

圣和报

2005年8月30日(星期二) 第8期 总第20期

南京圣和药业有限公司主办

www.sanhome.com sanhome@sanhome.com

我公司财务管理信息化及OA项目通过验收



本报讯(通讯员 程蓓蓓)8月19日,南京市经济委员会组织并主持的南京市2005年信息化带动工业化项目评审会在南京凤凰台饭店举行,我公司财务管理信息化及OA项目顺利通过评审,并受到与会专家的一致好评。

南京市信息化带动工业化项目是南京市经济委员会2005年度推出的重点科技项目之一,旨在通过提高企业的信息化管理水平,推动企业的工业化建设,加快企业现代化的速度。

我公司申报的财务管理信息化及OA项目启动于2003年6月,经过两年的建设,已经完成企业计算机联网、局域网建设、企业网站建设、财务管理和行政管理

自动化的建设等工作,在企业管理中发挥了作用。项目通过鉴定后将在公司内推广使用,力求在提升企业管理水平,增强企业市场竞争力等方面取得成效。该项目作为本公司实施信息化战略的第一步,将在“高科技、高速度、高效益”发展战略指引下,为全面推进企业现代化建设奠定坚实的基础。

评审委员会专家一致认为,我公司的财务管理信息化及OA项目架构合理,设计理念先进,无论是硬件还是软件都居国内先进水平,实用性强,尤其在医药行业有积极的示范作用和推广价值。

本次评审委员会的专家分别来自东南大学、南京理工大学、南京工业大学、南京林业大学和熊猫集团等南京著名高校和企业。

随着我国医药市场的对外开放,国外医药企业及其产品的大量涌入中国,加上国家系列医药新政的陆续出台,民族医药工业正在经受着越来越大的冲击,民族医药企业的销售压力也日益沉重,这时营销渠道的构造就显得尤其重要,选择快速有效的方法建立自己的营销渠道,可以为企业抢占市场先机,争取市场主动奠定坚实基础。

以下方法仅供参考:

一、先育市场再选渠道

OTC药品需要企业先通过各种传播手段(主要是广告)与消费者沟通,使产品及品牌的认知度和美誉度提升,并通过药店、医院指名购买,形成强烈的市场需求,造成当地经销商纷纷联系要求经销这种药品的态势,企业筛选出财务及信用、推广能力良好的医药公司进行城乡推广,依靠它们的网络向乡镇诊所和药店渗透。

新药不同于老药,基层市场需求不大,经销商(医药公司)无法清楚地预测市场前景,一般刚开始都怕承担市场风险而不愿经销。由于试点区域较小,企业可以广告等传播手段先与消费者沟通,然后拉动市场需求,从而激发经销商的经销欲望。

二、直接借助优势渠道

对于在当地权威医院或市场上有一定销售基础的、能和经销商达成共识的产品,可以直接借助经销商的力量在本区域进行市场拓展。此法最大的优点是前期不需要投入广告费用和市场开发费用。而且对于企业来说,这种推广策略风险小,无需十分了解当地医药市场情况。在产品进入外地市场,遭遇到地方保护主义政策时,可以考虑采用这种模式。

其实,在实际操作中,将先育市场再选渠道和直接借助优势渠道两种方式配合使用比单独采用一种更为有效。因为这样可以弥补企业和经销商彼此的资源不足。

市场切入成功后,企业应选择合适的时机与经销商紧密配合,举办城乡订货会,使产品全面覆盖市场。

三、利用经纪人资源

目前,社会上已存在着一些较为独立的医药经纪人,他们有一定的医院网络资源,代理一个或数个厂家的产品。在协同作战、整合营销逐渐成为主流的今天,为了追求最大利益,他们往往希望寻找更多更好的产品进行代理,因此需要与企业联盟或加盟有条件的企业,以寻求自身的可

持续发展。此外,一批药企的驻外市场经理希望发挥其所掌握渠道资源的最大效益,以获得个人收益,因此有动机代理其他品种,以上两种人共同构成医药经纪人队伍。对于企业来说,医药经纪人是可充分利用的资源。企业可以通过承包制充分发挥其作用;空白区域可以尝试这种运作形式,要求销售人员及渠道共同承担风险;利用企业的市场调研、策划、培训等服务,共同开拓市场,并利用口碑效应扩大规模。然而这种形式只是权宜之计,必要时(市场网络基本理顺)应争取将其并入自身网络。

与医药经纪人的合作可以分为四个阶段进行:利益吸引,达到合作;服务支持,形成依赖;管理参与,形成融合;文化渗透,全面转化。总之,医药经纪人只是个阶段性称谓,企业最终的目的还是使其转化成为内部营销力量,使医院网络资源最终成为企业的无形资产。

四、认真管理保证效益

在与医药经纪人及有独立运作意向的经销商合作时,笔者认为应从以下两方面加强管理,使企业的利益得到保证。

本报讯(通讯员 刘宏谋)8月23日,制药厂中层以上管理人员扩大会议在新港生产基地召开,威良猛副总经理就制药厂开展绩效管理活动进行了动员,这标志着制药厂绩效管理工作正式启动。

会上,威良猛副总经理充分阐述了企业当前开展绩效管理工作的必要性和重要性,要求大家以降低企业生产成本和管理成本、提高员工工作效率和企业经济效益为出发点,锐意改革,大胆创新,在管理创新方面多下功夫;要求大家本着学习的态度,务实、扎实地开展管理工作。威总还就制定制药厂绩效管理方案进行了具体的工作部署,从8月23日至9月4日制药厂中层管理人员将就制药厂组织机构设置、工作流程分析、岗位职责分析、人员定岗定编、职位说明书的编写、成本分析等工作进行深入地探讨,并初步拟定绩效管理方案,计划在9月底前提交总经理办公会议研究,国庆节后组织实施。会上,厂长张国春同志、总工程师刘建平同志也分别就开展这项工作提出了具体的要求。

与会人员一致认为,开展绩效管理是企业发展到当前阶段的必然要求,预期的收益和效果是显而易见的,大家有信心在公司和厂部领导的正确指引下,圆满完成此项工作,并以此为契机将公司的管理水平和生产效率提升到一个较高的水平。

到发稿时止,工厂工作流程分析、岗位设计、绩效考核指标制定、职位说明书的编写等工作已基本完成。

制药厂启动绩效管理工作

浅谈医药企业如何构造营销渠道

首先,应制定出切实可行的策略。如运用招商形式,以合建办事处为独特利益点,吸引医药经纪人及经销商加盟,从而迅速进行网络布局;利用现有大医院专家资源,有计划、有步骤地成立区域专家组,建立深度市场学术推广系统和培训体系;以整合营销的思路全面提升公司的深度市场营销推广平台,提升目标医生对产品的关注度、信赖度、满意度和使用率,使网络队伍逐渐专业化,学术化并具有忠诚度;要想使运用招商方式建立的网络队伍忠诚、可控,就必须制定出

整合型的营销推广实施战略,在对其进行强有力的扶持、辅导、培训和管理的同时,使其利益的产生,价值的追求依赖于企业的综合实力。

其次,招商流程的设置及运作要专业,合作运行时要做好服务支持,对网络资源的管控要有策略,如通过培训、旅游、学术交流建立健全客户服务档案,并进行持续而有效的沟通,最终使产品销量上升。

医改之后,对医药营销来说,一个最大的改变就是营销渠道的改变。而医药营销实际上已经是企业和消费者面对面的营销。新形势下,医药企业营销渠道的改变将会给企业带来新的生机、新的活力。只有新渠道的建立、老渠道的改变才会迎来企业新的生命。(输液车间刘下明编辑推荐)



空调26? 以上 节能又健康

盛夏天气炎热，许多人喜欢把空调温度调得很低。但不知你是否感觉到，让空调风直吹在身上就会感觉凉得入骨，而且在空调温度很低的室内时间长了会出现头晕、头痛等不适感觉。为此，医生建议，为了您的健康，最好把空调设置在26℃或以上，因为这样的温度不仅可以节能，还可以令人舒服且不易患病。

一般来说，室内外温差在8至10度左右，人体比较容易调整适应，若温差过大，从火热的室外进入阴凉的室内，人体就会出现头晕、易倦、全身不适等反应。而夏天虽有时出现38℃以上的高温天气，但一天中大部分时间的温度都在35℃以下，所以室内温度在26℃或以上一点都是比较合适的。此外，夏天温度调得太低对肾脏和皮肤也不利。夏季新陈代谢旺盛，出汗是夏天人体最有效的一种排毒方式。如果老憋着不出汗，时间长了，不仅会破坏皮肤的酸性环境，降低皮肤的抗菌能力，而且导致人体代谢的废物只能通过尿液等途径排泄，会增加肾脏负担。

另外，温度太低还容易使环境干燥，利于病菌和病毒生存。长时间呆在空调房间里，一定要多喝水，可用金银花、菊花等煮水当茶饮。也可在室内放一盆水，或经常用吸满水的布拖地保湿。同时，密闭的空调房里的空气不流通，有过敏体质的人很容易出现过敏反应。因此，开空调时最好把窗户开一条小缝通风，或者在空调开了两三个小时后再开窗户透透气。

另外，温度太低还容易使环境干燥，利于病菌和病毒生存。长时间呆在空调房间里，一定要多喝水，可用金银花、菊花等煮水当茶饮。也可在室内放一盆水，或经常用吸满水的布拖地保湿。同时，密闭的空调房里的空气不流通，有过敏体质的人很容易出现过敏反应。因此，开空调时最好把窗户开一条小缝通风，或者在空调开了两三个小时后再开窗户透透气。



我国医药保健品贸易驶入快车道

日前从中国医药保健品进出口商会行业协调部获悉，今年上半年，我国医药保健品进出口继续保持较快的增长速度。1—6月，医药保健品进出口总额达130.83亿美元，同比增长了26.32%，增幅比2004年同期提高了3.81个百分点，贸易顺差达15.13亿美元。其中，出口额为72.98亿美元，同比增长30.27%；进口额为57.85亿美元，同比增长21.66%。

数据显示，亚洲、欧洲、北美洲仍是我国医药保健品主要出口市场。2005年1—6月，三大市场所占比重高达88.03%，出口增幅分别达到25.74%、34.75%、32.86%。美国、日本、德国为中国医药保健品对外贸易的前三大贸易伙伴，三者在中国医药保健品进出口总额中的比重合计达到39.59%，但相比2004年同期下降了0.96个百分点。

从出口商品情况看，西药原料药仍然是我国医药保健品行业的出口支柱，规模大、成本低、产量高的优势继续保持。今年上半年我国西药原料药出口额为38.27亿美元，同比增长了29.2%，其占去了医药商品出口总额的半壁江山；医用敷料在国际上也具有较强劲的竞争力，因我国种植的棉花含糖量较少、棉花纤维较短，很适合作为医用棉使用。此外，医用纱布、手术巾等随着今年1月1日欧美针对中国的被动配额的取消而进入无配额时代，出口优势明显，进一步扩大了出口。前6个月医用敷料出口同

比增长了19.09%，达到2.49亿美元；生化药也有我国的优势出口商品，其中基因工程疫苗、干扰素和胰岛素均达到世界先进水平；但西成药在新产品研发方面没有取得明显成效，绝大部分是仿制药，同时还面临升级换代和国际产业转移，出口没有优势；而我国的国粹中成药，因受在其他国家注册困难的影响，出口没有取得有效突破。

中国医药保健品出口统计数据显示，按摩器具、药棉纱布绷带及维生素C是出口的重点商品，出口额分别为2.40亿美元、1.99亿美元和1.47亿美元；同比增幅分别为56.64%、10.64%、-4.28%。

从进口商品情况看，医疗器械和西成药仍然是我国进口的主要商品，进口的医疗器械出口金额流向高端市场，基本被飞利浦、通用电气、西门子三巨头垄断。

从对外贸易经营主体看，国有企业仍是出口的中流砥柱。2005年1—6月，我国医药保健品出口金额排在前20名的企业占同期医药保健品出口总额的11.27%，其中，国有企业出口增长平稳，是中坚力量。浙江省医药保健品进出口有限公司、东北制药集团有限责任公司、中国江苏国际经济技术合作公司位居出口额第一、二、四位，丰原生化(000930)、中化宁波进出口有限公司、浙江医药(600216)、中化江苏进出口公司位列第五至八位；外商投资、集体、私营、科研院所等企业出口增长较快，拉动出口增长作用明显。(欧姆龙)大连、航卫通用、辉瑞制药位列第三、十一和十三位。(信息来源：中国证券报)

业界动态

互动游戏中，队员们团结一致积极探究解决方法

本报讯(通讯员程蓓蓓)经过精心筹备，公司“非HR人力资源管理”培训圆满举行

上管理人员及部分技术业务骨干40余人一起享受了这一丰富的精神大餐。

本次培训由南京大学企业管理学博士，南京航空航天大学经济与管理学院副教授、硕士生导师钱焱老师担纲主讲。钱教授从战略性人力资源管理入手，分三个部分六个单元系统介绍了人力资源规划、岗位分析、招聘与选拔、培训与激励、绩效管理、薪酬管理等内容，带给大家最新的人力资源管理理念和适用的人力资源管理技巧。在培训班筹备阶段，公司有关人员曾就公司管理现状和培训目的与钱教授进行过多次沟通，并书面测试了公司中层以上管理人员的人力资源管理知识水平，还针对此次培训进行了专门的问卷调查，据此，钱教授重点讲授了岗位分析、职位说明书编写和绩效管理的有关知识。课程体系从整体到局部，内容由浅入深，理论的阐述解开了大家在管理过重的疑惑，丰富的案例又给大家的管理实践提供了借鉴。讲课过程穿插的一些互动游戏，将课堂气氛一次次推向高潮，让全体学员在轻松的氛围下感悟真知。

通过两天的学习，大家对企业的



人力资源部人力资源管理”培训圆满举行

人力资源部人力资源管理”培训圆满举行

人力资源部人力资源管理”培训圆满举行

人力资源部人力资源管理”培训圆满举行

人力资源部人力资源管理”培训圆满举行

人力资源部人力资源管理”培训圆满举行

人力资源部人力资源管理”培训圆满举行

人力资源部人力资源管理”培训圆满举行

人力资源部人力资源管理”培训圆满举行

《专利法》修改内容涉及医药行业

由国家食品药品监督管理局(SFDA)主办的2005年医药知识产权高峰论坛传出消息，国家知识产权战略工作组已成立，并已经开始调整《专利法》相关规定。这意味着专利这个在中国医药行业最为敏感的字眼已经避无可避。

专家指出，应该充分利用世界贸易组织TRIPS协议弹性条款和委托加工推动国外专利药品在我国上市。

国家食品药品监督管理局有关官员介绍，为了改善我国知识产权保护体系，国家知识产权战略制定工作组已于2005年6月30日正式成立，这也必将对我国医药产业知识产权体系的完善产生深远影响。

我国成为世界第二大原料药生产国

6月10日从中国医药保健品进出口商会获悉，我国现已跃升为仅次于美国的世界原料药第二大生产国。原料药品种达1400多种，年产能80万吨左右，其中60多种原料药在国际市场拥有较强竞争力，超过90%的原料药出口国际市场。

中国医药保健品进出口商会秘书长崔彬表示，我国应进一步扩大中药原料和中成药的出口，并进一步拓展有独特优势和较强竞争力的生化药和医用敷料的出口市场。



互动游戏中，队员们团结一致积极探究解决方法

新品之窗

我公司独家品种化学药品二类新药奥硝唑阴道泡腾片最近经SFDA审批，取得新药证书，批准生产上市。

资料显示，我国妇科疾病发病率一直居高不下，全国15个省(市、区)的50个县、区的流行病学调查表明，我国城镇已婚女性妇科常见病发病率，生殖道感染为42.9%，盆腔炎占7%左右。针对妇科炎症、寄生虫感染，药物治疗的选择不是很多，局部用的现在主要有甲硝唑、替硝唑的栓、泡腾片，奥硝唑这些品种相比有着绝对的优势。

奥硝唑阴道泡腾片主药奥硝唑是第三代硝咪唑类衍生物，对厌氧菌感染及阴道毛滴虫感染有着良好的治疗效果，据我公司进行的I期临床试验数据显示：

奥硝唑阴道泡腾片治疗细菌性阴道病的临床痊愈率达96.72%，有效率98.36%，细菌清除率95.08%，不良反应发生率为2.99%。

奥硝唑阴道泡腾片治疗滴虫性阴道炎的临床痊愈率达96.67%，有效率100.0%，滴虫清除率100.0%，不良反应发生率为0。

综上所述，我公司开发的奥硝唑阴道泡腾片有着肯定的临床疗效、安全性好，而且我公司是全国独家拥有奥硝唑阴道泡腾片，现在推广上市，抢占市场，有着极大的社会效益与经济效益。

己所不欲 勿施于人

序 周昌书

【原文】

己所不欲，勿施于人。
语出《论语·颜渊》

【释文】

自己不愿意做的事，
不要强加给别人。

人生宝典



忆镇江

文/朱虹

序：“春风又来江南岸，碧中红花展露角，嫩牙细丝惹人怜，舟行碧水从林中，姣紫嫣红藏不住，千里绿波一点红”……

离开镇江已经一年多了，从学校毕业后也就没有再回去过。偶尔想起她才发觉她的美从记忆深处渗出……

镇江的美并不是说她有江南的那种杏花春雨的涤荡和杨柳春风的吹拂，也不是说她有小桥流水和绵绵山峦，更不是说她有娇美的容颜和繁华的衣着……而是说她点点滴滴的记忆深处的美，吸引着我的心。

来说说她玩的地方，镇江有：以美丽动人的“白娘子”而著称的金山，江中“浮玉”美称的焦山，风景秀丽的南山、北固山等等。说到金山会想到金山寺，说到金山寺就会想到法海和尚，想到那白娘子和许仙的优美爱情故事；说到焦山，真是一块江中的美玉，她四面环江，坐着小船登上小岛看金秋时节的桂花林，香飘八月，再看那孔雀开屏、小桥流水……无一不是让人留恋忘返；再说南山，那可是我们最爱去的地方，买点吃的，带上几本书，到那既能欣赏优美的自然风光，又能烧烤，还能躺在草坪上睡觉看书，其乐无穷……

说了玩的我们来说说吃的，相信每一家超市里都有“恒顺酱醋”卖吧，那可是镇江的特产，当你从火车上下来来到镇江你首先闻到的便是一股浓浓的醋

味，这种味道弥漫着整个大市口，告诉你来到了醋的家乡；再看看那大锅盖下的面条，那可是出了名的锅盖面，尝了你会想再尝，吃了你会更想吃；再来看看镇江的另一特色美味“镇江肴肉”，那水晶一样的肉当属“京江饭店”的最为有名，很多人来吃了还不够，还要带给亲朋好友一同分享这美味佳肴。

说了吃的玩的我们也该看看镇江的商业发展了，镇江的商业中心就是大市口，镇江并不大，坐上10路车，大半个镇江城差不多尽收眼底了，最繁华的就是大市口，不大的地方却容纳了吃的、玩的、穿的……商业城、新华书店、肯德基、麦当劳、永和豆浆、上岛咖啡店等等。在这小小的地方却拥有着别人所有的一切，难怪有人会说“麻雀虽小，五脏俱全”，果不其然，你要是来到了这个小地方你也会喜欢上她的小，她的精致，她的美丽，她的与众不同……

随着润扬大桥的开通相信我美丽的镇江城会吸引更多的人们去欣赏她、喜欢她、迷上她这个曾经的江南小鱼村，记忆深处的那首“春风又来江南岸，碧中红花展露角，嫩牙细丝惹人怜，舟行碧水从林中，姣紫嫣红藏不住，千里绿波一点红”也定会漾出动人的旋律来……



云之殒

“我是云”，我常很骄傲地这样说，“水是我的身体，也是我的灵魂。我的身体可以变幻万种身姿，我的灵魂灵动清澈，这世上有谁比我圣洁，比我美呢？”

我在天际漫步，遇见盘旋的鹰，他尖叫了几声，以最快的速度飞走了。我遇见风箏，刚要跟他握手，他却跌跌撞撞坠落了。我俯瞰大地，柔花细草见了，全部痛苦地扭动着身躯，恨不能躲进土地里，就连挺拔的大树见到我也直摇头。我很生气，捉住一只学飞的鸟：“我是如此赏心悦目，你们为什么躲着我？”

鸟儿惊叫许久，终于用稚嫩的声音说：“你是云，可你是黑色的，是丑陋并且很可怕的乌云，你的肤色注定你会给这世上带来灾难。你看那边轻盈飘逸洁白的云，她们恬淡幽静，她们才是我们喜欢的。”我愣住，小鸟迅速逃走。这些庸俗的生物！不分是非不辨好坏，居然诋毁如此圣洁的灵魂，简直是对我的莫大侮辱！

我狂怒！我疯狂地奔跑，在云群中东跌西撞，我遮住太阳，将白昼变成黑夜，我吞下比我小的云，看着地面上那些摇摆的身体发出阵阵冷笑。我与其他云争吵、撞击，摩擦出一个接一个巨大的亮得刺瞎双目的裂隙，我怒吼，我咆哮，我推推搡搡其他的云，我轻易的摧毁百年大树，我的笑声越来越大，越发震耳欲聋。而此时我轻盈的灵魂化作雨伤心的离开了我的身体。一滴、两滴，千滴、万滴……终于我气力全无，生命随最后一滴雨的降落而枯竭。

一觉醒来太阳照得我暖洋洋的，我正躺在大地的怀里，她用宽厚的手掌抚着我的头：“孩子，误解与流言让你迷失了本心，愤怒更是要了你的命。只有你自己才能毁了自己，明白吗？”

每天都有有限落的云，每天的雨都在为为什么样的灵魂哭泣？

两只螃蟹跑不掉

抓螃蟹的渔民往往会带个投效肚子大的竹篓。捉到第一只螃蟹后，他们会把盖子盖严，以防止螃蟹逃跑。捉到第二只螃蟹后，渔民就不再盖盖子了。

这是为什么？原来当有两只以上的螃蟹时，每一只都争先恐后地朝出口拥去，但是竹篓的口很窄，只能允许一只螃蟹通过，于是当一只螃蟹爬到篓口时，其余的螃蟹就会用同样威猛的大钳子抓住它，最终把它拖到下层，由另一只强大的螃蟹踩着它往上爬，尽管篓口一直敞开着，但却没有一只螃蟹能够幸运地脱离牢笼。

这个故事告诉我们：竞争面前固然不必讲什么谦让，但竞争的规则却不容随意践踏。如果破坏了共同遵守的规则，有序变成了无序，竞争变成了乱争，那么在没有规则的混乱状态下，每一个个体都会面对来自四面八方的不择手段的攻击，就会出现如螃蟹一样苦苦挣扎到篓口却又再度被拖回深渊的状况。

规则是约束，更是保护。

在“反省”中进步

王洪钰

这里说的“反省”不是贬义，不是对人的惩罚的“反省”，而是自我省察之意。想到这个题目缘出于孔子论语中的一章，原文是这样的：曾子曰：“吾日三省吾身：为人谋而不忠乎？与朋友交而不信乎？传不习乎？”仔细体味这句话，发现它确实道出了一个人在生活中进行人格完善和进步的有效方法。我们可以把这句话翻译成现代白话：曾子（孔子弟子）说：“我每天都在三个方面对自己的言行和思想进行检查：第一个方面，为别人谋划的时候是否有不忠诚的地方；第二个方面，在与朋友的交往过程中，是否有

不守信用的地方；师傅传授的技艺是否有没有练习使用。人在生活工作中犯错误是不可避免的，关键是如何对待错误，如何在错误中取得进步。实际上，曾子的这句话就是建立在“人是常常会犯错误的，人就是在对自己的错误的不断反省中进步的”的基础上的。

人在做了错误的的事情时常常心情不好，会莫名其妙地感觉“不爽”，实际上这就是在提醒你进行“反省”，但大多数时候我们都不会想到是我们自己出了问题，而把原因归结于环境和他人，错过了使自己进步的最好机会。

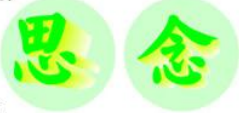
做人有时会觉得“苦”，但这个“苦”的来源真的不是外面，而正是我们自己，所以当我们感到这个“苦”时，确实应该意识到进步的机会来了，应该“反省”一下自己的思想和言行，把不好的行为思想抛弃、改正，使我们的人生觉悟上一个台阶，这时我们的心情也一定会豁然开朗。

我遥想北方，因为那有你，有我永远的牵挂……

夜曾子以我温柔的枕。

子夜听雨，我已习惯

于在这一刻想念着你，一种渴望就像窗外飘浮着的水雾，在魅惑的夜色恣意地繁殖着。隔着几座城市，你是我不能相忘的，我坐望于光阴的两岸，



在午夜

梦回时，回到你湿漉漉的怀抱。耳旁似有夜精灵游丝般的啁啾轻坠于露湿的窗棂，感叹这万物的幽灵，原是流溢于生命喧哗后最深沉的啜泣。伤感一如濛濛细雨，你说过：世间的情原本只是偶然聚合的那一瞬间！

细雨霏霏，江南的蒙蒙烟雨总是缠绵绵绵地让人难以招架。那山山水水与许多心绪，也都湿漉漉让人难以招架了罢！雨丝子密密的，就像漫天撒下轻丝罗

帐。此时，那远处的山廓和星星灯火也都隐进这乳白色的厚厚的帘幕里了，只有那窗棂无声无息地在那里，静静地，静静地若有所思。

凄风苦雨里，我寻找着你的温润，午夜梦回时将窗棂间的树影读成你。那些曾经浪漫的青春年华和共同拥有过的美好回忆，因这子夜的思念撞在了一起。那些有你相伴的美丽时光，那些如水洗过的欢愉在生命中的单纯与多情，在今夜会再次让我执手同眠。

蒙蒙烟雨依然无声无息，无声无息地编织着子夜的江南。思念的泪痕再次进裂成新迹，从记忆的深处走过，透出醉人的暗香来。



用心找准突破口

牛皮鼓面，被一个淘气的小男孩拿针锥插了一个窟窿眼儿，一个过路学者笑眯眯地仔细瞧着那窟窿眼儿，好象有什么新发现似的。

卖鼓的人见他这般表情，气鼓鼓的说：“你这家伙幸灾乐祸什么呢？”

“误会了！”那先生温和地说，“我在想，这样结实的鼓面，倘若用鼓槌东敲一下，西敲一下，即使是大力士，也未必能一下够一下子敲破它，然而，它却经不起孩童用尖尖的针锥一插。”

你想取得事业上的成就吗？那就请你用心找准突破口，集中一点使用力量就好了。

中药提取贺艳丽摘自《青年文摘》

离别

你远离的脚步带走整个春天

每一里路都润湿着我的目光轻轻垂下眼帘我脆弱的双手无力就此推开世界

我们就此挥挥手道声珍重笑一笑你模糊的背影是一首一去不复返的诗

当轮船驶离码头就让两个思念一个随你起航一个伴我一生

外包装组：陈芬

中药提取贺艳丽摘自《青年文摘》

瓜子理论带来的管理启示

作为企业管理顾问，我们经常听到林林总总的有关下属难以管理的议论，诸如下属如何不主动，如何不听话，如何拖沓，素质如何低下等等。但是，事实上，企业里出现效率低下，完不成任务等问题，多数情况下原因在管理者身上。身为管理者，许多人不知道如何给下属制定工作职责，如何分解、分配任务，用什么尺度考核下属的工作方法，用什么方法激励、约束下属等等。其实，要掌握这些管理技术并不难，我们通过分析下面的生活中的一些现象，给我们一些启示，帮助我们掌握管理技术。

在我们公司附近有一家川菜馆，由于该餐馆价钱公道、味道地道、服务周到，于是我便成了那里的常客。几乎每天的午餐都在那里解决。这家川菜馆还有一个特点，就是在客人落座之后，给每一位客人端上一盘炒好的葵花子。吃着葵花子，一边品茶，等待上菜的时间就会变得很短。

天天嗑瓜子，对嗑瓜子就产生了一些兴趣，后来专门对嗑瓜子研究了一番，发现了一些规律：

1. 瓜子理论：瓜子理论，很容易拿起第一颗瓜子；2. 一旦吃上第一颗，就会吃起第二颗、第三颗……停不下来；3. 在吃瓜子的过程中，人们可能会做一些别的事情，比如，去洗手间等等，但是，回到座位上以后，都会继续吃瓜子，不需要他人提醒、督促；4. 大多数情况下，人们会一直吃下去，直到吃光为止。

总结一下，我认为有三大原因：

1. 嗑瓜子这种行为很简单；因为简单，人们很容易开始这种行为；因为简单，人们很容易掌握技巧，成为熟练手；并且不断改进嗑瓜子的方法，这个过程增强了人们的自信，在潜意识中人们期望享受这个过程。

2. 每嗑开一颗瓜子人们马上就会享受到一粒瓜子仁。这一点至关重要。嗑开瓜子后马上享受到香香的瓜子仁，这对嗑瓜子的人来说是一个即时回报；就是这种即时回报微妙地发挥着作用激励着人们不停地去嗑下一颗瓜子。

3. 一盘瓜子一个一个嗑起来，过一会就会有一堆瓜子皮能够看到嗑瓜子的成就。

作为管理者，如果谁有办法能够让他的下属像吃瓜子一样愉快地完成工作，那么他就成功了。通过上述分析，我们已经发现，要做到这一点并不困难。

首先，我们要学会分解任务，把复杂任务分解为若干个简单的、容易做的小任务。就像嗑瓜子一样容易做，再把那些容易完成的小任务分到员工手中。员工一定会乐于接受这样的工作。

第二、我们要及时促使下属开始工作。例如，给他明确工作目标，提供工作条件，规定开始的时间。在下属对任务充满热情的时候让他开始

工作。

第三、对于员工每一次完成任务都要给予及时的激励。这种激励应该是及时的。就是说，员工完成任务以后，第一要激励，第二要马上激励。

比如讲，你的助理刚刚帮你润色完一个讲稿，把讲稿交给你。你后觉得很满意，那你就马上告诉她“真棒！又快又好。”你绝对不可以没有任何表示，说“好，我看了。”又例如，如果你的某个下属本月完成任务很好，你就应该按照制度当月兑现奖金，不要拖到下一个月。更不能闭口不谈兑现奖金的事。如果员工出色的工作表现不能得到上司的及时肯定或者奖励，员工的工作热情就会减弱。如果，您的助理花了半天的时间给你整理好了你要的资料，你不但没有称赞他，反而因为他的一些小的失误批评一通。那他会自觉地、愉快地完成其他可做可不做的任务吗？就好比吃瓜子时，如果你吃了一个臭瓜子以后，你对吃下一个瓜子就会心有余悸。如果连续吃到两个臭瓜子，你很可能就不再吃了。作为上司，你给下属的任务就是嗑瓜子，你对下属的态度就是瓜子仁。如果你让你的下属连续两次吃了臭瓜子，你的下属恐怕再也不会愿意嗑你的瓜子了。

第四、向你的下属展示他的工作成就。并且让他知道，你很开心看到他的成就。

经理们常犯的错误就是：

第一、不善于分解任务；

第二、没有及时让下属开始投入工作；

第三、吝啬赞美；

第四、喜欢贪功。细细品味吃瓜子的过程，检讨一下自己的行为，相信你会有所收获。

人生诗旅

人活一天，就应该往前跨出一步。这一步，积累起卓越人生。

活一天，只是原地踏步乃至退步的，也芸芸者众。常常流逝着的光阴，掩盖了这种负面人生。

人活着，和人活着并且进步着，不是一个概念。

为了生存，又必须放弃生存；有所为，也就有所不为。

再大的事，你若无所谓，它就任你无奈何；再小的事，你若在意了，就表明你被他征服了。

但丁之所以呼吁走自己的路，让别人去说吧就是因为大多数人，也许甚至包括你自己，常常是走别人的路，让自己去说吧！

人要招呼好自己，因为谁也代替不了“我”自己，只有这样，“我”才拥有了两个“我”，我们才拥有了生命的平方。

我们每个人的生命不仅仅属于自己，它同时还属于亲人。当你的命运大起大落之际，当你的生命终结之时，那个最悲切的人和最哀戚的人群，便是最有资格拥有你生命者！

以生开始的，就必须以死结束；能拒绝生的，也就能逃避死。当一个人遭受不幸时，你既要陪上眼泪，更要让眼泪化为彩虹。

与其把小鸟托在掌心，不如让它自由飞翔，哪怕它停立在生命起飞的枝头。

固体车间余艳摘自《青年文摘》

(上紧接第四版)

作为年终考核的依据，确保绩效考核有理有据，公平公正，没有意外发生。

做好记录的最好的办法就是走出办公室，到能够观察到员工工作的地方进行观察记录。当然，观察以不影响员工的工作为佳。记录的文档一定是切身观察所得，不能是道听途说，道听途说只能引起更大的争论。

这样一年下来，管理者就可以掌握员工的全部资料，做到心中有数，考核也更加公平公正。

四、公证员

绩效考核的一个较为重要的环节就是绩效考核。

绩效考核是一段时期绩效管理的一个总结，总结绩效管理过程中员工的需要改进的方面，管理者需要综合各个方面给员工的绩效表现做出评价。同时，绩效考核也是公司薪酬管理、培训发展的一个重要依据。所以，公平、公正显得至关重要。

绩效管理中的绩效考核已不再是暗箱操作，也不需要。管理者不仅仅是考官，更应该是站在第三者的角度看待员工的考核，作为公证员的考核。

管理者之所以可以进行考核，主要是因为前面三个角色铺垫的结果。在前面工作的基础上，员工的考核已不需要管理者费心，可以说是员工自己决定了自己的考核结果。员工工作的怎么样在绩效目标、平时的沟通、管理者的记录里都得到了很好的体现，是这些因素决定了员工的绩效考核评价的高低，而非管理者，管理者只须保证其公平与公正即可。

所以管理者在绩效考核中应扮演公证员的角色。

做公证员似乎是轻松的，但却是前面的努力的结果，是一贯的努力才使得管理者可以坦然面对本来很烦人的考核，可以泰然处之，轻松应对。这也是绩效管理所追求的目标，让一切成为自然，让员工自己管理自己的绩效。

其实，绩效管理很简单，只要思想统一了，路子对了，角色演好了，绩效管理就一定能够出成效，而且会远远超出我们的想象。

文摘

绩效管理是人力资源管理的核心，在人力资源管理中起着举足轻重的作用，这已经是业界的一个共识。但另一方面，绩效管理又是管理者比较不愿意做的工作，许多的管理者对绩效采取回避甚至厌烦的态度。

这种现状使得我国的绩效管理始终处于一个较低的局面，绩效管理的作用没有完全发挥出来，给人鸡肋的感觉，食之无味，弃之可惜。

而造成这种局面的一个很大的原因就是绩效管理实施的主体——直线管理者，没有很好地认识自己在绩效管理中所扮演的角色，没有能够处理好管理与绩效的关系，使得绩效管理的体系、政策、方案、流程不能在绩效管理中得到很好的被执行，直线管理者才是实施的主体，起着桥梁的作用，上对公司的绩效管理体系负责，下对下属员工的绩效提高负责。如果，直线管理者不能转变观念，不能很好地理解和执行，再好的绩效体系，再好的绩效政策都只能是水中花，镜中月，只能与鸡肋无异。

所以，在实施绩效管理的过程中，要首先让直线管理者真正动起来，使之真正发挥绩效管理者的角色，承担起自己应该承担的责任，做自己应该做的工作。只有直线管理者真正按自己的分工动起来了，绩效管理才能按预想的方向前进，才能真正落到实处，得到有效实施。

那么，绩效管理中，直线管理者应该扮演哪些角色，做好哪些工作？

主要有四个角色：

1. 合作伙伴
2. 辅导员
3. 记录员
4. 公证员

一、合作伙伴

管理者与员工的绩效合作伙伴的关系是绩效管理的一个创新，也是一个亮点，它将管理者与员工的关系统一到绩效上来。

在绩效的问题上，管理者与员工的目标是一致的，管理者的工作通过员工完成，管理者的绩效则通过员工的绩效体现，所以，员工绩效的提高即是管理者绩效的提高，员工的进步即是管理者的进步。

绩效使管理者与员工真正站到了同一条船上，风险共担，利益共享，共同进步，共同发展。

绩效管理，管理者应扮演好四个角色

鉴于这个前提，管理者就有责任、有义务与员工就工作任务、绩效目标等前瞻性的问题进行提前沟通，在双方充分理解和认同公司远景规划与战略目标的基础上，对公司的年度经营目标进行分解，结合员工的职务说明书与特点，共同制定员工的年度绩效目标。

在这里，帮助员工，与员工一起为其制定绩效目标已不再是一份额外的负担，也不是浪费时间的活动，而是管理者的自愿，因为管理者与员工是绩效合作伙伴，为员工制定绩效目标的同时就是管理者为自己制定绩效目标，对员工负责，同时也是管理者对自己负责。

通常，管理者与员工应就如下问题达成一致：

1. 员工应该做什么工作？
2. 工作应该做得多好？
3. 为什么做这些工作？
4. 什么时候应该完成这些工作？
5. 为完成这些工作，要得到哪些支持，需要哪些提高哪些知识、技

能得到什么样的培训？

6. 自己能为员工提供什么样的支持与帮助，需要为员工扫清哪些障碍？

通过这些工作，管理者与员工达成一致目标，更加便于员工有的放矢的工作，更加便于自己的管理，为后续的绩效管理开了一个好头。可能开始有点麻烦，万事开头难，但好的开始是成功的一半，绩效目标是一个良好的开端。

二、辅导员

绩效目标制定以后，管理者要做的工作就是如何帮助员工实现目标的问题。

在员工实现目标的过程中，管理者应做好辅导员，与员工保持及时、真诚的沟通，持续不断地辅导员工业绩的提升。业绩辅导的过程就是管理者管理的过程，在这个过程中，沟通是至关重要的关键。

绩效目标往往略高于员工的实际能力，员工需要跳一跳才能够得着，所以难免在实现的过程中出现困难，出现障碍和挫折。另外，由于市场环境的千变万化，企业的经营方针，经营策略也会出现不可预料的调整，随之变化的是员工绩效目标的调整。所有的这些都需要管理者与员工一起，管理者帮助员工改进业绩，提升水平。

这个时候，管理者就要发挥自己的作用和影响力，努力帮助员工排除障碍，提供帮助，与员工做好沟通，不断辅导员工改进和提高业绩。帮助员工获得完成工作所必须的知识、经验和技能，使绩效目标朝积极的方向发展。

沟通包括正面的沟通和负面的沟

通。

在员工表现优秀的时候给予及时的表扬和鼓励，以扩大正面行为所带来的积极影响，强化员工的积极表现，给员工一个认可工作的机会。在员工表现不佳，没有完成工作的时候，也应及时真诚地予以指出，以提醒员工需要改正和调整。这个时候，管理者不能假设员工自己知道而一味姑息，一味不管不问，不管不问的最终结果只能是害了员工，于自己绩效的提高和职业生涯的发展也无疑。

需要注意的是，沟通不是仅仅在开始，也不是仅仅在结束，而是贯穿于绩效管理的整个始终，需要持续不断地进行。因此，业绩的辅导也是贯穿整个绩效目标达成的始终。这对管理者来说，可能是一个挑战，可能不太愿意做。但习惯成自然。帮助员工改进业绩应是现代管理者的一个修养，一个职业的道德，当然它更是一种责任，一个优秀的管理者首先是一个负责任的人，所以在坚持。

三、记录员

绩效管理的一个很重要的原则就是没有意外，即在年终考核时，管理者与员工不应该对一些问题的看法和判断出现意外。一切都应是顺理成章的，管理者与员工对绩效考核的结果的看法应该是一致的。

争吵是令管理者比较头疼的一个问题，也是许多的管理者回避绩效、回避考核与反馈的一个重要原因。为什么会出现争吵？因为缺乏有说服力的真凭实据。试问，不做记录，有一个管理者可以清楚说出一个员工一年总共出勤多少次，都是在哪一天，什么原因造成的？恐怕没有，因为没有，员工才敢于理直气壮地和你争论，和你据理力争。

为了避免这种情况的出现，为了使绩效管理变的更加自然和谐，管理者有必要要花点时间，花点心思，认真当好记录员，记录下有关员工绩效表现的细节，形成绩效管理的文档，以

