

瑞和之声

上海瑞和会计师事务所有限公司工会主办

第 26 期

【帮教助学——两地书】

——给横沙中学黄乐昊的回信

亲爱的小黄同学：您好！

来信已收到。

非常高兴听到您告诉的有关体育、学习方面的好消息。希望您继续努力，保持好的学习作风，再接再厉，取得更好的成绩来回报社会、学校、家庭对您学习上的关心和支持。

青年是国家的未来，社会的栋梁，现在学习刻苦一点，用功一点，多学习一点知识，多掌握一点本领，将来就可担当起社会发展建设的重任。您已经是一名高二年级的学生了，明年将跨入高三年级的门槛，即将参加高考，成为一名大学学生。所以高二年级是很重要的一年，不要放松，抓紧学习，只有把高二年级的知识掌握巩固了，才能为高三年级打下坚实的基础，为将来进入好一点的大学以及好一点的专业做好准备。我们深切地体会到，“少壮不努力，老大徒伤悲”。现在刻苦一点，不是苦。而且，社会的人才竞争很激烈，这包括二方面：一是企业单位对人才的需求；二是被挑选的人才如何去适应社会的竞争。现在各单位对人才要求不仅要学历高，还要能力强。所以，我

们希望小黄同学不断努力，把自己培养成一个社会需要的人才。

再次祝您及通过您祝全家生活快乐、幸福！

——瑞和会计师事务所党、政、工

【社企共建——活动简讯】

近日，吴淞街道长征居委部分居民代表来我事务所，与我事务所部分人员共聚一堂，开展“共建共筑闹元宵，社区、企业座谈会”和“迎奥运、庆‘三八’妇女节社区茶话会”活动，在会上居委会党总支书记胡芳同志和事务所支部书记杨国庆同志分别讲话。事后，居委会居民代表和事务所部分人员以唱歌和跳舞的欢庆形式庆祝元宵和妇女的节日。本次活动时间虽然不长，但给双方建立了的友谊，留下了深刻的影响，大家留下笑声一片，并希望今后能多举行此类活动。

——工会

【哲理故事】

选择

有三个人要被关进监狱三年，监狱长允许他们三个各自提出一个要求。

美国人爱抽雪茄，于是他要了三箱雪茄；法国人最浪漫，选择要一个美丽的女子相伴；而犹太人则说，他要一部与外界沟通的电话。三年过后，第一个冲出来的是美国人。他的嘴里、鼻孔里塞满了雪茄，大喊道：“给我火，给我火！”原来他忘了要火了。

接着出来的是法国人，只见他手里抱着一个小孩子，他身边的美丽女子手里也牵着一个小孩子，肚子里还怀着第三个。

最后出来的是犹太人，他紧紧握着监狱长的手说：“这三年来我每天与外界联系，我的生意不但没有停顿，反而增长了 200%，为了表示感谢，我要送你一辆劳施莱斯！”

【顿悟】

这个故事告诉我们，什么样的选择决定什么样的生活。今天的生活是由三年前我们的选择决定的；而我们今天的抉择将决定我们三年后的生活。未来在远方，而路在脚下，希望你走好每一步，从而更好地创造自己的未来。

——董燕供稿

【企业建设】

惟楚有材，於斯为盛

新春伊始，我们瑞和所以崭新的面貌成功地进行了一次换届，第四届的新主任、副主任会计师亮相登场，为我们新的核心层人事变动拉开了序幕，其波动不仅局限于决策层面，更重要的已涉及到我们各咨询机构的管理层，意义远非仅此，这不能不说我们在管理层、核心层中开展以制度为抓手，在各级岗位的“出”题目上起到了积极有为的示范效应，为人才新秀后继有人搭建了一个施展才华的平台。

这次我们各咨询机构班长任期制、经理人员任职年限限制，我们并非心血来潮、空穴来风，而是在事务所的章程中早已规范，只不过

对管理层这一层面我们这次作了较系统、一揽子加以考虑予以规范，即股东兼部门经理（含以上职务岗位），工作到一定年限后，卸掉经理岗位，直到股东年限到期，再转至给奋发有为的经理身上。这阶段过程的考察、培养、使用呈现的是二元化、纺椎型的既分又合的运行轨迹，符合现代企业法人治理结构的需要，也是体现举才优先，不断增加企业活力这一命题，所有这一切举措都是遵循客观、自然规律的。大家试想一下，这一构架下的负责工作点位、抓手多了，怎能不显企业发展的叠加效应呢？正所谓“众人拾柴火焰高”，这种阶梯式的考察、培养、使用对事务所的长远发展至关重要，一个接一个纺椎型的运行连在一起，循环往复，不再像以前每次换届都人为的发展新股东，老股东让出股份（包括岗位经理），而是靠制度建设予以保证，由此可以设想企业的长远发展——品牌建设必能甘醇酒香。

实践证明，人是生产力中最活跃的要素，我们提倡“以人为本，和谐发展”，就是要最大限度地调动人的内在积极性，为企业贡献力量，创造效益（包括社会效益、即品牌的树立）。单位（更确切的讲是企业机制）要不失时机的满足其个人利益的最大化，即人的社会和自然属性的满足，企业的整体效益上去了，怎不会惠及到我们每个人的切身利益呢？这就是和谐，况且对退居（或退休）下来人的最大资本（或贡献）：在提供培养人岗位的同时，也给自己生理身心健康预留了空间。当然退岗或退休人员要有“退岗不退志”的责任意识，还是要一如既往地做一些积极有为的事。这就是社会上所流传的“什么都可以有，但不能有病，什么都可以没有，但不能没有钱；一切一切

钱的‘1’，离不开生命本钱的‘1’；一切一切的和谐，都源自于人内心深处的平和”。这就是人与人，人与社会，人与自然良性发展的客观规律，但人不能没有事业的追求，否则人活着无意义可谈，所以我们谈人才培养，岗位抓手是关键手段，目的还在于和谐、发展。

众所周知，一个企业发展的好坏，关键还是在于人。一个核心团队的确立，说到底还是靠每个人的齐心协力，同舟共济，优势互补，即“心合、事合”，统称为“人和”，这是我们瑞和所成立的初衷，家和才能万事兴，你能把许多人的力量集中起来，大家自觉的按照你或班子确定的目标，不遗余力的一起完成目标，这就是有效地管理团队；俗话说，“成事在天，谋事在人”，成事在于良好的外部环境（含政策环境），谋事一定要靠人的内动力发挥才能完成，当然每个人总是有惰性的，人的才华就如同海绵里的水，没有外力的挤压，它是流不出来的，姑且随着时间的推移，它会风干。因此，企业的发展归根到底，还是有没有合适人才脱颖而出的良性循环机制，现在是我们把人“出”的机制解决了，当然“进”的机制更能迎刃而解。把人才视为战略高地作为支撑企业的可持续发展是当今社会的普遍共识，问题在于我们许多企业光喊口号的很多，真正实践的很少，这不能不说是企业的悲哀了。究其原因，还是在于封建意识——官本位意识太浓，不遵循客观规律，要知道“国有贤良之士众，则国家之治厚；贤良之士寡，则国家之治薄”，国家的兴衰如此，企业的发展又何尝不是如此？因此，我们更要责无旁贷，不失时机的考察、选拔合适人才。我认为人无完人，金无赤足，合适的才是最好的，没有唯一的，世界是由多棱角发

展变化了的多元元素组成的，对人才的选拔、认识也是多元、动态的，切忌“以一俊遮百丑，以一丑遮百俊”，关键要放大人才的优点，多发挥他的长处，趋利避害，为我们事业所用，不能求全责备，要宽容失误。当然影响企业发展的大是大非原则性要强，看问题、把方向主要是看对企业的整体利益是不是最大化了，也就是说个人的利益要建立在企业的整体利益之中，要靠机制形成“有德有才坚决快用、长用，有德无才培养使用，无德有才有效侧面使用，无德无才坚决弃用”的人才激励制度。当然它是动态的，也可能优势转换成劣势，反之亦然。要树立注重品行的导向，以德为先，不让老实人吃亏，让想干事，能干事，干成事的合适人才层出不穷。心有多大，舞台就有多大，多采用自荐和推荐考察相结合的办法，要海纳百川，大气谦和，不拘一格降人才，使合适的人才真正各尽所能。同时不断加强核心团队建设，即形成“上君集人之智，中君尽人之力，下君各司其职”的有效管理梯队。决策层抓工作要点面结合，以面为主，点就是培养选拔、发挥好人才，抓好本职工作；面就是要有发展规划思路，即上下、内外注重整体的协调性。使合适人才觉是自己只有融入于整个团队才能更显其价值，即所谓“人离乡贱，货离乡贵”的感觉。若是这样，企业整体协调发展的格局必定势不可挡，基业长青。

——杨国庆