



公司地址: 杭州中河中路 258 号瑞丰大厦 5 楼
电话: 0571-87246788
传真: 0571-87240484
0571-87247920
网址: <http://www.hxss.com.cn>
邮箱: jtxcb@hxss.com.cn

主办: 杭萧集团宣传部 | 顾问: 单银木 | 总编: 陈瑞 | 主编: 叶静芳

内部资料 仅供交流 文章观点仅代表作者个人观点

七彩云南第壹城 8 号地块一标段钢结构工程开工

要闻快递

2013 年 1 月 21 日,由浙江杭萧钢构股份有限公司承建的七彩云南第壹城 8 号地块一标段钢结构工程完成了地下一节柱吊装,标志着工程建设的开始。

七彩云南第壹城 8 号地块位于云南省昆明市,总建筑面积达 70.40 万平方米。该工程由北部、南部和中心 3 个区域、8 栋建筑组成,包括住宅、

写字楼、SHOPPINGMALL、大型超市、主力百货店、STREETMALL、酒店。项目性质为商业办公、住宅,是新昆明未来的“都市之眼、活力之窗”的标志性项目。杭萧负责该项目的北区 1 号办公楼、2 号办公楼、3 号购物中心的钢结构设计施工图及深化施工图所说明的钢柱、钢梁、钢支撑、钢桁架的制作、安装工作。1 号办公楼采用钢框架——混凝土核心筒结构,地下 3 层,地上 57 层,总高度 288 米,外框架柱为矩形钢管柱,地下室部分钢柱外包混凝土,梁板为钢筋混凝土结构;2 号办公楼采用钢框架——混凝土核心筒结构,地下 3 层,地上 35 层,总高度 166 米;3 号购物中心采用钢框架结构,地下 3 层,地上 7 层。整个项目地上建筑面积约 46.03 万平方米,地下建筑面积约 24.1 万平方米。



本工程为超高层建筑,平面及竖向控制难度大,如何对钢结构的安装实施测量控制,确保安装的精度,是本工程现场施工的重点和难点。本工程体量大,构件多,单支构件吨位最大接近 11 吨(考虑塔吊起重能力分节后的重量),结构全高方向设置有巨型支撑结构体系,在结构安装过程中如何采取措施保证构件的安装,是本工程现场施工的一大重点内容。

由于工程量大,构件数量多,安装控制精度要求高,高空的大量操作,土建与钢结构的交叉作业,环境条件的影响等,场地受限,增加了现场的焊接难度,给施工现场增加诸多难度。

针对工程和施工周期特点,项目部将建立有效的组织机构和合理的计划安排,季节性施工时采取特殊的技术措施确保安全生产、进度和施工质量的要求。雨季做好现场排水系统,高温期间妥善安排施工生产工作,适当调整工作班次和时间,尽量避免高温时段进行露天室外作业,扎实做好在建工程监督管理工作,克服各种困难,以确保达到优良工程的最终目标,为昆明新城的发展做出贡献。

(工程管理部 杨帆)

杭萧让员工们温暖返厂



2 月 17 日,新年第一天上上班。当天上午,公司副总工程师黄振华、工艺副总杨政、制造运营总监覃波、总经理助理蔡璐璐、法务部经理孙国彬、人力资源部经理张超、行政安全部经理石铁君等人顶着寒风驻足厂区门口,热烈欢迎员工们返厂,同时发放新年红包,这是新的一年、新的开始、也是新的祝福和期望。

杭萧共有 1700 多名员工,其中,大多数是从全国各地招募而来的普通工人。公司一直秉承只有更多关爱员工,才能制造更优质产品,进而创造更多价值的理念。近年来,公司不断改善员工工作环境,完善员工休假、关爱等制度,此次春节后已经有 80%左右的员工返回了企业工作。



(人力资源部 楼宇)

2012 年度先进表彰大会隆重召开



2013 年 2 月 4 日,浙江杭萧钢构股份有限公司年度先进表彰大会在股份公司三楼多功能厅顺利举行,出席本次表彰会议的有总经理陆拥军、工会主席陈伟英、总工程师陈友泉、营销总监冯绍、制造运行总监覃波、副总经理王庆礼、总经理助理蔡璐璐及管理代表姚剑锋及集团、股份管理人员约 200 人左右,本次共评选出公司级 2012 年度优秀员工 57 名,先进集体 6 个,安全无事故集体 2 个及优秀党工团等多个奖项,分别是:戴慧瑜、陆斌丰、谭水生等获优秀员工称号;设计部、集团办公室等获先进集体称号;制造一部围护工段、制造二部成品工段获安全无事故集体称号;徐永斌、张国庆等获优秀党员称号;朱海燕、寿宏晓等获优秀团员称号;张小燕、马奇军等获工会积极分子称号,杨帆、江杰等获优秀、

积极通讯员称号。

陆总在表彰大会上表示:希望受到表彰的员工、团队继续发扬成绩,戒骄戒躁,不断进取,再创佳绩;其他公司各级部门及全体员工向优秀员工、团队学习,在下一阶段里创造更好的业绩。然后,根据股份公司 2013 年的经营目标,希望各部门团队一致,共同协作,确保合同订单,满足生产需求,并以成本为导向,点点滴滴的进行控制,防止利润的流失。最后,希望我们经营团队的所有干部、员工都充足的信心和充分的准备,为实现集团战略目标奠定扎实的基础。

此次表彰大会是对 2012 年取得成绩的肯定,更是对所有员工的勉励:把握 2013 年,争优创先。

(行政安全部 陆斌丰)

2012 年工程系统年终会议圆满举办

2013 年 2 月 1 日,工程系统 2012 年终会议在股份公司会议室召开。工程系统组织相关人员进行了轻钢、财务、法律知识、人力资源管理制度、高层钢结构知识、施工组织设计与方案、工程结算与审计等方面内容的培训,旨在提升工程系统人才管理、执行力、建筑知识、制度建设等方面能力。

次日进行 2012 年度年终总结,公司主要领导及部门经理出席会议。首先,副总经理王庆礼对 2012 年度工程系统工作做了总结报告,然后,各工程核心项目经理针对 2012 年的在建工程工作进行了报告,并介绍了 2013 年工作规划要点,希望在 2013 年的工作中能超越 2012 年,在未来新的领导班子和岗位上再创佳绩。下午工程管理部经理韩武军从 2012 年工作总结、存在问题、2013 年规划要点提出了方向,各部门领导对工程系统 2012 年度工程中存在的问题进行了讨论说明,使得工程系统员工对各部门工作配合有了更多了解。最后,总经理陆拥军从公司持续发展的理念出发明确了工程系统 2013 年的规划和努力方向,吹响了奋斗的号角,提出了更高的要求。公司的发展离不开大家的共同努力和付出,在陆总的指引下,全体员工对公司的未来的发展充满了信心。

2013 年将是充满挑战和机遇的一年,我们将明确目标,在新的一年里,踏上新的征程,用热情和坚韧、真诚与执着、勤奋与汗水书写“杭萧钢构”更美丽的篇章。

(工程管理部 杨帆)

内蒙杭萧召开年初重点工作布置会议

2013年2月18日,公司所有员工伴随着工厂区的炮竹声开始了新年的工作,为了让大家尽快进入工作状态,于次日下午,总经理张德才主持召开了年后首次部门领导会议,通过半个多小时的会议让大家收心,从过节的松弛心态迅速进入正常的工作状态。张总对近期重点工作做出了详细部署,同时明确提出相关部门要积极配合,要做好年初招聘、招工工作;落实对新版管理制度的培训及实施;生产部门需

认真执行 TOC、TPM 管理等等。强调各部门负责人要带领全体员工创造良好的工作氛围,通过本次大会,在新的一年里,公司全体员工坚持树立创业期间的吃苦精神,不计较、不攀比,务实、努力、兢兢业业去工作,梳理各自的工作思路,落实责任目标,一切围绕公司利益出发。同时也借助这个平台,在此给公司全体员工拜年,祝愿大家新春快乐,工作顺利!

(内蒙杭萧 赵立华)

为人师表 价值体现

——参加公司第二批内训师培训有感



2月22日至23日,公司组织了“第二批内训师训练课程培训”,非常感谢公司提供的这个学习平台——充实而又快乐,同时也感谢陈恭华老师的精彩授课,让我受益良多,因为它给予了我敢为人师的决心、信心与恒心。

一个国家文化的传承,需要老师,或自学或他人教授,父传子、师教生、长辈传晚辈,人与物都是老师;一个企业优秀文化、知识经验的传承,同样需要老师,只要这些优秀文化、知识经验有效传承,这个企业就会长久昌盛,因此拥有一支优秀的企业内训师队伍对于一个企业而言非常重要。作为第二批内训师的候选人,我愿意为公司优秀文化、知识经验的传承贡献自己的全部!

师者——传道、授业、解惑也!作为一个合格的内训师,不仅是要能传授知识,更要为人师表,要传递一种正能量,以身作则,用言行给予学生正确的引导。

一名优秀的企业内训师,他首先要会察言观色,要懂得因人施教。**察言观色**:即作为内训师要时刻关注学生在接受授课时的心态变化,懂得在不同时段用不同的授课方式、授课技巧调动学生的学习积极性,让学生主动、积极的去接受你所教授的课程知识。**因人施教**:即从接受新知识、新理念的角度来将,如果将一个

孩子的大脑形容是一张白纸,那么成年人的大脑就是一张黑纸,在一张白纸上写黑字是清晰可见的,在一张黑纸上写黑字那就是石沉大海、翻不起涟漪。所以给成年人教授知识,要想他们快速的接受和掌握是多么的困难。陈老师给我们讲授的针对成年人的“痛、梦、训、评”授课方式让我豁然开朗,因此针对不同人要运用不同的授课方式、授课技巧。

此外,“演、导、编”三位一体是培训师的专业技能,一名优秀的内训师除了要充分的掌握这些专业技能外还需有扎实的专业知识,修炼一身过硬的内功。无论口风、台风、心理、语言还是授课技巧、课件开发、PPT制作等方面都要有优秀的素养,一桶水对一碗水才能应对自如。

值得每位内训师注意的是:作为一名内训师,站在讲台上,他拥有很多的权利,唯独“崩溃、生气、发火”几项权利是没有的。一名合格、优秀的内训师要懂得:**培训不是告之,而是引导**。

培训只是一个开始,我将不断保持培训中的热情、积极的心态,脚踏实地地做好后续资格认证、课件编制等各项工作,创造自己在内训师上应有的价值。

(浙江杭萧区域管理中心制造部 傅卿辉)

新的征程,更大的期望

2013伊始新的征程带着杭萧精神走向更高的台阶,实现新的跨越。昨天的成败已为历史,河南杭萧业绩说明问题,相信河南杭萧将在有关领导和优秀员工的努力下更加辉煌!

当下钢结构行业既充满前景又风险不断,轻钢工业发展之势猛于虎,大大小小钢结构公司分食着这块“奶酪”,市场的选择性让轻钢产业尤其是轻钢厂利润不断缩水,这样的形势之下,如果没有自己的核心技术,没有竞争优势,可谓处在悬崖边缘,时刻都充斥着危险。求生存,求发展让中国的钢结构行业走向成熟,优胜劣汰将选择出更强的企业。相信杭萧钢构将是这一优秀成员之一,并将使杭萧走向世界。

企业发展离不开创新,更不能脱离质量。产品功能的多少,一旦离开了质量这一先决条件,无疑如履薄冰。在抓质量的前提下拥有强有力地科技团体,创新和质量做到完美结合,相信企业会走的更远。一个好企业就有优秀的领导人,领导是决策者,是指挥家,是众人眼睛中的旗帜,平易近人择善而从不失是好的行动,海纳百川,有容乃大。

企业的基层是由每一位平凡但并不普通的员工组成。作为员工拥有高的素质,娴熟的技术无疑为企业增加强有力地燃料。活跃在生产线上的每一位员工都值得尊重,“冬练三九,夏练三伏”在极寒和酷热的环境下,他们用不平凡的双手创造出好的工件,他们平凡而伟大。将心比心对每个人都适用,多用赞许的目光来肯定员工。

2013年让我们每个人都打起精神,用心做好自己的本职工作,用行动来证明自身价值,用收获来换回自己的辛勤劳作。2013年我准备好了,让我们每个人的努力铸就杭萧新的辉煌,杭萧加油!杭萧人加油!

(河南杭萧 贾婷婷)

七个好习惯让你成为高绩效人士

——公司组织工段长级“高效能人士的七个习惯”培训



作为钢结构行业中的领军者、第一家钢结构上市企业,杭萧钢构经过近三十年的快速发展,也慢慢出现了员工的凝聚力不足、执行力下降等大企业病。公司高管非常重视这个问题,为了提升各级管理人员的执行力、沟通力,加强团队协作与凝聚力,确保公司的各项工作有效落实,公司决定组织开展“高效能人士的七个习惯”专题培训项目。

2013年2月2-3日,针对工段长级的“高效能人士的七个习惯”培训在集团公司顺利实施,共有三十多位来自生产中心的工段长、工段长助理参加了培训。

此次培训邀请了 AACTP 国际注册培训师、杭州市首届十佳 HR 经理之一,曾担任多家大型民营企业人力资源总监、高管,深谙民营企业实战管理之道的张小燕老师作为培训讲师。培训以七个习惯的成熟模型为架构,采用讲授、演练、小组讨论、视频、游戏、角色扮演等多种教学方法进行培训。讲授深入浅出,氛围积极活跃。学员学习热情高涨,踊跃参与课堂讨论与互动演练,课后还和张老师探讨工作中的困惑。

通过培训,参训学员首先认识到“积极主动、以终为始、要事第一”是三个个人成功的习惯,可以大幅度提高学员的自信,认清自己的本质、内心深处的价值观以及个人独特的才干与能耐,再次理解“双赢思维、知彼解己、统合综效”是追求公众成功的三个习惯,能够帮助学员重建以往恶化、甚至断绝了的人际关系,原本不错的交情则更为巩固,最后领悟“不断更新”则可以加强前面六个习惯,时时为学员充电,达到真正的独立与成功的互赖。

“师傅领进门,修行靠自身”,两天的培训需要大家积极转化到工作、生活中去。“21天培养一个习惯,90天固化一个习惯”——在这个过程中我们会遇到各种困难和挑战,那是因为我们正在爬坡。让我们一起培养好习惯,共同成为高绩效的人士!

(集团人力资源中心 何萍)



杭萧钢构700项目启动

2012年4月5日,杭萧钢构正式启动TOC项目结束了3月份分批次、密集强化型的培训,杭萧钢构正式拉启了TOC项目实施的大幕。4月5日,由董事长单银木亲率的项目督导小组,与TOC驻厂顾问刘永辉先生进行了首次项目会议,暨TOC实施正式启动会。最终确认的21人“督导小组”,创下高德拉特机构推进TOC项目以来督导团队人数之最。

TOC首先是作为一种制造管理理念出现。TOC最初被人们理解为对制造业进行管理、解决瓶颈问题的方法,后来几经改进,发展出以“产销率、库存、经营成本”为基础的指标体系逐渐形成一种面向增加产销率而不是传统的面向减少成本的管理理论和工具,并最终覆盖到企业管理的所有职能方面,总结起来,TOC就是关于进行改进和如何最好地实施这些改进的一套管理理念和管理原则,可以帮助企业识别出在实现目标的过程中存在着哪些制约因素,并进一步指出如何实施必要的改进以消除这些约束,从而更有效地实现企业目标。

▲图片摘自《TOC专刊》2013年1月(第一期)

关注杭萧钢构 TOC 进展动态,关注《TOC专刊》

追忆·乡

题记：时代永远在引导一批人，成为时代变迁的先驱，去完成其蜕变，在这个蜕变的过程中，那些轰然在你记忆中的琐碎片段，是为最简单的幸福，这点幸福总在驱使你感念当下物质社会中的局促，进而徒增一种优越背后“为赋新词强说愁”的哀鸣，一如感叹没有年的味道一样，来表达国家高速城镇化建设所带来的成就。

再次回乡的时候，是在农历二零一三年正月初一，时隔一年，不知道是自己的心境发生了变化，还是说家乡发生了变迁：郁郁葱葱的松柏，淹没了曾经星月下父辈开垦的土地；怪石嶙峋的潭底，干涸了曾经流淌着的小河、清泉；老林深处的柏油路，干枯了曾经在这片土地上刨食的乡民；断瓦残垣的村庄，却适时的滋润了他们子孙细嫩的臂膀，这个曾经活着我们的世界，剩下的只有一抹苍黄中参杂的墨绿——一个已经不可能存在于我们下一代世界里村庄的色彩！

曾经腻味咀嚼的草根，如今已没有了可以采摘的去向；曾经咿呀学语的孩童，如今他们的孩童也已蹒跚学步；曾经熟悉的叔伯子侄，如今沉睡了几抔黄土：当我们的生活愈加的富裕、当我们的精神愈加的满足的时候，在中国人最神圣的日子里，却发现过年没了年味儿，过节没了人味儿，只剩下些许的客套和寒暄，还剩下多少人、还剩下什么人在那儿自顾自的哀叹、凭吊那些你要早已埋藏在九霄云外的泥巴和开裆裤，你能说得出来的、还能自以为是的青春的乐趣是什么？仿佛什么都是，又仿佛什么都不是？！

很多年前，自行车把我们的乡人带出了大山；摩托车又把世界的广阔带给了我们；如今，奔驰、宝马开进了我们曾经用赤脚所踏出的乡间小道——家还是那个家，乡还是那个乡，现代文明可以开进世间的任何一个角落，却再也开不出在那条路上，沾满了泥污的脚，所去奔跑放纵的归途和奔跑出来的欢愉；谁还能找到一颗糖、一个橘子、一群光屁股孩童所给“年”带来的畅快淋漓；谁还能找到那种房前花满香，屋后树成行的恬淡闲适；谁又能感受那曾经小竹排在江中游的逍遥自在，一切回忆归尘土，已然只是随着记忆风干了，那经济社会下的种种不足比拟的、躁动青春的味道！

曾经的世界，我们玩泥巴、我们扒蜈蚣、我们上树掏鸟窝，下河捉泥鳅，曾今我们赤着脚，在几十里蜿蜒的山丛中摘果打兔！当我们的双腿不断的成长，当我们的智慧不断的成熟，我们的世界却已变成了由着赤橙黄绿青蓝紫的统治、霓虹灯下我们觥筹交错、紫金殿上我们游戏人间。在五光十色的世界里，乡人、乡情的影像，早已被灰蒙蒙的天，隔绝在了十万八千里外的不老神殿，只敢享着来自于你我内心记忆的祭祀，那曾经至死不忘的、简单的欢愉和洒脱，早已随着那一声“扑通”，扎进了那深不见底的溪流清泉里，冒不出头来！

当我们在时代的浪潮里，追求越来越多的时候，收获越来越多的时候，却还在哀叹着曾经幸福的时光，还能带给我们点儿什么，为着自己的那点儿蝼蚁，拼凑了半晌，最后却只能一股脑儿倒出来，然后撒的满地的都是：人情、味儿！

社会文明处于高度集中和飞速发展时期，本身就是靠着城镇化的建设，来积聚这大量的人群，来带动区域经济的提升，好在一些设定好的时间和空间中去造就下一批接着下一批的精神力，来填补我们曾经拥有而现在没有的空缺，时代在日益发展的今天，社会在日益进步的今天，一再向我们警示一点：经济的大迁徙，是需要伴随着的我们，承载着那些业已佝偻的父辈，还有我们尚在待哺的子辈，去完成时代的交接棒，让我们的子侄们，也能够在他们认为适当的时机中，骄傲的说一句“我爸是李刚”！

在这偶然中夹杂着必然，却又使人向往的变迁中，好似一个“近乡情更甚，不去问来人”的默然，然后真正领悟：

陋室空堂，当年笏满床，衰草枯杨，曾为歌舞场！
蛛丝儿结满雕栏，绿纱今又糊在蓬窗上！
说什么脂正浓，粉正香，如何两鬓又成霜？
昨日黄土陇头送白骨，今宵红灯帐底卧鸳鸯！
因嫌纱帽小，致使枷锁扛，昨怜破袄寒，今嫌紫蟒长！
乱哄哄，你方唱罢我登场，反认他乡是故乡

.....

孔雀东南飞，却常五里一徘徊，在时代变化日新月异的今天，他在用不断扇动的双翼，去追忆那业已沉睡的恋乡情结：

乡人、乡情、乡味儿！

(制造部 江杰)

流年

烟花拉开了夜的帷幕，钟声敲开了新的一年，多少个房屋里洋溢的喜悦，多少人分离后的再次团聚，这是过去一年的最后一笔，这也是未来一年开始的一步。有人因老去一年而感慨岁月流逝，也有人因为经历一年而变得成熟。多少次的思念，多少次的电话，多少回千丝万缕的情感挣扎，最后都融入到了这一天。

火车站那些寒冷季节里长长的队伍，是对回家过年的一种最好的诠释，他们脸上刻着一份时间记忆，在那里流露的确实一种别样的期盼，忘记了寒冷，忘记了等待，或许那一刻，在他们心里，只有一个字：家。

多少次睡梦里的惊醒，那是多少位母亲千山万水外的一声声问候，那是多少个儿子异国他乡的一次次抽泣。外出工作，说实话，是一件不仅牵扯奔波劳累的事，它或许更多的是来自于情感的纠结。电话或许能听到声音，但它却那么失真，问侯能给予温暖的情怀，但它却永远无法表达出眼角的泪痕。

那些熙熙攘攘的车厢，那些坐着行李颠簸在车厢里的人群，在他们心里，那一刻，没有劳累，没有饥饿，因为那是一段最美好的时间，随着时间的前进，他们靠近了分离许久的家和亲人，那是漫长的时间，或许长过太阳下的劳累，长过办公室上司的训斥。

最后，火车抵达了一个个的故乡，抵达了那个梦开始的出发点，抵达了早已等候于车站的亲人们身边，或许那就是一场流年的过渡，从那个太阳升起的地方出发，最后又回到了那个太阳落下的地方。

(工程管理部 王煜星)



2013 寄语

时间如流水，一转眼春节就过去了，回首 2012，我们确实有太多的不容易，有太多的难忘。从计划量不足、到老员工的纷纷离职，从全年几乎无工伤、到节前的事故连续发生，从学习和贯彻 TOC、到全员执行 LPA，得幸于各级领导和同事的大力支持和充分理解，我们顺利化解那诸多的纷扰。

展望 2013，我们面临新的机遇、新的任务。从薪酬制度的制订、到岗位职责的明确；从绩效目标的完善、到成本奖励的提出；从去年的计划严重不足、到今年的计划相对饱和；2013 年将是抢抓新机遇、迎接新挑战、加快新发展、朝着既定目标奋进的关键一年。在新的一年里，制造三部将加强岗位的管理，在过去已做出成绩的基础上争取再创历史新高，同时加强各车间的检查和考核力度，为员工提供舒适安全的工作环境，让我们以更加蓬勃向上的精神状态、更加务实的工作作风、更加昂扬的斗志、不断开创各项工作新的辉煌，为实现公司战略发展做出更大的贡献！

(制造三部 王鹏)

困难使人进步

2012 年是龙腾虎跃

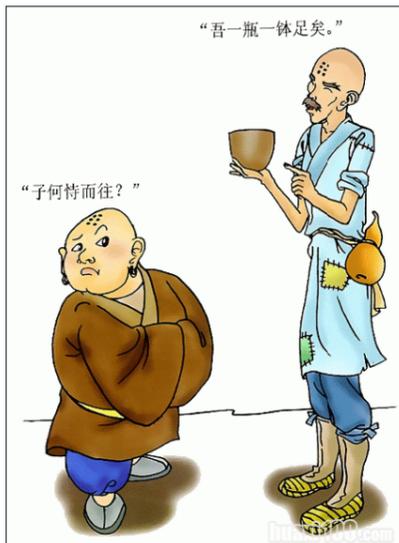
的一年，对杭萧来说是丰收的一年。轻钢工段完成了很多工程，构件种类多，很复杂，做起来也很困难，但是我们没有泄气，反而更加努力地克服困难。记得做许昌空港高层时，柱子全部对接，一根柱子就四五节，门焊、矫正、装配三个工序一起分工制作。我被安排在最后的对接上，同时负责安排其他员工按照顺序配合对接。对接本身并不困难，但是这么多小节对接在一起，既要保证总长度，又要保证每小节的长度，这就困难了。作为一名老员工，不能在困难面前低头。事实上，最终这个困难被克服了，我自己的水平有提高了一点，这正说明了一句话：困难使人进步。

(河南杭萧 宋祚浩)



浅谈为学之道

天下事有难易乎？为之，则难者亦易矣；不为，则易者亦难矣。人之为学有难易乎？学之，则难者亦易矣；不学，则易者亦难矣。



蜀之鄙，有二僧：其一贫，其一富。贫者语于富者曰：“吾欲之南海，何如？”富者曰：“子何恃而往？”曰：“吾一瓶一钵足矣。”富者曰：“吾数年来欲买舟而下，犹未能也，子何恃而往！”

越明年，贫者自南海还，以告富者。富者有惭色。西蜀之去南海，不知几千里也，僧富者不能至而贫者至焉，人之立志，顾不如蜀鄙之僧哉！

这篇小文章也不知是何时因何缘由被

我保存在草稿箱的，大概是觉得文章挺有教育意义的吧！短小的篇幅，简单的故事，却饱含着深刻的意义，字字句句都在诠释为学之道。

何为“为学之道”？吾慎思，不知其详矣。

却知为学之道，乃人人都必须懂得，且需付诸行动的，光说不做，到头来只能是一败涂地。不管是身在学生时代，还是步入了社会的大课堂，亦或是几近耄耋之年，学，无止境。人们做学问本没有困难和容易的区别，只是人们对待它的态度不一样罢了。只要肯学习，困难的自然也就变得容易了；假若只是一味的贪玩，不求上进，那便是不进则退，容易的也就变得困难了。正所谓：业精于勤，而荒于嬉；行成于思，而毁于随。世事之事皆是如此。

其实，这个世界上的很多事情，看似很难，让人望而却步，但是不管是多么困难的事情，只要你肯去做，肯为它努力，就一定会得到你想要的。或许它不及，即使远不及你当初的想象，但是这个过程当中你的付出是谁都抹不去的，而你自己在其中的体会更是以后人生中的宝贵财富。它成为一种指引，是一种向上的力量，总有一天我们会站在当初想象的高度上好似怀念，又好似前行。

记得有句话是这么说的：你做了，就迈出了成功第一步；但是你不做，就注定

是失败的。我想，为之与不为之的区别就在于此罢。

为学之道，莫先于穷理；穷理之要，莫先于读书。中国古代官员普遍好读书，这是一个悠久的良好传统。“修身齐家治国平天下”中的“修身”大概就是要这样做吧，不读书从何而来“陶冶身心，涵养德性”呢。在古代，官员的读书是持续性的现象，大凡为官一生，“致仕”（退休）时一般也要“刻部稿”，企盼着给后世留下一点雪泥鸿爪。其实人生的过程大抵就是个学习的过程，学习为人，学习处事。像我们平常的说话、走路都有着很深的学问，更何况是其它呢。

对自身如是，对家庭如是，对事业亦如是。人生的路且短且长，回顾往昔，审视自身，我们是否要带着为学者的心理重新开始自己的为学生涯呢？也许路途上会经历种种磨难，但是黎明的曙光终将会照亮每一个前行者的心，带着不屈，满怀希望。

究竟何为“为学之道”？

历代的学者都有自己独特深刻的见解，中国的文化博大精深，学问更是高深莫测，而我亦只是一无名小卒，原也不想滑天下之大稽来畅谈这为学之道，亦是不慎陷入其中。只愿，能有所思，有所为。

盼省之。

(江西杭萧 侯露露)



【智慧之语】：遇见未知的自己

集团人力资源中心

各位员工：

新年好！

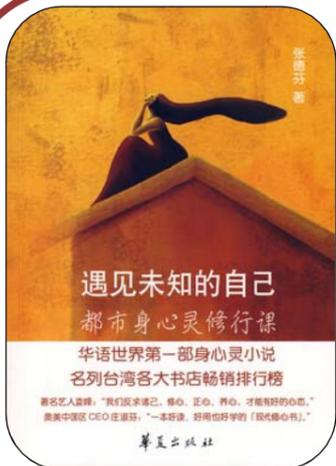
金龙辞旧岁，玉蛇迎新春。蛇年第一期《杭萧下午茶》与大家见面啦，首先祝大家身体健康平安、生活充实饱满、事业步步高升、心情阳光灿烂、家庭幸福美满！

献上第十三期的下午茶，请品茗：

希望大家喜欢本期的《杭萧下午茶》，同时欢迎大家对本期《杭萧下午茶》提出意见与建议（发邮件给何萍即可），谢谢！

祝

新年快乐、幸福安康！



《遇见未知的自己》算是一本老书。很薄，字很少，只需两三个小时就可以全

部读完，却需要花两三个月甚至两三年的时间去深思其中的含义。即使没有时间逐字阅读，也可以有满满的收获。让我们共同分享本书中的精华，获取心想事成的秘密吧：

★ 吸引力法则：

如果一个人充满了快乐、正面的思想，那么好的人、事、物都会和他起共鸣，而且会被他吸引过来。同样的，如果一个人老带着悲观、愤世嫉俗的思想频率，那么难怪这个人经常有倒霉事发生了。

★ 天下只有三种事：

你的事，他人的事，老天的事。
当你在早上上班的路上为早交通而郁闷生气的时候，不妨想想，堵车、天气不好，

这都是谁的事？

老天的事！

老天的事我们能控制吗？不能！既然如此，又何须为它苦恼呢？

无论你用什么样的情绪面对，你都无法改变它，何不坦然接受？

★ 痛苦来自于你对事情的解释：

A（事件）→B（信念、想法）→C（结果）

A 永远中立，因为同样的 A，在不同人身上有不同的 C 出现。

比如，我婆婆看到我时脸色不好（A），如果我认为她讨厌我（B），我会觉得很难过（C）；如果我认为她当时心情不好（B1），

我会很中立地（C1）注意自己和她的互动；我认为她是因为身体不舒服（B2），我会很心疼地对她更好一些（C2）。

这样，将痛苦都放到放大镜下，一个都不能成立。

★ 亲爱的，外面没有别人，只有自己：

现在的生活里面，任何负面情绪出现的时候，我就开始问自己，那个内心小小的自己，真正难过或者受伤的原因。永远找得到，因为别人的缺点是不需要你生气的。而自己并没有接纳或者没有成长到足够强大的内心，才是真正产生不好的情绪的原因。

【热点聚焦】：沟通在绩效管理中的作用

★ 案例分享

某公司机械加工事业部有五个分部。根据业务淡旺季的界限，上年的9月初到今年的8月底是一个经营周期。公司高层班子根据明年的发展规划和机械加工事业部的发展现状、未来趋势、内部设施设备投资投入情况、人员配备等情况，给机械加工事业部下达了年度绩效目标指标，特别是对主要的利润和销售收入下达了一个范围值。公司负责绩效管理的领导代表公司与机械加工事业部总经理多次反复沟通，将公司的意图和战略思考充分交流，同时也将机械加工事业部的困难和需要公司支持的资源条件与公司高层班子充分反映。最后公司高层经营班子与机械加工事业部达成了共识，确定了利润、销售收入考核指标值和其他 KPI 指标值、考核办法。

作为机械加工事业部承接了公司下达的各项考核指标后，需要分解到各分厂才能真正把公司下达的指标落地。在指标分解过程中，公司负责绩效管理的领导协同机械加工事业部总经理共同与各分厂领导沟通，说明公司、机械加工事业部面临的市场形势和竞争压力，也充分听取了各分厂厂长的情况反映，在综合多方意见的基础上，对初步下达的部分指标作了微调。其中的三分厂、四分厂利润目标既不是公司和事业部初次下达的指标，也不是两个分厂期待的指标，而是一个达成共识的一个折衷数。

★ 案例分析

绩效计划是企业绩效管理的第一步。在这个阶段，公司高层、各部门负责人、人力资源部门和员工共同负责绩效目标计划的制定。各方需要就考核目标、评价内容、考核主体、考核对象等内容达成共识和一致意见，其中的过程比较繁复的。从开始计划到计划落地，沟通的作用至关重要。主要体现在以下几个方面：

1、纠正偏差

公司的经营班子掌握的信息一般来说更多地偏向于外面因素和宏观环境，从战略层面、财务层面和市场层面考虑的因素更多一些。而分厂经理更多地关注现场管理和实际运行中存在的困难和问题。事业部总经理则处于相对综合的信息流层面。各方只从自己的角度看问题，指标的设立会产生很大的偏差。如果只由高层班子定指标，会出现忽略一线实际问题的偏差，如果只由一线分厂负责人定指标，可能会出现看不到外部环境的变化和差距。因此，充分的沟通能够起到较好的纠偏作用。

2、明确双方的底线

并不是所有的因素都存在判断上的偏差，但却存在心理底线

的一面。充分的沟通会出现引起妥协的情况，但妥协也是有限度的，关键是通过沟通可以让各方明白其他方的心理高限或低限，最后求得一个最大公约数。

3、达成共识

各方可以接受的最大公约数就是共识的表现。除了财务类指标、客户类指标等比较容易确定具体指标值 KPI，能够通过沟通达成最大公约数外，内部运行与流程类指标、学习与成长类指标中能量化的尽可能量化，实在不能量化的，定性指标及其考核也可以通过沟通达成共同接受的标准用语。达成共识也有利于在绩效指标进入考核阶段时按共同认同的标准实施，避免出现因各方理解差异造成的考核失效。

4、形成合力

充分的沟通有利于让各方参与到绩效考核与管理的工作机制中来，让大家认识到绩效不是某一部门的事情，更不是某一个人的事情，而是公司、事业部、分厂和员工共同的责任。让公司高层和事业部领导明白绩效计划落地，需要把指标分解到基层单位，但更需要公司和事业部的不断关注和支持、帮助。让基层员工和管理人员感受到来自事业部和公司高层的支持力量，强化完成绩效目标的信心和力量，提升员工和基层管理人员的士气。



【Office 加油站】：

决堤与修堤——自私有时候也会出效率

春秋时期，楚国令尹孙叔敖在芍陂县一带修建了一条南北水渠。这条水渠又宽又长，足以灌溉沿渠的万顷农田。可是一到天旱的时候，沿堤的农民就在渠水退去的堤岸边种植庄稼，有的甚至还把农作物种到了堤中央。等到雨水一多，渠水上进，这些农民为了保住庄稼和渠田，便偷偷地在堤坝上挖开口子放水。这样的情况越来越严重，一条辛苦挖成的水渠，被弄得遍体鳞伤，面目全非，因决口而经常发生水灾，变水利为水害了。

面对这种情形，历代芍陂县的行政官员都无可奈何。每当渠水暴涨成灾时，便调动军队去修筑堤坝，堵塞漏洞。后来宋代李若谷出任知县时，也碰到了决堤修堤这个头疼的问题，他便贴出告示说：“今后凡是水渠决口，不再调动军队修堤，只抽调沿渠的百姓，让他们自己把决口的堤坝修好。”这布告贴出以后，再也没有人偷偷地去决堤放水了。

“以人为本”并不意味着放纵。相反，在组织管理中，更意味着充分尊重并利用人性中“利己”的本能，制定政策和制度，达到组织利益最大化的目的。不懂得“人性自私”的天性，就不可能实现“皆大欢喜”的管理。