

《大讨论大深思》读后感

安全实业 安晓燕

近日集团组织学习了《大讨论大深思》，我在细细读后，感慨良多。

公司的三问“问管理者、问亲属、问员工”真是一语中的，切实的点明了公司各级的关键要害。从公司成立至今，已风风雨雨的经过了十六个年头，中间也是几经波澜。现如今各种现象，也不是一种情况造就的。有时代的变迁，有 90 后人员的思想变迁，也有老员工的思想懈怠，更有安乐主义者……公司的福利待遇是一步步的提高，而我们的胃口也一步步的变大了。十年前，没有食堂，自己从家带饭，中午胡乱吃一口，但是从没有人抱怨什么，现如今反而经常是饭菜不好、制度太严；十年前，没有休假，也从没有想到公司应该怎样，现如今有了休假，反而抱怨假期太少、工作太多……是公司怎么了？还是我们怎么了？为什么公司给我们的福利待遇越多，而我们的怨声也越高？公司的这次深思、讨论真是给了我们当头一棒，是到了该自己好好深思反思的时候了。

对于公司当前困境的麻木不仁，漠不关心是我们的什么思想造就的？员工是企业的基石，而企业同时也是员工的舞台，员工只有在企业给创造的这个大舞台上才能发挥出自己的价值，如果失去了这个舞台，自我价值的实现便成为

空谈。俗话说“大河涨水小河满”，只有企业壮大了，个人的梦想才会实现。有人把企业的发展、壮大比喻成一条出海远洋的大船，要保证这条船平安穿越风浪、绕过暗礁、渡过险滩，顺利到达彼岸，不仅要有结实的船体、正确的航向，更要有从船长到水手的同舟共济、协调配合与奋力拼搏。现在我们的“大船”也正在风浪中前进，如果我们大家齐心协力，保证了“大船”的平稳前进，那么也同时给自己通往成功的彼岸创造了有力的保障，反之则会大船不复存在，而船员到达彼岸的愿望也成了泡影。

现如今，公司已经给我们提供了一个良好的环境，那么接下来就是我们员工如何在这个大舞台上发挥自己的聪明才智，来展现自己，也来共同维护和建设公司这个载体。只有那些能够站在公司的角度，与公司一起去完成成长过程中的痛苦蜕变的员工，才是公司真正需要的人才。

通过此次的讨论深思，我觉得我们有不足，但也不要太悲观，毕竟人非圣贤，孰能无过，但最重要的是亡羊补牢，未为晚矣，只要我们认识到了，并及时改过，就一定能

征稿

又至岁末年初时，不知不觉间《经营之窗》已经陪我们走过了快一年的时间，在迎来新春佳节和《经营之窗》创刊一周年之际，《经营之窗》编辑部特面向全集团公司展开 2017 年第一期《经营之窗》期刊征稿活动，望各位同事踊跃投稿。拿起你的笔，用你一颗诚挚的心，描绘事业的点和线，抒写生活的酸与甜，在安全实业的旅途上留下你坚实而清晰的脚印。

现将征稿详情公示如下：

一、征稿主题

1、围绕《经营之窗》创刊一周年，抒写期刊点评，发表自己的观点，提出改进意见或建议。

2、新年新气象，围绕公司近一年来的各项工作发表自己的看法。

3、新春类关于节日的其他内容。

二、征稿要求

1、文体不限，稿件内容应积极向上。

2、字数：不超过 1500 字。

3、同一主题每人限投一篇。

4、投稿请注明为 -----2017 年《经营之窗》第一期。

三、投稿邮箱：JYZC@HBAQJT.COM

联系电话：0319-8840226

四、稿费说明

经采用的文稿按照《经营之窗》稿费管理办法进行发放，微信公众号刊登则不另付稿费。

做了和做好

朝阳中玻 杨 娟

很多人刚进公司首先关心的是待遇怎么样，其次可能就是要不要加班呀之类的。而想做好工作的人是不会去考虑这些、那些的问题。就以“要不要加班”来评价一份工作好不好的人，绝对不是企业需要的人才，因为他对工作的态度就是做了，而不是做好。

我给大家举个例子，有个看自行车的大妈，夏天时她会给所有的车盖上自己带来的塑料布，顾客取车要走时，她还会笑着拧一把湿布。帮你擦干净坐子上的尘土。她从来没有开口，但很多人会主动多给她一块钱，还连声道谢。大妈和其他看车人的区别就是做了和做好的差距。在金钱上，差距是一倍，在成就上，差距无法估算。

所以，我们要像大妈学习这种精神。在公司，在自己的岗位除

了把自己份内的事做好，也要主动做其他应该做的还没有人干的活，不要想这个活是别人的，别人都不干，我也不干，又不是我的活。如果大家都这样想，那就错了，俗话说：“一份付出，一份收获”。你付出的多同样收获也会加倍。我记得来的时候，听到这样一句话：“公司不养闲”。我觉得很有道理，谁还在想：“看我多闲，多轻松”那我心想你要坐下来好好想一想，你还能闲多久呢？

人生就像单车，方向掌握在自己的手中，要用力才能前进，要是没用力还在前进，其实是在走下坡路。一路上会有逆风的时候，也会有顺风的时候，所以你要想超越别人，要想有更好的工作和生活，就要做到不是“做了”而是“做好”。



真正的高贵

河北中玻 路 达

上个世纪 70 年代初，美国麦当劳总公司看好台湾市场。打算正式进军台湾岛之前，他们需要在当地先培训一批高级干部，于是进行公开的招考甄选。由于要求的标准颇高，许多初出茅庐的青年企业家都未能通过。

经过一再筛选，一位名叫韩定国的某公司经理脱颖而出。最后一轮面试前，麦当劳的总裁和韩定国夫妇谈了三次，并且问了他一个出人意料的问题：“如果你要你先去上厕所，你会愿意吗？”韩定国还未及开口，一旁的韩太太便随意答道：“我们家的厕所一向都是由他洗的。”总裁大喜，免去了最后的面试，当场拍板录用了韩定国。

后来韩定国才知道，麦当劳训练员工的第一堂课就是从洗厕所开始的，因为服务业的基本理论是“非以役人，乃役于人”，只有先从卑微的工作开始做起，才有可能了解“以家为尊”的道理。韩定

国后来所以能成为知名的企业家，就是因为一开始就能从卑微做起，干别人不愿干的事情。

职业不分贵贱，“低就”未必低人一等。对于许多选择就业岗位的人们来说，首要的不是先瞄准好多么令人羡慕的岗位，而是一开始就树立好正常的就业观念。如果干什么都挑三拣四，或者以为选准一个岗位便可以一劳永逸，那么你就可能永远是真正的低人一等。正如台湾的女作家杏林子所说，“现将社会，昂首阔步，趾高气扬的人比比皆是，然而有资格骄傲的却不比骄傲的人才真正的高贵。”我们都应努力让自己变得更优秀。



养生之道

冬季在抵御寒气的同时，也要注意，散寒助阳的温性食物往往含热量偏高，食用后体内容易积热，常吃会导致肺火旺盛，表现为口干、舌燥等。如何才能压住“燥气”呢？中医认为，最好选择一些“甘寒”食品，也就是属性偏凉的食物来制约。

在冬天，可选择的“甘寒”食物比较多。比如，可在进补的热性食物中添加点甘草、茯苓等凉性药材来减少热性，避免进补后体质过于燥热。

平时的饮食中，也可以选用凉性食物，如龟、鳖、兔肉、鸭肉、鹅肉、鸡肉、鸡蛋、海带、海参、蜂蜜、芝麻、银耳、莲子、百合、白萝卜、大白菜、芹菜、菠菜、冬笋、香蕉、生梨、苹果等。

冬季很多人喜欢炖牛肉，最好在其中加点萝卜。民间有“冬吃萝卜夏吃姜，不用医生开药方”的说法。这是因为，萝卜味辛甘、性平，有下气消积化痰的功效，它和牛肉的“温燥”可以调剂平衡，不仅补气，还能消食。

自集团下发《大讨论大深思》文件以后，各公司高度重视，迅速行动，各公司认真组织讨论，大家积极参与，全员自上而下认真比照反思自己的工作，紧紧围绕此活动主题展开广泛而深刻的讨论。各公司反馈的讨论情况，既有部门的反省也有个人的感想，从反馈信息来看，各公司和全体员工深刻认识到了变革图强的重要意义，在全集团进一步统一了思想认识，坚定了变革图强的决心和信念。集团将各公司具有代表性的反思、讨论结果汇总给大家，方便大家学习、讨论。

一、安全实业生产部

通过此次讨论和反思，安全实业有限公司全员对当前整个集团公司所面临的严峻形势和现实状况有了更清楚的认识，也通过对自身的深刻剖析，彻底暴露了工作中的问题，同时也了解了公司未来的发展雄心，理解了公司的良苦用心，讨论内容在全体员工当中引起了广泛共鸣。

我们公司作为一家具有十六年历史，拥有八条在生产产线的企业，产质量的稳定和提高对于公司的发展尤为重要，更成为我们迫切需要进行的工作。生产部现在存在着一些不利于公司发展，不利于工作推进的问题。比如，生产技术力量薄弱，缺乏对产品的创新能力；后备力量严重不足，对于员工专业培训力度不足，整体操作能力不强；精细化管控有待提高，应急处理能力不足；工作中的放权不够；管理人员和技术人员思想保守，不善于学习；缺乏敢干、敢闯精神，做事畏畏缩缩，遇事不敢承担责任，工作推来推去。而正如文中所说，我们现在面临的情况是，没有技术、缺乏资金、没有服务，有的只是劳动，属于一个生产加工型企业。如果我们再没有创新，不去创新，不能生产出客户需求的产品，那么我们公司必然很快会被市场淘汰出局。我们公司现在正处于生死存亡的十字路口，必须图强变革，激流勇进，而决不可抱残守缺，不思进取。不怕工作中有问题，就怕有了问题我们不敢去暴露。当我们真正能够发扬不怕苦、不怕累创业精神，勇敢的对时，其实问题本身就没有那么复杂和难以捉摸了。一切问题的本源在自我，是我们工作的思想和心态出现问题了，缺失了那份创业的精神，甚至有的人干脆躺在了功劳簿上。我们还想发展，因为公司是个很好的实现自我的平台；我们更想将公司建设成一家百年企业，因为那将是属于我们的荣耀。我们不能再对工作中暴露的问题坐视不管，更不应有“事不关己，高高挂起”的严重错误思想认识，而应成为各项工作的合格带头人，变革图强的中坚力量，用积极的行动去影响感召周围人，在工作中敢于负责、勇于担当，遇到困难迎难而上，把各项有利于公司发展的工作做实、做深入。

二、天津中玻管理者

11 月 4 日天津公司组织有行政管理权限的

管理者在一楼活动中心对《大讨论 大深思》进行讨论并反思现在存在的问题。为了让参会的人员畅所欲言，讨论过程由综合管理中心总经理张建立主持。讨论分三个组进行，针对现状大家进行自我解剖和深入反思，提出现在存在的问题，汇总如下：

1、现在制度很多，但是有时存在贯彻执行不到位的个别现象。有个别管理者在管理方式和说话方式也存在过于简单的现象，导致员工怕说错了，不愿提意见，打击了员工的积极性。

2、现在有个别员工思想还不能完全融入公司，还没有做出贡献就要求回报，只求索取，不谈奉献。

3、有的管理者下达任务时随机性比较强计划性不够充分，出现“救火”现象。

4、作为管理者大部分人都很尽力但是没能做到完全尽心。对自己定位不准确，陷入具体事务当中，高度不够，管理效果欠佳。

5、在推行标准化制度时，有的内容存在变更过于频繁的现象，员工在接受上存在问题，摸不着头脑导致存在观望态度，形成撞钟思想。

6、考核机制上要有一个转变，奖励干的好，不让“雷锋”吃亏。

7、现在个别管理者存在做事推诿，不敢承担责任的情况，部门衔接制度和延伸工作没能完全深入贯彻下去只是停留在表面上，没有做到遇事抢着干的习惯。

针对提出的问题各组又进行思考，商讨在以后工作该怎么做，如何去解决这些问题，针对上述问题提出以下建议：

1、作为管理者要虚心接受员工提出的正确建议，对不符合实际情况的建议也要注意说话方式，不要打击员工的积极性，鼓励员工多提建议，要让员工敢于提建议，勇于提建议。

2、员工的思想工作要求我们管理者多沟通，勤培训，让员工适应并融入我们的企业文化。管理者思想统一的同时也要让员工思想统一，进而形成合力，共同为公司发展出力。

3、管理者安排工作时要有计划性，不能做救火队员，安排工作要考虑全面，避免一件事没做完又安排下一件事，让员工产生逆反心理。

4、管理者要通过学习不断提升自身的管理素质，让员工由被动执行变为主动工作。要做到让员工多尽力，管理者多尽心，这样才能提高工作效率。

5、要建立有效的激励和晋升机制并进行量化，提高员工积极性。以制度促进管理者意识的转变，提高执行力。

通过本次讨论，各级管理者都认识到了以前工作上的不足，并且有些观点和管理办法也必须改进的。各管理者也必须不断的学习，去除老好人思想，转变工作作风和方法，统一思想，跟上公司变革的步伐。思想上要与公司保持高度一致，讨论最后，所有管理者统一了思想，统一了认识，表态要与集团公司保持一致，

形成合力，从而达到与企业共赢的效果。

三、朝阳中玻安全部

在收到集团下发文章《大讨论，大深思》后，第一时间进行了阅读。

在文中，我看到了集团对我们公司所有人员的迫切希望，如恨铁不成钢的父母一般谆谆教诲，文章可谓用心良苦！而且里面提到了好多我们在工作中的不足，字字珠玑。

现如今，不仅仅我们公司在变革图强，就像格力一样的大型跨国集团企业也在变革图强！现如今，社会大环境并不是特别好，尤其我们还是身处产能过剩的玻璃生产企业，我们的产品也是大部分流向房地产，而今房地产市场也是夕阳红，所以不变则死，不强则退！我们要想生存，必然要走变革图强的道路！

自集团公司成立至今，一直在引导我们各个分公司和我们这些管理人员改变管理思路，跳出旧的管理思维圈子，中玻朝阳的同事们大部分还都比较年轻，都是年轻血液，大家都还朝气蓬勃，朝气是我们的优势，但另外一方面经验不足也是我们的缺点，生产上的管理层都是从沙河安全实业公司调过来的老员工，老领导，也有一部分是从基层提拔上来的，生产上相对来讲管理经验要比我们这些后勤管理人员要强得多。一方面我们要学习他们的系统管理经验，另外一方面我们还要进行创新，在创新中影响生产管理，大家齐心协力，相互学习沟通，不断提高自我，提高管理水平，改善公司管理现状。

任正非讲，管理是一个从不平衡状态走向平衡状态的过程，而且我们自己应该再去打破这种平衡，造就一种不平衡的状态，然后再去发展变革图强，走向新平衡。这是一个不断提高改进的过程，我们现如今没有他们那么优秀的管理团队，我们的员工素质也没有华为那么优秀，但我们就达不到他们那样的管理么？当然不是，央视的一套节目《挑战不可能》，说的便是没有什么是不可能的，不是不可能，而是我们不相信能，我们不敢去挑战，不敢去改变，不敢去挖掘自己，不敢去飞跃！所以我们应该要改变这种不敢的状态，改变不作为的状态，不作为的人就是混吃等死，即便你原来有再大的成绩，但如果沉浸在这种成绩的喜悦中自满，这种人就应该被淘汰。不论是个体还是企业，都是这样，一个人没了新陈代谢就会死，新陈代谢缓慢就会老化；一个企业没了新陈代谢也会如此一般，而企业的新陈代谢就是我们这些管理人员的思想转变。

要想变革图强，一定要先改变思想，首先我们要相信能！然后我们还要去作为！在前行的道路中不断改变改进提高，提高自我，提高我们的管理水平。

大深思，大讨论，集团对我们的期望值那么高，给我们的福利这么优，给我们的待遇这

（下转第二版）

（上接第一版）

么好，我们还有什么理由再去不作为、不担当、不图强、不干事呢？当一天和尚撞一天钟，不仅是集团企业中的害虫病菌，更是拿自己生命得一种浪费挥霍，人生短短数十载，逝者如斯夫，每个人都应该逆水行舟，做大浪中的弄潮儿！

四、河北中玻客服部

通过部门的周例会，大家都阅读了集团公司下发的关于开展《大讨论 大深思》活动的通知，了解到公司致力于图强变革的决心以及对企业未来发展的美好憧憬。围绕集团公司提出的“一问管理者、二问亲属、三问全体员工”等要点，各自都阐述了自己的想法。

“一问管理者”，不管在哪个公司，管理者都是公司的脊梁与支柱，但如文所言，公司很多管理者都存在问题，虽然不能一概而论，但是确实有不思进取，毫无奋斗意识和责任心，遇事相互推诿扯皮，碍于领导情面不敢直言，不敢管理。社会风气占很大一部门因素，公司领导里面有很多开国元勋与皇亲国戚，在公司成立之初确实立下了很多汗马功劳，功不可没，可一旦公司稳定下来，心态随之也就变了。也希望各层领导多做下自我反省与互相批评，多听听的员工的一些好的进言与建议，不要让不好的社会风气与惰性的工作心态在中玻滋根发芽。

“二问亲属”，从个人的角度看，假如是老板的亲属，更应该珍惜“老板亲属”这个身份，对于别人而言，同等实力或者高于同等实力的情况下，这个身份代表了优先上岗的机会，带着“老板亲属”这个光环，你所付出的应该比别人更多、工作比别人更加努力，以此来展示出你的实力，得到同事以及领导的肯定，不是只靠着“老板亲属”这个身份才能在这个

环境中立足，古语说的好“一荣俱荣、一损俱损”。

“三问全体员工”，作为一名公司普通员工，看到通知中的“三问全体员工”，犹如棒槌，着实敲击到了员工的心里。我们在工作时有多少人落实到“既是劳动者，又是管理者”的思想，计较太多，付出太少，硬生生把自己扣到了“打工者”的帽子里，没有考虑自己的未来，公司的未来。当然也不是所有员工一丝都没有进取，在刚步入公司的那段时间，大部分人会尽自己所能去工作，去得到领导、公司的认可，但每个人都有惰性，在得到认可后就会无意的为自



己灌输“我已经做得不错了”的思想，日积月累，这种思想就扼杀掉了一个人的进取与动力。以下几点值得大家深思：

(1)工作态度: 摒弃“当一天和尚撞一天钟”的这种惰性想法，要有敢想、敢做、敢干的冲劲。观念决定行为，行为形成习惯，而习惯左右着我们的成败。在工作中常有的状况就是：面对某项工作，反正也不着急要，我先拖着再说，等到了非做不可甚至是领导追要的地步才去做。一旦习惯成了自然，就变成了一种拖拉办事的工作风格。所以我们要改变工作态度，把等待被动的心态转变为主动的心态，面对任何工作要变为自发自觉的行动。

(2) 执行力: 如果没有渊博的知识，那就要有强大的执行力。执行力的定义很简单，就

是按质按量、不折不扣的完成工作任务。这是执行力最简单也是最精辟的解释。

(3) 团队的力量足以克服一切困难，一个人的成功只是一小部分的成功，整个团队的成功才是最大的成功。集团发展至今不是靠个人，而是靠整个团队，这个团队中包括领导者、管理者、全体员工，许许多多的人员、不同的岗位职责，才能铸成今天的“安全实业集团”。

企业的长足发展除大方向正确外，还要时刻注重公司诚信及产品质量。我国现在自主产权稀缺，而我集团的主要业务和产品同质化竞争相当激烈。研发新产品对于公司的长远发展固然很重要，但是前期投资大，研发时间不定，因此在新产品研发同时，我们要增强自身的竞争力——过硬的产品质量！以门窗行业来讲，首先，采购部采购原材料必须慎之又慎，控制成本的同时，一定要保证质量；其次，库房人员发现原材料质量存在瑕疵或库存不足时，一定要及时上报，以保证正常生产和产品质量；然后生产部在生产时，除保证交期外，更要保证质量。小心谨慎生产，保证每个货物的细节。多研究如何将产品优化或如何在保证质量的前提下节省用料。发货的时候库管以及库工多一份心才能保证发货的数量与质量准确无误，安装人员在安装时候，一定要尽心尽责，不得因“熟能生巧”而偷工减料，从而影响门窗的正常使用，增加售后成本。只有把好质量关，才能在同质化竞争中略胜一筹。

5、总结：公司各项制度在标准化的同时，也给基层员工提供了公平、公正的发展机会和空间，作为公司的一员要更加努力工作，努力的提升自己，为公司发展竭尽全力、献计献策，决心与公司共成长。相信在不久的将来，无论个人还是公司都会取得更好的发展！

当我们以主人翁的心态去工作，就不再会觉得我们上班时在为领导和单位在工作。我们今天的生活质量，来自于自己过去对生活的态度，而我们明天的生活质量，是自己今天对生活的态度和抉择的结果。我们的生活中，大部分的时间是和工作联系在一起的，工作中什么样的态度，决定了将来我们过什么样的生活，这样从长远来看，工作完全是为了我们自己。所以说无论从事什么工作，身在什么岗位，我们都要摆正心态，主动工作不被动等待，追求卓越不敷衍了事，寻找办法不强调借口，努力坚持永不言败。付出总会有回报，多做一点就能够积累比别人更多的经验，工作中积累的经验、知识，是自己最有价值的财富，它会帮助我们在工作中取得更好的成绩，锻炼自己的同时为自己积蓄了力量，让自己变得更有价值，真正受益的是我们自己。

感谢天津中玻为我提供了平台，让我的人生价值在这里得到体现，我的岗位虽然平凡，但我的工作却是企业庞大链条中至关重要的一环。我深知做一名合格称职的岗位主人，是我们每一位中玻员工义不容辞的责任。作为中玻员工，我们要牢固树立主人翁观念，常思“企兴我荣，企衰我耻”的思想理念，以主人的心态和强烈的责任心对待自己的本职工作，培养积极主动的工作精神，爱岗敬业，常怀主人之心，常做主人之事，公司会更加和谐稳步的发展，我们自己也会不断的成长和进步，在自己的岗位越做越出色，让我们未来的路越走越宽，最终走向成功，创造属于我们自己的辉煌。



养生粥

专家认为，冬天喝粥特别养人。每天早起，空腹胃虚，可以喝一大碗热粥，使肠胃得到滋养，不会增加消化系统的负担，也不会导致肥胖，下面就为大家推荐2款养生粥。

1、黑米红枣粥

做法：黑米80克，大米20克，红枣40克，枸杞子5克。白糖5克。黑米淘洗干净，浸泡5小时；大米洗净浸泡30分钟；红枣洗净去核；枸杞子洗净。锅置火上，放入黑米、大米、红枣和适量清水，大火煮沸转小火熬煮成粥，再加枸杞子煮5分钟，用白糖调味即可。

功效：此粥健脾养胃、改善消化不良。

2、百合红枣粥

做法：江米30克、百合9克、红枣10枚。将百合用开水泡一次，以沏去部分苦味；江米淘洗干净，和百合、红枣用小火熬熟成粥，加适量糖即可（不加也可以）。

功效：清热安神、养心补血。

《大讨论 大深思》学习小感

集团 李爱波

集团近期发布了关于开展《大讨论 · 大深思》活动的通知，文章点出了我公司现阶段所面临的巨大外部环境压力和亟待解决的内部管理问题，清清楚楚、明明白白地告诫全体员工多个关乎企业生死存亡的重大事项，读后感想颇多，肩头瞬间沉甸甸的。下面是我的一些感想，包括自我剖析，以及在工作中发现的一些问题，不足之处，请批评指正。

一、深刻自我剖析，认真对比查找问题。

读完文章后，我认真对比“一问管理者”章节，认真剖析了自己在工作当中的所做所想，必须承认，自己所创造的价值与岗位的职责确实不能划等号，目前还没有能力成为本岗位工

作的带头人，没有及时跟上公司变革图强的步伐。之所以会这样，我分析首先还是自己比较沉溺于现状，认为只要把领导交代的工作做了，就算是称职的。其实作

为一名管理者，大家想想，在日常工作中，领导又能安排多少工作呢？时间一天一天过去，想静下心来写写自己近一段时间做成了什么，突然发现没有什么可写的，可是时间又去哪里了呢？其实时间都在无用的空想中溜走，都在拖延的习惯中浪费掉，都在缺乏自我管理的怪圈中重复。自己都不能管好自己，又怎能管理好员工，怎能成为一个带头人呢？

二、明确岗位职责，积极进取，跟上公司步伐。

每个岗位都有每个岗位的职责，处在自己的岗位时间长了，肩上的职责慢慢就模糊了，归根结底是丢掉了积极进取的心态。当初自己竞聘这个职位的时候，就理解作为综合办事机构，办公室承担着统筹协调、参谋助手和落实督办等重要职责，要时刻谨记小事就是大事，细节决定成败，要有“身在兵位，胸为帅谋”的认识，要有甘当绿叶、乐做配角的奉献精神，更要有“克难必定在我，功成不必在我”的气度。但是在领导身边时间长了，容易滋生自大的毛病，眼中容不下他人，做事不敢担当，有过错推到他人身上，本领没有学到多少，要滑倒是“颇有长进”。经过这次学习，及时认识到这样做是很容易走下坡路的。所以要重新明确自己的岗位职责，勿忘初心，积极进取，跟上公司的步伐还为时不晚。

三、要善于发现问题，敢讲真话，不怕得罪人。

在公司工作已经5年了，经历的事情也不算少，认识的人也很多，不要说别人，自己有时也不敢讲真话，怕得罪人，尤其怕得罪领导，但内心一直有个声音，那就是要讲真话，自我认为自己还算是个直人。但我个人认为，公司现在还缺乏人人敢讲真话的氛围，人们没什么不敢讲真话，直白些说就是讲真话没好处，为什么没好处，因为真话也是分两个方面的。

一是好的方面的真话，譬如说公司或者领

导推行了某种措施，得到了很好的效果，员工们都接受说很好，这是一种真话，真话反馈到领导处，就知道这种措施是成功的，是有价值的，是对公司有帮助的。二是“坏”的方面的真话，是这方面的就多了，也是最敏感的，譬如说某个领导的工作方式、作风不太能让员工接受，但是员工想提意见，说真话，但是又怕领导不接受或者给自己“穿小鞋”，只好憋在肚子里，时间长了就会影响工作，产生内耗。只有上下级感情和谐了，才能更好地配合工作，如何让员工敢讲真话，勇于讲真话，除了制度上开辟多种渠道外，我觉得还是要提高领导的素质和思想认识水平，要善于听取下属意见，不偏听，不能过分看重“告密”。只有领导起到表率，才会有风清气正的工作环境。

作为管理者，要注意培养自己的个人魅力，个人魅力不在于端着领导架子，而在于思想、思维、思路、思虑。思想决定管理者的高度，思维决定管理者的深度，思路决定管理者的广度，思虑决定管理者的信度。没有思想的管理者充其量是大河里的一粒石子，只能随波逐流；没有思维的管理者只能是机器的齿轮，时时刻刻不折不扣地运转；没有思路的管理者就像捻捻转 ---- 拨一拨转一转，光看忙碌不见成效；没有思虑的管理者只会饱食终日，做一天和尚撞一天钟。我想公司的所有管理者没有一个是 不追求自我上进的，都在摸索，都在努力，需要的只是时间，是催化剂，这个催化剂从小处说是氛围，从大处说就是企业文化。

四、认同企业文化，积极践行并丰富企业文化。

古人有云“道不同不相为谋”，是说聚在一起共事的人都是有着共同理想和目标的。华为从一个小公司迅速发展成为一个国际大公司，能够让著名的苹果公司每年都要向其缴纳专利费，是什么让华为崛起的？那就是华为的技术实力和企业文化。任正非的狼性管理学中，他非常强调“危机感”，他曾说过：“10年来我天天思考的都是失败，对成功视而不见，也没有什么荣誉感、自豪感，而是危机感，也许是这样才存活了10年”、“公司高层要有使命感，中层要有危机感，基层要有饥饿感”。

华为的成功值得我们学习，正是为人普遍认同自己的企业文化，才会有如此强大的凝聚力，才能释放出巨大的爆发力。同样，我们也要认同公司的企业文化：“诚信务实、爱岗敬业、开放包容、变革图强、创新提升”，并在日常工作中，在做每一件小事时，都努力践行企业文化，那么我们的公司也会展翅腾飞，我们每一个个体也会实现自我价。

五、正确认识付出与收获，坦然面对得与失。曾经看到过一个报道：在北京举行的第29届奥运会上，争夺首金的热门人选中国选手杜丽失利后泪流满面地说：“我真的很想让五星红旗飘扬在射击馆的上空，我努力了……”；37岁的男子气手枪老将谭亮这次是第四次出征奥运会，仅收获一块铜牌。他说：“四届奥运会只有一块铜牌，对我来说有些残忍，但自己付出了就可以了。”

的确，一个人在成长过程中，树立正确的得失观尤为重要，任何时候都应做到得之欣喜、失之坦然。公司是一个以盈利为目的组织，公

司不挣钱，所有的理想与抱负都是空谈。只有以能为公司创造价值为基础，我们再谈论得与失才会有意义。得之欣喜，就是说个人的愿望和理想经过不懈的努力，就像播下的种子发芽了，开花了，结果了，收获了，当然是件令人高兴的事。失之坦然，就是自己的愿望和理想未能实现，或者说机会没有把握好，失去了，也应该坦然面对，力争把握好下一次机会。

公司不敢说对每一个人都是绝对公平、公正的，但是公司敢说正在努力打造一个公平、公正、公开的平台。在公司这个大家庭中，每个人的满足度是不同的，因此每个人对待得与失也会有不同的态度，但是每个人都需要学会坦然面对得与失，都要调整好心态。一个人的心态决定他的状态，心态良好才能使人以最佳的状态去拼搏奋斗。

六、青春无悔，砥砺前行。

一个不断发展的企业，一定是一个充满青春活力的企业，青春活力不单指年轻人，更重要的是年轻的心态。进入公司年轻人越来越多，那么作为管理者，就要科学有效地管理员工，就要了解员工的优缺点，这样才能有的放矢，制定相应对策，用其所长，避其所短。

公司曾经做过统计，我们安全管理者的平均年龄是34岁左右，员工的平均年龄会更小，所以管理者必须接受80、90后的各种特质，在对80、90后成长环境、社会背景与人文思潮、心理特点等的了解与洞察的基础上，找到适合他们价值认知、心理发育、个人及群体世界观的管理之道。

做为年轻人，在工作中我深刻体会到由于说话、办事等社会经验不足，在与人打交道时真诚有余，技巧不足，特别容易好心办坏事，导致工作出现失误。然而，我坚信吃一堑长一智，你没有成功，还是因为吃的亏太少了。

尽管80、90后员工存在这样那样的不足，但是换个角度来看，同上一个时代乃至上个时代的员工比较起来，80、90后员工视野更开阔，更富有朝气，更加敢想敢做，而这些特质为企业的发展注入了新的活力。这些员工学习能力和接受能力更强，他们受到的教育是60、70后员工无法比拟的，所以能够与60、70后员工实现优势互补。老爱少，少敬老，应该成为我们企业文化的一部分。

青春无悔，在一个充满活力的企业中寻找自我价值，是每一个年轻人的追求；砥砺前行，在千万次的锤炼与重塑中实现完美蜕变，是每一个年轻人的理想。

《大讨论 · 大深思》活动让我思考了很多，也重新认识了很多，对我今后的工作会有很大帮助，我会时刻提醒自己，不忘初心，积极进取，为公司的变革图强贡献一份力量。



真正改变命运的，
并不是等来的机遇，
而是我们的态度。