

立典型 树新风

无惧“两低一高”，“50”自有光芒

——中卫项目部厨师李春霞 五里水乡保洁员刘建萍



温和从容忙而不慌 后勤服务也有硝烟战场

中萃芳庭交房是公司上半年举足轻重的工作之一，为了能将此项工作圆满完成，各部门、子公司倾尽全力积极协调配合，自4月12日起，项目部办公人数剧增，后勤工作量也大大增加，其中压力最大的莫过于项目部餐食的供应，原本只有不到20个人的用餐，骤然翻了一番，用餐人数最多的一天高达54人，30度的高温天气，不到10平米的小厨房，项目部厨师李春霞从始至终没有只言片语的抱怨和额外的条件要求，她自己想办法找帮手，提前规划菜品和烹饪时间，精打细算的保障着交房“大部队”的一日三餐，尽力让大家在前方与业主据理力争后，回到后方在可口的饭菜中获得片刻的安慰……

人的善良和细心从不是偶然的表演，而是在漫长生活中磨砺出的品质，李姐入职公司将近一年多的

时间里，项目部餐食质量稳定输出，菜品满意度提升明显，但餐厅成本却有了明显的下降。她不浪费每一口粮食、每一样蔬菜，总是想办法变着花样的做给大家吃；春节期间为了保障项目部值班人员的用餐，李姐放弃自己的休息时间随叫随到，依然是不讲条件，不提要求；不仅如此，她还在项目部旧厨具损坏，新厨具采购的空档期，从自己家里拿来了自家新购买的厨具，只为保障项目部同事们能按时吃到早餐。

今年已经57岁的李姐只有小学文化，普普通通的科员级岗位，她并非专业的厨师，所烹饪的饭菜也并不像专业的大厨一样考究用料的精准，但或许是因为这些细微小事上的将心比心，简简单单的一日三餐，却总能为了让工作身在异乡的同事们吃到家的味道！

风雨同行十六载 是荣誉也是老员工的尊严和担当

近日，2023年度宁夏房地产业协会最美物业人的评选中，隆光物业的柴兴忠、刘建萍脱颖而出，柴兴忠的事迹大家耳熟能详，刘建萍这个名字对老员工来说其实也并不陌生。

五里水乡保洁员刘建萍自2007年4月加入银川隆光物业服务有限公司这个大家庭，至今已有16年了，真正做到了工作“数十年如一日”。她在工作中服从领导工作安排，踏踏实实地对工作，一直以“宁愿一人脏，换来万家净”为信条，用自己的切身行动为班组树立了一个典范，在保洁主管胡玉梅的带领和感染下，她不计较个人得失，总是第一个站出来，主动配合保洁主管胡玉梅前往新项目开荒保洁工作，她不太爱说话，但总是用行动去践行责任与担当，潜移默化带动了大家的工作积极性。

作为一名老员工，她身先士卒，抢着脏活累活，胡玉梅不在时，她能够独立带领保洁人员到客户家中做好家政服务。2023年3月份公司承接了滨河地质工程学校的保洁服务项目，需要抽调人员支援，她积极响应主管胡玉梅的调配，身先士卒冲在最前面，驻扎在学校直到项目人员稳定后才返回工作岗位；2024年2月份，公司承接银川市气象局物业服务项目，因过完年后就要进场，开荒保洁工作时间紧、任务重，她也在第一梯队，她工作细心，不怕脏、不怕累，在清扫过程中，

从不留下每一个“卫生死角”，无数次赢得了业主和服务方的好评。

2024年3月25日，胡玉梅因公司需要调整工作，项目部立即要推选一名保洁班长开展现场工作，胡玉梅第一个想到的就是刘建萍，经沟通后，刘建萍主动接下了保洁班长的工作，因为文化水平低，她很坦诚的向项目负责人表示工作中如果有不足之处一定要及时提醒告知，别因为自己影响工作，这样的坦诚也让大家更加认可她的诚实和本分。在接手保洁工作后，她没有因为自己是班长而不给自己分配保洁任务，反而更加严格的要求自己，不仅将原本的保洁工作做好，还把各片区的工作分工更加明确，使卫生保持良好的状态。

面对突发迎检工作，在项目经理的电话通知下，她将已经下班的保洁员召集到岗，快速开展突击保洁工作……夕阳下她提着扫帚簸箕渐行渐远坚毅的背影，帧帧画面都在彰显着她与隆光风雨同行、相濡以沫数十载的责任与担当。

同样是兢兢业业、热爱工作的典范，今年53岁的刘建萍也仅有小学文化，却能在保洁员这个基础的岗位上数十年如一日的坚持着自己的初心，她没有因为自己不占优势的年龄和学历降低对工作的标准，没有因为保洁员这样基础的工作心生懈怠，反而谦卑的去向优秀的伙伴看齐，守护着属于老员工的荣誉感和责任心。

学历高、职位高、年龄小，已被视为职场中黄金上升期的精英标签，每一个关键词都在彰显着素养、起点、可塑性、年轻，对于人才标准的优越性，尤其是处于当下这个就业环境、产业发展并不乐观的大环境中，那么学历低、职位低、年龄大就真的只能是短板，只能拖团队的后腿，只能被优化淘汰吗？或许并不见得！

学历低、职位低、年龄大，这两低一高的标签乍一听全是短板，仿佛随时都游走在被淘汰的边缘，也有太多人总是以此作为工作出现瑕疵的借口为自己开脱，我们承认这样客观的短板会在某些时刻影响到效率，但也总有兢兢业业的人守着最初的信念和初心，以此作为激励自己跟上公司前进步伐的动力。

我们总是在说岗位的竞争力、职位的不可替代性，具有不可替代性就拥有了“任性”的资本，也是在职场上安身立命的根本。但这个时代根本不缺人才，哪有谁是“不可替代”的？你离开了这个位置，立刻就会有人顶上去，离开谁地球都照样转。那么什么才是真正的竞争力和不可替代性呢？其实，从来没有永恒的“不可替代”，只有与时俱进，不断自我迭代才有可能“不被替代”。就像职场上有些人，站在功劳簿上，似乎拿曾经成功

的经验就能永远屹立不倒一样。事实上，只要停留在原地，就意味着被淘汰。个体永远是渺小的，时代在进步，企业跟不上时代就被淘汰，个人跟不上企业的发展，也会被淘汰。反而稳定输出，能够不断进步，持续迭代的人，往往才能够走得更远。不可替代性，也是一个不断进步的过程，自我更新的一个过程。行走职场，一个人的核心竞争力是“不可替代性”，或者说是“替代成本”的高低。具备核心竞争力的要素越多，越不可被替代。没有谁不能被替代，但也不是谁都可以被替代，关键在于不同环境下，自身所具备的替代成本。

静坐常思己过，闲谈莫论人非，愿我们能够看清自身价值的同时，外练本事、内修涵养，时刻葆有与优秀比肩的动力，向卓越看齐的豁达，爱人敬人，反躬自省。
(工会委员会)



红榜(正面典型及新风)

部室(子公司)	姓名	典型或新风事迹	奖励形式
置业公司	中卫项目部厨师李春霞 五里水乡保洁员刘建萍	她们同为“50”后基层员工，没有高学历、高职位，却能正视自身的短板，谦卑学习，长期在工作中保持稳定发挥，在公司需要时，不发牢骚、不讲条件，用心工作。	1.在公司宣传平台宣传； 2.在员工大会上通报表扬； 3.其他奖励按《立典型树新风活动实施办法》相关要求执行。
物业公司	参与物业公司二十周年庆的全体工作人员	在物业公司二十周年庆活动中，各环节负责人紧密配合、互相协作，为庆典的顺利完成画上了圆满的句号。	

黑榜(反面典型及问题)

部室(子公司)	姓名	典型或新风事迹	奖励形式
置业公司	信息技术小组组长钟勇	在担任小组组长一年半的考验中，看到钟勇工作中亲力亲为、踏实可靠的同时，也能看到观念跟不上企业的发展、工作程序仅凭一腔热情而未能真正发挥老员工价值等问题，盲目解决本来就已经存在问题或者执行不下去的工作，导致问题“滚雪球”式的爆发。	按《立典型树新风活动实施办法》相关要求执行。

感恩遇见 双向奔赴

隆光工会祝家人们入司纪念日快乐!

总公司	姓名	入司日期	工龄
	何娟	2018/6/28	6年
	王子靖	2013/6/27	11年

医养居公司

宋江瑞	2023/6/12	1年
南娟娟	2023/6/13	1年
赵亚萍	2023/6/21	1年
蒋晓敏	2022/6/13	2年
张良	2022/6/13	2年
赵亚宁	2022/6/13	2年
贾丽娜	2022/6/13	2年
张楠	2022/6/13	2年
徐托兄	2022/6/13	2年
姚婷婷	2020/6/18	4年

物业公司

李广宇	2023/6/1	1年
张曼	2023/6/5	1年
吉莹霞	2023/6/7	1年
李引凤	2023/6/19	1年
宋玉环	2022/6/21	2年
袁训武	2021/6/9	3年
白学珍	2021/6/18	3年

