



关于表彰先进党支部、 优秀党务工作者、优秀共产党员的通报

张小泉公司党委、各直属党支部：

为纪念中国共产党成立95周年，表彰先进，树立典型，弘扬正气，激励各基层党组织和广大党员在富春的发展中，爱岗敬业，积极投身党的事业，为实现集团新的宏伟目标做出更大的贡献。经各单位党组织推荐，集团党委研究决定，对以下先进党支部、优秀党务工作者和优秀党员进行表彰。

先进党支部：

杭州富港供应链有限公司党支部

优秀党务工作者：

杭州富港供应链有限公司党支部：	王国品
杭州张小泉集团有限公司党委第一支部：	王 艳

优秀共产党员：

杭州张小泉集团有限公司党委：	杨华兴、张 倩
集团机关党支部：	谢洁梅
上海富盛浙工建材有限公司党支部：	方国平
上海张小泉刀剪总店有限公司党支部：	沈美华
杭州富港供应链有限公司党支部：	宣建飞
运通网城资产管理有限公司党支部：	沈群芬
网赢供应链有限公司党支部：	鲍 康
富阳杭加新型建材有限公司党支部：	寇 鳌
杭州恒悦投资管理有限公司党支部：	许剑华

受表彰的先进党支部、优秀党务工作者和优秀党员是集团党委在集团党建活动中涌现出来的先进单位和个人，是在本职工作中、在平凡岗位上创先争优、做出突出业绩的先进代表。希望公司各党组织要坚持不懈地抓好自身建设，开展好“两学一做”学习教育，为公司的生产经营提供更加坚强有力的组织保证；广大党员要牢记党的根本宗旨，遵守党的章程，践行入党誓词，时刻保持共产党员先进性，争取在平凡的岗位上做出不平凡的成绩，不断提升集团各级党组织的战斗力，为促进富春发展做出更大贡献！

特此通报

中共富春控股集团有限公司委员会
2016年6月25日

CONTENTS

目录

- 01 富春党建 PARTY MANAGEMENT
张国标董事长被评为第五届上海市“两新”组织优秀党建之友/党群
关于集团党委开展“学党章党规、学系列讲话，做合格党员”学习教育实
施方案
- 07 富春专题 FORCHN SPECIAL TOPIC
平凡身影耀春晖——记富春2015年度杰出员工/综合报道
敬业更精业——记集团杰出员工杭州张小泉公司杨华兴
成功源于平常心——记集团杰出员工富港供应链吴良中
绿叶成荫盖大树——记集团杰出员工运通网城汪洋
超人不单飞——记集团杰出员工运通网城冯超
十年的坚持与积累——记集团杰出员工上海张小泉公司金君
牢牢把握时间节点——记集团杰出员工浙商建业林型风
美在平凡工作中绽放——记集团杰出员工网赢供应链邵辉
平凡之中见精神——记集团杰出员工网赢供应链袁林
干一行爱一行——记集团杰出员工东阳木雕城吴卫忠
扎实做好眼前的每件事——记集团杰出员工集团机关谢洁梅
以实干精神助推公司事业——记集团杰出员工富盛浙工刘伟
三年风雨，与渔山共成长——记集团杰出员工渔山基地汪雪峰
- 32 富春产业 FORCHN INDUSTRY
共识共创共赢——网赢供应链组织战略共识行动学习/集团机关 张琪
木雕城体验馆，开启国艺与时尚嫁接的新玩法/浙商建业 张班
多面陶溪川，在文化土壤中化茧成蝶/浙商建业 沈斌
浅谈生产车间管理/渔山基地 张华
从一把剪刀看工匠精神，从一家百年老店看坚守与创新/杭州张小泉 王艳
- 51 富春文化 FORCHN CULTURE
集团举办第六届“富春杯”乒乓球赛/党群
集团杰出管理者与杰出员工日本行/集团机关 谢洁梅



编委会主任：张国标
副主任：张樟生 张新程
编委：崔俊 俞斌荣
吴军旗 詹关平
张新夏 夏乾良
韩路 穆文涛
余伟青 方醒华
多为 孙建平
丁成红 俞成林
主编：方醒华（兼）
责编：谢洁梅
发行：集团品牌文化部
编辑出版：《富春人》编辑部
地址：浙江省杭州市下城区庆春路200号
邮编：310006
网址：<http://www.forchn.com.cn>
微信公众平台：



富春控股



富春学苑



张国标董事长被评为第五届上海市“两新”组织优秀党建之友

■ 集团党群

6月22日，上海召开“两新”组织庆祝建党95周年大会。会议隆重表彰了上海市“两新”组织先进基层党组织、优秀共产党员、优秀党务工作者、优秀党建之友。上海市委副书记应勇、上海市社会工作党委书记孙甘霖等领导出席会议，并为获奖代表颁奖，集团张国标董事长等被评为第五届上海市“两新”组织优秀党建之友。

会上，应勇副书记强调说，“两新”组织党建是党的建设的重要组成部分，全市“两新”领域28万名党员，是党在经济社会领域的重要执政基础。“两新”组织的广大党员要把增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，作为学习教育的根本要求来把握，作为衡量党章党规、系列讲话学习成效的基本标准来贯彻，努力把党章和系列讲话内化于心、外化于行，主动自觉地向党中央看齐，向党的理论和路线方针政策看齐。

经集团党委研究上报，上级党委同意推荐，集团张国标董事长荣获第五届上海市“两新”组织优秀党建之友。获此殊荣这既是各级党委对张国标董事长为富春党建工作所给予的重视、关心和支持的最好褒奖，也是集团党委和全体富春人的光荣和骄傲。

富春党支部于2003年7月成立，党支部成立后，根据上级党委的指示，认真学习党的理论和方针政策，认真开展各种教育活动，党支部和党员的作用得到了很好的发挥。随着集团规模不断扩大，党员数量迅速增加，经浦东新区组织部批准，于2007年9月成立富春控股集团有限公司党委。目前下设一个党委，八个直属支部，共有党员120多名。集团党委的组建、壮大和党建工作的蓬勃开展与张国标董事长的重视和支持密不可分。

一、重视企业党建工作，坚持以社会主义核心价值观为引领

以中华优秀传统文化为血脉，以集团24年致力于民族事业的精神积淀为基础，着力打造品质卓越、独具特色的企业文化，为筑牢集团发展百年基业提供了强大精神支撑。紧跟时代、立足实践，塑造正气大气睿智包容的文化特质。集团党委着眼“大众创业、万众创新”的发展大势，努力打造成经济发展的新引擎，特别是立足富春创业奋斗的深厚积淀，总结归纳出“尊重、关爱、信任、负责”理念等，集中体现了富春文化的方向、内涵和底蕴，反映了与社会主义核心价值观同频共振、与富春企业地位相得益彰的文化自觉，彰显了爱国报国、弘扬正气、凝结智慧、开放包容的富春文化特质。

作为一家民营企业，设立专职党委书记，并在集团总部设立党委办公室，并设有党办主任、党务专员各一人。各直属支部均设有党支部书记、组织委员、宣传委员等，在党支部的领导下，各单位成立工会、共青团组织，并设有党群工作兼职人员。张国标董事长对集团党的工作很关心、很支持，集团党委要设立党员活动室，党建工作宣传栏，张国标

董事长专门安排房间和场地作为党员活动室专用，并在集团总部开辟了党建宣传长廊。他定期与集团党委领导共同研究关于企业党建工作的意见，并经常对富春党建工作给予关心和指导。集团党委的重要会议，邀请他参加，他总是科学安排工作到会并作讲话。他经常对党员说，我虽然不是共产党员，但我热爱党、信任党、跟党走。在张国标董事长重视、支持下，集团党委获得上海市非公企业党建阵地示范窗口、上海浦东新区党建示范窗口等荣誉。

二、重视党员干部培养和使用，汇聚力量，助力中国梦的激情力量

张国标董事长重视党员干部的使用和培养，加强领导、健全机制，并在实际工作中加以落实。坚持定期召开文化工作会议，把总结部署文化工作作为重要内容，推动企业文化建设健康有序发展。坚持把熔铸核心价值、塑造企业精神作为重要职责，加强顶层设计，明确责任主体，健全工作机制，努力探索民营企业加强文化建设的路子，全面渗透、有机融入。

集团党委委员、副总裁俞斌荣，恒悦公司总经理、党支部书记俞成林，运通网城党支部书记王小雷，富阳杭加党支



部书记张国军等一大批党员干部，分别在集团和下属企业分别担任重要的领导岗位。其中从一线提拔重用的就有十多位，如位于上海浦东三林的上海富盛浙工总经理兼党支部书记孙建平，富港供应链公司常务副总、党支部书记王国品，运通中国股份有限公司行政人事副总监、网赢供应链公司党支部书记华兰娟等分别都是从一线不同岗位上培养起来的党员干部，如今富春企业的党员中高层干部就有遍布企业的每一个板块。

三、重视企业党建文化，激发员工追梦圆梦的高昂热情

集团明确党组织是企业文化建设的主体，当好宣传员、解惑员、示范员，形成了“党委把关主管、文化督导推进”的富春家文化建设工作格局。注重以“富春杯系列活动为载体，在“七一”开展“爱党、爱国、爱富春”主题党日活动，强化民族自豪感和爱国主义精神。积极搭建文化建设舞台，不断丰富拓展企业文化内涵，激发员工为实现“富春梦”“中国梦”做出更大贡献。为了搞好内外宣传教育工作，董事长累计拨专款120多万元，创办了《富春报》，该报自2004年创办以来，已有近150期；2011年，在张国标董事长的倡导下，集团党委还创办了《富春人》季刊杂志，张国标董事长亲自撰写创刊词，刊物的终审，董事长亲自把关审阅；在张国标董事长的关心支持，在集团党委倡导和组织下，集团党委办公室编纂爱党、爱国、爱富春专辑《富春情怀》、《富春故事》，以及《富春报》合订本等刊物。集团网站、oa办公系统设富春党建阵地专版。这些刊物、电子网络，主要报道集团的经营发展动态以及企业文化建设的状况，同时也反映党工团建设的情况，围绕企业文化建设，把党的思想政治工作寓于企业文化建设之中。

比如：由张国标董事长亲自倡导的“富春杯”读书活动和《爱党、爱国、爱富春》演讲比赛，他积极参加并做点评讲话；每年组织“富春杯”篮球赛等活动他能调整时间出席开闭幕式，为队员们加油鼓劲；在张国标董事长的重视下，集团每年“七一”前夕进行优秀党员和先进党支部评选活动，年终进行杰出团队、杰出管理者、杰出员工等荣誉评选活动，张董事长等领导亲自为获奖团队和个人颁奖；每年春节前，集团党委及各支部领导带着工作人员登门慰问困难员工，送慰问金和慰问品，员工生日，张董事长等领导向员工送生日贺卡及蛋糕，员工住院赴医院慰问看望，送上礼品；

每年高温季节，张董事长等领导奔赴各企业一线慰问奋战在一线战高温的员工，送去清凉，带去爱心等。在张国标董事长的重视下，这些党工团活动，极大的加强了党群互动关系，丰富了企业的文化生活，提升了企业的文化内涵，在企业员工引起了很高赞誉。

四、回报社会，推进转型发展，对非公企业文化建设提出更高要求

集团在企业发展的同时，不忘回报社会，重视慈善活动，积极履行社会责任。集团“爱心基金”是张国标董事长倡导下成立起来的，具体由集团党委进行组织实施，目前已连续四届进行捐款捐物和爱心义卖活动，获得款项86万多元，每次义拍义卖活动他都带头参加，募捐资金主要用于捐助困难员工、慰老助困等慈善活动。同时对全国范围的重大灾害，张董事长积极倡导发动党员和员工进行捐款活动，并带头捐款，如四川汶川地震和青海玉树地震，甘肃舟曲泥石流，这三次灾情发生后，集团总部和各子公司纷纷行动，情系灾区，奉献爱心，三次共捐款126万多元；如近年来向浙江省杭州市富阳区捐款300万元用于民生工程建设，捐款50万用于“五水共治”工程。

如今，富春党工团建制完善，凝聚力量强，发挥作用好，员工满意度高。张国标个人先后获得浦东新区优秀党建之友、2014年度风云浙商、第三届世界浙商大会杰出浙商奖等，在他的重视下，集团党委荣获上海市“两新”组织党建工作阵地示范窗口，集团获得上海市文明单位等荣誉。

集团党委书记在对上级党委汇报时说，张国标董事长曾经在部队的大熔炉里服役四年，茁壮成长，对党怀有深厚的感情。他深知富春的成长和发展是党的政策感召的结果，没有党和党的政策就没有富春的今天的道理。他对富春党的组织建设很重视、很关心；对富春企业文化的建设很重视、很投入；对富春党组织的活动很重视、很支持，是我们富春党组织十分满意的党建之友！

目前企业面临着转型发展的艰巨任务，企业文化建设要服务好企业的转型发展，就必须围绕企业发展目标搞好战略筹划，适应企业产业调整、规模扩大、管理创新等现实需求，进一步全方位、多层次地凝聚员工的力量，在用“文化力”增强“竞争力”上积极探索实践，立足实践、不断创新、广泛发动、人人参与，真正做到企业文化建设具有群众性和发展性。



二、注重“三个突出”，基础在学，关键在做

1、突出思想建设。开展“两学一做”学习教育，要把思想建设放在首位。要以党章和党规为基本要求，用习近平总书记的系列重要讲话精神武装党员为根本任务，自觉按照党员标准规范言行，使党员自觉做到“四个进一步”，即：进一步坚定理想信念，提高党性觉悟；进一步增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚定正确的政治方向；进一步树立清风正气，严守政治纪律政治规矩；进一步强化宗旨观念，勇于担当作为，在生产、工作、学习和社会生活中起先锋模范作用。

2、突出问题导向。“学”要带着问题学，“做”要针对问题改，切实增强学习教育的针对性。要把自己摆进去，对照党员标准检视和改进自己，注重做到“五个着力解决”，即：着力解决理想信念模糊动摇的问题；着力解决党的意识淡化的问题；着力解决宗旨观念淡薄的问题；着力解决精神不振的问题；着力解决道德行为不端的问题。

3、突出经常性教育。学习教育以党支部为基本单位，以“三会一课”等党的组织生活为基本形式，以落实党员教育管理制度为基本依托，把学习教育融入到日常的党员教育管理监督服务工作中，把党的思想政治建设抓在经常，严在经常。

三、以学促做，学做结合

1、深入学习党章党规。要把学习党章党规作为“必修课”、“第一课”。六月份每位党员对党章要逐条逐句的通读，全面理解党的纲领，牢记入党誓词，牢记党的宗旨，牢记党员义务和权利，使党员尊重党章、维护党章，坚定理想信念，对党绝对忠诚。

2、深入学习习近平总书记系列重要讲话。习近平总书记系列重要讲话读本人手一册，七月份每位党员对“读本”要逐篇自学通读，认真学习领会习近平总书记关于改革稳定，内政外交国防，治党治国治军的重要思想的基本精神，认真领会以习近平总书记为总书记的党中央治国理政新理念新思想新战略的基本内容，理解掌握增强党性修养、践行宗旨观念、涵养道德品格等基本要求，坚持做到学而信、学而用、学而行。

3、做合格的共产党员。要把“做合格共产党员”作为学习教育的落脚点，着眼富春企业发展对每一位党员的新要求，坚持以知促行，做一名“四讲四有”的合格党员，即：“讲政治、有信念，讲规矩、有纪律，讲道德、有品行，讲奉献、有作为。”富春的每一位党员，要始终保持干事创业、开拓进取的精神，为富春的发展，为社会的贡献，发挥先锋模范作用。六、七月份，我们将党课光盘发到各党支部，以党支部为单位组织党员听党课一次。组织全体党员和入党积极分子实地参观一次。

四、明确方法步骤，拓展学习教育形式

1、在自学通读的基础上搞好学习讨论。六、七两月自学通读党章和习总书记系列重要讲话的基础上，八月份每位党员写一篇学习心得体会，在八月底之前，以党支部为单位召开一次学习讨论会，每位党员在会上都要进行发言，学习体会文章不少于2000字。会后各党支部要把每位党员的学习体会文章上缴到集团党委办公室，党委将逐一检查每位党员学习体会文章的质量。

2、进行民主评议党员。九、十月份要做好民主评议党员的工作。

(1)党员要采取谈心的方法，主动征求周围党员和群众的意见，每位党员谈心征求意见不少于5名。

(2)党员要写出自评材料，文字不得少于2000字。自评材料既讲成绩，又讲不足，更要把存在的问题讲清楚。自评材料要紧密联系个人思想和工作生活实际，不能空对空，泛泛而谈。

(3)进行党员民主测评。集团党委统一制定测评表在党内外进行测评，党内外参加测评人数不少于10人。

(4)十月底前以党支部为单位召开组织生活会，每位党员将自评的材料在党支部会议上发言交流，

关于集团党委开展 “学党章党规、学系列讲话，做合格党员” 学习教育实施方案

根据党中央和市区两级党委的指示精神，针对我集团党委的实际情况，特制订在集团全体党员中开展“学党章党规、学系列讲话，做合格党员”学习教育(以下简称“两学一做”学习教育)的实施方案。

一、要充分认识“两学一做”学习教育的重要性

开展“两学一做”学习教育是落实党章关于加强党员教育管理要求，面向全体党员深化党内教育的重要实践，是推动党内教育从“关键少数”向广大党员拓展，从集中性教育向经常性教育延伸的重要举措，是加强党的思想政治建设常态化制度化的重要部署。这一学习教育，对于深入学习贯彻习近平总书记系列讲话精神，推动全面从严治党工作向基层延伸，巩固拓展党的群众路线教育实践活动和“三严三实”专题教育成果，进一步解决党员队伍在思想、组织、作风、纪律等方面存在的问题都具有重大意义，我们必须把“两学一做”学习教育作为一项重大政治任务，尽好责、抓到位、见实效。

相互开展批评和自我批评。

(5) 党支部书记对本支部每一位党员的自评发言要点评, 点评要实事求是, 有针对性。

(6) 民主评议党员会议后, 党员自评材料要上报集团党委办公室。

3、召开党支部专题民主生活会。十二月份每个党支部要召开专题民主生活会。

(1) 集团党委统一制定征求意见表, 由每个党支部组织征求党内外群众对本支部的意见。

(2) 党支部自身要查摆在思想、组织、作风、纪律方面存在的主要问题, 形成问题清单, 并把党支部存在主要问题的清单上报集团党委。

(3) 召开班子成员专题民主生活会, 相互开展批评与自我批评, 每个支部委员的发言记录报集团党委。

4、结合年终工作总结, 搞好“两学一做”学习教育总结。

五、热情参与, 确保成效。

1、每个支部、每位党员要以满腔热情、认真负责的态度参加到“两学一做”学习教育中来, 要把学习教育作为今年党建工作的龙头任务, 切实抓紧抓好、抓出成效。支部书记要作为第一责任人, 抓好这一学习教育。要按照集团党委制定的方案, 对每一个活动节点和要求都要按时按质完成, 5月20日左右集团党委分上海、杭州两地召开支部书记会议, 部署“两学一做”学习教育工作。

2、在学习教育中要开展党员组织关系集中排查, 对组织关系与人脱离的情况要一一摸清, 努力使每名党员都纳入党组织的有效管理之中。对已调离, 而组织关系仍未转到新单位的党员, 要逐一分析, 在“七一”前梳理清楚, 并尽快办理转出。对组织关系没有转入我单位的党员要逐个谈话, 与组织关系所在地取得联系, 确保人人参加学习教育。

3、坚持学用结合。学习教育的目的全在于用。要紧密联系思想、工作、作风实际开展学习教育。要坚持围绕企业发展的中心工作, 把党员在企业发展中的骨干和模范作用的好差, 作为衡量学习教育好差的根本来抓, 确保党员在企业中具有良好的影响力和看齐力, 确保富春党员在任何岗位、任何地方、任何时候、任何情况下都铭记党员身份, 积极为党工作。

4、每次学习教育的活动, 各支部都要清点人员, 并把主要开展集体活动人员的名单进行登记, 无特殊情况一般不能请假, 集团党委将检查党员的到课率。

中共富春控股集团有限公司委员会

2016年5月10日

平凡身影耀春晖 ——记富春2015年度杰出员工

■ 综合报道

【编者按】

在现代社会中, 公司不仅是工作和取得报酬的场所, 而且是员工的安身立命之基。作为公司的一员, 员工的满足和希望、得意和失望、快乐和痛苦、爱好和怨懣, 都与公司息息相关。“以公司为家”, 将不再只是个别积极员工的美德, 而应是所有员工共同的价值取向。

本专题报道了2015年度集团杰出员工的优秀事迹, 他们之所优秀, 是因为他们时刻心系企业, 兢兢业业, 在各自平凡的岗位上为企业创造着不平凡的价值。如果说富春是一座大厦, 那么他们便是支撑这座大厦的基石。



敬业更精业

—记集团杰出员工杭州张小泉公司杨华兴



杨华兴算得上是老张小泉人了，15年前，当他还是个毛头小伙子的时候，就加入了张小泉这个大家庭。这么多年，他做过刀具分厂操作工、电工、机修工，后来成为机修车间副主任，负责东洲生产基地基建工程部水、电设施的安装监管，如今又担任公司制造中心设备主管。

如果要听大家对他的形容，一定离不开“勤奋努力、积极主动、责任心强、业绩突出”等等这样的词汇，而所有的一切都要从他所做的“小事”开始说起。

2013年8月起，杨华兴持续观察公司的实际用电情况，每月与供电部门联系确认信息，发现通过努力可将3000Kva变压器容量控制在1200Kva范围内，通过这种电能的合理调控，使得公司电费缴纳从原来的“一类电费按照变压器容量收费”改为“一类电费按需（实际需求）收费”，为公司年节约费用支出50.4万元。

张小泉剪刀的包装一直以来都是使用手持式订书机进行打钉包装，他通过技术创新，利用气电控制原理，制作出半自动打钉机。实践证明，该机器的应用，在完成同等产量的情况下，每条流水线可减少包装工1名，效率则提高100%。

这项小成果激励了杨华兴的创新精神。2014年，在他的组织下，剪刀小外口由“手铲”改为“机铲”，但这一项目一开始并没有达到预期的最佳效果。2015年，他总结经验教训，成立攻关小组，外出考察调研，反复试验、论证，终于功夫不负有心人，在没有增加设备资产投入的情况下，由2014年“机铲一出一”升级到“机铲一出十五”，实现了效率翻倍、质量提升。

在为公司节约成本方面，杨华兴可谓动足了脑筋。公司磨削车间原有4组（8台）刀具磨削机，因使用时间长，控制系统不够优化，经常出故障，而市场上几乎没有匹配的维修备件，因此这些设备一直作为备用机运行。2015年，刀具计划产量不断攀升，但设备产能却成了一个很大的瓶颈。在杨华兴的努力



▲张小泉热处理真空炉



▲张小泉级进模自动下料机

下，经过与设备厂家反复沟通，在不改动机械部分的情况下，对设备的大脑“控制系统”更换升级。升级后的设备继续使用5年都没有问题，这也确保了2015年制造中心刀具产量翻番。

另外，杨华兴还主导设备工段进行了多项技术革新，包括制坯车间剪刀自动送料冲压线、注塑机单轴机械手自动取料、清洗机提高刀具表面清洁度、利用四轴三头砂带机提升抛光车间剪刀表面质量、注塑机三轴机械手自动送料取料等项目，大幅提升品质效率，降低生产成本。

作为一名普通的员工，杨华兴无疑是敬业的，他对自己的工作投以最大的热情，一直追求着更好的品质与效率。碰到问题如果有非成功不可的决心和热情，困难就会得到解决或者变小。这就要有一种如杨华兴一样不完成任务不放弃的心态对待工作，就是追求卓越，以最好的标准来要求自己。

成功源于平常心

—记集团杰出员工富港供应链吴良中



1997年，上海。天际微微露出了一丝鱼肚白，杨浦大桥下的歇浦路码头上，一位年轻的小伙子正忙着卸货，额头渗出豆大的汗珠。

一晃，将近20年过去了，小伙子不再年轻，而他的身影，则转战到杭州崇贤港许多年了。他，就是崇贤港港区生产部班长吴良中。一位默默坚守在岗位，几十年如一日辛勤工作的老富春人。

吴师傅是1996年加入富春的。当时，他随大家一起在杨浦大桥下的黄沙码头装卸货物。由于当时上海有些路段白天不能运货，只能等到晚上才能运到码头，加班加点就成了常有的事情，而且经常要到后半夜或者天刚刚亮的时候。当时的吴师傅和同事们一起在简易的工棚里休息，只要货物一到，就立马开工。吴师傅说，那时码头的装载车装货，客户要求非常精准，说好10.5吨就是10.5吨，如果装载超过一点点，客户都会把货物全部倒回去，重新再装。所以稍有差错，就要返工，他就是在这样的要求下养成了一丝不苟的工作习惯，到后来装载货物越来越得心应手，做到几乎分毫不差。

码头的冬天寒冷刺骨，夏天酷热难耐，吴师傅就这样和同事们经历了近十年的风风雨雨。基于高强度的工作，有些人吃不消选择了离开，但是吴师傅没有，他一直默默坚持着。

转眼来到了2007年，吴师傅来到了杭州余杭的崇贤港。那时候的崇贤港荒芜人烟，到处都是土路，厂房刚刚在打桩，港池也没有挖好，一派《南泥湾》里唱的那样荒凉。踏上这片土地的吴师傅，和同事们一起挖港池，整轨道，开叉车，只要哪里缺人，他们就往哪里跑。为了崇贤港初期的建设，大伙儿都干得热火朝天，没有人退缩过。等到崇贤港建设初见雏形之后，吴师傅并没有安于现状，现场设备出现故障，机修工过来维修时，他都会在一旁帮忙并学习。久而久之，有些故障他自己也可以独立维修了。有



▲崇贤港港池一角

时，他也会和机修工一起探讨，不断地扩充自己的技能知识。

这么多年下来，体力上的辛苦对吴师傅来说并不算什么，他更操心的，是现场设备的调度以及身边员工的心理。平时的工作中，吴师傅要负责港区现场叉车、货车的调度以及一些货物的搬运，忙的时候要到处跑。现场的工作人员出现矛盾时，他就会立刻前去劝解，疏导当事人的情绪。有一次，一个行车工与司索工在现场操作中产生了意见分歧，年轻人血气方刚，一时无法控制情绪。吴师傅知晓后立即到达现场，将两人单独叫到一边，各自谈话，尤其是对那位激动的小伙子，苦口婆心地单独说了很多道理，劝解了很久，并拍了拍小伙子的肩膀给予鼓励。小伙子平静下来后马上认识到了自己的错误，向同事道了歉。对吴师傅来说，这些心理辅导工作做起来真要比其他工作累多了，可看到小伙子认错了，他的心里满是欣慰。

吴师傅说，他从来没有想过会被评上集团杰出员工，荣誉对他来说并不代表什么，但是富春对他来说就像他的家一样，当他1996年加入富春的时候，就深深地扎根于此，多年的辛劳也没有让他动摇过，他就一直安心地心地在自己的岗位上，认真踏实地做自己该做的事情。城市发展越来越快，吴师傅看着富春与时俱进，越来越强大。他说，他最大的心愿就是希望集团一年比一年好。

朴实的言语抵挡不住璀璨的光芒，从吴师傅的身上最能体现“宝剑锋从磨砺出”的含义，作为富春的年轻一代，我们应向跟吴师傅一样在岗位上默默耕耘几十年的前辈们致敬！

绿叶成荫盖大树

—记集团杰出员工运通网城汪洋



2015年11月，集团“富春杯”篮球赛的比赛现场，有一个1米85的大个子，抢篮板、单打、卡位，表现得格外抢眼，几乎一个人就承担了全队大半数据。在他的带领下，运通网城代表队一路过关斩将，获得了第二名的好成绩。他，就是运通中国园区业务中心招商策划部的汪洋。

2015年下半年，汪洋调入网城园区业务中心，平时主要负责已签合同的各案统计、核算、登记意向客户，以及配合招商部完成其他部分工作。平日里，汪洋不是认认真真地在电脑前统计数据资料，就是忙着协助招商部协调各项琐碎事宜。虽然在工作中话不多，但他兢兢业业的态度，让身边的同事都有一

▼ 运通网城杭州北园-沸城



▲ 运通网城杭州北园局部建筑

种稳重踏实的感觉。

汪洋给人最大的印象就是随和又真诚，大家有什么事情找他，他都很客气地配合，没有丝毫怨言，做起事来也是一丝不苟。2015年年底，运通中国准备举办羽毛球比赛，组织方找到汪洋，希望他能担任裁判，他二话没说，爽快地答应了。比赛当天，汪洋早早地来到现场，认真听取了组织方关于比赛流程规则的讲解。到了正式赛程，他仔细地盯着羽毛球在网的两侧飞来飞去，好像生怕漏看了一个关键球。待组织方查看他交上来的比赛数据表时发现，他记得比其他任何人都要仔细、清晰。

岗位调动之后，有没有什么事情觉得棘手？汪洋笑笑说，还真没有什么事情特别棘手。是啊，有一个良好的心态，处理任何工作都可以做到井井有条，他就是这种类型的人。

2015年下半年，运通网城的开园是园区工作的重中之重，整个园区业务中心挑起了最大的重担。开园的前一天，汪洋所负责的八号楼“海购通”，有三名来自深圳的客户到达。由于交通延误，等客人到园区时已临近下班时间。汪洋放弃了坐班车回家的打算，二话不说就安排与客户沟通协调第二天开园的各项事宜。在与客户的沟通过程中，得知对方临时需要增加一些宣传资料，以配合开园当天现场互动，他立即去打印店帮客户打印资料。可等到对方拿到资料时，却发现纸张效果不太好，需要从A4改到A3，汪洋又不厌其烦地再次跑去重打。没想到，精益求精的客户又想版面上稍作修改，他不但没有拒绝，还很耐心地帮助客户讲解了情况，给出了意见，然后再次跑去打印店，重新打印。

前后两次返工，等他忙完准备回家的时候，已经是晚上9点了。第二天的开园活动非常顺利，客户也非常满意。那一段时间下来，汪洋整整瘦了好几斤，他打趣说，正好可以减个肥。这次的开园活动，离不开像汪洋这样兢兢业业、默默奉献的小伙伴。在我们日常的工作中，也正因为有许许多多这样的人甘当绿叶，尽心尽责，没有丝毫怨言。整个运通中国才能不断地稳步前进。

超人不单飞

一记集团杰出员工运通网城冯超



运通中国园区有一支激情四射的团队，一直肩负着园区的招商工作，他们个个年轻有活力，耐心有礼貌，这就是招商运营部。而我们的主人公，就在这个团队里扮演着重要的角色，他就是运通网城招商运营部主管冯超。

冯超高高的个子，看上去文质彬彬，可一旦工作起来，就跟变了一个人似的。像电影《超人》里星球日报的记者克拉克一样，平日里默默无闻，与普通人无异，但是到了“属于他的时间”，他就会变成了超人，各种艰难困境，都会被他一一化解。

2015年上半年，冯超负责运通网城青创园的招商工作，短短3个月内完成园区6号楼招商2000平方，超额完成了青创园招商指标203%，而且还经常协助同事完成自己工作范围以外的工作。独特的魅力和专业的业务水平使得他很快受到了重视，2015年中旬，冯超被安排到团队管理层。管理层不仅要完成自己的工作指标，还要负责协助部门经理对整个团队的运营把控，业绩分配、月报制作、协助他人等，肩上的责任越来越重。

在平时的工作中，大多数同事中午11:30分左右就陆陆续续的去吃饭了，但冯超基本上都要在12点以后才能去吃饭。有一回，他去拜访一家客户，起初去了几次感觉对方也不怎么重视，眼看这个客户即将告吹，冯超不甘心前期的努力付诸东流，一次不行、两次不行，那就去第三次、第四次。但他不是盲目的去拜访，而是前后仔细分析了原因，和同事一道总结商讨，力争拿出完美的方案来打动对方。等到四、五次拜访下来，对方的领导也渐渐重视起来了，慢慢被他的热情所打动，冯超靠自己的努力完成了一个几乎不可能完成的任务。有时候，冯超和团队的小伙伴一起出差回来后，当天晚上还要一起内部商讨，零点以后才睡，成了家常便饭的事。几个月下来，天筹道勤，他超额完成了企业注册指标的163%，优

化入驻企业的工商注册流程，为后期的招租提供了便利。

除了自己工作业务水平的突出，冯超与其他部门的沟通也很顺畅、配合融洽，他还创建了一支富有成效的学习型团队，团队里他会不定期的带大家一起学习招商技巧，提高整体招商水平。空余时间他和团队的小伙伴们一起制作了青创园宣传视频和微商推广视频，并且一起观看，集思广益。他曾经自豪的告诉我，这个团队，最大的特点就是凝聚力。其实我知道，他的亲和力加上他的用心，已经深深感染到了他身边的每一个人。在他心里，整个团队，整个园区，就是他每天工作的重中之重。

超人不单飞，在园区的建设运营中，涌现出很多像冯超这样的“超人”，他们兢兢业业，心无旁骛，希望我们能在他们的带领下，飞得更高。



十年的坚持与积累

一记集团杰出员工上海张小泉公司金君



金君于2006年5月加入到上海张小泉，目前已经有10个年头。这是她毕业后的第一份工作，初到张小泉，刀剪行业对她来说有些陌生，但是认真、仔细的她从基层员工做起，从简单的单证录入做起。在一段时间内，接触的都是枯燥的数字，但是她不放弃，经常地与仓库的其他员工沟通，熟悉仓库的每样商品，在老员工的帮助下，对产品的分类及各个产品的性能有了深入的了解，这也为后来的仓库物流管理打下了坚实的基础。

2007年上海张小泉在上海及江浙地区开设了多家连锁店，为了更好地做好仓库管理，金君一边学习一边改进工作流程，细致的做好各项后勤工作，分清每件事的轻重缓急，有序地开展各项工作。

2010年底她正式接管了仓储物流部，管理殷高仓库和无锡路仓库，将仓库内的的产品进行合理调配，为商超和连锁订单的做好及时配送工作。

2014年底股权变更后调动至南京东路店负责采购订



单处理，由于金君之前对商品和南京路店的运营情况比较熟悉、了解，所以很快接手了工作，订单的及时性也得到了保证。在南京路店，每天中午晚间的用餐时间是门店内比较忙碌的时间，员工们轮流吃午餐，门店内也更加的忙碌，这时金君一定会在柜台上帮助营业员销售、收银，等到所有人吃完后她才会去吃午餐。在这短短的时间里，金君拉近了跟一线员工的距离，他们也时常会与金君讨论哪些属于热销商品、商品的周转期和存在的质量问题，帮助金君能够在第一时间与供应商进行反馈。

2015年10月，仓储物流部主管提出了离职，仓库直接影响着门店的销售，仓储物流部主管需对产品较为熟悉，对配送的及时性也需要保证，这时，领导又想起了金君。金君在了解到公司的困难后，虽然去仓库工作上下班路线较不方便，但是她毅然决然的同意去张江仓库从事管理工作。在张江，你很少能够在金君的办公位上找到她，她都在仓库与员工一起工作。除了必要的订单管理、货物配送外，金君还参与库存盘点，仓库残次整理、退厂等额外的工作，在与员工共同工作的同时，找出存在的问题，改进、解决问题。

这些年来，金君在公司领导及各位同事的支持与帮助下，严格要求自己，服从领导安排，尽力完成自己的本职工作的同时帮助各位同事。在工作中，能够遵章守纪、团结同事、乐观上进，始终保持严谨认真的工作态度。在生活中发扬艰苦朴素、勤俭耐劳、乐于助人的优良传统，处处严格要求自己。在任何时候都起到先锋模范作用，一如既往尽自己所能积极配合各部门工作，以公司利益为重，合理利用资源，将产品及时配送至门店，做好后勤保障工作，为公司的业绩锦上添花！

牢牢把握时间节点

—记集团杰出员工浙商建业林型风



林型风原任富阳复润项目部精装修工程师，主要负责富阳项目办公、商场、酒店室内现场精装修管理工作。2015年4月份被调至利坤项目部，接手新天地商场、办公精装修设计管理工作，从现场管理转至设计管理。面对新的工作环境新的工作内容，他首先从熟悉新天地商场、办公设计思路和理念入手，对设计院汇报的前期方案进行全面熟悉，然后按时间计划，组织设计院按要求修改并进行补充汇报。对每次修改汇报进行提炼和总结，详尽记录下每一步骤完成成果。在经过商场3轮方案汇报修改、办公5轮方案汇报修改后，2015年8月份商场、办公室室内设计最终方案按计划时间节点顺利完成。



由于新天地商场原设计范围不清晰，一些需要精装修设计的疏散过道、电梯厅、前室存在多处遗漏。为后期工作避免签证和设计补图，在接下来的商场、办公施工图设计阶段，林型风对新天地商场、办公总共40万平方米，对每个楼层、每个区域进行分类描线，把哪些区域属于商场、哪些区域属于办公、哪些区域需要精装修、哪些区域属于粗装修，哪些区域属于机电装修范围一一划分、整理出来。并把精装修设计、机电、总包土建、甲供防火门等各单位施工界面也梳理清晰。

在后续的施工图审图阶段，林型风发挥熟悉精装修设计规范、熟悉精装修工艺工法和主要材料特性的优势，结合富阳项目经验教训。与设计院设计师沟通图纸中存在的技术问题，针对诸多不实用的节点进行修正，并最终于12月7日顺利通过了精装修消防报审。

另外根据公司对商场主要空间的装饰高度、整体效果要求，林型风对商场1-5F楼层里的6条主次通道、4个中庭和125个主要商铺进行吊顶机电管线、结构梁板综合叠加，对管线密集区域综合分析，优化空调暖通消防管道、桥架管线走向，并测算出各公共区域和主要商铺的吊顶高度，并完成1-5F标高控制平面图。在后续的机电管线施工安装过程中，他积极参与检查机电管线安装高度，确保标高符合设计要求，为后续精装修进场有更充裕的空间效果打下基础。

新天地商业室内外装饰设计为增添商业氛围，多处区域采用了不同规格、形状各异的LED显示屏设计。其中室外2处LED显示屏为凹凸弧形，室内南、北中庭2处为不规则螺旋形，室内活动中庭为不规则漏斗形。而室内南、北中庭不规则螺旋LED显示屏体量及形态国内无先例，为能将效果成功实现，他结合商场天窗受力荷载及钢结构固定点位要求，考察了国内7家知名LED生产厂家，并与LED厂家技术人员进行了十几次的技术探讨，最终根据装饰、机电设计要求完成了商场室内外LED屏的技术标编制。

美在平凡工作中绽放

一记集团杰出员工网赢供应链邵辉



“一花一世界，一树一乾坤”，佛家这句话道出了平凡的极致，告诉了我们人生的最高境界便是由平凡到不平凡。作为一名仓库管理人员，邵辉也许没有惊世骇俗的壮举，也许也没有光辉的事迹，但却凭着一颗不平凡的心，在平凡的岗位上恪尽职守、执著追求、不断超越，让自己的人生在平凡中“秀”出精彩。

邵辉在任职各个岗位中表现优异，他任职收货主管时依据专业的知识和丰富的经验针对C仓客户多、产品形态杂的实际情况，制定了多种收货方式，将收退货的各KPI指标优化，制定出一套完善的收退货流程，方便仓库更好的管理和货物内部的流动，大幅度提升了收退货的及时率和准确率。

在工作中他发现仓库库存有一些问题，他积极寻找解决办法，一方面联合仓库经理加强对人员的培训，另一方面他提出优化库区产品放置，推行手持终端的使用，改变单一盘点方式，提高了库存团队的整体业务能力，提升了库存各KPI指标数据。

当发现生产中一些浪费的情况，他也立刻想出方法来避免这种现象。他优化了包装方式，提倡废纸箱利用，对拣货、扫描、包装各作业环节完全考核到个人，大幅度提高了发货考核的各项指标，同时降低了耗材成本。



在邵辉任职期间，东洲仓在发货准确率、发货及时率、客诉率等考核指标都有明显改善，在库存准确率、库存优化率等考核指标都有显著提高，是他带领出了一支强大的库存团体和基层管理团队。

最让大家刮目相看的是他在博特项目上的成绩，他站在管理者的角度为公司思考，并主动对项目进行了研究，他还联合仓经理带领着他们的团队，对这个项目进行了专业的整改。这次行动制定出了完全满足客户个性化需求的服务，完善收、发、存各操作流程，提升项目的整体运营水平，提升了客户原先较差的体验度，得到了客户的认可和好评，让如意仓这个品牌在客户中留下了不错的印象。

他曾经说过，从加入网赢的第一天起，他就把“端正态度，爱岗敬业”这八个字深深的印在了脑海里，而这也是他不可动摇的人生方向标。“因为你只有爱上一份工作，你才能脚踏实地地去做，你只有这样去做了，你才会发现工作的乐趣，也才能更爱你的工作，从而把工作做得更好。”

工作中兢兢业业的邵辉，努力做好自己本职工作的同时，休息时间还不断给自己充电，使自己具备了丰富的岗位知识。人只有不断进步才能不被淘汰，只有不断挑战自我，超越自我，人生才能闪现亮丽的光彩！

“虽然我个人能力有限，但或多或少还是能帮上一点小忙”这话虽然朴实，但直击人心。试问多少人可以做到这样，这也是我们佩服他的原因。

和很多80后的年轻人一样，邵辉的身上洋溢着青春的活力和干劲，用流行当下的话说就是“80后的我们，有70后没有的勇敢，有90后缺少的成熟，有的只是属于我们80的勇敢与担当。”

一份承诺，一种坚守，青涩的面庞在大家的赞许中渐渐成熟，稚嫩的肩膀在岁月的磨砺中日益强壮，这就是邵辉！



平凡之中见精神

—记集团杰出员工网赢供应链袁林



不知道大家有没有看过一本风靡世界的小册子——《把信送给加西亚》，美西战争之时美国总统对罗文说：把信带给加西亚！很简单的一句话，却蕴意无穷，因为当时加西亚正在丛林深处，罗文如果要找到他，其间需要克服多少难以想象的困难？而罗文呢，他没问加西亚在什么地方，怎么去找？而是立即去执行任务，百折不挠，勇往直前。

也许大家会觉得罗文做事方法不对，有人也说磨刀不误砍柴工。但在企业中我觉得这样的人恰恰是最优秀的人。而我们的袁林正是这样的人，体现在袁林身上的某些闪光点，是我们很多人所欠缺的。

龙，给我们展示精神抖擞、全力以赴、一往无前的形象，是我们追崇的对象！

袁林在工作中奋发进取，为公司业务的发展做出了创造性、开拓性的贡献。袁林负责运通网城东洲仓的招商工作，2015年销售业绩排名在招商部是第一，开发了博特、超博、维果、零玖等优质客户，开拓唯品会、聚美优品等平台的服装客户入驻。这些成绩不仅创造了利润，更打出了如意仓的名气和口碑。他还在2015年底引进了大客户玛凯奴



（15000平米）为16年如意仓的快速发展打好了基础。

为什么他能做到第一，不是因为幸运女神的眷顾，也不是单纯埋头苦干的结果，而是他专业的态度让客户对他产生了足够的信任。业务运作模式、管理模式，他面面俱到的跟客户介绍，值得一提的是他关注到了每个步骤的时间节点，客户对他这样专业周到的服务无不夸赞。

当然他也不是盲目的选择招商客户，而是前期先详细了解客户的信息，如客户仓库规模、人员团队组成、仓库业务量等。确认这个客户可发展，对我们如意仓发展有促进作用再针对他去展开一系列猛攻。从具体服务约定，质控方式，服务指标约定，财务处理办法，快递物流组合方案，入仓的系统对接，软件解决方案入手，直击客户内心，一举拿下客户，完成招商，这就是他独特的招商技巧。

此外他还经常在工作上帮助同事，新人也是手把手带。他认真工作的态度和独特的魅力被领导赏识，被提升为团队管理层面。作为管理者，他更是兢兢业业，全身心付出。不仅要完成自己的工作指标，而且还要协调整个团队的运营管理。所谓能力越强，责任越大。他肩负起了部门的重责，起着领头羊的角色，给大家起到带头作用。

袁林对于分给自己的任务，把它当作一件极为重要事情，分清分量，按时做好。他总是主动要求承担更多的责任或自动承担责任。大多数情况下，即使没有被正式告知要对某事负责，他也会努力做好。他所推崇的是“世上没有卑微的工作，只有卑微的态度。而工作态度完全取决于自己。一个人的工作，是他亲手制作成的雕像，是美是丑、可爱还可憎，都由他自己决定的”这样的工作态度也让他众多员工中脱颖而出。因为他总是很享受自己的工作，保持一种积极的心态，投入最大的热情，从简单的工作中感受到价值，追求最好。

如果你想做一番事业，那就应该把眼下的工作当做自己的事业，应该有非做不可的使命感。这样你会成为一条龙，遨游在广阔的天空。

希望我们的富春人—如意人成为能遨游天际的人。

干一行爱一行

一记集团杰出员工东阳木雕城吴卫忠



吴卫忠是东阳木雕城有限公司的一名市场管理员。被评为2015年度富春控股集团杰出员工，他感到十分荣幸，不过他说：“这一荣誉首先归功于各级领导，归功于周围的同事们，我只不过是完成了自己的本职工作。”

在东阳中国木雕城公司里，经过多年的培训和锤炼，吴卫忠充分理解公司领导提倡的“忠诚敬业、开拓进取、学习创新”的企业精神及一系列先进企业文化的深刻涵义，作为一名一线市场管理员，虽然不能像经营管理者那样直接为集团创造经济效益，但却起着保驾护航的重要作用，虽然很普通，却发挥着不可缺少的作用。因此，他暗下决心，干一行爱一行，立足本岗，尽职尽责，争做一名合格的员工。市场管理员最主要的职责就是市场日常巡查、检查经营户占道经营、遮挡消防设施、吸烟及大功率电器等违规行为进行监督整顿，确保市场良好的经营秩序和安全环境。

东阳中国木雕城是一个大型木制工艺品专业市场，为了做好管理工作，吴卫忠经常向市场经营户、大师级艺术家询问并学习木制品各类工艺、产品等级等专业知识。在日常管理中及时更新商户资料，办理商转租、商铺转让等手续，确保商铺信息的完善。同时为规范管理红木家具区，严格按照市委市政府下达的文件内容做好红木家具商户“一证、一书、一卡”的落实工作；共督促完成标示标注40户，销售“一证、一书、一卡”8000张，责任区完成100%；以及协助工商做好企业和个体商户年检工作。

由于木雕城二期B1市场于2015年11月开业，2015年8月吴卫忠被调至运营五部工作。面对新市场环境他必须先熟悉二期B1市场经营户情况，核对品牌落实资料，根据商铺落位及时催促二楼51家红木家具经营户进场装修。从9月招商部移交资料到11月开业期间，不断以电话联系或上门催促的方式，督促二期B1地块落户经营户进场装修，在这过程中也存在许多困难。由于市场行情不佳，许多经营户都



持观望态度，采取不接电话、不明确装修时间、不提交装修申请等问题。对于这些有问题的商户吴卫忠会给他们发信息劝解，告诉他们市场的各种优势及整体装修的进度，通过跟商户的沟通，了解他们的想法，并及时向领导反映这些问题。

开业时B1市场二楼完成装修审批50户，顺利开业49户，完成率98%。在装修期间吴卫忠认真的协调处理经营户装修时遇到的各种情况，例如使用的装修材料不合格，建筑垃圾堆放等等问题。期间也认真配合企划部落实装修大赛的相关事宜，动员经营户参加装修大赛，并做好现场解释工作。从11月开业以来，他每天都认真做好上午9:30和下午15:30两次考勤工作，并督促商户按市场营业时间经营，确保市场日常运营管理。

11月份东阳中国木雕城召开第十届博览会期间，吴卫忠被安排参与综合类作品评奖，圆满完成领导交办的各项事宜。

几年来，吴卫忠在集团先进文化的熏陶下，充实了思想，也爱上了自己的岗位，更爱公司这支优良的团队，能献身于这样优秀的企业中，他感到无比的自豪。在新的一年里，他也将更进一步，立足本职，以诚信为准则，锐意进取，为集团的发展宏图做出应有的贡献。



扎实做好眼前的每件事

—记集团杰出员工集团机关谢洁梅



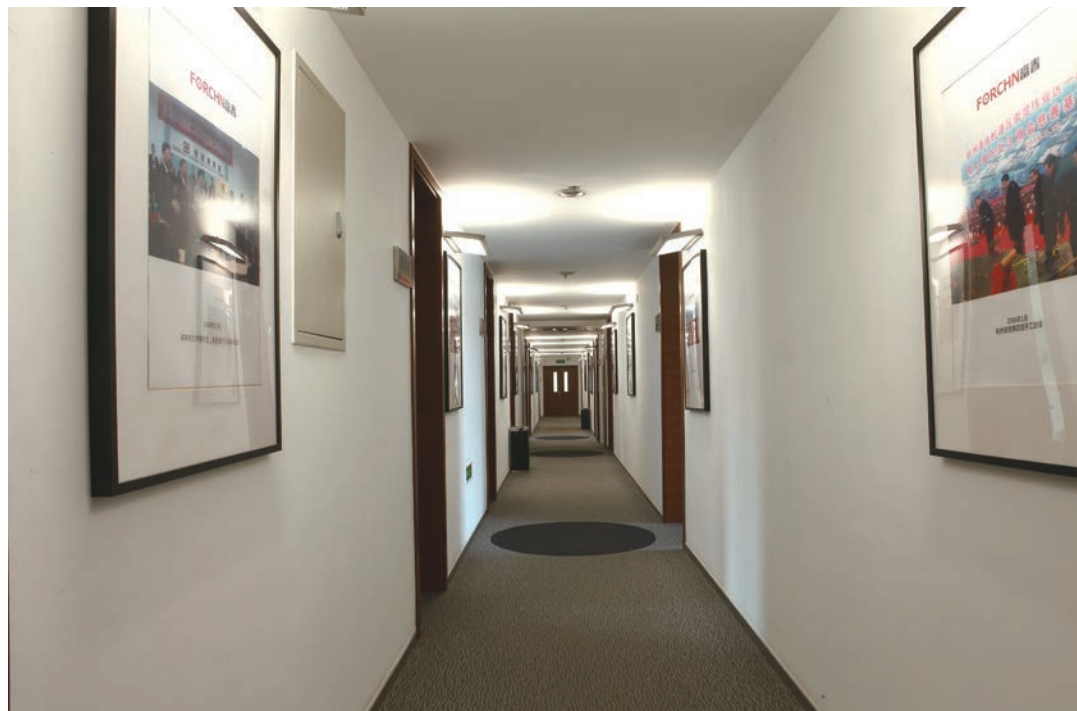
2015年初，富春年会召开在即，作为企业文化工作者，这是谢洁梅第一次参与年会组织工作，虽然当时负责的只是年度工作会议的部分，但对于毫无会务经验的她来说，压力不小。年会前的最后一个月，想方案，定主题，敲流程，拟串词，与会议嘉宾一一对接……每天总要弄到晚上才回家。

年会当天，为了留出更多的时间做会议现场的准备，她放弃吃午饭，一边做会议记录，一边饿着肚子挨了几个小时，看着会议流程一项项得以顺利完成，她紧绷的神经才算慢慢松下来。由于下午的会议延时，晚上团拜会的行程就显得十分紧张。工作会议甫一结束，大队人马就赶紧收拾东西转场，她也急急忙忙地赶到团拜会现场，即刻展开了忙碌的现场拍摄工作。团拜会有条不紊地进行着，虽然只是参与了一小部分，但她的心理却有着一股强烈的归属感，她觉得能在这样一个团队和大家庭中工作与生

活，一切都是值得的。等到稍微空下来一些，她才发现自己的肚子已经咕咕叫了很久。

2015年10月，子公司重点项目展开专项宣传，谢洁梅主要负责媒体宣传的执行与落实。由于人手少，工作急，围绕项目活动前沿后续的那一个月，她鲜少待在办公室，要么在子公司，要么在活动现场，要么奔赴在路上。从前期撰写新闻通稿，到媒体活动策划与落实，到采拍跟进、报道跟踪，还要将媒体宣传成果转化成为内部宣传素材，每天都忙到天色已黑才下班。最终，在大家的共同努力下，这次宣传获得了良好的效果，提升了企业的公众影响力。每当听到媒体朋友和其他同仁夸赞起富春时，她的心理总是无比自豪，在外说起公司的时候也总是一口一个“我们富春”，“得瑟”感溢于言表。

企业的文化与品牌形象是一个宏观的概念，落到实际工作中却是各种繁杂琐碎的事情，单内部文



化传播的渠道就有报纸、杂志、网站、微信、视觉识别系统、活动等等。2015年初，集团品牌文化部刚成立时，人员配置、职能规划都还不太成熟，在这个初始阶段，她一个人承担起了大部分工作的执行与落地，从无怨言。也是在这个过程中，她对企业品牌、企业文化的理解越来越深，工作脉络也愈发清晰、顺畅。

对于被评为上年度集团杰出员工这件事，她在感谢公司给予肯定的同时，也表示，自己的信念始终是扎实做好眼前的每件事，而富春有许许多多这样的人，她很佩服那些为富春事业勇于创新、大胆实践的人，而自己要学习和进步的地方还有太多。“我时常在想，做到什么程度才算做好呢？其实没有界限吧，所以要一直努力才行。”她说，“另外有一点很重要的就是诚以待人吧，尤其是在集团职能部门工作，更要懂得这一点，才能更好地与各个部门和子公司协同。”

在任何一行

以实干精神助推公司事业

——记集团杰出员工富盛浙工刘伟



在上海三林，中转库是一支人人称道的团队。2014年，富盛浙工以52.6万吨的中转量刷新历史最高纪录。从2012年的40万吨，到2013年的44万吨，再到2014年的52.6万吨，其中转量每年呈10%的几何级递增之势。业绩斐然的同时，中转库又先后获得上海市浦东新区总工会工人先锋号、上海市总工会工人先锋号等荣誉，可称得上是物质精神双丰收。

在这样一支队伍里，主管刘伟是一个不可或缺的存在。作为一名在富盛浙工勤耕十多年的老员工，别人说起刘伟来，总是夸他目标明确，思路清晰，专业技能好，执行力又强。2015年，在市场竞争白热化而整体形势低迷的情况下，中转库仍达成了全年52万吨的成绩，刘伟带领着团队奋斗在一线，每天把船上的粉料输送至中转仓后，又及时安排车辆运送至各个用料单位。为了协同各个部门共同完成公司目标，刘伟不计个人得失，几乎没有休息天。碰到突发情况，他总是第一时间赶到现场解决问题。

中转库的利润直接来源于中转量，而中转量主要依靠外部客户及内部实力，中转库在这两个方面



都付出了卓有成效的努力。在自身实力提升方面，中转库针对设备效率等方面进行了优化，对负压设备进行全面勘察，找准薄弱环节，对吸头进行全面升级，提高效率达到38%，这也是中转库屡创新纪录的核心原因；在操作流程方面，与供应商协调吸灰与清仓工作的比例，做到不清仓或少清仓，调高了实际吸灰时间，进一步提高了工作效率。在刘伟的带领下，中转库设备年利用率达到100%，机物料消耗费用均控制在合理范围内，且无安全生产事故。

近几年，建材市场的空间日渐狭小，为了稳定业务并寻求突破，对客户的选择和维护也是中转库的重中之重。中转库市场的竞争主要集中在服务，刘伟与团队小伙伴主要从收发货效率、对账准确率、盘库准确率着手，确保外部客户利益，牢牢地把客户留住，成为公司真正的战略合作伙伴。

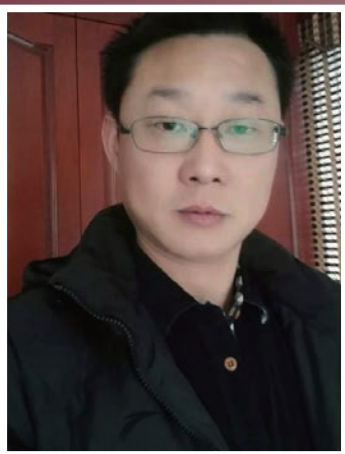
功夫不负有心人，经过几年的积累与突破，公司终于在中转量上达到了质的飞跃，这是天时、地利、人和共同造就的，也是每一个像刘伟这样勤恳的人所共同成就的。

对本职工作兢兢业业，锐意进取，在日常工作与生活中，刘伟也乐于助人，关心同事，相处融洽，为其他同事树立了榜样，连带着整个团队的氛围都非常积极向上。这也正是中转库团队乃至整个富盛浙工团队能够年年创造佳绩的原因之一。

从刘伟的身上，我们不难看到作为“老富春人”所特有的实干精神，他们或许不善言辞，但凭借扎实敬业的工作态度，一丝不苟的工作原则，加上常年积累、逐步提升的业务水平，促使他们在平凡的岗位上终能做出不平凡的业绩。

三年风雨，与渔山共成长

——记集团杰出员工渔山基地汪雪峰



汪雪峰2012年8月9号来到渔山，当时担任的是板材工程部的副经理一职。2012年10月到2013年年底，被调往上海富春建业市场部担任技术支持工程师。2014年年初又重新回到渔山，担任相同职位。2015年5月时，又兼任了项目经理。

虽然2012年，汪雪峰只在渔山任职了两个月时间，却在同事心中留下了深刻的印象。有人说每次路过汪雪峰的位置，都能看到他伏案全神贯注画着复杂的设计图，几乎不受外界影响，当时感觉就是学霸级别的。也有人说他是办公室里最忙的人之一，几乎很少休息，周末也会加班。他也是一个十分谦逊的人，专注于工作，即使这次优秀员工一起去日本旅游，他也专注于日本关于板材的应用，不时地拍下几张照片。而他的辛勤工作也得到了回报，被评为2015年度优秀员工。

汪雪峰目前担任的是技术支持工程师兼项目经理。简单的理解就是对项目进行设计和收款。技术支持是产品、研发、用户之间的桥梁，工程师不单单只管设计，还要考虑造价，需要随时与客户沟通，有时还要出差去现场考察。他的工作除了提供技术上的设计支持外，还要确保具体的实施在控制范围内，做到高效率，高质量。



宿迁体育中心是目前汪雪峰接触到的体量最大、造型最为复杂的项目，本项目是与其他两家单位经历了两轮投标，最后中标的。还有上海刘海粟美术馆项目，这两个项目有别与其他工程案例，墙体有很多都是倾斜的。还有南京的宁和城际项目，全部使用的是变截面板材，这是首次接触，对于杭加来说也是一个突破，不仅完成了新项目，同时也提升了品牌的知名度。当然这也是整个基地所有同事一起努力的结果，特别是制造部的同事们。

汪雪峰说：“我能这么专注在工作上，要感谢我的妻子和双方父母的支持、鼓励。尤其是岳父岳母，平时都在照顾我的孩子，减轻了不少负担。我的妻子在上班的同时还要操持着家庭，让我有一个坚实的后盾，不必过多的担心。”

古话虽说齐家再治国，但汪雪峰觉得家庭与事业两者并不矛盾，而是相辅相成，互相促进的。家庭是基础，事业是保障。因为家庭自己可以不必一个人去面对事业，因为事业自己的家庭可以更加稳固。走上工作岗位二十多年来，无论生活多么艰难，无论工作多么压头，汪雪峰都记着给家人一份关爱，以挚诚之情赢得家人的爱。家庭就是港湾，一家人相互理解，包容，各尽其力，相互分担。

汪海峰成长的同时，公司也在日益发展壮大，岗位也逐步健全，岗位职责也相对明确，员工的整体素质和能力也进一步的提升。公司就是一个大家庭，大家在一起配合密切，合作有序，非常协调，也有利于高效地工作。

结语：

他们是伴随富春成长起来的一群人，他们衔接集团各部门线路、事业部、项目和生产基地，长久的历练推动他们成长为集团的中坚，同时也让他们感受到集团所赋予的更为艰巨的责任和使命。过去的一年，他们用优异的工作表现证明，他们敢于担当，不辱使命，不负集团信任，真正成为集团昂首向前的坚挺脊梁。正是因为有了他们，富春的明天将会更加绚烂。



共识·共创·共赢 网赢供应链·“如意仓”战略共识行动学习

■ 集团机关 张琪

5月13-14日，网赢供应链“如意仓”战略共识行动学习在富阳高桥举行。运通中国人力资源部特别邀请众行集团杭州公司总经理、美国培训认证协会认证促动师朱明明老师，带领大家进行战略共创。由张樟生总裁、执行董事兼首席财务官张新程、副总裁崔俊、副总裁吴军旗、财务总监韩路、张小泉机构总经理夏乾良、运通网城副总经理蔡晓霞组成的评委小组，认真听取了学员们行动学习后的战略计划，并对各组学员们的表现进行点评及打分。最后由王进峰、刘成明、袁轶、殷奇志、李振东、方成良组成的“鸿鹄”团队取得了综合第一的好成绩。

网赢供应链有限公司，主营第三方仓储业务，成立两年时间，随着今年运通中国的快速发展、以及组织架构的



调整，公司吸收了大量新鲜血液，他们有的来自行业内著名企业且拥有丰富的工作经验；有的则是从其他行业“跨界”而来，对第三方仓储业务之前知之甚少。虽然团队成

员年龄较小，但他们心中都有股想创一番大事业的热情。网赢供应链2016年战略方向刚刚明确，但具体指标还未出台。基于此，运通中国管理层经过讨论，就战略共识行动学习的需求达成一致，以就战略目标达成共识，以落地的策略，一起行动创造未来为此次的培训目的。

行动学习伊始，总裁就提出了如意仓要做“行业寡头”的战略目标，电商物流行业不同于传统，行业内第一第二才能存活，如同王老吉和加多宝之争，结果倒闭的是和其正，只有坐稳行业领先地位，才能够令企业长远发展。

而后，在老师的引导下，大家就开始热火朝天的团队建设环节，有的给自己起名字就直接引用总裁的话“寡头队”，有的志存高远，叫“鸿鹄”、“追梦”，有的还有点道家学派的意思，叫“问道”，还有的就比较低调，叫“三角形”，还有的因为自己年龄较大，直接叫“老姜”，真不知道是自谦还是高调。

在团队建设的汇报环节，老师就给大家拍了个“砖”，原来老师要求的“分享园地”内容，大家都没有写，原因是不知道这一块是做什么用的，但也没有问。老师提出，我们



每个人都有自己的惯性思维，此次行动学习就是要打破自己的原有思维模式，不断“折腾”自己进行创新，而其中最重要的是进行商业模式的创新，引用德鲁克的话来讲，“企业之间的竞争，不是产品和服务之间的竞争，而是商业模式之间的竞争”。

之后，大家开始针对“如意仓”的商业模式进行学习及讨论。从客户细分、到客户关系；从价值主张的识别到渠道通路的分析；以及关键资源、关键活动的开展、关键伙伴的判定，所有的关键因素统一汇总成为一张商业画布。平



时工作在一线的仓经理，或者职能管理上的伙伴，从未以公司经营者的角度来分析这个问题，在公司价值主张上，大家首次产生了小的分歧，有的认为价值主张是为客户提供优质的服务，有的认为是提供强大的信息系统，有的认为是给客户创造价值……吴总在听了大家的想法后，综合总结成为一条：如意仓的价值主张就是以专业的运营能力、强大的信息系统，以覆盖全国的仓网体系为基础，为电商业态下的客户提供全渠道下的供应链仓配解决方案。

价值主张获得共识后，各团队针对各自的商业画布进行修订，并进行汇报。汇报结束后，老师拍了第二次“砖”。首先是团队的分工的问题，针对未在规定时间内完成汇报的团队，给予一个“蓝贴”（“蓝贴”用作处罚）；其次是商业画布的创新性问题，尤其体现在关键动作分析上；最后是商业模式的可复制问题，可复制性对于快速增长有着关键性的作用。

在确定商业模式后，如何进行落地执行就成了关键中

的关键，好的商业模式无法找到关键行动作为抓手，最终也只能是纸上谈兵。而一个好的战略执行，关键内容包括但不限于目标、团队愿景、策略分析以及关键举措。针对目标，总裁说的成为“寡头”可以作为一个目标，但是不够量化，也没有具体指标，达到怎么样的水平才能叫“寡头”呢，相信每个人的答案都不一样，一个好的目标的制定需要遵循SMART原则，吴总就如意仓的三年战略目标向大家进行了贯彻：1、3年在30个城市进行布点，并达到100万方的运营面积；2、所有新开仓在6个月内实现盈利。

在确定目标后，老师询问了大家对完成目标的信心指数，有的组是8分，而有的组则只有6分。三年100万方，还是运营面积，而且6个月要实现盈利，相信不少伙伴看到这一指标当时的心态是望而却步的，这不仅要考验招商的能力，更是对成本控制、运营效率的极大挑战。而后，老师让大家进行团队愿景的绘制，有的希望开宝马、住别墅，有的想要成为股东，实现财务自由……



大家的愿望是美好的，如何实现呢？这时，老师给大家分享了西雅图小渔村的一段视频，讲述了一个原本很破烂的小渔村依靠精细化、创新性的商业模式及管理，最后做到业内知名、远近闻名，从视频中大家都能感受到一种对事业的热情，视频中的小伙子还吐槽之前老板是如何对他们的奇葩要求的。其实优秀的人对自己的要求一般都很高，只有对自己的不断打磨，不断逼自己创新，才能够引领客户，成为行业领先，所以当别人对你要求高的时候，请你感谢他，因为他给了你一个变优秀的理由。

关键策略的分析是大家之前都比较熟悉的SWOT分析法，这时候老师拍了第三次“砖”，有的小组完成目标的信心指数不高，却采取扩张性的战略。在未看清行业前景、未对公司发展有明确定位前贸然采取扩张性战略是相当危险的，办企业并不是仅凭热情就可以的，更注重的是实事求是。

在各小组对公司发展策略有了共识后，接下来就是进行脚踏实地的关键举措的共创。在此之前，大家仅对战略目标有一个大概的轮廓，具体什么时候做、怎么做、由谁来做都还是问好。这时，老师让大家每人写五条自认为能够达成目标的关键，然后进行排列组合且仅能排5列，舍弃“孤立”的举措项目，并提炼关键词，最后形成关键举措“靶心图”，围绕一个核心，分别识别出2项支持与1项拉动。

在提炼出行动模型后，不知不觉外面天已经全黑，但大家一鼓作气，进入对关键举措的行动步骤分解、指标的敲定及权责的细化等工作中去，准备第二天城镇会议进行汇报。

第二天一早，根据昨晚的行动方案，我们的行动学习进入OPEN SPACE环节，每组将前一天行动方案制定过程中遇到的最困难的问题挑选出来进行讨论，选一个小组成员作为话题的主人，并记录下其他小组成员对该问题的建议。经过小组间思想的碰撞，大家又有了新的灵感，并继续完善各自的行动方案。上午，各小组还进行了承诺环节，提出不能完成制定的战略目标进行惩罚措施。

下午，由张樟生总裁、执行董事张新程、副总裁崔俊、副总裁吴军旗、财务总监韩路、张小泉机构总经理夏乾良、运通网城副总经理蔡晓霞组成的评委团依次听取了对各小组的战略计划汇报，并进行点评。在汇报中，评委们与网赢的伙伴们探讨了许多在日常工作中没时间深入研究的问题，比如：TMS的可行性，人力资源管理的界限，以及从何时开始判定建仓开始等等。

最后，朱老师对各小组的行动方案进行了点评，并针对本次行动学习进行了总结。要做到行业领先，首选需要思维的突破，其次是精准的定位，还要有落地的行动方案及执行，对于战略目标的确定，可以从心智模式改善线与解决问题线两条路出发。杰克韦尔奇曾说过：“创新是一步一步慢慢积累起来的，最后量变才转化成为了质变。”

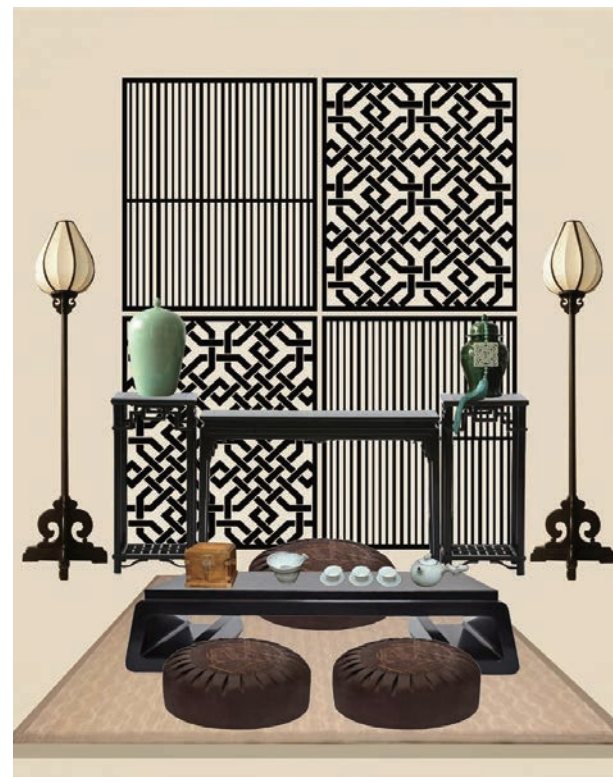




木雕城体验馆, 开启国艺与时尚嫁接的新玩法

■ 浙商建业有限公司 张班

在去年11月8日举办的东阳木雕博览会开幕期间, 木雕城国艺时尚体验馆一层展厅揭开神秘面纱, 并成功博得了无数眼球。当地市委领导以及来自国内外的众多学者、游客纷纷踏入体验馆参观, 对馆内匠心独运的展陈设计称赞不已。



国艺时尚体验馆是浙商建业立足于传统木雕产业, 以现代创新运营理念为源动力, 力推木雕产业转型升级所打造的实验性项目。可以说, 在近90万方庞大体量的木雕城二期项目中, 这颗“小行星”是最耀眼的, 她除了拥有姣好的“容颜”和强大的“基因”外, 在源源不断的新鲜血液注入下, 还拥有不同凡响的“思维理念”。

“让人眼前一亮”的“容颜”

国艺时尚体验馆一共有三层展厅: 一层为中西融合的时光概念馆; 二层为后现代中式样板间; 三层则是倡导慢生活精神的禅意样板间。在东博会上, 市委领导参观完体验馆后, 称其“将传统木雕家具与现代时尚生活融为一体, 场景化的设计让人眼前一亮!”

馆内一个个匠心营造的家居场景, 古今结合, 中西通融, 或华丽大气, 或复古轻奢, 或淡雅禅意, 或质朴动人, 宛若一个个交响乐符共同演绎出华美之音。青花瓷清淡雅致的蓝白, 交错于传统黑木家具、现代布艺纺织品之间, 让人体悟到“庙堂”之外的静谧悠远; 具有镶金等后现代感的

实木家具, 配以西式现代布艺沙发、丝绸墙纸、雕刻镂空隔断, 散发出通灵典雅之气……花鸟、山水等中国风元素跃然其间, 更是为这美感空间增添了盎然的灵动之趣。

如果只看到了体验馆时尚姣好的“容颜”, 那未免有些直观, 其实她的价值更在于独有的内涵。体验馆以传承和复兴中华文化为初衷, 通过古今造物优品的概念设计和西方美学内涵的造景设计, 嫁接与糅合全球当代视野的独特观念, 将木雕、陶瓷、丝绸等东方元素与西方元素进行完美组合, 并突出木质工艺品的独有质感, 以中西合璧的场景化模式, 呈现时尚雅品生活新坐标。

好外貌源自好“基因”

体验馆里所展示的新中式搭配美学, 为实现传承与发展的珠联璧合提供了很好的范本, 而她所秉承的良好“基因”则起到了相当大的作用。从先天土壤来看, 以助推传统文化产业复兴及升级为己任的浙商建业, 一直密切关注木雕市场的发展行情, 在传统市场发展之路愈走愈窄的当下, 带头突破固有思维, 着力对传统木艺文化进行重新认知和对现代时尚生活进行审美重构, 并利用自身众多资源的嫁接、整合及融通孕育而出体验馆, 为创造符合现代大众审美和生活需求的新中式家居提供了可借鉴的场景化模板。





另一方面，后天的美学设计理念也起到锦上添花的作用。为了使展陈效果能达到最佳的视觉享受，国艺时尚体验馆邀请了中国美术学院设计学院院长吴海燕教授担任总设计。她潜心构建了“古今通，中西融”的设计理念，运用心思造图、情思造物、美思造景之法，从木雕城现有商户中精心优选红木家具，将之与诸多时尚的软装产品进行重新搭配组合，用现代设计语言创新性地诠释了东方文化的独特意蕴，同时，秉承现代实用主义风格，以较少成本创造了大美

空间。通过三层四十套不同功能区分的样板间形式，体验馆向爱家、爱生活的人们展现了：传统工艺品也可以脱下“高冷”外衣，与现代时尚、全球潮流碰撞、融合，甚至“青出于蓝胜于蓝”，走上全新的高格调舞台。

创生、创新、创变的“思维理念”

如果说木雕城时尚国艺体验馆是美貌+基因+智慧的结晶，那这所谓的“智慧”就应是其创生、创新、创变的“思维理念”。浙商建业本着将中华国艺和现代商业紧密结合的运营理念，希望通过国艺时尚体验馆这一实体空间的塑造，用文化引领艺术、艺术引领设计、设计引领生活的渐进方式，在展陈方式上独具匠心，在生活理念上引领风尚，在经营思路锐意创新，从而打造全新生活方式的风向标。

当前，家居市场上新中式风格的指导性搭配存在空缺，但同时这也是一块“价值洼地”。国艺时尚体验馆所呈现的場景化展陈方式，突破了木雕城目前商铺产品陈设的局限，为商家们提供了传统红木家具在家装中如何进行最优搭配的解决方案；在凸显红木家具软装价值的同时，对商家们创新经营思路、木雕城运营者招商及经营模式起到指导性作用；不久的将来，还将对优质资源进行更深度的整合，同时引入“互联网+”的运营思维，以点燃更多现代人对新中式家居的消费需求，为行业开辟新的商业模式和更广阔的市场。

事实上，国艺时尚体验馆只是浙商建业领衔打通传统文化与时尚生活的一个良好开始。作为新中式生活方式的倡导者，体验馆展示推广的已不再是单纯的木雕红木产品，而是包含从设计理念、软装搭配，到传统文化、新生活方式的更高价值的时尚创意生活空间。如今，体验馆二楼、三楼的展陈也已基本完成，整馆的完美绽放指日可待。随着其整体设计理念以及独具匠心的场景化模式日益成熟，木雕城将以此为范本推而广之，并与城内其他体系融合贯通，形成完整的内生闭环。浙商建业以新时代审美观及创造性的运营整合能力助推传统文化产业升级，未来或将成为引领木雕行业发展格局的开拓者。

多面陶溪川 在文化土壤中化茧成蝶

■ 浙商建业有限公司 沈斌

一座城市与国家同名
China——景德镇（原名：昌南）
有人问，这里除了瓷器，还有什么？
是的，发展是这个时代的脉动
从千年的历史中走来，今日的变迁忽然发生
如此的轰轰烈烈 如此的荡涤人心
先知后觉的古城开始找寻
这里沉淀下来的技艺传承、不息文脉、匠作精神
蕴藏着过去，更预示着未来……





陶溪川·China坊是景德镇“一轴四片六区”旧城改造总体规划的开篇之作，由景德镇市委牵头，浙商建业与景德镇陶文旅集团联合打造的商旅文化街区和城市蜂巢新典范。由原“宇宙瓷厂”重生而来的陶溪川总占地1平方公里（一期占地面积约200亩，建筑面积18万平米），涵盖文化、艺术、商业、旅游、创意、教育、产业孵化等众多领域，是浙商建业首次输出管理打造轻资产运营的国艺主题商旅文项目。项目依托老厂房的气质及工业文明的遗存，进行二次创作，在保护改造中用创新的维度，融入当代设计，使沉寂数年的景德镇老厂区变得青春勃发、生机盎然。

从建立之初到现在的容颜绽放，陶溪川一直备受关注。溪川人带着使命、情怀和责任，一步步走过来。耀然走来的陶溪川有何等魅力能够汇聚如此多的国内外名匠铁粉，又是如何修炼打造“陶瓷家、艺术村、青春地”的？诚如古语所云：“物不因不生，不革不成”，可以说，这个“革”字即是陶溪川的灵魂，从陶溪川的整体构想、规划定位和运营思路中便可窥知一二。

【时代造就】

在产业调整的今天，城市的发展越来越需要寻求这个城市价值基础和文化本质。城市商业是尤为凸显的表征。而陶溪川不仅是传统的旧瓶装新酒的主题商业、主题园区，不仅是纯粹的文化艺术空间更不是简单的商业旅游文化的杂记。

深厚的文旅资源不可多得，发展的契入时机稍纵即逝，



一个城市一个项目需要多少生就的根脉基础和恰逢的环境机遇，再邂逅一个强大、前瞻、担当并科学运行的发展主体，才可能造就真正的生命力强大的文旅商业。陶溪川的发生正是这样一个不可多得，天时地利人要素集成的现象，某种意义上她是必然的自然诞生和时代造就。

【文明基因】

陶溪川不是当下多见的以文化为手段打造商业，而是相反：以商业的手段、系统规范的科学精神和精耕细作的运营作业来打造文化产品。以商旅形态呈现的文化产品的创新价值是贯穿于规划设计、开发建设、招商运营、品牌管理、渠道拓展和物业保障的全程之中的，既需要系统的顶层规划，更需要每一个点滴执行中的积累、坚守和叠加，在此基础上的“平台+资源+时间”才能酿造出各种优质的可能性，也能够在初始就为从单一的平台运营进化至内容运营奠定基础。

陶溪川遵循传承与当代对话，文化与生活对话，城市与世界对话的思考和目的而创建，陶溪川将是包容而融合的，“仰过往 行当代 致未来”是陶溪川的规划和行动标准。在前辈曾经的燃烧激情之地再建陶瓷的精神家园和当代艺术的青春领地，这是溪川人的目标，做中国乃至世界陶瓷艺术的旗帜是梦想更是使命。

【生活艺术】

陶溪川坚守自己的价值观，更在努力探索和打造理性的可持续的商业模式。

陶溪川坚持认为：文化从感动和愉悦中来更要回到愉悦的给予去，从生活中来更要回到生活。在繁华的城市中，当下生活所需要的已不仅仅是物质的给予，更加需要精神和情感的认同，作为文旅商业的打造者和运营者，高品质的物质之上更在乎给予合作者、消费者以快乐、感动乃至惊奇和憧憬。

在即将呈现的陶溪川，是世界的陶艺圣地更是城市生活的新文化中心。她拥有美术馆、博物馆、非遗街区、文创街区、国际陶艺中心、北欧艺术中心、72工坊、中央美院创作基地等艺术空间。在陶溪川有世界各地的中青年艺术家的工作室，他们在此游学、创作、交流；有景德镇传统工艺和极致国艺的现代演绎；有年轻学子和手艺人的众创市集。亲切而人文的情境、手眼心全部融入泥土和色彩的体验、创作者与粉丝的倾心沟通……与此同时，互联网运营平台即将启动，更要

借此成就一个更加广阔的无疆界的线上陶溪川。

陶溪川遵循：生活之中，生活之上。在那里因融入生活和商业让文化落地，而文化和艺术又给生活更多质感，更多情感。陶溪川也将是现代城市的新生活中心，既拥有主题酒店、民宿客栈和小剧场、小影院以及书店、梦工厂乐园等休闲场所，同时精心规划和引进了更多的调性餐饮，茶艺、咖啡、西餐、红酒、甜品等。让文化和生活在这里有序地相互发酵，一天一夜的停留，一天一夜的幸福是陶溪川的目的，这是文化的价值本性，也是做文化的原本意义。

【青春高地】

陶溪川坊植根于景德镇，源自深厚的中华文明，她是“海丝”之源，她拥有2000年历史的手工艺文脉，在这里归于灵性让她回到年轻，融入当代融入生活。在传承下跳脱厚重，为当下越来越多的年轻人、中产者提供优品质、有情怀、很时尚、高性价比的消费平台和消费产品正是一片蓝海。

谋定而动，内容是本质。初步呈现的陶溪川还有更多的路要走，不仅仅是清晰严谨的规划和规则，更在于规划的落地和规则的坚守，在于专业和品质的运营。作为城市蜂巢的中心，价值拔升、资源整合的引领性产品，陶溪川在浙商建业精干团队的运营管理下即将“化茧成蝶”。希望她是同道启程的开始，是文化复兴的一颗晨星。





浅谈生产车间管理

■ 渔山生产基地 张华

车间是企业内部的一级生产管理组织,在企业管理中的作用是承上启下,组织落实、过程监控、信息反馈、完成任务和现场改善。如今市场竞争激烈,车间管理作用日益突出,强化车间管理工作,提高管理人员的素质,保证安全和质量,降低生产成本,是企业发展的当务之急。对于一个生产型企业来说,生产车间管理是公司经营计划实施的主体,管理过程的顺利与否,直接关系公司方针目标能否顺利实现。作为制造部基层管理人员,谈谈个人对车间管理的理解和感悟:

一、明确生产型车间的职责和使命:根据生产计划充分利用公司提供的各种资源,合理组织生产,保证车间生产的正常进行,以最低的成本按时保持完成生产计划,并确保安全生产无事故。同时规范员工在车间的行为,提升生产

管理水平,实现安全、文明生产,提高操作技能和工作效率,以期达到安全、文明、优质、高效、低耗的目的。

二、作为车间管理者要管理好一个生产型的车间就必须做到以下几点。

1.完善的质量管理程序:各班组应严格执行岗位操作法,认真履行自己的职责,相互配合、协调工作。关键控制点要按岗位工艺操作法的规定严格执行、控制,对出现的异常情况,要查明原因,及时排除,使质量始终处于稳定且受控的状态。发现质量事故时,做到责任不查清不放过,事故隐患不排除不放过,预防措施不落实不放过。车间要对所生产的产品质量负责,做到不合格原材料不投产,不合格的半成品绝不流入下道工序

2.严格的工艺管理制度:严格执行生产工艺规程,任何

人不得擅自变更。对新工人和工种变动人员进行岗位技能培训,经考核合格并有熟练工人指导方可上岗操作,生产车间要不定期检查工艺参数执行情况。严格贯彻执行岗位工艺流程的操作法,对规定的工艺参数、技术要求应严格遵守、认真执行,按规定进行检查,做好记录,认真填写各项记录、日报表、台帐,做到及时准确、清楚、完整、规范。原材料、半成品进入车间后,首先进行自检,符合标准或有接收手续许可投产。严格执行标准、产品工艺要求,如需修改或变更,应提出申请,并试验鉴定,报请审批后可用于正式生产。合理化建议、技术改进必须进行试验、审批后纳入有关技术、工艺文件用于生产。

3.合理的物品定置摆放管理:物品定置摆放,按区域分类放置,并做好标识;勤检查、勤转移、勤清理;安全通道内不得摆放任何物品;器材定置摆放,不得随意挪作他用,保持现场清还卫生,也实用方便。

4.行之有效的设备管理:严格执行公司设备使用、维护、保养、管理制度,严格遵守操作规程,车间重点设备指定专人管理,实行重点岗位定岗操作,天天检查设备的操作系统、防护装置、油路畅通、油路油压、油位及蒸汽管道、气压等标准,做到设备管理日清扫、周维护、月保养。保持设备清洁,严禁跑冒滴漏;设备应保持操作控制系统安全



防护装置齐全可靠。

5.细致的工具管理:个人长期使用的工具做到领用与实物相符,丢失赔偿,各种工具工件按规定使用,严禁违章使用或挪作他用。精密、贵重工具、零件应严格按照规定保管和使用。

6.成本控制的关键能源管理:积极改进节能职责,认真考核。开展能源消耗统计核算工作。随时检查设备运行情况,杜绝跑冒滴漏,消除长流水现象。

7.保证车间安全生产工艺的劳动纪律:车间可依据公司制度,详细制定管理细则,做到奖罚分明,考核方案科学、齐全,处理公开、公正、公平。严格现场管理要做到生产任务过硬,管理工作过硬,劳动纪律,思想工作过硬。

8.文明清洁生产管理:车间清洁整齐,各种公示表格结构清晰规范,设计合理,填写及时,原始记录要完整,按规定填写。车间地面不得有积水、油污、污垢,管路/线路调协合理、安装整齐,严禁跑冒滴漏,管沟盖板完整无缺,沟内无杂



物,及时清理,严禁堵塞。车间内工具、设备附件、工作台、产品架和各种运小车等均应指定摆放,做到清洁有序。合理照明,严禁长明灯、长流水、长风扇。下班前5分钟进行地面清洁,设备保养、规范物品摆放。坚持现场管理文明生产,文明运转,文明操作,根治摩擦划伤锈蚀等现象。

9.重中之重的安全生产管理:经常开展安全活动,开好班例会,不定期进行认真整改、清除隐患。贯彻安全第一,以人为本预防为主的安全理念。按规定穿戴好劳保用品,认真落实安全防护措施。特殊工种作业应持特种作业操作证上岗。新员工上岗操作应有熟练工人带领指导,初期不得独立操作。

最后,作为车间一名车间主要管理者,还要做到如下几点。

1.真情管理,员工是车间生产的核心资产,车间管理人员要面对面的接触工人也要非常了解工人们的工作环境,车间管理者要密切注意员工的思想动态,要多去关心员工的工作状态等等,只有把工人的心安放好了之后,才可能保证生产有序的进行,在运用相关的管理制度时,不仅仅是重在

严管上,更多的是体现在“理”上面,比如更多的是与员工交流,沟通,讲一些直白的道理等等,让他们更好去接受。

2.巡查管理岗位之间衔接非常重要,每个岗位的工作内容不同,与之对应的岗位职责也就不尽相同。管理者首先要做到的就是多去现场监督、勤巡查,现场巡查切勿走马观花,才能及时发现问题。当问题出现的时候,首要的责任就是去消除生产异常,保证正常生产减少时间和能耗的浪费,而不是一味指责、更不是斥责。其次,不要单一地强调巡查的次数,而是在现场巡查中,眼睛要不断地转、不断地发现异常,并能在最短的时间内找出对策消除异常保证全部的员工都能正常工作,员工才能信服、依赖你。

3. 责任、成本管理,再好的设备也不能完全保证每次都能生产出100%合格的产品,所以在生产现场,必须将各个生产环节可能出现的问题进行汇总,然后将责任“划”到各个岗位上。但应尽量减少惩罚的次数和罚款额度,车间员工挣的都是体力钱、辛苦钱,本着互相理解的态度,从轻处理能让员工心存感激,更利于以后工作的发展。



从一把剪刀看工匠精神 从一家百年老店看坚守与创新

■ 杭州张小泉 王艳

“在中国,超过150年历史的企业如今仅存5家,杭州张小泉排名第二。走过388个春秋,‘张小泉’三个字不光代表着剪刀,更代表着品质与专注。百年传奇的背后,是一代代工匠们毕生的执着和坚守。”5月19日晚21点30分,浙江卫视《今日评说》节目播出了“张小泉”专题报道。节目主持人付琳、评论员兰建平和观众们一同探讨了“到底什么是工匠精神”。

观点一：不是人人都能成为工匠，但人人都应具备工匠精神

镜头一：“两层、四层、八层、十六、三十二、六十四……”丁纪灿，张小泉剪刀锻制技艺传承人，也是现今为数不多的能够完成全部72道制剪工序的匠人。几百年来，“张小泉”的每一把剪刀都严格按照自创的72道工序完成，道道都要做成绝活，一道不过关，就要报废重来。对技艺的考核，最终只有五分之一的学徒能够成为剪刀师傅。丁纪灿说：“到现在几十年了，我都感到自己技术不够。只有更好，没有最好。”

付琳：兰老师，到底什么是工匠精神？

兰建平：狭义理解主要是对一个领域、一个行业有着非常高超的专门技术的这样一种人，是从技术这个层面去理解“工匠”这两个字。但是这里面还多了两个字叫“精神”。我觉得上升到“精神”这个层面，可能已经超出了“技”这个层面、“术”这个层面，更多是文化这个层面。不是所有的人他都可能成为工匠，但是所有的人都应该具备一种工匠的精神。

观点二：培育践行工匠精神，是现代工业化的迫切需要

镜头二：300多年后的今天，“张小泉”已经搭上了机械化和工业化生产的快车，但20%的核心工艺依然坚持手工操

作，比如在世界范围内领先的“缝”技术。装配工严春建29年来一直从事这样的调缝工作，一天要手工调整六七百把，连敲剪刀的榔头柄都被摸出了深深的凹痕。

付琳：我们说工匠精神它讲究的更多的是慢工出细活。那也有人说，现在都是流水线操作了，而且提倡机器换人，那这样的慢工出细活，是不是就跟它产生了矛盾呢？

兰建平：其实并不矛盾。现代社会更需要弘扬工匠精神。如把中国这种工业化的历史和德国、日本去比的话，其实我们的工业化进程，恰恰少了德国和日本这些发达国家，在工业化过程当中的那种非常注重弘扬工匠精神的文化和制度创新。

观点三：弘扬工匠精神，让产品从“赚快钱”到“更值钱”

镜头三：在热处理车间，为了保证韧性，工人马国平每天都要给剪刀回火16个小时。马国平说：“人家有半个小时、两三个小时就好了，我们十六个小时，成本很高的，电费很大的，但能增加剪刀的韧性，敲起来不会断。”而在剪刀质量的最终把控上，“张小泉”依然坚持每一把剪刀都通过手工检验，而不是抽样检查。每年出厂的900多万把剪刀把把都经过技术最高师傅的检验。严格的质量关和精益求精的工艺技术使得生产成本大大提升，一把剪刀只有两三角的利润。



付琳：时代在变，百年老店的祖训却没有变。我们看到这个“良钢精作”的理念已经是融入到现代工业生产当中去了，所以一把小小的剪刀传承着现代的工匠精神，是这样吗，兰老师？

兰建平：是的。“张小泉”这个案例其实挺经典的，它本身就是工匠精神在现代社会中为什么能够传承很好的一个说明。一个值得关注的现象是，在“十三五”规划制定过程当中，工匠精神被写入了我们国家的“十三五”规划。为什么在这个时候会那么关注呢？三十多年的中国经济发展，我们一路高歌猛进，取得了很大的成就，大家忙于赚快钱，快赚钱，但事实上，我们在今天经济发展过程当中，市场经济它一定是拒绝次品的。在我们来说，我们怎样去思考我们的产品，能够使满足更高层次的市场需求呢？我们要通过弘扬工匠精神，



来使我们所有的产品都更加的值钱。这个我觉得是很重要。

观点四：好产品、好工匠、好企业一脉相承

镜头四：今年是“张小泉”成立388周年，员工人数也恰巧达到388人，他们的平均工龄有20年以上，老工匠比比皆是。在这里，技术是赢得尊重和上升机会的唯一标准。全厂20名中层干部中，12名都是来自一线的技术工人。延续300多年的师徒文化已成为现代工匠诞生的摇篮，师傅言传身教，从做事到做人，终生负责到底，工匠文化生产出的是有温度的工匠产品。

付琳：看了短片之后，我似乎明白了，这家百年老店为什么会留住了这么多的工匠。其实通过“张小泉”，我们也看到了好工匠和好产品之间的密切关联。

兰建平：所谓的好产品、好工匠、好企业，它是一脉相承的。从“张小泉”这个案例当中，企业的平台、产品的表现和我们员工的这种态度、这种文化，是践行工匠精神我们一脉相承的一种逻辑关系。

观点五：工匠精神呼唤社会土壤

镜头五：原杭州张小泉实业发展有限公司总经理助理陈标在谈到践行和坚守工匠精神时说道：“有尊严的工作和有





尊严的生活，这个也是诞生或者能坚守工匠精神的土壤，没有这个土壤会很难办。一把剪刀，一副烧饼油条的利润，相对来说算是个微利的手工行业，所以我们能坚持到今天是一个奇迹，或者说是工匠精神的一种坚守。”

付琳：所以说，兰老师，工匠精神不能光靠信念上的坚守，还是需要社会各界都来营造这样一种氛围的是吗？

兰建平：我觉得我们的确要看到就是现代工匠在培育过程当中，由于整个社会环境在转型过程当中，对工匠的地位的认识，我们中国还没有像日本那么高，没有像德国那么好。

这需要全社会对工匠这个问题的重新认识和思考，比如说更限度地去打破身份的界限，工人、干部。更限度地去支持和鼓励比如这种一线的创新、原理的创新和技术的创新，去找到这种结合点。

从一把剪刀看工匠精神，从一家百年老店看坚守与创新，培养有情怀的工匠，打造有温度的产品，如何为现代工业注入工匠灵魂，这是浙江值得思考的新课题，这也是“张小泉”将毫不动摇坚持下去的成功法宝。

那么在张小泉员工的心中，究竟什么是工匠精神呢？

我眼中的“工匠精神”

杜海彦：作为一名在企业工作多年的质检人，我崇尚“工匠精神”，渴望“工匠精神”。那么，什么是“工匠精神”呢？从三个方面来说，首先“工匠精神”是一种敬业精神，就是我们每个人对自己从事的工作常怀敬畏之心，兢兢业业，踏实专注；其次，“工匠精神”是一种创新精神，就是要求我们的产品在质量提炼上上下功夫，了解每个细节，了解每个环节，提升它、改进它，要人无我有；第三，“工匠精神”就是品牌文化的有机组成部分，一个品牌一旦在老百姓心目中确立起来，就可以成为质量的象征、安全的象征，老百姓就会放心

购买和消费，“工匠精神”恰恰给了消费者信心，也是提升品牌价值和影响力的基石，它的最大目的就是提高产品的质量和效益，使得产品受到大家喜爱。

沈立霞：每个人都会有一份属于自己的工作，其不同之处仅在于，各自工作中所要完成的任务及方式相异。每个人在自己的工作岗位上，有的人终其一生不过原地踏步，而有的人却在平凡的工作岗位上如鱼得水。最根本的原因只是他们对自身工作的认知和对待工作的态度不同。正如我所从事的BOM工作，看似简单、枯燥，却需要从业者有着认真仔细的工

作态度，以及较强的逻辑性和问题分析能力。任何子件构成、物料编码、用量等等的细微错误，都会导致整个BOM的错误。因此，在日常工作中，我必须非常细心，以“工匠精神”要求自己，时刻保持一丝不苟、精益求精的工作态度，不断对自己的工作精雕细琢。在这个浮躁的时代中，我们必须静下心来，向匠人们学习，坚持“倾一生，做一事”的理念。

诸立萍：我认为工匠精神就是用心做事。“匠”是象形文字，周边的框代表竹篓，内心的斤代表斧头，匠的原意就是木匠，后来逐渐引申到靠手工技能谋生的人，也就是能工巧匠们，再后来从词性引申到了设计、制作。工匠们关注的是技艺，是所做产品的质量！因为工匠们明白：没有好的技艺，就无法制作出有品质的产品，而没有了品质的保障，就会失去消费者的信赖，生存也会受到威胁。所以，工匠们都非常珍惜自己的技能，用心改进每一道工艺，精益求精每一处细节。虽然随着社会保障程度的不断提高，工匠们纯粹用于维系生存的成分已显得淡薄多了，但是其用心做事、敬畏产品的精髓，仍将会绵延久长。

李峰：工匠精神是指工匠对自己的产品精雕细琢、精益求精的精神理念。我作为“张小泉”的老工匠，一直在追求产品的精致和完美，不断开发、改善工艺，享受着产品在双手中升华的过程。如开发制作龙凤金剪、银潭彩剪等礼品剪；对产

品采取严格的检测标准，不达要求绝不轻易交货；不断提升产品和服务，因为真正的工匠在专业领域上绝对不会停止追求进步。在传授手艺的同时，我也传递了耐心、专注、坚持的精神，这也是张小泉工匠所具备的特质。这种特质的培养，只能依赖于人与人的情感交流和行为感染，这是现代的大工业的组织制度与操作流程无法承载的。“工匠精神”的传承，依靠言传身教地自然传承，为了传授技艺，我近两年也在不断提高自己，考出高级技师，建立了创新工作室并承担了职业技能带头人工作，为培养新工匠不断的努力。

刘晓咪：工匠工艺是一种慢工出细活的过程，并不是一蹴而就的，需要历史的沉淀，简言之需要土壤和传承。目前工匠精神做得最好的是德国和日本，纵观其工匠和工匠所在的企业，基本上都是家族一代一代传承下来，专注某个领域穷其一生研究它、吃透它、提升它。而在中国，“张小泉”就是一个很好的范例，如何让一把小小的剪刀，传承着现代的工匠精神。从剪刀的制坯到热处理，从剪刀缝道调整到检验入库，“张小泉”都追求完美，而关键工艺一直都保留着手工操作。所以为什么别人家的产品可以在短时间内赶制出来，而张小泉剪刀，要经过72道工艺才得以完成。就像“张小泉”的一位领导所述，要有尊严的工作，有尊严的生活，才能把工匠精神坚守下去！小泉人一直坚信着，也会一直坚守下去……

在改革发展的道路上坚守匠心

今年，国务院总理李克强在政府工作报告中提到，要“鼓励企业开展个性化定制、柔性化生产，培育精益求精的工匠精神，增品种、提品质、创品牌”。“工匠精神”首次被写入政府工作报告。“张小泉”也因其四百年来对品质孜孜不倦的追求，被媒体和公众将其与“工匠精神”紧密联系在了一起：浙江卫视《今日评说》栏目播出“张小泉”工匠精神纪实片，“张小泉”故事被收录在《工匠精神》一书中，《浙商杂志》专题采访和拍摄“张小泉”工匠精神……一时间，“张小泉”成了“工匠精神”的典型代表。

在总装车间，每个拷油工平均一天要调整六七百把剪刀缝道，他们手中的拷油榔头柄都出现了不同程度的凹痕或变形，几乎每一两年就要更新一把榔头。在热处理车间，为了保证剪刀的韧性，工人们每天都要给剪刀回火十六个小时，而有些生产厂家只回火两三个小时，甚至更少。为了严把产品质量

关，企业不惜增加成本，做到出厂的剪刀把把检验，即使一把剪刀的利润只有两三角钱……

从这些数据中，我们不难提炼出“工匠精神”的内涵。它指的是一种精工细作的意识，从产品的开发到试验，从产品的原料到加工，从产品的检验到入库，从产品的销售到售后，每个环节、每道工序、每个细节都精心打磨，精益求精，极致卓越。而在这种精神的坚守和传承的背后，是制剪匠人们对品牌的敬畏之心。

张小泉从388年前落户杭州后立下“良钢精作”祖训，一直“良心用好钢，用心制好剪”，后发明镶钢锻制工艺、进口优质钢、试制医用剪……每次的一小步改变，就是向前迈进的一大步。“张小泉”从“一只风箱一把锤”的手工业时期向工业现代化蝶变，登堂博物馆，跻身地方志，荣膺五连冠，享誉海内外，一代又一代的制剪匠人们怀着对张小泉品牌的负责和热忱，

让这个品牌发扬至今。这就是对“工匠精神”的最好诠释。

但有“工匠精神”的人无疑是寂寞的，需要坐得住冷板凳，沉下心来精心打磨。如果一个企业投入大量的资金和精力研发新技术，好不容易新技术研发成功，可新产品刚上架，市场上就有大量的仿冒产品；如果一个员工兢兢业业，技术精湛，耐心细致地专心雕琢一件产品，速度却因赶不上其他员工而拖慢整个订单的进度；如果你每天起早摸黑，辛苦奔波，一年下来却只够维持生计……这时，你是会粗制滥造赚快钱，还是不忘初心守匠心？

这些年，国人去日本抢购马桶盖、到新西兰抢购奶粉、到韩国抢购化妆品的现象屡见不鲜，这一方面是国人对国外产品的追求引发了国内产能过剩，导致库存率大大增加；另一方面说明了我国的产品结构与市场需求出现了矛盾。表面上，似乎是需求不足才造成国内产能过剩，但实质上是我国的供给侧出现了问题，我们的重量不重质，我们的低价竞争恶性循环，我们的低端产品满足不了人们日益提高的物质生活水平需要。而为了破解这个难题，中央提出了“供给侧改革”。

供给侧结构性改革，就是从提高供给质量出发，用改革的办法推进结构调整，矫正要素配置扭曲，扩大有效供给，提高供给结构对需求变化的适应性和灵活性，提高全要素生产率，更好满足广大人民群众的需要，促进经济社会持续健康发展。对于制造业来说，供给侧改革就是企业抓住外部需求，根据需求有目的地生产，逐步进行技术升

级改造，最终生产出满足市场需求的中高端产品。在这个过程中，最需要的就是坚忍不拔、一丝不苟、追求卓越的“工匠精神”。

“张小泉”发展至今，离不开“工匠精神”的坚守和传承，而“张小泉”发展四百年后若还想有进一步的突破，必须凭借这颗匠心，下壮士断腕的决心，进行结构性改革。今年，制造事业部提出的技术改造方案与往年有很大不同，不再单纯关注生产效能和“机器换人”，而是实实在在地推进一些有利于提高产品质量、形成核心技术壁垒的技术换代。品质管理部提出建立张小泉五金品控实验室的详细方案，方案对现存的计量和品管设备进行了梳理，对符合企业产品发展实际的设备提出了采买的需求。产品部提出建立全产品的3D模型测绘对产品精益化生产和提高产品质量大有好处，并立即通过充分论证，积极筹措推进……一系列充满期待的举措让人不禁拍手叫绝。也许不久的将来，“张小泉”会生产出有提醒烹饪时间的套刀、会自动清洗的刀座、会呈现美食菜单的APP等各种新奇的产品；会通过产品区分、品牌区分，为多样化的人群提供多层次的消费体验，不仅在国内独占鳌头，更有源源不断的国际订单纷至沓来。

不管未来的憧憬多么美好，当下，我们要做的就是不忘本源，守住匠心，不断改进工艺，不断传承创新，不断雕琢产品，让张小泉产品在工匠们的手中实现极致，让广大消费者感受到“张小泉”工匠精神的魅力。



集团举办第六届“富春杯”乒乓球赛

为活跃员工文化生活，增强企业凝聚力，促进富春企业全面建设，在张国标董事长和张樟生总裁关心支持下，集团于2016年4月27日举办了第六届“富春杯”乒乓球赛，比赛在杭州崇贤港圆满结束，达到了预期的效果。

本届比赛共有集团机关代表队、三林基地代表队、渔山基地代表队、杭州张小泉代表队、浙商建业代表队、富港供应链代表队、运通网城代表队、运通电商代表队、恒悦公司代表队等十支代表队56位选手参赛。赛前由各领队抽签决定分组，A、B、C、D四组采用淘汰赛和排名赛两轮比赛的方式，分别取前三名。

4月27日上午9点半，举行集团第六届“富春杯”乒乓球赛开幕式，各领队手执队旗列队集合，接着进行男子单打、

女子单打比赛。比赛过程中，参赛选手有的打法犀利，扣球凶狠，有的则接球不紧不慢，守得四平八稳，不时有参赛选手在场上展示大力扣杀、精彩扑救等球技，引来观众们阵阵





热烈的掌声和欢呼声。

参赛选手中，既有一线员工，又有部门负责人，更有不少中高层领导，个个努力拼搏，尽力发挥自己的水平，带来了一场场精彩的比赛，最终决出了男单、女单的冠、亚、季军。男单冠、亚、季军分别为：富港供应链的郑凯、杭州张小泉的陈巍和浙商建业的李新凯；女单冠、亚、季军分别为：杭州张小泉的蒋莎珊、恒悦公司的邵兰芳和网赢供应链的梁溢。

当天下午为团体赛，为使比赛更富趣味，并增加各个队员的参赛机会，结合实际情况，采用混双、女双、男双、女单、男单五决三胜的方式进行比赛。大家你来我往，毫不相让，充分发挥了坚持不懈、奋勇拼搏的精神，最后通过参赛队的努力，紧张激烈的角逐，最终，富港供应链代表队、杭州张小泉代表队、恒悦公司代表队分别夺得本届比赛的团体第一名、第二名和第三名。

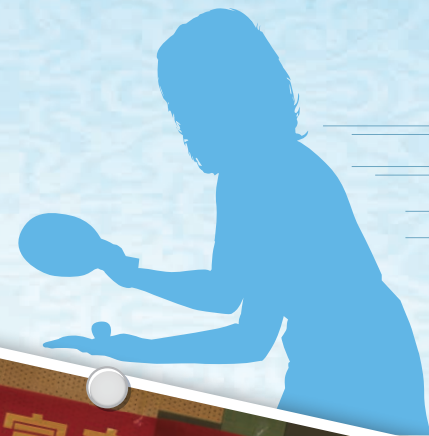
在闭幕式上，集团副总裁崔俊宣布了比赛结果，并代表集团对各代表队的表现和参与热情给予了高度评价。崔俊副总裁、王国品副总经理和王小雷副总经理等领导分别为获胜选手和团体颁发了荣誉证书和奖金。集团党委书记代表集团发言，“在张国标董事长、张樟生总裁的重视和倡导下，“富春杯”篮球赛、乒乓球赛、歌咏比赛等一系列具有富春特色的企业文化活动越办越丰富、越办越精彩，比赛的水准越来越好，参与的热情也越来越高。第六届“富春杯”乒乓球赛围绕“我参与、我健康、我快乐”的主题，举办得很成功、很圆满、很快乐。活动虽然结束了，但团队友谊是永恒的，富春精神是永恒的，希望大家继续发扬团队精神、延续友谊，用实际行动跟上富春的发展步伐，共同为实现富春梦而努力。”

此次比赛得到了各个公司的全力配合，也得到了各单位党支部、工会和人事行政部门等领导的大力支持，集团办公室主任余伟青、运通中国股份有限公司行政人事副总监华兰娟，上海富盛浙工有限公司管理部经理高建安、张小泉实业有限公司行政经理张倩、渔山基地行政人事经理黄海滨等领导全程参与活动的筹办工作，充分体现了富春大家庭的协作氛围。

在“五一”国际劳动节和“五四”青年节到来之际，集团举办此届“富春杯”乒乓球赛，既锻炼员工身体素质，又丰富了企业文化；既增强企业团队精神，又增进各企业间友谊，体现了坚强的企业凝聚力，这种精神激励了所有的富春人，并在企业内部形成奋发向上的文化氛围。



花絮





集团杰出管理者与杰出员工日本行

■ 集团机关 谢洁梅

4月中旬，集团2015年度杰出管理者与杰出员工踏上了前往日本的旅程。在6天5晚的行程中，大家造访了东京、富士山、京都、大阪等地，感受到了这个国家浓浓的和式风情。通过几天的旅行时光，原本还有点生疏的各公司员工渐渐地融合在一起，关系迅速拉近，一路欢声笑语不断。

作为富春企业文化建设的一项重要内容，也是员工福利的一种形式，每年的杰出人员出国游已成为广大富春人最为期待的活动之一。这项主题活动让大家在工作之余开拓视野、放松身心，并以更积极向上的姿态投入到接下去的工作当中。

集团张国标董事长、张樟生总裁始终强调要以各种多彩的形式丰富员工生活，希望大家从中感受富春“家”的氛围，由此增强凝聚力和归属感。在日常形式各异的企业团建活动中，“团结互助”已经成为所有富春人的共识，而身

在他乡，这种氛围就更加浓烈。

到达日本的第二天晚上，团队中的寿玉萍寿姐突然感到身体不适，领队张琪及两位导游在第一时间做出了应急救助的措施，立马联系当地医院。在等待接应的过程中，包括富盛浙工总经理孙建平在内的许多其他伙伴也都闻讯而来，非常担心寿姐的身体，纷纷宽慰她放松心情，一起陪同直至医生到来。因为只能有两名陪同上车的人员，大家又放心不下，直到领队在群里发信息表示寿姐无大碍才安心睡觉，此时已是凌晨一点。第二天早晨时看到安然无恙的寿姐，大家又纷纷前去关心，让寿姐非常感动，她说：“我觉得我们富春真的就是一个家，大家的关心让我觉得非常温暖。”

面对旅途中的困难，大家一起想办法解决；而对于途中的快乐，大家又是一起幸福分享，合影中一张张笑脸在

樱花树下显得灿烂无比。因为行程较紧张，有时需要早起，有时午餐也很匆忙，但没有一个人有怨言，都很配合并享受着这惬意的“家族旅行”。

旅行结束后，参与的同事说：“非常感谢公司能提供这样的机会，让我们在轻松愉快的旅程中，感受来自家人的亲切与温暖，感受来自生活的美好与善意。在几天的旅行中，虽偶有碰到意外的小事件，但最终在各个家人的努力下都一一得到了解决。身在异国他乡，这种同甘苦的感觉尤为浓烈，彼此之间的情感也迅速得到了提升。”

来自富盛浙工的刘伟说：“经过这个活动，我深切地感受到，在今后的工作中，需要进一步加强自身的业务学习，在工作中勇于创新、奋发大干，立志于在自己的岗位上做出一番成就，为公司的持续发展贡献出自己的一份力量。”

临回国时，日本发生熊本地震，虽然富春团队距震地很远，但远在国内的公司领导及同事时时的担心、问候及嘱咐，让大家的心里都热乎乎的。正是因为富春有这样的“家”文化，让很多富春人即使在异国他乡也能时刻感受到爱与温暖。

