

人生是一种修行

如果说人生是一种修行,那么《弟子规》可以说修正自己行为的一个准则。《弟子规》是儒家思想的基础,也是约束人们的生活规范,依据至圣先师孔子的教诲编写而成,教导学生为人处世的规范。其内容采用《论语·学而篇》第六条,共分为总叙、人则孝、出则弟、谨、信、泛爱众、亲仁、余力学文八个部分,全文360句,1080字。《弟子规》注重的是德行教育,最后一部分“余力学文”就是讲在行有余力的基础上,才要求学习文化知识。其倡导的主题思想是可以行而无学文,但不可学文而无行。

我真正开始接触《弟子规》是在2011年。一是源于一年级的女儿背诵《弟子规》,学校要父母检查学生的背诵情况;二是钱文忠老师在百家讲坛的《解读弟子规》。在听过钱文忠教授讲解后,我才对《弟子规》有了较为系统和深入的认识,《弟子规》列出了日常生

活的113件事情,这些看似简单的事情,我比了一下,自己完全能做到的,却没有几件。在诵读《弟子规》的时候,我深知国学之美并非一朝一夕能领悟到,需要日积月累的积淀,博观而约取,厚积而薄发,正是经历这么一个过程,才能真正体会到经典的魅力所在。

在“谨”和“信”两部分中有两点对我感受颇深,可以说是于我心有戚戚焉,这两点浅薄的认识是:“事勿忙,忙多错;勿畏难,勿轻略。”其意是做事不能太匆忙,匆忙时容易出差错,不要害怕困难,应该知难而进,也不要马虎草率。即使是小事,也要认真对待。回想自己工作中,有时候承担项目多了,就不知所措,手忙脚乱,出现了这样或那样的错误。有一次在印刷报告的时候,由于自己疏忽,表格的排版出现错误,幸好发现和补救及时,避免了事故的发生。此外,在工作中自己有畏难情绪,面对急难险重项目的时候缺

乏知难而进的勇气,信心不足。除了自己本身能力有待提升外,主要是瞻前顾后,怕项目做得不好,承担不好的结果,缺少了勇于担当的一种魄力。“唯德学,唯才艺,不如人,当自砺。”其意思是做人最要紧的是自己的道德、学问、才能和技艺,这些方面不如人家,就要不断鼓励自己,尽力赶上。进入公司三年多的时间,我遇到了公司太多的优秀人才,其品德之高,其知识之渊博让我只能望其项背。欣喜的是我能与他们成为同事,能够向他们学习,不断修正自己,可以说是一大幸事。

人生是一种修行,在今后的的人生道路上,我将以《弟子规》来规范我的行为。“见人善,即思齐,纵去远,以渐跻”。虽然我走的很慢,但我从不后退。(系统工程部 张同秀)



每天不等睁开眼就想到今天哪个活领导要听,明天哪个活要汇报,今天孩子要打预防针,明天孩子要开家长会……,于是乎,“忙碌”的一天在睁开眼的一霎那就开始,按照作息时间表我们开始了机械式、如机器人一般的一步接一步的指令和程序,有的人甚至忘记了自己还是一个活生生的“社会人”。

做不到呢?我们要试着忘记“忙”这个借口,从心理上让自己不再那么忙,让我们返回到“社会人”的队伍当中,重新拾回“社会人”要有的五项基本职能:(1)经常联系我们的家人、朋友、同事还有邻居——不要把自己的社交圈子缩得愈来愈小;(2)让我们的身体动起来——去散步或者跑一圈,去骑自行车、跳舞、打球等等,让我们的身体得到应有的锻炼,不再那么疲惫、没有活力;(3)学会欣赏路上的风景,享受生活的每一刻;(4)多读几本好书,给自己充电;(5)与人为善,尽量多给朋友甚至陌生人提供帮助,感谢那些曾经帮助过你的人,微笑待人。

别以“忙”为借口

“快节奏”的工作和生活对我们来说已经习以为常,机械式的作息我们已经习惯,习惯到我们忘记去关心家人、忘记去给自己充电、忘记欣赏生活中的美丽……,通常,我们对于我们的这些忘记都会赋以一个冠冕堂皇的理由——“忙”。

别以“忙”为借口,世界上比我们忙的人有很多,我们看看微软的创始人比尔·盖茨,也是微软公司主席和首席软件设计师,他应该比我们的工作日程安排的要满得多很多,但是比尔还是坚持着自己的爱好,比如阅读、在业余时间打打高尔夫和玩玩桥牌、抽空陪陪家人等。为什么我们就

(市场部 吴丽丽)

竞聘受挫员工如何有效激励

(上接第一版)沟通将起到举足轻重的作用。在沟通过程中,肯定、鼓励类的情感激励,可以非常有效地消除挫折心理给竞聘员工带来的不利影响。甚至于,前面提到的纵横比较工作不做,只要领导与其他的交流沟通良好、有效,竞聘受挫员工的消极心理都将得以较快、较好的恢复。与此相反,如果本职工作由于种种原因没有开展,或是沟通不充分,那其他的激励手段都将得到不同程度的削弱。

那么采取什么样的谈话方式或是沟通手段比较容易被竞聘者接受呢?在这里给大家推荐“三明治”式批评。那么什么是“三明治”式批评呢?是指对某个人先表扬,再批评、接着再表扬的一种批评方式。“三明治”式的批评方式是一种比较有效的挫折激励手段,因为这种批评方式并不是一味地采取批评的手段,而是在两层厚厚的表扬之间夹杂着批评,所以容易被竞聘受挫员工接受和认可,从而达到消除受挫竞聘者的消极心理,并能有效的将不良情绪转化为建设性的动力,把情感和精力投入到工作中去。领导在与竞聘受挫员工进行有效沟通时,可以先就员工前期工作表现进行表扬,特别是对一些典型事例进行表扬,让其感受到领导对他的关心;其次可以婉转提出他在竞聘中的不足之处或竞聘受挫后的一些消极表现,最后再次提出公司对他的前期工作的认可,并明确对他的工作定位,提出期待他更优秀的表现。

三、设计合理的晋升途径,结合目标激励手段,规划以后的职业生涯
通过纵横比较、与领导的双向沟通等手段后,竞聘受挫员工应当对自己在领导心里定位、对自己在公司的价值体现有一个较明确的认识,可能在其心里也会有一个较为模糊的工作计划或职业规划。这时,人力资源部就应当利用专业职业规划知识协助员工设计合理的晋升途径,规划其职业生涯,达到变压力为动力的效果。

在协助竞聘受挫员工规划职业生涯时,应结合公司内外部发展,考虑到职业生涯发展所需角色的转换和所需能力的转换,这样才能灵活地确定职业生涯发展策略。职业生涯发展策略制定后,一定要对职业生涯实施管理,对设定的目标要有成功的标准,要制定相应的行动计划,要对生涯进行考核,并不断进行修正。

当协助竞聘受挫员工设计合理的晋升途径、规划好职业生涯后,竞聘受挫员工在新的目标激励下,在公司人力资源部的正确引导下,员工竞聘受挫情绪带来的负面影响终将消散,同时这种受挫情绪的经历,也将成为员工工作、生活中的一个磨练,它不仅会增加竞聘受挫员工的抗压能力,更会在激励措施过程中对自己有一个新的认识和重新肯定,这也将成为员工从量变到质变的一个积累,迎接他的必是更精彩的未来。

最后,在采取以上三个手段时,还有一个核心问题是如何恰当地把握措施的适度性,这也是根据员工个体差异不同而度的把握有所不同。有些员工可能在竞聘受挫后,仅仅有些沮丧,公司适当的采取一些有效措施即可;而有些员工的心理承受力稍差或是在竞聘前期望过高,竞聘受挫后会钻牛角尖,会不断否定自己,这就需要有效措施的多样性、持续性和精准性,跟进其情绪的发展变化,直至竞聘受挫情绪的完全消失,最好的状态是将前期的消极性行为转化为积极性、建设性的行为。

以上提出的三点措施仅仅是达到目的一种手段,更重要的是要让竞聘受挫员工感受到公司的重视,认识到自我能力、自我价值的有效实现。员工竞聘受挫后,不必要帮助其在竞聘失败的阴霾中走出来,还应提高他们应对挫折的适应能力,扩大其知识经验,提高其学习能力和社交能力,从根源上杜绝受挫引起的不良情绪。(人力资源部 杨敏)



2012年第五期
总第015期
2012年5月31日

主办:公司企业文化部 网址: http://www.slofzx.com 邮箱: pggswxf@126.com 本期编辑单位:企业文化部

公司调整领导班子及分工 “精细管理年”活动迈开新步伐

进入5月中旬以来,公司根据今年的工作部署及人员状况,相继召开了董事会和股东会,调整了领导班子,进一步完善了组织机构。

公司股东会召开会议,选举产生了新一届董事会。公司对领导班子也进行了调整,调整后的领导班子由姜传胜任董事长;吴凤柱任总经理;赵明奎、

张洪臣、张建荣任副总经理;于志国任副总经理兼财务总监,其分工也做了相应的调整。

此外,公司还调整了纪委组成人员;改选了工会委员会;完善了副总师的工作分工;通过竞聘调整了部分部主任的职务。

随着公司“精细管理年”活动的深入进行,作为此

项活动的重要工作内容之一,公司一系列管理制度近期正在抓紧起草、修改和完善之中,部分规章制度和质量管理体系文件已适时发布实施,有关质量管理体系的第一期“管理规定问答卷”活动开始举办,各项经营管理新举措陆续实施,成果日益显现,公司的“精细管理年”活动迈开了新步伐。(党政办公室 李文华)

助推绿色油田开发 稳固发展西北清洁生产市场



清洁生产审核与培训是公司环境工程的主营业务之一。5月24日,环境工程专业首席咨询师侯广永在西北油田分公司HSE月度宣讲会上做了《清洁生产基础知识》专题讲。

HSE宣讲会是西北油田分公司固定的月度例会,分公司新疆值班领导、油田机关处室、二级单位、修井承包商、钻井承包商等各单位主管安全领导、安全科长及HSE管理人员参加,在新疆轮台基地设主会场,北疆油田分公司机关及二级单位设分会场,采用视频会议模式,会议规模大,规格高。

在宣讲会上,侯广永运用深入浅出的语言,生动活泼的事例,为现场领导、专家做了精彩的讲解。宣讲结束后,与会领导纷纷表示通过此次宣讲,加深了对清洁生产审核概念的理解,进一步理解了清洁生产审核与集团公司的绿色油田开发理念结合的重要意义。

通过此次宣讲,在西北油田市场树立了森诺的良好品牌形象,进一步扩大了森诺品牌的影响力,为公司日后在西北油田市场的稳固发展奠定了基础。

(环境工程部 侯广永)

公司设计板块成功扩展建筑工程乙级资质

公司设计板块成功扩展业务资质,取得建筑行业(建筑工程)乙级资质,为工程设计板块业务发展又开辟了一条新的通道。一直以来,公司非常重视储备建筑工程技术人才,工程设计院已完全具备建筑工程的设计能力,但业务受资质所限未实现飞速发展。公司领导十分重视该项资质申请,安排专职人员准备相关材料,经过几个月的不懈努力,成功取得建筑工程乙级资质。此次成功扩展资质,为公司日后承揽建筑工程施工图设计项目奠定了坚实的基础。(工程设计院 陈飞跃)



竞聘受挫员工如何有效激励

谓期望越大失望越大,这类员工在遭遇竞聘失败后,极有可能出现消极情绪、心理障碍等,如不及时制定有效激励措施,更有甚者会导致员工的放弃行为和对抗行为,从而使公司失去一位优秀的员工。

其实正如马斯洛所说,挫折未必总是坏的,关键在于对待挫折的态度。如何引导员工正确地对待竞聘挫折,将受挫后的不良情绪转化为建设性的防卫机制,达到磨练意志、奋发向上的目标上去,关键在于公司有针对性地引导及采取有效措施。那么员工竞聘受挫后,谁负责竞聘受挫员工的引导?又应该采取哪些行之有效的措施确保激励有效呢?

个人认为,应就竞聘岗位职务的高低而区别对待。一般业务岗位和后勤保障岗位的竞聘,人力资源部可作为引导者的人选;但若是中层及以上职务岗位的竞聘,人力资源部再充当引导者的身份便不太适合,可能起到的效果也甚微,应该将公司总经理或董事长作为引导者的人选,但人力资源部须作为辅助角色进行协助。在这里,主要针对中层管理岗位竞聘受挫情况进行讨论,可从参与激励、尊重激励、情感激励及目标激励四方面入手。

一、通过纵横比较,采取参与激励与尊重激励的双重手段,分析优劣势

在采用这个方式时,首先要求人力资源部做好准备工作,即对参加竞聘人员的性格、履历、业绩等

进行综合调查,在给领导介绍竞聘者信息时做到有极有可能出现消极情绪、心理障碍等,对其做出客观、准确的定位。更重要的是在此过程中,人力资源部应对竞聘人员做出客观、公正的评价,而不掺杂个人喜好从而影响领导的决定。

同时可在竞聘结束一、两周内,分别邀请竞聘受挫者与竞聘成功者对本岗位所需的人格(性格)、任职资格及岗位的主要职责进行纵横分析比较。主要目的是让竞聘受挫者明确自己落选原因,并通过比较分析对自己在公司的价值和职业发展方向有一个较为明确的认识与定位。前面提到过,公司员工多属于高级知识分子,本身就是为客户提供智力服务的,那么在邀请参与讨论的过程中,人力资源部应将尊重原则作为应遵循的主要原则,同时应遵守以下原则:引导竞聘失败者多参与分析比较,尽量让他自己说出结果;尊重竞聘失败者意见,不要轻易反驳。最后通过讨论应达成以下效果:竞聘受挫员工认可最后的分析结果,对自己的工作价值有明确认识,对未来工作目标有较明确定位。

二、通过上下级之间的有效沟通,从情感激励入手,明确定位,制定新目标

当竞聘员工积极性受挫后,从心理角度分析,这时候的他更急于得到外界的肯定。因此,公司总经理或董事长与受挫竞聘员工的有效(下转第四版)

方寸天地 筒邮票中的“精英”——小型张

什么是“小型张”呢,是不是很小?不是,“小型张”不是很小,相反比一般的邮票面积要大上好多。您可能会奇怪,那为什么叫“小型张”。原来邮票中的“张”不是指一枚一枚的单枚,而是指未经裁切的一大张。相比这一大张,小型张就显得小多了,所以称为“小型张”。小型张只含一枚邮票,这枚邮票的面积又通常比一般邮票的面积要大。而正常情况下,一大张邮票中印了许多枚邮票,少则四五枚,多则一二百枚,这也是与小型张的重要区别。

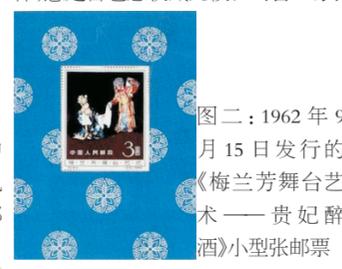
世界第一小型张是卢森堡1923年1月发行的,从此小型张就堂而皇之地登上了邮政历史的舞台。邮政部门通常发行小型张是有一定限度的,只有重大政治题材或者是适于用小型张来反映的题材才享有此“殊荣”。比如,2011年在发行《中国共产党成立九



图一:2011年6月22日发行的《中国共产党成立九十周年》小型张邮票

十周年”(图一)和《辛亥革命一百周年》邮票的同时就都发行了小型张。新中国邮票中最著名的小型张要数1962年9月发行的《梅兰芳舞台艺术——贵妃醉酒》(图二)了,目前价格不菲,频频见于拍卖会。另外,上期中说到的异形邮票中也同样可以看到小型张的身影,请看图三,中间用齿孔打出来的部分像不像一幅宽银幕电影的画面,挺新颖的吧。

近几年,中国邮政发行的小型张邮票,面值一般是6元,印量稍小于同期发行的纪念邮票或特种邮票,主要是为了集邮爱好者的收藏。由于其面积大,图案精美,内涵丰富,观赏性强,而且发行量少,市场价格高,始终是集邮爱好者追捧的“明星”。说小型张是邮票中的“精英”,一点也不过分。怎么样,您是否也想收藏几枚?(曹铮)



图二:1962年9月15日发行的《梅兰芳舞台艺术——贵妃醉酒》小型张邮票



图三:2011年10月21日发行的《天津滨海新区》小型张邮票