

更新 更实 更强 打造品质杭州建工

——集团召开机关员工会议

“我们的工作原则大家要记住,在经营管理的创新过程中,我们只做跟我们有关联部分的,有优势部分的,记住这句话!”集团董事长来连毛面对机关全体员工,掷地有声的抛出了这句话。12月29日下午,作为2012年的最后一个工作日,集团照惯例在八楼会议室召开了机关员工会议,相同的是总结和期望,不同的是最新的理念和思路,给员工们留下发人深省的思考。

2012年,在外部宏观经济紧缩,内部资源紧缺的不利条件下,集团总体经营管理工作以“五年发展规划”为纲,围绕“落实调整,优化结构,深入挖潜”的工作思路展开全年工作,在科学有效的集团战略规划指导下,通过集团各级人员的辛勤努力,集团本部和下属杭安、杭构、广通劳务公司全面发展,各项指标完成情况再上新台阶。整个集团2012年完成产值50.6亿元,同比增长了15.6%;新承接业务量56.5亿元,同比增长了24.7%,经营工作创历史新高;集团下属杭安和广通劳务公司均大幅度完成年度计划指标。同时,通过组织“企业文化月”等活动,强化了企业“和谐、创新、执着、诚信”的核心价值观,让企业的核心价值观形成强大的向心力和凝聚力,将企业文化建设作为企业科学发展的引领,潜移默化地体现在公司整体运行的全过程。会议中,在全面总结



基础上,集团总经理鲁润江根据集团五年发展规划提出的2013年的年度主要经济技术指标,并对2013年重点工作做出了目标性的指导,希望大家通过不懈努力,再创历史新高。鲁总经理还对春节前的工作进行了部署,要求各部门做好生产安全和资金协调工作。

来董事长在讲话中强调,为了面对未来社会对企业越来越高的要求,以及市场经济带来的机遇与挑战,同时让组织能够更加灵活的进行协调和创新,请各位员工准备好“更新”、“更实”、“更强”。来董事长说,“我们的经营管理创新,并不是需要‘原创性’地创新,我们应站在杭建工现有资源上,去不断地提升和转型升级。”“更新”,原意做好经营理念、管理模式和运行模式的更新,要不断探索和寻找适合企业发展的新方向,并在创新的过程中把握企业关联和有优势部分的原则,才能

更好的提高员工的知识水平,完善组织架构,有效整合公司资源,使各项工作的调剂更加有序、有效;“更实”,即一是工作方式要更实,实实在在做事情,专心致志集中注意力做好当前事情,不受其他因素的干扰,才能取得成功;二是工作作风要更实,要学会积极主动的参与到部门和公司的各项事情当中,才能更好的完成自己的工作;“更强”,即一是信念要强,要学会自信努力的工作着,有序、自在、开心的工作,才能在企业中形成强大的凝聚力;二是要认清实力强大的意义,集团只有内部强大了,效益提高了,规模发展了,理念增强了,才能更好的创新提高、抵抗风险;三是要明确品牌的内涵,社会发展对品牌提出了更高的要求,来董事长要求员工们应提高责任感,珍惜杭建前辈的成果,做强做大杭建品牌。

2012年集团经营工作的圆满完成对全体员工的辛勤努力是一个很好的肯定与鼓励,相信在集团董事会及经营班子的正确领导下,2013年杭建人将会奋发进取、开拓创新,在新的一年里不断创新不断进取,打造新时代企业的新竞争力,为推动企业的可持续发展更上一层楼。

(综合办 孙璐)

集团董事长来连毛讲话录音全文整理稿三版

领导关怀

市城投公司党委副书记关定赴集团指导节前维稳工作



为认真做好节日期间城投系统保供应、保安全、优服务工作,1月24日上午,市城投公司党委副书记兼副总经理关定及政治部主任欧阳青赴集团指导节前维稳工作。

在座谈会中,集团董事长来连毛等汇报了集团2012年生产经营和目标完成情况,并重点介绍了集团在维稳工作中采取的一系列措施。来连毛董事长表示,集团在城投公司“两保一优”的指导下开展维稳工作,从完善应急机制入手,充分估计各种可能出现的不安定因素,及时研究存在的隐患和薄弱环节并积极采取应对措施,如提前召开资金计划会议对年底容易出现问题的项目及民工工资发放进行应急预案,做到早计划早安排,确保农民工工资正常发放,并对集团消防设备进行更新,安排好节日期间的值班人员,积极应对突发事件。

在听取汇报后,关定副书记首先代表市城投公司向集团全体员工致以节日的亲切慰问,他指出杭州建工在管理方面勇于创新,在安全管理方面想法周到,对民工的工资问题也很重视,值得一提的是在民工问题上进行应急预案,把应急制度落到实处的举措值得推广。最后关定副书记对杭州建工提出希望,要进一步明确当前及今后一个时期维稳、维稳工作的目标和任务,重点抓好在建工程安全生产、文明施工、民工工资发放的工作,为节日的到来营造良好的环境氛围。

(综合办 孙璐)

做好管理 学会尊重 懂得感恩

——集团召开项目经理座谈会,集团董事长来连毛发表重要讲话



十八大召开以来,面对国民经济结构调整,城镇化建设加快的形势,在挑战与机遇并存的情况下,如何有效应对企业当前面临的困境?如何进一步提升服务和管理水平?如何打造杭州建工的品种和形象?1月22日下午,集团适时召开项目经理座谈会,集团中高层领导、分公司项目经理齐聚一堂,围绕上述问题展开了热烈讨论。

集团总经理鲁润江在讲话中指出,去年,企业各方面工作,尤其是经营完成情况稳中有升,主要是体现在各位项目经理的管理水平和施工组织能力上。在“落实调整,优化结构,深入挖潜”的工作思路指导下,各分公司均完成良好,其中一分公司、广通劳务公司和河南分公司完成

情况较好,外地区域分公司也完成产值达9亿多,再创历史新高。2013年公司生产任务更为艰巨,抓品牌塑形象,努力提升质量和管理水平更是重中之重,希望项目经理能切实担负起领导责任,调整工作思路,充分调动员工的生产积极性,努力完成2013年各项工作任务。鲁润江还强调,年关将近,应做好项目现场的安全工作,杜绝安全隐患,做好资金计划确保民工工资发放到位,此外还要提高民工的安全意识,做好民工的返乡工作及来年复工的人员安排。

会上,各部室负责人结合本部门的管理实际,从如何做好现场服务,如何加强项目动态管理,如何做好品牌和形象建设,如何加强机关和项目员工的沟通等项目人才培养等问题提出了自己的建议和思路。在座的项目经理也畅所欲言,将自己的经验看法,有利于加强项目管理的措施等等积极交流分享,集团把这些好的建议和做法进行整合,

最终形成一套切实能够加强项目在建管理的方法和思路,用于指导今后的施工生产。

集团董事长来连毛随后做了重要讲话,他通过“做好管理、学会尊重、懂得感恩”三个词,指出进一步提升在建项目的管理水平、进一步提升施工组织能力,并利在建项目培养出一批有一定技术专长和管理经验的人员,是项目经理们要考虑的问题和承担的职责。“做好管理”,维护企业的品牌形象,这是项目经理一辈子需要重视的工作,这样才能处理好公司、项目和内外部等多方关系;“学会尊重”,作为现代的项目经理,要多学习用人的方式和手段,提高员工凝聚力和沟通能力;“懂得感恩”,要时刻与客户、员工保持良好的关系,懂得感恩的项目经理才会得到更好的回报。来连毛强调,杭州建工是一个大家庭,要求项目经理会管理、会技术,在不失原则的前提下互相包容,把大家团结在一起,才能确保各项工作健康、有序的开展。

此次会议分析总结了项目在过去一段时间内多方面的得与失,交流了项目管理工作中的长与短,明确了下一步工作计划和突破方向,对项目经理就如何加强项目管理安全生产、队伍建设等方面的工作具有重要的指导意义。“做好管理,学会尊重、懂得感恩”,不仅是针对具体工作,更是人生信条;不仅是工作鞭策,更是新年共勉!加油,项目经理们!

(综合办 孙璐)

业绩荣誉

随着一、二级建造师考试成绩、合格标准和高级职称评审结果的公布,集团接连收获高级人才队伍建设的喜讯。

在2012年度建造师考试中,集团员工利用业余时间认真学习备考,集团也竭尽所能为员工提供学习资源,共同努力下,5名员工通过一级建造师所有科目考试,获得一级建造师执业资格,通过率达15%以上,超过全国平均水平;11名员工通过二级建造师所有科目考试,获得二级建造师执业资格,通过率达30%以上,领先浙江省平均水平,都创造了集团近年来的最好成绩。

在2012年高级工程师评审中,集团也斩获佳绩,共有6名员工通过高级工程师评审,使集团本高级职称人才获得16.7%。这不仅是对员工的个人成长和工作能力的肯定,更是对集团人才培养的嘉许。

高级人才队伍建设是集团的核心工作,高级人才资源是集团的核心资源,集团将继续与全体员工共同努力,共同成长,继续争取喜上加喜!

(人力资源部 洪丹萍)

集团高级人才队伍建设喜报频传

◆ 党群园地 ◆

送温暖 献爱心 企村共建促和谐

——集团党委赴淳安结对村送温暖

1月6日上午,由集团党委书记郑卫平带队,一行人冒着雨雪赴集团的“结对村”淳安姜家桥村,为60多位困难户和老党员送去了冬天的温暖和节

前的慰问,被村民们赞誉为“雪中送炭”。

村支部书记热情的接待了郑书记一行,并在村委办公室召开座谈会。会上,郑书记向村支部书记带去了集团工会、党委的新春问候和祝福,并亲切询问了村里群众年前生产、生活情况,双方还共同研究谋划了明年共建工作,对做好下一步工作形成了共识。随后,郑书记为困难老党员送上了慰问金和生活用品,让结对

村群众感受到社会主义大家庭的温暖,感受到党和政府的温暖,郑村村领导对集团工会、党委的真切关怀表示由衷感谢。

杭州建工与郑村村结对七年来,坚持互动,不断创新,先后开展了送书、送医、送戏和评选“好媳妇”、“养蚕能手”等活动,并邀请村民与集团员工一起游“世博”、参加“新春团拜会”,受到了当地政府的高度赞扬。

近期,集团下属杭安、杭构、广通劳务公司也与各自的结对村开展互动,为新农村的两个文明建设做出了积极的贡献。

(综合办 徐红霞)



喜迎新春 共谋发展

——集团与离退休老干部、劳模进行新春座谈

1月16日和1月18日,集团分别举行离退休干部团拜会和退休劳模、公司级退休领导茶话会。集团党委书记郑卫平、工会主席薛泉林等领导与20多位离退休老干部、劳模

共聚一堂,一起畅谈企业发展前景,共谋企业发展大计。座谈会上,集团领导与老干部们共同学习了十八大会议精神,通报了2012年公司生产经营情况和经营业绩以及2013年主要工作任务和奋斗目标,征求老干部、老同志对公司发展工作的宝贵意见和建议。

郑卫平书记代表公司党政领导感谢老干部、劳模们为集团发展所作出的积极贡献,希望他们能继续关心支持企业的发展,并请老同志放心,集团一定会继承和发扬他们的优良传统和工作作风,带领全体员工创造更美好的明天。

郑卫平书记代表公司党政领导感谢老干部、劳模们为集团发展所作出的积极贡献,希望他们能继续关心支持企业的发展,并请老同志放心,集团一定会继承和发扬他们的优良传统和工作作风,带领全体员工创造更美好的明天。



市建委副主任裘新谷一行新年踏雪至杭构集团调研考察

新年伊始,白雪皑皑,银装素裹。1月5日上午,杭州市城乡建设委员会副主任裘新谷、工程处处长董学群、市场处处长郭群、商品砼管理站书记徐胜、市商品砼行业协会秘书长宋明法等领导冒着雨雪来到杭州建筑构件集团有限公司总部,就预拌商品砼、预制构件、相关行业发展及杭构企业运营情况进行了专题工作调研。杭州建筑构件集团有限公司董事长来连毛、总经理周水元、党委书记王红霞等公司高层领导和集团各分、子公司主要负责人参加此次调研会议。

调研会上,杭构集团总经理周水元介绍了公司改制以来的发展历程,并重点汇报了近几年来,公司通过构建以商品混凝土、混凝土预制构件、新型建材产品(外加剂)为核心的三大产业基地,进一步带动企业原材料物流供应、混凝土技术服务咨询等相关产业链业务的同步发展,初步把企业发展为一家实力较为雄厚、产业链较为合理的专业化、集团化公司。

集团董事长来连毛根据杭构集团多年的生产经营实践,就目前商品砼市场竞争环境,对商品砼未来市场规范化运作、市场监管、商品砼

市场的体系结构建立、秩序维护和产业转型升级、市场引领、开发培育等方面向裘副主任等领导同志提出了看法和建议。来董董事长希望行业主管部门能在这些方面发挥监管主导作用,保障行业健康、有序发展,在转型、创新、新产品研发上进一步为企业提供更大的帮助,行业主管部门应在培育市场、引导市场上发挥主要作用。

市建委裘副主任等领导在听取汇报后,充分肯定了杭构集团所取得的成就,对公司多年来为推进杭州市商品砼发展所做的贡献表示衷心的感谢,裘副主任同时还对杭构集团未来的发展方向和行业发展态势,提出了相应的意见和建议。裘副主任强调:未来杭构集团进一步发展的突破口在预制构件产业,应从技术、服务、运输、安装等方面做大、做强,打出品牌,以拓宽产品结构领域着手,扩大产品辐射面。建议拓展开发预拌砂浆这一新产业。同时,他希望杭构集团能以党的十八大提出的推进“城镇化建设”为契机,抓住中心城市产业发展建设进程中新的产业发展机遇,采取主动出击“走出去战略”,以技术服务合

作等模式,打入当地市场,寻找新的经济增长点。

随后裘副主任对杭构集团新一年的工作提出了热切的希望:希望杭构集团在新的一年里要进一步加紧企业内部管理,企业自身内功修炼才是拓展市场的基础,企业的管理要责任落实、制度规范、操作规范;要大力开发新产品,紧跟市场需求,提高产品制备工艺技术水平,与时俱进,做到“人无我有,人有我优”;在人才战略上,人才队伍的培养不单单局限于产品专业型人才,要培养和引进各类人才,促进企业全面发展。裘副主任表示,建委职能部门将继续对杭构公司的生产经营及企业发展给予关注与支持,尤其商品砼管理站及建委有关部门在企业研发装配式构件及产业化、开展预拌砂浆生产等方面将会协同企业进行考察、研发及市场拓展支持。

杭构集团表示作为杭州首家从事预拌商品混凝土生产的专业供应商,公司的发展离不开上级主管部门的支持和帮助,杭构集团将在2013年,抓住机遇,大干快干,大展宏图,勇立新岁,续写辉煌。

(杭构集团 袁松英)

树立标杆 奉献精品

——市城基中心俞菊虎副主任指导建工建材公司“秋三”高架箱梁生产工作

1月10日上午,杭州市城市基础设施建设发展中心副主任俞菊虎率队赴石高架快速路三期二标的施工单位、监理单位等领导莅临杭构集团建工建材公司指导箱梁生产工作。

俞菊虎副主任仔细查看了箱梁生产专用的赣江砂、石子等原材料,并到现场深入了解钢筋制作与模板拼接、浇筑、试验检验等环节,对已生产的成品外观进行了专项检查,建工建材公司总经理王瑞林全程陪

同并汇报了企业的基本情况和箱梁作业工序。

通过实地检查,俞副主任充分肯定了建工建材公司“秋三”箱梁生产工作。他指出:“秋三”高架是省、市重点工程,是要争创“全国路桥金奖”的工程。从今天检查的整体情况来看,箱梁交给老牌企业生产是令人放心的。同时他希望,建工建材公司能在总结前期箱梁生产良好的基础上,形成整套箱梁制作工法,选用高标准优质砂石等原材料,以确

保箱梁耐久性,牢固确立“外美内实”标准,精心组织,保质保量完成“秋三”箱梁生产制作任务,既为社会提供优质产品,也为引导市区采用“工厂预制、现场拼装”的方式建高架墩最好的宣传。

当日,俞副主任等领导还专门考察了建工建材公司预制管片生产线,对公司全方位多品种打造构件精品,为城市基础设施建设所做的努力,给予高度评价。

(杭构集团 廖如荣)

集团召开2012年四季度工程例会

为回顾本年度的生产工作各项进程,总结一年来在质量、安全文明施工方面取得的各项成绩和不足之处,为明年的安全生产、文明施工工作顺利开展打下扎实的基础,工程管理部于12月21日组织召开第四季度生产例会。会议由集团副总经理楼新安主持,集团高层领导、在杭分公司经理和各部门经理参加了会议。

会议对2012年度安全管理目标、精细化管理方案、创优工地等各项工作做了总结,特别是对四季度工作进行了介绍,并就施工过程中遇到的各项问题做了重点阐述。要求分公司经理、项目经理落实好冬季各项安全防范措施,严防死守,确保元旦、春节“双节”期间安全工作顺利开展,与会者认真听取了发言,各部室负责人分别就施工质量、人力资源管理、预决算控制等方面的问题提出了意见和建议。

集团楼新安副总经理对工程管理部的工作表示了肯定,2012年度集团安全生产工作稳步推进,对紧急情况应对、配合、妥善处置能力不断提高。临近春节,质量、安全、文明施工等各方面任务刻不容缓,楼总要求全体安全人员再接再厉,结合冬季施工特点,深入现场加强安全,做好有关防滑防火及用电安全工作及春节放假期间的防盗工作,并及早做好隐患排查摸底工作,确保民工工资按时发放到位,把关爱民工的理念落到实处。

最后,集团公司鲁润江总经理对

生产、经营等各方面工作做了总结,2012年即将平稳度过,各项指标均基本完成。生产方面,河南分公司做龙头,年度完成产值过四亿,劳务、一分公司均超过三亿,成绩非常喜人。鲁总对2013年的工作也提出了新的要求,要求全体安全员树立“计划在前,服务到位,创新管理,打造品牌”的工作理念,在经营倒逼机制的形势下开拓进取,从容应对各项挑战,重点要做好以下几点工作:一、加强项目部的建设管理工作,加强对新员工的培养,增强民工的企业归属感,集团要配合项目部做好技术指导服务工作,加强专业施工人才培养,集中力量搞好企业品牌建设,提升企业品质;二、保安全、控资金、促稳定;要处理好各部门、各班组人员之间的关系,合理安排资金,注重民工工资发放及时、到位,保证各项安全措施落实到位,按节点的同时对安全工作丝毫不松懈;三、明年的各项指标即将确立,各部门要鼓足士气迎接挑战,做好与2013年的指标对接工作;四、根据假期安排计划做好准备工作,确保节前抢节点、保平安,节后抓生产、保开工,力争为明年的工作开一个好头。

与会的全体安全员就如何做好项目工程施工管理开展了热烈的讨论,并表示会把安全生产的意识落实到项目施工的每一个环节中去,保质保量的完成安全生产管理工作,为2013年集团的工程管理工作打下坚实的基础。(工程管理部 陈玉洁)

集团要闻

日前,杭州市总工会下发《关于表彰2011-2012年度杭州市先进职工之家的决定》,集团本部工会由于在维护职工合法权益、促进企业和谐稳定的工作中成绩优异,被授予2011-2012年度杭州市先进职工之家称号。本次表彰,共有100家杭州地区的企事业单位、社区工会荣获该项荣誉。(徐红霞)

日前,杭州市建设工会发文表彰了建设系统工会工作目标考核优胜、先进单位,集团本部和杭安、杭构被授予考核先进单位,广通劳务被授予考核先进单位。(徐红霞)

近日,经过各级工会民主评选、推荐,集团造价咨询分公司被杭州市建设工会授予建设系统“工人先锋号”荣誉称号,物资分公司电焊工梅红军、杭安公司任立新、沈建明、唐永新被杭州市建设工会聘任为杭州市建设系统第十届职业技能带头人,聘期两年。(徐红霞 袁松英)

2011-2012年度中国安装工程优质奖(中国安装之星)第二批评选结果已于近日公布,杭安公

司能去年浙江物产大楼安装工程后,今年又一项目工程——杭州东部国际商务中心一期机电安装工程被评为中国安装工程优质奖(中国安装之星)。(林伟辉)

根据《关于开展“司机之家”共创平安杭州”活动实施意见》文件精神,经过杭州市城建材料采购中心和市商品混凝土协会共同对杭州主城区混凝土企业进行了评比,杭州建工混凝土有限公司在这次活动中,获得了全市六家优秀“司机之家”称号之一,本企业员工胡向良获得了“党员司机之星”,张勇获得了“司机之星”光荣称号。(顾丽霞)

为加快企业转型升级步伐,在更大范围内实现资源的优化配置,实现更深层次的专业分工和合作,从而推进产品结构和产业链的优化和调整,以进一步提高杭构集团自身的整体竞争力和经济效益,公司根据企业“十二五战略规划”安排,于2012年12月11日正式换领了“杭州建筑构件集团有限公司”营业执照,新公章于2013年元旦启用。(袁松英)

杭构集团顺利通过ISO质量体系第三方现场审核

12月20至21日,杭构集团迎来了浙江公信认证有限公司对公司的质量管理体系现场审核。通过两天的现场审核,公信认证公司审核组作出杭构集团通过现场审核,同意推荐进行认证注册的结论。

此次审核公信认证公司派出了以国家高级审核员袁晓颖为审核组长,国家高级审核员吴称舟为成员的审核组,以GB/T19001-2000 idt ISO9001:2000《质量管理体系要求》、公司体系文件以及公司适用的法律法规和其他要求为审核准则,以公司预拌混凝土和预制构件的生产和服务过程,混凝土外加剂的开发、生产和服务过程为审核范围,分成A、B两个小组对公司高层、技术设备部/总工、外加剂厂、砼二分公司、办公室/人力资源部,生产经营部进行了现场审核工作。

通过现场审核,审核组认为,杭构集团1998年就取得了质量管理体系

国际认证,通过多年的运行和完善,公司高层比较重视,体系已经比较成熟,特别值得一提的是,公司的年轻干部不耻下问,善于学习,是宝贵的财富。本次现场审核发现杭构集团对去年审核中发现的问题能作出举一反三的整改措施,综合两个小组的审核情况,本次审核共开具2项不符合报告,均为一般不符合项,且呈离散分布,公司质量管理体系不存在区域性和系统性不合格项,审核组要求公司在30天内验证完毕。审核组针对审核中出现的问题提出三个综合性建议:一、进一步完善技术控制、技术策划;二、进一步提高内审能力、规范性;三、进一步结合业务完善技术工作。

审核最后,杭构集团总经理周水元对员工提出了要求:加强学习,做好培训工作以及过程控制,相信通过公司的查漏补缺,举一反三,公司的明天会更好!(杭构集团 袁松英)

多点开花 展开企业发展新画卷

——集团2012年工作大盘点

当2013年1月1日的新年钟声敲响的时候,2012年也悄悄合上了最后一道门帘。集团全年各项工作指标也顺利关门。2012年,集团全年实现产值超过50亿,新承接业务量超过56亿,连续5年实现了产值和新承接业务量两项指标的快速增长,连续2年实现了指标创历史新高!

企业“十二五”规划出台时,定下的2011年产值37.8亿、新承接42.8亿,2012年产值45亿、新承接50亿的目标,是历史性的一步跨越,但当时这个指标也是让集团的经营班子倍感压力。如今,用铁一般的数据证明了只要努力,只要拼搏,只要做好谋划,从跨越到飞跃,没什么不可以!

让我们跟随通讯员的视角,走入每个公司,去看看用一年的时间我们在这锦绣画卷上留下了怎样精彩。

经营龙头,带领四翼齐飞

俗话说:“经营是龙头”。2012年,集团实实在在体会到了经营龙头的带动作用,从2011年的45亿到2012年的56亿,奋战在各条经营战线上的员工,用自己的努力坚实地构建起了巨龙腾飞的四翼。

集团的基础也是支柱的房建业务,在定下了向重点区域、大项目倾斜的发展目标后,超亿元项目从2010年的7个、合同额10亿元,到2012年的13个、合同额超24亿元,房建业务完美实现了业务转型。特别要指出的是,集团中标了杭州铁路东站枢纽地区彭埠单元R21-09地块农转非居民拆迁安置房工程二标段项目,合同金额达3.3亿元,这一项目牢牢奠定了公司在杭州大本营的实力;省外区域则



是重庆和河南齐头并进,重庆微软中心和海洋公园项目合同金额均为2.6亿,2个项目就实现了单个区域市场破5亿的局面,河南博瑞沁园、兰乔圣菲、翠园项目合同金额均突破2亿,河南市场超亿元项目就有4个,总合同金额破8亿。“扶强扶大”政策结出了累累硕果,提高新承接项目品类不仅进一步深化了企业经营业



务转型,优化了业务结构,更为企业继续提升自营能力创造了更大的空间。

杭安公司的安装业务在坚持发展高级民用安装业务的基础上,积极拓展工业安装业务,在两个方面都实现了突破。民用安装项目



杭安公司承接的某大型商业综合体项目

富强商业广场及购物广场安装工程合同价



22404万元,总建筑面积约396422平方米,是近年来承接的工作量最大的一个项目工程;海宁银泰城机电供应及安装工程总建筑面积429520万平方米,合同价7229万,是近年来承接的体量最大的一个单体工程。工业安装项目包头钢铁集团有限责任公司3*4000Nm³/h空分装置设备安装工程,主要包括4000Nm³/h内压缩(氧)空分装置3套,低压氮气透平压缩机3套,中压氮气透平压缩机3套,液氮贮存及加压汽化系统3套及仪控系统、电控系统等安装工程内容,工程造价为3019万元人民币,是承建空分装置设备安装的一次突破。

杭安公司以商品砼业务为基础,做精、做细产品结构,有针对性的发展回报高的外加剂业务,在巩固原有市场的基础上,积极开拓周边新客户,通过抢占外部市场,超额完成了全年年度计划,为提高企业整体效益做出贡献;大型构件业务虽然面临了外部市场需求严重不足,地铁、隧道、箱梁项目开工延迟等不利状况,但是通过企业的长期不懈努力及艰苦跟进和谈判,又成功夺得秋石快速路三期(石德立交南-清江路立交)二标1.5万方箱梁业务,该工程预制30-40m箱梁316块,是首个开标箱梁的标段,也是预制混凝土箱梁业务最大的一个标段,更是杭安继杭长四标、九堡大桥、德胜高架桥、钱江三桥滨盛路匝道改建工程后又一大型箱梁业务工程。

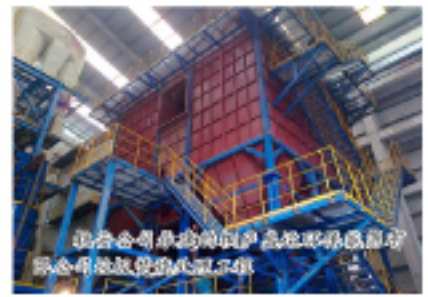
广通劳务在坚持扩大劳务市场份额的基础上,积极试水“扩大化劳务分包模式”的应用,从不起眼的传统劳务分包业务入手,广通劳务以润物无声的方式已然将新承接业务从2010年的7亿,发展到2011年的8亿,提高到2012年的9.9亿。短短5年,在低端的劳务分包市场中闯出一条品牌之路,广通劳务是先行者!同时,广通劳务还积极拓展“扩大化劳务”的试点,已实现杭州体育馆、万华科技园等5个在建工程以该模式运转,以深化转型带动企业发展之力量激荡澎湃!

开拓创新,坚持“经营倒逼管理”

新承接业务的腾飞切实对企业的管理能力提出了全新的挑战,“经营倒逼管理”跃然而出,开拓创新才是维持企业长久发展的助推剂。

技术创新,打造企业核心竞争力

杭安公司在坚持向工业安装转型的道路上,积极拓展资质以扩大经营渠道与范围,2012年新获得的化工石油设备管道安装工程专业承包一级资质,为杭安公司向工业设备安



装转型升级搭建了更广阔的发展平台,是一件具有重要意义的事。另一方面,为了满足工业安装领域更为专业的技术需求,杭安公司成立了专业技术中心,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;设计工作室;电气试验室。特别是以职工名字命名的江山创新工作室,运用建筑信息化模型BIM“三维深化设计技术”,对管线进行空间重新布置,更直观的指导施工,提高工作效率。这一新技术的应用分别在省安装行业协会举办的安装工程深化设计新技术和施工质量研讨会和浙江省安装行业协会2012年度会员暨

颁奖大会上作了经验介绍,这项新技术得到了同行及专家的肯定和赞扬,与此同时,也培育了企业的核心竞争力。

制度创新,提升企业效益

2012年,杭构集团以五家子公司为基础,重塑构架,正式设立了“杭州建筑构件集团有限公司”。借着新企业的东风,杭构以制度创新入手,贯彻执行,提升企业效益,在精细化管理之路上又迈出了一大步。

杭构建工公司以“少谈观念,多谈手段,以制度管人,靠制度出效益。通过机会教育,即时激励,适时授权,参与管理”等方式,进一步提高管理人员的管理能力,干在实处,经济效益名列公司内部前茅。杭构建工建材公司紧紧围绕“规范流程,完善过程”管理提升年提出了“十大”精细化管理举措,出台推行分产品(商品砼、管片、梁板三大系列)一条龙成本全过程管理考核系统;针对产品消耗管理方面专门出台了钢筋、砼配比

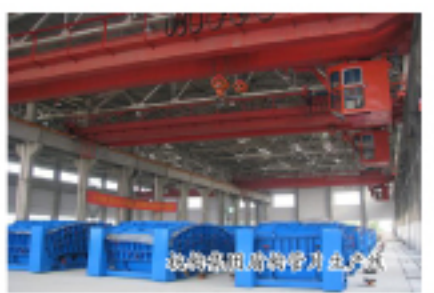


杭构建工建材公司研发的管片、梁板

优化和柴油、五金配件等物耗考核。

杭构集团全年实现产值6.31亿元,共生产供应商品混凝土170万米³,构件1.41万米³和外加剂3.06万吨,继续调整和完法务机构,2012年,企业举办了法务防控风险培训,经营料、结算中心以及相关负责人参加了培训。

通过企业发函、诉讼等方式,有效加快了货款的回收速度,为企业正常的生产运作提供了重要资金保障。从售到收,杭构紧紧围绕企业效益打造出了一套适用的管理制度,有了扎根在基层的制度,杭构集团这棵大树也必将枝繁而



杭构集团承接的某大型工业项目

模式创新,打造人才聚集地

广通劳务自2010年底以安徽元府邸项目为切入点,正式开始扩大化劳务实践。经过两年时间的积极探索和稳步推进,转型升级工作初见成效,在管理模式创新、专业人才培养和项目精细化管理等方面都积累了经验。2012年,广通劳务在建工程达到7个,其中有5个以扩大化劳务分包模式进行管理,2个以合作联营模式进行管理。累计施工面积54万方,合同总产值7.1亿元,自我管理,项目班子完全由公司组建,公司对所有生产要素、各个管理节点实行全控;合作联营管理,基础项目管理班子由承包方自行组建,关键管理岗位实行双岗制,公司主控进度、安全和资金流向等关键节点。

通过对项目实行多元化、差异化的管理,不仅完善资金流转、劳动力调配、质量控制等管理流程,更便于将其固化以便与多元化的管理模式相配套。

新模式的运用对人才配备提出了更高的要求,广通劳务坚持外部招聘引进和内部挖潜双管齐下,充实项目管理人员队伍,一方面积极从外部引进专业对口的技术人员,自实行新模式以来的2年时间,共引进本科学历17人,大专学历18人;另一方面鼓励公司人员进行专业技能的培训充电,目前持有现场管理岗位证书50余人,基本能配合几个项目同时运转的需要。通过努力克服人力资源基础薄弱的软肋,大胆启用年轻、拼劲足的管理骨干等多管齐下,广通劳务已形成一支专业化、年轻化的管理团队,并通过项目运作形成人才培养和成长的聚集地,为继续推广“扩大化劳务”模式积累人才。

文化创新,推动“文化兴企”新发展

2012年,子公司各项工作亮点频现,而集团本部更是提出了“文化兴企”的概念,在推进企业发展中先行了一步,从2007年的重塑企业“核心价值观”,以积累人心、聚沙成塔,到倡导学习、创新,创建“和谐”型企业文化核心理念,集团本部企业文化建设工作思路清晰,效果明显。它重新唤醒了员工内在的激情和生命力,它引领着企业再创辉煌。



杭构集团员工运动会

2012年,集团本部的企业文化工作更是重磅推出了“企业文化月”系列活动。“企业文化月”活动从5月开始,一直持续到10月结束。这是集团自改制以来开展的主题最鲜明、规模最大、内容最丰富、时间最长的全员参与活动。从开幕式暨职工运动会开始,历经了文化建设专题讲座、报告会、读书会、知识竞赛、摄影书法比赛、技术比武、“身边的小故事”征文等多项活动,一直到闭幕式暨歌咏大赛的完美收官,这一系列活动不仅丰富了员工的工作和生活内涵,提升了员工良好的精神风貌,更重要的树立起了新时期企业的典范,进一步增强了干部和员工的凝聚力和向心力,对推动集团顺利完成2012年全年的各项目标任务,继续推动企业的健康和可持续发展发挥了巨大的精神力量。

可以看到,集团已经从企业文化建设上尝到了实实在在的甜头。积极向上的企业文化对企业管理和发展起到的促进和激励作用远远超出了每个人的预期。它就像一台不知停歇的机器,源源不断地给企业输入最鲜活的精神力量,对企业文化建设充分重视与投入,



杭构集团“企业文化月”系列活动颁奖典礼

这是大企业的作为,也是大企业的风范,是集团走向明天、走向辉煌的精神保障,全体员工在如火如荼的企业文化活动中学习、欢笑和成长,集团则将继续把优秀文化之势蓬勃发展,精心打造“和谐杭建”、“品质杭建”,为建设和谐社会和品质杭州作出更大的贡献!

挥别2012年,迎接2013年!相信等待我们的,一定是更辉煌的明天!

(综合办 薛芸)



光

荣

榜

集团本级 2012 年度绩效优秀员工展示

编者按:2012年度集团本级绩效考核已结束,根据各部门、分公司、项目部评定,考核领导小组审核,集团本级共有4名员工获评“特优”,36名员工获评“优秀”。现挑选部分获评“特优”、“优秀”的员工进行展示。

任劳任怨的员工标兵

许国珍 印章档案管理员,负责保管整理、归档集团的文书档案、工程档案、人事档案及各类荣誉证书、授权委托书、介绍信、组织机构代码证等。作为一位工作了三十多年老员工,她在印章管理工作中一直以“严格管理、认真把关、仔细审核、不怕辛苦”为工作标准。由于经营工作的特殊性,为了配合招投标需要,她经常放弃休息时间加班加点,以高度的责任心和坚定的原则性,遵守职业道德,履行好工作职责,为分公司和项目部提供优质的服务。杭州建工的辉煌离不开这些与企业同风雨、共命运、默默奉献的老员工。

张忠伟 工程管理部安全员。自从事安全管理工作以来,他一直认真负责的履行岗位职责,并积极利用业余时间努力学习相关的安全生产法律、法规、规范、标准以及公司的各项规章制度,严格要求自己,以“用知识提管理,以管理促学习”的标准不断提升自己的业务技能,用自己的所学严把安全生产关。在日常对项目部的跟踪监督、检查及指导下,无论面对什么影响,都不能放松对危险性较大的分部分项工程的检查与复查,“宁可丢工作,不可无原则”是他始终不变的宗旨。在新的一年里,他要以更饱满的热情投入到实际工作中去,以求真、务实的工作态度来把安全生产管理关。

何红卫 浙江省立同德医院闲林院区改扩建一期工程项目安全员。工作中,在抓好进度、质量管理的同时,他始终按照安全法规和公司及公司有关安全标准管理施工,认真完成每一项任务,为该项目的零安全事故作出了贡献。对于如何成为一名优秀的安全员,除了要不断的对自己充电,熟读相关安全生产法规、相关工种安全操作规程,多多查阅相关安全技术知识,他的体会是,只有真正扎根于一线,才能对于职业健康、安全与环保有更深入地了解,才能及时发现问题,拓展工作思路,真正实现职业健康、安全与环境的协调发展。



锐意进取的业务先锋

戴国义 物资分公司安全科科长,负责钢结构分公司的项目管理工作,包括钢结构预算、资料及项目进度安全与质量。钢结构施工是一项非常危险的工作,确保施工安全是项目管理的不可或缺的工作。今年他主要负责杭州地铁一号线苏司站及苏司南站钢结构项目及杭州建新浮法玻璃有限公司钢结构工程,如今这两个项目已如期完工,且苏司两站也顺利通车。七年的工作给他最大的体会是,要善于思考、遇事沉着、做事有魄力以及有大局观,尤其要有责任心,也是贯穿他未来为人处事的一个主导方向。

潘颖杰 资金计划部结算员,主要负责记录及跟踪各分公司、项目部内部贷款,管理内部贷款相关事宜;办理各类保函,做好分公司、项目部与银行之间的桥梁;管理集团银行账户,保障资金安全,防范风险,合理安排资金等。财务的工作枯燥无味,她本着强烈的责任心,时刻提醒自己要细心认真。对于财务工作,她的体会是,时代在变,环境在变,每天都有新的东西出现、新的情况发生,在完成本职工作的同时,还需要跟着形势而改变,学习新的知识,掌握新的技巧,在不变的工作内容中加入创新的工作方式,提高自己的履职能力。

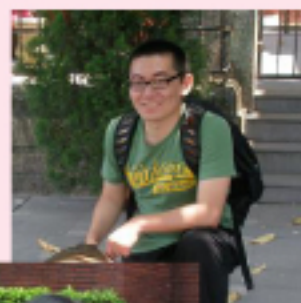
潘奇琛 财务部会计,主要负责协助同凭证的录入,各类台帐的及时更新,月度内外对账与财务报表的编制,季度管理费用的统计分析等等。财务工作是繁琐的,但爱和数字打交道的她却乐在其中,工作三年,在各位同事的关怀帮助下,她不断积累经验,拓宽知识,在工作中深深的体会到理论与实务的差别,书本上的知识终究是死的,而在实际工作中面对的问题却是灵活多变的,学会融会贯通才能举一反三。她认为即便是最普通的一个岗位,也能够以最高的标准,展现自己的人生价值。



超越自我的青年典范

方奕康 人力资源部社保专员,从事薪酬社保工作。薪酬社保对于维持企业劳资关系的稳定关系重大,大到每个员工社保费用的调整,小到每个员工的请假,上至集团高层,下至基层员工,都与他的工作息息相关。这一年以来他始终秉持着脚踏实地工作、勤勤恳恳学习的态度不断进步,通过“工作-学习-工作”的机制,学以致用,用以辅学。他所从事的工作,关系到每一个人的既得利益,不容半点马虎,在具备相关人力资源知识与技能的同时,还需要严谨细致的工作作风,为此他总抱定做到最好的态度行事,努力做到最好。

熊晓勤 造价咨询分公司预算员。工作三年多来独立编制了住宅、办公楼、商业用房、体育场、医院、道路桥梁、园林绿化等大中型项目的商务标及部分工程量核算、二次预算工作,累计完成工作量产值达到30个亿。三年来的工作经历使她对公司的环境、管理模式、规章制度有深刻了解和认识,在思想意识、业务能力等各方面都取得较大进步。她懂得光有一颗服务的心是不够的,更重要的是过硬的技术水平,所以不断补充知识的螺丝钉一直没有松,积极学习预算专业知识,多积累与本专业相关的经验,并通过努力取得了建造师等多本证书。通过组织的培养,她在2012年年底光荣地成为一名中国共产党党员。



邹嘉丽 审计法务部法务专员,主要负责集团法务内勤工作及诉讼工作。工作期间对集团多家分公司、子公司的法律事务进行案件管理工作,具体涉及案件的信息传达、沟通、跟踪跟进,及时为资源整合和配置提供信息支持。她的工作,为不遗余力地确保公司运行遵守所有适用法律,并保护公司合法利益不受外来侵犯担任了起到了积极的作用。生性活泼的她还积极参加集团的各项文体活动,参与主持了集团的各种晚会,为集团的企业文化建设贡献一己之力的同时注重对自身综合素质的培养与提高,曾获得城投杯廉政辩论赛团体三等奖、“我与厂圆的青春纪念”征文比赛优秀奖等。

项目一线新生力量

余城峰 市政分公司安全员,主要负责项目安全资料的整理,定期对各分部分项进行安全检查,并结合规范要求及施工现场环境和作业中存在的的安全注意事项进行针对性的安全交底。作为一名工作经验尚浅的新人,他深知笨鸟先飞的道理,资料齐全和勤跑现场是他工作最大的特点。通过施工现场的磨练和同事的帮助,他的工作得到了实质性的进展,也让他深深的体会到,安全员除了必须具有强烈的责任心、敬业精神,还必须拥有丰富的安全知识和熟练的操作技能,才能针对当下的实际情况有针对性的对危险源展开工作,而这些都将是今后工作和生活努力的方向。



潘兆宇 张品元项目部施工员。2011年二月至2012年12月,参与了钱江国际广场二期地下室及A、B、C座工程的施工管理工作,主要负责测量、放样及协助施工员完成施工管理工作。初入职场,难免出现一些不足之处,但前事之鉴,后事之师,失败让他不断积累经验,他的认真刻苦和虚心学习使得他的专业技能水平不断提高,逐渐成长为一名合格的施工员。除了职业素质的提高,他还感悟到施工员必须坚守岗位,在现场多走动多观察,才能更及时的发现问题解决问题。对于努力的人来说,任何失败和困难从来就不是问题。



余江 技术质检部技术员。2011年10月至今外派至中北小区项目部,在施工一线一年多的工作中,始终保持着积极进取、踏实肯干的工作态度,在实践中丰富技能,努力提高业务水平。作为一名年轻的建筑人,他不仅仅局限于本职工作,在建筑资料、施工方案、土建预算、工程管理等方面都以较高的热情点滴积累,用心学习,积极拓展。在工作之余,本着“理论与实践相结合”的理念,利用业余时间,钻研土建专业知识,将理论与实践相对照,寻找差异,探究原因,寻求改进。通过一年多的现场磨练,他的工作能力、业务水平提升显著,获得了领导、同事的认可和好评。

更新 更实 更强

——来连毛董事长在机关员工大会上提出“新年的期盼”

同志们：

按照惯例，年底到了总要总结一下。总结我们过去一年总体的工作，并对来年提出希望与要求。客套的讲，这叫“新年贺词”，但我一直在考虑，贺词？我认为还不到贺的时候，因为我们正处于发展期当中，所以更恰当的说应该是“新年的期盼”。我站在企业和员工的角度上来说这句话，为什么叫“期盼”？对于企业的发展，我们企求着、盼望着达到一种目的，达到一个愿景。那么我们企业的承诺是什么？我们2011年做的“十二五”规划就是一个承诺。人家说“艺高人胆大”，用我们老家的话说叫“傻子不怕死”。其实这个“十二五”规划，我现在想起来有点后怕，鲁总现在不说，可能过若干年会跟我讲，“来董，我们定这个规划的时候真有点冒进。”确实，我们定的这个规划中，到“十二五”末要完成的施工产值是70个亿，而2010年我们是何种局面？2007年年终报表上完成的产值我们只有17个亿。但是为什么我们要定这个“十二五”规划？这有一种激进的状态，更有一种对资源整合、经营管理的创新，以及对我们自身这批管理人员自信心的显现。

前段时间，我们合作的中信银行送了我两本书。其中一本收录了一位银行负责人的讲话稿。我看了他的讲话，心中忽然有所感悟。他其中讲到，“如果说有这么好的一支队伍我们带领不好，是我的无能；如果说有这么好的资源我用不好，是我的失职。”我觉得很对。我也在公司好几次讲话中说到，“杭州建工有这么好的平台，我们有这么好的原生态的人员队伍。”我们没有理由徘徊不前。

所以说，回答刚才的话题，“新年的期盼”，期盼什么？是对实现我们公司“十二五”规划承诺的一种期盼。两年过去了，在“十二五”规划中既不算长，也不算短。2012年是我们的关键之年，我们做得怎么样？鲁总已经总结过了，我不敢说是超常规的，我不敢说是跳跃式的，但是任何东西都有个硬道理，数据就是硬道理，money就是硬道理。我们今年的各项指标都已经达成。同志们，我们的施工产值超过了50亿，而且集团本级是挑大梁的。集团本级的新承接任务就达到了50个亿，除了今年完成一部分之外，还有很大一部分是跨年度的，这说明什么问题？数据就能表述一个现象，它很立体的告诉你一个企业的现状，它很现实地体现出我们整个杭州建工对“十二五”规划的承诺。

同志们，不容易啊，这几年大家都在搞转型。从国际金融危机到我们整个国家经济低迷，我们从来没有在什么场面上吹过牛，但是我们活得这么潇洒、活得这么豪迈、活得这么“累并快乐着”，靠的是什么？靠的是我们各项工作的到位和经济技术指标的完成。如果假设下，我们把数字打个折，我们今年集团本级比如

说新承接只有30个亿呢？你说好不好？也不算差。如果今年我们按照“十二五”规划完成期限超过一点，你说好不好？也算好。你说如果我们利润指标完成的差了那么一点点，你说好不好？也还行。因为我们都有各种理由，我们可以托词来解释，来说明，外部形势不好，外部环境不好，我尽力了，我也努力了等等。但是，在这么一种形势当中，在这么一种生存环境当中，谁来怜悯你？救急可以救，救穷这辈子谁都救不了。所以说，各项经济技术指标地完成，绝对是公司最好的承诺。

第二个，我们的各项管理工作，我认为鲁总今天讲得比较简单了点，其实大家可以梳理一下，从本部门开始、从分公司开始，大家可以评判一下、总结一下，在2012年我们做了多少管理工作，有了更多的完善。同志们，有时候一个节点，管理工作上的那么一点点改善，都是非常的了不起。今天在杭分公司的老总都在这里，你们可以回顾一下，跟2011年相比较，你们的精神风貌，你们分公司的规模扩张，到内部风险管理以及各项管理工作的深入等，提升到了何等的层面？我看看是绝对上了一个台阶。大家要善于总结我们的各项管理工作，我一直这句话，我们的管理不仅仅要会做，还要学会总结。我在河南会议中对河南分公司的各项工作，特别是工作报告，我的评价是很高的。实践，是一方面，但我们要从实践深化到理论，再用理论指导实践，来指导我们各项工作，这是更高的层面的工作。大家对各项管理工作的领悟都要进行总结，所以鲁总的评价当中各项管理工作的提升，我认为各个部门都要总结一下。

第三个方面，我们2012年创造了杭州建工历史上前所未有的追求。同志们，“文化月”能解决多少问题，大家能说得出来么？对外宣传上我们说这是杭州建工文化上的积累，我们自己关起门来说，说白了，这项工作就是让我们的干部、让我们的员工加深对企业的认知度、认可度和向心力。同志们，向心力、认可度没有那么简单就能得到的。你给他涨工资他就认可你啊？是可以，但长时间不行。首先，我们通过“文化月”强化大家对企业价值观的认可，让大家知道我们企业的核心价值观是什么，我们企业所追求的是什么，我们企业要做什么事情。第二个，强化了对企业认可度。激励需要物质层面和精神层面的结合，加强对企业的认可便是精神层面的激励，认可度、认可度、忠诚度就这么体现出来了。第三就体现出我为我这个组织，我为我这个团队，我可以为我这个企业创造利益，我个人的利益和企业的总体利益应当捆绑在一起。

所以“文化月”的内涵很多很多。当然我不是说偏重在杭分公司、机关处室就是去搞搞活动的事情，不是这个

意思，文化工作是多类型的、多种类的，你的小团队和大团队的文化要结合在一起。比如说在杭分公司，我今天举个最简单的例子，你有没有关心你的员工呢？你和员工相互之间的关系和谐吗？你是不是真像了“当官”一样，对员工不闻不问，看到了就“嗯嗯”几声呢？你们一个分公司就几十号人么，一个月大家多几次聚会有什么了不起呢？我说的是比较简单的，告诉你们企业文化形式也是多种多样的。

所以说2012年的“文化月”是对我们工作的指导性是非常大的，刚才鲁总也总结过了。我也可以这么描述，商场就是战场，我们杭州建工的战车在2012年“轰隆隆”地往前前进，我们达成了计划中的业绩，我们突破并获得了计划框架外的惊喜。同志们，不容易啊！在这么一种不利的境况当中，取得了这么波澜壮阔、这么辉煌的成果！虽然今年工作还存在些问题，但哪里有这么十全十美的呢？金子么也没有百分之百的金子啊！我们要看主流，我们要看我们按照既定的标准做到了什么。所以大家一定要知道，我们杭州建工从08、09、10、11、12这第五年，取得的效益是真金白银，是前所未有的地达到了一种状态。这成绩的获得，确实与我们全体干部员工，特别是今天在座的这批同志的努力是分不开的。我们应该引以为自豪，因为在杭州建工发展历史当中，有你们的功绩；在杭州建工的历史中，你们留下了浓重的一笔！在这里我代表集团公司对大家表示感谢！

历史在发展，时间也在前进，取得的成绩我们已经总结了，但是成绩不能像包袱一样背在身上的。我一直有个观点是“清零”，即回归到零的观点。我们一个征程走完了到下一个征程的时候，千万不要把这个东西背在身上，那么2013年怎么做？确实是非常纠结的一个问题，关于2013年，我们已经在半年度工作中提前布置，提前落实，已经发出了工作指令。刚才鲁总说了，我们已经看到了我们发展中的主要矛盾，于是在2012年布局比较到位的情况下，提出用“经营倒逼机制”，促使我们来进行管理创新。我上次在会上讲过，有时候我们企业的经营和人生是一样的道理，输赢不只在起跑线上。人生的输赢很多恰恰就在转折点，在发展进程中。就像年轻人，大学毕业到工作岗位就是转折点，这是人生重要一关。我在岗前培训中对大学生讲过，你原来在大学里学的东西都是你自己的，到现在为止，好的差的我一概不提，在这一条起跑线上大家重新开始，都给你们一个同等的机会。

我们在2013年怎么走？我和鲁总等几个领导在想，放，不能随意放，收，更收不得。真要放大一点，70、80个亿也能数的出来啊，但怎么管理？量不是问题，关键的问题是要有序，我们怎么在经营工作中提高我们工作质量的问题，所以新

一年怎么走？我个人的想法，在2013的方向就是“更新、更实、更强”，往三个方向努力。为什么我们要提出这么理念性的东西，可能同志们以为我我是在说漫天大话，其实我们回顾一下，2008年我们提出来的经营理念，经营模式转型，那时候国际金融危机还没有来，我们提前提出来了，最后帮了我们多大的忙？由于我们早布置早落实，我们的思想理念到位了，所以在2009、2010这么苦的日子中没受到大的伤害。所以我个人的想法，我们提出的思想理念要比我们的实际操作稍微超前一点，就了总对我们有好处的。就像我们说的一样的，今年在集团公司“企业文化月”中进行宣传倡导的“向行动者致敬”，实际最早是去年我在杭构公司提出来的，现在中央领导也在提，“空谈误国、实干兴邦”，一个道理啊！不是说我们比中央领导前瞻，这是因为苦日子过惯了，所以自己要多想，要多考虑在前面，是不是啊？所以我们现在提出三个方向，“更新、更实、更强”，我从几个方面来分析下：

一、更新

第一，我们的理念要更新。

我为什么老是要跟大家说我们的理念要更新？现在社会变化太快，我们要有念想。一个人，如果每天坐在那边没想法，我看他一半已经死掉了。其实有想法就会有思考，有思考就会有进步。我有个外甥，他读书不是很好，但从小什么东西都去研究，闹钟不行拆开了，结果装不回去，被爸爸骂骂。书也读得不好，但女孩子都特别喜欢他，家里什么事情都是全能手，后来的日子也混得蛮好的。为什么啊？因为他想法多！每天前进一小步，未来就是一大步。你们以为大的念想会一下子出来的？不是的，是在不断思考中小的灵感累积起来的。苹果从树上掉下来，打到牛顿头上，如果说他没有念想、没有思考，他怎么发现了万有引力？正是由于他有了想法，有了思考，他才有进步，才有创造性。

回到现在，我们的想法和思考也要来源于我们的工作当中，我们的创新要有原则。我们的原则是什么？大家记住，在工作创新的过程当中，我们只做跟我们有关系的，有优势的。记住这句话！每个部门每个人都记住！没有关联的东西不要去做，在南官南，做跟我们有关系的，做我们有优势的。记住，创新也是有原则的，你做那个专业那个行业的，比如工程类的、预算类的，你就往那个方向考虑。

第二，管理模式要创新。

只要对我们发展有利的，我们都可以做。如果说我们模式上没有有一个创新的，很多事很难做。模式创新说说是蛮简单的，其实很艰难。模式机构没有这么容易变的，同志们，要牵一发而动全身的。（下转4版）

(上接3版)我们做这一块做得非常成功,但是其他的创新要怎么走呢?我提出来工程就要创新,怎么实施?我们也想积极地把工程部引入模拟的市场化运作。同志们,这个运作创新,要使它的能力提高、功效提高,还要兼顾到公平性、跟周围关系的协调等等。我们还在研究,不是一成不变的。又如,今年肯定要成立一个虚拟的“技术委员会”,你们在杭分公司的所有技术负责人全部进入这个虚拟的“技术委员会”,岗位、工资等大的原则不变。但是这块东西好在哪里呢?我跟你描述下,你们的积极性都会高起来。原来大家是自顾自,现在把这些人用在一个工作平台和OA系统连起来。比如说金祖洪你这边一个技术负责人,原来也就管分公司的三、四个项目,这几个项目技术工作完成了任务就完成了,但是我这边有整个集团的N个项目,技术方案大家都来看,提意见,晚上也可以看,你可以提出你的意见和要求,作为技术委员会的一员你可以打分,三次、五次、N次以后他的技术水平就提高了,这就叫“熟能生巧”,他得到了锻炼。我们的组织架构也更完整了,更重要的是我们把资源都激活了。包括我一直在想的,楼新安、徐雅民这里,工程部也可以把覆盖范围扩大,把各个分公司的老总也纳进来,你们也可以巡检、抽检、互检嘛,下面分公司的工程部经理也要抽出来嘛,大家互相促进嘛!

我还在考虑一个问题,我们的总监外派机制,这个想法我还不是很成熟,但我一直在思考这个问题。区域分公司的总监委派制度,除了工程部、技术部、财务部等各个部门的正常、基本的管理之外,你这个总监要对这个区域分公司工作总体负责,包括有些费用的支出你必须签字,签了以后我再来签。我们运行模式也需要把它创新,在目前这么一种运行过程当中,我们如果说真的做到了60个亿、70个亿怎么办?包括我们几家子公司也是这样的,也要搞总监制,去总体牵头负责这家企业,这样我们的资源才会整合,这样我们各项工作的协调才会更加有序、有效。所以“更新”是第一个要求。

二、更实

第一个方面,工作方式要更实。

我们要实在一点,做实在的事情。科学理论中有很多“效应”,其中一个,叫做“瓦伦达效应”,是教育人们应保有一种专注于事情的本身而不应当太多关注事情意义的心态。它源于一个叫“瓦伦达”的艺人,高空走钢丝。他走钢丝表演的时候经常有皇室的、国家元首级的观众。有个记者去采访他,问他成功的秘诀是什么?他说,他在走钢丝的时候,只关注怎么走过去,在高空如何安全地展示出完美的动作和姿态,如果要是考虑意义,肯定要掉下去。我今天借用这个“瓦伦达效应”告诫大家,今天在座的每一位同志,你们在做你们的本职工作,就要关注你们事情本身的实施

情况,千万不要关注事情的意义。这是很哲学的一句话,你把事情做好了,事情的意义不是凸显出来了么?但是我们往往事情没做,把事情的意义先放在前面了。总在想,这个事情做不好糟了,领导要骂的,领导骂起来的话我今年先评优不到了……你说你有这种心志事情做得好吗?你本身做这个事情的方式就不实。其实我是在教大家做人,特别是做事的方式,因为我们把事情本身做好了意义就很大了呀,你为什么要把这种很困惑的想法放在你做事情之前呢?或者是在做事情的过程当中呢?所以2013年我们要教的,首先要关注到你所负责的事情本身,不去管做事的意义,你事情做好了意义就出来了嘛。

第二,工作作风要更实。

我为什么要讲工作作风?其实大家都知道,但是有很多人恰恰不断地、不自觉地在犯这种低级错误。比如说,有这么一种人,他很喜欢评论人家,说别人这个事情不该做,那个事情不能那么做之类。当然这是中国官场当中最流行的,不做事不犯错误么,多做事多犯错误,是这个道理。所以我要求大家要用最好的方式参与到事情当中去。我总说这句话,人在做天在看,很多时候领导有领导的福气。像我这种人,从泥工到现在的位置,最大的优点就是会做,不是被动的做,要参与到事情当中。我也知道有些事情很麻烦的,但身为领导者、管理者,什么事情都推不掉的,推得了今天推不明天,推得到明天推不后天;初一推得了十五推不了,十五推得了月底推不了,这个活肯定要干的。所以说要学会投入到事情过程中的工作方式,特别是领导者。

其实我们杭州建工从2008年开始工作方式有了极大的改观。你别看我们的考核,我们的绩效考核良心说很重要的一个目的就是改变大家的工作方式。绩效的测评,就是让你必须靠人,必须要努力,必须要呼应其他部门提出来的工作要求。你能说这个事情和我没关系,领导没说过,能这么说吗?各位经理,各位领导一定要培养、教育各自的员工,不要打击他们的积极性,不能由于你错误的工作方式,把他引导到不介入事情的境地。事情做掉总是好事情,对不对?工作方式的更实是非常要紧的,所以我前年在构件公司说“向行动者致敬”这句话。真的,在构件公司我们就能看到我说这个问题的本质,一个节油方案调研搞了很多,方案也弄了好几次,搞了几年都没有弄下来。教项,任何方案定下来哪里会有完美的?很多问题在发展中就可以解决,如果停在那,那永远也解决不了,是不是啊?所以中央提出来了“空谈误国、实干兴邦”,道理一样的,无非他们高度高一点,我们“向行动者致敬”,大家谁教我们就向他致敬,我们就佩服你,就是这个道理。

三、更强

第一,做事做人的信念要强。

同志们,其实作为男人也好、女人

也好,年轻人也好,中年人也好,老年人也好,人的心中总有那么柔软的一块的,这柔软的一块就是自信心不强。你以为全世界像希特勒这样的人有几个?他对自己做的事情百分之百、一千的相信。我们今天在座的都是凡人,所以这是我们每个人的弱项。比如年轻人一样的,今天领导脸色那么难看,是不是我做错了?中年人也一样的,上有老下有小,单位里磕磕碰碰,很纠结。高层也一样的,看看年纪这么大了,做做事情么也想辉煌一下,但企业压力又这么重,是不是啊?在这里呢,我的意思是要自在、快乐、有序,人活着世上肯定要做事情的,逃也逃不了的,这点必须坚信,这是第一点。我要有自信心,我为企业、为自己在努力地工作着。有序,就是有计划性,把自己的几个人生节点安排好。打个比方,和喝酒一样的,分蒜鬼、酒圣、酒仙。什么叫酒鬼?“今朝有酒今朝醉”,今天还剩有两斤酒,他晚上爬起来吐神再喝完,酒仙是什么呢?今天有点酒他眯眯眼,心情好的时候眯一下,心情烦躁的时候眯一下,把它有序地安排,和神仙一样的;酒圣是什么呢?好朋友来了今天不亦乐乎得喝完,都是有讲究的。有序、自在、快乐,那我们做工作何尝不是这样呢?工作和生活不要隔离开来,工作就是生活的一部分,白天半辈子,晚上半辈子,那能分得开的?所以说信念要强,做人,信念不强没用的。我举个简单的例子,比如一杯茶,从禅门来看是吉祥的表示,道家来看是“气”,儒家来看是“礼”,商家来看是“利”,我们是站在哪个角度看问题的?心理上是不是背着包袱的?我们开心、有序、自在、快乐地工作着,那我们就会像看这杯茶一样的,能看出很多门道。千万不要像我碰到过几个年轻人,我给他们做过思想工作的。他们早晨来上班好像是去坐牢一样的心态,厌恶到何种层面?我那时候和他说,你可以假说去看女孩子一样,可以在工作得到乐趣,万一工作中碰到一个女孩子是不是缘分呢?没有这个工作你也碰不到这个女孩子啊?工作中有MONEY,有前途啊,这个叫无限地遐想。这不是我凭空想象的,“境”要靠自己的念想的。我们工作也是这样的,我们努力地工作了,有自信心地工作了,有更强信心地工作了,会做不好?工作做好了得到了前途,得到了前途生活就好了,能得到多少东西,这种话题说出去就远了。

所以说作为企业,我们在这样的运作当中有了信心以后,组合力量会很强大的。同志们,为什么一定要让大家提高信心,让大家凝聚在企业总体的目标当中?今天在座的大概有四分之一还没结婚,已成家的同志都知道,一个家庭如果说没有总体的观念,没有一个大的方向,没有一个很和谐、自如自在的气氛,你说你要不要回家?歌中唱的“爱上一个不回家的人”,那是喝醉酒的酒歌。一个家庭是这样,何况一个企业,一个人的力量是渺小的,所以说我们要组合起来,组合起

来才会强大,让我们找到方向,使我们在合理的组织架构当中以我们的优势来进取,寻求我们的未来。

第二个,认识强实力的意义。

其实大家都懂,“落后就要挨打”这句话大家都知道的。为什么会落后呢?我们透过现象看本质,我认为原因是能力、实力或者理念的有所欠缺。如果内部不够强大的时候,怎么能抵御外部的困扰?同志们,如果我们强大了,我们对项目的风险抵御能力自然也就增强了。假设项目实施中出了问题,内部够强大,大事可以化小,小事可以化了,真的化不了我们也可以扛得住。这就对我们的组织架构、体系、信念、规模、效益等等提出了要求。所以我认为我们内部要强大,效益、理念的提高不是靠原创新性的创新,记住这句话,“我们不是靠原创新性的创新”,创新不是要你凭空的脱离我们这个企业,脱离原生态的东西,我们不要你原创新的。我们杭建工内部要强大,效益要提高,规模要发展,理念要增强,需要对我们现有资源进行利用、整合,这就是创新,在这样创新中我们才能强大。所以要记住,我们不要原创新性的创新,我们要站在杭建工现有资源上的创新。

第三点,要明确强品牌的内涵。

坦率地说,这个话题我一直不敢说。从2007开始,我们一直在解决生存问题,在发展期我们能解决温饱就好了,但是企业发展到现在,如何提高企业的品牌,这个问题就要放到一定高度了。我们经营部的同志们今天都在这里,评标过程中,我们的分数不高,因为创优工程少啊!所以说,对品牌的内涵我们要有种认知度。今天在杭分公司的人都要有种责任感,我是不会给你们承诺的,现有政策中没有说你们创牌了就给你额外的奖励,但是做了,会有的,我的这句话今天就说在这里!现在这种状况当中,在杭分公司再不站出来就不应该了。所以我们要明确强品牌的内涵,记住社会现在的发展是越来越规范了,对企业信用,对品牌的要求越来越高。我们现在知道杭建工的分量多少重了,我们的压力也就越大,我们的“两保一优”工作,民工管理等等,档次和形象在下步工作中都要有所提升!这就是大家要思考的问题,有些东西好做,有些东西不好做,大家要脑子里要清楚,要对得起你的位子,要对得起我们企业的品牌。

2013年的工作怎么做?我想就是更新、更实、更强!具体工作方面鲁总给大家的压力够大了,明年要完成50多亿产值,新承接60多亿。压力很大的,我们所有的资源都没有新的增加,人还是这批人,钱还是这点钱,就像欧洲竞技场体育中的搭人梯,男人拼起来搭三个人梯还可以,四个呢?五个呢?六个呢?这个难度系数就高了。在这样的资源基础上,我们要增加到这个数字或者要超过这个数字,如果不能更新,不能更实,不能更强,是做不到的!所以要超乎寻常地更新、更实、更强,拜托大家了。