



杭州2022年亚运会官方指定黄酒

杭州2022年亚运会
官方指定黄酒

蘭亭

中国高端黄酒引领者



¥ 1799元/瓶



会稽山绍兴酒股份有限公司

NEW LETTER

NO.16
2023/03

精工人 People first philosophy techonology

| 以人为本 · 科技为先



精工控股集团
JINGGONG HOLDING GROUP

精工人

P.05

HONOURABLE JINGGONG

荣耀精工

新春第一会 春来第一声 开年第一喜

P.43

THE "INTERNATIONAL FLAVOR" THAT
JINGGONG SPIRIT CANNOT BE WITHOUT

精工精神少不了的“国际味儿”



版权所有 侵权必究
如有缺页、倒页、脱页，请联系我们。

主管 / 绍兴市柯桥区新闻出版局
主办 / 精工控股集团
顾问 / 方朝阳 孙关富 孙国君 裘建华 傅祖康
终审 / 韩海琴
执行编辑 / 宋瑾
通讯员 / 彭辉 杨梅 梁燕 胡秋亚 单利娜 何胜男 丁国娟 朱传高
投稿邮箱 / jgzcb@jgsteel.cn

精工人 People first philosophy techonology

NEW LETTER

内部资料 免费交流 2023 / 03 NO.16



地址：浙江省绍兴市柯桥区湖塘街道杨绍路2579号
邮编：31207 电话：0575-85595777 传真：0575-85595760
邮箱：office@jgsteel.com.cn

FRONTISPIECE 卷首语 03

自我塑新

BUSINESS SCHOOL 商学院 17

方朝阳：构筑组织增长的护城河
精品课程：引爆组织，让利润与团队能力全流程双倍增--曹际鹏
精工增长再思考：一半优势 一半挑战

THE “INTERNATIONAL FLAVOR” THAT JINGGONG SPIRIT CANNOT BE WITHOUT 43
精工精神少不了的“国际味儿”

胡勇：我在卡塔尔造“金碗”
吴晶晶：我和香港的“航空特约”

HELLO THE “BOUNDARY-BREAKING” JINGGONG FELLOW 49
你好“破圈”的精工人

赵文雁：我和精工的“技术长征”
吴志军：宁当破圈者 不做躺平人
孙阳：理性的冷静与感性的热血
孙锋：与“黑色黄金”共成长
王春龙：约一场年轻人的“黄酒局”
梁会作：突破“固化圈” 跳出“思维圈”
曹亮：破圈不停 赶考不止

“BLUE-COLLAR” ALSO A GOOD CHOICE 71
“蓝领”也是好选择

浙江金蓝领：孙国昌--时间为垒 匠心皆为不负
绍兴工匠：龙彪--烈焰银花中“焊”出精彩
绍兴工匠：李文春--深耕焊海20余载的“钢铁裁缝”
绍兴工匠：孙刚--“破布头”中创造大天地

CONTENT 目录

HONOURABLE JINGGONG 荣耀精工 05

新春第一会
春来第一声
开年第一喜



HELLO YOUNG INNOVATORS 63
你好 技术创新青年

潘海峰：技术创新 我这YOUNG 做
尚亮亮：向下扎根 静待斛花静开
任金秋：敢想敢做 真飒气

TEMPERATURE 温度 81

精工人的幸福账单



自我塑新

2023, 新旧世界的分水岭, 不仅仅因为这是疫情后时代的开启, 也不仅仅是因为这是向未知世界探索的开启, 更重要的是这是转向高质量发展的转变。而2023年, 验证我们是否有价值的最好方式, 就是查验我们是否喜欢变化, 是否愿意突破自我边界, 是否愿意韧性生长, 是否能以一个全新的自我呈现。

为此, 我们应该做些什么?

保持韧性 心怀敬畏

韧性是应对形势最好的一种状态。三年疫情中, 我们精工依然保持着稳健的发展, 关键得益于组织的韧性, 而隐含在背后的则是经营的意志力。一个具有良好组织韧性的企业, 在决策反应能力、实践反应能力和协调度三者综合表现出来的能力是非常优异的。

表现在成绩上, 我们的钢结构业务积极寻求商业模式创新, 发展集成建筑技术授权加盟、工业建筑连锁合营、建筑信息化等。在行业严重内卷的当下, 用有价值的差异化定位, 加上有壁垒的服务, 让自己脱颖而出。2022年业务承接额突破200亿元, 创历史新高。

集团本级更是坚决培育壮大新动能。年产15万吨绿色再生新材料项目纳入浙江省重大产业项目; 总投资11.5亿元墙煌彩铝新建生产基地暨上市项目顺利开工。黄酒和高端集成装备两大产业强势“入圈”, 成为布局新未来的着力点。这其中最具突破性的, 还属我们的创新能力, 佳人新材料入选国家级专精特新重点“小巨人”, 墙煌与紧固件入选国家级专精特新“小巨人”, 九仙尊霍山石斛包揽安徽省科学技术一、二、三等奖。

面对以上成绩, 其中在压力下快速作出决策的挑战巨大, 所以我们也尝尝感叹于精工领导层的决断力, 以及承担挑战的责任感。但最难能可贵的是, 敬畏心。决策是为了在无序中找到有序, 而敬畏心, 则是领导者面对混沌与无序, 更加敬畏自己的责任, 更能审慎对待自己所做的选择, 保持开放性, 随时动态调整, 随时提醒自己处在未知世界中。

抱持信心 满怀谦逊

提振信心, 恢复发展既是我们对2023年经营环境的认知, 也是国家经济工作会议的核心精神。在当下各种情绪交织, 各种压力冲击交织的情形中, 信心的确比黄金还重要。

为此, 精工已经开始全力以赴恢复各项业务活动, 精工人也都憋足了劲, 要抢回失去的时间。但当我们满怀信心恢复经济与生活时, 也要更加谦逊地认识到自己的局限性, 我们需要满怀谦卑之心面对外事外物, 而不仅仅是满怀信心。让信心与谦逊同在, 会为我们自己找到真正发展的机会。

付诸行动 手比头高

重要的依然是行动。越是在不确定性的环境下, 越需要面对复杂性做出选择, 并通过行动与真实的体验来找到解决方案。我们需要真正的行动, 改变的行动, 创造价值的行动, 回顾常识的行动, 带着良知与敬畏的行动。三年疫情, 给我们带来了教训、启发和警醒, 也沉淀下了经验和方法。时间已经进入2023年, 我们也要力所能及地向前迈进, 去发现, 去寻找。

在时间的维度上,2022年的精工突破了市场的惊涛骇浪,走过了疫情的疾风骤雨,以无数精工工人的团结共进,勾勒出万千创造。2023年的精工再度聚焦五大中心功能。不断进化文化基因,在无数精工工人敢为人先的奋斗中定义未来,昂首阔步地走向更为广阔的发展天地。

01

新春第一会

每年,精工人总有一个特殊的日子,隆重表彰先进集体、优秀个人,激发干劲。大会现场,一组组画面,一串串数字,一段段专访,展现出精工上下风雨无阻向前进的生动历程,更彰显出敢为善为,奋力推进精工高质量发展的坚定决心。

精工控股集团： 荣耀精工 韧性增长

1月15日,精工控股集团2022年度表彰大会暨2023年经营思路报告会圆满举行。精工控股集团董事长方朝阳、总裁孙国君,集团与各子公司中高层领导、先进集体代表、先进个人等出席。

集团总裁孙国君在会上对过去一年的发展进行了总结回顾,并对新一年的工作进行安排部署。针对2023年的发展,孙总提出集团要围绕“战略聚焦、文化融合、机制创新、团队提质、降负增收、资本助力”的总体经营方针。同时,要扎实推进“十大重点管理举措”、“十项重点任务”,做深做实“优”和“扩”两篇文章。

同时,大会对过去一年涌现出的精英个人、先进团队以及先进集

体进行了表彰。精工控股集团董事长方朝阳最后充分肯定集团这一年取得的良好成绩。他指出,精工在二十多年的发展中,凝聚起了敢为人先、果断行动、突破自我、严细实的文化基因。正是这些不断进化的文化基因,让精工人能够在面对困难时,啃下一个又一个“硬骨头”,把一个又一个“不可能”变成了可能。方董还提出了“未来对每个人的要求更高了”的判断。他表示全体精工人在新赛道、新平台要有特别抗压、特别谦卑、指哪打哪的共识,要不断自我进化、打破内心边界,让精工更坚韧,让自己更美好。



精工钢构集团：
新征程 巅峰相见

2月5日(农历正月十五),“新征程·巅峰相见”精工钢构集团2022年度总结表彰大会暨2023年元宵同心酒会在绍兴隆重召开。大会先后对集团层面精工新星、优秀员工、创新精英、优秀项目经理、营销状元、卓越经理人、优秀创业奖、优秀总经理等先进个人,最佳精益生产奖、最佳安全生产奖、最佳团队建设奖、最佳经营业绩奖等先进集体进行表彰。

现场,执行董事长兼执行总裁孙关富代表集团作《2023年集团经营思路报告》,并提出了2023年集团工作举措,为新一年的奋斗目标指明了方向。表彰大会上,精工钢构集团旗下EPC板块、公共建筑板块、工业建筑板块及战略发展中心十家子(分)公司负责人庄严领命,现场签署核心指标“军令状”。

总结表彰大会最后,集团董事长方朝阳作总结讲话。他在讲话中,送给全体精工人一副对联,上联是“立标杆、作示范,形成真担当、善作为的创业氛围”、下联



是“拉满弓、加满油,厚植战必胜、攻必取的文化基因”,横批是“巅峰相见”。激励全体精工人认清形势、保持斗志,擦亮“奋斗底色”、彰显“英雄本色”。以开局就奔跑、起步就提速的姿态,在新征程上轰出推背感、跑出加速度,书写气贯长虹的辉煌!

精功科技：
新起点 新征程

1月16日,精功科技2022年度总结表彰大会圆满召开。公司干部代表、公司2022年度先进获奖人员等共同出席了总结表彰大会。大会对优秀员工、敬业奉献标兵、技术创新标兵、市场拓展标兵等共计35名先进人员进行现场表彰。

精工控股集团总裁孙国君发表了重要讲话,介绍了控股集团“3+1”产业模式和各个产业板块的发展情况,以及集团2022年取得的成就和荣誉,高度评价了吴海祥总经理2023年的经营思路报告呈现的公司一系列战略性、结构性、趋势性的经营布局,充分肯定了公司战略发展新蓝图。同时,会上发布了2023年的公司经营思路和组织架构,任命新一届公司主要经营班子,公布了对智能纺机总经理和公司本级生产部总监竞聘上岗等一系列的创新之举。

针对2023年的公司发展,孙总希望大家能根据公司2023年的经营思路,聚焦双“碳”核心产业,立足“二主二辅”产业格局,具体做好“破”与“立”、“知”与“行”、“稳”与“进”的“三个统筹”关系。同时,广大管理干部能做到“五抓”,全体员工努力做到“四个重点”“十个注重”。

会稽山： 凝心聚力 创新突破

1月17日，会稽山2022年度总结表彰大会在公司四楼会议室成功举行。会议伊始，公司总经理傅祖康作2022年度工作总结报告。随后，大会先后对荣获年度“生产、服务、营销、创新、管理”先进个人、“最佳团队”先进集体和“降本增效”特别奖团队进行了表彰，鼓励他们再接再厉，再创佳绩，并号召全体员工向他们学习。

2023年，是贯彻二十大精神的开局之年，也是会稽山凝心聚力，创新突破、提质增效的关键之年。会上，公司领导杨刚作题为《凝心聚力·创新突破》的会稽山2023年经营思路报告。杨总从“感恩传承，接力突破”话题谈起，分析了行业下行趋势下企业面临的新形势，企业将通过“强化目标体系、强化预算管理、强化合理授权、强化激励考核”四个管理动作，重塑品牌、重构组织、重建文化，确保公司2023年经营目标实现，共同奔向黄酒的星辰大海！

雄关漫道真如铁，而今迈步从头越。最后，集团董事长方朝阳作重要讲话。他充分肯定了会稽山公司新一年工作目标和经营思路，要求全体管理干部一要居安思危，统一思想，达成共识。二要守正出奇，不断创新突破；三要文化融合，文化育企，共同铸就百年老字号高质量持续发展的超常态。

方董强调，2023年，会稽山将面临全新的改革与创新。希望公司各级领导干部把思想和行动统一到各项决策部署上来，进一步理清工作思路、科学研判形势，切实增强进取心、责任心和包容心，强化毅力力、竞争力、学习力，带领全体员工从“新”出发，把不可能变成可能，着力把会稽山品牌知名度打得更响，影响力传得更远，美誉度做得更好。



佳人新材料： 凝心聚力 韧性增长

2月8日，浙江佳人新材料有限公司2022年度表彰大会圆满召开，本次大会以“凝心聚力 韧性增长”为主题。精工控股集团总裁孙国君，佳人新材料董事长陈国明及公司管理干部、先进个人与先进团队代表出席大会。

会上，董事长陈国明作2023年度经营思路报告。2023年公司将围绕集团工作部署，以“严、细、实”的工作作风和奋发有为的精神状态，突出实施“营销、回收、质量”三轮驱动。大力推进T2T闭合循环再生项目；加大营销、提升品牌影响力，开发新产品客户，巩固提升链主地位；加快“循环回收体系”建设；建成一定规模的废旧纺织品回收工厂；切实“加强产品质量管理”，严格各项溯源和管控制度，保持好产品高质化；筑牢“安全环保工作底线”，夯实各项基础管理工作，合力推动公司发展再上新台阶。

精工控股集团总裁孙国君充分肯定了佳人全体上下一年的奉献与坚守，并向与会人员介绍了精工2023年产业新格局。他强调，2023年，佳人要继续深推循环体系建设，做好T2T营销模式，拓展新客户，提升战略客户粘性。希望每一名佳人员工都能加强自身的执行力和认知力，紧跟公司高质量发展的步伐，适应公司未来发展新高地。

安徽墙煌股份： 韧性增长 致胜未来

1月18日，安徽墙煌股份公司2022年度年终总结暨先进表彰大会圆满结束。本次大会对2022年的工作进行了总结，对这一年为公司的发展做出突出贡献的集体和员工进行表彰和奖励，并对2023年公司的各项工作进行安排和部署。

2023年，公司将始终坚持高质量产品和优质服务，并不

断强化品牌差异化的基础支撑，实现“以客户为中心，以信任为导向”，走出一条有效的差异化品牌营销之路；要守住底线，不断提升各种风险防控和风险化解的能力；形成“结果导向、成长导向、绩效导向+沟通”的工作模式，通过学习和修炼，升级维度，形成个人组织的核心竞争力，实施跨界、跨境、跨周期的降维竞争打击。

精工控股集团总裁孙国君表示，墙煌要产品为先，树独特产品优势，建品牌，树差异化产品形象，形成有效的差异化品牌营销之路；以营销为龙头，要用资源支持营销、管理加持营销、风控把持营销。希望墙煌能以上市为契机，推进企业各项制度建设，夯实发展基础，全面提升企业竞争力。

九仙尊： 奋进正当时

1月13日，九仙尊生产中心“奋进正当时，筑梦向未来”2022总结表彰大会暨年终酒会隆重举行。公司总经理张曙华、生产中心总经理戴亚峰出席会议并讲话，生产中心各部门负责人及全体员工齐聚一堂，总结成绩，展望未来。九仙尊生产中心总经理戴亚峰作年度工作报告，全面回顾了生产中心2022年工作开展情况并部署2023年重点任务。随后，公司总经理张曙华为年会致辞，肯定了生产中心一年来的发展成果，肯定了每位员工的辛勤付出与努力，并对2023年的发展指明新方向，提出新期许。



柳梢听得黄鹂语，此是春来第一声。殷殷期盼、句句恳切、字字温暖，字里行间我们见证了什么？又感悟到什么？在这5000字中，有把宏伟目标变成美好现实的路径，有点点星火，汇聚成炬的精工力量，有风雨无阻、坚定前行的精工信心，有日新月异、赓续传承的精工主张。明天的精工会怎么样？奋斗创造奇迹，希望寄予青年！



方朝阳董事长
在精工控股集团2022年度表彰大会上的讲话

各位精工同仁：

大家好！

今年因疫情考虑到大家的身体还在恢复中，所以我们只举办总结表彰会，酒会暂时取消了。但我想我们在一起团聚的这份心情、这份期盼一点都不受影响。今天，我们回顾2022年实属不易的奋斗历程，总结弥足珍贵的发展经验，庆祝来之不易的出彩成绩，规划激情澎湃的目标愿景。首先，我代表集团董事会向刚刚获得精工最高荣誉的优秀个人、先进团队，致以最崇高的敬意和最诚挚的感谢！

感谢大家这一年，攻坚克难、破冰搏浪，啃下了一个又一个“硬骨头”，把

一个又一个“不可能”变成了可能！刚刚，孙总代表集团经营层的激情发言，很好地总结了过去2022年的工作。2022年，不管是集团还是各子公司都取得了可圈可点的成绩。说实话，在过去这几年的经济形势下，一个企业要想能够生存已经是很难了，但是精工下属各子公司不但能够生存下来，大部分公司还都实现了非常好的增长，那真得是难上加难。去年，墙煌新材实现利润创历史新高；九仙尊首次实现了盈利；墙煌彩铝、佳人新材料保持了持续盈利的好业绩；另外物业运营板块近几年在大环境的冲击下，物业租赁影响很大，但不管是悦车小镇、红街运营公司，还是上海商管公司，今年都取得了不错的业绩。

所以，在这样一个困难环境下，精工很好地抵制住了经济环境影响的冲击，实现了增长。这体现了今年的年会主题“韧性增长”。韧性背后是精工人不服输的精神，没有这种不服输的精神，我们可以找出很多的理由，让这些困难成为我们躺平的理由。但是我们并没有，而是不折不挠，创造了一个非常好的成绩。

作为集团来讲，去年完成了大量的管理性工作和重点性任务，特别是完成了大精功的重整并购工作。刚刚孙总也总结了，这些非常不容易的业绩背后凝聚了大家付出的心血和汗水。我认为这是大家的“辛苦指数”换来了精工的“增长指数”和员工的“幸福指数”。同时也充分证明了精工人“团结最有力、奋斗最幸福”的高昂精神状态！



我们遭遇的所有困难都进化成了精工文化的基因

每年表彰会，都会让我们回想起一年里那些激动人心的场景，每次我都特别感动。特别是刚才几位精工好声音的分享者，把他们在精工的故事分享给大家，我们能够深刻地体会到每一个成绩背后的那份艰辛，真是放弃了家庭，把所有的精力都放在了精工。我们背后那份艰辛，特别是那份艰辛还不被人家看到的时候，仍然在奋斗，这是非常不容易的。所以，我们每年表彰先进，大家可能只看见精工人站在领奖台那一瞬间的闪光，却很少想过程中所经历的种种困难。

今天获得最佳总经理的于清帅，大家对他可能知之甚少。他到精工已经很多年了，他刚到精工的时候还是小年轻，一路从一线成长起来。当我们还在纠结疫情、焦虑囤药的时候，清帅同志就已经带着公司外贸部率先出海抢单了，成功获得了迪拜客户30万方铝塑板的意向订单。

还有，集团本级财务团队获得了最佳团队奖，像集团副总裁田总、总裁助理兼财务总监小英同志，在这次集团并购重整中为了保证成功，反复与管理人、政府、银行高频率地沟通，当时只用5天时间开具一张5亿保函，做成了常规需要一两个月才能完成的事。

还有九仙尊团队，在今年基地旅游因为疫情遭遇低迷的情形下，积极转变思路，千方百计通过为基地游客客户订制产品寻求新的商机，获得了200%的增长。

这样面对困难，依然坚持奋斗，把不可能变成可能的故事，精工还有很多很多。确实，我想精工能走到今天，也正是因为精工人在困难面前永不言败，把我们遭遇的所有困难，都进化成了精工文化的基因。是因为在精工发展的二十多年中，底层的精工精神从来没有丢失过。

精工的本质是什么？

或许，正是因为精工有过太多次遇到困难，置之死地而后生的经历，更加促使我不断思考精工的本质。

精工的本质是什么？其实我第一反应是营收、利润。因为，只要你的利润和股

价出问题，外界就觉得你不行了。这是一个以阿拉伯数字论英雄的现实世界。但如果仅仅以一个浅层的利润来判断企业的本质，就又会失去真正的内在价值。我们一定要看到内核的东西。

往下想，如果不是利润，总该是业务吧？业务就是产品，有好产品就有一切。过去几年，我们各个公司都在尝试新产品，遗憾的是，产品总有它的生命周期，没有产品是长盛不衰的。那么是团队吧？我想这可能也是一个伪命题。迪士尼的管理层换了一茬又一茬，但迪士尼给人们带来欢乐的梦想从未改变。

最后，我想到了基因。或者，叫文化，叫精神，叫使命。精工在这么多年的发展中，共同去实现我们的愿景，过程中形成了“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”的价值观。精工文化起源于精工钢构，发扬于精工控股。因为这种文化，让精工人在遇到困难的时候永不言败，还形成了严细实的工作作风。不论中间我们经历了多少变化，只要精工基因在，精工的企业就有可能重构。

今天，我们有了重构精工产业格局的机会，形成了3+1的产业格局。说实话，这一次重整的成功，确实给我们带来了非常好的机会，这个机会是什么呢？是我们拥有更大的平台，更多的资源，选择的机会也随之变得更多了。这其中包括了产业发展的选择、人才的选择以及和社会上很多优秀企业的合作等等。而对于会稽山和精功科技，我相信只要我们对它注入精工基因，我们就不会盲目迷失，我们就有能力战胜面对这两个未知产业的各种困难。

END

进化中的精工基因

我今年最大的感触是，从精工青年干部身上，慢慢感受到了属于精工人的那种味道，那种属于精工的基因。那究竟什么是精工基因？精工的基因对过去20年进入企业的精工人来讲可能感受比较深切。最近几年，不管是控股集团还是钢构集团，我们都加大了招聘。今年钢构集团实施了“50500”计划，招聘硕士生、博士生48名，大学生300多名。我们的目标是连续三年招聘50名硕士博士，500名大学生，引进这种新鲜血液。今天，我们从这些精工先进中能够感受到这些年轻人身上的基因，这不仅包括了精工人的价值观，同时也包括了当代年轻人敢于创新的进化的精工基因。下面我也想和大家做一个分享：

精工人的第一个基因，敢为人先

精工过去的发展实践证明，敢为人先才能赶超跨越，担当实干才能攻坚克难。这就是为什么说精工基因发源于精工钢构，这是一个由弱到强、由小到大的发展历程。我们换道超车，大力发展绿色集成建筑，并在全国占据一席之地。现在，精工钢构在全国行业排名民营企业第一，不管是管理、技术还是

创新，我们都一直走在全国前列。另外，佳人新材料也是一个非常好的赛道。当初在决策做这件事情的时候，真正看好的人很少，市场也很少有人认可，但现在我们的客户都是世界500强知名企业，这也是精工敢为人先最好的体现。

精工人的第二个基因，果断行动

执行力就是战斗力、竞争力。在精工，快是正常的，快是应该的。只有快，我们才有可能更多尝试。作为一个企业，我们不能保证自己始终成功，始终赢，但我们习惯果断、快速的行动，自己在不断出手，不断获取经验，不断成长，只有快速行动就能拿到最大概率赢的机会。闪电执行、果断执行，其实就是我们精工人快人一步的核心点。

精工人的第三个基因，突破自我

正常人都是按照常规去想事情，但我们喜欢打破常规，把不可能变成可能，最起码去争取。所谓的“不可能”，是正常人思维逻辑下的“不可能”，但是精工人敢于打破“不可能”的常规思维。其实面对一些困难的事情，有些人看不到希望，就会说没有可能，这些看似不可能，其实是被私心蒙蔽，被自我圈禁。但如果像孩子一样，摔跤了，满脸鼻涕满脸泪，再爬起来，继续走，总是乐呵

呵，那么也就拥有了突破自我，把不可能变成可能的能力。其实做企业也是一样的，要多去想对别人来说“不可能”的事情，在“不可能”面前，怎么去挑战自我。

精工人的第四个基因，严细实

“严”字贯穿、“细”字做保，“实”字托底。要有要干就干最好、要做就做第一的雄心壮志，目光始终瞄准最高端，盯着最前沿。工作标准要严、制度执行要严、自我要求要严，并且能始终绷紧自律、自警、自省、自重这根弦。如果说企业订单进来，没有一个人按照高标准的要求去干，到客户那边的分数就会很低，我们就会没有客户满意度。还有“天下难事，必做于易，天下大事，必做于细”的格局和精神，做到细而又细，精益求精。既不好高骛远，眼高手低，又不急功近利、唯利是图，具备丁是丁、卯是卯，实打实的品格。

今天精工的规模变大了，员工从12000多变成15000多人，但无论数字怎么变化，我都希望这些精工的基因能给每一位同事都留下一些宝贵的烙印，即使有一天你离开了，你们都可以说，我曾经有过这样的精神，这样一些特质。

END

未来对每个人的要求更高了

虽然精工已经形成了自己的基因，有了一些优秀的特质，但如果只是为了维持现状，简单努力奔跑，是不够的。我们还要持续进化。我们要去思考，新的平台，新的赛道，如何领跑。只是靠加人、加钱和加班，不能解决本质问题。



我们必须继续聚焦、更加专注。一边做好自己的事情，一边往外看。顺势进化自我，重塑我们的组织。不久，我们会建立一种更开放、透明、互信的机制，用结果来说话。由此带来变化就是——对每个人的要求更高了。这是一个互动关系，因为我们的盘子更大了，要求更高了。所以，我希望全体精工人都能有以下的共识：

1 我希望，我们能成为特别抗压的人。

像弹簧一样，就是你不断有向下施压的劲道，虽然看上去压得很深，一旦当它迸发，就会产生比以前更强大的弹力。希望大家能学会把所有压向你的困难、遭遇的失败，都变成自我吸收的一种机会、一种途径、一种养分。

2 我希望，我们能成为特别谦卑的人。

我现在最害怕最难过的就是在外边听见精工现在骄横了，精工现在牛逼了。其实，我们离优秀还有特别大的差距。我们现在所谓的成功，仅仅是过程。就像很多人认为重整大精工是一个很大的成功，但其实这只是一个过程、一个

好事情，但好事情不等于成功。这些企业在精工进入之后，是否能提高管理水平、提升经营业绩、成为行业龙头企业，股价持续向好，只有做到这些可能才算成功。现在还只是万里长征的第一步。在这过程中，我们必须谦虚，必须明白精工要发展，就必须有一颗谦卑的心。精工如果要成为一家能担当绿色发展的企业，有责任的企业，哪天，我们的产业都是绿色发展的，那我们才可以松口气，所以我们的路还很长。我们的员工首先要警醒自己，低调自己，谦卑自己，担当自己。得意容易忘形，谦虚使人进步，姿态越低，蓄能越大。

3 我希望，我们要成为指哪打哪的人。

有一个重要的思想，就是我们就是一块砖，哪里需要哪里搬。一个组织，就像一张拼图，每个人都是其中的一部分，既缺一不可，又得安心其位，作为精工人，要学会成为螺丝钉，听从公司的统一安排，做到事无怨言，行动简单。在这里，我要非常感谢精工的同事，因为每年的组织架构调整，总有一些人会上，一些人会下。就像陈国明同志因为公司战略调整，把他调到了集团下属化纤板块，他二话没说就接受了任务。郭德华同志，因为工作需要调到了精工绿筑，他也表态：在任何地方，都会做出一番事业。这种态度、这种风格，我想是精工能够发展壮大的主要原因。只有这样，我们的目标才能实现，行动才能高效。这样才能让我们的干部价值最大化，把人放在最应该在的地方，或者说是最需要在的地方。所以，我也希望我们优秀的精工人接受、支持并做到。

回顾2022，最让我欣喜的是，我们精工人今后事业的平台更大了，团队力量更强了。对我而言，做一家公司，商业成就有多有少，但能有一群人，怀抱共同愿景，共同成长，尤其是一些精工的年轻人，一点点变强大，我特别开心。

新的一年，我希望每一位精工人，都能勇敢打破自己内心的边界，在精工基因的引导下不断自我进化。让精工更坚韧，让自己更美好！最后祝福大家和所有的精工家人，兔飞猛进、兔年大吉！

END

03

开年第一喜

正所谓，开局决定走向，起跑关乎全程。开工的号角已然连声唱响，“开局就是决战，起步就是冲刺”的气势奔腾澎湃，严细实的作风一以贯彻，精工人乘势而上，开门迎喜！

精工控股：韧性增长 载誉启程

精工控股集团董事长方朝阳
荣获共同富裕贡献奖

1月29日，绍兴市柯桥区全区干部大会暨“2023大抓落实年”动员部署大会顺利召开。精工控股集团董事长方朝阳参加会议，获得共同富裕贡献奖（区长奖）和共同富裕贡献奖（经济发展功臣奖），并作为企业代表进行交流发言。

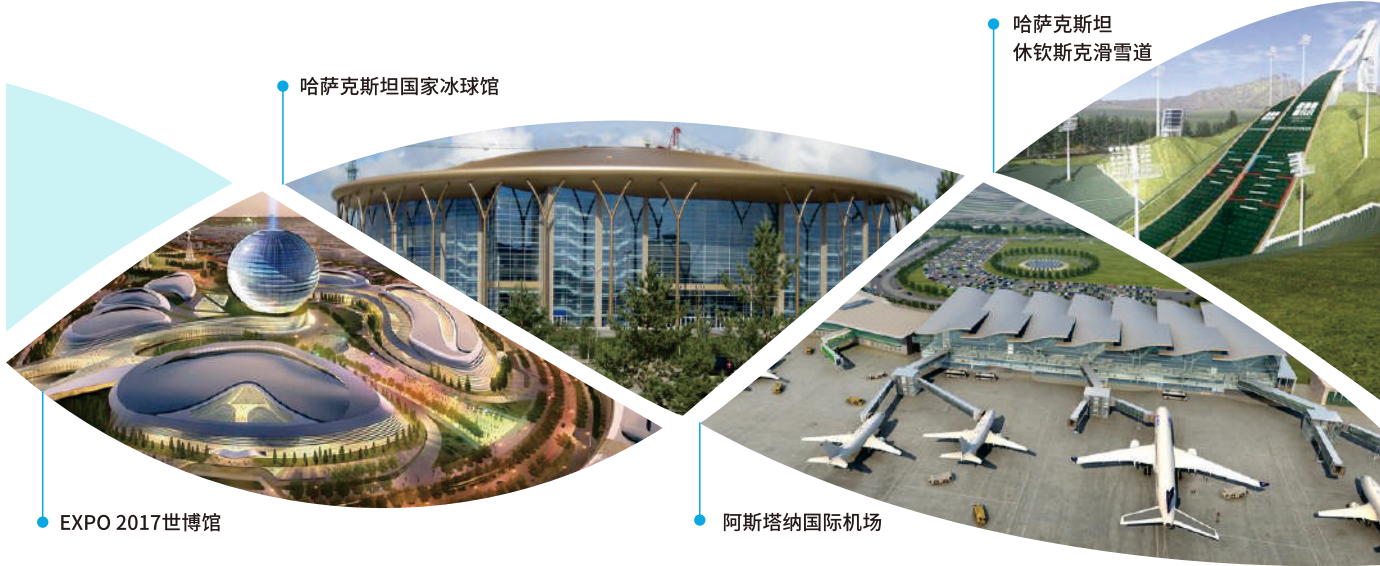
精工控股集团荣获经济发展
突出贡献奖

2月1日，绍兴市柯桥区华舍街道召开2023年干部大会暨“美好华舍”建设十大行动动员部署大会，并对2022年度先进单位和先进个人进行表彰。精工控股集团、精工科技荣获经济发展突出贡献奖，墙煌新材料荣获高质量发展（工业类）优胜单位。精工控股集团总裁孙国君出席会议并作为企业家代表发言。

精工钢构：捷报频传 蓄力“标”升

中标哈萨克斯坦多功能运动中心项目

精工国际中标的哈萨克斯坦多功能运动中心项目位于哈萨克斯坦首都阿斯塔纳，为三角形桁架结构，建成后将用于举办各项重大活动及赛事。该项目来自老客户“瑞士总承包企业Mabco”。自2013年至2017年，公司先后承接了Mabco的哈萨克斯坦冰球馆、EXPO2017世博馆、阿斯塔纳国际机场、滑雪道项目等。



中标“台州之眼”幕墙工程

金刚幕墙中标的“台州之眼”幕墙工程主体塔楼高约205m。其中位于180m高度的“眼睛”部分造型结构复杂，有部分双曲玻璃幕墙施工和加工难度较大。建成后，“台州之眼”将在玻璃幕墙的包裹下，领衔周边的滨水空间、商业空间、住宅空间，打造一江两岸的超高层城市地标。



中标江苏林洋太阳能有限公司
12GW高效N型TOPCon光伏电池
生产基地及新能源相关产业项目

精工钢构集团安徽分公司中标江苏林洋太阳能有限公司12GW高效N型TOPCon光伏电池生产基地及新能源相关产业项目，项目总建筑面积约19万㎡。自2022年精工承接安徽林洋光伏装备有限公司2.5GW光伏组件项目后，林洋能源又一大单花落精工。精工将继续以真诚服务切实筑牢信任基石。



中标枫泾华平金山银河一号
智慧产业园三期A地块项目

精工钢构集团安徽分公司中标的枫泾华平金山银河一号智慧产业园三期A地块项目总建筑面积约56万㎡，为混凝土框架结构+轻钢屋面。该项目是公司继2022年8.67亿六安市长三角一体化总部经济产业园项目后的又一“长三角”产业综合体，标志着未来一个新兴产业的高地将在枫泾崛起。



精功科技:科技赋能 领先前沿

精功科技自主研发生产的成套装备荣获国内首台(套)装备称号

1月19日,浙江省经信厅和省财政厅发布2022年度浙江省首台(套)装备名单。精功科技自主研发生产的“JCTX300E型千吨级碳纤维生产线”入选其中,获国内首台(套)装备荣誉称号。该装备填补了国内高性能碳纤维装备的空白,一定程度上提高了国内碳纤维生产品质和效率,并有效降低产业生产成本。



会稽山:蓄力奋进 再启新篇

会稽山公司荣获经济发展杰出贡献奖

1月31日,中共绍兴市柯桥区湖塘街道工作委员会、绍兴市柯桥区湖塘街道办事处表彰了2022年度湖塘街道先进单位,会稽山绍兴酒股份有限公司荣获湖塘街道“经济发展杰出贡献奖”。2023年是全面贯彻党的二十大精神开局之年,会稽山将以过去的荣誉为激励和鞭策,以开局就要奔跑的姿态,开启新征程,奋进新时代!



佳人新材料:立足精品 创新有为

佳人新材料被浙江省科技厅认定为首批科技小巨人企业

1月13日,根据《浙江省科学技术厅关于公布2022年度浙江省科技领军企业、科技小巨人企业名单的通知》,浙江佳人新材料有限公司成功入选其中。从公司成立至今,佳人一直非常注重科技创新,真正意义上实现了从废旧纺织品到再生新材料的闭合永久循环圈,减少了对石油资源的依赖以及废弃物的产生。



九仙尊:聚集农业 示范争先

九仙尊荣登农业产业化龙头企业30强

1月29日,六安市“一改两为”全面提升工作效能大会在市行政中心大礼堂举行。会上集中表彰了过去一年来作出突出贡献的企业和单位。九仙尊霍山石斛股份有限公司作为农业产业化龙头企业30强代表,接受表彰。未来,公司将持续推动乡村产业振兴,延伸产业链、提升价值链,作出更大贡献。





BUSINESS SCHOOL

商学院

“增长”作为企业永远的主旋律,是企业长久生存的第一前提,但必须先弄清楚:我们追求的“增长”究竟应该是什么在新的历史时期下,我们要如何增长?要如何整合增长的要素?增长从来不是简单线性的,更不是狭小局限的;它的背后裹挟着千千万万奋斗的人们,隐含着潮起潮落的时代变革。所以,无论是在2023年、2024年……还是在更为遥远的未来,精工人始终不断探寻,不断思考,不断前进。

P.18

大讲堂

**构筑组织增长的
护城河**

P.21

精品课程

**引爆组织,让利润
与团队能力
全流程双倍增**

P.33

头脑风暴

**精工增长再思考:
一半挑战 一半优势**

构筑组织增长的 护城河

在座的精工同事们:

大家早上好!

百战归来再读书。每年这个时候,我们所有集团公司和各子分公司的中高层管理干部都放下手中繁重的工作,挤出宝贵的时间,共同开展这样一次围绕来年战略和经营思路的、规模较大的培训学习和头脑风暴研讨。

参加今天的专题学习和主题讨论的,除了往年参加的精工钢构、精工控股的同事,还多了会稽山酒业和精功科技两家公司的高管。这一年时间里,中建信集团作为重整投资人,目前已完成对会稽山酒业和精功科技的收购重整工作,今后,这两家公司将和精工钢构集团、精工控股一起,成为我们精工控股大家庭的一员,共同努力,共创精工的美好未来。

我们这次培训的主题是:引爆组织,迎战未来。做企业,发展是硬道理,创造价值是硬道理。所以我们这次论坛主要是探讨企业如何增长:增长的路径在哪里、增长的方法是什么以及增长的方法论如何落地。在论坛学习之前,我想把我的一些思考和大家做一个交流。



方朝阳

精工控股集团董事长 精工商学院院长 一级讲师

1 变局之下,企业如何把握机遇

党的二十大报告也提到,当今世界正经历百年未有之大变局,在这样的环境下,我们企业也是一样。

迄今为止,我们的国家已经出台了一系列的政策,政策支撑逐步就位、内需拉动有望增强,创新驱动趋势向好的局面逐渐形成,也给市场和企业带来了许多新机遇。二十大报告也特别强调发展实体经济、高质量发展制造业,强调“两个毫不动摇、三个坚持”,同时把科技、创新、人才作为国家战略,这些都是新的机遇。

另外,货币量的供应及利率调降带来的信用宽松都在货币层面为稳市场、稳市场主体、稳经济增长构成了显著支撑。

这既是一个最坏的时候,也是一个最好的时机。





2 新平台下,如何迎接新挑战

进入新发展阶段的精工,也面临着新的发展挑战和机遇。俄乌战争、能源危机这些并不友善的国际环境和国内经济下滑的大趋势下,精工钢构实现业务承接额、商务利润双增长。控股多元化板块六家公司营业收入合计同比增长12.37%,部分板块创历史新高。在这样恶劣的环境下,我们的企业能保持业绩增长,这是很不容易的。

除此之外,会稽山酒业和精工科技这两家上市公司目前也已经在政府的大力支持和全体同仁的共同努力下,顺利完成重整收购关键工作,融合推进工作将正式全面开展。

虽然我们精工的企业后劲和韧性都很强,但是我们也要看到,在国内外形势严峻复杂的情况下,集团各公司在业务承接额等指标达成上,压力仍然偏大,各公司业务发展不均衡特征比较突出,战略转型不理想,差异化竞争优势不明显,团队素质和能力还需要进一步提升。

那么,下一步我们怎么办?我想只有一个主题:增长。

3 关于增长:如何做正确而难的事情

关于增长,我想,很关键的一句话就是:如何做对的事情和把事情做对?这是最核心的摆在我们面前的选择题。做对的事情比把事情做对更难。虽然说,我们目前还能保持这样一个良好的发展和韧性,但是如何保持企业未来持续的增长?要找到哪些赛道?在产品定位、商业模式上做哪些创新和突破?选择比努力更重要。

首先,要思考我们的赛道。对一家公司而言,比盈利更重要的是企业对赛道的选择,对未来趋势的预见和判断。要站在未来去思考,我们今天的赛道是

否还有想象和发展的空间?结合我们公司自己的核心优势,是否可以一直支持我们持续的增长和盈利?大到产业市场,未来是不是能够保持持续的增长?小到细分市场,是否有足够的容量和增长空间?业务、产品,都要思考如何选择赛道的问题。我想,这是我们作为一个企业的高管,一直要去思考的问题。

第二,要思考价值创新。任何一种产品或服务,它最终目的都是为客户创造价值,你提供的产品和服务仅仅只是实现这一目的的手段。公司真正应该关心的是:我们为顾客创造了多大的价值?公司应该将创新的焦点放在实现价值最大化的地方。当我们的产品和服务能给客户创造价值,我们才有更大的盈利空间。前两天我也和公司领导们交流到,我们公司的业务很广泛,比如我们的精工科技目前既做碳纤维设备,又做新能源设备,还做纺织机械和建筑机械以及军工产品,在这么多可选择的产品面前,我们要思考到底我们要提供什么样的服务和产品才能给客户创造价值?要学会赚有钱人的钱。如果我们的客户他用了我们提供的产品和服务能取得好的市场竞争能力,能取得很好的盈利,我们赚的钱才有更好的持续性,才能赚得心安理得,才能赚得轻松。

第三,我们要思考如何寻找红利,拥抱蓝海。为寻求持久的、获利性的增长,我们做企业每天都在战斗,为竞争优势而战,为实现差异化而战。在过度拥挤的产业市场中,最终一定会使企业陷入“红海”,没有新的蓝海,企业将越来越难以创造未来的获利性增长。所以,我们要拥抱变化,在常态下的红海中创造新的蓝海。

第四,我们要思考如何用数字化思维和技术重构经营模式和差异化优势。数字经济正在成为重组全球要素资源、重塑产业经济结构、影响企业竞争格局的关键力量。我记得三年前,我们创新论坛的主题就是数字化。不管是传统产业,还是新型产业,都应该思考在当今背景下如何用数字化红利来重构企业的经营与管理的增长新基建?如何利用现代化、科技化实现企业运营中的客户资产量化和增值、经营和管理的量化以及自动化、决策分析的精准化和快速化?这是目前无论是新兴企业还是传统企业必须面临的一个问题。基于数字化时代,企业家的思维首先要改变。不要以为我们传统企业不需要数字化。数字化已经是是方方面面、角角落落渗透到我们的企业中了,要积极拥抱数字经济时代,用数



字化工具和数字化技术武装自己,服务行业。三年前,我们提出的数字化战略实施到今天,目前已经有几十项课题围绕数字化在展开,除了业务数字化,公司还用心发展数字化产业,成立了比姆泰客数字化公司,将公司积累的数字化产品和经验服务整个行业。

第五,如何在“双碳”国家战略下,找准自身的定位。未来,“双碳”战略会是国家长期发展的一个战略。我们的各行各业都会受这个“双碳”国家战略的影响,这会带来很多机遇,同时也会有很多挑战。这些挑战给我们企业的发展以及能耗都带来很大的影响。包括我们的客户,他们其实也想投资,但是,当地政府没有能耗资源,特别是高能耗资源。在企业发展中,我们要把碳排放的指标计算出来,未来也会有一些大的项目、大的竞争,公司在这样的背景下,怎么结合自身的资源优势,这也是我们要做的思考。

除了如何做选择以外,我们还要思考如何把正确的事情做到位?也就是我们的战略执行问题。企业经营要想成功,战略与执行力缺一不可。许多企业虽然有好的战略,却因为执行贯彻不到位而导致失败。在目标分解上,如何做到“千斤重担众人挑,人人

头上有指标。”通过目标分解逐层压实,人人在做事,人人有事干。另外,如何定期检查、汇报与循环修正,发现与目标有偏差,要尽快找到问题的根源,提出改进措施。

其次,要思考组织架构。用什么样的组织来促进增长?要适应多变的市场,要对组织结构进行变革,真正提升组织面向市场,面向客户的自动自发的奋斗机能。毛主席说过,战略方针确定以后组织就是保障。

第六,另外还要思考用什么样的团队来打仗?一个企业真正的驱动力是员工的自驱力。企业一要学会发现人,就我个人来看,发现人其实比培养人更重要。当然,我们也要学会使用人。精工精神有一句话:只有完美的团队,没有完美的个人。人无完人,需要思考的是如何帮助人才找到自己的那个与众不同点,也就是每个个体的独特DNA,同时能将他的独特优势与“事”有效结合,再放到合适的岗位和合适的机制里,将其激发到最大值。如果能做到这一点,那么这个人将会是非常强大的。将他最大的价值放到最需要的地方去,这也就是我们所说的“人事合一”。

第七,我们要思考文化。如果别人已经干起

来赚到“第一桶金”,我们还在思考怎么干,这样一步慢步步慢,是不行的。虽然我们有些企业的执行力很强大,但是,行动迟缓、互相推诿、执行低下,这样的情况我们也是经常有的,这是一个企业发展的障碍。

2023年在座每一位都要思考我们的战略、我们的经营思路,这些问题都摆在各位领导的面前。

这次我们也非常有幸邀请到了曹际鹏老师为我们讲2天1晚的课程。我们不少听过曹老师课程的领导跟我反馈,曹老师的课程不但逻辑非常清楚,管理思想高,更关键的是非常落地。这是我们精工目前最需要的,我们需要有思想的赋能,更需要管理技能的赋能。我希望接下来的时间里,大家能认真听好曹老师的课,并且在头脑风暴讨论中把曹老师课堂中讲到的知识结合我们自己自身的业务,学以致用,把学习的思考变成我们未来企业发展的战略,变成经营管理的思路和落地执行的方法。

END



引爆组织让利润与团队能力全流程双倍增



曹际鹏
博商管理科学研究院首席战略导师
万科千亿战略规划组组长

一 企业持续增长的底层逻辑

在现代商业中流行一句话:不要满足于平均利润,也不要满足于平均增长。如果经济在上行周期,平均利润是好的,经济会给空间,市场会给时间,可以不断积累;如果经济在下行周期,平均利润就不够了。当经济衰退的时候,一些竞争力不强、有问题的公司就会被淘汰,行业会出现一种“进攻效应”,强者恒强。

精品课程

●【经典案例】

2020年,华为受中美贸易战影响,遭受了巨大的打压,华为却逆势增长,当年销售收入8913亿,净利润600多亿。华为董事长任正非先生却责令执行董事会写检讨,目的在于战略复盘:“我们现在的利润这么高,是不是在未来某个重要的环节中投入不足?如果是,我们就需要立即做战略弥补。”
今天的结果就是昨天的选择,明天的结果就是今天的选择。

●【经典案例】

万科有清晰的战略目标——万亿万科。王石对万科过去的总结——没想到,未来的展望——不确定。他解释道:“万科是乘着中国这步高速发展的“电梯”,实现了几千亿的规模。但未来的世界充满不确定,包括疫情反复不确定、世界经济不确定……现在不是经济变难了,而是企业跟不上经济发展的速度。万科要以更多的确定去面对未来的不确定,因为变是唯一的不变,以不变应万变。自始至终都要做“三好学生”,好战略、好执行、好领导力。无论将来环境怎么变化,市场怎么波动,万科都可从容应对。”



① 持续增长的三大要素

搞大钱=搞战略×搞组织×搞人才。即柳传志老先生的九字箴言:“定战略、搭班子、带队伍”。

老板不是搞钱的人,是驱动组织和团队去搞钱的人。老板有想法(战略),公司有方法(系统),团队有干法(执行),三法合一。

学习一家公司,学的是背后的逻辑。公司短期有利润并不优秀,优秀的是持续增长。

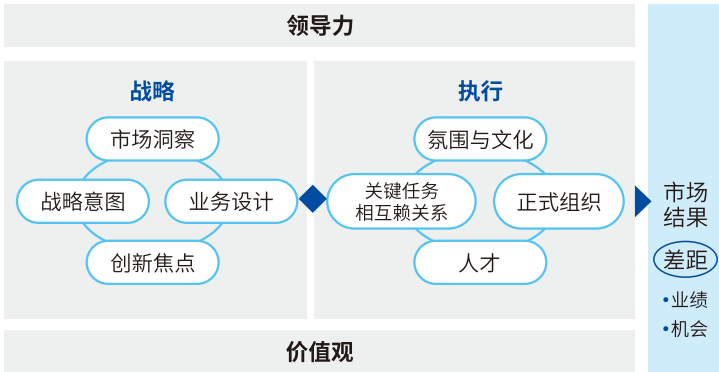
●【经典案例】

1990年至1993年,IBM连续亏损168亿美金,公司股价从120美元跌到历史最低点十多美元。IBM如何扭亏为盈?

当年,IBM请来郭士纳。他发现IBM没有客户和竞争对手的任何信息,市场份额数据是想象出来的,员工不关注客户和市场,而是关注内部职位变动。郭士纳立即召开首个高管会议,向来自全球420名高管灌输危机感,当众读了同行CEO对IBM赤裸裸的蔑视宣言,成功激发了高管团队的危机感和斗志,达成了改变现状的团队共识。后续,郭士纳整理了一整套战略,不仅让IBM的股价回到了历史最高点120美元,且营收突破了800亿美元。如今,IBM依旧是全球高科技公司的佼佼者。

1997年,华为任正非亲自带着公司所有高管请教IBM“起死回生”的战略,最后以20亿元的咨询费从IBM请来了一个项目团队,他提出一个要求:“我不要100亿销售规模,要1000亿销售规模。同时,以后你们和我都不在华为的时候,华为仍能有1000亿的销售规模。”

任正非是在打造一个不依赖于任何人的组织系统。当时项目中用到一个战略地图工具,华为给每个小团队都配置了一个专职做战略地图的人员。向IBM咨询是华为的转折点,自此华为一路崛起。



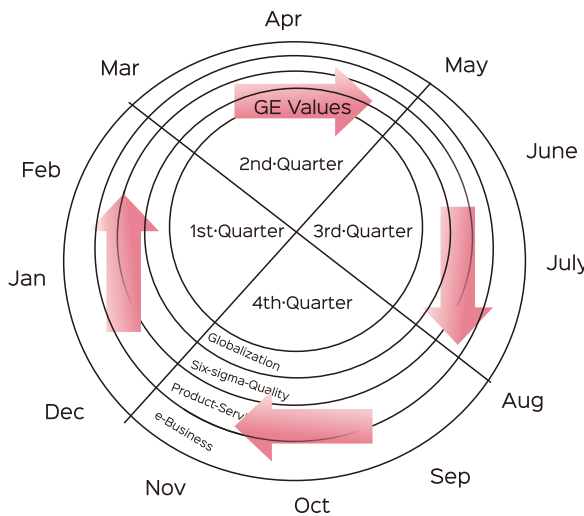
著名的IBM业务领先模型 / 华为非常重要的管理体系

百年咨询公司麦肯锡调研得出的全世界高绩效公司的执行特征:

1. 清晰完整的战略规划;
2. 通过制度化系统,将战略规划变成未来几年可执行的计划并落实到部门和行动上;
3. 清晰的关键角色定位和绩效指标;
4. 管理行动:将行动过程纳入公司目标管理系统,促使战略目标的实现并实现有效的分权管理;
5. 持续改进绩效,使企业获得持续成功;
6. 严格科学的绩效评估方法和激励机制,将个人利益与公司战略完全挂钩。

●【经典案例】

GE(通用电器)是世界上最著名的全球多元化公司之一,也是全球第一个突破千亿的公司。1999年,GE销售收入1116亿美元,债务资本比例只有6.4%,投资回报率25.8%。那么,它是如何让全球100多个国家的34万员工按照统一的战略去获得高速增长?



GE的运营管理系统(Operation System)战略实施系统)

GE有四大战略:①全球化;②质量战略——六个西格玛:最高质量标准,重复一百万次,误差次数3.4次;③产品服务战略;④电子商务战略。GE的战略会随着时间推移改变,闭环不变。

那么,GE如何有效地将战略落实为行动?



GE精心构筑了“以一年为一个循环,以一个季度为小单元”的“战略实施系统”:第一,构造了一个严密而有效的实施系统,保证将总部制定的任何战略举措,都可以转化为实际行动。第二,它是一个开放的制度化平台,来自GE和各个业务集团的高层领导、执行经理和员工,都会在此制度化平台上针对业务实施情况,对比差距,交流和分享成功的经验和措施。

GE的全球化战略到2001年已经在这个系统中执行了15圈,利润从全球化运营不到10%上升到40%以上;六西格码战略是第五圈,创造的利润近20亿美元;服务战略是第六圈,使GE70%的收入来自于服务;电子商务是第三圈,GE通过电子商务的交易额是70亿美元,而运营成本节约了50%。

Ge的成功是从机会成功到系统成功从单点优势到系统布局。



② 持续增长的六个凡是

凡是生意必有规划;凡是规划必落团队;凡是团队必建系统;凡是系统必成闭环;凡是闭环必有机制;凡是机制必要赋能。

二 清晰战略 —— 年度战略梳理

① 利润的基本概念

利润分为中长期利润、短期利润、当下利润。

- 1. 中长期利润:创业机会、价值创新、战略定位、核心能力、模式创新、业务扩张就是利润。
- 2. 短期利润:战略与执行之间的缝隙越小,利润越大;部门与部门之间的缝隙越小,利润越大;个人与个人之间的缝隙越小,利润越大。
- 3. 当下利润:如果经济在上行周期,平均利润可以;如果经济在下行周期,平均利润不可以。

利润是发现、选择、设计出来的,短期利润的来源是组织和团队。

选好赛道。战略是对未来利润的发现、选择与设计。不要用战术上的勤奋掩盖战略上的懒惰。

开好赛车。要做风口上的鹰,有风的时候可以翱翔万里高空,没有风的时候也可以翱翔,组织执行能力才是持续的能力。

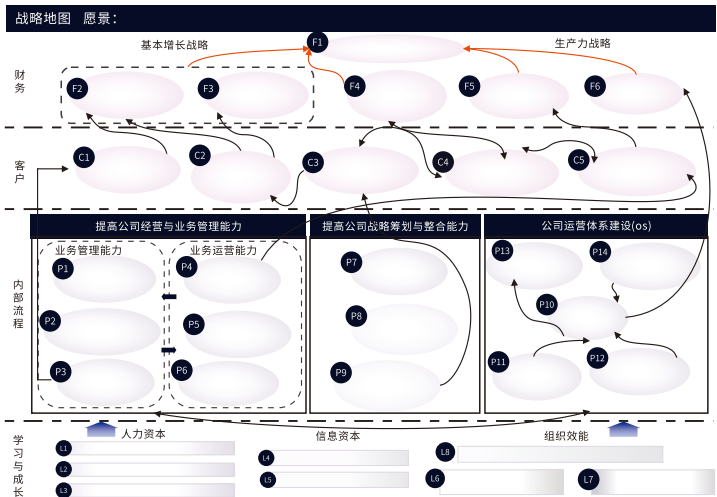
当好赛手。一家公司的高度不是宏观经济和行业决定的,是由老板和团队决定的。

② 战略解码 —— 四个角度、两个维度梳理年度战略

年度计划要达成共识,开对门,归对位。战略要先发散,年度计划要入模子。中高层管理团队要像老板一样思考,像股东一样行动。

专业的装修公司一般有三张图:第一张效果图,即公司愿景、使命;第二张平面图,即公司未来三到五年的长期布局。第三张施工图,即到底怎么干。

战略地图的使用方法是把未来长期的想法拆解到当下。模子则是指四个角度,两个维度。



工具1:战略地图--愿景

战略地图是从公司战略出发,再分解指标,不会过度本位组织。规划是一种能力,是不断重复,让团队训练出来的一种入模能力。公司战略能力不断累积能让销售额呈复利增长。做公司,共识比知识重要,共振比自驱重。

1. 四个角度：

将战略转化为由四个角度达成的系统,由此形成一个目标体系。

- ① 财务:为使股东满意,应该达到什么样的财务目标?
- ② 客户:为达到财务目标,应该给客户什么样的服务?
- ③ 内部流程:为使客户和股东满意,应该采用什么样的内部流程?
- ④ 学习和成长:为达到目标,组织应该如何学习和创新?

目前用得最多的复盘工具是典型的四步法:回顾目标、评估结果、分析原因和总结经验。AACTP将此工具进行了迭代,即:回顾目标、评估策略、反思过程和总结规律。

年 月 日
企业:
项目/课题:

执行学习项目复盘动画
AACTP Project Review Canvas

回顾目标			评估策略		反思过程				总结规律						
总目标	结果	比率	列举目标推进计划/关键工作项		事项	好的做法	结果与影响		顿悟	规律	行为				
			标注目标/结果		亮点	事项	不足的做法	结果与影响	改进做法						
			按过程和成果满意度1-10分进行评分			策略1:	目标:	结果:	不足				事项	变化原因	当时应对
			阶段目标	结果		比率	策略2:	目标:							
策略3:	目标:	结果:	变化项	标杆案例	具体做法			启发与行动							
策略4:	目标:	结果:			策略5:	目标:	结果:	策略6:	目标:	结果:					
策略6:	目标:	结果:													

工具2:复盘画布

盘点总结 2022年加减乘除	加(需要继续加强的事情有哪些) +	减(需要少做的事情有哪些) -
	乘(需要开始做的事情有哪些) ×	除(以后不能干的事情有哪些) ÷

工具3:盘点总结

【三个工具总结】：

1. 注意两个平衡：
- 财务和非财务的平衡；
- 外部和内部的平衡；
2. 外部要做一个事情，内部要做很多事情短期和长期的关系，收入和支出的关系；长期要做一件事情，短期要做很多事情。

一张蓝图，就是战略地图。清楚描述组织如何创造价值，用统一的方法描绘战略，并链接目标、指标和行动。战略图组成了战略组成部分的标准清单和相互间的关联，弥补了战略制定和战略执行间的缺失一环。

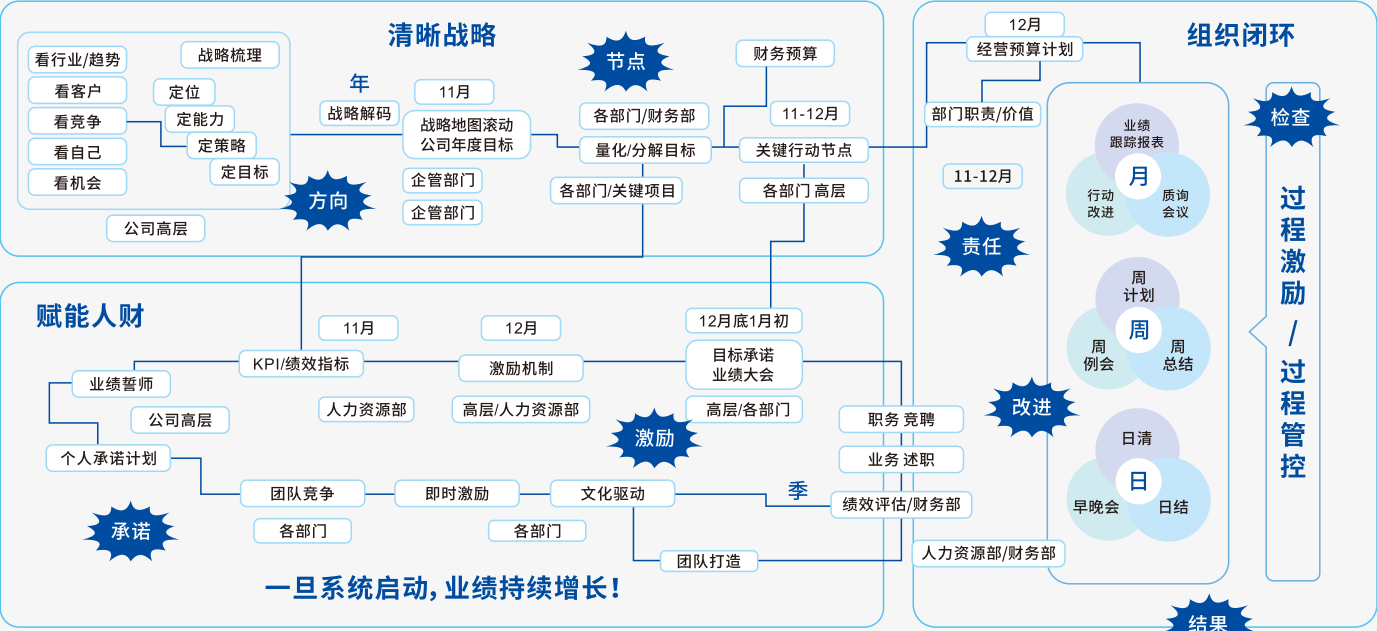
四个闭环，即计划与结果闭环、职责与责任闭环、检查与改进闭环、考核与激励闭环。还要在年、季、月、周、天重要的事，层层递进、层层闭环，形成年月周天全流程战略运营体系。

② 组织能力才是持续的能力

在战略目标的指导下，通过战略与运营系统积累核心能力的紧密连接产生竞争优势。做到战略第一、脑门第二；系统第一、能人第二；团队第一、个人第二；赋能第一、指挥第二。

三 组织闭环—建立年、季、月、周、天全流程运营体系

① 战略运营系统：一张蓝图四个闭环



工具4:作战地图--全流程系统图



四 打造利润倍增的五大组织能力

一个有活力、战斗力、高效率的团队需要五大组织能力：目标力、自驱力、管控力、文化力、激励力。



① 组织驱动的六脉神剑

无量化, 不运营; 无节点, 不行动; 无报表, 不检查; 无改进, 无增长; 无激励, 无动力; 无文化, 无团队。

1. 无量化不运营、无节点不行动、无报表不检查

●【案例研讨】

某公司老板今天需要一位员工去杭州西湖找李老板取一张1000万的存贷汇票, 李老板19点便在西湖准时等候。

假如执行者的女友正好急需50万元, 执行者想出了一个应急办法: 一边和老板说汇票要第二天拿到, 另一边却向李老板借了50万元, 将1000万元存贷汇票作为抵押, 计划第二天一早拿着凑好的50万元去换回来。结果, 第二天李老板拿着1000万存贷汇票人去楼空。

●【案例解析】

目标和过程都重要。假设老板让执行者取存贷汇票时做一张节点表, 包括所有时间到全部地点, 每到一个地点发一个信息给老板, 此类事情可能就不会发生了。

养成节点共振的习惯。在过程中出现了偏差, 有及时调整的余地, 这就是节点的优势。

工具5: 节点表

项目 时间	时间 节点1	时间 节点2	时间 节点3	时间 节点4	时间 节点5	时间 节点6
项目1						
项目2						
项目3						
项目4						
项目5						

节点表是一表两用, 在检查之前是一张计划表, 在检查之时是一张过程管控表。

●【案例研讨】

东莞有一家企业规模20亿元的公司, 专为OPPO手机做配套产品, 生产方式是ODM(原始设计制造商), 模具成本是其非常重要的成本。该公司战略地图中的重要一项就是降低模具成本——从73800万元降到58000万元。以上目标清晰, 指标量化。接下来, 怎么做、什么时候做、谁来做、谁来做检查?

●【案例解析】

目标要拿出来晒, “阳光”是最好的“杀毒剂”, 会形成一种组织氛围。越往高层越关注财务性指标, 越往基层越关注具体操作, 再跟考核挂钩签业绩合同。但考核不等于激励, 考核只是激励的入门级。

2. 无文化无团队

真正的文化是重复出来的。公司、团队都在年、季、月、周、日不断重复量化、节点、报表、改进、激励, 就形成了公司文化。

●【经典案例】罗湖效应——环境决定人

深圳有个罗湖区, 是最早开放的口岸。专家在N年前对其做了样本的研究, 得出一个“罗湖效应”。罗湖是深圳距离香港最近的地方, 好多人觉得到了罗湖, 整个人精神面貌都不一样了, 就像真正到了香港一样。

由此, 想要业绩, 就要投资环境。

●【经典案例】

管理学中有个“破窗”理论。一旦一个窗破了一个洞, 如果不及补上, 其他力量就会把其他窗都砸破。

特朗普有个大律师叫朱利安尼, 曾是美国纽约市市长, 在没有增加警力的情况下, 让纽约的犯罪率成功降低了2%。哈佛大学因此给他颁发了一个管理大奖。他利用一笔预算, 对犯罪率高的地方(如地铁等)进行了修缮, 改善了环境, 致使犯罪分子降低了犯罪欲望和动机。

自我管理才是真正管理, 自动自发的执行才是真正的执行。经营管理的最高原则是尊重员工的个人价值。员工没有价值, 公司也没有价值。

五 业绩的背后是团队——团队业绩倍增的七大机制

19世纪, 英国在运输犯人的过程中, 犯人死亡率高达94%, 引起了百姓的强烈不满。后来, 英国改变了运输机制, 引用了“货”到付款的机制, 彻底改善了这种状况, 大大降低了死亡率。

可见, 好的机制能让坏人变成好人, 坏的机制让好人变成坏人。

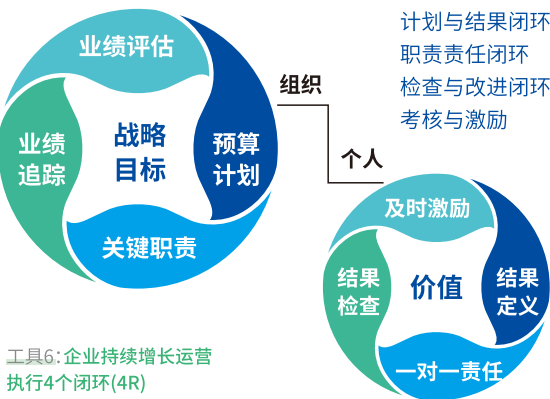
① 企业持续增长之团队七大机制

优秀不是培养出来的, 是选择、竞争、激励、淘汰出来的。



- 1. 结果管控机制: 周计划、日清日结、点控制表
- 2. 责任锁定机制: 一对一责任表(YCYA)、水果基金
- 3. 个人成长机制: 明确部门价值、梦想激发、个人规划、个人成功故事
- 4. 业绩检查机制: 报表、经营分析会、飞行检查、高压红线
- 5. 问题改进机制: 专题会、病毒查杀、卡点闯关
- 6. 业绩激励机制: 排名、对赌、稀缺、业绩大会、晋级、处罚、淘汰、即时激励(事前、事中、事后都要激励)
- 7. 战略解码机制: 战略地图、量化目标、关键任务

② 组织实施战略目标的4R



工具6: 企业持续增长运营
执行4个闭环(4R)

1. 组织实施战略目标的4R之经营计划(Ready)

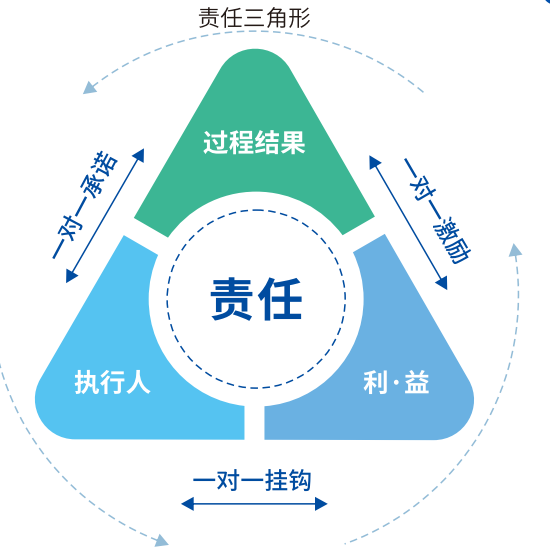
- (1) 经营计划的五化: 定时化、流程化、数量化、节点化、考核化
- (2) 目标落地的九字方针低: 标准、严要求、必重复

2. 组织实施战略目标的4R之关键职责(Responsibility)

责任稀释定律: 指导越细, 责任越少, 主管累死, 下属无事可做。

判断团队队员是否自我负责、自我驱动的工具: 责任三角形。

领导者分解责任, 过程结果需要清晰, 执行人也需明确, 执行人对过程结果需要一对一承诺, 最后用利益将结果与执行人关联起来。人只会为自己的利益奋斗, 如果不把公司利益和个人利益挂钩, 就没有人为公司的利益提升而努力。

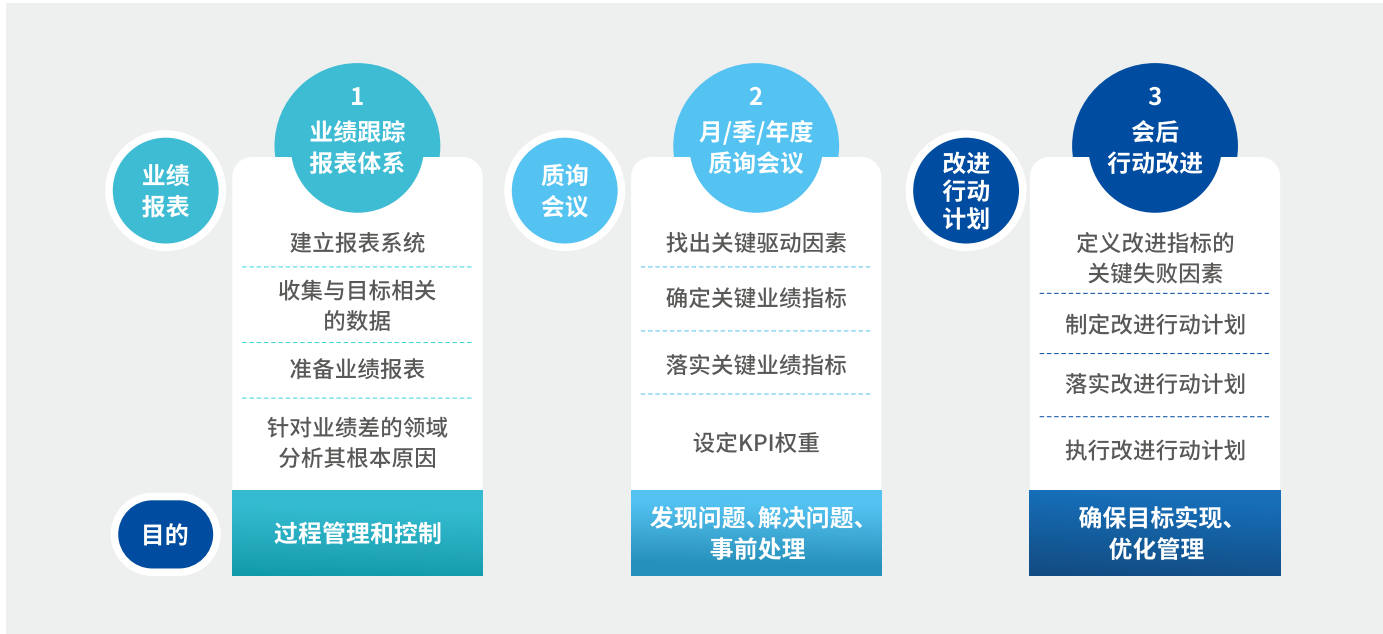


3. 组织实施战略目标的4R之业绩追踪 (Review)

(1)业绩跟踪的定义

又称经营分析,通过制度化、法制化的平台,发现销售中存在的问题,并以销售为导向,深入挖掘公司各个部门,各个环节存在的,不适应市场要求和企业发展的现象,找出根本原因,不断改进,最终推动各部门齐心合力,从根本上将其解决,同时形成制度化的解决方案。

(2)业绩跟踪的三大组成部分



① 报表

除了财务报表,还要建立执行报表。执行报表必须“两报制”,谁执行谁做报表,谁执行谁做报告。一家公司有多少个部门,有多少个正在运行的重要项目就有多少份报表,还得出具报告。因为责任是一对一,但检查得多对多,并公开。

② 质询会议

开会就是公开检查。除了早会、晚会和周会,还有月会。月会必须是一个闭环的会,要检查上一次会议的事宜有没有做完。

③ 改进行动计划

检查完后要形成一个改进表,每个月一个闭环,每个月都是上一个月的改进。天天驱动、周周计划、月月改进、年年计划。

4. 组织实施战略目标的4R之业绩评估 (Result)

绩效考核,结果导向,数据说话。

5. 个人体现执行力的4R之结果定义 (Ready)

(a) 结果三要素:

可衡量:劳动本身不值钱,劳动的结果才可能值钱;

有价值:劳动的结果不值钱,客户认可的结果才值钱;

可交换:客户认可也是不值钱的,只有客户付钱的才真的值钱。

(b) 目标不等于结果,计划、态度、任务、职责都不等于结果。

(c) 结果导向的文化才是公司的第一文化,把公司的目标转换成每人每天的结果。

(d) 商业的本质是结果交换:商业关系最简单的是交换关系,长周期的等价交换关系;商业文化才是执行文化,结果思维才是执行思维。

●【经典案例】

80年代末,张瑞敏接手了海尔。当年的海尔叫青岛电冰箱总厂,是一个亏损187万的“破落户”。

张瑞敏有一个著名的“斜坡球理论”。人性好比停在斜坡上的一个球,球如果停在斜坡上一定会下滑。领导者很努力、很自律,有了今天的成绩,叫精英文化,但不能代表大众文化。员工成绩往下滚,领导者要给他一个推力,再给一个牵引力使之往上走。海尔的推动力叫日事日毕,拉动力叫日清日高。

第一个“日”是把公司的目标转化为个人的目标、每人每天的结果;第二个“日”则是把晚上做成一个节点,检查有没有完成结果。晚上团队聚在一起,依次讲述自己今天的结果,然后排名,末位者分享做得差的原因。员工不想倒数只能奔跑,慢慢便成了习惯。

6. 个人体现执行力的4R之一对一责任机制(Responsibility)

要事承诺:YC YA

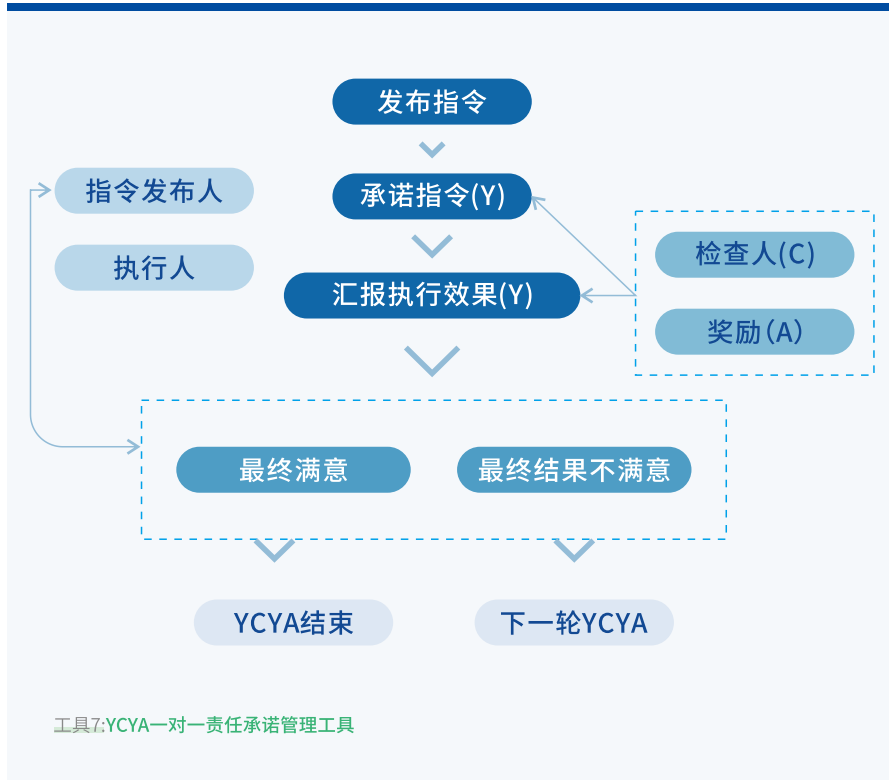
Y: Yes, 接到工作指令后,明确做出承诺;

C: Check, 检查,检查人对执行人的过程和结果进行监督和检查;

Y: Yes, 工作完成后,要明确向指令发出人汇报结果完成情况;

A: Award, 奖惩,根据检查结果进行及时奖惩,奖惩不过夜。

好的团队是人人有事做,事事有人做,事事有检查,人人被激励。在部门内制作责任看板,一周更新一次。针对最后的奖惩,除了乐捐、扣钱外,可以采用积分,达到特定积分兑换奖品等方式。



工具7:YC YA一对一责任承诺管理工具

“YC YA” 表								
指令发出人	指令	指令发出时间	承诺人	Y	C	Y	A	进展状况描述
				承诺	承诺检查时间	完成汇报	奖惩兑现	
指令发出人三项注意： 1.明确执行人 2.指定检查人 3.明确具体的任务				结果承诺三项注意： 1.结果本身承诺 2.完成时间承诺 3.奖惩措施承诺				

7. 个人体现执行力的4R之(三)结果检查 (Review)

目标刻在钢板上,计划写在沙滩上。每周调整一次计划,周计划表要有周预期工作结果和未完成的承诺惩罚,做到闭环,真正的结果导向、自我驱动。

结果导向周计划（·月·日——·月·日）									
责任人:			所属部门:						
本周工作内容	周预期工作结果	阶段性工作结果（预期完成情况）							未完成的承诺自罚
		周一	周二	周三	周四	周五	周六	周日	

工具8:周计划表

●【经典案例】

公司员工可划分四类：业绩、态度均好的，叫老鹰型员工（行军型员工）；业绩非常好、态度不好的，叫土狼型员工，可以改造；业绩、态度均不好的，叫土狗型员工；业绩不好，态度非常好的，叫小白兔型员工。“小白兔”的数量一旦多了，优秀的员工就会走。马云、周弘毅、雷军都曾讲过：“干掉公司里的小白兔。”

员工自己控制自己的行为，解决自己问题，按节点汇报，结果思维才是执行思维。

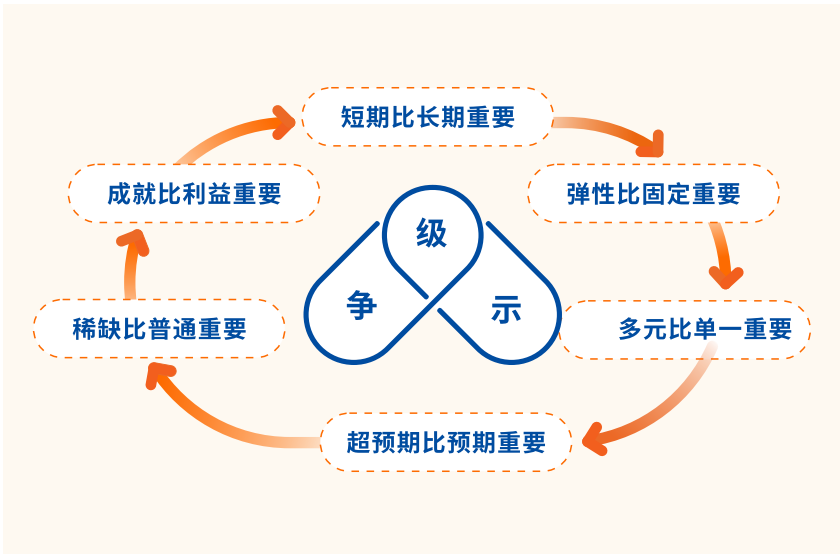
8. 个人体现执行力的4R之即时激励 (Result)

(a) 指标不要超过五个。
考核≠激励。指标考核有三个天然的缺陷：过度考核；会产生滞后；考核指标无法及时调整。
给钱≠激励。发钱甚至分股权也不等于激励。
福利≠激励。工资给员工带来归属感、安全感；调低奖金团队必然不高兴；福利只能多不能少，以上都叫保障因素。保障因素会随着时间的推移而递减，故要叠加激励力度。

(b) “双因素理论”：保障因素要有，激励因素要多。
领导要看人之大，看人之美。热情=任务*（现金+喝彩）。一个公司有两个心，即薪酬心（钱到了心甘情愿）、人心（用公平的金钱鼓励，并鼓舞喝彩）。好的领导者是激励者。淘汰也是一种激励，不淘汰差的员工，就是对优秀员工的犯罪。

(1)以业绩为基础的激励机制
目标：设计总薪酬，鼓励出色的业绩，拉开优劣业绩之间的差距。
方法：一开始就制定规则以保证透明度和客观性；一开始就定下奖励总额上限以控制总成本。
选择潜在业绩衡量标准的权重：公司业绩、经营中心/部门业绩、个人业绩、个人行为/能力、个人评估评级。
选择薪酬要素组合：股票期权/股票赠予、现金奖励、工资增长。

(2)激励改进计划——三大原点六大心法
三大原点六大心法
将个人利益与公司战略完成挂钩。决定动力的并不仅仅是金钱而是内心的成就感！人都有相信的力量，这股力量是团队的一个作用力，使之相互激发，最终相互成就。



(3)企业管理的八句真经

业绩要听响：只要有业绩，必须展现出来；
激励要马上：奖励必须要快，有时效性；
目标要上墙：一旦定下目标，必须行动；
结果要曝光：只要有一点进步、一点成果，都要及时曝光；
明星要闪光：只要有优秀的员工，不是一定到年底才能评优，可以立马闪光；
人人要分享：做到人人要分享，成功与办事失败均可分享；
排名要跟上去、部门要对抗：建立红黑榜，排名和PK是一对孪生兄弟；
环境要发光、播报要响亮：利用员工照片、语句填充文化墙等业绩可视化的方式，记录员工、公司的成长，形成自身的文化。

(4)制度设计的“孤独九剑”
信仰不是管理的基础，系统才是管理的基础。
在没有计划的情况下，不要相信任何目标；在没有结果的情况下，不要相信任何计划；在没有责任的情况下，不要相信任何结果；在没有承诺的情况下，不要相信任何责任；在没有结果的情况下，不要相信任何承诺；在没有反馈的情况下，不要相信任何结果；在没有检查的情况下，不要相信任何反馈；在没有改进的情况下，不要相信任何检查；在没有有效激励的情况下，以上皆为空谈。

六 团队的背后是赋能——人才驱动的九大赋能工具

① 企业持续增长之九大赋能工具

分享工具、梦想工具、稀缺工具、积分工具、感恩工具、对抗工具、排序工具、氛围工具、榜样工具。

② 带队伍的方式

事前要晒、事中要赛、事后要爱。

③ 带开“海狸式”早会

追求自驱力：早会无领导，人人都是领导者；早会要做到结果自清；一定要开晚会，晚会要有激励。

END



精工增长再思考： 一半挑战 一半优势

头脑风暴

增长是所有企业都要面临的问题，企业只有通过持续增长才能保持竞争力，也只有通过增长才能为我们的员工创造更大的发展空间。过去，我们的发展很多都是受益于中国经济的高速发展。如今，真正挑战的时代已经到来，我们需要在新背景下重新思考未来要向何处去？如何去？



【发言小组】：精工钢构集团管理总部

【发言代表】：沈月华（精工钢构集团
副总裁兼董秘）

精工钢构集团为了实现主要财务指标，主要策略有：

一体化营销策略。在钢结构业务的基础上，深度挖掘幕墙、屋面等业务进行一体化营销。

一鱼六吃策略。针对专利加盟的合作伙伴，除了在装配式建筑技术的专利合作基础上，深度挖掘其他相关业务的支持。

另外，在工业建筑领域，通过合营连锁方式做外延式发展。

以上一体化营销、一鱼六吃和合营连锁三个方面是亮点，完成指标，深度挖掘客户，做了价值链延伸和商业模式创新。

不足之处在于EPC业务，竞争能力有欠缺。后续要通过内培外引的方式增强竞争力。同时，加强标杆企业学习，比如中建科工的市场布局、团队建设以及人才发展方面值得学习；沪宁钢筋和巴特勒的客户满意度、客户粘性和口碑有很大优势。优秀的员工不是培养出来的，是选择竞争激励、淘汰出来的。所以，我们要进一步整合集团内部资源，加快执行力，优化业务结构。

在客户层面，要增强老客户粘度，提升老客户的回购率和满意度。加快新业务的全国布局，包括全国光伏建筑一体化、合营连锁等业务。在内部流程方面，要提高公司业务管理和运营管理能力，提高公司战略筹划与整合能力。团队成长方面，要打造学习型组织，建立以项目为导向的薪酬激励分配模式。结合今天的课程，后续我们要落地的是复盘工具、战略地图、一对一责任表、一周结果导向计划表以及节点表，真正做到学以致用、知行合一。

END



领导点评

方朝阳（精工钢构集团董事长兼总裁）

第一组汇报非常系统和完整，能做到学以致用。2023年我们要继续高目标引领。首先EPC业务明年继续向前推进，其次在增长战略做创新突破：合营连锁、2C行业管理到2B行业管理等方面的战略创新做法值得实施。第一组解释得很好，特别是对“31579”（即3大要素、1个战略闭环系统、5大组织能力、7大机制、9大赋能工具）这些工具的熟练运用。另外，在团队和激励方面，做的还是比较欠缺，后续要马上学以致用。





【发言小组】：精工钢构、精工国际

【发言代表】：邢遵胜（精工钢构技术中心总监）

2022年，我们在“快速建造、快速制造、快速设计、快速服务”这些方面有很大提升；精工钢构承接战略客户、老客户达62%，精工国际达100%；两家公司在海韵广场、西安咸阳机场T5等多项重大项目承接方面做了突破；国内合肥新桥机场、绍兴收费站等项目都是钢结构和屋面或者和幕墙进行一体化设计、制造和施工的项目；国内二次经营达7800万元，国际达6800万。MES系统1.0已全面应用，MES2.0已启动开发；工厂多类机器人广泛应用。

不足之处在于：国内市场环境的下行导致精工钢构承接项目合同质量逐渐下降；应收款工作进展缓慢，特别是老项目的收款、完工项目的结算；现有项目经理队伍的数量和质量与快速扩张的市场需求不匹配；生产系统准期配套率不能满足项目现场的需要；重大、战略性技术研发工作开展有待加强。

财务方面，我们要继续做大做强老客户、战略客户，开拓新客户，投入袍江三期基地，增加产能，继续加强“快”“一体化”能力，提高资源利用率。客户方面，要提高快速交付、配套交付能力；提升产品质量，为客户提供附加价值。内部流程方面，我们将从五个方面来进行配置：数字化赋能、资源配置优化、运营体系建设、内控体系和学习成长。同时，我们也要结合此次课程运用好如晒目标、搞竞争以及分享会等执行力工具。



【发言代表】

郭静（精工国际总助兼副总工）

我们要打造一个“精+工”的海外钢结构工程一体化服务平台。财务方面，要强化模块化业务能力，打造服务和产业链“一体化”。生产力策略方面，我们成立了以东南亚、南亚以及澳新、港澳为主的三大营销片区，建立与美建合作的国际化营销，即工业建筑和国际运营。客户方面，我们要坚持大客户战略、一体化服务，并建立渠道营销。

内部流程改善围绕集团数字化管理、国际化的资源拓展；法务前置，控制项目实施风险；加强技术领先，建立“三大片区”营销制度。在集团企业文化的大背景下，公司形成了国际化的企业文化，形成了融合、奋进、坚守与责任的企业文化。与此同时，公司内部多竞争、多分享、多激励、明责任、采用承诺YCVA机制。

END

精工国际应该用“漂洋过海赚美金”结尾会更好。

在复盘分析时，两家公司在问题分析上比较透彻，这便于后面在研究2023年的战略地图时更清晰地制定方向，这一点非常好。总的来说，两家公司逻辑很清晰，战略规划很详细，希望在2023年能超额完成目标！



领导点评

孙关富（精工钢构集团执行董事长兼执行总裁）



【发言小组】：精工工业
【发言代表】：李 毅（精工工业总裁办主任）

为完成指标，我们主要采用组织变革策略、市场布局策略和文化引领策略。我们把前中后台做了划分，把更多的资源和人才输送到前台，于是一个事业部就变成了多个事业部；在市场布局方面，我们制定了特殊客户策略，从而使新型行业业务（新能源、汽车、电池等）在业务占比中达到了32%；在文化引领策略，依靠文化引领，以价值观来督促员工奋进，以文化带领团队前进。

在实施过程中有亮点、也有不足。文化引领是精工工业2022年最大的收获；市场布局得益于2022年初的提前布局、对热点行业的仔细研究和跟进。但数字化转型还没有完全成功，技术推动没有对业务产生实际推动作用。

财务方面，要达到老客户解决70%业务，另30%业务来源于新客户；

客户方面，要发挥建筑设计优势，打造跟竞争对手不同的竞争优势，形成独特的核心竞争力；

内部流程方面，要把科层制逐渐转化为以业务为中心的流程化组织，让运营经理、项目经理和制造项目经理这个铁三角的利益保持共同一致；要加强项目经理队伍、

施工员队伍以及安装队伍三支队伍建设。

学习与成长方面，要改变过去的“相马”机制，启用“赛马”机制；加强CRM、BIM、TMI的技术系统以及JID设计软件；继续普及企业文化，树立好员工典型，讲好精工故事。同时，导入战略地图、结果表、节点表、一对一责任表、排名表等工具。

END



○ 领导点评
裘建华（精工钢构集团联席总裁）

精工工业的公司氛围非常好。在精工工业，墙上都是铁板钉钉的指标，每个办公室门口都有部门文化、部门承诺。2022年，精工工业在业务营收、商务利润等各方面全部达到了100%以上的完成率。

在复盘分析时，精工工业指出了五个方面的重点策略。其中，对新市场的开拓以及文化引领等方面是它的亮点。汇报时，他们能结合学到的复盘地图、战略地图等工具，看得出其用心。我希望每家公司都要有一个标杆企业作为引领，都能拥有积极向上的公司文化。



【发言小组】：比姆泰客、精筑机器人、上海绿筑等
【发言代表】：王强强（比姆泰客常务副总经理）

2022年，比姆泰客业务承接额增长210%、营业收入增长230%，均实现了翻倍的增长。不足之处在于产品研发进度缓慢，风险管理不足。2023年，公司的战略目标是实现业务、客户双增长。

财务方面，要在存量优势产品上加大客户的覆盖力度。基于存量产品，实现去SAAS化改造，实现一个更加简单易用、工具性、有流量的产品；

客户方面，要挖掘老客户的价值，优化完善产品功能，提升产品单价，导入新品；开发新产品，找新市场。比如数字化工厂（工业互联网）。

实现财务指标，给客户创造价值才是我们存在的意义。因此，我们要加强品牌建设，提升市场知名度；为行业、为客户提供更解决痛点、安全和稳定的产品；提升交付能力，加强客户粘度，提高续费率、复购率、转介率；拓展新的细分市场，比如特检院、政府类的新业务市场；树标杆、立客户、做品牌。同时优化流程制度，借势打造品牌能力；加强技术研发，加强运营管理，创立战略落地的管理机制、执行力落地建设、人力资源管理的激励、内控体系（成本、创新）应用。大力补充营销、领军型人才，采取外部产学研合作，做好创新人才的引进；打造公司实现“1→n”的能力，包括技术沉淀、复用；提升新领域技术能力，如IOT、数字孪生能力；做好严细实文化建设、创业文化、领导力、激励力等方面。配套战略目标落地工具，做到目标可视化，部门和个人都有目标规划及梦想，定期复盘、检查、奖惩、改进，做到PDCA闭环。

END



○ 领导点评
张 磊（精工钢构集团副总裁）

比姆泰客作为一家创业型公司，更重要的是要结合今年的战略寻找增长的快车道。因为在信息化领域，完全以线性型增长来进行规模投入产出是不够的，所以这就需要我们在新的一年里通过SAAS产品，在新赛道里找到比姆泰克非线性增长的赛道和机会。

作为一家在精工集团下的信息化服务公司，我们一定要去思考怎么为其他的公司赋能？怎样推进我们整个业务产业信息化的方面？过去几年，整个中国的数字化工作是一个数字产业化，主要是面向2C的服务。但接下来的重点是各个产业，特别是工业、建筑业等这个领域的数字化推进，是我们面对的重要任务。

最后，要思考战略的联盟和协同。在这个产业里面，单靠一方力量是不足以覆盖到所有的。那么，怎么样去整合协同联盟发展，也是比较重要的一个领域。

核心能力关键还是要聚焦在装配式业务信息化的服务领域。加油！比姆泰客！



2022年,精工绿筑获得2022年总承包业务项目(南部枢纽)首个省优钱江杯,“水务大厦”被评为浙江省智慧工地示范工程。

但是,从整体复盘下来,依然存在不足。从业务承接、业务区域布局的角度出发,当时规划是上海、江苏、浙江、湖北和西北等八个区域,欠缺对华南和济南区域的布局;其次,关键岗位的人岗匹配度也不理想。另外,各系统对标、赋能上和竞争对手有很大差距。因此,我们需要继续加强业务承接能力,加强人才建设,优化人才盘点,提升创效能力,加强履约过程中的风险控制;减少“切块分包”模式,减少非关键岗位人员入职;马上开始完善项目管理模式,开拓高端客户,加强全员商务管理,建立一套合规体系。做到没有合同绝对不进场,没有预算绝对不支付,没有编制绝对不入职。

2023年,精工绿筑将围绕规模、品牌、效益三个维度,保持持续增长。

财务方面,要提高已竣工项目的结算效率;完善税务筹划能力;提升在建项目的整体履约能力;降低项目的采购成本;做好全员降本增效。

客户方面,要以浙江、安徽作为老客户成熟市场为主,辐射其他区域,增加华南和西南区域市场;加强战略客户培育;提升客户满意度;扩大辐射区域,扩大其他区域的新客户占比;加强分包,做好分包分供资源库建设。

内部流程方面,要提高公司经营与业务管理能力,提高公司战略筹划与整合能力,做好人才队伍建设。走进优秀企业学习;培训赋能,提高人岗匹配能力。

结合今天的课程,我们还要运用战略地图工具(年度),制定战略规划图;通过YCVA年度月度的一对一责任表、节点管控表,结合氛围工具、激励工具、分享工具,做好系统性的执行力落地。



【发言小组】:精工绿筑
【发言代表】:刘新华(精工绿筑上海营销分公司总经理)



○领导点评
李 栋 (精工钢构集团联席总裁)

我们的主要矛盾是市场拓展,重点是浙江和安徽,因为这是我们的资源优势区域,再由浙江、安徽重点辐射其他区域。我们的主要做法是完善区域布局,目前的主要问题是人才匹配问题。在营销人员方面,我们想内部挖潜。同时抓好项目履约,针对过程中存在的问题做到及时解决。要相信信心的力量,时局艰难,但我们仍然充满信心。



【发言小组】:佳人新材料、佳宝新纤维
【发言代表】:官 军 (佳人新材料总经理助理、创新研究院副院长)

亮点分析:把副产品通过技改实现变废为宝,解决了在柯桥、上虞项目上扩产的瓶颈点。截止今天,佳人的发明专利已经达到19个之多。作为化学法行业的“老大”,我们还需要做更多的标准,引领整个行业,包括行业标准、国家标准。作为一家化工企业,安全是第一责任,我们要做到安全、环保全年无重大事故。

不足之处:因国际经济影响,翻倍的价格给销售带来了很大冲击。改进措施是加大品牌建设,深化“品牌营销”策略;将“售后”改“客服”;推进T2T项目;增加DMT化学原料、工业级切片销售;内部驱动,流程完善;提高产品质量。

客户方面,要针对老客户的新业务、流失的老客户及老客户的流失订单制定相应的策略。开发新领域,目标开发非纺领域5家、新客户5家;客服前置,完成80%的客户拜访,缩短响应时间;提高客户满意度,加大对代工厂(织造厂)的服务力度。

内部流程方面,要实施生产精益化管理,提高产品质量,提升机台效率;加大技改,利用佳人、佳宝进行联合改造;加快循环回收体系建设;建设智慧化工厂;优化内部流程,切实做好内控体系建设。

学习与成长方面,要加大人才储备与招聘;开展针对性的培训,强化生产基层管理人员的管理技能与业务能力,同时加大营销条线的培训;优化组织架构,支撑公司战略落地;持续开展“佳人发展路上有我”的主题文化活动。

结合今天的课程,后续要落实月计划、节点管控、质询会、专题会、分享会和报表管理。通过报表分析数据,实现数据化管理。同时导入一对一责任表,排名榜,职责书,作业指导书以及即时奖励工具等工具。

佳人新材料是目前全国唯一的、国际最大的化学法循环再生的企业,潜力非常大。

目前国家在倡导绿色发展、低碳发展。所以我们要打造标杆回收体系,为佳人今后的发展注入更多的原料保障,要不断创新,成为全球再生聚酯的领跑者。在经营过程中要增加客户粘性,即客户要认同佳人,愿意跟佳人一起发展。佳人目前的主要客户都是世界500强的企业,我们要与他们共同打造回收体系,打造属于我们的联盟。

未来我们要以更大的胸怀来面对市场。我们要做整个产业链当中的炼体,不管上游还是下游,打通以后做成一个产业集群,那意味着我们能得到更加广泛的认同,得到相关政府更多政策的支持。

相信佳人会越来越好,真正成为行业的领跑者!



○领导点评
孙国君(精工控股集团总裁)



【发言小组】：安徽墙煌股份

【发言代表】：张 君（浙江墙煌副总经理）

亮点分析：新产品方面，浙江墙煌的铜塑和安徽墙煌的保温板业务承接情况跟去年同期相比有较大的增长和提升；外贸业务跟去年同期指标相比都有一定的增长；铝单板运营效率提升，彩涂线节能改造能耗下降；今年还获得了两项国家级的奖项，一个是国家级专精特新小巨人，另一个是安徽墙煌获得了国家级知识产权示范单位。

不足之处：新客户不够聚焦，有待进一步提升；新产品的系统规划性欠强，还需进一步提升研发到市场的整个生命周期的系统性；团队成长方面，层级之间战略的共识不够，缝隙比较大；关键人才引进不足，流程闭环检查有

待改进；骨干梯队的培养以及新老衔接有待提升。

财务方面，做到“四起一降”，即提升营运资金周转率，提升库存，提升三项费率效率，提升人均效能，降低成本。

客户方面，2023年主要做到两个字：增、稳。增，即增加新客户、新产品；稳，即稳定我们的老客户，通过建立立体式的营销关系、客户结构的分层管理来实现。在新客户、新领域方面，通过新产品开发，即从研发到市场捆绑以及全生命周期的建立的方式来提升。同时，提升产品品质、营销服务（包括做好售前、售中、售后的深度优化完成），加深营销技术深度。

内部流程方面，建立以市场、客户为需求导向的产品研发与销售流程；做好新客户开拓与老客户增量；实现上下游联动，形成战略合作、抱团发展；实行完备的CRM系统，全方位提升客户满意度；提高战略筹划与整理能力，以提升浙江、安徽资源综合效率。

“激发梦想争上市，脚踏实地赚大钱”。这两句话是我们两家墙煌的梦想，我们也希望证券盘上以后有我们墙煌这一支股票。

END



○ 领导点评

孙国君（精工控股集团总裁）

墙煌要争取成为精工的下一家上市公司。两家公司的信心都很足，目前已经全面开启了IPO的各项工作。因此，我们首先要保持墙煌的品牌战略，创新出路。如果铝单板不做运营创新，会遇到很多瓶颈。在客户服务方面，我们要做细、做精、做深，在市场开拓方面更不能忽视国际市场，特别是东南亚的新兴市场，持续增长的订单要放在日常工作的首位。最后我们要寻找新的赛道，如果我们能够在相应的新赛道中做配套工程或者配套产品，我相信墙煌在营销方面、利润方面肯定还会有大幅度的增长。

最后，希望在浙江墙煌于清帅、安徽墙煌郭永忠两位老总的共同努力下，在集团相关公司的支持下，祝愿我们墙煌在2024年能够实现北交所上市。

”



THE “INTERNATIONAL FLAVOR” THAT JINGGONG SPIRIT CANNOT BE WITHOUT 精工精神少不了的“国际味儿”

当精工建筑遇上世界顶级赛事，精工工艺碰见建筑高难，精工精神撞上疫情席卷……新时代的精工，不仅面向国内，更走向世界。在这风起云涌的大环境中，用遍布世界各地的国际地标讲好精工故事，瞄准世界的精工人，想方设法让精工精神飞跃重洋、跨域山海，用“好”字写就精工佳话。

P.44

胡勇：我在
卡塔尔造“金碗”

P.47

吴晶晶：我和
香港的“航空特约”

THE “INTERNATIONAL FLAVOR” THAT JINGGONG SPIRIT CANNOT BE WITHOUT

胡勇：我在卡塔尔造“金碗”

文/精工国际 郭静

2022卡塔尔世界杯主体育场卢赛尔体育场宛若一只金光熠熠的“大金碗”，总建筑面积达19万平方米，设计灵感源自卡塔尔传统枣碗造型，融入了浓郁的民族风情。随着比赛的火热进行，“大金碗”也成为全世界球迷心中又一个美好的记忆。



在卡塔尔，从足球到球衣，从球迷手执的小喇叭到他们的服饰，中国元素随处可见。但由精工钢构参与建设的世界杯主场馆“大金碗”是其中最“硬核”的一个。从现场施工到制造技术的每个环节，都彰显了精工方案和智慧。

胡勇，作为卢赛尔体育场现场的技术总工，是正式进驻项目的第一人，更全程参与了这项工程的各类技术文件审批，质量问题处理以及与监理等多方的技术沟通协调，是精工在该项目上坚持时间最长的一位成员。他感慨到：“我也实现了和世界杯的一个约定。”

从2016年接到任务，到2021年工程完工，5年来的1800多个日夜，胡勇几乎“焊”在了工程现场。回忆起当时的情景，胡勇仍清晰记得精工国际王煦

总的一声命令：“胡勇，赶紧到卢赛尔项目去把精工的旗子插上！”接到任务的第二天，胡勇当即赶到了卡塔尔。

卡塔尔是热带沙漠性气候，白天逼近50°C的高温，晚上像闷湿的桑拿房，身体就像覆上了一层水膜，热量在体内散不出去，胡勇起初很不适应。但胡勇说：“环境的艰难可以克服，技术上的难题才是最严峻的考验。”

在项目前期近一年的时间，他独自一人在现场负责与总包各部门沟通联系并处理前期各类现场工作。胡勇的英语并不好，只能用简单的英语词汇进行交流，但一年下来，经过无数次现场工作会议，胡勇已经能在业主会议上帮助意大利顾问和希腊业主顺利进行交流翻译。



卢塞尔项目对标准执行的要求是极高的，不光体现在结果要符合标准，而且过程的每一步每一点都要符合标准，并且还要证明精工每一步过程都按照标准做了。也就是说每一个方案的提出都要依据大量的数据精准实施，连一个临时结构用的聚四氟乙烯板 (PTFE)，从材料厂家的审批，各类性能试验的第三方见证、试验室资格审核，到试验结果的审批，仅仅一个临时结构措施含安装报审文件在内，要提交的审批文件就多达100余份。

因为卢赛尔项目质量验收执行欧标，但是钢结构设计单位北京院的相贯线焊接设计采用美标。在执行过程中发现监理单位对验收方法也没有主意，摇摆不定，导致现场严重窝工。为了解决问题，胡勇不得不从熟悉的现场施工技术转战到一知半解的焊接工艺规范。他大量阅读各类规范专业书籍，通过对规范的学习钻研及在国内工艺团队的支持下，熟悉了相关焊接规范，然后与监理焊接工程师及业主的焊接专家一起讨论制定了一套现场可实施又严格符合规范的检测方案，推动现场进度。第一次相贯线焊前验收，他全程陪同监理焊接工程师和现场检验员，与现场的质检团队，浩浩荡荡10多人，对检验标准进行现场示范讲解，为后续的现场检验铺平了道路。

卢赛尔项目采用可更换球铰支座，为了满足这一设计要求需要将支座的上下面板与下部预埋件和上部柱脚板采用螺栓连接。支座预埋件共24个，单支座个重量4.5吨，与埋件连接螺栓60颗，与柱脚连接螺栓120颗，共4320颗。埋件与螺母提前埋入混凝土中，所以螺栓必须保证一次性穿孔率100%，一旦单孔偏差超过1.5mm，螺栓不能穿过，后续处理将极其困难，需要破坏混凝土巨柱重新施工，将会付出巨大的代价与成本。



并且支座是最先安装的，如果出现问题，那业主监理及总包会对精工的技术及产品质量产生巨大质疑。胡勇说：“这项损失是无法估计的，要实现4320颗全部一次性穿入并非易事。”首先埋件底板上需要焊接60个固定螺母的固定件，打孔采用高精度机械设备进行，相对还容易实现。但是焊接产生的焊接变形是无法用机械设备精确控制的，再加上预埋件埋入混凝土柱顶后还要进行二次浇筑，浇筑过程的振捣、浇筑后的收缩影响以及沉降等因数都将影响埋件的安装精度。

面对这看似无法克服的重重困难、无法实现的精度控制目标，胡勇说卢赛尔项目团队制定了一系列精度控制措施，做了大量与相关专业的协调沟通工作。从加工制作开始，埋件底板与支座底板采用套钻，保证孔位对齐，以合理的焊接顺序和工艺减少焊接变形的影响；现场安装时，不仅采用三向可调工装保证就位位置，同时对混凝土二次浇筑过程全程监测，适时调整以减少混凝土浇筑对埋件的影响；设计了三向可调工装等。正是通过这一系列的控制措施保证了现场4320颗埋件螺栓一次性穿孔率100%，卢赛尔项目团队成功地把不能变成可能。

胡勇说，在卢赛尔项目，一个又一个困难，一次又一次打怪升级，让他“痛并快乐”着。在48片V柱在地面拼装阶段，要进行拼装预起拱以达到卸载之后恢复到设计位形的目标。这就需要考虑到支座旋转、单片V柱松钩后自重变形、支撑架受水平推力变形、同一支撑架另一侧V柱安装对已安装V柱的影响、压环安装后V柱的变形以及卸载后变形等影响因素。同时最终恢复到设计位置要保证将来每个单片V柱上的6个幕墙连接节点精度在±25mm以内。

换言之，从第一步开始就要考虑各分步施工的变形、焊接变形以及日照温差的影响。通过预变形拼装的V柱在安装完成后，在双向偏心的重力作用下要回到IFC图纸设计位形。单个V柱重量达到101t-144t，长度37.5m-51.5m，采用1250t履带吊配合4台200t穿芯式千斤顶精确调整起吊过程的姿态，保证就位时底部水平度10mm以内与支座120螺栓孔顺利对位，同时



控制51.5m高度处管口位形在±5mm以内，以保证将来一段压环与4个V柱共计16个对接管口的精确对接（错边要求0.1t最大不超过±3mm）。就位时各类工装既要考虑可限制，还得考虑可调整。

面对以上种种影响因素，胡勇说：“要吊起这些庞然大物，已经是件非常不容易的事，同时要保证对接索孔的尺寸偏差控制在毫米级，更是难上加难。”由于现场场地有限，压环拼装后需要运输至起吊点，压环运输采用的是自行车式模块运输车 (SPMT)。SPMT的运用为这个项目重大构件的运输提供了出色的解决方案。SPMT总共进行了21次倒运，每次两台SPMT协同工作，最大倒运重量约500吨，最长倒运距离超过1.2公里。重大构件的超长距离倒运，任何微小的颠簸都会造成难以估量的后果。现场技术团队凭借过硬的技术和经验，设计出与压环匹配且能重复使用的承载工装，使之稳稳的“坐”在SPMT之上，将任何颠簸化为无形。

此外，压环安装精度要求极高，要求卸载后96个主索索孔控制在±20mm，4800个幕墙连接件偏差±25mm，所有钢管（包括直径达1.6mm的巨大钢管）的错边必须控制在±3mm以内。这种级别的要求，让安装精度和拼装精度的要求大幅度提高，仅靠单纯的人海战术是无法解决的。胡勇说，当时现场的精工团队，提出了工厂虚拟预拼装与现场循环预拼装的相结合、传统测量监控与超大构件3D扫描及BIM技术相结合的方法，将构件的拼装精度和安装精度提高到了一个新的台阶。从拼装开始到合拢各个关键步骤均进行3D扫描与设计模型对比，在电脑上进行虚拟吊装，从各个角度分析吊装的可行性，提前发现所有的碰撞，规避所有的风险，解决所有的临时措施问题，从而保证每一吊都能顺利的进行。在项目实施过程中，真正实现了步步可控、步步可行的数字化科技化施工。

胡勇说，卢赛尔体育场项目是对精工国际工程管理能力与现场团队执行能力的一次重要挑战。它的成功建造，向世界展示了精工国际的科学态度和专业能力。在世界超大型钢结构体育场的施工和管理上，

精工国际以上千日光阴的淬炼，上千名建设者日夜兼程的奋斗，最终提交了完美的答卷，又一次证明了精工国际不仅是钢结构“制造者”也是“智造者”。

而对他个人来说，背井离乡五年，家是他努力的源泉，离家的时候孩子才一岁多，虽然没能陪伴孩子成长，但他希望孩子以后能因为他而骄傲。胡勇还说，这些年最亏欠的还是家庭，让他们承受了太多的担忧和害怕。当全球疫情肆虐之际，随着Covid-19感染人数的不断增加，在当时世界感染率第一的卡塔尔，精工数百名员工随时都有被感染的风险。胡勇说：“当时家人每天都深陷在对自己的担忧中，好在我们在现场采取一切措施自我防护，在病毒肆虐之际都未曾落下进度，还做到数百人无一感染。”

胡勇说，“我们是中国制造的推广者，我和精工的任务就是要继续让中国建造在国际上绚烂绽放！”



吴晶晶：我和香港的“航空特约”

文/精工国际 郭静

对城市的第一印象，往往是从机场开始的。2021年12月12日，吴晶晶带着《冲上云霄》的美好憧憬抵达香港，担任香港国际机场第三跑道客运航站楼钢结构工程的项目技术总工。虽然香港是精工国际的注册地，也是精工国际第一个模块化工程——港珠澳大桥香港旅检大楼的项目所在地，但于吴晶晶而言，却是第一次踏足“东方之珠”。



从项目简介中可以看到，香港国际机场第三跑道是香港机场扩建项目的重要组成部分，而客运航站楼钢结构工程又是三跑项目中的核心与亮点。项目采用集成模块化建造的设计理念，最大单模块重量1300吨，投影面积近3150平方米，所有模块均在内地码头拼装，并通过驳船运输至现场安装。整个过程包括内地拼装、SPMT模块车转运、驳船运输、现场提升、滑移、卸载等一系列工序。吴晶晶说：“这个项目施工过程复杂而新颖，恢宏而精细，极具挑战。但一想到建成后的航站楼内，公共空间修葺一新，旅客通过刷脸实现行李托运、登记，停机坪上，无人驾驶巡逻车自动巡场。我就很兴奋。”

但与此同时，项目建设中的各种难题，也一度让吴晶晶陷入困境。因为项目设计采用香港规范，QA/QC采用欧美管理体系，每一步每一环节都力求精细、可管控、可追溯、有据可查。而这种管理体系应用在这种规模宏大的项目上，无疑给每位项目参与人员都带来巨大的压力。吴晶晶说：“在这种管理体系下，各方面都要求十分严格，同时也非常重视对标准规范的遵守及使用，几乎每一项工作均需要有标准做参考，要求施工方真正按照全流程标准化的海外QA/QC管理体系进行施工管理。”

于是，如何让本项目每个施工单元在设计、方案、加工、施工等各个流程完全匹配、符合标准、满足香港规范，就成了每位项目技术人员必须要解决的难题。这个难题不仅包括技术难题，还有全流程的管理难题。

为了让模型化施工成功落地香港，吴晶晶无数次召集项目技术人员加班到深夜，对施工的每一个细节进行论证和推敲：37个模块，如何设计拼装模式，如何进行施工分析；如何最大限度利用有限的场地；如何协调如机电、吊顶、屋面等其他专业的拼装；如何安全顺利的调平数量如此众多且庞大的模块；如何利用SPMT转运，如何利用驳船运输；如何规避天气和潮汐的风险；如何设计提升架，将重达1300多吨的模块提升30多米，然后运送到纵向滑移轨道；如何在波浪形起伏的纵向滑移轨道上滑移到位……吴晶晶每天都必须用原创的方法提出问题，解决问题。

从项目签约到团队进驻，吴晶晶说他们完成了大大小小131个技术方案，46项设计文件的编制与报审。每一个文件的策划与编制，都是在团队不懈努力下，经过少则三五次，多则十几次的修改，每一句



话、每一个步骤、每一个环节都要经过不断推敲，以及与设计、施工、深化、工艺、加工、物流、安全等各个部门的深度沟通与协调。“每天我们都要耗费很多精力去发现问题、沟通问题、解决问题，但我始终认为技术安全是精工的底线，我们要以最好的设计姿态去对待每一个问题。这才是真正有价值的工作。”

从项目开始，吴晶晶已经在香港工作了一年多的时间。在这期间，除了为项目的安全实施提供经济快捷的技术方案，他也遭遇到不少挑战，经历了许多挫折。当头一棒的便是疫情。

2月14日，办公室出现一例阳性，当日香港新增确诊6500例；2月17日，办公室再次出现一例阳性，当日香港新增确诊破万；2月22日，办公室又一次出现一例阳性，坐在吴晶晶工位旁边的同事确诊，项目团队决定暂时居家办公；2月28日，吴晶晶同宿舍的同事确诊，被迫转移隔离，当日香港新增确诊数量已经超过2万；11月7日，最终还是没能避开，吴晶晶确诊阳性，经历了三天高烧、咳嗽及头疼之后，症状得以缓解，终于得以及时投入工作。吴晶晶说：“当时国内疫情还未放开，大家对疫情还陷在深深的恐惧之中，香港每天的重症人数和死亡人数，让我家里人担心得不得了，但那时我焦虑的不是疫情，而是怕延误工程进度。”

香港疫情过去之后，最让吴晶晶开心的事，还是卡塔

尔世界杯的举行。“对精工国际的每一个员工来说，每一个海外项目，都是我们奋斗的战场。”吴晶晶说有时候也不免畅想，等香港国际机场成功落地之后，他已经能畅想那种弯起胳膊竖起大拇指的自豪感。

吴晶晶说：“想想自己这些年一直在海外做项目，出差较多，不过细想起来，虽然忙，但却无比丰富。”朋友常说，“生活在左，责任在右”，这句话一直激励着他。如今香港国际机场三跑项目正如火如荼的进行中，吴晶晶说自己和团队还有很长的一段路要走，还有更加艰巨的任务。但是精工团队定当以卓越的技术实力，严格的质量控制，在香港的城市建设与发展史上留下浓墨重彩的一笔。

我们每一个人都在生命之路上前行，随时撒种，随时开花，有时晴天，有时霹雳，但唯有生活才是前进的动力，唯有责任才是抵抗狂风暴雨的压舱石。这是他的感悟，也是他的信念。





HELLO THE “BOUNDARY-BREAKING” JINGGONG FELLOW

你好“破圈”的精工人

当未来已然通过各种圈子一环扣一环地框定下来,只需要按部就班地走在原本的轨道上时,精工有这样一群人,他们高声拒绝,一往无前地走出了原本的轨道。他们以“破圈”流淌向更开阔的场域,靠近更广阔的世界;他们以生活的多彩和心灵的丰满,走向更远更多彩的未来。精工人永远专注并深入、探索与发现、执着更热爱,突围去“破圈”!

P.50 我和精工的“技术长征”	P.52 宁当破圈者 不做躺平人	P.54 理性的冷静与 感性的热血
P.55 与“黑色黄金”共成长	P.57 约一场年轻人的 “黄酒局”	P.59 突破“固化圈” 跳出“思维圈”
P.61 破圈不停 赶考不止		

我和精工的“技术长征”

文 / 精工钢构 赵文雁

我想珠峰的存在就是让人类证明自己有攀登的能力,我坚持相信的事情,也相信坚持的事情。

我是2009年2月硕士研究生毕业加入精工。毕业前我的所有工作和生活都在老家南昌渡过,研究生毕业后有非常强的意愿想出去看看。当时正值精工钢构华南事业部招聘应届硕士,机缘巧合,入职精工14年光阴,见证并参与了大湾区的城市建设。

当时北京奥运会、广州亚运会和深圳大运会风靡全国,我算是赶上中国场馆建设的高潮,工作第一年有幸参与深圳湾体育中心的建设,我懵懵懂懂地接触了弯扭构件深化、移动塔吊轨道设计、树型柱安装、网架累积提升和张弦梁施工等新事物。项目带班师傅称其为钢结构技术博物馆,更称之“南春茧北鸟巢”。

忆往昔,高起点必定伴随高标准的历练。我也是一步一个脚印,从自己做到带人做,到现在负责华南技术中心的管理。获得了广东省技术发明一等奖、中国钢结构协会科学技术奖一等奖、中国建筑金属协会科学技术奖一等奖等多项荣誉。



【人物名片】精工钢构华南技术中心总监
赵文雁 2009年硕士研究生毕业入职精工

痛并快乐着

2022年痛并快乐着。所谓“痛”是技术支持项目达到22项创新高,忙碌程度增加;所谓“快乐”是团队小伙伴成长很快,基本每人都可独立负责项目技术服务,我有更多精力在前沿技术的探索。

今年我们中标了两个比较有意思的项目,一个是广州香港马会马匹运动训练场和赛事看台项目(后简称马会项目);另一个是深圳腾讯“互联网+”未来科技城项目(后简称腾讯项目)。马会项目业主是香港人,子项赛事看台屋盖的设计方是德国Sbp公司,它是世界杯的常客,作品有世界杯的巴西马拉卡纳体育场、卡塔尔974体育场和阿图玛球场等。

75m×188.7m的亮马圈屋盖采用悬链线结构,最小截面高度约为跨度的1/100,并且为全螺栓连接,相当于把国际通用的全螺栓连接节点移植到国内的空间结构。精工钢构在海外深耕10余年,相信这个项目一定会形成有中国特色的螺栓连接节点构件制作和拼装精度控制标准。

腾讯项目反应了湾区项目业主行业的变化,业主类型逐渐由房地产企业转为高科技公司,还有类似的工程如天音数码、优必选和乐信项目等。同时还有些政府投资类项目如高铁项目、会展和机场类项目。利用技术优势在这类项目中

入围商务谈判,成功突出重围。前期配合沪宁钢机,充分践行把不可变成可能的精工精神。从投标方案到实施方案的过程是技术准备的细化过程。湾区代建或项目咨询常态化,作为第三方为业主献计献策。目前项目的技术要求和过程管控要求高,部分深圳项目未达到超危大工程判定条件,但总包或业主以保证安全为由要求进行专家评审,技术支持工作需要投入更多精力和人力,同时对施工技术人员提出更高的能力和素质要求。实施施工方案成为项目前行的先决条件,不仅是展现公司实力的窗口,作为精工的技术方案代表行业的生产力发展水平;也是客户对精工水平的直接认识。



精工文化的烙印

记得刚来公司的时候，办公室有个书柜，里面摆满了各类项目的全彩标书，如深圳大运会、广州电视塔、鸟巢和广州南站等，晚上闲暇之余我喜欢去翻翻，入神地研究着这个项目的结构体系是什么样的，用了什么安装方法，经常与自己正投标的项目进行联想对照。现在回看硬盘里的电子版，仍然是很好的投标教材，在不懂的时候再去看看前辈的作品，找些工作的灵感。钢结构经历了20余年的发展，人员频繁流动，技术壁垒已经越来越小，唯有通过优质服务才能赢得市场的口碑。

前些年还没有疫情的情况下，我经常去香港和澳门，甚至远点的新加坡。以发展中国的工程师视角去看发达地区钢结构建筑。以最近的香港为例，维多利亚港周边的钢结构建筑保养到位，看不到一丝锈蚀的痕迹，外露钢结构焊缝打磨的光滑一体，幕墙胶宽度均匀无黑色水迹。由此可见国内的低价竞争严重阻碍着行业进步发展，一带一路沿线国基础建设需要提升中国基建的品质，更需要推动制造业高质量发展。如卡塔尔多哈地铁系统4个日本公司和一个法国公司，它们不仅在于建，还在于管。管理涉及先进的产品和系统，后期的维护和修理，项目的管理和运营输出。或许这就是西方发达国家的人们上班比我们轻松自在的原因之一吧！



坚持相信的事 相信坚持的事

技术，才是精工的核心竞争力。同时，我也经常思考自身的竞争力是什么？我是一个喜欢实践大于理论的人，我喜欢拿着图纸指导施工。注册结构工程连续备考3年，在前两次失利中不断总结备考经验，调整复习方法，现在回想比考研还拼。我也不喜欢拘泥于现状，早在2012年负责绍兴轻纺城体育馆的时候就开始尝试参数化的学习，那时的学习资料远没现在这么方便，但是还是成功地在海花岛国际会议中心CH2的建设中运用起了相关知识和技术。

目前数字化的运用渗透到土木行业的方方面面，未来我们团队将以数字化串联钢结构技术各业务板块，加强深化BIM技术的全方位运用，努力摆脱视BIM花瓶的困境。以此促进员工在各业务间的融会贯通，培养高水平的一专多能型能力。一些复杂项目我们更需要提升安装精度的监控能力，增加数字化设备如三维扫描仪、应变计等的运用，增加试验数据向科研成果转换能力。

总的来看，时代在发展，人的素质在不断提升，唯有不断学习、更新自己才能成为前沿技术的弄潮儿。我会继续走这场技术长征，想要解决更难的问题，就要站在更高的层次。我想珠峰的存在就是让人类证明自己有攀登的能力，我坚持相信的事情，也相信坚持的事情，干成一件事情，就是这么简单。

END

宁当破圈者 不做躺平人

文/精工钢构 王鹏

不破不立，生命就是“破”与“立”的循环往复，是一种动态平衡的过程，“破”的是思维，“立”的是态度！

吴志军，2010年毕业后进入精工钢构集团，十余年来他辗转多地，轮岗数次，从配送岗到项目岗，再到人力岗和工厂厂长，最后到基地总经理。工作12年，他换了5个岗位。



【人物名片】 精工钢构武汉生产基地总经理
吴志军 2010年硕士研究生毕业入职精工

不是来镀金的 是来“炼金”的

2010年硕士研究生毕业后，吴志军来到了精工钢构柯桥生产基地工作，在配送中心实习。当时，车间里的工人对这个年轻人有各种猜测：这种娇生惯养的大学生来车间，不过是下来镀金，走个过场罢了，用不了多久，吃不下这份苦就会卷铺盖走人。但吴志军自己不这么想，他专挑最基础的工作学习，不仅在下班后伏案学习钢结构相关知识，还主动下车间了解钢结构的生产工艺。

不到半年，他就把配送中心的生产设备和流程都摸得一清二楚。吴志军的踏实努力，很快让车间工人对他改观了，他提出的一些创新性工作思路，也让工人们心悦诚服。大家都说他从“愣头青”变成“老师傅”了。但吴志军从来不习惯沉迷于温床蜜罐，也不喜欢被自己的优势和最擅长的技能禁锢住。

这位配送中心的“老师傅”后来又相继走上了计划员、制作项目经理和人事经理等岗位。不管在哪个岗位，他总是表现得游刃有余。但背后成功的逻辑是，他认为“耳闻之”和“目见之”到底还是赶不上“足践之”。做配送时坚持下车间，做项目时也坚持进现场。现场对他而言就是一本最好的教科书，每一个栓钉和构件都是教他读懂生产的老师。在不断充电学习下，扎根现场的他

总是能够带领团队顺利完成项目建设。

从最开始的“小白”到钢结构生产管理的行家能手，光鲜靓丽的背后是蛰伏在一线留下的汗水。“劳模+学霸”式风格将他塑造成了学习型管理者，“不怕苦、不怕累，狠抓生产才有味；不比吃、不比穿，只比学习怎么钻”。

在一次次轮岗中，他完成了一次次自我破圈。2022年年初，他接到集团通知，要到武汉生产基地担任总经理一职。他同样二话没说，简单收拾行囊，只身溯江而上。即使当时，他已经成家，并把家安在了绍兴。



既要战疫情 又要保生产

“疾风知草劲，烈火见真金。”吴志军在职期间，前后经历了数次疫情封控。

在袍江生产基地任职时，面对2020年1月份爆发的疫情，他立刻从江西老家赶回绍兴，全面主导工厂疫情防控及复工，牵头成立防控领导小组，负责工厂的防疫部署与统筹安排。复工后，他又亲自安排车辆前往江西、安徽、河南等地，迎接员工返绍，确保公司在2月中旬的整体复工率达到90%。在他的努力下，袍江工厂成为了当时斗门镇首批复工复产的企业之一。

在武汉生产基地任职时，他又经历了三次全城疫情封控，得益于完善的风险预案和个人的以身作则，武汉基地员工在岗率均不低于90%。为了给员工提供生活保障，他把会议室和车间办公室等场地清理出来，作为员工的休息场所，还配备了防暑驱蚊和防疫药品，保证员工安心休息，他自己也始终坚持吃住都在办公室，他说一定要让工人兄弟们住得安心、吃得放心、工作得舒心！

防疫期间，在他的坚守和合理调度下，武汉生产基地2022年虽然断断续续封控26天，但产量不降反升，同比增长了8.8%，创下了七年来的历史新高。

创新创效 结出“效益果”

2022年2月，吴志军调任为武汉生产基地的总经理，跨省调动并没有让他感到猝不及防。万事开头难，敢于担当就不难，为了能尽快适应新角色，他白天就驻足工厂一线，紧盯生产，晚上对着各项报表数据做

研判，仅用了一个月就针对武汉生产基地的实际情况做了有效优化和部署，包括对各职能部门和各车间组织架构的梳理及优化、主材采购渠道拓宽、钢厂发货推进、各职能部门结果输出调整、摸排产量瓶颈和构造下阶段思路等内容。策略性的调整夯实了创新改革的基础，为后期的优化定下了基调。

“删繁就简三秋树，领异标新二月花”。针对生产实际，他敢于大胆创新，鼓励公司员工针对精益管理提意见、想法子，在他的工作思路下，武汉基地年度课题改善数量翻了6.5倍，合理化建议数量同比提升41%，由此带来的经济效益预计可达到110万元。他还强调搞生产要有的放矢。他总是提前定下各阶段的目标，要求各部门围绕指标来开展工作，用车间生产之“矢”去射数据目标之“的”。



面对企业年轻员工“青黄不接”的问题，他充分认识到抓好人才就是掌握公司的未来。他利用当地信息平台，多维度开发出了新的招聘渠道，积极与大中专院校和职业培训学校合作，开辟新的员工输送路线。同时，他在绩效管理方面也总想“新招”。他创造性地提出班组长薪资改革方案，让绩效和能力挂钩，在改革后，班组长们工资也上去了，干得也更有劲了、更卖力了。他的“新招”总是多，也总是灵，每一个“新招”背后都藏着千招万式的锤炼。

“凿井者，起于三寸之坎，以就万仞之深。”在不到一年的时间内，他的工作就在各方面取得了丰硕的成果。“善于革新、眼光敏锐、措施高效、方法独到”。这16个字是同事们对他的评价。他的改革创新不是为了改而改，也不是盲目否定从前，而是保留精华和推陈出新。

对吴志军来说，这十二年里的每一次尝试和革新都是一次次破圈，人就是在每一次破圈中逐步成长的。作为“领头雁”的他，将会继续用破圈者的姿态谱写出一曲属于精工人的最美乐章。

END

理性的冷静与感性的热血

文/精功科技 陈红

任何一次机会的来临，都必将经历四个阶段：看不见、看不起、看不懂、来不及，我们能做的永远都是厚积薄发，水到渠成。

对于绝大多数的财务从业人员，职业生涯追求的终极目标大多是财务总监，当然，这是不偏离既定轨迹基础上的职业路径。但在精功科技，在财务这个领域向上攀爬的阶梯上，孙阳的转型进阶，也给人看到了更多的成长机会。

孙阳从宁波大学本科毕业后，就入职了精功科技，先后担任外派财务经理、公司人力资源部负责人、行政人力部门负责人及财务审计部负责人。在十余年上市公司财务部门负责人生涯中，他爱上数字，并且干得津津有味。

作为公司财务内控主导负责人，他陆续主持制定数十项财务内控管理政策，规范各项财务管控流程，有效提升企业内部控制水平，例如：他主导建立公司售后费用开支与服务收费标准，大大降低公司三包费用开支，有效提升公司经营业绩；他根据财务预算工作多年实际，主持制定《全面预算管理制度》，使预算工作有“法”可依，有“章”可循，促进公司预算管理的规范化、程序化、流程化，全面提升公司的经营管理水平和经济运营效率。

他主持推动公司建立管理会计体系，每年编报120余份财务管理分析报告，积极为公司经营管理活动出谋划策。作为财务部门负责人，极力推动财务部门转型升级，紧紧围绕

“财务分析”“预算管理”“管理提升”与“清欠管控”等功能定位，实现业务与财务的深度融合，协同发展。

在财务领域的孙阳很理性，专注严谨，有条不紊。孙阳是个很冷静的人，他考虑问题会在大家头脑发热时泼冷水，10个人说YES的时候，孙阳却是敢说NO的那个人。因为他对市场的定位、行业的标杆、国家的产业政策等方面的了解，所以与一般财务总监不同的是，他可以在判断很多事情是否可行的时候，总是那么地果断和自信。

同时，孙阳也很感性，为了目标，他也可以热血奋斗。2022年孙阳兼任纺机分公司总经理，抓管理、提效率，团结带领分公司全体干部员工克服复杂的宏观形势与新冠疫情的影响，组织调动各部门力量，在短时间内扩大了1/3的加弹机产能，同时积极推动分公司产品结构调整，极力改变加弹机单一产品现状，重新构建发展气流纺、包纱机业务，丰富产品发展系列。同时，他秉持“现金为王”的经营理念，推动提高现金收



【人物名片】 精功科技总经理助理兼运营管理部总监
孙 阳 2000年本科毕业入职精功科技
高级会计师 浙江省国际化高端会计人才

款比例，提升收款质量，大幅降低分公司财务费用，加强对逾期款进行专项处置，解决了多项老大难逾期款，一年来将纺机应收款从6000余万元降至1000余万元。

孙阳经常说：“客户是土壤，项目和机会是土壤生长出来的庄稼，只要客户在，就不愁没收成。”所以，为了解决客诉问题，为客户提供更优质的服务体验，他公开设立了服务专线，“双十一”免费健诊回访等服务活动。他还要求每个员工都能去宣传这种思想，学会种庄稼，在每个地盘里，什么庄稼都要种，适合什么产品生长就种什么庄稼。客户要开放，要加强相互交流。

2023年，孙阳出任精功科技总经理助理兼运营管理部总监，再一次迎来了自己的职业转型。

END

与“黑色黄金”共成长

文/精功科技 苏雪娇

再长的路, 一步步也能走完, 再短的路, 不迈开双脚也无法到达。

“青山座座皆巍峨, 壮心上下勇求索, 勇求索, 鹰击长空万里阔。”这是精功科技碳纤维分公司副总经理孙锋步入碳纤维领域十年的工作心路历程, 也是精功科技在碳纤维行业十年间披荆斩棘、砥砺前行的豪情壮志, 更是国产碳纤维从无到有、产业规模和技术水平都得到快速发展的一个缩影。



【人物名片】 孙 锋 精功科技营销管理部总监 2006年本科毕业入职精功科技

从0开始

毕业于机械设计与制造本科专业的孙锋, 2006年进入公司, 早期从事智能建机、智能纺机、光伏新能源装备的外贸业务。以出众的个人能力, 很快崭露头角, 负责的建机产品远销印度、非洲、独联体等地, 纺机产品远销东南亚市场, 光伏新能源装备的铸锭炉、剖方机等产品打破垄断, 销往台湾市场, 多次获得公司销售状元称号, 曾任职公司国际贸易部副经理职务。随着公司战略调整, 2013年公司开始步入碳纤维领域。彼时, 我国碳纤维的研发由于起步情况、体制机制、基础科

学、工程技术、工业装备等诸多原因, 一直停留在低性能碳纤维水平上, 高性能碳纤维的产业化关键技术一直未能实现有效突破。材料是装备的基础和前提, 业内有“一代材料, 一代装备”的说法。然而, 能制造出高性能碳纤维的装备在哪里呢? 凭借多年在光伏长晶炉、烧结炉等热工装备的研发和生产积累的经验, 公司高层领导精准定位研发碳纤维碳化线装备, 并于当年成立碳纤维装备分公司, 专攻高性能碳纤维生产线项目。同年, 孙锋也进入碳纤维装备分公司, 主要负责碳纤维板块市场营销及售后服务工作, 始终在一线岗位奋斗。



碳纤维装备从无到有

经过两年多的引进消化与自主研发, 公司于2015年成功研发出第一条国产千吨级高性能碳纤维生产线。整线主要技术填补了国内空白, 成功完成了该生产线的各项研发试制工作, 并顺利投入市场使用。第一条生产线的成功投产给公司上下以极大的鼓舞, 从那以后, 大家干劲十足, 投入到新市场的开拓和产品的持续创新中, 孙锋就是其中一个。他先后任销售部经理、分公司副总等职务, 开拓市场的足迹遍布国内各大碳纤维产业基地。真应了那句话, “不是在出差, 就是在出差的路上”。

2020年交付的千吨线项目, 是精功科技最早推出的2500吨级25K/50K大丝束碳纤维生产线, 为吉林精功碳纤维有限公司定制, 系国内首条接近全国产化的千吨级别生产线, 整线除卷绕机外, 其余全部由精功科技自主完成设计、制造、安装和调试。该项目顺利开车标志着长期以来国内碳纤维核心装备受制于欧美日等发达国家的困局有了出路, 是国内碳纤维装备制造历史沿革中的又一重大里程碑。截止目前, 精功科技已成为国内首家千吨级高性能碳纤维生产线的总设计和制造商, 整线实现全国产化, 已完成和正在执行中的生产线有22条, 孙锋带领的团队2021年完成近7亿销售额。



打破国际垄断

在服务于国内市场的同时, 他带领团队成功打破欧美日垄断, 取得韩国晓星等国际知名企业订单, 填补了国内碳纤维装备进军海外市场的空白。2020年初顺利在韩国完成2000吨级高性能碳纤维生产线配套之预氧炉的交付, 其两项关键技术指标(风速均匀性和温度均匀性) 均达国际一流水平。本次跨国合作, 也为精功科技今后在海外建设碳纤维整线项目打下了坚实的基础。2022年, 孙锋带领团队实现销售额突破10亿大关, 承接吉林化纤、吉林国兴、新疆隆炬、常州宏发、上海石化、韩国晓星等重点业务。经过近10年的发展, 精功科技已经成为碳纤维装备领域具有领先地位的龙头企业。

荏苒十年, 弹指一挥间, 孙锋伴随着企业一起成长, 见证着企业的春华秋实。他说, 精功科技在碳纤维装备领域虽保持领先水平, 但仍然要居安思危, 持续创新, 始终引领行业前沿技术, 才能实现可持续发展。

END

约一场年轻人的“黄酒局”

文 / 会稽山 彭辉

要让年轻人用“第三只眼”看黄酒,要走出黄酒看黄酒,让黄酒有一种“似山不是山,不是酒”的意境。

百年会稽山,纯正中国酿。然而,时代更迭,曾经作为中华酒文化起源的黄酒,似乎成了一个古老的传承,只在“晚来天欲雪,能饮一杯无”的凛凛冬日,才会温上一壶将暖身心。

王春龙说,他曾经问过身边一些朋友,对于“黄酒”的印象。大多数人表示:知道黄酒历史悠长,对于身体有所补益,但黄酒不“洋气”。听了这些评价,王春龙觉得,难道中国酒文化历史上的美丽瑰宝,就因为“不洋气”就要被年轻人抛诸脑后吗?

于是,契合年轻群体的价值取向和潮流趋势,通过推进数字化、拥抱年轻化、链接新消费等手段,王春龙作出了一系列年轻化的营销尝试。



【人物名片】 会稽山公司销售管理部经理
王春龙 电商负责人、数字酒庄运营负责人

推进数字化 赋能老字号新活力

酒水渠道多元化格局和终端碎片化,迫使市场的精细化管理成为厂商必须面对的现实。是做“敢于吃螃蟹的人”,还是求稳静观其变?对此,王春龙有自己的理解:年轻人市场对于黄酒来说肯定是一片蓝海,要想在这片大海里激起浪花,老字号必须顺应消费需求新变化和“互联网+”新趋势,以数字化带动老字号转型。

针对传统黄酒企业粗放型管理模式,在王春龙的主导下,百年会稽山引入CRM管理系统,并与ERP、WMS系统与OA等管理系统有效融合,构建了一套融信息化、自动化、数字化于一体的全新可视化管控体系,可以更加随时直观地了解到产、供、销、存、人、财、物等各供应链环节的时时动态,同时可以对多数据进行对比分析,成功帮助企业管理者轻松实现对销售业务过程控制、客户管理、营销实时决策、生产资源计划、内外物流控制、业务财务一体化的精细化管理。

近几年突如其来的疫情,让原本传统家宴、聚会等酒类消费场景遭遇“冰封”。王春龙在深化天猫、京东、拼多多等线上电商平台基础上,又以灵敏嗅觉构建了“直播带货”传播平台。目前,会稽山直播间销售占比从早期的0.1%增加至5%,从寥寥无几的少数几个粉丝增加到50万+;仅双十一当天,会稽山在抖音、拼多多、淘宝、京东等几个直播平台,合计创下超过500万元的销售成绩,消费者在真正意义上覆盖到全国,为会稽山带来了更为年轻的线上客户群体,提升了会稽山黄酒知名度 and 美誉度,唱响了网络E时代!

拥抱年轻化 重塑老字号新形像

老字号有历史、有记忆、有文化、有故事,是中华文化文化自信的力量源泉。但对于年轻消费者而言,品牌情节不会凭空而来。很多时候,消费者买的不仅是商品,更是一种回忆、一种文化。

年轻人在哪里,品牌传播就在哪里。按照公司总体规划,王春龙跨界营销,联手开发黄酒奶茶,聚焦年轻受众敏感的情感话题和个性化需求,用乘法效应传播黄酒和奶茶文化,将百年会稽山品牌影响力延伸至更多场景中,既颠覆了传统黄酒“老年化印象”,又给时尚产品注入了传统的中华民族元素,成功探索出了百年老字号品牌跨界传播和产品出圈的新路径。

基于年轻人快节奏的生活节奏、工作压力大等现状,王春龙配合公司相关部门,在鉴湖源头叶家堰开设了国内第一家黄酒吧,以黄酒做基酒,现场定制各种口味的鸡尾酒、果酒、黄酒奶茶等时尚饮品,营造出黄酒时尚消费新场景。在这里,消费者不仅可以品美酒,还可以临湖而坐,看风景,共享惬意慢生活时光,黄酒吧已变身为一个品味黄酒、了解黄酒、分享黄酒的网红全新打卡地。为了把品质充分贯彻到消费者体验上,王春龙创新二维码营销新



模式,以产品切入市场,并为其赋码,自动生成独一无二的数字身份证。凭借这个身份证,实现产品的防伪防窜、营销溯源、大数据用户画像等,让客户销售起来更安心,消费者喝起来更放心。

链接新消费 开启老字号新体验

新消费态势下,社群营销就是为建立忠实消费者,实现营销传播的有效手段。

作为社群营销运营负责人,王春龙大力推广社群营销新模式,通过线上购物平台和小程序等,为商家和消费者提供活动加持、硬核补贴等,充分吸粉聚粉;线下则积极推动会稽山黄酒专卖店、兰亭黄酒品鉴馆建设,通过高端商会、行业协会、消费场景打造、会员管理、研学游、回厂游等方式,把老字号与商家、行业伙伴、消费者捆绑在一起,让消费者眼能观色、鼻能嗅香、舌能尝味、身有所触、回味悠远,成为“共创美好生活”的同路人。

社群营销新模式,搭建了会稽山粉丝会员数据运营管理平台与品牌展示平台,疫情期间,仅会稽山1743黄酒俱乐部就有注册推广员已超过2万人,兰亭高端黄酒也因兰亭黄酒品鉴馆、兰亭品鉴会等营销手段,集聚了数万名“兰粉”粉丝,社群营销显然已成为百年会稽山不可或缺的业绩加速器。

特别是针对黄酒存储难、收藏难、流通难、交易难、投资难等痛点,会稽山公司推出国内首款黄酒区块链产品——数字酒庄黄酒,消费者可以不受时间、地域等条件的限制,通过支付宝或微信小程序随时下单购买,多次商流,一次物流,迎合了更方便、安全、健康的消费需求。王春龙在数字酒庄黄酒销售中,又融入了会员扫码激励、邀请裂变等互联网+新玩法,上市短短一年多,就吸纳数字酒庄会员1万多名,销售也突破预期,一时间成了黄酒行业中的一大热点!

满满的收获,源自于每一天每一份的努力和坚守,不局限于喝黄酒的“老派”形式,王春龙和年轻人约一场会稽山的“黄酒局”。

突破“固化圈”跳出“思维圈”

文/墙煌股份 吴尚

逆水行舟，一篙不可放缓；滴水穿石，一滴不可弃滞。

网上有个非常火的词叫“圈层突破”，大致意思就是：如果想获得不一样的人生，必须打破你原有的圈子，并不断向上提升资源圈层，人生才能迈上更高层次。但常见的现实却是人人都想突破圈层，人人都囿于原地。

幸而生活中并非只有这种只肯停留原地，失去改变动力的懦弱者。至少，墙煌彩铝生产管理中心副总监梁会作就是一个敢于“破圈”的勇者。



【人物名片】**梁会作** 墙煌彩铝生产管理中心副总监
2007年入职精工

不破不立 脱离“舒适圈”

对于大多数人而言，在熟悉的环境中生存，与认识的人相处，重复自己会做的事并安于现状是最好的生活。因为一旦走出自己熟悉的圈子就意味着要直面挫折和痛苦，而事实证明永远呆在舒适圈里不走出来的人，注定只能拥有平庸的一生。

在安徽精工钢结构有限公司工作7年的沉淀让梁会作在工作里顺风顺水。虽然维持现状能稳妥安定，但囿于一“圈”，终究不能领略世间万千美。于是在2021年，梁会作决定挑战自我，毅然选择加入墙煌彩铝的大家庭。他说：“我们走出了熟悉的圈子，就像溪流汇入大海，看似失去，实则不断收获。破圈的过程中就是历练和破茧，一旦破茧为蝶，精彩自会纷呈而至。”

对于梁会作而言，墙煌彩铝是一个追梦的舞台，而坚守本心，拥抱改变则是他跳出舒适圈、实现目标、成就价值的利刃。面对跨行业的重头再来，他无惧挑战，从零开始，乐于“自讨苦吃”。

在加入墙煌彩铝后，梁会作针对于幕墙喷涂线返工率高的问题，充分发挥“以问题为导向、以目标为牵引、以协调为抓手”的管理方针，带领员工深入学习工艺知识，认真总结和分析问题，大胆尝试突破技术瓶颈，最终解决了喷涂线返工率高的问题，也达成了喷涂油漆消耗量较2021年降低了29.84g/m²的创举。

除此之外，梁会作在2022年4月疫情复发之时主动请缨，第一时间驻厂组织生产。他参与制定疫情防控方案，建立了以各车间主任、班组长为核心的疫情防控网格化体系，成立了疫情防控工作组来具体落实各项防疫举措。他不仅认真组织有序开展环境消杀、核酸检测等防疫抗

疫工作，还积极参与对驻厂员工的防疫政策宣传和对居家隔离人员的慰问工作，拉近了员工及其家人与公司的距离，获得员工的一致好评。他全力协调疫情封控下的各工序人员“补位”和收发货物的防疫工作，出色地完成了公司的生产任务，真正做到了抗疫、生产两不误。

乱云飞渡仍从容，越是艰险越向前。梁会作用高度的责任心筑起疫情防控“红色堡垒”，维持了公司正常运营；用使命与担当守护员工生命健康，为打赢疫情防控阻击战和疫情高压下公司的正常生产经营贡献了自己的力量。而选择冲破了传统观念的束缚，毫不犹豫地跨出舒适圈，以及“飞得更高”的决心也让他达成了更高的目标，成就了更好的自己。



笃行不怠 突破“固化圈”

“脚踏实地工作，勇敢担当责任”是“破圈”的基础，梁会作说：“如果跨行业没有现成案例可借鉴，那就靠吃苦耐劳的真抓实干来积累经验；如果创新没有既定路径可遵循，那就靠无数繁琐细碎的工作经验来支持质变。”

在组织修订完善《转角板生产工艺》的过程中，梁会作带领团队以攻坚克难的务实作风和匠人匠心的专业精神反复推敲、精益求精、细致细究；在试行“特殊版型预拼装工艺”的过程中，梁会作带领团队通宵达旦的研究、论证、评审、演练，直至工艺成熟可行；在研究“1.2mm厚喷涂保温板色差控制加工方法”时，他带领团队迎难而上，多次组织学习，认真论证实验，一举解决了困扰公司的色差的问题。

在墙煌彩铝，梁会作就是一块砖，哪里需要哪里搬。为了做好技术指导、上下协调等工作，他奔波于各个生产现场，常常是雨天一身水、暑天一身汗，埋头苦干担责于身、毫无怨言履责于行，以“功成不必在我”的精神境界和“功成必定有我”的使命担当把每项工作、每个环节抓紧抓细抓到位。

梁会作认为能力的提升是“破圈”之本，离不开创新与探索。尝试新业务的跨界历程让他了解到新问题、新情况，进而在落实和推进工作中提升了探究能力和解决新问题的能力，为突破“固化圈”奠定了坚实的基础。

因势而谋 跳出“思维圈”

在工作任务量不断增加、人员日益精简、专业管理要求不断提高的新形势和大环境下，梁会作也能稳步推进生产团队管理，着力提高生产管理团队的硬实力和软素质：通过引入精益思想，让生产现场井然有序、管理科学高效；提升现场闭环管控，让5G+、AB角等思路落在计划、准备、实施、总结、改善各个环节，切实让工作能控、可控、在控；收集并公示近年来生产部门的创新成果，带动员工积极探索、敢于创新的工作激情，使得员工主动立足岗位、勤于思考、创新创优；搭建员工展示平台，通过鼓励参与文娱活动等形式，激励员工展示自我、完善自我，让员工充满活力……这一切都离不开他始终保持谦虚谨慎的“空杯心态”，扎实投入到基层锻炼工作以及持之以恒的学

习，也是他成为职责领域内的行家里手的不二法门。

梁会作的“破圈秘诀”：一是提升自我认知，明确自己所处的阶段，二是找到目标，把目标内化为驱动力。在他“秘诀”的支持下，整个生产团队更加务实，更加脚踏实地，更加有思想敢闯敢拼。这支精锐之师也为公司的运营发展注入了源源不断的发展动力。

在墙煌的一年多的时间里，梁会作从未想过请假休息一下，在他的字典里也没有“躺平”二字，他总是不断挑战，努力突破自我，用无悔、坚守、奉献、执着书写着自己的精彩人生。

END



破圈不停 赶考不止

文/九仙尊 刘珊

“敢于负责、敢为人先”的精工精神,感召我们的正是驱动自我,不断走出“舒适圈”,迈入一个又一个陌生圈。

从2017年加入精工,现任九仙尊营销中心渠道发展部总监的曹亮,负责九仙尊线下销售渠道的拓展工作。在进入九仙尊之前,曹亮曾在政府机关和房地产企业工作,于他而言,进入石斛及大健康这个陌生的行业完全是机缘巧合。

时至今日,曹亮加入精工、加入九仙尊已经六个年头。回顾过去六年的工作,从负责单个区域到运营销售条线工作,再到统筹整体渠道的拓展,在曹亮工作职责变化和个人成长的过程中,正是他的不断努力和不停破圈的过程。



【人物名片】曹亮 九仙尊营销中心渠道发展部总监
2017年本科毕业入职精工



在“大本营”里破圈

霍山石斛虽然产自六安,但合肥作为安徽省会,是霍山石斛最大的集散地,也是大多数霍山石斛品牌的大本营,众多品牌林立。2017年末,曹亮入职九仙尊并担任合肥区域负责人。彼时九仙尊在合肥区域内的发展还相对薄弱,他入职以后迅速进入工作状态,在充分调研市场的基础上,决定率先以分销的方式开拓市场。两年时间里,曹亮和他的团队一家一家的跑、一家一家的谈,不断的与经销商磨合作,不停的与竞争对手抢客户。到2020年,通过坚持不懈的努力,合肥区域累计建立分销52家,设立销售网点95个,实现回款超过400万,实销800余万。

在做好销售的同时,曹亮还特别注重整体市场的运营,一方面,通过参与中国·长三角高峰论坛、组织主流媒体走进九仙尊、邀请知名商会、协会基地游、参与省直机关运动会,以及与珠宝、汽车等高端品牌开展异业推广等方式,开展基地游、品鉴会、推广活动60余场,提升九仙尊品牌在区域市场内的知名度。另一方面,针对合肥市场散称石斛冲击大、小品牌石斛众多且价格杂乱、主要竞品不断打价格战的复杂局面,合肥团队顶住压力、坚守价格和折扣底限,赢得了区域合作伙伴的尊重,在合肥这个米斛的“大本营”市场里树立起了九仙尊的品牌形象和行业地位。

引导“新模式”入局

2021年,九仙尊营销中心对直营区域业务模式进行调整,成立了新的分销渠道部,曹亮任分销渠道部总监。按照调整,合肥、杭州、宁波等直营区域要求以“招募分销”的方式,在烟酒、茶礼、滋补等业态建立新的销售渠道。新的业务模式是公司顺应市场发展趋势进行的重要战略调整,但是这对以往从未以这种方式开展业务的其他直营区域来说,有很多的实行难点和抗拒心理。

工作伊始,曹亮深知应对新的模式和新的工作职责,制定新的工作规划非常重要。在梳理总结合肥发展分销渠道的基础上,他与各个直营区域负责人反复讨论,制定了直营分销渠道全年详细的推进计划,对各个区域全年设立分销商数、开拓门店数、积累意向客户数、要求回款额、实现动销额等指标进行了详细的规划。



在推进业务发展的过程中,一方面,曹亮深入到各个区域,与各区域的负责人、一线业务人员一起,参与业务洽谈、门店走访、客户分析等具体工作,引导大家了解新的业务方式,学习新的开展业务的方法。另一方面,围绕实现业绩指标,对各个区域既往的工作流程、工作要求、工作制度进行调整,使之匹配新的业务形态。

到2022年末,三个以分销业务为主的直营区域累计新增意向客户367家,实际新建销售网点79家,渠道累计回款较达到同期的169%。此外,整个分销渠道累计开展品鉴会、基地游以及其他各种类型的推广活动50余场,在江浙两地更多高净值人群认识了霍山石斛,也认识了九仙尊品牌。更重要的是,这种“通过分销建设直营区域销售渠道”的工作模式,得到各区域的一致认同。

面对“新挑战”的赶考

从2022年8月份开始,曹亮改任渠道发展部总监,除了直营分公司的业务以外,增加了全国代理商区域的业务。从协调区域市场内单一模式的发展,到统筹全国范围内多个区域、多种业态、多类销售渠道的布局。这对曹亮而言,又是一个不小的挑战。

来到新的岗位后,曹亮没有丝毫停留,立马投入到梳理团队、了解客户和洽谈业务中去。从今年7月到11月,在疫情发展相对复杂的情况下,他平均每周出差6天,每周出差超过3个省份,火车票积累了像扑克牌一样厚厚一沓。为快速推进业务,他白天跑业务、晚上做管理,经常是深夜还在与销售团队的兄弟们一起研究客户、讨论业务。

通过几个月的努力,整个团队梳理出了品牌茶叶区域代理商、高端酒类经销商、高端滋补品代理商三类主要意向合作客群,并结合实际重新制定了符合行业和渠道特征的合作政策。三个月来,渠道发展部在西安、济南、南京、郑州、武汉等重点区域,以及同仁堂、胡庆余堂等渠道进行了一定的尝试,初步摸出了一条匹配九仙尊当下阶段业务发展的路径。

目前,九仙尊全国渠道发展的业务还在推进当中,对曹亮来说,这又将是一场新的“赶考”。对此,曹亮很有信心。他说,做好任何一项工作都会伴随着挑战,在新的赶考路上,他将直面挑战、战胜困难、坚定前行。

END

HELLO YOUNG INNOVATORS

你好 技术创新青年

时间之河川流不息,青春使命一脉相承。世界是色彩斑斓的拼图,向宇宙下一个关乎青春的订单,谁说梦想就该被现实束缚?谁说青年就该止步于年龄?谁说青年该被轻易定义?在精工没有本该如此,用拼搏与创新的底气支撑生命馥郁繁盛。向阳而生,精工的技术青年天生无限可能。

P.64

技术创新 我这young做

P.66

向下扎根 静待斜花开

P.69

敢想敢做真飒气



【人物名片】 潘海峰 精工工业设计中心副总监
2012年本科毕业入职精工

技术创新 我这young做

文/精工工业 潘海峰

何为技术创新青年?在大部分人的思想里面,技术大牛都是那些老资格、有经验、年龄大的专家,他们掌握了社会和企业的核心技术,引领了产品、技术的创新。但在如今这个高速发展的时代背景下,社会已经越来越需要技术创新青年,他们充满了求知欲、成就欲和对于自我人生价值的追求,这是大年龄专家所不具备的素质和优势。

学习 不止于课本

曾经的我,把自己的专业知识当作是走南闯北的利器,认为只要本专业的知识到位了,那不管到哪都是最牛的。进入公司之后,接触了越来越多的来自各行各业的业主,同时也参与了大量的材料采购、工厂加工、现场施工等事项,让我清醒地认识到本专业的知识体系是远远不够解决所有问题的。

因此,我从2018年开始拓展自己的学习边界,扩大知识储备,使自己的知识技术体系变得完备,但学习,从来不止局限于理论书本。初入公司时,我还把课本作为技术的唯一法宝和指导,认为一切知识体系都逃不出理论,只要吃透了书本,那就一切都在掌握之中。这是一种对于技术的狭隘认知,因为理论本就源自于实践,脱离了外在,一切都是空谈。所以,从2020年开始,我又开始去“现场”,从事上磨,不断试炼自己的技能和动手能力。理论结合了实际,也让我思考问题的维度越发全面,能够提出创新的点越发接地气。

创新 不止于惯例

在公司时常可以听到那么一句话“这有什么好搞的,以前都是那么做的”。很多人听到这句话后,都会选择遵从,认为:前人都是这么做的,我们还有什么好改变的,多一事不如少一事,没必要自讨麻烦。当我在听到那句话时,我就想:前人为什么这么考虑,难道他们就是对的吗?

所以我们去做了两件事:一个是改变附加板与墙梁的连接方式;一个是尝试开发一个从建模计算-设计出图-深化出图的一体化软件。公司围护体系标准中,窗户上下口C型墙梁穿拉条处都需要加附加板,而其与墙梁的连接方式则是采用最传统的焊接连接。这种连接有两个明显的缺点,一则破坏锌层;二来外观难看(焊脚尺寸大小不一)。我和同事决定打破这个顽疾,采用平头螺钉的方式改进连接,为了验证可靠性,前前后后进出工厂不下于十次,自己动手打钉,不断与工段长沟通交流实验。在无数次尝试下,终于推动了变革,虽然仍然有一些困难要去解决,但是绝不会放弃,直到成功为止。





目前,建筑行业中没有一款能够从建模计算-设计出图-深化出图的一体化软件,这也极大地浪费了人力资源,因为很多都花在了重复性劳动中,并没有任何原创性的价值,无法推动社会朝真正有价值的方向发展。我在参与开发的JID(精德)软件,则突破了现有行业的瓶颈,考虑到了设计的全生命周期,提高设计功效30%以上,推动了行业的根本性发展。这款软件的开发也经历了“九死一生”,但不管怎样,围护模块已经投入了正式使用,而且有了显著的效果,建模效率提升40%,清单准确率100%(以前人工统计清单)其余模块虽然现在遇到了困难,但是我们已经找到了方法,也终将投入使用,为公司、为行业带来一场革命。

年轻 不止于当下

从学校到实习,再到工作的过程中,我总是会遇到那样的挑战,但是我的准备也足够充分。从2012年毕业懵懂地加入精工,到现在能够在技术创新方面获得自己的成果,我都会选择鼓起勇气、踏出舒适圈,迎难而上去解决问题。

有一句话叫做“机会只留给有准备的人”,但另一方面,机会也是要你自己去发现的。这里的“发现”和“准备”还不太一样。“准备”只是说,机会落到你头上的时候你能接住,但“发现”是,你要自己去找那个机会在哪。多思考、多尝试,不要怕错、不要畏难,永远保持一颗学习的心。在这场人生的跋涉中,希望我,希望大家,都有“发现”,都有“准备”。无论年轻与否,我们都从来不止于当下。

END

向下扎根 静待斛花开

文 / 九仙尊 朱传高

2022年11月30日,或许对很多人来说是个再普通不过的日子。但是,对于尚亮亮来说,这一天却有着特殊的意义。因为,这一天他收到了“安徽省科学技术进步奖”的证书。这凝结着他十多年来对技术研发付出的汗水和热爱、肯定了他十多年来的认真、勤勉、刻苦与专注,让他激动不已。



【人物名片】 尚亮亮 精工科技营销管理部总监 2006年本科毕业入职精工科技

善始者实繁 克终者盖寡

2010年初,精工计划组建专门从事霍山石斛产业化开发的公司——九仙尊霍山石斛股份有限公司。这也是国内首家从事霍山石斛产业化开发的公司。尚亮亮作为第一批技术人员,主要负责霍山石斛产业化的相关技术研发。

入职伊始,尚亮亮和其他技术组成员就被安排到皖西学院学习霍山石斛组培育苗技术。为了能够快速吃透关键技术,尚亮亮他们整日泡在实验室里,查文献、做试验、处理数据,经常加班到深夜。尽管十分艰辛,但他们都怀揣梦想,初入公司无不充满了闯劲和干劲。

2009年9月,经过5个月的学习和实践,尚亮亮他们已经完全吃透了霍山石斛组培育苗技术,并成功繁育出了组培苗。然而,研究在组培苗进行野外栽种时遇到了前所未有的困难。他们尝试了很多方法改进,但是成活率依然很低,达不到规模化栽培的要求。

艰难方显勇毅,磨砺始得玉成。面对难题,尚亮亮从不轻言放弃,因为他相信办法总比困难多,更何况还有精工这一坚强的后盾,他相信霍山石斛的产业化开发一定会取得成功。事实也正是如此,2010年在多方协助和技术人员的努力下,九仙尊霍山石斛的产业化开发最终取得成功。他也成了第一批技术人员中唯一走到最后的人。每每回忆起这些中途退出的同事们,尚亮亮总是感慨良多。在他看来,研发并不是一件可以急于求成的事,每一个项目都好比是一颗种子,必须用足够的耐心和毅力来浇灌,才会开花结果。



精益求精的技术控

因为对于技术和工艺的苛求，尚亮亮偶尔也会被别人说成是“吹毛求疵”，但在他看来，“吹毛求疵”是技术人员的必备素质。很多时候正是一次又一次的“吹毛求疵”，推动着企业产品品质的不断提升。这种一丝不苟的工作态度与严谨的科研精神也深深感染了他的团队。多年来，在尚亮亮的带领下，他们啃下了许多难啃的硬骨头。

正如清养颗粒产品研发之初，因为工艺不成熟，生产出来的颗粒存在色泽不均匀、粒度不好看、溶解速率慢以及有焦糊味等问题。尚亮亮带领团队仅用4个月的时间就完成了颗粒生产工艺规程的修订及实施，将颗粒的生产时间缩短30%，能耗降低20%以上，溶解速率提升50%以上。

除此之外，尚亮亮还主持制定了霍山石斛提取工艺优化方案并监督实施。作为产品深加工的重要环节，霍山石斛提取最初的工艺不仅程序复杂、而且耗时长，整个提取流程需要24小时。于是，他通过实验，总结出霍山石斛更加科学、节能的提取工艺技术方案，使生产时间缩短50%，能耗降低40%以上。虽然解决了提取效率的问题，尚亮亮却并不满意，因为他觉得提取设备的加热方式还是存在一定的瑕疵，主要表现为加热时间长、升温慢、能耗高和容易产生焦糊现象等情况。为了解决这一问题，尚亮亮带领团队到其他中药提



取厂家学习，并多次与设备厂家沟通，最终确定了油改汽的改造方案，大幅降低了能耗。

2013年，尚亮亮带领团队对霍山石斛花茶的加工方法进行研究，经过多次试验及对比，最终摸索出霍山石斛花茶的最佳加工工艺，并将成果公开发表，惠及整个行业。

在多年的研发和生产实践中，尚亮亮积累了丰富的经验和技能，对于摸索出来的新技术、新工艺，他总是毫无保留地编写成技术规程，在整个生产部门普及应用。



不负经年奋斗
终获累累硕果

一分耕耘，一分收获。十三年来，尚亮亮用耐心和毅力浇灌的一颗颗技术创新的“种子”如今已开满繁花，硕果满枝。

从2010年至2012年，尚亮亮已经连续三年被公司评为“优秀员工”；2014年荣获“精工明星奖”；2016年获评“管理精英”荣誉称号；2017年获评安徽精工“优秀党员”荣誉称号。十三年间，尚亮亮申请发明专利11项，授权发明专利1项，发表论文2篇，获得安徽省科技奖科技进步类三等奖1项、六安市科技奖科技进步类一等奖1项。除此之外，2017年申报的三项发明专利也已进入实审公示阶段。

“对于技术人员来说，获奖不是目的，更重要的是个人的成长。在钻研技术的过程中，不断破解难题，获得自我成长，获奖将是水到渠成的事。”这也是尚亮亮从业以来一直坚守的初心。

学无止境 时刻准备着

“要给徒弟一碗水，自己就必须先装满一桶水。”这是尚亮亮的工作信条，也是他持续学习的内在动力。尚亮亮的团队如今已经发展到了40余人，作为团队的领头羊，他的工作态度和有能力也决定着团队的状态和能力。唯有笃行不殆，持续的学习提升，才能不断给团队注入新的活力。

从事生产技术研发的这些年，尚亮亮最大的感触就是“技术领域，学无止境”。如今九仙尊的产品线扩展到了100余种。每一款新品的推出，对尚亮亮和他的团队来说都是新的挑战。新产品采用什么样的工艺？需要哪些设备来实现？这些都是尚亮亮必须考虑的问题。越是这种时候，尚亮亮就越是觉得知识储备的重要性。因此尚亮亮总是利用业余时间争分夺秒的学习新知识，钻研新技术。2012年-2014年，他利用业余时间顺利完成了山东大学药学本科专业的学业。如今，他正在为报考执业药师做准备。

随着大健康产业上升为国家战略，尚亮亮相信九仙尊所从事的霍山石斛产业必将迎来爆发的那一天。他要做的就是练好内功，做好技术积累，在产业爆发的那一天，不掉链子，为公司创造更大价值。

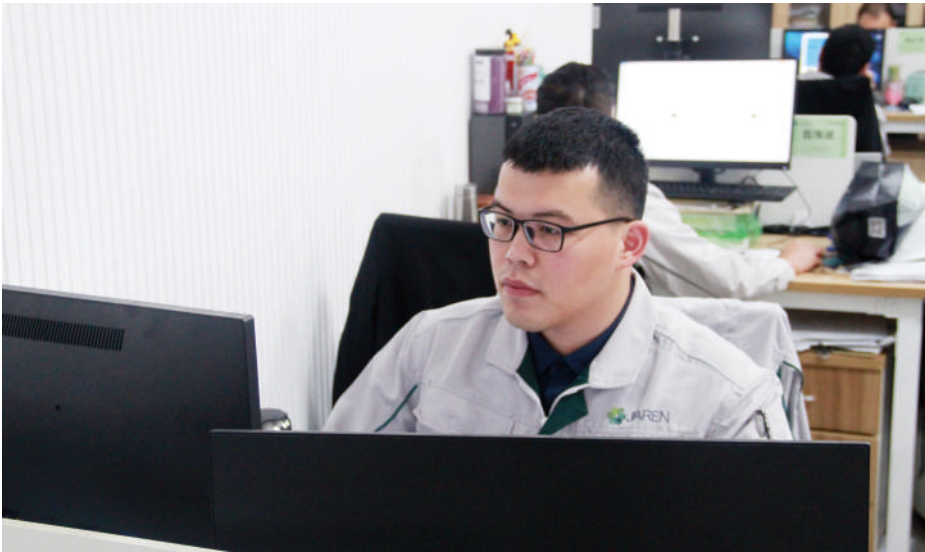


敢想敢做真飒气

文 / 精工控股 吴娅希

年轻一词, 读来总是自带蓬勃朝气, 可以是青春须早为的时光难再, 可以是不惧岁月的开放心态, 可以是一万个问题给出一万零一个答案的新奇独特, 可以是鲁迅先生寄语那般向上、向前的星火……不尽相同的理解中, 或许只有敢想敢做的初心始终如一。

任金秋正是如此。作为浙江佳人新材料有限公司重合分厂RD工艺工程师, 他在精工的短短几年间, 就发表学术论文9篇, 参与省科技成果2项、专利4项。曾获2020年度精工应届生集训“优秀学员”、2021年度“精工新星”等荣誉称号。



【人物名片】任金秋 佳人新材料重合分厂RD工艺工程师 2020年硕士研究生毕业入职精工

路在脚下 想做就做

“我一直都认为‘想做就做, 敢于尝试’才是青年人的风采。”说这话时, 任金秋眼里闪烁着年轻人特有的干劲与野心。在他看来, 无论是工作, 还是生活, 就是要有不

一样的烟火。

任金秋在本科阶段学习的是化学工程与工艺, 硕士阶段所学的专业则是核能与核技术工程, 如今却跨行成为了一名RD工艺工程师。问起理由, 他颇为认真地解释道: “我这样选择, 一方面是因为佳人所属的新兴行业有着潜力无限的未来; 另一方面, 则是因为垃圾是一种

错位的资源, 如果能够实现废旧纺织品循环再生, 更是一件充满价值的事情。”就这样, 任金秋凭借这单纯的信念, 一股脑的投入到这个之前从未接触了解的行业中。

他首先从最基础的拆卸、清理设备干起, 在每次作业中不断熟悉设备内部结构, 努力理清设计图纸, 匹配设备信息。在一步一步的踏实学习中, 掌握了相当丰富的知识。当他讲述这段经历时, 欣喜自喜地说: “我什么都干, 更希望自己什么都会!”

踏实专研 未来可期

既然已经选择了远方, 那便只顾风雨兼程。

随着国家政策导向、品牌方战略目标、资源再利用等各种因素的变化, 佳人依据实际情况准备扩大产能, 同时需要依据现有工厂的基础上进行再设计改造完善。任金秋就从今年2月份进入项目组, 主要负责新项目聚合车间的JRD车间部分以及与设计方的兄弟公司(精工科技)对接JRD车间的相关数据。

PID图纸是工厂的工程设计中从工艺流程到工程施工设计的重要工序, 是工厂



安装设计的依据。任金秋与同事们要对车间所有的设备、仪表、管道及其规格、保温厚度等内容进行审核, 找出不合理或错误之处, 不断完善。“审核图纸是一项非常重要的工作, 不仅是我, 更需要项目部的兄弟们的共同参与和讨论。但是能够参与新项目, 这本身就是对我的一种历练。从学校的小小实验, 到企业工程的转变; 从项目动工, 到安装调试, 再到车间的良好运行, 再生DMT成功地像雪一样的从机器的出料口落下, 那时候我想我一定是特别激动, 有成就感的。”

在他入职精工至今的两年多时间里, 时间在他的身上留下了明显的成长印记, 不仅是委以重任时的英姿, 更有危急时刻勇于担当的风采。

事情发生在今年的4月。当时马鞍发生疫情, 参与RD工序的5名员工因疫情管控要求而被隔离。原本正常的7人班组瞬间面临严重的人员紧张问题, 对生产活动提出了很大挑战。“那时候, 我根本没来得及多想, 一心扑在了工作上。角色不停地在技术员、班长和DCS员工/现场人员等岗位上转变, 各种倒班, 就为了确保RD工序正常运行。”那时, 他连续工作时长超过了36小时。

如今的任金秋已经成功完成了从“新人菜鸟”到“老手师傅”的一大转型, 但是他依旧谦虚地坦言: “自己还在成长中。”他不仅希望佳人可以提供不断试错探新的小试装置, 构建起更为广阔自由的研究平台; 还希望自己能够加强自身的专业学习, 在未来可以参与到更多的包括乙二醇要如何脱色、产品的质量和产量要如何提升等企业各项技术攻坚中去, 一展身手。

上下班的“双面人生”

一位参加22年冬奥会的牙买加小哥本杰明·亚历山大因为他上班和下班截然不同的生活状态在互联网上火了一把。他本职工作是一位DJ, 但是下班之后却参加滑雪运动走向了奥运赛场。这样强烈的反差被称之为“上下班的双面人生”。而在精工, 任金秋也有着自己的“双面人生”: 他不仅是一位科研工作者, 也是一位旅行者、音乐爱好者和运动员。

早在学生时期, 任金秋便是一个“闲不住”的人。他不仅利用自己的假期来几段说走就走的旅行, 从2013年到2017年的短短5年里, 便游遍了大半个中国; 更是一个充满艺术细胞的“艺术家”, 时常分享自己喜欢的音乐、摄影作品, 甚至在同事的积极推荐下在建党100周年的晚会上用丁笛进行了一场临时表演。除了丁笛, 任金秋还学习了钢琴。2020年, 任金秋还报名参加参加了绍兴半程马拉松, 轻松完成了大约21KM的比赛里程。跑步、音乐和摄影……任金秋为自己的热爱付出全部努力, 诠释着“不设限”的青春底色。

从下班时乐声的悠悠回荡、跑步时的汗流浹背……到上班中的好学不倦与负责认真, 任金秋以此来突破舒适圈, 透过反差探寻人生的盲点, 勾勒自己的多彩人生。而如此丰富多彩的生活, 有时也不禁让人疑问: “为何会有这么多的空闲时间?”

对此, 任金秋颇为轻快地笑着说: “时间就是海绵, 挤挤就有了嘛。”于他而言, 工作是工作, 生活是生活, 都是自己的区间, 处处有发挥的空间。有时在上班路上拍摄一点所见的小细节, 有时是利用休息时间去坚持地做某一件事。分清事情的轻重缓急, 做好时间规划安排, 更重要是要有坚持不懈的决心。

时光向前, 青年向上, 奋斗不止。正如他自己所言, “苟日新, 日日新, 又日新。多多学习, 多多锻炼, 多多尝试。我始终相信无论工作还是生活, 年轻人就是要多彩一点。”

END





“BLUE-COLLAR” ALSO A GOOD CHOICE!

“蓝领”也是好选择

有人说，匠人匠心，是一场漫长的修行，在经年累月的打磨中沉淀入岁月。在这里，精工始终以“蓝领匠心”文化厚植匠心土壤，以匠心沉淀精工岁月，深深地植入到一线精工人心中。不可胜算的产品被他们摩挲端详过，无双工艺被他们在不计其数的磨炼中掌握。以匠心传承，累岁月厚重，臻于至善。

P.72

浙江工匠：孙国昌
时间为垒 匠心皆为不负

P.75

绍兴工匠：龙彪
烈焰银花中“焊”出精彩

P.77

绍兴工匠：李文春
深耕焊海20余载的“钢铁裁缝”

P.79

绍兴工匠：孙刚
“破布头”中创造大天地

浙江工匠：孙国昌

时间为垒 匠心皆为不负

文 / 会稽山 彭辉

世间万物皆有声，或珠落玉盘，或百转千回，或悠远绵长。在会稽山，依然保留着横跨四个世纪的绍兴黄酒酿制技艺。这其中，无一不凝聚着孙国昌等一众工匠的心血和汗水。

孙国昌，会稽山绍兴酒股份有限公司生产质量技术总监。近30年来，他竭尽全力投入到会稽山黄酒科研生产和技术管理中，以实际行动诠释了一名共产党员的火热情怀，先后获得浙江省酿酒大师、浙江省技术能手、浙江金蓝领、浙江工匠、浙江省级技能大师工作室领办人、国家级非物质文化遗产（绍兴黄酒酿制技艺）省级代表性传承人等多项殊荣。



“这个酒发酵了3天左右，这个酒发酵了10天左右……”在会稽山酒厂的检测实验室里，正在进行日常质量巡检的孙国昌只是看了看盛在酒样的烧杯，就能脱口说出酒的发酵时间。之后，他又拿起几杯酒样，分别尝了尝：“这个酒精度在11度左右，这个是17度……”通过仪器测量，结果和孙国昌预测的几乎无差，仿佛他拥有“特异功能”一般。

其实，这事没有谜底，能力来自积累；没有绝招，绝招来自苦练。孙国昌的“特异功能”，是在前辈的谆谆教诲和长期工作实践中慢慢领悟得到的。每一款酒的面市，孙国昌团队都要对多种基酒进行上百次地品评试验，由他开发的会稽山兰亭、干纯等产品，不仅保持了陈年绍酒的独特风格，而且降低了影响黄酒上头和致醉物质成份，具有“代谢快、不上头、舒适度高、体验感好”等特点，引领着中国高品质黄酒的价值回归。



初心不负 只为高品质

在黄酒酿造领域，从一线成长起来的草根师傅很多，而孙国昌是个例外。大学期间，他学的就是食品专业，并师从当时的黄酒酿造专家、国家级黄酒评委——徐呈祥教授。1994年8月，大学毕业的孙国昌，如愿进入到会稽山公司前身的绍兴东风酒厂工作。

从车间制曲工、酒母工，到技术员、黄酒研究院科研人员，再到如今的会稽山公司生产技术质量总监，并获评高级酿酒师、国家级黄酒资深评酒委员，长期的工作经验让他练就了一身过硬的本领，被同事称为“长脚的测量器”。



历久弥坚 蓄足新引擎

传统黄酒企业，是典型的劳动密集型企业。但孙国昌认为，传统黄酒由手工酿造向机械化、智能化生产转型，是一种必然趋势。于是，他在传承中创新，积极投身到黄酒产业转型升级的浪潮中，与公司前辈、专家一起完善黄酒智能化生产系统，让原本靠“感觉”吃饭的酿酒师，摇身一变而为和数据打交道的研究员，成为黄酒智能化生产的坚定推动者。

2013年以来，孙国昌开始负责公司生产、质量、技术与设备管理工作，先后参与、主导了会稽山20万吨智能化酿造、会稽山10万吨后熟包装一体化等科技攻关项目。这些项目，汇聚了孙国昌等一批酿酒高手的集体经验和智慧，在设计、安装、试产时，每每遇到问题，孙国昌都会和技术团队探讨到深夜。项目的成功不仅在中国黄酒酿造史翻开了新的篇章，在世界范围内也是绝无仅有的。其中的一些创新工艺，甚至吸引了很多酒水厂家前来取经。

孙国昌表示：“黄酒酿造改变的只是工具，不变的是工艺。在坚守传统工艺的基础上，运用数字化、智能化的新技术，并非是放弃了对品质的追求，而是聚焦黄酒品质提升关键共性问题……”从一粒米到一滴酒，会稽山黄酒智能化生产线完全封闭，电脑全程监控，环境更加整洁卫生，配料更加精准科学，生产更加顺畅稳定，质量更加安全可控，口感更加甘醇鲜爽。

依托信息化和智能化管理，百年会稽山颠覆了传统黄酒酿造的旧格局，突破了传统黄酒企业生产瓶颈，成就了“传统工艺、现代装备、智能控制、绿色精酿”酿酒新业态，实现了排污减少50%、用水减少60%、用地减少70%的集约化生产，由此开启了百年老字号凤凰涅槃、浴火重生的新征程，让传统黄酒酿造实现了由“经验式”向“数字式”转变，激发起中国黄酒产业振兴的新高度与老字号高质量发展的新活力！



信心实干 聚力再出发

市场的竞争归根结底是人才的竞争。在深入挖掘中国黄酒酿酒技艺的同时，孙国昌认真做好传、帮、带工作。依托“孙国昌酿酒技能大师工作室”，他倾囊相授。如今，所带徒弟有的成为了国家黄酒评委，有的成为了各类高级酿酒师、一级品酒师、工程师、车间主任等业务骨干，挑起了公司生产、科研、技术的大梁，为企业长足发展奠定了坚实的基础。

作为非遗代表性传承人，孙国昌长期深入黄酒基础研究，积极参与行业标准制订，被江南大学、浙江工业技术学院聘为特聘教授、现代学徒制授业师傅。平日里，他多次走进社区和高校，讲授绍兴黄酒非遗技艺，让更多消费者来关注会稽山百年酿酒技艺，为中国黄酒酿造工艺的传承播下了星星火种。

扎实的理论水平，丰富的工作经验，让孙国昌酿酒技艺和水平不断提高。他组织进行企业科技攻关达30多项，取得5项发明专利、17项实用新型专利、8项外观设计专利。其中，《黄酒酿造工程创新集成技术研发与应用》获中国酒业协会科学技术奖；《影响黄酒舒适度关键因素解析、调控及工业化应用》获中国酒业协会科学技术奖；《生麦曲自动化生产系统技术》列入国家火炬计划项目产业化示范项目和中国轻工联合会科学技术进步奖；《传统工艺现代工具智能酿造的现代

化管理》获轻工业企业管理现代化创新成果一等奖；《优质发酵剂的菌种选育、功能解析与产业化应用》《改良麦曲在传统黄酒发酵中的应用示范》列入国家重点研发计划项目……

此外，孙国昌善于思考，勤于实践，他将自己的经验和研究心得写成论文，在《黄酒》《酿酒》《中国酿造》《酿酒科技》等核心刊物上发表《黄酒生产过程中氨基甲酸乙酯含量变化的研究》《黄酒产酸的剖析及形成机理的研究》《酒生产菌种的选育》等多篇论文，为中国黄酒行业发展做出了一定的贡献。

牢守工匠“灵魂”，寻找技术突破，孙国昌一直走在中国黄酒传承、创新和发展的路上，脚踏实地而坚定。正如孙国昌所说的，“人生如酒，我并不是搞技术的天才，公司领导和大家信任我，我干不好会辜负了他们的信任。我在技术上只不过比别人用心多一点、积累的时间长一点而已……”如今，这位酿酒大师又定下了新的目标：不仅要酿好一坛好酒，还要传承、创新好黄酒，让中国黄酒走得更远、香飘更远……

END

绍兴工匠：龙彪 烈焰银花中“焊”出精彩

文/精工钢构 王刚

龙彪，江西省吉安市新县人，1996年4月加入精工大家庭。多次被精工钢构评为优秀员工。2019年考取焊接高级技师证书；2022年获评越城工匠、绍兴工匠荣誉等称号。



勤思敏学 潜心钻研练就焊接技艺

“多少次挥汗如雨，伤痛曾填满身体。”这句话便是对焊接人的高度总结。1996年的龙彪还是一名学徒工。在刚开始学习时，很难很苦。为了练习，常常一个姿势要维持上一个多小时。飞溅的焊花不仅烫坏了衣服，更容易在身上留下伤疤，于是新伤盖旧伤就成了“家常便饭”。而这一次次的坚持都是为了能够得到一条完美的焊缝。此外，龙彪一有空余时间就会找一些废料，加练一两个小时；回到宿舍又会在手臂上负重一块砖头来练习“稳”的技能。有时眼睛被弧光照得通红而泪流不止，经常肿的像颗核桃，脸上的皮肤也因受到弧光灼烧而一层层掉皮。

遇到不懂的，他就问老员工；遇到不会的，他就向车间领导、技术人员学习。正是凭着这份努力和坚持，他的技能和水平不断提升，从一名普通员工成长为一名技能骨干、车间管理人员。他觉得：“成功，源自于对工作的那一份热爱”。

敢于担当 精益求精造就育人品质

本着“干一行爱一行钻一行”的劲头，龙彪在单位技能比赛时每次都名列前茅，多次被精工钢构评为优秀员工，2019年，他考取了焊接高级技师证书，2022年，获评越城工匠、绍兴工匠荣誉称号。

作为一名车间管理干部，龙彪深知自己的使命与责任，其中“集智攻关”的成果打通了20余处“生产瓶颈”。同时他也意识到一个人的能力有限，团队的力量无穷，不仅要自己带头干，更要带动身边的人一起干。在2021年公司推荐，越城区“精工龙彪”焊接技能大师工作室获批成立，积极担负起培养年轻骨干的责任，用心辅导生产一线青年员工和技术骨干，先后培养出10多名高级工、1名技师。其中两人先后在2020年、2021年荣获越城区焊接技能大赛一等奖。永不言败的韧劲和锐意进取的拼劲，促使龙彪把更多的时间投入到繁重的生产工作中，以实际行动践行工匠精神，成为新时期精工钢构工人代表的典范和楷模。



勇于创新 锲而不舍攻克技术瓶颈

在龙彪迄今为止的从业生涯中，他已经参与了60多个国内、外钢结构工程的加工制作，其中不乏港珠澳大桥香港旅检大楼，新西兰奥克兰海关街等国际知名地标性工程。工程涵盖了国标、美标、欧标、澳标等多个钢结构制作加工标准，包含了180mm超厚板、耐低温高合金钢、不锈钢、铜板等多种非常规材料，更涉及了空间弯扭结构、重型空间结构等一系列高难度结构。在这些工程的加工过程中，龙彪多次凭借他丰富的一线钢结构加工经验，以及锲而不舍的精神，攻克了一个又一个的技术瓶颈。

在2022年FIFA世界杯主体育场卢塞尔体育场加工过程中，如何保证重达19.2吨空间异型节点的每个端板贴合面都和地

面底座进行无缝贴合，是当时制作过程中面临的最大挑战。龙彪几乎天天都穿梭在技术部门和各制作班组之间，一边和技术部门不断完善制作、检验方案，一边又指导工人不厌其烦地进行细微处的调整，顶着多方压力，最终完美达成了业主近乎苛刻的要求。在过程中应用的超高精度制作技术，最终也以题为《高精度控制技术在卡塔尔赖阳体育场项目中的应用》的论文形式，发表于《新技术新工艺》期刊上。

这就是龙彪，这就是精工的劳动者！没有激情澎湃的豪言壮语，却用简单平凡的实际行动，展现新时代精工工人的风采！

END



绍兴工匠：李文春

深耕焊海20余载的“钢铁裁缝”

文/精工钢构 周佳旖

他不是裁缝，却手握“剪刀”，裁剪铁“布”，可制成“钢铠铁甲”；他不是医生，却手拿焊钳，把一块块铁皮“缝”合得“严丝合缝”；他不是美容师，却把焊接技术做到“无迹可求”的境界。他用辛勤的“焊”水，“浇”制着一座座精美的建筑。他便是浙江精工钢结构集团有限公司一名从业20余载的“钢铁裁缝”——李文春。



技艺 臻求完美

本着对电焊工作无限热爱之情，李文春把自己的30多年的青春投入其中。多年扎根一线的经历，帮助他积累了深厚的实践经验和理论知识。在提升自我的同时，他不断参加内外部技能竞赛，通过与同行中的佼佼者同场切磋，不断提升自我，荣获浙江省建设行业技术能手、五星级民间人才、杰出工匠等各项荣誉，被周围的同事誉为“精工大师”。

李文春对本职工作认真负责、任劳任怨、以身作则，积极配合领导下达的各项任务，在车间内树立良好的榜样。在2019年1月份日本工程检查结束后由于赶上年底放假，厂内大部分员工均提前回老家欢度春节，只有他放弃了与家人团聚的机会，主动担起焊接、修补、打磨的工作，加班加点地完成工作任务。在时间紧，任务重的前提下，不仅及时完成生产任务，更保证所焊构件全熔透焊缝一次合格率达到95%以上，让以“严格、精细”著称的日本客户赞不绝口，顺利通过验收。此外，在他的带领下，在大部分车间员工返乡的情况下，2019年2月份顺利完成各项下达的日本试件。而在年底的时候，他主动带领不返乡的员工，开展车间内部的5S工作，在把车间5S工作做的有声有色的同时，也将5S管理的观念落实到车间其他员工的内心深处。用朴实的行为帮助公司5S管理真正落地。

创新 永不止步

在机械化、工业化逐渐成为企业生产的主旋律的趋势下，他紧跟时代潮流，在工厂大力推动智能化生产的发展。早在2019年的时候，为响应公司“机器人”的政策，李文春就大力推广其在焊接方面的应用。经过一年的实施，所在工厂有累计1717件构件上采用机械代人，合计节省费用约20.4万元，并通过该方式也改善了焊缝外观成型，提高焊缝质量。降低焊工的劳动强度，提高生产效率，改善生产环境，减小烟尘、弧光污染。2020年，李文春又开始在班组推广使用新型圆弧板件坡口加工装置，通过该装置可对弧形零件板进行坡口加工，采取该设备共制作圆管总数1057件，节约成本共计

10.06万元。

在智能化生产的潮头上，创新永不止步。2022年，李文春提出通过半自动火焰切割机替代人工，采用仿型设备加工坡口，通过该机器所加工的坡口大小均匀、表面光滑，能一次性成型，取消后期的打磨工序，大大降低了工人劳动强度，保证了焊接质量。同时，他还积极推广陶瓷衬垫在焊接方面的运用，推动陶瓷衬垫在H钢主体焊缝、十字柱主体焊缝箱体主体焊缝等上面应用常态化。2022年1-8月共计使用陶瓷衬垫49464m，节约费用44.46万元。

传授 毫不保留

李文春在不断发展自身能力的同时，更努力让自己成为一股示范力量。在班组中以身作则，抢着干脏、难、累的活；在培训中倾囊相授，手把手、不厌其烦地培养一大批徒弟。其后，因其出色的技能水平及管理能力，2019年李文春通过公司内部的大组长竞聘，晋升为见习大组长。

作为师傅，他在日常工作中积极践行公司师带徒“传、帮、带”的企业文化，企业文化，近三年带的30名徒弟全都达到了独立开展工作的水平，近三年带出了30名徒弟，并全都达到了独立开展工作的能力，有的甚至走上了焊接组长之位。面对目前招工难的压力，为确保各工序的顺利进行，李文春在班组内形成了一套独有的操作工培养方式。车间内所招的新员工均指派师傅，一个月内由师傅一对一的培训，培训合格后对师徒均实施考评，然后再分派到各岗位工序上。

同时，李文春更时常留意着学生们的实际需要。比如针对大中专院校招聘到来的一线实习生，李文春分别对他们进行理论与车间实践共同相结合的方式专门培养。不仅给各一线实习生制定的师傅，并根据他们个人意向及兴趣合理分配各自发展方向与职责定位。在培养实习生技能水平的同时，为人父母多年的李文春也留意他们的日常生活与内心关怀。让其在学到技能的同时，也感受到精工这个大家庭的温暖。

以踏实致敬自己的“初心”，李文春从不止步于此。已经成为一线基层管理干部的他，将带领班组人员“持续坚守，不断钻研，努力创新”，继续践行“工匠精神”。

绍兴工匠：孙刚

“破布头”中创造大天地

文/佳人新材料 何胜男

孙刚毕业于浙大宁波理工学院自动化专业, 2013年10月加入浙江佳人新材料有限公司, 从一名工程师成长为重合分厂的电仪科长, 现主要负责分厂新产品的研发生产、设备的维护改造工作。曾荣获浙江省人民政府颁发的浙江省科学技术进步奖三等奖、绍兴市QC小组三等奖等多项荣誉。2022年被授予“越城工匠”的称号。



随着人民生活水平的不断提高而使得废旧服装数量上涨、低碳理念深入人心, 废旧纺织品循环利用的潜在价值也日益突显出来。精工于2012年布局成立了浙江佳人新材料有限公司。而在2014年, 佳人新材料就投资建立了全球最大的化学法涤纶再生循环系统的项目。由于此项目是全球唯一化学法循环系统且在国内首次新建项目, 工艺存在不成熟的情况: 投产后产能无法满足设计要求, 天然气、蒸汽等吨单的能耗消耗量超出设计范围, 副产品的产量较大等多项不利因素一并存在。针对这些情况, 孙刚带领团队花费了近一年的时间进行运行观察, 刨根问底地进行研究探讨。



他们仔细查阅了原始记录和相关设备资料, 多次画图修改技术方案, 期间不断与日本蒂人公司的工程师共同探讨方案, 通过多方合作对现场专有设备的重新选型、管线改造、工艺参数优化、DCS控制系统程序编写以及控制精度的调整等方法, 在2年内就进行了400多处的技术改造, 成功让再生重合切片的产能提升了30吨/天, 原料单耗和能源单耗都大幅下降, 最后满足了设计时的要求产量。随着全球第一套化学法纤维回收装置的顺利运行, 孙刚及其团队共同为后续纤维回收装置产业化设计和扩产提供了实践经验。

2014年10月至2015年6月, 孙刚带领技术团队负责化学法再生DCS智能控制系统的研发工作。项目成功后, 先后制定了再生回收企业标准, 从而实现重合工艺自动化, 逐步完善了厂区能耗结构。

从参加工作至今的15年间, 孙刚一直深耕在生产车间一线, 不断积累丰富的实践知识, 通过理论和实践的结合形成了自己的一套生产和维修经验, 先后参与完成了8项发明专利、3项实用新型专利以及4项成果转化。

作为浙江佳人新材料有限公司的一名基层管理者, 孙刚在班组管理上, 严格按照集团要求实行每月的学习型组织建设, 每月组织培训一个项目、组织两次技术交流和培训, 促进班子成员相互学习, 互补提高。通



过上课、考试、现场传授的形式, 他将自身技术毫无保留地传授给徒弟们, 先后培养出了十八位技术骨干, 把责任和技术一代代传递下去。

“世界上没有解决不了的问题, 只要你开动脑筋, 只要你敢于冒险, 一切问题都会迎刃而解。”孙刚常常以此来激励自己, 用“严、细、实”的工作作风来要求自己, 更用“传、帮、带”的方式来带领新员工共同成长。未来, 孙刚也希望依托佳人的平台, 能让化学法循环再生工艺转化为更大的生产力, 这也是作为一名工程师的初心。

END



TEMPERATURE

温度

如果企业有“温度”，那会是多少？都说37℃是人的最适温度，那这种温度就应该是企业中如同缕缕阳光般的小确幸，是不可辜负的奋斗美，是一种情深意长。做一家有温度的企业，裹着言不尽的情怀之心，链接着每一个精工人，成为一家人。

P.82

精工人的幸福账单

TEMPERATURE

精工人的幸福账单



这是一份精工人的账单，写满了幸福的模样。在这里，它是拉开单双休制度的欢喜？是炎炎夏日下送来的清凉？是中秋盛会上歌舞升平的欢笑？是休假出游的惬意？这些缀满精工人期待的幸福项目，究竟哪一项更吸引你的关注，令你欣然向往？速来PICK一下。

精工钢构集团2023年度

十大心福工程

JINGGONG STEEL BUILDING GROUP
Happiness Plan of 2023

账单1：单双休来了“心”福指数一路狂飙

精工钢构集团2023年度十大心福工程正式公布。其中，第十项工程为“推行‘单双休’制度”，成功让员工们的“心”福指数一路狂飙。2022年时，集团各条线70条心福工程整改完成率96.92%，十大“心福工程”整改完成率100%。而本年度十大心福工程预计投入3100余万元，以扎实举措全面提升员工幸福感、获得感，强化员工群体凝聚力、战斗力。



账单 2：迈步从头 万物向新生



春龙抬首，鸿运当头。2023年度“二月二·龙抬头”活动由精工控股集团工会联合会与会稽山绍兴酒股份有限公司工会委员会联合开展。精工控股工会开展该项活动已3年，成为众多一线员工的一贯好评项目。

账单 3：情暖三月 再见她风采

作为精工的优良传统，精工各级工会通常会在3月8日国际妇女节前夕，组织开展女性员工的集体团建、慰问、表彰等形式多样的活动，展现精工女性员工风采。



账单 4：致敬精工劳模

在精工发展进程中，各条战线不断涌现出模范人物。自2006年起，精工控股集团已组织开展8届精工劳模评选活动，累计评选出92位精工劳模，反映了一代代精工文化的积淀，展现出精工人才队伍发展的硕果。



账单 5：优秀青年评选

精工历年来高度重视青年人才培养，聚焦后继有人这个根本大计，通过应届大学生培训，优秀青年评选等，展现新时代青春赛道上的精工风采。

账单6：精工好妈妈

精工控股集团开展“精工好妈妈”评选活动，2022年有9位职工家属获评上榜。她们为精工人守好家的大后方，作为精工隐形助力，展现大家与小家的双向关爱。



账单7：员工休假游

员工休假游作为集团福利政策之一，每年由人力部门牵头，组织集团入职满一年以上的全体职工前往国内外的旅游胜地进行游学，旨在丰富员工的文化生活，推动企业凝聚力和向心力的形成。



账单8：高温慰问

为表达对一线员工的关心与挂念，感谢一线员工在高温天气下仍坚守岗位，集团工会每年组织开展高温慰问活动，及时将公司的关怀送到他们手上。



账单9：精工夏令营

为加强对职工子女的人文关怀，精工控股集团于每年暑假组织开展夏令营活动。平均每年约有40名小精工人走进企业，在实践中享受乐趣，开启精工少年“营”在成长·暑期夏令营之旅。从2018年至今，已经成为了近200名小精工人的夏日记忆。



账单10：精工秋晚

一年一度的精工秋晚，都会在所有精工人的翘首以盼中如期而至。精工秋晚作为精工的重点活动之一，迄今已经举办了18年，以线上线下的形式向天南海北的精工人送上中秋祝福。