



浅谈企业文化的重要性及其构建措施

纵观世界知名企业，无论其具体业务方向如何，往往都有一个共点，那就是它们都拥有独特的难以复制的企业文化。企业文化一方面代表了企业的精神风貌，另一方面也蕴涵着企业的指导思想和经营理念。如何将文化这一看不见摸不着的“软”概念，一步步转化成企业发展的“硬”成绩，使企业文化贯穿于团队建设的始终，用企业文化加强团队建设，以团队建设来优化和完善企业文化，使企业文化和团队建设在相互融合中发展，是一个值得思考的问题。

首先我们要理清企业文化的概念，企业文化究竟是什么？

企业文化，一般是指企业在一定的社会经济条件下通过社会实践所形成的并为全体员工遵循的共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则的总和。换句话说，企业文化是受到全体员工认可并践行的、有利于企业发展的共同观念。

东峰锑业的企业文化以“诚信、高效、创新”的经营理念和“遵制度、找差距、强执行”的管理理念为核心，为客户创造价值、为员工提供机会，实现客户、员工、企业的多赢，最终完成“立足市场，做强锑业”的公司愿景。

企业文化对于团队建设和企业发展来说，重要性不言而喻。

(一)企业文化是一个企业的独特标识。企业时刻需要面临市场竞争，如何从众多竞争者中脱颖而出就成

如何打造正能量的团队

——永兴地产营销总监 钟衡

正能量的团队，其成员会对工作负责，并相信自己能够完成任何摆在面前的任务。每一个人在内心深处都认同团队的愿景、使命以及价值观，因“对共同理想的承诺”，而建立起牢不可破的团队情谊。他们热爱学习，接受并提出反馈，为了改进团队而分享他们的经验与资源。但企业往往缺乏正能量，主要体现为工作效率低、推卸责任、缺乏主动性等行为。

缺乏正能量的主要原因如下：

- 1、激励制度缺乏或不当。
- 2、搞小团体，分帮结派。
- 3、企业发展规划不清晰。

想要打造一支充满正能量的团队，得关注团队里的每一个人。这样会发挥巨大作用。

一、创造出正能量的环境。想创造一支正能量团队，需要创造一个正能量的环境。在这样的环境里，你的团队成员有足够的安全感，进而迸发出他们内心珍藏的正能量。这就需要建立完善的管理制度，公平公正公开地对待每一件事。这样每位员工都会认为自己得到尊重，而相互影响，产生更多的正能量去工作。

二、提升管理者的管理技巧，共同成长。私利追逐者也希望团队能够成功，但私利追逐者关注的主要是自己个人的目标，他们也许会比别人达到自己的目标。

事实上，打造团队正能量，要从自己开始。你不能缩减打造正能量团队的过程，因为捷径也是失败的路径，长期地努力要比你走捷径失败后重新积累能带给你更好的结果。坚持做团队的建设者，你就有了打造具有正能量团队的坚实根基。

浅谈企业如何加强人才队伍建设

——永兴地产工程技术总监 张敏

我作为永兴地产公司的一员，在公司工作已四年多了，亲身经历到永兴国际城的发展和壮大。其中在工程建设领域，永兴地产公司工程管理人员的总体素质不断提高，我深感自豪。这些，都得益于公司的各项规章制度、公司的管理理念和公司的发展前景。随着房地产公司未来发展的要求和公司规模不断壮大的需要。关键在于能够吸引人才、用好人才、留住人才，下面浅谈个人的见解。

一、继续完善公司的管理架构和各项规章制度。员工只有了解和执行公司的组织管理架构、管理制度、岗位制度。才能在本职的工作岗位中，正确处理和解决工作中遇到的各种问题，提高工作效率。

二、明确公司对人员的素质要求。充分激发员工奉献精神，加强员工的思想政治教育，定期或不定期地对职工进行岗位训练、廉政教育、责任意识教育、道德修养教育等，从专业技术水平能力和职业道德两方面综合要求员工和考察员工。形成一支执行力强、专业水平能力高、忠诚的管理团队。

三、吸引人才，留住优秀的员工。建筑行业人员的

团队建设之我见

——永兴地产财务总监 卢穗文

“治大国若烹小鲜”，大致治国营商，小至部门管理也如是。

创造一个良好的工作环境，有统一的工作目标，工作方法相对固定，出现问题着眼解决而不是找责任；这样才能不折腾，让同事专注于工作，敢于创新。否则，同事间只能是一盘散沙，部门内部的业务能力、工作都不能提高，更难促进企业发展。

(1) 优秀的团队领导

大到一个企业，小到一个部门、一个工作小组，要想组织有力，使团队成员拥有较高的忠诚度，大家都认可的团队领导是十分重要的。可以担任团队领导的人才必须具备的素质有：出众的能力，良好的品德，领导的魅力。

(2) 明确的团队目标共同的目标可以说是团队存在的原因，是凝聚团队成员，使其不断奋斗的核心动力，是团队在运营过程中作出决策的参考标准，同时也为团队成员提供一个合作和共担责任的焦点。在目标的指引下，团队成员才能够拧成一股绳，劲往一处使，不断朝着既定的方向努力。

在明确了团队目标以后，还要对团队目标进行阶段性的分解，把大目标分解成为具体的、短期内可以实现的目标，给成员带来信心，并且增强团队成员的成就感，为进一步完成完整性团队目标奠定心理基础。

当然，团队只树立目标是不够的，团队成员之间必须针对这个目标达成一致，否则，团队的力量有可能会因为内部意见产生分歧而被消耗。

(3) 互补的成员类型

要保证团队的战斗力，成员的组成十分关键。如果一个团队里所有的成员都是急性子，那么这个团队必然会整天充满火药味；但如果一个团队的成员都是慢性子，团队又会缺乏决断力。由此可见，性格相似的人所组成的团队并不是最佳组合，员工的“互补”才能够，把团队结合得更紧密。

互补主要包括两点：一是团队成员的个性要互补，要有刚有柔，有强有弱，这样才能让团队既有活力又不乏韧性；二是能力要互补，要有各种能力的人才组合在一起，团队才能更有力量，才能产生“1+1>2”的效果。

(4) 合理的激励考核

每个人都有一定的惰性。一个团队要想保持持久的动力与活力，就必须引入竞争机制，用竞争来激励员工的士气，使他们不断改善自己的工作。

总而言之，团队建设是一个浩大的系统化工程，企业必须致力于创造一种支持团队建设的、开放性的团队精神。这种精神既能够支持团队成员积极开发自身潜能，不断提高个人能力，又能够帮助企业加强凝聚力与向心力，最终实现个人目标与团队目标的统一，使企业的每个员工都能在实现自我价值的同时为企业贡献自己的力量。

最后，祝我们企业越办越好，携手并肩做大做强！



今日杰夫

杰夫集团深圳总部编辑出版
JIEFU CORPORATION

东峰锑业荣登贵州省民营企业百强榜第68位

7月28日下午，由贵州省经济和信息化委员会、贵州省民营经济发展局、贵州省企业联合会、贵州省企业家协会联合省直有关部门主办的“2017贵州企业100强、贵州民营企业100强发布会暨第十八届管理创新成果推广大会”在贵阳市隆重召开。会上经过评选，“企业100强”和“民企100强”出炉。贵州东峰锑业股份有限公司以优异的成绩成功荣登榜单第68位，这是对贵州东峰锑业股份有限公司持续深化企业改革创新、加快发展步伐和做强锑业取得优异成绩的充分肯定。



东峰锑业2017年中会议圆满结束

深圳杰夫集团控股子公司贵州东峰锑业股份有限公司及其下属子公司贵州五金矿产进出口有限公司、东莞市杰夫阻燃材料有限公司、独山独峰锑业有限公司2017年中会议于7月15日在深圳杰夫集团总部隆重举行。参加本次会议的由东峰锑业董事长谢建龙、总经理谷玉胜、常务副总徐永强、副总经理向竟飞、人力资源总监张洪先、贵州五矿总经理赵霞、东莞杰夫总经理吕芳炜等带领各公司高管参加了本次会议，杰夫企业相关人列席了本次会议。

本次年中会议由东峰锑业董事长致开幕辞，对东峰锑业各公司上半年取得的工作成绩给予充分肯定，并鼓励大家下半年工作再接再厉，共创佳绩。各公司高管总结上半年工作，就如何确保年度任务目标的达成，目前存在的问题等进行了深度分析，并提出了下半年的工作目标、计划及具体措施。

随后，东峰锑业召开了营销专题会议，重点对下半年的营销管理工作进行了具体的安排和部署。参会人员群策群力，畅所欲言，围绕安全生产、经营管理、市场营销、客户服务、管理创新等进行了讨论，对重要事项现场决策。

在东峰锑业人力资源专题会议上，人力资源总监张洪先就东峰锑业目前人力资源现状进行了全面的分析总结，与会人员进行了深入讨论，董事长谢建龙就针对如何进一步加强公司企业文化建设、团队建设及体系建设，如何有效提升了员工素质、优化人才引进和内部员工晋升机制等方面做出了重要指示。

在本次年中会议中，形成了多项会议决议，每项会议决定的执行都明确了具体的责任人及完成时间，提升了会议实效。



杰夫地产2017年中总结会议圆满成功！

2017年7月30、31日，杰夫地产2017年中总结会议在廉江市丽波山庄度假村隆重召开，并取得圆满成功！

杰夫地产董事长谢建龙、董事钟海杰、杰夫集团人力资源总监张洪先、杰夫地产常务副总经理黄槐博、永兴地产常务副总经理刘红，独山县新五星房地产有限公司董事李运标、董事刘存友及各公司高管一行约30人参加了本次会议。

会议期间，围绕着“畅谈新变化，展望新未来”主题，大家对集团公司的发展规划开怀畅谈，倾心建言、集思广益助力企业未来的发展。

董重对各企业上半年取得的工作成绩给予充分肯定，针对下半年目标任务艰巨，要求大家上下一心、齐心协力、合力攻坚完成下半年目标任务。并就集团公司的发展规划，对人力资源管理、营销管理、财务管理和技术管理方面发表了独见的管理理念和发展思路。

谢董事长对本次会议作了全面的总结，就下半年集团战略目标作出了重要指示，对各企业提出了明确的目标任务和要求，并要求各企业高管必须围绕着“诚信、创新、高效”的经营理念加大力度推进各项工作，确保公司下半年的目标任务顺利完成。

同时，谢董事长对集团公司的未来绘了发展蓝图，要提高企业的专业化发展能力，将企业做精、做强，打造成为中小型专业的地产公司。



碧贵城迎来了成都军区老兵莅临参观

90年前，南昌城头一声枪响，一个年轻的政党，组建起一支真正属于人民的军队，星星之火，自此燎原。80多年前，脚踏草鞋的他们冲破层层堵截，征服雪山草地，中国革命得以焕发光机。

他们总能在祖国和人民最需要的地方、最需要的时候，总是一无反顾的挺身而出，“为人民服务”是他们始终不变的坚定的信念。

2017年8月1日暨中国解放军建军90周年之际，碧贵城迎来了成都军区第31师35106部队参战老兵莅临参观。

参观过程中老兵们提到独山随着城市的发展、县城人口的增加、人均消费水平提高，人们不再只是需要一个住的地方，而更多的是需要一个“家”。一个住着舒服、舒心、出行方便、购物便捷的一个家。而正好碧贵城以人为本的设计和一半公园一半城的人车分流花园小区让您体验到高端的居住生活模式。周边配套政府的各项辅助设施更是应俱全、交通、环境、医疗、教育、生活等等全部收入囊中，毋庸置疑，定是独山县人民的居住标杆。

召之即来、来之能战、战之必胜。这，就是我们的英雄军队。碧贵城全体同仁向先辈们致敬！



碧贵城杯山地自行车越野赛热力开赛

绿色出行，碧贵城在行动。由碧贵城独家冠名赞助的“碧贵城杯山地自行车越野赛”8月5日上午八点在碧贵城销售中心广场热力开赛！

与本次自行车越野大赛“低碳生活 全民健身”的主旨相一致，碧贵城作为独山人居典范楼盘，由规划到项目建设直至一期入伙，碧贵城的欧式豪宅风格，千亩公园为邻，精品园林小区，项目处处都体现出“绿色人居”理念的贯彻。而赞助本次活动，更是碧贵城倡导“绿色生活”的又一次实际行动！



杰夫集团及下属子公司就新版员工手册培训学习圆满结束

“无规矩不成方圆。”虽是一句人人皆知的俗语，却很好地说明了制度的重要性。军队的战斗力来自于铁的纪律，公司的战斗力和生命力来源于公司团队良好的精神面貌、职业道德和对规章制度的严格遵守。

2017年6月1日，东峰锑业新版《员工手册》正式颁布执行。为了帮助员工了解公司规章制度，明确员工应遵守的公司最基本的规定和应履行的义务，提高工作效率，人力资源部于2017年7月26日-8月4日精心组织了6场《员工手册》学习培训，并对受训人员就所培训内容进行了相应的考核，公司从一线员工到总经理都参加了本次培训和考核，培训学习涉及到了公司发展史、组织架构、公司文化、考勤管理、奖惩制度、薪酬福利等内容。





爱上新五星，与碧贵城一道成长

——独山新五星房地产人力资源总监 周光武

新五星地产成立于2012年，这个团队有的人才加入5年多，有的仅加入几天，不管是老员工还是新面孔，作为碧贵城的一员，我个人倍感荣幸。感激公司提供了我就业的机会，给我提供了很好的工作平台，给予我支持和信任，从而使我在工作中能得以继续学习、锻炼、成长。

五年，其实很短暂，企业现在还很稚嫩、年轻，暴露出一些问题和面临诸多挑战：较为明显的是团队建设，新五星从成立初期的几号人到现在在编员工70人，表面上看已经有了大幅度的改变，但现在面临着人才危机挑战：一方面，企业如何找到马上可以用的人，这人能否融入公司，是否符合公司价值取向和企业文化，有没有团队精神。另一方面，五年时间里，企业发展速度已经超过了人才成长的速度，人才短缺成为新五星的硬伤，因此，招聘合适人才，培养人才，跟上公司发展步伐，避免“青黄不接”是目前企业的首要任务。站在人力资源管理的角度，70号人对于一个中小型房地产开发企业来说，其实已经不少了，为什么总觉得能用的就那么几个？究其原因，问题的关键在于：除了人岗匹配度存在问题外，人才的成长是需要时间的。

公司的人才观：人尽其才，任人唯贤；我们常说“物要尽其用，人要尽其才”，其实就是要用其长，避其短，无论是总经理，还是基层保洁员，长处发挥到极致，就是人才，就能创造奇迹，创造辉煌，我们相信每一位员工都愿意，并且能够发挥其最大潜力。但是，发挥员工最大潜力的关键在于：要把员工摆在合适的岗位，才能有所作为。智慧型管理者就是能最大限度利用员工的优点，把最合适的人放在最适合它的位置，它才能发出专属性的光与热，作为企业人力资源的负责人，接下来的工作，就是要构建人才测评体系，通过对其科学分析，理解和尊重员工的差异，提供适合的职业发展机会，给出员工的测评结果和职业规划建议，使员工到达人岗匹配的效果，把最合适的人放在最适合它的位置上去，发挥他的最大潜力。

公司的聘用原则：以人为本，唯才是举；不同的领导，对人才的看法和衡量标准是不一样的，尤其是老总的看法，会给人力资源管理造成很大的困惑。很多领导都要求人力资源部要大力培养人才，但真正落实到实处，比如请专业人力资源管理咨询公司做个培训、请拓展公司做个野外拓展项目，实施起来其实都有一定难度的。

新五星是全体员工的生存基础。大河里有水，小渠才不会干涸；碧贵城锅里有，我们碗里才有；新五星兴旺，员工才有受益。感恩，是一个人应具备的基本品德。一个经常怀着感恩之心的员工，必然心地坦荡，胸怀宽阔，也会自觉自愿地给同事以帮助，以助人为乐为荣，给团队传递正能量。员工常怀对公司的感恩之心，对于持续发展中的企业很重要，很有必要请专业公司（或专业培训师）做有关感恩主题的培训。提升现有团队的生机活力、凝聚力和战斗力，让员工在不同的岗位上都发出光和热。

只有对那些对新五星常怀感恩之心，视肩上重担为责任，在自己平凡的岗位上任劳任怨，受委屈不改初衷，把工作当作事业的员工，才会爱着这个为我们提供展示人生价值的舞台——碧贵城，我想，不论是过去，现在，还是将来，这样的员工才能更加尽心尽责在岗位上奉献自己，与碧贵城一起成长。

这样的贵州五矿，你了解吗？

——贵州五矿总经理 赵霞

年中会议结束之际，又突发感慨：参会人员的规模越来越大了，原本地产、矿业板块一起开会，随着人员的增多，不得不分开组织会议。回头看看我所代表的贵州五矿，人却越来越少，原包括贵阳人员总计13人，目前已精简到8人了。这个公司，可真小啊，在整个集团里面，按人数比，排第一（倒数）。

贵州五矿，真的是小公司吗？它是否有你所不知道的过去、现在与未来？

贵州五矿的前身，成立于1950年，是贵州省唯一一家负责全省五金、矿产进出口经营业务的国有公司，在那个出口业务垄断的时代，贵州五矿是风光无限的！

没有变化，就意味着退步，随着私营进出口企业的繁荣，2009年，贵州五矿最终走向了股改，杰夫集团成为大股东，随后，再次变更为东峰锑业占有96%的绝对控股比例，另外4%归属于国有资产公司。

2012年，杰夫集团锑出口业务并入贵州五矿，再加上东峰锑业母公司资源优势的支持，公司开始了蓬勃发展之路。公司美金创汇额连创新高，2016年创汇金额名列全省20位左右，位列黔南州第二位；2017年上半年的创汇额，则已超过去年全年总额。

这个只有8个人的公司，贡献着锑行业近15%的出口总量；这样小的公司，给东峰锑业贡献着不菲的利润额；这样的公司，背负着独山县政府下达的年8千万美金创汇额的重任！同事们，身为其中一员，你是否自豪与压力山大？

没有进步，就意味着退步！目前公司面临的竞争环境日趋复杂，营销渠道要创新，产品要创新，贸易模式也要创新！同事们，加油吧！不惧变化，让贵州五矿，让东峰锑业，让杰夫集团越来越强！

格局决定结局

——东峰锑业副总经理 张洪先

格局，是指一个人的眼界和心胸。

只会盯着树皮里的虫子不放的鸟儿是不可能飞到白云之上的，只有眼里和心中装满了山河天地的雄鹰才能自由自在的在天地之间翱翔。这是格局。

姑娘把新买的手机放在钢琴上，她同学看到后轻蔑的说：不就是一个新手机嘛。女孩子笑了笑说：我弹着80万的钢琴，你却只看到几千块钱的手机。女孩子妈妈对女儿说：你住着5000万的别墅，眼里却只有钢琴。女孩子的爸爸对妈妈说：你享用身价10亿的老公陪着，眼里却只有别墅。这是格局。

积极主动的心态、恪尽职守人责任、压力变为动力的不断自我调解、注重细节把小事做好的执行力等，是格局的基础和保障。而学习是格局的外延，学习的心态很重要，结果代表过去，能力代表现在，而只有学习才能决定将来。创新是学习的应用，相信这个世界上唯一不变的就是变，无论是企业还是个人，创新求变才是唯一的出路。

共赢是格局的目标。现代企业注重的是团队精神，追求的是合作共赢，正如杰夫集团愿景所述：为客户创造价值、为员工提供机会，实现客户、员工、企业的多赢。没有人不想得到，关键是要先付出。不舍小我，难成大我，小成功靠自己，大成功靠团队。一个企业或人的成功，不在于其他，而在于他成就了多少人或企业的成功。一个人或企业，格局有多大，成就也就有多大，成功率也就有多大！

能叱咤风云的人，都是得益于有近乎完美的格局。有什么样的格局，就有什么样的结局！中国近代著名的军事家、政治家曾国藩在谈到如何将事业做大时有这样一句名言：“谋事者首重格局。”有了大格局，在通往梦想的道路上披荆斩棘，遇山开路，遇水架桥，开动所有资源，去解决问题，不断前行。有了大格局，在极度困难，甚至几近崩溃的情况下，才能依靠这种信念坚持下来。

有了大格局，才能把团队建设的更加优秀，才能取得更大的成就，好团队的构成一方面要从一开始选择优秀成员，这个靠利益是很难吸引到的，只能靠共同的价值观，靠企业使命与愿景、企业家的人格、企业机制与分配等。另一方面，团队的发展是有阶段性的。我们很难保证一开始就能招到完全适合的团队成员。那么作为团队成员，一定要努力提高自己的层次，跟得上公司的发展。同时，团队是需要有很强的扩展性和包容性的。随着公司的发展壮大，岗位的需求也会变得多起来，这样就需要引入新的团队成员，这是公司阶段性发展的必然结果。现有团队对新加入成员的包容和接纳，是公司及其团队发展壮大的必然，是公司、团队和公司管理者格局的体现，如果没有这种大格局，公司将会更为永远长不大的侏儒。

大格局是一种智慧，大智若愚；大格局是一种境界，大勇若怯；大格局是一种深度，大音希声；大格局是一种品性，大巧若拙；大格局是一种姿态，大象无形。格局决定结局，无论个人还是企业。

建设优秀团队，服务企业，成就自我

——独山新五星房地产预算合约总监 赵英英

团队，因理想而凝聚；顾名思义，成员为了一个共同的目标，在一定的约束下形成的有机整体。

如何进行团队建设？

- 1、制定团队明确的制度和目标；
- 2、选择有挑战心、上进心和专业能力的成员；
- 3、岗位有清楚的界定和角色定位；
- 4、定期检查进度和业绩；
- 5、要给团队成员良好的愿景，发挥其主人翁责任感，提高团队凝聚力。

如何培养和培训人才？

本着企业发展、岗位需要和个人需求三个方面结合的原则进行，找出部门或者个人绩效差距，分析差距产生的原因，判断是否通过培训能解决，在确定解决方案中产生培训需求。

培养出自主型、思考型、合作型员工。要改变“沉默寡言”型员工的行为，领导要主动与下属多沟通，适当向下属分析工作任务对公司的重要性，员工能从中学到什么，提高员工的主观能动性；要鼓励和培训员工思考如何工作好，想办法、想点子，完成绩效，达成目标工作；关心下属的工作过程，培养部门员工之间的纵向沟通和部门之间的横向沟通的习惯，以便于提高工作效率和员工之间的信度和成就感。

员工要有团队精神。就是大局意识、服务意识和协调意识的培养。优秀的员工应有先集体后个人，秉承团队精神，让1+1大于2甚至大于3的效果。要培养员工相互信任、相互包容、相互补台、相互谦让的团队意识。

团队的领导者必须要培养自己宽广的格局和胸怀，不计较太多的经济利益，经常为自己的队员着想，有助于团队凝聚力的提高。

企业文化

企业文化不是简单是在企业内搞的几个文体活动；其包含企业形象设计、企业思想教育等内容，企业文化是一种以人为中心的企业管理理论。其构成有三大要素，即企业制度文化要素、企业物质文化要素、企业精神文化要素。

制度文化建设是实现员工价值观的需要。就是要把企业价值观深植于员工具体理念。在企业价值观指导下，不同的职能部门要提出符合自己角色要求的工作理念，同时也要制定与本部门和子公司理念相对应的管理制度，从而保证战略性地实现企业价值观或使命。

制度文化建设是制度管理的升级。当制度内涵未被员工心理认同时，制度只是管理者的“文化”，至多只反映管理规律和管理规范，对员工只是外在的约束；没有监督，员工就像无本之木，其实现目标成本非常高。当制度内涵已被员工心理接受、并自觉遵守时，制度就变成了一种文化，员工会自觉的、热情地从事工作，其实现成本会大大降低，并且工作绩效显著。

制度文化建设是企业参与市场竞争机制的需要。加强企业制度文化建设就是要通过建章立制，完善管理，建立一个得到员工认可、使管理者愿意得以贯彻的有力支撑，把企业理念和行为准则制度化、规范化，从而达到促进企业经营管理水平提高，保证企业经营管理活动有序开展。

所以要在加强我们精神和物质文化建设的同时注重制度文化的建设，制度文化服务于物质文化和精神文化，相辅相成。

员工的心态改变最重要，心若改变，态度就会改变；态度改变，习惯就会改变；习惯改变，员工的人生就会改变，员工的人生改变，企业的生命力就会旺盛，就会长久。



浅谈财务团队管理

——东莞杰夫财务经理 梁辉影

1.先管理好自己

“管理他人之前，必须先懂得管理自己”。学会由内而外的管理，意即由自身而外界。自我管理可以分为时间自我管理和目标自我管理，评估时间管理是否有效，主要看目标达成的程度。管理好自己，是起到以身作则模范作用的前提。

2.人才技能互补，有效沟通管理

有效的财务团队成员技能是相互补充的，把不同知识、技能和经验的人综合在一起，形成角色互补，从而达到整个财务团队的有效组合。我们所在的岗位，每个人的价值会有不同。财务经理要做到把不同岗位、不同技能、不同性格的人才，来合理的调动，促进目标的实现。工作的80%在于沟通，财务团队成员之间保持有效的沟通，并互相配合，大家携手共进，财务团队就能良性发展。如果团队成员齐心协力，将取得有效的团队业绩。

3.明确工作目标，加强责任心与执行力

财务团队在执行“月结账工作”的任务时，如果能够明确工作任务的进度，如在哪一天单据录入必须要结束，哪一天销售、成本费用必须入账，什么时候财务报表需要上报，何时须完成纳税申报扣缴，那么财务团队的执行结果也就有了保障。责任心是我们做好工作的前提，是战胜工作中诸多困难的强大力量，而执行力直接决定实现目标的效果。加强责任心是为提高执行力服务的，有强烈的责任心，才有完美的执行力。

4.帮助他人管理，明晰责任

“心中有人才有路，心中有爱才有度”。帮助财务团队新成员尽快熟悉公司业务，熟悉会计ERP账务处理流程，了解公司财务管理制度，明确各成员在财务团队中的作用。每个成员都应该了解财务团队的最终目标，自己对完成整个目标所起的作用，以及自己在团队里担任的角色，这不但保证财务工作质量的需要，也是满足财务团队成员快速成长的需要。

财务部的工作许多都是涉及到多个环节，且环环相扣，互为支撑。一个环节出现问题就可能直接导致最终的工作成效。从我做起，从现在做起，从细节做起，我们的工作就会不断创新，工作效率就会日益提高。财务团队的每个人，应做到忠于职守，尽职尽责。如果能以“身边无小事，事事都认真；心中有责任，事事要尽责。”的工作态度，并且有“负责任光荣，不负责任可耻”的管理理念，那么财务团队就是一支有责任心的团队，也是一支最成功的团队。

我是如何带财务团队的

——东峰锑业常务副副总经理 徐永强

团队建设始终是企业管理者时时需要直面的至关重要的课题，在一定程度上讲，管理就是管人。团队带好了，事半功倍，管理工作得心应手。我从事财务工作20余年了，先后带过4个不低于20人的财务团队，现就如何带团队归纳总结一下，以供交流探讨。

一、靠目标凝聚人。目标就是方向，目标就是旗帜！从业以来，我始终不渝坚持把“规范、上市、创造价值”作为财务团队的最高目标，矢志打造“核算型、服务型、管理型和价值型”的“四型”财务。在此大目标指引下，凝聚财务团队人心，细化分解目标，并带领财务团队努力实现目标。

二、靠理念引导人。工作中，我习惯于向团队导入正确的、实用的工作理念，用“忠于公司”“公司利益大过天”要求财务人员坚持原则、坚守底线；用“财务管理是企业管理的核心”“财务创造价值”坚定财务人员做好本职工作的信心与决心；用“日事日毕”“斤斤计较”等培养财务人员的良好工作习惯；用“非学无以广才”“学习是成长的阶梯”等鼓励财务人员坚持业余学习；用“人才需要折腾”引导员工面对挫折与困难。

三、靠制度规范人。俗话说“无规矩不成方圆”。制度是建立企业良好秩序、提高工作效率的基础，制度建设始终是财务团队建设的重中之重。我们制定实施了一系列完善的财务与会计制度，同时明确了财务人员具体的岗位职责和有效的考核奖惩机制，通过这些制度的建设不仅提升了财务团队的业务水平，同时也规范了财务人员的工作行为。

四、靠利益激励人。毫无疑问，财务团队的每一人首先都是“经济人”，利益永远是他们工作的主要出发点和归宿。充分尊重他们的利益诉求，因势利导，顺势而为乃管理之上策。我们根据下属情况给予其合理的有竞争力的薪酬和福利待遇，并随着其工作能力和绩效的提升不断晋升职务、赋予职权、上调待遇。对于优秀员工，建议公司给予其分红和股权激励。同时，大张旗鼓、毫不吝啬地予以肯定、表彰、宣传，总之，要让优秀员工在利、权、名等方面大有收获。

五、靠人格感染人。自古云：兵熊熊一个，将熊熊一窝。作为财务团队的核心，我平时不仅注重言传，更注重身教。努力做到既勤勉尽责工作，又在业余时间坚持自学，既刻苦钻研财务专业，又勤学善悟管理知识；既严格要求自己，又宽容以待下属；既安于守正，又勇于创新；既功不独居，又过不推诿。通过不断自我人格的塑造与完善，润物无声地感染团队成员。

六、靠工作培养人。“实践出真知”，财务是一门实践性很强的科学，纸上谈兵不利于员工的培养。我培养员工的基本做法就是压担子：除参加财务专业继续教育和必要的培训以充实理论知识外，剩下的就是大量的高强度工作！通过工作的饱和化和定期轮岗制，让员工不断接触、学习和掌握新业务的处理方法，让他们不断发现问题、分析问题和解决问题，最终打造“能力提高、业绩提高、职位提高、利益提高”的“四高”人才。

七、靠方法管理人。管理是一门科学，科学的管理方法对团队建设大有裨益。我在工作中比较注意运用所学的管理学基本知识，比如运用马斯洛的需求层次理论分析每个下属的需求与偏好；用双高模型分析每个下属的特点，进而对症下药；用期望理论设定团队目标；用公平理论平衡人际关系等。

团队建设从“心”开始

——东莞杰夫副总经理 覃敦教

待人待心，心在一起的团队，才有活力、战斗力、执行力。

如何“笼络人心”，提高团队凝聚力，创造团队成员的积极性、自觉性，归纳起来大至有这几点：

1、薪酬。高薪不等于有“心”只有有效解决内部不公平、自我不公平和外部不公平的问题，才能提高队员满意度，激发其积极性，综合考虑岗位相对价值、薪资水平、个人绩效三要素，才能抓住队员的“心”。

2、有效的、适合企业现状的奖惩制度、竞争机制、岗位制度、目标激励，是笼络人心的必经之路及有效手段，俗语说“对事不对人”，执行全员平等的管理制度，是抓“心”之本。

3、重视情感激励，让他成为团队之间的牵挂，让团队队员有强烈的归属感。团队中相互尊重、全员参与激励，获得同等的工作、培训和发展机会，分享团队集体荣誉，提升全员自我成就感。

4、建立优秀的团队文化，有意识地通过建立共同的价值观、职业道德观，从而统一队员的思想，使之朝同一目标努力，尊重队员的价值和地位，使之树立“主人公”的责任感。

5、注重细节，用行动交心，用情感凝聚向心力：关心团队生活、工作状况，相互鼓励、包容，学会自己找自己的缺点，发现别人的优点，丢掉私欲，以团队为起点。

总之，团队建设应以抓“心”开始，循序渐进，“心”在，神在，“行”不了。

主管的价值

——东莞杰夫总经理 吕芳炜

部门主管是企业团队建设结构的重要部分。根据美国《管理者》杂志对企业员工的调查显示，超过40%的企业总裁认为自己的公司里最能干的精英集团就是主管层，有73%的员工认为自己部门的主管——而非公司总裁，将直接决定公司整体目标的实现与否，所以说，主管在公司里占有相当重要的地位。

主管的价值不仅仅是工资多一点，而是象征一种职场上的跨越与目标的实现。要实现目标体现岗位价值，需认真做好以下四个方面的工作。

工作技能决定于岗位的定位。部门主管要具备行业现阶段所需的专业知识、工作技能及行业发展所需专业知识与技能；在日常管理工作中合理掌握运用科学管理所需方法；带领部门提高绩效。

工作绩效决定于目标的实现。部门主管根据公司的整体目标制定部门长期发展规划，明确设定部门短期发展目标；依据规划与目标制定工作计划并按时、按量、高品质、高效率完成部门工作计划和上级下达的任务、指令；同时培养部门所需人才。

工作态度决定于团队合作精神。部门主管要按照上级交办事项在工作中能承上启下，并能贯彻执行，能主动与各单位间充分沟通、协调、合作，共同完成公司任务与目标。

工作创新决定于公司的长期发展。部门主管要善于总结经验，着眼于未来；向老板、同事、客户及工作中所有的事情学习，不断提高自身能力带领团队共同创新。

简述21世纪企业文化的建设

——永兴地产项目总监 廖志伟

在杰夫集团公司组织下，2017年的年中总结取得圆满的成功，上半年的收获经历了大家的战战兢兢与付出的辛勤劳动，为公司