

心香一瓣

企业就像太阳,职工好比星星,每个人都应做一个熠熠生辉的星星围绕太阳。在太阳光辉的照耀下,我们也应该提升自己的光芒。面对新的机遇和挑战,面对新的形势新的要求,我们豪情万丈,时刻保持一颗勇敢的心,排除万难,勇攀高峰

# 2022 向前冲

新年伊始,万象更新,我们满怀收获的喜悦和奋斗的豪情,告别了 2021,微笑着迎来了 2022 年的第一缕曙光。

岁月不居,天道酬勤,过去的一年是不平凡的一年,我们不仅在疫情防控方面取得了阶段性胜利,改革发展也收获了丰硕的果实。在这一年中,我们所面临的国内外形势发生了很大的变化,唯独不变的是我们对企业的向心力、凝聚力。林自强总经理的新年寄语为我们规划了宏伟蓝图,让每个职工都有了奋斗的目标和信心,为我们大显身手搭建了广阔的舞台。

新的一年新的机会,在我们准备为公司发展大显身手的同时,我们也应该明白机遇与挑战是共存的。如果我们想要在激烈

绿肥红瘦

万条垂下绿丝绦;映日荷花别样红;小荷才露尖尖角;霜叶红于二月花……美妙的植物语言,曲径通幽,暗香浮动,让我们身临其境,引发我们无尽的遐想,这就是——

## 植物语言的魔力

植物语言,并不是植物真的会说话,而是指在传统文化中,用文字表达,描绘出植物景观的意境。作为一名景观设计师,我对此颇有兴趣,并积累了一些感受。

绿,一碧千里  
夏日里蝉鸣蛙叫,远远望去,池塘满是绿色。整个景色清爽通透。这时我们会说一碧千里。这里的绿是翠绿,给人以清新爽快的感觉。这片绿色所指的就是荷花睡莲一类的水生植物。同样都是绿色,如果换了一场场景,在连绵不绝的山坡上,一片片的松柏挺拔地生长着,我们会说层峦叠翠,而不是一碧千里。很微妙,耐人寻味。

红,层林尽染  
秋日里,红叶挂满枝头。最有名的当属北京香山红叶。漫山遍野的枫树所表现出的色彩是有层次、有变化的。红得热烈,黄得灿烂。但当描绘此景时,用得最多的就是层林尽染。可见,层林尽染就是描绘枫树的植物语言。

白,疏影暗香  
冬日里,雪后庭院的一角,一枝梅花悄然绽放,疏影暗香。

美食天地

土豆是我国五大主食之一,其营养价值高、适应力强、产量大,是全球第三大重要的粮食作物,仅次于小麦和玉米。家常的做法以熬、炒、炖为主。最近,食堂的工作人员开动脑筋、拓宽思路,使土豆有了新的吃法

## 圆圆土豆啧啧香

食堂近期采购了一批惠民土豆,班长张洪仿带领大家集思广益,拓展思路,在菜品和主食上推陈出新:番茄烤土豆,烤制后的土豆色泽金黄,搭配上酸甜可口的番茄酱,制出的成品具有浓郁的欧式风味;土豆饼,土豆

擦丝配少许胡萝卜丝,做成咸鲜口味的主食;土豆泥面包,将土豆煮熟打成泥,做成馅料烘烤,面包浓郁的醇香味加上土豆馅料绵的口感,能产生多种复合风味,带来不一样的味觉体验;土豆馅烧饼和紫米包,在土豆泥中

加入红枣碎、红芸豆做成馅料,不仅美味可口,而且富有极高的营养价值。

经过食堂全体工作人员的努力,精心制作的甜点获得了广大职工的一致好评。

(韩丽梅)

女儿到了好奇心突发的时期,前一阵子突然对我和妻子的童年产生了极大的兴趣,非要我俩讲童年的故事给她听。见她兴致勃勃的样子,我突发奇想,带女儿去我小时候生活的地方转转,让她切身感受那里的生活,也让我重温常常在梦里出现的景物。

一个周末,我们一家三口公交换地铁,出门不到 1 小时便到达了目的地。穿过满是落叶的小公园时,我像导游一样按照脑海里被激活的尘封已久的画面,给女儿讲述我小时候经历的那些“冒险”故事。

我离开故乡已经二十年了,今天终于故地重游。路过我就读的小学时,我连忙给她俩指认我学习过的教室。穿街过巷,时走时停,中午时分吃到了思念许久的美食……还是记忆里的味道,可邻居却都是生面孔,儿时记忆里那宽敞的马路,现在居然发现它窄小到两车相会都要小心翼翼,记忆里那间摆满美味零食的小卖部,现在已消失得无影无踪。我像女儿这么大的时候,梦想就是做个小卖部老板,可以天天看着电视,手中零食随时可享受,也不用对付那小山似的课本……长大后我才知道,世上没有轻松的事,看似信手拈来、轻松如意的事情背后,都需要巨大的付出,梦想变成现实是要用努力的汗水来浇灌的。

这次回到故乡,满足了孩子好奇心的同时,也让我感触颇深,旧景旧物旧篱笆,故人已散落在天涯。小时候眼中的“世界”,现在看来是那么渺小,相比于更新换代的事物,变得更快的是我们的认知,儿时的脚步无法丈量现在的道路,儿时的快乐也抵不过现在丰富多彩的生活。虽然我向往那悠闲的时光,但年轻的我们更应该紧跟时代的步伐,我们必须快速成长,跟上社会的进步。不懈怠,不放弃,我们要用自己的方式证明自己,志在远方,不负青春,不负韶华。

(孙璐)

## 让雄鹰飞翔的秘密



哲理故事

国王收到了来自阿拉伯人的礼物——两只威武的猎鹰。他之前从未见过这么漂亮的猛禽,十分高兴,就嘱咐自己的首席驯鹰人好好进行训练。几个月过去了,驯鹰人报告说,其中一只猎鹰很奇怪,从来到王宫起就待在枝头纹丝不动。国王也很纳闷,召集了各方的兽医和术士,命他们设法让这只猎鹰飞起来,可所有人都无功而返。

无计可施的国王突然想到:“也许我需要一个熟悉野外环境,对自然了解更多的人来解决这个问题。”于是命人去找一个农夫进宫。第二天早上,国王惊喜地发现,那只无可救药的猎鹰正盘旋在御花园的上空,他兴奋地对大臣说:“把那个创造奇迹的实干家给我带来。”

农夫刚赶到,国王就急切地询问道:“你到底用什么方法让这只猎鹰飞起来的?”农夫谦恭地低着头回答道:“陛下,我的方法很简单,那就是砍断这只鹰抓着的树枝!”

故事的哲理

挥别“舒适区”

每个人的心灵都有一双漂亮的翅膀,可很多人和组织却往往不愿意打开这双翅膀,因为飞翔就意味着冒险,意味着安全感和舒适感的缺失。离开自己闭塞的小王国,放弃手中紧握的树枝,将天空当作新的领地,才能踏出改变的第一步!犹如企业发展到一定时期迫切需要改革创新的时候,就要丢弃原有的“舒适区”,“重组”变革的元素,做激情燃烧的斗士。

## 企业核心价值观

# 共产主义远大理想就在身边



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

## 职工对总经理的信任是企业发展的基石 职代会上职工代表 100%投上信任票

# 总经理林自强第 17 次获得全员信任



“信任、信任、信任……”

1 月 6 日上午,在职工之家召开的第五届十六次职工代表大会上,84 名职工代表对总经理信任度进行现场投票,李静谊一声声清脆响亮的唱票声在会场回荡。84 张选票全部选择“信任”。总经理林自强的信任度又一次达到 100%,连任公司总经理。

2006 年 3 月,公司职工代表大会通过了《民主评议监督领导干部工作实施办法》并将总经理信任度投票作为“刚性制度”写入了《办法》,通过无记名投票方式,当场投票,当场唱、划票,当场宣布投票结果,这一做法到今年已经是第 17 个年头。这次,也是总经理林自强连续 17 次获得 100%信任票。

总经理林自强向大会作述职

职报告。他指出,2021 年是中国共产党成立 100 周年,是十四五规划开局之年,也是公司发展历程中重要的一年。回顾过去的一年,全体干部职工始终保持对公司党委和领导班子坚定的信任,在思想上高度统一,行动上团结一致,斗志昂扬,攻坚克难,是我们逆势而进,取得较大成绩的关键。他代表公司党委和领导班子,向奋斗在各个岗位的干部职工致以衷心的感谢。2021 年面对极为繁重艰巨的疫情防控和建设任务,公司上下团结一心众志成城,保障了高新区安全稳定供水和污水达标排放,生产经营业绩逆势向好,较好地完成了年度既定目标任务。2022 年,要充分发挥党建工作的引领作用和企业文化的推动作用,全面开启公司高质量发展新征程,更好地贯彻执行生产经营目标任务,以饱满的热情投入到新一年的战斗中。

林自强指出,我们首先要坚定共产主义理想信念。中国梦的精神标志是:人民有信仰,国家有力量,民族有希望。我国古代“子贡问政”的故事,说明了信仰的强大力量和信仰在国家治理中的重要作用。要坚持理论与实践相结合,以党的创新理论武装头脑,指导实践。愚者错过时机,庸者等待时机,能者把握时机,智者创造时机,战略得当才能行稳致远。要增强“四个意识”,扩大格局,树立大局意识,自觉从大局看问题,把工作放到大局中去思考,做到正确认识大局,认真把握大局。要着力推动公司高质量发展。2022 年是公司全面管理建设年,要围绕公司战略目

标,层层分解落实经营指标,量化考核指标,清晰核算,认清形势,形成合力。职工要增强使命感和执行力,要讲政治,团结一心,不断学习,提高工作能力。他强调,认真是最低的成本,也是



## 公司职工书屋建设荣膺全国殊荣

2022 年新年伊始,公司再传佳讯,全国工会职工书屋建设领导小组发布一批职工书屋建设典型成果,公司榜上有名。全国获得此项荣誉的品牌职工书屋示范点共计 33 个。

公司成立 27 年来,努力构建学习型组织,积极推动企业文化建设,把建设“职工书屋”当作一项文化惠民工程和提高职工综合素质的大事抓紧抓好,充分发挥“职工书屋”的文化载体作用,运用多种形式开展职工教育

培训,广泛开展“创建学习型组织,争当学习型职工”活动,取得了很好的成效。

“职工书屋”建设是近年来全国总工会按照建设社会主义核心价值体系要求而实施的一项重大举措,也是加强企业文化建设,体现人文关怀的重要内容。公司工会积极按照上级工会的要求,在组织开展职工读书活动中承担着重要的责任,在新的历史条件下,既要继承和发扬好的传统,更要适应

新的形势,不断创新活动内容。工会充分认识到,要组织开展读书活动,首先要有“职工书屋”“学习阅览室”“图书馆”等活动阵地。对此,公司在 1995 年建办公楼的同时,就把职工之家、多功能厅和职工图书阅览室建了起来,为职工学习活动提供了阵地和保证,努力满足广大职工的阅读学习需求,使职工在工作之余能够借阅到各类图书资料进行学习并学以致用。践行社会主义核心价值观

富强 民主 文明 和谐 自由 平等 公正 法治 爱国 敬业 诚信 友善  
——社会主义核心价值观

总经理林自强在今年第一季度安委会会议上与副总经理、工会主席签订 2022 年安全生产责任状时强调

## 安全是天 责任重于泰山

1 月 5 日,公司安全生产委员会召开 2022 年第一季度工作会议,总经理林自强发表讲话,并与副总经理、工会主席签订 2022 年安全生产责任状。总经理助理、安全处处长马春光主持会议,副总经理周明、郭林水及安委会全体成员参加。

林自强指出,安全是天,责任重于泰山。今年要着重做好 5 方面工作:杜绝不按规定佩戴安全防护用品的现象发生,勤检

查、严考核,不能屡禁不止;尽快建立工程基地的安全防护系统;生产施工中不允许使用民工,公司职工在生产施工中要熟练掌握劳动技能,提高安全意识,同时,公司要为职工提供安全的生产施工环境;执行纪律和制度要严明;2022 年要加强党建工作和企业文化的巨大推动作用,深入推进公司的安全文化建设。安全第一就是生命第一,我们要坚决对保证职工生命安全,个人防护

到位,让职工在安全的工作环境中生产、施工。

林自强与副总经理、工会主席签订了 2022 年安全生产责任状。公司领导郑重地在责任状上签下了自己的名字,这是对公司的承诺,对职工的承诺,是公司落实安全生产主体责任的第一步,也是做好安全生产工作的基础。

周明公布了公司 2022 年总体安全、环境目标。他在讲话中指出,公司安全工作一直抓不

懈,2022 年要进一步强化安全管理,保证安全管理体系不断提升。安委会要压实安全责任,落实“党政同责”和“三个必须”原则,守住安全底线。各部门领导要从自身做起、从小事做起,认识到安全生产的重要意义,严格落实安全生产、职业健康安全和环境保护法律法规等各项规章制度,加强隐患治理,避免安全事故事故的发生,防止环境污染,保证公司年度目标的完成。

郭林水从目标完成、责任落实、贯彻标准、细化检查、培训教育等方面对 2021 年安委会工作进行了全面总结,部署下一步重点工作,包括安全生产“三项制度”2021 年修订版的印刷和下发、公司安全文化建设、职业健康企业的创建、防疫工作等。

马春光汇报了 2022 年安委会整体工作思路,对第一季度的安全生产工作进行了安排。

(文/郝子超 图/李彦兴)

## 如果格局决定命运,什么决定格局?

**编者按:** 一个人的认知和眼界,往往决定了他看待问题的高度和视野的广度及人生的宽度、厚度、气度,而格局又是一个人成长经历和阅历的积累。我们要想提高自身的格局,就要坦然接受一切现实,多读书以丰富自己的思想,俯下身子,虚心求教。

**01**

一个很抽象的词,或者是一个只会用来哗众取宠、装门面的词,没有任何实操。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

长度,一个人的眼界不同,决定了看问题的长度不同,就像在那个美国疯狂的海金热时期,人人都挤破头去淘金,而有一个入却想到了淘金工人需要食物、水和耐磨的鞋子,于是在很多人空手而归的时候,他却赚到了人生的第一桶金,并发明了牛仔衣服,这就是世界牛仔大王李维斯。

所以,看问题,不要只局限于当下,不要被当下的困境绊倒,而更要学会把眼光放远,放得更远一些,要明白,当下的低谷往往是下一次奋起的积蓄,祸兮福之所倚。

深度,一个人的思想厚度不同,看到的问题深度自然也不同。就像宋代的青原行思大禅师说的人生三大境界:见山是山;见山不是山;见山又是山。

我们每个人一开始总是太单纯,总以为“眼见为实”,认为眼睛看到的东两就是真实的;后来,随着自己的成长,发现山不再是山,原来世道复杂,根本不是你想象中的那么简单;到最后,又发现原来山还是那个山,万事变幻,转眼皆空,淡定做人,淡然处世,如此就好。

所以,一个人的格局越大,越具有高度、长度和厚度,这也就是为什么有些人遇到问题不慌乱,而有的人却阵脚大乱,有的人总能看到问题的实质,而有的人总是浮于表面,有的人眼光具有前瞻性、善于突破,而有的人总是画

**03**

那到成什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

**03**

那到成什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

**03**

那到成什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

那到底什么是格局?格局,可以分为三个维度,一是看待问题的高度,二是看待问题的长度,三是看待问题的深度。高度,一个人的立脚点不同,决定了看问题的高度不同,就像你从一个职员的角度出发和一个领导的角度出发,所考虑的问题、所作的决策自然是不一样的,就是大局观。一个高瞻远瞩的人总能从全局出发、从长远出发。所以,遇到问题,不要总是走自己的老路,从自己的角度出发,而要学会跳出,从一个更高的角度去看,你会看明白一些事,作出更好的决策。

## 企业价值观

## 用户放心满意

## 家庭幸福美满



管理者不懂人的心理,是做不好管理的。制度和机制出来了以后,要看这个制度和机制是否打动了员工,没有打动,该制度和机制就是一个摆设。

发现这种情况后,任正非责令人力资源部修改了相关政策,无论员工吃多少,公司补一半,吃得多吃得少,吃多少就补多少。

结果大家都挑好的吃,员工吃饱了饭干活就更有劲了。后来一算,公司的伙食补贴反而减少了。“利益、人性、效率”是华为所有管理的魂。在理解了利益、人性和效率后,管理者制定合理的机制才能打动人心,才能实现企业和员工双赢。

**01 企业的职责不是追求公平,而是追求效率**

企业作为社会的一个器官,是效率性的组织,而不是公平性的组织,也不是福利性的组织,因此企业要以奋斗者为本。

社会强调以人为本,要保护弱势群体,这样的社会系统和企业系统互补,并且互相支撑。企业的职责不是追求公平,而是追求效率,过度追求公平是容易出问题的。

大家都知道,华为的福利一般,坐班车、食堂都是员工自己付费,因为华为认为福利与价值创造没有必然的关系,创造才有回报,这就是华为的管理逻辑。

华为的手机业务初期做得并不好,但公司没有动员内部员工购买华为手机,因为这样手机业务部的日子就会好过,改进就慢了。这种市场机制,才会倒逼企业的每个环节都进行改进。

在华为,公司内部芯片要提供给其他业务部门,需要和外面的供应商一起参加招投标,这也是一种市场压力传递的机制。

**02 真正有效的激励,都深刻理解人性**

20 世纪 90 年代,华为员工的工资也就是几千元一个月。任正非问大家准备买什么

**编者按:** 搞好管理的前提是清楚人的心理。管理的对象是人,产出绩效的也是人。人性是根,无论多么高深广博的管理理论,都离不开人性的影响。顺应人性、经营人心,方为根本。

## 管理最大的挑战不是管人,

## 而是管理人性

工人的考核指标是洒水次数、出勤次数,本质上就是只考核过程。这样的话,无论下雨到风,洒水工人只要出勤就能拿到奖金。

**03 打通利益链条,首要目标是永远是价值创造**

企业经营机制就是利益的机制。在华为,价值创造、价值评价、价值分配就是利益机制。

这三个价值内容到底哪个最重要呢?华为的答案是:首要目标永远要对准价值创造。做蛋糕远比分蛋糕重要,分蛋糕也是为了把蛋糕做大。

在华为看来,好的管理制度一定是能够让绝大多数人获得利益的制度。在这个大家集体获得利益的规则之下建立的制度才是有效的,才能真正激发组织活力。

有了这个前提假设,利己和利他的关系就清晰了。利己和利他不一定是就一对矛盾,一个真正大公的人,他的境界比较高,能看见更高的利益,这个更高的利益实现了,他自己的利益也肯定是有保证的,否则这个组织肯定出问题。

华为为员工的理念是:把企业做好之后,每个人也就有了收益,企业利益是个人利益的保障。

“用人”和“疑人”是很多管理者热衷于研讨的问题。华为在充分理解人性的基础上,也尊重人性的差异。

必须承认,人性中有自私和利己的成分,所以企业要通过合理的制度来引导和利用,以及管理这些自私和利己成分,确保不会“越界”和“超标”。

企业对于每个员工既要约束也要怀疑,但不能因为存疑而不用。

人们讲得比较多的是“用人不疑,疑人不用”,这个规则在企业里面有时是错的,和人性本质是背离的。

后台职能部门考核与前线没有关系,闻不到前线硝烟的味道。

很多部门没有体现出与前线关系,原因很多,比如很多企业画组织结构图时,先画董事长,再画总裁、总监,画到最后,前线被忽略不计了,这是典型的管控思维。

华为画组织结构图时,先画客户界面,把“前线怎么打仗”先搞清楚。如果客户界面出现了“三不管地带”,有问题无法解决,就由职能部门补齐相应功能,这就是后台职能部门的价值。

**3. 价值分配**

形象地说,价值分配就是“油门”,一脚油门踩下去,推背感出来了,这个价值分配就对了。如果油门踩下去车没有加速,就说明价值分配出问题了。

在华为,价值分配导向冲锋,导向企业的可持续发展。不围绕“冲锋导向”的价值分配,一定是错误的。

比如,可乐的销量对天气的依赖很大,如果有人误说“今年是因为天气太热导致销量井喷”,所以不能按照年初制订的奖金计划发奖金,企业要平衡一下。如果这样做,企业就没有活力了。

企业考核完成率也是错误的,比如一个人创造了 1000 万元的利润,完成率 100%,另一个人创造了 2000 万元的利润,完成率 50%,因此就说前一个人的贡献大。

其实创造了 2000 万元利润的那个人贡献更大,虽然目标完成率只有 50%,也许这是因为他年初目标定得太高了。

所以,企业在考核时应该注意尽量考核绝对值,少考虑相对值,回归到正确的价值评价上。

企业考核指标为员工离职率或关键员工离职率,也是错误的。这是领导力指标,不是业绩指标。业绩考核只看业绩,领导力考核的是带领团队的能力,即一个人是否适合做领导。

回归价值管理的本质,只管业绩和成果,不管其他东西,这就是价值评价。

价值评价的起点是部门的价值定位,就是部门成立的初衷,即它在价值链里面对什么负责。找到了部门的价值定位,考核就简单了,这就是以终为始的思维方武。

举例来说:市场部对总体销售结果负责,必须源源不断地给公司创造收入。研发部门要源源不断地给前线提供新产品,所以考核的就是新产品的收入。售后服务部门的定位是保证前线及时到货,所以用到

货率来考核,奖金主要来自成本的下降。

华为对供应链有一个很重要的指标——万元发货成本率,“如果这个指标没有下降,说明没有增量价值创造出来。

职能部门的定位是给公司打造一个好的平台,让业务能力能够提升。考核要看是否对前线有支持、有帮助。

背后的逻辑可能是:洒水