



集团总战略

凝心聚力强化企业  
制度建设管好企业  
科技创新振兴企业

2015年6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51期 电话：(86-769)86188328 传真：(86-769)86183288

# 凝心聚力“习战略” 团结协作谋发展

## ——学习总战略心得体会选编

### 认知自我 改革创新

■ 骏凯豪庭

在学习2015年名冠集团年度总结报告之后，努力汲取报告要义和精神，深受启发，对照过去、展望新的一年，有很多东西值得思考和准备。

过去的一年确实做了大量的工作，其中不乏创新和变革之举，如02地块规划方案的优化调整、整个项目市政配套方案的梳理和协调等，令人遗憾的是，项目年度一项重要考核指标——销售额却未能达标，原因是多方面的：这里既有内部因素又存在

外部因素，如销售手段、渠道、外部环境等不足，通过对相关数据和现象进行分析，我们隐约感觉在这些表象因素背后似乎潜藏着更为重要和直接的原因——开发建设速度过慢的问题，现在与其关心项目销售指标本身，不如加大投资力度加快项目开发和配套工程建设，这样为以后更好地进行项目开发和销售进行蓄势和铺垫，以下是我们通过学习报告之后对照我们项目和企业自身发展所开展的一些思考：

#### 思考一：认清形势，顺势而为

随着新一届国家领导人执政和理念的出台，房地产过去那种轰轰烈烈大跃进式的发展时代将一去不复返。过去几年里房地产市场呈现低迷、观望心态浓重，不过随着近期政府一系列鼓励政策的出台，一线城市出现回暖迹象，二三线城市反应并不敏感，总体而言，整个市场趋势是在逐渐回归理性，房地产产品很大程度上回归使用功能本身，相应，客户群主要是急需改善居住的客户，投资和投机客明显下降，

#### 思考二：认清自我，有的放矢

我们现在已站在十字路口，未来走向何方，选择之前还是要好好看清自我，也就是要看清楚我们楼盘的现状和不足，如果认识不到这点，所谓改革创新就无从谈起。对于楼盘的不足我们已在总结报告中讲了很多，但在这里还是要强调一下我们楼盘最需要认识的一个核心问题：项目开发速度过慢和配套项目的滞后。好在集团

#### 思考三：员工的信心和归属感

如何才能提高员工和管理层的积极性并保有恒久的动力，这是一个一直让我们思索和倍受困扰的问题。经过过去几年对组织架构和人员配置的不断调整，骏凯项目公司的团队总体趋于稳定，那些能力和工作态度明显不足和不端的员工被逐步解聘离开公司，同时一些优秀员工或升级或升职委以重任步入重要岗位。他们在各自的工作岗位上付出很多努力也为公司作出了应有的贡献。一个公司要想长期生存和发展下去，管理好员工是一个非常关键的要素，很难想象一家员工没有凝聚力，没有活力和战斗力的企业能够在商战中生存乃至取得成功，尤其是当企业遇到困难的时候，很多企业的成功也许是员工一个到位和及时的执行力，也许是员工火花一闪的想法和点子，企业成功实际上就是员工

也许这就是未来相当长一段时间内房地产的基本态势和格局。面对如此态势我们该怎么办，还是延续之前已经习惯的销售方式，显然行不通。其实销售模式的改革在去年就已开始，只不过认识上存在分歧，改革的效果并不明显，但我们今年依然要加大和深化改革力度，归结起来：其一、进一步拓展销售渠道；其二、主动走出去寻找目标市场。

上下已充分意识这一问题的重要性，我们预期在确保每年销售目标的前提下，力争未来三年完成01地块12栋高层、一年半至两年完成学校配套、在周边市政道路系统形成的情况下力促公交线路引进完善交通配套设施，在规划商业布局情况下争取一年半至两年引进相关商业等。

的成功，换一句话说，成就企业之前得先成就员工，企业是载体，员工才是主体，两者互为存在，一荣俱荣，一损俱损。但又怎样成就员工呢，是不是提高薪水增加奖金就可以让员工一直保持积极性和动力，显然问题没有这么简单，我们以为让员工成功的根本动力是来自精神层面，即精神的力量，当然，物质刺激也是不可或缺，它毕竟是人们精神世界的物质基础和支撑，但精神的力量是无穷和永续的，员工有了内在的精神动力，他的潜能才会充分得到发挥和展示，这种精神动力简单说就是员工对企业的信心和归属感。如何建立和培养员工的信心和归属感，我们归结为几个要素：沟通、理解信任、平台（机会）、企业的发展和理想、激励机制。

#### 思考四：改革创新

骏凯项目开发已历时8年有余，回顾过去，也取得了不少成绩，但出现的问题却也不少，展望未来前途充满未知，是机遇也是挑战，我们是沿着以往的道路走下去，还是看清方向另辟蹊径。显然，按之前的判断重归老路是行不通的，改革创新是未来的必然也是常态。现在的问题是如何去改革创新，是不是有变化就是创新，这是一个值得我们深思的问题，如果改的方向是错误的话，从效果上来讲还不如不改，那么如何才能改之有道革之有效，关键的

问题是我们在改革创新之前我们要搞清楚改革对象是什么？其有什么规律可寻？回到房地产开发这一主题，就是要充分了解其内在的发展规律，看清和了解其中的规律，便不难发现我们项目在开发过程中存在的问题，那么我们改革创新就有了目标和方向，此所谓对症下药，落实到我们项目上。

未来3年，我们应把工作中心放在楼盘功能配套上来，而且要求加快建设，这是我们今后最需要的改革和创新的工作。

### 在挑战与机遇中发展

■ 新会港操作部

企业要生存，要发展就得学习，学习时代先进的科学知识，吸取时代先进的技术，为企业注入新活力。新会港二期码头即将投入运行，新的挑战与新机遇并存，二者将鞭策我们前进的动力。

要发展就要懂得自我批判，上一年度我们整体指标没有达到集团目标，这是我们操作部门今年工作重点努力的方向。积极贯彻集团“绩效经营，节约管理”的管理方针，时刻关注营收与效益，时刻监控成本与费用。通过深入学习集团年会报告讲话精神，结合新会港码头生产操作实际经营环境，操作部门研讨了以下几个方面的工作改进思路：

一、在码头生产经营市场环境日趋复杂，客户对生产操作服务质量的要求多样化、个性化、灵活性需求不断增强的情况下，我们如何整合港口操作资源、如何提升码头整体操作吞吐能力、如何整体降低码头装卸运输操作成本、努力提升操作效率及货物在港周转效率，是码头生产经营过程中不得不重点调整和集聚工作改革项目的发展研究课题。操作部计划着手以下几个方面为二期码头的开港注入新的生产运营动力：

（一）强化现场生产业务管理能力，改革建设工作项目，将操作各级管理岗位整合与重组，减少行政管理职位设置，加大各操作环节业务管理岗位的重组与建设力度。对操作管理岗位职能进行有机重整，包括经理层、主管层、现场有关作业班组的重组整合、岗位架构的调整、岗位职责的定义。

（二）码头24小时昼夜生产作业有统一计划、组织、执行、过程监控的专项操作主导者，日常生产作业计划及各项操作

资源安排有理有序，对各项操作任务有轻重缓急及优先次序，有24小时值班经理现场决策并组织、督导各现场业务班组严格按生产计划完成，并对外疏导和协调客户需求来完成各项操作任务，客户生产服务需求可实现24小时实时操作服务受理，并及时快速解决回复客户的操作投诉要求，满足客户生产服务需要。

二、根据年度经营考核指标，操作部门结合部门实际情况，制定相应可行性策略如下：

（一）依据一、二期码头资源配置及商务提供的年度货源计划结构情况，初步形成集装箱专项操作板块、大宗散杂货专项操作板块标准操作规程，建立整箱与散货相区别的操作运营全面项目化管理模式，部门经理带头落实新货源项目各项配套设施、设备、人员、操作工艺等筹备与落实督导工作状况，必须以“扶上马、送一程”的方式重点抓落实。

（二）在新的操作软硬件及新操作模式条件下，借助新的码头智能操作系统实现各操作环节的过程控制与历史记录，系统自动提取和创建操作业务统计报表体系；为操作各级业务岗位建立安全指标、效率指标、成本指标，实时监控各项操作绩效指标始终服从和服务于公司年度指标的达成。

（三）借助和利用二期先进机械设备及引入新的操作工艺，执行标准化操作规程，全面降低安全事故发生频率，在去年的基础上码头整体操作效率提升20%，机械翻箱操作成本在现有基础上降低20%。

（四）改变大型机械抢修管理思路，重点管控港口机械维修的成本支出，强化落实机械设备常规维修/常规保养工作机制，



## ▶ 接第一版

降低机械紧急抢修故障率，节约抢修成本。

三、培养码头生产经营操作管理人员的“主体责任”、“主动作为”，以及发挥基层管理人员的积极性问题，贯彻集团年会工作报告中的管理指导思想“集团企业要求干部心中要有“绩效经营，节约管理”。要有经营指标，时刻关注营收与效益；时刻监控成本与费用；时刻监督资金回收。干部要练好经营管理基本功，打造全整合营销企业管理。懂得随着经营环境的变化，及时调整经营模式，改革创新。”结合新会港操作部管理团队实际情况，提出以下管理应对措施：

(一) 部门统筹系统性的解决码头现场一、二期港区内24小时作业各软硬件设施、设备资源缺失问题，结合二期投入试运行软硬件资源的落地，依据一二期软硬件资源的实际吞吐能力条件，集中优势资源分别规范化、标准化来管控散杂货、集装箱两大业务板块在操作模式上的转变和升级；建立对应新操作模式下的管理规定、操作规程以及在现场操作执行岗位人员中的固化培训与宣贯推广。

(二) 通过“内招外聘”的方式提升操作团队各级中基层管理人员的责任心和使命感，操作业务管理团队分工合理、岗位职责明确、各操作环节团队协作责任心和凝聚力将有效增强；各项操作环节任务都按照事前计划、事中实时调整控制、事后分析总结的工作标准进行（有计划、组织、指挥、控制、执行、记录、总结）。

(三) 码头现场一、二期港区全面实现

24小时操作作业，操作管理团队在基层主管人员初步试行业务绩效管理新模式，将基层管理人员的业绩与薪酬有机结合起来，激励和调动基层管理人员的工作积极性，有效增强现场管理力度和责任心。操作管理团队工作要实现导入标准流程化、制度化的操作模式，操作岗位具备成熟的操作标准流程。

二期码头是我们2015年的重大项目，我们为此准备已久。二类危险品装卸业务的增加，为二期码头使用积累了客户，我们的人员配备也将按照货源而调配。人才一直是企业发展恒久不变的主题，新的机遇面前，我们提前做好了准备，2014年我们对员工教育培训达53次，各种管理岗位竞争上岗，内部提升现场优秀管理人员多名，大大提高了员工工作的热情，增加了员工对公司的归属感，为公司良性持续发展带来了力量。有奖就有罚，在安全生产管理方面，我们明确管理干部的“主体责任”，发挥管理干部的积极性。每位主管、经理每年都与公司签订安全生产责任书，落实管理责任，做到干部员工心中有责任，自觉承担应负的岗位职责。

我们生活在变化与挑战中，没有变化，就没有进步，没有挑战，便没有机遇。新会港生产操作部将拓展管理思路，面对周边地区港口行业日益竞争激烈的环境，我们努力展开双臂，拥抱变化，抬起头来，迎接挑战，因为我们坚信新会港未来的发展将更加美丽辉煌！

# 不一样的夏天

■ 凤岗酒店 朱婷婷

这个夏天，注定是一个不同寻常的季节，在这个美好的时刻，我将离开美丽的大学校园，带着亲人的期许，朋友的祝福走上我人生的另一段旅程。虽然不知道明天意味着什么，但我坚信只要带着一颗善良真诚的心，那这个世界也必定还我一份美好。也在这个时候，我幸运地遇到了她——凤岗名冠金凯悦保安部。

从刚来到这里到现在，工作两个月有余，这里经历的点点滴滴，都值得我永久珍藏。还记得刚来的时候这里给我的第一感觉就是高端、大气。当时我就在想要是能在这里工作，应该能学到很多东西，所以我选择了从文员做起，也有很多人质疑，他们说一个大学本科生到这来做文员会不会太屈才，我总是一笑了之。我认为，作为一个没有任何工作经验刚毕业的学生，现阶段最重要的就是积累经验，从简单的事做起，踏踏实实、认真走好每一步，俗话说：不积小流无以成江海，说得就是这个道理。

在来到这里之前，也曾接触过文员的工作，不过当时是在个体企业，没有一个系统的流程，工作的内容也比较简单，所以刚开始学的时候，也是有点迷迷糊糊的，虽然工作量不大，也不难，不过还是比较繁琐。要做好这份工作首先就是要学会细心，学会把繁琐的事情理出一个头绪，然后一个去完成，所以在这里我养成了一

个好习惯，就是把要做的事情记录在笔记本上，俗话说：好记性不如烂笔头，这就要避免遗漏一些事情。当然，在工作的过程中，也有过很多失误，庆幸的是我们部门的同事都很友善，他们常常热心的帮助我解决工作中的一些问题，比如，他们教我怎么排班，怎么发文，怎么去处理一些应急的事件，每当这时我都感觉心里暖暖的，我也在慢慢的融入这个大家庭。或许以后的我不再有同学的陪伴，但能有这些暖心的同事在身边，也是一件幸福的事情。

当然，要做好文员这份工作，还要对这个职位有一个充分的认识，以前在学校里我身边的都是同学和老师，而现在到了一个公司就不同，公司就相当于一个大机器，每个部门都是这台大机器上的一个零件，缺少任何一个都不能运转，而文员恰好又是每个部门之间的润滑剂，所以我还要学会协调，学会人际沟通，这样才能更好的上传下达，做起事来才会更有效率。在方面做得还是有不足，需要学习的地方也还有很多。

路漫漫其修远兮，吾将上下而求索，以后的路或许平坦，或许崎岖，但只要明天太阳依旧会升起，那我努力的步伐也将永不停止。

## 转变思路，奋发图强

■ 温莎堡物业 彭雄

通过多次研读集团2015年度工作报告，我在想，作为一家物业公司，已经30多年的发展历程，经验告诉我们：“客人永远至上，服务永远放在第一位。”如果做不到这一点，想要发展，必然成为空谈。

在当前中国房地产市场不景气的情况下，如何做好物业服务工作，尤其显得重要。如果我们仍然走老路，只能是原地踏步，不进则退，对房地产营销，也将是致命的打击。所以，改变思路，是我们在新的一年里必然要走的一条路。那么接下来我们该如何改变、如何经营、如何突破目前的困境？是值得每一个物业从业人员共同思考的问题。

总结以往经验，结合公司现状，归纳如下：

(1)、加强内部思想教育，提高员工服务意识。

企业的任何发展，永远都离不开员工的付出，每个员工的服务水平都体现了公司的实际水平，他们的服务水平高低，必将影响公司整体服务形象和水平。为此，加强对员工的培养，显得尤其重要，故在此项工作中，我们积极采取以下措施：

a、带员工走出去，看看外面的世界是如何的精彩璀璨，找出自己的不足和差距，从而通过努力纠正和改进，以达到同样或更好的服务水平。

b、内部培训，通过对各部门摸底寻找在业务方面、技术方面、形象方面具有优势的员工，作为内部培训师，成为骨干培训对象，树立模范标杆，让员工能够清楚认识到，优秀并不遥远，其实就在身边，同时也能更好地调动员工的工作热情。

(2)、加强成本控制，物业公司本身就是一个微利行业，面对行业特性，加上多数业主对物业服务的消费模式仍然表示不理解，不支持的态度给我们的发展带来致命的影响，具体表现为未按时缴纳物业费、物业空置房现象较为突出。目前管理范围有约1200户，实际入住才370户左右，不到三成，加上小区布局特点，密度低、

范围广、绿化面积大，这对人员数量的要求非常大，劳动力成本高。所以精打细算成为每天必做的功课。为达到有效地降低成本，我们争取以下几个措施：

a、优化人员结构，减少人力成本。

物业服务主要是对业主的服务，不管公司大小，相关部门都应需要人员予以完善物业公司的基本架构。但考虑实际情况，个别部门由专人兼职，比如：安管经理负责安管部，还要兼管会所经营部、华宇工地安全管理部；客务部除管理客务部，还要负责管事部。一职多能既能培养员工的业务能力，又可节约公司经营成本，达到一举多得的效果。

b、加强技术创新，节约办公费用。

由于小区地域面积大，设施设备多，维修也是一大笔开支。为了控制维修成本，物业公司也是大为挖空心思：改变用电性质，由原来非居民用电改为居民混合用电，虽然每度电仅仅是少了0.2元左右，但是一年下来也能节约几千元；由原来的炽灯泡改为LED光源，大大减低用电成本。

公司的每一步发展离不开员工的辛勤付出，员工的每一步成长离不开公司的培训，与其说是互利共赢，不如说是共同进步。每一个人都有梦想，每一个人都有抱负，与其怨天尤人而碌碌无为，不如尽己所能争取做到最好，不管怎么样，至少不会比现在更糟。

舞台有很多个，但是不一定每一个都适合你，如果选择了，就请坚持下去，不忘初衷，在日复一日的繁冗工作中保持最初的热情，只要你认真对待它，终有一天，你会看到回报，只要你坚持。

最后，愿所有物业人，在集团各级领导的关心和指导下，在我们全体物业人的共同努力下，将骏凯豪庭这块金牌打造的更加坚实，更加璀璨！

## 浅谈华冠的行政管理工作

■ 华冠钢铁 刘俊杰

华冠的行政管理体系，可以说是华冠的中枢神经系统。它是以总经理为最高领导、由人力资源经理分工负责、由行政、人事部门组织实施、操作，其触角深入到各个部门的一个完整的系统、网络。

企业中的行政工作可以说是千头万绪、纷繁复杂。企业行政人员每天都面临着大量的、琐碎的、不起眼的事务，不时还会遇到一些突发性或临时性事件需要办理。企业要发展、要强大，行政管理工作发挥着不可替代的作用。它好比润滑油，适量的润滑可以使企业这台大车跑得更快、更稳、更轻。

从华冠钢铁的实际情况看，行政工作包括行政事务、办公事务、后勤管理、企业文化的建设。具体包括相关制度的制定和执行推动、日常办公事务管理、办公物品管理、档案管理、会议管理、涉外事务管理、生活福利、车辆、安全卫生等。所有工作的最终目标是通过各种规章制度和人为努力使各部门之间形成密切配合的关系，以及为员工创造良好的生产生活环境，

从而确保整个企业的工作流程畅通无阻。使整个公司在运作过程中成为一个高速并且稳定运转的整体；用合理的成本换来员工最高的工作积极性，以提高工作效率完成公司目标发展任务。行政工作的最终目的地就是服务于企业，服务于员工。



到底是行政工作重要，还是生产工作重要？

我是这样认为的：二个都重要，他们不分彼此，生产工作是企业发展的根本，行政工作是企业发展的保障；如果只谈生产，不要行政工作，就好比一个人没有思想，没有灵魂，只能得过且过，只有眼前，没有将来，永远都不会有发展，如果只谈行政工作，不谈生产工作，等于没有根基，只有空洞的思想。用一个国家来形容：如果只讲经济建设，没有精神文明建设，那会成为一个混乱的国家，犯罪率必然高，人们不能安居乐业，经济经过短暂的辉煌后，必然也会衰退；只有一手抓经济建设、一手抓精神文明建设，才能长治久安。所以企业的管理者，既要抓生产工作，又要抓行政工作，两手都要抓，两手都要硬，只有这样，企业才能走上良性发展的道路，才能越做越大。

华冠钢铁是一个集团式管理企业，根据名冠集团新的指示精神：企业要坚持改革与创新。因此行政管理工作任重道远，企业的行政人员应该制订完善的制度、良好的企业文化来推动生产进行，要教育广大员工牢固地树立爱岗敬业、尽职尽责、积极进取的思想，树立起企业的主人翁意识，把企业当作家，把工作当作事业，自觉地去为企业的发展和前途着想，自觉地去维护企业的根本利益，维护安定团结的良好局面，不断地提高自身的服务水平和业务能力，投入到企业的各项建设工作当中去，成为企业的中坚力量。





细节决定成败  
勤奋成就人生

## 工作从修正态度开始

### 什么是工作

工作是定义你是谁的一个参考。  
工作是不喜欢但不得不做的事情（记住不喜欢也得做，做了才知道自己适合什么样的工作）。  
工作是成就人生梦想的大舞台（没有工作你想成就事业？你想过上富裕的生活？）。  
工作是用自己的能力去创造积极的美好的结果的过程。

### 反省我们的工作态度

反省我们的工作态度（我们是否有偷懒行为、我们是否尽力了？）  
反省我们做事的方法（做的事情是否得当、怎样才能做的更好？）  
反省我们的工作过程（做了多少事、有无进步？有无完成既定的目标？）

### 思维方式决定生存方式

在任何环境中、我们都有一种自由，那就是选择自己的态度。不舒服是迈向成功的必经之道。当你感觉不舒服的时候，表明你正在成长和进步。

很舒服的过着这样的生活：看似舒服——很辛苦——很痛苦的日子  
辛苦的过着这样的生活：看似辛苦——很辛苦——很舒服——很幸福的日子

### 公司的问题就是你的机会

作为公司的员工，不要总是抱怨公司没有给你机会，不妨仔细想想、你是否漂亮的完成了公司交给你的任务，并且没有任何借口？你是否给领导留下了一个能够承担责任的印象？如有没有，那就不应该抱怨公司没有给你机会。

### 盖茨的忠告

1. 生活是不公平的要适应它。
2. 这个世界不会在意你的自尊，这世界指望你在自我感觉良好之前要有所成就。
3. 当你陷入困境时，不要抱怨，要从中吸取教训。
4. 电视剧并不是真实的生活、在现实生活中、人们实际上得远离咖啡屋去干自己的工作。

# 拼搏精神齐招展 激情飞扬赛辉煌

## ——2015年度名冠骏凯豪庭项目员工体育竞赛活动圆满成功

■ 骏凯豪庭 薛结霞

为加强企业内部凝聚力、增进同事之间的团结协作精神、丰富员工的业余生活，名冠骏凯豪庭项目于5月中旬举办了员工体育竞赛活动，活动设置了羽毛球，台球，乒乓球和象棋四项比赛。每一比赛项目都可以尽显参赛者的个人风采也可以锻炼员工在工作中永不言败的精神，这不但是智慧和体力的角逐还是团结和协作的完美比拼。

### 速度·技巧——乒乓球

“乒乒乓乓，乒乒乓乓……”，乒乓球比赛在骏凯豪庭会所二楼打响。参赛者谁都不甘示弱，使出了自己的看家本领。搓球、刁球、旋转球、反手球，你来我当，一组球打了十几个回合也分不出胜负，看得人眼花缭乱。经过两天的激烈角逐，比赛最终决出了前三名。



### 沉稳·谋略——台球

隔壁的乒乓球进行得如火如荼，台球赛也在静静展开。参赛者通过抽签方式进行对决，与其他的比赛不同，台球比赛中不需要力量的比拼和快速的反应，更多的是需要沉稳的性格和精心的布局。握杆、架桥、出杆、击球，每一个动作都彰显出台球参赛者的优良品性和非凡智慧。



### 力量·速度——羽毛球

羽毛球比赛在飞鸿羽毛球馆正式上演。参赛者们摩拳擦掌，一场力量与速度的较量全面展开。有力的“高空发球”、灵活的反手接球、猛烈的扣球攻击、巧妙的“海底捞月”，



参赛者们一次次有力地挥动球拍，让飞扬的羽毛球时而像出膛的子弹，像离弦的弓箭，气势磅礴，锐不可当。

### 沉着·计谋——象棋

象棋选手们全神贯注地投入比赛，比赛场上有人因为一着不慎而轻声叹息；有人因下了好棋暗喜于心；有人虽处下风但处变不惊、气定神闲；有人在功亏一篑之后后悔不已，捶胸顿足；有人面对胜利形势，笑容灿烂，如释重负……



### 工作人员辛勤的身影

如果说在比赛场上拼搏的参赛者是闪亮明星，拥有着耀眼的光芒，那么在台下辛勤付出的工作人员、裁判和摄影教师们就是辽阔的天空，让这一切光芒拥有绽放的地方。

随着比赛的结束，员工体育竞赛活动也即将落下帷幕。活动的最后一项，荣誉和丰收的环节——颁奖典礼荣耀展开。颁奖典礼结束，公司首届员工体育竞赛活动圆满落幕。活动虽然结束，但是参赛者们爽朗的笑声还在场上回荡，关于“运动健康快乐”的美丽梦想仍在延续……

本届员工体育竞赛活动增强了公司内部的凝聚力，提高了员工参与活动的积极性，增进了部门之间的交流。给员工们搭建了一个展示才华、增进



友谊、磨练意志的舞台，提供了一个“快乐运动、健康运动”的平台。参赛者凭借自己的实力和团队协作精神，赛出了风格，赛出了水平，取得了精神文明和运动成绩双丰收。我们将会以本届员工体育竞赛活动为新的起点，响应“凝心聚力谋发展，精诚合作搞创新”的集团理念，向集团目标共同迈进。



# 夯实基本功 树榜样力量——记凤岗酒店服务技能大赛



相关文件，狠抓落实，强化对部门参赛选手的岗位技能和专业知识培训。

2、为广泛调动广大员工参赛的积极性、主动性与创造性，同时给予获奖选手奖励，酒店自身制定了详尽的比赛工作计划及技能大赛奖励方案，使获奖员工在工作当中得到充分的认可，体现了酒店的关心和厚爱，让获奖的部门及员工倍感荣誉。

3、在工作之余，各部门掀起了岗位技能大练兵活动热潮，各参赛员工按照比赛规则扎实推进专业技能知识的学习培训。对之前未从事过酒店工作的参赛员工，通过部门负责人的循循善诱、耐心指导，使他们克服了心理障碍，以积极心态备战，在岗位服务技能训练中表现出的吃苦耐劳、主动学习的精神风貌是值得大家褒奖的。

6月4日，在美妙的音乐声的伴随下，现场气氛显得格外热烈，凤岗酒店服务技能大赛在宴会厅隆重举行。

在当天的中餐摆台、中式铺床、财务部操作的整个比赛过程中，选手们准备充分，秩序井然，现场气氛热烈而庄重。我们的参赛选手个个精神饱满，满含笑意，齐聚在宴会厅，为我们的评委及观众展示了爱岗敬业的精神风貌，娴熟精湛的服务技能、规范标准的操作程序、酒店知识的熟知及仪容仪表的标准给大家留下了美好的印象。

经过一天激烈的竞技角逐，我们的选手名次逐一分出，酒店领导给他们颁发荣誉证书，并颁发比赛奖金。这些获得嘉奖的选手们实属不易，与他们日常工作岗位上的艰辛与努力是密不可分的。为了本次技能大赛，酒店做了大量精心准备工作：

1、召开酒店全体员工关于技能大赛的动员大会，强调所有人员正视技能培训工作，要求管理人员要做好带头表率作用，按照比赛



整个比赛过程，选手的精彩表现让我们叹为观止，赢得了阵阵热烈掌声，充分彰显了酒店对人才的培养，为我酒店员工树立了服务质量标杆和榜样，同时也凸显出我们选手的不足，这给今后全面提升我酒店员工业务素质和服务水平带来了新的挑战。

服务技能大赛真正展示了我们员工的风采与实力。在今后的服务工作中我们要强化专业技能培训，提高酒店员工的综合能力和整体素质，塑造酒店良好形象。



## 时光

集团总部 张立静

一个占据全年五分之三夏天已经匆匆拉开了序幕，东莞的冬天依旧叫人感觉遥不可及的遥远，伴随而来的还有数不清的炎炎夏日，掐着指头算了一下，离开家也有八年了，想想都好可怕。八年，可以读完本硕博，可以创业，可以跟曾经的“大人们”称兄道弟。可我的八年，好像一部慢电影，千回百转。来不及看清未来，来不及实现那些远大理想，就在各种彷徨犹豫说着再看看再看看，就到了今天。

说成熟，倒是有一点进步，不再因为工作上的种种而委屈的大哭，学会了调节自己的情绪，也不会忍无可忍的拍案走人。也不会因为家庭的琐事而气的跳脚，各种不能宽恕，也慢慢的学会每天絮絮叨叨柴米油盐，曾经觉得这是件很可怕的事情，现在也能泰然处之。

我对周遭的一切都慢慢地学会了接受和改变，能巧妙的化险为夷，不再招惹是非。只想安安静静地做好一件事，好好说话，慢慢听细细讲。

看着身边朋友结婚生子，也不再有那么多的惊叹，转而是惊叹自己是不是有点太早。朋友的恩爱情仇也被这漫长的日子冲淡的了无踪迹，回过头，像是看了一部电影。笑中带泪，泪中带笑。偶尔还有朋友会跟我说说感情状态，我也会劝其早日放弃这些，转到正轨。

前一段好声音热播的时候，听见《飘扬过海来看你》里“在漫天风沙里望着你远去，我竟悲伤得不能自己”

触动了心底的很多东西，后来看到空间和朋友圈里很多同龄人都有特意发了这句话，我觉得原来这句话里的故事很多人都有。版本不同，但内心流泪的永远不会是一个人。

岁月在流逝，心境也在转变，芸芸众生，不过沧海一粟，可以被时间遗忘，但自己不能把自己遗忘，路还长，请慢慢走.....



## 同舟共济，与企业共发展

骏凯豪庭 尹芳

相传佛祖释迦牟尼曾考问弟子：“一滴水怎样才能不干涸？”弟子们冥思苦想：孤零零的一滴水，一阵风能把它吹干，一撮土能把它吸干，其寿命有几何？弟子们百思不得其解，释迦牟尼说：“把它放到江河海洋里去”。

企业与员工的关系也正如江河海洋与水滴的关系：身在职场员工的命运与公司紧密相连、互为一体的。很多人会简单的认为员工和公司是一种对立关系，给多少钱就干多少活，认为自己在为公司或老板工作，而不是在为自己工作，你要知道，作为一名员工，一旦你进入了某家公司，就有责任、有义务与公司同呼吸、共命运，一同抵御风险，一起克服困难。你应该树立主人翁意识，而不仅仅是一个受雇佣的打工者。在职场中，要保持自己对公司的忠诚、对自己工作的忠诚、对自己内心的忠诚。公司是你生存发展、实现梦想的平台。你要想尽一切办法为公司作出更大的贡献，以此来换取更多人对你的信任。当你所在的这个平台遭遇困境的时候，你最先要做的就是用自己的努力与公司同舟共济，克服困难。在这个时候选择逃离是不明智的决定。只有能与公司同舟共济、共同面对风险的员工，才是真正忠诚的员工。与公司同舟共济具体应怎样做呢？

1. 公司的未来等于自己的未来  
公司发展好了，你个人的发展机会自然也随之更好。公司所赚取的利润大了，你个人自然也会从中受益。如果你是从一家全

国知名乃至世界知名的大企业走出来的优秀员工，你走到哪里都会受到欢迎；如果你是从一家破产的公司走出来的求职者，再找工作也会有些困难。

2. 与公司同舟共济，共同进退  
如果公司是一棵大树，你就是树上的一片叶子。只有大树不枯萎，你才会有更美好的未来。如果大树倒下了，你也终会从大树上飘落。同样的道理，如果公司发展不稳定，你也同样难有一种稳定的感觉，会为自己是否会失业而担忧，整天生活在忧虑中。因此，要懂得与公司共同成长、共同进退。

3. 遇到任何困难，都要奋勇向前  
当公司遇到危机的时候，你就甩手走人，这是对公司，也是对自己的不负责任。即使侥幸进入了一家更优秀的企业，想要得到他们的信任也是困难的。一个在公司遇到困难就迅速离开的员工，是很难有立足之地的。既然选择了一家公司，就应当立志要有一番成就。在任何困难面前，都要昂起头，奋勇向前。

公司是施展员工个人才华、实现个人价值的舞台，正如一滴水想要有更大的发展空间就要汇入大海，汇入长河，员工与公司亦是如此，二者相辅相成、相互推动，共同发展，就像水滴于大海不可分离、相辅相成、同舟共济！