



■ 本报记者 李丙驹 通讯员 张海峰

兰陵 35 年取得了辉煌业绩，其成功秘笈我们可以总结出十条八条，但“人”和“人才”这一条，却是最具核心意义的决定性力量。与陈春源谈人才，那真是“听君一席话，胜读十年书”。董事长在兰陵进入“35”历史站台之际对人才直抒己见，旁征博引紧紧围绕主题，虚实结合句句深中肯綮，使记者从中读出了一些时代气息很强的“兰陵底蕴”。

人是世界上最可宝贵的因素

当前，“经济放缓”、“新常态”、“一带一路”等社会经济热词，给正在“中国梦”指引下奋勇前进的中国人民，带来了前所未有的激情与动力。在陈春源看来，当今时代，“深水区”、“攻坚期”的改革，正以前所未有的广度和深度向前推进，任何一家企业、一个品牌要想长盛不衰，必须依靠人才来适应发展、支撑发展、引领发展。对兰陵而言，人才的“中超赛场”上，没有“孔卡”，没有“埃里克森”，完全是清一色的中国本土“球员”。然而，就是这些“本土球员”，却夺取了涂料行业的“双料冠军”。能如此，人及人才的因素起了决定性的作用。

毛主席说，人是世界上最可宝贵的因素，有了人就有着了一切，可以画出世间最美好的画图。古今中外，关于人才的名人名言不胜枚举，摘录一二，来印证兰陵的人才战略，确有异曲同工之妙。

从唐太宗的“为政之要，惟在得人”，到康熙的“政治之道，首重人才”，都把人才作为安邦治国的决定因素。至于当代著名管理学家彼德·德鲁克的“所谓企业管理，最终就是人事管理”、日本经济界对企业定义为“企业是一群人”等论述，足见对人力资源的重视。

而陈春源对人才的见解却别有洞天。他认为，人是企业的灵魂、企业的柱石，企业无“人”则“止”。人是企业经营最宝贵、最重要的第一位资源，但也是最复杂、最难用好

用“最可宝贵因素”画人才美图——兰陵集团人才战略面面观



的资源。古人曰：“夫国有三不祥：有才而不知，知而不用，用而不任。”同理，管理也有三个“不祥”之症：一是不知晓已拥有的人才和人才的特征，二是把人才束之高阁不去使用，三是虽使用人才却不予信任。有人才却看不到，等于没有人才；知道是人才却不用，等于没有人才；人才用得不好，比没有人才更糟糕。董事长说，他很赞成一位企业家关于人才的观点：衡量企业形象的标准，首先看顾客的忠诚度，其次看培养了多少人才，再次看利润大小，最后看管理水平、内部管理体系的好坏。

实践是检验真理的唯一标准，企业和社会的效果是衡量人才最终的砝码。陈春源表示，泛泛而谈人才的重要无异于隔靴搔痒，深入人才真谛的远见卓识，才能掘出人才强大生命活力的源泉，这洋溢在“共性”里面的“个性”，比“放之四海而皆准”的真理更“真理”。

令记者钦佩的是，陈春源对人才的见解既有“共性”，更有“个性”。他认为，“平常”与“非常”两个时期的人才观有着完全不同的意义。“平常”顺境之下，你的付出可能只是焚膏继晷；“非常”逆境之中，你必须殚精竭虑，用成倍的身心之力去抗击前进道路上的艰难险

阻。

构筑爱才、识才、容才、用才的人才通道

陈春源“别有洞天”的人才观，主导兰陵集团制定出成为企业核心竞争力的人才战略。在记者看来，兰陵 35 年的发展史，也是一部人才培育的成长史。在记者多次对兰陵的采访记录中，他们在人才方面的理念和实践占有非常重要的篇幅。

多年来，兰陵集团持之以恒实施人才强企战略，在全公司大兴识才爱才敬才用才之风，积极大力“招才引智”，推进人才制度创新，营造识才用才的工作环境、引才聚才的政策环境、留才厚才的生活环境、爱才敬才的文化环境。领导干部自觉树立强烈的人才意识，把培养优秀人才和事业接班人视为兰陵事业开创未来的重大使命，做到寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能。同时，加快培养涂料产业发展急需的高层次创新人才、项目研发的技术带头人才，促进企业创新能力的跨越式提升。加快培养涂装公司发展所需的一级建造师、机电工程师人才，提高市场竞争力。加快培养生产一线技能型骨干人才，建立起

庞大的“蓝领”队伍。加快培养优秀的技术型营销区域经理，不断壮大朝气蓬勃的技术型营销精英队伍。加快培养更多的涂料市场技术服务人才，提升他们独当一面解决涂装现场技术问题的业务能力。加快培养优秀的复合型管理人才，开创新人皆可成才、人人尽展其才的生动局面，不断引领兰陵事业持续向上健康发展。

记者还了解到，兰陵集团以不断推进“提升全员素质和能力”活动为重要抓手，建立覆盖全员、分层分类的培训体系，严格执行“先培训后上岗、未培训待上岗”制度，将培训内容和生产经营紧密地结合在一起，深入调研，统筹兼顾，合理安排，增强培训的针对性，使最需要培训的员工得到培训机会。他们打开思路创新培训方式，注重课堂与现场、理论与实践、应知与应会相结合，提高发现问题、解决问题的能力，提高知识水平，提升技术素质。加强一线岗位工人培训，提前开展环氧新车间新设备、新技术、新知识的学习培训；加强营销技术服务人员培训，增强其对市场巩固和开发的技术支撑作用。积极创建学习型员工、学习型班组、学习型部门、学习型企业，使创建学习型组织成为加快企业转型升级、提高企业竞争力的助推器，成为企业改革创新、提高运营质量效益的催化剂。坚持内外结合、请进来为主送出去为辅的培训方式，完善培训学习激励机制，严格执行培训考核制度，巩固提高培训学习效果，不断提升全员素质和能力。领导干部必须带头参与各类培训学习，全体员工必须自觉学习各种科学文化知识、专业业务知识，主动加快知识更新，优化知识结构，拓展眼界视野，赢得发展前景。

綜上不难看出，兰陵人才战略的理念与实践具有鲜明的“兰陵特色”。

八点要求铸造优秀人才团队

对不同级别的人才有不同的要求，是兰陵人才战略的一大特色。他们对领导干部的“八点要求”是：一是要统一思想，坚定信心，越是困难时刻精气神越不能歇，要切实增强

责任感、使命感，常怀对兰陵事业的忠诚之心，誓与企业发展同舟共济，始终保持奋发有为的精神状态。二是要理念领先，思路开阔，要勇于变革，大胆创新，善破难题，主动作为。三是要充满激情，敢于担当。四是要增强总揽全局作用，提高战略思维水平和履职尽责能力。五是要提升执行力，提高战斗力，以身作则，激励整个团队保持高涨士气，凝心聚力。六是要加强学习力，常患能力不足，常怀本领恐慌，养成终生学习习惯，学在深处，谋在新处，充分展现行家里手、内行领导的风采。七是要搞好团队协作，做到大事讲原则，小事讲风格，共事讲友谊，把思想和行动统一到公司的发展大局上来。八是要夯实自励的根基，坚守自省的标尺，保持自重的分量，常怀对自身形象的珍重之心，践行崇德向善的品行情操，集聚和传播正能量，在兰陵事业奋斗中书写人生出彩的绚丽篇章。

对营销员的“八点要求”，陈春源表述为“八方面素养”：一是要始终践行“先做人、后做事”、“低调做人、高调做事”的不变思想，做一个堂堂正正心明眼亮的兰陵营销人。二是要始终对公司充满信心，对自己充满信心，努力干好本职工作。三是要充满兰陵人的“精气神”。四是要拥有正确的名利观、交往观、进步观，不断提升思想境界，以积极的人生态度，良好的道德品质，健康的生活情趣，树立好形象，传播正能量。五是要用市场的思维，提高对客户需求的洞察力，在市场拼搏中始终保持不变的定力，不竭的动力，不屈的毅力，在市场竞争中不断磨练提升自己。六是要努力学习钻研业务知识，提高适应市场、服务客户的能力水平。七是要崇尚团结拼搏的团队精神，互相学习、互相支持、取长补短、共同进步。八是要坚决摒弃小富即安、小成即满思想，不断进取，不断努力，不断取得更大的成功和收获。

如果说领导干部是兰陵集团的“核心力量”，科技人才是“生力军”，营销员是“特种兵”的话，兰陵集团人才战略的科学架构成为兰陵成功的决定性因素，不仅不难理解，而且明白无误！

余楚正

——最受企业欢迎的书画名家作品精选



书法家余楚正

余楚正 YUCHUZHENG

余楚正，男，1938年8月生。重庆市人。在全国性书画展赛中曾获特别荣誉奖、一等奖等十余次。

现为：中国企业报道理事会副主席、重庆市盘溪书画院院士、江西人文书画院院士、羲之书画报特聘书画家、岳飞文化研究会书画副院长、华夏博学国际文化交流中心会员、香港文人书画家协会会员、《百家》编辑部特约编辑、东方书画艺术研究会名誉会长、东方艺术家协会会员、北京尔康书画院名誉主席、北京华夏国艺书画院院士、北京艺之魂宝书画院院长、北京尔康书画院名誉院长、中华诗书画研究院院士、中华诗书画研究会副秘书长、中华诗书画研究院特聘书画家、中国书画家协会会员、中国书画艺术研究院院士、中国硬笔书法协会会员、中国文学名家协会会员、中国书画家协会、书法专业委员会副主任、画家吴道子艺术馆会员(理事)、中国书画家协会会员、中国老年书画协会理事、中国乡土艺术协会高级创作研究员、中国书画艺术研究院士、中国当代书画协会名誉会长、中国书画艺术研究会理事、中国盐城式夫书画院名誉院长、中国海峡两岸书画家协会荣誉副主席、国际名家书画院副院长、国际中华诗词协会终生理事、世界华人华侨艺术家联合会荣誉理事、亚洲书法家协会员事、世界华人书画文学学会名誉副主席。

