NEWSUN 赛恩人

2000年3月1日
总第 8 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

“乱云飞渡仍从容”
——商海札记之一

董事长 左晔

（1）

大概是从去年下半年开始，正当电卡表市场蒸蒸日上之时，一只无形之手抡起一根巨棒，硬是把这一日趋成熟的产品打压了下去。这只无形的手就是垄断行业中少数以专家自居的当权者，而那根大棒就是先以传真件形式后以红头文件形式下发的所谓对电卡表这一产品的限制使用，以及对其技术成熟尤其是安全性的质疑。

一杆子打翻了一船人。还算是顺风顺水的船，突遇滔天恶浪，这就是市场的魔鬼性格。全国的电卡表企业面临生与死的挑战！

其实，即便是魔鬼性格，也有其规律性的一面，以前不是有一部电影叫做《与魔鬼打交道的人》吗？民营、私营企业从出生那一天，就在市场经济的商海中与“魔鬼”打交道，他们并不惧怕市场这个“魔鬼”。赛恩公司能够以“后娘养的”辈份在市场中硬是从土里刨出食来，一步一个脚印地走到今天，冲上天津市这个行业的三甲之列，尽管“无人喝彩”，但赛恩人的内心是自豪的！

不惧怕市场经济这个魔鬼，却对中国特色的“魔鬼”无可奈何！一方面是国家颁发的国家级行业标准以及几百个生产许可证，数十万产业工人以及数亿元的年产值（并呈倍数地增长）。另一方面是已被拿走了政府职能，但却还以政府的口吻发红头文件的垄断行业。正当首都北京全城安装使用电卡表的同时，电力系统的一位高官却在一次重要会议上说，电卡表只适宜在边远的山村安装使用。南辕北辙，黑白难辨，这就是中国特色的市场。于是我对一位要来中国大陆投资的美国朋友说，市场这个魔鬼并不可怕，但那些庸官、昏官（暂不谈贪官），你搞得定吗？这个“魔鬼”才真的可怕，这需要练就“中国功夫”，你准备好了吗？

（2）

“这不是我们无能，是共军太狡猾”儿时常模仿叨念电影中的这句台词，但并不能够让我们聊以自慰。因为企业要生存，人们要吃饭，必须面对严峻的现实。

“你准备好了吗？”不是问美国朋友，而是应该也先问问我们自己。其实，赛恩应该是说有所准备，至少应该说是有思想准备。因为单一的产品，以及赛恩专攻的电力系统之外的所谓缝隙市场，抗风险能力是非常有限的。于是新产品开发一直是我办公桌上的主要题目，作为老板我深知研发的重要！但是我 96 年下半年提出的复费率加预付费电度表，现在哪里？97 下半年提出的成熟浇地表，现在哪里？98 年提出的热量表在那里？到 99 年 11 月底总工办信誓旦旦地说，要实现我们水、电、气、暖表开发齐了的设想，并实现一卡化，又在那里？从这一轨迹上看，赛恩的营销 80 分，管理 60 分，研发是零分。仗打到一半，在突然变化了的战局中，又突然发现没有了弹药，就像甲午海战中，邓世昌发现炮弹里装的都是沙子一样……

都是我的错，是用（庸）人惹得祸！面对这个严酷的现实，我当然要承担主要责任。但是细究原因，又回到了那个老话题——人的问题。

（3）

电卡表市场受到冲击，研发工作不顺，迟迟没有拿出成熟的新品，总工程师等关键岗位的不得力与人事变动，这一切都似乎“相约而来”，正所谓“祸不单行”。

于是“红旗到底打多久？”的思想在抬头。有的人曾经为赛恩立下过汗马功劳，现仍中流砥柱，有的人尽自己能力默默地分担着公司的压力，当然也有人“高瞻远瞩”认为赛恩快沉了，弃船而逃，还有的人在弃船前还要向船上的人蛊惑，唯恐军心不乱。这就是形形色色，这就是大千世界，这就是林大鸟多。此时，经历了太多风雨的我，倒觉得很平静。公司红火的时候，众星捧月，掩盖了许多矛盾和问题，现在危机来了，矛盾暴露出来了，人生百态出来了，难道不是好事吗？企业的文化思想也好，企业的危机应变与处理能力也好，人际关系与情感上的日久见人心也好，这一切不是给我许多的磨砺吗？没有磨砺怎能锋利？不经历风雨怎见彩虹？没有磨难与挫折又怎能成熟和更大的成功？我都认为是正常的，是难得的。于是乐编约我写这期内刊特稿时，一下笔“乱云飞渡仍从容”这句久违了的主席诗词，就从胸中笔尖流淌出来，不是故作镇静，是真心的流露，因为从容来自于信心，信心来自于运筹帷幄和胸有成竹。

（4）

运筹什么？胸中有什么样的成竹？总结几年来在选人、用人上的失误，主要有二。第一，选人时仓促草率，没作全面背景调查和考核试用就定案；第二，发现不称职的人员，心慈手软，一味迁就，甚至姑息养奸。所以如果说运筹，首先就是人力资源上的运筹，日前公布的新的组织构架图以及新的人事任免决定，就是实现战略目标的重要步骤，从专业、年龄、经验上看应好于以往的领导班组合，当然，发现不称职者，再也不能心慈手软。

古话讲“慈不掌兵”，既然我下此横心，也要求新任干部自律、进取，用业绩证明自己，也希望全体员工在给予他们支持和信任的同时，监督他们的工作，给他们压力。顺便提一句，新班子成员没人与我沾亲带故，有意见尽管提，我的私人 E-mail 是： zy@newsuntech.com，二楼董事长信箱也依然在等待。要说成竹，我有如下理由：

第一，新班子成员临危受命，大家思想统一，干劲十足，就是要在同行业中一支独秀，就是要顺利实现二个五年计划，就是要把赛恩事业做大，成就赛恩事业，同时也成功自己。

第二，新班子成员，强调专业性、经验性，这在科企中非常重要，他们平均年龄 35 岁，一名博士后，两名硕士，两名学士，应该说是年富力强。

第三，公司的战略发展方向非常正确，且极具潜力，这是至关重要的，正所谓“路线对了头，事事有奔头”。

第四，公司决策层没有短期行为，在危机考验之时，仍做出投资两千万元，在华苑产业园区购地 15 亩，兴建 15000 平米办公楼及科技厂房的决定，为公司奠定了发展的基础。

第五，公司的热计量系列产品在全国应是走在了先列，特别是同时承担科技部和天津市科委、建委的科研课题，更加激发了研发人员的创造激情。水、电、气、暖智能表这一系列产品下半年可同时推向市场。

第六，公司有一批与赛恩战船风雨同舟的人。老员工让我心怀敬意，新员工让我信心倍增。在一次会议上我讲过，都说老板怎样激励员工，其实，老板也需要、更需要激励。广大员工的支持，对赛恩的忠诚，对赛恩的投入，就是对我最大的激励，她让我知道，尽管赛恩是我创办的私营企业，但做到此时，她不能只是我一个人的事，她关系着一百几十人的命运和饭碗，我不能放松自己，我不能放弃，我只能向前走，因为全公司的人都可以后退一步，而我不能，我没有退路。约旦前国王侯赛因曾写过一本书叫《我的职责是国王》，我很喜欢这个书名，它说明了一种责任。

夜很深了，这篇特稿写到此应该收笔了，因为要谈赛恩的希望、赛恩的举措，还可以罗列许多，但是不必了，更多的留给行动吧，最后我送给大家一条阿拉伯谚语“认准了方向，义无反顾的走下去，你终有所收获。”

我们一定会成功！我以 NEWSUN 的名义发誓！

大字新闻

在建设部与科技部组织的“小康住宅滚动项目立项的工作会议”上，我司研制开发的“预付费热计量表”被列为国家科技产业化工程项目之一，并就相关权利义务与建设部科技发展促进中心签署合同。

赛恩论坛

创新，也是企业发展的灵魂

江总书记曾指出：创新是一个民族的灵魂。学习江总书记这一论断，我们深深体会到从某种意义说，创新也是企业的灵魂。一个民族没有创新精神，就会落伍于世界；一个国家没有创新群体，就会落伍于时代。同样，一个企业没有创新机制就会停滞不前，被社会和市场所淘汰。赛恩的发展历程就是不断创新发展壮大的过程，赛恩要在现有基础上有新的突破，就必须继续发扬创新精神，把创新作为企业生存和发展的灵魂。

我们讲创新，首先是观念创新。创新就是不断超越，永远进取，永不停滞在一个水平上，永远保持创新的热情与活力。这就需要我们有超前思维、发散思维、逆向思维的能力，需要进一步解放思想、更新观念、拓宽领域。因此，每一个赛恩人都必须有不断创新意识，充分发挥奋发向上、勇于开拓创新精神，紧密联系实际，大胆地为赛恩发展提出新的观点、思路、构想，实现自我超载。

我们讲创新，关键是管理机制的创新。创新内容非常广泛，但最重要的是管理机制创新，管理有了创新，其它各个方面也会随之创新。管理机制创新的前提说到底就是改革。我们要改革一切同赛恩持久发展不相适应的方面，建立完善的有利于赛恩事业发展的机制，把赛恩建设成为学习型企业，每一个赛恩人要有虚心学习的勇气和永做强者的气魄。

我们讲创新，目的是提高企业效益。创新是一个系统工程，也是一个长远任务，指望一蹴而就是不现实的，但积少成多，聚沙成塔，只要每一个赛恩人都从我做起，改革一点点思路，创新一点点方法，或挖掘一点点潜力，堵绝一点点漏洞，就能发挥创新的威力，进而促进企业经济效益的快速发展。

在瞬息万变的市场经济中，赛恩人唯有不断创新，才能使赛恩永远立于不败之地。（本报记者 宜东）

地址：天津市南开区华苑产业园区桂苑路 18 号　　网址：http://www.newsuntech.com　　编辑部：李俊龙　孙路　王红娟

NEWSUN 赛恩电子版

赛恩浏览器

□ 2 月 4 日，董事长率全体高层领导到各个办公室、车间向辛勤工作的全体员工拜年，并向他们的亲属致以节日的问候。

□ 2 月 17 日，市场部召开 2000 年的工作会议，确定了公司 2000 年的营销方案及销售目标，财务总监杨淑华列席会议。

□ 2 月 18 日，市场部全体人员在塘沽渤海度假村签署责任书并纷纷表示有信心、有决心、也有能力保质保量的完成任务。

□ 2 月 21 日，公司召开中层以上级领导会议。董事长在会上特别强调责任心的重要性，要求每一个领导都必须要有强烈的责任心，勇于承担责任。

□ 2 月 27 日，研发部全体人员在会议室就公司的热计量表、水表、煤气表等进行最后的论证，确保新产品能有质的突破，适应市场发展的需要。

□ 3 月 1 日，赛恩公司热计量表企业标准研讨会召开，应邀参加的知名专家、学者与我公司的研发人员进行了广泛交流。

编辑部吹风

培训• 学习• 提高

编前：公司领导非常注重提高员工素质，鼓励员工加强学习。董事长在众多场合反复强调学习的重要性，上期内刊杨总在赛恩特稿中也讲学习不只是学生时代的事，公司也多次组织员工参加培训、学习，如观看电影"A 管理模式"，组织优秀员工走出国门，参加各种研讨会等等。各部门也纷纷组织各式各样的培训，以适应本岗位的发展需要。春节上班后，总质量师室组织了一次培训，本报记者对此进行了专访。

问：候工，你可以给大家谈一谈这次培训的重点吗？

候工（副总质量师）：此次培训历时四天，主要内容有 ISO9001 解析，现场管理，QC（品质管制）七大手法，5S 管理，培训对象是品管部、技术部全体员工及生产部主管以上级领导。

问：这次培训的目的是什么？

候：提高员工素质，使大家能更好从事工作，全面提升管理水平、员工素质及推动 ISO9001 体系的深入发展。

问：你感觉培训的效果怎么样？

候：使大家感观上增加了一些认识，再具体或深层一点还需更多的培训。学习培训是一个长期工作重点。

问：你作为一名赛恩新人，通过与公司几个月的磨合期，对目前的品质管理体系有什么建议？

杨卫宁（品质部经理）：加大过程控制的力度，避免出现问题后再补救，预防在先，同时对员工进行全面、广泛的培训，扩大专业知识，引入新的先进的质量管理方法。

问：你有没有考虑过给生产部的员工进行培训？

杨：我们初步定在 5S 管理在车间推动前给大家进行一次综合性培训。

问：5S 管理你们计划什么时间在生产部正式推行？

候：预计在 4 月份，当然这需要各部门的配合，如办公室、供应部、生产车间等，如果比较成功，5 月中下旬起在全公司内推广。

问：作为一名品质管理人员，你对此次培训有一个什么样的认识？

杨向红（品管部员工）：通过短暂的培训，使我认识到我们目前的品质管理体系与先进的品质管理体系还有相当大的距离，表现在内部管理有欠缺，不能贯彻“人人有事做，事事有人管，件件都有责任人”的管理宗旨，希望进一步完善 ISO9001 体系，对运行中出现的问题要及时修改、补充，同时培训也不能仅仅停留在学习阶段，要把科学合理的先进理论借鉴到公司中去。

问：你认为这次培训的效果怎么样？

刘智萍（生产部经理）：我感觉效果挺好的，至少我知道了目前的生产现状已不适应公司的发展，并初步构划出一个整改的方案轮廓，再说一些新的观念需要我们去消化、吸收，也只有通过培训才能提高自己。

问：除公司安排的培训外，你是如何要求生产部的员工加强学习的？

刘：我一直要求生产部的每一名员工在实际工作中多动脑筋，勤于思考，勇于创新，不要做"机器人"式的员工。

问：记得在年初中层干部述职会上，董事长强调指出生产部要与人力资源部配合尽快制定出一个操作性强的计件工资分配方案，不知进行到什么程度了？

刘：很抱歉，成熟的方案还未出来。现在车间 3 月份正式推行 5S 管理，生产任务也比较紧，工作量相对较大。

问：你作为生产部的一名普通员工参加此次培训可以告诉我们你有什么感想吗？

姚森：（生产部员工）：通过培训，我才发现无论是员工素质还是管理经验，与先进的企业相比还有一段很长的路要走。希望公司能经常开展此类培训，以提高员工的素质。

（本报记者 崔爱荣 小乐）

提高全员素质 建立学习型组织

当今世界日新月异，人类知识每五年左右就会更新一次，不学习就要落伍。为什么要学习、学习、再学习，因为我们输不起。

一位西方学者预言，未来成功企业必将是学习型的企业组织。这种观念越来越广泛地为世界各国的有识之士所认可。纵观那些成功的跨国公司之所以能在有关行业长盛不衰，展现百年老店风采，就是因为他们比别人学的更多、更快、更好。在一些知名企业里，员工参加学习培训是一种奖赏，学习培训成为经营成本投入之一。赛恩公司对员工的学习培训工作将加大力度，为提高全员素质，跟上形势发展需要，适应激烈的市场竞争，董事长期望广大员工注重自身学习，积极参加各类培训，全面提高素质，努力把企业建成一个学习型的企业组织。

浅谈如何营造企业的创新氛围

创造力是企业适应不断变化进步的社会而赖以生存和发展的源泉。赛恩的创新需要全体员工共同关心，人人参与，树立敬业爱岗意识，在平凡岗、平常事上，求变求新求绩，激发全体员工的创造力，实现公司的创业目标。如何营造创新氛围呢？

一、提倡求改善、勇冒险的精神。使"求改善"成为我们做每一项工作的内在要求。只有求改善工作方法才能求变求新，不墨守成规，才能在探索中找到革新的路。求新求异，就必然面临成败的考验，这就需要有勇于冒险的精神。但冒险决不等同于“玩命”？冒险需要的是“大胆设想，小心求证”，是百分之九十的把握加百分之十的勇气，鼓励勇于冒险，就是鼓励敢于承担责任。承担责任，就是要摒弃那些责任面前推诿，不求有功但求无过的现象。因此，勇于冒险也就是要求创新者勇于承担责任，处变不惊，从容以对。

二、创新氛围的营造需要各级管理者有容忍差异的胸怀。不同的观点会激发出旺盛的生命力，但这种不同的观点往往会受到各级管理者的轻视、斥责而湮没。因此，鼓励创新就要给“异想天开”一个生存空间，给“无中生有”一个活动场所。容忍差异才能在幼稚、狂热中识别和寻找闪光的创意，才能用真情呼唤激情，这是创新对管理者的要求所在。

三、营造创新氛围，需要个人发展和集体目标的和谐一致并鼓励群体互 动下的个性张扬。因此，只有立足平凡、立足本职岗位的求新求变，求取群体认同的个性表现，创新才会有出路，才能显示其价值。创新需要自由的空间，但更需组织约束下的发挥。创新氛围下，需要有建功立业的热望，但排斥投机取巧。创新氛围下，鼓励员工通过自己潜能的表现，为自己选择更能发挥作用的坐标，也更需要员工能主动投身于集体奉献的大潮。

在创新中不断改善一点，进步一点，提高一点，赛恩未来就一定更加灿烂。

（法务部 乐宜东）

员工阵地

急客户所急，想客户所想
市委党校来信表扬赛恩人

赛恩公司：

您好！正值新年伊始，我代表天津市南开区育梁道眺园里小区的全体一户一表的用户向贵公司的全体同志们致以诚挚亲切的问候，感谢您在过去的一年里对我们工作的大力支持和帮助。

为创造我校宿舍小区居民良好的生活条件，我们于 98 年 7 月与贵公司合作为眺园里居民安装了一户一表。一年多来，贵公司的售后服务给我们眺园里的居民留下了深刻的印象。

99 年 8 月 2 日下午，眺园里 3-2-502 的用户给我们打来电话说她家的电表出了故障很着急，赛恩公司接到我们的电话后立即派两位同志来到客户家中。那天，烈日当空天气格外地燥热。两位师傅一进门顾不上擦汗就忙着干了起来，客户送来了冷饮被二位师傅谢绝了，他们说“这是我们应该做的，再有什么问题就给我们挂电话，我们会及时解决的。”

千禧年来临之际，我们的售电系统也遇上了升级问题，贵公司祁同志和另一位同志来到我们单位，按照程序认真调试，很快就把这个问题解决了。

一月初的一天，眺园里 6-4-502 的电表坏了，那天，天气很冷，李春辉师傅不怕冰封雪冻，寒风侵肌，任劳任怨的工作态度和严谨细致的工作责任心受到了客户的好评。

我们对贵公司想客户所想急客户所急的精神再次表示衷心的感谢。

中共天津市委党校

2000 年 2 月 29 日

广纳贤才 力促发展

2 月 20 日公司参加了在国展中心由开发区、保税区、新技术产业园区举办的春季人才招聘大会。这次招聘大会可谓是盛况空前。8 点一过公司的车驶到距国展 100 余米时，只见人头攒动，车流如涌，再往前开已不可能，只得远远地停在路边。我不由自主地对同行的张工说：“真应该让公司每一个人都来参加这个会。”

招聘大会原订 9：00 开始，由于入场人多，组委会决定提前半小时入场。我公司招聘展位设在特展区 IT 厅内，与摩托罗拉、英业达等公司毗邻。从 8：30 到 16：00 展台前应聘者络绎不绝，有的驻足观看公司手提电脑中反复播放的《赛恩采风》，借以了解公司经营战略和企业文化；更多的人则是索要“求职申请表”。由于组委会对特展区的入场人员进行了严格的限制，前来应聘的人员素质较高。应聘者有的是应届毕业生，有的是寻求更好的发展机会准备跳槽者。据大会不完全统计，截至 14：00 入场人数已达 2.5 万余人。7 小时内专家办张工、总质量师室候工、杨工和我共面试 160 余人，其中硕士以上学历的 6 人，本科生 126 人，其余均为大专学历。

职得其人、人适其职是雇用双方最理想的境界。参加招聘大会我最大的感觉是今年的就业形势不容乐观，就业压力很大。优胜劣汰，面对如此大的就业压力，每一个人都必须珍惜现有的工作机会，加倍努力工作，同时强化自身的心理承受能力，不断补充新的知识，学习新的技能，使自己成为就业市场上的常青树。

（人力资源部 宋非）

地址：天津市南开区华苑产业园区桂苑路 18 号 网址：http://www.newsuntech.com 编辑部：李俊龙 孙路 王红娟

可敬的皮工

皮工叫皮树盛，是焊接车间的技术主管。他是一位曾在日本培训学习过的焊接专家，这位在电子行业工作近 40 年的老师傅技术高超，尤其对波峰焊接机有很深的造诣。

提起皮工，赛恩的许多员工都会想到皮工加工的那一块块漂亮整洁的工艺板。这位焊接老专家对工作兢兢业业，一丝不苟。波峰焊接机在正常工作前需进行一个多小时的预热才能达到焊接时规定的温度。皮工家住在小海地，骑车到公司需一个多小时，不论刮风下雨，严寒酷暑，每天早晨不到 7 点就到公司。在波峰焊接机的清洁与保养上更是倾注了老专家的心血，他天天给机器进行严格的清洗、维护和保养，延长了机器的使用寿命。

皮工对待下属和蔼可亲，将自己掌握的焊接基础知识和经验毫无保留地传授给我们，我们使用的工具如电烙铁、偏口钳等经常出一些小问题，皮工总是不厌其烦地给我们修理，减少了消耗。装有集成电路系统的白色空管本属废物，可经过皮工的手竟成了能载工艺板的临时小线体，起到了废物利用的作用。

老专家在做好本职工作的同时，还经常为公司的发展提出不少的合理化建议，努力为公司的发展多尽一份力，多发一份光。

（生产部 李静）

博采

美的，唯一不变的就是"变"

编者按：“美的”集团在人才、管理、产品开发的不断求变中，从一个乡镇企业发展到年产值十亿元的上市公司。他给我们的启示是：市场万变，企业必须跟着变。但这种变不是瞎变、乱变、心血来潮式的硬变，而是应变、渐变、波浪式前进的善变。万变不离其宗，变要有利于企业的发展。

1998 年，是被许多经济学家们称为“市场疲软”的一年，但在这一年中，美的集团却出了销售增长 75%的佳绩，今年（1999 年）头八个月销售额又增长了 45%，并出口创汇 8800 万美元，连续七年稳坐中国家电出口创汇的“第一把交椅”。由 5000 元起家的广东顺德美的集团，如今终于弃下赖以发家的“小舢舨”，登山自己一铆一钉打造的家电制造业的“航空母舰”。

从乡镇企业脱胎换骨成为社会化企业的上市公司，年产值达数十亿元，空调机、风扇、压缩机、电机、电饭煲、电暖气等六大系列产品，已在全国同行业中举足轻重。作为“国企”的美的集团的成功故事，曾令许多经济学家为之着迷。

在“美的”许多人都知道“杯酒释兵权”的故事。在一次创业元老座谈会上，总裁何享健指着一台电脑对 20 多名建厂初期的“开国功臣”说：“谁会使用这台电脑，我立即提他一级。否则……”结果是，绝大多属“打江山”的人因跟不上形势未获任用。乡镇企业在用人上地缘、亲缘、血缘羁绊被统统打破。当许多企业家还在想如何才能“盘活”资产时，“美的”首先做的是为企业盘活人力资源。90 年代初“美的”在全国 17 所名牌大学设立奖学金，广招天下人才。企业的 2000 多名工程技术人员中有百多名博士、硕士来自全国 29 个省市，外地人担任中层干部的占七成以上，高层干部占六成多，董事会成员还有两个外地人。

美的集团总裁何享健没有上过多少年的学，现在一年之中有三分之一的时间是推开窗户看世界，经常赴国外考察。除了集团内的人才济济，他告诉记者他还有一件宝，那就是集团厚厚成堆的典章制度。他认为“内部的机制是一分也不能弱化的”。从“杯酒释兵权”开始，“美的”内部管理机制就是一直在不断的变。其中有因市场而变的集产品开发、生产制造、市场营销位一体的“事业部”制，也有对市场预测内部先行预置的改变，还有人企合一的奖励机制，形成了集权有道、分权有序、授权有章、用权有度的责权利内在结合的管理原则。作为企业的第一管理者，何享健在实践中积累起来的学问，已使他对市场和企业的内部管理机制有了一种哲学式的敏锐。他说，在“美的”唯一不变的就是变化。不同的时期、阶段，被不断赋予了新的内涵“人才+管理机制+新产品开发”这一公式，就是“美的”从小到大的成功之处。

21 世纪的企业必须成为学习型组织

我们正在进入一个崭新的经济时代——知识经济时代，与工业经济完全不同，知识经济是一种以知识为基础的新型经济。用经济合作与发展组织最新说法就是建立在知识上的信息的生产、分配和应用之上的新型经济。文化产品（思想、咨询、精神生产）对经济发展产生越来越大的影响这是真正占主导地位的资源的生产要素既不是资本也不是一般劳动力，而是知识。知识是决定经济发展最主要的、起决定性的因素。

在近年来管理文献中，有关组织学习的内容频频出现，已成为一个普遍性的问题。一位著名的跨国公司老板曾断言：未来成功的企业将是一个“学习性组织”，在未来的市场竞争中唯一持久的优势，是有能力比你的竞争对手学习的更快。在管理实践中，一些知名的国际大公司也闻风而动如微软公司就把“创建学习组织，通过不断的自我批评，信息的反馈而力求进步”作为其七大战略之一。

伴随着改革向深层次推进，我国社会主义市场经济体制框架已初步形成，作为市场竞争的主体，企业外部环境也发生了深刻变化，其主要特征是：信息传递高速化，商业竞争全球化，科技发展高新化，企业必须跟踪世界科技动态，瞄准国际国内先进技术，积极组织技术开发，中试和生产，以保持自己的技术优势。

一、更新学习观念

在以知识创新为基础的数字经济时代，即知识经济时代，学习是生存的先决条件，大家必须重新思考学习、工作和生活三者之间的关系。

要使企业成为学习型组织关键是要更新学习观念。我们认为，今天的学习与实践相结合的基础上更加注意：

1、学习与创新相结合。我们说的学习不是一般意义上的学习（LEARN），而是带有研究性质的学习（STUDY），必须将大胆探索的勇气于科学求实的精神统一起来。立足社会主义初级阶段的国情，以坚韧不拔、奋发有为的精神状态不断研究新情况，积极探索以邓小平理论为指导，体现跨世纪时代特征的企业发展新道路。

2、网上学习与网下学习相结合。据去年 7 月 7 日《新华日报》报道，昆山市委书记张卫国上网后知识面开阔了，他说：“网上信息量太大了，知识太密集了，我们过去学习的知识真是太窄，过去是别人教我什么我才能学习什么，现在往电脑前一坐、一上网，自己缺什么，想学什么新知识，我就能调出来学。”他还说：“上网也可以改变以往的工作方法，大大提高了工作效率。”

二、把创新作为企业文化的灵魂

一个组织有没有前途和希望决定于这个组织有没有积极向上、开拓向前的精神。江泽民同志对中科院向党中央、国务院提交的《迎接知识经济时代，建设国家创新体系》的研究报告做了重要指示：“知识经济，创新意识对我们 21 世纪的发展至关重要”。一般认为，知识经济是以不断创新的知识为主要基础发展起来的，创新是知使经济的中心环节。

要使企业成为学习型组织就要大力弘扬创新精神，把创新作为企业文化的灵魂，使之成为企业的群体意识，以次来引导全体职工的创新行为和价值取向。

三、企业领导要成为学习型领导

美国著名学者唐·塔斯考在其最新出版的《数字经济时代》一书中指出：“未来的领导就是领导学习，未来最可靠竞争优势是克服障碍去学习，最好的领导不是下达命令，而是负起学习的职责，建立让成员扩展能力的组织。”

善于学习应该是现代人的一个基本素质，要使企业成为学习型组织，企业领导首先要成为学习型领导，以江总书记的“学习、学习、再学习，实践、实践、再实践”的要求，带头“讲学习、讲政治、讲正气”做到“自重、自省、自警、自励”成为全体职工学习的牵引机和智力发动机，带领职工通过学习，为企业积累智力资本和素质资源。

二十一世纪的年轻人

教育 今天外语不再是一种职业。现在一些中学学习拉丁语当属最神气、最有分量，学了它再学其他语言就容易多了。到 21 世纪初，人们对剑桥、耶鲁这些名牌大学的兴趣就不会这么大了。同时，“大学生侨居外国现象”会加强，人们就地接受“舶来的”教育。

工作 21 世纪的年轻人开始工作的时间早得多，他们在接受高教育的过程中就着手工作了。即使挣钱不多，也会接触到一些对外联系，还会看到自己的发展前途。电脑方面的知识会运用到任何一门专业，因特网将变成日常工作的手段。各类经营管理人员、商务代表、广告代理人和营销专家也需要有文凭，这样就可以使他们在业务上达到一个新水平。随着人们对营销、制定经营计划和深造有更大的兴趣，社会学家也会受到尊敬，并得到可观的收入。

家庭 青年人将更早的离开家庭，表现出要求独立的强烈愿望。显然，这可以减缓两代人之间的冲突，在保持一定的距离的情况下更容易相处。男女青年都不急于结婚，通常到 30 岁才会选择结婚这一共同生活方式，大概这会使离婚率下降，人口的出生率也不会太高。

住房 当老一代用自己的存款到郊区购买房子安度晚年的时候，喜欢都市生活的年轻人依旧会留在城里或是住在近郊。

衣着 人们将根据自己的职业着装，上班时有人穿笔挺的职业装，也有人穿随随便便的休闲装，奇装异服和纹身也不再时髦，带结婚戒指的传统习惯也将会被抛弃。

娱乐 跳迪斯科，上餐馆，泡酒吧，打保龄、高尔夫、马球、练健美讲师时髦的休闲活动。年轻人开始时热衷于各地旅游，然后会选择几个自己喜欢地方度假。

新任经理十忌

一、切勿追求个人成就。不要象那些不可一世的改革家一样，刚一上任就要废除以前所有的规章和程序，即便有些规则十分不合理，也得经过深思熟虑之后再加以改变。

二、不要轻易许诺。真正的友谊和忠诚是用金钱换不回来的。你没有绝对把握做到的事情，绝不向他人许诺。不要随便给与奖励，只有完全清楚地知道谁该受奖时才给与奖励。

三、不要成为暴君。真正的权利通常是以一种不知不觉的潜移默化的方式来实现的，而且应让属下感到你的命令理应遵守。

四、对待下属不可偏心。人性的一个基本点是，每个人都希望得到别人的称赞与认可，我们就不会浪费时间和精力去做一些徒劳无益的事情。

五、 不要不假思索、信口开河。在听众满庭，众目投向你时，你往往容易受错觉的影响。倘若你乱说一气，听众一定会记下你那些愚蠢无知之言，并且可能会以次来作为将来对你进行攻击的靶子。

六、不要独揽一切。避免独揽一切的诀窍就是合理的分配工作。亲自去做似乎会比教会下属怎样做更容易。但分派下属去做的也是你作为经理人的最重要的责任之一。

七、不要推卸责任。当你部门的工作弄糟时，身为经理尽力将责任转嫁于下属时，你就要失去员工的信赖与尊敬。

八、不要大发脾气。动则大发脾气、大喊大叫、拍桌打额、乱摔东西、赌咒发誓。人们只会以为你粗暴，而且会觉得你失去理智、不可信任。

九、不要玩弄特权。你是身置高大舞台的主演，无数双眼睛正盯着你，你是员工的榜样。如果你不以身作则，他们也不会遵从。

十、不要过于正经或随和。你一直处于忠于公司和忠于属下这两者之间。如果你因为自己的前途寄托于公司，就事事偏向于公司，下属就会认为你是一味阿谀奉承、拍马之辈；如果你过于替下属讲话，你又职权难保。

另外，你已成为经理，就必须接受和运用“经理”这一地位所暗含的距离感。

地址：天津市南开区华苑产业园区桂苑路 18 号　　网址：http://www.newsuntech.com　　编辑部：李俊龙　孙路　王红娟

云顶英雄

中国有句古话叫“不到长城非好汉”，在马来西亚当地人认为如果不上“云顶”也就不能算到过马来西亚。作为马来西亚最著名的旅游胜地，每天到云顶上的游客成千上万，每年云顶会为它的主人及马来西亚政府带来上亿美无的巨额收，由于马来西亚的国教为伊斯兰教，所以政府基本是不准对外进行商业广告宣传的，所以以前我们对云顶的了解很难通过广告看到，但云顶确实凭自身的实力成为目前全亚洲最火爆的旅游景点，也是马来西来旅游局的“招牌菜”。

“云顶高原”是云顶的全称，英文称为“Genting”。它是一座平均海拔在 1800 米、面积为 6000 公顷左右的高原，从半山到山顶，人们需要花 15 分钟乘坐全长 6.8 公里的缆车，缆车垂直牵引度接近 90°，使游客感到十分的刺激，上到云顶你会有一种空中楼阁的感觉，目前云顶上有 9 个酒店，客房 2 万余间，这些酒店全部由马来西亚云顶集团进行管理。云顶集团除了拥有云顶高原本身之外，在公海中它还拥有 6 条豪华游轮，是目前马来西亚最大的从事娱乐行业的集团：作为马来西亚最著名的旅游景点，云顶除了有美丽的风景、适宜的气候之外，它真正最吸引游客的地方是它的赌场，也可以说来到云顶的人只有一个目的“赌”。

云顶的赌场目前是亚洲第二大赌场，它仅次于澳门的葡京。赌场每年会为云顶带来上千万的游客，众所周知，目前马来西亚的第一首富就是香格里拉酒店的主人--“糖王”郭鹤年，那么排在第二位的就是云顶集团的董事长，也就是云顶真正的主人--林五桶先生。使我们自毫的是无论是郭先生，还是林先生，他们都和我们一样是有着黑头发、黑眼睛的华人。

说到林先生的一生可以用“传奇”二字来代替，据说林先生祖籍福建，17 岁只身闯南洋来到马来西亚，当时口袋里只有三块大洋来到马来西亚，林先生在码头作了很长一段时间的搬运工，后来他觉得在马来西亚如果不会说英语是很难有所作为的（马来西亚是英联邦国家，英语为官方语言）于是林先生开始上夜校学习英语，在上夜校的时候，林先生结识了一些英国人，后来就是这些英国人帮助他成立了一家很小的建筑公司，几年后，通过林先生苦心的经营，这家建筑公司成为马来西亚数一数二的大建筑公司，而林先生也成为百万富翁。本来这时林先生在生意上应以稳取胜，但是谁也没有想到一个更宏伟的、更冒险的计划在林先生心中酝酿着。1965 年，林先生正式向政府申请购买吉隆坡以北约 60 公里的一座高原，由于这座高原非常神秘，整天被云雾所笼罩，所以林先生为它起名叫做“云顶高原”。在其后的十年中，林先生将自己在建筑公司所挣到的每一分钱都投到了云顶的建设上，当 1975 年云顶高原正式对外营业时，林先生已花光了自己最后的积蓄。然后，林先生开始向政府申请在云顶开设赌声，由于马来西亚为回教国家，政府是不允许开设赌场的，所以开始时政府并没有同意，但后来经过林先生努力认真工作，政府也看到了云顶将来一定会成为一块挣钱的风水宝地，于是林先生获得了马来西亚政府颁发的第一张，也是至今唯一的一张赌场营业执照，同时林先生为了这张营业执照答应发政府两点条件。第一是每年要被政府抽去很大的利润，第二是不允许做本国回教徒的生意。但就是这样林先生通过不懈的努力，还是将云顶建成了亚洲数一数二的旅游景点，而自己也一跃成为马来西亚第二大首富。后来有人问起林先生当年为什么要放弃百万身家，而去将全部资产投到一块未开发的山地是时，林先生风趣的回答到：“我天生就是一个赌徒，当年建云顶实际上也是一场赌博。”现在看来林先生这场赌博是赌对了。目前已身家上亿的林先生仍然保持着华人特有的勤俭、朴素的作风，据说他到目前为止，只有 4 身西装，有人说他是马来西亚最吝啬的人，由于林先生的钱是由赌场挣来的，可以说是捞“偏门”，所以他现在的几个儿女都非常不争气，有人说云顶今后不会再有什么进步了，如能保持现有状况就已经很不错了。

对于林先生的故事，我们先不去评判是非公道，单单说林先生作为华人而应有的聪明、远见、气度都是我们值得学习的，中华民族是一个十分勤劳、聪明的民族，目前东南亚的经济 60%都掌握在我们华人手中，我想我们要发扬中华民族的优良传统，为我们国家的经济建设作贡献，为了自己的事业打好基础，让中华民族永远屹立在世界民族之林。

（刘威）

伤心糖纸

在匆忙前行的脚步中，每个人的内心世界将何去何从。生活的快节奏几乎让现代人无暇表达真实的自我。今向大家转述此故事，时间、地点、人物和情况：多年不见，老友小酌，三巡五味之后，话兴稔起。

何谓浪漫，情为何物，偶有甜、实甚苦，并且苦永远大于甜。曾经年少，面对黑色压力，竟遇相同而得一异知己（青儿），相互鼓励，无话不说。一年月园晚会，为青儿特意枪来一些糖果，她无意的诺言：“将来的日子里，谁能天天给她好吃的糖，一定要嫁给她”，老友却深深的记下。。日子难过，天天过。九月，老天弄人，青儿北上，老友南下，从此开始天南地北的飞鸿生活。一次老友记起曾经的诺言，精心挑选了四张漂亮的糖纸，附上文字，代替糖果，飞到青儿面前。从此，虽邮价一变在变，但永远不变的是包着甜言蜜语的糖纸永远的精美。很快要毕业了。大学，如一清池，面对毕业的学生如清池里的鱼，不知将来。老友和青儿也不例外。老友依然执著，把户口本带到青儿所在的城市。老天再弄人，青儿匆匆的见了一面就为了工作去沿海，几年以后，她结婚了，新郎不是老友。老友只收到了一堆伤心的糖纸。

听了这故事，我劝道:痛并快乐着。老友终于忍不住了：哇哇哇……不止，一吐为快。我相信伤心糖纸是真的，而对我来说伤心账单也是不打折的事实。

唉！自嘲一句“我这是怎么了？”

（原研发 中心　陈杰）

追忆童年

一天，小乐向我要一张童年时的照片，回家翻箱倒柜，功夫不负有心人，还真找到了比“童年还童年”的我，绝对原版。拍照当时的情形我自然是无从记起，不过听爸爸妈妈讲，是在满 100 天时照的，按天津的风俗习惯，那天桌上放着一枝钢笔，一张拾元纸币，一个苹果、一个鸡蛋，拿到钢笔，说明长大了以后学习好，可我当时是毫不地拿了鸡蛋和苹果，嘴上还流着口水。