



全面实践集团总战略

凝心聚力强基固本增强企业生存能力—强化企业
制度建设制度管理稳定企业发展动力—管好企业
科学经营科技创新促进企业做强活力—振兴企业

2016年08月 <http://www.mingcrown.com> 主办：广东名冠集团 广东名冠金凯悦酒店集团 总第56期 电话：0769-86188328 传真：0769-86183288

凝心聚力谋发展 科学经营创佳绩

——“2016年集团年会工作报告”学习心得选编

节选六 新会港 李鹏飞

过去的一年，是极不平凡的一年。既有二期码头经营权获批、物流园项目启动带来的喜悦，也有经营指标完成情况不理想带来的压力。怀着不断检讨、不断学习的心态，新会港按照集团统一部署，组织各级员工学习了董事会2016年会报告。作为公司总经理，我本人也在学习过程获益匪浅，现向董事会汇报几点个人的学习心得体会。

一、应对企业经营风险、化解生存危机

受经济大环境影响，出口形势差强人意，新会港在港口、运输、物流等几项主营业务均不同程度受压，加上崖门出海口最浅处水深只有3.6米，政府主导的疏浚工程耗时又较长，现阶段只能进出三、五千吨的泊船，大吨位的船舶无法通过，使得本来不理想的经营环境雪上加霜。为解决经营上存在的困难，新会港将紧贴集团年会报告指明的方向和要求，从以下几方面着手抓企业风险管控工作：

1. 定期收集和分析行业信息，事先预测和

评估可能出现的风险，并针对风险提出应对预案，最大程度规避风险，降低对企业经营所带来的冲击；

2. 以ISO9001管理体系升级换代为契机，继续加强企业制度、流程的建设，特别是生产部门的制度、流程，将纳入本部门乃至公司的重点工作计划去落实。通过制度的编写、培训、执行、检查和持续完善来提高各级员工的风险管控意识和工作效率；

3. 对商务部市场开拓能力弱，生产部效率低、事故多发等老大难问题开刀，用改革创新思维重新梳理公司总体业务流程，人事行政部配合进行架构精简、岗位精简、人员精简工作，推动新会港从传统型企业转型为创新型企业，以提高企业核心竞争力，夯实新会港品牌基础，从危机中、风险里找到商机，在竞争激烈的市场立稳脚跟。

二、践行集团总战略、提高企业管理水平 集团战略是自下而上制定、自上而下实践

的，想达成经营目标就要狠抓集团战略在企业的落实工作，学习、理解总战略是万里长征必须迈出的第一步，因此，新会港通过以下几方面工作组织各级员工学习、领会总战略的实质和意义，不同阶层的员工用不同的语言去解释，使各级员工都能在工作中能活学活用总战略，真正起到在总战略指导下攻坚克难，使企业管理迈上一个新台阶：

1. 通过各种手段宣传集团总战略，让员工时时刻刻都能感受总战略的重要性，逐步让总战略深深刻在每一位员工的脑海里；

2. 通过专题学习会、公司管理例会和各班组早会等方式，用员工熟悉的语言向员工灌输总战略的内容，用企业发生的真实案例向员工讲解践行总战略的意义；

3. 榜样的力量是巨大的，各部门管理人员要善于在工作中找出践行集团总战略的成功范例，通过宣传、奖励等方式激励全体员工学习，反之，一些失败案例也可比总战略要求进行

反思，不怕“丑事”外扬，反向教育全体员工，避免同类事件再次发生。

三、把握企业经营重心、集中有限资源跟办企业重点工作项目

2016年有几项重点工作必须抓好，一是二期运营和口岸临时开放续期，以及后续工程、大型设备、信息化系统的建造、安装和测试，使二期可以在年底前完成正式验收。二是利用维达项目学习第三方物流的经营管理经验，使企业多一个稳定的盈利增长点。三是做好申办保税物流中心（B型）前期的筹备工作，使新会港真正成为集港口、运输、仓储物流为一体的综合性集团企业。

以上是本人的几点学习浅见，敬请董事会指正，以便我本人能够更好地带领新会港全体员工开展工作，争取超额完成集团今年下达的经营指标。

节选七 华宇建筑 总经办

时间荏苒，白驹过隙，2015年悄然走远。在过去的一年里，我们通过共同的努力，上下齐心协力，过好紧日子。新的一年，我们所要面对的经营环境依然严峻，但我们全体员工凝心聚力、团结一致，迎难而上。2016年新春年会工作报告明确了我们这年前进的方向，坚定了发展的步伐。经细读精研，结合公司具体情况，谈谈体会：

一、问渠那得清如许？为有源头活水来

面对严峻的经营环境，我们不能固步自封，逆来顺受，改革与创新是唯一的出路。福特汽车公司创始人亨利·福特说：“不创新，就灭亡。”改革与创新深化到工作中，才能让我们面对风险和危机时，做到临危不乱，应对自如。2015年，华宇建筑在集团的领导下，全面实践集团总战略，逐步推行采购供应链信息化。众所周知，材料成本占项目施工成本约60%，做好材料成本控制无疑是企业成本控制的重中之重。NC系统全面落实，信息及时更新，查询、对比工作更便捷，实现良好的资源共享，使材料成本控制透明化、信息化和科学化。材料管理工作层层相扣，责任分明，任何一个环节出现问题，都能快速发现，及时处理，大大提高管理的有效效率。实现建筑行业现场成本管理信息化无疑是开创了新会的先河，作为改革的先行者，我们依然坚定步伐，在集团的领导下，坚持“以不息为体，以日新为道”的创新理念，走好每一步，不断增强企业的竞争力。

二、业精于勤，荒于嬉；行成于思，毁于随

作为管理者，应多读书，勤思考，关注时政变化，持之以恒地更新知识，吸收新的经营理念，才能随经营环境和实际变化，灵活调整经营策略，逐渐深化改革经营管理。新的经营理念犹如一渠活水，源源不断注入企业，或平波缓进，或汹涌澎湃，改变着企业的长度，扩宽企业的宽度，增加企业的深度于无形中，最后形成企业新的格局。业精于勤，荒于嬉；行成于思，毁于随。作为管理者，应以身作则，以上率下，带领全体干部员工学习现代科学知识，学习时代精神，破除因循守旧、保守经营的思维模式。作为建筑企业积极组织员工参加行业培训及继续教育，持续更新技术知识、管理知识，让新的知识如细雨般渗入工作，形成经营更新小支流，不断革新企业核心技术，努力打造企业品牌。

2016年尽管我们所要面对的经营环境仍然不明朗，但我们满怀信心，在集团的领导下，全面实践集团总战略，坚定不移、凝心聚力、强基固本，增强企业生存能力，积极解决制约企业发展存在问题，落实集团布置工作，促创企业佳绩。我们相信华宇建筑在新的经营环境下，继续良性控制成本，努力配合集团地产的发展，确保建筑进度和质量，坚持把每一件小事、难事做好，定能实现五项指标达标。

节选八 骏凯豪庭 市场部

2016年3月12日，在隆隆的礼炮声和欢呼声中，我们名冠集团一年一度的公司年会在名冠金凯悦大酒店盛大举行，年会上我们集团莫冠良总裁作出了重要讲话，讲话中对我们集团去年各企业实践集团总战略取得一定效果作出了肯定，但也指出了好多工作中的不足之处，更对2016年工作的提出展望，可以总结为：全面实践集团总战略、科学管理、科技创新。

首先，集团提出了我们的工作需要改革和创新，回顾我们市场部的工作，2015年的创新工作还是不错的，在2015年针对地产整体市场库存量大、竞争激烈、销售费用锐减、销售人员流失的情况，我部群策群力，通力合作，部门想出了较多的销售点子去促进销售。例如由于外围项目的灵活报建，市场上涌现出80方功能三房单位，我盘的73方两房单位由于没有增值优势而出现滞销。为此我部创新出金融+房地产的策略，在没有降价、零广告推广的情况下，利用金融策略对73方进行包装，效果立竿见影，迅速促进73方单位全部售罄。针对由于制度的改变、货量锐减导致销售人员剧烈流失的情况，我部采取稳定、开拓的用人策略，通过激励方式稳定留下来的销售同事、充分利用二手门店的销售力量作为有效补充。里应外合，为云顶四季的去货提供保障。同时针对01高层户型极不合理的情况，我部也积极配合设计部，对户型进行了全面的创新调整，使其更加适合市场需求。

就房地产版块，集团寄语加强销售培训、抓好资金回笼。目前骏凯豪庭在售项目已完成80%以上，可售库存不足3000万。由于货量供应不足，销售队伍出现严重人才流失。同时由于资金紧张，销售的单位往往未能如期解押而影响房款回笼。目前项目亟待解决的问题并非销售培训，而是骏凯豪庭的经营策略及资本运作管理。如何高效运用资金，盘活已售单位的房款回笼，促进开发是2016年的项目持续发展的关键！三军未动粮草先行，面对竞争激烈的房地产市场，前线销售人员仅有1人，后勤支持严重不足，开发停滞不前，这是骏凯豪庭面临的重大问题。

2016年，公司交予我部的销售任务是沉甸甸的！但只要我们努力创新、科学管理、敬业负责，我们相信必定可以出色的完成销售工作和任务，为公司的发展贡献自己的一份力量！



节选九 凤岗酒店 姜香玉

2016年3月12日，名冠集团迎来了新的一年的大宴会—2016年名冠集团年会，作为集团旗下产业的一名员工，我有幸参加了这次宴会，并听到了老板卓远精辟的演讲。演讲以集团发展为中心，指出集团产业发展存在的问题，并指出了各产业产业的发展方针和路线等一系列的方案，引发员工的共鸣和深思。

老板的讲话一开始就开宗明义地指出“2016年企业经营环境依然十分严峻，集团企业经营存在极大的风险和危机。”

这段话鲜明的指出，15年大的经济环境差的事实，董事长也肯定了各产业在这样一个大环境下能积极寻找出路，以自身实际为前提积极创新，努力争创效益，积极创新，仍取得了可喜的成效，这是对我们的工作的肯定和表扬。一个企业的发展是离不开高层的正确领导，也更离不开员工的同心同德，积极进取，只有方针正确，员工同心，和舟共济，就没有过不了的难关。

贯彻总战略：“凝心聚力强化企业、制度建设管理企业、科技创新振兴企业”。

一个企业的发展离不开人心的凝聚，要紧紧凝聚人心，就要注意企业文化的培养。企业文化是一个企业的灵魂，管理制度是骨架，创新发展是躯体，三者缺一不可，合力驱策一个企业的发展。

企业文化作为一个企业的灵魂，要不断的吸收与时俱进的思想，关注企业的发展前景，关注员工的工作和生活，让员工有一种发自内心的归属感和自豪，这样就会鞭策员工为守护

这份自豪和荣耀不断努力工作。制度的管理和革新也是重中之重，时代是不断变化的，任何企业的发展必须跟上时代的发展和变化，企业要迎合时代变化的需要就要不断自我革新，所以制度的革新建设就显得十分重要，良好的企业建制能有效地协调企业的发展和各产业以及产业内部各部门的协调，能够有效提升企业的整体效益。创新是永恒的话题，是企业发展的不竭动力。穷则变，变方通。守旧不能保住荣耀和成功，创新才能实现更大的跨越和发展。

以寮步、江门酒店构建稳固赢利模式为榜样，继续解决酒店仍存在长期空置15500平方米经营面积问题，扩大稳固营收。并要研究如何提高客房入住率，餐饮部餐位就餐率，娱乐部开房率，增加收入，规避亏本风险。

老板的讲话深刻的指出了我们酒店行业目前存在的问题，它给我们指明了接下来的工作方向和发展方针。2016年，酒店行业继续受到大环境的影响，各项消费收入直线下降。娱乐业的整顿；三公的限制消费；公司、工厂为压缩开支不仅是转到价格便宜的快捷酒店入住，甚至在自己工厂设置公寓房，将客人安排在本厂内……种种情况，使酒店行业举步维艰。

酒店面对现状，开始调整变化，及时取消桑拿业务，整改成经济房，以低价吸引客人的住宿消费。酒店高层合理整顿酒店内部制度，合并了一些部门，精简机构，以提升部门的协作，解决制度冗繁的问题。酒店在吸引客人消费的方面也加大了投入力度，销售员积极听取客人的意见并及时反馈给高层领导，加大广告

的投入力度，提升服务的品质等一系列措施来增加酒店的收入，过去的一年，酒店行业的保利之战的业绩就是成效的最好证明。

酒店有成效，但仍存在一系列的问题，制约这个酒店的发展。如员工的流失导致的服务质量下降、餐饮的守旧经营导致的客户流失，以及部门的协作度差，影响工作效率，导致部门之间相互推诿，工作难度提升的一系列问题。

面对这些问题，酒店将深抓集团方针，积极改革创新。加强对员工的关心和培训力度，提升员工的福利和待遇，强化员工的企业文化的认同感和归属感；针对酒店餐饮带来的客房入住率的影响，酒店高层将督促餐饮部门加大创新菜式的开发力度，鼓励结合实际有特色的新菜式的开发，加强与集团其他酒店以及同行业其他酒店的交流和合作。就协作方面，增强各部门的沟通，剔除隔膜，提升工作效率。

百尺高台，起于垒土；千里之堤，溃于蚁穴。酒店要发展，就要时刻发现自身存在的问题，根据实际情况，进行改革和创新。政治经济学指出，物质的发展内因是主要矛盾，外因是次要矛盾。只有时刻把握自身的发展变化，才能正确引导企业的发展。针对酒店行业的现状和发展实际，酒店高层将提出更多的创新方案，合理地促进酒店的发展，再度提升酒店的经济效益。

随着经济潮流的发展，经济发展的快速化和信息化、多元化的特征，促使企业不断多元化发展，随之而来的整合营销应运而生。整合营销的目的是，结合自身的优点和缺点，积极发挥优势，规避劣势，整合利用各种资源、手段和人脉，营销自我产业，以实现利益最大化。

企业的成功不是偶然因素，也不是单打独斗的结果，一个成功的企业的发展，离不开对

强大的资源的整合和利用，只有多元化的营销手段才能迎合发展的需要和时代的进步。譬如，酒店以前只是针对商务客户服务，随着经济的发展和变化，东莞的产业改革，旅游的发展，对外开放的加强，网络的发展等等，一系列的时代产物变化，导致酒店的营销手段开始多元化发展，与旅行社的合作，与网络订房公司的合作步伐正在不断加大。随着时代的发展和网络的普及化和透明化，酒店的营销多元化趋势将会越来越明显。

整合营销已经成为经济发展的主流，酒店要发展就要跟上时代不断跟新营销手段和方式，积极采用更新更合理的营销手段，如扁平营销和复合营销手段。扁平营销是指将销售扁平化，无限接近消费者，通过各种手段网络，人力和关系等缩减销售的中间环节，以客户为中心更快更直接的销售模式。如酒店简历和完善自己的公众平台，方便客户的使用；弱化中间商，加强酒店与客户对话和交流力度，培养酒店的忠实消费群体。复合营销，是指在现有基础上开拓双向营销的可能性，即双赢效果促进合作。譬如酒店不仅提供酒店的各种消费服务，更向客户推销集团业务，集团各产业也推销酒店的业务，酒店完善客户信息，为客户之间提供交易的可能性。这样可以提升客户对酒店的忠诚度和好评，同样在一定基础上获得了推广效益。利益是合作的基础，这是千古不变的道理。我们再关注自己利益的同时，与人方便，终会有回报和口碑效应。

2016年，是一个充满创新和动力的一年，相信在集团的正确领导下，2016年我们将更上一层楼，集团将扬帆济沧海！

节选十 石龙酒店 黄志远



根据2016年集团年会精神，认真学习贯彻：“全面实践集团总战略，认清、理解、学会、解决制约企业发展主要的重点难点问题，提高企业经营管理水平。”的年会报告精神，本部归纳以下几点：

一、企业存在难点问题：

1、能源成本偏高

导致能源偏高主要有以下几点因素导致：

1) 受市场和国家政策影响酒店总营业额下降，致使能源成本偏高；

2) 因酒店开业至今已长达13年有多，所有设施设备已逐渐出现老化现象。甚至有些已达到设计使用寿命，致使设备效率降低，从而导致使用成本偏高；

3) 中央空调系统设计缺陷问题：由于空调系统当初设计时没有按区域铺设管路致使不能灵活单独控制指定区域供冷、太多新风柜没有安装电动阀门所以不能受温度控制。加上管道保温老化等因素影响，致使空调用电成本偏高；

4) 蒸汽成本：由于集中在锅炉房供应至全酒店，蒸汽管道铺设过长、所有厨房蒸柜由于采用换热盘管二次加温、所有蒸汽设备使用疏

水阀为老式的“热动力式”，即在疏水的同时也会将蒸汽一起疏出。造成浪费。以上种种原因致使末端热效率降低，致使蒸汽使用成本增加。

2、设施、设备维修成本高

导致能源偏高主要有以下几点因素导致：

1) 设施设备使用时间较长，所有设施设备已逐渐出现老化现象。甚至有些已达到设计使用寿命，大部份零部件老化，需更换。致使设备效率降低，建筑物漏水、自然损坏等；

2) 设备工作时长：原来所有设备均至少采用一备一用，后期由于设备损坏了，没有重新购买装回。变成没有备用设备，长期使用一台设备，由于设备没有备用可交换使用，需长期工作降低了设备使用寿命。

3) 营业额较低。

3、招聘、用人困难

导致招聘、用人困难主要有以下几点因素导致：

1) 薪资待遇，由于近年物价上涨幅度较大。加上高新制造业发展迅速，较多工厂不但薪资较高且绝大多数已实行“双休”。致使服务行

业招聘困难；

2) 应营业需求部门编制缩编致使工作量增加；

3) 由于薪资待遇问题招不到有相关工作经验的合适岗位职员，基本上全是应届实习生。没有实践经验，致使工作效率低。甚至有大部份工作不会做等问题。

4、工作量过大、人员流失率高

由于目前本部缩减编制在职绝大多数均为实习生、人员流动大。各设施设备较为陈旧，加上部份大型设备转为内部维修保养。致使本部工作量较大，造成员工流失较大。

二、解决方案：

1、能源成本高

根据年会精神，响应领导号召：结合本酒店实际情况。本部对现时使用的大型设备进行全面的分析和检查；通过全面和详细的了解设备现状以及存在的一些问题。结合目前市面上有哪些技术或改造，能提升设备效率和节约动作成本。从而最终实现开源节流以减轻企业经营成本。目前本酒店主要能源成本为蒸汽和电力成本。本部将着重去合理管控和纳入能源改造项目里面进行评估和实施：

1) 根据国家相关政策法规结合酒店实际情况：于去年5月份成功将符合改类的宿舍3#变压器由原来的“非工业用电”改类为“住宅用电”类型。宿舍楼所有用电将下调电价。

2) 宿舍楼热水系统将原来用蒸汽加温，换成新型节能产品：“太空能”（太阳能+空气源）热水系统，由于广东天气年均阳光照射时间较长。故借助太阳能管吸热加温热水，大大减少空气源主机工作时间。从而减少热水使用成本。

3) 将洗衣房大烫机加装电动蒸汽阀，原来采用机械蒸汽阀门。需要人工手动开启和关闭，现时机器开启时自动开启蒸汽，设备关闭时自动切断蒸汽。减少蒸汽浪费。

4) 对于中央空调系统高能耗问题本部正在联系相关节能公司在了解新型节能产品，或者与第三方合作 EMC 模式相关产品。看能否找到合适的节能方案。

5) 建议将厨房原蒸汽蒸柜更换成天然气蒸汽发生器，以降低蒸汽使用成本。

2、设施、设备维修成本高

1) 加强设施设备保养工作，做到及早发现及时维修。避免由于“带病运行”导致设备进一步严重损坏。

2) 对于漏水区域及时彻底修补，以免由于漏水问题损坏其它设施设备。

3) 对于大型设备维修尽量不使用供应商提供（特殊配件除外），由酒店采购自行购买，以降低设备维修成本。

4) 逐步淘汰易损材料，寻找合适维修材料。降低维修成本，现时我部将采用不锈钢波纹管取代传统易爆编织软管。

5) 所有设备保养计划必需按年、季、月度计划，层层分解到周工作和日工作中，做到天天有固定人员做保养。设备委外保养有计划，有技术要求，有专人跟进，酒店总工程师鉴定验收保养质量、签署保养记录；坚决、彻底改变救火队式作业模式，充分发挥以保养为主，维修为辅的运行模式。达到节约经营的核心目的，增强酒店赢利能力。

3、招聘、用人困难

结合酒店目前实际情况我部将对现职人员进行各项技能进行针对性培训：

1) 加强员工思想品德和职业道德教育。改变干部员工中懒、散、慢的工作作风，形成干部员工凝心聚力为企业贡献的氛围；

2) 让老员工以一对一边教边学的形式，让新员工对本职工作产生兴趣。从而提高员工积极性及技能水平；

4、工作量过大、人员流失率高

发掘潜能较好的职员进行重点培训，对可造之材通过内部升职。激励员工干劲和积极性，择优罚差，以优带差。

1) 加强干部岗位责任制教育，提高干部完成主体责任的工作激情，改变干部中工作不作为的歪风，坚持实施干部岗位职责绩效考核和奖优罚差的管理。

2) 抓好干部员工业务水平和职业技能培训。改变干部员工业务水平和职业技能低劣状况，打造企业业务和服务技能的精英团队为酒店出一份力。

3) 建议对工作态度好、技术水平及工作能力提升较快并达到较长服务年限职员适当提升薪资，以减少人员流失率。

节选十一 江门酒店 廖庆伟



2016年3月12日，集团召开了新春年会，本人有幸参加了今年的年会，年会上莫总总结了2015年的工作成绩与发展情况，同时指出要求集团以制度建设管理，科学创新为未来的经营核心战略，为集团未来的发展描下蓝图。

作为名冠金凯悦酒店的一基层管理，通过这次年会，本人深有感触，对集团企业有了新的认识和启发，为集团有更好的发展，我们应加强管理，根据市场的发展需要，创新经营改革。

一、“凝心聚力强化企业”

员工是企业健康持续发展的有力保障，因此，企业对员工必须加强培训与教育，贯彻优秀人才优秀培养原则，加强员工对公司与岗位的热爱，加强工作技能，通过高素质的培训，然后让员工成为全能手，熟悉每个岗位的工作技能，从而提高员工的工作质量与效率，严格要求每一位员工要团结、敬业和高效，只要员工做到“心往一处想，力往一处使”，企业必能奋力向前发展。

二、成本控制

1、加强部门水电、日常用品的控制，做好各项硬件设施设备的保养，延长使用寿命，减少损耗。控制赠送比例，制定成本目标，让成本费用支出清楚了，避免浪费。

2、加强员工学习与培训，实行“精英制用人”的优良准则，从而降低人力成本。

三、“制度建设管好企业”

充分了解企业运营模式，通过日常工作，用实践分析管理，建立监督，强化管理，从而制定符合企业发展的管理制度，一套完善的管理制度，能让企业运营可持续发展。

四、改革创新

通过实践，激发员工的超前创新意识，制定符合市场发展的经营模式，通过创新经营、创新理念、创新产品与战略来提升企业的经营效益。

通过以上对年会报告学习与认知，本人受益良多。在日后的工作开展中，必将良性的发展思路授之部署，将优良的工作作风发扬与部门建设与管理中部，与酒店共同打造属于我们的美好未来。

节选十二 华宇钢构 黄伟强

参加了2016年新春年会，听取了董事长在新春年会的讲话以后，我深切的体会到集团领导对下属企业报以的期望，也是对我们每一个管理层的期望。

在当年经济环境不景气的情况下，我们要认真学习集团年会精神，深刻反思工作的不足之处，作为行政部管理人员，必须抱着一颗忠诚、诚信、敬业、勤奋、创新、满怀激情的心，带着行政部同事开展工作。在工作中将继续围绕集团精神，克服困难，改进方法，加强管理，改进服务。协调好一个团队每一件琐碎的小事以保证工作的正常有序发展，首先要抱以一个正确的心态，踏踏实实、任劳任怨地完成公司交派的工作，其次，要不断提升自身素质，抓住每一次可以学习和成长的机会，努力提高业务水平，在业余时间善于发现与工作有关的新事物新知识。最后要以主人翁的姿态发挥所长，为公司分担更多力所能及的工作。除了自身的学习，同时要努力提高行政办公室人员自身综合素质，加强理论学习、业务学习，强化每个人的服务与管理意识，充分调动每一个人的工作积极性，在工作中应当积极配合其他部门的工作，与各部门配合，做好员工后勤生活保障，加强安全管理，不间断的向员工输入安全意识，加强安全培训，并做好安全管理的监督。

在2016年，行政部将要做好员工后勤管理

工作，为员工提供优质的服务和良好的生活环境。在培训方面，组织员工进行公司内部提高技术培训课程，对上进心及发展潜力的员工予以培养，提高技术水平。在安全方面，加强员工的安全意识，定期组织员工进行安全教育培训，加强各车间安全监督管理，加强车间巡查，保障员工按照安全操作规定进行操作，对违反安全操作规定的员工要教育到位，明确责任，对发生的安全工伤事故进行总结，吸引教训及经验，以避免再次发生。在节能减排方面，加强宿舍、饭堂及公共区域之水电、用餐等管理，加强巡逻监督，杜绝浪费，降低生活成本，对浪费行为予以处罚。

众人划浆行大船。独树难成林，一段精彩的乐章需要全体的乐队成员集中精力、步调一致；一个成功的企业同样不可缺少的是团队合作、众志成城！企业团队的成功，就是团队里成员的成功。因为，任何一个企业的发展和壮大，都离不开员工的风雨同舟。也只有每一位员工都以一颗忠诚、诚信、敬业、勤奋、创新、满怀激情的心与企业共同承受市场激烈的竞争，与企业共同向着既定目标前进，我们的企业才会得到更好的发展。希望2016年能大胆探索行政部工作新思路、新方法，促使行政部工作再上一个新台阶，为公司的健康快速发展做出更大的贡献。

节选十四 华宇钢构 秦志锋

在本次年会中，董事长提出管理者要“自觉提高业务水平和技能；自觉完成岗位主体责任”，结合我们部门所负责的工作情况而言，对此我更有体会。

我们部门所从事的主要是设计深化图纸和工程管理对接的相关工作，工作量较大且繁杂，根据客户要求及配合生产、安装，所要求的完成时间都很紧，因此，在每个项目开工前，都需要提前审图、下料、排版、下发工艺技术交底、制定和编排施工进度等工作，并分配相关任务给部门相关人员。有时还需要根据实际进展情况或客户临时变更工作要求，还要对部门所有人员不定期组织开会沟通，及时调整计划和任务分配，避免误工、返工，最大化提高工作效率。

这里面的工作计划的编排和动态调整，就需要我们在日常工作中，提前吃透工程的相关情况和关键细节的把控，只有提前了解好相关工序、图纸的关键重点难点细节，才能在后面的工作中避免或减少出错的可能，能一次性搞定的工作就不要重复返工，耽误时间不说还增加了相应劳动力成本，因此这里面就涉及到我

们董事长讲的“自觉提高业务水平和技能；自觉完成岗位主体责任”的要求。

在这方面，我们自认为还有做的不到位的地方，还需要进一步加强，最关键就是对细节的把控，提高每个人岗位的主体责任意识。要深刻认识一个图纸的零件或材料尺寸的标准性关乎某个构件甚至整个工程的质量和成本；一个计划的某一项工作编排到位或细致程度，就可能影响到整个某个工序甚至整个工程的完成进度。良好的工作计划编排，同时也需要后续强有力的贯彻和亲力亲为，否则再好的计划也只能是纸上谈兵，这就需要我们每个人在自己的岗位上尽职尽责！

因此，我认为：责任心强，再大的困难也能克服，细节认真处理，跬步也能走致千里。一勤天下无难事，百思心中有良谋。道是的，谋是矢。无的放矢，矢是废矢；有的放矢，是空的。道因谋以成事，谋因道以扬名，清谈误事，谋略成仁，放在我们日常工作中，就是——要想完成我们的任务，就必须要认真真做计划，脚踏实地的找措施，真正把方法落到实处，把措施做到极致。



节选十五 华冠新材 廖玉兰

今天学习了集团总裁的《2016新春年会工作报告》，以下为我们财务部可以改善的地方：

1、关注远期结汇汇率，适当锁远期。我司2015年出口收汇2078万美元，其中有两个月因人民币升值而导致出口亏损，预计往后出口越来越多，为确保利润，可适当对美元锁远期。

2、加强员工知识点培训。让员工空余时间学习《会计准则》，巩固会计知识。今年税法也变化很大，从2016年5月1日开始，全面实行

营改增，计划4月份将组织财务部进行学习，了解营改增对我司的影响。

3、检查、完善公司内控制度。我司财务相关制度、内控文件相对比较薄弱，对上市存在一定影响，此项财务部需尽快制定并提交集团审批，再报IPO中介。

节选十三 华冠新材 赖明生

学习董事长的《2016年集团年会工作报告》，报告详细总结了2015年当中集团各企业所取得的成绩，同时也指出各企业存在的问题；

并提出集团企业2016年经营管理工作指导意见，其中重点提到一个关键词“全面实践集团总战略”，集团总战略要求集团各企业做到：

- 1、凝心聚力、强基固本，增强企业生存能力；
- 2、制度建设、制度管理，稳定企业发展动力；
- 3、科学经营、科技创新，促进企业做强活力。

上述三点是为了让企业在激烈的市场竞争中得以生存并不断发展壮大；而作为基层管理人员，如何提高工作绩效是我们的一个重要课题，要提高工作绩效，就要充分发挥员工的积极性和创造性；只有调动员工工作的积极性、主动性，才能提高员工的执行力，最终推动企业发展、提高企业的经济效益。

要充分调员工工作的积极性，应把满足员工的实际需求与切实有效的管理制度结合起来，促进员工发挥其才能，释放其潜能，在工作中做出更大的成绩。主要考虑以下几个方面：

一、分工明确，各司其职。各部门之间、岗位之间的合作是否顺利是工作氛围好坏与否的一个重要标志，明确的分工才能有好的合作。所以，我们在实际工作中，要求各部门的职责要明确，如此才不会发生互相推诿、推卸责任等影响工作氛围的情况发生。

二、制定科学、细化、量化的工作制度。制度建设是管理工作的基础，工作不落实，管理责任不到位，企业不可能实现持续发展。制度建设要切合实际，严格执行岗位问责、奖优罚差，尽可能做到公正、公平、公开。实际工作中，我们既要把制度当作规范来建设，更要通过制度建设，培养员工的自制能力，形成一种良好的、积极向上的工作氛围。

制度建设要不断创新。企业发展是个动态过程，制度建设也应灵活变化，它需要随着宏观形势的改变和企业自身的发展而不断进行修

改和完善。比如国家法律法规、政策制度发展变化的需要。企业经营实际上是一个与政府、市场、竞争对手等等社会各方面的一个互动的过程，需要不断创新、不断改进。

三、发挥激励作用。在实际工作中，我们主要从以下几个方面进行激励：

1、工作激励：为了更好地发挥员工工作积极性，我们应考虑如何才能使工作本身变得更具有内在意义（如通过努力解决了一个技术瓶颈、完善了一个工作流程等等），给员工一种自我实现感、存在感。

2、尊重激励：要重视员工的价值。员工如果感受不到尊重，积极性会受到打击，使他们的工作仅仅为了获取报酬。尊重激励是一种基本激励方式，它有助于企业员工之间的和谐，有助于企业团队精神和凝聚力的形成。因而，尊重激励是提高员工积极性的重要方法。

3、参与激励：人力资源管理的实践经验和研究表明，员工都有参与管理的要求和愿望，创造和提供适当的机会让员工参与管理是调动其积极性的有效方法。通过参与，形成员工对企业的归属感、认同感，可以进一步满足自尊和自我实现的需要。

四、建立相对合理、透明、简单的薪酬体系。物质需要始终是人的第一需要，是人们从事一切社会活动的基本动因。但单纯优厚的薪水不一定能最大提高企业员工的工作绩效。通常，企业的薪酬体系如果不能做到内部公平、公正，并与外部市场薪酬水平相对吻合，员工就容易产生不满情绪，如果不能及时解决，将会直接影响员工工作的积极性，出现消极怠工，甚至人才流失的现象。一个相对完善的薪酬体系，可以使员工预先知道做得好与差对自己的薪酬收入的具体影响，有利于调动员工积极性，并使员工的努力方向符合企业的发展方向，使企业经营目标与个人的目标联系起来，实现共同发展。

不畏将来 不念过去

■ 凤岗酒店 蔡秋苑

每个人的一生，就像冲浪一样，迎着风浪才能踏浪而行，越闪躲越是发现海浪铺天盖地地打下来。

生活就是禅，在匆忙中活出一份超越的智慧，在平凡去走出一条人生的轨迹，动也是好，静也是好，宠辱不惊。拿也好，放也好，去留无意。纷繁的喧闹中，活出一份内心的宁静、沉淀，或者是一份安详，让命运在平和中运转。不乱于心，不困于情，不畏将来，不念过去，如此安好。

人生活得怎么样，不念过去，更不畏将来，更需要规范自己那些负面情绪，经过生活那些悲欢离合的故事，而不是沉迷困惑其中，能够用一份内心的宽厚，来面对这世间祸福，或者是超越这世间炎凉。



1940年，伦敦，德军轰炸后的图书馆形容废墟，三个英国人在残存的书架旁看书。“不

念过去，不畏将来，沉着的活在当下”，也许这是没落的大英帝国留给世人最宝贵的态度。国人亦当以此态度处世，坚守价值观，没有什么好怕的，我们惧怕的只是惧怕本身。

每次遇到挫折，就要告诫自己，“不念过去，不畏将来”。不要因为工作上的繁杂而忘却了生活初心，那个让你一直坚持做下去的信念。永远斗志昂扬，永远热泪盈眶，做什么事都要认真去做，当你不做的时候不是因为做不好，而是不想做。你要记住，挡住你前行的雾霾，在你成功之后都会烟消云散。

曾记得看过王小波说过的一句话很有道理：“人年轻的时候，最头疼的一件事就是决定自己这一生要做什么。总而言之，干什么都好的，但要干出个样子来，这才是人的价值和尊严所在。”

去爱吧 就像不曾受过伤一样
跳舞吧 像没有人会欣赏一样
唱歌吧 像没有人会聆听一样
工作吧 像是不需要金钱一样
生活吧 就像今天是末日一样

购房宝典： 教您认清面积挑选户型

■ 骏凯豪庭 何小霞

总的来说，小户型因为面积小，业主需要在较小的面积里尽可能利用空间，完成各种居住功能。因此，户型设计尽量不浪费面积，功能区域能相互借用，对这类小户型来说非常重要。而大户型的室内空间宽阔，对利用率的要求就较低，但居住人口可能较多，在户型的私密性、功能区域的精确划分、功能的齐全等方面的要求就更多也更高。

小面积一居室

一居室的面积通常在70平方米以下，在这个面积范围内，居住人数通常是1至2个。房间不但需要完成基本生活必需的“五大件”——客厅、餐厅、厨房、卫生间、卧室的功能设置，还要采光充足，储物空间齐备，才能称得上是好户型。但由于一居室面积小、总价低，不是市场主流，因此在设计户型时，同一楼面里先把较好的位置、较好的朝向留给大中户型，小户型最后被安排在余下的位置，因此在选择一居室户型时要考虑的因素更多些。

实用型两居室



两居室的面积通常在70平方米至90平方米，居住人口通常在2至4人，在这个面积范围内，

除了“五大件”功能，采光充足，储物空间齐备以外，要达到好户型的标准，面宽进深比要合理，以1:1.5为标准，适当浮动；由于居住人口可能较多，如果只有一个卫生间，就要做干湿分离的设计，方便同时使用。多人居住时衣物用品也多，也需要足够的储物空间。此外，动静合理，互不干扰，也比较重要。

大户型需求多标准高



三居室以上的户型面积在100平方米以上，居住人口通常在3至5人。除了满足中小户型的基本使用要求外，动线的简洁尤其重要。当多个人同时在不同房间和不同区域穿插活动时，相互间的影响越小越好。各个区域能有明确分布，不叠加功能、互不干扰，这种私密性也是选大户型居住的家庭看重的因素。根据业内人士的经验，私密性的标准之一是陌生人站在门外时，看不到房间里任何一个区域。



六月，是校园春季招聘会的时期，因酒店需要补充人员，6月15日，人力资源部便前往肇庆技工学校参加招聘会，我们抵达到学校后，看到一个个青春的少男少女，不禁让我想起了自己的实习时光。

2005年，我们学习完两年的课程，第三年就出来实习，学校也举办了校园招聘会，很多企业到学校招聘，本地的、外市的企业都有，最引人注目的是东莞宏远酒店，他们是开着中巴车来的，其中一位招聘负责人是我们梅州的，也许是看到自己的老乡，亲切感就增加了不少！好多同学到宏远酒店面试，我也加入其中，上午参加完面试，下午我们就坐酒店的中巴车出发东莞，转眼间，自己工作已十年有余……

我们来肇庆技工学校主要招聘的岗位是前厅部接待员、工程部技工，酒店2012年就已参加过该校的招聘会，主要招聘是技工。此次招聘，老师给学生也做足了功课，我们刚摆好招聘广告，技工类的学生纷纷投递简历过来，学生真的供不应求，而接待员这一岗位的求职简历就比较薄弱。最后我们成功招聘7名实习生，其中工程部技工4名、前厅部接待员3名。招聘会结束，我们和学生一起返东莞。

行政办领导在酒店安排了晚餐接待实习生，次日我带他们到石龙一日游，让学生熟悉石龙的周边环境，6月17日酒店为学生举办岗前培训，让他们了解酒店的应知应会、礼仪、规章制度等。为加强学生的归属感，我成立了一个微信群，及时关注学生的生活、工作状态，必要时给予指导和帮助。

作为实习生的前辈，现给即将步入职场的同学们、职场新人一些建议：“职场入门的关键途径是学习”，以下三点供大家借鉴：

第一、学习老员工的工作思想。每个人在

工作中的工作技巧是不一样的。所以，要学会学习别人的做事思维，尤其是学习那些有经验的老员工的工作思维，这样做能够帮助你在规范自己的思维。而且，在以后遇到同样的问题的时候，你能够在第一时间想到合理的工作办法，避免你在遇到紧急事件的时候浪费时间。

第二、学习老员工的处事方法。为人处世是一门学问，对于新人来讲，要想做好这一点是十分艰难的。因此，在遇到无法解决的事情时，不妨去学习老员工的做事方法，看看对方是怎么去应付的。以后工作中，你就能够自己处理类似的事情了。

第三、学习老员工的人际交往技巧。人与人的交往是一种艺术。如果懂得这门艺术，你的身边就总是有“助力”的出现，这样在工作中会减少很多的摩擦，同事之间的关系也会变得协调、和睦。而一个真正能够做到定点的人需要的就是交往的技巧，这个时候不妨去学习老员工交际的办法，运用到自己的工作和交往中，自然会对自己的人脉扩展起到一定的帮助。

记肇庆技工学校招聘会

· 石龙酒店 何利玲

学习女排好榜样

■ 石龙酒店 阿平

北京时间21日结束的奥运女排决赛中，中国女排顶着巨大压力，在先失一局的不利情况下使出“洪荒之力”连下三城，以3-1战胜劲敌塞尔维亚，时隔12年再次登顶奥运冠军。

“朗家军”永不放弃、顽强拼搏的战斗精神再次刷爆“朋友圈”，“女排精神”也再次为世人所提起。中国女排从1981年获得第三届女排世界杯冠军以来，作为我国三大球率先走向世界的队伍，中国女子排球队九次登上世界冠军的领奖台，代代相传的女排拼搏精神，激励着一代代运动员前仆后继，为国争光，“女排精神”也已经超越了体育精神的范畴。

“女排精神，洪荒之力！”“中国女排一直是我心中的神！”“如果奇迹有颜色，那么一定是中国红”……

当天近10亿中国观众聚焦里约奥运会女排决赛，当全世界华人瞩目这场意义远超体育竞赛的巅峰对决，一份久违的感动像闪



电击中亿万观众，一股雄奇的力量穿越重洋，叩响每个中国人的心扉。

奥运赛场，向来是最高强度的竞技比拼，但是也是精神意志的较量。竞技者自身的潜力与能量，往往在拼搏中激发、昂扬、高涨、磅礴，形成气吞山河的力量。靠着“一分一分地咬”“一分一分地拼”的精神和韧劲，中国女排硬是咬下了这一场场硬仗，赢得了最后的胜利，写下了新的传奇。这是拼搏精神的胜利与壮歌！

中国女排在里约再度夺冠具有重要启示意义——在日益崇尚训练条件、奖金待遇的当下体坛，拼搏精神弥足珍贵、永不过时、必须弘扬！“再难的逆境也绝不放弃”，“可以被打败但是绝不会被打倒”，“哪有什么洪荒之力，不过是在咬牙坚持”，中国女排正是凭着这样的执着勇毅去拼搏去奋斗。今天，咱下人生路上的硬骨头，涉过工作中的险滩，都需要发扬女排精神，去把困难踩在脚下，把责任扛在肩上，把梦想化作风帆。中国女排在奥运赛场写下的新的壮歌，将鼓舞国人在感动落泪之时，用踏踏实实努力做好自己的工作，以点滴奉献汇入时代大河。