

用供排水速度展现供排水精神

——公司协助市总工会抢修供水管道纪实



1月27日,公司接到市总工会的紧急求援电话。市总工会供水管道破损,办公大楼负二层东北角墙体有渗水入,大楼外东侧面棚地面有塌陷,在查不出漏点的情况下,找到了我公司。公司工会主席王卿马上向疫情防控工作领导小组组长、总

经理林自强,疫情防控工作领导小组副组长、副总经理周明汇报,得到明确指示:火速驰援,以最快速度进行抢修。

副总经理魏海波把抢修任务安排给用户·管网工程处,处长孙焕龙联合水务监察大队队长张立志马上制订施工方案。

用户·管网工程处副处长刘桂利带着王笑一和王志利赶往施工现场察看情况,张立志派出崔凯和金航携带检漏设备随后赶到。在市总工会办公室副主任黄岩弟和物业经理马朝晖的协助下,施工人员详细勘察漏水情况。市总工会院内供水、污水、消防、燃气、电力、通讯等多条管道环绕在办公大楼四周,漏点位置错综复杂。由于没有相应管道的建设图纸,对供水抢修工作造成很大的难度。王笑一和崔凯等同志沿着进水井轨迹一一打开了沿线的井盖,崔凯和金航先后用LG3000相关仪JT1A听漏仪等设备确定了管道漏水点的大概位置,接下来安排施工人员挖探沟,找漏点。

当钩机铲起地面厚厚一层地转的时候,映入眼帘的是一条长长的电力管线。施工人员在确认电力管线不受影响的情况下继续向下挖掘。没挖几下,

大量的积水便冒了出来,很快填满了整个探沟。虽然已经提前关闭了供水阀门,但还是有大量的渗水。

凛冽的寒风,冰冷的积水给抢修造成了不小的麻烦。施工是在一边排水一边挖掘的情况下进行的,在探沟挖到大约50厘米的时候露出了一条管线,经确认是燃气管线。钩机不能挖就人工挖,郝建平、田腾飞、冯献伟3名同志二话不说,拿起铁锹和洋镐轮番跳入刺骨的冰水中开始不间断地人工挖掘,在大家的不懈努力下,终于在12点找到了漏点。

市总工会供水管材用的是FE75哈夫节,管材特殊,需要立即购买。疫情期间,相关的商铺大多数没有开门,刘桂利多方联系找到供货商,市总工会物业派专人采购并运送,为完成施工、确保供水提供了有力保证。在安装哈夫节的过程中,由于管道的

漏点部位与哈夫节的长度不合适,而且管道略微变形,这都给安装增加了一定的难度。王笑一、郝建平、田腾飞、冯献伟轮番下沟锤凿、打磨,经过5个小时的精细雕琢,终于在18点20分安装完毕并试水验收一次成功,圆满地完成了抢修任务。

市总工会相关领导对施工人员大力夸奖并表示感谢,称给排水公司的队伍过硬,作风更硬,质量有保障。抢险人员虽然浑身疲惫,但听到那连声的感谢,心里暖暖的。

公司始终把社会责任牢牢地扛在肩上,在严峻的疫情防控形势下,排除万难,不遗余力,保证了居民的安全用水。这种顾全大局、舍小家为大家的精神时刻激励着全体员工,哪里有困难,哪里有需要,哪里就有无私无畏的供排水人。

(张哲)

共产主义远大理想就在身边

企业核心价值观



Yuan quan

2021年2月1日
第四期
总第507期

主办:石家庄高新技术产业开发区供水排水公司 网址:www.gxqgps.com 准印证号:冀L1100242 内部资料 免费交流

区管委会有关领导视察公司疫情防控工作



1月18日下午,石家庄高新区工委委员、管委会副主任尚二飞,区城市管理局局长秦吉辉一行到公司视察疫情防控工作。公司总经理林自强、副总经理周

明及营业处等相关部门负责人陪同。林自强总经理向尚二飞副

主任一行汇报了公司自疫情爆

发以来,在高新区工委、管委会

领导下,紧紧围绕“胸怀大局、关

心他人、保护自己、坚守岗位”十

六字方针,细化防控方案,狠抓

落实,严肃问责,确保供水、高

效

供水,确保污水达标排放的具体

举措。

周明副总经理就公司疫情防控情况,保障安全供水、污水

达标排放,封闭小区用户缴纳水

费等情况向尚二飞副主任一行进行了汇报。

营业处针对尚二飞副主任

指出的和合美家卡表收费情况作了详细汇报。和合美家小区是

预付费卡表小区,需要小区居民

携带水卡到服务大厅办理缴费充值业务。目前,公司一站式供水

服务大厅针对和合美家等中

风险小区采取了人员零接触办理充值业务的方法,由居委会收

统筹协调 承上启下 严防严控 务求必胜

——综合办公室在疫情防控工作中充分发挥桥梁纽带作用

自疫情爆发以来,综合办公室在主管经理周明的带领下,服从大局,坚守岗位,积极发挥承上启下联系沟通、协调各方的桥梁纽带作用,保障了公司疫情防控工作的顺利开展。

首先,及时做好上传下达工作。1月4日,全市疫情防控形势陡然严峻,区经发局、城市管理局等部门连续下发紧急通知,相继要求排查元旦期间公司职工出行轨迹。2020年12月19日以来与藁城有往来人员及与省儿童医院有接触人员信息、与中风险社区有来往的人员等九类重点人员信息,综合办公室在接到通知后第一时间作出响应,及时通过公司微信群落实通知

要求,并以最短时间将排查信息汇总上报。在公司各部门及各单位的大力支持和配合下,出色完成了上级交办的工作任务,展示了公司效率第一、反应迅速的工作作风。

第二,做好会议组织工作。随着疫情防控形势的不断升级,区管委会对区内企业疫情防控工作不断提出新要求,特别是民生保障企业,要求更是严格。为此,公司根据疫情发展形势及上级部门要求多次召开会议,综合办公室认真组织部署,并提前与领导沟通,确定会议议程,第一时间通知相关人员。会议中认真记录与会发言,会后整理会议纪要,使决议事项落地生效。

同时把落实情况向公司领导汇报。

第三,做好核酸检测工作。1月4日,公司根据疫情发展态势,决定为全体职工进行两次核酸检测,经过多方努力,最终与长城医院达成协议。1月5日,综合办公室组织全体职工在公司二楼进行了核酸检测,结果全部为阴性。1月7日,因市区疫情管控措施升级,综合办公室组织所有在岗人员进行第二次核酸检测,结果全部为阴性。1月12日,全市启动第二轮核酸检测,为此,公司决定对所有在岗职工进行第三次核酸检测。1月13日,综合办公室组织了核酸检测工作,结果全部为阴性。每

次核酸检测后,综合办公室在取回核酸检测报告后,对所有报告进行复印、扫描、存档,并将复印件发放到了职工手中。

第四,做好开具工作证明工作。1月6日,全市各社区严格加强了对外人员的管控,部分职工需要提供工作证明方可出入小区,为此,综合办公室根据市政府及区管委会疫情管控要求拟定工作证明内容,逐步规范开具证明流程。为方便部分无法离开社区的职工领取证明,专门通过微信将工作证明扫描件发送到职工手中。在此期间,综合办公室还协调区域城管局,为在高新区居住的职工开具了区域管局的证明,为公司正常运行提供了人

员保障。

第五,做好部分防控物资发放工作。1月4日,公司召开疫情防控工作会议,决定将公司储备的口罩发放给全体职工,会后综合办公室根据口罩储备量为每人发放了50个医用口罩。1月11日,综合办公室又组织采购了一批口罩作为储备物资。1月16日,公司鉴于部分职工坚守岗位,无法照顾家庭,决定为在岗职工发放慰问品。综合办公室接到任务后立即开展工作,安排专人负责统计核对人员名单及询价采购工作,1月17日完成了慰问品发放工作,为职工及其家属送去了一份温暖。

(王宁)

排除万难 保障隔离点建设物资及时到位

在高新区临时隔离点的建设中,我公司施工人员在前沿阵地昼夜不停,连续作战,处于大后方的物资设备处采购人员日夜奔波,千方百计采购、运送物资,保证前方将士的“粮草”供应。

我市疫情的不断变化时刻牵动着每个人的心,为全力做好疫情防控工作,尽快阻断病毒的传播途径,高新区严格贯彻落实省、市疫情防控工作要求,在保证区内百姓身体健康和生命安全的同时,积极投入到临时隔离点建设中。公司接到上级的施工任务后,第一时间组织人员进驻现场。为确保上、下水工程及供电线路铺设按期完成,公司相关部门统一协调,通力合作。

常言道,巧妇难为无米之炊。没有物资做保障,工程将无

法进行。物资设备处作为公司的采购部门,在这紧要关头,全体工作人员义不容辞地承担起这一重任。临时隔离点建设是区内的重要防疫工程,时间紧,任务重,但物资库房备用的都是平常使用较多的管道施工材料,隔离点所需的材料几乎没有,面对如此现状,采购员没有被眼前的困难所吓倒,只要施工现场打来电话需要什么,采购员立刻联系购买。一天24小时,不停地打电话,与供货商联系,然而,全市的封闭式管控措施,使得很多施工材料很难买到,这也不行,采购员立即联系下一家,不厌其烦与多方厂家沟通,只要有货,即刻自己去拉。通常是,正在运送的施工材料还没有运至现场,采购员就又接到了下一个采购任务,物资设备处无时无刻处在“联

系、订货、运输”这一循环之中。

在物资采购过程中,有些时候,某种材料所需数量较大,比如PE材质的井盖,一般的厂家都不会有太多的库存,采购员只能一点点儿地凑,一天打几十个、上百个的电话,不停地与供货商联系,不辞辛劳地奔跑在拉运货物的途中,为了将所购买的材料及及时送到施工现场,确保施工进度,一天下来,他们忙得连口水都顾不上喝,一日三餐都无法保证。

在物资采购过程中,最艰难曲折的就是采购玻璃钢材质的化粪池。石家庄地区没有生产厂家,能满足质量要求的生产厂家在衡水市枣强县。化粪池,在公司的施工过程中会用到,但不多,物资设备处也有合作多年、彼此信任的代理商。联系到代理

商后,他们表示,有化粪池,但是无法送货。公司总经理助理、物资设备处处长王全深知,当前石家庄疫情形势严峻,在这个特殊时期,代理商确实有他们的难处。在和代理商确定好货源后,王全立即多方联系大型货车,马不停蹄地去相关部门办理各种手续及出市通行证。在管委会的大力支持下,货车终于上了高速。

本以为万般周全了,可是没想到,车到了两市交界处无法下高速,货车被困在了高速上。得知此情况的全,知道又遇到了大难题。石家庄的疫情防控形势愈来愈严峻,各地的防控要求也不断变化,那种感觉就如同去年武汉的抗疫形势。“决不能因为化粪池而影响施工进度!”王全攥紧拳头暗暗对自己说。他拿起电话,开始联系一切可以联

系的人,亲戚、朋友、厂家……几百个电话打出去了,嘴皮子都磨破了,深明大义代理商知道了事情的原委后明确表示,隔离点建设决不能耽误,他会想尽一切办法让货车下高速。在大家的不解努力下,货车和驾驶员经过严格消毒之后贴上封条才下了高速,随后直奔厂家,层层过关,全面消杀,装货返回,自始至终,驾驶员都没有离开过驾驶室,和异地人员真正做到了零接触。最终,化粪池按时运到了施工现场,确保了工程进度。

疫情当前,物资设备处全体员工人员勇于担当,共赴时艰,强力攻坚,在执行公司的任务时坚决有力、不折扣,为工程项目的顺利完工打下了坚实基础,提供了强有力的保障。

(伍广丽)

不惜一切代价 以最快速度 为疫情防控作贡献

——公司高效率完成高新区临时隔离点建设任务



2021年伊始,新冠肺炎疫情突袭石家庄,全市疫情防控歼灭战再次打响。在疫情防控最关键时期,我们要义不容辞地承担起社会责任,举全公司之力为疫情防控工作作出最大的贡献。工程施工中要克服困难,按时保质、保质完成临时隔离点的建设任务。

副总经理周明、郭林水、魏海波等公司领导对建设临时隔离点工作高度重视,遵照总经理林自强“人员防护一定要到位,后勤保障一定要跟上,工程质量一定要保证,工期一刻也不能延

误”的指示精神,组织召开专题会议,在落实好各项疫情防控举措的同时,积极谋划临时隔离点的建设,组织设计、施工、物资采购等相关部门负责人共同研究制定施工方案,周密部署各项细节工作。

1月15日施工人员准时进点施工。时间紧、任务重,施工过程中,总经理林自强多次亲临现场视察和指导,公司领导们昼夜盯在工地,现场协调指挥。数九寒冬,滴水成冰。夜里,零下十度左右的施工场地内机械轰鸣,一派热火朝天的繁忙景象。施工人员 and 现场工作人员风餐露宿,不畏严寒,坚持作业,每人平均睡眠不足3小时,大家齐心协力、争分夺秒地加紧抢建。因疫情管控,施工难度较以往增大,同时面临着人员紧张、物资运输不畅等种种不利因素,各部门协同配合,攻坚克难,全力以赴,昼夜不停地地赶工期。

用户·管网工程处,工程总公司二分公司、自动化分公司职工克服天气寒冷、人手紧张等困难,成立了党员突击队,24小时

不间断作业。自15日进点后,吃

住在工地,仅15日晚,就装卸材料物资3车,管件600多米,水井40余个。全体人员争分夺秒,昼夜不停连夜赶工,在36小时内完成了室外上下水主管网铺设工作,包括破除路面、挖槽、管道安装、回填等各项工作。

1月16日早上,两个玻璃

钢化粪池经过物资设备处多方协调,按时运抵施工现场,并做好安装准备。16日,该工程2条供水主管网、2条污水主管网的铺设工作全部完成。18日,在临时隔离室整体安装期间,化粪池进行整体吊装。19日,进行隔

离室内供水管道、供电

线路和下水系统安装。19日晚,公司接到紧急任务,由于施工任务较重且时间紧迫,高新区将上水系统、60个隔离间的卫浴、便池、洗手池的安装任务交给

我公司,职工们不顾

疲劳,连夜展开施工。至20日,工程整

体完工,全面完成临时隔离点的

全部建设工作,为疫情防控攻坚工作争取了宝贵时间。

公司全力以赴赴建设临时隔

离点,以最快的速度圆满完成了高新区下达的任务,得到了区工委、管委会主任周立新等区领导的高度赞扬,认为供水排水公司是一支素质非常过硬的队

伍,关键时刻能够拉得出、顶得

上,并对参与建设的职工在工作中发扬特别能吃苦、特别能战斗的顽强作风提出表扬。

(文/刘新喜

图/刘新喜张哲)



富强 民主 文明 和谐 自由 平等 公正 法治 爱国 敬业 诚信 友善

——社会主义核心价值观

区生态环境局领导到污水处理厂指导疫情防控工作

1月9日,高新区生态环境局副局长袁荫祥一行到污水处理厂视察指导疫情防控工作。副总经理薛飞向袁荫祥汇报了石家庄疫情爆发以来,污水处理厂在疫情防控中采取的具体措施:全厂干部职工实行封闭管理,全力保障生产运行,加大进水水质的监控力度,增加进

水余氯和出水粪大肠菌群检测频率,加大出水消毒剂的投加,保障污水安全达标排放。

区建投公司领导到文盛路慰问职工

1月11日上午,石家庄高新区建设投资有限公司总经理麻春学、副总经理张未、总经理助理李庆雨来到文盛路施工现场,看望慰问施工一线职工,并给他们送去生活用品和药品。

在疫情防控形势严峻的特

殊时期,按照上级疫情防控要求,整个施工现场实行封闭式管理,现场人员不进不出,减少流动。麻春学在查看现场防疫情况后,详细询问了防疫物资、消杀措施、职工生活必需品供应及遇到的困难等情况,叮嘱大家在做

公司安委会召开工作会议

1月15日,公司安全生产委员会在513会议室召开2021年第一季度安全生产会议。公司安委会成员、领导班子成员及相关部门负责人参加会议,安委会副主任、总经理助理马春光主持会议。

会上,马春光部署了今年公司安全生产的主要工作:一是法律法规的贯彻执行;二是疫情防

控工作的落实;三是全体职工安全培训和基层安全教育;四是公司安全标准化复评和安全文化建设;五是“双控”体系和有限空间实现常态化管理。

会后,各部门主管经理与总经理林自强签订了安全生产责任状,同时完成了高层管理人员责任状的签定,落实了主体责任。其他人员的责任状签订在1

公司协助自然资源和规划住建局保障群众基本生活用水

1月17日12点30分,公司接到高新区自然资源和规划住建局的协助请求:为石环路辅道(SL91)良村至西古城工程的施工单位即河北建工集团驻地运送生活用水。该施工工地没有接通市政供水管网,基本生活用水一直都是从其他地方运送解

决。疫情期间,施工人员根据防疫要求在驻地隔离,基本生活用水已无法保障,亟待救援。

接到公司通知后,营业处处长吴麟迅速行动,落实送水车和驾驶员。13点45分,自然资源和规划住建局派专人到公司接领水车,王笑一、陈雨豪两名同

用户·管网工程处职工日夜坚守岗位

近期,在新冠疫情和罕见寒潮的侵扰下,用户·管网工程处全体工作人员团结一心、主动作为,在困难面前不退缩,敢于担当,迎难而上。

面对疫情防控的严峻形势,该处根据公司疫情防控要求,组织精干人员成立管网抢修24小

时服务应急小分队。在做好自身防护的前提下,发扬攻坚克难、连续奋战、敢打必胜的优良作风,及时妥善地处理了东站广场、国宾壹号、富力城、西仰陵新村、盛宏嘉苑、御芝林药业等管网抢修工程,保证区内的生产生活用水。

1月7日,公司总经理助理马春光,保卫处负责人陈惠清,代表公司给黄河大道派出所送去了口罩、消毒液等防疫物资。当前疫情防控形势异常严峻,防疫物资较为紧缺。公司在做好一线职工防护的同时,克服困难调剂出部分防疫物资,送给抗疫一线的派出所干警。

(陈惠清)

当前,各大药房的感冒、止咳类药品已成为管控物资。1月8日,副总经理薛飞多方

沟通联系,在石药房调配到1000盒连花清瘟胶囊,由卫生处及时发放给全体职工。

(朱小红)

为不断强化公司驾驶员安全行车、爱护车辆,保证车辆完好,确保安全用车,进一步提升驾驶员的法制观念和文明交通意识,机运处对驾驶员进行评选。对王志、孙攀攀、李剑钊、安少方、宋琳、张艺潇、贾利伟、郭利群、鲍川、郝建平、王志利、金航、张建业、安立杰、姚静、张国栋、张书辉17名优秀驾驶员进行表彰。(钟斌)

供水厂连夜支援高新区临时隔离点建设

1月19日16点40分,供水厂厂长翟红娜接到副总经理郭林水的电话,因高新区临时隔离点建设时间紧、任务重,急需电

工支援施工现场,连夜进行接线,确保隔离点按时交付使用。接到命令后,翟红娜立刻调整现有在岗人员,抽调张强、毛健、李成良、陈吉振4名有经验的电工进行增援。接到通知时,张强和毛健正在北水厂维修设备,李成良下夜班在休息,陈吉振晚上的夜班,正在备班。他们深知疫情防控不容缓,二话不说马上执行命令,迅速准备电

工工具,佩戴好安全帽,穿好绝缘鞋,来不及吃晚饭,于17点30分准时奔赴现场,投入到紧张的



近日,生产党支部认真落实公司党委“关于居家党员做好社区志愿服务的通知”,在做好自身防护的前提下,积极配合社区做好疫情防控志愿服务工作。

该党支部焦珉、王文龙、刘旭三位党员同志参加了各自居住地所属居委会的志愿服务,负责小区居民核酸检测及食蔬采购等现场秩序维护工作。作为共产党员,他们做到了“党员亮身份、守职责、作表率”,为做好疫情防控,维护保障人民群众居家安全贡献了自己的力量。

(孙焕龙)

(又讯)受疫情影响,部分职工无法出入小区。根据公司

机关党支部

为贯彻落实公司党委在疫情防控期间支部工作不放松、党员学习不间断的要求,机关党支部组织党员通过自学的方式进行学习。该支部要求疫情防控期间,全体党员要以“学习强国”和“支部微信群”等平台为主阵地,坚持边防控、边学习,同时,按照公司党委要求做好笔记,始终贯彻公司提出的构建学习型企业的要求,发挥党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。

(王晓菁)

污水处理厂党支部

1月18日,污水处理厂党支部组织新冠疫情期间坚守岗位

的党员、中层管理人员义务劳动,清扫厂区内环境卫生。受疫情影响,部分职工居家隔离,人员少,生产任务重,在保证安全生产、出水达标排放的前提下,该党支部倡议:党员、中层管理人员带头,清

企业价值观

用户放心满意

家庭幸福美满

企业兴旺发达

鲜艳的党旗高高飘扬在施工现场——在高新区临时隔离点建设中中共党员冲锋在前

自接到高新区临时隔离点建设任务后,公司党委立即组织精兵强将投入到紧张的建设之中。在施工现场,施工人员不分昼夜连续作战,与时间赛跑,用行动与大爱诠释着无悔青春。“生命重于泰山,疫情就是命令,防控就是责任。”作为共产党员,无论在哪里,都要充分发挥先锋模范作用,不忘初心、牢记使命,挺身而出、英勇奋斗,做到困难在哪里,共产党员的身影就出现在哪里,鲜艳的党旗就高高飘扬在哪里。



刘桂利:现场即战场,我战我自豪

刘桂利,男,48岁,中共党员,退伍军人,现任用户·管网工程处副处长,在临时隔离点建设项目中负责总协调和现场管理工作。

1月15日12时,刘桂利在公司专题工作会议上接到区临时隔离点建设任务后,马不停蹄地赶赴现场勘察。对他来说,这项工程是一项艰巨的任务,作为一名共产党员,把工程干好责无旁贷。“现场即战场,我战我自豪。”国家有期望、群众有需要、公司有命令,个人有担当。作为临时隔离点建设第一批到场的施工人员,刘桂利同时肩负着“大家”和“小家”的使命:“能够参加这场‘抗疫’战斗,家人也为我感到自豪。”离开万家灯火的家庭温暖,投入到天寒地冻的施工现场,寒

风虽然刺痛他的肌肤,但战斗的心依旧在火热燃烧。

此次隔离点建设项目时间紧、任务重。上级要求36小时内配合做好供水管网、污水管网和供电线路铺设任务。更高的施工标准、更短的建设时间,要求建设者们必须抢时间、抢效率、抢工期。15日当天,部门职工因社区管控无法抵达现场,因此,施工的当晚,只有8名同志到场。这些都没能难倒刘桂利和他的“战友”们。凭着20年的施工经验,他带领大家一起奋战,通宵清理现场,移树、放线、破除路面。同时,协调工程总公司等单位,第一时间安排钩机、吊车等十几辆工程机械进场施工,在最短的时间完成了开槽前的各项准备工作。

石家庄的深夜,寒风刺骨,冷风顺着刘桂利和同志们一起吃住在工地,从进驻工地的那一天起他就没离开过:“早一日战胜疫情,我们就能早一日和家人团聚。作为党员,我要和这些现场的兄弟们在一起,和成千上万的石家庄人民在一起,战斗到工程建设完成的那一天。”

王笑一:尽我全力,完成这一光荣而艰巨的任务

王笑一,男,35岁,中共党员,用户·管网工程处职工,在临时隔离点建设项目中负责给水管道铺设工作。

“党旗指向哪里,我就要战斗在哪里。能够接受这么光荣而艰巨的任务,能够和大家一起并肩作战,我感觉自己身上有使不完的劲儿。”王笑一是1月15

日居家期间接到的通知,接到任务后,他安顿好了妻儿,为年迈的父母购买了米、面、油、菜等生活必需品,第二天一大早就奔赴紧张的施工现场。



到了工地,他就开始勘察现场。为保证工程按时完工,他自从进场后几乎连轴转,每天仅能睡几个小时。休息间隙,他总会抽空给家人打电话报平安。电话这头儿是隔离点的建设者,电话那头儿是照顾一双儿女的爱人,还有留守在家的年迈父母。尽管一家六口身处不同的地方,但电话那头儿永远是王笑一的牵挂。

“宝宝乖,等爸爸把坏病毒赶走了,就回家陪你们过年。”在抗击疫情的战斗,王笑一是勇敢的战士,此刻,他是个温柔的父亲。

对一座城市印象最深的,是街上川流不息的人群,是热气腾腾的牛肉板面,是念念不忘的方言。“尽我全力,保这片土地安全。”是王笑一现在的愿望。

雷洋:等打赢疫情防控阻击战,我一定好好地睡一觉

雷洋,男,36岁,中共党员,退伍军人,用户·管网工程处职工,在临时隔离点建设项目中负责挖掘机操作。

雷洋是1月15日下午接到紧急施

工的通知。放下电话,他一刻也没有耽搁,整理好工具和装备立即赶往现场。“参与隔离点建设,为疫情防控作贡献,是我的荣幸,如果不来,我会后悔一辈子。”在接下来的30多个小时的紧张施工期间,雷洋最大的感受是“大家目标一致,干劲十足,都在一往无前向前冲”。参与这项任务的每名职工都能理解工程的重要性,都积极地参与进来,哪怕居家的同事们,都在想办法开证明,主动要求参与,“差不多每天都有同事归队”,这让他非常感动。



雷洋和同事们每天凌晨3点之后才能休息,6点多又开始新一天的战斗。用他自己的话来说,“当宣布休息的那一刻,我坐在钩机的座位上马上就睡着了,真是困到极限了。”中间只有一日三餐期间可以勉强休息会儿,但他依旧斗志昂扬。让他欣慰的是家人都平安健康,现场的后勤保障人员始终为施工一线职工着想,解除了后顾之忧,他们就可以全身心投入到战斗中。虽然也遇到了很多困难,但这都不是事儿,用他的话说:“我是党员,又是退伍军人,自然要发挥党员的先锋模范作用,哪里有困难就要往哪里冲。”他现在最大的愿望就是能够早日战胜疫情,然后回家好好地睡上一觉。

(文/刘中图/白青锋)

任由寒风凛冽 昼夜施工不停——公司建设高新区临时隔离点纪实

2021年伊始,新冠肺炎疫情突袭石家庄。经高新区疫情防控工作领导小组会议研究,决定启动临时隔离点建设项目,选定如意电缆厂厂区作为建设点,并确定我公司作为供水管网、污水管网和供电线路铺设的施工单位。公司火速召集人员、调动设备进场施工。

1月14日,区自然资源和规划住建局组织召集我公司及电力局等施工方一同到现场踏勘,公司副总经理郭林水、魏海波,用户·管网工程处副处长刘桂利及职工李洋参加了现场的踏勘,按照拟定的临时隔离点房屋布局,仔细核对每一处尺寸,以最快的时间确定供水、排水及排污的具体施工方案;1月15日,施工人员及设备火速进场,开始施工。

我承诺在36小时内完成上下水共计600多米的管线铺设工作,包括破除路面、挖槽、管道安装、回填。任凭寒风凛冽,同志们没有任何畏惧,公司领导在现场指挥、调控,时刻关注着工程质量及进度。

攻坚克难

接到任务的那一刻,施工人员的心都揪了起来,郭林水和魏海波把大家组织起来做了战前动员,告诉同志们:日夜奋战的日子就要开始了,这是一场硬仗,疫情面前,时间最宝贵,要发扬我们不怕苦不怕累的精神,每个人都要不遗余力地完成任务,详细地讲解图纸的要求,为保证工程的质量,事无巨细都要过问。

时间紧、任务重,为确保按时保质地完成任

务,施工人员采取了昼夜连续施工的方式加紧建设。同志们吃住在工地,累了就轮流在车里休息一下,自进场施工以来,同志们平均每天的睡眠休息时间不足3小时。

数九寒天,同志们没有丝毫懈怠。在夜里零下十度左右的施工场地内坚持作业,昼夜不停地加紧抢建;遇到困难大家不慌,迅速寻找解决方案。由于现场情况复杂不定,公司领导日夜坚守在现场,及时根据现场情况完善施工方案,提供宝贵的经验,让同志们更加省时省力地完成施工任务。随后的几天里,施工人员攻破了一个又一个难关,圆满地完成了这项刻不容缓的建设任务。

施工过程中,同志们迎难而上,奋不顾身。王贺,1995年出生的年轻人,是一名钩机司机,在倒班休息时,主动要求继续工作,让其他人抓紧时间休息。他冲在前面,尽自己最大的努力,无怨无悔地坚守在自己的岗位上。

李洋,1992年出生的小伙子,作为本次施工的现场负责人,和领导们一同踏勘现场,确定施工方案,抓紧时间带领同志们进场施工,在现场遇到自己能解决的困难就当场果断地处理,发现图纸与现场不符等情况时第一时间与领导沟通,为负责施工的领导分担了很多。他经常穿梭于现场,给同志们传达领导布置的任务,详细地讲解图纸的要求,为保证工程的质量,事无巨细都要过问。

郝建平,用户·管网工程处的设备负责人,疫情期间管材无人配送,他主动要求开车运送材料,在保证安全的情况下,连夜开车赶路,保证施工所用的材料及时到位。

程宝柱,一位老师傅,老焊工,在施工过程中,为完成焊接大门的紧急任务,老师傅冲在前面,组织了一个小组,下料1人,焊工3人,连夜将两扇大门焊接完成,打磨刷漆,完美地完成了任务。施工过程中,老、中、青三代人戮力同心,为临时隔离点的建设尽了自己的最大努力。

坚强后盾

当我们接到任务,制订方案,向物资设备处提交了材料计划后,公司总经理助理、物资设备处处长王全和云山师傅24小时电话待命,我们需要什么,他们都能以最快的速度送达现场。在这特殊时期,材料无人配送,我们需要自行运输、装卸。15日下午制订的计划,仅15日一晚,就装卸材料物资3车,管件600多米,水井40余个。施工材料中包括两个玻璃钢化粪池,然而化粪池成品最近的

在衡水,特殊时期,我们的运输车辆无法出石家庄市,市内车辆无法下高速去衡水,王全非常焦急,经过多方协调,为运输车辆开具了通行证,才顺利将化粪池运送到现场,按时完成了任务。物资设备处高效的工作保证了施工进度。

工程施工人员昼夜不间断施工,吃住在工地,食堂每天为施工人员准备了

一日三餐,由后勤保障小队送至现场,早、中、晚餐就不用说了,后勤处的张洪仿,每天晚上12点还要再为施工人员准备一餐,绝不能让大家饿着肚子工作。施工人员熬了几个夜晚,张洪仿和食堂的师傅们就一同熬了几个夜晚,就是为了让大家在寒冷的冬夜吃上热乎可口的饭菜,大家的心中都暖暖的。

施工期间,用户·管网工程处组建了后勤保障小队,由成万章、郭朝辉和陈雨豪3人组成,主要负责区内用户的管网维修。疫情期间,他们在做好个人防护的前提下,以最快速度到达现场,对故障点进行维修,保证在最短时间内为用户提供。他们在保证完成这些任务的前提下,千方百计做好后勤保障工作,每天一日三餐送到现场,同志们吃完饭,什么都不管,后续的利益盆、收拾等工作均由后勤保障小队来做。用户·管网工程处负责人说,这一点让我们很感动,施工的同志们只管全力以赴搞好施工,其他的一切都不操心。

胜利竣工

在这寒冬腊月,我们的同志风餐露宿,大干苦干,分秒必争,发扬大无畏精神和排洪水精神,做到了不怕苦不怕累,不畏艰险,勇往直前,在既定的时间内圆满完成了临时隔离点建设任务,真正体现出“供排水速度”。

(刘桂利)

参加志愿服务 为疫情防控作贡献

——记亚龙花园社区志愿者王晓菁

元旦刚过,卷土重来的新型冠状病毒疫情打破了喜庆祥和的节日氛围。“根据市政府疫情防控相关要求,决定对全市住宅小区进行封闭式管理,对居住在小区的所有人员进行核酸检测。”在此期间所有居住人口不得进出小区。一大早,准备上班的小区工作人员来社区书记王晓菁,被长长的车流和人流结结实实地挡在了小区的大门口。

由于之前没有得到通知,一时间形成了拥堵和混乱的状态。王晓菁把车停好,走到大门口向保安和现场负责人了解详细情况后,主动担负起了维持现场秩序,

劝解和疏导聚集群众的工作。

作为一名党员,危险时冲在最前面,这既是共产党员身份的显著标志,也是共产党员党性修养的实践检验。毕竟老百姓的觉悟没有那么高,这就需要广大党员干部静下心来,平心静气地做好群众的思想疏导工作,宣传贯彻国家的法律法规、地方政府的疫情防控精神和决定,使还不知情的广大群众了解疫情形势,理解当前所采取的封闭管理措施,顾全大局,对于那些只顾自己不服从封闭管理和鼓动闹事的人,也绝不妥协和心慈手软。一些知情的党员和群众自发地加入进

来,与王晓菁一起疏散聚集的群众。经过他们耐心的工作,大部分居民被劝回了家,但仍有一些人还在坚持,不肯离去。这时王晓菁想,病毒的传染性是非常强的,多一分钟聚集,就多一份风险,他迅速和几名志愿者分工合作,一对一或二对一地展开劝导工作,功夫不负有心人,终于把最后的几名群众劝回了家,后续赶来的群众见状也都纷纷回去了。

1月8日,看到社区群里居委会工作人员招募志愿者的通知后,他立刻主动联系居委会宋主任,强烈表示要参加志愿服务

工作,功夫不负有心人,终于把最后的几名群众劝回了家,后续赶来的群众见状也都纷纷回去了。第二天,业主微信群里开始招募志愿者,小区的热心阿姨纷纷报名,在家呆着的一天里,我是焦虑的,作为一名年轻人,更是一名党员,此时此刻没有在单位,心里总感觉有愧,于是穿好衣服下楼去,居委会主任告诉我已经满员了,让我先回家,需要时再通知我。就这样我回到了家中,每天关心着石家庄疫情发展情况。隔了两天,从新闻中得知小区要进行第二次核酸检测的消息,我立即联系工作人员报了名,同时,业主群里也开始发布招募6名熟练操作电脑人员的通知,负责人信息,虽然我知道这是一个最忙的工作,但我能被选上,参与到小区抗疫行动中,成为小区防疫工作的一份子,心里感到非常荣幸。第二次核酸检测分成每栋楼6层一通知,检测快速有序,大家也减少了排队时间,车库也建立了三条

隔断,并分别在地上做好标记,确保排队有间隔。在大家的共同努力下,小区第二次检测一天完成,比第一次快了三倍,居委会主任感慨地说:“我的队伍让我太骄傲了,个个儿拿起来就上手,还个个儿漂亮。”

通过这次抗疫行动,小区里除了在业主群里,还在单元电梯里张贴了每栋楼各自建群的二维码,收集了更多业主的信息。有的家庭因小区封闭,家中只有90岁老人独居,大家纷纷去家里照顾,去摄影的邻居在检测之余给工作人员拍照并剪辑成视频,群主给大家联系送菜、肉、鸡蛋等食物的超市,整个小区里充满了温暖,让我们这个拥有1100名居民的小区变得不再那么陌生和遥远。

感谢每一位社区工作人员和每一位志愿者在疫情期间的辛苦劳动和无私付出,让这个世界更加美好。

(刘旭)

为了工作

她默默承受着与孩子分别的痛苦

姚静是供水厂水质处的一名普通职工,1月6日来到单位,至今未离开过工作岗位。

受疫情影响,根据上级及公司要求,水质处一半以上人员需要居家隔离,因此,她的工作量较以前增加不少;外出取水时只有她一个司机,上报考勤、职工学习情况,每天的样品编号,各种表格记录的填写、发放及常规项目的开展等,都是一些琐碎耗时又需要细心负责的工作。她及时改变工作方法,提前一天做好规划,每天按计划,并根据实际工作及时调整,按时保质保量地完成各项工作任务。

面对疫情,姚静的爱人王霓嘉在单位主动要求去隔离酒店为疫情中需要隔离人员提供服务,24小时在隔离点值守,不能回家。作为一个妻子,爱人去隔离点当志愿者,说担心是不可能的,但是她深知,爱人是一名共产党员,在危难之际,正是挺

身而出的时候,她没有阻止,而是让爱人放心工作,不用担心家里。虽然这么说,她心里也藏不住对爱人的牵挂,每天有机会视频时,她都要提醒爱人一定要做好个人防护,在保护他人的时候也要保护好自己,从来没有说过让他回家的话,有的只是鼓励、给爱人加油!

夫妻两人都在不同的工作岗位,为抗击疫情作贡献,24小时在岗待命,孩子只能托付给老人。从来没有离开过妈妈怀抱的孩子,到了晚上就哭着找妈妈,经常在视频的时候,妈妈、孩子一块儿哭。这几天,为了不让孩子哭,姚静不敢和孩子视频,都是给父母打电话,询问家里情况。开始那几天,他们小区凭借着能够出入,我们都劝她回家去看看孩子,她却说抗疫政策每天都在发生变化,本来水质处上班的人就少,万一第二天小区封闭了,上班的人就又少了一个。关

键时刻应当以大局为重,心系公司,以厂为家。

去年疫情比较严重的时候,也是姚静一直坚持在工作岗位。当时水质处很多人家在外地,过年期间都回过老家,根据防疫要求不能按时返岗。姚静从节后第一天开始上班,一直坚持到解封能够正常上班时才回家休息了几天。工作期间,她不仅出色地完成了水质处的各项工作,还根据公司安排,配制了酒精和次氯酸钠等消毒用品。当时情况和现在不同,不知道什么时候才能正常上班,年休假也一次次往后推,但她毫无怨言,更没有和领导提过任何要求,始终坚持在工作一线。

这就是姚静,日常工作中没有轰轰烈烈的事迹,只是平凡凡,踏踏实实,时时刻刻体现着供排水人知难而上、敢打敢拼的工作作风,无愧于公司这么多年来对她的培养和教育。(王静)

的第一线。这一忙就是一整天,没时间吃饭,实在饿了就泡一包方便面。

接下来是检测人员的信息录入工作,这是一项既繁琐又单调的工作,凭借在公司信息中心的工作经验,对于他来说是一件驾轻就熟的事,但这需要耗费大量的时间来完成。此外,他还协助社区工作人员建立亚龙花园39号楼防疫检测群,并通知39号楼的所有邻居进群等工作。

为了做好疫情防控工作,他协助社区工作人员排查外来人员进行登记、便民服务、化解矛盾等,做好疫情防控和维稳工作。在短短的两天内,高效率高质量地完成了志愿者的任务,受到居委会领导的赞扬。

王晓菁同志说:“作为机关党支部书记,这时候我要挺身而出,发挥党员先锋模范作用,不遗余力为疫情防控贡献自己的力量!”国家和平建设时期,不畏艰难、勇挑重担、吃苦在前、享受在后的党员;大灾大难面前,上一线,打头阵,把危险留给自己,把平安留给群众的同样是党员。(张哲)

我是光荣的小区志愿者

近期,石家庄市出现多例新冠病毒感染者,不断发布的感染者行动轨迹时刻牵动着我们每一个人的神经。政府采取果断措施,要求全民居家隔离,非必要不外出,并同时要求全民进行核酸检测,一场大规模的核酸检测工作随即展开。

1月8日,我所在的小区进行第一次核酸检测,居委会要求大家按照楼号、单元为单位进行检测。我们单元很特殊,一梯八户,住户多且人员复杂,有限的工作人员根本忙不过来,需要有人每层每户登记,确保信息准确。楼长在群里征集志愿者,每层至少一人,负责登记本层的住户详细信息,我积极报名,和另一位邻居成为本楼层的志愿者。1月7日晚上我们从01门开始登记统计信息,为了能够保证第二天检测任务的顺利进行,我们帮助邻居提前按照要求填好表格。

1月8日早晨,每层志愿者早早来到检测点待命,等待医护人员到场。9点,多名医护人员到达检测点,准备工作完毕,检测开始。各层志愿者留一人在现场维持秩序,另一人上楼组织本楼层人员,我时刻关注群里消息,等到群里发出12.13层人员可以下来了,我立即挨户敲门

孙明坤)

供水厂这些可爱的人

1月6日,供水厂运行乙班职工袁梅得到小区封闭消息后,

早晨不到6点就到小区门口,得知不让外出不能上班的消息,第一时间报告厂长,又与社区人员多方沟通,讲明自己的工作性质,6日下午公司开具工作证明,顺利到达岗位后,一直坚守在岗位上,她这种关键时刻以工作为重、这种奉献精神,值得大家学习。

范智、李成良、裴小翠、崔复明利用休息时间,从三水市政公为坚守在岗的职工运回床铺,发现上铺床板不结实,他们从维

铸好企业生存的锅 捏好自己吃饭的碗

企业创业观

为了隔离点早日启用

1月14日21点,忙碌了一天的工程总公司二分公司职工郭利彬、任印彤、鲍川龙、杨泽龙、侯子谦、尹赞赞、范巨澳、吴璞8名同志在单位正准备洗漱,突然接到上级领导紧急通知,湘江道39号楼防疫检测群,并通知39号楼的所有邻居进群等工作。

接到命令后,在岗的8名同志迅速准备好所需工具、材料,分乘两辆工程车以最短的时间赶到施工现场。在酒店等候的副

疫情中冲锋在前的入党积极分子

坚守岗位的马博

供水厂水质处马博从1月6日上班后,就再没回过家。在供水厂未要求闭环管理时,他们小区可以凭证明出入,考虑到防疫政策随时变化,怕小区临时封闭而不能上班,就一直留在了单位。作为水质处唯一的男同志,他不仅承担了很多体力工作,而且还协助供水厂为因为疫情不能回家的职工搬运床铺,并负责给供水厂运送水费。根据安全监理处要求,配制消毒用酒精等工作之余,他还是我们的“开心果”,因为疫情,我们都吃住单位,为了缓解工作时的紧张情绪,他经常逗得大家捧腹大笑。

服从安排居家隔离的刘欣

刘欣因为爱人和孩子2020年12月26日去过儿童医院,作为一名入党积极分子,她第一时间按照公司要求,主动如实汇报

总经理赵增亮给大家再次强调了本次施工的重要性,要求大家按时保质保量完成任务,同时施工过程中要求大家务必做好个人防护,注意安全。田进军做了安装示范,并将大家分成4组,从酒店西侧客房开始,每组一间,依次进行封堵。此次封堵需要将通风口的扇叶拆除,在通风口处安装阻风装置,再将通风扇叶恢复。站在爬梯上拆卸扇叶时,扇叶上的灰尘落在安装人员的身上、脸上,但大家没有一个喊脏喊累。此

求,她两次核酸检测结果合格就可以正常上班,但是由于疫情的不确定性,疫情防控政策也随着变化,且供水厂是保障民生的企业,容不得半点马虎。按照最新要求刘欣需要继续居家隔离。虽然她急切地想回到工作岗位,但她知道,此刻要以大局为重,对此她毫无怨言,她认为要想早日成为一名合格的共产党员,认真执行党和国家政策是必要条件之一,因此,她积极响应政府和公司的号召,并带动全家居家隔离,时刻关注石家庄市疫情发展情况,积极学习公司下发的有关疫情的相关政策。

居家隔离期间,刘欣在学习上丝毫不懈怠,每天学习水质处发到微信工作群里的专业知识,熟练掌握本岗位的理论知识,认真做笔记,对于不懂的、不明白的问题向同事请教。

勇敢逆行的李扬

李扬是三井饮用水中心的一名年轻职工,在疫情爆发后,三井中心接到上级部门通知,需要给高新区内中风险小区配送桶装水。李扬主动承担此项任务。每天做好防护后,和同事一起将水送到指定地点。他知道这项工作有一定的危险性,但是,作为年轻一代,更是一名入党积极分子,在需要人的时候,他毅然站了出来。他的父亲李振强是1996年来到公司的老职工了,多年来父亲对他的言传身教,耳濡目染,让他很早就了解了公司的艰辛的发展史和独特的企业文化。因此,在接到要去中风险区域配送桶装水的通知后,主动请缨。他说,我要将父辈人勇挑重担的供排水精神传承下去。(王静)

真心换真心 一心为用户

1月6日、7日石家庄的天气极其寒冷,最低气温零下16℃。1月7日下午,我在家接到营业处电话告知,我负责的雅雅锦江小区6号楼业主来电反映,没有欠缴水费但家里停水了,情绪激动,要求公司马上处理。经初步判断停水原因是管道上冻,因疫情期间小区均处于封闭状态,公司维修人员无法进入小区维修,需联系物业帮助处理。

接到通知后,我首先电话联系了停水业主同层的其他业主,他们表示家中用水正常。然后又与业主取得联系,进一步了解了现场情况后,告知业主可能造成停水的原因,取得了业主的初步谅解。为业主早日恢复正常用水,我又与小区物业经理沟通,物业维修人员现场检查后表示,之前没有遇到过这种情况,怀疑是水表问题。水表产权属于供水排水公司,担心物业维修人员处理不好,要求由营业处派人来维修。经过与物业经理反复沟通,终于答应我在电话里指导物业工程师现场检查维修。经师傅检查了管道井中锁闭阀、水表、阀门等

管件,一切正常,证实了管道上冻是造成停水的主要原因。

我联系业主,告诉他停水的原因和解决方法。在我的耐心解释下,业主表示愿意去邻居家借点热水进行管道解冻。大约2个小时以后,我再次与业主电话联系,是否家里有水,她说家里有水了,很感谢我能再次打电话询问。电话中,之前的埋怨没有了,取而代之是感谢和赞美。业主表示,通过这件事深刻体会到了供水排水公司的服务是一流的,让他们全家感受到了温暖,甚至还要给我五星好评。(宋彦兆)

疫情期间的紧急救护

自石家庄市疫情爆发以来,机运处全天24小时处于待命状态,只要公司各部门有任何紧急情况,我们都会第一时间快速出动,积极配合相关部门完成任务。

1月15号晚饭后,大家和往常一样原地待命。今天是我值班,心想这么晚了应该不会有有什么事儿发生了,就在办公室看书学习,调整一下紧张的心情,接连几天疫情形势的不断严峻,让我大家一直紧绷着一根弦儿。”这时,我的电话突然响起,

是处长顾彦利打来的电话,他着急地说:“你在哪儿?马上赶到供水厂接来小红大夫。”放下电话,我迅速开车来到供水厂。原来供水运行职工张文文突然胃疼,初步诊断是急性胃炎,吃上胃药暂时缓解。疫情以来,供水运行部分人员无法到岗,其他在岗人员全部吃、住在单位。作为生产运行一线人员,他们要轮换着去吃饭,食物冷热不均,难免会导致胃肠不适。明确了病因,朱小红对我说:“咱们马上去买药。”我们开车去了好几个药房,都没有

刻,他们只有一个想法,就是尽快保质保量地将客房的通风口封堵完成,早一分钟完成,酒店就会早一分钟启用。经过大家的努力,终于在凌晨完成了60多间客房通风口封堵任务。

疫情期间工程总公司积极组织以党员、青年为主要成员的应急突击队,24小时在岗,保证出现问题第一时间到达现场,他们默默地用实际行动为疫情防控贡献着自己的力量。为他们点赞,为所有坚守在工作岗位的人点赞。(任印彬)

如果今天我们上班班的运行人员不能按时到岗的话,供水厂上夜班的同事就不能下班,就得连续工作。我又找到居委会,找到社区党支部书记,说明情况请求帮助。后来经过社区党支部书记申请,我被允许持单位工作证明和核酸检测报告从小区出门,但要保证出去后不回小区。此刻,我也顾不上那么多了,辗转公交和地铁终于到了单位。

确保供水安全是供水人的责任。在这场不见硝烟的“战疫”中,供水厂全体职工上下一心、全力以赴,共同面对抗疫,生产的双重压力。下夜班的同事全体不回家留在单位备班,能从小区出来的职工也都来到单位备班。他们不畏疫情,不畏艰苦,一心想的都是我们要确保安全供水。在这些天的艰苦奋战中,我

对这场严峻的新冠病毒疫情,让人感觉很突然。原来是在电视中看新闻报道,在手机里看疫情播报,而如今,新冠病毒离我们如此之近。

1月6日凌晨5点多,习惯了早起的家人突然把我从睡梦中叫醒:“袁梅,一会儿可能要封闭小区,你上白班赶快走。”我立即惊醒,跳下床,来不及洗漱就冲出家门,一口气跑到大门口,却还是晚了,5点半,小区大门已经封闭了,办事处的工作人员已经守在了小区门口。

封闭小区,来得太突然,以至于我没有任何的准备。我赶紧拨通了厂长翟红娜的电话,汇报了小区封闭的情况,并且给班长和班组同事说了小区封闭的事情。

如果今天我们上班班的运行人员不能按时到岗的话,供水厂上夜班的同事就不能下班,就得连续工作。我又找到居委会,找到社区党支部书记,说明情况请求帮助。后来经过社区党支部书记申请,我被允许持单位工作证明和核酸检测报告从小区出门,但要保证出去后不回小区。此刻,我也顾不上那么多了,辗转公交和地铁终于到了单位。

确保供水安全是供水人的责任。在这场不见硝烟的“战疫”中,供水厂全体职工上下一心、全力以赴,共同面对抗疫,生产的双重压力。下夜班的同事全体不回家留在单位备班,能从小区出来的职工也都来到单位备班。他们不畏疫情,不畏艰苦,一心想的都是我们要确保安全供水。在这些天的艰苦奋战中,我

在严峻的疫情形势面前,我们供水人不忘初心牢记使命,加强自我保护,注重自身安全。加强值班巡视力度,严格按照规程操作设备,确保设备设施安全,保障供水安全,坚决打赢这场疫情防控歼灭战。(袁梅)



疫情当前 勇于担当

——记供水运行丁班班长范智

范智是供水运行丁班班长,2001年就来到公司,也是一名老职工了。在公司多年,始终坚守在生产一线,多年供排水工作的经历让他养成了勇于担当的工作作风。在此次疫情防控工作中的表现,更是凸显了一名优秀班长应有的担当和责任。

1月6日他本应该上夜班。一早接到供水厂厂长翟红娜的电话:如果能出小区,赶紧来单位。放下电话他就出了门,急急忙忙来到小区门口,和门卫解释他是保障民生的供排水职工,接到了单位的紧急通知有重要的问题要解决,这样他才被放行。出了小区,他以最快的速度赶往单位,立即进入工作状态,开始配合当班人员进行供水厂日常巡检工作。在随后的几天里,他根据供水厂运行班的统一安排,服从命令,听从指挥,随时调整自己的工作岗位和工作内容,凭借着过硬的业务能力在不同班组和岗位之间“自由切换”。在供水厂其他运行人员陆续到岗后,由于工作的需要,他被临时抽调到运行保障班。他二话没说,积极配合运行保障班开展工作,每

这就是范智,一个勇于担当、以身作则的好班长,也是公司众多优秀职工的代表,在他身上体现的是一种公司多年来形成的勇于担当、敢打敢拼的工作风,是我们多年以来企业文化的积累。(王静)

全力以赴保供水是我们的职责

在疫情紧急、防疫物资紧缺的情况下,公司第一时间为职工发放了莲花清瘟颗粒和板蓝根。为了让职工休息好,为我们送来了被褥,加装了床铺。在这个特殊时期,供水厂领导与我们同吃同住,有床铺先让我们运行人员,而她们却一直在地铺。疫情无情人有情,公司领导关怀职工的冷暖,到一线岗位进行慰问,给我们送来水果,在生活上确保我们的一日三餐吃饱吃好。

在严峻的疫情形势面前,我们供水人不忘初心牢记使命,加强自我保护,注重自身安全。加强值班巡视力度,严格按照规程操作设备,确保设备设施安全,保障供水安全,坚决打赢这场疫情防控歼灭战。(袁梅)

在严峻的疫情形势面前,我们供水人不忘初心牢记使命,加强自我保护,注重自身安全。加强值班巡视力度,严格按照规程操作设备,确保设备设施安全,保障供水安全,坚决打赢这场疫情防控歼灭战。(袁梅)

在严峻的疫情形势面前,我们供水人不忘初心牢记使命,加强自我保护,注重自身安全。加强值班巡视力度,严格按照规程操作设备,确保设备设施安全,保障供水安全,坚决打赢这场疫情防控歼灭战。(袁梅)

编者按:2021 年新年刚过,新冠肺炎疫情来势汹汹,在燕赵大地肆虐。我供排水人毅然决然地肩负起抗击疫情、保障民生的沉甸甸的社会责任,严防死守,竭尽全力保障了高新区的安全供水和污水达标排放,伸出援手向社会各界广泛援助,涌现出了许多先进单位和个人,他们不忘初心,坚守岗位,忘我工作,无私奉献,典型事迹感人至深。《源泉》特编辑抗疫专版,深入挖掘、广泛报道这些先进事迹,激励全体职工以他们为榜样奋发作为、砥砺前行,为公司不断创造新的业绩增添不竭的动力。

我们的团队战无不胜

在困难面前,污水处理厂团队表现出的凝聚力让身在其中的每个人感动,当我用心记下每个平凡岗位上发生的故事时,我发自内心地为这种团结一心、无私奉献的供排水精神而骄傲。

1 月 6 日是全市封闭管理第一天,当污水处理厂职工因为出不了小区造成到岗人员数量不足时,已经到厂的人员主动打电话或者微信连线困在家里的同事,共同解决一些紧急工作。作为一厂之长,王冰然表现出的沉着冷静、处理问题的条理性让全厂的人对这位年轻有为的领导心生敬意。看到主管副总经理、厂长、运行主任这些主心骨都在,职工心里踏实了很多。运行甲班的同事们刚下夜班,知道接班的乙班人员只有 7 人到岗后,班长王美丽和班组成员主动提出留在厂里随时待命,运行中心马上在工作群里发出倡议书,号召其他班组当天能赶到污水处理厂的人力保生产。很快,丁班班长、党员郝绍国,丙班班长、党员王进朝和几名运行人员(有几位是入党积极分子)都赶到了单位,根据到岗人数,运行班组由四班两运转改成三班两运转,每班平均 7 个人,勉强可以保证正常的生产,当王冰然提出留守在岗位上的运行工作会很辛苦,家里有困难的可以回去照顾家人时,没有人离开,都表示要留下来承担生产任务,其中任菲菲、闫旭等家里孩子小的也坚持留了下来。

曹国强主任家住藁城,按照规定返家了。他在工作群里发了这样一段话:“我已平安到家,在这关键时刻不能和你们并肩作战很无奈,希望在岗人员注意安全,防寒保暖,注意身体,我祝大家一切平安。加油!”

曹国强不在岗给了我很大压力,生产任务、运行人员的居住、疫情防控、危化品平台管理、全厂药品使用情况的日常统计等太多繁琐的工作要处理,但我有信心,相信运行中心同事们会群策群力,保质保量完成各项工作。王冰然厂长每天巡视各岗位,解决生产中出现的各种突发问题,郝淑屏副厂长则带领各部门做好防疫物资的领取,安排好大家的食宿和疫情防控,有时生产所用药品需要预约,领导们都要亲自上阵,各部门忙而不乱、各负其责,不分分内分外,团结合作完成工作。

元旦之后,石家庄疫情防控形势陡然严峻,市内各个小区实行封闭管理。面对这种情况,工程总公司二分公司鲍川龙、杨泽龙、韩小虎等十余人员几经波折来到单位上班,各位班长也是一大早赶到了公司。他们舍小家为大家,为公司战胜疫情,保证正常生产贡献了自己的力量。

既要配合当前疫情防控需要,又要保证污水处理厂正常运行和维护各工地应急,公司领导决定,留守一部分职工在公司集中管理,随时准备投入到抢修工作中。当时十几名职工知情情况后都挺身而出主动“请战”,没有一个人退缩,并表示:“只要公司有需要,任何时间我们都愿意留下来值守。”由于时间太仓促,早上出来的时候没有带生活用品,公司统计了每个人的需要,想尽一切办法购置齐全并分发到每个人手中。为了保障职工就餐,食堂的师傅们也日夜坚守,在食材紧张的情况下变着花样地做好一日三餐,同志们吃着可口的饭菜,感觉特别温暖,特别舒心。

1 月 9 日接到污水处理厂电话,由于疫情原因,污泥无法外运,要求将污水处理厂北侧道路路作为堆放污泥的临时场地,需要架设围挡。接到通知后,班长郝计威马上行动,从供水厂和文盛路工地清点材料,并联系五金店准备抗渗塑料布。准备好这些材料后迅速带领大家投入到紧张的施工中。经过两天奋战,场地施工任务完成。

1 月 12 日接到污水处理厂电话,省四院东院污水处理站改造工程需要抓紧施工,省四院东

院要作为疫情防控后备医院。污水处理站作为最基本的基础设施必须要正常运行,格栅池作为一项重要设施,必须立即施工。但是,现阶段搅拌站不能提供混凝土,面对此情,只能采取人工搅拌。班长赵利博立即联系材料商及搅拌设备,经过两天紧张准备,1 月 14 日将 10 方混凝土人工搅拌并浇筑完毕。保证了后续工程顺利进行。

疫情虽然来势汹汹,但是我们没有被疫情压倒,同志们舍小家、为大家,不怕苦、不怕累的精神诠释了什么是“以厂为家”,用实际行动保证了公司的正常运转,筑起了一道疫情防控的钢铁防线,为公司的发展贡献了自己的一份力量。

1 月 4 日上午,公司紧急召开新冠疫情防控工作会议,会上强调当前防疫工作是最重要的政治任务,并安排布置相关防控工作。会后,后勤处积极落实各项工作任务,在物资供应、公共区域重点部位管理、食堂卫生防疫管理、体温统计上报等方面抓好落实。

一、做好公共区域、重点部位防疫药品、物资的供应,督促做好相关防控工作。通过区域性定时消毒,阻断病毒与疫情扩散,保障防疫正常运行。上池作业按规定穿戴好防护用品、护目镜、救生衣、防护口罩和手套等,每班定时对值班室、厕所消毒,并做好记录,每天按要求上报体温。下班后不随便到其它地方活动,严格执行防疫要求行事,随时待命。

在疫情防控过程中,污水处理厂领导干部和广大职工认真执行公司各项决定,坚定信念,冲锋在前,团结奋战,坚守在自己的岗位上,认真履行好岗位职责,构筑起防控疫情的钢铁长城,为夺取疫情胜利贡献自己的力量。

(王进朝)

2021 年元旦刚过,石家庄藁城区小果庄村出现新冠肺炎患者,疫情防控形势随之严峻,石家庄市政府果断采取措施进行封城,各小区人员实行封闭管理。

供排水公司作为保障民生的企业,面对疫情积极应对,全力确保安全供水和污水达标排放。1 月 6 日早上,由于小区封闭导致部分人员无法到厂,污水处理厂领导即刻通知在家职工迅速返岗,不少职工克服困难,迅速到岗。“鉴于疫情期间形势严峻,厂领导立即召开会议,精心部署,对人员进行调整安排,污水运行由四班两运转改为三班两运转,全力保证污水处理正常运行。在抗击疫情中,厂领导以身作则,率先垂范,各部门紧密配合,众志成城,凝聚起强大的合力。

这是一个没有硝烟的战场。在污水处理厂抗击疫情的过程中,最令人感动和难以忘怀的就是团结的力量。不分领导、管理人员,还是普通职工,大家心往一处想,劲往一处使,哪里需要就往哪里冲。有次送柠檬酸和草酸的车来了,跟车的只有一个女同志,在厂停留时间又不能太长。厂长王冰然一声令下,率先上阵,组织运行班、维修班、办公室、工程公司等人员一起卸药,不到半个小时,6 吨药品全部卸完。这样的例子还有很多,没人数计,更没人抱怨,大家只有一个目标,那就是要战胜疫情,保证生产。

污水运行各班长尽职尽责,认真传达公司及厂里的各项通知,合理安排各岗位工作,叮嘱

2021 新年伊始,新型冠状病毒再次来袭,市内所有小区张贴出封闭管理的公告,我们的城市被按下了暂停键。城市被暂停,人民生活保障工作不能停,面对突如其来的变局,工程总公司经理葛志鹏、二分公司经理巩学雷根据工作需要,抽调技术骨干组成一支 10 人的维护抢修队,24 小时在岗,既降低人员流动,减少交叉感染的风险,又能保证应对各种突发情况。

1 月 7 日 11 点 30 分,接到污水处理厂电话,2 万吨处理系统的 DN400 曝气管漏水需要抢修,鲍川龙、郭利彬和侯子谦 3 人火速出发,带着电焊机、氧气、乙炔等工具赶赴现场,2 个多小时后,顺利排除故障,保障了污水处理厂正常运转。

1 月 10 日晚,工程总公司接到领导电话,中山路与东二环附近管道跑水,因为涉及到周围 8000 多名居民,需要马上进行抢修。在岗人员赵利博、郭利彬等人接到电话后立即带上抢修所需要的设备、材料,第一时间赶到抢修现场。今年的冬天,被称为石家庄史上最冷的冬天,时值三九天更是寒风刺骨。但是,

省四院东院是高新区较大的综合性医疗机构。环保公司积极配合院方迎接市、区生态环境局的各项检查,落实疫情期间的各种防控措施。在疫情肆虐的情况下,污水监控人员昼夜兼值,每日“全副武装”巡视 4 次,同时进行出水余氯的检测工作。

为加强疫情期间医疗废弃物监管,确保出水粪大肠菌群数达标,1 月 15 日,环保公司在

1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

抗疫

污水监控以实际行动抗击疫情

新年伊始,各地有关新冠疫情的报道多了起来。1 月 6 日夜班,在我们这座城市,疫情爆发了,进出市区道路关闭、学校放假、居民区封闭,使得这个严冬愈加寒冷,空气中的紧张气氛让人有些压抑。

当得知疫情期间本部门有 5 人不能出门,只有 4 个人在岗的时候,污水监控办公室主任李崴立即开会重新安排本部门的工作,在巡视监测企业及污水处理站的运行中,要求重点排污企业的监控不能放松;三个污水处理站的运行不能停,尤其是省四院的污水处理站正处在改造阶段,医院清淤废水中残留的各种病毒,常用的药剂就是次氯酸钠,废水中的余氯含量必须在一定范围,所以每天对省四院东院的余氯检测不少于 4 次;疫情严峻期间增加办公场所的消毒次数。同时,污水监控还肩负着污水处理厂办公、买菜等出车任务。

医院是各种病毒细菌集中的地方,污水监控人员每天最少要去医院采集 4 次水样和余氯检测,可以说,他们的工作是接触各种病毒最直接、最频繁的,也是最容易感染各种病毒的人。为了防止被感染而影响单位和家庭,每次采样时都要做好严密的防护,采集完毕后及时做好防护用具的消毒工作。污水监控巡视时要求必须两人同行,留守的人员做好内勤及办公场所的消毒工作。由于人手少,倒不开,不论白班还是夜班,其实都是他们

2021 新年伊始,新型冠状病毒再次来袭,市内所有小区张贴出封闭管理的公告,我们的城市被按下了暂停键。城市被暂停,人民生活保障工作不能停,面对突如其来的变局,工程总公司经理葛志鹏、二分公司经理巩学雷根据工作需要,抽调技术骨干组成一支 10 人的维护抢修队,24 小时在岗,既降低人员流动,减少交叉感染的风险,又能保证应对各种突发情况。

1 月 7 日 11 点 30 分,接到污水处理厂电话,2 万吨处理系统的 DN400 曝气管漏水需要抢修,鲍川龙、郭利彬和侯子谦 3 人火速出发,带着电焊机、氧气、乙炔等工具赶赴现场,2 个多小时后,顺利排除故障,保障了污水处理厂正常运转。

1 月 10 日晚,工程总公司接到领导电话,中山路与东二环附近管道跑水,因为涉及到周围 8000 多名居民,需要马上进行抢修。在岗人员赵利博、郭利彬等人接到电话后立即带上抢修所需要的设备、材料,第一时间赶到抢修现场。今年的冬天,被称为石家庄史上最冷的冬天,时值三九天更是寒风刺骨。但是,

环保公司多方协调战疫情

1 月 6 日疫情爆发以来,供水排水公司的子公司河北天工水韵环保科技有限公司联合污水监控办公室,保证各污水站正常运行,达标排放,与工程总公司二分公司在建技改工程上抢抓工期恢复运行。

环保公司第一时间与工程二分公司沟通,通过与甲方商定,决定暂停对省四院东院污水处理站的改造施工,改为工程二分公司人员 24 小时轮流值守,在保障职工人身安全的前提下,保证改造期间的正常运转。

随着疫情持续蔓延,经过两轮核酸检测后,出于对医院收治新冠肺炎病人的考虑,公司副总经理薛飞指示:抢抓工期,尽快完成污水站改造的主要工序,恢

复污水处理设施的正常运行。工程二分公司紧急组织人员、物力,采取人工搅拌混凝土的方法浇筑新建格栅池,并利用养护时间挂墙料,安装回流泵等,使医院污水站尽快恢复运营,为环保公司提供了为数不多的库存药剂。在厂领导的协调下,协同污水监控、污水维修人员,在现有设施的基础上,于当日 23 时完成增设消毒剂投加设备、增加消毒剂投加点,通过增大投加量,保证医疗机构各项指标达到疫情防控要求。

在污水处理厂、工程总公司的大力配合下,环保公司竭尽全力做好对外服务业务,获得甲方的高度评价,为打赢疫情防控阻击战作出贡献。(田磊)

省四院东院是高新区较大的综合性医疗机构。环保公司积极配合院方迎接市、区生态环境局的各项检查,落实疫情期间的各种防控措施。在疫情肆虐的情况下,污水监控人员昼夜兼值,每日“全副武装”巡视 4 次,同时进行出水余氯的检测工作。

为加强疫情期间医疗废弃物监管,确保出水粪大肠菌群数达标,1 月 15 日,环保公司在

1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

自 1 月 3 日,石家庄市突发新冠疫情,疫情防控工作牵动着全国人民的心。

面对疫情,公司领导高度重视,立即行动,全面展开抗疫工作,确保供水安全与污水达标排放。公司积极响应上级的防疫要求,落实各项疫情防控措施,同时发布了《关于进一步严明疫情防控期间有关纪律要求的通知》,各部门领导及时刻落实防疫工作并组织学习相关防疫知识,时刻关注疫情的实时动态。在全市实行全员核酸检测前,公司安排职工进行核酸检测,切实保证

坚守阵地的抢修队

医院时,改造工程重新开启,受疫情影响,施工用的混凝土无法送达现场,为了抢工期,施工人员便采取人工搅拌以确保混凝土质量,同时到达现场的还有三水公司的职工。原来是湘江道尚客优精选酒店被定为防疫隔离点,需要在天亮之前完成 60 多间客房的中央空调通风口封堵工作。赵增亮副总经理现场指挥,制订改造方案,并根据人员情况合理调配,二分公司职工同昌泰集团、三水公司职工齐心协力,克服种种困难,在规定的时间内交上了满意的答卷。其实工程总公司在平时的工作中,经常会遇到一些紧急情况需要处理,也正因平时注重锻炼实践和经验积累,我们的施工队伍才能遇事不慌、临危不乱。

工程总公司近期承担了省四院东院污水站技改项目的施工任务,由于疫情原因工程被迫暂停。当省四院东院被列为收治新型冠状病毒确诊病例的储备

生产、防疫工作,现场了解各班交接情况,他强调指出,疫情期间时刻牢记防疫安全是第一位的,必须做到安全生产。副厂长郭淑屏迅速联系物资设备处、各工程公司及食堂,解决一线职工的食宿问题,让职工无后顾之忧。对外运行主任高荣双主持召开中心各项工作,组织休班职工安装一线人员休息的床铺,协调各班成员组建临时班组,由之前

在公司党委及各级领导的带领下,污水处理厂各岗位党员发挥了先锋模范作用,为抗击疫情贡献着力量。(韩冬)

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

1 月 6 日,新年伊始,受疫情影响,石家庄市在凌晨按下“暂停键”,各社区实行封闭管控,并在全市范围内全面启动核酸检测,同日天气预报,气温将降至零下 15℃;对于供水企业来说,这一天面临的是疫情防控和极寒天气的双重考验。

面对突发的疫情,供水厂统筹安排,周密部署,多层次、多角度,扎实开展疫情期间的生产工作。首先,组织当班人员和待岗人员系统学习了《高新区供排水公司新型冠状病毒感染肺炎疫情防控应急预案》和《供水厂疫情防控应急预案》,让大家迅速熟悉特殊时期各项工作流程和工作细节,从思想上高度重视,以最高、最严格的标准应对当前的形势。其次,全体职工自觉按公司下达的排查要求仔细排查,涉及相关人员按防控要求进行居家隔离。在岗运行人员实施封闭运行,吃住在校,并根据人员情况由原来的四班两运转调整为三班两运转,以保障生产,全体人员以大局为重,不计较个人得失,服从大局,坚守岗位。

为了应战此次极寒天气,供

根据物理学动能定理,哪怕是一个很小的质量,只要速度极大,其能量将非常惊人。在《三体》的末日之战中,一个“水滴”就摧毁了人类整个太空战舰,有人经过测算,三体系放出“水滴”,以25000千米/秒,即约8%的光速,其动能约相当于地球三年内接受到的太阳辐射能量的总和。速度具有指数级能量放大的效应,极速可以能量极大。对于企业来说,一个很弱小的公司如果能对市场以极快的速度做出反应或者极快的进化,理论上也可以打败大公司,尤其是在快速演进的竞争环境中,快公司生,慢公司死。公司做快,必须遵从“11快”逻辑。

第一快:快模式

快公司必须是快模式,也就是说快公司在业务逻辑上必须首先是“快的”,这个快的业务逻辑包含以下两个要素:1. 标准化,即产品、业务、管理的标准化,以满足低成本的可复制性增长要求。如果产品、业务、管理都是定制化的,就没有可复用性,这就意味着每走一步都要重新来过。2. 快周转,即快营业周期和快账期,以满足业务和资金的快速周转,让同样的资源和资金在时间价值上指数级增长。慢周转的业务哪怕毛利率很高其商

快公司生 慢公司死

编者按:如今的经济时代,企业的竞争不一定是大鱼吃小鱼,但一定是“快鱼吃慢鱼”。竞技场,上,出拳速度快的小个子一定能够击败动作迟缓的大块儿头,快如闪电就会瞬间爆发惊人的力量。

业价值未必很大,快周转的公司哪怕毛利率很低其商业价值也可以很大,如同等营业规模的房地产企业由于其低周转的特性,其收益率就远比快周转的街头奶茶店低。轻模式,即资源的易获得性和转换的灵活性。线上干互联网的就容易形成轻模式,线下干实体的就容易干成重模式,严重依赖需要漫长培养的人力就容易干成重模式,需要每天都快节奏强运营的也容易干成重模式。

第二快:快资源

快公司必须是快资源,快资源是高能资源,贫乏的人、贫乏的信息、贫乏的知识、贫乏的产业链资源会拖慢公司发展,快公司要有高能的人、高能的信息、高能的知识、高能的产业资源支持,公司要有足够的能量输入才能更快。

第三快:快资本

快公司必须是快资本,快资本是用资本买市场、用资本买

时间、用资本杀灭竞争,而不是靠点点滴滴的自我发展。企业的天职是“增值”,其本质上是个体金融价值模型,价值是可以跨时空调度的,可以用来的钱发展今天,可以用资本的集聚碾压短期的市场竞争形成降维打击。

第四快:快决策

快公司必须是快决策,而快决策必须是分布式决策而不是事无巨细都集中式决策,如果事无巨细都只有老板一人或者一个决策组说了算,幻想着一个超级大脑实时计算所有问题这是不现实的,在集中统一计算之外还要叠加“分布式计算”,决策在一线最快,决策在后方最慢。

第五快:快组织

快公司必须是快组织,而快组织必须是“基地+特种作战”相结合的组织,是大后台支持下的灵活小前端,不是啥都得汇报到总部才能干起来,一线作战小组起码在战术上是自组织而不是让总部的“老爷”他组织。

第九快:快文化

快公司必须是快文化,快文化强调敏捷强调先上了再优化,而不是慢工出细活求精致。快文化但求“先干为着”,是在试验中小心验证而后快速完善、加大投入、快速推广,而不是先花很大精力和时间代价做个“完美”的大方案。

第十快:快人才

快公司必须是快人才,快人才是人才链接求同存异,而不是思想建设、能力培养求久以求人才拥有。人才不一定非得是雇佣才可以,人才不一定非得志同道合,有“利同”的一样是可团结的力量。

第十一快:快进化

快公司必须是快进化,快进化是快复盘快优化,而不是干了就干了没反思没能力沉淀。快进化是知识促进下的认知升级,是认知升级推进下的体系跃迁,极速进化者无敌、极速进化者永生。今天是个“方生方死”的大时代,不确定性是常态线性思维、惯性思维、慢思维都已经不适应当下的商业环境了,企业求生存、求得发展都得在快商业时代认真研究“快公司”的逻辑和方法,如何在快时代做一家快公司是新时代企业家面临的新考验。

第八快:快流程

快公司必须是快流程,流程必须简洁高效,最好是没有管理协调流程,打个电话开个会就能搞定的就不需要走流程。流程必须是创造价值的,流程必须是快速反应的,如果能在一个混编小组搞定的就不要设计冗长的管理协调流程。

方是有德的体现,经营企业也如此,却是灾难。重情重义是值得赞扬的品质,工作中若因公废私、感情用事,对更多人不公、不义。“通往地狱之路,通常是由善意铺成的”,管理者应警惕,行为的动机不能仅从自身良好愿望出发,而是以科学合理为原则,遵从结果导向。

我们常看到马路上的快递员飞驰电掣。他们如此不顾安危,是想尽快把热气腾腾的饭菜送到你手中的善良使然吗?还有海底捞的员工,几乎人人走路带风,笑容如沐春风,如此高效是因为对顾客爱的深沉吗?

当然不是。追求舒适安逸是人的天性,但组织的规则是多劳多得,少劳少得,不劳不得,在绩效考核的指挥棒下,想要什么,需付出什么,员工自会权衡抉择。

所以,优秀的管理者会充分利用人类的理性和非理性,设计一套良好的制度,因势引导,激发人自发克服不好的一面,而表现积极向上向善向美的一面。

管理者的“德才兼备,以德为先”

“德才兼备,以德为先”是老生常谈的干部任用标准。其正确理解是,同样“才能达标”前提下的“以德为先”。这个才,一是业务能力,二是管理素质。

马云曾说,外行可以领导内行,还以自己为例。但事实上,他虽然是外语专业,但工作时教授的是外贸课程,还有美国的朋友,外界信息灵通,对国外互联网的发展很了解。

他对互联网在中国发展趋势的把握绝不是歪打正着的幸运,而是顺势而为的结果。

况且,这句“外行可以领导内行”,其实后面还有一句,“不是依靠技术,而是思维。”

人和人的差距,根本上不正是深层次思维的差异吗?再说“德”。一个“好人”与一个“好的管理者”评价标准是不同的。

优秀管理者往往对人性有深刻的理解。

企业精神

团队

创新

拼搏

奉献

求实

企业精神

团队

创新

拼搏

奉献

求实

企业精神

团队

创新

拼搏

奉献

团队

创新

拼搏

奉献

求实

企业精神

团队

创新

拼搏

奉献

1月6日,石家庄市政府发出全市居民居家隔离、小区进行封闭管理的通知。1月12日晚上9点,我居住的珠峰国际花园小区突然停水了,微信群里人们抱怨起来,“这个时候停水,我们怎么办?”“疫情期间人们都居家呢,物业是什么情况啊,现在给停水”……甚至我自己也开始抱怨起来了,真不该这个时候停水,太影响人们的情绪了,本来大家都在家封闭着,心里正憋屈呢。我打开窗户往外一看,在路灯下有两辆熟悉的黄色供水抢险车,我知道,能拼能打的供排水人来了,小区的人过不了多久就能用上水了。

珠峰国际花园小区以结算水表为界,小区内的供水管网是由物业负责维护的。我从营业处

处长吴麟那里了解到,小区内供水管网存在多处漏点,在这个特殊时期,物业没有能力进行维修,所以联系了我公司营业处,希望能给予救援。公司疫情防控工作领导小组立即决定,协助小区完成抢险任务,用最短时间恢复小区供水,保障居民生活用水。

为了最大程度降低停水给居民带来的不便,施工选择在大部分居民睡觉后的夜间。气温零下十几度,街上没有一个人愿意多停留一分钟,但供排水人不惧严寒,踩在淤泥里进行作业,两只手一直在刺骨的冰水里泡着。在困难面前,没有一个供排水人叫苦叫累,在寒风中、在狭小施工空间里连夜抢修,就是为了赶紧恢复供水。

他们穿着防护服,虽然我认不清他们是谁,可我知道,一件件防护服内是一张张神情凝重的脸。这次抢险任务只是供排水人很日常的工作之一,我们每个人都

在自己平凡的岗位上默默地努力着,爱岗敬业,扛起了高新区供水安全的重任。

晚上10点半,微信群里有人发了一段抢修现场的视频,只有短短的13秒,却赢得了无数的赞扬声音,“天气寒冷,真是辛苦了,为维修师傅们点赞!”人们不再因家中停水抱怨了,他们看到不畏严寒的工人在冰凉的水中劳作,被他们的敬业精神深深感动了。大家竖起的大拇指,就是对供排水人敬业精神最大的认可。(许莹莹)

同事们

在作业坑内忙碌着,他们穿着防护服,虽然我认不清他们是谁,可我知道,一件件防护服内是一张张神情凝重的脸。这次抢险任务只是供排水人很日常的工作之一,我们每个人都

在自己平凡的岗位上默默地努力着,爱岗敬业,扛起了高新区供水安全的重任。

晚上10点半,微信群里有人发了一段抢修现场的视频,只有短短的13秒,却赢得了无数的赞扬声音,“天气寒冷,真是辛苦了,为维修师傅们点赞!”人们不再因家中停水抱怨了,他们看到不畏严寒的工人在冰凉的水中劳作,被他们的敬业精神深深感动了。大家竖起的大拇指,就是对供排水人敬业精神最大的认可。(许莹莹)

同事们

在作业坑内忙碌着,他们穿着防护服,虽然我认不清他们是谁,可我知道,一件件防护服内是一张张神情凝重的脸。这次抢险任务只是供排水人很日常的工作之一,我们每个人都

在自己平凡的岗位上默默地努力着,爱岗敬业,扛起了高新区供水安全的重任。

人类文明的发展史,就是一部与灾难抗争的历史。灾难给人带来痛苦,人类在反思中成长。2020年的疫情给我们带来了太多的深思,这也成为促进国家、企业

与个人成长的良药。我们应该从惶恐与痛苦中跳出来,深刻思考疫情带给我们的启示,同时也要感受寒冬里的温暖。

2021年初,针对在石家庄爆发的新冠肺炎疫情,专家总结了3个特点:一、确诊病例集中在农村地区。二、确诊病例的行动轨迹多出现在婚宴、葬礼、会议、考试等场所,引发聚集性感染。三、确诊病例高频同为自行服药、村诊所等。这次石家庄新

冠疫情疫情防控形势较为严峻的主要原因是发现晚,因为此次疫情主要发生于农村地区,农村老百姓对新冠病毒的防控知识与严峻程度,在认识上还有一些欠缺,把它当成一般的感冒、发烧来治,因此错过最佳防控时机,导致病毒迅速扩散,等发现时它可能已经开始了二代或三代的传播。

面对这样的情况,首先要对基层医务人员加强培训,规范诊疗行为,同时还要加强对防疫知识的宣传,提高全民防范意识。而作为供排水公司的一名职工,更应该加强防疫知识的学习,保持对疫情的警惕,保护自己不受传染,才能保障整个高新区居民的饮水安全。

个人的命运是和国家、时代的命运紧密联系在一起。经过这次疫情,我们深刻地体会到灾难来临时的守望相助与风雨同舟。面对疫情,钟南山、陈薇等医学专家挺身而出,他们是“战疫”的英雄,他们给所有中国人带来了安全感,成为我们的精神支柱。而近在我们身边的大批医护人员、民生保障人员冒着生命危险上前线抗疫,更是为我们筑起

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

疫情是残酷的,但人情是温暖的。大“疫”当前,有的人勇往直前做最美的逆行者,有的人奔赴一线将生死置之度外,有的人捐资献物,同心协力共渡难关,有的人在幕后默默奉献。疫情让国家更加成熟坚韧,让人民更加团结自强。相信通过所有人的努力,我们一定能很快走出阴霾,在阳光下拥抱美好的明天。(张薇)

肖知兴教授说:“管理这个鬼东西,越学越难。”

但不管有没有管理者素质,几乎人人希望自己成为管理者。至于他的怎么样,群众的眼晴是雪亮的。

女儿K有一次和我聊起学校生活,“我觉得X这个班长该被换了。”

“为什么呢?”

“她找了L、K、D我们几个小朋友练习武术操,还非让在课间练习,我们都不高兴,L还说课间本来就是用休息的嘛!”她越说越激动,“她上次自己都站到桌上了,还管我们小朋友!”

“那确实不太好,班长更得以身作则呀。”我说。

“而且你知道吗?要是有人踢到她,她就会狠狠踢别人的腿。D说应该让L当班长”……

俗话说,没有金刚钻,哪敢揽瓷器活?

看吧,一个不具备管理者素质的人,即使侥幸上位也难得圆满。

一个一年级的小朋友,不如管理学为何物,不清楚一名优秀管理者必须具备的素质,却并不妨碍她们识别出对方是不是合格的“管理者”(班长),很明显,这个“管理者”是失败的。

她们不满的原因主要是:非让在课间练习武术操,自己爬桌子,别人踢到她会立马踢回去……

这背后的管理学原理是什么呢?

管理的“反人性”,首先是反管理者的本性

肖知兴教授说管理是反人性的。管理活动跟很多人性的需求是相反的。

你爱随心所欲,组织就有各

种规章制度约束推动;

你喜欢张扬自我,团队协作推崇的却是合力最大而非个人英雄,可谓“文明不可逆,压抑是必需”。

对此,对管理者并非可以置身事外,而是首当其冲。

所谓正人先正己,在反人性的道路上,注定管理者要对自己更狠些。

就连一年级的小朋友凭着直觉,也知道自己已经爬桌子踩板凳的班长(管理者)是没资格批评别人的。

《走向共和》里李鸿章有段话圈粉很多,他对“权力”认识之深刻,对所处位置之警醒非常人所及。

他说,“要杀人,没人比我更在手。北洋在手,军权在握,要杀谁,只要使个眼色,就会有人忙着帮我去杀。正所谓,身怀利器,杀心自起,为官者,不可不戒啊。”

倘若有了生杀之权就嗜杀无忌,有了行政之权就作威作福,有了度支之权就为己敛财,甚至有一点小小的权力,比如县衙的差役,收税的小吏,官员的随从,如果把权力都用得无所不用其极,那真是国将不国啊。

一个当权者有了权力,第一要紧的是是什么?不是运用权力,也不是滥用权力,而是要遏制自己的权力欲啊……一个干实际事的人,一手不能遮天啊……”

提起“领导”,一般人往往想到权力名利。

事实上,领导职位首先意味着责任。

职位越高,责任越大。所谓权力,不过是为了实现职位目标必需的手段(惩罚权、奖赏权),名利则是对履职合格的一种奖赏和自然回报。

所谓权力,不过是为了实现职位目标必需的手段(惩罚权、奖赏权),名利则是对履职合格的一种奖赏和自然回报。

所谓权力,不过是为了实现职位目标必需的手段(惩罚权、奖赏权),名利则是对履职合格的一种奖赏和自然回报。

所谓权力,不过是为了实现职位目标必需的手段(惩罚权、奖赏权),名利则是对履职合格的一种奖赏和自然回报。

所谓权力,不过是为了实现职位目标必需的手段(惩罚权、奖赏权),名利则是对履职合格的一种奖赏和自然回报。

所谓权力,不过是为了实现职位目标必需的手段(惩罚权、奖赏权),名利则是对履职合格的一种奖赏和自然回报。

一个优秀的领导者要做好这3点

编者按:做一个好领导,首先要非凡的业绩,因为业绩是最有力的价值证明;其次要有解决棘手问题的能力;此外,还要做到知人善任,懂得分享。

库泽斯(James M. Kouzes)和波斯纳(Barry Z.Posner)两位大师根据三十多年的研究和反复验证,在《领导力》一书中指出:“领导力就是动员大家为共同愿景努力奋斗的艺术”。

那么我们就从字面意思去拆解一下领导力:谁动员? 动员谁? 是什么样的艺术? **谁动员? 有实力的人** 如何证明你的实力? 能够做到这些,无论对上还是对下,你都是会被看作一个有实力的人。

首先,一个领导者要有非凡的业绩。董明珠,36岁辞去了在南京的稳定工作,选择南下打拼事业,从格力一名普通的业务员做起。仅仅通过一年的时间,董明珠的销售额就突破了1600万,占当时所在公司整个销售额的1/8,直接得到了董事长的赞誉。

而后,经过几年的努力,董明珠成为格力电器的总经理,实现了一个基层业务员到管理者

的转变,这都离不开她的不懈奋斗和取得的傲人成绩。

第二,当遇到棘手

的困难时,能够想出办法将问题解决。还是董明珠,她到格力的第二年,被分到安徽去要一笔42万元的欠款,这笔欠款欠了很久,对方一直没有付,其实厂里对这笔款不抱太大希望,但是董明珠通过40多个日夜“软磨硬泡”的方式把这笔款要了回来。

后来,她准备改变付款方式,要求对方“先付款再发货”。这在当时不知道有多难,因为不要说格力当时不是一个是很知名的品牌,就算很知名的大品牌都是代销——“先发货后付款”模式。董明珠想要对方先付款简直让很多经销商惊掉下巴,直接起身送人。

但董明珠不认输,就一家一家去推,遭受了很多拒绝,但最后也终于迎来了突破口——有人愿意先付款试一试,后来越来越多经销商加入了其中。

动员谁? 要知人善任

知人善任,即了解人,用好人。

唐代韩愈在《送张道士序》中说:“大匠无弃材,寻尺各有施。”意思是,对于工艺高明的匠人来说是没有废弃材料的,长有长的用途,短有短的用途。

用人也是如此。俗话说“人无弃才”,关键在于“知人善任”,只有知人善任,才能人尽其才。

好领导就是要居高统筹,让下属各司其职,各尽其能。

这就要求领导必须有分辨人才的能力,因为不能将合适的人放到合适的位置上,将会造成人力资源的极大浪费,更会导致职场上普遍质疑你作为领导的能力和权威。

那么如何做到知人善任?

唐太宗说:“君子用人如器,各取所长。”首先要“知人”,了解一个人的性格、能力、特长和缺点,有哪些长处、短处,不能以偏概全,求全责备。然后

是“善任”,要突出以事择人,把适合的人放在适当的位置上,让他

们最大限度地发挥自己的积极性和主动性,最充分地发挥优势和特长,扬长避短。只有人尽其才,才能大显身手、建功立业。

刘备在选人上不多重,而在精,要求所用之人都在某些方面具卓越之能力,能独当一面,横担千军,孔明及“五虎上将”都是当时不可多得的人才。在选人才时,他能礼贤下士,“三顾茅庐”礼请诸葛亮出山,“隆中对”奠定了立国纲领,已成为尊重人才之美谈。他还能不拘一格降人才,不存在种族地域歧视。当时西凉不属中原,但收服马超后委以重任,封为“五虎上将”。通过一系列人力资本组合,刘备组建了

他的创业团队。开始了攻城掠地,创建了割据西域的蜀国。

贤明的领导者,只要具备有才、觅才、聘才、任才、留才、育才、用才和尽才的本领,才称得上真正会用人。

是什么样的艺术? 善于“分赃” 华为员工爱加班众所周知,经常加班到凌晨,那么华为

人为什么这么心甘情愿的加班? 任正非总结说,就是“分赃分得好”。

“分赃”这个词虽然不雅,但如果认真解读任正非口中的这个带有引号的贬义词,会发现里面包含了三个核心要素:价值创造、价值评价和价值分配,也就是华为的绩效管理。

华为是如何“分赃”的? 华为没有不劳,但内部有股票,称之为虚拟受限股,所有股东都是华为员工,离开华为者必须退出股权。任正非的股权比例仅为1.4%。

这样会出现一个现象,来华为越久,手持股份逐年累积会越来越多,也就导致了一个问题的出现:老员工不必努力,只要保持在岗,就能获取很高收入,新员工哪怕非常努力,贡献巨大,其收入也会被远远地甩在后面。

华为的TUP模式就解决了这个问题。什么是TUP? Time Unit Plan,直译为“时间单位计划”,是华为从国外引进的一

种模式,可以理解为奖励期权计划。以一个为期5年的华为TUP计划为例,假如2014年给你TUP的授予资格,配了10000个单位,虚拟面值假设为1元。2014年(第一年),没有分红;2015年(第二年),获取10000*1/3分红权;2016年(第三年),获取10000*2/3分红权;2017年(第四年),全额获取10000个单位的100%分红权。

2018年(第五年),在全额获取分红权的同时,另外进行升值结算,如果面值升值到5元,则第五年获取的回报是:全额分红+10000*(5-1)。同时对这10000个TUP单位进行权益清零。

TUP由于不需要购买,本来面值设定没有意义,且不可衡量,但华为把TUP面值的计算方法与虚拟受限股的股价做关联。比如:授予资格时虚拟股的价格是5元,5年后虚拟股增值到10元,TUP对等的权益增值也为5元。

分年获得阶段性的分红权属于“递延”部分,权益增值属于“递增”部分。这一制度安排,比较好地解决了工作5年员工的去留问题。

按一般规律,员工入职1-2年内属于投入期,之后才逐步有产出,对企业有贡献,这个时间点如果优秀员工选择离开,对企业来说无疑是损失。

华为采取

的5年制TUP模式以及“递延+递增”的分配方案,恰好可以对冲这种局面,当员工工作满2-3年,因离开

的机会成本过大,而会考虑选择留下来。工作5年之后,不符合公司价值观的员工会离开(主动或被动),而给予真正“奋斗者”配置可观的虚拟受限股的机会,则长期留人的问题就可以得到较好的解决。

做一个好领导,必须有实力、知人善任、善于“分赃”。

对贡献正确的理解,才能更好理解员工的抱怨和不满。这些抱怨和不满恰恰是管理者要去调整的方向。

要相信每一位员工都力求表现 很多管理者并不相信员工都想好好工作,更习惯用命令和监督的管理方式。很多公司,强制对员工实行996工作制就是这种对员工的不信任的最佳诠释。

德鲁克认为,管理者要相信员工想要表现出最好的一面,同时也要对员工给予安全感的照顾和必要的指导,更本质的,要激发人性中最大的善意。

其实管理者更应该思考一个问题:“你究竟是拿员工当机器,还是当人。”机器适合执行命令,接受100%的监督,而个体的人,都有表现欲、主观能动性、成就感、使命感。如果你剥夺这些,那人也成了机器。如果你激发这些,那每一个人都会是一个超级发动机。

有的管理者会说:“人性本恶,你不强迫,他们一定会偷懒。那么,人性到底本善本恶?其实管理者压根不需要去探究人性本身。德鲁克更强调沟通、帮助和指导,不是要对人性完全洞察,而是在组织范畴内释放人性的自由。

我们无法完全了解一个人,而我们的目标也并不是这个。管理的目标是当员工来到一个组织中,迅速成为真正“自由的人”。通过实现员工的个人成就、满足员工的表现欲、激发员工的使命感,进而实现组织的目标。只有真正是“自由的人”组成的团队,才是真正有战斗力的团队。

用人所长 有的管理者喜欢用听话的下属,因为这样的下属带来了

满足感和安全感。有的管理者喜欢用老好人,因为这样的下属不会带来管理上的麻烦,省心省事。如果能用直言不讳、性格耿直的人,已经算很不错了,但是,这些特点真的是长处吗? 德鲁克所说的用人所长,是为卓有成效服务的。

因此,这里的“长处”是指可以使员工工作更有成效的卓越才能。比如市场分析、项目管理、数据分析、战略分析等等。而“听话”“老好人”“直言不讳”属于基本价值规范畴。

很多管理者理解德鲁克这句话之后,做出的改动,是接受了更多不同个性的人。却忽略了“为卓有成效服务”这句话。没有去真正发掘员工的卓越才能,更没有锻炼发现员工才能的方法论。

此外,卓越的管理者从不问“他不能做什么”,他会问“他能做什么”,这并不是说管理者要忽视人的缺点。真正的底线是他的缺点不至于导致他不能胜任某项工作。

用人所长和容人所短是相互对应的,用人所长还需要容人所短做基础。能否容许下属发挥长处甚至创造出出乎意料的成就,这对管理者是一种考验。

最后的话 管理是一个很大的话题。总结下:“让平凡的人做出不平凡的事”“最好的激励是成就感驱动”“激发人性最大的善意”“多谈贡献,不谈奉献”“用人所长,而不要求完美做到”。相信真正理解德鲁克这五个观点,一定能助力大家。德鲁克的经典著作更多强调的是“道”,而我们的实践,更多得到的是“术”。“道和“术”的完美结合,才能带来管理认知和格局的快速提升。

高管可以培养吗? 高管是培养出来的吗? 高管培训有用吗?

说实话,大部分高管培训没用,高管也不是培训出来的。这样说,说不定会被人吊打,高管培训可是个大行业。

每次高管培训,你觉得大家能听进去多少? 现在让日理万机的高管集中注意力,你说有多难? 听进去的,真正理解的又多少? 理解了的,又激发了多少思考? 思考过的,一周后还记得多少? 一个月后呢?

记住的,真正会去运用的又有多少呢? 这样七折八扣下来,剩下的真不多。如果有些高管本来就很牛气冲天,满怀心态、自恋过人,更是很难接受新的东西。

看到这里,你还会觉得高管培训有用吗? 你还会拼命张罗高管培训吗? 培训对高管当然不能说没用,但高管不是培训出来的也是不争的事实。高管大都是在实战中打出来的,自我修炼出来的。

高管一路走来,被老板修理,跟难搞的同僚缠斗,承担不可能的使命,遇到功高震主、头上长刺的下属,遭遇痛不欲生的滑铁卢……艰难困苦、玉汝于成。经历了这样的熔炉经验,高管们有自省、有复盘、有反思。有时候还会遇到一些商人,提供一些谄耳忠言,使他们恍然大悟、甚至产生醍醐灌顶、胜读十年书的感觉。

困惑中、迷茫时,他们在课堂上的老师、一起寒窗苦读的同学、工作中遇到的伙伴,忽然一句无心之言,悄然在内心种下了草,一下子豁然开朗、全然顿悟也未可知。“管理者的自我修炼和成长,我看可能经历四大阶段: 直觉阶段、套路阶段、随需而变阶段、随心所欲阶段。

第一阶段:直觉阶段

第一阶段,大部分的管理者、领导者都是拍脑袋、凭直觉、摸着石头过河。凭直觉最快、最容易。该打就打、该杀就杀。凭着自己的认知和信念,判断决策、决定方向;招募人才、搭建团队;优化流程、升级系统……很多领导者的直觉,不仅来自自己的判断,也来自于他们的社会模仿学习。一路走来,他们经历过的老板、见过的同僚,都成为他们的模仿式学习的源泉。特别是那些在他们看来很有魅力的领导,特别容易成为学习的标本。

直觉阶段虽然直截了当、干脆利落、效率很高、高管很爽,但却容易因为路径依赖,被直觉带到沟里去。直觉模式太过依赖于自己的经历和经验,但人们的经历和经验毕竟有限,个体对经历和经验的解读和提炼不免主观片面,因此靠直觉方便,但是并不靠谱。

有的领导者,永远停留在第一阶段,凭直觉、拍脑袋,成为本色演员型领导者,有些人还过得不错;但另外一些领导者开始觉得直觉不够用,需要关注和寻求新的打法

和套路,于是进入了第二阶段。**第二阶段:套路阶段** 经历了直觉阶段的管理者和领导者,开始寻求、探索系统性打法和套路。

有些人根据自己的实践,总结出自己的那个“一”,然后道生一、一生二、二生三、三生万物。

埃隆·马斯克找到了自己的套路,以第一原理切入,找到事物的本质,然后可以用的思维模式和行动套路,横扫一切,在特斯拉汽车、太空飞机、可持续能源、地下高速铁路等领域都获得重大突破。也有些人,知道套路的重要性,遍访名师、尝遍百药,南派北派,拳

高管是如何炼成的?

编者按:高管大都是在实战中摸爬滚打、自我修炼出来的,在这一成长过程中,会经历直觉阶段、套路阶段、随需所变阶段和随心所欲阶段。当做到了外圆内方、大智若愚的地步,达到了行云流水的境界,那将成为真正的高管。

第四阶段:随心所欲阶段 到了第四阶段,领导者身上已经看不到套路的痕迹。手中看来无剑,但一出手却游刃有余,出神入化、浑然天成。

这时的领导者,相信成人就是达己、成功不必在我;这样的领导者,大家把事情做成之后,会非常见智,很难说得清楚。这是人们都要走出自己的道路来。

第三阶段:随需而变阶段 管理者和领导者修炼到了第三阶段,似乎已经可以把人生经验、拳法套路融会贯通,做到随需而变。

随需而变,难就难在将自我缩到最小:举手投足、言行举止,根据事情的性质、场景的要求、人物的特点来发力出招。

该出手时就出手,该缩头时且缩头,见招拆招,绝不纠缠。

需要雷霆震怒时绝不含糊,需要柔情似水时身段比谁都软;时而激情四射、令人如痴如醉;时而循循善诱、使人如沐春风;必要时亲力亲为,身先士卒;排兵布阵、知人善任;收放自如、恰到好处……

管理者的最高境界竟然是“无聊”

编者按:最有潜力的管理人员可能缺乏个人魅力,对从来没有非凡的憧憬;但他们可能是帮助实现公司愿景、确保员工具有敬业精神和富有成效的最佳人选。

完美的机器人管理者会是什么样? 看起来,它可谓是客观的、透明的、无私的和非政治的。正因如此,它才能够分配给每个人正确的任务,并奖励最优秀的团队行为,从而在组织内部创造信任文化,并保持高昂的士气。它将以拥有最佳量化方式的应用程序准确地监测个人和团队的表现,并提供实时反馈,以提高每个人的生产率。毫无疑问,它将根据数据而非直觉行事,并且只提供具有真凭实据的建议。简而言之,完美的机器人管理者的行为是完全可以预测的——而且是无聊乏味的。

然而,如今大多数组织选择管理者的标准并非“无聊”。相反,他们寻找的是管理者的闪光点 and 远见,以及自信和大胆的自我展示,不管这些品质是否能够转化为实际的行动能力。事实上,尽管我们已有大量的知识,包括独立的科学证据,来表明如何才能成为一名优秀的管理者,但仍有太多人因为过去的技术专长或个人工作表现而被提升到管理职位。因此,实际上,他们最终从熟练的业务劳动过渡到了不熟练的管理工作中。

但是,如果我们能够更有效地评估人们的管理潜力,这个问题就可以得到缓解。实现这一目标的障碍与其说是难以寻找评估管理人才

的合适工具,不如说是我们无法理解究竟应该评估什么。你虽然可以拥有世界上最好的测量工具,但是如果你根本不知道究竟该去测量什么,那你的问题就永远不会消失。因此,一个无聊而又非常优秀的管理者究竟应该是什么样子呢? 首先,我需要详细解释一下我所说的“无聊”是什么意思。这个概念在心理学中指的是情感成熟。它是一种情绪稳定、为人随和及认真力尽责的能力。毫无疑问,随着年龄的增长,我们都变得更加“成熟”(心理上变得更加“无聊”)。在任何文化环境中,人们在青少年时期都表现得更加反复无常和反社会。而随着年龄的增长,他们会变得更加顺从、保守和遵守规则。尽管这在西方世界的大部分地区都有着负面的含义(公开宣扬创造性、破坏性和个性),但当涉及到管理潜力时,它显然是一种有利资产。

在关于管理能力的独立科学研究中,蒂姆·贾吉(TimJudge)在一份最引人注目和最全面的综合报告中指出,有效的管理者往往是表现出高度适应性的、善于交际的、友好的、灵活的和谨慎的管理者。事实上,他们与我们经常用来作为伟大领袖榜样的各大著名白手起家的亿万富翁和企业大亨恰恰相反。你可以想象一下贝索斯或史蒂夫·乔布斯、杰夫·维克斯或者大卫·洛克菲勒工作,这听起来很不错,但是大

多数

人最快乐的工作经验却恰恰是为那些与此类人完全相反的人工

作。正如迈克尔·麦考比(Michael Maccoby)在《哈佛商业评论》一篇颇具影响力的文章中所指出的那样,这些企业家领袖“往往是那些不善倾听的人,他们对批评很敏感,而且情

商低。”此外,应该注意到,像乔布斯和贝索斯这样冷酷无情、缺乏耐心、要求苛刻、易激动的人,通常缺乏控制

和摆脱负面情绪的天赋,所以他们更有可能脱离轨道,而不是创造下一个苹果或亚马逊。

其次,当你从个人贡献者过渡到管理者,你的注意力也就从解决技术问题转移到解决人员问题。为顺利完成这一过渡,你需要能够合理地委派工作,以便集中精力于你的团队成员。这就使得管理情绪(emotional labor)成为管理者的一个关键素质。就像在服务行业,表现最好的员工可以与顾客产生情感上的联系;当你是一名经理时,你需要能够与你的下属产生情感上的联系。作为一名员工,你需要努力管理自己的情绪;而作为一名经理,你也应该努力管理他人的情绪。情绪管理能力的高低取决于你能否与团队进行高质量的互动。只有你冷静沉着,只有你能够表现出战略性情绪(这涉及到相当多的伪装),只有当

第三,在管理者的品质中,人们最看重正直。这一点我们最好应该通过他人而非自我的主观评价来评估,并懂得如何归因。而预测适得其反的或不道德的工作行为的最佳方法是,要求下属报告,他们的经理究竟有多大可能性会以含糊其辞的话将他们手头做的事情搞砸。

我们再次发现,“无聊”的管理者才是赢家:他们所表现出来的不正常的性格或者阴暗面性格特征越弱,他们的行为就越发可预测,也就越可靠;的确,他们越无聊,他们的正直程度就越高,他们的行为也就越道德。这个问题让我们想起了许多著名的领导者案例研究。这些领导者从专业知识或能力的角度来看显然非常优秀,但他们在道德上却总是站不住脚:比如塞普·布拉克特(Sepp Blatter)、伯纳德·麦道夫(Bernie Madoff)和巴勃罗·埃斯科巴(Pablo Escobar)。

简而言之,各个组织应该明白,它们最有潜力的管理人员不是那些脱颖而出的人;不是那些自我推销和为他人的成就争功的人;也不是那些掌握了政治艺术和向上的职业管理技能的人。最有潜力的管理人员可能缺乏个人魅力,对从来没有非凡的憧憬,但他们可能是帮助实现公司愿景、确保员工具有敬业精神和富有成效的最佳人选。

如何成为顶尖管理者?

编者按:相比专业能力,管理能力是一种影响因素更多、更复杂的能力。作为一名管理者,必须引导员工制订卓越目标,并在这一目标的实现中给予支持、指导和鼓励,让员工明白,他们的目标和企业的目标、团队

在职场,每个已经在做管理工作的人,一定都想成为卓越的管理者。

然而,提升管理能力要比提升专业技能难太多。

相比专业能力,管理能力是一种影响因素更多、更复杂混沌,非线性的能力。这也是很多职场人获得晋升之后,却百般不适,一下子找不到工作

激励和方向的重要原因。我的读者中,做管理工作的同学很多,不少人也咨询过他们的困惑。很多人甚至问我:“洋哥,我是不是应该放弃管理工作,回归专业路线?”“洋哥,我更喜欢编码工作,管理工作让我无所适从。”

前文提到,每个人都要追求自己热爱的工作。这里忽略了一个前提,热爱的工作,首先应该是擅长的工作。换言之,很多晋升管理者的员工,感觉自己不喜欢管理工作。真正的原因恐怕是:不知道怎么做管理。那么,我们如何让自己擅长做管理呢? 在工作的第二年我就开始做管理工作。一开始非常蹩足,团队怨声载道,输出基本靠我自己,痛定思痛,我开始系统的

学习管理方面的书籍。2010年,无意中看到大师德鲁克的巨作。那时刚担任技术主管,可能因为对管理的认知并不充分。对大师的很多理论不得其法,不知道如何应用,被毒打多年之后,对德鲁克的心得和收获。

今天这篇文章,结合大师的理念,谈谈我对卓越管理者的一点认知:

让平凡的人做出不平凡的事

在企业管理中,当有人提出团队成员表现不佳时,有些管理者会引用德鲁克的这句话。但思考角度却停留在:因为我们都是平凡的人,做出这样的事情呢? 这个问题应该是管理者需要每天思考的问题。

问自己两个问题:“这些平凡人的优势是什么? 如何让他们做出不平凡的事?”

其背后的真正含义,是要通过“让组织成员卓有成效”来实现不平凡的事。发掘每一个下属的优势,且在组织中找到能发挥下属优势的位置。这只是第一步,更重要的是帮助下属制订卓越目标,激发下属的成就感。同时在下属实现卓越目标的过程中,给予全力的支持和指导。

激励的原动力是成就感 德鲁克阐述激励的角度与众不同。

大多数激励理论还在执著于如何洞察员工的人性。如何通过物质激励去驱动员工等等。而德鲁克更强调如何让员工做出绩效并产生成就感,显然更强调员工的精神满足。

在我做管理的初期,对精神满足感是无知的,往往陷入激励基本靠涨薪的窘境。随后,我发现物质的激励,有效期极为短暂,可能几个月,也可能只是发薪薪的当月。不少获得高薪的下属,却迅速提出离职,一时让我无计错愕和惊讶。

而当我开始宣传公司愿景,力求让员工有成就感以及责任心,效果却非常差。我逐渐发现那只是公司的愿景,和员工有什么关系? 没有深入思

考,安全感和成就感,喜欢做信息封控。公司、团队的目标和进展,并没有让尽可能多的员工了解。这种情况之下,即便业务高速发展,员工却没有任何成就感

和驱动力。长期下去,团队也就分崩离析,自然也让高速增长成为泡影。

注重贡献 有些管理者很喜欢引用德鲁克“注重贡献”的目标和进展,强调每位员工是否还能做出更好的业绩,做出更多的贡献。

不少管理者经常挂在嘴边的话:“不要问公司给了你什么,要多问你为公司贡献了什么?”“不要抱怨,拼命干,公司给你的已经够多了。”这些管理者脑海中浮现的是员工积极进取、投入工作甚至不计回报带病坚持工作。

在我看来,这其实是把奉献和贡献混为一谈。不思考公司和管理者能给员工提供什么样的帮助和环境,一味强调奉献,其实已经接近“职场PUA”的境地了。感兴趣的朋友可以看看:职场PUA到底有多可怕?

其实奉献,是强调“投入”的这个过程,不求任何回报和结果。比如父母对子女的付出,这是无私奉献。而贡献,则强调做什么事对最终的结果有影响。且包含自己在这个结果中的位置。前者是杰出的人为了信念而牺牲,后者是平凡的人如何卓有成效地工作。

在职场,千万不要有让员工奉献的想法。员工也不是傻子,要养家糊口、要成长发展,这是人之常情。用平凡人的尺度更容易将员工凝聚在正确的事情上。而注重贡献是将人的才智投放到最关键的地方,产生关键结果。

好的结果,一定是对公司和员工都有利益的结果。带着另外,有些管理者出于掌

华为是如何培养管理者的？

编者按:华为认为,组织的扩张能否抓住机遇和 管理控制能力。干部要从基层一线来,让最有责任心能够扩张到什么程度,取决于公司的干部队伍素质和 的人担负重要的责任。

华为认为,组织的扩张能否抓住机遇和能够扩张到什么程度,取决于公司的干部队伍素质和管理控制能力。华为强调让最有责任心的明白人担负重要的责任。所以华为在干部选拔过程中有一句话叫做“猛将必发于卒伍,宰相必取于州郡”,就是说华为的干部一定要从基层一线来,没有基层一线成功实践经验的人员,是不能被选拔成为干部的人。

华为管理者的成长大致遵循“‘士兵’(基层员工)——‘英雄’(骨干员工)——‘班长’(基层管理者)——‘将军’(中高层管理者)”的职业发展路径。根据华为公司人才培养工作的实践特点,华为管理者的培养过程划分为三个阶段:

“将军是打出来的”
对于华为的基层员工,任正非强调“要在自己很狭窄的范围内,干一行、爱一行、专一行,而不再鼓励他们从这个岗位跳到另一个岗位”。

“士兵”要在本职岗位上不断提高业务水平和绩效产出,当然,公司也允许基层员工在很小的一个面上有弹性地流动和晋升。

1.基层员工如何实现晋升?
与其他企业的做法不同,华为对于干部只强调选拔,不主张培养和任命。公司的干部不是培养出来的,而是选拔出来的,干部需要通过实际工作证明自己的能力。

2.选拔的标准是什么?
基层经验与成功的实践,“每个人都应该从最基层的项目开始做起,将来才会长大,如果通过烟囱直接走到高层领导来的,最大的缺点就是不知道基础具体的操作,很容易脱离实际。”因此,将军必须从实践产生,而且是从成功的实践中产生。公司的组织建设与军队的组织建设类似,先上战场,再建组织。

干部的“之”字形成长
“证明是不是好种子,要看实践,实践好了再给他机会,循环做大项目,将来再担负更大的重任,十年下来就是将军了。人力资源管理和华大要加强对种子的管理,种子到各地去干几年以后,不要沉淀下来了,把他忘记了,优秀种子回炉以后,可以往上将上种子。”

有管理潜力的人才通过基层实践选拔出来后,将进入培训与实践相结合的阶段,此时公司会提供跨部门跨区域的岗位轮换和相应的赋能培训。

“自古以来,英雄都是班长以下的战士。那么英雄将来的出路是什么呢?要善于学习,扩大视野,提升自己的能力。”
人力资源部和片联负责选拔优秀的管理型人才进行循环轮换,此阶段也加入组织层面的赋能培训任务,由华为大学承担。
1.循环轮换
在训战结合中对于“战”的

部分,华为学习美国航空母舰舰长的培养机制,关注干部的“之”字形成长。“直线”成长起来的干部缺少担负全面发展和协调性强的事务的实践历练。

“过去我们的干部都是‘直线’型成长,对于横向的业务什么都不明白,所以,现在我们要加快干部的‘之’字形发展。”
“之”字成长意味着岗位循环与轮换。华为基本法规定:“没有周边工作经验的人,不能担任部门主管。没有基层工作经验的人,不能担任科级以上干部。”

各部门将负责帮助新流动进来的人员尽快融入和成长。循环流动的人员到了新部门,也要通过学习去适应新环境和新工作。

任正非同时也强调干部的循环流动是根据业务需要,不是为了流动而流动。

“比如搞核算、合同场景,只需要少部分人跨全球使用,但要求多数人能跨区域使用。为了培养一支有实践能力的队伍,我们才流动。我们只会给可能上航母当舰长的人进行循环流动;其他职员不需要海外经验,也不需要流动。职员族固定下来,干一行、爱一行、专一行。所以不是为了干部成长去流动,而是你成长了,就给你流动机会。”

2.赋能
训战结合阶段中“训”的部分主要由华为大学承担,华大通过训战赋能输出“能担当并愿意担当的人才”。
为此,华为大学教育学院基于“管事”和“管人”两个角度专门开发了相关培训项目——后备干部项目管理与经营短训项目(简称“青训班”)和一线管理者培训项目(First-LineManager Leadership Program,简称“FLMP”)。

(1)管事:项目管理——青训班
项目管理是华为公司管理的基本细胞,被视为是公司最重要的一种管理。
任正非说过:“美军从士兵升到将军有一个资格条件,要曾做过班长。将来华为干部资格要求一定要是成功的项目经理,有成功的项目实战经验。”“项目管理做不好的干部,去管理代表处和地区部就是昏君。”因此,华为以项目管理为主线去培养后备干部。

以拉通端到端项目管理和经营为主要培训目标的“青训班”,其覆盖人群是将来要成为一线干部的后备人才,旨在为公司未来以项目为中心的科学研究奠定基础。
青训班项目并不仅仅包括课程讲授,而是一个包括自学、课堂、实战等环节的系统赋能项目。

(2)管人:从骨干到管理者的转身——FLMP
对于一个人志在未来成为“将军”的华为人来说,仅靠业务的项目管理赋能是不够的。一名合格的基层管理者,不仅会“管

事”,还要会“管人”。
随着公司业务发展,新任干部持续上岗,如何使他们尽快完成“转身”并帮助他们持续提升管理能力呢?
华为大学教育学院推出了专门为基层管理者设计的FLMP项目,旨在帮助学员完成从骨干(个人贡献者)到管理者的转身,并“点燃每个基层管理者的内心之火”。

作为基层管理者的“班长”,承上启下,在公司责任重大。正如FLMP项目负责人在2014年华为大项目荣誉奖评选宣讲会上讲到:“点燃这1.5万基层管理者的内心之火,就意味着通过他们可点燃所有一线员工!”
同青训班类似,FLMP也是一个集学习研讨、在岗实践、述职答辩与综合验收于一体的系统性赋能项目。

理念、文化与哲学的“发酵”
在华为,从基层到高层培养是不断收敛的,会逐步挑选出越来越优秀的人员。

“在金子塔尖这层人,最主要是抓住方向。”走过训战阶段进入高阶后,干部若想成长为真正的将军,进一步成为战略领袖和思想领袖,就要使“自己的视野宽广一些、思想活跃一些,要从‘木’上的先进,跨越到‘道’上的领袖,进而在商业、技术模式上进行创造”。

为此,华为要求高层干部要学习公司文件,领会高层智慧精华。“我们公司很多高级干部根本不学习公司文件,他们是凭着自己的经验在干活,这样的干部是一定会被淘汰掉的。”
为帮助中高级干部实现

“木”向“道”的转变,公司规定每位高级干部都必须参与华为大学的干部高级管理研讨项目,简称高研班,亦堪称华为的“抗大”。

高研班的主要目标不仅是让学员理解并应用干部管理的政策、制度和管理方法工具,更重要的是组织学员研讨公司核心战略和管理理念,传递公司管理哲学和核心价值观。

和一般企业大学的做法不同,华大的高研班向每位参训学员收取20000元的学费,学费由学员个人承担,目的是为了让他们参训干部增强自主学习意识,而且不经过高研班培训的干部不予提拔。

据华为大学相关人员介绍,华为公司核心管理理念及管理方法源于华为的核心价值观,承载了华为二十多年管理实践中的成功经验和失败教训,是干部保持正确的管理方向、带领团队成功的基础和前提。

干部参加高级管理研讨班,旨在促进干部对公司核心管理理念和管理方法的深入理解和综合运用,同时通过高层亲自授课和考察,识别可能进入公司关键管理岗位的优秀干部苗子。目前,每年走过“高级管理研讨班”的学员1000多人。

管理者的成长路径总结
1.基层历练阶段,基层员工以技术技能开发为主。
华为强调基层员工在本职岗位上“埋头苦干”,干一行爱一行,不提倡基层员工换岗。正如新员工培训班“领导座谈”课程环节中某位高级干部在对刚入职的员工的寄语中提到:

(本期文稿摘自《世界级管理智慧》)

看起来不专业,或者让人们担心,在当权者面前,他们看起来不够严肃,又或者,如果办公室里的事情变得太快乐,人们就会停止努力工作。

不管是什么原因,大部分的领导者都不怎么喜欢庆祝。

需要说明的是,我们并不是把“庆祝”定义为举办一场由公司策划的人人讨厌的生硬小型活动,好比在人们宁愿呆在家里的情况下,整个团队被带到当地的一家餐馆,度过一个被迫欢乐的夜晚。

我们说的“庆祝”,是让一个团队和他们的家人去迪斯尼世界,或者给每个团队成员一张演出或电影的新票,再或者奖给每个成员一个新ipod。

请珍惜每一个值得庆祝的时刻。庆祝让人们觉得自己是胜利者,可以营造出一种被认可和积极能量的氛围。想象一下,如果一支球队赢得了世界职业棒球大赛,却没有香槟洒满到处都是,那还有胜利的气氛可言吗?你不能看着公司总是赢,而不用击掌,就让它过去了。

但如果你是个领导者,这是你无法逃避的“恶事”。当你拿到你的结果时,确保你也可以向一个拥挤的房间汇报:我们按照我们的价值观,正确地做了这件事。

第六宗罪:跳过有趣的(庆祝)部分
为什么“庆祝”这件事,会让管理人员如此紧张?也许办派对

后,要踏踏实实地把业务基础打好。本职岗位前几年在扎根,一旦扎根之后,你会成长得很快。”

2.训战结合阶段,成为“班长”后的干部以人际技能开发为主,技术技能开发与概念技能开发为辅,实现管理能力的全面提升。

青训班项目重在开发项目管理能力,拉通项目管理的全流程,使受训者从本职位的单一视角扩展到项目全过程的整体视角,体现了技术技能的开发。

FLMP项目对基层管理者在团队管理与激励等方面进行团队领导力赋能,实现“士兵”到“仕官”的角色转变,有效开发人际技能。

3.理论收敛阶段,要想成为真正的“将军”,中高级干部需要“有大视野,大到天地理,但更要能放能收”,实现“木”向“道”的转变。

具体来说,学员通过干部高级管理研讨班系统研讨,把实践经验总结上升到理论高度,深度发酵。这一过程的重点是概念技能的开发,从组织层面出发,建构战略管理与公司文化管理思维。

根据上述分析,我们以重点开发的技能维度和不同培养阶段为坐标轴,可以建立“管理者成长路径模型”。沿此路径,华为的管理者逐步完成从“士兵”到“将军”的进阶。

(本期文稿摘自《世界级管理智慧》)

有一种管理是所有企业领导人都要去学习的,那就是军队的管理——严密的上下级关系,非生即死的结果导向正是你所需要的。那么军队的军官是如何有效管理的呢?他们在军营中,战场上视自己的士兵为什么呢?

视为战友,而不是当成朋友,也不是当成工具,更不是婆婆妈妈的亲人关系。

因为只有当成战友,才能既让士兵觉得将军时时都在身先士卒、爱惜下属的生死;也让士兵们无时无刻不牢记铁一般的上下级关系——这是管理的關鍵,如果突破这个底线,那么一切管理都要变成废纸。

作为一个人,也许是我们曾面对过的最艰难的挑战。不管我们花多少时间,练习正确的行为,都是一项永无止境的任务。了解并且避免错误,也是如此。因此,我们提出以下六个常见的领导力陷阱,希望对你有所警醒:

第一宗罪:没有表现出应有的自信

自信是成功的源泉。当人们拥有它时,他们很大胆。他们尝试新事物,提供想法,释放出积极的能量,与同事合作,而不是偷偷摸摸地试图打垮他们。

当他们缺乏自信时,恰恰相反,他们会畏缩。他们步履沉重,他们说一句话,每做一个动作,都散发出消极情绪。

但是,领导者常常忽视(或者直接忽视)人类生存环境的一些基本事实。为什么每个人都在

队伍中不需要朋友,需要的是战友
你将你的员工视为什么,就将会给你的企业带去什么样的管理。把员工视为战友,战壕里并肩作战,企业就会有广阔的发展空间。

与员工在一起,战友情谊才能建立
我们要让员工永远跟随,就要时时注意他们,并让他们注意我们。过去的管理者也许可以坐在办公室后面领导员工;现在可大不相同了,你必须离开办公室,走进员工的工作场所,亲自视察,因为这是激发员工工作热情,增强领导魅力的最佳途径之一。《追求卓越》一书的作者托马斯·彼得斯称这项技巧为“走动式”管理。“走动式”管理不是到各个部门走走而已,而是要收集最直接的信息,以弥补正式渠道的不足。正式的沟通渠道通过行政体系逐级上传或下达,容易产生过滤作用,信息缺乏完整性。

如果你能经常走出办公室到处看看,和正在工作的员工不拘形式地谈话,你将会获得如下的好处:

一、信息流通更加顺畅,上行下效,下情上达;
二、信息和信任在组织中随处可见,不只是同级之间的,更是上下级之间的;
三、你可以让员工了解公司正在发生的事情——尤其是一些和他们自身利益休戚相关的事;
四、员工会更加充分地了解和接受团队的目标;
五、员工可以自由自在地说出真心话,可以听到原本听不到的事情;
六、你会发现团队中的若干缺失,可以立即改正过来。

实行“走动式”管理,必然会得到员工们的大力支持和赞许,因此,成功的领导者必须学习军队将领的精神,经常出现在战士中间,因为将军们非常清楚带兵打仗不能呆在营帐内,必须走到普通士兵之间甚至兵营的各个角落,让士兵们觉得将军与士兵是战友,能同生共死共患难,这样上战场冲锋在前时,将军的身后才能跟住百万雄师,你也应当如此。

有一次我去一家企业讲课,员工因为伙食太差而怨声载道,我就问他们董事长:“你有没有去过员工餐厅吃过饭啊?”他说有三年没有去过了。我就说他没有

实实行“走动式”管理,董事长是不合格的。我还让他中午跟我一起去吃。餐厅的饭菜很难好吃。怎么办?改!怎么改?公司有近2000名员工,不要让一家快餐公司来做,要让两家公司来承办,开展内部竞争,这样公司食堂第一天就会不一样。员工看这边的不好,就在那边去打,通过两家竞争,菜的质量就提高了。所以,领导要实行“走动式”管理,如果不进行“走动式”管理,那么你又怎么能知道你的员工怨声载道呢?

是战友,就让员工参与管理
在军队中,永远只有一个决策者——这是军队打胜仗的核心法则,但是军队决策的结果是以战斗是否胜利,将士性命是否有保障作为评判依据的。战场上如此残酷的结果导向使得每一个决策者都不敢掉以轻心。虽然决策者只有一个,但是这个决策从来就不是唯一的,而是从众多可选提案中挑选出来的最佳方案。为师者,需常以将士为重,为将者,日思兵士之心。不论是在管理中,让下级参与上级管理,还是在决策中,下级给予上级意见都十分重要。上级应常常深入到下级中间听取他们的想法,听取他们对战局的见解,思考下属们对前线敌情的所见所感……如此种种,方能全面掌握战局军心,并制定出最佳战争决策。

作为职场的领导,要充分调动整个团队的积极性,营造一个充满活力、高效率、富有协作精神的工作氛围。个人松散的工作状态不可能实现共同的目标,复杂的工作,还需要不同专业领域的人来共同完成。为了采取统一行动,必须有意地付出努力,让员工参与企业管理。

每一个管理者都曾有过这样的经历:一项任务或者决策,如果直接指示下去,所得到的结果往往不是员工抵触,就是执行得不准确。如果经历过一些讨论,即便员工发表的意见并不多,即便最后的决定与你当初设想的一模一样,但大家不仅会非常乐意地去做,而且在做的过程中还能非常准确地把握执行到位。道理很简单,那就是人们总是愿意做自己决定了的事情。

韩国精密机械株式会社实施了一种独特的管理制度——一日厂长制,即让员工轮流当厂长管理厂务。一日厂长和真正的

长,当他对于工人有批评意见时,要详细记录在工作日记上,并让各部门的员工传阅。各部门、各车间的主管,要依据批评意见随时完善自己的工作。

这个工厂实行“一日厂长制”后,大部分员工都当过“厂长”。一位年仅22岁的女工,当了一日厂长后,自信地说:“如果下次还能当上‘一日厂长’,一定比这次干得出色。”一日厂长制实施后的一年,这家工厂员工的向心力增强了,工厂管理成效也大大提高,仅在这一年就节约生产成本300多万美元。

“一日厂长制”给这家工厂的全体员工创造了一种“大家庭”的环境,大家可以做自己决定的事情。领导者和员工也能够很好地进行沟通,也只有这样,才能更好地做“自己决定的事情”。

让企业的每一个成员都更深刻地体会到自己是企业这个大家庭中的一员,让员工参与实际的决策,并身体力行地做一回管理者,是韩国精密机械株式会社成功的秘诀,因为这样不仅可以充分调动员工们的积极性,还可以从多方面看到管理上的不足。对于现代企业来说,员工参与管理的要求和愿望越来越强烈,创造和提供的一切机会让员工通过竞争参与管理,是调动他们积极性的有效方法。通过参与,形成员工对企业的归属感、认同感,可以满足进步自尊和实现自我人生价值的需要。因此,让员工参与管理,就要打破“论资排辈”,构造全新的人才晋升渠道,为年轻人才提供一种能充分发挥自己优势的空间。

领导者的6宗致命罪,千万不能犯!

编者按:衡量一个领导者能力的高低,不是看他个人有多么能干,而是看他带领的团队能成长。在此过程中,有些错误,领导者一定要避免。

猜测。也许他们只是不明白,向员工灌输自信,是他们工作的一部分。甚至可以说这是他们的首要工作。你不能释放那些自我怀疑者的个人创造力。

有些人很幸运,似乎天生就很自信。而其他更多人,则需要从生活和工作经验,或从一家充满活力的公司中获得自信。

所以,领导者需要不停地向他们的团队灌输自信。可用的方法也有无数种,比如:确保目标有挑战性但又可以实现,给予热情的正面反馈,提醒你的直接下属,他们做什么是对的等等。

我们不是说领导者要去盲目地赞美和拔高他们的团队。人们知道自己什么时候被要了。但优秀的领导者会不懈努力,想方设法给身边的人灌输自信。他们知道不停地给予信心,是一种才能。

最终,公司也成了受害者。因为万事通不仅让人难以忍受,而且很危险。他们不听,耳背使得新想法很难被讨论,扩展或改进。任何一个人,不管他有多聪明,都不可能只靠自己,把生意做到最好。

为此,你需要倾听每个人的声音。

第三宗罪:扮演游戏骗子
你能认出一个在演戏的骗子吗?你肯定可以,你团队的人也可以。事实上,如果说人类有一种普遍存在的能力,那就是嗅出某个装腔作势的人。

然而,很多领导者花费大量时间,去塑造一个自己理想中的人物角色。这个角色,成为他们和员工之间筑起的一堵看不见的墙。

真是太浪费了!因为“真实”,才是人们喜欢你的原因。明显地努力解决棘手的问题,关注细节,大笑,关心他人——这些活动能够让人们对你的所说的话,做出回应,并感到投入。

可能有人 would 告诉你,神秘赋予你领袖的权力。而事实上,它只会制造恐惧。哪个员工希望自

企业员工个人价值观

信念

激情

收获

包容

很多人在管理上效率不够高,一定 是没有做这四件事

编者按:管理的本质是管事,而不是管人。管理者所作的决策,要让下属明白什么是重要的,下属应该做什么,并一层层地传递下去,实现管理的最大效率。当下属出现方向性错误时,要指导他们调转方向走上正确轨道。管理者的价值体现在发现问题并解决问题,带领团队实现目标。

管理是什么?每个领导者在实践中都有自己的理解。我们在日常的管理中总会出现大大小小的问题,究其根源是偏离了管理的5个基本认知。

从定义上来理解管理,就是通过人员及机构内外的资源结合而实现共同目标的工作过程,就是管理。从定义上你会发现,管理这个定义很明确,它的确切在于,管理定义里有四个要素构成:人与资源;管理者;目标;工作过程。

我们在谈管理时,需要这么多的东西,如果这些要素不完整的话,就不能构成管理定义。

举个例子,在大企业做高级管理者,都会授权下去。授权下去要不要管?

如果授权下去,你依然是要和下属共同工作,如果你不和下属共同工作,这就是脱离管理。

所以在这个定义中,我只强调一条,就是管理一定是个工作过程,要牢牢记住这件事。

知道了定义,了解了几个关键点,我下面用几个方面帮大家理解管理。

管理是一个决策制定者

我们在讲管理是一个决策制定者时,很多人就会想,定目标,定大方向,定资源的分配,定这些东西,这些是组织的决策,不是管理者的决策。

在现实管理中比较容易犯的错误,就是用组织决策替代管理决策。

我们很在意目标的设定、投资的方向、资源的分配,很在意这一系列的东西,所以管理者聚到一起时,讲的最多的是目标怎么定,资源怎么分,谁说了算,但这些东西都不是管理决策,这是组织决策。组织要决定目标、资源、权利怎么分配,这是组织要做的事。管理决策的核心是让下属明白什么是最重要的。这实际上也是在现实管理中三个

错误的来源。

第一个错误,很多人认为公司没有执行力,是因为下属能力不够。

第二个错误,我们觉得内部效率不高,是分工、流程等一系列的东西出了问题。

第三个错误,我们总觉得没办法遇到能力强的人,真的是下属的问题吗?

导致这三个误解存在的原因,就是:没有让下属明白什么是最重要的。而让下属明白什么是最重要的,就是管理决策。

大家可以问自己上下级的同事,你在岗位上最重要的三件事情是什么。如果你们的答案都是一致的,那要恭喜你,你在管理上没什么浪费。如果答案是不一致的,你的效率、成本、绩效就都是打问号的。因为大家都各忙各的,没有人在做最重要的事。

一个好的管理者,一定是一个高效的管理者,他能让他的下属明白去做什么。他下属所做的所有事都是有价值的,当然效率就会高起来。

管理要靠指令工作,不能靠经验工作,指令必须清楚。为什么我们的管理出现这么多的偏差,无论是执行、效率,还是品质,就是因为指令不清楚。

所以管理定义一定要解决组织决策和管理决策的区别,我们在管理上需要做是和直接下属讲清楚,他要做的最重要的事是什么。这是管理定义的第一个理解。

认知的规律

“管理”定义的第二理解就是一定要懂它的规律,所谓学问,就是规律的认识,你对规律的认识就是有学问。

管理的规律是什么?一句话:管理不谈对错,只谈面对事实 解决问题。这句话决定我们所有管理工作的检验标准。

这种规律性的认识为什么变得非常重要,比如人力资源,人力资源管理的基本规律是什么?就是所有人辞职的原因都不是他辞职的原因。所以人力资源最应该做什么?所有人力资源的重点都应该针对那些默默无闻产生绩效的员工,而不是关注这些提出不同意见和不同变化的人。

举个例子,员工不辞职时,最高领导者不会特别关心,一旦员工提出辞职,领导者就会来关心员工,问员工为什么走,有什么困难,然后给员工很多调整,然后员工就勉为其难地留下来。可是再过半年,员工最后还是要走,这时领导者就觉得很受打击。员工虽然也说得对不起你,但是他还是义无反顾走了。你就会发现,你所有给他的调整并不是他想要的,他想要的还没有告诉你,结果你的调整也没有用,这就是在人力资源中,我们常犯的错误。

但是我会遇到很多企业管理者和我们讨论:陈老师这个东西对吗?

案例1:比如说他问我,我们公司有一个副总裁,这说对吗?

我就问他,十二个总裁在干活吗?我是这么问的。他们都在干活,那就应该可以。

然后接着再问十二个里都产生绩效吗?他说有八个产生,四个不产生,我说那就四个有点多了。

我们是这么讨论的。你要是一个有管理学问的人,就要这么去讨论,不能说十二个看来是多了。

案例2:

很多学生问我,陈老师你的“春暖花开”怎么写一些热点话题的文章,你如果不写这个主题的文章,阅读量肯定10万+。

我说这不是我的逻辑,我不太在意10万+,我在意的是能不能引导一种正确的思考,这也是我开讲春暖花开的目的。

我们要有面对事实,解决问题的习惯。我们要让整个公司的管理者学会这个逻辑,那管理就会简单了。我们如果用对错评价,管理就很复杂。如果你用解决问题的方式

习惯,一个事情来了,他马上就会问,这到底是对还是错。就像我们今天看我们国内的改革也好、进步也好,我们很多时候就是要用对错评价它。用对错评价会出现一个问题,这个问题是价值观的多元。

我们不要用对错,一定要用结果,我们在内部的管理体系中,是实事求是的解决问题,还是比较在意对错的评价,这是我们要讨论的问题。

如果你懂了这个规律,至少是一个有管理学问的人。有管理学问的人,就没有习惯讲对错。我不太讲对错,我总是和大家讨论,这里出了什么问题,然后我们怎么解决。

这也是德鲁克非常强调的部分,管理者必须有效。

我们在谈管理者必须有效时,最关心的是你能不能把这个事管住,而人是不管不住的。所以我们用了一个理解,人要理解和尊重,但事一定可以管住。

在整个管理中,核心是围绕事去展开的,但是要激活人。在这里我要特别提醒大家,管理是一个过程,特别就是这个事。

你和你的管理团队,每个月一定要去问四件事情:

1. 我们和绩效目标的差距是什么?
2. 我们和市场机会的差距是什么?
3. 我们的成本水平怎么样?
4. 我们的效率水平如何?

很多人在管理上效率不够好,一定没有做这四件事。

一个好的管理和一个不好管理,最大的区别是个人目标和组织目标能不能融合的问题,如果个人目标和组织目标可以融合,这就是一个非常好的管理。如果个人目标和组织目标不能融合,这就是一个非常差的管理。

我们也可以问问自己,我们的绩效没有达成是因为大客户流失,这是原因,但这对解决绩效再提升帮助不大。

不同员工类型,设置其适合的绩效管理流程,使用适合的工具和方法。例如,一个企业的绩效管理理念是“共赢”,“让高绩效高潜力的人员快速发展”,那么这个企业的绩效管理呈现的状态就会是所有员工更多参与,进行目标共识,员工的主人翁责任感更强,双向沟通,授权更充分,个人奖金和组织绩效关联度更高。

很多绩效管理一定要做到闭环,很多时候提到绩效管理时,管理者会立刻想到目标设定和绩效评价,绩效辅导和绩效沟通在管理者的意识中和实际操作过程中,常常会被忽视甚至会忽略。在绩效管理实践中,要把绩效管理做好,一定要做到闭环管理:目标设定,定期回顾,绩效反馈,绩效辅导,绩效评估,绩效沟通,这些环节缺一不可。在制定目标时,除了工作绩效目标,更不要忘了和员工制定他们的个人发展的绩效管理理念、原则,用于指导和引领绩效管理理念,政策、流程的建立。正所谓万变不离其宗,有了绩效管理理念和哲学做指引,一个组织就可以在其绩效管理理念的指引下,根据不同阶段,不同业务业态,

渴望、潜力无限,你会感到从胸前生出一种力量,充满热情和渴望投入。在这种Y型状态下,员工会自行设置挑战性目标,自我驱动,自我管理,自我约束,员工需要更多的鼓励、奖励、回报,而更少惩罚。大家试想,如果一个组织大多数员工都发出这种Y型状态,企业的目标达成,业务推进,开创和创新的状态和结果一定是一个令人鼓舞的状态。所以,要做好绩效管理,企业中的管理者一定要激发员工,让员工处于最好的工作业绩。

激励X理论和Y理论的差别。大家可以试着做一个动作,把你的双臂交叉成X在你的胸前,你们会感到到什么?保护、抗拒、束缚、不自由、……大家试想一下,如果员工在接受指令,被监督、惩罚机制主导的绩效制度下,大家自然的感受就会是X的状态,主管要求什么就只做什么,做多了可能出错,会受到惩罚,上班就想着快点下班,有很强的防备意识,抵触情绪。在这种情形下,可想而知,绩效管理的效果如何。

接下来大家再把你们的双臂向上、尽量展开,呈现Y字形,大家感受到了什么?绽放、自由、蓬勃向上、

来培养大家,你的管理就会非常简单。管理是一个学问,这个学问不是因为你知道很多知识,而是你知道任何事情在管理上都不谈对错,只谈解决问题。

管理是“管事”而不是“管人”管理就是管事、理人。我把它称之为三者的关系。一个人是,一个是物,然后两者合起来后就是事,管理是做这个。

在管理中,我们基本上是基于态度和能力两个指标看人,基于这两个指标有四种人。

第一种是人财,我们用财务的财,这种人只要授权,他就能产生绩效。

第二种是人材,能力不太够,但是态度很好,人把他称之为未来的人材,是可以培养的人。

第三种是人裁,能力又不够,态度又不够的人,这种人要调整。

第四种是人才,能力很高,但是态度一般,这种称之为能人,我们对这种人最主要的方法是激励。在人的概念中,无论你怎么做,员工就分四种,这是一个分布,要有四种工作方法,授权、培养、激励和调整,这样才能把所有人都激活。如果你用同一个方法对待这四种人,就会有三种人受到伤害,这是最可惜的事情。我最怕大家伤害那个财务的“财”,如果那一组人离开,是我们管理上最大的浪费,这就是为什么我们要特别注意对于人的理解。

这也和任正非说的那句话一样,让听得见炮火的人去做决策。实际上都是在说同一件事。如果一线的员工得到的资源不够,所有的管理定义都是空话,因为管理对绩效负责。

谈到这里,我们谈了五点。我这样介绍,你就会发现,管理就是通过人员及机构内外的资源而达到共同目标的工作过程。我们的定义非常简单,但实际理解它要理解五层含义。我也希望大家思考自己的工作,我在文中问了一些问题,大家也可以在公司去讨论。

华为在国内的市场份额逆势上涨,被挤占了份额的OVM则被迫加速了流浪地球的步伐。根据第三方数据机构Counterpoint统计,去年下半年起,OVM国产手机厂商的海外出货量首次集体超过国内。

而支撑起这一次海外增长,的主要两条路径:第一,主攻高端,替华为收复欧洲的损失;第二,教育蓝海,开拓印度与第三世界市场。

在欧洲,小米是其中最大的赢家。今年一季度,小米在欧洲的出货量增长58.3%,市场份额首次突破10%,成为继三星、苹果、华为之后的欧洲第四大手机玩家。而小米的手机的海外市场营收占比,也首次达到50%;相应的出货量达到了其总出货量的七成。

小米当先,OV也不逊色。2019年的OPPO,在欧洲虽然暂时排不上号,但整体销量还是出现了200%的增长,尤其在意大利,今年一季度同比增长高达15倍。增长虽然快,但欧洲依

摘要

很多人在管理上效率不够高,一定 是没有做这四件事

编者按:管理的本质是管事,而不是管人。管理者所作的决策,要让下属明白什么是重要的,下属应该做什么,并一层层地传递下去,实现管理的最大效率。当下属出现方向性错误时,要指导他们调转方向走上正确轨道。管理者的价值体现在发现问题并解决问题,带领团队实现目标。

管理是什么?每个领导者在实践中都有自己的理解。我们在日常的管理中总会出现大大小小的问题,究其根源是偏离了管理的5个基本认知。

从定义上来理解管理,就是通过人员及机构内外的资源结合而实现共同目标的工作过程,就是管理。从定义上你会发现,管理这个定义很明确,它的确切在于,管理定义里有四个要素构成:人与资源;管理者;目标;工作过程。

我们在谈管理时,需要这么多的东西,如果这些要素不完整的话,就不能构成管理定义。

举个例子,在大企业做高级管理者,都会授权下去。授权下去要不要管?

如果授权下去,你依然是要和下属共同工作,如果你不和下属共同工作,这就是脱离管理。

所以在这个定义中,我只强调一条,就是管理一定是个工作过程,要牢牢记住这件事。

知道了定义,了解了几个关键点,我下面用几个方面帮大家理解管理。

管理是一个决策制定者

我们在讲管理是一个决策制定者时,很多人就会想,定目标,定大方向,定资源的分配,定这些东西,这些是组织的决策,不是管理者的决策。

在现实管理中比较容易犯的错误,就是用组织决策替代管理决策。

我们很在意目标的设定、投资的方向、资源的分配,很在意这一系列的东西,所以管理者聚到一起时,讲的最多的是目标怎么定,资源怎么分,谁说了算,但这些东西都不是管理决策,这是组织决策。组织要决定目标、资源、权利怎么分配,这是组织要做的事。管理决策的核心是让下属明白什么是最重要的。这实际上也是在现实管理中三个

错误的来源。

第一个错误,很多人认为公司没有执行力,是因为下属能力不够。

第二个错误,我们觉得内部效率不高,是分工、流程等一系列的东西出了问题。

第三个错误,我们总觉得没办法遇到能力强的人,真的是下属的问题吗?

导致这三个误解存在的原因,就是:没有让下属明白什么是最重要的。而让下属明白什么是最重要的,就是管理决策。

大家可以问自己上下级的同事,你在岗位上最重要的三件事情是什么。如果你们的答案都是一致的,那要恭喜你,你在管理上没什么浪费。如果答案是不一致的,你的效率、成本、绩效就都是打问号的。因为大家都各忙各的,没有人在做最重要的事。

一个好的管理者,一定是一个高效的管理者,他能让他的下属明白去做什么。他下属所做的所有事都是有价值的,当然效率就会高起来。

所以管理定义一定要解决组织决策和管理决策的区别,我们在管理上需要做是和直接下属讲清楚,他要做的最重要的事是什么。这是管理定义的第一个理解。

认知的规律“管理”定义的第二理解就是一定要懂它的规律,所谓学问,就是规律的认识,你对规律的认识就是有学问。

管理的规律是什么?一句话:管理不谈对错,只谈面对事实 解决问题。这句话决定我们所有管理工作的检验标准。

这种规律性的认识为什么变得非常重要,比如人力资源,人力资源管理的基本规律是什么?就是所有人辞职的原因都不是他辞职的原因。所以人力资源最应该做什么?所有人力资源的重点都应该针对那些默默无闻产生绩效的员工,而不是关注这些提出不同意见和不同变化的人。

举个例子,员工不辞职时,最高领导者不会特别关心,一旦员工提出辞职,领导者就会来关心员工,问员工为什么走,有什么困难,然后给员工很多调整,然后员工就勉为其难地留下来。可是再过半年,员工最后还是要走,这时领导者就觉得很受打击。员工虽然也说得对不起你,但是他还是义无反顾走了。你就会发现,你所有给他的调整并不是他想要的,他想要的还没有告诉你,结果你的调整也没有用,这就是在人力资源中,我们常犯的错误。

但是我会遇到很多企业管理者和我们讨论:陈老师这个东西对吗?

案例1:比如说他问我,我们公司有一个副总裁,这说对吗?

我就问他,十二个总裁在干活吗?我是这么问的。他们都在干活,那就应该可以。

然后接着再问十二个里都产生绩效吗?他说有八个产生,四个不产生,我说那就四个有点多了。

我们是这么讨论的。你要是一个有管理学问的人,就要这么去讨论,不能说十二个看来是多了。

案例2:很多学生问我,陈老师你的“春暖花开”怎么写一些热点话题的文章,你如果不写这个主题的文章,阅读量肯定10万+。

我说这不是我的逻辑,我不太在意10万+,我在意的是能不能引导一种正确的思考,这也是我开讲春暖花开的目的。

我们要有面对事实,解决问题的习惯。我们要让整个公司的管理者学会这个逻辑,那管理就会简单了。我们如果用对错评价,管理就很复杂。如果你用解决问题的方式

7月13日晚间,华为公布了2020年上半年经营业绩,销售收入达到了惊人的4540亿元,同比增长13.1%,相当于半年赚了小米两年的钱。

其中,支撑华为在困境中增长的主力是营收2558亿元的消费者业务,同比2019年增长了15.9%,是华为三大板块中营收最多,增长最快的主阵地,称之为手机单骑救主,也并不过分。这个成绩显然来之不易。

在今年上半年,全球手机出货量下跌18.2%,而华为为及子品牌荣耀成为中国市场上正向增长的品牌。

也就是说,华为的逆势增长,就意味着对手的一大块蛋糕被切走,而整个手机江湖,也因为华为极限自救,而启动了一轮多米诺式的洗牌。

一、第一张骨牌:华为的渡江战役

华为为这一年来在手机市场变化,如果用一句话总结,那就是欧洲跌倒,中国吃饱。

由于华为的手机业务很早就跟着华为的基站业务一起出海,华为手机的海外营收也一直占较大的比重,而规模较大的海外市场主要是三个:美国、欧洲、印度为代表的第三世界国家。

因为政治原因,华为在美国的份额基本可以忽略不计;印度等第三世界产品单价较低,也不是华为深耕的主阵地,华为的海外市场重心,其实就在欧洲。

随着Google地图、GMS(即用Google地图、邮箱、视频等基础服务功能),华为在欧洲的市场也不可避免地步入衰退。但这个禁令效果更类似于一个软刀子,华为并没有出现在欧洲市场当场休克的状况。现实的情况是,在欧洲市场的一年半,华为的份额出现逐季小幅下跌的现象,一年损失了约6%的市场份额。

欧洲的受挫,让华为开始全面发力国内市场。而攻占全国市场的第一步则是制定了在年底达到50%市场份额的“渡江战役”计划。在5月的渡江战役动员会中众人合影留念后拉着条幅——“华为亮剑耀中华,雄狮怒吼过大江”。知道这个消息时候,业内一片震惊,“50%什么概念?诺基亚最巅峰的时候,也没有50%。”

但华为在压力之下爆发出了可怕的产品力和渠道推广能力。在产品上,P30系列的拍照成为了新的产业标杆,仅仅用了85天就卖出了1千万台,比P20破千万足足少了60天。

而在营销渠道上,借助产品力的杠杆,华为开始不断施压,比如促销时,在一家大型的连锁渠道,卖一台OPPO或vivo手机,促销员积分是40分,P30则是80分。而一些线下经销商则吐槽,产品一波接一波来走,上一波刚刚卖掉,下一波新货又到库,让自己经营的华

为手机库存周期拉长到了35天-40天。

在如此猛烈的攻势后一年,华为从国内竞争对手处夺取了7%的市场份额,占据了42%的市场。

在这一轮华为冲击下,国内的的厂商明显出现了分化。出现了两个的结果。

第一是以OPPO、VIVO、小米为代表的三家巨头,扩张的势头遭到强大的遏制。OPPO的旗舰机Reno系列一开始准备做到1300万,结果做到400万到500万就开始放缓。为了救场,OPPO立即上马了几款千元机,同胞兄弟VIVO也采取了相同的策略。直接结果就是10月份,小米副总裁卢伟冰在接受采访时表示,OV两家在千元以下“入门机”市场中,已经占比已经达到50%-60%。

OV的下沉,给原先的千元机霸主小米带来了极大的压力,小米的股价也从年初的接近13元一路下跌到年末不到9元。

但由于三家尚有家底,在合力抵抗之下,市场份额逐步反弹,到2020年Q1,经过一年血战,三家最终只丧失了2.1%的市场,而华为增长的另外5%,则更为弱小

的二线厂商贡献。

第二则是以四巨头之外的厂商遭到了彻底的困灭。

随着小米和OV全力提升性价比,以及华为的渡江战役,家底不厚的二线厂商再也难以支持市场份额从9%下跌到3.4%,相当于整体份额断崖下跌了60%。叠加手机市场下滑,中小厂商再也无力支撑,罗老师不得不转行直播,很可能就是因此被触发。

这也印证了罗老师经常感叹的人生无常,大洋彼岸的一纸禁令,让他不得不在直播间刮起了胡子。

二、第二张骨牌:OV M的出海战役

华为在国内的市场份额逆势上涨,被挤占了份额的OV M则被迫加速了流浪地球的步伐。根据第三方数据机构Counterpoint统计,去年下半年起,OV M国产手机厂商的海外出货量首次集体超过国内。

而支撑起这一次海外增长,的主要两条路径:第一,主攻高端,替华为收复欧洲的损失;第二,教育蓝海,开拓印度与第三世界市场。

在欧洲,小米是其中最大的赢家。今年一季度,小米在欧洲的出货量增长58.3%,市场份额首次突破10%,成为继三星、苹果、华为之后的欧洲第四大手机玩家。而小米的手机的海外市场营收占比,也首次达到50%;相应的出货量达到了其总出货量的七成。

小米当先,OV也不逊色。2019年的OPPO,在欧洲虽然暂时排不上号,但整体销量还是出现了200%的增长,尤其在意大利,今年一季度同比增长高达15倍。增长虽然快,但欧洲依

旧是三星与苹果的根据地,OV M根本上其实是接过了华为丢掉的根据地。印度才是OPPO和VIVO扩张真正的主战场。

在2019年,VIVO完成了一个创举:在印度市场份额上超过三星,市场份额从年初的12%一举上升到了年末的21%。

而OPPO和子品牌realme的合计,实际上也远超三星,从年初的合计14%,上升到了年末的20%。

到了2020年初,在OV系的三星进攻下,三星市场份额已经跌至16%,丧失1/3基本盘。

为攻下印度市场,OV的打法与前些年在中国如出一辙——广告营销+线下扫街。

广告方面,OV采用偶像代言+拍照,通过国民偶像Salman Khan的号召力,收割了一大批热爱拍照的年轻用户群体。2017年时,OV甚至拿出了23.6亿做本土营销,而当年OPPO一掷11亿拿下印度第二大运动板

球赛事中国国家队的赞助权,更是前所未有的。

线下,则是铺天盖地“扫街式”地推。通过倒贴为门店更换招牌,印度的糖果店一度都被挂上了蓝绿的招牌。而OV所到之处,除了门店招牌更新,原本摆放在黄金位置的三星,也会随之被撤下,换成国内品牌。

相同的OV,不变的策略。华为的回撤,反而加速了其他国产手机企业的出海,多米诺骨牌终于把压力又传回了三星和苹果两位巨头手里。

三、第三张骨牌:三星、苹果的出牌

面对越打越乱的局面,三星打出了更为保守的供应链牌,而苹果打出了更为激进的低价牌。

三星手机并没有取得想象中的大反攻。只能说在欧洲面临的压力变小,但是印度反而遭到了惨痛的失败。这也直接导致了今年Q2,华为反而在市场上反超三星,在出货量上冲到了世界第一。

但国产厂商的成功背后却离不开三星的支持。小米CC9 pro的1亿像素、一加7 Pro的90Hz刷新率的2K+曲面屏,vivo S6背后的5G双模芯片都是由三星供应,更为有趣的是,这些也可以作为卖点的硬件件,都是对手比三星自己先用上。

考虑到三星电子本身超过70%的利润来自于零部件销售,手机部门已经跌破30%的利润,在这种前提下三星对市场份额的执念下降也是可以理解的。

而苹果则更积极地采取了主动进攻的低价战略。iPhone 11的5499起售价显然就是冲着让消费者喊真香来的。

但从目前的局面来看,iPhone 11为代表的新一轮低价机只是有效遏制了苹果

华为为什么还在增长?

编者按:一个企业要想在有限的市场中分得蛋糕,就必须对产品的行及时调整以适应市场需要。正所谓适者生存,市场是无情的,面对新的市场环境,不合时宜者将被无情地淘汰出局。

份额的持续下跌,在四季度猛烈的抬升后,又开始回落。因此苹果在2020年的二季度继续加码,发布了价格更低的iPhone SE 2,而华为在欧洲卖的好的机型是两三千元价位、相对低配的旗舰机型。苹果新出的SE正好与这个价格段吻合。

因此,可以预见的是,在一个逐步退居上游,一个低价扩张,苹果和三星的销量甚至不久之后会出现对调。

四、尾声

在懂王的指挥之下,不但华为的营收逆势增长,中国四巨头全球整体市场份额在过去的一年里反而还提升了3%,可谓是一顿操作猛如虎,一看战绩零杠五。

当然,现在除了懂王的操作越来越妖以外,英国也加入了封锁华为的大戏,可以预见近两年时间,华为在欧洲市场的丧失的份额可能不会低于每年6%,按照欧洲每年2亿部的手机销量计算,这空出的1200万手机,将吸引中国厂商在欧洲更为猛烈的进攻。

但是另一个不得不注意的风险点则是印度,随着2019年国产手机的大举出海,印度超过70%的智能机市场都为中国厂商所占据,在中印关系日趋微妙的时候,这个年销量1.5亿部的大蛋糕,是不是只需要击败三星就能享用,还是要打一个问号。

但所有的短期政治扰动,无疑都不会改变长期趋势,中国手机企业经历了世界上最残酷的内战以后,营销策略已经炉火纯青,产品力又背靠世界最大的手机生产链,不管懂王接受不接受,中国制造持续发展、外溢全球的脚步都不会停止。