,SCP 西安总部新员工不断加入,长和物业安保团队也经历了人事变动,西安机关的安保工作面临着越来越多的挑战。为了加强西安机关安保执勤力度,维护西安办公区域的安全有序运转。2014 年 10 月 27 日至 31 日,长和物业保安人员举行为期一周的集中安保训练。

此次集中训练历时一周,每天从下午 14:30 开始,到 17:00 结束,每次的训练历时两个半小时。训练由保安队长张伟带队,除负责执勤的 2 人外,其他 11 名保安队员全部参加了此次训练。

笔挺的军姿,整齐的队列,阳光下的长和安保人员反复锤炼着每一个动作。重复重复再重复,只有这样,他们的动作才能做到让自己满意,他们的工作才能让大家放心。除了普通的军姿、队列等训练项目外,在队长张伟的带领下,队员们着重训练了交接班程序等内容。

每天三班倒的站岗执勤,从检查证件到来客登记,从巡查楼层到送水开门,长和实业的保安人员在日常辛勤的工作中抽出时间参加训练,目的就是要根据集团发展要求,不断提升自身业务水平,更好的为公司全体同事服务。

据悉,保安团队计划在未来的每个月都将开展不定期安保训练工作。

SCP 四川页岩气项目进展顺利

© SCP 四川页岩气项目组 郑华

今年以来，SCP 四川页岩气项目组根据中石油以及浙江油田 2014-2015 年的部署，全面开展黄金坝地区 5 亿立方米产能的建设工作，共部署 7 个平台，实施 33 口水平井的钻井工作。其中，2014 年完钻 24 口，投产 10 口，合作模式均采用 SCP 一体化总承包服务模式（IPM 模式）进行作业。

SCP 四川页岩气项目现已动迁 50LDB/70LDB 钻机 7 部，分别在 YS108H1、YS108H5 和 YS108H6 三个平台进行钻井施工作业。目前，2300 型压裂机组正在进行 YS108H1 井组两口井的完井施工作业。

为了保证页岩气项目的稳步推进，项目组已做好一切准备，将投入大量优秀的设备和人员，集中一切力量全力做好产建工作，为页岩气项目早日打开新局面而不懈努力。



监督到位 保障生产

蒲河项目钻井监督 2014 年工作小结

◎ 镇原县福爱尔石油有限公司 任广仲

2014 年钻井生产接近尾声，在项目部的正确领导下，全年钻井进尺 23000 余米，全年无一例事故，井身质量全优。钻井监督人员严格按照钻井工程监督职责、行业标准和油田公司及勘探部相关文件精神进行现场监督，确保钻井施工顺利进行和钻井原始资料准确、真实、可靠，井身质量合格。对每道主要工序监督到位，现场发现问题整改率达到 98%，避免了一些不可预料的井身质量和安全事故的发生，保证了工程质量、使井身剖面达到工程质量指标。



一、工作介绍

蒲河项目部钻井施工区域内共计有钻机 4 部，其中 40868 钻井队所承钻的蒲河 8P-26 井，其队伍资质、人员持证情况、设备承钻能力均符合了开工验收的施工标准，于 2014 年 4 月 19 日 14:30 分一开验收后开钻施工，拉开了本年度钻井施工的序幕。

本年度共计水平井钻井 8 口：地质探井 1 口，其中 40618 钻井队实施 4 口水平井，40868 和 40168 分别 2 口水平井，40766 实施地质探井 1 口。

1、监督工作量

截至至 9 月 30 日共住井 108 天，发现问题 226 个，现场解决 214 个；下发整改通知单 33 份；下套管、固井 5 口；固井合格率 100%，井身合格率 99%；完井 5 口，完成质量指标。

2、完成的主要工作

为了更好的管理好施工队伍，我部钻井上采用“总包制”，“谁主管，谁负责”。我们着重抓重点工序施

工的过程监督，把好井控安全关。及时发现现场施工过程中存在的问题，按照现场发现问题、提出整改意见、复查整改结果的监督步骤，切实起到项目管理监督作用。

（1）认真做好施工队资质、人员、设备核查，做好开工验收工作。

（2）防斜打直，抓好易斜井段的防斜监督工作。

（3）强化井控意识，扎扎实实的做好一次井控，不断提高应对突发事件的应急能力。

（4）在下套管作业中，对工程质量方面存在的隐患问题一抓到底，发现问题及时提出，不留尾巴，确保工程质量。

（5）在固井作业中，固井设计，认真检查水泥、添加剂的质量和数量，密切监控水泥浆密度必须达到设计要求，替量准确，碰压明显，确保整个固井过程泥浆上返正常，施工连续。另外，在完井交接时，我们要严格把好最后一道关，装好井口，要求井口高低符合规定标准，井口必须回填并打好水泥帽；戴好护丝、护帽，焊上井号和队号，搞好井口规范化。

二、安全管理

为了降低安全风险、提高安全意识，我们必须从



细节入手，通过设备的整改，环境的改变，属地化的推行，使每位员工都能在安全的工作环境里面安全的工作；通过职工培训，使操作正规化、安全化，大大降低了隐患的发生，杜绝了事故；通过每周的安全例会，每月的安全总结，提高了职工的整体素质，为安全营造了和谐发展的有效空间。

三、技术管理

我们坚持每天召开技术交流会，总结施工过程中的不足和下一步施工中需要注意的事项，结合国内水平井施工的成功经验，在不断的尝试和摸索过程中，我们和各专业公司紧密配合。最终我们以两个月零五天完成 8P-26 井出现大漏的全井施工任务，并且总结了一套关于该地区水平井钻井井漏技术堵漏的实用性技术方案。

在 40168 井队承钻的 15P-21 井施工过程中，我们遇到了前 2 口井从未遇到的问题，在入窗前寻找 B 点的时候出现了井下复杂，我们根据现场情况重新制定了相应的技术措施，破坏了井下出现的小台阶和砂床以及修复了欠井斜井段，使施工中的各项指标均达到了水平井施工的要求，克服了地质原因、工具原因、

泥浆原因等多方面的外来不利因素，最终在我们和专业技术人员的不努力下完成了这口特殊的水平井。

水平井施工结束后我们认真总结了施工过程中的优缺点，以便在今后的施工任务中出现问题及时的应对，该井最终仅仅用了 20 天就钻完了 2870 米进尺，又一次刷新了蒲河钻进新指标。

四、职工培训

在蒲河，很大一部分工人都是新手，这给我们的工作带来了很多的困难，但我们还是克服了困难走出了困境。首先在每次开钻前组织全队员工进行技术交底，让每个员工都熟知本井的施工难点和施工工艺流程。然后针对特殊工况进行细化交底，利用班前会对本班工作再次进行分段细化和风险评估。利用班中“传、帮、带”的模式在实际的生产工作中，随时纠正整改，不断的提高员工的职业技能。利用班后会进行系统的总结点评，进一步巩固了员工的技能。形成了独特的“三点、一纠、一总结”的培训模式。

我们还积极配合公司安全培训部门做井控培训工作，将各队优秀员工集中培训，通过培训让员工更好的成为各队生产班的骨干。新入员工的培训也不容忽

视，我们专门制定一套针对性培训材料，就近取材，从身边发生的小事情讲起，从我们每个人的工作经历谈起，专门针对硫化氢和二氧化碳防护知识以及安全生产等做起。

五、队伍建设

员工健康、环境保护以及各地文化的融合，是现在公司项目钻井队队伍建设的一个重点，我们尊重员工的生活习惯和民族意识，加强团结互助。利用工作之余和各个岗位员工的代表进行座谈，进行生活上的沟通，排除他们的后顾之忧。

紧密配合平台经理搞好队伍班子建设，加强设备管理保养、材料成本管理，在两开、两完的钻井施工中紧扣生产。超前组织，由于各队的设备层次不齐，我们建立了设备区域化管理，熟悉各队设备的优缺点。在每口井施工前，首先对设备和钻井设计做细化的方案，看该队实际能否承钻，对不能承钻的上报项目部做出调整。在生产中从小班员工开始，岗位按规定时间巡检，当班班长复查，大班定点抽检，干部分片负责。确保了我们的设备全年正常运转，从未出现机械故障

导致生产停工情况。

钢班子带出铁队伍，我们在公司领导的带领下圆满的完成了上级交给我们的生产经营任务。

六、工作意见和建议

- 1、加强生产工作的组织安排和协调性，确保生产任务的顺利完成。
- 2、统一生产设备配套的一致性，确保各队都能够有设备能力完成生产任务。
- 3、加强设备的保养和管理工作，还是那句话：设备是公司的，但更是我们自己的。因为设备所以我们才有了工作和生活来源。
- 4、加强人员生产技能培训和井控安全知识培训，统一培训机构和优化培训教材。
- 5、给入职员工认真体检，杜绝传染病的出现。
- 6、统一生产资料上报格式的一致性。
- 7、随着新环境保护法即将执行，加强环保意识和健康体系的培训。
- 8、树立员工安全生产的绝对意识。





SCP 镰刀湾采油作业区 紧绷冬季安全生产弦

© SCP 镰刀湾采油作业区 郭舒月

第四季度是各项业绩指标冲刺完成的最后阶段，为保障生产安全平稳运行，SCP 镰刀湾采油作业区增强生产现场安全监督，加大事故隐患的排查治理力度，狠抓源头管理和过程落实，充分发挥各部门职能，强化组织管理，多措并举消除隐患，全力筑牢安全生产防线。

查隐患、保安全。为进一步消减区块风险隐患，提高员工规避风险和自我保护意识，形成安全生产全面受控的局面。SCP 镰刀湾作业区在全区范围内不定时开展安全隐患排查整改，重点对岗位责任制的落实、安全环保隐患、员工冬季安全生产操作等方面进行检查指导，明确安全环保风险识别范围及内容。结合冬季气候特点等生产实际，着重围绕冬季“十防”安全生产措施，对安全生产责任制落实、重点部位设备设施运行、隐患排查和治理，以及 HSE 体系运行等情况进行抽查，做好重点部位安全监控。针对查出的隐患问题限期整改并制定防范措施，确保问题早发现、早解决，夯实岗位安全生产基础。



增技能、强素质。通过开展形式多样的安全培训、理论考核，在提高员工安全素质上下工夫，不断完善培训机制、优化培训方法，强化员工冬季安全防范技能。针对偏远井区和单井点，HSE 办公室下现场深入一线开展技能培训，主要对冬季各项设备安全操作、煤气电安

全知识、岗位应急处置措施、岗位标准作业区程序等进行培训，提高岗位员工辨别风险和自我保护的能力，增强员工安全生产意识和标准化执行能力，杜绝各类违章作业，从源头上消灭安全隐患，确保员工人身安全和作业安全。

抓管理、筑防线。通过每日召开晨会、每周召开生产例会、每月召开安全委员会等形式多样的经验分享活动，强化管理者思想，引导员工从思想上树立安全防范意识，筑牢安全防线。作业区领导班子不定时深入基层了解一线生产工作实情，俯下身子，深入实际，贴近员工，询产量、查措施，靠前指挥，准确把握生产脉搏，强化信息沟通，争时间、抢速度，对影响油井正常生产的各种因素及时了解、及早协调、及早处理，帮助井区及时发现和解决各类问题，消除各类隐患，为安全生产保驾护航。





SCP 西安机关举行职场商务礼仪培训

© SCP 人力资源部 韦陈琳

为提升员工职业素养，营造公司内部良好的职业氛围，SCP 人力资源部邀请到行政部邓倩经理为公司员工开展“职场商务礼仪培训”。培训于 2014 年 10 月 31 日上午在西安总部项目楼五楼视频会议室进行，来自物资部、市场经营部、井工程、行政部、人力资源部及银川机关等部门的 20 多名同事参加了本次培训。本次培训内容包含礼仪概述及作用、商务会见礼仪、会议礼仪、就餐礼仪、乘车礼仪、电话礼仪等常规商务工作中常见的内容。

培训开始，邓倩经理首先强调了商务礼仪知识的重要性，“要赢，就赢在起跑线上”，她指出，商务礼仪可以在商务活动中维护企业形象或个人形象，是对交往对象表示尊重和友好的行为规范。在公司业务往来接洽中，千万不要因为礼仪细节不佳，而未向对方展示公司真正实力就早早败下阵来。

随后，邓经理就商务会见礼仪、会议礼仪、就餐礼仪、乘车礼仪、电话礼仪等内容进行了深入而细致的介绍。在商务会面称呼环节，强调称呼需遵循“就高不就低”原则；在介绍环节，强调不同类型人员介绍的先后顺序；在握手环节，强调握手的时间、力度等基本细节；在引导环节，强调在引导客人进出电梯时，引导

人员要一只手扶住电梯门，另一只手进行引导，避免发生电梯门夹伤客人的尴尬情况；在名片礼仪中，强调递送名片与接收名片的注意事项和禁忌要点；在会议礼仪中，强调不同场合不同桌型的座次安排；在中餐礼仪环节，细致介绍了座位的安排、点菜的技巧和禁忌、就餐的讲究、喝酒的讲究等内容；在乘车礼仪环节，介绍了不同人员乘坐车辆时的不同座次，同时引用了一个座次安排失误的小故事，激发了大家的兴趣并加深了学习的印象；在最后的电话礼仪环节，重点介绍了拨打与接听电话的注意事项，以及整理汇总了目前在电话礼仪中常见的不良话语，并提供改善意见。

培训内容讲述结束后是案例实操环节，邓经理以此前公司实际发生的百勤公司拜访案例为背景，要求参训学员以小组为单位进行门口迎接、互相介绍、交换名

片、安排会议时座位及安排车辆等内容的实践。各组学员按照角色扮演法对所学习的内容进行了实际的操练，并分别进行了演示。演示结束，邓经理一一进行了点评，指出各组演示过程中表现好的方面及不足，并结合当天实际的具体细节进行了进一步讲解。

本次商务礼仪培训课程着重从细节方面针对常见商务会面中的各项内容进行了深入的介绍，邓经理在内容讲解的过程中，一直结合公司实际发生的接待案例进行分享，并详细解答学员们提出的各类问题。最后的情景模拟实践环节更是让学员对所学习的内容进行了深化。同时也让大家意识到，商务礼仪是一门艺术，这个道理似乎人人都明白，但是在实践过程中要想游刃有余的践行还是存在一定的难度，这也需要我们在今后的工作中不断地进行积累和实践。



建设长和的信息“高速公路”

长和实业集团及 SCP 信息团队展示

◎ 集团信息部经理 殷磊

当今世界信息技术正以惊人的速度发展，计算机技术和通讯技术的紧密结合，使得先进的信息技术与传统的企业管理模式之间的矛盾日益突出。长和实业作为一个现代化的综合性企业，将面临更多挑战和机遇。长和的信息化建设目前还处于初级阶段，加强公司信息化建设迫在眉睫。针对我公司目前的信息化建设做如下总结：

一、硬件

近年来，我们增加了硬件和设备性能的投资，具体表现为：建设标准化机房（西安碧云天四楼数据中心等），增加设备性能（思科路由器、思科核心交换机及高性能服务器等，增加网络出口速度，为各业务系统信息化发展提供了必要的条件。

二、IT 基础设施系统

- 1、EXCHANGE 邮件系统：确保邮件收发，保证邮件的信息安全；
- 2、Panabit 上网行为监控系统：根据用户的上网需求，控制用户的网络的权限及流量监控；
- 3、Catit 网络设备和服务器设备监控：实施监控和预警网络设备和服务器设备的工作状态和各项运行的重要参数；
- 4、虚拟化管理系统：架设 VMWARE ESXI 等，为各应用系统提供虚拟平台。

三、业务系统的实施

公司陆续建立并实施了企业内部的 OA(办公自动化) 和企业 ERP(金蝶 EAS 系统)。企业借助网络实现无纸化办公，方便日常管理，提高工作效率，节省成本，通过互联网快速了解市场信息，掌握市场动态，制定出符合企业发展的战略规划。但目前还处于初级阶段，部分员工还不能熟练操作行系统；业务系统还不够完善，只能满足一部分业务模块的应用。只实施了财务和 HR 模块等部分功能，部分常用的重要模块有待进一步实施。

四、信息化建设必经的四个阶段

- 1、IT 基础设施维护：网络和硬件及 PC 终端的维护；
- 2、IT 运维：完成对数据中心、服务器的维护；
- 3、上软

件系统，帮助业务部解决问题；4、将信息化团队打造成能手，用 IT 的思路帮业务部门梳理业务。

集团信息部需要按照以上四个阶段严格要求自己，根据目前的建设和业务需求提出针对性的意见和解决方案。

五、未来信息建设规划和实施

未来信息发展趋势大致分为 6 个方向：1、信息安全；2、系统集成；3、移动应用；4、商业智能；5、电子商务；6、大数据与云计算。

针对以后信息化的发展趋势和公司当前信息化建设的进度，集团信息部计划未来实施如下系统：

- 1、信息安全：在集团公司与各分公司之间建立专线与 VPN 隧道，来保证信息安全的传输；
- 2、系统集成：整合网络平台和业务平台，实现集中管理（如 OA.ERP 等）；
- 3、移动应用：开发基于手机、平板电脑及移动办公设置的业务系统客户端接入公司网络；
- 4、商业智能：商业智能可实现多参数，可选择性查询、检索数据；报表支持图形、表格、分析报告等多种报表元素的组合，为企业生产数据分析、领导方向决策提供了良好的依据；
- 5、电子商务：企业通过外部电商平台和内部信息系统之间的通路，电商系统需要与 ERP、OA 等系统进行全面的整合，资源才能得到充分的运用，内部管理将因之更加规范和高效；
- 6、大数据与云计算：建立属于企业自己的私有云盘，存放大数据，实现企业资料的互相和权限的控制，便于管理和维护，确保数据安全性。

信息化建设为我们带来了方便，因此加强信息化建设和业务系统的建设是长和实业长期发展的方向。

集团信息部团队

Group of the Ministry of information



专治电脑网络的“疑难杂症”

◎ 集团信息部 梁勇

在进入长和大家庭一年半的时间里，我积累了丰富的经验，展望未来的路，我信心百倍，满怀期待。信息部作为公司最重要的部门之一，为大家日常办公提供了必要的技术支持。我主要负责整个集团公司网络、电话、多媒体、EAS、OA 等业务系统及 PC 终端软件运行和维护工作。工作看起来很简单，但是要做好却很难。我的工作涉及的知识面很广，小到一台单机电脑的桌面技术支持、一台网络设备的调试，大到整个公司网络、业务系统的正常运行，都需要掌握全面的知识。



在来公司工作的这些日子里，我有幸参与并实施了公司行政办公楼、公寓楼以及碧云天新办公楼网络建设工作，从网络设备的安装、调试到每个信息点的测通，对自己都是一个全面的检验。我也协助完成了金蝶 EAS 系统部署的平台架设工作，对自己在业务系统方面有了一次扩充。

信息技术是一门发展很快的技术，除了对积累的知识加深巩固外，还要努力学习很多能推动对企业信息化建设的新技术，为公司的壮大贡献自己的一份力量。



员工，乐于助人的作风依然存在，只要招呼一声，即使本身再忙碌，也会停下手头的工作，用心倾听对方的需求，而后尽自己最大努力去帮助别人，团队合作的魅力尽显在这间宽敞明亮的办公室。

在这样的环境中，没有人愿意去拖后腿，看到其他人那么卖力，那么真诚，自己怎会让工作有瑕疵，让其他人的努力成为竹篮打水？这种正能量不断传递，日积月累，演变成为长和实业本身最大的魅力。这也让我明白了自己选择长和实业的初衷。

不断积累 持续服务

◎ 集团信息部 苏媛

身为长和的一员，我很自豪，在长和工作的这段时间里，我感受到了长和的力量，它让我的犹豫和担忧一扫而空。在工作中，我逐渐领悟到部门工作的真理，原来我们不是在帮同事解决繁琐的问题，而是在帮助同事的时候增进与同事之间的感情。这融洽的工作氛围就在于一个“和”字，而这繁琐复杂的工作核心也在于一个“和”字，这或许就是长和真正的力量。

清晨，踏进办公室，在同事们富有激情的一声“早安”中开始新一天的工作；工作的间隙随处可见温和的笑容，到处都有友善和蔼的眼神。即使不是一个部门的

SCP 信息部团队

SCP the ministry of information



SCP 的卓越信息化之路

◎ SCP 信息部经理 刘成

科技作为第一生产力一直主导着企业发展的方向，SCP 作为油田技术综合一体化服务企业，在引进斯伦贝谢先进理念及设施的基础上，结合独具中国特色的长和实业，实现了信息技术的双向整合应用，以及向企业信息尖端之路迈进的宏伟目标。

信息是企业发展的基本因素。引进先进的信息技术将有助于企业的流程规范化、合理化，促进企业协作模式的高效提升，减少基础成本的投入，提高企业的核心竞争力。而现在，依赖于地域等软硬件设施的限制因素很大程度上制约了 SCP 信息化建设的实施，在数据应用稳步发展的今天，传统的行业模式正在一步步被颠覆，SCP 需要一个信息化集中平台，去完美整合集成生产业务环境，将流程高效标准化应用。业务信息体系不再是单一而松散的，信息共享也不再局限于单一的软件应用环境。SCP 信息部将致力于打造集人员、流程、工具与合作应用于一体的企业信息化平台，做到零距离、高集成的稳定化应用实施发布。

虚拟云端、万物互联是信息化发展的未来理念及目标，SCP 作为油田技术服务企业，受地域性限制在信息架构建设方面的复杂多样性因素尤为明显。在信息化平台建设成本之外，信息化应用的稳定、安全受到严格的考验，为此信息部将集中从系统虚拟化部署入手，结合网络加密隧道及多 VLAN 的结合，做到物理及链路上的数据隔离，保证安全稳定应用。除此之外，交互式数据共享门户也将作为企业的信息创新理念，有望在企业得到实施应用，以其零距离传输、丰富的内容结构、高度集成的特色理念会在不久的将来于 SCP 上线应用。而集中云端的部署可以保证数据的高速稳定无缝连接应



用，无论是 B/S 或者 C/S 结构的软件应用都将支持任何设备、任何时间、任何地点的完全一致的接入体验，我们的应用平台不再是单一的端对端的连接，而是多元化应用的高度无缝隙集成。

数据的提取、分析再应用总是困扰着 SCP 内部的衔接性，我们不希望信息数据只对单一的软件应用系统有效，而需在新的应用中被再次做整合及提炼处理，没有标准化的接口，再开发的高难度高成本的投入制约着企业的效益链。而万物互联的核心即是企业的无缝化连接，集中管理部署将优化企业结构，整合企业资源，达到高效的一体化、标准化实施。

信息作为企业发展的导向，促使我们要搭建的是数据的集中处理、同步共享、及时更新、安全传输为特色的企业信息化平台，为 SCP 的成长奠定坚实卓越的信息化之路。



真诚奉献 多干实事

◎ SCP 信息部 尚伟



弹指一晃，我在长和已经工作四年多了。从现代长和到 SCP，我都在努力跟紧公司发展的步伐，不断完善自我，实现自己的人生价值。我的工作主要是管理与协调老业务生产区块的 IT 工作，并对生产单位进行 IT 支撑与服务；协助部门经理推进公司信息化体系建设，并组织实施和维护；建设、优化、升级 OA 系统，对 OA 业务表单、审批流程设计及优化，OA 系统异常流程监管及审批流辅助审批，OA 账户的建立、调动、注销管

理；虚拟 VPN 网络的搭建与管理；公司信息化安全管理，监控、维护公司信息系统，确保数据、主机、网络、应用的安全正常运行。

IT 的工作特点是节奏快、压力大、时间长、知识面广，还需要用户多理解、多支持。在工作中我深刻体会到，干工作要少抱怨、少空谈、积极主动、多干实事。同时，也应该对职业负责，对公司负责，对自己负责，成功者往往自觉自律、信守承诺、心无旁骛。



春蚕吐丝 勉力奉献

◎ SCP 信息部 丁德龙

我叫丁德龙，2012 年 5 月加入 SCP 信息部，现担任 IT 专员工作职位，全面负责蒲河项目和生产部门信息系统安全、稳定、可靠、有效的运维，定期检查生产部门网络设备及计算机周边软硬件产品；全面负责项目服务基地的办公电脑、网络、电话、电视、视频会议系统的故障维护。

信息部是企业的信息服务部门，要做好对内技术服务，还要做好公司信息的上传下达的沟通工作，及时

向领导反映情况、反馈信息，让各部门间相互配合、综合协调。因此，大到公司外联，小到员工手上的每一只笔、每一个本子，都要安排统筹到位。

在公司工作的两年时间里，我感觉自己每天都在成长和进步，忙碌的工作让自己特别踏实，不再有悬空的漂浮感，而是把这里当做最好的归宿，如春蚕吐丝般，尽力去奉献一丝一缕的力量。



提升自我 服务大家

◎ SCP 信息部 许岩

2011 年 9 月 1 日，我进入了 SCP 这个大家庭。感谢 SCP 信息部的同事们，让我在这 3 年中在专业技术上成长了很多，感谢各部门的同事们对我工作的大力支持，谢谢大家！

记得刚进公司的时候，我感觉一切都很陌生，工作上有种不知所措、无从下手的感觉，但在部门及公司同事的帮助和鼓励下，我渐渐熟悉并投入到工作当中。我的工作主要是每天按时备份金蝶 OA、K3 等系统数据、

建井信息平台数据、金蝶 HR 系统数据；保障银川办公区、生产基地的网络畅通，及时解决其他业务部门员工电脑、网络、打印机等相关问题；确保 LIFESIZE 视频会议设备运行正常；及时的处理 OA 协同办公平台单据问题；确保 VPN、OA 系统、建井信息系统、IP 电话系统的正常运行。

在 3 年多的工作中我体会到：只要耐心教导、诚实对人、踏实做事，任何工作都可以做得有声有色。

美好的未来 一直在努力

◎ SCP 信息部 刘安平



我并非科班出身，是半路出家从业，凭着“喜欢琢磨、爱捣腾”一念执着的心态走到至今，一切都是从无到有、从浅到深的经验积累。我也曾做过运维，做过二次开发。

来到 SCP 的这数月里，我与同事关系相处融洽，我用我的专业技术为他们解决问题，公司的同事们用微笑来认可我的工作。我认为运维是一个综合的大工程，需要知识面广阔，思路清晰并能洞察到业内新技术的发展方向，同时又要具有丰富的实战经验和较强的分

析问题，Troubleshooting 的能力。需要对服务器硬件，windows/linux/unix 系统、网络、安全、监控、存储、数据库、脚本语言、各种应用软件等都相当熟悉。而想全面掌握这些不同的知识则需要一个长期的学习积累过程，所以说具备这些能力的人绝对是我们所说的复合型人才，我们一直努力着。

生活会继续，职业也依然会继续，为了我们更长远的目标和美好的生活继续努力奋斗吧，也祝愿 SCP 的明天将会更加美好！

电脑键盘上的音符

◎ SCP 信息部 王浪



手指在拨动间，跳动的是优美的音符，我很享受这种感觉，恣意在指尖的华丽篇幅，SCP 让我时刻沉浸于谱写自己乐章的海洋，扬帆激昂。

四季流转，窗外的风景总在变迁，一如我在 SCP 的感受，悄然烙印。没有过多的喧嚣，那是一种安静释然

的气氛，是我走进 SCP 这个大家庭的深刻感受。从谨慎细微的开始，到而今真正的融入，我不只在工作中迈进了坚实的一步，心也有了一种寄托，不再是繁华喧嚣里都市的落寞。

不经意的一瞥，半年时间已悄然流逝，回顾在 SCP 的成长历程，感受颇深。虽未有起伏跌宕的精彩，却有点点滴滴的汇聚。从陌生走向欢笑转变，是每位同事带给我精神的财富，我很珍惜。无论是“浪哥”的释然抑或“小王”的感触，我都从心底感到幸福。

计算机是我的钟爱，一如我对工作的投入，从指尖敲出的字符，我总是能赋予它一种神奇的转变，我称之为“音乐”。一种对专业的热忱追求，一种烙印于心底的幸福。SCP 使我更好的接受了这种智慧的蜕变，学以致用以及自我价值的实现，让我的人生得到升华，从追求中得到感悟。

昨日的阴雨已然悄然落幕，湿滑的路面似乎还预示着这场空气的洗涤未曾被遗忘。享受今日阳光的温抱却未驻足，风雨兼程似乎才能诠释完美的人生。让我们与 SCP 一同起航，携手共进。



卓越执行力 是成功企业的基石

◎ 本刊编辑 沈学文

企业执行力，指的是贯彻战略意图，完成预定目标的操作能力。它是企业竞争力的核心，是把企业战略、规划转化成为效益、成果的关键。

一个企业是一个组织，一个完整的肌体，企业的执行力也应该是一个系统、组织和团队的执行力。执行力是企业管理成败的关键。只要企业有好的管理模式、管理制度，好的带头人，充分调动全体员工的积极性，管理执行力就一定会得到最大的发挥，企业就一定能创造百年企业的目标。

执行力落地差是企业的最大内耗，不仅会消耗企业的大量人才、财力，还会错过机会，影响企业的战略规划和发展。要提高企业的执行力，首先要从管理上得以体现，用管理的方法来形成企业的整体风格和氛围，最后使整个企业和人员都具备这种能力。

要提高企业的执行力，不仅要提高企业从上到下的每一个人的执行力，而且要提高每一个单位、每一个部门的整体执行力，只有这样，才会形成企业的系统执行力，从而行成企业的执行力，竞争力。

在这个世界里，人之所以有优秀与一般之不同，在于优秀者更有实现构想的能力，这就是一个人的执行力，而不是更有思想；企业亦如此，一个优秀的企业在与其他企业做着同样的事情，只是比别人做得好，落实更到位，执行更有效果。

康佳是我国著名的彩电生产企业，其内部有一条规定：不准在工作场合吸烟。这条规定看似简单，执行起来却有很大难度。但是经过一件事后，康佳的这条规定在员工中得到了认真的贯彻。员工甲 20 多岁，既有学历又有技术，在某一次企业合并中进入康佳。康佳当时的领导班子对这名员工非常器重，很快就让他担任了一个车间的副主任。员工甲在走向领导岗位之后，更加积极肯干，表现优秀。但是，他有一个无法克服的习惯，那就是喜欢吸烟。为了执行工作场合不准吸烟的规定，小伙子只能在午饭时或者下班后猛吸几口，以解烟瘾之苦。一个偶然的的机会，员工甲发现车间的楼梯拐口处可以作为吸烟的好去处，他个人认为这个地方不能算作工作场合。有一次，他又像往常一样在这个地方点着了香烟，却刚好被公司的副总经理迎面撞上。副总经理当时虽然没说什么，但是很快从人力资源部发出了三条通告：第一，免除员工甲车间副主任的职务；第二，罚款；第三，全厂公示。

公告张贴之后，在整个车间引起了巨大的反响，部分员工认为公司的管理方式太过强硬，采取的惩罚动作过大。但是，在这件事之后，康佳没有人再在工作场合吸烟了。

企业制度的建设和执行都是在一点一滴的具体过程中坚持下来的，大的制度要坚持执行，小的制度也不能放松。如果只建立制度而不谈如何执行，那么这个制度本身的威信就会荡然无存。所以，一个组织要想拥有强大的竞争力，首先要在行动上尊重制度，才能从根本上尊重执行。



执行力的观点在世界经济管理的浪潮中被长期“膜拜”，纵观对执行力概念和作用的阐述，不一而足，仁者见仁智者见智。我认为，执行力最大的作用就是把理想变成现实，在创造并逐渐提升企业整体执行力的过程中，企业凭借着良好的执行力打造了自己的核心竞争力而在商场中立足，员工凭借着良好的执行力成为行业精英。所以，无论是企业亦或是员工个人，都应该意识到，良好的执行力才是核心竞争力，是将战略和规划转化成为效益与成果的关键因素。

提升执行力 彰显核心竞争力

◎集团副总裁 焦旭辉

古者云：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从”。企业各层级执行者是企业成败的关键。一个团队良好的执行结果和从上到下的严格执行有着密不可分的直接关系。一个企业的最高执行者的言行举止以及个人的态度都会影响到团队的执行结果。同样企业需要有好的管理模式、配套管理制度，品性好的层级执行者，用良好的影响力来影响全体员工的主动心态，执行力就一定会得到最大的发挥。企业要实现理想的经营宗旨，解决管理中存在的问题，就必须在企业各层中打造过硬的企业执行力。企业执行力代表一家企业的整体素质，虽然整体素质在逻辑系统思维当中不等于

个体相加的结果，但提升个体执行力的相加是完善企业整体执行力的必由途径。任何事情都需要一个转化的过程。要脚踏实地，一步一个脚印，而不能急功近利。而很多企业缺少的正是这样一种心态。执行是企业运营的源动力，创造一个品牌，是一件久远的事情，需要一个坚定而持久的执行心态，在企业品牌出水之前需要做大量的精力、人力、财物的投入。就好比是经营一块土地，如果想在土地上建立一座理想的花园，精力的作用在于设思并构想花园的样子；人力的作用在于持续不断的想着设想的方向而有步骤的付出行动；物力作用在于就像用手一

粒粒洒在土体上的必须营养；最终的收获就好比是把一粒粒撒出去的营养再捡回来一样，只不过捡回来的时候数量不一样了，如果你用心且付出的多，那么捡回来的就是数以乘计的理想结果；如果你不用心而付出的少，那么捡回来的就是数以除计的悲惨结果。道德经中有一句叫做：“治大国若烹小鲜”，就是这么一个道理。作为一个决策方向的领导者请坚定你的理想方向，始终不渝的走下去，遇山开路凿洞，遇水造舟架桥，知进而不止进，最终会得到你想要的。其实经历苦难和坎坷真的是人生最大的财富和乐趣。不断的为帮助自己和团队以及他人解决前进当中的障碍来获取你



和团队的社会价值是一个人或一个组织团体的最大作用。要提高企业的执行力，不仅要提高企业从上到下的每一个人的执行力，而且要提高每一个部门的整体执行力，只有这样，才会形成企业的整体执行力，从而形成企业的核心源动力。远见意识和良好的耐力是企业运作的灵魂支柱。很多知名企业在运作之始就认识到，企业运作是一个长期的投入工程，单就每年的广告投放费用也是一个很大的数字，至少需要三年左右的时间才能见到成效。而一般企业在运作之始就没有这样的认识和心态，做了一段时间，投入了那么多的人力财力，短期看不到大的成效，就急不可待。

这样做无疑是“杀鸡取卵”。企业运营最大的障碍是人的工作是最难做的工作，像员工关系、内部管理等，这都需要长的时间和更长的过程去适应教育和感化。所以，企业在提高企业执行力的过程中，一定要对此有一个清楚的认识。作为一个企业，一个伟大的构想，一个近乎完美的可行方案，如果不能得到强有力地执行，最终也只能是黄粱一梦。加强企业执行力的建设，就要在组织设置、人员配备及操作流程上有效的结合企业现状，将企业整合成为一个安全、有效、可控的整体，并利用在制度上减少管理漏洞，在目标上设定标准，在落实上有效监督，在此基础之上，企业

执行力度自然就会得到有效提升。企业最大的内耗根源来自于执行力差，不仅会消耗企业的大量人力、财力，还会错过很多重要的机会，严重影响企业的发展。人之所以有优秀与一般之不同，在于优秀者更有实现构想的能力，这就是拥有了想好了就去做的执行能力，而不是只想不做或多想少做；一个优秀的企业在与其他企业做着同样的事情，只是比别人更快的去落实执行为成功争取到了更多的修正时间，会得到更多宝贵而有效的经验，在这些有效的支持之下成功将会以最快的速度来眷顾你和你的团队。

在前些年听到最多的话是“战略错，什么都错”、“战略很重要，战略甚至比管理重要。”这些话本身是对的，可是我们很多管理者要思考一个问题“战略重要还是执行力重要？”有人说战略重要——战略错什么都错，没有做不到，只有想不到；有人说执行力重要——战略再好执行不了也是白搭，许多人就把管理焦点锁定在执行议题上，认为策略、规划、布局等前瞻性的构思都不必了。

执行力与战略谁更重要？

© SCP 蒲河项目部 杨学维



我的观点是“战略”与“执行力”都重要。战略和执行力对企业的成功缺一不可，二者是辩证统一的关系：当企业还没有正确有效的战略或没有战略制定能力的时候，战略很重要；当已经制定好正确有效的战略，而执行力不够时，则执行力很重要；对于决策层来讲应更

多的关注于战略，而对于执行层来讲则会更多的关注执行力。企业的核心瓶颈不同，我们的组织位置或职能分工不同，我们关注的焦点自然就不同。成功的公司一定是在战略方向上和战术执行上都是到位的。

对于经营决策层（总监、副总、总经理级）来讲，更多的关注于企业整体的规划、布局与经营战略或策略的制定，因此执行力更多的集中在中间层面上（部门经理）和中基层面上（主管、组长）。

而执行力一般卡在中间层而非中基层。因此企业的执行力就较为集中的体现在企业中间层理解并组织实施经营战略的能力上。

相对于决策层定位于“做正确的事”来说，作为执行层的经理人的定位应该是“把事情做正确”；相对于中基层或操作层“把事情做正

确”的定位来说，作为执行层的经理人的定位又应该是“做正确的事”。一句话：中层经理人既是执行者，又是领导者。他们的作用发挥得好，就是高层中基层的一座桥梁；发挥的不好时，他们又是横在高层与中基层之间的一堵墙。企业决策层对各种方案的认可，需要得到中间层的严格执行和组织实施。如果企业全体中间层队伍的执行力与决策方案无法匹配，那么再好的战略、策略、方案也会死在管理者手上。可见，中间层对企业战略目标的执行能力对企业的成功是至关重要的。

大部分管理者都乐于布置任务、做决定，但真正有效的管理者却都擅长使布置下去的任务和做出的决定得以执行。要改善执行部门的执行力，就要把工作重点放在这个部门的管理者身上。可以这样说：一个好的执行部门能够弥补决策方案的不足，而一个再完善的决策方案，也会死在滞后的执行部门手中。从这个意义上说，执行力是企业管理成败的关键。

记得读大学的时候，有一门《管理学》的课程。在说到“执行力”时，老师有一句话：“企业并不缺少想做大事的人，缺少的是愿意把小事做细做透的人；并不缺少雄韬伟略的战略家，缺少的是精益求精的执行者；并不缺少各种各样的规章制度，缺少的是对规章制度不折不扣的有效执行。”当时的我对于所谓的“执行力”体会不深，参加工作后，我对此有了更深的理解。

赢在执行力

© SCP 财务部 李春梅

一、按质按量完成自己的工作任务

如果每个员工能做到按质按量完成自己的工作任务，就没有做不好的事，就没有实现不了的目标，公司的生产经营计划就都能够顺利完成。作为企业员工，按质按量完成各项工作任务是企业对员工最基本的要求。

二、没有任何借口

没有任何借口就是执行力的体现，服从就是执行力的体现，也正是我们在工作中最缺少的东西。在工作中没有完成任务是没有借口可言的，即使你有再充分的理由也无法改变执行力差的事实。我想一个成功的人是不会随随便便寻找借口的，一旦确立目标，他就会不顾一切地去追求，下定决心以热情、尽责的态度去对待每一项工作。

三、注重每一个细节

任何一个细节的疏忽都有可能



导致你在工作中的失败。

每项工作的成败不仅仅取决于计划，更在于执行。如果执行的不好，那再好的计划也只能是空谈。只有执行的好才能完美地体现设计的精妙。而在执行过程中最重要的是细节，对于领导布置的任务，我们不能只完成重点而忽视了一些细节，下属应该把整个任务都完整完美的做好，应从每一个细节做起，从被

动心态转变为主动心态，把遵纪、敬业、爱岗当成自己的使命。

我们知道，很多人都拥有智慧的头脑，但只有那些少数懂得执行的人获得了成功；无数的公司都拥有宏伟的战略，但是只有少数把战略贯彻到底的公司才获得了成功。究竟是什么造成了这一种差别？

答案只有一个：那就是——赢在执行力。

上大学的时候读过《致加西亚的信》，书中讲了一个真实的故事。美西战争期间，美国总统急需求得在古巴丛林中反抗西班牙军队的起义军首领加西亚的合作。然而，没有人确切地知道加西亚到底在哪里。有人对总统说：“或许一个名叫安德鲁·罗文的人有办法找到加西亚，也只有他才找得到。”于是，总统把罗文中尉找来，把致加西亚的信交给他。尽管罗文也不知道加西亚在什么地方，但他接过这封信，什么也没有说就出发了。三个星期之后，他徒步走过一个危机四伏的国家，历尽波折，凭借自身的智慧和勇气终于找到了加西亚。关于这本书多少有些忘却，但我对这个真实的故事却记忆犹深。对于安德鲁·罗文这个年轻中尉的执行力表示由衷的叹服，对他的恪守信义、不辱使命的精神品格表示由衷的敬佩。

不仅仅把信送给加西亚

© SCP 市场经营部 唐颖

阿里巴巴的马云与日本软银集团总裁孙正义曾探讨过一个问题：一流的点子加上三流的执行水平，与三流的点子加上一流的执行水平，哪一个结果更好？结果两人得出一致答案：三流的点子加一流的执行水平。再好的决策必须要得到严格执行和组织实施。一个好的执行人能够弥补决策方案的不足，而一个再完美的决策方案，也会死在差劲的执行过程中。从这个意义上说，处于现今市场经济中的现代企业，没有执行力，就没有竞争力。那么执行力是什么？其实执行力就是按质按量、不折不扣地完成工作任务。这是执行力最简单也是最精辟的解释。但是正是这么简单的执行力，却是很多个人、团队、企业所欠缺或者说不完备的。

当我们在执行某项任务遇到阻碍无法前进时，总是会将原因归于外界，比如任务太重、事情太多、

时间太紧、条件不行、沟通不到位、有人不配合等等，其实这些都只是一种借口，而完美的执行是不需要任何借口的。一个优秀的员工从不在遇到困难时寻找任何借口，而是努力寻求办法解决问题，从而出色地完成任务。要提升执行力，就必须学会在遇到阻碍时不找借口而是积极地寻求解决问题的方法。“天下难事、必成于易，天下大事、必做于细。”细节到位，遇事积极解决，

执行力就应该不成问题。

对于刚步入工作岗位的我们，年轻是资本，而浮躁、马虎、懒散都会成为年轻的敌人。不仅仅把信送给加西亚，更重要的是学习罗文的执行力。当某一天我们不再年轻时，我们是否有足够的积累，有足够的能力“把信带给加西亚”？这值得思考，希望我们每个人都有一份满意的答卷。



在时代高速快捷发展的背景下，交织着的是我们步履匆匆的身影，或是鲲鹏展翅般的凌云壮志，抑或是养家糊口所需的柴米油盐。然而“没有梦想，我们和咸鱼有什么分别？”

千里之行 始于足下

© SCP 行政部 侯明芬

于是，身为上班族的我们便成了在城市中怀揣各自梦想与愿景的践行者。“不想当将军的士兵不是好士兵”，从基层到高管，从职业上升到事业，在职业生涯的道路上我们或近或远地给自己设定下一份计划、目标和蓝图，激励自己从迈出第一步到一步紧接一步的脚踏实地，渐近彼岸。

古代智者早有“千里之行，始于足下”的名言。前方召唤的旗帜在风中猎猎作响，行军在征程上的我们是否已迈出了第一步？是在消磨光阴的原地踏步，还是披荆斩棘的大幅前进？毕竟，任重而道远，我们需要的是一种仰望星空后脚踏实地的执行力。

“减肥计划又泡汤了”、“工作任务又拖延了”诸如此类的抱怨在我们的生活中并不少见，诘责始末根源，最欠缺的莫过于忠恳地“付诸于实践”。往往想想很心动，脚下却一动不动。

立刻去执行，需要我们一份坚毅的勇气。诚然，万事开头难，是迎难而上还是知难而退？山高路远，困难重重，没有勇气让自己迈出第一步的人被称作“懦夫”并不为过。

但当下正值血气方刚的我们又怎能甘当懦夫？在尽力周全的计划与权衡过后，携上自信，鼓励自己接下一份策划案、接下一大单销售指标，一鼓作气，直面考验，挑战自我，纵然千难万险，吾辈敢为先！

在执行的漫漫长路上，还需要我们一份不懈的坚持。君不见“行百里

者半九十”？不到最后，绝不放弃，更何况“最后”本身也并非绝对。很可能，深夜的台灯下还在做着翻译、喧嚣的会议室里还在争辩着方案、远洋的电信号里还在商讨着决策，那些不甘于半途而废的人们仍在与时间、空间赛跑着，努力着，争取着。回顾来时的路，每一步都在诠释着“艰难”，远瞻开去的路，

每一步必须更加坚定。我们已经迈出了第一步，就必须坚持走好以后的每一步。

“千里之行，始于足下”，贵在“今天我行动了”。

今日事，今日毕。一袭勇气加身，坚持不懈，在反思中不断前行的，是我们！

执行力，事必躬行！



“种一棵树最好的时候是十年前，其次是现在。”

种一棵树最好的时候

◎ SCP 人力资源部 许蕾

很多次听朋友说，我要去旅游，我要去爬山，我要学英语等等，可是，当我再次跟他们聊天的时候，想起之前他们说的话，问起来的时候，大部分人的回答都是，“哎呀，我没有时间或者是我太懒了，还没开始弄呢。”但另一小拨朋友的答案却是令人欢喜的，他们会主动告诉我，我去了哪里旅游，去爬了什么山，英语学到了什么程度。你可能会想，这大概是两拨背景不一样的人吧，一拨人很忙没时间，另一拨人很闲，可以做自己想做的事。而事实却不是如此，这两拨人有着近乎相同的背景，都是上班族，朝九晚五，他们最大的差异不是时间，也不是钱，而是执行力。

很多时候，我们都很羡慕别人的成就，从坚持跑步到很大的事业成就，别人可以做到的为何自己却不能？别人每天跑步，身材匀称健康，而摸着自己的小肚腩，我们告诉自己明天一定去跑步。这样的人不在少数，日复一日过去了，却还在告诉自己明天一定要怎么样。也许，一年过去了，回头看看年初给自己定下的目标，竟然一个都没有实现，时间都在明日复明日的自欺欺人的方式中拖过去了。

执行力，是我们非常缺乏的能



力，无论是在生活中还是在工作中。执行力强的人从定下目标的那一刻就开始行动，直到目标达成，然后再设定下一个目标。执行力弱的人总是徘徊在第一个目标止步不前。

经常会听到人讲，要是时间再倒退几年就好了，我就可以努力达成自己的目标，现在老了，来不及了。听到这样的话，我就特别想把我看到那句“种一棵树最好的时间是十年前，其次是现在”这句话送给他。

只要我们心中有目标，一步一

个脚印的去实现，什么时候都不晚。可是如果只有目标却没有很好的执行力，那目标就永远都是目标，不可能变成现实。

我想，与其不停的悲叹已失去的时光，何不抓住现在，从现在起，让自己变得更好。套用马云的一句话，“理想还是要有的，万一实现了呢？”这个实现的前提，必须是很好的执行力，所以，从今天起，做一个执行力强的人，总有一天，你会实现自己的目标与理想！

执行力即包含了完成任务的意愿，又包含完成任务的能力。任何工作的完成都要靠高效的执行力来保证，那么高效的执行力又从哪里来？有道是“三分能力，七分责任”，高效的执行力固然离不开能力作为保障，但良好的责任心却是执行力永不枯竭的动力源泉。责任心决定了执行力，执行力源于责任心。

执行力源于责任心

◎西安长和物业管理服务有限公司 王武安

只有责任到位，执行才能到位，工作才能到位。大禹治水“三过家门而不入”，是为避免黎民百姓遭受洪水肆虐、痛失美好家园的责任；诸葛亮六出祁山“鞠躬尽瘁，死而后已”，是为完成天下一统、社稷兴隆的责任；林则徐虎门销烟“苟利国家生死以，岂因祸福避趋之”，同样还是因为责任……让我们试想一下，凡取得卓越成就的仁人志士，哪一个不是敢为天下先？他们所从事的工作又有哪一个环节不需要投入积极向上的责任心？只有工作有了责任心，执行力的实施才有落脚的根基，执行的过程才会被赋予激情和活力。

个人的执行力源于责任心，团队的执行力亦不例外，且更加依赖各队员的责任心。古人云：“人心齐，泰山移”，高效的团队执行力必然靠的是团队成员在组织中的责任心。我们许多人可能都熟悉这样一段话：少了一个铁钉，丢了一只马掌；少了一只马掌，丢了一匹战马；少了一匹战马，丢了一位统帅；少了一位统帅，败了一场战争。这不是夸张，

也不是传说，而是真实的历史：1485年的波斯沃斯战役中，英国国王理查三世战败，当了俘虏。其中的一个重要原因，竟然是他的战马少钉了一个马掌钉。细节最能衡量团队在完成任

务过程中各成员对于工作认识到位不到位，行为在不在状态，工作有没有责任心。要提升团队的执行力，就要做到人人都有责任心。这不仅要靠自觉，还要靠定责、履



责、问责。其中定责是途径，履责是目的，问责是保障。无论你在团队中是什么岗位，都应该熟知本职岗位的具体责任和责任的完成标准；同时工作任务能否落实，执行力强不强，主要取决于履责情况。履责就是忠诚自己所负的使命，以强烈的责任感，把工作任务挂在心上，

克服阻力和困难，不折不扣地达成目标；履责不力，就需要问责，不问责，责任就被虚化。只有把定责、履责和问责结合起来，才能建立一种良性的责任导向工作氛围，提升团队整体执行力。

工作中，不患无策，只怕无心，时刻保持一颗责任之心是出色执行

本职工作的重要保证。

企业文化建设的建议

◎ 本刊编辑 沈学文



现在我们几乎找不出一家没有企业文化的企业，可以不夸张的说一家企业成立之初可能没有产品，没有战略，但是企业的决策者肯定早已有他所倡导的文化理论。虽然说现在国内很多企业的文化建设十分粗浅，有些华而不实，但是文化的氛围已经形成。于是我们就可以理解为什么很多企业把企业文化大多是贴在墙上或是印在印刷精美的企业文化手册上，一些类似散文诗歌或是排比口号式的文字，读起来是铿锵有力，掷地有声。其实所有的企业文化理论并不是现存的，它没有通用性，具有可执行力的企业文化是不容易被复制的，其核心的文化特性更是具有本企业文化烙印，它的形成特性与本企业的发展环境息息相关，其他的企业可以学习但抄袭无效。

从广义上说企业文化是一个很大的范畴，但是通过对很多企业文化进行剖析和研究我们发现一个有趣的现象，很多企业文化之所以“出名”，竟是因为企业具有人性化的管理制度，即“人性化”的企业管理文化，所谓“人性化管理我们通常理解就是以关注员工需求为基础，尊重员工的想法，从而使员工的行为与公司的制度达成很强的一致性”。

企业也是大学，我们都知道大学的精髓就是文化，企业也不例外。一个企业的管理核心并不是什么技术、人才、信息等等，它就是企业文化。一个企业若有良好的企业文化，那么他就可以壮大且持久，反之将命不久矣，哪怕目前它是如何的辉煌。良好的企业文化是一种和谐的文化，一种包容的文化，一种互帮互助的文化，一种努力拼搏的文化，一种团结一心的文化。

要建设企业文化，首先要明确企业靠什么在社会中生存和发展，怎样吸引员工为企业服务，整个企业靠什么形成一个整体并高效的做事情。然后回答几个核心问

题：如何看待顾客；如何看待员工；如何思考和定义竞争；如何考虑对社会和环境的责任；如何考虑合作与竞争；如何认识成本和利润等。

企业文化建设无法一蹴而就，其实并不神秘，就是通过带有信息指令的复制因子的搜集、整理、选择、加工，强化其复制能力，使之便于复制和传播，也让人乐于接受。这首先是提升对于企业共同价值观念、共同思维方式和共同行事习惯要求表达的艺术性。大家都知道，有凝聚力的企业文化好（一般人说企业文化时指的就是有凝聚力的企业文化），难的是如何建立这种企业文化。

中国企业做企业文化的还是比较少。稍微有点凝聚力的企业文化有些是“洗脑”的结果。现在，虽然热衷于洗脑的企业还很多，洗脑一时也颇有成效——但我要提醒他们的是，千万不要低估员工对洗脑的免疫能力，不要期望在 21 世纪靠洗脑洗出一个世界级的企业来。

当代社会，企业之间的竞争已经从产品竞争、售后服务等转向了企业声誉与形象的竞争，企业与公众之间

的相互联系与相互依赖性大大加强了。随着大众传播媒介与现代沟通技术的迅速发展，促使企业通过市场和传播媒介与整个社会联成一体。因此，企业声誉的好坏，已成为企业兴旺或衰退的至关重要的因素。那么，我们应该从哪些方面进行企业文化建设呢？谭小芳老师总结出以下几点：

第一、纪律性

什么是纪律？纪律首先是服从，下级服从上级、部门服从公司、公司服从集团。令行禁止，决定的事和布置的工作必须有反应、有落实、有结果、有答复。服从是任何一个职业经理人的基本素质，也是对所有物美干部员工的基本要求。纪律是严格遵守各项规章制度，贯彻各种会议决议，执行集团、公司制定的预算、计划、通知，这是物美干部员工必须履行的职责。当然，自律是纪律的重要组成部分。干部必须带头遵守有形的规章制度和无形的企业文化，这是贯彻纪律的关键。任何干部、员工都不得将个人、亲属、朋友、小团体的利益凌驾于企业利益之上。

纪律是一切制度的基石，组织与团队要能长久存在，其重要的维系力就是团队纪律。要建立团队的纪律最首要的一点是：领导者自己要身先士卒维护纪律。领导者的气势有多大，就看他纪律有多深。一个好的领导者必定是懂得自律的人，而且也一定是可以坚持及带动团队遵守纪律的人。

从当前企业管理的实际看，在执行纪律方面遇到的难题也来自三个方面。一是企业家本人，二是亲友，三是特殊人才。特别是如何管理特殊人才问题，有相当的普遍性。现在许多企业都看到了人才的价值，不惜重金聘用，并想尽方法加以保留。对好不容易挖来的所谓人才，许多企业家不敢大胆管理，生怕管严了、说重了，后者给自己摆挑子。对特殊人才不敢严格要求，不仅使一些特殊人才养出一身坏毛病，而且在企业内部引发一系列矛盾。

总之，形成纪律是一个人，一个团队在复杂多变的竞争环境中生存，发展乃至成功的基础。从学习规则，遵守纪律，树立纪律意识，刻意使自己的行为服从于纪律，到自觉把纪律变成自己的习惯，需要一个较长的过程，需要克服自身许多不完善之处。但只有把纪律变成习惯，企业才能具备持久的战斗力！

第二、执行力

执行力就是把想法变成行动，把行动变成结果的能力。现代组织的最大问题就是没有执行力。无论多么宏伟的蓝图，多么正确的决策，多少严谨的计划，如果没有高效的执行，最终的结果都是纸上谈兵。没有执行力就没有成功，执行才是硬道理。毕竟，构想再伟大，也要有人将它实践出来，这一切，靠的就是执行力。执行力决定企业的成败，任何企业的成功必然都是执行的成功，没有执行力，哪有竞争力。





对个人而言执行力就是办事能力；对团队而言执行力就是战斗力；对企业而言执行力就是经营能力。著名企管专家谭小芳老师表示，衡量执行力的标准，对个人而言是按时按质按量完成自己的工作任务；对企业而言就是在预定的时间内完成企业的战略目标。执行力要成为一种强势，必须要把握执行制胜的二十四字真经：认同文化、统一观念、明确目标、细化方案、强化执行和严格考核。

高管的一项重要能力是使别人执行的能力，下属的执行力强大与否与此有很大关系。要做好战略已不易，贯彻更不易。“使之执行”的能力就是高管最好的执行力。当一个员工情绪激昂，心情愉悦的时候，不用我们督促，他的执行力就会很高，行为很积极主动；反之，当他的情绪不高，心情郁闷的时候，即使他嘴里对我们说“一定好好干”，但其行动一定是不理想的，执行力也不可能有多强。

今天，对于执行力的意义，已经毋庸多言；对于提高执行力的着眼点，因为人们对此问题的关切，也已经认识得比较全面。现在，需要我们关注的是：“提高执行力”本身的执行问题。谭老师强调的是，执行力不是一个表象问题，要达成“提高执行力”的目标，我们首先要找出执行力管理的根源——那些起到基因作用的要

素，才能保证执行力的健康发育。谭老师的执行力培训课程抓住了执行力的根本——队伍建设、流程规范、提升士气这个铁三角，再加上“没有任何借口”的精神，没有任何借口——体现的是一种负责、敬业的精神，一种服从、诚实的态度，一种完美的执行能力。我们需要的正是这种精神的人，他们想尽办法去完成任务，而不是去寻找任何借口，哪怕看似合理的借口。

第三、人性化

什么是人性化管理？所谓人性化管理，就是一种在整个企业管理过程中充分注意人性要素，以充分开掘人的潜能为己任的管理模式。至于其具体内容，可以包含很多要素，如对人的尊重，充分的物质激励和精神激励，给人提供各种成长与发展机会，注重企业与个人的双赢战略，制订员工的生涯规划，等等。人性化管理是将人性学理论应用于管理，按照人性基本属性进行管理的管理哲学。

人性化管理是一门管理的艺术。企业的生命在于人力，企业的最大资产是人才。这一理念是提升企业凝聚力，建设企业文化的最重要准则。秉承这一理念，众多企业建立了自己杰出的团队。一个领导者亲和力的大小，是

判断其领导力的重要指标。一个优秀的管理者，不在于其自己有多大能力，而在于其确定的方向是否正确，能否号召大家一起努力。一个企业如何用好人，决非小事，它直接影响着企业人力资源的开发和效益的增减。人是企业的灵魂，是活的资本。离开人，企业只能唱“空城计”。

为什么要培训人性化管理？我常听见有些领导抱怨中国人难管！我们的回应则是：谁叫您管中国人？上司管部属，触犯了部属不喜欢被管的人性弱点；而即便部属觉得丧失了尊严，也不敢明目张胆地有所抗拒。在这个时候，部属表面上顺从，暗地里却在想尽办法，要把上司活活“气死”。这便是不重视人性管理的恶果。谭小芳老师表示，“管理”一共两个字，一个是“管”，一个是“理”。作为管理者，既不能“不管”，也不能“不理”，要“管事理人”。上司看得起部属。部属就会更加用心地把工作做好。这是人性管理的要领。中国人爱面子，最怕被别人看不起。但是，要有面子，希望别人看得起自己，最好的办法，即在于自觉、自反和自律。

企业是现代组织结构中最基本的“细胞”。而文化则是企业的灵魂，一个企业只有有了自己的文化，才具有了真正的核心竞争力，否则，就是一盘散沙。一个企业，只有在优秀企业文化的指引下，才有了前行的力量，每个人才能找到在企业中的地位和价值，只有如此，企业成员

才能齐心协力，才能共同达成企业的目标，才能积累文化的能量，做出更大的市场业绩，不断地创造新的辉煌。

作为市场经济中的微观文化，企业文化将成为企业提升竞争力的巨大无形力量和资本。建设优秀企业文化是一项永无止境的系统工程，它需要有高瞻远瞩的设计者，还要有广大员工的积极参与和普遍认同。因此，企业应正确认识企业文化内涵并实现有效的构建，形成无形的资源优势将成为应对市场竞争的有利武器。企业文化反映了一个企业内部隐含的主流价值观、态度和做事的方式。企业文化可以使公司产生凝聚力并且提供竞争优势，但过时的企业文化，包括核心价值观和管理原则及习惯，也可以扼杀一个企业。

悬在高空的企业文化会因为无法落地而成为“空中楼阁”，文化最终是要落到实处的，就需要企业文化转化为员工的认知与认同，最终落在员工的一言一行之中。不仅要求员工遵守最基本的礼仪规范、岗位行为规范、工作纪律等细节入手，提升基层一线员工践行文化的能力，还要在履行岗位职责的同时，积极践行文化的要求，对内展现良好的精神面貌，对外展现良好的形象，不断提升行业文化软实力。也只有这样形成的企业文化，才是具有生机与活力的文化有效补充，也才是具有持久生命力和竞争力的企业文化！

如何正确解读新《劳动合同法》

© SPC 人力资源部 孟娇

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的书面协议，其订立的目的是为了在劳动者与用人单位之间建立劳动法律关系。劳动者与用人单位订立劳动合同的法律地位是平等的，但在履行劳动合同的过程中，劳动者与用人单位的所承担的义务有所不同：劳动者承担了在用人单位完成一定种类的劳动的义务，用人单位则承担了根据劳动者的劳动支付给劳动者相应劳动报酬的义务。

对于新《劳动合同法》，我们需要从以下几个方面进行正确解读：

一、只要与劳动者建立了劳动关系，用人单位就应当依照《劳动合同法》的规定与劳动者签订劳动合同。《劳动合同法》第二条规定了该法的适用范围，即与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同的用人单位包括四种类型：①中国境内的企业②个体经济组织③民办非企业单位④与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体。这意味着《劳动合同法》比《劳动法》多出了一个“民办非企业单位”。所谓“民办非企业单位”，根据国务院颁布的《民办非企业单位登记管理暂行条例》规定，是指从事非营利性社会服务活动的社会组织。因此，只要是与劳动者建立劳动关系的用人单位，都应当依照《劳动合同法》的规定与劳动者签订劳动合同。

二、用人单位制定或修改涉及劳动者切身利益的规章制度，劳动者有权向用人单位提出异议的权利。《劳动合同法》第四条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。通过以上条款可以看出，该法特别规定了职工或者工会对用人单位规章制度有提出异议的权利。其对企业规章制度的制定、修改、实施作出了较为明确的规定。

三、用人单位从实际用工之日起，应与劳动者订立“书面形式”的劳动合同。《劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，用人单位应当建立职工名册备查。第十条同时还规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。这意味着劳动关系的建立是以订立劳动合同为主要标志。然而在现实中，往往出现了很多用人单位用工却不与劳动者订立劳动合同的现象。《劳动合同法》的有关规定，是出于保护劳动者的合法权益的目的。

四、劳动者只有在同一个用人单位连续不间断工作满十年后才可与用人单位订立无固定劳动合同。《劳动合同法》规定，劳动者在同一用人单位连续工作满十年后，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，

除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。同一单位连续工作十年以上具体是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年。举例来说，有一名劳动者在第一家用人单位工作五年后，离职到第二家用人单位去工作了两年，随后又回到第一家单位工作五年。虽然累计时间达到了十年，但是期限有所间断，不符合在“该用人单位连续工作满十年”的条件。

五、用人单位自实际用工之日起满一年的，未与劳动者订立书面劳动合同的，《劳动合同法》视同为用人单位与劳动者签订了无固定期限劳动合同。在实际工作中，一些用人单位有不订立书面劳动合同的情况发生。对此《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。《劳动合同法》第八十一条第二款还规定，用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，应当向劳动者支付两倍的月工资。因此，当用人单位实际用工之日算起，在用工之日起不满一年之前，仍可采取补救措施，与劳动者订立劳动合同。

由于字数的限制，在这里不能为大家——详细解读。

对于从事人力资源管理工作的人员来说，对法律法规一定要非常熟悉，要有意识地培养自己处理劳动纠纷的能力，对《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《工伤条例》等几部重要法律法规要认真读一读，不要求像律师那样完全掌握，但起码要做到了解，注意防止和规避法律风险，做好证据的搜集和整理工作，在劳动纠纷没有发生之前提前做好相关防范工作。

处理劳动纠纷是一门艺术，也是一门学问，更是一种博弈，需要的是软硬兼施。当有些员工确实经济上有些困难的情况下，HR在不损害公司利益的前提下，可以满足员工的合理要求，这也是一种企业人性化人文关怀的彰显，努力做到大事化小、小事化了。当发生劳动纠纷时，我们要想到的首先应该是调解，尽可能通过调解来解决劳动纠纷，对其晓之以理、动之以情，任何人都有其善的一面，这需要HR们去做工作。

劳动纠纷本身是不可怕的，可怕的是当遇到劳动纠纷后，我们不知道如何去处理。人力资源工作本身就是解决问题的的工作，让我们大家和HR一起努力，去创建一种和谐的劳动关系。



道达尔任命新首席执行官

(编译自《上游报》10/24/2014 期第 2-3 页)

本周早些时候,马哲睿(Christophe de Margerie)在俄罗斯因飞机失事遇难。事故发生后,法国道达尔迅速任命其冶炼部门负责人帕特里克·普亚纳(Patrick Pouyanne)为公司新任首席执行官。事发当天,马哲睿在莫斯科市郊的戈尔基出席了一个外国投资会议,当晚准备返回巴黎。据报道,出事前几小时,他刚刚与俄罗斯总理梅德韦杰夫会面。事发于莫斯科时间周一深夜 11 时 57 分,当时马哲睿和三名机组人员正准备乘一架达索猎鹰 50 私人飞机从伏努科沃机场起飞。但飞机起飞时与除雪机相撞,随后坠落在跑道上并起

火燃烧。

机场方面迅速将火扑灭,但机上 4 人全部遇难。除雪机司机在事故中没有受伤。当时,气象能见度为 350 米。事发后,俄罗斯联邦侦查委员会莫斯科地区间交通侦查局立即对坠机事故展开调查。

道达尔周二早晨证实马哲睿遇难,并迅速安排公司董事会与伦理委员会在周三召开会议,任命普亚纳为首席执行官,德马雷(Thierry Desmarest)为董事长。道达尔首席执行官让-雅克·吉尔伯德(Jean-Jacques Guilbaud)在公司总部发表演讲时说,马哲睿先生将其一生献给了开发和提升道达尔国内外业务,献给了道达尔 10 万名员工。如他所愿,公司必须继续前行,确保管理和业务的连续性,妥善处理这次事故的后事。



中国资源税制改革为非常规项目提供优惠

(编译自《上游报》10/17/2014 期第 27 页)

中国日前公布了其上游油气资源税制改革方案,自 12 月 1 日起执行,希望为进入富有挑战性资源的油气公司减轻经济负担。

尽管新税制将油气资源税税率上调了 1 个百分点,由 5% 提高至 6%,但财政部和国家税务总局也为一些非常规资源和深水资源提供了减税优惠政策。

对稠油和高含硫天然气资源税减征 40%;对三次采油资源税减征 30%;对低丰度油气田资源税暂减征 20%;对水深超过 300 米(不含)的深水油气田资源税减征 30%。应纳税额 = 总销售额 × 实际征收率,实际征收率 = 6% - 综合减征率。财政部和国家税务总局还决定将原油、天然气矿产资源补偿费费率降为零。

开采海洋或陆上油气资源的中外合作油气田,在 2011 年 11 月 1 日前已签订的合同继续缴纳矿区使用费,不缴纳资源税;自 2011 年 11 月 1 日起新签订的合同缴纳资源税,不再缴纳矿区使用费。

自 1990 年起,中外合作开采陆上石油资源需缴纳矿区使用费,费率从 1%(年度原油总产量超过 5 万吨至 10 万吨的部分,相当于每天 2000 桶)到 12.5%(年度原油总产量超过 100 万吨的部分)不等。年度原油总产量不超过 5 万吨的部分,免征矿区使用费。

自 1988 年起,中国开始对海洋石油生产商征收矿区使用费,年度原油总产量超过 100 万吨至 150 万吨的部分,费率为 4%;年度原油总产量超过 300 万吨至 400 万吨的部分,费率为 10%;年度原油总产量超过 400 万吨的部分,费率为 12.5%。

中国放宽海外能源投资项目审批门槛

(编译自《上游报》10/17/2014 期第 27 页)

中国已为审批海外能源投资项目放宽门槛,这为国有企业和民营企业投资外国上游资产提供了便利。

根据国家发改委发布的一项政令,中方投资额 10 亿美元及以上的境外投资项目,包括上游资产,才需要由国家发改委核准。10 亿美元以下投资只需在国家发改委备案,无需审批。

新审批要求相比该部在 2004 年发布的一个类似办法更为宽松,当时发改委规定,中方投资额 3000 万美元及以上的能源项目,由国家发改委核准,其中中方投资额 2 亿美元及以上的,由国家发改委审核后报国务院核准。

但根据新办法,中方投资额 20 亿美元及以上,并涉及敏感国家和地区的境外能源投资项目,由国家发改委提出审核意见报国务院核准。



中海油权衡陵水 17-2 发现开发方案

(编译自《上游报》10/24/2014 期第 19 页)

中海油正为陵水 17-2 发现研究三个备选开发方案，这可能会成为其首个担任作业者的深水天然气开发项目。该发现位于南中国海西部海域琼东南盆地。但三个备选方案均有缺点，中海油难以作出决定。

第一种方案是采用一艘浮式液化天然气 (FLNG) 船和一个海底生产系统。据悉，该方案对于像陵水 17-2 这样的气田来说成本太高，该气田的储量规模最终可能会达到 1000 亿立方米。一位官员说，如果其储量能增加到 3000 亿到 4000 亿立方米，中海油选择 FLNG 方案会更理想。

第二种方案是效仿珠江口盆地荔湾气田的成功开发经验，该项目以海底深水生产设施为主，这些设施将天然气输送到一座浅水中央处理平台，天然气在此经初步处理后再被输送到位于广东省的一座陆上终端。但中海油担心陵水 17-2 的海底地质情况，因为这里坡陡，可能会引发泥石流。

第三种方案是建造一座浮式平台并铺设一条海底管道，将天然气输送到香港用于发电，与在产的崖城 13-1 气田的开发方案类似。陵水 17-2 水深 1336 米到 1531 米，距离崖城 13-1 气田东南 160 公里，距离崖城 - 香港输气管道最近的管段 87 公里。但中海油也认为该方案造价太高，因为新管道需要跨越 400 公里。

中海油明年将钻更多井，因此可能要在对陵水 17-2 的储量有更清楚的认识后才会敲定开发方案。

康菲决定放弃勘探四川盆地綦江区块

(编译自《上游报》10/10/2014 期第 56 页)

由于与军事用途存在潜在冲突，美国石油公司康菲已决定放弃勘探四川盆地綦江页岩气区块。

康菲与中石化有一份协议，是在该区块开展地质研究。但消息人士称，这家美国公司不愿意介入位于敏感军事区的工作。据了解，中石化已经接受了康菲的决定。

2012 年底，中石化通过其页岩气分公司中石化勘探南方分公司与康菲签订了《四川盆地綦江区块页岩气勘探、开发和生产的联合研究协议》。康菲是与中石油、中石化或中海油签署页岩气联合研究协议的 6 家外国公司之一。

除壳牌之外，其他外国公司对在中国签署更为正式的产量分成合同态度谨慎。壳牌与中石油就在四川富顺 - 永川区块勘探页岩气有一份产量分成合同。

国土资源部专家建议成立页岩气“特区”

(编译自《上游报》10/03/2014 期第 36 页)

国土资源部的专家建议在四川盆地及周边地区建立一个页岩气“特区”，以便使更多企业进入前景好的储藏。

国土资源部矿产资源储量评审中心主任张大伟说，特区概念背后的理由是打破中石油和中石化对这些区域的垄断。该特区面积约 45 万平方公里，包括四川、重庆、贵州和云南、湖南、湖北部分地区，全区探矿权面积约 34 万平方公里，油气公司或页岩气投资者可申请。

限制进入这些区块已促使国家能源局将国内 2020 年的页岩气产量目标减半，下调至 300 亿立方米。但张大伟表示，如果四川的区块向更多公司开放，到 2020 年，该特区可以实现页岩气产量 1000 亿立方米，可采储量 3 万亿立方米。





中石化退出黔渝 南川部分页岩气勘探无效区块

◎ 摘自：中国能源网

黔渝南川页岩气区块是中石化通过国土资源部 2011 年度第一轮页岩气招标获得的区块，面积为 2197.942 平方千米，其中 19% 面积为世界遗产保护区。

2011 年 7 月 18 日，中石化签订页岩气探矿权出让合同即国土资源部油气探矿权合同 2011001 号，投标时承诺三年内投资 5.910982 亿元。按照招标文件规定，在合同截止时未完成率，按总投入的 5% 缴纳违约金。

因保护区内世界遗产，且该区块主体结构复杂，地表山高、沟深、坡陡，勘探施工难度大，部分区块有效页岩气勘探面积小，中石化已核减了该区块 594.035 平方千米的无效勘探矿权面积，并编制了核减后区块勘查实施方案上报国土资源部。同时按照国土资厅函 {2014}776 号，2014 年 7 月 25 日国土资源部对该区块进行了专项督查，核实认定投入 4.3389 亿元，为合同（5.910982 亿元）的 73%。按照招标文件规定缴纳了 797.98 万元违约金。

自获取探矿权以来，中石化精心组织，按地表调查、地震普查、地震详查和钻井验证等勘探程序，在世界遗产保护区外，持续开展页岩气勘探工作。截止 2014 年 7 月，共完成野外踏勘 560 平方千米、二维地震采集 1338.85 千米、钻井 4 口、压裂试气 1 口，钻探完成了国内最深的页岩气水平井，完成了国内最高施工压力的压裂作业，为探索我国深层页岩气做出了积极努力，获取了区块主力目的层龙马溪组页岩气有利勘探区分布范围、地质评价参数和资源潜力等关键参数。

中石化表示，将严格按照国家相关规定和合同约定，切实有效、科学有序推进该区块页岩气勘探，继续保持国内页岩气勘探开发先锋地位。

突破瓶颈：明年中国页岩气产量有望达 65 亿方

◎摘自：中国经济网

国家能源局副局长张玉清在日前举行的华电页岩气与 LNG 产业发展研讨会上表示，去年中国页岩气产量 1.93 亿立方米，今年将达到 10 亿立方米至 15 亿立方米，明年有望实现 65 亿立方米。根据中国国土资源部预测，中国页岩气产量将跨入“快车道时期”。

对于逐渐“热”起来的页岩气开发，接受中国经济时报记者采访的专家分析认为，中国页岩气的开发正处于前期阶段，不能操之过急，尽管机遇不少，但与之并存的还有需要解决的问题。中国页岩气的发展，需要抓住机遇，克服困难。

遭遇瓶颈

国务院发展研究中心市场经济所综合室副主任邓郁松在接受中国经济时报记者采访时表示，中国页岩气与美国相比，起步稍晚。从产量上看，虽然与美国相比较差，但与自身相较增速较快。“国土资源部重新调低中国页岩气产量至 2020 年的目标，对产业来说，这是务实的表现。国土资源部预测在 2015 年全国页岩气的产量将达到 65 亿立方米的目标符合发展步伐，是可实现。从产业发展的客观规律来讲，对于中国页岩气的发展需要重视，但不能心急。”邓郁松说。

中国国际问题研究所中国能源战略研究中心主任夏义善在接受记者采访时提出，我国页岩气开发面临成本高的问题，主要受到自然条件的限制，中国页岩储层平均埋藏深度更深，西部多在 3500 米以上，而美国大部分在 180 米—2000 米，这使开采面临一定困难。页岩气的开采主要在西部进行，开采需要大量的水。此外，夏义善还提出西部的水源存在短缺的问题。“以上两点决

定了目前我国页岩气开采成本较高。”他说，要开发页岩气，不仅是资金的问题，还要提高技术，包括如何低水耗的开采和提高复杂条件下的开采技术。

对于能源市场上中国页岩气发展的障碍，夏义善分析认为，现在开采出的页岩气价格在能源市场上高于油，因此它在经济上的价值有限，甚至不如从国外进口，要逐步解决经济可行性的问题。发展要与国际市场接轨，尤其是在最近石油价格走低这种不利于页岩气发展的市场环境下，若油价长期持续保持低位，对于页岩气市场的打击很大。

迎来机遇

邓郁松从整体情况分析，首先，中国页岩气发展已初具市场条件，油价市场的走低，渴望新能源代替传统能源的需求都是对中国页岩气的发展提供了相对积极的市场条件。

第二点，涉及到政策环境的问题，从国土资源部发布的对中国页岩气市场的预测以及相关政策的持续发布都可以看出，政府在不断地推进中国天然气的发展。但投资者仍然存在犹豫是否进入市场的现象。投资者很难短期预测到项目的回报，这来自于天然气市场的特性。而由于能源行业具有高风险、高资本密集型和高技术的特点，这也使其陷入到该行业准入无形提高的局面中。



可能前期做了过高的投入，但是产出的油气却很有限。这就需要政府制定配套完整的体系，不仅鼓励各种主体进入到天然气行业，还要通过制度规范使其进行更好地资源配置，而不只是单纯地放宽了准入。

第三点，我国在页岩气的开发中已经具备了一些技术并在不断地提高，在过去的页岩气的开发中积累了自己的经验。

夏义善认为，国内、国际市场上较大的需求是中国页岩气发展面临的机遇。首先，我国对于页岩气的需求呈上涨趋势，并且这种上涨的趋势会持续相当长的时间。我国经济增长稳定是宏观调控的结果，因此国内市场需求量也会随着经济的稳步增长而持续增长。其次，目前油价的大跌会是一个短期的现象，一旦国际市场恢复正常，对于页岩气的需求也是很大的。新能源和可再生能源取代油气会是一个很漫长的过程，因此页岩气的发展还存在很大空间。

夏义善表示，我国环境污染的亟待改善，也为页岩气逐渐替代煤、油等高污染能源提供了机遇。现在环境治理主要强调的不是减少煤炭的用量，而是减少其在生产甚至发电项目中所占的比例。提高在能源消耗中页岩气、清洁能源等所占的比例是我国能源结构调整的关键，也是页岩气发展的方向。



“认贷不认房” 对房地产行业的影响

© 摘自：网易新闻

房市的低迷对整体经济造成拖累，鉴于此，多地地方政府已陆续悄然松绑当地房贷政策，试图阻止当地房地产市场进一步下滑的局面。在此背景下，央行和银监会也于 2014 年 9 月 30 日推出房贷新政，其中最引人关注的是“认贷不认房”条款：首套房首付比例 30%，贷款利率下限是贷款基准利率的 0.7 倍，对“拥有一套住房并已结清相应购房贷款的家庭为改善居住条件再次申请贷款购买商品住房”时执行首套房贷款政策。

一、新政短期效果有限

房市在经历 2013 年的调整后，在 2014 年初，房市加速下滑，房地产开发投资同比增速从 19.3% 快速下滑至 12.5%，是 2010 年来最低点，与此同时，商品房销售额同比增速在年初从 26.33% 骤降至 -3.68%，并且下降幅度继续加深，在 9 月达到 -8.89%，并且表现出继续下行的趋势。这表明，现阶段我国房地产市场正经历着后危机时代下行趋势明显的阶段。

而在现阶段，货币供应量 M2 却难以再如此前两次快速增加。中央政府已经在多种场合强调不会出台大规模刺激措施，这意味着货币供应量和信贷难以提速。此外，现阶段商业银行的资金成本已经在高位，据估计，商业银行的资金成本约为贷款利率的 9 成左右，难以实质性地将房贷利率降至基准利率的 0.7 倍。这些因素都将制掣货币供应量 M2 和信贷的上升。因此，在没有货币政策更大程度放松的条件下，本轮房贷新政的刺激效果将会十分有限。

二、长期下跌趋势难改

本轮新政不仅在短期刺激效果有限，在长期更是难以改变整体房价长期下跌的趋势。我国房价长期下行趋势的根本原因在于人口结构的变化。

一方面，人口老龄化改变我国住房消费需求的相对数量和结构，致使房价具备明显的下行压力和趋势。在中国，不同年龄段的人群的购房需求差异明显，并且购房者年龄趋向年轻化。以深圳 2013 年调查统计数据为例，全市 26-35 岁的购房者占比 60%，呈现刚性需求；36-45 岁购房人群占比 24%，大多表现改善型需求；18-25 岁之间的年轻一代占比 7%，主要依靠父辈的帮助购置住房；其它人群则购房需求小，面临的需求弹性也大。此前中房指数研究院的调查结果同样显示占比过半的购房需求集中在 26-35 岁人群，他们的需求刚性。不难判断，20 岁以下人群代表未来购房主力，而 20 岁以下人群比重持续多年下滑，从 1989 年占比 37% 左右持续下滑至 2013 年 21%，意味着未来刚性需求将持续减弱。

相反，老年人比重却持续上升，他们在未来会以住房供给者的身份出现，进一步造成住房供给力量相对强化。在人口老龄化趋势下，需求结构发生变化，刚性需求比例下降，非刚性需求比例提高，住房市场面临总体需求相对减少，供给相对增加的局面，这些因素将引导房价相对下行。

另一方面，人口老龄化会改变生产和消费的比例，降低储蓄率，进而减少房地产投资需求。按年龄分，将 15 岁至 64 之间的人定义为生产者，将 15 岁以下或 65

岁以上的人定义为消费者。我国生产者和消费者之间的比例在经历 20 多年的增长后开始趋于下降，预示生产相对消费会越来越低。

因此，随着我国人口年龄结构偏向老龄化，我国住房的消费需求和投资需求均会面临着相对减少的状况，整体房价具有下行的内在逻辑，本轮房贷新政难以改变房价长期下行的趋势。

三、应对房价下跌的占优策略

针对目前房价下跌的现状，我们认为可以从两方面采取措施：一方面，积极推进利率市场化，增强商业银行选择利率的灵活性。

目前，我国的存款基准利率和浮动上下限仍由央行制定，商业银行自主选择利率水平的权利和灵活性小，不能根据金融市场的实际情况选择合理的存款利率水平。存款利率缺乏变动，商业银行的资金成本容易被锁定，贷款利率也难以有实质性下降。

现阶段，我国 PPI 和 CPI 均处于历史较低位置，其中 PPI 更是长达 31 个月为负，在贷款利率未有实质性下降条件下，包括房地产企业在内的企业和按揭贷款的居民承受的实际利率高，高实际利率限制企业的投资活动和居民的购买活动。如果商业银行选择存款利率水平

的自主性增大，那么就可以更加灵活地调节自身资金成本，就可以根据市场变化情况调节贷款利率，在市场冷淡时适时降低贷款利率，在市场表现过热时适当提高贷款利率，这样房地产市场对中国经济的扰动就可以通过银行自主调节利率的行为被部分吸收掉，房市对中国经济运行的干扰力度就会减弱。因此，积极推行利率市场化对中国经济更加稳定发展具有重要意义。

另一方面，大力发展新兴产业，创造经济新的增长点。

房地产行业在中国经济中占据着重要的地位，在过去一直扮演着中国经济的支柱产业和增长点的角色，例如对投资的直接贡献，对诸如建筑业、钢铁、水泥、家电、家居、装修等行业的带动作用，以及房地产行业与银行业千丝万缕的联系。如今，中国经济对房地产行业的依赖程度已经很高，房地产行业的波动已成为中国经济波动的主要原因。

为了应对房价下跌对中国经济增长的不利影响，中国经济需要发展新的产业，创造经济新的增长点，以抵消房市的不利影响。此外，从规范房地产市场的角度来讲，我们还认为需要尽快建立并完善房产税税制体系，全面落实房产税，并合理增加金融投资工具，扩大居民投资渠道，逐渐挤出房地产投机性需求，使房地产市场健康发展。



紧跟 *SCP* 发展步伐

SCP 试气队的故事

◎ 本刊编辑 丁成园

最近，集团人力资源部发了一个员工工龄的公告，仔细一看有些恍然，自己已经是一名有着 7 年工龄的长和人。虽然 7 年过去了，但依然清晰的记得第一次上井场的情景，没有明确的工作任务，我自拟主题，计划采访和拍摄试油队。景鑫，时任试油队队长，他进入了我的视野。此人反差极大，生产上，身先士卒，雷厉风行；生活上，关心下属，谦逊和蔼。身材高大、笑起来略带羞涩的模样成为其标志，令我印象深刻。一来二去，经常一线采访的我和景队长成为了好朋友。如今，SCP 业务拓展迅速，景鑫，也经历了试油队队长、大修队长，成为现在的试气一队队长。2014 年以来，在他的带领下，12 人的团队主要服务于延长项目，为完井投产做着重要的保障工作。先前“试油”，如今“试气”，当我问起他有什么不同和感受时，景队颇有深意的话语让我感慨，“不管工艺如何变化，可是咱这颗心是长和的，始终没有变，要不断学习，紧跟公司的发展步伐”。是啊，有了这种忠诚敬业的精神，攻克技术上的差异那还不是小菜一碟。

在景鑫的配合下，我们顺利完成了采访和拍摄任务，临走时，他握着我的手，笑呵呵的说道，“要经常来生产基地，多反映我们一线的生产和生活啊！”看着他真挚的笑容，我感觉到他的话是一种希望，更是一份责任！





此次采访正好遇上试气队待命，没有生产，景鑫组织全体队员保养设备，为生产做好准备工作



千万别做局外人

中国人的酒桌饭局潜规则 (二)

喝酒

俗话说，酒是越喝越厚，但酒桌上也有很多学问，以下总结了一些酒桌上的小细节：

细节一：领导相互喝完后才轮到自己敬酒。敬酒一定要站起来，双手举杯。

细节二：可以多人敬一人，决不可一人敬多人，除非你是领导。

细节三：敬酒时，如果不碰杯，自己喝多少可视乎情况而定，比如对方酒量、对方喝酒态度，切不可比对方喝得少。如果碰杯，一句‘我喝完，你随意’，方显大度。

细节四：多给领导或客户添酒，但不要瞎给领导代酒，除非领导或客户明确表示想找人代，并且代酒时要表现出自己想喝而不是为了给领导代酒而喝酒。如果领导不胜酒力，可以通过旁敲侧击把准备敬领导的人拦下。

细节五：端起酒杯（啤酒杯），右手扼杯，左手垫杯底，自己的杯子永远低于别人。如果是领导，则不要放太低，给别人留点空间。

细节六：如果没有特殊人物在场，碰酒最好按顺时针顺序，不要厚此薄彼。

细节七：碰杯、敬酒、需要有说词。这样有举杯的理由。

细节八：桌面上不谈生意，喝好了，生意也就差不多了。

细节九：假如遇到酒不够的情况，酒瓶放在桌子中间，自拿自添。

细节十：关于敬酒的礼节：一是主人敬主宾；二是陪客敬主宾；三是主宾回敬；四是陪客互敬。记住：作客绝不能喧宾夺主乱敬酒，那样是很不礼貌，也是很不尊重主人的。

倒茶

倒茶的学问既适用于客户来公司拜访，同样也适用于商务餐桌。首先，茶具要清洁。客人进屋后，先让坐，后备茶。冲茶之前，一定要把茶具洗干净，尤其是久置未用的茶具，难免会沾上灰尘、污垢，更要细心地用清水洗刷一遍。在冲茶、倒茶之前最好用开水烫一下茶壶、茶杯。这样，既讲究卫生，又显得彬彬有礼。现在一般的公司都是一次性杯子，在倒茶前要注意给一次性杯子套上杯托，以免水热烫手。

再次，端茶要得法。中国倒茶的传统是双手奉茶。双手端茶时也要注意，对有杯耳的茶杯，通常是用一只手抓住杯耳，另一只手托住杯底，把茶端给客人。没有杯耳的茶杯倒满茶之后周身滚烫，双手不好接近，有的同志不管三七二十一，用五指捏住杯口边缘就往客人面前送。这种端茶方法虽然可以防止烫伤事故发生，但很不雅观，也不够卫生。最后说到添茶。如果上司和客户的杯子里需要添茶了，可以示意服务生来添茶，或让服务生把茶壶留在餐桌上，亲自来添则更好。添茶时先给上司和客户添茶，最后给自己添。

离席

一般酒会和茶会的时间很长，大约都在两小时以上。也许逛了几圈，认得一些人后，你很快就想离开了。这时候，中途离席的一些技巧就需要了解。常见一场宴会进行得正热烈的时候，因为有人想离开，而引起众人一哄而散的结果，使主办人急得直跳脚。欲避免这种煞风景的后果，当你要中途离开时，千万别和谈话圈里的人——告别，只需悄悄地和身边的两、三个人打个招呼，然后离去便可。

中途离开酒会现场，一定要向邀请你来的主人说明、致歉，不可一溜烟便不见了。和主人打过招呼后，应该马上就走，不要拉着主人聊个没完。占用主人太多时间，会造成他（她）在其他客人面前失礼。有些人参加酒会、茶会，当中途准备离去时，会——问所认识的人要不要一块走。结果本来热热闹闹的场面，被他这么一鼓动，一下子便提前散场了。这种闹场的事，最难被宴会主人谅解。因此，一个有风度的人，可千万不要犯下这种错误。

黎明

鸟偷偷醒了
花草停止了泪水
马路
急急忙忙召唤天使
打扫自己一夜的恶梦
等待贵客的旅游
路灯
慢慢回收自己的千里眼
不再为深夜忙碌的人服务
星星开始下班
东方渐渐露出一丝雪白的肚皮
远处山顶
被一层层云烟锁在里面一动不动
放出清淡的咩声
迎接吉祥祝福的阳光
撒在祖国每一寸土地上
让祖国母亲
幸福安康

诗歌两首

© SCP 大梁湾经警队 吉旺鹏



安全呼唤

翻开长和期刊
像翻开一页风景
八仙过海各施特长
读了周梦茹演讲稿
安全你重视吗
一章深深吸引我眼球
翻阅五六遍爱不释手
依然在翻阅
像一个饥饿的青少年
碰到一桌飘香美食
字字句句指引我们
微小的每一角
都可能有危险的魔鬼
不要漫不经心麻痹大意
时时刻刻牢记
没有什么能比生命更重要
要知道
您的家人朋友正等着您平安归来
欢聚一堂

惊险华山行

© 镇泉县福爱尔石油有限公司 苏岩



近几日我正纠结着去哪玩呢，大学同学就约着周末去西安，于是很爽快的答应了。中午休息时就准备好了旅游攻略，一下班就风风火火收拾好行李直奔车站。踏上渐行渐远的列车，山也逐渐翠绿起来，我的心情也随之越来越激动。

到达华山脚下，我们买了门票就顺着人流登山，走了一小会就已经累得不行了，整个人就像被水泼过了一样，强打起精神继续上坡。爬了这么远才到五里关，而五里关在导游的地图上都被忽略不计，悲催，狂

晕……坐下休息一会，前面又都是台阶路了，继续爬感觉身上的背包越来越沉，双腿好像注了铅一样，不听指挥，也感觉到了什么叫做登山，感觉自己以前登的那些山简直就是小土堆罢了。没办法，再稍坐一会，灌上一些水，继续爬，有一截路 V 字形，爬上一点都不容易。啥人设计的这路线，让人下去又上来的，没办法继续拼着命爬。毛女洞到了，山路越来越陡，也越来越窄，间歇的地点越来越长，顿时好多人已全然不顾昔日脸面，手脚并用，连滚带爬，时不时撕

心裂肺吼上几嗓子，发泄发泄，打打精神。到了迴心石，重坐休息，名人书法随处可见，大家都不顾艰辛疲劳努力地摆 pose 拍照，此情此景此人真是让人惊叹又舒心，爬、继续爬……

三曲九折后迎来了千尺幢，这时有两条道出现在我们眼前，左边一个比较陡峭，右边一个相对平缓一些，陪同的伙伴问走哪条道，我外表坚定而内心有一丝动摇的吼道：“走左边，既然来了就挑战一下极限，寻求一下刺激”。真陡、真窄、真长，

只能容下一个人，刺激、惊险、令人称绝。

鼓足了劲，爬呀爬，终于爬到了北峰，这时前方十来米高的峭壁上出现了两道天梯，四条附着的链子，一个个只能容得下脚尖的台阶，就这样游客们井然有序的依次往上爬，嘿嘿，很快就被攻下了，小小窃喜。曲曲折折又走了些许讨厌的台阶，又迎来了一大险关“苍龙岭”，远远望去，像一条直冲云霄的行龙，游动在两山之间，山背突兀，两边都是深谷。挑战，刺激，陡峭坚挺的独山梁

上一条羊肠小道通向山顶处，前不着村，后不着店，叫天不应，叫地不灵。边爬边小憩，终于爬到头了，端口处有个小平台，悬壁上镌刻着“韩退之投书处”，原来这来自唐代大家韩愈一段典故。

来来回回走了数个台阶又迎来了另一处景点——金锁关。关内关外登山路两侧铁索上情侣锁、平安锁、事业锁等等，重重叠叠，红绳彩线迎风摇曳，不失为关前一道美丽的风景线。本来想着到了这里也就到了东峰，可是走了近 10 来分钟前方出现

了一巨大的石壁，上面赫然刻着“云梯”二字，天哪，这云梯简直比 90 度还陡。排了许久队才轮到我，抓着铁索摇摇晃晃，身体难以稳住，艰难的爬到 1/3 处终因体力不支放弃了。就从旁边的备用登山台阶上去，到达了朝阳台。此时一看表 3 点 25，天哪，我们整整爬了 7 个小时，大家休整一下准备在凌晨看日出。

不知什么时候伙伴们把我喊醒，说到看日出的时间了，这时朝阳台上，游人济济，翘首以待这最辉煌、最壮观的一刻。是时，但见夜幕自东方悄然隐退，晨曦初露，渐渐霞光瑰丽。瞬间，一轮火球喷薄而出，继而光芒四射，气象万千，整个世界大放光明，游人身心为之一振。一轮红日冉冉升起，照耀着华山和周围许多如削如切的山峰，景色瑰丽。待云雾散尽，苍松翠柏，则更加清丽悦目，美妙神奇。故而，游名山人必登华山，登华山者必观日。华山日出亦被列为华山自然风光中的重要景观之一。

随后我们便下了东峰，一块空地上立着一石头上面刻着“华山论剑金庸题”几个大字，顺着小路继续前行到了南峰和西峰，观赏完之后就顺山下来在西峰索道处买了票坐观光缆车，一起的游客吓得不敢正视下方，我身临其境拍了一些照片，轻松饱览“太华极顶”、“华山第一天险”、“斧劈石”等这些位于华山主峰区的著名景点，又是一番美景呀！



一线石油人的小小幸福

© SGP 德米石油工业有限公司

幸福像雨后弥漫在空气中的香草味，淡淡的味道久久地徘徊在空气中，夹杂着氧气吸入我们的心田；幸福像初春里开满枝头的山杏花，杏花香甜的味道随着轻风，久久停留在我们的发梢，弥漫在我们的四周。我们石油人的幸福并着朴实，朴实并着温暖，温暖并着欣慰，欣慰并着付出。在奢求、享受和付出中，我们毫不犹豫地选择了后者。我们的幸福无需富丽堂皇的包装，无需星光璀璨的光环，无需刻意的点缀，无需激情的围绕。

石油人的幸福是孤独，是对家人的牵挂和思念。浓浓的牵挂、浓浓的思念成为我们默守大山与风沙对抗的精神支柱，像一股狂热的火焰深深地烙印在我们的脑海里！

石油人的幸福是家人的一句唠叨，那是心情郁闷时的一剂镇静剂，是在生活与我们背道相驰时的一盏指路明灯，为我们指引着拼搏的方向！

石油人的幸福是迷茫失落时一句浓浓的安慰，平淡的工作、艰苦的环境，难免消磨我们的斗志，青春的活力、友人的慰藉像初春的绿芽总能给人希望，就算缺少养份的滋润，也会顽强地成长！

石油人的幸福是一声轻轻的问候和一次及时的鼓励，像是冬天里的一杯热茶，流进心田给予我们任何东西都补给不了的能量，这能量是我们在生活中不可缺少的动力。

石油人的幸福是成功时与家人的分享，我们成功的喜悦只为看到家人舒心的笑容，只为得到家人的信任和肯定。家人的赞许就是一望无际的沙漠里的一潭清泉，永远清澈明亮，那是生命的源泉！



引：

从一个街头小混混到道德模范，这个人生轨迹是如何转化的，其中的酸辣苦甜我自然比谁的感悟都深。现在，当我站在众目睽睽的公众面前，面对媒体的聚焦，抑或出现在流光溢彩的领奖台上，从领导手中接过奖状、奖金时，心中除了涌上一丝欣慰之外，阵痛也会油然窜上心头，那些梦魇般往事会像电影一样闪现在我的面前。在领悟别人多次说到的“浪子回头金不换”的赞叹时，我便扪心自问：我回头了吗？我回头了吗？这个头我回的彻底吗？今后还要如何继续“回”下去？

既然是曾经的浪子，那走过的路肯定崎岖，做过的事肯定有诸多龌龊，有些事情用“不齿于人类”来表述，一点也不过分。浪子既然要回头，就得面对现实，把心扉敞开，把自己的过去完全、彻底地抖搂出来，接受公众的监督和批判。

四 心中有一条路，路上长满杂草

停职了两天，第二天吃饭晚饭的时候，杨工头对我说：“小彭，从明天起，你就带着阳阳玩耍吧，算是你的工作吧。工钱跟指挥车一样，也是每天七元。带好了还会再加的。反正孩子也要一个人看，我看他很依恋你呢，你就看他吧。”

看孩子虽然比不上指挥车子来劲，但轻松，也自由，想带他到哪就到那里玩，在时间上也相对集中，他妈妈的几顿饭做好了，我便可以把孩子交给她，不像指挥车那样时间不确定，有时候一天到晚得在工地上指挥十多个小时。别无选择，我就领了这个特殊的任务开始投入工作了。

天气开始暖和了，山上的狼毒花（我们那里叫狗菊花）一簇簇地长起来，有的结出轰轰轰的花苞，像火柴头一样，有的已经开花了，白艳艳的。我就带着阳阳摘了狼毒花，编织成两了凉圈，当做帽子，戴在我和阳阳的头上。他如果玩腻了，我就把他架在我脖子上，带他到工地上玩，看修路的，看打沥青的。就是不到两边指挥车的地方

去——其实我很想去，但是一边是我憎恶的李果然，另一边是杨高儿，我怕她又拿小阳阳和我开心。小阳阳嚷嚷着渴了、饿了、热了，我就带他回到灶房，一边帮厨，一边逗孩子玩。杨工头夫妇看我带孩子很上心，不让他们操心，就对我格外地好起来。李秀琴总是会给我留下瘦肉或者鸡蛋和油饼等好吃的。

晚饭后收拾了锅台，阳阳便回到他们一家人另住的小屋里去了，我也就回到我的床铺上睡觉。其他干体力活的人劳累一天十多个小时，晚饭后抽上一支烟，便很快进入了梦乡，我的活儿轻，一时难以入睡，便头对头与李小强拉闲话。每次说到学校的某个女同学或者看到某个漂亮女孩子，他就情绪激动。也许正当年华的他正值青春骚动期，说着说着就不安分了，说他燥热的难受，问我该怎么办？我没有这方面的经历，也只能笑笑。又过了几天，晚饭后我想找李小强上山到树林里散心、抽烟，结果等了好大一阵功夫，还是找不见他，我只好上床睡觉。一觉醒来了，身边还是空的，小强还是没有回来，我举手看了看电子表，已经快凌晨两点了，他到哪里了啊？这里离县城有一段路，离山脚下的村庄也不太近，相对独立的。再说，他在这里也没有亲戚朋友啊。要说上山吧？平时都是我们与大龙三个人一起出去的，无非是在一起抽抽烟，说说话，小强有时候也谄几句诗。大家一起打工，都住在一起，除了少数几个人不抽烟之外，大都抽烟，一盒烟拿出来，散一圈就所剩无几了，要是给谁不散，谁就会不高兴，甚至耿耿于怀。李果然对我和大龙有成见，其实就是刚到一起时，在静宁县城吃饭后，我们没有给他散烟的缘故。大家都把钱看得重，抽出点钱买了烟，就避开大家，独自躲在某个角落享受。我们三个小青年便选择晚饭后去山坡上抽烟。这样三个人你给一支，我让一支，他敬一支，一边抽烟，一边海阔天空地海吹神谰，无拘无束，尽情地享受，谁也不吃亏的。那么，今晚小强是不是买了好烟，独自一个人享受去了？又一想，不可能啊，他抽烟也不会一抽就是几个小时吧？再说，我有了好烟能请他抽，他有了好烟怎么能独自享受呢？他不是这样小心眼的人。我伸手捅了一下旁边的大龙。他已经睡着了，被我捅醒后有点不高兴，责问我做什么？我指了指李小强

的床位，说李小强怎么还没有回来？大龙不耐烦地丢了一句：“可能要去了。你睡你的，别管他了。”说着就翻身又睡去了。

想着各种各样的可能，我渐渐进入了梦乡。

天亮了，起床一看，小强睡在我的身边，呼呼地睡得很香，不知道他是什么时候回到床上的？

吃早饭的时候我问小强，昨晚上去哪里了？他脸上露出了不自然的神色，咧嘴笑了笑，说他上山构思诗歌去了。他这么一说，我想起了他有时候会一个人在某个地方独自踱步，口中念念有词，他高兴时，还会把构思的诗歌给我和大龙念着听。我之所以很喜欢他，甚至敬重他，其中最重要的一点，就是因为他会写诗。这次他半夜一个人上山，构思了什么诗歌呢？也许小强看出了我的质疑，为了证实自己的话属实，就主动吟咏起来：

我心中有一条路

这条路上通天堂

下通地狱

中通人间四面八方

这条路坎坎坷岖

路上杂草丛生

尘土飞扬

……

末了，他说他由修路联想到了人们心中的所思所想，便构思创作了这首诗，题目叫《心路》。

我把写诗看得很神圣，构思诗歌是需要安静，不需要人声嘈杂，小强这么一说，我便相信了。就说：“小强哥，你以后也教我写诗吧！我也喜欢诗歌。”

小强看了我一眼，然后点了点头。

工地上的晚饭可是名副其实的晚饭，往往吃晚饭时是十点多了。由于工种不同，我在家带孩子，其他人人都在施工现场，所以减少了交流。对于别人倒也罢了，对于小强，我就有些想念。我尤其喜欢他吟诗对句的样子。可这些天来，他吃完饭就“神秘失踪”，我就邀大龙一起上山走走，我们上了熟悉的东山坡，点燃了烟，蹲在树林边上，看着山下灯光闪烁的工路闲聊。我们的话题自然说到李小强的情况。我说：“小强说他每个晚上上山构思写诗，今晚怎么不上山？他究竟在哪里呢？”

大龙却说：“哼，你真傻。你当真以为他构思什么歪诗哩？这会儿他恐怕爬到人家肚子上构思哩！”

他这么一说，我将信将疑，说“他爬谁的肚子呢？”大龙没有说，反问我：“你猜？”

我立马就想到了那个年轻漂亮的杨高儿，就说出了她。大龙却说：“要是她就好了，我还不为他惋惜哩。”

不是她是谁呢？剩下的两个都是老女人，其中一个还是工头老婆，也是他远房的堂姐？我的心理上总是不太相信的，就说：“我猜不着，大龙哥你说吧！我不会对人说的。”大龙吸了一口气烟，烟头在黑暗中使劲一亮。然后听到他说：“工头老婆他又不敢，还会有睡呢？这几天工地上的人都吵红了，你还啥都不知道？”

是尹水清？那怎么会呢？一个是年轻帅气、有文化会写诗的棒小伙子，另一个是大字不识一箩筐的半老徐娘，两个人年龄上相差十多岁，身体和品相上也相差很大，他们怎么会纠缠到一起呢？我还是摇了摇头，说了一声：“不会吧？是人都乱说的吧！”

大龙说：“我知道你跟他好。可是他却凡事瞒着你的。事情就是那个杨高儿说的，工头老婆也知道。我观察了好几天，就看出了问题，起初尹水清打饭时，总给小强挑很多肉，挑肉时眼神也不对劲，后来，小强就不到她跟前打饭了，而是到工头老婆李秀琴跟前打饭。神情很明显。”

又说：“这事情是无风不起浪，终究是纸里包不住火的。你等着看吧！”

要不是事情很快暴露，工地上掀起轩然大波，我真不会相信他们的事情是真的。

果然，就在我和大龙上山抽烟的那个晚上，李小强一直没有回到集体宿舍。我根据大龙说的，想象着他可能是“爬到人家肚子上构思哩”。可是年轻帅气、充满青春活力的他爬到一个皮肉松松垮垮的老女人身上，会是什么感觉呢？再说，尹水清是跟杨高儿住在一起的，她跟小强做事，那么杨高儿在哪里呢？脑子里乱七八糟地想这想那儿，终究还是睡着了。可是到了天亮，小强还是没有回来。接着吃早饭时便传来爆炸性消息：李小强不见了，杨高儿也不见了。有人说他们“私奔”了。

这天的早餐吃得没滋没味的，谁也不多说话，只是

默默地吃着饭，吸溜吸溜地喝着粥。

杨工头的脸色很难看，铁青青、板森森的。一个是他的堂妹，一个是他妻子的娘家堂弟，尽管关系很远，但是一个“杨”字和一个“李”字分不开啊。作为工头和带队的他，脸上挂不住啊！

李果然叹息着，只是机械地说“亏先人了，亏先人了”的话。

大龙给我使了眼色，悄声说“你看，事情不假吧！”事情发生了，谁也没办法。杨工头脸上挂不住事小，当事人的安全和工程进度事大，施工不能受影响啊，工程要按照合同保质保量地按期完成啊。至于当事人的安全，一个大小伙子跟一个大姑娘一对大活人，他们只是两情相悦，一时冲动，要远离这环境，到另外的地方享受人生快乐，相信并不会有什么人身安全的，人家是两厢情愿，如今这事情多哩，人们见怪不怪。眼下最要紧的是调整人员，补充岗位。

这样一来，大龙就受到了重用。他被调整到监工组顶替李小强监工。杨高儿指挥车的任务一时找不到合适人选，大龙就建议让我重返岗位。这个建议杨工头也觉得可行，就这么定了。至于带孩子的事，暂时交由李秀琴。

我又拿起了杨高儿扔下的两面红绿旗子，心事重重地走向工作岗位。我作为一个少年娃，心事原本应该是开朗的，单纯的，不像成年人那样心眼多，想法多，可是我却喜欢想心事。重新拿起了指挥旗，开始行使职权的好胜心理又窜上了心头，这是我所欣慰的。可是工地上一下子不见了两个活生生的人，而且这两个人都在自己心里有很深的印象。杨高儿虽然老喜欢开玩笑拿自己开涮，但她毕竟是年轻漂亮女性，是刺蓬中间生长的一朵鲜花。自己曾经给工头老婆李秀琴说过，要让小阳阳改口，把自己叫叔叔，因为在工地上我虽然年龄最小，可是家中我的父母也是五十多岁的人了，比杨工头夫妇年龄还大哩。李秀琴也同意，让我自己给小阳阳纠正。其实我已经纠正的差不多了，小阳阳有时也叫我叔叔了。我这样要求，并不是单纯的考虑辈分尊卑，而是通过争取辈分来表达心中暗藏的另一种情愫。我也是十五岁的少年了，心中也会萌发一种男子汉的冲动来，好花



人人采，好女人人爱，对于杨高儿，别人喜欢，我也喜欢。可如今她走了，再也看不到她了。对于小强哥，他是我们这帮打工族当中的“白马王子”，他帅气、开朗、新潮，有文化，爱清洁，待人也热情，他是一个十分优秀的小伙，要不是家境贫寒，替父母分忧，来养活两个残疾的哥哥，他不会加入到我们这个劳动群体行列中来的。得知他会写诗，而且愿意教我的时候，我就升华了对他的感情，更加敬重他，有种学生敬仰师父的感觉。可是，得知他与尹水清有那种事后，我心中曾经有过酸楚的感觉，有种“鲜花插在牛粪上”的惋惜；他与杨高儿双双私奔，我的心情复杂极了，既解脱了“鲜花”与牛粪“的困惑，又有种老汉吃醋的酸意。他如今也是不辞而别，在看不见他帅气活泼的身影时，还是有点怏然若失的感觉。

每次想到小强哥，我便很纳闷。大龙说是他与尹水清有男女关系，可是他又怎么跟杨高儿私奔了呢？这期

间先后到底发生了什么事？这个感情转移是如何进行而完成的？

慢慢地，我从其他人口中得知了事情的原委曲折，听了让人瞠目结舌，不能相信。后来再次遇到小强哥，再后来收到了他写给我的信，才得知事情是真实的，李小强在那个名叫东山坡的偏僻工地附近，曾经做过轰轰烈烈、淋漓尽致的青春发挥。那样的青春发挥，有人羡慕，有人不齿，有人理解，有人无奈。而我呢？兼而有之。

他作为我羡慕和敬重的朋友，在构思这部作品时，不应该披露人家的底细，可是作为朋友的所作所为，对我后来的行为有着很大的影响，对于诠释某种社会现象有着相当的穿透力，因此我便决定隐去他们的真实姓名，将事情诉诸笔端。

（未完待续）

话剧作品赏析

© 集团文化传媒部 马 瑄

话剧《伏生》：为传道而卑微地活着

伏生是秦汉时期通晓儒学的大家，秦始皇焚书坑儒《尚书》能够幸免于难，也是因为伏生的保护。在历史上伏生是把《尚书》藏在自家墙壁的缝隙当中，然而在这部话剧伏生则是把整个的《尚书》给背了下来，几乎可以说是这个改动而成就了这部话剧。

剧情简介：

秦博士伏生饱读儒家诗书，浸润大儒精神，随性不羁且喜好品酒，深得秦始皇厚爱；当朝丞相李斯主张法家之道以制度推进辅佐治国，极力反对儒家学习古，分封子弟的要求，得到秦王支持。为将大秦文化一脉流传，废黜其他所有文化门派，下令焚烧儒学典籍。

伏生为让《尚书》等儒学典籍传承发扬、逃脱焚烧之祸，闭门数日不见。李斯登门焚书，伏生竟反常通力配合，招致家人不解与鄙夷。伏生之子子勃更与其划清界限，一怒之下离家而去。

子勃及众儒生因不满制度禁锢，出言诽谤秦王及统治思想，招致秦王下令“坑儒”，子勃趁乱逃回家中。引得李斯带兵追至伏生家，伏生承受巨大压力，为保守“秘密”只得交出子勃。其妻闽姜含恨而死，其女离他而去，家门沦至惨淡。

以个人生命扛起文化坚守的伏生流落街头，伪装疯癫外表以苟活。秦灭汉立，李斯被奸臣所害而招致处死之



罪，行刑前伏生与其再度相遇，二人回望一生惆怅，唏嘘不已。此时伏生道出惊天“秘密”，让李斯惊恐万分。

汉朝“罢黜百家，独尊儒术”，儒学崇光得以重振，其他文化门派再度废弃。垂暮的伏生不禁感慨当初的自己，拼尽生命保存下来的究竟是什么？

导演的话

《伏生》，由伏地而生到挺立于天地，这是一种生命状态，也是一种文化状态，它显示了生命的坚韧，也实现了文化的传承。

伏生保护《尚书》，无论用何种方式都只是传奇而不是戏剧。当他仗着天赋异秉将诗书典籍与自身生命融为一体，却又为此而坠入“要书”与“要命”的诡异难题之中，当冲突从外部对抗转为自我角力，生命困境中的极端抉择才真正显现出戏剧应有的文化意义。

伏生虽为一代儒家宗师，却有着“大文化”的胸怀，他追求的文化境界是“饮百味美酒读百家诗书”，他在“焚书坑儒”的时代历尽磨难保护儒家典籍，到了“独尊儒术”的时代，他却陷入了更深刻的孤独，《伏生》的焦点由此从个人生命体验扩大到了对“文化”的思考。

当生命承载了文化，生命便有了特别的意义和价值，于是，有了坚守与隐忍，有了困境与抉择，有了难以承载的剧痛，有了放射异彩的荣耀……

其实，生命只有承载了文化，这个生命才有资格称之为“人”。

莎士比亚实验剧《麦克白的四次方》

《麦克白的四次方》是讲述了英国莎士比亚《麦克白》的故事，通过与中国传统作品中的王莽、赵光义、公孙子都这三个人物的结合展现。四个人虽然存在于不同时空，原本没有任何交集，但当我们用独特视角去审视他们的人生时，却发现他们就是同一个人——

“麦克白”。他为了实现权欲而泯灭良心，当他的欲望得以满足时，却时刻被自己的良心所折磨。我们很难用“善”或“恶”去片面地评价他，因为善恶看似对立，实际上却是长期共存并能相互转化的。好人可能变

坏人，坏人也可能变好人。正如莎士比亚在原著中所说“美即是丑，丑即是美”。“麦克白”正是展示出了人性的丑与美！

如何看待“麦克白”，或许在你我心中的解读不同。但不可否认：人们无法通过邪恶的手段达到美好的目的。

本剧亮点

1. 深圳“剧汇星期天”首演后，将应“英国皇家戏剧学院”邀请出国汇演。该剧为八厘米“剧汇星期天”中国戏曲学院导演系影视表演专业戏剧教学实践基地倾情打造，英国皇家戏剧学院就舞美，灯光，剧本的策划给出了宝贵的意见。
2. 经典莎士比亚剧目，后现代解构主义重新解读，讲述的是《麦克白》的故事，却试图通过与中国传统作品中的王莽、赵光义、公孙子都这三个人物的结合展现最具中西方冲击力的悲剧故事，打破了原有剧本的叙事



模式，在西方和东方之间得到双重的解读。

关于演出团队

国戏导演系的影视表演专业方向是国戏进入到新世纪筹建的重点教育学科。建立在影视和戏剧表演创作的基础之上，同时，还要让学生涉猎并了解戏曲表演的创作方法及其规律，以此来拓宽学生的表演空间，加强和提升学生的表演手段与表演能力在。另外，影视表演的学生还要掌握与影视表演密切相关的导演艺术。这样，影视表演专业的毕业生既较系统地掌握了斯氏体系的表演规律和技巧，又涉猎到中国戏剧戏曲的表演方法与技巧，还能了解导演创作的艺术特点。这种教学模式深化和扩展了影视表演的专业内涵，提高了影视表演人才的综合素质。

关于八厘米

8CM 是什么？是一个符号、更是一次次创意！
8CM 是以运营小剧场为核心的文化机构，2008 年从“深圳青年戏剧节”开始以小剧场演出并倡导观众与舞台之间只有“8CM”而著称。几年来，8CM 一直致力于创造和引进不同主题、不同风格的小剧场演出，将最真实、最唯美的戏剧艺术通过剧场的舞台传达给观众。

2009 年，8CM 精心策划推出的《8CM 新戏剧之旅》，给深圳热爱戏剧的观众带来了一系列精彩的演出。2011 年 8CM 又一次开启了新的文化品牌《剧汇星期天》，围绕“戏剧”开展系列“讲演展学”的公益戏剧普及活动，让更多的深圳人获得了更丰富的戏剧艺术滋养。2012 年“深圳戏剧节”以深圳作为原点，为国内外的戏剧爱好者搭建戏剧交流的新平台，让深圳人越来越熟悉“戏剧”给我们带来生活的感悟和快乐！



安全之我行

作者：SCP 采油工程部 王晓宇

漫画故事征集
《长和实业》期刊现面向集团及各子公司员工广泛征集漫画故事，要求故事主题鲜明，内容积极向上，希望各位同事踊跃投“画”。
投稿邮箱：xuewen.shen@copower.com.hk
联系人：沈学文 电话：13895614362
QQ：290691288



长和藏石



怡红快绿

尺寸：6x10x3(cm)