



我相信之送给我心中的安全

■ 吕小红 / 沙河安全

日月更替，风月变换。多少安全前辈呕心沥血奋斗在生产一线，才造就如今同行业领先的玻璃企业宏伟诗篇。

回想当年我们企业从一个不起眼的格法小公司到一窑四线，再到现如今八条浮法玻璃生产线，天津和朝阳也有我们企业的公司，在快速发展这期间承载了太多人的梦想和伟大目标的实现，经历了风风雨雨，我们企业能够顽强的发展到现在，离不开公司领导明智的管理和全员的工作热情，与努力实现自我价值提升的团结奋斗的伟大航路誓言。太多太多的感动事迹发生在公司每个员工身上。

在2008年和2012年公司经历了可怕的金融危机，我们企业在历史发展的洪流中顺利渡过难关，离不开全员的齐心协力。在当时，大家宁愿不要一分钱，也要保全公司大家庭的发展；



董事长更是提出了21字公司的发展理念，全员一心打造了完美企业新篇章。

现如今，社会大形势的发展，环保日益严峻，我公司作为同行业的领头人也未能幸免，其他

玻璃企业更是苟延残喘的在慢慢流入历史发展的洪流中，我们要想打响这场保卫家园的伟大战役，唯有改变思想，利用好我们每个人的潜能意识，坚持学好、学精、学透基本法，工作中处处利用好标准化。众志成城、齐心协力为公司未来发展助力。

大河有水小河满，只有每个人坚强起来，富有主人翁意识，唤醒沉睡的雄狮，我坚信我们一定会走出泥湾，迎接属于我们新的开拓之路，公司给予了我们这么好的福利待遇，以及提供这么多的平台，有志之士一定要团结一切可团结的力量，努力向前，带领安全儿女走向新的辉煌时代。

我坚信，我们的企业明天会更加美好。让我们这代安全人记载在安全实业发展历史上吧。思想决定行为，行为决定结果，现在起加油吧！

——安全儿女

锡槽轮岗心得

■ 张子恒 / 沙河安全

为期一个月的交流工作转瞬即到了结束的日子，这次的工作使我收获颇丰。

第一天进入热端最大的感触即是高温，我快步走到中控室报到。进入中控室后温度下降不少，中控室是自动化机器的操作端，机器上都是密密麻麻的操作按钮和机器运转的指标，机器的上半部分是对槽内机器的监控显示器，方便主操时刻观察槽内情况。

进行点名后班长对我首先进行了岗位安全培训，教育我一定坚守“安全红线”。热端的操作极为严格，所有的工具一定要做到哪里拿哪里放，不在原位的工具不能随意用，因为用过的工具可能是刚刚高温作业的。这样既是保护自己也是方便他人。在进入车间后，一定穿戴好劳保用品，禁止不带安全帽进入成品区。在对安全培训的严格学习与认识后，班长带我进入了我们的锡槽车间，对锡槽工段进行了详细的介绍。从流道的玻璃液进入锡槽开始，就正式进入了锡槽工段，锡液上对玻璃板进行了调整，调整的同时对玻璃板也降了温。而这是初步的降温，从锡槽段进入退火段，就开始了快速降温，保证从退火窑进入成品段玻璃的温度降下来。

在这一个月中，从基础一点点的学习，先学习了密封。密封即用锡槽密封胶对保温棉进行加固，每天交接班都要对机器的密封进行维护，保证锡槽内的高温不外泄。而后参与了水包的定期清洗维护，这个工作就要求了操作工必须穿戴好劳保用品，保护好自身安全，提前准备好所有要用的工具，在打开保温棉的时候要侧身打开，迅速抽出水包，用高压空气对

水包进行全面吹洗，完成后再将水包插回锡槽中，最后对现场收拾，做密封。

近期遇到多次改变版面规格，我也有幸多次参加了操作。实干才能学到真技术，没错的。通过多次配合主操改板，使我对锡槽工艺加深了了解。

拉边机是对玻璃液流速、规格的调整，这也是改板的核心。水包对玻璃板起到降温。这些只是浅显易见的，锡槽内的锡液可以让玻璃液在其之上缓慢流动成型，但是锡也是极易与氧气反应的，所以用氮氢站倒来的高纯度惰性气体——氮气保护锡液不被氧化，但这也是不够的，不可避免的有氧化出现，所以就有了氢气的作为，氢气可以将氧化的锡液还原，使其正常的工作。

公司近期实行“花园式工厂”，我们对车间内进行了美化。对车间内的扶梯、机器进行了重新“粉饰”。将中控室里损坏的地板、天花板以旧换新，原来的椅子更换了新的皮椅。

工作交流的时间是短暂的、且匆匆的，转眼轮岗的时间到了。我在锡槽的学习时间虽然不长，但是收获还是颇丰的。对公司的浮法玻璃生产有了深入了解。标准化的工作流程保护了每一位员工的安全，这是我一个新员工的工作体会。通过标准化工作流程的学习，使我从一名面对工作的无所适从，快速进入锡槽的工作中。有效安全的标准化工作流程，保护了每一位在岗工人。

轮岗学习有益于培养全能型人才，为公司培养后备人员，同时也使员工自己得到了提升。全面的学习公司生产工艺和不同岗位的技能，可以有效调动员工的积极性，使员工有成绩，公司有效益。



■ 王连芳 / 河北中玻

从2014年来到公司，我觉得这里带给了我许多美好的回忆，它就像一个大家庭一样，温暖着我们每一个员工。也许对于现在社会上很多人来说，工作和职业只不过是混日子罢了，而对我来说，工作是一种态度，是一种责任。

我在公司是负责成装修漆工作的，我的工作负责把我们的成品窗户在制作过程中造成的问题修补完好，我很热爱我的工作，而且对领导分配的任务都能如实的完成，在工作中遇到的一些问题也能及时的处理好。比如：最近的订单增多，有时忙到下班还是有很多问题没有处理完，又怕第二天影响成装的生产，我们就会选择抽出自己的下班时间去完成所有的工作，工作中遇到的问题我们都能想法解决。再如：今日订单较多，自然出现的问题也不会少，就像退漆工作，之前我们一块出现问题整条边都得退掉，后来听朋友说油性漆能局部退漆，我就开始在不忙的时候慢慢做实验，终于在做丽春湖单子的时候我们做到了百分之九十五的成功，这样只把有问题的推掉重新喷漆。在保证质量和品质的基础上，既省时、省力，又能减少浪费、节约成本。

我觉得在工作中认真负责是一种积极的态度，工作干的好坏是一种行为的表现，要做好每项工作就得从最基本的端正态度做起。我要从自身做起，树立正确的工作态度，认真负责的做好我的工作。

掌握一项陌生技能
没你想得那么难

在这个极速变动的时代，快速学习的能力变得愈发重要。工作中、生活中，面对一个陌生领域，一项陌生技能，如何让自己快速学会？

1、针对不同的技能，选择不同的方法。总的来说方法有两种：自然主义和结构主义。

2、学习语言、乐器、书法等技能，要用自然主义的方法。自然主义的核心，是模仿。不断模仿，加上大量的刻意练习，就能获得进步。很多练习书法的人临摹古帖，力求将古人笔法学得一模一样，就是这个道理。

3、对于怎样分析年报财报、使用大型软件、研究金融，模仿和练习就不适用了，需要采取结构主义的方法。结构主义强调透过表面，拆解它的底层逻辑，学会抓本质和找规律。

4、抓本质就是做对比，找规律就是做类比，求相似。你可以先找一个和你要学的对象相似的东西。

争做企业接班人 力创集团新时代

2016年底，全集团组织的干部全岗竞聘工作取得了圆满成功，达到了预期效果，通过竞聘有78名员工走上管理者岗位。2017年初人力资源体系改革大幕的拉开，“三公”平台的建立，员工的晋升通道全面打通，各项红利政策也随即落地，经过一年的实践，初步形成了“优者上、庸者下”的用人机制，使一批有知识有激情有能力的年轻同志走上了管理岗位，有效地激发了员工队伍活力。

一、人力资源改革的目标

改革的目标是按照经营管理的要求，围绕集团全新战略定位，坚持“整体设计、有效对接、创新思维、分步实施”的原则，创新人力资源管理机制，夯实人力资源管理基础，构建高效协调的组织架构，建立清晰有序的岗位管理体系、科学有效的绩效管理体系和公平合理的薪酬管理体系，逐步建立具有特色的人力资源激励与约束机制，优化和调整企业人员结构，使人才引得进、用得好、留得住，搭建公开、公正、公平的员工成长和发展平台，激发企业和员工活力，提高工作效率，形成人人想干事、人人会干事、人人能干成事的工作环境，实现员工个人价值最大化与企业价值最大化的有机统一，提升企业核心竞争力，实现企业变革图强、增强价值创造力和可持续发展的总目标。

二、人力资源改革取得的成绩

(一) 推行每周五天工作制，增加带薪休假。为了增加员工福利，调整员工生活节奏，补充员工精神能量，使员工更好工作和生活，集团推行了每周五天工作制和11天法定带薪休假，另外增加员工生日带薪休假。休假制度的推行，使员工有更多的时间与家人相聚，尽家庭之责、享天伦之乐，更加有利于充分保障员工的权益，更加有利于员工的成长和进步，更加有利于构建和谐的家庭关系、劳动关系和社会关系，实现企业、员工和家庭的相互促进和共同发展、共同进步。

(二) 重新梳理组织架构。2016年11月份集团召开了各公司总经理专题会议，根据各公司经营管理的特点和需要，重新研究确定了各公司的内设部门、部门层级和部门职责，并确定了各级干部的编制，重新建立了人力资源管理体的“四梁八柱”，为深入进行人力资源改革奠定了基础。

(三) 改革干部管理制度。干部管理制度由任命制改为聘任制。通过公开招聘工作，建立了使优秀人才脱颖而出、能上能下的用人机制。为了锻炼队伍、培养人才，与干部竞聘工作同步进行，我们配备了一批优秀的后备干部队伍。

三、人力资源改革的重要性

(一) 有利于培养和造就一支优秀的管理者队伍，提高企业的管理水平

管理者的素质高低，对企业的成败具有决定性作用。加强人力资源的改革，完善选人、用人、激励、约束和监督机制，营造使优秀管

理人才脱颖而出、健康成长的环境和条件，就能培养越来越多的优秀管理者，为企业的发展壮大提供人才保障。

(二) 有利于吸引和留住具有专业技术、技能的各类人才

专业、技术人才是企业发展的最重要的资源，其素质与数量代表的是一个企业的科技水平与竞争力水平。只有通过人力资源的改革，才能逐步建立健全比较完善的留人、用人机制，才能帮助企业吸引和留住各类专业技术人才和专门技能人才，才能为企业的不断发展壮大提供技术支持和智力保障。

(三) 有利于提高员工队伍的整体素质
通过人力资源的改革，可以培养、造就一批高素质的管理者、专业的技术人才、优秀的市场研发人员等企业发展有用之才，使企业的整体员工素质保持在一个高水平上，管理者和员工整体素质的提高，能够提高工作效率，生产出高品质、高质量的产品，加之高品质的服务，企业就一定能在激烈的市场竞争中得到发展和壮大。

(四) 有利于增强企业的凝聚力和吸引力
通过人力资源改革，在企业内部建立起合理的激励机制，同时营造健康向上的企业文化，对于增强员工对企业的认同感和归属感，引导员工与企业同呼吸、共命运具有特别重要的意义。

人才资源是企业最重要资源，是企业核心竞争力的源泉。做好人才的选拔和录用是人力资源管理的重要任务。

四、2018年的干部聘任工作的指导思想

(一) 要以《基本法》为指导，“安全集团的接班人是在集体奋斗中从员工和各级干部中自然产生的”、“公司广阔的平台以及公司的民主决策制度、公平竞争机制和以奋斗者为本的文化，为接班人的脱颖而出创造了条件”。我们的干部必须是奋斗者，我们的接班人必须从奋斗者中产生。要通过公平竞争机制和民主制度，把那些认同和遵循基本法的奋斗者选拔出来，给奋斗者提供奋斗的大舞台。奋斗者的标准是：创造价值者、起模范作用者、具有创新思维者、不是自私自我中心者、持续与时俱进者、具有文明爱心者、具有开放包容胸怀者、具有责任担当者、能解决问题者和知道团结互利共赢者！

(二) 要适应变革图强工作的需要。2018年将是集团经营方式发生重大转折的一年，也是我们选拔和使用干部的政策发生重大转变的一年。面对新时代、新形势、新任务，只有建立一支具有新思维、新知识、新方法、新本领、新担当的干部队伍，才能肩负起变革图强的历史重任。“我们需要具有实事求是、真诚正直、勇于担当的优秀品质的接班人”。干部聘任工作要围着完成任务目标这个宗旨来开展，建立一支思想过硬、作风过硬、知识过硬、能力过硬的优秀干部队伍。

(三) 要适应人才培养工作的需要。“人

才是企业核心资源”，年青人才更是企业核心资源。公司业务能不能顺利快速转型，公司事业能不能保持旺盛的生命力，公司能不能实现新老交替可持续发展，关键在于我们能不能尽早培养一批优秀的年青干部队伍。青年人具有朝气蓬勃、知识丰富、思想活跃、精力充沛、锐意进取等天然优势，这正是事业所急需的资源。公司在干部选拔使用上，会充分地信任年青同志，大胆地使用年青同志。2018年公司将要选拔一批德才兼备、富有活力、奋发努力的年青同志充实到干部队伍中来。

五、作为接班人应具备最基本的要求

(一) 作为管理者，首先要有作为管理者的境界、素质和高度，要具备作为管理者必要的知识、经历、能力和经验。做决策、想事情、抓管理要善于倾听各方面的意见，善于透过现象看本质，善于从纷繁复杂的事务中辨别出事情的真伪，梳理出主要问题和矛盾，要事优先，避免忙而无功、劳而无功、事倍功半的现象发生。在日常管理活动中，要善于管理好自己的时间，把个人主要的时间和精力放到谋全局、谋大事上来，放到“定战略、谋方向、带队伍，定制度、建机制，造环境、造氛围”上，切不可捡了芝麻丢了西瓜。要善于教导和引导下属和员工为公司做贡献，企业因创造价值而生存，员工因创造价值而成长，建立可量化、可评价、可考核的绩效指标体系和办法。要善于学习，学理论、学政策、学管理、学文化，坚持每天学习一小时，持之以恒，做知识型领导者和管理者。

(二) 作为员工，就是要把岗位作为个人谋生、改善家庭生活、实现个人成长、实现个人人生价值、为企业发展作贡献和为社会做贡献的载体和平台。首先在思想上摆正公司和个人相互依存、共生共长的关系，公司靠员工发展，员工靠公司生存。在日常工作中，一要立足岗位做贡献，勤学苦练，熟练掌握岗位技能、岗位技术和岗位知识，熟悉岗位规程、岗位规则和岗位要求，熟悉工作要求和工作流程，勤勤恳恳、任劳任怨、一丝不苟的做好本职工作。二要干一行、爱一行、钻一行、专一行。要善于观察、善于总结、善于分析，特别是要善于收集各种数据和参数，培养自己从数据中发现规律，从数据中发现问题，从数据中产生灵感，用心工作，创造出自己的价值。

公司始终坚信，我们的管理者和员工队伍是一支勇于担当、充满活力、具有高度责任心和使命感的高素质团队，只要给大家提供了施展才华的平台，大家定会迸发出无限的工作热情和巨大的正能量。你们将是企业发展最鲜活的生产力和生命力，公司为立足岗位、勇于担当、尽职尽责、艰苦奋斗的高素质员工提供公平、公正的发展平台，只要你们努力，你们定会成为公司优秀的接班人，并且在今后的工作中用扎实的业绩书写人生最亮丽的篇章。

(本报评论员)

精细化管理创效益 加强执行力促发展

■ 王鑫 / 河北中玻

随着我们河北中玻公司的飞速发展，我们望美高端节能型铝包木门窗在社会上的知名度越来越高，河北中玻精细化管理的时代已经到来。我们门窗销售部门作为公司对外的窗口之一，更是不可缺少的。2017年8月9日和8月10日两天，在林总、姚总及门窗销售总监王总的组织下，召开了关于我们河北中玻公司下一步公司要实施精细化管理会议。在会上，林总强调了公司为什么要实施精细化管理及精细化管理的对企业发展、个人的重要性，为我们在今后的工作和学习中指明了方向制定了标准。我个人认为精细化管理加上执行力方可达到更好的效果。下面我浅谈一下个人的拙见：

精细化管理就是落实管理责任，将管理责任具体化、明确化。它是源于日本20世纪50年代的一种企业管理理念，它是社会分工的精细化以及服务质量的精细化对现代管理的必然要求；是建立在常规管理的基础上，并将常规管理引向深入的基本思想和管理模式；是一种以最大限度地减少管理所占用的资源和降低管理成本为主要目标的管理方式；是集知识、理论、技术、经验之大成，制定形成科学、合理、正确、准确的管理制度、工作流程、作业标准，在组织学习、培训的同时，有力地推动贯彻、落实。

它要求每一个管理者都要到位、尽职，第一次就把工作做到位，工作要日清日结，每天都要对当天的情况进行检查，发现问题及时纠正、及时处理等等。

加强执行力简单来说照章办事，依法行事。执行力强不强是一个公司能不能生存和发展的关键，再好的制度不执行都等于零。一支部队不服从命令就不可能有战斗力，一个国家法律的约束力为零，就不可能存在。我们作为公司的一员加强安全基本法的学习，认真执行公司的指令，在日常工作中，不仅要和同事团结合作、群策群力，更要主动、积极地和各方面及时有效地沟通。要多向领导请示，虚心接受同事的建议，相互交流，努力改进工作方法，提高服务质量和效益。认真做才能把事情做对，用心做才能把事情做好。

精细化的时代已经到来，细节决定成败。在公司推行精细化管理的今天，如果我们服务管理的每一个步骤都作到精心，每一个环节达到精细，那么我们做的每一项工作都会是精品。就拿我们门窗销售部来说，在别人眼中我们的工作就是东奔西走，搭桥牵线那么简单。其实不然，门窗销售是公司的核心，支撑着每个部门的正常运营，而我们门窗销售部员工就是心脏里的血液，维持着心脏的寿命。轻者会导致公司名誉的损坏，重者可能会危到公司的市

场正常运营。所以说不管做什么事情，必须关注事物发展过程中的每一个细节的处理。所谓细节处理，我的理解就是，要从自身工作的每一个环节，每一道流程着手，通过抓好过程，导致好的结果；通过评价结果，不断修正过程，从而形成处理事务的良性循环。这也正如一位名人所说的那样：什么是不简单，把每一件简单的事情做好，就是不简单；什么是不平凡，能把每一件平凡的事情做好，这就是不平凡！

王立辉总监平时在工作和学习中一直教育我们要用积极的心态投入到工作中，在岗位一分钟，我们就要做好六十秒，严格要求自己，始终树立顾客第一的主人翁精神。望美是我家，服务靠大家。始终把“公司兴我荣，公司衰我耻”牢记于心。只要我们为了望美美好的未来，贡献出属于自己的一份力量，那么我们望美将成为全国铝包木公司中的那颗最闪耀的明星。

精细化的管理加上我们的执行能力，到最后我要说的是，作为望美最基层的一名员工，我更希望精细化管理能给我们提供一个和谐的学习环境、工作环境、发展环境，能有一个精细和谐的奖励制度给予我们的进步一个不断的认可。我相信有了和谐的土壤加上我们员工的努力，我们有信心和能把属于我们的工作、我们的事业做到更好。愿我们同公司在前进的道路上，奋勇向前，再创辉煌。

掌握一项陌生技能
没你想得那么难

5、把目标拆解，针对每个部分，逐一突破，比一开始就照顾全局更有效。

6、提升专注力，将自己“沉浸”其中。尽量将它和生活中其他事物关联起来，比如学习幻灯片，如果在电影中也能看到幻灯片的构图、动画效果，你的专注度就够了。

7、请教“名师”，而不是那些在这方面还不错的朋友。只有专业人士，才能一针见血地指出你方向上的不足、逻辑上的漏洞，让你少走弯路。

8、制造反馈。对于书面学习，可以写摘要来制造文字反馈；学习语言，可以用录音的方式制造语音反馈；舞蹈、运动类技能，可以用录像的方式来制造反馈。不仅能让自己看到已有的成果，更有助于发现问题，进一步提高。

9、学习一项技能，什么时候都不算晚。开始动手的最好时间，就是现在。

极速变动的时代，未来最需要的是适应能力强的人才。

大学生的反思

■ 石陆玺 / 沙河安全

随着生产自动化、智能化水平的不断提高和企业变革图强步伐的飞速发展，大学生的比例较往年有了很大提升并处于不断增加的趋势。安全实业集团进入了“第二次创业时代”和变革图强的历史性转折时期，这需要加入更多有知识、有文化、有思想的新一代有志青年。

就我们生产二部本身来看，各关键技术岗位大学生的分布比较合理，有利于大学生在生产实践中学习、积累技术知识并得到提升锻炼。大家应利用好公司提供的平台，逐步促使我们成长，使自己成为有价值、能贡献、愿付出的复合型人才。我们目前的管理层，具备大学学历的主任仅有2名，具备大专学历的主任以上管理人员仅有3名，不期望所有大学生在一到两年时间里都能够成为主任，但是晋升为主管，有着得天独厚的优势。二部所有大学生是不是应该反思一下自身问题：

第一，你是不是百分之百的对自己的职业发展负责、是不是对自己的家庭幸福负责、是不是对自己的人生负责。最不希望看到，在安全实业的这群大学生，第一年是工人、第二年是工人、五年之后还是工人……这是在荒废自



己的人生、虚度自己的青春。到最后你会让别人看不起、甚至于自己都看不起自己。

第二，你们是不是奋斗者，为了自己的职业发展、家庭幸福，全心全意的为公司作出贡献，赚取应得的较高的报酬。大学生应该是有思想、有冲劲的一群有志青年，应该懂得价值创造和丰厚报酬的平衡关系：没有创造价值的贡献结果或超越你本岗位职责的价值提升，只是一味的“坐、等、靠”，天上是不会掉馅饼。要知道“天助自助者”，自己不努力，光靠别人的鞭策是没有用的，就好比是一句成语“快马加鞭”，如果你是慢马，即使抽的遍体鳞伤、血痕琳琳，也是无济于事。

第三，你们有没有充分、合理利用公司给你们提供的平台和机会，扮演好自己的角色。公司各项规章制度都是帮助指导我们有效工作、提升自我的，比如：员工代表大会、“五小活动”的激励措施、鼓励员工参与经营管理、安全大学学习、通讯稿件的投稿等等。你们有了解吗？会利用吗？要知道“君子善假于物也”，要学会借用各种平台、各个机会，积极参与进来，才能得到锻炼和提升，才会让你成为千里马。

第四，你们针对公司的某些不合理现象，是人云亦云、还是谏言献策；是满腹牢骚、还是积极阳光。任何一个公司都会存在或多或少的不称意的地方，你们是不是摆正了心态思考过：任何成功都需要过程，我们公司也一样。在公司变革图强的关键时期，各项制度体系、改革体系、市场体系等体系的不断建立与完善，不正是为我们提供了良好的发展机会吗？

还是那句话：天助自助者。公司会为每个人提供公平、公正的发展平台，会为每个人提供学习和锻炼的机会，能否抓住机会、实现自己的价值，在于每个人的思想，因为思想决定行为、行为决定结果、结果成就高度。

领导，您辛苦了！

■ 马凤来 / 中玻（朝阳）

岁月匆匆，时光稍纵即逝，闲暇时间里我细思遐想。领导，您与原料的伙伴们相处快一年的时光了。这一年来，辛苦里夹杂着充实，汗水里携带着甘甜，在您的带领下，我们一起拼搏，我们高兴过，我们大笑过，我们伤心过，我们都闷过，千言万语抵不过一句话——领导您辛苦了！

记得您刚来到原料部门时，给我第一印象是您很幽默，平易近人，起初我不太爱说话，也不知道要和领导说什么，所以我常常沉默。可是，您似乎会心理学，以平静柔和的话语慢慢地尝试着与我们沟通，试图打开我们的心扉。经过短暂时间的接触，我们与您很快就可以直言不讳地交流了。

如果说幽默、温和是您的外表，那么沉着冷静、聪明、正直则是您的内涵，也是我对您的进一步了解。每当您开会时，简单的几行摘要，您就可以用敏锐的逻辑思维把会议的几个内容剖析得淋漓尽致，滔滔不绝的话语总是磁力十足。您对员工的能力任职也是仔细琢磨，优化了人力资源配置，使员工各尽所能、责任到人，每天工作安排得合情合理。工作上，取得了一个又一个优秀的成果，您欣慰，我们也开心。优秀成果的取得是您辛勤汗水的浇灌，可是无情的鱼尾纹却悄悄地爬上了您的脸颊，这

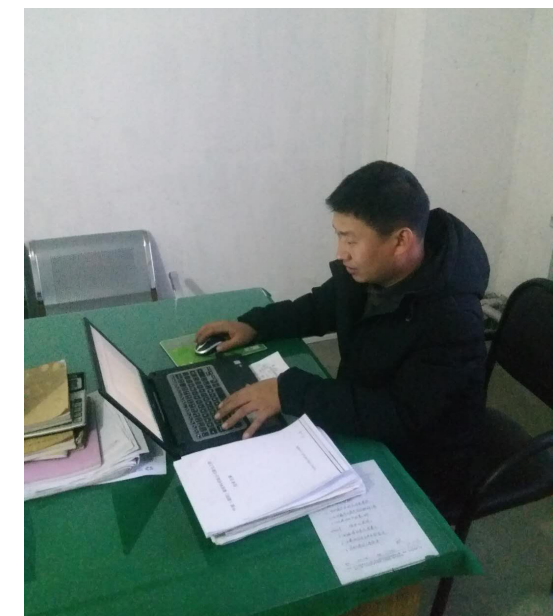
是您辛苦劳累的鉴证。集团的培训您要参加，公司的会议也要参加，会议精神您要传达，传达给上班人员、下班人员，传达至每一位员工；我们的理论培训、技能培训、实操演练……以及对原料各车间巡检，凡是您都要事必躬亲；各种数据和报表我看上去就眼花缭乱，也不知道您是怎么整理、归纳、总结和提炼的那么条理准确。这些都反映出您做事的准则与承担任务的使命意识，是您责任心与能力的体现，是您高尚职业精神品质的体现。您这种兢兢业业的工作态度和求真务实的精神是值得我们敬佩的，轻轻的道一声：领导您辛苦了！

您曾多次在晨曦初露时分，来到原料的岗位巡检，提醒我们打起精神值班、提醒我们该关灯了、提醒我们注意不要浪费……我知道，这既不是您的值班日，也不是您工作的八小时，可这是您的超强的责任心啊！

每次看到您，都是在看报表、审核数据、归档文件、写报告……下班了，您办公室灯光还亮着，您还没有离开办公室。值班时，每次路过我的岗位，您总是匆匆忙忙地来，又匆匆忙忙地走了，有时真想和您多说几句话，可是您很忙。是啊，我们员工面对的只是一个岗位的工作，可您不是，需要您的地方多着呢！有时我会想，是您的精力充沛吗？您是工作狂吗？您的辛苦我们是看在眼里，记在心里，真心地想替您分担解忧。可是，说实话，就我的

水平而言，恐怕是越帮越忙的。也许一瓶矿泉水能捎去我对您的关心，可是也会被您婉言拒绝；我看过您的身份证，知道了您的生日。就在那天，几个兄弟姐妹也想给您简单庆贺一番，缓解一下工作压力，可是您还是没有给我们机会。这些话都是我们发自内心想对您说的话，也是我们内心对您工作的评价与认可，我们的成绩与进步是您领导有方的真情反馈。

请允许我们珍重的对您说一句：领导您辛苦了！



意识中有使命感 实践中有责任感

■ 宗文杰 / 天津中玻

我们每个人在工作中意识上要有使命感，实践中要有责任感。

比尔·盖茨曾说：“我不是在为金钱工作，钱让我感到很累。工作中获得的成就感和体现出来的使命感才是我真正在意的。”

使命感是决定团队行为取向和行为能力的关键因素，是一切行为的出发点。具有强烈使命感的人不会被动地等待着工作任务的来临，而是积极主动地寻找目标；不是被动地适应工作的要求，而是积极主动地去研究变革所处的环境，并且会尽力做出有益的贡献，积累成功的力量。所以，作为一个中层管理者，一定要引发全员为使命感而工作，而不是单纯为了一份薪水而工作。

意识中的使命感可以驱策人向前走。而企业必须赋予员工使命感，鼓舞企业员工去接纳公司的概念，分享公司管理者的感受及态度，认同公司的方向，并且去执行。这样就可以在工作中更投入，更多地关心公司的成长。

哈瑞·杜鲁门当美国总统的

时候，他在椭圆办公室挂了一个牌子：“责任止于此处”。责任感，是企业成长的源泉；责任感，是工作出色的动力；责任感，是领导艺术的核心！

要想树立强烈的责任感，需要提升行为上的先进性。执行力也是公司中层管理人员对工作中问题的决策力、应变力，是衡量一个人能力强不强的依据。每一项工作的执行完成都是靠真抓实干来实现的，如果没有落实到位，那责任就会成为一句空话。因此，工作中要围绕重点、结合经验，在不足的地方下功夫，加强执行力建设，才能不断提升执行工作的责任感、使命感。

总而言之，使命感、责任感，是出色做好工作的前提，是职业素质的核心。使命感、责任感还要求工作中的“懒”、“软”、“散”、“混”等突出问题，强化工作责任感、使命感，履行好自己的职责，以优良的工作作风多做“顺气”、“解结”、“纳言”、“化怨”的工作，集中员工的智慧，凝聚员工的力量，推动集团事业的发展！

责任与心态的重要性

无论是管理者，还是员工，在工作中都会遇到各种各样的问题。当问题出现时，该怎么办呢？是把问题踢给别人，找借口回避，还是主动想办法解决问题？不同的态度和选择会带来不同的结果。

遇到问题总是找借口，等、靠、逃避责任，总是把工作看成是可以推脱的事。他们虽然能一时逃脱责任，但也会一次又一次错失成功的机会，会成为企业不受欢迎的人。试想，一名总是遇到问题就推脱的员工，他的职位有何存在的意义呢？“在其位，谋其政”，这是每一名员工最基本的要求。任何一名员工，之所以被安置在某一个职位上，就是为了让他做好自己应该做的工作，解决工作中出现的问题，而不是把问题推给别人，等别人去完成。

问题是你工作中不可分割的



一部分，敬业的人会视问题为机会，会奉行问题到此为止的原则，总是把工作当成是自己的责任，遇到问题就会无惧的迎上去。他们不找借口、不敷衍、不逃避、不依赖别人，想尽办法去解决问题。在努力寻找解决方法的过程中，不断积累经验，锻炼个人的工作能力，不但能够挖掘出自己最大的潜力，而且能够最大限度的提高自己的工作效率，最终成为公司最受欢迎的员工，成为一个总是被需要的人！

■ 王营 / 中玻（朝阳）