

因为专铸，所以专业
We are professional die-casting

顺景园

Shun king Yuan



总第四期

2012年3月

顺景铝合金模制造厂

SHUN KING DIECAST MOULD MANUFACTURER

顺景园精密铸造（深圳）有限公司

SHUNKING PARK PRECISION CASTING(SHENZHEN) CO.,LTD

香港新界葵涌梨木道79号亚洲贸易中心31楼07-08室
Unit 07-08.31/F., Asia Trade Centre, 79 Lei Muk Rd.,
Kwai Chung, N.T., Hong Kong
Tel : 852-2611 9562
Fax : 852-2440 8087
E-mail : shunking@netvigator.com
shunking@diecast.biz.com.hk
深圳市宝安区观澜街道办酒黎路丹坑村润塘工业区顺景园
Runtang industrial park, Deng village, Si-Li Road,
Guanlan subdistrict, Baoan district, Shenzhen city,
Guangdong, China
Tel : 0086-755-2801 1939 2801 4989 2802 0532
Fax : 0086-755-2801 8932
E-mail : sales@hk-sk.com
sk-cai@hk-sk.com
Http://www.hk-sk.com
www.sk.diecast.com

顺景团队模式

顺景园勋功章

一家之长与一校之长

顺景园春季员工生日晚会

顺景园



2012年3月★第四期

顾问：蔡子芳 刘东风

总编：汪建军

主编：张允和

编委：刘玲霞 邓桂花

魏将华 张继清

潘国权 韩 华

雷建民 王东华

代 印 金 莉

编辑：刘映霞

美编：刘映霞

编辑部电话：0755-28020539

地址：深圳市龙华新区观澜街道办丹坑村润塘工业区16栋

C 目录 Contents 2012年3月 总第4期

刊首语

春天里/P01

董事长专栏

拓荒者之歌/P02-03

管理在线

雄关漫道真如铁,而今迈步从头越/P04-06

一家之长与一校之长/P07

顺景园团队模式/P08-09

杂谈团队件事中的注意事项/P10-11

精英故事

顺景园勋功章/P12-13

公司动态

缘在顺景,携手同行/P14

顺景园春季员工生日晚会/P15

2011亚太地区压铸工业展会/P16

福民工作站送知识进工厂/P17

敢打敢拼，再创佳绩/P17

文化顺景

羊台山之行/P18

节约，从我们身边做起/P19

家/P20

顺景园，让我成长/P21

十二把砍刀心得摘录/P22-23

领导力培训心得摘录/P24-25

儿时的年味/P26

2012年迎新晚宴花絮/P27

主碑/P28

春天里



这个春天依然而至，与往年不同的，这个春天显得有些特别，依旧恋着冬还未褪尽的**清寒**。气象专家说：这是近年来最寒冷的春天。

我们还可以抛开千丝万缕的思绪，对PM2.5不是那么惧怕，也不再缅怀儿时的绿水青山，仍能看到满眼的葱绿鹅黄填满着整个观澜湖，看春雨绵绵，感受空气中弥散着这个季节独有的阴绵气息。在这自由快乐、生机勃勃的春天里，虽然青涩盟情，时光如花般飘逸而过，若有暇携一二知己，爬爬梧桐山，逛逛红树林，看“春雨断桥人不度，小舟撑出柳阴来”的江南春之美景，释放一下生活、工作的压力，人生岂不快哉！

谁说春天只是一个绿柳才黄半未匀的季节？曾几何时，农民工组合“旭日阳刚”因演唱《春天里》而迅速走红，在苍凉沙哑的嗓音下，悲怆的歌词与歌者的现实有着怎样的人生碰撞。《春天里》透出的是万千农民工的心声。在新的时期里，只有让农民工有尊严地活着，让农民工分享到改革开放的成果，不再希望某某工程的坍塌是无证农民工的“杰作”而偷梁换柱，希望农民工们不再是“泪流满面”，而是“让无力者有力，让悲观者前行”。两会的顺利召开，确定了以民生为重点改革方向的诸多利好政策，也给这个春天带来了些许温馨。

春天是一个充满希望的季节，经过冬的酝酿，春归大地，万物复苏，农人在忙碌着播种，在耕作，在为丰收的喜悦洒下种子，“阳春布德泽，万物生光辉”。所谓“一年之计在春”，对企业工人来说何尝不是如此呢，年度工作计划之开局，能否一炮打响，关乎士气，关乎一年的绩效。在这个春天里，对顺景园来说也是至关重要的，今年是公司正式转型后的第一个完整计划年，原来的运作模式已不能适应新时期的发展需要。在这个与时俱进的时代里，你不改革就意味着倒退，就会被市场所淘汰。同时这对公司来说也是一个很好的发展机遇，一个新平台一个新起点，借东风之力，携转型之机，铸伟业之长青。更可喜的是，在这个春天里，总经办在“共富”理念的基础上，高瞻远瞩地提出“多猫论”的开源政策，打破了二十年的“自命清高”式的营销管理桎梏，是以圣人之治，虚其心，实其腹，顺应时代潮流之举。凭着顺景园在业界精湛而又快人一步的技术优势，再加上“拧毛巾”式的企业内部成本管控，在这个转型开局之年，破浪前行，势必迎来一个硕果累累的收获季节。

“胜日寻芳泗水滨，无边光景一时新。等闲识得东风面，万紫千红总是春”，就是这个新时代春天里的最好写照。

张允和

拓荒者之歌

——永远的变革，对话之二

蔡子芳

杨俊杰：俗话说“一朝天子一朝臣”，新总经理对“旧臣”难免会贬低甚至排斥，您对他们之中的中坚力量是如何进行保护的？

蔡子芳：05年进行变革时，我完全放手让第一任总经理主宰人事变动（除了当时的副总经理外），到了05年以后因为有了清晰的职责权限，而职责权限却意外地变成了制约总经理不公平对待“旧臣”的有效机制。

杨俊杰：在订单大增、市场大好的情形下，却出现了效益下降甚至亏损的反常现象，您产生了什么感触？这也让您决定聘请总经理？

蔡子芳：当面对并不饱和的订单时，大量设备和人海战术虽然到处都是混战式的忙碌，但基本上都足以应付各方面的工作。可是，一旦订单大量增加，无序的忙碌、无计划赶货、工序产量参差、货仓林立、疲于奔命的扑火、不惜工本的交货带来的损耗的剧增，亏损自然难以避免。那时我感到，技术沉淀化、工艺流程化、管理制度化，到处都有管理问题，因此让我这个技术专家束手无策，这也是技术官僚的软肋，所以除外聘管理精英之外别无良策。

杨俊杰：您要求第一任总经理解决企业什么问题？有没有考虑过如果变革失败怎么去收场？

蔡子芳：主要是让生产控制变得像顺景的技术层次一样好，即不论遭遇任何技术难题，都能从容不迫地面对并克服！核心是杜绝无序的生产和打混战式的扑火，以满足恨铁不成钢的客户的期望。

顺景的技术早已受到包括日资等客户的青睐，当时我想，万一失败的话就考虑接受外来投资或收购，借此引进外部管理精英提高管理层次，只有顺景永在，谁当老板都无关重要，能者居之嘛。

杨俊杰：通常私营企业的变革所遇到的最大阻力常常来自家族及创业功臣，顺景在开

始变革时遇到什么阻力？您是如何处理的？

蔡子芳：2004年混乱的情况让所有人都很痛苦，而顺景在2004年之前就已结束了家族经营的色彩，加上我长期对大家进行“管理要非变不可”的思维灌输，整个团队怀着愧疚之心，没有任何人反对变革，不能适应的意味着必须离开顺景。如果说有，充其量也只是对第一任总经理的过激手段有些不满而已。例如当时的副总经理就有过严重不满，但在以大局为重的权衡之下，我坚决支持总经理而对副总之进行抑制，然后在抑制的同时给予安抚。

杨俊杰：请来总经理后，您的角色有什么变化？您与总经理是如何分工的？您又如何监控总经理？又如何考核的？

蔡子芳：我从一直以来的董事总经理一职，历史性地卸去总经理的职务，完全脱开运营和生产管理，只维持对技术的指导及过问。监控总经理一职的任务交给副总经理和一班老顺景人，说实在的，当时因为我和大家对管理都很外行，谈不上如何去考核总经理，无人懂得制定考核标准，而新总经理更不可能主动制定考核自己的办法。

杨俊杰：第一任总经理的变革以失败告终，您认为问题出在哪？您得到什么收获及教训？

蔡子芳：第一次的变革不能简单地说是失败，应理解为走错了方向及带有太多的缺陷，因为偏激于政治洗脑的意识形态批斗，严重忽视技能培训、生产工艺改善尤其是严重缺乏成本的有效控制。收获是管理思维得到长足的进步，抛弃了山寨的落后观念。教训是因本末倒置地采取“先政治后经济”而蒙受了沉重代价。

杨俊杰：有了第一任总经理进行变革的经验教训，您找来第二任总经理想达成什么目的，想解决企业什么问题？结果达到了吗？

蔡子芳：经过第一轮变革的激进“政治”洗脑过后，留下了技能培训缺失，以及工艺改

进、成本控制毫无章法、人员编制臃肿、生产控制失效的局面。本想采取较为温和的手段继续变革之路，利用管理意识及层次的提高，增强生产控制能力，但第二任总经理推翻了前任总经理的偏激路线后，却矫枉过正地走向了另一个极端，废除了洗脑培训的同时，亦停止了技能培训及管理培训，导致生产重回了没有计划的年代，即重新走向打混战到处扑火的老路。说实在的，最终的目的虽然并没有达到，但也提高了扑火的层次，效率确实高于2004甚至2005年，因此2006年的盈利意外地高于2005年。

（待续，下期再见）



管理箴言

领导的要义在于信任和支持。
要信任，不是要把你相信的人放在重要的岗位上，而是要相信你放在重要岗位上的人都是正确的人。而支持，不是给一个支架，让所有人都保持在一个固定的位置上，而是要给一个支点，让所有人都有持续改进自己的位置，并且得到足够的空间自由驰骋。

雄关漫道真如铁 而今迈步从头越

——我在顺景所做所见所闻所想所悟二

编写 汪建军

风雨过后为何不见彩虹

李总带着遗憾，于2006年4月告别了他一生中最值得留念的战场——顺景。在那是有过快乐，也有过苦恼；有过成功，也有过失败；有汗水也有泪水！所有的一切老将成为过去，成为他的历史，他的经验，他的回想！

与李总进行工作交接的是黄永亮总经理，黄总之前所在的公司是我们的客户（STC），是质量管理体系的专家，与董事长也是多年的好友，彼此应该还算是很了解的吧？就在这个适当的时机，应董事长之邀，辞去了在STC的工作，加盟了顺景，开始了自己的总经理之旅。

按照变革的过程来推算，2006年应该是对2005年的变革进行修正与固结的最好时间段，对05年好的东西加以继承，对05年不好的东西加以纠正，然后再进行持续变革。那么领导者应该是没有时间停下来休息，有很多事情等着要做。但是黄总似乎没有注意到这一规律，将自己的工作重点定格在生产计划与产值上，成了这两项工作的奴隶，最终沉在其中不能自拔。放弃了总经理应该做的大事，着眼于小事，替跟单员分担了工作。唯一能追溯到的大事就是ISO14001环境管理体系通过，还有成本控制的发起，成本控制都是以3个月失败而告终。

时间就这样过，黄总还是被困在计划与产值当中，05年变革的弊端渐渐浮出水面，扯皮与借口又在蔓延；个人的积极表现又在上演，领导的偏听偏信已经不能基于实事决策，整个团队执行力下降；投诉与退货增多，少数的真理已经不再被领导者信服，一切都将要回到从前。为何2005年风雨过后不见彩虹，原因应归咎于黄总。他不继承传统，也不求改变，自身也无想法，不谋大业抓小事，着眼于局部，不展望未来，这些因素也就让他在2007年5月30日在顺景总经理的宝座上划上了句号。

对黄总的评价：

优点：人性随和，不太注重职位。

缺点：不自律，缺乏系统思维能力，宏观操控能力不强。只顾眼前，无长久策划，无居安思危思维。团队组织能力差，喜欢搞自己的心腹团体。决策力不够，不敢于承担责任。

类型：属于守旧享乐型领导。

业绩：成本控制发起，ISO14001, APQP引进。

我们要走向哪里

黄总离职后应该是马副总代理了近二个月之久吧。在2007年7月董事长的一个老乡武昌辉加盟顺景，凭借清华大学EMBA的招牌摘取了顺景总经理的宝座。但是先天性享乐性格注定了他在顺景15天的执政生涯。这也是余世维博士性格决定成败又一个活生生的案例，同样失败在他的性格。

武总进公司后先是要求太多，做事太少。家具指定购全新的，一套茶具就花上大几千块，并要求50957商务车配为专用。武总将自己老婆安排在PMC工作，并指定PMC经理给其老婆破格加高薪。作为一个总经理，进到一个公司，先不务自己正业，以自己私利与享受为重，并让自己的心腹成为特权人士享受特权，冲击制度流程做事。这样的总经理还是很少见。在与武总的第一次见面沟通中，武总多次说到：“兄弟，顺景哪里有地雷，要多多提醒，好好地做，到时候加薪给你”，又来了一个承诺许愿、钓鱼的高手。我在想，公司又不是战场，也不是打地道战，哪有什么地雷？难道是在别的公司曾经被别人炸得遍体鳞伤，目前正处在康复、疗养期，再也无法承受地雷的轰炸？我的这一想法在后来被得到证实，果真如此。

武总在位的时间毕竟不长，所以没有太多笔墨，以下是我对他的总结：

优点：（因时间太短，看不到。）

缺点：私心太重，要求太多，过分研究人的心理处处提防着周围的人，疑心太重，将团队分成几个派别。

类型：属于享乐多疑型领导。

业绩：无

2007年7月28日，随着武总的离职，杨云总经理加盟顺景，文化背景应该是所有总经理中最理想的一个，清华大学毕业，获得六西格马黑带大师证书，据他自己表述曾在“1000多家”大小企业进行过辅导，曾就职于多家管理顾问公司，有多年的企业管理实战经验，这些都是他能够加盟顺景的充分资本，也是他能说服董事长的理由。

在杨总任职的一年中，确实看不到改变，也没有新的管理工具引进，业绩在不断下滑，公司上下一片迷茫，不知路在何方，这也是本章节标题命名的含意。执行力下降，事事拍脑袋决策，冲击制度流程做事。从杨总的身上看不到一丝优秀的影子，当然也谈不上领导魅力。严重不自律，做事无方法，不基于事实决策（拍脑袋决策）。个人职位与权益为重，人格魅力与领导素质差，随意承诺许愿。对事情只求表面现象而不深究其本质，无主见与自己的决断力。性格孤僻内向，不善于与人的沟通。这些致命的缺点已经注定他在顺景的失败。唯一可追溯到的业绩应该是项目管理引进，CPI引进，金碟KIS系统建立，TS16949体系提出，仅此而已。

董事长也许是因为职业敏感吧，感觉到杨总领导的团队危机四起，同时察觉到杨总的能力并非前面简历中写的那么优秀，已经开始预感到让杨总的加盟也许是个错误的选择。便要求经理级对杨总的业绩与能力进行评价，用以做为杨总去留决策的依据。

我对杨云的评价

1. 不爱听与之相反的意见，凡事以自我为中心。

2. 总经理职责权限不明确。总经理究竟要做什么不清晰，招聘总经理不是取长补短，不是某个专业突出就是可以担任的，况且到目前为止还没有交一份象样的他专业所属的东西给公司，真的专业吗？总经理应具备的知识模型：领导艺术、对计划执行与监控的能力、生产运营管理、质量设计与策划、市场营销管理、财务运作管理、人力资源管理、企业公共关系管理、企业文化塑造，他可以不是每个知识领域的专家，但绝对不可以是每个知识领域的盲家。

3. 自律性差，不以身作则，没办法通过自己的言与行去影响部属，成为员工的楷模。一味强调别人执行，把自己却当做特权人事，跳过制度、流程；比如会场纪律自己90%违反是正常的，而不用承担任何责任，别人违反1%就强加指责与处罚，领导者是这样实施领导的？

4. 不敢于承担个人责任。根本就意识不到自己的错，更不相信自己会犯错，即使知道自己真的错了也是正常的，人无完人嘛，自我原谅一下便是，也不承担任何责任；他都这样，还强调什么执行力都到哪里去了？敢于承担个人责任是不扯皮的开始，而不扯皮则是执行力之基石。

5. 不重视制度、流程文件。不参与公司政策法规的制定，更不用说事后阅读，这样如何能确保公司政策法规的方向不会错，如果错了再纠正，专家的管理模式是这样的吗？而且面对问题时从不正确指引与回答，最经典的话是“你们商量一个对策搞定”；这让我想起韦尔奇讲的一句话：“当官的人，没有方法与系统思维能力，一旦托起他的人残废，他也必定残废；做官的人有方法，做正确的事突破潜能与极限，一旦追随他的人残废，他也必定能治愈他的伤残，给予他新的希望”，看来“官”是“做”出来的，而不是“当”出来的。

我对杨云的评价

6. 事事拍脑袋决策，想到哪里做到哪里，不具备系统性。一拍任命一个职务，一拍设一个岗位（因人设岗），一拍出台一个政策等等。

7. 轻易对部属承诺许愿。比如：只要你好好干，XX经理XX时候给你加薪，XX时候给晋级等；一个领导不应悬赏诱导部属做事，而是影响部属自动自发做事，况且当你的承诺无法实现时，你的话还管用吗？无法实现的次数多了也就没人信了。

8. 不善于与人沟通与交流。

9. 不具备总经理之人格魅力，总经理应用自己独到的人格魅力、领导素质、良好的表率作用去影响部属自动自发做事，追随总经理，而不是靠职权去恐吓部属；比如XXX做不好就干掉等，这样的话几乎每天都要说好几次。

10. 委派工作缺乏系统性、计划性与针对性。

11. 把职务看得太重、太高，与部属相隔太远。

12. 不善于团队建设，未营造出一个良好企业文化氛围，又回到了一个人一条龙，几个人一条虫年代，各自为政，个人积极表现；如：XXX个人做得好给你加工资，为什么不提XXX团队做得好给你们大家加工资呢？

13. 缺乏领导者最基本的爱心。三次捐款一毛不拔的事宜表明了他的麻木不仁与冷血无情，不具备爱心的领导者对工作、对公司、对部属同样不会自动产生爱心，而现在所表现出来的仅仅是对工资的负责；而做为高层管理这远远是不够的，也是万万不能的，这样将会遭到所有人的唾弃，民心所背，谈何领导与经营。

14. 公司上下不清楚总经理究竟每天做了些什么？（不知董事会清不清楚）

15. 抓不住问题的总筋与重点。公司目前的问题总筋在哪里？怎么样对策与预防？应急响应对策是什么？作为总经理不应该出手把把

脉？一出问题就是这个经理有问题，那个主管没做好；试问经理/主管有问题谁之过？比如：款未收回是营销经理责任，营销经理说因交期问题影响收款，那PMC未保障出货有责任，PMC说因供应商款未付货回不来，那么结果是公司运营系统有问题，试问公司运营系统有问题谁之过？是老板你的吗？

16. 把自己与公司分得太清楚，甚至是把自己当做一个过客匆匆路过，只对工资负责，8小时后是绝对失去联系的，人在心不在；每一个人对待企业的心态一定是要具备“老板”心态，尤其是公司高层，否则这个企业便成为无数人歇脚的驿站，天明时便启程。

我的结论是：杨总应属于盲目甩手型领导，也许曾未系统地经营管理过一家企业，对总经理的职责与作业要点不清晰，总经理应具备的素质与知识结构也不尽知晓，领导力与影响力差，根本就不能带领一个团队积极向前发展。

（未完，待续）

一校之长与一家之长

蔡子芳



2011年12月17、18日的短短两天的团队合作的全封闭式培训配以催人泪下感恩教育，让一众经理层的心灵深受前所未有过的触动和洗涤，作为中国著名的教育机构，“标杆企业管理公司”不愧为业界首屈一指的培训机构，让绝大多数曾经经历05年史无前例企业变革而让企业文化醍醐灌顶的兄弟连，再一次从心灵深处深深感受到优秀团队能量的无坚不摧的作用，和与传统的兄弟连冲锋陷阵的“质”的区别。一众兄弟连的心态在两天之间产生着“顿悟”的变化，怀着彼此互助彼此感恩的胸怀，和自我鞭策、积极进取的意识，在先进的管理系统的驱动下，犹如每节车厢各自配备着动力但却方向一致的动车，朝着共同清晰的目标与方向携手共进。

四位参训的顺景的壮男：副总经理汪建军、副总工程师魏将华、PMC经理张继清、技术部经理何天华，全部当仁不让地成为七组团队中的四组的领袖，证实了培训老师口中的顺景团队最为杰出最为优秀的评价。

一众兄弟连的发自肺腑之言的培训感言让人感慨万千。在2011年12月23日的一年一度的在职管理层与离开顺景闯荡江湖的一群老顺景人的业界独一无二的联谊会上，一众逾60位顺景人情绪高涨下真情流露出的怀着对顺景的无限感情和寄托，让“拓荒者”深深体会到作为众人口中的一校之长和一班兄弟连口中的一家之长所承担的责无旁贷的重担。

感恩是双向的，除了对一群仍然对顺景怀着深厚感情的老顺景人心存感恩外，“拓荒者”更感恩一班对顺景不离不弃的兄弟连和与顺景并肩作战的现代管理精英。作为一校之长与一家之长的“拓荒者”内心深处更加坚定了十年前立下的共富共荣的信念，决心矢志不渝地以更加和谐博爱的人性化企业文化打造承载着顺景人共同愿望和肩负着社会责任的崭新的顺景园，不辱使命、不负众托！



顺景团队模式

蔡子芳



港资企业与台资企业众多的所谓香港干部和台湾干部自身的固步自封夜郎自大，在延续了开放初期的面对管理知识一片真空的国内后辈们的鄙视眼光后，无形中筑起了一条永久难以拆除的楚河汉界，河的对岸的国内后进精英们，怀着知耻近乎勇的“菲薄”心态，青出于蓝后更跨过属于贩卖本就落后的二手管理手段的港台前辈，在直接对西方各种先进管理知识如饥似渴的近乎疯狂的汲取后，其海纳百川式的集成管理功力早已把围城自困而严重落伍的港台干部们远远抛离，尤其是揉合了传统的李云龙式的兄弟连无坚不摧的团队作战精神的中西合璧的管理理念，这一先吸收、后同化、再加工，并据为己有的中华几千年的文化特质，其中海尔张瑞明、华为任正非以及联想的柳传志等等便是其中的灵魂代表人物。

短短的二十几年间，一大批管理大师如李践、陈安之、金正昆等，以及管理顾问公司如百仕瑞、标杆企业等等如雨后春笋般的应运而生的人才辈出，相对于港台企业管理人

才的近乎枯竭形成了强烈的反差。

港台干部在为企业的北上扩张作出艰辛的付出奠定了基础后，功成却因为客观条件的限制和意识形态的代沟未能与时俱进溶入独特的中华文化特质的先进管理潮流而备受大浪淘沙的冲击，除了凭借着国际化天然的客观优势固守着业务疆域而仍然在为企业做出老骥伏枥贡献的一班业务精英外，更多的港台干部们不但悲哀地成为了企业蜕变的阻力和包袱，同时遏阻着企业内部国内精英的提升空间和企业对社会精英的纳贤通道，也因为管理思维的严重滞后而成为企业内部管理中人事推诿内耗的无尽能源，能源的火焰灰烬了自身亦在烘烤着企业，更让组建以精英团队为管理核心而必须具备的本土化政策成为泡影。

许多优秀的港台企业，在适时而又无反顾地引入了世界上最先进的管理体系后、在打造了训练有素功力十足的单兵勇士形成了状似固若金汤的生产流程后，却百思不得其解的堕入了管理队伍十个人一条虫的困境，纠结盘底问题正正出在于先进体系下“机械物化”的负面延伸对人的无形伤害和属于多数族群的、早已青出于蓝的国内精英长期压抑下历经反哺、争取，被漠视后最终走向反噬内讧的结果。

内讧的双方纵然各自拥有了十成功力，但其中的三成却错误地用在了相互的勾心斗角和人事推诿，从而抵消制约着另外的三成功力，更悲哀的是余下的四成功力却随着内耗余波的冲击和干扰，呈现出残酷的衰减现象。

过度而片面地惯性依赖先进管理体系局限外在“躯壳行为”，却严重忽视和尊重人性的“心态能动”的众多仍然存在着楚河汉

界的、曾经风光无限的港台企业，在日益“被和谐”的中国社会主义特色的经营环境下，已走到了历史发展的十字路口，面临着上与下存与亡的最后抉择！

视本土化战略为无法逾越的鸿沟，这是港台企业乃至港台以外的外资企业永远的痛，一方面无法面对现实地调整鄙视国内后起精英的惯性的居高临下姿态，更无法直面早已被国内后进精英远远抛弃的残酷事实。无法形成新世纪必须具备的以团队为核心动力的管理模式则意味着企业的发展动力在扶弱抑强的社会形态下，必然面对无以为继的困境。

面对着潮水般的扶弱抑强政策的不断升级尤其是《企业民主管理条例》的逐步实施、面对着内外交困、日益恶化的营商环境：

混战式的经验管理形态必然面对寿终正寝的命运。

把人训化成机械的罔顾人性“能动”和尊严的纯西式流水作业式的所谓先进管理体系，在人的“能动”和尊严的无声抗争下同样难以为继。

西式管理体系下的所谓企业文化的内涵与真正的与人为本的精神其实存在着本质上的区别。自上而下层压式的单向驱动的西式管理模式更讲究的是，将包裹了娱乐设施发泄功能的企业文化作为形同机器人的员工工作之余的舒压手段，居高临下式的施予动机，无助于解脱自人被贬为机器带来的内心“被机械物化”的枯燥，这种无视互动互尊而基于商业目的的“侧面增效”手段，和与人为本的与人为本的人文关怀真谛相差谬以千里。包裹了号称冠绝制造业的业余丰富娱乐设施的富士康，在“狼性哲学”军阀式驱动下产生的前仆后继的跳楼事件，血淋淋地印证了一切。

缺乏利益共享并否定“主动而为”的团队智慧和能量、迷信自上而下的死抱“黄埔军校的程序正确”的“党国式”层压驱动“被动驱使”的诸如精益生产、TS16949、六西格玛等等的号称当今最先进的西式管理模式，无一例外地仅仅是在规管人的躯壳行为，教

条下的忽视人性的规管却也同样地让“能动”的心态逐步机械物化，因此在以人为本的人类最文明的新的历史发展时期，单纯的西式管理模式也开始在残阳余晖下，显得步履蹒跚老态龙钟。

融洽了企业文化管理的财务透明公开的盈利共享机制，结合西方先进管理体系的导入，再配以李云龙式的团队合作精神和尊重“人性能动”的企业文化，顺景历经不断变革的披荆斩棘，最终成功地塑造了勇于承担、互勉共进、共富共荣、不断探索的旗帜鲜明的和谐人性化的“顺景团队模式”。

“顺景团队模式”不仅仅丁在众志成城下，如集成各自驱动的车厢奋力向前的高铁，让各个流程自我增值、行政内耗降低从而大幅提高效益，更重要的是让劳资关系在利益共同体的利益高度一致下，弥散劳资对立的惯性思维，和埋葬陈旧而腐朽的剥削与被剥削的本已根深蒂固的意识形态！这是企业生存、发展、适应于扶弱抑强的有中国特色的社会主义制度的营商环境下，与社会共富共荣的永续经营的关键所在。从创富到创业，再从创业进化到共富；

从原始的落后管理形态的“跟我这样做”，到科学管理下的“怎样让你做”；从科学管理的“怎样让你做”到企业文化管理后的“让你怎样做”；从企业文化管理的“让你怎样做”再到共富共荣下成果共享的“大家一起做”，顺景人以开拓创新的前瞻性突破思维，让传统保姆式的企业文化内涵，在开创性地融入了和谐共存共富共荣的中国特色社会主义元素下，进一步得到质的飞跃。

顺景继05年以来以史无前例的企业管理变革成为中小企业的成功典范后，再一次以融洽了共富共荣理念企业文化的质的飞跃延伸的“顺景团队模式”，成功地开辟了一条中小型企业生存、发展、适应于新世纪新的历史潮流下的崭新的康庄道路。

杂谈团队建设中的注意事项

国学大师翟鸿燊老师大家应该有所了解，他对团队作了一个很形象的解释：什么是团队，看这两个字就知道，有口才的人对着一群有耳朵的人说话，这就是团队。所以团队建设中沟通是相当重要的，那我们在团队建设中应该注意哪些方面的事项呢？

团队建设1戒：团队内斗内耗。2011年6月，顺景园历史上第五任总经理横空出世，所谓“新官上任三把火”，一把火对组织架构进行了全方位的调整，从管理学的角度来说，在目前全球经济低迷的大环境下，内部的改革显得极为必要，但是任何东西都有两面性，譬如：砍刀，如果用来砍柴那是很好的工具，但是你不会用或者没有磨锋利，那么你用这个刀搞不好就会伤己伤人。而第五任总经理恰恰就是一个喜欢用刀但又不会磨刀甚至对这个刀的了解也是一知半解，几刀下来，将公司架构砍得千疮百孔，流程节点不能有效地连接成线，并且对管理人员也没有做合理的安排，任其自生自灭，甚至采用一些打压手段迫其自离。

公司自2005年改革以来，公司内部增加了计划部门，营销部门，共7大部门，完全按照现代企业流程来进行设置的，在此基础上规范并完善了企业运作流程和管理制度。第五任总经理将7大部门精简到4个部门，由于在流程方面没有及时的予以调整，导致整个企业管理相当的混乱，出现了“有的和尚忙死，有的和尚无钟可撞”的局面，从另一方面也导致了企业内斗内耗苗头的上升。团队建设是一个连贯性的长期的课题，根据SMART原则予以目标建设为要义，如果期间一旦打断或走向歧路，那团队建设必定走回头路甚至倒退到无政府状态。导入竞争机制，实行赏优罚劣，这是必须的。因为打破了这种看似平等实为压制的利益格局，团队成员的主动性、创造性才会得到充分的发挥，团队才能长期保持活力。只有这样才能保留最好的，剔除最弱的，从而实现团队结构的最优配置，激发出团队的最大潜能，而不是像第五任总经理那样没有章法的改革，如此“自上而下的内斗内耗”对团队建设来说损害是极其可怕的。所幸，董事会见微知著，果断刹车，重新组建了新的管理团队。

团队建设2戒：团队内部皆兄弟，弥漫一种匪气文化。

企业在团队建设过程中，过于追求团队的亲和力和人情味，认为四海之内皆兄弟，这就直接导致了管理制度的不完善，或虽有制度但执行不力，形同虚设。纪律是纲纪法规，团队成员每一位都必须遵守，只有做到令行禁止，团队才会战无不胜。“观良将之用众也，纪律必严，赏罚必信”，如果团队内部充满匪气，论哥们意气，这不叫团队，充其量叫团伙。

杰克·韦尔奇有这样一个观点：指出谁是团队里最差的成员并不残忍，真正残忍的是对成员存在的问题视而不见，文过饰非，一味充当老好人。所以宽是害，严是爱，对于这一点，每一个时刻直面竞争的团队都要有足够的清醒认识。顺景园法则之沟通文化很好阐述了团队内部建设的一些注意事项，现转

录如下：

- 沟通文化
- 1、不要恭维。
 - 2、以解决问题为出发点。
 - 3、不要形成羊群文化。
 - 4、杜绝哥儿们义气与匪气文化。
 - 5、没有嘴上的强者，只有以结果为导向的实干家。
 - 6、基于实事表达与决策。
 - 7、不要背后指责，要当面提出他人的不足与观点。
 - 8、要以接受的心态面对他人的提醒与质疑。
 - 9、不要当好好先生。
 - 10、接受部属监督，坚持自我反省与自我批评。

团队建设3戒：过于追求共性打造而忽略了个性的共存。

团队需做到五个统一：目标、思想、规则、行动、声音。许多团队建设方面的书籍针对统一性均作了阐述，但是忽略了共性中存在的个性，团队建设统一性俨然重要，但是个性的存在也是有目共睹的。比如“非正式组织”就是团队建设中的另类，他们个体能力强，虽然表面上能够很好地进行日常工作，提高团队精神，调合人际关系，实施假想的人性化管理，但长期而言，会降低管理的有效性，其愿景通常与团队愿景不一致，在团队中常常不止一个这样的非正式组织，这种紧密型非正式组织会偏离团队的价值观，破坏团队文化，阻挠团队的创新精神和开拓精神，所以针对这些个性现象的存在，必须进行合理有效的引导，而不能妄想消灭这种现象。诚然，团队精神的核心在于协同合作，强调团队合力，注重整体优势，远离非正式团队或个人英雄主义，但追求趋同的结果必然导致团队成员的个性创造和个性发挥被扭曲和湮没。而没有个性，就意味着没有创造，这样的团队只有简单复制功能，而不具备持续创新能力。所以在团队建设过程中好的共性的东西要保留，有建设性的能推动组织进步的个性的东西也需要推广，关键还是在于引导有方。

为了打造具有超强领导力的团队，公司花了很大的精力于年前年后对经理级、主管级、领班级等管理干部分4批送出去进行“领导力团队建设”拓展营训练。此次训练培训的方式较为独特，20%的时间用于知识点讲授、60%的时间为互动练习、20%的时间为学员分享。授课方式新颖、幽默主动且擅长理念沟通、心态剖析，深入浅出，极具感染力与冲击力，对学员的心态进行了重塑，在培训后的工作过程中，实实在在体现出受训人员心态的极大改变。总结为以下10大心态：

- 积极的心态：摒弃消极心态，以积极心态来对待每一件事情。
- 共赢的心态：不做内部斗争，不滥用权力，不做负面影响力。
- 空杯的心态：放下身段，成就千万。趾高气昂，前途渺茫。
- 服从的心态：服从就是人品，服从就是

地位，服从就是结果。
负责的心态：责任等于利益，责任等于代价，责任等于价值。
领袖的心态：大人心态，社会人心态，成年人逻辑。

付出的心态：是一切关系的开始。是一切交往的开始。

包容的心态：包容决定事业，包容决定价值观，包容决定命运。

感恩的心态：只有懂得感恩才能赢得持续，只有学会感恩才会获得成功。

归属感的心态：创造安全和谐的平台文化，以共赢、共同成长、共同收获为宗旨。

团队建设是一个系统工程，也不是三言两语能阐述的清楚，本文观点仅作为团队建设过程中注意的一些事项，因受篇幅所限，下面以“顺景园之镜”作为本文的结语。

顺景园之镜：顺景园人每天必须反省的十件事

- 1. 以身作则
- 2. 不扯皮辩解
- 3. 做事有计划
- 4. 善于思考
- 5. 定性定量
- 6. 控制进度
- 7. 议而有决
- 8. 专家权和典范权
- 9. 良好的沟通
- 10. 自我反省

张允和

"优秀员工"

文治荣

我的优势

编辑部:您好, 首先恭喜您在2011年月度优秀员工评选中曾多次获得优秀员工的称号, 您觉得自己能够当选其优势在哪?

文治荣: 我只是做好本职工作。另外我喜欢帮助别人, 帮助别人可以给自己带来更大的快乐。还有一点是服从领班的安排, 在工作中也很少请假。因为出来工作, 不仅希望得到工资, 而且也希望提升自己的技能, 在工作中, 一心一意, 从不抱怨, 只有一个目标, 就是把工作做好, 更好更快的提高自己的工作技能, 从而获得更好的福利。

顺景园——我的家

编辑部: 在顺景园工作多年, 您还记得当初进顺景园时的情景吗, 是什么力量让您为顺景园默默地奉献这么多年?

文治荣: 当初进顺景园, 是我一个老乡介绍的。进来顺景园工作那么多年, 对这里也产生了深厚的感情, 也把这里当成自己的另一个家了。

2012, 我的计划

编辑部: 2012年, 您在工作上有什么目标和计划呢? 在生活中呢?

文治荣: 我希望在2012年, 工作中, 能多上一点班, 更加提升我的技能, 同时也使我的薪金有所提高; 在生活中, 打算让自己吃好一点, 穿好一点, 过上更富裕的生活。

我的工作技能

编辑部: 从事抛光工作这么多年, 有总结出自己的一套工作技巧吗, 可否在此与大家分享?

文治荣: 我在抛光组干了那么多年, 也总结出了自己的一套工作技巧, 现在拿出来和大家分享吧: (1) 要有手感 (2) 机器要好 (3)、心情要好, 才能做出好的东西来 (4) 乐于教



加工部 文治荣

导工作技能稍差的同事, 将自己所掌握的技能教授给他们, 因为团队的智慧绝对胜于一个人孤军奋战。

我是仫佬族, 我快乐

编辑部: 您是仫佬族的, 可以与我们分享一下这个民族的一些风俗习惯吗?

文治荣: 我们这个民族有一些特别的民族风俗, 在正月有一些活动, 例如斗牛节、打篮球、看跳芦笙, 这些活动还有奖金呢。过节的时候特别热闹, 非常好玩, 希望大家有时间的时候可以和我一起分享这个快乐的节日。

杨晓

"优秀员工" 心态好

编辑部: 您好, 非常感谢您能抽出宝贵的时间来接受我们的采访, 过去的2011年您在顺景园取得的成绩有目共睹, 在月度的评优中您曾几度当选, 对于这种荣誉您是怎样看待的?

杨晓: 感谢顺景园给我工作这个平台, 感谢主管多次对我工作的肯定并给我这个荣誉, 对于这种荣誉, 我会做好标杆, 在今后的工作中, 我会更加努力把做得更好。

女人也能撑起半边天

编辑部: 您作为女性又是如何去平衡自己的工作与家庭的呢?

杨晓: 我是一名普普通通的女性, 没有高深的文化, 心里只记住一句话: 高高兴兴上班来, 平平安安回家去。在工作和生活中, 我分得很清楚, 绝不把工作上的不开心带回家中, 也不让家中的不愉快影响工作。

平常心工作

编辑部: 就职于您目前的工作岗位, 您认为什么样的心理素质与技能才能更好的完成您的工作。

杨晓: 我是以一个平常心对待工作, 在工作上从不偷懒省工, 认真听取领班或者技术员



CNC 杨晓

教授的每一个工作步骤, 踏踏实实地完成每天的工作。

2012我的计划

编辑部: 在2012年, 您在工作上有什么目标和计划呢? 在生活中呢?

杨晓: 在新的一年里, 希望顺景园生意好, 我们员工能多加点班, 多挣点钱, 为自己的家庭和就要上学的儿子提供更好的生活条件。

钱喜

我眼中的顺景

编辑部: 您来顺景园也将近一年了, 在工作上您取得了很好成绩, 在2011年整年度的优秀员工评选中曾有两度当选, 作为新人你觉得顺景园与您曾经工作过的企业有什么不同的地方吗, 它的优势在哪, 劣势又有哪些?

钱喜: 顺景园和我以前做的企业不同的地方是这里的管理制度很完善, 每天上班每个员工都对自己的工作努力负责, 主管领班对下面员工很好, 有种家的感觉, 虽然其它企业工资高点, 但是缺乏企业文化的建设和人文关怀。而顺景园饭堂的伙食我希望能够改善, 吃不饱导致压铸同仁的工作效率低下。

在激励中前进

编辑部: 您在获得“优秀员工”称号时, 心情怎样, 您认为公司提供怎样的激励方式更能让大家兴奋?

钱喜: 在得知我获得“优秀员工”称号, 我十分开心。我在工作中的努力表现得到公司领导和压铸部团队成员的认可, 我感到万分感激, 在以后的工作中我会更加努力, 做好自己的工作, 争取每月都评上“优秀员工”。

我认为优秀员工是在本职工作中的表现得到公司认可, 如果员工蝉联“优秀员工”称号时, 奖金能有所上升的话, 会大大激励大家向优秀员工队伍靠拢。

精英故事

吃苦、信任、互助

编辑部: 在您的工作岗位上, 您认为需要具备怎样的心理素质和技能, 才能完成工作任务?

钱喜: 对于这份工作, 肯定要吃苦耐劳, 并且要和其他员工之间相互信任, 工作中互相帮助。开机的同时不定时和品检沟通确保品质, 和领班技术员虚心请教每一款产品操作方法, 提高自己本身技能, 熟悉产品品质后才能在工作上有更好的表现。另外, 每天都要保持一个好心情。

2012, 我的计划

编辑部: 在2012年的工作与生活中您有什么愿景?

钱喜: 2012年, 工作中我想往技术员领班的方向奋斗, 公司为我们所有人提供的平台, 每个员工都有一颗努力上进的心, 经过自己的努力提升能使得工资提高。在生活中, 我希望在过年前找到心中的另一半。



压铸部 钱喜

顺景园春季员工生日晚会

缘在顺景 携手同行

张允和

（本刊讯）2011年12月23日，公司经理级、主管级和工程级等管理、技术人员，以及原在公司任职现在外部发展的部分管理干部等60余人参加了2011年度，主题为“缘在顺景、携手同行”晚宴晚会，公司董事长蔡子芳先生，董事刘东风女士，董事副总经理汪建军先生等也出席了本次晚宴晚会。

本次晚宴晚会分两个阶段，第一个阶段为晚宴阶段，宴会席设“观澜鸿运兴客家王酒楼”。在宴会上，董事长蔡子芳先生作了重要说话，感谢大家多年来对公司工作的大力支持，特别是已离开公司的员工依然心系顺景，关心公司的发展，正因为大家的关心，努力，公司才顺利地走到今天，并表示类似活动可以形成惯例，每年开展一次，让新老顺景人聚一聚，聊一聊，互相关心，共同进步。顺景老员工现任欣旭公司副总经理魏亮，王胜等人均在宴会上作了讲话，谈在顺景的快乐往事，谈创业的感受等，活动在乐融融的气氛中进行着。晚宴后进入第二个阶段，董事刘东风女士邀请所有人员到“畅想国度”K歌。

此次新老顺景人聚会取得了极大的成功，大家欢聚一堂，畅谈着顺景园里的新老故事，见见“老人”，看看“新人”，搭搭人脉，顺景园这个大家庭越发地兴旺发达。

（本刊讯）3月28日晚，顺景园春季生日的员工齐聚一堂，在宿舍楼员工活动室内，举办了一场欢乐喜庆的顺景园第一季度员工生日晚会。晚会上，大家不分彼此，欢乐声、嬉笑声，歌声，声声入耳，好不热闹。董事长、董事、汪总等公司领导也在晚会上送上最真挚的祝福。其中，董事刘东风女士

和大家一起合唱生日快乐歌，将晚会带至高潮。K歌环节中，汪总的情歌唱得比邰正宵还好，邓特助高亢嘹亮的歌声赢得场上一阵阵的喝彩和掌声。游戏环节中，游戏一：抢凳子，臀臀坐在凳子上，总有一人要落空，最后由技术部容飞和加工部刘亚飞抢到专属凳子。游戏二：挤气球，球球爆破，背背夹，用时最短为获胜，大家看到气球就开心地乱炸，真是应了那句“哥要的不是奖品，是快乐”。游戏三：解手链，环环相扣集体解，团结一心解得快。游戏玩得刺激，看得开心，晚会笑声不断。最后，在汪总的切蛋糕仪式中，寿星们闭上眼睛一分钟，许上生日愿望，祝愿寿星们的愿望都能享受甜蜜的蛋糕和快乐中，晚会也了。此次活动的举办不仅使企业文化多样化，也丰富了员工的业余生活，来的不仅仅是那份归宿感，更多的景园的关爱与温馨。

2012年的成真。在圆满落幕化建设多给员工带来是来自顺



2011亚太地区压铸工业展览会

福民工作站送知识进工厂



[本刊讯] 2011年9月21日至23日，在广东现代国际展览中心（东莞厚街）举办了为期三天的“2011亚太地区压铸工业展览会”，此次展览会共有近200家中外企业参与，盛况空前。我司营销部门组团参与，在品牌推广，现场商机捕获，客户接洽等方面取得了不菲成绩。

“2011亚太地区压铸工业展览会”是由中国机械工程学会铸造分会与中国压铸网强强联手，共同打造的亚太地区最具实力、规格最高、影响范围最广的压铸专业展览会，展会定位于国际化专业压铸展览，聚焦于压铸产业的完整展

示，展会面积近20000平方米，来自中外等多个国家和地区参展企业近200家，观展人数达到14000人。在举办此次展览会的同时，“2011亚太地区压铸工业展览会优质压铸件评选活动”及“2011亚太地区压铸工业发展论坛”同期同地举行，我司董事长及刘董事应邀参与了此次论坛，见证压铸行业技术发展之路。据有关资料显示，国内年产压铸件约210万吨，已居世界第一位，其中，铝合金占76%左右；锌合金占16%左右；镁合金占7%，主要分布在广东、江浙、重庆等地区；压铸件总量中，压铸件产品主要以汽车和摩托车零件为主，其次分别为家用电器、电讯、锁具、建筑装饰、玩具、车模、五金等压铸件。经过近二十年的发展，目前，中国压铸业已打下了良好的基础，市场发展日趋成熟，下游配套产业技术成熟，压铸件出口量迅猛增长，中国压铸业在全球市场中发挥着重要的作用。随着全球压铸业中心向我国转移，中国压铸业面临着前所未有的发展契机。我司作为一家具有二十年历史的专业压铸制造商，凭借技术方面的先天优势，借助中国压铸业全面腾飞的历史发展机遇，外树品牌，内立品质，将“顺景园”品牌做大做强。



（本刊讯）2011年12月14日，福民社区工作站计生办领导一行深入我司，送来了健康知识及计生用品。该日15时，在公司培训室，社区专业讲师给我司员工带来了一堂“为良好关系存款”的饕餮盛宴，从“亲密距离点”、“爱的两难”、“爱的五种语言”、“沟通的要素”、“聆听三部曲”、“情感账户”等多个知识点进行了精辟讲解。老师用通俗的语言讲授，不时插入生活中活生生的实例，由浅而深娓娓道来，夹杂着表情丰富的肢体语言，赢得了员工一阵阵掌声，此课程确实给我司参与上课的员工带来了极大的收益，也实实在在用实际行动论证了深圳市政府提出的“全民学习、终身学习”的教育纲要。课程结束后，工作站工作人员给员工发放了计生用品，并宣导了一些计生方面的知识。



“为全面贯彻落实《全民健身条例》，进一步推动城乡全民健身事业的发展，为建设幸福广东做贡献。按照广东省体育局《关于举办广东省首届百街千镇乒乓球赛的通知》及《粤体群[2011]33号》文件要求，观澜街道于9月3日、4日，在街道体育活动中心举行为期2天的乒乓球比赛”，顺景队成功取得了第三名。

一道道清脆悦耳的击球声，一双双凝聚着斗志的双眼，还有那声嘶力竭的呐喊，紧张凝重的空气，无一不酝酿着和谐的比赛气氛，比赛场地有参赛的、助威的、观赛的，使比赛的结果更加令人期待。

顺景乒乓球队在董事长蔡子芳先生英明果断的排兵布阵下，在全体队员的顽强拼搏通力合作下，在缺兵少将的情况下，经过五场艰苦的比赛，顺景队最终取得了第三名的好成绩，为我司争光！

友谊第一，比赛第二，这次比赛增进了同事之间的交流，加深了彼此的感情，结果非常圆满！

（胡红霞供稿）



敢打敢拼
再创佳绩

羊台山之行

陈小林

入冬的南方,却有着北方夏天的气候,又一个星期三休息日,呆在家里忍心一动,何不做下户外活动,锻炼下身体,登山去。目标-第六次被征服的羊台山。

早上七点半正式从家中出发,骑着我那辆红色“宝马”,绿色环保出行,八点半就来到羊台山国家森林公园大门口。

初入冬的阳光,明媚的温和,伴随着清凉的气息,我漫步在登山道上。身旁不知名的树木时有落叶随风起舞,很不舍得的渐渐落在树下还在翠绿的小草上。入冬了,小草却顽强的散发着生命的气息,一点都没有枯萎的迹象。

身边一个扎着蝴蝶结的小女孩,欢快的数着前进的脚步,一步,两步……一直坚持随石阶而上。

走过一半才来到登山道最陡峭的一段,很多人已气喘吁吁,有的不得不放慢脚步或停下来坐下喘息,但谁都没有退缩的意愿。有一种不到山顶非好汉的意念,坚持着挑战自我。一路的山风吹着树叶有节奏的弹唱着大自然的旋律。忽有一女孩大喊:“到山顶啦,我胜利了。”一种喜悦,一路的汗水都被抛在了走过的石阶上。没有了劳累的感觉。站在山顶,登高望远,一览众山小。阵风吹过,甜甜的沁人心脾,所有的大好美景尽收眼底。我又一次征服了羊台山。

我放开喉咙高喊“嗨……”回音久久不愿散去。忽然对面山头也有人在大喊。听身边路友说对面山头的路已修好,几次来都没有去。看看钟才十点,心一想时间还早,体力还行,不如去看看。稍作休整,吃了自带的煮玉米,青瓜,补充下体力便背着包出发了,去征服下一个山头。

一路三三两两的登山者嬉笑着,我手机里正好放着MP3《信天游》,带着我征服了羊台山第二个山头。但我并没有直接下山,在第二个山头中段有一个岔道,一直延伸到两山之间的山沟里,顺着这条登山道我一路来到山沟的小溪边。一股清泉自山沟而下,在一个小水池边,我捧一把水洗了洗面,好清凉,还喝了几大口水呢,甜甜的,一种感觉,回归自然的感觉。

身边有一小伙子忽在叫“快看这有小虾”我随声而望,还真有小小虾米在水中嬉耍,悠闲而欢快,虽然娇小的身躯,却能在大山的小溪中顽强的生存,对生命的一种延续和渴求。联想到我们日常生活中,工作上的点点滴滴,自感惭愧。

沿着小溪一路而下,小溪形成大小不一的瀑布,和着溪边古树古藤,一个天然大酒吧。快到水库有一道拦水大坝,不知什么时候,拦水大坝上的护栏已修好。洁白的护栏连着两边的凉亭形成一道亮丽的风景。

是啊,生命在于运动,心不燥而不浮。油然而生出一种感慨。大地昭昭,生灵万物,都有它的生存规则,而我们人更应该懂得如何去生存。有一个健康的休息日,才有一个好的工作状态,才有更充沛的精力去面对你所要面对的一切。是的,健康是生命的支柱,路边的小草也好,山溪里的小虾米也好,大自然给予你一个生存的空间,你得学会去感恩,回报空间,你得去拼搏,去追求,去坚持,去磨练自我,去充分的发挥你的才华,价值。

有句格言说:找不到时间去休闲调整自己的人,迟早会有时间去生病!我想是对的。

节约,从我们身边做起

莫金源

节约,这个词相信每个人都耳熟能详,可是,是不是所有人能真正的做到,非也!

节约-其实很容易做到,只要有点**节约意识的人就可以做到。节约-其实很简单,从我们身边都可以做得到。**

随着生活的富裕,人们都喜欢追求“享受”。吃要吃好的,穿要穿漂亮的,请客吃饭总要点一大桌子菜。人爱面子是常见的,到最后吃不完,拍拍屁股就散了。我们不妨算一算,地球上所有人每天节约一粒米,就可以解决一百万贫困人民一周的温饱。所以呼吁人们不要忽视一粒米的微小。先不要管他人有没有节约,至少保证自己可以做到。

大家都会知道,地球是由90%以上的水组成,但是,淡水资源只占3%,而能直接饮用的水占淡水的0.1%不到。有人会提出疑问,现在不是有这么多的水吗?还会怕用完吗?是的,水是有很多,但是,被污染了的水,我们就不可以饮用,就算可以饮用也会对我们身体有害,因此,我们提倡一水多用。干电池对水的污染也很大,所以我们用完了的干电池不要乱扔……节约水资源,迫在眉捷,也为我们子孙留一点“淡水”,节约从我们身边做起,相信我们可以做到,因为我们人类是文明的。

自从发现了电之后,我们这个世界确实五彩缤纷,各种各样的“电”用器,可以使地球“升温”,事实已经证明,由于地球“升温”导致海平面上升,海平面上升后果不堪设想。所以我们平时把**不必要的灯和其它电用器随手熄灭,其实就是举手之劳之事。**

在这个浪费的时代,节约占据很重要的地位,让我们携手共创更美好的明天。节约,从我们身边做起!



顺景园，让我成长

陈正东

时间如白驹过隙，一晃三年过去了。有一个日子难以忘怀，2009年6月5日，我进入顺景园。刚进厂，我担任一名维修电工，虽然工资不高，一个月总收入2000元。但是，我在这里工作得很快乐，同时也学到了很多。当同事领导指出我的错误缺点时，我会静下心来反省自己。在别人的帮助和自己的努力下，我成长得很快。我发现，只有热爱自己的工作，不怕苦，不怕累，自我挑战，不断超越，才能快乐地工作。就是抱着一种学习负责的态度，我的技能不断提升，也敢于承担责任，这让我有一种安全感，让我觉得自己的使命、目标就在顺景园。

记得在2010年3月份顺景园开始搬厂，从田背搬至丹坑。领导交给我一个重要的任务，叫我带领几名员工，把埋在地沟下的一条电缆线给拆出来，带回新厂。那个电缆线价值十几万，领导十分重视。那天，天气非常恶劣，下着雨，拆线的难度非常大。半天过去了，没有任何效果。下午公司领导到现场观看，感叹道：“难度的确非常大啊，真的辛苦你们了。”既然领导如此看重我，我绝不能让公司蒙受损失啊。于是，我下定决心，无论如何，一定把电缆线拆回来。后来，和员工们商量，告诉他们，电缆线的价值，出了差错，谁也承担不起责任。大家都非常辛苦，等任务完成了我们一起去庆祝。团结就是力量，经过大家的努力，晚上10点半终于完成了这个艰巨的任务。我终于可以放下心头大石了，也给领导留下了一个深刻的印象。

后来，领导把我提升为设备副主管，我的工资和福利都提高了。我很感谢公司给我提供了一个更好的发展平台，多次让我参加各方面的培训，使我的综合能力得到提升。我深深地知道，没有公司的培养，就不会有我的成长。我知道，生活总是先苦后甜，有付出才可能有回报。为了感谢公司对我的栽培，我会用行动来证明，把我所学到的东西，灵活地应用到工作中去，我将鞠躬尽瘁，为顺景园奉献我的光和热！



“家”刚上学就会写这个字，但是一直没有真正理解过它。“家”到底是什么？家是一个温馨的港湾，是一把育树的黄土，是一点柔和的阳光，是一把慈爱的花伞，是天边一抹最美丽的云彩，是狂风暴雨来时的避风港，是海外游子日思夜梦的地方。

上小学时，总盼望赶紧上中学，这样就可以住校，可以远离家，远离父母。做一些早就想做而不敢做的事。后来毕业了，就怀揣着梦想盼望着出来打工，闯一个属于自己的小天地。

记得第一次出来打工临行前，爸妈眼里含着泪水嘱咐我：“要照顾好自己，不要随便乱跑，不要跟别人争吵，不要……，要……。”当时急着上车而且心思早已飞向了我一直向往而渴望着的外面世界。根本没答说：“好了，好了，知道了，我要走了。”说着就留下的是爸妈的担心和不舍。

出来之后爸妈总是打电话，适应不适应呀，我也只好，就挂了。

现在回想起来当时是多结了婚都未能体会到“家”体会爸妈的用心。

直到现在自己有了孩子，到临行前爸妈含泪的双眼和也真正体会到了家的温暖。的潇洒。现在有了牵挂，有担。此时好想待在爸妈和孩子身边。听爸妈的唠叨，听孩子的笑声和哭声。

可是现在为了这个“家”要努力赚钱，为了能够使父母安享晚年。孩子健康成长。为了让“家”更大更美而努力工作。现在在顺景园这么个好家，有这么多的兄弟姐妹，只要大家团结一心，努力奋斗。我们这个家才会更加繁荣，兄弟姐妹也会更好。顺景园这个家给了我们温暖，给了我们栖身之地。所以我们要好好回报我们的家。安安心心工作才能开开心心生活。

想家的时候，月亮是风景，星星是语言，泪水是家书，回忆是回家的路。想家的时候有泪水，泪水伴着泪水流，想家的时候好想为家做点事，不管路途多么的遥远。



听进去。便急着回了，别说了，来不急匆匆的上了车。

话问我过的好不是随便应几句很

么的残忍，一直到真正的含意，未能

子，才能深深体会嘱咐的每一句话。再也没有刚出来时了担心也有了负子身边。听爸妈的声，都是莫大的幸福。

成本管理：李践的12把财务砍刀心得

半张纸可以写完的，就不要用一张纸；打印文件要双面使用；要养成节约用水、用电的习惯，洗完手，及时关上水龙头，下班要随手关上电源开关等等这些小事情，无不体现着我们员工的节约意识和对公司的责任感。为此，全体员工要牢固树立成本意识，公司要完善成本目标管理制度，加强监督和考核，建立奖惩机制，从节流降耗中提高公司利润，并做到人人肩上都扛有成本指标。

胡红霞

虽然我作为公司最底层的一个普通小职员，也许有些事是我们这样小职员所不能管的，有人说把自己的本职工作做好就好了，何必去操那些心呢？但我个人觉得，既然都是顺景园的一员，都是这个大家庭中的一分子，公司的利益也就是我们的利益，公司的利益不是靠一个人，而是靠我们每一个人共同去努力。

冯丽

我认为，李践之所以能驾驭这套刀法游刃有余，很大的一个原因是他懂得在驴子的心中红萝卜的诱惑远大于皮鞭的威胁，驴子为了生存，会永远追逐前面的红萝卜，而皮鞭只能使其变成羴驴，走路找不准直线，找不到目标，原地打转。有了红萝卜这个核心，很多问题会迎刃而解，比如多驮几包粮，多拉几圈磨等等，我想驴子不会在乎那点累。

容飞

虽然我没有机会与客户一起吃过饭，但是多少也听到一些抱怨，今天请客户吃饭又说花销太多了，在饭堂吃好像又不够面子，其实是我们公司完全没有规划好。公司完全可以固定两家餐馆，这样可以让客户吃好，开销也少了，因为是固定的，多少也会优惠些，并且费用也是可以预先控制的。

韩小丽

库存是利润的最大杀手，是“万恶之源”，库存品放在仓库，一是需要占用场地，耗费租金，二是成本已经投入进去，却不能及时回收。

宋宗建

仓库库存方面：比如钢材类、顶针之类的，一放就是好几年，甚至更长，月末又要进行盘点，不仅资金浪费，也浪费人力，这方面是不是可以先用库存再进行采购，这样就可以节省采购成本，并且在采购这些物品时应该充分论证需不需要采购。

易理

在不太明确出差目的的情况下就不要出差，如果出差不能体现出相应的效果，那么出差就是一种严重的浪费，不单是差旅费的浪费，更是人力的浪费，出差前就该明确出差目的所在，需要做哪些准备工作等。

杨康利

“报数”，我想这么简单应该能做好，但结果证明并不是想象的那么简单，我越怕失误，但还是失误的错报了，换来的是家长用几十甚至几百个俯卧撑来弥补，可他们却没有任何怨言？我就想到在工作都如此，工作上犯的错不是几十个、几百个俯卧撑就能弥补得了的事，它会让公司受到几十万，几百万的损失、更有可能面临破产。所以我会更积极地做好自己的各项工作，同时为企业，为我们老板去做出自己更多的努力和贡献。

刘玲霞

没有完美的个人，只有完美的团队。打造一个完美团队的七个要素：
(1) 目标明确 (2) 资源合理配置 (3) 人员分工明确 (4) 及时有效沟通 (5) 团队内部有效沟通 (6) 外部资源整合 (7) 个人价值实现

杨全伟

假如你和一个人背对背在交谈，会是什么样的感觉？假如你和朋友面对面地在沟通，但是距离却相隔三米、五米甚至十米之远，又会是什么样的感受？沟通的方式有很多种，有主观意愿也有客观因素，每个人的方法也都各不相同，但最重要的不是你讲了多少，讲了什么，而是对方听进去了多少，领会了多少。

邓桂花

当一个问题发生后我们在划分承担责任时，不是“五五开”、就是“四六、三七开”，而没有想到“ $50\%*50\%=25\%$ ”的道理，这样实际上我们只是解决了一个人承担责任50%的一半甚至更少，也就等于根本没有解决问题。在实际工作中相同的问题、错误总是在重复地发生，每次大家都能找到理由来推脱自己的责任，如果我们每个人都主动的走近问题，主动地承担100%的责任，从自身去找问题、解决问题，那什么问题、错误也都可以应刃而解了，因为“ $100\%*100\%=100\%$ ”。

熊良军

活在当下，从现在做起，从点滴做起，哪怕地上有一张小纸，一颗小螺丝，我都会弯下身去捡起来，狠抓车间死角以及容易忽略的地方，如油房，机床下，工具架，磨刀机，员工操作工作台等等。世上任何事情只要我们坚定信念，没有做不好的事情。

陈敬华

对伤害、欺骗、中伤、鞭打、遗弃、绊倒、斥责我的人，现在我心里只有感激，正因为有这样的人和事，才使我坚强、成长。

胥仁霞

信念，一个人连信念都没有，那么活着也就没有什么意思了，信念其实是一个人要有目标，有了目标自己也要去寻找机会，机会并不是别人给的而是靠自己去争取创造的。

唐宝荣

每个人的生活、学习背景不一样，导致每个人的思维不一样，所以对事物的看法与处理方法都会不一样，没有对错之分，只是立场不同而已。

金莉

当遇到问题时，不要把问题推给别人，如果把问题推给别人，就是把提升自身技能的机会推给了别人。

周世强

儿时的年味

过年难，难过年，年年过年，年年过。春节是中华民族的一大传统节日，它透着浓浓的亲情、友情和春意。可随着商业深入民间，它也不可避免地受着渗透，使得原本朴实的亲情、友谊充满了商业气息。冬天的大地，北方白茫茫一片，南方即杂草凄凉。中华民族的年节，即是古代的劳动人们忙碌一年后，无地可耕的时节，这时亲人们有空可聚一堂，清点一年来的所得，共同分享、联络感情、总结所得，筹划来年，这就是年节的来由。

记得小时候，每逢过年，那浓浓的的气氛让人欢喜，让人狂。大年初一打开门，映入眼帘的一切都那么有新意——穿着新鲜衣裳的人们，开着黄花的蔬菜，合着一层薄薄的雾，好不生机勃勃，到处充满了新意。可现在的人们生活水平提高了，不再刻意逢年过节穿新衣了，鲜艳的衣裳随时随地可见，已不再引人注意了。原本黄花一片的菜地也变成了楼房、马路，一切的新意不见了。过年走在路上见到的不再是提着篮子走亲戚的人们，而是手拉手逛超市的人群。家门前一桌桌坐着的人不再是亲朋好友一家亲，而是牌友；浓浓的春节气息无处可寻。

美好的生活使人变得慵懒，原本的除夕夜，大人们都忙着包饺子，小孩则你追我赶的在旁边闹着玩，显得其乐融融，可现在的人们，则没有这份闲情了，速成饺子一煮，谁还自己包去？那份情趣哪还会有？包饺子是古人们自己亲手制做以盼望来年美好愿望的习俗，可现在则只是调调胃口用的，那份意义早已变味，早已逝去。

现代的都市人，绝大都是来自五湖四海，都在为生活而忙碌，我现在的所谓邻居居然两年未见过面。试问哪来的友情？大家都在忙乎所以，自己的生活都无力顾及，哪来的精力顾及他人？媒体经常报导现在社会的人情冷淡，冷淡到让人无所理解。有这样一个真实故事：一个小女孩被车压断手脚，奄奄一息，监控记录

里显示有11人行人（包括骑单车、电动车、开小轿车和走路），经过小孩身边都视若无睹，最后由一位清洁女工报警求救，人性啊！

现在的都市人能够相互信任的也很少。不是人们没有良心和同情心，只是现在人们害怕被冤屈。路见人被车撞不敢过问，害怕被误以为是肇事者，人们开始冷淡，开始麻木，开始互不信任，互不关心。学会事不关己，高高挂起，多一事不如少一事的消极处事原则。所以不管是亲人的，朋友的，只要不是自己的都视而不见，听而不闻，久而久之，亲人朋友之间除了利用，别无他图。

一个时代，造就一种习俗，造就一种不同的人际关系。而今，世人大多以自我为中心，多了一份隔阂，少了一份信任，多一份自私，少一份互助，大家都尔虞我诈。那种雷锋精神已是奇闻，无私奉献的亲情也没那么浓厚，为别人挡子弹的自我牺牲精神更是难得一见。特别是90后一代更是唯我独尊。所以在优越的生活条件下，人们大多沉迷在虚拟的网络空间里自欺欺人，渐渐远离现实的亲情、友情。使原本深厚的人际关系渐渐冷漠。

生活在都市里，儿时的年味渐渐远去。但愿人们能够相互信任，彼此敞开心扉，让自己也让他人过上充实的人生。让那份浓浓的年味重返人间。

黄成贵

2012年迎新晚会花絮



（本刊讯）我司应邀参加了香港压铸及铸造业总会壬辰年新春联欢晚宴暨文艺表演大赛及司仪大赛，报送的节目的取得了优良成绩，受到了协会的表彰。

2012年2月17日，总会假座东莞嘉辉会酒店举行香港压铸及铸造业总会壬辰年新春联欢晚宴暨文艺表演大赛及司仪大赛，筵开百席，广邀中港两地官员及业界贤达光临，我司董事长蔡子芳先生，董事刘东凤女士，董事副总经理汪建军，财务总监张小姐夫妇及公司经理级干部等参加了此次晚宴。

受邀请，公司报送了舞蹈一组，司仪一对助兴。在高手如云，节目精彩丰实精湛，你方唱罢我登场的激烈而又激情的表演中，由张继清、黄娟担纲的司仪组取得了冠军好成绩，由林小丽、廖玉美、刘静、易瑶、欧翠萍等表演的舞蹈“Nobody”虽然遗憾未能折桂，但不俗而清新的表演赢得了现场观众一阵阵掌声。

总会每年一届类似的年会，年会均设表演大赛及司仪大赛，今年是我司第一次报送节目，并取得了如此好的成绩，这是公司高层的重视及表演人员的辛苦劳动分不开的。



最佳司仪俊俏美



天天都是个好日子



莺歌燕舞迎新春 欢声笑语辞旧岁



岁岁年年好运来



晚宴一等奖小品《母亲》



才子佳人主持乐



丰碑一

谭建军

你矗立在莺歌燕舞的蓝色海岸线
凝望远方
四周是红树的衬托，勒杜鹃的拥戴
欢快的白鸽守候着
高大的木棉挺拔得像一把利剑
排成对，像一队队列兵
戴着桂冠，高举在枝头
风雨扫视你钢铁般的头颅
太阳挥洒着你宽阔的胸膛
月光抚摸着 you 强健的身躯
你的碑身，镌刻着大字
如苍穹的飞龙
站在中国蓝色的地图上

你的皱纹深陷，像刷新的起跑线
只有起点，没有终点
你的眼神深邃，像一盏点亮的明灯
引领着前进的方向
你的眉毛耸动着
一条通往富康的大道
你的手指一挥
一个春天的故事

放下瓜田下的细语
操着半生不熟的普通话
我们来了
告别椰岛的亲朋好友
跨过汹涌的琼洲海峡
我们来了
回眸塞外的蓝天白云
穿越美丽的大草原
我们来了
抖落黄土高坡的尘埃
怀着好儿女志在四方闯天下的梦想
我们来了
脱掉北国厚厚的棉衣
带着父母发家致富的叮嘱
我们来了
在工地上
我们挥汗如雨，浇灌着幸福花
那一“嘟嘟”的打桩声
是我们深情的呐喊
在流水线上
我们娴熟的一件件拼装，打包
那传送带上的产品

丰碑二

是我们跳跃的音符
正在高速运转的机器旁
我们一丝不苟严格按照规章操作着
那隆隆的轰鸣声
是我们在尽情歌唱
人人惊叹的「深圳速度」
在我们手中创造
享誉世界的「中国制造」
是对我们辛勤劳动的礼赞
我们用青春汗水和智慧
甚至热血和生命
奋斗在各个岗位上
我们用青春赌明天的豪情
奏响这个时代的最强音
我们正以改造自然的智慧
改变着中国历史
创造着属于我们的光荣与梦想
我们是中国农民工

征稿启事

无论你在顺景工作时间的长短，相信留下的都是珍贵而美好的回忆。拿起你手中的笔，让那些记忆的花儿留下永恒的美丽，让它永远飘逸芬芳。多年以后回首曾经走过的路，你将会因此绽放笑颜，拾起片片欣慰……

一、征稿内容：

- 1、企业管理类：主要是企业管理的心得、感触、言论、方法、经验类的稿件，可理论与实际相结合，也可有感而发的管理论文，生产经营类的文字，针对企业管理方面的文章。
- 2、企业新闻通讯类：针对公司近期工作进行报道，或对各项文化活动、行业发展状况进行动态报道。
- 3、文艺类：稿件内容可以是亲情、友情、爱情，反映员工生活中发生的故事或生活感悟，题材内容与风格不限，具有可读性、趣味性、哲理性；本版块也欢迎书法、摄影、绘画等作品。
- 4、封面封底设计征集采用，要求与企业内刊风格相符。

二、征稿要求：

- 1、来稿字数、形式、内容不限，要求积极、文明、健康向上；
- 2、不侮辱或诽谤他人，不破坏员工团结，不宣扬法律、法规禁止的内容。
- 3、来稿请注明作者姓名、部门岗位、联系电话；
- 4、提倡原创，抵制抄袭，不求辞藻华丽，只需真情实感。

三、稿酬制度：

- 1、新闻、通讯、散文等以千字百元为计算标准。
- 2、诗歌类稿件，一般以行计算稿酬，通常每行一元，每首诗最高给付标准不高于50元不低于20元；
- 3、书法、绘画、摄影、雕刻类艺术品，以每幅20元计算稿酬。
- 4、图片报道以版面计算，按每个版面50元计算。
- 5、封面封底采用，每期100元。

四、投稿方式：

- 1、电子稿可直接发到人资部企业文化专员邮箱。
- 2、可交给本部门主管转交编辑部。
- 3、书面稿可投到投稿箱，投稿箱地点：宿舍楼梯下（汽车棚对面）、车间大楼侧面各一个，每星期一上午收取稿件。
- 4、月刊会不定时进行主题征稿，请广大职员工随时关注我们的征稿启事。

《顺景园》，让您倾诉心情故事，为您的文字提供偶寄之处，记录在顺景工作、生活的点点滴滴。无论职位的高低，您都可以把自己的经验、故事、梦想或者您感兴趣的话题写给我们，让大家一起分享。我们期待您的佳作的到来！

注：最终解释权归《顺景园》月刊编辑部