

销售是企业向前发展的龙头

东莞杰夫历经13年的健康发展，杰夫品牌获得了巨大的成功，在行业内成为名副其实的三驾马车之一。在当前集团战略发展引领下，东莞杰夫的运营更需要秉承销售为龙头的管理思路。

销售是龙头，第一步就是提升对销售重要性的认识，从内部生产、物流到各部门都需要继续提高。销售获取客户的信息和要求，下达生产订单到车间安排生产，物流确保按时交货，一环扣一环，保质保量完成每一步，才能对市场进行快速反映。如果生产车间不按销售的时间要求提供产品；物流不及时反馈信息；销售对产品生产过程也不进行跟踪，这样的结果就会失控，失控就意味着订单流失，信誉受损，进而失去了立足之本。

销售是龙头，在销售的管理过程中，激发销售人员的最大工作热情，激励他们为企业回笼更多的资金，就要通过不断提高销售人员的业务素质，优化生产流程，强化过程管控和指标考核，

使公司的整体运营做到迅速、高效。

在销售实践中，构建与“市”俱进的销售激励政策是销售管理的保证。会同公司产品 and 客户情况、区域市场和市场现状以及每个销售人员的自身特点，进行合理的开发和引导，从而达到激发其工作热情。有竞争力的薪酬并不是激励销售人员的唯一手段，却是一个非常重要、为大多数企业所最常用的方法；晋升机会和发展空间，是激发其工作热情的有效方式；充分放权，把销售中的相关权力进行合理下放，可以激发销售人员的工作热情。

在当前的大环境中，东莞杰夫面临新挑战，同时也孕育着新的希望。东莞杰夫将以集团公司战略发展高度为指引，结合实际，明确销售工作的龙头地位。紧盯杰夫牌三氧化二锑产品营销主战场，确保在国内销售中占据应有份额；加强优势市场项目营销，加大区域经营开发力度；突破自我，更新观念，提升销售团队的精神风貌建设

和作风建设；进一步强化销售管理的重点以及重大项目，以强有力的手段提升公司销售管理水平，从而实现企业的最终发展壮大之目的。



吴总和他的销售团队

优秀采购员的必备条件

东峰矿业营销部 莫启散

要想成为一名优秀的采购员，我认为必须从“一控二素三意识”这几个方面做起。

一、“一控”——遵循采购管理内控流程。

要想达到价格合理、质量合格、使用合理，就得有可行的采购管理流程：一般有以下几方面：计划→寻价→比价→审批→采购→入库→出库。层层把关，将采购活动置于公开透明的环境中。

二、“二素”就是德、勤两个素质。

德——要具有良好的思想道德素质，这是很关键也是最首要的。采购员必须加强自己的品德修养，树立法制观念，强化廉洁意识，搞好廉洁自律。勤——要具有踏实肯干的敬业精神。采购员必须能吃苦耐劳、严谨细致、一丝不苟，在工作中必须勤奋、踏实、兢兢业业，不得有任何违规行为。

三、“三意识”就是责任意识、服务意识、成本意识。

责任意识：首先应当明确采购工作的目的和意义，在工作中树立责任意识，强化工作责任心，对自己所负责的业务范围要熟悉，业务知识要全面，做到采购质量和价格都是最优的。

服务意识：采购工作是一项服务性工作，采购员必须树立服务意识，加强与各部门的沟通，在工作中应该为各部门提供良好的服务。

成本意识：采购员要有成本意识，降低采购成本，避免资金浪费，为公司节约采购成本。

东峰矿业矿山的管理特色

——狠抓安全与技术，不误经济效益

我是农村长大的孩子，从小便与大山结缘，进入大学学习的是采矿专业，毕业后便进入了矿山企业，延续与大山的不解之缘，东峰矿业是我工作的第二家单位；参照大学理论知识，同时参照具体的矿山管理工作，我总结东峰矿山的



经济效益。

矿山管理的重点是安全管理。矿山企业都遵循着一个原则，那便是“安全便是效益“，只有抓好安全管理，才是矿山企业又快、又好发展的根本。作为矿山的管理者，需要跟一线工人直接进行接洽，这些工人文化程度、素质涵养相对较低，要做好他们的安全管理工作，难度大、工作量大。首先要提高他们的安全意识，这往往需要把一些复杂的理论变得通俗易懂，使他们能理解和接受。接下来，就是需要一个制度来约束，强制性让他们接受这些安全管理条款，久而久之安全意识才能慢慢地牢记于他们的脑子里。例如，矿山的有些老工人有一些习惯性的安全操作行为，实质是违章行为，为了杜绝此种习惯性违章，我们采取的是“培训→监督→再培训→再监督”循环管理模式，强化其安全行为、意识。

安全管理的重点是技术管理。矿山的工程技

术必须遵循三大原则——安全、适用、经济。技术是为安全服务，矿山的技管理那是老一辈矿山工作者从血淋淋的教训中总结出的经验，技术是支撑矿山生产的基石，因此我们矿山的地质、测量、采矿的技术工作要求紧密配合，每一项大工程的开展前必须进行技术分析讨论，集众家之精华才能让项目工程尽善尽美。

经济效益是矿山企业发展的最终目的，矿山的所有行为都是围绕它而展开的，工程预算管理是我们矿山在每项工程开展前必须进行的一项工作，在几种不同方案均能达到相同目的的情况下，我们都坚持以经济优先的原则进行采纳。

矿山的管理还包括地面办公室管理、后勤管理、出矿管理、人员上下班制度管理等一系列管理，唯有各项管理协调配合才能实现矿山的管理目标。



主 编：刘 婵
编 辑：石长江 王 宇
康厚斌 王运星

今日杰夫

2014年12月10日

第32期

深圳杰夫实业集团有限公司信息管理部

J I E F U C O R P O R A T I O N

杰夫集团“管理季”总裁致辞

杰夫集团董事长 杰夫集团总裁 谢建龙

杰夫集团，始终坚持“诚信、高效、创新”的经营理念，历经21年的务实进取，形成了矿业、房地产、股权投资等多元化的集团公司。自成立至今，集团稳步向前发展，特别是近几年，在国际经济持续低迷、国内经济下行压力大的背景下，杰夫集团逆势而上，取得了骄人的成绩。

旗下子公司东峰矿业目前正以优良的经营业绩进军“新三板”；贵州五矿获得了国家商务部出口配额并成为贵州省重点出口企业；东莞杰夫稳扎稳打，建立起了全国范围内的销售网络；永兴地产一度创造了“开盘即售罄”的廉江市地产行业的营销记录，并获得市委市政府的高度重视。

然而，集团公司的管理仍未跟上集团业务发展的节奏，管理规范化、科学化、专业化程度与现代化的集团公司的要求存在较大的差距；公司内控管理体系、人力资源管理体系、财务管理等管理体系仍处于初级管理阶段，管理理念、管理手段、管理知识亟待更新和提高，以上状况严重阻碍了集团公司的进一步发展。

为此集团公司将2014年第四季度定为强化管理季度，此时正值东峰矿

业新三板上市的启动阶段，旨在借东峰矿业新三板上市的契机，以上市公司的标准，全面强化管理，更新管理理念，提高各层次管理人员的管理水平，完善公司各项管理体系，促进整个集团的可持续性发展。

强化管理是一项长期而艰巨的工作，千里之行，始于足下，只有在实践中持续改进，才能建立起强大的公司，在激烈的市场竞争中稳占一席之地。因此，管理季，不是单纯的定为第四季度，这只是为杰夫集团强化管理工作拉开了帷幕；在未来的日子里，以持续完善管理工作为战略目标，层层落实，最终实现公司的规范治理。

雄关漫道真如铁 而今迈步从头越，切实完善各项管理的工作才刚刚开始，接下来肯定存在各种困难，但我相信，勤政务实的“杰夫人”会以饱满的信心、积极的工作态度、清晰的工作思路、雷厉风行的工作作风，一路披荆斩棘，最终将打造一个高管理水平、高管理效益的现代化集团公司。

东峰矿业人力资源分析与设想

杰夫集团副总裁 东峰矿业董事总经理 谷玉胜

三、具体措施：

1、展开“主观为自己，客观为公司”等形式的大讨论活动，帮助员工正确认识个人与公司之间的利益关系，形成合力。

2、完善管理制度，保持制度的相对稳定和可操作性，发挥责任制经济杠杆作用，强化制度落实，责任落实。

3、持续做好引进人才和培养人才工作，形成互补机制，相得益彰；建立长效晋薪、晋级等激励、约束和淘汰机制，增强企业活力；给想干事又能干事的人以平台，给于成事的人以成就感，给阻碍公司发展的人以危机感和辞退信。

4、抓好骨干队伍建设，发挥排头兵作用。要营造每一个重要岗位，每一个单位、部门、子公司负责人的核心作用。

5、加强对子公司的领导，建立公司与个人之间互相信任的平台，调动销售人员潜在的积极性。

6、充分发挥人力资源在公司发展中的建设性作用，强化对人力资源部门的领导，为公司人力资源早日进入高级阶段夯实坚定的思想基础，创造必要条件。

7、营造和谐的、积极向上的生产和工作环境。把严格的管理制度同人性化管理有机地结合起来，增强员工对企业的归属感、自豪感、责任感和向心力。推动公司快速、健康地向前发展。



东峰矿业自2012年7月改制以来，人力资源形成了以杰夫集团的管理体制为核心，以引入具有一定管理经验的中高管团队

为导向，以原东峰矿业本部留下的各类人员为主体，各子公司传承杰夫集团的管理模式的人力资源大融合，再辅以特定的地理位置，特定的企业文化，导致其思维方式、行为方式、价值取向存在较大的差异。

一、初级阶段的人力资源管理现状是：

（一）初级阶段的用人原则：

引得进、留得住、用得上
能者上、平者让、庸者下

（二）过渡期的用人方法是：

一是采取“拿来主义”
二是力求“岗位成才”

（三）现阶段人力资源存在的主要问题：

1、中高管团队年龄偏大：平均年龄43.2岁（两级分化突出），高管平均年龄49岁，单位、部门负责人平均年龄46.9岁；他们有责任心，

有经验，但缺乏激情，接受新生事物慢。

2、中高管团队专业性不强，缺乏技术研发和创新能力。

3、制度不够完善，制度的可操作性不是很强。部分管理者感情用事、经验办事的情况突出。

4、企业文化建设尚未形成，员工（包括子公司在内）的凝聚力、向心力得不到体现。

5、尚未建立良好的员工加薪晋级的上升通道，激励机制欠缺。

6、东峰矿业对子公司的领导力不够，五矿和东莞销售人员个体素质好，但没形成合力，员工与公司存在互不信任的状况。

二、人力资源未来（2015-2016）的设想：

东峰矿业人力资源管理的初级阶段基本完成，正逐步向中级阶段迈进，员工和各级管理人员基本接受和认同公司的管理模式，制度化、法制化基本形成。

中级阶段人力资源的基本设想：

（一）中级阶段的用人原则是：

年轻化、知识化、专业化
精干高效、勤政务实、德才兼备

（二）要让专业的人做专业的事，年龄结构趋于合理，防止人浮于事。努力打造一支**执行力强、敢于担当、主动作为、认同东峰**的管理团队。

我的工作思路

——如何配合董事长开展经营管理工作

杰夫集团董事长秘书 吴静

以保证集团发展的一致性。

二、配合董事长建立健全各项管理制度和流程，树立现代企业管理观念。公司要做大做强，就要改变管理方式，提高管理效率，以制度来进行规范，以流程来进行引导。

三、配合董事长监督落实集团管理制度的执行。好的制度，要有好的执行来实现。按时检查集团各企业的业务报表，发现问题要及时跟进和处理，发挥董事长和下属企业的沟通桥梁作用。

作为杰夫集团的新成员，还应该花更多的时间和精力去了解企业发展历史，掌握企业的发展现状，只有这样，才能更有效地做好董事长助理工作。



贯彻集团会议精神，提高财务管理水平

东峰矿业财务总监 周湘华

在杰夫集团管理季，集团董事长提出了完善集团公司内控制度、加强人力资源管理、强化财务管理的战略要求；作为东峰矿业的财务总监，我责无旁贷，将在提升公司财务综合管理水平和加强内部控制以及成本控制等方面不遗余力的工作。

自接手东峰矿业财务工作以来，我感觉到公司财务工作基础较为薄弱。主要体现在，财务工作处于“会计核算型”阶段，财务管理意识相对淡薄、内部控制机制不尽完善、财务信息化程度不高、财务工作



人员素质有待提升，针对上述现状，我将从以下几方面入手提升公司财务管理工作：

一、加强公司财务内控建设

借公司新三

板上市的契机，按上市企业标准

规范公司财务管理。首先，从梳理公司内控流程入手，查错防弊，降低公司内部管理风险；其次，在现有人员基础上，完善财务部门管理架构，使现有人员发挥出最大的人力资源效益；第三，完善公司现有的内控机制，对原始凭证、记账凭证、会计报表及实物资产核实等主要节点进行重点管控；第四，强化工程项目管理、合同管理、采购管理等过程，对各个审批环节严格把关，切实防范经营风险及法律风险；第五，加强财务信息化建设，现阶段重点在于主导ERP系统成功上线并实施，固化各类流程管理，提高公司各类活动的精准性。

二、加强成本管控

首先，预算是成本管控的前提。严格区分并考核固定成本与变动成本，加强日常统计数据的准确性，将成本预算工作纳入公司考核范围并明确奖惩力度；其次，加强成本分析，发动各单位及部门对本部门的成本进行科学分析，站在成本控制的角度，对各生产环节、各类经营活动等进行优化；第三，按照市场及公司的经营状况，实施科学的成本决策，重点考虑物料采购、高附加值产品开发及市场开拓等。

三、加强财务人才建设，提高财务人员素质

在目前公司财务部现有人员的基础上，进行合理分工，根据考核分别采取加强培养、重新上岗学习、分流等措施，强化各岗位财务工作者的专业素质；公司对将来财务人员的引进，须提高进入门槛，我本人作为财务总监将会严格地从源头把好财务人员的综合素质关；做好财务人员继续教育工作，加强新制度、新准则和新业务的学习，在业务知识方面不断更新。

以上是我为贯彻落实集团公司关于加强管理会议精神的工作思路。我相信通过加强上述方面的管理，公司财务管理工作必将会由“会计核算型”向“综合管理型”转变；财务管理必将成为东峰企业管理中最重要的组成部分之一，在日常的企业管理方面只有加强财务管理，才会增加企业的竞争能力，提高企业抵抗市场风险的能力，扩大企业盈利，未来拥有成功财务管理的企业必将是成功的企业。



公司利益高于一切，团队至高无上！

永兴地产人力资源工作思路

永兴地产正处于快速发展期，人力资源管理随着企业的发展壮大需进一步系统化、规范化和科学化。2015年是永兴地产发展的关键时期，能否实现经营目标，获得更大的发展，高素质的员工队伍和科学化的人力资源管理是重要保障。

首先，永兴人力资源部将围绕集团董事长谢建龙的指导思想，对人力资源管理进行全新的定位，从后台走到前台，由后勤服务为主转变为管理与服务并重，使人力资源管理成为永兴地产公司管理的轴心之一，推动科学化管理进程，形成高凝聚力，强竞争力，团队协作顺畅，组织运作高效的整体，为公司的快速发展



永兴地产总经理助理 刘红

奠定基础。

全体永兴人需围绕公司总体战略目标转变人力资源管理观念，结合职位、工作、人三者关系打造人力资源平台，建设业务操作系统，使工作分析、招聘录用、岗位配置、培训教育、薪酬福利、绩效考核管理等工作专业化，流程规范化，为公司创造科学化的管理环境，为员工提供良好的成长机制和发展空间，实现永兴地产和个人发展的双重目标。



开展冶炼厂管理创新工作

东峰矿业冶炼厂副厂长 江跃辉

中，必有所想，须有其行。对此，谈一谈本人对管理创新工作的三点认识：

首先，是主观意识上的创新：思想意识主导行为结果。记得有一句俗话说：打造一个新世界较容易，改造一个旧世界却很难。员工工作思想意识上的固化与工作行为上的差异是造成工作效率能发挥成败的重要因素，创新管理理念一是应先从管理者个人做起，起好模范带头作用，做好先行者；二是必须做好新思维的传播，做好引导者。三是打造一支具有诚信工作理念，高效执行力的工作团队，做好执行者。

其二，是管理制度上的创新：全面修订与完善各类工作制度是管理创新的工作重心。制度是规范行为的准则，管理制度能让管理程序化、标准化，从而使管理简单而有效。将冶炼厂各项管理活动中的各个节点夯实链接、执行到位是彰显管理工作效果的基石。



管理者，也需反思！

贵州五矿总经理 赵霞

管理方面的书多如牛毛，但往往说起来容易做起来难，很多种情况下，你确实明白其中的道理却往往做不到。

我在杰夫工作十几年，从一个基层小兵做到子公司的最高管理者，说到自身的经历，我不认为在管理方面取得了什么成功，相反地，却发生了很多失败的例子。目前集团进入飞速发展期，在转折阶段起到决定性作用的，不是基层员工，而是各位管理者。这个阶段，我们更应反思作为中高层的管理者应该怎么做。在此浅谈下我的“失败”经验和看法：

目前在集团内部，挂着管理头衔的中高层甚至比基层员工还多，还有部分管理者管理能力达不到岗位要求，通常来说，管理者管理能力及理念的欠缺，往往是造成制度执行偏差的主要原因。但，拔苗助长并不一定是坏事，如果及时做好培训，从具体业务中不断得到修正与锻炼，成长的反而更快。我们的管理者，不

能以自己管理知识不够作为借口，任何事都在于你是否认真去想，只有想不到的，没有做不到的！

其次，要接受你的下属所处的层次。对于管理的认知，跟年龄阅历有关，也跟个性有关。举例来讲，如为一个二十几岁的员工，不应要求他有着高于年龄层次的觉悟，更不应该要求一个基层员工有着等同他的领导的战略眼光。不要试图改变下属的个性，管理者要培养“伯乐”的眼光，根据其能力安排合适的岗位，帮助下属找到自己的提升空间。

再次，作为管理者自身应该培养一个良好的心态、平和地对待下属。老一套的“压迫”式的管理制度已经不再适合21世纪的年轻人。管理者不应觉得高人一等，管理者也只是一个链条中的岗位而已，心态放平等了，与下属沟通也自然就顺畅了。

最后，无论处于何种职位，都应保持“学

习”的心态。我本人最怕听到“以前是这么做的”字眼，昨天的情况不代表今天。集团为什么要提倡“创新”的理念，就是这个年代墨守陈规就意味着退步，就要被淘汰。每一天，从每一点点发生的小问题中不断改进，日久则是大进步。所以，不要怕“改变”，不要怕“问题发生”，有问题才有改进。

看着集团的不断发展，深为其中的一分子我感到万分自豪。这个发展的基石要打稳，需要大家的共同努力。今日只是略为谈下个人所想，愿与大家分享，共同进步！共同跟着集团成长！



东峰矿业企业文化建设思路

东峰矿业人力资源部经理 李杰山

当前随着世界经济的发展、进步，市场需求情况的变化，企业的市场竞争能力主要集中体现在产品的技术含量和文化理念上。对于任何企业来说，产品竞争力是企业竞争能力的最直接体现，也是提升企业竞争力的关键。而在现代企业的竞争中，竞争已从表面上的产品竞争逐渐转向更深层次的文化理念的竞争。一个企业要做到最优秀，最具有竞争力，必须在企业文化上下功夫，塑造卓越的企业文化。东峰矿业跨步在上市的道路之上，企业文化必须紧跟公司前进的步伐。

如何建设企业文化，形成企业的竞争力，可从以下几点出发：

一、设立早会、部门例会、职工大会、月例会、质量分析会、安全环保会议、专项总结会

每天的上班前或下班前用若干时间宣讲公司的价值观念。总结会是月度、季度、年度部门和全公司的例会，这些会议应该固定下来，成为公司的制度及公司企业文化的一部分。

二、树立先进典型

给员工树立了一种形象化的行为标准和观念标志，通过典型员工可形象具体地明白“何为工作积极”、“何为工作主动”、“何为敬业精神”、“何为成本观念”、“何为效率高”，从而提升员工的行为。

三、外出参观学习

及时与同行进行交流，查找自身差距，借鉴同行优秀的企业文化管理理念，结合自身实际情况创造性地运用到我们的企业文化建设中。

四、正能量的故事

有关企业的故事在企业内部流传，会起到企业文化建设的作用。

五、文体活动

文体活动指唱歌、跳舞、体育比赛、庆生晚会，元旦晚会、团队活动等，在这些活动中可以把企业文化的价值观贯穿进行，潜移默化的增强员工的企业认同感。

六、引进新人，引进新文化

进新的员工，必然会带来些新的文化。

七、领导人的榜样作用

在企业文化形成的过程当中，领导人的榜样作用有很大的影响。

八、企业文化培训

企业文化培训是企业文化建设过程中一个非常重要的环节，通过培训能帮助企业全员明确公司的战略目标，更加系统有效的推行企业文化建设。

东峰内部控制管理现状与改善措施

东峰矿业财务部经理 余英



在东峰矿业不断发展壮大的过程中，我们应当根据公司的目标和自身特点重视内部管理，设立有效的控制活动，完善公司的内部监测，提高内部管理的效率和效果，从而实现公司目标，保障公司的持续经营和发展。

梳理目前东峰内控管理工作的现状，**仍存在漏洞，主要表现在几个方面**：1、内部控制环境不完善，企业组织架构、企业文化和人力资源政策等方面的缺陷，不利于内部控制发挥作用；2、内部管理制度不健全，岗位设置缺乏有效牵制性，内部管理制度没有渗透到公司的各个工作流程和控制环节中，没有配套的监管部门进行指导。3、风险意识薄弱，缺乏有效地风险管理机制和科学有效地风险评估机制，内部控制侧重于事中和事后控制，对风险的事前预测和控制缺乏有效地辨认、分析，应变能力 and 抗风险能力较差。

提高公司管理水平，重视风险管理，完善内部控制制度，已经成为东峰生存和发展的重中之重。**解决措施应从这几个方面入手**：1、加快制度的制定及完善，比如合同管理制度、工程项目管理制度、预算管理制度的制定，会计政策制度的完善；2、加强现有人员的专业知识培训，加强风险控制意识，提高财务部工作人员的准入门槛，科学分配各人员的工作岗位，使专业的人做专业的事；3、建立和不断更新维护客户、供应商信用动态档案，建立科学的评估和准入制度，对客户和供应商资质、信誉情况的真实性和合法性进行审查；4、结合公司自身实际坏账发生情况并参考同行业企业的会计政策及会计评估制定坏账计提政策及比率，同时建立应收账款账龄分析制度和逾期应收账款催收制度。

内控制度建立后，在贯彻上要突出“执行”二字，并且在执行中持续检查和改进，我相信，东峰矿业的各项管理将会稳步实现规范化、科学化及精细化的管理目标。

建立健全人力资源管理体系

杰夫集团人力资源部总经理助理 卢苗丹



建立健全人力资源管理体系工作为当今全体系工作的重心，也是作为2015年人力资源体系工作的重要使命，集团战略目标的完成，离不开人力资源科学的规划、人才的配备、考核、激励、培养等等。

2014年第四季度，杰夫集团上下狠抓经营管理，特别是内控管理和人力资源管理工作，谢建龙董事长尤其指出了集团当今业务板块快速发展，人力资源工作反而落后的问题，强调人力资源工作应当走在所有部门的前端，强调人力资源管理的重要性以及需高度重视。围绕着董事长的指导思想，集团人力资源部以建立团队为起点，提高人力资源队伍的专业性，集团及各企业建立优胜劣汰的考核机制，培养有潜力的优秀人才，建设企业文化，增强团队凝聚力为目标，实现制度管理、流程管理，有序地完善一系列人力资源工作。

解决当今人力资源体系出现的所有问题，需要集团及下属企业领导给予大力支持；需要人力资源团队团结协作、保持良好的沟通，打起十二分精神全力以赴工作，最后辅以后全体同事的监督及提议。我相信2015年人力资源管理体系工作将会发生重大变化，也会以崭新的面貌呈现在大家的面前。