

从头越

---- 董事长左晔访谈录

记者：董事长您好，对您进行采访我们感觉有点压力和自信心不足。因为过去作为一名记者，您采访过许多成功的企业家，同时作为一个成长性非常好的赛恩公司的董事长，您又多次接受数家媒体的采访，我们想问一下现在接受完全是业余记者、业余编辑的我们的采访，您的心情有什么不一样？

董事长：应该是一样的吧！（笑）

什么是V型战略？

记者：赛恩公司的老员工都知道公司的V型战略，象征着胜利的战略，随着公司的不断发展壮大和公司人才战略的实施，大批新人加盟赛恩，您可否再次向大家阐述一下V型战略？

董事长：V型战略是我们从五年的生产经营和市场磨练中总结出来的，并于1999年7月18日公司的五周年司庆时提出来。V型战略是由三个要素组成的，这三个要素分别是新产品开发、市场营销、人力资源和企业文化建设，其中产品是灵魂，市场营销是保证，人力资源和企业文化建设是基础。

第二个五年计划的工作重点？

记者：在五周年司庆上您在总结过去五年的工作时又展望了未来的五年，也就是公司的第二个五年计划，在公司发展的第二个五年里我们的工作重点是什么？

董事长：为保证第二个五年计划的成功实现，我探索归纳了我们的工作重点，分前后三个要素。前三个要素是：一、定战略——在相当长的时间内，致力于我国住宅科技含量方面产品的研究与生产；二、搭班子——组建有高水平专业素质有眼光有追求可长期荣辱与共的决策层领导班子；三、带队伍——选拔培养一批年轻、有朝气、有理想、勇于创新实践的实干队伍。后三个要素是：一、机制创新——模拟内部“孵化器”，改变利益分配，变单一产权结构为多元产权结构，努力向公众型公司过渡；二、探索创新独到的营销模式——即以高技术、创新技术产品为支撑的独特的营销理念及整体运作体系；三、资本运作——积极寻求风险创业投资与上市运作，力争使企业向规模化、国际化发展。

如何落实工作重点？

记者：大家已经了解了公司第二个五年计划的工作重点的前三个要素和后三个要素：定战略、搭班子、带队伍和机制创新、建立独到的营销模式及资本运作。围绕这个工作重点，我们的工作分几步走？

董事长：一、建设研发生产基地，确立新的硬件平台；二、搭班子、带队伍；三、构成全新的营销网络；四、狠抓管理上的内功，从绩效考核、专业化、制度化、流程化、精细化管理入手，充分实现现代企业的法治管理，从而真正实现良性循环的健康管理机制；五、从人才战略、产品经营、品牌战略、规模化经营和行业龙头上下功夫，为实现从单一产权结构向股份制结构发展，最后走上上市融资的道路，真正把赛恩员工内部创业的梦想变为现实，从而实现在赛恩品牌下旗帜下全体股东和全体员工共同的事业，共同的责任，共同的利益，共创辉煌。过去两年做得怎么样？

记者：第二个五年计划已过去两年了，你可否对过去两年的工作进行一下回顾、总结？

董事长：的确，时间过得太快了，五周年司庆时我们全体员工齐聚盘山脚下的欢畅似乎就在眼前。然而，第二个五年计划的头两年就这样转瞬即逝，为了做好后面的工作，应该认真总结这两年的工作，因为不会总结就不会进步。

长期以来，我们紧紧围绕着“人才”这个中心不懈地努力。我常讲赛恩用人讲究“德、才、缘”，这个“缘”字就是志同道合，就是水乳交融，就是荣辱与共，简单地从人才市场上召来，不经过磨炼，不经历风雨，很难成为“一路人”。我深知“搭班子”的重要性，五周年之后，公司在管理层进行了一次换血，走了三个人，来了四个人，如果说原来干部的“组阁”注重经验和稳重犯了保守主义的话，这次“组阁”却犯了高学历的教条主义，我煞费苦心组建的一个博士后、一个博士、两个硕士的新成分班子，因为缺乏企业的实际工作经验和有着毛主席所讲的小资产阶级的脆弱性和动摇性，在激烈的市场竞争中很难适应，被辞退的辞退，逃避的逃避。经过两次“搭班子”的挫折，使我更加坚信，一定要从企业实际出发，找真正有企业管理经验的更重要的是有追求的成熟的、有远见心态好的人才，这样才能形成一个具有战斗力强和抗风险性的战斗班子。

令人欣喜的是经过两年的努力，“搭班子”问题已得到初步解决，一直令人头痛的技术管理班子除副总王秉明是老成员外，段公安总工有着工作十几年的技术管理经验，王国东副总工更是以我们的诚意和决心从仪表行业里挖过来的专业人才，而四个研发室主任，经过不少的挫折与失败，无论是经验上，还是对公司的信心和忠诚度上都起到了核心的作用。五周年时，我们只有算上总工在内的四个研发人员，而现在我们有着四十人的技术队伍，年龄结构上从二十出头到四十多岁既有高学历的科技型人才，也有工厂经验丰富的实践型人才。应该说是赛恩历来技术队伍最强大的时候，有了人才做保证，公司的产品从单一的电表类伸展到了多表和控制系统的，以及热量表调验生产设备，可以说产品结构的调整和研发上的敏锐眼光与超前意识，就像人们俗话说的“路线对了头，事事有奔头”一样，经过不懈的努力，经过这两到三年积累，我坚信会在第二个五年计划的后半程迸发出能量来。

谈到这里，我们不能不谈到市场营销。市场是生命线，以前营销较之研发有成功的地方，但总的水平没有上来，以前的营销方案什么《农村包围城市》，什么《C计划》，什么《销控方案——D》和《销控方案——Z》等，的确是起到了一定的积极作用，但是产品结构调整了，市场形势变了，原来的营销方案的弊端逐渐显现出来，比方说过去强调和依赖业务人员的个人能力，单打独斗，没有团队精神和集体作战，往往造成淘汰业务人员过快，而大浪淘沙后的“老字号”人员，即便是浑身是铁，也难使公司总体上迈大台阶，有大作为。

所以，从年初开始，我们调整营销思路，注重团队的培养，注重多培养一流的营销人才，特别是营销“小将才”，可以独挡一面，既可以营销上冲锋陷阵，又具备企划和管理才能，同时，我们将单兵销售的战

略调整成既要个案订单，又要营销网络的战略，十分注重对网络的建设，为公司的营销构筑一个大的平台资源，这也是把市场做大，做稳的关键性变革。原来我们只有七个业务经理，现在经过精心的选拔培养，我们新的营销队伍也达到了三、四十人的规模，随着市场的开拓和公司“成熟一个省，设立一个省分公司”的部署，在今年底将形成一个覆盖15省两市的营销网络和超过100人的营销队伍。

大家知道，“V”型战略的基础是人才资源和企业文化建设，从具体上说就是紧紧围绕着“人”，做足文章，这个文章就是管理。我始终坚持要从人力资源上加大投入，一个人只要用上了劲，就不是成本。一个人只要没用上劲，再低的薪水也是成本，我常说，人才是财富，不是成本，因为这个基础太重要，我把人力资源部的定编从一个经理带一个文员工作的模式，改成了6-7人编制，制定了详尽的具体分工和宏观上的人才战略，我们要从建立五大体系入手，从理论到实践上提高公司的管理水平。这五大体系是：薪酬体系、招聘体系、考核体系、培训体系和企业文化体系。我们毕竟是一个技术型的公司，对人的依靠性强。从最近一段时间上看，企管中心做了大量基础工作，基本上使人力资源工作纳入了规范化、制度化、流程化运作的轨道。

对公司目前状况的分析的思路？

记者：根据以上的总结，请您对公司的目前情况进行一下分析，并阐述一下未来的思路？

董事长：公司目前处在了比任何一个时期都关键的时候，一方面华苑科技园的产业基地建设正在做最后的冲刺，另一方面公司增加新人太快，面临着各项管理上的问题，同时，研发、生产、市场、企业管理都面临着转型期上档次、上管理的问题。在制度化、精细化、流程化还存在非常多的不足。

再有，新老员工的磨合，新员工对企业文化的认同，企业对新员工的影响和使用，以及树立一个良好的风气和工作氛围，都是目前我们急需解决的问题，特别值得提出的是，经过四年的等待，我们终于等来了热计量市场的真正启动，同时也迎来了越来越激烈的竞争。我以前说过，热计量我们是开拓者，但要做“开国元勋”，决不做“革命先烈”。热计量是历史性的机遇，如果我们把握不住，那只能算我们无能，自己怨自己。所以凡是已上赛恩船的人和准备上的赛恩的船的人，要有远见，认清形势坚定地在这块热土上干出一番事业。应该说赛恩最近的两三年是积累时期，寂寞我们咬牙忍过来了，挫折挺过来了，市场机遇来了，让我们全体员工以百倍的激情抓住她！

我们组织观看《海尔经验》时，镜头中经常切换张瑞敏的这样一句话，叫做“没有思路，就没有出路”，也就是说要解决诸多重要而又棘手的问题，最重要的是思路问题。什么是思路？我理解思路就是创新，而创新是基于责任感、使命感、以及学识、见识、胆识基础上的。

要实现第二个五年计划，要依靠全体员工的努力，尤其是我们的干部。干部是企业发展的关键性因素，再有就是管理，我非常喜欢用小平的“两手抓，两手都要硬”去思考问题。概括地讲，在今年相当长的时间内以“V”型战略为纲，以一手抓干部培养，一手抓深化管理为战略手段。我深信，只要把这两手抓好，一切工作就可以顺利进行，离成功就不远了。

交流·学习·创新·危机意识

记者：除围绕六个要素外，具体工作上还有那些需要大家加强、改进、提高或注意的地方？

董事长：六个要素是中心，一切都围绕这个中心来做。落实六个要素的过程中我们必须注意加强交流。交流与沟通的重要性是不言而喻的，在内刊的创刊词《说你，说我》中，我就强调了这一点。现在公司内部交流有两个途径：一个是内刊，另一个是Intranet内部网站。所以在这里我再次重申一下：各中高层领导必须充分利用内刊这一渠道，加强与各部门及员工的交流，配合编辑部的工作；人力资源部要协助电子商务对内部网站进行完善，使得更加贴近员工。

创新对六个要素的实现同样重要。江总书记曾作出“创新是一个民族的灵魂”的伟大论断，同样我认为创新也是一个企业发展的灵魂。没有创新就没有发展。如何才能做到创新？首先营造创新意识，在我们的工作中大家有一个误区，认为创新是领导的事，是公司的大事。其实不然，创新是关系到每一个员工的事，平凡的工作中也有创新东西，售后服务部的高彪在生产车间时对工序的改进不就是每个操作工都能做到的吗？其次，我们要建立一个创新的奖励体系，在考核中将创新列为重要的一个内容，人力资源部负责制定一个完整的创新体系，各部门具体执行，设月、季度、年创新奖，重精神奖励的同时更注重物质奖励。

记者：创新也是一个学习的过程，将企业建立成为一个学习型组织方面公司是怎么做的呢？

董事长：我记得很清楚，在99年的第一次中层以上级领导会议上，我就做了一个硬性要求，要求大家一个月读一本书，写一篇心得。确

实，最初也收到了一些效果，但没有能够坚持下去。

关于建立一个学习型组织方面我是这样想的：针对不同的部门实施不同的培训，我们可以内外结合的方式，外请专家、内举贤才，形成一个互动的学习过程。最后形成一个各级领导干部带头学，科技人员善于学，全体自觉学的局面，这样企业才能够适应不断发展的社会变化需求。从我个人认为学习应该是一种享受，同时边工作边学习更能够提高自己，针对性特别强。

记者：董事长，前几天我从报纸上了解到日本松夏电工的工作区里到处可见的是一幅图片，上面是一艘巨轮，前面是冰山，下面写着这样一行字：能救这艘船的唯有你们；同时总工办的刘铭也交给我一篇关于强化危机意识的稿件，都强化了一个危机意识，您认为赛恩有没有这个危机？

董事长：我想一个企业如果没有了危机意识，那么这个企业也就真正到了危机的时候了。我们与八号院比，是有发展，可是再与国内其它企业比呢？去年市工商联的负责同志让我参加一个全国民营企业的企业文化交流会。我婉言谢绝了，因为这会让我不安。不安什么？远远还没有做大的赛恩暂时是没有这个资格的，这也是我心中的一个痛，我期望赛恩的全体员工都要有危机意识，尤其是中高层领导（与普通员工相比，中高层领导更容易产生一种惰性，担心失去现有的条件待遇，而不敢承担责任，没有大胆创新的勇气，事事请示，我和杨总、程总倒成了他们的秘书），能够通过你们的努力，通过我们共同的努力解决我心中的这个痛，也是解决赛恩的一个痛吧。

内刊如何上水平？

记者：七周年司庆之际，可否对内刊提几点要求？

董事长：内刊是公司企业文化的一个表现，创办内刊的目的是希望让员工更好地了解公司战略目标，同时，也为员工提供了一个交流阵地，也是支持和关心赛恩发展的朋友们了解赛恩的一个窗口。基于第一个目的，我要求中高层领导要充分利用内刊服务于工作，真正成为本部门的人力资源经理；为了能够更好地提供一个交流阵地，我希望内刊不能成为编辑部之事，而是全体赛恩人自己的内刊，记载着全体赛恩人走过的路，大家要积极参与、投稿亦或提供线索，如何能让赛恩以外人士多看一会，觉得有点意思，除了我们在不断促进企业发展，将内刊办成公司发展光辉业绩备忘录的同时，要有选择性地刊登一些融知识性、广泛性、一体性的心得或启发性很强成功案例介绍等。

雄关漫道真如铁，而今漫步从头越。与公司发展一样，内刊同样需要“从头越”。

本报记者 乐宜东 陈丽

修炼

真金更需要火炼

还记得 99 年 5 月份第一次参展时王德惠副市长对处于跨国公司重重包围中的赛恩公司展出的国内第一块热计量表给予充分肯定的同时勉励赛恩人继续在技术创新上下功夫，在完善功能上努力把力，在提升质量上加把劲；同时也没有忘记在 2000 年的 5 月份的展览会上王副市长及供热办崔志强主任在听取赛恩人的汇报及热计量表的现场演示后的连声称赞；今年又到了相约的时间了，当赛恩公司厚达几十页的《资质汇编》随同愈加成熟的热计量表呈现给各级领导、专家及参展商时，眼前无不为之亮。

今年是赛恩人参展的第三年，也是赛恩人致力于热计量行业的第七年，习惯于跨国公司重重包围的赛恩人发现我们不再寂寞，国内的一些同行也纷纷加入了热计量行业。七年的时间是一个漫长的过程，但对于在中国无论是技术还是市场都处于空白的热计量行业以及热计量产品本身的特性，这七年无疑又是必要的。任何一个产品的研制、发展到成熟再到质量提升都是一个系统的长期的过程，尤其是热计量表，更需要有赛恩近万平米的试挂，三个采暖季节的试验，在实践中不断检验和发展，不断地发现问题，分析问题，更好地解决问题。展现在各界朋友面前的《赛恩智能表产品资质汇编》便是一个很好的佐证，她较详尽地向公众介绍了赛恩产品七年来取得的十几项国家级认证和专利成果，展现出了赛恩人的技术实力。赛恩的热计量表也可以说是在问题困难与挫折中成长成熟起来的，同时任何一个产品都有需要提升的地方，如在降低成本提高效率等。赛恩人也一直在致力于完善产品上下功夫。

真金不怕火炼，但对于中国尚不成熟的热计量行业以及热计量产品本身的特性，赛恩人认为真金更需要火炼。（技术支持部 宋新）

卓越来自平凡

6 月 2 日，城市供热采暖体制改革政策研讨会及专项技术、产品、系统集成应用交流展示会在天津远洋宾馆召开。诚如建设部一位官员所说，本次会议之所以选择在天津举行就是因为热计量行业天津走在了全国的前列，天津市政府对热计量收费改革的力度最大，意识最强，对企业的支持最多。处于这样的大环境下的赛恩公司早在公司成立时就开始致力于发展热计量行业，且七年来一直执著于热计量事业，数百万元的投入、几个采暖季节的试挂，虽然截止日前为止无一分钱的回报，但赛恩人一直无怨无悔，赛恩人坚信热计量行业一定会大有前途的。赛恩人对热计量行业所做的努力赢得了与会领导及专家的首肯，同时赛恩公司参与会务组的周到服务也受到了大家的一致表扬。这次会议更加坚定了赛恩人的信心，在国家各部委及天津市政府的直接关怀下，赛恩人相信有能力贡献于热计量市场，因为不甘于寂寞而又耐得住寂寞的赛恩人深深知道“卓越来自平凡”的道理。

提高效率 时不我待

针对公司一些部门人员的相互扯皮、推诿、不思进取的工作状况，董事长不止一次地在中高层领导会议上强调时间的重要性，也曾多次提出“一天也不能耽误”的口号，要求公司的全体员工必须端正工作态度、明确工作职责，加强工作的计划性，分秒必争；部门与部门之间必须加强协调工作，分清责任，力争实现管理的核心目标，达到“人人有事做、事事有人管，件件都有最终责任人”，减少扯皮推诿现象；每个员工都应有自己的工作计划与工作目标，要科学地安排好人和事，做到用最短的时间、最少的人力物力、最省的费用办成最佳的事情，达到最佳的效果，提高工作效率，人力资源部要切实加强这方面的考核工作。

管理工程是一个系统、长期的工程，需要反复抓、抓反复，常抓不懈，只有这样，才能够做好我们的工作。各有关部门应立即行动起来，从现在做起，从我做起，不能让“一天也不能耽误”永远成为一句漂亮的口号，应化做实实在在的行动。

（市场部 张仰岑）

每位部门主管都是人力资源经理

大家都知道在一个公司里人力资源部经理只有一个，然后在最近一段时间里，不论是正式中高层领导会议，亦或是董事长与主管的单独交流，董事长都给每一个部门主管一个新的任命：本部门人力资源经理，要求每一位主管管好自己的人，做好自己的事。

董事长要求每一个主管干部都是“人力资源经理”并不是一时的随意发挥，而是经过深思熟虑后的结果。我们是民营高科技企业，与其它企业相比，对人才的依赖性更强，对人才要求更高，如何发挥本部门人员潜力，使得人尽其才，每位主管负有不可推卸的责任，需要每位主管与员工进行交流沟通，了解员工想法，同时向员工落实高层领导指示，使得员工与企业心往一处想，力往一处使。对员工的考核、评估更需要每位主管站在人力资源部经理的角度，使得考核与评估科学合理和有据可依。

期望广大部门主管尽快进入本部门人力资源经理角色，管好自己的人，做好自己的事。

赛恩浏览器

- 2000 年 12 月 28 日 天津市工商联会表彰大会召开，董事长左晔应邀出席并作“追求光荣、实现梦想”的发言；赛恩公司被评为“2000 年度双文明优秀企业”。
- 2001 年 1 月 芬兰雅哥贝利集团有限公司中国首席代表苏博文一行来我司考察，双方就产品海外代理事宜达成初步意向。
- 2001 年 3 月 人力资源部组织公司的中层以上级领导参加“海尔经验”培训。董事长要求中层以上级领导要学习、学习再学习，提高、提高再提高，以适应公司的不断发展。
- 2001 年 3 月 30 日 赛恩电子科技大厦奠基仪式在华苑产业园区举行，公司的全体员工都参加了奠基仪式。赛恩电子科技大厦的建立标志着公司的发展向前迈上了一个新台阶。
- 2001 年 5 月 9 日至 11 日 技术部经理宋新率团参加“首届天津大型城市供热、燃气及供水综合展览会及第五届国际区域供热暖通空调技术及设备展览会”。公司产品的展示引起了社会各界的良好反应。
- 2001 年 6 月 为适应市场发展的需要，北京分公司、济南分公司先后成立，公司营建新的营销体系正式启动。
- 2001 年 6 月 17 日 董事长左晔在北京参加由全国青联和日本青年会议所联合举办的中日青年企业家论坛，并在人民大会堂受到姜春云副委员长的接见。
- 2001 年 6 月 25 日 董事长左晔参加全国工商联非公经济人士庆祝中国共产党建党 80 周年座谈会，并做发言。

编辑部吹风

立足“精进点” 抓好“关键点”

西方的知名公司在向股东大会提交公司的年报及做公司介绍时，都把公司建设成为一个“学习型组织”作为公司发展的一个重要目标。董事长也反复强调学习的重要性指出学习提高是一个企业、特别是民营科技企业做优做大的关键和无穷后劲，要求赛恩公司的每一个员工都注重学习、提高，但同时学习要有方法。编辑部在对制造质量中心部分人员的走访过程中，了解到制造质量中心的“精进点”的学习，要求部门的员工不断总结，不断学习，做好学习的计划，针对上个月工作中出现的问题与员工共同进行分析，并把他作为本月需要改进的目标，到月底后再由主管与员工共同考核、评估，从而抓住“关键点”。

编辑部期冀制造质量中心能将“精进点工程”继续开展下去，并能总结出一个成体系、系统的材料，成为公司学习方面的一个样板工程，便于各部门交流与学习，更希望各部门从制造质量中心的工作中借鉴经验，真正立足“精进点” 抓好“关键点，搞好我们的工作。

火红的七月，万物成长的季节。二十一世纪赛恩公司的第一个司庆日，也是赛恩公司的七周年的司庆已悄然而至了。又是一年了，面临 WTO 咄咄逼人的气势、科技发展日新月异，以“追求卓越、我们锲而不舍”为己任的赛恩人以怎样的姿态去检验过去一年的收获，迈进第二个五年计划中关键的第三年？相信在笔者对公司部分员工的采访中，各位不难看出赛恩人的雄心、决心、信心和诚心。

你认为在过去的一年里你最大的收获是什么？在这一年中最令你铭记、难忘的事是什么？

段光安（研发中心总工程师）：收获比较多，但最重大的收获是从国有企业到民营企业，心理走向了适应，角色的定位进行了成功的转换。虽然到赛恩公司也就仅仅三个多月，但感觉到做的工作可能比我在国营企业三年时间里做的还多，感觉特别充实。让我难忘的是赛恩人的精神、赛恩的工作氛围。

吴正（营销企划中心副总经理）：工作充实了，量大了，感觉到压力也空前地加大了。可以说公司正处于一个关键的时期，市场能不能做好直接决定公司发展的成与败。我的收获就是感觉有自己的事业了，董事长提倡的内部创业理念给了我一个很大的空间。同时我会在以后的工作中好好总结避免失误。

杨卫宁（制造中心副总质量师）：跌倒了爬起来，再跌倒再爬起来，我认为这就是我在过去的一年中、在制造中心的最大收获。最难忘的一件事是在 2000 年北京一家用户的产品售后问题，它给我们敲响了警钟，我们的工作哪怕是细微的失误都会给客户带来不便，给公司造成严重的经济损失及声誉损害，所以我也一直跟我的同仁们强调这一点，要求他们加强责任心，把客户的利益放在第一位。

卢俐（品管部经理）：一年的时间里收获确实很多，最大的收获就是有一个良好的工作氛围、工作环境，与同仁的交流沟通都很方便，使我真正的感受到工作是一种美丽，工作是一种享受（注：本刊记者注意到卢经理说这话时是真诚的，目光中闪烁的是一种诚实）。最难忘的事就是通过参与公司的外审及 ISO9000 的运作，解决了许多实际问题。

陈杰（研发四室工程师）：最大的收获就是自己变得成熟了，考虑问题更加理性了。最难忘的一件事是在去年一次生病中，公司的许多领导都来看望，更令我感动的是杨总在百忙之中去医院看望我，这令我记忆犹新，终生难忘。

李国才（企管中心总监）：赛恩公司的超前意识、创新精神给我留下了深刻的印象，我收获最大的就是自己能够在这样的氛围这样的环境中工作。最令我难忘的一件事是公司有一次招聘、培训的营销团队不尽人意，培训的时候是十几个人，最后筛选合格的只三个人。当然原因是多方面的，有个人发展计划不明确，同时也存在公司在用人上的急于求成的问题。现在摆在我面前的课题特别严峻，如如何促使新老员工之间的交流以及各部门的横向协调等。

赛恩公司的第二个五年计划已到了关键的第三年，你对公司的发展前景怎么看？你认为公司发展的着眼点在哪里？

段光安（研发中心总工程师）：公司的第二个五年应该是真正发展的五年，上台阶的五年，尤其是热计量表市场前景广阔，赛恩公司又走在了这个行业的前沿。同时公司已在华苑产业园区建设了赛恩科技大厦，为公司的产业化、规模化、集约化的发展奠定了坚实的基础。照此发展下去，公司的第三个五年计划就应该是考虑上市融资的事了。

吴正（营销企划中心副总经理）：新产品的市场潜力是巨大的，公司的发展在硬件及软件上都有了长足的进展，有理由相信公司的第二个五年计划能够顺利实现。

杨卫宁（制造中心副总质量师）：拼搏才能有出路。有一个良好的规划更需要有一个系统的执行体系，系统的落实过程，只有这样才能成就赛恩事业，实现心中理想。

卢俐（品管部经理）：公司应把完善新产品作为发展的着眼点，以热量表作为公司的支柱产品，力争让公司在热计量行业中处于一枝独秀。

陈杰（研发四室工程师）：之所以能在赛恩干这么长的时间就是看重的赛恩的发展前景，相信赛恩这块蛋糕可以做大。

李国才（企管中心总监）：公司的 V 型战略深深地吸引了我，公司的目标会随着 V 型战略的实施而得到实现，“以人为本”，期冀广大的赛恩人充分发挥个人潜能，为公司的发展建设努力。

你们部门的工作在新的一年里有没有什么变化？你的工作目标是什么？工作思路又如何？

段光安（研发中心总工程师）：在第二个五年计划的第三年里，我们的工作分二步。首先吸取历史的教训，对原有产品的缺陷进行整改，力争解决有关缺陷，确保满足客户的需求；第二步在开发新品并对原有产品的功能以及成本核算上下功夫，力争控制成本，增加功能，尽可能满足多层次客户全方位的需要，从而提高产品的市场竞争力。

吴正（营销企划中心副总经理）：重点是建设营销网络，采取京津地区的直销与其它外埠的代理销售网络两种方式相结合。关于各地分公司是原则上成熟一个建立一个。在 6 月份已在相继在北京、济南成立了分公司。工作思路是一手抓销售、一手抓内控，内控对象不仅仅有营销经理，还包括各地经销商。

杨卫宁（制造中心副总质量师）：加强 ISO9001 体系 2000 版的流程转版落实，全力以赴支持市场，全心全意促进研发，严把产品质量关，力争公司的从制造中心出去的产品合格率达到 100%。

卢俐（品管部经理）：公司的新产品的走向市场，对外协助及外购的器件多了。水气暖三表对生产部的员工来说应该都是比较新的，如何让他们尽快适应是我们的工作重点。

陈杰（研发四室工程师）：研发人越来越多了，队伍越来越庞大了，能力越来越强了，有理由相信研发工作会上一个台阶。

李国才（企管中心总监）：人力资源计划加强培训，而且使得培训系统化。因为培训本身就是一个系统工程，不是头痛医头脚痛医脚，而是有目标、有计划、有步骤地进行。同时加强与各部门人员的沟通交流，纵向沟通与横向沟通一起落实。主要思路就是不断地与同行进行交流，学习先进企业的培训体系，建立适合公司发展的资源体系。在新的世纪里你打算如何提高自己的素质或在哪方面改进你们部门的工作以适应工作的需要？

段光安（研发中心总工程师）：研发的工作充满创造性，就要求研发人员有创新意识，用发射性的思维考虑

问题，我要求我与我的同仁们加强与各部门的交流沟通，尤其是营销企划中心和制造质量中心，充分听取客户的意见，以满足用户的需求为己任。

吴正（营销企划中心副总经理）：营销策略正确、内控举措得力和优化激励考核是营销企划中心工作的改进点，一切工作将围绕这三方面来做，以保证公司的顺利发展，同时我们将与人力资源部配合一起加强对营销人员的培训。

杨卫宁（制造中心副总质量师）：提高自己的素质必须学习。我所理解的学习并不是我们非要去学校，其实在工作中我们有许多需要学习的。学习应该有主动与被动之分，应该说在过去的一年中李工、刘智萍等都非常注重学习，由对计算机的一窍不通到能实现基本操作，我希望制造中心的员工都要向他们学习。

卢俐（品管部经理）：在与同事们聊天时，我们就经常说到现在压力特别大，新产品越来越多，而我们的任务不仅仅是检验新品，更重要的是能够找出缺陷，找出需要研发的改进点，以保证满足客户需求，促进研发的工作。

陈杰（研发四室工程师）：学习、学习、再学习，活到老，学到老。

李国才（企管中心总监）：学习先进企业的成功管理经验与培训机制的同时，从失败的个案中分析原因，研究失败，用他人的学费长我们的见识。希望公司能给我一些外出参加培训的机会。

你对公司的发展有什么建议？你最关心的话题是什么？你现在最想做的事是什么？

段光安（研发中心总工程师）：分秒必争，紧抓机遇，使公司尽快在同行中确立领先地位。最关心的话题是公司第三个五年计划中有没有上市计划。最想做的事也是最应该做的事，为公司的发展做劲。

吴正（营销企划中心副总经理）：加强部门之间的协调，尽量为营销经理们提供一个宽松的工作环境。最关心的话题是什么时候公司能实现销售额超亿元大关。最想做的事是进一步与客户交流，与员工交流。

杨卫宁（制造中心副总质量师）：建议大家发扬团队精神，集体的力量是无穷的。最关心的话题是公司销售的产品能否全方位地满足客户现在及将来的需求，最想做的事就是做好自己的事。

卢俐（品管部经理）：希望研发中心把产品研发好，最关心的话题是售后服务部是否可以改成技术支持部，最想做的事下班后亲亲自己的胖儿子。

陈杰（研发四室工程师）：最关心的话题是公司的热量表能否批量生产“大约在冬季”，最希望做的事能好好休息一下。

李国才（企管中心总监）：建议各部门之间在注意纵向交流沟通的同时加强部门与部门间的横向沟通。最关心的话题是公司的利润怎样。最希望做的事带上爱人和孩子一起出去旅游。

图片新闻



“迎七一、庆建党 80 周年”公司党支部举行全体党员座谈会，在缅怀党的丰功伟绩的同时，就如何发挥党组织、党员在民营企业中的作用进行了讨论。



优势互补 强强联合
赛恩公司的快速发展吸引了众多企业的关注。图为芬兰雅哥贝利集团有限公司首席代表苏博文一行来我司，双方就产品海外代理事宜达成初步意向。



“政府搭台 企业唱戏”
图为南开区区委书记石金明等领导在董事长左晔的陪同下考察参观我司。



3 月份，赛恩电子科技大厦奠基仪式隆重举行，图为公司的高层领导与制造中心部分员工合影。

买房



我第一次离开家的时候，母亲一路含着眼泪把我送上汽车的。行囊里打满了她慈祥的关爱与叮嘱，不像背在肩上，倒像落在心里，沉甸甸的。

透过车窗，我久久凝视着逐渐离我远去的母亲消瘦的身影，生平第一次体味到那瞬间失落的茫然，真是剪不断，理还乱啊！没想到平日里的不经意，竟

积聚成今天如此厚重的眷恋。也就是从那时起，我对“家”、对“母亲”，有了一种更新的诠释。

我的学业是伴随着父母的省吃俭用及奔波劳碌中渡过的。我只记得那时弟弟时常跟我提及：为了供我上大学，家里经常吃不上新鲜的蔬菜。的确，为了满足我能够跳出那个相对闭塞而又落后的小城镇，母亲和父亲都付诸了巨大的艰辛。

然而，令我困惑的是：当我毕业后，满怀激情地踏上异乡的热土时，我却着实地发现，自己再也找寻不到我的那个充满温馨的家了。望着四周高耸林立的楼群，我的心里有种说不出的彷徨。

能在这里成家、买房，一时成了我心底里最美好的梦想……

好在经历了一番周折之苦后，朋友们最终帮我撮了个摊儿，店虽不大，生意却还红火，往来着熙熙攘攘的过客。每当夜幕临近，大家就会不约而同地聚集在这里，混着酒，品着小菜，畅谈着琐碎的人生事故。赶到天转凉了，母亲因为担心我一个人干早点太辛苦，便特地从老家赶了过来。我也因此在附近租了套房子，组成了我在这的第一个“家”。尽管她看上去显得有些破旧，但我们依然住的很惬意，妈妈每天都会用布满裂痕的双手，把炉火捅的旺旺的，不仅驱赶了透过窗棂的冰冷寒气，更主要的是，又重燃起了我对家的美好回忆。

那是一段怎样的岁月啊！

如今，我已成了家，每当回忆起这些经历，眼里总是湿乎乎的。难以抑制的激情，总能激励我更加努力地投入到现有的工作当中。通过两年来在赛恩市场部的磨砺，我不但学会了很多东西，积累了经验，也相对积累了一些资金，使我终能得以实现昔日的宿愿——购买一套属于自己的房子。

于是，我们开始了漫长而又繁冗的购房之旅。

先是从河东转战到河西，然后又从南开移师到红桥。我们一遍又一遍地与开发商重复着同一个话题：“想买偏单，七、八十平米；别太贵了，二十万左右；按揭贷款，十五年还清……”一路走来，可供我们参考的房型已所剩无几：不是太贵，就是太偏！我的心像着了火一样，一度恐慌得无所适从。

终于有一天，老婆突然容光焕发地跑回了家，手里捧着一张房屋广告，像宣读圣旨一样，眉飞色舞地给我讲解着她所中意的房型。我感到机会来了，马上与人家约好，第二天就去看房。

令我始料不及的是，现场的售房场景异常火爆，或许是命里注定，留给我所能选择的只剩下了六楼，好在不到顶，房型大家也都中意，只要嫂子点了头，交钱齐活。就像自己心爱的东西怕被人抢了去似的，在离开售房部的时候，我特意叮嘱了一下小姐：别忘了给我留一套！

事情一切都进展得很顺利，在第二天赢得了嫂子的认可后，我高兴地交了钱。并在当天晚上，大家小聚了一次，以示庆贺。据老婆说那天我是喝美了，回家的时候，一路都在唱着歌。可我只记得，那天的夜色很美，我仿佛又回到了以前那个温馨的家，妈妈依然把炉火捅得很旺，暖暖的……

(市场部 李春义)

我为什么回来

如果说内刊与大家的每月一次的相约能够给大家带来快乐的话，那么在这里我为我们近半年的失约给你带来的一丝遗憾表示深深的歉意。

很佩服赛恩一位同仁敏锐的眼光，在我去年离开赛恩不久他就肯定地对我说：“你一定还会回到赛恩的，事实证明他说的没错。与其说我那位朋友缘于对我的了解作出上面的先见，倒不如说他更了解赛恩，更清楚赛恩现在发展的平台。在一次成大功勋区长与南开区民营企业家的座谈会上，成副区长充分肯定了赛恩的企业文化，并做出了“目前赛恩所处的阶段是有理想、有追求的人士成就个人事

业与赛恩事业的乐园”的论断。

如果说以上对这几天我听到最多的“你为什么回来”的问题的答案还不能够让大家满意的话（的确，论薪资、比福利、谈待遇、说清闲我都没有回来的足够理由），我想借用我两次向原单位提出辞职时与副总的两次交流来说明。一次是在去年9月份，第二次是在今年6月份（公司让我到行政办公室报到），理由都是一个，承认作为一个跨国公司的子公司肯定有更多的发展机会，但我个人不能够认同公司的企业文化。

当然，能够回来最主要得益于公司对我的信任，同时我也深深感到这种信任所带来的压力。办公室一位同仁曾戏言“好马不吃回头草”，我承认我不是一匹好马，没有马到成功的能力，但可以肯定的说，我一定会马不停蹄的努力。

(编辑部 乐宜东)

公德榜

赛恩公司的发展壮大离不开社会各界朋友的支持与厚爱，赛恩人在快速发展的同时不忘贡献于社会。

赛恩公司自成立以来一直积极关注热心于公益事业，近日赛恩人积极响应市委市政府的号召，在董事长左晔的带领下全体员工踊跃捐款，为我市贫困地区的抗旱打井工程奉献出自己的力量。在这次捐款活动中，董事长左晔个人捐款10000元，党员干部充分发挥了带头作用，公司的员工也纷纷慷慨解囊。赛恩人热心公益事业的义举受到了社会各界的好评。李盛霖市长在百忙之中给包括赛恩人在内的民营企业界人士作出亲笔批示，李市长说他看了全市非公经济的企业这样热心于公益事业很受感动，对大家的爱心和义举表示了肯定和感谢。

一个人，乃至一个企业相对于社会来说力量是有限的，但浩瀚大海就是由包括作为民营企业的赛恩公司及赛恩人在内的涓涓细流汇聚成的。有首歌唱得好：只要人人都献出一点爱，世界将变成美好的明天。

(以下为捐款人名单及数额)

左晔 10000元	程熙 100元	李国才 100元	吴正 100元	王秉明 50元	王国东 50元
孙洪耀 50元	杨卫宁 50元	宋新 50元	曹奕君 50元	端木利根 50元	卢俐 30元
王毅 30元	杨涛 20元	张曼华 20元	段光安 20元	李维升 20元	刘玉城 20元
刁春苗 20元	杨胜利 20元	李忠文 20元	赵俊芳 20元	赵希林 20元	刘智萍 20元

捐款10元的名单如下：

冯宁 倪继红 刘胜 王志宏 沈洪涛 刘红岗 赵宝林 陈杰 董丽 张悦 张秀清
 杨向红 裴燕 刘舒 王文霞 姚炳强 高彪 赵永刚 李兆斌 祁莉 陈健 张志良
 杨鹏 陈丽 王颖 陈琰 苏东东 韩冰 周兴东 马靖 薛为 石孝岩 张仰岑
 马洪宇 邱文祥 皮树盛 常宝琴 李新 王金华 高峰 马英 郑欣 张毅 王凯雁
 兰芳 刘敏 李国旗 宋文利 张文军 李瑞兰 刘文铭 张红丽

捐款5元的名单如下：

刘铭 杨汀 刘仁杰 冯猛 张立 潘黎明 陈静 尚进 彭程 王勇 翟名远
 孙宝荣 张永国 赵琳 于洋 董志良 杨敬 王新玲 张姝 王娜 张琦 郑克
 祖玉焕 宗建南 苏茜 葵云 赵佩英 康丽娜 佟亚艳 刘文伟 盛勇 杨勇 陈伟
 张浩 李刚 郭立 简月 张治强 程浩 贺庆 李春涛 张静 张桂梅 刘鑫
 孔媛 王文光 孙志兵 刘阳 高超 何明旭 刘晓西 曲媛媛 廉路军 薛俊英

赛恩人剪影

姓名：杨汀
 出生年月：1977年1月
 专业兴趣：信息技术与现代管理
 工作向往：做自己想做的事
 个人愿望：实现自己的人生价值
 个人信条：自强、自立
 最喜欢的艺术：钢琴曲
 最喜欢的花：百合
 最喜欢的颜色：梦幻之紫、海洋之蓝
 最欣赏的人品：成熟自信
 一项很好的体育：篮球
 一本耐人寻味的书：简爱
 一支很动情的歌：My Heart Will Go On
 一部很好看的影视：魂断蓝桥
 赠友人的小格言：做事但求无愧于心
 勉励我的座右铭：有志者，事竟成。

