NEW SUN 赛恩人

2002年4月25日
总第 19 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

赛恩人

“态度决定一切”

——对公司人力资源问题的思考之六

董事长 左 晔

（１）

关于对公司“人力资源的思考”这一话题，自从上期之五完稿后交给内刊编辑时，我就说，暂时不打算继续写下去了。原因有二：一是心里太累，二是壮志未酬。用心里太累，而不是心理太累，是以说明我在这个问题上所耗费的心血了。真的是从心里边往外累！暂时不想写的太多，是因为在民营企业人力资源管理特色和企业文化建设上，经过一次一次地交学费，呕心血，似乎悟出了点什么，很是想把这一心得在自己的企业管理中通过实践去验证什么，所以说是壮志未酬。但是，有一件事触动了我，引发了我的思考之泉，还是一吐为快！

这件事就是赛恩最近引进了一位“签约总裁”。什么是“签约总裁”？在４月１日的签约仪式上，我这样向赛恩员工解释道：初衷是为了提高赛恩的管理水平，把基础管理内功练好，更要重视的是在２００１年我们建成华苑科技大厦这一“硬件平台”后我们着力打造的第二个平台，那就是“制度平台“，只要有了这一软一硬两个平台，我们就能够真正解决人力资源的瓶颈问题，就能够解决选人、用人、留人的棘手问题，就能够切实增强企业的核心竞争力和解决可持续发展的问题。俗话说：“栽下梧桐树，引得凤凰来”，硬件环境还不足以称之为“梧桐树”，而只有一个好的“制度”，才是真正的“梧桐树”，而如何栽好这棵梧桐树，如何打造好这一“制度平台”是需要高手的。于是我想到了借外脑，请咨询公司和咨询师。于是在人力部与有关高校和咨询顾问公司的频繁接触洽谈中，公司电子信箱中的一连三封电子邮件，使我认识了“北京先明工作室”的主训师——刘先明。

说到这里似乎我没说明白什么是“签约总裁”，似乎还没有真正地点出这篇文章的主题。其实，“签约总裁”就是公司聘请咨询师的“合作创新”。因为基于以往的经验，如果咨询公司和咨询师不能够全身心地投入到他所服务的企业中，与之同荣辱共命运，那么咨询的实际效果很难保证。于是，我对刘先明说，我需要的既是场下教练，更是场上队长的咨询师。我要的不但是会说的好，关键还是会干得好的咨询师。能否象组织部锻炼干部那样，挂职蹲点，真正地“潜”下去，“沉”下去，踏踏实实地与企业一道真正大干一场。同时，我又把网上摘录的“麦肯锡为何兵败实达”，以及“麦肯锡的小笑话”（见二版幽默笑话栏目——编者注）Ｅ－ＭＡＩＬ给了他。很快，刘先明回复了邮件，在介绍自我经历和业绩的同时，他很诚恳地希望面谈，而见面后他话题的切入点，是引用了米卢的一句话：“态度决定一切！”他的诚恳、虚心和自信接受了我的“挑战”，既当场下教练，又当场上队长。于是，我们共同筹划了一个咨询公司和企业接合点或者是合作方式上的创新，即用签约的方式，用分阶段考核并与业绩挂钩的方式，正式聘请咨询师为企业行政总裁，取名为“签约总裁”。

应该特别强调的是，接受刘先明是从接受和欣赏他的“态度决定一切”开始。我之所以接受他，并与之合作，是因为和一些专业咨询公司和著名高校相比，他有良好的“心态”，他敢于接受挑战，敢于冒风险，更重要的是他不强加给别人他的行为方式，或者说商业运作模式。记得人力部在与一家中外合作的咨询公司谈判时，对方开出了派一个咨询师小组进驻企业咨询诊断，每天咨询费是７００美元的合作方式。我想现在已经没有进城换大米的农民了，即便是有，这换大米的农民也会问一句，我每天花７００美元请一个教师爷，你究竟能帮我什么？换句话说能有什么样的结果？这样的合作谈不成是正常的。但谁也不敢保证刘先明能在赛恩成功！但是他开了一个好头，同时，引出了我的主题：人要成功，先从“心态”开始！

（２）

从磨难上看，赛恩的人力资源探索有点象中国足球，上下求索，历经沧桑，但是一个叫米卢的老外把中国的足球带出了“宿命般的沉寂”，而赛恩却远远没有“走出混沌”（《华为公司基本法》书名—— 编者注）。在人们纷纷探讨米卢的成功秘诀与其《零距离接触》时（一本介绍米卢的书——编者注），其实我最欣赏、最记忆深刻的米卢“语录”就是“态度决定一切！”

也许是语言上的差异，或者是翻译上的原因，我认为把“态度”改为“心态”更合适。态度似乎是表面上的，（如果是表里如一便没问题）而心态则更准确一点，是从里到外的，是说心里的活动。从我以往的教训与心得上看，我对人力部说，选人先选“心态”好的，同时也反复强调和要求公司的干部，要想干好自己的事，先从管好自己的人开始，而管好自己的人，则首先帮助其调整好自己的“心态”。

其实，一个人要成功，固然因素很多，但“心态”的好坏，越来越起着至关重要的作用。只可惜“心态”这一课，书本上，课堂上讲的不多，更多的是自己要在实践中摸索，磕碰和领悟……

总结起来，赛恩在人力资源管理当中因“心态”问题，交过两次学费。第一次，是在１９９９年，公司经过几年的发展和积累，在９８年达到了一个业绩高度，但离心中的梦想还差很远。为了使企业更上一层楼，我那时认为公司“庙”的规模可以请一些“神仙”了，于是四处招兵买马，首先是选聘名牌大学毕业，高学历的人才。当时，如果光看学历，公司领导班子７个人，除了我和另外两位创业的元老外，其他４个人，一个清华大学的博士，一个天津大学的博士后，两个天津大学的硕士。看起来阵容豪华，但从最后的结果上看，中看不中用。如今，除了王秉明副总工程师之外，其它人都各奔东西了。效果不好，原因很多，但没有解决的“心态”问题，是一大关键。因为我们是民营企业，在经历了初创期之后，在使用高学历人才时，没有把解决他们的“心态”问题摆在首位，结果是忙了半天，尽是“无用功”。其实，现在看来，解决他们的“心态”问题，主要围绕两个方面：一个是他们的眼前利益和长远利益问题，另一个是他们的个人职业生涯发展和公司整体发展相结合的问题。从公司管理的角度看，我没有帮他们调整好“心态”，解决好上述两个问题，是我的失误，但从他们的后来发展上看，也没什么成功的消息，其实，双方都交了学费。谁是谁非很难辩清楚，谁适应谁的问题也没必要深究了。但有一点是肯定的，我当时不了解他们的“心态”，他们也没有清醒地认识到除了专业和高学历外，“心态”在人生的发展中起着那么重要的作用。分析看来，我认为他们普遍的“心态”是认为自己有一张高学历，选择的机会多，总是在选择，在判断，在犹豫，很难一下子下定决心与认准了的企业风雨同舟干下去，结果错过了机会。春节前，身在加拿大的原副总经理牛瑞明，给我发来电子邮件，其中几句话让我寻味很久：“左总，如果我早认识你一年，我也许不会移民加拿大，当时我进赛恩时，已在办理赴加的手续……出国前很想出来 结果真的出来了 不过如此 现在看来还是国内机会多 我们现在都很爱国……”说实话，牛瑞明是我比较欣赏的技术人才，也是唯一让我想留而没有留住的人。据报载，留硅谷的华裔人才，三个人中就有一个归国发展。我相信牛工说的是心里话，但木已成舟，回头能是岸吗？此时，让我想起了某股份公司的一位管理干部在市企协报告厅的一场演讲。他说，他们要向农民学习，因为农民不怕下岗，做事义无返顾。这又让我想起了毛泽东曾批评过的小资产阶级革命的动摇性，摇摆性，他们不象农民，揭杆而起，说造反就造反，光脚不怕穿鞋的，结果倒真的成就了大事。在春节前的一次拥军茶话会上，一位老将军说，他的家乡在五十年代军队授衔时，居然出了十几个将军，因为他们那里太穷了，红军一到，他们认准跟着红军闹革命，结果打出了一片新天地。说这些似乎扯得太远了，但从一个侧面上看，“心态”的确决定着一个人的人生命运。

第二次因“心态”问题而交的学费，我认为是赛恩目前还在交着。那就是当我们认识到高学历不代表高能力时，而急切寻找所谓高能力的人才时，我们犯了又一个错误。也许我们请来的是人才，也许是带引号的人才，但有一种现象，没有从“心态”的角度去考虑问题，结果又交了不少学费。这种现象就是，有的人，公司是以人才的高度引进的，给了其足够的重视、信任和尽可能的待遇，但他们没有把“心态”和公司的需求与要求调整好，不能真正地融入进去。只会指出这不是，那不是，强调了很多客观，把同事和以往的工作指点、批评一番后，又没有解决办法，更没有实际业绩，结果不但他们的工作没做好，反而扰乱了军心，危害了企业，这种所谓人才，真的遇到过好几个人，动辄我以前在那里怎么样，一番激昂文字，一通指点江山，结果总结起来，他什么也没干，什么也干不来。我曾公开讲过，赛恩有许多不足，有许多困难，赛恩有句引来的豪言壮语：“没有困难，要共产党员干什么？”意思是说，请你来就是要解决问题的，没有问题，没有困难，要你来干什么呢？还是没有解决好“心态”问题，浮躁，自负，大事干不了，小事不愿干。其实，这种人压根就不是什么人才。我曾不只一次说过，赛恩不缺别的，就缺人才。只要你是人才，在赛恩干不成事，我相信你在别处也很难干成事儿。被赛恩辞退的一位ＭＢＡ研究生，从赛恩走后一年中换了四个单位就是一个例子。所以，我说如果“心态”好，也许你是一个人才，而那些孤芳自赏者，恃才傲物者，我真的搞不懂，过不了“心态”关，你真的有才吗？没有才，你“恃”什么“傲物”呢？

当然，因一点成绩而“心态”发生变化者，当听到看到亲朋好友干得比自己好而“心态”发生变化者，因工作压力大而产生“心态”变化者，当习惯了某种环境而随波逐流产生的消极心态时，这都是给我们的企业管理人员开出的题目。我们也应以积极的“心态”帮助他们调整好“心态”。

“心态”调整，对管理者和每一位员工都是一个不能轻视的问题，它是管理上的重要一环，更是一个人综合素质的重要标志。

（３）

请记住米卢的名言：“态度决定一切”！

富贵病要不得

与“八号院”相比，与当初刚刚创业时相比，赛恩经过几年的发展，取得了一定的成绩，但赛恩仍然是一个小企业，董事长不止在一个场合，不论是对内的亦或对外的，都强调了这一点。

然而，与我们小企业的地位不相符合的是，我们的部分员工却不知不觉地患上了“富贵病”，“大企业病”：工作中的推诿扯皮多了，效率低下了，缺少了以往的工作热情和责任心；追求享乐的现象也屡见不鲜，失去了往日的艰苦奋斗精神；做表面文章偏爱花拳绣腿的现象抬头了，没有了昔日求真务实的勇气；大手大脚、奢侈浪费的现象严重了，勤俭俭朴的优良传统不见了；肿（总）也越来越多，但效率却一直没有提高……

在普遍追求“大企业的规模、小企业的效率”的今天，赛恩患上的“富贵病、大企业病”必须从根本上给予根除，唯有这样，赛恩才有可能做大做优做强！

(本报评论员)

修炼

民营科企整顿机制出新招
强特合作优势互补创新高

——赛恩公司聘请“签约总裁”签字仪式在津举行

４月１日，对于赛恩公司，对于先明工作室来说，是一个不平凡的日子。开创企业与咨询公司合作先河的模式在这一天诞生了，即赛恩公司聘请咨询公司的策划总监为公司的签约总裁，行使管理权，在聘任期内利用自己的专业知识及经验，结合企业的实际情况，搭建适合赛恩的管理平台，做到“量体裁衣”。

签约仪式由执行总经理程熙主持。程总简单地介绍了赛恩公司与先明工作室刘先明先生相知相识的过程，并重点讲了刘先明先生的资历。在阵阵掌声及欢快的音乐声中，执行总经理杨淑华代表赛恩公司与先明工作室刘先明先生正式签订工作合同，董事长左晔向刘先明先生颁发聘书。刘总裁在就职演说中真诚地说：今天是愚人节，如果我不能够好好工作，那我就是在愚弄赛恩公司的全体同仁，我就成为赛恩发展历史上的罪人，这是包括我在内的赛恩全体同仁都不希望看到的，同时刘总也坦诚地说能选择到赛恩更是因为看到赛恩的高层领导、赛恩的普通员工的一种积极向上的精神和愿望，有信心与赛恩的同仁们共创美好明天。

董事长左晔在讲话中分别就为什么引外脑、又为什么在诸多的咨询公司中选择与先明工作室合作，借外力又希望达到什么效果等做了——阐述。为搭建与赛恩电子科技大厦这一硬件平台相匹配的软件平台是我们引外脑的动议；选择与先明工作室合作囿于双方良好的心态及充分友好的交流所达成的共识；通过双方一年的合作是希望建立一个适合赛恩发展的管理机制与流程，优化管理、提升效率，真正地让员工有内部创业的成就感。同时董事长也强调赛恩是个民营企业，不做表面文章，讲求的是实效，要求各部门各主管在工作中给予充分配合。对于这次合作，公司的董事会决心很大，期望值也非常高，希望双方能够实现双赢，开创企业与咨询公司合作新思路的一个成功典范。

（编辑部 乐宜东）

销售策略是关键

在近日公司召开的２００２年的销售工作会议上，执行总经理程熙多次强调指出有没有销售策略、销售策略正确与否是能否取得良好的销售业绩的关键。在市场竞争日趋激热的今天，营销的整体工作要有策划、有战略，具体的销售要有方法、有点子，尤其是一线的销售经理们，需要不断地学习提高，不能停留在价格战的初级竞争水平上。毫无疑问，大打价格战无论是对客户、对企业还是对刚刚启动的热计量行业都是有百害无一利的，要把竞争的重点由价格竞争转移到服务竞争、品牌竞争、质量竞争和信誉竞争，提升赛恩品牌的知名度和美誉度。程总要求各销售经理要做好“将军”，工作要有计划、有目标、有的放矢，要坚决地执行公司的营销方案，围绕各自的重点开展卓有成效的工作，营销企划中心要当好“统帅”，积极的统筹，高效地规划，确保保质保量地完成２００２年的销售目标。

同时，程总也要求公司各部门每位员工“全员销售”，牢固树立全员销售的意识，研发提升产品质量、生产有条不紊、行政财务倾心服务，为保证销售目标的顺利实现而努力！

向管理要效益

效率和效益一直是成正比的，当效率高时才有可能取得好的效益，相反效率低下是不会有较高的效益。这一点我们一直这样认为；功劳和苦劳永远是一对矛盾，但对于一个处于市场激烈竞争中的企业而言，优胜劣汰，尤其是民营高新技术企业，功劳和苦劳必须是统一的，有效的劳动才会被社会所认可，这一点也勿庸置疑。在以前的内刊中我们也提到过“提高效率关键在中高层”，我们的许多主管，也有不少普通员工，就觉得很不公：我每天也没闲着，整天忙忙碌碌，没有功劳也总有苦动吧！但从结果上看，却很难尽如人意，企管、市场、研发、生产等部门都不乏这样的典型。董事长曾在多次的会议上强调，赛恩是一个民营企业，不做表面文章，不偏爱花拳绣腿，要的是掀起你的盖头来，亮出你的真功夫，要借助这次与先明工作室合作的契机，狠抓管理，提高管理效率，向管理要效益！人力资源部把工作重点转移到以提高效率、激发员工潜能为目标的绩效考核上来。

据人力资源部透露，这次公司是痛下决心，对于在考核中不适合原岗位的，通过培训提高或调换岗位仍不能适应部门要求的，将坚决给予淘汰！

谨防咨询陷阱

有一天，一个牧民赶着一群羊在草原上走。迎面碰到一个人对他说：“如果我能告诉你，你的羊群数量有多少，你能否给我一只羊？”牧民点头同意。随即，这个人用卫星定位技术和网络之类的新技术将信息发到总部的数据库……片刻后，他告诉牧民，共有１４６０只羊。牧民点头称对。于是，他就向牧民要了一只羊作为报偿。后来，牧民对他讲：“如果我能说出你是哪家公司的，您能否把羊还给我？”那人点头答应。牧民肯定地说：“你是麦肯锡公司的。”那人很惊讶，“我没有穿公司的制服，又没有公司的标志，你是怎么知道的？”

农民说：“我有三个理由足以让我知道：

１、我没有请你，你就自己找上门来；

２、你告诉了我一个早已知道的东西，还要向我收费；

３、一看就知道你不懂我们这一行，你抱的根本不是羊，而是一只牧羊犬。”

在兵败实达的事件曝光后，这则“麦肯锡笑话”就变得家喻户晓，相信大家都很了解。耐人寻味的是，在连续两年亏损后，实达集团《实达》杂志２００１年第三期上就刊登了类似的笑话，讽刺麦肯锡公司。不难看出，在实达人眼中，就算麦肯锡为其提供的方案不是导致实达亏损的最主要原因，也应该是极其重要的原因。而导致咨询失败的原因，就是因为“不懂我们这一行”，只知道纸上谈兵。

编后：实达集团有较高的知名度，曾在几年时间里创造了ＩＴ业内从“十六到十六”的奇迹（从最初的十六个员工到几年后的年销售额十六个亿），像这样的企业都有可能陷入“咨询陷阱”，前车之鉴，后车之覆。赛恩必须从请咨询公司的那天开始，擦亮眼睛，这也许就是我们与先明工作室合作的原因；在与先明工作室合作的时间里，睁大眼睛，实现我们双方所努力的目标；在享受与先明工作室合作成功的岁月里，揉揉眼睛——没掺沙子！

我的用人观

（编前：自２００１年３月份以来，董事长曾不止一次地要求每位主管都要尽力做好人力资源经理的角色，用好自己的人，做好自己的事。公司的每位部门主管也时刻充当着本部门的人力资源经理。近日，人力资源部培训组在一次管理培训中给公司的部分主管留了个作业，请他们总结下自己的用人观，各位主管都在充分肯定德是第一位的前提下又提出了许多独到的见解，现特摘录部分以飨大家。）

端木利根（售后服务部经理）：适合是最主要的

用人必须和本部门、本岗位结合起来，因为不同的岗位需要不同素质、不同技能的人。高素质、高学历、高技能的人固然好，但试想一下我如果让曾经面试售后外勤的硕士来做外勤，会有什么样的结果？除非他的学历是假的。同时人才在于培养，尤其是象售后这样的杂学技能部门，很难从人才市场直接招聘过来。售后部七、八年时间里，来来住住的流动人员近五十人，但毕竟大浪淘沙，培养了像祁莉、姚丙强和高彪等售后人才。

李维升（研发课题负责人）：主动性是第一位的

在各行各业取得成功的人士都有一个共同点，对待工作有积极的主动性。无论是纵观他们的过去现在，还是展望他们的将来，都是因为有了主动性，他比别人更能接受新知识、新观念，知识和财富比周围的人积累得更多。所以，我一直要求包括我在内的本课题人员要有高度的主动性。

刁春苗（采购部经理）：用人与招人同样重要

无论是在招人还是在用人中，“夸夸其谈”“能说会道”是人才吗？我觉得要具体问题具体分析，不排除有能说会道、文武双全的人才，但仍有部分能说会道者讲的却与实际相差甚远或机械重复，或哗众取宠，其实往往就是这些人才是企业的危险分子，对公司不负责。同时做为一个部门领导要知人善用，让下属尽可能地扬长避短。踏踏实实做事，老老实实做人。

刘智萍（生产部副经理）：人才四要素

做为主管，我一直强调要求生产部的员工要做到以下几点：首先要有敬业精神，热爱自己所从事的工作；同时要求强烈的责任感，高度的责任心；再次需要发扬团队精神，内耗是部门、企业发展最大的障碍；最后还要有创新意识，在生产部有可能是不经意间的一个改动就有可能提高我们的效率！

杨胜利（技术部经理）：责任感、使命感和紧迫感的结合

技术是非常严肃的，来不得丝毫的差错，因为技术上丝毫的懈怠给工作带来的将是灾难性的后果。所以我一直认为技术人员要求强烈的责任感，高度的紧迫感和使命感！同时又要具备责任心、耐心和细心的统一，我也是一直以这样的要求要求我和我的同仁。

张涛（人力资源部主任）：人格、团队精神和从业能力

用人是一件很复杂的事，有如中药配方，每一味药都有它的妙用。我认为，从业意识如果只是为了或过于侧重金钱酒色而不是在基本物质所需要的基础上对事业心的热爱或兴趣，那么其很难达到全身心投入的境界。从另一个角度来说，如果没有诚信，说虚假的话，做表面文章，不懂装懂，不是亦是，似是而非，与人交往总是让人猜，增设沟通障碍，浪费大家的时间和精力，使工作低效、负效等实在是不可取的。

李国才（企管中心总监）：良好的心态是关键

米卢常说”态度决定一切”，我认为但凡在企业里取得成绩获得成功的人士都有一个良好的心态！从公司的几个做得好的销售经理身上我们就不难发现良好的心态是成功的关键。再譬如北京公司的郑刚，可能相比于先后离职的其 他同仁，他的销售能力可能不是最强的，但这并不妨碍他不断地取得订单，还是因为他拥有良好的心态！相反，一些博士后及博士在包括赛恩在内的企业里的失败也印证了一点：没有良好的心态是做不成事的，不管是不是在赛恩。

回眸金蛇狂舞 前瞻马到成功

——赛恩２００１年大事记

１月份，我司被评选为１９９９年—２０００年度“天津市双文明优秀企业”，董事长左晔代表公司参加颁奖大会，并做“追求光荣、实现梦想”的发言。

２月１２日，我司顺利通过ＩＳＯ９００１认证体系的复审，同年１２月份再次通过复审。董事长强调要以此为契机，规范管理，提高效率。

 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与了此活动。同时大家纷纷表示，努力发展赛恩是我们每一个员工的责任。

 ４月１６日，赛恩北京公司正式成立，６月份赛恩济南公司也相继成立，同时在河北、辽宁、陕西等省市设立了办事处，北京公司、济南公司的成立及各省级办事处的建立标志着赛恩立足北京、天津，面向三北地区的营销网络已初步形成。

 ５月９日至１１日，我司参加了首届天津大型城市供热、燃气及节水综合展览会及第五届暖通空调设备展览会，我司在会上展示的四表及系统引起了广泛关注，并取得了很高的评价。

 ６月初，赛恩公司全体员工在董事长的带领下，积极响应市委、市政府的号召，为支持天津市的“抗旱打井”工程踊跃捐款，总计１１７４５元，其中董事长左晔个人捐款１００００元。赛恩公司自成立以来，一直支持公益事业，积极回报社会。

 ７月１７日，赛恩美国公司在美国加利福利亚注册成立，在８月份及１０月份的两次产品展销会上收获颇丰，引起了与会者的广泛关注。赛恩美国公司的成立及良好业绩标志着赛恩向外向型经济发展又迈出了可喜的一步。

８月２７日，天津市政协副主席、市委统战部部长张永根、副部长张炳学等在天津市工商联党组书记、第一副会长王崇义的陪同下来赛恩考察指导工作。

 ９月初，公司斥资为从即日起所生产的全部产品投产品质量责任保险，以最大限度最充分地保护赛恩用户的合法权益，为热计量改革的顺利进行又添新砝码。

９月份，赛恩公司与中国计量院合作，研制开发的热计量检测装置顺利通过了国家技术监督总局科技司组织的鉴定，并获得了ＣＰＡ证和ＣＭＣ证，标志着赛恩人又一次添补了国内技术空白，同时热计量检测装置的产业化生产也必将为赛恩的发展增添新支柱。

１０月２６日，公司办公地址由天铁科贸大厦正式迁入华苑产业园区由赛恩人自己投资两千万余元建成的赛恩电子科技大厦，标志着赛恩的发展又步入了一个新的阶段，为赛恩第二个五年计划的实现提供了一个硬件平台。

１２月６日，全国人大代表团一行三十余人在天津市人大副主任卢金发、老市长聂壁初的带领下来赛恩考察指导工作，随后，全国政协委员数十人在天津市政协副主席朱绍熹的领导下来赛恩调研考察。全国人大代表团及政协委员先后来公司的考察调研充分表明了包括赛恩在内的民营高科技企业越来越受到党和政府的关怀和重视，民营经济的地位有了空前的提高。

 １２月份，赛恩新品系列演示会开锣，美国硅谷精英来津助阵。研发中心在演示会推出的“无线远传可控制能源计量收费系统”这一在国内外均属独创的高技术含量的整体产品及方案引起了与会政府官员及重要客户的浓厚兴趣。

热量表检定装置

产品简介

ＳＲＪ－Ｎ型热量表检定装置（以下简称装置）符合我国最新颁布的热能表国家计量检定规程ＪＪＧ２２５－２００１和热量表城镇建设行业标准ＣＪ１２８－２０００的相关要求。

该装置适用于计量检定机构、热量表制造行业及供热企业对普通式、卡式、通讯式等各种热量表的检定。全部检测过程由计算机自动控制，可准确记录、存储、打印每只热量表的多项数据，便于质量控制和跟踪，同时具有操作方便、直观、结构合理、维护简单、安全可靠等优点。

技术特点

１、多种功能

该装置既可以进行热量表整体检定也可以对热量表进行分体检定。此外，还可作为与热量表相对应规格的热水表的检测装置，可以测量流量、压力损耗及准确度等诸多参数，从而实现一台多用。可用于检定普通式、卡式、通讯式等多种形式和规格的热量表。

２、完善的软件系统

该软件可自动采集流量、温度、压力信号，并依据水的焓值密度表和相关公式计算出标准热量值，和被检表的相关特征参数均保存在数据库中，可以随时查询、打印及统计处理。计算结果准确可靠。

３、操作简便

在操作员安装好被检表并通过计算机输入相应的检定点数据后，检定过程自动进行，计算机屏幕实时显示各项参数，以方便用户随时监控测试过程及打印出有关参数结果。

４、高效率快捷的检定

该装置可根据需要同时对一块表或一组表（最多５块）进行相关参数检定。操作简便、时间短，可以极大地提高工作效率。

５、安装简便

本装置不需要特殊的安装条件，用户只需提供必要的水源、电源及排水，无需其他配套设施。

６、安全可靠

整个循环水路与电气部分完全隔离，并有各种报警装置。

未完待续 详情请来电垂询：
０２２－８３７１８８８８
０２２－８３７１６６６６

水资源管理系统

公用预付费水表、公用水表应用

公用水表是针对各大专院校学生公寓水资源浪费现象严重而开发的，特别适用于公共浴室淋浴用水。以ＩＣ卡为数据传递媒介，即插即用（插卡用水，拔卡停水），极大程度上提高了学生（用户）的节水意识，同时方便了后勤部门的用水管理，使高校后勤部门在短期内便会看到显著的节水效果。

公用冷、热水表 由电源、控制器、表体 水表、电磁阀、流量传感器　三部分组成。用户凭预付费ＩＣ卡用水，先交费后使用。根据用水量按水价销减卡上金额，从而实现对公用水表用水的收费与计量。

我公司自行研制的公用水表收适用多表多卡，即系统内所有挂表均可为系统内任意多卡使用，方便了用户的使用；采用非接触式射频卡及有效防伪卡、防窃水措施；选用常闭型电磁阀门 使用耐久；７段数码管显示，具有水价、剩余金额、单次用水量数字显示功能；并具有错卡、金额不足报警提示和金额用尽关阀可靠等功能。

大口径预付费水表

大口径水表用于大口径管道用水计量，它的应用解决了以户用表进行计量时，因主管道跑、冒、滴、漏造成损失，分摊所带来的繁琐工作，特别适用于工矿企业，大专院校等用水大户的水费管理，最大程度上避免了水费拖欠问题。

本产品用于大口径用水管道的预付费控制。口径范围４０－１５０mm。额定流量（Ｑｐ）范围１０ｍ３／ｈ——１００ ｍ３／ｈ。

大口径水表由预付费水表控制器、大口径远传水表、控制阀门及微机售水软件等部分组成。

预付费水表控制器采用交流供电保证可靠工作。在断电的情况下，直流备用电源可维持７２小时连续可靠工作。

预付费水表控制器接收ＩＣ卡传递的用户购水信息，根据用户的剩余水量控制阀门的启闭从而实现预付费控制的目的。用户购买水量、累计使用水量和剩余水量均可清晰显示。

控制阀门采用先进的有线遥控技术，传输距离可达百米以上。做到断线关阀，有效地防止非正常用水。定期开关阀，防止阀门因结垢而堵塞。

远传水表及控制阀门采用全密封结构，在意外浸水的情况下仍能保持正常工作。

软件系统界面简洁，操作方便实用。报表功能齐全。工作可靠。

美国硅谷技术精英来津助阵

日前，赛恩研发中心在新落成的“赛恩商学苑”会议厅，向有关政府官员和重要客户，演示宣讲了赛恩最新推出的“无线远传可控制能源计收费系统”。这一在国内外均属独创的高技术含量的整体产品及方案，一经推出便引起了各届的极大兴趣，在业内产生了轰动效应。这套全新的技术方案，是赛恩研发中心与美国硅谷有关技术精英共同研发成功的。在产品面世的同时，也为赛恩在新品研发上摸索出了一个新的模式，即利用硅谷华裔技术精英的技术专长和前沿信息优势，与赛恩的市场敏锐度和开拓能力、制造成本等优势合作，紧紧围绕着国内市场的需求点、热点和难点做文章，不断推出适应市场的新产品。

据悉，赛恩董事会决定，随着该课题的不断深入和新研发模式的日臻成熟，赛恩将选派技术和管理骨干赴硅谷短期考察学习，以真正实现与硅谷技术人才的互动和合作。

全国人大代表团来赛恩视察

全国人大代表一行三十余人在天津市人大副主任卢金发、老市长聂壁初的带领下来到了位于华苑科技园区的赛恩公司。在双方亲切友好的交谈中，董事长左晔向光临我司的人大代表们简单汇报了公司的发展史、产品情况，重点详细介绍了我司的热计量表及填补国内技术空白的热量表检定装置。代表们在聆听过程中不断地点头称道，对作为民营企业的赛恩公司涉足科技搞实业的胆识给予了高度的评价，对赛恩公司这几年来所取得的成绩表示肯定，称赛恩发展有“后劲”，全国人大代表代表们来赛恩考察参观、搞调研充分证明了党和政府对民营企业的重视，对民营经济所寄予的厚望，赛恩人决心踏踏实实地在领导的关怀下把企业做大、做优、做强，贡献于热计量行业，为天津市民营经济再创新高尽一份力。

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

一线光明　一丝希望
一个宏伟的前景

一个散淡的我，一个自以为脱凡超俗、看破红尘的人，做为一个朋友，也只是从朋友的角度，我关注着赛恩。每次看到《赛恩人》都有一番感触，今天，我，对　，就是我，终于按捺不住思绪，决定提起笔，向《赛恩人》投稿，请朋友们不要笑我，一个自以为散淡的人，也就是一个自以为是的人，为什么忽然文兴大发，有题而感，因为我感动，我仅有的一点未泯灭的人性被激活，我祝福赛恩，不是因为我是赛恩的朋友，而是为赛恩的精神，为那种在暴风雨中勇敢搏击的海燕的精神，祝福你，赛恩，祝福你，新的太阳，是你使我看到了光明，看到了希望，也使我看到我黄皮肤的同胞们，也就是我的自以为是的同胞们，他们是能够干好应该干好的事情，我们的民族是有希望的。

赛恩的朋友们，请你们理解，我本人自为智商不低，文化不浅，又有一些文人的柔弱感，且平时用一个玩世不恭的外表掩盖空虚的灵魂，这都是无奈，是最假的假，坎坷的经历，精神上的折磨，都是自己怜悯自己，实际上是一个最无用的人，但今天，我终于激活了自己，也就是体验到《赛恩人》说的：有为才有位。

让我说句实话不容易，但是今天，我要对赛恩的朋友们说句心里话，不管是认识的，还是不认识的朋友，请听一句人性良心复活的人说句心里话，珍惜吧，珍惜你们的现在，珍惜你们的明天，希望就在你们的手里，把握住，不要错过，后悔药不能吃啊。朋友。

有好的机制，有好的作风，有好的手段，有好的领导，还有更好的决策层，做为一个旁观的人，我都看到了希望，那么你作为一个赛恩的员工还有什么彷徨吗？

我得知道：人都有各自丰实的情感世界，但也得知道：人绝不是生活在情感世界的真空中，为了我们的吃、喝、拉、撒，努力吧！因为在赛恩，我感觉到了一点，只要努力，就能够有你的位置，只有拼搏，才能够得到回报，只要你是一个真诚的人，你的人性就能够得到尊重。

祝福NEW SUN

（赛恩的朋友 北京金龙源公司总经理　王建伟）

小议赛恩商学苑

值林为苑。¯左思《吴都赋》。刘注□ “有木曰苑。”
泛指园林，花园

古有“岳麓书院”，书声朗朗，指点江山激扬文字。今有“赛恩商学苑”，提升员工素质，开拓管理思维。友人曾问：“商学‘院’非商学‘苑’，此院非彼苑，又见白字。”答曰：“此苑书声朗朗且亲切和谐，展现赛恩‘以人为本’管理哲学。突出一种开放式思维，倡导创意与自由，意在自然中求缘、求德、求才、求进步。以赛恩商学苑汇有识之士，尽显风流，不言放弃，育我赛恩栋梁之才成就民族伟业。追求卓越，我们锲而不舍！”

菊花茶

累了一天，静下来沏上一杯茶，独处安静点上一棵烟，或闭目养神，或看黄昏到夜幕，可以去想任何事，也可以不去想任何事。朋友从杭州寄来一包菊花茶，据说当地以茶闻名，盛产一种叫杭白菊，家家户户把菊花摘下来，自然风干而成，口味清香微甜，特别是发现透明的茶杯里，一朵朵鲜活的菊花，在上下翻飞，一幅充满激情和生命力的画面，心情从烦乱到平静，人生如茶，想象生命就是一杯茶。

生命不甘平庸，要把握生命每一个亮点，就如夏荷秋菊，在不同的季节，用不同的方式，给人们以不同的美好感受，只要有心，秋天也能成为春天，每片树叶都绽放的花朵，一杯菊花茶，原本已干枯的菊花，有了水的环境，热的温度，淡淡的香，透过明亮的杯，可以看到同样明亮的天空，同时菊花的生命，也在此时此刻重新绽放，年轻不能懈怠，要把握每一次锻炼的机会，越挫越勇，越挫越强，认真做每一件事，全身心的投入，有年轻的资本，有努力的艰辛，有成功，有挫折，经历是最大的财富。与烟酒糖相比，茶更清淡，更有回味，因为是自己的故事，书亦香斋何须花，茶能醉人不用酒，人生百味品，茶品味人生。

后续注释：迟到的“菊花茶”终于在明媚的春天推出，欢迎大家品味。

同时“烟酒糖茶”系列告以段落。这不是一个结束，希望是一个新的开始：这不是一杯凉茶，而是一杯热茶香茶，希望能给大家带来点点温暖和点点芳香。

祝：在新的一年赛恩事业马到功成，赛恩员工幸福快乐。

（陈杰）

也谈心眼多

和大家一样，我也很害怕被别人冠以“心眼多”之名。但通过最近发生的一件事却让我改变了原先的看法！□

记得是在一次合同审核过程中，因为合同中的有一项条款已严重损害了公司的利益，做为公司的律师，我有义务和责任将此条款指出来。但就此条款，公司的经办人员却迟迟与对方谈不妥，最后快要订合同时，我传给此君的合同仍然是经过修改后的条款，此君便说了一句“就你心眼多”。□

坦承地说，我当时心里很难受。毕竟年纪轻轻，在同事中留下了一种玩世不恭的感觉□ 但转念一想，“心眼多”又何尝不是一件好事？因为“心眼多”。我们才会关心本职工作之外的事，才会更好地相互补台、补位；因为“心眼多”，我们才会更加全面地考虑问题，也才有了成功的喜悦；也正是因为“心眼多”我们的销售经理们才有可能让客户更加了解赛恩公司，才有可能与客户实现双赢！其实，“心眼多”就是责任心，就是方法，就是创新，就是工作的主动性。□

当然，“心眼多”如果是用于工作之外的，影响到我们的工作，大家都会不屑一顾□ 是不足挂齿的，也不是我们所讨论的范围。□

与其被说成“缺心眼”，我倒更喜欢“心眼多”。

借外力　苦练内功提高核心竞争力

加入WTO后，赛恩人更多的是一种紧迫感，逆水行舟，不进则退！同时，赛恩人也冷静地思考，积极地去面对WTO的冲击，迎接挑战。这次与先明工作室合作就是希望借外力，苦练内功，提高企业自己的核心竞争力的举措之一。图为在津举行的聘请“签约总裁”签字仪式上，公司的高层领导与先明工作室的刘先明先生合影。

赛恩人剪影

姓名：王志宏
职务：研发工程师
个人爱好：睡觉、爬网
工作向往：作品出新、知识更新、观念更新、薪资更新
个人愿望：从容地把产品作细，不要让市场部的那帮狼老追着我。
最喜欢的艺术：文学（尽管我并不懂）
最喜欢读的书：《三国演义》、
《福尔摩斯探案集》
最喜欢的颜色：蓝色
最欣赏的女性：善良、热情、善解人意。
最欣赏的男性：有责任心、有主见、胸怀大局、不计较琐事、不逃避大事。
最难忘的事：刚毕业时搞产品出了问题，烧了一只变压器，屋里半个月都是烧漆味，很窘。
一项很好的体育活动：骑自行车爬桥。（我已经坚持了4个多月）
一本耐人寻味的书：《中国社会各阶级分析》
一支很动听的歌曲：《卡萨布兰卡》
一部很好看的电话：ｗｉｎｄｏｗｓ资源管理器
一位很欣赏的影星：蒋雯丽
赠友人的一句话：“重要的是向着目标走下去，而不是姿势。光学别人的姿势，小心别爬着回去。”
座右铭：“别把别人撂旱地上。”

恭祝　新婚快乐

相信许多男士感到失望吧！梦中情人结婚了，但新郎不是我们。在这里我们真诚的祝愿
赛恩集团公司：陈琰小姐
金泊洼劳教管理中心：高建光先生