

老丁谈导向和机制、谈劳动者和奋斗者

为帮助行政厘清我们现阶段行政执行工作中遇到的模糊、困惑及似是而非的地方，老丁围绕“不忘初心、调整导向、养精蓄锐、重新起航”的主题进行了阐述，现把老丁讲话内容整理如下：

一、我们的初心：

以业务为导向，专注在重要的事情上，聚焦业务。

过去的多年间我们一直在厘我们的思想，现在在新的业务起点上我们要不忘初心。

- 1、99年第一次提出了长江置业工作五原则；
- 2、2013年-2014年，花了两年多的时间编辑管理文件纲目来指导业务执行；
- 3、2017改版网站、整顿微信平台，调整导向和机制，干活、找活干、聚焦干好活；

二、劳动者和奋斗者：

从公司的角度、科室业务的角度、创造利润的角度对劳动者和奋斗者进行分析。我们需要劳动者，我们充分照顾劳动者的利益，对于劳动者我们给予较高的工资；我们需要奋斗者，在优秀业务特别奖的分配上我们向奋斗者倾斜。

1、劳动者：

- (1) 从业务的角度看岗位工作是确定性的、有章可循、有规可依的；

(2) 该业务并不会因为具体人员的执行就改变该它的规律（如现金管理业务）；

(3) 但是在科室和业务执行的层面上，还是有奋斗的余地的；

2、奋斗者：

(1) 奋斗者是能解决不确定性问题的人；

(2) 能创造价值或帮助创造价值的角度；

3、岗位的价值区分：

(1) 罗晗：方向正确那就是无价的，如仅能填表那仅仅是个劳动者；

(2) 付磊：本身的账务处理等就是可外包的简单劳动，其价值是有限的和可估算的；财务如能在资金筹措、税务管理、财务分析等方面有所作为，那就是有价值的；

(3) 徐雅愷：是劳动者；

(4) 孙永泉：孙永泉的工作就是找对的人按正确的方法办事，如有成效，可以算半个奋斗者；

(5) 田锐：首先是个劳动者，但是有资格做个奋斗者，如能在工作执行中能提醒并说服总裁接受建议、并在事后证明是正确的，就是个奋斗者。

三、导向和机制：

1、员工收入构成：

(1) 基本工资：普通员工 12+1，行政主管 12+6；基本工资的提通过业务晋级实现；

(2) 行政考核工资：主任 / 副主任 / 科长 / 副科长分别对应于 5 / 3/2/1

的考核工资，考核工资拿不过半，考核不合格；

(3) 优秀业务奖：专注自己的业务，出绩效、出效果、出效率，把活干好，3-5 个月的基本工资；

(4) 优秀业务特别奖：核心业务收益超 20%，面向有成果的劳动者和有成效的奋斗者倾斜分配。

机制调整，回归初心，眼睛向内，专注自己的业务，向自己的业务要未来。

2、员工投资收入：

成就共享是我们的理想，员工要想获得个人财富的增长，唯一途径就是通过参与骆驼投资计划来分享公司未来或有的成就。

3、远大投资的收入：

- (1) 对外投资分红收益（朗诗）；
- (2) 投资物业营运收入；
- (3) 远大基金管理费收入（收益的 15%）；

4、远控的收入：

远控的核心收入来源于证券投资。业务足够大，事业足够大。

口 述：老 丁

整 理：行政科

2017/9/30