



因为有家 生活才更精彩 <http://www.mingcrown.com>

2014年4月 <http://www.gladdenhotels.com/> 主办：广东名冠集团 广东名冠金凯悦酒店集团 总第45期 电话：(86-769)86188328 传真：(86-769)86183288

落实董事长年会工作报告精神 江门酒店2014年改革方案

2014年3月1日集团召开了2014年新春年会，会上董事长做了题为“坚持改革与创新、攻坚克难，促集团企业经营创佳绩”的工作报告。江门酒店行政办带领酒店各部门主管认真学习董事长年会工作报告精神，围绕“改革创新、攻坚克难”、“狠抓销售、抢占市场”、“节约成本、控制费用”、“降低人力资源成本、高效高压管理”等方面制定如下改革措施。

类别	改革项目/内容	改革目的	计划/进度时间	预期效益	负责人	结合董事长报告精髓
客房	旅行社：推出旅行社“客房11楼以下特价套餐”方案。针对广东省旅游局提供的全省旅行社名单，重点开拓全省未开发部分旅行社（会议团、旅行团）市场。	从原来局限的香港、深圳、广州旅行社市场转移攻克整个广东省的旅行社，配合套餐方案，攻克旅行社市场	2014年4月起	11楼以下开房率提升至90%	贾成帅	创新营销、开拓市场
	旅行社：推出旅行社“20楼以上商务客房及行政西餐厅、演艺大厅880元打包套餐”方案，在香港市场及全省旅行社推广。	吸引旅行社高端客户，促进20楼以上商务客房出租率	2014年4月起	提升商务客房出租率，以及其它配套消费	贾成帅	创新营销、开拓市场
	会议客：高薪挖掘珠三角地区星级酒店会议销售人才。	通过高压力、高工资，促进销售体制改革，开拓会议市场	已执行	促进酒店会议市场开拓力度	贾成帅	培养“高薪、高压力、高效益”的狼性精英营销团队
	商务客：对有消费能力的本土市场大型企业、上市公司、集团公司进行针对性开发，由销售总监、总经理、总经理助理亲自跟进。	加大对集团及上市公司商务客入住及会议推广	已执行	提升商务客房入住率，开拓大型会议市场	贾成帅	执行“以服务客户为中心”的营销新模式，实现精准营销
行政西餐厅	4月1日起，行政西餐厅推出“帝皇蟹美食节”	推广餐厅及酒店的品牌，增加酒店餐饮收入	2014年4月1日起	预计来客数70人，营业收入12000元	叶剑丽	创新营销、开拓市场
	行政西餐厅将原来的A11和B13改造成两间独立小包房，满足高端客人的消费需求。	引进西餐高端多元化产品，增加营业收入	2014年4月中	每间包房最低消费1500元，预算每月70%开房率，每月收入：1500*21*2=63000元	叶剑丽	创新营销、开拓市场
凯旋西餐厅	4月1日起，凯旋西餐厅推出“儿童美食节”	推广餐厅及酒店的品牌，增加酒店餐饮收入	2014年4月1日起	预计来客数100人，营业收入15000元	叶剑丽	创新营销、开拓市场
中餐楼	龙凤厅试行茶市“68元任点任食”	提升出品品质，优化客源结构，满足客人重质重量的消费心理	2014年4月1日起	增加茶市来客数及营业收入	卓宝强	创新营销、开拓市场
	中餐楼饭市采用承包或合作经营的思路，引入五邑特色菜以及周边地区知名度高的特色菜（如顺德蒸猪等）。	拓展市场，使客人在中餐楼即可品尝五邑特色菜、地方特色菜	2014年5月	增加饭市来客数及营业收入，另一方面由于直接进货降低成本，同时降低中餐楼厨房劳动力成本，为厨房合并提供条件	卓宝强	创新营销、开拓市场
桃源轩	4月1日起，推出“古巴龙虾美食节”	增加国外食材产品元素，通过不断改进产品选材吸引消费。	2014年4月1日起	将桃源轩高端消费推向中层消费水平，吸引更多层次的客人消费，提升营收	刘彩兰	产品多元化，创新经营理念
宴会	推出宴会合作推广，给予提供宴会的人员/婚庆公司/电视台/策划公司等企业中中介机构予相应提成	宴会推广面由酒店餐饮销售的小规模推广途径拓展到外围全面推广	2014年5月	与宴会中介机构合作共赢，促进宴会增长	卓宝强	打造以客户为中心，整合营销运营
歌剧院	演艺大厅改造转型为酒吧经营模式	多元化产品吸引市场更多客人	2014年5月至7月	提升歌剧院业绩以及酒店相关配套消费	阮东强	创新营销、开拓市场
养生馆	水晶宫改造转型为养生馆	打造五邑地区高标准、高服务的专业养生休闲场所，推动酒店康体向健康养生休闲的经营模式转变，适应政策变化	2014年4月	提升养生馆业绩以及酒店相关配套消费	曹春青	创新营销、开拓市场
成本控制	改良出品，简化原材料选材程序，对于大众市场，菜类出品采用“粗菜精做”的方式	减少材料浪费，简化厨房操作环节	2014年4月	降低直接生产成本，同时可优化合并厨房岗位，降低人力资源成本	张伟洪 杨铁山	过紧日子，适应市场变化
	简化原材料进场收货程序，减少利益链环节，强化监管体系	将进货价格成本降低，使产品有好的竞争价格	2014年4月	降低进货价格，现市场低迷情况下，使产品仍具竞争优势	卢耿	创新成本管理，强化管理干部监督机制
人力资源成本控制	整合后台部门的工作流程，取消文职岗位，文职工作纳入主管、助理工作	控制工资费用支出	已完成	降低人力资源成本	各部门	推行精英制，减少人力资源使用
	优化重整部门，例如将管事部、宿管处、饭堂三部门合并为行政事务部，减少工作环节，使部门架构扁平化	减少重复岗位设置，控制没必要的工资费用支出	已完成	降低人力资源成本	各部门	推行精英制，减少人力资源使用
	各部门人员精简，优化流程，提升效率（详见附表）	减少重复岗位设置，控制没必要的工资费用支出	已完成	每月可节约人工福利费用约109090元	各部门	推行精英制，减少人力资源使用
	推行“科学管理”，引入后勤管理“一卡通”智能化管理系统，对员工的考勤、用餐、出入实现一卡通管理。	减少后勤区管理人员岗位设置，并对员工用餐、考勤、出入等情况提供数据监督	2014年4月	减少后勤管理人员成本；加强员工考勤科学监督；监控厨房人员在饭堂用餐情况，杜绝厨房人员在营业区用餐	郭涛	军事管理，遵守制度，提高效率
优化流程	优化厨房流程，中餐楼厨房与桃源轩厨房实行互动合作	合理高效利用两个厨房的优势，专注打造宴会产品品牌	2014年4月	优化流程，合作合并，提升工作效率	张伟洪 杨铁山	高效工作，绩效经营，节约管理
	前台接待与前台收银合并	提升员工专业技能与工作效率，减少没必要的工资费用支出	已完成	优化流程，合作合并，提升工作效率	秦露 卢耿	高效工作，绩效经营，节约管理
	推行无纸化办公，将部分表单填报审批改为使用OA或NC进行审批	减少印刷品费用，简化人手办理手续，提升工作效率。	2014年4月	每年可节约印刷品费用约1万元	各部门	改革懒、散、慢的管理，提高工作效率，降低成本费用
高效管理	4月1日起，要求各部门主管每日提交一条酒店存在问题或建议予行政办（包括部门管理、产品质量、对市场的看法、营销理念等）。	提升各部门主管的工作主动性及管理要求，进一步完善酒店各项产品及服务质量，拓展营销思维	2014年4月	部门主管变被动管理为主动管理，提升管理效能	各部门	管理干部“高压力、高效率”
节能改造	酒店LED节能灯更换	节约能耗，降低成本，减少维修频率，减少人力成本	2014年4月	每年可节约电费1131400元。	黎祖翔	过紧日子，节约经营
	酒店天然气改造	天然气锅炉与生物质锅炉配合使用，环保过关同时能控制能耗费用	2014年6月	每年可节约能源费约40万元。	黎祖翔	过紧日子，节约经营

落实董事长年会工作报告精神 华冠钢铁2014年改革方案

2014年3月1日集团召开了2014年新春年会，会上董事长做了题为“坚持改革与创新、攻坚克难，促集团企业经营创佳绩”的工作报告。华冠钢铁总经办带领各部门主管认真学习董事长年会工作报告精神，围绕“改革创新、攻坚克难”、“狠抓销售、抢占市场”、“节约成本、控制费用”、“降低人力资源成本、高效高压管理”等方面制定如下改革措施。

项目类型	部门	负责人	改善项目	所需费用(元)	估计效益(元/年)	开始执行时间	说明
人员	冷轧线	江清平	冷轧研磨人员配置调整	0	72,000	2季度	
	镀锌线	蓝俊 肖忠瑜	组织架构及人员精减	0	576,000	2季度	
	彩涂线	张贤春 周孝虎	组织架构及人员精减	0	432,000	2季度	
	公用设施部	刘晓方	架构调整精减编制	0	144,000	2季度	
	质管部	赖文明	人员优化	0	409,500	2季度	
	人力资源部	王伟坤	精简人事架构	0	161,914	2季度	
	财务中心	刘杰	精减人员，减少人工费	0	148,800	2季度	
	销售部	刘春燕	精简部门人事组织架构	0	26,000	2季度	
设备	冷轧线	江清平	酸洗线入口液压系统管路整改	7,000	1,000	3月底	因减少漏油而在3Q6S方面的改善，效益无法估算。
	镀锌线	蓝俊 肖忠瑜	停机设备节电措施改善	0	229,800	2季度	
			将包装钢带改为自动剪切	5,000	72,000	2季度	
	彩涂线	张贤春 周孝虎	雾冷槽挤水辊鞍座改造	10,000	60,000	2季度	
	公用设施部	刘晓方	一期制氢系统产气效率低改善	470,000	141,000	2季度	
			冷轧车间出口25T天车	220,000	(说明所示)	2季度	消除安全隐患；提高工作效率。
	质管部	蒋发光	彩板干膜厚度准确控制	130,000	3,092,140	2季度	
材料	冷轧线	江清平	冷轧原材料改善	0	528,000	2季度	
	镀锌线	蓝俊 肖忠瑜	降低次级品量	0	978,000	2季度	
	彩涂线	张贤春 周孝虎	减少废料，提升成材率	15,000	250,000	2季度	
	公用设施部	刘晓方	旧天车轮的处理	0	5,500	2季度	
			镀锌一、二线冷凝水回用	60,000	50,000	2季度	
	质管部	蒋发光 马书朝	检测样品回收再用	0	8,233	2季度	
方法	冷轧线	江清平	停机时轧制液总容量控制改善	0	7470	2季度	
	镀锌线	蓝俊 肖忠瑜	燃气节能改善	0	2760000	2季度	
	彩涂线	张贤春 周孝虎	引进油漆恒温控制法，减少稀释剂用量，降低生产成本。	1400000	2034000	2季度	
			完善辊轮管理办法	0	57600	2季度	
	公用设施部	刘晓方	提高天车周检、维修质量	0	(说明所示)	2季度	消除安全隐患；提高工作效率。
	质管部	梁灼宁	称重系统的管理	0	900000	2季度	
	人力资源部	王伟坤	细化内部培训	0	(说明所示)	2季度	减少浪费员工时间，提高培训效果，提高工作效率。
	财务中心	刘杰	高新技术账务和会计报表	56000	56000	1季度	
	销售部	刘春燕	销量指标分配	0	(说明所示)	2季度	可提高效率，节约油费和送餐费。
环境	冷轧线	江清平	洗涤塔加碱减少酸雾排放	3000	125000	2季度	
	镀锌线	蓝俊 肖忠瑜	推行3Q6S，改善车间环境	0	(说明所示)	2季度	防止次级品产生减少清洁时间的投入提升车间的整洁及美观
	彩涂线	张贤春 周孝虎	推行3Q6S，改善车间环境	1000	24000	2季度	
	公用设施部	刘晓方	镀锌一、二线光整纯水回用	100000	84651	2季度	

2014年改革与创新的运营管理项目计划

◆ 华宇钢构总经理 汪德泉

2013年，华宇钢构产销规模比2012年下降了27%，尽管按项目核算毛利率还好，但过高的管理成本无法摊销，企业利润是

一、2013年经营管理存在的问题：

- 1、销售任务未达标。改善措施有：
 - 1)、继续增强对非专业销售人员及外挂业务人员的支持力度，尤其是多联系一些有很强业务能力的其他单位的业务骨干。
 - 2)、由于过份追求较高的销售价格，加上销售方法、力度上不够，导致今年的销售量不高，以至出现第四季度后两个月生产量严重不足。考虑到近期国内厂房钢结构需求还要下降，我们的销售策略要作调整，对大的加工项目，在保证及时回款的情况下，要以低价拿单。
 - 3)、销售人员没有开拓思想，大部份订单都是上门生意。要严格对销售人员按业绩实行升降级和淘汰制度。
 - 4)、给国内、国外销售部门明确今年的销售目标，其销售总额和销售老总的业绩、职务考核挂钩。
- 2、生产成本过大。改善措施有：
 - 1)、生产效率不高，员工管理不到位。要化小生产单位，每个生产部只有二至三跨厂房，便于生产经理能够直接管理和监督。
 - 2)、生产过程中浪费严重。严格控制主材排版、型材配送，物控员需对每个工程的主材实行从备料到采购及实际使用全过程的统计监控，杜绝发生备料或采购错

二、开源节流，过好紧日子：

- 1、通过合并部门或合并职业功能，达到减少非生产经营人员。（年可节约50万元）。另外，对技术部进行整合，从2013年的18人减少至9人，大型项目图纸设计、深化实行外包，进一步降低管理成本。
- 2、取消高管外租房，公司内部改造高管房（年可节约12万元）
- 3、改造四间餐厅，客户和相关监理人员的招待改在自己的食堂招待，并尽可能降低招待标准（年可节约30-50万元）。
- 4、减少可报销电话费用人数，自2013年12月份起从91位可报销人数减到43位可报销人数。（年减少3.5万元。）

三、改革与创新：

- 1、营销创新：
 - 1)、开拓新市场：2013年在新加坡成立华宇分公司，因为我们有当地的一级资质，可通过和当地安装公司的合作搞一些较大的工程。
 - 2)、增加对目前已合作的企业销售力度：如BRADEN公司；江河、远大、帕马斯等幕墙公司；阿法斯公司；中建公司的来料加工等。
 - 3)、加强国外和港澳项目的销售力度：今年开拓了中东区域的市场，2013年度国外项目的销售占整个销售额的80%。
 - 4)、整合销售资源：减少长期没有订单的销售人员，大力寻找外挂业务人员。
- 2、管理创新：
 - 1)、修改《2014年度生产经理绩效考核办法》，将生产经理的奖励由原来的“基本工资+产量奖励”变更为：“基本工资+产量奖励+年度利润奖励”，减少产量奖励额度，增加年度利润奖励额度。
 - 2)、修改生产主管的计件工资提成办法，因生产效率不高若需增加给员工的计件单价，则减少生产主管的计件提成，反之若能提高效率，达到能减少给员工的提成单价，则可增加生产主管的计件提成。
 - 3)、强化财务管理功能：制订《公司统计报表管理办法》，明确需要统计的数

亏损的。尤其是进入第四季度后，订单偏少，工厂处于半停产状态。

误。若出现错误，需对相关人员进行处罚。严格实行辅材限额和交旧领新制度，分时段用电，气体实行每日巡查整改，以减少漏气，油漆从备料到使用过程中实施严格的利用率考核管理。

- 3)、计件单价过高，这也是造成生产效率不高的重要原因。参考其他公司给员工的计件工资情况，制订我们公司的计件单价（为了提高产品质量，我们可略高于市场价）。
- 4)、要严格实行生产经理的部份收入和利润挂钩、生产主管的提成要严格按产量、效率挂钩。

- 3、安全生产控制未达标。改善措施有：
 - 1)、强化生产经理的安全责任，2014年的绩效考核中增加了对其部门出现安全事故的奖惩。
 - 2)、各生产部门根据其本部门的生产特点制定安全管理办法，强化班组长和安全员的管理责任。
 - 3)、公司安全部的日常检查需拍照并曝光，每月末召开强势的安全例会进行检讨。
 - 4)、员工的三级安全教育必须做到人人过关。

- 5、暂不考虑申请工程一级资质，可减少各类工程技术人员挂靠费、购买保险费约30万元。
- 6、减少不必要的加班费（取消各部门经理加班费审批权限，交总经理审批）。
- 7、从2014年元月份起再增加三台过滤饮水机，取消从外面购桶装水（年可节约4万元）。
- 8、对员工住房的电表进行严格管理（抄表员选认真负责的员工，并由黄伟强对已抄表数据进行抽查），自己用电自己买单，减少偷漏电现象。（年可节约10万元）。

据类型和收集方式。通过对统计人员业务培训和严格考核来达到收集和统计的数据准确有效，今年内进行模拟统计分析，2014年元月开始全面推进。

- 4)、完善组织机构、减少冗员，增强各级执行能力：
 - 优化生产部门，减少管理幅度：将生产部门由原来的国内、国外二个，根据所承担的生产类型或质量要求的不同划分为：国内、国外、港澳、幕墙钢件四个生产部。在原生产系统的人员没有增加的情况下，减少了各个生产部门的管理幅度，且生产部门的生产更专业化。
- 3、产品创新：
 - 1)、使用排版软件进行材料的排版，提高排版效率，提高材料的利用率。
 - 2)、机加工组并入幕墙生产部，实现幕墙钢件的下料和孔加工尽可能用冲孔或机加工方法进行，以保证质量和提高效率。
 - 3)、增加等离子切割设备可实现远程排版。
 - 4)、进一步推进角焊缝机在焊接工序的应用，目前国外生产部运用得比较好，需要在其他生产部强势推广，以减少使用好焊工的成本。



四、创建学习型企业、提高员工队伍整体素质、提升创新能力：

什么是学习型企业？以人为本，以企业和个人的全面发展为中心，以增强企业学习力，提高人的综合素质为目标所架构的管理体系和所建立起来的能够不断实现知识转化成能力的现代企业。

学习型企业与传统以效率和控制为着眼点的企业做法的区别，可举例说明如下：当企业资金满足不了企业生产需要时，传统型企业想到的是如何去筹集资金来提高企业的财务能力，而学习型企业则会考虑如何通过提高管理水平以节约资金，提高资金的利用率。

从以上的定义和例子说明可以看出我们企业今天为什么要提出这个话题。是企业发展的需要，也是我们尤其是现在年轻人个人发展的需要。让这二个需要同方向成长，则能相得益彰，个人水平的提升会促进企业发展，企业的发展又能为个人发展提供更好的平台。

一、以人为本、实现企业和个人的全面发展

以人为本，肯定不是不管死活拿钱买大家干活，那叫“以钱为本”。我们不该理论只说事例：

去年我们大规模地建设、改造员工宿舍，在2013年5月份给大家装上空调，让我们员工住的地方整洁、安全、舒适，有家的感觉。

我们要尽可能地提供夫妻房，解决夫妻双方都在此工作的住房问题，让大家能够安心工作和生活。

人力资源部要招聘一些年轻的有知识的员工或者在我们现有的员工队伍中发现并进行培养，逐步把他们提升到管理岗位上，尽可能减少空降管理人员，我们要帮助我们的员工进行职业生涯规划。

把合适的人用到合适的岗位上，公司会进行岗位轮换并力争做到岗位和能力相匹配。员工在一个地方能否长期服务有一条很重要，就是确保他们的能力与岗位相匹配，大材小用和小材大用都不能长久。小材大用员工不能胜任工作，而其他员工不服，我们为什么一个主任只能管理二十多人，是我们能力还不能让人服。大材小用也会让我们员工感到前途无望而离开。

有挑战性但通过努力又可以胜任的工作最能激发人的潜能，员工是因完成更有难度的任务而优秀，要帮助我们的员工获得工作的成就感，员工只有不断获得成就感和激励才能为促进企业的发展而竭尽全力。

建设团队让平凡的人做不平凡的事，美国第三大汽车厂克莱斯勒九十年代初在美国本土的企业大多都亏损，但有一个分公司盈利很好，总部去调查他们的分公司领导有何出众之处，得出来的结果带头人也不是最优秀的，但他们有一个最佳的团队，所有的人员互相合作，每个人都将功

劳归于别人，没有整个团队什么也干不好。

清华大学管理学院组建初期请了几十位中国在世界最优秀的大学学习和工作的中国留学生回国，他们互相看不起，不能合作，无法开展教学和深层次高水平的研究，差点把这个学院搞完了，后来很多人不高兴地离开了，这说明太多的精英也不一定形成团队。这里是准备组建中国政府智库的，这样没有合作精神能行吗？我们华宇有没有这样的问题，凡是团队合作好的班组效率就高，执行力就强，一直往上推演。

我们可能不优秀，但我们要打造团队，让我们团队合力是最优秀的。

以人为本是一个管理的概念，在安全上我们就要严格管理，对不安全的行为就要不给情面，要有处罚，甚至于对不遵守安全纪律的危险分子要及时从我们的员工队伍中清出去或者是更换工作岗位。

对安全物资的投入我们要按规定增加，没有安全带，任何员工可拒绝上高空作业。没有合格的吊具，员工拒绝吊装物资。

油漆涂装工要戴好防护面具，这个区域内的员工要强制性地戴口罩，采购要再选择一些好一点的这些防护用品让大家试用。

打砂房和打砂机在今年上半年必须安装一些抽尘装置，员工必须戴好防护面具或者口罩。

对上述管理要求我们绝不能退让，安全管理人员监督严格就是以人为本，我们所有人员都会感谢你。

二、提高个人和企业的学习和创新能力，实现华宇钢构新的飞跃

获得更多的知识是改变一个人命运的最好方法！这就是我们常讲的知识改变命运。培训是提升我们个人和企业能力的基本的方法，2014年及以后若干年内我们都要花成本去做这样的事情。近期请外面老师的计划已批准，请人力资源部跟进。我们学习的目的是为了个人和企业的创新和发展！

创新在企业任何环节都有施展之地，可能是设计上的创新、产品及营销方法上的创新、价格及客户服务上的创新，也可能是管理机制或管理方法上的创新。管理学家对全世界几百年来各类企业的研究证明了：也许仅仅通过一次成功的创新，就能使企业获得领先优势。领先才能有市场和利润！可见创新是多么重要。

善于创新的企业是没有对手的，除了靠政府垄断的企业外，即使是通用、西门子这样的公司，也会因创新能力不足而不断失去市场优势，大部份是败给了创新能力强的新兴企业的。手机的发展就可以看出：西门子是模拟技术的创新者、败给了摩托罗拉、以后是诺基亚、再以后是苹果、相信不久就会有新的手机出现。他们都是因创新而成长也都是由于创新能力不足而走下坡路。

2014改革与创新经营管理项目计划

◆ 骏凯豪庭总经理 姜慧敏



为积极响应集团学习2014年新春年会工作报告的要求，保持公司平稳迅速发展的势头，骏凯豪庭组织部门主管学习报告，

针对公司发展现状提出意见及建议，讨论公司未来的发展方向。经研究讨论后，制定具体计划如下：

一、优化工作方案，过紧日子是企业的必修课

针对2014年的市场走势，过紧日子是必然趋势。成本控制体现在工作生活的方方面面，需要每一个员工的积极参与。因此，必须提高员工的思想，灌输其勤俭节约的思想，从身边小事做起，用好一分一厘，杜绝任何浪费行为。过紧日子，不

仅仅要从水、电、办公耗材等方面着手，更要体现在工程建设上。工程建设费用是地产公司一笔庞大的开销，2014年，骏凯豪庭将想方设法优化工程基础方案，尽最大力度降低工程建设成本，从根源上降低成本。

二、创新思路，改革方向

骏凯豪庭开盘至今已有7年，在江门已有一定知名度，然而，在跟新会地区中小楼盘的竞争中优势并不明显，归根到底是

因为楼盘的配套设施非常薄弱。2014年，公司将会因地制宜，从配套着手，逐步完善小区外围道路体系、教育配套和商业配

2013年，在集团各级领导的大力支持下及全体同仁的辛勤劳动下，新会港各项经营指标基本达标，也取得了一定的褒奖和荣誉。新的一年宏观环境趋紧，在过去一

年取得成绩的同时，新会港未来经营管理也将面临更大的挑战，如何在激烈的市场的竞争中占有一席之地，改革与创新势在必行：

一、改革创新经营思维模式，建立全整合营销运营管理

随着国内外政治经济形式的不断变化，“变革是唯一不变的变化”商务作为每家企业的大脑，要从过去的成绩和不足中总结经验教训，跳出老码头老国企的思维模式，解放思想，向周边优秀港口、大船公司、外资货代等物流行业学习先进经验，时刻保持变革创新思维模式。在年度计划中，新会港商务部的重点将放在广州南沙支线与深圳高栏支线的开通，突破目前集装箱占据优势的局面，形成以集装箱货物为重点，兼顾大宗散货的营运特色，形成特有的港口服务品牌。

整合企业行政、后勤、营收三大板块形成全整合营销运营管理企业，抢占市场

先机。畅通沟通合作渠道来提高行政、后勤的服务质量，树立干练服务型企业形象，活用公司管理制度，沟通维护社会各界公共关系来提高企业的服务形象，切实为企业员工谋福利，为新会港发展添动力。通过提升新会港的内部服务形象的建立来支撑企业的外部服务形象，从而塑造出行业道德，形成新会港独特的港口服务品牌效应。整合各种媒体、营销方法推广新会港的服务形象，善用多种营销方法推介码头的优质服务环境与服务质量，占领江门地区已初步形成的纸业基地市场、木材基地市场、钢材料市场等，充分利用新会港的优势，创造名冠集团优质服务物流园区。

二、学习军事化理论，培养狼性精英营销团队

美国西点军校的校训是：责任、荣誉、国家。一系列的军事理论包括：强化知识更新，树立“终身受教育”的观念；尽忠职守的精神比个人的声望更重要；要保持“头脑简单”，敢于去做所谓“办不到”的事情等。新会港应适时引入高强度的军事化理论，增强员工的自觉性与警觉性。维护各项制度文件的严肃，确保制度的执行有法可依，有法必依。学习海尔的OEC管理法，“日清工作”管理概念，提高各

项重点工作的落实与实施。

培养营销团队的狼性，养成团队协作工作习惯。营销人员往往是思维最活跃、最不受约束、流动率最高、最体现个人英雄主义的一群人。按照狼性思维培养新会港的商务人员，建立像狼群一样极具敏感、善于学习，极富合作精神，具有大局意识、牺牲小我利益的营销团队，有利于扩展新会港的发展渠道，港口码头的生命力和张力。

三、培养员工危机意识，节约经营成本

董事长在《2014年在新春年会工作报告》中为我们指明了方向。面对微利时代的到来，过紧日子，必须加强管理人员的危机意识，培养突发危机公关；通过完善各项制度，指引工作方向，减少人力成本，

削减不必要的资源浪费来达到节约经营管理成本的目的。

新会港作为名冠物流园的港口服务模块的重要组成部分，在操作工艺上，积极结合人力与设备，鼓励创新技术工艺，通

套，发展商业街，引进知名品牌商业入驻01高层商业区，扭转前几年在开发商的缺失，引导小区走向正确的轨道。同时，将

逐步开放会所功能，全面提高物业服务水平，拓展服务内容，化被动为主动，打造宜居小区。

三、打造狼性精英团队

狼，具有敏锐的嗅觉，能快速锁定目标，迅速采取行动，用最快的时间、最便捷的方法得到最大的成效。但是，单靠一匹狼永远无法战胜一群羊，团队协作非常重要，只有团结一致，做事才能更有效率。打造一个狼性团队，头狼很重要，只有头狼目标明确，辨清方向，狼群才能迅速行动，完成任务。2014年骏凯豪庭将致力于

打造一支狼性团队，培养员工具有尽忠职责、敬业乐业、艰苦奋斗、积极进取、创新贡献、无私奉献的企业精神。并且，建立相应的激励机制，倡导全员参与，激发员工的工作动力，加强部门间的沟通协调。同时，加强各部门领导的带头作用，发挥领导的榜样力量，身先士卒，以身作则，带领整个团队向着目标勇往直前。

四、优化人力资源体系

一个企业要发展、要进步离不开人，只有管好人、用好人才是硬道理。时代在进步，人的思想也在进步，要管好人，必须改变以往的传统，促使员工从“要我工作”向“我要工作”转化，对工作负责，对企业负责，更是对自己负责。要让员工

自觉工作，适当的监督是必不可少的，没有规矩不成方圆，任何权利失去监督都会产生腐败，养成松散、懒惰的工作态度。我们必须创新一条保护员工，让他们少犯错误的监督机制，只有一定的约束力才能促进员工努力向上。

五、引入军事化理论

引入军事化理论的目的是为了提升企业的执行力，要求一切行动听从指挥，拒绝个人主义，讲求绝对的服从。绝对的服从并不代表不接受不同的意见，在没有最终指令之前，可以提出不同的意见和建议，但是，一旦被领导认可，就要听从指示，不折不扣地执行。心理暗示是军事化理论中非常重要的一项，统一的服装、统一的口号都可以让员工在潜移默化中进入职业状态，提高员工的执行力度。完善的企业

体系和规章制度能给员工指引方向，在执行中不至于迷茫，同时也要有一定的宽松空间给员工自由发挥。

机遇和挑战是一把双刃剑，只看我们如何去使用。人工作的一生，都是与困难斗争的一生，世上没有比人更高的山，比人更长的路，贵在坚持。一分耕耘一分收获，成功总是属于有准备的人，我们坚信，在新的一年里，我们一定能乘风破浪，再创佳绩！

新会港·再启航

◆ 新会港总经理 李鹏飞



过驳接货品进出口的各个流程务求减少货物在港停留时间，优化服务，为港内货物堆放腾出更多可利用的空间，降低操作成本；在车辆运输方面，针对降低车队油耗问题，制定新的车队管理方案，解决车队管理存在的种种问题，分析、调整计费

与作业每个环节，创造更大的利润空间，以此达到车辆司机与公司双赢；内外贸经营方面，重在开源节流，在业务开展时，将钱用在刀尖上，不花冤枉钱，不作无功，抓住重点，重点项目重点发展。

四、完善人力资源管理体系，实现企业与员工共赢

2014年会报告针对人力资源管理，提出的两大主题及十一点意见，为新会港人力资源管理指明了方向。坚持“尽忠职责、高效工作”两大主题基调，建立一套完善的重才惜才的人力资源管理体系制度，发掘员工的能力与潜力，辨别才之优劣，才之大小，才之长短。尽忠职责，坚守岗位是每位员工的职业道德，新会港将加强教育，引导员工在工作的时候要尽忠守职，认识到自己并不是为了工作而工作，而是为了实现自身的价值，本着这个宗旨思考用更好、更高效的方法尽量干更多有利于企业发展，有利于自身成长的事情。

新会港正在建立一套卓有成效的宣传教育机制，并且落实到一切经营管理活动中，特别是人力资源管理在处理各种员工关系的时候，必须坚持以宣传教育为主的

原则。安全生产意识的培养与建立，也坚持平时加强宣传教育为主，决不能留在事后再教育，漠视员工的生命安全，企业的财产安全。

新会港未来一年在人力资源管理的重点工作是为二期码头投产储备培训多能型人才，提高员工服务意识，制定一套适时、完善的员工工作手册。同时，建立一套完善的员工考评和晋升机制，让新会港成为员工成长发展的优秀平台。

随着二期码头即将投入使用，新会港迎来再次扬帆远航的契机，相信不论环境如何，只要我们不断修炼自己、锐意进取，挑战亦能成为机遇。让我们不断进步，把新会港建成五邑地区规模最大服务最好的一类口岸。