

应对“三重压力”,2022 年如何稳中求进

编者按:当前经济发展面临需求收缩、供给冲击、预期转弱的“三重压力”,但也应该看到,我国的经济增速依然快于绝大多数经济体。今年的中央经济工作会议对 2022 年经济工作定下了“稳字当头、稳中求进”的主基调。一方面,要正确看待内外部环境中的不确定性,尤其是在不确定性中看到确定性,另一方面,正确认识和把握新的重大理论和实践问题,确保市场在经济发展中成为主角,关键是保证城乡居民收入增长与经济增长大体一致,眼睛向内做好自己的事情。

稳字当头、稳中求进,是今年中央经济工作会议对 2022 年经济工作定下的主基调。会议指出,在充分肯定成绩的同时,必须看到我国经济发展面临需求收缩、供给冲击、预期转弱三重压力。会议要求,各地区各部门要担负起稳定宏观经济的责任,各方面要积极推出有利于经济稳定的政策,政策发力适当靠前。

国家统计局发布的数据显示,今年一季度我国 GDP 同比增长 18.3%,二季度同比增长 7.9%,三季度同比增长 4.9%。这是近 20 多年来,除 2020 年受新冠肺炎疫情疫情影响外,少有的单季度 GDP 同比增速跌破 5%。经济增长压力加大,在此背景下召开的中央经济工作会议,首次提出当前经济发展面临需求收缩、供给冲击、预期转弱的“三重压力”。

“三重压力”该如何应对化解?经济增速承压,2022 年的经济预期该如何稳定?来年的经济工作应采取哪些新的方式方法?此次会议给出了答案。

稳住预期,在不确定性中找到确定性

此次会议上,“稳”是最为突出的关键词,一共出现了 25 次。“稳”已经连续几年被定为下一年经济工作的总基调。

12 月 11 日,中央财经委员会办公室副主任韩文秀在国际经济交流中心举办的“2021-2022 中国经济年会”上表示,各地区、各部门都要担负起稳定宏观经济的责任,这不仅是经济问题,也是政治问题,各方面要积极推出有利于经济稳定的政策,慎重出台有收缩效应

的政策,努力实现明年经济平稳开局,向好发展。“宏观政策是稳定经济的重要手段,稳健就是要保持政策的连续性、稳定性、可持续性。”

“要提高政策的针对性、操作性、管用性,抵御经济下行压力,使‘六稳’稳得牢、‘六保’保得住。”韩文秀提到,明年将继续实施积极的财政政策和稳健的货币政策,推动财力下沉,实施新的减税降费政策,强化对中小微企业、个体工商户、制造业风险化解等方面的支持力度。财政政策和货币政策要协调联动,跨周期和逆周期宏观政策要有机结合。

华夏新供给经济研究院院长贾康认为,在复杂严峻的局面中必须强调稳中求进,必须正视外部和内部不确定性的交织,尤其是在不确定性中看到确定性,从而稳定预期。

在 12 月 11 日的一场公开论坛上,贾康在线上发表观点称,当前形势下大家对中美两国关系的预期不够稳定,但要看到中美共享同一个全球产业链,“你中有我、我中有你”,尽管有极个别政客试图打压,但中美之间不可能完全脱钩。尽管外部环境看似“剑拔弩张”,但实际上中美企业之间并未脱钩。

贾康举例说,曹德旺等中国企业企业家准备在美国追加投资,扩大产能,受到了美国地方政府的高度评价和欢迎;很多美国企业也在中国加大投资,比如特斯拉在上海投资建规模最大的外资单体工厂,最新款的特斯拉汽车正从上海源源不断地供给全球市场。

“生产力决定着生产关系,中美共享一个产业链,生产关系就不会完全脱钩。”贾康强调,有

计民生、国家安全的基础设施和重要资源领域,多为自然垄断行业。这些企业在服务国家战略、保障国计民生方面发挥了重要作用。但随着新一轮国企改革进程的加快,自然垄断行业需要从原有的“板块式”向“产业链式”改革推进。

“比如电力领域实际上包含产业链上发电、输电、供电三个主要节点,要实现产业链式的改革,就要在生产运行链条上实现混合发展,宜独则独、宜控则控、宜参则参。比如电力行业的发电侧和售电侧的一些环节可以放

企业核心价值观

共产主义远大理想就在身边



Yuan quan

2021 年 12 月 20 日
第四十八期
总第 551 期

主办:石家庄高新技术产业开发区供水排水公司 网址:www.gxqgps.com 准印证号:冀 L1100242 内部资料 免费交流

落实安全生产主体责任 保障职工生命健康安全 公司荣获河北省“安全生产月”活动先进单位称号

近日,河北省安委办对 2021 年河北省“安全生产月”活动先进单位 and 优秀组织单位进行表彰。我公司荣获 2021 年河北省“安全生产月”活动先进单位称号。

公司领导高度重视安全生产工作,把职工的生命健康安全始终放在第一位。2021 年,在公司安委会的领导下,安全生产工作取得了新的推进和不断深化。在 6 月份“安全生产月”中,公司按照省安委办、省应急管理厅 2021 年“安全生产月”活动安排,结合实际,精心组织、周密部署,开展了一系列形式多样的专项活动,营造了浓厚的安全生产氛围,为安全措施落地落实打下了坚实基础。根据上级“三年专

河北敬业集团到公司学习交流



为促进企业间友好往来和 文化交流学习,12 月 16 日,石家庄市企业联合会、企业家协会顾问刘俊德,秘书长李力军,副秘书长张忠岐特邀河北敬业集团党委副书记刘保庆一行 10 人,来公司就党建、工会、安全生产等方面工作进行学习交流,为共同加强党建工作,推动企业发展举办了座谈会。

座谈会上,公司党委书记、总经理林自强对市企协的扶持和 帮助表示感谢,对敬业集团一行的到来表示由衷地欢迎,希望今后经常互相走访,互相学习借鉴,促进“文化交融”等荣誉称号。支部书记王晓菁向大家介绍了

项整治”“安全生产百日攻坚”“防风险、除隐患、保安全”等要求,公司均在第一时间制订实施方案,组织推进会议,确保安全生产工作有序推进。同时,利用《源泉》、信息化平台等载体大力宣传,使生产一线职工真正将各项安全行动落实到工作中。

公司积极组织职工参加省、市“安全生产月”相关活动,参与全国安全知识竞赛答题、河北省 2021 年应急安全知识竞赛活动、“回顾安全生产月 20 年”网上展览、“测测你的安全力”知识竞赛等活动,通过参赛,提高职工安全知识水平。为大力加强安全生产宣传,提高职工安全意识,公司领导班子深入生产一线开展安全生产宣讲及“安全

大力弘扬集体主义精神
牢固树立当家作主意识
积极参加集体组织活动

落实安全生产主体责任 保障职工生命健康安全

落实安全生产主体责任 保障职工生命健康安全 公司荣获河北省“安全生产月”活动先进单位称号

项整治”“安全生产百日攻坚”“防风险、除隐患、保安全”等要求,公司均在第一时间制订实施方案,组织推进会议,确保安全生产工作有序推进。同时,利用《源泉》、信息化平台等载体大力宣传,使生产一线职工真正将各项安全行动落实到工作中。

公司积极组织职工参加省、市“安全生产月”相关活动,参与全国安全知识竞赛答题、河北省 2021 年应急安全知识竞赛活动、“回顾安全生产月 20 年”网上展览、“测测你的安全力”知识竞赛等活动,通过参赛,提高职工安全知识水平。为大力加强安全生产宣传,提高职工安全意识,公司领导班子深入生产一线开展安全生产宣讲及“安全

落实安全生产主体责任 保障职工生命健康安全 公司荣获河北省“安全生产月”活动先进单位称号

项整治”“安全生产百日攻坚”“防风险、除隐患、保安全”等要求,公司均在第一时间制订实施方案,组织推进会议,确保安全生产工作有序推进。同时,利用《源泉》、信息化平台等载体大力宣传,使生产一线职工真正将各项安全行动落实到工作中。

公司积极组织职工参加省、市“安全生产月”相关活动,参与全国安全知识竞赛答题、河北省 2021 年应急安全知识竞赛活动、“回顾安全生产月 20 年”网上展览、“测测你的安全力”知识竞赛等活动,通过参赛,提高职工安全知识水平。为大力加强安全生产宣传,提高职工安全意识,公司领导班子深入生产一线开展安全生产宣讲及“安全

项整治”“安全生产百日攻坚”“防风险、除隐患、保安全”等要求,公司均在第一时间制订实施方案,组织推进会议,确保安全生产工作有序推进。同时,利用《源泉》、信息化平台等载体大力宣传,使生产一线职工真正将各项安全行动落实到工作中。

项整治”“安全生产百日攻坚”“防风险、除隐患、保安全”等要求,公司均在第一时间制订实施方案,组织推进会议,确保安全生产工作有序推进。同时,利用《源泉》、信息化平台等载体大力宣传,使生产一线职工真正将各项安全行动落实到工作中。

项整治”“安全生产百日攻坚”“防风险、除隐患、保安全”等要求,公司均在第一时间制订实施方案,组织推进会议,确保安全生产工作有序推进。同时,利用《源泉》、信息化平台等载体大力宣传,使生产一线职工真正将各项安全行动落实到工作中。

项整治”“安全生产百日攻坚”“防风险、除隐患、保安全”等要求,公司均在第一时间制订实施方案,组织推进会议,确保安全生产工作有序推进。同时,利用《源泉》、信息化平台等载体大力宣传,使生产一线职工真正将各项安全行动落实到工作中。

项整治”“安全生产百日攻坚”“防风险、除隐患、保安全”等要求,公司均在第一时间制订实施方案,组织推进会议,确保安全生产工作有序推进。同时,利用《源泉》、信息化平台等载体大力宣传,使生产一线职工真正将各项安全行动落实到工作中。

新书上架累也甜

“不行了，看不清字了，我们就到这里吧。”听了梁庆祥的这句话，我抬起头来。太阳已经西沉，天色渐暗，室内尽管开着顶灯，但一排排的书架遮住了光线，书脊上的字已经模糊难辨。

起身离开书架，揉了揉眼睛，看着今天下午我们三个人的成果，将近一半的新图书已经整整齐齐地码在书架上了。我一屁股坐到椅子上就不想起来了。今天可是把我们累坏了，新进的图书入库上架，我们要不停地抱着图书拿来送往。梁工一直坐在电脑前扫码录入，累得不停地抚腰揉眼，一点都不比我和魏工轻松。

“没想到，我们今天盘点了这么多。”我和魏聚忠看着满满的书架，心里的成就感也是满

满的。

图书管理是我的新岗位，除了在部队有借阅图书的记忆之外，对图书管理真没什么经验。在梁工的指导下，知道了图书管理员该做什么了。

新书上架是个大工程。每次新书送到，梁工就带着我们给书拆包，每一大包里有 20 到 30 本书，大约 30 斤重。大家把书拆包后全部摆在桌上加盖图书章，接下来进行分类并给图书贴上打印好的“身份证”，再经过扫描器扫码，录入电脑的图书管理系统。然后我们要把书一本本放入图书管理系统标定的书架上，这样职工们在借

阅的时候，只需拿着扫描器往多功能卡上一扫，再在图书上一扫，好了，书就可以拿走了。有时，受图书信息限制，梁工还要一本一本地将信息手动录入电脑。

“老姚，作者、价格、出版社。”我拿着书，回复着梁工的各种问题。我的业务还不太熟练，有时有点顾此失彼，梁工和魏工都会及时提醒，应该先报什么后报什么，才能更省时间。图书上架的工作，有了他俩的帮助，是我学习图书管理最快的阶段。

图书盘点是一项大工程，这是图书管理的重要环节，可

以摸清图书的全面状况。我们需要做好规划，准备好必要的盘点工具：一辆手车，一台电脑，一把扫码枪，以分类目录为依据，按书架层层展开。梁工根据图书数据库中的书籍信息，读出图书的书名，我和魏工在书架前搜索目标书籍，如果这层找不到，梁工就在电脑上做出标记，出现这类情况多为职工们在归还或是查阅时放错了书籍。“找到了，找到了。”有时，总也找不到的书籍会突然出现在我们的视线里。

在职工书屋，公司配备了各类优质图书，并按照文学教育、经营管理、社会科学、专业

书籍、书画艺术等专区进行区域划分，尽量做到细化，方便大家查找借阅。我一边盘点，一边用心记下各类书籍摆放的位置。

通过这个阶段对图书管理工作的学习，我深深地感受到了“人心齐，泰山移”这句话的含义。学习用信息化的方法进行图书管理，对我们来说确实不容易，但是想到能让职工们在充满现代气息的图书馆中学习，置身在书籍的世界里，即使累我们也感到欣慰。

图书管理，已成为我的新职业，在图书管理的路上，我成长着，收获着，尽管还有很多工作等着我去学习去完成，但是我有信心把这项工作干好。

（姚成）

打造过硬的团队

我国在 20 世纪 90 年代初出现桶装水，之后呈现爆发式增长。近几年，随着市场经济的快速增长及消费者逐渐成熟的消费理念与行为，现在市场高低端产品的分层越来越明显，可见未来桶装水的发展方向将趋向目标用户的细分，如何找准自己的目标市场就显得至关重要。我们要从食品安全、售后服务、价格优势等多方面综合分析，在市场经济转型的带动下，充分发挥“玄武”品牌的核心竞争力。

近几年，我们的发展始终围绕在“增长、价格、规模”的模式之中，为了带动产量的增长，我们通过降低价格进行了快速激发，这直接导致了目前销售水价低于现有生产成本的问题。结合目前桶装水行业的发展趋势，我认为侧重点应该在“产品、创新、系统”的模式上。开展深度营销，建立品牌社区，注重培养顾客的忠诚度是目前我们需要把握的 3 个切入点。要想得到持续的发展，首先自身素质要过硬，打铁自身硬，正人先正己。

第一，要硬在思想上。思想是

行动的先导，要有过硬的思想素质，坚定的理想信念。作为一名党员要在工作中敢于喊出“向我看齐”。强化各项措施，进一步提高销售处人员业务素质和服务水平，力争使销售处每名职工都能成为“业务过硬、技能娴熟、务实高效”的业内高手。

利用业余时间开设各类培训。为解决人员不足问题，我们对全体职工进行了系统的送水线路培训，让每位职工熟悉全市各区域客户地址，以应对突发情况的发生。在工作中敢于实事求是、坚持真理，确保公司方针政策的全面、有效落实。

第二，要硬在作风上。一个人的形象体现在作风上，人与人之间敬佩的是作风，反感的也是作风，所以作风转变非常重要。我们在工作和生活中要多些正气，以能力显威信。近两年受到外部市场环境的影响，销售情况波动较大，在销售量快速下滑时，为了扩大销售量、稳定用户，我们果断对客户进行了统一促销活动，稳定了用户的同

时，进一步扩大了产品覆盖率，优质、坚定的理想信念。作为一名党员要在工作中敢于喊出“向我看齐”。强化各项措施，进一步提高销售处人员业务素质和服务水平，力争使销售处每名职工都能成为“业务过硬、技能娴熟、务实高效”的业内高手。

利用业余时间开设各类培训。为解决人员不足问题，我们对全体职工进行了系统的送水线路培训，让每位职工熟悉全市各区域客户地址，以应对突发情况的发生。在工作中敢于实事求是、坚持真理，确保公司方针政策的全面、有效落实。

第二，要硬在作风上。一个人的形象体现在作风上，人与人之间敬佩的是作风，反感的也是作风，所以作风转变非常重要。我们在工作和生活中要多些正气，以能力显威信。近两年受到外部市场环境的影响，销售情况波动较大，在销售量快速下滑时，为了扩大销售量、稳定用户，我们果断对客户进行了统一促销活动，稳定了用户的同

时，进一步扩大了产品覆盖率，优质、坚定的理想信念。作为一名党员要在工作中敢于喊出“向我看齐”。强化各项措施，进一步提高销售处人员业务素质和服务水平，力争使销售处每名职工都能成为“业务过硬、技能娴熟、务实高效”的业内高手。

利用业余时间开设各类培训。为解决人员不足问题，我们对全体职工进行了系统的送水线路培训，让每位职工熟悉全市各区域客户地址，以应对突发情况的发生。在工作中敢于实事求是、坚持真理，确保公司方针政策的全面、有效落实。

第二，要硬在作风上。一个人的形象体现在作风上，人与人之间敬佩的是作风，反感的也是作风，所以作风转变非常重要。我们在工作和生活中要多些正气，以能力显威信。近两年受到外部市场环境的影响，销售情况波动较大，在销售量快速下滑时，为了扩大销售量、稳定用户，我们果断对客户进行了统一促销活动，稳定了用户的同

时，进一步扩大了产品覆盖率，优质、坚定的理想信念。作为一名党员要在工作中敢于喊出“向我看齐”。强化各项措施，进一步提高销售处人员业务素质和服务水平，力争使销售处每名职工都能成为“业务过硬、技能娴熟、务实高效”的业内高手。

利用业余时间开设各类培训。为解决人员不足问题，我们对全体职工进行了系统的送水线路培训，让每位职工熟悉全市各区域客户地址，以应对突发情况的发生。在工作中敢于实事求是、坚持真理，确保公司方针政策的全面、有效落实。

第二，要硬在作风上。一个人的形象体现在作风上，人与人之间敬佩的是作风，反感的也是作风，所以作风转变非常重要。我们在工作和生活中要多些正气，以能力显威信。近两年受到外部市场环境的影响，销售情况波动较大，在销售量快速下滑时，为了扩大销售量、稳定用户，我们果断对客户进行了统一促销活动，稳定了用户的同

脚踏实地敢于作为

在企业中，领导就是领头人，一个好的领头人能够带领手下做好工作，把公司做大做强，把部门工作做好，让上级领导放心，反之则会失去市场，经济收入越来越

少，部门工作一塌糊涂。

在《学习资料汇编⑧》中列举了“十种人不适合做管理者”，这些人有强烈的小农意识，个人利益至上，素质低下，拉帮结派，致使企业风气败坏人心涣散。

如何克服上述情况，做一名优秀职工，进而成为一个合格的带头人呢？首先，要认真学习。通过学习提高思想认识，提高政治觉悟。思想认识提高了，才能带领企业走向兴旺发达，个人收入不断增加，公司的“共产主义远大理想就在身边”企业核心价值观不是一句空话，“共产主义”是我们党的远大理想，是我们奋斗的最终目标，公司所强调的“就在身边”就是要踏踏实实做好做实眼前每一项工作，一

步一个脚印地奔向“共产主义”这个远大理想。通过学习提高技能水平和业务水平，工作才能得心应手。

第二，要积极主动地工作。这是执行力强的具体体现，在《致加西亚的信》中，安德鲁·罗文中尉就体现了作为一名军人忠诚、敬业、服从命令的高尚品质，而作为企业的一员，我们同样应该对企业表达出敬业、服从命令和积极主动工作的诚意。

第三，要有责任感。努力工作，就要全身心地投入到工作中去，忘我地工作，这是每个职工对工作应具备的态度。公司“石津灌渠会战”靠的就是一种责任感，公司上下积极主动地在凛冽的寒风中日夜连日的工作，最终完成了任务。日常工作不论大小，都要认真对待，不推诿扯皮，踏踏实实做好工作。

第四，要有创新意识。不论是日常工作还是新的任务，在做好的

时，还要有创新的意思，遇事勤于思考、多动脑筋，敢于打破常规。怎样更简化、更高效地完成任务，用简便快捷的方法省时省力地按照要求完成工作就是创新，就是提高了生产力，创造了效益。

第五，要有团队意识。团结就是力量，家和万事兴，每名职工虽各自分工不同，只要有团队意识，团结起来才能形成合力，发挥出巨大效能。企业是由人组成的，各自在不同岗位工作着，形成局部和整体的关系，每名职工有自己的小目标，每个部门有本部门的目标，公司有公司的总体目标，多个小目标的完成使部门目标完成，多个部门目标完成使公司总目标完成，才能提升公司的效益，因此，职工要有大局观，要有团队意识。只要肯学习，不断修正自己缺点，完善自我，就是一名好职工、好领导。

（梁庆祥）

时，还要有创新的意思，遇事勤于思考、多动脑筋，敢于打破常规。怎样更简化、更高效地完成任务，用简便快捷的方法省时省力地按照要求完成工作就是创新，就是提高了生产力，创造了效益。

第五，要有团队意识。团结就是力量，家和万事兴，每名职工虽各自分工不同，只要有团队意识，团结起来才能形成合力，发挥出巨大效能。企业是由人组成的，各自在不同岗位工作着，形成局部和整体的关系，每名职工有自己的小目标，每个部门有本部门的目标，公司有公司的总体目标，多个小目标的完成使部门目标完成，多个部门目标完成使公司总目标完成，才能提升公司的效益，因此，职工要有大局观，要有团队意识。只要肯学习，不断修正自己缺点，完善自我，就是一名好职工、好领导。

（梁庆祥）

时，还要有创新的意思，遇事勤于思考、多动脑筋，敢于打破常规。怎样更简化、更高效地完成任务，用简便快捷的方法省时省力地按照要求完成工作就是创新，就是提高了生产力，创造了效益。

第五，要有团队意识。团结就是力量，家和万事兴，每名职工虽各自分工不同，只要有团队意识，团结起来才能形成合力，发挥出巨大效能。企业是由人组成的，各自在不同岗位工作着，形成局部和整体的关系，每名职工有自己的小目标，每个部门有本部门的目标，公司有公司的总体目标，多个小目标的完成使部门目标完成，多个部门目标完成使公司总目标完成，才能提升公司的效益，因此，职工要有大局观，要有团队意识。只要肯学习，不断修正自己缺点，完善自我，就是一名好职工、好领导。

（梁庆祥）

时，还要有创新的意思，遇事勤于思考、多动脑筋，敢于打破常规。怎样更简化、更高效地完成任务，用简便快捷的方法省时省力地按照要求完成工作就是创新，就是提高了生产力，创造了效益。

第五，要有团队意识。团结就是力量，家和万事兴，每名职工虽各自分工不同，只要有团队意识，团结起来才能形成合力，发挥出巨大效能。企业是由人组成的，各自在不同岗位工作着，形成局部和整体的关系，每名职工有自己的小目标，每个部门有本部门的目标，公司有公司的总体目标，多个小目标的完成使部门目标完成，多个部门目标完成使公司总目标完成，才能提升公司的效益，因此，职工要有大局观，要有团队意识。只要肯学习，不断修正自己缺点，完善自我，就是一名好职工、好领导。

（梁庆祥）

企业价值观

用户放心满意

个人心情舒畅

家庭幸福美满

企业兴旺发达

时，还要有创新的意思，遇事勤于思考、多动脑筋，敢于打破常规。怎样更简化、更高效地完成任务，用简便快捷的方法省时省力地按照要求完成工作就是创新，就是提高了生产力，创造了效益。

第五，要有团队意识。团结就是力量，家和万事兴，每名职工虽各自分工不同，只要有团队意识，团结起来才能形成合力，发挥出巨大效能。企业是由人组成的，各自在不同岗位工作着，形成局部和整体的关系，每名职工有自己的小目标，每个部门有本部门的目标，公司有公司的总体目标，多个小目标的完成使部门目标完成，多个部门目标完成使公司总目标完成，才能提升公司的效益，因此，职工要有大局观，要有团队意识。只要肯学习，不断修正自己缺点，完善自我，就是一名好职工、好领导。

（梁庆祥）

在师傅的帮助下 渐渐成长

12 月 11 日，我们在雷洋师傅的带领下来到某小区做地库的管道保温施工。刚开始我有些茫然，无从下手，不知道该怎么去包保温管。经过几天的学习和练习，我逐渐掌握了工作要领，能够在工作中熟练地操作了，师傅们教的各种小技巧也都很好地掌握了。例如，遇见像弯头等比较难施工的地方，可以先将保温管拉成不同形状进行组装，这样就可以达到保温施工的质量要求，扎带缠绕均匀，缠绕时保持平整，不会出现褶皱，外观美观。工作

时要时刻注意安全；施工时佩戴安全帽，可以有效保护头部，防止磕碰伤害，上下楼梯时防止跌倒，做好防疫工作，戴口罩、勤消毒、不聚集。

在工作中印象最深的，是收工后回到公司和领导们交流工作体会，他们积极帮助我们解决各种问题，让我们能更快地掌握各项工作技能。我很荣幸能够加入到这个团结和睦的团队中，也很庆幸能够遇到对我们关怀有加的领导以及这么多热情亲切的同事。

（李瑞婕）

积极工作 勇于作为

读了《不要等领导来安排你的工作》这篇文章，我感受颇深。工作中常有一些人是领导安排我去干什么我就去干什么，干完了就没事了，表面上看是完成了领导安排的工作，但实际上是没有用心做，没有主动去做，只是被动地完成。千万不要认为只要准时上下班、不迟到、不早退就是尽职尽责了，工作上需要一种主动工作的精神。主动工作的人能从工作中学到更多的知识，积累更多的经验，在生产、管理各个环节中起到积极的作用，可以迅速提高你的工作能力。

公司大力推进精细化管理工作，每个人都有自己的岗位职责和工作标准，我们应该以

此为标尺，主动查找工作中的不足之处和有待提升之处，持续改进，不断完善，为公司发展的大局着眼，想领导之所想，急公司之所急，带着智慧和热情去工作，充分发挥自己的主观能动性，真正做到以厂为家。

做一个积极主动的人，你就能在公司各项工作得到促进的同时，自己得到成长，就能担负起更重的责任，实现更大的个人价值。当你明白这样的道理以后，请主动去做好你要做的事情，不要等你的老板和上司安排你的工作，当你全力以赴地做好你的工作的时候，你将得到更大的收获。

（程贵珠）

感悟学习的重要性

人是要有理想的，实现理想需要不懈地努力。为了把理想变为现实，我们不妨先为自己设立一些小目标，通过不断地学习和实践去实现一个一个小目标，一步一个脚印，当我们实现的小目标多了，自己的理想也就近在眼前了。我们不能机械地去学习，学完以后要检查，要仔细深入地去理解已学过的东西，并到实际中去应用和验证，达到学以致用，这才是真正的学习。

我今年 29 岁了，马上步入而立之年，不能再像以前一样冒冒失失。如今我已为人父，

更要以身作则养成爱学习的好习惯，为孩子树立学习的榜样。我知道，自己不学习却幻想让孩子学习，那是白日做梦，只有自己不断学习，为孩子营造学习的氛围，才能起到正向的传导和表率作用。

在此，我真诚地感谢供水排水公司这个大家庭，在这个时时处处要求我们学习提高的环境里，让我们逐渐培养起了爱学习的好习惯，提高了我们的素质，让我们能不断的进步，从而有能力在自己的岗位上发光发热，为公司作出应有的贡献。

（黄靖铭）

学习是走向成功的唯一途径

公司依靠提升全体职工的综合素质，打造了一支过硬的团队，努力推动企业实现高质量发展。

重视学习、善于学习是中国共产党的优良传统和宝贵历史经验，也是公司在激烈的市场竞争中立于不败之地的法宝。公司订立了各项学习制度，注重干部职工的学习培训工作，这已经成为公司企业文化

的重要组成部分。从每天半个小时的集中学习，到在图书馆每月至少两次一个半小时学习制度，几年来坚持不懈。职工培训学校常年举办党员管理人员培训班、新员工培训班、专业技术人员培训班等等，学习在公司已经蔚然成风，全公司掀起了高涨的学习热潮，加强学习已经成为广大干部职工的自觉行动。

（梁泰生）

努力拼搏才会成功

近期，我看了一部非常优秀的影片——《夺冠》。影片讲述了中国女排的成长历程，从夺得五连冠的荣耀，到 2008 年北京奥运会中美大战的惜败，最后到 2016 年里约奥运会重返巅峰再次夺冠，展现了中国女排三十余年波谲起伏的拼搏奋斗之路。

这部以“拼搏”为主题的影片让我深刻地认识到，成败输赢固然重要，成长过程中付出汗水和拼搏的过程更重要。就像我们管乐团，要想取得成功，就必须付出巨大的努力，在努力的过程中获得成长。过程是漫长的，共同的艰辛不言而喻，但最终会收获胜利的果实。就像电影中所展现出来的女排精

神，如今已成为民族精神的一部分，成为中国人的骄傲。

在这部影片中，最难忘的是郎平问队员们：“你们为什么打球？你们爱排球吗？”这句话，使队员们认清了自己打球的目的，更加坚定地走下去。

在我们遇到各种挫折时，坚持下去很难，放弃却容易。因此，我们应该学习女排那种扎扎实实、勤学苦练、无所畏惧、顽强拼搏的精神，学习那种同甘共苦、团结战斗、刻苦训练、勇攀高峰的精神，从失败中总结经验教训，调整好心态，勇于不断挑战自己，决不能没尝试过就放弃。内心真正强大的人，绝不会在乎一时的成败。努力拼搏，希望就在明天。

（赵毅）

凡事预则立

凡事预则立，不预则废。预就是准备，强调事前要有充分的准备，才可能获得成功，没有准备就会遭遇挫折和失败。

我们要做好一件事情，开始前要做好详细谋划，制订针对可能出现问题的应对措施。如果没有提前准备，很容易在突如其来的变化中措手不及，因此，凡事提前准备，才能在不断变化的情况下处变不惊、得心应手。

甲、乙两个孩子进行书法比赛，甲在比赛一开始就急匆匆地开始书写，而乙却先把一切准备妥当，之后才开始写字，甲在写到一半时发觉没有墨

了，便手忙脚乱地开始磨墨，心情变得越来越急躁，一不小心将墨洒在了纸上。毫无疑问，甲输掉了比赛。因为甲没有像乙一样事先准备好，才导致了忙中出错输了比赛。在我们工作中也经常发生类似事情。

“预”也包含对事情的安排计划。合理、详细地对要做的事，进行一个安排，能让自己头脑更加清晰，更顺利地完成任务。与之相反的，是工作没有计划，没有预先安排。如果没有计划，每天完成多少工作就不明确，就不能检验任务完成的进度，对于按时完成任务非常不利。很多时候在工作刚开始

难忘的抢修经历

时间过得飞快，我来公司已经 2 个月了。感觉时间过得快，是因为每天都过得很充实，每天都有新的经历，能学到新的知识，学无止境，学以致用，这两句话把我现在的工作情况诠释得非常到位，就比如前两天的抢修经历，让我印象深刻。

12 月 6 日，我和王笑一师傅到日中天工业园去进行管网末端维护，一般在便道上跑水现象，一股股的清水从便道砖缝隙里汩汩地冒着，冒水位置的旁边还停着一辆车。王师傅马上就判断出，这是供水管道漏水了，他沉着冷静，首先观察周围环境，对现场情况做了紧急评估，联系车主赶紧挪车，

以免发生地面塌陷，同时电话报告工程公司，提出紧急抢修请求，然后根据管网走向，将漏水点前端阀门关闭。阀门关紧了，慢慢地，水不再冒了。

对于我来说，这是第一次面对这种突发情况，真的有点手忙脚乱，但在王师傅沉着冷静的指挥下，我也慢慢平静下来。车主来了，王师傅指挥车主将车从已经开始出现塌陷的地方移出。公司的紧急抢修队也来了，根据冒水位置初步确认漏水位置，很快过好围挡，抢修机械即刻进场。经过联系燃气、电信等相关部门，查看现场位置的管线图纸，确认施工无障碍后，抢修施工即时开始。漏点很

感受集体的温暖

不知不觉来到公司已经近三个月了，在此期间，我经历了很多人生第一次，感悟良多，对能够成为供水排水公司的一名职工感到快乐。

第一次上工地的时候，感到挺不适应的。以前只是路过工地的时候见过工人干活，从没想过自己有一天会成为他们中的一员，心里面有些抵触情

绪。我没有参加过重体力劳动的经历，一天工作下来，浑身像散架了一样。曾经想过放弃，但身边的同事虽然是刚刚认识，却对我非常关心，尤其是王进辉师傅，他手把手地教我怎样把工作做得又快又好，急难险重的工作都冲在前面，让我多看、多学。在同事们的关心下，我渐渐地融入了这个集体，也

学到了很多技术，克服了自身的很多缺点，在收获的喜悦中打消了放弃的念头。

在以后的工作生活中，要找准自己的定位，加强专业技能的学习，团结身边的同事，做好每一项工作，认真向师傅学习，一点一滴地积累自己的劳动技能，成为一名合格的供水工人。

（穆宇晖）

四块糖的领导力：真实的改善，来自引导

编者按:激励的奥妙,在于它所蕴涵的无形性的重新学习。领导者不能等同于权力,优秀的价值,管理者需要确认的是:有形的激励是否已让员工接受了,需要认识到今天的领导力是对人

领导者善于激发人性的善意,通过影响人的意愿,引导职工去提升业绩,发挥创造力。

日前,偶然看到了一个《四块糖》的故事。故事说的是著名教育家陶行知在任校长时,有一次在校园里偶然看到王友同学用小石块砸别人,便当即制止了他,并令他放学后到校长室谈话。

放学后,王友来到校长室准备挨骂。

可一见面,陶行知却掏出一块糖给他,说:“这个奖给你,因为你按时到这里来,而我却迟到了。”王友犹豫间接过糖,陶行知又掏出一块糖放到他手里说:“这块糖又是奖给你的,因为我教训你不要砸人时,你马上不砸了。”王友吃惊地瞪大眼睛,陶行知又掏出第三块糖给王友:“我调查过了,你用小石块砸那个同学,是因为他不守游戏规则,欺负女同学。”王友立即感动地流着泪说自己不该砸同学。陶行知满意地笑了,掏出第四块糖递过去说:“为你正确认识自己的错误,再奖励

你一块,我的糖发完了。”

领导力来自权力?来自公心?陶罢,我沉默凝神良久,而内心却是热血沸腾。

一方面,也曾为童师的我,万分感叹与无比钦佩前辈大师陶行知对于教育的高境界与大智慧;另一方面,也由此对我们所谓“成年人”的管理,浮想联翩,豁然开朗。

我们过去都说“管理出效益”。这两年,它被另一个更时髦的词代替,那就是“领导力”。不错,领导力既是管理的核心,又是管理的升华。甚至由此,很多人都特意强调“领导”与“管理”的不同。

但是领导力是什么?有效的领导力又是什么?很多人都知道,是影响力。

那么,影响力又从何处来呢?有的人立即想到了“权力”,谈任何事都最关心“谁拍板”。有的人

立即想到了“是非”,认为只要自己一心为公、自持扬善,便不怕鬼叫门。

但我觉得都不对。动辄将领导等等同于权力者,是鲁莽而肤浅的。否则,我们就无法解释为什么希特勒横扫欧洲,却迅速亡国。迷信权力,只会让人走向崩溃,包括他的事业,及他本人。坚信领导来自于正义者,则是简单与幼稚的。古今中外历次应运而生的变革却大都最后夭折;早已证明:内容往往不如方式更能决定事物最终的成败。比如北宋王安石。因为公心不一定就会带动公心,而带不动公心则必然走向公心的反面。

而陶先生这一经典故事,则一举点破了我原先内心只是朦胧混沌的一个想法:领导力的精要,是引导,只不过他们隐藏于心不表露出来罢了。如果领导者敢于蔑视部下的智力,那他自己就是十足的弱智。

那么,作为领导者能做的、应做的是什么?就是引导,利用人性去引导。

回到陶先生的事例,我们看到陶先生自始至终都没有指出过那个孩子一丁点错误,反而一次又一次地夸奖他,就是利用了人性中“以自我为上”——原来我居然会有这么多值得自豪的优点,而当这些本性获得出乎意料的满足时,他们就会失去理智地迎合对方、忏悔自己。

应该说,他对自己错误的认识,完全来自自己的智力与判断力,与陶行知无关;但他对自己错误毫无保留地忏悔表达,则完全是情绪至上被陶行知引导的结果。而正是这种基于人性需求而被引导出来的、发自内心的认知,对他的影响力才是最巨大、最持久、最深远的。

(摘自 2021 年第 18 册《突破管理》)

一部电影、一本书、一部纪录片的启示

编者按:从历史到现实,富人的钱会不断繁殖,而穷人的钱除生活之外所剩无几,其增长受到限制。社会应该全力消弭那些

造成贫富差距的因素,而作为普通人,我们只能在此刻比历史上任何时刻都更加重视和警惕马太效应。

在 2018 年的喜剧电影《西虹市首富》中,亿万财产继承人王多鱼抓着头发痛苦地哀嚎:“为什么我的钱就像自己会繁殖一样,怎么花都花不完?”

这部虚构的喜剧其实讲了一个一般观众不会关注的知识点,那就是:富人的钱会自己繁殖,而穷人的钱,其增长会受到限制。

“马太效应”是专门用来形容这种现象的词,它来自《圣经》,原话是这样说的:“凡有的,还要加给他他多余;没有的,连他所有的也要夺过来。”

富人不需要靠出卖时间来赚钱,他们可以通过投资——比如购买房屋、股票等——享受资产增值带来的被动收入,雪球自然能越滚越大。而穷人的收入几乎都来自劳动报酬,打一份工领一份钱,扣除生活开支后基本剩不下什么,很难获得积累。

这有个很关键的问题:买房增值,对应的是资本性收入;靠工资攒钱,对应的是劳动性收入。虽然看起来工资和房价都在涨,但工资往往涨不过房价。因为,工资上涨本质上不过依赖经济增长。那么问题来了:普通人依赖的经济增长,能跑赢富人专享的资本增长吗?

托马斯·皮凯蒂在《21 世纪资本论》中回答了这个问题。他在书里提到这样一个结论:资本收益率在历史上是长期高于经济增长率的。从古代到 17 世纪,经济增长率从未长时间高于 0.2%,但资本收益率能够长期处

于 4%到 5%,是经济增长率的几十倍。

可能有很多人会对这个数据产生疑惑:这么多年以来,我们的经济增长率好像没有这么低过啊?它跟资本收益率之间的差距似乎没有这么大。

有这种感觉很正常,因为中国自改革开放以来,几十年的时间里都保持了年均 9%左右的经济增长率,甚至在相当长的时间内增速都能达到两位数,因此,我们对“经济增长率”和“资本收益率”之间的差距感受没有那么火。但那种高速增长并非常态,几十年的高速增长在我们的历史上绝对属于小概率事件。

经济增长对普通人来说,不仅仅意味着收入增长,更意味着社会公平。我们知道,人类历史上发生了 3 次工业革命,推动经济持续快速发展,同时催生了新的社会角色。比如,电气工程师是随着第二次工业革命以后电力大规模应用而诞生的新职业,这也意味着,想成为这样的从业者,是不能靠继承的,需要从零起步。

不能靠继承,那就意味着一个人到底能不能获得这份工作主要取决于他的知识水平和学习能力,而不取决于他爸是学。而知识水平和学习能力与土地资本、金融资产有很大的不同,它们在各代人之间只能部分传递下去。注意,是部分传递下去,比如,一个人学习很好,但是他的孩子不一定也学习好。

在工业革命之前,基本产生不了新的职业,那么不管你聪明不聪明,地主的儿子出生就是地主,佃农的儿子出生就是佃农,要实现阶层跨越、改变命运,可以说是难如登天。

但工业革命推动经济增速起飞,出现了大量新的社会分工,有了工程师、程序员这样的新职业。许多出身贫寒的人通过努力学习掌握技能,就能获得一份体面的工作,从而迈入中产阶层,实现阶级跨越。

这 100 多年来,就是因为技术进步推动经济增长率飞快提升,创造了许多新的社会岗位,才让劳动收入的增速比以前快了。

但是前文说了,经济长期高速增长的阶段在人类历史上凤毛麟角。在大多数情况下,资本收益率始终比劳动收入的增长率高。这也意味着,人类历史上“拼爹”的时代,要远远多于“逆袭”的时代。

在 20 世纪 70 年代末,这一切才发生了改变。

他在片子里列举了这样一组数字:从 70 年代末开始,美国中产阶级的工资便停滞不涨了。1978 年,一个典型的美国蓝领职工的年收入,考虑通胀因素后是 4.8 万美元,当时美国前 1% 阶层的平均年收入是 39 万美元。

但是到了 2010 年,典型的美国蓝领职工的年收入考虑通胀后不但没有增长,反而下降到 3.38 万美元,前 1% 阶层的平均收入则增至约 110 万美元。

这 30 年究竟发生了什么?最重要的原因之一就是经济全球化。在 70 年代末,货轮、集装箱和卫星通信这类技术的发展推动了全球化,大量美国制造业迁往海外,同时政府为使企业自由竞争,开始压制工会。没有工会的工人面对经济全球化和技术革命,只能被盘剥或失业,所以收入从那时开始就停滞不前了。

但全球化只能解释普通蓝领工人收入停滞这一现象,无法解释为什么前 1% 阶层的收入大幅增长。罗伯特·莱克在片子里给出了第二个原因,那就是美股恰好从 80 年代初开始进入长期牛市。

回溯历史我们知道,美联储主席保罗·沃尔克从 1980 年 11 月开始打压通胀,不断加息,导致美股跌了 20 个月,但这也为之后美国股市和经济 30 年的繁荣奠定了基础。从 1982 年 8 月开始,美股进入长期大牛市,一直涨到今天。

因此,全球化导致的制造业转移和资产价格的大牛市二者叠加,造就了美国如今的这幅景象:一方面长期的资产价格牛市成就了一大批富豪,比如离婚、分了家产仍然是全球首富的贝索斯;另一方面,大量底层美国人甚至可能拿不出 300 美元现金。

一部电影、一本书、一部纪录片,教给我们三个道理:第一是富人赚钱的收益率要比穷人高得多;第二是经济高速增长时,马太效应不明显,经济增长放缓时,马太效应将越来越严重;第三是制造业外流叠加资产价格牛市,会拉大贫富差距。

从历史到现实,道理已无须多言。社会应该全力消弭那些造成贫富差距的因素,而作为普通人,我们只能在此刻比历史上任何时刻都更加重视和警惕马太效应。(摘自 2021 年第 18 册《突破管理》)

铸好企业生存的锅 捏好自己吃饭的碗

企业创业观

我所认为的“使命是人生的意义”

唯有真正的使命感才具有真正的激情,而唯有真正的激情才能够让使命感真正地呈现出来。

或许题目本身显得较为“不合时宜”,因为在这个“后现代社会”,那些所谓的“宏大叙述”已经被解构,不再受欢迎。

人人平等,这也意味着每个人的生活或者人生的意义,都没有价值上的差异,一个著名数学家完成数学工作的意义不比纯粹酒徒喝酒的意义更为重要,人们说,他们是从高下平等的,没有价值上的高下之分。

然而我总是不大能认同这种看法。在我看来,那些创造了现代所有一切(比如我们现在使用的电脑、互联网等)工作的价值不能被“还原”为是与平庸社会中那些“工作”(比如洗盘子)一样的东西。或许可以用海德格尔的话来说,这些开创了互联网时代的

工作是一种存在,通过创造这些高科技的原理与现实产品,我们人类社会的存在本身发生了根本性的变革。这是不能被还原为普通工作的。

这些被我称之为“非平庸的工作”的创造性活动需要某种使命感(commitment)与激情(passion),使命感与激情之间有密切的关系,因为唯有真正的使命感才具有真正的激情,而唯有真正的激情才能够让使命感(而不是理想、梦想、情怀之类)真正地呈现出来。

当 1400 年前的玄奘法师作出了前往印度求学与“取经”的决定时,他已经做出了人生中最为重要的决断,这包含使命与激情。因为玄奘法师前往印度并不如我们现代人出国留学那样简单,他在前往

在瞬息万变的数字化时代,企业想要抓住机会,并持续地实现增长,最重要的一件事情就是建团队,尤其是搭建一支高效的核心团队。

怎么能够让整个组织往前走?其关键就是你怎

么能够把整个组织往前走?其关键就是你怎

么能够把整个组织往前走?其关键就是你怎

么能够把整个组织往前走?其关键就是你怎

么能够把整个组织往前走?其关键就是你怎

么能够把整个组织往前走?其关键就是你怎

么能够把整个组织往前走?其关键就是你怎

么能够把整个组织往前走?其关键就是你怎

么能够把整个组织往前走?其关键就是你怎

如何打造一支高效的 核心团队?

打造高效核心团队的三点建议

因为今天企业的大部分管理者可能还要同时兼做经理人,所以

对于如何打造高效核心团队的这一项修炼,我有三个建议给大家。

1.授权。你不做授权,你就不知道他们是不是可以解决这三个问题——方向问题、价值

观的确定,也没有企业价值观的训练,更没有在日常工作中对于不同看法的及时反馈。如果

不能够有效、及时地沟通,成员之间就无法达成共识。

3. 陪同核心团队工作一段时间。这个建议也是非常关键的,你一定要陪同核心团队工作一段时间。虽然你要授权给核心团队,但是你作为团队的一个成员,也要参与一段时间。只有你陪同他们工作一段时间,这个团队才可以建起来,因为管理本身

其实就是共同工作的过程。我个人认为如果你真的要培养一个好团队,估计要用两到三年。

第一个三年,形成共同工作习惯与绩效结果。

你要帮助他们把绩效做出来,用绩效证明的团队才能够

真正成为核心团队。第二个三年,形成共同的目标与目标。只有把核心团队共同提出,并把这些目标和目的转化为工作成果。共同目的是共同价值追求的体现,能够驾驭个人的绩效追求,因此也需要更长的时间来完成。所以打造团队要有耐心,这是不能太急的事情,你一定要花这个时间来做。

以上就是打造核心团队的三个建议。只有把核心团队打造出来,你才会发现不断成长的目标会有人来承担,企业会不断地往前进步,你就可以有时间去做重要的事情,去做团队成员无法做而你必须去做的事情。

所以说,企业发展中最重要的一件事情,就是建团队。而核心团队的打造,一定是在企业的运行中形成的,一定不是一个人,而是要和一组人共同来完成。

(摘自 2021 年第 18 册《突破管理》)



珍惜百年奋斗的宝贵历史经验

编者按:党的十九届六中全会通过的《中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议》,提出了许多新思想、新观点、新论断。认真学习决议、贯彻落实党的十九届六中全会精神是党员及领导干部当前及今后一个时期的首要政治任务。本文以独特的视角对决议进行多维度的剖析,希望大家在学习中得到一些启发。

在中国共产党百年奋斗历史中,迄今为止诞生过三个历史决议。最新的这个就是不久前中国共产党第十九届六中全会审议通过的《中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议》。

党的决议具有权威性,比如对党的历史上的重大事件、重要会议、重要人物的评价,决议给出的是定论。党的决议也具有指导性,对党的人民事业发挥至关重要的引领作用。在开启全面建设社会主义现代化国家新征程之际,第三个历史决议总结百年奋斗尤其是中国特色社会主义新时代以来的宝贵经验,为今后的治国理政提供了行动指南。

第三个历史决议把中国共产党百年奋斗的历史经验,总结为“十个坚持”:坚持党的领导、坚持人民至上、坚持理论创新、坚持独立自主、坚持中国道路、坚持胸怀天下、坚持开拓创新、坚持敢于斗争、坚持统一战线、坚持自我革命。这“十个坚持”可以看作了解读中国共产党领导革命、建设和改革的成功密码。

决议中的“十个坚持”文字高度凝练,但都有深刻内涵,也有深厚的历史底蕴。每一个“坚持”都可以总结出一部相应经验是如何在正反两方面对比的过程中形成的历史。

比如坚持理论创新,指马克思主义必须中国化才能落地生根、本土化才能深入人心。正如邓小平曾经说的,一个党,一个国家,一个民族,如果一切从本本出发,思想僵化,迷信盛行,那它就不能前进,它的生机就停止了,就要亡党亡国。第一个历史决议就破除了党内长期盛行的把马克思主义教条化、把共产国际决议和苏联经验神圣化的错误倾向。毛泽东思想实现了马克思主义中国化的第一次历史性飞跃。

第二个历史决议纠正了“两个凡是”的错误思想,使全党思想统一到改革开放伟大决策上来。邓小平理论实现了马克思主义中国化的第二次历史性飞跃。

新时代以来,面对外部环境变化带来的一些新的风险挑战、国内改革发展稳定一些长期没有解决的深层次矛盾以及新出现的一些矛盾和问题,习近平总书记提出了一系列原创性的治国理政新理念新思想新战略,习近平新时代中国特色社会主义思想实现了马克思主义中国化的新的飞跃。

对“十个坚持”的历史经验必须倍加珍惜、长期坚持,并且要在新时代实践中不断丰富和发展。“十个坚持”不是抽象的,应在认真理解后化为具体工作的指导,用来检视具体工作的方向是否对头。

从三方面入手练就超强执行力

编者按:执行力是将企业战略与规划转化为效益与成果的关键。在激烈的市场竞争中,企业的执行速度显得尤为重要。希望全体职工通过学习本文,掌握执行力三要素,认清执行逻辑,以最强的执行力贯彻公司战略部署,在思想上、行动上服从公司发展大局,不遗余力推动企业高质量发展。

为什么很多人在同一家公司做着同样的工作,多年以后,有些人仍旧做着同样的工作,有些还被炒了鱿鱼;而有些人却不断加薪升职,成了公司不可或缺的人物。其中起决定性的因素,便是个人执行力。

前段时间,给一家企业做咨询,主题是“如何增强创新能力”。基层调研时,发现员工都是各自为政,对公司的大方向根本不清楚。我讲了一个中国平安董事长马明哲的故事,来证明执行力的重要。话说,一次金融监管会,台上,领导一边讲,台下,马总一边拍照,把每页PPT内容拍下来后,加上具体要求,发给各条线对口的管理者。会议结束,马总对监管要求也完成部署。这效率让很多同去的金融大佬望马兴叹。讲完这个故事,那负责人有点不以为然,说道:“不就是做事快点嘛,也没啥难的。”我接着说:“只用几天时间,马总就能收到各家子公司的具体方案,时间、节点、检验标准、追踪工具,教本务实且钜细靡遗。一周后,你随便抓个业务员问问,他基本都能告诉你马总的要求。一个人做事快,顶多叫执行,一百万人的同进退,那才是执行力。”那负责人默默点了点头。

什么才是真正的执行力?执行不等同于执行力,职场中,很多人并没有执行力。

领导让你完成一份报告,又没明确时间,你会如何做?很多人会少做一点,磨磨唧唧直到领导催。

那么什么才是真正的执行力?以下三个要素,便是我对执行力的理解:

更快的速度:唯快不破

更好的结果:追求卓越

更大的影响:成为驱动者

唯快不破

执行力的第一个要素就是“快”。

《亮剑》中有个桥段:李云龙找赵刚商量,想挑些会武功的战士,组成一个特别小队,赵刚也觉得可以,说:“你尽快去办!”李云龙却说:“不用尽快,我马上就去!”在战场上就是这样,兵贵神速,快一点就能起到决定性的作用。

职场上也是如此,我所见优秀之人,他们有一个共性,就是说干就干,从不磨叽。

速度在当下的商业竞争中更是重要。

一家企业如果不能只争朝夕,必将沉沦覆灭。就像马化腾所说:“很多巨头,在没有任何预兆下突然毙命,甚至你还能摸到体温。”这种危机感,让马化腾在管理中处处贯彻时不我待的原则。

当时,腾讯有三个团队同时做微信,规则很简单,谁先做出来,谁就上马。

结果大家都知道,张小龙的名字载入史册。另两个团队的名字,无人知晓。而其中的成都团队,仅仅晚了一个月……

残酷吗?当然,可是你要知道,当时除了腾讯,还有很多公司都在做类似微信的产品,你不对自己残酷,那么别人会对你更残酷。

这个世界,已经没有太多的时间让你悉心规划,充分准备,你必须要先干起来,然后再动态调整方向。

正如 EDS 创始人罗斯·佩罗所说:“我们成功的秘诀就是预备、发射、瞄准。”

追求卓越

执行力第二个要素,就是在快的前提下,做到极致。

也许,你会有疑问,不是说“慢工出细活”吗?不是说“欲速则不达”吗?

这些话放在过去可行,但放在当下,可能就要改,也许变成“快工还要出细活”和“要速度,还要使命必达”更合适。

当下是一个极端的时代,星云密布的协同网络、快如闪电的传播速度、贴身肉搏的卡位竞争,这些要素叠加在一起,形成了一个天然的过滤器,只留下既快又好的人和事。

“小米枪战”突然火了,结果网易只用了两天时间,也开发了一个类似游戏:“荒野求生”。而腾讯只玩了一周,就在“全民枪王”中嵌入了“荒岛特训”模块。“两天、一周”,写出个像样的PPT都不是件容易的事,开发出如此大型的游戏,速度令人咋舌。

更不可思议的是,无论网易还是腾讯,游戏设计得几乎毫无瑕疵,他们并没有因为速度而牺牲了质量。

也许你会认为,速度与极致兼修,是互联网公司的专属。其实,哪怕是传统行业,哪怕是职场中的个体,要想走出自己的一亩三分地,也需如此。

你把工作当成谋生,是一回事,你把工作当成事业,就是另外一回事了。只有当你热爱自己的工作,才能生成一种强大的内动力,推动你迈向卓越。

这种内动力,裹挟着你,使你神鬼不惧,自动自发地完成不可能完成的任务。

成为驱动者

执行力的第三个要素,就是成为驱动者,个体的力量是单薄的,你必须掌握撬动的力量,成为那个支点。

有一本商业书籍炙手可热,名字叫《原则》,由著名的“桥水集团”创始人达利欧撰写。

在《原则》中文版中,将此词直译为“塑造者”。其实,“shaper”一词来源于“贝尔宾”的团队角色理论,其中说到团队中,有一种特殊人才,他们的特长是驱动他人,来共同实现某个目标。所以,“shaper”译为“驱动者”也许更为合适。

如果说“唯快不破”和“追求卓越”是个体执行力的优秀元素,那么成为“驱动者”则是人际组织中执行力的终极体现,也是所有集大成者的不二法则。

因为“驱动者”拥有一项特殊的才能:即使不仰仗权力,也能使他人相信并跟随。

放眼天下,古往今来,无论政坛显要,还是商海奇才,无疑都是一名卓越的“驱动者”。

16年前,马云在和18罗汉的会议上,酷似一个传销头目,台下的人,有比他懂技术的,也有比他懂营销的。是怎样的魅力,才能使诸神朝宗?又是怎样的坚持,造就了天下没有难做的生意?

23年前,1元钱的平安内部股,少人问津。马明哲不得不挨个说服员工,让他们相信将来能涨到5元。是怎样的格局,才能催生一个个神话?又是怎样的信念,铸造了一个金融帝国?

这些就是驱动者的力量,他们是宏图与践行的通道,治愈的药剂是理想与现实的桥梁。

也许你会说,讲这些大人物,大不接地气了。可你也要知道,丘吉尔之前只是个小记者,

企业精神

团队

创新

拼搏

奉献

求实

企业精神

团队

创新

拼搏

奉献

求实

企业精神

团队

创新

拼搏

奉献

求实

优秀的人才

是免费的,请辞退公司里最“贵”的人才!

编者按:优秀人才是“免费”的,因为优秀的人才能够创造比其薪资更大的价值,给企业带来财富增长,他们是企业的“优良资产”,这样的人才越多越好。而平庸的人往往不思进取,缺乏责任感、没有

“21 世纪什么最贵?”“人才?”

“错! 21 世纪最贵的是庸才! 优秀的人才

是免费的,因为优秀的人才可以创造更大的价值,而平庸的人不仅不能创造价值,而且还破坏文化,成本更高。”

公司最贵的员工应该走人! 这个“贵”不是贵在价值,而是贵在成本。

在公司,年薪一百万的销售,一年可以创造一千万的价值,这样的人贵吗? 另外一个销售,每个月拿着一千块的工资,半年开不了一个单,连卫生纸都是用公司的,这样的人真的便宜吗?

公司最贵的员工都是哪些?

一、没有意志力的人

凡使我痛苦者,必使我强大。公司的团队是经过淬炼而凝聚下来的,只有经过磨难忍受住历练而留下的团队,才决定了公司以后能走得更远。

我刚创立凯恩时,公司一度发展到了几十名员工,可经过不断地历练与考验,陆续有人离开,有一段时间公司一度只剩下了 5 名员工。

可正是这仅存的 5 名员工,竟然创造出超过之前几十人的价值。公司滥竽充数的人太多,80% 的价值由 20% 的员工创造,对公司真正有价值的正是这样的一小部分人。

二、没有责任感的人

责任这个词很简单,管好自己的一亩三分地就是有责任。把自己本职工作做好了,不让领导烦神,这就是对公司最大贡献。

主管在做正式员工的事情,经理在做主管的事情,总监在做经理的事情,总经理在做总监的事情,董事长在做总经理的事情。如果有一环的责任人没有尽责,就会引发公司管理上的多米诺效应。

三、没有危机感的人

危机感是第一生产力。凤凰牌自行车现在还看得到

吗? 可曾经,凤凰拥有 46 家联营厂,遍布中国大江南北。结果,中国自行车中小企业遍地开花,质量虽然不及凤凰,但价格是凤凰的三分之一不到,瞬间,凤凰的市场被迅速蚕食,一下子被打垮。此后几经风雨,凤凰再无起色,不断重组改革,最终销声匿迹。

华为任正非厉害不厉害? 在 2000 年华为销售额达到 280 亿,利润 29 亿的情况下,他写了一篇文章叫《华为的冬天》。华为最高战略和最低战略都是三个字:活下去。企业家应该有这样的危机意识。

柯达,100 多年历史的公司,说倒下就倒下;诺基亚,手机霸主,说破产就破产。

企业家对于企业没有危机感,企业不会进步;员工对于自身没有危机感,便无法推动企业发展。

世界上只有两种人:影响别人的人和被别人影响的人。

在公司里,在工作上,没有责任感、没有危机感、没有意志力的

企业青春期,CEO 逃不掉的五大挑战

编者按:就像人类的青春期一样,每个成功企业都要经历青春期这个非常关键的转折点。青春期的 CEO 面临的挑战是:如何将企业经营的理

有个叫爱迪斯的企业经营专家,写了一本书叫《企业生命周期》。在书中,他把企业生命周期类比成个体的成长周期,比如他将企业诞生之前的阶段比喻为孕育期,就像人类的怀孕期,接下来是要儿期、学步期,然后便是青春期、高速成长的壮年期、衰退期,直至最后的死亡。

就像人类的青春期一样,企业的青春期也是非常关键的转折点。那么青春期企业的 CEO 通常会面临哪些问题和挑战呢?

如何在组织中复制自己

第二个挑战是,CEO 要把他对于企业经营的一些思考和理念复制到更多的团队成员身上,尤其是高管团队。CEO 要不断去总结、沉淀、梳理之后教给团队,这个过程中是非常重要的。如果做不好这件事,那么 CEO 会变得越来越辛苦,越来越累。

培养战略思维

第三个挑战是,从企业活下来,到未来要走得更远,在这个过程中,企业所在的行业背景和趋势、外部环境以及竞争对手等都会发生巨大的变化,所以创始人特别需要有战略思维。

什么是战略思维?简单来理解就是,第一点,战略不是我们决定要做什么,而是我们决定不做什么,不做什么比做什么更重要。这需要创始人对行业、对趋势、对环境有深入透彻的洞见,才会形成一种战略定力。

我们会发现,企业过了求生存的阶段之后,其实面对的机会是非常多的,在种种机会之下,选择什么样的机会才有利于企业走得更长远,做这个判断需要创始人非常坚定、纯粹,而且要有足够的定力。这些完全是基于创始人的战略思维。

第二点,战略思维是要思考未来,而不是思考当下。所以青春期之前的企业,创始人思考当下更多一点,这是当企业处于不同阶段时,创始人在思维上的一种本能的差异性。

换言之,等企业到了青春期,创始人需要进行思维上的升级,这是非常重要的。

组织能否匹配战略实现

还有一个很重要的事情是,当企业定完战略之后,组织能不能跟得上?

我们经常会上讲一句话,当我们没有了解清楚战略是怎么一回事的时候,我们会花很多的时间了解各种模型、各种趋势变化;而一旦战略弄清楚之后,就会以为落地没有问题了。

CEO 这个时候往往需要面对一个关键的转变:把最初想要赚更多钱,过更好生活的这样一个念头,向一个更宏大的商业理想转变。

在完成这个转变的过程中,很多人是需要一些环境的作用,需要一些外力去推动,或者是一些同行间互相促进、互相激励的。这就是 CEO 个人心智模式的转变。

我要不要把这个生意变成我的事业,我要不要从一个生意人转变成为一个企业家,我要不要从生意的思维转变成企业家的思维,当你有了这些转变,虽然不一定你的企业就一定能够做得非常大,但是,我们看到一些真正值得敬佩和伟大的企业,一定是有了一些 0 之后才会做到的。

心智模式转变

所以我们经常会讲一句话,“梦想不足以让你去远方,但是去远方的人一定是有梦想的。”

写在最后

一个企业的发展壮大,意味着有着解决更大、更难问题的能力。这个过程中,必然需要企业最高决策者不断学习、自我修炼、提升全局思维。如果你是 CEO,准备好迎接这些挑战了吗?

(摘自 2021 年第 18 册《突破管理》)

