

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

顺景铝合金模制造厂

ShunKing Diecast Mould Manufacture

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泗黎路丹坑村润塘工业区顺景园
Runtang industrial park, Dankeng 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](http://www.hk-sk.com)
www.sk.diecast.com



顺景园

Shun King Yuan

总第三期



2011年9月

平凡岗位

谱写不平凡人生

压力铸就成功

感恩顺景

雄关漫道真如铁

而今迈步从头越

拓荒者之歌



顺景园



2011年9月★总第3期

“热烈庆祝顺景压铸制品厂成功转型，并更名为顺景园精密铸造（深圳）有限公司！同时祝愿新公司在董事长蔡子芳先生的英明领导下茁壮成长！”

顺景园编辑部贺
二〇一一年九月一日

顾问:蔡子芳

编委:汪建军 张允和
寇菲菲 金莉

编辑部电话:0755-28020539

地址:深圳市宝安区观澜街道办丹坑村润塘工业区16栋

C 目录

2011年9月 总第3期

刊首语

- 刊首寄语 P01

董事长专栏

- 拓荒者之歌 P02

管理在线

- 雄关漫道真如铁 而今迈步从头越 P04

精英故事

- 平凡岗位谱写不平凡人生 P16

- 压力铸就成功 P18

- 感恩顺景 P19

公司动态

- 南澳之行 P15

- 以球会友 P15

文化顺景

- 组诗:风之语 P20

- 故乡记忆 P21

- 尽心尽力 P22

- 原点 P23

- 健康是人生最宝贵的财富 P24

- 顺水行 P25

- 考试前的独白 P26

- Life of shunking P27

开心一刻

- 笑一笑 P28

顺景园的脊梁

刊
E
D
I
T
O
R
W
O
D
S

首
语

不经意间，2011年的时光已流逝大半，《顺景园》内刊也在风雨中摇摆，何去何从？原想待公司其它各项工作步入正常轨道后，再出版第三期，就这样无意义地错过了初春的柳絮，流失了夏日的雨滴，在应收获而没有收获的季节里，董事长的一席话令人茅塞顿开，“企业文化是一项长期的工作，不单是点而是面的工作，要常抓不懈，绝对不可以因为目前的一些困难而中断，而更应该在困难时期体现企业文化的软实力”。正因这些给人鼓励给人信心的话语，尽管有点姗姗来迟，第三期内刊最终还是应约呈现在大家的面前。

在与寇菲菲小姐的邮件沟通中，她希望在第三期中仍然延续前两期的风格，保留“刊首语”栏目，要求我写点东西。考虑了两天，脑子里仍是一片混乱，提笔不知何处去！翻开第三期内刊策划书再次细细品味，突然灵光一闪，本期主要策划点即是以公司转型为背景，对顺景的历史，特别是对在职十年以上的员工进行专题报道，挖掘出部分老员工进行宣导，以点带面，而这些老员工不就是顺景的基础及脊梁吗？通过他们平凡而又高尚的事迹勾勒出顺景创业史的概要。

半年时间，不长也不短，但是在公司廿十年的历史长河中占据着一席之地，倥偬的兔年顺景园里经历了很多事情，与外围一样遇到经济萧条的影响，在目前全球经济疲软及欧债风暴危机四伏的大环境下，顺景园一样或多或少感受着低迷的骚乱与困惑，同时又碰上了总是走不出魔咒的高层异动而带来的体系伤痛，呜呼哀哉！顺景园就真得这样徘徊在光明与黑暗的十字路口？顺景园的成长史是一部大多数私企必经历程的浓缩写照，甚至更为艰辛，本期开始连载的《拓荒者之歌》即是对顺景园近二十年来的历史进行全景式的回顾及总结。本期开始连载的另一部作品《雄关漫道真如铁，而今迈步从头越》即是从2005年顺景园变革开始，站在管理的角度，对顺景园历史长河中的某一片段进行理性反思。顺景园的历史是一段悠长且艰辛，一步一个脚印走出来的长征史诗，在此过程中涌现出多少平凡而伟大的顺景园人，正是这些默默无名的“老顺景”支撑着顺景园大厦。有的依然留在岗位上保持着长征时的本色，欢笑与泪水伴随，但不变的是一颗对顺景园无限热爱的心。内刊第一期访谈的诗人工业家蔡子芳先生，君子以自强不息的汪建军先生，第二期毛铁成钢的魏将华先生，本期中十年磨一剑，十年如一的陈绪海、张华楚、邓有福等及内刊光荣榜上已刊登、未来许多优秀员工，还有下期，“老顺景”等，这些就是顺

梁创造了顺景园的历史，涂画出观下下期将逐日勤奋耕耘得及刊登的步挖掘出来的

景园的脊梁。正是这些脊澜湖畔一幅生生不息的奋斗版画。

生命不是一场竞赛，而是一步一脚印的旅程。昨天已是历史，明天尚是未知，活在多艰的今天，我们必须把握当下。作为企业文化重要载体的《顺景园》内刊必须旗帜鲜明，紧握时代的脉搏，弘扬企业精神，为顺景园的健康发展摇旗呐喊！

张允和

拓荒者之歌

——永远的变革，对话之一

蔡子芳

翻开顺景的发展历史，2005年变革以来的四年时间里，不同的发展阶段让顺景有幸接触到西方工业沿革变迁中的各种管理模式，道路虽曲折离奇，跌宕起伏，但除夯实了内功外，更丰富了顺景的发展历史。

各个发展阶段从朦胧的雏形逐渐浮现出清晰的轮廓：

2005年之前，没有系统思维的“混战式”原始经验管理。

2005-2006年，侧重企业文化的狂热与政治洗脑的文化管理。

2006-2007年，加入了现代管理元素后“兄弟连式”的经验管理。

2007-2008年，生搬硬套地套入高级管理体系后妄顾后果的无为而治。

2008-2009年，直捣黄龙式的实事求是的精益生产数据化科学管理。

尽管各发展阶段的轮廓已逐渐浮现，但要一窥变革过程的全貌，则必须由衷的感谢前中国《经理人》杂志社总编辑杨俊杰先生。杨先生其貌不扬，但所展现出的不同凡响的文采，以及专业而出类拔萃的编辑功底，尤其是抽丝剥茧的逻辑梳理能力、启发引导功力，让人肃然起敬。

杨俊杰先生不仅是知名媒体人，《经理人》从创业到成长为中国发行量第一的商业管理期刊与他分不开，他同时又是领导力领域、企业文化及企业成长战略方面的资深专家，帮助诸多企业升级管理并持续成长。杨俊杰先生

现任《经理人行知格》案例研究院院长、《经理人》研究总监、最受赞赏的评选组委会主席，刚刚卸下《经理人》总编辑之重担，脱离了日常繁琐的采编内容运作，工作重心放在运营经理人传媒旗下业务之一《经理人行知格》之上。

通过以下和他的这些对话，重温顺景可歌可泣的变革历程，并从中汲取经验、教训，在启迪中让变革之船在未来的征途上，继续乘风破浪扬帆远航。

鉴于版面所限，我把对话分成几部分，在顺景的公司内刊中连续予以全面披露。

杨俊杰：到目前为止，我没有碰到过像顺景这样“连续四年一年一换总经理、惊心动魄的变革历程”的中小企业



杨俊杰先生

业，这对企业家无疑是痛苦的心理煎熬，是什么支撑您走过来的？过程中让您感到最痛苦的是什么？

蔡子芳：为什么会频频更换总经理？作为总经理的最基本的职责和底线是：他领导下企业产生的效益必须优于老团队原来所能产生的效益，以及为企业带来新的先进的管理思维，否则没有存在的价值！

自2005年进行变革以来，大幅提高了老顺景人的辨析能力和层次，他们的监督把关、职能考核是频频更换总经理的原因之一，而不仅仅是我个人的判断。

我有恃无恐的变革筹码，是基于变革前累积了丰富的资源和我绝对掌控了公司的生存命脉：技术、资金、业务。加上有一班虽层次不高但忠心耿耿的“兄弟连”，以及恨铁不成钢的、深切期待的一群稳定的客户，这一切都为变革带来的可能的失败清除了大部分风险。

让我最痛苦的是当我面对着一些客户从善意的投诉演变为失去耐性的“壮士断臂”的离去。真正的惊心动魄是2008年3~5月间相对旺季然而却出现连续亏损。当时因补偿第三任品德最败坏的总经理一大笔开除费，因资金的突然紧张和连月亏损顿觉前路茫茫，面对着流下委屈和伤感眼泪的我的太太，我仍然坚定地给予安慰：冷静！只有冷静才能“破局”，天无绝人之路！

杨俊杰：产生这么大的压力您是如何排解的？睡得着觉吗？

蔡子芳：许多专家都说靠运动减压，比如中国著名的中医专家赵之心教授所说的那样：长期大量的运动和饮水能在大量排毒的情况下



蔡子芳先生

让身体机能处于最佳状态，大量流汗和大量喝水让脑部氧气异常充沛。我保持每天晚上有三个小时左右的打乒乓球的运动，大量运动后不用说容易入睡，就算一两天没睡觉，在运动过后亦会感到精神饱满，其实大量的运动就是减轻工作压力的最佳方法。

我自己也搞不清楚，平常人从中午到晚上，身体机能是在逐步下降，我却发现当我因通宵没有睡好觉而在早上精神欠佳，但过了中午身体机能却开始迅速复元，到晚上则特别的精神，同时每天的日记重温和每天晚上看《亚洲周刊》，这对入睡也有很大帮助。

杨俊杰：您觉得自己创业成功，主要靠什么？有什么秘诀及教训？

蔡子芳：说实在的，以我的儒商性格，并不适合酒肉横飞的交际生活，事实上顺景的业务绝少靠关系和应酬接洽取得，完全靠的是差异化的技术力量和品质控制水平，加上服务素质，当然，顺景“兄弟连”的奉献和团队精神更是成功必备的条件，因此不要盲目相信那些滥竽充数的所谓职业经理人对“兄弟连”的恶意贬低和排斥。

变革，“革”的是“思维”，绝对不是“人”，因此变革的目的是：让旧部的“兄弟连”蜕变为现代化的管理精英而不是要完全取代他们。自鸣正确然而眼高手低的所谓职业经理人大多数是“匆匆过客”，绝对比不上蜕变之后的“兄弟连”和与“兄弟连”并肩作战的陆续加入的外部精英来得可靠和务实。

(待续,下期再见.....)

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

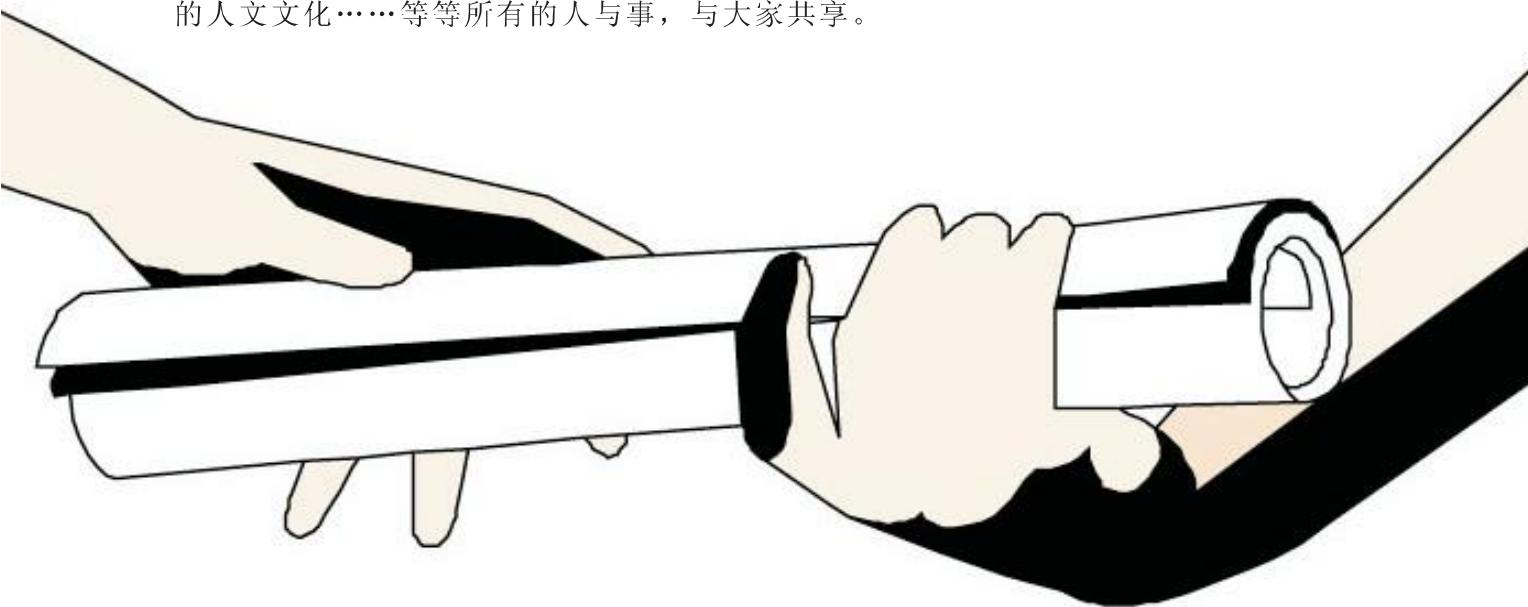
编写 汪建军

前言

2002年3月，我有幸加盟顺景，一晃已有7年之久。凭借自己坚定的信念，与对顺景的忠诚，从一个加工部主管，经历制造高级主管、制造主任与制造副经理、经理一直走到了现在，副总经理一职。这也许是幸运吧！当然本文不是重点记述我在顺景的个人发展经历，而是着眼于公司变革历程，将我所经历的、看到的、感悟到的东西记录下来，提出一些自己的观点与看法，总结一些成功、失败的经验教训，但愿本文能对公司各管理层有所参考。要说明的是，写本文的目的并不是站在记录公司历史的高度，仅仅出于我的练笔喜好，同时希望能提升自己的观察、剖析与分析总结事物的能力。企业是一所很好的学校，有学者曾提出这样的观点：“如果将一个人一生应掌握的知识分成5等份，他从学校可学到的知识仅仅为1等份，其余4等份知识均应从社会、工作中获得”。所以说：在过程中实习，在工作中积累，在团队中成长，不亦乐乎！

本文中提及的人物均为化名，因本人所处的职位局限，文本无法收集到大量的财务数据进行业绩佐证，只能以观点引出事例，然后以总结感悟的文本模式加以记载。文章以变革年限为章节，事例均来自公司变革期间各个部门、各个阶段的真实事例。在整个描述、分析与总结的过程中，不存在任何讽刺成份。因我所处的高度、角度不同，难免有事例认识上的偏差和观点上的不雷同，敬请各读者斧正。

如果我还能有幸与顺景风雨共渡，那么我将继续记载公司点滴，同时也希望各位积极人士参与到其中来，提出自己的精辟见解，搜集公司的感动、公司的创新、公司的人文文化……等等所有的人与事，与大家共享。



第一章

第一场变革

创建学习型组织

2005年3月31日，一个令人难忘的日子，每个顺景人都应铭记于心。那天是晴天，微风轻轻地吹过，带着丝丝凉意，初春的深圳早已百花齐放，彰显着各自不同的娇艳。人们有序地上班、下班，日出而做，日落而息，看似一幅平静的田园生活景象。从他们的表情上，可看出对于现状的满足，打心底里可能也不想打破这份宁静。

然而，这样的时刻，所有的企业家应该都无暇顾及眼前这美好的一幕，来自于市场经济大肆拼杀的竞争压力，迫使他们迫切寻求一套现代化的财务、成本、质量、生产运营管理体，以及科学的决策制度，以辅佐企业的发展，达成企业使命。顺景也不例外。董事长以《告顺景共同体书》向全体顺景同仁表明了管理变革的宏伟决心，他在全书结尾写到：“总经理一职首次历史性的自董事兼总经理二合为一分离开来，标志着顺景从此摆脱传统落后的思维并已进入划时代的现代化管理里程。面对前面的瓶颈与桎梏，李总经理将带领‘顺景人’迎难而上，居危勇往。全体‘顺景人’必须无条件予以积极配合、同舟共济、顾全大局、共享成果”。这一举措毫无异议是顺景公司的一个转折，标志着顺景的发展进入了新纪元，在董事长的任命下，李继作为总经理，肩负起顺景变革使命，并拉开了第一次变革之帷幕。

李总组织力强，逻辑思维清晰，敢于创新，敢于承担责任，基于制度流程决策，自律能力强，身体力行，然而，性格刚烈，遇事不够沉稳，心胸不够宽阔。因为性格的双重性，李总在顺景变革的过程中有成功也有失败，只是比例不同，这也许就是性格决定成败的观点吧？

李总的第一个变革就是人的变革（创建学习型组织），实现了变革的第一个突破。他之所以选择以人为切入点，我想应该是源用了管理学中的人本管理原理。人是企业最宝贵的资源，是企业的主体，全员参与管理才是最有效的管理。当时顺景的管理者思想守旧，拒绝改变是不争的事实，一系列陈旧思想因素引起的变革阻力不得不迫使李总先从人的思想变革开始。他没有先杀一批，再空降一批新血液的念头与动机，我在一次与李总的谈话中，他说：“顺景的老员工是最宝贵的财富，拥有多年的现场实战经验，只是在观念上陈旧了些，我们之所以创建一个学习的氛围，就是要让老员工接受变革的新观念，让新员工快速融入顺景团队，新旧交融，相互学习，取长补短，打造一个高效团队，并没有刻意要逼走谁的意图”。他的这一观念与做法我是相当认同的，同时部分老员工也深受其益，比如我、唐燕燕、蒋梨等等，尤其是将余世维博士的管理理念引进之后，将我们的管理思维进行了360度转变，至今仍影响深远，此项变革应定论为是积极的。

但是人本管理在创建学习型组织时应遵循以下几个原则：

1. 人力资源开发原则。企业人力资源开发重点在于对企业员工的招聘、使用、评价、培养与激励，从人本角度看人力资源开发，则侧重于培养与激励。李总引进了强有力的培训机制，并且效果显著，但是我觉得仍缺少了培养后的激励与科学的人才评价体系。



2. 人际关系原则。人际关系管理是人本管理的重要内容之一，团队是由无数个性格、思维、技能、知识等等均不尽相同的个体组合而成，要想让这些个体相互密切配合、积极沟通互信、协作达成企业目标，最快的方法就是实施人际关系管理，尤其是在变革中的新旧交融时期显得更为重要。事实证明，在这个方面，李总没有考虑周全。目前为止，他所讲的空降兵基本全军覆没，人际关系原因应该占有80%的比重，一味要求新旧员工应沟通、协作，但是如何沟通，如何协作没有机制。有人说人际关系是冲突的源头，80%以上的冲突都来自于人际关系不和，所以说要想降低冲突问题，应做好员工人际关系管理，关系好了，即使在观念上达不成共识，冲突也不会产生。

3. 组织文化建设原则。企业文化是企业在长期生产经营过程中逐步形成与发展的、带有本企业特征的企业经营哲学，即以价值观念和思维方式为核心所生成外化的企业行为规范、道德准则、风俗习惯和传统的有机统一，是企

业员工的行为向导、约束力与道德底线。任何一个新的环境只有先学会适应，待稳定后才能图发展，人们所广泛认同的适者生存原理正是这样一个道理。李总在这个管理原则上可能进入了一个误区，改革开始时，没有对公司企业文化进行归纳总结，当然不用说继承了，只是强力打造一种新型的执行文化，让所有人信奉，这种做法注定是要失败的。文化是多年积累的企业根基，是企业的灵魂，既然存在便有它的合理性，只能在延用的基础上加以创新，若想推倒重建，目前还没有先例。

强有力组织学习力，就是组织的核心竞争力，这是我的观点。现阶段来说，企业的竞争就是人才的竞争，而人才个体间的竞争便是学习力的竞争，在人才招募时，同等条件下我们应该更注重他的学习力。现有的技能与知识只能代表他的过去，只有强有力的学习力才能预测他的将来，才有可能成为企业所需要的真正的“人财”，而非“人裁”。

倡导自我反省文化

应该是在变革的第二个月，也就是2005年5月，变革基本向公司各方面铺开，公司的业务也已开始进入旺季。然而，来自变革与生产任务的双重压力使部门之间的沟通出现障碍，部门与部门出现了扯皮、推诿、嘲讽等不利于变革与公司发展的局面，人与人之间没有了信任与沟通，只有借口与指责。当时的形势对于改革非常不利，在这样的形势下，李总提出了第二个变革思想：倡导“自我反省文化”。这一想法的提出与后续执行，都给他的变革起到了至关重要的作用，在适当的时机，执行必要的变革，由此可见，李总是一个洞察力相当强的人。

随着自我反省文化的推出，人与人之间抛弃指责与嘲讽，进行良好的沟通与协作。自我反省文化要求，部门与部门之间，同事与同事之间，都应该进行水平沟通与T型思维，更重要的是要进行换位思考，站在对方的立场上考虑问题，并且开会先讲述自己的问题、不足与过失，再提出对别人的要求与自己的业绩，不可对他人进行恶言中伤与驳斥。这一反省文化的推出，在当时可以说拯救了整个改革，对整个顺景团队的影响也颇为深远，留下了一面反省之镜，要求每个团队成员务必时刻进行自我反省。内容如下：

顺景人每天必须反省的十件事——顺景之镜

1. 以身作则

对于公司的规章制度和流程，我是把自己当成特权人士还是以身作则呢？

2. 不扯皮辩解

辩解、讲客观原因、指责别人的错就是扯皮，除非是一场误会，否则解释就是变相的推卸责任，我在不断地辩解、不断地指责别人吗？我在说别人扯皮的同时，我自己同时在扮演扯皮的角色吗？

3. 做事有计划

每天/周/月的例外工作，我有分轻重缓急，有工作计划吗？每天/周/月的例外工作，我转化成例行的多吗？转化成例行事务性的工作，我会尽量教给部属去做吗？例行性的工作，我能做到日清日结，周清周结，月清月结吗？

4. 善于思考

工作中碰到瓶颈和困难，在找上司之前，我思考分析过了吗？自己解决不了，我马上横向沟通召集人员到现场商议解决了吗？这件事我非找上司不可吗？

5. 定性定量

尽量、尽力而为、全力以赴这种废话我是否能不说？我是否敢于做承诺？我的承诺是否能定量或定性。

6. 控制进度

会议的安排、上司的指示，我都随时掏出纸笔做记录，并分出轻重缓急向上司承诺完成时间吗？工作进度我会每天/周/月都向上司反馈，让上司放心吗？重大和例外的事情，我都去跟踪进度吗？

7. 议而有决

会议上我有议题吗？争议时我偏离了议题的轨道吗？我能快速形成决议吗？决议有近期治标的方案和长期系统的治本方案吗？治标方案和治本方案有冲突矛盾吗？决议有主要责任人和次要责任人吗？有承诺完成时间吗？议题提交到会议前，我事先模拟沟通过，在制度流程的框架下分析思考解决过吗？

8. 专家权和典范权

我对部属是惩罚多还是鼓励表扬多呢？在惩罚部属之前，我是否对他们进行过教育呢？授人以鱼不如授之以渔，在教育部属时，我是只告诉他们一个结果还是在不断引导他们的思路，让他们学会思考呢？

9. 良好的沟通

我私底下是否牢骚抱怨很多，牢骚抱怨多是否代表我自己解决问题的能力和沟通的能力差呢？把发牢骚抱怨的时间用在沟通解决问题以及思考方法上，效果会如何呢？

10. 自我反省

我自己的工作还有改善的空间吗？有点小成绩我就沾沾自喜吗？我善于自我反省吗？如果我自己发现不了，我能主动征询他人的意见吗？如果以上的工作我达不到满意的效果，我离称职是否还有距离，是否还需要努力向他人学习？

李总的这一变革实施是恰到好处的，如果没有及时的自我反省文化，那么后面的一系列的变革结果如何可能会划上问号。同时我也认为没有自我反省文化就不会意识到自己会有问题，在沟通的时候就会一味地指责别人，认为自己没有问题的人就不会主动进行自我改变，当然也不会影响他人改善，更谈不上创新，如果让这样的人带领团队，那么这个团队是不具备战斗力的。

量化职责与权限

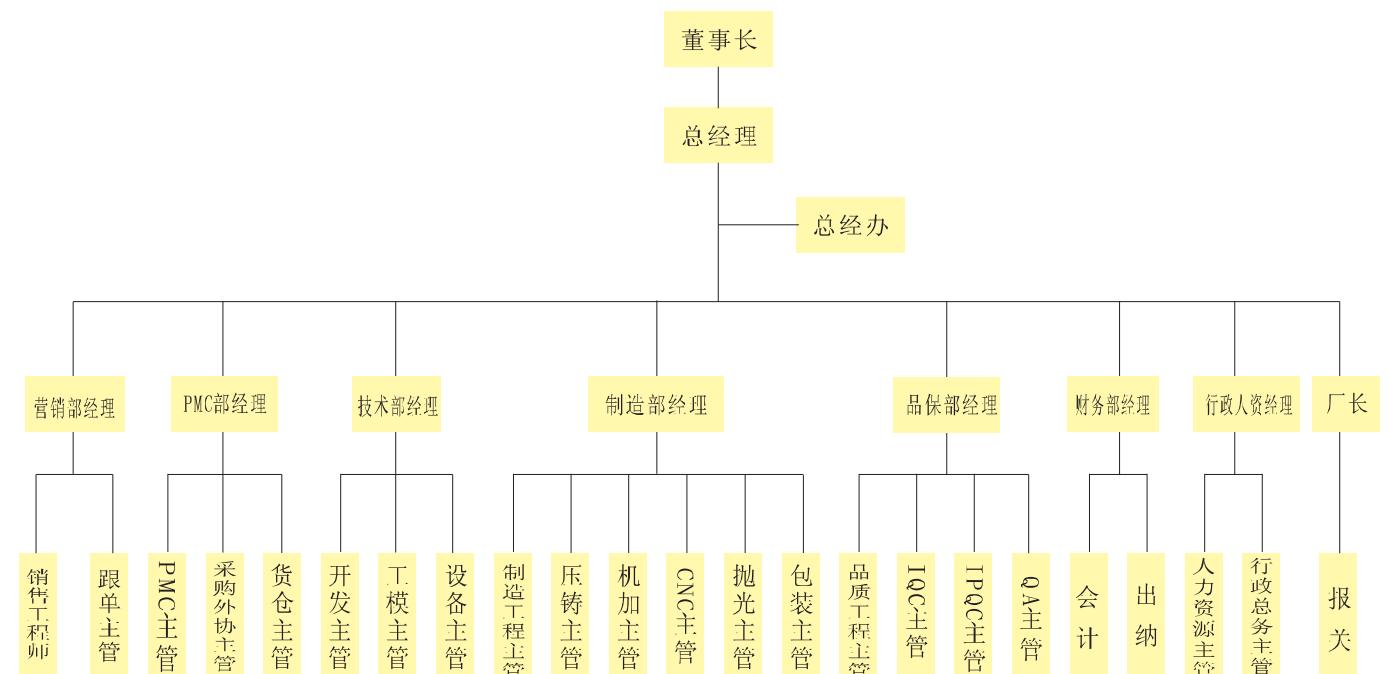
变革正在有序地进行着，强有力的洗脑培训初显成效，部分老员工与空降兵基本已认同变革，当然，也有部分员老因不适应变革相继离职，积极学习与自我反省的文化氛围将变革推进相对稳定阶段。接下来，摆在李总面前的是组织架构与职责权限这一决定企业命运的课题，原来的组织架构与职责权限已经不能满足变革的需要，职责的重叠与权限的不清晰已严重影响到管理决策，出现了多头领导与双重决策管理怪圈。没有清晰合理的组织架构，无法制定量化的职责权限，同样，没有前两者的导向作用也不可能设计出一流的制度流程，这一实际现状，迫使李总发起组织架构设计与职责权限定义的变革。

记得李总来到顺景与我们见面的第一天，给我们进行了2小时的“组织结构设计”培训，打开我的笔记，还清晰地记录着组织架构设计的八大原则：

1. 任务目标原则
2. 分工协作原则
3. 统一指挥原则
4. 合理管理幅度原则
5. 责权对等原则
6. 集权和分权原则
7. 执行部门跟监督部门分设原则
8. 协调有效的原则

笔者就应用以上8条原则对李总设计的组织架构进行剖析。如下图是李总对顺景公司组织架构的设计，很显然这样的结构模式是当时管理界非常流行的扁平结构模式。

顺景压铸制品厂组织结构图



综合分析，我认为此架构有利亦有弊，一方面较旧的架构相比，是进步的，另一方面，也带来了一些问题。

进步：

1. 引用现代企业运营模式，设计了现代企业应具备的各个运行模块，较旧的架构相比是进步的。在原架构基础上新增了营销部、PMC部、制造工程（后来改为PIE）、品质工程模块与人力资源部，将原有的销售与计划分开设立部门，业务专业化，引进了制造工程、品质工程与人力资源管理概念。此设计符合组织架构设计原则。

2. 成立专门计划部门制定计划，并对计划实施监控，在执行过程中纠正偏差，并系统协调公司生产资源，实现资源利用的最大化，并在公司首次实现物料的计划发放，改变了以往无限制地随意领用现象，使物料耗用得到了有效控制。

3. 规范了采购作业流程，量化采购的作业权限，并设立监督机制。

4. 将品质工程（QE）提升到设计工程的同等重要地位，首次在顺景公司发起品质设计的新理念，将品质控制从生产预防手段提前至设计预防阶段。

5. 制造工程（PIE）的设立，标志着工业工程的概念在顺景诞生，这个概念对顺景来说是个全新的概念与方法，这一杜绝浪费与提升效率的法宝彻底改变了所有顺景人的思维，将不可能变成可能。

6. 人力资源模块的引进，使公司在人才管理方面有了全新的认识，并建立了一套系统的人力资源管理流程，为公司人才的选、育、用、留提供了理论和方法。

然而，此次架构重组由于没有根据公司当时的实际情况进行，同时将加工部门过于细化，由原本一个部门分解成三个部门，主管由1个增加到4个，也来了一些问题。

带来的问题：

1. 管理岗位增加，管理幅度缩小，导致管理成本增加。1个主管可以完成的管理工作分解成4份，由4个主管完成，人浮于事，导致管理成本增加，管理臃肿。

2. 工序过于细化，导致管理沟通困难，沟通成本增加。各工序本位主义太强，只扫自家门前雪，不管他人瓦上霜。物流转序不畅，无用的转工单据增加，搬运等待浪费严重，信息流中断，各部门推诿、扯皮严重。

3. 组织架构的设计完全是以现代企业管理理论为导向，将各个岗位均配置了相应的管理人员，没有结合公司业务实际进行设计，架构过于庞大。此管理架构通过测算完全可以支撑800万元/月的销售额，当时公司业务水平最好的时候也只有450万元/月的销售额，最少必需寻找350万元/月进行销售填充才能基本满足架构运行，此数日基本上等于在原有销售的基础上增长一倍，即在短暂二个月内要实现50%的销售增长，这似乎不太可能，因为我们新项目的开发周期最短也要二个月，甚至于更长，就算有较多新项目带进来，也没有可能转入量产。

基于以上架构，李总从人、财、物与信息几个方面制定了比较完善的职责与审批权限，遵守了能量化便量化，不能量化就细化之原则，完善了职责上的空白，取缔了多头管理与双重决策模式，使管理清晰化、明了化，《职责权限表》仍延用至今。

业务流程重组

如果把组织架构比做公司的躯体，那么我说制度流程便是这个躯体的每一根神经，它们将传感企业的信息、文化、约束、输入与输出。没有神经系统的躯体便是木偶般的静止物，不能发挥作用。所以李总面临的新问题是在短期内为搭好的架构组建健全的神经系统，即：行政管理体系与质量管理体系。这是他变革的第四步，也是耗时最长，最艰巨的一步，持续至2005年12月才整体完工。所有的管理者在这个时期都尽到了变革应该承担的一份职责，没有日夜，基本都是利用晚上时间整合完成，也只有在这个阶段才看到了

一个忘我、协作、积极、沟通的卓越团队，确实令人鼓舞，让人看到一线希望。

行政管理在变革前有相关制度文件，并没有独成体系，管理存在许多空白与重叠，管理的不规范与无法可依，导致感性决策比比皆是。这当然与架构、职责的不清晰有关。李总敏锐地察觉到建立合理化的行政管理体系及制度来规范员工的行为是当务之急，故对此发起了变革。如下32份文件是在2005年建立的全套行政管理体系相关文件，行政管理体系的建立，不仅完善了管理空白，还在最大程度上规范了员工的行为，定义相关管理原则，将公司管理提升到了一个新的层次。



完整的行政管理体系

序号	文件名称	文件编号	版本	密级	生效日期	发行日期
1	《文件编写管理办法》	SK3-HR-001	A/0	C	20050829	20050826
2	《会议管理办法》	SK3-HR-002	A/3	C	20051210	20051209
3	《食堂管理办法》	SK3-HR-003	A/0	C	20050901	20050830
4	《月薪制员工薪酬福利管理办法》	SK3-HR-004	A/2	B	20060701	20060626
5	《日薪制员工薪酬福利管理办法》	SK3-HR-005	A/2	B	20060701	20060626
6	《职务等级划分管理办法》	SK3-HR-006	A/1	C	20051001	20051021
7	《宿舍管理办法》	SK3-HR-007	A/0	C	20051101	20051103
8	《物品放行管理办法》	SK3-HR-008	A/0	C	20051201	20051130
9	《员工人事档案管理办法》	SK3-HR-009	A/0	C	20051108	20051104
10	《厂服管理办法》	SK3-HR-010	A/1	C	20051110	20051107
11	《员工互助管理办法》	SK3-HR-011	A/1	C	20051201	20051118
12	《员工出关管理办法》	SK3-HR-012	A/0	C	20051201	20051130
13	《目标管理与绩效考核管理办法》	SK3-HR-013	A/0	C	20051201	20051202
14	《保安管理办法》	SK3-HR-015	A/0	C	20060101	20051229
15	《员工考勤管理办法》	SK3-HR-016	A/0	C	20060101	20051229
16	《员工奖惩管理办法》	SK3-HR-017	A/0	C	20060101	20051229
17	《招聘录用管理办法》	SK3-HR-018	A/0	C	20060101	20060106
18	《5S管理办法》	SK3-HR-019	A/0	C	20060106	20060106
19	《员工试用与转正管理办法》	SK3-HR-020	A/0	C	20060108	20060107
20	《员工人事调整管理办法》	SK3-HR-021	A/0	C	20060306	20060303
21	《员工离职管理办法》	SK3-HR-022	A/0	C	20060313	20060310
22	《车辆管理办法》	SK3-HR-023	A/0	C	20060320	20060316
23	《员工表现评估管理办法》	SK3-HR-024	A/0	C	20061001	20060927
24	《劳动用品管理办法》	SK3-HR-025	A/0	C	20070625	20070612
25	《部门职能表》	SK4-HR-051	A/2	C	20060207	20060205
26	《权限表》	SK4-HR-052	A/2第1页A/3	C	20060207	20060205
27	《定员编制表》	SK4-HR-053	A/2	C	20060207	20060205
28	《工时效率管理办法》	SK3-PD-001	A/0	C	20051201	20051130
29	《制造部月薪制员工职级考核管理办法》	SK3-MF-002	A/0	C	20060401	20060329
30	《制造部计件工资管理办法》	SK3-MF-003	A/1	C	20060701	20060622
31	《制造部工作交接管理办法》	SK3-MF-004	A/0	C	20060601	20060518
32	《仓库管理办法》	SK3-PM-001	A/0	C	20051208	20051209

变革亮点追踪

1. 《部门职能表》与《权限表》的出台将部门应履行的职责量化，并将权限以量化的数据体现出来，使管理变得清晰，明了，减少了部门间的扯皮现象，填补了管理空白，消除了多头管理与双重决策。

2. 《员工互助管理办法》将管理逐步带进人性化阶段，在公司再次点燃了团队关爱的火花，创造了一个被关爱与感恩的人文文化氛围。至今，许多同事已经感受到了被关爱、互助的温暖。原QE工程师王顺女儿因患白血病需花大笔资金进行治疗，尽管他已离职，但公司还是向他伸出了援手，将互助款项送到他手中。他的一封真诚的感谢信让所有顺景人感动，一直影响着这个制度，影响着顺景的每一个人。

3. 《会议管理办法》的制定，规范开会议程，提高开会效率与质量，消除了原开会扯得漫无边际的现象，恶性的针锋相对少了，兄弟哥们式的开会模式不见了。会议中加强了沟通与反省，积极听取别人见解，先讲自己的问题，再提对他人的要求，不得向他人进行人身攻击或冷嘲热讽。

4. 《招聘录用管理办法》清晰地规定了人才的选、育、用、留方法，取代了原裙带聘用模式，瓦解了系统中的非正式小团体，因才施用。

质量管理体系是企业的运营流程，直接影响到企业运营成果，科学的运营流程设计，会给企业带来一本万利的效果，是企业在市场竞争中永不出局的护航者。不重视标准流程运作的公司必将有一天会被淘汰出局，被顾客所抛弃。下面是李总变革后制定的质量管理体系文件：



质量管理体系全套文件

章节编号及名称	本公司文件编号	本公司文件名称	对应ISO-9001体系要求
4.0品质管理体系	QP-QM-0001 QP-QM-0002	文件资料控制程序 品质记录控制程序	4.2 4.2
5.0管理职责	QP-QM-0012	管理评审程序	5.6
6.0资源管理	QP-HR-0001 QP-TE-0004	培训控制程序 设备控制程序	6.2 6.3
	QP-MD-0001 QP-MD-0002	订单评审控制程序 客户服务控制程序	7.2 7.2/8.2
	QP-TE-0001 QP-TE-0002	工程变更 ECN 控制程序 模具设计制造程序	7.3 7.3
	QP-TE-0003 QP-PM-0003	样品制作及试产控制程序 采购外协控制程序	7.3 7.4
	QP-PM-0005 QP-PM-0002	供应商评估程序 物料控制程序	7.4 7.4
	QP-PM-0001 QP-PD-0001	生产计划控制程序 生产过程控制程序	7.5 7.5
	QP-QM-0009 QP-MD-0003	产品标识与可追溯性控制程序 客户提供物品控制程序	7.5 7.5
	QP-PM-0004 QP-QM-0005	物料储运保管包装防护交付控制程序 测量和监视装置控制程序	7.5 7.6
	QP-QM-0011 QP-QM-0002	内部品质审核程序 来料检验控制程序	8.2 8.2/7.4
	QP-QM-0003 QP-QM-0004	制程检验控制程序 成品及出货检验控制程序	8.2 8.2
8.0测量、分析和改进	QP-QM-0006 QP-QM-0008	不合格品处理程序 数据分析与持续改进程序	8.3 8.2/8.4
	QP-QM-0007	纠正/预防措施程序	8.5

亮点追踪（下面是全部新增加模块）

1. 《工程变更（ECN）控制程序》规范了工程变更的方法。
2. 《供应商评估程序》对供应实施管理与监控。
3. 《物料控制程序》使物料发放从自由式发放转入计划控制式发放。
4. 《生产计划控制程序》确定了计划在一个公司的重要性，定义了计划的方法。
5. 《物料储运保管包装防护交付控制程序》将物料的储运与包装防护纳入公司流程的高度进行管理，确保了物料在仓储、包装、转运过程中的安全，从而保证物料品质。

与李总最后的沟通

短暂的一年时间，李总的变革四步曲基本实现，但还没有进入变革后的固结期，他没能实现变革后的稳固，带着遗憾于2006年4月离开了顺景。我们不去研究他走的原因，重要的是总结他为顺景留下了什么。在我看来，李总在顺景的变革应该有7分成功，3分失败，失败在他的缺点与性格上，如果在缺点与性格方面能进行自我纠正与克服，李总将会是一个合格的领导、变革者。

李总在离职前几天，与我曾有过长达2个小时的沟通。那天他显得有些低沉，语调中约显伤感和遗憾，我们聊起这一年工作中的得与失、人和事，最后李总让我帮他总结出他自身的一些毛病。很显然，李总是想借别人的眼光来发现自己的不足，然后加以改正，也许是不希望这毛病还寄生于他的身体，成为他的致命伤吧？从这点又可以看出，李总是一个自我反省能力非常强的人，没有几个人能够正视自己的缺点和毛病。以下是我当时给他找出的在顺景所犯过的10个毛病：

1. 心胸不够宽阔，眼中难容沙子。（黄经理的个人缺点）
2. 性格刚烈，遇事不够沉稳。（马副总培训事例）
3. 变革中未量体裁衣，填充式的扩张让自己别无选择。（过大的组织架构）
4. 强势固然重要，但是情境领导更重要。（马副总培训事例）
5. 时时刻刻将新老员工的概念挂在嘴边，实际上是在划团队界线。
6. 不该过早动一线员工的利益。（计件制改为计时制）
7. 看待部属时，自己的感受比业绩更为重要。（桌经理/黄经理离职反思）
8. 疑心太重，甚至于因疑心左右决策。（技术赵经理离职事例）
9. 未用好老员工，没有充分利用老员工的经验优势。
10. 团队建设无可谓成功。（空降兵的相继离职）

这是我对李继作为总经理的最终总结：

优点：组织力强，逻辑思维清晰，敢于创新，敢于承担责任，基于制度流程决策，自律能力强，身体力行。

缺点：性格刚烈，不够沉稳，心胸狭隘，刚愎自用。

类型：属于积极创新型领导。

业绩：行政管理体系建立，质量管理体系重组，组织架构重组（PMC/PIE/营销部），职责权限量化，培训体系建立，管理层观念转变与提升（关键点），自我反省文化倡导，物料编码建立，规范会议制度，薪酬体系整合。

带着遗憾，李总于2006年4月告别了他一生中最值得留念的战场——顺景。在这里，有过快乐，有过苦恼；有过成功，有过失败；有汗水也有泪水……所有的一切都将成为过去，成为他的历史，他的经验，他的回想。而顺景，在没有李总的带领下，还将继续它的改革、发展之路。

下期内刊，敬请继续关注《雄关漫道真如铁 而今迈步从头越》，关注顺景改革之“风雨过后为何不见彩虹？”，汪副总继续为您讲述在顺景的所做、所见、所闻、所感。

南澳之行

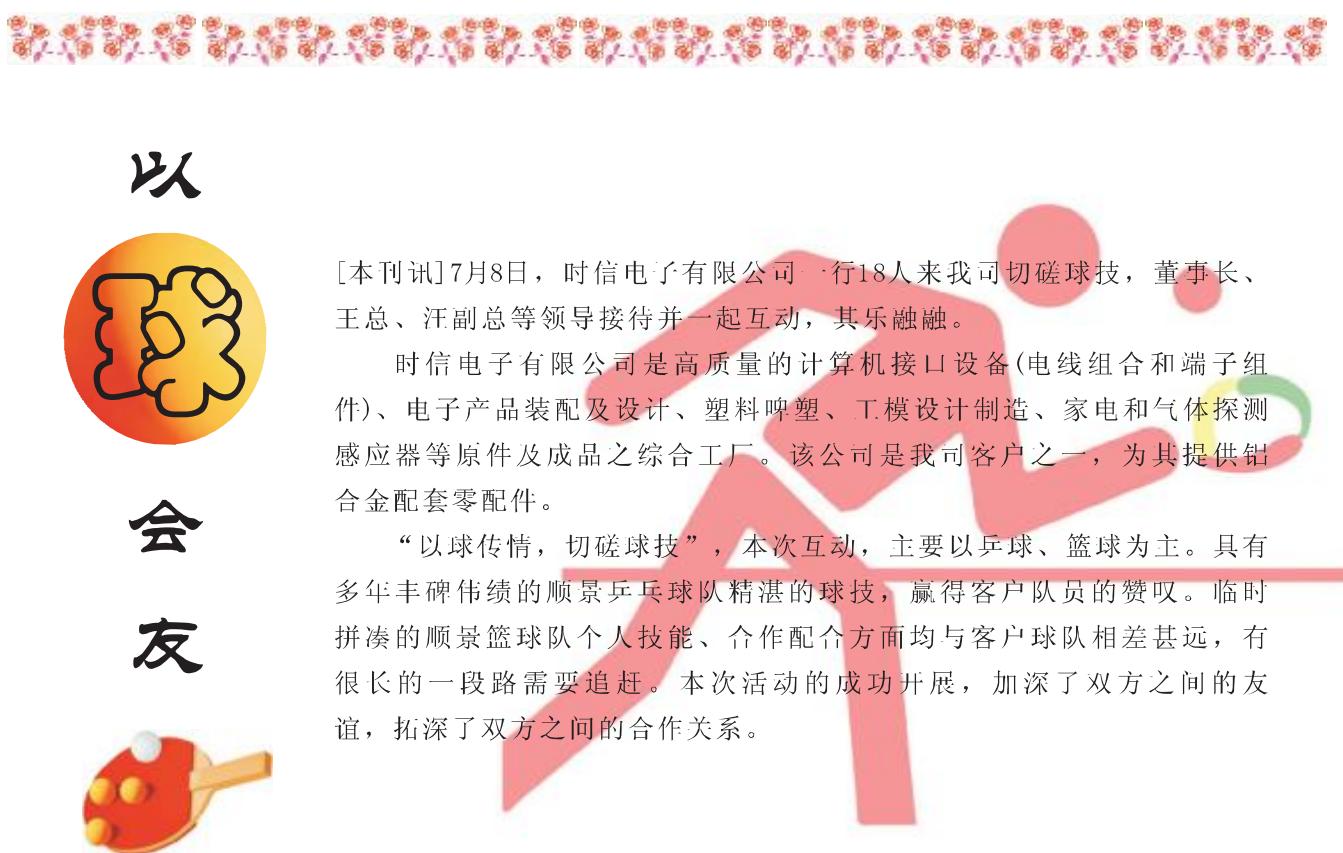
[本刊讯]8月6日，是中国的情人节，在这个吉祥而又情义的日子里，顺景园乒乓球队在董事长的带领下，组团前往南澳海滩进行烧烤及游水活动，这也是今年以来，球队组织的第一次团体外出娱乐活动。

是日下午3时，球队及部分同事一行14人分坐公司提供的两台商务车前往目的地南澳海滩，董事长及其家人自己开车随后跟行。一路上球员们欢歌笑语，不时到达了目的地，兵分两路，一路人马负责烧烤准备工作，另一路人马下海试水。边烧烤，边游水，边码沙堆，边拍照，在辣辣的南国夕阳照耀下，一幅快乐、青春、热情的沙滩靓景呈现在我们眼前。

活动结束后，董事长请队员们去海鲜酒家宵夜。吹完海风，泡好海水，又品尝着海味，虽然夹杂着烧烤的焦味，拖着有些疲倦的身体于深夜12时回到公司宿舍，但累并快乐着。

此次球队组织外出活动，得到了董事长及总经办的大力支持，同时也得到了行政部车队的大力支持。

（供稿：杨康利）



[本刊讯]7月8日，时信电子有限公司一行18人来我司切磋球技，董事长、王总、汪副总等领导接待并一起互动，其乐融融。

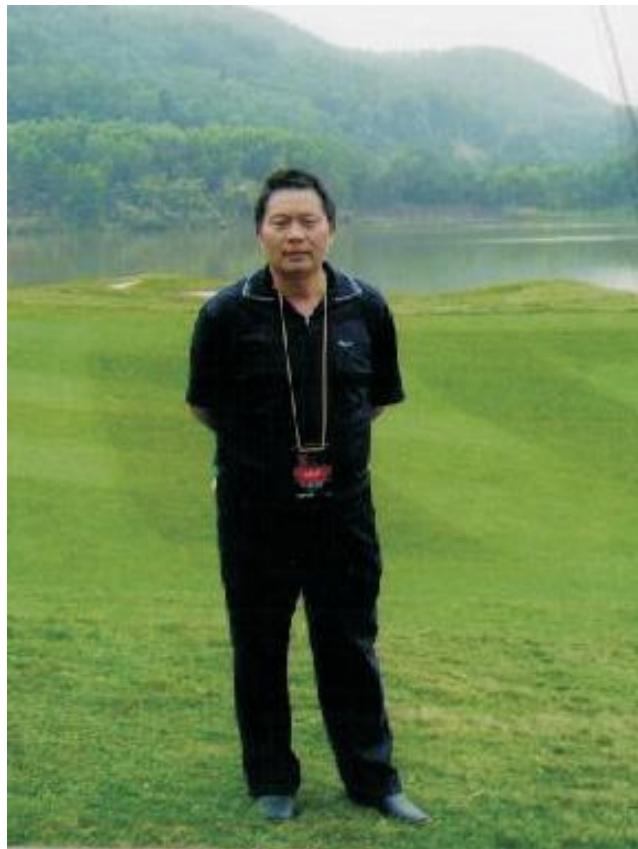
时信电子有限公司是高质量的计算机接口设备（电线组合和端子组件）、电子产品装配及设计、塑料啤塑、工模设计制造、家电和气体探测感应器等原件及成品之综合工厂。该公司是我司客户之一，为其提供铝合金配套零配件。

“以球传情，切磋球技”，本次互动，主要以乒乓球、篮球为主。具有多年丰碑伟绩的顺景乒乓球队精湛的球技，赢得客户队员的赞叹。临时拼凑的顺景篮球队个人技能、合作配合方面均与客户球队相差甚远，有很长的一段路需要追赶。本次活动的成功开展，加深了双方之间的友谊，拓深了双方之间的合作关系。

十年磨一剑，奉献顺景园

百年，一个世纪，十年，一个时代。人的一生，有多少个十年？在瞬息万变的世界里，他们却数十年如一日坚守在平凡、简单的工作岗位上，为顺景园默默奉献着……

——题记



2001年6月，和大多数南下打工的人一样，张华楚远离家乡湖南常德，来到深圳谋求发展。经老乡介绍，加入了顺景加工部批锋组，成为了一名普通的批锋工。回忆起初到公司时的生活，华楚说，那个时候底薪一个月只有270元，可是大家依旧认真地工作着。凭着踏实认真的工作态度，及每天都能保质保量完成生产任务，张华楚逐渐受到了部门主管的重视。2003年，部门主管多次找他谈话，并提升他为领班，从此，张华楚带领批锋组的同事们日夜奋斗，在这一平凡的岗位上，一干就是十年。刚接手领班工作时，他的心是忐忑不安的，一来担心自己能力不够，二来担心员工不好管。然而，在部门主管的帮助与培训下，华楚渐渐克服了困难，管理工作逐步开展起来。尤其是在经历了从计时制到计件制的转变，以及TS体系的管理熏陶，华楚说他学到了很多的管理知识，这一切都应感谢公司及部门领导，给予他不断学习、成长的机会。

平凡岗位谱写不平凡人生

——加工部批锋组领班 张华楚

采编：张允和

批锋组的工作很普通、很简单，但也很繁琐，是什么样的信念让张华楚一路风雨无阻的坚持下来？谈到这十年的心路历程，华楚说，十年说短不短，说长也不算长，没有什么特殊的心路历程，最大的感受就是要保有平凡的心态和耐心的工作。因为平凡，所以一定要有耐心，只有耐心，才能将繁琐的工作数十年如一日做好。华楚说，他很感激公司给了他一个可以坚持十年的工作平台，让他有了稳定的工作收入，感谢公司领导、公司同事数十年如一日对他的信任，对他的支持，正是有了这些，才有了他数十年如一日的工作。

作为一名普通领班，由于要长期和基层员工打交道，不仅工作繁琐，还要与基层员工建立良好的合作关系，有时员工出现情绪不满，也要及时安抚。华楚说：“以前有人威胁过我，但我还是坚持平等、公正的分配工作。”十年的时间，尽管手下的员工也会流动，但华楚已经对基层员工的心态有了足够的了解，管理起来也容易了很

多。“我们批锋组以前几乎天天都有人发牢骚，抱怨计较，环境不好、工资不高、福利太差，甚至有想离开的念头。现在经过公司一系列改革，员工心态基本上稳定了。华楚相信，在这样的形势下，公司的发展会越来越好。

家是每个人的避风港，华楚一样，也有一个温暖的家庭。年迈八十的老父老母并没有因为儿子不陪在身边尽孝而责怪，反而格外支持他的工作，妻子在观澜另外一家工厂工作，儿子长大了，也于去年投身军营，期望能为国家出一份力。华楚说，家人都很支持他，这也是他能够坚持十年的重要原因。

华楚将人生最高贵的十年奉献给了顺景，可他从不曾后悔。他说，在这十年里，他失去了青春年华，可得到了个人的成长和丰富的工作经验，他期望公司能做大做强，成为上市公司，期待顺景的明天会更好。



批
锋
组

压力铸就成功 ——CNC部主管邓友福

采编 张允和

邓友福，2001年6月入职，现为CNC部主管。从最初的压铸部啤工到现在的CNC主管，一步一个脚印，邓友福依靠自己的努力，慢慢走向成功。“刚入职的时候，还没有CNC部，通过不断的努力、学习，2002年任压铸部调机员。2003年，因为想进一步学习CNC数控加工技术，就自己申请调入CNC部做操作员。后来，在公司给予的平台上努力，一步一步做到现在，真的要感谢顺景及所有领导给我那么多的机会，让我不断成长。”回想起在顺景十年的职业历程，邓友福感慨良多。

谈起从普通员工成长为部门主管的过程，邓友福最大的感受是：压力，有压力就有动力，就能成功。友福说：“我是一个普通人，但我不愿意一辈子做普工，所以我需要进步，感谢顺景及公司所有的上司、下属给我压力，有压力就有动力，所以我今天才能做到CNC部主管。

友福有一个幸福的家庭，他说尽管曾经吃过苦，但正是这些苦更加激励他成长。2004年，友福迈进了幸福的婚姻殿堂，2005年，升级成为父亲，家庭一直都很顺利、很幸福。友福说，他的老婆很能干，曾经跟着他吃了很多苦，他感谢他的老婆和身边的每一个人。



提及邓太太，她也是一个老顺景人，友福进入顺景5个月后，邓太太“夫唱妇随”加入了顺景这个大家庭，她从一个普通的员工做起，历经了品检、仓管、跟单等多个岗位，近十年一线岗位的磨砺，以及本人不断的高标准自我要求，“梅花香自苦寒来”，终于在今年7月份，被公司正式任命为PMC部仓库副主管。邓太的成功，固然是她本人巨大努力的回报，但是与友福的支持是分不开的。有人说：“成功的男人背后有一位伟大的女性”，诚然，成功的女性背后必然也有一位支持的男人。友福夫妇十年如一日，为公司的发展默默地奉献着自己的光和热。

谈及自己的小孩，友福感慨很多，为了不影响夫妇俩人的工作，将儿子扔在老家，由母亲帮忙照顾。公司为了解决部分家属的住房问题，公司配置了一些家属房。友福也申请了一套。假期里将远在家乡上学的儿子接过来共住一段时间，点缀一下工余之后的生活情调。

总结十年的心路历程，邓友福真诚的说：“在顺景的十年里，我得到了做人做事的经验，却失去了我的年龄。我要感谢所有员工对我工作上的支持，我要送大家一句话：只要你好好做事，总会有眼睛看到你。”



奋力

得知本期内刊要采访入职十年以上的老员工的故事，陈绪海的心久久不能平静。谈起自己在顺景十年的经历，他说到最多的是“感恩”。感恩顺景，仅仅因为顺景为他提供了优美的工作环境，发展自我、展示自我的平台，多么朴实、真挚的感受啊！在本文的编辑中，笔者不愿再去添加任何华丽的词藻，去改变这种最淳朴的感受，愿陈绪海简单、真挚的话语，能带您一起感受顺景十年发展的点点滴滴。

“我是江西人，来顺景工作已经十多年了，慢慢的，也把这里当成了自己的家。这些年来，看着所有员工勤恳工作，艰苦奋斗，也见证了顺景到顺景园的每一次变革，每一次跨越发展。从一个小小的加工厂发展成为现在这样几百人的制造公司，同时在业界享有广泛赞誉，在铝合金模制造业界占有一席之地，感受真的很多。”

“记得初加入公司时，只有三台压铸机，规模小、客户订单少，公司的维持特别艰难。但是，在老板蔡子芳先生的带领下，所有的员工艰苦奋斗，共同把公司发展壮大，逐步达到现在的规模，压铸机、CNC电脑锣机、以及机加工机无数。2005年，公司为了进一步发展，规范公司制度，经过改制，公司的管理更规范化、合理化，为更大的跨越式发展提供了有利的支撑，现在的实践当中也证明了这一点。”

感恩顺景 ——陈绪海

采编 金莉

“为了满足长远发展的需要，公司从田背村搬到了润塘工业区，并更名为‘顺景园’。厂房、设施、配套齐全，为未来的发展打下了坚实基础。厂房为一栋4层的连体楼房，一楼为压铸车间和制模车间，二楼为CNC车间、机加工车间，三楼为加工部、货仓部（成品仓、物料仓），四楼为外协商来料检验车间，加工部、包装部。各车间设备摆放整齐，合理有序，一派现代化加工厂的典范，有利于提高公司运转效率，创造优异的佳绩。”

“车间后面为A栋宿舍楼，一楼为写字楼办公区，漂亮整齐的办公室给人心旷神怡的感觉。B栋2楼为员工活动室，如：乒乓球室、棋牌室、电脑室、羽毛球场，为员工提供了丰富业余生活的场所，这在田背村时是无法想象的。丰富的业余文化生活，对于提高员工的健康生活及工作积极性有很大的帮助。”

“伴随着深圳的大发展，顺景也在进行着脱胎换骨的大发展。员工福利待遇、薪资水平也有了很大的变革。全员实行国家最低工资标准制度，为员工购买工伤、医疗、养老、意外险等，解决了员工的后顾之忧。同时，为保障员工的身体健康，还免费发放劳保用品。”

“在改革中不断前进，在改革中不断发展，作为顺景一名有着十年工龄的老员工，我有责任、有义务更加努力地工作，为公司的发展贡献一腔热情，生产产值更上一层楼。现在公司为我提供这样一个优美的工作环境，一个发展自我、展示自我的平台，我应该以快乐的心情、感恩的心态工作，来回报顺景对我的栽培。”

采访完陈绪海，笔者的心也久久不能平静，祝愿陈绪海，也祝愿所有像陈绪海一样，数十年默默无闻地为顺景奉献的同事们，希望你们在顺景园这片热土上，实现自己的人生价值，收获幸福、快乐、成功。

那一夜的风

那一夜 子夜的那阵风
带着口琴音符的思念
远方有他刚出生不久的儿子
亲爱的妻子
我的牵挂
车间里机器的歌声很单调
和着灯光和窗外的风声
寄托一个打工工人的故事和思念

一天的工作 日复一日
有我们的汗泪
还有 喜怒哀乐
带着一种枯燥 却又有种美好的感觉
去领略人在他乡的滋味

日复一日的工作是一种循环的过程
偶尔回首那种过去的纵然
也是一种渴望期盼
每天面对着桌椅板凳的唠叨
还有手中锉刀与笔杆的抗议
还要计较压铸机和钻床、铣床、车床的噪音
可这是工作
我们需要的工作

冷 风

2003年的春天在冷风里
自然的旋律 谁也不能去抗争
沿着我的人生、爱、日子
我都失去了

在雨丝里说的话
泪在月光下流的那个子夜
却不知道泪水的滋味
也许地平线的起跑点会告诉你
爱的故事

一个人
那一年孤独的哭咀
我的2003年
失去了爱
风很冷

风之语

IPOC 陈小林

故乡记忆

伫立窗头，仰望星空
梦回记忆的故乡

故乡的山
群山环绕，巍巍挺拔，郁郁葱葱
铸就着刚毅、坚强的性格

故乡的水
清澈、甘甜
滋润着游子孤寂的心

春暖花开，鸟语花香
勤劳的人们播散着希望的种子

炎炎夏日，碧空万里
盛开的荷花争奇斗艳

金秋时节，鱼米飘香
满载着丰收的喜悦

白雪皑皑，银装素裹
孕育着新生的活力

枯藤老树昏鸦
小桥流水人家
魂牵梦绕的故乡啊！
勤劳善良的人们啊！

日出而作，日落而息
播撒着希望，收获着幸福
故乡啊故乡
是游子心中永远的祝福和牵挂

风 在 想

仰首眺望星空
我在想
南方的天空与北方的天空是同一片天吗？
为什么有着不同的变脸

忽然想起子夜我在窗前的谈话
我说为什么小鸟总是追着去南方的白云
望着窗前桌面上电脑的墙纸
一棵盆景中有童话般的叶柄
却让我想起故乡的那片天
人在他乡都有同一种思念的感觉
常说脚印的故事是言不由衷



尽心尽力

文
陈正东

一个人，从婴儿、少年、到青年，吃饭、穿衣、读书等等习惯，都为父母所培养。父母将你养大成人，从送你走入社会、参加工作的那一刻起，你就要开始独自承担责任。对工作负责，对家庭负责，如果你有强烈的责任心和进取精神，有远大的目标，你就能够闯天下。

在外面，你挣到了大把的钞票，吃香、喝辣，但千万不要忘记父母的养育之恩。兄弟姐妹多了，不要总是推脱责任，要主动孝敬父母，多打电话问候父母，关心他们的身体，多汇一点零花钱，常回家看看，这就是做人的基本职责，你能够做到吗？

从参加工作至今，你是不是坚持承担责任？企业的生存，是靠全体职员共同努力的，只有这样，企业才能越来越兴旺，不断扩大规模。一个小加工厂，变成一个小公司，一个小公司成长为一个大公司，一个大公司演化为一个集团，是全体职员共同建立起来的，不是天生的。如果说一个企业倒闭，企业所有的职员都

将受到牵连，这些都说明，责任心不强是造成企业倒闭的根源。无论是职工，还是基层、中层、高层管理者，都要承担责任。在不同的岗位上，需要承担不同的责任，切记要勇于承担责任，不推诿、不扯皮，要真诚协助他人工作。

上级交给你的工作任务，你是如何完成的呢？

- A、保质保量，提前完成，为降低成本。
- B、保质保量，按时完成，为正常成本。
- C、加班加点完成，为提高成本，降低效率。

希望所有的同事都能按照第一种方式完成工作任务。拍拍胸口问问自己，为公司创造了多少利润，自己拿走了多少薪水，给公司留下了什么？是人都有错，知错就改，每位同事如果能够看到自己的错，并马上纠正，承担自己的责任，我们的顺景，会更加辉煌，相信我们能够共同创造出美好的明天。

原

文

人生如戏，戏如人生。人生本就是一场自导自演的戏剧，该散场时终散场。短短一生，在回到原点之前，我们应该好好享受大自然给予人类的那短暂的几十年。

记得我步入社会的第一堂培训课中，导师给我们讲：人，无论你是伟大还是渺小，无论你是富可敌国，亦或一贫如洗，但最终的结果都是一样，一堆黄土——回归自然，直到不了了之。

是的，人的归宿就是不了了之，但是怎样过好“不了了之”之前的那段时光，是快乐

点

文 黄成贵

生，还是痛苦一生，就只有自己能够左右。

人生中有太多的无奈，但你应该把它当成大自然给予的一种游戏，不可把它当成一种负担，否则你会活得很累。古语云：“车到山前必有路，船到桥头自然直。”这就是一种对人生、对生活的豁达态度，古人尚有如此胸怀，何况是在当今的文明时代呢！顺其自然，不必勉强自己，勇敢的微笑着直面人生，做一生的开心果。

我们步入社会是必然的，工作是必须的。同样一种工作，当你以不同的心态去面对时，

活一辈子，我们应该选择快乐的生活，快乐的工作。

既然人生是一场梦，那就让我们做一个美梦吧！

快乐的生活，才能享受美好的人生。做一生的开心果，好好享受人生，才免了白白来过这花花世界，最后又匆匆回到原点。



健康是人生最宝贵的财富

摄影 尚超伟



现代生活节奏越来越快，工作越来越忙，导致压力也越来越大。快节奏的生活，让人的精神长期处于紧张状态，导致一些身心疾病的出现，很多中青年都普遍处于亚健康状态。世界卫生组织对健康的定义为：健康是躯体、精神以及社会交往方面的完美状态，而不仅是没有疾病或身体虚弱。健康是工作效率和生活质量的基础，合理膳食、适量运动、戒烟戒酒、心理平衡是维护健康的“四大基石。”

想要精力充沛的工作和生活，就需要合理的膳食，只有充分利用自然界的多种食物，互相搭配、合理组合，才可以构成现实生活中的合理膳食。健康饮食的理念是“早餐吃好、午餐吃饱、晚餐吃少。”吃饭要定时定量，不要暴饮暴食，七、八分饱最合适。正常情况下，一日三餐，两餐相隔5-6小时为宜。早餐可选体积小又富含热量的食物；中餐食物应含热能最高，可选富含蛋白质、脂肪的食物；晚餐选热量稍低，且易消化的食物。每日食谱里应包括四类食物：一类为五谷，如米、面等；二类为肉类，包括家禽、水产等；三类为蔬菜、水果类，每天最少要吃一斤新鲜蔬菜及水果；四类为奶类，每天要喝一袋牛奶，250-300ml为宜。

健康的身体离不开适量的运动。生命在于运

动，锻炼能强身健体，增强机体的抗病能力。锻炼的具体方法可因人而异，不必千篇一律。爬山、打球、游泳、健身操、太极拳等等，都是很好的健身运动。步行是世界上最好的运动，早晨跑步，晚上散步，达到“日行万步”。要把锻炼身体看成是和吃饭、睡觉、工作一样，是生活中不可或缺的重要组成部分。每天挤出一定的时间用于锻炼，只要持之以恒，就会收到意想不到的效果。

为了拥有一个健康的体魄，需要戒烟限酒和保持心理平衡。吸烟会导致肺癌，这是大家都知道的事。适量饮酒能促进血液循环，预防多种疾病的发生，但过量饮酒会对人的肝脏和神经系统等造成严重伤害。一个人要使自己的心理平衡，最主要的是要有一个追求的目标，但是不要太苛刻，应把目标设定在自己的能力范围之内。一切为实现这个目标服务，那么周围一切不愉快的事情，也就不以为然了。人要知足常乐和自得其乐，懂得欣赏自己的成就，自然就会心情舒畅。要为自己制造一些快乐，创造一些机会。人要学会倾诉，解除心理压力，要学会从失败与挫折中寻找积极因素，从而达到心理平衡。

健康是生命的支柱，没有健康，家庭和事业就变成无米之炊。有了健康才有一切，健康是人生最宝贵的财富。

不知不觉两个周末已过，崭新的地方，稍异的气候，总不经意就让人忘了时间与季节。查看日历，不过农历二月伊始，家乡此时应该正是细雨连天、杨柳半垂的季节，不知花期有没有过？偶尔的晴天，风和日丽。不像这里，大多时候阳光晴好，心情也晴好。

这是一个实实在在的世界，热闹的喧嚣驱散许多寂寞。茂密的道旁树，沾满尘土，但整齐依然，生就的南木气根给它们平添几分古意和异域气息。街角树木浓密高大的树冠，带着时光的痕迹，延长了这个工业小镇的视觉历史，在它遮护下的小店，也不自觉少了些许浮躁。

穿过街道，转进巷口，钢筋混凝土的厂房自围出一角天地，跃入眼帘的“顺景园”带着别样的隽永栖居于此。洁净的球场，小小的喷泉，恰到好处的柔和了大建筑的棱角却又不喧宾夺主。

这里，另外一种生活等待着被尝试。

从最基本的做起，一点一滴。这些看似最平常、最不起眼的事做起来简单，做好也挺简单，但不简单的是一直坚持着把它做好，十天如一日？十年如一日？

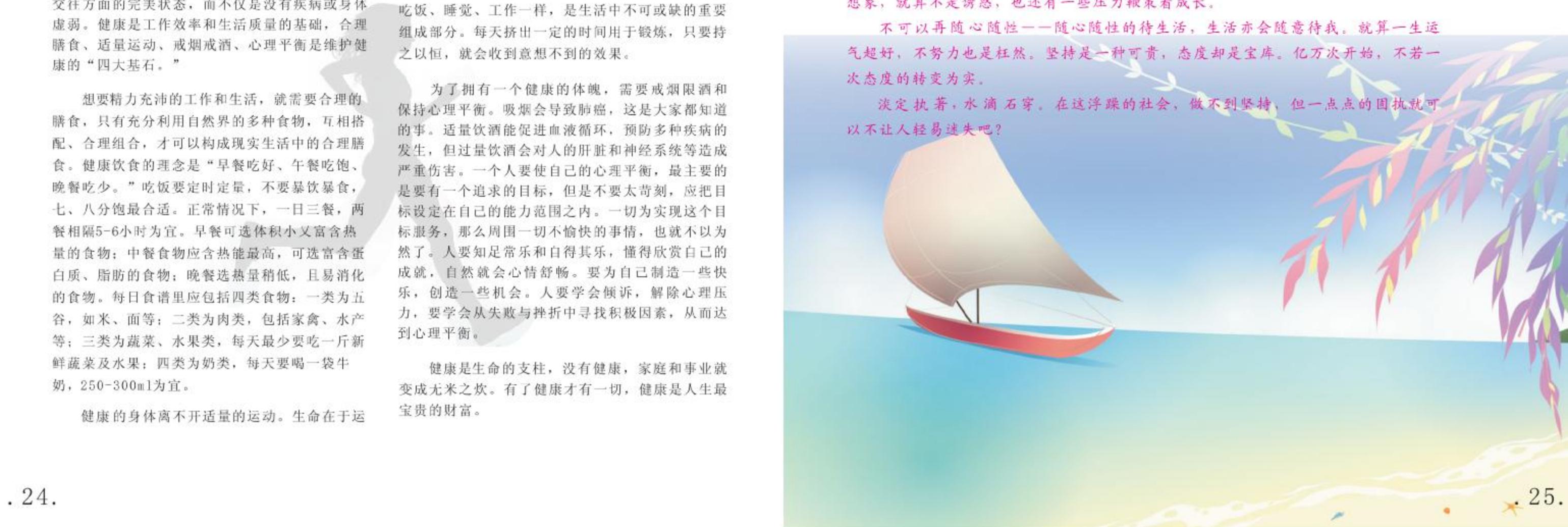
有些时候会想，一个人一生只看一本书，只学一门技艺，只听同一支旋律，只从事同一行业，只守着一个人会是怎样，应该很简单吧？如高山深湖般广漠清深。只有当特定的风、特定的雨拂动时，才会骤开一季葳蕤，四时风华。但也只是想象，就算不是诱惑，也还有一些压力鞭策着成长。

不可以再随心随性——随心随性的待生活，生活亦会随意待我。就算一生运气超好，不努力也是枉然。坚持是一种可贵，态度却是宝库。亿万次开始，不若一次态度的转变为实。

淡定执著，水滴石穿。在这浮躁的社会，做不到坚持，但一点点的固执就可以不让人轻易迷失吧？

顺水行

柯俊君



考试前的独白

文 张嘉瑞

“考试”是一种考查知识水平或技能水平的方法，绝大多数的学生都害怕考试。学习不好的学生害怕考试是自然的，考试成绩出来了——不及格，再被老师逼着去找老爸、老妈签字，“皮肉之苦”是少不了的；平时学习不错的同学，像我，也害怕考试，说“害怕”有点儿勉强，可能更多的是一种无奈吧！为什么？万一因为粗心大意没有考好，那么“待遇”比那学习不好的学生更“好”了。

考试之前其实就已经开始“考试”了，考的只有一道题——“你准备好了吗”？考试的压力往往是从这道题中而来，像雷阵雨来临之前的一片乌云，顶在头上，很重！

考试时，看着老师手里的那薄薄的一沓试卷，感觉它们像阎王爷办公桌上的文件，决定你应该上天堂还是下地狱，这是最吊人胃口的一个环节。卷子发下来，先把题目浏览一遍，这个环节又能决定你这一场考试的心情。考试时最怕遇到一道难题卡壳，冥思苦想良久，却依然没有结果，即使暂时放着不做，可大多的脑细胞也被那道难题吸引过去，无暇他顾。做完了全部试卷，我完全放松了，你可能会说，是不是应该检查一下？可我不喜欢检查，错就错吧，随它去吧。考试时，雷阵雨终于落了下来，不管它是滋润了万物，还是摧毁了房屋，破罐破摔，不管了！

考试之后，我也不喜欢和同学对题，冲出教室站在走廊上看看风景不也很好吗？把紧张的心情扔了，换成“晴空万里”。

考试之前“天气闷热”，考试时“狂风骤雨”，考试之后“晴空万里”，这就是我对考试的理解。

(本文作者为PMC经理张继清之子)



Life of shunking

文 莫金源

径不曾缘客扫，蓬门今始为君开。刚进顺景园的时候，是抱着干着看的心态，既来之则安之。慢慢地，对这里的环境有些熟悉了，甚至喜欢上了这里的一切。

工作虽然有点累，但有句歌词唱得好：不经历风雨怎么见彩虹，没有人能随随便便成功。话说也是，古往今来，敢问有哪位名人没有经历过风风雨雨才换来成就？正所谓：*Where there is a will, there is a way* (有志者事竟成)。

联想到香港首富——李嘉诚，不也是从跑堂开始，一步步地打下他的江山的吗？想想自己，刚从学校走出社会，千万别犯了“高不成低不就”的错误，无论哪里都有我发展的舞台，我更加有信心在顺景园叱咤一翻。刚刚进来没多久，工资不是很高，主要是对程序没有太多了解，就有了点离开这里另谋生路之意。

看看老员工的工资还可以，心里满是不平衡在心里问自己：难道就这么差劲吗？痛彻心扉之后，告诉自己，我要学习，首先应该把各种程序弄懂，然后提高自己的效率，不说要多么的厉害，每天都有点进步吧。在商业中最讲究稳中求胜，而稳中求胜最主要的是心平气和，不烦躁，工作不也正是如此吗？

金无足赤，人无完人。记得一次被领导教训了，说我工作没有技巧。有时被教训并不是一件坏事，“人非生而知之者，孰能无惑？”重要的是知错能改，所以有人指出自己的缺点也是一件好事，让我懂得了不仅工作要有技巧，生活也要有技巧，经营管理更需要技巧，这样才能赢得更多的财富。



笑一笑



1、现在的学生真是了不得！儿子才上小学三年级，就在网上建立了班级QQ群。那天，我问儿子：“你们在QQ上都干些什么？”

老公接口道：“瞧你问的，不是聊天，就是玩游戏啊！”

儿子一急，就说露馅了：“我们主要是用来公布作业答案的……”

2、老师：“有不少名词，同时又是量词。有哪位同学能举个例子？”

小亮：“比如‘屁股’这个词，它是名词。可是我爸爸赌输了，欠了一‘屁股’的债，在这里它就成了量词。”

3、体重50公斤的骨感女人在减肥，体重60公斤的性感女人在减肥，体重70公斤的肉感女人在减肥，体重100公斤的恐怖女人也在减肥。体重达到200公斤的女人就不减肥了，她们在申请“吉尼斯世界纪录”。

4、农民赶牛车进城卖瓜，被110警察拦下，理由是没有车牌。农民大怒，找来硬纸板写了一牌挂上，警察当场晕倒！只见牌上写着：牛B74110。

5、美术课上，老师教学生画老鼠。一个学生双手托腮两眼发直，老师知道他不会画，就走过去坐下来教他。老师一边画，一边不时地看看他是否在认真学。过了一会，学生满脸委屈地说：“老师，您画老鼠干嘛老照着我画啊！”

6、一个小朋友在文具柜台前，从口袋里掏出一毛钱，对售货员说：“阿姨，买一支羊毫毛笔。”

售货员：“小朋友，羊毫的1毛5分钱一支。”

小朋友：“上星期不是1毛吗？”

售货员：“羊肉提价了，羊毛当然也提价啦！”

小朋友：“那就来一支狼毫的吧。阿姨，狼肉没有提价吧？”

7、从前，某工厂制造的产品，经过多个关卡检查验收，合格后发给客户，可依然会有很多不良品需要退回返工。有一次，工厂新招聘的一名质检员问质检经理：

质检员：“经理。这些产品好像发给客户没几天，怎么又返回工厂了？”

质检经理：“它们是出去‘十日游’了。”

质检员：“那……我们的产品不像‘神六’了吗？”

质检经理：“反正工厂每月一不少你工资，二不少你津贴，管它‘神六’或‘神七’干嘛？”

质检员：“原来如此。”



征稿启事

无论你在顺景园工作时间的长短，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，你将会因此绽放欢颜，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：稿件的内容可以是亲情、友情、爱情，反映员工生活工作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。

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. 专题、通讯、散文等以千字百元为计算标准；
2. 新闻稿、采访稿以千字八十元为标准；
3. 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；
4. 书法、绘画、摄影、雕刻类艺术品，以每幅20元计算稿酬；
5. 图片报道以版面计算，按每个版面50元计算；
6. 图文并茂报道，千字80元或每版面35元，取大值；
7. 提供稿件线索（如被采访人、信息源提供人），按资讯质量奖励10-50元不等；
8. 提供转载，经批准的文章，按资讯质量奖励10-30元不等（编辑部提供不在此类）；
9. 封面封底采用，每期100元。

备注：抄袭或其它不正常手段获得文稿，将于曝光处理，并返回稿费，对提高检举信息者奖励50元。

四、投稿方式：

1. 电子邮件可直接发至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. 内刊会不定时进行主题征稿，请广大职员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。

最终解释权归《顺景园》编辑部