

为社会创造价值

为客户满足需求

为企业增加效益

为员工搭建平台

精简人员践行费用源头控制 “瘦身健体”助力企业转型升级

本报讯(集团机关 龙庆宏报道)从第一个五年计划到改革开放初期的30年间,中国完成了从农业国向工业国的转变;改革开放的30年,中国完成了从计划经济向市场经济的转变;下一个30年,中国将从粗放型制造业向集约型制造业转变,从第二产业主导向第三产业主导转变。这一切变化都要求中国的企业要走高效化、创新化、集约化、精密化的发展道路。

从2014年开始,全球经济放缓,中国经济迎来GDP“低谷”。进入2015年,中国经济开始转型,劳动密集型产业和钢铁工业、制造业面临市场萎缩、人工成本升高的寒冬。伴随着经济放缓和产业转型的阵痛,如何维持企业资本平衡以及提升企业经营效率成为每一个中国企业的中心话题,兰海集团自然也不能例外。

企业“瘦身” 精简人员践行费用源头控制

今年以来,兰海集团上下全面贯彻落实赵友海董事长《年度工作报告》精神,始终坚持经营效益为先的经营管理原则,努力挖掘现有资源潜力,提高资产利用效能,积极开展内部挖潜,有效降低成本。同时深入贯彻落实费用源头控制,提倡从现在做起、从我做起、从点滴做起,聚沙成塔、集腋成裘,靠全体员工的努力共同构建费用源头控制的防护墙。

7月中下旬开始,兰海集团机关为切实践行费用源头控制,开始了“企业瘦身计划”,人员精简比例一度超过40%。

企业“瘦身”意味着人员的精简,从企业人力资源成本角度考虑,通过提高人才附加价值的渠道削减人力需求的绝对值已成为兰海集团人力资源方面费用源头控制的重点;企业“瘦身”同时也意味着组织的优化,通过组织优化来提高企业的整体运营效率,降低组织内耗,也是集团人力资源方面费用源头控制的途径;企业“瘦身”还意味着企业转

型和产业升级,企业转型和产业升级是一个大方向,是兰海集团可持续发展的必由路径,也是兰海集团获取更高发展附加值的唯一方法。

化繁为简 减少重复投入提升运营效率

在如今的市场竞争环境中,管理者要想使企业更有效率、更有活力,就必须先给



企业“瘦身”。一个企业要想长久地生存下去,就必须保持持续的竞争力。

企业竞争力的来源在于用最最少的工作成本换取最高效的工作效率,这就要求企业必须要做到用最最少的人做最多的事。只有机构精简、人员精干,企业才能化繁为简减少重复投入,才能避免机构臃肿人浮于事带来的效率低下,才能提升运营效率保持持久旺盛的生命力,才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

近段时间,兰海集团内部部门合并、岗位合并、人员精简、办公场所合并……几乎每一个动作,都是化繁为简、减少重复投入、提升企业运营效率的举措。对兰海集团来说,“企业瘦身”的根本不是“减轻体重”,而是使企业的“线

条”、“肌肉”、“脂肪”、“身高”达到一个更加完美的比例,从人力资源角度而言,这个比例就是人员低冗余、组织运转高效、良性的内外部人才供给、灵活准确的人力资源规划定位和调整。

精兵简政 艰苦奋斗依然是核心价值观

精兵简政是先秦兵家提出的一项治军治国思想,在孙吴兵法中有不少论述。孙武和吴起都强调军队组织编制的精简,强调组织功效,“治众如治寡”,合军聚众,兵非益多,兵员要训练有方,讲究效率。吴起在提出组织“选锋”、“练锐”编制精兵的同时,还主张“法令省而不烦”,即“简政”。减少不必要的官僚层级,排除食利阶层的政治干扰,使政令贯通,凡战即可“令不烦而威震天下”。兵家思想的精髓就是讲究效率,以最少的付出获取最大的收益,精兵简政体现的就是兵家效益思想。

“精兵简政”,这个被汉光武帝、隋文帝、唐太宗、毛泽东等古今领袖都采纳过的办法,对今天的兰海集团来说,仍然具有非凡的现实意义。

2016年与2017年,市场环境持续低迷,经营形势复杂严峻,兰海集团要想在经济环境新常态下求生存、谋发展,精兵简政、化繁为简、瘦身健体就成了企业践行费用源头控制、助力企业转型升级的必要途径。

从1985年赵友海董事长创办第一家企业,到1993年创办第二家企业,再到1997年来兰州开辟新的建筑市场,2003年成功由一个外来品牌成长为根植金城的本土企业,再到2006年重组改制两家连年亏损的企业并在当年成功扭亏为盈,再到如今兰海集团开始转型升级……兰海集团一路走来,除了“勤实智韧 和合精进”的兰海精神外,如影随形的还有兰海人的艰苦创业和不懈奋斗。如果没有艰苦奋斗,兰海集团不可能有今天;如果没有艰苦奋斗,兰海集团也不可能有明天。对兰海人来说,集团不断向前发展的同时,艰苦奋斗始终是核心价值观。



费用源头控制 新胜利宾馆成效明显

本报讯(新胜利宾馆 唐丽报道)用电量较去年同期下降904万度,电费较去年同期减少159万元;热水用水量较去年同期下降2687吨,热水费较去年同期减少912万元;严把采购关,客房和餐饮毛利率分别较去年同期增长218和324个百分点;维修费用方面,日常费用率较去年同期降低0.29个百分点……3月份开始至今,新胜利宾馆在费用源头控制方面,取得了显著成效。

3月份以来,新胜利宾馆各部门组织员工学习了集团公司有关费用源头控制的相关文件,积极在员工中进行宣传动员,并且在公共区域张贴标语、条幅等,营造了良好的舆论氛围。宾馆员工还就如何开展费用源头控制工作进行了讨论,并提出了许多合理化建议,各部门采取多种办法和措施,对大家提出的合理化建议逐一落实并取得了一定成效。

节约用电方面。培养员工节约意识,做到水、电、气、随用随开、客多开、客少少开,不用就关的好习惯,每天下班前对工作区域电源进行检查,做到人走电断;将一楼大厅、走廊、14楼会议室等公共区域射灯更换为LED节能灯,在提供相同亮度的情况下,消耗的电量仅为普通光源的30%-40%;定期清洗客房空调过滤网,对空调进行维护保养,从而使空调保持良好的工作性能,减少用电;夜间12点以后关闭一部电梯,凌晨6点再开启,节约用电且减少电梯运行负担;及时检查外出客人房间,关闭空调电源;定期对冷库、冰箱等进行除霜,既减少了压缩机运行负担,又提高了制冷效果,同时还减少了耗电;每日坚持抄水电表,发现运行异常及时检查维修,减少不必要的浪费。截止7月底,用电量较去年同期下降904万度,电费较去年同期减少159万元。

节约热水费方面。宾馆前台根据经营情况灵活集中销售客房,将客人尽量集中安排在热水循环好的楼层,避免因住宿房间太过分散造成热水循环的浪费。截止7月底,热水用量较去年同期下降2687吨,热水费较去年同期减少912万元。

节约采购成本方面。所有原材料在采购过程中都多次采价、比价的方法。如:客房配放的蚊香片用量较大,从网上购买单价可从0.2元降低至0.06元/片;台灯、壁灯用普通灯泡用量大,重新对灯泡价格进行询价,单价从原来的每只1元,降至每只0.6元。橡胶手套、拖把、口杯、电吹风套、地漏盖等物品也从网上购买;餐饮部勤跑市场,根据询价价格,严格进行比价,常规原材料(蔬菜、肉类、副食品等)每周自行采购,及时掌握市场价格动态,尽可能降低采购成本。截止7月底,客房和餐饮毛利率分别较去年同期增长218和324个百分点。

节约维修费用方面。汛期来临前,各部门提前安排人员对屋面雨水落水口、地沟管井等处勤清淤、多打扫,增加巡查次数,确保屋面无积水,客房及公共区域无渗漏水现象;西楼部分门店因防水层老化出现渗漏水问题,如大面积进行防水处理需较多资金,部门多次组织相关人员讨论解决办法,还多方向专业人员请教,采用专用发泡胶、堵漏粉进行堵漏处理,解决了渗漏水问题,节约了维修费用。截止7月底,宾馆日常费用率较去年同期降低了0.29个百分点。

宾馆全体员工在日常工作中一点一滴中,积极响应集团公司“关于加强费用源头控制”的号召,精打细算地花好每一分钱。下半年宾馆将继续从“增收、节支、降本”三个方面入手,逐步使费用源头工作具体化、制度化,力争通过“降本增效,节支挖潜”来弥补宾馆硬件设施严重老化,市场竞争力弱的短板,努力实现全年各项经营指标任务。

宾馆西楼外立面改造方案专家评审会召开



本报讯(开发公司 马东琴报道)8月11日下午,开发公司邀请兰州市

规划局、兰州市设计院和甘肃省建筑设计研究院的专家及相关人员召开新胜利宾馆西楼外立面改造方案专家评审会议。

本次评审的外立面改造包含墙体颜色和窗户的选择,评审伊始,开发公司带领评审专家踏勘了现场,并由设计单位向专家汇报了西楼建前及建后对外立面改造的设计方案,专家组对现有

方案进行了认真审阅和讨论,并对每一个方案都进行了专业点评并给予建议。

开发公司对宾馆西楼的外立面改造非常迫切,因此我公司领导在专家评审会议表态将尽快按照专家组意见对该西楼外立面的改造方案进行完善,待方案完善后我公司将按相关程序上报规划局景观处进行审核,待审核通过后积极办理相关手续尽快实施改造。

钢材总部一期137户《不动产权证》办结

本报讯(开发公司 马东琴报道)从开发公司传来好消息,兰海物流钢材总部一期137户不动产权证于8月11日顺利办结。

据悉,在国家对房产证进行改革之后,原有的《房屋所有权证》及《国有土地使用证》统一变更为《不动产权证书》,虽说证件办理的部门有所减少,但办理流程及内容却不减反增。



为确保兰海物流钢材总部一期137户业主的不动产权证办理工作有序推进并尽早办结,开发公司多次将该项工作列入例会重点工作,安排专人负责、

及时跟进。

虽然办理工作时间紧、任务重、工作量大,但是开发公司外联专员王姗遇事不畏难,及时了解政策要求,积极跟进、做好表格填写、资料整理、协议签订、资料提交以及税费代缴等流程,反复核对购房信息……功夫不负有心人,8月11日,兰海物流钢材总部一期137户不动产权证在经过几个月的不懈努力后终于顺利办结。

如何做好安全管理工作?

安全生产是做好一切工作的重要保障。认真贯彻“安全第一、预防为主”的方针,强化安全生产管理,搞好安全生产教育,提高员工安全意识,扎实有效的抓好安全生产是下属企业每个管理人员和员工的责任义务。

坚持以人为本,创造和谐的生产经营环境,保证员工生命财产是实现企业可持续性发展的永恒主题。集团公司下属企业领导担负着安全管理和各项生产经营任务,是安全生产工作的基层执行者,也是基础管理者。结合集团公司下属企业实际情况,做好基层安全管理工作,应主要抓好以下工作。

安全生产管理提高认识是核心

科学发展观,第一要义是发展,核心是以人为本,代表全体员工的根本利益。联系到我们从事的生产经营安全管理工作,抓好安全生产工作的根本目的,是为企业管理发展提供坚实的安全保障。安全生产搞不好,损害了企业的根本利益,影响社会稳定,落实以人为本、实现企业可持续性发展就是一句空话。集团公司下属企业防火、防盗、防汛、防突发事件等,安全管理任务较重,随着企业管理机制及经营体制进一步深化,在新形势下,下属企业不但担负着安全管理的重任,而且又必须适应市场经济需要,加大经营力度,增加经济收入,各项工作的完成,都与创造一个安全的环境分不开。所以,安全促稳定、安全促效益、安全促发展,这是下属企业安全生产管理中首先需要认识的问题。

安全生产管理抓好基础是根本

近年来,全国重特大事故频发,事故多发生在基层,发生在生产一线。结合实际建立适应集团公司基层单位安全管理需要的制度、规程,严肃各个环节的岗位责任制,提高广大员工的安全意识,落实安全管理措施,是实现安全生产的根本。

建立规章制度,落实操作规程。依法管理安全生产,是做好安全生产工作的保证,以集团公司下发《安全管理制度》为主线,进一步完善规章制度

度,细化各工种操作规程,并落实到每个部门、每个人员,贯穿于生产的全过程,使安全生产管理进一步走向法制化、规范化、制变化。

深入开展安全生产宣传教育。安全生产的社会性和群众性,决定了安全生产教育和宣传工作的长期性和广泛性,根据形式、任务、季节和员工思想动态特点,针对安全生产中存在的问题,及时进行宣传教育。如以“安全生产月”活动、典型事故案例等为载体,推进安全文化进基层、进家庭,

入和安全生产基础设施投入,这是安全生产工作的首要保证。

建立安全生产责任网络。下属企业安全管理必须时刻树立安全与生产之间的辩证关系,不断强化对安全工作的领导意识、效益意识、责任意识,抓生产从安全着想,抓安全从生产出发。实行安全生产目标管理,从各级领导机关到基层部门、企业员工层层签订安全生产目标责任书。建立集团公司领导、企业行政负责、督察监督三位一体的管理格局,形成严

集团公司下属企业的主要特点是:点多面广,行业不一,人员分散,安全生产行业管理与企业管理相结合,增加了安全管理难度。为抓好安全工作,重点是结合行业生产经营特点,找准本企业的危险源是关键,有的放矢地突出抓好重点部位安全管理,才能确保安全无事故。

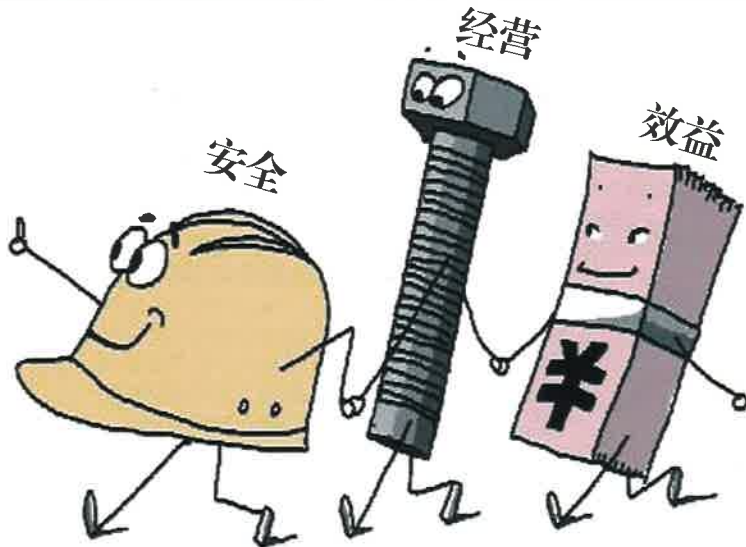
重点抓好生产经营过程的安全。企业经营需要一个安全、稳定的环境,经济社会的发展,更加珍惜的是生命安全。下属企业一线经营任务重,行业环境不同,各企业使用设施设备千差万别,增加了安全管理难度;部分企业根据季节不同临时雇用了季节工,他们个人素质良莠不齐,安全意识薄弱,是抓好安全生产的一项重点工作。下属企业安全管理务必关口前移,做到作业现场,时刻加强防范,确保安全生产。

重点抓好道路交通安全。资料显示,全国道路交通事故占到各类事故人员死亡率的70%以上。随着员工生活水平提高,家庭小汽车逐年增多。提高员工安全意识,防止酒后驾驶,公车私驾等问题的发生,交通安全管理只能加强,不可放松。

重点抓好企业“防火、防盗、防自然灾害”的防范工作。对重点要害部位、各种商品物资仓库,防范各类事故、盗窃案件发生是重中之重;对重点要害部位日常要定期检查,责任到人,发现防火、防盗、排水设施、通风设备损坏的,应及时进行维修,恢复其功能。做到防患于未然。

重点抓好员工的安全宣传教育。下属企业员工,尤其是一线员工,在日常工作及生活当中安全意识淡薄,生产操作规程执行不到位,对于它们的安全管理难度大,是安全操作技能和安全防范培训,宣传教育工作的重点。

总之,安全生产管理方法很多,各企业可根据实际情况制定具体办法。只要我们认真贯彻“安全第一、预防为主”的方针,在日常工作中注重抓落实,认真执行集团公司各项安全生产规章制度,杜绝各种违章操作,进一步强化日常安全管理考核,加强员工在本岗位的安全管理,提高安全意识,就能将各类安全生产事故消灭在萌芽状态。集团督察部 刘建喜/文



普及安全知识、宣传防范措施、提高安全意识,做到领导重视安全,员工懂得安全,营造浓厚的安全文化氛围,职工自我保护意识的提高,是实现安全生产的第一法宝。

坚持安全生产检查,投资整改隐患。开展安全生产检查是促进安全生产工作落实,减少事故发生,查处事故隐患的有效措施。集团公司下属企业安全管理涉及防火、防盗、防汛抢险、设备维修等,具有其显著的行业特点,安全检查只有坚持严、细、实,即严格落实检查制度,详细排查事故隐患,切实抓好隐患整改,才能真正发现问题,处理问题。同时争取企业领导在资金投入上的支持,突出加强隐患整改投

密的安全生产责任管理网络体系。

探索安全生产管理新模式。随着企业管理和设备科技含量的逐步提高,员工操作的生产设备在飞速更新。管理体制改革、机构改革、分配制度改革的不深入,职工思想活跃。各类因素,致使旧的安全生产管理模式及理念,不能更好的适应当前企业及经济发展的需要,安全生产管理面临着新的挑战,必须与时俱进,通过开展安全生产管理问题研讨等方式,积极探索新形势下安全生产管理的新路子,逐步创新适应集团公司发展需要的安全生产管理模式。

安全生产管理找准重点是关键

河流为什么不走直路?

河流为什么不走直路?最根本的原因就是,走弯路是自然界的一种常态,走直路而是一种非常态。

佛学院的一名禅师在上课时把一幅中国地图展开,问“这幅图上的河流有什么特点?”

“都不是直线,而是弯弯的曲线。”“为什么会是这样呢?也就是说,河流为什么不走直路,而偏偏要走弯路呢?”禅师继续问。

学僧们七嘴八舌地议论开了,有的说,河流走弯路,拉长了河流的流程,河流也因此能拥有更大的流量,当夏季洪水来临时,河流就不会以水满为患了;还有的说,由于河流的流程拉长,每个单位河段的流量就相对减少,河水对河床的冲击力也随之减弱,这就起到了保护河床的作用……

“你们说的这些都对。”禅师说,“但在在我看来,河流不走直路而走弯路,最根本的原因就是,走弯路是自然界的一种常态,走直路而是一种非常态,因为河流在前进的过程中,会遇到各种各样的障碍,有些障碍是无法逾越的。

所以,它只有取弯路,绕道而行,也正因为走弯路,让它避开了一道道障碍,最终抵达了遥远的大海。”

说到这里,禅师突然把话题一转,说:“其实,人生也是如此,当人们遇到坎坷、挫折时,也要把曲折的人生看做是一种常态,不悲观失望,不长吁短叹,不停滞不前,把走弯路看成是前行的另一种形式、另一条途径,这样你就可以像那些走弯路的河流一样,抵达那遥远的人生大海。”

把走弯路看成是一种常态,怀着平常心去看待前进中遇到的坎坷和挫折,您会像河流一样,抵达人生的目标!

浅谈企业文化——合作

企业无论大小,都需要一个有共同目标、有共同追求的团队,团队合作是一个企业文化的灵魂,好的团队决不是随随便便的将成员组合到一起,而是为了实现共同的目标,共同追求的团队。团队的核心是共同奉献,这种共同奉献需要每一个成员能够把事情当做是自己的事情来做,拼尽全力。

只有切实可行而又具有挑战意义的目标,才能激发团队中所有成员的工作动力和奉献精神,为工作注入新鲜的血液。高效的团队合作,是企业成功的基础,也是企业走向卓越的法宝。

什么是团队合作精神

所谓团队合作,简单来说就是大局意识,协作精神和服务精神的集中体现。团队精神的基础是尊重个人的兴趣和成就。核心是协同合作。最高境界是全体成员的向心力、凝聚力,反映的是个体利益和整体利益的统一,并进而保证组织的高效率运转。团队精神的形成并不要求团队成员牺牲自我,相反,挥洒个性,表现特长保证了成员们共同完成任务目标,而明确的协作意愿和协作方式则产生了真正的内心动力。

和诣的团队文化对团队的成功具有举足轻重的意义

意义一:和诣的团队文化维系团队的向心力。相同的文化理念、共同的价值、信念及利益追求,对团队中的每一位人员都具有一种无形的巨大感召力,把团队全体成员凝聚在一起,增强团队的内聚力。和诣的团队文化作为共同价值观念和共同利益的表现,决定了团队行为的方向,规定着团队的行动目标。在和诣的团

队文化的引导下,团队建立起反映团队文化精神实质的、合理而有效的规章制度,进而引导着团队及其创业成员朝着既定的发展目标前进。

意义二:和诣的团队文化维系团队的沟通力。和诣的文化营造良好的沟通,和诣的文化打造卓越的团队。如果仅仅只是单个团队成员之间的技巧和经验,而忽略、忽视了沟通,那么团队终会成为一盘散沙,重蹈“三个和尚没水吃”的覆辙。只有时时刻刻重视建设和诣的团



队文化,才能改善沟通渠道,为团队成员之间的沟通创造良好的环境,才能适时发挥团队的协作能力,产生1+1>2的效果,才能使团队在激烈的市场竞争中处变不惊,决胜市场。

意义三:和诣的团队文化维系团队的执行力。每一种管理制度都往往反映了团队文化的实质,和诣的团队文化反映在管理制度上,是管理制度的升华,它通过把外在的制度约束内化为自觉的行为,促进团队成员自觉执行任务。而执行的落实与否,则是团队文化的展现。因此,和诣的团队文化中的奖惩的杠杆、行之有效的制度

是打造团队执行力的几大法宝。

团队合作动力来源

企业以追求利润最大化为目标,它的实质就决定了企业内部人的存在与合作肯定也有追求利益的目的和需求。第一,从利好循环的角度可以解释,为什么团队的成员有时候愿意牺牲自己利益来帮助其他成员,最终形成有效合作的良性环境。第二,从微观经济学的角度,人们之间的合作行为也是可以预计的,格里高利·曼昆认为理性人更多的会考虑边际变动。理性的人都知道,生活中的选择很少是黑与白的选择,而往往是介于其间。当考试临近时,你的决策不是放弃考试和一天学习24小时之间的选择,而是是否多花一个小时时间复习功课而不是看电视或睡觉。第三,从竞争动态的战略管理角度,企业集团内部成员之间的独立合作关系可被称之为“半结合”,基于半结合关系形成的战略则为半结合战略。拜德勒克认为,半结合战略有利于可交流知识的流动,从而创造效益。从某种程度上说,合作也是竞争的结果。

团队合作与建设

团队的管理中,很大程度上需要管理者维护好团队成员的合作关系,即团队建设。企业团队建设成功与否,决定企业的经营目标是否能实现,企业有无核心竞争力,企业的知识能不能共享,企业有没有共同的奋斗目标,因此,团队建设越来越重要。

辞退你或培养你,从来都不只看能力

有云的地方,就是天下。有人的地方,就是江湖。在职场的江湖上,有能力的你是桀骜不驯还是顺应潮流,取决于你对规则的理解和敬意。

从团队角度,尊敬和服从上级

之所以会有上下级,是为了保证团队工作的开展。上级掌握了一定的资源和权力,考虑问题是从团队角度而可能难以兼顾到个体。尊敬和服从上级是确保团队完成目标的重要条件。

员工如果不站在团队的高度来思考问题,只站在自己的角度去找上级的麻烦甚至恃才傲物,很难生存,更奢谈走得好走得远。

及时让上级知道你的进度

如果你的工作不能达到上级的要求,一定要及时和上级沟通,要让他知道你的进度和方向。

可能在一定时期内你的工作还没有让别人看到显著成绩,这时不要和你的上级距离太远,要创造条件去沟通,让他知道你的进度、计划和要取得的成绩。

然而,有的职场新手甚至老手容易犯的错误却是,越是没有成绩越是不愿去找上级沟通,认为自己没有面子,对上级采取敬而远之的态度。

这样的风险很大,因为你业绩低迷上级本身就不会满意,会对你的工作能力产生怀疑;如果再不了解工作状况和进度,还会认为你没有努力工作。时间一长,你就可能进入要被淘汰的黑名单。

通过正确方式反馈

对于团队依照程序所做出的决定如果认

为不合理,要通过正常的途径与方式去反馈,并给上级留出时间,同时要执行决定。

一个团队的决定有可能是对的,也有可能不太合理。但决定具备一定的权威性和强制力,也是保障一个团队正常运转的必要条件,是从大局和整体的角度出发的。员工先换位思考,如果对团队的利益有保障就要服从。

如果有不尽完善的地方,要选择正常的程序和方式提出建议等待回复,只要决定没有触犯法规,员工应该无条件服从。如果采取消极方式对团队的决定进行对抗,受伤害的只会是员工自己。

切忌煽动同事与团队对抗

切忌煽动同事与团队对抗,一个正常运转的团队都会对带头闹事的人“杀无赦”。

职场中受委屈甚至不公平的事情都是正常的,员工可以选择合适的方式提出,也可以选择合理途径寻求帮助和解决问题。

但是采取煽动闹事的方式解决问题,往往把自己推到一个更加不利的境地,因为这种方式是团队绝对不能容忍的。

不要给团队制造麻烦

如果你不能为一个团队创造一定的价值,起码不要成为制造麻烦的因素。

团队里成员形形色色个性各异,难免有喜欢用小手腕制造麻烦来达到一些目的。一个人的为人和能力在团队成员的长期合作中,大家都会有判断。

小手腕能让一个人得到短期利益,一旦其他成员了解以后,他便很难立足。要在组织里长期生存下去,大聪明是必要的。

及时反馈临时工作

对于上级安排的临时性工作,一定要及时反馈。

有时上级会安排临时性工作给你,这些工作可能非常紧急,上级会要求随时反馈完成期限,这也是让上级增进对你信任度的机会。

成就上级从而成就自己

工作使大家走到了一起,同事首先就是一种合作关系。上级所掌握的资源 and 影响力,对人在职场中的发展起到了决定性作用。

职场上快速发展的人无疑都是善于和上级合作的,他们在做好份内事的同时,会积极帮助上级排忧解难。

上级也会把更多的锻炼机会提供给他们,把自己的真经传授给他们。他们会逐步熟悉上级的工作内容和技巧,而这些都是一个人得到快速发展的重要条件。

成就上级从而成就自己绝对是一条重要的原则。当你在为上级偏心而抱怨时,是否该认真反思一下自己遵循了这个原则。

机会真的不会从天而降的,更多时候要靠自己去争取。

把事做好的同时把人做好

从进入职场开始,就要把塑造自己的品牌作为一项重要的事来做。而把事做好是基本的,同时也要把人做好。把人做好更是一个人品塑造的重要条件,你在职场上的声誉会决定职场的长度和宽度。你的人品是需要大家通过与你共事看出来的,也是一个长期积累的过程。不仅要在单位内还要在行业内、在业界树立你良好形象。

当然好人不是指长袖善舞、八面玲珑,而是人一定要学会承担责任,不去做有害他人和组织的事情。

我们究竟在为谁工作?

“我们到底是在为谁工作呢?”如果不尽快弄清这个问题,不调整好心态,今生我们很可能与成功无缘。在当今这个浮躁的年代,我们需要用什么去重新点燃工作的激情,实现自我价值?是耳提面命的空洞口号,还是触动心底的反思?

从表面上看我们是在为公司工作,为老板工作,但实质上,我们更是在为自己工作,为我们的梦想工作,为我们自己的美好明天工作。因为我们的付出不仅使公司获得了利益,而且我们自己也从其中获得了相应的报酬,实现了自身的价值,同时在工作中也获得了成长。通过工作,我们能够不断提升自己,从而使我们自己变得更有价值。工作能拓展我们的知识和眼界;与同事的合作能培养我们的协调能力;与客户的交流能锻炼我们的沟通能力等等。因此,在工作中受益最大的是我们自己,从这个意义上讲,我们都是为自己工作。

如果每一位员工都能从内心深处承认并接受“我们在为他人工作的同时,也在为自己工作”这样一个朴素的人生理念,责任、忠诚、敬业将不再是空洞的口号。

任何时候请将心态归零

在工作中不论做任何事,都应心态回归到零,把自己放空,抱着学习的态度,把每一次任务都视为一个新的开始,一段新的体验,一扇通往成功的机遇之门,千万不要视工作如鸡肋,食之无味,弃之可惜,结果做得心不甘,情不愿,于公于私都无裨益。

我们应具备的工作态度

当今社会,竞争就是如此残酷,你今天不行,明天就更有压力。那么怎么做才能让自己成为一个“行”的员工呢?只有敬业、忠诚、持有负责任的工作态度。

如果把一个人的学历说成是走向成功的阶梯的话,那么他对待工作的态度就是更快迈向成功的推动力。一个优秀的员工,不能老掰着手指计算自己的得失,要把企业的发展与自我的发展结合在一起。

在竞争日趋激烈的今天,工作机会来之不易。不珍惜工作机会,不努力工作而只知抱怨的人,总是排在被解雇者名单的最前面。

莫等失去 才明白努力的重要

工作只有两种结果,要么进取,要么出局。其实,任何人都成为优秀员工的潜质,只要通过自己努力的工作,都能在在职场上做出业绩来,成为被公司重用的人才。但是,千万不要自暴自弃,自己放弃了努力的动力。

在职场上工作,一定要明白这样一个道理:努力工作的员工将命运控制在了自己的手里,不努力工作的员工将命运控制在了别人手里。因此,作为一名职场人士,要将自己的全部精力和热情全部投入到工作中,通过自己的努力在工作中做出成绩,让自己在职场上脱颖而出。

千万不要等到失去工作的时候,才明白努力的重要。今天工作不努力,明天努力找工作,想要在残酷的职场竞争中立于不败之地,那就请努力工作吧!

世界著名总裁这样说!

★能够从日复一日的工作中发现机遇是非常重要的,尽管机遇所带来的近期回报可能很少,甚至微不足道,但是,我们不能把眼光局限在自己得到了什么,而应当看到“我们能够得到这个机遇”本身的价值。

——戴尔公司总裁 迈克尔·戴尔

★在公司里,员工与员工之间在竞争智慧和能力的同时,也在竞争态度。一个人的态度直接决定了他的行为,决定了他对待工作是尽心尽力还是敷衍了事,是安于现状还是积极进取。

——NTL公司总裁 罗伯特·威尔兹

一个人为什么要努力?这是我见过的最好的回答

一个人为什么要努力?因为虽然未来总是未知,但只要你肯努力,你想要的,岁月都会给你。

一个人为什么要努力?因为生活不会对你怜香惜玉。

一个人为什么要努力?

因为职场没有性别,只有竞争,适者生存,不适者 OUT。我的第一份工作是市场助理,负责对竞争商家定期市调,然后汇总数据做成报告。市调可不是个轻松的差事,简单总结就是三点:手持一叠调研表,辗转奔走数条街;问题刚出就被拒,一张笑脸换白眼;各类数据未到手,人已提前累成狗。

那一年我刚毕业,面子薄又怕吃苦,市调了两三次便心力交瘁。一想到这种又耗体力又不过好的活安排给我一个女孩来做,就在心里就默默的把公司骂了八百遍。我开始偷懒,数据能编造就编造,报告能敷衍就敷衍。有一天人事主管找到我,开门见山就建议我换一个工作,因为我的散漫懈怠直接影响了整个部门的业绩。

那是一场漫长又残酷的谈话,我开始羞愧的红了脸,之后难过的红了眼。

后来的我,在徘徊过几次面试场提交过几份离职单后,终于明白:工作里没有闲人,性别不是沾轻怕重的理由。

人事主管有一句话我一直印象深刻,她说:职场不是育儿室,排排坐都有果子吃。是的,你若不努力,同事冷落你,老板责备你,客户嫌弃你,奖金远离你,升职绝缘体是你,公司裁员首选你。

你得过且过从春天走来,你大概过不完冬天就要离开。

一个人为什么要努力?

因为想要进入优质的圈子,就一定要有与之匹配的优秀,人脉不是秀一秀就有的,你别当交际花,你要做实力派。

认识一个在公关公司做企划的姑娘,因为工作性质常常能接触到各行各业的成功人士。由于工作需要留个号码加个微信本就正常,可姑娘却总是一副炫耀姿态,张口闭口就是认识了这个谁结交了那个他。前几个月姑娘公司周

年庆典需要联系企业赞助,这个差事在同事看来简直为她量身定做,毕竟那么多成功人士都是她口中的人生挚友。一开始姑娘倒也信心十足,但很快就感到了深深的挫败感,发信息没人回应,打电话全是拒绝。完不成任务的她心急火燎,最终还是部门总监出面解决了问题。姑娘有些困惑:一样是邀请赞助商,为什么总监成了她就不行。她自认平日里的关系维护也没少做,怎么到了关键时刻却没人搭理?

其实要解答这个问题只需要八个字:段位不同,资格不够。

这个社会很功利,也很公平。有用的社交,一定势均力敌,处于同等的段位,才能平等的对话。小角色和大咖从来都不是一国的,大多数时候你以为是熟络,不过是你一厢情愿的自High。认识几个人就说什么人脉?恕我直言,你又被催眠,怎么还在做梦?

优质的圈子硬挤是挤不进去的,等到你足够强大的时候,你自然有资本昂首挺胸的跨进去。在那一天来临之前,你需要做的就是不断的提升和充实自己,努力努力再努力。

一个人为什么要努力?

没有经济基础支撑的孝心是无力的,你要做暖心小棉袄,你必须独立能养老。

从小我被爸妈惯着宠着长大,在工作前几乎没吃过苦。日子过得太舒服人就容易乐观过头,大学毕业那天,我信誓旦旦向爸妈承诺:以前你们养我,以后我养你们。正所谓豪言壮语说太早,日后打脸啪啪啪。我的第一份工资除去房租水电,余额连生活基本开支都不够,养自己已是无比艰难,养爸妈简直天方夜谭。那时我工作换来换去没个稳定,日子过的真是一个大写的凄凉:有班上入不敷出,没班上彻底穷突。终于在一个为信用卡账单愁得失眠的晚上,我拨通了家里的电话,正式从月光族过渡成啃老族。回想我长达一年多的啃老生涯,真的是太不光彩。衣锦还乡那是别人的孩子,我连过年回家的机票都是爸妈出的。

我也是在那段时间,彻底想明白了一个道理:经济不独立的人是没有资格谈孝顺两个字的。

有人说孝敬父母,最好的爱就是陪伴。这

句话我只同意一半,我觉得除了陪伴,也要报答。往更俗气的方面说,精力和金钱,缺一不可。

一个人为什么要努力?

因为婚姻是扶持不是扶贫,纯粹的感情才能走得长久。

读大学的时候认识一个同系的学姐,肤白腰细大长腿,每个角度都很美。我跟她吃过三次饭,看她身边的男伴也换了三个,虽然不同的面孔,对她都相同的殷勤。宿舍楼下常常看到追求者们在花式告白,捧玫瑰摆蜡烛唱情歌弹吉他应有尽有。最后学姐选了送的钻戒最大的那个,结婚证领的比毕业证还早。没有对比就没有伤害,我窝在出租屋看着求职网站不知何去何从的时候,学姐的生活日常就是这里逛逛那里买买,晒晒美食秀秀恩爱。那时我真的好羡慕她,没投出一份简历,就有了长期饭票。可是嫁了有钱的老公,真的一辈子就不用奋斗?当然不是,一辈子那么长变故那么多,建立在物质依附上的感情恰恰是最没有物质保障的。

今年年初的时候学姐离婚了,由于老公炒股失败亏损严重,窘迫的生活让她落差太大。只是恢复单身的她日子并不好过,想找份好工作因为没经验频频被拒,想再嫁有钱人想想就行想太多就是想得美。学姐有一段时间总感觉遇人不淑,指望坐享其成最后倒没了指望,我倒是觉得一段寄生的婚姻一开始就没有胜算,能一起笑对暖阳暴雪的爱情才能走得更远。

很喜欢离婚律师里关于女孩为何要努力的一段台词:我努力的工作,为的就是有一天当站在我爱的人身边,不管他富甲一方,还是一无所有,我都可以张开手坦然拥抱他。他富有我不觉得我自己高攀,他贫穷我们也不至于落魄。都说女孩要嫁对人,这个对一定是性格合拍努力同步,而不是等人打赏不劳而获。

一个人为什么要努力?

为一份长久的事业,为一对操劳的父母,为一份纯粹的感情,也为一个更好的自己。

虽然未来总是未知,但只要你肯努力,你想要的,岁月都会给你。



团队的力量

——兰海物流 2017 年户外团队拓展培训侧记

2017年6月17日,一个阳光明媚的日子,兰海物流42名员工在榆中陇鑫山庄进行了为期一天的户外拓展培训。本次培训旨在通过一些团队合作游戏、团队挑战项目来增加员工之间的沟通,增进团队间的融合,增强团队协作精神。

从刚开始的观望到后来的主动参与,通

过信任背摔、高空断桥、毕业墙等团队挑战项目和团队配合游戏,大家的团队意识有所增强。从最初的相对涣散,到最后的拧成一股绳,一群平均年龄45岁以上的员工,齐心协力,用14分38秒的速度,共同配合完成了本以为不可能挑战成功的毕业墙项目,全部爬上了4.2米高的毕

业墙,凭借团队的力量攀上了新的高度,用事实证明团队的力量是不可估量的。

通过此次培训,所有参与的员工对团队有了更新的认识,增进了彼此间的沟通和融合,对增强团队凝聚力起到了积极的促进作用。

兰海物流 金文婷/文

拓展训练心得

6月17日,公司组织了为期一天的拓展训练,回顾在训练中受到的挑战和磨练,感受颇深,这次训练是一次身心的大洗礼,也是进一步推动我全力以赴干好工作的动力。

在训练场上,我们忘记了年龄,忘记了所有的工作烦恼,抛开了一切,全身心的投入到训练中,拓展训练各个项目都具有挑战性,最难的要数“高空断桥”,这个项目对我们这个特殊团队具有很大的挑战性,因我们平均年龄四十多岁,对于8米的高空“过桥”望而却步,但是勇敢的同事们还是努力克服内心的

恐惧,在队友们的鼓励声中越过了断桥,战胜了自己。最让我佩服的是我们的一位队友,她平时看上去柔柔弱弱的,但关键时刻表现的却很勇敢。第一次她过断桥时,腿有点抖,勉强完成挑战,但她不满意,第二次又爬了上去,跃过去又返回来,成功的实现了三跳,让人敬佩不已,既挑战了自己,又配合完成了团队的任务。

本次训练最具挑战性的项目莫过于攀爬“毕业墙”了。

当面对42米高的“毕业墙”时,我们退缩

了,但在教练的鼓励下,我们团队团结一致、互相帮助,最终以14分的优异成绩攀上了本以为不可逾越的高度,顺利“毕业”。事实证明,团结就是力量,只要我们齐心没有什么事能难倒我们。

短短一天拓展训练让人意犹未尽,收获不少。希望公司今后能多举办这种集体活动,为员工搭建交流和沟通的平台,增进同事间的协作和默契度,从而更好的促进工作效率和团队凝聚力的提升。

兰海物流 魏彩英/文

拓展训练心得

6月17日,兰海物流全体员工前往榆中进行户外拓展训练,每个项目都是着重考验整个团队的分工合作、配合的默契度、团队成员之间的配合度。

猜牌游戏考验的是团队成员之间的沟通技巧和配合。13张牌,每个人只能一次单独翻开一张,依次找到1-13,如果不沟通,就会出现所有人同翻一张牌的可能。第二次翻牌不能互相说话,就要提前预测放牌的顺序,商定每个人翻哪个位置的牌。就像我们平时的工作,每个人不能只低头做自己的事,遇到问题要及时交流,及时讨论和决策,根据其他人的

工作进度,调整自己的工作方法,使整个团队成员都了解整体工作的完成情况,以便更默契的配合,确保工作任务的顺利完成。

最鼓舞人,最出人意料,也最让人难忘的是翻越毕业墙,面对42米高的直立墙面,起初大家都是没有信心的,觉得眼前的墙就是一个无法逾越的高度。但是在教练讲完规则和注意事项后开始挑战后,在激进、急促的乐曲声中,每个人的斗志都被激发了出来,现场没有一个闲人,有的自发的在旁边做防护,有的快速的向上攀爬,有的在上面拉人,有的呐喊助威,场面热烈、欢腾,38个人用了

14分钟就全部攀了上去,比教练规定的时间整整少了24分钟,站在毕业墙最高处的我们真是不敢想象,在团队的配合下居然轻松的做到了之前觉得根本不可想象的事。

由此,我想到我们平时的每项工作,如果在前期就做好规划,有切实可行的目标,整个团队成员都理解此项工作的中心重点,制定详细的工作计划,根据每个人的特点,合理的分工、适度的激励、营造积极向上的氛围,每个人全身心的投入,一定会有意想不到的效果。

兰海物流 刘秀红/文

突降暴雨宾馆西厅被水淹 轮番上阵人人都是主人翁

本报讯(新胜利宾馆 苟军霞报道)8月5日傍晚,天气阴沉沉的,刚下班没多久突降暴雨并伴有大风,随后比黄豆大的暴雨狂泻而至,打在地面上发出霹雳啪啦的响声,阻挡了人们回家的脚步。

突然,在新胜利宾馆西餐厅正在准备下班的员工听到哗哗的流水声,并且水声还不小,前厅领班赶紧让大家四处看看是否有漏雨的地方,果然不出所料,经检查发现,由于餐厅排水管道被兰公馆物业堆放的建筑垃圾堵住,面对突如其来的暴雨排水较慢,造成大量雨水顺着通往餐厅的暖气管道流入地沟。同时,西厅也涌入了大量的雨水,足有10厘米深,木地板全部浸泡在雨水中。就在这危急时刻,还未回家的厨师们闻讯赶来,在厨师长的带领下,在没有任何雨具的情况下,搭梯子、爬房顶、包管

子、清排水,雨水打湿了头发,顺着他们的脸庞流下,衣服全部被雨水打湿,可他们依然一丝不苟的忙碌着。招待班住宿舍的姑娘们听闻情况也急忙从宿舍赶来,在领班的带领下纷纷拿起扫帚、盆子、拖把,挽起裤角,加入了西厅扫水的行列,全然不顾冰凉的雨水已浸透了她们的双脚,干的热火朝天。经过1个多小时的紧张清理,外面的排水问题解决了,西厅的雨水也清理干净了,浑身湿漉漉的厨师和双脚湿透的服务员没有任何怨言,还不时地商讨着:雨停后如何处理屋顶排水管和地面防水设施。如果你看到这种场景,你不为我们可爱的员工而感到自豪吗?

他们用自己的行动告诉大家:当企业遇到困难时我们都会迎难而上,因为我们都是企业真正的主人!

炎夏酷暑送清凉 温暖慰问到一线

本报讯(新胜利宾馆 宣云凤报道)炎炎酷暑,在这个坐着身上都不由冒汗的天气里,新胜利宾馆客房部楼面服务员,面对旅游旺季宾客众多,依旧在岗位上挥汗如雨地干着,付出比平日更多的汗水与体力。对于高温下的大家来说,有时理解和尊重比消暑更重要。不否认是为了生存而工作,但宾馆经营的运转正是由每个岗位员工的通力协作组成,为了效益的提高,出力、流汗、散发着吃苦耐劳精神的光芒。

高温下,员工尤需人文关怀。宾馆和部门领导一直关注着大家,及时为一线员工送去西瓜、菊花茶、冰糖,让大家工作间隙吃块瓜,多喝水降温解渴。为预防中暑,发放了藿香正气水等药品,以备不时之需。看到楼面员工的工作服太厚,有人都捂的起痱子了。部门管理人员自己出

钱,为她们统一购买了T恤衫,穿在身上舒凉爽气,每天深入一线,道一声辛苦了,对身体不适的员工及时安排休息、就医,提醒大家要时刻注意身体健康,合理安排饮食和作息。这样一个个微笑的举动,是一份潺潺的关爱,是一份爽人的体贴。

我们与高温抗衡,每一个岗位,担的就是一份责任。每一天完成的工作量都是值得被赞颂的。天气虽炙热,但大家斗志高昂,用勤劳作的身影,践行着“踏实智韧 和合精进”的兰海精神,组成了最美丽、最可爱的画面。正是如此的努力,才能有本月87%的出租率,还有多天出租率连续达到99%的记录。高温仍将持续,经营任务依然艰巨,相信宾馆员工一定能够继续发扬顽强拼搏、迎难而上的精神,平安度夏,努力完成各项工作任务!

龙门吊的最后时光



随着兰海物流仓储业务的全面停止,见证了兰海物流创建、发展、辉煌全过程的货场龙门吊也被宣告了历史使命的终结。

根据设备招标投标结果,自2017年6月20日开始,兰海物流货场六台龙门吊正在被逐步拆卸,在不久的将来,货场龙门吊将可能仅仅是企业档案资料中的一张图片、一个影像,作为一种记忆留存于人们的脑海中。但是,在兰海物流仓储业务开展过程中发挥了重要作用的龙门吊,注定会永远与兰海物流合体,见证兰海物流的历史。

金文婷/文图

楼管员的一天

入户收取物业费就是一个过程的循环,先是挨家入户,根据对方的情况,把近期有缴费意向的锁定为阶段性的目标,重点主攻,直到收清。然后再“踩点”、再主攻……

收费过程中最让人头疼的不是业主的抱怨和冷言冷语,是长期锁着门找不到人,如果哪天收清一个长期无人业主的费用,整天心情都会很好。

今天没有目标,边走边发边向一号楼五层走,经过二楼四户长期无人的房间时发现房内有人,赶紧敲门进去,对方称只是来办事的,有点小小的失望;1503也是经常锁着门的,今天碰到一位很亲切的女士在,说可以去银行取现金,下午再来收;再去隔壁房间,经过我们锲而不舍的“拜访”,对方今天终于无奈的拿出现金(其实他就是老板)。陆陆续续的连续碰壁后,终于完成了一个有点收费难度的任务,心情不错!接着对后面几家客户的抱怨和意见详细的做好记录,后期改进工作方式。每天经过时都吃闭门羹的折价客户今天终于也来了,中年老板很好沟通交流,自己亲自拿现金到收费中心办理了缴



费业务,心中暗暗有点窃喜,今天好像运气不错啊!乘胜追击,索性再去最难搞定的一家大客户那里碰碰运气。站在门口先想好怎么和对方沟通,调整好面部表情,然后敲门进入。老板今天看起来心情不错,小心翼翼的说说说……,不敢多说,也不能冷场,当美女老板笑着说你先去开发票,然后网银汇款(好啊!哈哈!)。于是一溜烟的跑回收费中心开票,迅速返回客户那里,看着财务人员办完网银,兴高采烈的返回收费中心进行台账登记。

今天一下解决了四个难题,真的好激动啊! 兰海物流 刘秀红/文