

圣和报

2005年11月27日 (星期日) 第11期 总第23期

南京圣和药业有限公司主办

www.sanhome.com sanhome@sanhome.com

着力提高自主创新能力 实现企业的可持续发展

国家食品药品监督管理局惠鲁生副局长视察圣和生产基地



惠鲁生副局长在我公司指导工作

本报讯(通讯员 刘宏谋)11月4日下午,国家食品药品监督管理局惠鲁生副局长、江苏省食品药品监督管理局李继平局长、南京市食品药品监督管理局王鹤兴局长等领导的陪同下,莅临我公司新港生产基地视察。南京市人民政府奚永明副市长、江苏省食品药品监督管理局叶耀宇副局长提前到达生产基地,并陪同惠鲁生副局长视察。

惠鲁生副局长一行一到生产基地就走进生产车间,随后,惠副局长还考察了圣和新药研究中心。惠副局长详细了解公司产品生产和产品质量保证情况,对企业运用先进的生产设备和生产工艺,建立严格的质量监控体系,以确保产品质量和患者用药安全表示赞赏。在宽敞明亮的新药研究中心,看到优良的工作环境和年轻的科研人员,惠副局长鼓励研究人员一定要开发更多新药,为祖国医药事业的发展 and 人民的健康做出更大贡献。

在随后的座谈会上,王勇董事长首先向惠鲁生副局长和江苏省食品药品监督管理局

理领导作了题为《坚持科学发展观,用不断创新推动企业持续发展》的专题汇报。通过大量的数据和丰富的图片资料,王董事长向领导和来宾展示了一个产品优势明显、创新能力强、发展后劲足的现代民营医药企业的崭新形象。座谈会上,奚永明副市长还就南京市医药产业的发展和药谷建设等情况向惠鲁生副局长作了汇报。

座谈中,惠鲁生副局长十分关注药品安全,要求企业用心做好药,做药为人民;对圣和药业强劲的发展势头、富有特色的发展理念和发展道路给予高度评价。她勉励企业要紧紧抓住发展机遇,面向国际国内两个市场,着力提高自主创新能力,依靠不断研制推出新产品,实现企业的可持续发展。

是日的下午,朦朦细雨,浓浓秋意,飘扬的旗帜、跳动的喷泉、绽放的鲜花,新港生产基地充满了欢快和喜庆,表达着圣和人对于国家、省、市各级领导对圣和建设与发展所给予的关爱和支持的感激之情。



王勇董事长陪同惠鲁生副局长(右)和奚永明副市长(左)参观生产车间

本报讯(通讯员 刘宏谋)日前,制药厂新一轮机构调整和人员聘任圆满完成。此次改革以强化企业管理、提高运作效率、加强员工队伍建设为目标,对制药厂管理部门的功能和生产车间的设置以及人员配备分别进行了调整。

机构调整后的制药厂仍设生产部、质量部、工程部和行政部四个管理部门,但管理职能进行了部分调整。在原有职能划分的基础上,生产部的生产计划调度和工艺技术管理职能得到加强,原由行政部负责的仓储物流工作转移至生产部管理;质量部主要负责与产品质量有关的各项工作,包括生产现场的质量监督和产品检验工作;工程部主要负责制药厂受控的仪器、设备和设施的正常运行与使用、基本建设等工作;行政部主要负责制药厂行政、人事、后勤、安全消防和职业病预防等工作。

本次改革重点对生产车间进行了调整,设第一、第二、第三车间。第一车间主要负责输液制剂产品的生产等相关工作;第二车间主要负责粉针制剂和小针剂产品等的生产及相关工作;第三车间主要负责固体制剂和中药制剂等产品的生产及相关工作;取消了原生产部包装组,改由各车间组织包装。新的车间设置更加切合制药厂目前生产管理的需要,同时对员工的工作技能和工作效率提出了更高的要求。

11月5日至18日,制药厂分两个阶段分别开展了中层管理人员和班组长等岗位的竞聘工作。本次竞聘对报名人员的学历和工作经历不作限制,极大地调动了员工的积极性。通过竞聘,王洪钰等十六位同志进入制药厂中层管理岗位,王雅婷等三十位同志进入班组长、管理员岗位。在竞聘过程中,竞聘职位、职位说明书及竞聘人员公开,职工代表评委经民主推荐和公司领导同权重为竞聘者打分,民主评议结果按权重记入评审结果,公司人事部门全程负责《民意测评表》的发放、分数的汇总及整个活动的组织安排等工作,充分保证了公平、公正、公开等竞聘原则的落实。

目前,机构调整已经完成,新聘用人员已经全部上岗,各岗位人员重新组合已经基本就绪。大家正在以饱满的热情迎接新岗位的挑战。在机构调整和人员聘任过程中,全体员工坚守岗位、认真履行职责,各项工作有序进行,生产任务按时完成,表现出圣和员工良好的职业操守和高尚的个人品质。

制药厂新一轮机构调整和人员聘任圆满完成

强化企业管理 提高运作效率 加强员工队伍建设

珍惜自己的岗位

生产部

王洪钰

一段时间以来,公司在制药厂组织机构调整和竞聘工作方面,开展了一系列卓有成效的工作。在此期间,许多人的岗位发生了变化,有的人从原来的管理岗位上下来成为了一名普通员工,有的人从一名普通员工走上了管理岗位或关键技术岗位,更多的人是从一个部门调到了另一个部门从而工作内容发生了变化,还有的人仍在原岗位工作而岗位职责发生了变化。面对这一系列的变化,有的人能迅速适应而很快进入新的角色,也有部分人还没有做好必要的心理准备而无所适从。无论属于哪种情况,面对新的岗位,每个人都应该认真思考一下,我该如何对待这新的岗位?

要正确面对这个变

化,首先要对制药厂组织机构调整和竞聘的目的有一个正确的认识。作为一个企业存在于社会上,首先要解决的就是生存发展问题以及如何更好的生存更快的发展问题,对于圣和也不例外,要解决好这个问题,其中重要的一个因素就是人的问题,因为一切事业最终都要由人来做。对于企业来说人的问题主要包含以下方面:1、如何吸引和寻找企业所需要的人;2、如何建立一个合理的组织结构把人组织起来;3、如何把人放到最适合他的位置;4、如何建立一套合理的激励机制激发人的工作热情;5、如何建立一套可行的考评办法对人的工作进行评价。公司进行这次活动的目的就是要在以上2、3、4、5项内容上进行合理化调整,它的意义是可想而知的,当然,这项工作是企业的一项重要基础工作和长期工作,不能指望通过一次活动就一劳永逸了,它会随着社会的发展、企业的发展而不断提出新的要求。

正确认识了制药厂组织机构调整和竞聘的目的,就更容易理解

和对自己岗位调整的职责变化。面对这种变化,大家的想法肯定是各种各样,这是十分正常的事情,但是珍惜自己的岗位应当是首当其冲的事情。首先,今天的岗位是明天发展的基础,这一点对年轻员工尤其重要,现在的岗位给你提供了一个机会、一个平台,这是一个学习的机会、一个展示自己的平台,你的社会经验、工作经验都是通过这个岗位的工作来逐渐积累的,你的工作技能也是通过履行岗位职责而逐渐掌握和不断提高的,有了这些,就会有一个良好的开端,就会为今后的人生打下一个坚实的基础。

如何珍惜自己的岗位,这里提供几点意见供大家参考。首先,要弄清楚这个岗位的职责,这个岗位所要求的知识水平和岗位技能,以及这个岗位的工作目标和关键绩效指标;其次,找出自身条件和这个岗位要求之间的差距,缺乏专业知识的,补专业知识,岗位技能不过硬的,迅速提高岗位技能;再次,要找到企业目前的岗位要求和行业内先进企业的同岗位之间的差距,要通过自己的不断努力,迅速提高

岗位水平,提高企业的生产效率,为提高企业的市场竞争力做出自己应有的贡献。

我们常说立足岗位做贡献,其实就是一个双赢的过程,岗位工作水平的提高,依赖于员工个人工作水平的提高,岗位工作水平提高了,个人的自身素质也随之提高,这样就实现了企业与员工的共同发展。

所以说,无论是企业要求和个人的发展要求,每个人都应该珍惜自己的岗位,本人的几个不成熟观点,希望能对大家有所启发,至于如何珍惜自己的岗位,还有很多方面需要大家自己去仔细揣摩。



圣和论坛

专家预测明年医药市场发展六趋

中国医药商业协会副会长朱长浩8日指出, 尽管当前中国医药行业仍处于无序、无效竞争之中, 行业发展受政策影响很大, 医药市场、医疗单位强势地位越来越突出, 给行业发展和市场前景带来许多不确定因素, 但明年中国医药市场发展趋势已见端倪。

朱长浩在“医药企业走向共赢高层研讨会”上称, 2006年中国医药市场发展趋势将有六大特点:

医药经济将保持较高发展速度, 但竞争将更加激烈;

结构调整进一步加快, 企业市场品种结构都将发生更大变化;

医药市场进一步集中, 医药两极分化进一步凸现;

市场药品价格总体走低, 政策性降价仍将持续一段时间;

区域经济进一步快速发展, 区域性龙头企业逐步明朗化;

农村医药市场将有较大发展, 推动农村药品市场仍需多管齐下。

朱长浩认为, 当前整个医药行业已经进入微利时代全面竞争阶段, 营造有效竞争、有序竞争市场环境已成为中国的发展目标。为此, 他提醒医药企业, 应特别关注国家政策动向和疾病谱的变化, 关注农村医药市场新的需求, 关注和行业与企业发展的联系, 以促进医药行业发展、保护民族医药事业。

(摘自 新华报业网)

我国生物技术产业发展新动向

近年来我国生物产业发展出现了一些新的特点和动向

1、生物技术产业进入一个重要发展时期

(1) 新的生物技术公司不断涌现。随着跨国生物制药企业将研发中心向我国转移, 以及一大批留学人员纷纷回国创办企业, 近几年我国生物技术企业数量迅速增加。如上海2003年新增研发型企业56家, 目前中小型科技企业已达120家, 年增幅80%以上。目前世界20强制药企业已有5家在上海设立了研发机构。又如, 天津从事生物医药、诊断试剂、生化药物、干细胞研发、生产活动的公司有近60家。

(2) 生物产业初具规模, 呈现快速增长态势。目前, 我国已批准20种基因工程药物, 5种基因工程疫苗上市。其中具有自主知识产权

的基因工程药物9种(含21个不同规格的产品), 基因工程药物与基因疫苗仿制品361个。全国现有生物企业7300家, 2003年广义生物产业产值达到6000多亿元, 其中, 现代生物企业2800家, 实现工业总产值约640亿元。

(3) 出现了一批高速增长、发展潜力巨大的企业。重庆海扶技术有限公司研制的“高强度聚焦超声肿瘤治疗系统”开辟了世界医学超声影像学新的应用领域, 是我国具有完全自主知识产权的大型高技术医疗器械, 其技术领先国际3—5年, 2000年获得国家技术发明二等奖(当年最高奖), 同年产品出口国际市场, 具有广阔的发展前景。据预测, 全球超声医疗设备市场需求规模2010年在200亿美元。由一批美国留学回国的博士、硕士创办的杭州艾康生物技术有限公司, 经过8年的发展, 目前已研制成功拥有自主知识产权的检测毒品、妊娠、传染病、肿瘤标志物等四大系列30多种快速诊断产品, 其中获得美国FDA注册号28种, 还通过欧洲CE、EN46001等质量体系认证, 产品80%以上出口, 企业销售额由1998年的0.21亿元迅速增长到2003年2.2亿元, 预计2006年将达到10亿元, 是全球生物诊断行业中发展最快的企业之一。此外, 华北制药金坦生物技术股份有限公

司、云大生物技术公司等也具有很大的发展潜力。

(4) 拥有一批具有较大产业化前景的科研成果。目前全国有一大批生物技术科研成果或已申报专利, 或进入临床阶段, 或正在处于规模生产前期阶段, 具有较大的产业化前景。例如, 上海近年来开展了大量的基础研究与应用研究, 在功能基因组、重大疾病新靶标、组织工程、干细胞、神经科学、转基因技术、生物芯片等前沿领域取得了一批在国际上有重大影响的技术成果。2003年上海有230个新药申报临床生产, 其中一类新药比2002年翻一番。又如, 湖南在疾病基因组学、干细胞工程等尖端学科上的技术水平基本上与国外同步; 在国际上抢先克隆出第一个神经性耳聋致病基因, 实现了我国本土克隆遗传病致病基因零的突破; 构建了一种具有自主知识产权的基因治疗新载体——人源基因载体; 中药基础技术和应用技术方面共获成果356项, 研究开发中药新药127项; 超级杂交稻研究已列入国家“863”计划, 野生稻高产QTL定位和分子育种研究处于国际领先水平; 水稻CO11基因和抗冻基因的克隆、小麦草酸氧化酶基因的克隆和抗菌核糖基因的克隆与克隆, 将成为具有自主知识产权的基因产品。

(摘自 中国管理咨询网)



综合新闻

竞聘不设学历和经历门槛 结果由答辩评分和民主评议共同决定 制药厂岗位竞聘工作圆满结束

本报讯(通讯员 刘宏谋) 11月6日晚, 公司新港生产基地大会议室灯火通明, 气氛热烈, 制药厂岗位竞聘的答辩工作正在这里进行, 来自全厂不同岗位的28名员工正在围绕制药厂14个中层管理岗位进行激烈的角逐。十天之后, 同样精彩的一幕再次上演, 班组长、QA和管理

员等27个岗位再次吸引了大家, 47位员工同台竞技, 各显身手。

根据岗位竞聘办法, 竞聘人员在规定的演讲时间内, 不仅要把自己以往的工作、学习等基本情况向评委和与会职工简要介绍, 还要就自己对所竞聘岗位的认识、竞聘上岗后的工作计划和预期工作目标向大家作明确阐释。整个答辩过程精彩纷呈, 竞聘人员思路清晰, 观点鲜明, 语言生动, 不时赢得阵阵掌声和欢笑声, 在观点与观点碰撞、智慧与智慧交锋的过程中, 充分展现了圣和员工积极进取的精神风貌和勇于争先的个人魅力。

对竞聘者学历和工作经历等个人基本条件不作限制是本次竞聘的最大亮点, 在公平、公正、公开、择优录用、注重实绩的原则指引下, 竞聘由公司人事部门和制药厂厂部共同负责, 竞聘程序由公布竞聘岗位及岗位说明书、个人报名、竞聘演讲、民主评议、总经理办公会议审议、总经理批准等环节组成, 根据答辩评分和民主评议结果, 提交总经理办公会议审议决定。在答辩环节, 评委由各部门、车间民主推选的员工代表和公司领导共同组成, 同台评分, 权重相同, 就连观众也可就自己关心的问题提问; 在民主测评环节, 公司先后将390余份无记名民意测评表发放到每一位员工, 充分保证了每一位员工平等参与竞聘和表达自己的

意见。

在竞聘过程中, 广大员工表现出极大热情, 参与竞聘人员年龄最大的58岁, 最小的才20岁; 学历也从本科、专科直至初中都有分布; 有建厂伊始就进入公司工作的老员工, 也不乏参加工作刚满一年的新面孔。王勇董事长在竞聘动员大会上所提出的“让有能力、群众基础好的、愿意为大家服务的、愿意带领大家一起为圣和的美好明天而努力奋斗的人上”的精神, 在竞聘结果中得到了充分体现。

目前, 竞聘活动已经圆满结束, 经公司批准, 所有新聘用人员均已全部上岗, 本次竞聘上岗人员的试用期至2005年12月31日, 试用期结束后, 公司将进行综合能力考核, 根据考核结果决定正式聘用。



图为竞聘答辩现场: 评委认真评审员工热情观摩



大勇若怯
大智若愚

【原文】

大勇若怯, 大智若愚。

语出宋·苏轼《贺欧阳少师致仕启》

【释文】

真正勇敢的人遇事沉着而不勃然奋起, 外表好像怯懦;
真正智慧过人的, 并不炫耀自己, 看去似乎愚笨。

人生宝典



图为竞聘答辩现场: 员工激情演讲

(上紧接第三版)夜同样明亮, 因为雪的温柔, 早已擦亮双眼, 把世界尽览。

寒冷的夜, 洁白的雪, 宛如昨日梦深处的激情, 感叹冬的无情, 却又觉得何等温柔的无奈, 又显得无比的温馨, 哀怨冬的萧索与凄凉, 却又惊叹它的孕育与执著。

渐渐的, 轻轻睡, 在梦中, 轻揉雪团, 然后洒满心田, 满地雪白。

然后醒来, 在寒风中矗立, 与远处那朵梅花, 共同雕塑, 冬的故事。

折一枝梅花, 衔在嘴里, 即使没有它的傲骨, 也把冬日的清静和雪花, 洒落在发间, 让丝丝的凉意, 升腾, 化为一滴水, 把希望浇灌。

走过春风的边缘, 回望夏雨的狂暴, 淡忘秋霜的冰凉, 把冬天的雪意, 倾注青春的激情。

冬天的寒冷, 不是雪无情, 而是它太无奈, 其实它也渴望, 把自己变成轻柔的雪, 为你御寒。然而太阳升起的时候, 唯有把自己轻轻的揭起, 其实那也是无奈, 因为, 世界无需雪的温存。

于是, 雪被轻融, 融成一汪春水, 流淌着春天的故事。

风雪中的定格, 成为永恒。

结语

冬雪消逝, 春雨飘洒, 又一个新的春来临, 春雷重新惊醒沉睡的百花, 共同造就另一个新的故事。

轻轻的, 敞开心扉, 让心灵的笛音, 与自然的声响, 共同弹奏一曲流年的经典, 让春、夏、秋、冬, 和时光的更替, 与生命的真诚, 全部抹上爱的色彩, 青春的色彩, 悄悄的走过, 每一个季节。

(企划部 潘泉波 摘自《榕树下》)

大千世界，人海茫茫，相识本是缘分，相处时当为善。不要因为一些小事故迁怒于人，纠缠于口舌之争。我在此奉劝生活中的每个人，当你受到不公平的待遇、不礼貌的攻击时，你要尽量克制自己，做到不生气。

以下是教你避免生气的几种办法：

1. 将心比心。要有主动“让道”精神，宽以待人。在与人交往中，常常会因为对信息的理解不一，个性、脾气、爱好、要求的不同，价值观念的差异等产生矛盾或冲突。作家乔西·布鲁泽恩曾说过这样一段话：“航行中有一条规律可循：操纵灵敏的船应该给不灵敏的船让道。我们认为，这在人与人的关系中也是应遵循的一条规律。”
2. 不计较他人毁誉。一个人的

现如今，人们把时间看得异常重要。因为时间就是金钱，没有人愿意为别人无端牺牲一点点的时间，于是“肥”疖成了珍稀物种，写信也近乎是一种奢望。即使是曾经同窗数年的知己，也很少能鸿雁往来，毕竟无线电波的速度要比信快多了。

我不是一个勤快的人，苟活至今虽然一直是懒懒散散，但对写信和读信从来都是情有独钟、乐此不疲。记得上学那几年，每逢寒暑假，几乎天天都与好友们书信来往，邮差每次到村子里，总会给我带来厚厚的一叠信，让我慢慢咀嚼、细细回味。如今，虽也常常给朋友挂个电话，交流工作过程中的苦与乐，互诉生

尺「信」寸心

刘下明

沉默的，不是羔羊

张金花

“名声”往往容易毁于“人言”，常言说的“人言可畏”就是这个道理。黄炎培先生主张用“不必计较”来对待坏人名声的“人言”，要求人们不必把个人的名声看得过重。没有事实根据的人言，总是“腿短”的，不会长久站住脚，毁人名声的人也许得逞于一时，但不久定会败露。一个人的品行是客观存在的，它最有说服力。俗话说：“身正不怕影子斜”；王安石也说：“人言不足恤”。对待毁人名声的流言蜚语，无言是最好的轻蔑，“模糊”些可以省去许多解释的精力。对于那些无中生有、信口雌

黄、不负责任的“人言”眼珠都无须转一转！

走自己的路，让别人去说！

3. 谦恭待人。谦虚，是可贵的道德品质，又是重要的生存方略。谦虚，是促进事业成功进而获得人们的理解、支持和合作的动力之一。谦虚的人，平易近人，和蔼可亲，严于律己，宽以待人，因此得人心，合人意，极易获得人们的喜爱和欢迎。

与谦虚相反，骄傲自大，目中无人的，则是不受欢迎的人。骄傲的人，一般说来业务都不错，工作起来很卖力，可就是趾高气扬，老虎

屁股摸不得。对这种人，领导觉得“用起来顺手，管起来扎手”，不大满意；群众觉得“业务水平高，尾巴翘得高”不好接近。结果是领导和他若即若离，群众对他敬而远之。

4. 凡事想开些。保罗博士有一句名言：“不要为打翻的牛奶哭泣。”荷兰有句名言：“事情既然已是这样，就不会成为别的样子。勇于承认事情就是这样的，心平气和地接受已发生的事情，是克服更多不幸的第一步。”凡事想得开，对于一些无可避免的事实要提得起，放得下，接得住，受得了。只有这样，才能生存得潇洒洒脱。为一些小事，为不可避免的事实生气担忧，颇费精力，损耗人生。要勇敢地面对不幸、灾难和挫折，用平静的心态去面对不可改变的事实，再重新开始。

什么，都足以让你开启尘封的记忆，过去的点点滴滴，让平静的心泛起层层涟漪，给心灵注入丝丝温馨。

也许，我是个喜欢怀旧的人，面对故人熟悉的字迹，倍感亲切。离开学校，大家各奔东西，很少见面了。于是，在寂寞惆怅时，在难得清闲时，在思绪喷涌时，我最先想到的便是写信，把脑海中的林林总总、点点滴滴的话儿整理成篇，把心扉深处恍恍惚惚、朦朦胧胧的感受注入笔尖，尽情地倾泻埋藏在心头的思念与牵

挂。这既是对友人的思念与祝福，更是一份告慰自己心灵的独白。

历尽百转千回，我依然觉得写信最好，依然保留着那份纯真，依然渴望着漂泊于四面八方的好友们能来，在这个忙忙碌碌的生活中，“有空来坐坐”是可望而不可及了，但“有空来封信”应该不会是一种苛求吧？



挂。这既是对友人的思念与祝福，更是一份告慰自己心灵的独白。

历尽百转千回，我依然觉得写信最好，依然保留着那份纯真，依然渴望着漂泊于四面八方的好友们能来，在这个忙忙碌碌的生活中，“有空来坐坐”是可望而不可及了，但“有空来封信”应该不会是一种苛求吧？

抱着生命过海洋

刘娟

有这样一则希腊神话，阿波罗爱上西比尔，并且告诉她，不管多少年，只要她手里有尘土，她就能活下去。随着时光的流逝，西比尔日渐憔悴，终成空躯，却依然求死不得。

孩子们问吊在瓶里的西比尔：“你要什么？”她回答说：“我要死”。

我认为死并非上帝对我们的惩罚，倒是命运女神钟爱人类的标志，正如我们要睡眠一样，我们需要死亡。正是死亡的黑暗背景衬托出了生命的光彩。试想如果生命是有限的，我们还会觉得她的可贵吗？如果生命像空气、沙砾一样取之不尽，用之不竭，如果明天是有限的，那我们今天为什么要辛劳呢？一切都等到明天再说吧！

假如这样等下去，我们能做成什么事呢？直到最后，我们个个都成了瓶中的西比尔，那时也许才觉出死的可贵，生的可怕。

正因为有死亡，我们才这么珍惜生命。我们每个人都应成为优秀的舵手，而现实中的许多人却因痛苦而导致海水没顶，过早走向死亡。

痛苦应成为我们生命之舟上的压舱物，正因为有了它的存在，我们的船才得以稳健地前行。

优秀的舵手还会摆脱魔鬼的诱惑，他们看淡尘世的物欲，烦恼，追求真理，他们一生光明磊落，表里如一。他们惜时如金，勤勤恳恳，度过丰富而有效的人生。



蝉鸣散尽春风暖，雨逸苍茫几回缘。独手倚栏林深处，暑意尽销奔雷吟。天幕彩虹飘香远，独上云际游仙踪。拨开天地的云雾，把心绪绽放，让久违的夕阳，给生命，染上一抹金黄。都说古堡里住着神仙，就会变成天堂，那么心灵拥有夕阳，是否也将尽显辉煌？

轻轻的，拉住心绪，不让她给春风带走，让时光的纤手，悠然拍散昨日的沉醉，把心境擦得晃明，因为，在这个努力的季节，它将闪耀人生的光辉。

于是，生命便在这一刻精彩，把烈日的严酷，悄悄藏进，暴雨的阴影。嘘！努力吧！不要让骄阳发现，否则将无处寻觅。

天空的泪水永远多情，但总爱把心火浇灭。无法挽留生命的流水，只有把昨日、今日与明日，幻化一曲，在月和风清的夜晚，在雷雨交加的清晨，在烈日当头的中午，在彩虹亮丽的时刻，吟咏生命的真诚。

暴雨并非残酷，而是太过猛烈，常把似水的柔情，随意放纵在，狂风的身前。流水不是无情，而是太过执着，常把心绪流淌，渴望在不归的心路上，寻觅爱的影子。彩虹无法挽留，只因瞬间的美丽，也许能够定格，更加灿烂的永恒。

太阳滚过的地方，玫瑰火红。

秋霜

冷露孤山随风寂，微风显尽霜华柔。无尽相思言无尽，秋雨无声洒乡愁。鸟语花香春早逝，落叶飘萍情深幽。蓦然回首昨夜梦，俯身苦笑壮志酬。

秋雨绵绵，怎知城南旧事；春华秋实，丰物无尽相随。昨日的理想，已经播种，轻轻走到理想的田埂，抓一缕心穗，寻觅谷的香味，都说耕耘

理想，就是呵护生命，呵护生命，就是收获理想。于是，在理想的田间，把人生的果实，收进生命的仓库，为明日更新理想，奠定坚实的基础。

生命的果实已经落成，不用担心落脚何方，尽管它可能随风飘逝，毕竟那也是理想的归宿。于是，刻苦的寻觅，把昨日的梦赎回，管他前路风霜雨雪，泪水与欢笑，把秋的情丝，放纵在，时光的前头。

然而在秋每个冷月之夜，孤寂的心灵，总把月的影子映衬；嫦娥的娇柔，玉兔的湿软，吴刚的执著，面对这一切，心灵的笛音该如何吹奏，是纵欲高歌，是望月哀愁，是对后羿神箭射日的守望，还是花前月下的叮咛……

掀开黑夜的面纱，让月光洗净心灵的污渍，轻轻的奏响，心路笛音，让这深秋的夜晚，更显月色葱茏。

没有月的夜晚，多是雨意缠绵，都说“秋雨绵绵愁肠满，寒灯无影怅寂聊”，于是，在这寂寞的时刻，品评寂寞的苦酒，感怀春的多情，夏的狂暴，秋的缠绵，冬的孕育，何尝不是诗意的飞扬。

秋风轻轻的，扫落昨日的沉醉，偕同一叶枯黄，远去，把无言的相思和昨日的爱情苦果与无尽的凄凉，写进诗人悲秋的诗页，把明日的希望，融入爱的铿锵。

雨夜的后面是一个晴天，天地间的宁静，呈现一片深蓝。

冬雪

初冬雪寂情无言，滔滔温柔天地馨。昔日幽思情难随，谁令心寒梅颜。残夜无眠冰凝固，胸臆难抒愁无边。忽见白雪临风逸，展颜欢笑胜云烟。雪落的那一刻，轻微声响，旋即雪白。无月之下紧转二、三版中缝)

春凤
春雨惊春燕初归，醒梦未醒花自吟。苦等朝阳融冰雪，及待春归展柔绸。夜来雪寂春风随，轻抚柔枝送温情。千枝万落争相映，为报春风扶而怜。轻轻淡忘昨日银白的世界，让记忆把冬天封存，冬天虽然寒冷，但它却把春孕育，它不是无情，而是把无比的温馨，化作柔雪，时时与你相伴。忘却吧！冬的故事已经走远，轻轻的，把新的春雨迎接，不要轻易的放弃，那曾是冬的孕育。

欢笑着迎来新春的暖意，莫要忘了燕子的归来，却把姑娘给拥紧，不要害怕失去，因为她已属于你。轻轻的，把她带入你的故事，你就不再会为落花有意而感叹，为流水无情而忧伤，为逝者如斯而惋惜。

让心灵的圣殿，到处奏响春的乐章，让春姑娘轻轻舞上一曲，告诉春天：今夜，心里客侣，渴望把春的多情，装进爱的行囊。

没有人能够拒绝，温馨的算盘，于是在这一刻，把春定格。

夏雨
夏日炎炎雨声急，人生不意几闲休。



行走生活

那是一个慵懒的午后，我趴在吧室的落地玻璃窗前，闭着眼睛，静静的享受着阳光在肌肤上流淌的温柔。

这样的时光对于我来说，奢侈的就像沙漠中的水源。我常常都是在生活的流水线上如陀螺般运转，偶尔片刻的休息，所带来的思考，也只会让人更加无奈和伤感。本就如花的年龄，却每每被一些终极思索纠缠，不知道自己一路艰辛跋涉的朝圣地所在何处，不知道自己位于这个世界坐标的哪一个方向。

就是在这样的下午，我邂逅了一个行走中的人，他告诉我，他一直都在行走，寻找着往日的灵魂，他行走了很多年，但是从来不曾重复同一条路。他说他从不奢望别人的理解，他只是在做着自身的极限尝试。

这个陌生人的话让我想起电影《我的母亲弗兰克》里，那个即将老年痴呆的母亲弗兰克，执着地追

求着自己的大学梦，他对拒收她的教授说：“100年之后，您也会死去，但您还在工作，我和您是一样的。”

告别那个人的时候，阳光正从四周的高楼间隐没，吧室的灯不知什么时候已经点亮。我跳下高脚凳，双脚重重着地的瞬间，开始明白，这脚下其实就是我的路，我的生活。生活的路是伴随着生命延伸而延伸的，我只有多走一步，我的路才会延伸一步。

(稿子来源 陈忠勇摘自《读者》)



有一个一无所长的年轻人，感到自己生活得非常无聊。于是，他就去拜访一位哲人，希望哲人能够给他的未来指明一条道路。哲人问他：“你为什么来找我呢？”

年轻人回答道：“我至今仍一无所有，恳请你给我指明一个方向，使我能够找到人生的价值。”哲人摇了摇头，说：“我感觉你和别人一样富有啊，因为每天时间老人也在你的‘时间银行’里存下了86400秒的时间。”

年轻人苦涩地一笑，说：“那有什么用呢？它们既不能被当做做荣誉，也不能换一顿晚餐……”

哲人肃然打断了他的话，问道：“难道你不认为它们珍贵吗？那你不妨去问一个刚刚延误飞机的

游客，一分钟值多少钱；你再去问一个刚刚死里逃生的‘幸运儿’，一秒钟值多少钱；最后，你去问一个刚刚与金牌失之交臂的运动员，一毫秒值多少钱？”

听了哲人的一番话，年轻人羞愧地低下了头。哲人继续道：“只要你明白了时间的珍贵，专注于一件自己想做的事情，那你脚下的路便会慢慢明朗起来。”

只要我们拥有现在，那么我们就是富有的。因为，我们都拥有86400秒的时间可以支配。如果你不珍惜，时间就会像风一样从你身边溜过，你的生命就会变得苍白。当你懂得珍惜，知道让每一秒的时间都给生活涂上一抹色彩，那么你的人生的自然就绚丽起来了。

(行政部 程磊稿摘自《青年文摘》)

莫让绩效管理走入误区

案例：

Y公司是一家国内知名的黄金生产企业，成立于1974年，注册资本1亿元人民币，现有职工1.3万人。公司2001年改制成为股份制企业。由于历史的原因，公司在经营管理上存在着计划经济体制的痕迹，公司自身的管理理念滞后，现代企业制度也没有真正建立起来。特别是体现在人力资源管理问题上，公司并没有一套行之有效的现代人力资源管理体制，缺少现代的激励、考核措施。

公司的高层领导也意识到这些问题，陆续邀请了几家咨询服务机构来为企业把脉，制定公司的中长期发展战略，用现代企业制度对公司进行组织机构重组。在人力资源管理方面，在人力大转变以往“人才不上去，庸才下不来”的状况，在公司内部以岗位责任制为基础，采取以绩效考核为手段，基于绩效考核为核心理念的集团内部人员流动机制，建立了一套人力资源考核与管理体

系。然而在具体实践过程中，公司负责人力资源的老总却遇到许多困扰，大致可以归纳为以下几个方面：

年初的绩效考核工作计划做得很好，可是在实施过程中却“雷声大，雨点小”，各部门却乐于充当好好先生，应付了事，大大有悖于绩效考核的初衷；

在考核过程中，公司员工缺少参与的积极性，抵触情绪很浓，不少员工甚至质疑：是否绩效考核就是通过反复地填表、交表来挑员工的毛病；

人力资源部门的负责人反映，考核的过程繁琐，耽误正常的工作时间，推行过程中往往又因为得不到高层的足够支持而阻力重重；

另外，考核过程和结果的公正性难以保证，大多数员工对于考核的结果都心怀不满，怨声四起，同事的关系也往往因考核而变得紧张，不利于公司的日常工作开展。

分析：

在研究了公司的发展背景和现实的人力资源考评体系之后，笔者认为这些问题之所以存在，抛开公司经营体制处于转制磨合期原因之外，更直接的原因在于该企业在绩效考核问题上走进了误区。

误区一：把绩效考核等同于绩效管理

绩效管理是对员工的行为和产出的管理，它在现有的人力资源管理的框架下，在强化人本思想和可操作性基础上，以企业的战略发展目标为依据，通过定期的绩效考核，对员工的行为与产出做客观、公正、综合的评价。绩效考核只是绩效管理的一个环节，是对绩效管理前期工作的总结和评价，远非绩效管理的全部，单单盯住绩效考核，而不顾及绩效管理无异于“一叶障目，不见泰山”。僵化地把员工钉在绩效考核上面，仅仅用几张表格给员工的个人贡献盖棺定论，难免有失偏颇，也偏离了实施绩效管理的初衷，依然改变不了效率低下、管理混乱的局面。

科学的绩效管理都是把“以人为本”的企业理念作为推行绩效管理的前提，结合公司总体发展目标和个人发展意愿确定考核的内容和目标，根据企业的总体情况，在与员工双向互动沟通的过程中推行绩效考评计划；客观看待考评结果，淡化绩效考核的加薪晋级导向，更多地把它当作激励员工的手段和引导员工自我发展的依据。

误区二：重考核，轻沟通

绩效管理是一个员工与管理者双向沟通的动态过程。一个完整的绩效管理体系包含设定绩效目标、记录员工的绩效表现、期终绩效考核、绩效考核结果的合理运用等内容。简单表述为：计划、执行、考核、反馈四个部分（如下图1所示）。

图1 绩效管理过程图



这四个部分是一个整体，不能人为地把它们割裂开来。

在整个绩效管理过程中，沟通是贯穿始终的。考核者与被考核者持续不断的双向沟通是一个企业绩效得以顺利进行的保障，也是企业科学绩效管理的灵魂所在。无论设计多完美的考核制度都无法顺利推行于缺少沟通的团队，更何况，在企业管理实践中从来没有“放之四海而皆准”的绩效管理过程。适当的沟通能够及时排除管理过程中的障碍，最大限度地提高企业整体绩效。同时也能提高被考核者的参与积极性，减少考核过程中的阻力，保证考核的客观、公正进行。在执行过程中随时保持沟通和反馈，让被考核者了解考核的目标、执行状况、考核结果等，被考核者也乐于提供资源支持，这样不仅可以激发员工的信心和斗志，也使各目标一致、企业内各个部门长短协调平衡发展。如此一来，绩效考核过程就变成了一个增强共识、凝聚人心、促进沟通和能力提升的多赢过程。

误区三：实施主体角色错位

企业内多数人甚至包括一些高层管理者都认为绩效管理是人力资源部的事情，由人力资源部来做是天经地义的。高层管理者只对绩效管理原则性的指示，剩下的工作全交给人力资源部，做得好与不好都是人力资源部门的事情了。这实际上是对绩效管理角色分配上的认识误区。诚然，人力资源部对于绩效管理的实施负有无可替代的责任，但不是所有的事情都由人力资源部来做。

首先，公司高层是所有绩效管理活动得以顺利推行的中坚，没有他们的倡导、支持和努力，人力资源部的工作可能事倍功半、甚至

半途而废。

此外，企业内所有员工对之的参与程度也对绩效考核的成败起着至关重要的作用。通用电气（中国）的员工在工作一段时间以后，往往都会主动申请做一个360度考核，了解自己的优缺点和别人对自己的评价，从而确定自己下一步学习、完善和发展的方向。没有被考核者的这种全身心地参与，绩效考核很有可能蜕变成一场“警察与小偷的博弈”，科学的绩效管理更是无从谈起。

误区四：绩效考核只是一种奖惩手段

在很多人心目中都有意无意地把绩效考核与奖惩划上等号，认为绩效考核就是淘汰、惩罚不合格的员工，升迁、奖励优秀的员工。这样想也不无道理，毕竟对员工进行优、良、中、差的评定结果应该有物质形式上的体现，但绩效考核体系不应该单纯地为奖惩员工而设立和存在，它应当成为提升企业整体绩效和员工个人绩效的推进器。武断地把绩效考核等同于一种奖惩手段也是陷入了绩效管理认识上一个比较常见的误区。

在实践中，绩效考核应该从强调人与人之间的比较转向每个人的个人自我发展诊断，变考核者与与被考核者的对立关(下紧接一、四版中缝)



(上紧接第四版)系为互助伙... 考核的目的应该更多地定位为受企业、员工共同发展。对于企业而言，绩效的考核是企业文化的一部分，公正科学的考核可以优化自身的组织结构，提升整体业绩，对于员工来说，绩效管理营造出了一套积极向上的工作环境，通过绩效考核，使员工正确地认识自己的优缺点，及时自身的发展方向进行修正，从而获得更多的机会和更大的发展业绩。

误区五：公平的考核者可以保证考核的公正性
公司大多数的考核者认为只要绩效管理中的考核体系设计合理，执行过程不徇私舞弊，就能保证绩效考核的合理、公正，其实这是对绩效考核制度的一种过度迷信，也是绩效管理过程中的一个认识误区。

在大多数企业的绩效考核实践中，绩效考核的过程与结果都或多或少带有考核者的主观色彩。在绩效评定中，考核者是评定结果可靠性的一个重要因素，而考核者自身并不能自始至终都以一种完全客观、公正的态度对待每一个被考核者，他们的评定往往受到若干主观因素干扰。比较常见的心理干扰因素有晕轮效应、感情误差、近因效应、趋中效应、对比效应、偏见误差以及主观确定评价因素权重等等，这些心理干扰因素都使考核的结果难免失之偏颇。针对这些情况，公司人力资源部应该对绩效考核的标准和准则进行定期的跟踪修正，在考核体系当中尽可能采取一些相对客观或者可以量化的指标。同时也要加强与被考核者的沟通，以减少考核误差带来的负面效应。

(刘宏谋摘自《中国人力资源网》)