



1999年11月1日

总第4期

天津赛恩集团有限公司企管中心主编·内部交流

津内部资料准印证第01200号

赛恩特稿

质量创优是企业永恒的主题

本报评论员 陈墨

质量是企业的生命，这是人所共知的道理。在竞争激烈的市场经济中，企业持续发展的关键因素有两条：一是高素质人才及其掌握的高新技术；二是拥有优质的名牌产品和不断的开发新品。纵观国内外成功企业的经验，许多名牌产品成名的原因，关键是有颇高的产品质量。赛恩产品制胜市场的根本原因，也是重视提高产品质量的结果。可以说，质量是产品的无形品牌，是企业兴衰的根本。因此，无论什么样的企业，质量创优是永恒的主题。

实现质量创优，必须进一步强化全员质量意识。质量是指事物的内在素质和外观形态。我们所说的质量包括产品质量、工作质量和服务质量等诸多因素。应该说我们赛恩员工头脑有很强的质量意识，也十分重视质量体系的建设。赛恩产品先后通过了国家技术监督局、国家电子仪器仪表质量监督检验中心、电力工业部电力设备及仪表质量检验测试中心的认证，同时被载入全国城乡电网建设与改造所需主要设备产品及生产企业的推荐目录。目前，赛恩的ISO9001认证工作已进行到内审阶段。但我们切不可自我满足，“质量创优”是一个无止境的过程。我们必须进一步强化全员质量意识，在产品质量、工作质量、服务质量等多方面形成全面创优的共识，广泛深入开展质量振兴教育。要利用岗前培训、专题培训、开展质量小组竞赛活动等方法，将“质量创优”的意识牢牢地植根于广大员工的脑中、手中、心中，在每一个系统、每一个车间、每一个班组形成浓烈的“质量第一”的氛围。

实现质量创优，必须进一步重视技术管理。制胜市场，凭最佳质量，参与竞争，靠领先技术。作为企业，产品质量是第一位的，而提高产品质量的前提是技术。董事长说得好：“先有高品质的员工，后有高品质的产品。”而高品质的产品依靠的是过硬的技术，这就需要我们始终把推进企业技术进步，提高技术管理水平，增强产品的技术含量作为质量工作的“牛鼻子”。我们要进一步实行产品项目责任工程师制，在技术、设计、工艺、管理水平等方面规范操作，加强全过程的质量控制和监督，把质量隐患消灭在萌芽状态；要瞄准国内外先进产品的高新技术动向潮流，不断进行产品技术创新，使赛恩产品质量永远高人一筹，保持领先地位；要致力于对现有产品进行技术改进、提高技术含量，不断营造高品质的相对优势；要加强技术队伍建设，为质量创优提供人才保证和物质支持。（公司以优厚的待遇已引进博士生、硕士生及具有丰富工作经验的本科生等技术人才，现已充实到相关部门）总之，要通过加强技术管理，进一步把企业的产品质量提高到一个新的水平。

实现质量创优，必须把提高员工的工作质量和服务质量作为重点。产品即人品，产品质量是企业员工整体素质的外在反映。随着经济市场化、国际化趋势的加快，客户向我们提出了更高的产品质量、工作质量要求。如果我们仍停留在过去的水平上，则很可能危及企业的生存和发展。实践证明，只有工作质量搞好了，才能搞好产品质量。提高员工工作质量的最有效途径是推行“满负荷工作法”，实行一岗多责、一专多能。服务质量贯穿于产品售前、售中、售后的全过程，是企业每一员工都必须面对的现实问题。因此，我们要求无论是在什么岗位上的赛恩员工，心里要永远装着客户，要象保护眼睛那样重视每一个环节的产品质量，以优质的工作质量、服务质量、产品质量，保证客户的利益。

质量兴企，质量兴国。让我们立即行动起来，积极投入“全面整顿技术管理，提高产品质量和服务质量”活动，为提高赛恩产品的市场竞争能力、促进赛恩经济健康发展而做出不懈的努力。

编辑部吹风

狠抓技术 确保领先

（本报记者 小乐）

“技术”作为公司发展的两个制高点之一（另一个制高点为市场），公司自成立以来一直是常抓不懈，抓反复，反复抓，在这方面既有成功的经验，又有失败的教训。可以说，公司有今天的发展是狠抓技术的结果，同样，公司欲长远发展，做“百年老店”，则需进一步在确保技术领先、重视新品开发上下功夫。

为确保技术领先，公司在人员结构上进行了一定的调整，引进了一批高级技术人才，其中博士生一人，硕士生四人，本科生四人，高级工程师一人，为实现技术领先提供人才保证。同时公司加强了技术管理。技术领先最终体现在公司新品开发和产品质量上。为保证产品质量，在技术、设计、工艺、管理水平的方面实行规范化运作，强化对全过程的质量控制与技术监督。

在新品开发上，公司加大了力度，结合ISO9001体系的贯彻，实行总工程师领导下的项目负责人制，在研发部下面设三个办公室，研发一室、研发二室、研发三室，加大责任，减化程序，使得“人人有事做，事事有人管，件件有责任人”的管理体制在研发部彻底地得到贯彻。

浅谈技术人员基本素质

——有感于本报第二期《编辑部吹风》

当今社会已进入知识经济时代。知识在急剧更新，竞争日益激烈，作为赛恩一名工程技术人员应时刻有一种责任感，无论她在什么工作岗位，文化程度如何，只要事关赛恩的产品质量问题，千分之一、万分之一的不合格品到用户手里就是百分之百的不合格品，所以必须做到事无巨细、一丝不苟，以“我就是用户”为出发点，发现了问题及时解决，否则将会给公司带来灾难性的后果，“千里之堤，溃于蚁穴”也就是这个道理。

知识蕴含着力量。若一个人只是拥有了知识，没有紧迫感，缺乏使命感，那么她的聪明才智也只能是纸上谈兵。作为科技型企业，要永续经营，持久发展，归根到底要靠有竞争力的高科技产品，而科学技术日新月异，即使有竞争力产品也如“逆水行舟，不进则退”，这就要求技术人员勇于改革，敢于创新，争立头功，这样才能保持赛恩的产品技术上的领先地位，才能为市场竞争提供一个坚强的后盾，从而立于不败之地。记住：落后就要挨打！只有有使命感的人，才能充分发挥自己的主观能动性，才能不断地创新，赛恩才能保持旺盛的生命力。

知识是无限的，而生命是有限的，这就要求技术人员要把有限的生命投入到无限的技术创新中去，艰苦奋斗，勇攀高峰，要向“两弹一星”的老一辈科学家们学习，要有更高层次的追求，要有成就感，才能实现自己的人生价值。

技术人员是企业的宝贵财富，在知识经济的时代显得尤为突出。赛恩如果从上到下拥有一批具备责任感、使命感、成就感的技术人员，就能在激烈的市场竞争中站稳脚跟，任凭风吹浪打，胜似闲庭信步。

（研发部 赵俊芳）

员工阵地

克服打工意识、树立主人翁精神

“以人为本”；“先有高品质的员工，后有高品质的产品”这是左总为公司制定的用人理念。

人是根本，根本是人，这些人是赛恩的全体员工，这些人都是赛恩的主人。只有主人的技术超群、精明能干、认真敬业，才能创造出高品质的产品，才能占领广阔的市场，才能创造出赛恩辉煌。

赛恩既是个和睦团结的大家庭，又是一个精英荟萃的团队，五年的艰苦奋斗创立了今日的赛恩，家庭的成员，赛恩的主人，这个信念拉近了人与人之间的距离，加深了每个主人与赛恩的感情。赛恩是我们的寄托，赛恩是我们的希望。

每个赛恩人都应树立与赛恩同甘苦、共荣辱的思想。企业兴旺发达，人人欢欣鼓舞，企业出现困难，人人有紧迫感、危机感，同心协力，出主意，想办法，献计献策共度难关。

工作失误在所难免，出问题并不可怕，可怕的是推诿，躲闪，不付责任，夸夸其谈。如果人人都把自己当作主人，象办自家事一样，认真负责，任劳任怨，推功揽过，不图回报，有什么解决不了的问题，有什么克服不了的困难？

按劳取酬，论功行赏和吃大锅饭一直势不两立。大锅饭吃垮了国企，也不会放过民企，如果我们抱着打一天工挣一天钱，诸事与己无关的想法，出现问题推来推去，拖拖拉拉，欺上瞒下，最后惹恼了上帝，丢掉了市场，不但毁了企业，也毁了自己。难道这不是作为赛恩人的全体员工应该深思的吗？

作为企业的主人，作为赛恩大家庭的成员，应该“清清白白的做人，明明白白的工作，宽宽厚厚的待人，严严格格的律己”，遇事想到的是大家庭利益，他人的利益，不猜不疑，将心比心，那所有烦恼和苦闷，猜疑和妒忌，一切一切都会烟消云散了。创业难，守业更难。任何时候，作为主人的赛恩人都应保持艰苦创业、勤俭办事的作风，当年的国企就因为“家大业大浪费点没啥”，日积月累，造成了企业的亏损，以致最后破产倒闭。这些对在国企工作过的人有着刻骨铭心的教训。前人之事，后人之师，我们要牢记这些教训。作为企业的主人，就要认真负责地对待每项工作，在保证技术指标的前提下，事事处处精打细算，做到既降低成本又保证质量，即满足了客户的要求，公司又有利益可得，这对赛恩人来说是个很重要的课题。

赛恩的主人们，我们正处在一个既繁荣昌盛又激烈竞争的时代，新科学、新技术、新产品，层出不穷，日新月异，市场竞争风起云涌，变幻莫测，赛恩人应该有危机感，更要有使命感。科学技术的突飞猛进，我们要紧紧跟上，广阔的市场，我们要去占领。赛恩的前途，赛恩的辉煌，靠我们——赛恩的主人去拼搏，去创造！

赛恩如东方旭日冉冉升起！

赛恩人与赛恩同在！

（传泰）

强化售后服务 扩大销售业绩

售后服务是整个营销活动中的一个重要环节，售后服务工作的好坏直接关系到企业的兴衰。日前，公司领导要求生产技术系统为市场用户提供优质产品，强调售后服务部的每一个员工要站在用户的角度，设身处地地为用户着想，经常与客户保持联系，认真听取客户对使用公司产品的意见和建议，及时帮助用户排忧解难，最大限度消除赛恩用户的后顾之忧，吸引回头客，扩大销售业绩。

加强团队合作 发扬团队精神

发扬团队精神、加强团结合作是赛恩事业取得初步成功的重要原因之一。尤其在目前外部市场竞争的巨大压力和内部管理有待规范的情况下，更要注意发挥强者群体的作用，集思广益、群策群力，站在公司大局的角度，做一个敢挑重担、主动配合、勤于合作，相容性好的员工。各级管理人员一定要发扬团队精神，围绕赛恩事业发展这一目标，规范办事程序，履行岗位职责，搞好配合协调，正确处理好公司、部门、个人这三方面之间的关系，一级对一级负责，尽心尽责尽力，把自己岗位职责范围内的事情办好，以团队精神形成合力，推动赛恩事业向前发展。

以人为本，激励创优

编者按：本报记者问，人力资源部经理答

人本管理就是以人为中心的管理，自本世纪 80 年代初风靡西方发达国家以来，一直是一种方兴未艾的管理思潮和管理模式。那么，人本管理的基本出发点是什么呢？

人本管理是一种管理模式，也是一种管理哲学。其思想基础即“企业即人”、“企业为人”、“企业靠人”，要把全体员工作为生产经营活动的主体，把发挥群众的智慧和才能视为企业生存和发展的力量源泉。

问：人本管理要解决什么问题？

人本管理包括“管”和“理”两方面：“管”是指怎样对员工进行激励、协调、督察和控制；“理”是设法对员工进行教育培训，提高员工的素质，加速员工个性的发展和完善。人本管理的至高点，是最终要使每个员工达到自我管理。因此，人本管理要解决以下四方面的问题：第一，了解员工的内在需求，即想什么，要什么，并如何适当予以满足；第二，从爱护员工出发，主动改善员工的工作生活条件；第三，激发员工高层次需求，让员工自己决定其命运；第四，优化员工心理状态，创造奋发向上的工作氛围。

问：人本管理的激励作用和激励要素是什么？

激励是管理的首要职能，是人本管理的核心，只有调动激发下属的积极性，才能实施计划、组织和控制职能，维持企业的向心力，实现组织的目标。

激励三要素，即激励对象、激励因素和激励方法，解决了对谁激励、用什么激励和怎样激励的问题，从而明确了激励是个系统工程，要求对人的行为进行全过程的激励这一观点。

问：我公司人本管理的激励方法是什么？

我公司是高科技民营企业，其竞争力最终要靠知识的载体——知识型员工来实现，而对其主体研发人员来说，最大动力来源于对研究工作的热爱和兴趣，以及其研究成果能否得到重视和承认。为充分发掘、利用和发展知识型员工的创造力与潜能，提高工作热情，培养其责任感和敬业精神，改善和促进知识技术的生产、传播、应用和增值，并建立与企业文化相配合的激励体系，人力资源部目前正在探讨一套行之有效的激励方法，以下是我们的基本思路：第一，在激励的重点上，不是以金钱刺激为主，而是发展到以成就和成长为主；第二，在激励的方式上，强调个人激励、团队激励和组织激励的有机结合；第三，在激励的时间效应上，把对知识型员工的短期激励和长期激励结合起来，强调激励手段对员工的长期正效应；第四，在激励报酬机制的设计上，从价值创造、价值评价、价值分配的事前、事中、事后三个环节出发设计奖励机制。

总之，人本管理是以人为中心，以人的全面发展为出发点，以员工潜能开发为基础，以满足人的需要为目标，实行综合性、动态性的管理，从而帮助员工完善自我，与企业同步发展，实现人生价值。

博采

领导不喜欢的部下

一个阳奉阴违的部下是危险的部下，两面派的戏剧脸谱令上司防不胜防，说不定在某个关键时刻，他把上司卖了还能让上司说他好。

领导手下如果有太多“语言的巨人，行动的矮子”，则是一个灾难。这等于他养了一帮会说话的鹦鹉，夸夸其谈，言过其实。而慎于言、敏于行的部下则会被一片聒噪之声所淹没。

以十分牵强的理由，下班后给上司往家里打电话，工作上的事挪到家中去办，这样的下属会让人疑其心术。

为一己私利，硬往领导家中送礼。令人觉得不近情理，只剩交易色彩。

成天传小道消息，一会儿说领导要让谁下岗，一会儿说领导要提拔重用谁，搅得气氛紧张的人。

不知从实际出发，只会看眼色行事。只要是领导指示，不管对不对，一律照办。一旦出现问题，便两手一摊：这是领导定的。

既没经验，也没主见，遇事拿不出办法，没有独立工作能力。不论大事小事，一律请示领导“怎么办”。

以自己的身材、丽容为资本对上司大献其媚做“孔雀开屏”似的表演。

给谁干都不合算的部下，得懒就懒，只求应付得过去，从不主动工作，天天感叹没有伯乐，却从不情愿展露自己的“才华”。

自己的个人目的达不到，便乱写匿名信告状，一张邮票便可搅得单位几个月干不成正事的多事之徒。

固执己见，总想让领导按照自己的意图办事。稍不顺心，便埋怨领导不民主。

满嘴“张局（长）”、“王科（长）”、“赵队（长）”……这样不伦不类称呼的下属。

部下不喜欢的领导

不讲原则，只顾关系，遇事不能做到一碗水端平，热衷于营造“小圈子”。在他眼里，亲近的人办事不行也行，疏远的人办事行也不行。

当一位不敢主持正义、欺软怕硬，甚至为虎作伥的上司站在你面前时，他真正的姿势是跪着的。

官不大，架子不小，见了凡人不说话，一旦开口便训人。

端着一副空中楼阁式的架子，不以普通人的姿态与群众交往，太拿自己当领导的领导。

对上级绵声细语、曲意奉迎；对下级粗声大气、颐指气使的领导。

不喜欢有些领导在开会时作这样的总结：我再说几句。然后，一说又是半小时。

进行高度的家长式管理，甚至对下属工作、生活中无关大局的每个细节都要“说了算”。

要求下属干活时，用最高水平做标准；给下属提供待遇时，用最低水平做标准的“铁算盘”领导。

最不爱领导说：不想当官。不如把这表白换成行动。

眼前的失误总是被领导陈芝麻烂谷子地扯在一起批评一通。

有些领导疑心甚重，一会儿怀疑部下的工作态度，一会儿怀疑部下的业务能力，一会儿又怀疑部下对他的忠诚，似乎谁也不能令他放心。

没有人情味的领导就像一座冰窖，瞬间就可以凉透部下的心。

看见漂亮的女部下就嘴甜身软、眼神迷茫、满脸表情，喜欢用“小鬼”、“小家伙”来关怀你，常把你比作女儿或妹妹，摸着你的手，无限怜爱却似乎批评：“瞧瞧，在家准是不干活，怎么样，成家了吗？”

一个整天怨声载道、怨天尤人的上司是不值得与之伍的，他的低情绪会像伤寒一样传染给下属，使下属也惶惶不可终日。

最怕接近喜怒无常的领导。刚才还对你笑逐颜开，转瞬又暴跳如雷。办公室里的部下噤若寒蝉。

对漂亮、迷人、有魅力、有才气的女部下，怎么看着也不顺眼的女领导。

从不肯定下属成绩的领导。下属的进步再大，在他眼里也是小；自己的成绩再小，在自己的嘴里也是大。

（转载于《八小时以外》）

分粥的启示

《青年报刊世界》刊登了一则分粥的故事，令人回味无穷。故事说，有 7 个人组成的团体，其中每个人都是平凡而且平等，但不免自私自利。他们想通过制度来解决每天的吃饭问题--要分食一锅粥，但并没有称量用具。大家试用了不同的方法：

方法一：指定一个人负责分粥事宜。很快大家就发现，这个人自己分的粥最多，于是又换了一个人，结果总是主持分粥的人碗里的粥最多最好。结论是：权力会导致腐败；绝对的权力导致绝对的腐败。

方法二：大家轮流主持分粥，每个人一天。虽然看起来平等了，但是每个人在一周中只有一天吃得饱而且有剩余，其余 6 天都饥饿难挨。大家认为这种办法造成了资源浪费。

方法三：大家选举一个信得过的人主持分粥，开始这位品德高尚的人还能公平分粥，但不久他又开始为自己和溜须拍马的人多分。

方法四：选择一个分粥委员会和一个监督委员会，形成监督和制约，公平基本上做到了，可是由于监督委员会提出种种议案，分粥委员会又据理力争，等分粥完毕后，粥早已凉了。

方法五：每个人轮流值日分粥，但是分粥的那个人要最后领粥，令人惊奇的是，在这种制度下，7 只碗里的粥每次都一样多。每个主持分粥的那个人都认识到，如果 7 支碗里的粥不相同，他确定无疑将享用那份最少的。

管理人员的两种责任

任何管理人员----我们平常称为领导干部----通常指部门负责人以上的干部，他们的岗位描述必须有直接责任和领导责任两项。这两种责任有什么区别呢？

直接责任

凡需领导干部本人亲自做的工作和所连带的责任叫直接责任。比如：

第一，主持本部门例会。换句话说，一个部门的主管，必须主持本部门例会，不能让别人主持，而且每天必须有会议纪要。他是否履行了这个责任，可以看会议纪要。从会议纪要中，还可以看他每天解决了什么问题、多少问题。

第二，批阅文件。该签字的签字。文件包括提货单、批准假期、向上报告、对外发文等，不管什么，必须得亲手批。

第三，正确传达上级指示。凡上级有指示要求传达的，直接责任是迅速地把上级指示不走样地传达给下属。关于这一点，检查系统要作重点检查。例如，总经理召开部门负责人开会，指示全体职工不能因私使用岗位上的电话，有私事经批准方可使用职工专用电话一事。部门负责人必须完整、迅速的传达给每个职工，而且必须解决如何通知倒班、出差等问题。上传下达之后，总经理可以指示办公室主任抽样调查其效果，以检查这项责任。

第四，进行现场指挥。在企业中，在管理得很好的企业中，也会有事故发生，在事故发生时或遇营业高峰、重大活动时，各级负责人必须在现场。如有事故发生，每一个下级就要争取在上级到达出事地点之前，赶到事故现场。这是在国外企业里特别重视的一件事。当总经理到来时，最高兴看到的是凡是与这件事有关的人员都在现场。

领导责任

管理人员不仅对他本人的工作负责、对他亲自干的工作负责，还必须对他承担的任务负责；对他管辖的范围负责；对他部下的工作行为负责；对本部门的一切法律行为负责；对营业效益负责；对部门的工作及产品质量负责；对所属人员的法律行为负责；对部门管理的秩序负责；对职工整体精神面貌负责；还要对本部门给企业造成的影响负责。有什么事如果给企业造成不好影响了，当然要由这个部门的领导负责；对管辖区的面貌负责。例如人事部门的办公室乱七八糟，地上尽是废纸，当然我们就找人事部长；对管辖区设备完好负责。例如复印机的正常使用就要由办公室主任负责；对本部门的费用负责。任何一笔支出是否合理，手续是否齐全，总额控制是否得当，都要由该部门经理负责。

所有这些，总的来说，就是对工作结果负责。

（光起）

博采

兢兢业业创佳绩

提起品管部的杨向红，熟悉她的人无不竖起大拇指，都夸好样的。杨子工作热情特别高，而且工作责任感比较强，她知道对于公司来说每 100 块表中 1 块表出现质量问题，那么不合格率是 1%，而具体到用这块表的客户，则赛恩的产品不合格率为 100%。品质检验作为公司产品出厂的最后一道工序，杨子尤其认真负责，力争把好最后一道关。



美国企业知识管理创新六大法宝

近几年来，美国企业在不断掀起信息革命和高技术创新浪潮，为知识经济的发展起到推动作用。研究美国企业知识经济管理创新与发展的做法和成功经验，将有助于我们的企业步入知识经济时代，适应世界经济发展潮流，研究、制定和实施新的的经济管理策略，以在知识经济竞争中取胜。

一、突出全球化的“现代意识管理”。美国各大企业认为，要保持企业的竞争优势，必须具有适应知识经济时代要求的现代意识思想，否则企业就不可能有不断创新和超前精神。

二、突出知识化的“智能资本管理”。美国企业认为，知识将代替权力和资本，成为最重要的社会力量，并会为企业带来巨大的效益。

三、突出网络化的“模块化组织管理”。美国企业看到，过去组建的紧密型超大型企业集团和大公司，已经出现竞争的弱点，企业结构正发生深刻的变革。他们悄然将企业改建成许多“模块化”企业群，由此刮起了“模块管理”风暴，从而使企业既有“航空母舰”的抗风浪优势，又有分散独立经营的“快掉头”能力。

四、突出产销一体化的“生态营销管理”。就是将客户、供应商、主要生产厂及其他相互配合生产商品与服务方面组成群体，与生态系统一样，相互作用、相互连接、相互促进与依存，从而有效分散了经营风险，企业经营收益大增。

五、突出创新化的“技术开发管理”。美国企业深知创新化是“技术开发管理”的关键，是把握未来的动力。创新精神成为衡量企业成功的重要标准。

六、突出竞争化的“人才激励管理”。在企业诸多管理中，最终都通向对人的管理。美国企业在企业管理层中，普遍设立了“知识主管”或“智力资本主管”职位；其次，实施人才开发计划，其中包括“终身教育”、人才破格提拔任用制度等；第三，改进分配和奖励制度，让每个人都背负“发动机”。打破学历、资历界限，更重视实际能力是美国企业人才管理的特色。

严谨细致的“好管家”

财务部刘姐是公司的老员工之一，在公司任现金出纳。她工作认真细致，每天经过她手里的现金不计其数，搁在她面前的票据一大堆，至今未出现任何差错。作为现金出纳，不论春夏秋冬、严寒酷暑，每天都去银行，刘姐从没喊过一声苦，叫过一声累。在被评为最佳员工后，刘姐表示要进一步发扬严谨细致的工作作风，工作加量不加薪。

情怀

秋夜，无眠

滴嗒、滴嗒，雨点在轻轻地敲击着我的窗子。是谁，将丝丝寒冷又带进我的无眠？

啊，轻轻地叹了一口气，又是秋天了。原来不知不觉中成年已悄悄地逼近了，儿时的那张纯真与无邪的面孔却似乎还在眼前不停的出现。还记得那年的秋天曾在做着未来的梦，梦见自己坐在海边的一间属于自己的小木屋里，手里拿着五彩的画笔，透过房顶的那扇窗，彩绘着只属于自己的天空；还记得那年的秋天，自己对即

将到来的高考感到无比的兴奋与紧张，将无限的梦想寄托于那一张小小的试卷；记得那一年的秋天，我们漫步于大学校园的小花园里，享受着属于我们的青春与朝阳，然而，这个秋天，一切都变了样。

空气冷冷的，叶子黄黄的，鸟儿、虫儿，所有的动物都在为过冬而忙碌。一切都没有变，改变的是自己儿时的纯真与那颗无法拒绝成长的心。是的，我清楚的感觉到自己在成长，感觉到自己的那份想张开翅膀自由自在飞翔的心情，这是我儿时的梦想呀！是我一直以来渴望追寻的呀！然而她却来得让我有点措手不及，甚至令我我觉得有些茫然。于是，我开始使劲地想，想让自己明白，想找到自己想要的，想看清楚自己的未来，可是我却失败了，所有的一切变得离我好遥远。混乱的思绪使自己急切地想知道答案，手里的铅笔将面前的白纸划得横七竖八而渐渐失去了最初的洁白，周围的一切令自己变得烦躁、不安--耳边有一阵风吹过，我的头脑忽的变得一片空白，周围的一切静止了，我好像明白了，明白了自己就象那张白纸一样，我不要失去最初的洁白！是的，我要做回我自己，要活得真实--

终于有些疲倦，我想大概是困了吧！

这晚，我梦见天使了，她对我说：“你的坚强与无垢，到成人之后也请不要失去……”

(原总经理室 尹维亚)

赛恩人剪影

姓名：祁莉
籍贯：天津市
出生日期：1979.1.14
职务：售后工程师
人生信条：高兴就好
最喜欢的艺术：流行音乐
最喜欢的颜色：蓝色
最喜欢的体育项目：羽毛球
最难忘的时光：在学校期间的每时每刻
最骄傲的事：有一群好朋友
一支喜欢的歌：《掌心》
一位欣赏的明星：张雨生
努力目标：尽心做好每一件事
感谢的人：同事（因为他（她）们给我很多帮助）



写给赛恩的全体同仁

俗语道：“一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮”，道理虽简单，但其深远的寓意对于置身商品社会的销售团队，却有着非凡的影响。公司上下所产生巨大的凝聚力，将是成功企业的制胜法宝。这就需要公司各部门在投身激烈的商品竞争的浪潮中，互相勉励，互相配合，上下协同，充分发挥团队的主观能动性。那种互相攀比、推诿懈怠的工作作风，势必会影响到企业的生产效率，长此以往，将会使企业陷入一种被动的局面。

“凉水煮蛙”，我想爱吃“田鸡”的人或许都知道这个常识，但不知有谁曾把这一常理又与工作的创新联系在一起呢？工作上取得的成绩要靠自我不断地进取，不断地完善、提高，小有成绩便沾沾自喜，那种不经意中挥霍掉的“潇洒”与“闲在”，定会以后的工作带来消极的影响，久而久之，我们便会自亡于亲手挖掘的“恬适”的坟墓里。因此劝慰大家要始终保持一种高度的警惕及强烈的危机感，切勿好高自大。要踏实做人，勤勉于事，在市场激烈的竞争中，不断适应新的环境，循序渐进，开拓创新。

(市场部 李春义)

走近“赛恩”

来到赛恩已两个月了，步入社会参加工作已经整整十年了。从国营企业到摩托罗拉，再到民营科技公司“赛恩”是我参加工作以来的第三站了。带着对国营企业的失落，外资企业的无奈，怀着莫名的期待，来到了赛恩公司。

我们在相识在相互了解，“赛恩”期待永恒，象征朝气、青春，而有一种诗人的浪漫气质。我为能成为“准赛恩人”而感到一种责任感，我只有努力学习，勤奋工作。

来到赛恩是我工作的一个新起点，我将以饱满的竞争状态和工作热情与赛恩共同踏上征程。我有许多梦想，梦想赛恩能成为中国的“联想”；梦想赛恩是我工作的最后一站；我梦想赛恩能使我各方面有质的飞跃；我梦想五年后赛恩更加发展壮大。

赛恩人向往赛恩梦，赛恩人倾注赛恩情，赛恩梦实现还靠赛恩人努力。

(生产部 许杰)