



无为厂景



2011年10月1日 第5期 总5期

安徽新科电缆集团股份有限公司 主办 <http://www.anhuixinke.com>
总编 张永文 主编 巫传安

好机制不仅带来压力 更能激人奋进

近年来,我国光电线缆市场以每年15%~20%的速度递增,电线电缆业在我国机械行业中的位置是仅次于汽车的第二大产业,中国也是仅次于美国的世界第二大电线电缆生产国。

但是,近期全球电线电缆市场日趋成熟,电线电缆制造业发展趋缓,增长幅度不大。随着外部环境的变化和内部竞争的影响,世界电线电缆行业已经进入几大巨头垄断竞争的格局,在世界范围内纵横捭阖。几乎与韩国LS集团宣布进入中国的同时,全球领先的电缆制造商耐克森公司宣称,投资2200欧元的新工厂耐可森(上海)线缆公司已于4月份正式开工,标志着世界先进的特种电缆开始在中国生产。此前,中国市场所需要的高档电缆几乎全部依赖进口。虽然中国本土的生产商数量高达7000多家,但几乎都集中在低档领域靠低价格抢夺市场,这也成为国内企业的发展瓶颈。目前在利润空间大的高档电缆领域,中国市场完全被跨国巨头抢占。

由于竞争激烈,电线电缆行业主要厂家主要通过各种方式降低成本,控制固定支出。随着跨国公司的进入,低价竞争的中国线缆行业将面临严峻考验。中国电线电缆市场对特种电缆的开放接纳姿态为久在低端混战的国内电缆企业提供了一条脱

身之路,又好似春风迎面吹来,为电线电缆行业这个“垂危病人”注入了一针“强心剂”。

目前,特种电缆的市场销售约占国内线缆市场总销售的30%左右,据粗略估计每年全国特种电缆产品的销售大概在400亿元左右。特种电缆产品市场需求为我们搭起了一个巨大而又划分精细的舞台,需要我们去把握、去开发、去占领。在普通产品竞争激烈、无利可图的今天,何不着力开发特种电缆产品。最近,韩国的LS集团和全球领先的电缆制造商耐克森公司就已经进入中国线缆市场,有消息说我国将建立安徽和四川两大特种电缆生产基地,在特种电缆产品迅速发展的年代里,一定会涌现出一批名副其实的高新技术电线电缆企业。

在这样的行业形势下,新科电缆集团于2011年6月17日,在和部门负责人多次讨论研究的基础上,安徽新科电缆集团股份有限公司董事长巫后臻与特缆分公司各部门负责人签订了2011年度部门目标责任书。

本次目标责任书的签订是新科集团的管理方式上的一次重大改革,公司采用了现代管理体制中先进的绩效考核管理体系。将公司的经营和战略目标分解到各个部门,部门负责人承担相应责任。

以企业战略为导向,通过绩效管理体系把企业的战略目标最终分解到员工,才能将员工的个人发展和企业的可持续发展捆绑在一起,构建“双赢”的绩效管理体系。新科集团结合实际,着力从组织结构保障、岗位职责分析、绩效目标与评价进行绩效管理体系设计。

一、结合公司发展规划和目标,确定了关键绩效指标,并分解到部门,实现纵向传力。

二、绩效指标科学化,既考虑到了各部门工作的统一性,又考虑了部门之间工作的差异性,实现横向互动。

三、将考核体系分为业绩考核、能力考核和态度考核三大模块,并将各个模块细化。

1.业绩考核(占考核总分的70%):①销售部27项考核指标 ②财务部29项考核指标 ③生产部21项考核指标 ④质检部22项考核指标 ⑤技术研发部19项考核指标 ⑥信用办16项考核指标 ⑦定额组24项考核指标 ⑧办公室19项考核指标;

2.能力考核(占考核总分的20%):各部门25项考核指标;

3.态度考核(占考核总分的10%):各部门16项考核指标。

四、整个绩效管理做到目标中有过

程,过程中有控制。

五、将考核结果与各部门负责人工资进行挂钩,各部门负责人每月发放工资总额的60%,另40%作为绩效工资,年终根据考核考评结果进行发放。考核结果共分为五等级:优、良、合格、基本合格和不合格,兑现对应的绩效工资为110%、105%、100%、80%和50%。

该目标责任书的签订给各部门负责人带来了不小的压力,但绩效管理的目的不是考核职工,而是激励职工,创造你追我赶的良性竞争平台,使每位职工都能实现自我价值,与企业共同成长,好机制不仅带来压力,更能激人奋进。

我们相信绩效管理必能成为新科集团公司提升企业竞争力、激发员工工作潜能的重要手段。

新科集团真诚关心每位员工的发展,努力开发每位员工的潜能、帮助员工成长。绩效结果的应用,将与员工的职业生涯和可持续发展联系起来。考核结果作为绩效奖金、工资晋级、晋升、降职、异动、淘汰,员工激励和工作改进意见,以及员工职业发展、未来公司期权、股权激励的依据。绩效考核体系为员工竭智尽力、体现自身价值提供了广阔平台。

(集团办公室)

副县长吴秀丽等领导来我公司调查

2011年5月26日,我县副县长吴秀丽等领导来我公司调查。我公司领导热情接待了他们。副县长吴秀丽等领导就我公司的概况、产品、现生产状况进行了了解。在对我公司现况给予肯定的同时也对公司未来发展计划提出了宝贵的意见和建议。



市政协领导来我公司参观、调研

2011年6月24日,市政协副主席汤先觉、沈志柱、奚芝英在我县政协主席洪伟、副主席夏佑林同志的陪同下来我公司参观、调研、座谈。董事长巫后臻就公司发展前景和存在的问题,尤其是企业融资的困境向各位领导进行了汇报。随后,市、县政协领导就当今中小企业发展难、融资难与董事长展开了分析和讨论。市、县政协领导对董事长提出的问题及建议予以肯定,并表示会及时将有关意见和建议向有关部门进行反映和沟通。



铁路缆 CRCC 认证专家来我公司指导检查



2011年7月9日,铁路数字信号电缆CRCC认证专家蒋老师来我公司指导检查。公司领导及员工给予了热情的接待。

在两天的行程中,蒋老师参观了公司车间相关设备和生产情况,并对各部门工作进行了详细了解,对于我公司在CRCC认证方面提出的一些问题与困惑蒋老师也做了耐心解答。

我公司参加纪念建党90周年红歌比赛

为庆祝建党90周年,我公司参加了高沟镇举办的纪念建党90周年红色歌曲演唱比赛。公司在此次比赛中分别获得了组织奖及唐莹莹个人三等奖。



报头题字:巫后臻

办报宗旨:新益求新、传播新兴文化,科技盈科、弘扬科学精神。

中小企业如何有效实施绩效考核之我见

目前,我国中小企业年均产出占中国GDP超过60%、从业人数占全国就业总数超过80%。美国次贷危机引发的全球性经济、金融危机对中国的影响仍在。而中小企业受到的冲击尤为严重:1、出口受到严重冲击;2、生产成本居高不下;3、生产规模不断缩小;4、流动性资金不足。尤其是2011年上半年,银行信贷政策的调整,中小企业普遍感到现金紧张,融资成本加大,企业效益急剧下滑。

面对目前的实际情况,外部环境的恶化,企业若要发展和生存下去,内部管理显得尤为重要,节约了成本就是创造了效益。而节约成本的关键就是加强企业内部管理,充分发挥全体员工的工作积极性和主动性。如何衡量,关键是企业要有一套规范而有效的绩效考核体系。

因此,中小企业要充分发挥体制机制灵活、对环境反应灵敏、发展潜力大等优势,扬长避短,建立灵活的引进和选人用人机制、激励约束机制、合理使用人才机制。企业的竞争,归根到底就是人才的竞争。科学配置人力资源,企业就一定能够达到吸引人才、留住人才的目的。一是创建“以人为本”的企业文化;二是加强绩效考核管理、建立有效的激励和竞争机制;三是用保障留住人才、用培训发展人才;四是建立健全企业员工的招聘、录用、晋升、晋级工作。

中小企业员工绩效考核要全员实施,而不是一个部门或某一个级次的考核。建立规范化的中小企业员工绩效考核制度,是企业人事、薪酬制度的重要组成部分,也是人事、薪酬管理科学化、法制化的重要内容。目前中小企业岗位设置,全面实行合同制。建立健全岗位绩效考核管理制度,定期对聘用人员履行岗位职责的情况进行考核、评价。考核评价的结果作为聘用人员调整岗位、晋升岗位职务等级和进行工资分配的重要依据。

一、中小企业绩效考核中应注意的几个问题

中小企业员工绩效考核在近年来的实践中,进行了不断的有益的探索和总结,为企业规范而有序的发展及提高员工的工作主动性和稳定性积累了一些很有价值的参考经验。但仍有不少值得注意的问题,如:由于制定企业绩效考核办法本身定性方面比较多,而有些部门的工作性质又不好定量,定量和定性细化的不够,再加上在考核过程中有些人为了操作方面的诸多因素,许多弊端和问题逐渐暴露。因此,如何实施好绩效考核过程,用好绩效考核成果,并在实际工作中加以运用,下面的几个问题应予重视:

1、中小企业绩效考核年度考核结果不但在工资、能岗中起到决定作用,而且要在员

工晋升、劝退等方面要发挥其效能。同时对于评优级别的设置要科学,一般设置为优级占总员工的5%,良级为15%,合格为60%,基本合格为15%,不合格为5%。

2、考核指标内容要具体,考核指标要量化,不能过于笼统难以把握,也不能过于简单,而流于形式。对德、能、勤、绩考核的权重要明了,要有明确的岗位职责、工作标准、岗位目标任务等,尽可能在考核实际上少出现或不出现一定程度的“盲点”。

3、不能把绩效考核单纯的理解为年终考核,一锤定音。要把年终考核和平时考核或关键事件很好地结合起来。考核组织成员要避免凭被考核人的年终述职打分,避免出现“印象分”和“人际关系分”,避免考核不全面,使被考核人的积极性受到打击。

4、对在中小企业绩效考核中,确实对企业做出突出贡献的员工应给予激励。对于工作人员连续三年考核优秀的可晋升职务工资档次。但在实际操作过程中,有出现“轮流坐庄”的不正常现象,将连续三年考核优秀,在被考核者之间进行轮流分配,甚至有些人不考虑业绩,凭拉关系、凭人缘拿三年优秀。失去了激励和鞭策的作用。

5、每个中小企业根据工作实际的需要,分为销售部、质检部、技术部、研发部、财务部、生产部、行政部、办公室、人力资源部等多个部门和其他机构,部门和部门之间、部门和生产一线员工之间工作性质和生产内容都存在一些差异,但在考核时常常上下统一用一把尺子、一个标准考核和评价,缺乏科学性,执行缺乏活力,不利于调动员工的积极性,也未体现出考核的真正内涵。

6、考核过程要公开、公平、公正,针对大多数的民营企业的家族化现象,绩效考核必须执行统一的标准、统一的模块、统一的考评手段,必要时实行当事人回避制度,不能带有一点点感情色彩,否则极易造成不必要的矛盾。绩效考核成果的运用也会大打折扣。

二、绩效考核在实践中的应用

绩效考核的价值在于通过对考核等次特别是优秀等次的评定,达到评出差距、评出干劲、评出正气的效果,就是在给那些工作实绩突出的职工给予充分肯定的同时,进一步调动大家争当先进的积极性。因此,以绩为主,应当是绩效考核工作的一条重要原则。这不仅能够有效克服“老好人”、“轮流坐庄”等消极做法,而且使考核结果更加合理,促进考核工作的稳步而有效发展。

通过考核工作,力争逐步完善制度,规范公司行为,有力地促进企业的可持续、

科学的发展。首先,要建立科学的考核考评体系。结合企业特点、工作性质,制定出符合企业自身需求的考核体系。其次要建立创新的考核形式,力求考核实效性。具体做法是:

1、考核内容要依据岗位职责来细化、量化

客观公正的考核结果来源于客观公正的考核方法和依据,而中小企业绩效考核考评依据只能有两个:一是以企业所定的各项规章制度为依据,另一个就是岗位职责的实际履行情况。如何将两者进行客观公正的比较,从而得出客观公正的结果,这是考核工作的关键。要使两者真正实现客观公正,一方面要细化各项规章制度和考核指标,要根据本企业特点、工作性质,把原则性的规定细化量化为便于操作的标准;另一方面,在岗位说明书中细化量化岗位职责,根据具体工作岗位职责和内容,制定出便于比较的标准体系。在此基础上,才能将每个人履行岗位职责情况与该标准进行比较,进而客观公正地确定考核等次,这样,很多难题和问题便迎刃而解了。

2、考核内容细化量化根据职责不同区分对待

改变考核中简单粗放的形式,采取精细化、多层次考核方式。区别不同的管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位,分类管理,分类考核。根据“德、能、勤、绩”四要素,对不同岗位履行职责产生的结果不同,按照以工作实绩为重点的考核要求,合理确定四要素的权重比例构成,使考核内容更富有效性和针对性。

“德”主要指政治、思想表现和职业道德表现。对任何人都需要先做出政治思想的评价,无论任何职位,其“德”的内容就是拥护党的领导,听从指挥,爱岗敬业。“能”的评定主要指实际工作能力。对一个人的工作能力考察,显然是要围绕其岗位职责的履行情况及任职要求来进行的。不同职位有不同的要求。“勤”的评价也是如此,不同职位对勤的要求是不同的。不能简单地理解为每天准时签到等一些细节。这里的关键是要与其岗位职责的履行情况联系起来,主要看其是否勤于职守。“绩”是指工作实绩,是德、能、勤的综合体现,也是考核的重点,它直接关系到考核等次的确定。然而实绩的表现形式是多种多样的,取得实绩的途径也有一定的关联性。但必须把工作实绩的认定与各自岗位职责的履行情况结合起来考察,这样确定考核等次就会合理、公平。

3、考核标准依据单位的具体情况细化、量化

考核标准是衡量工作优劣的尺度,是根据职位的性质和特点制定出来的。具体的考核标准,是保证考核工作顺利实施的

基础工作。只有制定出客观公正的考核标准,才能考核出客观公正的结果。

企业有些部门工作上实际上很难量化,但是如果没有一个比较可以量化的标准,又会陷入考核无效或者不公平。因此,必须从各员工的岗位说明书中的岗位职责,从德、能、勤、绩四个方面量化细化;一般设置为:“政治思想、职业道德、团结协作、工作态度、专业水平、业务能力、履行岗位职责、完成工作量及任期目标、完成任务质量和效率”等九个方面,各项的权重分不等,满分为100分,另有特殊贡献的给予加分(如获得政治荣誉、科技奖、发明创造、参加集体活动获奖等)。

对于企业生产车间及一线员工,必须建立完善、规范的考核制度。把月考核、季度考核与年终考核、定性考核与定量考核很好地结合起来,形成各有侧重、互为补充的考核制度,并及时将考核结果反馈给职工,使考核起到应有的激励和改进作用。根据每个员工的工作量、责任大小、工作环境等因素,分阶段、分层次细化量化其岗位职责,制定出规范合理的考核标准,并严格按照此标准衡量其岗位职责的履行情况,从而确认其是否称职。

4、认真做好考核工作总结,将考核结果反馈给职工,因为考核的结果直接影响到职工的续聘、解聘、晋升职务、奖金分配等,与每个人的切身利益有关。以此搭建沟通平台,认真听取职工对考核工作中的意见和建议,促使考核部门认真总结经验,不断完善考核办法,促进考核工作的完善和改进。并使之被职工所认可,调动职工的积极性、创造性,形成规范有效的激励机制,员工竞争意识的增强,人员素质和工作效率的提高,企业健康、有序和可持续发展就有了组织、机制、体制上的保证。

以上只是本人在人力资源工作中的一点体会,如有不妥之处,愿意和大家共同探讨、共同提高。

(巫传安)



绩效考核之我观

一直以来,一些员工不理解为什么要做绩效考核,对绩效考核持一种不屑的态度,不理解不支持,认为考核是累赘,考核仅是填表打分。这都是错误的观点。

当前,人们对绩效考核普遍的看法是绩效考核是对员工过去一段时间的绩效表现进行打分,并将打分结果运用到薪资、晋升、培训等人事决策中,体现绩效激励和绩效惩罚,使表现优秀的员工得到激励,使表现较差的员工得到惩罚。

也就是说人们把绩效考核看成了是奖优罚劣的行政手段,管理者这么看,就按照此思想操作绩效考核;员工这么看,就是采用各种手段,以获取考核高分。最终,绩效考核成为大家最不愿意触及的事情,

成为大家发泄愤怒和怨言的集中点,于是考核成了累赘,成了额外的工作负担。

这种思想由来已久,这种观念已经在绝大多数人的观念中生根发芽,这种操作模式也被绝大多数企业采用,成为主流。

在这里,我想改变一下大家对绩效考核的看法。绩效考核是对前一阶段绩效管理工作的总结,目的是为了帮助经理和员工改善绩效,获得更大的提升!

首先,绩效考核不是简单的打分,而是对绩效管理工作的总结。这里的关键词是绩效管理和总结,而绩效管理又包括绩效计划、绩效沟通辅导、绩效考核与反馈、绩效诊断与提高。所以,绩效考核不是简单地对着表格打分,而是对经理和员工之

间的共同工作、彼此沟通以及对所取得的成功的一个总结。在此基础上,找出双方在绩效周期内存在的不足,进而进行总结和

提高。由此看来,绩效考核绝对不仅仅是对表格内容的完成情况进行打分这么简单,而是包含一系列的内容:经理和员工以什么样的方式确定考核指标;考核指标的具体内容是什么,怎么衡量,多长时间衡量一次;经理将如何以帮助者和支持者身份帮助员工实现绩效目标并提升能力;经理和员工应该保持什么样的沟通方式;经理是否能及时地把员工的绩效表现反馈给员工;员工是否获得了足够的资源和领导支持等。

绩效考核就是对上述这些内容进行综合的总结,而不是简单地填表打分,填表打分只是绩效考核中很小的一部分而已。

我们的管理者很容易就直接进入主题,抓住考核打分不放,认为考核打分做好就是完成了绩效考核,实际并非如此。注意,我们这里强调的是总结,我们除了打分之外,还要总结,要沟通,有了沟通和总结,

员工才能真正获得考核打分之外的东西,而这些东西对员工和经理来说都是相当重要的,因为员工的绩效一定意义上就是经理的绩效,员工的绩效提高了,经理的绩效也就得到了相应的提高,胜任力也就提升了!

其次,绩效考核的目的是为了帮助员工改善绩效,这也关键,既然我们把绩效考核定位于帮助员工改善绩效,那么我们就不能仅仅把目光盯在绩效考核上,就不能仅仅完成填表打分这样的简单动作,而是要做好这之外的系列工作,包括沟通、辅导、反馈等。

最后,说明一点,我们这样解释绩效考核概念,不代表就不用打分了,分还是要打,但不作为绩效考核的主题。

绩效考核的定位对于一个企业非常重要,科学的绩效考核模式不仅可以规范员工的日常工作,也是激发职工积极性的重要手段之一,从而使企业的管理上一个新的台阶。只有把绩效考核的重点定位在总结和改善上,我们才能取得进步和成功。这一点,您信吗?我信!(艾凯凡)

像经营自己的事业一样经营工作

变自己的生活层次；大环境不可改变，但我们可以改变自己的思维层次；历史不可改变，但我们却可以把握现在，改变明天！

世间万物，芸芸众生各司其职，自有一番风景，但是，就人而言，我们虽没有能力选择出生，但却有权利选择自己的生存方式，选择自己的生活层次。可以说，在一定程度上讲，对自己的定位，直接决定了我们的发展方向，我们的成长空间。

我们说“近朱者赤，近墨者黑”，然而，谁又能相信，在那样一个声名狼藉的大沙头贫民窟，却能走出这样一个人，他不仅考入了大学，而且还成了纽约历史上第一位黑人州长，他就是罗杰·罗尔斯。自从他的小学校长告诉他他将是未来的州长时，州长便如同一面旗帜一样指引着他，召唤着他。于是，当别的孩子都还在旷课、斗殴，甚至砸烂教室的黑板的时候，他的衣服不再沾满泥土，他的说话也不再夹杂污言秽语，他开始挺直腰杆走路，他成了班主席。在以后的四十年间，他每天都按州长的身份要求自己，思考州长思考的问题，感悟州长感悟的事，久而久之，持之以恒，最终量变引起质变，他便再也不是贫民窟的那些人所能达到的层次，他成了万人瞩目的焦点，他成为了纽约历史上第一位黑人州长！

成为政府领导如此，成为企业领导更甚。

一个企业通常只有一个老板，但却应该有无数多个管理者。唯有每个员工都给自己定位为企业管理者，思管理者所思，想管理者所想，这样的企业才能不断壮大，这样的企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。如今日之爱斯特，值得我们思考的问题甚多。如何提升我们的品牌？如何使我们

的管理更趋规范化？如果把握工作中的细节？如何最大限度的降低人力资源成本？如何使一个团队更有激情，更有创造力？如何在伴随公司发展的同时，使个人的职业也有长足的发展？诸如此类的问题并非只有公司高层才应该想，才可以想。作为爱斯特的一份子，我们每一个员工都有义务为爱斯特的明天出谋划策，都有权利为爱斯特的明天添砖加瓦。

定位不只是意识形态上的问题，她更要求我们切切实实的去执行，实实在在的去履行，于举手投足间彰显管理风范，于琐屑细节中积聚管理经验。外在的条件也许瞬间就可改变，而内在的素养却需长期的积淀才可成型。上帝垂青有准备的人。平时没有做好准备，即使机遇来了也只能捶胸蹬脚瞪眼，终其一生也只能落个平庸之名。或许很多员工都会抱怨自己没有管理人的舞台，但是，我们却可以在自己的一亩三分地上做好管理，规划好自己的事业，经营好自己的情感，积极主动的参与到公司的日常管理中。如此一来，个人能力必将提高，企业业绩必将跃进，个人与企业互惠互利，和谐共荣，岂不甚好？

古语说“达则兼济天下，穷则独善其身”，但若人人都独善其身，社会便没有了希望，世间便会缺少关爱。然而，“兼济天下”的前提是我们“达”，所以，社会需要我们拥有自己的事业，发展自己的事业，壮大自己的事业，而他日之事业，则取决于今日之

工作态度。

我们究竟为什么要工作？究竟是为谁而工作？我想不是为了谁，也不仅仅是为了月底的那几个薪水，而是为我们自己，为我们的明天。不管是化学实验也好，抑或是软件开发也罢，每一行代码的背后都折射出智慧的光芒，都让我激动不已，因为我知道，正是这一行行的代码，使我的城堡越筑越高，越筑越大。在爱斯特的每一天，即是构筑自己城堡的每一天，即是为自己构筑城堡，又有什么理由不努力工作？

作为一个不甘于平庸的员工，除了要有管理者的思考模式，经营者的谋略外，我们还应该具备一些意识形态的东西，那便是应该有勇气去改变可以改变的事情，有肚量去容纳不可以改变的事情，有智慧去分析、辨别这些事情，同时，还应当有积极主动的心态，勇于冒险的精神以及较好的沟通能力。

人们似乎都具有推卸责任的天赋，并且还时常推卸的干干净净，说词说是冠冕堂皇。念书的时候学不好是因为学校氛围不好，毕业后找不到工作是因为学校牌子太烂，工作后干不出成绩是因为公司体制不健全领导不够有魅力，讨不了老婆是因为女人都势利……诸如这样的说词太多了，这样的人也太多了。或许这就是为什么世界上80%的财富会掌握在20%的人的手上的原因，因为只有那20%的人才有勇气去面对现实，有勇气去承担责任，有勇气去改变可以改变的事情。家庭出生不能改变，但我们却可以改

以把握现在，改变明天！

人类属于是群居物种，所以人们大都有一种从众心理，认为大家都那么做，我们似乎也应该那么做，这时候，一两个积极主动的人便可以带动一大部分人，甚或是一个团体，而这，便是我们所谓的领导力。如果你不甘于平庸，如果你期待着有一天能有所作为，那请你主动点、积极点、大胆点。不要相信沉默是金，沉默只会让你被他人遗忘。

商场如战场，畏首畏尾的人就是懦夫，举棋不定便会错失良机，冒险精神是企业管理者不可或缺的基本素质。当然，这里所说的冒险并不是卤莽，而是建立在合理的数据分析基础上的。管理在很大程度上在于“理”而不在于“管”，其实很多时候“理”顺了，自然也就不需要如何去管了，而这这就要求我们有着较好的沟通能力，掌握一定的沟通技巧，以使工作能愉悦圆满的完成。

不经历风雨，怎能见绚丽的彩虹？尽管在通往成功的旅途上荆棘丛生，但我却从未退缩过，从未放弃过，因为我知道，只有像经营自己的事业一样经营工作，才可在人生的旅途中越走越远，越飞越高；唯有如此，才可“兼济天下”，才可笑逐颜开。

用战略思维管理人生

个人管理和企业管理在很多方面都是相通的。比如说，每个企业都要有自己的愿景和使命；每个人也都要问自己一个问题：我的人生目标是什么？又比如说，企业管理需要战略定位，将有限的资源分配到合适的位置上；个人管理也需要有战略思维，如何将有限的时间投入到不同的对象中去。可以说，一个有战略思维的人往往更容易达成目标，获得成功。

令人遗憾（甚至是惊讶）的是，大多数人在个人管理方面并没有自己的战略思维。哈佛商学院教授克里斯滕森指出，即便是在哈佛商学院这样的顶尖学府，在每年从全世界招收的最优秀的900名学生中，就有很多人没有认真考虑过生活的意义和目标。一个没有认真思索生活意义和目标的人可能依然能获得事业上的成功，但很难说取得完整的人生的成功。

2010年春天，克里斯滕森在哈佛商学院的毕业班上发表演讲，主题是如何将管理理论运用在未来个人生活上。他让每个学生问自己三个问题：1、怎样才能让自己在职业生涯中感到快乐？2、怎样才能让自己与配偶，与家人之间的亲密关系成为长久幸福的源泉？3、怎样才能保证自己永不违反法律？这三个问题看似简单，但要回答得好并不简单。

第一个问题最为关键。每个人都要为自己制定一个终生战略，这将决定他

如何分配自己的时间和资源，并最终决定他将成怎样的人。这是很多人容易犯的一个错误，他们以为人生目标就是如何选择一门职业，事业上如何取得成功。其实，选择一项职业，并取得事业上的成功，只是实现人生目标的一种工具。生活如果没有目标，就会变得很空洞。

当一个人有了人生目标后，就应该根据这个目标去分配个人的时间、精力和才能，这将决定他的生活策略。喜欢拼搏的人，通常会在不经意之间在事业上过度投入，而在家庭上投入不足。结果往往是他们在事业上成功了，但家庭生活并不幸福，这样的人生很难说是成功的。他们在分配资源时，需要记住与家人的亲密关系才是最强大、最持久的幸福来源。

要拥有美满幸福的家庭，正如企业需要企业文化一样，每个家庭也有自己的家庭文化。作为家长，你应该在孩子还小的时候就在家培养一种文化，让孩子自然而然地对人以礼相待，遵从父母、不故意犯错。你要将你希望孩子所拥有的品质，设计成家庭文化的一部分，而且必须很早就考虑。家庭文化会影响下一代的成长，也是决定家庭是否幸福的关键因素。

如何确保自己永不违反法律？这个看似很简单。其实，很多违反了法律的人并不都是坏人，而是他们在面对诱惑时没有守住自己的原则。在任何时候都坚持原则，要比在98%的时间都坚持原则更容易。经常会有人诱惑你：情有可原，

仅此一次，没关系的。如果你越界了一次，那很可能会在未来的岁月一直如此，越陷越深。所以划出一条安全线非常重要。

除了以上这几条原则以外，克里斯滕森认为心怀谦卑也非常重要，只有这样才能拥有无穷的学习机会。谦逊的人都有一个特点：很强的自尊感。他们了解自己的是怎样的人，对自己很满意。他们认为，谦逊并不是自我贬低，而是对他们的尊重。只有真正自我感觉良好的人，才能做到真正地谦逊，他们愿意伸出援手，帮助身边的人真正地自我满意。

除此之外，管理如果做得好，就是一个最高尚的职业。没有任何一项职业能像管理工作一样，可以提供更多的方法帮助他们学习成长，承担责任，让他们在取得成就时得到认可，并为团队成功贡献自己的力量。很多MBA认为从商就是买进卖出、投资企业，这是不幸的一件事情。买卖成功给人带来的满足感，不如培养他人成长带来的满足感那么强烈。

要管理好一个企业，首先是要善于个人管理。对于任何一个MBA而言，在商学院学习的管理知识，比如作业成本分析法、平衡计分卡、核心竞争力、颠覆性创新、4P营销理论、波特五力竞争模型，其实都比不上对人生目标的清楚认识。这是克里斯滕森给出的忠告。

六种药物不能用热水送服

有些药品遇热后会发生物理或化学反应，进而影响疗效。下面这六种药物不能用热水送服。

助消化类

如胃蛋白酶合剂、胰蛋白酶、多酶片、酵母片等，均含有助消化的酶类。胃蛋白酶遇热不稳定，70摄氏度以上即失效。

维生素类

部分维生素类的药物不适合用热水送服，如维生素C不稳定，遇热后易被还原、破坏而失去药效。

止咳糖浆类

此类药物是将止咳消炎成分溶于糖浆或浸膏中配制而成的，糖浆或浸膏覆盖在发炎的咽部黏膜表面形成一层保护膜，便于快速控制咳嗽，缓解症状。如果用热水冲服，则降低糖浆的黏稠度，影响保护膜的疗效。

活疫苗

如小儿麻痹症糖丸，含有脊髓灰质炎减毒活疫苗，服用时应当用凉开水送服，否则疫苗灭活，不能起到免疫机体、预防传染病的作用。

含活性菌类

乳酶生含有乳酸活性杆菌，整肠生含有地衣芽孢杆菌，合生元（儿童益生菌冲剂）含有嗜酸乳酸杆菌和双歧杆菌。此外，酵母片、丽珠肠乐等药物均含有用于防病治病的活性菌。遇热后活性菌会被破坏。

清热类中成药

中医认为，对燥热之症，如发烧、上火等，应采用清热之剂治疗，此时不宜用热水送服。

归还

今天我刚买不久的iphone4就被偷了，抱着试一试的心态，我给你的手机发了条短信：“手机可以给你，能不能把卡还给我？”短信发过去后，对方很快就回复了：“可以啊，你顺便把手机的充电器给我带来吧。”

名牌产品

名牌产品的生产流程：德国人发明--美国人产品化--英国人投资--法国人品牌化--意大利人设计包装--日本人成功使其高性能或小型化--中国人大量生产--韩国人说是他们的。



医生与水管工
一个医生家的水管坏了，他打电话叫来一个水管工修理。水管工鼓捣了一个小时，终于把管子修好了，他递给医生一张600美元的账单。
“600美元！”医生愤怒地说：“我当医生一小时都赚不了这么多钱！”
“是啊。”水管工平静地说，“我当医生的时候也是。”

让座
老婆婆上了公交车，坐在一旁的小朋友连忙起身。老婆婆说：“你坐吧，不用给我让座！”过了一会，小朋友又站了起来，老婆婆拍拍他的肩膀说：“真的不用给我让座，你坐！”就这样反复经过好几次后，小朋友终于忍不住哭了！小朋友哭着说：“我已经坐过了好几站了，你为什么不让下车？”

整容
两只青蛙恋爱多日结婚，婚后生一宝宝，公青蛙欢天喜地的抱起宝宝，细一看，却是一蛤蟆！公青蛙大怒，紧紧掐住老婆的脖子：“告诉我，这是怎么回事？”母青蛙流着泪好不容易才憋出一句话：“认识你之前，我就整容了！”



市政协领导来我公司参观、调研、座谈



国家质检局来公司视察,为公司解决生产方面相关疑难杂症



中秋茶话会现场



我公司参加纪念建党90周年歌唱比赛

公司影像



铁路数字信号电缆 CRCC 认证专家蒋老师来我公司指导检查



2011.9.21.全体员工 6S 培训会



我公司 8000 平方米厂房施工现场

干燥秋天如何养出水润肌肤 保湿是关键

皮肤干燥、粗糙、晦暗、雀斑等问题接踵而至，泛红、瘙痒等过敏症状也趁机骚扰。因此，肌肤做好保湿是关键！

秋季皮肤重保湿，但不要将补水和保湿混为一谈。保湿是防止肌肤水分蒸发，水分留住了，才能拥有水嫩肌肤。而补水是直接补充肌肤细胞所需的水分。

皮肤最表面的角质层通常保有15%—20%的水分含量，皮肤才会感觉舒适。秋季的降温，会让皮肤血管收缩，导致汗腺、皮脂腺的分泌减少，当角质层含水低于10%的时候，皮肤就会变得粗糙，失去弹性，从而产生脱屑现象。

美白要加强

秋季保养需要加强美白，这样可迅速将夏季所累积的黑色素排除掉。秋季肌肤代谢迟缓，使用美白保养，可以改善肤色不均的现象。

用保湿护肤品锁住水分

水分不足的时候，肌肤新陈代谢变差、细胞活动速度减缓，类似干燥、敏感、脱皮、粗糙等皮肤问题会接踵而来。因此洗脸过后，应尽快涂上保湿功能的护肤品。可使用喷雾式活泉水，或使用面膜，锁住水分。

类似营养水、蜜、奶液、冰晶、啫喱等水液类护肤品也应经常备在身边，这类护肤品，多含有氨基酸、尿素、维生素、天然植物提取物等营养保湿成分，且与水相结合为主，便于皮肤的渗透、吸收，从而能增加和改善皮肤的含水量。含油脂量较高的冷霜类护肤品，虽然不能直接补充水分，但可减少水分的挥发。

偏好某一口味意味着营养缺乏

其实，偏好某一种口味也可能是你营养失衡或健康异常的信号。中国营养学会理事长程义勇教授说，“不少口味偏好可以通过更丰富更新鲜的食物来纠正。”

老想吃巧克力

可能意味着体内缺乏B族维生素，尤其是维生素B6和B12。B族维生素能帮助人体进行新陈代谢，一旦缺乏，人容易感到疲劳、情绪低落。巧克力可以通过释放血清素让人感知快乐。

对策：多吃富含B族维生素的食物，如西红柿、橘子、葡萄、梨等水果，此外牛奶、豆类、坚果类、菠菜都富含维生素B。

想吃肉类

说明体内缺乏氨基酸或铁等矿物质不足。很多人面对肉类和油脂散发出来的诱人香味，毫无招架之力，导致吃得太多，引发代谢疾病。

对策：可用蘑菇、芝麻等香味食物代替。香菇中含有多多种维生素、多糖等植物化学物，能预防慢性疾病；芝麻也富含多种维生素、丰富的蛋白质、抗氧化物质等。此外，花生、大豆也是不错的选择。

想吃咸的

并不是因为他们体内缺钠，而是因为压力太大。生活中越是压力大、疲劳的人群越爱吃咸。而重口味又会使味蕾变迟钝，导致越吃越咸的恶性循环。

对策：其实，许多蔬菜也含有一定的氯化钠，哪怕炒菜的时候不放盐，细心体会也能吃出一点儿盐味儿。程义勇说，大家应有意识地减少盐的摄入，保持清淡饮食。建议炒菜时放点醋，用辣椒、葱姜蒜等来提味。