

## 凝聚共识 重燃激情 再铸辉煌

### 集团董事长方朝阳 在 2013 年度表彰大会上的讲话



各位同事：

大家下午好！  
今天非常高兴，因为这是精工人最特殊的一天，也是我们全体精工人在这里分享我们 2013 年成果的一天。不管是刚才看我们的片子也好，还是最后的微电影也好，我确实非常感动。虽然这一年时间过得很快，但我们收获了很多，取得了很多很多成果，特别是这一年我们又涌现出那么多我们精工价值观的践行者，我们精工事业的守护者，我真的感到非常骄傲。

那么首先，我想对今天获得表彰的各位精英，也是我们精工的各路英雄，表示最衷心的感谢！

同时，我想现在在我们精工有将近 1 万名员工，除了今天这些被表彰的同事以外，另外还有很多很多优秀的同事为精工付出了自己的辛勤与努力。像我们今年获得最佳经营业绩奖的国际业务总部，我们的袍江生产基地，在当时交货非常紧急的条件下，很多兄弟连续奋战几天几夜，那种情形就像当初我们做哈尔滨会展中心一样，到交付的那一天，到放松下来的时候，整个人就会完全倒下去。还有我们的保健品霍山石斛，在大别山非常艰苦的环境下，我们的员工也是一直坚守在那里，默默耕耘。包括这次获得我们最佳文化实践奖的上海置业，他们为了等一个批文，连续三天守在领导办公室的门口，经常是饭都没吃一口就等在那里。最终，人家一年都等不来的批文，我们的同事一个月就把它办成了。像这种感人的事情这一年来还有很多很多，并且就是因为精工人的这种执着，精工人的付出，才换来今天我们看到的这些成果。

同时，我一直认为，我们这个企业能够这样有效地运转，不断地创造财富，都是因为我们有员工的努力与付出，我们的每一位员工就像我们机器里面的一颗螺丝，真的是少了谁都不行，哪怕是我们的保洁阿姨，哪怕是我们的司机师傅。你想如果不是他们，我们这个企业的洗手间怎么会干干净净，一点异味都没有，客人又怎么能够在第一时间感受到我们良好的企业精神面貌。我们的司机师傅平常都在路上，但他们起早贪黑地负责着客人的迎来送往，他们的一言一行都反映了我们企业的良好形象。虽然，这些岗位看起来不起眼，但他们都兢兢业业，他们也都可能成为我们一个单子成功与否的关键点，所以我真的非常非常感谢我们精工这么多员工，感谢大家在这一年的勤勤恳恳，感谢大家在这一年的兢兢业业。当然还有那些在背后默默支持的精工家属们，感谢他们的理解，感谢他们的付出，如果没有他们，我想我们也不可能义无反顾地舍小家，为精工这个大家，所以在这里，我也向我们所有的精工员工，以及我们的家属，表示衷心的感谢！

刚刚看了片子，也是我们自己的成绩单，应该讲 2013 年我们取得了非常不容易的成绩，特别是我们的优势产业，我们的主业钢结构依然保持着行业领先的地位，同时也取得了比较好的业绩。除了重钢大跨空间业务以外，今年我们国际业务突飞猛进，业务范围已遍布世界各地，我想在整个钢结构行业里面，没有一家能够像我们这样组建起一个这么完整的国际业务团队，也没有一家能够像我们这样取得这么好的国际业务，这一点真的是我们非常自豪的。另外像上海美建，从精工接收整合以来，美建就不断通过跟精工的优势互补，整合各方面资源，连续多年实现业绩的快速增长。当然，除了上面讲的，我们还有很多好的业绩，因为时间关系，我就不一一点评了。但确实 2013 年在这样一个经济形势下面，应该说我们钢结构这个主业不管是业务也好，绩效

也好，在同行里我们的优势非常明显。

除此之外，我们主业以外的其他产业，我们的一些新兴产业也取得了阶段性成果。我们跟日本合资的佳人废旧纺织品回收项目取得重大进展。我们的霍山石斛项目不仅在基地理顺了关系，有几亿株苗近千亩地种下去，今年我们还拿到了国家药监局对于两个保健产品的正式批文，不仅获得了霍山石斛标志证明的商标授权，同时我们 500 亩的工业园区用地也正式办妥。另外，我们可分布式的光伏太阳能项目正式启动，70 兆瓦的批文已正式下发。还有一块石油产业，内部我们已经理顺了关系，外部我们已经跟蒙古政府还有国家开发银行取得了充分的授信，这个项目我们明年将继续加大推动。与此同时，今年我们还筹建了房产集团，年末浙江精工建设集团把我们房地产业务和建筑业务将近 40 亿元的资产正式整合，挂牌成立房产集团。当然除此之外，我们还有很多很多不俗的成绩，特别是在 2013 年我们整个宏观经济都非常困难的时候，在中国经济最复杂的一年中，我们精工还能取得这样一个稳中有增的成绩，真的是来之不易。而成绩的背后，我想我们的团队在这里发挥了一个非常关键的作用，特别是我们一些集团的还有子公司的领导们在这里发挥了一个中流砥柱的作用。

另外，我讲我们有两个会，一个是管理评审会，一个是年会。我说对于管理评审会，我们内部不要讲一句好话，而年会的时候我们更多则是要分享喜悦，我们尽量不讲问题，不讲批评的话。但是我想今天这个机会，在座大部分都是我们精工的主要领导，我们在看到自己发展的同时，在取得成绩的同时，也必须对自己有一个清醒的认识，特别是我们即将面临的困难和挑战。

比方说我们的钢结构产业，特别最近几年外部的竞争格局发生了变化。我们的国字头企业和中字头企业，原来他们内部四分五裂，但这几年他们通过内部整合，运用中字头品牌，利用国家政府资源的优势，取得了长足的进步，形成了很大的竞争优势。那么我们自己呢，我认为这几年我们确实有成绩有进步，但我想我们也必须看到这几年自己的问题。我们的创新比过去少了，我们的开拓比过去小了，这是从我们的主业上来看。

另外从我们的其他产业来看，我们过去叫多元化发展、专业化经营，在主业以外我们延伸了很多好的产业。确实这些产业，我认为还是非常不错的。就像刚才我说的石油，中国多少民营企业想要介入这个行业，但到目前为止在中国是不可能做到的。而很多已经在海外介入这个行业的，他们投了七八十个亿下去，花了几年功夫下去，但到现在一点油毛都没见到。但我们呢，现在不仅掌握了一个非常大的油田区块，探明了上千万吨的储量，而且原油已经硬硬地从几千米的地下挖了出来，几千吨石油放在我们的大罐里面，所以说这真的是一个非常好的产业。

还有我们的霍山石斛，随着经济水平的不断发展，我们的健康意识越来越强，需求也越来越多，健康产业已经被很多企业投资者追捧。但是再要拿一个“九大仙草之首”这样一个资源去开发利用，我认为已经是很难很难找了。还有包括接下去我们要发展的分布式太阳能的绿色能源，循环再生的佳人新材料这些项目，都是我们社会可持续发展的必由之路。特别是像佳人项目，我们与世界 500 强合作，站在这项技术全球唯一的至高点上来发展，优势真的很明显。

但同时，在这么多好的项目上，我总感觉我们还欠缺临门一脚，怎么样把优势转化成真金白银的现金流，怎么样把优势转化成利润，优势非常好，资源非常好，但

在精工发展的十字路口，我们还要去思考，我们怎样才能向前走。我好几次和我们几个团队开会，都在思考和讨论这个问题，究竟是我们的战略错了呢，还是我们用人错了，是我们需要更多的资金呢，还是其他一些因素？对精工下步的发展来说，我们如何使我们的钢构主业向第一个十年一样，高歌猛进，一路领先？我们的其他产业如何在行业里一马当先地培育起来发展起来，成为第二个钢结构，第三个钢结构？在精工面临的关键时刻，我们该怎么去选择，怎样去行动？

借今天这个机会，我就想对这些问题谈谈我自己的想法，与大家分享分享。首先，我觉得今天我们真的有很多好的机会，有很多优势条件，与十年前钢构起步的时候相比，那真的是不得了的优势。我是 1999 年负责筹建钢构，2000 年正式当这个总经理的。当时这个企业的注册资金是 800 万美元，按照那时的汇率，折合人民币也就六千来万。而且它当时的投资，中方 70% 大部分是土地入股，外方 30% 其中 25% 是技术入股，5% 是现金，现金是设备。所以那时候真正能够用于企业建设的资金屈指可数，几乎没有，与我们现在上百亿资金投入的企业来讲，当时真的是杯水车薪。我们没有人，说实在话，当时我们只有 4 个大学生作为技术人员，汤浩军他们三个，还有我们钱卫军钱总。我们也没有地位，当时浙江钢结构行业里的四小龙东南、杭萧、大地、精工，我们是排在最后的，而且我们跟他们的差距很大。团队的心里也很憋屈，在这种处境下，虽然不能说一穷二白，但我们落后很多。

以至于后来的十年，我们下定了决心，创造出了一个奇迹：我们连续 6 年市场规模行业第一。这期间，我们做了很多个第一：2001 年我们做了雷峰塔项目；我们还做了当时国内第一跨度的哈尔滨国际会展中心项目；还有第一个空间结构项目宁波会展中心，当时我们是做轻钢的，没接触过空间结构；到后来大家知道我们做了国内第一世界第一的鸟巢，还有世界第一高的环球金融中心，还包括我们国内第一个可开闭的南通体育场。

在钢构发展的第一个十年里面，我们确实做了很多第一，但我们凭什么，我们一开始什么都没有，我们在浙江都算不上，何况跟国内很多大的企业去比。但是我想有一点我们是有的，当时我们内心就是想去争第一，我们有争先的渴望，想去做行业的数一数二，我们是有这个坚定的目标的。至少对于我来讲，我当初来当这个老总的时候，内心就是这样想的。当时我是精工集团的常务副总，但当我决定到钢构做这件事的时候，我把常务副总辞掉了，我想我就专心做下面一个子公司的老总，我下了决心：不管输赢，我不会再回到集团去坐这个位置，我绝对不给自己留后路，我一定要做出一番样子来。而且我们的团队也是这样决心的。

另外，我们还有任何事情都要做到完美的这种要求，事情要么不做，要做就一定要做到最好。小到客人接待的一个流程，司机开车的一个操作方案，大到标书前面的一封信，都是我们老总自己动手去写，我们尽量希望客户能被我们感动。再小的细节，我们都希望做得很完美。

我想那时候促使我们有这种劲头的不叫理想，应该说是我们的梦想吧。虽然那时候没有人愿意相信，那时候我们说浙江第一，人家都不一定信，我们跟浙江的钢结构企业比差距太远了。2000 年的时候，你想去做全国第一，别人看来是天方夜谭。但是我们的团队，我们这些现在在老总岗位上，当时好多都是基层员工的同事，我们就是这么追求的，为了我们的梦，我们（下转第 2 版）



## 集团董事长方朝阳在 2013 年度表彰大会上的讲话

(上接第 1 版)对自己非常苛刻,这点我想就是我们坚定的信念。对于我个人来讲,我当时甚至觉得,一辈子我能做成这么一件事情也就值了。

第二,除了这份心,这种强烈的信念以外,为了这个第一,我们也布了很多局。没有资质(当时浙江四小龙中我们没有一级资质),我们就想出了“借船出海”的法子,我们找了中建三局的安装公司,我们跟他们形成战略合作关系,借助他们的资质去承接工程。没有技术,我们舍近求远,选择与同济大学合作成立钢结构技术研究中心。也就是因为与同济的合作,我们获得了精工历史上第一个空间项目宁波会展中心。而 2003 年的时候,我们则是到北京联合了建工与城建成立了北方基地,为我们后来承接鸟巢工程做了铺垫。

后来,我一直在思考,我们为什么有这些成绩出现,真的就是因为前面布了局,我们做了有心人,有些事情的成功注定是有因果关系的。就像我们做 101 层,当时我们通过国内钢结构专家崔鸿超老先生带我们去日本,我和陈水福他们用了 11 天时间到日本去考察,每天我们要走三四家企业,要不就设计单位,要不就工厂,要不就现场。我们每天早上,天蒙蒙亮就出门,深夜的时候回酒店,就在人家工厂里看,人家不让拍照,我们就死命把它记在脑子里,一看车间就画图。最后一天,我本来安排要带大家去迪士尼,但大家实在走不动了,脚已经痛得不行。101 层环球金融中心,投资方是日本,钢结构总包也是日本企业,也就是我们到日本考察的企业。也就是因为这次考察,所以他们联系到我们,最后选择了我们成为这个项目在国内的承包商。所以,我想如果我们没有一开始就高起点地去整合这些资源,那后面的这些故事肯定是没有的。

还有我们在高层建筑领域,我们当时是找了有“南鲍北王”称号的王康强老先生。这位老先生很有个性,但我们把他捧为上宾,也就是他在我们高层建筑的业务发展起到了关键作用。我想,要是没有他,要是没有雷峰塔和精工大厦,人家不会相信我们的。

我在讲这些第一,背后总会有这样一个一个过往的故事。就拿我们上市来说,2006 年我听到杭萧上市的消息,一开始我没有特别在意这件事情。一个我们是中外合资企业,当时上市政策不允许我们上市。另外一个,我们凭自己本事赚钱,我也不缺钱。但后来杭萧上市的消息,引起了大家的热议,品牌效应马上就出来了。我想这样不行,如果他上市,他的品牌效应对我们人才的集聚性肯定会很强。所以,我们马上想到了“曲线救国”,来个借壳上市。当时我们和严总他们联系上以后,闪电式地达成协议,几乎和杭萧同时登陆资本市场。事实证明,我们“曲线救国”的做法是很对的,如果我们像他们一样直接上市,那至少要再等三四年才能走这一条路。

另外,除了我们的信念,我们做了很多第一,我们布了很多局,现在搞管理理论的人说这叫战略,实际上我们那时候的战略,一点一点在我们管理工作中执行到位了。还有第三点,就是我们确实非常勤奋,那不是一般的,我们真的是拼了命的。我们这些老总们,白天就是自己去抢订单抢市场。有一次我记得为了跟杭萧抢金华那个订单,晚上跟人家谈到 12 点,从金华回到家里 2 点多,第二天早上 8 点钟我又赶到宁波去投标。一开始我们没有中标,但那天因为我去了,跟他们交谈完后,出于对我们的信任,业主跟我说:“方总你能不能先答应我们的条件,等到签合同的时候,我们再来谈,我想让精工来做。”你看,有些时候,老总亲自去还真有好处。

谈完以后,我又赶到温州。那时候我就讲,我们没有其他资本,年轻就是我们最大的资本,我们拼得起,我们有的就是精力和时间。我在公司里面经常讲一个公式,我说一些企业,他们都是十分的聪明,但我们只有五分的聪明。人家十分的聪明,但他们只是用了五分的劲,我们只有五分的聪明,但我们用了十二分的努力。这样我们算算还有 0.6 的系数,他十分聪明的人就只有 0.5 的系数,所以我们赢了。这就像龟兔赛跑一样,我们宁愿做这个乌龟,这样我们就可以跑赢他。这是我经常跟团队讲的一个公式。因为当你有很好的战略,很好的想法以后,到具体执行的时候,实际上就是要注重细节,细节很重要,往往是一念之差,就会是一个在天堂一个在地狱,就这么简单。所以我想我们是足够勤奋的,这个我们真的是不吹的,我们的团队,我们的老总一路过来,大家都是用生命用身体不断的追求每个细节的完美,才换来我们钢构十年的成绩。

还有一点我们有什么呢?除了我刚讲的这些以外,

我们虽然没有人才、没有人才、没有团队,但我们有一个开放的心态,当时我们只有 4 个企业引进的大学生,后来我们有了“南鲍北王”的王总,我们有像国栋这样的清华博士,很多很多人才,到最后人家都说我们是钢结构行业里面的“联合国”,我们有来自中远川崎、上海机施等等,有很多钢结构行业里面的专家以及国内很多知名大学的大学。我们这些人,不是说哪天哪个组织部长给我们送来的,而是因为我们的精工人有这种成就事业的开放心态,才形成了大家一起来做事业的氛围。

另外还有一点,我们还有一种忘我的精神。确实我们这个团队,都没有家的概念。我们的办公楼,没有一天晚上是不亮灯的,我们的领导肯定是最后一个走的。我们白天在外面忙业务,晚上大家伙开会抓管理。因为企业快速发展,我们有一系列的问题,外面有工期交付的问题,内部有生产质量的问题,有人才政策的问题,有业务模式的问题,

同事,加入我们其他新的产业的同事,他们不知道我们是怎么个发展过程,不知道精工的文化是怎么回事,这里面的因果关系也不一定清楚。这几年我们集团也投了一些企业,但我们有些领导一投企业,厂房还没建,先把自己的办公室搞得上百平米,跟我的办公室差不多,当然我不是说不能跟我的办公室一样。我的办公室,我们知道 2000 年我刚到公司的时候,我的办公室不到十平米,就在宿舍里面我们连续办公三年,但这并不影响我们业绩一年翻一番,一点都不影响。但我们有些同志呢,就好像办公司了,就必须要把资本金到位,没资本金好像就不做了事情。而且没有国家给的资质,好像就是办不好企业的理由。但你想,跟我们过去比,在没有这些硬性条件的下面,我们还依靠着“精气神”走过来,所以我个人认为那些理由肯定不是最主要的。

包括我今天也在思考,精工下步怎么走?是需要战略,

奖金是 50 万,但我希望哪天我们不是 50 万,哪天是 500 万,那我们这个希望就有了。当然,万丈高楼平地起,在创新的道路上我们一步一步来。另外,今年我们在钢构集团推行了事业部的经营绩效奖励制度,虽然还没有正式出来,但有些事业部的团队,我想他们的奖金有可能会是几百万,我们会积极兑现。

精工的事业要发展,除了前面的这些,以及我所谓的“精气神”以外,我们也要一套方法,也就是前两天我在公司一次会议上讲的,要有“一个人,两个敢,三个高”。这就是“以人为本”。

一个“人”就是怎么以人为本,第一句话就是我们要用事业留人,我们要建好职业发展规划,让每一个员工在精工里面有奔头,有方向,有目标,符合我们“三高”要求的,在行业内具有竞争力的薪酬体系。在钢构集团我们开会,明确明年在关键岗位,高绩效员工的收入可能提升幅度会非常



有管理流程的问题,也有部门之间不协调的问题。所以我说我们当领导的只有在中了个大标,全公司的人群起激昂的时候,我只有几分钟几秒钟的快乐,剩下的就是压力。也就是在这样的情况下,我们建立起了一系列制度,我们从原来没有制度到现在我们有管理模板,有四百多项管理流程,我们做到了事事有人管,人人都管事。我们有一整套完整的流程,虽然我们后面在执行上有一些缺憾,但是这套体系制度却是我们多年积累下来的,都是靠碰到问题解决实践出来的。再一个,我们没有把荣誉看得很重,我们踏踏实实,大家一起忘我地为精工去付出。我们从上到下,不论是领导还是员工,可以说 99% 的人,没有人说是想去搞点公司的小便宜,也没有人说是想去谋点自己的小生意。

同时,由于当时我们是跌跌撞撞地往前爬,不免在很多问题上受到客户的苛责,工期问题也好,品质问题也好,再加上工程行业原本就是个抱怨率很高的行业,受了很多很多的委屈。但是面对这些,我们都是带着谦卑的心,我们始终抱有客户第一,把客户当成是我们衣食父母的这份心。我们诚恳恳恳,一步一步改进,这才有了后来“感动自己才能感动别人”这句话。不管结果做得好不好,我们都会用尽所有的努力去满足客户的要求。我们始终认为,只有我付出了,我才对得起自己,才对得起客户。

所以,结合上面我说的这些,当时我们虽然没有品牌,组织部门没有给我们送人才,银行没有给我们送资金,建设主管部门也没有给我们送资质,但是我们后面这些东西,我们有真心力争第一、追求完美的这份心,我们有做事去布局的谋略,有容纳四面八方人才的开放心态,有十二分努力付出的勤奋,还有好学、忘我,包括我们还有委曲求全、忍辱负重的这种意志和耐力。也正是因为后面这些东西,我们过去第一个十年,才能一马当先,连续六年保持行业第一。这并不是钢结构好做,也不是钢结构行业特殊,而是我们的“精、气、神”成就了我们的事业。

今天,是我跟钢构沾边 15 年,是我到钢构做老总第 14 个年头,也是我们精工发展关键的时刻,我想跟大家分享一下过去,虽然这个时间有点久远,但也不能算太远,可我就是怕很多我们老的精工人慢慢淡忘了,以为我们精工就应该这样发展起来,我们就应该到这个地步。我怕大家把这种精神淡忘了,把我们从哪里出发淡忘了,把我们成功背后的要素淡忘了。我也担心我们有些新来的

是需要人才,是需要资金,需要管理,还是需要其他东西。我认为需要的就是过去这种让我们成功的要素,这种“精气神”,而不是战略,战略做得再好,但细节中的一念之差就可能不是天堂是地狱。我们也不是不要战略,但是先靠战略没用,也不是不要管理,但是我们更需要这些“精气神”。我想钢构第一个十年的成绩就是因为这些,这里我不说成功,因为我记得成功就是个盖棺定论的东西。也不是钱,不是我们讨论半天的战略,不是一个非常宽敞的办公室,也不是一个只会指挥指挥不会自己冲到一线去的领导。

我也讲过领导就是三个员,战斗员、指挥员、教练员。但是在创业阶段,所有领导都不应该是指挥员。当时我就批评我们一个分公司销售公司的老总,我说你这个老总就是我给你封的,一分不值钱的,你就是一个高级销售人员,只不过出去名片上好看点,你难道坐在办公室里,指挥指挥下面五六个人出去跑业务就行了吗。我们在创业阶段,我们的老总就应该是个战斗员,而不是指挥员。所以我说,我们不缺其他东西,就缺过去十年可以总结的成绩背后的“精气神”。这种“精气神”不仅对钢结构未来的发展继续有用,对我们其他产业有用,对我们想做番事业的老总有用,对希望我们这个团队成功的同志一样有用。

今年我们去参观绍兴三家成功企业,万丰、三花、盾安,大家看了都有种似曾相识的感觉。他们的创新,他们的团队,他们的很多做法都跟我们差不多。我想成功企业背后一定是有共同特质的,所以同志们相信我,我们不需要前面这些东西,我们需要的是后面这种“精气神”,这种忘我、勤奋、开放、学习,力求第一的梦想,我觉得这个才是真正能让我们事业成功的东西,我们精工的精神、价值观。

今天我想为什么要跟大家分享这一点,因为今天我们的主题是“重燃激情、再铸辉煌”,我觉得非常重要,我们前面还必须有一个“凝聚共识”,我们拿什么做燃料去燃烧,拿什么样的动力去发展,就是我们前面自己总结,或者人家从外面看过来,说得清道得明,但不一定从表面上看得到的东西。

今年我们设置了重大技术创新奖,也就是为了鼓励这种创新,这种为了企业不惜一切的同志。在绍兴县体育场项目的这些同志他们可能从来没有登过高,但他们为了调试,一次又一次不顾一切地爬到上面去。没有登过高的人你试试,站上去脚会抖的。刚才我们说两年一届的这个奖

大,有可能是 30%,甚至是 50%。我们的薪酬体系必须在行业里有竞争力,股东可以少分,但我们一定要让到精工来的员工感到自豪。第三个解决一个后顾之忧,我们叫“五子登科”的福利制度,房子、票子、车子、妻子工作、孩子入学。再一个我们要跟我们的券商交流,还有融洽的团队氛围。前两天,我在北京跟我们的券商交流,他们也有信任度评估,但他们的评估对象是自己找的,就是自己找几个人来评估,但他们不会作假,也非常注重团队文化。前两天我们钢构集团也开了会,信任度评估出来以后,对于差的,毫无疑问这些干部我们该撤的要撤,团队该解散的要解散,该重组的要重组。这里我也讲了一点,怎么讲团队。我们信任度评估很好的,但是绩效很差的,这个团队不叫团队,这是个团伙,是个内部你好我好大家好的团伙,我给你好一点,你也给我好一点。如果这个分数,前面信任度评估好的,后面绩效也好的,那么 OK,我认同你是团队。这就是我们需要的人。

其次两个“敢”,敢为人先,敢于负责。敢为人先我想就是创新,就是我们过去的技术创新,管理创新。敢于负责,就是我们用李云龙的干部。

再一个三个“高”,高素质,高要求,高薪酬。我们要求员工这样那样,舍小家为大家,但我们也要为这些舍小家为大家的员工不做只吃香的雷锋,我们也希望他成为雷锋,但不能因为做雷锋吃亏,这就是我们做企业和做社会公德不一样的地方。我想这样的话,我们说的重燃激情再铸辉煌就有希望。我们这样才能成就精工的事业,我们大家才能在这个新的平台上面做出一番新的事业出来,我们才能为家人赢得面子,为自己赢得尊重。

同时,我希望我们企业能够成为员工安全的港湾,就像我们刚才片子里的小李一样,她就是一个普通的服务员,今天的精工我们不能忘记这些人,他们也是我们机器上的一颗螺丝。我们企业,外部要做慈善,首先就要把内部的慈善做好,让精工人不在自己企业里面吃亏,让他们有安全感。通过这样,我们才能真正重燃激情,再铸辉煌,然后成就精工,也成就各位。

最后在马年来到之际,给大家拜个早年,祝大家身体健康,事业进步,万事如意。