

凝聚共识 重燃激情 再铸辉煌

——集团董事长方朝阳 2014 年新年贺词

忙碌的一年即将过去,精工人即将迎来“凝聚共识、重燃激情、再铸辉煌”的崭新的一年,回眸精工的发展历程,精工人铸就了精工今日的成就!

精工从一家名不见经传、没有积累的人才、雄厚的资金或政府背景的情况下能快速发展,我们全体精工人齐心协力,以“用心做事,把不可能变成可能”的做事风格,用“真诚待人、感动自己才能感动别人”的待人态度相聚在一起,以“成为钢结构行业的领跑者”共同愿景为鞭策,“成就事业、成就你我”,实现精工人的价值和梦想。这就是我们精工人用自己的行动践行并取得一个个成功后总结出来的精工文化和核心价值观,是精工能快速发展成为行业综合实

力第一的核心竞争力。与十年前的精工相比,现在的精工比以任何时期更具人才优势、规模优势、技术优势和品牌优势。今天,我们给自己再一个十年,让精工屹立不倒,基业长青,唯有倚靠于只争朝夕、默默无闻的精工人;

精工人,你的激情洋溢,才会让精工朝气蓬勃;精工人,你的不懈追求,成就了精工的发展壮大;精工人,你牢固的凝聚力,才会让精工坚不可摧;精工人,你的价值实现,才会升华精工存在的意义;精工人,你的敢为人先,才会促成精工为真正的领跑者;

精工人如何成就事业、成就梦想,倚靠于行业领先、追求创新的精工:

精工,愿为精工人的和谐工作提供舒适的空间;精工,愿为精工人的职业发展搭建广阔的舞台;精工,愿为精工人的开拓创新提供良好的平台;精工,愿为精工人的幸福生活提供坚实的后盾;精工,愿为精工人的价值实现提供最大的支持;这是精工真诚的心声,我们荣辱与共,肝胆相照!2014,精工人重燃激情,厉兵秣马,厚积薄发,鼓一马当先之勇气,长跃马扬鞭之气势,展万马奔腾之景象!前进,精工!

同济精工钢结构技术研究中心举行十三周年年会 精工钢构企业发展专家研讨会在京召开



【本报讯】2014年1月4-5日,同济精工钢结构技术研究中心十三周年年会在上海衡山北郊宾馆举行,来自同济大学、华东建筑设计院、上海建工集团、上海现代集团、上海建筑设计院及精工钢构等近50位嘉宾参加了中心年会。1月4日晚,同济精工钢结构技术研究中心主任张其林教授主持了迎新酒会,集团董事长方朝阳为酒会致辞。方董首先对中国工程院沈祖炎院士和各位领导的到来表示了热烈的欢迎,对同济精工三十年的产学研合作表示了衷心的感谢。精工在同济大学的支持下,共同研发了很多课题,同时,通过研究中心这个平台宣传和推动了精工企业文化,精工必将在之后的发展历史上,与同济大学一起,书13传奇,谱14华章。

与会专家共同观看了精工钢构集团2013年总结回顾片,呈现了一个持

续蓬勃发展,再一次选择责任与担当,再一次为创新积蓄力量,再一次为重铸辉煌屏气凝神的精工。集团总裁孙富汇报集团在2013年取得的成绩和2014年的发展规划;集团执行总工刘中华和精工设计院常务副院长丁娟作了“精工钢构集团八大体系专有技术在工程中的应用”和“精工集成建筑体系2.5版的研发应用”的专题汇报。集团联席总裁陈国栋向参会的嘉宾介绍了精工走向国际化之路的历程和国际化项目的操作要素。

方董总结了精工的国际化战略:从成本领先到成本领先+技术领先定位,以人为本建立以成就为导向的,以事业留人,覆盖到全体员工的职业生涯规划机制;建立高素质、高要求、高薪酬的“三高”竞争体系,解决后顾之忧的福利保障体系,靠数字说话的赛马机制;以及创造“没有完美个人,只有完

美团队”的合作氛围。

中国工程院院士沈祖炎对精工寄予了厚望,沈院士认为:现代工业的改革,内容非常丰富,信息化技术的应用,领导的决策应该是科学的,满足事业发展需要的,精工在这方面做得非常好。BIM技术是一个包含信息技术和信息管理的平台,应该各个阶段都可以用。集成建筑在体系的创新上是首要的,精工是做得最实的,符合我们的发展方向,如何持久就要把钢结构本身的特点体现出来,四个字:轻快好看;希望精工把这个当成事业来完成,全身心投入,精心去培育,精心去做。

于此同时,1月11日,精工钢构企业发展专家研讨会在北京国际会议中心举行,集团董事长方朝阳、集团总裁孙富等参加了会议。中国钢结构协会专家委员会主任侯兆新主持了会

议。参会专家表示,精工的发展令人振奋,精工的成就令人欣慰。目前钢结构建筑的第一个高峰期已到了一定的阶段,钢结构企业衍生出了很多的专业,建筑的工业化和装配化是实现建筑工程施工现代化的必然趋势。钢结构协会组建30年,几乎涵盖了所有的领域,对于钢构技术方面希望有一个归纳总结提炼,比如:装配式建筑、焊接机器人、开合屋盖系统等方面,精工有足够的资格及人力来做这项推动工作,希望精工为国家钢结构施工技术的提升做出贡献。

精工的持续发展离不开钢结构领域专家的关爱与支持,专家们为精工的发展提出的很多宝贵意见和建议是精工永恒的财富,公司将进一步加强合作和交流,努力打造精工品牌,为荣耀精工推动钢结构事业而奋斗。(集团总师办 寿小峰)

【本报讯】2013年12月19日,白雪覆盖了整个章村镇,白皑皑的雪把整个村庄拥挤地满满当当,雪后的村庄,诗般的模样,恬静、安详。集团团委代表在浙江省青少年发展基金会副秘书长包夏华的陪同下,赴湖州市安吉县章村镇浙江精工希望小学开展精工爱心助学助学金发放及走访慰问活动。

安吉县章村镇精工希望小学地处安吉县最西南山区的龙王山脚下,在社会各方的关注和精工集团的呵护下,学校于2009年9月搬迁至新校区。学校先后被命名为“省级书画教育实验基地”、“市绿色学校”、“市文明单位”、“市艺术特色学校(书法)”、“湖州市红领巾示范学校”、“浙江省红旗大队”等。目前学校占地30亩,建筑面积近5000平方米,有四层主教学楼一座,每层4个大教室,共5层,各种专用教室基本齐全。同时建有两幢三层的标

准化寝室楼,解决学生住宿问题,建有250米标准塑胶运动场一个,发展空间广阔,现有教学班11个,有在校生446人,专任教师27人。根据学校“明德、求真、笃学”的核心理念,以美丽学校建设为指导,重点是打造幸福校园——书香墨韵校园、创新合作校园、地域民族校园和健康活力校园,逐步形成了“奋族、书法、环保”三张品牌,引起央视和新华社的关注。

上午11点,当车辆驶出狭窄的山间公路,映入我们眼前的是宽大的河道和整洁的教学楼,停在校门口的校车像侍卫一样保卫着孩子们的安全。助学金发放仪式上,少先队员代表为在场嘉宾敬献红领巾。接着,校长潘育纲致词,他表示,章村镇浙江精工希望小学在精工人的援建下正在承担着自己的责任与义务,更多

孩子接受到了优良的教育,感谢精工的慷慨援建和持续地关怀慰问。助学金发放仪式在来宾为50位受助生发放助学金中顺利结束。当天下午,一行人走访慰问了两个受助学生家庭,通过与学生家长的交流,大家深切了

解了贫困家庭的现实情况,在感慨万分的同时,也感受到了精工大爱背后的勇气与巨大的社会意义,精工将时刻关注社会需要,为贫困家庭的孩子带去力量和希望。自2002年起,精工控股集团携手浙江省青少年发展基金会,积极参与希望工程,通过设立专项助学金,援建希望小学、捐建希望书库、希望多媒体教室、希望厨房、开展希望小学教师培训等形式,让更多的孩子们走进了课堂,给渴望知识的孩子们一个整洁、优美的环境,协助党和政府改善了经

济欠发达地区的基础教育设施。2004年,第一所“精工希望小学”在浙江省新昌县儒童镇落成,至今精工集团已先后在浙江的新昌、安吉、柯城、松阳、龙游、仙居以及湖北黄陂、安徽六安、西藏那曲等地援建了12所希望小学。

对于援建的希望小学,集团不仅仅只是简单的捐款,而是与学校建立长期的联系,始终关注着每个精工希望小学的发展。多年来,集团及各地的子公司积极开展走访、慰问等活动,为希望小学的孩子送去书籍、文具、体育用品等。一片片白雪下面,是亘古不变的淳朴、碧蓝的天空下,是一颗颗善良而纯净的心灵。爱心如那雪花一样,悄悄地落下,然后静静地装点着大地。精工也将在这份纯净中将无私的大爱进行到底。(集团总办办 陈钰凤)

做好一个『人』

弘扬二个『敢』

倡导三个『高』

(本文摘自方朝阳董事长在2014年元月2日召开的精工钢构集团本级总监以上管理干部会议上的讲话内容)

新年伊始,集团本级不仅要在集团内部占据“半壁江山”,更要考虑如何与外部竞争,过去我们每年有50%的增长,现在集团本级整合后更要有想法和勇气,要有新的举措,为此,我想就新一年的工作提出要求:做好一个“人”,弘扬二个“敢”,倡导三个“高”,并把“以人为本”的经营理念落到实处。

一、做好一个“人”:以人为本

1、建立以“成就感为导向的激励机制,以事业为重的人才发展机制”:没有人成就不了事业,过去我们工作中更多关注结果,关注做事本身,可能有些以“任”为本,而没有关注做事的人。没有关注他是否愿意心无旁骛的做事,是否愿为自己的未来付出十二分的努力去做事。我们的各级领导有在关注、有做过工作,但还是很欠缺。我们没有专门的制度体系,或者说我们有制度但领导不是很重视。不是我们所有的领导都有关注基层、关注员工发展,目前缺乏的是如何建立让人才愿意挑重担、以事业为重的发展机制。为完成明年的目标,我们要做好人才规划,首先要问自己有没有这样的人,这样的团队?如果没有,就要考虑设置相应的岗位及岗位人员的激励政策。

从内部来讲,我们各条线都缺人,但在人才培养方面还是不够重视或方法不到位。首先人才发展规划欠缺,我们是被动的,没有事先规划,所以每条线都要去做好人才发展规划,包括人才本地化,建立人才成长规划目标:如一个大学生或员工从进公司开始,每1-2年或2-3年一个周期作为一个成长阶段,到各阶段结束时进行考核评估,公司和主管会告诉你,你下步的成长发展的机会是什么。员工也很清楚自己在公司只要自己努力,自己的成长发展通道非常清晰,工作特别努力的,还可以破格晋升,团队绩效非常优秀的也可以破格晋升等等,这就是员工职业生涯规划。各条线要做好各个岗位的职业生涯规划,设置好发展通道,做好员工成长的考核评估标准,并以精工的文化、核心价值观及绩效、能力、态度等综合要求作为评估晋升的依据。通过建立“以成就为导向、以激励机制事业为重的发展机制”,建立与公司发展相适应的职业发展通道,才会让人才有方向、有奔头。

二、弘扬二个“敢”:敢为人先,敢于负责

(一)敢为人先:实际就是创新,创新在两个方面,一个是技术创新,一个是管理创新。

1、技术创新方面:明年要建立技术创新规划,要有敢于吃第一个螃蟹的勇气,我们的竞争首先要靠技术、拼技术,如我们面临的竞争对手拥有各自的优势,我们对其要有相应的招,明年焊接研究所能不能再招几个人过来,做新工艺研发、改进,一方面满足现有制造工艺技术,另一方面做新的研发,并将创新研发的工艺在生产中推广应用。而研发团队的创新思维培养也可到国外走出去,要做到“人有我有,人无我也有”。如袍江二期中要体现优势,开合屋盖技术要在国内10个项目中有2-3个应用,弯扭构件等要发挥优势作用。

我们要做到敢为人先,如建筑机器人工程都要考虑是否成立为公司,工艺技术、施工技术、集成技术等方面需求,如高层、中层、基层员工有不同的需求,引进人才和本地人才有不同的需求,我们要从员工的需求出发,

如房子、配偶工作、孩子入学等,切实解决他们的后顾之忧。把福利保障机制做成更人性化、更有针对性。

4、建立内部公平、公开竞争的赛马机制:要建立符合精工文化、价值观,有能力又有结果的人才赛马机制,才能优胜劣汰,将富有激情、有能力的人才选拔出来。

5、倡导没有完美的个人,只有完美的团队,建立团队合作、融洽的工作氛围。

综上所述,要求参会人员将各条线的员工职业发展通道,包括职业发展通道、评估标准、薪酬激励等提出方案,对于职业发展通道要考虑纵向发展的专业通道与管理,也可考虑轮岗横向发展的通道;在薪酬方面要考虑越到高层要越体现“三高”原则,拉开一把手、独当一面的人与一般岗位员工的差距,要有竞争力,关于后顾之忧方面可先提出建议。人力资源部要出台一些管理工具并提供方法,做好人才规划组织工作,真正实现员工“以成就为导向的激励机制,以事业留人的人才发展机制”。

二、弘扬二个“敢”:敢为人先,敢于负责

(一)敢为人先:实际就是创新,创新在两个方面,一个是技术创新,一个是管理创新。

1、技术创新方面:明年要建立技术创新规划,要有敢于吃第一个螃蟹的勇气,我们的竞争首先要靠技术、拼技术,如我们面临的竞争对手拥有各自的优势,我们对其要有相应的招,明年焊接研究所能不能再招几个人过来,做新工艺研发、改进,一方面满足现有制造工艺技术,另一方面做新的研发,并将创新研发的工艺在生产中推广应用。而研发团队的创新思维培养也可到国外走出去,要做到“人有我有,人无我也有”。如袍江二期中要体现优势,开合屋盖技术要在国内10个项目中有2-3个应用,弯扭构件等要发挥优势作用。

我们要做到敢为人先,如建筑机器人工程都要考虑是否成立为公司,工艺技术、施工技术、集成技术等方面需求,如高层、中层、基层员工有不同的需求,引进人才和本地人才有不同的需求,我们要从员工的需求出发,

Inside 导读

- 2 版 精工钢构、西安建筑科技大学企业博士后工作站杨俊芬博士后顺利出站
- 3 版 创新文化 逐梦人生——企业文化访谈录
- 4 版 再见2013 你好2014——编辑部的故事