



2017年第11期
总第122期

星期四

2017年11月30日

中安集團報



集团订阅号微信



集团服务号微信

QQ交流群:160196468

网址: www.jzjgt.com

www.hnzajs.com

投稿邮箱: dangqunbu2008@163.com

雕筑时代精品 诚信服务用户

河南中安建设集团有限公司主办 内部资料 注意保存

集团公司召开第五次中心组（扩大）学习



参观焦作市党员干部警示教育基地



参观展厅

本报讯（通讯员 秦兵）11月29日上午，集团公司第五次中心组（扩大）学习在市委党校召开，参观了党员干部警示教育基地，观看了纪录片《颂碑传世 进学齐家》。集团公司领导、中层正职以上参加。

在教育基地大厅，全体参观人员在鲜红的党旗面前，右手紧握拳头，重温了一次庄严的入党誓词。随后，大家在讲解员的指引下走进展厅。讲解员讲解了党的

革命战争年代、建国初期、改革开放、新世纪等不同时期以及经济、金融、工程等多个领域的反腐败历史和经典案例，展厅以文字、图片、视频、实物等多种形式展示了一个个触目惊心、值得警醒的案例。

这次参观，给每一位党员干部上了一堂直观而又有警示意义的党课，让每一位党员干部心中警钟长鸣，务必遵守党纪国法，增强防腐拒变意识，保持廉洁自律的工作作风。（党群办）



重温入党誓词

集团召开机关部门会议 安排近期工作

本报讯（通讯员 崔荣杰）11月15日下午，集团在313会议室召开集团机关部门会议，总结前10月各部门工作完成情况，安排今后一个半月的工作。机关各部门负责人参加会议并作工作汇报，集团公司领导秦连平、关建国出席会议。

会议要求各部门要认真对照年度责任目标和月工作计划，查找差距，分析原因，并迎头赶上；要强化落实，工作有计划更要有检查、督促和落实的保障措施；要高度重视流程再造工作，通过流程再造，堵塞漏洞，完善管理，优化路径，提高效率。

会议强调，集团公司将进一步树立鲜明的用人导向——“德才兼备，以德为先”，强调和强化员工的职业操守和规则意识。各级管理人员在搞好服务的同时，要牢固树立防风险意识和崇尚、敬畏规则的精神，严格按照各项制度和流程办事，将权力关进制度的笼子，搞好内控工作，减少风险。

会议指出，各级管理人员要认真学习十九大精神，领会其精神实质，认清行业大势，紧密结合单位实际和本职岗位，认真谋划当下和未来几年的工作。（党群办）

市政协主席秦海彬一行 莅临中站和祥项目工地视察

本报讯（通讯员 秦兵）11月1日上午，由市政协主席秦海彬带领的市政府观摩团莅临中站和祥项目工地视察，秦主席一行详细听取了项目的整体规划和施工进展情况。（党群办）



集团公司机关各部门 认真开展流程再造会诊工作

本报讯（通讯员 崔荣杰）流程再造是今年集团公司着力推进的重点工作之一，日前，为进一步推动该工作的顺利开展，集团企发部先后两次牵头集团机关各部门，集体会诊集团机关各部门的工作流程。

为确保该工作扎实有效地开展，采取了会前数日发放流程图，互查互看作准备，会诊会上逐一审核，群策群力，提建议，话措施，筑篱笆，畅服务，理顺部门之间的合作关系，会后整改再会诊的办法，经过两天紧锣密鼓的工作，取得了初步的预期效果。

（党群办）



集团机关支部举办主题党日活动 学习十九大精神

本报讯（通讯员 崔荣杰）11月17日下午，集团机关支部组织党员、入党积极分子和入党申请人，结合集团公司实际集体学习了十九大报告中的关于加快现代化经济体系建设的内容。

大家集体学习了国家行政学院决策咨询部副主任王小广教授讲授的《加快现代化经济体系建设的重点》视频。王教授指出，我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期，建设现代化经济体系是跨越关口的迫切要求和我国发展的战略目标，并围绕现代化经济体系的相关内容作了详细的解读，他强调以下几点，一是质量第一，效率优先，深化供给侧改革，突出质量变革，效益变革和动力变革。更加突显了质量在发展中的作用，构建现代制造业强国，瞄向全球

高端产业链，向中高端市场迈进；二是市场在资源配置中的决定性作用，提高全要素的贡献，突出人力资源的协同作用，呼唤知识性、技能型和创新型人才，需要弘扬劳模精神和工匠精神；三是深刻理解主要矛盾的变化，深入贯彻五大发展理念，用改革和创新的办法解决不平衡不充分的问题；四是国家会继续加强基础设施建设，建筑企业大有可为；五是企业是创新的主体，国家会持续激发和保护企业家精神，企业家大有可为。

大家表示，王教授详实的解读对于理解十九大报告中关于现代化的经济体系中的重要内容起到了重要的引领作用，对于指导公司的实践也有重要的现实意义。

（党群办）

集团公司举行消防应急演练



本报讯（通讯员 刘源）为了提高公司员工的消防意识，提高火灾防控能力和突发事件应变能力，11月23日上午，集团公司举行了一场消防应急演练。演练项目有正确逃生、干粉灭火器使用、消防水带的迅速安装、消防知识的讲解等，9点整，消防应急演练总指挥周栓成通过广播宣布消防应急演练正式开始。

演练按照预定方案有序、紧张地进行。听到警报响起后，办公楼内的员工手拿毛巾捂住口鼻，有次序地从楼梯迅速撤离到一楼，仅仅10分钟时间，大家迅速撤离到办公楼外面空旷场地。随后，义

务消防员周亮亮身穿消防服为大家讲解了干粉灭火器的使用方法，并进行了干粉灭火器灭火实战演习和消防带的连接、使用演习。

通过这次应急演练，提高了全体职工的消防安全意识，进一步了解了消防安全知识，也使参加消防演练人员的防范意识和使用消防器材、设备的能力有所增强，在应对突发事件的能力上也得到很大提高，进一步完善了消防应急预案，增强了实战能力，为集团公司办公楼的消防安全打下了坚实的基础。

（党群办）



灭火实战演练



逃生演练



消防水带安装使用演练

提升服务水平 赢得客户信赖

党的十九大开启了新时代中国特色社会主义新时期，经过改革开放40年的发展，国家经济已经进入了新的发展时期，各行业都面临着转型升级和发展的重要任务。当前市场竞争中，企业产品质量的竞争差距越来越小，而围绕服务客户的竞争越来越激烈，服务已经成为企业立足市场的重要法宝，“重服务者得客户，得客户者赢市场”。

如何提升企业的服务水平，关键在于企业的内部管理，笔者认为可以从以下几个方面提升服务水平。

一是转变思想，增强服务意识。要摒弃过去以自我为中心的计划经济思维，树立“顾客就是上帝”的理念，一切工作都要以满足和服务客户的需求为标准，急客户所急，想客户所想，真正做到一切为了客户，为了客户的一切，为了一切客户。机关管理人员更要转变思想，放下指挥棒和官僚作风，树立大服务理念，服务好领导，服务好客户，服务好基层。

二是建立健全服务管理机制。提升服务水平要以完善的制度加以制约，各系统、各部门、各单位要结合自身特点，制定切实可行，行之有效的服务工作标准，并建立监督和奖惩机制，不断健全和完善服务机制，让服务标准真正贯彻到每项工作、每个岗位、每位员工，以服务促管理，以服务增效益，以服务赢客户。

三是不断增强服务水平。随着生活水平的不断提高，客户对服务的需求也越来越高，不学习，不创新，不改变，将跟不上客户日益增长的服务需求，所以，要勇于突破旧思维，旧方法，紧跟时代步伐，不断学习同行业先进管理水平，不断创新学习，增强服务客户的能力和水平，只有这样，才能始终保证客户的利益，才能赢得更多的客户，占领更大的市场。（党群办宣）



中安建设中标 8600 多万元项目

本报讯（通讯员 张建国）为进一步实施集团公司走出去的发展战略，日前，中安建设成功中标了安阳建业桂园项目三期一标段工程，由第一工程处承建。

该工程总造价 8600 多万元，总建筑面积 6.5 万平方米，由 5 栋多层和 3 栋 26 层高层组成。

中标后，一处将组建一支强有力的项目部，精心准备，科学施工，贯彻集团公司“雕筑时代精品 诚信服务用户”的质量方针，把该工程建成精品工程，为集团公司赢得荣誉。

（一处）



中安建设组织评标专家培训会

本报讯（通讯员 陈俊志）为进一步做好公司和基层单位的投标工作，11月24日上午，公司在三楼302会议室召开评标专家培训会议，邀请了岳素琴、王亚明、郑好忠、程晓霞、张朝霞等5名评标专家进行了详细的讲解，基层单位的预算和经营系统人员近30余人参加了培训会。会议围绕在投标过程中应注意的事项、技术标和商务标容易出现问题的细节等进行了学习，会议由副总经理王同峰主持。



郑好忠、王亚明、岳素琴三位技术标专家在编写技术标、进度计划、总平面图、做投标文件、编写施工组织设计等方面进行了详细的培训和交流。程晓霞、张朝霞二位商务标专家从

工程量清单报价的表格、规费计取等方面进行了培训和交流。

经营部部长杨阳指出，大家要认真学习几位专家分享的经验，练好内功，投标时要明确责任人，保证工作质量，将标书提前做好，避免晚上加班，大家共同努力将公司的经营工作做好。

王总强调，大家认真学习和了解在投标过程中容易忽略的问题，对专家所讲的内容要运用到工作中，真正发挥作用，在今后的工作中更有效的提高工作质量，提高中标率，避免出现废标。要做好分工，预留好检查时间，避免失误，以积极的态度把投标工作做的更好，为公司的再次腾飞贡献力量。

（经营部）

中安建设两项工程 获得“结构中州杯”奖项

本报讯（通讯员 栗伟）近日，从河南省建设工程质量监督总站传来喜讯，中安建设承建的焦作市委党校扩建工程一学院宿舍楼和沁阳水岸花园8#楼工程获得2017年上半年度河南省优质结构工程“结构中州杯”奖。

这些奖项的获得，为公司质量的发展起到了良好的带头作用。

（工程安全部）

建业携手中安 再造春天里

本报讯（通讯员 王雍）11月7日，马村区第四批重点项目集中开工仪式在建业春天里项目盛大举行，该项目由河南建业住宅集团有限公司开发，由人防工程处与第三工程处合力承建。

该项目位于马村区文昌路与人民路交叉口西北角，一期项目由9栋九层、1栋20层新亚洲风格住宅楼和1座幼儿园组成，总建筑面积86861平方米，工程造价1.02亿，计划开竣工日期为2017年11月至2019年4月。

项目开工初期，工程处领导高度重视，抽调精兵强将，组成建业春天里项目部，确定了“树标杆、打品牌”的口号，从各个方面严格、高标准要求，用心做好安全文明施工及扬尘治理工作，保证施工现场达到并保持六个百分之百和两个禁止要求，严把安全、质量、进度，保证按时按量完成合同内容，与建设单位保持良好的战略合作关系，为集团公司发展贡献一份力量。

（人防工程处）

新乡市政协副主席杨书廷莅临新乡市全民健身训练中心项目调研

本报讯（通讯员 王杨杨）11月8日，新乡市政协副主席杨书廷及组织部部长在市体育局局长南果良的陪同下到新乡市全民健身训练中心项目视察指导工作，了解项目进展及项目创优工作情况。

杨主席一行来到项目施工现场，听取了建设单位负责人对项目进展、创优工作及后期招商工作的简要汇报。

杨主席强调，新乡市全民健身训练中心项目是重点民生工程，施工单位在施工过程中要做到“严抓质量、勤抓安全、紧抓进度”，争做优质工程；建设单位、监理单位、施工单位三方要齐抓共管，加强沟通协调，全力以赴，勇于担当，形成工作合力，争取早日建成、建好这项民生工程。

（六处）

中安建设组织人员参观西安交大创新港科创基地项目

本报讯（通讯员 马宁宁）11月18日，中安建设组织各工程处一把手、主管副经理及项目经理近40人参观了由陕西建工集团有限公司施工的西安交大创新港科创基地项目。

西安交大科技创新港基地项目是一个整合科研、教育、孵化、综合服务四大功能，建设理、工、医、社科四大方向23个研究院，成为“校区、园区、社区”三位一体的创新体、技术与服务结合体、科技与产业融合体。此次参观的是该项目的一期工程，建筑面积160万平方米。

此次参观，进一步提高了我们对装配式结构施工、施工管理智慧化、科技化的认识。在参观过程中大家对装配式结构施工、安全管理、质量细部做法等特别感兴趣，纷纷驻足观看并将自己的疑问与项目负责人沟通交流，并拍照记录。

通过一天的参观学习，大家对工程文明施工、安全管理、



绿色施工、质量细部做法等都有了全新的认识，为以后公司全面推进施工现场标准化管理打下了坚实的基础。

（工程安全部）

中安建设开展 QC 小组活动成果发布会

本报讯（通讯员 路博）为了更进一步营造质量第一的工作氛围，提高公司质量管理水平和职工素质，11月29日，中安建设在培训中心开展了QC小组活动成果发布会，并组织专家对成果进行评审。

经过紧张激烈的比赛，三处中安花都QC小组发布的《提高木纹清水混凝土施工质量合格率》获得一等奖，获得奖金1000元，五处清溪华庭2#楼QC小组发布的《提高滴水檐施工质量合格



率》和人防工程处浙商城市之星胜利街QC小组发布的《提高剪力墙外墙垂直度合格率》成果分获二等奖，分别获得500元奖金，对其他积极参加成果发布的项目提出通报表扬。

通过此次活动，各工程处项目部充分调动技术、管理人员的积极性，认真开展了QC小组活动，提高了本单位的质量管理水平，为公司今后的质量管理打下坚实的基础。

（工程安全部）

十一处获得一项实用新型专利

本报讯（通讯员 孙瑞平）近日，在集团公司技术中心的指导下，由十一处主导的发明专利《一种墙柱模板斜撑装置》（专利号为ZL201720198634.1）申请通过了国家知识产权局初步审查，被其授予实用新型专利，实现了第十一工程处发明专利申请零的突破。

工程处经理李富德在大力开展技术创新、提升核心竞争力的同时，高度重视知识产权保护和企业发展的重要关系。并且也一直提倡要充分利用各种专利技术解决施工质量通病，切实做到技术指导施工。

目前，十一处成立了QC小组，由毕慕担任组长，负责将此项专利技术和工程处的模板施工工艺相结合，进而在汇锦·伊顿公馆二期项目部进行推广应用。

此项专利的申请及推广应用将为工程处的楼梯和外墙剪力墙的垂直度控制，以及为剪力墙墙脚的观感质量的提高总结经验。

（十一处）

施工

中安工程举办消防安全知识讲座

本报讯(通讯员 栗伟)11月2日,工程安全管理部邀请河南省社安防火中心的陈教官进行消防安全知识讲座。组织各工程项目负责人、安全员、集团公司机关人员等共50余人参加教育培训。

在本次培训讲座中,授课老师以图文并茂、新闻报道、事故分析、现场说法的方式,播放讲解了近年发生的多起重大火灾事故以及近期发生在我省的一些大小火灾事故的实例视频,触目惊心的画面和数字使全体参训人员的心灵受到了极大的震撼,深刻认识到了“隐患险于明火、防范胜于救灾”的重要性。结合

在工作和生活中用电、用气、用火的知识,介绍了事故发生的原因及所造成的危害情况,详细讲解了发生火灾后的自防、自救、逃生技能,并按种类、功能、用途介绍了不同的灭火器。

通过教育培训,进一步提高了全体参训人员对消防工作的重视和消防安全意识,增强了自防、自救能力以及对于火灾隐患的发现处置能力,大家都受到了很好的教育效果。为营造良好的生产、生活、居住环境奠定了基础。(工程安全部)

十一处组织召开红色之旅座谈会

本报讯(通讯员 辛璟玉)11月10日,十一处全体班子成员以及各项目党员、技术骨干一行28人,在李富德经理的带领下奔赴鄂豫皖革命老区——大别山,进行红色之旅学习。

此次红色之旅,管理人员先后来到光山县王大湾会议会址纪念馆、新县田铺乡河铺村许家洼——开国上将许世友故居及墓地、新县鄂豫皖苏区烈士陵园及首府革命博物馆进行参观学习,重温革命峥嵘岁月、领悟宝贵精神财富。

参观学习后,组织参观学习人员在革命老区召开红色之旅座谈会。会上,李经理说,我党之所以能够取得革命最后的胜利,很大程度上取决于共产党人能够团结一心,密切联系群众。这在我们的工作中同样至关重

要,各管理人员要以相同的目标为中心,不断奋力向中心前进。同时,管理人员之间要加强沟通、紧密联系,形成强有力的向心力,从而将团队的凝聚力发挥到最大。随后,李经理强调,年轻人要特别注重思想建设和文化建设,要加强学、问、干,要积极主动到施工一线,增长实际才干、丰富自我。

最后,与会人员展开了激烈的讨论,无论是从家庭到工作还是从心得到理想,大家一致认为,要以此次红色之旅的爱国主义教育为契机,秉承大别山革命精神,发扬团队合作、奋斗和奉献精神,在平凡的岗位上干出不平凡的事,为工程处和公司的发展做出自己的贡献。(十一处)

商贸

解放区区长吴军莅临和平街市场调研



本报讯(通讯员 张春喜)11月23日上午,解放区区长吴军莅临和平街市场调研。解放区相关部门,民主办事处负责人,董事长、总经理秦连平陪同。

吴区长详细了解了和平街市场目前的经营情况。

(和平街市场)

最美保洁员——邱能芳

在和平街市场一提到保洁员邱能芳,很多人都会竖起大拇指。邱能芳邱大姐性格开朗,为人豪爽,尤其好打抱不平。

今夏的一天,大姐路过一个小区门口,一个瓜农正在卖瓜,因天气炎热,买瓜的人很多,老农忙得不亦乐乎,旁边的一个小偷趁机瞄上了老农背在身上的钱包,趁瓜农称瓜时,小偷伸手掏走了瓜农的一大叠钱,这一幕刚好被路过的邱大姐看见了,她毫不犹豫地大喊一声:“抓小偷啊!”并冲上去抓住小偷的胳膊,小偷毕竟年轻力壮,胳膊肘一拐,将大姐甩了一个趔趄,并趁机拔腿就跑。大姐一看这小偷跑了,赶紧对瓜农说:“你赶快去撵小偷,我帮你看着瓜!”瓜农奋力去追赶,小偷见追得紧,无奈之下丢下钱跑了。

因大姐经常做这样的事,一些人也很不解,提醒她:“你这把年纪了,不怕小偷来报复你啊?”大姐笑着说:“那怕啥?俺做的是好事,他们能把俺咋样?”

前几天大姐在和平街市场保洁时,发现垃圾桶里有一个破旧的袋子,细心的大姐没像其他人那样把它直接

倒进垃圾车,而是小心的打开袋子,发现里面还有个旧钱包,打开钱包,里面有三张景文超市的会员卡,大姐收好钱包继续干活。一下班大姐就骑车直奔景文超市,找到前台服务人员,将情况向其说明后,请求服务员通过会员卡查询到丢卡人的信息。与失主取得联系后,大姐一直等候在那儿,直到失主到达后,大姐亲手将钱包交到失主手里后才离开。失主看到失而复得的钱包非常激动,第二天专门找到和平街市场办公室,对大姐表示感谢,同时告诉我们:一定要把大姐的这种正能量传播出去,让更多的人感受到社会的温暖。而邱大姐却笑着说:“这有啥啊!这点小事我经常做,不要这么大惊小怪的。”是啊,习以为常了,每次捡到东西,只要能联系上失主,大姐都会骑车亲自给人送去,比如电厂家属院一位先生的社保卡、上白作乡一位女士的身份证……

这就是一位普通保洁员身上所折射出的助人为乐的精神,而社会正需要这种精神,这种正能量,只有将这种精神和能量不断弘扬光大,社会才能不断地进步。

(和平街市场 朱伶俐)

中安正升

租赁站学习贯彻十九大精神

本报讯(通讯员 许凡)11月28日上午,租赁站全体员工在徐九祥站长的带领下,在会议室学习贯彻“十九大”精神。

扈红霞书记指出,十九大的核心主题是:不忘初心,牢记使命,高举中国特色社会主义旗帜,全面建成小康社会,夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利,为实现中华民族伟大复兴的中国梦不懈奋斗!我们公司也有长

远的发展目标,我们要以十九大精神为指引,树立信心,努力干好自己的本职工作,早日实现公司的发展目标。

扈书记还给大家讲述了一则革命战争时期的小故事,让大家体会到现在生活的来之不易,要珍惜现在的生活,珍惜自己的工作岗位,希望大家多读书,多学习,多了解国家、行业发展形势。

(租赁站)



不忘初心 砥砺前行

“一切向前走,都不能忘记走过的路;走得再远、走到再光辉的未来,也不能忘记走过的过去,不能忘记为什么出发。面向未来,面对挑战,全党同志一定要不忘初心,继续前进。”这是习近平总书记在庆祝中国共产党成立95周年大会上强调的,而这些话也必将成为我们工作、生活的指示灯。

★ 团队·红色

每当人们提起“中国共产党”五个字,我总是会想起一系列有关于红色的各种记忆。光山县王大湾会议会址纪念馆,就是我们红色之旅的第一站,这里有着刘邓大军挺进大别山的峥嵘岁月,有着团队合作、纪律严明的累累硕果,有着迎难而上、不怕艰辛的精神食粮。

慢慢踱步于纪念馆内,畅游于无限的精神食粮之中,穿梭在时空变换的“定”“变”里,我才更加深刻的意识到:在历史滚滚的车轮下,我们始终坚持着团队与合作。这里的每一缕风都包含着曾经一个人的呐喊;这里的每一滴水都饱含着曾经一个人的热血;这里的每一粒土壤都蕴藏着曾经一个人的坚定。简单的风、水和土,却组成了这里特殊的精神内涵,震撼着我们的听觉、视觉和嗅觉,重组着我们的精神世界。

唯有不忘初心,方能坚守自我,也才能够将团队合作、纪律严明等一系列的精神加于自我,展于生活各处,从而再次凝聚团结至不忘初心,形成一个“圆”,将团队和个人紧密结合在一起。

★ 忠诚·责任

新县田铺乡河铺村许家洼——开国上将许世友故居及墓地是此次红色之旅的第二站。在这里,我们不仅领略了许世友上将传奇的一生,更深深的折服于他独特的个人和精神魅力。

仍旧在红色震撼中的我们,在了解到具体个人的强大精神力量时,无不显示中平凡生活中“我们”的渺小。在看到许世友上将的家书里“活着要精忠报国,死了要孝敬父母”这样一句话时,我听到了有人强忍却又忍不住的抽噎声,看到了大多数人眼中的湿润和紧握的双手。这简简单单的几个字,却像极了一声声沉稳而又响亮的钟声,一次次地敲击着我们内心的城墙,它将城墙表面丝丝的灰尘一扫而光,它将城墙外的靡靡之音震得无影无踪,而城墙上的字也更加鲜明,那就是——忠诚和责任。

★ 铭记·感恩

新县鄂豫皖苏区烈士陵园和鄂豫皖苏区首府革命博物馆是我们的第三站。在这里,不仅仅是缅怀先烈,更是思考自我。

在进入陵园后,天空突然下起了雨,可是这雨却无法阻止我们继续前行的脚步,没有一个人因害怕淋雨而上车躲避,甚至于更多的人在雨中站在英雄纪念碑前久久不肯离去。尤其在博物馆里看到了为了革命,全家66口人都牺牲了的徐海东将军和10米高的“徐海东亲属烈士墓”的照片后,深深的沉默席卷而来。我想,这并非沉默,而是爆发的黎明。

现在回想,我甚至有些感谢这场突如其来雨,它不仅扫清了我们脚下的路,更洗涤了我们眼前和内心的浮沉,它让我们用更加纯净的内心和双眼来看待这个世界,它让我们用更加真诚的心来对待自己和他人的。

这所有的一切让我想起李富德经理经常说的话:我们是一个团队,只有我们每个人都争取做到更好,将自己的所知、所能、所想发挥到最大的极限,我们整个团队将会在前进的道路上越走越稳。

“我是中国共产党,始终和你在一起”,是纪念中国共产党成立95周年的公益广告里的一句话,但这里,我只想说,作为一个团队,我想始终和你在一起,不忘初心,砥砺前行。

(十一处 辛璟玉)

微言快语

在不大不小的年纪里,我们每天重复着不好不坏的工作,好像看不清前进的道路,只是常常在抱怨生活怎么这么糟糕。其实,糟糕的不是生活,而是得过且过的我们。生活常有不顺,但只要我们不放弃努力,就有可能把那些不和谐的声音转化为动听的乐章。

微言快语

企业最核心的资源是人才

这十多年来，出现一个现象，很多企业一直在持续经营，也活下来了，但是一直没有成长，最后总结企业没有成长的共性，原因是老板对自己对员工对合作伙伴过于吝啬。

时代变了，勤俭节约、艰苦奋斗就可以做大企业的时代已经过去了。老板如果对自己吝啬，但爱员工、合作伙伴，对员工和合作伙伴大方，把企业做大没有任何问题。老板如果对自己大方，对员工、对合作伙伴吝啬，人才和顾客就会离他而去，企业离死就不远了。老板对自己、员工、合作伙伴都吝啬，就会让企业停滞不前。

合伙时代已经到来，个人英雄主义会阻碍企业的成长和发展。在这个时代，创业者需要做到更好的资源整合。资源整合，就是创业企业的系统性思维，简单说就是在知彼知己的前提下，对企业内部及外部的人财物，进行合理的选择、配置和融合，以提升效能，增加企业价值的过程。企业最核心的资源是人才，所以我们重点要讲创业者为什么要进行人才资源的整合。

做大企业，创业成功的根本在于人才，老板们都已明白，无论如何单打独斗的时代已经过去了，这是一个资源整合抱团合作的年代。一个人想赚一百万，500万，靠一个人努力可能就能成功，但是如果赚2000万、3000万，实现一个亿的目标，他靠的是一个团队。从管理上说小团队靠感情，中团队靠制度，大团队靠的是文化。

文化就是一个企业的土壤，贫瘠的土壤一定长不出参天大树。要让文化的土壤肥沃，才会让优良的种子、优秀的人才成长起来。肥沃土壤首先来自于企业的领袖人物，领袖人物的格局、境界、胸怀、心量，决定了人才所处的空间的大小，空间大，人就留下了，空间小，人就离开了。

创业是一个人整合自身资源和外部资源，并创造出新的社会价值和经济价值，这个过程其实就是自己的成长和发展。自身的资源在于强大自己，增加自己的影响力和领导力，外部资源的整合，除了作为生产力的关系、资金，最重要的就是企业所需的人才资源的整合。

无数老板被各种股权激励的课程所包围，这不是这些课程的营销做得有多好，而是市场产生了强大的需求。因为很多老板已经知道了企业做不大的原因，经济环境不好，人才的矛盾就突显出来了。所以他们听懂了，要把优秀的员工变成股东，把杰出的员工变成大股东，把优秀顾客变成合伙人。

可是创业者不能天真的以为给到人才股份，就可以实现激励人才的目标，企业就做起来。智鹏之前已讲过，股改背后的秘密是教育，教育的背后是爱，企业就要建立一个有爱的文化氛围，像家一样，人人

可以为家里做贡献，像学校一样，每个员工都能得到成长，像军队一样，每个人具有强大的执行力。

很多的中小民营企业老板一股独大，也想建立人才激励制度，也想通过股权激励留住人才，也有了分享的意思，但是他本身的格局还停留在通过股改，让员工一辈子为自己打工，死心塌地为企业付出的心思，如果你的心量还不够大，就算你做了股份制改革，人们对你也不舒服，还是会走。

所以老板要明白，员工不会忠诚于企业或者老板，他们只会忠诚于自己的梦想。整合资源就是真正要把别人当成自己的合作伙伴。当老板懂得去成就员工，并帮助员工去实现他们心中的梦想的时候，企业就会形成肥沃的文化土壤。管理中多一份爱，管理就会变得简单而轻松，新的员工的进入，才会感觉到活力和希望。老板要回归初心，一定问一问当年自己走出创业的时候的初心。同样，你的员工也不希望自己一辈子为他人打工，所以换位思考，我们就会找到企业引进人才的答案。

股改就是企业由内而外的全方位的资源整合，核心的秘密就是人才激励。通过系统地梳理企业的利益链，用利益捆绑，用精神来提升员工的境界。

所以股改之前一定要做很详细的规划，一定要从教育开始，没有思想的统一、目标的统一、认知体系的统一，股改本身就失去了方向。股改的步骤，也是要慢后快，先从分红股、身股，逐渐过渡到注册股。股改的顶层设计，在于股份给得出去，收得回来。不管怎么股改，目的是把企业逐渐做好做大，增加员工的收入。股改了，员工的收入没有增加，股改就失去了本身的意义。股改如果没有实现激励作用，企业不能成长，收入不能持续增加，股改自然就流于形式了。

让人才成为合伙人的前提是你识人，低端的人才看的是能力，中端的人才看的是品德，高端的人才，看的是胸怀。只有对人才的识别，才能把人才用到合理的位置，把他的优势和能力发挥到极致。

所谓的企业资源整合就是人才之间的优势互补，资源整合的前提仍然是物质第一，精神第二。但是不管怎么整合，就要有一纸协定。企业与人才之间要通过书面的形式去签订合作条款，对利益的分配要做严格的界定。契约精神本身才会保证利益被持续地得到，无论是企业还是个人。

说到资源整合，永远绕不过去的公司就是华为。关于华为成功的案例，无论怎样的赞誉也不为多，但有一点是肯定的，华为对资源的整合，最重要的也是对人才资源的整合，通过企业内部全员持股，让员工捆绑在企业发展的战车上。根据华为创始人任正非的文章，最初华为的员工持股制度，就是他与自己的父



亲讨论时，从晋商的身股制度得到的启发而制定的。华为2016年的营业收入达5216亿元，利润371亿元，税收贡献超过了BAT的总和，累积纳税超过2000亿元。人才资源的整合带来的效能如何？华为立下了榜样。

华为通过内部融资持股解决了企业资金发展的瓶颈问题，所有企业的员工，形成利益共同体，团队形成了命运共同体，一荣俱荣，一损俱损，组织进化已经达到了最高境界——生命共同体高度。华为是把内部资源整合做到极致的企业。

创业者并不是要自己有多强大的专业能力，当然，你自己足够强大，像马化腾一样，自己就懂得互联网技术，那是你的优势。创业者的目标是要把自己经营成领袖人物，可以用自己的精神，信念引领企业，让员工跟随你去实现企业真正的商业机会。阿里巴巴的成功，就在于马云他扮演了领袖人物这样一个角色，而且他一开始就懂得一定要和专业的人士来做事。领袖人物，要的是洞见，要的是对未来趋势的判断，同时还需要去找到并吸引最顶尖的专业人才，去实现他发现的趋势性的商业机会。

所以资源整合不仅意味着资源的分配，还在于资源分配是否专注于创业的目标、方向和对人才的集聚，因为资源不仅是金钱，还有时间和人才。

当创业公司刚起步还小的时候，投资者更关注的就是企业是否存在领袖人物。领袖人物足够好的前提，就是我们要回到自己的原点去观照创业的初心，并扩大自己的心胸、格局，历练自己的修为。内修外练可以让我们变得越来越美好，你要整合别人，那你自己的格局是否要大一点呢？

资源整合实际上仍然是创造共同利益前提下的利益合理分配，只有被整合者受益，才会有更多的人才自愿进入。当参与的人才多了，最终企业才能成为一个具有影响力的团队，也就说是企业中的领袖人物——老大最为重要，但重要的点又体现在老大能否吸引到能够实现技术、营销、管理目标的老二，有没有能够实现结果的老二的存在，往往决定企业能否发展起来。

企业发展、人才得益才是资源整合最终的归宿。

来源：《智鹏创业智慧》微信公众号

（秦连平 推荐）

保持攻坚韧劲 坚持依法治污 坚决完成大气污染防治目标

今年是《大气十条》终考之年，距离年底还有一个月的时间，河南能否交上满意“答卷”到了冲刺阶段、紧要关头。

11月30日上午，省长陈润儿到省环保厅调研并主持召开省污染防治攻坚战领导小组会议。他强调，要将决战决胜这场“大考”作为严肃的政治任务、突出的民生需求与过硬的意志考验，保持攻坚韧劲、坚持依法治污、实行“四个最严”，以铁腕手段坚决完成大气污染防治目标，落实中央要求，回应百姓期盼。

会上，省环境攻坚办作了情况通报。截至11月28日，全省PM10累计浓度为111微克/立方米，高出年目标值3微克/立方米，同比下降7.5%；PM2.5累计浓度为63微克/立方米，暂低于年目标值3微克/立方米，同比下降4.5%；优、良天数为208天，超过全年目标值8天，同比增加17天。

陈润儿指出，习近平总书记对于改善京津冀地区大气环境污染问题提出了明确要求。打赢环境治理攻坚战，是省委、省政府贯彻落实党中央、国务院决策部署的重要战略举

措。攻坚战打响以来，河南采取一系列综合措施、显现出积极效果，今年前11个月环境治理的各项指标走在了京津冀地区前列。与此同时，完成全年目标任务仍十分艰巨。在当前这个关键节点，我们一方面要看到差距，正视河南环境治理面临的“起步晚、基础差、污染重”等问题；另一方面也要看到潜力，经过前一阶段的艰苦努力，全省绝大多数市县的指标可控可期，如果能够严控重点区域、重点企业、重点时段，赢得“大考”有条件、有基础、有希望。

“关键是要坚定决心，保持攻坚韧劲。”陈润儿说，要深刻认识到，完成《大气十条》终考目标任务，首先是一项严肃的政治任务，是向人民群众作出的庄严承诺；其次是一大突出的民生需求，深刻反映了民生诉求、人民期待；第三是一次过硬的意志考验，我们决不能在最后一个月的紧要关头前功尽弃。全省各级党委、政府，要务必站在讲政治的高度，自觉承担起这份责任使命，正确处理环境治理中生产与生活、治标与治本、近期与远期的关系，以久久为功的韧劲、时不我待的拼劲，下定决心，确保完

成全年目标任务。

陈润儿强调，要在严格依法前提下，在最后一个“铁腕治污”。从12月1日起，依法采取超常举措、重拳出击，突出抓好五项工作。一是“停”，超标企业要一律关停；二是“限”，低排企业要错峰生产；三是“封”，土方开挖要全面封土；四是“洁”，城市环卫要清扫保洁；五是“控”，重点区域要蹲守严控，不能有半点马虎松懈。

陈润儿要求，要落实责任，实行“四个最严”。要狠抓落实文章，实行最严细的管控，到点、到位、到企、到人；实行最严格的监督，各主管部门都要各司其职、各负其责；实行最严肃的问责，让板子打准、打痛，实行最严厉的处罚，对违法违规企业处理绝不姑息。

省委常委、政法委书记许甘露，省人大常委会副主任赵建才，副省长张维宁出席会议，并对下一步工作提出要求。会上，领导小组有关成员单位逐一作了表态发言。

来源：省政府网站

（杨阳阳 推荐）

靠谱是怎样炼成的？始于担当，勤于态度，成于才干，终于人品

在工作中在生活中，我们喜欢那些靠谱的人，因为觉得事情交给对方办，可以完全放心。这种靠谱便是高信用值的体现。靠谱到底是怎样炼成的？

◆ 不靠谱的人都有这6个毛病

不靠谱，这种行为虽非大恶，但它是一种后果很严重的事情。有的，如说话不算数而丢了朋友。有的，如领导交办下属的事情有回音，让领导心焦，从此将该下属看扁，不复重用。有的，因工作不认真而酿成大祸。大名鼎鼎的百度就发生了这种烂事。在2017年爱奇艺世界大会上，百度总裁陆奇出席并发表演讲。然而，在配合陆奇演讲所播放的PPT中却出现了至少三处明显的文字错误，包括“布局”被打成“部局”，“业务”被打成“义务”，“前瞻”被打成“瞻前”。这种由实操员工与管理者不慎造成的低级错误，很快引发业内与网络上广泛关注与嘲讽，使百度形象受到打击。

同不靠谱的人共事，他要么老给你制造意外的麻烦，要么让你在事态过程中忐忑不安。如果你是他的上级，或是同事，或是亲友，所托之事、所约之事，都会使你感到不放心、不安心、不舒心。不靠谱的人，实质是一种人格不成熟、有缺陷并形成了一些这样或那样不良习惯的人。

不靠谱的人，存在如下6个毛病：一是或者对约定的责任或事情推诿、变卦；或者轻易承诺，然后再无下文；二是执行力不强，完不成组织或他人所托之事。指能完成的或多努力一下就能完成的事与绩效目标而没有完成；三是性格浮躁，工作能力不稳定，组织与他人所托之事或涉及人际关系之事，常出错，惹麻烦；四是拖延上司或他人所托之事；五是凡事没有交代与回复。六是合作与相处不能有始有终，半途而废。

而靠谱的人，有以下四大特点。

◆ 靠谱之人，始于担当

这是大家都知道《把信送给加西亚》的故事。在19世纪美西战争中，美国总统有一封书信急需送到古巴盟军将领加西亚手中。可是加西亚正在丛林作战，没人知道他在什么地方。一位叫罗文的美国陆军中尉挺身而出，不推诿，不讲任何条件，承担送信任务。他身临危地，历尽艰险，克服各种困难，不屈不挠，徒步三周后，最终把信交给了加西亚。这一个故事展现了罗文临危受命，勇敢自信、忠于使命的品格。这正是这个故事在全世界广为流传的魅力所在。

勇于担当

作为一个靠谱的人，勇于担当责任，这便是让别人对你放心的开始。勇于担当，指该你做的事情，不管有没有难处，都要主动上；或者当上级与他人将事相托时，不推诿。

担当，是一个人的责任心、契约精神及勇气、魄力、自控力的综合体现，我认为，其中勇气、魄力、自控力的作用更大一些。我见身边一些人，平常也不乏责任心、契约精神，但面临有较大困难，有挑战性的任务时，也会退缩。勇于担当与随便承诺不同。勇于担当的人，事先已预想到困难，作好了付出一定代价与牺牲的准备。这种人还具备遇难而乐、迎难而上的性格特征。所以，在困难面前能坚持到底。而随便承诺的人，面临到困难阻力与个人利益牺牲时，便会将承诺置于脑后，随便放弃责任。

一旦承诺，重于泰山

一旦承诺，便要履行约定。不管事情难易，不管自己有利无利、有时间没时间、方便还是不方便、辛苦还是不辛苦，都要当回事，一心一意，全力以赴，排除阻力，不打折扣地按时、按质、按量完成。

善担当者，都耐得烦

曾国藩曾说：“做事情，最重要的是耐烦。耐得烦才能成大器。”耐得住烦是一种“自控力”。人在做事过程中都会受到来自自身情绪欲望与外部环境的双重干扰与阻力。“自控力”是控制自己不受内外干扰，克服内外阻力做到履约与达到目标的能力。这是经过磨砺修行养成的基本素质。耐烦的人，执行力强，能够雷厉风行，全力以赴，承受压力，锲而不舍；能够包容人事物境的纷扰，不怕吃苦，不怕烦难，不怕挫折，不惧干扰，坚忍不拔。没有“耐得千事烦，收得一心清”的这等自控力功夫，就会情急，偷懒，拖延，随便走捷径，敷衍粗心，管不住杂念妄想与烦恼脾气，在困难与竞争面前妥协，因失败而放弃。这种管不住自己的人，做事怎么能靠谱。

◆ 靠谱之人，勤于态度

在不少人的意识里，别人交办的事，认为做了就行了，没有必要在过程中和事后及时回复。而办事靠谱的人就不一样，他们凡事会有交代，件件事都有着落，事事均有回音。在这个事情上，靠谱的人有两个特点：一是情商高，勤于表现出体贴人、关心人的态度。靠谱的人是让你放心的人，你委

托的事他一定会放在心上，尽心尽力，及时回复，绝不让你焦急等待。二是他们都有一个“沟通闭环”的好习惯。

沟通闭环

“沟通闭环”是指一方（人）委托另一人办事的活动中，要以委托人为起点和终点，做事和沟通的流程，都要回到委托人这个环节。“沟通闭环”包括四个阶段性活动：

1. 事前反馈。有的事情办不好，是因为办事的人对任务与交办的事情有理解上的误会。造成这个误会的原因，可能是办事者没听明白，也可能是委托人如上司不善沟通，没说清楚。如何解决这个问题？如果你是下属或办事的一方，可以用反馈的方式，当时就把上司或委托方交办的任务扼要地复述一遍，让对方听听有误会或漏点没有，如果有，即予以纠正与补充。并且这样做了，委托人心也感到踏实。对于比较复杂的任务，可利用下列复述框架：(1) 交办的是什么任务；(2) 完成任务要达到的衡量指标有哪些；(3) 需要委托方提供哪些资源与条件；(4) 其它相关因素；(5) 完成期限。

2. 尽力落实。在办事过程中，要将心比心，急人所难，尽力落实。

3. 过程反馈。上级或他人交办的事情，如果执行过程周期较长的，不管情况如何，中途也要有反馈。领导先问你，你就被动了；而主动汇报，在领导心里会留下“积极主动”的好印象。阶段性的进展也要及时报告。一方面要让领导和他人放心，另一方面及时反馈情况能为正确决策提供依据。

4. 事毕反馈。交付结果与事毕反馈是有区别的。不要认为我事都给你做完了，还有必要回复吗？有必要！及时回复，可以让上司或他人及时知道信息与及时快速取下一步行动，还能让委托人放心，不再担心。有一点需要说明一下，有的人缺乏主见与自主性或怕担责任，在执行任务过程中大事小事皆向上级汇报、请示，这种行为不在我说的“勤于反馈”之列。

沟通闭环强调的是认真负责，强调是团队配合和对他人的关心。不到位的沟通，可能你做了8分工作，最后扣了4分；但如果沟通有效，7分工作变成10分。沟通让你出色，但也可能让你出局，必须要十分重视。

◆ 靠谱之人，成于才干

一个靠谱的人，会提前做好预演：他会列出所有的细节，分解任务。对于重要的事情，他会预留出时间多检查几遍。他会预想出每一种意外情况与可能的漏洞，或事先纠正，或事先想好备案。他会尽最大的努力去避免让事情出错。

将工作任务交给靠谱的人永远放心，因为他们拥有深厚的专业能力与专业素质，把事情做得滴水不漏，波澜不惊，一切皆在掌控之中。

这些深厚的专业能力包括创新、学习、决策、执行性管理、执行性业务等五个方面，其中我着重说说以下5点：

量力而为，理性承诺

很多人都有这样一个坏习惯，当别人提出请求时，常轻率答应说“包在我身上”，直到做的时候，才发现实现起来有难度，或者自己太忙顾不过来。

靠谱的人，他既会体察对方的困难，又会要对要做的事情做预判，并从自身的角度去考虑有没有能力与资源及潜力去完成，如果不可能，便会拒绝，以免误事。这与推诿不同。但当一个靠谱的人作出承诺的时候，他在心里已经有了一定的把握，这件事情该怎么办。

低调承诺，超值交付

曾听到一位朋友抱怨说自己做了一件费力不讨好的事情，原来是该人为亲戚帮忙时，事前夸下海口，承诺过高，使亲戚的期望值也提高了。最终帮忙的事倒是完成了，只是没有该朋友说的那么完美，使已对外宣布预期结果的亲戚也就不满意了。

所以，承诺时宜低调些，并且如果预测结果难以完美时最好丑话说在前头。但做事的时候当尽力而为，如此一来，待结果出来后，委托人如上司或亲友就会觉得你是超值交付，于是皆大欢喜。

闭环控制

许多人常犯低级性错误，究其原因，无非是：考虑不周，粗心大意，情急偷懒。实质上，这三个毛病凡人皆有，这是人的天性。但靠谱的人与不靠谱的人不同的一个区别在于，养成了闭环控制的良好习惯，以杜绝这三个毛病的干扰。

闭环控制是以目标为起点和终点，对做事的过程形成一个闭环。这个闭环包括：(1) 目标；(2) 计划与周密布局；(3) 里程碑计划；(4) 阶段性检查与纠正；(5) 结果检查与纠正。

预案，有备无患

计划想好以后，还要考虑到未来还会出现哪些潜在的或可能发生的突发事件，在事先制定好应急处置方案，也就是预案，以有备无患。

时间管理，今日事今日毕

时间管理的重心在于以每一天为基本管理周期。关键在于执行，做到今日事今日毕。

专业形象

给人留下一个专业形象，也是靠谱的一个影响因素。我公司有一个管理咨询项目组，曾经同另一个竞争对手的项目组在一家客户那里进行PK。我知道这两个项目组的实力是不分仲伯的，但最终客户选择了我们。我问客户为什么偏向我们？他们老总说，感觉你们靠谱，他们不靠谱；你们的PPT从形式到内容都做得比他们更专业。

◆ 靠谱之人，终于人品

我有一位学生，是开公司做老总的。他分享过一个案例，他说：“曾经有一个部下，我过去一直很信任他，因为他好学又机灵，办事雷厉风行，执行力比较强，平常看起来是有责任心的。但在关键的两件事上改变了我对他的看法。一件事是处理一位违纪员工时。这小子不愿得罪人，便耍心机，在背后自己做好人，把恶人推到我头上。另一件事是，当着我的面说要长期跟着我干，背后却去另找公司，然后突然辞职走人，使我找替手也来不及。这事给公司业务造成了不少损失。”

可见一般的承诺、契约与责任心，都难以使一个人做到靠谱。人品不到位的人，往往为了自己的利益而不惜牺牲组织与他人的利益，既有契约与制度约束，他们也会想方设法钻空子，背信弃义。只有当一个人建立起真心诚意、与人为善的品德时，靠谱，才有了坚实的保障。古人云：“德者才之王，才者德之奴。”可见，人品何等重要！

忠人之事，义字当头

靠谱之人讲忠义二字。何谓忠？何谓义？就是把组织与别人所托之事，当成自己的事来做，快乐地做，而不是出于对违约受罚的恐惧与利益的诱惑。在这个过程中，自我退后，集体利益和他人利益放前，舍得付出，不怕吃亏，尽心尽力，不负所望。

有始有终，成人之美

做一件好事不难，难的是有始有终，忠诚相伴，成人之美。凡事从他人的需求与感受出发

人们常常将自己以为对别人的好，强加于人，但别人不一定真心喜欢，以致好心办坏事。应凡事从倾听开始，从他人的需求与感受出发，来确定做事的目标，而不要自以为是。

做事看大局，做人看长远

海明威说：“真正的高贵，是成为一个有道德的人”。我们常常为了某个人某件事而想要变得更好，但仔细想想，讲良知，育良心，成为有道德的人，这是为自己，这是生而为人之责任。

善良不是刻意做给别人看的一件事，它是一件愉快并且自然而然的事。

有道德的人，害怕的不是别人的监督与惩罚，而是过不了自己这一关；求的是面对自己，问心无愧，心安理得。

善良虽然不能够即刻兑现的，但是从长期看，可以避免灾祸，并带来人格成长自我实现、事业与生活的回报。

◆ 靠谱的人运气好，走得远

以前，我们高中同学在北京搞过一次聚会。我们在一家宾馆聊天以后，准备到一家餐馆吃饭。餐馆比较远，我们分乘三辆车。因为是我找的地，路线只有我熟，其他人都不熟。临出发时，其中一位同学就提出一个问题：喂，这路这么远，万一我们走散了怎么办？

那是十几年前，还没什么手机地图。大家都没有想到这一点上，一下子都楞住了。这位同学便马上提出一个预案来，于是大家松了口气。虽然后来路上很顺利，预案没用上，但这件事让我对该同学留下了深刻印象。

多少年过去了，有一天朋友圈传上来一条消息，说该同学已升任某上市公司总裁。当时我一点也不感到惊讶，觉得那是意料中的事。我想，正是因为这位同学有着做事靠谱的习惯与人品及靠谱的形象，才能从一位普通员工得到一次又一次的提拔晋升，才有了今天的成就。

靠谱的人其实是在在发行自己的信用货币，积累信用资产。在工作中在生活中，我们喜欢那些靠谱的人，因为觉得事情交给对方办，可以完全放心。这种靠谱便是高信用值的体现。而个人的信用财富，除了会赢得上司、亲朋、合作者的信任以外，还能带来潜在的发展机会和人脉。

不靠谱的人，则在一次又一次的这样或那样不靠谱的行程中丧失了信用资产，被上司视为朽木不可雕，被朋友、同事、合作伙伴列入黑名单，人生的路越走越窄。

来源：《新智囊》微信公众号

（崔荣杰 推荐）



“勤奋”可以说是从古至今几乎所有的成功者都在践行的真理。然而更多的人则把成功寄托于“勤奋”之外的偶然性。

李嘉诚认为：“勤奋是个人成功的要素，所谓一分耕耘，一分收获，一个人所获得的报酬和成果，与他所付出的努力是有极大的关系的。运气只是一个小因素，个人的努力才是创造事业的最基本条件。”

● 今日事今日毕，拖延是恶习！

我有晚上在办公室加班的习惯，因为白天应酬太多，有个员工也跟我一样，晚上经常出现在公司办公室里。我就跟他说：“不要太晚，注意休息。”他说：“今天还有工作没完成，做完就休息。”有一天晚上，我发现他走了，可过了一会又回来了，我过去问他，他说在路上突然想起电脑系统的一个数据弄错了，所以马上回来，改了再回家。他的这种敬业精神深深打动了我，后来公司成立一家新部门，我让他做了部门经理。因为工作交给他，不会耽误在他手里，我放心。他现在已经是公司的副总。

——摘自《李嘉诚自传》

李嘉诚的办公室陈设非常简单，桌面上干净得一张纸都没有，因为多年来他坚持“今日事今日毕”。这就是李嘉诚，他就是这样的一

李嘉诚：我今年90了，为什么还这么努力工作！

个不拖延的人，李嘉诚的世界里没有拖延，在他看来，每一个向往未来的人都要做到“今日事，今日毕”。不论是谁，管理者也好，员工也罢，只要有了拖延这样的恶习，那么他的进取心就一定会逐渐减少，最终丧失。每个人在快要取得成绩的时候，往往因为一个懒惰的念头而放弃了一秒钟，而这一秒钟就是最大的错过。

李嘉诚在管理企业的时候，最注重的就是时效性，一个管理者是没有能力去承担拖延带来的损失的，唯一的办法就是，从现在开始，今日事，今日毕，凡是能及时完成的工作他必然很快就付出努力，对于他来说，拖延浪费的不仅仅是时间，还有财富和荣誉。

● 快十分钟的表：用勤奋占尽先机！

如果你只是站着不动，自然不会伤到脚趾，你走得越快，伤到脚趾的可能性越大，但是同样，你能达到某个机会的可能性越大，最重要的是早上的事下午必须有决定或答复，假如下午发生的事非常复杂，则必须24小时内答复，我的手表总拨快10分钟以便准时出席下一个约会。

——摘自《李嘉诚自传》

将手表调快10分钟是李嘉诚多年以来养成的一种习惯，在李嘉诚看来，这就是一种抓住机遇的表现，在商场中有所收获的人，一定都是勤劳的、善于把握先机的人，每天提前10分钟，就意味着每天多10分钟的机会。

在李嘉诚的眼里，什么是先机？当一个新事物出现，只有5%的人知道时，赶紧做，这就是机会，做早就是先机。当有50%的人知道时，你做个消费者就行了。当超过50%时，你看都不用去看了！这是使李嘉诚常胜不败的一个重要因素。透过这个“先机”要诀，我们不难发现，赶紧、做早等字眼无不传递着一个重要的信息，那就是——勤奋。

李嘉诚的勤奋习惯是年少时在茶楼养成的，这也为李嘉诚今后取得的商业成就铺垫了基础。广东人习惯喝早晚茶，大清早就有茶客上门。故茶楼规定必须在早上5时开始为客人准备茶水茶点。为此，李嘉诚的闹钟总是调快10分钟响铃，这样，每天他都是最早一个赶到茶楼，为的就是能够让自己随时走在别人的前面。长期以来养成的习惯让李嘉诚将“抢先”视为经商的头号要诀。

当塑胶花厂办起来之后，李嘉诚便开始琢磨，如何让这家厂子办得红红火火，如何成为塑胶业的佼佼者？为此，李嘉诚主动向行业的专家询问有关塑胶花的知识，并且亲自学习先进技术。当得知生产塑胶花的公司缺勤杂工的时候，李嘉诚随即到这家公司报名，从勤杂工人做起，以打工的方式系统地学习制造工艺，十分虔诚地向工友请教有关技术。这样，李嘉诚很快便掌握了塑胶花的技术。正是这种勤奋，让李嘉诚最终成为了一代“花王”，也为他今后的事业发展奠定了坚实的基础。

● 向成功开拔：表面要谦虚，内心要骄傲
“取得成就”和“真正成功”有着天渊之别。要做一个比成功更成功的人，拥有专长、技能、学历、人际网络或经验只是基本功，更重要的是要确立你与众不同的品质和看世界的角度。

——摘自《活出你的故事》

1946年，在塑胶厂销售业绩蒸蒸日上的势头下，18岁的李嘉诚便被提拔为部门经理，统管产品销售。两年后又晋升为总经理，全盘负责日常事务。他已熟谙推销工作，可也深知生产及管理是他的薄弱之处。李嘉诚是勤奋的，他并不曾因为这不是他目前的工作而放弃学习，而是一点一滴地渗透销售的本质。他每日除了处理好总经理应该做的事情外，总是蹲在工作现场，身着工装，同工人一道工作，实验每道工序的具体操作过程。

有一个小插曲很值得一提：有一次，李嘉诚站在操作台上割塑胶带，竟然不慎把手指割破，鲜血直流。性格倔犟的李嘉诚并没有吭声，而是自己暗地里迅速缠上胶布，又继续操作。不想，事后伤口发炎，很是严重。他这才到诊所去看医生，幸好没有落下后遗症。

据说，许多年后这件事被一位记者知道了，这位记者向李嘉诚提及这事，幽默地说：“您的经验，是以血的代价换来的。”李嘉诚微笑道：“大概不好这么说，那都是我愿做的事，只要你愿做某件事情，就不会在乎其他的。”

就这样，李嘉诚以自己的勤奋和聪颖，很快就掌握生产的各个环节。掌握各个环节的好处就是：庞大的销售网络被李嘉诚缜密地建立起来了。销售及生产势头开始因为协调连贯而变得日臻完善。

李嘉诚成为塑胶公司的台柱，同龄人中的杰出者、佼佼者。20岁出头的他，就爬到打工族的最高位置，做出了令人羡慕的业绩。

面对这样的业绩，李嘉诚应该心满意足。然而，在他的人生字典中没有“满足”两个字。这一次，他决定离开。关于离开，他并没有特别挣扎，他已经对自己充满信心了。当李嘉诚说出辞职的话时，我们很难想象老板的态度。不过，老板终究是智慧的，他并没有指责李嘉诚“羽毛丰满，不记栽培器重之恩”，而是约李嘉诚到酒楼，设宴为他辞工饯行，这令李嘉诚十分感动。

李嘉诚怀着愧疚之情离开塑胶裤带公司，他不得不走这一步。这是他人生中一次重大转折，从而迈入充满艰辛与希望的创业之路，开始新的人生搏击。

谦虚的态度、骄傲的内心，勤奋的工作，这三点是新时代企业家不可或缺的品质，也是在现实历练中经得起检验的成功法宝。

来源：《人生指南励志》网站

台湾经营之神王永庆讲省下来的净利润，成本管理是一项非常有文章可做的工作。明显的成本能够看到，易于管理，可是有些成本很难找到所在，我们称之为隐性成本。

这如同生命体暗藏的疾病，久治不愈，让经营者颇为头疼。如果能找到这些隐性成本，无疑如同找到“病原体”，那么下一步的对症下药一定就是再次腾飞之时了。上海行隆咨询结合十几年的咨询经验将7种隐性成本总结如下：

1：沟通成本

沟通，是企业运营的重要环节。在大多数企业，你会发现，在同事之间的沟通过程中，会出现严重失真的现象，或词不达意，或答非所问，或百人百解……这种现象，说小了，让很多工序成为无效工序，或失去很多重要机会。说大了，有可能因此给企业带来隐患。

会议也是沟通常见的方式之一，企业解决问题和发布指令靠会议，但是也是一个高成本的经营活动。因为这个活动往往是很多领导者参与的集体活动，每过一分钟，意味着与会人数分钟的分钟数，而很多企业的管理人员并未掌握开会的技巧，都存在“会前无准备，会中无主题，会后无执行，与会无必要，时间无控制，发言无边际”的六无现象。这些时间成本是非常昂贵的。

2：加班成本

很多老板总认为，员工在下班后废寝忘食的加班是一种敬业现象。殊不知，这可能隐含着很高的成本。理由有三：第一，加班的原因并不一定是因为工作任务太重，而是员工的工作效率低下造成的，加班意味着低效率。第二，加班耗费更多的员工精力和体力，严重透支员工的健康，长期下去，会让一些重要员工不能长期发挥其效能，并且有为公司带来负担的隐患，比如有的机械操作员工因为长时间加班而导致疲累，造成事故，而企业要为此付出沉重代价。第三，加班员工并不一定务正业，有些员工在下班之余，名为加班，利用公司的资源，从事其个人事情，同时还领取公司的加班费，很多企业的重要损失、数据丢失等都发生在下班时间，而加班成为企业藏污纳垢的死角。

3：用错人的成本

人力资源管理中有句名言“将正确的人放到正确的位置”。可惜，真能做到这点的企业的真的不多。曾经在一家人才市场招聘，听到其员工之间的谈话，说每次招聘会都要他们全体职员去搬桌子和椅子，因为是租借

的体育馆作为招聘场地。上到职业经理人，下到普通职员，都成为了搬运工，我不禁叹息，这家企业从事的是人才招聘与管理，怎么会花那么高工资请来并不专业的搬运工。

其实这体现了老板们一个非常清晰的心理，他们认为这些员工招聘回来就是要用的，只要自己有人手能做的，就不用再花更多的钱去做。但是我们发现他们因此付出的代价很高。该企业的员工一直抱怨不停，因为相当多的都是女职员，根本没有力气搬运桌椅，那些高管们也从来没有经受过这等礼遇，有些纷纷离职。我们也从此不在该招聘会招聘，因为我不相信这样的团队能给我提供很好的服务。

有很多企业在人力资源管理上都是很欠缺的，他们认为人才是无限的，成为铁打的营盘，员工自然也就成为了那流水的兵了。不能不说，一个员工的离开对公司都是一笔成本，

这七种隐性成本，会要了企业的命！

因为公司要承担对这个员工的培训费等前期投入，还要承担新招聘该岗位员工的前期成本，还要承担新员工是否适合岗位的风险，而老员工的离职也会因为职业素养的关系，可能会流失重要的内部资料或信息，而其离职后，很可能会进入自己的竞争对手的企业。

所以，员工特别是老员工的流失无疑会给企业带来高出其收入几倍的支出。很多小企业在经营多年后，你发现他们一直是那么小的团队，而除了老板之外，没有一个员工是从企业成立当初留下来的。

4：企业文化成本

有人说企业文化如同一个企业的魂，会在其每一个成员的精神面貌中得以体现。这种文化在企业成立的初期阶段就开始建立，他受企业的创始人的文化、习惯、技能、职业、好恶等影响，因此有人说，企业文化就是老板文化。

但是说企业文化会成为成本，或许很多人不以为然，但事实如此。我们会发现一些企业的员工精神萎靡，做事效率极其低下，无论多么优秀的员工只要进入，不久要么离开，要么也会变成那样，我们不能不说，这是“环境”问题。而这个“环境”正是这个企业的企业文化。企业文化如同企业的生命，会伴随企业的一生，只能调整，无法重造。

5：信用成本

这是一个牵扯到远期回报的成本，诚信经营如同诚信做

人。我们发现，很多企业，习惯拖欠供应商货款，习惯拖欠员工薪资，习惯克扣他人，习惯拖欠银行贷款等等，认为这样可以减轻企业流动资金压力。

但是从长远来看，这会成为企业经营的严重隐性成本，首先，供应商一定会将时间成本算在其报价中，这类企业无法采购到最低价格的原料或服务。其次，员工薪资拖欠，违背劳动法规，有被惩罚的危险。而拖欠银行贷款，克扣他人，会使其信用度大打折扣，在企业某一天遇到困难时，会四面楚歌的。无疑，企业为此要付出惨重的代价，而其实其并没有因此获得任何益处。

6：风险成本

将企业推向快车道是每个企业家的梦想。但是风险系数也因此而同步增加。特别是大中型企业，他们虽然发展迅猛，收入丰厚，但是一旦出现危机，将是灾难性的。多个案例证明，企业的风险很多都是因为预料不足或管理不善造成的，在风险发生前，都早已埋下隐患。而很多大型企业或者知名企业因为一次风险而消亡。

可见，风险是举足轻重的隐性成本。而这种现象并非显而易见，实在是“不鸣则已，一鸣惊人”。

7：企业家成本

企业家成本指的是企业的老板本身给企业带来的成本。有一句话的好，兵熊熊一个，将熊熊一窝。企业家如同一支军队的将领，其本身是企业支付成本最高的员工。很多民营企业的老板把自己变成了企业的“皇帝”，一切自己说了算，全体员工变成了执行的机器。但是，企业家个人因素的缺陷，将会为企业增加沉重的成本负担。

这种现象主要体现在小型企业，但在大型企业里也存在着这样的现象，我们也可以将这种成本延伸到企业的每一个部门甚至是每一个职员。因为每个人都要为自己的工作负责，我们常常强调，在你的范围，你就是领导，你有权决策。而很多领导者一直以自己为中心，这将大大降低了团队的作战能力，增加了高额的隐性成本。记得曾经对一个抱怨公司缺乏人才的老板说过一句话：“你们公司缺乏的不是人才，而是发现和善用人才的智慧”。

由上可见，企业在经营管理中，常常要背负着很多负担，而隐性成本正是其中最重的一担。发现并有效降低以上隐性成本，是企业进步的有力举措。

来源：《老板管理学府》微信公众号（吕学敏 推荐）