

舌尖上的枣庄味道——

“抱犊调料杯”家庭拿手菜有奖征稿启事

《枣庄晚报》即日起每周推出“家庭拿手菜有奖征稿”专栏，为那些家庭厨艺高手们提供展示自己作品的机会，把带有我们枣庄家庭特色的来自百姓之中的美食介绍给大家，并让家庭主厨们相互学习借鉴，使我们的餐桌更丰富多彩。

本次活动由“抱犊调料”独家冠名赞助，并全程提供奖品。

活动具体方案如下：

1、**活动时间**：2015年5月30日至2016年5月29日，在每周枣庄晚报《市场导刊》中设置“家庭拿手菜有奖征稿选登”专栏。

2、**内容要求**：菜品必须为本人或家庭成员亲手烹制，必须配至少2幅照片，文字说明简明扼要，标明配料及用量、做法流程、口感及特色之处即可。

3、**奖品设置**：来稿一经采用刊发，即奖抱犊调料2瓶。每3个月从所有刊发的稿件中

抽取大奖两名，各奖抱犊调料礼盒一份。

4、**注意事项**：所有菜品制作过程必须真实，为真正体现枣庄特色味道，所用调料尽量使用抱犊牌酱油、食醋、甜面酱等系列产品，其他选料尽量使用枣庄市民常用食材，注重实用、家常特色。不要求精美

复杂，最好是简单易做、口味独特。

5、**来稿请寄**：(1)电子邮箱：zszs180@163.com

(2)市中区文化中路61号

枣庄日报社商贾部

6、**咨询电话**：0632——3333322

一方水土 一方美味

枣庄辣子鸡菜谱专题征集

抱犊牌辣子鸡酱油，将使您炒的辣子鸡更具枣庄特色。

辣子鸡，对于枣庄人来说，它是如此平常，却又如此重要。它不仅是餐桌必备佳肴，甚至已经成为我们每个人的情结。每一次宴会，无论它早早出场，还是最后压轴，所有人都知道它就在那里。

如果有人要为辣子鸡写一首诗，那必定要有噱头有韵的音节，干脆利落的语句才行。

现在，这首“诗”请大家来写。

无论你是家庭主厨，还是酒店的大厨，只要

你有辣子鸡情怀，对做辣子鸡这道菜有心得，又愿意与人分享，请你写下来，拍下来。

同时，我们推荐您使用抱犊牌辣子鸡酱油、特级酱油，如果您使用后感觉与其他酱油在口味、色泽方面有什么不同之处的话，请将这不同之处用简单的语句描述出来，通过邮箱发给我们。

所有来稿，只要刊登，即可获得价值48元抱犊调味品礼盒一份。

邮箱：zszs180@163.com

咨询电话：3333322

抱犊牌特级酱油：严格执行国标特级标准。无添加、自然发酵产生的主要营养成分——氨基酸态氮含量高达0.8g/100ml，色泽鲜艳，用此产品炒出的辣子鸡色、香、味、营养俱佳，同时能真正充分体现出枣庄辣子鸡无可比拟的地域特色，是炒辣子鸡的不二选择。



金标特级酱油



500辣子鸡油

抱犊牌辣子鸡酱油：纯粮酿造，不添加任何增鲜剂、甜味剂，比老抽酱油香、酯香更浓郁，比普通酱油色泽更鲜艳，炒出的辣子鸡更具枣庄地方特色。

抱犊牌“辣子鸡酱油”陪伴全市人民共度“辣子鸡季”

中国每年产生两亿台废弃家电，该如何处理？

目前，我国手机、计算机、彩电等主要电子产品年产量超过20亿台，每年主要电器电子产品报废量超过2亿台，重量超过500万吨，已成为世界第一大电器电子产品生产和废弃大国。废弃电器电子产品中含有的有害物质，如回收处理不规范，将对生态环境和人体健康造成严重威胁和伤害。

日前，工信部联合财政部、商务部和科技部印发《关于组织开展电器电子产品生产者责任延伸试点工作的通知》，探索建立电器电子产品生产者责任延伸制度，以从源头解决我国废旧电器和电子产品的回收问题。

▶▶▶年两亿台报废量全球第一

废弃电器电子产品兼具资源性与环境性。废弃电器电子产品中含有的有害物质，如回收处理不规范，将对生态环境和人体健康造成严重威胁和伤害。

现实中，我国对这些废旧的产品回收处理还处于起步阶段，不仅缺少必要的监管，甚至连规范的标准都缺少。

曾有专家指出，电子垃圾在当地的拆卸过程中可能对工人健康或当地环境产生危害。因为多数被运送到垃圾填埋场的电子垃圾缺乏明确的处理规定，而只是被当成了普通垃圾，因此重金属、二恶英、其他污染元素甚至致癌混合物都会在处理过程中释放出来。在污染环境的同时，也造成了宝贵资源的浪费。据了解，废弃电器电子产品中含有大量的铁、铜、铝、塑料及稀有金属等再生资源，对其规范回收处理和资源化利用，可有效解决我国资源与环境的瓶颈问题。

相关数据显示，目前一吨废旧线路板，可提取400克黄金、200千克铜及其他贵金属。但我国每年产生的电子垃圾以数百万吨计，大部分流入小型拆解作坊，回收效率不高。

一边是小作坊的不规范回收，一边则是正规回收企业的缺乏和动力不足，我国电子垃圾的回收陷入了困境。

据知情人士介绍，目前国内很少有企业能够生产专门处理电子废物的生产线，这些技术设备都被国外企业垄断，所以购买一套设备动辄百万甚至千万。因此许多企业也就只能简单回收了事，至于保护环境，充分回收，则显得不太现实。

因此如何激发企业的积极性，促使他们更加规范地回收这些电子垃圾，显得非常重要。

▶▶▶多部门联动促企业解难题

此次工信部等四部委发出试点通知，要求从生产企业的角度开始解决我国电子垃圾回收难题，提出了生产者责任延伸制度，通过引导生产者承担产品废弃后的回收和资源化利用责任，激励生产者推行产品源头控制、绿色生产，从而在产品全生命周期中最大限度地提升资源利用效率，减少污染物产生和排放。

据工信部相关负责人介绍，开展电器电子产品生产者责任延伸试点工作，是实施废弃电器电子产品处理基金管理制度的重要配套措施，是完善生产者责任延伸制度的重要基础。

试点工作主要有三方面的内容：一是建立回收体系。鼓励生产者自行依托销售渠道、维修网点的逆向物流优势建立废旧电器电子产品回收体系或委托第三方机构对其产品进行回收；二是推动资源化利用。推动废旧电器电子产品拆解产物规模化、规范化、高值化利用，研发应用能耗低、排放小、高性能的破碎分选工艺和设备，鼓励废玻璃资源化、废塑料脱卤改性、废印刷电路板贵金属提取、废塑料高值利用等关键技术的研发和产业化应用。鼓励废旧电器电子产品中可用零部件的再利用，建立再利用零部件质量管理规范和技术标准。完善废旧电器电子产品资源化利用技术规范、质量标准以及评价方法；三是开展协同创新。在产品的设计开发阶段系统考虑原材料选用、生产、使用、回收、再制造和资源化利用等各个环节对资源环境造成的影响，推动有害物质替代与减量化、可拆解设计、可再制造设计和绿色材料选用等关键技术的研发和应用。

工信部要求，通过3年试点，树立一批生产者责任延伸标杆企业，培育一批包括行业组织在内的第三方机构，扶持若干技术、检测认证及信息服务等支撑机构，形成适合不同电器电子产品特点的生产者责任延伸模式。

在这一过程中，企业将起到非常重要的作用，因此通知也强调，要将企业作为核心来推动试点工作的进行。

在目前看来这是一个比较科学有效的实行办法，只有真正懂得在观念上意识到电器回收这件事，才能够造福子孙，而不是给子孙后代带来一堆垃圾。

桑德伯格清华大学毕业演讲：命运偏爱勇者，向前一步

(接上期)

最终，我还是说服了某个公司雇佣了我。14年过去了，我仍然热爱在科技公司工作。这虽然不是我的初衷，但是我最终还是找到了我的热情所在。

我希望，如果你在一条道路上前行，却发现自己的心另有所属，那么就请你去独辟蹊径，以到达理想的彼岸。如果一次没有成功，请继续锲而不舍地尝试。直到找到能点燃你激情的，对自己、对他人都有意义的工作。能将激情和奉献完美结合是一种奢侈。一旦达成，幸福将至。

第二、反馈是一种本领。

在Facebook，我知道决定我工作绩效的最重要的因素是我与扎克伯格的关系。当我刚加入Facebook公司时，我就让他做出承诺，每星期都要给我工作反馈，这样任何困扰他的事情都可以尽快讨论。他不仅爽快地答应了，并且立即说我也希望我也对他做反馈。在最初的几年当中，我们都坚持这样的惯例，每周五下午见面谈论我们所关心的事情，事无巨细。几年下来，分享真实的意见已经成为我们关系当中很自然的一部分，我们现在随时会这么做，而不必再等到周五了。

从自己老板那里获得反馈很重要，但是从自己的下属那里获得反馈也同样至关重要。这绝非易事，因为员工总是太过于渴望去取悦他们的上司，而不去批评或质疑他们的上司。

我最喜欢的一个例子是来自华尔街的。1990年，鲍勃·鲁宾成为高盛公司的首席执行官。上任满第一周，在查看公司账目时，他发现有一大笔在黄金上的投资。他问为什么会投资黄金？结果答案是，“因为您，先生。”“我？”他迷惑了。显然是因为在头一天他在交易所视察时曾经说过一句“黄金看起来有点意思”，结果这句话就被传成了“鲁宾喜欢黄金”，然后就有人花了几百万美元来讨老板的欢心。

我也遇到过类似的挑战，当然比这的影响要在小一些的量级上。我刚加入Facebook时，我的职责之一是建立公司的商业运作——但与此同时还不能破坏成就Facebook的那种工程技术驱动的文化。所以我尝试做的一件事就是鼓励人们在和我开会时不要做正式的电子演示文稿。最开始我讲得很客气，结果所有人都无视我的要求，仍然在做电子演示文稿。大概过了两年吧，我就说，“好了，我通常不喜欢立规矩，但我现在必须定个规矩，和我开会时谁也不能再做电子演示文稿了。”

大约一个月之后，当我正要对我们的全球销售团队讲话时，一个同事对我说，“在你上台之前，有件事你应该知道，大家对你规定的‘和客户

会面不做电子演示文稿’的规定很有意见。”我感到很震惊，我从来没有禁止过给客户做电子演示文稿！我只是不希望他们在和我开会的时候用电子演示文稿。和客户展示产品时怎么能不做电子演示文稿？所以我上台就说，“首先，我说的是和我开会时不用电子演示文稿。其次，下次你们再听到坏点子——就像和客户会面不做电子演示文稿这类——请大声说出来。哪怕你知道那话是我说的，请告诉我这是错误的！”

一个好的领导者知道大部分雇员不愿意挑战权威，所以领导者就有义务主动要求反馈。我从电子演示文稿事件中吸取了教训。我现在经常问我的同事：“有哪些地方我还能做得更好？”我总是对那些敢于对我说实话的人心怀感激，并且当众表扬他们。我深信只有你和你的同事并肩作战，只有当你不仅指挥而且也聆听时，你才能成为最好的领导。

第三，以身作则。

当我刚入职时，我观察那些身处领导岗位的人时会想，“他们太幸运了，他们有那么大的掌控力。”所以你们可以想象的到，当我在商学院选修领导力课程时被告知，职位越高将会越依赖他人时，我有多么的惊讶。说实话，那时候我认为教授讲的是错的。

其实教授讲的是对的。我依赖我的销售团队，而不是反过来。如果他们达不到销售目标，是我的责任。作为领导者，我所要实现的不仅是竭尽个人之所能，而是要让我的团队中的所有人发挥自己的能力。

不同国家的企业运作都有其特定的文化特点。但我相信有一些领导力的原则是世界通用的——其中一条就是激发总是好过指示。是的，在多数组织里，员工总是按照老板的指示来做事。但是伟大的领导者不仅仅只是需要完全的服从。他们想要的是激发出员工心底的热情，完全的信任及真正的敬业精神。他们不仅仅是要得到团队的智慧，而是要赢得他们的心。如果他们相信公司的使命并且对你也信之如笃，那么他们就不仅仅只是把日常任务完成好，而且是以真正的热情来投入这些工作。

没有人能像我挚爱的丈夫大卫·高德伯格那样赢得那么多人的心，他不幸在两个月前突然去世。大卫是一个真正能激发人的领导者。他为人和善、待人慷慨，思维深刻。他提升了他周围每一个人的业绩水平。他是SurveyMonkey公司的首席执行官，这是他帮助建立起来的一个极为出色的公司。他是为了我和我们的孩子这样去做的。

(未完待续)

市场前沿的思想与表达