

调动员工的工作热情和积极性之我见

文/三山



人是企业中最重要且能够不断开发的资源，人力资源在企业的所有资源排序中始终处于第一位。科学地开发、调动企业员工的积极性，最大限度地使用这种具有创造性的资源，将企业员工中蕴藏的巨大积极性和创造性调动起来，为企业创造财富，促进企业的良好发展，是摆在企业各级管理者面前的一个重要课题。如何调动企业员工的工作热情和积极性？面对这样一个老生常谈的话题，笔者认为应当着重做好以下几个方面的工作。

构建和谐，营造氛围 随着生活水平的不断提高，人工工资普遍上调，作为企业管理者要始终保持清醒头脑，居安思危，深刻认识公司发展阶段性特征，科学地分析影响社会和谐的因素和问题及其产生的原因，积极主动地正视矛盾、化解矛盾，最大限度地增加和谐因素。其实，和谐也是社会生产力，如果一个企业内部组织、员工之间不能和谐共处，各自为政，甚至出现内部协调比外部协调还要困难的情况，那么这个企业是不健康的，也没有生机和活力。因此，深入实践和谐的发展观，努力创建符合和谐内涵的企业文化，既有利于充分调动企业员工的积极性和创造性，又能有效地增强企业核心竞争力。企业中人与人的关系，应该是一种融洽合作的关系，尽管在职位分工上有所不同，但大家均能达成现代企业以契约形式的平等，让人际关系都建立在这样一种共同认可的基础上。

构建和谐企业首先要建立企业内部的协调关系，其中主要是员工队伍的团结互助。中科德润是群体协同作业较为突出的企业，因此，要树立企业员工普遍认同的理念和价值观，改善和化解工作过程中的各种矛盾，同心协力，协同作战，这是企业自身持续健康发展的需要。另外，要引导员工对和谐企业的认同，营造民主管理的氛围，实现民主管理的目标，把落脚点放在提高企业竞争力上来。德润一直以开展各种文化、体育、娱乐活动为载体，让员工在活动、交流、沟通中建立友谊、增进感情，疏通了员工诉求的途径和渠道，倾听员工的意见，及时为员工排忧解难。为了适应市场经济的发展，公司制定和完善工资制度，真正实现“多劳多得、优劳优得”的良性激励原则，大大提高了员工积极性，符合尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的准则，充分调动了广大员工的创造力，保证全体员工都拥有平等地施展才华的机会，实现员工与企业的共同发展。

以人为本，弘扬价值 要调动员工的工作热情和积极性，必须树立“以人为本”的企业价值观，信赖和尊重员工，使其愿意积极工作，有成就感、自我价值得以实现等高层次需求得以满足，进一步实

现他们的进取心、创造性和人生价值。“以人为本”不能是企业挂在口头的一句空话，而应下工夫真正落到实处，要把“以人为本”的价值观真正体现在企业的各项制度、日常工作和文件之中。企业应当具有良好的人际关系、舒适的工作环境，企业的管理者要经常与员工谈心，尊重支持下属工作，为员工创造良好的工作和生活条件。对员工所取得的成绩要及时地表扬，对员工遇到的困难要尽可能地给予帮助。要尊重员工的人格、权利、尊严与爱好，平等待人，化解干群之间、群众之间的对立情绪，创造宽松和谐的人际关系。还要从细微之处关心员工，以激发员工的责任感和事业心。

为了使企业员工有更多的发展机会，激励他们不断地自我学习、自我提高，企业在用人方面应充分挖掘内部人员的潜力。选拔人才应把握公平竞争的原则，使每一位员工都有晋升的机会，以促进企业内部人员的合理流动。随着社会的进步，企业对员工素质的要求越来越高，员工自我价值实现的需求也愈来愈高。在实际工作中，企业领导不仅要想方设法营造一个公平竞争、尊重人才的环境，同时也要经常创造机会让员工承担一些具有挑战性的工作、指导员工参与企业决策、鼓励员工为企业发展献计献策、为员工提供更多的培训机会等等，为他们发挥个人才能创造更好的条件。

发扬表率，民主管理 管理层的行为对员工的情绪、心理影响极大，领导干部只有在德、能、勤、绩和社会生活诸方面起到表率作用，以实际行动树立起廉洁、务实、公正、奉献的形象，才能树立威信、更好地调动员工积极向上的工作积极性。我认为企业的管理者不应为员工工作出任何难以实现的承诺，要做到言出必行、行出必果，在员工中不断树立领导的威信。在工作上、生活中要以身作则、身先士卒，遇到困难时要自己先上，因为部属在尊重你的职位的同时，更尊重你的行动。各级领导干部在处理问题时不能拖泥带水，在判断准确后有果敢的勇气和行动，要坚持原则，对事不对人，以事实说话，不借私人感情，力求公开、公正，不在背后议论是非，尊重员工的自尊心，自身要有高度的事业心和责任心，一心扑在工作上，说话办事要让员工心服口服，凡是要求员工做到的首先自己要做到，凡是员工不做的首先自己不做，要表里如一、言行一致。部门之间应互相尊重、互相信任、互相支持、互相帮助，以团结的形象来带动和促进广大员工的团结，推动企业不断发展。管理层要讲学习、讲奉献、讲无私、讲与员工同甘共苦，只有这样才能贴近员工、深得民心。反之，哪里有腐化，哪里环境就不安定，管理就会混乱，

内部就会离心离德。德润的生存、发展与员工的利益息息相关，加快企业发展是实现员工利益的体现，所以，既要重视企业形象建设，提高安欣的知名度、信誉度，又要努力提高经济效益，增强企业的经济实力，以提高员工对企业的依赖度。“德润”顾名思义就是厚德载物、润世济民的寓意，员工有一种归属感，企业就会形成一种吸引力。

提高意识，调动员工 管理者要经常罗列工作中的问题点，并提供合适的场合，让员工共同参与讨论并提出建议，使员工真正体会到工作的乐趣与主人翁地位，并增进对企业的纵、横向了解；力求加深上下级与员工之间的工作感情，相互信任，工作才能事半功倍。当员工提出合理的意见和建议时，管理者要提供有效的反馈途径，使所提意见和建议及时得以发表，并做出合理的处理，以达到共同参与的目的，增强员工的自主意识。企业的激励机制应结合企业整体制度的发展变化，从企业经营活动中不断地发现和清除不利于激励的因素，采取有利于企业发展的积极措施。在生产经营活动中的物质激励，虽然具有较大的激励作用，但过多采用物质激励的方式会降低精神激励作用的作用，因此，企业应采取合理的方式，使物质与精神激励有效结合。同时，竞争力及发展前景等也能对员工产生极大的吸引力，也是企业自身激发员工积极性的重要因素，如：给员工调岗加薪、部门绩效管理、重奖先进人员等等，都能对企业员工产生较大的正面影响。

创建机遇，欣赏员工 德润人在工作中，不仅能为公司做出应有的贡献，同时也能使自身的能力得到应有的提升，这是一个人在一个企业中能否长期有效地发挥自我价值的关键。因此德润格外重视员工的培训，将相应的培训制度，作为公司制度的重要组成部分。公司对员工培训目的，是通过提高员工的各项技能水平，更好的为客户提供优质的产品和服务，只有激烈的竞争才让员工永远处在高度的紧张中，不断提高自己的技能及综合能力。因此对于任何一个德润人来讲，不仅希望自己能在工作地很好工作，同时也希望能够在工作中提升自己的能力。企业的成功取决于员工的积极性和才干与企业的目标结合起来，因此要尊重员工自我价值的实现，将企业的发展目标和个人的发展目标相结合，使员工在实现企业目标的同时也实现个人的自我价值，从而构造企业与员工的命运共同体，达到企业与员工共同成长的目的。

在工作分配的时候，基层领导者要组织大家一起讨论对工作量、工作难度以及会在工作的时遇到什么样的问题进行充分的评估，根据员工的技能水平安排工作，这样才能使员工佩服你，在工作中发生异常或犯错违规时，员工会感到一定程度的愧疚。当遇到此类问题时，管理者应坚持“让人先服，必让人先言”的原则，做到批人不揭“皮”，要多引导、少批评，教会员工在今后工作中如何预防和避免类似问题的发生。学会欣赏员工，使员工对工作充满挑战，不断激发员工的自信心与决心，要适时评价部门、项目组或个人的工作绩效，以结果来评定奖励或是惩罚，这样有助于增强员工的责任感，使压力变为无穷的动力。员工应被视为领导的

同仁，只有平等对待，才能做到人尽其才。管理者不要吝惜自己的语言，要学会真诚地赞美每个员工，这是促使人们正常交往和更加努力工作的最好方法。尊重是加速员工自信力爆发的催化剂，尊重是激励的一种基本方式，上下级之间的相互尊重是一种强大的精神力量，它有助于企业员工之间的和谐，有助于企业团队精神和凝聚力的形成。假如你的同事或下属感到你在真诚地欣赏他，他会以最大忠心和热忱来报答你和你的部门，因为我们每个人都需要得到承认，员工们有情感，希望被喜欢、被爱、被尊敬，也要别人不把自己看作是个机器。每一个员工都有自己特有的抱负、渴望、理想和敏感。管理者要敏锐地洞察员工的喜怒哀乐，对好人好事要充分地给予肯定，并适时地进行鼓励；反之，对其难以接受的事物必须加以说明、指导和纠正。只有这样，全体干部员工才能在和谐、进取的良好氛围中团结一心，创造出更加优异的成绩，如果你尊重别人，他们将会还你尊重，甚至会以责任来回报你。因此，如果员工因为责任而拥有对企业的一种使命感，他们必然会充满干劲。

合理传递，化解压力 如何将所传递的工作压力转变成工作动力，这是一个成功管理者必须思考的问题。有些管理人员在工作压力的传递方面存在着一些问题，使工作始终处于被动局面。或者是将上级或外界传递来的工作压力，由自身消化，不能很好地传递下去；或者是将上级或外界传递来的工作压力不经过滤，完全传递给下级，自身毫无工作压力，却造成下级无所适从，产生消极抵触情绪。把压力完全传递给下级，表面看来将压力完全分解，而事实恰恰相反，从末端反馈回来的压力最终导致工作压力为最大值，而工作效率为最小值。成功的管理者是将工作压力适度传递，犹如物理学中的杠杆原理，就是用一定的力量便能撬动你所必须撬动的物体，找到你的力学点，找到下属的力学点。工作压力的适度传递，意味着管理人员与员工共同承担工作压力、责任、风险，共同实现本部门的目标价值，同时为员工提供了较好的施展才华的工作平台和展示自己的机会。

总之，我认为调动企业员工的积极性应该以人为本，有良好的领导团队，理想的企业发展前景，以公平竞争和相应的激励机制为手段，并使之贯穿于企业员工管理的各个方面，从而形成企业独特的员工管理机制，极大地调动员工长期在企业工作中的热情和积极性，我相信通过德润的管理体制改革，会在管理效益、管理成本、管理机制上有很大的提升，为德润腾飞奠定坚实的基础！

赛思节能将继续加强公司管理，提升企业实力。为提升企业竞争力，增强企业服务而努力！

中科德润报

浙江中科德润科技有限公司 主办
中国科学院深圳先进技术研究院

2012年11月
总第 019 期

ZKDERUN
中科德润

本报热线：0571-86714781 http://www.zkdr.cn
总编：杨建新 执行主编：管见

战略转型：新领域 新视野 新挑战 新机遇

全力以赴者，一切皆为快乐；尽力而为者，一切皆为负担。

——李德根

背景：

2012年，是市场走向疲软，经济陷入危机的一年。正值时节初夏之时，却有太多的企业如同身处寒冬。

逆风的方向，更适合飞翔，我不怕万人阻挡，只怕自己投降。中科赛思在总公司中科德润的引领下，了解了市场对节能改造的需求，发现了各行各业具有的节能潜力。更重要的是，总公司带领我们看到了更广阔，更长远的市场前景。因此，10月，赛思总经理刘桂林决定战略转型，将节能服务推向新的行业。

原本，杭州中科赛思是以“成为注塑机伺服改造行业领袖为导向”的企业目标而奋力前行的，该理念在于提供注塑机行业企业伺服节能系统，以节约注塑机能耗，降低注塑企业运营成本，提升国家能源利用率。

经过五年的生存与发展，赛思人的宗旨不曾改变，依然奋力前行在为企业节能为目标的路上。只不过，如今我们，不仅仅只为了注塑机的伺服系统进行节能服务，行业需要的是全方位的节能减排服务。于是，赛思从原本仅提供注塑机行业的电机泵节能改造，到后来的提供液压行业的伺服节能改造。而如今，赛思决定战略转型，因为还有更多需要节能减排的行业需要我们去服务，还有太多的能源消耗需要我们去节能。

定位：

行业节能综合服务商

服务内容：

为企业提供全方位的节能服务方案

领域：

水电伺服行业；塑胶行业、铝镁压铸行业、铝型材行业、陶瓷压机行业、锻压机械行业等
工业高能耗行业；石油石化行业、煤炭行业、钢铁行业、水泥行业等

进程：

2012年10月31日公司邀请深圳市汇川技术股份有限公司来我公司进行技术培训。

9：00-17：00，十余名业务及技术人员于公司二楼会议室接受了来自深圳汇川项目部提供的有关石油石化、煤炭、钢铁、水泥等工业行业的技术培训。经过一天的培训，我们了解到节能减排并非局限于液压机械行业，而国家的重点工业也面临着这样的问题。这次培训让我们看到了节能更广阔的应用市场。

2012年11月1日刘总亲自带领业务人员与技术人员前往上海曜中集团进行项目培训。

07：00-19：00，刘总带领数位业务及技术人员一早赶往上海曜中集团进行项目培训。一天的培训中，大家无时不在讨论新项目的前景以及可行性。这次的培训让我们了解到，并非只有减少能源消耗才算是节能，提高生产率，提升工艺，加强安全性也一样是节能。而且，这种无形的节能可能对企业更加有利。

2012年11月3日刘总亲自前往临安华旺集团进行实地考察，了解节能市场。

08：00-16：00，刘总亲自驾车前往临安华旺集团实地考察新项目可行性，华旺集团，从事化工、造纸、发电等行业，全国仅电厂就有二十九座。当天，刘总与华旺集团董事长及其技术人员就节能改造进行了深入的交流与探讨。

总结：

转型并非放弃原有市场，而是将战略眼光放得更远，更专注于节能服务，不再是原本只针对注塑机伺服节能领域。新领域，新视野，新挑战，新机遇！因为站得更高，所以看得更远。

2012年，经济疲软的情势下。赛思，依然在路上！

中科德润“螺杆泵井下直驱潜油伺服系统”成功入选2012年杭州市重大科技创新项目

近日，2012年杭州市重大科技创新项目经过企业申报、资格审查、专家论证评分、专项审计等程序，并经市自主创新领导小组全体会议审定，共58家企业确定为市重大科技创新项目资助单位。我司申报的“螺杆泵井下直驱潜油伺服系统”以优异的成绩成功入选。今年的重大项目评比，参加企业多、科技含量高、入围难度大，能够入选是对我司研发创新能力的肯定。今后，公司将进一步加大科技创新力度，实施品牌提升战略，大力发展更多的节能减排、低碳环保的新技术、新产品。

我司技术研发中心被认定为杭州市市级企业技术中心

根据杭州市经信委、财政局联合下发的《关于印发杭州市企业技术中心管理办法的通知》（杭经信联技术[2012]85号）有关规定，和《关于开展二〇一二年杭州市企业技术中心认定和评价工作的通知》（杭经信技术〔2012〕303号）精神，经申报、推荐及专家评审等程序，11月20日，我司技术研发中心被认定为“杭州市企业技术中心”。我司将一如既往的发挥企业技术中心的作用，完善技术创新体系的运行和管理机制，努力提高我司技术创新能力和核心竞争力。

公司于2009年成立企业伺服驱动技术研发中心。中心以伺服产品研发为重点，以技术创新为依托，加大技术投入，加快技术进步，提高产品的技术含量，通过完善的销售网络和售后服务，不断稳固拓展国内外市场，并且不断研发各种新产品投入市场，扩大国内外市场的份额，实现公司的高速发展，为经济的腾飞做出自己应有的贡献。

赛思节能首次通过ISO9001质量管理体系认证

本报讯 2012年11月12日，杭州中科赛思节能设备有限公司（以下简称“赛思节能”）首次通过ISO9001质量管理体系认证。

2011年12月，为加强企业的管理，增强企业的竞争力，赛思节能计划实行ISO9000T管理体系。公司特组织ISO推行小组，对ISO体系贯彻与实行进行全面执行。总经理刘桂林并就此召开会议，他指出，不以规矩，不成方圆。一个好的规章制度和一个好的管理流程，是一个公司得以持续稳定快速发展的前提。只有严格要求自己的企业，才会得到别人的认同，只有严格要求自己的企业，才能引领行业的发展潮流。

在方圆认证与ISO推行小组的合力推行下，一年来，公司建立起一套完整的规章制度，各部门根据ISO管理制度建立标准文件，严格按照体系认证执行。2012年11月12日，在管理者代表王学才的带领下，公司进行首次ISO9001质量管理体系认证，经过两天的评审，正式通过外审审核。

赛思节能将继续加强公司管理，提升企业实力。为提升企业竞争力，增强企业服务而努力！

备注：

ISO9001认证是ISO9000族标准所包括的一组质量管理体系核心标准之一。ISO9000族标准是国际标准化组织（ISO）在1994年提出的概念，是指由ISO/TC176（国际标准化组织质量管理及质量保证技术委员会）制定的国际标准。ISO 9001是迄今为止世界上最成熟的质量框架，目前全球有161个国家/地区的超过75万家组织正在使用这一框架。ISO 9001不仅为质量管理体系，也为总体管理体系设立了标准。它帮助各类组织通过客户满意度的改进、员工积极性的提升以及持续改进来获得成功。



赛思节能ISO推行小组成员如下：
任生产副总王学才为组长，品质部部长戚林为副组长，财务四秋菊、销售陈云、行政刘国平、采购卢倚安、工程吉涛、装箱赵平、销售刘浩、项目王辉为小组成员，任工程部总监邓志健为管理者代表，同时任戚林、刘浩为内审员。

挑战中前行 快乐中回味

趣味运动会 第二届

文/若水

11月8日下午，中科德润第二届“趣味运动会”首先在公司四楼员工活动室拉开了序幕。本次运动会的举办旨在贯彻全民健身运动，深入开展岗位创先争优活动，以及加强员工的团队协作精神，丰富生活、激发热情、促进工作，让大家从忙碌的工作中释放出来，投入自己喜欢的趣味活动中，来展现自己工作之外的另一面，做到劳逸结合，进一步提高工作效率。

本次“趣味运动会”最大的亮点在于室内和室外两种场合的活动，与以往相比，增加了一些新的比赛项目，让大家更加积极广泛的参与进来，充分展示自己的本领，“八仙过海，各显神通”。让我们一起来回味一下那些快乐有趣的片段吧——

室内热火朝天：棋类争霸

员工活动室济济一堂，热闹非凡，乒乓球、台球、跳棋、象棋、五子棋同时进行，正在比赛的人全神贯注，观看比赛的人喝彩助威，摄影师忙前跑后，生怕错过每一个精彩的瞬间。

象棋桌上，杀气腾腾，出其不意，攻其不备，“一招走错，满盘皆输”，所谓“中军不让须眉”，连女生也勇于加入这项比赛的角逐。缝制部事业部的邓武斌所向披靡，把参赛选手一一摆下马，最后夺得象棋冠军；五子棋因其规则简单而汇聚了大量员工参与，五点连线便获胜，这个时候真正体现了一句话“当局者迷，旁观者清”，下棋的人既要防着对方获胜，又要走尽量对自己有利的棋子，稍不留神就会被对手先行一步，取得先机，五点成线，而对手对抗则会抗衡很久，咋一看还以为两人在下围棋呢！

乒乓球上，小球来回在空中飞舞，勾勒出一条条快速而流畅的运动曲线，快拍两人东奔西跑，随球而动，比分来回变化，精彩纷呈。乒乓球最大的看点在缝制部尹学超和生产部袁中元两人的巅峰对决上，两人都信心

满满，动力十足，最后生产部袁中元击败缝制部乒乓球冠军的尹学超，成为新一代乒乓球冠军得主；“塞翁失马，焉知非福”，缝制部尹学超虽然乒乓球失利，但是台球比赛获得冠军，谁让对手不小心把黑8打进了呢！

赛场上，精湛的技艺固然重要，良好的心态更是必不可少，有时还需要有运气来敲门，选手在挑战中不断前行，结局可能会出乎意料，但是过程给大家带来了许多的欢声笑语！

室外精彩纷呈：风景这边独好

三人四足，比传统的两人三足难度更高一层，三人一组，位于中间的那个人两只脚分别与两边两个人的各一只脚绑在一起，从起点出发到终点线，用时最短组获胜，这项比赛相当考验小组成员的默契性和配合性，如果配合不好，便会跌跌撞撞，甚至摔倒在地。各小组均喊着“一二、一二”的口号向前迈进，这个时候队员腿长有相当大的优势，看场上黄恒凯那一组，大个子的他在中间，带动两边的高金伟和洪宽峰，大步流星的前奔去，他长长的腿跨一步就相当于别的小组走两步，所以轻而易举摘得了三人四足的桂冠！

定点投篮，这是一道不容错过的美丽风景！参赛选手投篮的方式和姿势各式各样，篮球在空中运动的轨迹也不尽相同，有些球直接砸向篮板或者连球框都碰不到，有些球在球框上盘旋数圈后摇摇晃晃的落入框内，还有些球直接抛物线下来以空心球的形式稳稳投进，令人拍手叫绝。男生参与众多，女生也不甘示弱，最终研发中心的李红波投篮数最多，获得冠军，而刘秀丽、黎婷等几位女生也投得了10进3的较好成绩！

爆踩气球，这个项目将两人三足与踩气球有效的融合在一起，绑气球的线束将两个人的各一只脚绑在一起，小组在尽量保护自己的气球前提下，踩爆其他小组

的气球，既有难度，又讲究技巧。“螳螂捕蝉，黄雀在后”，不能光顾着去踩别人的气球，还要注意保护自己，看财务部的周淑琪，小姑娘相当聪明，手疾眼快，其他人习惯性的都会从对手背后去踩气球，她却能抓住机会，趁你双脚分开的时候，她一脚插进缝中，把对手气球踩爆。还有搞笑异样的螃蟹赛跑，也让在场的所有人一饱眼福！

“力拔山兮气盖世”，拔河作为整个运动会的压轴大戏，参赛人员几乎覆盖了公司所有部门。比赛中，双方运动员摩拳擦掌，戴好手套，身体后仰，重心降低，脚跟挨着脚尖脚尖抵着脚跟摆好阵势。随着裁判一声令下，绳子像一根紧绷的弦一样，被双方死死地向各自方向拉着，大家都咬紧牙关，卯足了劲，涨红了脸，双脚使劲往前蹬，双手用力往后拉，绳子上的红色布条不断来回移动，短短一点距离，却要用尽所有人的力气，旁边的啦啦队在喊着口号为自己的队伍加油。参赛队伍中还有一支“红色娘子军”，由行政人事部、生产部和财务部的女生组成，虽然都是女生，与男生队伍抗衡确实是实力悬殊，但是她们不甘示弱，用力拼搏，最终拔河的冠军由研发中心的队伍夺得。

趣味运动会圆满落幕，但是比赛的各个片段却在脑海中留下了美好的回忆，选手在各个比赛项目中不断挑战，不断前行，正如中科德润在前进的路上不断研发新产品，不断开发新市场，不断迎接新挑战，也不断的前行；比赛的过程给大家带来了许多的欢笑和快乐，正如我们在中科德润这个大家庭中工作，感受到了温暖和欣慰。趣味运动会，挑战中前行，快乐中回味！



人生如程序

有的人在用一生写程序，而我却在程序中品味人生。

文/Shmily



这两天在看程序，有感而发，随笔写下。

人生是什么，不同的人有不同的想法，就算一个人在不同的阶段也会有不一样的看法。于是一个刚刚接触软件的新手，有了天真的想法。

进入程序，首先是初始化。寄存器初始化、变量初始化都是为接下来的代码做准备。80后的我们大部分也处在这个阶段——无论是知识、阅历或是情感，都处于准备阶段。有的人高中毕业，初始化的时间相对比较短，内容比较少，而有的人硕士毕业，初始化的时间长，内容多。这可能直接决定了接下来的人生运行模式和执行效果。初始化内容比较多的程序往往比较复杂，但无论复杂还是简单，如果能在系统中可靠的执行，达到期望的效果，那么这段代码即是有意义的。

初始化过后紧接着的就是死循环。程序中循环的周期可以是每几十微秒，而人生中循环的周期可以是月日年，可以是每一次下班，也可以是每一次呼吸。想在一个周期内执行更多条语句，那么就得提高主频，就像在有限的时间内生产出更多的产品，就得提高工作效率。程序一遍一遍的运行，生活也在一天天的继续。可能每一天都轰轰烈烈，也可能每一天都平淡如水，直到有了一——

中断

程序中有可屏蔽中断，有不可屏蔽中断，有的执行一次，有的执行多次。如果进入看门狗中断，程序会结束进行，宛如生命戛然而止。中断是程序最重要的组成部分，它赋予了程序功能。想象在人生中如果存在中断，那么会有很多，但真正决定你人生方向的中断只有那么关键的几个。关键的中断源有很多，可能是你选择了对的行业，可能是你遇见了对的人，也可能是你考上了哈尔滨工业大学，甚至是你中了几千万。中断有可能是由外界触发，你需要做的是正确设置中断的优先级——也就是在正确的时候做对的事。

人生和程序最大的不同是：程序可以重写，人生只有一次。人生如程序，代码自己写。

赛思的狼性

文/毅狼



时间的车轮继续滚动着，我们也将继续在赛思工作、学习、生活、感悟等等。在这市场经济不景气的2012，赛思也受到一些挫折，但他没停下自己的脚步，只是放慢了它的脚步，这能更好使它唤起一群狼的创造力。狼群中有着强烈的征服感，它们生性敏捷而具备攻击性，重视团队协作并能持之以恒，赛思正凝聚着这份力量，而赛思人将是一群善于“拼命”的狼，使赛思有一种强烈的扩张欲望，一旦找到突破口，不惜任何代价也要前进。

赛思过着狼群生活，一般七匹为一群，每一匹都要为群体的繁荣与发展承担一份责任。狼与狼之间的默契配合成为狼成功的决定性因素。不管做任何事情，它们总能依靠群体的力量去完成。对我而言，今天的赛思能走到今天的成就，正是一个人对集体的努力奉献，将这份凝聚力和团队精神注入赛思。每位赛思成员都应通过发挥特有的才智和力量来肩负起对团体应尽的义务，只要我们表现自己的特长和魅力，管理层就会给予鼓励和扶持。在这种氛围中，不断地努力奉献，整个赛思定会变得强大而令人敬畏。

在工作中，也许我们有过激烈的争执，请不要互相抱怨和不开心，这种争执代表我们对工作的热爱和执着。为了能更好的消除我们工作中的争执和不默契，我们应该学会善于交流。对于狼来说，交流的艺术在于密切注视各种各样的交流方式，尤其是

身体语言。正是狼与狼之间复杂精细的交流系统使他们在进攻时得以不断调整战略和战术已获得成功。它们嚎叫是一种最好的传递信息，嚎狼的原因是打破一切等级界限提供时间、场合和机会，狼在一起嚎叫时，一切等级界限都消失了。在夜里，没有哪一种声音比狼群异乎寻常的音乐般的嚎叫更阴森、凄楚、可怕而又动听。它们仿佛在宣告：“我们是一个整体，但个个与众不同，所以最好不要惹我们。”在不久的将来，相信赛思的11学社能组织更多的娱乐活动和交流座谈会等等，让越来越多的赛思人能相互了解和表达自己。

狼的态度可以简单地概括成一句话：对成功坚定不移的向往。事实上狼群成功的机会只有十分之一，但他们的态度始终是成功一定会到来。当我们遇到挫折和困难，记住别忘了你是一只赛思狼，吃苦不可怕，吃亏也不可怕，最可怕的是没有了上进心。不管将来会怎么样，请记住这句话：“当你知道自己的目标去向时，这个世界就会为你让路。”

狼的特性是一把锋利的双刃剑，我不希望赛思人一味地秉承狼精神，而是选择那些能激励自己的斗志的。可能有些人听说过，曾经赛思的“七匹狼”通过一步步的努力，打拼出如今的赛思。继续延续那份不怕苦的精神，永不言败的信念。赛思是集体组织，它的成功是每个赛思人的努力，所以唯有全体奋斗，才有赛思未来的辉煌。



软件开发这点事儿

1. “软件开发学习的重点是流程，而非技术本身”

事实上，技术的发展是日新月异。作为一名程序员，要求一直走在时代的前列，真的很难！那么面对如此快速的变化，我们应该怎么办呢？

其实，细心的程序员分析一下，可以看到，在如此快速的技术变化后面，软件开发的流程基本没有改变！原来困扰我们的只是一个开发工具，一门编程语言而已。真正的武学大师，何必在意手中的武器到底是刀，还是剑呢？所以，了解软件开发的过程，把握各个阶段需要掌握的基本知识，熟悉各个阶段所涉及的工具，这才是“以不变应万变之道”！

2. 学习是重点：培养一种“习惯”

我们每一个人都应该把学习的重点放在能力、方法的长进上，而不仅仅是具体的某种技术、某个知识点的学习。在如今的知识爆炸时代，新技术、新的知识层出不穷，即使我们穷其一生，任然不可能学习掌握所有的知识和技术，而只能是在茫茫的知识海洋中占据一片孤岛。所以我们的重点应该放在培养适合自己的一种学习方法，更确切的说，是培养一种习惯。一种学习的习惯。

3. 一些思维方式的培养

生活、学习中每个问题的求解，到最后或者归结为一种数学模型，或者是归结为一种哲学思想。因此，建议大家在自己自由时间能够抽空学习一些哲学、数学方面的思想，这对自己终生有益的。

人的价值往往体现在他的思想上，正如一个公司的品牌价值：技术永远是要被淘汰的；但一种思想有其存在的价值，因此对某个问题，你自己有自己的一套完整理论时，你的价值会上一个（几个）新台阶。

4. 何为“高手”？如何成为“高手”？

所谓“高手”是否什么都懂？并不是。世界上没有一个人精通所有的知识的，从古至今都没有。所谓高手只不过是某些事情的处理已养成了一种良好的习惯，只要在遇到各种问题后能快速地找到解决问题的方法，这就可以算得上是一个真正的高手。

在实际生活、学习中，我们应该注意多总结方法，修订方法，特别是重复发生的事情，时间一长，就会养成一种习惯，并能时常修订自己的这种习惯。

5. 求精与求广

对于知识的学习，我们或者可以“求精”，即选中一点，精通它。因为尽管知识是无限的，但具体到某个知识是有限的；或者“求广”，因为人的生存，归根结底是人的竞争，你懂的东西比别人多，你就会在竞争中获胜。

相比较两种情况，后者难一些，因为在“求精”的同时，其精度不好掌握，对于我们，还是先“求精”，有了一技之长，然后在这个基础上拓展自己掌握知识的范围。

但是最重要的还是逐渐从“靠技术吃饭”转到“思想吃饭”。

其实，生活就是在培养种种新的习惯。如果把根据结果修订习惯也变为一种习惯，那就是一种真正意义上的“习惯”（比如，朋友，如果根本不来往的话，那根本不算朋友但是如果你和他的相处已经成为一种“习惯”后，你会发现他才是你真正的朋友，他已经成为你生活的一部分）。