



宁夏上陵集团
NINGXIA SHANGLING INDUSTRY GROUP

上陵人

宁夏上陵实业(集团)
有限公司办公室主办

总第 **192** 期
2017年2月15日

主 编:冯民章 责任编辑:寇 芳 马博渊

E-mail:nxshangling@126.com

(内部资料 仅供交流)

集团总经理陈兴锋一行 调研指导春天然乳品公司运营管理工作



2017年2月4日,集团总经理陈兴锋带领集团党委副书记李建国、集团总经理助理张俐及集团安全监察部部长白其昌,在春天然乳业公司总经理沈博的陪同下,先后来到春天然生产厂区及银川市五家直营店调研团队建设、生产线运行情况及当前营销状况。

集团总经理陈兴锋一行首先来到生产厂区,听完沈博总经理关于生产厂区及生产线基本情况的汇报后,实地到每个生产岗位及作业现场,通过询问关键岗位人员、查看管理台账及现场设备运行情况后,陈兴锋做了总结讲话,对生产线工作给予了充分肯定,并对厂区安全生产工作,特别是锅炉房等特种设备安全管理提出了明确要求,他指出:安全为生产前提,全员要高度重视安全生产的每一个细节,春天然安全生产要以锅炉房管理为切入点,集团安全监察部要做好指导和监督工作。

下午,陈兴锋一行又分别到南

店、中店、西桥巷店、火车站店及同心路店,通过询问一线销售人员、翻阅销售台账及查看店内宣传布局等,实地详细调研各店近期客户群、月度销量、营销战术及人员分工等情况,调研结束后,在同心路店召开了总结会,陈兴锋对春天然后续营销工作提出了“三个加强”的工作要求:一是,加强销售队伍建设,适当引进专业人才。二是,加强内部营销专项培训,特别是良好经验的分享培训。三是,各直营店要结合地理位置、客户群体特点及店内实际建筑状况,加强店内营销氛围的建设。

房产青铜峡分公司 开展营销主题培训工作

新的一年新的征程,青铜峡房产销售部开年后进入紧张的棚改工作中,现已开展4大棚改区域工作。

近日,青铜峡黄河天街项目也马上进入开工阶段,现根据房产总公司要求,需做前期的招商摸底工作。2017年2月9日,青铜峡销售部邀请房产招商部肖亮经理为黄河外滩销售部全员培训黄河天街的招商细则。

此次培训,主要以成功的商业案例引入主题,让全员更全面、直观、详细的了解商业地产的概念,并详细的将黄河外滩整体商业业态布局进行规划阐述,东至滨河路,北接黄河桥及黄河外滩波斯顿酒店的前期经营规划布局为大家以PPT形式展现,完美展现出一个具有生机的大盘。结合周边商业引入黄河天街商业群楼,以数据形式为大家描述商业街概况和整体布局,以全新的经营理念和案例讲解,剖析市场,定位市场,以商业差异化模式做招商细则讲解。

了深入剖析。张吉德表示:以前现场,微信群里都是负能量,现在没有了;以前不是自己的事谁都不管,现在是人人抢着干、争着干。积分看似温柔似水,实际坚如钢铁,因为员工所有的需求都来自于日积月累的个人积分。在执行过程中管理者敢用,员工不反感,积分制非常实用。

通过本次调研活动促进了集团部分管理干部的管理能力,提高了创新思路,为今后工作更好的开展提供了思考。

抱团取暖不如抱团发热,创新管理是企业发展的必要举措

——上陵集团创新管理调研

2月10日上午集团总经理陈兴峰带领企业高管和部分分公司负责人,前往银川市120紧急救援中心,学习和交流该中心应用《组织系统积分制量化管理模式》成果,探讨新形势下管理创新和企业发展新思路。

交流会上,银川市120紧急救援中心主任田纪安、中心副主任乔毅和中心办公室主任兼中心《组织系统积分制量化管理模式》执行部负责人胡丽,就应用积分制管理对团队、党建、工会,特别是提升服务质量等方面所



取得的良好效果做了细致分析和说明。同时,陈兴峰对交流中心的工作给予了高度赞扬,并详细介绍了我们集团概况及各个产业,欢迎120急救中心的各位领导关注我们的各项产

品及工作。

在近2个小时交流学习后,集团各位领导又来到《组织系统积分制量化管理模式》的应用企业——宁夏宁博通模板有限公司实地考察。这是一家劳动密集型生产加工企业,岗位多属于重复性很强的工作,枯燥乏味,人心浮躁。过去,人难理,事难管令管理者头痛不已。

宁博通总经理张吉德先生以及核心管理人员就《组织系统积分制量化管理模式》应用效果向与会领导做

固原新时代购物中心召开全体员工大会

传达贯彻学习集团2017年度工作会议精神对公司全年运营管理工作进行动员启动员工内部竞聘工作

2月6日下午,固原新时代购物中心召开全体员工大会。会议专题传达贯彻学习集团2017年工作会议精神,对公司2017年运营管理工作进行动员部署,并启动员工内部竞聘工作。

会议期间,副总经理刘银忠向与会全体人员传达学习了集团公司2017年度工作会议上总经理工作报告及董事长讲话精神。刘银忠指出,昨日的成功带来了今天的喜悦,今天的努力昭示着明天的辉煌。2017年,方向已经明确,任务已经部署,关键在于落实,公司全员上下要进一步解放思想,推陈出新,坚定信心,创新发展,为稳健做强新时代各项工作而努

力奋斗。

副总经理海明对公司2016年运营管理工作进行了总结,对2017年全年工作提出“七抓七促”的要求。要抓安全促发展,要抓管理促经营,要抓团队促效益,要抓营销促口碑,要抓服务促满意,要抓考核促绩效,要抓学习促干劲。

结算信息部经理齐金刚代表部门团队作表态发言,2017年,结算信息部团队将进一步完善部门制度,加强部门业务培训与学习;创新工作方法;以认真开展“满意度”为工作目标;内强素质,外树形象,齐心协力完成既定目标,营造“比、学、赶、帮、超”的工作氛围,争创优秀部门,同时向

物业服务部提出挑战。物业服务部经理何学虎代表部门接受了挑战。

人事行政部还就公司2017年员工内部竞聘方案进行了公布,并对开展员工内部竞聘工作的目的和意义进行了说明。

公司总经理黑晓明对具体工作进行安排部署并提出要求。他指出,要认真贯彻学习集团年会精神,稳中求进;要对照工作职责,认真细致分解工作目标;要树立“有我必胜”的工作目标和信心。同时要加大培训力度,活跃员工文化生活;要鼓励员工通过各种方式考取各类职称,加强学习;要以商场12周年庆典为契机,全面开展营销活动;其次,要改善基础

设施,完善各类设备,做到安全工作重于一切;再次,员工竞聘工作正式拉开帷幕,工作实施全面展开,要本着公平、公正的原则将优秀的人才选送到合适的岗位上来;最后,“积分制”管理2017年全面开展实施,要以此激励员工干事创业。

黑晓明要求,全体员工要通过动员会行动起来,立足本职,实实在在做出成绩,确保公司稳健发展,向集团上交一份圆满的答卷。

会议上,全体员工还集体学习了“分享经济模式”、“执行力”及“新的一年,一定要把这9句话送给自己”等经典管理理论。

财经报道

基础养老金翻番、住院报销 75%... 宁夏人又将迎来一大波福利

2月8日,记者从宁夏回族自治区人社厅获悉,自治区政府印发《宁夏人力资源和社会保障事业“十三五”规划》的通知。规划从就业、社保、人才、人事管理、收入分配、劳动关系、公共服务体系等方面,勾画我区人力资源和社会保障工作5年发展蓝图。

2020年我区人社事业发展的主要目标:实现比较充分的就业。全力推动大众创业、万众创新,促进以创业带动就业。统筹推进高校毕业生等

重点群体就业,实现就业规模持续扩大,就业结构更趋合理,就业局势保持稳定。“十三五”期间实现城镇新增就业36万人,城镇登记失业率控制在4.5%以内;实现社会保障适龄人员全覆盖。城镇职工基本养老保险参保人数达到210万人,城乡居民基本养老保险参保人数达到185万人,城镇职工基本医疗保险参保人数达到115万人,城乡居民基本医疗保险参保人数达到475万人,失业保险参保人数达到85万人,工伤保险参保人数达

到85万人,生育保险参保人数达到76万人。

在人才支撑方面,深入实施人才强区战略,推进人才发展机制改革和政策创新。

在收入分配上,引导企业不断深化工资分配制度改革,充分发挥市场在收入分配中的决定性作用,健全工资决定及正常调整机制。深化机关事业单位工资制度改革,完善工资水平正常调整机制,优化机关事业单位工



资结构;全面实行劳动合同制度,企业劳动合同签订率达到90%以上。

到“十三五”末,社会保障卡发卡数量累计达到630万张。

(摘自《宁夏新闻网》)

图片新闻

集团总经理一行调研 青铜峡片区 2017年工作开展情况

2月7日,集团总经理陈兴锋、集团副总经理常志刚、集团党委李建国书记、集团总经理助理张俐及集团各主管部门相关人员一行来到青铜峡房产和青铜峡物业,听取各单位2017年工作计划的安排及执行情况,并对销售团队现场模拟演练给予现场指导。



调研会上,一是房产工程部汇报了房产2月各项目开工及项目进度进况。二是青铜峡房产营销部汇报了黄河外滩住宅的销售、回款情况及棚改户政策、销售部拓展安排和任务分解工作,详细分析了2017年政府棚改政策。三是青铜峡物业汇报了物业和心颐养老2017年工作计划。四是销售人员以陌拜和来访接待方式进行现场模拟销售,在销售的过程中对青铜峡房产优劣势进行分析,由销售经理对模拟销售情况汇总分析。五是集团各主管部门进行专项业务调研,指导业务管理的同时提出建议和意见。



陈兴锋总经理对青铜峡片区各项工作表示肯定,对青铜峡销售部工作表示认可,同时他指出要学习专业性的营销理论知识,以理论和实践相结合,销售过程要结合客户的需求,以FAB(Feature、Advantage和Benefit)法则达到客户相信我们是最好的,从而促成完美销售。最后,陈兴锋总经理指出,要保持乐观,打好基础为后期项目练好基本功,抓住现有

市场机会,有信心,有决心完成2017年工作目标,实现剩余288套住宅售罄。

(集团事业发展部/马梅)

房产总公司组织传达学习 2017年工作会议精神

2017年2月8日下午,房产总公司组织全体员工在集团六楼会议室学习2017年工作会议上董事长的重要讲话和总经理报告。



会上常志刚指出,2016年已经过去,我们应该积极做到总结2016,行动2017。常志刚表示,董事长讲话中指出,2016年是集团发展历程中奠定基石、积攒力量的一年,也是厚积薄发、渐入佳境的一年。2016年,房产各公司在重重困难中脱颖而出,认真完成全年目标任务。2017年,我们要更加努力,真正做到“撸起袖子加油干,砥砺奋进谱新篇”,为全面完成年度工作目标而努力奋斗。

(房产总公司/武霞)

上陵游泳健身俱乐部 承办“玉林粮油”杯游泳比赛

1月19日,由固原市体育总会、固原市泳协主办的2017年宁夏迎春全民健身季固原市“玉林粮油”杯游泳比赛在上陵游泳健身俱乐部隆重举行。



在开幕式上,集团总经理陈兴锋代表上陵集团及游泳健身俱乐部致了贺辞,市体育总会、泳协领导出席了开幕式并讲话,近百名游泳爱好者

参加了比赛并圆满成功。

(房产固原分公司/李红强)

固原新时代购物中心 元宵节开展主题登山健身活动

2月11日,农历正月十五,是一年一度传统的元宵佳节。为活跃职工生活,铸就团队精神、强健职工体魄、增进相互交流,亲近自然,放松身心,从而以更加旺盛的精力投入到工作中去,固原新时代购物中心多年来一如既往,组织开展全员“强身健体,努力工作,再创佳绩”主题登山健身活动。而此项活动的举办,从2006年开始,固原新时代购物中心已连续坚持开展了12年,这份坚持,彰显出了新时代人在走好上陵新的长征路不忘初心、砥砺前行的精神本色。

早07:00整,尽管天还未亮,可大家兴致勃勃、欢声笑语,各部门员工如约齐聚东岳山脚下,经过简短的战前动员,登山活动随之开始。从山脚广场出发,员工们精神抖擞地向着山顶的玉皇楼进发。沿途山间空气清新,钟声悠悠,庙宇中的阵阵佛音和晨钟暮鼓让大家的心灵也受到了洗涤,大家相互照应,一路拾阶而上,彼此鼓励、相互协作,35分钟后,全员先后到达山顶玉皇楼。极目远眺,山间环境幽静清冷,吐故纳新,让每位员工都身心释然。那一刻,大家的身心真正的得到了放松,工作、生活中的疲惫也似乎减少了许多。



到达山顶玉皇阁后,全体员工进行合影留念。随后副总经理海明进行了简短的动员讲话。他说,登山既能强身健体、陶冶心情,又可以加强大家彼此间的交流,提升凝聚力。因此,要通过登山活动,激励大家干事创业的热情,在新的一年里努力工作,创造新的业绩。

另外,为提升活动的趣味性和挑战性,本次登山还分男女特别设置了奖项,最终员工杨晓霞、赵平利、王霞分别获得女子组的前三;张君平、张

正刚与海军分别夺得男子组前三名的成绩。

本次登山活动旨在让大家在繁忙的工作之余,到大自然去呼吸新鲜空气,活动筋骨,强身健体,亲近大自然,感受大自然气息。同时提升企业职工整体精神风貌,内强素质,外树形象,为公司发展和全面进步做出贡献。

(固原新时代购物中心/李林强)

集团人力资源管理部参加 2017年会展中心大型人才招聘会

2017年2月11日、12日,集团人力资源部组织并参加了2017年会展中心大型人才招聘会,汽车板块人事行政部相关工作人员协同参加招聘工作。



本次招聘会为2017年第一场大型招聘会,求职人数近万人,招聘企业500余家,涉及岗位千余个。

我集团在本次招聘会中提供工作岗位41个,涉及销售、策划、牧业养殖技术、酒店服务等多领域、多层次岗位。本次招聘会现场发放单页1000余份,参与二维码扫描应聘人员300余人。现场累计收到应聘信息51条,接收投递简历15份,电子简历26份。

招聘会上,集团人力资源部全体人员还以应聘者的身份,对招聘会上同类我集团所辖相关行业进行了薪酬调查,统计其他企业相关岗位要求、薪资水平等,为进一步完善我集团人才招聘选用、完善薪酬体系打下坚实基础。

(集团人力资源管理部/刘智茹)



经典企业管理理论之

松下幸之助:70%的用人智慧

一、70%原则聘用人才

松下对70分左右的中上等人才较为偏好。松下电器创业之初,公司的名气还不小,它只能吸收三井、住友、三菱等大企业所不要的人成为职员。松下认为,他的事业迅速成长,是这些被视为次级人才的人一手建造出来的成果。其实,“70分人才”有其独特的优势。

第一,他们一般很容易融入团队

那种“顶尖”人才才高八斗,高高在上,做事情常常以自我为中心,看不起下面的人,听不进下面人的意见,于是常常不能很好地融于团队。而“70分人才”就不一样了。他们常常低头思考自己的不足,希望借助团队的力量使自己成长,使自己能够很好地完成主管安排的任务。所以他们能够很好地融入团队。

第二,他们有追逐“顶尖”者的动力

俗话说,“创业难,守业更难”。当“顶尖”人才正在独揽求败,全靠自我约束寻找前进的动力时,“70分人才”正在以““顶尖”者为目标,苦苦地追赶。他们往往有一种与顶尖者较较劲的心理,这种明确的目标和心理就会产生出强大的动力,去达到顶峰。就象马拉松比赛一样,跑在第一位的选手前面漫漫前路,空无一人,于是他常常回头,看看后面的人在哪里。而第二位的选手就不一样了,他们眼睛死死地盯着第一名,而且还可以在第一名后面避一避风,看到时机成熟,一下超越之。

第三,他们心存感激,更加忠诚于公司

主管常常有这样的感觉,“顶尖”人才常常埋怨工作这也不适合,那也不适合,把他培养成一个高层主管,他似乎也并不特别感激你和公司,因为他会认为那是他应该得到的。

而70分的中上等人才就不同,他们认为他们能够取得今天的成绩,

与主管和公司对他们的培养和器重是分不开的。于是他们心存感激,更加忠诚于公司。这就是为什么有一个中型民营企业老板,他在招聘的时候,放弃了一个名牌大学的毕业生,而选择了一个自考生。他说,我想要把他培养成公司的销售经理,这两个人都很不错,但我认为把这个自考生培养出来,他会更加忠诚于我们公司。

二、70%原则使用人才

主管在用人时,常常有所顾虑,因为不清楚这个人是不是能够胜任这项工作。松下认为,对员工是否能够胜任一项工作的判断,最多只能把握到70%,剩下的30%就只能在他做的时候才能发现。

正如谈恋爱与结婚一样,谈恋爱最多也只能了解对方的70%,剩下的30%只能在结婚之后才会慢慢发现。既然如此,主管为什么要为不清楚这位员工是否能够100%胜任这项工作而发愁呢,如果知道这位员工有70%的可能性胜任这项工作,那已经很不错了,就应该让他去做这件事,在做过程中再去考查剩下的30%。

三、70%的原则信任员工

主管常常因为员工中出现一两个害群之马而烦恼,于是他们对所有的员工都抱警戒心理,不相信所有的员工,认为所有的员工都想盗窃公司的机密,制定严格的规章来约束员工,不让员工参与公司的决策。

松下认为,主管应该有很宽广的胸怀,不要为一两个害群之马而整天不开心,并且丧失对所有的员工的信任。如果公司的员工中70%是值得信任的,主管就应该相信的员工的整体,就应该以此为基础对公司进行管理。

主管不必杞人忧天,事业的经营,完全是事在人为,为了业务的发展和培养人才,应以互相信任为基础,不可为了区区一点秘密,而影响业务的发展。当然,这样的做法,需要事先作好调查,认为这个新员工70%

可以信任才行。

其实,如果业务要发展,那就等于500个员工里面有10个,5000个员工里面有100个会耍滑头。不过松下并不特别在意遇到这种情况该开除还是怎么办才好,反正到时候总能摆平。这就是他的想法。

四、70%的原则发现员工的优缺点

一个主管要懂得去欣赏你的下属,应该以70%的眼光去看员工的优点,以30%的眼光去看员工的缺点。主管应该同时关注员工的优点与不足,正如清代思想家魏源所说:“不知人之短,不知人之长,不知人长中之短,不知人短中长,则不可以用人,不可以教人。”我们不妨用70%的原则去分界,以70%的眼光去看员工的优点,以30%的眼光去看员工的缺点,在阳光下看人,而不是站在阴暗的角落里去看人。

五、70%原则授权

70%原则授权,即放70%,管30%。松下认为,主管授权之后,不能过分干涉,要宽容到70%的程度。但如果发现与总体方向不符时,则应该提醒,否则,就等于遗弃了自己所慎重选择的人才,不关注他们的成长,并且没有承担起主管授权后的终极责任。所以主管要管30%,否则就是一种极为不负责任的作风。70%原则授权,才能够让被委任者既能发挥主观能动性,又不至于完全脱离控制,发生大的错误。

六、70%原则获取员工的满意度

人生不如意之事十之六七。在主管获取员工满意度方面也是如此。松下认为,一般来说,在十个部属中,总有两个和我们非常投缘的;六七个顺风转舵,顺从大势的;当然也难免有一两个抱着反对态度的。也许有人认为部属持反对意见,会影响到业务的发展。但在他看来,这是多虑的。适度地容纳不同的观点,反而能促进工作更顺利地进行。

主管总是希望所有的员工都对自己满意,这种想法是好的,但是在现实生活中是很难达到的。到头来,

集团总部党支部积极参加兴庆区委组织部“两学一做”网络知识竞赛活动

春节前夕,为深入学习贯彻党的十八大六中全会精神,集团总部党支部积极组织党员和积极分子参加兴庆区委组织部“两学一做”网络知识竞赛活动。集团党委书记史信、副书记李建国、党委委员史俭带头参与训练答题,并取得优异成绩。在他们的影响带动下,全体党员也积极、活跃参加“两学一做”网络知识竞赛活动。

此次竞赛通过手机微信及电脑方式参与,分为单选题、多选题及判断题,每题限时60秒共30道题随机产生,内容涵盖了党章党规、准则条例、习近平系列讲话等重要内容。截止网络答题日止,支部共24人参与答题全部合格,其中党员18人,积极分子6人。

此次答题活动既是落实党章关于加强党员教育管理要求的一次具体行动,也是对全年“两学一做”学习教育成果的一次检阅。更是通过利用手机微信的及时、互动及便捷性激励党员随时随地学、第一时间学,确保党员学的更多、更深的一次探索实践。对于进一步引导党员坚定理想信念,强化宗旨意识,提高综合素质,引领党员知行合一,推动学习教育与当前业务工作互融共促等都起到了积极的作用。

(财务管理部/闫金玲)

主管就变成一位好好先生,俗称“烂好人”,给人一种没有主见,不能承担重任的感觉。并且,如果所有的好人都说你是好人,所有的坏人都说你是好人,你这个好人就有问题了。所以,主管的工作,如果得到70%的员工的认同,就已经非常不错了,工作就可以顺利地开展了。当然,如果一个主管有70%的员工都反对他,那么他的工作就会很难进行,他就要深刻地反省自己了。

不会变成蛮干,从而不断开创工作新局面。

撸起袖子加油干,不能浮在面上做些简单工作,而要把各项工作深化开来,深入下去,需要智慧更需要胆识。因为工作一旦深化与深入,必然会涉及一些具体矛盾和实际问题,很可能要动一些人的“奶酪”,难免会遭遇阻力和干扰,甚至会带来冲突。这就要求党员干部尤其是领导干部要有胆有识,平常时候看得出来,关键时刻站得出来,危急关头豁得出来,在党言党、在党忧党、在党为党,争做政治上的明白人、发展上的开路人、群众的贴心人,通过撸起袖子加油干,给人民群众带来更多福利和实惠,不断增强人民群众的获得感和幸福感,进而得到人民群众的拥护和支持。

(摘自《人民日报》2017年01月19日07版)

“大家撸起袖子加油干”。习近平同志2017年新年贺词中的这句话,形象生动、温暖人心、催人奋进,立刻成为人们热议的话题。党员干部是时代先锋,理应首先读懂其中的意蕴,内化于心、外化于行,带头撸起袖子加油干。只有这样,才能在全社会形成百舸争流、千帆竞发的生动局面,推动党和人民的事业不断向前发展。

空谈误国,实干兴邦。撸起袖子加油干的实质是实干精神。这是中华民族优秀品质的生动体现,也是中国共产党优良传统和作风的生动展现。千百年来,从大禹治水、愚公移山,到“鞠躬尽瘁、死而后已”,再到“人总是要有点精神的”,昭示的是自强不息、埋头苦干的可贵精神,铸就的是中华民族忍辱负重、实干兴邦的优秀品质。邓小平同志指出,世界上的事情都是干出来的,不干,半点马克思主义都没有。人无精神不立,国无精神不强。回望中国共产党革命、建设、改

革的历程,变化的是时空方位,不变的是共产党人撸起袖子加油干的实干精神。

俗话说得好:“喊破嗓子不如甩开膀子”。撸起袖子加油干,是品质更是行动。党员干部光有想法是不行的,还要立足实践、付诸行动,在实践中锤炼品质,在实干中成就事业。可是,当前一些党员干部怕吃苦、不实干,而是希望找关系、走捷径,这当然是行不通的。天上不会掉馅饼,努力奋斗才能梦想成真。撸起袖子加油干颇有画面感、极具冲击力,让人联想到当年“工业学大庆”的场景:石油工人一声吼,地球也要抖三抖。这种干劲、这种精神,在那样一个一穷二白、百废待兴的年代,使多少不可能变成



党史百科

带头撸起袖子加油干

了可能与现实。

撸起袖子加油干,需要行动更需要能力。时下,有的党员干部不是不想干,而是不会干,缺乏解决复杂矛盾和问题的能力素质,存在知识恐慌、本领恐慌。“活到老,学到老,改造到老”。周恩来同志等老一辈无产阶级革命家既注重理论研究,更重视实践锤炼,为全党树立了楷模。历史和现实一再告诉人们,事业发展没有止境,学习也没有止境。党员干部想干事、能干事、干成事,带头撸起袖子加油干,就要把学习和工作有机统一起来,在学习中工作,在工作中学习,循环往复,始终坚持,不断提高驾驭复杂局面的能力。有了这样的能力,关键时刻才敢于撸起袖子,加油干才

《活法》是稻盛和夫先生的代表作。也是见证他成功和感悟生活的过程。是一本非常有正能量的名著。首先,感谢上陵集团,使我们有这个机会,不是每一家企业都给员工免费买书看的。也不是每一家公司每天早上都组织学习和分享的,所以非常感谢上陵集团公司给我们的厚爱。

这本书的点很多,不是每个人都有感悟而且分析的非常透的。当然,每个人都有收获,不管是多少,只要它

学习《活法》有感

能给你带来快乐和帮助。那么都是有意义的。

读了这本书,给我最大的收获有两点。一是思维方式,二是诚信。只要以诚待人,又有良好的思维方式,至少我认为,我的生活不会差到哪里。

先说说思维方式,思维方式不像能力和热情都是正数,它可能会是负

的。举个简单的例子:一个人,能力又强还有热情,可以肯定的是,他是一个优秀的人,这是毋庸置疑的。但是如果他的思维方式是负的,干不法的事,那么他的生活不会幸福。有句话说的好,天才等于99%的汗水加1%的灵感。其实这句话是错误的。你的灵感是负值,你的汗水也是白流的。所以说,灵感等于思维方式,灵感是前提,是决定你生活质量的保证。

再说诚信,时间久了您可以发

现,不管是小到个人,大到企业,做的好的都是信誉非常好的。假如没有诚信,一个人的地位再高,一个企业再有名,总有倒下的一天。就我个人而言,如果你没有诚信,你再有才,能力再强,我也不想和你交往,因为这是原则问题。

有着良好的思维方式和诚信的原则,那么恭喜您,您将会拥有幸福的生活,我可以给您写保证书。

(广汽菲克4S店/王旭康)

去靠近一个给你正能量的人

未来不是属于有钱人,更不属于没钱人,是属于正能量的人。人的一生在追求前进的道路上不可能都是平坦的,要穿越康庄大道,也要走过小巷窄巷,还要走过山谷、攀过高山,走过越多路的人,会用眼看透面前所有一切美好与不好,所以说,要去爱一个给你正能量的人,而不是和消耗你能量的人在一起,走过的每一道路就和每个人生活一样,细看是碎片,远看是长河的时间中寻找着幸福,寻找着能够让自己幸福的一切事物,比如:健康、平静、物质、荣誉、成就等。

每个人身边什么样的朋友、同事都会有,自己的生活是什么样的,其实多数在于你接近的人和事。记得去年一位朋友告诉我:“颓废不全是自己的问题,身边有正能量,颓废会随之消失,人生路很长,何尝不是走一步算一步,顺其自然比什么都是,而你想要的顺其自然其实也就是给予你的能量源”。既然你想幸福,就去找一个能够让你感到幸福的人。不要找一个没有激情、没有好奇心的人过日子,他们只会和你窝在家里唉声叹气抱怨生活真没劲,只会打开电视,翻来覆去的调转频道,好像除了看电视再也不想出其它的娱乐项目拥有正能量的人,对很多事情充满好奇,无论遇到什么样的新鲜事物都想尝试一下,会带你去尝试一家新的餐厅,带你去看一场口碑不错的电影,带你去体验新推出的娱乐节目,带你去下一个陌生的城市旅行。

慢慢会发现,世界很大,应该值得用尽一生不断尝试。

拥有正能量的人,拥有大智慧,他们分得清世界的黑白曲直,不会在人生的道路上跑偏,也不会随波逐流。不会夸大事情的不利面。他们知道世界运作的原理,明白人人都有阴晴阳缺。他们在你需要时给你最中肯的建议,有原则却又求新求变,有主见却又听得进劝。拥有正能量的人,坚定自己的信念,拥有人生的目标,知道自己的所需并为之不断努力。

是的,去爱一个拥有正能量的人吧。这一定比任何财富更能长久的滋养你的心灵!

(波斯顿饭店/杨海彤)

小就是大,向下看就是向上看

对上陵的情节起源于坐公路过看到的繁荣景象,当时就在想,我要是能去这样的公司上班就好了!实习结束后,毅然走进上陵丰田应聘,顺利通过面试复试,终于正式工作!这一工作就到了今天。

上陵给予了我很多,在丰田也学到了很多,从基层人员到中层管理,我越来越被上陵的文化深深吸引,越来越喜欢汽车4S店的工作!感悟其实很多,但是结合目前工作和集团年度工作报告指导,有以下几点小感悟和大家分享:

第一 基础工作很“小”,关系却很大

说到基础,汽车行业对细节,基础的追求不亚于其他行业,卫生细节到地面的缝隙,展车轮胎上的花纹清理,试驾时要时时刻刻保持展车的卫生标准,与客户接触时的语调和表情,出门送客的手势,进店的每个客户都要在规定时间内完成回访跟进等等。但是,实际的工作中往往越是

基础的工作,越难长久高标准执行,越难监督!而成交也许就是多擦了几次车,比别人多打了一个电话,迎接客户多走出去了一步,送别时多挥手了几下!每个点都让客户多一点认可和信任,量变会有质变,也许成交就是顺其自然的事情了。

第二 持续改善

所有进入丰田的新人都要先学习丰田之道(Toyota Way),它有五大要素:改善、现地现物、尊重、团队协作和挑战!空杯心态持续改善早已深入骨髓,当然运用这样的工作方法我们尝到了甜头!

现在取得的任何成果,都不是最终目标,而且任何结果都是由过程而来,所以过程的检核尤为重要,不总结过程无法判断结果好坏,工作过程中的方法、工具不能一成不变,要根据市场条件,人员,新的目标等不断做出改善,创新和突破,原来做不到的现在要做到,原来做到的现在要更优!保持空杯心态,本着持续改善的

态度,不断突破新高点,实现新目标!

第三 向“下”看,树立信心,传递决心!

工作不是做给上级看,而是给下级带好头!子曰:其身正不令而行其身不正虽令不从!所以作为管理人员,时刻向下看,不仅仅教员工工作方法和流程标准,最重要的是传递给他信心和不达目的誓不罢休的决心!发挥员工的能动性,提高管理效率。每个员工的工作做好了就意味着团队的工作做好了,只有这样才能带领团队向“上”不断攀登高峰!

所以在新的年里,更多的是做好基础工作,提高员工工作主动积极性,重视团队建设,不断改善工作方法、工具,不断提高心性,本着雷克萨斯矢志不渝追求完美的理念,追求细节高标准,从小事做起,不好高骛远,认真执行每个工作流程,不断强化标准。努力实现各项年度目标!

(雷克萨斯4S店/赵丽娟)

保安的心声

因我起杆速度慢了一点就冲我大发脾气脏话满面,待我起杆后,便开车扬尘而去,心里倍感委屈。为此事我好几天没想通,是什么地方没有做到、做好呢?唉!算了随它去吧。我还是每天面带微笑上班、下班。三班倒的工作流程我已习以为常。两个多月后的一天我照常在岗上微笑着为业主们的车辆服务着,一张熟悉的面孔猛然出现在我面前,是他、就是他,让我委屈难受好几天,但是理性战胜

了情绪,我微笑着问候他,回来了。他突然对我说话了:对不起,那天是我妈在车上突发阑尾炎,我有点着急才骂了你。听到此言:我不等他把话讲完,连忙对他讲:没关系、没关系,后来他在说什么,我已听不清楚了,那一刻的我心情前所未有的舒畅,心底那点郁结之气也随风而逝。

在后来的一些工作中,我的微笑常挂脸上,虚假的笑容少了,真心的微笑多了,以前的那些困难都已成了现在的坦然回忆。微笑、理解、我是保安我骄傲!

(青铜峡物业/丁小菊)

2017,为健康努力

南方人见到北方人,常会问“你们耐寒能力真强,如果我们生活在零下几度甚至十几度的环境下,肯定会被冻死的”。南方人殊不知,北方有一种好东西,叫做“暖气”。但就是这种好东西,让很多北方人差不多半年时间都呆在有暖气的房子里面。因为外面太冷,所以室外活动变得少之又少,身体渐渐变得脆弱,不耐寒,怕冷。生命在于运动,这是每个人都熟知的至理名言。但运动往往使人感觉特

别累,所以很多人更愿意坐着、躺着。

我有幸在2017年01月11日这一天加入上陵这个大家庭,成为上陵健身会所的一员。会所一楼是游泳馆,三楼是健身房,当我第一次参观会所的时候,自豪感油然而生,在这种环境下你会感到蓬勃向上的生命力,感受到一种激情和活力,我为我能加入这个团队感到骄傲。

看到各位游泳、健身教练强健的体魄,瑜伽、舞蹈教练婀娜多姿的身材。我在心里给自己定下一个目标,2017年在工作之余,把平时追剧、刷微信、逛街的时间都用在锻炼身体上,让长期在办公室工作的我,远离腰椎、

颈椎疾病,让自己抵御寒冷、疾病的能力变得更强。

坚持是很难的东西,很多人都是思想的巨人,行动的矮子。每天睡觉前,想的是多么壮大,多么热血沸腾,觉得自己是有追求、有理想的年轻人。但是第二天睁开眼睛,又会被各种琐事磨灭了意志,淡忘了曾经决心要坚持的东西。曾经的我,就是这样。但是我决心在2017年做出一些改变,正如2016年集团年会的主题那样不忘初心,砥砺前行,严格要求自己,让2017年工作、生活谱写出新篇章。

(房产固原分公司/王琳)