硅谷动力
Silicon Valley Power
高端产业园 就是硅谷动力
新浪微博：
@硅谷动力产业园V
http://www.e.weibo.com/svpy

简报

2013年06月 03 星期一

农历:蛇年四月廿五

（第十四期）

深圳市硅谷动力产业园运营有限公司
综合部主办

认真 拼搏 专注 真诚

文化滋养

《孔子的中庸之道》

一、中庸的起源

“中庸”的看法起源于上古的时代。我们看《尚书》的《周书》里面，周武王向殷代的遗臣箕子请教国事，箕子提出九条大法，“洪范九畴”，其中就有所谓的“中道”的思想。“皇极”它是讲正直为主要，有刚有柔，相互调剂的中正的思想，“无偏无颇，遵王之义，无偏无党，王道荡荡。”（《尚书·洪范》）讲这样一个中平的、中正的中庸之道，正直的政治哲学。所谓的“极”，它就是一个大房子中间的一个大梁，房屋中间的最高、最中、最重、最正的东西，它引申为一个中正平直的一个标准。春秋末期，孔老夫子对“中庸”的思想大大地加以推进。

乡下上梁的时候要举行一个非常隆重的仪式。梁就是房屋的最正、最中、最重、最大、最主要的物件，它也是一个标准，老百姓家都非常看重这一点。你如果坐在直升飞机上看北京的古城，你看从天坛到紫禁城到皇陵，它是在一条中轴线上，古城是一个中庸、平和的、是对称的，这是一个建筑美学，是城市规划的美学，实际上很多有名的城市都是这样。大家可能也看到一些考古资料，辽阳的辽河流域，有一个古代四千多年前的红山文化的遗址，那是新石器时代文化祭祀上天，他有一个遗存，他有祭坛，相当于北京的天坛。可见我们这个民族，它的审美，它对世界、宇宙的看法，它认为这个世界上最好的东西一定是非常对称、非常中正。有一条主轴，有对称性的这样一个结构，这可能是最稳定的结构，也是最美的一个结构。这就是所谓的中庸。

二、孔子对中庸的解释

孔子主张中庸，他说“中庸之为德也，其至矣乎，民鲜久矣”，《论语·雍也》中庸是一个“其至矣乎”，是一个非常高的道德修养的境界，一般人很难达到，但也是可及的。中庸的第二意思，它是一个方法。其实我们都有这样的智慧和方法，处理各种事务的一个方法，或者叫方法学。中庸的“中”就是中正的“中”。

中庸的“庸”字有三个意思：

第一个意思：平凡，很平常；

第二个意思：庸者不易也，庸是一个原则，不要轻易变化的一个原则；

第三个意思：庸就是下面的第一部分叫做用，所以中庸也可以颠倒过来说庸中，叫使用中道的方法，



▼（下接A2右栏）

“木头人”不适合做领导

做实际工作情商很重要

领导情商是领导者有效地管理自我以及处理人际关系的能力。智商高的人可能成为专家、学者和教授，而情商高的人则更容易成为管理者和领导者。领导情商直接关系领导者的管理风格，进而影响到企业文化、组织氛围和团队效率。

情为何物

“问世间情为何物？直教人生死相许。”情是一个笼统的概念，古人对此有不同的分法，有“六情说”，有“七情说”，也有“十情说”，但最普遍的说法则是“七情说”，即喜、怒、忧、思、悲、恐、惊（《黄帝内经》）。

“情”字在我们的日常生活中也时时处处都能体现出来，诸如亲情、友情、爱情、师生情、骨肉情、同胞情等等。大体上“情”字的含义主要就体现在“情绪”和“情感”上。从心理学的角度看，情绪是客观事物是否符合人的需要而产生的体验。情绪是具有鲜明两极性的，而在这样明显对立的情绪活动中，良好的情绪可以催人上进，有益于身心健康；而消极的情绪则会使人们心理失衡，失去动力。情感与情绪意义相近，但比情绪更稳定一些，也更深沉一些，它不像情绪那样容易表露出来，情感更多的是一种内心的体验。

情绪的表现形式是多种多样的，依据情绪发生的强度、持续的时间、紧张的程度，从心理学的角度可把情绪分为心境、激情和应激反应三种形式。情绪更多地体现出一种“情”的低层面的内容，情绪显得相对表面化、易变化。对情绪进行深一层的积淀，比较稳定的部分，则就是所谓的情感了。情感相对情绪而言，显得更持续、更理性一些。

情商受到重视

长期以来，人们习惯于将智商作为衡量人才的标准，然而科学研究表明，情商是比智商更重要的一个商数，人才成功的决定因素不仅仅是智商，还有情商，美国哈佛大学心理学教授丹尼尔戈尔曼认为“情商是决定人生成功与否的关键”。

情商是随着心理科学的发展而出现的一个概念，它的提出与完善经历了一个过程。首先它得益于多元智力理论一说，多元智力理论的先驱美国哈佛大学心理学家加登纳认为，人类的智慧至少应包括七种不同的能力，即语言智能、数理逻辑智能、空间智能、音乐智能、体态智能、内省智能和人际智能。后两种智能成为情绪智力理论的直接来源。20世纪90年代初，美国心理学家彼得·萨洛维和约翰·迈耶提出了情绪智能的概念，他们把情绪智能界定为对情绪的知觉力、评估力、表达力、分析力、习得力、转换力、调节力，涵盖了自我情绪的控制调整能力、对人的亲和力、社会适应能力、人际关系的处理能力、对挫折的承受能力、自我了解程度以及对他人的理解与宽容等等。

在前人研究的基础上，美国哈佛大学心理学教授丹尼尔戈尔曼于1995年正式提出了“情商”(EQ)的概念。当时戈尔曼目睹美国社会现状，认为在高度物质文明的外表下潜伏着深重危机，吸毒、犯罪、色情、暴力等案件急剧上升，尤以青少年犯罪情况为甚。于是他积极寻求医治上述社会病症的良方，经过多年深入研究终于提出一套基于EQ的解决办法。他认为，人们首先要认识EQ的重要性，改变过去只重视IQ、认为高IQ就等于高成就的传统观念。他通过科学论证得出结论：“EQ是人类最重要的生存能力”，人生的成就至多20%可归诸于IQ，另外80%则要受其他因素(尤其是EQ)的影响。因此只有从重视IQ转到重视EQ上来，并大力提升年青一代的EQ，才能拯救现代社会。



戈尔曼教授把情商概括为以下五个方面的内容：

1. 认识自身的情绪——认识情绪的本质是EQ的基石，这种随时随地认知自身感觉的能力对于了解自己非常重要。了解自身真实感受的人才能成为生活的主宰，否则必然沦为感觉的奴隶。

2. 妥善管理情绪——情绪管理必须建立在自我认知的基础上。这方面能力较差的人常受低落情绪的困扰，而能控制自身情绪的人则能很快走出命运的低谷，重新奔向新的目标。

3. 自我激励——自我激励包含两方面的意思：通过自我鞭策保持对学习和工作的高度热忱，这是一切成就的动力；通过自我约束以克制冲动和延迟满足，这是获得任何成就的保证。

4. 理解他人情绪——能否设身处地理解他人的情绪，这是了解他人需求和关怀他人的先决条件。

5. 人际关系管理——恰当管理他人的情绪是处理好人际关系的一种艺术。这方面的能力强意味着他的人际关系和谐，适于从事组织领导工作。

此后，“情商说”开始在世界范围内得到流传、发展与应用。人们开始有意识地培养起情商，人们相信高情商更有益于我们的工作和生活。

现在有一些研究机构设计了各种各样的情商测试标准，可以把情商进行量化，从而可以对人的情绪、情感进行较准确地认知，让人们能更好地认识自己的情商究竟有多高。

情商三大要素

戈尔曼教授提出的情商的五个方面的内容中，其中前四点都要依靠一个基础性的东西，即情感。第五点人际关系的管理主要体现在自我情感的表达与调控，好的人际关系总是得益于双方对各自情感的恰当表达和适度调控。因此我在《高情商团队》一书中认为，情商有三大要素：情感、表达和调控，情商是情感表达调控的水平。



情感。戈尔曼教授提出的情商主要偏重于对情绪的认知、管理与调控，这种观点不免有些片面，情商不仅涉及情绪，更涉及情感。情绪和情感在很广泛的地方常被用来表述同一类的事物，但情绪和情感是两个不同的概念。情绪常常与人们的生理需要相联系，而情感则是与人们的社会需要相关联的。但情绪与情感又是相互影响的，情感丰富的人常常能够控制情绪和调节情绪，同时，有时候情绪也会影响一个人的情感，比如一个人的情绪不好时，他的情感就可能变得麻木和僵硬。

那么究竟什么是情感呢？情感是指一个人在自己已形成的思想意识的支配下，对当前面临的事物的切身体验或反应。一般来说，情感具有较大的稳定性和深刻性。但在特定情况下，人的具有稳定的社会内容的高级情感也可能以鲜明的、爆发的形式表现出来，表现为一种情绪，这种情绪常常超出理性的控制范围。

在现实生活中有一种类型的人被称为“木头人”，这种人或者缺少必要的情感体验，或者有情而不善于表达，这样的人都属于情商偏低，显然就不适合做领导。但也有一种类型的人，过于热情，不讲分寸，以致常常过了度，这种类型的人往往缺少大局和协调的思想。

在特定情况下，情感也可能会对人产生破坏性的作用。如果一个人无法控制自我情感，就可能导致严重后果，情感失控是领导工作的大忌。

表达。人的情感始终是处在一个动态的过程中，不仅表现在个人自身情感会随着时间和环境而变化，而且还表现在人的情感的外在化，即自我表达和对他者的表达。一个人不善于表达自己的情感，往往把各种情感压抑在心里，这有时会很危险。如果总把愤怒、悲伤、委屈等情感压抑在心底，时间久了就可能会造成情感堵塞现象，让自己变得沉默寡言、愤世嫉俗，甚至会让这种心理的情感问题转化为生理的失调，乃至导致某些疾病的发生。而对于别人表达情感，要找到适当的表达方式，恰当地把握分寸，否则就是情商低。对于领导干部来说，你公众场合的一个眼神、一个姿势、一个动作、一句话等都能产生积极或消极的影响。

调控。判断一个人情商高低，不但要看他有多少、多大、什么类型的情绪、情感，看他是否采用适当的方式、程度来表达，还要看他是否能够自主、从容地调控。儒家讲“发乎情，止乎礼”，就是指对情感的表达和调控。古人肯定人的情感的存在，并且也鼓励情感的表达，但在情感的表达过程中要掌握一个度，即不能越过礼仪的规范，由此可以造就活泼和谐的人际关系。情感有积极情感与消极情感之分，积极情感有乐观、坚强、勇气、宽容、魄力等，消极情感有悲哀、懦弱、嫉妒、怕事等。任何一个人都既有积极情感也有消极情感，只是在比例上有所不同。

领导工作要求每一个领导者必须具备较高情商，特别是基层工作更是如此。一个人的情商不都是天生的，是可以通过后天努力来提高的。领导干部应该掌握提高情商的科学方法，建立自己的情商愿景，分析自己的不足，树立情商标杆，不断实现情商升级。而且，领导干部不光要提高自己个人的情商，还要领导好团队情商建设。

教导型组织 Coaching Organization

行政领导升级为思想导师



李嘉诚谈管理的时候说：“我常常问我自己，你是想当一个团队的老板还是领袖？一般而言，做老板，简单；你的权力主要来自地位之便，这是来自上天的缘分或凭仗你的努力和专业的知识。做领袖，较为复杂；你的力量源自人性的魅力和号召力。要做一个成功的管理者，态度与能力一样重要。领袖领导众人，促动别人自觉甘心卖力；老板只懂支配众人，让别人感到渺小。”

要想成为领袖，就必须具备影响他人、号召他人的能力。行动成功提出的教导型领导就是一种领袖式的领导，一种思想导师式的领导。这种领导者既有业务知识、管理能力，还能教育和引导下属。

马云说：“一个不会做教育培训的领导者，充其量只是一个监工。”所以他要叫自己首席教育官，说未来几年他就是要做一件事情，那就是做老师。他要让阿里巴巴成为企业家的黄埔军校、未来企业家的摇篮。

所以，教导型领导者一定要将自己升级为思想导师。我们必须认识到，自己也是在从事教育工作，我们在为国家培养人才。中国的市场经济如何腾飞？肯定是要靠职业化的。那么，如何实现职业化呢？首先就要靠职业教育。可目前的情况是，国家没有那么多的经费，社会没有那么多的职业化学校，学校也没有那么多的职业化老师。但是，中国有将近1000万家企业，如果全部变成教导型企业，每家企业都拿出20%的利润做教育培训，那就好像在中国多出了1000万家职业化学校。而且这样的职业化学校，不仅节省了各项经费，也将每一个主管者变成了老师，而且是更务实的老师，这就解决了师资问题。而当一个员工和领导者学习时，效果也一定会比学校更加务实和专业。所以，教导型领导者不仅不要忽略自己的作用，还应该把这当成一种承担社会责任的方式。而其实，这也就是我们行动成功打造教导型组织的理想。

教导型领导者的优势

作为一把手领导人，往往都很信奉执行力。当你的企业很小的时候，可能像赶牛车，执行力强就像是用鞭子抽牛，抽得越厉害可能就越有效。而当你的企业已有一定规模，犹如开火车，动力来自你的系统，而不是领导人个人干预就会有效率，需要更多的是理，而不是简单地管。

打造教导型领导者，不仅在理念上超越了传统行政领导；在实际的管理中，教导型领导者与传统领导者相比也存在较大的优势。

首先，传统的领导人惯用的是行政命令，命令容易扼杀主观能动性。人的行为是外因和内因共同起作用的，命令仅仅是解决了外因，没有顾及员工的内心意愿，时间久了，就会疲惫，就会仅仅被动做事。而教导型领导者主要采取引发和激励的方式，从内因着手，让员工发自内心地去完成使命，这样的方式比行政命令更主动和持久，员工身心合一地工作，就会产生精神的力量。

其次，传统的领导人喜欢指挥下属做事，下属们就习惯于等着上司教他怎么做，自己不去思考。这种方式容易抹杀创新的可能性，下属的能力得不到培养和提高，只能越来越笨。教导型领导人只是明确他想要的结果，然后充分授权，引发下属用各种方法去获得这个结果这样最能培养下属的创新能力。当老师请一个学生赶紧骑上自行车用最快的速度去小卖部买一个本子时，就会抹杀很多别的可能性，很可能学生打电话去小卖部，小卖部就立马送一个本子过来了。

第三，传统的领导者采用人管人、上管下的方式，被领导者只需对领导者负责，而不对整体的事情负责。如果一件事情只由一个主人翁来负责，那其他人岂不是可有可无、毫不重要？这样一来，多数人就会失去积极性，不可能高质量完成任务。这样的领导方式很

▼（下接A3）

▲（上接A1左栏）

叫庸中。所以庸有三个意思，从字义上说，庸者常也，是个常道；庸者不易也，庸者用也，中庸也许就是用者这样的意思。

有一次子贡问老师孔子，他说：“师与商也，孰贤？《论语·先进》”老师的“师”其实是指颛孙师，是子张；“商其实是卜商，也就是子夏。他们都是孔门了不起的弟子。在性情上面，子张与子夏哪一个更好啊？孔子就说，在品行上“师也过，商有不及”。子张有时候会稍微过头一点，子夏有时候会有不足、不及，还达不到这个标准。那么子贡就问，“然则师愈与？”那是不是子张过了一点更好呢？孔子的回答是：“过犹不及”。过和不及都不好，都没有达到中正的标准。要死守一个中道，子夏的处事有一点赶不上，子张的处事有一点过头，这样都不好。

孔子还有一句话，谈到形式和内容的关系，叫“质胜文则野，文胜质则史。文质彬彬，然后君子。”文和质这个内容，文和质要相当，形式和内容相当才比较好。孔子在评价一首诗的时候，说“乐而不淫，哀而不伤”。快乐不至于太淫荡，哀伤的时候也不是过分的痛楚，保持一个中道，乐而不淫，哀而不伤，情感表达是这样。孔子的弟子说孔子的性格是“温而厉，威而不猛”，他有威风，但是不至于过分，不是像现在主张的超男、猛男。然后“恭而安”，恭敬又很安详，严肃、恭敬而又很安详。



三、中庸之道的原则性

中庸之道是不是不要原则呢？是不是说滑头主义呢？是不是说老好人？是不是迎合所有的人？有的人说孔子是主张乡愿的，这完全是胡说八道。儒家在原则性上非常的好，像孔子，有道的人请他去做官、治理国政他不去，所以他有原则立场，不是哪个政治家把儒生抓来就怎么样的，他可以不昭。所以中庸之道不是乡愿，不是“滑头主义”。《礼记·中庸》中记载孔子的话，“君子中庸，小人反中庸。君子之中庸也，君子而时中。”意思是随时的符合标准，要与时迁移、与时携行的。孔子也是主张礼、乐这些方式、这些原则、这些标准都是可以调节，和时代的要求相中和的。孔子讲立于礼，不是机械的而僵死的符合某种教条，他提出一个“权”的观念，权利的权字，就是秤砣，通权达变是儒家中庸的思想，也就是今天所讲的动态的平衡，大家也要想到中庸，我告诉大家一定要想到从前他到紫禁城、到十三陵这一条中轴线，城市美学对称平衡的一个原则。

四、中庸的品德在现代的意义

“中庸”既是理想的境界，又是普遍的方法。儒家思想讲和，不仅讲社会的和谐，还讲人和自然的和谐平衡，人和人之间的和谐平衡，人和自己内在的身和心，内在的平衡和谐。儒家讲和，孔子讲和而不同，和不是同，和也不是不同。和是多样的统一，“和也者，天下之大道也。”不是天下没有对立，而是说我们要达到和谐的状态，要争取克服这些对立，达到和谐的状态，这是一个人文的睿智。这个智慧是现代化的社会管理和企业管理的一个重要的思想。它不只是生态平衡，不只是社会的和谐，他是人和天地万物的整体的和谐的思想，这是讲的“和”，普遍和谐，这是“亲亲而仁民，仁民而爱物”，这是“民吾同胞，物吾与也”。它发挥到一个极高的境界，万物生长就茂盛。



容易造成被领导者与领导者的对立，如果是一个人管理很多人，就根本管不过来。而教导型领导者则倡导相互监督，倡导每一个人都对事情负责，让每一个人都成为管理者，人人都是主人翁。主管领导者自己的事情做得不好，一样要为此承担责任，一样要接受同事的监督和约束。人管人的方式，下属在互动之中是封闭的，他往往只会听命令。相互激励和监督，可以激励每一个人的坦诚和参与，创造出一种主人翁式的开放文化。

还有，传统的领导者忙着去做事，却不问事与人之间的关系，不管是什么人、为什么做好或没做好一件事。而教导型领导人引导人去做事，关注人与事之间的互动，并知道怎样才能让人和事配合得更好。比如你聘请了一个驾驶员，开车把大灯撞了，传统领导者忙着骂人、修车，修完就拉倒，还让这个人继续驾驶；教导型领导者则会搞清楚这是由于开车人的能力有问题还是态度有问题，然后根据具体情况来处理。如果是态度问题，那就解聘；如果是能力问题，就加以培训，或者转岗去另一个更能发挥其所长的岗位。所以，传统的领导者事情越做越多，看似总在不断地解决事情，却没有解决事情的根源——人。而教导型的领导者明白，一切在于人，要会引导人，才能做好事情。

教导型领导者的定位

教导型企业家，不会满足于将自己定位为老板和领导，他们应该是组织中那个坚守价值与理念的领袖，是通过教育和引导来培养人才的导师。领导和老板只能代表这个人的职务或地位，但是导师和领袖则代表这个人能起到的作用。每个组织、每个企业都会有领导，但并不是每一个组织和企业都有领袖。领袖需要的是领导力，能够起到指导企业发展方向和帮助员工成长的作用。

教导型企业家领袖和导师的角色，决定了他们是社会责任的践行者，是商业文明的引领者，是师道精神的传承者，是社会人才的培养者。

教导型的企业家，一定不会将自己的企业和社会责任感分离和割裂，而是将两者看作是相辅相成的一体。教导型企业家会时时刻刻努力践行自己的社会责任。当今社会，有社会责任知识的人多，有社会责任意识的人少，而有社会责任行为的人则少之又少。很多人都知道要我们应该担负起社会责任，讲起社会责任起来一套一套，理论水平很高；但是空有知识没有意识，在面对问题的时候，首先想到的是金钱和利益，根本就没有意识到什么社会责任的问题，早忘到九霄云外了。还有些人在面对问题时，能想到社会责任，但是却没有勇气去担当，顾虑重重，其实同样是害怕损失自己的利益。

教导型企业家，应该是商业文明的引领者。所谓商业文明，就是指人们行商上千年形成的商业规则。子曰：“富与贵，是人之所欲也，不以其道得之，不处也。”中国自古流传下来的商业规则，其核心就是“信义”二字，即做生意要道自在人心，人大都是有是非观和道德感的。孟子云：“得道者多助、失道者寡助。寡助之至，亲戚畔之；多助之至，天下顺之。”不讲商业文明的企业，一定是失道者寡助，美国金融巨骗麦道夫最后就是被自己的儿子所举报的。诚信为本，是中国从古至今流传下来的最基本的商业道德与商业精神，也是我们教导型企业家必须遵守和发扬的精神。还有重利尚义，义在利先，保持基本的社会道德风尚。中国古代流传下来的商业精神还包括和气生财、富贵不骄、富而思进等。中国的商业文明以内在的道德为准绳，在新的市场经济条件下，我们还要引进西方的商业精神，即遵守契约与法律，公平竞争、敢于挑战，勇于创新。

师道精神是教育的精神，是一种人文精神。唐代文学家韩愈的《师说》有云：“师者，所以传道授业解惑也。”老师的责任就是传播大道、授予知识、解除疑惑。教导型企业家要想成为员工的导师，就必须是师道精神的传承者，尤其是在当今这个师道精神有些失落的社会。北京师范大学的一位教授对学生说：“当你40岁时，没有4000万身价，不要来见我，也别说是我学生。”此话一出，引起了广泛的争议。无独有偶，云南大学一位副教授身兼三家上市公司的独立董事，他劝诫同行说：“大学教师全心投入教学是种毁灭。”他每天开着宝马去上课，发现学生在课堂上用手机，他大声斥责道：“把你的破手机扔掉，你用的手机我去年8月就用了，我的电话号码中有7个8，你买得起吗？”他们不把学生的成长作为目标，而仅仅以金钱作为唯一的衡量标准来要求学生。在这样的教授身上，我们看到的是金钱至上的观念，都是工具理性，却看不到师道精神。教导型企业家重视教育，重视员工的成长，以员工的成长为核心。如果我们帮助员工的个体成长，我们最后会得到一家可以成长的公司。马云说，不会做教育培训的领导，充其量只是个监工。传承师道，重视教育，是教导型企业家的鲜明标志。

教导型企业既然是以人为本的企业，教导型企业家既然是师道精神的传承者，那么他就必然是社会人才的培养者。有一次，松下幸之助与他的员工座谈，他问员工：“我们松下是做什么的？”他的员工立刻回答道：“报告社长，我们松下是做电器的。”松下幸之助说：“你回答得非常正确，但我们是主营育人，兼营电器。”有位记者采访松下幸之助时问他此话如何解释，他回答说：“如果没有一流的研发人才，就不会有一流的产品品质，如果没有一流的营销人才，就不可能把产品卖到全世界。所以人才在前，产品在后。”松下幸之助的“主营育人，兼营电器”的主张，很快成为企业界一句名言，被许多企业奉为信条。



教导型企业家的境界

松下幸之助认为企业家有三个境界：第一种境界是创业家，他的首要任务是保证他创造的事业能够存活下来；第二种境界是企业家，他的任务是在保证事业存活下来的基础上还能创造利润；第三个境界是事业家，要为社会创造更多的价值，推动时代的进步，关注服务人群的感受，赢得社会的尊重。

教导型企业家不是金钱的执著狂与奴隶，也不会将社会责任等看作是获取利益的手段，教导型企业家必须有自己的境界：他关注人重于关注钱，他关注因重于关注果，他关注价值重于关注手段。

教导型企业家的境界，就是将人生看作一个修炼的过程，将事业当作是自己的修炼场，以自己的能力提升与心智成熟为幸福，以人生的圆满为目标。

■ 摘自《教导型组织》

故事汇

一、《强大的企业文化》—北京同仁堂

北京同仁堂创建于清朝康熙八年，也即1669年，至今已经300多年，可谓历尽沧桑，然而其金字招牌不但不倒，反而长盛不衰、日益繁荣。究其原因，在于同仁堂坚守其企业文化。

同仁堂奉行中国药材行业的道德原则，“但愿天下人无病，哪怕架上药蒙尘”。同仁堂研制药物，是为了治病，但并不是希望人人都生病来买药。因为他们的核心价值观是一个“仁”字，这是他们宁可自己的药卖不出去蒙上厚厚的灰也要坚持的东西。有人为了称赞这种精神，将同仁堂的原话改为：“但愿天下人无病，何愁架上药蒙尘？”这种改法是很有道理的。

同仁堂有一个古训，为历代同仁堂人所恪守，即著名的一副对联：“炮制虽繁必不敢省人工，品味虽贵必不敢减物力”。因此同仁堂不论制作什么样的药材，都是该炒的必炒，该蒸的必蒸，该炙的必炙，该晒的必晒，该霜冻的必霜冻，绝不偷工减料。同时，同仁堂有“修合无人见，存心有天知”的自律意识，在制药过程中小心翼翼、精益求精。正是由于同仁堂坚持药材质量，为患者提供服务的企业文化，成就了同仁堂的长盛不衰。



除了以上的核心价值观与核心理念等企业文化最本质的层面外，同仁堂还发展出了一系列其他的文化，例如同仁堂总是很关注企业的外在形象。不管其落户在什么地方，总是中国传统装潢风格，能很好地传达出中华传统中医药文化的气息。同时，同仁堂在海外开店时，往往会将中医药史展示、中医坐诊与售药结合起来，给广大客户一个了解中医药的环境和氛围。在一处分店，有顾客感言道：“来这买药，能感受到中华文化的魅力，特别是其中这些历史和文化展区，看起来就像一个中药文化博物馆。”因此，同仁堂带给消费者的，不只是药品，还有文化——是重义、爱人、厚生的文化。

二、三大组织之家庭的秘密—亲情

春秋时期，郑国国君郑庄公的母亲武姜偏爱他的弟弟，所以密谋扶植他的弟弟共叔段做国君。后来计划败露，共叔段被赶出国门，武姜也被郑庄公囚禁起来。郑庄公因这件事情对武姜十分愤恨，发誓说“不及黄泉不相见也”，虽然后来也有些后悔，但是话已经说出去就收不回了。后来有个叫颍考叔的大臣去进献贡品，庄公赐给他饭食，他却留了很多肉食，庄公问他为什么。他说我有一个老母亲，我吃过的东西她都吃过，但是她还没有吃过君王赐给的肉羹，所以我要带些回去给她吃。在颍考叔眼里，美味的食物必须要和母亲分享，否则就觉得没有味道。我想很多人也会有这样的体验，假如有自己很喜欢的事物，可能首先想到的就是与家人分享，只有这样，才算没有遗憾。郑庄公也一样，身为一个功业辉煌的国君，享受着锦衣玉食的生活，也还是因为和家人关系不好而觉得有所缺憾。颍孝叔的这番话正好勾起庄公的心事，他就把自己和母亲的事情讲给颍考叔听。颍考叔给他出了个主意说：“您不是说不到黄泉不相见吗？您挖个见了泉水的地道来母子相见，谁能说这样不可以呢？”后来就是在颍考叔的建议下，郑庄公和母亲终于摒弃前嫌，重享天伦之乐。

硅谷动力四月份最优家书（分享）

经管团队“最优家书”获得者：何明远



硅谷动力经管团队大宝明远4月2日家书：
《我治懒的具体行动》—我为了治“懒老虎”不肯运动造成肥胖高血压的毛病，每天早上6:45用闹钟催醒，然后就进行一系列运动：“背靠墙”、散步、准时吃早餐。此外请按摩治疗师按摩，现在已减肥12斤，血压也下降了。（明日二宝家书）

经管团队“最优学习分享”获得者：黄慧东

硅谷动力经管团队三宝慧东4月27日学习分享：
《目标要有挑战性》—《教导型组织》今年之一P29：很多人非常保守，不敢把目标定得太大，目标太大，若实现不了，他们就会成为失败者，所以，为了不成为失败者，他们把目标定得很低，没有挑战性。我们招商人员切不可成为这样的“保守派”。（明日四宝分享）

财务部“最优家书”获得者：冯娟



硅谷动力财务部四宝冯娟4月25日家书：
《我治懒的具体行动》—1、在工作中，我通过学习提升自己的专业素质，并学会独立解决工作中的难题，从而改变依赖同事解决问题的习惯；2、在生活中，面对问题，我积极思考、勇敢面对，培养自己处理事情的能力。（明日五宝家书）



招商团队“最优家书”获得者：黄慧东

硅谷动力招商部大宝慧东4月22日家书：
《我治懒的具体行动》—1、每天晚上临睡前看半个小时的书，记下读书心得；每周向部门员工推荐并分享一篇好文章。2、要求新来员工每周提交一份工作总结，帮其总结存在问题，寻找解决办法，规划下周工作重点。（明日二宝家书）

综合部“最优家书”获得者：邓艳



硅谷动力综合部九宝邓艳4月1日家书：
《我治懒的具体行动》—我采取以下方法治懒:1、每天写小字条提醒自己当天要完成的事情；2、每晚睡觉前反问：“今天我懒在哪里？今天我做事是否充满正能量？”；3、做到今日事今日毕，养成好习惯，保持好心情。（明日十宝家书）

清湖园“最优家书”获得者：贺红



硅谷动力清湖园团队六宝贺红4月7日家书：
《我治懒的具体行动》—面对费神的工作或者自己不喜欢的任务产生拖延的心态，我决定从现在起打起精神，积极调整心态，认真对待每一项工作，做到今日事今日毕，绝不拖延工作。（明日七宝家书）

汽车园“最优家书”获得者：卢生德



硅谷动力汽车园团队二宝生德4月1日家书：
《我治懒的具体行动》—1.在平时要做好工作计划，提高工作效率；2.平时要加强物业管理的学习，在工作中遇到不懂的要向其它家人学习、请教；3.平时严格要求自己，这样不会在工作中出现同样的问题。（明日三宝家书）

数码园“最优家书”获得者：黄庆中



硅谷动力数码新材料团队六宝庆中4月20日家书：
《我治懒的具体行动》—1、每天随时整理个人办公桌上的各类文件，办公用品，改善办公环境，提升个人素养。2、在卧室、办公室各放一面镜子，每天起床后要求衣着整洁，随时检查个人仪容仪表，提升个人形象。（明日七宝家书）

深中示范基地“最优家书”获得者：谢媚



硅谷动力深中示范基地小宝谢媚4月16日家书：
《我治懒的具体行动》—我治懒的具体行动要做到以下几点：1、作为项目出纳，对于财务的知识懂得不是很多，我要利用下班时间多学习财务知识；2、每次做的报表要多检查几次，避免犯错误。（明日大宝家书）

电子商务港龙岗“最优家书”获得者：张迪



硅谷动力电子商务港（深圳·龙岗）团队二宝张迪4月14日家书：
《我治懒的具体行动》—1、加大对园区的巡查力度，坚信只有高效检查才会有良好的执行力；2、加强与客户之间的走访和交流，听取客户对园区安全工作提出的建议；3、与安全员的沟通次数要增加，努力提高团队的凝聚力。（明日三宝家书）

电子商务港华盛“最优家书”获得者：徐从河



硅谷动力电子商务港（华盛大厦）团队大宝从河4月5日家书：
《我治懒的具体行动》——我治懒的具体行动有以下几点；1、工作中我要改变自己以前做事拖拉的习惯；2、与同事客户沟通时，自己的口才表达能力差，以后我要多看书、多学习；3、自己身体素质差，下一步要加强锻炼自己。（明日二宝家书）

低碳园“最优家书”获得者：李柱贤



硅谷动力低碳园团队九宝柱贤4月17日家书：
《我治懒的具体行动》—针对自己工作上的拖拉、懒惰作风，我治懒的方法是:1、培养雷厉风行的工作作风，这一秒能做的事绝不拖到下一秒；2、从思想上改变懒惰作风，以积极主动、乐观向上的精神去迎接每一天的工作。（明日小宝家书）

“公开、公平、公正”竞聘机制
















内部竞聘作为企业获得人力资源的重要手段之一，对人力资源管理的一系列问题产生直接影响，在实现人职匹配和提升人力资源配置效率方面有着不可忽视的作用，是发现人才、激励人才的有效机制。

为了深化硅谷动力人事制度，加大干部选拔力度，适应科学发展并满足客户不断提升的服务需求，更大的激发全体员工积极进取、拼搏向上的精神，为优秀的员工提供“公开、平等、竞争、择优”的发展平台，同时也为公司储备后备干部队伍，培养企业未来竞争及获利能力，建立新的选人用人机制，结合公司培养人才的理念——一切以员工的成长为核心，公司每年定期将会举办内部人才竞聘会。

