



广厦控股集团有限公司主办
www.guangsha.com

2021年12月
16
总第689期

广厦报

GUANGSHABA
追踪时代脚步 推动改革创新

新时代“广厦精神”

**忠诚敬业
砥砺前行**

广厦控股集团召开党员代表大会 选举产生出席东阳市第十六次党代会代表

本报讯 12月14日,中共广厦控股集团有限公司委员会第四届第二次代表大会召开,大会以无记名投票方式,差额选举产生两名出席东阳市第十六次党代会代表。

会议应到代表100名,实到代表92名,符合规定人数,会议召开有效。

在正式选举之前,会议宣读并表决通过了《广厦控股集团出席东阳市第十六次党代会代表选举办法(草案)》和总监票人、总计票人、监票人、计票人名单。

经过充分酝酿和民主选举,与会代表以无记名投票的方式,差额选举出了王宁、王建宏两名

广厦控股集团出席东阳市第十六次党代会代表。

据介绍,为了选好、选强市党代表,广厦控股集团高度重视,扎实安排部署,精心组织实施,严格依照《党章》和《中国共产党基层组织选举工作条例》规定,把政治标准放在首位,采取自下而上、上下结合、反复酝酿的方式,确定

了东阳市第十六次党代会代表候选人预备人选。全体代表严格遵守大会各项制度和纪律,始终坚持党的组织原则,始终体现民主集中制原则,正确行使党赋予的民主权利,确保大会各项议程顺利进行,选举任务圆满完成。

(本报记者 班艳民)

东阳市检察院领导 走访东阳三建

本报讯 12月7日,东阳市检察院代理检察长郑晓鸣、副检察长黄顺晓、黄万健一行到东阳三建走访调研。公司名誉董事长楼正文、董事长楼群、总经理胡迅华、执行总经理王建宏陪同。

楼正文首先对郑晓鸣一行的到来表示欢迎,并对东阳市政府和东阳市检察院多年来对东阳三建的关心、支持及为维护公司合法权益、帮助挽回企业损失、为企业保驾护航等方面所付出的辛苦,努力表示感谢。

调研座谈会上,楼正文还详细介绍了东阳三建目前经营发展情况和当前面临的复杂形势及公司在发展中遇到的实际困难,并恳请检察院及相关部门多支持民营企业的发展,全力保护企业合法权益。

郑晓鸣表示,建筑业是东阳市的支柱产业,东阳三建也是东阳建筑业的知名企业,为企业排忧解难,为企业做好服务,维护企业合法权益,是东阳市检察院和整个司法系统的职责所在,我们肯定会高度重视。同时,希望企业进一步加强规范管理,强化法务建设,把好“进口关”,在预防预控方面加大力度。

(胡季民)

控股集团要求尽快组织开展 安全生产自查自纠活动

本报讯 近日,控股集团印发通知,要求各下属建筑企业要尽快组织开展项目安全生产自查自纠活动。

通知指出,当前是各类事故的高发期,为切实加强安全生产隐患排查治理,增强从业人员安全生产意识,提高企业安全生产保障水平,坚决遏制各类安全事故的发生,各下属建筑企业要尽快组织开展项目安全生产自查自纠活动。

一是提高思想认识,加强组织领导。要充分认识到年底安全生产工作的重要性和严峻性,尽快组织对所有在建项目开展安全生产自查自纠活动。自查自纠活动要落实专人负责制,必要时企业分管领导要亲自带队,深入一线进行指导和检查。

二是突出检查重点,加强隐患排查。此次自查自纠活动除常规的检查内容以外,重点要关注分公司和项目安全主体责任落实情况、安全制度执行情况、安全教育开展情况、安全技术交底情况、特种作业人员持证上岗情况、项目安全员配置到岗情况、在建项目涉及深基坑、高支模、地下暗挖、高层外脚手架、大型起重机械等危险性较大的分部分项工程的安全隐患情况等。通过自查自纠活动发现的安全隐患,要建立安全隐患排查台账,明确专人负责跟踪和整改,务必确保安全隐患在限期内得到有效整改。

三是提前制定应急预案,及时有效处置和报告。对于可能发生的突发事件,要提前制定相应应急预案。一旦发生突发事件,要第一时间启动应急处置预案,对突发事件进行及时有效处置,并按要求做好汇报。

四是严格落实主体责任,切实强化责任追究。在检查过程中,对存在安全隐患或者发生安全事故的项目部,对组织领导不到位、管理责任不落实、岗位职责不履行等行为的负责人,各下属企业要严格按照有关规定进行处罚或者责任追究。如果发生安全责任事故,对存在玩忽职守、失职、渎职等行为或发生迟报、瞒报、漏报等情况的相关责任人,控股集团将依照有关规定予以严肃处理。

通知强调,控股集团将在深入企业开展年终检查考核时,将重点关注此次自查自纠活动开展情况,并将其纳入各企业年度责任制考核。

(本报记者 班艳民)

集团再添“国高新”

近日,陕西路桥集团所属陕西兴通监理咨询有限公司成功获得国家级高新技术企业资质,这是继杭州建工集团杭构新材公司外,广厦下属第二家国家级高新技术企业。

近年来,陕西兴通监理公司不断完善科技创新体制机制,大力加强自身创新研发能力,持续推动科技成果转化,企业科技实力明显提升。在科技创新引领下,兴通监理公司管理的工程多次荣获国家优质工程奖、“李春奖”(公路交通优质工程奖)等荣誉。图为公司监建的跨江长度世界第一的曲线矮塔斜拉桥——合铜高速公路王家河特大桥。

(张浩瑜)



奋进者

开栏的话:习近平总书记指出,新时代是奋斗者的时代;广厦创始人楼忠福也强调,不拼不搏不是广厦人。“时间属于奋进者”,岁月在奋进中熠熠生辉。近年来,全集团不断涌现出一批批忠诚敬业、砥砺前行的攀登者、奋进者,即日起,本报特推出专栏,聚焦不同岗位上的奋进者故事,展现新时代广厦人迎难而上、奋发有为的精神状态,营造埋头苦干、勇毅前行的浓厚氛围,推动集团改革发展各项工作。

务实担当写春秋 不负使命谱忠诚 ——记上海市五一劳动奖章获得者、上海市虹口区人大代表周剑刚

本报记者 赵艳 通讯员 金蜜 李倩

“个人的成就离不开公司,这些荣誉的背后是上海市各级政府和上海人民对广厦集团在上海发展的认可。”近日,刚刚荣获上海市五一劳动奖章、当选上海市虹口区人大代表的广厦控股集团总裁助理、上海明凯董事长周剑刚在接受记者采访时表示,作为广厦的一分子,能为集团的繁荣兴旺添砖加瓦,为广厦的发展壮大贡献力量,是自己的光荣和幸运。

近年来,周剑刚大力创新业务模式,让上海明凯市政连续五年复合增长率达到30%—50%;矢志推进改革,让上海明凯投资(集团)连续多年蝉联上海市百强民营企业;积极发展平台经济,让上海灯具城转型成为现代照明生产性服务业功能区。记者近日对周剑刚进行了专访,回顾其在上海的创业奋斗之路。

临危受命挑重担

2013年10月,37岁的周剑刚临危受命,到广厦集团旗下上海明凯市政担任董事长。而此时的明凯市政却困难重重,这对于周剑刚来说无疑是个考验,但新的挑战和挑战的期许让他别无选择。他直面挑战,迎难而上,并最终带领员工创造了奇迹——在五年时间里实现了新承接业务量和净利润年复合增长30%—50%的骄人业绩。

俗话说上海者得天下,上海明凯市政公司作为广厦集团在全国战略布局的重要支点,其战略地位可谓举足轻重。明凯市政曾有过辉煌的历史,先后承建过上海南北高架道路、上海南浦大桥、上海徐浦大桥、上海延安路高架、沪杭高速公路等地标性建筑,获得过5项“鲁班奖”,5项中国市政工程金奖。然而,由于内外多种因素影响,周剑刚入职时,明凯市政已是一个“烫手山芋”,“经营不规范,制度不健全,负债累累,诉讼很多,连发工资都有困难,还屡屡发生工人闹事的情况。”周剑刚坦言,那

时感受到了压力。

通过深入调研,问诊把脉,他终于找到了问题的症结。为此,周剑刚开出了四剂“猛药”。

一是统一价值观。周剑刚向经营班子提出要“学会经营人心”,凡事都要站在“利他”角度思考问题;全体员工要学会感恩,懂得珍惜,不抱怨、不推诿,面对困难要迎难而上。

二是创新管理模式。周剑刚推出了重大项目高管跟投的新机制,将项目的责任、权利和利益紧紧地捆绑在一起,实现了“谁主管、谁负责、谁受益”的工作新格局,将过去的“要我干”变成了“我要干”。同时,在项目安全质量及风险管控上,通过选派“工程人员+财务人员”的方式,加强过程管控,牢牢掌握风险防控主动权。

三是创新组织体系。周剑刚大胆改革,实行了“能者上、庸者让”的队伍管理措施,推行了干部队伍的年轻化 and 专业化建设,一大批想干事、能干事的年轻人走上了管理岗位;同时,将一些无关紧要的部门关停并转,创立了适应市场、提升效率的新部门。

四是创新业务模式。在这点上,周剑刚的魄力与胆识展现得一览无遗。过去,明凯市政承接的业务大多为政府招投标项目和BT项目,周剑刚接手公司后经过对建筑市场形势的深入研判,对国家建筑市场最新政策的研究,大胆提出承接PPP项目。与以往承接的项目类型相比,PPP项目具有投入大、项目周期长、投入产出比高的特点,但也因为投入大、周期长,而且是全新的建筑业态模式,很多人对此认识不足,认为风险相对较大,不仅公司内部很多人反对,而且集团高层领导也存在意见分歧。但在周剑刚看来,PPP项目虽然是个新的模式,但是它却是一种市政建设转型升级的方向,况且很多PPP项目是由政府大力推动的民生工程,非常值得一试。为此,他力排众议,大胆投入,成为广厦集团第一个吃螃蟹的市政

企业。自2013年开始,明凯市政先后在上海、浙江、山东、陕西、贵州等地成功承接了一批重大PPP和EPC等投资类项目。

周剑刚超前的思维和大胆的决策,使明凯市政不仅业绩实现成倍增长,而且通过这些项目极大地促进了公司的管理升级、模式升级和技术升级,最重要的是延伸了公司产业的价值链,提升了企业长期盈利的能力,明凯市政也因此连续多年入围中国建筑企业成长性200强企业,周剑刚本人也先后被评为建国70周年管理创新卓越领军人物、改革开放40周年中国科技创新创业先进人物、全国建筑业十大照明市场“上海灯具城”乃是明凯投资的力作。

周剑刚上任后,团结干部群众,理清思路,明确重点,在解决历史问题的同时,大力调整结构,拓展业务,发展企业。他还针对改制企业的实际,重视党建工作,使得干部和职工队伍凝聚力越来越强。在他的带领下,明凯投资集团各方面工作都有了新的起色。

上海灯具城是上海市历史最长的专业灯具经营市场,对于上海灯具城的发展,周剑刚

采取的举措是积极推动灯具城转型升级,以现代服务业理念为引导,以平台型经济为主要架构,运用区位优势,积极推进低碳节能型产业发展,通过有效的培育和运营,最终建成全国首家“产业特性鲜明、配套功能齐全、运作服务规范、品牌辐射有效”的上海现代照明生产性服务业功能区。新模式助推新发展,新理念铸就新亮点,功能区创新模式的探索,得到了业界各方的肯定,不久前,上海市经济和信息化委员会相关负责人专门向上海灯具城颁发了“上海市生产性服务业功能区”铭牌。

凝聚合力谱新篇

“新兴企业”“人才兴企”,这是周剑刚始终秉承的管理理念。年轻、有胆识、有魄力、富有亲和力、办事果敢干练,是周围人对周剑刚的评价。自从接手明凯市政、明凯投资后,周剑刚不但成功经营着企业,同时也在描绘着明凯创新发展的新蓝图。

“公司下一阶段将充分利用上海的城市优势,着眼长远发展,坚持理念先行,拧紧主业螺丝,提高投资效能,勇立发展潮头。”在接受采访时,周剑刚畅谈了公司下一步发展思路:一是利用上海发展城市更新的机会,获得旧城改造工程业务;捕捉机遇,依靠广厦控股的资质和资源,发展短平快的房地产项目;租赁合适的厂房,发展上海产业政策积极扶持的现代产业园区。二是进一步创新融资方法,调整融资结构,拓宽融资渠道;力争今后几年内解决历史遗留问题,凝聚人心,振奋精神,使明凯轻装上阵,拓展新的项目和领域,稳步推进公司跨越式转型发展。三是抓住“双碳”机遇,发展新的项目,推进工业降碳、建筑降碳,调整能源结构,助力经济发展绿色转型。四是继续加强党建活动,凝聚发展合力,积极发挥党组织作用。

(下转第二版)

躬身入局谋创新

由于成绩突出,2018年3月,广厦集团又赋予周剑刚一项新的任务:将同样陷入僵局的上海明凯投资(集团)一并交给他经营管理。也就是说,周剑刚要同时挑起明凯市政和明凯投资两副担子,把广厦集团在上海的所有业务全面抓起来。

上海明凯投资是广厦集团参与上海国企改革的投资项目,也是广厦集团重要的区域公司。该公司主营实业和项目投资,国内知名的上海照明灯具有限公司即在其旗下,久负盛名的全国十大照明市场“上海灯具城”乃是明凯投资的力作。

周剑刚上任后,团结干部群众,理清思路,明确重点,在解决历史问题的同时,大力调整结构,拓展业务,发展企业。他还针对改制企业的实际,重视党建工作,使得干部和职工队伍凝聚力越来越强。在他的带领下,明凯投资集团各方面工作都有了新的起色。

上海灯具城是上海市历史最长的专业灯具经营市场,对于上海灯具城的发展,周剑刚

胡金秋孙铭徽助力中国男篮 “双杀”日本男篮

本报讯 11月27日、28日,2023年篮球世界杯亚太区预选赛在日本举行,中国男篮分别以79比63和106比73的成绩“双杀”日本男篮,取得两连胜。广厦男篮球员胡金秋和孙铭徽作为国家队成员参加了这两场比赛。

比赛期间,胡金秋发挥稳定,第一场比赛拿到15分6篮板5助攻,第二场比赛交出12分6篮板3盖帽的数据,投篮命中率更是达到84%,扛起了球队内线。孙铭徽在比赛中也拼劲十足,为球队最终取胜发挥了积极作用。

另讯 12月1日,2021—2022赛季CBA常规赛第二阶段赛程出炉,该阶段共15轮比赛,继续采用赛会制比赛方式,比赛地点为浙江省诸暨市和吉林省长春市。2021年12月26日—2022年1月16日,广厦男篮将在长春赛区进行10轮比赛,其中今年12月共有3轮比赛,分别是12月26日、29日、31日对阵广东队、深圳队和北京首钢队;2022年1月18日—2022年1月28日,广厦男篮将转场至诸暨赛区进行第二阶段剩余5轮的比赛。

(本报记者 班艳民)

经营工作再冲刺 安全生产再发力

杭州建工召开第三季度生产例会暨总经理议事会

本报讯 11月22日,杭州建工集团第三季度安全生产工作例会暨总经理议事会召开,公司董事长张汉文,党委书记、副董事长郑育辉,总经理宋志刚等参加。河南分公司、山西分公司、西安分公司、安徽分公司以视频方式参加了本次会议。

会议通报了三季度巡查情况,并对该季度安全生产形势作了回顾和总结,对下一季度安全生产工作作了安排。各分公司分别就各自重点项目的生产情况、产值完成情况和新增项目情况作了汇报,并就四季度生产计划作了安排。

宋志刚要求,进一步加强对各项财务、审计、法律等制度的执行力和敬畏心;进一

步加强和建设单位的沟通,建立与完善和建设单位的直接沟通渠道,确保顺畅有效获取项目第一手信息;进一步加强工程质量和分包单位的管理;提升思想认识,细化落实各项安全措施,为亚运会的召开营造安全、稳定的环境。

郑育辉强调,要做好全年工作回顾总结和明年重点工作的思考,全面梳理在建项目产值和新承接业务量,做好清欠工作和重点项目的清算收款工作。要完善班组信息录入流程,进一步推进劳务班组评价工作开展。要珍惜来之不易的信用分,在日常管理中注重细节,做好落实管理,避免行政处罚扣分。全体员工要提升工作效率以及信息反馈能力和

系统解决问题的能力,要有工业化、标准化的管理理念,进一步提升管理水平。

会上,张汉文提出四点要求:一是全力确保春节前生产安全。各级领导要高度重视项目现场管理和整改落实,真抓、紧抓、严抓安全管理工作,始终绷紧安全生产这根弦;要建立健全整改落实长效机制,完善“检查+整改”闭环管理,避免问题反复出现;要确保春节前生产和质量安全,做好冬季施工和疫情防控安全保障,按照当地政府防疫要求严格实施。

二是确保春节前资金安全,抓好资金回笼,统筹好资金支付。分公司、项目部要严格落实现场各项要求,按时完成施工节点,做好工程结算,确保工程款到账;要重点抓好本级清欠

工作,抓出成效;分公司要履行好主体责任,督促项目部做好资金统筹安排,确保民工工资按时发放。

三是节前经营工作再冲刺。要绷紧弦,加足劲,排除万难,全力冲刺,尽快推进在跟踪项目落地,争取圆满收官;加强对项目质量、安全、进度、资金等方面的管理,确保管理无“真空”、无“特区”。

四是强化制度的执行力度、执行效率和执行效果,提升企业战斗力。张汉文强调,希望全体员工齐心协力、发力冲刺,抢抓工作节点,推动企业年度各项工作圆满完成,为企业三年发展规划逐步实现开个好头。

(陈玉洁 刘 愈)

让主管部门放心 让业主省心 让参建者安心 建设集团紫薇东进项目建设获肯定

本报讯 近日,广厦建设集团西安公司收到西安紫都置业有限公司发来的感谢信,对西安公司紫薇东进 DK2-1 标段项目部的的工作予以充分肯定。

感谢信中说,西安公司领导多次亲临项

目现场指导工作,项目团队执行力强、勇于担当、经验丰富;对项目建设工作提前规划、有序组织、合理布置、科学施工,多次荣获省、市及属地住建部门表彰,真正做到了让主管部门放心,让业主省心,让全体参建者安心。

紫薇东进项目地处西安市二环闹市区内,设计规划为高层住宅、商业用房、地下车库及配套道路等附属设施。自开工以来,西安公司领导高度重视,面对项目现场地质情况复杂,标段多业态多样,场区极其狭窄和工期

紧、施工条件差等不利因素,项目部精心组织施工,保质保量完成了甲方要求的节点目标,并在总包管理方面取得了良好的业绩,赢得了业主及相关部门的认可。

(陈 晨)

陕西路桥完成西安外环高速公路突击任务

本报讯 12月3日,陕西路桥施工的西安外环高速公路(南段)2021年通车段剩余桥梁工程施工任务全部完工,为该项目顺利建成通车奠定了基础。

今年7月,陕西路桥作为该项目剩余桥梁工程施工突击队,陆续接到该项目4标段箱梁预制及安装任务、10标段桥梁下部工程、10月又承接了西安外环高速公路(南段)桥面系等施工任务。南环突击队精心组织、合理安排,实行24小时倒班制,11月17日,提前3天完成鄂邑高架5号桥主线上左右幅桥面铺装及护栏安装施工任务;11月28日,完成匝道及新增桥面系鄂邑高架6号桥63-68孔单幅250米桥面铺装及护栏安装任务;12月3日,完成南环10标主线桥及现浇天桥施工任务。至此,所有突击任务全部顺利完成。

西安外环高速公路(南段)是陕西省高速公路网规划的重要组成部分,是分流绕城高速公路交通压力,构建巩固西大西安综合立体交通体系的重要交通基础设施。通车后,将有效缓解西安绕城高速高新收费站的压力,极大地改善高新区的出行条件。(王瑞军)



东南大学土木工程学院教授调研东阳三建

本报讯 11月26日,东南大学土木工程学院建筑工程系主任、博士生导师,东阳建筑科技研究院院长吴京教授及东南大学教授刘家彬一行赴东阳三建进行科研项目技术交流。

东阳建筑科技研究院自2020年9月成立以来,通过走访企业及深入调查研究,初

步拟定了四个在东阳建筑企业中比较有代表性的课题作为研究攻关对象,其中《混凝土配合比的现场和后期检测》为东南大学教授在东阳三建走访后初步定案,并在东阳建筑科技研究院立项的四个课题之一。刘家彬为课题组负责人,东阳三建作为企业方

参与课题研究,研究经费由东阳市政府专项出资。

调研过程中,双方就造成施工项目混凝土强度不合格的原因,如何通过技术手段界定施工单位与商品混凝土公司的责任等进行了分析探讨,进一步明确了课题后期研究方向。

双方表示此次调研增进了彼此的了解,为课题顺利进行奠定了基础。同时双方希望今后能建立更加紧密的业务联系,依托东南大学在土木工程领域的科研实力,促进产学研深度融合,帮助公司解决在施工中碰到的难点问题,助推企业高质量发展。(金鑫泉)

杭州建工与浙江建院共建管理类“双师型”教师培养培训基地

本报讯 11月25日,杭州建工集团和浙江省建设职业技术学院(以下简称“浙江建院”)“建设管理类双师型培养培训基地”在云谷9号地块项目部正式挂牌。

该基地将依托杭州建工一分公司云谷9号地块项目实施新教师五年轮岗培养计划;杭州建工提供带教师父,一对一培养,现场指

导,分类施教,帮助新教师成为管理、技术或科研方面的典型双师型教师;双方共同组建团队,联合开展课题申请、专利申报、编写工法、制作软件等内容;依托 BIM 教学团队、智能建造技术教学团队联合申报省级研发中心,开展智能建造技术研发,将智能化与建筑施工现场深度融合,促进传统建造方式升级。

浙江建院工程造价学院院长沙玲表示,杭州建工作为建设专业门类齐全的浙江省骨干建筑企业,具有人才、管理优势,希望依托共建“建设管理类双师型培养培训基地”,通过实施大项目、大平台,帮助新教师获取实践经验,期待校企双方在课题研究、人才培养和技术研发等全方位合作有所突破。她要求驻

点新教师认真体验,切实做到理论与实践相结合,更有效地掌握知识和技能,强化专业能力以促进教学及科研能力的提升。

郑育辉表示,期望以校企双方共建“双师型”教师培养培训基地为契机,共同搭建校企合作良好平台,提升双方协同育人能力。(黄媛媛)

(上接第一版)

万事人为本。周剑刚深知,人是决定企业兴衰成败的关键因素,“只有构建和谐劳动关系,维护员工的合法权益,关心员工的工作生活,才能保持企业健康可持续发展。”因此,他把保持与职工的密切联系作为其工作重心的一部分,想方设法用事业、感情、待遇和环境吸引人才、留住人才、培养人才、启用人才,对贤者和能人破格提拔重用。在管理上,他倡导民主管理和决策,倾听基层意见,对职工反映的重点和难点问题积极解决;在生活中,他坚持以人为本的原则,实施人性化管理,既关心在职工,也关爱退休职工。目前,该公司员工公寓项目成功落地并投入使用,解决了外地员工在沪住房问题,使员工“引得

进,留得住”,为企业发展贡献智慧和力量的信心倍增。

谈及集团近期宣传推广的新时代“广厦精神”,周剑刚表示,“忠诚敬业、砥砺前行”这八个字很符合广厦当前实际,如果广厦是一条船,那么我们的一双手就是一支桨,只有我们共同伸出双手,让千千万万支桨一起动起来,我们的航船才能劈波斩浪,勇往直前。每个企业的发展和壮大,都是靠员工的忠诚度来维系的,忠于企业的人无论到哪里都会受到别人的信赖,“这也是激励我不断向前,勇于开拓创新的驱动力。”周剑刚说。同时,面对复杂多变的外部环境,敬业负责、勇于担当才是优秀职场人的成功秘诀。不管在什么岗位上都要把工作做好,这是对从事职业的高度责任感,是对自己职业的忠诚,是承担

责任所体现出来的敬业精神。只有心怀这些理念,才能砥砺前行,才能让自已与企业实现共同进步、共同发展。

产业报国助民生

在努力经营好企业的同时,周剑刚还坚持“产业报国”的理念,积极参与贫困地区基础设施建设,助力打赢脱贫攻坚战。

近年来,明凯市政相继参与贵州省长顺县产业园区基础设施建设和山东省曹县城区道路基础设施建设及曹县县乡道路升级改造项目建设,随后又中标云南勐腊县象明乡农村公路改造工程项目,建成后公路能将当地乡村道路直接和国道、省道、县道等干线公路连接,大大改善了当地群众的交通出行,

对推动脱贫攻坚和各项社会事业跨越式发展具有重要意义。

此外,周剑刚经常主动与项目所在地政府部门沟通,在项目竣工后,拿出部分利润,兴建学校等公益设施,以回报所在地群众,赢得了政府和当地群众的交口称赞。

荣获2021年上海市五一劳动奖章、当选上海市虹口区人大代表之后,周剑刚表示,多重荣誉和社会身份之下,其实更多的是使命感与责任感,每一个奖章和社会身份的背后是荣誉更是鞭策。作为广厦人,今后将继续脚踏实地,扎实开展各项工作,带领企业百尺竿头更进一步,创造广厦在上海高质量发展的新局面,同时也为上海乃至全国的城镇化建设作出更大贡献。

本报讯 12月6日,全国公路重大工程新闻宣传“十佳项目”推选展示活动完成初评工作,共有40个项目进入终评环节,陕西路桥旬邑至陕甘界高速公路项目入围终评,是陕西省唯一一个人入围终评的项目。

该活动由中国交通报社、中国交通报刊协会主办。为做好项目宣传管理工作,项目总包部要求新闻宣传以党的路线、方针、政策为指导,以项目建设为重点,立足项目部生产实际,大力宣传一线建设者的先进事迹和精神风貌,从不同角度展现工程建设的建设历程、创新成果、工程业绩等方面内容。

此外,项目总包部还加强与新闻媒体及集团宣传部门的合作,弘扬秦直道历史文化,发扬陕甘革命老区精神,精心打造了“红直道 连陕甘”的项目党建品牌。同时,创办了期刊《行·路桥人》和项目微信公众号,打造项目宣传报道主阵地;积极在中央广播电视台总台、“学习强国”学习平台和《中国交通报》等媒体及平台宣传项目情况,扩大项目影响力。(任万鹏)

陕西路桥一项目入围全国公路工程新闻宣传“十佳项目”终评

陕西路桥鹮风泾河大桥项目荣膺“长安杯”

本报讯 近日,陕西省住房与城乡建设厅公布了2021年陕西省建设工程“长安杯”奖(省优质工程)评选结果,陕西路桥集团承建的鹮风泾河大桥项目荣获该奖。

据了解,该奖项是陕西省建设工程质量最高荣誉奖,每年评选一次,入选对象为陕西省境内已经投入使用的各类建设工程,对获得“长安杯”奖的施工单位,根据招投标中有关规定增加信誉予以奖励。

鹮风泾河大桥是咸阳市重点建设项目,大桥全长830米,宽32米,为泾河流域最宽桥梁,是当地有名的地标性建筑。该项目还曾被评“陕西省建筑业绿色施工示范工程”和咸阳市质量工作典型案例。(胡 锦)

东阳三建天禧建设中标 东阳美丽城市小区创建项目

本报讯 近日,东阳三建天禧建设以联合体形式一举中标东阳市江北街道美丽城市小区创建项目——东丰小区工程。

该项目隶属江北街道猴塘社区,由东富、水角塘、猴塘角、杨大路、猴塘下、徐庄六个自然村组成,小区东至学士北路,北至猴塘南街,南至广福东街,西至艺海北路,毗邻东阳总部中心及猴塘水库。施工内容包括新建亭、水榭、围墙、门头、沥青道路、人行道铺贴、广场;新建智慧健身馆、文化礼堂3212平方米,新建景观室外小品、园林绿化63435平方米,电气敷设和给排水管道铺设等,项目总投资额约6000万元。

小区改造将以体育为核,科技赋能,打造全民运动小区标杆。该项目核心区已定位为全民健身中心、智慧社区治理场景初现,与猴塘公园错位发展。天禧建设相关负责人表示,将以雄厚的技术实力、完备的管理制度、标准化的运作程序和信息化的管理手段为基础,组建一支施工经验丰富的施工团队,通过精细化管理、标准化施工,将该项目打造成为小区提升类型示范性工程。(楼国栋)

杭州建工通过“三合一”管理体系再认证审核

本报讯 近日,杭州建工集团顺利通过由浙江公信认证有限公司审核组开展的质量、环境和职业健康安全“三合一”管理体系再认证审核。

审核期间,审核组通过与公司领导面对面谈话交流、查阅文件资料和记录、赴项目现场开展实地考察等方式,从组织环境、风险和机遇、投标及合同管理、施工策划及准备、环境安全管理等方面开展了细致审核。审核组一致认为,公司总体运行良好有效,管理规范有序,资料完整细致,施工现场安全、质量等管理落实到位,质量、环境、职业健康安全意思深入人心,同意通过此次再认证审核。(刘 愈)

杭安公司开展员工职业健康检测

本报讯 近日,杭安公司委托专业检测技术人员到杭州市滨江区农转居拆迁安置房宝龙东区项目部作业场所开展职业危害因素检测,为员工构筑安全屏障。

检测人员在电焊作业场所放置了专业收集仪器,用来收集电焊烟尘标本、粉尘、锰及其化合物等,实时测量有害物质的浓度。届时,公司将检测结果进行公示,并将相关资料存档保存。

杭安公司每年都会对作业场所职业危害因素进行检测,对从事有毒有害作业人员安排职业健康体检,为员工安心工作、健康生活构筑一道安全屏障。(韩伟娜 冯晓霞)

新时期企业人力资源管理与创新探析

何 洋

一、加快企业人力资源管理理念的更新速率

人力资源管理在不断地发展变化,相对应的管理理念也要紧随脚步更新变化才能顺应时代的发展需要,从基础型到理性型最终发展到创新型。当经济结构和发展环境受到外力变化因素影响时,应加强人与人、人与社会、人与组织的协调统一发展路径,在外界的变化之中寻求内在的更新点、创新点、突破点,以此来获取动态的发展脉络图适应变化着的环境。

二、完备企业人力资源规划体系

在多重因素发生巨大变化的时候,企业内部需设置灵活的人力资源规划体系,一旦危机事件发生,人力资源规划可以作为人力资源管理和创新的重要依据,即可启动应急预案,能够在最短的时间内做出人力资源整体规划与目标的调整,更好地

开展人力资源管理各项工作,抵御各种可能袭来的风险。

三、加强企业人力资源风险评估机制

人力资源管理风险评估是人力资源目标、政策制订和实施过程中必不可少的环节之一,其具有流动性、长期性、可化解性、动态性和破坏性。由于人的特殊性和环境的不确定性等因素的影响,外在环境的急转变化导致原有的执行方案被突然打破,造成既定人力资源管理方向无法实现其规划目标的风险。而其中对人的管理是人力资源管理中最容易失控和出现风险的地方,因此管理和防控人力资源风险变得尤为重要。

四、重新划分绩效管理考评标准

传统的绩效管理考评标准均未加入应

急处理的能力,如果应急处理得当,那么将会很大程度降低企业经营风险和负面影响。拥有应急处理能力不管是对于企业来讲还是对于员工来说都极其重要,危机发生以后针对危机事件迅速做出反应,且灵活高效,可以及时为企业止损,将突变的运行轨迹以最快的速度恢复至原有状态甚至是变化后的最佳状态。将应急处理纳入绩效管理考评标准之中,员工的行为与企业绩效呈正向显著相关,可以将无形的能力量化处理进而增强员工的应变能力,通过个人能力将企业损失的金额换算为可变性绩效加分,最终落实到员工薪酬当中,即能增强企业应对危机事件的整体实力,又能在一定程度上提高员工工作积极性。与之相反,对于危机处理不得当、不及时员工应予以批评和惩罚。

五、丰富日常培训管理内容

企业培训管理作为企业人力资源培

训的重要组成部分,具有强大的正向引导价值。好的培训管理可以丰富企业的文化内涵,激发员工的使命感、责任感、归属感,促进企业的上升进程。新入职员工可以通过企业培训学习业务知识规划职业生涯,老员工可以进行自我完善并得到自我提升。企业应形成自身的培训管理体系,设置完善全面的培训计划和课程。企业应更加重视培训内容的调整,将应急处理能力作为培训内容的一部分,使员工能够由浅入深循序渐进地将应急处理能力纳入自身日常工作内容之中,当面对危机事件的时候可以独立应对并为企业及时止损。培训应加入考核及反馈,及时了解员工的接受程度和所学情况,对于部分考核结果不合格的员工,应给予重修相关培训课程的机会。使员工具有事前居安思危的防范意识、事中及时处理的应变能力,事后能够采取亡羊补牢的补救措施。

(来源:《人才资源开发》)

人才梯队建设的实例分析

陈 琳

人才梯队建设不仅能够为企业增强核心竞争力、提高经济效益,同时还能更好地提升员工综合能力、促进其实现职业理想。所以加强人才梯队建设是构建现代企业体系、实现企业现代化发展的重要途径之一。A公司为了更好地适应市场化转型发展,不断加强和完善人才梯队建设,不仅丰富了人才储备,更进一步提升了企业人才综合能力。

强化基础保障机制

A公司不断创新人力资源管理思路,全面挖掘新资源、利用现有资源,强化基础保障,大力提升人力资源部门在人才梯队建设方面的作用和价值。在人才梯队建设中,A公司改变了以往仅从薪酬管理、劳务管理、职工培训等方面进行人力资源管理工作的思路,结合当下人才培养需要和企业战略发展需求调整了人才梯队培养职能,比如,对专业技术人员的管理规范等,并加大了软硬件投资力度,为人才梯队建设提供了必要的活动经费、活动场所等基础支持。

细化人才梯队序列

为了提升人才梯队建设的有效性,A公司在人才队伍建设中,对人才梯队序列进行了详细划分。A公司根据每个工作岗位的特点以及员工实际情况,建立了多类别的人才库,分别为鹰库(对应管理)、技术库和操作库,其中,每个人才库又根据人才

的工作年限、能力水平等情况分为三个不同序列,如鹰库还分为雏鹰、飞鹰和雄鹰。每个人才库都独立运行,而且有相应的人才选拔、考核、培训制度,为员工职业生涯规划明确了方向。

明确人才发展方向

A公司在构建人才库时,对人才进行了严格的筛选,并制定相应的人才能力量化标准,以便更有针对性地规划人才,培养人才。A公司采用的人才入库程序为:推荐或自荐→筛选人才简历及相关资料→笔试和面试测评→确定人选,公布结果。A公司为不同的人才库人才所制定的发展方向是不同的,如雏鹰、飞鹰和雄鹰分别代表三个不同层级,雏鹰人才库的选拔一般以新员工为主,入选人才虽然入职时间短,但是表现优异,经过培养后可向飞鹰层级发展;飞鹰人才库的选拔以副科级管理人员为主,入选人才工作年限普遍超过3年,并且考核优异,经过培养后可向雄鹰层级发展;雄鹰人才库的选拔一般以正科级管理人员为主,入选人才工作年限需超过5年,并且考核优异,在经过培养考核后,可向更高层次的处级职位发展。明确的发展方向和晋升渠道,能够更好地激发员工在工作学习中的积极性,使其为企业做出更大贡献。

多元化的培养方式

人才培养是人才梯队建设中的重点和

关键,为了确保培养效果,A公司结合具体情况构建了多元化人才培养方式,并在具体实施中采取了下列措施:在梯队库建设完成后,由人力资源部门组织,对人才库中的成员进行分组,并确定组长,再从上级人才库中选择若干人才作为下级人才库的辅导教师;结合不同工作岗位分别制定研究课题,以此进行人才的培养教育;定期开展多元化活动,如拓展训练、培训讲座、情景模拟等,以不断增强人才的综合实践能力;结合各岗位特点制订相应的考证或学习计划,鼓励员工自学。同时,A公司围绕员工的个人需求和发要求,通过多元化的培养,为员工制订了科学合理的发展规划,并提供了必要的培训资源。

注重考核的科学性

为了确保考核目标的实现,A公司在人才梯队建设中设置了合理的人才考核刚性指标和弹性指标。在具体考核设置中,A公司将拓展训练、培训等设置为刚性指标,要求所有参与培训的人员都必须接受相应的考核,只有考核通过才算合格,否则会被降低等级;而其余项目则为弹性指标,弹性指标主要结合员工的考核成绩以及日常表现来进行评估。与此同时,人才考核还设置了加分指标,对表现优秀或者有创新成果的人员进行额外加分。三种指标综合评价,有效帮助企业掌控人才培养情况,并及时调整和优化人才梯队建设策略。

多元化的激励机制

A公司构建了多元化的激励机制,以增强对人才的吸引力和归属感,使人才流动控制在合理范围。一方面,A公司从薪酬待遇和工作环境方面入手,尽可能满足员工需求,为员工提供良好条件;另一方面,A公司从福利计划方面入手,对其进行灵活设置,坚持“公平公正”“多劳多得”“能者上,劣者下”的原则,有效控制了人才间的不良竞争行为,并为人才提供所需的发展资源,全方位促进员工综合能力的增强,提升员工对企业的归属感和忠诚度,不断巩固企业人力资源基础。

人才梯队建设与企业文化相结合

企业文化是企业价值理念发展的关键体现,将其融入人才梯队建设能够更好地增强员工对企业的认同感,树立员工的主人翁意识。A公司结合企业文化,以人才为主体,开展如内部讲师自荐等活动,鼓励员工发表对企业经营管理的意见或想法,使其从管理对象转变为管理制度的制造者和传递者,从而进一步增强其自信心和在企业中的价值感。同时,A公司还积极搭建多元化沟通渠道,通过定期交流会、微信、官方网站等了解员工的真实想法,在企业内部打造融洽、和谐的团队关系,营造温馨、团结的企业文化氛围,不断增强企业的核心凝聚力和竞争力。

(来源:《人力资源》)

企业绩效考核如何增效

李孝傲

一、构建绩效考核管理制度

企业构建绩效考核管理制度要结合自身实际,秉承人本理念,坚持民主,严格遵循公平、公正、公开原则。同时,企业还应结合市场导向,遵循权责统一理念,不断优化管理结构,坚持效率优先,不断提高管理效率,确保企业绩效考核管理制度的包容性与多元化,以适应不同部门、岗位对员工的个性化需求,全面提升企业管理和发展水平。企业应当在以人为本的管理理念下,以培养和塑造的方式,全面提升企业人力资源管理规划工作效果。企业要想提高绩效考核管理能力,构建完善的绩效考核管理制度,企业领导层应具有开发和调配人力资源的专业能力,能够对各工作岗位进行深入了解,以员工平等竞争为前提,以企业战略发展为目标,优化绩效考核管理制度,确保绩效考核能够在企业管理中发挥长效制度作用。

二、增加考核方法

在对员工开展绩效考核的过程中,企业应完善考核内容,提高考核的有效性,以便对员工的真实工作情况有充分的了解。同时,企业要改变陈旧、单一的考核方法,引进先进的考核方法,并不断创新原有的考核机制,确保考核方法的多样性、灵活性。比如,企业可以通过平衡计分卡法、360度评定法、分级法、目标管理法等方式开展考核评估。其中,平衡计分卡法通过绩效考核的不同指标反映企业运营状况,具体可以从员工个人成长、内部运营效果、客户需求、财务活动四个层面展开;360度评定法是通过领导、同事等多个角度对员工进行评价,突出绩效考核的全面性;分级法是一种有效的绩效考核方法,其在结合其他考核方法的基础上,以员工的职务、级别为依据,以分级的模式开展考核;目标管理法是为员工设定一个工作目标,以此为导向监督员工的工作过程及结果。

三、重视考核结果的反馈与应用

受传统管理理念影响,企业在对员工进行考核的过程中往往过于关注考核结果,但却对影响考核结果的因素有所忽略,这种本末倒置的方式仅能对员工进行表面管理,无法涉及核心问题,难以对员工形成有效激励。因此,企业开展绩效管理应及时向员工反馈考核结果,并与员工共同探究形成这一结果的原因,这样才能从根本上解决问题。在绩效反馈过程中,管理者可以通过对话的方式与员工进行沟通,积极为员工提出建议及解决方案,进而帮助员工找到发展方向,调动其积极性,挖掘其潜能。同时,在绩效反馈中,管理者还可向员工传递、讲解企业的管理理念,使员工能够理解并认同企业管理,进而更好地配合企业开展的绩效考核等管理工作,形成企业发展合力。

例如,在绩效反馈考核结果环节,企业应注意以书面形式详细说明管理流程,建立标准化管理体系;还可打造与员工互动的空间与渠道,不仅让管理者对员工有进一步的了解,也让员工能够充分了解管理者的管理意图,明确企业文化及企业发展目标,调动员工的自主管理意识。

再如,绩效考核结果还可用于员工岗位调整、薪酬调整,也可以作为人员晋升的依据,以优化人力资源配置。企业依据员工绩效考核结果,分析员工的能力优势与发展前景,将员工调配到更适合其发挥才能的岗位,给予其相应的薪酬待遇,强化绩效效果。对于调岗后无法胜任工作的员工,企业应对其进行培训,若仍考核不合格,可适当考虑辞退。

四、设计多元化绩效考核激励机制

激励模式对企业绩效考核管理工作而言有着十分重要的作用。随着生活水平的普遍提升,更多的员工已不再满足于单一的基础性物质、奖金等激励,他们更需要在精神方面得到激励。为此,企业应制定多元化的绩效激励机制,根据员工需求进行有效的针对性激励,全面激发员工综合能力。企业在激励机制的制定和落实过程中,应遵循公平、公正、公开原则,确保员工对激励制度的认可,提高制度的有效性,进一步提升管理效果。企业应对不同的工作岗位制定差异化的绩效考核激励模式,将物质激励与精神激励进行有机结合,使激励能够切实满足员工需求。为了提高激励的针对性与有效性,企业人力资源部门需要与员工进行深入的沟通和交流,结合员工的岗位责任及工作情况,建立合理的新薪资待遇模式与绩效激励模式,提升人力资源管理效果。

(来源:《人力资源》)

浅谈如何做好人才储备工作

周曙峰

养的标准。

此外,我们还要分析目前储备岗位的在岗人数以及胜任程度,将来的可能流失情况,确定各个岗位人才储备在各个时期的数量、质量和结构。

二、储备人才的寻找

储备人才来源于两个渠道,内部培养和外部招聘。

内部培养可以从内部在职员工中选定候选人,也可以从企业的离职人员中进行物色。其实离职人员是企业的宝贵财富,很多离职人员在外面转了一圈,学习了新的本领,增长了见识,再次回到公司,可以发挥更大的作用,而且上手时间快,招聘成本低,文化适应性强,稳定性更高。

内部储备人才需要各个部门推荐,员工自荐和人力资源部物色,要选择那些能力突出、潜力好,学习能力强,业绩优良,对企业忠诚的员工进行培养。外部招聘的途径也有很多,不同层次的员工采用外部招聘的驱动不一样。

外部储备人才的选择,一定要从岗位胜任能力、企业文化适应度,发展目标匹配度这三个大的方面去衡量,选择那些发展潜力大、德才兼备的人才。

三、储备人才的评估

储备人才找到了,合不合适,我们还需要对他们进行评估,评估合格后才能进入储备人才库。

对储备人才的评估要有一定的标准。要对储备人员的岗位胜任力评估,企业文化适应性评估,发展意愿评估,也就是要对“会不会做,能不能做,想不想做”进行评估,任何一个评估环节的缺失都可能导致选错储备人才。岗位的胜任力评估主要是评估知识、技能、业绩等因素;企业文化适应性评估主要是考察价值观的认同度,团队合作,对企业发展目标认同等;发展意愿评估主要是考察个人的职业规划和公司的需求是否吻合,个人的发展目标是否符合公司的发展目标等。

评估方法可以采用360度评估、面谈法、述职报告、绩效考核等。我们要采用宁缺毋滥和严进严出的原则,在选拔标准上不降低要求,选择德才兼备的候选人。

四、人才库的管理

储备人才找到了,我们要把他们录入人才库,对他们进行管理。人才库的管理,最好用系统来管理,能支持多个关键字搜索,支持在线编辑和查阅。人才库的建立也是有章可循的。

首先,我们可以根据一定的标准来对人才

进行分类,建立分层分类的人才库。比如我们可以按照人才层次,把储备人才分为基层人才库、中层人才库、高层人才库和专业技术人才库;我们也可以按照匹配度把人才分为非常匹配、匹配和一般匹配;我们也可以按照到岗时间分为随时到岗,一个月内到岗,三个月内到岗,三个月以上到岗等;还可以根据候选人的意向程度进行分类,比如意向强烈、一般意向、意向不大等。

其次,在人才库信息内容方面,除了简历上的信息外,我们可以把面试时间、面试官、未达成意向原因、面试官的评价,目前工作岗位、工作地点、目前职业规划,求职意向、待遇要求,最新简历链接等也录入数据库,并随时更新。

最后,对人才库的管理权限要有具体分工。谁负责录入,谁负责更新,谁有权限进行查阅和编辑等等。

五、储备人才的维护

储备人才需要我们经常维护和培养的,不然储备人才也会流失。我们要采用个性化的激励和保留手段,让储备人才为我所用。

对于内部储备人才,我们要在培训、薪酬、晋升等方面给予特殊照顾。针对每个储备人才,制定个性化的培养计划,让他们知道公司在培训他们,在培训中进行考核,在考核中培

训,针对能力差距,采用培训、轮岗、案例讨论、导师制等方式,提高储备人才的胜任力。

针对外部储备人才,我们要定期和他们保持沟通,比如节假日打个电话问候一下,定期给他们发一封邮件,介绍公司的发展情况和有哪些工作机会,了解他们的现状和求职意向,有条件的可以邀请他们来公司看看,只要关系不断,以后还是有机会合作的。

六、储备人才的使用

人才储备培养和维护是手段,使用他们才是目的。

储备人才的管理责任主体应该是部门经理,每个部门经理针对本部门的情况,要提供一份储备人才的名单,在人力资源部的指导和帮助下,对本部门的储备人才进行管理,要求每个关键岗位都要做好继任计划,没有1-2个继任者,该岗位的员工不得晋升。

既然是储备人才,那么不能一直是储备状态,公司必须要来一些倾斜,不能在晋升方面优先向这些储备人才倾斜,不能让这些储备人才一直戴着“储备”的帽子,公司一有岗位空缺,却从外面空降一个人过来或者从别的部门调一个人过来,这样会极大地打击这些储备人才的积极性。我们培养人才就是要重用这些人才的,一定要给这些人提供公平合理的发展平台。

(来源:《三茅人力资源网》)

员工来稿

学会包容和成长

文/周 科



青春的脚步已经成为回忆,年少轻狂的脚步早已远去。告别懵懂岁月,清晨一抹朝霞正在走向满天灼热的阳光,涔涔溪流汇聚成汹涌波涛,青涩的面庞已然成为铁青的胡腮,年轮的霜刀悄然划过眼角和额头,当年的冲天梦想慢慢变成干好眼前本职的理性行为,从心浮气躁的幻想达人逐渐蜕变为脚踏实地,从小事做

起的理性实践者。

成功的脚步越来越近了,声音越来越清晰,因为年富力强,充满活力和激情。辉煌是一步一步走出来的,是用自己的智慧和拼搏铸造的。习近平总书记说:“奋斗是对人生的最高礼赞!”成功都是干出来的,肯做、会做、不计较是成人、成事、成功之本;爱岗、敬业、敬业和乐业是成功的必备素养。只有实干、积累和勤勉,只有比别人工作的时间更长,比别人劳动强度更大,比别人意志品质更坚韧,才能一步步实现成功。

其实成功的秘诀也简单,无非是要比别人多用心一点,多刻苦一点,多独到一点,多经历一点,比别人早走一步,多走几步,永不止步……这些无数正能量不断积累,终将铸就明天的荣耀。因为人生积累的厚度和深度决定了生命的高度和长度,正如无数点滴最终汇成“大江东去”“惊涛拍岸”“卷起千堆雪”的壮丽景观!

浪漫爱情的脚步渐行渐远,平淡清静、琐碎繁杂的脚步声成为家庭的主旋律。人生不能没有爱情,但爱情绝不是人生的全部。亲情终

将变成走向成熟的厚重色彩,对爱人、孩子和父母,对社会的责任将充盈爱的空间。明确家庭责任,主动担当合理分工,智慧地面对辛苦的工作和繁琐的家务。同时,教育孩子也不容易,而更多孩子需要父母的言传身教和率先垂范。因此,为了孩子的辉煌未来,你必须干好自己的工作,成为孩子的榜样。

抵近五十,亚健康脚步由远及近,精力的曲线递增强度越来越弱,免疫力也慢慢趋减,疾病正在轻脚跟手尾随而来。此刻,不可再要耍使横,不可再斗狠玩凶,千万不要自恃壮年,血脉喷张,切记不可透支身体。希望大家注意膳食营养,拒绝不良习惯,经常锻炼身体,拥有一个健康的体魄。

天上一颗星,地下一个人,每一个人在天上都有属于自己的星座。每当宇宙的风吹过时,你应该眨眨眼睛,向其星星闪光示意:“我在呢,我坚持着呢,我好着呢,我在向你致敬呢,我会为你的耀眼光芒而欢欣鼓舞的。”只有拥有一颗包容的心,你才是真正成长。让我们的明天更加美好! (来源:陕西路桥)

登高望远览山川

文/汪远船



山岚金黄,红枫似火,秋芦飞雪……又到了一年中最绚丽的初冬时节。连日晴朗,天高云淡,正是登山好时机。于是,在一个阳光明媚的午后,我们三五好友,相约着一起去登杭州的宝石山。

登上宝石山顶,放眼远望,秀丽的西湖湖面波光潋滟,四周山色空蒙,湖光山色尽收眼底,令人心旷神怡,神清气爽。

“会当凌绝顶,一览众山小。”站在宝石山上,空气清新,思路开阔。我们悠然想起了唐朝大诗人杜甫的诗句,真切体会到诗人登高远眺的物达胸怀。

杭州西湖周围的山都不高,海拔只在二三百米。像北高峰、吴山、孤山、宝石山等,每座山都各有风格,各有情怀。登这样的山,海拔不高,坡度不大,登起来就方便。运动量适中,既锻炼了身体,放松了心情,又避免了身体过度疲劳。徜徉山间,在一步步攀登的过程中,我们深切体会到了人生如登山,通向山顶的道路有很多条,但没有一条是快捷又省力的。

爬山属于一项有氧运动,既健身又怡神。

在登山过程中,身体多个器官都能得到有效锻炼。登山时,肌肉、关节需要进行多种方式的运动,通过运动能有效增强身体的肌肉力量,关节的柔软性和整个身体的协调能力。登山对人的生理有许多益处,同时对人的心理、精神也

有良好的调节作用。走在高高的山上,山路弯弯,满眼翠绿色,到处弥漫着花果的香气。登上山顶,极目远眺,高楼大厦,山川田舍,气象万千,使人倍感胸襟坦荡,神清怡然……无形中摆脱了焦虑、抑郁等负面心理的困扰。

趁着周末,阳光正好,远离喧嚣的城市,远离办公室、车间、工作台等,到西湖周围的山上去走走,痛痛快快地做一场“山林浴”,彻底放松疲惫不堪的神经,让羁绊的四肢自由地舒展开来。在与大自然的和谐交融中,放慢一下生活的节奏,寻找最真实的自己,让自己拥有心灵的平静,一览山林的风情,感受大自然的美好。

登高望远,宁静致远,深沉灵动,一切都是那么平和而散淡。快乐地享受登山过程中的那份恬淡素雅,宁静安详,自由自在,还有那一路上的硕果飘香,原野一片金黄……那么你还等什么,就在这种清静、暖阳高照的初冬时节,去体味一下登山的乐趣吧。

(来源:杭州集团)

读者来稿



短短俩月就吸引了近万名粉丝,赞赏金额日益攀升。

如今,他不仅一改往日的消极心态,“跟打了鸡血似的”专心写文,还积极筹备线下读书讨论会,在我们当地的小圈子里颇具个人影响力,日子过得有滋有味。“以前太被动了,用鞭子打都挪不了几步,现在一动起来,感觉浑身全是劲儿,都停不下来啦!”

“积极主动”,生于一念之间,却足以影响一个人的一生,或许正因如此,史蒂芬·柯维才会将其列为第一种习惯吧。动起来自然是好的,但方向一定要对,要把注意力集中到具有自身优势的点上,而非那些无法掌控的事务。

前段时间,对门邻居整日唇枪舌战,时不时还传来两声粗话。我不胜其扰,让爱人去问到底咋回事。爱人回来说,是婆媳俩闹矛盾,谁对谁错,咱外人也说不清,忍忍吧。这一忍,又是三天。我实在忍不住了,就敲开门,掺和进去啦。

见我这个“清官”要评理,婆媳二人都拼了命地飙高音,势必会压过对方的声音才肯罢休。我悄悄带上蓝牙耳机,待她们喊累了,再分别回话,问都是些鸡毛蒜皮的小事,不是你对我说话声音大,就是我不惯你太浪费。我把她们出言不逊的问题,一条一条记下来,再由对方一作答,不曾想所谓的“坏心眼”都是出于对方的关心,误会解除了,婆媳俩手拉着手,又像亲母女一样上街买菜去啦。到了晚上,邻居大哥拎着两瓶酒,拽上我往外走,非要跟我个不醉不归。

我并非什么“金牌调解员”,只不过是站在“知彼解己”的角度思考问题罢了。这是书中的第五个习惯,也就是要把心放到对方身上,感受对方的快乐、愤怒、痛苦、激动,在寻求被他人理解前,先去理解别人。因为,所有的矛盾都来自于缺乏沟通。

千万不要被书名迷惑,这本书不只是一本应用于职场管理学著作,它通过改变人们的思维和行为方式,也有益于一个家庭的和谐,甚至一个国家的强大。正如,史蒂芬·柯维不仅是与卡耐基、德鲁克、杰克·韦尔奇比肩的管理学大师,还是一名家庭问题专家,作为9个孩子的父亲,50个孙辈的祖父,他曾被授予“最佳父亲奖”。

一个习惯的形成,最终会影响个体的命运。一个人必须先实现自我独立,而后迈入公共领域,寻找群体的互惠关系,以取得更大的成功。从依赖到独立,由独立到互赖,再加上不断地自我提升和完善,便是史蒂芬·柯维在书中要告诉我们的全部内容。(来源:本报读者)

在习惯中探寻生命的意义

文/刘学正

初读《高效能人士的七个习惯》这本书,是在15年前。那时我初入职场,当青涩遇上陌生,仿佛一切都是焦头烂额。如何才能提高做事效率?如何才能赢得想象中的成功?往返于图书馆,干了一碗又一碗“心灵鸡汤”后,我终于邂逅了史蒂芬·柯维的这本著作。

当时,逐字逐句读过,也在笔记本上记过要点,把书中理论套用在工作中,也确实感受到了自己的变化。之后,它便被我束之高阁,“功成身退”了。然而,15年后,再度捧读这本曾影响了自己的书,我却有了不一样的感受。如果说先前是因循而悟到管理真谛的话,那么现在则是从中洞察到了生命的意义。

“积极主动,以终为始,要事第一,双赢思维,知彼解己,统合综效,不断更新”,即是该书讲述的七种习惯。没有玄之又玄的怪论,也没有闻所未闻的观点,有的只是从日常生活中总结而来,看完让人不由感叹“哦,原来是这样的”通俗道理。你说它是“鸡汤”,但它肯定是纯天然,没有任何添加剂,味道虽淡,喝了却真的会滋养到业已僵化的思维。

所谓“习惯成自然”,一个人想改变自己习惯是很困难的。反过来想,一旦改变了某种习惯,那么它再想“重蹈覆辙”也是不太容易的。而这正是史蒂芬·柯维的伟大之处:给你画出七种好习惯的样子,你只需临摹一段时间,便附于己身了。

我有一个文友,日以写作作为乐,或是受生活所迫,时常抱怨文章不值钱。我笑他,你只管写而不去投稿,难不成是要让文章自己变成钞票?他不为所动,依旧抱怨不止,后来一气之下索性就搁笔不写了,跑去私人工厂当操作工赚钱去了。我特别惋惜他的才华,就帮他申请了一个网络平台,每日更新他的“库存”文章,他的文笔很有特点,

多味生活

酱黄瓜的滋味

文/林丹崖

黄瓜好看,青碧色,虽有毛刺,却丝毫不掩其光鲜。黄瓜好吃,爽脆可口,有清气,吃上一口,最能解腻。但我心仪的黄瓜做法,还数酱黄瓜。

在我看来,黄瓜在蔬食之中,算是一等一的有特色,何以见得?很简单,把黄瓜扔到酱缸中,揉它,腌它。数月后,再看它,依然脆爽如初,青碧不减。

提及腌酱黄瓜,我的外婆很有心得。少年时,我常见外婆在夏秋之交腌制酱黄瓜的情景。新鲜采摘的黄瓜,用小苏打和食盐搓洗,再用清水洗净,放在窗台的通风处自然晾干。黄瓜晾干表面的水分后,掐头去尾,只留取中间粗细均匀的部分,切成十厘米左右的黄瓜段。接着,把黄瓜段竖向一剖为四,撒入白砂糖,在瓦盆中盖上纱布放置一阵。这时就可以准备腌制的汤料了。

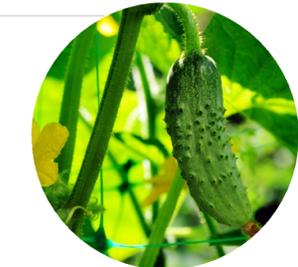
腌制酱黄瓜的汤料也很是精细考究。青红椒切成马耳状,蒜瓣和姜切片。然后起锅,倒入植物油,中火烧至油热起烟,撒入香叶、花椒、八角,慢慢炒至金黄。捞出作料后,把刚刚切好的

青红椒、蒜片、姜片倒进去,翻炒出香气,再加入酱油一碗、老陈醋半碗、豉油半碗,熬至开锅沸腾之后,自然放凉。

此时再回头看看瓦盆里的黄瓜,已经被白砂糖腌出了很多水分。倒掉这些水,用清水洗去黄瓜表面的糖,垫着白纱布把黄瓜段中的水分挤出来,再加入方才炒制的料汁搅拌均匀。最后准备一只干净坛子,把黄瓜和料汁一起装进去,封口十天左右,酱黄瓜就腌制完成了。

清晨,打开酱瓜坛,用干净竹筷取出半碟酱黄瓜,淋上麻油,配馒头来吃,足令人食指大动。酱黄瓜尽管在坛子里历经作料腌制,捞出来依然青碧不改本色,吃起来嘎吱脆响,平添不少咀嚼的乐趣。这样的酱黄瓜,很是爽口开胃,夹馒头或配清粥,都是不错的搭配。

外公很喜欢吃酱黄瓜。农忙时节,他在田间劳作,有时候顾不上回家吃饭,便拿事先用搪瓷缸带上半缸子煮熟的米饭,两根酱黄瓜,农忙间隙,在地头生火起来一堆火,把搪瓷缸中的米焖熟,直到底部的米饭出现了锅巴,这样的饭搭配



酱黄瓜来吃,有锅巴的脆,有黄瓜的爽,很合外公心意。

以前,除了手巧的家庭主妇,酱菜店也会做酱黄瓜,酱菜店里做的酱黄瓜堪称壮观,他们喜欢用长条的黄瓜,去除内部的籽粒,整条腌制,用的就是祖传的百年老酱,吃起来酣畅厚道,来上一块,如饮经年老酒。

走笔至此,念及酱黄瓜的滋味,我已口舌生津,不能自己。(来源:《人民日报》)

冬日物语

冬天的姿势

文/吴春萍

冬天第一场雪,是四季老人在四季末写好的诗句。它没有华丽辞藻的精心修饰;时晴、时雨、时阴,天气从不把脸色放在心里——多么任性而高傲的公主:要想吹风就别刮风,要想下雪就下雪!

小河水冷,是四季进入冬季的序幕;这序幕开始了一年的归属。如果不真正理解,就无法从内心共鸣,远逝秋声的阵阵哀吟。

把您闲了春夏秋三季的雪花,从时光中搀扶而出;漂得白白的,直到它慵懒地打着呼呼的鼾声,睡眼惺忪地飘向冬季。冬天的第一场雪,就这样交给天地。

一句一句的絮语,落花无声胜有声。抚摸干瘪的树干;连风雨也一齐跟着起哄兴奋。于是,那些飘零的落叶,一片片雪花似地飞舞;如一篇篇翻开的书页——翻开了,

就再不愿合拢……

驾起云雾,把这些空白的书页,写下一页又一页。渐入佳境,堆砌成一个晶莹剔透的雪白世界。

冬天的书页,落花满径;落满书页的一朵朵小花,好像一个个精心刻画的文字,别具一格地塑成一排排粉雕玉琢的雪孩子。

这飞舞的雪花娃娃,摇曳——冬天,一点一点的希望,“瑞雪兆丰年”的蓝图,一幅幅浸泡在冰雪溶化的书页中。

飞舞!飞舞!飞舞!冬天的第一场雪,还在不停地漫天飞舞——这婉转悠扬的舞姿,摆弄冬天的姿势。冬天的姿势,却已然埋下了来春的伏笔;飞舞在此,来春在彼。飞过去;万物生发,多少秘密开始在雪花娃娃萌芽……(来源:本报读者)

大雪时节念雪落

文/任崇喜

我们留下了无限的想象空间。没有雪的日子里,就在故纸堆里寻觅雪的身影吧。

毫无疑问,古人是爱雪的,为雪起的雅称,可谓独出机杼。雪的别称有:六花、琼华、柳絮、梅片、瑞叶、碎米、银粟、飞花……最让人感觉脑洞大开的是雪在岭南的别名——犬狂。杨万里在《荔枝歌》写道:“粤犬吠雪非差事,粤人语冰夏虫似。”其实,此名的由来,应该归功于柳宗元:“大雪逾岭,被南越中数州,州中之犬,皆仓黄吠噬,狂走者累日。”

自古以来,人们喜欢赏雪玩雪。古人有九大雅事,焚香、品茗、听雨、赏雪、候月、酌酒、赏花、寻幽、抚琴,闲情逸致到了极致。

有雪来,是祥瑞之兆。“尺雪抵寸雨,瑞雪兆丰年”“冬有三尺雪,人道十年丰”。雪也给我们带来了无穷的乐趣,人们可以在雪地里撒欢打滚,堆雪人,打雪仗、滚雪球、捕鸟,尽情享受冰雪带来的快乐时光。

《东京梦华录》说,北宋都城人,“豪贵之家,遇雪即开筵”,常常“塑雪狮、装雪灯,以会亲旧”。

这个习俗,在南宋临安也很盛行。《梦粱录》这样记载:“考之此月虽无节序,而豪贵之家,如天降瑞雪,则开筵设席,堆雪狮,堆雪山,以会亲朋,浅斟低唱,依五侯香。”同样,《武林

旧事》的记载也可作为佐证:“禁中赏雪,多御明远楼,后苑进大小雪狮儿,并以金铃彩缕为饰,且作雪花、雪灯、雪山之类,及滴酥为花及诸物件,并以金盏盛进,以供赏玩。”

在清代,这种习俗依旧风靡一时:“冬日得雪,每于养心殿庭中堆成狮、象,志喜兆丰,常邀宾朋。乾隆壬申、乙酉,以雪狮、雪象联句。嘉庆庚寅,又堆为卧马二,东西分列,有与内廷翰林联句诗。”光绪年间撰写的《汴京宫词》中,就有咏开封行宫赏雪游艺的诗句“瑞雪缤纷盛上天,堆狮持象戏阶前”。

有雪来,人的性情毕现:“闲来松间坐,看煮上雪”,陆龟蒙喜欢用雪水煮茶;“中宵茶鼎沸时惊,正是寒窗竹雪明”,司空图喜欢雪天喝茶;“僧同雪夜坐,雁向草堂闻”,贾岛喜欢雪夜静坐……

“闲招好客斟香蚁,闷对琼花咏散盐。”没有雪来,“不必学人问暖围炉那些俗套,何妨清吟联句,遣此长宵?”让我们如静静飘落的雪花一样,放下自我,冷却内心的燥热,远离喧嚣,回归宁静、祥和。“论冬月倍加清歌,与君夷六花争胜。玉田琼屑交相映,战断了天地澄清。”让纯净的白雪擦亮我们的眼睛,让我们看到善良和美好,看见诗意和远方。

(来源:《科技日报》)

岁时节令

雪飞扬

李志胜

有关矜持的协议被撕毁
撒露决定深得人心
每一片羽翼,拓展了鸟的领空
即使最卑微的败叶、枯枝
也纷纷敞开怀抱

浩域梵音秀,白城玲珑诀
不闻挑担叫卖月辉的剪刀
水韵弦上
心含芭,笑吐露,一支支玉簪
斜插满头,修长身

一地水银珠
为草木绳串起。被风之纤手
织就仙藻台、玉阶、寒酥帘
琼妃裙,凝而被
缘于飞,目的地却是不飞

(来源:本报读者)

