

2007年

2月15日
第16期
(共4版)

中能人

专业 活泼 务实 互动

向奋战在工作岗位上的全体中能员工及家属致以最亲切的问候！
祝：春节愉快！
万事如意！

【公司动态】

在惊涛骇浪中携手同行

——记中能公司2006年度总结会议

2007年1月20日，中能公司各部门经理、各项目经理齐聚一堂，召开2006年度总结会议，并制定了2007年公司及各部門工作计划、目标。

首先，赵总发言，回顾了公司2006年的工作，并提出了2007年工作计划。赵总说，对于中能公司来说，2006年是在曲折崎岖的道路上艰难前进的一年。中小型新建电力项目越来越少，市场竞争日趋激烈，而保运和调试依然是公司的支柱业务。但是在这样的环境下，我们生存了下来，这就是一个不小的成功。首先，我想感谢中能的市场人员，感谢你们的辛勤和执著，使公司销售收入同比增长率达59%；其次感谢项目部门的全体同事，我非常珍惜在单县项目蹲点的一个多月时间，让我更充分的了解大家的生活环境、工作压力和强度。最后也是非常重要的，我们的人事行政部和财务部，琐碎细致的工作尤其考验真功夫。感谢你们这一年默默的为市场部、项目部门提供的支持和保障。

赵总从市场、项目执行、职能部门等各个角度对工作中出现的问题进行了分析。

首先从市场角度看：从合同额来看增长比较快，调试类占了60%以上，帮扶类近25%，检修类不足15%，这背离了我们06年初定的发展目标：“以检修/维护为主线，逐步建立中能公司自己的检修队伍”。

第二，从项目执行情况看，问题集中在以下几点：

- 1) 公司的管理机制滞后于项目的发展速度，层级式管理导致信息失真，沟通渠道不畅通；
- 2) 中能公司的价值观和项目管理理念没有得以完全贯彻；
- 3) 项目团队的考核机制不健全；
- 4) 项目成本控制意识不强，费用严重超支；
- 5) 需要更进一步激发员工的敬业精神和责任心。

第三，人事行政工作：06年人事行政部门的工作属于逐步完善阶段，考评体系初步建立，市场考核机制完善，企业文化的宣传，内刊的内容越来越贴近现实。但是总的来说，还是有一定差距的。主要集中在以下几个方面：

- 1) 技术员工职称评定有待进一步规范；
- 2) 建立通畅的基层员工沟通渠道；
- 3) 项目员工的关怀工作需要落到实处，着手解决长期驻外员工的后顾之忧；
- 4) 项目部门绩效考评工作需要细化。

第四，财务工作：06年财务部门的调整是比较大的，属于减员增产，人均效益提高了。从数字角度看，今年公司的同类单项合同额有显著增加，但是利润率没有相应增加。主要表现在以下几个方面：

- 1) 项目核算工作跟上了；
- 2) 报销把关，不合理支出的沟通工作处理的更加有效了；

3) 工商、税务关系初步理顺了；

4) 接管了应收应付款控制工作。

需要再进一步加强的是以下几点：

1) 强有力的成本控制。成本控制是管理工作中难度非常大的一部分。这需要公司的各个部门群策群力，共同完成；

2) 非财务人员的财务培训工作。

市场总监车振富发言，回顾了市场部2006年开发的新项目。

车总针对所做的项目总结以下几点：1) 市场收入：以调试为主，人员成本过高，以市场攻关弥补技术不足是一种无效的亡羊补牢策略；2) 工程性质：中能技术服务缺少项目延伸，目前公司技术整合方面亟待提高；3) 服务特点：客户满意度低，管理协调存在缺失，项目参与人员

的控制力、协调力、沟通力、学习力需要提高；
4) 强化项目经理、专业负责人的责、权、利关系；
5) 公司 2006 年项目工作重点在调试投入比重较大，与公司“检修维护”的市场重点不符，建议调整。

同时，车总对公司发展提出几点建议：1. 营造活跃的办公氛围；2. 专工、同事、公司有比较明朗的技术提高目标；3. 技术与市场互相依存，技术部与市场部的相互配合；4. 降低成本费用，通过有效管理控制项目成本，提升员工收入；5. 培养项目客户经理；6. 从客户方面要做到给项目定位，给服务定位，从而把握市场趋向。

会议上，财务部、人事行政部、各项目部分别对本部门、本项目一年的工作进行回顾，并总结出工作中的缺乏和不足，表示在 2007 年加强执行力度，持续创新，使团队管理更上一层楼。

会议最后，韩总发言，指出公司发展方向，并对公司所有员工寄语，希望中能所有员工都有良好的个人发展。

韩总说，中能公司经过三年的发展，经历了

很多风雨，现在已发展成为电力技术的专业公司，有很好的市场潜力，我们的主导目标是电厂检修维护。

公司要发展，就一定要看清自己的优势和不足，我们的竞争对手主要有两类：1. 大电厂：具有经济实力，没有工资的压力，设备先进，市场资源占有主导性，这也是我们不具备的；2. 个体施工队非正规。我们的优势就是市场意识强。

认清自己的优势，是每个中能人都要分析考虑的，公司给员工提供良好的平台，而员工要确定好自己的发展方向，发挥自己的个人优势，并与公司的发展方向统一一致。每个员工都要有意识地不断提高自己的技术、管理、人际交往等各方面能力，准确定位，认可公司的文化，有理想有目标，才能更好地工作，并能愉快地工作。

只有公司的发展才能带动员工个人的发展及待遇的提高，我希望公司能从一个小的技术服务公司发展成为有一定规模的专业公司，并有自己的核心业务。同时也尽最大可能地支持员工，希望每一个中能员工都能把工作做为一项事业去做。

努力超越，追求卓越

—中能公司 2007 年工作计划目标

在本此年度总结会议上，不但对 2006 年公司工作进行了总结，同时也制定了 2007 年公司工作目标。

2007 年的工作目标可以概括成一句话：公司管理扁平化，提升项目履约质量，提高全员执行力，加大成本控制力度。今年项目的整体控制工作将分解到每个职能部门。

市场部

A. 业务重点：

业务重点围绕：电厂检修维护，承包运行，调试业务以热电联产项目为主，围绕新能源展开（秸秆发电，垃圾发电，余热发电等）。

B. 管理：

1. 吸纳新鲜血液，加强团队力量；
2. 完善市场管理制度：包括项目筛选，立项机制；加大考核力度，业绩量化，成本控制成效与收入挂钩；回款控制等；
3. 完善中能公司客户管理系统，尤其把项目进行过程中的客户满意度调查和合同结束后的客户回访定为例行工作；
4. 提升项目经理的市场意识。

5. 制定明晰市场计划、方案措施，提高项目中标率；

6. 培养客户经理：检修维护、大修质量工期控制经理；

7. 筛选优秀合作队伍；

8. 系统学习电厂管理知识，提升服务层面；

9. 开发新型业务途径；

10. 继续深化业务知识的学习。

人事行政部

1. 人事管理工作：规范人事管理工作，包括人员招聘流程，入职培训，薪酬体系，绩效考评体系，尤其是项目员工。

2. 完善公司人才库，与技术支持刘工共同招募选拔储备技术人员，为项目部门提供人员保障。

3. 项目部工作：健全并执行公司项目管理制度。深入项目部，建立基层员工的沟通平台，进行定期的项目员工满意度调查。强化项目后勤支持，人员调配，项目经理和员工绩效考评，员工满意度调查，设备调配。

公司动态

4. 完善员工关怀计划: A 健康关怀计划: 所有员工每年进行一次全面体检; B 细微关怀计划: 定期电话沟通、节日电话短信问候、生日祝福; C 福利关怀计划: 重大节日发放礼品; D 活动关怀计划: 每年组织一次旅游, 借此创造一次全员沟通的平台, 增进同事间的感情。

5. 加强企业文化宣传力度。

6. 公司的 CI 体系, 包括办公室搬迁, 公司宣传册, 网站, 项目部的统一形象要求, 员工工作服等。

7. 员工培训制度的建设和完善。

8. 增强内刊的主题性和可读性。

财务部

财务部 2007 年的工作重点是核算精确和成本控制:

1. 制定财务部门对项目部的工作流程, 如财务预算, 核算, 以及之后的沟通工作需要自动启动;

2. 完善财务管理制度, 尤其是报销细则, 费用计划如下:

1) 2007 年公司将根据职务分级进行限额控制, 超限额不予借支, 报销的单据及时返回到财务部。

2) 严格执行项目预算, 控制好的部门会予以奖励, 控制不好的项目将根据情况与项目经理的职务补贴挂钩。

3) 新项目开始时将对项目经理或助理进行费用报销方面的知识的培训, 使单据能够及时合理的报销。

3. 制定财务培训模板和培训流程;

4. 财务基本工作

5. 财务核算与管理工作

6. 现金流的控制

7. 财务部门人员素质

项目部

2007 年开始, 项目管理工作的分工为:

1. 市场部: 客户满意度调查;

2. 人事行政部: 项目后勤支持, 人员调配, 项目经理和员工绩效考评, 员工满意度调查, 设备调配;

3. 财务部: 项目预算, 核算, 成本控制, 项目采购控制, 回款控制;

4. 专业负责人: 技术把关, 技术难题攻关。

1) 配合公司的管理和考核制度的实施, 积极开拓市场, 同时维护好客户关系, 完成公司安排的各项工作, 并做到高(质量)、精(确)、准(时)。

2) 从调试业务开始, 制定调试流程, 工作标准化, 由此把这种模式引入到检修和保运业务;

2) 项目管理制度进一步细化;

3) 设置公司级专业负责人, 牵头控制项目技术难题攻关, 项目团队的技术提升;

4) 在行业标准的基础上, 制定出本公司电力调试的企业标准, 以便规范、指导我们的调试。

5) 加强管理、技术各方面知识的学习。

中能公司 2006 年度优秀员工评选揭晓

为了强化各级员工的责任意识、成果意识、服务意识与竞争意识, 为了激发各级员工的潜能, 不断提高工作绩效, 同时也是为了把员工理念与行为引导到企业发展战略与经营目标上来, 以增强企业的竞争力, 促进企业文化和企业发展, 公司人事部本着公开、公平、公正的原则对各级员工进行了 2006 年度员工工作考评, 并经全员投票, 选举出了各个部门的优秀员工, 现将优秀员工评选结果公布如下:

服务标兵: 汪莉

技术标兵: 郭凡东 杨洪彬 孙志刚

模范项目经理: 张成启

公司对以上员工进行表彰, 并希望评选出的优秀员工能够戒骄戒躁, 在今后的工作中继续发扬好的工作作风, 并能影响、带动其他同事。同时也希望能通过本次活动在公司平稳发展的大好前景下, 愿每一位员工都能找到施展才华的舞台, 为公司的发展壮大携手迈步前进。

优秀员工的奖金和证书颁发等表彰工作将在节后进行。

温暖春节行

——公司领导慰问驻海外项目员工家属

2007年2月5日，公司总经理赵海燕和市场总监车振富一行前往我公司驻印尼项目部员工的家中进行走访慰问。

在济宁轩云兵家，轩云兵的妻子热情地接待了我们，她说非常支持丈夫出国工作，对于赵总亲自到家中来慰问表示感谢，并让赵总放心，家里一切都好。



图1 轩云兵妻儿和赵总、车总

在潘荣雷家，我们见到了潘荣雷的母亲和90岁高龄的奶奶及三岁的儿子。老人家身体很硬朗，十分健谈，拉着赵总的手，亲切地象是一家人。(图2)



图2 潘荣雷的家人和赵总、车总

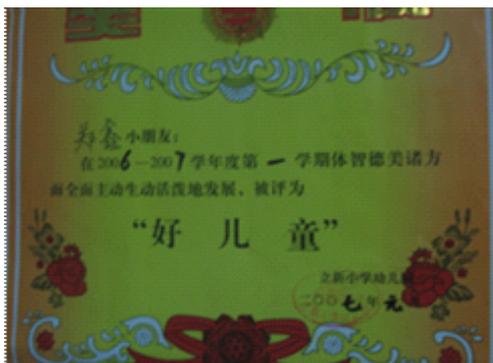


图3 郑磊女儿得的奖状

郑磊的妻子和女儿在家，五岁的小姑娘在镜头前还有些害羞，却很兴奋地拿出她得的奖状，让我们拍下来寄给她爸爸，并转告爸爸她在幼儿园里是个乖宝宝。



图4 郑磊的妻儿和赵总

员工常年在外工作，十分辛苦，春节又不能回家过年，赵总和车总此行，代表中能公司转达了公司全体同事对员工家属的一片关心之情，既打消了驻海外员工的后顾之忧，又切实为驻外人员的家庭解决了实际困难。

公司员工在项目一线努力地工作，为公司的发展添砖加瓦，离不开的是默默支持的家庭后盾。作为他们的妻子，作为他们的父母，一直给予的是最无私的体谅和奉献，简单的一句“你安心出去工作，家里的一切有我呢！”却让人深深感动。

和员工的家人挥手告别，看到她们的身影渐渐模糊，凝聚成一道静静的风景，唯有送上我们的祝福，祝愿她们健康、平安、幸福，也祝愿远在雅加达的同事们工作顺利、身体健康、事事如意！

生日榜



本期生日榜有以下同事，让我们一起为他们吹生日蜡烛！祝愿他们生日快乐！

- 2月18日是 **张强** 的生日
- 2月20日是 **姜淋** 的生日
- 2月28日是 **李璟** 的生日