



凝心聚力 一起前行

全体员工朋友们：

正业集团告别了奋斗前行的2016年，迎来了充满希望的2017年。值此新春佳节来临之际，我谨代表我和家人，向全体员工及家人拜个早年，并致以最诚挚的新春祝福。祝大家新年吉祥、身体健康、工作进步、阖家欢乐！

2016年，在中国经济披荆斩棘的经济大环境下，我们的广大员工努力拼搏、不断进取，取得了较好的成绩。我们事业的每一个进步都离不开全体员工的无私奉献。

岁月不居，天道酬勤。当2017年的阳光普照大地的时候，我们开始了新的征程。新的一年，正业集团将为大家搭建更为广阔的发展平台，希望我们正业全体员工，继续以坚定的信念，坚强的毅力，拼搏的精神，追求卓越的信念和能力来完成我们正业的发展梦想。

我相信，2017年我们凝心聚力，一起前行，正业集团的未来会更加美好！

董事长 韩真发



正业人

吉林正业集团主办

ZHENG YE REN

第1期 总第168期 2017年1月

正道伟业 惠济民生

再谈责任、创新与领导艺术 (2、3版)

韩董在正业集团2017年企业年会上的致词 (4版)

企业年会图片专题报道 (4版)

围绕中心 服务大局
提振士气 凝心聚力



本报讯 (通讯员 闫杰) 为了实现可持续发展，按照生物公司《五年战略发展规划》有关人才发展战略的要求，认真做好公司后备班组长及产品负责人的培养选拔工作，生物公司近日专门下发通知，要求在公司内部生产技术层面，进行后备班组长培养选拔培训工作。

通知要求，开展班组长培养选拔是生物公司团队建设的重要组成部分，是实现企业健康和可持续发展的关键所在，随着公司的快速发展和新产品、新技术的不断引进和更新，对生产管理人员也提出了更高的要求，人才短缺和匮乏已经无法满足未来生产及技术岗位的实际需要，因此结合现有岗位实际情况，公司决定通过成立后备班组长培训组织的形式，为公司生产技术管理提供人才支持和保证。经过培训，使受训人员业务管理能力得到提升，经考核合格后列入后备班组长人选，并根据工作需要，随时择优聘用。

为进一步做好本次培养选拔培训工作，公司成立了由人力行政部、质量管理部门、财务部、生产中心、研发中心等部门组成的培训领导小组，同时建立起常态化的培训考核管理制度，培训师资和培训课件已经落实。

截至1月末，已有20多名在公司生产技术岗位工作满一年以上的大学毕业生提交了报名申请，目前公司已经制订出了培训计划，准备用半年的时间，采取每周1次班前班后会的形式，对这些后备班组长人选从班组生产管理、班组成本核算、GMP管理等多个层面，进行系统培训，首场培训计划在3月1日开始开课。

生物公司扎实开展后备班组长培养选拔培训工作

加强干部队伍建设 提升基层管理能力

凝心聚力 一起前行 正业集团2017年年会隆重举行



全体与会人员唱响嘹亮的《正业之歌》



韩真发董事长与各企业负责人签订2017年《经营目标责任书》



各企业负责人作年度工作回顾与总结

本报讯 1月14日，正业集团2017年会在集团四楼多功能厅隆重举行，来自正业集团总部、各企业的中高层管理人员以及受表彰的先进团队和个人出席了会议。会议由集团人力行政总监邱霄冰主持。

会上，正业集团各所属企业负责人对各自企业2016年生产经营工作进行了全面的总结与回顾，既分析了取得的业绩与成果，也反思了不足和差距，并提出2017年的工作计划和奋斗目标。集团董事长韩真发与各企业负责人签订《2017年经营目标责任书》，各企业负责人对2017年的业绩指标作出了庄严的承诺。

随后，韩真发董事长作2016

尤其是管理人员，不断的提升和

工作总总结及2017年工作指导报告。韩董指出，2016年是正业集团披荆斩棘、砥砺前行的一年，在中国实体经济面临严峻挑战的大环境下，全体正业人顶住压力、不畏挑战、勇于拼搏，不断取得进步与成绩。对于2017年，韩董再次强调对企业发展来说至关重要的人才问题，尤其是管理团队人员的理念、能力、素质提升的问题。要求全体管理人员要牢固树立正确的正业价值观，正确理解和践行“以结果为导向的责任感和担当精神”，并对如何发挥领导艺术打造优秀团队、怎样在工作中理解和体现创新精神提出明确要求。寄语所有正业人进步，从而使团队更加优秀，更加具有战斗力，以实实在在的成果和业绩，共同书写2017年正业集团的辉煌历程。

在随后举行的迎春晚会上，

对2016年在各项工作上业绩突出的先进团队和个人进行了表彰，集团各企业员工进行了精彩纷呈的文艺表演，全体正业人凝心聚力，以高昂的士气共迎2017。

吉林农业科技学院与正业生物公司召开校企战略合作年度会议

本报讯 (通讯员 闫杰) 1月6日下午，吉林农业科技学院与正业生物公司校企战略合作年度会议在吉林农业科技学院召开，吉林农业科技学院及该院生物工程学院的各级领导，正业生物公司生产总监张继东被聘任为该院生物技术专业客座教授。

会议由吉林农业科技学院生物工程学院院长杨国会主持，双方对未来继续开展深度合作，包括学生顶岗实习、就业岗位安置与专业对接、工艺技术合作研究、学院实验室图书馆等场所免费对正业生物公司员工开放等事宜达成了共识。会上，正业生物公司生产总监张继东被聘任为该院生物技术专业客座教授。

为加速生物技术人才培养，做好学生实习和促进就业，本着互通有无、合作共赢的原则，吉林农业科技学院与正业生物公司于2014年签订了校企战略合作协议，并建立了沟通机制，经过近两年来的合作，双方在学生顶岗实习、就业岗位安置、工艺技术专业合作研等方面都取得了良好效果，对企业技术人才储备、解决劳动用工，以及对学校教学模式改革、教育与生产实践交流、培养学生以致用的新型大学生，都起到了一定的积极作用。

据了解，吉林农业科技学院是一所省内全日制普通本科高等院校。学院前身为1907年创办的吉林农学堂，有100多年办学历史，2004年由吉林特产高等专科学校和吉林省农业学校合并组建而成，该学校设有动物科技学院、生物工程学院、制药工程学院等13个教学院，有39个本科专业，16个专科专业。

□ 吉林正业集团2017年企业年会领导讲话专版

再谈责任、创新与领导艺术

■ 吉林正业集团董事长 韩真发

编者按

2016年，作为“十三五”规划开局之年，是正业人极为不平凡的一年，在中国实体经济面临严峻挑战的大环境下，全体正业人顶住压力、勇于拼搏，各项事业稳步推进，努力实现企业发展再上新台阶，这必将载入正业集团发展的史册。

1月14日，正业集团2017年企业年会在农教公司多功能厅如期举行。会上，韩真发董事长分别对2016年和2017年工作做出详细总结和重要部署，并作了题为《再谈责任、创新与领导艺术》的主旨发言。

发言中，韩董再次强调人才队伍建设在企业发展中的至关重要地位，并要求全体管理人员要牢固树立正确的正业价值观，正确理解和践行“以结果为导向的责任感和担当精神”，对如何发挥领导艺术打造优秀团队、怎样在工作中理解和体现创新精神提出明确要求。

现将韩真发董事长的讲话整理出来，以便全体员工深入领会和学习。

2016年是我们正业集团披荆斩棘，砥砺前行的一年，我们身处中国实体经济面临严峻挑战的大环境下，遇到的困难可想而知。但挑战永远伴随着机遇，所有的困难，也意味着对每个管理团队、每个管理者勇气、智慧与担当的一种考验。在2016年，我看到了我们全体正业人顶住压力、不畏挑战、努力奋斗，勇于拼搏的精神气质，也看到了大家在这种拼搏与奋斗中取得的进步与成绩。面对已经到来的2017年，我要强调的仍然是对于企业发展来说很重要的关于人才的问题，尤其是管理团队的理念、能力、素质提升的问题。

以“上级解决问题、为团队创造业绩、为企业做出贡献”作为我们在企业唯一的价值实现方式，树立“以结果为导向的责任感和担当精神”

首先提出我们正业现阶段要树立的核心价值观的问题，说到价值观这个概念，到底什么是企业里的价值观？到底怎么定义这个我们天天听天天讲的东西？我认为，回到最本质的层面，企业语境里的价值观，应该是关于一个人如何在企业里实现自己职业价值的根本标准问题，就是说，企业请你来，你要以什么标准、用什么方式在企业里兑现你的价值？是通过拿出一个好业绩来体现你的价值，是通过解



决具体的问题来体现你的价值，还是通过做到什么职位、拿到多少薪资来实现你的价值？这才是企业文化价值观里最核心的东西，最根本的东西。价值观说白了，就是所谓“有所为有所不为”的问题，我希望每个人，尤其是中高层，一定要认真考虑这个问题。

那么从企业发展的角度、从我的角度怎么来要求我们正业人要树立什么样的价值观呢？通俗点儿说，就是要以“为上级解决问题、为团队创造业绩、为企业做出贡献”作为你唯一的价值实现方式，任何偏离了这种价值实现方式的想法和做法，就是偏离了我们一直强调的“正道”，就是偏离了企业发展和个人职业发展的“正道”，而这种偏离，一定会和企业的发展相冲突，那么一旦发生冲突了，就是有问题了。

对于我们来说，最重要的一条，就是关于“责任感”和“担当精神”。具体一点儿说，就是“以结果为导向的责任感和担当精神”！尤其我们管理团队，在我们今后工作中必须按照这个标准来要求自己。

这几年我在强调责任、担当、创新等管理者应当具备的素质，我们的管理者虽然以这些来要求自己，或认为自己已经体现出了这些素质，但从过程和结果来看，我们对此的理解和身体力行还是不够的。我们需要的是以结果为导向的责任感和担当精神，不是光有主观上的努力意识就够了，客观上必须通过打拼达成一个很高的标准，这才符合我对集团所有管理层的要求。对于企业来说，管理者的思维观念和领导力层次，决定了团队进步的速度

和追求结果的能力。我希望通过今天的内客，让大家对“怎样体现责任感和担当”、“怎样发挥领导艺术打造优秀团队”、“怎样在工作中理解体现创新精神”有一个更深入、更明确的理解。

责任感的内涵：既为他人负责，也为自己负责；既为团队负责，也为组织负责；既为结果负责，也为过程负责；既为现在负责，也为未来负责。

提到“自己负责”这个概念，很难回避一个关于“职场人”与“社会人”的区分问题，或者说，很难回避一个“职场文化”和“官场文化”的区别问题。大家一定要明白，所谓“官场文化”，作为中国几千年来官本社会的一种特有文化现象，其实并非只在官场存在，而是留存在中国人许多的文化基因中，对人们的价值和行为方式有着深刻的影响。“官场文化”的表现是多种多样的，比如个人主义、权力本位主义，把个人的利益置于团队整体利益之上；比如山头主义、站队行为，把团队和职场作为拉拢个人关系的场所，不是把自身的能力和贡献，而是把个人关系，作为自己在职场生存和发展的基础，例如有些工作看起来挺努力，但稍微遇到复杂点的问题，遇到得罪人的问题就退缩了，要求他去推动他就着急了，就说我还想在企业继续做下去。说这话的人我希望你不要在企业继续做了。如果一个企业变成维护个人关系和利益的平台，那么这个企业就注定失败，如果一个团队由个人关系和利益至上的思维发展下去，那么这个团队就注定失败。然而，这种现象在我们企业来说不仅有发生，而且这种思维表现也不是个别现象。当面都是表忠心，一旦涉及到个人利益，就变成先保自己了。还有利用职务侵占的情况，为了满足个人的小利益。

一个管理者，你在领导心目中的地位，你在企业中的价值，绝不会取决于你对领导说了哪些你所好的话、做出了哪些空头承诺，而是取决于你为你的团队、为你的业绩、为企业，解决了哪些问题、做出了哪些贡献。只有做到这两点的人，才能真正的负起团队的领导责任。主动性强调的是什么？是作为团队的领导，不能被动的为团队结果负责任，而是要为了达成结果，主动的发现问题、解决问题。大家永远要先搞清楚“企业请我来做什么”，这个最基本的命题！企业请我来，是要我来主动解决问题的，而不是让我来把问题抛给他人、甚至是抛回给老板的！对这个问题，大家永远要有一个最清醒的认识。

再说这个抗压性。大家可以首先反思一下自己，在以往的工作中，有没有体现出足够的抗压性？管理者为什么难当？领导艺术为什么学无止境？就是因为作为管理者，有很多重大的管理问题，要去不断的平衡、不断的反思、不断的调整改进。关于“细节管理”和“战略管理”的关系问题，就是需要管理者不断思考、不断改进的一个问题。抗压性并不是只针对高管，不同的职位需要承担不同的压力，但都要承担责任。大家要明白，职位的晋升带来的绝不仅仅是待遇和权力的变化，职位的晋升首先带来的就是责任、压力和挑战的变化。作为一个团队的领导，没有足够的抗压性，是无法在团队领导的职位上做到优秀的！也不会带出一个敢打硬仗的优秀团队的！这就是为什么一直以来我特别强调人的思想意识问题，强调人的责任感、抗压性问题，解决了这些问题，把人、团队锻造好了，我们就会迸发出无限的活力和创造力。海尔的张瑞敏说，“什么是人才？做得了事，吃得了亏，负得了责。这就是人才”，我很赞同，但我们的表述可能要再精确点，不仅能“吃得亏”，还要能“吃得苦、抗得了压”，这样才能真正“做得了事，负得了责”！

一个好的团队领导应该具备的领导艺术：善于约束、善于激励、善于融合、善于学习和善于创新。

责任心和担当精神不仅要靠观念来体现，更要靠能力来兑现。那要成为一个有责任心、能担当的好领导，需要具备什么样的能力和素质呢，这就涉及到我接下来要谈的，关于领导艺术的问题。我先用最通俗的语言，描述一下什么样才算是一个好的团队领导。一个好的团队领导，应该是一个让下属“又怕、又爱、又敬、又服”的人。让下属怕，怕的是什么？怕的是你能严格要求他们追求绩效和结果。让下属爱，爱的是什么？爱的是你能为每一位团队成员负责，帮助他进步和成长。让下属敬，敬的是什么？敬的是你能严格的践行企业的价值观，你要求别人做到的，你自己首先能做到。让下属服，服的又是什么？服的是你有能力、有方法带领你的团队走向成功，并且在成功的进程中，让每个人都受益。那么需要具备何种领导艺术，才能让你的团队成员“又怕、又爱、又敬、又服”呢？我把我的领导艺术归纳为五个“善于”，分别是善于约束、善于激励、善于融合、善于学习和善于创新。

首先一点就是善于约束：管理者首先冲就是要对团队、对下属有约束力、有制约性，这始终是管理的本质职能之一。要深刻理解，必须要明确三点，第一，所有的约束和管理，目的必须端正，努力的方向，必须是团队的业绩，而不是树立个人的权威、巩固个人的权力。只有团队的绩效好了，你才能建立起一个高效的激励系统。

第二，作为管理者，约束和管

理的必须是整个过程和重大的细节，因为过程导向结果，细节决定成败。管理者为什么难当？领导艺术为什么学无止境？就是因为作为管理者，有很多重大的管理问题，要去不断的平衡、不断的反思、不断的调整改进。关于“细节管理”和“战略管理”的关系问题，就是需要管理者不断思考、不断改进的一个问题。抗压性并不是只针对高管，不同的职位

要。在大家的创新观念里，也要引进一个量变的、发展的、过程的、细节的概念，不求一鸣惊人，但求脚踏实地、实事求是、一步一个脚印。可以说，对一个善于发现、善于思考、精益求精、追求完美的管理者而言，到处都有改善的空间、到处都有创新的机遇。我也一直在努力去观察和搜寻我们团队中这样的优秀管理者，这样的人才我要委以重任。

第二点，创新不是要被动接受变化，而是要主动求新求变。不是企业要求我怎么变，我就怎么变，而是要主动为这种变化，革新自己的观念、提升自己的能力，积极的做出自己的贡献。没有观念层面的创新，就没有实践层面的创新，没有能力方面的储备，创新就会变成一句空话。这点很重要。

第三点，创新绝不只是最高决策层的问题，而是企业中每个人的责任和义务。尤其是企业的中高层管理者们，应该在创新中承担最大的责任，做出最大的贡献。中高层管理者，既是公司创新理念的践行者，又是团队创新战略的制定者，不仅要制定创新战略，而且要把战略具体化为可操作的、可执行的战术，才能在具体的工作中，帮助企业通过创新、赢在市场。同时，我们的中高层管理者，还肩负着打造创新型团队的重任，能否完成这一重任，在很大程度上，决定着团队在2017年的业绩、决定着我们的明天、正业的未来。最后，我们的中高层不仅眼光向内、关注自己的团队、自己的绩效，而且要打开思路、关注市场、关注外部世界，要深刻的洞察与市场变化有关的一切内部和外部因素。创新不是闭门造车，创新的机会永远来自于对市场、对外部世界的深刻洞察力和超人的预见性，只有知己知彼，方能创新发展，百战不殆。

以上说了这么多，希望大家能够深入理解，努力践行，让我们的团队更加优秀起来。只有我们团队更加优秀，战斗力更强，我们才能够披荆斩棘，为实现我们目标去战胜困难、战胜对手，来达到我们成功的彼岸。如果我们没有一个健康的、很有战斗力的强大团队，我们的目标就无法实现。所以在2017年的工作中，除了专业性和本职工作上的绩效达成，我会重点从责任心、创新精神和建立高效团队等几个方面来要求和检查各企业、各团队的工作。总的来说，2016年我们团队的劲头比往年强多了，这是一个非常可喜的变化，这也是我们2016年最大的收获，我们企业在发生着深层次的变化，大家的积极性正在空前的高涨。在新的一年，我们要继续勇敢地面对明天的挑战，勇敢的面对我们的未来，我相信2017年我们一定能交出一份满意的答卷。在这里，感谢大家在2016年做出的努力，希望大家在2017年以一个更优异的成绩来回报企业。

首先一点就是善于约束：管理者首先冲就是要对团队、对下属有约束力、有制约性，这始终是管理的本质职能之一。要深刻理解，必须要明确三点，第一，所有的约束和管理，目的必须端正，努力的方向，必须是团队的业绩，而不是树立个人的权威、巩固个人的权力。只有团队的绩效好了，你才能建立起一个高效的激励系统。

第二点，创新不仅仅是从0到1的突破，更是从1到100的累积。企业的发展是一个逐渐完善壮大的过程，不可能全部都是跳跃式的发展。有人把创新理解为从0到1、从无到有的这个过程，这个理解是片面的、偏颇的。从无到有的质变式机遇当然要抓住，但是，从1到100、从弱到强、从好到更好的量变式发展更重要。