





# 为“滨农加速度”领跑的人们(二)

## 周磊：成功取决于90%的态度加10%的技能



合盛车间主任  
2009年度优秀管理者

做事情要本着认真、负责、精益求精的工作态度，一次就把事做对、做好，到尽善尽美，并以这种态度影响每一位员工。

谈到生产管理，首先团队建设是关键，注重员工的综合素质培养，把骨干培养成多面手，车间就能完美地完成生产计划；其他兄弟车间，只要有需要，团队成员都能做到帮、帮、帮。

安全、环保生产是两条生命线，对待安全工作，要求员工百分之百落实，去年我们做到了零事故；对待环保总结经验，想办法，把污水指标落实到班组，严格考核，各产品排污大幅降低，环保明显改善，设备完好无拥，现场管理高效，成本持续降低，质量持续提高，生产出物美价廉的产品，才能提高产品竞争力，企业才有竞争力。

## 张乐东：务实、踏实、敬业、团队



2009年度优秀管理者

众所周知，化工行业是高危行业，安全工作更是重中之重。作为车间一线管理者更要把安全放在日常管理的首位，只有严抓安全生产，严格管理，才能让车间没有后顾之忧。每一名员工进入车间都会感到压力的存在，只有有了压力才能出成绩，才能有成长的空间。

车间主任作为一名管理者，更要把自己当成一名领路人，多和员工交流，多和团队协商，做好传帮带的工作。当有什么特殊情况出现，你的离开不会给车间或者公司带来很大的影响，这也是我一直希望得到的结果。另外要多向兄弟车间学习借鉴，争取把最适合自己的车间的管理办法顺畅地贯彻到每一名员工心里，让员工主动地适应团队。车间的管理思路必须要与公司接轨，形成良好的风气，并慢慢地坚持下去，形成属于自己车间的文化。 车间主任

## 于幸福：调整完善职能定位，提升部门工作绩效



企业管理部主任  
2009年度优秀管理者

企业管理部通常是承担公司内部管理综合职能的部门，有前几任部门负责人，部门人员的不解努力和各部门的充分理解及支持，企业管理部的工作处于比较高效、顺畅的运行中，也在不断提升着。

由于个人来到公司仅有一年多一点的时间，并且对“农化行业”不熟悉，更缺乏本企业核心技术基本知识的支撑，企管部的总体工作效果离“规范、效率、效果”的核心目标仍有一些差距。为此，今后企管部工作绩效的完善，提升需要更多的努力。首先要以身作则，尽可能多地了解行业的发展状况，多了解公司基层的实际情况，尽快调整完善职能定位，更多地关注管理的过程，以规范的过程保障结果，在过程中提效率，在过程中提升管理水平、降低管理成本。

## 游学民：资金是企业血液



源农财务资金管理科科长  
2009年度优秀管理者

资金对于企业来说，就如血液，对迅速发展企业，血液的流速至关重要。作为资金管理部的领导，是管理者，更是执行者，想带好本部门，除了掌握融资业务外，还要能处理帐务，负责具体融资的工作。首先要以身作则，保证大家主动工作，避免给公司带来不必要的损失。其次对下属要“知人善任”，充分发挥他们的主观能动性，提高部队的整体素质，树立起开拓、务实、高效的部门新形象。

随着企业越来越大，对资金的需求量增大，力争占满现有银行授信额度，增加新的银行授信，以满足企业的资金需求。各银行现增加对企业收取中间业务收入，致使企业财务费用增加，在保证企业正常经营的同时，有选择性地选择银行及其产品，从而降低企业的财务费用。

## 郭洪波：质量管理，企业稳步发展的必然选择



包装车间主任  
2009年度优秀管理者

任何企业，在面临生产旺季的时候，总会存在质与量的选择。要么求一时之利而毁企业之发展前程；要么顾及质量，精心耕耘。如果产品质量一旦出现问题，不但会增加产品生产的外成本，更会遭受客户投诉，直接影响公司经济效益，损害公司名誉。因此，加强企业产品质量管理势在必行。

衡量生产过程优劣的标准是：高产、优质、低耗。也可以说是多快好省，其真正的指标体现在投入产出率。在生产过程中，我们力求以最少的劳动耗费，生产出尽可能多的满足用户需要的产品。换言之就是以最少的成本生产出满足产品质量要求的产品。

质量是企业的生命，企业要想长期稳定发展，必须围绕质量开展生产，加强产品质量管理，借以生产出高品质的产品，让领导放心、让客户舒心。

## 刘玉坤：员工队伍稳定是企业最大的财富



合成三车间主任  
2009年度优秀管理者

十年磨一剑，大厂十年见证了公司发展的几个阶段，车间的管理也经历了数次转变。车间一线管理必须紧跟公司的思路，找到车间要转入内部管理。只有员工操作技能熟练掌握，业务素质扎实，团队以合作默契，才会有精细化管理，才会有现场管理的井然有序。

要想获得员工队伍的稳定，必须要以人为本，多奖少罚，让人人心中有干劲。作为一名车间管理人员，个人能力再强，管理再有思路，制度再完善，没人愿意跟着干活也是白搭。管理并不是强制性的，而是每个员工对产品品质、成本意识以及产量大小负责，把管理的思路落到实处，积累而成。我们要了解员工的心，多向员工意见，多关心员工情绪，才能换取员工的信任。员工稳定是企业最大的财富。

## 罗建亭：过程有对有错，但求问心无愧



民三车间主任  
2009年度优秀管理者

作为一名生产一线的管理者，必须先要把安全和环保工作做好，再把产品的质量和收率做好。工作必须“用心”，同时要给自己制定合理的远大目标，围绕目标采取行动，目标越高，付出越多，越需要有恒心，目标不是恒定的，而是随着条件的推移而提高的。“一个人一天做好一件事容易，难得的是一辈子做好一件事”。

工作不会一帆风顺，一定会遇到各种各样的困难。这时要细心，要有信心，决不回避困难，低、低、低。2008年9月份二甲戊灵投料开车，当时目标是收率达到90%，力争做到92%。以后的生产中，围绕这一目标而努力，虽然遇到了诸多困难，但经过一年半的努力工作，第一目标终于实现了。中间过程中有对有错，只要自己努力，不论结果如何，但求问心无愧。

## 李晓勇：优秀的管理源于优秀的员工



慈得利车间主任  
2009年度优秀管理者

优秀管理者，顾名思义就是车间管理得好，在我看来其实不然，真正的管理在于你怎么选择优秀的员工，有了优秀的员工，车间管理得并不复杂。优秀员工应具备十个条件，即敬业态度、较高的专业能力或学习潜力、道德品行好、反应能力强、愿意学习新东西、善于沟通、能够合群、身体状况好、自我了解和适应环境。

新进人员是否具备专业知识和工作经验已经不是车间选择人才所必须具备的条件。取而代之的是该人接受训练的可能性，即学习潜力如何。新员工初到车间上班，必然感到陌生，但在最短的时间内熟悉工作环境，并且能与同事和睦相处，车间必定会重视这名员工。反之，处处与人格格不入，即使勉强上岗，也难以施展。车间所开展的一切工作都是以人为主体的，因此拥有学习意愿强、道德品质高的优秀员工，才是车间宝贵的财富。

## 曹占鹏：内涵式发展，用人育人是关键



合成一车间主任  
2009年度优秀管理者

被评为优秀管理者是一种无上荣誉，但背后更多的是份责任与坚持！作为车间主任，既是管理者，更是执行者，如何打造一支高素质的团队？怎样选拔适合的人用到合适的岗位上？怎样把员工培养成生产岗位所需的人才？如何把繁琐的交接内容，转变为员工不折不扣的执行力？是我一直以来不懈努力的目标！贯彻公司“内涵式”发展理念，用人育人是关键！在日常管理中，车间主任对生产过程的持续关注，对产品品质一贯如一坚持，将会直接影响到车间员工的工作态度和操作习惯。带头重复做正确的事，最后把它养成一种潜移默化的习惯，是车间管理最为有效的方式。

“选好人、用好人、留住人！我执行、我坚持、我提高”的口号充分体现了车间贯彻内涵式发展的新思路。这一时期，通过在车间内灌输“谁定位、勇担责任、持续坚持、充分合作”的团队管理理念，来树立用人、育人的新风气，积极培养和调动团队的力量来共同努力，不断推动着车间管理的长足进展，使车间各项工作扎实、稳步推进！任重而道远，成绩只能说明过去，我们更加需要努力！

## 吴艳芳：进取 开拓 创新



科研综合办主任  
2009年度优秀管理者

“精、细、严”草草合成工艺“科研项目”刚刚通过鉴定，没等放松，下一个申报项目的准备工作又开始了。“这只是科研项目申报工作的一个缩影。

自2007年开始项目申报以来，起初没有任何参照经验，极富挑战性，我通过各种学习，不仅熟悉掌握了公司产品及其工艺申报，还详细了解了项目申报相关知识、国家和地方关于项目申报的政策内容，着重加强了对项目申报及专利申报工作的研究。经过科研所全体科研人员的不懈努力，项目申报工作由最初的“摸着石头过河”阶段已发展到能够准确、完备、有针对性地提供各项项目申报资料，今后我会更加努力地学习各项专业知识，不断提高自身业务，争取用好、用足各项政策，使公司在创新方面走在时代的前列。

## 郭建辉：做有准备的人



惠民金龙水泥有限公司  
2009年度建材板块销售标兵

2009年是我们集团公司建材板块超常规发展的一年，这一年无论是我们公司的销售额，还是我们公司的市场占有率都有质的飞跃，这些成绩的取得与公司领导正确的决策和全体员工共同努力密不可分。

这一年我被公司评为销售标兵，我感到非常荣幸，在此感谢公司对我的信任，我只是尽全力的去完成自己的岗位工作，完成公司下达的销售任务，在工作中不断的总结经验，从经验中学习，向同事们学习，不断的自我提高自我完善，尽量将工作一次比一次做的更好，尽可能的提高效率。成绩代表的只是过去，明天将是一个新的起点，作为一名销售人员，必须有充分的心理准备，以全新的姿态去迎接下一个挑战，记得有哲人说过：机会总是留给有准备的人，坚信我们金龙人就是一群有准备的人。

## 李庆涛：与公司每位员工一起拼搏，共创美好明天



惠民金龙水泥有限公司调度主任  
2009年度建材板块优秀管理者

回想惠民金龙公司刚开始创建的时候，第一天在惠民看到是一片菜地和荒草，心里却是热乎乎的，在遍地搭板房后，随着接踵而来意想不到的困难接踵而至时，我并没有退缩反而更加拼命地工作干好干得，干得更加热火朝天。当时我们几个都拼命的干，没有一个说苦说累。我们的友好团结，一直保持得很好，我从中也感悟到了团结的力量。去年获得“优秀管理者”的称号，离不开我们惠民金龙公司全体员工的全力支持帮助，我觉得很幸运很感谢他们，没有优秀的员工也体现不出优秀的管理者，在此衷心地对你们说声谢谢。

我下定决心，以后的工作要一如既往地，与公司的每位员工一起拼搏，一起来创造美好的明天，给公司创造最大的成绩，体现我们惠民金龙分公司的每位员工的价值。

## 王中信：从事水泥销售的五个必须



青龙山水泥厂  
2009年度建材板块销售标兵

从事水泥销售工作以来，在销售公司领导的带领和帮助下，在各部门团结协作、鼎力相助下，自己立足本职工作，恪尽职守，超额完成了本区域的全年销售任务。

要做好销售工作必须：切实落实岗位职责，认真履行本职工作。树立良好的敬业精神和高度的主人翁责任感；明确任务、主动积极。无论是分内、分外的工都一视同仁，力求保质保量，按时完成公司制定的各项计划及目标任务；认真学习并掌握公司相关产品的质量、标准参数，及销售工作奠定坚实的基础；及时了解与分析市场信息，充分掌握竞争对手的产品价格及营销策略并及时反馈公司，制定完善的营销应对措施；正确对待客户的质量投诉，及时与客户沟通、交流，同时按领导的指示制定应对措施，尽力做到妥善解决，让客户满意。

## 宋玉超：谋事在人，成事在天



金龙水泥有限公司  
2009年度建材板块销售标兵

从事销售工作已经八年多时间了，我深知销售是一项极具挑战的工作。不仅是对能力的考验，更是对心理的一种考验。多年来我一直将“谋事在人，成事在天”作为座右铭，时时刻刻激励自己努力做好每一件事。

人的一生会遇到许多棘手的问题，有的甚至超出你的能力，但是我们不能被困难吓倒，坐以待毙，应该保持平和的心态积极应对，全力以赴想办法解决问题。无论事情结果怎样，都不要给自己留下遗憾。不可否认，很多事情我们没做好，或许受到天时、地利等客观因素影响，我们不能怨天尤人，毛主席曾说过：事虽多，多难兴邦，风雨同舟共渡难关。我们要尽情地投入到工作中，在苦难面前放下沉重的思想包袱，不断充实自己，超越自己，实现自我价值，为公司的发展尽一份力量。

## 谭凤国：大胆设计，小心求证



金龙水泥有限公司  
2009年度建材板块优秀管理者

人们常说，一粒种子，只有深深地植根于沃土，才能生机无限，而一名员工，只有置身拼搏创业的氛围，才能蓬勃向上。我很庆幸能成为金龙水泥的一员，在公司领导搭建的平台上从事混凝土技术研发工作。2009年，在中国建筑材料科学研究院赵增敏教授的指引下，我们跨入了混凝土生产技术研究的大门。本着大胆设计，小心求证的原则，一路走来，既有迷茫与困惑，也有成功的喜悦。2010年是公司建材板块跨越式发展的又一站，其二角开发、公司重新布局建新的站点，也带来新的课题，如何尽快做好高标混凝土的技术储备工作，如何尽快完善产业链优势，是公司技术工作的首要任务。

我和同事们将继续本着大胆设计，小心求证的原则，一路走下去。

## 孙勇：无论做什么工作都要认真扎实



天隆金龙水泥有限公司  
2009年度建材板块销售标兵

能够获得2009年度的“销售标兵”这个荣誉称号，我感到很荣幸，更感到很激动。获得这份荣誉，心里多了份喜悦，更添了一份责任，感谢公司一直给了我这次机会。

转眼在销售公司工作已四年有余，感谢公司一直以来对我的支持，更感谢公司领导对我的关心和照顾。作为一名销售人员首先要有良好的职业道德，忠于职守的思想，对客户说到做到，承诺给客户的事情就一定要兑现，只有我们对客户真心付出才会得到客户的认可和认可。

今天工作不努力，明天努力找工作，这是我在某公司宣传栏中看到的一句话。这句话让我悟出了其中的道理，无论做什么工作都要认真扎实，珍惜现在的工作。在今后的工作中我会更加努力，不辜负公司领导对我的期望，争取在销售工作中取得更好的成绩。

## 张锋：付出总有回报



天友建材经理助理  
2009年度建材板块优秀管理者

自进公司工作至今，我并没有做出过不起的大贡献，也没取得特别值得炫耀可喜的业绩，我只是尽量做好属于自己岗位的工作，尽量争取将属于自己的本职工作做得更好。能够被评为2009年度优秀管理者，说明我的付出却得到了公司的认可，深感无比荣幸。我认为公司通过评优活动向每位员工传达了这样一个信息：只要有付出，只要做好属于你的那份工作，就会得到公司的认可。

虽然被评为优秀管理者，但我深知，还有很多需要去学习的东西。我会继续带领自己的团队踏踏实实做好每一项工作，从点点滴滴的工作中，细心积累经验，使工作技能不断的提高，为公司的发展奠定坚实的基础。让我们携手为公司的未来共同努力，使我们的公司更加强大。

## 刘德明：延伸销售服务链，创品牌形象



浩化金龙水泥有限公司  
2009年度建材板块销售标兵

从事金龙水泥的销售工作已有四年时间，建厂初期，我对混凝土的销售工作很是陌生，对产品的性能相对模糊，通过学习请教对产品有了初步认识，业务方面也开始顺手。最初我们独家经营，市场方面相对容易开拓，价格、货款也都比较好处理。

随着市场的发展，参差不齐的同行顺势增加，加上建筑行业监管力度不够规范，市场一旦呈现混乱、恶性竞争现象。我们向公司领导汇报市场动态，和同事们商讨应对措施；对市场采取先入为主的原则，抓住典型工程、标志性工程，以此扩大我们在行业中的影响力；延伸销售服务链，创造全新的品牌形象；加强业务员销售合同规范性，对账制度的严密性，降低应收账款的风险性。同时建议生产技术人员深挖潜力，降低成本，提高产品的市场竞争力。

# 从“点将”到“选将”的破冰之举

## 我公司第一期后备干部训练进行时

**编者按：**在企业的发展历程中不仅需要一批批为“滨农加速度”领跑的人们，也需要不断补充新鲜血液，以完成企业的新陈代谢和力量传承。后备干部选拔培训是我公司着眼未来发展进行人才开发培育的尝试，也是内涵式发展的题中之义，更是我公司管理团队建设逐步完善的开端，还是公司发展数年来干部选拔任用从“点将”到“选将”的破冰之举。

本期特开设第一期后备干部的专刊，旨在让这些优秀的年轻力量从幕后走向台前，让我们大家共同做好管理传承的见证。

**“滨农战狼”**

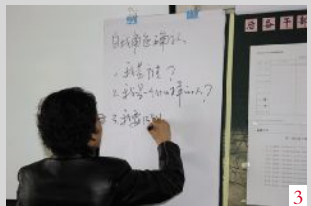
**队长：张琪**  
**队员：刘胜勇**  
**林延彬**  
**任明主**



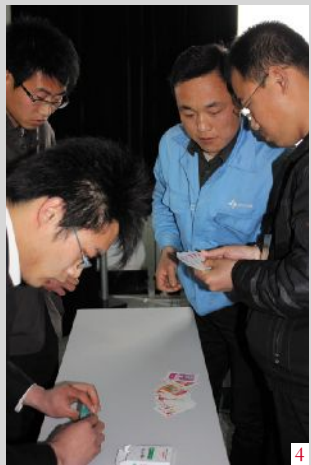
1



2



3



4



5



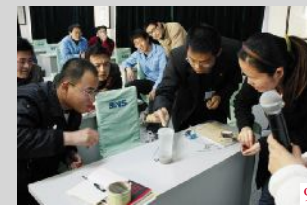
6



7



8



9



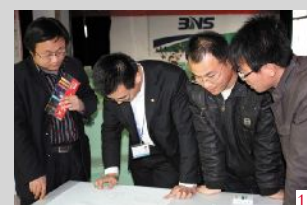
10, 11



12, 13, 14



15



16



17



**人力资源部 林延彬**  
**三个转变**

一是从管人到管事的转变。作为管理人员，我们不再只是模范员工，而应更多地参与部门的计划组织工作。我们的工作目标是完成所在部门的任务，而不再是部门中某一个岗位的任务。

二是从自己做事到让别人做事的转变。作为管理者，首先要完成从自己做事到指导别人做事的转变。一件事情，管理者自己做的，可能1小时就能做完；教别人做的话，却要花3个小时。作为管理者，我们别无选择，必须花时间去教别人。

三是从追求个人成就到追求团队成就感的转变。作为团队的领导者，我们不仅要领导小团队实现其目标，同时还要兼顾与相关团队的协调、沟通，考虑公司的整体目标以及他们所领导的小团队如何对公司目标的实现做出贡献。



**五分厂 刘胜勇**  
**树立大局观**

从思想主要有改变，做事要树立大局观。从单纯的技术工人走向管理岗位，要改变以前的旧思想，不要一叶障目不见泰山，这样才能从大局上管理好自己的团队。

从行为上要有改变，注意言行，要起表率作用。当引领团队时，自己不能有抱怨声，任何事情，任何时候，都要注意言行。以身作则，职工就会效仿你，你的模范作用好，职工效仿的好，这样才有利于车间工作的开展，才会有一个不畏困难、敢于打硬仗的团队。



**生产部 张琪**  
**蜕变**

要成为一个好的领导者，不是看他能够干多少活，而是看他所管辖的人能够干多少活。作为一个领导者，是团队的管者，是整体的核心，同时作为精神的领导者和行动的指导者。在团队中起到不可替代的决策作用。一个人再能干，也不如一群人一起干。是否成为一个合格的领导者，要看其是否能完成“1+1>2”这个算式。优秀员工的工作理念，并不适用于一个优秀领导者。当我明白了这个道理，我也明白了要立一个新的起点，面对一个新的领域。以前的成绩与经验，只是工作的基础知识。未来的工作领域，一切都要从零开始。

下一步，我必须在工作中立足于基础工作，着眼于管理方向，将自己放到管理者的角度，积极地学习与思考，观察领导的处事方略，吸取前辈的优秀经验，思考更好的解决方案；在工作之余多读书，多学习，了解各种典型案例，对照日常出现问题，努力将理论知识应用于实践中，使自己真正成为从员工到领导者的蜕变。



**民三车间 劳永亮**  
**创新蜕变**

首先，要不断的提高自己的能力。学无止境，一个管理者的能力会影响他的言行。俗话说“主将无能累死三军”，可见领导个人的能力在一个团队起多大的作用。其次，要有创新精神，勇于创新。工作中在某个环节感觉到尽头，无法往前继续的时候就该考虑是不是该改变了。改的时候要要有大局观，高层建筑，从全局出发，虽不说是做到未雨绸缪三分，可也要做到不在现场却了如指掌、心知肚明。再次，要有一定的魄力，大而而不粗疏，仔细而不胆小，简约而不简单，能够公开、公平、公正的处理事情。



**生产部 田会义**  
**从零开始**

当选后备干部既是机遇，也是挑战，只有在工作中转变思维模式，站在管理的角度思考问题才能迅速缩小自己同一个真正管理者之间的差距。

首先要加强学习，不断提高自己的专业知识水平。走向新的岗位，一切要从零开始，只有通过学习不断提高自己的业务水平才能胜任所从事的工作。其次，加强思想、道德修养，尊重员工，用个人的人格魅力感染员工，赢得对方的认同和尊重。这样有利于营造更为积极、和谐的工作氛围，有利于更加有效地开展工作。另外，要以身作则，用规章制度要求员工，“己所不欲，勿施于人”。只有自己率先遵守各项规章制度，才能要求员工认真遵守，才能有发言权，做到“公生明，廉生威。”



**合成三 任明主**  
**融汇贯通提素质**

紧紧围绕工作重点，积极学习有关业务知识，努力做强融汇贯通，联系实际，思想方面努力向车间靠拢，生活上树立良好形象，为员工树立好榜样。

同时还要清楚的了解自身存在的问题和不足，不断提高自身素质，尽职尽责完成各项任务，争取早日成为一名合格的车间一线管理人员。



**滨农财务 张均亮**  
**做“升级版”员工**

从一名普通员工到一名优秀员工再到后备干部，从一个盲目工作，将手伸到哪儿的“傻瓜式”的员工能够勤于思考，不断总结经验完善工作质量“升级版”的员工，在这个过程中我意识到作为后备干部必须要进行改变，更重要的是思想意识必须改变。积极主动、用心做事，在工作中注入激情，加强自我控制，端正态度，严格要求。在处理事务时多倾听、勤思考，增强条理性，多向身边的领导和同事学习。对工作要有决心更要有责任心，善于发现问题，着重解决问题。



**民六车间 李新文**  
**从个人执行到团队执行**

后备干部阶段是一个过度、提高、向管理者过渡的阶段，应做到伴随着职位变化而必要的思想意识转变。对将要做的事情要有一个比较系统的思考，要完成从个人执行到团队执行的转变。首先在车间中要取得员工的尊重，要与团队成员一起干，给团队成员以士气的鼓舞和正面的动力；同时对关键流程和关键技术做好掌控，提升协调沟通能力，有思路，还需要巧妙地表达出去。

**“双亮义文”**  
**队长：张均亮**  
**队员：李新文**  
**田会义**  
**劳永亮**