

成大器者，胜在思维层次

人与人之间的差距，就在于思维层次的差异。

很多人的迷茫或者很多公司的迷茫，都在于过于聚焦于下三层完成情况的好坏，却很少停下来对上三层做深度思考。但实际上，不管是人或公司都是由上三层引领的。

一个人思维层次的上限，决定了他的能力高度和解决事情的效果。在一个低维视角的人眼里无法解决的问题，在一个高维视角的人眼里，问题可能就会变得很容易解决，甚至连问题本身都会消失。

一、逻辑思维的 6 个层次

爱因斯坦说：“你无法在制造问题的同一思维层次上解决这个问题。”也就是说，要解决问题，需要思维上的升级，否则问题很难得到解决。

人与人之间的差距，就在于思维层次的差异。

有的人，认知层次比较低，只能被自己眼里的现象蒙蔽双眼，看不到真实的世界；有些人，能看到真实的世界，但看到的是一个脏乱的世界；而只有少数人，能够领略更为美好广阔的世界。

NLP（神经语言程序，Neuro-Linguistic Programming）领域的大师罗伯特·迪尔茨把人的逻辑思维分为 6 个层次，形成一个被称为“逻辑层次”的分析工具。他认为人的逻辑层次从下到上分别为：环境层、行为层、能力层、信念 / 价值观层、身份层与愿景层。不同的层次，有不同的关注点和应对模式。



1. 环境层

思维模式在环境层的人，聚焦于外在环境，支持条件，类似于心理学上的“外部归因”，认为问题的出现都是别人的错或者环境不好。

比如生意不好做是因为竞争太激烈，自己没有得到晋升是领导偏心等等。其主要的应对模式是“抱怨”。

2. 行为层

思维模式在行为层的人，关注于自身行为，他们认为问题的出现是因为自己的行动力不够，其主要的应对模式是“行动、行动、再行动”。

比如工资低就多加班，赚更多的加班费。

3. 能力层

思维模式在能力层的人，关注于能力提升，他们认为问题的出现是因为自己能力不够，其主要的应对模式是“学习、学习，再学习”。

比如工作没有做好是因为能力不够，侧重于提升自己的能力。

4. 信念 / 价值观层

思维层级在这个层次的人，关注的是什么对自己是重要的，自己想要的究竟是什么，其主要的应对模式是“要做对的事情”。

5. 身份层

思维模式在这个层次的人，关注的是“我是谁，我想成为一个什么样的人”，其主要的应对模式“因为我是一个什么样的人，所以我会做出某种选择和行动”。

6. 愿景层

思维模式在愿景层的人，关注的是“我与这个世界的关系是什么样的？我如何能改变世界？”其主要的应对模式是“如何改变这个世界，让它更好？”

这个世界只有极少数人能够达到愿景层，因为他们思考的是与这个世界的关系。典型人物有：

乔布斯“活着就是为改变世界”、马斯克“我非常希望人类有光明的未来”、特蕾莎修女“将你所拥有最好的东西献给世界，可能永远都不够，不管怎样，还是要将最好的东西付出”。

对于同一个人来讲，思维会在不同的层次之间切换。比如考虑公司的发展方向或者自己的人生选择的时候，需要考虑到上三层，而在方向决定之后的执行更多的考虑在下三层。比如华为的“20 年后，世界通信业三分天下，华为有其一”就是上三层中身份层的表达，而为了实现这一身份的人才吸纳、组织架构设计就是下三层。

一个人思维层次的上限，决定了他的能力高度和解决事情的效果。

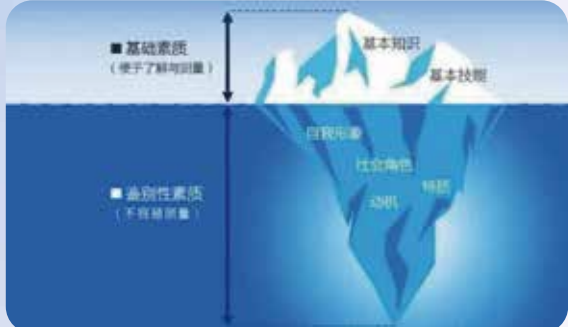
比如一个人最高的思维层次在行为层，他认为自己生活困顿、窘迫就是自己不够勤劳，不够节约，那他的表现就是努力劳作、加班加点，用自己的时间来换取金钱上的节省，但显然这并不能解决他的问题。

但如果他升级到能力层，他会去提升自己的专业能力，从而把事情做得更好、更节约时间。对不同的人来讲，在一个低维视角的人眼里无法解决的问题，在一个高维视角的人眼里，问题可能就会变得很容易解决，甚至连问题本身都会消失。

二、6 个逻辑思维层次之间的关系

上三层决定下三层。上三层与下三层的关系就像物体和物体的影子，改变物体，影子必然改变。很多人的迷茫或者很多公司的迷茫，都在于过于聚焦于下三层完成情况的好坏，却很少停下来对上三层做深度思考。但实际上，不管是人或公司都是由上三层引领的。低层次的问题用高层次的思维好解决，但是高层次的问题用低层次的思维难以解决。

身份层次可以解决能力层次的问题，但是反过来不行。比如乔布斯的名言是活着就是为改变世界，基于他对自己身份的定位，他才会不断去创新，才会锻炼创新的能力。层次越低越容易改变，层次越高越难以改变。



管理学有个冰山模型，冰山上面的是知识、技能与能力；下面则是自我形象、价值观、驱动力等方面。在逻辑层次中，下三层属于冰山之上的部分，容易改变；而上三层属于冰山之下的部分，难以改变。

因为上三层更多受到基因、人格特质、早年经历的影响，就像环境很容易改变，而一个人的价值观由于具有很强的稳定性而难以改变。

低层次有问题不要紧，高层次是关键。很多去过阿里巴巴的人感觉在阿里就像打了鸡血一样，貌似在阿里内部没什么机制、流程，员工称之为“生机勃勃的乱”。阿里巴巴为什么乱而不倒？究其原因，阿里关注的是上三层的明晰。

阿里巴巴从创立的第一天起，就确立了“让天下没有难做的生意”的使命。2004 年，阿里巴巴将“成为一家持续发展 102 年的公司”定为愿景，并正式形成了“六脉神剑”的价值观和文化：客户第一，团队合作，拥抱变化，诚信，激情，敬业。

2019 年，阿里巴巴成立 20 周年之际，面临新的历史机遇，进入新的发展阶段。从“六脉神剑”到“新六脉神剑”，是因为使命、愿景、价值观就是阿里巴巴的 DNA。

当然，很多企业都有自己的愿景、使命和价值观，不过能落实到实处的极少。阿里是说到做到，比如：

在面试新员工的时候，会有阿里老员工组成“闻味官”，这个“闻味道”跟结构化面试不同，主要是聊聊工作、家庭，这样“闻味官”就能感觉到，被面试者跟这个组织是否味道相同。这就是在考察价值观的匹配与否。

马云也说过：“阿里历史上所有重大的决定，都跟钱无关，都跟价值观有关。可能全世界很少能找到这样的一家公司，花这么多的时间对价值观进行讨论。

“过去二十年，阿里因为价值而与众不同，我们最珍贵的，让我们在困难的时候能够坚持，让我们在巨大压力的时候依然敢于坚持，这就是价值观。”未来二十年，阿里应该也必须坚持我们的价值观与众不同。”

反观很多企业，有严格的制度、流程，但是企业因为上三层的不明晰，陷入混乱与迷茫之中。

三、如何提升思维层次？

1. 黄金圈法则

黄金圈法则是营销专家西蒙·斯涅克提出的，核心是对任何事情，从内而外进行提问，而不是剥洋葱式的从外而内。通过首先问“为什么”，透视事物的本质及原因；通过“如何做”，构建事情解决的逻辑体系，找到实现的渠道通路；最后“做什么”，构建纷繁复杂的业务枝蔓体系。

对个人来说，也就是首先了解清楚一件事情的缘由与目的，再想行动路线与具体落地执行。



2. 上三层的追问与思考

史蒂芬·柯维在《高效能人士的七个习惯》中提出“以终为始”的原则，也就是说：心中一定要有“终”，才知道应该怎么“始”。

他认为任何事物都需要经过两次创造，首先是通过基于心智的第一次创造，其次才能通过实际行动进行第二次创造。

比如建造一座大楼，要经过大脑中的第一次创造——设计图纸，才能有第二次的建设——建造出大楼。第一次的创造的是“终”，是第二次创造的是“始”，这就是以终为始。

作为个人的“终”，就是你在离开这个世界时候，你希望别人怎么看你，也就是你的愿景、身份、价值观的思考；对组织来讲，德鲁克的经典三问“我们的企业是什么？我们的企业将是什么？我们的企业应该是什么？”。

3. 纳入时间维度

在教练技术中有个时间线的工具，有助于人们转化视角，拉长时间的维度看一件事情，视角可能完全不同。

当下重要的事情，也许以多年后的视角来看，完全是不同的认识。正如人在离开人世时，不会有谁认为权力与金钱是重要的。

对于时间的考量，有助于提升思维的层次。

四、逻辑思维层次在管理中的运用

1. 部门沟通与协同

在大型组织中，部门协同是个难题，不同的部门争夺刚性的资源，因此部门间的推诿、扯皮是常有的事。

如果部门沟通聚焦于下三层，就会因为岗位职责不同、任务不同难以统一和协调；如果聚焦于上三层，促使大家关注组织的目标，就可能会很快达成意见，使大家力往一处使。

2. 员工管理

任何领导都可能听过员工的抱怨，诸如资源不够、公司绩效考核不合理等等。作为领导，要善于给员工升维。如果员工只是停留在环境层，领导可以把员工拉升到行为层。

比如员工说：业绩实现难度，因为公司没有给予相应的政策。领导可以这样问：那在现有条件下，你可以做哪些工作，让目标可能实现？通过为员工认知升维，打开员工的视野与局限，促使目标实现。

3. 职场的表扬与批评

在职场中，总体来讲批评多于表扬，并且常在上三层进行批评，但是上三层的批评会影响员工的自尊、自我效能感，不利于员工成长。

更科学的做法是表扬集中于上三层，批评集中于下三层。“你真是一个负责任的人！”就比“你好好勤奋啊！”更有激励作用；而“我感觉你的同理心不够。”就比“你真自私，做事只考虑自己！”更容易让人接受，并且让改进的方向更加明晰。

一个人的逻辑思维有多强大，那么，他的格局就有多大，成就就有多大。逻辑层次为我们提供了一个思维模型，提醒人们穿过下三层，去实现对上三层的思考。

查理·芒格说：“思维模型会给你提供一种视角或思维框架，从而决定你观察事物和看待世界的视角。顶级的思维模型能提高你成功的可能性，并帮你避免失败。”

掌握了逻辑层次的分析工具，实现认知升级，促使人们去探索 and 发现自我和组织内在的渴望与动力，并以此创建更好的行动方案，最终能实现叠加式的进步。





用心前行 筑梦远航

——中核华兴达丰 FY20 年度管理工作会议 & 五届一次职代会隆重召开





2020年7月3日，中核华兴达丰在上海召开 FY20 年度管理工作会议 & 五届一次职代会，公司总经理朱辉，副总经理于春雷、王洋，人事行政总监尹训英，核电运营中心总监陈先勇，安全总监杨勇，财务副总监张良，工程管理中心副总监孟凡东，华东区域运营副总监兼江苏分公司经理郑兴瑞及公司各职能部门、分公司 / 经理部 / 项目部 100 余人参加会议。

本次会议分为三部分：FY20 年度管理工作会议，五届一次职工代表大会及颁奖仪式。

FY20 年度管理工作会议

FY20 年度管理工作会议由副总经理于春雷主持，会议开始之前，总经理朱辉带领全体与会人员庄严宣誓：“恪守使命，全力以赴；聚焦结果，收获成长；尊重分歧，开放分享；认真专注，团结一致；以身作则，信守承诺；我要为中核华兴达丰成为一家受人尊敬的企业而奋斗不息！2020 有困难一起扛、2020 逆风也要飞翔！”。



宣誓仪式

公司高管、次高管针对分管工作进行专题汇报、大量的数据对比并进行深刻的剖析，为 FY21 年度工作的开展明确了奋斗目标，在专题汇报后，总经理朱辉逐一作出详细点评。

华东区域运营副总监兼江苏分公司经理郑兴瑞作《有效提升执行力，将未来的安全管理从负值变为正值》主题汇报。



华东区域运营副总监兼江苏分公司经理郑兴瑞

财务副总监张良汇报 FY20 年度 CFR 预算有效执行，提出 FY21 年度控制措施，重点针对 FY21 年度如何有效提升现金流管理进行分析总结。



财务副总监 张良

安全总监杨勇分析 FY20 年度公司安全管理目标的执行情况，下达 FY21 年度安全管理重点管控措施。



安全总监杨勇

核电运营中心总监陈先勇分析总结 FY20 核电运营管理不足，展望 FY21 核电市场拓展分析及运营策略。



核电运营中心总监陈先勇

人事行政总监尹训英针对劳动力资源成本分析、主控预算执行情况及管控措施方面进行汇报，并在会上公布 2019 年度公司及各职能部门管理目标考核结果。



人事行政总监尹训英

副总经理王洋分析总结 FY20 年度 CFR 西部、华东区域各项预算执行情况，部署 FY21 年度重点工作。



副总经理王洋

副总经理于春雷分析 FY20 年度市场运行及客户开发执行情况，剖析 FYU21 年度市场拓展及客户定位，同时根据 FY20 年度华南区域各项工作执行情况，署 FY21 年度重点工作。



副总经理于春雷

总经理朱辉以“用心前行 筑梦远航”为主题做总结报告，围绕 FY20 战略执行、FY21 战略规划、进程中高效管理 FY21 年度各项工作目标三方面展开。通过 FY20 年度大事记回顾、中核华兴达丰外部及内部的 SWOT 矩阵分析回顾公司 FY20 年所取得的各项成果，分析目前存在的不足，并提出 FY21 战略规划。通过分析产值与 EBITDA 的贡献值、经营设备结构效益、占用 t.m 数量创造效益对比提出进程中高效管理 FY21 年度各项工作目标的措施。



总经理朱辉

朱总通过围绕《不是生意越来越难做，而是做生意的逻辑彻底变了！》探讨如何通过转变逻辑转换适应新的市场环境，提出“塔机产品在市场是否有适应能力，产品型号和设计由一刀切变成了定制化、个性化”、“总包和专业承包的关系，正在从“买卖关系”升级成为“服务关系”，未来比拼的是你的深度服务能力。”“你的服务能力越强大，能吸引的人就越多，得到的回报也就越多，这就是点对点的价值链。”引领中核华兴达丰未来发展。

第五届一次职代会暨工会会员代表大会

中核华兴达丰召开第四五届二次职代会暨工会会员代表大会，仪征市总工会主席孙金文、仪征市总工会副主席吴金和、仪征市总工会财务资产管理部部长刘慧莲、仪征市总工会劳动和经济工作部长秦恒凯、仪征市新集镇工会副主席高立新及中核华兴达丰职代会正式代表、列席代表共 100 余人参加会议，大会由中核华兴达丰副总经理王洋主持。



大会听取审议《行政工作报告》、《工会工作报告》、《工会经费收支情况工作报告》，审议通过并签署《集体合同》、《工资协议》、《女职工保护专项集体合同》；会上选举产生第五届工会委员会委员、经费审查委员会委员以及女职工委员会委员；新一届委员会召开全体委员会议，选举产生工会主席、经费审查委员会主任及女职工委员会主任。

仪征市总工会主席孙金文在讲话中要求以中核华兴达丰机械工程有限公司职代会为契机，切实加强基层工会民主管理和组建规范化建设。一要全面加强民主管理工作，健全职代会、企务公开制度，努力保障职工对企业发展和自身合法权益的知情权、参与权、协商权和监督权；二要进一步最好困难职工的帮扶工作并积极开展丰富多彩的职工文体活动；三要增强工会凝聚力上迈出新步伐；四要加强工会干部队伍建设。中核华兴达丰要切实推动新时代“星级基层工会”和“星级基层工会主席”积极打造企业特色工会亮点工作。



仪征市总工会主席 孙金文

颁奖仪式

财务副总监张良宣布 FY20 年度年分公司 / 项目部 / 经理部经营考核结果，由副总经理于春雷、王洋为优秀单位颁发支票。



江苏分公司管理团队



浙江分公司管理团队



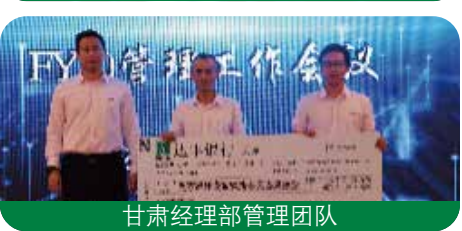
四川分公司管理团队



珠海公司管理团队



田湾核电项目部管理团队



甘肃经理部管理团队

公司总经理朱辉，副总经理于春雷、王洋 颁发 2019 年度最佳新人奖、最佳进步奖、优秀个人奖、TOP、爱建通系统成就奖、传承奖(师徒协议)及 2019 年度中心团队第一、二、三名、2019 年度安全管理优秀单位 100、90 分、2019 年度产值创造单位、2019 年度利润率创意单位、2019 年度利润最佳贡献单位、2019 年度论文奖、2019 年度研发奖。



2019 年度最佳新人奖



2019 年度最佳进步奖



2019 年度优秀个人奖



TOP、爱建通系统成就奖



传承奖（师徒协议）



2019 年度中心团队第一名 人事行政管理中心



2019 年度中心团队第二名 技术研发中心



2019 年度中心团队第三名 客户服务中心



2019 年度安全管理优秀单位 100、90 分



2019 年度产值创造单位 上海分公司



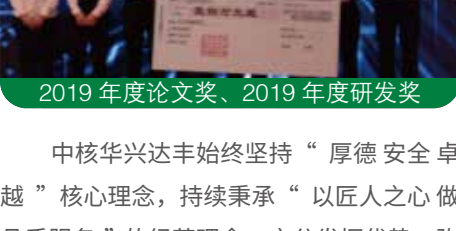
2019 年度利润率创意单位 珠海分公司



2019 年度利润最佳贡献单位 江苏分公司



2019 年度论文奖、2019 年度研发奖



中核华兴达丰始终坚持“厚德 安全 卓越”核心理念，持续秉承“以匠人之心 做品质服务”的经营理念，充分发挥优势、弥补管理短板、紧抓机遇、迎接挑战，将各项管理工作推上一个新的台阶。

追求卓越的团队
每个人的心中都有一个伟大的梦想
我们梦想有一天我们会
一起相聚在成功的巅峰
我们承诺让我们一起
全力以赴我们心中的梦想
用心前行 筑梦远航



2020 年明星榜单

工匠明星

									
龙红英	李辉	邓红艳	李成林	杨小琴	徐海玲	乔自乐	王德春	曹阳	彭传福
									
赵晓波	杨成	何海园	周仙	刘雨龙	胡志勇	徐军龙	向勇	王军军	罗庆潘

工匠能手

									
林明跃	禹建升	宗吉春	马莉琼	翟昌建	王涛	王金玉	杜坤	马李	张英琦
									
陈平	赖景生	唐万荣	屈丙康	杨勇	刘自保	罗超	陈兵	罗佳	陈立均
									
唐文兵	段天明	罗建	冉琴	康厚碧	殷中祥	张小波	代成勇	吕兴久	罗小兵
									
李华英	汪道兵	龚国成	夏立新	韩启进	岳宏黎	李加新	徐建	肖天芬	

优秀员工

周常森	杨元红	黄先平	黄永林	吕学红	蒲翠萍	李元红	何江	周明才	唐琼	王莹
曹利	谭昌红	王玉甫	刘业森	柯玉友	贾文双	徐殿江	罗永芬	张朝国	周爱明	金花妹
程方孟	李安伟	陈春魁	张明虎	王祥	郑愈	彭样林	钱绪银	邱磊	邓雪莲	郑凯
赵鹏辉	邓时现	顾四玲	胡闯	邱雷静	李强	王晓丽	邓仕党	李明国	陈爱玲	刘文英
廖华英	秦双连	涂超	米军柱	朱成琼	陈光德	田道应	杨和华	余昌义	刘军岭	黄仕飞
冯泽敏	宫久凌	刘正林	吉辉	向琼英	刘正权	易梅林	钟云	田冬孝	王君	王芳芬
张富强	王德权	熊爱武	王梅	李彩霞	廖兴全	唐兰英	阮友琼	宫艳东	赵登琼	磨美香

坚守匠人之心 认真履责

——江苏分公司上海七建苏州绿岸锦绣澜山 8 号地块项目荣获感谢信

2020 年 5 月 25 日，中核华兴达丰机械工程有限公司江苏分公司苏州绿岸锦绣澜山 8 号地块项目荣获上海建工七建集团有限公司机械施工工程公司感谢信，以此表扬江苏分公司李杰团队心系安全，认真履责，积极配合，为项目结构安全封顶赢得了宝贵时间，保障项目顺利施工。



上海七建苏州绿岸锦绣澜山 8 号地块项目是苏州绿岸 - 锦绣澜山项目整体的核心区域商业地块，北临横四路及白豕 (zhi) 山公园、西南侧临桑苑路，往南为京杭大运河，基地总面积 6.28 公顷。项目以“潮玩山水间”为愿景，采用“公园 + 商业”一体化模式，



打造苏州新派潮玩主题游购乐园，通过设置山水内街、潮流风尚、互动娱乐、社区休闲、办公服务区及艺术小资街区六大功能分区，将内外空间的互动、沉浸式的商业体验以及多元的文化艺术融入其中，是苏州市重点形象代表工程。

为满足现场施工需求，我司在现场安装了 1 台 ST5513、1 台 STT139、3 台 STT153、1 台 STT403 共 6 台设备，其中 STT403 塔机服务于项目高层核心筒的建设，其余塔机服务于周边裙房的建设。

大大降低了设备的故障报修率和报修次数。在项目主体结构封顶吊装高峰期，没有发生因机械故障报修而导致施工作业受阻的情况，为项目的结构封顶赢得了宝贵时间。

正如感谢信中所言：“一直以来，贵司始终坚持竭尽全力为项目提供优质服务，与贵司‘以匠人之心，做品质服务’的经营理念相符”。近一年的现场施工，既保证项目施工进度，同时实现施工零事故、作业人员零伤亡的安全目标，受到项目部及业主的高度肯定及赞扬。

一部精品工程筑造一座丰碑。苏州绿岸锦绣澜山 8 号地块项目团队以自己的实干奉献，严格管理，为中核华兴达丰赢得竞争力，树立良好的口碑。

撰稿人：张文秀

砥砺前行 逐梦前行

——记 2020 年西部区域项目长述职及选拔

2020 年 5 月 26-27 日，西部区域开展 2020 年项目长述职及选拔工作，中核华兴达丰副总经理王洋、四川分公司经理杨春强、陕西分公司副经理罗建、贵州分公司副经理加荡、西部维修分公司副经理郝勇、西部区域各职能部门负责人参与本次活动。

永葆初心 砥砺前行 再启新程

四川分公司舒英、谢朝勇、罗贤刚，陕西分公司毛小强、李亚鹏依次对各项目整体履约情况、工期进度、施工难点进行汇报，并就 2020 年项目重点工作安排进行汇报梳理，述职过程始终围绕目标导向及问题导向，严格落实项目长责任制，全过程对表对标。

各项目长述职完毕后，中核华兴达丰副总经理王洋针对过去 2019 年西部区域各项目长绩效考核中存在的不足及改进措施做了一一分析与点评，并指导各项目长未来如何改进和提升自身管理的薄弱环节，提高自身的综合管理能力和水平。



“同台竞技、阳光赛马”公开选拔项目长

本次项目长面试采取分公司人员推荐，中核华兴达丰副总经理王洋、西部区域各分公司、职能部门负责人面试及候选人笔试考核的方式。来自四川分公司李恩立、贵州分公司赵弘、邓红艳参加本次项目长选拔。

各位项目长候选人通过演讲的方式展现项目管理思路、方法和个人综合素质，并就在场评委的提问一一做出解答。本次项目长选拔旨在全面考核候选人专业知识技能、临场应变能力、现场沟通解决问题能力等。整场选拔在井然有序、融洽和谐的氛围中圆满结束。在场评委对候选人进行综合打分。

通过此次项目长选拔，各位候选人自我意识有了根本性的提高，从“要我学、要我干”转变为“我要学、我要干”。



中核华兴达丰副总经理王总在 2020 年西部区域项目长述职及选拔后要求：各位项目长，管理要务实，要注重细节，要在安全管理、人员管理和客户关系维系等方面下功夫，要将我们基层团队带领成为能打仗，打胜仗的优秀队伍；同时王总也对大家提出了期望，期望各项目长，2020 年要在 2019 年的基础上，不断总结、改进和提升，期望大家能够服务好公司、服务好客户，全面提升客户的体验价值，为公司创造价值，为自己创造更好的生活。

西部区域作为项目长管理制度的试点区域和先行者，在公司管理框架下，充分发挥项目长管理模式的优势和项目长承上启下的衔接作用。本次项目长述职与选拔，是新的发展形势下，西部区域进一步壮大基层管理团队，提升各分公司管理能力的重要举措，为中核华兴达丰人才团队可持续发展提供支持保障！

撰稿人：甘小三

革故鼎新创伟业 继往开来铸辉煌

——热烈庆祝中核华兴达丰深圳分公司乔迁之喜

2020 年 7 月 11 日，中核华兴达丰深圳分公司举行办公新址乔迁仪式，中核华兴达丰总经理朱辉、副总经理于春雷、深圳分公司经理王鹤达、深圳分公司副经理张根容以及深圳分公司在场同事欢聚一堂，共同庆祝分公司喜迁新址。

10 时 58 分，伴随着倒计时的响起，深圳分公司乔迁庆典正式拉开帷幕，仪式由王鹤达经理主持，朱总致开场辞。



朱总在致辞中对深圳分公司的乔迁表示热烈的祝贺，对奋斗在一线的员工表示诚挚的感谢，同时也希望深圳分公司能够凭借自身优势更好地服务客户，在粤港澳大湾区蓬勃发展的浪潮下，坚持“以匠人之心，做品质服务”，恪守“厚德 安全 卓越”，携手客户，更上层楼。



朱总和于总共同为办公新址揭牌，祝福深圳分公司未来的事业蓬勃发展，蒸蒸日上。

乔迁仪式当天，深圳分公司在办公新址召开座谈会，参会人员踊跃发言，积极交流彼此在工作、学习和生活上的体会与感受，齐聚一堂，共谋企业发展。

撰稿人：韦帅



中核华兴达丰深圳分公司此次的乔迁，不仅建起分公司的“形象高楼”，也撑起员工的“精神堡垒”。清洁舒适的办公环境，宽敞明亮、具有现代化气息的办公条件，有力地激发全体员工对公司迈向新高度的信心和力量。



看今朝，我们踌躇满志；愿未来，我们豪情满怀。在深圳分公司乔迁之际，衷心感谢长期以来给予深圳分公司大力支持的客户、朋友，深圳分公司全体员工，一定不负众望，励精图治、奋发图强，为实现中核华兴达丰稳健发展，继续书写崭新的华彩篇章。