

## 新七集团召开2016年度工作会议

本报讯 3月19日,新七集团在洪山宾馆隆重召开2016年度工作会议,回顾总结公司“六五”期间的工作,安排部署2016年度的工作,动员公司上下要顽强拼搏,砥砺前行,奋力打造新七集团发展升级版。

会议由常务副总经理余进主持,公司董事会、监事会全体成员、机关各部室负责人以及项目经理110多人参加了会议。

公司党委书记刘炳元书记宣读了公司高管层分工、机构设置和人员调整的有关文件,并就公司有关规章制度的修改作了说明;公司常务副总余进带领经营工作团队进行了大会宣誓;董事长余宝琳对“六五”期间的工作进行了简要回顾,对2016年的工作进行了全面的安排部署。

余宝琳在回顾“六五”期间工作时指出,过去的五年,公司完成了资质升特级、产值过百亿、问鼎鲁班奖三大战略目标任务,“六五规划”圆满收官,公司综合实力不断增强,品牌形象不断提升,社会影响不断扩大,开创了新七发展的新纪元;2016年,公司要以打造百年老店为追求,坚持用改革创新的思维和办法推进各项工作,积极打



造经营、管理、质安、创新、队伍、文化建设六个升级版,奋力跻身全国特级建筑企业第一方阵,全面提高企业综合实力和竞争力;要求公司

全体人员要始终保持积极进取的精神状态,始终强调大局讲规矩守纪律,提倡用心干事把事干好,养成自觉学习、终身学习的习惯,

并以崭新的姿态、务实的作风、扎实的工作,谱写新七更加辉煌灿烂的新篇章。

(陈利军 侯杰)

## 市安全协会领导来公司调研

本报讯 4月19日,武汉市安全协会李祥林秘书长一行,来公司调研,新七集团党委书记刘炳元、分管公司质量安全管理工作的党委副书记廖秋良等参加了调研活动。

刘炳元代表公司对市安全协会一行领导来公司调研指导工作表示欢迎,对协会领导深入企业听取意

见表示感谢,希望协会领导多来企业,指导企业加强安全管理工作。

廖秋良从公司的基本情况及下一步工作思路、公司在保障安全生产方面的措施、公司在加强企业诚信建设方面的举措、公司对协会的建议和请求等四个方面进行汇报,他希望协会能充分发挥桥梁、纽带、技术权威作

用,加大对企业安全生产和文明施工的指导创新工作机制,指导企业建立起科学的、与时俱进的安全生产和文明施工长效机制。

市安全协会李祥林秘书长对新七集团取得的成绩给予充分肯定,对新七集团的质量、安全管理工作给予了高度评价:新七集团经过多年的努力

奋斗,不断发展壮大,在2015年晋升国家房屋建筑工程施工总承包特级,走进了全国建筑业第一方阵,体现了公司各方面实力的提升。与此同时,新七集团积极探索创新管理办法,建设了一批精品工程,实现了安全“零事故”。他希望新七集团在全市建安企业中继续发挥引领示范作用。

协会领导与新七集团领导就工作中的有关具体问题进行了深入的探讨。(陈利军)

## 新七集团荣获

### “2015年度全国优秀施工企业”称号

本报讯 近日,由中国施工企业管理协会主办的“全国优秀施工企业”、“全国工程建设优秀项目经理”评选结果揭晓,集团公司被评为“2015年度全国优秀施工企业”,公司党委书记、总工程师刘炳元被评为“2015年度全国工程建设优秀项目经理”。

“全国优秀施工企业”是由中国

施工企业管理协会组织的全国性评优活动,旨在弘扬优秀施工企业创新进取、奉献社会的精神,充分发挥优秀施工企业在新七工程建设领域的导向作用。评选坚持严格的选拔程序和科学的评优导向,对参评单位的工程质量管理、推动企业改革、建立现代企业制度等多方面进行综合评估。(陈利军)

## 新七集团荣获

### “湖北省五一劳动奖状”

本报讯 4月29日晚上,由湖北省总工会、中共新洲区、新洲区人民政府、新洲区总工会联合举办的“新洲区庆祝五一国际劳动节、双创劳动竞赛颁奖暨湖北省总工会慰问演出”,在新洲人民广场隆重举行。表彰颁奖仪式上,新七建设集团荣获“湖北省五一劳动奖状”。这也是本年度新洲区唯一受省级表彰的单

位。新七集团现有员工2.6万人,常年在建项目100多个,产值过百亿,每年为国家创造税收5亿余元,为地方带回劳务收入13亿元,成为雄踞荆楚一方的大型知名建筑企业集团。颁奖现场,公司工会主席余国南披代表公司参加了此次活动。(程喜林)

## 银企合作 共谋发展

### 武汉农商行与新七集团召开合作联谊会

本报讯 4月14日,武汉农商行与新七集团在公司召开2016年合作联谊会。农商行总行首席风险官王华斌、新洲支行行长祝劲松,新七集团董事长余宝琳、党委书记刘炳元、财务总监熊映红等参加了联谊会。

新七集团财务总监熊映红介绍了公司的基本情况、与农商行的合作历程以及进一步加强银企合作的打算。她说,新七集团多年来与农商行精诚合作,从未发生不良信贷记录,也无不良欠息记录,希望农商行

能够一如既往的给予大力支持,双方在更高、更广阔的平台上深入合作,实现双赢。同时,对双方在加强合作的方面提出了几点建议。

新洲支行行长祝劲松表示,新七集团经过多年的努力奋斗,现在不仅是湖北省建筑业的龙头企业,而且在全国的名声也很大。农商行的发展离不开新七集团的大力支持。在经济发展呈现新常态以及“营改增”的新形势下,银企双方理应更好的面向未来、加强合作,同时还要

不断的创新合作方式,携手共创“百年老店”。

新七集团董事长余宝琳对农商行一行领导的到来表示欢迎,对农商行提供面对面交流、探讨的机会表示感谢,并对公司的经营思路及未来构想作了介绍。他指出,公司经过周密思考,在当前形势下务必稳健经营,积极探索转型升级。他期盼农商行能够更深入的对产品进行研究,为企业量身定制符合企业发展需求的产品,实现银企共赢。

农商行首席风险官王华斌认为,新七集团要充分利用信贷杠杆把资金用活,银企双方要对大项目及新型运作模式进行深入研究。并建议新七要对市场情况尤其是房地产市场进行认真关注和研究,同时要加强对企业应收账款管理,确保资金流,最大限度地规避风险。

联谊会上,农商行各业务部门的领导对我公司在工作中遇到的问题进行了详细的解答。(陈利军 侯杰)

### 克服“三不为” 提升精气神 新七集团组织机关员工上党课

本报讯 4月23日,新七集团邀请新洲区委宣传部副部长邱孝义,为公司全体员工讲授一堂题为《克服“三不为”现象提升干事创业精气神》的专题课。公司董事长余宝琳、党委书记刘炳元及公司机关全体人员参加学习。

邱孝义副部长详细讲述了“三不为”的表现及危害,为什么要克服“三不为”的方法与对策。他指出,“不善为”主要表现在工作方法、思路的不当,因而会耗费大量的时间与精力,浪费大量的资源;“不能为”则表现在能力不足,会贻误时机,丧失发展机遇;“不作为”主要表现在工作上不进取,容易产生“混日子”心理,会导致该办不办,该管不管,该问不问,遇到重大问题手足无措。如果我们不努力克服“三不为”现象,不去掉陋习,那么机遇将可能会与我们擦肩而过。

克服“三不为”,要用创新的理念来提高领导能力和水平,真正解决好“不善为”的问题;要大兴学习之风,与时俱进解决“不能为”的问题;要发扬担当精神,把责任扛在肩上来解决“不作为”的问题。(陈利军 侯杰)



党课学习现场。

## 集团组织“营改增”培训

本报讯 为认真贯彻落实国家“营改增”政策,全面推进企业“营改增”工作,4月28日,新七集团邀请新洲区国税局对公司进行“营改增”培训。新洲区国税局金新胜局长、新七集团董事长余宝琳、党委书记刘炳元及公司董、监事会成员、项目经理及其现场负责人、会计、公司机关全体人员共260余人参加培训活动。

培训会上,新洲区国税局朱元元对建筑业“营改增”要点进行了解读,其中包括建筑业收入构成及适用税率、进项税额的主要来源、可抵扣与不可抵扣的进项税额的种类、缴税地点与征收方式。同时,结合实际中经常被咨询的问题给予了详细的解说;税政科姜丹科长对如何进行网上办税、发票开具以图文并茂的形式给予了细致的讲解,并对操作中要特别注意的地方进行了说明。

公司党委书记刘炳元主持了培训,他指出,建筑业全面推行“营改增”,是国家的一项重大税制改革,对企业管理水平提出了更高的要求,推进“营改增”工作,新七集团不仅要提升质量安全管理水平,更要加强财务队伍建设,提升财务人员素质、业务能力和管理水平。(陈利军)

# 顽强拼搏 砥砺前行 奋力打造新七集团发展升级版

## ——在新七建设集团2016年度工作会议上的讲话

董事长 余宝琳

(2016年3月19日)

同志们:

经公司董事会研究决定,今天召开新七集团2016年度工作会议。主要任务是:回顾总结公司“六五”期间的工作,安排部署2016年度的工作。今天的会议,是一次承前启后、继往开来的重要会议,是公司在“七五”开局之年的一次十分重要的会议。刚才,刘炳元书记宣读了公司高管层分工、机构设置和人员调整的有关文件,并就公司有关规章制度的修改作了说明。下面,我讲4个方面的意见。我讲话的主题是:顽强拼搏,砥砺前行,奋力打造新七集团发展升级版。

### 一、“六五”简要回顾

已经过去的五年,是新七集团发展史上极不寻常的五年,也是新七集团波澜壮阔的五年、硕果累累的五年。在公司上上下下的共同努力下,我们胜利地完成了资质升特级、产值过百亿、问鼎鲁班奖三大战略目标任务,“六五规划”圆满收官,公司综合实力不断增强,品牌形象不断提升,社会影响不断扩大,开创了新七发展的新纪元。

### 二、当前的形势和任务

2016年,是新七集团“七五规划”的开局之年。做好今年的工作,对于奠定公司“七五”发展基础,再创企业佳绩,打造百年老店具有十分重要的意义。当前,我们的发展面临难得的机遇,有着诸多优势和条件:第一,整个宏观经济总体向好的趋势没有变,国家“一带一路”、“长江经济带”战略的推进和城镇化建设步伐的加快,为建筑企业的发展开辟了新的广阔的空间。第二,我们在近三十年的发展过程中,不断探索,大胆尝试,积累了十分宝贵的经营管理经验,从过去的不足中找到了前进的方向。第三,通过几十年的发展,我们拥有一定的硬实力和软实力,尤其是申特成功后,企业的品牌更响,影响力更大。第四,我们有一支吃苦耐劳、有战斗力的队伍。第五,更为重要的是,我们拥有多年形成的“自强不息,勤奋执着,吃苦耐劳,勇于创新”的企业精神,它是我们战胜重重困难,一步一步走向成功的强大精神动力和支撑。所有这些都为我们继续前行提供了有利条件。

当然,我们目前也面临诸多挑战和考验。必须清醒地看到:第一,宏观经济下行尚未见底,国家经济转型、供给侧改革的压力较大,行业竞争依然异常激烈,给我们的发展带来诸多不确定因素。第二,在目前政治经济气候下,社会对民营企业的偏见和歧视又在回潮,民营建筑企业的体制机制优势正在悄然丧失,市场空间受到极大挤压,我们的发展遇到了空前的困难与挑战;第三,我们的思维方式、能力素质、工作手段,还不适应战略转型和产业革命的要求,企业素质的全面提升,各项管理水平的提高,任重而道远。所有这些,都是我们前进道路上必须认真面对、必须坚决解决的问题。

机遇与挑战并存,风险与希望同在。在新七发展的重要关头,我们必须抢抓机遇,砥砺前行,化危为机,争取新的更大的发展。根据目前的形势和公司的实际情况,2016年,公司工作总的指导思想是:以打造百年老店为自觉追求,贯彻落实国家“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展理念,坚持用改革创新的思维和办法推进各项工作,积极打造经营、管理、质安、创新、队伍、文化建设六个升级版,奋力跻身全国特级建筑企业第一方阵,全面提高企业综合实力和竞争力,续写新七集团发展新辉煌。

2016年的几个主要目标是:

- 1.经营产值:比2015年增长20%以上;
- 2.质量创奖:一定要创优工程大奖1项,明确1项“鲁班奖”的创奖项目,省市质量奖项要保持一定数量;
- 3.安全生产:确保全年安全生产和文明施工“零事故”。争取一个省级规模的现场会在新七项目部召开。省市安全生产和文明施工奖项,要保持一定数量。
- 4.科技创新:申请专利5项,省级工法1项,创国家级QC成果奖1项。进行BIM技术应用试点,并对建筑产业化开始探索性研究。



- 5.小贷公司:正式挂牌营运。
- 2016年的重点工作是:
  - 1.推进公司自主经营,加快区域性分公司(子公司)建设、运营步伐;
  - 2.深入实施“一主两辅”战略,继续探索战略转型,在所有制属性方面要有所作为;
  - 3.深入推进在建项目信息化管理,全面提升项目综合管理水平;
  - 4.加大项目创优争奖力度,确保质量安全和技术研发取得新的成绩;
  - 5.进一步加大贷款资金的清收力度;
  - 6.选好总部基地地址,尽快进入设计施工。

### 三、工作举措

#### (一)打造经营工作升级版

发展是第一要务,经营是企业永恒的主题。公司要始终把经营工作牢牢抓在手中。企业一切工作都要围绕经营转,切实为经营工作服务好。

- 1.坚持“稳字当头,做实做精”的经营方略,在“稳”的前提下增量;
- 2.改革和调整经营模式,实行公司自主经营和项目经理承包经营“两条腿”走路;
- 3.积极实施“走出去”战略,大力拓展省外市场,加快区域性分公司建设步伐;
- 4.加强与政府投资平台、大型上市公司合作,向市政道路、基础设施等领域主动渗透;
- 5.积极稳妥地推进产业多元化,开展混合经营;
- 6.加大优秀项目和优秀建造师的引进力度。不忘老朋友,结识新朋友,公司敞开大门,热忱欢迎会经营、懂管理、有实力、讲诚信的优秀项目经理加盟新七,他们都是为我们的座上宾,都是我们企业的宝贵财富。为了确保优秀的项目经理引得进、留得住,公司建立奖励机制和风险评估机制;
- 7.改革调整经营管理模式,由项目投标登记制改为项目经理投标申请制。将经营部与造价部合并成为经营管理和工程造价部。新的经营管理和工程造价部工作分为“四大块”,即:项目部投标管理与服务、公司自主经营管理、区域性分公司的组建运营与管理、工程造价编制;
- 8.为了适应项目投标竞争的需要,规范内部经营工作流程,选择综合实力较强的项目经理投标,公司成立主要领导、分管领导、相关部门负责人组成的7人投标会审领导小组。3000万元以上的工程项目投标实行“7个不受理”原则,即:
  - (1)公司已作处分决定和以前上了公司黑名单的人不受理;
  - (2)需要公司打投标保证金以及中标以后后续施工要向公司借款的不受理;
  - (3)项目部没有建造师、“八大员”的不受理;
  - (4)私人工业园区、个体户开发的项目原则上不受理;
  - (5)借公司的钱长期不归还的人不受理;
  - (6)参与境内外赌博的不受理;
  - (7)7人领导小组不同意的项目经理和项目不受理。

7.人小组代表公司,行使该项目能不能接、由谁接的权利。

9.千方百计开拓建筑设计市场,进一步扩大新七设计院的影响力和吸引力。

#### (二)打造管理工作升级版

管理涉及到企业的方方面面,要重点抓好财务、法务、证件管理。要借助“互联网+”思维和手段,运用公司信息化平台,全方位提高企业综合管能力和水平。

- 1.财务管理:(1)要始终把为公司领导当好财务方面的参谋助手,为公司管好家、理好财,作为财务工作的出发点和落脚点;(2)实施公司向重点项目部委派会计人员制度;(3)加强对项目部工程款进账的掌控,扩大重点项目的财务审计;(4)推行会计电算化、会计核算网络化。进一步规范财务工作,包括:原始单据、内部流程、业务操作等方面的规范;(5)保持与重点甲方的联系沟通,定期不定期核对工程款拨付和税金缴纳情况。全面掌控项目部与建设单位的资金往来情况,确保工程款及时、足额进入公司账户,防止工程款违约拨付、体外循环。发现此类问题,一律按制度从严查处,并运用法律武器维权。
- 2.法务管理:(1)要始终把依法治理企业、维护企业合法权益作为法务工作的重点;(2)转变工作方式,由事后补救为主,转向事前预防、事中控制;(3)加强与财务、监审、质安部门联手,紧盯合同实施情况、材料、人工费支付等敏感问题,督促项目部规范经营管理行为。把项目部对外签订各类主材供应、分包等合同,避免产生不必要的经济纠纷;(4)与时俱进,完善、规范项目承建责任书,使承建责任书的各项条款更具针对性和合法性;(5)加强与政法机关的沟通联系,用好用足法律手段,对诉讼案件,催促法院案件执行到位。对有关合同纠纷,要积极化解协调,尽量降低法律风险,减少企业和项目部的损失;(6)继续做好资金清收执行工作。配合并指导项目部在甲方应收款的清收;(7)项目部发生诉讼案件的,可以自己聘请法律顾问。需要公司法务部代理诉讼的,实行有偿服务。

3.证件管理:(1)严格管理、维护并努力提升公司各类证件和项目部各类证件。公司的公路、水利资质,要创造条件申报。要按照公司规定,认真做好证件的使用登记、收回和保管等工作;(2)准确掌握各类人员证件构成及其使用情况,保持与各项目部的紧密联系与沟通,及时搞好证件的年检、换证、考试工作,确保公司业务经营需要。

#### (三)打造质量安全升级版

质量是企业的生命。安全生产重于泰山。公司上下要进一步增强质量安全意识,任何时刻不能有丝毫松懈。

- 1.把创优夺杯放在项目经理业绩的突出位置。国家住建部和省市城建主管部门,从8月份开始,对企业和个人业绩实行信息化管理,将企

业所有业绩上网向全社会公布。质安部门和各项目部,都要从思想上高度重视,有计划、有目标、有重点地开展创优夺杯工作。特别强调:公司各位董事老总的项目部,一定要带头树标杆,做出榜样;

- 2.甲方在开工之初拨付的安全生产、文明施工的措施费,相关部门要督促落实使用到位;
- 3.对维系公司资质所需要的技术发明、专利、工法、职称人员等,要有计划的进行研究和编制;
- 4.积极推行工程质量、安全生产、文明施工“四新”技术和新材料的应用。
- 5.有计划地组织举办好各种专业技能大赛,在公司上下掀起学专业、钻技术的高潮;
- 6.加大日常质安巡查力度,加大重点项目的抽查力度,确保全年安全质量无重大事故。

#### (四)打造改革创新升级版

改革创新是事业进步的源泉和不竭动力。抓改革就是抓发展,谋创新就是谋未来。必须把改革和创新作为推进公司持续发展的重要手段,不断激发企业内生动力。

- 1.依据公司《章程》,推进新一轮股权分置改革,做好下一届董事会换届。这项工作上半年必须完成;
- 2.完善董事会工作机制,创新董事会工作方式,定期不定期开展有关活动,调动董事会成员和公司股东的积极性;
- 3.推进经营理念、经营模式、管理方式的创新,打造“数字企业、智慧新七”。把“营改增”、“四库一平台”、“BIM”、建筑产业化,作为倒逼思维方式转变和各项工作创新的切入点。

#### (五)打造队伍建设升级版

事业发展,关键在人;打造百年老店,更需要打造一支高素质的队伍。新的一年,必须把人才队伍建设放在更加突出的位置。

- 1.制定各类人才队伍继续教育和培训中期规划和近期计划。有计划地安排核心层和机关管理人员,进行短期学习深造;鼓励和引导员工自学成才。
- 2.坚持德才兼备、以德为先,建立起科学的人员运用机制。建立公司人才储备库。
- 3.加大关键岗位人员的引进力度,改善管理层人员结构;
- 4.建立机关各部室目标任务考核制度,完善机关工作人员绩效考核制度,进一步增强机关各部门和工作人员的责任感和使命感,调动大家工作的积极性。

#### (六)打造企业文化升级版

企业文化是企业之魂。必须加大企业文化建设的力度,着力打造有担当有情怀的现代企业。

- 1.以“新七建设,筑福天下”的核心文化理念,引领企业健康发展。不断挖掘、丰富、完善企业文化的内涵和体系。
- 2.加强企业党组织建设,充分发挥党组织的战斗堡垒作用、党员的先锋模范作用和工会、共青团的桥梁纽带作用,开展多种形式的思想宣传教育和文化娱乐活动,推进企业文化软实力建设;
- 3.坚持正确的舆论导向,进一步办好公司门户网站和《新七建设报》,传播新七好声音,讲好新七好故事,凝聚发展正能量;
- 4.创造条件,丰富机关员工的精神文化生活;
- 5.适度组织管理人员横向联系交流,学习借鉴其有益经验和做法,为我所用。

### 四、几点希望

各位同仁,我们的企业走到今天非常不易,它凝聚了全体新七人的心血智慧和辛勤汗水。企业大一点以后,社会对我们的期望值越来越高,与此同时,我们的工作的难度也越来越大,受到的挑战也越来越多。在此,我特别要强调以下几点:

- 1.第一,要始终保持积极进取的精神状态。目前形势下,我们企业的日子都不好过,不少企业家感到很难、很茫然,甚至对前途对未来丧失信心。在严峻的形势下,我们企业该如何作为?(下转第三版)

## 全市“百企帮百村”精准扶贫会议召开

## 余宝琳:民企要在精准扶贫中积极有为

本报讯“浓浓的乡愁,永远是我们不了的情结”,“羊有跪乳之恩,鸦有反哺之义”,“民营企业有责任有义务参与和支持精准扶贫工作,应当在精准扶贫工作中积极作为积极有为。”在5月10日下午召开的武汉市“百企帮百村”精准扶贫行动动员部署暨全市非公经济人士理想信念教育实践活动推进大会上,新七建设集团董事长余宝琳的一席发言,赢得台上台下一片热烈掌声。市工商联主席、市总商会会长李记泽在讲话时,

用“情真意切、感人肺腑”8个字,高度肯定和评价了余宝琳充满激情的发言。

推进精准扶贫、精准脱贫,是党中央国务院的重大战略部署,是中国梦的重要组成部分。目前,武汉市的“老四县”(黄陂、新洲、江夏、蔡甸)尚有271个贫困村、8.85万贫困人口。根据中央和省委的要求,武汉市委市政府明确提出“到2018年全市贫困人口全部脱贫销号、贫困村全部脱贫出列”的奋斗目标。这次

全市“百企帮百村”精准扶贫会议的召开,吹响了全市非公经济组织和人士助力扶贫攻坚的集结号。

新七集团是此次会议唯一一家民营企业发言单位。余宝琳董事长在发言中,介绍了新七集团多年来支持参与包括扶贫助困在内的慈善公益事业的情况,阐明了新七集团对精准扶贫工作的认识。在谈到公司下一步参与和支持精准扶贫工作的打算时,他说,“十三五”期间,新七集团将

在一如既往、尽心尽责地做好社会公益慈善事业的同时,特地拿出2000万元,支持贫困地区创业创新,并有计划地吸纳安排一些贫困劳动力就业,使更多的受助者早日告别贫穷,走上富裕之路。

副市长刘立勇参加会议并作动员讲话。会上,100多家民营企业、商会分别与结对帮扶贫困村村的代表签订了帮扶协议书,《长江日报》对这次会议进行了专题报道。(程喜林)

## 关于公司规章制度修改情况的说明

## ——在2016年度新七建设集团公司工作会议上

党委书记 刘炳元

(2016年3月19日)

同志们:

按照会议的安排,我就公司有关规章制度的修改,作如下说明:

一、从总体上讲,公司各项规章制度,每年都进行了一定的调整和修改,今年调整修改的不多。

二、调整修改较大的是经营管理制度:

今年,公司根据宏观经济形势变化和公司业务经营工作面临的实际,决定将原经营部和造价部合并为“经营管理和工程造价部”。这是一项重要的改革举措,其核心内容是:

1、将过去的项目登记制改为项目经理投标申请制。这一举措是为了避免有些项目经理找到一点信息登记后占用报名资源,而其真正有关系、有实力的项目经理不能报名,造成一些内部矛盾,失去投标的竞争力,浪费了公司资源。投标申请三个月内为有效期。

2、当多个项目经理对同一工程提出投标申请时,为了确保投标质量,公司成立了7人组成的投标会审领导小组,组成人员为:余宝琳、刘炳元、余进、孙保国、熊映红、王以才、殷洁。必须同投标人分别座谈,选定有投标优势的投标人投标。工程造价在3000万以上的项目投标,一律经7人小组研究决定,并根据工程造价的大小设定10-50万元的信用保证金。

3、公司对投标工作制定了“7个不受理原则”:

(1)公司已经作出决定进入公司黑名单的人不受理。

(2)需要公司打投标保证金,以及中标后预计施工要向公司借款的不受理。

(3)项目部没有建造师、“8大员”的不受理。

(4)民营工业园区、民营而实力较小开发商的项目不受理。



(5)借公司的钱长期不归还的不受理。

(6)参与境外赌博的不受理。

(7)7人领导小组不同意的项目经理和项目不受理。

4、公司经营模式发生重大变化。从现在开始,经营管理工作分三大板块:一是项目部投标的管理与服务;二是公司自主经营的管理与服务;三是区域性分公司的组建运营和管理。经营内部进行了分工,专人负责。

三、调整修改较大的还有财务中心三个部门

的管理制度。

(1)资金运营部的融资管理规定:项目部及项目经理个人向公司借款,以公司名义融资、担保,原则上一律禁止;工程保函的保证金及费用由项目部自理。原来已办了的,仍然执行2015年的相关文件。因为这项业务已对公司造成了重大损失。

(2)停止项目部及项目经理个人的融借款后,会制约项目经理的发展。为此,公司作为发起人,正在筹办小额贷款公司,即将营业。大家根据小额贷款的要求,可向小额贷款公司借款。

(上接第二版)是畏缩不前,还是迎难而上、知难而进?这考验着我们的战略定力、承受能力和责任担当。省委书记李鸿忠在春节前全省两会期间,参加企业家代表团讲话时指出:“经济发展犹如四季更替,有其客观规律。一家企业如果只能在春天应时而发,春光灿烂,不算真本事;只有熬过冬天,战胜严寒,依然挺立,甚至更加生机勃勃,才是真豪杰。”李书记的讲话,说明这样一个道理:大事难事看担当,逆境顺境看胸襟,有舍有得看智慧,是成是败看坚持。新七人在创业初期,经历了那么多的艰辛坎坷,挺过来了。如今,我们前进的道路尽管每一步都十分艰难,但是,困难和挑战并不可怕。只要我们始终居安思危,始终保持创业心态,始终保持进取精神,始终保持团结一心,脚踏实地、埋头苦干,就一定能够攻坚克难,战胜严寒,一往无前。特别指出,我们强调的团结,绝不是那种和稀泥、当和事老的一团和气,而是建立在制度、规矩、原则上的团结。团结出生产力,出战斗力,团结一致才能共克时艰。这一点,希望大家牢记于心。

第二,要把打造百年老店作为自觉战略追求。新七今天的业绩来之不易,它是全体新七人几十年艰苦奋斗、不懈创造的结果。继续往前走,应当义无反顾,应当毫不犹豫。因为,各级党委、政府和社会各界,期望我们把企业做得更好,多为党和政府分忧、多为国家和社会做贡献;我们的股东,期望我们把企业做好,减少和避免经营风险,能够得到更多的回报;我们做企业的,也希望通过我们的努力,把企业打造成为有实力、有前途的企业,如同江河行地、日月经天。我们不追求一时的显赫和短暂的辉

煌,而是要把企业打造成为百年老店作为永恒的追求。在这个问题上,希望大家登高望远,放眼未来,把自觉维护新七、真心呵护新七,当做自己神圣的责任和义务,一言一行体现新七形象。

第三,要始终强调大局讲规矩守纪律。在座的各位,都是公司的精英、公司的骨干,大家肩负着新七打造百年老店的千斤重担,身上的责任是沉甸甸的。我们要求大家:既要仰望星空,志存高远;更要脚踏实地,扎扎实实;尤其是对公司、对家庭、对自己负责,始终要有主人翁的情怀和担当。核心层也好,管理层也好,项目经理也好,都要有强烈的“守土有责,失职自责”的责任感。要反复提醒我们项目经理的是:一定要依法经营、守法经营、诚实守信、信誉第一,章子莫乱刻,合同要仔细,更不能因为自己经营管理不善,出了纰漏,就把矛盾和问题全部上交到公司,为难、刁难我们的财务部、法务部。作为公司来讲,管理要提升,制度要落实,任何时候要把纪律挺在前面。因此,我们同时强调,机关的同志要会作为,主动为项目和项目经理服好务,而不能不作为、乱作为,更不能胡作非为。所有新七人,都必须严格遵守新七的规章制度和纪律,绝不能干那些有损于新七、损人利己的事情。对不讲规矩、不守纪律的人和事,公司绝不姑息迁就,该怎么处理就怎么处理。

第四,要提倡用心干事把事干好。公司一贯要求,机关的同志要会做事、干成事。每个人都有自己的岗位和职责,把分内的事情做好,这是本分,义不容辞。但是,形势在不断变化,公司的情况也在不断变化。要适应这样的变化和节奏,一定要转变思维

方式,打破惯性,用心做事。一般来讲,执行者处于从属被动地位,可分为几种类型:一是主动发挥型;二是被动牵引型;三是激励倒逼型。我们的同志属于哪种类型,自己对号入座。作为领导,如何识人知人用人,该怎样带好班子和团队,考量着我们的领导方法和艺术。作为下属,该如何做,如何扬长避短,应当有自知之明。“世间事,作于细,成于严”。领导也好,员工也好,都要忠于职守,用心做事,把事做成、做好。新七的底子还很薄,集体经济还不强,抵御风险的能力也有限,还需要大家继续努力,夯实基础。“全力以赴更要全力以赴,尽心尽力才能尽善尽美”,我们要追求这样一种精神境界。

第五,要养成自觉学习终身学习的习惯。习近平总书记讲:“要把学习作为一种政治责任、一种生活方式”,“做到学以益智、学以励志、学以立德、学以修身”。学习力就是竞争力。企业也好,个人也好,没有学习力,就没有竞争力。在学习的问题上,在提高大家的素质上,公司愿意投入、愿意创造条件和环境。我们也提倡自学,在网上学,向书本学,向实践学,向老师师傅学,通过一切途径和渠道学。尤其是提倡大家一年多读几本书。希望大家把学习作为一项终生必修课,千方百计提升自己的素质和品位,更好地实现人生的价值。

同志们,时代在召唤,社会在期待,新使命需要新道路,新征程呼唤新作为。新七新一轮发展的风帆已经高高扬起,战斗的号角已经吹响。让我们以崭新的姿态、务实的作风、扎实的工作,干出无愧于人生的业绩,谱写新七更加辉煌灿烂的新篇章!胜利和光荣永远属于我们新七人!

(3)财务中心的监审部对2016年新开工工程派驻项目会计,实行会计委派制,进行跟踪审计管理。

(4)集团公司行政费用开支,由原办公室组织审查报销,改为由财务中心组织审查报销,按审批流程执行。

四、法务部管理办法,进行了适当调整和修改

(1)增加了对项目部涉诉案件及投诉的监管机制。法务部签收各项目部涉及法律纠纷函件(包括律师函、起诉状、冻结或扣划裁定书等)后,立即向公司财务部送达冻结通知书,通知冻结项目部涉诉同等金额的工程进度款,并在第一时间以书面形式通知项目经理,且同时向涉诉项目经理送达督办单及建立案件跟踪进度表,督促、督办、协调项目经理及时化解纠纷。否则,立即起诉该项目经理人。

(2)明确各项目部因法律纠纷扣划影响公司银行资金的,必须承担法律责任及资金利息损失,做到处罚有依据,计罚有标准。

四、工程质量、安全生产和文明施工有关奖励和处罚的标准,作了调整和修改。因为,政府行政主管部门的工作方式,已经由过去的对项目的直接检测、验收、管理,改变成为对企业监管;从过去的“既当运动员又当裁判员”转变为“只当裁判员”,对涉及企业质量安全的工作要求更高,而且处罚更重。所以,公司对项目部质安监管压力更大,当然对项目部在这方面的要求更高,处罚标准比以前有所提高。希望引起大家的高度注意和重视。

五、需要说明的是:以上是对几个部门的规章制度在2015年基础上进行修改的主要内容,其他部门的制度基本没有修改,请各位同志认真遵照执行。各项规章制度的文件没有在会上下发,需要调阅文件的项目经理,会后请到相关管理制度的部门查阅。规章制度修改情况的说明已解释完毕。

新七集团举办  
2016年度安全教育培训

本报讯 为进一步提高公司安全生产和管理水平,5月7日,新七集团邀请市安全协会李祥林秘书长、杨素梅等领导专家,对公司进行专题安全教育培训。

新七集团分管公司质量安全管理工作的党委副书记廖秋良、项目经理及现场管理人员150余人参加了培训。

培训会上,公司党委副书记廖秋良指出,加强安全教育培训对建筑企业尤为重要,要通过培训增强大家的安全生产责任意识,掌握安全生产的技能,有效防范安全事故。他要求与会人员认真学习领会培训知识和要求,将安全生产落实到现场施工管理中。同时指出,为了监督项目安全生产、文明施工的落实情况,集团公司近期将开展拉网式检查,提升企业安全生产管理水平,促进公司健康持续发展。

市安全协会李祥林秘书长称,新七集团作为湖北省建筑企业的龙头企业,理应在安全生产上当好榜样,将安全生产工作落到实处。

杨素梅专家则从建设工程安全文明施工工作要点、建筑施工项目经理质量安全责任十项规定、三类人员安全生产管理规定等方面进行专业讲解。

# 关于新七法务团队建设的思考

□刘生欢 程喜林

在8月13日的例会上,董事长给大家出了个题目:新七到底需要一个什么样的法务团队?这个问题的提出,使我联想到我国的军队改革按照“军委管总、战区主战、军种主建”的新格局,中央军委成立联合作战指挥中心,下设东、南、西、北、中5大战区,分为陆、海、空、火箭军四个军种,旨在加强党对军队的绝对领导,适应国际政治军事变化的新形势,掌握未来战争的主动权,打赢未来以信息化为主要手段的现代军事战争。新七的组织架构和机构的设置,如同军队一样,也是为了打赢战争——赢得市场竞争的主动权,打赢竞争日趋激烈的“商战”,尤其是要打赢当前法务资金清收的攻坚战。基于此,我对如何加强法务团队建设工作谈点粗浅的想法:

## 一、对法务团队的定位

我们的法务团队,如同军队中的特种兵。从事的是涉及公司根本利益

的麻烦事,为难事和啃硬骨头的工作,面对的都是一些形形色色的商人。在我国市场经济体制还不完善、法治建设还不健全的情况下,我们所接触的商人当中,的确有一部分人,不讲诚信,道德缺失,投机取巧,坑蒙拐骗,损人利己,损公肥私,“天使不多,魔鬼不少”。与这些人打交道,如同与魔鬼打交道。可以说,我们的法务工作者,也算得上是“与魔鬼打交道的人”。就这种特殊性而言,我们的法务队伍就是新七的“特种兵队伍”。正因为这种特殊性,法务工作才显得十分重要;正因为特殊,领导才特别重视;正因为特殊,工作要求和标准才更高一些。

## 二、法务队伍应当具备的基本条件

企业法务工作者,是企业法务团队的一员,既不是法官,也不是律师,也不是国家公务员,当然,更不是一般

意义上的工人和农民。他,首先应该是一名企业员工,是从事企业法务工作的工作人员。一名优秀的法务工作者,应当具备“忠诚、能干、担当、团结、奉献”的基本条件。

忠诚。忠诚,意味着真心诚意、尽心尽力、没有二心;忠诚代表着诚信、守信和服从,是一个人做人的良心、道德、责任以及能力的集中表现。新七的法务工作者,忠诚至少体现在6个方面:1.维护公司正当权益;2.保护公司根本利益;3.捍卫公司集体荣誉;4.用心呵护公司品牌;5.一言一行展示公司形象;6.全力完成公司交代任务。

能干。能干,就是干事成事的能力和水平。具体体现在:1.善于领悟领导意图的能力;2.身在兵位,心为帅谋的参谋能力;3.较强的法律知识运用能力;4.较强的解决疑难杂症的工作能力;5.较强的驾驭复杂局面的能力;6.与时俱进的学习能力;7.善于

沟通协调,巧借外力为我所用的能力。

担当。担当,体现的是我们的责任、勇气和胆识,反映的是我们的精神状态、工作态度和工作能力。包括:1.恪尽职守,认真履职;2.敢作敢为,善为善成,敢于攻坚克难,啃硬骨头,不达目的不罢休;3.勇于面对工作压力,正确对待个人得失,不患得患失,不贪功诿过;4.上级要善于领导和引导下级积极努力工作,主动为下级分忧、担责;下级要尽职尽责,主动为上级排忧解难。

团结。团结,体现的是个人的相容性、包容性和胸襟,体现的是一种集体合作精神。一根筷子易折断,十根筷子折不断,团结需要我们做到:1.既分工又合作,形成工作合力,始终拧成一股绳;2.经常沟通、交流,在工作上形成共识;3.和睦相处,和谐共事,和而不同,体现为人处世智慧;4.相互之间不斤斤计较,相互尊重,

相互理解,相互支持,相互谦让;5.不能搬弄是非,搞内讧,互不买账,更不能以邻为壑,落井下石,损人利己。这最后一点,古往今来教训很多,一定要认真汲取,防患于未然。

奉献。奉献,是一种境界,是一种情操。体现在:既有老黄牛的品格,默默耕耘,埋头苦干,一心一意为收获;同时又是千里马,奋勇向前,义无反顾,具有一往无前的气势和大无畏精神。有了老黄牛的精神,我们就会不尚空谈,脚踏实地,埋头苦干,任劳任怨。有了千里马的精神,我们就会志存高远,目标伟大,就会为新七大业的成功,和个人价值的实现,而终生无憾。

以上5个方面是法务团队必须具备的条件,只有这样,我们的法务团队就会是充满活力,具有战斗力的队伍;我们的特种兵队伍,就会是一支攻无不克、战无不胜的优秀团队。

## 雨中张家界

□长缨在手

2016年6月19日至21日,随团游览著名风景名胜张家界核心景区武陵源。但天公不作美,两天一直下雨,看不清张家界奇山异峰的真面目。留下如下文字,以记之。

张家界里有奇峰,  
锁在茫茫烟雨里。  
半遮半掩羞相见,  
如梦如幻隐真容。  
仙女虽美不曾现,  
御笔社景雾朦胧。  
感叹自然神奇力,  
武陵美景妙无穷。

注:诗中“仙女”、“御笔”是两座山峰的名字。



2016.6.21

新七建设集团纪念建党95周年“张家界行”。

## “雅虎”衰落启示录

□刘生欢 程喜林

北京时间7月25日凌晨,彭博社援引内部知情人士消息称,一代互联网巨头雅虎,其核心业务和房地产,被另外一家互联网美国电信巨头Verizon(威瑞森)收购,其知识产权将被分开出售,1250亿美元市值缩水为48亿美元售价。至此,走过21年辉煌历程的雅虎老态尽显。

“丛林之王”落伍,一代王者谢幕,究竟是何原因?先让我们看看雅虎的历史及其演变历程。1995年,来自中国台湾的极客杨致远和同班同学大卫·费罗创立了雅虎公司。由于他们巧妙地捕捉到互联网导航以及搜索领域的空白,并在互联网领域首创信息免费而通过广告赚钱的商业模式,不到11个月就赚了1亿美元。仅用了3年时间就成绩斐然,Yahoo门户、Yahoo邮件等都广受欢迎,堪

称那个时代的“丛林之王”。但这种锐意进取的势头并没有持续多久。由于其创始人并没有鲜明的色彩,没有形成灵魂作用,随着互联网公司的扎堆出现,此后雅虎领导人频繁更换,21年来换了7任CEO,但都没有清晰的价值观念,因而始终没有能让这家老牌互联网公司翻身。针对雅虎现象,业内比较中肯的说法是,雅虎大而全的发展策略,导致了其十多年没有一个亮点服务,接连错过了搜索、社交和移动三波行业趋势。2005年,它甚至试图进入时尚及好莱坞圈子,结果最终变成了一个“四不像公司”——既不是互联网企业,也不是媒体公司。

“雅虎”谢幕,令人唏嘘。其中的教训,很值得人思索和借鉴。

第一,商业需要回归本质。商业的

本质到底是什么?人们的认识并非一致。不可否认,商业乃至一般企业的存在,都是为了追求利益最大化。但是利益的获得和最大化,最终靠企业提供社会满意的产品,而不是靠投机取巧。雅虎诞生伊始,善于捕捉商机,捞到了“第一桶金”。以后的发展,就一直按这一“投机”所形成的价值观和经营思路往下走,搞“大而全”的发展策略,“投机”变成了“投机取巧”,导致其十多年没有一个亮点服务,接连错过三波行业趋势,成了一个各种产品和服务的大杂烩。而这些产品和服务,没有哪一样是不可替代的。雅虎的事实表明,不讲商业本质仅靠投机取巧的经营,企业是难以走远的。

第二,企业负责人要有宽阔的胸襟。2012年上半年,雅虎创始人杨致远黯然辞职,被称之为“硅谷第一美

女”的玛丽萨·梅耶尔出任CEO。梅耶尔上任后,“新官上任三把火”,确实干了不少大事。她把业务重点放在了被雅虎忽视的移动技术人才,改版了雅虎的天气、体育、Flickr和邮箱应用,前后收购了多家互联网企业,雅虎股价开始上涨,受到了公司内部极大好评。然而,好景不长。由于没能像乔布斯复兴苹果那样拿出划时代产品,2014年雅虎核心业务持续萎缩,有媒体评价梅耶尔的管理风格为“每天只睡四个小时,不愿与人四目相对,做事独裁专横”。以致雅虎高层如首席会计官、首席营销官、首席开发官等一连串高管离职,数量之多令人震惊。福布斯称,其中很多人恐怕是因为与梅耶尔意见不合才离开的。假如梅耶尔能够听取内部不同的意见,集中大家的智慧,形成正确的抉择,雅虎的情况可

能又不一样。

第三,商业模式需要不断创新。雅虎的创始人乃至以后的继任者,始终也没能给雅虎公司树立一个清晰的价值观,经营的模式不是在主攻技术创新,而是在继续追逐即时利益。这次他们出售的是企业搜索领域的核心市场、技术人才和更加宝贵的用户数据,从企业长远的角度讲,可谓因小失大。一个企业到了如此地步,说明一种商业模式不可能永久有效。雅虎的衰败和没落,曾经的“互联网之王”辉煌不再,更像是一个时代的谢幕。它再次警醒我们:商业经营没有永恒的模式,唯利润的诉求往往不能长久,只有始终拥有一个清晰的价值观,不断地革故鼎新,不断自我超越,才是企业唯一正确的选择。

(本期除署名外,文图由揭兴旺供稿)