

## 总承包部实现零突破 顺利签约索伊大厦

本报讯(通讯员 彭昌新)2月23日,公司总承包部传来喜讯,按五星级标准设计的“索伊大厦”总承包项目正式签约。该项目的顺利签约标志着总承包部自2010年成立运营以来的第一个项目签署,总承包部实现了零突破。23日上午,在六安市经济技术开发区管委会大楼里,索伊大厦建设工程总承包签约仪式隆重举行。

该项目位于安徽六安经济开发区,按五星级标准设计,占地面积约37296平方米,总建筑面积约70000平方米(不含地下两层);功能构成包括各类型会议、商务接待、培训中心、住宿、餐饮、娱乐健身、停车、门面出租等星级酒店必备功能;建筑高度,主楼高度100米,26层,主楼和裙楼均采用钢结构框架。

公司将承担整个项目的设计、桩基、土建、水电安装、钢结构、玻璃幕墙、精装施工任务等。

公司承接整个项目的设计、桩基、土建、水电安装、钢结构、玻璃幕墙、精装施工任务等。



## 回首节日 回味余温

本报讯(通讯员 谢吉)第101届国际“三八”妇女节已经在一片欢乐祥和的气氛中落下了帷幕,但节日的气氛却余温未了,工作之余,女职工们还在纷纷回味交流着节日的点点滴滴,收到鲜花的,收到礼物的,收到爱心的,收到孝心的……似乎各种喜悦,都在这个节日里展现得淋漓尽致。

为了让公司全体女职工能有一个难忘的节日,在精工建设产业集团党委的关心和帮助下,集团公司以及集团团委也早早地联合策划了起来,经过充分讨论,决定让公司全体女职工能在今年的节日里能收到公司带来的物质和精神的双重关怀。

物质关怀。为了让女职工们不但自己能享受到节日的温暖,也能让家人共享到节日的喜悦,今年的妇女节礼物又再次以家庭为主题,那么送什么样的礼物呢?有的建议送家庭套餐的电影票,让各位女职工全家能有机会一同走进电影院,享受电影带来的乐趣;有的建议送健身券,让全家人体验全家健身的畅快;有的说送足浴券,让全家人享受足浴带来的放松,也有的说送压力热水壶,让全家人都享受生活的便捷;最后,还是决定送女职工们每人一只苏泊尔炒锅,因为民以食为天,妇女之所以能顶半边天,首先就因为他们顶起了家里的厨房,让厨房变成了家人肠胃的保姆,变成了家人健康的堡垒。于是,287位女职工在欢声中,纷纷领取了公司带来的物质温暖。

精神关怀。既然有了物质温暖,当然就少不了精神享受。为了能让女职工们送上一顿丰盛的精神大餐,集团工会、团委邀请了国际职业培训师、商务礼仪专家、心理咨询专家、国内第一位专注于员工职业素养提升研究的培训师——安妮老师来公司为女职工们讲授了一天的《上善若水——魅力女性》讲座。安妮老师以其多变的穿着打扮,向大家展示了女性的外在美,以其娓娓的声线,向大家道述着女性的内涵美,又通过课堂的演示和互动交流,与大家分享着女性如何塑造和展示自身的魅力。同时,安妮老师与大家分享了女性如何保持一份充满魅力的身材,如何保持一份长久的健康,又如何将自己的智慧和魅力融入到家庭生活中去,营造一个温暖幸福的家庭。80多位女职工济济一堂,在聆听安妮老师魅力讲座的同时,无不享受了一顿魅力无穷的精神大餐。

回首节日,回味余温,在第101个妇女节结束的同时,我们相信,明年的妇女节,公司的女职工们将更加期待,更加的温暖,也将更加的难忘!让我们共同祝愿全公司的女职工们:身体健康,魅力四射,合家欢乐!

## 管理视窗

前言:精工企业文化中的人才理念是适合的就是最好的人才,依照这项人才准则,精工培育了一批又一批的人才,那怎样的员工才是适合的呢,我们一起来探索。

把合适的员工放在合适的岗位上几乎是每一位企业管理者都经常挂在嘴边的一句话。仔细分析,这句话包含两个方面的内容,一是“因岗选人”,二是“量才用人”。“因岗选人”是指企业在进行人员招聘和选拔的时候一定要根据岗位的要求去选择,也就是说我们需要什么样的人才就选择什么样的人才。“量才用人”是指企业要根据人才的实际情况、特点及能力水平,将其放在合适的岗位上。

“因岗选人”及“量才用人”说起来很简单,但真正做到是很难的。负责选人、用人工作的管理人员稍有不慎或者其主观性稍强一些,就会产生用人的偏差,也就是“把不合适的员工放在了不合适的岗位上”。把不合适的员工放在了不合适的岗位上,具体有几种表现,首先是所选人才的实际素质与能力高于岗位要求。这会造成员工工作的不安心及人力资源的浪费、人力资源成本的提高;其次是所选人才的实际素质与能力低于岗位要求。这种情况会造成工作无法开展或工作难度加大、培训成本提高等现象;再次就是把适合“此”的人放在了“彼”岗位上。这种现象同样可能造成工作无法开展或工作难度加大、人力资源浪费、人力资源成本提高的情况。

由此可见,企业在用人的过程中,“把合适的员工放在合适的岗位上”的确是十分重要而且是有难度的,是值得企业管理者认真对待的。其实,不管是企业管理或者其它任何领域如果遇到难点,一般都是我们对构成问题的各个因素把握不准,要想消除问题的难点就必须从熟悉与理解构成问题的各个要素入手。针对“把合适的员工放在合适的岗位上”这一问题,就某一岗位或某一企业,什么样的员工才是合适的员工是这一问题的关键。企业的管理者如果真正把握了属于自己的企业、部门或岗位来说,“什么样的员工才是合适的员工”这一关键,其在选人、用人过程中就能得心应手,“把合适的员工放在合适的岗位上”也就不是什么难事了。

到底什么样的员工才是合适的员工呢?根据我自身的管理实践,我认为要从以下几个方面考察:

### 1.做什么的就要会什么

“做什么的就要会什么”是针对员工的基本技能而言的,说白了就是卖油的要懂油、卖醋的要懂醋,裁缝要会做衣服、铁匠就要会打菜刀……至于其技术精到什么程度就要根据企业及岗位的要求而定了。任何一个企业在进行人才招聘和人员配置的时候,首先考虑的因素就是员工的专业技能问题,大家都希望招聘、录用那些在相同工

## 什么样的员工才是“合适的员工”?

作岗位上有一定工作经验的人。因为这样企业不仅能够省掉很大一笔培训费用,而且新招人员可以迅速进入角色,以提高企业运作效率。

员工的基本专业技能包括两个方面,一是具备相关的知识;二是具备相关的技术及实际操作能力。前者强调的是理论,后者强调的是动手能力。光有理论而不懂实际操作的员工对企业来说其作用是不大的。如我们要请一位绩效管理主管,他讲起理论来头头是道,但具体绩效管理应该从哪里入手都不知道,这样的员工只能给企业添乱。不需要懂得理论就能实际操作的,都是一些技能简单的岗位。

随着市场竞争的日趋激烈,对员工的基本素质与技能要求也越来越高。许多岗位不仅要求员工具备基本的专业知识与技能,而且还要掌握相关纵向及横向的知识与技能。如一个优秀的销售人员不仅要懂得自身产品的物理性质,而且要对本产品及同类产品有着更深刻的、更系统的了解,使客户通过你的介绍不仅能够了解产品的物理特征,而且更了解产品在物理特征之后的优势与卖点,还要了解自己在购买了你的产品之后能够带来的好处及收益。能够做到这些你还不优秀销售人员,一个优秀的销售人员还要能够切实把握客户的兴趣、爱好,并能迎合客户的这种兴趣与爱好,以赢得客户对你的信任与好感。当然,这种兴趣与爱好首先要是健康的。

在各种媒体及街头广告中,我们经常可以看到这样的招聘启示:XXX公司招聘XX岗位人员,要求XX学历以上,对XX年工作经验……其实这就是对应聘人员基本工作技能的一种要求。用人单位认为学历及工作经验是形成员工基本工作技能的首要条件,便以此作为衡量员工工作技能高低的标准。殊不知员工的基本工作技能虽然与学历及工作经验有着一定的关系,但学历及工作经验不能完全代表员工的基本技能,因而按这样的条件招聘来的员工经常会使用人单位失望。

每一个行业、每一个部门、每一个岗位都有针对已经进入或即将进入本行业、本部门、本岗位人员的资格要求,这种资格要求包括进入本行业、本部门或本岗位人员应该具备的基本知识及工作技巧。这些必备的基本知识与工作技巧往往是非常具体的,明确说明了进入该岗位的人员需要懂什么、会什么。假如我们在员工招聘时以什么学历、会什么代替XX学历、X年工作技能,其实际效果会好得多。

从上面的分析我们可以看出,一个真正适合本岗位要求的基本工,

首先要具备本岗位工作的基本技能,并能在具体的工作过程中不断地提高这种技能,否则就不可能成为本岗位合适的员工。

### 2.做什么的就要像什么

如果我们站在大街上观察路上的行人,许多时候我们都会对一些行人所从事的职业或身份作出准确的判断,如这个人是银行工作人员;那个是学生;边上这个是教师;天桥边上那个可能是小偷……因为在他们的言行举止、穿着打扮、神态气质等方面处处体现着他们的职业或身份特征。这就是我们所说的“做什么的就要像什么”,换句话说就是一个人的“职业形象”,当然一个人的职业形象特征还包括其它几个方面的内容,工作方法及效率、沟通协调能力和耐心,总之为一个真正适合本岗位的员工,其职业特征是贯穿于他的一言一行、一举一动当中的,只有这样他才能完全融入自己的职业群体当中的,也只有这样他才能为大众所接受。如一个保险公司的业务员穿着跳街舞的服装去拜访客户,客户会对他产生信任感吗?一个脑外科专家处处表现出风风火火、毛手毛脚的性格特征,患者敢让他做手术吗?一个说话结巴的人能当律师吗?……可见“干什么的就要像什么”的职业身份特征对于一个职场中人来说是十分重要的。

一个人要想成为某一职业群体当中的一员,就要从以下几个方面训练、规范自己,使自己逐步具备所从事行业的职业特征,这是至关重要的。我们所说的“几个方面”包括:衣着、谈吐、举止、工作方法及效率、沟通协调、行业礼仪、职业装备等。这是构成一个职业特征的要害,也是“做什么的就要像什么”的关键。

### 3.做什么的就要谋什么

“做什么的就要谋什么”是就员工的工作态度而言的,一个人即使具备了某一行业、部门或岗位的基本技能,也具备了相关的职业特征,但总是不把心思放在本职工作上,身在某一岗位,今天想着炒股,明天想去炒房,后天觉得黄金要涨,后天又对期货产生了兴趣,这种三心二意、见异思迁的工作态度永远都不可能让你在本职工作方面有所成就。只有用心于本职工作,你才有可能在本行业、本部门或本岗位出类拔萃的可能。

现代社会是一个丰富多彩、诱惑充斥的社会,浮躁的社会心态使每一个人都蠢蠢欲动,对个人现实状况的不满几乎成了普遍的现象。从某种程度上讲,对现状的不满正是发展动力产生的源泉,但人们追求发展的方式不是脚踏实地地做好本职工作,充分发挥自己的优势,使自己在不断发展中逐步

提高,而是东一箩筐、西一箩筐,这山望着那山高,把自己对现实状况的不满表现在对现实工作的不满足方面。于是,在三心二意及跳槽来去中逐渐耗尽了青春,最终真的无所建树了。

古语说:三百六十行,行行出状元。其实这状元就出在“用心”二字。同样是街边擦皮鞋的两个人,一个人擦出了一个全国性的连锁皮鞋服务机构,另一个则连温饱都解决不了,其关键也在“用心”二字。创业成功的擦鞋匠每天都把心思放在了客人的皮鞋上,他所考虑的是如何能把皮鞋擦得更好、更亮,如何能把皮鞋保养得更好,如何能让人们的皮鞋穿得更舒服等等;而那个连温饱都解决不了的擦鞋匠的目光往往在流光溢彩的车流中,花花绿绿的人群中、高高低低的楼群中、琳琅满目的商品中,甚至姑娘们漂亮的脸蛋儿上。

做什么谋什么,用心于本职工作不仅会使你的工作成绩得到认可,也可以大大激发你的创造力,同时使你的实际工作技能不断提高。随着你自身技能及水平的提高,你获得更高、更好职位才能成为可能。现代社会充满了竞争,竞争在给每一个人带来机遇的同时也带来了危机,用心工作是抓住机遇、避免危机的最好办法。

### 4.做什么都要有“德”

“做什么都要有‘德’”,这里指的是职业道德。古往今来,各行各业都有本行业从业者应该遵守的道德标准,这种道德标准就是“职业道德”。如“救死扶伤”的医德;“教书育人”的师德;“诚信为本”的高德;“为人民服务”的官德等等。虽然人们普遍认为当今社会是一个职业道德缺失的时代,医生看钱治病、教师因钱施教、商人以奸为荣、官员贪污腐败等现象层出不穷,但这毕竟是社会转型期出现的特殊问题,而且不是普遍问题。相信政府的努力及国民的支持下,这种所谓的“道德缺失”的时代必将成为过去,职业道德和社会道德将重新回到到每一个行业的每一位从业人员身上,职业道德仍将是衡量一个人是否适合一项工作的重要尺度。

以上我们从四个方面分析了到底什么样的员工才是一个企业或岗位最“合适”的员工,管理者只有真正了解并理解了这几个方面的内容后,并以此作为评价、分析的依据,“把合适的员工放在合适的岗位上”才不会成为一句空话。而且,作为企业的管理者在日常的管理工作中也必须时时以此作为尺度,对照自己的工作行为和为人,首先要使自己成为一个岗位合格者,并以身作则,为自己的属下作出表率。只有这样,一个蒸蒸日上的无敌团队才能真正建立起来!

## 城中村改造再迈大步 江家楼组团开工建设

本报讯(通讯员 楼近月)2月22日上午,由绍兴绿建承建的绍兴市越城区江家楼城中村改造二期工程开工,市委常委、常务副市长陈长兴,区领导施淑汝、章长胜、赵国苗、陈大平等出席了开工仪式。

江家楼组团项目是市三年建设计划重点项目,改造总用地面积15000平方米左右,按照“土地公开出让、安置房及村集体商业用房回购”的模式组织建设开发,于今年1月初顺利完成土地出让工作,初步形成了江家楼改造模式,为城中村改造提供了有力的借鉴参考。

据悉,此次开工建设的江家楼组团项目,秉承了高起点、高标准的原则进行规划建设,着力体现现代化、智能化、人性化和人性化,将努力安置村民营造一个高品质的居住环境。

公司董事长孙国君发表了热情洋溢的讲话,对江家楼项目的开工建设充满信心,一定保质保量保进度完成项目,给大家交上一份满意的答卷。

最后,在一片欢腾声中,陈副市长宣布“城中村改造江家楼组团开工”!

## 佳宝新纤维差别化产品 “攻坚战”正式打响

本报讯(本报记者 林慧)“差别化、低成本”是佳宝新纤维2011年的战略目标,为保障这一目标的圆满实施,佳宝新纤维集团的高层领导们分两次邀请东华大学的教授召开佳宝新纤维集团2011年差别化产品研发与生产对接会。针对公司设备技能及新产品研发等方面开展专项讨论,从而进一步拓宽研发路径,提升公司研发水平。

12月29日的首次会议中就公司提出的品质提升与优化攻关、专利项目等课题开展了针对性的讨论,经过长达3个小时的分析和讨论,确定了2011年佳宝新纤维集团产品品质提升、新产品研发项目与优化攻关3项课题及2011年专利项目的准备方向,同时要求各相关人员在会后落实初步方案,在第二次会议上进行讨论和落实。

2011年1月28日,为了确保公司2011年差别化产品的落实,东华大学与公司总经理何伟、副总经理兼总工程师向峰、副总经理钱龙飞等共20余人召开了第二次专项会议。会议就12月29日第一次对接会所确定的议题,采取分组讨论的方式落实具体的研发和生产实施细则。其中马海生产区为一组讨论差别化生产实施细节的讨论,研发和落实,高仿真生产产区为一组主要讨论差别化产品的具体生产与销售实施方案的研讨和落实。经过长达4个小时的专项研讨,公司高层领导与东华大学教授分别从前期市场调研的准备、项目具体实施计划与进度等方面达成共识并签订了书面合作协议。双方还明确了各项目的小组成员,各项目将从春节后有规模有计划的开展实施。

差别化产品的研发与生产对接会的成功召开将为佳宝新纤维集团2011年完成产品差别化和新产品的生产年度目标值10%打下坚实的基础,同时有助于进一步提升产能和优化产品品质,实现企业产品利润最大化,向公司2011年的“低成本、差异化”的战略目标跨出可喜的实质性的一步。

## 干部职责在我心

——记重钢制造公司车间大组长述职评议活动

本报讯(通讯员 谢洪翔)继推出生产管理干部述职评议后,重钢制造公司再次开展“如何做好车间大组长的述职”演说活动。本次活动旨在加强生产一线基层干部的队伍建设,充分发挥基层大组长的工作职责,保证各项生产管理的有序高效运行,同时选拔一批优秀基层储备干部。

活动首先由国内业务总部总经理楼宝良做总动员,他强调本次述职演说的背景与目的是明确大组长的职责,指出大组长不仅要成为一名出色的指挥员更要成为一名优秀的指导员,要学会做好思想工作,稳定员工是今年的头等大事;公司设立优秀大组长的评选是为了把优秀的大组长充实到管理队伍中来;同时通过述职也是大家互相学习,共同提高的一次机会。

本次活动共有35位大组长参加,围绕“如何做好车间大组长”,从“质量、准时、配套、成本、安全、人员管理”等方面采取哪些举措进行了精彩的述职演说,同时对公司及相关部门提出一些建议、意见和建议。

活动最后由制造管理中心、行政人力资源部、全体制造公司各车间主任、职能部负责人及以上人员组成的评委团对各述职对象的演说一一作了书面评议及口头点评。

在述职演说结束后,楼总对本次评议活动做了总结发言,他认为述职对象所阐述的举措与公司高层将对生产管理改革的一些思路不谋而合,通过述职对象朴实的语言、得当的举措,我们完全有理由相信大组长们能做的很好。通过这次活动,大组长们明确了方向,探讨了方法,只要认真真真切切地去落实,重钢制造公司将成为行业的标杆。大组长是团队建设的根本与基石,是承上启下的枢纽与节点,真正的英雄来自于基层一线,他提醒与会的管理者要从总结、提炼、把一些好的措施、建议制度化。相信2011年通过大家的有效落实与认真执行一定会成为硕果累累的丰收年。