

时人心语



我们迈着自信而坚定的步伐,迎来了崭新的 2022 年。回望硕果累累的 2021 年,我们在总结经验教训的同时,每个人都要深入思考,如何在新的 一年里继续弘扬工匠精神 和艰苦奋斗精神,为公司高质量发展作出新的贡献

瞄准新目标勇往直前

新年伊始,我们该干什么,又有怎样的目标呢?我们肩负着沉甸甸的责任和使命,要在新的一年中不断调整自我,奋发图强,在企业广阔的舞台上大展宏图。

在过去的 2021 年,受新冠肺炎疫情的影响,我们的工作受到了严峻的考验。作为保卫处的负责人,我认真总结疫情防控经验,在公司领导的大力支持下,配合相关部门制订了疫情防控期间进出厂区的规定,各厂区保安严格按照制度对进出厂区人员、车辆进行检查,保证了疫情防控期间厂区工作人员的安全。在疫情防控期间,由于部分小区的突然封闭,导致部分职工不能正常上班,保卫处切实履行职责,24 小时驻守在厂区,确保各项工作正常开展。

2022 年,我们要发扬团队精神,提高工作质量,提升业务水平,增强公司的核心竞争力。或许有人会说,安保工作只要按部就班做好本职工作就可以了,不用创新工作思路,提高业务水平。其实不然,一个优秀的监控人员要有特殊的敏感性,及时发现并解决问题。我曾经对所有在岗人员进行过考核,比如我会突然对他们提问,有没有外来车辆进入各厂区,电脑显示屏上显示的是哪个厂区等等,通过突击检查,让他们意识到监控人员需要高度的责任心,这些业务能力都是在日常的工作中不断积累的。2022 年的工作重点就是不断强化工作人员的责任心,提高保卫人员的业务水平。

一个团结奋进的团队总是能够最大程度地激发职工的创造力,而团队精神是一面旗帜,能够让每一个人尽情地释放自己的优点和光芒,贡献自己的力量。作为管理人员,我一定要以身作则,率先垂范,严格管理,发挥好上传下达的桥梁纽带作用,为职工营造积极向上的工作氛围。

(陈惠清)

冰雪奥运

泱泱大国,礼仪之邦。象征着团结的五环旗将再次在北京升起。飞速发展的中国,为世界经济增添强劲动力,也必将为本届冬奥会续写新的辉煌篇章

激情燃烧的冬奥会

举办奥运会,曾经是几代中国人的梦想,无数人为此不懈努力,用真诚、友善、文明和大国担当赢得了奥组委的信任。2008 年第二十九届奥运会在北京的成功举办,不仅圆了中国人的梦想,也让世界看到中国人的效率和情怀。2015 年,国际奥委会主席巴赫正式宣布:北京获得 2022 年冬季奥林匹克运动会举办权。这是国际社会对中国的肯定和信任。北京第二次与奥运结缘,并将成为第一座既举办夏季奥运会又举办冬季奥运会的城市。随着平昌冬奥会圣火的熄灭,世人关注的目光投向北京、投向了东方文明古国。

冬奥会的脚步越来越近了,与以往相比我们此次面临着极为严峻的新冠疫情防控形势、国际敌对势力的政治干扰等等。但这些对于我们都不是问题,在以习近平总书记为核心的党中央坚强领导下,我们一定能战胜一切艰难险阻,扫除一切不利影响,为所有参赛运动员、裁判员和出席奥运会的工作人员创造一个全新的安全的竞技环境和工作环境。我们相信中国健儿一定会用他们高超的竞技水平征服世界,让耀眼的五星红旗与奥运五环旗高高升起。

我们要以主人翁的姿态参与到冬奥会活动中来,虽然我们绝大多数人并不能亲临现场或参与到奥运项目中,但是我们可以采用其他方式来表达我们对奥运的支持:一句真诚的祝福,或是献份爱心;认真工作,严格执行国家防疫政策;只要参与了,我们就是当之无愧的主人。

做奥运的主人,为大家营造健康快乐的氛围,向世界展示中华民族的文明进步,通过此次冬奥会,我们要向世界展示中华上下五千年的灿烂文明;我们要向世界展示大国风范与担当;我们要向世界展示科技成果;我们要向世界展示中华民族奋进新时代的豪迈之情。

让我们一起尽情享受做奥运主人的快乐吧!

(王静)

辞旧迎新

年关将至。好奇地问一句,大家都准备了什么年货呢?

传统习俗话春节

新春佳节马上就要到来了。提前一个月我就开始准备年货了,买一些鸡鸭鱼肉冻在冰箱里,买上红红的灯笼,红底金字对联,大大的福字在太阳的照耀下闪烁着金色的光芒。找来单子把家具盖起来扫房,擦玻璃,打扫家具。把窗帘、床单、被罩全部洗干净,干干净净迎接新年。

准备一些吃食,其实不是因为缺少这些,只为增加一些年味儿而已。老一辈人经历过生活的艰辛,过日子很节俭,只有在过年的时候才舍得吃一次肉,吃上一顿白面饺子,所以,过年屯一些吃食的传统就保留了下来。

红色的灯笼,红色的对联。红色是中国人喜欢的颜色,也是喜庆的颜色,每当遇到喜事的时候,就会张贴红色烘托气氛。

农历腊月二十四,农村有扫房子的习俗。扫房不是因为房间有多脏,只为扫除过往一切不好的事情,辞旧迎新,用崭新的一切迎接新年、迎接好运的到来。



新的一年有新的气象。展望未来,我们要继续开来,奋斗新征程,对未来充满期望。同时,我要祝福我的父母身体健康,我的同事、朋友们工作顺利。在新的一年里,愿一切都向好的方向发展,永不停下前进的脚步。顺祝大家新春快乐!

(杜婧)



健康顾问

严防严控新冠
变异毒株奥密克戎

无论病毒如何变异,我们的常态化防控策略都是十分有效的。春节将至,北京冬奥会和冬残奥会如期举办,疫情防控一刻也不能放松。

奥密克戎是新冠病毒变异毒株 B.1.1.529 变种的代号,世卫组织命名为 Omicron。

奥密克戎与德尔塔病毒相比,它携带大量的刺突蛋白突变,这些变异多样化,可能会导致病毒感染性和逃避疫苗免疫能力的增强。此外,该病毒可能比德尔塔病毒在空气中存活时间更长,更容易侵入人体细胞,更深入地嵌入细胞内的预警机制,增加患者呼吸、咳嗽释放的病毒含量。

奥密克戎病毒引发的症状较轻、发现更难,更易传播,症状包括:肌肉酸痛、疲倦,并伴有轻微咳嗽等。暂未发现感染者失去味觉和嗅觉,症状不太明显。对于病人个体来说是好事,但对于群体防范来说难度更大,是一大挑战。

进一步的数据表明,我国的新冠灭活疫苗的保护率达到 79.3%,对住院患者的保护率达到 87.5%,对进 ICU 患者的保护率达到 90%。对死亡保护率达到 86.3%。奥密克戎使得疫苗效果折扣比其他的变异毒株更大,所以特别需要加强针。

常态化疫情防控依然是有效的:

一、保持社交距离、戴口罩、保持卫生等个人防护。

二、有发热等症状,一定要及时到发热门诊就诊。

三、当有发热症状的时候,在明确诊断前,不能再去参加聚会、旅游等有可能造成病毒传播的行为。

四、每个人要及时接种疫苗。

五、公共场所主动验码、测温。

六、高风险地区主动报备,配合防疫工作。

不管病毒如何变异,我们都要继续坚持“外防输入、内防反弹”的防控原则,依据“四早”原则,严格落实主体责任,从严从紧,科学精准,有效控制和降低疫情传播风险。

(朱小红)

美食天地

在春节即将来临之际,与大家分享一道既简单又好吃的面点——

玉米面戚风蛋糕

材料准备:
牛奶 133g,玉米面 183g,砂糖 80g,低粉 33g,蛋黄 5 个,蛋清 5 个,盐 1g,食用油 50g。

制作过程:
1.将牛奶加入砂糖搅拌均匀,再加入食用油搅拌均匀。
2.加入玉米面及低粉轻拌均匀。
3.加入蛋黄拌匀,再整体进行搅拌。
4.蛋清中加入食盐盐,再分三次加入砂糖打发至提起打蛋器蛋清出现一个小尖头即可。
5.三分之一的蛋清倒入蛋黄里翻拌均匀,再倒入剩余的蛋清里翻拌均匀即可。
6.倒入 8 寸模具中,振出里面的气泡,放入预热好的烤箱中下层,上下火 150°,时间 50 分钟左右即可。(孙林霞)



祝全体职工及家属新春快乐!



Yuan quan

2022 年 1 月 24 日
第六期
总第 557 期

源泉



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

河北省朗诵协会活动基地在公司挂牌 搭建文化舞台 打造文化精品 扩大文化交流

1 月 15 日,由河北省朗诵协会与公司共同主办、《燕赵都市报》、河北圣琪文化传媒有限公司协办的“魅力冬奥会,文艺铸辉煌”河北省朗诵协会高新区供水排水公司活动基地授牌仪式暨“北国冰雪,盛景如春”迎冬奥诗朗诵会在公司职工之家隆重举行,河北省文学艺术界联合会、石家庄市委宣传部作为指导单位参加了活动。河北省文联组织部副主任马艳会,石家庄市总工会副主席张瑞红,河北省文联组织部文艺科副科长杜义,省朗诵协会会长林燕,常务副会长张晓莉,公司总经理林自强、副总经理周明、工会主席王卿等出席了授牌仪式。林自强、林燕为活动基地揭牌。

周明在授牌仪式上发表了热情洋溢的致辞。他说,活动基地的建立,是协会的领导和艺术家们对公司企业文化建设的认可,也是对我们工作的鼓励和支持,更是对我们今后工作的鼓舞和鞭策。我们将紧密依托这个广阔的平台,与朗诵协会的老师们一起,不懈求索,共勉前行,在今后的诵读活动中互相学习,牢固树立“依靠学习走向未来”的理念,创新学习模式,保持工作激情,用社会主义先进文化占领意识形态阵地,再创企业经济建设和精神文明建设的新辉煌。

周明指出,公司成立 27 年



来,致力于打造一个“有信仰”的企业和“有文化”的企业,秉持“共产主义远大理想就在身边”的企业核心价值观,坚决贯彻“以人民为中心”的新发展理念,打造学习型企业,把提高全员综合素质,筑牢共产主义理想信念作为推动企业高质量发展的思想基础。开展诵读活动,是学思践悟的重要方式。通过诵读经典,读出感情,悟出思想,提升境界,以党的十九届六中全会精神为指导,深入开展党史学习教育,认真学习四史,提高全体职工知行合一、学以致用的自觉性,切实把学习成效转化为做好本职工作、推动事业发展的原动力。

省朗诵协会副会长郝春在致辞中表示,文化兴则事业兴,文化兴则企业竞争力强,高新区供水排水公司活动基地的建立,将进一步增强公司与协会的交流与合作,为公司文化建设提供更宽广的通道和更活跃的形式,也为省朗诵协会的发展提供更新鲜的血液和更强大的助力,为成就公司与协会的美好未来贡献力量。

河北省朗诵协会成立于 2017 年,是河北省唯一一个以朗诵命名的专业团体,秉承“推动、引领、融合、创新”的办会宗旨,为普及推广朗诵艺术,弘扬燕赵文化精神,丰富群众文化生活,提升社会文化品位做了不懈的努力。河北省朗诵协会在公司

在新征程上创造无愧于伟大新时代的新辉煌

林目强

胜利的基础上走向新的胜利。

在过去的一年里,我们在举全公司之力严防严控新冠疫情的同时,冲破重重艰难险阻,改革发展取得丰硕成果,提高工作效率,永葆工作激情,不断拓宽服务范围和服务领域,寻求新的经济增长点,经济效益稳步提升,驶入了高质量发展的快车道。

考验如火,淬炼真金。进入虎年,公司发展建设事业将发生质的飞跃。以党建工作为引领,坚持“发展是硬道理”的思想,锻造优秀企业文化,构建学习型、创新型企业发展理念,肩负起疫情防控和保障民生的双重社会责任,以坚定的信念永远跟党走,以昂扬的姿态奋进新时代。

我们无所畏惧、一往无前的“虎威”,勇敢战胜前进道路上的各种“拦路虎”,赢得更加伟大的胜利和荣光。

进入虎年,喜事连连。北京冬奥会、冬残奥会即将以崭新的面目展现在世界面前,万类霜天竞自由,在成功的基础上迈向新的成功;国家经济发展和社会进步“当惊世界殊”,取得了全面建成小康社会的决定性胜利,在取得辉煌成就的基础上创造新的辉煌;反腐倡廉,利剑高悬,打虎拍蝇全覆盖零容忍,忽报人间曾伏虎,中国共产党在万民拥护的基础上获得更加坚定的拥护;党的二十大在今年召开,在伟大的历史时刻,中国共产党带领全国人民在十九大伟大

新春献辞

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

增强技能日新月异 苦练本领常学常新

第三届“源泉杯”职工技能竞赛感悟集锦

源泉杯

安全和质量两手抓

我参加了公司举办的第三届“源泉杯”职工技能竞赛,对安全生产和工程质量等方面的内容有了更深刻的理解和认识。

之前,我只是对与工作有关的安全生产和工程质量的规章制度有一个大概了解,并不清楚每条规章制度中所代表的含义是什么,在日常工作中,我对 PPR 熔管、管件连接和工具的使用等这些实际操作也有不

规范的地方。通过参加竞赛我认识到,不论是安全生产还是工程质量都非常重要,哪样都不能忽视。安全生产

的内容都是用血和泪的教训总结出来的,关系到我们的人身安全和身心健康,必须对安全生产的内容牢记牢、吃透,随时随地把安全生产放在心上。工程质量同样非常重要,如果我们对理论和实际操作脱节的话,就容易在工程中埋下隐患。比如说在热熔连接管件时如果操作不当,就会导致管道漏水,给后期施工带来不必要的麻烦。

感谢公司领导提供的学习机会,让我们的综合素质得到较大提升。

(于文国)

竞赛过后干劲增

第三届“源泉杯”职工技能竞赛本着“以赛促学”的宗旨,为每一位职工提供了展示自我的平台。我非常荣幸地参加了这次竞赛并取得了较好的成绩,对此,我很感谢领导给了我这次锻炼的机会。

此次技能大赛,赛的不只是技能,更是综合能力的展现。结果不重要,重要的是在比赛中学到新知识、新技能。我们的工作性质,平日里与其他同事接触较少,在这次竞赛中,我不仅认识了更多的同事,还从他们身上学到了不少东西,丰富了我的经历,加深了与同事的情感。

比赛已经过去,但它留给我的却很多,尤其是比赛过程给我的种种思考。现在平静下来,细想比赛中的点滴细节,心里更多的是不能用言语表达的感慨,但我明白,正是竞赛激发了我的学习热情,丰富了我的工作经验,让我认识到专业素质的重要性和团队协作的重要性。

(郭玉杰)

通过竞赛查漏补缺

以考为练,以练促学。举办“源泉杯”职工技能竞赛的目的,是为了让职工得到锻炼,增强本领。

此次竞赛分为理论考核和实操考核,作为参赛选手,我从中发现了自己的许多不足,比如,施工中操作不规范,总是按照自己意愿想当然,到头来都是错的。知道了自己的短板,就要认真分析,结合实际情况调整工作方法,从而达到提升自己的目的。

参加竞赛,让我感受很深,收获颇多。真正明白了施工过程中的环环相扣的含义,每一道施工工序都必须严格按照施工方案进行。以赛促学,我们要深刻理解公司举办竞赛的目的,珍惜公司为我们提供的平台。结果并不重要,它只是检验我们工作的一种方式,为以后有针对性地进行打下坚实基础,我们要充分利用此次竞赛查漏补缺,让自己的能力更上一层楼。(胡连兴)

综合能力的集中展现

在公司举办的第三届“源泉杯”职工技能竞赛中,我参加了工程竞赛,我参加了工程理论、管道热熔连接、管件组装、给水接户工程、特种机械(装载机)大比武,受益匪浅。

在竞赛中,我获得了个人荣誉,同时也认识到自己和其他同志相比还存在一些不足。特别是

在给水接户工程项目比赛中,深刻体会到一个人的力量是微弱的,只有团队协作、相互配合才能更加高效快捷地完成任务,才会爆发出惊人的力量。比赛中团队合作起着至关重要的作用,一个涣散的团队是不可能取得成功的,优秀的团队能够分工合作,取长补短。

本次技能竞赛,赛的不只是技能,更是一次综合能力的展现。结果并不重要,重要的是在竞赛中学到真东西。竞赛比的不是输赢,而是相互学习对

方的优点,发现自身存在的不足,从中获得新知识,增长真本领。

(王志利)

参加竞赛收获满满

参加了公司举办的第三届“源泉杯”职工技能竞赛,每名参赛选手各有收获,能力得到了提升。

个人项目比赛中,我们掌握了理论知识,熟练了操作技能,收获满满;团体比赛项目中,我们和老师傅一起,团结一心,努力奋

斗两天,终于拿到了第一,内心十分高兴;在特种机械技能比赛中,我作为工作人员为选手提供贴心服务,近距离观看比赛,为他们加油助威;在颁奖典礼上,我非常荣幸地上台领奖,万分激动。

非常感谢公司领导对职工的关心和爱

护,让广大职工既增长了本领,提升了技能,又认识到不足,为今后的工作指明了方向。我们一定会更有针对性地加强学习,增强技能,补齐短板,早日成为一专多能的多面手,不遗余力地推动公司发展建设。(吴媛)

成长三部曲

位置,就费了很大力气,手忙脚乱,熔接完的管件不平整,不符合要求,给我这个向来不服输的人来了个下马威。

练
闲暇时间,我到网上观看热熔管方面的小视频,用来解决练手的问题。通过视频学习以及和同事们交流心得,“缩径”“发黄”“出现不了双眼皮”这些问题找到了根源,掌握了熔接要领,保证了熔接管的成品美观、不漏水、耐压。休息日还邀请经验丰富的工程公司给水管道的安装师傅指导金属管

件组装,既练规范操作,又练精准度。我们自动化分公司的几个女同事练得最起劲,你给我监督,我给你计时,一遍不行,再来一次,既标准又快速地完成操作是我们一致追求的目标。

一提到“竞赛”两字,我就不得由紧张,怕在规定的时间内完不成,怕发

挥不好。参加技能竞赛,不仅锻炼了我的动手能力,而且还锻炼了我的心态。

恋
实操竞赛的第一天,我和园林处同事聚在一起,有同事问:还不走,切磋切磋?是,我们在彼此分享有趣的练习过程,总结得失,讲述赛场表现及赛后的激动心情,交流下一场比赛的操作技巧,最后告别时还有些恋恋不舍。

不舍的还有浓浓的学习氛围,大家高涨的热情,不服输的精神……
本次竞赛是一次技能的比拼,也是一次比武、练兵的盛会,为广大职工提供了宽广的学习、切磋、交流的舞台,它使老手变得更专业,使一知半解的人认识到差距,使新人多了一次系统学习、练手、理论联系实际的机会;技能竞赛锻炼了我们,让我们收获成长的快乐;使我们恋上了这浓浓的学习氛围,恋上了解锁新技能。练、炼、恋,成就了成长三部曲,谱写更美好的篇章!

(马军霞)

共产主义远大理想就在身边

企业核心价值观

是快递小哥们 革了邮政的命吗

编者按:直到现在,中国邮政仍然没有揭下“慢悠悠”这个标签。近年来,从邮差一根扁担走天下

的“从前慢”到快递小哥穿梭在城市各个角落的“当日达”,快递行业发生了翻天覆地的变化。“天下武功,唯快不破”,这句话在快递行业中同样适用。从中国邮政的“一家独



1985 年,中国邮政成立中国速递服务公司,国内第一次有了快递的概念。那时候的快递正如电影《那山那人那狗》描述的那般:一位邮差,一条山路,徒步送信邮。“慢悠悠”成为了那个时代邮政的代名词。直到现在,中国邮政仍然没有揭下这个标签。如今,反而是以“四通一达”、顺丰等为首的民企撑起了快递的大半江山。据统计,2021 年双十一期间京东在全国 93% 的区县、84% 的乡镇实现了当日达和次日达;11 月 1 日顺丰全网收件量环比平日增长 2.1 倍。双十一首日派送成功率为 78.1%,2020 年同期数据为 60% 左右。“凌晨下单,早上收货”已经不是新鲜事。甚至还出现“下单后 1 分钟收货”的极致速度。网友纷纷表示,想退款发现居然发货了,更有网友戏称:“怀疑快递是提前埋伏好的!”

不可否认,近年来,从邮差一根扁担走天下的“从前慢”到快递小哥穿梭在城市各个角落的“当日达”,快递行业发生了翻天覆地的变化。其中,最显著的变化便是小哥“革了邮政的命”。民营快递低廉的价格让邮政“无地自容”。民营快递国内平均费用仅为 7-9 元。从北京到上海 48 小时内送达的快递费一般不超过 15 元,就连最贵的顺丰标快,也只需要 23 元。相比之下,中国邮政普通地区的每单都涨到 12 元起步,最便宜的也要 10 元起步。天下武功,唯快不破,这句话不但出现在武侠小说里,其在快递行业中也同样适用。民营快递的“中国速度”可以说甩了邮政快递一条街。在浙江、江苏、上海、北京、广东、湖北、安徽、福建等省市,民营快递公司平均运抵时间已经低于 2.5 天。即使偏远地区,一般一周内都可送达。与此同时,在私人快递业务已经都向次日达、隔日达靠拢的时候,邮政的速度却依然长期停步,只是解决了有

区别的。网上网友们的吐槽,足以说明邮政的快件有多慢:“平邮快递慢慢悠悠,一言不合就省下周游半个月、同城快递竟然两天都送不到、下单后 17 天才送达,粉嫩苹果变苹果酱”。如此一来,难怪,这边“国家队”中国邮政凄凄惨惨戚戚;那边,“野蛮人”民营快递却如日中天。中国邮政市场份额,也从绝对主流变得边缘。中商产业研究院的数据显示:我国 2020 年快递行业市场集中度,行业 CR6(中通、韵达、圆通、百世、申通、顺丰)接近 83%,邮政快递和其他品牌快递加在一起的市场份额只占 17%。2018 年在中国经济最发达的三个地区——长三角、珠三角、环京津区域,EMS 标快业务收入仅为 75.88 亿元,顺丰时效产品的收入高达 381 亿元。大城市市民在日常

生活中对邮政快递仿佛着实不太感冒。从中国邮政的“一家独大”到民营快递的“群雄割据”,民营快递之所以后来居上:首先,民营快递乘上了电商飞速发展的“东风”。快递作为电商产业的基础设施而存在,电商则为快递提供源源不断的业务量——中通快递曾对外披露,其 90% 的业务来自于电子商务。电商的兴起,成就了以“四通一达”为代表的“零售+消费”链快递。每天,中国有近 3 亿个快递包裹在路上奔跑,其中 2.4 亿个都是电商快件。2011—2020 年快递业务量增速与网购交易额增速的基本趋势一致,呈现较高的相关性。其次,与更多带有计划经济色彩的“中国速度”不同,灵活、敏锐的民企更擅于在市场化大潮中“乘风破浪”。中国邮政集团拥有庞大并且覆盖面广的固定营业网点,但这也同时导致了它的营业成本高,EMS 资费居高不下,再加上邮政集团的国企运作模式使其价格修改程序非常复杂,降价难、降价空间小,自然难有价格方面的竞争力。而民营快递企业脱胎于市场经

济,运作成本较低,如最先进入快递行业的三通,通过加盟和承包模式,短短十多年就在全国各省市铺设了六百多个一级加盟商和两千多个二级加盟商,就此铺就了其快递版图。最后,物流科技化赋能为民营快递提供了更强的竞争力和盈利能力。从仓储环节的机械臂、传送带、自动立体货架,到运输环节的智能运力调配、智能路线规划,再到配送末端的智能分拣、无人机配送、智能快递柜等,原本“土又笨”的物流行业,如今每个环节都弥漫着浓浓的科技因子。比如京东使用带有自动存取系统、自动拣货货架及自动化输送设备的上海“亚洲一号”现代物流中心,实现了物流行业的基础设施数字化。从 2015 年开始,通达系、百世等各家快递企业都在逐年提升对自动化设备投入的金额比例,加大其在仓储、分拨中心、中转环节等物流运输中的自动化设备投入使用。

然而,就在民营快递快速增长、革了邮政命的同时,自身也因劳动者权益保障、价格战、环保等问题惨遭诟病。首先,没有社保的快递小哥“裸奔”在路上,“明天和意外不知哪个先来”。400 万快递小哥的权益保障一度成为社会热议的话题。多数来自直营制快递企业的快递小哥表示有工伤保险等社会保险,而许多来自加盟制网点的小哥表示并未与公司签订劳动合同,无法办理社保手续,网点或为其购买商业意外险,或“一无所有”,一旦出现职业伤害和基本医疗等支出,享受不到任何社会保障。其次,当一个行业陷入彻底的同质化竞争时,唯一的竞争力便只剩下价格。不断压低成本、扩大规模也就成了唯一的活路。快递行业的竞争格局,也决定了其发展剧本:无序的价格战不断搅动着本该有序发展的快递市场。2012 年中通掀起了快递业第一次惨烈的价格战,一度出现

了“10 元 3 票、1000 元包仓”等跳楼价;2017 年左右,中国快递行业迎来了一个重大的时间节点:快递结束了业务量年均增长 50% 的甜蜜时光,增速一下腰斩到了 25% 左右。行业的蛋糕缩水,想要继续扩大份额,就只能继续抢了,这也是 2018 年后新一轮价格战的直接导火索。第二轮价格战,成了寡头对中小快递的一次收割:“你降多少我降多少,我降多少你也只能降多少,反正先扛不住的是你”;再到第三次价格战,极兔、百世的厮杀,将价格的底线一再下拉,逼迫其他企业随同亏损。从利润数据上来看,四通一达中成立最早的老大哥申通快递(前身盛彤)目前相对艰难,2020 年勉强微利,2021 年 3 季度亏损 2.37 亿元。“快递一哥”顺丰去年一季度财报显示其扣非净亏损达到 11.3 亿元,为 2017 年上市以来录得的首次季度亏损,让市场大跌眼镜。

此外,物流浪费与污染更是惊人。根据国家邮政局 2020 年发布的《中国快递领域绿色包装发展现状及趋势报告》,我国快递业每年产生超过 900 万吨纸类废弃物、约 180 万吨塑料废弃物,一年消耗的胶带可以缠绕地球一圈。更不要说还有巨量的运单约 207 亿枚、编织袋约 31 亿条、塑料袋约 82.68 亿个、封套约 31.05 亿个、包装箱约 99.22 亿个、内部缓冲物约 29.77 亿个。然而,目前我国快递纸箱回收率不到 20%,也就是说其中八成都被浪费。按照当下快递配送的情况来看,产生的浪费与污染前景恐怖。

显然,随着时代背景的切换,中国快递业野蛮发展的初级阶段已经面临终结。这不仅源于竞争压力,也决定了其发展剧本:无序的价格战不断搅动着本该有序发展的快递市场。2012 年中通掀起了快递业第一次惨烈的价格战,一度出现

了“10 元 3 票、1000 元包仓”等跳楼价;2017 年左右,中国快递行业迎来了一个重大的时间节点:快递结束了业务量年均增长 50% 的甜蜜时光,增速一下腰斩到了 25% 左右。行业的蛋糕缩水,想要继续扩大份额,就只能继续抢了,这也是 2018 年后新一轮价格战的直接导火索。第二轮价格战,成了寡头对中小快递的一次收割:“你降多少我降多少,我降多少你也只能降多少,反正先扛不住的是你”;再到第三次价格战,极兔、百世的厮杀,将价格的底线一再下拉,逼迫其他企业随同亏损。从利润数据上来看,四通一达中成立最早的老大哥申通快递(前身盛彤)目前相对艰难,2020 年勉强微利,2021 年 3 季度亏损 2.37 亿元。“快递一哥”顺丰去年一季度财报显示其扣非净亏损达到 11.3 亿元,为 2017 年上市以来录得的首次季度亏损,让市场大跌眼镜。

此外,物流浪费与污染更是惊人。根据国家邮政局 2020 年发布的《中国快递领域绿色包装发展现状及趋势报告》,我国快递业每年产生超过 900 万吨纸类废弃物、约 180 万吨塑料废弃物,一年消耗的胶带可以缠绕地球一圈。更不要说还有巨量的运单约 207 亿枚、编织袋约 31 亿条、塑料袋约 82.68 亿个、封套约 31.05 亿个、包装箱约 99.22 亿个、内部缓冲物约 29.77 亿个。然而,目前我国快递纸箱回收率不到 20%,也就是说其中八成都被浪费。按照当下快递配送的情况来看,产生的浪费与污染前景恐怖。

显然,随着时代背景的切换,中国快递业野蛮发展的初级阶段已经面临终结。这不仅源于竞争压力,也决定了其发展剧本:无序的价格战不断搅动着本该有序发展的快递市场。2012 年中通掀起了快递业第一次惨烈的价格战,一度出现

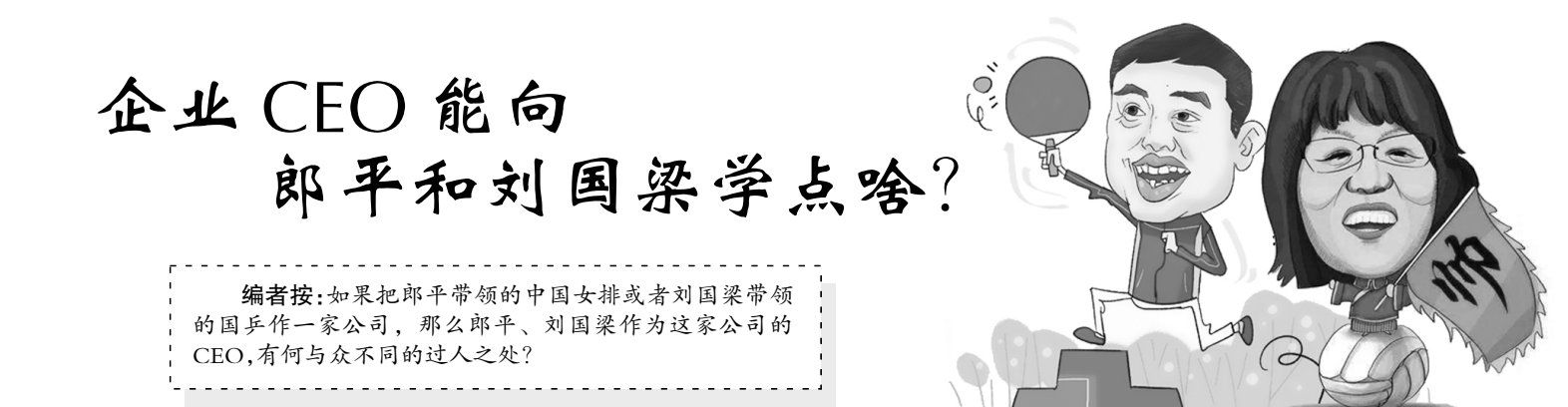
(摘自 2022 年 1 月 10 日《企业家决策参考》)



加强学习一专多能

第三届“源泉杯”职工技能竞赛,无论是比赛项目、场地还是裁判、工作人员,无不凸显公司的规范管理。通过参赛,使我深刻感受到了公司对提升职工技能的重视,体会到只要肯努力,就一定能够得到回报的道理。

我虽然在竞赛中获得了个人荣誉,但同时也深刻认识到自己存在的诸多不足。荣誉只能代表曾经的成功,前进的道路并没有尽头。公司提出继续加强学习,实现一专多能,给我深深的启发,当今社会需要的是综合性高素质人才。我们时刻要有危机意识,原地踏步必然会被时代淘汰,要紧跟公司的步伐,依靠学习走向未来。(乔野)



编者按:如果把郎平带领的中国女排或者刘国梁带领的国乒作一家公司,那么郎平、刘国梁作为这家公司的CEO,有何与众不同的过人之处?

——

国家队的“最佳职业经理人”之一、“女排 CEO”郎平,要退休了。

2016 年,中国女排在里约奥运会上夺冠后,吴晓波曾形容郎平:如果比照商业机构,郎平是一个优秀的职业经理人,她最像英特尔的格鲁夫。

个性鲜明、具有强大的专业能力,还能在大体制内进行妥协——具有妥协智慧的职业经理人是非常罕见的。

所以在企业界,特别是对面临产业转型的大型企业而言,郎平这样的人是一个真正的宝贝。

吴晓波写过《激荡三十年》,这本书讲的是处于改革转型期的中国企业和企业家的故事。若把中国体育项目纳入这一叙事模型之中考察,郎平确实有如此意义。

如果把郎平带领的中国女排看做是一家公司,那么郎平就是这家公司的 CEO。她要管理团队,鼓舞士气,还要向董事会负责。

从某种意义上看,排管中心和体育总局就是董事会,这个团队有一个终极 KPI——夺冠,作为教练的郎平与一家公司 CEO 的职责并无二致。在相当长的一段时间内,郎平成为管理学界研究的对象,登上财经媒体版面,最顶级的职业经理人向郎平学习领导力,连周鸿祎都要跟郎平学“专注与聚焦”。

随着东京奥运会落下帷幕,这位“最佳 CEO”也要谢幕了。此前就有报道,郎平将在东京奥运会后卸任中国女排主教练的职务,正式退休。尽管这次女排无缘八强,但在小组赛的最后两场,还是以完胜意大利和阿根廷的成绩为东京之行画上句号。

最后一场结束时,女排的姑娘们向郎平鞠躬致敬。郎平在采访里说,干得实在是大累了,也该休息休息了。

二

国家队的“最佳职业经理人”中,上一个从总教练位置上卸任,以出众的管理能力著称的是刘国梁。但他在卸任后没有消失在公众视野。

“国乒罢赛风波”之后,2018 年刘国梁出任中国乒乓球协会主席——从“刘指导”到“刘主席”,相当于从职业经理人一举跃入董事会,获得更大话语权。他继续跟国乒并肩作战,此次带队出战东京,是定海神针一般的存在。

有人说,2013 年郎平回国第二次执掌中国女排的情形,很像乔布斯当年重回苹果——都是临危受命,都以充分放权为条件,都带领自己的队伍重回巅峰。

相比于郎平第二次执掌中国女排前的波折,刘国梁带领的国乒反而因为“赢是常态”而略显平淡,以

至于曾经出现过让人哭笑不得的情况:国乒某场比赛输球,收视率反而上升。

刘国梁曾在微博上发布过“国乒 26 年失利集锦”。网上流传的一段刘国梁讲话视频,被网友奉为刘国梁管理才能的绝佳展示窗口。

网友总结为:20 分钟时间,5 分钟用来表扬其他人,15 分钟都用来训张继科:

千千万万的球迷喜欢你,学习什么?不是玩漂,不是装酷,不是耍大牌!小腰挺着!装,谁会喜欢?没有人喜欢!大家喜欢真的东西!如果你现在的优势不巩固,四年之后你可能就无缘奥运了!你可能是最悲惨的一个!现在把你捧得高,15 个月完成大满贯,创造奇迹!你可能还创造另一个奇迹——只参加一届奥运会就出局啦。这种强烈的危机意识和“惹人”功力,熟悉华为的人很容易想到任正非的故事。例如很多人都听过的那个段子:

某次高层会上,任正非指着副总裁郑宝用说:“你个人能顶 10000 个人。”

接着对另一位副总裁说:“你,10000 个才能顶一个。”

刘国梁的训话技巧,与带领曼联进入黄金时代的主帅弗格森有得一比。刘国梁非常推崇弗格森,这位传奇教练有个外号叫“弗格森吹风机”,因为他经常在比赛中中场休息的时候,冲进更衣室,像吹风机一样,对球员劈头盖脸一通狂喷,像鲁尼、吉格斯、贝克汉姆,这些顶级的大牌球星无一幸免。

当然,刘国梁也说过,对不同特点、不同性格的运动员要用不同的引导方式。例如马龙听话且内敛,就要顺毛持,得夸,张继科野性难驯,要在他被冲昏头的时候骂醒他。

教练与管理学的相同之处同样体现在这位曼联传奇教练身上。弗格森 2013 年宣布退休后,在哈佛商学院开设领导力课程,还曾与红衫资本主席迈克尔·莫里茨共同出版《领导力》一书,这本书探索了这支冠军之师如何保持长盛不衰。

例如弗格森认为,“干得好”是语言上最伟大的发明,他说,“虽然我喜欢对球员发脾气是出了名的,但是当我们在比赛中大比分落后时,我却很少大发雷霆”。

郎平无疑也是这一理论的支持者和实践者。电影《夺冠》里就还原过类似的片段:刚上任的郎平在输掉比赛中尝试了 14 个阵容,输了 13 场,成绩惨不忍睹,但面对媒体质疑,依然大声号召队员们“非常好”。

有人说,2013 年郎平的时候,刘国梁也有自己“狡猾”的激励方法。

例如在比赛之前,他会至少逼着四个运动员让他们拿冠军,跟他们说一样的话,但队员们之间未必知道,都以为自己是刘指导心里的冠军人选。

《领导力》提到的“确保队伍中有

习近平总书记强调,我们要全面深化改革,就要激发市场蕴藏的活力。领导干部应该学会正确运用“看不见的手”和“看得见的手”,成为善于驾驭政府和市场关系的行家里手。领导干部的“市场化思维和方式”,一般地说,就是在坚持使市场在资源配置中起决定性作用、更好发挥政府作用原则指导下,尊重市场规律、遵守市场规则的理念思维,以及在此基础上形成的善于驾驭市场规律、运用市场规则推动高质量发展的方法与能力。以市场化思维和方式为主题,以湖北省县级领导干部为对象,以“现状”“问题”与“对策建议”等为主要内容,本课题组对 100 余名县市区党政主要领导干部开展了问卷调查,对党政机关县级领导干部以及国有、民营企业代表开展了 103 人次的走访访谈,在数据分析、访谈材料研究的基础上,形成此报告。

一、当前领导干部市场化思维和方式的基本现状

(一)领导干部对市场化思维和方式的自我认知现状

1. 大多数领导干部了解并能够运用市场化思维和方式开展工作。通过对县市主要领导干部的问卷调查结果表明,有 66.67%的领导干部认为自己已了解市场化思维和方式并运用到实际工作中,还有 5.05%的领导干部能够精通市场化思维和方式并指导业务

有经验的管理者都知道,绝大多数管理问题,其实就是“人”的问题。

“知道”不等于“会干”,所以经常听到管理者抱怨:

新人留不住,老员工培养不起来,员工们到点下班,管理者却成了团队里最忙的人。

HR 招来的人不符合你的预期,新员工能力不行总犯错,你不光要手把手教还得收拾善后。

管理者准备晋升,却发现下属都摸不了班,升职后不得不新老岗位一起干,压力倍增。

想发展新业务,却发现优秀销售很多,能做管理的没有,白白浪费了扩张的窗口期。

管理者忙碌、焦虑、委屈,是因为能力越大,责任越大。但当你转过头去,发现整个团队忙得只有你一个,那么你的团队管理明显出了问题。

一、管理者该忙的是带团队打胜仗

通过酵母客户、学员和社交媒体体的调查,我们发现一个有趣的现象:

越是能力超群、履历亮眼,性格风风火火的管理者,越容易陷入“下属很闲、自己很忙、每天很焦虑”的怪圈。

而那些表面上看不到底厉害在哪,有时还很“佛系”的管理者,带领的团队却能稳定拿到不错的业绩。

甚至一些新晋的管理者,因为自己的专业能力很强,没办法体谅下属工作中的难处,甚至不愿意去发现下属做错

县级领导干部运用市场化思维和方式能力调查

从市场主体评价看,当前领导干部市场化思维和方式的现状总体情况良好,营商环境和服务环境明显优化,但与市场预期值 and 高质量发展需求相比仍需要加强和提高。现在“乱作为”“不作为”情况少了,但大胆作为、创新作为还不够;发挥政府作用、发挥人的作用成效显著,但发挥市场在资源配置中的决定作用还不够;主要领导干部的思维和方式比较超前,但一般干部、基层干部的观念和能力有待提高;从纵向比,地方领导干部思维和方式进步很大,各地营商环境日益优化,但从横向看,与江浙粤等发达地区的干部相比,中部地区在运用市场化思维和方式推动发展能力上还存在明显差距。2021 年上半年到上海、浙江跟班学习的湖北 62 名干部,深切体会到迫切需要以思想破冰引领发展突围。

二、当前领导干部运用市场化思维和方式推动发展存在的主要问题

(一)理念思维方面存在的主要问题

1. 新发展理念把握不够。例如,在建设创新强省过程中,因市场化思维薄弱,忽略企业作为创新的主体地位,导致科技创新和产业发展存在两张皮;在落实“一主引领、两翼驱动、全域协同”的区域发展布局上,因市场化思维薄弱,导致政府强力推动,但市场内在联系薄弱,降低区域一体化融合的效率;在践行绿色发展理念上,因市场化思维薄弱,导致投资主体单一、生态环保资金受限;在打造国内国际双循环的战略链接上,因市场化思维薄弱,导致公共服务的配置效益降低。

2. 市场化思维掌握不精。问卷中的领导干部“市场化思维自我评价”,只有 5.05%的自我评价为“精通并能指导业务工作”。

3. 优化营商环境认识不深。少数干部的“官本位”思想根深蒂固,自身角色定位存在偏差,总认为自己在给企业做好事,而没有认识到为市场

主体服务是理所当然。少数干部缺乏换位思考,设身处地为企业着想不够。在营商环境评价上,以企业评价为第一评价,以市场主体感受为第一感受的氛围不够浓厚。

(二)方式方法方面存在的主要问题

1. 行政化方式惯性依然明显。机关工作方式习惯于用行政手段抓经济工作,习惯于把党政机关内部工作方法延伸到机关外部,包括经济领域。有四种不良倾向:一是习惯于直接“唱戏”,不习惯于“搭台”;二是习惯于“管理”,不习惯于“共治”;三是习惯于“越位”,不习惯于“守位”;四是习惯于“加压”,而不习惯于“松绑”。例如,国有企业和国有平台企业都是重要市场主体,但在国有资产内部管理中行政化色彩过于浓厚,严重制约其市场化机制的发挥。在开发区建设、园区建设、平台企业运营方面,存在风险投资与市场化容错机制的缺失,束缚了干部市场化思维和方式的运用。

2. 市场化方式运用不平衡。市场经济运行包括市场主体、政



编者按:优秀管理者的职责是带好团队,通过团队取得业绩,完成目标。因此,要懂得怎样培养人,教会他们做事的方法,能够正确地做好事情。

他们的心理扳机,注重下属的感受和未来发展意愿。

甚至对于那些不清楚未来该往哪里走的潜力员工,你要帮他们看到更大的世界、更多的可能性。

最后,你要以身作则,带领团队拿结果、打胜仗,你的团队才会有强大的凝聚力,而不是一盘散沙。

二、管理者的三重境界

管理者三重境界:以权威压人,唯结果论;培养人,再通过别人拿结果;

通过领导力成就人,激发下属自驱力。

1.以权威压人,唯结果论

管理者都是因为本身能力强才被提拔。所以很多新晋管理者,不理解下属在能力、心态上的不足,不愿意主动帮助他们“看不上”的团队成员,只会用职权驱使下属做事。

这个层次的管理者也不懂辅导下属,很多时候只顾着忙自己的业绩,不追下属的过程,只用结果衡量下属的能力水平,基本上跟监工差不多。

2.培养人,再通过别人拿结果

做到这个阶段,已经是很好的管理者。他们能把自己的成功,变成别人可复制的方法论,懂得怎样培养人,能够正确的做事事情。

培养人的方法不外乎这十六个字:我说你看,我做你看,你说我听,你做你看。我说你听,是讲明白做事的方法;我做你看,是手把手带着下属练习;你说我听,是听你说自己对工作方法的理解和心得;你做你看,是确认下属是不是真的掌握正确的做事方法。

这就是卓越的领导艺术。

三、管理者用人的 5 大原则

1.选人比培养更重要

对于普通公司而言,错招人还意味着比大公司更高的时间成本和机会成本,招来的人如果培养不出来,更是损失惨重。

所以选对人至关重要:员工有没有你要的价值观?能不能与你的团队气味相投?能力和未来成长是不是符合你的要求?

2. 踩红线的人坚决不能用

曾经有位酵母学员分享过:公司里有一位明星销售,

活动的切身体会,对经营活动所需所盼的服务往往针对性不强。国有企业经营管理中,市场化人才选聘力度不够,适合市场竞争的经营型人才、专业技术人才仍显匮乏。现行人事制度存在“干部”与“非干部”等“体制内”“体制外”的制约问题,优秀经营性人才因为“非干部”而很难进入体制内“干部”,制约了少数优秀经营性人才资源优化配置。

2. 按照市场规律考核干部干事创业的制度创新不够。干部考核存在“内卷”现象,干部考核多是党政机关或体系、系统“内部”考核,听取市场主体、企业家的意见建议不多、力度不够,干部注重追求机关内部评价,不重视外部如市场主体的评价,长此以往,形成“机关文化”,制约干部为市场服务的动力和能力。

3. 保障市场化方式运用的容错免责机制执行不够。在现实工作中,特别是探索使用市场化方式进行改革创新实践中,许多干部的失误错误是在先行先试、缺乏经验、客观条件不成熟等情况下,导致的探索性失误和无意识过失,应该允许试错、宽容失败,才能让改革永不停顿、创新永无止境。虽然一些地方出台了容错免责机制,但在实际考核问责中贯彻落实不够,对于干事创业的干部保障力度不够。

(摘自 2022 年第二期《改革内参》)

有没有完成、结果有没有拿到,必然会忽略员工的个人目标有没有实现。而不关心人,不以为最终目的,不能视人为人的公司,自然就留不住人。

相反,如果管理者以成就下属为目标,那么下属在获得成长的过程中,不仅能完成业绩目标,更会激发出最大的创造力和自驱力。

5. 培养人应该纳入管理者晋升考核

想要公司基业长青,就要有源源不断的人才被留下、被提拔。

我们说技术型、顾问型的人才才可以从外面招聘,但是一线部门的管理者,一定要从基层提拔起来。他们最了解公司业务和文化,带团队上手最快,既能打硬仗、打胜仗,也是把价值观传承给一线员工的最佳人选。

所以管理者晋升考核最重要的指标之一,就是培养出自己的接班人。

好的团队不是管出来的,而是带出来的,管理者的使命是成就人,管理者的目标是通过人拿结果。

所以管理者一定要“识人心、懂人性”,无论自己能力段位多高,也要记得“已识乾坤大,犹怜草木青”,去共情下属,去理解别人的困难和心魔。

只有这样,管理者才不是孤家寡人,而是带领团队打胜仗的领袖。

(本版摘自 2021 年第 21 册《突破管理》)