



五丰村鸟瞰图



五丰村单体一透视

三区餐厨废弃物将集中处理

台州市区有机物循环利用中心建设项目完成选址

本报讯(记者 陈璐 通讯员 林蓉)记者了解到,台州市区有机物循环利用中心建设项目建设已于近日完成了项目选址。

该项目位于蓬街镇十塘沿海滩涂,用地位置为九条河以东、海景大道以南,总用地面积为43137平方米。其中,项目一期占地面积约为28664平方米,包括生产管理区、运输及作业车辆停车区、沼气利用区、卸料及预收处理区、厌

氧产沼区、沼渣脱水区以及污水处理区,一期总投资约为10934.24万元。

值得一提的是,项目一期的建设规模为150吨/日,处理回收的废弃油脂为10吨/日。建成后,该有机物循环利用中心将集中处理椒江区(含台州经济开发区)、黄岩区、路桥区的餐厨废弃物,使其达到最佳的处置效果。

精心打造 新型室内外空间环境

五丰村居住点规划解读

□本报记者 陈璐

五丰村居住点项目基地位于金清镇,用地面积38263平方米(57.39亩)。经过意见征求,大家希望通过精心设计,将该居住点打造成一个健康生态的建筑格局,让每个建筑、每个人都能最大限度地、等地共享大自然。

首先,构建一个生态网络,即由场中心向四周发散,形成块状的绿化景观系统,所有建筑都与这一绿化系统相联系,成为生命瓜蔓上的结点。其次,构建一个功能布局网络,即通过曲折的道路构成平等共享环境,使得生活、休闲和交流等场地相交。再者,构建一个交通网络,使得人流、车流各成系统。

值得一提的是,该居民小区由一块地组成,地块上均布置了多层的立地房。在地块上,合理设置了两个出入口,出入口主要设置在南侧的现状

道路上。

此次的住宅立面,其风格呈现出浪漫典雅住宅风情。据悉,立地房和小户型住宅均采用了三段式建筑立面分隔,最上面采用黄灰色的外墙砖,中间采用黄褐色的外墙砖,最下面则采用了米色的外墙砖。同时,还设计了蓝灰色的屋顶,层层叠叠的小封闭阳台,宽敞明亮的玻璃窗,这些元素的综合运用,使整个建筑形体变得错落有致。

此外,住宅还采用了封闭式的建筑窗阳台,以保证每户人家都有一个阳台。这样一来,除了更加方便生活需要外,也能带来良好的通风条件。

总之,各种贴心的设计,都是为了创造一个可持续发展的新型室内外空间环境,让广大居住者畅享幸福新生活。

机场即将改造升级

东大门迁建工程完成办理建设工程规划许可证

本报讯(记者 陈璐 通讯员 林蓉)近日,记者从规划管理处获悉,台州路桥机场东大门迁建工程已经办理完成了建设工程规划许可证。

据悉,台州路桥机场东大门迁建工程是台州市政府、民航华东地区管理局要求机场整改的项目之一,建好后能更好地保障路桥机场的长期运行。该迁建

工程项目主要包括机场出港厅扩建、东大门新建、车底检查仪和阻车装置安装等。其中,出港厅扩建面积为236平方米,东大门新建面积为312平方米,总建筑面积为548平方米,整个工程经费约为288.5万元。建成后,将大大提升台州路桥机场的档次,让市民享受到更好的飞行体验。

工作研究

企业管理者要传递正能量

□蔡伟标

企业管理者绝大多数都是在本企业经营发展中脱颖而出的,他们是技术能手,是员工中的精英,是企业管理的中坚力量。

向上,企业管理者要面对企业主。这些管理者既是管理政策的制定者,又是政策的执行者。在协助企业主制定管理政策时,一方面,他们要考虑企业的整体利益,从企业的既定目标和长远发展的角度去考虑问题,激励员工为企业的辉煌未来而努力奋斗;另一方面,他们还要考虑员工利益,还要有利于员工的个人发展和团队建设,换句话说,政策的执行不能引起“民愤”。

中间,要面对平级“同僚”。一方面,大家同是企业管理者,每个人又都有各自分管的工作。于是,在完成工作的过程中,他们之间或有意、或无意的就会产生竞争与矛盾;另一方面,企业的很多工作往往是一个部门主要负责,其他几个部门配合才能完成。所以,这些管理者要想圆满完成其本职工作,就必须彼此间加强合作。

向下,要面对全体员工。一方面,作为管理者,他们要规范员工纪律,并做到奖惩分明;另一方面,企业不同于行政部门,作为管理者,不能与员工产生距离,否则就会让人觉得你“架子太大”,工作上不支持你,生活上疏远你,最后落得“孤家寡人”。

那么,处在重重矛盾中的企业管理者,怎样才能把工作做得游刃有余、优秀出色呢?笔者认



为,除了自身要具备相关的业务知识和管理技能外,最重要的一点就是:企业管理者要有正能量!

一、要传递敢于担当的正能量

有这样一个故事:一名企业员工受上司指示办事,事情没办好,在企业主问责时,这位厚道的员工只说了一句话,“这是我的责任”。相反,他的上司却说这个员工没有领会他的意图把事情办砸了。幸亏企业主精明,这名办错事的员工后来替代了他的上司,老板看重了他敢于担当的精神。

企业管理者首先要具有大局观,树立“我的企业”意识。只有把企业看成自己的,遇事才能有担当、敢担当,才不会推卸责任。一味明哲保身的行为,不能传递正能量,不敢担当,着实不配管理者这个称谓。

二、要传递帮助引领的正能量

有这样一个故事:一名企业管理者经常参加各类活动、学习,唯独不喜欢下属参加,每次取经回来也不见其传经授道,唯恐下属超越,位置不保,工作也是经常报喜不报忧。这样的管理者,企业还能指望他传递、帮助、引领员工发挥创业创新的正能量?

一个企业管理者没有传递帮助引领的正能量,与此对应的就是狡辩与浮夸。有的企业管理

者能说会道,巧言善辩,巴结领导,拉帮结派。出现问题,就找客观狡辩,所有的错误都与自己无关;取得一点成绩,就大肆渲染。这样的管理者,总有一天你的下属也会学你报喜不报忧,也会和你一样找借口、狡辩,让你有苦难言,而你的团队也将逐步丧失正能量。

三、要传递实干创业的正能量

孔子在《论语》中就告诫为官者要“其身正,不令而行;其身不正,虽令不从”。对企业管理者来说,同样是这个理。

工作是实干出来的。作为企业管理者,应该为下属和全体员工作出表率,用行动告诉大家,工作是干出来的,而不是说出来的。

企业管理者要传递实干创业的正能量。如果说空话、大话、废话、白话,终会使得实干者怨,殃及团队。企业管理者在工作上要传递实干创业的正能量,还要做好员工的表率。人再傻,心里也知道公平与不公平,于是就会产生“会干的不如会说”的抱怨,大大降低员工工作热情——如果真的实干创业的正能量也没人传递了,肯定会出现员工对企业彻底失望这种局面,那我们的企业也就很快失去团队凝聚力、核心竞争力。

四、要在行动中作出表率传递正能量

有这样一个故事:一些企业管理者要求他的

团队与员工做到积极参与无偿献血、爱心捐款、做义工、热爱集体劳动,结果是他的团队与员工都做了,并且做得很好。可是,这个企业管理者忽略了自己应该在行动中作出表率,人家献血一年一次,他自己却五年一次;人家同级别管理者捐款100元,他自己却捐50元;员工每年做义工累计人均七八次,他却做一二次;所有员工都热爱集体劳动,利用休息时间为企业搞卫生、作奉献,但他只有嘴巴上喊着“劳动光荣”,一次都没参加劳动。

企业管理者应该在行动中作出表率传递正能量,每个团队都需要如此。如果每个企业管理者都搞特殊化,高高在上,对待员工“严于律人”,却经常“宽以待己”,无疑在行动中传递了负能量,必定会在群众中失威信。相反,同时也削弱了自己今后工作中的执行力,导致管理层与基层员工两极分化,不利于团结、不利于开展工作。

此外,由于随意性、散漫性产生的恶劣后果,不只是影响其本人工作。如果这样一个企业管理者的行为不及时引导,这种散漫就会像瘟疫一样,快速在管理团队内部传开,不但会严重影响以前大家努力取得的成果,而且制约了企业今后的发展。

因此,企业管理者必需要有正能量,且要积极地传递正能量。