NEW SUN 赛恩人

2000年12月1日
总第 15 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

人才、人才、人才
---- 对公司人力资源问题的思考之三

董事长 左晔

（接上期：对公司人力资源问题的思考之二）

千军易得，一将难求

若问赛恩最需要什么样的人才，答案很简单："将才"，"帅才"，其实，这也是中国所有民营企业的发展"瓶颈"。如果你去问 100 个民企老板，你最缺的是什么？资金？市场？技术？当然都很重要，但是我敢说 99 个多的人会说缺人，缺将才，缺干部。

古人讲："千军易得，一将难求"。赛恩用人的第三个阶段，也就是近一年多的人力资源管理，让我弄明白了一个问题，那就是究竟要具备什么样的素质，才能算作"将才"，或者说企业究竟需要什么样的人才。我们经常听到一些企业讲自己高学历的人才，如博士、硕士有多少云云，似乎学历越高越好，高学历的人越多越好。实践证明，这是一个误区。近两年来，赛恩一共用过四个博士以及十几个硕士，原来我总想，赛恩是一个科技型企业，不是有句广告语叫做"科技以人为本"吗？况且考虑到我本人也不是学理工科出身，所以在选人上我真是煞费苦心，总想不惜成本地多招高学历的人，有硕士不要学士，有博士不要硕士。就像是要做一道色、香、味、形俱佳的菜一样，精心地"配菜"。经过一番辛苦，高学历的人算是招进来了，现在总结起来我是有两点事先考虑到了，还有两点是事先没有想到，而恰恰是后两点让我前功尽弃，教训深刻。

事先考虑到的两点是：第一，要研发一个产品，需要多学科多专业，不能太单一，否则准演砸了。（以前两次委托两个高校的某某老师搞新品开发，就是因为其专业单一，只带一、二个学生，没有一个多学科的课题组，所以半途而废了。这也算是交过学费的）。第二，我在全体技术与管理人员会上讲过，中国的知识分子有个毛病，那就是"文人相轻"，所以我特别提醒大家要注意团结合作，互帮互助。事先没有考虑到的两点是：技术上，高学历的人，可能理论水平较高，但动手能力较差，特别是产品的性价比上、工艺上、贴近市场上，经验欠缺，很难搞出适应市场的、有竞争力的产品，而如果说实际经验欠缺可以弥补的话，那么心理素质差，或者说情商不高，则是致命的。我发现一些高学历者，连基本的同事间的人事关系与工作协调都处理不好，整体工作缺乏思路和远见，而这些都是和他们课堂上学的诸如写程序、搭电路、做实验都没有太多的关联。再有，一般他们自尊心极强，或者说心理承受能力较差，在激烈的市场竞争中，企业就像惊涛骇浪中的船一样，顺风、逆风都有可能，特别是逆风中，最先弃船的就可能是这些人。我对一位博士曾经用心良苦，把我看到的一些有用的书刊推荐给他看，重点部分还——作了标记和评述；我还曾经苦口婆心，深入浅出，俨然一个"博士导"。我曾对一位博士讲，博士的头衔用好了是助推器，用不好是包袱。为什么这么说呢？因为你是博士，众人对你看得高，希望值也高，如果你做得好，人们会对你更加"敬仰"，而如果你做得不尽如人意，人们的希望值与高看一眼，马上会一落千丈，人们会说，博士不过如此，就这水平还博士呢！所以说博士头衔变成了包袱。

给我心理感觉最不好的是，博士、硕士们想法太多，瞻前顾后，患得患失。下海六、七年了，我深知搭一个核心班子的重要，以求贤苦渴的心情做梦都想搭一个风雨同舟、荣辱与共的核心领导层，但往往事与愿违。我发现那些有一张"纸"的人（高学历），觉得自己有这个"资质"，做事不踏实、太浮躁，今天想去跨国公司，明天想去自己搞点小发明卖钱，后天可能又想去出国发展。总之，要想让他们与你众志成城，共谋大业，很难！原来我以为是我们的待遇低，没有留人的物质基础，后来横向一调研，根本不是。赛恩的薪资福利，至少是在天津具有很强的竞争力。后来我又想是不是赛恩的创业机制不健全，所以我曾对一位博士讲，你可以以自己的科技成果与公司整体利益挂勾，这样多劳多得。他拒绝了，他说他还是愿意拿一个高薪觉得稳妥。还有的更干脆，高薪也要，与整体业绩挂勾的分红也要，旱涝保收，让你哭笑不得。面对这些人的多变，我曾对一位博士说："毛主席早就批判过，小资产阶级革命的不彻底性，革命的摇摆性、动摇性。你们就是这样，总觉得自己可选择的道路比别人多，患得患失，不敢铁心持久地去钻一件事，干成一件事。结果撞来撞去一事无成，缺乏远见，缺乏"赌性"，缺乏综合能力或者说情商不高，很难"革命"成功。"

当然，我也承认，历史的发展，归根结底是文化的推动，科技的推动。这个阶层中的佼佼者，我把他叫做两个翅膀都有者，即高学历背景与实际综合能力都有者，往往是出类拔萃的。但是这样的真正人才，往往是可遇而不可求的。

谈到可遇不可求，的确是这样。这两年来，我对"将才"的思慕，已经"宿命论"了！遇上了，算是我们有"缘"，是我们彼此修来的"福份"；遇不上，交些学费，也算是欠练力，争取早日成"仙"，（火眼金睛）。不过，我最痛恨的是那些穿着救生衣上赛恩这条船的人，别说船触礁撞冰山，就是船缝刚有点渗水，他就准备弃船跳水，这样的人是民企用人最大的忌讳，他不但自己临阵脱逃，更重要的他扰乱了军心。当然，这样的人到哪都很难有大出息。这几年，有一个有意思的现象，从赛恩主动辞退的人中，越来越多的有人提出来要重新回来工作，并且有的非常迫切。这让我心情很复杂。一方面我心里很自豪，自豪的是赛恩越干越好，我可以对得起留下来与我同甘共苦的"同志们"，证明他们选择赛恩，选择跟着我"闹革命"没有错。另一方面，出去撞了一遭的人们提出回来，应该是好事。因为他们有了比较和反思。回来后，也许干得更好。但是，我担心给曾经"坚守阵地"的老员工一种不好的心理影响，也担心跳槽的人跳习惯了，把赛恩当成公园，想进就进，想出就出，更重要的是我们心理感觉，我欢迎一切对赛恩的事业有帮助的人，但最让我终生难忘的是在我最困难的时候，帮助我的人，跟着我的人。告诉你一个秘密，当员工来炒我的时候，我一般都会不加思索地说："可以"，只是心里也会说："走着瞧吧，你会后悔的"。如今我已学会了炒人，但也会从心里说："真是恨铁不成钢"。这就是我的用人缺点，总太感情化，总把所有的人当好人，总是心太软！

机制与素质哪个更重要？

在一次管理人员会上，我非常痛心地检讨了自己用人的失误，对高学历人员的过高期望与实际效果的差强人意，以及给公司造成的经济和市场时机上的损失承担了责任。会后副总经理牛瑞明硕士单独跟我谈了一会儿。他讲的几句话，我印象很深："不要因为一、二个博士的不尽人意，就否定掉一个阶层，这个阶层还是有人才的，关键是不要只看学历，更重要的是要看他们的综合素质，以及是不是复合型人才?quot;

他这里提到了一个词"素质"，这是常挂在人们口头上的一个词。同时，我还想到了另一个常听到的词--"机制"。

有人说国企搞不好是因为"机制"不好。这话应该说有道理。而为什么有的国企搞得好，甚至很好呢？答案很容易找到，那就是搞得好的国企是由一批"高素质"的人干出来的。前些年，我因为做经济记者的缘故，接触过不少国企老板，凭心而说，他们当中有的人，素质是很不错的。我所理解的素质就是专业与综合能力强，更重要的是有人生目标，有精神追求。如果你有了这种"素质"，你就有可能做出辉煌的业绩。因为"机制"也是高素质的人创造出来的。比方说林永宁，他把一个濒临倒闭的磁性材料厂，最后干成了一个产值几亿元的著名集团公司。我们相交十多年，以我对他的理解，是因为他首先具备专业与综合能力，更重要的是他把能否将企业做大、做强与他个人的人生价值和人生追求联系在一起。他赚的钱，不是他个人的，是国家的，但是他证明了自己的"素质"，证明了他个人的价值，他成功了。所以我说，机制重要，素质更重要！

我常说，是金子就应该闪光！是不是高手伸手就知有没有，你无论是给国家干，给私企干，还是给外国人干，你都应该干好，证明自己是一个有素质的人，有本事的人，人生最大的耻辱是被人说成是一个没素质，没本事的人。我在管理中，最怕这样一幕，这样几句话。最怕的一幕是，我推门进入某一办公室，有的人，就象小学生看见班主任进教室，马上停止小动作，手背后一样，立即装出一副紧张工作的样子，和几秒钟之前判若两人。我心里很难过，因为他们毕竟不是小学生。最怕这样几句话："我的工作倍儿美，什么事儿都没有，钱还不少拿"。真是可悲！多拿点钱，应该高兴，但是什么事儿都不干，还自认为美事，的确可悲，因为他不知道这是浪费生命。所以我对人事经理讲一定要下 大 力气推行绩效考核，人跟人就是不一样，有的人蹲监狱还能写出不朽之作，有的人你不盯、不管，就是不行！

这里提出的绩效考核，实际上就是"机制"。我认为"机制"必须要先进，这样才能使有"素质"的人淋漓发挥。我在公司的前三个和后三个要素中明确提出要摸索出一套激励与约束并重的机制，这不是画饼充饥，更不是叶公好龙，机制创新是一个很吃功夫的事，不是一蹴而就的，但我知道，非走这一步不可，只是需要时间和条件的成熟。比方说期权的设计，股份制的改造等等。在内刊第十期上，我曾写过一篇《赛恩是个孵化器》的文章，我希望赛恩这个孵化器能为有"素质"的人孵化出绚丽的金蛋来。当然，算小不算大的人，算近不算远的人，穿着救生衣上船的人，遇挫折就拐弯太过聪明的人，金蛋不会从天上掉下来！信不信由你。

（待续。请看下期 1、制度与信任度并不矛盾。2、中国有职业经理人吗？）

赛 恩 浏 览 器

□ 2000 年 12 月 4 日，赛恩党支部在南开区委组织部及南开科委党总支的关怀帮助下成立了。

□ 2000 年 12 月 5 日，由董事长高级顾问、电子商务部负责人张曼华及国际贸易秘书王艳，参加了“天津首届风险投资洽谈会”。

□ 2000 年 12 月 6 日，市供热办高级工程师高顺庆陪同北京市计委、经委的领导及专业人员到我公司红桥区热表试挂小区进行考察之后，欣然到我公司参观。

□ 2000 年 12 月 7 日—12 月 11 日，董事长左晔参加了由市工商联组团的“昆明首届中国民营企业交易会”。

□ 2000 年 12 月 13 日，由国际贸易部与美国万宝环球资本集团协商在 NASDAQ 上市的有关意向。

□ 2000 年 12 月 18 日，财务总监杨淑华及销控总监程熙被公司任命为执行总经理。

□ 2000 年 12 月 26 日，电子商务部工商管理硕士俞建春，代表公司参加了“天津市企业家协会联络员会议”。

□ 2000 年 12 月 27 日，董事长左晔参加了“1999—2000 年度天津市工商业联合会表彰大会”，并在会上代表荣获“1999—2000 年度双文明优秀企业”称号的企业发表了题为“追求光荣，实现梦想”的讲话。

□ 2000 年 12 月 27 日，由电子商务部提倡并在人力资源部支持下，由工商管理硕士俞建春，为新来员工，作公司热量表项目的讲座。会议上就热量表的性能、特点以及公司在热量表方面所投入巨大的人力和物力，作了系统化、规范化的讲解。并对国外产品也作了系统化的分析和介绍，使新员工们对热量表有了更进一步的了解和认识。

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

赛恩论坛

人力 -- 企业发展的原动力

人力作为一种资源区别于其它资源,它具有一定的独特性。企业成功与否完全取决于它，因为有了它，企业可以从萌芽走向成熟；因为有了它，企业也可以从颠峰跌入深渊。人力资源作为一门新兴学科，并被当今社会所共同重视，在于它在企业的运作中起到了决定性作用。

赛恩到如今发展了六年，公司在用人的问题上也交了六年的学费。为什么？其一是因为人的思想观念不统一。有的人自待学历高在薪资福利上与公司斤斤计较，大有不达目标不出手的劲头，结果因自己心理承受能力差而放弃；有的人在某一专业上曾有过一些经验，来到公司后以资深自居，不能摆正自己的心态，与同仁间难以沟通交流，最终不得不脱离团队；其二是人员心理活动复杂且变化快，今天也许干的好好的，明天可能就消失了，过些日子发现其已经自立门户了，成了竞争对手。如此这些情况随时都在发生，企业在每天忙于招人。人员不稳定致使企业经济效益受到阻碍，发展受到局限。

企业必须要发展，否则对不起每一位勤恳的赛恩人。如何发展，要解决问题的关键---人。公司已经制定出自身发展的宏伟规划，其中人力资源工作是当务之急，重中之重。2001年人力资源工作侧重点为 A：稳定人员流动率，人才流动是正常的，原因也是多方面的。过小的流动率不能使企业及时输入新鲜血液，造成贫血。过大的流动率会造成供血不足。保持合理的流动率(20%/年),是保证企业正常运转的前提。B：加大人才储备，建立大型人才库，与相关人才机构保持紧密合作，多方寻求适合企业发展所需要的人才，是保证企业正常运转的基础。C：加强员工培训力度，只有通过不同方式、不同途径的培训，人员的总体综合素质才能得到提高。企业已经充分认识到在人员培训上省下的钱会在产品质量上加倍的支出，这是保障企业发展的基础。D：加大绩效考核力度，完善相关规章制度，通过考核才能评定一个人的真正价值，配合相关制度加以约束并增强防范意识，以维护劳资双方的切身权益，使企业用人成本趋于更加合理。E：建立激励体系，使员工利益与企业效益直接挂钩，让每一位员工有充分的发言权、自主权为企业发展打下基础，成为企业发展的催化剂。

赛恩的发展不能只靠若干人的努力，而是需要所有人的鼎立支持。赛恩为每一位员工提供了一个能够充分施展才华的平台，她不会轻易放弃任何一位员工，因为每一位员工都是赛恩事业的原动力。

(原人力资源部 唐红彪)

我公司荣获“1999～2000年度双文明优秀企业”称号

12 月 27 日上午，由天津市工商联组织召开本市数百家民营企业参加的“1999～2000 年度天津市工商联合会表彰大会”在康卫酒店举行，本次会议上，我公司荣获“1999～2000 年度双文明优秀企业”称号，董事长左晔代表本市民营企业作了题为“追求光荣，实现梦想”的发言。

编辑部吹风

认真盘点人才 合理使用人才

企业的效益如何，关键是管理，而管理的重中之重是人才，激烈的市场竞争说到底是人才的竞争。商界有句名言“盘物先盘人，得财先得心”。一个企业成功的原因很多，但归根结底是用人的问题。董事长左晔要求公司各部门经理在工作中要成为本部门的人力资源经理，就是抓住了这一问题的根本。

董事长的这一要求，有两层意思：一是要求善于发现人才；二是要求善于使用人才。如何使公司的人力资源发挥至最大效能，各部门经理起着至关重要的作用，扮演着乐队指挥的角色。若要旋律优美而统一，指挥是关键。

“任有大小。惟其所能”，衷心希望公司各部门经理真正学会用人所长，容人所短，让智者真能尽其谋，勇者真能尽其力!

《赛恩人》编辑部

员工阵地

赛恩公司业绩引来本市媒体竞相报道

摘自：2000/12/25《天津日报》

采用 IC 卡供水月节水千余吨

财院东大学生公寓城管委员会采用智能型 IC 卡供水后，入住的大学生每人每月平均节水近 1 吨，公寓城每月节水千余吨。

据了解，由天津教育发展有限公司承建、管理的财院东大学生公寓城，坐落在河西区与东丽区交界处的柳林地区，可容纳 1 万多名大学生。为了节约用水，公寓城为每个单元里安装了一块赛恩智能型IC卡水表，做到了大学生持卡用水。按照规定，公寓城每月向每人定量供水 2 吨，超量部分则按市场价格缴费买水。采用这种办法后，使大学生们的节水意识普遍得到增强。

经统计，自 9 月 13 日 1800 名大学生入住这所公寓城后，每人每月用水仅为 1.78 吨。按照本市普通居民月用水量 2.77 吨计算，每名大学生月节约用水近 1 吨。

赛恩需要什么样的人才

作者简介：乐宜东，99 年 4 月受聘进入赛恩任公司法务助理，曾为公司处理多起法律事务并兼任《赛恩人》责任编辑。由于他积极认真的工作态度受到大家的一致好评，大家都亲切地称他"小乐"。后来由于某种原因，小乐离开了赛恩，但他在赛恩一年多来所经历的赛恩人锐意进取、愈挫愈奋、胜不娇，败不馁、不达胜利，誓不罢休的信心、勇气、理智及意志都给他留下了难忘的印象，都使他情系赛恩，至今关注着赛恩的发展。

有句话这样说，欲图一统山河业，先觅麒麟阁上人。人才的重要性是不言而喻的。读完董事长左晔先生的《人才、人才、人才》，再加上曾经是赛恩一名员工的经历，算是又多一个加深我对人才重要性认识的个案。赛恩特稿上的编者按让我再也按捺不住了。

记得是在今年 11 月 8 日庆祝第一个记者节的文艺晚会上，有一位年仅 13 岁的上海《小主人报》的副总编现场即兴采访刚刚获得"跨世纪杰出青年人才"荣誉称号的白岩松，问他认为作为一名记者应具备什么样的基本素质。白岩松用他喜欢的拆词方式来回答了这一问题。他说一个记者应有"良知"，即社会良心和知识储备，没有知识储备的记者是不称职的，但一个记者如果没有社会良心就太可怕了。同样作为社会中的一个人，再具体到赛恩的员工，就是应该有社会良心，有责任感，能够站在公司的立场，从公司的利益出发分析、思考、处理一切问题。如果你不能够做到这一点，相信你的能力越强对公司的危害也就越大。所以说，不管是对赛恩现在的员工或即将走进赛恩的员工甚至于离开赛恩的员工对赛恩都应该有责任感。

无数的历史经验告诉我们光有责任感是不够的。公司董事会为赛恩构划的美好蓝图需要实现，员工们的心中理想期盼变成现实，而外在的竞争也迫使赛恩人有一种紧迫感，逆水行舟，不进不退。面对工作中的困难，赛恩人首先要有一种破釜沉舟的决心，充分发挥主观能动性，发扬创新精神。在日新月异的今天，作为高科技企业的赛恩公司，赛恩人更需要不断地提高自己充实自己，多学习，才能在激烈的竞争中求生存谋发展。

团队精神也是能否成就赛恩事业的一个决定性因素。大家都知道一根筷子轻轻被折断，十根筷子紧紧抱成团的道理。一个企业尤同一支球队，企业中的灵魂人物、领军人物固不可少，但一支球队能否取得比赛的胜利还依赖于全队的发挥，只有大家都努力地工作着，全体队员都积极的拼搏着，才能体现灵魂人物的高层建瓴，高瞻远瞩，才能取得比赛的最后胜利，才能在激烈的竞争中抢得先机。团队精神必不可少，赛恩现状中的一些问题是因为大家没有充分交流沟通，没有相互了解。只有大家进行有效的沟通了，交流了，一切从公司发展的利益出发，才能达成共识，才能众志成城，做到相互间的补台不拆台、到位不越位，才能及时的解决避免随时可能出现的损害公司利益的事情发生，才能成就赛恩的事业。

万通集团的感恩节我知道，但不知道我算不算《人才、人才、人才》一文中的见利忘义或忘恩负义一类的人。在这里我要说的是作为赛恩人应该有远见。我想人的一生中可能有许多比金钱更重要的东西（更何况赛恩的待遇还算是很有竞争力的），比如说成就感、精神追求及情感等，在离开了赛恩后更加增加了我的这份感觉，同时也真诚的祝愿期望每一位赛恩人珍惜这份成就感，珍惜这份拥有：赛恩人应该有强烈的情感，去热爱你所从事的工作，去热爱你周围的同事，去热爱我们从事的事业，因为不管你认同与否，工作本身就是一种享受。

看到这期《赛恩人》，一种特别的亲切感油然而生，并由衷地为曾经是一名赛恩人感到高兴自豪。借用赛恩友人的一句话作为结尾：赛恩人必将越办越好，赛恩文化魅力永存！

出手不凡

去年 9 月份，由于工作需要高彪从车间调到售后服务部。他深知售后的工作与车间的工作有着本质地区别，他一到售后部便主动地开始熟悉工作，认真虚心地向其它同事学习维修电表的技术。在这期间他努力工作，刻苦钻研技术，勤学苦炼本职业务，没用多长时间，他已熟练掌握了修表这项工作。

送到售后部的返修表都是用户现场拆下来的，所以表面都是尘土，特别脏。可是高彪从不怕脏怕累，任劳任怨，不但表修的快而且质量高，并且每次都能提前完成售后部交给的工作。

另外他还不满足于本职工作，在完成自己的工作以后，还经常向高健欣学习调表技术，由于他的勤奋工作，他很快地掌握了这门技术，为他以后更好地干好售后工作打下了坚实的基础。今年 10 月份由于售后部人员变动，调表人员暂时短缺，领导相信高彪能胜任，毅然把这项任务交给了他。经过一段时间的工作，他不负众望，圆满地完成了任务，解决了售后人员紧张的问题。

现在高彪集修表、调表、老化于一身，身兼数职，可谓出手不凡，是一名合格的售后修理人员。他为售后人员做出了榜样，望高彪再接再厉，为公司做出更大贡献。

2000 年销售业绩排行榜

第一名 ……
梁 毅
第二名 ……
张红丽
第三名 ……
孙 嫣
第四名 ……
陈艳玲
第五名 ……
李春义

博采

明年四月起我国将重点整顿垄断行业

严查限制竞争行为

国家工商行政管理局局长王众孚在全国工商行政管理工作会上表示，明年工商管理部门将开展反限制竞争行为，以保证国民经济健康运行。

王众孚说，从 2001 年 4 月份起，全国工商行政管理部门将用半年时间，依法对电力、保险、铁路、邮政、商业银行等具有市场支配地位且限制竞争行为比较突出的垄断性行业，开展反限制竞争的专项执法行动，在地级以上城市全部建立 12315 申诉举报指挥中心和三级行政执法网络；重点查处一批社会影响大、群众反映强烈的限制竞争案件。要加强对供水、供电、供热、供气及邮电、电讯等公用事业的经营者滥用支配地位、强制交易等限制竞争行为的监珲。

他还表示，明年工商行政管理机关将开展 6 个方面整治工作；严厉打击制售假冒伪劣商品等违法活动；强化消费者权益保护工作；加强对粮食等重要商品交易活动的监督管理；加强对合同行为的监管，重点打击利用买卖、承揽等合同欺诈行为；加强对经纪人的管理，进一步规范经纪人主体准入，严厉打击“地下”经纪人活动，依法查处经纪人违法行为；严厉打击私货交易，取缔私货市场。

私企申请自营进出口权

门槛降低

近两年一直为私营企业所关注的自营进出口权这道“高门槛”很快就会降低，并且降到与公有制企业一样的标准，这是对外经贸部副部长孙振宇日前透露的信息。

孙振宇日前在首届民交会“中国民营经济面向 21 世纪发展论坛”上发表演讲时透露，外经贸部将进一步降低赋予了私营生产企业自营进出口权的标准，实行与公有制企业相同的考核标准，并为最终过渡到进出口经营权登记制造条件。

据言，按照这一政策，私营生产企业申请自营进出口权的“门槛”将大为降低；注册资本将由“不低于 850 万元”降为“不低于 500 万元(中西部地区企业不低于 300 万元，机电产品企业达到 3000 万元)”降为“连续两年达到 100 万美元(机电产品企业达到 50 万美元)”降为“不作规定”等。

据孙振宇介绍，自 1999 年 1 月 1 日到今年 10 月底，已有上千家私营生产企业获得了自营进出口权。

水利部专家称 2010 年后我国将进入缺水期

水利部有关专家近日在接受记者采访时说，随着人口剧增和经济高速发展，水的供求矛盾已成为制约我国工农业生产和城市发展的瓶颈。2010 年后，我国将进入严重缺水时期。

根据水利部《21 世纪中国水供求》分析，2010 年我国工业、农业、生活及生态环境总需水量在中等干旱为 6988 亿立方米，供水总量 6670 亿立方米，缺水 318 亿立方米。这表明，2010 年后我国将开始进入严重的缺水期。这份报告还称，2030 年，我国将缺水 400 亿立方米至 500 亿方方米，缺水高峰将会出现。

水利部高级工程师张家团说，21 世纪是我国全面实现现代化的关键时期，水资源的日趋紧缺将对我国的可持续发展构成严重威胁。从人口的增长上看，2030 年左右，我国人口将达到 16 亿，人均占有水资源量将比目前减少 1/5，降至 1700 立方米左右；从经济增长上看，到 21 世纪中叶，国内生产总值要增长 10 倍以上，城市和工业用水将较大幅度增长，废污水排放量也将相应增加。开源节流保护任务十分艰巨；从城市发展看，21 世纪中叶，我国的城市化率将达到 70%，城市用水供求矛盾更加尖锐；从农业生产，特别是粮食生产上看，2050 年前，我国粮食产量要比现在增加 1400 亿公斤以上，这意味着农业灌溉总用水量必须增加，北方地区的水资源形势将更加严峻。

未来十种行业吃香

想换一份工作?

美国最新一期《时代》杂志估计，美国九成白领工作将在 10—15 年内被淘或改头换面。在科技发展一日千里的新资讯时代，这确是不可避免的事。

因此，若想换一份工作，或想提前进修为将来的事业打好基础，不妨参考一下《时代》的预测。

10 种吃香行业

1：人体组织工程师

培植研制人造皮肤、血管、膀胱以及肝脏、心脏和肾脏组织等。

2：基因程式员

当数码化的人类基因图谱完成后，他们会用基因疗法为你治病，改变你的基因，一如改写电脑编码。

3：农药学家

饲养或种植基因改造动植物，如包含疫苗的番茄和含药物的牛奶。

4：怪食物监察员

人们担心基因改造食物会破坏食物链，他们便负责监察这种现象，并协助当局消灭有问题的变种生物。

5：资料矿工

在资讯爆炸的互联网时代，他们从如山的资料中寻找有用的东西，如为市场人员提供人们的行为模式资料等。

6：网上维修员

当一切家庭电器都连接上网和变得智能化，检查和维修工作也可远程进行。

7：虚拟现实演员

从互动电视发展到互动剧场，演员以至编剧的需求大增，通过虚拟现实互动剧，治疗上网族的空虚心灵。

8：小众传播人

广播业会日益个人化，并会与广告商合作，根据你的需要，在节目中无孔不入地提供专为你而设的商品信息。

9：人工智能测试员

负责与人工智能系统沟通，测定其应对是否已和真人一样，达到这标准之日，便是电脑全面代替人类工作之时。

10：知识工程师

负责将你的专业知识转化成电脑软件，然后你就等着被裁减吧。

(摘自《海外星云》)

情怀

保安，你早

您来公司上班的时候，每天最先看到的一定是公司的保安，他们也是最早和您互致问候的人。在“你早”、“你好”的问候之后，也许您立刻到自己的办公室投入一天紧张的工作，不知您是否注意过我们保安员的工作和生活。

他们都是家在外地的年轻人，操着不同的口音，他们虽然人高马大，但其实都很年轻。如果您稍微留意，就会发现他们每天都吃住在公司里。在您早上来公司时，他们早已经站在自己的岗位上值勤了；在您与家人围坐在一起享受晚餐时，他们常常是面条加酱油就解决了一顿；当您在工作中需要他们帮忙，他们每次都会默默地帮忙，又默默地离开；您晚上加班离开公司时，他们都会主动给您开门、关门，和您道别；甚至您下班时他们替您按动电梯的按钮。但是您却不会看到他们在上下午的休息时间里去吸一支香烟；您也不会看到他们离开岗位去聊聊天；甚至您可能没有看到过他们坐下，哪怕旁边就有椅子、沙发，他们似乎可以永远站着。我曾经问过站在寒风中的张文军是否冷，为什么不多加一件衣服，或者站在楼道里，他半开玩笑地告诉我，他不冷，冷一点会更精神。我曾经问过大个子的王文广，为什么在休息时间也不坐下来，他对我说：“不累，不累。”

您可能在公司担任很高的职务，肩负重大的责任，您所在的岗位可能是公司最关键的部门。与您相比，我们的保安员们也许没有惊人的业绩，也没有令人羡慕的成就，他们所做的都是一些让人容易忘记的“小事”。日复一日，年复一年离开家的日子；日复一日，年复一年的 24 小时不离开公司；日复一日，年复一年地做好每一件“小事”，是也非也，难也易也，苦也乐也，一切都在不言之中了。

你早，保安！

战胜自己

人生漫长，在这有限而漫长的岁月中，每个人都经历着不同的喜怒哀乐。有人会抱怨生命太短暂，还没有享受尽人间快乐，便悄然离去，太悲哀了！有人却认为生活平淡，没有乐趣，没有激情，还不如早些入土为安来得快活，这样的话，世间一切烦恼都会离你远去。

人生的长河中，有多少沧桑、多少坎坷、多少苦痛挣扎，不敢说谁曾没有经历过痛苦，痛苦和挫折是人生长河中最平常的事，在有限的生命中能"享受"到这种"戴遇"，何常不是件"快事"。经历过挫折的人都懂得如何再去树立自己的人生目标，如何再重新把握自己的命运。化悲愤为力量，使自己重新振作起来。"挫?为常不是一件好事。

不知道何为"挫折"的我，从小就生活在一个幸福家庭，父母对我宠爱之至，使我觉得人生本就应该是这样，整天无忧无虑，不亦乐乎！

回想校园时代，那是我一生中最美好的时光。没有烦恼，没有忧愁，有的只是无限快乐和一颗天真无邪的心。闲暇时，总是想像着外面的世界有多精彩，想像着步入社会后会闯出属于自己的一片天空。

如今，我已真正步入社会，终于尝到了挫折的滋味。起初，我会为一点点小的失败而让自己的信心大打折扣，甚至有放弃的念头。但时间改变了我，它让我渐渐地适应了这个社会。经历了很多事情，我也变得成熟起来，更学会了怎样战胜自己。我想，只有让自己战胜一切不可能，才是成功的保证。

赛恩人剪影

姓名：陈　杰
籍贯：北　京
出生日期：1976 年 9 月 8 日
人生信条：已所无欲，勿施于人
最喜欢的运动：足球
最爱读的书：《血色残阳》
最喜欢的歌曲：丝路
最喜欢的一部影片：《完美风暴》
勉自我的座右铭：淡泊而明志　宁静以致

同龄人的感悟

“悠悠往事”序

每期〈赛恩人〉我都细细品读，并将它完整的收藏好。我并非着意欣赏文学作品，，而是从赛恩人的字里行间亍是赛恩的管理与发展。每当我看到董事长左晔的文章时，我都会精神亢奋，一种自豪感油然而生，因为我是左晔的同窗挚友。

我与左晔同龄，且已近不惑之年。成就感是我们共同的话题。对事业我们有着同样地投入，同样的追求，但是，在业绩上，我自愧不如。我没有左晔的气魄和胆识，只好循规蹈矩，走常人的成长轨迹。而左晔不同，他勇敢地面对机遇和挑战，舍弃在社会上被公认的优越工作环境，舍弃安逸的家庭生活，在本不需要选择事业的情况下，他毅然跳出“围城”，决然要闯出自己的一片天地。我不好用量化的语言和准确的词汇，来形容他事业的发展程度，我认为“NEWSUN”是最恰当不过的。

事业并不等你学会了干才去干，而是需要在奋斗和拼搏中学会干事业，不断地发展事业，只有这样才能成就一位企业家。

（晓义）

（接上期：取暖）

吃 饭

圣人曰："民以食为天"；老百姓讲："人是铁，饭是钢，一顿不吃饿得慌。"像我们这辈六十年代以后出生的人，没赶上解放前的天灾人祸，也没赶上非常时期的节粮度荒，应该不知道什么是挨饿的滋味。再有，人一生每日三餐，不知要吃多少顿饭，如果问你前天晚饭吃的是什么？你大概不记得了。但是，儿童与少年时期的两顿饭，至今让我记忆犹新。

大概是我上小学三年级的时候。放暑假了，爷爷奶奶让我回天津住几天，因为我从出生那天就跟着爷爷奶奶。我对我的出生地天津市和那个家，准确地说是父亲的家很陌生。当时父亲住在师范大学教职楼春光楼 15 号 3 楼，朝北很小的一间房子。爷爷奶奶嘱我，这次回去很重要，见了继母要喊"妈妈"。现在我才明白，爷爷奶奶是为了让我能与他们熟悉融合。

但是，后来发生的事情，却让我如履薄冰，特别是每到吃饭的时候，简直成了负担。忘记了是我刚到天津的第几天，是个中午，餐桌上有两个菜，一个是熬东瓜，一个是炒土豆。因为我在老家经常吃炒土豆，很少吃东瓜，所以，只有 9 岁的我便多夹了几口土豆，几乎没有碰东瓜。傍晚，我感觉到父亲和继母在闹捌扭，还很厉害。快到吃晚饭了，父亲把我叫过来，让我跟继母道歉，说保证不再"偏食"了。如果是现在，人们一定会认为这是家长对孩子的爱。可惜不是，晚饭时从继母那冷漠的目光中，我知道，我必须处处小心，那顿饭我总共夹了 2 次菜，从那以后，每次吃饭，我都默默地数着夹菜的次数，绝对不超过 3 次，因为继母的目光让我不寒而栗。

那个暑假后，我又回到了爷爷奶奶身边。但是上初三时，为了升学考试，我又回到了天津。住在临建棚里，吃饭是最大的问题。我决心不与继母一起吃饭，父亲想了个办法，把我安排到离贵州路中学不远的西康路与沙市道交口的"柠檬酸厂"食堂去吃饭。但是工厂晚饭开得非常早，我常常放不了学，赶不上。于是就中午买两个馒头，算作晚饭，常常是凉白开送下。那时候我真不明白。为什么总觉得不饱，我常想如果馒头能吃饱就好了。记得有一天晚上，两个馒头下肚，就跟进了无底洞一样，更感饿得厉害。于是我拿了几角钱，就去了附近的八里台，那时的八里台是真正的城郊结合部，进城赶大车的农民常在此歇息，空气中弥漫着牲畜粪便的膻味。十字路口的东北角有一个"长青饺子馆"，就餐的也大多是赶车的农民。那里卖的饺子，黑黑的面，厚厚的皮，不知是什么馅，但对我来讲却是最好的美味。1 角一两 6 个饺子，我至今还记得服务员用"笊篱"把饺子捞上来的情景，那是我饥肠辘辘的期盼。那次我手中的钱只够买三两，风卷残云般下肚，还是饿！这时，我看到一个农民把吃剩下的半碗饺子扔在桌子上，离开了，我瞟了一下四周，迅速把那半碗饺子端过来，狼吞虎咽地吃下去，吃完后我回头一看，四个围坐一起的农民，用诧异地目光看着我，我把头一低，慌忙跑出了饺子馆。

一晃二十二年过去了，这两顿饭我从未向任何人讲过，他是我内心的辛酸与伤疤。我从不愿去揭，今天把它写出来，是因为我想激励自己，那样的艰苦都过来了，我还怕谁？

说来好笑，现在为了减肥，我也常常让自己饿一下肚子，但总是没有那一种饥饿难捱的感觉，看来那段相声《珍珠翡翠白玉汤》说得有道理！

（华日）

闲言睡语

不知不觉已经在赛恩工作四个多月了，学到了许多新的东西，接触了许多新面孔，有时我想，茫茫人海中，相见已经是一种缘分，更何况是相识相知了…

在赛恩感受最多的便是“激情”，仿佛每个人的身上都有使不完的劲，这种精神也在感染着我，让我在想要“偷懒”时，不断鼓励自己，向别人看齐！听说左总等几位经理几乎每天都是在晚上九点多钟才会回家！

听说总工程师家里有病人都不舍得请半天假，还要继续产品的研发！

听说市场部的销售经理每个月要奔波 ？公里

听说住宿的研发员工晚上主动继续他们的工作。

……有太多东西值得我们去发现，有太多的东西值得我们去借鉴，值得我们去学习，我想赛恩有一种精神，一种凝聚力在激励这一群因为同一个理想而走在一起的人们，“追求卓越”，这便是是赛恩人“锲而不舍”的奋斗目标。一同努力吧，明天“赛恩”大放异彩之时，记得有你，也有我的一份贡献！　　士知耻而后勇，我也将“不需扬鞭自奋蹄”？