集团公司足球队正式成立

为丰富员工业余文化生活，充分展示企业形象，集团公司于2016年4月19日正式成立公司足球队，队伍由来自公司各部门、分子公司、项目部的18名足球爱好者组成（球员还在招募当中）。

球队的成立经过了2个月的计划和筹备阶段，在此期间得到了公司的领导的大力支持，并由顺杰贸易公司出资赞助了比赛装备。2016年4月23日，球队进行了成立后的第一次比赛，比赛中队员们不仅体现了敢拼敢闯的精神，更展现了团队的凝聚力。经过了2个多月的训练和比赛磨合期，队员的技术水平有了很大的提高，配合默契程度也越来也好，现在球队固定每周利用周末的时间比赛。

球队将通过足球训练和比赛，促进员工之间的交流、提高员工的身体素质、培养团队精神、增强竞争意识，并定期代表公司与公司客户、合作伙伴开展交流比赛，通过“足球外交”增强公司软实力。

办公室　楼城

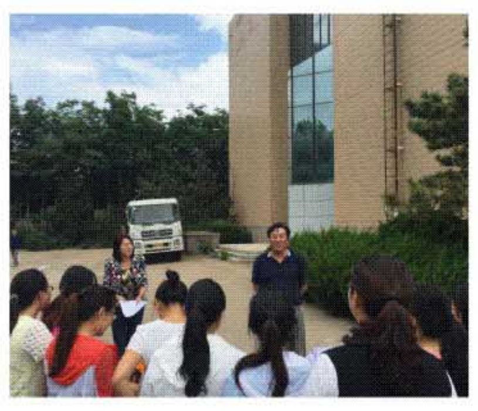
集团公司举办第一届休闲运动会

2016年6月3日，集团公司第一届休闲运动会在总部院内举行。虽然此次比赛仅设置了跳绳、踢毽子和定点投篮项目，但仍得到了员工们的喜爱和各级领导的大力支持。在工会积极的组织下，共有运动员50余名、拉拉队员10余名参加了本次活动。党委副书记卢世宽为本次运动会致辞并全程为运动员们加油助威。最终造价部、财务管理部、总工室分别获得团体第一、二、三名的优异成绩。

在此次运动会上，共设置5个竞赛项目：单人跳绳、双人跳绳、团体跳绳、踢毽子、定点投篮。尽管烈日炎炎，但运动员们依然兴致盎然、争分夺秒练习，认真进行热身等赛前准备。在定点投篮项目中大家玩得不亦乐乎，而跳绳、踢毽子项目的比赛则异常激烈，参赛队员一个个精神抖擞，拉拉队员则随着比赛加油鼓励，场面十分热闹。整个运动会充满趣味性、挑战性，赛场上的同事们也用手机记录着比赛进程，留下了多个精彩又难忘的瞬间。

此次运动会，不但丰富了员工们的业余生活，让员工们在工作之余锻炼了身体、增进了友谊，在比赛中更是培养了同事之间相互帮助、互相配合的团队精神，营造和谐的公司文化氛围。让我们将这样的和谐、友爱、奋进的精神继续发扬下去！

集团公司工会　刘嘉



致广大读者及投稿人的一封信：

集团公司内刊《新华友报》不仅是集团公司企业文化对外宣传的窗口，也是大家交流分享的平台，对外提升了集团公司的形象，对内增强了和广大员工之间的互动和交流。

《新华友报》自2013年3月29日创刊以来，已经出版了十八期，这十八期报纸，每一期报纸都离不开广大员工的支持，更离不开所有投稿人的辛勤劳动，迄今为止我们已经收到了近二百四十余篇稿件，稿件内容十分生动丰富，包括集团公司近期发生的大的新闻事件，公司管理人员总结的值得推广、总结的优秀管理方式方法，各项专业人员对其岗位所涉及的专业知识进行分享，以及大家在工作过程中的成长历程及感悟、经验教训，生活感悟等等。在此再次感谢各位读者及投稿人对《新华友报》的厚爱！也希望大家能一如既往的支持我们，我们会以最热忱的期待欢迎大家的投稿。

办公室　白姗

期刊	文章标题	投稿人	稿费（元）
17期	山东大学青岛校区博物馆工程简报	牛玉亭	30
17期	言传身教以老带新	李蓓艳	30
17期	《浅谈项目内部责任承包》读后感	张海东	202
17期	交流心得体会	栗超	30
17期	修心养“度”	褚夫堂	30
17期	任何情况下提升自己最重要	白姗	82
18期	集团公司2016年度工作会议顺利召开	白姗	101
18期	集团公司董事长于忠福到公司部分在建项目视察调研	楼城	67
18期	施工关键岗位职责	王正刚	62
18期	钢筋、焊接材料证件及复试要求	高原	64
18期	营改增后发票小知识	郭晓峰	30
18期	材料管理体系中的基本账务处理	孙国宁	117
18期	只因党旗在心中	褚夫堂	30
18期	小故事大智慧	白姗	30
18期	把时间用在成长上	于婷	30
18期	“三·八节”台儿庄古城和兰陵世博园两日游	白姗	56
18期	集团公司2016年迎新春全体员工大会	白姗	30
18期	为明天的面包而努力	甄世臻	30

创
新
发
展

报
效
中
华

珍
重
友
谊

新华友建工 XHY CONSTRUCTION
青岛新华友建工集团
股份有限公司
总第19期2016年5月

新华友报

— 企业文化 —
创造价值　有所作为
享受成功的愉悦

青岛新华友建工集团股份有限公司　地址：中国青岛市株洲路108号　电话：+86 532 80622666　传真:+86 532 80626858　网址：www.qdxinhuayou.com

山东省委副书记、省长郭树清与山东省委常委、青岛市委书记李群一行到我公司代建的山东大学青岛校区博物馆项目视察指导工作

2016年4月8日，山东省委副书记、省长郭树清与山东省委常委、青岛市委书记李群等一行上级领导在集团公司项目管理分公司经理卢亮等陪同下，到我公司代建的山东大学青岛校区博物馆项目视察指导工作并出席座谈会。

郭树清在听取相关汇报后发表讲话。他对山东大学青岛校区一期建设的成果给予充分肯定，他说，山东大学再次回到青岛办学对于山大和青岛都具有非常重要的历史意义，是一个新起点、新空间、新舞台，校区建设一定要抓紧。郭树清指出，中央提出来要统筹推进世界一流大学和一流学科建设，切中要害；国家“十三五”规划第一个发展理念就是创新，创新就得靠教育、靠科技，没有教育和科技支撑，创新会变成一句空话。当前的转型升级和将来更高水平的现代化，都离不开高水平的教育，特别是高等教育。所以，山东省、青岛市都将全力以赴支持山东大学“双一流”建设，支持青岛校区建设。

办公室　楼城

青岛市委副书记、市长张新起一行到我公司承建的山东检验检疫局技术中心项目视察指导工作

2016年4月7日，青岛市委副书记、市长张新起一行领导在集团公司董事长于忠福的陪同下，到我公司承建的山东检验检疫局技术中心项目视察指导工作。

张新起在认真听取了山东检验检疫局局长周建安的工作汇报后，详细询问了施工进度及制约项目进展的主要问题，对项目质量、安全管理给予了肯定和好评。

张新起要求，红岛经济区要围绕创建山东半岛国家自主创新示范区的目标，积极对标和学习借鉴各地先进经验，迅速展开各项工作。要以自我革命的精神，大力创新体制机制，冲破旧的条条框框的束缚，最大程度地解放科技生产力，促进以人才为核心的创新源头建设，更有效配置政府资源。各相关单位都要全力投身创新实践，尊重创新规律，抓住关键要素，敢于担当、敢于作为、敢于突破，走出一条极具创新力的示范园区建设新路。

办公室　楼城

青岛市委副书记、市长张新起一行到我公司代建的青岛中学项目视察指导工作

2016年4月7日，青岛市委副书记、市长张新起一行领导在集团公司董事长于忠福的陪同下，到我公司代建的青岛中学项目视察指导工作。

张新起在听取了高新区社会事务局局长的工作汇报后，强调项目要克服各种不利因素的影响，保证施工安全与工程质量，争分夺秒，加快推进工程建设进度，确保工程如期或提前完工。

办公室　楼城

中标喜讯

1、集团公司于2016年4月12日中标，山东移动青岛分公司2016年传输汇聚节点机房土建，中标价为11000000元；

2、集团公司于2016年5月5日中标，市北区教师进修学校2号楼新建项目（施工），中标价为19131376.42；

3、集团公司于2016年5月17日中标，中国人民解放军61419部队“3308”工程，中标价为22987519.01元

4、集团公司于2016年5月24日中标，92330部队104工房新建，中标价为5332200.45元；

5、集团公司于2016年5月31日中标，青岛啤酒厂整体规划改造项目辅助间，中标价为3249880.23元。

关于BIM的16个误区

导语：BIM是什么?也许可以用一句话简述，BIM是建筑信息化；或可这样表述：BIM设计就是建筑创作的信息化手段；BIM软件是实现建筑信息化所应用的一系列来自不同软件商，针对不同用途开发的应用于工程策划、设计、建造、管理各个阶段一系列软件的组合。

1、BIM就是三维建模很多企业被忽悠上BIM，只是建了很漂亮、很好的模型，但是建完之后不知道怎么用，建模的成本很高，而实际BIM的价值发挥不出来，这对BIM的应用是一个很大的伤害。

2、BIM是Revit软件有人认为：“BIM是Revit软件，或者BIM是Achicad软件，或者BIM是参数化设计。”事实是，国外很多的BIM单机软件，都是BIM软件的一部分，但它们不是缺一不可，BIM软件是实现建筑信息化所应用的一系列来自不同软件商的计算机程序的集成，既有国外软件，也有国内软件。

3、BIM是单专业的事情作为一个行业的BIM，本身是做全生命周期，是一个多专业协同的，需要很多手段去保证。BIM服务器，或者平台，可以把信息综合起来，管理起来，才能把专业打通。

4、BIM就是碰撞检查工具有人说：“BIM的功效，主要是对复杂的底层空间进行管道碰撞检查，成功地在工地实施之前就解决了管网交叉碰撞问题，为项目争取了大量宝贵的有效空间。”实际上，碰撞自动检查工具确实是BIM工具的一部分，但它只是一个小小的组成部分，甚至算不上BIM理念的核心模块。对于仅仅应用了碰撞检查技术的某些项目来说，确实算不上应用了BIM理念，但是因为它在设计优化时可以做到立竿见影的透视，直接把普通设计流程中不可避免的缺陷检验出来，恰好适应了人们“眼见为实”的心理，因此流传甚广以致于“功高盖主”。

5、BIM要花很多钱宣传力度大的BIM项目都是一些标杆项目，投入大，时间长，但不意味着所有的BIM项目都是高大上，也可以较少的投入去实现BIM。

6、BIM是nD(n维）有人认为BIM是nD是一种很不慎重的观点。要说BIM是一个6个维度的结构化数据库比较合适。正因为BIM是一个6个维度的结构化数据库，才产生了对行业的革命性的价值。这6个维度是：3D空间、1D时间、2DWBS（合同WBS、施工WBS）。6D的说法是比较科学的。

7、BIM很难掌握BIM的确难以掌握，但这仅是相对于AutoCAD等2D设计软件来说的。BIM设计与2D设计的不同之处在于BIM中的每一个环节、每一个步骤都“有法可依”并“有法必依”，掌握这些规则需要更多的时间和精力，但掌握之后并不需要高深的应用技巧或深厚的计算机基础。

8、BIM可以快速掌握持这种观点很容易在学习和实施BIM的过程中产生挫折感，甚至半途而废。BIM软件供应商以及类似于“三天速成”之类的教程都可能给初学者以误解，认为BIM技术一两周就可以掌握。实际上，掌握BIM需要的是几个月而不是几周，并且需要一个BIM环境。

9、一个团队全搞定这点也是国内企业对于BIM认识及应用的一个重要误区。企业搞BIM必然要组织BIM团队，但是偌大一个企业面对无数个项目只靠一个BIM团队显然是不足的，需要企业上下层级统一的进行基于BIM的调整，这样才可以让BIM实现从管理层到应用层一个良好的贯穿，把BIM应用落实到实际项目中去，进而提高企业级的BIM应用水平，提高竞争力。

10、BIM加长设计周期有人认为：“设计师应用BIM软件需要加长设计周期。”事实是，应用BIM设计流程可以缩短设计周期，关键在于加大前期专业人员投入。BIM是团队化作业，它的协同模式可以实现真正意义上的集团设计，在一个项目上能投入足够多的人力实施同步作业，从而实现高效率和高速度。而对于个体化设计人，欲通过某个软件实现个别功能的“伪BIM”来说，因为增加了平时不需要的工序，确实会造成设计周期延长。

11、使用BIM最怕设计修改有人担心：“建设方的建筑方案到施工图总在实时动态调整中，设计院使用BIM方法，每次的修改都是灾难性的改图风暴。”实际上，BIM的关键工作原理在于自规划方案到施工图设计、到运营阶段全过程使用唯一模型“Modeling”，它最基本的特征是不断“成长”，最适应的就是修改。所不同的是，这里修改的是虚拟现实的信息模型而不再是图纸。由于BIM设计流程中“出图”被高度自动化，各种各样的修改也就成为设计过程的常态，图纸的更新不费吹灰之力。应用BIM设计，工作团队只需关注设计本身，图纸作为末端产品自动随设计而改变。

12、BIM是舶来品不适合中国国情有人说：“BIM是好东西，但是它源自西方也适应西方的建筑文化，中国特色的建筑文化甚至具体到中国的设计规范、制图规范都是它需要面对的障碍。”事实上，BIM是一场开发企业所有者一定喜欢而部门经理人又爱又怕的变革。BIM把所有技术细节用可视化的方式呈现、把所有建筑材料用预算技术无法比拟的精确列表实时报告，打破专业壁垒使得工程信息高度透明化，把部门经理层所热爱的“灰色地带”充分阳光化。技术的差别容易克服，心理才是最大的藩篱。

13、只有高科技高难度的建筑适合BIM应用有人感叹：“BIM属于高科技高难度建筑设计的专属，普通建筑用不上。”事实上，简单高效、可视化、透明化的BIM，适用于所有建筑。BIM可以把复杂的建筑变得简单，同样也可以把简单的建筑变得更加简单。尤其适用于定型产品标准化部品的建立，BIM可视化把建筑形成过程中原来隐蔽的问题表面化，既可帮助决策者直观阅读建筑信息做出决策，也帮助专业人员及时发现和解决问题。

14、BIM是一项单一技术，而非一种业务流程有人说，要实现具有竞争力的BIM愿景，只需确保每个人和每个组织在设计、建造和运营生命周期的每个阶段都能够快速访问推动有效协作所需的详细信息。BIM是业务流程而非一项单一技术。

企业实施BIM最大误区是对其本质的认知，BIM不仅关乎三维数据，还意味着创建包括二维数据源文档、电子表格和其他内容在内的整体信息资源。

如果明确了合适的工作流和流程，BIM就能帮助组织提高建筑设计质量、降低成本、实现有助于推动真正创新的协同工作流程。仅仅是供应链中每个组织采用单一、最低常用标准的数据模型，BIM将无法完美实现。

15、两个极端，BIM只是建模与BIM万能一直以来，国内BIM应用流传着两种声音，一种是BIM就是建模，一种是BIM万能，但两者都不可取。将BIM等同于建模，这是对BIM的一种狭隘认知，而认为BIM万能则明显太过激进了。

“和以往‘甩图板’革命所不同的是，BIM所带来的革命不仅发生在设计行业，更贯穿于整个工程项目的全生命周期。”Bentley大中华区总裁刘德盛在接受记者采访时说，BIM就是三维协同设计，它包括设计、施工、运营、管理、维护，对于业主和设计方来说，它将极大的降低成本，提高整个项目运作的效率和质量。毋庸置疑，BIM确有其强大之处，但要说到无所不能那就不切实际了。毕竟，不论怎么说BIM都是一个工具，它无法代替设计师、项目经理、更不能不能替代预算员、建筑工人。

16、BIM是一种设计导向型方案，必须选择使用相同三维工具的建设公司合作，以创建单一的项目信息源。

这是国内BIM整个行业都流传的一种错误说法，无论是对三维工具使用的臆断，还是单一数据源方式。业内专家认为，单一数据模型不仅费用昂贵、难以实现，而且并不适用。尝试过这种模型的组织很快就会发现，因涉及的专业很多需要信息联合，单一模型容易陷入多个无法控制的数据孤岛。

专家同时指出，真正的BIM是指由信息移动化所驱动的信息共享（贯穿整个工程领域和基础设施生命周期）。它让承包商和业主运营商有权访问关键设计数据，并可使用该数据来提高施工和运营流程的效率。此外，BIM绝非仅限于三维数据，二维数据依然十分重要，因为文档、电子表格和其他数据库中的信息都是整个BIM方法的一部分。

总工室　李堂飞

人力资源成本控制：看不见的隐性成本

在日常的人力资源成本管控中，企业通常重视显性成本的控制，而忽略了隐性成本的控制。与此同时，隐性成本作为企业人力资源成本的比重越来越大，且法律风险较高，成为企业塑造核心竞争力的根本。因此，企业必须实施战略性的人力资源成本控制策略，通过强制的预算管理控制费用总额以及精细化管理降低隐性成本，从总体上降低人力资源成本。

人力资源成本的构成

传统意义上的人力资源成本为狭义的人工成本：指一定时期内，企业在生产、经营和提供劳务活动中因使用劳动力而支付的所有直接费用和间接费用的总和。战略性人力资源成本则按照人力资源在组织中的流向所发生的成本划分，包括人力资源的获取成本、开发成本、使用成本、保障成本和退出（离职）成本等。其中，显性成本是直接表现出的直接人工成本。人力资源获取中的招聘费用、录用费用、安置费用、人力资源开发成本、人力资源的使用成本、人力资源的保障成本、人力资源退出成本中的离职补偿成本等都属于显性成本。相对而言，隐性成本是不直接显现而通过对其他成本的影响来增加组织运营的总体成本。人力资源招聘成本中筛选的机会成本，错误甄选人员造成的低效成本，录用不合格的人员离职造成的补充成本，人员离职前的低效成本，离职后的岗位空缺成本等都属于隐性成本。

隐性成本面面观

隐性成本相对于显性成本而言，是一种隐藏于经济组织总成本之中、游离于财务监督之外的成本，是由于经济主体的行为而有意或无意造成的，具有一定隐蔽性的将来成本和转移成本，是成本的将来时态和转嫁的成本形态的总和。具体而言，企业内存在的隐性成本一般包括以下几个方面：

招聘成本绝大多数企业对于招聘供应商服务费用、广告费用等显性成本比较敏感，而对于企业内部招聘人员人工成本、内部沟通协商成本、内部推荐奖励费用以及内部员工异地安置费用等隐性成本则缺乏足够认识。仅有不到四成的企业会认为上述要素也影响到员工平均招聘成本的核算，甚至有18%的被访企业并不清楚自己的平均招聘成本。对于招聘成本构成认识不足，则直接会影响到企业整体最优招聘策略的制定和实施。美国劳工部的统计则显示，雇佣一名雇员的平均成本是40,000美金，其中，隐性成本占到了总成本的80%。

员工缺勤成本

全球最大的劳动力管理解决方案商Kronos公司与美世联合进行的一项关于员工缺勤总成本的调研报告发现，雇主们最希望减少出现的缺勤状况就是员工请病假，突发病假与长期病假合计的成本占到总体薪资成本的8.7%。各种主要缺勤的总成本，包括直接和间接的成本平均占到基础薪资的35%。员工缺勤对企业机构有着重大的影响。不管缺勤是计划内的、非有意的或延长的，都会产生成本、风险并造成生产力受损。

员工离职成本

员工的跳槽对企业来说是一项巨大的损失，美国《会计杂志》所报道的一项研究成果，即按照员工的技能和职责水平来计算，员工跳槽的损失是其工资的93%～200%。在企业承担的员工所有离职成本中，包括新安置人员成本、培训成本以及替代人员适应工作的时间成本。同时，离职成本还应包括员工离职前的低效工作而带来的业绩损失，离职员工带来的负面影响，以及可能发生的商业机密或商业技术泄露的风险等。

流程管理成本

如果企业在管理的过程中流程混乱，那么企业需要付出巨大的代价来找出问题的症结并加以解决。流程，如同流水线一样，没有科学合理的流程，企业也就失去了对各项工作系统性的控制，致使很多工作半途而废，为企业的发展带来巨大的损失。

企业在管理的过程中，领导层的决策、管理层的模式都会对企业的发展带来巨大的影响。企业需要不断完善企业的管理模式、提高员工工作效率，才能不断降低管理过程中巨大的隐性消耗。

企业文化成本

企业文化是企业的灵魂，对每个员工都会产生影响。企业在初创时期建立的企业文化，往往会受到创始人文化、习惯、技能、职业、好恶等影响。

对于很多中小企业而言，老板俨然就是企业文化的代表。但是，随着企业不断发展，企业文化需要更新，适应企业的不断发展才能成为企业赖以生存和发展的根本。卓越的企业文化可以帮助企业吸引和保留优秀的人才，相反低效的企业文化则会导致员工精神萎靡、满意度和敬业度下降。因此，企业文化如同企业的生命，企业文化的塑造会对企业发展产生致命影响。

技术维护成本

ADP与普华永道的调研表明：一般来说企业往往会低估处理薪酬、管理员工医疗和福利、管理其他重要的人力资源管理系统和职能的真正支出（这项成本称为“总拥有成本”，即TCO）。大部分企业都会考虑到薪酬部门的员工成本、购置新ERP解决方案的成本等。但是很少企业能意识到“隐藏”的成本，如整合并实施相关流程的成本，而这些“隐藏”的成本会占到总成本的50%以上。此外，企业可能为管理个别职能实施独立的技术和流程，没有考虑将这些解决方案集成。而这些都将会导致工作重叠，效率低下，进而提高管理成本。

一般而言，企业人力资源管理系统实施和维护而产生的成本包括：系统安装成本、系统升级成本、直接人工成本、直接非人工成本、系统维护成本、间接人工成本、外包成本等。

如何规避隐性成本？

隐性成本是不易量化、监督和考核的，它具有滞后性、隐蔽性、联动性和整体性。而且，隐性成本往往是与企业经营主体——人的行为、素质、能力有密切关系，人决定了隐性成本的高低。因此，企业在成本管理过程中，要跳出传统“数量控制”成本管理观念，转而更加关注隐性成本。

企业要长期生存和发展，就要从隐性成本控制入手，把企业隐性成本的预防和控制纳入企业成本战略中。企业需要从战略的高度防止经济行为短期化倾向，追求长期效益最大化。同时，在企业内部树立“可持续发展”的成本控制观念。在成本管理上，不仅要重视和控制生产成本、销售成本、资本成本等显性成本，而且更要重视和控制人力资本成本、无形资产成本、技术实施和维护等隐性成本，在企业内部建立一个有利于未来发展的良性循环系统。

利用技术来减少隐性成本

ADP与普华永道的研究发现，利用技术降低可以大大降低企业的总拥有成本，这些策略主要包括：

外包——企业使用内建或托管的解决方案来管理薪酬、劳动力、考勤、医疗和福利，其管理成本比外包这些职能平均高18%。

使用一家供应商或整套解决方案——对于使用多家供应商的多款软件管理以上职能的企业，其管理成本比使用一家供应商进行内部管理的企业平均高18%。企业若将多项职能外包给一家供应商，那么成本效益更加明显——成本平均比内部使用多家供应商或“单项最佳”方案的企业低32%。

为员工提供薪酬和人力资源自助服务功能——相比较没有自助服务的大型企业，采用此策略的劳动力管理可降低50%的TCO。

将考勤和薪酬系统集成——相比手工处理或非集成的系统，此种方式能降低14%的成本。

同时，使用SaaS技术，减少技术实施和升级的成本，可以帮助企业大大降低这个过程中产生的隐性成本。

实施精细化管理控制隐性成本的发生

隐性人力资源成本由于其不便于计量，因而在日常人本控制中最容易被忽视。因此，企业需要通过实施精细化管理降低隐性成本的发生。

提高招聘质量，降低错选成本。错误的甄选将造成新聘人员的低效成本，录用不合格的人员离职将造成新的补充成本。因此，企业需要对关键职位的招聘严格把关，设计科学合理的招聘程序，进行全面的测评甄选和深入细致的背景调查，提高招聘甄选的有效性，同时结合市场情况确定合理的薪酬待遇，确保人员配置的经济性。

打造卓越企业文化，降低低效成本。企业文化是一个企业的核心价值体系，这种文化价值观会参透到企业在管理、生产、运输、销售的各个环节当中。因此，人力资源部门需要采取措施增强员工的归属感、自豪感和优越感，及时和员工沟通，同时组织有利于提高员工凝聚力的文化活动，不断提升员工的满意度与敬业度。

关注员工忠诚度，降低离职成本。在人才争夺日益激烈的环境下，竞争对手时刻都在关注是否能够“挖角”。在这种情况下，企业需要更加重视对核心人才的激励，尤其是关键职位员工的心理动态，降低离职风险和由离职带来的隐性成本。

人力资源管理者要学会运用科学的管理方法和手段，不断完善企业人力资源管理体系和流程，实施精细化管理，不断降低人力资源各管理环节中的显性和隐性成本，从而增加人力资源管理利润。同时，通过分析决策帮助企业管理者全面把握人力资源状况、人工成本构成以及人员变化趋势等关键信息，及时调整企业战略部署，优化人力资源配置，最大限度的发挥人力资源的优势，从而实现管理利润的持续增值。

人力资源部　李蓓艳

创
新
发
展

报
效
中
华

珍
重
友
谊

坏习惯不是你的敌人

“你在干什么？”小王子问酒鬼，这个酒鬼默默地坐在那里，面前有一堆酒瓶子，有的装着酒，有的是空的。

“我喝酒。”他阴沉忧郁地回答道。“你为什么喝酒？”小王子问道。“为了忘却。”酒鬼回答。小王子已经有些可怜酒鬼。他问道：“忘却什么呢？”酒鬼垂下脑袋坦白道：“为了忘却我的羞愧。”“你羞愧什么呢？”小王子很想救助他。“我羞愧我喝酒。”酒鬼说完以后就再也不开口了。小王子迷惑不解地离开了。在旅途中，他自言自语地说道：“这些大人确实真叫怪。”

———摘自法国名著《小王子》

坏习惯的对立面是自控力。“自控”的表面意思是自己控制自己，发誓改变恶习的人也很容易有这种观念：我必须得控制住自己。

实际上，这是对自控力和坏习惯很大的误解，越敌对认知，会产生更强大的反击。但实际上，所谓的击败不过是压抑。这就好比弹簧，你越压抑他越厉害，反击的力量还会更强大。这是很对人在改变坏习惯时候一再失败的原因。

其实，对我们来说，每个换习惯都有其好处，不仅如此，每个坏习惯其实就是我们人格的一部分，只不过一直被我们打压而已。

我们必须认识到，我们做一件是为了满足自己深层的一些需要，即便是负面的、有损害性的行为，其背后都会有一个动机。如果认真聆听内心的声音，你就会发现生命之中的任何部分都是你的朋友，你要去了解、接纳。就像武术中的化骨绵柔掌。

只有当你理解了，接受了，真正的改变才会发生，这个过程被称为“次人格整合法”。

你有过这样的经验吗？必须今天写出的报告，否则会付出代价。但你时不时打开其他的浏览界面，脑子空空荡荡。一个字也不愿意敲。有些网上内容你都看过了，发誓再也不做这些无聊的事，但却又不自觉的刷新网页。

当你真正喜欢做一件事时，自律就会成为你的本能。可以尝试这样做，例如你心中有个部分在大喊：我要出去玩！我烦躁，我需要娱乐。可以，告诉它一定会去。但此时，你需要把手头的工作完成。这时候，你就会发现，让你分心的想法不再纠缠你。

恶心代表着你内心的需要，你只有理解它并接受它，它才能得到最有效的改造。愿大家都能从中得到部分益处。

节能公司　刘鑫

凝聚正能量，实现新华友梦

何为“新华友梦”，笔者认为“新华友梦”就是让新华友员工以报效中华的崇高思想境界，以不断探索、开拓创新的进取精神，始终以诚信感恩的宽广情怀，齐心协力，共同创业，力争在比较短的时间内把新华友事业做强做大，让新华友人时时处处有自豪感，最终能够真正享受到成功的愉悦。新华友人有新华友梦，中国每个企业都有自己的美好愿景，每个企业若能通过各自努力去按不同方式去追求且实现各自不同的美好梦想，那么中国梦的实现就会指日可待，届时，中华民族就会屹立于世界之巅，中华儿女就会有尊严地过上幸福和谐美满的生活。

要实现新华友梦，就需要全体员工凝聚正能量，有责任心，有大局观，有同心同德、勇于创新、乐于奉献的精神，有高尚的职业操守，有艰苦创业的干劲。若没有目标和梦想就很难实现新华友梦，没有智慧和行动会更难实现新华友梦。

通过对一些成功企业和企业家的了解，借鉴一些他们的经验教训，笔者认为，要实现新华友梦，拟从以下几个方面进行交流一下，不知有无裨益。

对于公司来讲，要用统一的企业文化要武装全体员工的头脑。每位员工要学会讲诚信，会感恩，抓实干，会巧干，多互助，多创新，多奉献，搞PK，这样的文化，正直，阳光，是广大员工集体智慧的结晶，是每一个人价值的体现，凡是遵守者，都会有不俗的业绩，凡破坏者或不执行者，要么业绩平平，要么危险重重，因此，只有公司文化统一化，才能打造一支会打仗并且能打硬仗和胜仗的优秀企业团队。其中，重点交流一下互助事宜，在一个单位里，每一个人有助人意识很重要，想让别人帮助我们，必先学会尊重别人、帮助别人，让别人对我们产生感恩的心理，才会有得到真诚帮助的机会，但千万不要有“帮了别人一点忙，就接着图回报的等价交换”心理。

对于领导来讲，不仅要做榜样，而且还要有伯乐选人用人意识，有远见，有胆识，有担当。先做榜样，再做管理，走向第一线，走向新生活，所以，只指挥别人，自己没有大胆带头去做过，就永远没有亲身经历，永远都是纸上谈兵，早晚会出事的，就是说领导做好示范，起好带头作用，做好内行领导。再交流一下选人用人问题，对于德才兼备的人才，要优先选拔重用，对德高能力一般的人可以在不断培养中重用，对于有才无德的人，千万不能重用，否则，会后患无穷，对于用人，可以本着疑者不用，用者不疑的原则，就是说，经过慎重考察选拔，一旦任用，一定要信任。

对于高管要有格局意识，要德须配位。人们常说，常在江湖混，哪有不挨棍，也就是说工作过程中有说闲话的，有批评的，有帮倒忙的，还有背后说你不好的，如果你作为高管，那一定是一笑了之，有谁听说过天天说别人坏话就能成功的，还有谁听说过反论别人还能成大器者，所以，心胸宽广，不受一些人影响，大度，这样的人才可以做到高管，这叫有格局。岗位越高，责任越大，要求德行越高，就越需要修身，我们都是凡人，但我们需要不断努力，才能向上成长。

对于员工来讲，要心有理想，才能春暖花开。有目标的人，有行动力，一步一步认真做事，虽然路远、困难重重，不虚大，不做假，一点一点完成使命，只要心有理想，并且还要学会“熬”，个人才能开花，企业才能鲜花烂漫。“熬”是很伟大的一个字，只有熬出来的人，才是让人敬重的人，只有有毅力学会熬的人，才会成功的，整天左看看，右看看，一定会有巨大风险的。所以，让我们一起熬，享受熬的快乐，最终才会享受成功的愉悦。

总之，新华友人只要同心同德、齐心协力、爱岗敬业、开拓创新，凝聚正能量，真正做到人尽其才，才尽其用，新华友梦就一定能早日实现！

节能公司　唐玉亮

支部建设到项目，红旗飘扬在工地

党的基层组织是党的全部工作和战斗力的基础，也是提高党的执政能力、巩固党的执政党地位的基础。党的基层组织状况如何，直接决定着党的执政能力强弱，决定着执政的成效。因此作为一个企业要高度重视推进工地服务型党组织建设工作，加强工地党员特别是流动党员管理服务。

推进工地服务型党组织建设工作，首先要大力推进工地党建工作，公司成立党委，往项目上调派党员工作者，积极拓展工地基层党组织的覆盖。

强化服务意识，树立服务理念，立足岗位职责，紧跟时代步伐，开拓创新，把“服务业主，服务群众”作为创建基层服务型党组织的价值取向和功能定位，使党建工作融入到材料、资源、环境、绿色施工的全过程和各个环节，深入推进工地服务型党组织建设。要将所有项目都建为精品工程，达到业主满意。同时在项目建设过程中，团结互助、协调好周边关系，严格控制噪声、扬尘、光等污染源，不影响当地居民生活。

加强内部管理，严格遵守党纪。工地接触往来单位较多，可能会遇见不同的合作单位，坚决做好廉洁建设工作。严禁出现贪污、贿赂等问题。遵守建筑市场招投标秩序，不出现联合围标、串标等违法行为。

要重视党员个人培养，不断提升党员个人素质，多组织学习新工艺、新规范，运用新技术。对工地实行精细化管理，绿色施工。

充分发挥优秀基层党组织人员的带头作用，公司应及时了解工地服务型党组织建设工作进程，对于先进个人及时表扬，同时工地党员及流动党员要成为年轻人的榜样，多给年轻成员灌输新知识，为年轻同事创造机会。在工地现场要勤岗爱业，脚踏实地，做好自己的本职工作。

多组织工地党员特别是流动党员及员工，学习国家的政策，认真履行党组织的各种要求。鼓励员工创新，研究新工艺、新技术，为国家建设工作节约能源，保护环境做一份贡献。同事要求各项目积极运用国家鼓励的新产品、新工艺。

作为一个企业，我们要紧跟党组织的脚步，做好工地服务型党组织建设工作，为实现国家发展目标，贡献微薄的力量。相信在党组织的正确带领下，我们的明天会更加美好。

39中项目部　黄建峰

全心全意为人民服务　为共产主义奋斗终

敬业　青岛新华友建工集团

营改增对建筑企业的影响

建筑业营改增不仅直接影响企业的营业收入、成本、税费、利润、现金流等重要财务指标，还将对企业的经营模式、组织架构、成本控制、财务管理、信息化建设、人力资源管理等各方面产生重大影响。

1.优化企业组织架构

实行增值税以后，管理链条越长，流转环节越多，企业潜在的税务风险就越大。另外，在增值税征管环境下，多层分包都需开具增值税专用发票，才能确保增值税抵扣链条完善，实现进项税抵扣，所以，分包层级越多，管理要求就越高，因此，建筑企业应优化和调整内部组织结构。比如通过撤销规模较小或没有实际经营业务的分支机构、合并资质较低或没有资质的子公司、取消不必要的中间管理层级、合并管理职能相关或业务雷同的下属公司等措施，压缩企业管理层级，缩短管理链条，推进组织机构扁平化改革。

2.规范企业经营方式

根据当前建筑市场环境和资质要求，实际施工单位和有资质的企业合作的项目占较大比重。由于施工主体和合同主体不统一，管理难度相对较大，可能会影响增值税进项税额的抵扣，甚至是出现税务风险，从而影响整个企业的经营发展。因此，建筑企业应结合自身的特点，确定经营方式，尽可能的减少将自己的资质共享给其他单位的情况，严禁将工程项目提点大包。

3.改变工程计价方式

营改增后，住房和城乡建设部为了适应改革，发布了相应的方案和办法，新计价规则采用了增值税“价税分离”原则，对原营业税下的计价规则进行了相应的调整，将营业税下建筑安装工程造价各项费用包含可抵扣增值税进项税额的计价规则，调整为税前造价各项费用不包含可抵扣增值税进项税额。因此，建设单位的招标概预算编制将出现重大变化，相应的施工图预算编制和设计概算也将按新标准执行，对外发布的招标书内容也会有相应的调整。另外，由于要执行新的定额标准，企业的内容定额将需要重新进行编制，企业施工预算也需要重新进行修订。

4.影响企业的现金流

根据现行营改增政策对纳税义务发生时间的规定，建筑业企业增值税纳税业务时间实质上是按照提供建筑劳务过程中实际收款日期、合同约定付款日期及开具发票日期三者孰先的原则来确定的。一般情况下，建筑企业缴纳税款时间为发票开具时间。在实际工作中，由于建筑市场的不规范，业主普遍处于强势地位，对施工单位的付款存在不按合同日期支付、拖延支付等情况，这就导致建筑企业可能开完发票缴完税款后不能及时收款的情况发生，造成施工企业垫付税金的情况，给企业现金流带来较大的影响。营改增后，建筑业企业一定要注意规避因此可能产生的资金压力。通过如在合同中增加工程款延迟支付的制约性条款，明确业主滞后支付工程款的违约责任等措施来加大对业主的收款力度。

5.影响企业的采购策略

营改增后，企业采购能否取得增值税专用发票来进行进项税抵扣变得至关重要。由于进项税的抵扣额度直接影响采购成本，所以企业应进行价税平衡测算，在供应商纳税人身份不同，提供发票种类不同的时候，采取不同的采购单价进行谈判，力争在采购总价一定时，获取尽可能多的进项税抵扣额。另外，由于增值税制度下要求“三流合一”，所以企业应统一采购途径，实行集中采购，统一签订合同、付款和索取发票，这样既可以保证货源的安全和质量，也可以降低成本和税务风险。

6.影响企业的财务指标

由于增值税属于价外税，所有财务指标在核算过程中需要做价税分离，这必然引起各项指标发生变化。营改增后，在工程总价款不变的情况下，营业收入总额将会下降，对利润产生负影响。与成本有关的原材料等费用中包含的进项税将从成本中分离，企业的营业成本也将缩小，从而使毛利率发生变动。另外，因外购材料、固定资产等所含的增值税进项税额将从原价中扣除，会适资产总额有所降低，在负债总额不变的情况下会导致资产负债率上升。由于财务指标值的变化，可能会影响企业银行融资等经济活动。

7.影响企业的财务管理工作

增值税制度下对发票管理、税收筹划、会计核算等财务管理工作有更高的要求。建筑业企业需要及时的对发票进行认证抵扣，同时在会计核算上比营业税下要求更加及时，否则影响到企业的增值税纳税金额。所以，企业在增值税制度下需结合自身的实际情况和税务环境，加强业务人员对营改增的学习，合理的进行税收筹划，提高企业的财务管理水平，从而实现降低企业实际税负，提高企业利润。

由于营改增对建筑业影响重大，目前，对建筑企业的营改增实行过渡期政策，在过渡期阶段企业可以选择简易计税方法和一般计税方法，对企业来说有一定的选择空间。但是，过渡期结束后，最终还是要实行增值税一般计税方法，所以，建筑企业要及早的采取相应的对策，熟悉掌握增值税一般计税方法下工程项目的运营方式和业务处理办法，真正的降低企业税负，提高企业效益。

财务管理部　李小明