



我们靠什么去成功？

——献给11年司庆日
董事长 左晔

(1) 企业竞争靠制度

日前，我们正式启动了《战略营销模式考核方案》，这是继2004年7月我们实施的“百日营销会战”并对营销团队进行了16次培训的赛恩营销战法《战略营销与营销模式》后逐步形成的企业制度。

接着，按照2005年九件大事的年度计划，我们又推出了《赛恩集团组织体系方案》。并重点突出了以“双定”——定级定岗为组织基础；双表——《薪酬结构表》和《四维度绩效考核表》为管理主轴的组织建设制度。在结合先前制定并在执行中完善的《关于主业的三年战略规划》，以及着力加强的在集团《六大流程框架》下的信息化的流程化管理与运营，赛恩已基本形成了一套自己的企业制度平台。

我们确信，一个企业，一个组织，归根结底是制度的竞争。就像西方经济学家在分析中国经济增长时，除去诸如引资，投资，技改等常规因素后，多出来的那一块经济增长。他们很疑惑，增长因素是什么呢？还是学贯中西的中国经济学家看得明白，增长的那一块是制度创新带来的。当今中国已在进行大的转型，最大的转型就是制度和机制的转型。那些受到良好西方经济学教育又经历过旧的模式制度的中国学者，看得最明白，因为他们“使用过粮票、布票、肉票……”（北大、中欧教授，经济学家周其仁语）。

显而易见，制度、机制、流程应该是我们极其重视的软件了。所以，在这里我提醒大家：在长达十多年的忙忙碌碌中，应该全体人员从意识上、理念上有制度与流程的概念，在行动上，要跟得上这种变化。

不容忽视的是，硬件的变化可以通过投资和精细管理解决。正如我们的办公楼、车间、庭院，芳草茵茵，大理石锃亮。但是，软件是否跟得上？制度是否跟得上？意识是否跟得上？执行力是否跟得上？则是一个大大的问号。靠什么解决呢？

(2) 个人竞争靠能力

战略管理大师们告诉我们，战略是在执行和实战中逐渐成熟完善的。套用过来，制度也是需要坚决的执行和实践才能验证其合理性和先进性，抑或说才能验证制度的功效性。这种执行和实践要靠领导、靠团队、更靠每一个独立个体的人。

从个人发展和追求成功的角度讲，个人竞争靠能力，正如在一个完全市场经济的条件下，有的企业生，有的企业死；有的人成功，有的人失败一样。所以，对个人来讲，能力是硬道理。

大前提是放在企业中，什么是能力？

这是一个看似简单却不简单的问题。我们列举几个在日常生活中我们随时可以看到的现象：

之一、肉烂嘴不烂的人。凡是工作业绩平平，被领导和大家公认为能力平庸的人。从他们口中，我们基本没有听到过他们认为自己能力平庸。这类人倒有一个共同的特点——强调客观。做不好工作，总是强调其它因素，就是不找自己的原因。对这类人，我讲过一个笑话：你们知道国民党为什么打不过共产党吗？就是在电影中，我们总是看到国民党下级军官跑进指挥部哭着报告说：“共军火力太强，兵力太多，我们请求支援！”或者干脆喊：“共军打进来了！”而我们共产党的下级军官则对上级说：“请首长放心，保证完成任务！”，所以国民党打不过共产党。这虽然是笑话，却说明一个道理：有能力的人总是从自身上挖潜力，而无能的人总是在客观上找理由。这真是应了那句古话：懒必馋，勤必俭。有能力无能人必定是有原因的。解决办法：只要有自知之明，是可以调教培养的。

之二、眼高手低的人。我们有的人自认为有经历或学历，就踌躇满志，小架子端着浑圆，很有点自恋情结。但是俗话说得好：“是骡子是马拉出来遛遛”，“是白猫是黑猫，你得把耗子逮来”。这类人是团队组织的杀伤、是负数。因为他们擅长挑毛病，擅长嘴功夫，但根本不会解决问题。对于这类人，我常讲，发现问题不算其本事，解决问题才是真本事。套用一句经典语录：“没困难要共产党员干什么？”时间长了，只能是涣散军心，瓦解斗志。他们共同的特点是，大事根本做不成，小事也绝对不去做。解决办法：请君走人！

之三、小聪明太多的人。有人不从真能力上修炼、靠业绩取得成功，但极擅长小聪明、小伎俩。以前我们有个业务员，别人卖表，他卖软件，因为他没本事卖主导产品，却可以钻营销方案的漏洞，通过卖软件，吃折扣、提成。就像我们有的同胞在国外超市买东西，把小对虾包装上的价格条形码撕下来贴在大对虾的包装上去结账，吃大对虾的美味，花小对虾的钱，还笑嘻嘻地说老外都傻了吧叽的。依我们的经验，凡是小聪明的人都是极其自私的人，都是斤斤计较的人，都是一点亏不吃的人。因为他们自认为聪明，遇困难是极易拐弯的人，有危机是最先逃跑的人，也是最靠不住的人。解决办法：厚道点！把极端自私向团队利益倾斜点，把小聪明用在正道上，也许还可以用。 之四、人际关系总是出问题的人。

（这一条就不细说，赛恩语录：群众的眼睛是雪亮的。）举的都是负面的例子，并不是抹杀我们大多数同仁的能力和兢兢业业。我只是和大家探讨，“能力是怎么炼成的？”按照专家的说法，从成功学的角度上看，一个人的成功，专业能力只占20-30%，而情商能力却占了70-80%。所以，我告诉大家“态度决定一切”，能力培养先从情商入手。所以，我们推行的四维度考核先从态度一项入手，为第一维度。所以，我推荐几本成功学的书给大家《卡耐基成功之道全集》、《别作正常的傻瓜》、《心态—唯一的成功阻碍》。

(3) 学历之痒

谈能力不能不谈学历。尽管我们说起来都知道学历不等于能力。有学历的人不等于有高能。但是，我们在招人、选人、用人上又往往陷入误区。

无论是用人单位还是求职人员对学历的误解，已经给职场造成了相当大的弊端，甚至是社会学范畴上的问题。记得2003年11月8日，在上海科技馆大厅，中欧国际工商学院建校十周年校庆暨2002级EMBA毕业典礼，当我和同学们从外方校长的手中接过EMBA硕士学位证书时，身心是激动幸福的。但是典礼后同学们的欢聚中，出现频率最高的两个词也让我倍加沉思甚至是沉重。这两个词是“光环”和“薪酬”。什么是光环？在许多同学看来我们拿到了名校的硕士学位，头上就多了一顶光环，值得自豪炫耀的光环。但在我看

来，这不是简单的自豪感，她和劳动模范的光环不一样，劳模光环更可能激励获得者爱岗敬业，去做得更好。而MBA的光环则更多的是使获得者的欲望膨胀了、心态失衡了！当然接下来的词就是薪酬。两年的学习还没结束我们班六十一个同学就有近一半换了工作。求发展是一方面，最重要的是求高薪。而有的同学给自己定出的身价，竟然高出了他拥有本科学历时的十几倍，的确令人咋舌！

其实，水往低处流，人往高处走。谁都希望自己越换工作薪水越高，这无可非议，但总应有一个度。最重要的是MBA们是学过市场营销这门课的，顾客购买的是商品背后的价值，这就让人问了，两年的MBA课程，就真的比本科生的身价暴涨这么多吗？

不用求证答案，因为答案明摆着。但要命的是学生们不正确的心态又被学校放大了。据说，世界权威机构给工商学院排名时有一项指标，即该校学生毕业后薪酬增长幅度能达到怎样的比例。但是我找了半天，却找不到毕业生在若干年中能有效证明能力和显著业绩的指标！可关键是企业付出高薪，要的不是MBA文凭，要的是真才实学。

如果说学校是培养人这一特殊产品的工厂，MBA是这间工厂的产品的话。其实我不怕得罪人地说，你这个工厂是不了解市场需求的！市场是谁？

“市场就是千千万万个企业”。这番话是我参加“天津市职业经理人俱乐部成立暨职业经理人论坛”时，对南开大学商学院张玉利副院长讲的。我对张教授讲，做为用人一方的企业，我调查了解过许多企业的老总，他们最反感的是这些MBA们常见的臭毛病。我对张院长讲，我们公司的一位MBA就毕业于南大商学院，毕业时她的导师对她说，“出去找工作低于多少钱，就不要说是我的学生。”为人师者这么启发忽悠，难怪许多企业对于MBA们的真正能力不敢恭维。但他们漫天要价的胃口倒是让企业瞠目结舌。著名民营企业刘永好来赛恩座谈时，私下里对我说，岭南商学院请他演讲时，曾直言不讳地对学院教授和MBA们讲，商学院的培养方式和MBA质量不是企业需要的。MBA要成为企业可用之才，要成为企业家，还有很长的路要走。

如此看来，心态与情商、实际能力与薪酬期望值、书本理论与实际动手能力，应是高学历者要想取得成功必须逾越的三大障碍。而这三点，应该是我读MBA最深刻的体会，也许是进了庐山再出庐山看庐山的缘故吧。希望对赛恩的高学历同仁有所帮助。尽管话不一定中听，如果你真有如谷虚怀，我给高学历者和MBA们推荐一本书，著名管理学学者，加拿大人亨利·明茨伯格写的《管理者而非MBA》，原著名称为《Managers Not MBAs》。这是他用了35年的思考，15年的MBA教学经历，历时4年完成的经典之作。

(4) 学历之痒探源。

第一条、去年，新华社播发这样一条消息，中共中央组织部要求严查官员的学历情况……

第二条、我在中欧课堂上听北大经济学教授卢峰讲，北京大学边上卖假学历的行情也是随市场供给波动的，北京大学本科学历最低时200元，而外省不知名的普通高校达1000元。因为造北大文凭的人太多了，也容易被用人单位查证出来，而不知名的高校造假的人较少，同时也不容易被查证出来……

第三条、本月初的新闻，珠江三角洲一线城市广州，真正本科应届生，月薪500元……

这三条互不相关的消息，实际上道出了学历之痒的渊源。应该肯定的说，全社会重视学历是从我党八十年代的干部年轻化、专业化开始，各级配班子时，如果后备干部中谁有一纸高学历，特别是毕业于名牌大学，晋升的筹码大大加强。于是除了肩负培养干部的党校外，许多大学开始办班。官员拿学历开始蔚然成风，这是其一。其二，随着改革开放，大批外企的进入，外资企业择人时，格外重视学历和学校。于是人们认识到要想仕途平坦、要想求高薪得先拿个学历。

以上两点无可厚非。十年动乱，教育制度崩溃，当时社会上受过高等教育的人真是太少了。当时的大学生曾有“天之骄子”的说法。这是历史造成的，是和经济密切相关。其实二战之后，在美国被称作“婴儿潮”的那段时间，1945到上世纪末，美国共出生了八千万人，这其中受过高等教育持有本科文凭的人达到四分之一。有的人拥有两个以上博士头衔，也不稀奇。而我们因为历史和国情，学历成了影响一个人一生的大事情。所以，人们与其说是对知识的渴求，倒不如说是对高学历的渴求，人们对学历的看法偏移了。

第二条消息应该是社会对学历继续进入误区的结果，因为高些的学历和名牌大学，可以获得高薪，至少是可以获得找工作的敲门砖。于是高考激烈竞争，于是竞争不过就去造假，以致引发了一个地下产业。满街都是办证的小广告，各种名目的培训班和文凭、认证如雨春笋。打开网站，打开报纸教育广告版面，铺天盖地，让你搞不明白。原来千辛万苦攻读的MBA，这么容易可以拿下来！花1.8万元，就可以拿到洋文名的美国、英国大学的MBA学位？按照经济学家的供给曲线，学历疯狂，同时也开始贬值了！这种现象害了用人单位，也害了教育部门，更害了受教育者自己，因为不注重实际能力的学历，只是一个标志，说得刻薄点，只是一张纸！这就带来了连锁效应，真正本科毕业的应届生，在中国经济最发达的地区居然有人开出月薪500元工资。尽管是个别现象，但今年三百多万的大学毕业生，其就业压力也够招呼的。大学生就业牵动了多方神经。

在《管理者而非MBA》的序言中，中方序者写道“上世纪八十年代，我应日本科学顾问向坊隆之邀，在日本国家科技厅科技政策研究所工作时，深切地感受到日本是一个学历社会，学历甚至可以影响一个人的一辈子，名牌大学的学历更是如此。可是，经过20多年的实践，到了八十年代，他们又喊出了一个口号‘让学历见鬼去吧！’日本悟到，学历已不那么值钱了，真正值钱的是代表实践经验的阅历和能力。

“实践是管理之本”，我真诚地希望有学历的同仁，调整好心态，认真补上情商这门课，在实践中增长真本领。因为我们和我们的社会越来越理性了。

——论“四维度”考核之能力
(本报评论员)

把中国足球队带进2002年世界杯的前中国国家足球队主教练米卢有一句名言：“态度决定一切”！然而，在世界杯决赛场上，中国足球队却三战皆负，未得一分，未进一球，净失9球，这不能归咎于球员们没有一个积极的心态，也不能说激励机制不够，国家的荣誉、个人的足球生涯以及一位香港实业家开出的进一球奖励百万美元的重赏等等足以让每个球员“拼命”，但仍然摆脱不了惨败的命运，究其原因很简单，就是能力不够！

能力的重要性不言而喻。没有能力，仅有态度是远远不够的（当然，“态度是第一位”在赛恩是永远没有错的），因为没有能力或能力欠缺就意味着市场无业绩、研发无成果、管理无效率，组织无体系，也就意味着没有了一切，员工没有能力或能力欠缺，企业也就不会有很强的竞争力，也就摆脱不了在激烈的市场竞争中失败的命运。同时，现实地说，如果能力有欠缺，期望的薪金只能是水中望月、雾里看花了，如果我们希望自己的收入能够高一点的时候，应先审视一下自己的能力！在提高能力上下功夫。

能力的体现也是多方面的，学历、经验、知识以及情商等等。我们应该认真思索一下如何将知识转变为能力，如何将经验转变为能力，如何在工作中展现自己的能力。应该认真地提高自己的专业素养，提高自己的文案能力，提高自己的沟通能力，提高自己的团队合作精神，提高自己的语言表达能力——能力是一个综合性的素质。就象肌肉经过锻炼可以发达一样，通过学习、实践、培训，能力也是可以提高的，相对于企业面临的日益严峻的竞争来说，能力的提高有一定的紧迫性和必要性。

企业竞争靠制度，个人竞争靠能力。日前，集团已经在制度体系上迈出了可贵可喜的一步，为大家的长远发展搭建了一个的制度与激励机制平台，剩下的就是大家努力的事了。借用董事长在做“集团组织机构培训”中所说的最后一句话作为本为的结尾：

提高能力，让我们共勉！

集团自八月起正式实施绩效考核

编者按：成立于十一年前的赛恩，真正的绩效考核却在十一年后的今天实施，是有点儿晚了，但只要开始，就永远不晚。有人说，绩效考核往往是人力经理们的“陷阱”，因为随着时间推移绩效考核的实施往往会成了“形式主义”，往往会“无果而终”……赛恩此次实行的绩效考核将会怎样？困难会有的，我们已经准备好了，想过成功，想过失败，但从未想过放弃。绩效考核，你准备好了吗？

集团向“光彩事业基金”捐款拾万元

6月29日，董事长左晔代表赛恩集团向天津市工商联“光彩事业基金”捐款10万元，至此，赛恩已向社会各界捐款捐物总额达百万元。

在社会各界的支持与关心下，赛恩集团走过了一条从无到有、从小到大、从弱到强的道路，赛恩在快速发展并取得一定成绩的同时，也一直致力于回馈社会，回报社会各界对赛恩的关爱，积极参与各项公益事业，先后向“光彩事业基金”、“99年抗旱打井工程”、“思源博爱基金”等机构捐款捐物达百万元。正如集团董事长左晔所说，作为社会的一分子，赛恩参与公益事业，不仅是一种义务，更是一份社会责任。企业只有有了社会责任感，才能实现企业的持续长远发展，同时董事长表示赛恩将在更广阔的领域内以多种方式积极参与社会公益事业！

(董事长秘书处 孙路)

集团自八月份起正式实施绩效考核

长期以来，缺少一套切实可行的考核体系或绩效考核不到位一直是制约赛恩发展的主要瓶颈之一。为了有效解决这一瓶颈，力争在赛恩形成“干部能上能下、工资能升能降”的氛围，真正在赛恩体现“企业竞争靠制度，个人竞争靠能力”的原则，真正体现“能者上、平者帮、庸者下”的用人理念，在集团董事长左晔的亲自主抓下，日前人力中心正式出台了关于集团定岗定级及定星的考核方案。

根据此次方案，集团将所有员工共分为五大序列：干部、技术、员工、荣誉及光辉系列。（见下图，均为五星）



干部 - 被聘任为领导管理职务的各级干部，旨在形成塔形或梯形的干部队伍



技术 - 不担任管理职务，只具体承担专业岗位的知识型员工，旨在加强对普通员工的长期培养和待遇提高



员工 - 按普通员工司龄长短设置的序列，旨在加强对普通员工的长期培养和待遇提高，荣誉提高；



荣誉 - 司龄超过5年的老员工，以绿地绿星显示个人与企业的命运紧密，恒久长青；



光辉 - 受到集团表彰的先进干部、员工，是赛恩事业的组织人力基础和中坚力量。

按五大序列划分后，共设五种级别，任何进入赛恩的员工首先确定进入哪一个序列，然后依据给定的评级条件进行定级，每个序列一般设五级。定级的目的是为了实行简练，高效的组织层级管理。

每位新员工试用期满后，要进行转正综合考评和定职（定岗），重新对级别进行评定，先确定级别后，再定职定岗，以后每6个月评定一次，称职者上，反之则下。评定时先评是否称职，再评是否称级。应届毕业生，满一年可以进行级别评定，原则上考评通过后，每年可晋升一级。考评暂不通过者，可以给6个月的整改期，再评定。有特殊贡献和能力突出者，经综合考评，可以破格晋级和定职定岗。

老员工也要坚决进行每6个月一次的称职称级评定，坚决实行能者上，庸者下的良性竞争的用人机制。历史上有过贡献，司龄较长，但能力跟不上去，业绩不佳，被评定为降级降薪者，其已得到的有关长期的福利不受影响，以体现人性关怀，并给其一定的整改时间。

技术序列和员工序列，一旦被集团任命和聘任为管理干部职务，便进入干部序列，享受干部待遇和行使相关权力，承担相关责任。

人力中心对集团全员的定岗定级的考核方案，是在综合考虑每个人的学历、能力、业绩、司龄、岗位以及工作年限的基础上进行相应定岗定级的，同时需要强调的是，此次定级定岗只是一个开始，每个人的岗位和级别并不会一成不变的。从本方案正式实施之日起，每六个月都要进行一次重新考核定级定岗，考核的依据有四点，即态度、能力、业绩和创新，每个岗位都有不同的切实可行、操作性强的绩效考核方案，通过考核，能力强、业绩好的员工将实现升级、升职和升薪，对于业绩差、能力态度平平的员工将给予降级降职并降薪，不唯学历论能力，不唯资历论薪资，归根到底一切以业绩、以能力为考核标准。同时，赛恩实行半年考核与月度考核相结合，每位员工的工资中绩效奖金部分将按照绩效考核的结果来评定。

通过此次考核方案的实施，意在使广大赛恩人能够发现自己的差距，也找到努力的方向，希望大家能够理性并积极地看待此次定岗与定级，并通过努力、通过业绩来证明自己的能力。

绩效考核花絮
两组有趣的数据

在这次定级定岗的过程中，我们发现了几组非常值得思考的数字，一是在公司司龄超过五年以上近百人，其中有二十人左右司龄在九年以上，二是在公司现任金三星以上级的十三人中，司龄在五年以下的只有两人。仔细分析这两组数据，我们发现这不是偶然的，一是因为赛恩是科技型企业，是致力于长期持续发展、力争做“百年老店、永续经营”的企业，没有短期的投机行为，这就决定了许多员工能够在企业里司龄近十年，与企业一起实现共创、共享、共荣和共存，稳定的员工队伍是赛恩最大的财富；二是赛恩在用人时强调“德才缘”，尤其是对干部的提拔与任命，强调对企业的忠诚度以及对企业文化的认可。

绩效考核不等于加薪

在绩效考核准备实施以及正式实施的日子里，人力中心可以说是最郁闷的。郁闷的是一些问题不知怎样回答。人力同仁都有同感，经常被问道，什么时间加薪、加多少等等，一来公司薪资是保密的，不能随便说，更为难的是因为有人可能是此次考核中降薪的对象，实事求是地说了吧，有伤人自尊之嫌！就冲这一点，也希望早点出内刊，在这样一个公开的平台郑重地、“哲学地”告诉大家，绩效考核并不天然地等于加薪，但加薪天然地要通过绩效考核。请谨记，通过考核，干部能上能下，级别能高能低，工资能升能降！

(人力中心 姚璐)



图为左总接受天津电视台时代智商栏目记者的专访



图为赛恩集团在市抄表到户工程总结大会中受到表彰的奖牌

弃文从商的追梦人 - 左晔

——天津电视台时代智商栏目

记者对左总的专访



日前,天津电视台“时代智商”栏目对我集团董事长左晔进行了专访,并在天津电视台、天津卫视频道进行了播放!

在访谈中,董事长左晔从他八年警察生涯、六年的记者阅历说起,从他永不知足、坚韧不拔的性格说起,讲述了他最初下海的动因,讲到了赛恩的第一桶金,深情地回忆起老员工们创业时期的艰苦奋斗精神,并动情地回顾了他孩提时代的生活和学习情况;在谈到了赛恩取得一点成绩的原因时,左总指出创业精神和团队精神是法宝,并强调这两点也是赛恩未来发展之本;同时,左总也就赛恩如何在未来激烈的市场竞争中抢占先机、如何与行业中的跨国公司竞争与合作提出了自己独到的见解。

许多赛恩的员工在看了专访后,纷纷表示,对赛恩的发展更加充满了信心,并相信在以董事长左晔为主的集团领导班子带领下,赛恩一定能够取得更加辉煌的发展。

(董事长秘书处 小乐)

守业“牛”与创业“狼”

记得有人曾这样比喻新老员工——“创业狼”和“守业牛”。如果说资深员工是守业“牛”,那么空降新员工就是创业“狼”。资深员工之所以成为“资深”,一方面在于其工作能力和业绩得到企业的认可,另一方面也在于其对公司现有文化的认同。在目前的众多民营企业中,这种文化的认同更多地体现在对老板个人魄力的认同上。资深员工的忠诚是毋庸置疑的,其专业技能也在公司中发挥着重要作用。而集团引进“狼”——新员工的目的,不外乎寻求对既往管理模式的突破,给团队带来新的活力或者是对业务进行新拓展。“牛”和“狼”怎样才能协调地磨合,使企业创造的价值最大化呢?笔者认为,首先新员工要区分现实与梦想,明白现实不只是梦想和鲜花,尽快适应公司,融入公司文化,认可公司经营发展理念;其次勤奋,踏实,将理论与实践相结合、知识与市场相结合;虚心谦恭,多向老员工请教;最后,明白诚信是做人之本,要珍惜工作机会。老员工也要以积极的态度来对待公司的变革,对待企业的新生力量,努力提高自身的知识技能,消除心中的芥蒂,真诚的与新员工沟通,因为新员工与老员工,以及即将源源不断地加入赛恩的赛恩人都是决定赛恩未来发展的栋梁。

最重要的一点是,不管是新员工,还是老员工,得首先清楚自己是不是“牛”和“狼”,即使是“牛”,牛气还是少一点好,即使是“狼”,也不能有一颗食人的狼心。

董事长强调指出各级干部

要带头讲正气

兵熊,熊一个,将熊,熊一窝,管理干部对于企业的重要性是不言而喻的!但如果干部不讲正气,不能坚持求真务实、脚踏实地的工作作风,那带来的后果将是灾难性的。董事长在诸多场合多次强调指出:在集团现任干部中大多数是好的,都能够坚持讲正气,坚持见困难就上、见荣誉就让的作风,切实地起到了一个领导干部的带头作用,但仍有少数干部,有的还是高层,总有这样或那样的毛病:见困难见矛盾就让,见荣誉

就上,问题是下属的,成绩永远是自己的,绕开困难走,围着荣誉转;不能正确地认识自己,自我膨胀厉害,目空一切,不能以正常的心态处理工作中的人和事;表面文章多,重形式主义,花拳绣腿现象严重等等,这一切都是要在工作中克服的。

日前集团实施的考核方案中,讲正气作为考核的一个很重要的内容,希望全体干部能够充分认识到正气的重要性,带头讲正气,希望全体员工在即将进行的考核中睁大眼睛,切实地帮着干部找问题,改善我们的工作氛围。

赛恩集团在市抄表到户工程 总结大会中受表彰



四月十四日下午,市政府在天津大礼堂隆重召开“天津市自来水抄表到户改造工程暨二次供水设施旧管网改造工程动员大会”。市建委常务副主任、市自来水抄表到户工程指挥部总指挥苏文利主持会议,并就抄表到户工程和二次供水改造工程做了总结动员报告,副市长陈质枫出席会议并做重要讲话。来自市政府各部委、抄表指挥部、天津水司和各参战单位360余人参加了会议。

在欢快的乐曲和阵阵掌声中,大会对在三年抄表到户改造工程中做出突出贡献的单位和个人给予了表彰。赛恩集团作为主要参战单位之一,在天津市抄表到户改造工程中做了积极贡献,被评为市级先进集体,能源公司李国才、蔚殿庆、张姝锦、莫德尧、张伟获得先进个人光荣称号。抄表到户工程被天津市政府列为2004年为民办的20件实事之一,是市政府实施并高度重视的民心工程,赛恩集团作为一个民营企业,能够参与这样的工程并受表彰,不仅仅是赛恩的荣幸,更凝聚着社会各界对赛恩的厚爱,是社会各界对赛恩企业实力的认可,对赛恩品牌文化的认可,赛恩将所获得的荣誉视为企业发展的新动力,并将进一步投身于天津市抄表到户工程。

为什么选择赛恩

自2004年10月承办“津冀水司抄表到户一日谈”以来,赛恩集团又先后承办了“津冀水司”、“津辽水司”抄表到户专业论坛活动,取得了良好的效果。我们不仅要问,为什么各地水司要不远千里来天津?

笔者认为,选择与天津水司交流取经的原因,就在于天津水司实施的抄表到户工程已经走在了国内水司的前列,取得了良好的社会效益,选择赛恩,一方面是天津水司提供给赛恩在天津市抄表到户工程中大显身手的机会,另一方面则源于赛恩自身。



首先是赛恩的企业实力。抄表到户工程是关系到千家万户百姓切身利益的事情,“群众利益无小事”,作为水司在选择企业产品时,首先考虑的就是企业的实力,而企业的实力表现是多方面的:赛恩是一个集团公司,位于华苑科技园区的集团总部赛恩科技大厦占地18亩,建筑面积8000平米,集团产业基地位于静海开发区,占地320亩,建筑面积10万平米,一期工程2万平米已落成起用,这些均表明赛恩没有短期行为,致力于长远发展是赛恩追求的目标和努力的方向;赛恩是高新技术企业,集团拥有各项专利34项,集团技术中心是市级技术中心,集团博士后流动站的申请建立,这一切均为赛恩产品的技术领先提供了保证,也为赛恩的可持续发展提供了人才保证;赛恩品牌的知名度和美誉度也是赛恩企业实力的重要表现之一,赛恩自2002年度连续获得“天津市百强私企”称号,2001、2004年度被天津市政府授予“天津市优秀企业”称号,2004年度获得“中国优秀民营科技企业”称号,同时赛恩也是一个有责任感的企业,积极参与社会各项公益事业,这都是社会各界对赛恩的认可。

选择赛恩更主要的一个原因,在于赛恩有逾百万具的表具在全国各地运行。智能仪表是一个实践性非常强的产品,必须要在实践中检验才能逐步走向稳定与成熟,坦诚地说,赛恩在这个过程中也走了许多弯路,交了许多学费,但这个过程对于任何一个从事智能仪表行业的企业来说无疑又是必要的,因为如果你的产品还没有运行十年的经历,无论你怎么拍胸脯说你的产品能保证十年都是显得十分空洞和不负责的。

赛恩的服务也是赛恩与其他同行企业相区别的重要标志之一。赛恩的企业实力以及致力于长期可持续发展的目标,足以让用户相信赛恩服务是值得依赖的,同时赛恩在对表具进行传统服务时,又在服务中进行创新,力争提供给用户一套完整的运营管理模式,并用现代的IT技术作平台,切实提高用户的运营管理效率和水平。

比较是最好的鉴别!无独有偶,自2002年以来的每年一度的“全国热量表检定装置研讨会”也是由赛恩集团承办,相信这决不是偶然!

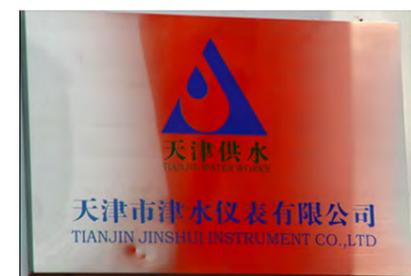
集团董事长左晔参加津水仪表 公司揭牌仪式

4月18日,由天津市自来水集团公司原下属的天津市给水配套公司改制成立的“津水仪表有限责任公司”(下称“津水公司”)正式揭牌。津水仪表



有限公司是赛恩参与国企改革的一个新的尝试,改制后的津水仪表有限公司的股东有职工持股会、赛恩能源公司及市自来水集团公司。市公用局、市财政局、市建委、市劳动局、自来水集团公司领导及津水公司的近百名员工出席了揭牌仪式!

揭牌仪式由津水公司董事刘宗雯主持。津水公司董事长郭嘉瑞表示将不辜负全体股东的期望,力创津水公司美好的明天。赛恩集团董事长左晔在讲话中对津水仪表公司的未来充满信心,并希望合作三方能够“和为贵”,实现多赢的局面,同时



希望津水公司在郭总的带领下,塑造一个好的企业性格、企业文化,因为性格决定命运,企业文化决定企业未来。市自来水集团公司总经理刘天亮首先对津水公司的成立表示祝贺,并希望津水公司合作好、管理好、经营好和效益好,并祝愿津水公司兴旺发达。在阵阵掌声与雄壮的音乐声中,天津市自来水集团公司董事长陈秉林、天津市建委经济处处长杨勇共同为津水公司揭牌!

津水公司是赛恩参与国企改革的一个新的尝试。她的成立,是赛恩进行资源整合,优化产业链的重要举措,必将为集团整体的战略发展作出贡献!

集团技术中心被市政府评为 “市级技术中心”

日前,天津市经济委员会、天津市科学技术委员会、天津市财政局及天津市地税局共同颁布了“津经科[2004]44号”文件,文件确认了包括赛恩集团技术中心在内的十一家企事业单位的技术中心被市政府评定为“市级技术中心”。

作为科技型企业的赛恩集团非常重视技术中心工作。集团技术中心自成立以来,一直致力于科技攻关,努力抢占技术制高点,取得了一定的成绩。截止日前,集团拥有各项专利三十四项,所研发生产的产品科技含量高,取得了诸多行业内的第一,相关产品技术还达到了国际领先水平,并填补了国内多项技术空白,同时实现了科技成果的转化及高新技术的产业化,带来了良好的社会效益和经济效益。

此次集团技术中心被评定为“市级技术中心”,是社会各界对集团技术工作的认可,也为集团技术中心今后的工作指明方向,集团将继续加大对技术中心的投入,不断的培养和招聘高精尖的技术人才,紧紧围绕集团主业,力争开创集团技术中心工作的新局面,希望能够在不久的将来,集团技术中心通过努力被评定为“国家级技术中心”。

又讯 为进一步提高企业科研能力,引进高精尖技术人才,日前,赛恩集团已正式通过新技术产业园区人事局、天津市人事局向国家人事部申报设立“博士后流动站”,相信在不久的将来,有了赛恩博士后流动站这棵梧桐树,将会吸引更多的金凤凰落户赛恩,将带来更多的适合赛恩发展的新项目,也必将为企业的长远持续发展奠定坚实的基础。

员工心语—缘系赛恩



我加入“赛恩”这个团队已有两个多月了,对公司的了解也逐步深入。少了初来乍到的生涩,我觉得现在的自己在工作多了一份从容。从容,也许这个词用在工作中显得不太恰当,但正是这份从容让我用端正的态度去看待自己的位置,正是这份从容让我能淡定的面对挫折,也正是这份从容让我在不断进步的道路上走得更踏实。

有人说过,一个人的第一份工作对他的一生影响都很大。我很感谢赛恩给了我这个机会,也很感激领导和同事们对我的帮助与认可,这些让我对自己的第一份工作充满了信心与热情。

前几天同学聚会时,我的两个同学刚工作两个月就先后辞职,她们说是因为工作环境不理想。在惊讶她们闪电辞职的同时我也很庆幸自己进入了赛恩集团,在这里我遇到了很优秀的领导和同事,他们给了我很多的帮助,更重要的是赛恩让我有一种团队归属感。这种归属感让我的心里觉得很踏实,让我能心无旁骛的工作,有时忙忙碌碌一天工作下来,觉得时间过得很快,但同时也有很充实的感觉。是赛恩给了我发挥自己能力的空间,在这里,我找到了自己的位置,也认识到自己的价值,我也相信自己会不断的进步。

我想,能在刚毕业时就找到一份适合自己的工作是不太容易的,所以我觉得自己是幸运的,我也相信这是我与赛恩的“缘”。我希望自己能将知识和力量奉献给赛恩,虽然我的力量只是数以百计的赛恩人中的一小部分,但我希望自己能所有的赛恩人携起手来,为赛恩集团的壮大不断奋斗!

希望在很多年后,赛恩仍然是我的第一份工作!我会努力的!

(董事长秘书处 孔令捷)

“陌生”的关爱



终于像小鸟一样开始学着挥动翅膀,演练飞翔了。走出家门,载着父母的叮咛,来到一个陌生的城市,带着理想走近了这片绿苑,开始了全新的生活!

在这个陌生的城市,结识陌生的人群,过着陌生的生活。父母、朋友,他们告诉我,那是很可怕的事情,于是我做好一切心理准备,拖着“沉重”的羽翼开始接受一切想到的和没想到的生活!

走进公司,来到六人的宿舍,打开门没有想象中难闻的味道,扑鼻而来的是阵阵的清香,一位姐姐出现在我面前,面带倦容的我也顾不得问好,放下皮箱,收拾床铺,刚拿起抹布,姐姐的声音响起:“床铺、桌子和衣柜都已经擦完了,直接把东西放好就行了!”我想,当时我也露出了花一般的笑容,因为姐姐笑了,像一朵绽开的红玫瑰,很温暖!

刚刚毕业的我,在工作中,尽管非常细心,非常谨慎,还是弄出不少的错误,我以为领导会批评我,同事们会鄙视我,对自己我有太多的失望。他乡异地,担心自己撑不住跑回家去!可是好心的同事们不但没有批评我,鄙视我,还伸出他们温暖的双手帮助我,鼓励我,支持我,使我的工作渐渐的轻松起来,使我的“羽翼”脱下“沉重”的负荷!

我总是幻想,能像雄鹰一样展翅高飞,让我的翅膀划破长空,让我的羽翼光彩照人,我带着这样的愿望来,并为实现这个愿望而努力!我知道,我不仅仅是走进了一个绿苑,走进了一个家,走进了我的另一个故乡,走进了充满关爱的世界,而且也走近了我的梦想!

(财控中心 田野)

生日祝福!

康秀琴 7月1日 科技公司
周建 7月2日 行政中心
佟娅艳 7月2日 制造中心
尚万春 7月3日 科技公司
刘仁多 7月3日 财控中心
赵俊玲 7月8日 科技公司
宋宁宁 7月11日 制造中心
张立 7月11日 财控中心
刘智萍 7月13日 制造中心
张晓磊 7月14日 信息中心
陈银柱 7月15日 行政中心
刘志敏 7月15日 财控中心
杨志伟 7月16日 制造中心
赵希林 7月16日 信息中心
王伟健 7月18日 财控中心
董红鑫 7月20日 科技公司
邢新军 7月20日 能源公司
黄辉 7月27日 行政中心
张静 7月29日 制造中心

青春的树越长越葱茂,

生命的花越开越艳丽,

在你生日的这一天,

请接受全公司同仁对你深深的祝福!!

让阳光遍洒你的生命,让花朵开满你的旅程,

丰富多彩的员工生活



飒爽英姿



龙腾虎跃



“刀枪不入”



千“锤”百炼

赛恩人剪影

姓名:王西鹏

职务:电子工程师

血型:O型

生日:9月6日

籍贯:陕西省西安市

毕业院校:天津工业大学

专业:应用电子技术

个人性格:内外兼有

最喜欢的颜色:淡蓝色

最敬佩的人:曾国藩

兴趣爱好:户外运动,旅游

生活态度:积极、认真、开朗

座右铭:天天向上!

赠友人的格言:三思而后行。

人生感言:宽容的心,不屈的性格,进取的精神,学习的习惯,广泛的爱好,爱的人,为之奋斗的工作,这些是一个人的应该有的。

