

圣和报

2006年01月27日 (星期五) 第1期 总第25期

南京圣和药业有限公司主办

www.sanhome.com sanhome@sanhome.com



11月2日上午,在由南京市委统战部、市工商联、市光彩事业促进会联合举办的“南京市‘光彩事业高淳行’项目签约和扶贫捐赠仪式”上,王勇董事长代表圣和药业捐赠了价值15万元人民币的药品及医疗器械,用于帮助高淳县古柏镇农村合作医疗卫生室建设。

南京市委书记罗志军一行来我公司调研



市委书记罗志军在审阅王勇董事长的工作汇报

元月5日上午,我公司新港生产基地迎来了新年第一批尊贵的客人,中共南京市委书记罗志军在南京经济技术开发区区委书记、管委会主任梁学忠等的陪同下,来我公司调研。

如何提高城市创新能力是罗书记此行所关心的主要问题。走进会议室刚落座,罗书记就直奔主题,他说,作为国家重点高新技术企业,圣和药业一直受到市里各级领导的关注,这次来圣和,就是了解企业在创新方面所做的工作、今后的打算以及对政府的建议,市委市政府希望在新的一年里能进一步做好工作,创造更加优越的市场和投资环境,使圣和这样创新能力强的企业能够进一步发展和提高,得到政府更多的扶持。

王勇董事长就企业自主创新工作向罗书记等领导作了专题汇报。报告用大量详实的数据简明扼要地介绍了企业科技人员构成、承担国家和省市重点科研项目、科技投入和产出等情况,报告说,在2003年,公司就已经进入全国医院销售百强行列,2005年,公司创新能力和医药工业企业工业增加值双双进入百

强。报告最后,王勇董事长说,企业将通过不懈的努力,力争在“十一五”期间跃入江苏医药行业的前列。董事长的汇报给与会者留下了深刻的印象。在听取汇报过程中,罗书记不时插话,询问一些新药的研发进展和新上市产品的疗效和市场等情况,其幽默风趣的谈话给大家留下了深刻的印象。

听取汇报之后,罗书记发表了重要讲话。他说,在“十一五”期间,南京将进一步调整产业结构,重点扶持一批优势产业和新兴产业,生物医药产业作为重点扶持对象之一,一定要进一步加快发展速度,提高发展质量,为南京的经济建设做出更大的贡献。罗书记要求圣和药业瞄准国内一流医药企业,进一步发挥民营企业在机制上的优势,进一步发扬和扩大企业在创新方面已有的优势,进一步充分利用南京高等院校、科研院所和高技术人才密集的优势,在时间和空间上抢占发展先机,做创新型企业的表率。罗书记希望圣和药业能在“十一五”期间跃入江苏医药企业的前十位。最后,罗书记向圣和的广大员工致以新年的问候。

新年伊始,罗书记率领市委和开发区领导冒着严寒视察我公司并提出殷切的期望,充分体现了市委市政府各级领导对圣和药业的关心和支持,更是对全体圣和人的鼓励和鞭策。在市委市政府的正确领导下,圣和药业将进一步提高创新能力,为南京的经济发展做出更大的贡献。

新春献辞

董事长总经理 王勇

各位同事、各位朋友:大家晚上好!

今天,我们在南京工作的全体员工相聚在一起共庆新春佳节,值此辞旧迎新之际,我谨代表公司领导向全体员工,以及你们的家人,向所有关心、支持、帮助过圣和药业的同事们,致以新年的良好祝愿和亲切问候!

2005年是令人难以忘怀的一年。在这一年里,公司上下共同努力,锐意进取,不断创新,在医药市场竞争日趋激烈、药品价格连连下调的情况下,仍然在科研、生产、销售、管理等方面取得了一定地成绩。新药研究中心的科研条件进一步改善,各项科研课题顺利进展,包括国家和省市重点科研项目在内的多个项目成果显著,公司先后申报发明专利15项,获多本新药证书;制药厂在老产品生产任务增加、新产品市场急需的情况下,保证了近30个品种、规格药品的市场供应,而且,在下半年,制药厂还成功推行了岗位竞聘制度,并在全厂范围内试行绩效管理制度的改革;公司还成功地进行了销售模式改革,和2004年相比,特别是市场覆盖率实现了很大地增长;企业管理日趋规范,相关规章制度逐步完善,管理制度化、法制化已经成为企业管理的主旋律。

2005年所取得的成绩,是属于圣和药业的每一位员工的,是广大科研人员、生产人员、销售人员、管理人员和后勤服务人员智慧和汗水的结晶,刚才,我们表彰了8名优秀员工和16名先进员工,他们是广大员工的优秀代表和学习的榜样,在这里,我代表公司领导,再次对他们表示感谢。同时,也对大家在过去一年中所付出的辛勤努力,表示衷心的感谢和崇高的敬意,希望我们每一位员工更加爱岗敬业,用自己的实际行动,为圣和的繁荣发展,为民族医药事业的振兴,为人类的健康事业作出更大的贡献。

2006年是第十一个五年计划的第一年,也是公司实现三步走战略目标的关键一年,在新的一年里,公司将以全面推行技术创新、产品创新和管理创新为核心,不断深化企业制度改革,推动企业再上一个台阶。

各位同事、各位朋友:日新月异雄鸡去,国泰民安玉犬来。回顾过去,我们备受鼓舞;展望未来,我们充满信心。现在我提议,请大家共同举杯:为圣和药业的繁荣昌盛,为民族医药事业的振兴,为在座各位和我们的家人在新的一年里身体健康、家庭幸福、工作顺利,干杯!
二〇〇六年一月二十六日



本 报 讯 (通 讯 员 程 蓓) 1月26日晚,公司迎春盛大联欢晚会在南京中心大酒店隆重举行,公司领导在南京地区工作的员工260余人欢聚一堂,共庆新春佳节的到来。

晚会开始,王勇董事长致新春贺词。他代表公司领导向全体员工以及家人,向所有关心、支持、帮助过圣和药业的朋友们,致以新年最美好的祝愿和最亲切问候!他还高度肯定了圣和人在过去的一年里所作出的贡

献,并向广大科研人员、生产人员、销售人员、管理人员和后勤服务人员表示深深的敬意和衷心的感谢。董事长说,2006年是第十一个五年计划的第一年,也是公司实现三步走战略目标的关键一年,在新的一年里,公司将全面推行技术创新、产品创新和管理创新为核心,不断深化企业制度改革,推动企业再上一个台阶。董事长激情昂扬、情意切切的演讲深深地感动了在场的每一位员工,赢来了阵阵热烈的掌声。

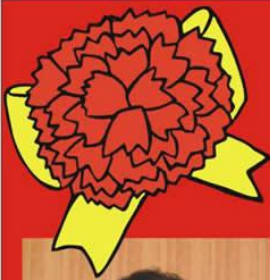
各单位都献上了自己精心准备的节目,独唱、合唱、口琴独奏、小品、魔术等,个个精彩纷呈,新品部杨林的独唱《童话》;车间王林林等表演的小品《卖药》;行政部曹泽春表演的口琴独奏《老鼠爱大米》;销售部段雅静、程蓓蓓表演的流行歌曲串烧以及财务部惠恩宇的魔术表演等等,给大家留下了深刻的印象,赢得了阵阵掌声与喝彩。新药研究中心与三车间的一场《青藏高原》PK赛,将晚会的气氛推向了高潮。为了助兴,公司还特地邀请了南京秦韵女子

民乐团的姑娘们和南京军区前线歌舞团的国家一级演员为大家奉献了精彩的表演,更使晚会锦上添花。台上的演员载歌载舞,台下观众热情洋溢,欢呼声、喝彩声、掌声,声声不断,此起彼伏,在会场上空回荡……在才艺表演间隙,晚会工作人员还组织了一个又一个精彩搞笑、温馨浪漫、其乐融融的游戏,让更多的员工参与进来,共享节日的欢乐!持续了四个多小时的春节联欢晚会,最后在《明天会更好》的歌声中落下了帷幕。

大红的灯笼高高挂,照得人们的笑容更加灿烂;彩球飞舞,舞得人们心花怒放,大厅里到处弥漫着节日的气氛!人们穿着节日的盛装,个个兴高采烈、喜气洋洋,脸上洋溢着幸福的笑容,共享圣和大家庭的温馨。



锦犬送春腾圣和 笑语欢颜彻云霄 公司举行盛大联欢晚会欢庆新春佳节



优秀员工光荣榜



一车间 杨美兰



三车间 徐红霞



工程部 温志祥



生产部 夏国兵



一车间 姚琼



质量部 陈玲



新药研究中心 张文萍



销售部 赵玲琳

过新年
更上一
层楼

关于表彰2005年度优秀员工和先进员工的决定



优秀员工合影

在全体员工的共同努力下，2005年，公司在科研、生产、销售、管理和企业文化建设等方面取得了可喜的成绩，企业综合实力进一步增强，社会知名度和美誉度不断提高。

科研能力进一步提高。2005年，新建成实验室正式投入使用，使科研条件得到了极大的改善，一批国家和省市重点科研课题顺利开展，公司先后申报发明专利15项并获得新药证书多本。在全国医药工业企业排名中，公司的创新能力和工业增加值双双进入百强。

生产能力进一步增强。产品质量稳定可靠，技术难关相继攻克，在新产品不断投入生产、老产品产量继续上升的情况下，生产基地的员工用自己的实际行动为公司的腾飞提供了可靠的保障。

市场拓展稳步推进。公司主要产品的市场

份额进一步扩大，销售模式改革顺利实现，消癌平等新产品的销售市场已经形成并逐步成熟。

企业规范管理再上新台阶。公司先后出台了一系列规章制度，使企业的各项管理工作更规范，管理过程更透明，管理行为更客观；首次在制药厂实行的岗位竞聘制度，较大地调动了员工的自觉性。自动化办公系统初步建成，为企业下一步推进现代化管理打下了良好的基础。

2005年，公司先后被南京市人民政府、中共南京市委宣传部等单位 and 部门授予“优秀民营企业”、“建设南京先进单位”，“文明诚信企业”等荣誉，王勇董事长也先后被评为“南京科技功臣”“南京市中青年行业学科带头人”等，国家和江苏省食品药品监督管理局、南京市委市政府等单位的主要领导以及全国人大代表调研团先后莅临公司指导工作，医药行业权威人事、知名专家、学者多人来公司交流考察。这表明，随着我们社会影响的逐步扩大，公司也越来越受到社会各界的关心和支持。

为表彰2005年度在生产、销售、新药研发和企业管理工作中做出突出成绩的个人，根据公司《员工综合考核试行办法》和宁圣药字[2005]第39号文件《关于开展2005年度员工综合考核工作的通知》的精神，经基层员工民主

评议、总经理办公会议研究，决定：

授予杨美兰、徐红霞、温志祥、夏国兵、姚琼、陈玲、张文萍、赵玲琳等八位员工“优秀员工”称号；

授予孔玲玲、陈静、刘玲洁、王立萍、施万琴、张祥冬、郎桂琴、陈艳萍、戚迎华、陈忠芳、曹双平、刘生铁、吴正勇、徐丽、潘泉波、李华诗等十六位员工“先进员工”称号。

希望受表彰的先进个人再接再厉，继续努力，团结和带领其他员工在各自的岗位上共同为圣和药业的建设与发展做出更大的贡献。同时希望全体员工要向受表彰的个人学习，学习他们积极向上的精神和勤奋工作的作风，共同为圣和的明天而努力，为祖国的医药事业做出我们应有的贡献。

二〇〇六年一月二十六日



先进员工合影

2006年的第一场雪

销售部 段雅静

步入2006年的第五天，本以为冬天就这样渐渐离我们远去。没想到上午天空竟飘起了鹅毛大雪。忙里偷闲，我快步来到十六楼的窗边，透过玻璃窗欣赏着这2006年的第一场雪。

雪花从天而降，慢慢地，悠然自得，像一位多情的少女婀娜多姿，由远及近款款而来；眼看就要贴上窗户成窗花了，却又群花乱舞飘向远方。心想只好期待下一个天使的到临了。没想到这雪花就象明白了我的心思，慢慢回头，飘飘摇摇，似乎有意要再调皮一下，极不情愿地连滚带爬跌落在了窗角上。隔着窗户，我依然感觉到了她的笑声，心里洋溢着从未有过的清新与舒畅。突然产生一股冲动，想要立刻推开窗户把她拿到手边来仔细端详个够。但是这种冲动从有到无只经历了几秒时间，我便非常肯定地说服了自己，不要打扰这从天而降的天使，动了她，便是对美的亵渎，就让这种美丽保持她自然的姿态。我知道，近在咫尺的这片雪花既然选择了这片角落，就一定相信自己的美丽一定会得到旁人的欣赏，这瞬间的美丽让我突然想起化蛹成蝶！

就这么想着，我转身大步回到位子上继续工作，此时的心情依旧美丽。因为我明白自己本身就在穿越风景的道路上行进着，在没有边际的征程中跋涉着，带着原本美丽的心情前行着，带着现在美丽的心情快乐着，带着未来美丽的心情憧憬着……然而，风景本来就是丰富多彩、绚丽多姿的，心境又有何理由不美呢？！

年关将至，迈过腊月的门槛，对家的思念便开始浓郁起来。

“回家，回家，我需要你；回家，马上回家……”哼着小调，我踏上了回家的征程。一路上，我的心情久久不能平静，思绪开始飞扬……

回家过年，重要的是家而不是年。随着年岁的增长，对过年的企盼已渐渐淡泊，年的诱惑似乎已荡然无存，虽然日子是一年比一年好过，春节的活动也越来越丰富多彩，但始终没有小时候的那种纯真、兴奋和激动的心情。但只有家，永远是悠悠的牵挂和浓浓的亲情。我的家，不仅仅是安身栖息的处，更因为她是精神的寓所，今年，一定要回家过年！爸爸妈妈早就打电话问我春节是否要回家？什么时候回家？树高万丈，叶落归根，自己灵魂的归宿，依然是那生

我养我的爹娘的家，是那熟悉得不能再熟悉的小镇！

每一次回家过年，爸爸妈妈在家门口翘首以待的热情与望眼欲穿的眼神，至今历历在目、刻骨铭心，令我深深感受到长辈的胸怀，才是真正的家！

回家过年，我可以像孩童一样，盘算着爸爸妈妈为自己准备了多少好吃的年货，可以睡几回懒觉，要来回回的催促多少次才恋恋不舍地离开温暖的被窝。吃过年夜饭，远远近近的鞭炮声开始密集起来，一家人一边看中央电视台的春节联欢晚会，一边唠叨些家常话题，谈小镇改革、小镇变化、单位里的人和事，虽洗不尽常年蜗居城市的铅华，但父母那憨厚纯真的笑容、小镇清新的空气、四季茂密的柏树林和漫步林荫的悠闲快乐，已将往日在都市生活中人与人之间那种虚伪的笑容和做作的潇洒抛却得无影无踪，心境一片释然，一片轻松！

回家过年，不在乎回家团圆的路途有多遥远，在和煦温馨的节日里，陪伴父母，欢度良宵，共享天伦之乐，不正是家最美好的诠释吗？

车窗外，风呼呼地吹，天上的云彩远远地飘在了身后，家就在前方，越来越近，越来越近了……



销售部 程蓓蓓



春节风俗之春 联

年是中国的传统节日，关于这一节日，中国民间有着众多风俗，譬如放鞭炮、喝屠苏酒、舞龙舞狮、贴春联等。

新春伊始，贴春联是第一件事。每到大年三十日（或二十九），家家户户都要在自己的大门或楹柱上贴一副春联，将宅子里里外外的门户装点一新，渲染了喜庆气氛，这个古老的风俗一直延续至今。

春联又名“对联”、“门对”、“对子”等，是由上联、下联和横披组成。

它起源于“桃符”。所谓的桃符，就是指用桃木刻画出“神

荼”、“郁垒”两尊神像。再将它们挂在大门上，用来镇妖避邪。东汉应劭的《风俗通》中引《黄帝书》中记载：相传古代东海中有一座大山，名叫度朔山。山上有一棵巨大无比的桃树，树枝向周围伸展，足足有三千里方圆。树顶有一只金鸡，日出报晓。树的东北一端有一根拱形枝干，树梢一直垂下地，挨到地面，就像一扇天然的大门。度朔山上住着各种各样的妖魔鬼怪，它们出入都得经过这扇门，因此称作鬼门。天帝怕鬼怪下到人世间作祟，派了两个神将去把守鬼门，一个叫神荼，一个叫郁垒。这两个神一个手拿苇索，一个身牵猛虎，形象丑恶凶狠，既能捉鬼，又能吃鬼，若有恶鬼溜出鬼门，就把它抓住，或者吃掉，或者用苇索捆绑起来喂老虎。因此，黄帝就把

神荼、郁垒的像刻成桃人，挂在大门上，以御凶魅。

最初，古人用桃木雕刻成神荼、郁垒的神像，挂于大门的两侧。后来大概因雕刻神像太费事，就用两块桃木板，画上神像来代替，即所谓“桃符”。再往后，觉得画画还是很麻烦干脆就在桃木板上写上“神荼”、“郁垒”两个神名，往门上一钉就完事。春节挂“桃符”驱邪的风俗一直从战国延续到唐代。到了五代，桃符仁才出现联语，代替原来的神荼”、“郁垒”的字样。

桃符转化成春联说是缘于五代后蜀之主孟昶，在《蜀[木寿]机》记载，五代后蜀的君主孟昶在新年之际命令翰林们作门联，自己也写了一副：“新年纳余庆，佳节号长春。”据说这是我国最早的一

对春联。

纸制的春联到了明、清时代才真正兴盛起来。春联的开始兴盛与明朝朱元璋有关。据清朝人陈尚古《警去楼杂说》记载起于明朝初年，当时明太祖朱元璋定都金陵（今南京市）后，除夕传旨公卿士庶，家家门上须贴春联一副，一律用红纸书写。朱元璋在微服出行，一路观赏，以为乐事。由于明朝历代大力提倡，使春联盛行了起来，至今不衰。据《列朝诗集》说，当时最有名的一副春联是明太祖朱元璋赐给翰林院学士陶安的，内容为：“国朝谋略无双士，翰苑文章第一家。”

几千年过去了，老百姓依然沿袭贴春联的风俗，久而久之，春联也成了过年的标志之一。

（销售部 陈娟 摘自《读者》）



中国的春节，是最具文化内涵和传统魅力的节日，也是最有凝聚力的一个节日，尽管随着社会的进步，人们生活节奏的加快，这一节日在城市渐渐地失去了原有的韵味，但在农村，这几千年延续的文化仍显示着它的生命力。那里有小山村的静谧，有黄土地的厚重，有春节神秘温馨的气氛，有严肃庄重的礼仪和浓浓的厚

人情味。而生活在城市的人则像断了根的浮萍一样在社会中漂流，因此人们心中始终有着一种寻根的冲动。有这种感觉的恐怕也不只我们当代人，鲁迅先生的小说《故乡》、《社戏》都深刻地融化着这种心情。

春节给了人们一份浓得难以化开的情，一种经年酿造的醇厚之味。这就是生养我们的“文化之根”。传统的春节，融入一种文化的意境、文化的象征，并担负起一种文化的功能：一是辞旧迎新，打上一个人生的结，分开过去和未来；二是祭祀，缅怀祖宗之德，承继先人之志，融通天地万物，祈盼人生幸福；三是宗亲礼仪往来，安排人生秩序，联络世代亲情，找到

个人定位，担负社会责任；四是民间娱乐，扩大社会交往，播撒传统文化，渲泄感情之波，体味生活之乐。春节成为中国传统文化的载体，代代相传，沉淀下厚重的含金的矿藏。宋代王安石曾作《元日》诗云：“爆竹声中一岁除，春风送暖入屠苏。千家万户曈曈日，总把新桃换旧符。”文化的质是历千年而不变的。

在城市生活久了，常听人们说：现在的春节越过越没劲了。从生活水平上说，年景是越过越好了，可是，春节的过法似乎少了些什么。现在城市过春节，于匆忙的快节奏中越来越简单化，剩下的只是休闲娱乐和探亲访友。特别是电视这个“魔箱”闯入人们的生活，

春节这个多么丰富惬意的人生旅途都被这个“怪物”侵占了，留在人们记忆中的只是走马灯似的联欢会。春节失去了它的质，留下的只是形。

如果说在过去，每个人都是一个环环相扣的链条上的一环，或者是社会网络中一个固定的结点，容易找到自己的位置，踏踏实实地安顿自我，那么到了现代城市社会，一个人则变成了茫茫人海中的一粒沙子，一个匆匆人流中的过客，一个断了根而四处漂流的浮萍，渐渐地失去了自我。我们什么时候能重新绘出一道风景，架起一座传统和现代之间的桥，重铸一个金色的春节！

（销售部 程蓓蓓 摘自：中国春节网）



信心的力量

为什么有些人不断成功，而另一些人却总是失败？为什么有些人总是那么幸运？罗萨贝斯·摩斯·坎特在她的新书《信心》中回答：“这不是幸运，而是信心。别小看信心的力量。”

坎特是哈佛商学院第一位被聘为终身教授的女性，被多家跨国公司和政府机构聘为顾问。在2003年的“50名最著名商界人士”中，她位列第九，紧随通用电气前任CEO（首席执行官）韦尔奇之后。《信心》是坎特参与编写的第十五本书，她说：“这本书的观点凝结了我近年来管理实践的心得。”在接受《纽约时报》采访时，坎特详细解释了她的观点：成功和失败都是一种自我期望的实现过程，你播种什么样的种子，就会结出什么样的果实。信心是一种神奇的催化剂，有信心的人会克服所有困难，通过不懈努力和艰苦工作求得成功。

“一场足球比赛的输赢比一次商业并购的成败更容易被人看清”，坎特用体育比赛证明自己的观点。在体育比赛中，获胜的一方通常能获得更多的关注和投资，而失利的一方无论是金钱还是战斗力都会受挫。要从失败者转型为成

功者，就需要决心、运气，“当然更重要的是有信心”，有信心的队伍会进行开诚布公的交流，为自己设置更高的奋斗目标而不会退缩，队员们即使使感受到压力也不会恐慌。

“管理者要懂得通过切实的行动而不是空洞的言语，向团队注入信心。”社会学家出身的坎特有着一双善于捕捉细节的眼睛。曾经有一家成功的企业邀请她去参加午餐。她注意到，这家企业员工餐厅的人工瀑布相当迷人，员工也为公司的这个布置感到骄傲。而费城鹰队（橄榄球队）的投资者则通过给队员配备最好的装备，向队员灌输信心。

同样，坎特认为，美国大陆航空公司位于休斯敦的走廊并未设置安检措施，员工穿行其间轻松而自信；与此形成鲜明对比的是，与其紧邻的安然公司戒备森严，“这或许能解释大陆航空公司最终获得成功”。坎特总结说：“当人们相信自己、自己所在的团体有能力做成一件事的时候，他们就会真的成功。”

（销售部 程蓓蓓 摘自《青年文摘》）



文摘

岩边松树

在茫茫的群山顶峰，再往前一步便是万丈深渊，退后一步则海阔天空。你就是这样一个个人。不管是刮风，还是下雨；不管是白天，还是黑夜，你总是屹立于那里。一丝不苟地守望着身后的那一方净土。你总说无怨无悔。

当有人说你好幸福，能站在高高的山上欣赏到如画般美景。你总是微微一笑。你是一个老人，身躯是那么矮小，你总说没办法，那是被岁月所积压的。每当夕阳残照的时候，你总坐在岩边，望着远远的夕阳，抽着那袋旱烟，眼睛注视着远方，不知在想着什么？不时会发出一声感叹，总说看透人生的辛酸。你应该是一个小伙子，你有一身碧绿的外表，一颗刚强的心，坚强的身体。是那般的羡慕你啊！——能永保青春。当你看见狂风吹来时，你就将你那火热、永远赋予有朝气的心尽情释放，你的舞姿那样的优美，你的心永远是那么年轻，总是那样赋有朝气，处处动人。你就像一个生在大自然里的清醇少女。你

将碧绿的头发秀发伸向大自然里洗礼。让美丽的大自然为你梳妆。人们总迷恋你的容颜，见你的身影而赶来。一群登山爱好者的脚步开始摇动时，领队那人总说“看哪，山上的那颗松树，加油啊！我们快到了”，看见你就看见了希望一般。你就是这样一个个人。

酷热的夏天你用你的身躯为人们遮阳。下雨时，你用你那庞大的身体为人避雨。寒冷的冬天，你还是那样的碧绿，那样的精神，当百树都正在休眠时，你依然坚守在自己的岗位上。你总说无怨无悔。你有一颗永不老的心，一颗到了山顶还想往上、到了岩边还想往前的的心。你就是这样一个个人。

你是失落者的航标，飘动心的港湾，你是最好的导师。人们总是将你示为迎客的象征。是人们永远的学习典范，学习你的精神与毅力，你是最好的良师、最忠实的益友。

（销售部 段雅静 摘自《读者》）

“敬人”核心文化

海信集团人力资源部部长卢夏青介绍，海信的企业精神是“敬人、敬业、创新、高效”，其中“敬人”是海信企业精神的核心，更是海信人力资源理念的根本出发点，其精髓是厚德载物的仁爱思想和人本主义。具体而言，她说，“敬人”对内表现为尊重员工的人格与尊严，尊重员工创造的价值，提倡公平竞争，不断赋予员工有挑战性的工作目标和广阔的发展空间，达到企业和员工的双赢。对外表现为尊重外部公众的需求和经济利益，在研发上真正投入、设计上人性至上、制造上精益求精、服务上诚心诚意，宣传上实事求是。

功底；三是要有学习精神，在社会的迅速发展、知识的快速更新中，学习精神是非常重要的。

重金倾斜技术人员

“海信的薪酬共分为基本工资、浮动工资及年度工资三个部分”，卢夏青部长说，其中基本工资与任职岗位挂钩，通过职位评估确定，基本不变。而在这个固定部分之上还有一个与技能相关的调整幅度，称之为准宽带薪工资。浮动工资是跟个人绩效、部门绩效以及公司绩效密切结合的，所占比例根据工作岗位不

之，海信要在“公平、公正、公心、公开”的氛围中使“能者上，平者让，庸者下”，让所有的海信员工都能“行有方向，干有盼头”。在海信的员工晋升中，最为看重的是业绩突出和发展潜能，品格和才干是必要条件。

育人先于用人

海信坚持“求财先求才，用人需育人”，卢夏青部长说，海信在致力于成为世界级企业的道路上，首先要做的就是打造一个名副其实的人才制造工厂。基与此，海信的培训理念是传播企业文化、贯彻战略意图、培养各类人才、推动管理进步、员工自我提升。海信的培训体系分为集团级和直属公司级两个级别。集团级培训直接和企业战略相关，关注核心人力资源群体，侧重在职工干部的提升性培训、企业文化培训、经营管理知识培训、专业知识和技能培训、新员工培训和海外人才的国际化培训；直属公司级培训直接和业务职能相关，侧重专项业务技能培训。另外，依托集团的博士后科研工作站，与中国科学院、西安交通大学、天津大学等6家高校博士后流动站建立合作关系；与北京航空航天大学合作开办研究生班；与北京大学合作开办工商管理课程进修班等诸多培训，以此提升集团员工素质。

卢夏青部长说，海信集团的愿景是，到2010年销售收入超过1000亿元，跻身世界工业强手之林。海信，正在迈步世界级企业道路上，不断前行。

（行政部 刘宏谋 摘自《中国人力资源开发网》）



海信：迈步世界级企业



“融智胜于融资”

“海信是个企业，更是一项事业，它的成功，关键是因为在企业的发展中造就了一大批优秀人才，因此海信的第一战略就是人才战略”，卢部长说，海信集团清醒地认识到，国际市场的竞争越来越激烈，而这种竞争的实质是人才的竞争。从企业管理的角度来看，企业发展离不开人力资源、经济资源、信息资源这三种资源，人力资源可以变成其他两种资源，但是其他两种资源却无法变成人力资源。海信坚持“技术是根、创新是魂、人才是本”的经营理念，始终把人才作为企业发展的创业之本、竞争之本、发展之本。因此，海信在选人上不看出身，最看重的是认同海信以下3点文化取向者：一是要有事业心，要有做事的激情；二是要具有一定的产品技术或者管理技术

同。与其它企业不同的是，海信对于技术人员的倾斜力度是很大的。海信集团董事长周厚健认为，技术和人才是企业成长过程中的关键因素，在他的倡导下，海信从1992年开始，就在提倡打破“平均主义”，构建技术中心这一人才特区，使研发人员平均收入达到整个集团的3倍以上。而这项革新在当年国企口号为“工资向一线工人倾斜”的情况下，非常不易。其中，研发人员的报酬与开发的产品及项目的深度和难度有关，另外，对一些有技术专长的专家、技术骨干还给予公司股份、住房等其它福利待遇，并保证提供充分的国际技术交流与访问机会。

让合适的人做合适的事

在海信的员工考核上，卢夏青部长打了一个形象的比喻，她说“每个人都有优点和缺点，而且优点突出的人常常缺点也很突出，尽管你想聘用的只是某个人的一只手，但你却不得不聘用他整个人”，因此人力资源管理者必须善于通过考评来激发员工的优点，通过运作机制来削弱员工的缺点。在经营者看来“人才更主要的是相对于适合不适合企业而言的，而不能单纯以能力大小来衡量。合适的人如果放在合适的位置上，他就是人才”。在考评者的眼里，“人人是好人”；而经营者和直线经理则要承担起“让人成为好人”的责任。总



他山石

辞旧岁
再创新
千秋业