



优美环境 优质服务

——仪征江扬天乐湖护理院

江扬天乐湖护理院始建于2017年,坐落在扬州市级旅游度假区天乐湖风景区,毗邻2018省级园艺博览会,2021世界园艺博览会。

护理院建筑面积2000余平方米,设置病床50张,设有内科、外科、康复医学科、健康体检科等临床科室,以及医学检验科、CT室、DR室、B超室、心电图室、理疗室、康复训练室等医技科室。拥有西门子新型全身CT、数字X线诊断仪、B超诊断仪、多导心电图仪、生化综合分

析仪、中低频理疗仪,以及康复器材等数十套诊疗仪和康复设备。病房完全从人性化角度设计,除配备各项标准化医疗护理设施外,地热和空调等各项生活设施配套齐全。

护理院2018年加入苏北医院医疗集团,成为苏北医院医疗集团成员单位,设有“康复科联合病区”和“神经内科联合病区”,苏北医院名医和专家常态化到护理院进行专家门诊和教学查房,患者在家门口就可以享受到扬州“三甲”医院的优质医疗服务。

目前在社会家庭中因为脑中风后遗症、老年痴呆



症、帕金森病,以及跌倒、骨折等导致患者出现失能与半失能,这将给家庭带来沉重的经济、精神、精力的负担,特别是患者有医疗依赖更是需要专业护理,才能保证患者得到有效的护理和治疗。

护理院是以老年病、慢性病的医疗、护理、康复为特色的“民办非营利”医疗机构,是扬州市医保定点单位。护理院不仅为天乐湖颐养社区和周边群众提供医疗、康复、健康体检等服务,也可为失能与半失能患者提供服

务,一是可以用专业的医疗护理技术,能让患者得到科学的治疗和减轻患者的痛苦;二是医保可以适度减轻患者家庭的经济负担;三是有专业的生活照护团队,既可减轻家庭精神和精力压力,还可让患者得到更为舒适的生活照护。从而,不仅提高患者生存质量和尊严,也是为社会解放失能与半失能家庭劳动力资源,履行构建和谐社会的职能。

天乐湖护理院全体医护人员将不断强化医疗护理及后勤保障工作,竭诚为有需求的家庭提供优质,专业,精细的医疗,护理和照护服务。 天乐湖护理院 陈阳生

热点新闻

1、菅义伟正式当选日本第99任首相

当地时间16日下午,日本召开临时国会,自民党总裁菅义伟在指名选举中获得314张众议员选票,142张参议员选票,均过半数,当选为日本第99任首相。

2、袁隆平超级稻云南基地连续4年平均亩产超1100千克

近日,位于云南省红河哈尼族彝族自治州蒙自市草坝镇的袁隆平超级杂交水稻蒙自示范基地里,专家组

对第二代“超优千号”进行测产,最终测产结果为亩产1134.6千克,实现连续4年平均亩产超过1100千克。

3、12人获评2020年“全国教书育人楷模” 包括钟南山张伯礼

据教育部网站消息,2020年共计推出12位“全国教书育人楷模”,其中既包括抗疫中表现突出的钟南山、张伯礼,也有各级各类教育行业的教师。

4、清华大学跻身泰晤士高等教育世界大学排行榜20强

英国泰晤士高等教育2日公布

2021年度世界大学排行榜,中国清华大学排名较去年上升3位,和美国杜克大学并列第20位,成为自2011年以来首所进入排行榜前20位的亚洲大学。

5、忘带身份证考生700分考入清华,送锦旗感谢交警!

陕西西安,今年高考时交警接到一位考生求助,称未带身份证交警立即带考生家长回家取,仅用13分钟便取回身份证,目前该考生以700分被清华大学录取8月23日该考生和家人送锦旗感谢交警



江扬之窗

总 6 期 2020年9月18日出版 (内部资料)

江扬集团主办

江扬集团《基本法》 征文活动颁奖仪式成功举行

2020年9月3日下午,江苏江扬集团有限公司于江扬线缆公司会议室隆重举行“江扬集团《基本法》征文活动”颁奖仪式。

本次“江扬《基本法》”征文活动由江扬集团办公室主办,自2020年5月开始至2020年8月结束共历时三个月,在此期间得到了全体员工的广泛关注和热情参与。在本次征文活动中,共收到征文稿件100余篇,每篇稿件内容丰富,构思新颖,寓意深刻,以不同的角度、不同的经历表达自己内心的真情实感,深化了本次征文活动的主题。

本着“公平、公正、公开”的原则集团办公室及评选小组对征文稿件进行一轮又一轮的严格的评比及筛选,选出优秀奖(既一、二、三等奖)21名、鼓励奖19名、入围奖10名,优秀奖的最终名次由全体员工网络投票和评选小组综

合评定产生。集团公司孔志达先生、江扬线缆公司总经理牛瑞平先生、江扬线缆副总经理江正海先生、江扬电缆副总经理张旭先生、集团公司曹建强先生为各位获奖者颁发证书及奖金。

优秀奖(既一、二、三等奖)代表也纷纷发表获奖感言,最后由集团公司办公室主任曹建强曹总对本次“江扬集团《基本法》征文活动”发表感言。

本次“江扬集团《基本法》征文活动”能取得圆满成功与各位江扬同仁的热情参与,与大力支持息息相关,我们相信,在以丁文权董事长为首的领导下,在全体江扬人的共同努力下,江扬集团的明天一定会更加美好!

集团公司 张杰



8月8日下午,中国民主促进会(民进)扬州市委员会领导和委员一行莅临天乐湖护理院、康养中心参观指导,考察居家温馨舒适环境,探寻医养融合养老模式。



参观过程中,天乐湖护理院和康养中心项目负责人向各领导和委员们详细介绍了天乐湖医养结合的服务理念和经营模式;考察团一行先后参观了护理院一楼各诊疗科室、活动区域、康复室等各功能室,详细了解医疗设备,保健服务等情况后,对护理院设备设施、整体环境、医养融合、护理理念和管理给予高度评价。

天乐湖护理院和康养中心今后的服务会更加全面、丰富,为入住患者及康养中心的长者们提供更高水平的身心康复护理、更加精准化的康养服务,不断提高服务满意度。 天乐湖护理院 朱玥

莅临天乐湖护理院参观指导
民进扬州市委领导和委员

【天乐湖护理院】

苏北医院专家坐诊

8月29日,苏北医院神经内科专家袁成林主任来我院“袁成林名医工作室”坐诊。

听闻袁主任来坐诊,许多有需要的患者提前预约、早早来到了护理院,诊室外熙熙攘攘坐满了人。导医工作人员为他们测量体温、门诊登记、佩戴好口罩后全程指导排队挂号、看诊咨询……

诊室里,袁主任为前来预约、挂号的患者进行“一人一室一诊”治疗,详细询问患者症状、既往事,同时袁主任还为每位患者耐心剖析病症的临床表现、制定基本治疗方案、生活指导等诸多实际问题,获得了前来就诊患者的一致好评。结束了门诊诊疗,袁主任还深入病房,在教学查房之前,袁主任对患者们的情况进行会诊,在听取病案汇报后,根据患者临床病例特点及检查情况,综合分析患者病情,对患者目前身体状况进行评估,建议了最佳治疗方案。这对我院强化临床诊疗意识,提高医疗服务质量具有十分重要的指导性意义。

我们通过与苏北医院“传、帮、带”的形式不断提高医疗服务质量,为广大社区业主及周边群众提供更优质的医疗服务,解决外出看病贵、看病难、看病远等实际问题,让更多有需要的患者得到及早治疗。

天乐湖护理院 朱玥



品质是实现智能制造的重要保障

2020年8月7-9日,参加了全省机械行业专业技术人才“大数据区块链在智能制造中的应用”高级研修班,本次研修班围绕大数据区块链在智能制造中的应用,由南京信息工程学院、南京理工大学等高校知名教授、专家讲授了工业机器人、大数据中心、区块链集成应用等前沿知识,了解到智能制造的国际、国内背景需求。主要包括中国的《中国制造2025》、德国的《工业4.0国家战略》、美国的《国家制造业创新网络(NNMI)计划》、日本的《工业价值链计划(IVI)》,第四次科技革命的大背景之下,各国默契地围绕“工业”这一核心制定国家级战略计划,力图在新的挑战中尽可能地把握机遇,占据发展之先机。

工信部发布《关于工业大数据发展的指导意见》,从顶层设计上明确对工业数据的规范,并将着力打造工业大数据生态体系,进一步驱动战略落地。制造业企业作为战略规划的重要执行者,读懂工业大数据是当前及未来发展的必备基地。

结合公司目前在实施的MES系统方案,打造智能制造的前期阶段,新方案先期满足国网智能平台的选择需求,然后重点设计规划公司产、供、销、检的全部生产和检验环节的信息化管理系统,MES系统方案的实施,将新添必备的硬件设施及可靠的软件支持,在信息化过程中产品的品质数据、过程的品质数据等将对系统的有效运行至关重要,在视频采集系统下,不良品将无处藏身,不良数据无法更改!从现在起,我们都是打造百年江扬,铸就恒久品质的责任人,与大家共勉!

江扬电缆 王桂琴



早起的红灯思维 VS 绿灯思维

我们周围很多人都被起床所困扰,很多人的借口是一想到起床就要去上班,就不想起床。这个借口乍一听是不想上班,其实深层次的原因是拖延症,想把痛苦往后拖,拖进无底的深渊。你那么聪明,需要我来告诉你是掩耳盗铃吗?要说时间,那可是最无情的东西啊!如果你认同自己应该更早的起床来做更多自己喜欢的事情,在甜蜜的忙碌中静静等待并积极面对上班时间的到来,那我们每天能够在5:30早起,那以后的人生中每天节省出超过100分钟的时间!注意是每天!没有比这个更划算的生意了。

改变红灯思维:早起?我太难了!

如果我们不先转换自己的思维模式,就算你学会了怎么早起,也会很快就被困难击溃,你会给自己找无数个借口,就为了早上多睡一分钟。或者你压根就不去尝试,然后就断言我说的都是胡扯。我先来告诉你什么叫「红灯思维」

例1 红灯思维

甲:我发现咱们这儿好像没看见卖社区桶装水装置的,咱俩合伙铺开每个小区肯定能赚钱。
乙:你别闹了,没人弄肯定是说明没人喝,不然早就有人弄了,还轮得着你?

例2 红灯思维

甲:刚提交的营销策划方案还需要在细化推敲一下,花点时间修改好。
乙:没有啊,我觉得差不多就可以了,到时候出现具体问题,再现场解决也是没问题的。(领导怎么总是针对我似的,太烦了,就这点小事,改来改去的)

例子中的乙就是典型的「红灯思维」,在遇到问题时先不假思索的找论据否定这件事情的可行性,以此来彰显自己英明神武、未卜先知,假设例子中的甲真的去做了社区桶装水最后失败了,乙肯定会冷嘲热讽,我说什么来着,早就告诉他不行了,非得去试,然后感觉自己真的非常睿智,并更加坚定了自己的红灯思维模式。生活中乙这种人并不鲜见,「红灯思维」确实能帮你抵御一些风险,但同时会让你错失大量的机会。所以请用「绿灯思维」去想问题。对于案例2中的乙,不要把别人对于观点的否定和质疑带到“我”的身上,只是对于“我的观点/想法/方案”才对。只要从心底里非常明确一件事,“我”和“我的观点是不一样的”,就足够了。

例3 绿灯思维

我:哇,早起太好了!太爽了!
我以后要天天早起!
你:早起?我也想早起啊,你可以教我怎么做吗?

我:当然,往下看。

「绿灯思维」并不是让你想到什么就蒙头去干,而是如果生活中出现了某个机会,你要积极的去调研这种机会的可行性如何,如何去解决预见的问题,并积极的解决新出现的问题,而不是上来就说这个不行,问题没有意义,太难了,我办不到。

通过早起的思维斗争,我们知道了如今这个社会无时无刻不在传递焦虑给我们,每个人都渴望变得优秀,成长到一定的境界,但人与人之间的差距,往往也只是思维认知的差距,我们或许无法实现阶层大跨越,但我们可以通过绿灯思维让自己变得更加优秀。正确的思维方式一旦建立,那么你的人生就有可能产生质变。

江扬房产 孙辉





什么叫执行？

——“蓝色花瓶测试”读后感

8月下旬,集团公司邀请智慧剑蔡老师给公司班组长以上骨干进行了一场生动有趣的“执行力强化训练”培训课学习,受益匪浅。所谓“执行力”,指的是贯彻战略意图,完成预定目标的操作能力;“执行力”就是行动,说干就干,干就完了;“执行力”就是积极选拔合适的人到合适的岗位上,即选好人,用好人;“执行力”是以结果为导向的重要载体,是企业发展的内在动因。课上老师分享了一个“蓝色花瓶的故事”印象特别深刻,为了更深入了解这个故事,课后还上网百度学习了一下,有了些许自己的一点感受,与大家共勉。

故事的大概是:在美国有位退伍军人,他在战场上负了伤,当他回到地方的时候,年龄也比较大,再加上负伤,成了一个残疾的退伍军人。所以找工作变得非常不容易,很多单位都拒绝了他,而每一次他都迈着坚定的步伐,继续寻找可能的机会。这一次他到非常想进的公司去面试的时候,一个执行副总裁

给他出了一个题目,给了他一张纸条,让他去纸条上的地点买一个蓝色花瓶给他送到火车上,到了之后发现地点不对,他就开始在周围寻找商店,找到后发现商店关门,照着门上的联系方式给老板打电话的时候,老板没答应去上班,当他想砸开窗户进去拿的时候过来了一个警察,等了很久,警察不走。于是他只好继续给老板打电话,讲起他在战场上的经历,最终,老板感动了,来到商店把花瓶卖给了他,当他赶去给副总裁的时候,火车已经开了,于是他坐上飞机赶到下一个站点给了老板。结果,老板告诉了他原因,最终,他成了亚太地区总裁。

初听了这个故事,我的第一感觉是:这名退伍军人真有韧性,经历了那么多的困难都没有抱怨一次,也从没有

说放弃,更难能可贵的是他在克服了重重困难终于买到那个蓝色花瓶之时,竟然没有一句牢骚、没有一句抱怨、没有一句炫耀,只是轻描淡写地说:“老板,这就是你要的蓝色的花瓶,给你的妹妹带个好,祝你周末愉快。”然后就走了下了火车。

什么叫执行,这就是执行!成功绝非偶然!

我们同时扪心自问一下,面对自己的工作有多少人能做到这样呢?

我们总是、往往抱怨太多、借口太多、理由太多,执着的精神却大打折扣。其实成功对每个人而言没什么

秘诀可言,而如果真有的话,我认为那

就是两个:第一就是坚持、坚持到底,永不放弃;第二个就是当你想放弃的时候,回过头来看看第一个秘诀,坚持到底,永不放弃。

我始终相信曾经看到过的一句话,那就是:“只有投入才有回报,没有付出就没有收获”。人生中的甘甜与幸福,伴随着痛苦与挫折。像平凡生活中的

的每个我们,在工作、生活、学习过程中我们也会遇到挫折,也会遇到失败,也会遇到迷茫,做任何一件事不可能一帆风顺,总有磕磕绊绊,也会有困难、有挫折、有压力、有情绪、甚至于有跌倒?我们是坦然以对,勇敢克服困难,勇往直前还是……?

所以,总是告诉自己:要坚持、执着、坚持不懈、坚持到底。我们怎样看待或面对所遇到的困难或者挑战,就需要我们有不断坚持下去的毅力、能力、动力、努力、和执行力,要永远相信,这个世界是公平的,努力就必有回报。在遇到失败的时候不要气馁,怀着正确的信念一直坚持、坚持到底,也许眼前就是另一片无比辉煌的景象。

江扬线缆 赵卫琴



运用“ORID”法进行培训复盘训练

8月23日集团人力资源部组织开展了“江扬集团后备干部培训班”第二次课程,课程名称:“新时代组织沟通管理”,作为培训组织方及管理方,自我先进行了“课程复盘”,及运用了焦点呈现法(Objective-Reflective-Interpretive-Decisional),就“O”事实层面问题、“R”反应层问题、“I”思考层问题、“D”行动层问题展开个人思考。

一、O事实层面问题

1、通过本次课程学习,在不翻看笔记情况下,你还记得有哪些内容吗?

(1)4天之后已不能完全记清老师所讲内容,只能回忆60%左右。温故而知新。

2、本次课程中,你印象最深的内容有哪些?

- (1)想要就要行动;
- (2)“你可以对学习说不,但你无法阻止你的竞争对手学习”,主动学习:向成功学习、向失败学习、利用零碎的时间学习;
- (3)不抱怨:抱怨就是为自己的无能找理由;
- (4)作为管理者,教育小孩和管理下属具有异曲同工之妙;
- (5)有效反驳的五个步骤:认可、讲“同时”、站在对方的角度说三点以上诱人的理由、领导认同、巧妙转移;
- (6)“同理心”、“利他”法则,多做“人际储蓄”;
- (7)不同性格特点的人,需要不同的沟通技巧,了解自己的性格特点,扬长避短;
- (8)每个人都需要一本“错题集”;

二、R反应层问题

1、参加本次课程的学习,你的心情如何?

(1)因为是培训的组织方,心里的这份“责任”还是很重,希望学员都能学到受用的知识,也希望能替企业发掘培养更多的人才,自己借此机会也能得到提升,总体心情还是愉悦带有压力感。

2、学习哪些内容时候比较顺畅,接受较快?哪些地方比较困惑或者接受有些生疏?

(1)与自身联系较密切、有过切身体会的感受较深,结合案例讲解的时候接受较快。比如“每个人都有渴求被别人赞扬的心理期望,人一旦被肯定其价值时,总是喜不自胜”,这点无论是在生活还是工作中都是如此,要“表扬、认可、赞赏”,运用“ABC”法则,不同背景、不同级别、不同阅历的人没有可比性,要和自己的过往相比。

(2)因为此次是沟通课程,通俗易懂,也易于接受,和自己以前的认知没有较大出入,讲授的都能接受,主要还是要温顾,不断练习,才会养成习惯,形成素养。

三、I思考层问题

1、参加本次课程学习你有哪些收获和启发?

- (1)语言是门艺术,沟通是桥梁,表情是媒介;
- (2)要言传身教;
- (3)学习永无止境,知识、气场、气质、涵养、素养等对一名合格的管理者来说缺一不可;
- (4)认清自己,勇于承认错误。

2、通过学习你认为你在管理上需要做哪些改进?

- (1)“赏识管理”、“教练式”提问

四、D行动层问题

1、在接下来管理中,你准备采取哪些行动计划?

- (1)团队成员每月自己写工作计划、设定目标、成员之间互相提建议;
- (2)每月小组成员进行总结,改进计划;
- (3)“后备干部班”每人准备一本“错题集”;
- (4)每次培训过后要求自我先进行“复盘”,定期集体“复盘”;
- (5)时刻提醒自己,肯定别人的优点,赏识管理。

集团公司 徐雯雯



《新时代组织沟通》培训心得

上周我们参与了《新时代组织沟通》课程的培训，课程内容丰富多彩，讲师也极为优秀。虽然课程只有短短的一天，但是对于我来说仍然感触良多，收货颇丰。下面我就本次课程的培训收获谈谈自己的培训心得。

“在新时代的背景下，如何才能取得成功？”课程一开始，老师并没有直接切入当天的培训主题，而是抛出这样的话题。随即，老师拿出了一本自己写的畅销书说要送给我们其中的一位，问我们谁想要？当然大家都想要，纷纷举手示意，可是老师一直也没有送书的意思。这时部分同学安耐不住了，跃跃欲试的想要冲向讲台，但也仅仅就是跃跃欲试。老师则还是继续发问：“谁想要？谁想要？”一边问还一边往后退，就这样僵持了三两分钟。只到有一位同学的出现，伴随着“嗖”的一声，此人已经以“迅雷不及掩耳盗铃”之势从最后一排径直冲到了老师面前并表达了对书本的渴望。最终老师也就水到渠成的把书赠予了这位同学，其实这位同学正是我们的班主任。

至此，赠书互动环节圆满结束。老师让我们为她鼓掌，为她的勇气，为他积极争取的态度鼓掌。同时也道出了为什么没有按常理那样轻易就送出书本的缘由。其中的道理很简单，大家都明白。天空自然是不会掉下馅饼的，所有一切你所想得到的东西，都得要靠自己的行动去积极的争取，没有所谓的“坐等”一说。那些好的管理方法、优秀的管理理念、成功的经验方法不可能主动钻进你的脑袋呀！老师给我们总结了一句话：成功=正确的方法+反复的练习，成功永

远只属于竭力追求的人！

沃尔玛总裁山姆·沃尔顿说过：沟通的目的就是为了达成共识。达不成共识的沟通都是耍流氓。当然后面一句并非出自他老人家之口。培训课的第一节内容没有直接阐述沟通的方式和沟通的技巧而是先对沟通过程中的障碍进行了分析，要让大家都知道为什么良好的沟通往往会变成激烈的争吵，最终达不成共识，期间的问题出现在哪里？通过本次学习我知道了沟通过程中的障碍主要有两点：一、态度问题；二、能力问题。

俗话说：态度决定一切。我们做任何事情始终要把态度放在第一位，能力放在第二位。在沟通过程中习惯性的推卸责任、过于考虑自己的得失、缺少责任心等等都是自身态度的问题，更是犯了沟通过程中的大忌。习惯性的自我保护是人性的弱点，这话是不假。但是如果大家始终都在以自己为中心，站在自己的立场去沟通的话，结果可想而知。要想改变这一点，我们就要逐渐纠正这一系列的错误。纠错首先得学会认错，认错的目的也是为了下次不再犯同样的错误。所以沟通过程中不要总是把“我以为”、“我以为”……挂在嘴边，是自己的责任就要勇于承担。还有就是减少各种抱怨，不要把所有犯错的原因都归结给“未天时、未地利、未人和”。课程中，老师有一句话说的非常好：“我以为”就是在为自己的错误找借口；“抱怨”就是在为自己的无能找理由。

能力不足的问题则更好解决了，归结一个字就是“学”。正所谓学海无涯、学无止境。杰科·韦尔奇曾经说

过：你可以对学习说不，但你无法阻止你的竞争对手学习。成年人的崩溃从停滞不前开始。人一旦变得不再有追求的话，应该是踏入了古稀之年吧。谈到学习，好多人都会说大家平时的工作都很忙，忙到没有时间去学习。难道真的是一点时间都挤不出来吗？并不然吧。老师则分享了自己的学习方法，引导我们怎样去利用零碎的时间进行学习。多看书不但可以丰富我们的知识储备和语言表达能力还可以逐渐改变一个人的性格以及提升自我的情商，何乐而不为呢？我们一定要学会主动学习，不做吴下阿蒙，要向成功学习，也要向失败学习。

课程的中段阐述的则是沟通过程中提问的技巧、聆听的技巧和说服技巧。提问技巧又分为开放式提问和教练式提问。开放式提问的目的是找到问题的根源，然后去解决问题。过程中要多用“5why”的提问方法，要学会刨根问底，凡事多问几个为什么去尝试找到问题的根源；而教练式提问技巧的目的则是启发下属自己找到解决问题的方法，通过一系列的问题一步一步的引导对方拿定自己的主意去解决问题，而你需要做的只是为其点赞！

聆听的技巧讲述了聆听的八大准则：1、保持微笑；2、不要打断；3、全神贯注；4、积极回应；5、不要过早下定义；6、不要批评；7、不要反驳；8、设身处地，换位思考。良好的聆听习惯是对对方最起码的尊重，也会给对方留下很好的印象。想要得到更多更好的倾诉和反馈，前提就是要学会聆听、懂得倾听。（下接第5版）



（上接第4版）说服技巧是运用“平行架构法”来解决沟通过程中出现的争端。运用有效反驳的5个步骤。第一步：认可；第二步：讲“同时”；第三步：说“理由”；第四步：引导认可；第五步：巧妙转移。课程中我还有幸参与了此项环节的实战演练，运用的正是以上5个步骤。自己也亲身体会了从开始拒绝到最后被对方完美说服。

课程的最后章节讲的是领导力的提升。员工入职主要是因为对企业的认可，而员工离职主要是对上司的不满。怎样才能留住我们的员工？如何才能凝聚我们员工的向心力？所以领导力的正确与否至关重要。首先我们要做到公平、公正、赏罚分明。如何赏？如何罚？也是一门艺术。表扬要崇尚四化：及时化、当众化、具体化和多样化，这样才能提升他们的荣誉感。再说了，表扬是最不花成本的一种褒奖更是对员工的一种肯定。其次我们还要学会慧眼识珠，要成为员工的伯乐，识别员工的优势所在，因材施教，

让员工在合适的岗位上实现其真正的价值。员工在企业努力的工作，获得薪酬只是其目的之一，体现自身价值才是真正意义所在。下面我们再谈谈批评，批评的方式、方法很关键。不恰当的批评方式很可能会毁掉一位员工。比如说当众对员工进行批评或指责，这样的行为会让员工觉得颜面尽失、无地自容进而变得丧失自信。可能带来的结果就是员工和企业挥手Say Goodbye！关于批评，课程中就提出我们要学会使用先扬后抑的批评方法。当员工做错事情之后，我们应该单独找到他谈心，首先要对其做的好的地方进行褒奖，再用“同时”一词巧妙的对其做的不好的地方提出批评，相信我们的员工定会欣然接受，可能还会对你心存感激。同时也相信他们会清晰的认识到自己的错误并极力改正，变得越来越优秀。其实批评也算是一种变向的鞭策和鼓励吧。

想要得到领导力的提升，还有一

点非常重要：学会换位思考！无论在下属或平级部门沟通的时候，都需要你多站在对方的角度上看待问题，避免以自我为中心。印第安人说过：想要知道别人的脚痛在哪里，就要穿上别人的鞋走一段路。课程中提到的人际沟通的“黄金法则”也是非常受用。“你希望别人怎么对你，你先得怎么对待别人”！人是感性的更是理性的，没有人会拒绝这样的朋友。这么做其实就是一种人际储蓄，有益于你今后的一切工作和生活，反正则为人际透支。用古人的一句话做总结就是：得道者多助，失道者寡助！

以上为本人参加此次课程的一些心得体会。大道理讲了一堆，自身理解可能还是稍显片面，但是我认为有收获就是好事情。希望我们班的同学可以通过这一系列的培训真正的学到一些知识，掌握一些方法，悟出一些道理并有效的运用到我们的日常工作去。相信我们一定会为百年江扬的基业添砖加瓦的！江扬线缆 陈鹏

新员工入职培训

2020年8月14日-15日，来自江扬不同产业的新员工在集团人力资源部的组织下，参加了为期两天的新员工培训，参训人员都是7月刚刚加入江扬大家庭的新员工。值得一提的是，本次培训一改以往培训模式，无论是从讲师配置、课程安排，到参训人员都是一次较大的改变。以往的员工培训多以专业知识为主，忽略了员工的自身素质与认知的培训。本次培训在参照江扬《基本法》的前提下，引入了员工职业生涯规划课程、《基本法》学习课程、员工座谈会等。

新员工培训，是员工进入企业后工作的第一个环节。它又被称为入职培训，是企业将聘用的员工从社会人转变成为企业人的过程，同时也是员工从组织外部融入到组织内部，并成为团队一员的过程。员工通过逐渐熟悉、适应工作环境和企业文化，明确自身角色定位，规划职业生涯发展，不断发挥自己的才能，从而推动企业的发展。对企业来讲，新员工未

来选择如何在企业中表现、决定自己是否在企业长期发展，很大程度上取决于在最初进入企业的一段时间内的经历和感受，在此期间新员工感受到的企业价值理念、管理方式将会直接影响新员工在工作中的态度、绩效和行为，而这些因素和新员工入职培训的效果关系密切。

成功的新员工培训可以起到传递企业价值观和核心理念，并塑造员工行为的作用，它在新员工和企业以及企业内部其它员工之间架起了沟通和理解的桥梁，并为新员工迅速适应企业环境并与其它团队成员展开良性互动打下了坚实的基础。本次的培训圆满完成，离不开各位培训老师以及同事的帮助，过程中尽管顺利进行，但是还有一些细节性的环节需要在以后的工作中加以改进，我相信在大家的努力下，会把入职培训做的越来越好。

集团公司 赵秋鹏

