源泉

Yuan quan

准印证号：JL01-0398　2012年10月15日　第十九期

石家庄高新技术产业开发区供水排水公司 主办

内部资料　免费交流　总第267期



图为参观人员在污水处理厂中央控制室参观

9月27日，石家庄市财贸工会组织该系统所辖各企业工会主席一行十余人就企业文化及工会建设到我公司参观学习。公司工会主席李庚奎陪同参观。（郭维/文 王卿/图）

公司总经理林自强被聘为职业教育特聘教授



（本报讯 刘宝英）9月25日，市企业联合会、企业家协会召开了“石家庄市校企合作机制建设工作会议”，并举行职业院校特聘教授聘任仪式。职业院校特聘教授经市企业联合会、企业家协会推荐，由市教育局聘任，公司总经理林自强等12位企业家被聘为职业院校特聘教授。

我公司在林自强总经理的带领下经过18年来的发展，目前已成为集供水、污水处理、饮用水生产、园林绿化、工程施工为一体的供排水综合现代化水务企业。在建设中逐渐形成了自身独特的企业文化，逐步形成了以“共产主义远大理想就在身边”的核心价值观为指导的企业文化体系，以“企业兴旺发达，个人心情舒畅，家庭幸福美满”的企业价值观为核心一系列管理理念，并把企业文化变成全员的共识和共同追求的理想和目标，保证企业走向一条健康、稳定的发展之路。同时，加强生产经营管理，保证了正常、安全供水和污水稳定达标排放。供水水质综合合格率连续多年稳定在100%，漏失率保持在9%左右，居全国领先水平。污水处理曾获得“全国城镇污水处理厂优秀运营单位”荣誉称号。林自强总经理还特别注重学习，加强自身修养，从一名专科生，成长为一名硕士研究生。先后取得了注册职业经理人、高级人力资源管理师、高级经济师等多个职业资格证书及职称证书，涉及企业管理、人力资源管理、项目管理等多个行业。并先后在市信息工程学院、石家庄学院为院校学生、预备役师官兵等讲学，且被聘为兼职教授。

此次受聘的企业家，都是在我市有很大影响力的优秀企业家，是企业界的精英，多年来带领企业艰苦奋战，勇闯市场，在企业管理、企业文化、人才管理等诸多方面有独到之处，具有丰富的科研、业务和管理工作经历和实践经验。企业家进校园，不仅能为大学生传授先进的企业管理经验，更带去了企业家“务实、严谨、果决”的实干精神。由他们为大学生传道、授业、解惑，可扩大学生的知识面，缩短他们在社会上的磨合期，为今后成功创业打下坚实的基础，早日成为社会的有用人才。

党总支召开总支工作会

（详见第二版）

医大制药厂二次加压工程接近尾声

（详见第二版）

参观盛华公司感想

（详见第三版）

《员工综合素质提升训练手册》的另类妙用

（详见第四版）

工程一二公司经理榜上有名

市企业联合会企业家协会表彰优秀中层管理者



（本报讯 王卿）9月27日，市企业联合会、市企业家协会对2012年度石家庄市企业优秀中层管理者进行了表彰，公司工程一公司、工程二公司经理魏海波、孙焕龙获“石家庄市2012年企业优秀中层管理者”荣誉称号。

为了激发全市企业中层管理者的工作热情，进一步调动企业中层管理人员工作积极性，激励他们在创新和发展中发挥积极作用，推动企业提升管理水平，创新经营理念，改善生态和发展两个环境，促进全市经济的全面发展。经过企业推荐，经评审委员会评审，会长办公室研究决定，我公司工程一二公司经理魏海波、孙焕龙等70名中层管理者获此殊荣。我公司受表彰的两名中层管理者是公司中层管理者中优秀分子，他们在观念、素质、能力、作风上对自己的要求都较高。市场意识、竞争意识和责任意识较强，带领自己的队伍在开拓市场，完成各项施工任务中都有较突出的业绩。

通过此次评选活动，旨在进一步调动全市企业中层管理人员工作积极性，充分发挥一名中层干部的应有作用，交流基层管理工作的先进经验，提高企业管理水平。同时，这也是对中层管理者在过去一年里勤恳工作的肯定，有利于振奋广大中层管理者再接再厉的奋斗精神，更好地服务于全市的经济建设。

校企联谊　共庆中秋

（本报讯 郭维）花好月圆共有时，国庆中秋齐欢聚。9月27日，在国庆节、中秋节双节来临之际，由我公司与石家庄市第三职业中专共同举办的“庆国庆，迎中秋联欢会”在三职专校内操场上举行。整场联欢会欢声笑语一片，气氛十分热烈。

公司管乐团为在场的广大师生演奏了他们在“2012年中华杯中国第六届非职业优秀交响管乐团队展演”中的获奖曲目《黑鹰序曲》以及大家耳熟能详的《茉莉花》，优美的旋律为广大师生带去了不一样的视听盛宴。随后，公司员工许新贞、白茹、王健、赵维江、王野、曹永辉等也在联欢会上献歌献曲，他们沐实的歌声、高亢的曲调、婉转的笛音、嘹亮的小号、深沉的萨克斯，赢得了在场师生的阵阵掌声。



活着的力量



最近一段时间，有两幕画面经常萦绕在脑海。一幕使我的内心翻腾难安，另一幕令我震撼，久久不能平抑。

今年7月29日晚饭后，母亲突发脑血栓，送到医院急救。从昏睡中醒来后，母亲说饿了。这时她还不知道自己的左半边身体已经失去了知觉，所幸嘴没有被栓住，意识还算清楚。当我把饭端到她的嘴边，给她喂饭的时候，母亲一口接一口都不歇气，噎食而下。看着母亲，仿若一碗饭就是她的整个世界，一种直达内心的凄凉油然而起。此时的我眼泪夺眶而出，端饭的手开始颤抖，母亲都没有感知到我的情绪变化。我在心底默念：活着，只要活着就好。这一幕让我真真切切地感受到一个人生命的脆弱，还有对生命的渴求。

母亲出院后，经过半个月的复健治疗，已经可以坐轮椅了。一天风和日丽，我和父亲推着轮椅，陪母亲在小区里散步。走到门前小路时，迎面走来一位略显弓背的老人，步履轻健，枯瘦的身形如日月风雨雕刻出一般。走近时，才发现老人精神矍铄，目光如炬。这是一位我本家的爷爷，看到母亲坐在轮椅上，问了一下情况。他告诉母亲，“好好锻炼，一定能好。”母亲也认同地点了点头，一扫前两天阴郁的神情。

老人走开后，父亲说：“你这个爷爷，今年86岁了，还自己种着菜地呢。”

“这么大的岁数，有这个心力呀？”我错愕地问。

父亲紧接着说：“侍弄地的时候，人家蹲着不行，就跪着；跪着不行，就趴着。收了一茬红萝卜，自己到集市上卖去，到现在还能自己养活自己。”

“是吗？”我扭过身，望着老人渐行渐远的背影，久久伫立……

这两幕画面，像极了人活着的卑微与倔强。我想，人的生命是脆弱的，又是有韧性的。活着是一种本能，但也需要坚韧的力量。支撑活着，需要一种纯粹的力量，一种向上的力量，不屈从于物欲横流的世界。人要活“体面”一点，珍贵的每分每秒不能湮没在灰心丧气的哀痛中。虽说“病来如山倒，病去如抽丝”，但只要人在希望就在。愿母亲能够借由脆弱的生命折射出强大的力量，迈过人生的这道坎。

很多时候，人为活着而困惑。时常纠结于命运的不公，时常抱怨苦难的不断。有时会感到生命承载之重已非人所能受，有时也会感到人生已走到“悬崖峭壁”，往前一步即会“粉身碎骨”。其实，无论如何的感叹，如何的哀怨，如何的失望至极乃至绝望，仍然拒绝不了活着！不管你是否愿意，幸福亦或痛苦，你都只能够活着。活在当下，无论正在经受什么都应该乐观积极地面对，尽力拥抱并善待这真切的生活。

（张素园）

做叶子还是蝴蝶

稻盛和夫的《活着》里这样说道：面前有两条路，选哪一条？当你彷徨时，我劝你摆脱一己的私利，选择那条“本来该走的路”，即使是一条布满荆棘的路——勇敢地选择“不圆滑”、“不得要领”的生存方式。用长远的目光看，正确的哲学指导下的行为，绝不会带来损失，即使有一时的损失，后面必有回报，而且可以避免大错。

是啊，突变的环境对人会有一定的负面影响，这是毋庸置疑的，但绝对不是对所有的人都会有影响，只要你自己不自暴自弃，不甘愿沉沦，而是坚定自己的信念，就会做到出污泥而不染。只要你能坚持做好自己本职范围之内的所有事情，你的所作所为虽不能立即改善周围的环境，但最起码可以暂时遏制或延缓周围环境继续恶化下去的强劲趋势，就像是向浓重的阴霾之中吹入的一缕清风，阴霾虽然不会马上散去，但至少是有清风吹入了，浓度自会降低。如果这样的清风能持续不断地吹入，再浓重的阴霾也会有消散的那一轻松时刻。更何况周围的环境分明是在你的不断努力之下变得温和而清新了起来，只是你没有太过关注罢了。即使我们暂时还做不到这样的程度，那也没有太大的关系，只要我们不被恶劣的环境所影响、所污染，进而再随波逐流就好。

尽管环境对人的影响是如此的巨大，在大环境面前，人的力量也确属非常的渺小，我们随时都会被具体的环境所改变或者吞噬，所以更需要我们按照自己制定的目标来选择和适应环境，并在不断变化的环境中始终保持自己的清醒和高尚的追求。坚持自己的信念和原则，不管做什么明白自己的底线在哪里，有自己的观点和主见，不委人云亦云。

我认为，只要你有信念，有追求，只要你坚持，那你一定比随波逐流，行得远行得正。

（郭维）

在今天这个社会，没有什么工作是稳定可靠的。大部分人患得患失，处于失业的恐慌之中，但同时那些大公司、大单位、大机构又四处寻觅能兢兢业业、忠于职守、全力以赴、追求卓越的优秀员工。什么是优秀的员工？做事细心、严谨、有责任心，是优秀；做人坚持原则，不随波逐流，不为蝇头小利所惑，是优秀；言必行，行必果，也是优秀。优秀就是不放松对自己的要求，就是在别人苟且随便时自己仍然一如既往坚持操守，就是高度的责任心和敬业精神，就是一丝不苟的做人态度。所以不管环境怎样，要坚定信念，坚持原则，不能随波逐流。作为公司员工的我们，做好本职工作就是最大的原则，公司的蓬勃发展就是我们最高的信念。

试想一下这样的画面：一张纸片在地上安静的躺着，一只蝴蝶在空中飞舞，突然刮起一阵大风，无助的纸片被风吹走了，而会飞的蝴蝶却依然故我的飞舞着。这是为什么呢？为什么蝴蝶与纸片同样面对呼啸而来的大风，而且它们一样的弱小，一样的不知所措，但命运却是不同的呢？因为在面对突然变换的环境时，蝴蝶选择了抵抗，而纸片却选择安于现状，随风而走。于是，蝴蝶依旧是蝴蝶，而纸片却不知所踪。蝴蝶与纸片其实代表着我们面对社会洪流时的两种态度。一种是坚持自我，不断追求；另一种是任由社会的大染缸在我们身上肆意涂抹。坚持意味着抗争，而抗争必定是痛苦的，就像面对狂风的蝴蝶，必须要不停地拍打那柔弱的翅膀，而心中也必定要有一种坚定的信念做支撑，只有两者兼备，才能躲过狂风，依旧自我。

在当今的中国，各种现实状况使人们生活在忧虑之中，同时，各种报机行为充斥整个社会，价值观念的缺失，让许多人陷入了迷茫。



人生秘笈

意大利国宝级编剧、威尼斯电影节终身成就奖获得者里托尼诺·格拉2012年3月21日，与世长辞，享年92岁。他的孙子罗尼在整理祖父的遗物时，偶然发现了一个红色的信封，信封上写着“留给我的孙子”几个字。罗尼拆开信封，里面是祖父写给他的信：

亲爱的罗尼：

多年前，你曾向我寻求帮助。你说：“爷爷，您一生取得了如此辉煌的成就，而且至今仍保持活力，您是如何做到的？我还年轻，但我已经感到了身心疲惫，我怎么才能够像您一样充满活力与热情呢？”

那时，我不知道如何回答你。现在，我感到自己剩下的日子已经不多了，我一定要把欠你的这个回答补上。我想，我回答的每句话都是我自己坚信不疑的。

首先，保持活力与一个人看待事物的方式相关，这个方式我姑且称之为“睁大你的双眼”。生活看上去是有规律地甚至是乏味地在进行着，我们日出而醒，日落而眠，但是只要你留意，生活的过程中总有意外的事情发生，而这些意外的事情大多都是好事，如果你不能及时地发现它们，你生活的乐趣就会减半。睁大你的眼，相信惊喜的事随时可能出现，你就不会失望的。

当你遇到挑战时，不要退缩，而是要张开双臂欢迎它们。它们会使你更加聪明，更加坚强，更加能干。如果遇到失败，要感激失败让你从中学到的教训。利用这些教训使能帮你实现目标。

总是要按照规则办事，即便是在一些小事上也应该如此。要想生活顺心，就得遵守规则。如果你认为不按规则行事也能混得过去，那你只是愚弄自己。

要清楚地明白自己想要的是什么。这一点非常重要，因为这会使你全神贯注，而不让机会与你擦肩而过。

要承认事物总是发展变化的，就像你的胆，随着年岁的增加，就会变大，你需要更大一点的尺寸。所以，有些事情该结束就得结束，该开始就得开始。

有时我们需要勇敢地从一个熟悉的环境转移到另一个不熟悉的环境中去。攀登是生活的一部分，转移也是生活的一部分。情势需要你转移时，如果你躺着不动，你或许就会被淘汰出局。把过去留在过去，攀登下一个高峰，欣赏新的美景。

扔掉那些让你在精神上和情绪上不堪重负的事情。无论是怨恨，还是妒忌，只要它们过于沉重，就卸下它们，轻装上阵；若继续背负它们，只会让你步履维艰，精疲力竭。

记住，你的选择决定成败。所以，对于眼前的道路，要深思熟虑，然后做出选择。选择一旦做出，要相信自己，果断起身，勇敢向前。

一定要时不时地休息一下。疲惫中，人会对事物产生消极的想法。适时的休息会让你重新投入你的梦想，对重要的事情有一个积极健康的认识。

最重要的一点，无论何时，都不要对自己失去信心。生活的赢家一定是相信自己能赢的人。

（胡凤君/荐）

《员工综合素质提升训练手册》的另类妙用

我来到公司已经11个年头了，耳闻了不少令人唏嘘的创业传奇，也亲历了许多让人难忘的奋斗故事，这些都让我感慨万分，记忆犹新。不过，“在什么山上唱什么歌”，既然现在编纂、评审《员工综合素质提升训练手册》已成为我的一项重要工作，我就来说说与《员工综合素质提升训练手册》有关的事情吧！

时至今日，公司全体员工学习《员工综合素质提升训练手册》已经2年。手册中精辟的箴言、寓意深刻的故事以及丰富有趣的知识，都使我们在文化的熏陶中启发了心智，点亮了我们的心灯。这两年来，公司上下，无论是庞眉皓首的返聘老同志，还是活力四射的年轻员工，都积极投入到了手册的学习当中。寒来暑往，秋收冬藏，经过700余天的勤学不辍，我们的员工在思想素质、职业素养以及自身涵养上都有了长足的进步，周身洋溢着一种积极向上的气息，使外来参观的领导和记者都有一种耳新目明的感觉。

感谢公司领导把编纂手册的工作交给了我，使我在这项工作中收益良多。为了编好手册，使其兼具教育性、激励性、知识性和趣味性，我阅读了大量的书籍、杂志，对备选内容，仔细斟酌、反复推敲。不夸张地说，此前这么多年来我读过的书籍和杂志，都远不如这近3年来对我的影响大。那些隽永智慧的故事，蕴含着无穷的思想和智慧，使我的心灵更加清澈和充实；那些深邃精辟的箴言，富有哲理，耐人寻味，使我的意志更加坚定和顽强；那些丰富多彩的知识，则是让我的眼界更加开阔和宽广。

不过，手册最使我喜出望外的是它为我的儿子高考成功立下了赫赫之功。我儿子是个艺术生，2011年参加高考。由于他在2010年7月至2011年3月间一直在北京集训和参加各校校考，这期间，每天早上8点开始画画，一直画到第二天凌晨一两点，所以，根本就没有时间复习文化课。虽然在去北京时，我曾让他带了全套的复习资料，一再嘱咐他千万不要落下文化课，可这些基本上属于对牛弹琴。结果，2011年4月上旬，高考第一次摸底考试，他只考了290分。可怜的290分！这时离高考已不足60天。如果这样下去的话，能考上个一般的本科都属于痴人说梦，就更不要说重点院校了。怎么办？因为他住校，我不能天天盯着他，陪着他，给他打电话，他总是哼哼、哈哼地应付。正当我一筹莫展之际，突然在编2012年的手册时，看到了“有志者事竟成，破釜沉舟，百二秦关终属楚；苦心人天不负，卧薪尝胆，三千越甲可吞吴”这句气势磅礴的箴言，顿时灵光一现，对呀！我说话没有哲理、没有激情、缺乏力度，可以让名人给他说呀！对！给他发短信，就发手册中的箴言。针对他缺乏信心，我就发“过去不能代表未来，现在可以决定未来”、“有志者自有千方百计，无志者只有千难万难”、“世界上不可能的事是想出来的，世界上可能的事是做出来的”；针对他缺乏斗志，我就发“命运的一半掌握在上帝的手中，另一半掌握在自己手中。成功就是用自己手中的一半去赢得上帝手中的另一半”、“你是你的敌人，只有你才能打倒你；你是你的上帝，只有你才能拯救你”；针对他自控能力差，我就发“世界上有许多事情必须做，但你不一定喜欢做，这就是责任的含义”、“只有那些晓得控制他们的缺点，不让这些缺点控制自己的人，才是强者”等等。总之是每天中午吃完饭后，马上回到办公室，拿出2010年和2011年的手册，挨着篇地找适合的箴言，一天发三条，并且告诉他：不仅要看，还要背过，没准写作文还能用得上。为了保证他能够按照我的话去做，每天晚上12点，我都要通过电话，让他把我当天发的短信背一遍。别说，名人名言的分量就是重，就是管用。自此，他开始发奋图强，刻苦读书，一个月后的二模考试，他就考了370分。这一下他的劲头更足了，信心也更强了，更是牛角挂书、韦编三绝。天道酬勤啊，儿子终于在高考中以450分的成绩考上了西安美术学院。直到这时，我悬着的一颗心也才落了地。

俗话说，“金榜题名时”是人生的四大幸事之一，手册在帮助我儿子金榜题名的过程中起了这么大的作用，我怎么能不激动，怎么能不兴奋呢？这也算是我对《员工综合素质提升训练手册》的另类妙用吧！

其实，手册中的箴言和故事不只对我的儿子有激励作用，对你的孩子亦然，关键是你能不能从中悟到些什么，并将之传递下去。

（高健）

新法信息

1、让群众不再“因病致贫、因病返贫”——国家发改委、卫生部、财政部、人力资源和社会保障部、民政部、保险监督管理委员会8月30日公布《关于开展城乡居民大病保险工作的指导意见》规定：政府从城镇居民医保基金、新农合基金中划出资金为城乡居民投保（不再增加他们的负担），以城镇居民年人均可支配收入或农民年人均纯收入为标准，超过时，大病保险对这部分人群个人负担的合规医疗费用在基本医保已经报销的基础上再次给予报销，要求报销比例不低于50%。

2、公立医院改革将深化——经发改委同意，卫生部、医改办、中央编办、财政部、人保部发了《关于做好2012年公立医院改革工作的通知》，明确试点城市都要启动破除以药补医的探索，推动“政事分开、管办分开”的改革，继续推行便民惠民措施，优化医疗服务体系，控制医药费用不合理上涨，鼓励社会资本开办医疗机构，大力开放医疗服务市场发展非共医疗机构，同时加强对民营医疗机构的监管。

3、石市新增社区卫生服务机构——市府办发《社区卫生服务机构调整实施方案》明确2012年新增60所政府办（含签约）社区卫生服务机构，实现每个街道办1所，提高公办比例，建成布局合理、基本设施齐全、人员素质较高、服务功能完善、适应居民健康需求的城市社区卫生服务体系。（未完待续）

（工法部提供）

地址：石家庄高新区海河道18号　邮编：050801　电话：0311—85099412　邮箱：LL50826@126.com　承印：石家庄富强胶印厂印

党总支召开总支工作会

10月9日,公司党总支召开总支工作会,安排布置第四季度党员各项工作。党总支和各党支部书记、委员参加了会议。

会上,党总支副书记王敏学布置了第四季度党总支在“廉政教育”、“发展党员”、“学习领会中国共产党第十八次代表大会精神”、“总支领导基层调研”、“民主评议党员”、“年终总结”等六个方面的工作安排。其中对即将召开的中国共产党第十八次代表大会会后精神的学习进行了详细的安排。最后,王敏学副书记对第三季度各党支部的工作表示肯定,并要求各党支部在十八大召开以前,要确保安全生产,做好党员职工的政治思想工作,尤其是党员不能出问题,保持员工队伍思想稳定,并根据各支部特点开展组织生活,要有特色。同时,他对第四季度的工作提出了要求:一是要根据第四季度工作的安排有条不紊地做好各项工作,特别要精心组织好十八大精神学习活动,使员工进一步坚定走社会主义道路的信心;二是要继续加强队伍建设,保持队伍稳定和良好的精神状态,为确保全面完成公司全年各项任务提供思想保证;三是要做好今年工作总结,思考明年工作计划,为进一步提高各党支部建设和作用做好打算。

(刘申)

后勤支部结合时事整顿党员思想

9月18日,后勤党支部在园林院内召开了全体党员大会。会上全体党员首先学习了《纪念九一八》、《勿忘国耻》等有关文章。支部书记战加文传达了总支委对当前社会形势的分析和对党员的要求。全体党员明确表示一定牢记历史,不忘国耻。针对近来的中日关系,特别是钓鱼岛问题大家展开了讨论。大家表示要自觉的团结在党支部的周围,听从公司党总支的号召,理智爱国,做好本职工作,在大是大非面前不自乱阵脚。今后将继续努力工作,在各自的岗位上起到模范带头作用。

会后,后勤支部全体党员进行了义务劳动,清除园林院内苜蓿地内的杂草。

(甄建华)

用户工程处整改一处私安管道用户

自今年年初开始,用户工程处加大了对区内用户二次加压供水设施管理力度,不定期的进行巡查和走访。今年7月,李景森副处长和罗保勇在走访中发现,河北医科大学生物医学工程中心私自安装管道泵,直接从管网抽水使用。经了解,该中心由于产能增加,原有水量不能满足现有生产,所以私装管道泵。随后,李景森副处长和罗保勇立即和该公司有关领导进行协商,并提出整改方案。要求其在原供水系统的基础上增加二次加压供水设施,这样即能满足生产用水又能保证扩建后的生活用水。最后,经双方多次洽谈,最终取得了对该项工程的设计、施工的承包。

该项工程时间紧、任务重。为了满足用户的要求,用户工程处与北方设计研究院高新区分院、预算处联系,协调工程设计、工程预算工作。经过各部门的现场勘察以及与用户的多次协商,及时完成了工程的设计、预算、合同的签订工作。

该工程于9月初进点,现已完成土方工程施工。目前,正在进行蓄水池的浇筑。预计该工程将于10月中旬投入使用。

(罗保勇)

医大制药厂二次加压工程接近尾声

由工程一公司所承揽的医大制药厂二次加压工程已接近尾声,这是继苍山街污水临时泵站集水池施工后,又一厂区内蓄水池修建工程。二次加压供水是指在给水管网局部水压不够高,不能将水直接送到用户时,必须先将管网中的自来水泄至水池或水箱,然后通过二次加压供水设备将水供给到用户,以保证每一个用户的用水要求。所以此次施工需修建200立方米的钢筋砼矩形蓄水池一座以及配套的室外给水管线敷设和地下泵房内给水管道及给水设备安装等分项工程。

由于该工程技术水平要求高、任务重、工期紧,为了更好的完成任务,在施工前用户工程处组织各相关部门进行了严密的施工图纸会审工作,并多次到现场实际勘察,为施工的顺利实施打下基础。因施工场地受到限制,致使蓄水池土方开挖无法实行基坑放坡,故采取基坑锚喷支护方案,以保证基坑边坡稳定性,保证了整个施工安全。

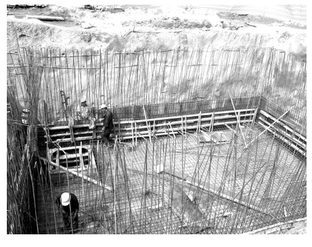
工程一公司在施工过程中严把施工质量关,严格按照施工图纸及相关标准、图集施工,确保每一道工序检验合格后再进行下一道工序。为满足甲方对工期的要求,施工人员按照施工进度计划表实施原则,保质保量的加快工期。现已按时完成200立方米矩形蓄水池一座,室外给水管线也已铺设完毕。地下泵房内给水设备及管道安装正在紧张进行中。

经过多个技术复杂且要求高的工程施工,证明我们的施工技术在不断提高,并且随着经验的不断积累,施工管理能力也得到了很大的提升,这为以后推进市场、适应市场需求、扩大工程范围奠定了基础。

(张俊红/文/图)



图为施工人员正在进行管道勾头施工



图为施工人员正在进行模板安装

技术档案处创新档案查阅方法

技术档案处编制的“常用档案速查索引表”经过几个月的使用发现,该种方式不仅创新了查阅方法,还大大的提高了工作效率,进一步完善了档案管理工作。

据了解,在实际工作中,我公司的技术档案资料日常查阅比较多的是“国有土地使用证”、“房屋所有权证”、“供水管线竣工图”。这些资料涉及到不同顺序的60多卷档案,查阅时翻找明细目录索引表往往需要数十分钟,费时费力,影响工作效率。针对此问题,今年3月份我们完成了“常用档案速查索引表”的编制,此表经过6个多月的使用情况来看,查阅效率得到明显提高。现在查阅“国有土地使用证”、“房屋所有权证”只需要几秒钟,查阅101条供水管线的其中一张竣工图只需要十几秒钟。

速查“供水管线竣工图”具体方法:只需查询管线道路名称汉语拼音第一个字母即可,如:需要查黄河大道管线竣工图,根据“汉语拼音索引表”中字母“h”查到此管线的序号位置,然后根据序号在“供水管线竣工图档案速查索引表”中一次查到:文件材料题名、管线所在道路两侧位置、责任者、建设日期(开工、竣工日期)、档案柜号、档案总顺序号、档案卷号、图纸页次,非常便捷。

今后,我们要进一步完善管理效能,努力为企业生产经营提供优良的服务。

(马光旭)

石家庄高新区供水排水公司工会委员会关于在全体职工中开展合理化建议活动的通知

公司所属各部门、各单位:

为认真落实公司领导关于加快公司发展步伐,拉开新一轮创业序幕的发展目标,扎实做好公司部署的各项工作,经工会研究,决定在全体职工中开展一次合理化建议活动。现将有关事宜通知如下:

一、合理化建议活动的内容

本次职工合理化建议的活动内容主要围绕公司企业管理来开展。

(一)查找公司在管理方面各个环节中还存在哪些问题;部门和单位之间工作衔接方面还存在哪些漏洞;管理人员尤其是中层以上干部在管理工作中普遍存在的问题或现象;对公司实施问责制你还有哪些好的建议。

(二)结合本职工作提出如何改进工作质量、提高工作效率的想法或具体措施。

(三)提出自己对公司经营管理、安全管理、工程管理、社会资源管理及内部成本控制等各个方面的意见和建议。

二、参加活动的人员和范围

(一)公司全体在职职工

(二)职工个人建议

(三)若干人自愿结合组成的建议小组

(四)部门、单位或班组为一个整体的建议单位

三、组织领导

(一)公司合理化建议评审领导小组

组　长:李庚奎

副组长:武晋强

成　员:王敏学　史兰花　田亚博

(二)合理化建议活动办公室

主　任:白国华

成　员:姚　成　王志建　张玉卿　张　峰

办公室具体负责此次活动的组织安排和整理汇总等项工作。

四、活动奖励

(一)对职工所提的合理化建议,先由工会办公室进行整理筛选,再交公司评审领导小组评审,对职工所提有使用和推广价值的建议,根据建议内容所能产生的效能大小,分别给予通报表彰和相应的物质奖励。

(二)活动的表彰奖励工作由工会在活动评审结束后进行。

五、时间安排及具体要求

(一)合理化建议活动自10月15日开始至10月25日结束。

(二)本次活动以分会为单位,负责督促所属各部门、各单位组织职工积极参加此项活动,并于10月26日前将本分会个人或集体的建议表报工会办公室。

(三)职工所提的建议,可以针对公司或各部门、各单位普遍存在的问题,也可以针对某个问题或现象。要求大家要善于观察思考,敢于提出自己的见解,便于公司集思广益,进一步提高管理水平。

(四)该项活动结束后,公司将根据职工所提的意见和建议,组织召开不同人员参加的座谈会,进一步听取职工意见,并制定相应的改进措施。

(五)各部门、各单位负责人要切实重视此项活动,通过组织职工提合理化建议活动,进一步提高全员的凝聚力,培养职工的主人翁精神,为促进公司更好更快的发展献计献策。

工　会

2012年10月

言论

半年销户20万,股民遁离让人叹。行情熊熊割肉痛,亏损累累守仓难。股市生态要治理,投资理念当清算。大盘筑底有时日,否极泰来可期盼?

——网友作诗纪念股市

作为一个孩子,最莫名其妙的一点就是当你成长到能领悟父母苦心的岁数时,能对他们表示感激之情的机会却已变得屈指可数。

——在《时代》周刊专栏《我爸与父亲节》中,作者Joel Stein说

他们不谈信仰,不谈个人对社会的看法,不谈性,不谈法律,食品和药品占据了中国人日常生活的大部分。

——外国人眼中的中国人

对医疗不重视,因为他们有高干病房;对教育不重视,因为他们的孩子留洋;对食品安全不重视,因为他们有特供食品;对堵车现象不重视,因为他们出行有警车开道。

——很多民生问题之所以不被一些地方政府和官员重视,概因如此

那个年代什么东西坏了都会想要修,现在什么坏了都想着换……

——老一辈人谈,是什么让两个人维系一份感情长达几十年

好夫妻的经典表现:恋爱时,彼此是崇拜者;交谈时,彼此是知音;生气时,彼此是出气筒;困难时,彼此是咨询师;痛苦时,彼此是安慰者;病时,彼此是护理;老时,彼此是拐杖;平时,彼此各有事情忙,保持适度距离。

——好夫妻真相

大学某班四同学,退休时都是高工级别。军队退休:7800元;机关退休:5900元;事业退休:4800元;企业退休:1700元。以军队为1,则机关为0.76,事业为0.62,企业为0.22。以企业为1,则事业为2.82,机关为3.47,军队为4.5。

——退休不是双轨制,而是三轨制或四轨制

(宣/荐)

编者按:在市场竞争日益激烈的条件下,多元化经营战略是企业寻求未来发展的一条重要途径。多元化战略是目前企业热衷的战略选择,然而并非所有企业都能实行多元化。许多企业由于忽视了多元化战略的前提条件,盲目进行多元化,导致企业陷入了许多误区。而盛华集团能够异军突起,在激烈的市场竞争中站稳脚跟,我相信一定有其独到之处。下面就是我们公司员工眼中的盛华集团,相信从他们的感悟中读者也会得到些许的思考。

细分市场 独辟蹊径 寻找优势 追求卓越

前一段时间有幸和公司的领导、同事一起前往正定参观了石家庄盛华企业集团,通过了解该集团的发展历程和经营模式,使我感受最深的有以下两点:

一是细分市场,独辟蹊径。就是将准备进入的市场进行细分,寻找未被满足的市场需求和薄弱空间,确定企业未来发展方向和战略定位。盛华集团前身——正定县建筑材料厂2003年停产,转行购进先进的数控加工设备,将产品定位为出口到美国、英国、法国、德国等欧美国家和地区。我们知道,我国的金属加工企业由来已久,但是一直处在规模小、设备陈旧、技术落后、加工精度低的低端局面。由于国内市场培育不完善,机加工市场比较混乱,存在加工件精度不符合图纸要求、所用材料不是正规产品、交货不及时、吃回扣、人情往来费用高、产品利润率低等现象。盛华集团购进精密数控加工设备,将企业发展方向定位在高端,依托自身精密铸造公司的优势将产品市场定位在国外,避免了产品在国内低层次竞争的不利局面,而又充分利用了国内劳动力成本低廉的巨大优势,为企业的腾飞奠定了雄厚的基础。

二是寻找优势,追求卓越。取得良好精铸和机加工业绩的盛华集团依托工厂优势,开始多点辐射,先后组建了房地产开发公司、进出口公司、市场管理公司和贷款公司。众所周知,省会房地产产业发展到2006年已经是万马奔腾各领风骚了,这对于刚刚注册成立的盛华房地产来说几乎没有任何机会可言,但盛华将自己的主攻方向定在本乡本土距离省会仅15公里的正定县城,且正定县城因省会政变向东、向南发展的布局转而向北发展后又获得了难得的发展机遇,盛华房地产可以说是生逢其时,利用自己的独特优势,将地产定位于中高端,陆续开发出多个地产项目,满足了新兴城区高端人群的市场需求,自然也就取得了非常好的经济效益。组建进出口公司,将自身业务向前、向后延伸,不仅减少了产品销售的环节增加了利润,而且使自己更贴近市场,便于掌握国际市场需求和发展趋势。盛华实力的增长已经使其不满足于产业化的发展模式了,他们转而涉足金融领域,利用资金优势一方面可以为需要资本的企业提供资金,同时也使盛华在投入很小的情况下变相涉足了更多领域,通过选择投资对象来取得更好的投资利润,成就更加卓越的业绩。

作为外向型企业的盛华集团,起步应该是1994年与台湾合资,由其发展历程可以看出企业定位的重要性,精准的市场定位,透彻的市场研究,挖掘市场的潜在需求,独辟蹊径,制定具有前瞻性的战略决策,是企业制胜的必备条件。

盛华集团的成功经验给人以深刻的启示,根据我们公司经营结构和产品特点,在建筑市场竞争激烈的今天,我们在承揽工程时要充分利用专业优势和高新区直属国企诚信这两张牌,在施工过程中要体现自身的特色,做特色、精品工程,在市场上树立良好的形象。目前,高新区的企业数量、规模、效益较前些年都有了长足的进步,针对这种趋势,我们作为高新区水务企业,以良好的精神状态、精湛的技术、全方位的服务拓展市场,除立足本土外还要向区外进军,做到与企业同心,共同面对企业的二次创业,从而实现公司的跨越式发展。

(庞翠苍)

危机感

“生于忧患,而死于安乐。”是中国的先贤总结出来的至理名言,千百年的历史验证了这一颠覆不灭的真理。

危机感即人的忧患意识。危机不是好事,但是从某种意义上说,危机并非一定是坏事。因为有了危机便会产生压力,压力会促使人激发战胜困难的勇气,会促使人迸发出攻克危机的激情。

2008年,金融危机席卷全球,国内的宏观经济,特别是生产出口产品的外贸企业,遭受巨大的打击。订单锐减,产品积压,不少企业难以为继,甚至有的停产、倒闭。在危机重重的关口,盛华却逆风而上,扬帆起航。2009年组建石家庄盛华企业集团有限公司,现在已发展成为拥有精密铸造、进出口、盛百市场、房地产、华融贷款等六家公司的企业集团。

2011年,欧洲的债务危机又一次影响我国。出口贸易大幅下跌,内需拉动疲软,经济滑坡。但是,盛华产品欧洲市场虽受到波及,由于美洲市场的拉动,两年来并没有受到太的影响。

因此,危机是一把双刃剑。危机既有危险、危难的一面,又有机会、机遇的一面。

面临危机,要有泰山崩于前,而面不改色心不跳的大将风度。需要的是战无不胜的勇气,需要的是坚忍不拔的毅力。只有这样,在危机来临时才能从容面对,而不会惊慌失措。在强者面前,危机只不过是人生的一次历练,在与危机搏弈中享受过程的快感。

2002年,盛华前身建筑材料厂面临破产。这个在正定30多个县办工厂中排名最后的企业,面临着生死存亡的危机。但是,以彭新华为首的领导班子顶住了压力,做出惊人之举,承担2000万元的债务,由县办集体企业改制为民营股份制企业。成立石家庄盛华金属制造有限公司,购进先进的数控加工设备,产品出口欧美。仅用2年半时间就还清了债务,企业进入高速发展阶段。

面临危机,我们需要有诸葛孔明那样的睿智头脑。把危机当成一种激发我们砥砺前进的精神动力,以更加昂扬的姿态为战胜危机而不懈地努力。只有这样,在应对危机时,既不会盲目乐观,看不清严峻的形势,也不会缺乏理智地蛮干。坚持用理性的头脑分析国内外的形势、市场经济的形势,规避险境,善择绝处逢生的路径。

我们应该用辩证的思维方法去看待危机,它既有危险的一面,又是一个机会。只看到危险而看不到机会,是怯懦的表现。从另外一个角度看问题,危机有可能是一个绝好的机会。这时,一定要紧紧把握住千载难逢的机遇,当机立断,迎难而上。开辟新天地,创造辉煌。

正定按照发展规划,企业退二进三。厂区搬迁需要一个亿,企业再次面临危机。彭总把迁出的厂区土地一部分卖掉,一部分自己搞房地产。以房地产的高额利润与制造业互补,形成良性的发展战略。

盛华把每一次危机都变成进一步深化改革的契机,转变经济增长方式、调整经济结构,把每一次危机的压力变成推动持续改革的动力。

居安思危,这是一种主动的危机感。在形势一片大好的局面下、在辉煌的成就面前,不沉迷于胜利的自我陶醉之中。要知道,潜在的危机可能已经隐藏在成绩里面,因此,居安而常有危机感是明智的。危机感是常胜者的秘诀。

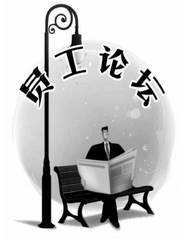
居危则思安,临危则不乱。这是睿智者的风度和勇气。不管形势有多险恶,不论局面有多混乱,临危不惧,用勇气拯救危机,用智慧把危机转化为机遇。

企业领导人必须具有危机感。这样才能制定出企业长远发展的战略,高瞻远瞩地以市场经济的大智慧洞察危机中潜在的机遇。运筹帷幄沉着应对,以坚定果断的手腕抓住机遇,化险为夷,变坎坷为坦途。

企业的中层管理者必须有危机感。把危机的压力转化为工作的动力,压力越大,干劲越足。以强大的执行力,带领基层员工顶住压力、迎接挑战。

企业的员工必须具有危机感。企业兴旺发达关乎每一个员工的切身利益,我们应该理解公司的所有举措,坚定地相信以林总经理为首的领导班子,会带领全体员工向前走得更好。

(王燕)



闯出来的一片天

在公司领导的带领下,部分中层管理人员参观了位于正定的石家庄盛华企业集团。盛华集团是由石家庄华成精密铸造有限公司发展而来的,主要生产不锈钢精密铸件,现有员工600余人。其产品规格有2600余个,主要用于电子、电力、汽车、军工、航天等领域,销往美、德、法、意、日、韩等国家和地区。

我们参观了盛华集团的生产车间、厂区、体育馆和蔬菜园林。之后,观看了企业宣传片,并与集团的部分高层管理人员进行了座谈。这次参观虽然时间并不长,但给我的感触却很深。

感触一:管理深入细致。有人会说,你就走马观花的看了一圈,怎么能看出人家管理深入细致呢?从记录表格上。在企业管理体系运行的过程中,表格有举足轻重的作用。它可以记录操作者,可以引导生产流程,可以作为质量控制的证据,还可以根据它进行统计分析,以便让企业持续改进。我在“盛华”的生产车间就看到许多与生产相关的检查表、记录表,记录的非常详细,给我的感觉是盛华企业的管理人员通过各种检查记录表格把控了生产的各个环节,真正使生产活动的每一道工序、每一个环节、每一次活动的来源和数据均有确定的出处,做到了产品的可追溯性。我很认同这种管理模式,这种表格化管理、标准化作业,能够对作业流程进行梳理和改善,形成一种优化作业程序,从根本上杜绝违规操作的发生,从而做到产品精益求精。

感触二:发展领域多样。我在观看盛华的宣传片时发现这家企业的经营领域已经不仅仅局限于制造业了,它还将触角伸到了房地产和金融领域,而且还做得很成功,这很让我吃惊。我脑子里首先有个疑问:盛华的决策者在做企业发展规划的时候,究竟有多大成功的把握?我的疑问在座谈会上由彭新华总经理给出了答案——这块市场是闯出来的!盛华进入房地产市场是因为政府规划,需要企业厂址迁移,当时盛华如果选择不做房地产,单纯出让土地,可以净赚一个亿,但是这块精密铸件,现有员工600余人。其产品规格有2600余个,主要用于电子、电力、汽车、军工、航天等领域,销往美、德、法、意、日、韩等国家和地区。

我们参观了盛华集团的生产车间、厂区、体育馆和蔬菜园林。之后,观看了企业宣传片,并与集团的部分高层管理人员进行了座谈。这次参观虽然时间并不长,但给我的感触却很深。

感触一:管理深入细致。有人会说,你就走马观花的看了一圈,怎么能看出人家管理深入细致呢?从记录表格上。在企业管理体系运行的过程中,表格有举足轻重的作用。它可以记录操作者,可以引导生产流程,可以作为质量控制的证据,还可以根据它进行统计分析,以便让企业持续改进。我在“盛华”的生产车间就看到许多与生产相关的检查表、记录表,记录的非常详细,给我的感觉是盛华企业的管理人员通过各种检查记录表格把控了生产的各个环节,真正使生产活动的每一道工序、每一个环节、每一次活动的来源和数据均有确定的出处,做到了产品的可追溯性。我很认同这种管理模式,这种表格化管理、标准化作业,能够对作业流程进行梳理和改善,形成一种优化作业程序,从根本上杜绝违规操作的发生,从而做到产品精益求精。

感触二:发展领域多样。我在观看盛华的宣传片时发现这家企业的经营领域已经不仅仅局限于制造业了,它还将触角伸到了房地产和金融领域,而且还做得很成功,这很让我吃惊。我脑子里首先有个疑问:盛华的决策者在做企业发展规划的时候,究竟有多大成功的把握?我的疑问在座谈会上由彭新华总经理给出了答案——这块市场是闯出来的!盛华进入房地产市场是因为政府规划,需要企业厂址迁移,当时盛华如果选择不做房地产,单纯出让土地,可以净赚一个亿,但是这块精密铸件,现有员工600余人。其产品规格有2600余个,主要用于电子、电力、汽车、军工、航天等领域,销往美、德、法、意、日、韩等国家和地区。

我们参观了盛华集团的生产车间、厂区、体育馆和蔬菜园林。之后,观看了企业宣传片,并与集团的部分高层管理人员进行了座谈。这次参观虽然时间并不长,但给我的感触却很深。

感触一:管理深入细致。有人会说,你就走马观花的看了一圈,怎么能看出人家管理深入细致呢?从记录表格上。在企业管理体系运行的过程中,表格有举足轻重的作用。它可以记录操作者,可以引导生产流程,可以作为质量控制的证据,还可以根据它进行统计分析,以便让企业持续改进。我在“盛华”的生产车间就看到许多与生产相关的检查表、记录表,记录的非常详细,给我的感觉是盛华企业的管理人员通过各种检查记录表格把控了生产的各个环节,真正使生产活动的每一道工序、每一个环节、每一次活动的来源和数据均有确定的出处,做到了产品的可追溯性。我很认同这种管理模式,这种表格化管理、标准化作业,能够对作业流程进行梳理和改善,形成一种优化作业程序,从根本上杜绝违规操作的发生,从而做到产品精益求精。

感触二:发展领域多样。我在观看盛华的宣传片时发现这家企业的经营领域已经不仅仅局限于制造业了,它还将触角伸到了房地产和金融领域,而且还做得很成功,这很让我吃惊。我脑子里首先有个疑问:盛华的决策者在做企业发展规划的时候,究竟有多大成功的把握?我的疑问在座谈会上由彭新华总经理给出了答案——这块市场是闯出来的!盛华进入房地产市场是因为政府规划,需要企业厂址迁移,当时盛华如果选择不做房地产,单纯出让土地,可以净赚一个亿,但是这块

江湖。

这次参观带给我很多思考:

一、企业需要多样化发展。现在有很多像“盛华”这样的企业,他们改变了传统意义上的专业发展,向不同的领域进军。这与时下流行的全方位人才有异曲同工之处,是对21世纪社会快节奏的一种适应方式。这样的企业不仅能有效地回避市场风险,还能寻求新的市场增长点,能让企业在这个风云变幻的社会中保持持续发展。

二、企业管理者一定要有坚持不懈的进取精神。“盛华”之所以成功,与其管理者的进取精神有很大关系。彭新华总经理在说到进军房地产市场时就提到:当初确实遇到了很多困难,有困难不怕,我们逐一克服。没有资金找资金,没有经验学习人家的经验,想办法把事情办成功是最终目的。这种坚持不懈,不言放弃的精神很值得我们学习。

现在我们的公司也面临着转型,在以供水排水为主导产业的同时,要大力发展工程公司,同时带动园林、纯净水等附属产业。其实我们的经济增长点很多,关键是我们的管理者和员工有没有信心和魄力,敢于向市场发起挑战。现在的竞争确实严峻,但是竞争多也意味着机会多,我们应该不断提高自己去适应这种竞争,在竞争中求生存、求发展。只要我们有“横刀立马闯天下”的气魄,终会闯出一片崭新天地!

(辛超英)

莫道桑榆晚 为霞尚满天

2006年就认识王新民了，因为工作上来往很少，对她并不了解。平时耳闻她在公司口碑极好，为人厚道、技术特棒。她任劳任怨的工作作风、积极主动的工作精神、忠诚公司的主人翁态度，得到了公司的肯定。

早就产生报道她先进事迹的冲动，谁知采访她还真不是一件容易的事。原想,我和她的办公室楼上楼下，随便抽个时间找她都行。谁知第一次去找她，就吃了个闭门羹。上午9点,李静谊告诉我，王师傅到格力配套产业园工地去了。我想忙了一上午，下午肯定在。哪知上楼一问，赵爱霞说:“王师傅到格力产业园泵房排故障去了。”第二天,我想别瞎闹了,打个电话预约吧。8点一上班,王师傅说上午要到电力设计院去。没想到采访竟如此一波三折。我只好采访他们处室的同事，几个同事都异口同声地夸王师傅，这更增加我采访她的欲望。

采访到王师傅纯属偶然的机会。一次从三楼路过，工程技术一处的门虚掩着，我无意中推开门，看见王师傅在电脑前打资料。来早不如赶巧,我抓住机会采访。王师傅听说我的来意，连连摆手拒绝说:“可别采访我，我觉得你该采访采访我们处的年青人。他们干得都挺好。再说,我这人一辈子低调，不想张扬,不想抛头露面。做人就要做好自己份内的事。不想让你写稿子宣传。”我赶紧说:“不是采访，不是采访，就是找你聊聊天。”她脂腴地微笑着。

“听说8月2日,格力配套产业园晚上供水井出故障,你们连夜干了10个小时。”那天晚上7点多钟，总经理助理郭林水接到电话,说格力停水了，泵房电闸合不上。格力产业园和欣意电缆厂全靠这眼井供水，如不及时修复,将影响生产和生活。郭经理命令必须马上抢修。王师傅和翟红娜以及孙焕龙带领的二公司人员都赶到了现场。在无法判断是水泵电机还是电缆问题的情况下，只能提泵检查。泵管一节节提出地面，王师傅和翟红娜用毛巾擦干电缆，检查是否是外皮损坏。水泵提出后,检查电机没问题。检测电缆发现了问题,可是两人将着电缆一寸一寸查,并未发现问题。最后确定是埋地电缆的问题。把地面创开,终于查到外皮破损的两个部位。抢修一直干到凌晨,5点多合闸启动水泵,运行半小时,水泵和二次加压系统运行实现自动控制后,施工人员才离开现场。供水井故障排除，避免了用户因停水而影响生产和生活。天亮了，新的一天工作又开始。王师傅已经六十的人了，一整夜的抢修,已极其疲劳,但是她内心还是充满了快乐。

王师傅和像她一样辛勤的员工，每天都是用真诚和汗水工作着，正是他们为公司筑成了一道美丽的风景线。

王师傅已有几十年的党龄，她以共产党员的称号而自豪。坚信共产主义的远大理想,每天从容地让自己工作和生活得更深刻。热爱企业、热爱工作更热爱生活，她是一个用心灵去亲吻共产党员誓言的人。

王师傅担负着供水井接电工作,116、117、118补压井接电是个紧急任务。按正常接市电，一眼井需要八九十万元，这三眼井就得近300万。公司当时经费比较紧张，一下拿出这么多钱有困难。巧妇难为无米之炊,没有那么多钱,还要接电供水,可难为了她。找领导肯定无济于事,只有自己想办法。这三眼是补压井，只有在管网水压低时才启动，因此没有必要非接市电。她建议就近接正定的电，每眼井只要30万元，这样一算,可以节约100多万。

忠诚于公司的员工,就会热爱自己的工作,就会激发出主动工作的精神。她对待工作,不只是完成领导交给的任务,更想着怎样完成的更好。不只是从个人的角度看问题，还会为公司着想。工作时从大局出发,怎样更有利于公司的整体利益。对于这三眼井接电来说,她常年和市供电局打交道,关系更熟,办理业务更方便。而和正定供电局工作来往极少,办事人员陌生。但是为了给公司节约一笔钱,她还是选择了正定供电局。正定离公司较远,车队没车时,她就坐公交车去，可她从来也没报过车费。工作中的麻烦、困难她不在乎,只要对公司有利就行。这是她的工作态度,也是她的为人作风。

比尔·盖茨曾说,“这个社会不缺乏有能力有智慧的人,缺的是既有能力又忠诚的人。相比而言,员工的忠诚对于一个企业来说更重要。因为智慧和能力并不代表一个人的品质,对企业来说忠诚比智慧更有价值。”王师傅是有能力有智慧的人,她更是一个对企业忠诚的人。

由于市区供电紧张,因此公司装机增容是件棘手的事儿。供电前期的报批手续很繁琐,没有很强的专业知识,对设计图纸不精通的话难度很大,这工作谁干谁头疼。王师傅在公司是强电的技术骨干,跑增容时请她帮忙一块去。虽说领导从来没有安排她干这项工作，可是一来二去,她却成了“专职”跑供电前期工作的人。当我了解这情况后,才真正理解什么叫作主动工作。只要是公司的事，不分职责内外,不需要领导下达任务,关键时刻该出手时就出手。这就是一个员工的高度责任心。她对业务的精通、对工作的敬业精神,连市供电局的领导都佩服。曾经感慨地说,王师傅跑供电局,连顿饭都不用请,就能把增容的事办了。

高新区西部供水水压低，无法保证用户正常用水。解决这个问题就必须启用110、113井,接电是当务之急。工程技术一处把110、113井接电列为2010年的重要工作之一。每天跑供电局、与厂家联系箱变供货,王师傅忙得不可开交。供电局的接电手续很繁琐，她坐公交车不知跑了多少趟。供电设计院出供电设计图，正规的需要一个多月。西部正常供水眼误不得,王师傅着急啊。与设计院打交道，没有很强的业务能力,要想说服他们,那是比登天还难。出图要快,根据供水井的实际情况，还要对设计图提出合理的建议，王师傅对工作认真负责的态度深深感动了设计人员。他们只用了半个月就赶出了设计图。接电施工时,她骑自行车到现场盯着。原来的管线有旧电缆，如果利用这段旧电缆,可以节约施工及材料费2万元。她向施工队提建议,人家根本不听,“拉线用旧电缆,从来没有这么干过活。”王师傅软磨硬泡，反复讲公司目前资金比较紧张，工程进度要求又急。如果用上这段旧电缆,既省钱,又加快了工程进度。动之以情,晓之以理。连强势的供电局施工队也被她的执着精神所打动。事后,王师傅掩饰不住内心的高兴，“这是在花咱公司的钱,就应该精打细算。”朴实的话,公司的资金就像花自己钱买东西一样。把公司的事当成自己的事,处处为公司着想,事事为公司分忧，这就是她忠诚于公司的主人翁精神。

2009年初，公司新综合楼电力线路改造工程启动。为了不影响工作，保证春节后正常上班,工程安排在假期。平时上班,王师傅都是坐班车,假期只好骑自行车来公司。三九严寒天,骑1个多小时的路程,从未没有耽误工作。为了电力线路的最佳改造方案，她不怕麻烦,和电工查看旧图纸，现场决定最佳路线。工程竣工后,她绘制了电力线路图纸备案，给以后的维修工作提供方便。工作追求完美,活要干得漂亮,这是她的性格。她常说,“做工作就要认真,有时工作没做好,会后悔很长时间。”

“文化大革命时,我上初一，连物理都没学过，就赶上下乡。回城参加工作分配到拖拉机配件厂,在配电室当电工。那时我连电的基本常识都不懂,工作起来很吃力。”王师傅是个要强的人,从头自学，咬咬牙,短短几年刻苦学习,就成了同龄人中的佼佼者,成了单位里电工的行家里手。一次单位搞减员增效,被裁的员工找到单位领导,“为什么我们把王师傅小几岁,裁我不裁她。”领导的答复是:“你们谁有王师傅那样过硬的技术,就留你们,只比车龄不行。”一句话,这些人彻底服了。

艺高不压人,王师傅在供排水这十几年，参加了供水厂、污水处理厂高低压配电室建设、自控装置等工程的安装和调试。因此两厂的电路、电器设备她非常熟悉,线路的走向、电器的配置、自控装置都了如指掌。以至到现在，两厂的电工有疑难问题,都来找她请教。她的技术高超,但一点也不保守。工作中积累的丰富经验,让年青人佩服不已。她总想把工作经验传给他们。王师傅把电工的理论和实践编写成教材,给电工培训。由于教材简单直观,通俗易懂,特别是实际操作的经验,很受欢迎。因此一线的电工对她的传帮带很尊敬。她却说:“咱是返聘的,必须认真工作,得对得起这份工资。再说老师傅带徒弟也是义不容辞的责任。”

几十年的工作经历，她的电工技术可称得上炉火纯青,总想把一身技术传授给年青人。她对年青人说:“应该多学点东西,在公司提供的岗位上,凭什么也不如凭自己的真本事。”维护企业生存的锅,需要员工的真本事。各个岗位有真本事的员工紧紧团结在公司领导周围，才能一起铸好企业生存的锅，才能一起维护好企业生存的锅。具备真本事的员工才能捏好自己吃饭的碗，才能在自己的岗位上立足。只有练就高超的技能，在公司提供的工作平台上施展才华，才是珍惜自己吃饭的碗。

工程技术一处的工作比较忙,任务多、工期急的时候,忙起来就跟打仗一样。王师傅就像慈母般的关心着每一个人。看着年青人热火朝天地干工作,常常心疼地叮嘱他们几句，“别着急,别忙起来总了吃药。小心血压又高了。”薛飞一遇到棘手的事,心里就别扭、急躁,她安慰说:“做事要沉得住气，干工作老生气可不行。”李静谊文案工作多,电脑前一坐就是几个小时。她语重心长地说:“别一天总盯着电脑,适当活动活动。”工作忘是忘，但是处室里总有着家的感觉。虽说工作一身疲惫,但是每个人心里却是暖暖的，因为他们感受到长辈爱意融融的关爱。难怪李静谊说:“老活说,家有老人是一宝。我们王师傅就是处里的一宝。”

王师傅是2000年从原单位退下来的，公司副总何润海知道她工作勤勤恳恳，电工技术好。遇到她说:“年轻轻的退了在家干嘛,你技术好,到供排水公司干吧。”她这一干就是十几年。经历了公司第一次创业的艰难,看到了公司的辉煌。聊起这段事，她对我说:“退下来时刚50岁，几十年的技术不能白白丢了。愿意在公司把自己的技术发挥出来，也想把技术传给年青人,咱心里才踏实。”

刚到公司工作不久，赶上要求管理人员必须学会电脑应用,但是返聘人员无此要求。由于年龄关系，她从来没有接触过电脑。别说打字、绘图,就连基本的操作也不会。她说,“干到老,学到老。要有敬业精神，在工作上对自己严一点。咱们的工作没有上刀山下火海那样难,甚至简单的事，但是简单的事做好也不容易。”电脑知识从头学起,她不气馁。2005年买了电脑,虚心向年青人学习。一点一点认真学,功夫不负有心人,很快学会了打字，积极主动的学习精神令年青人感动。处里经常要出施工图，李静谊绘制土建图得心应手，可是对电路部分却是外行。王师傅精通电气路线，但是用电脑绘图一无所知。为了便于工作,她下功夫学习绘图软件。跟着资料学,不懂就问，岁数不是障碍，有决心、有毅力,什么也难不倒。现在的施工图,李敬谊负责土建、她负责电路。老一少配合默契，一张张施工图就这样产生了。

2009年,公司搞民意调查。生产管理部门31人民主评议,“名单公布后知道我排名第四。我是返聘的，心想在公司干工作没白干。平时自己也没想那么多，可你付出了,大家认可。因此我对这事很感动，我一直忘不了，非常感谢公司员工对我工作的认可。我这人干活,一定要干的看得过眼儿去，就是这脾气。干好活是本分，很正常。再说,何总介绍来公司的，咱不能给何老爷子丢人。”

经历了公司第一次创业的风风雨雨，又走上了二次创业的道路。王师傅是公司员工的好榜样。她说,“每干好一个工作,每完成一项任务,总会有成就感。”当理想和信念进去理论的外衣,便化为对事业的追求,对公司的忠诚、对工作的热爱。把工作当成事业干，内心就会很充实。工作忙起来,说不累是假的。处里的年青人都心疼她,想替她多干点。可是干起工作来,她总是亲力亲为。不是不放心别人，而是总想把工作做到最好。她说“虽然工作很累,但是,晚上躺在床上，回想一天的工作时,有一种成就感,就不觉得累了。”“白天工作,骑车工地跑跑，空气好,心情也好。晚上回家睡一觉,多累也没感觉。早晨起来，又是阳光灿烂的一天。”她默默地在岗位上辛勤耕耘的人生态度和追求理想的精神魅力,令人赞叹不已。在她心中,虽然青春的岁月已经逝去，但是那颗火热的心，永远不会衰老。

我说:“光说工作的事了，聊点轻松的话题吧。”王师傅的话多起来。“我的幸福指数挺高的。现在够吃够喝,想买什么就能买什么。钱多钱少不太看重,家里也没什么负担。我唯一的压力是要把工作干好。咱得有点敬业精神,有点进取精神。”就是这种朴素的感情支撑着她做好每一天的工作。

云飞风起，人生的每时每刻瞬间变成了过去的记忆。但是，只要我们每天都像王师傅那样，留住企业创建之初的那种朴素而纯真的感情，找回当年那种热烈而高涨的激情。即使在平凡岗位工作的人，也能做出不平凡的事迹。不管潮起潮落,始终有一颗忠诚的心;不管工作中出现困惑和纠结,始终有任劳任怨的平常心态;不管工作任务有多么艰巨，始终积极主动地顽强拼搏，我们每个人的人生都会获得精彩。

在公司二次创业的道路上,也许还会有丛生的荆棘,也许还会有急流险滩，也许还会有狂风暴雨,但是，可以肯定的是会有辉煌的彩虹。当我们用智慧和汗水换来映红天宇的彩虹时，那万道七彩的霞光,美丽着她,也美丽着我们。（王燕）



自制葡萄酒的方法

随着葡萄产业的迅速扩大，葡萄酒需求也日益增大，越来越多的人更愿意亲自动手DIY酿制葡萄酒，葡萄酒是美味，自己动手酿制葡萄酒是风情，并逐渐成为一种时尚，给人们的生活带来了很多的乐趣，本刊就特意为大家来介绍一下如何自酿葡萄酒。

1、将主发酵器（即玻璃坛等）充分洗干净，控干。

2、取成熟的葡萄，摘除蒂，挑出烂葡萄珠、瘪珠，然后冲洗干净、晾干至表面没有水珠。洗时不要用手搓,因为发酵时要利用葡萄皮上的白霜(上面有大量野生酵母)进行发酵。

3、把手洗干净，将葡萄捏破，连皮一起放入主发酵器中,如果发酵器较小,可以一颗葡萄一颗葡萄的挤,如果发酵器较大，把手伸到容器中捏破，可以同时抓住三五颗葡萄捏破。不要将葡萄皮扔掉，一是因葡萄皮上有野生酵母菌,可以自然发酵；二是葡萄酒需要有葡萄皮的颜色。

4、当把葡萄装到发酵器容量的70%左右时，停止装葡萄,盖上盖子，但不要完全拧紧。发酵时,会产生大量二氧化碳气体,如果装的过满，会把宝贵的葡萄酒汁溢出；盖子拧的过紧，可能会因气体膨胀使瓶子炸开；另外,葡萄发酵也需要微量氧气。

5、将装好葡萄的发酵器放在阴凉通风处。葡萄装入发酵器后,大约会在12个小时以内启动发酵，表现为葡萄汁中有较多气泡产生。

6、在发酵启动后，每天两次用木棒或筷子将葡萄皮压入酒液中,然后盖上盖子。

7、发酵启动后一到两天内，放入相当于发酵葡萄重量1/20的冰糖或白糖,如10斤葡萄放半斤糖，将糖浸入葡萄汁中搅拌均匀，放糖的作用是提高酒精度。一般每升葡萄汁每加入17克糖可提高一度。

8、发酵启动后三到四天时，再放入相当于发酵葡萄重量1/20的冰糖或白糖,即两次放的糖的总重量为葡萄重量的1/10，将糖浸入葡萄汁中搅拌均匀。

9、葡萄酒发酵一般需要在室温下发酵6-8天，如石家庄的夏天需要6天左右，

（下转第六七版报缝）





卓越的企业大多经历了漫长的奋斗过程,在喜获成功的同时,失败的陷阱可能也悄然形成

优秀公司为什么会失败

回顾近年来的全球企业发展史,我们会发现,许多非常著名、优秀甚至处于行业巅峰的企业，却出人意料地走向了没落或衰亡。从安然、世通，到雷曼兄弟，以及眼下各种麻烦缠身的丰田、BP……那些曾经辉煌的商业帝国，或是一夜之间分崩离析,或是爆出惊天丑闻，或是因小事遭受重创、元气大伤。不论欧美还是日本,企业的寿命都比以往大大缩短，平均寿命甚至不到十年。

失败之路：四种挑战与五个步骤

美国达特茅斯商学院西尼·芬克尔斯坦教授研究发现，失败的企业大多没能应对好四种挑战：创建新业务、实施并购、应对创新与变革以及面对新的竞争压力。

业务模式的创新和业务边界的拓展是企业持续提升竞争力的重要途径，但在那些雄心勃勃要开辟新业务的尝试中，却不乏惨败的故事，摩托罗拉公司铱星通信系统项目就是一个惨痛教训。并购通常是企业实现跨越式发展的重要手段，但由于并购几乎能将一个公司可能的弱点全部暴露出来,“买入烦恼”成了许多公司的一场噩梦，能够真正地成功并购并达到预期目的的企业并不多。在并购冲动中，戴姆勒—克莱斯勒、美国在线—时代华纳都遭受了数十亿美元以上的损失。技术变革曾使许多公司获益，但当新一轮的创新需求出现时，一些公司却患上了“变革免疫”,陷入对改变的不适应和恐慌之中,采取防御性态度,回避现实,以至坐以待毙。强生公司、摩托罗拉都曾陷入类似的困境。而在面对新对手的威胁时，一些久经沙场的优秀企业精心设计的竞争战略完全失效的例子也并不鲜见，比如王安电脑公司之败，通用汽车走向衰落等。

可以说，卓越的成功企业最容易忽视身边的失败陷阱，踏入柯林斯概括的企业衰落五部曲：狂妄自大、盲目扩张、漠视危机、寻找救命稻草、被人遗忘或濒临灭亡。

失败之兆：成功带来的“惰性陷阱”

成功不仅带给企业荣耀和满足,还带来很多“副产品”。比如：成功掩盖了公司存在的很多问题;带来了管理者的自负;使公司上下沉醉于过去的胜利而放松了警惕,等等。芬克尔斯坦把这种因过去的成功而盲目自信、僵化闭塞的企业称为“行尸型企业”。它们普遍不顾事实,排斥负面信息,并且越成功的企业，就越容易出现这种倾向。

哈佛商学院助教唐纳德·莎尔在对“成功是失败之母”现象的研究中发现，企业在成功以后，通常都会总结出许多条“成功之道”。这些被奉为圭臬的成功宝典不可轻易更改,并最终在企业内部形成了“惰性陷阱”;企业如果不依赖这些成功经验就没法做决策。企业管理者也频频向员工、媒体渲染自己的成功“圣经”。他们自己相信,也试图让更多人相信:沿着过去成功的道路，企业就会永葆生机。然而,失败的种子已悄然播下。过去的成功之道是一把“双刃剑”,它既能引导企业成功，也会使企业在新的环境下走向僵化。

老革命会遇到新问题。旧经验虽然带来了过去的成功，却不能保证永远成功。世易时移，企业的成功之道也要与时俱进,常换常新。固特异轮胎在危机中弃旧图新,厉行变革,得以逃脱了陷阱；而世通公司固执地坚守往日的“成功经验”不放，不惜以假账来满足对成功的自我想象,终致覆亡。

失败之因：企业及其管理者的“坏习惯”

聪明的经理为什么会失败？在芬克尔斯坦看来,关键因素可以归结为四类：管理者的认知偏差，对错误的保护性机制，信息与控制系统的失效以及管理者的个性弱点。

高层管理者的认知偏差是许多公司惨败的原因。面对新的机会和环境，企业需要准确把握消费者价值需求，遵循行业内在规律，而一些高管却选择了错误的方向，或未能做出必要的战略调整。

对错误的保护性机制表现为“报喜不报忧”的风气。这种风气使员工“低头做事,少说为佳”,破坏了萌发新观点和新思维的土壤。在丑闻发生之前,安然、世通公司的董事会都没有对公司的规章制度提出质疑。在摩托罗拉铱星业务失败前，也无人质疑该项目背后的技术和商业逻辑。

高管对信息和控制系统的盲目信赖也容易导致企业失败。貌似完善的信息和控制系统，会因内部信息流转的严重扭曲,变得控制失效。当高管们以为高枕无忧之时,企业的“安全防火墙”可能已被严重侵蚀。

此外，主要领导者在决策中的作用也非常重大。CEO不是绝对的理性人。他们个性和人格素质的弱点，很可能把公司带往失败。在严峻而复杂的形势压力下，一些CEO的反应甚至与普通人无异。而那些有着价值观缺陷的领导者，更是容易导致公司的战略出轨。因此,在讨论公司战略的时候,必须考虑做决策的具体的人。

埃默里大学的谢斯教授在《毁灭优秀公司的七宗罪》中指出,公司在走向成功的同时，多会不自觉地养成一些坏习惯：自欺欺人、傲慢、自满、竞争力依赖、竞争近视、数量沉迷和领地守护等。这些坏习惯一经形成,戒除很难,持续下去不仅严重阻碍公司的健康发展，而且容易导致自我毁灭。

在企业的坏习惯中，也存在集体理性的衰败。企业需要依靠文化来增强企业的凝聚力,但过于强调文化的意义，很可能会窒息企业的创造力。文化的凝固是悄无声息的，在一片繁荣的外表之下，很可能遮蔽着严重的内部危机，以至在浑然不觉地遭遇失败之后，人们才讶异于崩溃的迅速。

失败之根：职业精神与商业伦理的失落

美国企业家霍博兄弟认为,在当今世界中,那些有利于营造良好工作环境的普养来自于历史和信仰的传承与扩散，即400多年前从欧洲迁居北美的新教徒所秉承的工作理念、生活方式和创业经历。

对一个典型的新教徒来说，工作不是仅仅为了糊口或展示自己的才能,而是一种“天职”或“召唤”,即受到造物主的呼唤和指引，完成自己领受的使命，给自己、他人都带来益处。这种纯粹的、彻底的职业精神，能使工作者焕发极大的创造力,最大限度地发挥潜能,创造出超乎想象的丰硕成果。这种历史与信仰的传承，具体表现为职业精神和商业伦理价值观的传承。这种传承把美国带上了世界第一强国的宝座,也在二战后的日本催生了一大批著名企业和世界品牌。

但近几十年来，商科教育已不再强调传统价值观，人们学习和工作的动机更加实际,多是为了找一份好工作或者为了赚钱，不再有来自内心深处的根本动力。职业精神逐渐失落，工作的创造力难以发挥出来,甚至走入歧途。安然等公司虚假账目反映的管理层欲望膨胀和道德失范，金融危机中显现的企业过分追求虚拟利润的行为,都缘于此。而日本呢,稻盛和夫担忧地说，二十世纪九十年代之前人们就已经不再重视勤奋、刻苦、严谨的生活方式，青年人更热衷于取得美国商学院的学位，好攀上更高的位置。

说到底，职业精神的沦丧正是企业各种危机的根本原因。普通员工缺乏职业精神,导致无序、低效和口不应心，养成企业的各种坏习惯。而没有职业精神的企业管理者，则直接导致企业经营哲学和经营理念的偏差，将企业推向失败的泥潭。德鲁克在晚年曾认为,公司领域的改进需要整个社会的信仰复兴。重塑职业精神应该是题中应有之义。

失败之鉴：“中国式失败”的启示

在世界著名失败企业的名录上,华商企业别具特点,王安电脑公司就是一个典型案例。改革开放以来，在经济发展的大潮中也出现了“中国式失败”的独特景观。许多企业如同焰火般倏然升腾，又在一夜间陨落飘散。吴晓波的《大败局》一书总结了中国草创型企业家共有的“失败基因”:普遍缺乏道德感和人文关怀意识，普遍缺乏对规律和秩序的尊重，普遍缺乏系统的职业精神。由于文化和社会的原因,中国企业“先天不足”,企业家又缺乏持续自我提升的自觉意识，往往还没有真正成功就已经败走麦城。

中国历史上长期的重农抑商政策不能产生适应商业文明的职业精神，如今也仍未建立起一套坚实、统一、稳固的商业伦理价值观。改革开放以来,在经济快速发展的同时，社会价值观的冲击带来了商业伦理的扭曲和失范，在社会生活中呈现众多负面特征:弄虚作假，巧取豪夺,为达目的不择手段,追求利润而不顾公益和社会底线，导致社会大众对商界缺乏足够的信任，成为许多中国企业难以做大、难以受人尊敬的重要原因。

在全球化时代，国内企业家可以便捷地分享世界优秀企业的成功经验。然而与“成功学”相比,学习“失败学”也同样重要。失败的企业具有反面教育价值,从思考安然、雷曼兄弟等为何土崩瓦解中学到的东西,并不比从韦尔奇、郭士纳身上学到的少。在中国的本土语境中也不乏值得学习的失败案例,可企业家多对此不屑,纷纷从曾国藩、胡雪岩身上学习为商之道。殊不知,如果不能从根本上审视、反思和戒除内在的“文化恶习”和制度劣根性,中国企业还将在徘徊、困顿中错过更多机会。

中国企业要追求卓越、跻身世界一流，需要的是学习和养成真正的职业精神，塑造健康有序的商业伦理价值观。在伦理底线上，只有遵循没有创造。只要能够识别并采取行动应对那些可能导致自我毁灭的习惯，大多数公司都能实现基业长青。把失败知识化,从过去的失败中总结经验、吸取教训，用以指导现在的行动并预测将来,努力不犯同样的错误,这是“失败学”的意义所在。

如果中国企业家都能从“失败学”中学到有价值的东西，也许是有一天他们不需要再读曾国藩或胡雪岩的原因所在——即使读，也不是抱着现在这种心态和动机。

（林/荐）

姜承刚微博言论



为什么很多企业管理不到位?就是因为没有做好对管理者的管理,没能有效制约各单位、各部门的一把手。这是管理中最重要、最关键的事，同时也是最困难的事。

目标落实的十大步骤：一、目标是什么？二、谁来完成？三、何时完成？四、完成的标准？五、用什么流程及措施完成？六、过程检查人及程序？七、有什么补充措施？八、如何奖励？九、如何做出承诺？十、如何用好备忘录？

执行力差是什么问题？一、个人执行力差是意愿、方法、体能的问题；二、团队执行力差是决策、管理、激励的问题。

总裁班上我经常问企业家一个问题:“世界上只有两种人，一种是动作快的人,另外一种是？大家想想看,注意我说的只有两种人。”有人答是动作更快的人，还有人答是动作慢的人，后我公布答案，是死人。总结:世界上只有两种人，一种是动作快的人,另外一种是死人。所有那些动作慢的人就跟死人一样。

管理的精髓在于管头、管尾,而不是从头管到尾。

什么叫经理？有人说,经理就是经常有理；有人说,经理就是经常不理人；有人说,经理就是经常被修理;还有人说，经理就是经营加管理；还有人说,经理就是经营为人处事的道理。我认为,复杂的不是问题本身,而是看问题的角度、高度和认识问题的心。



企业执行力低下的原因及解决方法

导读：同样一个战略方案，交给执行力不同的团队，最终的结果可能有天壤之别。

每个高层管理者都有一个愿望：自己仅扮演战略制定者的角色，把执行工作交给下属团队。然而，真正能达成这个愿望的本土企业家寥寥无几，绝大多数企业都以如下结果收场：无论战略如何制定，执行团队都是“你讲你的，我干我的”。年会上，老板讲战略慷慨激昂；市场上，去年难开发的市场今年还是难开发，只是借口与去年有所不同。高层管理者和中、基层执行团队就像两个不同的公司在做不同的事情，完全割裂开来。最终，为了企业生存，高管不得不分出一部分时间，亲自计划、组织、监督一些重要的执行，同时慨叹：不是我不想授权，而是中层管理者的执行力不行，授权了不但自己的想法无法得到有效执行，还可能出现诚信等问题，最后只好亲力亲为。

同样一个战略方案，交给执行力不同的团队，最终的结果可能有天壤之别。经典的营销故事“小岛的居民不穿鞋”中，执行力强的团队会认为“这是潜力巨大的空白市场”，而执行力弱的团队会把“居民习惯不穿鞋”作为完不成业绩的借口。

十几年来，本土企业为了建设高执行力团队尝试过很多方案——执行力培训、定量考核、招展训练等，不一而足；咨询、培训界的同行也为之推出了诸多服务和课程。然而，迄今为止，有几位高管对自己企业的执行力感到满意呢？笔者根据自己的管理咨询经验，从影响本土企业执行力的三个文化层面出发，谈谈各自的解决方案。

深层原因一：责、权不对等

虽然“责、权对等”听起来像早已有标准答案的老掉牙的管理问题，但令人惊讶的是，在很多本土企业，尤其是北方的中小型企业，执行团队“责、权不对等”的问题依然很普遍，这是影响企业营销执行力的第一大问题。

一位企业高管面对“您认为下属的责任、权力和利益是否应该对等”这一问题时，100%的回答是“当然！这还用问，我们企业创立之初就这样做了”，而面对“授权时是否本着‘用人不疑，疑人不用’的原则”这一问题，绝大多数答案都是“是的”。如果您的回答也一样，那么，影响您团队执行力的第一大问题可能就出在这里。

本土高层管理者普遍更信任“忠诚度”高的员工，并乐于对此部分员工授权。一旦授权，又相信“用人不疑，疑人不用”的管理学古训——或者对其缺乏必要的监管，或者对其未完成业绩采取相对宽容的态度——“他对我这么忠诚，这件事他一定尽力了，我不追究的话，他心里一定会对我的宽容感恩，进而更努力工作，将未完成的业绩补回来”。

西方管理学认为，“缺乏监管的绝对权力一定会导致权力滥用、自我放任或以权谋私”，在权力带来的“自我满足和利益”面前，“人品和良心的自我约束”可能会失去作用，这是任何管理者的“人性使然”。

而“与权力相对等的责任”是对执行团队“权力”的最基本约束之一。如果销售经理王强享有“终止经销商经销权”的权力，却不承担与之相对等的“完成销售额”责任的话，他就可能仅因为不喜欢某经销商与其交谈时的语气，而盲目行使“终止经销商的经销权”的权力。销售经理王强终止了与该经销商的协议，仍要求原来管理该经销商的基层销售人员小莫如期完成原定销量任务。如果最终销量任务没能完成，销售经理王强就会将自己应该负的责任转嫁给这位“业绩不佳”的基层销售代表小莫，认为是小莫的执行力不强导致区域的销售目标没有完成。此时，高层管理者如果本着“用人不疑，疑人不用”的古训，完全认同王强的做法，仅追究基层销售代表小莫的责任，而对销售经理王强未完成业绩持宽容态度的话，那么销售经理的“权力”就缺乏相应的“责任”作为基本约束，仅享受着行使“权力”的特权，而不承担与之对等的责任。

中层管理者在“责、权不对等”的情况下，超过应负“责任”部分的权力没有受到应有的约束。事后，销售经理王强不会认为这是上司对自己未完成业绩的一种宽容，恰恰相反，他可能会认为：“上级对我的解释很信任，并默认了我此次实施权力的做法，以后遇到类似情况，我还可以行使类似权力，并无须对最终销量业绩负责。而且，公司制订的其他管理规范也不会那么严格地执行，因为只要完不成业绩的原因合情合理，上司会理解的。”

因此，与高层管理者的期望相反，没有受到应有监管的中层管理者不但不会“感恩戴德”和“戴罪立功”，反而可能会想方设法推脱掉更多应负的责任，并一一找到借口。自然，他们渐渐不去努力想办法解决问题，而是相信“只要找到合适的借口或理由，即使解决不了这些问题也不会承担应负的责任”。久而久之，营销执行中遇到问题时，中层管理者不再努力尝试解决，而只将问题上报，作为完不成任务的借口即可。这样，就可以只享受“权力”，而无须承担“责任”。“岛上的居民不穿鞋”也理所应当地成为无法执行“开拓岛上市场”这一营销战略的合理借口。此时，高层管理者提出的任何“战略”都可能在没有被在执行之前就注定了失败的命运。在“责、权不对等”的营销团队里，任何“战略”都将只是一纸空文。高层管理者仅作为公司“战略制定者”的想法可能只是一个美好的愿望。

如何解决这个问题呢？“用人不疑，疑人不用”，确实是强调对中层管理者充分授权，但“授权”所授出的绝不仅仅是“权力”，还有与“权力”相对等的“责任”，这是西方“监管约束理论”的基本原则。中层管理者在接受授权的同时，还必须接受“如不能胜，甘当军法”的对等责任。授权之后，只要能完成业绩，中层管理者有权决定“是否停掉经销商”，但“停掉经销商”、“炒掉销售人员”等任何理由，都不是你完不成业绩的借口。此时，销售经理王强在面对上述“是否停掉经销商”的决策时，就会权衡得失，使决策最小限度地受个人因素影响。

除此之外，高层管理者为避免上述“碍于情面，下不为例”的情况发生，需要建立对下属“责、权对等”的监管机制——根据中层管理者的业绩完成情况，按照机制，奖罚分明。变“人治”为“法制”。机制一旦确定，需要高层管理者带头执行。在机制运行中，根据反馈可能会有微小调整，但决不能因为某个下属而破例。如果高层管理者本人的执行力都很弱，对自己制订的制度都无法“卑越”执行，绝不可能带出执行力强的团队。

实现对执行团队权力的有效监管，保证“责、权对等”，是提升中层管理者执行力的最基本前提。

深层原因二：“对人不对事”的公司文化

中国文化推崇中庸之道，对上司、同事和下属的工作建议不喜欢直接表达，更不习惯接受直接表达。本土企业员工很少“就事论事”地直接表达对某项工作的看法，而是在表达对“事”的观点时，尽量考虑到做这件事的“人”的感受。因此，一般会将真实想法调整、收敛、包装，不清不楚、高度“艺术化”地表达出来。员工之间不能真实地表达对工作的看法，是导致团队执行力低下的第二个深层原因。

促销经理张山向上司市场部经理李放提交了一份促销计划书，李放请张山在市场部部门会议上将计划书展示给全部门同事，请大家提建议。会议上，与张山私人关系好的同事，或者比张山级别低的同事，即使认为张山的计划做得不好，也可能表示支持张山的计划，至少不会指出不足之处。至于这个错误的计划一旦实施，对公司造成多少损失，他们则不会考虑。相反，与张山私人关系不好的同事或其下属，即使认为张山的计划做得完美无缺，对公司的生意有巨大帮助，也可能故意“鸡蛋里挑骨头”，想方设法对张山的计划发起阻击，使项目最终不能通过。

此时，如果真有同事小王本着“对事不对人”、对公司负责的态度，指出了张山计划书中的不足之处，或提出了改进建议，那么张山的第一反应可能是：“他一定是对我个人有意见，故意借此机会攻击我。”如果张山有这样的思维假设，此时就不太可能会客观、冷静地判断小赵的建议是否有参考价值，而只想通过反驳来证明小王的建议是错误的、甚至是幼稚可笑的。如果小王继续“就事论事”地表达观点的话，张山就会认定“这个小王是故意与自己作对”，将来一定会找机会“要他好看”。

在这种情况下，貌似全部门在讨论促销计划，实际上每个参会者都戴着假面具，假设其他参会者是针对私人恩怨，而非促销计划本身，每个人都在根据对方支持或反对促销计划本身，而猜测此人对“做此事的人”的看法如何。

在这种可怕的部门文化下，不管参会者提出什么样的合理化建议，只要与张山的观点不一致，都可能会与张山结怨。此时，只有表示支持和赞美，才能确保自己不会被张山及其私交较好的一派“公报私仇”。因此，即使再差的计划也没人敢提建议，也可能会被全票通过，就算有人提出些无关痛痒的改进建议，也是为了让自己的支持和赞美看起来更真实而已。张山的职位越高，这样“对人不对事”的态度就会越强烈。如果是市场部经理李放甚至总经理的建议书的话，就更没有人敢“冒天下之大不韪”说真话了。此时，营销决策基本上是最高职位经理人的“一言堂”，营销方案没有经过多方面意见的充分论证就得以通过，一旦方案执行不利，就会将责任推到基层执行人员身上了事。

“对人不对事”的公司文化会极大地影响企业执行力。首先，“群体决策”成了“个人决策”，极大地增加了营销决策的风险和不科学性。其次，部门的其他员工会认为，“会做事不如会做人”，即使工作业绩很好，如果不会“做人”，在公司也没有出头之日；相反，即使执行力极差，只要与领导关系好，就一定有前途。长此以往，越来越多的员工会把精力花费在如何讨上司喜欢上，而不是想办法解决营销问题。团队执行力可想而知。

如何打造“对事不对人”的公司文化呢？首先，公司高层管理者本人必须做到“对事不对人”。本土很多企业，尤其是中小企业，其企业隐文化就是企业家文化，真正认可“对事不对人”的企业家更容易提升团队执行力。其次，每年根据年度公司战略，为每个岗位建立可量化的绩效考核体制，并严格执行；对没有完成业绩、但与上司关系不错的员工，尤其要按制度处理。最后，通过员工培训、公司活动等倡导“对事不对人”和“坦诚沟通”的职业精神。

深层原因三：“缺乏团队合作”

中国有句俗话“宁为鸡头，不为凤尾”，本意是鼓励勇于挑战自我的精神，而近年，更多的理解是：“宁可做弱小团队的领导者，也不做优秀团队的普通一员”。这句话的深层含义是本土企业员工骨子里“拒绝团队合作”意识的原生动机。

本土企业中，每个团队成员，不管自己的能力如何，几乎都梦想有朝一日成为某个团队的第一领导者。至于当上领导后，带出的团队是“母鸡团队”还是“凤凰团队”并不重要，重要的是当“头儿”。此时，如果发现团队中有成员的能力超过自己，那么自己的梦想可能落空，不免会想方设法向上司证明“自己的能力强过其他团队成员”，或者找到“其他团队成员能力差的证明，或者找到“其他团队成员能力虽强，但人品不可靠”的证明。借此机会，既表现出对上司的忠诚，又证明自己的能力超过他人。持这种思想的员工，当然不愿意作为团队成员配合其他同事的工作。最终对公司执行力带来杀伤性的影响。

某消费品公司以往的主要目标顾客是农村低端客户，营销渠道以批发为主，公司毛利较低。2010年，公司高层管理者制定新的营销战 （下转第七版）

自制葡萄酒的方法

（上接五八版报缝）秋天需要8天左右，当发酵器中很少有气泡，并且基本上只剩下没有颜色的葡萄皮和葡萄籽，品尝酒液基本没有甜味时说明发酵完成。

10、当酒精发酵完成后，首先利用虹吸法，将葡萄酒汁倒入二次发酵器，然后将剩下的葡萄皮、籽等用细纱布过滤，过滤后的酒液也混入二次发酵器中。葡萄皮、籽等扔掉。注意每个二次发酵器之间留有1/10空隙，盖子也不要拧的很紧。放在阴凉处。

11、此时的葡萄酒汁较为浑浊，颜色也不大好看，但喝起来已经是干红葡萄酒的味道了。在温度大于22度时，葡萄酒一般会产生第二次发酵，二次发酵主要是苹果酸－乳酸发酵，不再产生酒精。

12、二次发酵中会有少量沽白、细腻的泡沫上升。两至三周后，二次发酵基本完成，酒液变得清澈起来（但因没加澄清剂，不如买的酒清澈），采用虹吸法将酒液倒入其他容器，尽量装满，盖子拧死。这时的酒叫葡萄原酒，是完全意义上的干红葡萄酒了。将剩余的沉淀物扔掉。

如果不是马上喝，可以在酒中添加一点没有杂味的高度白酒（如二锅头），放入冰箱存放起来。加白酒能起到提高葡萄酒精度的作用，延长保存时间，这样的葡萄酒一般可以存放两年。但如果酿制的葡萄酒质量很高，又有较高的酒精度（最高可达15度），不加白酒也可以经得住陈酿。

注意事项：

1、各类容器一定要洗干净，葡萄在酿制过程中不能碰到油污、铁器、铜器、锡器等，但可以接触干净的不锈钢制品。

2、玻璃容器在发酵时，发酵器的盖子一定不要盖死，防止爆炸。

3、糖不要多放，那样会影响发酵过程，产生我们不希望的成分，如果想喝甜葡萄酒，可以在发酵完成后饮用时加糖。

4、酒虽好喝，注意节制。

（佟冬）



领导用人四策



如何让人才满意，如何把人才留住——分槽合槽、高屋低屋、分饼画饼、厚赏惜赏。

既然领导的核心任务是选贤任能，那么领导就不可避免地面临一个巨大的挑战，那就是如何才能让人才满意、把人才留住。这里向大家推荐四个技巧：分槽合槽、高屋低屋、分饼画饼、厚赏惜赏。

1. 分槽合槽

话说有个老先生，养了两匹千里马，准备合适的时候出手卖个好价钱。所谓“人不得外财不富，马不吃夜草不肥”，养马必须要勤快，要每晚起来给马喂草添膘。尽管老先生很勤快、很努力，但是他很快还是发现了问题，就这么辛苦，几个月下来，两匹马没有长膘反而掉膘了。原因何在呢？有问题找专家，把“马博士”请来了。“马博士”来了一看就明白了，他告诉老先生，马不好好吃东西，关键就是因为把两匹千里马养在一个马厩里，让它们在一个槽里吃东西。每次吃东西的时候，两匹马又踢又挤，你争我抢，根本不能安心吃草料。解决方案就是把马分开，为两匹千里马准备两个食槽，让它们分开吃。一试果然有效，两匹马很快就变得膘肥体壮。这就叫做“分槽喂马”。

分槽的精髓就是“不能安排两个能人一起去做同一件事情”。两个实力相当的人才就好比两匹千里马，在一起的时候即使不互相争抢，也难免互相妒忌、互相攀比，难以专心做自己该做的事情，因此还不如分开。

卖了马之后，老先生决定养点省事的，晚上不用添草料就能上膘的，于是养了两头猪。但令他困惑的是小猪越来越挑食，而且不上膘。有问题找专家，把“凤凰团队”请来了。“猪博士”来了一看就乐了，他跟老先生讲，哪有养猪还打隔断分开养的啊，要让猪上膘办法很简单，把两个猪圈合成一个，让两头小猪在一个槽里吃东西就可以了。道理其实很简单，两个小猪在一个槽里吃食，有了争抢，于是就会吃得更香。老先生一试，果然见效。

把猪卖了以后，老先生想了，“马博士”说分开好，“猪博士”说合起来好，那到底是分好还是合好呢？答案很清楚，要看对象。独当一面的千里马需要分槽喂养，各有所专，各负其责；而正在成长中、尚未成熟的小猪却需要合槽，给它们一个竞争的平台，让它们快速成长，等成熟后可以独当一面了再分槽。这就是用人四策之一：“分槽合槽”。

2. 高屋低屋

把猪卖了以后，老先生养了一群牛。由于春短，嫩草迟迟没有发芽，过了节气了，只能用隔年的干草喂牛。牛吃得很少，眼见着要掉膘，先生很着急。有问题找专家，请来了“牛博士”。专家给出了一个建议，就是喂牛的时候不把草直接放在食槽里，而是要放在屋顶上，让牛伸着脖子才能吃到。王老汉回去一试果然灵验。

因此，当给下属提供的回报很有限、一时又无法改善的时候，可以把门槛设得稍高一些，让众人付出的努力更多一些，使得这份回报更有挑战性。这样即使是不怎么丰厚的回报，也能吸引众人了。这就是“高屋喂草”的计策。

老先生很得意，不过没过几天，他就犯了一个错误。嫩草很快长出来了，老先生打了些嫩草回来，这次他也像以前一样把草放在屋顶上等着牛来吃，结果牛见了房上的嫩草可着了急，一群牛奋勇向前，一使劲，把房子给顶垮了。

因此，当资源很丰富、回报有足够吸引力的时候，就不要再增加过程的难度了，要允许下属用自己的努力去获得更多的回报，而不要故意地人为设置障碍。这就是用人四策之二：“高屋低屋”。

3. 分饼画饼

卖了牛，老先生觉得养牲畜太费劲了，于是种了一大片玉米。入秋的时候收玉米，家里人手不够，就雇了一些帮工。有一天，家里给帮工准备午饭的时候，发现面不够了。10个人，却只能烙出8张大饼，而平时都是一个人一张饼才够吃的。眼下正是秋收的关键时刻，这要是把大家惹恼了可不得了。

有问题找专家，急忙找来“饼博士”，饼博士不慌不忙地问老先生：“你家有纸吗？赶紧在纸上画几张大饼，带着一起去地里给大家分。”老先生纳闷了：这纸做的饼怎么吃啊？于是饼博士道出其中的道理来。这些帮工可以分成三类：

第一类是上了岁数的老同志，工作这么多年，已经没有什么成长性了，这些人更在乎眼前所得，他们出过力、流过汗，最希望马上拿到自己应得的那一份，对这样的人，二话别说，直接把饼分给他们。

第二类是新加入的年轻人，他们有机会、有未来、有时间，看重的是自己未来的成长和收获，所以眼前少吃一口没关系，要把纸饼挂起来给他们讲未来，只要未来有足够的吸引力，眼前少吃一口是可以接受的。

第三类是团队的中坚力量，他们经验丰富，年富力强，渡过难关靠的就是这些人，对这些人，要带着饼和他们一起去吃，同甘共苦、患难与共，他们吃什么，你就吃什么，他们吃多少，你就吃多少。分利益不能搞一刀切，要给老同志分饼，给年轻人画饼，和中坚力量一起吃饼。这样就可以在有限的物质条件下提高整个团队的满意度。这是用人四策之三：“分饼画饼”。

4. 厚赏惜赏

领导者奖励手下人往往不仅为了激励他，还为了做一个榜样给别人看，让大家都知道自己是重视人才的，从而吸引更多人才。这就是厚赏之策。这种方法要比费尽力气到各处去寻访人才有效得多。厚赏通常是领导者的一个标志性行为，但是这个行为也要有些规矩的。

春秋战国时期，韩国有一个出色的管理者韩昭侯。有一次，下人帮韩昭侯整理衣服，清理出一条旧裤子，昭侯不准备再穿了，一个下人就想让昭侯把裤子赏给自己，但是昭侯不肯。有人给昭侯建议说，君主就是要善于奖赏的，何必要吝惜这小小的一条旧裤子呢？

韩昭侯却不这么认为。他告诉左右的人，君主固然要善于奖赏，但是任何的奖赏都要有依据，一定要把奖赏给那些有业绩、值得奖赏的人。

所以，明智的君主在奖赏上从来不随便。虽然是一条小小的裤子，但是，随便赏下去，就会给无功的人留下一种印象——不用努力也有机会获得奖赏，同时也会给有功的人留下一种印象——君王赏罚是根据自己的喜好进行的，再努力也是白费。这样，阿谀奉承的人就会有机可乘，投机取巧的人就会变本加厉，埋头苦干的人就会心生失望，长此以往一定会形成大患的。

惜赏的道理在于，虽然领导者手中握有很多资源，可以游刃有余地安排下属的奖赏，但是也绝不可以随便行赏，一定要做到事出有因，赏罚得当，大功大赏，小功小赏，无功不赏，从而形成一种积极健康的风气来引导众人的行为。这是用人四策之四：“厚赏惜赏”。

（林/荐）

有效执行力的四要素

执行力，就是企业组织完成任务的能力，作为一个企业，再具体的目标与构想，再完美的操作方案，如果不能呈现出强有力的执行，最终也只能是纸上谈兵。



执行是目标与结果之间“缺失的一环”；是公司没有实现预定目标的主要原因；是企业决策者希望达到的目标和组织实现该目标的实际能力之间的差距；它是通过提出问题、分析问题、采取行动的方式来实现目标的进程。

执行力，就是企业组织完成任务的能力。作为一个企业，再具体的目标与构想，再完美的操作方案，如果未能呈现出强有力地执行，最终也只能是纸上谈兵。

企业一切的成效靠执行来支撑。规章制度就像输电网，密密麻麻；要是不通电就起不到任何的作用。所以，一点就要明，一接就要通电才是执行体现。

因此，企业要实现组织的效率和目标，就需要合适的人才来担当和保证，个人的执行力是基本的要素。为了更好的实现经营目标，管理人员不仅仅要制定计划和策略，还应当具备相当的执行力。达至承前启后和承上启下的推进效果。

对管理人员而言，执行力不是某项单一素质的凸显，而是多种素质的结合与表现，它体现为一种总揽全局、深谋远虑的业务洞察力；一种不拘一格的突破性思维方式；一种“设定目标，坚定不移”的态度；一种雷厉风行，快速行动的管理风格；一种勇挑重担、敢于承担风险的工作作风。研究发现，具有较强执行力的管理人员无不具有以下四项要素：

1、执行力首要的是速度：执行力要求快速的行动，因为速度已经成为决定成败的关键因素之一。

2、执行力以部门和团队协作为基础：团队精神不仅仅是对员工的要求，更应该是对管理者的要求，团队合作对管理者的最终成功起着举足轻重的作用。

3、执行力来源于执行者的坚韧：坚韧性指具备挫折忍耐力、压力忍受力、自我控制和意志力等；能够在不利或困难的情况下，克服外部和自身的困难，坚持完成任务。

4、速度加投入是执行力的关键：执行的速度，以及执行的责任心和工作热情是执行力的动力和保证。

笔者的顾问心得和分享是：执行力是一门如何完成任务的学问，帮助我们解决你想到哪里去？你怎样到那里去？你能否准确而快速到达你想去的目的地等问题的实践课题，它更是战略、策略到策划的连接棒。可以说，有效执行力的四要素是企业管理人员每天工作必须体现的常态。

（林/荐）

（上接第六版）略，开发省会城市的零售卖场渠道，以提升公司产品毛利，实现长期竞争力。根据这一战略，市场部拟上市一款新产品，需要销售部门在3个月内将新品的零售卖场分销率做到70%。如果销售部的员工持有上述不合作思想，他们会想：如果配合市场部的工作，新产品按期进场，一旦新产品销售情况很好，那么市场部经理的能力将得到上司看重，自己岂不是在替竞争对手做嫁衣？相反，如果我销售部门不配合市场部的工作，对方的新品上市最终失败的话，可以让总经理看到市场部开发的新品不成功，这样虽然暂时对我没有好处，但至少可以有效打击市场部在总经理处的资信。于是就找个理由，说经销商对新品没有信心，拒绝为之垫付进场费，或者干脆说“经销商拒绝进货”，让新产品迟迟无法进场。至于新品成功上市对公司战略是否有帮助、继续销售低端产品公司赚不赚钱，那都是财务的事情，老板的事情，我才懒得去管呢。

机器正常运转需要每个零件的通力合作，任何一个零件不工作，都会影响整个机器的正常运转。公司内部不同职能部门和职位，都是保证公司这个“机器”正常运转的“零件”，只有每个职位各自履行职责，公司的战略才有可能被执行下去。在上述案例中，由于销售部门拒绝履行作为团队成员应该履行的职责，致使不同职能部门的共同目标无法达成。公司“开发高毛利产品，开拓全新营销渠道”的营销战略也就难以落实为一纸空文，更使战略制定得多么完美，都无法执行下去。

如何建立“跨部门合作”的公司文化？首先，科学设定相关团队的共同目标。如将公司运营利润作为销售部和市场部的共同目标，对该目标的完成情况同时影响两个部门经理的收入和职位升迁。其次，通过员工培训、公司活动等倡导“团队合作”的职业精神。再次，根据跨部门目标的完成情况，严格执行规定的奖惩制度，不得朝令夕改。

“责、权不对等”、“对人不对事”和“缺乏团队合作”是影响执行力的深层原因。由于其各自有不同的文化根源，要提升企业执行力，需要找到隐藏在意识形态深处的真正原因，才有可能对症下药，从根本上消除影响执行力的内在因素。

（林/荐）