



三建简讯

以民为主
诚信敬业

2012年3月

总第110期

投稿邮箱: jsxssj@163.com

无锡市锡山三建实业有限公司

Http://www.xs-sj.com

第1版

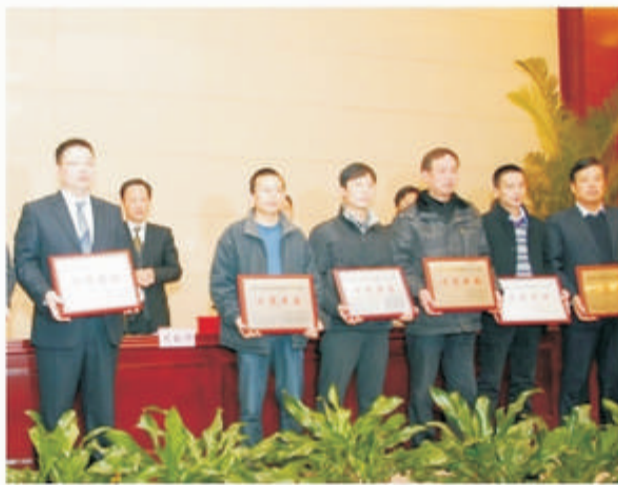
锡山三建荣获无锡市非公有制企业文化建设“百千万工程”示范单位称号

本报讯 2月20日,无锡市非公有制企业文化建设“百千万工程”正式启动。无锡市委常委、市委统战部副部长、市总工会主席周敏焯,无锡市总工会党组书记、副主席孙洪,市工商联主席周海江等领导出席了启动仪式。仪式上,无锡市锡山三建实业有限公司等10家企业被授予“无锡市非公有制企业文化建设百千万工程示范单位”荣誉称号。

无锡市非公有制企业文化建设“百千万”工程是由无锡市委统战部、市工商联、市总工会联合发起,以“以人为本、构建和谐,诚信为基、创新为魂,义利兼顾、以义为先,加强党建、创先争优,打造特色、彰显个性”为创建内容,计划用三年左右的时间,组织万家以上非公有制企业参与企业文化建设活动,评选千家以上非公有制企业文化建设示范创建先进单位,培育300家非公有制企业文化建设示范单位,为促进全市非公有制经济又好又快发展、非公有制经济人士健康成长、非公有制企业员工素质全面提升,奠定坚实基础,提供强大动力。

一直以来,锡山三建高度重视企业文化建设,努力将文化力提升为企业核心竞争力,在发展过程中打造了以“诚信”为核心的企业文化。10多年来,始终致力于创建学习型企业,抓人才梯队建设,形成了形式多样的培训体系,每年组织培训3000多人次,鼓励年轻员工不断

进行学历晋升教育,每年推出多名优秀骨干员工参加工程硕士、MBA深造,为企业未来的发展奠定人力基础,更为企业的创新与变革,集聚原动力。锡山三建大力弘扬“致富思源,富而思进”的“光彩精神”,率先投身到新农村建设的浪潮中,积极参与无偿献血、慈善募捐活动,为社会慈善、教育事业做出了积极的贡献。通过实践和传播企业文化,锡山三建不断推动着行业进步和社会进步,为加快建设“幸福无锡”勇立潮头。



右一为锡山三建董事长钱云皋

弘扬雷锋精神 做光荣的志愿者



3月2日上午9点,锡山三建的志愿者们着装统一,头戴志愿者红帽子和红袖套,个个精神昂扬,一齐来到泾声大戏院参加志愿者服务活动。

志愿者们各自分工,迅速就位,擦橱窗、派发宣传资料。个子高的同志擦橱窗,力气大的同志打水。不一会儿路边的几个橱窗便一尘不染,他们那热火朝天的干劲引得路人纷纷驻足观看;几个女同志和小伙子则在路边、菜场派发宣传资料,他们耐心地向过路人尤其是老年人讲解宣传内容。最后每位志愿者得到了印有“弘扬雷锋精神 做光荣的志愿者”的袖章以示鼓励。

年轻的志愿者们以他们的实际行动展示了锡山三建的风采,以他们的干劲感染着群众,践行着乐于助人和奉献的时代精神。

(孙梓菱)

2012年首次新员工培训顺利召开

2月25日下午,人力资源部组织开展2012年首次新员工培训,25名2011-2012年度入职的新员工参加此次培训。董事长助理朱玮、人力资源部经理顾志刚作为讲师,分别从公司经营管理制度、读一本好书计划、以C6办公平台为载体的新动力学习计划的运用及常用模块介绍、职业生涯规划指导、导师制度等方面对新员工进行了培训并部署了实施要求。

经营管理制度中,重点学习了行政管理制度和人力资源管理制度中的

员工行为规范、诚信管理、试用期制度、培训制度、薪酬制度等内容,以便让新员工进一步了解公司的规章制度和要求,尽快融入和适应公司。

新员工面临着从社会人、学生到职业人的角色转变,需要有一个积极健康的心态和规范的举止来适应。为此人力资源部推出了读一本好书计划、职业生涯规划及导师制度。这些举措也是人力资源部围绕公司年度重点之一“管理创新”进行的大胆尝试,希望能给成长中的新员工自我充实和提高的方法。

通过推荐新员工阅读《德胜员工守则》、《活法》、《做最好的自己》、《赢在执行》(员工版)、《杜拉拉升职记》等书籍,并要求定期进行读后感的整理提炼,促使新员工培养良好的心态、顺利调整状态;通过职业生涯规划,激励新员工寻找正确的发展方向,确立正确的目标,适应自身及公司发展的需

要,促进员工与组织的协同发展。

从技术、业务、行政管理等方面综合考虑,人力资源部将副总经理张军、仇高乐、董事长助理朱玮、财务部经理陆慧兰、速接架公司经理钱新华、人力资源部经理顾志刚选为公司的第一批导师,每位导师负责3至5名新员工,对其进行工作方法、技能的指导,提高工作能力;恰当地进行沟通,了解思想动态;解答新员工在工作、生活中遇到的问题,对新员工进行全方位的关怀和引导。

人力资源部自成立以来,以培训作为主要手段,以挖掘员工潜力为主要目的,以中层、骨干和新员工作为主要对象,开展了各类培训活动。此次,是2012年人力资源部组织的首次新员工培训,通过深化新动力计划、开展职业生涯规划 and 导师辅导制共同作用,使新员工培养的方向更明确,培养的方式更系统,培养的内容更全面,为新员工全面提升打下了坚实的基础。

(吕丽)



特别的日子,把特别的爱送给特别的“女” 幸福

3.8上海一日游 一刻

天公作美,收起了连日来的小雨,一起外出游玩的女同胞们,心情都不错。随着车子的发动,开启了我们一天的幸福旅程。

在车上,导游给我们简单的介绍了朱家角古镇。朱家角迷人的自然风光,在一山一湖。朱家角独具古镇特色的人文景观,是一桥、一街、一寺、一庙、一厅、一

馆、二园、三湾、二十六弄。在这阳春三月的日子,古镇风光是否具有别样风情呢?

两个小时的行程,我们来到朱家角古镇。旧式民宅错落有致,窄窄街道曲径通幽,石板条路逶迤不断,展现了一幅古意盎然的江南水乡风情画卷。欣赏完别致的小桥流水人家,下转2版>>>

新闻速览

喜报

近日,从无锡市装饰装修行业协会获悉,公司杨小立、蒋洪杰、胡明、孙国江四位同志,被评为“2012年无锡市建筑装饰工程优秀建造师”。其中杨小立同志已连续7年获此荣誉。(季晓丹)



培训

3月9-10日,针对中层干部管理及领导能力提升而设计的培训课程《管理者角色认知》(第二期)在公司主楼报告厅开班。情景领导和时间管理是这两天培训的主要内容。课堂上,实战演练、互动交流气氛活跃。课后学员反响积极,为全年的培训计划打下了坚实的阶段性基础。

福利

公司主楼二层中庭休息区新添自动现磨咖啡机和豆浆机。休息时间,自行冲泡的咖啡、豆浆清香宜人,为工作注入新的活力。下阶段,全体员工的体检和先进员工外出旅游也将陆续开展。

日本旅游感受点滴

3月中旬,我有幸参加公司组织的六天日本游,去了日本的几个重点城市。六天了解一个国家来说太短,但足够给我很多感受。下转2版>>>



采撷春色

孙梓菱/摄

上接1版>>>我与大家分享其中的点滴。

感受一：干净。抵达大阪关西机场，给我的第一感受就是空气清新，到处都很干净，道路整洁，路上行驶的汽车都是一尘不染，基本都是日本本土车、小排量的车为主，见不到奥迪等豪华车；建筑的玻璃幕墙都是闪亮光洁，没有国内满大街的广告，地上的污秽、碎纸片、垃圾袋根本见不到，垃圾筒分布很少，不像国内都



是三步一岗的垃圾桶，垃圾都是分类扔，人们自觉自行保管垃圾，走到有垃圾筒的地方再扔。

感受二：有秩序。在日本到处可以见到排队的人群，只要有2个人，永远会排队，吃饭、购物、上厕所也是，不会有拥挤争抢的现象发生。据导游介绍，有时候，你正好站在商店门口，过一会，一回头，你发现后面已经排了一排人。等电梯的时候，会让里面的人先出来再进去。在日本是左行右立，不管多拥挤，一定会让出一条路来让对面的人通行，不会占据整条路面。

感受三：高科技。东京都厅是东京都政府的总部所在，共有45层，从一楼乘观光电梯直达45层，时间为55秒；运行非常平稳。在国内，我乘电梯经常会头晕，但是这次没有一点不适应的感觉。日本生产的各种电器都是非常有名，如照相机、剃须刀、电饭锅等等。地铁都建设在地下，建设到地下四-五层，包括地下商场等一应俱全。出租车的车门是客人到门边，自动开门的，司机穿了统一制服开车。

感受四：高消费。日本的消费水平非常高，物价很贵。水、饮料基本都是150-200日元，折合人民币12-20元，但是为提高国民素质，在日本，牛奶的价格与水一样，特别实惠。食品、小物件基本都在500日元左右，水果论个卖，香蕉100日元/个。在表参道、银座，到处是各种世界名牌商店，街头的人群装扮也是个性、时髦，时尚

上接1版>>>我们发现了一个购物的好地方，那就是沪上第一明清街——北大街。有“长街三里，店铺千家”之称的北大街，老式店招林立，成为江南古镇最热闹的古老街道。朱家角阿婆粽、扎肉、肉馅烧卖，炙毛豆，红烧蹄膀，麦芽糖，臭豆腐等共同构成了古镇朱家角小吃特色，历史悠久。各式各样的美食，让我们更觉饥肠辘辘。大家也没闲着，都买了大包小包的特产，带回家和家人一起分享。中午我们在古镇一处别具特色的小酒楼——红楼就餐，吃到了当地各式各样的特色菜肴，美味当前，大家都吃得格外开心。

考虑到女同胞们爱Shopping的特点，下午的旅游点安排在了大型综合购物广场——上海奥特莱斯购物广场。

每个人都是自己的领导



每次培训的效果好坏在乎学习者个体的能力及意愿。也就是保罗·赫塞博士(Paul Hersey)倡导的情境领导模式中提到的准备度。虽然此次培训课程是面向中高层干部，但是对于普通员工来说意义也一样重要。

也许有人会说：情境领导模式针对的是领导者，而我只是一名最普通不过的员工，跟我有什么关系呢？仔细思考，我们不难想到，除了被领导被管理外，我们每天也都在主动执行领导力和管理，那个被领导和被管理的人就是我们自己。我们设定自己的奋斗目标，制定自己的长短期计划，管理自己的时间，梳理自己的情绪，鼓舞自己的士气，反思自己的行为，总结自己的表现……这些都是自我领导和管理。

情境领导理论认为，领导者若要实施有效的管理，就必须善于区分和把握被领导者当下的状态。经过大量的实证研究，按能力和意愿的高低程度，同一人常常表现出四种不同的准备度水平：

- 准备度一(R1)：无能力，无意愿并不安。
- 准备度二(R2)：无能力，但有意愿或有信心。
- 准备度三(R3)：有能力，但无意愿或不安心。

程度更胜于上海。

感受五：节能、人性化。作为建筑人的职业敏感，我们也到处在观察日本的建筑。这几天，感觉日本城市与农村差别不大，城市内的新建项目不多，与国内到处有热火朝天的建设不同。但是一些细节做得很好，下水道盖板、墙面的勾缝，电梯厅前地砖铺设等。最后一晚在五星级日航宾馆内，大堂等装修豪华精致。楼梯间只是清水砖墙，甚至未粉刷，但是做的非常细致，管道安装有序整齐。不论是宾馆还是公共厕所内的座便都是带电热冲洗的，手纸是单层、溶于水。其中一款座便是上边洗手，下面冲便器，无处不体现其节能意识。公共厕所内，还特意设置母婴位置，方便换尿布与喂奶。

六天的行程虽短，让我切实地感受到了日本当地的文化，感触良多。我们不得不承认，日本的国民素质普遍较高，科技发达，待人做事真诚，有很多值得我们学习的地方。很高兴能参加这次活动，开拓了我的眼界，同时让我认识到应该不断学习，尤其学好英语多么重要。所幸我们国家目前发展很快，也在不断缩小与发达国家的差距。

(严浩英)



准备度四(R4)：有能力，且有意愿并有信心。

根据不同员工准备度相对应的是四种不同的领导类型，分别是：教练型、指令型、支持型和授权型。培训讲师根据大量的举例和现场表演互动来生动地说明了员工在不同准备度的具体表现及如何适当地实施不同的领导风格。上课期间，讲师充满激情，理论与案例结合，游戏与表演交互，课堂氛围活跃，学员参与互动情绪高涨。

作为自己的领导者和管理人，我们要时刻明确自己的准备度，即成熟度，然后根据自己的准备度来领导自己。明白自己目前拥有什么，缺少什么，需要什么，然后对自己提出符合实际的要求，做出准确的选择和决定。也许我们刚从学校出来，对岗位工作不熟悉，工作能力有待培养，但是我们充满信心和意愿，愿意奉献自己的一切来做好这份工作，那我们此时的重点应放在工作能力培养上，积极主动去猎取新知识，虚心向领导同事请教，累积自己的工作经验，提高自己的工作能力；也许某个时刻，我们有足够能力做好本职工作，但是因为得不到肯定和更大的发展空间会感到失望或者不安，从而影响我们的绩效，那么我们应该分析形势，权衡利弊，寻求支持。如果有一天我们

的准备度达到了R4，那么我们就义无反顾地散发自己全部的光热，在本职岗位上放手干。情境领导模式最后也说明了一点，每个员工不同时间的工作状态不是静止的，是动态的，时刻在改变，我们不能盲目给自己贴标签，觉得自己是R1而自卑放弃自己或者觉得自己是R4而包庇纵容自己，我们应该根据情境领导模式来诊断不同时间不同阶段的自己，找出领导自己最佳的方法，既不苛求自己，也不放松自己，抓紧时间，表现出最佳的自己，做一个优秀的领导人！

知识充电站

准备度：被领导者在接受并执行一项具体任务时所表现出来的能力与意愿的水平。换句话说，是一个人在某项特定工作中的表现。

情境领导模式：在领导和管理公司或团队时，不能用一成不变的方法，而要随着情况和环境的改变及员工的不同，而改变领导和管理的方式。管理的重点在于领导者自身。

(李兰)



文化快递

深入市场 合作共赢

案例一

故事背景：公司总承包施工的某工程，需安装一批防火卷帘门，安装面积近2000平米。物资采供部的钱经理，在签订采购合同前与老供应商进行了一场没有硝烟的价格博弈。

原来，在节前采供部已经和老供应商就该货物的采购，进行过多次商谈。

节后，该供应商便催促签订合同。但此刻的钱经理“犹豫”了，总感觉对于此类设备的市场还有待深度了解。这个念头不断在他的脑海中萦绕。他决定到市场上转转，亲自登门拜访，比质、询价。几天过后，钱经理心里也有底了。

“这批货，已经谈得差不多了，是否把合同签一下？”供应商又在催，这时的钱经理说：“我看这批货……”，他拿出了详细的市场调研资料，一番价格谈判后，供应商接受了降价的要求。最后核算下来，为公司节约了采购成本近10万元。

案例二

故事背景：工地急需2部施工电梯。以往，公司的大型建筑施工机械由某市的一家厂商A供货。

物资采供部立即进行了客观细致的市场调研。经多方查询，发现本地有一家专业的生产企业B。通过电话联系，厂方表示了极高的合作意向，带来了企业的各项资质证书及产品说明书，并介绍了产品的工艺、所采用的材料规格及远销中东等国家的销售业绩。

“耳听为虚，眼见为实”，采供部协同设备科、安全科的专业技术人员考察了B公司，发现这家企业在技术力量、产品质量、价格具有一定优势。

公司最终决定与B签订合同，引入了新的合作供应商。

(唐淑华)

编者按：

质量第一，价格第二是物资采供部的一贯原则。

采供部通过大量的市场分析，把握价格行情，做到了事前控制；通过对材料进场的把关验收，做到了过程监督。不断优化供应商结构，形成了合作共赢，共同提升的局面，为一线的优质施工提供了有力支持。以实际行动，落实“质量兴业”主题。

OUTLETS作为“工厂直销店”，主要以优惠的折扣价格处理工厂尾货。整个广场分为ABC三个大区，纵观同事们的购物过程，我发现都有个特点，大家消费都比较理智，会挑选合适的价格区间进行购物，且女同事们，会不由自主的为家里的爱人，小孩挑选衣物等。我想这个特别的日子，朋友们在享受关爱的同时，也正在将她们自己的爱传达给自己的家人。

家庭和和睦幸福，幸福指数才会高，良好的家庭环境同时促进我们对生活、对工作的热爱。相信这次的活动，大家不论是物质上，还是精神上收获颇丰，对于未来，我们都充满信心！

(严云岚)

2012年3月份 员工生日名单

公司董事长钱云皋、总经理王益民携全体员工恭祝你们生日快乐，身体健康，阖家欢乐，幸福吉祥，万事如意！

钱云皋、周春娟、何建江、程主旦、胡春雨、钱洪华、张蛟、刘国荣、孙科清、张健生、陆利忠、平齐云、方建元、董楠、黄忠礼、杨志、徐可明、周惠忠、徐其方、吕丽、段厚亮、顾伟东、张海良



2012年1-3月份稿件情况汇总表

部门及分支名称	采用数量	部门及分支名称	采用数量
经营科	0	人力资源部	3
财务科	0	装潢公司	1
技术科	1	机电公司	1
物资采供部	1	市政园艺公司	1
安全科	1	速捷脚手架公司	2
设备科	1	建筑制品公司	0