

保持企业发展活力 做强主业做精专业

——集团召开第十四次股东会议和四届董事会三次会议

5月8日,集团召开了第十四次股东会议和四届董事会三次会议,广厦控股集团董事长楼忠福、执行总裁张汉文出席并作工作报告,城投集团授权委托代表张剑峰、职工持股会代表薛泉林出席股东会,各董事、监事及集团及所属单位部分高层管理人员出席了会议。会议听取了集团总经理鲁润江代表经营班子所做的2012年行政工作报告和2013年工作计划,审议并通过集团2012年度财务决算和利润分配方案,集团2013年度财务预算方案等。

会议对集团2012年的工作表示充分肯定,认为杭州建工经营班子在股东会和董事会的领导下,实现了年度产值、新承接等各项主要经济指标连年创历史新高可喜局面,取得了令股东们满意的业绩。

2012年,集团以企业“十二五”规划为纲,坚持“落实调整、优化结构、深入挖潜”的工作方针,以经营模式和经济增长方式调整为重点,深入推进企业经营战略转型升级,在多项工作中成绩斐然、可圈可点。通过优化业务结构,不仅提高了集团本部的土建项目业务比重,更是一举做强了河南市场的大基地建设;通过对问题项目的处理,完善了风险防控体系,在风险管理方面又走在行业前列;通过资金滚动计划制度的推行,做细做精了财务和资金管理;通过开展“企业文化月”系列活动,增强了企业员工的凝聚力和向心力。

2013年,是集团“十二五”的关键之年,这一步迈好了,才能切实实现“十二五”末期产值中上70亿的大关的宏伟目标。对于



集团总经理鲁润江代表经营班子所做2012年行政工作报告和2013年工作计划,审议并通过集团2012年度财务决算和利润分配方案,集团2013年度财务预算方案等。

企业下步的工作,楼忠福董事长提出了“创新、目标、冲劲”的要求。他说,民营企业得以生存和发展的基础就在于敢于创新、勇于创新,要坚持通过机制体制创新、管理创新、财务创新来提高企业效益;同时,企业发展的目标设定很重要,未来发展要如何走必须要有明确的目标设计,5年内如何获得特级资质、如何布局住宅产业化都要提上日程、摆上桌面,要有明确的计划和措施;在组织架构建设中,要优化人才结构,坚持“高效精干”的原则,采取内部挖潜的方式大胆启用新人,用新鲜血液保持企业的活力和冲劲,才能让企业发展后继有力。

与会的集团各股东代表,各位董事和监事对企业2013年工作也提出了新的要求:做强主业——要在2012年的基础上继续加大公建项目的比例,进一步提升大基地建设及提升杭州本地项目的比例;转变经营模式,积极参与工程总承包项目,探索其他合作模式;要明确获取特级资质的时间计划和具体措施,尽快达成目标。做精专业——三家专业子公司要发挥专业优势,杭安公司要积极拓展工业安装业务,重点提升业务量与盈利水平;杭构公司要大力拓展管片业务市场,安排好混凝土市场布

局;广通劳务公司在满足公司自身业务的同时,也要承接对外业务,提高市场竞争力。开展多元经营——作为股权结构多元化的民营企业要充分发挥自身的体制、机制优势,借市城投集团的项目运作能力,在控制风险的前提下通过适度参与投资类项目,提高企业经济效益,以作为企业主业的有益补充。

另外,各位与会代表还就集团公司合理调整与完善企业组织架构,以及如何更好利用制度创新发挥对骨干队伍的激励作用,提出了很好的建设性意见。

会议最后,集团来连毛董事长代表集团经营班子对广厦控股、城投公司和职工持股会对企业给予的支持和帮助表示感谢,并表示集团自改制以来,通过对企业核心价值观的修正、经营管理模式的创新,已经走上了健康发展的道路,近年来稳中有升的发展期。虽然,还有不足之处,但相信在未来的几年,集团转型升级的成果将会更好的呈现出来,因为杭州建工创新的脚步不会停止。从2012年的产值50亿,到企业“十二五”规划末期的70亿,在人才资源 and 资金资源不会有大幅度的情况下,对杭州建工来说是一个极大的挑战,但是集团仍将坚定发展信心,在保持企业发展活力的同时,不断进行机制和体制创新,寻求新的突破。

2013年是“十二五”规划承上启下的关键之年,企业经营班子和全体员工有信心在股东会和董事会的带领下,不断冲击一个又一个的新挑战!未来不是梦!百亿杭建不是梦!

(综合办 孙璐)

杭州市委副书记王金财视察集团第三社会福利院项目部



4月15日,杭州市委副书记王金财一行莅临集团承建的市第三社会福利院项目部进行考察调研。杭州市第三社会福利院项目是杭州市“十二五”规划的民生项目,也是省、市重点建设工程项目,该项目自2011年4月开工至今,在市委市政府领导的检查慰问和公司的支持配合下,工程在质量、安全、进度、文明施工等方面都处于平稳有序的状态,现工程已进入内装饰装修的阶段,竣工验收预计在8月底完成,重阳节之前投入使用。

在随后的项目各标段工作汇报会上,王金财副书记详细听取了杭大工程各标段施工单位对进度情况、资金落实情况等汇报。集团总经理鲁润江代表公司参加了会议,并对项目进展情况进行了汇报。听取了汇报后,王金财副书记对前一阶段工作予以充分肯定,他表示,作为杭州解决机构养老的一项重要民生工程,在第三福利院项目建设中,各级各部门领导重视到位,相关单位协调配合到位,各项工作进展顺利,各单位应继续抓好配套,确保工程如期高质量完成。王金财书记还对下一步工作提出了具体要求:一是各单位要按照年度目标和阶段性目标,配足施工力量,配备施工设备,提前落实材料,在工程推进和重要时间节点上协调配合;二是要紧抓工程质量,坚持质量第一、细节为主,保质保量的完成工程;三是做好竣工验收各项准备工作,在确保按时优质完成建设任务的同时,要及早做好验收准备,确保质量安全和顺利启用。杭构建工郑重承诺,将把参与民生建设作为企业义不容辞的社会责任,高标准、严要求,交出一份令政府、令社会满意的答卷。

(本报记者)

年轻真好 青春万岁

——集团青年志愿者服务分队成立,来连毛董事长鼓励大家践行企业价值观,用青春力量回馈社会

“年轻真好!青春万岁!要用年轻的力量回馈社会!”5月3日下午,在集团青年志愿者服务分队成立仪式上,面对着台下张张年轻朝气的脸庞,公司董事长来连毛对志愿者们提出了殷切的希望。

杭州市志愿服务工作始于1993年,集团也从未停下参与志愿者活动的脚步。在2013年,恰逢志愿服务工作成立20周年之际,为响应市委、市政府和城投集团提出的完善志愿服务工作的号召,集团正式成立了“杭州建工集团青年志愿者服务分队”,宣告企业的志愿服务工作也向着“体制化、规范化、专业化、长期化”的方向迈进。

自从2012年集团“企业文化月”的成功开展之后,“和谐 创新 执着 诚信”的企业价值观深入人心,特别在青年员工中产生了极大的反响,增强了企业员工的凝聚力和向心力。企业文化建设永不止步,在“五四”青年节前夕,秉承着“奉献、友爱、互助、进步”的精神,志愿者服务分队的正式成立为有志于志愿服务事业的青年员工提供了广阔的服务平台,也拉开了集团2013年企业文化建设的大幕。对于此次志愿者服务分队的成立,集团领导非常重视,在成立仪式上,集团来连毛董事长借五四青年节到来之际,对青年员工送上了节日的问候并发表了殷切的寄语,他说,青年员工们要珍惜青春的岁月,发挥年轻人的热情和活力,积极参与志愿者的服务,为建立和谐社会发挥作用。同时,青年员工在志愿者活



集团青年志愿者服务分队成立仪式合影

动中也能发挥自身价值、发展自身潜能,要努力工作和善待工作和生活,做对社会和团队有益的事,真正肩负起打造品质杭建的使命。来董事长对青年员工提出了三个字的要求:“学、做、恒”,就是要做工作中学有所成,要在团队中努力做事,并且持之以恒;他还送给青年员工两句话:“把简单的事做好就不简单!把平凡的事做好就不平凡!”以作共勉。

来董事长同时强调,作为一项长期而又艰巨的任务,成立志愿者服务分队只是集团志愿工作迈出的第一步,集团团委应进一步将志愿服务工作引向科学化、规范化,将志愿服务活动结合建筑企业的特色,把志愿服务和集团经营工作有效对接,深入开展各项服务项目,不断拓展志愿服务的形式和载体,努力形成具有杭建特色的志愿工作品牌,既要体现企业的核心价值观,又要带动更多青年员工加入志愿服务行列,凝聚企业文化

氛围,为集团的转型升级作出更大的贡献。

分管人力资源的集团副总经理郑育辉一直关注青年员工的发展和动向,在成立仪式上他向志愿者们提出了期望:一是要志愿者活动要体现杭建特色,围绕经营工作扎实开展各类志愿服务活动;二是要展示杭建青年的良好风貌,弘扬杭建人的优良传统;三是健全机制,积极探索并打造青年志愿服务活动长效机制与工作平台。

随后,全体志愿者进行了神圣而庄严的宣誓,集团党委书记郑卫平为志愿服务分队

授旗,代表着杭州建工集团志愿服务分队正式成立。

仪式结束后,在团委书记陈俊杰的带领下,80多名志愿者承载着领导的期望,分3队前往天目山路口、翠苑社区等地,分别开展了文明出行秩序维护、社区安全巡逻、路名等各种形式的志愿服务活动。烈日炎炎却没有减退志愿者的热情,红马甲、小红帽、一张张灿烂的笑脸交织在一起,汇聚成一道杭州建工公益慈善风景线。

“履行责任、回馈社会”,这是每一位杭建人的实际行动,也是每一位杭建人的不变追求。杭州建工志愿者服务分队将以坚定的决心、饱满的热情和真诚的服务,努力提升杭州建工志愿服务品牌,打造杭建文化,努力构建和谐企业和和谐社会,让志愿者的身影行动在需要我们的地方。

(综合办 孙璐)

集团要闻

◆据浙江省精神文明建设委员会浙文明[2013]4号文件,集团及下属杭构集团均已通过省文明委的复检,将继续保留“浙江省文明单位”荣誉称号。(本报记者)

◆近日,集团被市建委评为“2012年度杭州建筑业发展工作先进单位”;方法春秋中国施工企业管理协会评为“全国优秀项目经理”。(本报记者)

◆近日,集团重庆分公司承接的宇界亨鑫苑一期被重庆市永川区建委评为“2012年度区级十大文明建筑工程”。(本报记者)

◆近日,杭安公司的《地铁穿刺子在建筑配电子技术应用》被杭州市建设职工技术协会评为2012年度建设系统职工优秀技术攻关项目三等奖。(韩伟丽)

◆近日,杭构集团技术攻关项目—地铁地下咬合桩用SP503超缓凝高效减水剂研究荣获杭州市建设职工技术协会2012年度系统优秀攻关项目一等奖,另一项目—提高地铁管片混凝土耐久性研究荣获2012年度系统优秀攻关项目二等奖。(俞梁)

◆近日,杭安公司荣获2012年度拱墅区建筑业“优秀企业”、“市场开拓奖”、“质量创优奖及社会责任奖”等荣誉称号。(韩伟丽)



“路乞”，说到这个名词大家感觉到陌生，它并不是指路上的乞丐，而是指志愿者们以“最低贱”的身份捡垃圾，倡导环保行动，唤起人们的环保意识。

路乞这项活动是由一位美国人在中国发起的，相比白胡子的老外，我们中国人对环保事业更是责无旁贷。因此，在集团志愿者服务队成立之际，恰逢五四运动94周年，为响应集团来连毛董事长对青年志愿者们提出的“把握青春，奉献社会”的要求，集团团委组织了“路乞”活动，我很荣幸的成为了当中的一份子。活动当天骄阳似火，可更火热的是志愿者们的心情。这次路乞总集团共有24名志愿者参加，8人一组，从公司出发，在天目山路、学院路、文一路等地方都留下了集团志愿者们的身影。一路上志愿者们一边捡垃圾，一边向游客“乞讨垃圾”，以实际行动向市民、游客宣传“保护环境，人人有责，垃圾分类，从我做起”的环保理念。在志愿者眼里，他们拾起的不仅仅是垃圾，也是在慢慢失落的精神文明。在志愿者的行动和劝勉中，行人纷纷纷纷表示，今后一定注意环境卫生，不会再随意的乱扔垃圾。



我们真诚地希望透过这次的“路乞”活动，做到如路乞先生所说的，不仅要清除社会环境中的垃圾，更要清除人们思想中的垃圾。



听完来连毛董事长关于青春主题的一番讲话，简单的公司志愿者分队成立仪式及授旗环节结束后，一群快乐的红马甲们顶着烈日上路了，开始了半天的志愿服务之旅。



我分到的任务是马路劝导员，之前看着红绿灯口时不时的有些工作人员在劝导还没多大的感觉，轮到自己做的时候就大不一样了，别看我平时还大大咧咧的样子，真上崗了如何劝导下第一个不遵守交通规则的行动竟然也没有那么顺畅。眼瞅着红灯下一行人疾行而过，等我反应过来时想叫住已经来不及了，只能红着脸对着人的背影默默地说“哎不要闯红灯”，旁边的路人看不下去了，“叫住他呀，你要叫住他呀。”瞬间让我觉得不好意思了，在

杭州建工青年志愿者 我们在路上! ~



其位谋其职，我连个闯红灯的人都叫不住怎么对得起身上的红马甲和手上的小红旗呢。拦人这事有一就有二，头都开了后面的事自然也就顺畅了，拦起人来就得心应手多了，甚至还很羞愧的拦住了不应该被拦的……

志愿服务活动虽然只有半天，也没有什么轰轰烈烈的丰功伟绩，但给人以不同的体验，以新的触动与思考，那也是不错的。希望有更多热心公益事业的市民加入到志愿者队伍中来，为社会发展贡献自己的一份力量。

——邹嘉丽

5月3日下午，在葛岭山社区里，出现了一支穿着红马甲戴着红袖章的巡逻队，他们精神高昂、神采奕奕，目光有神的向四周巡视，只是脸上的稚气和害羞的神情提醒着人们，他们还年轻。这是集团派出的志愿者协助社区进行治安巡逻。

这支志愿者治安巡逻队由10余名有责任心的年轻员工自愿报名组成，他们仔细的将辖区范围分为三个片区，在社区内巡逻，对小区内的可疑人物、环境卫生、非机动车停放等进行了维护。对于没有经验的我们来说，曾经以为巡逻是一件没有技术



含量的事情，直到亲身经历才发现困难重重，就如简单的可疑人排查，只有丰富的经验，才能练就一双火眼金睛，第一时间将坏人绳之以法。

两个半小时的巡逻，给我的第一感觉就是累，因为要留意周围的事物，消耗的不仅仅是体力还有脑力，但从中我体会到我们奉献的不仅仅是时间还有一份理解，理解社区治安巡逻队的辛苦，理解他们日夜值班的奉献。第二感觉就是社区居民的安全意识还是挺好的，只有全民安全意识都提高了，才能把安全问题扼杀在摇篮里。

——周轲



团结协作 奋勇向前

——集团举办员工自划船比赛

5月12日上午9点，西湖自划游船码头拉起了“协同合作 奋勇向前——杭州建工集团划船活动”的横幅，集团近百位职工组成14支船队报名参加了该项活动，一争高下。

从码头到锦带桥换取红旗后返回约1.5公里，大概要半个多小时，每条自划船坐5个人，船舷两侧分坐两人负责划船，船尾坐一人负责掌舵。集团总经理潘河江一声号令，比赛开始，不要要命的十几艘船挤作一团。“不要急不要抢，安全第一，手不要扶在船外面，小心撞伤。”高音喇叭大声地提醒

着。不一会儿，队员们找到了诀窍，喊着号子，合作着，追逐着前进，争先恐后的向着终点进发。

不到20分钟时间，就远远看见三艘小舟遥遥领先。队员们举着红旗向终点驶来。随着高音喇叭的加油声，船上队员们发出了冲刺的呐喊，岸边聚集的员工和路过驻足的游客们也为队员们鼓掌助威。

“哦~1号船第一名! 4号船第二名! 8号船第三名!”40分钟后，全部船队返回终点，集团经营部、工程部、综

办(领导队)、市政分公司、二分公司、物资分公司等六个部门(单位)组成的船队分获1-6名。

自划船比赛靠的是技能与技术的完美结合，需要团队合作和作战策略。此次活动对丰富员工业余生活，增加员工归属感，营造拼搏进去、团结协作的氛围起到了极大的作用。

(综合办 徐虹霞)



从福特的衰败反思今天的管理

在德鲁克的书里，他给我们举了福特公司衰败期的案例。

关于这段衰败期，德鲁克告诉我们，“缺乏管理者是福特衰败的主因”。书中对福特公司的这段经历有这样描述：

“从福特汽车公司的早期，就可以看出福特拒绝让任何人担负管理重任的作风。例如，他每隔几年就将第一级领导降级，免得他们自以为了不起，忘了自己的饭碗会落在福特先生之侧。福特需要技术人员，也愿意付高薪聘请技术人员，但是身为公司老板，‘管理’可是他独享的职权。”

同时，在当年的福特公司，还有这样一幕：

“老福特在经营 10 亿美元的庞大事业时，有系统且刻意地排除管理者的角色。他派秘密警察监视公司所有主管，每当主管企图自主主张时，秘密警察就向老福特打小报告。每当主管打算行使他们在管理上的权贵时，就会被抄鱿鱼。”

而老福特的秘密警察头子贝内特在这段期间扶直直上，成为公司权力最大的主管，主要原因就是，他完全缺乏管理者所需的经验和能力，成不了气候，只能任老福特差遣。“我们都知福特公司曾面临非常严重的衰败危机。衰败严重到什么程度，从这里就能窥见一二：当时人们建议美国政府是贷款给美国第四大汽车制造公司（但规模还不及福特公司的 1/6）史都别克，让史都别克收购福特家族的股权，接管福特公司。”

我那时知道福特公司这段严重的衰败期发生在许多年前的美国。但有没有发现，我们国内很多企业，特别是民营企业，目前的管理水平仍然处于这个阶段，或者说，管理水平比多年前衰败期的福特公司好不到哪里去。

我们国内有着很深的“皇权”文化。每个企业主某种程度上仿佛是他自己企业的皇帝。创业初期艰苦的日子里，是老板们在枪林弹雨中带着当年的创业团队冲杀出来，好不容易才有了今天的成就，过上了好日子。老板们不免有些沾沾自喜，他们在内心深处大多是高看自己的，是有点自恋的。对于员工而言，特别是对于一直追随老板的那些“创业元老”而言，他们如今在老板的英明领导下终于过上好日子了，自然对老板钦佩的五体投地，唯老板马首是瞻。老板们也乐得被追随、被仰望。谄媚的话听的多了，日子久了，老板们更是自命不凡。

什么管理者？什么建立治理和经营企业的机制？在老板眼里，那都是些花拳绣腿，是不得已而为之。如今企业大了，人多了，老板们管不过来了，遂请来这个或那个管理者，建立相关的

管理制度。如果管的过来，老板们大抵还是希望一手遮天的。因为只有如此才能表明，这家企业是他的帝国，他才是企业命运的主宰者。公司从当年三五样枪的小生意阶段好不容易成长到了今天可以被称为一家“企业”了，而且还是一家具规模的“企业”。

但老板们的观念大多还没有转换过来，或者在他们的内心深处，其实并不愿意转换观念。他们要的是个人英雄主义的气概，他们要的是做“皇帝”的满足感。他们最信任的，仍然是自己。他们天壤缺乏安全感。公司是大了，人也的确多了，看起来各个部门都健全了。但事实情况是，在很多企业里，大小事仍然是老板说了算。

什么部门经理？什么部门总监？那只是给你个帽子而已，你千万别“不识抬举”。作为管理者，你要在企业“需要”的时候再发挥作用。至于“需要”或“不需要”，以及何时“需要”，“需要”到什么程度，那是要看老板的“需要”来定的，要看老板当天的心情再说，而不是看工作的“需要”。

第一，你得跟老板搞好关系。否则，你的专业能力再强也很可能白搭，英雄无用武之地。

第二，稍微重要点的事情，你还是得等老板拍板。你要向老板请示汇报，你得让他有“一切尽在掌握”的感觉。如果是老板做的决策，决策错了，大家都没事。倘若是你请示老板，你做了决策，决策如果做正确了，你有抢老板“风头”的嫌疑；决策如果做错了，那你可得吃不完兜着走了。次数多了，恐怕你连工作都难保了。老板事后会问你，怎么不向我请示？老板心里会想：你以为你是谁啊？

这家企业可是“我”的。这里我说了算，不是你。

在很多民营企业，作为一个管理者，你想知道自己有什么权力，什么事你可以管，什么人你可以管，你得揣摩，不能只“单纯”的看职位说明书。有时，就算某人是你的下属，你都得敬他三分。不然，你就“out”了。

如果你是刚到一家公司担任管理岗位，你得先老练的摸摸风向，把把脉，得向“老”同事探问老板的喜好，在蛛丝马迹中揣摩组织“只可意会，不可言传”的精神特质与企业文化。然后试探着保守些做点事，看看“风向”，如果可以，再往下推进，如果不行，赶快收场，否则很有可能吃力不讨好。

你除了要跟老板搞好关系，你得更要跟老板身边的亲信搞好关系。这些亲信们有意无意的在老板面前美言你几句，你在公司的位置就坐得稳了，遇到什么升职、加薪之类的好机会，他们想起你的可能性也更大点。通俗的讲，这叫“站好队”。

看看，这些今天在企业管理实践中仍然发生的情形，与那么多年前福特公司在老福特领导下日渐衰败时的情形是不是还有几分相似呢？

那意味着什么呢？这个问题看来值得我们每个老板好好想一想。



办公室里的商务礼仪

电话礼仪

在接听电话时你所代表的公司而不是个人，所以不仅要言语文明，电话中，更要让对方能感受到你的微笑。同时，也不要忘记每一个重要的电话都要做详细的电话记录，包括来电的时间、来电的公司及联系人、通话内容等，这样才能为将来开展业务奠定良好的基础。

递送礼仪

当客人来访时，你应该主动从座位上站起来，引领客人进入会客厅或者公共接待区，并为其送上饮料。如果是在自己的位子上交谈，应该注意声音不要过大，以免影响周围同事。切记，始终面带微笑。

名片礼仪

递送名片时应用双手拇指和食指执名片两角，让文字正面朝向对方，接名片时要用双手，并认真看一遍上面的内容。如果接下来与对方

谈话，不要将名片收起来，应该放在桌子上，并保证不被其他东西压起来，这会让对方感觉你重视他。参加会议时，应该在会前或会后交换名片，不要在会中擅自与别人交换名片。

介绍礼仪

介绍的礼数是行为大方得体。介绍的原则是级别低的介绍给级别高的；将年轻的介绍给年长的，将未婚的介绍给已婚的，将男性介绍给女性，将本国介绍给外国人。

握手的礼仪

愉快的握手是坚定有力，这能体现你的信心和热情，但也不宜太用力且时间不要过长，几秒钟即可。如果你的手脏或者很凉或者有水、汗，不宜与人握手，只要主动向对方说明不握手的原因就可以了。女士应该主动与对方握手，同时不要戴手套握手。另外，不要在嚼着口香糖的情况下与别人握手。

导语：距离产生美感，人与人之间如此，职场也是如此。把握异性之间的关系，维持同性之间的友谊，处理公共空间和私人空间的尺度等等，这些都要靠距离来维持的，没有人愿意成为毫无天缘的“办公室讨厌鬼”，但是切忌过分亲密，那么办公室里的距离如何把握呢？跟小编一起看看吧。

1. 适当的距离能让你跟他看起来最美

同事关系好，本是好事。我们来自五湖四海，为了一个共同的目标走到一起来了，心往一处想，劲往一处使，团结互助当然是好的，但是切记同事之间拒绝亲密。同事就是同事，不是朋友，交朋友，除了志趣相投外，忠诚的品格是最重要的，一旦你选择了我，我选择了你，彼此信任、忠实于友谊是双方的责任。同事就不行了，一般来说，如果不是自己创的业，也不想赚自己的饭碗，那么，你是不可能选择同事的，除非你在人事部门工作。所以，你不能对同事有过高的期望值，否则容易惹麻烦，容易被误解，适当的距离能让你跟他看起来最美。

2. 友情再好公私要分明

公私不分也是友情的杀手之一。也许一方想着，我们这么要好，何必对我要求这么严格？即使出了事，也该罩着我。但另一方却想：明知我们这么要好，就不该为我难我！把事情做好让我对上交代，不该老出一些情况害死我！如此无法达成共识，将会造成许多不便和伤害，尤其在公事上出现差错，相互责任的情形将导致伤害，尤其当其中一方因此承受公司的惩罚时，这段友情再也无法挽回。建议办公室好友们先找个时间将界线划清，公私分明，而非一味在心里嘀咕着：你怎会这样做？

3. 异性之间：拒绝亲密

21 世纪，两性间的工作交流非常频繁，实在不能再以男女授受不亲的老观念来衡量。即使已婚，也不表示要和异性保持距离，两性总是要交流的，而且两性共事应该有助于工作效率的提高，所以两性间绝不能采取隔离策略，而必须找出好办法使两性相处有利无害。拒绝亲密，保持一定的心理距离，能够让你避免陷于办公室暧昧的情境当中。

4. 多数人对异性没有排斥感

因为异性，对很多事物的看法普遍有很多分歧。如果你是在异性面前很虚心的人，你会发现你在异性中备受宠爱。因为多数人对异性没有排斥感，而且喜欢帮助异性工作伙伴，他们把这个看作是同事中成就感的一个标志。人人都希望被异性重视、仰慕。一个人如果注意吸取他人的长处，他可以从每个工作伙伴身上学到不同的有助于自己发展的长处。平时注意观察他人长处，不计较他人短处的人，会觉得同事之间好相处。

5. 切勿透露同事分享过的秘密

所谓秘密，当然就带着些不可告人或不愿公诸于众的隐情，基于对好友的信任，或是为了表明自己对好友的信任，才会将秘密全盘托出。如果在别人口中听到了自己的私密曝光，不用问，叛徒只有一个，被出卖的人一定核数曾经付出的友谊和信任。如果秘密中牵涉到第三方，更会使事情一发而不可收拾。所以，不论是善意或恶意的泄露秘密，都是办公室友情的大忌。

6. 物以类聚人以群分

物以类聚，人以群分。既是同事、朋友，就有共同语言、互有好感的人，如果你没有意思将这种关系发展为恋情，就应当将感情投入限制在友谊的范围内，即使很有好感，也不应表露出来。如果对方射来丘比特之箭，也应明智地将其化解。千万不要给对方以默许和鼓励。

7. 友情再好也不要随便牢骚

对于同事同事，也许你们像姐妹一样感情好，但是你如果随便牢骚，尽管偶尔一些“推心置腹”的诉苦能多少构筑出一种“办公室友谊”的假象，但喋喋不休的抱怨会让身边的人苦不堪言。也许你把诉苦当成开诚布公的一种方式，但诉苦诉到尽头便会升华为愤怒。人们会奇怪既然你已对现状如此不满，为何不干脆换个环境，远走高飞。

8. 对异性采取大方不轻浮的态度

对异性采取大方、不轻浮的态度是同性工作交往中一个很重要的原则。其中包括行为和言语两方面，以尊重对方是异性工作伙伴的关系来处理办公室中的一些事务，将会使某些复杂的事物变得简单一些。千万勿将办公室的异性关系处理成类似“恋爱关系”所期望的那种结果，也不要与某个异性发展成比之其他异性更为亲密的关系。下班以后作朋友是另外一回事，但在办公室内千万要区分“忽冷忽热”的关系。

9. 不计利害去帮助他(她)

男同事有男同事的苦衷，女同事有女同事的苦衷，他们可能会因为工作头绪繁多而忙得焦头烂额，可能会因为事业发展阻力太大而停滞不前，可能会为家庭纠纷而沮丧不已。大多数同事遇到这种情况会表现出逃避的姿态，其实，只要你说出一句“我来帮帮你”的话语，同事就可能感激不已。当他(她)有困难时，或者大家都不敢接近时，如果你能不计利害去帮助他(她)，他(她)心中的感激是可想而知的。

10. 同性之间：相依相助

在办公室里人人都应友好，特别对同性则更应如此。因为每个人来公司上班均是为了生存，大家同在一个屋檐下，为了一个共同的目标，感受同一种压力，工作中谁也少不了谁，因而如果可以以一颗同情心来看待同伴的话，关系将很容易处理。

11. 找一些大家均有兴趣的话题

因为同性，很多感受和对事物的看法均有共同点，可以找一些大家均有兴趣的话题，不啻是一个表示友好的方式。当然对一些自己认为是话不投机的同性伙伴则采取“工作伙伴”的态度来对待，可以发展为进一步朋友关系的则多交流一些，不是“同路人”则少交往一点，不必把所有人都当作是可以发展成朋友的“潜在因子”来对待。

12. 不会在一家公司干一辈子都是过客而已

看见同事打小报告，也不必为此而大惊小怪。若他只为个人利益，则可以完全不去理会，只当作“处理事件不当”，对他个人将来的品格发展必无益处来评判就可以了。每个人都不会在同一家公司干一辈子，大家均是过客而已。注意值得你注意，学习值得你学习的东西足矣。

把握办公室的5个心理距离

提高工作效率的五个积极状态



你觉得自己的工作让你感到快乐吗？你是否经常抱怨自己的成功——还是不断强迫自己去完成更多，但却根本感觉不到一丝成就感？工作中的负面情绪直接影响的工作效率，也会影响你的精神状态。以及你的潜能。以下5个方法能帮助你保持积极的工作状态，在工作中找到快乐。

- 1. 要时刻记得当下。我们经常会受过去负面事件的影响，从而忽略了当前，忽略当前能获得正能量的机会。
- 2. 为微小的成功而庆祝。我们不应该忽略微小的成功，因为巨大的成功可能会很少而且不常有。
- 3. 利用自己的优势。我们应该找到自己最擅长的职业或者角色，因为做自己擅长的事情最能让我们感到有正能量的。
- 4. 认可别人的表现。如果你是一名管理人员，你应该多找机会激励下属的优良表现，最好能养成经常表扬下属的习惯。
- 5. 表达感激之情。在工作中永远不要吝啬“谢谢”这个词，你应当让别人知道你很感谢他们的帮助，并且以此带动一个积极的工作氛围。

职场新人，勿学这些卡通人物!

部分职场新人入职后之所以不顺利，大多与他们自身的职业态度有关系。半数以上的职场新人认为自己难以融入团体，工作不快乐，这是职场菜鸟不能正确处理职场人际关系的体现。调查显示，职场新人入职后在处理人际关系方面情商很低。其实他们的这些表现，与多个动漫卡通人物有相通之处，大家要小心，千万不要学它们哦!

- 1. 《哆啦A梦》中的胖比君特点：懦弱、自卑、畏惧挑战。点评：新人往往心高气傲，在工作上遭遇挫折时，又很容易消极自卑。从校园人到职场人的角色转换中总会碰到很多挑战，要学会冷静面对挫折，争取用积极的态度和成绩来证明自己。
- 2. 《洋葱头历险记》中的洋葱头特点：要被关心照顾、抗压力量。点评：如今的大学毕业生大多为独生子女，从小被父母和长辈呵护着，接触社会和经历挫折的机会少。入职后一旦发现期望与现实存在差距，很容易产生心理落差，因此职场新人要积极地进行自我调试。

可以主动寻求师长们的帮助，并做好长远的职业发展规划。

3. 樱桃小丸子特点：粗心大意、冒失鲁莽。点评：其实大多数人的工作谈不上有多少创意，更多的是靠细节和耐心。在同等条件下，老板通常会青睐那些注重细节的人，细节将很大程度上决定你的职业生涯能够走多远，走多久。

4. 懒羊羊特点：懒惰自私、爱推脱事。点评：同样的一份工作，积极主动的人总是能又快又好地完成，从来不用担心加班和晋升；懒惰的人总是在工作的时候三心二意，他的工作永远是最后一个完成。在这种懒惰心理的影响下，个人信誉受损，亦令上级对其工作能力产生怀疑，直接影响发展。

5. 蜡笔小新特点：顽皮任性、标新立异。点评：有才自然不是坏事，但太过张扬就是给自己树敌。偶尔的标新立异可以让周围人感觉新鲜，但无时无刻的标新立异只会让人反感。职场中不可太自恋，求同存异的数虽然中庸，但却是为人处世的重要准则。

集团召开“树标杆,学标杆”活动现场会



4月27日下午,由遂昌县人民法院与遂昌县住房和城乡建设局主办的建筑施工标准化“树标杆,学标杆”活动现场会,在集团承建的遂昌县人民法院审判用房工程施工现场隆重召开。集团副总经理楼新安、遂昌县各级领导及建筑业协会代表、施工监理单位代表等36家单位140余人参加了会议,由集团承建的遂昌县人民法

院审判用房工程项目是丽水市第一批标杆工程项目,在安全文明施工标准化方面先进的做法和成熟的管理经验。召开此次“树标杆,学标杆”活动现场会,是让辖区建筑业企业能更直观的感受杭州建工优秀的企业文化,学习现场管理经验、做法,并以此为契机,提高全县建筑施工安全文明标准化管理水平。

会上,集团工程部经理金逸敏就“如何强化安全基础,争创省标工地”向到会的各级领导及建筑业协会代表、施工监理单位代表等做了交流发言并接受了遂昌县媒体的采访;县安监局党组成员陈伟明对

杭州建工取得的成绩表示了高度赞扬,号召本地企业要以标杆为标杆,将优秀的企业文化、先进的管理经验、消化吸收,应用到工程实践当中;遂昌县建设局周根旺副局长指出,建筑施工安全生产管理工作责任重大,开展本次现场会活动,不是作秀,更不是走过场,而是一个真正的比、学、赶、超的持续改进过程,希望广大建筑从业人员从思想上充分认识到开展建筑施工安全生产标准化建设的重要意义。各建设、施工、监理单位都要认真落实安全生产主体责任,以开展建筑施工安全生产标准化工地创建工作为契机,夯实基础,全面推进建筑施工安全生产管理水平的全面提高。

在今后的工作中,杭州建工将认真落实安全生产主体责任,贯彻科学发展观,坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针,以开展建筑施工安全生产标准化工地创建工作为契机,夯实基础,全面推进。

(工程管理部 金逸敏)

学习,让员工和企业共同成长

—集团举办二级建造师考前培训

“现在请大家跟我一起念——”集团九楼大会议室正在举行的培训课堂上,老师并不只是坐在讲台后面,一边播放PPT一边讲解,而是时不时走到员工中间,带领员工一起诵读考试重点,加深记忆。员工们一开始还不习惯,有些害羞,有些不以为然,但在老师郑重而自然的带领下,诵读的声音越来越大,大家开始真正融入到这种学习的氛围中。

这是集团在5月4日至5月8日举办的二级建造师考前强化培训。今年,集团本部共有七十多名员工报考二级建造师,参加培训的员工达到四十多人,均比往年有大幅的增长。原因是多方面的:一是2008年以来,集团业务稳步快速发展,因而每年都引进数十名应届毕业生以匹配经营量的增长,符合报考资格的员工数量也就逐步增加;二是集团在员工培训考试方面下了功夫,不仅出台了激励政策鼓励员工考取证书,也提供各种培训机会供员工学习;三是集团采取“盯人”策略,不放过任何一名有报考资格的员工。年初就向各单位负责人和各位员工发放《考试通知单》;报名通知下达后,以OA公告、群共享通知、电话通知、知会员工所在单位负责人等多种方式,督促员工报考。四是员工自身也更加重视学习,学习主观能动性

有所提升。这次培训,由于员工反映去年教授《建筑工程施工管理》的老师授课效果不如人意,集团特意到外省聘请资深培训老师授课。尽管费用有所增加,但为了保证培训效果,公司认为是值得的。本次合作的三位老师长期从事二级建造师考前培训工作,专业知识深厚,经验丰富,授课重点突出。为了帮助考生准确理解考试大纲的要求,尽快掌握复习要点,老师将书本、案例与习题等相结合进行讲解;重视与员工互动交流,努力调动员工学习积极性;老师深入浅出地讲解,讲课风格多样化,将有效帮助员工提高复习效果,取得好成绩。

在各部门、各单位负责人的支持与鼓励下,员工们妥善安排工作,克服了培训强度大的困难,按时参加培训,积极与老师就疑难问题进行讨论,学习氛围较好,对老师的授课技巧、专业知识等方面都比较满意。不管考试结果如何,考试都是一种深入的学习。参加考试为员工提供了学习的压力和动力,使员工在走出校园投入工作后,仍能坐下来学习。而最重要的,就是这学习的过程,这是员工成长的必由之路,也是推动企业发展的重要力量!

(人力资源部 洪朝旭)

党群园地

集团党委号召员工向灾区献爱心



天地无情人有情,雅安地震牵动了所有人的心,灾情发生后的第一时间,集团党委向全体员工和员工发出募捐倡议,号召

大家发扬中华民族友爱互助的精神,奉献一份爱心,帮助灾区同胞共度难关。捐款活动得到了全公司上下的积极响应,集团本部、各分公司、子公司和项目

部党组织积极发动所属党员和员工踊跃解囊。值得一提的是,许多身在项目部的员工们,因为工作紧

忙不能赶到捐款现场,但是爱心不会落后,他们纷纷委托他人将捐款送到公司,充分展现了集团员工们情系灾区、心系同胞的爱心善举。

据统计,全集团共有954人参加了此次捐款,共筹得款项合计49610元。目前上述款项均已送达慈善总会。正所谓“一方有难,八方支援”,捐款数额虽不多,却承载着杭州建工全体员工对灾区同胞的关怀,也生动地展示了集团良好的精神风貌,体现出杭建人所具有的社会责任感。

(综合办 孙琦)

集团开展五一劳模慰问活动



“我们所做的只是一些小小的贡献,而企业却从来没有忘记过我们,感谢公司和领导的关怀。”80多岁的退休劳模胡超雄握着前来慰问的集团党委书记

郑卫平、工会主席林林带队专程上门走访慰问了集团15位省市级劳动模范,在转达了集团经营班子亲切关怀的同时,还询问了每位劳模的生活、身体等情况,

并预祝各位劳模节日快乐、身体健康。劳模们对集团的关爱纷纷表示感谢,表示将更好地发挥带头模范作用,发挥余热,为创建和谐企业、美丽杭州再做贡献。

近期,集团下属杭安、杭构、广通劳务公司也各自开展了五一劳模慰问活动。上门走访慰问了共计17名省市级劳动模范,为劳模们送上了节日的问候。

此次劳模慰问活动旨在企业内部营造“学习劳模、尊重劳模、关爱劳模、崇尚劳模、争当先进”的浓厚氛围,激励全体员工在劳模精神的引领下,立足本职,努力工作,创先争优,为集团的建设发展添砖加瓦。(综合办 徐红霞)

集团团委组织志愿者至社区敬老院献爱心



5月13日,秉承“奉献、友爱、互助、进步”的志愿者精神,按照市城投集团关于开展和加强系统内志愿者服务工作的要求,并落实服务进社区的工作布置,集团团委组织了六名青年志愿者来

到石桥街道敬老院看望孤寡老人。石桥街道敬老院约有40余名孤寡老人,在这次志愿者服务活动中,志愿者们送去了水果、饼干等慰问品,还奉献了自己的爱心,为老人们梳头、打扫卫生等。看着一群志愿者在院子里忙前忙后,老人们都高兴的合不拢嘴,拉着志愿者们话家常,整个敬老院都洋溢着温暖的温情。一位老人拉着志愿者们高兴说:“你们志愿者

真好,欢迎你们以后多来,我们最开心的事就是能有年轻人经常来看看我们。”通过交谈老人们个个笑逐颜开,心灵得到了极大的慰藉,看着老人们的笑脸,青年志愿者都感到非常欣慰,纷纷表示这次的活动非常有意义,希望以后多组织此类活动,为老人送上温暖。

本次志愿者服务旨在响应集团团委要求青年志愿者们“把握青春,奉献社会”的理念,集团年轻志愿者们将继续把热忱投入到有意义的社会志愿活动中去,为企业的文化建设添砖加瓦,为社会的和谐进步贡献力量。

(集团团委 陈俊杰)

杭城最宽预制箱梁成功浇筑

—杭构建工建材顺利通过嘉闵高架小箱梁首件验收

4月18日,杭构建工建材嘉闵高架路南延JMN1-1标预制小箱梁首件,经嘉闵高架南延建设方上海公路投资发展有限公司、施工方上海公路桥梁(集团)有限公司、监理方江苏交通工程咨询有限公司检测验收,各项检测数据指标以100%的合格率成功通过首件验收。

自3月20日合同签订并履行开始,杭构建工建材嘉闵高架项目全体施工人员经过近30天的紧张准备和施工,于2013年4月12日完成了外模试拼,4月13日完成模芯拼装,4月14日完成钢筋绑扎,4月17日完成整片梁所有浇筑准备工作。在自检合格及首件验收资料齐全的情况下,向业主、施工方、监理单位申请首件验收。

首件箱梁验收是保证整体质量、提高后期箱梁验收质量的重要步骤。4月18日上午10时许,验收小组对项目施工组织设计方案、项目管理人员资质、开工报告等进行了严格检查。随后在杭构建工建材总经理王尧栋、副

总唐永新、项目经理金斐斐及其他现场工程师的陪同下,对首件箱梁进行了验收。验收小组本着认真负责的工作态度,对箱梁长度、宽度、钢筋根数、钢筋间距、保护层厚度、预埋件等进行了严密仔细的检测,并一一记录下来。

总结会上,验收小组对杭构建工建材公司的规范管理以及箱梁生产现场的标准符合度,都予以了高度评价。结合国家标准、规范以及上海公路投资发展有限公司标准,验收小组一致认为嘉闵高架路南延JMN1-1标预制小箱梁首件验收合格,顺利通过。当日下午3时18分,首件箱梁正式开始浇筑混凝土,经过3小时连续作业,顺利完成了首件箱梁生产制作。

据悉,嘉闵高架路首件外观尺寸为长29米,高1.75米,重达132吨。其底部宽度创造了杭州工厂化生产预制箱梁新纪录,达到1.7米。

(杭构集团 缪如蒙)

开拓创新 勇挑重担

—杭构建工建材公司成功浇筑大体积设备基础

2013年3月,随着杭州宝鼎重工股份有限公司新厂区设备基础工程验收通过,杭构建工建材公司配制的应用于大体积设备基础用低热混凝土获得成功。该混凝土的成功应用,不但解决了其他混凝土生产厂家无法解决的技术问题,满足了客户提出的安装工艺及质量要求,还为经营部门承接后续业务提供了技术研发能力支撑,提高了议价竞争力。这不仅是杭构建工建材公司一次提升,也为杭构建工建材公司承接宝鼎重工业务打下了坚实的基础。

据悉,为了成功使用从德国进口的设备,杭州宝鼎重工股份有限公司新厂区设备基础要求一次浇筑成型,不能有任何裂缝。而该基础长有30米,宽16米,平均深度4.5米,最深处6.9米,为大体积砼工程。经过设计院的精细设计,对砼产品的最终要求是:采用C30P8抗渗混凝土,为了控制裂缝,要求混凝土入模温度不宜大于35度,砼内外温差不得大于25度,且砼表面温度和环境温度之差不得大于25度。

杭构建工建材公司接到该工程

时,宝鼎重工进口设备已经定好,并且要求在四月份安装,一个月左右的时间,现场就要进行浇筑,是属于工程时间比较紧,技术要求高的突发工程。这样的工程是第一次遇到,连周边同行单位也无经验可取,虽然难之又难,杭构建工建材公司职工在总工程师唐永新的领导下,还是毅然投入到该工程的筹备工作中,尤其是试验室的职工们,立即着手做大量小级配试验并进行研究,从选材料到实际做小级配试验,最后到选定配方,技术部全体人员充分投入到该项工作中,并针对细节工作,请来杭构集团总工程师王尧栋和杭构外加剂厂经理胡明如进行技术指导帮助。

在全体人员的共同努力下,该工程于2013年1月27日7时13分浇筑,直到1月28日16:18分,历时33小时,1244立方米砼全部浇筑完毕,供应期间试验室工艺员24小时轮流值班,保证供应过程中的质量控制。浇筑三天后拆模,外地无一裂缝,28天现场同条件试块强度达到设计要求。

宝鼎重工甲方对杭构建工建材公司的技术和服给出了极高的评价。

(杭构集团 缪如蒙)