

值得我们学习的“80”后党员

尿素二车间有一名“80”后党员,他阳光帅气、朴实大方,且很有谦谦君子风。考虑问题细致周全,干活不惜力,在他身上丝毫看不到“80”后们惯有的浮躁,他就是尿素二车间总控岗位岗长任延东。

任延东在工作中待人比较随和,我们岗位上的年轻人习惯叫他东哥,老师傅们一般叫他东子,他自己常说我要有潘东子对待胡汉三的那股不服输的劲头,与大伙一起解决总控的难题。总控岗位在尿素车间占有绝对核心地位,尿素的产量、质量与总控的操作息息相关。二氧化碳气提法制尿素工艺对我们厂来说是一个新课题,外出学习与培训让我们基本掌握了新系统生产流程,但当真正面对系统冷热水联动试车的时候,对任何人来说都是一种挑战。

系统冷水联动试车时,丁班停车演练结束,进入开车过程中,对讲机中泵房主操喊到:“低压吸收泵震动强烈,倒泵后依然震动,请总控排查问题”。

中,对讲机中泵房主操喊到:“低压吸收泵震动强烈,倒泵后依然震动,请总控排查问题”。低压吸收泵是低压吸收塔的动力来源,如果震动不打液或打液量小则极易造成环保事故。东哥根据各班反映的情况,对照流程认真分析,一点点排查,最后怀疑是压力显示不准或者出液分布器阻力大。借第二天停车演练的机会,东哥爬到十楼顶部将低压吸收塔拆开,联系十三化建人员校验仪表的同时疏通出液分布器,又进入低压吸收塔内将其余可能出现的问题仔细排查一遍,下午开车时低压吸收塔压力在指



任延东(左三)与同事们一起工作

标范围内泵体不再震动,泵的流量正常,系统开车安全顺利。东哥对待工作、对待问题的认真程度,分析问题、解决问题的那股钻劲,是我们最值得学习的,作为一名年轻的党员,他身上那种青年人的朝气,感染着我们,在大家或心目中他就向一面鲜艳的党旗感召着我们,他所释放出的正能量会传递给周围的每个人,并带动着我们一起努力!一起向前!

(尿素二车间通讯员 任良金)

职能掩盖下的“不担当”

什么是“担当”,我想不仅仅是对本职工作的承担,也不仅仅是对所在部门的严格管理。我认为,“担当”是立足本职,着眼大局,是对企业事务的主动关注,是企业的文化导向,是企业精神文化的传承。

我们总是高喊“与企业同呼吸、共命运”,言下之意,每一名职工都是企业的一份子,都要树立主动关心企业的思想,都要积极行使一名合格的明化职工所拥有的关心企业的权利。但是,现实中,却出现以职能为借口的“难担当”,以理清管理权限为借口的“事不关己高高挂起”,以或明或暗的各种形式与我们所倡导的“共同为企业发展而努力”的奋斗目标背道而驰的行为。

我们制定各种管理规章、制度,划清责任范围,是为了更好的促进企业工作全面进步,是为了更紧密的部门协作配合,是为了更好的提高工作效率。诚然,权责的明确必须做到不越权管理,不越权行动,但是,并不是让每一个人与其他部门截然分割,并不是让所有人无视全局工作,以自我为中心!



我想我们在企业文化中沉淀出来的担当,应该是让广大职工心有所系。系在哪里?系在企业的发展,系在健康成长,系在凝心聚力,系在同舟共济!规章、制度是把职责锁在框内,要求“分内之事,一力担当”,但是框与框之间,更需要我们每一名合格的明化人加以关注,如果仅以职能职责为借口,一切框外之事皆可成为份外之事!如何鼓励全体职工关注企业?如果管理部门的配合协调都存在沟通障碍,如何号召全员行动起来?更遑论“同呼吸、共命运,共克时艰”等冠冕的言论了!

顾炎武道“天下兴亡,匹夫有责!”一样,企业兴衰与每一名职工都息息相关,是每一名明化人的责任,所以我们才要担当,要担当就要心里装着它,心里想着它,把自己的眼光放在全局,把自己的工作落在实处,看到思想不顺、方式不对、苗头不好、言论不利、解释不清等问题,提出来解决掉。从“看笑话”到“这也是我的责任”,从基础工作开始树立团队意识、协作意识,“企业兴衰我的责任”意识,唯如此,方能“其道大光”!

“关注企业发展,心系企业成长”整个企业与我相干,何来份外之事?何来难担当?

(工会通讯员 洪洪彬)

事在人为

——净化车间现场环境逐步改善

由于净化车间特殊的工艺条件和检修项目,大修过后净化车间现场废水过剩、辅料成堆,地面坑洼不平,现场一片狼藉。职工现场巡检和操作及其不方便,职能科室现场检查也无从落脚,岗位人员上班后,换鞋成了第一件事。

车间和岗位针对这一现状制定了一系列的整改措施:废水交由班组处理,当班产生的废水当班处理,现场废水水沟液位执行交接班制度。系统排污冷凝水送终端水处理,终端水不能处理的,送至北区洒水消化。现场杂物划片分工,垃圾和余料、辅料分类处理。同时,脱硫岗位对三期现场和操作室南面空地进行了地面平整和硬化,改善了巡检和操作环境。

从这一次的现场整改折射出一个道理,工作中出现问题并

不可怕,只要我们积极想办法去应对就能解决问题。生产系统加量,各岗位在工艺、设备、人员方面可能还存在诸多不适,但只要我们要正视问题,积极协调解决,这些困难就不能阻挡我们前进的步伐。发现问题、分析原因、制定方案、落实措施、沟通协调、跟踪考核,打出这一系列的组合拳,任何困难都将被我们击倒。

其实任何事情都是这样,态度决定一切,关键在为与不为。荀子《劝学》开篇讲到:“天下事有难易乎?为之则难者亦易矣,不为则易者亦难矣!说的正是这个道理。目前公司洁净煤气化项目组已经成立,诸多的工作都将陆续开展,今后不管遇到任何困难,我们都将披荆斩棘,一往无前!

(净化车间 袁永)

特色表彰 激励先进

岁末年关,各种工作的总结、考核接踵而来,一年的收获、工作的不足,此时要做一个总结和梳理,一年的辛劳,一年的成绩,此时更要进行一下表彰与激励。

2014年12月15日公司下发了《关于评选二零一四年度先进党支部、优秀共产党员的通知》和《关于评选表彰二〇一四年度优秀集体优秀个人的意见》的文件,将对一年来在公司生产、建设中勇挑重担、敢于担当、敬业爱岗的优秀集体和优秀个人进行表彰。总结表彰工作我们每年都会进行,然而今年的表彰与往年略有不同,今年的表彰比往年更注重真实的刚性指标。

从文件中我们不难看出今年优秀集体和优秀个人的评选项目更加多元化,评选标准更加精细化,优秀与奖励的配比更加合理化。首先,优秀集体、优秀个人的评选划定三个大的工作面,设岗位明星、优秀班组长、生产操作能手、生产标兵、劳模、突出贡献者等六个评选项。其次,每一个评选项都有详细、严格、客观、公正的评选标准。再次,规定岗位明星的评选不超本岗位人数的10%,优秀班组长的评选不超生产班组长总数的20%,突

出贡献者的评选不超项目建设人员的20%。对于具有模范带头作用和引领作用的党内先进典型的评选此不设评选数量指标。在这其中最具有特色也是今年表彰改革最大的亮点就是“突出贡献者”的评选,在企业转型升级年里有一批员工围绕公司工作重心,为北四厂搬迁、项目建设、生产经营、队伍提升和基础管理等方面做了大量卓有成效的工作,是他们为公司做出的突出贡献使们不仅圆满完成北四厂的平稳搬迁,成功实现双氧水搬迁升级改造项目的投产达效,顺利建成40万吨尿素等量搬迁技改项目,而且安全完成了明化建厂以来规模最大、时间最长、投入最多的大修工作,实现了大平衡技改项目的顺利投产,顺利通过洁净煤气化项目的各项政府审批……

“优秀共产党员”和“突出贡献者”的报送方式也是别具一格的,可以单位推荐,也可以自荐,目的就是为企业发展的特殊时期,让那些能够迸发出超凡智慧和力量的每一位领跑者,能更好的发挥引领和导向的作用。“岗位明星”、“优秀班组长”使表彰更加“平民化”,表彰对象不仅具有普通人的一面,更具有先进性

的一面,只要你在工作岗位踏踏实实做出成绩就会得到公司和员工的认可与赞誉,受到表彰不再是一种高不可攀的事。这样的表彰活动不仅能很好地彰显榜样的力量,还能够引导、激励更多的人端正工作态度,提高工作热情与动力。无形中消除了优秀典型与每位员工的距离感,使得榜样的力量可以无限放大,从而进一步激发出广大员工崇尚先进、学习先进的热情与动力。

一年来,公司内部所有的工作都在逐步向好,公司发展势头蒸蒸日上。然而在这一过程中,公司每向前迈出一小步,都凝聚着无数明化人的智慧与心血。表彰台上先模们披红戴花的荣耀是多少次执着、拼搏的汗水与泥泞折射的光环,他们不仅是公司在转型升级进程中为大家竖起的一面旗帜,更是我们每个人在心灵深处为自己立起的一个榜样。

你的优秀承载着公司的荣耀,承载着大家的梦想,在新的评选项目及标准下,2014年度优秀集体、优秀个人的各种奖项会花落谁家?我们拭目以待!

(记者 龙云)

一直沿用到辛亥革命。中华民国建立,孙中山为了“行夏正,所以便统计”,从西历,所以便统计”,定正月初一(元旦)为春节,而以西历1月1日为新年。

新中国成立之时,开始正式使用“公元纪年法”,把每年公历的1月1日定为元旦。

现在,世界上大多数国家把每年1月1日作为元旦,因为他们多采用了国际通行的公历。但也有一些国家和民族由于本地的历史传统及宗教信仰、风俗习惯、季节气候的不同,因而他们的元旦日期也不一样,这也使得这个世界多姿多彩,更显民族的特色了。

元旦是全世界人民传统的新年。元旦,就是一年的头一天。元旦是合成词,拆开来讲,元是第一或开始的意思,旦字的原意是一轮红日从地面升起。

在中国,元旦这一名称,都说起自传说中三皇五帝之一的颛顼,他以农历正月为元,初一为旦。据《史记》载:夏代以正月初一为元旦;周代以十一月初一为元旦;秦以十月初一为元旦。辛亥革命后,我国把正月初一作春节,公历1月1日叫新年,不称元旦。直到1949年9月27日,中国政治协商会议第一届全体会议通过使用公元纪年法,才又将公历1月1日正式定为元旦,农历正月初一一定为春节。

阴历的祖先埃及历,把天狼星和太阳一同升起的那天作为元旦;阿富汗把春分作为元旦;犹太把秋分作为元旦;而寒带的爱斯基摩人的元旦是不固定的,他们把第一次下雨作为元旦。公元前46年,罗马皇帝儒略,凯撒制定儒略历,开始把他冬至作为元旦。但是,人们坚持要把朔日作为元旦,因此就把元旦延到冬至后10天。



2014年,注定成为明化历史上最为浓墨重彩的一年。刚刚进入这一年的时候,我们曾迷茫、困惑,但最终,我们信任、我们执着,我们用365天的战斗和两千多人的汗水,换来了新生明化的初具规模。今天,2014年的岁末,细细盘点,看看我们的收获,分享大家的喜悦!

建设篇



2014年6月,历时一年多的3050项目完成工程建设,达到开车条件,9月份开始试车,11月并入系统运行。该项目总投资约10.34亿元,是依托明泉厂区低压甲醇装置进行改造的50万吨尿素等量搬迁项目。

2014年8月,双氧水装置搬迁升级改造顺利投产达标。该项目投资4700万元,采用目前处于国内领先技术进行全面的升级改造,改造后的双氧水项目产量和产能得到全面提升。这是自明化搬迁以来第一个实现投产的项目,在明化实现重生的过程中,具有非凡的意义。双氧水项目的一次性投产达标、达效,更加激发了每一个明化人干事创业的激情和活力。

年初,针对生产系统运行过程中出现的各种问题,公司组织人员外出学习,利用先进的技术和工艺,结合公司实际情况,大胆创新,开具了22项技改“手术通知单”,启动了生产系统大平衡技改工程,9月份完美收官,11月份,22项技改项目与3050工程同时并入生产系统。

2014年5月,甲醛装置搬迁及下游产品链开发项目在明泉北区破土动工。经过项目组人员充分论证、多次实地检验勘察,充分利用了明化老厂区的装置和设备进行改造,节约了项目资金。各项工作快速、顺利推进,截止目前,相关人员已经进行了系统的学习和培训,在北厂区的土建工程建设已经完成,工程规模显现雏形。这是我公司进军精细煤化工的初步尝试。

生产篇

公司坚持科技兴企,以创新驱动变革,经过这一年的努力,公司的生产、建设和经营取得了长足进展。以安全稳定生产为目标,不断加强安全环保管理;



以成本控制为中心,不断优化调整生产系统;以产品市场为导向,转方式调结构;以人为本,做好人员安置、融合稳定和素质提升,凝心聚力、创新发展,完成了系统大修和项目建设,为公司发展奠定坚实基础。

强化生产系统优化调整,针对影响系统的主要问题,制定统一的生产调整措施,实施后取得显著效果,实现了生产系统满量优化运行,14年1-11月份中氨醇月平均日产量达到1945吨,最高日产量达到2038吨的历史最高水平,全年累计综合电耗较去年同期降低145kwh/t。同时,根据产品市场情况调节尿素系统生产负荷,并随负荷变化情况对部分工艺指标进行了调整,使系统得到优化运行,氨耗较去年同期下降12公斤/吨。

今年9月30日,公司启动了生产系统大修暨3050、大平衡接头工程。本次停开车处理和检修是明泉建厂以来最为复杂的一次,牵扯到技改、大平衡改造接头、新项目并系统开车等诸多复杂因素影响。为了安全顺利接头、检修,公司多次组织召开

大修专题会,研究制定开停车计划和检修方案,并定期召开30.50项目、技改、大修例会,统一协调解决项目建设、大修问题。10月-11月份,系统大修及技改接头进入攻坚阶段,全体员工艰苦奋斗两个月,圆满完成了合成氨、尿素、醇化系统的检修任务和30.50项目、大平衡技改项目的接头任务。实现了安全停车、安全检修、安全开车的预期目标。大修后的生产系统经过进一步的调整和优化将达到年产量80万吨氨醇的生产规模,跻身于同行业、同类型先进化工企业的行列。目前,生产系统进入优化期,达到建厂以来最大生产负荷。



供应和销售实现以稳定生产、产销平衡的总体目标。按照公司原料煤“降末防盜”的要求,严格原料煤装卸、运输流程管理,为生产提供优质、足量的原料煤。同时,围绕公司各项建设情况,紧盯项目进

经营篇

用途多样、布局合理的客户群。粗醇、双氧水在稳定好现有老客户的基础上,积极开发终端客户,同时向高价位市场倾斜。逐步形成以当地市场为主,以外围市场为辅;以终端客户为主、以贸易商为辅;以大客户、忠心客户为主,以小客户为辅的销售格局。

管理篇

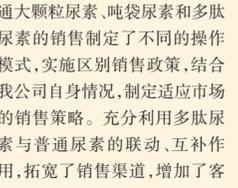
2014年,公司在管理机构、人员构成、制度建设方面进行了多层次、全方位的改革和优化。精简机构,以服务和建设为核心,眼睛向内,扎实抓好公司内部管理,完善管理制度,提高管理效率。一年以来,公司以规范化管理为目标,不断强化基础管理工作,制定和出台了一系列管理规定和措施。



根据2014年度总体目标规划,结合企业内外部市场环境,年初制定下发了《2014年公司生产经营计划目标》、《2014年生产经营预算考核办法》、《2014年产品销售考核激励办法》、《控制肥公司考核办法》、《各单位百分制考核办法》、《关于明确2014年中层管理人员考核工作流程的意见》,并将各单位任务目标分解并量化赋分,每月按照分解指标逐条对照考核,对圆满完成各项任务目标起到监督作用。

不仅如此,为了更好的督促工作作风的转变,提高执行力,10月22日,公司成立企业管理小组,直接对公司董事会负责,有权对公司内任何单位、任何工作随时进行介入进行抽查和监督,强化执行和督导。该小组的成立如同“尚方宝剑”悬挂于眼前,促进自觉自律,对全面扭转工作作风、提高工作效率起到了举足轻重的作用,保证了公司的安全、高效、健康运行。

文化篇
以人为本是公司开展各项工作的基本点和出发点。2014年6月,开通公司公众微信平台,畅通了公司和员工沟通的言路。4月15日,为充分体现企业的人文关怀,提高内退人员的生活质量,结合国家的相关政策、法规,公司设立内退人员最低保障工资制度。解决了历年来,公司内退员工工资收入偏低的问题,让内退员工也能够分享到企业的温暖和关爱。7月6日,为完善和理顺各类专业人员的工资管理,充分调动专业人员的积极性,进一步稳定专业队伍,加强专业队伍建设,结合[2012]41号《关于各类专业人员考核工资管理暂行办法的试行意见》及



《2013》113号《关于2013年度各类专业人员考核晋升的实施细则》,对原专业人员工资考核管理体系进行进一步修订、完善。自7月16日起为了把公司二届三次职代会精神和重要理念融入企业文化,转化为各单位、各级人员的实际目标和行动,切实发挥企业文化凝心聚力作用,公司将明化的企业文化进行全面的梳理、提升和重塑并对企业文化VI(视觉识别)系统进行统一设计制作。凝练出更加适应企业发展形势的全新企业文化纲领。

公司愿景:百年企业 百亿规模 惠及员工 回报社会;核心价值观:安全 环保 诚信 责任;发展定位:回归主业 做精主业 做强主业;公司精神:自强不息;公司作风:务实 创新 团结 向上;经营理念:搭建平台 整合资源 科学发展 诚信共赢;安全理念:生命至高无上 安全从我做起;环保理念:从严 从长 从远;人才理念:1、量才标准:忠诚、正直、担当、专业。2、用人理念:合适的人做合适的事。

伴随着轻快的音乐,随着下班的人流走出公司大门,“雄关漫道真如铁,而今迈步从头越”再次映入眼帘。多少次出出进进这大门,这个片段时时刻刻在身边闪现,忽然感觉,有种刻入我生命年轮中般的熟悉感,又如重见天日后恍如隔世的新鲜。在这岁末年关,站在这门口,感到由衷的自豪和骄傲!为我们的2014,为我们的明化,为我们崭新的人生画卷!



(记者 程桂红)

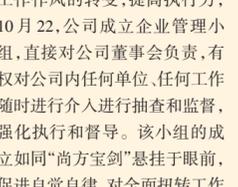


2014年,公司在管理机构、人员构成、制度建设方面进行了多层次、全方位的改革和优化。精简机构,以服务和建设为核心,眼睛向内,扎实抓好公司内部管理,完善管理制度,提高管理效率。一年以来,公司以规范化管理为目标,不断强化基础管理工作,制定和出台了一系列管理规定和措施。

根据2014年度总体目标规划,结合企业内外部市场环境,年初制定下发了《2014年公司生产经营计划目标》、《2014年生产经营预算考核办法》、《2014年产品销售考核激励办法》、《控制肥公司考核办法》、《各单位百分制考核办法》、《关于明确2014年中层管理人员考核工作流程的意见》,并将各单位任务目标分解并量化赋分,每月按照分解指标逐条对照考核,对圆满完成各项任务目标起到监督作用。

不仅如此,为了更好的督促工作作风的转变,提高执行力,10月22日,公司成立企业管理小组,直接对公司董事会负责,有权对公司内任何单位、任何工作随时进行介入进行抽查和监督,强化执行和督导。该小组的成立如同“尚方宝剑”悬挂于眼前,促进自觉自律,对全面扭转工作作风、提高工作效率起到了举足轻重的作用,保证了公司的安全、高效、健康运行。

文化篇
以人为本是公司开展各项工作的基本点和出发点。2014年6月,开通公司公众微信平台,畅通了公司和员工沟通的言路。4月15日,为充分体现企业的人文关怀,提高内退人员的生活质量,结合国家的相关政策、法规,公司设立内退人员最低保障工资制度。解决了历年来,公司内退员工工资收入偏低的问题,让内退员工也能够分享到企业的温暖和关爱。7月6日,为完善和理顺各类专业人员的工资管理,充分调动专业人员的积极性,进一步稳定专业队伍,加强专业队伍建设,结合[2012]41号《关于各类专业人员考核工资管理暂行办法的试行意见》及



《2013》113号《关于2013年度各类专业人员考核晋升的实施细则》,对原专业人员工资考核管理体系进行进一步修订、完善。自7月16日起为了把公司二届三次职代会精神和重要理念融入企业文化,转化为各单位、各级人员的实际目标和行动,切实发挥企业文化凝心聚力作用,公司将明化的企业文化进行全面的梳理、提升和重塑并对企业文化VI(视觉识别)系统进行统一设计制作。凝练出更加适应企业发展形势的全新企业文化纲领。

公司愿景:百年企业 百亿规模 惠及员工 回报社会;核心价值观:安全 环保 诚信 责任;发展定位:回归主业 做精主业 做强主业;公司精神:自强不息;公司作风:务实 创新 团结 向上;经营理念:搭建平台 整合资源 科学发展 诚信共赢;安全理念:生命至高无上 安全从我做起;环保理念:从严 从长 从远;人才理念:1、量才标准:忠诚、正直、担当、专业。2、用人理念:合适的人做合适的事。

伴随着轻快的音乐,随着下班的人流走出公司大门,“雄关漫道真如铁,而今迈步从头越”再次映入眼帘。多少次出出进进这大门,这个片段时时刻刻在身边闪现,忽然感觉,有种刻入我生命年轮中般的熟悉感,又如重见天日后恍如隔世的新鲜。在这岁末年关,站在这门口,感到由衷的自豪和骄傲!为我们的2014,为我们的明化,为我们崭新的人生画卷!

(记者 程桂红)

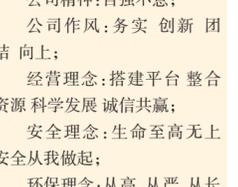


2014年,公司在管理机构、人员构成、制度建设方面进行了多层次、全方位的改革和优化。精简机构,以服务和建设为核心,眼睛向内,扎实抓好公司内部管理,完善管理制度,提高管理效率。一年以来,公司以规范化管理为目标,不断强化基础管理工作,制定和出台了一系列管理规定和措施。

根据2014年度总体目标规划,结合企业内外部市场环境,年初制定下发了《2014年公司生产经营计划目标》、《2014年生产经营预算考核办法》、《2014年产品销售考核激励办法》、《控制肥公司考核办法》、《各单位百分制考核办法》、《关于明确2014年中层管理人员考核工作流程的意见》,并将各单位任务目标分解并量化赋分,每月按照分解指标逐条对照考核,对圆满完成各项任务目标起到监督作用。

不仅如此,为了更好的督促工作作风的转变,提高执行力,10月22日,公司成立企业管理小组,直接对公司董事会负责,有权对公司内任何单位、任何工作随时进行介入进行抽查和监督,强化执行和督导。该小组的成立如同“尚方宝剑”悬挂于眼前,促进自觉自律,对全面扭转工作作风、提高工作效率起到了举足轻重的作用,保证了公司的安全、高效、健康运行。

文化篇
以人为本是公司开展各项工作的基本点和出发点。2014年6月,开通公司公众微信平台,畅通了公司和员工沟通的言路。4月15日,为充分体现企业的人文关怀,提高内退人员的生活质量,结合国家的相关政策、法规,公司设立内退人员最低保障工资制度。解决了历年来,公司内退员工工资收入偏低的问题,让内退员工也能够分享到企业的温暖和关爱。7月6日,为完善和理顺各类专业人员的工资管理,充分调动专业人员的积极性,进一步稳定专业队伍,加强专业队伍建设,结合[2012]41号《关于各类专业人员考核工资管理暂行办法的试行意见》及



《2013》113号《关于2013年度各类专业人员考核晋升的实施细则》,对原专业人员工资考核管理体系进行进一步修订、完善。自7月16日起为了把公司二届三次职代会精神和重要理念融入企业文化,转化为各单位、各级人员的实际目标和行动,切实发挥企业文化凝心聚力作用,公司将明化的企业文化进行全面的梳理、提升和重塑并对企业文化VI(视觉识别)系统进行统一设计制作。凝练出更加适应企业发展形势的全新企业文化纲领。

公司愿景:百年企业 百亿规模 惠及员工 回报社会;核心价值观:安全 环保 诚信 责任;发展定位:回归主业 做精主业 做强主业;公司精神:自强不息;公司作风:务实 创新 团结 向上;经营理念:搭建平台 整合资源 科学发展 诚信共赢;安全理念:生命至高无上 安全从我做起;环保理念:从严 从长 从远;人才理念:1、量才标准:忠诚、正直、担当、专业。2、用人理念:合适的人做合适的事。

伴随着轻快的音乐,随着下班的人流走出公司大门,“雄关漫道真如铁,而今迈步从头越”再次映入眼帘。多少次出出进进这大门,这个片段时时刻刻在身边闪现,忽然感觉,有种刻入我生命年轮中般的熟悉感,又如重见天日后恍如隔世的新鲜。在这岁末年关,站在这门口,感到由衷的自豪和骄傲!为我们的2014,为我们的明化,为我们崭新的人生画卷!

