

来自生产一线的入党申请书

“在新冠肺炎疫情严峻的形势下，我们肩负着高新区供水安全和污水达标排放的重任，城市供水和污水处理不可以停，要全区疫情防控作出贡献。在这紧要关头，目睹着一线工作的党员同志们冲在一线，干在实处，坚守岗位，深深地感染了我，我也想成为光荣的党组织中的一员，为夺取疫情防控战的胜利不懈努力。”1



以安全为前提开展抗疫工作

疫情发生以来，公司认真落实省、市应对疫情防控工作领导小组会议精神，就做好疫情防控工作进行再研究再部署。在防疫的同时，为了确保职工的安全，公司制订了《新型冠状病毒疫情防控及安全隐患排查方案》，按照方案要求对所有的现场和工艺进行了隐患排查。

针对当前疫情防控和低温气候给安全生产带来的影响，原安全监督处紧盯重点部位、重要岗位、关键环节，加大巡查力度，增强专业巡检力量，加密检查频次，确保安全隐患排查到位，事故隐患整改到位，严格落实疫情期间上级有关安全生

26 日，污水运行保障班职工龚超在入党申请书中写道。

2021 年伊始，新冠肺炎疫情卷土重来，严重影响了人民群众的生产生活，威胁着人民群众的生命安全。污水处理厂党员们积极响应公司党委号召，坚定信念，冲锋在前。他们中有的人在一线认真巡查污水处理工艺和设备的运行情况；有的人一趟趟在生物池上取样检测，加大检测频次，确保水质达标；有的人日夜值守，全力保障疫情期间设备可靠运行。他们不畏严寒，日夜奋战在抢修现场，设备刚恢复正常又投入到高新区隔离点的建设当中，连夜进行接线、送电，确保隔离点按时交付使用。他们总是冲在急难险重任务的最前线，用自己的行动展现着给排水人的奉献精神与责任担当。战疫一线的党员，激励着职工们向党组织靠拢，龚超被党员吃苦在

前、无私奉献的精神所感动，郑重地将入党申请书交到了党支部书记刘宝英手中。

龚超是污水运行保障班的一名普通职工，自疫情爆发以来，他一直坚守在工作岗位上，在一年中最寒冷、最煎熬的冬日里，用坚定信念、冲锋在前。他说，与坚守在岗位上的其他职工相比，自己做的还不够，但是榜样的力量激励着他更加努力地做好本职工作，像他们一样任劳任怨。他积极向党组织靠拢，在这场没有硝烟的战争中考验自己。

党旗插在抗疫、生产的最前沿，党员战斗在最前面。榜样的力量感召着职工，也坚定了龚超对党组织的向往。共产党员的一言一行、一举一动无时无刻不激励和鞭策着他，他郑重地写下了这份庄严的入党申请书。

(魏聚忠)

产的文件精神。在检查中，突出了用电、岗位操作、危险作业等安全风险辨识和隐患排查治理，对有限空间作业安全风险，严格执行“先通风再检测后作业、内部作业外部监护、持续作业动态监测”的原则，对易造成中毒窒息事故的有限空间全程采取强制通风措施，发现隐患立即整改，确保抗疫情期间不出现安全生产责任事故。

在做好安全检查的同时，原安全监督处针对职工对疫情的思想紧张，连续作业身体疲惫，将安全教育和培训送到了现场，开展了现场安全大讲堂活动。同时还与物资设备处共

同购买了防护服、护目镜、N95 医用口罩、一次性手套、消毒液等防护用品，发给一线作业人员。对目前比较重点的区域进行了专项检查，如省四院污水处理站的改造、污水处理厂有限空间作业、欣意电缆厂院内的新冠疫情期间隔离点的施工现场以及一些供水紧急抢修等。

为了保证作业人员能随时领取所需的防疫物资，原安全监督处专门安排人员 24 小时轮流值班。针对当前疫情发展和防控情况，严格落实公司管控措施，坚决遏制各类安全生产责任事故，确保公司安全生产形势稳定。(王仕兴)

新的一年，大街小巷，在湛蓝的天空下，洁白的雪花漫天飞舞，轻轻地覆盖住广阔的华夏大地，红色的灯笼放射光芒，像冬夜里燃烧的一团团炽热的火焰，驱逐着来势凶猛的疫情。

纵观历史，多少艰辛困苦，我们都能战胜，难道还怕这次疫情？不怕，因为我们是中国人。疫情防控期间，在普通又非凡的日子里，多少志愿者挺身而出，冒着生命危险，在我们身前筑起了一道坚固的防线。

在捉摸不定的疫情面前，世界各地灾情严重，唯有中国风景独好。因为中国有白衣天使，有军人叔叔，有爱心人士，还有广大人民的共同努力。在亿万人的共同努力下，难道还怕这次疫情？不怕，因为我们是中国人！我们应当坚持下去，打赢这场战争。白衣天使冒着生命危险，去拯救别人。白衣天使实际上是一个个披着满载使命战袍的普通而又高尚的人。他们争分夺秒与时间赛跑，从死神手里抢夺生命，用自己的生命换来生的希望，面对疫情，他们视死如归，最大的心愿就是多数几个病人。白衣天使，大爱人间。这，就是我们中国医生！

不怕，因为我们是中国人！只有坚持，才能胜利，不仅他们，许

许多多的普通人也在尽自己的力量抗击疫情。岂曰无衣？与子同袍！一件感人的故事发生在江苏江阴，73 岁高龄的徐阿婆拿着自己辛苦攒到的 9000 元捐给武汉；河南南阳一村民，得知医院的酒精缺乏，便用自家的酒提取酒精，耗费了两吨黄酒和一吨白酒，提炼了 600 公斤酒精，无偿捐献给抗疫一线。腊月寒冬，狂风呼啸，却不乏温暖，在凛冽寒风中，我们看到了希望。

面对我市的新冠疫情，我依然会选择——坚持，它融合了团结，在危难中给人以力量，给人以希望。没有被禁锢的城，只有离不开的爱。春一到，花渐开，我坚信我们国家一定能打赢这场没有硝烟的战争。

(于汶国)

我们一起共渡难关

元旦以来，新冠疫情发展迅速，很是令人担忧。微信聊天，朋友圈几乎被疫情信息刷屏。人们讨论最多的就是对家人和亲朋好友健康的担忧。

随着这次疫情的爆发，我们每个人都参与到了这场没有硝烟的抗疫“战争”中。白衣天使们在一线直面病魔与其作斗争。我们坚守好自己的工作岗位，做好坚强后盾。当每一次走上生物池操作或巡视设备，都可能与潜在的病毒“亲密接触”，但身处一线岗位的我们没有一个后退。我们

穿起防护服，戴上护目镜、口罩、手套、帽子等“全副武装”，一如既往地打扫污浊，细心监测每项运行数据及各设备运行参数等情况。特别感动的是，有些在家居家的同志们听说有同事因为小区被封而不能按时到单位的消息时，主动放弃了休假到单位加班……大家凭着执着的信念，坚守在自己的工作岗位上，筑成一道坚固的防线抵御病魔。

让我们肩负起神圣的使命，为保卫共同的家园出一份力吧。(张晓璐)

害。首先，加强思想领导和政治领导。这是破除官僚主义的首要前提。毛泽东同志说，“掌握思想领导是掌握一切领导的第一位”，反对官僚主义也不例外，需要不断加强群众观点教育，增强宗旨意识和执政为民的理念，破除封建等级观念和特权思想，从根本上铲除官僚主义孳生的土壤。破除官僚主义，要加强马克思主义的群众观点教育，增强宗旨意识，树立执政为民的理念。

其次，解决好世界观、人生观、价值观这个“总开关”。广大党员干部必须摆正党员同人民群众之间的关系，打掉官风，以一个普通劳动者的姿态在人民中出现，将实现好、维护好、发展好最广大人民根本利益作为一切工作的出发点和落脚点。要持续深化改革，保证让权力服务于人民，接受人民监督。

第三，充分发扬社会主义民主。我国是人民民主专政的社会主义国家，而官僚主义是人民民主的大敌，是民主政治发展的主要障碍，是从根本上破坏了人民当家作主的权利和人民集中制的原则。强化人民的监督权，是破除官僚主义的关键环节。人民

充分行使监督的权利，把权力关进笼子，党员干部才不敢松懈，才能保证人民赋予的权力始终用来为人民谋利益、办实事，才能真正实现人民当家作主。要健全和完善民主集中制度，提高决策的科学化、民主化，凡涉及群众切身利益的重大决策要充分听取群众意见。要注重改进领导方式和工作方法，把官僚主义习气的老爷架子、官架子收起来，深入群众，深入调查研究，关心人民群众的疾苦，真正把工作做到实处。

第四，坚持实践第一的原则。要破除官僚主义，就要坚持理论联系实际，学习再学习，实践再实践。不能坐而论道，纸上谈兵。任正非说，要让听得见炮声的人指挥炮火。我们不能确保每次炮火都能以最大威力打击敌人，但是要确保炮火朝向的是敌人而不是友军，要确保炮火的精准打击，少放空炮。只有通过实践破除官僚主义，才能保证我们的决策精准、方向正确，才能沿着正确的发展道路稳步前进，才能不偏离高质量发展之路。

祝全体职工及家属新春快乐！



2021 年 2 月 10 日
第五期
总第 508 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

上紧廉政自律“发条”卡紧卡实主体责任

公司党委班子签订《廉洁自律责任书》



为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想和中国共产党的十九大及十九届二中、三中、四中、五中全会精神，全面落

实从严治党“两个责任”要求，1 月 19 日，公司纪委举行了《2021 年度廉洁自律责任书》签订仪式。公司纪委书记王晖与党委班

子成员签订了《2021 年度廉洁自律责任书》，明确党委书记、纪委书记与党委班子其他成员在党风廉政建设中的责任，再次明

面作了规定。明确了公司各级领导干部对其所辖范围内的廉政建设所负的全面领导责任，对公款公物用于私人开支或使用，公

款逾期不还，私分公款公物，公款私存或设立小金库，在对工程招投标、物资设备采购、工程、施工管理项目等业务活动中向有关人员索要接受回扣、贿赂、从中贪污以及在重大节日或业务往来中收取有关人员红包或好处费等方面作出了严格的规定。同时，要求所有党员领导干部不断提高廉洁自律意识，从思想上杜绝违违纪事件的发生。

责任书的签订落实了层级管理制度，各责任人明晰了各自的职责，同时上紧了廉政自律的“发条”，要求认真落实党风廉政建设，并且把落实党风廉政建设与公司经济发展相结合，提高党员领导干部廉洁自律意识，推进党风廉政建设规范化建设。

公司纪委与各部门（单位）负责人签订了《廉洁自律责任书》。

(文/刘中 图/刘彦芳)

本版责任编辑:刘彦芳

坚决破除官僚主义 营造风清气正的政治生态

刘新喜

现和危害，然后有的放矢地破除之。

官僚，意思为官员、官吏。僚，指在同一官署任职的官吏。官吏，即官员，亦为政府工作人员

的总称。官是由朝廷任命的，相当于公务员编制，更是行政机关的办事人员，相当于事业编制。官的等级高，吏的等级低。从原始社会开始，一旦有了权力，就会产生多吃多占的行为。随着社会经济不断发展，官员贪污腐败、不作为等官僚主义作风便逐渐显现。在古代，封建思想根深蒂固地禁锢着广大人民，封建王朝的为官者只需沿袭惯例，不需要在管理上创新。在这种体制下，产生了很多懒官、庸官、糊涂官，也产生了很多贪官污吏，是不可能为人民谋幸福的，也不可能推动大工业发展，更不能使经济社会协调发展。

封建社会的人进入仕途，一条重要的途径就是通过科举。“一举首登龙虎榜，十年身到凤

凰池”，这些通过科举制度选拔的官员，熟读四书五经，但拥有的学问与当官后所要承担的职责完全不相干，还得从头学习行政管理知识。于是官员们就不得不依靠一帮熟悉业务的胥吏了。官员都是有任期的，在较短的任期内，这些官员往往忙于搜刮、钻营、奔走，很少有人去熟悉、钻研业务，往往在一定程度上不得不听命于胥吏。官场上的种种弊端，使官员们的素质更加低下。除了科举，进入官场的另一途径是纳捐。“千里求官只为财。”官员花了这么大的代价才得到了官场的“脓血”，“如果说有什么东西会把我们毁掉的话，那就是这个”。

官僚主义古今中外都存在，不只局限于政府和事业单位，在企业也有所表现，有命令主义、形式主义、文牍主义、事务主义等各种表现形式。第一种表现是脱离群众。这是我们党执政兴国的最大危险。人民是国家的根本，是国家赖以生存的基石，人民安居乐业，（下转第四版）



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

GIS 供水管网地理信息系统项目启动

1月22日,信息中心在公司513会议室组织召开了GIS供水管网地理信息系统项目启动会,公司总经理林自强,副总经理周明、王晖,生产技术处、用户·管网工程处、物资设备处、营业处、工程管理处、水务监察大队、供水厂等相关部门负责人参加。

会上,林自强发表讲话,他强调,理念决定行动,站得高才能看得远。网络是一场巨大的革命,在网络建设工作中格局要大,胸怀要广。企业要持续发展,职工必

须不断学习,掌握先进技术。

周明在讲话中指出,GIS供水管网地理信息系统是供水企业发展的必然趋势,是科学管理的必然选择。职工要敢于创新,要有强烈的责任感与使命感,各部门紧密配合,加快项目建设速度。

近年来,随着城市规模不断扩大和人民生活水平的日益提高,城市供水管网系统随之发展。如何紧跟时代的步伐,更好地服务于社会,作为供水系统的

重要组成部分,供水管网面临管

理上的更高要求和严峻考验。本次会议采取视频会议方式,与地理信息厂家探讨供水管网项目,使用计算机借助地理信息系统技术对供水管网的规划、设计、建设及运行维护进行科学管理,实现管网基础信息管理 with 业务管理的同步发展,提高供水企业整体水平和服务质量。各部门根据实际工作积极发言讨论,对前期任务方案进行探讨。

(纪孟双)

污水深度处理工程档案归档入库工作完成

近期,技术档案处对收缴的污水处理厂深度处理(一级A升级改造)工程档案进行整体归档入库。截至目前,此项工程所形成的637卷档案资料均已入库归档。

该工程总建设规模处理能力10万吨/日。自工程开工以

来,工程资料随工程进度边施

工,边收整,边整理组卷,在收集整理过程中严格按照河北省工程建设标准《建筑工程技术资料管理规程》《建设工程文件归档规范》进行。此次归档档案总体分为5部分,即建设单位资料(工程准备阶段及竣工验收资

料)、监理资料、施工资料、竣工图、设备技术资料。

此次的归档入库不仅确保了工程资料的完整有序,而且为资料的查询提供了方便。技术档案处将对归档的纸质档案逐步进行电子化,形成电子文档,以提高借阅效率。(李翠霞)

公司完成职工核酸检测工作

作为民生保障企业,公司肩负着整个高新区供水安全和污水达标排放的重任。为保障公司职工和高新区人民群众的生命安全和身体健康,公司全面落实省、市、区疫情防控有关要求,分

别于1月5日、7日、13日、21日、26日、28日组织职工进行了6次核酸检测,共计1725人次。

在此期间,综合办公室以最快的速度通知核酸检测时间,统计各部门核酸检测人员信息,在核

酸检测期间派专人配合医护人员维持现场秩序。第一时间通知各部门领取核酸检测报告并完成报告存档工作,尽全力做好公司疫情防控工作,为打赢疫情防控歼灭战作出贡献。(高姗姗)

近日,物资设备处在接到高新区临时隔离点所需材料的采购任务后,迎难而上,有序部署,不耽搁、不延误,紧盯现场,精准备货,在要求的时间节点内完成了公司隔离点建设项目的所有材料采购任务。(王云山)

工程技术档案资料是工程建设的历史记录,是公司的宝贵资源。工程管理处积极对各类重点工程、施工单位开展指导工作,不断强化工程技术档案资料的审核、归纳工作,确保工程技术档案资料的真实性、完整性和有效性。截至1月底,工程管理处按照档案室存档要求,共计整理归档工程

技术档案资料9套,已移交档案室存档。(王妙)

疫情期间,副总经理王敬节组织召开财务处工作会议,传达上级会议精神,严格落实公司各项疫情防控措施,及时调整财务计划,对防疫工作的专项资金使用开辟“绿色通道”,要求在岗人员坚守岗位,保障疫情检测应急物资采购的资金及时支付。财务处积极配合有效举措,全力为公司疫情防控提供资金保障和各项财务服务工作。(邢会茹)

新冠疫情爆发以来,水务监察大队积极行动,加强区内供水设施的巡查工作,保证应对突发供水事件的紧急情况处理。对区内6所大型医院周边开展水压检测工作,保证医疗机构疫情期间正常用水。配

合污水处理厂、工程总公司二分公司等进行管线定位、查漏工作8次,定位电缆13条,定位漏点2处,保证了各项工作的顺利开展。(卢宽)

根据《石家庄高新区企业复工复产工作明白纸》及《企业疫情防控指南》等相关文件,河北三水市政工程有限公司各施工项目有序复工。1月29日,各项目负责人做好复工准备工作,编制复工人员花名册、统计核实复工人员核酸检测证明、采购疫情防控物资等,及时将复工文件报送审批部门。截至目前,京石协作创新示范区工程项目已进场14人。为确保疫情期间安全复工,由专人对施工人员进行疫情防控教育、安全施工教育。(李晓光)

2021年公司抗击疫情一月大事记

▲1月3日 公司按照上级疫情防控要求,全体职工及家属上报元旦期间的接触人员、行动轨迹等详细情况,全面筛查到过风险地区的人员。

▲1月4日 公司召开应对新冠肺炎疫情工作会议,认真落实省、市应对疫情工作领导小组会议精神,就做好疫情防控工作进行再研究再部署。公司疫情防控工作领导小组副组长、副总经理周明主持会议,相关部门负责

人参加。总经理林自强在会上强调,疫情防控到了最关键的时刻,要深入学习贯彻习近平总书记关于疫情防控的系列重要指示批示精神,全面落实市委、市政府部署,全力维护好职工身体健康,保证供水厂、污水处理厂安全生产稳定运行。

▲1月4日、2月5日 公司分别将早已准备就绪的口罩按每名职工50只的标准下发给全体职工。

▲1月5日 公司对全体职工进行第一次核酸检测。至1月28日,共进行6次全员核酸检测。

▲1月6日 公司领导班子紧急召开应对新冠肺炎疫情工作会议,根据目前疫情防控形势,落实石家庄市政府相关防疫要求,安排部署公司疫情防控工作。总经理林自强提出了“胸怀大局、关心他人、保护自己、坚守岗位”的总要求。



工程总公司党支部

自新冠肺炎疫情爆发以来,根据公司章程要求,工程总公司党支部认真落实公司疫情防控工作要求,积极行动、迅速安排支部党员自学。各小组长负责定期督促、检查,向该党支部汇报学习情况。加强学习强国监管力度,按时完成每天的学习任务,由组织委员对党员的学习情况进行监督、考核,每周定期上

报学习积分截图,引导党员干部疫情期间不造谣、不信谣、不传谣,确保党员干部学习不断档。

支部书记王志建号召全体党员带头参与社区疫情防控志愿服务活动,认真落实上级会议精神,积极投身疫情防控工作,发挥党员的先锋模范带头作用,为打赢这场没有硝烟的阻击战贡献力量。(冯慧)

机关党支部

机关党支部根据公司章程《关于做好2021年2月份学习和“三会一课”主题教育有关工作的通知》,召开支委会研究部署,对学习李瑞芝、李献忠先进事迹的主题党日活动进行着重安排。

支部充分依托学习强国平台,通过学习相关文章和观看视频,深入学习李瑞芝、李

献忠的先进事迹。通过学习,大家被他们大疫当前不辞辛劳、冲锋在一线、忠诚担当的精神深深感动,纷纷表示,要学先进、赶先进、当先进,在工作中敢于亮身份、敢于喊出向我看齐,时时处处走在前列,传播正能量,把各项工作做好做实做细。

(刘彦芳)

供水厂党支部

新冠疫情爆发以来,为减少因人员聚集带来的风险,供水厂党支部书记翟红娜在公司党委的统一安排下,充分利用微信群,带领大家线上完成了1月份任务,学习了《中共中央关于加强党的政治建设的意见》《中央经济工作会议在北京举行》等文章。翟红娜强调,战“疫”当前,全体党员要充分发挥“学习强国”及党支部微信群等平台的作用,结合自己的岗位职责,通过不同视角有针对性地学习,将所学理论知识合理运用到实际工作中,进一步增强疫情防控的责任感与使命感,发挥党员先锋模范作用,众志成城共同打赢疫情防控阻击战。(任晓霞)

污水处理厂曝气管改造方案敲定

近日,工程管理处先后组织召开两次污水处理厂曝气管改造工作会议,污水处理厂、生产技术处、工程总公司二分公司等相关技术人员参加会议。

会议集中讨论具体施工方案,研究解决相关的技术问题,为施工部门提供技术优化意见。公司专家容文生、总工程师汤斌等人肯定了施工方案并提出技术优化意见。工程二分公司针对专家提出的优化意见,就停气后的具体施工步骤、人员、机械配备配备等内容进行了完善和补

充,并制订了相应的安全防护措施、应急预案。经过两次讨论研究后,最终确定了施工方案。

副总经理郭林水强调,在曝气管改造过程中,所有物资、设备、人员配备必须准备充分、齐全。工程管理处、监理处、安全处在施工前要结合施工现场实际情况,检查物资设备、人员等配置情况,全过程监督检查、技术指导。本次曝气管改造涉及污水处理厂安全生产,必须扎实做好相关工作论证工作,把改造工作做细、做好。(冯慧)

同日,公司纪委、综合办公室、行政督察处等联合对供水厂、污水处理厂、工程总公司及各办公区域进行了全面疫情防控大检查。

同日,中共石家庄高新区工委发出“共抗疫情 党员先行”致全市共产党员的倡议书。公司党委积极响应高新区工委倡议,号召全体党员提高政治站位,践行责任担当。

同日,污水处理厂党支

共产主义远大理想就在身边

企业核心价值观

营业处千方百计做好疫情期间服务工作

公司一站式供水服务大厅是供水业务咨询办理、充值缴费、客户服务等综合性服务窗口,直接面对高新区数以万计的用户。面对突如其来的新冠疫情,营业处防疫、工作两不误,积极采取措施确保服务大厅“不打烊”,做到服务工作不减质、不打折,全力保证供水业务正常办

理,实现业务“电话办理”和“网上办理”。对确实需要到大厅现场办理用户表卡充值业务的做湖、和合美家及泊水湾等小区,经过与小区所属居委会、物业及业主代表沟通、协商后,由居委会收齐业主预缴水费和水卡后,选派1名志愿者送到公司门口指定地点,按规定完成消杀后,由营业大厅人员取走水卡,实行人员零接触办理充值业务。业务办理完成后,根据公司规定再次对大厅进行消杀。

为更有效地提高疫情防控期间高新区供水服务质量,营业处安排专人穿戴好防护服及护

目镜,24小时坚守前台客服岗位,处理用户来电来访等工作。同时,根据公司规定,每天对大厅进行开窗通风和4次消毒。以备战的状态、最高的标准、最严的要求应对疫情防控这场硬仗。

疫情期间,用户反映最多的、比较突出的问题有两点:

一是受恶劣天气影响,小区少数用户家中供水管道上冻停水。面对个别用户电话中的恶语相加,范云鹏、王鑫两名同志依然能做到根据相关法律法规耐心解答用户提问,指导解决实际问题。尤其是主语城小区自1月10日起被调整为中风险地区,人员严禁出入。小区停水后,营业处和用户·管网工程处紧密配合,积极联系东营镇、区城市管理局及辖区居委会出面协调,由物业安排人员维修,营业处采取电话遥控方式指导物业维修人员妥善处理后2起主语城8号楼因管道上冻停水事件,及时保障了小区居民疫情防控期间的

公司下属子公司河北天工水韵环保科技有限公司运维某隔离酒店污水处理设施

为有效应对疫情,防止病毒通过污水传播扩散,高新区生态环境局主动对接某爱心企业,由其提供一套医疗废水处理一体化装置,用于辖区内某隔离酒店生活污水处理。1月22日上午,协调起重机完成设备吊装搬运就位,当日下午,完成了设备安装工作。之后,每天在厂家技术人员的指导下配合调试,熟悉污水处理工艺流程,掌握各设备操作方法,对设备不同状态下水质水质指标进行检测分析。1月26日,完成日处理2吨废水的污水处理设施调试工作,并投入试运行。

防疫隔离点的废水无害化处置是阻断疫情传播的重要环节,就地处理可以最大限度减少

天工水韵环保公司按照区

基本用水需求。

二是由物业负责维修供水管网的小区,无论分内分外,我们始终积极承担社会责任。一方面,因疫情原因,物业公司的维修人员不能到岗而无法处理造成的用户停水,营业处与物业公司积极沟通,提供方案指导现场人员用最快的时间解决用水问题。另一方面,针对物业公司维修供水管网的求援,营业处与用户·管网工程处紧密配合安排人员及时抢修,充分体现了公司作为民生保障企业的担当和社会责任。

到目前为止,我公司市热线受理平台一直保持零案件、零投诉。疫情防控仍在继续,为坚决打赢疫情防控阻击战,保障人民群众在疫情防控期间享受最优质的供水服务,营业处在公司各级领导的带领下,继续努力,为广大高新区用户提供最优

质的供水服务。(吴麟)

病病毒沿途传播的风险。此次隔离酒店污水处理施工工艺设计为“过滤+吸附+消毒处理”,采用全密闭处理措施,尽可能减少运行人员接触到污水,降低感染风险。值得一提的是,其消毒处理采用电催化养护技术,将饱和盐水电解产生次氯酸钠,加入到污水中进行消毒处理,原材料简单易得,消毒灭菌效果较好。

抗击疫情疫情,我们责无旁贷。疫情面前,天工水韵环保公司在第一时间行动起来,全力以赴,助力早日打赢疫情防控歼灭战。

(田磊)

1月24日,是个周日,10时45分,坐标污水处理厂新办公楼一楼会议室。污水处理厂运行三班班长王进朝坐在椅子上,钟斌熟练地为他扎好围布,紧接着就听见电推“嗡嗡”开始工作,随着电推前后回旋,王进朝的头发表由长变短,对于头顶和前额部分的头发,钟斌用平剪一络一络地修出层次,颇有专业理发师的风范。最后,再用剃刀把后颈部的毛发刮干净,清清爽爽的发型就诞生了……接下来,污水处理厂副厂长焦洪军、污水运行保障班白春义等近十人先后“旧貌换新颜”。直到下午三点半,钟斌接到执行紧急任务的通知,他立马开着自己的车回到公司投入下一场战斗。

自我市采取封闭式管理,钟斌没有回过家,20多天一直吃住在公司,以厂为家。他知道,越是在特殊时期,越需要人手。他不是去运送公司的防疫物资,就是开车送领导去各厂区检查防

疫情况,还奉命去太行嘉苑小区为防疫一线人员送瓶装水。哪里有需要,他闻令即动、听令即行。

工作之余,钟斌化身理发师,为同事理发。据了解,他已经为近30名职工理发,而且还在不断接受预约。刚开始为同事理发的时候,钟斌心存顾虑,但考虑到特殊时期大家的需要,他就下大功夫,通过抖音等平台学习各种理发教程和技巧,做足功课,力争做到尽善尽美。钟斌第一个理发对象是贾利伟,他仔细观察,把修剪的长度缩短,仔细比较各个部位头发的长度、头型的圆润度,完成这个发型用时近40分钟。随着理发人数的增多,他总结出了经验,针对发量的多

少,发质的软硬,头型的不同,都

能因人施策,理起来越来越得心应手。到后来,他主动抛出“橄榄枝”,询问大家的需求,上门服务,污水处理厂就是他主动联系的。大家都知道,理发并不像看上去那么轻松,有时候连续理下来一站就是两三个小时。对此,他心甘情愿,在特殊时期能为“家人”做些力所能及的事情,他乐在其中。

许多人称钟斌为“小能人”,这在一定程度上反映了大家对他心灵手巧,想干事、会干事、干成事的肯定。对于工作,他积极主动,不分分内分外,肯动脑、下功夫,不断解锁新技术,担当尽责。工作之外,他乐于助人,积极传播正能量,为给排水这个团结奋进、顽强拼搏的集体带来了温暖。

如果每名职工都能像钟斌一样充满干劲,不断取得新的进步、勇于作为,企业就会焕发无穷的活力,公司的战略目标、决策部署将充分得到贯彻落实,助推一切美好蓝图更快更好地成为现实。(文/图 刘彦芳)



的施工单位河北建工集团驻地运送了6吨生活用品。

同日,公司为坚守岗位的职工及家属发放肉、蛋、菜、水果套装。

▲1月18日下午 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管理部门负责人陪同,汇报了公司自疫情爆发以来采取的主要举措以及封闭小区用户缴纳水费等情况。

同日,污水处理厂党支部组织坚守在岗位上的党员、中层管理人员开展义务劳动,清理厂区卫生并进行消毒。

▲1月27日 市总工会供水管道破损,办公大楼负二层东北角墙体有水渗入,大楼东侧车库地面塌陷,在查不出漏点的情况下,向我公司紧急求援。用户·管网工程处出动人员和机械紧急开展救援,于1月28日完成抢修,恢复供水。

▲1月17日 公司协调自然资源规划局住建局为石环路辅道(SL91)良村至西古城工程

解锁新技能 服务众职工

——记乐于助人「小能人」钟斌

能力配不上位置,管理只能“累死”

编者按:比尔·盖茨说过:一个管理者如果整天很忙,就证明一件事:能力不足。一个领导者如果整天很忙,就一个结果:毁灭。因此,当你每天都忙得焦头烂额的时候,就必须问自

己:我成天在忙什么?我忙的事有多大价值?我做的事下届会不会做?我为什么会这么忙?我的管理是否出现了问题?我的时间和精力都去哪儿了?

这时阿里已经没有了他可以学习的榜样了,我们就在业内去给他找榜样。他有时候会觉得做200万可能是个天花板了,但当他看到有人一个月销售额能做到千万的时候,他知道,他该学的是方法了。

三、喜欢自己做的工作
做销售有时候会遇到一些客户,不认同你、冷言冷语、不搭理你,你电话打过去说:“你好,我是……”什么公司还没说的时候对方就挂断电话了。这会打消我们工作的积极性,所以销售最起码要喜欢这个工作,而不以这个为累,不以此为耻。

四、言出必践
我们要培养他对目标的承诺和追求,要培养他言出必践的性格。如何解决呢?我们要问他:你设定的目标是什么?你这个目标的内在驱动力是什么?你是想地位比别人高一点呢?还是想多赚点呢?当有这些了还不够,还得要他公开承诺。

心里想的目标和白纸黑字写出来的目标是不一样的,白纸黑字写出来的目标跟你们贴出来秀给别人看是不一样的,这和举办个仪式,在所有的人面前喊出来又是不一样的。同时这个目标必须是可完成的。他加班是应该的,他不如班也是应该的。

但是他发出来的承诺,包括对团队的承诺、对父母的承诺、对你身边朋友的承诺不完成,那是不应该的。所以在这个过程中你要帮助他,时时刻刻地提醒他,无论是正向之力也好,反向之力也好,咱得要去告诉他这个目标是你的。我作为Leader,我是来帮你完成你的目标的。

五、持久
个性特征当中很重要的一条就是我们要看他是否是一个可以用得持久的人。每一家公司会根据你的压力的不同,所销售的产品不同,一个人的销售周期是完全不一样的。

所以在这个过程中如何能做到用得持久,他必须要做到有韧性,必须还很勤奋。我觉得做销售的话,聪明和勤奋两个一定要选择一个的话,我选勤奋的那个人。因为做这样的一份工作,他需要的是跑马拉松。所以

进步,才能够不因时代变化而淘汰。所以,在维持现有经营情况的时候,还需制定胆大的目标,产生前进的动力。《基业长青》列举了一些关于制定目标的重点:

1. 目标应该明确动人,需要的解释很少,或者根本不需要解释;

2. 目标应远远处于轻易可达的区域之外;

3. 目标本身应该极为大胆和振奋人心;

4. 目标具有潜在的危險,以防这一点,公司还应该用刺激进步的其他方法,来弥补目标的不足;

5. 目标应该符合公司的核心理念。

当然,作为理性决策人,公司不会盲目追求任何随意得来的目标,只是追求既能够加强本身核心理念,又能反映公司自我定位的目标。而在反映目标后,就必须通过永无休止地努力工作、追求进步和持续为未来奋斗去完成,没有捷径也没有魔法,毕竟你想要创立的是一个基业长青的企业。

自新型冠状病毒疫情爆发以来,保卫处认真学习贯彻关于疫情防控的政策文件,提高政治站位,强化责任担当,为公司创造安全的生产环境。

一路上我边走边打电

话给班里的同事,一部分人困在了小区出不来。等到了单位我才知道,我们班一共才来了7个人。早上开班会的时候,厂长王冰然介绍了当前的疫情防控形势,劝大家莫慌、莫乱,保持良好心态确保正常生产,不造谣、不传谣、不信谣,做好自己分内的事,大敌当前,要团结一致,共渡难关,全力保障民生,并嘱咐两位运行主任

尽全力保证生产正常运行

做好职工后勤保障工作

为隔离点顺利施工搭桥开路

做好职工后勤保障工作

为隔离点顺利施工搭桥开路

做好职工后勤保障工作

为隔离点顺利施工搭桥开路

做好职工后勤保障工作

为隔离点顺利施工搭桥开路

做好职工后勤保障工作

为隔离点顺利施工搭桥开路

做好职工后勤保障工作

为隔离点顺利施工搭桥开路

做好职工后勤保障工作

企业价值观

个人心情舒畅

用户放心满意

家庭幸福美满

企业兴旺发达

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

竭尽全力保证生产正常运行

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

疫情下我们众志成城

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

企业价值观

18 家“百年企业”启示:如何让公司“基业长青”?

编者按:“百年企业”如何保持“基业长青”?管理学家詹姆斯·柯林斯用 6 年时间,探寻 18 家“百年企业”基业长青的密码,发现这些公司共通的、区别于其他公司的基本特质和动力,在于企业坚持自身的核心理念,同时追求进步,善于适应时代的变化要求;注重公司文化价值观、制度、培养体系的建设,使员工有强烈的归属感,为共同的目标而努力,从而发挥集体更强的力量;在用人上唯有认同其理念的人,才能与之匹配;不接纳那些不愿或不符合其确切标准的人。坚信最有效的行动来自于实践,敢于尝试和把握机会,使得公司获得更广阔的视野,拓展更大的市场。

疫情突袭,让追求高增长的企业放慢脚步,体验了一节“死亡教育”课。特殊时刻大家开始意识到,活下去、活得长是企业经营发展的前提,基业长青比昙花一现更难得、更可贵。

今天,安读读书栏目将为大家分享一本名为《基业长青》的书,由美国管理学家詹姆斯·柯林斯和杰里·波拉斯所著,他们用 6 年的时间,研究了 18 家平均 92 岁的“老店”,探寻这些公司共通的地方,并没有哪一家公司的基本特质和动力。

虽然距离《基业长青》出版已经过了 26 年,1/4 个世纪过去,曾经枝繁叶茂的公司有些已走向落没,但在书籍出版的年代,这些公司所创造的成绩背后的经验,值得我们借鉴。

人们常常以为,百年基业成就于一个伟大的构想,亦或是在某个卓越领导人的带领下走向成功,而《基业长青》的研究却发现,其实这些伟大公司从起点就充满了不确定、挑战和坎坷,书中列举了 12 个人们对于伟大企业的迷思:

迷思一:伟大的公司靠伟大的构想起家

在众多描写成功企业发展史的内容中,常常会看到“事后论”,即这家企业之所以成功,是因为创始人抓住了某个时代的风口,不断扩张变大,成为市场中的一名佼佼者。

然而,在《基业长青》研究的 18 家公司在其创立伊始,根本没有特定的构想,并且有几家公司一开始就错误连连。我们今日家喻户晓的巨头公司,并没有哪一家从一开始就顺风顺水地走向人生巅峰。

当然,这本书并不是想说绝佳的创意无法成就优秀的公司,只是说,一时的奇思妙想并不是成就企业伟大的必要条件,这些百年企业起步时经常步履蹒跚,不妨碍它们最终赢得时间的青睐。

迷思二:公司需要杰出且眼光长远的魅力型领导

我们经常听到某某企业因为某个卓越领导人而辉煌,使得许多人都认为优秀的领导就能够引领企业走向正确的方向,取得

更大的成功。

实际案例中发现,不少企业即便优秀领导者离开,依然能够继续再创佳绩。研究中,18 家“百年老店”业绩最出众时期的 CEO,并不是魅力型领导的典型,他们的特色在于,专心致志地构建一种大而持久的制度,使得这样的制度能够持续地影响“后浪”们,让每一代后人都能继续使公司长期、稳定地经营下去。

迷思三:最优秀的公司以追求最大利润为首要目的

资本是逐利的,企业唯有创造利润,才能够养活员工、扩张发展,然而纵观这几家公司的历史,“尽量增加股东的财富”或“追求最大利润”一向不是最主要的动力或首要目标,他们追求的是一组目标,赚钱只是其中之一。

事实上,没有哪一家企业不追求利润,只是对于一家立志永续经营的企业而言,除了利润,还有更重要的事情。

迷思四:高瞻远瞩公司拥有共通的“正确”价值观

在公司经营上,优秀的公司

可能有相似的方法论和经营架构,但在价值观上,每一家公司都不尽然相同,甚至可能有截然不同的理念。

同时,价值观不见得一定要“启迪人生”或是提供人生的方向标,关键在于企业所做的一切不能与核心价值观背离。

迷思五:唯一不变的是变动

作为领导者,无论多有能力,最后都会卸任;无论多么卓越和超前的产品,到后来一定会被淘汰,唯一不变的就是改变,似乎成为了每个人的通识。

在这些高瞻远瞩的公司中,有一个是坚持不变的事情——核心理念。它们的核心价值观坚如磐石,不会随着时代的风潮改变,但并不意味着它们冥顽不灵,在坚持的同时,这些企业也展示出了追求进步的强大动力。也就是说,可以改变和适应,但不损核心理念。

迷思六:绩优公司事事谨慎

如果是发展百年的企业,我们可能会觉得这些公司会非常地严肃而保守,事实上,这些公司都非常愿意投身“胆大包天”

的目标,也许试错成本很大,也许风险很高,但其中的困难和挑战,更体现他们前进的强大动力。

迷思七:高瞻远瞩的公司是每一个人的绝佳工作地点

从前文的描述我们可以知道,这些企业非常坚持自身的核心理念,这就造就了一种场面:即使公司有着非常优渥的环境、开出令人非常满意的报酬,但唯有认同它们理念的人,才能与之匹配。

在书中甚至描述,这些公司几乎像教派一样,对自身主张、希望达到的成就极为明确,根本不容纳那些不愿或不符合它们确切标准的人。

迷思八:最成功公司的最佳行动都来自高明、复杂的战略规划

在这些公司发展的历史中,最佳行动来自于实验、尝试错误和机会主义,简单来说,靠的是机遇。的确,全面、周到的计划能够使得公司稳步向前,但有时无意的尝试,可能会带来不同的效果,从而使得公司获得更广阔的

的视野,拓展更大的市场。

迷思九:公司应礼聘外来的 CEO,才能刺激根本变革

回溯这些公司的历史,在漫长的经营岁月中,只有 4 个 CEO 是外聘的,而且只在 2 家公司出现过,“自己人没有重大变革和新鲜构想”的看法并不绝对。或许是员工在内部长期积累的经验,才能让他发现最核心的问题,从而做出质变的突破。

迷思十:最成功的公司最注重的是击败竞争对手

我们已经见证太多商战,对于公司来说,最大的敌人其实是自己,企业应该不断地进行自省,“如何让明天做得比今天好”以及“我们做得还不够好”。

迷思十一:鱼与熊掌不可兼得

在高瞻远瞩的公司中,不会用非此即彼的方式来限制自己,比如选择稳定,就不能进步,这些公司并非如此,它们能够使用“兼容并蓄的融合法”,比如要赚钱的同时,也要根据价值和目的行事。

迷思十二:公司高瞻远瞩,



主要依靠“愿景宣言”

企业之所以能够获得成功,或者能够获得一定的市场地位,并不是因为它们用了多么伟大的 slogan,这可能只是它们表达价值观的一种方式,在漫长的经营历史中,有这样的宣言,可能是有用的一步,但这也只是它们走向成功的一千个步骤中的一步。

百年企业经营 3 个启示

说完迷思,我们再来看《基业长青》中的百年企业带给我们的经验。

比起报时,更要造钟

报时的人,能够随时告诉人们正确的时间,让人家知道当下处于怎样的情况,指的是那些在工作中总能让我们知道什么时候该做什么事情,引领我们走向正确方向的人。但从企业的角度,无论这个报时的人多么地优秀和英明,他总会离开公司,离

开后公司是否还能找到正确的方向,是很大的潜在风险点。

如果我们想让一个公司基业长青,不是依赖于个人,而是依赖于公司,这其中,包含了公司的文化价值观、制度、培养体系等等,比起报时,长远发展的企业更需要的是一个“时钟”,这座钟能够让后来的人了解当下的情况,并且能够在之后的时间中,做出正确的事情。

书中举例沃尔玛,运用一种“店中店”的想法,授予每个部门经理经营各自部门的权威和自由,部门经理可以像管理自己的企业那样,节省成本、加强服务、调整奖励制度等等,并且将同事们想出来的点子,刊登在内部的杂志中,与公司其他人分享,形成正向的循环。

企业家需要把公司能够长期发展的因素,

(下转第八版)

为什么你 4 倍工资都挖不走我的人?

编者按:企业要想提高劳动生产率,要想把“蛋糕”进一步做大,首先必须做到善待员工,把员工当作重要的资产。

这两天,马云在央视新闻《相对论》中的一段话,引起热议。

在节目中,马云表示,他特别欣赏年轻人放下架子,选择进入快递业,这没什么不好的。

他的这段话又一次刺激到了网友,被指是“老板论调”,还被认为是高高在上的道德说教,让人不舒服。

实际上,单以年轻人去送快递这个选择来说,其实无可厚非,毕竟职业本身是一种双向选择。

就像刘润说的,如果市场决定一个年轻人去送快递,那就说明,在人才市场上,双方成交那一刻,这个年轻人适合的职位就是快递员。

与之相比,作为企业老板,更值得关注的是,怎么留住这些基层岗位的年轻人呢?

一、西贝贾国龙:先分钱,再赚钱

马云有一句广为流传的话:一个员工离开公司有两个原因,要么钱没给够,要么心里委屈。

对于基层员工,钱一定要给够,但怎么给,是个技术活。创业 30 多年来,西贝董事长贾国龙先有一点想得越来越透:老板要先把分利的规则定下来,然后用合理的价值分配撬动更大的价值创造。

简单点说,就是先分钱,再赚钱。

具体怎么做呢?主要有以下三点:

1.员工薪酬比平均高一点

有一次,湖畔大学的同学和贾国龙争辩:“一名基层员工市场价月薪 5000,你为什么非要给 6000?”

贾国龙回应说:给他 6000 元的月薪,首先他肯定高兴,再给他赋能,让他干出 7000 元的活来。“等到他能力涨上来再提高收入,理就不通,西贝就成不了人才洼地。”

在贾国龙看来,人心都是肉长的,优质人才知道你给他的薪水不低,肯定会干出不亚于这多支付的 1000 元的价值。

二、马云:为什么你 4 倍工资都挖不走我的人?

马云曾自信地说:“别人开 4 倍工资也挖不走我的员工。”无论是待遇,还是用心,阿里同样做到了极致。

1.给阿里人“家”的感觉

为了让大家工作没有后顾之忧,阿里的待遇好到让人眼馋。

◎ 员工要吃饭

阿里的食堂总共共有两层,人均 20 元就可以吃到各种豪华菜品。20 元在北京这块地,大概就是一份普通快餐的价钱。

西式的牛排套餐只要 22 元。

◎ 员工要买房

阿里有 iHome 计划,会给员工提供 30 万无息贷款,房子首付不用愁了。”

◎ 员工要生孩子

男员工有陪产假,女员工有超长带薪产假。

贾国龙说:“在这些事情上我一直是,你算出来自己能拿

500 万,我多给你 100 万都行。”

3.节制高管收益,带头把钱分下去

贾国龙的财富观是:钱是待释放的能量,那能量是释放出的钱。

所以,他一直想的是带头把钱分下去。

他经常敲打干部:利益向一线倾斜这一点,谁也别动小脑筋。总觉得两万多员工,每人多给一万块,一年两个多亿就没了。

人都是有良心的,多给两个亿,没准给你干出四个亿,至少干出两个亿,不会让你多掏腰包。设计待遇、福利时陷入精算逻辑,累死你,你能算过两万多名员工吗?

在舍得分钱上,贾国龙一直没让员工失望过。

那么,把钱给够之后,怎么让员工不委屈呢?

贾国龙说,就是要公平地对待每一个员工。按劳分配听起来简单,其实挺难的,背后有好多“技术”。

海底捞创始人张勇曾讲过一个故事。他们的服务员每天翻 6~7 台,拿的是 5000 块钱工资,但隔壁饭馆的服务员每天只翻 2 台,也能拿到 4000 块钱。

张勇就问自己,这公平吗?为什么不能让海底捞服务员挣到 1 万块钱呢?员工自己也会比,看起来挣得多,但太辛苦了,和付出不对等。

员工心里都有杆秤,公平是由他们来评价,而不是由公司算出来。

贾国龙认为,当老板的一定要对公平有感知能力,过度激励肯定不对,利润是未来的竞争力,把该得的利润吃掉之后就无法再投入未来;激励少了也不行,留不住人,这中间度的拿捏,挑战的就是老板的段位。

公平最重要,但公平也最难。

除了西贝,在对员工好这件事上,阿里巴巴同样也是很多企业学习的榜样。

二、马云:为什么你 4 倍工资都挖不走我的人?

马云曾自信地说:“别人开 4 倍工资也挖不走我的员工。”

无论是待遇,还是用心,阿里同样做到了极致。

1.给阿里人“家”的感觉

为了让大家工作没有后顾之忧,阿里的待遇好到让人眼馋。

◎ 员工要吃饭

阿里的食堂总共共有两层,人均 20 元就可以吃到各种豪华菜品。20 元在北京这块地,大概就是一份普通快餐的价钱。

西式的牛排套餐只要 22 元。

◎ 员工要买房

阿里有 iHome 计划,会给员工提供 30 万无息贷款,房子首付不用愁了。”

◎ 员工要生孩子

男员工有陪产假,女员工有超长带薪产假。

贾国龙说:“在这些事情上我一直是,你算出来自己能拿

◎ 员工孩子要上学

阿里的 iBaby 子女教育关怀项目,为员工宝宝们健康快乐成长提供最好的环境。竭力解决外地来杭员工的子女上学问题。

◎ 员工要结婚

阿里有集体婚礼,而且马云每年都亲自做证婚人。

◎ 员工生病了,有难了

也别担心,有蒲公英计划、彩虹计划:若员工或员工家属得了重大疾病,将援助 5~10 万元援助金;家庭特别困难的员工,还会提供 3~5 万的特困援助金。连出差都给买差旅保险,保障员工的安全。

2.高到离谱的员工薪水

阿里的高薪也是在圈内知名,早在 2017 年,阿里人的平均月薪就已经超过 3 万元,这个数字都接近于很多基础财会人半年的薪水。

不止如此,为了激励优秀员工持续努力,也激发其他员工的工作动力,针对集团前 30%的优秀核心员工,阿里给到的年度股权激励通常要比年薪的 2~3 倍还多,并且他们还将获得 80%的奖金池。

3.多方位的发展空间

薪酬是人才吸引保留的重要因素,但不是唯一因素,为此阿里还建立了全方位的员工职业发展通道:

① 让员工明确公司有良好的职业发展通道。

阿里每个财年都会通过年度人才盘点进行一轮人才的晋升和流动,员工可以根据自己在工作表现和对应上一级的岗位要求发起晋升申请,由相对应的专业的晋升委员会进行评定。

② 给员工职业发展提供双向通道。

阿里巴巴的岗位主要分为两类:专业类 P 系列和管理类 M 系列。P 是 Professional 中文的意思是“专业人员”,M 是 Manager 中文管理人员的缩写。

P 序列和 M 序列构成了阿里的职位类别及职位等级,让有志于走专业路线的人,在专业的道路上努力前进。

③ 在集团内部建立了良好的人才流动机制。

员工可以转岗的方式到不同业务部门和不同事业部进行不同岗位的尝试,只要员工转岗面试通过,就可以顺利在新岗位上上岗。

美国管理学家沃特曼和彼得斯曾对全美历史最长、业绩最好的 60 家大公司的调查研究表明,企业要想提高劳动生产率,要想把“蛋糕”进一步做大,首先必须做到善待员工,“把员工当作重要的资产”。

像西贝、阿里巴巴这些优秀的企业,它们无不正在变革法儿的爱员工、善待员工,而这些员工同样给了企业更多的回报,创造了更大的价值。

在阿里有句话,上下同欲者胜,只有企业与员工目标一致,才能取得一个好的结果。

老板搭班子的几个原则

编者按:领导班子成员的选配至关重要。作为企业的高层,要从对企业忠诚、与企业文化吻合、容人之德上去考量。华为用人遵循“高层用德、中层用才、基层用力”。在企业里,高层的德,就是对企业忠诚。搭班子要注意新老搭配,促进知识、文化、技能的双向传递,以老带新,让英雄辈出。搭班子要考虑技能匹配,完成工作任务需要必备的技能支撑。

办企业是社会学的实践。社会学,是人与人之间互动的学问。人的行为规范受价值观、契约的影响,道德匹配实际上是从价值观上去配我们的团队,而亲疏层面的考虑,实际上是衡量对方与企业的有形无形契约。

我们搭班子时,不考虑亲疏的匹配是很幼稚的。那么如何用亲疏呢?关系较亲的人,用来处理敏感事务,或用来监权。但是,不要用亲于需要高深品德修养或需要复杂技能

的岗位,除非他具备技能或是修养。关系亲的人具备了品德与技能,那就是贤了,贤是优先于亲的元素,我们可以举贤不避亲。

当然,一定要记住,公司用高层,社会意义上的德只是基础,还要从忠诚度、企业文化、容人上考察。

三、亲疏匹配

任人唯亲是一个贬义词。但是,根据笔者的研究看,凡事得一分有二。在当老板的过程中,在特定时候、特定环境、特定条件下要唯亲是用。

亲,如何来理解。华为对亲的理解,是认同企业文化、忠于企业使命,这就是亲。

但华为这种亲的定义,实际上是任人唯贤,是对道德的认可,我们在前面道德匹配中已强调过。

在这里,我要说的亲是团队成员与企业的天然联系。比如有的命运共同体,有的是血缘关系,有的是地缘关系。这种联系,是亲。

企业为保证自己的健康存在,需要非标准化地处理的一些业务。

当然,亲疏也是相对的。在笔者管理的企业里,我们强调,亲的关系就是不讲条件、能受委屈,而且沟通成本更低的关系。如果我们是要长期混在一起才亲,这就不是老板所需要的。另外,如果是通过不公平的利益输送才亲起来的亲,这也不是老板所需要的亲。在笔者的企业,通常亲的关系意味着收入要让着疏的关系,活要抢着干。当然,亲的关系从企业获得的是长期承诺,是共患难、共富贵的承诺。从而他的投入,也是长期投入,总的来讲,亲帮亲、邻帮邻,这是一种有效的双赢模式。不过,我们是通过承认关系有亲疏,利用关系的力量来成长到贤。

在公平的模式下,创造一种有序的亲疏进化。时间长了,大家通过与企业深度互信的建设、良性互动,关系原来疏的也会进到核心层。最终,企业壮大了,大面积地以德服人、任人唯贤。(即使在华为,任正非的弟弟多年分管基建工作,任正非的女儿多年主管财经工作,任人唯亲与任人唯贤并重,这也是任老板给笔者在用人上较大的启发。)

通常,民营企业任人唯亲后,会演变成家族企业,甚至家

庭企业,典型的民营家族企业里,没有主人翁精神,少数人表现为忠仆,大多数人混水摸鱼。华为为什么没有变成这样呢?原因有三个:一是华为任人唯亲是有条件的,并不是让亲人为所欲为,而是严格地约束好权力边界,亲人只有做楷模的权力,没有骄纵的权力。二是老板是明君。老板不需要听小报告断事,在老板跟前出力的大将,在不谋私利

的情况下,完全意识不到老板亲人的存在。三是华为最终是任人唯贤的,亲人的贤,决定他走的高度。任正非发表言论说过,我的家人不会接班。

如果老板在配队伍时考虑到他们的性格冲突,事先做一些设计,比如减少他们不必要交叉的地方,规范他们交叉时的行为,这两个高管放到一起不是必然出问题的。

但是,性格冲突与职务冲突重叠起来时,冲突就会很严重。当老板缺乏人际技能时,冲突来临时,常常不知如何处理,无端烦恼。最后一一般是两败俱伤。

搭班子,需要合作的双方,最好性格互补。

笔者辅导的一家 IT 公司,我们给部门配正副职时,慢性子领导给他配一个急性子的副职,我们发现效果较好。当然,没有完美的答案,这样的搭配下,急性子的副职可能会怨言较多。但从企业的角度,从这个部门产生的产出比不这样做的产出更多一些。

四、性格匹配

西方人说,性格决定命运。也有人说,品格决定命运。我

之间的性格匹配。

一个失败的例子:某电子企业,在组织变革后引入了两位高管,一位管市场,一位管生产。两位高管,管市场的像李云龙,直来直去,敢做敢当,大开大合,是急脾气。管生产的像鲁迅,讲策略、讲系统,忧患思考,睡觉必报,也是急脾气。两个急脾气到一块了,只是一个阳急,一个阴急。

如果老板在配队伍时考虑到他们的性格冲突,事先做一些设计,比如减少他们不必要交叉的地方,规范他们交叉时的行为,这两个高管放到一起不是必然出问题的。

但是,性格冲突与职务冲突重叠起来时,冲突就会很严重。当老板缺乏人际技能时,冲突来临时,常常不知如何处理,无端烦恼。最后一一般是两败俱伤。

搭班子,需要合作的双方,最好性格互补。

笔者辅导的一家 IT 公司,我们给部门配正副职时,慢性子领导给他配一个急性子的副职,我们发现效果较好。当然,没有完美的答案,这样的搭配下,急性子的副职可能会怨言较多。但从企业的角度,从这个部门产生的产出比不这样做的产出更多一些。

搭班子,需要合作的双方,最好性格互补。

笔者辅导的一家 IT 公司,我们给部门配正副职时,慢性子领导给他配一个急性子的副职,我们发现效果较好。当然,没有完美的答案,这样的搭配下,急性子的副职可能会怨言较多。但从企业的角度,从这个部门产生的产出比不这样做的产出更多一些。

五、技能匹配

老板在搭班子时,一定要考虑性格匹配,首先是任务与性格资源的匹配,其次是团队成员的