

全国建筑钢结构行业大会在武汉隆重召开

精工钢构集团喜获多项殊荣

本报讯 4月17日,2014年全国建筑钢结构行业大会在湖北武汉国际会议中心隆重召开。本次大会持续三天,主题为“建筑工业化”,由中国建筑金属结构协会、湖北省住房和城乡建设厅及武汉市人民政府共同主办。全国建筑钢结构行业大会是建筑钢结构领域影响最大、规模最大的行业盛会,被誉为建筑钢结构领域的“奥林匹克”,每年一届。大会旨在研究建筑钢结构行业的发展趋势,传达落实行业相关政策,搭建学术交流和行业产业链上下游对接平台,加快钢结构行业转型升级。

精工钢构集团及下属子公司在此次大会上喜获多项荣誉,分别为:长江精工钢结构(集团)股份有限公司荣获金属

结构行业 30 强企业称号;浙江精工钢结构集团有限公司、精工工业建筑系统有限公司、美建建筑系统(中国)有限公司均荣获行业推荐品牌(信誉 AAA);精工钢构集团旗下上海精锐金属建筑系统有限公司及美建建筑系统(中国)有限公司均荣获中国建筑金属屋(墙)面十强企业,在“十强企业”排名中,精工钢构集团是唯一一家获此两项殊荣的企业集团,凸显了其在中国金属屋墙面专业领域中的领先地位。

同时,精工钢构集团承建的连云港工

业展览中心钢结构工程、宝鸡市游泳跳水馆钢结构工程、贵阳龙洞堡国际机场扩建项目——航站楼屋面钢结构与金属屋面工程、绿城清水湾威斯汀度假酒店钢结构工程、乐清市中心区体育中心(体育场、游泳馆、体育馆)钢结构及屋面工程、盘锦体育中心钢结构工程、烟台新建潮水机场航站楼屋面钢结构工程、2014 青岛世界园艺博览会植物馆钢结构工程、东营水城雪莲大剧院钢结构工程、宿州市文化艺术中心钢结构工程等十项工程荣获中国钢结构金奖。

此外,精工钢构集团总裁孙关富荣膺全国钢结构行业“优秀企业家”称号,项目

管理中心陈水祥、陈浩、方国华被评为全国钢结构工程“优秀建造师”,集团总裁办沈海华被评为全国钢结构行业协会“优秀工作者”。

精工钢构集团经历了十几年的风雨,始终不断进取,开拓创新。公司之所以在短短几年间迅速发展,源于始终把人才视为企业的生存之本,把科研创新作为企业的核心竞争力。公司秉承“用心做事,把不可能变成可能;真诚待人,感动自己才能感动别人”的核心价值观,言践于行,努力成为中国建筑钢结构行业的领跑者!

(集团本级 陈银)

Inside | 导读

- 2 版 精工钢构为青岛园博会添彩
- 3 版 帮助你的员工从模糊走向清醒
- 4 版 唱响劳动赞歌 激发创造热情

精工钢构集团 2013 年度董事会顺利召开

本报讯 精工钢构集团 2013 年度董事会于 2014 年 4 月 16 日在公司二号会议室召开,会议由董事长方朝阳主持,采取现场与通讯表决相结合的方式,共出席董事 9 名,集团董秘沈月华、集团财务总监张小英和公司的会计师也参加了会议。

会议上,公司董事方朝阳和总裁孙关富分别代表董事会和管理层作了《公司 2013 年度董事会工作报告》、《2013 年度总经理工作报告》,汇报了公司 2013 年的业绩和经营管理情况。与会的独立董事和外部董事均对公司 2013 年的成绩表示欣慰,并高度评价公司的规范管理和市场领先地位。他们从各自专业角度出发,对议案纷纷发表看法,就公司的发展方向、市场、经营管理等问题提出了建议。

孙总向与会董事汇报了公司 2014 年的工作计划,以及为实现目标而采取的措施。最后,方董剖析了 2013 年业务承接额未达标的深层次原因,针对存在的问题,方总介绍了 2014 年启动的内部改革措施,包括从思想上要重燃创业激情,进行组织架构调整和薪酬体系改革等;同时,在战术层面,要加强营销团队建设和渠道建设,力争实现 2014 年的目标。

会议审议通过了《公司 2013 年度董事会工作报告》、《公司 2013 年度总经理工作报告》、《公司 2013 年度报告及摘要》、《公司 2013 年度利润分配预案》等议案。

(集团本级 张珊珊)

精工钢构喜获房屋建筑工程施工总承包一级资质

本报讯 4月8日,浙江精工钢结构集团有限公司开展房屋建筑工程施工总承包试点获得了住房和城乡建设部的批准。

根据住房和城乡建设部[2014]第 45 号文件,为推动绿色施工和建筑节能减排,促进建筑业转型升级,探索解决钢结构专业承包企业在承揽工程过程中存在的市场发包与相关法律法规不一致的问题,住房和城乡建设部决定批准浙江精工钢结构集团有限公司等 15 家企业开展房屋建筑工程施工总承包试点,并对试点企业核发房屋建筑工程施工总承包一级资质证书。

(集团本级 陈丽)

方朝阳董事长喜获“2014 年绍兴市劳动模范”称号

本报讯 4月28日下午,在刚刚结束的绍兴市庆祝“五一”国际劳动节暨五年一届的劳模表彰活动上,精工控股集团董事长兼总裁、长江精工钢结构(集团)股份有限公司董事长方朝阳先生,喜获“2014 年绍兴市劳动模范”称号。

绍兴市劳动模范由绍兴市总工会组织评选,绍兴市评委会会议审议最终确定,每五年评选一次。集团董事长方朝阳先生作为优秀企业家代表,政治坚定、廉洁自律、爱岗敬业、作风务实、艰苦奋斗、勇于创新,为社会主义经济建设、生态文明建设作出突出贡献。最终在本次评选中荣获“2014 年绍兴市劳动模范”称号。

(集团本级 骆奇平)

不会带团队,只会把自己干累死

——方朝阳董事长讲授如何打造高绩效团队

本报讯 2014 年 4 月 26 日,集团本中级中层管理人员内部交流分享活动在四楼会议室拉开序幕。此活动针对集团本中级中层管理人员,每隔两个星期举行一次分享活动,形式有:精工大讲堂、沙龙、读书分享会等。作为首次活动,集团方董事长百忙之中抽出时间亲自授课,集团总裁孙关富、联席总裁钱卫军与本级 40 余位中高层管理人员一起交流分享。交流会上,方董强调,不会带团队只会把自己干累死。

方董事长和大家进行了长达 3 个小时的讨论和交流。分享活动采取互动讨论的形式开展,按营销、项目、生产、技术、职能等分线分成五个交流学习小组。结合《西游记》师徒四人西天取经的故事,方总和大家谈了什么是团队,以及他心目中的团队观。他认为,一帮人在一起不叫团队,心在一起才叫团队。

所谓心在一起?第一,有共同的目标、共同的愿景;第二,团队成员之间要能互补,要彼此承诺和负责,不能相互猜疑。在谈到唐僧团队的共同愿景以及评价这个四人团队的领导者唐僧时,小组成员们各述己见。大家都认为,唐僧师徒这个“四人帮”团队的共同愿景是:取得真经、修成正果,而对唐僧这位领导,各人众说纷纭。有的说,他对团队的目标是坚定的;他的执行力非常强,即使孙悟空提出不干,他说一个人也会去;他的个人能力比较一般,一个小妖怪也能打败他;他还能知人善用;唐僧的包容心还是很强的。有的说,唐僧的优点胜在“德”;第二个优点是善于带团队;第三个是沟通能力比较好,有一集讲到妖怪都被唐僧感化了;第四个是有坚定的信念;第五个是他还有点本事,当然这个本事是观音菩萨教给他的,就是念紧箍咒。他虽然能力不强,但是有奖有罚。方总在点评时特别强调,团队实现之后,团队目标和小目标也能得到实现,它们是有关联的。

在方董事长的引领下,大家讨论得非常热烈。在关于高绩效团队特质的理解



时,大家都指出,目标明确、执行力强、分工合作,这些是作为一个高绩效团队必不可少的特质。除此之外,结果导向、高度协同、效率至上、快速反应这些也是高绩效团队的特质。点评时,方总提到,高度协同和快速反应以及效率至上等,其实和大家说的“执行力强”意思是差不多的,只是文字表达方式不一样;“结果导向”这一条大家在交流的时候都没有谈到。对照这些高绩效团队的特质,结合目前我们精工内部的一些问题团队,大家还开展了批评和自我批评,并总结出了“一团和气,有气无力”、“互不沟通,都不服气”、“你好好好,绩效不好”、“兵熊一个,将熊一窝”、“领导忙死,下面闲死”、“上下忙死,批评吃紧”等一些状态。方董事长指出,作为一名优秀的精工团队管理者,要选对团队带头人,按照“三心三力模型”,选取那些有进取心、包容心、责任心;有意志力、决断

力、学习力的人担任团队领导,因为选对团队带头人,团队成功了 90%。方总还告诫每一位团队管理者,要懂得高低结合,低调做人,高调做事,低处着手,高处着眼;要分清轻重缓急,有系统思维能力。如何带出一支高绩效精工团队呢?方董事长结合身边一个个的案例和有趣的小故事,深入浅出地和大家交流了自己的一些建议与想法。他说,作为团队管理者,一定要学会制定规则。要懂得彼此信任,有包容开放、坦诚尊重的心态,学会授权,要能够充分沟通,做到以身作则,互相尊重,能换位思考,做到对事不对人;要有目标导向,用数据说话,以结果论英雄。

为了使每一位团队成员能有一个统一的共识,学习结束之际,方总还对每个参加的中高层管理人员布置了任务,要求各位领导结合所交流的内容以及精工团

队现存问题,与团队成员进行反思与讨论,进一步明确各自的团队愿景、团队文化以及对照高绩效团队目标今后要着力改善的方向,并请各位领导在一周后报人力资源部汇总审核,两周后由行政事务部印刷统一格式,在各部门内上墙公示,使每一位团队成员都能清晰地知道自己团队的愿景目标、行动计划及努力方向。

方董事长的交流分享虽然结束了,但每一个中高层管理人员却感到这只是一个新的开始,因为他为我们今后的工作和管理打开了一个全新的窗口。两周一次的分享活动还将继续,希望我们每一位与会者都能像方总所说的那样,用心地经营工作,敢于负责,勇挑重担,为创建和谐、高效的精工团队而努力。

(集团本级 董丽雅)

公司顺利通过“三合一”管理体系再认证审核

本报讯 4月8日至12日,北京三星九千认证中心对公司质量管理体系、环境管理体系、职业健康安全管理体系进行了再认证审核,并于12日下午在公司一楼二号会议室召开了末次会议。会议由外审组长杨杰主持,公司领导、外审专家审核组、各部门主要负责人和相关内审员 30 余人参加了会议。

经过七位专家五天多紧张有序的审核,“三合一”管理体系审核工作顺利完成。审核组对公

司近几年管理体系运行给予充分肯定。审核专家指出,“三合一”管理体系有效、适宜运行工作对于公司发展具有重要推动作用。质量、环境、职业健康安全管理体系认证是其它工作的基础,对公司的经营、施工生产及项目管理工作都起到了保障性作用。

审核组专家总结了此次外审工作的总体情况,对公司三体系整体运作状况给予了较高的评价。同时,他们也指出了审核过程中发现的薄

弱环节,并提出了一些专业、中肯的整改意见。审核组长杨杰代表审核组宣读了对公司现场审核后的推荐性结论:长江精工钢结构(集团)股份有限公司的三个体系运行有效,符合四个国标(GB/T19001-2008、GB/T50430-2007、GB/T24001-2004 和 GB/T28001-2011)的要求,顺利通过再认证审核。

集团联席总裁钱卫军总对审核组几天来的辛勤工作表示感谢。他表示公司将以此次审核

工作为契机,全力做好整改工作。他要求各部门要牢固树立“质量第一”的方针,针对审核中发现的不符合项要举一反三,采取有效措施,认真整改。同时指出:一是在以后的项目检查中,加大对管理体系的检查力度。二是邀请外审专家,进行专业检查。三是加强对精工管理体系内审员培训工作。

据悉,今年是公司“三合一”管理体系的换版再认证,公司领导高度重视,年初与北京三星

九千认证中心联系,针对国家标准 GB/T28001-2011《职业健康安全管理体系要求》、GB/T50430-2007《工程建设施工企业质量管理规范》等的审核问题进行了探讨,并就公司“三合一”管理体系换版进行了沟通。3月初,公司组织“三合一”管理体系预备会,对公司各职能部门及子公司进行了全面预审、整改工作,保证了公司本次“三合一”管理体系再认证审核的顺利通过。(集团本级 黄伟平)

工程动态

精工钢构为青岛园博会添彩

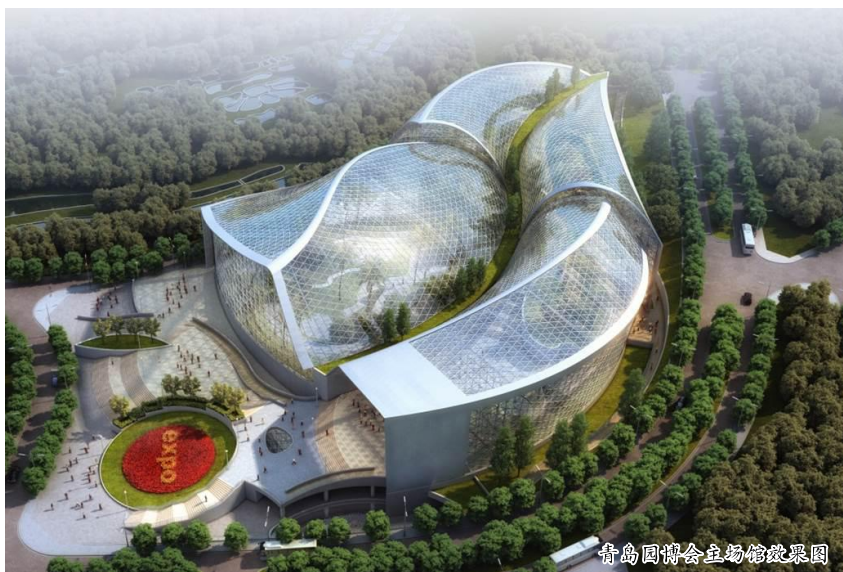
本报讯 4月25日,第33届世界园艺博览会(以下简称第33届园博会)在山东省青岛市开幕。由浙江精工钢构集团有限公司(以下简称精工钢构)负责制作、安装的第33届园博会主场馆之一——植物园成为本次园博会一道靓丽的风景。

第33届园博会植物园位于山东省青岛市北部的百果山森林公园内,植物园总建筑面积达2.3万平方米,地下部分为混凝土结构,地上为钢结构罩棚。植物园的钢结构采用空间网格结构体系,主要受力构件为拱形倒三角管桁架,桁架之间采用单层网壳及次桁架连接,从而形成一个稳定的空间结构受力体系。钢结构轮廓长度为193

米,宽度为118米,主桁架最大跨度近70米。构件均采用圆管截面,杆件之间通过相贯焊缝连接在一起。主桁架均为落地桁架,桁架端部柱脚与混凝土之间用铰支座连接,保证了结构受力的可靠性与稳定性。

精工钢构在施工的过程中面临工期短、焊接工作量大、焊缝质量要求高、施工场地受限等困难,精工钢构植物园项目部有关人员对该工程的施工方案进行了认真研究,规划,最终,仅用近100天顺利封顶,为该工程的后续工作赢得了宝贵时间,为第33届园博会如期举行提供了坚实的保障。

(集团本级 陈银)



青岛园博会主场馆效果图

精工钢构远征巴西

——全球产能最大氮肥厂即将面世

本报讯 精工国际钢结构有限公司(以下简称精工国际)承建的巴西氮肥厂UFN3项目目前已进入最后冲刺阶段,巴西氮肥厂UFN3项目完工后,将是全球产能最大的氮肥厂。精工国际负责该项目所有钢结构的节点设计、制作海运等。

巴西氮肥厂UFN3项目是由巴西石油有限公司投资建设的,该项目占地面积10万平方米,其中,钢结构主要包括管廊架、设备支撑结构、库房及包装车间等部分。在竞标阶段,精工国际与巴西、葡萄牙、意大利等国家(地区)数个钢结构公司“狭路相逢”,最终,精工国际以精湛的海外标准设计能力、强大的加工产能、丰富的海上运输经验以及对该项目的深刻理解,成功获得业主信任,赢得了该项目。

精工国际自承接该项目起,即面临着制作工

期时间短、质量要求高等诸多问题,从合同签订到第一批构件发运只有短短70天的时间。为了按期供货,保证产品质量,在设计方面,精工国际与巴西相关设计单位进行了沟通协调,攻克了各种图纸技术问题,优化了原有设计;在制作方面,精工国际实现了钢结构制作月产能超4500吨的预期计划;在质量方面,精工国际整合了一支专业的监造团队,从原材料进厂至钢构件出厂发运,有效配合第三方监理,实现了项目全过程的质量监控……精工国际一系列卓有成效的举措,满足了巴西现场的安装进度要求。值得一提的是,精工国际精湛的技术、严格的质量控制和检测、高标准的团队管理,深受业主好评,也为精工进一步开拓巴西钢结构建筑市场夯实了基础。

(精工国际 陆安娜)

美建捷报频传

美建东区事业部喜得项目的连连中标,是整个团队努力拼搏、对工业建筑产品深耕细作、重点突破的结果。在公司领导的正确决策和大力指导下,销售人员夜以继日地一遍遍审阅领悟招标文件,和商务技术部通力合作,共同努力,一次次精算报价,最终在激烈的竞争中脱颖而出,成功承接了钢结构工程项目。他们这种不放弃、不松懈地紧抓订单的拼搏精神为营销线做出了表率,值得我们大家学习。期待东区销售能再接再厉,2014年能再创佳绩!

(美建建筑 营销管理中心)

普洛斯2015财年(1期)钢结构集团采购项目

2014年5月5日,获得普洛斯2015财年(1期)钢结构集团采购项目。普洛斯15财年(1期)集采购项目共有19个项目,65个单体,建筑面积达118万平方米。在本次投标角逐中,我司中标的有天津津南(81912㎡)、沈阳浑南(83378㎡)、武汉葛店(15509㎡)、沈阳于洪(48351㎡)、佛山山水(72427㎡)、惠州惠阳(47,981㎡)、大连 autopark(61,542㎡),共7个项目,建筑面积达41.1万平方米,占本次普洛斯15财年(1期)集采总量的三分之一。这是公司今年3月份继中标普洛斯西安、普洛斯坦斯尼和普洛斯宝马库等项目后,再次中标普洛斯系列项目。同时,这也是自公司自2011年开始,连续四年与普洛斯签约财年集采项目。由此,公司与普洛斯合作的项目建筑面积已累计突破250万平方米。

通力轮胎有限公司200万套卡车轮胎车间项目钢结构工程项目

2014年4月上旬成功中标,结构形式为轻钢结构,屋面采用轻钢彩板屋面系统,墙面采用双板加保温系统,要求通过FM审核。建筑占地面积:9.6万平米。

上海彭浦机器厂有限公司工程机械自主研发及制造项目钢结构工程

2014年4月初成功中标,结构形式为轻钢大跨度结构,屋面采用轻钢彩板屋面系统,墙面采用MSR板。建筑面积:7.9万平米。

精工钢构集团与慈溪杭州湾中等职业学校共同承办第十二届全国工程建设系统职业技能竞赛预备会在浙举行

本报讯 中国工程建设焊接协会与中国就业培训技术指导中心联合举办的第十二届全国工程建设系统焊工、冷作钣金工及无损检测员职业技能竞赛暨第43届世界技能大赛焊接、建筑金属构造项目全国选拔赛已正式启动。为促进各省市、大型企业集团、各省市人力资源和社会保障厅(局)做好培训、选拔、全方位参赛准备工作,协会及承办单位于2014年4月21日~23日在浙江省慈溪市慈溪杭州湾中等职业学校召开了预备会议,大赛组委会委员、各省市人力资源和社会保障厅(局)代表、各省市承办单位代表、部分国家级裁判员及竞赛指定用焊机、焊材厂家的代表参加了本次会议。

全国工程建设系统职业技能(焊工)竞赛创办于1993年,每两年举办一次,涵盖冶金、电力、石油化工、铁路、船舶、水利水电、国防等十六个工程建设领域。大赛始终坚持“以保证焊接工程质量为目的,推动企业重视焊接操作队伍建设,提高焊工操作人员的技能水平和技术素养”的办赛宗旨,培养、选拔了

一大批焊接高技能人才,推动了焊接行业的技术进步,增强了各行业之间的技术交流,为我国经济建设快速发展发挥了积极作用。

第十二届全国工程建设系统焊工、冷作钣金工及无损检测员职业技能竞赛由浙江精工钢构集团有限公司和慈溪杭州湾中等职业学校共同承办,竞赛地点定为浙江省慈溪市慈溪杭州湾中等职业学校,竞赛时间为2015年4月。

本次预备会议由中国电力科学研究院院长、焊协副理事长杨建平主持。会议首先由慈溪杭州湾中等职业学校校长邵佳洪致辞,精工钢构集团执行总工刘中华作为竞赛承办单位代表,进行了精彩的演讲,并预祝大会取得圆满成功。随后,中国工程建设焊接协会副理事长兼秘书长刘景凤简要介绍了“第十二届全国工程建设系统职业技能竞赛工作文件”和“第43届世界技能大赛焊接项目全国选拔赛技术工作文件”。第43届世界技能大赛建筑金属构造项目中国代表队首席专家候选人马德志介绍了“第43届世界技能大赛建筑金属构造项目全国选拔赛技术工作”文件。

竞赛承办单位慈溪杭州湾中等职业学校副校长沈腾侠介绍了竞赛的筹备工作安排情况,并现场考察了有关竞赛场地和设施。

第十二届竞赛文件分为4部分,分别为竞赛规程、选手竞赛守则、裁判员竞赛守则、服务人员守则。竞赛组委会分成四个小组进行了专题讨论。竞赛组委会委员、各行业、集团公司、省市领导及厂家代表作为第一小组,重点讨论了组队方式、报名办法、后勤保障、评分办法、奖励办法、收费、焊机焊材选用及抽签等相关事宜。第二至第四小组,分别由焊工、冷作钣金、无损检测的裁判员和教练员对竞赛文件的竞赛内容及评判标准进行详细讨论,并最终形成了决议。

2014年4月23日,参会代表现场观摩了新设备的展示并听取了焊机、焊材的赞助商对参赛产品性能及特点的报告。最后,由中国工程建设焊接协会副理事长兼秘书长刘景凤进行了会议总结,并宣布此次会议圆满结束。

(集团本级 寿小峰)

管理视窗

夯实基础管理 构建高效团队

——集团本级重钢制造公司召开精益管理启动会议

本报讯 为强化工厂基础管理,提升制造公司的管理水平,通过推行精益管理,消除各种浪费、降低生产成本、确保精益管理各项工作顺利推进,集团本级重钢制造公司于4月28日组织召开了精益管理工作推行的启动会议。会议由集团总裁助理、重钢制造公司总经理赵东球主持,制造管理中心精益办、重钢制造公司各工厂车间主任、部门及科室主管以上人员合计约40人参加会议。

会议首先由精益管理推行小组专职联络人章法川宣读重钢制造公司精益管理推行的组织架构、职责及管理章程。接着由精益管理推行副组长王雄华介绍重钢制造公司2014年的精益管理推行思路。2014年重钢制造公司的精益管理将围绕“基础管理能力提升及成本核算管理”两个方面开展,其中基础管理能力提升主要包括5S管理、班组建设、员工培训体系建立、精益改善活动开展等五个方面的重点工作,成本核算管理主要包括三级成本核算管理体系建立、计产工资分配改革机制及制作加工定额管理体系完善和修订等三个方面的重点工作。通过前期调研讨论及会议沟通,各项重点工作已确立具体的责任人,并明确相关的推进思路及推行

计划,下一步将逐步全面深入推动和落实。随后精益管理推行小组的其他几位副组长胡超青、金敏翔、刘代龙、方卫星等分别进行表态发言:精益管理是一项系统工程,不仅仅是靠一个部门主导牵头制定一个目标和计划后推行实施就好了,还需要大家一起来想办法,说白了就是要动员全员参与,不光是坐在座的各位,还要动员手底下的员工,每一位都要参与进来。同时大家要提升对精益管理的理解和认知,统一思想观念一起为提升制造公司的管理水平而出谋划策。精益管理本身并不复杂,大家不要误认为有多么高深,其很多的理念和方法实质上就是需要我们结合日常管理的基本要求逐步在实践中进行点滴的积累。精益管理本身没有捷径,关键是我们能够用心投入并持之以恒的坚持下去。

最后,赵总进行了会议总结动员。赵总强调:推行精益管理目的就是为了提升我们的管理水平,就是结合PDCA的管理原则通过持续改进达成和提高管理目标,这个也是推行精益管理的内在因素。各工厂、车间及班组要结合精益管理的理念,重新梳理和完善各种流程和制度,原先我们做的不规范的,需要尽快规范起来,同时要加强对督

导检查直到最后变成自觉化的行动。同时我们金班学员在中建钢构参观学习后整理出的《中建钢构参观后情况对照》对我们产生了很大的触动,对自身的现状和不足有了更清晰的认识,也加深了大家的危机意识,接下来如何将这种危机转化成为一种实际的行动力,就是我们各位要去努力的方向。通过东塔工程和沪宁的加工质量对比分析,我们在油漆、弧焊盖面、端铣等表面质量问题方面有不足,但其实我们的内在质量、气保焊缝表面成型、构件打磨控制等都不比他们差,而且我们的桁架预拼装时,是最顺利的,但业主就是认为沪宁的质量比我们好。这个问题说难听点,就是差一口气,差一口气是什么,就是我们管理没到位,所以我们需要推行精益管理。今天这个精益管理启动会议本来是应该提前开的,但是为什么要现在开:是因为现在方案已经明确了,计划也已经制订了,并且通过5S的推行,试点车间经过初步改善已经让大家打实的看到了改进的效果。最后,希望大家不要认为精益管理是一阵风,精益管理要坚持长期推行,要融入我们日常管理工作的各个方面进去。

(集团本级重钢公司 章法川)

病魔无情 精工有爱



冯东坡同志,2006年加入精工,现任上海精锐工程管理部测量一组组长,至今已有8年工龄。公司很多项目都有他的身影,如河南艺术中心、南宁体育馆、广州南站、合肥机场等。他把心都放在了施工工作上,忠于自己的岗位,在每一个项目施工前他都是项目第一起跑人,不担风雨、不畏寒暑在各个项目领先起跑施工测量工作。他把每一个测量数据精确统计、调整、绘图、记录形成项目部、设计部、安装队所需要的

技术资料会送各部门,同时积极提出合理化建议,为工程的顺利实施建言献策。在2010年、2012年和2013年,他曾获得精锐“施工标兵”、建筑事业部“施工精英”、建筑事业部“优秀师傅”等荣誉称号。

今年四月初,冯东坡在上海长征医院被确诊为骨髓瘤,这一噩耗给原本经济不富裕的家庭带来了很大的压力。上海精锐得知此噩耗后,向全体员工发起为优秀员工冯东坡进行捐款的倡议,全体员工在董事

长徐国军、总经理余祖群的带领下,纷纷向冯东坡伸出援助之手。病魔无情,人间有爱,在短短一周时间里,就收到了员工捐款62330元,随后公司委派员工代表赶往冯东坡所在医院,将62330元爱心捐款送到了冯东坡手上。

集团工会得知此事后,也向冯东坡送上了2万元精工人爱心基金,同时祝愿冯东坡早日战胜病魔,早日康复。

(上海精锐 范宇彬)

帮助你的员工从模糊走向清醒

精工钢构《员工职业生涯规划》培训顺利开展

为有效开展公司人才育成计划,贯彻落实“以人为本”的经营理念,让公司各级管理干部及人力资源管理人员掌握员工职业生涯规划的技能并同时统一认识和目的,4月12-13日特邀人力资源管理专家费宁老师在公司内开展为期二天的《员工职业生涯规划》培训。集团本部四办六部六中心负责人以上人员、集团本部各事业部(含筹建)及大区负责人、集团本部各制造公司总工、总助以上人员以及集团人力资源部主管以上人员、各子公司人力资源部负责人共

51人参加了本次学习。费宁老师带领学员进行了深入的学习、解析、讨论和练习。

课前人力资源部总监黄幼仙开班致辞,强调了本次培训的目的和重要性。授课中,费老师根据其20余年的人力资源管理实战经验以及近年来对多家企业的培训和咨询经验,从什么是职业开始,讲述了什么是员工职业生涯规划,企业为什么要开展员工职业生涯规划,员工个人、直线经理、人力资源部在员工职业生涯规划中的角色和任务,如何协助员工设计职业生涯规划,

企业开展员工职业生涯规划的基本流程等内容,重点讲授了设计和应用员工职业生涯规划表,如何帮助员工实现职业发展目标及企业在开展员工职业生涯规划之前及过程中要注意的问题,并为学员们提供各种样表及工具,采用“经历、反思、学习和运用”的行动学习模式(Action learning),让各级管理者和人力资源管理人员参与到培训过程中来,充分调动学员的参训热情与投入程度。

(集团本部 马瑛)

对企业而言,如何吸引和留住优秀员工,如何满足企业发展对人才的需求,如何实现人岗最佳匹配,如何开发员工的职业潜能,如何有效激励员工、提高员工的满意度?对员工而言,如何正确认识自己、不断完善自我、增强职业竞争力,如何准确定位自己的职业发展目标,如何在企业现有平台基础上寻求更好的发展、实现事业上的成功?面对激烈的人才竞争,企业和员工双方都迫切地需要通过员工职业生涯规划,来迎接挑战。通过《员工职业生涯规划》课程的学习,相信每个人都感触至深,本期我们对集团执行总工刘中华、重钢制造公司副总经理金敏翔,看看他们对这次培训有哪些体会。

——编者



学员收获与分享

学习结束之际,每位学员填写了课程评估和心得分享受:

- 1、个人职业生涯规划培训是以个人规划出发,其实是企业总体发展意识的规划,作为目前职位是监督、督导操作人员,公司为我提供的培训机会会有益理清思路;
- 2、员工职业生涯规划要明确规划中的角色及任务、员工职业生涯规划与人才梯队建设是相辅相成的、通过此次培训对员工职业生涯规划有了较清晰的理解;
- 3、管理者要成为员工的镜子,以身作则,并且要成为催化剂,每个人的习惯很重要,我们要重视每一个阶段的职业生涯。同时对员工要在此时、此地、此景指导最有效;
- 4、事业部筹建过程中,正在进行组织架构等梳理,此次培训适逢其时,职务说明书、素质模型等是非常好的工具和手段。三方对职业生涯规划应高度重视,尤其是高层,回去后会系统推进。晋升培训等应常态化,系统化,不应突击式、运动式;
- 5、了解作为一名公司部门经理在与员工培养上要如何去做,掌握和学会使用员工职业生涯规划规划与工具,今后尽力朝着费宁老师讲的一些思路去做;
- 6、学习很重要,环境、氛围同样重要,领导的重视度更重要。只有搭好组织架构,才能开展相关工作;
- 7、对各工具的应用在岗位的各项设置中有了很好的贯穿,组织架构不单停留于部门职能的设计,身为管理者对下属员工工作指导与培训的重要性;
- 8、了解了做事的方法和步骤,在以后的实际应用有示范教育意义,层次条理清晰,切合实际,可多组织此类学习培训;
- 9、获得如何去规划自己的职业发展,更进一步的增强换位思考,明白沟通方式与技巧,在工作中和生活中是非常重要的;
- 10、职位说明书和胜任素质模型作为基础工作,还需完善。在工作中通过引导员工能力提升,使其对企业有更大的认同。对员工职业规划的流程有了更多的认识;
- 11、了解了职业规划知识,对职责等方面分解的相关工具比较实用,对今后的工作开展有帮助;
- 12、了解了几个实际测评工具,对职业生涯规划有了系统建设的理念;
- 13、视窗图让我发现对员工的了解可能不

全面,对他们的了解可能仅仅体现在外表上,而没有深层次了解。SWOT方法让我了解了一个岗位如何是合适的,一个员工的优势及劣势是否能够分析清晰,是否能成为一个清晰的人。员工的职业规划的程序,不是简单的事;

- 14、剖析问题比较深入,比较实在。了解员工职业生涯规划的相关工具,理清了思路,有指导作用。希望以后多组织此类培训;
- 15、部门主管要及时做好员工培训,同时在工作中及时的给予指导。今天是明天的写照,坏习惯的养成,换单位同样无法改进。周围的人时刻在为你服务,同样你也要为别人服务;
- 16、培训内容操作性很强,费老师语言表达流利,经验丰富,一针见血。员工职业发展规划需要其他的体系铺垫不是单纯一个体系的应用推广,能发现员工绩效、执行力等方面的更多问题;
- 17、本次培训课题对工作的实际指导意义较强,培训费老师有丰富的实践经验与较高的理论水平,老师讲课能结合精工钢构的相关需求去引导,对员工触动较大;
- 18、部门负责人是非HR的HR,专业知识的学习非常重要。回去马上梳理知识要点和体系,立即应用到工作中,太重要了,太迫切了;
- 19、提高人力资源专业知识,尤其是员工职业生涯规划有了系统地了解。也清晰了解了自身的职业规划,对自身成为一个良好培训者有了一定的基础经验积累;
- 20、了解员工职业生涯规划的意义,知道了怎么去做这个工作,很想马上就去做好这项工作;
- 21、系统性很强,知识全面。感染力很强,深入人心。实用性很强,理论联系实际;
- 22、职务说明书把职责分解到任务、职务、职位、职业概念。部门职能说明书;
- 23、部门职能及发展上可用讲义中的工具进行改进,进步。将职务、任务、要素及对优劣势分析应用到本部门,对今后的工作有了大概的方向;
- 24、了解了为什么要做员工职业生涯规划。了解了一些员工职业生涯规划所需的工具,了解了员工职业生涯规划的目的;
- 25、职业发展规划对个人与企业均很重要。职业发展规划对公司及相关人员有一定条线要求。这是一项系统工程,需要员工公司足够重视并投入足够的时间与精力才能成功;
- 26、讲义字体较小,内容希望能补充完整,相

关模板参考资料及表格希望能给予参考。总体学习内容较多,二天学习时间明显不足,真正实施有待进一步学习加强,并在实施中再学习;

- 27、了解基本流程,基本的条件与支持,掌握一些分析方法和工具;
- 28、要符合性地选择推进,基础工作要建立起来,职务说明书要编制起来,对工作开展有利;
- 29、获得了较系统的职业规划的专业知识,培训中了解到了现实存在的问题的原因和一些分析方法,获得了一些具有实践指导意义的管理理念;
- 30、接受理念,自体会组织中自我工作中的不足。整体信息量较大,课程安排较紧,很多内容未能消化;
- 31、组织结构设置必须科学合理,员工职业生涯规划必须是公司高层主动参与的;
- 32、了解了职业规划对公司及个人的重要性,了解了职业规划的一些工具与要求;
- 33、真正落地困难大,企业可能缺乏相应体系支持,组织结构要相对固定;
- 34、目标明确,任务正确,素质要求明确;
- 35、职业生涯规划不仅是一个工具,而是对公司的组织架构职务说明书全方面的体系,更是需要提升企业文化;
- 36、培训讲师的敬业精神、职业态度、专业技能。案例结合公司部分实际,对职业生涯规划的管理有认识和操作技能上的提高;
- 37、管理者给员工升职、加薪的权利有限,但对员工的成长辅导帮助其提升的空间是无限的。人际理解力,洞察力是管理者胜任素质的第一位要素。以身作则是最根本的辅导手段;
- 38、职业生涯规划概念更清晰,了解基本的流程及工具方法;
- 39、所培训的内容与公司即将推行的工作项目有相关性,可以说是个战前动员。对职业生涯规划的认识更进一步更深层次。专业的提升与认知;
- 40、费老师很敬业,很坦诚,授课激情洋溢,案例生动有效,此为印象之一。能够结合公司的管理实际,对今后工作的开展有实践借鉴意义,对今后工作及个人成长发展很有帮助,对公司的发展也很有指导意义;
- 41、了解了什么是员工职业生涯规划,掌握了SWOT,视窗等工具方法,对员工职业生涯规划的目的和意义更加明确。

我们有话说

刘中华:分阶段、分层次有序推动员工职业生涯规划

员工职业生涯规划是一项非常重要的系统工程,他关系到公司人才的培养、发展和稳定,需要公司上下、各个部门引起高度重视,并认真推动实施。该项工作的实施涉及到员工自己、直线经理和人力资源部,三者之间的工作是相互推动、相互联系,其中人力资源部主要起支持作用;直线经理主要起辅助作用,协助员工剖析自己,帮助员工制定目标,提供职业培训和指导,提供职业发展机会并激励员工自我成长;员工职业生涯规划的主角是员工个人,员工要确定个人职业发展的目标,制定个人工作和学习计划,自我评估、分析问题,并利用机会争取发展。

技术线在2011年开始就已经建立了技术线内部职称评审体系,按不同岗位序列,建立了从技术员、助理工程师、工程师、高级工程师、资深工程师等职称晋升通道,每个对应的职称建立了明确了任职标准。公司每年开展一次技术线内部职称评审,符合基本条件的技术人员可以自己提出申请,职称评审委员会

对照标准进行评审,通过评审的人员并符合公司绩效要求者,公司发文予以聘任。通过此举,技术人员纵向专业晋升通道已经打开。

为进一步推动和实施技术人员的职业生涯规划,结合目前的实际情况,我们将采取分阶段、分层次有序推动该项工作,目前第一阶段主要针对有管理职能的岗位人员以及对自身的职业发展有明确目标的人员。对此,我个人认为当前公司和部门层面首要任务是要做好员工职业生涯规划的各项基础配套工作,要建立各个岗位的素质模型以及对应的任职资格标准,通过对岗位价值的评价,对现有的职级体系进行重新梳理和完善。

随着公司业务规模的快速发展,对技术人才的需求越来越大,公司一方面要加大对重要、紧迫的技术岗位人才的引进力度,另一方面要做好员工的培养和梯队建设,尤其是要通过建立和完善员工职业发展规划,帮助员工了解自己的潜质,发挥自己的专长,热爱自己的工作,进而提升员工的创新能力、职业化能力和敬业度,不断地增强企业的核心竞争力。

金敏翔:扎根生产 个性化管理

02年进入公司,作为80年的人,跟80年后的人有一些区别,思维方式上更接近70年代的人,对我们这一批影响比较多的是60年后和70年后的人,工作作风和太多逐渐影响着,让我们在工作中的磨练中逐渐形成了比较好的工作方法和做人处事的态度。但这些都具有时代特性。目前公司招进的员工基本上都是90年后,他们的家庭情况和我们这代人完全是两种概念,他们的家庭生活水平更好些,他们的思维更活跃一些,个性鲜明,而我们这一代思想比较“单纯”,想法比较少,较之于90年后,我们更好管理些,所以管理工作中,我们必须结合自身,适应90后的想法。

关于职业发展通道方面,我们会:1、尊重他们自己的选择;2、持有一颗包容的心;3、工作过程中结合自己的方式,边做边学;4、注重实际操作,新员工应去项目现场,一方面可以认识很多的人,不仅认识别人更需要别人认识你,另一方面需要积累经验,可以通过师傅带徒弟的形式,了解生产流程。这样的话,新员工会很快的融入到具体的工作环境中,而不是电脑上的虚拟环境。新员工到项目现场可能会碰壁,面对残酷的现实,我们会开导他,这样他们就会迅速成长。从大学的象牙塔出来的人,多多少少都会有一些难以融入社会的棱角,而当棱角被磨平之后,更能适

应社会胜任工作。我个人在精工也是这样一步步走过来的,这期间得到了很多领导的关爱。

关于个人能力培养方面,对于新员工,应该踏实工作,打牢基础,增强自身实力。一旦我们发现这些新员工中有基础牢固、能力较强的,我们会加以任用,承担小项目,负责项目计划或项目技术。虽然工作中会出现错误,或许给工厂带来一定的损失,但我们依然宽容地对待他们,给予他们正确的指导,如果同样的错误重复发生,则一定会严惩不贷。对于有一定工龄的员工,我们会实行同一生产线平级轮岗制,这样不仅可以熟悉生产业务,更能调动员工的积极性,深刻地认识自己的优劣势,有助于提升个人的综合实力。一般情况下,工作三至五年的员工,我们尝试着让其担任管理层,结果发现,他们的工作表现很出色,甚至超乎预期的效果。

对于自己的管理,我有一些小看法:首先,我们应该静下心来做事情,扎根生产;其次,在未来的两年内,把生产的工作做精做细,不求最好,力求更好;第三,单纯的精神奖励不切实际,单纯的物质奖励也无法满足需求,所以物质奖励和精神奖励相结合更能起到激励的作用;最后,这次的培训主要是关于非计件员工的职业生涯规划,那么如何做好计件员工的职业生涯规划是不是值得思考的问题?

唱响劳动赞歌 激发创造热情

——精工控股集团召开第四届劳动模范表彰暨座谈会



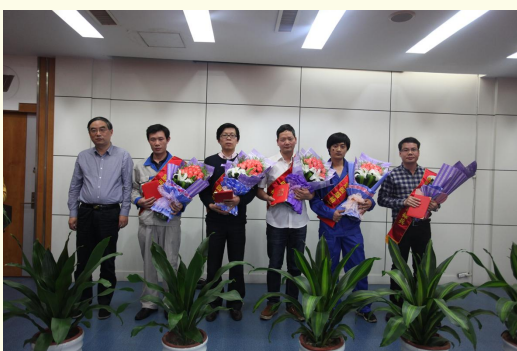
精工控股集团副总裁、工会主席马寒萍女士致辞



精工控股集团副总裁马寒萍女士与获奖劳模代表合影



精工控股集团联席总裁楼宝良先生为获奖劳动标兵代表颁奖



精工控股集团联席总裁楼宝良先生与获奖劳动标兵代表合影



劳模代表吴炜君发言



座谈会现场



座谈会上获奖先进纷纷建言献策



合影留念

为迎接“五·一”国际劳动节,大力弘扬新时期劳模精神,倡导“勤奋劳动、诚实劳动、创新劳动”的理念,充分发挥劳模的示范、引领作用,鼓励广大职工立足岗位,学劳模、树劳模,争当劳模,让劳模精神成为激励全体职工投身企业发展、改革各项事业的强大动力,促进公司又好又快发展。4月30日,精工控股集团在绍兴总部召开第四届劳动模范表彰暨座谈会。精工控股集团副总裁、工会主席马寒萍女士、精工控股集团联席总裁楼宝良先生、精工控股集团工会主席周月芬女士、副主席方宏先生、工会委员徐利君、卫慧飞、施建龙、章法川等领导应邀出席会议。荣获精工集团第五届的劳动模范与劳动标兵,荣获精工控股集团第四届绍兴上海地区的劳动模范、劳动标兵,历届劳动模范代表,以及劳模所在部门主管领导、员工代表共40余人到场参加了颁奖典礼。本次表彰大会由于考虑到路程及时间因素,绍兴及上海地区的获奖劳模统一在绍兴地区组织表彰;其他地区的劳模、标兵由所在地区的工会参照绍兴地区的形式自行组织表彰。

本届“精工劳模”评选秉承历届“精工劳模”评选活动的特色,连续运作,两年一评,采取自下而上逐级推荐、申报,经过民主评议、公示和综合审议,优中选优,确保了劳模评选的质量。评选活动得到了精工控股集团各下属子公司的积极响应与认可,各单位、子工会领导高度重视,广泛发动,认真部署。历时半个月的劳动模范评选活动在公司广大干部职工中引起了强烈的共鸣,再次掀起“劳动光荣、劳动伟大”的学习热潮,经过基层推荐、资格审查、OA公示、评审会审定等程序,共有25名优秀员工代表脱颖而出,荣获精工控股集团第四届劳动模范、劳动标兵荣誉称号。

精工控股集团一向尊重先进模范,表彰会的召开令劳动模范和劳动标兵代表备受鼓舞。与会代表聆听了劳模先进事迹介绍与获奖感言,再次受到了强烈的震撼与心灵的洗礼。受到表彰的劳动模范及历届劳模代表畅所欲言,交流经验,为企业改革发展建言献策。

精工控股集团通过制定劳模评选表彰和管理办法,规范评选管理工作,重视选树更多技能型、创新型和具有高尚职业道德的一线职工,自2006年举办首届劳模评选活动以来,已培育48名劳动模范,35名劳动标兵。在这些先进模范身上,集中体现了新一代劳模爱岗敬业、争创一流、甘于奉献、勇于创新的精神,激发了广大职工投身精工事业的劳动热情和创造激情。

光荣榜

精工集团第五届劳动模范

贝德季,精工钢构集团重钢制造公司副厂长
黎黎,精工国际钢结构有限公司商务部经理
徐关江,精工工业建筑系统有限公司总经理助理、项目经理

精工集团第五届劳动标兵

金彩琴,浙江佳宝新纤维集团有限公司纺丝部包装主任
张天明,浙江精工钢结构集团有限公司项目管理中心目现场负责人

精工控股集团第四届劳模模范

朱华永,精工控股集团总裁办司机
蒋勇刚,上海绿筑光能系统技术有限责任公司常务副总经理
金金泉,浙江佳宝新纤维集团有限公司聚酯部热媒站班长
沈李强,精工钢构集团重钢制造公司副总工兼质量科科长
胡广龙,精工钢构集团技术中心投标技术部副经理
汤浩军,精工钢构集团西北事业部总经理
吴炜君,美建建筑系统(中国)有限公司产品事业部副总经理
张保亮,精工钢构集团安徽分公司配件组组长
张智峰,广东金刚幕墙集团有限公司区域经理
徐关江,精工工业建筑系统有限公司总经理助理、项目经理

精工控股集团第四届劳动标兵

潘全兴,浙江墙煌建材有限公司分切班长
尉建平,精工钢构集团行政事务部厨师长
刘楠楠,精工国际钢结构有限公司商务部副经理
刘勇,精工工业建筑系统有限公司拼焊车间大组长
王诚,美建建筑系统(中国)有限公司维护详图所所长
曾明旺,上海精锐金属建筑系统有限公司项目经理
徐应平,六安世纪房地产有限公司运营公司工程部经理
江德林,安徽墙煌彩铝科技有限公司技术中心主任
王震,安徽长江精工电工机械制造有限公司电气工程师
黄跃华,安徽圣农生物科技股份有限公司基地管理部副经理
张勇,皖西宾馆工程部设备主管
周思仁,精工钢构集团华中制造公司拼焊车间电焊组组长
曾建岚,精工钢构集团广东精工区域经理
李琦芬,湖北精工工业建筑系统有限公司财务部经理助理
王安海,长江精工钢结构有限公司安徽分公司拼焊组组长

座谈会劳模代表发言摘录

金金泉:

作为佳宝聚酯的一名员工,我深深地知道,“厂兴我荣,厂衰我耻”这个大道理,时刻提醒自己以厂为家,一丝不苟,脚踏实地地去干好每一件事,服从公司领导安排,团结班组成员,带领员工把车间班组的各项工作,切切实实做到位,全心全意为了公司的生产发展献计献策,同时,为了节约生产成本开支,降低不必要的消费浪费,本人千方百计的利用废旧的钢管改进了渣机外壳,炉膛侧密封块,自己想办法更换,仅这两个项目就为公司节约成本十多万元。平时能修能补的,从不丢弃更换,只要能为公司省钱的事,本人一定努力做好。

吴炜君:

我们应时刻保持创新的激情。钢构行业虽然是一个传统行业,但身处一个技术、思想都不断地在各个行业被不停引爆的时代,我们稍不留神就会被赶超,也许还会被“颠覆”。似乎没有什么优势是坚如磐石的。作为公司的一员,我们要做的,除了要像传统的“劳模”那样勤勤恳恳,任劳任怨外,也许还应该多一点激情,多一点对本职工作的热爱。而“热爱”也是我理解的创新的源泉。去年底,老总提出要在美建成立产品事业部,我便主动请缨,要求加入这个新的部门。虽然一直做地项目线管理工作对我来说比较驾轻就熟,但我也深知一句流传很广的话“营销很重要,商业模式比营销重要,产品比商业模式更重要”。我一直也有这么一个理想,就像汽车工业从最早的福特“T”系列一统江湖到现在各类轿车、跑车、SUV等等不一而足,想要引领一个行业,并保持竞争优势,必须仔细研究不同的客户群体以及不同的细分行业,挖掘出客户行业的特殊需求,通过产品线的设计、研发、实践、改进,创造出一种能满足特殊用户群体需求的“极致”建筑,并成为该细分行业领域的“领跑者”。用“产品”的思想,在公司原来的区域营销、关系营销等基础上,走出技术营销、产品营销的新路。