

# Longda Maintenance

本刊系广东能达高等公路维护有限公司编辑印刷

## 能达养护



专题·人才培养

P15  
高潜力人才：企业文化认同  
P18  
甄别人才，事业留人

自我管理

P34  
人生方程式

### 本期封面人物

马蔚楠 / 二分公司  
沥青路面就地热再生技术应用研究

#### 工作进行时

在竞争中共同进步——小潘看“竞聘”

#### 心灵香茗

闻香识你

此间花开，彼处叶落

# 01

创刊号

2018 季刊总01期

广东能达高等公路维护有限公司  
Guangdong Longda Highway Maintenance Co., LTD  
地址：广州市越秀区东风中路437号越秀城市广场南塔1503室  
邮编：510030 网址：//www.gdlongda.com  
传真：020-83517345  
电话：020-83517988

### 创刊寄语

《能达养护》终于与大家见面了，这是公司宣传工作的重大事项，历史将会证明它的里程碑式意义。

对这份刊物我们有足够的理由充满期待，就像我们能达公司总是备受期待一样！因为这份刊物将植根在能达这片思想肥沃的土壤上，每天都有那么多鲜活的故事发生，真诚而朴实。

我一直为能达公司所取得的一切而自豪。为其所取得的经营成果，更为其一路对诚信及尽职的坚守。能达公司是一个有理想和责任感的公司，已经在社会上建立起诚信有为的外部形象。作为公司发展的重要一分子，我感到万分的荣幸。

之所以最终把这份刊物的名字定为《能达养护》，是因为高速公路养护是公司开展历史最为悠久的业务，在公司内部地位崇高，是公司的核心业务。“能达养护，专业专注”已经深得人心，没有人会去质疑能达公司在广东高速公路养护市场的引领性地位。

虽然我们开展高速公路养护业务已经超过十五年，但从历史的角度来看，我国高速公路养护业务目前还是个朝阳行业。这是一个可持续特点非常突出的行业，未来属于那些专注而能够随着市场发展要求及时创新的人。因此，对于决心在养护行业有所作为的能达公司来讲，前面已经走过很长的一段路，但是，相信未来的路将更加长远。《能达养护》将伴随公司一起成长，一定会成为公司历史的见证者。

希望这份刊物能够起到宣传公司经营管理理念和核心价值观的作用，让更多的人清晰了解和认同，以文化的方式让公司变得更有力量。同时，作为企业的内部刊物，也要努力使这份刊物成为内部职工交流工作经验、管理心得、生活感悟和技术创新等的园地，让同事们能够及时分享公司以及彼此的成功与快乐。

衷心祝愿《能达养护》创刊顺利，越办越好，成为公司的宣传旗帜。

公司总经理——陈克鸿

## 能达养护 专业专注

《能达养护》从这里开始，  
愿与您共同成长……

# CONTENTS

## 目录

2013年3月出品 季刊(总第1期)  
广东能达高等级公路维护有限公司主办

### 编辑委员会

主任: 陈克鸿  
副主任: 张晓红、刘凤山、黄勇  
成员: 盛寒华、罗云娟、江泽丽、陈新、  
郑永发、林文生、李茂山

### 编委会下设编辑部

编辑: 盛寒华、罗云娟、江泽丽、陈新、  
张惠冉  
责任编辑: 程伟

### 记者团成员

赵春林、张梅青、王嘉、林叶芯、甘高萍、  
梁建煌、张璇、姚艳红、姚雪辉、李思阳、  
刘凯、郑展霞、李美芳、郑亦琳、陈榕榕、  
陈毓玉、程亮

02/03

## 01 视线·动向

### 要闻速递 P05

公司课题获2012年度中国公路学会科技技术奖  
公司获得2012年度公路工程技术创新成果奖  
我司两项施工技术被评为2012年度公路工程工法 [黄国威]

### 项目动态 P08

公司顺利完成青路面就地热再生施工技术 [马蔚桐、葛勤]  
沈洪、渝涪高速公路路面预防性养护路面工程完工 [付虎威]  
揭普普养护项目部荣获“精心养护, 优质服务”荣誉 [商斌]

### 文化活动 P11

预备人选选拔考核工作圆满结束 [人力资源部]  
抗冰大涌路纪实 [赖文聪/李美芳]  
“幸福齐分享, 红火过大年” [综合事务部]

## 02 观点·聚焦

### 访谈录: 高潜力人才管理与挖掘 P15

高潜力的关键: 企业文化认同 [陈克鸿]  
用人需理性 [刘凤山]  
给员工看得见的发展机会 [黄勇]  
甄别人才, 用事业留人 [张晓红]

### 高潜力人才的基本素质 P19

[编委会]

### 业界挖掘高潜力人才的方法 P20

[编委会]

## 03 求知·探索

### 封面人物马蔚桐 P23

青路面就地热再生技术应用研究 [马蔚桐]

### 管理小锦囊 P31

数据及票数据真伪的方式与方法 [黄炳强]  
工程档案管理浅论 [林晓红]  
自我管理的人生方程式 [潘建欢]

### 工作进行时 P35

百折千回, 千帆竞渡  
——龙塘上段动员大会召开 [人力资源部]  
在竞争中共同进步  
——小谈看“虎牌”  
竞聘现场  
员工感触 [人力资源部]

## 04 记录·感悟

### 文化长廊 P40

渝涪赋 [程亮]

### 心灵香茗 P42

闻香识路 [程伟]  
此间花开, 彼处叶落 [江晓红]  
再观上下九 [陈榕榕]

### 春节情思 P45

中国人的春节习俗 [彭丽]  
春节·家·责任 [李思阳]  
家乡的年味 [陈小华]

# SIGHT TRENDS

## 视线·动向

要闻速递  
项目动态  
文化活动

04/05

### 《高速公路沥青路面大中修工程冷再生及结构转换适用性研究》课题获2012年度中国公路学会科技技术奖

文|黄国威/工程管理部

2013年1月, 经中国公路学会科学技术评审委员会评审, 公司参与的《高速公路沥青路面大中修工程冷再生及结构转换适用性研究》课题获得2012年度中国公路学会科技技术奖三等奖。

该课题于2009年7月在广东省交通厅立项成功, 由广东河惠高速公路有限公司、广东省高速公路有限公司河源分公司、长安大学、广东能达高等级公路维护有限公司共同承担。课题主要针对对惠河高速公路病害严重并因基层和底基层松散而导致结构强度不足的K75+700~K76+700与K76+750~K78+000路段进行泡沫沥青冷再生与乳化沥青冷再生, 对基层和底基层进行处理, 铺筑了2.3km冷再生试验段。路面运营3年后, 再生路面结构层保持良好的结构承载力, 整体路况效果良好。

课题系统研究了采用冷再生技术进行旧路面结构转换过程中相关的冷再生路面材料与结构设计方法等关键性问题, 在确定冷再生混合料材料参数的基础上, 提出了冷再生混合料材料分体系和方法; 通过对冷再生基层沥青路面结构的力学特性分析, 提出了一套冷再生基层沥青路面结构设计方法; 并首次提出了针对半刚性基层沥青路面大中修结构转换工程的冷再生基层沥青路面典型结构。

早在2012年4月, 广东省交通运输厅就组织召开了“高速公路沥青路面大中修工程冷再生及结构转换适用性研究”项目成果鉴定会。经鉴定委员会专家鉴定, 该项目的研究成果具有先进性和实用性, 有较好的社会效益, 可应用于沥青路面基层, 具有广阔的推广应用前景, 研究成果达到了国际领先水平。☺



微表处现场补给作业施工技术



微表处现场补给作业施工技术

## “微表处现场补给作业施工技术” 获2012年度公路工程科技创新成果奖

文 | 黄国威 / 工程管理部

2012年11月26日，我司微表处现场补给作业施工技术获得2012年度公路工程科技创新成果奖。经中国公路建设行业协会评审，微表处现场补给作业施工技术成果水平达到国内先进水平。

微表处现场补给作业施工技术是我司自主创新的一种经济、高效的预防性养护技术，该技术改变了传统的场外补给单车单循环、多车单循环和多车多循环的作业方式。该技术主要采用流水作业为主，平行作业为辅的施

工方式，通过吊装车辆现场吊装袋装材料进行矿料的补给；通过沥青罐、水罐拖车现场补给改性乳化沥青、水，保证施工的连续性，避免微表处封层车来回装运材料及施工现场人力资源浪费，从而有效提高机械效率及合理配置各种资源，快速完成微表处摊铺工作，真正意义上实现了在确保整个微表处施工质量的前提下保持较低工程施工成本，且施工连续，效率高，是用于预防性养护的优秀施工技术，具有广阔的应用前景和推广价值。

## 我司两项施工技术被评为 2012年度公路工程工法

文 | 黄国威 / 工程管理部

2012年12月20日，我司现场补给连续作业微表处施工方法、聚合物抗渗再生涂料施工方法被中国公路建设行业协会评为2012年度公路工程工法。两项公路工程工法分别为：现场补给连续作业微表处施工方法，工法编号：GGG(粤)F2181-2012；聚合物抗渗再生涂料施工方法，工法编号：GGG(粤)F8193-2012。

现场补给连续作业微表处施工方法是我司自主创新的一项经济、高效的预防性养护技术，该技术主要采用流水作业为主，平行作业为辅的施工方式，通过吊装车辆现场吊装袋装材料进行矿料的补给；通过沥青罐、水罐拖车现场补给改性乳化沥青、水，保证施工连续性，避免微表处封层车来回装运材料及施工现场人力资源浪费，从而有效提高机械效率及合理配置各种资源，快速完成微表处摊铺工作，真正意义上实现了在确保整个微表处施工质量的前提下保持较低工程施工成本，且施工连续，效率高，是用于预防

性养护的优秀施工方法，同时也是国内首创工程施工工艺。

聚合物抗渗再生涂料施工方法是一项路面预防性养护技术，主要是通过旧沥青路面上喷洒一层超薄（0.5~0.7kg/m<sup>2</sup>）的高渗透性聚合物抗渗再生涂料，起到填补旧路面细微裂缝和表面空隙，以及防水防渗、保护路面的作用，最大限度地减少路面的水损害，同时增强路面集料间的粘结力，从而达到延长路面使用寿命，降低路面维护成本的目的。该技术主要采用流水作业为主，平行作业为辅的施工方式，通过聚合物抗渗再生涂料的研制、原路面病害处理与清洁、单位面积洒布量确定、设备调整及标线覆盖、洒布施工、质量检测、养生、路面性能指标质量检测等工序的标准化实施，从而有效提高设备效率，快速完成洒布作业。是用于预防性养护的优秀施工方法，同时也是国内首创工程施工工艺。



聚合物抗渗再生涂料施工



现场补给连续作业微表处施工

06/07

## 公司顺利掌握沥青路面 就地热再生施工技术

文 | 马朝朝、葛晓 / 二分公司

沥青路面就地热再生技术就是将旧沥青路面经过表面加热、翻松铣刨，并掺入一定比例的新骨料、新沥青、再生剂等，利用移动式就地拌合设备进行加热拌合，将热再生混合料铺筑成新的沥青路面面层的一种再生技术。沥青路面就地热再生可100%利用旧路面沥青混合料，是一种经济、环保、可靠的沥青路面养护维修技术，具有广阔的推广应用前景。就地热再生技术适用于基层承载力良好、原路面病害（如龟裂、坑槽、车辙、松散等）主要集中在表面层且原路面沥青20℃针入度不低于20(0.1mm)的路面，再生层可用作上面层或中面层，再生深度一般不超过60mm。

沥青路面就地热再生工艺流程一般如下：封闭交通→原路面病害处理→路面清理→机组就位→加热机加热路面→新混合料添加→复拌机再生摊铺→再生沥青混合料碾压→施工质量验收→开放交通。再生机组的行走速度一般为1.5~3m/min，正常情况下每天施工面积超过5000平方米。

沥青路面就地热再生技术是公司新接触的施工技术，公司承接开阳高速公路的路面病害维修处治，就是采用该技术。该项目于2012年12月11日开工，历经16天时间，于2012年12月27日顺利完工。为做好开阳就地热再生工程，公司领导及相关技术人员先后考察了湖南、贵州以及广东深圳沥青路面就地热再生施工项目和施工设备，并聘请业内专家进行讲课，对国内沥青路面就地热再生技术进行了深入调研，为开阳就地热再生项目的开展作了充分的技术储备。在项目施工过程中，公司领导亦十分重视，经常性到施工现场检查、指导并多次组织专家和相关单位人员到现场进行专题研究、讨论。同时，广东省交通集团、广东省高速公路有限公司等单位的专家和领导亲临现场指导工作，国内和省内部各单位也到施工现场进行了技术交流。在实施期间，项目部全体人员狠抓质量管理，努力打造精品工程，克服了施工过程中出现的诸多困难。开阳高速公路就地热再生试验路段工程的顺利完成，为公司今后参与就地热再生工程施工积累了丰富的施工经验。

## 微表处施工明显提高了 原沥青路面的抗滑性能 ——我司茂湛、渝湛高速公路路面 预防性养护罩面工程完工

文 | 符虎成 / 湛江养护项目部

茂湛、渝湛高速公路路面预防性养护罩面工程为我司中标工程，合同产值合计为752.72万元，主要施工内容是对茂湛高速公路二期及渝湛高速公路部分路段沥青路面进行微表处罩面，以提高原路面各项性能指标。本工程于2012年3月份开工，于2013年1月16日全部完工。主要完成微表处工程量275082m<sup>2</sup>，完成产值744.35万元。根据设计要求，本次施工我司首次采用了强度较高的玄武岩骨料和壳牌公司生产的微表处专用“施保妙”乳化沥青，并采用华南理工大学设计的配合比，该设计配合比在考虑综合性能的基础上，特别强调了微表处的抗滑性能。

在施工过程中，湛江养护部努力克服玄武岩活性高，可拌和时间短，原路面病害较多，天气温度低、雨水多，交通管制压力大

等诸多困难，在保施工质量的前提下，力保在春运前全部完工。同时在面对海南料场提供的玄武岩骨料发生级配变异的不足条件时，在公司领导和专家指导下积极寻求解决办法，形成了一套有效的改进方案与控制措施，采取原石料水洗并外掺集料的方案，以改善原石料的整体级配，使最终路用石料的合成级配符合设计要求。从采取改进工艺的微表处施工效果来看，表现质量及各项检测指标均得以改善明显。通车后各项检测指标均符合设计规范要求。本次微表处施工明显提高了原沥青路面的抗滑性能。

本工程的实施，形成一些重要的施工工艺参数，也为今后类似项目的质量控制和施工管理留下了宝贵的经验。

08/09



## 揭普惠养护项目部喜获“精心养护，优质高效”荣誉

文|高城/揭普惠养护项目部

2013年3月5日，粤东公司在露碧管理中心多功能会议室组织召开“揭普惠高速公路2012年日常养护工作及2013年春运工作总结表彰大会”。

会议上，粤东公司听取了项目部对2012年日常养护工作回顾、2013年春运工作总结汇报及2013年养护工作部署，充分肯定了能达公司揭普惠养护项目部2012年日常养护工作成绩，特别是项目组织管理有序；各项措施落实得当、路况效果明显改善、养护品质有较大提升、全年未发生安全责任事故等方面。2013年春运工作及应急物资、抢险设备准备充分，粤东公司也给予了充分肯定和表扬，为粤东公司2012年取得较好成绩做出了积极

的贡献和努力，值得鼓励。

鉴于揭普惠项目部在2012年日常养护工作及2013年春运工作中的突出表现，工作及时、高效，粤东公司特授予能达公司揭普惠养护项目部“精心养护、优质高效”荣誉称号，并颁发荣誉证书，以资鼓励。

最后，粤东公司领导希望项目部能够在2013年日常养护工作及今后春运工作中再接再厉，戒骄戒躁，再创佳绩，为揭普惠高速公路安全、舒适、畅通做出积极贡献，同时也为能达公司在高速公路养护行业树立良好的品牌形象。



左：与粤东公司副总经理合影；右：粤东公司主管养护副部长颁发荣誉证书

## 公司新一轮中层管理人员预备人选选拔考核工作圆满结束

文|人力资源部

为适应公司业务发展的需要，推进人才队伍建设，储备公司后备骨干力量，在总结2012年度项目经理、总工程师预备人选选拔工作成功经验的基础上，公司继续推行骨干岗位预备人选选拔制度，于2012年11月下旬至2013年元月中旬，组织开展了新一轮中层管理人员预备人选选拔。

这是一次全方位的考察选拔，从不同纬度测试了参选人员的基本知识、岗位能力、领导能力和学习能力，有针对性地考察了做好一名养护项目经理班子成员需要具备的基本素质和能力储备。这既是一次选拔，也是一个选人、用人的导向，为基层技术管理人员的工作实践和学习提高明确了方向。

本次中层管理人员预备人选选拔考核工作包括公开报名、资格审查、笔试和上机测试等程序，共有25名符合资格条件的人员参加。为了科学客观地评价参加人员的综合素质与能力，在试题与测试工具等方面都作了精心的准备和设计，分别在企业管理知识、养护专业知识、图纸阅读能力、计算机应用能力和综合素质电脑测评5个模块，对参选人员进行了全方位的考核。

何渠那得清如许，为有源头活水来。公司将不断致力于人才梯队建设，持之以恒地将中层管理人员预备人选选拔制度贯彻下去，以“公开、公平、公正、择优”为人才选拔原则，以“立足岗位、成长成才”为人才培养机制，不断丰富公司的后备人才库。

通过严格、紧张的考核筛选，最终有11名综合成绩优异的参选人员脱颖而出，进入公司新一轮中层管理人员预备人选库，其中3名入围养护项目经理预备人选，8名入围养护项目部副经理预备人选。在考核过程中，参加人员以饱满的热情、高度负责的精神、严肃认真的态度和扎实细致的作风，充分展示了自己的聪明才智，反映了公司骨干们积极向上和勇挑重担的精神风貌。



预备人选参加入职测试现场



笔试考核中



机试考核中

## “幸福齐分享，红火过大年”

文|综合事务部

2013年1月26日上午，受公司董事长、越秀区人大代表陈克鸿先生委托，公司副总经理张晓红女士出席了由广卫街家庭综合服务中心、广卫街都府社区居委会联合举办的越秀区广卫街第九届社区邻里节系列活动之“幸福齐分享、红火过大年——社区创意文化庙会活动”，该活动吸引了将近400名社区居民参与。

了由社区居民演绎的长者舞蹈《幸福飘香》，残障人士表演的《笑助威操》等节目，并为受表彰的125位优秀居民义工进行颁奖。

随后，张副总参与了公益慈善捐赠活动，倡议社区互助，共同关注社区内空巢、孤寡的长者及残障、低收入困难居民，并为他们送上了贺年礼品及新年祝福。

活动一开始，张副总和越秀区文广新局副局长丁红波、越秀区团区委副书记李勤、越秀区人大常委会副主任郑培钢等领导共同观

看，张副总代表广东能达高等级公路维护有限公司祝愿社区居民过一个幸福、有趣有味



张晓红副总经理给社区居民送上贺年礼品



收到贺年礼品的居民，开心地向记者展示



## 抗冰大演练纪实

文|赖文聪/河惠粤养护项目部

李美芳/京珠北养护项目部

为做好2013年春运期间的高速公路冰雪天气保畅通工作，同时提高各单位联合处置冰雪灾害事故应急救援能力，最大限度降低冬季冰、雪天气对高速公路通行的影响，保障人民群众生命财产安全。公司京珠北养护部与河惠粤养护部分别于2012年12月14日与12月26日联合业主单位、路政单位开展了大型抗冰雪灾害应急演练工作。



## 高潜力人才管理与挖掘

在各个行业与领域，人才争夺均相当激烈。根据《哈佛商业评论》的一项研究，在亚洲地区，只有15%的公司表示在关键岗位上，它们有足够数量的合理接班人。所以，为公司“挖掘、管理高潜力人才”成为很重要的内容。

高潜力人才，广义上来解释，指的是公司认为

为可能成为未来领导者（包括公司高管与部门负责人）的人。就能达而言：

公司需要的高潜力人才是怎样的一批人？“高潜力”是否意味着“高领导力”？公司应该做哪些尝试，来有效挖掘、管理这些高潜力人才呢？

## 高潜力的关键：企业文化认同 [陈克陆董事长访谈纪要]

## “高潜力”的界定

高潜力人才，是指那些“未来有可能成为公司领导者的人，包括总经理、副总这些职位的候选人，也包括部门高管的候选人。”我认为可以从五个方面对员工的潜力进行界定：

第一，认同企业价值观与经营方向。每个企业都是有品德与品性的，对于企业价值观与经营方针，迁就于企业的整体框架与体系，是鉴别企业所需高潜力人才的第一步。

第二，员工所表现出的能力、所做出的成绩，即员工的职业结果是有目共睹的，经得起推敲的。

第三，具备对所在岗位的“悟性”。举例而言，民间的很多能工巧匠，他们虽然没有受过系统的高等专业教育，但却很成功。这主要就是取决于他们的对自己所处行业的“悟性”。悟性是一个人对于事物

的理解和分析的能力，是基于已有的经验，进行触类旁通的思维方式，体现潜力的方向性。

第四，对于环境非常敏感。高潜力员工应该能在工作过程中，随时把握所处内外环境的信息变化，唯有如此，才能建立一种与周围环境融洽的关系，抓住环境中潜在的各种机遇。

第五，具有可塑性与适应性。可塑性是说一个员工继续被培养改造的可能性及上升空间；适应性则指的是员工适应其所在工作环境，及应对工作挑战的能力。

“高潜力”与“高领导力”的关系在我看来，高领导力可归属于高潜力，它们是种属关系。

## “潜力”与“所在环境”的关系

我并不认同“潜力取决于环境”这句话，但我却非常认同“潜力的发挥取决于环境”。因为一个员工是否有潜力、潜力有多大，有客观的原因，也有主观的原因，不能全都

归结到所处环境上，但企业能否提供平台和机会给他们，让他们去发挥潜力，就体现了环境对于潜力发挥的重要作用了。

## 公司挖掘、管理高潜力人才的措施

我认为可以从三个方面来挖掘与管理高潜力人才：

第一，公司通过发展，创造更多的机会，让员工有更多发挥潜力的舞台。

第二，主动发挥企业的“伯乐”职能。加强与员工的沟通。现在的沟通渠道很丰富，通过网络、电话，甚至直接沟通的方式，我们的高管可以了解下属员工的工作心得与对公司建议，从而判断其素质水平与潜能大小。

第三，给员工提供充分施展身手的机会。就公司已形成或即将形成的资源环境，来根据员工的兴趣、所擅长的技能等进行“配对”。我们希望获得机会的员工能够真正珍惜这些机会，并最大限度的发挥其潜力。☺

## 给员工看得见的发展机会 [莫勇副董事长访谈纪要]

## “高潜力”的界定

企业的人才像是一个梯队，需要不同层次的领导者，这些领导者的后备人选的选择过程，就是发现、挖掘高潜力人才的过程。我认为高潜力人才应该是德才兼备的一类人。何谓德才兼备？可以从以下三个方面来界定：

第一，认同并能融入所在企业的文化，这一点非常关键，是鉴别人才的前提条件。第二，优秀的工作业绩。显而易见，任何公司都会器重业绩优秀的员工，同一岗位可通过相同的绩效考核指标来考量。第三，良好的工作素养。这要求员工具备敏锐的洞察力、主动的学习能力和不懈的进取心，以便于员工不断自我提升与超越，来胜任新的或更高的岗位。

以上第一点就是“德”，第二与第三点就是“才”。

## “高潜力”与“高领导力”的关系

高领导力是各种能力汇聚在一起形成的一个范畴，是显见的能力的综合；高潜力则是员工在其工作岗位潜在的能力。这两者并不冲突，但在员工选拔中，也并不能完全分开来谈。

例如，员工可能具有较强的团队领导能力，但限于当时所处的平台，这种能力并没有完全被释放和展示出来。所以，这时的“领导力”实际上是“潜力”的一个方面。

## “潜力”与“所在环境”的关系

考虑二者关系，首先要提到一

点：员工的晋升方向和路径。当前，能达与传统的国有企业还有一定的区别；员工在国企的晋升方向是“一条线”，当入职到企业时，就大概可以看到自己未来的职业发展了；而员工在能达未来将是横向发展。企业的市场拓展和多元化发展会将这个蛋糕做大。做大了就会创造更多的机会，也才能够给员工更多更好的平台。所以我认为，员工的潜力得以发挥，可以推动企业的发展，而企业的发展反过来可以给员工发挥潜力的舞台。

就我的判断，未来的能达公司，让员工向前、向上发展的空间是很大的。目前，养护部的很多项目经理已经在所在岗位工作了几年甚至十几年，这么久以来，他的团队和工作性质也都没有发生什么变化。通过公司的市场拓展与多元化，我希望可以赋予他们更多的一些职责，让他们在工作岗位或工作范围上打破瓶颈，得到质的突破，甚至不排除会完全脱离原来的工作，赋予他们新的使命。

## 公司挖掘、管理高潜力人才的措施

我认为可以归纳为三个方面：

第一，让员工骨干及高潜力员工清晰了解企业的发展路径和未来走向。若一个员工的个人职业追求同企业的发展方向相一致，或者说企业发展方向可以帮助员工成就其职业追求和梦想，那么这样的员工一定会为公司发展全力贡献力量。

第二，给员工看得见的发展机会。这也是与第一点相关联的。公司盘子做大了，一定要给现有员工发展

机会，尤其是基层员工。因为他们从基层工作做起，更了解公司，也更珍惜公司给予的机会。

例如原湛江养护项目部的项目经理李茂山，他在湛江做了很多年，从基层员工一直做到经理。养护工作做出很多成绩。经过这许多年的经验累积与业绩贡献，公司及他本人都意识到，应该赋予新的机会与平台来使他更进一步。刚好今年公司成立了交通安全工程事业部，提供给他这样一个机会。未来，公司也将继续不断地为成长中的员工搭建更大的舞台。

第三，培训工作落到实处。培训是提升员工能力的重要方法，不过过去的操作方式需要改善。以前是各部门、各项目都提出培训需求，并上报培训计划，这样的培训效果其实并不明显，未来人力资源部要先设计方向、监督、组织统筹资源，最后，具体的内容由业务部门来开展。☺

## VIEW FOCUS

## 观点·聚焦

## 访谈录

## 高潜力人才的基本素质

## 业界挖掘高潜力人才的方法

14/15

## 用人需理性 [刘凤山副总访谈纪要]

## “高潜力”的界定

在谈论“潜力”之前，先要将工作中易于被认可的员工分成大体两类：一类是经过过系统教育的人才，满腹诗华；另一类是虽然没有接受过系统或高等的教育，但在某些方面有专长、有技能的员工。

学历水平、受教育程度虽然可以整体保障人员素质，但是结合养护行业的施工而言，这两点似乎并非最重要的需求。例如，有些员工并没有受过太好或太高的系统教育，但是他在工作中善于钻研，勤奋好学，情商很高，用自己的待人处事之道赢得领导、下属与业主的尊重和另眼相看。无疑这样的员工也是公司非常重要的高潜力人才。这里特别要提一下现任二分公司的项目经理郑永发，他在待人接物、项目管理、团队协作上，都表现的非常突出。

针对以上的背景，我认为“高潜力人才”应该具备以下三个素质：第一，接受过系统的教育，或拥有某项专长、技能；第二，具备比较好的口头表达和文字撰写能力；第三，良好的组织管理能力。

这三项素质在我们公司的总工和项目经理的选拔中，基本上都可以适用。

## “高潜力”与“高领导力”的关系

“高潜力”与“高领导力”是两个概念，二者不能等同。员工所处的工作领域不同，职责要求也不同，那对于潜力、领导力的侧重点就不同，例如，在选择人才时，技术类员工侧重于其技术潜力，而管理类

员工，像项目经理则偏向于对其领导力的考量。

## “潜力”与“所在环境”的关系

这二者存在着非常重要的联系。如果员工的领导对团队管理非常有经验，那对于员工而言，无论他的个人能力还是职业发展无疑前途光明——他有足够的机会了解自身的优势，改善自己的不足，也会有足够的平台施展才华、提升自我；相反，如果员工遇到了一位缺乏下属培养意识的领导，那这个员工很可能将止步不前，无法发挥其能力。例如，公司内一些养护项目部比如佛山很容易就培养出来拔类萃的人才，而有些项目部则多年来人才平平，究其原因并非完全是去到前一些项目部的人都非常优秀，而是那里有适应员工成长的土壤。

如果某员工完全胜任所在岗位的职责，而其又有提升自我、挑战新岗位的意愿，原单位却给不了相应的平台，那这个人员势必会流失。反之，若领导有员工培养意识并付出实践，那么这个员工就用“活”了。这对于发展多元化的公司而言，将是一个良性的人才循环。

## 公司挖掘、管理高潜力人才的措施

我认为可以从以下四个方面来采取措施：

第一，做好“传帮带”的工作。在团队或部门中，作为项目经理或负责人，“传帮带”非常重要。公司应该重视并正确地引导这些高管做这样的事情，因为公司领导班子不可能完全投入到项目中，同一级员工朝夕相处，但可以通过引导项目

经理，来创造出一种给予下属员工晋升机会，并帮助其提升个人能力与修养的氛围。

第二，针对员工的不同性格、素养，因人而异地进行培养。如果某类员工性格内向，有某项专业技能，那可以协助他向总工类、技术类职位进行发展。对于一些头脑灵活、口才很好、组织沟通能力较强的员工，则培养他们向项目经理方向发展。

第三，部门的职位应该更加丰富和完善。例如公司的各职能部门，目前普遍缺少副职。若一旦正职离任，那工作衔接与延续性上就存有很大风险。所以应该将岗位更加丰富化，这里所说的岗位并非是一个虚职，而是拥有科学合理的工作分工与职责说明的岗位。这样做，也可以给下属员工以晋升的平台与希望。

第四，招人、用人应更加理性。公司在过往的招聘中，以应届生为主，以本科生或研究生为优先，但结合养护施工的现状，学历并非应该成为招聘中最重要的内容，因为“高学历”意味着“高期望”。举例而言，养护项目部有一个职位是“路况调查员”，如果让一个研究生来做一个月，他可能可以接受，但若日复一日做超过一年，那他一定会选择放弃或离开。所以招聘最主要的原则应该是：“合适的才是最好的”。学历固然重要，但在招人、用人中应该更多地注意养护工作的实际，将学历层级设定的更加理性一些。☺

## 甄别人才，用事业留人 [魏晓红专访魏晓红]

### “高潜力”的界定

“高潜力”中的“潜力”，又可解释为“潜能”，就是尚待挖掘的、还未完全显现出来的能力，与之相对应的是“显能”。基于此，我认为企业的高潜力人才应该具备三个方面的素质：

第一，具备所在岗位的丰富的、成体系的专业知识。这一点是员工在其岗位深耕细作的基础与前提。第二，对于企业的忠诚度，员工与公司的价值观是否一致？员工的职业操守是否可靠？若答案是否定的，那么高潜质则意味着高破坏。第三，强烈的进取心。员工只有具备成就事业的强烈欲望，才能积极参与到公司的发展中来，与公司形成良好的互动——贡献自己的知识与能量，汲取职业发展的源泉与动力。

这三点中，第一个是基础，第二个是保障，第三个动力。缺一不可。

“高潜力”与“高领导力”的关系从字面上理解，似乎高潜力包含有高领导力，而高领导力则属于高潜力的范畴。但细究起来，不同的行业或不同的岗位，高潜力与高领导力是两个不会相互归属的概念。

例如，在IT行业中，高潜力更多的是强调员工在某一单一模块的操作能力，在保险行业中，高潜力则聚焦在员工沟通的感染力上，而在领导力上要求并不是第一位的；再比如就能达公司而言，对于项目经理和副总，我们对于高潜力也有不同的界定，项目经理的高潜力，就是体现在其高领导力上；而副总的高潜力，则体现在其技术专注能力上。

所以，区分高潜力与高领导力，要考虑不同的行业与岗位。有些行业或岗位需要高领导力，但有些则未必需要将高领导力放在最主要的位置。

### “潜力”与“所在环境”的关系

潜力的挖掘有两个重要因素，一个是平台，即所在公司、所在岗位是否有这样一个平台，能让员工展现其潜质，当然不排除员工毛遂自荐。另一个则是员工自身具备可提升的潜质。这两种情况，均与其所在环境有着重要的联系。

针对前者，要量才而用，尽量依据公司以往的经验，比如绩效结果、竞聘表现等来让合适的人做合适的岗位，既要敢用新人，又要防止撒手放羊。针对后者，公司需要找到一些方式、方法适时地给员工挑担子的机会，来使其潜质得以凸显。

人才的发现、培养对于公司非常关键。例如一个本科生来公司三年，如果一直没有独当一面，实质也是公司的资源浪费。这时我们就需要反思，三年没有独立开展工作的原因是什么？是公司没有给机会，还是员工自身没有进取心，或是给过机会，实践证明其能力根本无法达到要求呢？甄别人才的过程，也是伯乐寻千里马的过程。千里马难寻，伯乐更是一种稀缺资源。

### 公司控薪、管理高潜力人才的措施

第一，促进企业发展，创造更多的机会。即使各方面很突出的员工，在某一职位久了也会逐渐产生惰性。其实，越是高潜力的人，越希望自我提升。如果企业不发展，永远无法提供更好的机会、更大的平台

给他。

第二，加强意识引导，用事业留人。企业发展过程中，会伴随出现急功近利的情况。比如，一旦员工的“政绩观念”有误，则会出现“过于表现，不做好基础”的状况。这时就需要对员工进行引导，一方面，培养员工扎实、不浮躁的心态；另一方面，引导员工将个人的发展放到企业的发展维度上来看——“我做的事情对于企业发展有什么好处，企业发展了反过来对我有什么好处”。最终促使企业与员工达到双赢。

第三，薪酬对外要有竞争力，对内要有公平性。薪酬虽不是促进员工发展、稳定公司人才是唯一方法，但毋庸置疑一定是重要方面。公司薪资制度的原则是：对外要有竞争力，对内要有公平性。

公司新的薪资制度正在数据对比阶段，双代会上将会对其进行审议。新的薪资制度，是对过往薪资制度的继承发展，尤其是在不同岗位的薪资发放节奏及一线岗位的倾斜程度上进行了调整，旨在做到企业现状与市场规律更吻合。

第四，培训要具备前瞻性，且务实。培训工作要立足长远，具备“大人才观”。只有具备这样的视野和胸襟，培训才能挖掘、培养出与公司相匹配的人才。另外，培训工作要务实。首先，人力资源部通过对业务部门的调研，来了解公司当下的基本培训需要。同时，也要具备前瞻性地安排培训内容与培训方式，从而满足公司发展的需要。

## 高潜力人才的基本素质 [编委会供稿]

随着企业间竞争日益激烈，越来越多的企业家意识到企业竞争的关键是人才的竞争，特别是核心人才的拥有和保留。那么，对于企业来说，谁是高潜力人才？不同企业、不同行业的定义并不相同，同一个企业在发展阶段，对于高潜力人才的定义也不一定相同，那如何鉴别高潜力人才？

虽然编委会已分别同能达公司领导进行了专访，现从管理学的角度对高潜力人才进行了新的探讨，以期带给读者另一种思考视角。

员工是公司最重要的资产，而“高潜力人才”更是公司未来发展的关键所在。所谓高潜质人才，不同企业的定义或有不同，但每个员工素质各不相同，有些人的能力就是比别人强，相信谁都不会对此有异议。通常来说，高潜力人才主要表现的方面包括：在各种场合和环境中的表现，总是显著地优于同职位的其他同事；在取得优异表现的同时，他们的行为也堪称典范，体现了公司文化和价值观；在公司职业道路上成长、发展并取得成功的卓越能力，比他们的同事成长得更快、更强。现代企业制度下，这些人才往往会占据全部员工3%~5%的比例，也是企业未来管理层接班人的重要来源之一。

但对于很多在中国的企业来说，确保高潜质人才在准备好担任重要管理职位之前有足够的领导经验，仍

然是个很大的挑战。很多有潜力的人才在跨入中高层管理队伍之前，都没有获得足够的经验和教训——而这些经验和教训对于培养一个领导者战略思维和管理复杂变革方面的能力至关重要。

那构成“高潜力人才”的基本要素有哪些？根据管理学中的基本归纳，这个群体普遍具有四大要素：

### 第一要素，长远的战略眼光。

通常，有这种眼光的人能将组织利益放在部门或个人利益之前，他乐于倾听别人的观点，并与同事友好协作。

### 第二要素，好奇心。

在组织或战略发生变化时，他们能较快地拥抱新想法和新思路，愿意投入精力和激情学习新的知识。这类人不会惧怕变化，心胸比较开放。

### 第三要素，同理心，又称换位思考。

这是指员工能站在同事或领导者的角度感受别人的想法，获得相同的体验。这是所有要素中最难培养，也是最重要的东西。它决定了一个人具有多大的柔软性，是否能真正欣赏或采纳别人的观点。具备这种素质的人才，能够在任何一种新的文化或工作挑战下全身心地投入。

### 第四要素，情商。

美国一位学者的研究表明，在公司中职位越高，情商的作用就越重要。

在身居高位的领导者中，佼佼者和平庸者的业绩差异90%源于情商因素。按照情商的标准，“高潜力人才”往往有自知之明，对人对己都比较诚实，并抱有务实不苛求的态度。他们善于控制自己情绪，常常会自我反省，深思熟虑，不断成长。他们追求成就感，对工作充满激情，乐于学习并富有上进心。他们具有同理心，善于和别人交流，并能够培养人才，凝聚团队。他们善于社交，能帮助人们管理团队，调动人力资源。

第五要素，向上精神，又称上进心。如果说前面的四个要素是一种策略或方法的话，第五个要素就是执行力。这种执行力包括四个方面：一是追求卓越，渴望并追求成功；二是学习催化力，将学到的新知转化为高效的行动；三是进取精神，要不断找寻开辟新途径的好方法；四是敏锐的感知力，能够迅速看清形势，敏锐地发现机遇。



## 业界挖掘高潜力人才的方法

文 | 编委会供稿

对于如何挖掘高潜力人才，以下编委会将分享三个跨国企业的高潜力人才管理案例，以期从中给予读者启示。

### 一、微软

寻找“聪明”人，不限于计算机专业“微软一直在寻找自己需要的聪明人，而聪明人的含义又很特别”。微软有自己的一套办法考查人的“聪明程度”。比如，微软的招聘人员会给你“3388”四个数字：看你能不能在最短时间通过加减乘除得出24。还有一些问题，更是“刁钻古怪”，比如考官会问你“美国有多少加油站”等。而这些问题当然不是考你的记忆力和常识，事实上也没有什么标准答案，关键是考查你分析问题的能力，如何找到一个切入点。

青睐“失意者”和具有冒险精神的人

“微软之王”比尔·盖茨认为：当一个人为生计发愁时，他就会发挥自己的潜能，进行创造性思维。因此，盖茨一旦发现行业中比较出色，但又因所在公司经营败落而失业的人才，就会在适宜的时候聘他来微软工作。微软还青睐具有冒险精神的人。要想成为微软的一员绝非易事，你要对软件有浓厚的兴趣，还要有丰富的想像力和敢于冒险的精神，微软宁愿冒失败的危险选用曾经失败过的人，也不愿意录用一个处处谨慎却毫无建树的人。

### 二、联想

有没有上进心联想集团的董事长柳传志曾说：年轻人不能被培养，上进心不强非常重要。企业真正要做好，总得有一批这样的人，真的是为国家、为民族富强，把职业变成事业。纯粹

求职的人，在联想没有大的发展。

### 悟性强不强

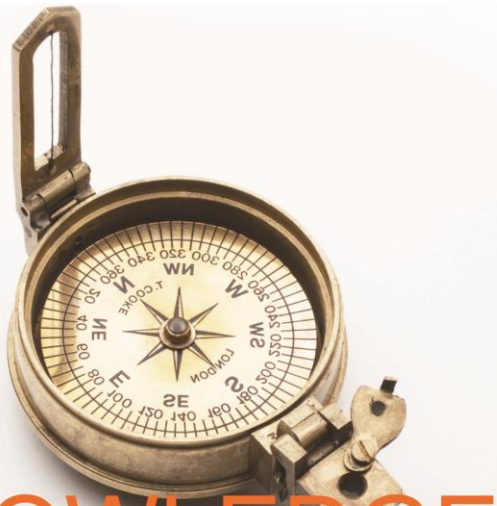
什么妨碍悟性的发展呢？是自我评价过高。悟性无非是善于总结的意思，但过高地看自己，容易忽视别人的经验，不能领悟别人的精彩之处，这类人其实有很多。他们有一定的能力，聪明而已，但却达不到智慧的程度。有的人个性很强，强到外力碰不破的时候，这个人也没有培养前途。

### 三、德意志SAP

SAP看重于一个人的素质潜力，因为在SAP看来，技术和知识都是可以经过实践来获得，而人员的素质、品德是与生俱来的，与学历的高低并没有必然的联系。影响一个人工作表现的并不仅仅是学历和技术，而工作的态度和敬业精神以及对企业的忠诚等，

对员工个人的工作表现，对整个企业的影响，往往更重要。所以，SAP在招聘员工时并不在乎对方现有的学位和文凭，而更在乎他还能吸收多少新知识，还能提高多少，只要有这个空间，进入SAP之后，经过培训、学习以及具体企业文化的熏陶，成长就有可能。

综合而言，对于所有有潜力人才来说，不仅需要了解如何进入企业“高潜力人才”的名单，并且从一开始就要清楚地知道自己为何能进入。不论能否进入名单，切记：业绩永远重要！没有一个老板会对业绩第一的人轻易说“不”，即便他不在高潜力名单；也没有一个同事会看得起业绩倒数的人，即便他潜力再大！



# KNOWLEDGE EXPLORE

## 求知·探索

封面人物马尉倘  
管理小锦囊  
工作进行时

22/23

### 沥青路面就地热再生技术应用研究

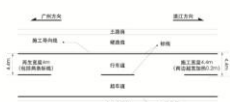
文 | 马尉倘/二分公司

**摘要：**沥青路面就地热再生技术就是将旧沥青路面经过表面加热、翻松铣刨，并掺入一定比例的新骨料、新沥青、再生剂等，利用移动式就地拌和设备进行加热拌和，将热再生混合料铺筑成新的沥青路面面层的一种再生技术。沥青路面就地热再生可100%利用旧路面沥青混合料，是一种经济、环保、可靠的沥青路面养护维修技术，具有广阔的推广应用前景。本文详细介绍了沥青路面就地热再生在开阳高速公路维修中的应用情况，包括方案设计、配合比设计及施工工艺等。

**关键词：**沥青路面就地热再生；方案设计；配合比设计；施工工艺

年份	结构层
2008年	4cm改性沥青GAC-13加铺罩面
2003年 新建路面结构	4cm普通沥青AK-16A上面层
	5cm普通沥青AC-20 I 中面层
	6cm普通沥青AC-25 II 下面层
	36cm水泥稳定碎石基层
	20cm水泥稳定粒料基层

①开阳高速公路原路面结构形式



②开阳公路就地热再生试验路段施工平面图

### 1 工程概况

广东开阳高速公路为国家主干线G15线沈海高速广东省境内的一段，东接佛开高速公路终点，西接阳茂高速公路起点，全长约125.2km，于2003年9月3日建成通车。通车以来，经过多年的雨季、车流量不断增大及重载车辆行驶等多方面因素影响，开平段路面相继出现坑槽、裂缝、车辙、泛油、唧浆等各种不同程度的路面病害，其中开平段尤为严重。为了恢复开平段路面的行车性能，已于2008年实施了罩面工程，采取了改性沥青碎石封层+SBS改性沥青GAC-13面层。

罩面后的路面经过4年的行车荷载作用，路面出现了坑槽、唧浆、裂缝等病害，局部病害程度较为严重，路面使用功能下降，影响了路面行车舒适性和安全性，路面需要通过维修处治恢复使用功能。

由于上述路段2008年已进行过4cm罩面，若再进行加铺罩面，则需要提高中分带及路肩波形护栏标高，同时路缘石、中分带封水盖板也需提升，投入费用较高。鉴于该路段路面结构相对稳定，完全可以通过采取适当的路面维修处治方案，恢复和提高路面技术状况。采用就地热再生技术进行路面修复，原路面标高几乎不变，不需拆除护栏等设施，而且使原路面沥青混合料得以循环使用，有效降低施工成本。因此，该方案社会效益明显，是针对已加铺路面较为合适和理想的路面维修方案。包括开阳高速公路在省内多条高速公路沥青路面均已进行过路面加铺罩面处治，所以在开阳高速公路已加铺路段成功采用就地热再生技术实施路面维修处治，具有明显的经济优势和社会效益，对今后的类似项目也具有重要的推广和借鉴意义。

本工程选取2008年已罩面的K3177+800~K3200+970路段广州方向局部病害集中、抗滑能力较差的7.536km作为就地热再生应用工程，对该路段的4cm上面层进行就地热再生维修处治。

### 2 开阳沥青路面就地热再生方案

#### 2.1 原路面结构及状况

开阳高速公路原路面结构形式如图①所示

#### 2.2 就地热再生方案

本就地热再生方案的采用复拌再生工艺，对原路段4cm改性沥青GAC-13进行就地热再生维修处治。施工过程中，采用半幅封闭的交通组织方案，主要对行车道进行就地热再生维修，再生宽度为4m。施工时在再生宽度两边各超宽加热0.2m，以保证再生路面与旧路面之间的纵向接缝为热接缝，提高接缝衔接的密实平顺性。本试验路段工程施工平面图如图②所示。



马尉倘 | 现任通达二分公司  
副经理

1980年生 | 2007年  
长安大学硕士研究生 | 加入公司

### 主要项目经历:

2007年12月~2008年10月，参与完成开阳高速公路开平段(K0+670.6~K45+000)路面专项维修工程(二期)；

2008年10月~2008年12月，参与完成了惠州、粤赣高速公路沥青路面改造及预防性养护工程一标(中修工程)。该工程冷再生基层施工是广东省内第一次在高速公路上应用；

2009年9月~2012年9月，技术主持完成开阳高速公路K45+000~K125+870路面工程(二标)工程，惠州高速公路2010年沥青路面维修养护专项工程(大修工程)，京港澳高速公路小塘至甘塘段沥青路面综合治理工程等多个专项工程。

多次代表公司参加了全国性质的公路建设相关交流大会，包括：

2009年4月参加了在四川成都召开的“第十届全国路面材料循环利用技术现场交流会”  
2009年5月参加了在广州召开的“第三届(2009)国际路面养护技术论坛”  
2011年3月，参加了在成都召开的“第五届(2011)沥青路面预防性养护技术交流会”  
2012年8月参加了在青岛举行的“第九届鲁粤辽路桥技术论坛”

### 主要发表论文:

《沥青路面就地热再生影响分析与热平衡计算》，《山西建筑》2008年30期；

《沥青路面就地热再生工艺分析与方案研究》，《中国新技术新产品》2009年第九期；

《泡沫沥青冷再生技术应用研究》，《公路交通科技》专刊，第三届国际路面养护技术论坛论文集；

《惠州高速公路橡胶沥青路面设计与施工》，《公路交通科技》专刊，第三届国际路面养护技术论坛论文集；

《贝雷参数对混合料级配特征与施工特性的影响》，《武汉理工大学学报》2010年5期；

《泡沫沥青发泡机理与发泡性能影响因素分析》，《轻工设计》2011年1期；

《马房大桥旧钢桥面沥青粘层清除工艺》，第九届鲁粤辽路桥技术论坛论文集，2012年。

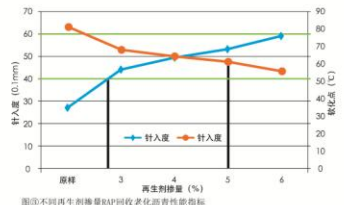
原材料	材料厂家	材料类型	技术指标	油石比(%)	针入度(0.1mm)	软化点(℃)	延度(5℃,cm)	动力粘度(60℃,Pa·s)
沥青	壳牌	SBS(D)改性沥青	试验结果	4.7	27	81	路断	5080
石料	海南省澄迈县福山镇福石场	玄武岩	技术要求	/	40~60	>60	>30	/
矿粉	海南省澄迈县福石场	石灰岩矿粉	技术要求	/	/	/	/	/
再生剂	江苏苏博特新材料股份有限公司	路谱R-RA100	技术要求	/	/	/	/	/

表①本试验路所用原材料

表②RAP回收老化沥青技术指标 注：技术要求为新建沥青路面的规范要求。

技术指标	针入度(0.1mm)	软化点(℃)	延度(5℃,cm)
原样	27	81	路断
3%再生剂掺量	44	68	10.1
4%再生剂掺量	49	64	13.4
5%再生剂掺量	53	61	15.3
6%再生剂掺量	59	56	16.8
技术要求	40~60	>60	>30

表③不同再生剂掺量RAP回收老化沥青性能指标



图③不同再生剂掺量RAP回收老化沥青性能指标

### 3 开阳沥青路面就地热再生配合比设计

#### 3.1 原材料

本试验路段就地热再生配合比设计所用材料如表①所示。

#### 3.2 沥青回收料(RAP)抽提检测

通过对沥青回收料RAP进行抽提试验分析，测试其回收老化沥青技术指标如表②所示。

从试验结果来看，针入度和延度指标退化明显，说明RAP中的旧沥青已产生一定的老化，但是针入度没有降到20以下，说明仍能通过一定手段对其进行再生恢复其性能。

#### 3.3 再生剂用量

本试验路段再生剂采用江苏苏博特100型再生剂，其能够补充老化沥青的不同组分，且能实现改性沥青及其再生混合料性能的恢复。针对SBS改性沥青混合料具有较好的再生效果。对不同再生剂掺量的RAP回收老化沥青性能指标进行了检测结果如表③、图③所示。

回收沥青延度试验受到矿粉干扰，往往不能完全恢复到规范要求以内，根据以往的经验，主要根据针入度和软化点指标进行再生剂掺量的选择，初步确定再生剂掺量为4%，针入度和软化点综合情况最佳。



3.4 级配设计

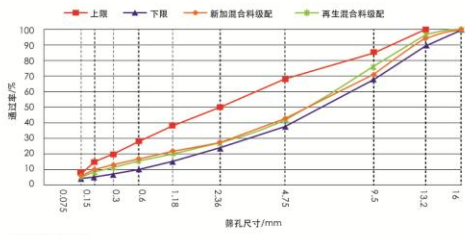
(1) 级配设计

由于车辙、坑槽等路面病害可能使老路面材料有一定的损耗，为了保持原路面设计厚度，再生时可添加一定量的新料，以保证标高一致。新添加的沥青混合料对新沥青混合料的各档集料及回收的旧沥青混合料进行了筛分，根据级配范围要求和筛分结果，确定新添加混合料的各档集料比例为1#料:2#料:3#料:4#料:矿粉=30.0:28.5:11.0:29.0:1.5。结合上述原因，在设计时，结合RAP抽提试验结果，可添加15%的新沥青混合料，新添加混合料和回收料的用量比例为新料:回收料=15:85。新加料、RAP料、新添加沥青混合料及再生混合料各筛孔尺寸的通过率百分率如图④、图⑤所示，RAP和新沥青混合料的级配组成均满足规范级配范围要求。

(2) 按设计矿料比例配料，采用五种油石比，与旧料组成再生混合料进行马歇尔稳定度试验，试验结果如表⑥所示。

由于试件毛体积相对密度没有出现峰值，设计目标空隙率为4.5%所对应的油石比为5.0%。根据各项指标与油石比的关系可得符合各指标要求的油石比范围为4.60%~4.90%，其中值为4.75%，旧料刨料的抽提油石比均值为4.7%，则新添加混合料的油石比在4.9~5.0%时再生混合料的油石比可以达到最佳油石比，根据以往的工程经验，最终确定再生混合料的最佳油石比为4.7%，新添加混合料的油石比为5.0%，不再额外添加新沥青。

(3) 根据上述确定的最佳油石比及级配进行浸水马歇尔试验和冻融劈裂试验来检验沥青混合料的水稳定性能，试验结果分别见表⑦和表⑧。



图④合成级配曲线图

26/27

材料名称	通过率(%)										
	16.0	13.2	9.5	4.75	2.36	1.18	0.6	0.3	0.15	0.075	
1#料	100.0	80.5	8.0	1.4	1.3	1.3	1.3	1.2	1.1		
2#料	100.0	100.0	96.1	8.2	1.8	1.8	1.8	1.8	1.6		
3#料	100.0	100.0	100.0	87.8	3.1	1.6	1.6	1.5	1.4		
4#料	100.0	100.0	100.0	99.6	85.6	65.7	49.8	34.8	23.4	14.9	
回收料(RAP)	100.0	96.8	76.9	41.8	27.4	20.0	15.4	11.2	8.3	5.7	
矿粉	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	99.6	98.0	
AC-13C上筛	100.0	100.0	85.0	68.0	50.0	38.0	28.0	20.0	15.0	8.0	
AC-13C下筛	100.0	90.0	68.0	38.0	24.0	15.0	10.0	7.0	5.0	4.0	
新添加混合料级配	100.0	94.2	71.3	42.8	27.5	21.7	17.1	12.7	10.0	6.8	
再生混合料级配	100.0	96.4	76.1	41.9	27.4	20.3	15.7	11.4	8.6	5.8	

表④各集料筛分结果、新添加混合料及再生混合料合成级配通过率明细

混合料类型	再生剂 (%)	油石比 (%)	毛体积相对密度	理论最大相对密度	稳定度(kN)	空隙率(VV)(%)	矿料间隙率(VMA)(%)	饱和度(VFA)(%)
添加5%新料	4	4.4	2.407	2.552	16.51	22.7	14.5	60.8
		4.7	2.426	2.541	17.03	26.9	14.1	67.8
		5.0	2.435	2.532	16.16	30.6	14.0	72.6
		5.3	2.44	2.524	15.23	33.8	14.1	76.3
		5.6	2.446	2.513	15.05	37.2	14.1	81.1
技术要求	-	-	-	-	>8.0	15-40	*	65-75

表⑤再生混合料体积指标

混合料类型	非条件(0.5h)			条件(48h)		
	空隙率 (%)	稳定度 (kN)	流值 (0.1mm)	空隙率 (%)	稳定度 (kN)	残留稳定度 (%)
再生混合料	4.5	17.25	29.8	4.6	15.63	33.8
	4.4	17.18	31.2	4.6	16.16	29.5
	4.6	17.39	33.5	4.5	15.78	32.7
平均值	4.5	17.27	31.5	4.6	15.86	32.0
技术要求	-	-	-	-	-	>85t

表⑥浸水马歇尔稳定度试验结果

混合料类型	非条件			条件		
	空隙率 (%)	劈裂强度 (MPa)	空隙率 (%)	劈裂强度 (MPa)	TSR (%)	要求 (%)
再生混合料	5.6	1.8604	5.7	1.8396	93.8	>80
	5.7	1.9536	5.7	1.8049		
	5.6	1.9938	5.5	1.8286		
	5.8	1.9416	5.6	1.7970		
平均值	5.7	1.9374	5.6	1.8175		

表⑦冻融劈裂试验结果



混合料类型	油石比(%)	动稳定度(次/mm)				变异系数(%)
		1	2	3	平均	
再生混合料	4.7	6058	5385	5000	5481	>2800

表⑧车辙试验动稳定度

试件编号	最大荷载	位移量	抗弯拉强度	动稳定度	动稳定度变异系数	要求
1	1.423	0.575	11.47	3790.0	3027.4	>2500
2	1.417	0.583	11.53	3766.7	3040.8	
3	1.316	0.589	10.71	3462.6	3092.3	
4	1.325	0.584	10.79	3509.5	3074.8	
5	1.297	0.574	10.56	3495.1	3022.1	
6	1.269	0.582	10.30	3361.4	3064.2	
平均	1.341	0.581	10.89	3564.2	3056.9	

表⑨小梁弯拉试验结果

4) 在60℃、0.75MPa条件下进行车辙试验以检验沥青混合料的高温稳定性，动稳定度试验结果分别见表⑧。

(5) 在温度-10℃、速率50mm/min条件下进行低温抗裂试验，结果如表⑩所示。

通过混合料级配调试和相关验证试验，表明所设计的AC-13C再生沥青混合料的抗水损害性能、高温稳定性及低温抗裂性能满足要求，最终确定再生混合料的最佳油石比为4.7%，再生剂添加量为原沥青含量的4%，新添加混合料的油石比为5.0%，新沥青混合料的添加比例为15%。

4 沥青路面就地热再生施工

4.1 施工准备

为了防止原路面热熔标线、道钉及压缝带在加热过程中因过热起火，施工前需清除已修补裂缝的压缝带和压缝贴，铣刨并清理旧路面标线，清除旧路面反光道钉，确保工作面干燥洁净。同时补给再生机组燃料及再生剂。

4.2 新沥青混合料拌和及运输

添加的AC-13C新沥青混合料采用玛连尼MAC320型沥青拌和楼拌和，干燥时间为10s，湿拌时间为45s，混合料出厂温度控制在170~185℃。为了减少混合料在运输和等待过程中的热量损失，运料车备有覆盖混合料的棉被和篷布，车侧四周用棉被包裹，并用铁皮二次裹覆包牢；混合料装满车箱后，在车顶覆盖棉被，然后再用篷布将车顶和四周整个覆盖并绑牢。

4.3 加热机组加热路面

本工程采用维特根就地热再生机组施工，包括2台HM4500型加热机和1台Remixer4500型复拌再生机。施工时，加热机组以主车道右侧标线作为参照匀速前行。加热机组行走速度与复拌机组保持一致，速度控制在每分钟1.5~2.5m左右。第一台加热机加热后路表温度控制在150~160℃之间，第二台加热机加热后路表温度控制在190~210℃左右。

(1) 起步时加热机前加热板后端位置放在选定的起步线上，进行点火加热，待加热的路面开始轻微冒烟时则快速向前移动一个加热板的距离继续加热，如此继续逐步向前推进，直到后加热板后端完全移动到选定的起步线上时再点燃后加热板，加热机根据实际加热情况来回移动，以保证路面的受热均匀。

(2) 正常加热后排放的气体是白色且易于消散，这表明路面中的水分正以水蒸气的形式去除。加热过程未发现有蓝色或黑色烟气冒出。

(3) 加热机操作过程中按照快速慢进的原则，既要防止局部路段重复加热时间过长而导致沥青老化，同时又要防止局部路面加热时间过短而加热温度不够，进而导致耙松时集料发生破碎引起级配细化，或因为温度过低影响再生沥青混合料的质量。

(4) 再生机组加热时，顺导向线行驶，两边横向加热宽度均超过再生施工宽度20cm，以保证再生面纵向接缝为热接缝。

4.4 新沥青混合料添加

卸料时，现场指挥加热机快速向前行驶加热，当第二台加热机与复拌机距离15m左右时，再指挥运料车后退进入主车道内，并在复拌再生机前10~30cm处停车卸料。每卸完一斗料后，运料车开出主车道，停靠在超车道并做好覆盖保温工作。

4.5 复拌机再生摊铺

(1) 加热机将路面加热到预定温度后，将复拌机前加热板移动到起步线上点火加热，同时指挥料车到复拌机斗前向斗内倒料，料车后轮要紧贴机器推棍，车尾尾部在料斗中间，两者协调动作，同步前进，以防止混合料遗撒并避免运料车冲撞复拌机。

(2) 复拌机紧随加热机缓慢前行，当其中间加热板后端到起始线时，停机点燃中间加热板。当复拌机耙松器中间部分后越过起步线10cm时，下降耙松器到施工指定深度，同时根据设计结果按比例添加再生剂。耙松后的沥青混合料收集提升到搅拌锅内，同时将前料斗中的新混合料移动到搅拌锅内共同搅拌。

(3) 复拌机继续前行，当机器翼平板前立面到达耙松线时，落下翼平板，调整角度参数。当料位达到一定高度时，即正式摊铺，并同时打开翼平板夯锤及振动器，仔细观察摊铺厚度是否合适。

(4) 复拌机摊铺开始后，组织现场工人立即处理起始线处的横向接缝，将原品字形接线的两侧铲松，使之成为一条横向直线，使起步处的整个断面横向松铺一致。同时铲除接缝处的大颗粒骨料，用细粒级混合料填补，使接缝平顺、美观、便于碾压。

(5) 复拌机摊铺过程中，注意摊铺面状况，如有离析、拉料、刮痕，立即查明原因进行处理，并人工补洒细料。

(6) 复拌再生机行走速度控制在每分钟1.5~2.5m左右，施工过程中要匀速前进，保持施工连续、不间断。再生混合料的温度控制在135~145℃之间。

4.6 再生沥青混合料碾压

就地热再生路面碾压设备采用“双钢轮振动压路机+胶轮压路机+双钢轮压路机”组合方式。初压采用1台12吨双钢轮振动压路机先静压0.5遍、再振压2.5遍，初压必须紧跟复拌再生机碾压；复压采用1台26吨胶轮压路机碾压5遍；终压采用1台12吨双钢轮压路机静压2遍。热再生路面初压温度控制在120℃以上，终压温度要求不低于80℃。



28/29



## 5结论

通过混合料级配调试和相关性能验证试验,结果显示开展高速公路就地热再生混合料各项技术指标表现良好,路用性能满足规范要求,工程的实施,基本验证了就地热再生技术的可行性,总体上来看,混合料各项试验指标和现场检测指标均满足规范要求,达到了预期的效果。

(1)通过混合料级配调试和相关性能验证试验,表明所设计的AC-13C再生沥青混合料的抗水损害性能、高温稳定性及低温抗裂性能满足要求,并最终确定再生混合料的最佳油石比为4.7%,再生剂添加量为原沥青含量的4%,新添加混合料的油石比为5.0%,新沥青混合料的添加比例为15%。

(2)再生机的行进速度宜控制在1.5m/min,应控制在2m/min以下为宜,施工过程中要匀速前进,保持施工连续,不间断。

(3)再生混合料的温度控制在135~145℃之间。

(4)碾压采用双钢轮静压0.5遍,振捣碾压2.5遍——胶轮碾压5遍——双钢轮静压2遍的施工工艺。

## 参考文献

- [1] 美国沥青再生协会编著, 美国沥青再生指南[M]. 深圳海川工程科技有限公司翻译, 人民交通出版社, 2006: 1
- [2] 吕燕青. 沥青路面就地热再生技术的研究[D]. 长安大学硕士研究生论文, 2006: 3
- [3] 德国维特根公司. 路面热再生原理再生材料及再生工艺



30/31

## 工程档案管理浅论

文|林晓红/大地公司

信息时代,档案资料作为重要的信息资源之一,其价值也越来越被社会所认知。在实际工程工作中,为了满足人们对信息“广、快、精、准”的要求,建立档案管理团队,对工程资料进行规范化管理,势在必行。

### 一、工程档案管理工作现状

#### 第一,重工程,轻档案

重视“工程建设”而忽视“资料整理”是高速公路工程的普遍现状。工程建设本身是一个看得见、摸得着、实实在在的“硬件”,参建各方、公司领导甚至社会各界的目光都聚集到那里;而工程资料是“软件”,看不见也摸不着,往往容易被忽视。

所以在建设过程中,大家将更多的精力都放到了前者上,经常是等到面临竣工验收时,才意识到资料归档问题。于是抽调人员,加班加点进行突击。但由于“先天”不足,靠“后天”弥补难以达到满意的效果。

#### 第二,人员流动频繁

新建项目建设周期长,人员变动频繁,究其原因,主要有以下两点:第一,社会招聘的临时工,由于缺乏专业知识经验,试用后发现无法满足工程需要;第二,临近工程完工时,很多员工会丢下现有工作,去寻求下一份续接工作。这样的员工完全漠视档案的重要性,这给档案管理工作带来相当的挑战。

#### 二、设立档案管理员

由于工程资料是公路工程竣工档案目录中必须整理归档的资料,所以设立专职的档案管理员非常必要。一方面,档案管理员通过对工程资料进行实时整理,可以实现对现场施工的监督作用。另一方面,基于档案人员的整理,可以便于工程资料进行查询,以作为日后类似工程施工的重要借鉴。

#### 第一,档案管理员应懂得的资料整理技巧

档案管理员在编整工作中应具备三个条件:

(1)具备对档案工作的责任心;(2)可熟练操作档案整理工作;(3)遵循档案行政管理部门业务指导要求。

资料编整时,“过犹不及”与“差点火候”都不能达到档案整理的目的,所以精细整理与简约整理操作程度的把握非常关键。何时精细、何时简约,这一火候的拿捏,要视具体情况而定,不能搞一刀切。尤其要避免采取不恰当的简约整理以割裂文件之间的关联性。

同一工程项目内的资料也是因有果有过程的完整整体,整理时必然要考虑到有机关联的内容,保持文件之间的连续性。一般对于工程资料的整理中,过程资料需要采用“精细整理”,而在资料整理进度的后期,就需要采用“简约整理”,做到文件“随办随归”,简化整理步骤,以便下一步的资料数字化管理。

#### 第二,善用“垒积木式”编制思想

竣工编制体系遵循“放眼全局、立足单项、单位独立、时间顺序、前后连贯”的基本原则,从而在档案资料上采用“垒积木式”的编制思想。如某高速公路共有2个路面标段,涉及到2家施工单位,那么以参加路面建设的每家施工单位为独立编制路面竣工文件的单元,每个单元要按项目竣工文件编制办法、按单位、分部、分项工程去编制好竣工文件的相关内容。这时采用的“垒积木”的编制思想,要求同步做好各阶段已完工的同一分部里的各分项工程资料(如垫层、底基层、基层、面层),完成分项资料后如同“垒积木”一样插入到相应的分部工程;而完成某一分部工程后,也如同“垒积



## 查验发票数据真伪的方式与方法

文|黄炳城/财务部

在员工的财务报账中,可能会涉及到虚假发票问题。在此,笔者将查验发票数据真伪的方式与方法列明如下,大家可做参考。

持票人可以通过地税门户网站电子发票查验栏目进行查验,也可以通过手机网站、短信等方式进行查验,根据查验的反馈信息判断发票数据的真伪。

### 1. 查验方式

#### (1)门户网站查验

登陆广东地税门户网站 <http://www.gdltax.gov.cn> (首页-常用功能-电子发票查验及抽奖登记,输入发票代码、发票号码、发票金额及验证码,每次最多可输入10张发票信息,点击“下一步”按钮。链接电子发票查验栏目。

#### (2)手机网站查验

手机登陆 <http://www.gdltax.gov.cn/wap>, 电子发票查验及抽奖登记-电子发票查验及抽奖登记,输入发票代码、发票号码、发票金额,点击查询,输入验证码进行查验。

#### (3)短信查验

通过手机编写“FPDJ, 发票代码, 发票号码, 发票金额”发至123662。

### 2. 根据查验的反馈信息判断发票数据真伪

(1)反馈信息中“行业”、“收款方名称”、“付款方名称”、“开票日期”与纸质发票一致,且“状态”为“正常”(红字发票为“红字”),则该发票为有效发票;

(2)反馈信息中“行业”、“收款方名称”、“付款方名称”、“开票日期”与纸质发票一致,“状态”为“作废”,则该发票已由开票方作废,不得作为付款凭证;

(3)反馈信息中“行业”、“收款方名称”、“付款方名称”、“开票日期”与纸质发票一致,“状态”为“冲销”,则该发票已由开票方进行冲销处理;

(4)反馈信息中“行业”、“收款方名称”、“付款方名称”、“开票日期”其中一项或多项与纸质发票不符,则该发票为虚假发票;

(5)反馈信息中“状态”为“无此发票信息”,则该发票为虚假发票。

3. 采取补救措施  
对判断为虚假或违规作废、冲销的发票,开票人应主动采取补救措施。其中,对于开票虚假或违规作废、冲销的,开票人应重新向取票人开具合法发票;对于受票虚假或失效的,取票人应重新向开票人取得合法发票。



木”一样插入到相应的单位工程中去;最后再汇总,这样有序整理的资料,做到前后连贯,系统齐全。

#### 第三,档案管理员应懂得案卷编目工作

编目工作是档案整理的重要程序,其目的是固定文件材料在一个案卷内的位置及每个案卷在整个项目档案中的位置。编目工作内容可分为编制页号、档案号、卷内目录、备考表、案卷封面和档案索引目录等。其目的有三:一是能清楚地揭示出文件材料的整理成果,达到固定排列顺序,反映案卷内的成份和内容;二是能确切地反映案卷的特征和统一使用的名称、术语、符号;三是通过计算机管理,提高工作效率。

### 三、工程资料归档的基本要求

#### 第一,确保归档资料完整

工程资料的完整性是归档工作的前提。首先,在资料档案形成过程中,切忌资料遗失而最后只有写“回忆录”。所以,施工现场记录所表明时间跨度要与分项工程的具体时间一致,在现场完成施工记录,随之归档保存,归档人员不得进行任何添加和修改。其次,要注重资料的成套性。在收集、形成档案之前,档案管理员应意识到将接触到什么工作内容,涉及到的相关工作有哪些,从而未雨绸缪,做到资料全面性,不遗漏某项或某类内容。

#### 第二,熟悉工程项目,并按大类进行资料收集

笔者建议,档案管理员可按照文件内容分列大类,并在归档中严格按照大类进行资料收集。按照经验,工程类文件可依内容范围分为以下类别:项目建议书及审批文件、工程许可、工程可行性研究报告及批复、项目评估、环境影响评价及批准文件、水土保持批准文件、水文气象等其他设计基础资料、项目的总体规划设计、工程初步设计、技术设计、施工图设计的审批文件及预算书,开工前审查意见,征用土地批准文件及红线图,上级有关指示等往来文件、招标投标文件、合同协议文件、项目工程开工报告、施工文件、监理文件、竣工文件(含结算、决算文件及竣工图)、项目科研文件。

在资料收集过程中,熟悉项目管理的整个过程,清楚以上文件所涵盖的范围,才能很好的形成资料,从而为进一步的资料分类、整理工作奠定良好的基础。

## 参考文献:

- [1]《中国档案管理学》[M],北京:中国档案出版社,1997。
- [2]冯惠玲,《电子文件时代新思维》[J],《档案学通讯》1998,(6)。
- [3]吕慧,《21世纪高校档案管理的探索》[J],《济宁师范专科学校学报》2002,(6)。

32/33

## 自我管理的人生方程式

文 | 潘建欢 / 人力资源部

“人生=工作的结果=思维方式×热情×能力”

这条法则，是经营之圣稻盛和夫经过反复思考而想出的“人生方程式”，无论是工作还是人生，他都把这方程式作为思考的基础。此人生方程式在他的著作《活法》一书中作有专门介绍，简单的一条方程式，让深奥的人生哲理变得通俗易懂。

这个方程式的关键在于它用的是乘法。比如，某人头脑聪明，可得90分，但他自恃有才不肯努力，热情只发挥30分，两者的乘积不过2700分。相反，另一个人才能平平只够60分，但他有自知之明以勤补拙，以90分的饱满热情投入工作，结果乘积为5400分，比那位有才能无干劲的人高出整整一倍。

然后，在这之上还要乘上“思维方式”这一核心要素。而“思维方式”之所以最重要，在于它有方向性，就是说“思维方式”有好有坏。根据“思维方式”的不同，有的人热情和能力向好的、正的方向发挥，有的人却向坏的、负的方向发挥。因为这个“思维方式”存在负数，所以热情和能力分数越高，而“思维方式”为负值时，三者相乘的结果（人生=工作的结果）就是一个很大的负数。那些智能罪犯，身居要职却不为民为公

之效类，把满腔热情用在犯罪、谋私的“工作”上，因为“思维方式”是负数，下场一定不妙。既然人生方程式用乘法表述，那么“思维方式”必须朝着正向发挥。否则，哪怕你才高八斗，哪怕你热情洋溢，结果不仅“抱着金碗没饭吃”，而且难免加害于社会。

进入能达后，公司的理念让我感觉和这一条“人生方程式”不谋而合。不知大家是否还有印象，在我们员工手册的“致新员工”中，有这么一段话：即使您能力出众，具备良好的技能和高涨的工作热情，也不要期望一步到位，每个成功都是一步一个脚印地累积下来的，机会掌握在您手中。如果您在压力下选择自我调节并继续付出诚意、思考和努力，您的同事、上级主管会感受到的，最终您必获得公正的评价。文中所述的不要期望一步到位，自我调节，继续付出诚意、思考和努力这几条谈的其实就是一种深远的思想，平和的心态，也就相当于“思考方式”，所以几个要素与方程式一一对应。我因此再次深切体会到“思维方式”、热情、能力在人生中有何等重要。

古语有云：修身齐家治国平天下。我们个人若要成就一番事业，必先修身，弘扬光明正大品德。以人生方程式的理解，就是要保证正向方向极致发挥自己的能力与热情。



34/35



## 百舸争流，千帆竞进——养护项目经营班子竞争上岗动员大会召开

文 | 人力资源部

附注：养护项目经营班子竞争上岗演讲与答辩会已于3月7日正式召开，本次会议的详细报道，请留意本杂志“进行时”栏目。

2013年元月28日下午，公司人力资源部组织召开了养护项目经营班子竞争上岗动员大会。动员会议邀请了竞争上岗领导小组、工作组、评审组成员；现任养护项目班子成员；物料机械管理中心班子成员；分公司班子成员及项目班子预备人选等，共59人参加了会议。

为了营造轻松、有趣的会议氛围，竞聘工作小组特别在会议正式开始之前，结合本次团队竞聘的主题，别出心裁地安排与会人员进行两个小型的拓展、合作型游戏，让大家在娱乐中体验合作与竞争的不同感受。

会议首先由公司张晓红副总经理对“养护项目经营班子竞争上岗方案”进行讲解，指出本次竞争上岗旨在进一步拓宽选人用人渠道，促使德才兼备的优秀管理技术人员脱颖而出，建立综合素质高，管理能力强的项目管理团队。希望大家紧抓机会，积极进取，在公司形成百舸争流，千帆竞进这一番催人奋进的景象。

接下来，公司陈克鸿总经理作了动员讲话，既重申了竞争上岗的重要意义，也给大家描绘了公司未来的发展鸿图、愿景，并寄语公司管理团队能成为公司的中流砥柱，带领广大员工与公司共同成长。

经过动员、解析以及互相交流，与会人员充分认识到竞争上岗的重要意义，并理解竞聘的操作流程。大家在感受压力的同时，也持以乐观的态度，表现得热情高涨，跃跃欲试。特别是最后在参加由陈总所提出的“一人一足法”的游戏当中，充分展现出大家丰富的想象力，只要有想法，并付诸行动，我们的养护事业这条道路就会更远、更好。

## 在竞争中共同成长——小潘看“竞聘”

文 | 人力资源部

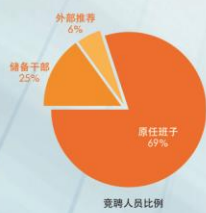
随着各养护项目经营班子竞争上岗竞聘人员到任新岗位，2013年养护项目经营班子竞聘上岗圆满结束。我作为一个入职不足一月的新人，有幸作为工作组参与了整个竞聘组织过程，这是一次难忘的经历。“信心、勇气、才华”的展示，公开、公平、公正的选拔”是本次竞聘上岗的最真实写照。竞聘过程传递给我的是催人奋进的能量，让我直面感受到了公司求贤若渴、海纳百川的胸怀，感受到了与时俱进，改革创新魄力……

### 信心、勇气、才华的展示与挥洒

在本次竞聘上岗的大舞台上，有人信心十足，胜利闲庭信步，也有人劳心焦思，如坐针毡。这就是竞聘的魅力。它催人奋进，也使人不敢松懈。常言道：后生可畏。在这次竞聘上岗中，有相当多的年轻小伙表现突出，

如付虎威、曹以龙、吴鹏等几个年轻人组成的团队，都表现出各自的特点，以饱满的精神和敢打敢拼的勇气，赢得了评审团的好评。而“老前辈”们也不甘示弱，以淡定姿态论起经验之谈，彼此各抒己见，精彩纷呈。

以一组数据图就可以反映出当时的竞争情况：此次竞聘上岗共有32人报名，最后经自由组合，10个团队竞聘8个项目经营班子职位。参与竞聘者中，非原任项目班子的有8人，占了32%。在最后一轮竞聘中，有8人得到了晋升，也占了32%的比例。而在这8人当中，平均年龄只有27岁，最小年龄为24岁。看到如此结果，我不由得慨叹，这需要决策人多大的勇气和信心，放手委以年轻人重任的魄力，这在我职业生涯所经历的公司中绝无仅有。



竞聘人员比例



晋升人员年龄

注：小潘，即潘建欢，2013年1月加盟能达，现任人力资源部主管。

### 权衡正直，轻重在公平

受到思维惯性的影响，也许我们一看到竞聘、演讲、答辩等这样的字眼，就会在心里产生一些如过场式、暗箱操作、形式主义等等一连串的灰色景象。但就像很多参与竞聘的人员所说，“公司此次竞聘上岗，是‘动真格的’，真的完全严格按照公开、公平、公正的原则办事”。

其实方案策划伊始，领导就非常重视竞聘上岗的实操性、完整性和公正性，并不断强调竞聘上岗的积极意义。这两个细节在实施过程中的表现有：

第一，本次竞聘上岗的评审团中，除去领导干部外，每个职能部门还选派出一名员工代表作为评审员。俗语有云，群众的眼光是雪亮的。公司敢于让更多的人参与到决策评审中去，我想除了是在考验竞聘人的“群众基础”外，更重要的是表明了“阳光、公开”这么一种积极的态度。

第二，在演讲与答辩会上，评委要求对所有竞聘进行现场封存，然后在三方监督下进行核算，现场公布得分结果。正是有了这种实干精神和阳光运作作为后盾，使竞聘上岗真正发挥其重要作用，成为公司选人用人的重要渠道。我们都应为这一举措而喝彩，因为公正者，君子也，坦荡荡。

### 变则通，通则久

此次项目班子竞聘上岗是一次创新之举。首先，这是公司用人之道的一次大胆创新。内部竞聘，开拓了全新的人才之道，外部推荐也是吸引人才之道。不单形式创新，办法也创新。根据陈总的指导思想，创新地引入“团队竞聘”的概念，这充分体现我们能达公司的“团队”文化。

公司向来强调，大至一个公司，小至一个部门、一个班组的业绩，不是单纯依靠一两个突出人员创造的，而是团队的力量和成果。而作为养护项目的经营班子团队，不仅不能漠视团队精神，要更加注重成员之间的优势互补，志趣相投方能开心工作，快乐生活。所以，竞聘通过双向选择、组团竞争为形式，来考验核心人物的凝聚力和团队的配合度。这也不失为竞聘上岗的一大亮点。

### 竞争中共同进步

“在竞争中共同进步”是本次竞聘上岗的重要初衷。很多参与竞聘的同志谈起感受，都表示竞聘上岗前的组织与协调，是锻炼核心团队能力的一个过程——从竞聘材料的准备，到项目整体策划方案的编写过程，都是引导大家对自己工作进行思考、总结、归纳、规划、计划的过程。

在演讲与答辩过后，我看到很多可喜的现象，当大家看到别人的亮点之处时，都主动索要相关资料作模板，虚心去学习与吸取。现实竞争社会中，有如逆水行舟，不进则退。而能为我们保持进步的，唯有学习。

数风流人物，还看今朝！通过竞聘，有人成功了。努力不一定会成功，但成功却永远需要努力。往往我们羡慕别人际遇的时候，却没有看到他们背后的努力。机会是留给有准备的人。面对未来的机会，你准备好了吗？

## 竞聘现场



竞聘现场



评委现场打分



竞聘团队演讲与答辩



评委现场打分

### 员工感触:

刘跃生—1978年出生

[竞聘成功担任广清养护项目部副经理]

我有幸亲身经历了这次竞争上岗,我认为这是一次公平、公开、公正、客观、科学的人才选拔方式。这有利于拓宽公司选人用人渠道,有利于改善项目管理团队的素质结构,有利于优秀新人脱颖而出。参与这次竞争上岗,既是一次交流与学习的机会,也是对过去的梳理和总结,更是对未来的思考和规划。

谢胜—1984年生

[竞聘成为湛江养护项目部副经理]

这次公开竞聘,给各岗位人员提供了一个展现自我价值的舞台。不管成功与否,都让我们学会勇敢面对,敢于挑战。相信我们这些年轻项目经理的产生,会为公司增添新的活力。我一定会继续努力,在不久的将来为公司撑起一片天空。

付武威—1984年生

[竞聘成为河惠粤赣养护项目部副经理]

此次竞聘,同事们皆尽展风采、各有千秋,或细致入微、或宏观大气、或真情流露。我最大的感触在于我们始终能保持奋发的精神、饱满的热情,以及平和之心志。

邹富强—1988年生

[竞聘成为河惠粤赣养护项目部副经理]

困境,身心的洗礼;希望,破晓的曙光;披荆,意志的磨砺;机遇,辛勤的积累;亲历,人生的财富;经过,宝贵的经验;竞聘,能力的较量;结果,考验的继续。

林利聪—1983年生

[竞聘并继续担任佛开养护项目部副经理]

本次竞聘突破以往模式,不但考察个人工作能力,而且发掘团队总体协调搭配。让我更深刻的理解“逆水行舟,不进则退”这句话,一方面,通过此次竞聘让我看到公司人才济济,意识到危机感,找出自己不足,践行竞聘诺言。另一方面,通过竞争上岗,让经营小组针对项目找出问题,提出解决方案,对项目的管理思路、总体计划等做出较全面的总结和提,对项目部的工作无疑是具有推动作用的。另外,本次竞聘更好地改变员工的认知,让大家对公司人才选拔、培养机制有深刻的认识。

罗中佳—1988年生

[竞聘成为开阳茂养护项目部副经理]

竞争上岗是一种良性的人才选拔方式,它搭起了一个公平、自由的舞台,让大家充分演绎;它是传承的载体,总结过去,展现自我,计划未来;它更是动力的源头——向渠哪得清如许,为有源头活水来。随着公司的不断发展,将会有更多更好的机会和职位。我们只有不断努力、不断学习,使自己具备相匹配的能力,才能抓住机会提升自我。

### 渝湛赋

撰文:程光/飞达公司

渝湛者,东引湛水,西合桂地,内有通途,至于巴渝。先得深谋远虑以绘其形,再佐良匠精工而塑其身,乃成此路。纵无鱼鳞飞翼之利,未输其迅;虽无水泽汪洋之阔,无碍其广;更兼山水之丰腴,不逊苏杭。盖通寻粤境,既新且美者,无出其右尔!

出得遂溪,稍显蜿蜒,前行未几,开阳豁然。但见一路,顺势向前,脱俗出尘,铅华不染。清气升腾,禽鸟鱼贯,云光明灭,不辨仙凡。钉铆工整,水洗路面,漆墨如昨,光滑可鉴。立柱栏杆,俱若玉笋,亭台楼站,出水之莲。极尽巧致,运作井然,治养之功,略见一斑。

身姿婉约,曼妙舒展,俊景秀杰,盈目充帘。煦风送暖,累月经年,瓜果香浓,意兴更酣。茂林修竹,簇拥在侧,草色隽水,远接水天。花芳有秀,百媚争妍,清流和缓,鱼虾隐现。鸭嬉蛙噪,渔樵耕读,耄耋小顽,各得悠闲。白云苍狗,沧海桑田,金光乍现,一色远山。

良驹宝乘,穿行流转,商贾贤达,不绝其间。资物巨亿,驛马频繁,宾朋乘兴,流连而返。交互通达,畅顺无阻,富庶所倚,强盛之源。

更有高桥红树,冠绝神州,凭栏西眺,结两广之缘。沙坡和合,仰塘丰沃,洋青志远,安铺陶然。民风质朴,人文大爱,包罗宇内,门迎四海。奉红橙之奇味以彰南国浑厚而醇甘,携粤西之风物以祈国泰而民安。道沿海之春风,抒岭南之风骚,资西南之发展,冀福祚可永年。

嗟乎!此间雅致,真无双也,洋洋大观,气象万千。虽司马作赋,难尽其美;李杜再世,亦是枉然。既新且美,必不虚传! ☺



# RECORD SENTIMENT

## 记录·感悟

文化长廊  
心灵香茗  
春节情思

## 闻香识你

文 | 程伟 / 综合事务部

不得不承认，气味真是很重要，比如，

为了讨好心爱的人，我们可以倾尽心思的下一番功夫，网上查资料打电话求助老妈地做一顿色香味俱全的美味，再加上颜色澄澈气味香甜的干红，美到极致。

或是，第一次同人见面，为了博得对方的好感，我们可以辅以绿茶香水，悠然清淡的香气，让自己呈现端庄知性的同时，更使对方记忆深刻。

……

记得读研时，有一次和一个很是帅气的男孩子见面，我远远地看到他站在暨大绿树掩映的西门口，走近之后发现他身上淡淡的香水味，顿时让我很感动。虽然和他至今只是很好的普通朋友，但每次想起，那映入脑海的风景，也仍然让我很是感慨。

除了无香型，现在的化妆品、沐浴露的香味逐渐五花八门——要么香的如蔬菜，比如番茄香、黄瓜香、生姜香；要么香的如水果，什么草莓香、柠檬香、青苹果……记得以前自己颇中意柠檬香味的沐浴露，直到有一天半夜发梦醒来，总感觉自己是只柠檬或是橙子，随后就对柠檬橙子味的物件深恶痛绝。

尽管如此，我还得强调一下，对于气味，其实我并不善变的。比如，诸多香味中，多年以来一直没有改变的钟情三种：

一个是郁美净的香气，小时候用它来润脸，后来用它来润手，一闻到它的香气，总是有诸多回忆和故事——小姐妹们一起牵手上学校，一起翻墙偷苹果，一起在军区大院子里等爸妈下班回家……不论是关于欢笑还是关于眼泪，我都幸福地嘴角上扬，心口微微发痛。然而来到广州后，偌大城市的高超中，那粉色小袋子以及里面满满的香气，却再也寻不到了。

一个是芒果的香味，不是象牙芒，也不是广州大道上的鸡蛋芒，而是如今快要到季的大台芒。有时，我会买几个放到桌子上，整个房间就弥漫在台芒浓浓的香气中——像是初恋的青涩味，又像是被爱围绕的幸福味道。哎开来，那香气会绽放在齿间与味蕾，久久不散。

最后一个是百合香。百合颜色太多了，但是只需一眼即可爱上其中的香水百合。记得有一年过生日，一个朋友送了我几束百合花。头顶是瓣儿全开的花朵，下面是含苞待放的几个长长嫩嫩的花苞。我把它们插在瓶子里，看着它们随时间的流逝——一张开五星的瓣，散发飘满整个屋子的香味，最后再伤感地看着它们一一凋零。以前喜爱读严沁的书，可能总爱将自己角色转换的原因，因为她书中很多女主角都不太喜欢玫瑰，只中意百合。

记得有一部老电影叫做《闻香识女人》，于我而言又何必如此？那记忆中美好的香味似乎都有关于一个人和一个故事的回忆，填补了我的生活，沉淀在脑海深处。

## 此间花开，彼处叶落

文 | 江晓虹 / 二分公司

三月，春天伊始。

今年的气候其实很宜人，丽日明媚，和风暖暖。不像去年，冬逢春来，严寒却未消失殆尽，又被绵绵不绝的雨水迷雾折磨得几近破斯底里，让人不由对那个颓废阴霾的春失望。虽不复去年春回大地的热烈渴望，却依旧被这春日生命力所震撼。仿佛积蓄了许久的力量，压抑了长久的渴望突然喷薄而出，不经意间，马路上，小巷里，花园处，开满了这个季节常见的花，木棉、紫荆、爆竹、桃花……纯紫嫣红，争妍斗丽。你惊喜地发现，天地间，阳光下，无限春光，如斯明媚。“忽如一夜春风来，千树万树百花开”，你能想象这是怎样的一场生命盛宴？压抑不住的生命涌动啊。

一树繁花最让人倾心。你看那细水长流的河岸处，栽满了木棉，缀满红色火焰的木棉，身姿卓然，如十丈珊瑚，似万里红霞，美得让人叹息。紫荆花开西路，粉红、浅紫，轻盈小巧，怒放处，彩云一般梦幻迷离。桃花绽放，春风里灼灼开放，热烈着，让人不由地春心荡漾。春意宜人，最适合三五成群郊游赏花，宜目又宜心，抒情又抒怀。人说美景如画，其实是，画图难足。

但是，你也会发现，那些经历严寒而来的树木，在这个万物复苏的巨大欢喜里，却开始凋落金黄的树叶——那种本以为只属于秋天的落叶。你能想象那景象吗？在吞吐着火焰般灼热艳丽的木棉旁，不知名的树木，满身金黄，带着历经风霜过后的沧桑。火红与金黄的色彩对比，怒放与凋谢的生命两极，竟然融洽无间，碰撞出一种超越生死、无关荣枯的奇丽。风吹过，木棉掉落火热的火焰，沉重而果决。而那棵枯黄的树，落叶纷纷，飘飘洒洒，铺天盖地，如下一场梦幻的黄金雨，铺满一地的旖旎过往。在生机勃勃的木棉前，它无尤无惧、不急不缓，经历着属于自己的生命历程，安静淡定地让人心生折服。是啊，这是绽放的季节，也是辞旧迎新的季节。枯萎过后，黄叶落尽，那静然于枝头的娇嫩，可不是新发的枝芽？无论春夏秋冬，有正在怒放的生命，自然也有悄然枯萎的完结。各自的季节不同，又有何忧何惧。我们只是都在经历自己应该经历的。在自然之内，在常态之内。也许，生死之际，荣枯之间，不过一线之隔？也许，生即死，死亦生，浑然一体也？但凋落与死亡并不总让人惧怕失落，我们敬畏死，正应该我们热爱生。

此间花开，彼处叶落，落英缤纷。落叶岂不缤纷？满地的金黄，耀眼得很……



42/43



## 再见上下九

文 | 陈榕榕 / 绿化公司

因为去广州日报社，所以来到广州气息满满的——上下九。

再一次看到上九路的银记肠粉，回想起某年。

一行五个女生傻傻看着碟子里细细长长的白色东东，丹麦眉作为颇有经验的导游说：吃吧吃吧，银记肠粉很出名的……

再一次走到上、下九路的中央广场，照例是人头攒动，Model穿着靓装走秀，照例是行人惬意地吃着鱿鱼喝着珍珠奶茶，旁边商店里的衣服低至1折，只要9元就可以买到没有牌子的T恤……

其实很珍惜这另一个广州，不同于天河城，不同于广百，无需炫富，只有务实平淡生活的广州。

记得有一次在华师大的旅馆时，一位阿姨曾说，在这里，有的人月薪N万，有的人不到一千，但每个人在广州都可以找到属于自己的位置和生存方式。

记忆中的这些事儿好遥远，一切一切恍若隔世……

最终，我在这里狂走4个小时，却空手而归，我想，如果用年轻来定义上下九，那我的心志真的好老了，老到总感觉那些诠释流行动向的靓洋装和大耳环，并不属于我这个年纪……

## 中国人的春节习俗

文 | 彭耀 / 综合事务部

春节，中国人所独有的节日，也是中国最盛大、喜庆的古老传统节日，自西汉以来，春节的习俗一直延续到今天，所以春节是中华文明最集中的表现。

记得老北京有个民谣，“二十三，糖瓜儿粘；二十四，写对子；二十五，磨豆腐；二十六，炖大肉；二十七，宰公鸡；二十八，把面儿发；二十九，蒸馒头；三十晚上熬一宿，大年初一扭一扭……”小时候每到过年，都会喊着类似的民谣，穿着父母给自己新买的花衣服，跟着其他小朋友们跑去玩耍。

时间如白驹过隙，转眼间现在的自己已而立之年，“每逢佳节倍思亲”，今年在广州过年，春节期间闲来无事，翻阅了一些资料，将中国春节的习俗整理归纳，以飨读者。再结合自己的春节记忆，就用文字来表达对于家乡的怀念吧。

**腊月二十三，祭灶，即祭祀灶王爷，这是春节的序幕。**  
旧时，差不多家家灶间都设有“灶王爷”神位。至今，在老家的厨房，也都有灶王爷的位置，不只腊月二十三，平日里一旦有喜庆的事，妈妈做了好饭菜，在上桌之前，都要先祭祀灶王爷。

**腊月二十四，扫尘。**  
据《吕氏春秋》记载，我国在尧舜时代就有春节扫尘的风俗。因“尘”与“陈”谐音，新春扫尘有“除陈布新、辞旧迎新”的涵义。腊月二十四这天，家家户户都要大扫除，将所有穷运、晦气统统扫出门。

**腊月二十五，接玉皇。**  
旧俗认为灶神上天后，天帝玉皇将会于腊月二十五日亲自下界，查察人间善恶，并定来

年祸福，所以家家祭之以祈福，称为“接玉皇”。

**腊月二十七、八，洗浴。**  
传统民俗中有“二十七洗疚疾，二十八洗邋遢”的谚语，指的是在这两天要集中洗澡、洗衣，除去一年的晦气，准备迎接来年的新春。在过去，北方由于天气干燥，日日洗澡很容易皮肤过敏，再加上旧时很多家都经济限制，不可能做到像广州一样冬日里也天天洗澡。但到了腊月二十七、八这两天，谁一定会去洗浴。

**腊月三十除夕，贴门春、春联、守岁、爆竹、吃年夜饭、给压岁钱、祭祖。**  
除夕是农历全年最后一个晚上，也是大家翘首期盼、最为热闹的一个晚上，家家户户爆竹声响，祭祀祖先，全家吃团圆饭，长辈给小孩子压岁钱……这天的所有活动都是围绕“除旧布新和祈福”为中心开展。

**正月初一，拜年与逛庙会。**  
春节一早，要先燃放“开门炮仗”。爆竹声后，碎红满地，称为“满堂红”。这时满街瑞气，喜气洋洋。接下来，就是节日里的一项重要活动：拜年。即去新朋好友、长辈邻里家中祝贺新春。春节庙会最早是民间的宗教仪式，庙会之时，人们也要进香朝拜、许愿、还愿、求福。庙会之上，有很多民间艺术表演及传统节目，如舞狮、舞龙、扭秧歌、踩高跷、跑旱船等，可以让小朋友大饱眼福、大饱口福。

在广州久了，慢慢也融入到广州的节日风情中，几乎春节前夕的大街小巷都摆满了鲜花、金桔，各大公园都在举办迎春花展，繁花似锦，人海如潮，一直闹到初一凌晨，方才散去。



44/45

## 春节·家·责任

文 | 李思阳/深汕西养护项目部

2013年春节虽然已经过去，但春节给我的内心触动却时时涌向心头。

因为有家，才有春节这样大团圆的节日；因为有家，才让人感受到温暖和牵挂；因为有家，也才让我们时时铭记家人的信任与自己对家的责任。

说到信任与责任，这毋庸置疑是做人的根本。同样，对于一个成功的企业而言，正如同奔驰的列车需要双轨一样，信任与责任就是企业的双轨，没有或缺失，就无法发展与前行。

一方面，信任是责任的前提。信任是员工与企业心理契约，是双向的。一旦企业与员工之间缺失了信任，就无从谈到了责任了。

这些年来，由于商品社会和市场经济的迅猛发展，社会上出现所谓“信任危机”现象，人们在拼命工作的同时，忽略了人与人之间最重要、最宝贵的东西——信任。伴随出现了民众面对他人需要帮助时，心理冷漠的怪现象，这种畸形的社会现象让我们痛心和深思。对于企业而言，信任建设是企业文化建设的重中之重。管理者之间，员工之间，都需要彼此的真诚信任，甚至是那种如同战场上背靠背式的真诚信任，因为有了信任才能有工作上的真诚合作。

另一方面，企业管理中，信任与责任要求“以人为本”。

企业重视信任，不仅仅只是依靠“人治”来进行内部管理，而是要依靠科学、完整的公司制度，并且核心要围绕“以人为本”。现在有些企业，特别是家族式的民营企业和外企，只相信所谓“自己人”、“境外员工”，这种管理方式很容易产生了畸形的企业文化，由此造成公司高管与员工的对立情绪。因此，企业需建立起真正信任型的企业文化，需要在公司规章制度及文化生活中体现人文关怀，贯彻“以人为本”的管理理念。只有这样，才能使企业与员工在心理上达成高度默契，并围绕企业战略目标，做到上下同心，官兵一致。

一位世界知名外企高管曾一语中的：“管理得少”就是“管理得好”。之所以管理的“少”，是因为公司有大量可信任的员工，他们可以分担高管身上所承担的公司发展过程中出现的压力，这正是企业管理的理想境界。

总之，无论是在个人家庭，抑或是在企业中，都需要我们以真诚换信任，以信任得责任。



## 家乡的年味

文 | 陈小香/飞达公司

我的家乡在湛江徐闻，徐闻是个海峡城市，徐闻与海南，就像是琼州海峡边的一对姐妹，形影不离。有人说广东的年味越来越淡了，但对于我的家乡却实不然。

快要过年的时候，家家户户都把屋子里外打扫得干干净净，大家会填办新家具，购置新衣裳，买各种各样的年货，比如：糖果、饼干、饮料、年画、炮竹等。除此以外，徐闻的大多数家庭都会在自家里做很大的年糕，有咸的，甜的，也有咸半甜的。今年，配合着妈妈，我参与制作了两个大年糕，迎新年，送亲友。

大年除夕当天，小孩们会在爷爷和爸爸的引导下贴对联，院子的大门，房门都要贴上喜庆的红，并且要贴得对称；院子里的树木也会贴，寓意来年长得茂盛，硕果累累。一眼望去，整个院子好像穿上了新衣服一样，让人耳目一新。有时，人们会把“福”字倒贴，用来代表福运的“到”来。接下来，家中勤劳的女人们就要开始准备最丰盛的年夜饭了，烧一桌子的菜，并杀鸡拜祖……待到深夜零点时，家家户户鞭炮齐鸣，送旧迎新。

大年初一，我们早早就被“砰砰”的鞭炮声吵醒了，穿上新衣服新鞋子，给长辈们拜年拿利是。长辈们比较早起身祭祖拜神，祭祀焚香、燃放鞭炮，这一切都寓意为“抢春”。我们非常珍惜大年初一的饭菜，因为是爷爷奶奶在夜幕中起床做的斋菜——“罗汉斋”，用粉丝、腐竹、菠菜、发菜等煮一锅而成，寓意着一年应该吃的蔬菜都在这天吃完，往后的日子都是鱼肉丰满了，有“年初一吃斋，胜过吃一年斋”之说。可以想象旧时的人们都通过这样的方式祈求新的一年茶饭无忧，顺顺利利的愿望。

大年初二开始走亲访友，你来我往。这村子里和乡镇都有舞狮、游神、飘色游行、做大戏、武术表演、球赛等方式来贺年，很是热闹，走访亲戚的时候，主人家会还礼，一般都会用红袋子装着，有鸡、有点心，还有个红包，这叫做“压篮”。

古人云：初一人拜神，初二人拜人，初三赤狗日，初四祭财神，初五赶五穷，初六正是年，初七日，初八谷日，初九祭天，初十石头日，十一子婿日。过了正月十一，人们开始准备庆祝元宵佳节，从正月十二开始贺年、拿彩、闹元宵。

闹元宵迎游活动，是徐闻民间最古老、最隆重、最有特色的传统节日。这是一年中最为热闹的日子，县城各地的锣鼓先后开始在俗定的起点汇集，当震耳的“铁炮”响过后，巡游大队浩浩荡荡便出发了，彩旗飘飘、锣鼓喧天、热闹非凡。最富有特色的，是那精彩的舞狮舞龙表演，新颖的彩车和惟妙惟肖的飘色，还有惊险而神奇的“穿伞”，又叫穿腮、穿面颊，是湛江各地乡村元宵游的一项绝技。令箭用金属管制，有铜、铁、银等各种材质，结构实心，上粗下细，尾部针状，长短不一。表演者用令箭由一边脸颊穿进口腔，再从另一边脸颊穿出，让车子载着游行，整个巡游队伍甚为壮观。

## 《能达养护》征稿启事

《能达养护》是广东能达高等级公路养护有限公司创办的内部阅刊刊物，其办刊宗旨为：以公司经营管理工作为中心，宣传公司经营方针、传递公司业务动态、沟通新产品新技术，分享员工工作心得，丰富员工文化生活。

为进一步提高刊物信息质量和可读性，现向公司内部员工公开征稿。详细信息见下：

### 一、征稿内容

板块	内 容	要 求
视线·动向	主要刊载公司要闻、重大举措、重点工作部署及行业发展新政策、新动向。	文稿、照片
求知·探索	收集员工的管理及工作经验，主题不限，题材不限（但不建议用诗歌）。	文稿、照片
记录·感悟	相当于本杂志副刊，主要刊载员工生活、感人事迹、工作随想、文化娱乐等各种信息。展现员工的兴趣爱好、图片拍摄、文字能力及个性风采。 要求每篇字数不少于500字（诗歌除外）。	文稿、照片

### 二、征稿要求

- 新闻稿件必须真实；稿件中引用的资料、史实、引语、数字，涉及的人物姓名及其职务、职称，以及有关单位部门的名称（一般要求全称）等均应准确无误。
- 投稿时应及时配发相关新闻图片。图片要求以JPG、GIF、PNG格式作为附件发送。请不要将图片粘贴在word文档中，也不要将图片尺寸缩小。

### 三、投稿办法

本刊只接受邮件投稿。

- 以个人名义投稿，请将稿件发至编辑部邮箱chengweiapple@126.com；
- 为保证所投稿件在当期刊物上发表，请务必在每季第二个月内（2月、5月、8月、11月）或之前投递稿件。

### 四、审稿与刊发

- 编辑按照稿件投递的先后顺序，对每一篇作品按照规定的标准进行审阅，决定是否发表。
- 编辑人员有权按照各栏目标准对稿件进行取舍、修改、编辑，若投稿和标准差距太大，编辑可根据对稿件的价值判断，决定不录用此稿件。但不再另通知。
- 稿件一经采纳及刊发，则按照文章所在刊载板块及字数进行奖励。

## 广东能达高等级公路养护有限公司

**[公司宗旨]**  
服务交通

**[公司目标]**  
打造中国公路养护行业的一流企业

**[核心价值观]**  
诚信、忠诚、专注、进取

**[公司精神]**  
团队、创新、敬业、拼搏

**[公司经营理念]**  
合作共赢，为客户创造价值

**[公司管理理念]**  
以人为本，快乐工作

**[公司核心竞争力]**  
品质与创新力

**[公司形象]**  
诚信有为，专业专注

**[公司人才观]**  
环境造就人才，人才创造未来

**[公司服务观]**  
让客户感动

