

用“颠覆性”的经营理念 开创杭安公司发展新局面

——杭安公司召开第十三次股东会及第四届董事会第五次会议，
来连毛董事长做重要讲话

2013年5月28日，杭安公司第十三次股东会和第四届董事会第五次会议在公司会议室召开。公司股东代表、四届董事会董事出席了会议，公司监事会监事、杭建集团部分高层管理人员及公司其他高层管理人员列席会议。会议由公司副董事长竺德明主持，公司董事长来连毛到会，并做重要讲话。

会议按照既定的议程进行，审议并通过了《公司2012年工作报告和2013年工作思路》、《公司2012年度财务决算报告和预算执行情况》、《公司2012年度利润分配方案》和《公司2013年度财务预算方案》。在题为《凝心聚力谋发展 内强外拓谱新篇》的工作报告中，公司党委书记、总经理来连毛从2012年的主要工作业绩、工作中存在的不足和2013年的工作思路三个方面进行了阐述。

与会代表对公司在2012年取得的工作业绩表示肯定，认为公司在提高主动经营能力、改善利润结构、提升企业资质、加强技术创新等方面成绩较为突出，是工作的亮点。

针对下一阶段工作，公司各位董事、监事发表了各自的意见和建议。公司副董事长竺德明从加大应收账款力度、建立



目标和举措，减少诉讼案件等方面对公司下一步的工作提出了要求。他强调：2012年的工作报告客观真实地归纳总结了杭安公司的主要工作业绩和工作亮点，其中利润结构的明显改善是亮点中的亮点，这真正体现了公司的成长性；对于2013年的工作思路，在实际工作中还需进一步细化和分解，切实建立目标和措施，务必落到实处；关于与外部的合同纠纷，公司应及时调解合同纠纷，减少诉讼案件，以降低损失。在应收账款方面，公司要与项目经理联动，共同出击加大工作力度。公司董事郑育辉从经营业绩表现突出、利润结构明显改善和管理基础不断夯实三个方面评价了公司2012年的工作，并且希望公司在2013年能创

新经营理念和经营模式，建立完善的风险管控体系，并做好人才队伍建设与培训体系搭建工作。

最后，董事长来连毛从经营理念的转变、资源的整合和人力资源的储备等方面对公司提出了要求。他说，杭安公司下步的经营理念要彻底转变，2012年杭安取得了较好的工作业绩，这得益于公司经营班子经营理念的转变，但是这个转变还不够彻底，下一步，

公司经营模式和经营理念要有颠覆性的转变，才能突破经营瓶颈，让业绩实现新的飞跃。第二是与集团的互动即资源整合问题。公司与集团要把各自的资源、长处整合起来，一个团队只有互补、互动，才能得到长足的发展。第三，人力资源的储备问题。为年轻员工搭建一个平台，为他们打通上升的空间和通道，在培养人才的同时留住人才。通过举办内部培训学校等举措，给年轻人希望和归属感，认同感，培养年轻人的技能，使他们的技术素养得以提高，并不断地成长。

公司股东会和董事会的召开，进一步明确了企业下步的发展方向与目标，将为企业实现“十二五”规划奠定坚实的基础。(杭安公司 韩伟卿)

领导关怀

省委书记夏宝龙、市委书记黄坤明 视察集团景芳公园地下停车库项目



左二为省委书记夏宝龙，左一为市委书记黄坤明

6月4日上午，省委书记夏宝龙、市委书记黄坤明一行视察了由集团承建的景芳公园地下停车库工程。省市领导赵一德、王建满、杨成标、袁野等陪同调研。

景芳公园地下停车库工程位于江干区景芳五小区景花苑路与景东路交叉口，占地约8800平方米，停车位分上下两层，安装有电动遥控装置，总停车位349个，其中机械式停车位336个，平面式停车位13个(无障碍泊位8个)。是市城投集团为缓解周边市民停车难问题而打造的重点民生工程之一。地下车库一旦投入使用，对缓解周边小区停车难问题，特别是解决部分道路的占道停车问题有很大的帮助。目前地下停车库主体建设已全部完成，正在进行绿化、消防验收等收尾工作，预计6月底将对社会开放。

夏宝龙书记听取了项目负责人对工程交付情况的汇报，询问了车库建设情况、营运计划和车库所能带来的效益，对加快公共停车场建设给予了充分肯定，并重点了解了地下车库投入使用后的收费标准。夏书记表示，希望有关部门能够根据物价局对停车费意见公示的反馈，合理制定停车费，引导车辆都停到地下。最后，夏宝龙书记希望各单位能加强协调，在工程收尾、质量完善等后续事项上达成共识，确保工程按时保质交付，早日投入使用。

杭州建工表示，将在最后阶段再接再厉，把人文关怀落实到各个细节之中，让人们充分享受到高品质的交通运输服务。为加快杭州市公共停车场建设率贡献出杭建人的智慧、勤劳和汗水。(综合办 孙皓)

安徽省淮北市市委书记肖超英 视察集团淮北华孚色纺工业园工程

5月16日上午，安徽省淮北市市委书记肖超英率市委、市政府、人大、政协四套班子领导及区、开发区各级领导一行赴集团承建的安徽省淮北华孚色纺工业园一期工程视察指导。

安徽省淮北色纺工业园一期工程为淮北市重点工程之一，项目工期紧张，自中标以来，集团便抽调骨干力量组建施工队伍，倒排施工进度计划，从资源调配、到劳动力队伍组织，都做到以关键节点为主线，统一协调，规范管理。项目自2013年4月6日进场至今，40天已经完成六幢基础工程，其中1#、2#宿舍楼完成三层楼面结构，7#、8#、9#宿舍楼完成一层楼面，食堂等待上部结构安装。肖超英书记等一行认真听取了项目部对项目进度、质量安全等各项管理目标实施情况汇报，对集团给予项目的重视程度和施工质量、进度等方面所作的努力表示肯定，希望项目部在保持现有成绩的同时，继续做好各项工作，确保项目顺利完成。项目部全体员工也将在确保工程质量、安全生产和文明施工的同时，紧抓进度，为杭州建工在淮北地区市场再树新形象。(装建分公司 王史超)

集团董事长来连毛视察 杭构建工建材公司箱梁生产线

5月24日下午，集团董事长来连毛在杭构建工集团总经理周永元陪同下视察箱梁生产线，听取了杭构建工建材公司总经理王瑞峰对公司箱梁生产线进行了汇报，实地察看了上海嘉闵高架和杭州秋石快速路三期箱梁生产情况。

杭构建工建材公司此次担负着上海嘉闵高架和杭州秋石快速路三期箱梁生产任务，尤其是上海嘉闵高架箱梁的生产，自今年4月18日实现首幅箱梁成功浇筑，至今已成功浇筑完成总共1021幅箱梁中的15幅箱梁。杭构建工建材公司全体200多名员工在总经理王瑞峰带领下，严格按照“高标准、讲科学、不懈怠”的建设要求，本着“拼搏进取，永创一流”的精神，发扬精诚合作、勇往直前的团队精神，不断掀起施工大干高潮。

视察过程中，来董事长对于杭构建工建材公司经营班子敢于自我加压，想方设法承接大型、大量箱梁业务以促进企业产品升级给予了充分肯定。在高度认可的同时，来董事长也要求杭构建工建材公司要进一步精心组织，抓实管理，打响箱梁品牌，实现“又好又快又省”箱梁生产目标；按照“一流的管理，一流的配置，才能生产出一流的产品”的总体工作思路，恪尽职守，注重管理，优化措施，坚持工厂化管理、标准化作业，严格考核，确保工程质量。(杭构建工 王瑞峰)

特约评论员文章之一

“理念”指导我们前行

近期炒得火热的《中国合伙人》以新东方创业故事为蓝本，讲述了三名创始人在新东方的共同奋斗的经历，三个出身和性格各不相同的好友在梦想与现实之间拼搏沉浮。“土鳖”、“海龟”和“愤青”是三个人身上的标签，在他们身上体现出了三种与众不同却都难能可贵的品格。

集团最近召开了杭安公司、杭建集团及所属单位、广远劳务公司的年度股东会及董事会。在这里，我们将以联播的方式，陆续为您报道各单位的会议情况。作为特约评论专栏的开幕，我们先从“海龟”谈起。

在笔者看来，“海龟”代表的是一种“理念”。影片中，成东青说沈晓阳是他最崇拜的人，是“新梦想”的灵魂。回

到现实中，我们同样可以说“理念”是企业的灵魂，是引领企业走往何方、能走多快的法宝！

杭安公司在集团发展的过程中一直是主力军。尤其在2007、2008年的时候，更是对整个集团的业绩起到了中流砥柱的作用。但是，当企业面临新的挑战与机遇时，真正实施是需要“理念先行”。

“理念先行”首先需要的是看清楚市场发展的方向，杭安公司在其“十二五”规划中，已经明确了企业区域市场拓展和工业化转型升级的新方向。企业的发展方向一旦确定，要采取怎样的对策，树立起正确的发展“理念”，才更为关键！看到机会，错失对策，事后才视而不见，将会多么无奈！

“理念先行”也是会遭遇阵痛的，因为“先”字决定了是要领先于现有的市场，要对现状进行改变和突破的。但

同样这个“先”字，也意味着抓到了先机，就能吃到这个市场的头口水，能占住利润最高的发展期。杭安公司向工业安装转型已经足有多年，从资质拓展到技术人员储备也都做好了万无一失的准备；在区域市场拓展中，也在苏州等地进行了相应的会议且效果不错。但是，要真正实现企业的完美转型，还需要在经营理念上进行颠覆性的转变，才能突破杭安公司10亿左右的规模瓶颈，让企业业绩实现新跨越！

从经营理念的转型先入手，利用好现有的资源去突围新市场，特别是要有目的地将资源向新市场培育进行倾斜，并予以扶持。需要迈出的第一步也许艰难，如果前面认定是一条康庄大道，那么需要的是更快速度的奔跑！

“百亿杭建”的构建，是需要每一个组成部分都在各自的领域取得突破、齐头并进的。“理念”并非是一成不变的，但永远不变的是：有“理念”引领前行的企业才会成功！奔跑吧，杭安！（路露）

全国“安全生产月”系列活动

“强化安全基础，推动安全发展”

集团大家小墅项目部开展应急演练活动

“安全生产”是建筑业永恒的主题，为迎接全国第十二个“安全生产月”的到来，早在五月中旬，集团领导就对安全生产月作出了部署，集团各所属分公司、项目部依照杭安安监办[2013]68号《杭州市关于开展2013年“安全生产月”活动的通知》及杭州市建设委员会、市城投集团、市质安总站等有关“安全生产月”活动部署要求，精心编制了“安全生产月”活动方案，围绕“强化安全基础，推动安全发展”的主题开展了一系列安全生产活动，力求为企业生产经营打造健康、和美的施工环境。

6月6日上午，“防高处坠落、防火安全”两场应急演练在第一工程分公司大家小墅项目部举行。作为“安全生产月”系列活动的第一个活动，在此次应急演练活动开始前，集团安全管理处和项目部就根据各级应急预案内容，制定了周全的防高

处坠落、防火安全应急演练指导书，并由安全管理处人员向参加观摩的所属项目建设单位、监理单位及安全科长、组长、民工等60余人作了安全交底。

在活动现场，与会人员在活动横幅上签字立誓后，集团劳动保护监督委员会主任薛林宣布“演练开始！”话音刚落，一名员工从工程12#号楼6排外架上“意外”坠落，项目经理苗建祥得到“事故”发生信息，便立即启动应急预案警铃，指挥组、通讯组、抢救组、现场保护组、调查组、善后组有序上场，指挥、抢救、警戒、调查、信息发布一环接着一环地进行。抢救人员反应快速，动作敏捷，团队合作默契，有条不紊地完成各项操作，使演练取得预期效果；另一场地，工地木工加工场发生“火灾”的防火安全演练活动，也按照指导书流程有条不紊地进行着。

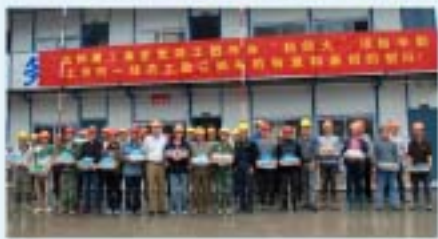
防高处坠落、防火安全两场应急演练告一段落，安全管理处人员根据应急演练指导书，结合整个演练过程，向全体演练观摩人员作了点评，提出了有待改进的项目，特别是四个方面有待“加强”，即各项目部必须加强安全责任落实到岗位，加强安全生产条件的到位，加强民工安全教育的到位，加强灭火器的到位。

根据安全活动月的安排，随后，第二工程分公司所属项目、直属余杭崇贤项目等也将开展不同事故类型的应急演练活动。通过这些应急救援演练，真正使员工了解应急体系，熟悉应急预案，掌握应急工具设备的使用方法，确保各个环节在应对突发事件时有序运转。

此次“安全生产月”活动，为提高全员安全生产意识，促进集团市场经营稳健发展，构建平安企业打下了坚实的基础。(工程管理部 金逸敏)

党群园地

集团领导赴杭师大项目部慰问



战在一线,在加快工程推进的同时全力...

战在一线,在加快工程推进的同时全力...

(综合办 孙璐)

集团与郭村村开展结对互动



5月23日,集团副董事长竺德明、党委书记郑卫平...

集团领导在村干部的带领下,首先来到了村中心小学...

(人力资源部 柯贝奇)

集团正式开启在施项目视频监控新通道

——集团与中国联通浙江省分公司签署战略合作协议

为提升集团施工项目管理水平,改善施工项目管理效率...

力支持杭州建工建设创新型建筑企业发展目标的实现...

及项目工地的管理效率。他表示,随着双方战略合作的签署...

文明高效创佳绩 爱岗敬业作贡献

——记杭构外加剂厂成功争创市级“青年文明号”

杭构外加剂厂自开展“青年文明号”活动以来,以精湛的业务素质...

时不断引导广大团员青年加强诚信实践,加大服务创新...

研创新,技术储备上也有了长足的进步,先后攻克了地铁地下综合管廊...

(杭构集团 周家)

杭安公司钱塘中华航空大厦顺利通过质检验收

由杭安公司承建的钱塘中华航空大厦安装工程于2009年7月进场开始施工...

新,老搭档的管理班子。项目负责人汤琳带领管理团队在抢工高峰期召开了多次项目部管理会议...

空大厦项目正式通过验收。施工质量得到专家的好评,一致认为:主楼走廊的公用支架,排列整齐,美观坚固...

(杭安公司 余慧)

集团要闻

5月,杭州市西湖区人民政府对2012年度西湖区建筑业企业先进单位进行了表彰...

5月21日至24日,由杭州市质量协会组织的2013年度杭州市优秀QC成果发表会在杭州顺利召开...

杭安公司夏克义工会小组于近日被杭州市总工会评为杭州市建设系统先进职工小家荣誉称号...

近日,从《关于命名和表彰2012年度市城投集团系统青年文明号的决定》...

发挥杭构力量 建设美丽杭州

——市城基中心李广宇主任赴杭构建工建材公司检查指导箱梁生产

5月31日下午,杭州市城市基础设施投资建设发展中心李广宇主任,在杭州市商品混凝土管理站副主任周水平...

三期二标段箱梁产品的实地考察后,李广宇主任对杭构建工建材公司生产的箱梁给予了充分肯定...

(杭构集团 郑旭东)

杭州有望进入“搭积木式”造房子时代

——杭构建工建材公司瞄准住宅产业化生产

4月27日上午,杭构建工建材公司迎来了一批特殊的客人——万科上海区域本部总工程师罗幸及日本装配式构件专家樋口彰一行...

型升级,积极探索企业发展新模式,打造住宅产业化装配式构件生产基地...

(杭构集团 王晓林)

“连心桥”

“更新、更实、更强”合理化建议受领导较高评价

集团工会“连心桥”于集团2013年度新春工作会议后组织了“更新、更实、更强”主题主题月活动...

了自己的看法。毛景洲、项爱华等员工也就动员增加考核相关建设、安排岗位交流和强化企业文化带提出了建议...

(徐红霞)

放弃这些糟糕的管理时尚!

下面七条永恒的,但是也是没用的策略总是会不时地沉渣泛起,令人厌烦。

在一些公司里,它就像是发条,每隔几年或者一段时间,行政套房里的某个人就会觉得让企业变得真正有效率的关键在于是用一种新的方法来管理。

你也许觉得,管理时尚之所以流行是因为它们是某种新的东西。但真相恰恰相反,它们之所以会流行是因为企业觉得这些已经拥有几十年历史的理念是灵丹妙药……于是一家、一家又一家的企业前仆后继地冲了上去。

时尚一:最佳实践

几十年来,管理学者们坚持认为模仿现在已经成功的现存企业的策略和技术会帮助企业变得成功。这种策略只有一个问题,就是它毫无作用。

最成功的企业——苹果,可口可乐,IBM、宝洁等等——往往都是独一无二的。对于他们来说有用的策略不见得会适用于其他行业的企业,也不见得会适用于规模更小的企业。

更糟糕的是,在这样的书里推荐的“成功”案例的企业往往是巅峰已过,“最佳实践”的精华书籍《In Search of Excellence》就是一个非常典型的例子。书中提到的绝大部分公司在书出来之后都表现得很糟糕。

时尚二:六西格玛

六西格玛更像是一种卡通崇拜而不是一种改善事务的真正尝试。它根据人们掌握六西格玛方法的程度授予人们不同颜色的“腰带”(这很像是空手道里的做法)。

结果是这些高高在上的“有腰带”的专家在公司里走来走去,假装自己对于别人的工作懂得比真正做这些工作的人还多。随之而来的是无休止的会议,很少有效果,甚至根本没有任何效果。

实行六西格玛的企业通常会比他们的竞争对手做得更差,原因并不难理解。你能指望大腹便便的经理们带上小小的

彩色腰带就像电影里神奇世界中的李小龙吗?

时尚三:商业流程再造

BRP的理论意义在于:1)建立了跨部门的团队,将原来分割的职能变成完整的跨部门流程;2)将企业职能进行整合并加以合理化;3)等等等等。

哎呀,我是不是在说BRP理论的意义?是我不好,我的意思是说这种理论完全就是穿着短裙的狗屎。

对企业正在运行的基本流程进行改造就像是对你正在开在高速公路上的汽车进行重新设计和重新装备一样。这就是为什么“再造”会变成成了“裁员”的委婉说法的原因。

时尚四:矩阵管理

这个理念的核心是拥有相似技能的人应该“聚集”在一起进行工作分配。例如,工程师们应该向工程经理汇报,但是当他们在项目中工作的时候,也应该向项目经理汇报。

结果是可以预见的:一场无休止让人空虚的地盘之争,每个经理都希望被认为是“真正的”经理,每个人都竭尽全力地努力竞争,甚至不惜节外生枝,只是为了证明他们才是那个真正说了算的人。

因为这个系统创造了更多的经理,整个企业迅速地变得头重脚轻。管理完全变成关于谁应该在什么时候做什么的争论,无休无止。

时尚五:共识管理

共识管理通常被看成是层级组织内部“自上而下”决策方式的替代品。从理论上讲,重要的决策是通过组织里的每个人同意之后才做出的。

因为在决策过程中每个人都有发言权,每个人都可以否决决策。结果是只有完全无害,而且能持续现状的提议才会被通过。艰难的决定——那些可能会激起某些人的提议——则很有可能被弃之一旁。

当做出了艰难的决定之后,他们会



陷入所谓的“艾比利厄律论”之中,一群人会全体同意一项每一个个体都不喜欢的决议,因为没有人愿意反对集体的意见。

时尚六:核心竞争力

这听起来像是不错的建议:专注于你的企业比别的企业更擅长的一件事。这将使竞争对手难以模仿你的策略,也避免了你的企业将时间浪费在做自己不懂的事情上。

不幸的是,和企业里的人一样,企业也通常缺乏自知之明。结果,它们很少知道自己真的擅长什么,经常会相信自己在某些领域非常出色,可是事实上却往往平庸得惊人。

更重要的是,核心竞争力让企业固守在以往成功做到的事情上,因此也就更难适应变化的环境。

时尚七:目标管理

在进行了管理层收购之后,你在企业内部定义目标,管理层和员工们同意这些目标。然后你就将员工的实际绩效和定义的目标进行比较。

从表面上看,这种想法没有任何不对。但是,当人们把原本应该非常简单的事情都落实到纸面上的时候,这种做法就成了噩梦,所以它也就变成了一种时尚了,在这种情况下,规划和评价工作花费的时间甚至超过了这项工作本身。

更糟糕的是,将目标清晰地定义出来——基于大家对它的理解——会让企业和个人在遇到意外情况的时候很难改变做法。

从经典故事中轻松学管理(上)

员工管理和激励是一个复杂的事情,有时让管理者摸不着头脑,甚至感到头疼。销售管理往往并非现场管理,遥控管理无形之中增加了管理的难度。轻松一下,看看以下的五个经典故事,也许你会领略到管理的另一种意境。

一、分工

一位年轻的炮兵军官上任后,到下属部队视察操练情况,发现有几个部队操练时有一个共同的情况:在操练中,总有一个士兵自始至终站在大炮的炮筒下,纹丝不动。经过询问,得到的答案是:操练条例就是这样规定的。原来,条例规定的是用马拉大炮时代的规则,当时站在炮筒下的士兵的任务是拉住马的缰绳,防止大炮发射后因后座力产生的距离偏差,减少再次瞄准的时间。现在大炮不再需要这一角色了,但条例没有及时调整,出现了不拉马的士兵。这位军官的发现使他受到了国防部的表彰。

【分析】

管理的首要工作就是科学分工。只有每个员工都明确自己的岗位职责,才不会产生推委、扯皮等不良现象。如果公司像一个庞大的机器,那么每个员工就是一个零件,只有他们爱岗敬业,公司的机器才能得以良性运转。公司是发展的,管理者应当根据实际动态情况对人员数量和分工及时做出相应调整。否则,队伍中就会出现“不拉马的士兵”。如果队伍中有人滥竽充数,给企业带来的不仅仅是工资的流失,而且会导致其他人员的心理不平衡,最终导致公司工作效率整体下降。

二、标准

有一个和尚担任撞钟一职,半年下来,觉得无聊之极,“做一天和尚撞一天钟”而已。有一天,主持宣布调他到后院劈柴挑水,原因是他不能胜任撞钟一职。和尚很不服气地问:“我撞的钟难道不准时、不响亮?”老主持耐心地告诉他:“你撞的钟虽然很准时、也很响亮,但钟声空泛、疲软,没有感召力,钟声是要唤醒沉迷的众生,因此,撞出的钟声不仅要洪亮,而且要圆润、浑厚、深沉、悠远。”

【分析】

本故事中的主持犯了一个常识性管理错误,“做一天和尚撞一天钟”是由于主持没有提前公布工作标准造成的,如果和尚进入寺院的第一天就明白撞钟的标准和重要性,我想他也不会因怠工而被辞退。工作标准是员工的行为指南和考核依据。缺乏工作标准,往往导致员工的努力方向与公司整体发展方向不统一,造成大量的人力和物力资源浪费。因为缺乏参照物,时间久了员工容易形成自满情绪,导致工作懈怠。制定工作标准应尽量做到数字化,要与考核联系起来,注意可操作性。

三、体制

有七个人住在一起,每天共喝一桶粥,显然到每天都不够。一开始,他们抓阄决定谁来分粥,每天轮一个。于是乎每周下来,他们只有一天是饱的,就是自己分粥的那一天。后来他们开始推选出一个道德高尚的人出来分粥。强权就会产生腐败,大家开始挖空心思去讨好他,贿赂他,搞得整个小团体乌烟瘴气。然后大家开始组成三人的分粥委员会及四人的评选委员会,互相攻击扯皮下来,粥吃到嘴里全是凉的。最后想出来一个方法:轮流分粥,但分粥的人要等其它人都吃完后拿剩下的最后一碗。为了不让自己吃到最少的,每人都尽量分得平均,就算不平,也只能认了。大家快快乐乐,和和气气,日子越过越好。

【分析】

管理的真谛在“理”不在“管”。管理者的主要职责就是建立一个“轮流分粥,分者后取”那样合理的游戏规则,让每个员工按照游戏规则自我管理。游戏规则要兼顾公司利益和个人利益,并且要让个人利益与公司整体利益统一起来。责任、权利和利益是管理平台的三根支柱,缺一不可。缺乏责任,公司就会产生腐败,进而衰退;缺乏权利,管理者的执行就变成废纸;缺乏利益,员工就会积极性下降,消极怠工。只有管理者把“责、权、利”的平台搭建好,员工才能“八仙过海,各显其能”。

四、表率

春秋晋国有一名叫李离的狱官,他在审理一件案子时,由于听错了下面的一面之辞,致使一个人冤死。真相大白后,李离准备以死赎罪,晋文公说:官有贵贱,罚有轻重,况且这件案子主要错在下面的办事人员,又不是你的罪过。李离说:“我平常没有跟下面的人说我们一起来看看这个官,拿的俸禄也没有与下面的人一起分享。现在犯了错误,如果将责任推到下面的办事人员身上,我又怎么做得出来”。他拒绝听从晋文公的劝说,伏剑而死。

【分析】

正人先正己,做事先做人。管理者要想管好下属必须以身作则。示范的力量是惊人的。不但要象先人李离那样勇于替下属承担责任,而且要事事为先,严格要求自己,做到“己所不欲,勿施于人”。一旦通过表率树立起在员工中的威望,将会上下齐心,大大提高团队的整体战斗力。得人心者得天下,做下属敬佩的领导将使管理事半功倍。

五、竞争

国外一家森林公园曾养过几百只梅花鹿,尽管环境优美,水草丰美,又没有天敌,而几年以后,鹿群不但没有发展,反而病的病,死的死,竟然出现了负增长。后来他们买回几只狼放置在公园里,在狼的追赶捕食下,鹿群只得紧张地奔跑以逃命。这样一来,除了那些老弱病残者被狼捕食外,其它鹿的体质日益增强,数量也迅速地增长着。

【分析】

流水不腐,户枢不蠹。人天生有种惰性,没有竞争就会固步自封,躺在功劳簿上睡大觉。竞争对手就是追赶梅花鹿的狼,时刻让梅花鹿清楚狼的位置和同伴的位置。跟在后面的梅花鹿可以得到更好的食物,跑在最后的梅花鹿就成了狼的食物。按照市场规则,给予“头鹿”奖励,让“末鹿”被市场淘汰。



喜羊羊与灰太狼:你是职场哪只羊?

沸羊羊:鲁莽型

所占比例:5.54%

沸羊羊是羊村里最强健,也是最鲁莽的一只羊。他做事直率冲动,不考虑后果,整天喊着“嘎铃不离心,强壮我拥有”的口号,对其他的羊总是看不顺眼,持反对意见,一副高高在上的样子。

仔细想想,好像每个部门都会有这样的一只羊,精力旺盛,争强好胜,凡事都第一个站出来,板着脸孔,装出很前卫的模样,自以为天下无敌,却不知道好多事情其实一知半解。

“鲁莽型”员工给人感觉朝气蓬勃,坦率真诚,工作能力强,做事不拖沓,但是好胜的心态往往令他们做事缺乏冷静思考,莽撞冲动,因此很难对同事有所把握。

竞争激烈的职场中,如果你是沸羊羊,一颗冷静沉着的大脑是你最欠缺的。因此,做事前一定要提醒自己“三思而后行”。尤其是刚到一个新单位时,多观察少说话,虚心向老员工学习经验,才能给人留下既有活力,又稳重成熟的印象。

懒羊羊:讨巧型

所占比例:36.34%

懒羊羊以“懒”出名,随身携带他最爱的枕头,争取一切时间睡觉。他常常把该做的事情拖到明天,或者转嫁他羊,自己则以“享乐第一”为生活理念。偷懒、取巧沾光,再加点小运气,与别的勤劳小羊相比,懒羊羊似乎混得也不错。

不幸发现,工作中也有不少懒洋洋的朋友,当同龄人都想着“趁年轻多做事多赚钱”时,他们却认为“年轻时就该享乐,等老了没力气享乐时,至少还有回忆的资本”。

表面上看起来,懒羊羊们无伤大雅,虽说偷懒,却至少少做少错;运气好时,还能偷偷撞上死耗子。但是,毕竟现实不是童话,职场里没有那么多不计前嫌的喜羊羊,一懒到底的懒羊羊也必然会作茧自缚。

因此,过于忙碌操劳的时候,可以学学懒羊羊的“举重若轻”,适当懒一懒,减

减压。但是,我们要享受生活,更要承担责任,就像懒羊羊一样,关键时刻还能挺身而出,开动脑筋,解救群羊。说到底,人与人之间的关系就像一场博弈,收获与付出总是平衡的。

美羊羊:小资型

所占比例:8.21%

美羊羊是草原上公认最漂亮的一只羊。她天生丽质,心灵手巧,是众星捧月的对象。她还有个突出的特点,时尚嗅觉非常灵敏,是羊村里潮流的风向标,名副其实的“小资”羊。

放眼望去,我们身边不乏美羊羊这样的小资一族。总能把打扮打扮得精致又漂亮。更重要的是,她们工作认真出色,生活从容不迫,决不会让自己成为工作的奴隶。下班后的朋友聚会,看电影,过得有滋有味的。

这类小资情调的人,懂得口味,享受生活,无疑是女生向往,男生追捧的对象。但是,凡事需要有个“度”,例如美羊羊,时不时嘲讽,苛责其他的羊,什么事都顺着自己,在别人眼里甚至有些“自恋”。如果总是“孤芳自赏”,必然会将自己和别人的距离越拉越远。甚至不经意间伤害到其他人。最终,很可能从“小资女”变成了“小刺女”。

因此,羊无完羊,如果你是美羊羊,除了秉承她小资时尚的优点外,同时也要主动避免一些缺点。比如,不要苛求同事朋友跟你有一模一样的生活情调,也不要“世人皆醉我独醒”的逞强。毕竟,用真心换真情,温情和真诚的态度才是维系人与人之间感情的纽带。



央视热播动画片《喜羊羊与灰太狼》深受各年龄层的喜爱,个性鲜明的角色里,似乎能看到我们自己的影子。在此,我们不妨把青青草原看成职场,与心理专家一起,看看自己是职场里的哪一只羊呢?

调查显示:职场里,懒羊羊最多,占36.34%。38.38%的网友认为灰太狼的职场生命力最旺盛;156.11%的网友最愿意和喜羊羊做搭档;而最不受欢迎的角色是红太狼,得票率为34.58%。

喜羊羊:上进型

所占比例:24.64%

喜羊羊是动画片里的男一号,号称青青草原最聪明、跑得最快的小羊,应对灰太狼的骚扰,他最有办法,能一次次识破诡计,帮助同伴脱险逃生。他办事勤快,通常村长慢羊羊只说前一句,后一句已经抢先把事情做完了。绝对是一只很“上进”的羊!

在我们周围,样的“上进型”或者说“出位型”同事并不少见。工作中他们孜孜不倦,事事冲锋在前。为人性格鲜明,懂得玩乐,聪明风趣,擅长处理人际关系,活跃气氛,是人群中的阳光人物,甚至是单位里的“万人迷”。

诚然,积极进取,冲锋在前的精神值得赞许。可是,若过于出位,不懂收放,则可能给职业生涯埋下隐患。想象一下,你事事抢先,不给别人留机会,总是站在领奖台的最高处,时间久了,同事难免有意见,甚至遭到孤立。到头来不仅影响心情,而且不利工作发展。

因此,若你是喜羊羊,要学着“偶尔慢一下”,给别人留些机会。多分享自己的想法,虚心听取他人意见。要知道,我们首先是团队的一员,给同事创造展现机会,把“头功”记在团队的名下,长远看来,你才会得到发展空间。



“杭安杯”职工羽毛球邀请赛成功举办

近几年,随着企业规模不断壮大,集团领导高度重视企业文化建设,积极开展篮球、羽毛球、钓鱼比赛等文体比赛活动,锤炼团队精神,凝心聚力,推动企业发展。为促进各子公司之间的沟通与交流,丰富职工业余文化生活,杭安公司特别组织开展“杭安杯”职工羽毛球赛,集团所属各单位均按相关要求选派人员参赛。

6月14日下午2点,比赛在浙江外国语学院举行。许多选手提前到场,有的在熟悉场地,担担路膊,做做热身,有的还相互切磋起来,相互鼓励,互相打气。为了参赛,有的赛前进行了多次训练,作了充分准备。随着裁判员一声令下,比赛开始。首先进行的是单打比赛。不管是新子还是老将,都敢于在场上试一试身手,各勇争先。有的球速对手,实力不相上下,使出浑身解数,一决高下,一拦网,吊球,扣杀,打得快狠准。比赛紧张激烈,扣人心弦。场上打得酣畅淋漓,难分高低,场下不时掌声阵阵,热闹非凡。参赛选手在场上拼搏,啦啦队高声喝彩,中场短暂的休息时间,服务人员忙给参赛队员送上水杯、毛巾,呈现出一派愉悦和谐、精彩纷呈的景象。不管有的对手之间可能实力悬殊,但本着永不言败的精神,坚持将比赛进行到底,充分展示了杭建人敢打敢拼的精神风貌。

经过紧张激烈的角逐,比赛圆满落幕,集团一队获得第一名,杭安一队和杭构一队分获二、三名。

此次比赛进一步激发了广大职工以健康的体魄、高尚的情操、拼搏的精神为下一步更好地工作、为集团创造更大效益打好基础,在本岗位上建功立业。

(综合办 孙璐)

