

## 从内部突破自我 让企业赢在转折点

### ——集团召开董事长办公会,部署“经营倒逼管理”工作

为深化和提升在杭分公司重庆专题会议和区域分公司年中工作会议的战略意图和工作部署,9月27日下午,集团在九楼大会议室召开董事长办公会议。会议由集团董事长来连毛主持,副董事长竺德明、总经理鲁润江等公司本级的高层管理人员和各部门负责人参加了会议。

会议首先由集团董事长对当前形势进行分析,说明召开本次会议的意图。他指出,当前形势紧迫,压力巨大。目前集团业务增长速度较快,正面临着一个新的经营管理局面,整个集团预计今年完成产值将突破50亿大关。照这个势头发展,集团有可能提前达到“十二五”规划目标。发展形势很好,这给本级的管理带来巨大的压力。

来董事长说,对于一个着眼于长期发展的企业来说,要赢在转折点,而不是起点。经营企业如同中长跑,起跑不能决定输赢,弯道上的超越更为重要。现在,集团发展到这个转折点,我们必须要把控好。这需要我们做出很多改变和完善。特别是领导干部,首先要从心理上改变,不能小看自己;接着心态上要做好准备,然后才是方法、措施、对策这些工作手段上的改变。所以这次会议首先是给领导干部提个醒,我们的企业已经到了转折点,作为管理者要做好准备。其次是要讨论解决业务快速增长后可能出现的问题。

来董事长“点题”之后,鲁润江总经理结合区域分公司年中会议上董事长的讲话,谈了本次会议召开的意义及对来董事长讲话的体会,并提出下阶段的工作首先要统一思想,全员提高意识,经营工作要坚持大市场、大项目的统一理念;日常工作中要有斗志、敢拼,有“狭路相逢勇者胜”的精神。其次要不断创新,尤其是集团本级、广通劳务与分公司的“三位一体”的创新。再次要巩固这几年的做法,如绩效管理体系、员工的激励机制等,同时结合信息化建设进一步提升这些管理实践。还要强化人才队伍的建设,学习和推广沈彪、何伟良等好的做法和经营理念。

会议部分参会人员根据来董事长对当前形势的分析和引导,从分管工作角度汇报和讨论了想法和建议。

对于生产管理,由于生产规模发展较快,专业人才的配备、管理和技术力量的配备、创杯创奖等基础工作都亟待深化与完善。

经营方面,要继续增强现有分公司的项目承接和履约能力,特别是大区域、大项目的承接,通过新接项目引进和培养项目承包人,使其成为新的项目经营单位。

技术质量管理方面,应对项目部技术质量管理人员的配置进行底线控制,并加强现有技术人员的培训和学习监督,通过内部考试机制强化技术人员的培养,同时做好自有资料员的培养,以便于根据项目部管理现状对技术质量也实施差异化培养。

人力资源管理方面,应争取使用资源的供给和使用效率与公司发展相匹配。在业务量较为充足的情况下,应当适当鼓励项目责任制承包方式,建立人才引进和培养的平台;同时应加强资源的整合和利利用,提高人力资源和证书资源的调配效率。

项目经济管理方面,项目承接前,需在项目评审中加强对项目承包人、业主和工程所在地实际状况的评估;项目承接后,项目预结算和成本管控应通过提高各单位的成本管理要求,控制项目预算编制时间、加强区域分公司预结算人员的培养投入等途径进行完善和体系化。

会议还听取了对于扩大化劳务、代建项目和分公司发展的思考和建议。

广通劳务的扩大化劳务分包以安装分公司为载体,一直在探索怎么管理自有项目,经过摸索已有一定心得:

其一,项目管控方面,通过责任承包,对项目进行成本监控。对项目进行定岗定员,根据项目条件、工期等情况核定管理费用,将项目进度、安全、质量等要素与项目部绩效进行挂钩,提高项目部的积极性和责任心,同时实行内部责任追究制度,提高项目盈利水平。

其二,劳务管理方面,利用劳务平台将自有工人培养成公司管理下的“小老板”,公司为其提供资金,部分工作模块由其负责管理,降低人工费,而且培养起自己的民工队伍。

其三,用人留人方面,在《劳动合同法》允许的框架下,通过竞业禁止等方式保留培养或引进的骨干人才。人才内部流动实行有偿使用,既



能推动内部各单位考证取证,又能提高人才利用效率。

项目代建作为项目新的管理咨询模式,也是集团新的业务发展方向。浙江金融大厦代建项目部通过实践已基本建立起代建工作流程,包括代建单位和业主之间、代建单位和施工单位之间以及代建单位内部这三个层面的工作流程,并通过力针对目标管理对代建项目部这个团队进行管理和激励。公司应给予代建项目更多的关注和指导,并使其成为公司人才培养和储备的基地。

在杭分公司作为一个业务单元,在经营管理和发展中会遇到与会人员所谈及的多数问题。在业务量相对充足后,需要对项目承包人的选择,引进更加慎重、更加有能。项目经理诚信度比盈利性更重要。人力资源仍是分公司发展自营业务的瓶颈,人才培养和使用需要更多创新和实用性的手段。

会议最后由集团董事长作总结发言。

来董事长首先对与会人员的发言和讨论进行点评。来董指出,在重庆开的分公司专题会议和在河南开的区域分公司半年度工作会议上,公司着重对在杭和区域分公司的发展进行了交流和探讨。因为分公司,无论是在杭分,还是在区域分,都将在集团今后的发展中发挥越来越重要的作用。对他们的发展,当时说得更多的是经营,包括经营的思路、经营的理念,包括“广度经营要有序,深度经营要给力”。但管理是基础,是保障,会议要求要求他们用经营倒逼管理,让管理模式创新。而集团本级需要推动、适应和服务他们的发展。服务能解决企业60%到70%的问题,靠管理能解决30%左右的问题,而靠处

罚和监督等硬的手段只能解决10%的问题。

来董事长认为,在座每一位的思考和每一个问题的讨论都是非常关键的。看了大家提交的分析材料,听了大家的发言,对大家的想法和建议表示赞同。他同时要求,对于会议提出的问题,需要更加深入人性的、在操作层面的考虑。为此,来董事长对下阶段工作进行了周密部署:

经营方面要建立“植人性”经营机制。要着力于培养集团自身的经营能力。要真正保持一定质量的经营,就必须坚持有效的“植人性”的经营方式。河南分公司已经在集团树立了一个标杆,要将具体体系化、灵活复制和推广。

来董事长为经营工作指出几个方向:第一,要积累大客户档案并评价,通过适当途径保持业务联系;第二,要树立起大家的品牌意识,转变和提升项目承包人的经营理念;第三,要将项目承包人的个人业务关系转化为公司的业务渠道,同时要平衡好其中的利益关系,通过将其制度化使用于推行;第四,要对业务类型的组成进行控制,主动、系统的对下属各单位的投标项目进行把控,集约地使用资源。

组织机构方面需要不断创新以提高组织运行效率。组织创新是个重要课题。我们必须随着外部环境和内部条件的不断变化做出改变和创新。前几年对造价部门的运作取得了较好效果,解决了预算、造价控制和结算这条线的问题;现在,产值大幅增加,工程管理将被推到阵线最前沿。不管是“植人性”经营也好,人才培养也好,创优创杯也好,工程管理都是其中最关键的环节。我们的工程管理部需要更强势、更有力,能主导、能引导。工作要点是:第一,要提高工程管理的职能地位和权威性;第二,要使工程管理部

成为项目管理人才培养、流动和配置的中心;第三,要整合优化直属项目部,乃至我们在杭分公司的经营和管理力量,将项目部的人员真正纳入培养体系,进行双赢“整编”。

人力资源方面要快速匹配业务量的迅速增长,要多从存量人力资源的开发角度多想办法。工作要点是:第一,加强分公司、项目部青年员工的培训和学习;第二,梳理现有资源,挖掘资源潜力,提高资源使用效率;第三,重点关注技术人才的培养和储备,要通过组织手段,建立起公司的技术中心,不仅要出色完成本职工作,更要重视业务的培训和学习,开展方式可以多种多样,比如重大技术方案编制和审查评审、项目疑难问题会诊等都可以。

要完善财务、资金、审计大财务体系,处理好监管与服务的关系。目前,我们的财务、资金、审计已经形成比较完善的体系,但还需加强对内的管理作用。财务方面,项目核算水平要有突破,我们慢慢也要做品牌、做直营;审计方面要逐步发挥审计工作的权威性和专业性。

企业文化要先行。工作部署需要执行力来落地,所以人的工作必须先做好。要让员工知晓公司的发展趋势,让他们更自信、更稳定、更愿意与公司互动;要让员工在工作中感觉更成功、更幸福、更乐意付出。公司的文化活动,不仅要办今年的“企业文化月”办好,还要建立长效机制,保持与公司经营管理、战略发展的实现真正互动,真正为公司保驾护航。

企业品牌形象要升级。品牌是资源,品牌创造价值,我们要善于借力,让品牌与经营形成良性互动。除了“植人性”经营中要做的努力,我们的公关、宣传、企业文化活动都要想尽办法突出我们的品牌。

来董事长对下步工作提出“创新、创新、再创新”的工作要求。“创新”是今年在集团和各子公司的董事会上反复强调的重要话题。企业要崛起,是否有后劲,要看是否有支撑经济腾飞的管理创新。杭州建工发展到如今的规模,前无古人,后无来者;我们也是独特的,没有一个现成的管理措施,工作手段可以拿来就用。所以需要不断探索和实践适合自己的、独特的办法来管理和提升我们的企业。

来董事长启发各参会人员,鸡蛋从外面打破是食物,从里面打破却是生命;人生也一样,我们的人生从外面打破是压力,从里面打破就是成长,是重生。那么,我们杭州建工是选择被人从外面打破成为食物呢?还是我们自己从内部打破获得重生?

最后,来董事长引用阿里巴巴马云的话并且延伸之——因为信任,所以简单;因为简单,所以团结;因为团结,所以成功。希望公司能按这个方向一路前行。

(董事办 付玉玲)

## 永无终点的制度创新 夯实杭州建工发展基石

### ——集团印发《项目管理指南及管理制度汇编》

今年上半年以来,集团的工程管理部、技术质检部等部门在联合巡检时,都会将装帧好的《杭州建工集团有限责任公司项目管理指南及管理制度汇编》颁发到每个项目管理团队的手上,并详细地指导他们如何使用这本《指南和汇编》做好项目管理和与公司的对接。

这本《指南和汇编》是集团经过为期三年多的制度修编和近一年的工作流程编制后的结晶。《指南和汇编》分为两个部分。第一部分是《项目工作指南》,整理了从项目投标开具介绍信、投标保证金、标前评审、合同评审、开工备案、项目管理班子组建、二次预算等项目实施前阶段,到施工组织设计及专项方案审批、材料采购、分包合同管理、计划和统计管理、安全文明施工、创优、对账、内部借款等项目实施中阶段,和竣工、竣工及备案、结算、审计清算等项目实施后阶段的全过程工作流程和指南,共计27个工作指南。工作指南以表格和流程图的形式对工作类别、归口部门、分管领导、相关制度、工作规范要求、办事流程设置和工作联系方式进行了明确,并附上相关工作表单,使项目部办事有规可依,有章可循,解决了项目部因对公司办事流程不熟悉而影响工作效率,甚至因沟通不畅而导致隔阂的问题。

《指南和汇编》第二部分则收入了集团近

年来新订或修订的与项目管理紧密相关的管理制度,包括《标前评审及工程承包合同评审制度》、《工程经济合同管理制度》、《安全生产、文明施工、环境保护系列管理制度》、《标书编制和造价管理制度》、《施工项目管理指南》、《工程质量和技术管理制度》、《信贷管理办法》、《竣工项目审计清算管理办法》等11项管理制度。这些制度对项目从最初承接到最终审计的全过程进行了规范、指导和约束,使项目部在正常轨道上运行,对于当前行业大环境下的项目实施具有很强的导向作用。如标前评审和合同评审制度督促项目部将风险前置,坚决不接有重大缺陷的项目;贯穿项目施工全过程的生产、技术、质量、安全、成本等各方面管理也都在各项制度中得以规范,如《施工项目管理指南》对管理流程、项目部职责及组织、目标管理、计划统计管理、劳务管理、材料管理、机械设备管理等工作都做出明确的要求。

实际上,除了完善与项目管理直接相关的制度体系,集团也不遗余力的持续推进内部控制体系的建设。从2009年起至今,已新订或修订出台二十余项制度,涵盖财务管理、资金管理、人力资源管理、行政管理等公司运行的所有环节。例如从09年开始全面梳理的人力资源管理制度体系,经过08、09年的摸索和尝

试,首先出台了最为迫切的《员工绩效管理暂行办法》;为了适应企业发展并保证绩效管理PDCA循环的运行,经过2010年历时近一年的岗位评价和数据测算,出台了《员工薪酬管理办法》,改变了公司原来以学历和职称为核心的薪酬体制,采用更为公平和激励性的、以岗位为核心的薪酬体制;紧随行业发展变化,修订了《注册建造师管理办法》,并出台员工持证津贴相关制度,激励员工取证持证,保证公司证书资源的稳定性和充足性;在规范人力资源工作机制方面,陆续修订或出台了《员工假期管理办法》、《员工招聘管理办法》、《员工培训管理办法》、《劳动合同管理办法》、《劳动纪律管理条例》等,基本建立了覆盖人力资源管理全部模块的制度体系。此外,财务、资金和审计工作也通过《货币资金管理暂行办法》、《信贷管理办法》和《审计清算管理办法》等制度联动起来,形成了高效有序的大财务体系。

《项目管理指南及管理制度汇编》的发布是集团管理强企的重要举措,也是完善制度体系、形成高效运行机制阶段性成果,但这并不是终点。宏观政策、行业环境和内部资源条件无时无刻不在变化,公司也要做出适应性的调整,因此制度修编将是集团一项没有终点的工作。

(董事办 付玉玲)



# 集团顺利通过“三合一”管理体系再认证



9月25日至9月27日,浙江公信认证有限公司对集团 GB/T19001—2008、GB/T50430—2007、GB/T24001—2004、GB/T28001—2001的“三合一”管理体系再认证和对 GB/T50430—2007 的转换监督审核。在集团领导的重视和各分公司、项目部的配合下,集团顺利通过了“三合一”的监督审核工作。

在现场审核期间,审核组按照双方认可的审核计划,对高层管理者、人力资源、

工程管理部、技术质检部、办公室、工会、财务、物资分公司、市政分公司(建设有机市政配套设施项目)、第一分公司(浙江省立同德医院闲林院区一期项目)、第二分公司(杭氧集团地块文晖单元)进行了抽样审核,审核覆盖了管理体系的所有标准条款和要求。集团质检部为确保此次审核工作顺利通过,前期做了大量准备工作。在审核前几个月就提前组织相关人员到各现场进行管理体系运行情况的指导和检查,对集团的管理运行体系中不足的地方进行纠正和改进。集团各部门、分公司项目部也通过多种形式开展教育活动,宣传集团的方针和目标,职业健康安全与环境方针和目标,对管理者和各级领导进行一体化管理体系的管理原则、基本原理、运行模式等要求的培训,同

时,按照一体化管理体系文件的规定,各单位进一步明确了各自的管理职责,调整充实和完善各级职能部门和岗位的责任制和管理目标,在原有的技术质量、安全标准化、文明施工和成本资金管理工作的基础上,将一体化管理体系的各项新增要求逐步融入对工程项目的标书编制、施工策划、资源配置和监督管理活动中。在审核过程中,各分公司、项目部积极主动配合,认真听取审核组的意见,给审核组留下了良好的印象。

集团的“三合一”再认证与 GB/T50430 的转换管理体系得到了审核组的一致认可并保持良好的实施,而且也已取得了非常明显的收获,并逐步走向成熟,总的来看,发展是非常健康的。

集团能顺利通过第三方的再认证监督审核,这与领导的支持和全体员工的高度重视与积极参与是分不开的,希望广大员工能继续严格按照“三合一”管理体系的要求,在工作中严格执行,使公司的质量、环境、安全管理水平更上一个台阶。

(技术质检部 陈慧君)

## 重视施工质量 赢得专家肯定

——来自杭安公司绿城·兰园项目工地的报道

绿城·兰园项目是绿城集团重点项目,也是绿城集团董事长宋卫平亲自监管项目。因此,从进场施工至今,不管是绿城·兰园项目公司,还是杭安公司绿城·兰园项目部都非常重视对项目施工质量的控制,在施工中严格按照相关的规范及绿城督导组精细化管理条例进行施工。

该项目质量目标是确保“钱江杯”,为此,项目部在项目经理朱浙军的带领下,狠抓施工质量,尤其是做好施工前对综合管线的排布、优化工作,对水、电、风各专业的交叉点,预先进行三维一体动态演示。8月20日下午,项目部召开了C地

块地下二层安装样板区的三维综合管线评审会。会议邀请了绿城督导组专家、绿城·兰园项目公司领导、监理单位专家、公司技术部领导参加评审。在评审会上,各位专家对项目部的三维综合管线排布给予了高度的评价,称这样的三维综合管线排布在目前的施工单位中应用不多,三维综合管线排布使水、电、风各专业的工作面、交叉点一目了然,而且对以后增加费用签证提供了很好的佐证。

评审会的成功召开,不仅是对项目部管理人员的褒奖,也为杭安公司做了一次很好的宣传。

(杭安公司 张新云)

## 集团举办二级建造师考前强化培训

为了进一步优化公司资源结构,人才结构,克服二级建造师考试难度大的困难,帮助考生准确把握考试大纲的要求,尽快掌握复习要点,更好地适应考试,集团安排了一周的二级建造师考前强化培训。9月17日至22日,在集团领导的高度重视下,集团机关、各分公司、项目部报考二级建造师的员工及关注该考试的二十多名员工参加了此次培训。

培训前,人力资源部全面了解二级建造师报考人员的情况,根据施工现场工作人员工作忙,学习时间少的工作性质,以及考试难度

大、重点率把握的特点,聘请浙江建设职业技术学院、浙江省住房和城乡建设厅干部学校的老师到集团就《建设工程法律法规》、《建设工程管理与实务》、《建设工程项目管理》等课程为员工做详细讲解。三位老师长期从事二级建造师课程培训,经验丰富,授课重点突出。为了提高员工的复习效果,老师以习题讲解、案例分析相结合的方式进行分析。老师指出,必须多做题,以便较准确地把握书本知识及考点。虽应试人员众多,但若能抓住课本重点,掌握考点精髓,便能以不变应万变。

员工们非常珍惜此次培训,按时上下课,认真听讲,仔细记录,课堂结束后积极与老师就疑难点进行讨论,对老师的授课技巧、专业知识等方面都比较满意。老师在讲解的同时还共享了精心整理的资料,力求在短时间内切实帮助考生理解知识,掌握难点和重点,老师们深入浅出的讲解,将有效帮助员工提高复习效果,取得好成绩。

二建考试虽然难度较大,但集团和员工的重视必能使员工提升自身知识,使公司优化资源结构,为公司可持续发展提供保障。

(人力资源部 洪朝纪)

## 关心青年员工成长 促进企业健康发展

——杭州建工开展青年员工中秋活动

“啊啊啊啊——好高兴啊——”

“哇——快点停下来——吓死我了!”

从寂静的山谷中不时传来了尖叫声和欢呼声,来自集团本部及各分公司、项目部的近40名单身青年员工在浙西大峡谷龙井峡进行了漂流活动。

青年员工们两人一组,乘坐橡皮艇从源头启程,经历急流、水坝、巨石、溪流等多处漂流境况。艇至河水湍急或顺流而下时,一波三折,时而鱼翔“蔽”底,时而浪尖飞溅,让员工们充分享受与激流搏击的乐趣。在一阵惊心动魄过后,进入缓流浅滩,闲散自在的领略两岸奇异的风光,同时接受着大自然的洗礼,体验挑战大自然的乐趣。漂流活动既培养了员工们的勇敢精神,锻炼了个人品格意志,学会互助合作,同时也放飞心情,减轻大家的工作压力。

此次活动是在中秋节来临之际,



集团人力资源部和团委为了让公司的青年员工,尤其是一线施工现场的青年员工感受节日的氛围,并传承公司对员工的关心和爱护,而专门组织的一次以“青春携手,勇搏激流”为主题的团队活动。近年来,集团在狠抓生产经营的同时,努力创建文明企业、和谐企业、学习型企业,十分重视青年人才的培养,全方位关心青年职工成长,通过召开青年员工座谈会、交流会、文体活动、网络论坛等多种途径,加强与青年员工的沟通交流,为青年员工成长搭建平台,撑起一片唱响青春、挥洒

个性的天空,中秋节、春节等传统节日期间为单身青年员工送温暖、送关怀,是公司多年来坚持的一项重要工作,也是公司企业文化管理中以感情留人的举措之一。

活动结束后,集团还准备了丰富的中秋团圆晚宴,邀请公司高层领导、分公司负责人和青年员工共度佳节,并为员工们送上了精美的月饼礼盒。晚宴在一种活泼轻松、欢声笑语的氛围中进行,青年单身员工纷纷畅谈了家乡的传统过节习俗,尽情抒发了在异乡工作生活的快乐喜悦。集团董事长来连毛等领导代表公司给青年员工送上了满怀深情的祝福和寄语,不仅让每一位单身员工感受到了亲人团聚般的温暖,加深了青年员工的归属感和主人翁意识,也更好的帮助了新进青年员工快速融入和胜任岗位,坚定了与公司在未来风雨同舟,共同成长的决心和毅力。

(综合办 孙璐)

## 集团要闻

浙江省住房和城乡建设厅于近日公布了2012年度浙江省建设工程“钱江杯”奖(优质工程)评选结果,杭安公司三项参建工程获此殊荣,分别是:浙江省公安厅信息中心等业务用房,嘉兴市汽车客运中心综合楼站房,常山县人民医院整体迁建工程。

(韩伟群)

2012年9月11-14日,在西安召开的中国安装协会焊接专业委员会2012年年会暨焊接标准及先进焊接技术研讨会上,公司焊接工程师明瑞云被聘为中国安装协会焊接专业委员会委员。会上还就中国安装协会焊接专业委员会2012年年会论文大赛的获奖者颁发了荣誉证书,公司明瑞云、李立人撰写的《紧凑密封金属管道焊接工艺》论文荣获了优秀奖。

(韩伟群)

为满足技术创新的需求,杭安公司于近日成立了技术中心,技术中心下设5个小组,一个工作室,一个试验室,具体为:质量管理、创优小组;焊接工艺创新小组;工业、特种设备创新小组;新技术、新工艺创新小组;技术方案、论文小组;三维深化设计工作室;电气试验室。各项目成立的技术创新“QC”小组将纳入技术中心指导、管理。

(韩伟群)

## 高温下抢工 恶臭中奋战

——来自杭安公司桐庐盛运环保能源有限公司垃圾焚烧处理工程的报道

由杭安公司朱浙军项目部承建的桐庐盛运环保能源有限公司垃圾焚烧处理工程为桐庐环保工业有限公司垃圾焚烧处理工程的扩建工程,也是该项目部承接施工桐庐县生活垃圾焚烧处理工程一期安装工程后的二期安装工程。该项目工程为浙江省重点工程,工程规模为250T/D处理量的垃圾焚烧线,工作内容有250T/D炉排炉,尾气处理系统(急冷塔,布袋除尘系统),热控仪表系统,空压系统,除盐水系统,垃圾吊行车,汽机吊行车,电力系统,升压站,冷却循环水系统,汽机岛部分工作。该项目于今年5月份正式开始施工,由于此项目为一期的扩建工程,需在原有的厂房内安装,故对施工的技术特别是吊装技术提出很高的要求。施工中,单件物品重量达50吨,吊装高度达30多米,为此,项目部成立了由项目经理、施工员、班长等组成的吊装技术小组对几个关键部位制作三维动态模型来指导现场施工,并取得了满意的效果。该项目施工对焊接技术要求高,其中,焊工必须是“锅炉、压力容器、压力管道”持

证焊工,焊缝须按《蒸汽锅炉安全技术监察规程》的要求进行无损检测。项目部抽调技术人员,确保施工质量,无损检测到抽检拍片合格率100%。

因为施工高峰恰逢6-9月的高温天气,时间紧,任务重,施工场地又是在室内,闷热的天气及一期垃圾焚烧炉的运行所散发出来的恶臭,给施工带来了极大的不便。于是呈现了70多名施工人员在高温下抢工的热闹场面。为确保完成施工任务及为现场施工人员营造良好的工作环境,项目部租赁了制冰机,用冰块来降温;饮食上,项目部设置食堂,每天提供新鲜、卫生的饭菜和消暑汤;面对高温天气,项目部将冷饮和防暑降温的物品发放到位;全体施工人员顶着高温和恶臭连续加班加点四个多月,通过三个半月的艰苦抢工,在9月17日通过了特种设备检测院的水压试验验收,现项目正处于收尾阶段,项目部准备在9月30日开始烘炉,10月底以前准备交工验收。

(杭安公司 张新云)



## 杭构建工砼公司双节生产忙而有序

在中秋节和国庆节双节来临之际,杭构建工砼公司各个部门精心准备,各分管领导和职工相互协调,通力合作,奏响了一首胜利的凯歌。

管理人员生产总调度吴忠,每天总是第一个到厂,最后一个回家。每天都能及时调度好各个工地的混凝土生产,始终如一服务于生产一线。假期,也不休息,奋力拼搏在生产一线,急工地所急,顺利完成

成双节生产;设备主管潘建法同样每天服务在生产一线,哪里有设备故障哪里就有他的身影,及时和修理工协商维修工艺,及时排除设备隐患,保证了一线混凝土生产的正常运转;试验室主任王磊因老婆快临产,决定把她送到安徽老家。10月4日,他及时赶回厂里,对一些高标号以及地下室的泵配精心调整,保证出厂混凝土的质量,实时监督从出厂到工地卸料全过程的质量控

制;车队长姜水明及时对行车安全进行检查和监督,确保在节日生产中不发生行车事故。其它管理人员也各司其职,坚守在各自的岗位上。

正是有了全厂干部职工的共同努力,杭构建工砼公司在节日生产中忙而有序,八天假期共生产商品混凝土土方量9795立方,平均每天约1300立方,交出了一份满意的答卷。

(建工砼 洪文贵)

## 知人者智,自知者明

从去年大学毕业以来,我没有好好的看过一本书,最近手上拿到了这本《阳光心态》,开始看起了这本书,用了个星期的时间看完这本书,这本书向我们讲述了:为什么我们自尊、自私又虚伪;为什么我们顶不住压力;为什么我们过分自我;为什么我们喜欢抱怨;为什么我们没有真正的朋友;为什么时间总是不够用;为什么计划赶不上变化;为什么爱情总叫人爱之深恨之切等八个部分。

曾几何时我们不禁自问,我是谁,我这样活着到底为了什么,我想要的究竟是什么,我又能得到什么?自觉告诉自己,我们离真正想要的自

我越来越远,自己正变得越来越糊涂。知人者智,自知者明。胜人者有力,自强者强。一个人最大的对手不是别人,而是自己。人只有彻底的认清了自己,了解了自己,才能接受自己、直面自己、相信自己、依靠自己、锻炼自己、摆脱自己、超越自己,实现属于自己的成功。

安泰效应告诉我们,英勇无畏的独行侠,就算有天大的本事,如果脱离团队去单打独斗,也注定不会获得成功。因此,要学会依靠集体、依靠团队。有句名言说:“要想一滴水永不干涸,唯一的办法就是将它放入大海。”所以,一个员工,只有充分的融入整个团队,才有可能充

分发挥自己的才能,创造更大的价值。

读完了这本书,通过大量的例证说明,无论是老板还是员工,在面对各自存在的心理问题时,通常不关心发生的因,只求求达成那个藐视和谐的果。正因为存在着这样的思想,所以才出现了一系列的问题。心理学描绘着你的内在,也描绘着你的生活世界。走进心理学,不仅在于洞悉世事,看懂他人,更多的应该使用心理学的理论指导自己的人生实践,认清自己,不断地丰富和完善自己,成为一个善良、静寂、达观、快乐的人。(杭州钱二分公司 徐罗康)



改变不了的事情,请改变心态

## 得之我幸,失之淡然

最近读了陈曙光的《阳光心态》使我受益匪浅,从中学到了很多为人处世、职场应变的方式和方法,此书真实的写出了如今职场上各阶层的人心动态与错综复杂的关系,发人深省。

对于职场的人来说,有一个好的规划对自己将来的发展有着非同一般的意义,每个人都是怀揣着学生时代的梦想进入职场,但是往往经过几年的职场历练之后,有的人越做越好,一步步走向成功,而有的却在其中迷失了自我,开始筹划彷徨。究其原因,就是当初是否正确认识自我,切实的规划了自己的人生道路,如果一开始就能正视自我,了解自己该干吗,经常反问自己能干吗,合理规划自己的每一步,踏踏实实地在做好本职工作的前提下,计划自己的将来,提升自己的内在价值,便能更好的迎接以后的机遇。反之,若没有正视自我很容易脱离现实,产生一种好高骛远的想法,对本职工作也只是敷衍了事,不脚踏实地的拼搏进取,这样往往会迷失自我,走上一条崎岖的道路。

这就是所谓的知人者智,自知者明,胜人者有力,之胜者强的道理。

职场犹如一个没有硝烟的战场,在工作当中都会碰到各种各样的情况,这就需要我们能及时的调整心态,正视困难与挑战。碰到不如意的事情,有的时候会有挫败感,使自己丧失信心这样往往可能会影响一个人的心情,在工作和生活上都表现的心不在焉,这就是自尊心受到打击的原因,这个时候需要身边的人鼓励重拾信心,调整好心态,摒除杂念,以良好乐观积极向上的心态去面对一切。学会谦恭与自谦的处事方针,杜绝互论达效的发生。

职场同时也是一个大考场,考的是每个人的应变能力以及为人处世的方式方法。在职场中有些人会迫不及待的表现自己为博得领导和同事的好感,而有的则会拉关系,靠近乎营造出一种与上级关系良好的氛围,这样的关系处理融洽的话是相得益彰,但是如果有的过分亲近不注意方式方法,逾越了界限反而给人一种不知分寸哗众取宠的感觉,反而起到了适得其反的效果。所以在职场中为人处事也是一门学问,不仅仅要懂得察言观色,还要懂得说话的语气、方式和态度,怎么样的环境下该说什么话。到了社会这个大舞台以后,身边的聆听者少了,处于对自己的保护自己的倾诉也就少了,这样往往会导致工作氛围中的协调互助性下降,所以必要的向身边的人表露心声可以更好的促进相互了解,并能释放自己心里的惆怅,调整自己的状态,不会产生一些偏激的想法从而影响到自己的工作积极性。

不仅如此现在很大一部分年轻人,因为没有及时的舒缓压力,常常会产生喜新厌旧的想法,觉得没有得到重视而平凡的平庸,最后就在不断的跳槽中耗费自己的宝贵时间最终一事无成,所以我们在倾诉的同时不仅仅减压,更重要的是听取他人的意见和建议,碰到挫折要多总结经验,不抱怨,多从自身的角度出发看问题,这样才能真正提高自己。

总结《阳光心态》给我们的启示就是,得之我幸,失之淡然,在逆境之中要学会自我调整,改变坏的习惯,提升自我的价值,不抱怨。在职场之中则要学会居安思危,以感恩的心去看待一切,不骄不躁,只有保持良好阳光的心态才能让自己发挥耀眼的光芒,慢慢成为一个成功的人。

(专业核算科 李传)



## 整理好心情再出发

生活每天都在不断的变化中,随着自己的节奏,穿梭在时间的轮回中,揭示她的独特,让人留恋于她的琢磨不透。就跟我们的心情一样,难以预测。

很多时候,我们总是被事物本身所影响,渐渐的丢失了属于自己最舒适的快乐。工作如此,生活亦如此。所以,当我们觉得疲累时,不妨停一停,调整调整,寻找那个平衡。就如书中描述一样,幸福就存在于自己的内心,不要忽略自身的独特性,要努力激发心中那些积极的特质和力量,才会快乐。幸福不在遥远的未来,就在当下,让我们先处理好心情,再更好的处理事情吧。

《阳光心态》这本书内容跟它内层封面一样,裹着阳光的颜色,清新而温暖。打开阳光生活,不再让内心的那扇窗虚掩,尽情的享受美好而温馨的每一天,这样的生活才是我们想要的。

财务上我们需要预算,生活也需要预算。预算我们的压力,预算我们的快乐。不再让压力超载,让快乐缩减,我们的生活才能增值,接纳那些偶尔的失落和伤感吧,保留那些美好的记忆吧,整理好最适合我们的心情,再次出发。不管起点怎样,不论结果如何,努力,并尽力让自己习惯于自己的心情,像阳光下的向日葵一样,跟随着最亮的地方生长。

(专业核算科 郭学林)

## 文化月系列活动

# 一读书会活动优秀作品选登

## 夕 阳 情

引:近日有幸拜读陈曙光先生《阳光心态》一书,想到了一个有趣的事情,一段我和夕阳的不解之情。

迷恋有夕阳的傍晚不是一天两天了。冬天,黑的太早,刚下班天就阴沉沉地开始蒙灰,等到路灯亮起时,租来的小单车伴随着我在寂寞的小巷子里独行。夕阳这玩意儿,是不待见的。夏天,又黑的太迟,晚饭都已消化良久,大街上依然一派生机到处沐浴着艳丽阳光的景象,要看到夕阳,先要熬过这阵明晃晃的扎眼。

碰到下雨天,没日没夜那种,就更加怀念傍晚六点光影在小区里的古新河边看日落的样子。一开始就要选择那种楼房遮挡不到阳光的区域,深吸一口气,眯起你其实无比贪婪的眼睛,最好再用拇指和食指在眼前画一个圈,任那漏网之光穿过“人造镜筒”,直击内心深处,你可以尽情要求阳光为你提供最舒适的心灵按摩,尽管放心,它对所有的客户都一视同仁,而你要做的只是抛开所有的念头,心如止水。你是不是越来越感觉到畅快,越来越感觉到踏实,越来越感觉到一种洋溢着温暖的力量贯穿你的全身……悄无声息地,它提醒你本次体验到此结束,ok,现在可以对那些惹人厌烦的虚空和疲劳潇洒地来一句“goodbye honey”,脑后响起了收音机的“最炫民族风”,小区舞蹈粉群开始了又一晚的活动,在夕阳恋恋不舍的余晖中,舞者们的腰板扭动了起来,围着那一圈圈水榭亭台,在那波光粼粼的水面映衬之下显得特别动人,或许他们和我一样,偷偷接受了这夕阳浴的洗礼。

难得有幸,倍加珍惜,更多的日子还是一个人对着西边的天空,盼望看一眼那比戈多还珍惜的夕阳……最后,望穿了秋水,天空依然扑棱棱地挂着一个不解风情的大太阳,想装小资看一把落日,竟也这么难!

我这个如初恋般单纯、直白又有些任性刁蛮的夕阳情结,居然破了。

8.11日,黄龙体育场,杭州绿城vs广州恒大,7点半的比赛,很早就吃了晚饭处于空闲态,于是抬头望天,看到了久违的夕阳。也许是拜黄龙地理条件所赐,偌大的广场,低矮的建筑,背后的小山,一览无遗的地平线……在死党老王看花痴般的惊讶中就拥有了后来那段描述:“xx真乃情圣也,对太阳也敢这么专”,我是懒得去解释什么,反正看到夕阳象征着希望,今晚绿城必然能走出上轮被申花血洗的阴霾。

后来的事都知道了,我和老王在看台上思考人生时恒大取得了领先,我和老王争得热烈说绿城场面不差必当逆转之时恒大扩大了比分,下半场恒大再下一城,我直接数起了天边的星星,一颗也没有

最近有幸得到一本《阳光心态》一书,本人翻阅连日,高屋建瓴,静下心来阅读了一遍,感想颇多。

每个人的生活都是封闭的、有限的,它必须从更加广泛的人类经验中吸取有益的教训,集心理学知识、人际交往知识、伦理学和管理学知识于一体,只在使人们心态和行为更加阳光、更加积极,保持阳光心态,积极面对困境,成就完美事业与人生。本书从人们在职场和生活中常见的心理问题出发,追根溯源,理性分析,感性佐证,并务实地发现解决之道,作者一路引领读者聆听内心的声音,回味。直面自己的生命体验,于谈笑风生间,相互关联的职场个体之间心灵的误解,隔阂与障碍消解于无形,搭建理解的桥梁,指引你接纳内心不愿面对的自己,带着阳光的心态,认清自我,洞悉世事,理解他人,告别晦暗,拥抱阳光,实现自我成功的目标,实践更快乐更积极的人生。

人与人之间本身并无太大的区别,真正的区别在于心态,要么你去驾驭生命,要么生命驾驭你。你的心态决定你是坐骑还是骑手。

喜怒哀乐是人之常情,生活总是由悲欢离合组成,我不能控制自己的遭遇,但是我却可以控制自己的心态,心态控制一个人的行动和思想,同时也决定一个人的视野、事业和成就。

人活于世,谁都会遭遇心理上的低谷和经历人生的低潮,谁都曾一度消沉,萎靡不振,无论把人生作何比喻,从规律上讲任何事物都是呈螺旋形曲线向前发展的,若把人生比花园,也不可能每天美丽,有春的众花争艳,也有秋的萧条凄清,有夏的艳阳高照,也有冬的雪花挂花枝,把人生比明月,明月也有阴晴圆缺。

所以面对人生的喜怒哀乐,遭遇情绪和心理上的困扰,我们都应该视为正常现象,泰然处之,从容面对。

在面临心理低谷时,有的人向现实妥协,放弃了自己的理想和追求,有的人没有低头认输,他分析审视自己的人生,分析自己的错误勇于面对,从而走出困境,继续追求自己的梦想……

命运对任何人都是公平的,谁都不可能真的一帆风顺,都会碰到各种难题,经历种种坎坷,有些人倒下了,可有些人仍坚定的站着,这就是成功者和失败者的区别。

无论遇到什么样的困境,成功者始终用积极的态度支配自己的心态和行动,而失败者则相反。

其实如何看待人生,把握人生是由我们自己决定的,只有时时保持乐观积极的思维方式和人生态度,才能获取成功的果实。

我可能控制不了自己的遭遇,但我们可以控制自己的心态,就如改变不了别人,我们可以改变自己,改变不了事情,但是我们可以调节态度。

有心无难事,有诚路定通,正确的心态能让你人生更坦然舒心,当然,心态是依靠作自己调适,只要你愿意,你就可以给自己一个正确的心态……你的心理学是描绘着你的内在,也描绘着你的生活世界。走进心理学,不仅在于洞悉世事,看懂他人,更多的应该用心理学的理论指导自己的人生实践,看清自己,了解他人,不断的充实和完善自己,成为一个善良,乐观,快乐的人。

(物资分公司 贾建平)



……这在占星学里就是大势已去的意思了吧。一鼓作气二而衰三而竭的故事大家都是知道的,现场绿城的加油助威逐渐就要被失望的情绪所填充,绿城却扳回了希望,还一下两个,最后虽仍一球惜败,也对得住媒体送给它的“虽败犹荣”了。

再次看到夕阳,依然是热情饱满的,只是早已没了当年那吊着一颗树认死理儿的劲道。夕阳不见,希望却无处不在,如今我坚韧的内心已足够帮我调节与适应各种杂糅的情绪,但时不时,我还是会怀念那个高悬天空不忍下落的小太阳。

(审计法务部 周杨)

文化月系列活动

# 摄影比赛部分优秀作品展示



**工作者快乐**  
杭安公司 赵斌/摄



**孤**  
杭安公司 孙莉钧/摄



**砂轮滚滚**  
杭安公司 陈卫民/摄



**劳动者光荣**  
杭安公司 韩伟娜/摄



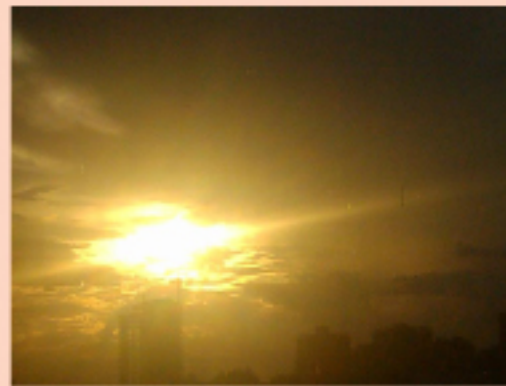
**一丝不苟**  
物资 单明华/摄



**亮点**  
杭安公司 徐莉/摄



**绽放**  
杭安公司 叶青/摄



**工地的曙光**  
审计法务部 邹嘉丽/摄



**奋力超越**  
杭安公司 洪建华/摄



**绝活**  
杭构公司 吕翔/摄

**管片的秘密**  
杭构建工检测 姜俊/摄



**吼**  
杭安公司 廖明法/摄



**高空抓杠**  
杭安公司 梁景/摄



**天地**  
广通劳务 俞子良/摄



**最美的花火**  
综合办 孙璐/摄



**劳动最光荣**  
广通劳务 钟晓东/摄