



1999年9月1日

总第2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

没有人能够随随便便成功

--在司庆五周年纪念会上的讲话

董事长 左晔

各位同仁：

大家好！

今天，我们赛恩公司的全体员工，齐集在风景如画的盘山脚下，热烈庆祝赛恩公司成立五周年。作为这个公司的创办人，我的心情的确是非常激动。在这个特殊的时刻，请允许我以个人的名义向为赛恩公司的发展，做出了突出贡献的新老员工，致以深深的敬意，没有你们就没有赛恩公司的今天！我由衷的感谢你们！（起立，深鞠一躬）

各位同仁：

大家知道，我们赛恩公司是一家民营企业，他和中国许许多多的民营企业一样，都经历了一条从无到有，从小到大的坎坷历程。这五年来的风风雨雨，岂止是“酸、甜、苦、辣”几个字所能形容！记得九五年立项时，我们电卡表的知识几乎是零。为尽快专业化、正规化发展，我们到处聘请专业技术人才。有这样一件事，至今让难以忘怀，有一天，我和程经理去一位电度表行业的老专家的家里，想请他加盟赛恩公司，老专家很是热情，明确表示可以业余时间帮忙，但并不想真正加入赛恩。当时我心里清楚，赛恩公司一穷二白，基础太差，“庙”还太小，请不起高水平的技术人才，老专家答应帮忙，我已心满意足了，但是他透露的一个消息，却深深刺痛了我。他当时正在一家具有一定规模的电卡表公司工作，他告诉我们，那家公司的管理人员听说我们正在搞电卡表，非常不屑一顾的说：“又一个不知死的，挺不了多久就会完蛋。”就凭这句话，我当时对这位专家发誓说：“我们的确是外行，连电表的轴承磁缸在哪都不知道，但是总有一天我会让他们知道，赛恩公司是有骨气的，是值得尊敬的，是会超过他们的。”

一年以后，当我们再次和这位老专家见面的时候，他由衷的说：“你们干的真不错！”并透露说，有一次那家公司的总经理、总工程师、销售部经理在一起用午餐时，整顿饭谈论的就是赛恩，谈赛恩的人员，谈赛恩的销售，更多的是谈赛恩人艰苦奋斗的精神。从被对手瞧不起，到被对手敬重，我和公司的创始人员莫不感到最大的心理满足，那时候，我常对大家说：“人可以被人骂，被人恨，但决不可让人瞧不起。要活得有自尊，就必须有自强不息的精神。”

谈起奋斗精神，看到眼前如火的七月，再遥想创业时的艰苦条件，我对赛恩的老员工怀有深深的敬意。当年在赤峰道8号院开始筹备生产时，是他们不分男女老少，一起劈腻子粉刷墙壁，布置车间，一起手抬肩扛把设备安装好，全公司没有一个闲人，连会计、出纳、司机都和车间工人一起拧螺丝，打铅封。记得装配车间是由一个简易的平房改建的，原来是一个食品加工厂，因要求除尘，把所有的门窗都绑上塑料布钉死了，只留一个里外间的门。九六年，九七年的夏季，连创天津有史以来的最高气温，为了保障恒温生产，全部车间只有调校室有一台空调，装配车间刘智萍、常宝琴、张丽、王金华，几乎所有的人都生了痱子。休息时，他们请求调校车间能开一点门缝，好感受一丝空调制造的凉意。但是工作时，她们却一丝不苟，生产效率、质量控制拿今天的标准衡量都是一流的。

说起销售人员的艰辛，更是让人感动。当时九六年七月执行第一销售方案是，天气热的如下火一般，张红丽、米宗华两位女同志，轮流使用一辆老式的三峰汽车，在一个多月

的时间里，几乎跑遍了四郊的大小电管站和部分村队，张红取得了十几倍的销售增长。

凡是熟悉赛恩公司的人都知道，赛恩公司的售后人员和车队司机，还有办公室文员，都有一个优良传统，那就是全力以赴支持销售，有力配合市场工作。从建司到现在，他们从未歇过星期六，市场的需要，就是他们的军令和使命，他们从未计较个人得失、辛苦。几年下来，平均每人每天工作都在九小时以上，加班是家常便饭，从无怨言，连春节在家团聚时，一个传呼、一个电话，立即赶到公司。销控总监程熙为了大港西苑小区的业务，二十几次跑大港油田，当这笔80万元的业务，也是赛恩第一笔销售业务了结时，粗略算了一下，连销售带售后人员一年半中，有八十多次跑大港油田，平均每周便跑一次。端木立根、俞兰、张志华、杨凯、张永国、李秋瀛、梁毅、王长顺……这一连串名字，是赛恩公司的财富，他们和昨天、今天、及明天加盟赛恩公司的新同仁，都是赛恩事业的财富和希望。在一个星光灿烂的夜晚，我曾对着星空发誓，我一定会带领这些同仁取得成功，一定会让他们觉得他们没有跟错了人，一定会让他们过上更好的生活，即使失败了，哪怕是砸锅卖铁，我也要对不起这些可敬可爱的同事们！

各位同仁：

五年弹指一挥间，但却让我们成熟了许多，赛恩的事业也打下了一定的基础。此时更需清醒、理智。有人对中国的民营企业有一个历史性的归纳分析，得出的结论是：中国民营企业的平均寿命是五年。的确，曾几何时，红红火火的知名企业一夜之间大厦将倾、烟消云散、无声无息了。四川希望集团的总裁刘永好说：“永续经营，做百年老店”是每一个民营企业的真功夫。

历史的经验值得记取，如果五年是中国民营企业的平均寿命的话，那我们岂止是应该理智、清醒，而是应该敛息屏气，百倍警惕。

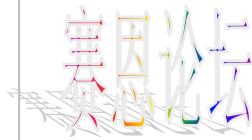
联想集团总裁柳传志曾说，民营企业要想持续发展，要想把蛋糕做大，必须做好三件事：一是建立强有力的领导班子，二是制定切实可行的战略方案，三是带出一个过得硬的队伍。这里其实有两条是讲人的问题。所以，赛恩公司第二个五年计划，大张旗鼓的选拔、招聘、使用各类人才，在加强绩效考核的基础上，在良好机制的条件下，强调给人才一个内部创业的机会。我们要特别加强技术人才和销售人才的选拔培养，这是实施公司“V”型战略，即产品、市场两手抓两手都要硬的保证。在这里我要郑重向大家宣布，再利用五年的时间，我们要跻身天津市民营科技企业的前十位，工人平均收入要高于同行业十至二十个百分点，部门经理的住房要达到处级干部的住房标准，公司高级管理人员的住房要达到司局级干部的住房标准，全公司人均创产值利润，人均综合福利待遇，要处在天津市企业的中上游水平，赛恩、赛恩商标的知名度和美誉度要达到一个较高的程度。在第二个五年计划的后半程，公司要建成自己的生产加工基地，形成开发、生产、销售、服务的集约化运作，在把主业做专、做精、做大的同时，审慎拓展其它领域，同时积极寻求上市发展，逐渐把所有权和经营权分离，实行以人为本法制化管理的职业经理制。

各位同仁：

人类历史上，最具华彩的二十世纪，即将过去，充满挑战和机遇的二十一世纪即将到来，跨越千年世纪之时，让我们团结起来，准备迎接来自每一天的困难和挑战。几天前，美国洛杉矶玫瑰碗体育场，中国“铿锵玫瑰”们的拼搏，曾激发了无数中国人的爱国奋斗激情！我希望赛恩公司今天的全体大会，是一个总结过去五年的表彰大会，也是一个展望未来的五年的誓师大会。我非常欣赏歌曲《真心英雄》中的一句歌词，“没有人能随随便便成功。”

让我们“把握生命里的每一分钟”和亲密的同仁们“热情相拥”，“不经历风雨，怎么见彩虹”，让我们用拼搏去取得最后的成功。

一九九九年七月十七日凌晨三时十六分



创新——现代企业管理的支点

创新，是当今社会发展的强大动力，是一个将资源从低效率使用转向高效率使用的过程。它不但能为企业赢得竞争的优势，而且能为企业的今后发展提供新鲜血液。

首先，创新管理合乎市场的超前意识。时代在飞速发展，知识在急剧更新，满足现状就意味着落后。管理创新，提高企业的应变能力，能使之在急剧变化的外部环境中把握主动权。第二，企业在商品市场日益国际化、竞争日益激烈化、管理日益科学化的背景下，原有的思想观念、管理方法及内容均受到新的挑战，呈现出某种不稳定性。企业以市场为生存与发展环境，由于大环境的变化，要求企业管理也要不断的实施整体创新。第三，近几年来，一些企业在加强管理方面取得了很好的经验，其中最重要的一条，就是牢牢把握了“创新”在经营管理运行机制中的巨大作用，因而带来良好的社会效益和经济效益。

企业创新管理不仅需要和谐宽松的环境，还需要具备以下几个条件：一是领导者的开阔视野。了解和掌握国内外管理信息和动态并善于借鉴国内外先进的管理思想、管理行为和管理方式。二是领导者的超前意识。大多数企业管理不断创新，关键在于企业领导者对创新的积极参与，营造出一种适合创新的气氛，激活了企业上下的创新意识。三是合理的激励机制。在大多数情况下，创新行为是由个人来推动的，具有冒险、冲动和不规范的一面，也有相互配合，以市场为中心的一面。创新的启动者往往要付出巨大劳动，并承担一定风险。因此，我们要设计出一个合理、明确和及时的激励机制，以鼓励创新的行为。

现代企业的创新管理，需要打破传统模式，结合我们企业的具体实际、探索实践，建立起适合本企业发展的管理机制。要紧紧围绕经济效益与社会效益，眼前利益与长远利益，形成自己的管理特色。用新的策划、新的技巧、新的形式，敢于标新立异，打破员工沉闷、平衡的心态，这是现代管理适应市场经济在观念上的一个飞跃。

一个伟人说过：“给我一个支点，我可以撬动整个地球。”创新，是现代企业管理的支点，如何把握企业管理的新动向，有效地发挥企业管理的功能，确立企业管理的地位，带领企业从山重水复走向柳暗花明？这对企业经营者提出了更高的要求，对各级管理者展示出更新更大的课题。

赛恩浏览器

□ 7月初，我司IC卡智能电度表被天津市东丽区三电办公室列为在农网改造中首选产品。

□ 7月17日，为庆祝建司五周年，公司召开全体员工大会，董事长左晔在会上作重要讲话，对过去五年工作做了简要的回顾，同时对未来五年的发展规划作宏观布署。

□ 7月17日，公司表彰了一批最佳员工，赵俊芳等七人获此殊荣。

□ 7月23日、26日，公司人事部组织员工培训学习新的人力资源考核方案。

□ 7月27日，经审核批准，我司成为“天津市企业管理协会”的会员单位，董事长左晔成为“天津市企业家协会”会员并当选为“两会”第六届理事会理事。

□ 8月为售后服务部培训月，售后人员将通过考核竞争上岗。

□ 8月10日，南开区友好区上海市徐汇区有关领导来我司考察参观。

编辑部吹风

技术人员应具备的基本素质 责任感·使命感·成就感

日前，董事长在全司主要技术骨干会议上强调：技术人员应具备责任感、使命感和成就感。他说，技术无小事，哪怕一丝一毫的细微之处。技术人员无责任感，就象足球运动员没有双脚一样，根本连最起码素质都不具备，因为丝毫的懈怠将会给工作带来灾难性的后果，也是对科技人员称号的亵渎；使命感同样重要，因为科技型企业能否永续经营，持久发展，归根结底要靠技术创新，产品创新。这都依赖于科技人员的使命感；至于成就感，是对科技人员高层次的要求，是使命感的延伸，其核心是要有强烈的追求，以及在此基础上的不断创新，而创新则需要勤奋加才华，为什么有的人坐牢都能写出不朽之作，是人生追求和成就感使然。受过良好教育的科技人员若无成就感，不想成就大事，是可悲的。

公司商业秘密不容侵犯 法务部 乐宜东

信息时代的到来，竞争越来越多体现在谁占有的有效信息多，谁就在竞争中处于主动。“知己知彼，百战不殆”。商业秘密已成为竞争的利器。近年来许多公司投入大量的人力、财力用于技术开发、公关等，可研究出来的成果、公关下来的客户等商业秘密被泄露，为其他企业所利用，从而损害、挤垮原企业的事屡见不鲜。

经济竞争的加剧使得世界各国对商业秘密的制裁相当严厉。我国加大、加快了立法步伐，从外部为企业提供了强有力的保障体系。《民法通则》、《技术合同法》对此均有规定，特别是1993年颁布的《反不正当竞争法》从立法上比较完善地规定了对商业秘密的保护：“商业秘密指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。”“违反约定或权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密”的行为系侵犯商业秘密，从而对权利人有了双重保护。

刑法第219条对侵犯商业秘密造成重大损失的，除承担相应的民事责任外，还必须承担相应的刑事责任。

1994年颁布的劳动法第一百零二条规定：劳动者违反本法规定条件解除劳动合同或违反合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应依法承担赔偿责任。

评估 改进 发展 提高 ——人力资源访谈（二）

问：您谈到了新的人力资源管理办法建立了一整套目标导向式的绩效评估体系，您能具体谈一下为什么要进行绩效评估吗？

答：可以。事实上，所有企业都以正式或非正式的方式进行着绩效评估，我们也不例外。企业进行绩效评估主要基于三个原因：首先，绩效评估可以提供员工升迁和薪资决策的信息；其次，绩效评估可以为您的下属提供了一个检查、总结下属工作行为的机会，以便共同制定计划发扬成绩、改正不足；最后，也是最重要的一点，由于绩效评估提供了根据每个人表现出的优势与劣势验证员工职业技能的机会，从而为公司人力资源规划及员工培训、职业发展计划的制定提供了可靠的依据。

问：那么，如何进行绩效评估呢？

答：绩效评估通常分三步进行：首先，确认工作，即设定工作目标及评估标准；其次，评估与这些目标相关的实际

工作表现；最后，提供反馈，即向雇员提供以激励为目的的反馈，从而使员工改正工作中存在的不足，或继续现有的高水准的工作行为。

问：绩效评估一般存在哪些问题？在实际操作中应如何避免这些问题？

答：绩效评估中主要存在着绩效标准不明确、光环效应、取中趋势、过度宽容或严格以及评估中掺杂个人偏见等五个方面直接影响评估效果的问题。如何避免这些问题是每一个评估者必须面对而又感到非常棘手的。我个人认为应该从以下三方面入手以最大程度地消除诸如偏见和取中趋势等的负面影响：首先，正视并熟知上述问题，只有这样，才能有助于您在实际操作中加以避免；其次，选择正确的评估手段。每一种评估方法都有其长处和不足，基于这种考虑，我们采取了立体评估方式即360度评估法，旨在通过员工自评、主管评估下属、同级之间互评等多种方式全方位地对员工工作绩效进行评估，并综合各方面的反馈信息得出较为客观的评估结果。最后，设计一系列培训课程，帮助管理者克服上述不良的评估习惯，以提高评估的可操作性和可信度。

问：人力资源部在绩效评估过程中的角色是什么？

答：管理者通常做实际的评估工作，因此，作为管理者必须熟悉基本的评估技能，了解并知道如何避免可能导致评估失败的问题，并对评估给予正确的指导。

人力资源部在绩效评估中首先充当政策制定和咨询者的角色。同时，人力资源部还负责培训管理者以提高其评估技能。最后，人力资源部负责监督评估体系的运作，尤其要确保评估的程序和标准既不过时，又要符合《劳动法》。

问：我们公司人力资源部在绩效评估中主要做了哪些工作，近期有什么安排？

答：在绩效评估方面人力资源部主要做了以下两项工作：第一，制定了公司员工考核方案及《绩效评估实施细则》，对评估方法、程序及各种表式都做了较为详尽的规定；第二，布置、督促并指导绩效评估的运作。

人力资源部近期工作多、任务重，除了做好人力资源日常管理及高素质、高技能人才的招聘工作外，主要侧重做以下四项工作：

- 1、制定并确认每个岗位的工作职责及评估标准；
- 2、检查、汇总绩效评估结果；
- 3、根据绩效评估中反映出的问题，制定相应的培训方案并分期分批地组织各层次员工进行培训；
- 4、制定公司总体人力资源规划及员工职业发展计划。

最后要说明一点的是，人力资源部工作的方方面面离不开每一位员工的配合与支持，希望大家积极、公正、客观地参与员工考核，以保证绩效评估工作卓有成效地进行。

为什么要采用 ISO9000？

ISO9000被世界上的110个发达国家和发展中国家广泛采用，加剧了竞争并向公司和组织提供了一个质量开发的保证模式，产品和服务质量正在日益改进。我公司在采用和执行ISO9000质量标准时将会获得以下益处：

- 1、适应了国际化大趋势，有利于与国际接轨，使我公司产品在ISO9000认证的市场中畅通无阻。
- 2、提高了公司的管理水平，一个结构完善的质量管理体系能使公司的组织运行有更大的效果和更高的效率。
- 3、提高了公司的产品质量水平。通过质量体系的有效运作，公司的产品质量会得到很大的改善。
- 4、提高了公司产品的市场竞争力。产品质量、服务质量的提高，成本的降低增强产品的市场竞争力。

总之，ISO9000标准的采用将会改进和提高企业的管理制度，完善的质量保证体系将会给我公司带来更好的经济效益。

火红的七月

七月是如火如荼的乐章，七月是思念之舟的归航，七月我们全体赛恩人迎来了她五周岁的生日。五年，对于漫漫历史长河来说，也许只不过是微不足道的一瞬，但是，对于在这短暂时间里创造出辉煌业绩的赛恩人来说，可以说是无愧于全体员工努力，无愧于社会大众厚望的，这一点我们引以为自豪，但决不引以为自满，我们要走的路还很长，我们要做的事还很多，我们绝不会把取得的成绩作为阔步向前的包袱。

大江东去，小流西逆。事物的发展总是有两面性的，我们在面临大好形势的同时，也面临严峻的挑战。我们必须花更大的力气，动更多的脑筋，用更高的科技，才能勾划出更美丽的蓝图，快速发展赛恩事业。

最佳员工缩写

平平淡淡才是真

说到文军，大伙再熟悉不过了。每天清晨当你走进公司办公楼时，总见到一张熟悉的面孔，听到亲切的问候语：“王姐，您好！张经理，



早！我记忆最深的是一次一位部门经理迟到20秒他也毫不留情地给记上了迟到，他工作就是这样一丝不苟、勤勤恳恳。作为门卫，接待客人不卑不亢，落落大方，言谈举止都是非常得体。他最大的优点是不怕苦不怕累，工作没有份内份外，记考勤、搬表、做卫生值班都是走在前面干在前头。在笔者走访他时，他很谦虚地说：“我只是做我应该做的。”

巾帼挑大梁

赵工是98年2月进公司的，不到两年的时间里研制出了大量的科技成果，得到了各级领导的一致认可。如研制开发的DDY87型IC卡电度表智能表，该表已批量生产且已入选国家经贸委推荐目录，市场潜力比较大；三相预付费电能表也已投入生产，特点是一表多卡，适用于特定地区公共场合多用户用电；三相预付费复费率电能表正处在试挂阶段。



庆祝赛恩公司成立五周年 司庆大会隆重召开

火红七月，阳光普照。7月17日赛恩公司成立五周年司庆大会在美丽的盘山脚下——蓟县财税干部培训中心隆重召开。北京、哈尔滨、济南、石家庄、山西等地数十名营销将士满怀胜利的喜悦从前线凯旋归来参加公司一年一度的司庆大会。

上午十时，企管总监李仲良宣布大会开始。董事长左晔作重要讲话，他动情地回顾了五年来赛恩经历的风风雨雨，充分肯定了广大员工对赛恩作出的重大贡献，同进审时度势地提出了未来五年的发展规划，布置了重要工作，最后号召全体员工“用拼搏取得最后的成功”。财务总监杨淑华、销控总 程熙宣读了部分在“赛恩，我想对你说”征文中获奖的稿件，感人之处不时赢得阵阵掌声。“最佳员工”代表梁毅在会上简单介绍了自己的工作经验，并表示继续做好“赛恩人”，干好“赛恩事”。

在欢快的乐曲声中，大会举行了颁奖仪式，表彰了一批先进个人。赵俊芳等七人获“最佳员工”称号，高彪等二人获“最佳提案”奖，王长顺等人获“赛恩，我想对你说”征文一等奖。

下午，举行了各种文体活动，晚上安排了丰富多采的文艺晚会。

赛恩五年大事记

一、1995年下半年立项，天津商学院的四位退休老教师根据董事长的“命题作文”手抠出5只样表。

二、1996年7月18日，董事长左晔率领十几个人在和平区赤峰道8号院中的三间平房中开始小批量生产单相电表，并首次在大港西苑小区装表2785只。

三、1997年7月30日，赛恩公司从赤峰道八号院迁徙至新技术产业园区科研东路11号天铁大厦2楼，全司员工队伍已发展至60人。

四、1998年4月8日，赛恩公司再增天铁大厦3-4层，扩大经营面积，同时安装调试总装、焊接两条生产线，具备了规模化生产能力，员工队伍增加到155人。

五、1999年赛恩提出产品系列化、同时跨地区经营，在济南、北京、石家庄建立办事处，并积极拓展东北三省和西北市场，在军队系统取得了可喜的销售业绩，被聘为中国计量协会电能分会理事。累计销售电表逾十五万只。销售足迹遍及华北、东北和西北广大地区。



赛恩给我第二次生命

生产部 王长顺

96年8月28日那难忘的一天，骄阳似火，酷热难熬。我们几个员工把机表倒进仓库里已是汗流夹背了。之后，我们又各自干自己的工作（当时，我们正在给大港做电表）。下午三点钟左右，突然停电。没有电怎么完成任务？而在此时又有通知明天上午有人来参观，我心里非常急，于是就让司机杨凯师傅去买点电线、灯具，准备做临时电线，可是我的手却怎么也不听使唤，嘴也歪了，我没有主意了。

同事们叫来了左总，左总立即拿出500元钱叫杨师傅送我去医院，经诊断为“脑栓塞”，幸亏抢救及时我的老命才保住了。晚上八点多钟左总又亲自到医院看望了我，询问了我的病况，临走时又拿出了200元钱并对我说：“大爷，好好养病，买点补品吧。”我听到这亲切的话语感动极了，眼泪顺着我的

腮边流了下来。

在我住院的两个月里，左总还不时地询问我的情况，并给了我全部的工资。作为一个打工人员，我能受到如此的礼遇，无以回报，只有在有生之年努力工作，努力，再努力！

编者按：王长顺同志在公司工作已整整五年了，是公司的元老之一。他发病后被确诊为“脑栓塞”，通过及时的抢救和住院治疗，目前康复得比较好（唯一的后遗症是说话时尚有一点障碍），至今仍是那样勤勤恳恳任劳任怨地工作在生产部老化车间一线上。这次司庆活动中，他还在几位年轻人的陪同下登上了盘山。

客户喜欢于子山

——记北京办事处售后工程师于子山

公司有一位普通员工，由于工作努力，最近受到了董事长的特别嘉奖，他就是北京办事处的售后工程师于子山。

小于是中国计量学院的本科生，98年7月进公司。他特别好学，进公司不久便考了电工操作证，还虚心向同事学习，现在已成为公司售后服务部的精英，负责整个北京地区的售后工作。说“售后”并不准确，因为在售前他就配合业务员解答客户的咨询，售中替用户安装、培训，售后为客户排忧解难。他经常主动回访老客户，在一次到北京海淀区温泉镇杨家庄回访时，遇到了下来视察的海淀区电力局领导及温泉镇电管站站长等，当区、镇领导得知客户并无售后服务要求而是小于主动下来走访时，都非常高兴，对赛恩公司“追求卓越，锲而不舍”的经营理念给予高度评价，对赛恩人这种认真负责的精神给予高度赞扬，并专门为此打电话给北京办事处主任表扬于子山。

“工作没有份内份外”是小于的最大优点。在进行售后服务或回访老客户时，十分注意收集信息，与业务员的配合十分默契，通过他收集的信息成交的已达数万元。