

落实科学发展观,全力打造

和谐的三联 节约的三联

七月的庐州,骄阳似火。二次创业动员大会给三联人带来的激情正在燃烧。未来行动纲领的制定,五年战略规划的实施,使三联的面貌焕然一新。刚刚驶入二次创业快车道的三联,已翻开新的历史篇章。

激情之下,三联人也清醒地认识到,实现二次创业目标,任重道远。要将三联发展成高成长性、多元化的企业集团,必须消除一切不利于发展的不和谐因素,改变一切不适应形势的做法、原则和惯例。面临诸多的机遇与挑战,选择适合三联发展的新的发展模式已势在必行。

党的十六大提出了“全面建设小康社会”的奋斗目标,构建和谐社会、节约型社会的观点已深入人心,以人为本的科学发展观,为三联提供了新的发展思路。敢为时代先的三联人,以和谐促发展,从节约要效益,积极落实科学发展观,旗帜鲜明地提出:要打造“和谐的三联,节约的三联”!

和谐——实现社会和谐,始终是人类孜孜以求的社会理想。和谐,意味着民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处。打造“和谐的三联”,就是要正确处理各种内部矛盾,建立起员工、企业、社会间的和谐关系。这就要加强员工之间的诚信、友爱、协作意识,讲求互帮互助、诚实守信、平等友爱、融洽相处,以协同精神促进员工与员工之间的和谐;要努力营造活力永存、安定有序的工作环境,使一切有利于企业发展的创造愿望得到尊重,创造活动得到支持,创造才能得到发挥,创造成果得到肯定,以人本思想促进员工与企业之间的和谐;要把企业的生产发展、员工的生活富裕、社会的生态良好结合起来,在取得经济效益的同时注重社会效益,以全局观念促进企业与社会之间的和谐。

节约——就是要切实保护和合理利用各种资源,提高资源利用效率,以尽可能少的资源消耗获得最大的经济效益和社会效益。打造“节约的三联”,一是要将开源与节流并重,树立节约意识、建设节约文化、倡导节约文明,杜绝浪费现象,加强成本控制,从节约每一度电、每一滴水、每一张纸开始,让节约成为每个人的自觉行为;二是提高资源的利用效率,在保证工作质量的前提下,用尽可能少的消耗,创造更高的效益;三是努力探索在企业内部发展循环经济的新途径,大力加强企业资源的循环再利用。

打造“和谐的三联,节约的三联”是落实科学发展观的必然要求,是实现二次创业目标的当然选择。和谐、节约,需要从今天做起,从人人做起。当我们众志成城,将打造“和谐的三联,节约的三联”的口号化为行动之时,一个活力永存、繁荣兴旺的三联必将呈现在我们的眼前!



三联风

诚信 拼搏
协同 创新

顾问:

金会庆 王珏 蒋华
李刚 金美莲 张方振
金妙莲 余皖生 张平
肖建玲 宋颢

主编:韩永红

副主编:汪立峰

编辑:(按姓氏笔画)

王士琅 韦兢 花桂梅
苏影 李志广 安宁
汪朝洋 张伟庆 胡宝琴
胡军健 胡浩 黄俊
黄静 傅炜

摄影:胡军健 花桂梅 傅炜

编辑:《三联风》编辑部

地址:安徽省合肥市环湖
东路45号

电话:0551-5331917

传真:0551-5331922

邮政编码:230081

集团网址:www.sanliangroup.com.cn

电子邮件:slf@sanliantec.com

目 录

特 别 报 道

- 三联学院优秀毕业生先进事迹报告会隆重召开
——省教育厅副厅长虞志方出席大会
并充分肯定三联学院毕业生就业工作成绩.....4

三 联 新 闻

- 金会庆总裁等一行赴日本考察.....6
宣城市常务副市长章钢考察三联.....6
日本科教界客人访问三联.....7
宋颢博士被列为安徽省第四批学术和技术带头人后备人选...7
安徽三联集团举办商务礼仪讲座.....7
三联科技集团开展首期“质量万里行”活动.....8
三联科技集团参加
2005年安徽国际社会公共安全产品展览会.....8
四川省交警总队领导莅临三联考察.....9
三联科技集团举办ISO质量管理体系培训讲座.....9
《三联风》荣获安徽企业内部报刊(通讯)优秀集体奖.....9

党 建 专 栏

- 做民营企业思想政治工作新途径新方法的开拓者.....10

产 品 前 沿

- 智能型汽车综合驾驶模拟成套产品.....14

人 物 专 访

- 金妙莲——诚信仁爱 儒商风采.....16

精 英 团 队

- 队伍 协同 指挥
——拓展北京分部团队风采.....18

员工风采

专业扎实 技术过硬

——记三联 2004 年度优秀员工杨圣友同志.....19

经营管理

沟通,是企业管理的精髓.....20

浅谈股票期权.....22

广泛开展“安全生产月”活动 全面推进安全生产工作.....23

打造企业执行力.....24

企业文化

诚信.....28

企业要重视文化塑造.....29

菁菁校园

三联学院参加安徽省高校招生现场咨询会 等 10 则.....30

热点话题

“小黄金周”化零为整好处多.....34

“小黄金周”应慎行.....35

社会聚焦

从“明星电话曝光”谈明星的隐私权.....36

超级女声 超级梦想.....38

文苑清风

给生命一个真诚的微笑.....39

一个人的现实与梦想.....40

三联之歌.....41

人文桐城.....42

水果的自述.....44



三联学院优秀毕业生

——省教育厅副厅长虞志方出席大会



6月9日，三联学院优秀毕业生先进事迹报告会在安徽大剧院隆重召开。安徽省教育厅副厅长虞志方，安徽省教育厅大中专就业指导中心领导鲍勇、郭森，安徽省教育厅学生处领导刘跃生，及用人单位代表、海尔工业园人力资源中心总经理王彭，安徽三联集团领导蒋华、金妙莲、张平，三联学院领导张方振、余皖生、吕慎堂出席大会。副院长鲁先长主持会议。副院长余皖生宣读了《关于表彰三联职业技术学院优秀毕业生的决定》，虞志方等在主席台前排就座的领导为十位优秀毕业生颁发了证书及奖金。

苏闵等十名优秀毕业生在大会上做先进事迹报告。他们分别是04届交通工程系工业设计专业毕业生、海尔集团“新人奖”获得者，在海尔工作的100余名毕业生代表苏闵；03届法学系法律专业毕业生、安徽三联集团黄山分公司副总经理、安徽三联集团优秀员工金质奖章获得者汪玮；03届信息与通信技术系计算机信息管理专业毕业生、沈阳航空兵部队政治处干事、入伍大学生代表丁雷；03届计算机科学与技术系计算机应用专业毕业生、安徽建工学院在读本科学生、“专升本”学生代表许迎娣；02届计算机科学与技术系计算机及应用专业毕业生、上海常英计算机技术有限公司总经理、自主创业代表阚建中；03届计算机科学与技术系计算机及应用专业毕业生、安徽三联

先进事迹报告会隆重召开

并充分肯定三联学院毕业生就业工作成绩

集团拓展部区域经理、高新技术产业代表何燕;04届英语系英语专业毕业生、深圳富光辉电子有限公司部门经理、高新技术产业代表张亮;02届法学系法律专业毕业生、合肥市国税局一分局税务员、自考生代表朱静;04届经济管理系医药营销专业毕业生、扬子江药业集团合肥分公司业务主管、医药行业代表严琴;04届英语系英语专业毕业生、合肥新华书店有限公司业务主管、文化行业代表贾厚春。入伍大学生代表丁雷在现场向母校赠送了航空模型。

张方振书记作题为《大力实施“一把手”工程,努力开创三联学院就业工作新局面》的报告。他在报告中总结了该院就业工作的先进经验,强调我院要进一步加强职业教育研究与市场分析,把握市场趋向;继续建立专业化就业服务队伍,拓宽就业网络;要加强毕业生就业观教育,走出就业误区;全面实施“订单培养”,改革教育教学模式,对于就业工作,要“抓早、抓紧、抓实、抓细”,在全校上下形成了顺畅的就业工作网络,营造了一个“人人关心就业工作”的良好氛围,为毕业生就业奠定了扎实的基础。

虞志方副厅长在会上作重要讲话。他在讲话中分析了今年全省高校毕业生就业形势,充分肯定了三联学院毕业生就业工作成绩,并指出,三联学院全面推广的“订单式”教育和“海尔班”模式是探索校企结合、主动与市场接轨、深化高职教育改革的典型做法,也是高职毕业生重要的就业渠道之一,值得关注。他说,三联学院在就业工作中,始终把社会用人单位的评价作为检验毕业生质量、提升就业工作水平的标尺,不断推出新举措,创新就业工作新模式,所总结的毕业生就业“一站式”服务,完善毕业生就业回访服务,推行毕业生就业召回服务,建立毕业生自主创业“帮扶制”服务等等,都很有特色。并希望三联学院在就业工作中多出新经验,稳居全省高职院校前列。

(傅 炜)



金会庆总裁等一行赴日本考察

5月8日至5月15日,安徽三联集团总裁金会庆、董事长王珏、董事宋颺、上海公司总经理王江波应邀赴日本考察。

在日本期间,金会庆总裁、王珏董事长等先后拜会了日本棉检协会、T.O.株式会社、ROCOCO 株式会社、VIEWPOINT 株式会社、三菱商事、三菱电机、日立制作所、长大株式会社和 SEGA 公司,向日本企业介绍了三联集团的发展情况,展示了中国市场的商机和潜力,受到日方的高度重视和热烈欢迎,为推动三联与日本企业的合作打下了良好的基础。

(汪立峰)

宣城市常务副市长章钢考察三联

5月29日下午,宣城市常务副市长章钢一行来安徽三联集团考察,安徽三联集团总裁金会庆、董事长王珏、副总裁张平等迎接了章市长一行。

章市长一行先后参观了三联学院、汽配城和科技股份有限公司。在集团会议室,王珏董事长向来宾介绍了三联的成长历程以及未来的发展思路。章市长在听取介绍后,对三联在国家科技进步一等奖项目重大科技成果的推广应用方面所做的工作进行了详细了解,高度称赞三联荣获国家科技进步一等奖并办好民办高等教育事业,对三联所取得的成绩给予了充分的肯定,并希望三联能够再接再厉,取得更大的成功。

(程劲松)



日本科教界客人访问三联

6月19日下午,日本文部科学省科学技术政策研究所第1调查研究组总括首席研究官今井宽、日本国驻华大使馆一等书记官神田忠勇等一行6人,来到三联学院及三联事故预防研究所进行访问。安徽三联集团董事长王珏,集团副总裁、三联学院副院长余皖生,集团总裁助理韩永红,教育产业公司副总经理洪梅等与来宾进行了友好会谈。余皖生副总裁还向客人介绍了三联学院及三联事故预防研究所的发展历程。

(苏影)



宋颺博士被列为 安徽省第四批学术和技术带头人后备人选

根据安徽省人事厅《关于公布我省第四批学术和技术带头人后备人选名单的通知》(皖人办发〔2005〕65号文件)精神,安徽三联集团宋颺博士被列为安徽省第四批学术和技术带头人后备人选。开展学术和技术带头人后备人选选拔培养工作,是贯彻全国和省人才工作会议精神,实施人才强省战略的一项重要举措,有利于加大高层次专业技术人才队伍的建设力度。

(汪立峰)

安徽三联集团举办商务礼仪讲座

为塑造企业形象,提高员工职业素质,安徽三联集团于5月29日在三联学院A楼举办商务礼仪讲座。安徽省知名礼仪专家姜苏涵老师应邀为参加讲座的200多名三联员工做了商务礼仪方面的培训,重点讲授了基本的商务礼仪知识及如何掌握正确的商务礼仪技巧。讲座生动精辟、深入浅出,受到了广大员工的普遍欢迎。安徽三联集团执行总裁蒋华博士同集团有关部门及子公司的员工一起参加了此次讲座。

(汪立峰)





三联科技集团开展 首期“质量万里行”活动

三联科技集团本着“顾客是上帝”的宗旨,在提高产品质量的同时,不断地提高产品的售后服务水平,使售后服务由被动变为主动。5月24日至6月7日三联科技集团在安徽省进行为期半个月的首期“质量万里行”活动,服务的城市包括淮北、宿州、蚌埠、滁州、马鞍山、池州、六安。

科技集团领导非常重视此次质量万里行活动,三联科技集团执行总裁蒋华、常务副总裁陈建新在“质量万里行”队伍出发之前做了动员工作,勉励大家务必要做好此次质量万里行活动。

此次派出的工作人员都是业务熟练、服务意识高、综合素质好的业务骨干。另外,为了提高服务质量,维修人员还带上使用说明书、维护说明书和维修配件到上述城市进行服务。据悉,三联科技集团今后将陆续到其他省份开展此类活动。(汪朝洋)

三联科技集团参加 2005年安徽国际社会公共安全产品展览会

5月12-14日,三联科技集团参加了由省公安厅举办的“2005年安徽国际社会公共安全产品展览会”。

三联科技集团参加此次展会,重点通过展示牌和有关资料,展示了科技集团近几年的道路事故预防的高科技产品,包括驾驶员适应性检测系统、驾驶员考试系统、汽车综合模拟驾驶系统、电子警察系统、“三台合一”综合指挥系统等。展会期间,三联科技集团员工向参观者详细介绍了三联的产品,耐心地解答了参观者的提问,并向参观者分发了科技集团的产品简介和《三联风》等资料,使参观者更好地了解三联企业和三联产品。

展会期间,三联员工以高标准严格要求自己,热情地为每一位参观者服务,充分展示了三联“诚信、拼搏、协同、创新”的企业精神,树立了三联良好的企业形象。(汪朝洋)



四川省交警总队领导莅临三联考察

5月8日上午,四川省交警总队曹锦处长莅临三联科技集团进行考察,就道路驾驶考试系统有关技术和三联科技集团的领导、技术人员进行了很好的交流,并从用户的角度,提出了一些建设性的意见。三联科技集团参加的领导有常务副总裁陈建新、副总裁曹勇、赵峰、李唯哲等。下午,曹锦处长给三联学院的师生们做了一场关于“道路安全保障工程”的精彩演讲。在讲座中,曹锦处长讲解了交通安全形势与责任、现代交通安全设施、道路安全保障工程设计与交通安全设施保障条件。三联学院聘请曹锦处长为客座教授,教务长吕慎堂教授为曹锦处长颁发了聘书。(汪朝洋)



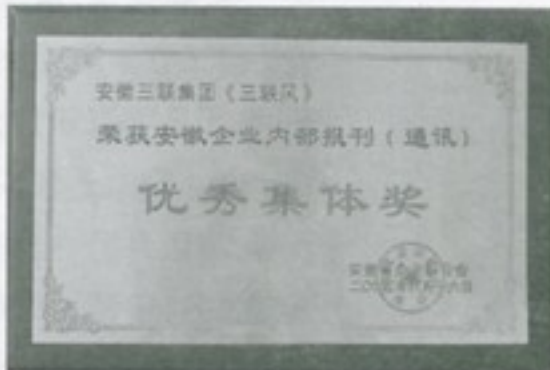
三联科技集团举办 ISO 质量管理体系培训讲座

为了加强公司质量意识,保证公司质量管理体系运行有效,三联科技集团于6月5日上午举办了ISO质量管理体系培训讲座。讲座的主要内容涉及ISO9001:2000标准中的顾客满意体系和持续改进体系。CQC评审中心老师深入浅出讲解了ISO质量标准体系的相关知识。授课老师和培训人员采用互动方式,上课气氛热烈而活跃,培训得到了参加人员的一致好评,达到了预期的培训效果。参加此次培训的有三联科技集团副总裁曹勇、赵峰以及各部门负责人和内审员,副总裁赵峰主持了会议。三联科技股份有限公司已于2001年通过了ISO9001资质认证。(汪朝洋)



《三联风》荣获安徽企业内部报刊(通讯)优秀集体奖

近日,从安徽省企业联合会传来喜讯,《三联风》被评为安徽企业内部报刊(通讯)优秀集体奖。作为三联企业文化建设的重要平台,《三联风》自创刊以来,在风格上不断创新,内容上不断完善,成为宣传三联企业形象的窗口,并受到了广大员工的喜爱。此次获奖,体现了社会各界对《三联风》的肯定。百尺竿头,更进一步,《三联风》编辑部将再接再厉,为广大读者奉献更精彩的内容!(汪立峰)





热烈庆祝中国共产党成立84周年!

1921—2005

做民营企业思想

人们通常认为中国的民营企业难以长大,一方面是长期以来形成的对民营企业的偏见,另一方面是一部分民营企业自身管理出了问题。而安徽三联集团恰恰是个反例,自1990年留日医学博士金会庆先生回国创办安徽三联事故预防研究所以来,安徽三联集团已经经历了十四年的风雨历程,形成了以科教为龙头,集产学研于一体的民营高科技企业。目前拥有国内外子公司10家及民办大学、民营产业园各一家。公司主要分布在合肥、上海、北京、美国、日本。主营以事故预防为核心的高科技产业、以高等教育为主体的教育产业、以汽配市场为依托的民生产业和以国家工程研究中心为龙头的中国光彩高新技术产业园等四大产业。员工从最初的7人发展到现在的2000多人,其中博士12人,硕士63人,留学回国人员21人。

安徽三联集团不仅壮大了,而且发展势头迅猛,2005年启动“二次创业”,确立了以产、学、研有机结合为基础,以高新技术产业作为自身发展的主业,坚持产业经营与资本运营相结合的扩张之路,谋求成为以科技、教育产业为先导,产业资本、金融资本和智业资本融合为主导,产、学、研相结合的高成长性、多元化企业集团的宏伟发展蓝图。

三联集团的发展壮大不仅和创业者的智慧与眼光分不开,而且和内部的科学管理,特别是重视员工思想政治工作分不开。集团把加强和改进思想政治工作作为不断提高员工队伍素质,提升企业市场竞争力的有效途径,始终把思想政治工作融入到各项工作中,坚持以思想政治工作促进企业的发展、改革与服务,注重实效,长抓不懈,并不断探索民营企业思想政治工作的新途径新方法,取得了良好的效果。

一、抓党建,发挥党组织在思想政治工作中的核心作用

自三联集团成立,金会庆总裁就高度重视和支持企业的党群组织建设。1998年以来,集团及下属单位分别建立了中共安徽三联集团支部、中共三联职业技术学院总支部、中共安徽三联实业发展有限公司委员会等党组织及三联职业技术学院业余党校。目前,集团共有党员278名(其中预备党员8名),列为发展对象的89名,入党积极分子223名,申请入党的667名。1996年成立三联职业技术学院团委,1999年安徽三联集团正式成立工会委员会。党、政、工、团齐抓共管,推进了企业的和谐发展。

政治工作新途径新方法的**开拓者**

几年来,集团致力于党的自身建设与企业文化建设相协调的发展机制,着力打造“凝聚力工程”。在抓好党员队伍和自身建设的同时,紧紧围绕建立“为社会创造财富、为股东创造价值、为人才提供舞台、为客户提供服务”的企业文化理念,把党建工作与现代企业人力资源管理科学相结合,组织开展了一系列企业文化建设活动,不仅增强了基层党组织的战斗力和凝聚力,而且增强了企业的创造力和竞争力。主要做法是:以“三个结合”为抓手,抓好党员队伍建设,培育企业文化建设骨干。在发展程序上,注重党员推荐与群团组织推荐相结合、组织考察与群众考察相结合。每年年初根据上级党组织的要求,确定建党对象,并在发展过程中引入党员发展公示制。在培养目的上,注重党员队伍建设与企业人才培养相结合。建立“双培”——即把企业优秀人才培养发展成党员,把党员培养成优秀人才的工作机制,使党员不仅在业务、政治待遇上,而且在收入报酬上都成为广大员工的学习赶超对象。对于被评为“优秀员工”的一线员工,列入优先发展对象。在管理上,注重教育与发挥作用相结合。重视党员的自我教育和约束,开展了“党员设岗定责”和“党员联系群众”等活动,切实履行和担负起党员的职责。

为适应企业工作节奏快、专职政工人员少、开展教育时间紧的实际情况,我们实行党群干部、党政干部兼职化,实现既抓管理又抓教育,在思想政治工作中,坚持“一个面向、三个为主、三个不”的原则,即面向生产经营,以分散为主,以小型活动为主,以业余时间为主,把相对集中培训与分散自学结合起来,把脱产学习与业余教育结合起来,在具体操作上做到“三不”:不影响生产经营的正常秩序,不削弱企业内部的组织管理,不搞劳民伤财的形式主义,崇尚实干,体现灵活、精干、务实、高效的特色。党组织和经营组织交叉任职,将党的工作与生产经营相结合,无论是技术支持、行政、财务、拓展等部门,都活跃着党员的身影,确保了党的工作覆盖到企业经营活动的各个领域。

我们利用业余党校这块阵地,通过各种培训,培养和建立一支强有力的思想政治工作队伍,使之不断扩大知识面,塑造良好的人格形象,掌握做思想政治工作的基本方法和技巧,增强说服力、感召力和影响力,同时,建立激励机制,将做思想政治工作的成绩纳入量化考核,并与绩效奖金挂钩,充分调动了工作积极性,也使他们能够迎接来自

不同方面的种种挑战。

在建设队伍的同时,我们加大了资金的投入,如:从销售收入中提取一定比例的资金,集团党支部书记把上级表彰奖励给个人的资金也拿出来作为活动经费,保证思想政治工作各项活动的顺利开展。

二、抓载体,探索思想政治工作的新途径、新方法

文化是企业的灵魂,是企业发展的不竭动力,是凝聚和激励员工的重要力量,是构建和谐企业的有效途径,也是有效开展思想政治工作的重要载体。

为实现二次创业目标,集团新一届董事会着力于研究集团的创业和发展轨迹,挖掘出属于自身的文化特色,积极营造“和谐、文明”的企业文化氛围,倡导“诚信、拼搏、协同、创新”的企业精神,利用文化长廊、橱窗、板报、内部刊物等能够准确、有效地表现思想政治工作目的和内容的有效手段、形式,营造了良好的企业文化环境,形成健康、和谐、向上的精神风貌,调动了员工的积极性,增强了企业的向心力和吸引力。

我们还借鉴和吸收现代科技成果和最新的管理方法,把互联网作为重要的渠道,积极拓展网上思想政治工作新空间,建立起思想政治工作调研网络和信息网络,加强对员工思想动态分析,通过研究“网民”的特点,加大引导和管理的力度,进一步增强网上宣传的主动性、针对性和时效性。在唱响网上主旋律的同时,占领网下主阵地,初步形成“正面灌输、积极引导、严格监控”为主要内容的网上思想政治工作的良好态势。

根据员工所思、所想、所盼、所求,努力改进思想政治工作的方式方法,克服过去那种形式多、收效少,灌输多、感悟少,强制多、疏导少的现象,针对当前员工所关心的切身利益问题和急需澄清的思想认识问题开展工作。

密切联系群众是党的优良作风和政治优势,集团各级党组织把开展党员联系群众工作作为加强党员教育、开展思想政治工作的有效途径。在各党总支、支部建立了党员责任区,对入党积极分子指定联系人,定期进行口头或书面的思想、工作情况交流。

落实了党员与积极分子一对一、党员与技术骨干一对一、党小组与培养、教育、考察对象联系制度。通过座谈会、个别谈心加强沟通,分析掌握其思想状况,帮助解决生产、生活中遇到的困难和问题。党员联系群众活动促使党员以身作则,从思想、生产、技能和生活上去关心、影响、带动周围群众,帮助职工群众提高认识,使思想政治工作的面更广、点更多、线更长。

建立健全“维权”机制,切实履行工会职责。工会作为企业员工利益的代表者,在涉及员工整体利益的劳动就业、工资福利、卫生安全和社会保障等方面维护了员工的合法权益。近年来,集团安置下岗职工508人,为困难职工发放生活费,为员工办理社会保险,还为拓展人员、保安人员、从事户外作业等危险工作岗位的员工办理“人身意外伤害保险”,经多方争取,将退休职工纳入医保范围等等,切实保障了员工的合法权益,稳定了企业的劳动关系。

三联学院院团委每年开展“心理健康”月教育活动,将心理健康教育纳入学院的思想政治工作管理体系中,由院团委书记兼任大学生心理咨询中心主任,开展长期心理咨询与健康教育,并利用网络、学院广播、校报校刊等宣传媒体,多渠道、多形式地向大学生普及心理健康知识,并通过开展校园文体活动、社会实践、青年志愿者等活动,在校园内形成关爱社会、勤奋学习,健康向上的氛围。

集团内的高科技公司开辟了大学生就业实训实习基地,这样一个专业对口,内容相近,技术领先的实习实训场所使大学生们真正有所学,有所用,有所获。在实训实习期间,我们利用实际项目进行运作,用管理员工的方法管理学生,让学生有更多的机会展示自己的才华、发挥自己的优势。由于走产学结合道路,拥有“双师型”的教师,使课堂讲授与生产实际相结合,专业教育与职业教育相结合,增强了学生的实践能力、适应能力和竞争能力,同时,校园文化与企业文化的结合,有助于学生确立正确的世界观、人生观和价值观,有助于发扬优良传统,培养过硬的思想作风,全面提升自己的政治素质、思想素质、道德素质,促进了学生的全面发展。

就业是民生之本,不仅是重大的社会经济问题,也是重大的政治问题。关系到人民群众的切身利益,关系到改革发展的稳定大局,关系全面建设小康社会宏伟目标的实现。只有通过就业,一个人才能实现自身价值,社会才能不断发展和进步。大学生的就业,又是实现现代化建设的人才需要。因此,学院党总支以就业为导向,不断探索新的人才培养和就业模式,如“海尔班”、“2+1”人才培养模式的创设不仅更加贴近市场,满足用人单位的需求,开创了校企合作办学的崭新历史,也提升了优质就业的崭新一页。2004年学院的毕业生就业率达到98.13%,荣获“全国学生就业示范民办高校”光荣称号。

三、抓队伍建设,促进思想政治工作良性循环

三联发展壮大后,金会庆总裁敏锐地认识到,家族式的管理模式已经无法适应企业的再次腾飞,高级管理人才和先进管理模式的注入是早晚的事,因此,在成立集团新一届董事会时,金会庆总裁先做亲人的工作,再做创业元老的工作,按照年轻化、知识化、多元化、国际化的要求,实现了董事会组成人员及高层管理人员的新“老”更替。在新一届董事会中,创业元老、海归人员和本土精英各占1/3,金会庆总裁也不再担任董事长职务,董事会及管理层的变化不仅仅是人员结构的变化,而且是按照市场的需要和国际化规则对企业的管理体制进行改革,不断开拓集团发展的新局面。

拥有高素质人才是三联保持旺盛、持久竞争力的关键,是实现集团二次创业的关键,金会庆总裁利用自己在美国波士顿学习的机会,与波士顿地区的大企业家和留美华人进行了广泛接触,并以其强烈的事业心和诚信品格吸引他们来安徽合肥。在金会庆总裁创业精神的感召下,在三联先期回国人员成功创业的示范和引导下,目前已有多名留美博士带着高新技术或国外先进的管理理念和方法,走上重要的管理和技术工作岗位,与此同时,国内一批既有深厚的企业管理理论知识,又有丰富的企业管理经验,熟悉国内市场运作的精英,同样在三联发挥着极其重要的作用。独特的“三联人才凝聚现象”,不仅为

集团二次创业奠定了坚实的人才基础,而且也为合肥市乃至安徽省引进海内外高精尖人才做了有益的探索。

“不管在什么地方,要想引进、留住人才,就要深入细致地分析这些人才真正需要什么,怎么做才能打动他们”。这是金会庆总裁对政工人员常说的一句话。基于这样的用人理念,三联集团坚持党管干部、党管人才的原则,以人为本,确定了人高于一切的价值观,实施大教育、大培训,举行首期高级经理人研修班,定期组织员工岗位培训、各种资质培训,并积极开展各种形式的学位教育,组织一线员工到复旦、合工大、安医大等国内高校以及美国等国外高校攻读博士、硕士学位。金会庆总裁除亲自到美国哈佛大学学习深造外,还积极选送优秀的管理人员到北大、中科大等著名学府攻读MBA学位,培养出懂经营、会管理、精业务的复合型人才,为集团的发展提供人才支持,同时为各类人才创造良好的舆论、政策环境和良好的工作、学习、生活环境,用宏伟的事业吸引人才,用共同的理想凝聚人才,用良好的环境留住人才,并积极搭建良好的科研开发平台,使得一大批科研开发人员脱颖而出。三联荣获国家科技进步一等奖,就是三联科技团队集体智慧的结晶;3位博士获“安徽青年科技奖”;15位科研开发人员被省委、省政府分别授予安徽省贡献奖金、银质奖章及“安徽省劳动模范”荣誉称号;获“安徽省重大科技成就奖”1人,被合肥市委、市政府授予“合肥市专业技术拔尖人才”称号者1人。2004年,安徽省委、省政府授予安徽三联集团“安徽省人才工作先进单位”称号。

三联“待遇留人、情感留人、事业留人”,而思想政治工作是贯穿其中的灵魂,良好的思想政治工作让大批优秀人才投身三联,同时,优秀人才的加盟又更好地促进了思想政治工作,形成了良性的循环。

14年的发展历程证明:民营企业的生存与发展,离不开党的路线方针的正确指引,离不开企业党建工作的有力保障;思想政治工作的特殊力量,新途径新方法的不断探索,也保证了企业快速且可持续的发展。

(展致益)

智能型汽车综合驾驶模拟成套产品



基础型汽车模拟驾驶教学系统

近年来，我国汽车产量迅猛增长。随着汽车的普及，一个学习驾驶技术的庞大群体已经开始形成。而原有落后的“师-徒-车”式的培训方式必将制约驾驶技术的普及，市场迫切需要快速、准确、先进、实用、公平的现代化培训手段。而汽车驾驶模拟器为有限的教练车和急速膨胀的学员之间的矛盾提供了最佳的解决手段；同时随着汽车驾驶模拟器的普及，每年又可使我国道路交通事故下降1%~5%，为国家减少直接经济损失达2亿元以上。

智能型汽车综合驾驶模拟成套产品是用于汽车驾驶员培训的高新技术产品，主要包括无纸化考试系统，驾驶适性检测系统，基础型、纠错型、互动型、智能型驾驶模拟培训教学系统等产品。

三联集团是国内第一家研制并生产汽车驾驶模拟器产品的单位，一直瞄准市场需求，引导产品走向，培育并推动产品市场，促进驾驶培训行业技术进步，在驾驶培训领域始终处于技术和市场的领先地位，产品经鉴定专家评议，认为“达到国际先进、国内领先水平”。

汽车驾驶模拟器产品系列

产品系列	产品名称	研制时间
第一代	基础型	1996
第二代	纠错型	1998
第三代	单机互动型	1999
第四代	网络互动型	2003
第五代	个性化智能型	2005

从最初研制的基础型汽车驾驶模拟器到新近研发的个性化智能驾驶模拟已相继更新五代产品。前几代产品已小批量生产并投入应用，实践已经证明，其生产工艺比较合理，技术成熟，产品基本定型。

三联汽车模拟驾驶教学系统是采用微电子技术、计算机技术、实时成像

技术、传感器技术、高速数据通信技术、人体工效学原理和仿真学原理等现代化科学技术研制而成。

系统规范教学内容,培养学员在各种道路及特殊条件下驾驶操作的识别、判断、分析和处理能力,使学员能够在实车训练前初步掌握操作要领,大大提高教学水准和教学效率,系统能够缩短实车培训周期,减少实车损耗和油耗,降低培训成本,减少交通事故发生,先进的教学设备和培训手段吸引来更多的学员,从而带来良好的经济效益和社会效益。三联汽车驾驶培训模拟教学系统,为机动车驾驶员的培训提供了完善和实用手段,其作用得到各类驾驶培训学校和管理部门的广泛重视及应用。

三联集团开发的汽车驾驶模拟系列产品在技术上与国内外同类产品比较也有如下技术优势:

A、主被动合一。本公司产品真正实现了“被动教



纠错型汽车模拟驾驶教学系统

学、主动训练”的培训思想,而同类其它产品要么是主动式,要么是被动式,难以二者有机结合。

B、基于中国的不同道路状况研制的教学场景由公安部中国道路交通安全协会和交通部中国交通运输协会共同监制,比国外其它公司的教学场景更符合中国国情。

C、用 OpenGL 图形开发平台,在 Windows NT 下首次开发出实时成像系统生成的训练场景,并采用三维建模、纹理映射技术,生成立体感强、景物逼真的场景,比国内市场的同类产品的训练场景逼真度高。

D、具有全智能化操作状态提示板和计算机语音自动提示功能;国内市场同类产品多数几乎缺如纠错功能。

E、首次将心理素质检测和训练项目引入该系

统,不仅注重技能训练,而且也注重心理素质训练,有利于培养技术过硬,安全意识强的合格驾驶员。

F、首次引入驾驶员计算机法规考试系统,使学员在其它部门进行理论考试之前,能模拟考试,扩大了系统功能,增加了实用性。

三联集团十分重视科技开发投入,2004 年企业科技开发经费占销售收入 7%,具有较强的持续创新能力。同时集团积极构筑开放的科研合作体系,加强与国内外多所大学及研究机构之间的交流与合作,在事故预防领域开展科研协作,共享资源,紧密跟踪国内外同行业最新技术动态,保持技术的领先水平。合作对象包括美国堪萨斯大学、日本东京大学、长安大学、中国人民警官大学、上海交通大学等,以不断提高企业的整体素质和技术创新能力。(胡浩)

附:

一、本公司为交通行业标准《汽车驾驶培训模拟器》(JT/T378-2005)的起草单位,此标准已由交通部发布自 2005 年 6 月 15 日起正式实施。

二、获得的部分证书:

1.“汽车模拟驾驶教学系统”获国家重点新产品证书。

2.“汽车综合模拟驾驶系统”获国家火炬计划项目证书。

3.“汽车综合模拟驾驶系统”获国家级产品证书。

三、产品主要技术参数介绍

详见三联(上海)集团网站 www.sanliansh.com



互动型汽车驾驶模拟教学系统

金妙莲——

诚信仁爱 儒商风采



乍见安徽三联集团副总裁、安徽三联科技股份有限公司董事长金妙莲，一股浓浓的书卷气扑面而来，令我大感意外。她的穿着朴素得体，高高的前额下一双深思的眼睛，说话轻柔带着上海口音。面对笔者，金董思路清晰侃侃而谈，丰富的人生经历让人不禁听得入了神。

自励——积学以储宝

古人云：君子无以为宝，积学以为宝。金妙莲董事长一直深信，良好的教育和宽广的知识面为其日后成为职业“多面手”发挥了不可替代的重要作用。祖籍上海的金董先后就读于上海市第三女中、合肥一中，1963年她凭着突出的学习成绩进入安徽大学外语系英国语言文学专业学习，1967年本科毕业。1983年进入上海师范大学教育行政管理系，用2年时间拿下22门课程，获得了双学士学位。

她说，从小学一路走来有幸就读于名校，老师的敬业爱岗和治学严谨给年幼的金妙莲留下了深刻的印象。在中学时，她好学不倦，严格自律，做每件事都事先定下了目标，遵守时间尽自己的能力认真做好，逐步培养了自己强烈的责任感。金董说，那时的她爱好广泛，既如饥似渴地阅读世界名著，也在哲学、历史等杂书中寻求知识的养分；既在校运动会中大显身手，闲暇时也喜欢摆弄自己心爱的小提琴。上大学时，她学习英语和俄语两门语言。进过工厂实习，也多次下乡到农民家“同吃、同住、同劳动”。步入社会课堂的金妙莲，开阔了眼界，增长了见识。厚实的知

识底蕴和多样的尝试丰富了她的感性思维，锻炼了理性思维，为她日后看问题的多角度和以积极态度去了解社会与人，打下了坚实的基础。

奉献——二十年春华秋实，籽落成林

1968年，金妙莲来到了安徽无为县中学教书。她说，12年扎根农村的清贫生活，让她有机会了解到农村的贫穷，农民的坚忍，孩子们的纯朴和教育的落后，学会了尊重生命，平等待人，学会了理解、同情、包容。

1980年金妙莲调回了上海，在闵行区教育系统工作，先后担任了教育局整党办主任、沪闵行二中党支部书记，创建了沪闵行七中，并任书记兼校长。学校的事务千头万绪，她自己还带着毕业班。在她的精心管理下，学校升学率节节攀升，学生在各类竞赛中屡屡获奖，学校秩序井然。面对荣誉，她推却了。她说多年来已经养成习惯，充满信心完成领导安排的任务，并不是有所图，只是设定目标，诚恳地把工作做好。当我问她：“您喜欢别人喊您金校长还是金董？”她不假思索地说：“金校长。”眼睛里充满关爱、探询、理解和期待。

拼搏——十四年投身三联事业 肩当重任

1991年，金妙莲投身三联事业，历任三联中专副校长、三联职业技术学院副院长、安徽三联事故预防研究所副所长、三联集团北京公司总经理、三联集团副总裁、三联科技股份有限公司董事长，以及中国人

类工效学学会副理事长、《人类工效学》杂志副主编、中国优生优育协会儿童事故预防专业委员会副主任等,实现了从女校长到女董事长的跳跃性的转变。

万事开头难。金妙莲积极协助金会庆总裁筹办研究所、学校和公司,开拓市场,并多次组织国际学术会议。三联集团的壮大,她功不可没。14年来,她带领着手下的市场拓展人员,将体现三联道路交通事故防治工程特色的17种产品推入市场,使之广泛应用于全国425个城市的公安、交通、军队及大专院校和科研院所,并远销日本、俄罗斯等国。现在的三联科技股份有限公司已成为我国最大的事故预防领域高新技术及其产品的研究、开发、生产和销售基地。

2003年底,金妙莲出任三联科技股份有限公司董事长。凭着多年形成的对市场的敏锐洞察力和对产品、客户和竞争对手的准确把握,她提出,主抓体



现三联高科技亮点的视频桩考项目的研发与销售。秉持顾客至上的原则,金董制

定了周密的市场拓展计划。在04年下半年,三联科技股份有限公司多次斩获国家级、省级、市级各类政府招标项目,中标率高达90%。同年,三联科技股份有限公司承担并完成了公安部全国《县市级公安机关“三台合一”接处警系统技术规范》的起草编制。三联的招牌产品——视频桩考在安徽省、山东省、广东省、广西省等地市的公安、交警、驾校行业得到了全面应用。在金董主持工作的13个月里,市场拓展成绩斐然,销售额实现翻一番。

感悟——零度管理与零度心态

熟悉金董的人都知道,金董做事讲求效率,开会

不会超过一个小时。她十分喜爱《零度管理》这本书,经常在会上读那么一小段让同事们学习和体会。

《零度管理》的理念是通过将过去的成功也好,失败也罢,统统归零,鼓励人们抛开心中一切束缚和先入之见,勇于打破传统,超越组织界限,接受全新挑战。金董认为,读书不能照搬教条,要将理论应用于三联实际。

她认为,三联的道路交通事故预防成套产品依托曾获得2002年国家科技进步一等奖项目“中国道路机动车交通事故主要预防技术研究及应用”以及一项国家标准与四项地方和行业标准的雄厚实力,三联产品的高科技含量、科技后续性、11代产品打造出来的稳定质量都是其核心竞争力的组成部分,性价比高,销售优势明显。三联要牢记“质量就是生命”的信条,不断提升品质,并做好售后服务的工作,以无形资产创品牌,发挥三联品牌效应,巩固与政府、企业多年来的信任关系。她说,在企业发展中,不光要注重经济效益,同时要考虑社会效益,社会的美誉度。每年因道路交通事故死亡的人数在各类意外死亡的人数当中高居榜首,毋庸置疑,道路交通事故预防工程社会效益是巨大的,行业前景是美好的。

谈到三联外聘的海归高管对三联“异文化”的刺激时,金董说:“聘用海归精英好处是,他们带来了先进的管理思想和管理方式,当然他们对中国本土的具体情况不甚了解。我将真诚地尽我所能帮助他们适应这里的环境,鼓励他们放开手脚去实现自己的想法。在金会庆总裁的领导下,携手三联员工二次创业,加快三联的体制改革步伐,改变原来的家族式企业管理模式,建立三联特色的管理模式,使三联进一步做大做强。”

在采访的最后,金董无意间提到了自己可爱的小孙女,她说,其实成绩都是过去的,自己并没有什么值得拿出来作为采访的素材。因为工作忙,抽不出时间多照看自己的小孙女。语气中流露出无限的柔情和说不出的遗憾。淡定、执著、奉献,就是我眼中的金董。衷心祝愿金董在二次创业的道路上越走越顺,越走越宽,开创新的起点!

(曹慧雯)

队伍 协同 指挥

——拓展北京分部团队风采

打造一支优秀拓展队伍,首先需要每个队员具有良好的个人素质,即单兵作战能力强;其次是需要协同意识强,即富有团队精神;再次是需要领导指挥有方,此所谓“千军易得,一将难求”。拓展北京分部正是一支优秀的队伍,每个队员都有自己独到的工作方法和能力,大规模的战役,团队协同作战意识强,分部领导指挥得当,这才有了拓展北京分部的辉煌战果。



洪凡,一个聪明活泼的姑娘,机智灵敏、工作热情、执着、工作业绩突出。2005年3月23日,她因公出差途中遭遇一起意外车祸事故,医生和公司领导均建议她休息观察数日,但她完全没有考虑个人的安危,而是从公司利益的大局出发,于次日带病坚持出差,一心投入工作。这是一种多么难能可贵的敬业精神,一心扑在工作上。洪凡,她负责的是山东省市场拓展工作。山东省拓展基础较好,区域经济实力强,是拓展北京分部的重点大客户。为了更好地挖掘山东市场的潜力,力争多拿合同,她主动向分部领导建议,要求多派人手,加强拓展力量,以一个团队的协同作战来规划和操作山东市场。分部领导调兵遣将,指挥若定,山东市场硕果累累。



费瑞红,拓展部的元老,业绩辉煌,连续多年合同额排名第一,拓展经验丰富,敬业精神极强,由她带过的新人,现大多已是拓展部的骨干力量。拓展工作是千变万化的,每个人的工作方法各有侧重。费瑞红,在她主管的许多省份都签有大量合同,但其中最值得一提的是她对在某一个城市所有公司项目的“深挖井”。最为明显的是她在河北保定对这个城市公司项目的深挖。河北保定自2001年签订了我公司的监控项目合同以来,在她的努力和公司大力支持下陆续拿下了监控二期、三期、电子警察、考试系统、驾校等公司的许多项目合同,这一个城市的合同总额迄今已有1500万。如果多出几个“保定”,多有几个“井挖深”的城市,拓展工作将会是一个何等壮阔的局面?!当公司拓展工作需要她的时候,就会及时闪现她的身影,团队的协作精神在她身上充分地体现出来。



吴岳松,一个干劲十足的小伙子,不畏艰辛、不辞劳苦,自4月中旬成立拓展北京分部以来,一直冲锋在拓展工作前线。联系河北市场的驾模;联系集团高层领导关注的东北市场的驾模、桩考、“三台合一”等各项业务。昨天还在上海接待客户,今天就已赶到成都参加全国驾模的宣贯会,马不停蹄奔波在各个战场,拓展工作开展得井井有条。

拓展北京分部是一支很有战斗力的队伍,这支队伍的其他队员,也是个顶个地棒,合同源源不断。这一成果的取得,除了队员自身努力拼搏、协同作战外,有一个好的领导来指挥车头,队伍是车厢,合同是车站。怎样让所有车厢向着同一个目标全速前进,需要车头来引导和指挥。指挥有方、用人得当、人尽其才,才是指挥的灵魂。

(拓展北京分部 夏继斌)

专业扎实 技术过硬

——记三联 2004 年度优秀员工杨圣友同志

随着一批批驾驶模拟培训系统走下三联上海公司生产制造中心的生产流水线，全国各地越来越多的驾驶学员惊叹于这套系统的培训效果与高科技含量。这一切，很大程度上要归功于他的努力。他，就是三联（上海）集团研发部电子技术工程师杨圣友同志。

杨工来公司时间不算长，但很快就融入了三联这个大家庭中，他在很短的时间内熟悉了移交的驾模资料，理解了小车驾模的开发思路及硬件设计的整体结构；并对原理图及源程序中的问题进行修改，对没有的资料进行了补充，形成了相对完整的前期资料。他根据公司的要求及市场的需要，对驾模产品进行重新定位，确定了基础驾模、纠错型驾模、单机互动驾模及网络互动驾模的产品系列及定义，并确定首先对纠错型驾模进行开发。在纠错型驾模的开发中，杨圣友同志主要负责硬件方面的开发及硬件开发人员工作的安排及协调。他根据驾模新的标准及市场的需求，对纠驾模的硬件整体结构进行了定义，确定了各种硬件电路板的功能，制定了硬件电路板之间的连接方式及通讯协议。在开发过程中，杨圣友同志克服了人员紧缺、新标准出台及市场对产品要求不断提高等等困难，经过一个多月的努力，与同事们一起开发出全新硬件电路板的驾模样机，并初步调试通过，在此过程中，他通过最大程度地提高技术含量，降低系统的复杂性，提高了系统的稳定性，同时大幅地降低了成本。



“专业扎实、技术过硬”是杨圣友同志最好的写照。在安徽三联集团二次创业动员大会上，他还被授予 2004 年度优秀员工的光荣称号。

（胡 浩）

沟通，是企业

有人说企业管理凭借的是经验，也有人说企业管理依赖的是规范的制度，还有人说企业管理靠的是企业文化。仔细想来，上述三种说法都没错，只是不同的企业发展阶段有不同的侧重而已。而无论哪种管理，都离不开有效的沟通，沟通渗透在企业管理的每一个细节，可以说是企业管理的灵魂和精髓。

企业管理中存在的问题绝大多数都是由于沟通障碍引起的。比如企业常见的效率低下的问题，实际上往往是因为有了问题、出了事情后，大家没有沟通或不懂沟通所引起的。还有企业内部执行力差、领导力不高问题，归根到底，都与沟通不畅或沟通能力欠缺有关。

沟通有两种情况，一种叫人际沟通，一种是组织沟通。人际沟通是指我们与亲朋好友同事领导之间的个人之间的沟通。另外一种就是组织沟通，具体有开会、谈判、谈话、做报告、培训、拜访、约见等表现形式。组织沟通不同于人际沟通，它有自己特定的游戏规则。常听人说工作量不大但感觉很累，主要是“心”累，感到沟通起来很难，觉得人际关系很复杂。其实要说中国人的沟通能力应该不比其他差，为何中国的企业里常说沟通起来累、人际关系复杂呢？其实就是把人际沟通和组织沟通混淆的缘故。组织沟通对象的选择必须遵循两个原则：一是按照公司领导级别逐级沟通。在组织中的沟通，只能是按组织领导级别，有什么问题和上下级沟通，可以越级申诉，但不能越级汇报。第二就是和当事人沟通。简单说就是一句话，谁的问题找谁，我和你之间有了矛盾，有了冲突，我和你之间沟通，这就是组织沟通的原则。为什么在外企做事效率比较高，也不完全是人际关系简单，而是一开始就强调组织沟通的游戏规则，沟通就是和当事人谈，或者按公司级别，其他的废话不说。

企业是一个整体的系统，里面各个部门各个岗位之间的边界并不是很清楚，经常出现部门之间的不协调，互相扯皮、相互推诿的现象。那么组织如何才能减少或消除扯皮、推诿，维持良性运转呢？必须靠沟通。部门之间的沟通



管理的精髓

※ 洪 梅

同样也要遵循两个要点：第一点就是与当事人沟通；第二点就是要主动。而在实际沟通时存在的最大障碍是以“回避”的方式解决。当两部门出现问题时，你不吭声，我也不吭声，你找我办事的时候，我就装糊涂。部门沟通时大多数问题都是这么来的，彼此都装作没看见。这种装糊涂的结果我们都知道，就是公司的事情被耽误了，公司受到了损失。其实，部门之间的沟通并不需要很多的技巧，关键是谁迈出第一步。部门之间往往就是这样，一扇沟通的门，就把大家隔开了，只有主动把门打开，主动沟通，部门之间的问题才有可能去解决。

沟通象一条彩虹、更象一个个铰链将员工与员工之间、员工与组织之间、员工与领导之间有效的衔接，沟通能力的好坏决定整个组织的运转效率。同时，沟通更是一门艺术，是现代管理的一种有效工具，用好了使你水到渠成，挥洒自如，但是用不好或是不会用，则会使你处处受制，窘困不堪；沟通还是一种技能，是一个“情商”高低的具体体现，不论管理者还是普通员工，这种“情商”是比某些知识能力更为重要的能力。不断提高我们的“沟通”水平，能帮助我们在各自的奋斗道路上走得更快更稳，还能让我们企业管理中各个渠道更加畅通。

启示：

一把坚实的大锁挂在铁门上，一根铁杆费了九牛二虎之力，还是无法将它撬开。

钥匙来了，它瘦小的身子钻进锁孔，只轻轻一转，那大锁就“啪”地一声打开了。

铁杆奇怪地问：“为什么我费了那么大力气也打不开，而你却轻而易举地就把它打开了呢？”

钥匙说：“因为我最了解他的心。”

管理就象这把锁，只有通过有效沟通才能掌握打开锁的钥匙。

浅
谈
股
票※
蒋
华期
权

说起股票,也许大多数人都有所了解,即使没碰过也听说过。但股票期权对许多中国人来说还比较陌生,因为目前中国的公司法尚未对股票期权赋予合法地位。本文只是就国外的股票期权制度和操作方法做个简单介绍。

顾名思
义,股
票期
权就
是
一
种
在
今
后
可
用
现
在
的
价
格
购
买
股
票
的
权
利。

这在美国非常普遍,几乎所有的公司,无论是上市公司还是私营公司,为了提高公司核心竞争力,调动广大员工及管理
人员的积极性,有效地保证现金流,都会实施股票期权制。股票期权与工资体系相结合形成全方位薪酬体系。这种体系只要管理得当,可有效地吸引人才,留住人才,激励员工积极性,而并不需要增加资金投入。

一般情况下,公司会留出一部分注册股票专门用作人才引进及员工激励(这部分股票虽然有注册,但资金并不到位。这在中国公司法中是不允许的)。对新老员工可以一次性给予一定数量的股票期权,每年对员工的奖励也可以包括一些股票期权。股票期权在签发时要确定买入价,即签发时的股票实际价格。以后无论股票价格上升至任何价位,期权持有人都可以用签发时的价格购买,而以市场价格出售。每次签发的期权每年只有部分的兑现权(比如20%-25%),因此需要4-5年才能获得全部兑现权。期权一般最多可以保留10年。如果该员工中途离开公司,他可以买下并带走或出售已经实现兑现权的那部分股票期权,公司有优先按市价收回该股票的权利。股票期权对于员工等于是投资没有风险的股票,如果股票升值,他选择兑现,净赚升值部分。如果股票贬值,他不需兑现。对于企业,是用公司升值的一

部分来奖励员工,而这升值部分的大小正好是同全体员工的努力分不开的。一般期权的价值在公司上市或被收购时升幅最大。

以上描述有些抽象。下面还是以事例加以说明。假设某人获得10000股期权,签发价为每股1元,兑现权分为5年,有效期为10年。也就是说他获得了以1元在5年后10年内购买10000股公司股票的权利。如果以后公司每年以50%的速度增长(假设股票价格以同样速度增长),即以后5年每年的股价分别为:1.5,2.25,3.375,5.0625,7.59375元。那么他在第一年后可以兑现2000股,即花2000元买下股份,卖出3000元,盈利1000元。如果他5年后再兑现,就可以用1万元买下所有1万股股份,卖出7.59万元。如果他选择10年时才兑现,他也只需花1万元,可以卖出57.665万元。但到第10年如果不兑现期权即自动作废。当然这是以非常理想的情况为例。对于未上市的股票不排除有价无市,即卖不出去的可能。如果公司(或股票)没有增长或呈负增长,他可以选择放弃该期权。股票期权不同于股票,在没有兑现前无权参加分红。

在90年代末美国经济如日中天之时,股票期权成了财富的代名词。许多人找工作时可以不问工资,只关心有没有股票期权。笔者在2000年时就有过一次股票期权惊心动魄的经历。当时笔者在一个小公司任副总裁,由于康宁公司斥资1.5亿美元收购,股票期权造就了42位员工中的31人成为百万(美元)富翁。而一位很能干的市场助理在公司被收购前一星期辞职,去了一家刚成立的网络公司,不拿工资,得了一大堆股票期权。不幸的是,那家网络公司不久就倒闭了。

不可否认,股票期权制度对美国的经济繁荣起到了非常重要的作用,也有过被过分渲染的历史。现在人们对股票期权有了比较理性的认识,美国各企业也充分利用这一机制来促进企业的发展。虽然股票期权目前尚未被中国公司法认可,一些外资企业或中外合资企业已躲躲闪闪地在实行。他们的做法是签发境外企业的股票期权。笔者断言,在可以预见的时期内适合中国国情的股票期权制一定会出台。

六月是“安全生产月”，为了贯彻国家安全生产工作的方针政策，普及安全知识，倡导先进的安全文化理念，提高员工的安全意识和素质，安徽三联集团结合实际情况，大力营造“安全生产月”的声势，宣传“遵章守法，关爱生命”的主题。作为集团安全生产工作的主管部门，集团物业部对驾驶员安全教育、公司办公安全及防火、防盗安全保卫工作进行了集中检查。

对驾驶人员进行安全教育培训。

广泛开展“安全生产月”活动

全面推进安全生产工作

“安全是生命之本，违章是事故之源”，车队作为公司安全生产的重点，物业部将交通安全宣传教育引向深入，根据《道路交通安全法》、《公司车辆管理制度》，选择重点向驾驶员宣传，特别是易发常见的事故隐患因素，需要驾驶员注意掌握的问题，做到人人皆知，以达到和增强驾驶人员的安全意识、自我保护能力，努力减少一般事故，促进安全生产形势的稳定好转。经过深入的学习，每位驾驶员通过了物业部组织的试卷考验，使得他们安全防范意识更强。物业部还向驾驶员宣传三联集团的规章制度并讲解常规的商务接待礼仪，既强化了他们的安全观念、安全意识，又规范了他们的安全行为，更丰富了他们的文化生活。

对消防器材进行检查、整改。

“隐患险于明火，防范胜于救灾”，为了及时消除隐患，防范各类事故的发生，保卫科人员根据集团内各部门的分布情况，摆放了干粉灭火器和 CO2 灭火器，特别是仓库、配电房、财务部为重点防火、防盗部门。

加强安全、防盗检查。

物业部发文严禁员工在公司内吸流

动香烟，以防发生火灾。给保卫人员开会，学习集团文件精神，加强他们的工作责任心，做好安全防范措施，确保全集团的防火、防盗工作落到实处。保卫科不定期进行安全生产和防火、防盗工作的检查，将事故的隐患消灭在萌芽状态，确保企业正常运作。物业部还安排保卫人员夜间巡逻值班，消除夜间的安全隐患，以免财产受到损失。

“安全第一贵在行动，预防为主从我做起”，集团物业部在此次“安全生产月”的活动中，积极营造“关爱生命，关注安全”的舆论氛围，给集团的财产安全提供了有力的保障。

(集团物业部 祖昭艳)



打造企业执行力

※ 赵峰



滚滚长江东逝水，
浪花淘尽英雄。
是非成败转头空。
青山依旧在，
几度夕阳红。

白发渔樵江渚上，
惯看秋月春风。
一壶浊酒喜相逢。
古今多少事，
都付笑谈中。

《三国演义》中的这首开篇词，大家想必都很熟悉。它说的是古往今来，各路英雄豪杰在历史的杀戮中或志得意满，开创霸业；或翦翎杀羽，败走疆场。有的人屡战屡败，人少势微，最后一战而定天下，如刘邦；有的人兵多将广，权倾朝野，却一夕之间命丧黄泉，所建安乐王国顷刻土崩瓦解，如董卓。

这种打打杀杀、或胜或败的场景在中国当今的商海里正反复地上演，历史上的英雄豪杰变成了商战中的企业家。君不见中国的100富豪排行榜，每年都有一二十新人上榜，也有同样多的人下榜；据调查，中国企业的平均寿命为2.4年。商场如战场，诚如斯言。在这里，商场虽没有战场的硝烟弥漫和血腥厮杀，但其竞争的激烈和结果的惨烈却丝毫不逊于战场。

兴衰荣辱、沧海桑田，虽是历史的必然，也有规律蕴涵其中。在商海博弈中，胜者自有胜者的道理，败者也有败者的教训，如果进行总结，也是仁者见仁、智者见智。无论对于胜者还是败者，可资总结的东西很多，但企业执行力的高低一定是其中的一个原因，可能还是主要原因。

对于有执行力的企业来说，它不一定能够成功，这还要看运气好不好；但没有执行力的企业，即使成功，也是一时的运气，最后还是免不了失败。没有执行力的企业就

失去了竞争力,而没有竞争力的企业是无法立足于商海的。

企业生存发展取决于企业的竞争力,执行力则是企业竞争力的有效保障。那么,该如何提高企业的执行力呢?

所谓企业执行力是指企业对制定的政策、策略的贯彻力度,它的衡量标准是要求企业中的每个员工、每个人都要按质按量地完成自己的工作任务。企业执行力有三个核心流程,即人员流程、战略流程和运营流程。所谓人员,是指用人要正确;所谓战略,是指要做正确的事;所谓运营,是指要把事情做正确;提高企业执行力就要从这些方面加以改进,概括地说,需要做好以下几点:

1. 要用具有执行力的人管理企业

在企业执行力的三个核心中,无论是做正确的事,还是要把事做正确,都必须依赖于人,没有人就没有一切,有了人但不合适,最终还是成不了事。在一个企业中,最高行政主管对企业的发展和执行力的高低起着最举足轻重的作用。

联想电脑总裁柳传志认为,提高企业执行力的关键就是选择会执行的人,把他放在合适的岗位上。因此,他选拔杨元庆为联想的总经理。杨元庆也不负所望,把联想电脑带到中国计算机第一品牌位置,一举打破中国电脑市场被国外品牌霸居第一的局面,并使联想电脑走向国门,实现了国际化。

当然,有执行力的人额头上没有贴字,用人者也有看走眼的时候,一旦发现被选拔的人对企业没有价值,或与原有期望值差距太大,就应当即立断,让其走人。平安保险董事长马明哲认为,企业的核心竞争力就在于企业的执行力。他在2003年从安达信找到一个高手,汤美娟小姐,任命她为首席运营管。但马明哲随后发现汤小姐与企业的发展不协调,无助于提高企业的执行力,在汤小姐上任不到二周时间就将其解职。

2. 企业在制定政策、目标和方向时要慎之又慎

在制定企业的政策、目标和方向前,管理者要对企业所拥有的人力、物力、财力资源和具备的条件有清醒的认识,对完成任务所需要具备的资源 and 条件进行深入细致的分析,对在执行过程中可能遇到的问题、障碍、困难、错误要事先仔细评估,并设计好对应的处置办法,在此基础上客观制定企业政策、目标和方向。这些政策、目标和方向源于实际,又高于实际,经过全体员工的共同努力是可以实现的,也即是说,这些政策、目标和方向是可以执行的。

每个企业都有自己所具备的不同资源和条件,每个成功的企业也有自己成功时所不一样的时空背景,所以,企业在制定政策、目标和方向时,切忌盲目照抄照搬。

3. 出台的管理制度要合理、严谨

企业为了总体战略目标的实现、为了日常工作的顺利开展,常常需要出台一系列的管理制度和措施,这些措施和制度出台时一定要有针对性,要公正、合理、严谨,要考虑到实施时的各种情况并拟定对应措施,使其具有可行性,也即具有执行力,否则出台的制度和措施就会因与实际情况不符而朝令夕改或不了了之,使企业的制度、措施失去应有的严肃性,大家就不再去贯彻执行。

例如,有的企业制定禁烟措施,规定在办公场所、走廊走道禁止吸烟,却没有开辟相应的吸烟室,使烟民们只有躲在卫生间里过瘾,严重影响其他员工和客户,这样的措施不出一周就会不了了之,大家也不再去认真执行。

4.管理者对出台的制度和安排的工作要常抓不懈

企业制定的战略正确并不能保证企业的成功,成功的企业必须在战略方向与战术执行力上都不出错,都做到位。在企业战略确定后,作为管理者的工作不是结束,而是刚刚开始,他必须紧盯整个执行过程,在执行任务的每一阶段和每一环节都要保证一丝不苟、方向正确。如果管理者不做到常抓不懈,企业的工作就会虎头蛇尾,在开始时轰轰烈烈,最后不了了之。

日产汽车连续七年亏损,卡洛斯·戈恩上任做 CEO,用了一年半时间使日产汽车赢利 27 亿美元。事后有人问卡洛斯成功的秘诀,他说:我不是那种每天在办公室应付几个小时,其它时间都在高尔夫球场度过的人,我在工作中使自己始终保持高度的紧张感。卡洛斯在工作中保持紧张感,始终有忧患意思,这使他时刻关注每项工作的每一个进程,去把握每个进程的方向不要有偏离,对进程中出现的问題及时解决处理。这种常抓不懈使企业的发展战略得到始终不渝的执行,不仅使日产获得利润,也使卡洛斯获得成功,在 2003 年全球最佳 CEO 中排名第八。

5.执行过程不能繁琐,要避免官僚主义

企业执行任务的繁琐,必然导致企业的官僚主义盛行,使企业各部门、每个人出现推诿扯皮现象,使简单的工作复杂化,消耗企业大量的行政管理资源。因此,企业的管理者要有良好的办法把企业的目标和愿景分解成可以执行的工作任务,同时对下属和员工要充分授权,不能制定太多的条条框框去束缚他们。

商场如战场,商机和战机一样会稍纵即逝。一项工作如果一个人可以做,就授权给他,让他放手去做;一项工作如果一个部门可以做,就授权给部门负责人,让这个部门放手去做。如果让下属和员工囿于条款,那么他们在执行的过程中,就会考虑这项工作是否有领导同意,领导签字没有,人员有没有落实,经费有没有保证?等等。而这项工作应该怎么做,怎么做可以达到最佳的工作效果,使企业获得最大的效益?这些问题反而没人去考虑,工作的目标被转移,执行的结果也就可想而知。

越南战争以美国的失败而告结束,战后美国人进行了总结,他们认为失败的一个重要原因是由于担心中国的卷入,束缚了战地指挥官的手脚,只能让他们有限度地行使战场指挥权,使他们不能根据战场的情况独立自主的去做出决定,有时连轰炸一座桥、一所建筑物都要有五角大楼的批准,甚至是总统的批准。在后来的科索沃战争和二次海湾战争中,美国人对战地指挥官充分授权,简化了繁琐的批准程序,使他们接连赢得这几次战争,又重新赢回所谓超级大国的自信。

6.要有科学的监督考核机制和方法

完美的人是没有的,人都是有缺点的,同样,企业的员工也存在这样或那样的缺点,如能力问题、诚信问题、工作汇报时的报喜不报忧、诿过他人、邀功自己,等等。要保证企业执行力始终如一地正确贯彻,就必须建立一套科学的监督考核机制和方法,具体来说需要做到以下几点:

第一,企业的目标本身一定要清晰,目标应该是可以度量、可以考核和可以检查的;第二,目标确定后,要排定一个明确的工作时间表,最好有目标完成的最后期限;第三,按轻重缓急排列各项工作的优先顺序,重要的工作优先级要高;第四,所下的工作指令要简单明了,不要让下属和员工摸不着头脑;第五,在工作前要求下属检视执行工作的条件,对完成时间和质量做出承诺,使上下级对任务执行取得共识;第六,在执行过程中,管理者要不断关注、跟进、紧盯,随时把握目标执行的方向,对目标方

向的偏离及时修正;第七,设立反馈机制,下属和员工要定期主动反馈任务的执行情况,管理者对重要环节的偏离或脱钩要追究原因。

7.既要注重形式上的培训,更要改造人的思想与心态

很多企业讲到培训,往往会说:我们给高管办了多少期企业管理培训,给中层干部办了多少期讲座,送了多少员工出去学习,等等。殊不知这些只有形式上的培训。一个企业真正的问题就在于全体员工的思想,要想改造一个企业首先要改造全体员工的思想,而且要从最高主管开始。形式上的培训可以快速实现,改造人的思想与心态却是一个长期而艰难的过程。它要求企业的全体员工,上至最高董事会,下到最基层的员工,都要按质按量地完成自己的工作,在工作中兢兢业业、一丝不苟;这样就使企业的战略目标能够得到最大的执行力度。

韩国三星在早期为了追求市场份额,忽视质量盲目生产,生产出的家用电器因质量低劣卖不出去,造成大量库存,李健熙从父亲手上接任董事长后,面临的是一副烂摊子。他经过调查摸底,在公司高层会议上明确宣布“三星以后不要求市场份额,不要求生产速度,只要求质量,即使只做一台家用电器,就要把它做好。”而且“从我开始改变,除了妻儿,一切换新”。转变了思想的三星电子经过励精图治,目前在全球紧随美国通用电气、日本 SONY 之后,排名世界第三。

8.打造大家都认同的企业文化

一个企业从成立伊始,就要面对市场残酷的竞争,克敌制胜的关键在哪里?

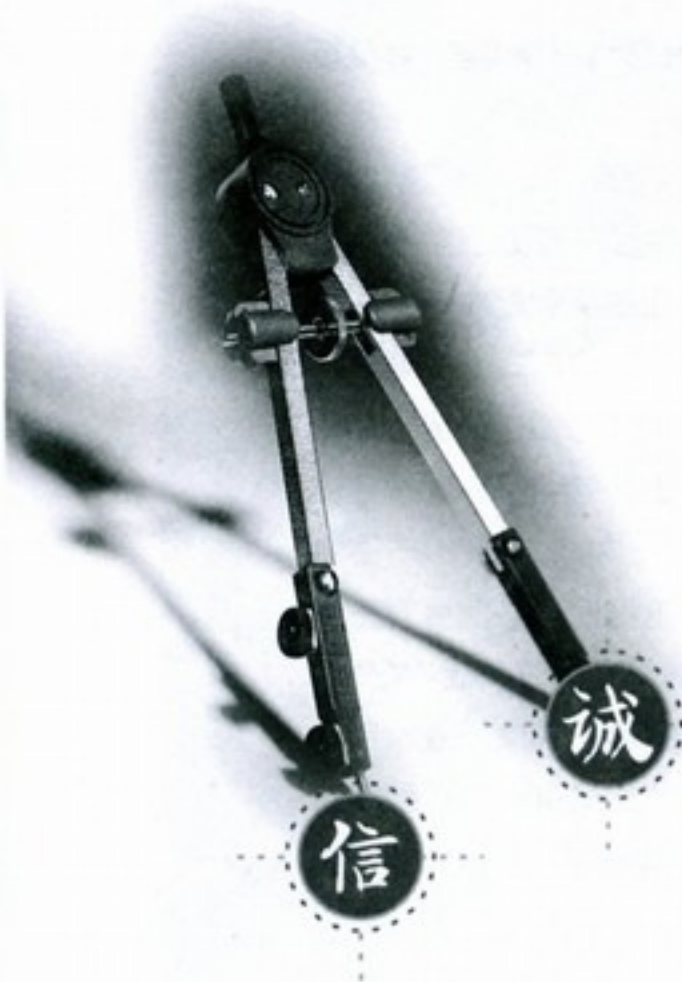
竞争的关键是品牌,品牌的核心是特色,特色的保障是文化,文化的源泉是历史。从这里可以看到企业文化对企业的竞争力起着保障作用,企业的文化也来自企业的发展历史,一个企业的开创者同时也是一个企业文化的奠基者。企业文化与企业所从事的领域和企业的产品目的是相关的。

企业文化不是一句口号,不是一个目标,不是一个希望,企业文化是一种价值观,要融入全体员工的思想和行为。企业文化作为一种价值观要取得全体员工的共识和认同,才能形成企业强大的凝聚力;有了凝聚力,企业就会万众一心,没有理由没有执行力。

在企业文化的建立和发展中,领导的作用是决定性的。一个员工认同领导,也就认同了领导所代表的企业文化,也就对企业文化有了共识;反之,一个员工不认同领导,也就不会认同领导所代表的企业文化,也就不认同他这个企业,那么企业又怎么会有执行力呢?

华为公司董事长任正非认为:企业的资源是会枯竭的,惟有企业文化才会生生不息。他把狼作为企业文化的象征,认为华为的发展就是要发展一批狼,因为狼具有三个优秀的品质。第一,狼嗜血,嗅觉特别灵敏,哪里有血腥味就往哪里冲;这意味着要在商海里把握住商机;第二,狼不管天有多寒冷,有没有雨雪都会出动;也就是说,市场变化再险恶,华为也要去做;第三,狼是成群结对的,这表明狼具有团队精神。

一个企业只要认真的做到以上几点,就可以打造出一个具有执行力的企业。最高董事会可以根据市场情况和企业自身条件,实事求是地制定企业的发展目标和战略;高层主管和管理团队可以把企业的目标和战略分解成阶段目标和任务,落实在每个员工的日常工作中,并加以追踪监督;每个员工在对企业目标和战略具有共识的基础上,在工作的每个环节和每个阶段都一丝不苟、按质按量地工作。这样的企业对内具有执行力,对外具有市场竞争力。



当今中国正处于市场经济时期,市场竞争的激烈、经营行为的短视、经营理念的冲突都会导致企业在生产经营的某些方面价值失衡,出现不诚信行为,其根源在于企业管理过程中对诚信理念的忽视。减少和消除不诚信经营行为,努力提高企业管理者及员工的诚信素质,建立企业的诚信文化,是当前企业管理的重要内容。

诚信文化理念是企业兴旺发达的基础,只有在经营活动中遵守诚信理念,企业才能拥有比较广泛的客户,才能做到既保持老客户,又创造新客户,从而拥有原有的市场和开辟新的市场,最终才能使企业高效益地可持续发展。如果一个企业缺乏诚信理念,在经营活动中损害了客户的利益,那么虽然可能在短时期内获得一定的利益,但是从长期利益角度来看,它则是一种自我毁灭。只有有了诚信,企业才能够最终赢得客户,赢得市场,赢得一种长期的可持续发展的格局。诚信文化理念应该是企业必须牢固树立的经营性企业文化的重要内容。诚信是企业存在和发展的基础。

顾客是企业赖以生存的基础,企业的中心目标应该是以顾客为导向,让顾客满意。要获得顾客的满意,管理者在处理与顾客关系时就必须做到信息非对称条件下的诚信,做到货真价实,按照自己的承诺,满足顾客的要求。

一般认为,企业文化由三个部分组成:企业精神、制度文化和物质文化。制度文化是企业文化的中间层,是把企业精神和物质文化二者联系起来,使企业文化制度化、规范化的行为准则。要把诚信文化观念渗透到管理过程中,变成人们的自觉意识和行动,制度是最好的载体之一。人们认同一种新观念、新文化可能需要经过较长时间,而把企业极力推行的观念和文化体现在制度中,借助制度的反复强化作用影响观念,则可以加速这种认同过程。当制度内涵被员工接受并自觉遵守时,制度就变成了一种文化。

在我国目前的企业管理制度中,往往是违法或违纪行为可以受到相应的处罚,而大多数诚信或不诚信行为却没有相应的奖惩措施。因此,确立公正合理的诚信奖惩机制,给企业诚信文化建设以有力的支持是完全必要的。建立现代企业的诚信奖惩制度,应尽可能使奖惩制度科学化、合理化、标准化,以便于对企业员工的诚信或不诚信行为进行奖惩。另外,奖惩手段,应落实到用工选择、岗位分派、职务任免、级别升降、薪酬分配等具体环节之中,对维护企业诚信的行为给予奖励,对违反企业诚信或给企业信誉、形象造成损害的行为给予惩罚。同时,建立健全企业诚信奖惩的组织领导体制,坚持公平、公正的原则,做到责任明确,保证对企业诚信行为的奖惩落到实处,真正起到激励员工诚信行为的作用。

企业文化是企业生存的基础、发展的动力、行为的准则、成功的核心。建立企业诚信文化理念,就是要求企业自觉地遵守诚信的原则,完全以诚信的文化理念来指导自己的经营活动。诚信文化建设是所有企业在企业文化建设中应该予以重视的。

(上海集团 刘 威)

“健康向上的企业文化是一个企业战无不胜的动力之源”；“关于发展，三流企业靠生产，二流企业靠营销，三流企业靠文化”。

企业文化作为现代管理科学理论引入我国已经 25 年，但从来没有像今天这么受到企业界、学术界乃至政府高层的广泛关注和普遍重视。面对日益激烈的市场竞争，企业组织应该用什么样的战略思维和眼光来应对其他各公司的挑战？美国 3M 公司大中华区总经理余俊雄先生在接受记者采访时说：“……其实，100 多年来发展历程中，我们还是犯了很多错误，但是有一点我们认为自己一直没有做错，那就是一百年来，3M 遗留下来的企业文化基本上都没有进行多大的改变。”企业文化正是 3M 公司保持基业长青，获得成功的主要原因。

企业文化如此重要，那什么是企业文化？首先它是一个企业团体在经营过程中所积累体现出来的一个文化，也就是企业信奉并付诸于实践的价值理念，可以分成四个层面：第一层是表层的，即物质上的，这也是最可变的部分；第二层是浅层的，即行为文化；第三层是中层的，即制度文化；最后是深层文化，即精神文化，这是精髓部分，也是变化最小的部分。现代企业的核心竞争力、技术创新可以模仿，但文化最主要是具备企业特征，有自身的特殊性，是无法模仿的。

其次企业文化是企业的灵魂，是实现企业制度与经营战略的重要思想保障，是企业制度创新与经营战略创新的重要理论基础，是企业活力的内在源泉，是企业行为规范的内在约束。企业只有“文化”起来，才能真正实现可持续发展，才有恒久活力。世界著名的戴尔公司迅速发展崛起并获得成功，其中最突出的也是不同于一般公司的是：它并不是依靠领先的技术，而是依靠一种全新的战略思想，一种独特的观念，一种讲求实效的商业模式。还有生产体育用品的世界 500 强耐克公司，为什么它的一件不含任何高科技很普通的 T 恤衫，上市价高达两百多，如此昂贵却仍吸引很多年轻人，这未必是因为它的质量、款型就比其它品牌好，只是它卖的并不仅仅是一件衣服，而是它多年来沉淀的一种独特的品牌文化，一种企业性格。

在一个公司的经济发展过程中，文化决定战略选择。我们发现，很多优秀企业，其成功背后都有不可模仿的独特的企业文化基因在其中发挥着关键作用。像通用电气推崇的三个传统“坚持诚信，注重业绩，渴望变革”；沃尔玛的基本信仰“尊重每位员工，服务每位顾客，每天追求卓越”；诺基亚的价值观“科技以人为本”；像三联精神“诚信、拼搏、协同、创新”等等。的确，他们持续成长、不断发展的动力就在于他们具有不可替代的优秀企业文化，他们独到的经营哲学，共同的价值观念和规范的行为准则，使企业与员工休戚相关、荣辱与共。

如今，越来越多的企业家认识到，现代企业的竞争已经深入到文化层面，文化的竞争是更高的竞争。企业文化已经成为经济全球化后企业之间沟通、交流和合作的通用话语和文化基础。加强企业文化建设已经逐步被众多有远见的企业家列为企业发展战略和现代科学管理的重要内容。

现在三联迎来了二次创业，机遇与挑战并存，将看我们如何把握。十四年的风雨历程，为实现二次创业提供了舞台。新世纪新机遇，谁拥有了文化优势，谁就拥有竞争优势！所以如何建立个性的、前瞻的、传承的、实效的、可操作性的企业文化体系对于三联就显得尤为重要。

（金龙门公司 黄俊）

企业要重视文化塑造



三联学院参加安徽省高校招生现场咨询会



金会庆院长亲切看望参加咨询会的专家

6月27日,安徽省高校招生现场咨询会在安徽国际会展中心举行,三联学院派出了以院领导鲁先长、吕慎堂领衔的强大专家阵容,分散在10个咨询台进行咨询。院长金会庆教授、海归博士蒋华教授也来到现场,亲切看望咨询专家与工作人员。

本次咨询服务主要面向专科、高职批次录取的考生,今年我省一专、二专的参考录取线分别是文科:395、300;理科:389、300。咨询会上,我院的领导、专家和工作人员顶着酷暑,为前来咨询的20000名学生家长、考生解答了疑问。(傅炜)

三联学院与海尔工业园共办海尔班

日前,三联学院先后与合肥海尔工业园、三联科技集团联合举办“海尔班”、“三联班”,通过创新的“2+1”模式,将2006届近200名大二同学培养成为毕业后即能适应企业要求的应用型专门人才。这是三联学院积极实践高职院校教学改革,探索人才培养新模式的又一新举措。

5月17日,三联学院与海尔工业园合作举办“海尔班”签字仪式在A教阶梯教室隆重举行。院领导张方振、鲁先长、吕慎堂,合肥海尔工业园人力资源总经理王鹏等出席仪式。教务长吕慎堂主持仪式。

张方振书记代表在仪式上做重要讲话,他说,海尔班是探索校企结合的典型实例,具有现实意义,一是可以取得完善和扩展校企结合的经验,以推动高职教育的改革,二是对学院自身的课程改革有推动作用。他指出,无论是从高职教育的培养目标来看,还是从实现培养目标的教育过程来看,产学结



合、校企合作都是高职教育的根本属性和本质特征。

在现场200多名同学热烈的掌声里,副院长鲁先长与合肥海尔工业园人力资源总经理王鹏在协议书上签字,并合影留念。

与以往的“订单式”培养模式不同,“2+1”模式是将已

经完成2年专业学习、具有一定专业背景的3年级学生,选送到海尔工业园进行实训,将原有专业知识与企业上岗培训进行嫁接,即根据岗位需要着重培养同学们的基本能力和职业应用能力,并通过实训使他们真正成为社会急需、企业欢迎的高等技术应用型人才。同时,创新人才培养模式也为校企合作、“产学研”一体化开辟了新的渠道。

目前,三联学院已与上海张江高科、扬子江药业等企业签订了合作意向书,该院将全面推行“2+1”培养模式,持续给海尔等知名企业提供“新鲜血液”。

(傅 炜)

余皖生副院长出席“三联学院杯”

全省十佳创意德育实践评选活动

5月17日上午,三联学院副院长余皖生做客安徽青年报社,作为评委之一出席了“三联学院杯”全省十佳创意德育实践评选活动。

全省十佳创意德育实践评选活动由团省委主

办、安徽青年报社、团省委学少部与我院共同协办。此次评选将从300多份征集稿中遴选出十佳创意德育活动、十佳创意实践活动各十个。评选结果将在本月底在安徽青年报上正式公布。(傅 炜)

截止5月底,三联职业技术学院学生报名参加系统操作员、秘书、推销员、公关员、物业管理员,人力资源资格证考核的学生达1256人。

三联职业技术学院矢志不渝把“高尚的职业道德、精湛的专业技艺,自主的从业能力,自强的创业精神”作为办学理念,高度重视提高学生的整体素质和就业工作,积极推动高职教育学生毕业证和职业资格证考核并重,提高应届毕业生面对社会需要的从业技能。根据安徽省劳动和社会保障厅《关于2005年统一职业技能鉴定工作的通知》,三联职业培训中心配合学院各系继续开展了03级学生职业资格证报名工作。为了推动此项工作的开展,三联职业培训中心与各系学管主任、辅导员细致做好学生的宣传、指导工作,通过学院各方面宣传,今年的报考职业资格证形势很好,学生报名十分踊跃。

(王士琅)

2005年三联学院
职业资格证报名火爆

77名学子金榜题名

三联学院“专升本”考试再创佳绩

三联学院继去年99名学生通过“专升本”考试(普通高校普通专科层次升入本科教育)之后,今年在这项由省教育厅统一领导组织的考试中,再次有77名同学被安徽师范大学、安徽农业大学、安徽工业

大学等15所本科院校录取。这些同学分布在计算机科学与技术、英语、工业设计等10余个专业,将从下学年开始他们新的大学生活。

(傅 炜)

三联学院学生首次参加“网络与 信息管理员(师)”职业技能考试全部合格

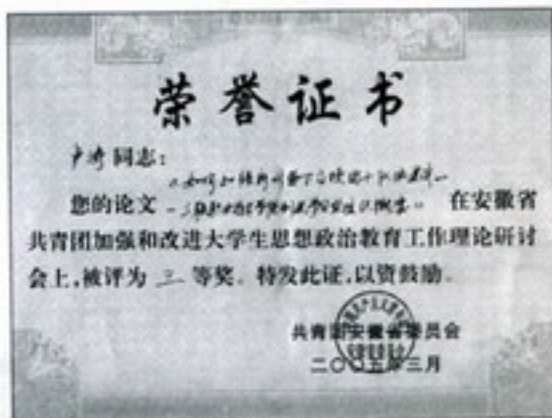
2005年4月,三联学院38名学生参加信息产业部“网络与信息管理员(师)”职业技能考试且全部合格。

随着我国经济的高速发展,IT行业人才竞争激烈、高技能、高尖端人才普遍受到欢迎,根据劳动和社会保障厅、信息产业部《关于实施电子信息产业高技能人才培养项目的通知》文件精神,为规范各用人单位对于“网络与信息管理员”类职业人才衡量标准及用人评测机制,将实行就业准入控制,全面开展电子信息产业高技

能人才——“网络信息管理”职业技能培训考核工作。4月初,三联职业培训中心受信息产业部职业技能鉴定指导中心授权,组织了首批计算机一系、二系部分学生的报名、培训、考试工作,为了保证这次考核通过率,中心组织学院优秀青年教师开展此项培训指导工作。共38名学生经信息产业部考核认定成绩全部合格。这将大大推动我院职业技能教育向高质量培训方向发展。

(王士琅)

院团委捷报频传 再创佳绩



《共青团工作创新80例》在团省委的精心组织下,日前正式出版。本书由团的组织工作、青年文化工作、青农工作、青工工作、学校团的工作、少先队工作、社区和维护青少年权益工作七个方面组成,学校团的工作共精选12所高校典型创新案例,其中三联学院团委《民办高校学习型组织创建》被收入其中,一方面说明各级领导对三联学院团委的工作创新和成绩表示认可和赞同,另一方面也为三联学院共青团工作指明了方向。此外,院团委书记卢涛论文《新形势下如何加强团干队伍建设——三联职业技术学院创建学习型组织概要》荣获全省大学生思想政治工作研讨会三等奖。(院团委)

三联学院英语系李倩同学荣获

第三届安徽模特大赛优秀模特奖

4月29日晚,安徽省模特大赛总决赛暨颁奖典礼在中科大礼堂举行。三联学院英语系同学李倩一举获得“安徽省优秀模特”称号,我院团委同时被评为“最佳组织奖”。

本次大赛由团省委、省文化厅、省青联、省青年模特协会共同举办,我院团委积极组织,通过举行三联学院模特大赛选送了11名选手参赛,最终有六名选手进入复赛并拿下“安徽省优秀模特”奖一个。

(卢涛)



“第五项修炼”培训班结业仪式

6月1日,学院团学干部“第五项修炼”培训班在A011教室落下帷幕。团委书记卢涛在会上首先感谢同学们自去年9月23日团委“创建学习型组织”以来,在近一年的时间里,每周一、周三放弃中午休息时间,加入集体学习的行列中,这种学习态度令人欣慰,指出本次培训班自4月20日开办以来得到了全院学生干部的支持,学习内容主要有:序言、自我超

越、改善心智模式、建立共同愿景、系统思考、团队学习六个部分组成,培训结束后同学们均交了学习心得,而且体会深刻,我们一定要树立信心,再接再厉为三联学院团学工作再上新台阶。会上团委副书记谭念慎为学生干部颁发了结业证书,团委书记卢涛为22名优秀学员颁发了“优秀学员”荣誉证书。

(院团委)

三联学院举办“教育为安徽崛起金点子”研讨会

5月30日,团委组织学生干部在A楼会议室举办了“三联学院教育为安徽崛起金点子”研讨会。研讨会就大力发展教育事业为安徽的崛起所起到的作用和学院怎样教书育人,后勤保障、勤工俭

学等诸多问题展开讨论。院团委书记卢涛还为“教育为安徽崛起”征文比赛获奖选手颁发了荣誉证书。

(院团委)

“小黄金周”化零为整好处多

“小黄金周”不但让人们有更多的机会外出旅游,更让人们安排好假期生活,做平时有心而无时间做的事情

1999年,为了刺激百姓旅游,拉动内需,扩大就业,我国政府创造性地提出了“黄金周”的概念。7年来,“黄金周”给旅游及周边产业带来了数千亿元的收入。今年的“五一黄金周”刚刚结束,回顾“黄金周”的收获,不少旅游部门有一个相同感受:今年人们出游的热情不如往年。人们不禁要问:“如今的黄金周怎么了?”

经过7年的“黄金周”运作,面对逐渐理性的游客,旅游管理部门也开始总结“黄金周”旅游市场的现状。无论哪座城市的旅游资源、交通资源等都是相对固定的。因此遇到游客剧增,接待能力跟不上,服务质量大打折扣也就不可避免。如今年“黄金周”旅游投诉中,许多游客的投诉都关于违约,但有不少问题是旅行社自身无法回避的,比如住宿问题,火车、飞机晚点问题等。实际上,这也正是“黄金周”存在的缺陷。据有关部门统计,长假制度设立时,国内消费需求明显不振,消费物价长期徘徊,给经济发展带来了消极影响。为了促进消费增长,有人建议“将每周休息两天改为休息一天,剩余的一天一起移至月末,一次休息4天,变成月月‘小黄金周’,以减轻它们对黄金周旅游带来的运输及其他服务的负荷”。有专家表示,如果放弃长假,实行小黄金周,就可以实现保持旅游消费增长、错开供需矛盾高峰的目的,因此一定会拉动经济的持续发展。“小黄金周”不但让人们有更多的机会外出旅游,更让人们安排好假期生活,做平时有心而无时间做的事情。比如家在远方的人们,每月都有机会回去探探亲;有了更充足的休息和娱乐时间,与朋友沟通联络感情,能满足大家的需要。这样做,一方面可以减轻原有的黄金周对旅游带来的运输及其他服务的压力,另一方面可以使旅游集中消费变成日常消费,既利于人们自由选择出行时间,也不影响旅游消费总量,同时还降低了旅游成本,节约了旅游资源。再者,由于‘小黄金周’时间不长也不短,可以大大刺激省内的短途旅游,拉动省内旅游业的发展。同时,因为保留了原来的黄金周,长途旅游也不会受到太大的影响。

因此,小黄金周是最合理的休假制度,我期待着能尽快实行此种制度。

(胡宝琴)

“小黄金周”应慎行

中国大多数老百姓并不需要安排大量短期的“小黄金周”，真正需要的是有条不紊的工作和休息安排

近日媒体报道了有关部门对双休日改革的非正式建议。据了解，为促进消费增长，有关部门建议将每周休息两天改为休息一天，剩余的一天一起移至月末，一次休息4天，变成月月“小黄金周”。并适当延长春节休假时间；取消“五一”、“十一”黄金周，以减轻它们对黄金周带来的运输及其他服务的负荷。此举引起了广大市民的广泛关注。

周末制度在百姓的生活习惯里，有关部门已根深蒂固，就像一曲和谐的旋律，张弛有度，人体的生物钟已在这种旋律之下有深度的适应，好比舞步已适应音乐。现在却要强行动用行政的力量，以制度的形式改变这一切，另换一种旋律。可以想象一下，一群只会跳慢三的跳舞者，在他们正跳得悠然自得时，突然把音乐换成恰恰，他们会是一种什么样的慌乱与不适应。适应一种新的作息制度并不容易，十几年前的夏令时就是一个很好的例子。只不过是前后一个小时的变动，就给社会生活带来极大的不便，小到上课迟到，大到错过火车、飞机，让人无所适从，因此而强行实施了6个年头后，终于不得不于1992年叫停。如果有关专家能从推行夏令时的失败中，总结些经验教训的话，就会对“小黄金周”持谨慎态度。虽然我们可以乐观地估计，假以时日人们会适应这种新的作息制度，但从不适应到适应，这个过程带来的社会混乱，以及整个社会因习惯被强行改变带来的后果与代价，不应低估。一项休假制度，仅仅为了旅游、交通等相关行业而设计，它所惠及的范围必然有限，但却要让所有公民迁就，让整个社会秩序打乱重来，实在难说是明智和理性的。

其次，在中国，在“黄金周”形成旅游习惯的，只是少数富裕家庭。而绝大多数的普通家庭，是很少有财力和精力出去旅游的。即使有外出旅游的打算，一年“五一”和“十一”两个“黄金周”足矣，根本不需要月月有“黄金周”。为了少数人的便利去影响、改变绝大多数普通劳动者的生活和工作习惯，并不妥当。

我们都有体会，一周休息两天是必要的，一天用来整理家庭内务，还有一天真正的用来补补瞌睡、休闲和走亲访友。中国大多数老百姓并不需要安排大量短期的“小黄金周”，真正需要的是有条不紊的工作和休息安排。

大家已习惯多年的作息制度，不应随便改变，月月“小黄金周”应慎行！

（黄 静）

从“明星电话曝光”

谈明星的隐私权



6月2日,一份累计达10000多字、姓名从a到z精心排序,涉及近600位内地艺人、导演与作家等明星和名人的电话号码册,出现在国内某网站论坛上,该帖一出立刻成为网上热点并迅速流传,在娱乐圈中产生极大的震动。

据知,该网站公开的近600位名人的电话号码册中,蒋雯丽、章子怡、陈凯歌、那英、赵薇、张艺谋等圈中大腕均榜上有名,甚至老艺术家巴金、作家池莉、海岩等也未能幸免。该电话册从手机、住宅电话到家庭地址,无所不包,几成娱乐圈“黄页”,而且经过媒体核实,其中的信息大多是真实的,矛头直指娱乐文化圈中当红影视明星、歌星、导演、作家等社会名流。事发后,转载名单的网站已陆续将网页删除。

事件至今,不少艺人都饱受莫名其妙的电话骚扰,不胜其烦,大部分艺人已停止使用或更改号码,一度致使演艺界运作中断,几近瘫痪。虽然名人电话号码被泄漏事件,曾经作为各大论坛上最为火爆的话题,现已告一段落,但不知不觉中“隐私权”、“明星隐私权”这个话题,已引起人们的普遍关注与广泛讨论。

且听听社会各界的评说吧。

对于这次演艺界明星们的集体“失声”,当事人都表现出了不同程度的义愤填膺,有的甚至要通过法律手段进行维权。

网友们的意见可谓泾渭分明,据某网站就此事件所做的3万名网友投票调查显示:认为该起事件“纯属无聊不关心”者,人数最多,达到43%;谴责公布号码者“侵犯明星隐私”的,占到35%,居于次席。另外,有20%的投票者认为事件目的在于“满足大众好奇”,持其他态度的人占2%。

媒体在此次事件中遭遇尴尬,从最初的泄密嫌疑,在不断的追踪报道中逐步演变为炒作帮凶,就不断扩大的影响而言,这下可着实充当了一回煽风点火的角色。

资深文化界人士纷纷发表看法:

网络时代,明星的隐私是消费品。(某著名文化评论家)

公众要懂得尊重明星隐私,不要过多干涉明星私人生活。(某省电影公司总经理)

大家又多了一点谈资。(某文学月刊副主编)

暴露明星隐私不厚道。(某律师事务所律师)

那么明星的隐私权是否受到法律保护,它和普通公民的隐私权究竟有无区别呢?

为此,笔者查阅了大量国内外相关法律法规。目前,隐私权在我国法律中尚未作为独立条款提出,而是将其纳入名誉权的范畴。我国宪法和相关法律均明确提出保护公民隐私。根据我国民法教材定义,隐私权是指自然人享有的对其个人的、与公共利益无关的个人信息、私人活动和私有领域进行支配的一种人格权。

《中华人民共和国宪法》第三十八条中规定:公民的人格尊严不受侵犯。《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解答》规定:对未经他人同意,擅自公布他人的隐私材料或以书面、口头形式宣扬他人隐私,致他人名誉受到损害的,按照侵害他人名誉权处理。《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿若干问题的解释》第一条规定:违反社会公共利益、社会公德侵害他人隐私或者其他人格利益,受害人以侵权为由向人民法院起诉请求赔偿精神损害的,人民法院应当依法予以受理。

国际惯例对隐私权也是严格保护的。美国的《个人隐私权法》、《隐私权法案》、《隐私权保护法案》对隐私权都有明确规定。这种未经明星同意,擅自大规模散布明星电话号码的行为,当然属于不折不扣的侵犯隐私权的行为,明星们义愤填膺,甚至要诉诸法律完全是可以的。

但明星的隐私权和普通人的隐私权还是有区别的。

明星之所以成为明星,就是因为他受大众受传媒的关注特别多,这是构成“明星”定义的一部分。明星既然吸引大众的眼球,就肯定会有大众关注他们的隐私。因为消费者为明星的产品(电影,音碟)支付

钱,明星利用所谓的“隐私、绯闻、名誉”已经获得了很大的利益,明星就必须回报大众。所以明星的隐私实际上是具有商业价值的。国外对娱乐新闻完全是商业性的,在国外明星打肖像权官司,人家一般都不会理你的,但在国内,很多名人打赢了肖像权官司。

而且明星作为公众人物,他的隐私权和公众的知情权是对立的。

众所周知,美国总统所享有的受法律保护的隐私权是很小的。美国三大电视网和CNN,加上各大报纸都在小布什的农场建立了经久耐用的摄影棚和工作室,专门关注总统的生活起居。布什可不可以告记者们侵犯了他的隐私?当然可以!不过,败诉是注定的,因为你是总统,而不是普通百姓。

在国外,明星的隐私权和总统也差不了多少。当然在美国,也有明星电话曝光事件,一般通过协会的方式提出诉讼。但这主要是一种公意诉讼,真正物质上的收获不会很大。告诉公众,这件事本身是违法行为。

而在国内并没有类似的协会,法律虽然明确规定应保护明星的隐私权,但是关于公众的知情权是否大于明星的隐私权,法律上还没有明确的界定。

所以,归根到底,笔者认为:明星们是公众捧红的,没有公众的推崇,就没有明星们今天的荣耀。应该允许这类报道,毕竟这也是娱乐新闻,但也不要做得太过分,不要对社会造成不好的影响。明星跟媒体是共生的,明星也不能一味地要求媒体只报道他(她)好的地方,一些客观存在的不好的地方也应该报道。所以明星们首先应自律。

其次,其合理让渡一部分隐私权给公众不仅是公众知情权的体现,也是社会监督问题中的应有之意。明星们有保护自身隐私不受侵犯的权利,公众和媒体也有绞尽脑汁挖掘明星隐私的自由。在双方的博弈中,明星们保护了自己的隐私权当然是好的,但是如果真的被人侵犯了隐私权,我想也应该采取一种宽容的态度,这是一种雅量。

总之,大家都要适应信息时代信息公开与隐私权的磨合。

(产业园 向 敏)



相信大家对《超级女声》一定不会陌生吧,最近电视、报纸、网络,关于它的报道和评论可真是不少哪。这个由湖南卫视举办的电视“选秀”节目,仅仅两年时间,赛区已遍及长沙、广州、郑州、成都、杭州五大城市,创下了中国电视空前的收视纪录。它“不设门槛”、“不论年龄”、“不问地域”、“不拘外貌”、“不限身份”,总之,只要是女性都可以参加。《超级女声》的“海选”,带给广大电视观众无尽快乐享受,在全国产生了十分广泛的影响!

超级梦想

从“海选”来看,90%以上的参与者是青春少女,她们有的是初中、高中(或职高)在校生,有的是在读大学生。这些正值妙龄、对未来充满幻想的女孩子,一直是追星一族的主力军。现如今她们把目光转移了,转移到这个可以让她们也能一夜成名的梦想舞台上来了。

她们独立、大胆,想做就做,想唱就唱;她们坦然面对摄像机镜头及评委苛刻的言词;她们崇拜明星,梦想着有朝一日自己也能成为舞台上一颗耀眼的明星;她们想展现自己,想得到人们更多的关注,并且把这种想展现自己的心态放大到无法遏制的境界;她们不惜逃学,冒着炎炎烈日,排着长龙一样的队伍去报名;如此种种,都源自于她们自我实现的心愿和自我意识的张扬,或许这就是她们这一代少女偶像情结的表现吧。

女生追星没有错,每一个女生心中都有一个“星梦”,《超级女声》正给她们提供了一个梦想舞台来展现自己。女生们通过这级选拔,认识了自己,得到了锻炼。一些有潜质的女孩也通过这个舞台脱颖而出。人见人爱的成都“超级女声”张含韵就在这个舞台上实现了自己的梦想。

比赛是残酷的,不是每个女生都能在《超级女声》的舞台上实现自己的梦想。所谓“贵在参与”,只要努力了,也就没有什么好遗憾的了!只希望《超级女声》的主办方能本着尊重、公平、公正的原则,把这个梦想舞台装扮得更加绚烂多彩。

(花桂梅)

给生命一个真诚的微笑



没有嫣然绽开的花蕾，便没有四季可人的温馨；没有潺潺流过心田的微笑，便没有人生的洒脱。我们虽然哭着来到世界，却应该用微笑面对人生。

微笑是特效护肤露，把它抹在脸上，我们将愈加美丽；微笑是心底的一脉灵泉，它使我们的内心丰盈而深情。微笑，于朋友，是心灵的默契；于陌生，是距离的缩短。

微笑着的人并非没有痛苦，只不过他善于把痛苦锤炼成诗行；微笑着的人并非没有眼泪，只不过她善于把眼泪作为心灵的灯盏，照耀着前行的路。所以，微笑是一种魅力，是涵盖着一种振作、一种成熟、一种坚强、一种超脱的魅力。所以微笑是一种风度，是具有热情和友善、具有接纳和体贴、具有宽容和豁达、具有乐观和轻松的风度。

微笑是强者对人生最完美的诠释，微笑是从从容容的人生态度。我们微笑着面对生活，生活也一定微笑地面对着我们。喧嚣尘世，受约束的是生命，不受约束的是心情。只要心是晴朗的，人生就没有雨天。生命，有时只需要一个真诚的微笑。

给生命一个真诚的微笑，用你对自我的虔诚和笃信，用你对他人的挚爱和尊重。摆脱一切来自外界的纠缠和来自内心的牵绊，挥别生活中的窒闷和铅压，纯纯地笑，忘情地笑，透露出人格的亮色，一展生命中灿烂的光泽。

给生命一个真诚的微笑，无论你在成功的顶峰还是失败的谷底，无论你为爱兴奋还是为恨伤怀，无论你为过错而痛悔，还是为忽略而失落……我们都要用生命之初那最本质的宽容和坦荡，给心灵安个休憩的小家，一切的悲愁都加以诗情和智慧去涂抹，那么你的眼前将风光无限，天高海阔。

守候着生命伊始的梦，给生命一个真诚的微笑，那么，周围的一切都会因闪耀着美丽、铭示着珍惜而令我们无法割舍。我们不必苛求生活，不必怜悯自我，不必怨天尤人，不必愁苦太多。给生命一个真诚的微笑，我们将拥有温馨煦暖的春阳、空旷幽静的小河、蔚蓝高远的晴空、生命中最动人的凯歌。

微笑，是一种气质，气质得益于修养；微笑，是一种境界，境界依靠的是磨炼。相逢一笑泯恩仇，桃花依旧笑春风，我自横刀向天笑；温情的笑，苦涩的笑，开怀的笑，无私无怨的笑……笑世间的冷漠无情，笑自己的愚痴幼稚，……所有的善意和感悟都融汇在这真诚的微笑之中。

爱微笑，也就爱了你自己；懂得了微笑，也就懂得了生活。给生命一个真诚的微笑，我们便拥有了人生中最美好的幸福！

（科技集团 安宁）

一个人的现实与梦想

我想这世界上没有哪个国家的地铁站像上海那样喧嚣与丰富了吧？小小的我被淹没在人海中的感觉可不好受，无数张不一样的脸对我毫无意义，早上的行色匆匆，下班的疲倦面容都一样。地铁的来来回回属于我的就只那两站。我的终点，我的起点。在那终与始的轮回中，多少次的进与出，我一个人与多少人擦肩而过。突然想起一句话：我投入于人群，人群投我以孤独。虽然我不至于那么悲凉，但总有一些淡淡的落寞。无论多拥挤，人再多，戴上耳机，这世界就我一个人，这地铁就我一个人。

现在，我一个人在家。外面的阳光灿烂得我都有点妒忌。真想找个地方，此刻就出发，到一个没有人认识我的地方，有风，有阳光，视野开阔的地方，安静的坐下来。那个地方没有我的回忆，没有现在的困扰，我的将来也和它没关系。好轻松的地方，我找不到。如果有这个地方，不要限制我到达的时间，无论有多远我都会在此刻离开这里出发。喜欢自己闲荡在路上，但我需要一个目的地。没有目的旅程会令我惶恐，这就是为什么现在有时间，有好天气，我仍然在这方寸之地无聊地来回，只是来回的踱步而已。好吧，闭上眼睛，就当我已经在那个地方，一个人。

突然想：生命是个有目的地的旅程，却限制了时间。终于明白人为什么都希望按照自己意愿选择自己的路，就像我喜欢在街上闲荡一样。给自己一个目的地，那么即使是闲荡也能给自己和他人一个理由。选择自己的路，有自己的目的地，这样在每个路口我才知道是往左还是向右，才不会迷茫。我们都能猜中生命的结局，却无法预测生命的过程。每一次的选择右还是左都无法预知将面临的是什么。生命父母给的，但它属于我们自己，还是要一个人体验过程中的风雨与阳光。

一个人的地铁，一个人的梦想，一个人的生命体验。无论是给予我温暖港湾的父母，还是将来为我撑起一片天的丈夫，总有内心的一部分他们无法触及，只属于我一个人。

（上海集团 万伊丽）





三联之歌

三联是我们生命中挥之不去的依恋和回忆,三联是我们奋斗一生的执着与追求。三联伴我们走过风雨走过泥泞,三联伴我们成就事业成就人生。在三联这方深情的热土上曾经孕育着无悔的心声,在三联这片灿烂的晴空下曾经飞扬着炽热的梦想。当三联人在开拓历史与未来的征程上取得骄人业绩赢得众多赞誉时,他们在搏击商海中崛起事业和人生的丰碑。因为三联人坚信:在历史千辛万苦而跨越人生时空的生命之旅时,纵有太多的风雨和坎坷,纵有太多的失意和艰难,也不能改变跋涉人生天地的坚强决心和无畏追求,正如拼搏才能赢得人生的喝彩,正如奋斗才会点燃生命的圣火。

在寻找激情燃烧的岁月里,在追寻刻骨铭心的记忆中,三联人用青春和热血谱写生命的赞歌,用奋斗与追求书写人生的辉煌,用行动和誓言实现每一个心愿,用智慧与崇高铸就每一个辉煌。在无数成功的拼搏中,在无数平凡的日子里,三联人用对事业的不渝追求和对社会的倾情奉献建设崇高的爱心大厦,用爱心和生命呵护每一个骄傲与成功,用爱心之手托起生命的太阳。在充满激情和希望的明天用执着与永恒奏响生命的乐章,当岁月永远铭记那动人的瞬间时,三联人的感人情怀使生命焕发青春异彩。让人生增添无穷魅力,所以生命在那一刻也灿烂,人生在那一刻也辉煌。

朋友,每当三联在心中终身铭记时,每当三联之歌在神州大地唱响时,你们一定会看到许多为之

骄傲为之拼搏奉献的三联人将事业铭记将爱心奉献的崇高和伟大,也屡屡感动和激励祖国人民为梦寐以求的崇高事业创造新的辉煌,为盼望已久的人生理想谱写新的篇章。他们在历经社会的沧桑巨变中用艰辛的汗水收获成功与辉煌。他们在创造无数令人惊叹的奇迹时以不懈的努力成就梦想和心愿。他们在崇高的理想鼓舞和激励下,在追求人生的梦想中不断超越自我,挑战现实,开拓未来,追求进步并

始终如一去践行自己的坚强诺言,为了终身奋斗的事业勇敢顽强地肩负起祖国人民赋予的历史重任和神圣使命,继续努力拼搏在社会的发展史上

留下灿烂辉煌的篇章,于是在梦想成真时努力实现终身不渝的人生追求和生命价值是三联人真正的人生归宿,在好梦永恒时拥有崇高的追求和正义的事业是三联人走向辉煌的永恒骄傲,所以在三联人奋斗的每个瞬间永远都不会失去最美的回忆,也不会失去最美的风景,这样当他们在人生的记忆中努力珍藏一种不渝的情怀和一个永恒的骄傲时,他们的功绩和荣誉让世人为之关注,令世人为之瞩目。

三联之歌,一首高歌猛进的时代之歌,一首永不磨灭的敬业之歌,一首催人泪下的生命之歌,一首无怨无悔的青春之歌,一首感人肺腑的奉献之歌,一首催人奋进的奋斗之歌。每当三联人默默跋涉在人生的荒原时,每当三联人辛勤耕耘在生命的绿洲时,我们相信三联之歌会永远感染着许多只求奉献,不求回报的三联人,也不断激励他们从困境中步入辉煌,从失败里走向成功,从而努力成就一个又一个的梦想,创造一个接一个的辉煌,所以在人生的难忘经历中,在生命的美好回忆里,三联人有那么多的感动不会轻易地忘却,也有那么多的骄傲不会永远地忘记,这样当攀登到人生的光辉顶点时,蓦然回首在生命中重温那一段温馨与辉煌,在记忆里永存那一种激情和梦想,相约三联,我们今生无悔,相约三联,我们执着追求,相约三联,我们与三联共同成长、共同进步、共同迈入二十一世纪的美好明天,让我们共同携手新世纪,共建三联美好家园,共创三联美好未来。

(余志华)



这是一座曾经沉寂多年的小城。

从春秋置桐子国时算起,已有两千多年的历史。不过翻开明清以前的史书,鲜见其踪。任凭世间干戈玉帛、盛衰兴亡,它只是静静地依偎在龙眠山的脚下。它在孕育着自己的人文气息,在等待着自己的历史舞台。

终于,走过了十六世纪。积淀了两千多年的人文底蕴爆发了。一时间,人文勃兴,英才辈出。张英、张廷玉、戴名世、方苞、刘大櫆、姚鼐、吴汝纶、吴樾、严凤英、方东美、章伯钧、朱光潜……他们或为宰辅重臣,或为鸿儒学者,或为仁人志士,或为艺坛泰斗。

于是乎,在时人的惊诧与褒誉之中,这座小城在历史上书写了迟来的重重一笔。
这就是桐城。

二

桐城,就在合肥的南边。记得高中时的一位老师曾这样概况它的方位:

东眺金陵,北接庐州,西枕大别雄风,南连吴楚烟波。

如此看来,桐城算是占据了天时地利。其实,桐城没有金陵的霸气,也稍欠大别山的雄风,倒是“南连吴楚烟波”,把住了桐城的精神之脉——这里是昔日的吴楚之地,人杰地灵;这里承载着厚重的人文气息,翰墨飘香。

从合肥出发,不到两个小时,穿过连绵起伏的龙眠山,便到了桐城。

古朴、凝重,是这座小城给人的感觉。蜿蜒曲折的龙眠河穿城而过,始建于元代的紫来桥静静地跨在河上,岸边的房屋还保持着古代旧宅的风貌。小桥、流水、人家,伫立桥头,仿佛置身于江南的水乡小镇。

论起自然景观,桐城像这样的地方倒有几处,像龙眠山庄、披雪瀑布,但这些毕竟不是它的特色,而且比起那些名山大川,显然要逊色几分。只有那些散落在城里乡间的人文遗迹,才能显示它的内涵,六尺巷就是其中之一。

六尺巷的位置并不显眼,七拐八拐,几番打听,方才找到。这是一条 100 米长的鹅卵石小巷,南侧原为清大学士张英府邸,北边为吴氏宅。据桐城县志记载,康熙年间,吴氏占用张府宅旁的空地,张氏家人驰书到京城向张英求助。张英见是两家人争一块地,便给家人写了一首诗:

一纸书来只为墙，让他三尺又何妨。

长城万里今犹在，不见当年秦始皇。

家人见到诗后，遂退让三尺，吴氏有感于此，亦让三尺，故成六尺巷。

六尺巷的故事在桐城乡间广为流传，被当作邻里和睦礼让的典范，提醒人们不可事事都斤斤计较。而这其中也蕴含张氏一门的处世哲学和为官之道。

张英是康熙年间的重臣，官至文华殿大学士，康熙对张英十分器重，誉其具有古大臣风范。张英位居宰辅之位，豁达明理，宽容谦让。其子张廷玉颇有乃父之风。张廷玉为康熙乾隆三朝元老，官至保和殿大学士、军机大臣，死后配享太庙，在清代，汉大臣配享太庙的仅张廷玉一人。伴君如伴虎，张廷玉为官50年而不倒，深得皇帝信任，在于他的做官秘笈：万言万当，不如一默，不逞一时口舌之快而坏全局，谨慎为官、勤勉为政，“慎终追远”四字，当是张廷玉的心诀。也许，康熙赐给张家的一副对联最能说明张氏父子为官时的心境：

白鸟忘机，看天外云舒云卷；

青山不老，任庭前花落花开。

三

提起桐城，自然少不了桐城派。

在离六尺巷不远的桐城文庙里，人们可以想起昔日桐城文人祭祀孔子的场面，在桐城中学校园里，那棵由姚鼐亲手所栽的银杏树仍亭亭如盖，昭示着当年桐城派“文章甲天下、冠盖满京华”的盛景。

在中国的文学史上，桐城派的地位是毋庸置疑的。“天下文章，其出于桐城乎！”，就是清代文人对桐城派的赞誉。从戴名世、方苞、刘大櫟、姚鼐，再到刘开、吴汝纶等，从明末清初到清末民初，参与文人之众、绵延时间之久，成为中国文学史上的一个奇迹。就连外乡的曾国藩、林纾、严复也膺服于桐城派。

与桐城张氏父子深谙为官之道相比，桐城派文人却多仕途坎坷。刘大櫟应“博学鸿词科”考试，被张廷玉以避同乡之嫌而黜落。刘大櫟的弟子姚鼐在编修《四库全书》时，与纪昀、戴震学术观点相左而辞官归乡，路过泰安时，应邀踏雪登上泰山，遂成名篇《登泰山记》：泰山之阳，汶水西流；其阴，济水东流……

古代的文人失意于官场之后，或吟诗作画，寄情于山水之间，或著书立说，终老于泉林之下，而刘大櫟、姚鼐选择了讲学授徒，其众多的门人弟子又将桐城派的古文理论远播各地，这也是桐城派独领清代文坛风骚数百年的原因。毕竟，做官与做学问难以兼得呵！

桐城派的盛衰轨迹与清朝的兴亡历史是如此的吻合，它滥觞于清初，在康乾盛世时达到顶峰，而后日渐势微，在曾国藩的扶持下，又一度出现“中兴”的局面，到了清末民初，随着新文化运动的兴起，它两百多年的辉煌终成历史。

两百多年，对于一个朝代来说，很长，对于一个小城来说，又太短了。桐城派的古文理论已走进了历史的讲堂，而桐城的人文气息并没有消散，它一直传承至今，尊师重教之风仍盛行于民间乡里。“龙眠钟气，代起人豪”，先辈的期许，也嘉勉后人要继承传统，励志崛起。

而这，才是人文桐城的生命所在。

（汪立峰）

水果的自述

嗨!你们好,我是水果中的一员——葡萄,你们了解我吗?下面,就让我给你们做一个自我介绍吧!

春天,细雨濛濛,沉睡了一个冬季之后,我慢慢地苏醒了,我脱下了褐色的外衣,抽出了新的枝条,长出嫩绿的叶子,在明媚的阳光中欢乐地舞蹈。

夏天,密密层层的树上开出一串串小花,挂满了一嘟噜一嘟噜的青葡萄。

秋天,我成熟了,有的又小又圆,有的像牛眼一样大,我的颜色鲜艳,有红的、淡绿的、紫的,一颗颗红葡萄像一颗颗红玛瑙,淡绿的葡萄像一颗颗绿宝石,紫的像一颗颗水晶球,五光十色,晶莹透明,美丽极了。没成熟的我酸溜溜的,成熟了就甜津津的,如果你想吃就摘一个放进嘴里,会让你回味无穷。

我的营养价值丰富,里面含有维生素和葡萄糖,人们把我榨成果汁、酿成葡萄酒供人们品尝。

听了我的介绍,你们喜欢我吗?

(科技集团 陈丽娟)

