



■浙企准字第A001号
■2012年3月15日
■第3期(总第290期)
■编辑部电话:0571-28118066
■编辑部地址:杭州市天目山路306号
■电子邮箱:hjb@hz-jg.com

杭州建工报

杭州建工集团有限责任公司主办

欢度
三·八妇女节

来连毛董事长在杭构公司2012年新春工作会、先进表彰会暨劳动竞赛动员会上指出,
2012年要——

向行动者致敬!

杭州建筑构件有限公司2012年新春工作会、先进表彰会暨劳动竞赛动员会于2012年3月1日在浙江饭店·天香楼三楼牡丹厅圆满召开。会议由公司党委副书记、工会主席王红霞主持。集团和杭构公司董事长来连毛出席会议并发表重要讲话。集团副董事长竺德明、总经理鲁润江,杭构公司总经理周永元、各位高层领导、各分子公司负责人出席会议,公司科级以上管理人员和各单位先选代表参加了会议。

公司总经理周永元首先在会上回顾了2011年主要工作情况;2011年内外部形势复杂多变,杭构公司在董事会的正确领导和集团的大力支持下,在逆境中夺取了丰硕的发展成果,公司三大产品产值、产量均创下了历史新高。公司以承包租赁方式经营杭州富丽建材有限公司创新经营模式,成立了杭州杭构物流有限公司以延伸产业链,成功完成外加剂独立法人企业“杭州构建新型材料有限公司”的工商注册,培育新的经济增长点,为企业未来发展做好准备。

技术创新上,2011年公司省科技计划科研项目《废弃混凝土再生利用产业化关键技术开发》顺利通过验收,与浙大建工学院合作开展了“附着式地铁管片生产工艺”项目的研发并拟申报省级工法,公司于2011年9月组建“聚羧酸高性能外加剂在商品混凝土中应用”科研项目组,外加剂新产品完成研发,进入市场推广阶段。公司科技创新成果不断涌现,核心竞争力获得增强。

2011年公司努力“强管理,堵漏洞,降成本”。对机关职能部门的优化重组,各分子公司抓以成本管理为



对2012年劳动竞赛进行了动员。

会议最后,来连毛董事长作了题为《向行动者致敬!》的重要讲话,对杭构公司近几年的工作进行了犀利、透彻的点评,并对杭构公司2012年工作提出了希望与要求。

在讲话的开篇,来连毛董事长就有力的指出,杭构公司要向行动者致敬!杭构公司要保持警醒,“动起来才能活”,“贵在行动”。杭构公司近几年来在生产经营和企业管理上取得了长足的进步,成绩很多,但不能满足。要学习美国GE公司前总裁的经营理念,要“永不满足”和“始终有危机感”。来董事长用一个生动的例子给大家讲述危机感的重要——非洲大草原上狮子与鹿分处于食物链的两端,却各有其危机感:狮子在想,如果我跑的没有鹿那么快,我就会被饿死;而鹿在想,如果我跑的没有狮子那么快,我就会被狮子吃掉。杭构公司如今既是强者,也是弱者。在品牌、技术和人员方面,杭构公司是佼佼者;但在管理方面却有些薄弱,所以必须时刻保持危机感。没有危机感,

强者也会变弱者;保持危机感,弱者迟早会变成强者。

讲到此时,来董事长向杭构公司与会人员提出一个问题:应对2012年的威胁与危机,你们都准备好了吗?

来董事长指出,前面各位老总和负责人的讲话很全面,有很多亮点,说明杭构公司确实在进步。但同时也

让人感到有些不安,因为大家在报告里反映了很多共性问题,但却缺乏个性的解决方案。这说明什么?说明杭构公司还处在比较被动的局面中,还是在被危机推着走。来一次危机,就在管理上精进一把。大家要想一想,如果以杭构公司目前的管理水平去管理五年前的杭构公司,那么杭构公司又是怎样一番精彩天地?所以,杭构公司要动起来,不能被问题追着跑;要主动选择一个标杆企业,主动地去寻求进步,主动地去改进管理,要狠狠地与自己的管理较劲!这是对杭构公司在2012年工作的总体要求。具体的,杭构公司要从五个方面落实:

一是要加强沟通。我们杭构公司的五家分、子公司各有特点,各有长处,却有点“老死不相往来”的意思,不交流不沟通,怎么能互相学习、取长补短?2012年,大家要多向兄弟单位吸取真经。

二是要抓成本管理。这是每次开会的重要主题,却还没有重大突破。

说到,要在各种细节上加强成本管理,即使只是换个更节能的电灯泡!这就是成本管理的要义。大家可以看看集团公司的成本管理,以前也是没有机手拎起来,经过这几年的管理创新和全面梳理,现在已经从点到面形成了较为完善的成本管理体系,也是因为集团一直在这方面动脑筋啊!杭构公司也好,任何公司也好,成本管理必须要突破!

三是要创新经营。杭构公司在营销方面是否有战略性的安排?我们有这么好的外加剂产品,我们有没有从战略的高度安排外加剂产品的营销?我们要创新经营手段,要善于使用公司业务中的荣誉、亮点和优势进行包装。目前来说,杭构公司的营销水平、技术手段都需要改进。大家要记住,无效的经营是负的经营!

四是要持续技术创新。这方面要做到“人无我有,人有我精”。如果杭构在技术上不具备核心竞争力,将在行业里无立足之地。现在业内对杭构还存有“敬畏”感,是因为我们还有这个优势。如何将这个优势发扬光大,打造为我们杭构的核心竞争力,我们必须认真思考。

五是要注重人文。杭构公司有特定的行业属性,有些工种处在高危高压的工作环境下,确实很难管理。但是要做强做大企业,离不开公司员工的真心投入。所以我们要注重人文,关爱员工,正确的教育和引导员工。这方面杭构五家单位中有做好的,大家要互相观摩,取长补短。

来董指出,杭构公司要立刻行动起来,抓住发展机遇,否则一旦错过极为可惜。

所以,请杭构公司动起来,我们向行动者致敬!(杭构公司 吕翔)

坚持创新 诚信务实 快乐工作

——集团召开2012年财务工作会议

新年伊始,集团财务部于2月24日上午在杭州建工集团九楼会议室召开了集团2012年财务工作会议。会议由集团财务部经理俞树法主持,董事长来连毛、总经理鲁润江、财务总监张娟婵到会并发表了重要讲话。集团本级及分公司财务人员以及集团下属子公司主要财务人员参加了会议。

会上,杭安公司财务总监宋桂芳、杭构公司财务总监韩永坤以及集团资金计划和审计法务部负责人先后对所在部门和子公司2011年度的财务工作及2012年的工作思路做了总结发言。集团财务部经理俞树法重点就广厦“管控红线”要求及财务人员岗位职责进行了解读。

集团财务总监张娟婵结合新春工作会议精神,对2012年财务管理提出要求:要贯彻来连毛董事长在机关管理员工大会上提出的“三新”理念:即新的挑战、新的模式、新的角色,要求财务人员要用自信、阳光的心态来工作,不悲过去,不叹未来,心系当下,并根据来连毛董事长从战略角度提出的“保持良好的工作态度,坚持创新的理念,发扬诚信至上的良好传统”的理念,要求集团财务从战术层面做好以下工作:一要严格执行管控红线,严格执行货币资金管理制度;二要全面执行资金管理工作;三要按时完成财务分析工作;四要继续做好财务、审计联合巡检。

集团董事长来连毛做了重要讲话,为财务人员今后更好的开展工作指明了方向。来董事长以马英九的家训“有原则不乱,有计划不忙,有预算不穷”开场,就财务人员“怎样做好财务工作”提出了要求。来董事长说,财务人员首先要充分认识财务工作的重要性。财务人员在工作中,要做好自身工作的角色定位,把握好各方面关系,确实发挥财务工作的重要作用。其次,财务人员要切合企业发展创造性地工作。施工企业的财务管理人员,要根据外部形势的变化和企业发展情况创造性地工作,要跟上形势,要有创新,工作才能出彩。再次,财务人员工作中要处理好两个关系。一是全局与局部的关系。财务人员要记住,各项工作要按照各自公司的管理制度,对大股东负责,有想法意见要及时沟通,但一旦形成决议,必须无条件执行,坚决不能出现触犯管控红线原则底线的事宜。二是服务与监督的关系。管理的方式是多种多样的。管理过程是发挥创造性、讲究艺术性的工作,能让对方接受的管理才能真正到位。

来董事长最后强调,财务人员要提高素养,把“忠诚与朴实”作为财务人员的原则底线;把“干练稳重”作为财务人员的处事风格,贯穿“快乐工作”的阳光心态,更好地发挥财务人员在企业管理中的重要作用。

(财务部 潘奇观)

3月6日,集团党委召开2012年党建工作会议,会议由党委书记郑卫平主持,杭安、杭构党委书记和各子、分公司党组织负责人参加了会议。

会上,郑书记对2012年的党建工作做了部署,新的一年集团党委将继续以“解放思想、创先争优、科学发展”为总载体,根据董事会对企业发展的定位和阶段性要求,紧紧围绕“落实调整,优化结构、深入挖潜”的总体思路,以企业文化建设为依托,充分发挥党组织核心保障作用,着力提升企业核心竞争力和团队执行力,努力实现员工素质、工程质量、管理效益、发展实力的再超越,争取以优异业绩迎接党的十八大胜利召开。

为了更好的改善工作,郑书记从五个方面对党建工作提出了新的要求:

一、要认清新形势,落实新任务,为实现集团新的经营发展目标奠定坚实的思想基础。所属各级党组织要认真组织学习贯彻新春工作会议精神,特别要贯彻落实集团公司“十二五”发展战略规划的学习和宣贯工作。要着力营造激励斗志、克难攻坚、团结进取的良好氛围,全力确保集团董事会以及经营班子确定的经营发展规划目标和任务的圆满完成。

二、要加强基层党组织建设,深入搞好创先争优活动,为推动企业科学发展保驾护航。各级党组织要切实按照“围绕中心、助推发展”的要求,深化创先争优活动,要通过深入开展“学习型、服务型、创新型、廉洁型”党组织建设,进一步提升基层组织的创造力、凝聚力、战斗力,使

基层党组织和党员真正成为推动转型升级、创新发展的创造者、服务者和引领者。要进一步发挥“党员先锋工程”、“先锋岗”的内涵,努力形成“从严治党保先进、同心同德促发展”的生动局面。激励广大党员和全体干部、员工以更加昂扬的精神风貌和出色的工作成效,迎接党的十八大胜利召开。

三、要切实抓好企业文化建设和精神文明创建,努力构建和谐社会、和谐企业。要结合集团制定的企业文化战略,努力做到“四个坚持”:坚持与时俱进、服务大局;坚持以人为本,心系职工,努力提高思想政治工作的针对性,把解决思想问题与解决实际问题紧密结合起来,充分体现党建思想政治工作的人性化和亲和力;坚持求真务实,把现代企业文化建设和管理理念,全面融合到对员工的培养、教育之中;坚持有计划地开展“六有”、“三多”、“三好”活动,即有追求、有理念、有活动、有故事、有典型、有品牌;文娱活动多、沟通联系多、正面宣传多;员工风貌好、工作作风好、公司形象好,有效促进集团文化建设再上新台阶。各单位党政工团要通力合作,使文明施工、标准化管理、绿色环保、安全生产、综合治理等工作取得更好的成绩。要继续参与全市创建和社区共建、“春风行动”、扶贫帮困、结对共建、志愿者服务、《公民道德建设实施纲要》的宣传落实以及“六五”普法等活动,在努力构建社会主义和谐社会的大环境中展示杭州建工的文明单位新形象。

四、要加强对工会、共青团等群众组织的领导,努力开展党

群共建活动。工会要围绕集团发展目标与和谐企业建设的要求,积极参与“企业社会责任建设”,以及安全生产、劳动保护检查、考核、评议工作,并继续开展相应的竞赛等创建和“连心桥”活动,依法维护员工的合法权益,稳定员工队伍。要有计划地组织开展体现团队精神的文体活动,丰富和活跃职工文化生活。团委要根据青年特点,及时了解和掌握青年的思想状况,配合做好向党组织推荐工作,开展“增强团员意识主题教育”、“青年文明号”、“青年自愿服务队”等活动,号召青年团员积极参加社会公益,以及企业文化建设等活动。

五、要坚持党要管党,从严治党。要切实加强党风廉政建设。各级党组织要充分发挥纪检组织和员工群众的监督作用,要以开展廉洁文化建设为载体,重点加强各单位经营班子建设,强化班子成员的行为规范;深入开展党风廉政教育和反腐败斗争的形势教育,使各级党员领导干部牢固树立正确的人生观、价值观、权利观;深入学习贯彻党员干部《廉政准则》,开展廉政诫勉谈话制度,公示制度,进一步强化党内监督,纪检组织要配合有关部门加强对重点单位、重点项目、重点岗位的风险预警和事中风险防范与监督,及时配合做好党员干部的离任审计工作。要进一步做好群众的来信来访工作,要研究新情况,探索新办法,开辟新途径,为创造良好的企业内部环境,加快企业发展,实现企业各项目标发挥好保驾护航的作用。

(综合办 徐虹霞)

开拓党建工作新局面 为企业发展保驾护航
——集团党委召开2012年党建工作会议

鞍山市建筑业协会高忠良会长一行莅临集团考察调研



3月5日上午,辽宁省鞍山市建筑业协会会长高忠良、市建筑业管理处副处长尤卫国等一行莅临集团考察调研。浙江省建筑业协会赵如龙会长出席了调研会,集团董事长来连毛,总经理鲁润江等高层领导参加了调研活动。

调研会上,集团副总经理郑肖辉就企业的基本概况、经营分布情况和企业的管理工作做了介绍。双方还就感兴趣的话题,如在建项目管理模式、项目劳务分包管理、企业如何实施“走出去”战略等方面的问题进行了深入交流和探讨。

座谈会上,鞍山市建筑业协会高忠良会长对集团改制以来,尤其是三届董事会换届以来的

发展给予了高度评价,认为杭州建工发展速度快,管理规范,具有典型性,很多改革发展过程中总结出来的经验,值得鞍山有关建筑业企业学习借鉴。他希望集团加强与鞍山市建筑企业加强联系,互帮互助,共同发展。

浙江省建筑业协会赵如龙会长也莅临调研现场,对高会长一行的到来表示了热烈的欢迎。赵会长对杭州建工近几年的经营管理业绩和取得经验做了充分的肯定,同时表示期待今后与鞍山市的建筑企业加强交流与沟通,带动两个城市建设的整体发展。

(本报记者)

集团召开2012年度“保安全”、“平安工地创建”工作会议

为切实做好集团2012年度安全生产及“平安工地”创建工作,全面贯彻市安监站、市城投公司有关保安全责任书精神和“两保一优”工作要求及工会劳动保护、安康杯活动、平安工地创建,3月7日上午,在集团九楼会议室召开了2012年度“保安全”、“平安工地”工作会议。会议由安全管理处处长金逸敏主持,集团总经理鲁润江、副总经理楼新安、党委书记郑卫平、工会主席薛泉林等高层领导出席了会议,在杭项目部安全员、各分公司安全科长参加了会议。

会上由集团优秀安全员介绍创市级标准化工地的经验,并对市安监站、市建委下发的最新文件,如《关于开展2012年度桩机、深基坑及基础工程施工质量、安全大检查的通知》(杭建监总〔2012〕16号)、《关于开展建筑施工特种作业人员持证上岗情况专项检查的通知》(杭建工发〔2012〕62号)、关于印发《杭州市建设工地民工学校管理办法》的通知(杭建宣发〔2012〕32号)等进行了学习,并重点对市城投集团章维明副总经理在系统2012年度“两保一优”暨综治工作会议上的报告精神进行了宣贯,同时对集团2012年度“两保一优”安全精细化管理方案编制做了主要说明,并对要点做了详细的解读。

与会的分管领导就企业安全生产工作分别讲话。集团工会主席薛泉林针对2012年的安康杯活动做了安排,要求与会人员在安全生产的同时,更加不能忽视施工人员的生命财产安全。集团副总经理楼新安在讲话中表示,新的一年要营造更加良好的安全氛围,重点要做好以下几点:重点做好“保安全”工作,确保不发生安全事故;做好“创新化”工作,加强服务指导,提高标化工地的创

(工程管理部 赵云杰)



“连心桥”

“喜迎党代会、共谋新发展” ——“连心桥”活动圆满结束

2月下旬到3月初,党委联合工会通过OA系统“连心桥”的平台,开展了以“喜迎党代会、共谋新发展”为主题的建言献策活动。活动根据杭州市委、市城投公司迎接市第十一次党代会的相关通知精神,动员党员群众为促进杭州市的品质城市建设、使党代会的各项决策更加符合科学发展要求,就杭州市应该确立怎样的发展定位,目标和战略;如何调整产业结构;如何健全公共服务体系;如何解决群众关注的热点难点问题、促进民生持续改善;如何提升城市宜居程度;如何创新社会管理、促进社会稳定和谐稳定;如何建设文化强市;如何推进学习型城市建设;如何提升

市民道德、科学文化素质;如何加强法制建设、国际化城市建设、党的先进性建设等提出自己的建议。

本次活动有24位员工参加,党办每周将他们的建议上报城投公司。党委书记郑卫平在讨论区留言说:这次活动得到了各基层单位(部室)的积极配合,更得到了员工们的支持并参与,至今已有二十多位员工直接参与,提出了许多好的意见和建议,其中不乏极具创意、极贴民心的“金点子”。在此,代表活动主办方和集团党委、工会一并表示衷心的谢意!现已将上面22项提案上报了上级党委并转市党代会。

(徐红霞)

图片新闻



3月8日上午,遂昌县人民法院审判用房工程施工合同在遂昌县人民法院会议室举行了合同签订仪式,遂昌县人民法院

院长张晓法、集团总经理鲁润江分别代表双方在合同上签字。

遂昌县人民法院审判用房项目位于下杭山原纤维板厂,平昌路南侧,检察院及技校大楼东侧,规划总用地面积10233平方米,地上总建筑面积14328.7平方米,工程总造价3600多万,主要建设内容包括审判法庭功能用房及相关配套服务设施,是遂昌县的重点工程。

此次合同的签订,为集团开拓丽水市场奠定了基础。杭州建工将精心组织,科学管理,调动一切资源建造一流的精品工程,与遂昌县人民法院共同发展,谋求双赢,为遂昌县更好更快的发展贡献自己的力量。



近日,杭州市城市建设投资集团为了贯彻落实科学发展观,进一步增强“为民”的服务理念,开展了西湖文化广场“学雷锋”为民服务活动。

3月13日上午,市公司系统各单位服务队至西湖文化广场布置展台,各种服务项目一应俱全,如公交卡办理,管道煤气开户,发放公交、供水、供气、清洁直运方面的宣传资料及受理公司系统相关咨询。杭州建工特别制作了企业宣传展板和服务项目桌签,积极派出技术质检部、工程部等三名员工开展了“房屋工程质量咨询”的便民服务活动,解答了市民有关房屋质量、保

修、结构裂缝等方面的疑问,对企业形象进行了很好的宣传和展示,得到了广大市民的好评。

沟通得共赢 携手创和谐

——来自杭安公司杭州东部国际商务中心二期项目工地的报道

进入施工大门,机声隆隆,施工现场一片忙碌景象。由杭安公司夏光义项目部负责施工的东部国际二期安装工程位于下沙经济技术开发区,建成后将成为商业、行政中心。此项目自2010年1月20日进场施工以来,经过项目部两年多的施工,现已进入了冲刺施工阶段,施工人员达到了130多人。

根据业主要求,项目部将在今年9月底前完成水、电、风系统的调试,并交工。目前,装修、弱电等各施工单位相互穿插,施工面广,人员复杂,设备产品的保护及协调施工显得尤为重要。项目部施工人员积极与各施工单位沟通协调,互相配合、相互合作,在保证质量按施工计划节点完成任务中得到了共赢。

施工中,项目部秉承携手创造和谐项目部的项目文化,不论是在工作中,还是在生活中,都能真正从内心为施工人员着想,为他们办实事。在确保施工人员工资按时足额支付到本人的情况下,还通过标准化管理施工现场,为他们营造一个安全、舒适、温馨的作业、生活和学习的“家”。如,项目部非常重视安全生产,每周召开一次管理人员和施工一线员工参加的安全生产会议,并定期检查施工人员的宿舍卫生和安全用电等。

沟通得共赢,携手创和谐。全体施工人员将不负所望,努力工作,一定能向业主交上一份满意的答卷。

(杭安公司 周李峰)

集团造价咨询分公司举行品茗软件技术培训



本次培训特别邀请到品茗软件专业讲师黄琦作为主讲,主要针对品茗最新版本预算软件的安装、界面操作、软件高级应用技巧及软件常见问题解答等进行了讲解,同时结合实际工程对上述功能进行了逐一操作和应用。整个培训还穿插了互动交流,在场的品茗软件研发工程师认真听取了大家对软件功能的更多需求,表示将会根据需要对软件进行调整,相信软件的进一步研发对加强工程的成本控制、提高分公司预算人员的投标报价水平、项目决策、二次预算等工作能起到很好的推动作用。

通过培训,员工们对预算软件有更好的认识和提高,更熟练地掌握了软件的应用,提高了工作效率,为增强公司的市场竞争力打下了坚实基础。

(造价分公司 颜爱华)

2011年是杭州建工“十二五”战略规划的开局之年，也是超越自我，取得历史新突破的一年。面对国家对宏观经济的调控等严峻的外部环境下，集团公司财务工作牢牢抓住提升盈利能力与防控财务风险两条主线，在优化管理、降低成本、提高效益、控制风险、打造金融平台等方面，做了大量卓有成效的工作，确保了集团公司生产经营的稳定局面，圆满完成各项经营目标。

为了使集团2012年的财务工作更上一个新的台阶，现将某集团董事长朱连毛在新春财务工作会议上的讲话录音全文整理如下，希望全体员工能认真学习并领会朱董事长讲话的精神，保持良好的工作态势，坚持创新的理念，发扬诚信至上的良好传统，有针对性的做好2012年的各项工作，促使工作跃上新台阶。

财务，是企业中举足轻重的一项工作。在场济济一堂的专业财务人员很好地体现了这一点。最近，公司一直在落实有关财务的业务工作。今天我主要围绕“怎么做好财务工作”，提出四方面的建议，大家做个参考。

一、财务工作者要认识到其工作的重要性

从理论方面说，财会财务工作与任何学术一样。那财务工作的重要体现在哪里呢？我可以引用马英九先生的家训：有原则不乱；有计划不忙；有预算不穷。虽然只是家训，但将其用于企业，甚至国家也有其直接的、可操作的指导性。何谓有预算不穷？是指在同样的基础、载体上，做好了预算工作则不穷。作为施工企业，财务工作是各项管理工作的重组成部分之一，最能体现公司内在的管理水平。这好比电视机由多个部件组成，财务就如最直接的屏幕，电视机内部机件是否正常运行，屏幕均能直接体现，而这里财务运作产生的效益还未提及，因此，财务工作的重要性大家可想而知。

二、财务工作要切合实际形势、企业的发展

在形势方面，对于施工企业而言，财务工作是否一成不变呢？从狭隘的角度来说，没有变化，因为成本核算没有变化；从较广的角度来说，发生了很大变化。首先，目前国家对施工企业税法的要求，相对于公司五年前对税务的筹划、发票的要求，成本核算的规范等方面，要求日趋严格，在场的工龄五年以上的财务工作者都清楚这一点，公司的税务管理方面仍需加强。其次，从企业内部管理来看，之前仅汇报数据，上交管理费即可；现在从工程的核算方面来看，低标中标情况、BT项目、大额度的垫资项目、核算的现状动态等状况均发生了很大变化。该变化体现在，工作量增加了多少，对工作质量的要求提高了多少。在此把工作属性再强调一下，财务曾因特定期管理工作者发生偏差，对具体状况未能做到心中有数，这是不正常的。因此，必须明确工作属性。财务是核算部门，成本的监控部门。作为施工企业，集团运作了40余年，不可避免会出现一些问题。按2011年的状况来运作，财务才算真正回到本职工作。因此，财务管理的工作要根据国家形势、企业发展来不断调整，完善各项工作。那么我们2012年该做什么呢？俞经理和张总监部署了2012年的财务工作，服务第一线的理念是正确的，动态的服务过程当中还要加以调控。在此基础上，把有效的资源匹配整合创造经济效益。财务人员都清楚，经济效益因资金周转次数而异。因此，必须创新，与形势同步，才能使财务工作不落伍，才能在2012年的工作中出彩。

三、处理好两个关系

财务工作是管钱的，如何管好钱？如何用好钱？若没有悟性，财务工作是做不好的。

(一)全局与局部的关系

大的来说，集团公司的全局与杭安、杭机、广通劳务是局部的关系。小的来说，杭安、杭机与各自下属公司均是全局与局部的关系。过程中，往往会出现指挥不合理的状况，这是悟性不高的体现，通常会出现偏差。财务人员要记住，我们是一个“大家”。我们要对企业的股东负责。财务人员各项工作要按照各自公司的管理制度执行。那对股东负责体现在哪里呢？这就是当中的原则及基点问题。工作过程中，有想法、意见要及时地反馈、沟通。但是，一旦股东定下来的，必须不折不扣地执行。这便是局部对全局的负责。何谓全局与局部？皮之不存，毛将焉附？这是辩证的、相辅相成的关系。在农村大家庭中，几房、甚至三、四代不分家住在一起，他们能和睦共处，正是因为局部服从全局的哲学道理。为

何在不分家的状况下，他们能过得如此好？又为何有娶妻之后要分家的状况？因为局部的利益受到了侵害，个人权益不同，生活水平却一样。这是深层次的道理，希望大家更好地理解决。世界上没有绝对的公平。如杭机有建工混凝土、建工建材等。也许在承担责任方面，建工建材起到了中流砥柱的作用。为什么呢？因为建工建材是杭机公司今后发展的重大载体；但是经济效益、局部贡献方面，也许有几家公司会突出一些。当然，这是有原因的。若在农村长房，条件较好的家庭，不能做到局部服从全局，这个家庭必定会出状况，这个团队也会出状况的。

(二)处理好服务与监督的关系

这是很奥妙的哲学关系，适用于任何工作。财务工作中若存在偏差，通常管理工作仍在进行，却只是管理财务，并未处理好服务与监督的关系。何谓管理呢？比如作为董事长，我的管理方式是多种多样的。一些

领导因为自己是管理者，管理方式只是一味地训话。但在我认为，大家都是成年人，要理性地分析问题，要营造一个相对适当、快乐的工作环境，保持心情愉悦。西方的管理方式与东方的管理方式不一样，理念也不同。西方管理是高压的、制度的、权威的。不能从刚开除，没有沟通的余地；东方管理的方式，是仁慈的、以德的、宽松的。当然，无所谓谁对谁错，关键是适应与否。对施工企业来说，如何管好财务，首先就要处理好服务与监督的关系。正如张总监所说，对于管控红线必定是有要求的，必须要有正确执行的悟性。那么用什么方式来处理问题呢？管理要有创造性、艺术性，你的职责赋予了你管理的权力。但是如何管理呢，具体情况因人而异。若管理过程中只遵循制度，处理方式不妥当会处处碰壁。我曾跟

张总提到，财务工作要管好钱，但是同时也要做好服务，在原则底线的基础上，与对方交朋友。如今，大家已成为朋友，原则韧性到目前为止仍未变过，严格按照公司制度执行，只是用一种比较稳妥、艺术的方式去解决问题。若遇到事情比较困难，可与对方解释公司制度要求，本着服务的态度调节事项以达成共识。同志们，这就是服务，这就是艺术，需要悟性来解决、落实这项工作。项目经理，是要本着利益最大化的，这要求我们要本着服务的态度，严格按照制度展开工作，才能经得起考察，包括财务工作也是一样的。那么如何开展服务工作呢？其中自有奥妙。在此，一两句话也讲不清楚，需要注意的是，处理服务与监督的关系，关键在于悟性。就个人而言，女人有女人的柔情，通过柔的方式；男人有男人的豪气，饮酒叙旧中，随机应变，皆有可能解决问题。

四、财务人员要提高自己的素养

同志们，财务工作不是任何人都能胜任的。从事财务工作的人员不说是人中精英，也至少在人群中属于中偏上。我不是财务专业的，对于财务方面并不精通，但是工作中又需要深入了解财务工作，因此，就该方面而言，领导的工作很复杂，不容易。整个杭建集团有上千员工，财务有多少人？干部有多少人？财务人员占了多少的比例？纵观各大型企业，如世界五百强，或国内五十强，做财务出身的老总是否出彩！因此，各位要充分认识到，你们在这个行业是当之无愧的。至于大家能不能达到这个标准呢，我现在不敢妄加评论。或许在不远的将来，你们可能会达到。在这里，我强调一下作为财务工作人员需提高自身素养的几个方面。

(一)忠诚朴实

这是成为一个财务工作者所必

需具备的。何谓忠诚，不是简单的听领导的话就是忠诚，这是错误的理解。从事财务工作有其原则底线：什么可做，什么不可做；什么可说，什么不可说。何谓朴实？不夸张的说，一百个人坐在一起，五分钟之内，我便能判断出哪些是财务人员，因为财务人员带有其工作的习性。这是在座的每一位，现在以及将来都会碰到的问题。除非你不从事财务这项工作。即使不从事这项工作，忠诚度与你的生活、工作还是息息相关的。

(二)干练稳重

一旦选定了财务行业，就必须按该行业的要求来磨练自己。干练稳重内敛，是财务人员常年修行的一种内功。如俞经理从事财务工作这么多年，平时不苟言笑，稳重内敛，其内功相当深厚。言多必失，因此，干练稳重，是财务人员所必需具备的一种素养。

(三)快乐工作

为何要快乐工作呢？财务人员通常会因为其工作的特性而影响性格。因此，在我看来，应该快乐地工作，尤其对财务工作有很强的指导性。那么快乐工作是什么呢？我曾看到过一个案例，财务部门招聘财务人员，有三位水平相当的候选人竞选主管。部门将三人分别封闭地安置在没有网络、没有电话，其余设备齐全的三个房间，并配有监控。第一天三位均正常；第二天甲正常，乙、丙开始烦躁；第三天，乙、丙对于现状是很烦恼；第五天，乙、丙精神均接近崩溃边缘。第五天宣布结果，甲竞选成功，因为他快乐，能调整自己。因此，工作快乐很重要，因为财务是项寂寞的工作，是耐得住寂寞的人从事的行业。在这个行业中，自己要把握好度，把心态调整得阳光一点，才有利于做好财务工作。具体财务工作，门外汉的我就不再班门弄斧了。我主要讲如何做好我们的财务工作，希望对在座的各位有用，或者对各位将来的工、生活方面有一点启示作用，那就足矣！

谢谢！

如何做好财务工作

你有哪种管理优势？

《五型领导者》是第一次将西方学者开发的“领导特质分析系统”(PDP: Professional DynaMetric Programs)

广泛地向中国企业家推荐书中介绍，这个由美国南加州大学统计学研究所与科罗拉多大学行为研究所共同开发的系

统拥有超过1800万个全球案例。其中经过可信度和有效度检验，且对受测者进行测后追踪与验证的案例已有400多万个。PDP已经被众多知名跨国公司采用，其结果显示：如果以正确的方法进行测试，PDP的准确度会高达96%。

有意思的是，这个系统中的“个人领导特质”分析，无论方法多么严谨复杂，表述却非常直观，明确地将个人领导特质归纳为五种类型，即：老虎型、孔雀型、考拉型、猎头鹰型和变色龙型。并且，这个系统中也已经吸纳了不少中国企业界领导者的测试案例。

当然，每一位管理者也都可以参与这样的测试，了解自己的领导特质和领导风格，并主动地向着正确的方向、学习正确的方法，把自己打造成更优秀的管理者。

老虎型——支配性强。这类领导者占参加测试总人数的15%，他们的共同的个性特质包括：雄心大志、目标远大、勇于开创和冒险、敢于挑战未知、竞争性强、不妥协、积极自信、有敏锐的分析力、看问题直指核心、目标导向。他们的行事风格是：作决策时，往往喜欢运用权威；他们作为下属时，往往工作效率高、自我管理能力强。

孔雀型——表达力强。这类领导

者占参加测试总人数的15%。他们共同的个性特质有：社交能力极强、热情幽默、口才好、说服力强、乐观和善、具同理心、善于察言观色、会打扮、懂得自我宣传。他们的行事风格包括：对自己充满自信，也能信任别人。他们担当领导时，擅长说服人和鼓舞团队士气，也擅长有效分配工作，建立较完善支持体系。

考拉型——平易稳健。这类领导者约占测试人数的20%，他们共同的个性特征包括：平易随和、敦厚可靠、冷静自持、避免冲突、不苛求、不自私、稳健、生活简朴。他们的行事风格是：即使面对困境也能泰然自若，不只看短期的成绩，更重视长期的发展规划。除非外在有压力，他们通常不会强迫自己在组织中成为领导者。

猎头鹰型——追究精确。这类领导者约占测试人数的20%，他们的个性特质是：喜欢思考、不喜欢过多的口头表达、性格内敛、做事条理分明、具有责任感、重视承诺和纪律、有完美主义倾向。他们的行事风格，对于是非黑白和公平，有严格的个人标准；对冒险的事情，十分小心；宁肯不做，也不要做错。而作为下属时，他们会尊重领导者的权威。

变色龙型——灵活中庸。这类领导者约占测试人数的30%。他们的适应力和灵活性很强，擅长整合内外资源，兼容并蓄，以合理化及中庸之道待人处世。他们的行事风格：会依据组织或所处环境的任务要求随时调整自己，面临新环境或变化时能迅速充分地融入环境和适应变化。

书中认同约翰·科特的观点：我不认为领导能力是能够教出来的。但我们可以帮助人们去发现并挖掘自身所具备的领导潜力。

而同时，要成为卓有成效的领导者，你就必须能在截然不同的领导风格之间灵活切换。

80、90后员工管理路在何方

要探究80、90后的员工管理，首先就必须了解这个群体的特性，总结起来，他们的特性主要有以下几个方面：

创新能力强

相对于60、70后，80、90后受到良好的系统教育，并且生活在较为开放的环境中。尤其是伴随着互联网的发展，让这个群体的知识面和思维能力都得到了较大的提升。这种提升也使得这个群体具有了较强的创新能力。在企业中，创新能力如果运用得当，将变成企业发展的动力，相反就会变成企业的负担。

自我实现欲望强烈

在工作中，80、90后员工比较容易凸显个性，对待问题敢于发表自己的意见，更注重自我价值的实现，希望通过自己的努力能够得到企业的重视，承担更大的责任。基于此，他们初期对工作总能表现出非常积极的态度，但这种强烈的自我实现欲望却存在一定的虚荣。那就是是否具有足够的能力胜任所承担的工作。

抗压能力较差

由于长期生活在优越的环境中，很多80、90后形成了养尊处优的习惯，这种习惯也被带进了职场中。但职场环境是竞争非常激烈的环境，让习惯了享受优待的他们一时无法招架，常常表现出焦躁、失望、不满的情绪，进而对工作产生很大的影响。

缺少职业规划

80、90后员工普遍存在的一个现象就是频繁的跳槽，这其中除了自身性格特点和生活压力的原因外，一个重要的原因就是对自己的

职业发展缺少明确的规划。我们都知道，在每一条职业发展的道路上都会存在很多困难，面对这些困难，目标明确的人会想办法解决它，而目标不够明确的人却常常选择放弃，但放弃而选择另外一种工作并不代表着就没有了困难，常常会得到同样的结果。

以上就是80、90后员工几个典型的特点，也正是这些特点引发了很多问题，并且这些问题将随着80、90后员工逐渐成为企业主体员工而越来越凸显。作为企业管理者，立足于企业长期发展，应积极面对并解决这些问题。笔者觉得应从以下几个方面做出改进：

真正了解员工

要做到真正了解员工，需要对员工性格特点、能力特点等相关信息做系统的数据分析，其中既包括以时间为轴的个人对比数据分析，也包括与他人对比的综合对比数据分析。通过这些数据分析，就很容易总结出员工在哪些方面能够做得很出色，哪些方面做的有所欠缺，从而使其得到最合理的安排和培养。员工扬长避短、各尽其能对企业发展的积极作用至关重要，对员工个人发展也同样具有很大的价值。

指导员工职业方向

作为管理者，面对员工职业规划模糊的情况，所要做的不应该任其自生自灭，而是帮助员工找到自己的职业方向，引导其进行职业规划。要实现这个目标，管理者一方面要对员工的相关特质信息有深入地了解，这有赖于上面所描述的对员工相关信息的系统分析；另一方面需要根据员工的工作状态及时对其进行指导，不

仅是工作技能上的指导，还包括对职业发展规划的指导。

建立积极的奖励制度

很多人会把奖励定义为指物质方面的奖励。物质奖励固然对员工有一定的吸引力，但这种吸引力很难产生持久性影响。奖励的核心思想是要体现企业对员工的重视，所以奖励的方式可以多种多样。例如，有些公司为奖励优秀员工，特意安排优秀员工与总裁共进午餐/晚餐，并可和总裁就一些问题进行交流沟通。这对强调自我价值实现的80、90后员工来讲，比单纯的物质奖励更有吸引力。

给予更多的信任

很多老板常常说80、90后员工责任心很差，因而不敢给予过多的信任。其实，这个群体的责任心有很大的潜力，只不过需要领导给予一定的重视和引导。由于80、90后的性格特性，在工作过程中会有很多自己的想法，也会因此犯一些错误。面对这样的员工，我们有些老板就会疏远他，不敢把更多的工作交给他来做，而员工受到这样的“待遇”后也会因为自己受到冷落而变得渐渐消极，也就造成了我们前面所提到的结果。

如果在员工犯了错误的时候，领导能够帮助其分析错误的原因和指导改正，给予一定的重视和引导，那员工的积极性和责任心就很可能会被激发出来，从而出色地完成工作。

我们总是害怕危机发生，却又常常不能避免。对80、90后员工的管理亦是如此，它必将成为企业发展道路上的一个瓶颈，如何突破这个瓶颈，转管理的“危”为发展的“机”，关键还要看企业管理者的认识态度和管理思想的实践程度。

3月2日,为了庆祝三八妇女节的到来,为响应集团公司今年经营管理工作要求,掀起企业文化的热潮,同时也为集团公司文化月选拔人才、拉响前奏。集团公司工会在集团九楼大会议室举办了别开生面的卡拉OK选拔赛。集团公司领导亲临比赛现场,与全体员工共度美好时光,并为女员工们送上了节日的慰问和祝福。



▲专业分公司财务的周吉用浑厚深情的声音告诉大家《吐鲁番的葡萄熟了》。



▲冠军风采——装饰分公司的李贝贝用一曲《追寻》征服了在场的评委和听众。

作为主持人,我在集团已经主持过好几次活动,每一次都有不同的感触。主持人要反应灵活掌控全场,但是这次活动的主角却不是聚光灯下的歌手,而是全公司的美女们。周吉演唱的《吐鲁番的葡萄熟了》用婉转悠扬的旋律与真挚动人的歌词讲述了一个人物又深情的爱情故事;李雯演唱的《原来你也在那里》用温柔的声音把历经千辛万苦却终于觉得真情的那份艰辛娓娓道来;陈玉洁用一首《世上只有妈妈好》,委婉的赞美了世界上最伟大的女性—母亲;孙晓演唱的《至少还有你》表现出女性面对爱情而激发出的勇气和坚毅;徐斌丽的《月亮代表我的心》和洪婉妃的《樱花草》,则唱出了年轻女生对爱情的向往和憧憬,帅哥们也不示弱,唱歌热情,将比赛推向一个个高潮。这些平日在工作中认真严肃的同事用歌声和情感向全体女同胞传达出最诚挚的节日祝福,让人惊艳不已。

(造价分公司 邹欣)



▲造价分公司吴荣辉演唱了《解放区的天》,告诉大家,90后也有自己的革命情结。



▲评委们在认真的为选手打分。



▲一分公司的琚忠清为大家送上压轴曲目《千纸鹤》。



▲在学雷锋日期即将到来的时候,造价分公司的陈坚鸣一腔正气的演唱《学习雷锋好榜样》。



▲经营部的姚旭颖用沉稳的演唱给大家带来一种《少年壮志不言愁》的气概。



▲工会主席薛泉林用一首《北国之春》祝福集团女员工们的事业和生活永远如春天般灿烂。

这是我第一次鼓足勇气上台演唱,单独的,也是唯一的一次。比赛在第一位选手悦耳的歌声中拉开了帷幕,一个个选手接着上台演唱,高手如云,坐在台下的我更是紧张,手中的号码牌也被手心渗出的汗水一点点的浸湿了。时间一分一秒的过去了,终于要轮到我上场了,随着主持人的台词:“让我们重新回到那个邓丽君的时代,重温一下那首经典老歌《月亮代表我的心》”。我迈着颤颤巍巍的步伐走上了舞台,其实心里紧张的像小鹿乱撞。演唱一开始就出了一点小状况,音响跟我开了个小小的玩笑,我僵硬的站在舞台中央,死死的盯着大屏幕,表情都僵硬了。脑子一片空白,只听到自己剧烈的心跳声。熟悉的旋律响起“你问我爱你有多深……”我专注的听着音乐,跟着节奏,慢慢的进入了歌曲的意境里,直到一曲终,听到现场热烈的掌声,我才慢慢的回过神来。这个三八节对我来说有着特别的意义,它让我认识了一个全新的自己。

(造价分公司 徐佩佩)

作为一名职场新鲜人,还没有熟悉公司就要参加比赛,我一度很担心会因为紧张而状况百出。上台前我一直在默记自己的发言,上台后还是大脑空白,演唱过程也失误不少,直至下台心情仍未平缓。其实,事后想想也没什么大不了。人生总有第一次,总要有突破。有不足之处,可以改进,关键是迈出第一步。畏头畏尾,焉能成大事?正如有人说过,“前半生不要怕,后半生不要悔”。前半生,尝试着去做,不要因为担心、害怕,而停滞不前,只有当你前半生努力地去尝试了,且不论结果如何,至少后半生不会有遗憾,不会后悔。若我没有参与比赛,就不会知道原来自己也可以在舞台上唱歌,尽管缺点甚多,至少知道自己的不足在哪里。很感谢杭建工这个大家庭,给我温暖,给我鼓励,在我人生不坚定的时分,让我坚强、勇敢地去面对;谢谢帮助我的每个人,让我努力以后可以谢谢自己很坦诚。

(综合办 洪婉妃)



▲集团党委书记郑卫平亲自为十佳选手颁发奖品。



▲集团领导受邀参观了比赛,党委书记郑卫平代表经营班子为女员工们送上了节日的祝福。

身怀绝技的选手们各自奉献了独家金曲,这边的帅哥刚结束一段悲苦的《新不了情》,就有一位魁梧青年鼓励他要《少年壮志不言愁》;这边的美丽女子正因为《吐鲁番的葡萄熟了》开心不已,一位《痴心绝对》的帅哥借机摘下一串向她表达真情;而当声名远扬的霸气唱将李贝贝登场时,现场涌起一阵高潮,倏忽又淹没在他那高亢激昂澎湃壮丽的标志性男高音里,“真情实感的歌者”拥有了最好的诠释。今晚的我想着世用哥的飞刀唐获得现场女士的心,自然,说的是我的歌声“难得一身好本领……”,一曲终了,只能算中规中矩吧,欣慰的是我听到了下面并不算稀稀拉拉的掌声,还有评委鼓励意味十足的评价,今夜就当是圆满了,接下来我就要完成角色的转换,欣赏后面的选手的表演并为他们加油——这样的比赛,友谊成分始终超过竞技因素许多。若说遗憾,那也是有的,讲完了赛后感言竟忘记了向女士们致以节日祝福,只能用“此时无声胜有声”这个并不高明的理由来补拙了……

(审计法务部 周杨)



▲比赛现场堆满了彩色气球,一片节日的气氛。



▲实力选手—物资分公司的胡翰用一曲《你是我的眼》,打动了在场的评委和听众。



▲比赛的十佳选手纷纷表达了自己的感受,并为女员工们送上了节日的祝福。