



浙新登字第 A001 号
2014 年 4 月 30 日
第 4 期(总第 314 期)
编辑部电话:0571-28118066
编辑部地址:杭州市天目山路 306 号
电子邮箱:hjb@hz-jg.com

杭州建工报

杭州建工集团有限责任公司主办
HANG ZHOU JIAN GONG BAO



内部刊物 免费阅读

以绩效管理为抓手 向管理改革要动力

——集团召开一季度生产例会并安排布置下阶段项目管理工作重点



左一为集团董事长宋志刚,右一为集团总经理宋志刚

为充分贯彻落实企业新春工作会议精神和进一步就企业最近刚颁布的四项项目绩效管理制度和项目巡查等制度进行宣贯,助力项目管理模式变革的推进工作,集团于 4 月 14 日下午在公司九楼会议室召开了一季度生产例会视频会议。集团董事长宋志刚、总经理宋志刚等高层领导及各分公司经理、副经理、大项目经理和集团各部室负责人等五十余人参加了本次会议。

会议由工程管理部徐雅民经理主持,各分公司经理首先分别就各自单位一季度生产完成情况做了汇报。工程管理部重点通报了一季度巡查工作情况,从检查结果来看,3 月份集团召开的新版项目绩效系列制度宣贯会初显成效,新出台的各项绩效管理制度已经逐步开始发挥作用。

用,一季度各项目现场比以往大有改观,本次检查中一分公司的海宁伊桥区块经济适用房工程、瑞安江南物流园区仓储中心项目,及直管项目遂昌法院项目等在市场行为、安全生产文明施工、施工管理等方面均表现不俗,获得了巡查组的一致好评。巡查小组成员在与项目部和分公司人员交流中也发现各项目部和分公司创优争先意愿强烈,各项举措严格按照规范标准实施,这不仅为实现集团创优争先任务和营造企业安全生产文明施工的良好环境开了好头,更为实现企业项目绩效模式的变革打下坚实基础。

各分管领导及部门负责人还特别针对项目绩效管理体系考核的重点内容进行了点评,并布置了相关的工作。总经理顾问楼新安就一季度巡

查提出几点意见,他指出在建工程的文明施工需要现场总施工引起重视,加强重视,也希望项目部能加强责任心方面的考核,扩大人才储备;特别是二季度因汛期和台风气候将至,安全上要做好相应的气候预防工作,目前处于地下室施工阶段的项目要争取在主汛期之前做好预防措施,同时要继续深入做好隐患排查整改工作,加大危险性较大的分部分项工程的检查和整改力度。总工程师王瑞波通报了一季度项目巡查中项目质量管理检查情况以及集团正在申报的钱江杯项目,并要求分公司以此为契机细化日常工作,多发现好的专利和工法,扩大创优面,做好原始资料积累工作,施工质量上尤其要注意钢筋保护层、垂直度等钱江杯重点考察的因素。副总经理郑有辉针对各分公司反映的现场管理人员配置问题作了答复,表示将加大证书管理力度,做好员工对口规划培训工作和安全员招聘工作等各项措施。副总经理邢军强调了视频监控系统的必要性和安装范围,同时指出要注意平台选择和兼容性问题。财务总监张娟娟要求各分公司注意大宗材料集中供应模式和新制度变化。总经理助理徐惠良通报了诉讼项目工程款回收情况,并指出重大风险工程要做好外债统计工作,他还布置了今年法务工作重点,并要求分公司经理严格控制诉讼案件的发生。

宋志刚总经理就当前工作做了全面布置,要求各分公司和项目部重视以下七项工作:一、要加大各项新规章、新制度执行的刚度和严肃性,切实加强执行力;二、各新开工项目必须按照公司制度规定安装视频监控,公司内部要进一步理顺该工作的流程,确保工作对接到位;三、各类报表上报必须及时上报,如实申报,项目部应与分公司积极配合,不得对有关报表瞒报、漏报、拒报;四、重申项目绩效考核实施细则各有

关规定,分公司和项目部不得触碰管理红线,并及时做好相应计划工作(创优、创标、职称等);五、重点项目要做好原始资料的积累工作,以便后续进行存档和二次核算;六、搭建劳务分包商的合格名录平台,积累优秀的劳动班组资源,以便在重点项目抢工期或者施工时发挥积极作用;七、分公司和项目部要通过以点带面的方法整合优势,积极开展内部交叉巡查,及时发现问

题,解决问题,相互取长补短。

会议最后,董事长宋志刚作了重要讲话,他对分公司近阶段付出的努力和取得的进步都给予了肯定。他指出,随着企业业务量的飞速扩张,企业项目管理压力也越来越大,面对这种发展与

管理之间的矛盾,如何进一步增强企业管理的内生动力和活力,唯有快马加鞭推进改革,向项目管理改革要动力。项目管理改革形势逼人,深化项目管理改革势在必行,对项目管理改革的紧迫性,我们一定要有新认识。

宋董事长强调,集团新近完善或出台的项目绩效系列制度、项目巡查管理制度、项目大宗材料支付制度、项目财务核算办法等,都在标示着企业进一步深化项目管理改革的信心与决心。对分公司和项目部而言,下步要怎么做,怎么改?

宋董事长提出,首先理念要改,抱着老观念不放手是没有出路的,要跟上形势的发展,必须要主动向前走,对公

司下达的各项政策制度必须要做好执行;其次,管理方式要改,分公司现在直接面对市场,客户以及各级行政主管单位,如何处理客户关系,也需要大智慧;第三,管理手段要改,各分公司必须要认真、理性地管好自己的队伍和团队,同时,也要将干部培训工作纳入日程,不断进行自我修炼和提高,营造终身学习的良好氛围。

与会人员还就如何做好下步的企业项目管理工作开展了热烈的讨论,大家表示将认真学习各项管理制度,把项目绩效管理意识落实到施工管理的每一个环节中去,以项目绩效管理为抓手,向项目管理改革要动力,为进一步深化企业项目管理改革作出贡献。

(工程管理部 陈玉清)

内容提要

集团瑞安江南物流园区一期仓储中心工程项目部再接再厉创佳绩

详见第 02 版

杭构建建建材公司顺利通过环北地下管道管片三环拼装验收

详见第 02 版

集团举行 2014 年大型毅行活动——“我们在路上”启动仪式

详见第 04 版

确立新目标 助力新崛起

——杭安公司召开第十四次股东会和第五届董事会第一次会议

春风和煦,草长莺飞,是万物交替的时节,更是一年的开始。2014 年 4 月 3 日,杭安公司第十四次股东会和第五届董事会第一次会议在会议室召开。会议按照既定议程,推荐并选举产生了由宋志刚、宋志刚、郑有辉、孟功乔、叶青五人组成的新一届董事会及由张娟娟、俞树法、周振维、孙利钧、陈建平五人组成的新一届监事会。另外,经选举,宋志刚当选为公司第五届董事会董事长,张娟娟当选为公司第五届监事会主席。



刚刚换届的第五届董事会对公司经营班子进行了聘任,孟功乔为公司总经理,沈琼为公司财务总监。另根据总经理的提请,聘任叶青为公司副总经理兼总工程师,王瑞波为公司副总经理,朱浙军、杜育汉为公司总经理助理。会议审议通过了公司总经理孟功乔代表公司经营班子所做的题为《天道酬勤 实干兴企》的工作报告;审议并通过了公司 2013 年度财务决算报告和预算执行情况、2013 年度利润分配方案和 2014 年度财务预算方案。

杭州建工总经理、公司董事宋志刚对公司 2013 年取得的工作业绩给予了肯定,认为公司在开拓经营、技术创新、创优争先及优化管理等方面取得了较好成绩。会议就公司与集团之间的互动与合

作进行了探讨。公司要积极主动地与集团互动,调整思路,端正理念,积极改进方式,同时要依托集团把各自的资源和长处整合起来,真正做到优势互补、资源共享。

会议最后,宋志刚董事长首先对第四届经营班子所做的工作用“满意”二字给予了评价,指出公司在企业精神面貌、运行质量、风险控制、经营布局等方面都有着显著的变化。另外,他还对新一届经营班子提出新的目标,指出要用四个“怎么样”来配合完成新目标。

第一、用什么样的理念来配合完成新

的目标。理念是一种思维、思路,思路决定着出路,理念的转变首先要修正价值观,可以用经济杠杆的方式、政策的方式、荣誉的方式、责任感的方式等多种方式来解决企业的发展问题;而经营理念和方向的问题,也要通过贯彻经营模式转型和经营方式多样化等举措,增加和业务单位以及集团的合作。

第二、用什么样的管理手段保证新目标的完成。杭安公司要实现新的目标,在现有企业管理方式上应有适当的刚性,企业的管理需要用铁的手腕,增强制度的执行力,要自我加压。杭安公司具备着良好的资

源,有条件取得更大的发展。

第三、用怎么样的人才完成新的目标。人才的使用决定着市场的格局,市场格局又决定着公司的布局。杭安公司在人才培养、人才储备及人才的使用上比较规范而平稳。为实现新的目标,对于看好的区域市场,公司要突破思维,选拔合适的人,组织区域性的战斗小组大胆布点,逐步打开一方市场,也为有能力的员工打开上升通道。

第四、用什么样的士气和激情确保新目标的完成。宋志刚董事长用一句话来激励和描述杭安:杭安公司的崛起对集团的格局带来了很大的变化,杭安公司对自己的认识和集团对杭安的认识都跟不上杭安的经济增长给杭安带来的角色转换。为确保新的目标的完成,公司上下要保持高昂的士气和激情,全力以赴地投入到新的工作战斗中。杭安公司有一大批自己培养的项目经理,有优秀的团队,有良好的资源条件,有健全的企业管理机制,对实现新目标务必要充满信心。

新一届董事会的上任给杭安树立了新的发展目标,更是对企业的发展提出了“质的”发展要求。“新局面、新发展”,我们也坚信杭安会在第五届董事会的领导下能再次崛起,勇攀新高峰!

(杭安公司 韩伟彬)

集团要闻

●近日,瑞安江南物流园区仓储中心工程 QC 小组被浙江省工程建设质量管理协会评为 2014 年浙江省工程建设优秀质量管理小组,获奖课题为《弧形曲线结构放样精度控制》,该项目同时被杭州市建筑业协会评为 2013 年度杭州市建筑工程 QC 小组优秀成果一等奖。同时,集团大家小墅公寓 II 标 QC 小组的《加强现浇钢筋混凝土楼板的裂缝控制》被评为 2013 年度杭州市建筑工程 QC 小组优秀成果三等奖;集团被评为 2013 年度杭州市建筑工程 QC 小组优秀组织奖。

(本报记者)

●拱墅区社会管理综合治理委员会近日命名了一批“平安企业”,并在此基础上评选产生了若干家“平安先进企业”,其中,包括杭安公司在内的 6 家单位获选 2013 年度拱墅区平安“先进建筑业企业”,此项荣誉的获得与公司 2013 年积极开展社会管理综合治理工作,不断深化“平安拱墅”建设密切相关。

(滕伟彬)

●4 月 3 日和 4 月 4 日,在杭州市建筑业协会组织的 2013 年度杭州市建筑工程质量管理小组(QC 小组)优秀成果发布会上,杭安公司东部国际商务中心二期项目部 QC 小组的《确保 BTZZ 矿物绝缘电缆安装一次创优》、海宁银泰综合机电工程项目部 QC 小组的《BIM 技术在机房管路综合平衡布置中的应用》被评为 2013 年度杭州市建筑工程 QC 小组优秀成果二等奖。

(王挺)

集团瑞安江南物流园区一期仓储中心工程项目部再接再厉创佳绩

近日,杭州市武林广场工地吊臂倒塌事故引起了全社会的关注,也是为所有施工项目都敲响了安全生产的警钟。在当前安全生产面临的严峻形势下,如何排查工程安全隐患,如何确保施工现场安全施工,是每个项目部亟待解决的问题。2014年3月,由集团一分公司承建的瑞安江南物流园区一期仓储中心工程项目部,迎来瑞安建设工程质量安全监督站和瑞安住建局评审团专家小组关于建设工程质量差异化管理的最终考评,这是继2013年12月25日该项目通过温州市级安全文明标准化工地验收合格后,又一次成功通过瑞安建设工程质量差异化管理A类项目的考评,为做好安全文明施工树立了榜样。

瑞安江南物流园区一期仓储中心工程位于瑞安江南物流园区内,工程结构为钢筋混凝土框架结构,总建筑面积约53239m²。工程于2012年初开工,是一分公司在瑞安地区承接的第一个大型公共仓储式工程。从项目

开工伊始,集团、分公司和项目部就高度重视工程的质量和安全,为此项目部还特别成立了以项目经理楼文为组长、技术负责人周刚为副组长的申报质量差异化管理小组。在日常施工中,项目部首先在技术交底过程中,充分识别项目施工各个阶段的危险源,并对需要进行专项施工方案编审的分部工程,安排专人进行方案编写,并上报公司审核;在方案实施过程中,施工人员进行岗前进行充分的安全技术交底,确保实际过程与方案保持一致,对临边和洞口设置有效防护措施和专人看管,并由安全质量管理小组负责日常的监督与纠偏;在在工管理方法方面,成立民工学校和职工之家定期举办安全大讲堂等活动,提高民工安全意识,并通过加强对民工的安全教育培训,提升民工安全素养;在注重施工管理的同时,项目部还针对《瑞安市建设工程质量差异化管理暂行办法》多次组织项目部各管理和施工人员进行学习,逐步拟定各项申报方案为获得

瑞安质量差异化管理A类项目部做着积极准备。

评审团专家小组一行深入施工现场对项目主体混凝土构件质量(砼强度达标、养护程度等)、节能保温材料厚度、门窗材料三性测试(气密性、水密性、抗风压性)等做了抽检,并对质保资料齐全和真实性,以及对专项方案的完整性也进行了全面检查。经过评审专家小组的评审,在考评中,瑞安江南物流园区一期仓储中心工程取得了137分的高分,顺利通过了此次评审检查。评审专家小组对项目的质量和管理工作一致认可,特别对施工现场的文明施工程度和专项方案两项内容给予了高度评价。

此次考评合格为项目部全体员工打下了一颗强心剂,项目部表示将发扬杭建人的优良传统,保质保量完成工程,争创安全生产的典范,为分公司今后在瑞安地区市场做强、做大、做精打下良好的基础。

(第一工程分公司 张赫赫)

杭构建工建材公司顺利通过环北地下通道管片三环拼装验收

3月12日,杭构建工建材公司试生产的杭州环城北地下通道项目工程管片三环拼装圆筒成功并顺利通过业主、设计、监理、施工总包方、市质监总站等相关单位专家评定小组的验收。

验收过程中,专家评定小组认真听取了管片生产进度及性能检测工作汇报,并赴现场实地检查管片三环拼装的外观质量,对管片三环拼装的环境、纵缝间隔以及成环后的内外径的偏差情况进行现场测量,核查了管片抗

弯、抗拔、检漏试验,并实测了原始数据,测试结果均满足设计及规范要求。评定小组综合资料数据及现场检查情况,认为验收程序符合要求,三环拼装合格。

检查验收过程中,专家评定小组也细致检查了管片钢筋制作、管片模具、砼浇筑、养护生产情况,并对对建材管片生产下一阶段加强现场文明作业、精益求精提升外观外观等提出了要求。

此次管片三环试拼装验收成功,标志着杭

州环城北地下通道管片进入批量生产阶段。

据悉,杭州环城北地下通道分南北两线隧道,北线隧道建筑长度为1810米,其中盾构段1275米,需外径为11.3米的盾构管片646环,折合2.2万立方米。至3月12日,建工建材已成功生产管片67环。接下来的生产工作中,建工建材仍将按管片标准化生产目标,按照“规范流程,完善过程”控制要求,在保证质量的同时开足马力抓好生产,力争圆满完成此次管片生产任务。

(杭构建集团 谢细梁)

用智慧为杭构生产添亮色

——杭构集团召开职工技术协作组工作会议暨杭构集团职业技能带头人聘任会

3月28日,杭构集团在仁和生产基地二楼会议室召开职工技术协作组工作会议暨杭构集团职业技能带头人聘任会。来自杭构集团各成员单位的工会主席和职业技能带头人等22人参加此次会议,杭构集团总经理助理、职工技术协作组组长吕刚主持会议。

会议宣读了《杭构集团职业技能带头人聘任管理办法》,旨在推进杭构集团成员企业间的技术交流与合作,加快培养公司高素质、高技能人才,提高职工队伍的整体工作、技能水平,为推动企业“转型升级”工作和促进企业发展提供有力人才支持,促进科技成果转化成为现实生产力,为企业达到“稳增长、抓转型、促发展、提效益”的工作目标服务。“办法”还特别强调了传帮带的师傅带徒弟传统,要求

每位职业技能带头人带徒弟不少于2人,定期对所带徒弟进行技能辅导、传艺活动。

随后各分、子公司的工会主席向各类职业技能带头人颁发了聘书和聘牌。

杭构集团总工程师、职工技术协作组组长相玉成回顾了往年凝聚杭构技术人才智慧和汗水的工作,并阐述了2014年度职工技术协作组活动办法。鼓励职工积极开展质量管理小组(QC小组)活动,着力破解企业技术难题,促进科技成果转化成为现实生产力,希望每位职业技能带头人再接再厉,为杭构生产再添亮色。

会议正式组建了2014年度杭构集团职业技能带头人“创新工作室”,并分成3个专项创新小组。机修协作组主要研究解决

商品砼在搅拌过程和分装过程中的掉落问题;汽修技术协作组通过调整搅拌车搅拌筒的前后支架高度差,确定最适合我们公司的斜置角,以求在减少筒内摩擦损耗,缩短输送距离和电机功率上取得最高效、最节能的平衡点;再加上湿粉砂浆技术协作组,本次“创新工作室”的三大技术项目在分組后的第一分钟便展开了年度攻关课题的探讨和研究,为今后工作的进行开了一个实干的好头。

科学技术是第一生产力,杭构集团职工技术协作组正是以这样一种方式和工作热情,不断通过开展技术交流、技术攻关、技术协作和技术创新等活动,起到推动企业科技发展的促进作用,为杭构的发展推波助澜!

(杭构建集团 俞渠)

杭安人鲁班课堂上展杭安风采

3月21日,在杭州国际博览中心的民工学校举办了第九期鲁班课堂,本期主讲嘉宾是杭安公司副经理、总工程师叶青。

杭州国际博览中心项目位于奥体博览中心东北角,西距钱塘江堤约800m,总用地面积约19万平米,是钱塘江南岸集会展、商务、旅游、休闲等功能于一体的特大型公建项目。本工程东西向长471m,南北向长212.43m,总建筑面积850443.87m²,其中地下313332.84m²,地上537111.03m²,地下二层,裙房地上三层,塔楼地上十七层,裙房建筑高度46.65m,塔楼建筑高度99.95m。

本工程共分为五大功能区:功能1区为地下车库及机房;功能2区为地下商场(地下一层);功能3区为会展中心(包含展览、会议及城市客厅);地上三层(会议部分五个自然层);功能4区为屋顶花园(会展中心顶部);功能5区为上盖物业楼(A、B、C三栋塔楼)。各功能区功能明确、区域划分清晰、资源共享,在杭州国际博览中心这一共同的平台上,充分发挥各个功能块的效能,同时各功能区又是一个综合功能强大的、区域性的、以会展为主、商业、办公为辅的城市综合体。杭安公司于2012年12月份中标杭州国际博览中心消防工程一标段,2013年3月份进场施工至今。

鲁班课堂是由杭州国际博览中心的业主方杭州奥体博览中心萧山分公司和总承包方中建八局共同设立的一个专家论坛,是为了大力拓展学习型项目建设,全面提高杭州国际博览中心项目的管理和技术攻关能力,培养和造就一支熟悉业务、高素质的管理队伍,并争创鲁班奖而设立的。

开课仪式于2013年4月12日举行,并由中建八局教授级高级工程师王玉岭主讲了第一课。之后有众多的专家学者来此开班授课,其中不乏鲁班奖的评委、建筑协会的专家、建筑规范的制订者以及党校的讲师等。

受中建八局总工程师王玉岭的盛情邀请,杭安公司叶青主讲了第九期的鲁班课堂。授课过程中,叶青没有泛泛而谈,而是直奔主题,围绕本项目争创“鲁班奖”的质量目标,逐一展开,如《安装工程质量精品与常见问题》的课题就是切切实实地来告诉大家,优秀的机电工程究竟优秀在何处。叶青结合自己20多年的评奖经验,对机电安装工程在评奖中存在的诸多不足之处分专业进行了详尽的讲解,期间特别针对浙江省优质工程评奖细则及要求做了阐述,并毫无保留地将以往优质工程的照片拿出来作为范例,让大家通过图片来感受优秀机电工程的合理布局、匠心独运和对细节精妙的处理。两小时的课程下来,台上台下意犹未尽。

本次的鲁班课堂,既是叶青作为专家对现场项目管理人传授知识的平台,更是叶青作为杭安人展现杭安企业风采的舞台。在这个有着众多“中”字头的央企国企施工单位参与施工的杭州国际博览中心,公司不仅要展现本地品牌企业的雄姿,更需要拿出真正的实力。这个实力,不仅仅是叶青作为高级学者的技术交流,更需要中层技术力量的整体提升,更需要优秀的工程质量来印证。

(杭安公司 陆建望)

◆ 杭安公司召开三届二次职工(会员)代表大会审议通过公司工资集体协议

3月7日下午,杭安公司在五楼会议室召开三届二次职工(会员)代表大会,来自公司各单位的44位职工代表参加了会议,本次会议由公司工会委员孙德强主持。

大会听取和审议了工会主席孙德强所作的工会2014年工作简报(2013年工会经费收支情况)。会议审议并通过了《杭州设备安装有限公司工资协议》(草案),经举手表决,同意续签新的《工资协议》。

会上,杭安公司党委书记、总经理孟功乔向职工代表们作了2014年行政工作报告,通报了公司

2013年的主要工作及取得的成就,报告明确了2014年的工作思路和工作方向。

大会通过了决议,希望各位职工(会员)代表,认真学习十八大会议精神,深入践行科学发展观,在公司经营班子的领导下,围绕公司董事会下达的工作目标,携手并肩,努力开拓,充分发挥自己的聪明才智,带领公司全体职工为实现公司的“和谐、严谨、精致”富有竞争力的特色安装企业的目标做出自己应有的贡献。

(杭安公司 孙德强)

◆ 杭安公司党委开展全体党员干部学习教育活动

3月20日,杭安公司党委根据集团党委《关于印发〈杭州建工集团党委2014年度工作意见〉的通知》精神和年初制订的2014年工作思路,结合公司实际,下发了《关于开展党员干部学习教育活动的通知》(杭安党[2014]6号文,以下简称《通知》)。《通知》要求对全体党员干部和青年积极分子开展学习教育活动,加强领导班子和党员队伍建设。

《通知》明确了活动内容:一是要认真学习十八届三中全会精神和习近平总书记系列讲话;二是认真学习集团新春工作会议精神和“五个坚持”重要讲话精神;三是结合工作实际探讨如何创新突破的新思路、新办法;四是开展“寻漏洞、补短板”管理实践活动;五是继续在重大工程项目中开展创建系列“先锋工程”活动。

(杭安公司 韩伟卿)

◆ 杭构集团开展技术人员内部业务培训

4月15日,杭构集团在仁和基地会议室开展技术人员内部业务培训,公司所属各单位的试验室主任、工艺员共18人参加培训,培训由公司总工程师叶玉成主讲。

叶青首先针对商品混凝土行业原材料质量不稳定、企业间竞争残酷的现状,要求全公司技术人员一定要牢固树立“质量第一”的思想,严谨做好每一项试验,确保公司产品质量的稳定;其次对

《普通混凝土配合比设计规程》标准条款进行了详细讲解,并结合公司使用的ERP软件中关于配合比计算的参数选用进行了指导;最后就如何利用合理的配合比最大限度节约生产成本和与会人员进行了研讨。

通过本次培训交流,进一步增强了杭构集团技术人员的产品质量风险意识,提高了专业人员的业务知识水平。

(杭构集团 朱琳燕)

◆ 杭构集团员工参加建设系统“金牛春晓”健康走活动

3月21日下午,杭构集团分公司3名员工在工会主席方红的带领下,代表杭构集团参加了“追逐中国梦 发现春之美”2014年建设系统职工一季度“金牛春晓”健康走活动。

杭州市建设系统工会旨在宣传“运动、健康、快乐”的理念,激发职工们的运动热情和对健康的关注。在活动中,100多名来自各个单位的职工们迎着春风,精神振奋,步伐矫健,纷纷体验到了运动带来的快乐。公司参加活动的3名女员工更是激情昂扬,在刚出发的时候就抢走在大部队

的前面,一路上相互鼓励,最后分别取得了女子组第一名、第七名、第十名的优异成绩。到达终点后,大家意犹未尽地对健康走时的感受进行了交流,一致提议要把该活动延续下去,组织“健康运动”系列活动。

本次活动使大家对健康的运动和运动得健康有了更多的关注和体会,也希望我们每一位员工可以每天锻炼一小时,健康工作每一天,幸福生活一辈子。

(杭构集团 金佳妮)

为年轻的团队唱一曲赞歌

来自杭安公司机电安装第一分公司海宁中国家纺城项目部的报道

由杭安公司承接的海宁中国家纺城国际贸易中心位于海宁市许村镇,由一幢17层的商务办公楼和两幢4层的贸易中心楼以及地下室组成。建筑高度74.9m,总建筑面积为20.9万m²,主要能为总部商务办公、产品展示以及布匹交易。

项目已于2013年7月进场施工,正值酷暑难耐,白天室外气温高达50多摄氏度,室外作业很容易中暑,加之进场时土地地下室部分板已完成面筋铺设工序,敷设地下室火灾报警系统管线的已是迫在眉睫。面对当时的紧张施工形势,项目部调整施工方案,延长中午休息时间并向班组施工人员进行发放防暑降温药品,夜间加班施工

当中一些施工经验丰富的老师傅,也会在现场施工中提出好的建议帮他们解决难题。对于刚毕业的大学生来说,师父既是良师也是益友,指引他们快速成长起来,独立完成现场施工任务。

根据甲方的施工节点,该工程从年初迎来了高峰施工期,为确保项目8月份完工,项目部制订了严密的施工计划,合理安排劳动力,目前项目部组织220多名施工人员进行紧张的工作中,各工种全面铺开,施工现场复杂多变,项目经理及现场负责人制定了一系列措施,以保证工程的施工质量、施工进度和安全文明施工。

如每两小时组织施工队进行现场检查,并召开班组长会议对检查结果进行通报;定期召开动员大会,提高施工人员的士气,保质保量的完成工程。目前



商务办公楼消防及自喷管道已完成四层安装,两幢贸易中心楼一至二层基本可以满足装修进场条件,三、四层也在紧张的收尾中。

春暖花开的季节,家纺城项目部正以昂首挺胸的姿态,向着胜利的方向前进!相信这个年轻的团队一定能顶住压力,经得起磨难,斗志昂扬地在项目施工中打一场漂亮的“胜仗”。

(杭安公司 徐乃琴)

管理你的精力而非时间

我们常常在讲时间管理,普遍认为管理好自己的时间就是管理好自己的生命,于是,“高效人士”就把时间安排的满满的,绝不浪费时间。每天都忙忙碌碌,总是在与时间赛跑,希望在最短的时间里干完最多工作。你连续开会4小时,其中没有一秒是浪费的——但在最后的2小时里,你的精力直线下降,很难保持注意力集中。你度过了事先计划好的紧凑的20小时工作日,但时间才过一半,精力就变为负,变得不耐烦,急躁和易怒。每天工作结束后回到家中,你留出时间陪孩子玩耍,但总为工作的事情分神,而不能全心关注你的孩子。你还记得生日的生日,多亏你和智能手机没有提醒,但夜阑人静的时候,你筋疲力尽,压根不想再出去庆祝。

人的精力是有限的,身体、情感、思想和精神的能量被无情地消耗,不能得到及时的恢复和补充,以致影响了效率、激情和创造力。在很多地方只是蜻蜓点水,却很少真正投注心力,或者全情投入。这样是高效吗?总是靠咖啡保持清醒,晚上靠安眠药方能勉强入睡;工作永远超

时,精力枯竭。这样的结果是激情缺失,效率低下。——这何如在慢性自杀。

管理精力,而非时间,它是保持高效和重塑自我的关键。当消耗精力的时候,精力的“蓄水池”水位就开始下降。当恢复精力的时候,“蓄水池”又被填满。精力透支而补充不足,就会导致“蓄水池”的坍塌崩溃;补充过量而补充不足时,“蓄水池”的储量就会萎缩和削减。体能是精力的基本来源,即便是一直坐着在干活。体能不仅是人脑灵敏性和生命力的根本,还会影响到情绪控制,精力集中,以及创造思维,甚至会影响到对从事工作的投入程度。领导和管理者往往在会犯一个根本性的错误,他们以为工作并不需要多大体能,希望员工即使体能不佳也能表现良好。保持有效的体能是精力管理的基础,千万别以为停下来就是在浪费时间,它是养精蓄锐。那些把工作安排的满满的,任何时间都在想工作,做工作,甚至吃饭、睡觉时间,更不用说节假日休息了。著名影星李小龙之所以英年早逝,我想与超负荷工作,从不停下来有着莫大的关系。

有人可能会认为,把时间放在朋友、家人等身上会造成工作上的浪费。盖洛普调查发现,保持持续高效的关键因素之一便是:在工作上至少有一个好朋友。建立一段健康的友谊,可以是补充积极精力的丰富源泉。所以,真正的高效人士通常会用一定的时间建立良好的家庭关系和积极朋友圈。真正做到在家中不谈工作,在工作中不谈家事。回到家里就让自己停下来,休息时就让自己尽情的休息,尽情地投入家的怀抱,和自己的太太和小孩享受天伦之乐。当你确实做到这些时,即便偶而出现工作压力大和超负荷工作,你会拥有充沛的精力来面对压力与挑战,同时,过后若能及时休息(补充能量)反而会有利于自己精力。了解一下运动员的训练模式就知道了,通常常常超负荷训练与比赛,又很宽裕地放松与休息。精力管理比时间管理还要重要,否则,再好的时间管理也是徒劳。做好精力管理一定要劳逸结合,注意保持体能,并实现身体与身心的平衡。无论工作还是生活都要快乐,让生命活出意义来。

职场兵法

职场新丁生存之惑:究竟该做狼还是做羊

每到新人入职的时节,总有过来人循循善诱道:“作为新人,要手勤眼快,谦虚恭顺,留一个好印象。”、“办公室危机四伏,是弱肉强食的世界,你必须强势,才能出人头地。”初入职场兴奋劲还没退去,职场法则却已摆在面前,到底是做一只充满斗志的狼呢?还是做一只温顺的小绵羊?新丁陷入困惑……

狼代表发言:该争取时要争取

毕业才三年的张力现任某四星酒店的客户经理,说起这样的成就,他全归结于自己的“狼性追求”,敢作敢为,勇于争取。刚来部门时,虽然只是普通职员,但他事事力求尽善尽美。有一次部门开会讨论一个假期争取计划,有公司高层参加,部门主任汇报了计划后,领导询问大家是否有补充,大家都静坐着,表示认可,张力却“不知天高地厚”地提出意见,在他讲时,明显地感觉到主任火辣辣的目光在盯着他,可他依然滔滔不绝。“我觉得有想法就要讲出来,都是为了工作更好。”张力的态度赢得了高层的赞许,此后两年里,由于业绩突出,他被提升为客服部经理。在张力看来,作为“狼”,不仅仅意味着做事强势,还要有极强的耐心和绝不放弃的精神。

羊代表发言:职场原来不相信眼泪

蔡芳芳是办公室出名的小绵羊,经常面带微笑,说话柔柔的,同事请她帮忙,她都是有求必应,人缘也极好,而她也很满意这种状态,认为做羊也挺好的,无欲无求。

可是,领导却对她的工作颇有微词。“虽然工作中没什么大错,但总体来说比较弱势,缺乏一股冲劲,这对现代职场来说是致命的,别人都往前冲,而你自己原地不动就是落后,没有上司会喜欢不求上进的员工。”在领导找她说出这种话之后,蔡芳芳觉得很痛苦,自己的无欲无求竟成为致命弱点,看来以后,无论如何也需要有一点狼的精神了,职场只看重成绩,永远不相信眼泪。

个性需匹配企业文化

阿杰在广告公司做业务员,尽管很热爱这个行业,但业绩却总是上不去,但公司是典型的狼文化,只注重员工的业绩,其他方面一概不管。在连续三个月没有业绩的情况下,他只得辞职走人。因此,在求职时,一定要弄明白自己的个性特质是否和这家企业的文化相匹配,尽可能避免职场冲突。如果因外界条件限制必须进入一家不喜欢企业,那就尽可能调节自己的心态,早点融入。

观点PK台:狼羊之争

每一个企业都有自己独特的风格,不同的环境造就不同的职场文化;欧美企业重视个性,所以轻松的人性化管理细节随处可见;日韩企业等级制度分明,人人要学会谨遵礼貌。而中国的职场文化又如何?一直以来,在激烈的市场竞争中,很多企业将“狼文化”作为自己的标杆,可是在“员工不堪压力而自杀”的事件不断曝光后,曾经风靡一时的“狼文化”受到质疑,职场人士开始倡导比较温和的“羊文化”。

背景:

“狼文化”物极必反,职场呼吁“羊文化”

2004年,小说《狼图腾》的热销使人们对狼的生存哲学极力追捧,在《狼图腾》中,狼性文化有三大特征:一是敏锐的嗅觉;二是不屈不挠的进攻精神;三是群体奋斗。

与此同时,在企业界也掀起了对“狼文化”的崇拜,一大批关于狼性的书籍纷纷出笼,《狼道》、《企业的狼性》、《狼魂——强者的经营法则》等书籍成为职场人士的指南,企业管理者更是将“狼文化”作为企业的灵魂。

然而,物极必反,当管理者津津乐道地推行这种强势管理文化时,一些弊端也出现了,有企业文化研究者指出,狼文化中的冷酷无情、你死我活、独断专行、无视人性等特点极易给员工带来巨大压力,从企业的长期发展来看,这绝对是一剂毒药。

2008年的金融危机中,很多企业上演了裁员大战,其中勾心斗角、互相拆台、恶性竞争等不行为更使职场人疲惫不堪。某职场网最近做过一项关于职场文化的调查,结果显示:员工对那种传统的以领导为中心的狼型管理模式感到非常不满,因为这种企业文化把公司与员工的关系界定为单纯雇佣关系,员工缺乏归属感,这也成为不少公司人才流动性增大的一个重要原因。

种种迹象表明,职场迫切需要一种新文化,那就是与之相反的“羊文化”,在管理上表现为:温和、贴心,对顾客上表现为诚信至上,工作与生命信仰一致。

8种影响职场生涯的负面情绪

有句话说,你最大的敌人,永远是你自己。有些人能发现乌云的银边,而有些人眼里则永远是满天乌云;有些人愿意从别人的成功中寻找值得自己学习之处,有些人则习惯冷嘲热讽,靠否定别人来获取内心的平衡。工作伙伴的负面攻击、背地暗杀,都只能对你的工作造成一时的不利心态的失衡,才能对你造成致命的打击。

1.失去自我

太在意别人的看法,努力希望满足别人的要求,等于是在为别人而活。因为他对自己没有肯定,所以必然是一遇到压力或者负面评价就抓狂。由于这样的人工作一定会很努力,所以,做到中层一般问题不大。但试图讨好所有人,不但自己活得累,最后的结果反而是所有人都讨厌了。可以想象,当他知道下属“背叛”他后,受到的打击有多大。

确实有老板喜欢这样细腻的执行力者,只要工作完成,谁管你“反冲”呢?但要是希望老板再升你一步,可能就比较难。

2.不能拥抱变革

变革发生,大家都面对洗牌。有些人发觉自己原来的优势荡然无存,便不能接受现实。心理学上有一种说法叫“习惯性思维”。对一般人来说,那些已经被证明成功有效的做法,最好能永久执行下去,否则他就会觉得无所适从。

不能接受变革的人,有可能成为老板眼里的“顽固派”——不论老板提出什么新想法,都有人会跳出来找理由和借口反对。其实他们没有明白,老板既然提出改革,说明他变革的决心已定,身为下属,就得努力帮老板去想如何执行推进。

3.习惯消极应对一切

遇到困难,先想困难,先想“不可能”,而不是站在积极的角度上去寻求解决问题的方式。在职场中,很多时候,态度决定一切。你的心理预期如何,直接决定工作结果。

4.太强的自信心

有些人会表现出非常强的自信。自信是好事,但过度过于强硬,很容易给人“异常固执”、“刚愎自用”的印象。“过度自信”性格的形成,通常要追溯到童年,可能他从小一帆风顺,生活在周围人都不吝赞扬的环境里。也有可能正好相反。

孤芳自赏的人,太注意个体的表现,而忘记此种行为对公司是否有好处。许多老板不会喜欢这样的下属。如案例中所述的这位仁兄,估计很难在要求员工一个萝卜一个坑的大型企业里

混得开。如果他有机会升迁做Leader,则需要一批真心赞同他、愿意为他执行的助手。不然,再是自信,也难以开展工作。有哲人说过,造成悲剧的原因只有两种,一是时代造成的,二是性格造成的。

如果你几次三番地在公司里混到人仰马翻,最好检讨一下自己是遭遇了哪种悲剧——除非你倒霉到要遭人嫉恨否则,就很有可能是你的悲剧性格造成了悲剧际遇。

5.不信任他人

中国的文化传统提倡防人之心。走到极端了,有些主管会假设员工喜欢撒谎,一不盯紧点就偷懒,而略有风吹草动,就通过技术部门查员工的电子邮件,甚至假扮猎头打电话来看员工有没有“异心”。遇到这样还有强烈的敌对情绪的主管,对下属而言就是无穷尽的痛苦——常有人说,“平时老板总是说很信任我,可实际上他谁也不信任”。

6.急于证明自己

日常生活里,类似的事还有很多。谁跟他做什么事,只要把眼睛瞪得“邦邦”响,吹得天花乱坠即可。而且他为人还特别硬气,既然点头答应,出了问题一肩扛下来,绝不把麻烦推到下属身上。我们猜测他大概是因为质量控制经理出身的缘故,只有“好”或者“不好”两个评判标准,而且习惯当场“现开锅”能够快速作决定,并且勇于承担后果,是一个很受欢迎的主管品质。但是这必须建立在掌握充分的材料,并且经过深思熟虑的基础上。

7.太听话

几乎所有的主管都认为,下属“不主动、太听话”、“按一拨才肯动一动”是不可饶恕的烂心态。主管踢一下,下属才动一下,早已不合时宜。一位出色的员工,不应该仅仅是主管的“手脚”,更应该是耳目与智慧。

8.不敢承担责任一天到晚白奋斗

有些人判断,的确需要比一般人多得多的材料。如马先生的前主管,他不是故意刁难下属,而是脑子里没概念,期望你给他越多越好,腿子是你发挥超人精神,一口气顶5个版本到他面前,他才好判断,究竟哪一个是最好的,或者说,究竟哪一个是他认为他的老板想要的。

他的问题在于不敢承担“作决定”的责任,也很难承受“作错误决定”的压力。所以,他选择长久观望。观望久了还没结果,自然要发脾气——他担心承担“不能按时完成工作”的责任哪!但问题是,你不敢承担责任,老板怎么就把重大的任务交给你呢?

从颜色引申的形色职业称谓

曾几何时,人们把“领”这一服饰上的专属名词引申到形形色色的职业称谓上:金领、白领、灰领、蓝领、绿领、粉领……可谓各“领”风采,精彩纷呈。

金领:

不折不扣的城市精英

金领是高薪阶层的主要队伍,一般年薪都在30万元以上,从事的职业主要集中在IT领域及传媒、通讯、金融、法律、贸易等行业。金领不一定拥有生产资料的所有权,但一定拥有重要的技术和经营权,他们大多是公司的CEO(首席执行官)、CFO(财务总监)、COO(首席运营官)等高级管理人员。金领有十足的事业成就感和生活素质上的优越感。一流的工作环境,从头到脚的顶级品牌,自信内敛的笑容,一分钟一步的匀速步伐是他们的普遍特征。

白领:

小资生活的领跑人

白领一族是从事脑力劳动,工作时要求穿着正式服装的阶层,以特有的优雅引领着生活时尚,和“小资”相对应,高学历、高收入、高消费、高工作强度、举止得体、信息丰富、兴趣广泛。于他们而言,能发挥个性和能力才最重要;他们平时要充电学习,夜读和周末,各种高级培训班里常有他们的身影。他们公私分明,下班时间很少办公,把自己的业余时间用来休闲充电,娱乐健身。

蓝领:

炙手可热的香饽饽

目前我国蓝领人口规模正在迅猛增长,甚至已经大大超出了白领。电脑、空调、手机等新型工业的涌现,令蓝领就业的范围已经从“生产线”延伸到了售后服务。现代蓝领具有统一的生产技能和职业规范,存在于各个产业当中,比如高级技术工人、服务规范化的出租司机与物流

运输工人、具有高标准卫生条件约束下的厨工人员、具备现代农业科技进行机械化作业的农民等。

绿领:

一种内在的生活观念

“绿领”一族普遍年轻,多出生于上世纪70年代至80年代初,90年代后开始接受大学教育,深受各种新思潮的影响。绿领是指从事环境卫生、环境保护、农业科研、园林绿化等行业的以及那些喜欢把户外、山野作为梦想的人们。享受顶级绿领生活,就要具备一些蓝领的体魄、白领的知识,这样才能创造出绿色的生活。他们有着健康的体魄、自然纯朴的性情,自然和绿色是他们心中最重要的部分。在生活观念和方式上他们秉持环保、友善的态度;着装更是穿越品牌神话,洞悉衣服与人的关系;他们与人为善,永远让人觉得亲切而舒服。与其说这是一种外在时尚,不如说是一种内在的生活观念。“绿领”的宣言是:“善待自己和善待环境”。

灰领:

一专多能的技能人才

“灰领”一词起源于美国,作为一种全新的职业概念的提出,不仅引发了人们对择业观念的思考,更带动了全社会对“灰领”职业的探讨。灰领原指负责维修电器、机械的技术工人,因穿灰色制服而得名。现在通常所指的灰领,是指既掌握较高的现代科学知识,又具有较高操作技能的复合型职业技能人才。包括电子商务员、多媒体作品制作员、计算机程序设计员、计算机网络技术人员、数码相机技术人员、工业产品造型设计师、室内装饰设计师、首饰设计师等。灰领的典型特征是动脑与动手兼备。例如飞行员、外科医生、记者均属灰领,它具有蓝领和白领的双重优势。

业内测算:建筑业营改增后税负不减反增

2014年是营改增的攻坚年,但对于一些建筑业企业来说,对营改增改革可能抗扰多于期待。

全国人大代表、中建五局董事长鲁贵卿日前接受《第一财经日报》采访时表示,建筑业正处在“营改增”实施前的测试阶段,根据测试结果,建筑业推行“营改增”后税负不减反增,与国家既定的减税目标形成错位,给处于微利状态的建筑企业带来负面影响。

根据财政部、税务总局此前联合下发的《营业税改增值税试点方案》,增值税新增11%和6%两档税率,其中建筑业暂按11%档次考虑试点;在计税方式上,原则上运用增值税一般计税方法。

按照11%的增值税税率,全国各地的建筑行业协会组织了部分建筑企业进行测算,国家相关部门组织了全国大型建筑央企专门进行测算。鲁贵卿透露,最近一次财政部组织的建筑业“营改增”测算显示,企业营业收入下降了9.9%;流转税负平均上升了1.5个百分点以上。

记者拿到的一份资料显示,以某建筑集团

为例,2012年其营业收入为827.05亿元,当年应纳营业税为22.23亿元,如果“营改增”后应纳营业税为32.73%,企业税负增加了1.7个百分点。

鲁贵卿分析,增值税是价外税,“营改增”后建筑业营业收入从原来的营业收入中剔除了应交11%的增值税销项税额,因此收入会正常下降约9.9%。这是口径不同形成的。但税负和现金流增加,利润总额下降,本质上是进项发票无法足额取得,可以抵扣的进项税少。

目前,“营改增”改革暂未覆盖所有行业,无法形成完整的产业抵扣链条。比如,建筑企业属于劳动密集型产业,劳务成本占总成本的20%~30%,该部分成本以及自有工人成本在目前设定的税收改革方案下,很难取得可抵扣的增值税进项发票。又如,企业从金融机构借款的利息,由于金融行业“营改增”滞后于建筑行业,目前还无法抵扣。

据媒体报道,中国建设会计学会会长秦玉文在一次内部座谈会上也指出,按照“营改增”方案的有关规定,他们进行了理论和实际两种

测算,结果反差较大,但综合分析,“营改增”将使建筑施工企业的税负增加。

原因在于,理论测算中,假设向建筑施工企业提供产品与服务的全社会各行业均实行了增值税,且建筑施工企业无一遗漏均能取得进项税发票,但这在现实情况中并不满足。

秦玉文称,如果建筑产品的计价和结算方式不能改变,低价中标的现状不能扭转,建筑施工企业的11%增值税就根本不可能全部转移给下游企业和最终消费者。

按照财政部今年两会期间公布的计划,财政部今年将积极研究电信业、生活服务业、建筑业、房地产业、金融业等行业的试点方案,稳步扩大试点范围,力争在“十二五”期间全面完成营改增改革任务。

鲁贵卿建议,国家相关部委充分考虑建筑业的特点和重要性,对建筑业实行6%的税率;或在允许范围内增加若干增值税税率档次,适当降低建筑业税率;同时适当扩大增值税抵扣范围,并根据实际情况调整招投标报价标准,明确业主应在合同价款外通过政府机构支付给企业增值税款,避免恶性竞争。



●古人云：“千里之行始于足下”，“不积跬步，无以至千里”，告诫人们要善于积累，弘扬了一种不抛弃、不放弃的人文精神。在这如画一般美丽的西湖边行走，给我们整个步行过程增添不少乐趣，只觉得绿意扑面而来，两旁杨柳夹岸，似乎连飘过的雨丝儿也都是绿的。就这样一座桥接着一座桥，虽然开始冒汗了，脚步也越来越重了，但还是享受着行走过程中所带来的快乐。

在徒步过程中有不少人问我累不累？我潇洒的说不累啊，也许你不相信，可是我真的觉得累只是脚上的，心里没有丝毫的累，只洋溢着充实感、自豪感，正所谓“累，并快乐着”吧，也许这样的自己才应该是真正的自己。与天地亲近与自然相依才是最本质的人吧，生活在社会家庭中的我们是不是该改变一下自己了？现实中的我们的生活真的是我们想要的吗？也许有人会说我矫情，但是我真的学到很多，感受到很多，一切皆在心中，一切皆在过程中体验，如果你真的想得到什么，去走一朝更为深刻。

我行走，我快乐，充满着浪漫和激情，有希望，更有生活，我想这就是这次毅行的目的吧。

(综合办 李雯)



●又是一年春来到，茶余饭后人们总也离不开的话题便是“踏青”。或是憧憬“长安水边多丽人”的动人场景；亦或是向往“芳草拾翠暮忘归”的意境。

3月29日，在这个时而微风阵阵时而细雨绵绵的日子，在来连毛董董事长的带领下，我和集团二百余名同事一起，或独自或结伴或步行或借助交通工具，开始了“杭州建工—我们在路上”的踏青之行。

一路走来，眼前尽是春意盎然生机勃勃的景象：经过了“野火烧不尽，春风吹又生”的历程，小草将无限的生命力铺陈给大自然，让春更柔，春更青；暖阳高照，花朵用赏心悦目的色彩装点大自然，让春更鲜，春更艳；西湖水在人们欢乐声中唤醒万物，让春更纯，春更美。

浩浩荡荡的一行人从少年宫出发，途经北山路、断桥、白堤、孤山路、西泠桥、跨虹桥、苏堤、压堤桥、望山桥、映波桥、南山路、柳浪闻莺公园、肖公桥，在“青”一色的海洋里徜徉，一看一听，一书一吟，最终到达闻莺茶楼。正是那山水花木的返青将绿色的生机带来，让我们踏出了一份情趣盎然，踏出了一份悠闲自得。

杭建人希望、前进、向上，这正是人们企盼春天里的力量。在春天里发现新事物、尝试新行动，踏青路上放飞心灵，迸发的灵感是否还预示着一份骄人的成绩。

(装饰分公司 王亮)

●既然是毅行活动，主题自然在“毅行”两个字上，不是以竞技为目的，最重要的是追求一种团队精神，很幸运，我全程参与了此次毅行活动。活动当天，天公不作美，阴雨绵绵，为这次毅行带去了一丝未知的色彩。伴着这个气氛，我踏上了行程。全长约8公里，从少年宫出发沿着北山路，穿过断桥，越过苏堤，途经南山路最终到达终点柳浪闻莺。一路上闻到了春风带来的鸟语花香，也遇到了突如其来的春雨；付出了运动的汗水，也意外收获了沿途的风景。就这样，在这条或得或失的毅行路上，永远都不知道前方会发生什么。不过也就是在这条路上，我遇到了愿意跟我一起拼伞的人，遇到主动向我递来矿泉水的人，遇到了共同想办法寻找正确路线的伙伴们，正是有了这些共同前进的伙伴，才保证了这次毅行的顺利完成。

此时此刻，我坐在电脑前一边写着这段文字，一边看着之前活动的通讯稿。“永不止步 我们在路上”这个大标题深深地触动到了我。稿子最后告诉我们：毅行之路，我们在路上，寓意着企业一路披荆斩棘，一路勇往直前的精神正能量。现在我还感悟出了另外的一层含义：毅行之路，难在毅字，艰难困苦面前，也许一个人的力量是不够的，这时我们需要伙伴，团结在一起，互相帮助互相鼓励，在毅行道路上共同进退，共享得失，这才是我们需要的杭建精神。

(市政分公司 卢韬)

永不止步 我们在路上

——集团举行2014年大型毅行活动——“我们在路上”启动仪式

阳春三月好风光，随着来董董事长的一声“开始”，杭州建工集团2014年企业文化活动的开篇活动——集团2014年大型毅行活动“我们在路上”启动仪式在美丽的西子湖畔举行。

伴随着企业各项经济技术指标的飞速增长，杭州建工的企业文化建设工作也显得活力十足。从2012年的企业“文化月”，到2013年的企业“文化主题季”，再到今年的大型毅行活动——“我们在路上”，企业文化建设对经营管理工作的助推作用愈发明显。

3月29日上午9:00，集团及下属子公司选派的200余名员工在少年宫门口集合，

蓄势待发。在活动启动仪式上，工会主席薛林详细介绍了活动流程和毅行路线，并强调了此次活动的相关注意事项，希望大家通过毅行活动挑战自我、突破自我。参加活动的全体队员在出发点合影，从少年宫出发，途经苏堤、锁澜桥，最后到达柳浪闻莺，用时约两个小时。在风景如画的西湖边，集团员工们在小红旗的带领下，个个奋勇当先，沿着活动组委会指定的路线体验参与毅行活动的快乐。天空不作美，不时飘起小雨，却丝毫没有浇灭队员们的热情。大家精神抖擞，脚步稳健，一路欢声笑语。一路上，参加毅行的员工们不仅感受到了柳浪闻莺沿途美丽的风景，更是感受

到了毅行中坚持到最后的意义，大家用实际行动证明了自己是当之无愧的“毅行者”。

历时两个小时，队员们陆续到达了活动的终点闻莺茶楼，凭抽奖券领取奖品，享受了胜利的成果。

在毅行活动中，大家战胜了道路的坎坷、风雨的侵袭和透支的体力，用汗水诠释了毅力，用行动实现了韧问。今后集团将以“我们在路上”为主题，把更多的文化建设活动融入到企业经营管理工作之中。而本次毅行活动，正好寓意了企业一路披荆斩棘，一路勇往直前的精神正能量，“我们在路上”，杭州建工正好时光！

(综合办 孙翥)



●在我看来，走路很简单，只是一种纯粹的享受自然的运动。然而第一次参加毅行，没有穿着运动装备的我也有过担心，怕自己坚持不下来，但我一直在对自己说，无论过程如何，无论怎么样，我一定要坚持到最后。我们走过了，看过了，留下的是美好的回忆，累了，静下心来慢慢品味，在大自然的行程里每一步都是那样的快乐和充实，充满着的是自信和坚毅，这样就算有收获了。

用心去感受这次活动就可以发现，其实人生就像是一次徒步旅行，有开心，也有痛苦，有坚持，也有犹豫。在走路的过程中去感受人生，不要总是畏惧前方未知的道路，不去尝试就得不到收获；在走路中去领悟做人，不要总是抬头傲视远方，要踏实走好脚下的每一步路；在走路中去体会做事，遇到困难不要轻言放弃，唯有坚持才能取得成功。

现实中，我们面对工作，面对生活，面对压力，会变得有点麻木，有点无奈，有点胆怯。然而在行走的过程中，我们抛开所有杂念，脚下生风，勇往直前，踏歌而行。行走让我们内心燃起激情，令我们心动、情动以及感动。在此次徒步中，我感触最大的还是那种信念，我相信在工作中，如果大家像这次活动的心态一样，坚持不懈，勇往直前，我们的明天会更加美好！

(造价咨询分公司 吴霖琛)



●行走是一种姿态。不在灯红酒绿中消耗青春，不去羡慕浮于表面的荣光，不会沉迷空洞无味的浪漫，是因为我们把行走作为我们的姿态。我们的姿态不是牵着名贵的狗去公园遛弯，不是整天在书里冥思苦想，不是看到秋天的落叶就开始多愁善感，因为我们还很年轻，就算时光易逝，我们拥有的仍是一颗年轻的心。我们深知目的地在某个远方，我们于是加快脚步。有梦想就不会迷茫，只会学着展开翅膀。

行走的过程无疑是痛并快乐着。开始之前，就很清楚，结果并不是自己的终点，每一步的坚持都是胜利，享受的就是过程。越到最后就越艰难，脑子里都走得一片空白，只靠下腿和脚机械的向前行走，不停执行着同一个循环动作，终点似乎永无止境，遥遥无期却不曾放慢脚步。

到达终点时，感觉是轻松的，也有点点的失落。就像到达山顶，回望一步步攀登的汗水与艰辛，在自豪的同时也掺杂了失落，原来就是这样！可能会鄙视自己在黑暗时候所怀有的绝望。我们年轻，我们用双脚创造了奇迹，奇迹，不是天注定。

短短2个小时毅行已经结束，我带着神圣而崇敬的心情回首这一段时光。行走，永不止步！因为我们知道，我们可以。

(经营部 姚旭辉)