

集团公司领导春节前走访慰问各企业

本报讯 2013 年春节前夕, 受集团赵友海董事长之托, 由集团公司总经理带队, 集团领导、主要部门负责人参加, 先后到兰州新胜利宾馆、兰海物流、海厦物业等集团所属企业进行了走访慰问。

每到一处, 集团公司总经理都将赵友海董事长的亲切问候和春节祝福带给了在集团各条战线上辛勤工作了一年的兰海员工们, 并鼓励大家在新的一年里争当主人翁, 创完美服务。集团领导的慰问让大家感受到了集团公司对员工的浓浓关怀之情, 各企业员工纷纷对集团领导的慰问表示深深地感谢, 并表示将立足本

职工作, 争当兰海主人翁, 为企业发展和个人成长创造更大的价值。

许昕 / 文 任惠革 唐丽 / 图



集团总经理现场走访慰问一线员工

集团公司春节前夕慰问困难员工



本报讯 春节前夕, 根据集团公司安排, 集团各企业分别组织了各种形式的慰问活动, 将赵友海董事长并集团公司的淳淳关怀和节日祝福带到了每一位困难员工和节日期间坚守岗位的员工心中。

根据惯例, 2 月 7 日上午, 浙江海天建设集团兰州分公司分别对在春节期间因工作原因不能放假回家过年的兰州国投第 3 佳园、第 19 佳园、第 29 佳园、兰州工院科技馆、永登西太华置地新城等项目和公司机关坚守岗位的值班人员进行了走访慰问, 向他们每人发放了春节慰问品, 并带去了集团公司的新春祝福。



集团领导向困难员工(左)一线员工(右)发放慰问品

又讯 为体现兰州海厦物业服务公司对广大员工, 特别是困难员工的关怀之情, 春节前夕, 由集团公司总经理助理、兰州海厦物业总经理向澜带队, 对公司郑毅等四名困难职工进行了走访慰问, 向他们每人发放了慰问金。

通过开展慰问走访活动, 使困难员工切身感受到了公司的关怀和兰海大家庭的温暖。海厦物业受到慰问的员工喜悦之情溢于言表, 他们纷纷表示将努力干好本职工作, 以实际行动回报公司和集团。

许昕 刘庆国 / 文
任惠革 张永亮 / 图

宾馆综合体南楼地基基础 50% 完成浇筑

本报讯 冬日暖阳, 天气晴好。1 月 31 日中午 13 时许, 在水泥商砼车轰轰隆隆的搅拌声中, 兰州新胜利宾馆城市综合体南楼地基基础钢筋筏板浇筑工程开始进行。

在新胜利宾馆院内, 数十辆水泥商砼罐车往来穿梭, 忙碌不停; 在工地现场, 一台巨大的水泥泵车通过近 100 米长的混凝土输送管道, 将商品混凝土源源不断的输送到目

的地后, 浇筑进综合体南楼地基基础钢筋筏板内部。据宾馆综合体项目现场负责人介绍, 此次南楼地基基础钢筋筏板混凝土浇筑工程前后历时近 24 个小时, 在抓住有利天气的前提下采取不间断作业, 先后共浇筑高标号商品混凝土约 1500 方, 从而抢在春节前完成了浇筑工作, 为来年开春综合体南楼全面开工建设打下了良好的基础。许昕/文图



简讯

宾馆完成中层管理岗位竞聘

本报讯 近日, 兰州新胜利宾馆根据集团统一部署, 组织全体员工完成了部分中层管理岗位竞聘工作。

为保证此次竞聘工作有序进行, 新胜利宾馆本着“公平、公开、公正”的原则, 制定了《新胜利宾馆 2013 年中层管理岗位公开竞聘实施细则》, 成立了竞聘工作领导小组, 由集团人力资源部、督察部全程参与, 并对宾馆全体员工进行了宣讲, 积极鼓励所有符合条件的年轻员工, 踊跃参与到此次中层管理岗位竞聘中来, 最终共有 8 名员工参加了竞聘报名。通过资格审查、演讲答辩、现场提问、民主测评、综合评定、公示等环节, 最终对 6 名中层管理人员进行了职务聘任。

通过此次中层管理岗位竞聘, 有效提升了宾馆整体管理水平, 逐步实现了管理团队年轻化, 同时对于调动青年员工中的骨干积极性, 挖掘他们的创新能力和工作潜力都起到了积极作用。

新胜利宾馆 唐丽 / 文图



海厦物业召开节后“收心会”

本报讯 2 月 18 日, 结束春节长假后, 集团公司机关及所属各企业统一开始正常上班。鉴于春节假期较长, 为了使员工节后尽快进入到正常良好的工作状态, 2 月 25 日, 兰州海厦物业服务公司召开全体员工节后“收心会”, 并在会上对节后各项工作进行了安排。“收心会”的召开, 对促使员工尽快全身心投入本职工作起到了明显效果。海厦物业 任惠革 / 文 潘凤庭 / 图



宾馆中标党政机关接待单位

本报讯 新年伊始, 从有关部门传来喜讯, 在由兰州市财政局和兰州市旅游局共同牵头组织的“2013—2014 年度党政机关出差会议定点饭店”招标工作中, 兰州新胜利宾馆在众多竞争对手中脱颖而出, 被指定为党政机关出差会议定点饭店接待单位, 标志着兰州新胜利宾馆再度获得全国地级以上行政事业单位接待资格, 起到了拓宽营销渠道和加强对外宣传的效果。据了解, 此次招标工作兰州市仅有 9 家星级饭店成功中标, 被指定为定点接待单位。新胜利宾馆 王琳 / 文

海厦物业完成中层岗位竞聘



本报讯 为适应公司发展需要, 优化人员配置, 兰州海厦物业服务公司按照集团公司文件精神, 于近期对中层管理岗位进行了公开竞聘。为做好本次竞聘工作, 公司专门下发了竞聘通知, 并按集团规定的聘任程序认真组织, 经公示无异议后, 正式聘任了管理中心和服务中心经理。

海厦物业 向澜 / 文 任惠革 / 图

宾馆“新春饺子宴”情暖顾客员工心

本报讯 2 月 10 日, 农历大年初一, 一盘盘热气腾腾的饺子端上了兰州新胜利宾馆餐桌, 宾馆为所有住店客人和全体坚守岗位员工以一顿形式简单而内涵丰富的“饺子宴”向大家拜年。顾客服员们坐在一起, 一边亲切地互相拜年祝福, 一边细细品尝着情意浓浓的新年水饺, 大家深深体会着宾馆浓郁的情谊, 一派其乐融融的景象。热乎乎的饺子入口的那一瞬间, 对亲人的思念、对家庭的牵挂, 都被这美味可口的水饺融化了, 人与人之间的距离也因这水饺而一下子拉近了。

据兰州新胜利宾馆总经理王琳介绍, 考虑到一些宾客由于特殊原因新年期间不能回家与家人团聚, 为营造“家”的温馨和“年”的氛围, 每年大年初一的早晨, 宾馆领导都会来到宾馆餐厅, 邀请留守店的客人和春节期间坚守岗位的员工一起品尝新年水饺, 年年如此, 雷打不动, 这个习俗已成为宾馆企业文化的一部分。正是这一盘简单的水饺, 使更多客人感受到了新胜利宾馆的独特魅力, 也温暖了节日期间常年坚守岗位的宾馆广大员工的心。

新胜利宾馆 唐丽 / 文

集团公司开展春季大型人才招聘活动

本报讯 3 月 3 日, 记者获悉, 为落实集团公司文件精神, 补充集团公司发展所需的各类专业技术型人才, 按照集团统一部署, 集团公司人力资源部于节后迅速行动起来, 会同集团各相关业务部门联合组织开展了兰海集团 2013 年度春季大型人才招聘工作, 在社会人才引进方面取得了较好的成效。

据了解, 集团公司人力资源部先后参加了甘肃省人力资源市场 2 月 23—24 日举办的“甘肃省春季大型人才招聘会”和甘肃省高新技术人才市场 3 月 2—3 日举办的“第 46 届西部大开发大型人才招聘会”, 并通过《兰州晨报》、《兰州晚报》、《科技鑫报》、《人才周刊》等各大媒体面向全社会公开招聘。

据了解, 兰海集团此次招聘岗位涉及建筑工程、房地产开发、电子

商务、行政财务等多个专业版块, 主要招聘中高级专业技术人才, 对学历、工作经验等均做了明确限定。截至发稿时已有 170 余位社会应聘人员登记报名。

集团领导对此次大型人才招聘工作高度重视, 集团公司总经理、集团公司副总经理赵卿等领导就此次人才招聘工作先后做出重要指示并亲自参加面试选拔人才。目前, 集团公司相关部门正在紧锣密鼓的分批有序组织各专业技术岗位的应聘人员集中面试, 不久之后, 一批年富力强、经验丰富的新鲜血液即将补充到集团发展所需的各个岗位上。同时, 集团公司始终敞开双臂欢迎每一位志同道合的有识之士加入兰海大家庭, 用真诚和智慧一同创造兰海美好的明天。

王勤学 许昕 / 文图



致兰海集团全体女员工的一封信

亲爱的兰海姐妹们:
大家好!
一个美丽的季节、一个美丽的你。三月是春意盎然, 鲜花盛开的季节, 在这个温暖的月份里, 2013 年的“三·八”国际妇女节向我们款款走来。
我们兰海的姐妹们年复一年地奋战在每一个依靠无数工作细节积累起来的岗位上, 但就在这样平凡的岗位上, 像花儿一样的你们, 创造了了不起的成就, 近 200 名姐妹们撑起了兰海集团的半边天。在 2013 年“三·八”国际妇女节来临之际, 特向全体姐妹们送上几句: “感谢你们, 大家辛苦了!”

2012 年底集团公司组织了年度优秀员工、“兰海之星”的评比, 集团公司范围内共评选出 6 位“兰海之星”和 71 名优秀员工, 其中有 4 位

“兰海之星”和 26 名优秀员工是我们最可爱的女员工, 她们中的每一位都有在工作中令人感动的优秀事迹, 而美丽的你也有着同样美丽的故事。在兰海这个大家庭中, 我们共同经历过欢乐、共同努力着、为同一个目标付出着汗水, 像花儿一样的你们, 是最靓丽的风景!
再次祝愿所有姐妹们节日快乐、身体健康、家庭和睦、永远幸福! 愿兰海集团最美的你如花一般永远美丽绽放!

兰海集团公司党委
兰海集团公司工会
董事长: 赵友海
2013 年 3 月 3 日

关于2013年

兰海集团公告
(2013年1月)

2013年我们总的工作思路是:创新驱动,稳中求进,夯实基础,培育动力;坚持质效立企、人才兴企、文化引企、创新强企;紧紧盯住经营指标,统筹兼顾管理目标,牢牢抓住项目实施,认真落实保障措施,努力实现发展目标,促进六个方面上台阶,推动企业健康、稳定、可持续发展。

一、紧紧盯住经营指标

全年实现收入(不含海天、下同)6386万元,比上一年增长4.75%;实现利润2456.4万元,比上一年增加11.23%。

其中:兰海物流完成货物吞吐量115万吨;完成收入1820万元,比上一年增长2.56%;实现利润649万元,比上一年增加12.8%;

新胜利宾馆完成收入2874万元,比上年增长5.75%;实现利润879.4万元,比上年增加16.34%;

典当行完成收入1400万元,比上年增长5.68%;实现利润811万元,比上年增加4.46%;

海厦物业完成收入292万元,比上年增长4.43%;实现利润117万元,比上年增长16.14%。

二、统筹兼顾管理目标

决策管理无失误;
经营管理无漏洞;
行为管理无违法;
安全管理无事故;
合同管理避风险;
考核管理提绩效;
项目管理优质高效;
制度管理健全落实;
事务管理日常化、即时化;
人力资源管理专业化、规范化;
交办事项管理项项有结果、件件有回声。

三、努力实现发展目标

(一)企业经济实力有新增强
评估衡量要素如下:
1、营业收入;
2、利润总额;
3、利润率;
4、资产总额;
5、净资产;
6、注册资本。
(二)企业可持续发展潜力增强
评估衡量要素如下:

1、战略定位明晰(战略有目标、有步骤、有措施,形成共识);
2、文化建设务实(企业使命、精神、价值观得到大多数员工认同,渗透在日常工作中,企业文化载体发挥作用,活动开展较好);
3、人才培养落实(人才的引进、选拔、培养、管理、使用机制健全,后备管理人才队伍形成);
4、团队建设扎实(大多数管理者和员工树立了团队意识,团队建设有计划、有措施、有活动、常规化);
5、工作氛围优化(互尊互信增强,亲和日新、和谐共赢的理念得到体现);
6、员工幸福感、满意度增强;
7、员工成长实现度增高(有健康明确的人生目标、职业规划,心态积极,心理健康,业务技能、职业化程度提高的员工人数增加);
8、企业凝聚力增强(以企业为实现人生价值的舞台,以企业的发展为己任,爱岗敬业、尽职尽责、愿与企业共生共荣的员工人数增加)。

(三)企业整体管理水平提升

评估衡量要素如下:

1、管理体制运行顺畅、有活力、效能高、自律性强;
2、运行机制灵活、高效(决策、组织、协调、实施、反馈系统健全,流程顺畅,优质高效);
3、执行力强(说了算,定了干,各司其职,各负其责,千方百计,雷厉风行,令行禁止);
4、绩效显著(管理效能高,工作效率高,经济效益好)。

四、牢牢抓住项目实施:

(一)经营项目(6个)
1、兰海物流钢材进、销、存;
2、兰海钢材总部房屋返租、出租;
3、海厦物业管理服务;
4、新胜利宾馆客房营销;
5、新胜利宾馆长包房营销;
6、新胜利宾馆餐饮营销。
(二)开发项目(7个)
1、新胜利宾馆城市综合体方案及设计审定;
2、新胜利宾馆城市综合体南楼建设;
3、第十九佳园(兰海公寓)建设、竣工;
4、第十九佳园(兰海公寓)销售;
5、兰海物流仓储货场扩建;
6、海天兰州分公司在建各项目及新项目投标;
7、兰海物流电子商务建设。
(三)资本、资产、资金运营项目(5个)
1、集团融资及财力调度;
2、商衍银典当金融业务;
3、小额贷款公司的成立与运营;
4、企业债券发行的策划与筹办;
5、资产关系理顺及资源整合项目(重点是宾馆30%国有股权回购及集团公司的成立)。
(四)管理项目(6个)
1、管理体制的优化;
2、经营管理的提升;
3、岗位管理和绩效考核的深化;
4、劳资关系管理的完善与和谐;
5、形成合理完善的薪酬制+优胜劣汰的用人机制+奖惩结合的激励机制;
6、人才引进与青年团队强化培训。

五、认真落实保障措施

为了实现全年收入、支出、利润三大经营指标、十一项管理目标、三项发展目标、24个工作板块和项目,特提出“抓两化”的保障举措,即:一抓系统优化,二抓企业文化。

(一)抓系统优化

经营管理是一个大系统,由许多相互关联的分系统有机构成,分系统下又有各自的扩展延伸系统。这些不同层次的系统间互相关联、互相作用、互相影响。经营管理的成果就是这些系统因素互相作用、互相影响的结果。通过对整个系统不断进行优化处理,使其相互间的作用、影响具有更多的正向效应,是改善经营管理、取得更好效益的重要途径。

今年要紧紧围绕七个方面进行系统优化:

一是优化经营思路。

要在不断分析与思考中,丰富、完善、调整经营思路,包括更新经营理念、拓展经营渠道、改善经营策略、引入新的经营工具和手段等等。比如,在更新经营理念

上,确立“满足客户价值需求”和“完美服务”的观念;在拓展经营渠道上,重视广告宣传和信息工作的作用;在改善经营策略上,采取加快周转速度、价格动态灵活、上门服务的措施;在引入新的经营工具和手段方面,利用网络的功能,逐步发展电子商务等。总之,多一条思路就多一条出路。每一个管理者和营销人员,都要开动脑筋,以市场为导向,善于分析市场走势与需求,善于借鉴别人的成功经验,不断丰富和理清自己的思路,使经营思路不断优化,更好地适应市场实际,为获得良好的经营效益开辟道路。

二是优化管理体制。

管理体制指的是管理层级之间的关系和运行模式,是组织系统内部结构层次间的互动关系,是管理主体内部责、权、利的合理配置。管理体制适宜不适宜,决定着组织系统运行的效能、效率和效益。目前,兰海集团内部是三个层级,即集团公司、下属企业、企业经营管理部;三级层次之间形成行政控制性结构,集团公司是整个企业的战略规划中心、投融资和决策中心、财务和资金管理中心、人力资源管理中心;集团通过全资控股、决策控制、直接任命高层和部分中层管理人员,对公司的经营方向、财务、人事、经营活动等进行控制,下属企业的收益全部归集团统筹调度。实践证明,这种体制在企业重组扩张的初期及现阶段起到了非常有效的监管整合作用,保证了企业的正常运行和企业效益的稳步增长。目前,集团内部仍然处在管理理念、经营理念、思想观念、行为习惯等各方面的继续磨合、融合过程中,国企改制所带来的体制、机制、观念的不适应仍然在某种程度上存在,尚未形成统一的、规范的、成熟的、彼此适应的民营企业运行体系。在这样的情况下,现存的高度集中的行政控制性体制仍然需要继续发挥作用。但是随着集团内部融合程度的加强,为了进一步增强企业的发展活力,在确保企业运营安全、增效、可持续发展的前提下,需要逐步地适度扩大对下属企业的授权,扩大其经营管理的自主性,以利于更好地发挥经营管理层、直接创利层的积极性、主动性和创造性。

三是优化管理者专业结构。

企业管理水平的提高,在管理者方面最重要的因素有三个,第一是责任心的增强;第二是经验的积累;第三是专业化、职业化程度的提高。兰海的弱项是专业化、职业化程度太低,目前除了财务管理比较专业化、职业化外,其他方面非专业化、非职业化的问题非常突出。特别是缺乏职业经理人、专业化工程技术人员、专业化人力资源管理人员,以及信息化管理人员。今年集团要争取引进1-2名中、高级工程技术人员、1-2名专业化、职业化程度较高的中层以上人力资源管理人员、1-2名中高层职业化程度较高的经营

管理人员。同时,要激励员工树立强烈的职业化意识,确立职业志向,设计自己的职业人生,制定各自的职业规划,按照专业化方向发展;企业要通过实施项目管理、选拔培养后备管理人才、建立有效激励机制等途径,为员工专业化、职业化成长创造良好平台,促使员工按照专业化、职业化的方向成长。经过几年努力,使企业重要岗位管理人员的专业化、职业化程度能有所提高。

四是优化运营流程。

企业运营是信息、资源、资金、人力、行为的流动过程,形成信息流、资源流、资金流、人力流、行为流。这些要素在流动过程中产生结果,构成企业的运营效果和发展成果。我们要紧扣企业的运营和发展目标,把信息流、资源流、资金流、人力流、行为流紧紧地控制在为企业的运营和发展目标服务上,减少与实现目标无关的流动,缩短乃至去除与实现目标无关的流程,使得各种要素的流动方向、流动速度、流动过程、流动结果,最大限度地为实现企业运营发展目标服务,以最低的成本、最短的时间、最优的质量、最高的效能,实现企业的运营发展目标。

五是优化岗位管理。

企业对经营目标的管理,经过分解,最终细化和体现在每一个岗位的职责及其实现上。所以制定岗位职责,实际上就是分解企业的目标和任务;抓岗位管理,就是抓企业目标任务的落实。同时,岗位管理又是人力资源管理、包括薪酬管理的基础。要充分认识到岗位管理的这种本质属性和重要性,克服把岗位职责的制定和管理看成是可有可无或者是搞形式、摆样子的错误认识,从岗位职责的制定和完善入手,去落实企业的经营目标。各企业要对现有岗位职责系统实施中不断优化,解决内容不全、重叠、交叉,责任不清、重点不突出等问题,使之真正成为分解和体现企业目标的载体、岗位工作的指南、实施考核的依据、提高工作效率和保障工作质量的抓手。

六是优化绩效考核。

绩效考核是对每个岗位工作成效的考核,是对每个员工德、能、勤、绩状况的考核,是企业最基层、最基本、最具体的考核,也是对企业效益最终端、最务实的考核。抓好绩效考核就等于抓住了企业管理的关键环节。抓好绩效考核的衡量标准,一是要看绩效考核内容是否与岗位职责完全一致;二是要看考核标准掌握得是否宽严适度;三是要看考核是否体现在日常工作中;四是要看考核是否与奖惩合理挂钩、与薪酬分配合理挂钩、与对员工的成长、进步、使用有机联系;五是要看考核是否起到了调动员工积极性、主动性、创造性的激励作用。我们各企业现在都已经实施了名义上的绩效考核,是不是成为了真正意义上的绩效考核?要用以上五个标准衡量。如果没达到五

个标准的要求,就说明绩效考核名不副实,就应该在考核内容、考核标准、考核方式、考核的认真程度方面进行调整、修改、优化、强化,使之真正成为实现企业经营目标的有力手段和工具。

七是优化薪酬制度。

薪酬制度是企业最基本最重要的制度之一,是财富创造者对财富进行分配、体现劳动者价值、合理确定生产经营成本、正确处理劳资关系、鼓励激发新的劳动工作热情的重要制度。科学、合理、优效的薪酬制度应该具备的条件是:人员经费总额占总收入的比例适度、不同岗位间分配合理、结构要素完善、层级设置合理、标准设定具有行业竞争优势、动态机制健全、具有不断激发工作动力的作用。目前我们的薪酬制度尚处在过渡阶段,总额的适度性控制得较好,在一定程度上体现了岗位的区别,结构要素尚需完善,层级设置有待于细化,标准设定需进一步调研调整,动态机制更需要进一步研究探讨健全,例如薪酬根据企业年度经济效益的盈亏升降而增减的机制、薪酬根据个人绩效的好坏而增减的机制、在正常情况下层级间常规性增资的机制等。2013年,要围绕以上几个方面,在进行深入调研的基础上,进一步完善优化全集团薪酬制度,使之更好地体现科学分配原则,更好地发挥薪酬制度的杠杆作用,促使形成企业健康发展和更好地激发员工工作动力的双赢局面。

(二)抓企业文化

企业文化始终是企业发展的灵魂。有什么样的企业文化,就有什么样的企业;企业文化健康、向上,企业就会健康发展。只有自觉地把企业文化当作企业灵魂去建设,清醒地把握住企业文化的正确方向,才有希望成就百年基业。

经过2012年的努力,我们的企业价值观、企业使命、企业精神这些作为企业文化核心确立起来了,因此可以说兰海集团企业文化建设的基本框架已经形成。2013年我们企业文化建设的主要任务,是紧紧抓住企业文化中最要害、目前我们最缺失的要素,上下努力,齐心构建。这些要素可以概括为七个关键词:创新、动力、诚信、双赢、团队、和合、学习。

一是创新。

党的十八大报告中用了一个新词汇,叫“创新驱动”,提出要“实施创新驱动发展战略”,把“创新”作为一种动能、作为一个发展战略提出来,可见创新对于发展的重要性。我们集团企业文化中“勤实智韧”的“智”、“和合精进”中的“精进”、“亲和日新”中的“日新”,都深含了创新的内涵。在今天这个以创新为特征、以创新为生产力的时代,不愿创新、不能创新、不会创新,就只能被淘汰。所以我们一定要高扬创新的旗帜,用创新提升企业品质,提高办事效率,提高经营效益,加快发展速度。要学会和习惯于用创新的原

的工作任务

公司总经理
(月 26 日)

则、创新的方法思维,一事当前,先想想有没有新办法,遇到办不通的事时,要想想有没有别的更好的办法,不要被老经验老办法局限住。要创新工作机制,创新赢利模式,创新管理手段,创新工作方法,创新更能满足客户需求的服务和产品。把创新与用人和薪酬结合起来,谁有创新精神,谁有创新思路,谁有创新成果和业绩,就奖励谁,就重用谁。

二是动力。

“价值观决定境界,行动决定成败”。再好的设想都需要付诸行动去变为现实。行动就是执行力,构成执行力最重要的因素,一是动力,二是能力。两者相比,动力更重要,因为有了动力,没有能力可以在行动过程中去提高,而如果没有动力,即使有能力也是空有其能。因此我们一定要下功夫培植工作动力。首先,动力与人生目标直接关联。我们要把人生目标定在对幸福人生的追求上,集团公司把“幸福人生”作为企业价值观内容之一,既符合员工的普遍愿望,又符合时代精神。随着时代的发展进步,人的生存状态越来越成为了社会关注的重点,“以人为本”不仅成了党和政府执政为民的根本,也成了民营企业追求的理念。把“幸福人生”作为我们企业价值观的内涵之一,也是为了培植每个员工努力工作、快乐工作的动力源泉。人工作的动力可以是多方面的,但归根结底是为了实现人生价值,而人生价值的根本点,就是在为社会做出有益贡献的同时获得自身的幸福。因此为幸福而工作,是最可靠的动力源泉。要获得幸福,必须树立正确的幸福观,懂得什么是幸福和怎样才能获得幸福。习近平同志说:“人世间的一切幸福都要靠辛勤的劳动来创造的”。这是获得幸福的唯一可靠途径。我们去年启动的“幸福人生”素质能力提升工程的第一课《构建通往幸福人生的知性网络通道》中,为大家展示了一个四通八达的通道,其中有一个通道就是“心正、意诚、智广、身勤”,就是要靠着纯洁的心灵、辛勤的劳动、坚定的意志和广博的智慧去创造幸福。这样就把我们个人的人生目标和在企业具体岗位上勤奋工作自然而然地联为一体,使得我们做好每一天的工作和做好每一件事都有了明确的人生目标和不竭的动力源泉。

其次,动力与责任直接关联。我们平时对责任的认知有一个误区,认为责任是委派的、强加的、可以推卸的。其实,责任是自然而然产生的、天经地义的,是由责任主体的岗位决定的,在什么样的岗位,就应有什么样的责任。太阳的岗位在天空,它的责任就是普照万物;老板的岗位在企业决策的顶层,他的责任就是把企业引领到正确的发展道路上;总经理的岗位在执行官的首席,他的责任就是使企业合规范、合规律地高效运营和创造效益。企业员工

作为个人,身份是多重的,责任也是多重的:当他作为家庭成员时,要为家庭幸福、和睦、和谐负责;当他作为社会成员时,要为社会有序、和谐负责;当他作为企业员工时,要为企业的健康发展和效益负责;当他在某一岗位时,就天经地义地要为实现自己岗位的全部使命和充分发挥该岗位的作用负责。由此可见,作为个人,对岗位和责任的选择是完全一致的,选择了什么样的岗位,就选择了什么样的责任,岗位多大责任就多大。我们平常说的责任心强,就是指对岗位认同的态度和对责任尽心的程度。建立在这种责任感、责任心基础上的动力,是最主动、最靠得住的。

再其次,一个人工作动力的强弱,与他的角色定位直接相关。在民营企业里,如果始终将自己定位成一个打工者,甘愿一直做一个为老板打工和为自己挣钱的奴隶,那就无主动精神可言。因此我们要转换角色定位,让自己成为创造社会财富的主人、促使企业健康发展的主人、创造自己幸福的主人、实现人生价值的主人,从根本上培植最持久的工作动力,这样才不会陷入应付老板和混日子状态中。为此,今年我们要开展“兰海主人翁岗位竞赛”活动,把强化主人翁意识与强化岗位责任融为一体,从一点一滴、一时一事做起,使自己真正成为企业的主人、责任的主人和主导自己人生幸福的主人,从而获得持久的工作动力。

最后,工作动力与思想观念也密切相关。在民营企业工作,思想观念就不能继续停留在国企里,必须树立能上能下、能进能出、按职领薪、按劳取酬、靠业绩说话的观念,有了这种观念,就可以转化为工作动力,不断创造出良好的业绩,不断成长进步;当业绩不佳,或因年龄等各种原因不再担任管理职务甚至离开企业时,也能坦然面对。

三是诚信。

孔子说:“言而无信,不知其可”。意思是说,一个人没有诚信,不守信用,不知道他能干成什么事情,换言之,不讲诚信之人将一事无成。《圣经》上也说:“诚信比财富更重要”。假如把财富与诚信

摆在人们面前任其挑选,可能会有三种选择,一种是选择诚信,另一种是选择财富,还有一种是诚信和财富都要。第三种选择当然是最理想的。“君子爱财,取之有道”,以诚信取财,就是取之有道。中国有九大商系:晋商、徽商、浙商、沪商、闽商、鲁商、粤商、川商、陕商等等,各大商系都有各自的商道,但无论哪一商系都把诚信放在首位。可见,人无信不立,事无信不成,商无信不赢,业无信不长。守诚信,就要说了算,定了干,提高做事的品质,话要说实在,事要干利落,不留尾巴,不拖泥带水,不随意变卦。处理外部关系要讲诚信,处理内部关系更要讲互信。互信的前提是自己要守信;自己守信,才可以赢得别人的信任;彼此信任,就能形成良好的互信关系。只要大家共同努力,就一定能够营造出诚信的环境氛围。

四是双赢。

“双赢”是个和谐理念。过去讲“无情竞争”,以成败论英雄,竞争的双方似乎是势不两立,不是我胜你败,就是你胜我败;现在讲“和谐共赢”,强调合作的双方或者竞争的双方,都要有博大胸怀,大家机会均等,利益共享,与人为善,成人之美,“己欲立而立人,己欲达而达人。”只有这样,事情才可以做成、做大、做久。2012年三季度在团队建设讨论中,我提出了探索社会主义市场经济条件下“民企之道”的问题,“民企之道”有多个方面,“双赢”就是其中的一“道”。企业与社会之间、企业与合作对象之间都要讲双赢,彼此之间都要让对方有可赢之处,否则,只有自己赢,对方不干;只有对方赢,自己不干。赢多少才干,双方都会计算;但如果双方都“算计”,只想自己赢而不让对方赢,其结果可能是两败俱伤。在这种情况下,即使一方赢了,也只是一时之赢,而且是赢在利上,失在信誉,损害了名声和形象,以后做事的路子就会越走越窄。因此必要时还要舍得失小利而守大义。企业内部也有很多应该按“双赢”之道处理的事情,比如经营指标与管理指标之间,既要保证经营指标达标,又要努力让管理目标达标;在企业与员工之间,既要保证企业增效,又要努力使员工幸福,

既要保证企业得到发展,又要努力让员工获得成长,等等。这些关系处理得好,企业就能顺利运行,健康发展,否则,只能一厢情愿,事与愿违。

五是团队。

要进一步确立团队理念。现代企业管理团队不同于管理人员的单打独斗,不同于个人英雄主义的各自为战,而强调发挥集体智慧、优势互补、同舟共济,与“和合精进”的兰海企业精神完全一致。第一,团队要充满活力,保持昂扬向上的精神,摒弃萎靡不振、懒散颓废的状态;第二,团队内部要互信互补,发挥各人所长,形成互补合力;第三,要善于发现团队中的积极因素,善于发挥和放大正能量,使其足以克服消极因素,激发团队正向成长;第四,要能承前启后,继往开来,目前管理团队人员年龄偏大,这种情况必须下决心改变。要从选拔培养年轻后备管理人才开始,强化对年轻后备力量的培养和使用。我们年龄大的管理者要有广阔胸怀,以极大的热情欢迎年轻力量成长起来,为他们的成长提供宽松环境,关心他们的成长,甘做人梯,做好传帮带。今年,我们将在选拔集团公司青年后备人才队伍的基础上,组织开展“兰海青年团队训练营”活动,对青年团队强化培训,使他们尽快成长为有理想、有抱负、有责任、有朝气、善学习、能进步的接班人。希望大家支持、给力。总之,团队建设要向更加有利于发挥集体智慧、优势互补、和合精进、承前启后的方向发展。

六是“和合”。

“和合”是中华民族优秀传统文化的精髓。“和”是指和谐、和平、祥和;“合”是指结合、融合、合作。不同的事物间,关系和谐了才能很好地结合起来,形成合力。平常所说的“和为贵”、“和气生财”、“家和万事兴”都是这个意思。我们党提出构建和谐社会就是为了把全社会各个方面的关系调节得非常和谐,使各方面的力量都能很好地合为一体,共同建设美丽美好的生活。我们的企业文化中,对“和合”的表达有三处:“和谐共赢”、“和合精进”、“亲和日新”,可见“和合”也是我们企业文化的精髓。“和合”的关键在“和”上,只有人心和悦、情绪和畅、体制和顺、关系和谐,才能工作中各方配合、密切合作、力量合一。如果彼此过度设防、戒备,互不尊重,甚至掣肘、拆台,或者动不动就训斥、责骂,令人敬而远之、畏而远之、烦而远之、厌而远之,甚至怨而远之、恨而远之,那就无和谐可言,也不可能有良好的合作,无法形

成合力。前面说过,我们集团现仍处于磨合阶段,即“磨而趋和”阶段,虽然尚未达到“和而不同”的融合境界,但我们可以“促和”,促进融合。融合就是我中有你,你中有我,我仍然是我,你也仍然是你,但彼此可以互补、包融,合为一体。如果总是强化不同,互相排斥,就无融合可言。这说明,坚持“和合”并不是否定矛盾,提倡一团和气,恰恰相反,是在承认不同事物、不同认识、不同意见的差异的前提下,把彼此不同的事物统一在一个相互依存的“和合”体中,吸取各个事物的优点长处而克服其缺点短处,达到互补的最佳组合,由此促进事物的发展。

七是学习。

要大力倡导学习风气,努力建设学习型管理团队和学习型企业。人的思想境界的高低、工作能力的强弱、事业人生的成败,在很大程度上取决于愿意不愿意、善于不善于、坚持不坚持学习。我们的企业要培养造就一支优秀的管理团队,我们每个人都希望自己不断完善提高,这都需要我们确立强烈的学习愿望。学习途径是多种多样的,可以向实践学,向别人学,向书本学,向网络学;总结自己的人生得失、经验教训,也是学习。但无论途径有多少,都不能代替向书本学,因为书本知识一般是经过深思熟虑形成的,比较系统和全面,阅读中常常会受到很大启发。因此每年至少读1-2本好书是非常必要的,也是能办到的。要克服对学习认识上的一些误区,比如认为学习是年轻人的事;或者认为自己已经定型了,再学习也改变不了什么。其实这些认识没有道理。“活到老学到老”,自我完善无止境,学习就没有迟早之分、年轻与年长之分。如果以错误认识作为不学习的理由,只能是自己封闭了自己成长完善的路,放弃了可以成为一个更成功者、更优秀者、更卓越者的努力。希望大家克服各种错误认识,把学习作为自己生活工作中不可缺少的组成部分,从学习中寻找不竭的动力资源,并通过自己的努力带动大家,使我们的管理团队和企业,逐步成为学习型、成长型组织,使个人和企业都能在学习成长中不断受益。

同志们,在这个工作报告即将结束时,我想用两个字做结尾,这两个字就是“务实”。我们所有的美好设想都要靠务实的作风去变为现实。希望大家怀抱理想,脚踏实地,走好脚下的每一步,务实,务实,再务实!

谢谢!



兰州国投李新泉董事长慰问海天分公司项目部

本报 2月6日上午,农历大年二十七,兰州国投资(控股)建设集团董事长李新泉一行轻车简从,来到由浙江海天建设集团有限公司承建的兰州国投第3佳园、第29佳园等项目工地进行检查慰问,将业主单位的祝福带给了浙江海天兰州分公司各项目部的广大员工。兰州国投集团副总经理张智勇、安伟等领导一同参加慰问,浙江海天兰州分公司副总经理陈喜元等领导陪同慰问。

上午10时许,李新泉董事长一行来到兰州市安宁区浙江海天兰州分公司国投第3佳园项目部。一下车,李新泉董事长就向项目部工作人员详细询问并了解了该工程总体情况,并现场察看了工程进度、质量

安全、现场管理、文明施工等方面的工作。当得知该项目目前主体已全部完工,剩余工程将于今年年内完工的好消息,李新泉董事长十分高兴,他代表业主单位向浙江海天兰州分公司全体员工表示衷心的感谢并致以春节的节日祝福,并对节日期间坚守在岗位上的值班员工致以真挚的慰问。李新泉董事长鼓励大家再接再厉,争取项目在确保质量安全的前提下早日完工,让老百姓



住上质量优异的保障房。李新泉董事长还对项目工地春节期间的消防安全等工作进行了重点安排。

陈喜元 许昕/文图

监理公司检查宾馆综合体筏板捆扎

本报 1月31日上午,甘肃金城建设监理有限责任公司王荣庆总监一行专程来到兰州新胜利宾馆城市综合体项目工地,对综合体南楼筏板基础工程的钢筋、模板进行了现场检查。集团公司周晓良、赵亦海、陈喜元等领导陪同参加检查。

王荣庆总监一行首先查看了工程设计图纸等相关资料,紧接着便深入现场作业面,对钢筋捆扎的接头部位、连接方式等进行了仔细检查,并提出了相关技术性的意见和建议。王总监指出:地基基础是建筑物的关键质量控制点,特别是对于像新胜利宾馆综合体这样的超高层



地标性建筑来说,地基基础的质量要求则更是高上加高,而钢筋工程又是地基基础工程中的关键环节,因此,项目部应对此工程质量高度重视,在实施过程中要做到细致入微,不能有丝毫马虎。集团公司领导表示,我方将按照工程监理方的要求,规范施工,严格把好质量关,确保工程质量达到优质标准。

陈喜元 许昕/文图

海厦物业春节服务业主获好评

本报 春节期间,兰州海厦物业服务有限公司通过悬挂祝福条幅、广告、红灯笼,张贴对联,彻底清除卫生死角,主动与业主沟通交流,加强节日巡查等形式,和全体业主一起过了一个祥和的春节,受到了广大业主的称赞。

春节期间,为加强节日服务保障,兰州海厦物业以“舍我小家,服务万家”为服务宗旨,在放假期间妥善安排各岗位员工值班,以处置突发事件。2月11日(大年初二)一早,兰海住宅小区一户业主家中的水管突然爆裂,哗哗的水流从门缝涌出,而业主因外出度假,无法及时自行处理。海厦物业值班人员发现后,立即联系了该住户,由业主亲戚赶来打开房门后,及时由维修人员对破裂水管进行了维修,避免了更大的损失,同时确保了该住宅楼整个单元住户的正常供水。海厦物业值班员工尽职尽责,及时处理突发事件得到了业主的好评。

任惠草/文 潘凤庭/图



2月13日,浙江海天建设集团有限公司兰州分公司2012年度优秀员工代表边向东、刘贵德、柴晓萍、魏文慧、张永亮等一行专程赴浙江绍兴市参加海天建设集团2013年会及相关文体活动,在参加海天集团年会的同时也领略了江南水乡的美景和春节期间浓浓的年味。



本报 3月3日中午,集团员工李丽与新郎刘伟在雁滩大桥畔黄河之滨的兰州悦海湾大酒店举行了一场简单而热烈的婚礼。集团公司机关、浙江海天兰州分公司机关同事们纷纷到场祝贺。集团公司副总经理、浙江海天建设集团兰州分公司总经理赵卿,集团公司监事会主席周晓良、党委副书记邵峰等领导参加了婚礼,并代表集团公司祝愿新郎刘伟、新娘李丽二位新人白头偕老,永结同心!



兰海集团企业形象宣传画册出版

本报 为弘扬兰海集团企业文化,彰显“勤实智韧 和合精进”的兰海精神,对外宣传展示集团公司良好形象和多年来取得的建设成就,根据赵友海董事长要求,由集团公司总经理挂帅,集团公司党委牵头,按照《兰海集团企业文化建设大纲》、《兰海集团企业文化建设实施方案》等相关内容,于近期编制了《兰海集团企业形象宣传画册》,并与日前正式出版付印。

《兰海集团企业形象宣传画册》收录了包括集团简介、董事长寄语、领导关怀、组织架构、发展战略、集

团荣誉、公益事业、企业文化、人力资源、团队活动、集团业态等内容,并将兰海员工愿景词一并收入其中。画册版面设计简约雅致,将中国传统文化元素和现代时尚素材巧妙地融汇其中,采用国际标准版式,中英文对照,装帧精美大气,很好地展示了兰海集团企业实力和社会形象,堪称集团企业文化建设的又一力作。《兰海集团企业形象宣传画册》的出版有力地彰显了兰海企业文化,下一步将在集团公司外事活动、会议接待和形象宣传中发挥重要作用。



赵卿总经理荣获浙江海天建设集团年度“贡献奖”

本报 2月19日,从浙江东阳传来喜讯,在浙江海天建设集团2012年度表彰会上,浙江海天建设集团兰州分公司总经理赵卿先生荣获浙江海天建设集团年度“贡献奖”,浙江海天建设集团兰州分公司荣获2012年度“先进分公司”荣誉奖项。



宾馆推行“文明用餐、节俭惜福、光盘行动”

本报 粒米虽小君莫扔,勤俭节约是美德。为积极响应国家“厉行勤俭节约,反对铺张浪费”的要求,兰州新胜利宾馆餐饮部从年前开始全面推行“文明用餐、节俭惜福”行动,通过在餐厅和包厢内张贴宣传提示牌,提醒顾客适量点菜、适度饮酒、剩菜打包;主动提醒顾客开车不喝酒,喝酒不开车;推行大、小份菜品等,并要求服务员在点餐时帮助顾客合理搭配菜品,明确告知不同菜品的份量,倡导“吃完不够再点菜,尽量不剩菜,剩了全打包”的理念,最大程度避免浪费,并实行“吃完有奖、免费打包、打包有礼”的做法,由餐厅免费提供环保打包餐盒,对吃完或打包的消费者,以桌为单位奖励小礼品,并主动提醒顾客使用公筷公勺。

播和习惯,收获品格。据新胜利宾馆总经理助理、餐饮部经理刘子兴介绍,为进一步实施文明餐桌行动,宾馆餐厅还将推出凉菜拼盘,小

份例盘、半份菜等,并建立奖励办法,鼓励节约行为,通过宣传倡导餐桌礼仪,提升服务品质,真诚服务顾客,打造和谐文明的用餐文化。他还通过本报向广大顾客发出倡议:号召大家一起行动起来,与舌尖上的浪费作斗争,为舌尖上的健康做贡献,从我做起,身体力行,与文明握手,与陋习告别,抵制盲目攀比、铺张浪费、吸烟酗酒等不文明行为,将低碳环保进行到底,用科学健康的生活方式营造节约俭朴的良好社会风气,珍惜粮食,节俭惜福,共创文明!

新胜利宾馆 杜成/文图



宾馆召开工作会议部署全年工作



本报 2月26日上午,兰州新胜利宾馆组织各部门班组长以上管理人员及员工代表100余人,在14楼会议室召开兰州新胜利宾馆2013年工作会议暨目标责任书签订大会,安排部署全年工作。

在会上,新胜利宾馆总经理助理刘子兴宣读了部分中层管理人员聘任决定;财务部经理常学兵就2013年宾馆各部门经营任务情况作了说明;新胜利宾馆总经理王琳与各部门签订了目标责任书,对全年

经营管理目标任务进行了分解。

宾馆总经理王琳做2013年整体工作安排,她根据董事长和集团公司总经理在集团年度工作会议的重要讲话精神,结合宾馆实际,从“创新经营理念、拓展营销渠道;严格管理、转变工作作风,提高团队执行力;开源节流、降本增效;强化安全管理,构筑安全屏障”等四个大的方面对宾馆全年各项工作进行了认真细致的安排部署,明确了目标任务,提出了具体要求,也提出了存在的问题和改进的办法和思路。通过年度工作会议的召开,增强了宾馆全体员工对于完成全年目标任务的信心和决心,大家纷纷表示要认真学习、深刻领会,立足本职岗位,掀起春季大干的热潮。唐丽/文图

新胜利宾馆欢迎您

兰州新胜利宾馆有限责任公司,地处兰州市商业及政府办公中心位置,与美丽如画的黄河风情线毗邻,交通便利,距飞机场65公里,火车站5公里,是一家集吃、住、行、游、购、娱为一体的三星级涉外宾馆。

宾馆拥有东、西两栋客房楼,有客房427间,床位978张,设有套房、标准间、单人床房,三人间等不同规格的客房。客房内各类设施齐全,可提供宽带上网、免费市话、24小时热水供应等配套服务,还可根据宾客不同需求提供婚庆房、家庭聚会房、棋牌房等特色客房,处处体现人性化服务。宾馆有大小会议室13个,可接待30-200人不等的会议,均配备电脑、投影仪、音响等会议辅助设施,可满足各类会议接待的需求。

宾馆餐饮部有东、西两个宴会厅和装饰典雅,风格迥异的包厢,可容纳750名宾客同时就餐,可为宾客提供精致的京、川、豫、粤、西北特色菜及多风味小吃,特别是享誉省内外“中华百合宴”,以“传承结合、酸暖平衡、清淡素雅、滋补健身、绿色健康、服务规范”的鲜明特色被中国烹饪协会在全国首家认证为中国名宴。

宾馆内停车场可提供停车位80个,是短住宿、就餐、举办婚宴的理想场所。

商务中心在一楼西侧走廊,电话号码:2400
客服中心在八楼,电话号码:6276、6277
总台订房电话:8466259、2500(24小时)
复线在楼层一部,订餐电话:8471728、6271(内线)

竭诚欢迎各界人士光临惠顾
宾馆总机电话:0931-8465221
客房订房电话:0931-8466259
餐饮订餐电话:0931-8471728