



重敬畏、懂自律,让规矩成为习惯

(市场部负责人于佳6月22日课件节选)

网络故事:老公下班回到家,看见老婆揍儿子,没理他们。径直走到厨房,看见小矮桌上煮好一锅馄饨,于是盛了一碗吃。吃完看见老婆还在那里教训儿子,看不过去了,就说:教育小孩不能老用暴力,要多讲道理,以理服人嘛!老婆说:你说这小子不揍行吗?好好的一锅馄饨,一转眼没看住,居然撒了一泡尿进去,你说气人不气人?老公听后马上说:老婆你歇会儿,让我来揍!

正如上面这个小故事,是什么导致这一系列的事情发生?
就两个字,规矩。

知规矩、懂自律

现实工作、生活中,我们常常遵循原来的习惯行事,沿袭过去我们都是这样做的惯例,却不知照搬的惯例已成为陈规陋习。最终发现,原来自由的最高境界是节制、自律,而不是释放。释放很容易,难的是节制、自律,享受这种节制自律,这才是人生最大的享受。年少时以为自由就是想什么



就做什么,后来才发现自律者才会有自由。工作亦是如此,当我们缺乏自律的时候,工作、生活就会受到习惯和诱惑的影响,几乎永远不可能去做内心真正渴望的事。自律就如同我们学习公司的制度一样,前期是兴奋的,中期是痛苦,后期是享受。我们大部人都在自律的中期——痛苦徘徊太久,以至于把痛苦当作是自律;而当你自律到一定程度,你会发现:自律能够带给你发自内心的平静和享受。无论生活还是工作,我们有时要远离自己的舒适区,主动体验一下生活、工作的艰辛,因为痛苦才是感悟人生的最佳方式。在当下这样好的时代里,我们每个人摒弃贪图享乐和刺激,要做好自律,在自己专注的领域不断深耕和精进。

守规矩、享受自律,形成一个好习惯

工作中,我们总是在抱怨制度太多程序复杂。大家都会有这样的经历,一项工作我们披星带月花了近一个月时间终于搞定,在整理上报时没能按时间节点及时跟进上报而被考核。大家总觉得做方案、落实、执行都是在大江大河中行进,会签文件就是小沟小渠,可往往我们就是在小阴沟里翻船。试问?为什么那么多的惊涛骇浪都能如履平地,却在志在必得中遗失殆尽。我们开始觉得不公,总会觉得行政部门事多、不通情理、按部就班不会融会贯通、甚至有意找茬故意为之。试问?我们能在大江大河中披荆斩棘却为何不愿在小沟小渠花点心思安全抵达?每每在办公室中听到,各部门过来盖章的、套红头、查文件的这个着急那个要快,要不耽搁大事呢,试问?我们能计划周详一月乃至一年的工作计划,却为何没有计划工作流程中的这几分钟?

面对这些小的矛盾和问题,公司有的是制度、规矩,我们为什么不自律呢?现实生活中,我们每个人办事都希望别人守规矩,自己可以不守规矩;而自己在守规

矩时,别人不守规矩又变得十分愤怒;这就是人性使然。这样要规矩有何用?所以我们要让习惯适应规矩,让守规矩成为习惯。

自律本身就是一件艰苦的事情,因为自律意味着你需要和自己的天性作斗争。这些天性包括“懒惰”“贪婪”“愤怒”等等。工作中我们要不断学习,学习好公司的相关制度,学懂制度才能甄别原有习惯是否合规。哪些事不能做,以及如何去做。在工作习惯与公司制度发生矛盾时,要调整或放弃不合时宜的思维习惯和行为。

守规矩是一个生活常态化、活化的过程,是一个内化于心外化于行的过程,也是一个让优秀成为习惯的过程;让守规矩成为习惯,则要重敬畏,重约束,重养成。曾国藩说:“敬则无娇气、无怠惰之气。”只有心存敬畏,工作中才能有如履薄冰的谨慎态度,才能有战战兢兢的戒律意念,不分心、不浮躁、不被私下杂念所扰,不为名利所畏,工作中才能不摔跟头。让规矩成为习惯从我做起。

编者按

为进一步推进公司新修订制度的学习和贯彻执行,6月15日,王继光董事长为全体员工进行了专题辅导,并为管理人员布置课后作业:请论述,

你能否担起岗位的工作重任? 你能否给你自己的下属做出学习表率、工作表率?

这既是一份工作答卷,也是每个人近半年来工作学习心路历程的缩影。经董事长悉心批阅,现将其中可圈可点的部分“答卷”选编;以期有所启迪。

工程部副经理张谦



作为公司一名中层干部,深感歉疚,身边的同事,曾经的伙伴,都在快速的成长,自己则像“逆水行舟,不进则退”。回首过往,以前的技术服务和质量监督管理工作做的还不够扎实,实际成效与需求结果还有差距;痛定思痛,要尽快摒弃认识不到位、作风不适应、行动不自觉的工作陋习;不断转变作风、改进方法,缩小和优秀员工的差距;同时自己也充满信心,配合好领导,带领工程部完成全年的各项工作任务,取得更好的成绩。在此,感谢公司这么多年来培养和教诲,对我也是一直不抛弃不放弃,我将拿出百分之百的热情,迎头赶上,努力工作回馈公司。

通过董事长授课,进一步发

现公司的薪资激励体系非常完善;所以我们不能太自私,只一味的抱怨和索取;天上是不可能掉馅饼,幸福是奋斗出来的。也更需要我们中层干部要带头做到“任劳任怨”,因为“任劳”是干部的本分,更是职责所在,“任怨”是一种修炼,更显担当;以此为镜,自己检讨做的还不够好。

相比普通员工,作为“兵头将尾”的我们,肩上的担子更重、责任应更大,格局应更高,胸襟应更宽,带头解决复杂疑难问题,敢啃硬骨头。在其位就得谋其政,耐心细致地安排好各项工作;少一点原则道理,多一些换位思考,真正和员工“坐一条板凳”;把指导沟通工作做到位,做到家,才能给下属做出表率,才能服众,才能让员工上下齐心,有奔头。

下一步,更要主动担当,带头学好、学懂制度,真正发挥制度的引领作用,使其成为指导我们工作的“行动指南”,践行标准的“试金石”和提升站位的“好帮手”,在“任劳任怨”“动心忍性”中不断历练提升。

综合办公室副主任王晓丽

在半年的办公室副主任岗位工作中,基本能按照要求和时间节点完成部门每月的工作计划任务;另外,在与其它部门的沟通协调上也基本能达到诉求。但是在对外宣传和相关工作的沟通协调上还显得力不从心,争取在下半年的工作中取得突破,并在工作能力上能尽快成长和进步。

学习方面:从今年的培训学习、考试以来,能够积极组织并提醒部门同事做好学习的各种准备工作,个人学习平均成绩:81.3分。

通过学习和考试,发现了自身在学习方面的问题,不踏实,不能融会贯通,只知其然,不知其所以然。在以后的学习中,尤其是在制度的学习中,争取达到对公司公共类和基本类制度的掌握,其它专业制度的了解。

工作方面:以“勤能补拙”来鞭策自己并运用在实际工作中。自从负责办公室的日常和一些具体工作以来,在人手不足



的情况下,能尽自己最大努力去完成,争取不因一些外在因素而影响部门整体工作成绩。

期间,也存在很多工作上的粗心不认真的情况,或者是在处理工作中的问题思考不够,用心用脑子不够的现象。在接下来的半年中,争取通过对制度的学习来完善自己的工作程序和提高工作质量;争取对综合办公室这个综合性部门的职能进行深入的掌握,达到在面对困难和问题时,有思路有措施;争取向他人多学多请教,达到一个在业务水平和工作能力上都能符合岗位要求的管理人员。

西萃芳庭项目负责人刘剑



这个问题其实是在不断成长过程中的一个必答题,也是一个新目标,给自己的新定位,通过董事长的授课让我受益匪浅。让我对自己的人生目标任务及规划更清晰、更明了。

第一,作为领导应坚决贯彻执行公司的一切指示和精神。第二,带头积极学习

好公司规章制度,并且要学好、学透彻。第三,在工作过程中,自己就是领头羊、冲锋在前、吃苦在前,想人之所想,及人之所及。第四,工作做到早计划、早安排,心中有数,对重要节点及环节亲历亲为;出现问题,不等不靠、不扯皮、积极解决。第五,在工作闲暇时间多和下属沟通,了解他们的想法,把心中疑虑和不舒服消除在萌芽期。不要日积月累成了心病,影响工作质量,多关心、多包容,让他们能有一个积极阳光的心去面对。第六,行为上、举止上,严格遵守公司员工日常行为规范。

所以,一切从实际出发,以干出的成绩说话,以实实在在的行动和付出而得到的成果为结论。

看水平 看能力 看贡献 看成果 是一个讲求实效的团队



爱岗敬业树形象 诚信服务塑品牌 隆光物业开展服务礼仪劳动技能竞赛

7月3日上午,“隆光物业2018年度服务礼仪技能竞赛”在隆瑞园喷泉广场举行。参赛选手们个个精神饱满,在他们的身上体现出了精致干练、落落大方的仪态和隆光物业人的专业素养。

据介绍,为了进一步提高管理人员的服务技能、增强服务意识,树立服务形象、塑造隆光物业服务品牌。由银川隆光置业有限公司工会委员会主办,银川隆光物业服务有限公司承办,五里水乡社区居委会、业主委员会共同协办了此次竞赛。为了确保竞赛效果,从5月份筹备到6月份的培训,各个部门精心组织,经过20多天的专业培训、选拔,最后由四支队伍共18名参赛选手参加此次竞赛。

竞赛主要通过仪容仪表、精神面貌、礼貌用语等7项评分细则进行考



核,尤其在仪容仪表形象展示中,每队参赛人员通过站、走、蹲、坐、引领、迎接等礼仪形象展示,全方位考察了选手的接待礼仪和服务技能。在竞赛场上,参赛选手以优雅的姿态、娴熟的动作,完成了竞赛规定的所有流程,为在场的业主和观众展现了隆光物业人的服务形象。通过激烈比拼,最终五里水乡物管员尤霞脱颖而出,摘得竞赛的第一名。

竞赛中,还穿插了社区舞蹈队的小合唱、旗袍秀等节目;同时,隆光物业还组织了多种志愿者服务项目,并

邀请湖城应急救援协会现场演示了新型消防器材和救援常识。让活动精彩纷呈。

此次活动不仅是对物业管理服务人员的一次练兵,也是对隆光物业公司服务水平的一次公开展示。通过邀请业主现场观摩、参与评判,拉近了物业与业主的关系。一位业主说:“小区里有这样一支有专业素养的物业人和贴心的团队为我们服务,我们喜欢住在这里!”

(隆光物业 李娟/文
隆光置业 钟勇/图)

展示企业风采 锤炼岗位技能 隆光物业张永芳马志华 在全区物业行业 技能竞赛中获奖

2018年6月9日至10日,由宁夏房地产业协会主办的全区物业管理行业职业技能竞赛在银川举行。大赛设置物业管理员、电工两个工种,155名物业从业者经过六场理论考试和实操考试相结合的比拼,最终决出名次。

隆光物业公司综合服务部经理张永芳、西萃芳庭维修员马志华参加了此次竞赛。经过紧张激烈的初赛、复赛,张永芳、马志华以优异的成绩进入决赛。“台上一分钟,台下十年功。”最终张永芳以她扎实的理论基础和多年的工作经验脱颖而出,获得了物业管理员三等奖的好成绩;马志华以扎实的专业技术,娴熟的操作技能,获得电工二等奖的好成绩。

通过这次比赛,展示了隆光物业的服务技能和服务水平,更是通过“比”的形式,检验工作、发现不足,不断锤炼物业人的岗位技能。(物业公司 马艳芳)

上接1版

(三)物业公司的工程施工业务,近几年规模有点大、精力耗费多,以后要逐步收缩。工程的承揽,一定要以锻炼培养、维护物业维修团队生存为主要目标。不能过多耗费物业公司领导和部门的主要精力;更不能冲淡物业公司的主营业务。

(四)物业公司的主要收入来源,要向提升主营服务,增加物业收费标准的方向进行;要向承揽外部利润较好的物业项目方向进行;要向逐步拓展辅助性盈利业务的方向进行。以此,促进物业公司经营规范化、健康和可持续性发展。落实好此项工作的重点要创建两个名片:基础性服务工作和辅助性服务工作的名片,有了好的口碑和品牌后,物业公司扩大经营项目的工作也就相对容易很多。要走出去用心、用脑子多看、多想,总结经验,并运用在物业服务中,促进服务工作的进步和提升。

(五)物业管理,首先要解决好企业的分配机制及处罚问题。个人的工作目标务必要明确,个人的工作任务务必要清晰;个人的工作权限务必要明确,个人的绩效利益务必要清晰。奖优罚劣、奖勤罚懒一定要分明、要体现出一定的力度,尤其对工作表现优秀、成绩优异、成果显著、贡献较大的员工,一定要有较大的奖励,要让员工有获得感。以此,促进企业文化形成正能量的工作氛

围,促进企业管理进入良性循环的发展模式。

1.具体制度和机制确定的思路、方式,要参考其他经营发展好的物业公司的成熟经验。

2.分配机制要体现多劳多得、能者多劳的原则;分配标准要按照职务级别来区分。因为物业公司的工作更多的是一些具体工作,是一线员工实实在在干出来的工作,管理人员发挥的是规划、指导、监督、检查、落实的作用。

(六)物业管理,其次要解决好人才管理问题。一切工作都需要人来有效落实,重要的事需要重要的人来干,特殊的事需要特殊的人来落实。因此,物业公司需要打破常规,要着力解决人才不足问题。对于重要岗位、特殊专业的人才引进和使用,要破格给予展现其才华的机会和平台,要大胆给予可观的薪资待遇前景(标准是多少?干好了拿多少?干得更好拿多少?);对公司自有人才的培养和和使用,要认真关注和关心,要尽力



帮扶和磨练,要积极创造条件和机遇、给予相应锻炼的平台和待遇。以人力资源管理为切入点,来破解困扰企业管理的难题。

1.在人才招聘和引进方面,要把握好“重要的事需要重要的人来干,特殊的事需要特殊的人来落实”的原则。

2.在人员使用上,要换个角度看待新、老员工之间的差别。老员工的责任心强、工作稳定,新员工头脑灵活但是情绪易波动,各有所长也各有所短,不能一概而论。一个具有良好执行力的团队是“老、中、青”三个不同年龄段的人员的有效结合,他们之间互相发挥优势并起到承上启下的作用。

(七)物业管理,其三要解决好企业的文化、宣传和制度问题。在解决好物质问题的基础上,要积极宣传好人好事,让好人有成就感、荣誉感;要及时批评、警告、曝光和处置坏事、坏问题,弘扬正能量的同时也要让负能量无处藏身。要引导和树立正确的企业团队和员工个人的价值观,逐步完善和规范企业工作规则。做事先做人,认真负责按规矩把工作干好,给企业创造出价值,个人就有在公司立足的资本,工作越有成效员工的个人价值就越大。反之,工作干不好,出现的问题越多,其个人价值一钱不值。要充分体现岗位能上能下、薪酬能高能低的动态管理模式。

企业文化是确保公司长期健康

发展,人员相对稳定的根本。在解决好生产经营问题的基础上,必须要做好企业文化的宣传工作。

(八)总公司给予物业公司政策与扶持。隆光物业公司作为隆光置业公司的全资子公司,在具体的经营发展中,将安排公司相关领导、组织和部门,在物业公司的党工及宣传、人力资源管理、资金注入等方面,给予一定支持。在物业公司经营情况达到一定良好条件下,公司将让出物业公司49%的股份给物业公司骨干以上员工,让其共同分享企业的发展红利。以此,促进员工的企业主人翁精神,让物业公司发展成为一个股份制公司,一个向着产业化发展的物业服务公司。

通过此次调研,董事长认为能够真实的反映出物业公司发展中的问题。要求公司经营班子针对问题逐一研究,拿出解决的意见、方案和建议,并明确解决的时限和具体要求。在此基础上,公司召开董事会(党政联席会)一揽子解决,给予明确的回复。

同时,还要求分管领导每个季度到物业公司员工中进行一次调研,以便更全面掌握物业公司在生产经营中存在的问题;总经理每年到物业公司组织召开一次调研会议,从公司经营班子的角度将物业公司在生产经营方面存在的问题予以解决。

(综合办公室王晓丽整理)