



曙光报

2007年4月第4期 总第21期 曙光控股集团主办

http://www.shuguangjituan.com E-mail:shuguangbao@163.com

陈春明 潘明忠 朱岳聪 被评为省建筑业企业优秀项目经理

本报讯 近日,我省建筑行业授予企业施工(包括在省外施工)项目经理的最高荣誉,该评选工作由省建筑业行业协会组织开展,每年一次。据悉,本次共有157名项目经理获此殊荣。

薄积厚发 大放异彩 余姚江畔涌现万丈曙光

——我集团公司宁波分公司承建宁波顶级商业休闲区

□周海云

2007年4月26日上午9点,宁波和义大道滨江休闲项目2#地块准时开标。宁波市招标办开标大厅内,人头攒动,除项目经理与授权委托人外,各投标单位的法人均到场参加开标大会。经过六个小时的漫长等待,下午3点,振奋人心的结果出来了:曙光控股集团有限公司为第一预中标单位。

近几年,宁波分公司在陈春明经理的领导下,紧紧围绕集团公司“二次创业、把企业做大做强”的战略目标,积极调整经营思路,内强素质、外拓市场,不断提高企业的综合竞争力。2005年以来,分公司严格按照“承接业务宁精勿滥”的策略,在建筑市场形势不明的情况下,多方面、多渠道精选投标项目,一旦确定目标,便集中力量、全力出击。此次的项目投标,分公司更是齐心协力、众志成城,出其不意、一举夺魁。

这个将在宁波市余姚江畔崛起的顶级商业休闲区,不仅能提升宁波商圈的整体形象,更能体现其特大城市和旅游城市的定位,于我宁波分公司而言,则更具有划时代的历史意义。

和义大道滨江休闲项目位于宁波市最核心的三江口区域,西侧紧临规划和义大道,东侧为姚江,北侧临规划开明街、开明桥,南接宁波影都,西南端有历史文物保留建筑——钱业会馆。项目总用地面积5.88公顷,总建筑面积126565平方米,地下停车库共三层,建筑面积达82623平方米,可停放机动车1000辆、非机动车3000多辆,工程总投资约18亿元,造价5亿多元。

作为宁波大型休闲商业步行街,建成后的和义大道



图为和义大道滨江休闲项目效果图。

滨江休闲区融休闲、商业、办公和酒店设施为一体,项目包括河滨餐饮、珠宝夜市、时尚服饰、娱乐、家具生活、展厅、工作室等区域及重要的零售主力店,凸

现“奢华、时尚、浪漫”的主题。综合性的消费、全方位的服务、休闲和时尚的特色定位,使它有能力成为流行文化的发祥地、著名品牌的集散地、国际化的购物天

堂、宁波市的顶级商业休闲区。和义大道滨江休闲区充实的建筑内涵,使其成为健康、怡人的“绿色建筑”,建筑物外部和周围环境相协调,为宁波市的景观增色不少。它的出现,将带动周边商业、休闲的发展,互补互应,形成集群效应,既满足消费者对商品的需求,更在娱乐、休闲、运动、餐饮服务上扩大功能,使生活需求一条龙成为现实。

河边的公园把休闲区东西端的城市绿带连接起来,建筑通过一系列的景观平台,向河岸方向层层跌落,标志性建筑物点缀其中,包括观景塔和空中咖啡塔楼。人们可以沿着江边的步道,从西端的影都步行到东端的万豪酒店,沿途漫步在优美的花园中,穿越河滨餐厅和商店,同时欣赏姚江的美景。另外,江面上的表演广场是一个露天剧场,在这里将举行各种音乐、戏剧、舞蹈和文化活动,今后还将设立水上游船,可把本区和宁波其他的景点如老外滩、大剧院、中山公园等在水上联系起来,为欣赏宁波的美景提供了另一个崭新独特的视角,为游人提供了一项浪漫宜人的活动。

和义大道滨江休闲区突出“以人为本、因地制宜、尊重环境”的生态性,因此,它不只是商业和居住的载体,也是一个供人轻松购物、舒适工作、从容生活的人性化空间,它所营造出的宁波独一无二的休闲环境,势必成为宁波休闲的热点。

和义大道滨江休闲区是我集团公司自资质晋升以来,分公司所承接的第一个超5亿元的工程项目。该项目的承建,将极大地提高我曙光控股集团的知名度和美誉度。

江夫友出席会议并视察湖北分公司

台州市进鄂建筑企业座谈会召开

本报讯(通讯员黄良金)2007年5月27日,台州市副市长叶阿东在湖北省武汉市主持召开了台州市进鄂建筑企业座谈会,湖北省建设厅、浙江省建设厅驻湖北办事处、武汉市建委及台州市建设规划局、温岭市建筑工程管理局的相关领导出席本次会议。我集团公司董事长江夫友、集团公司副总经理、湖北分公司经理陈灵康等参加了会议。会议表彰了2005、2006年度创湖北省省级优良工程和文明施工样板工地的单位和个人。

会上,江董作了热情洋溢的讲话,对湖北分公司近年来的工作作了总结,并部署安排了今后的重点工作。湖北分公司应邀作题为“抓住机遇,大力开拓市场,齐心协力,打造精品工程”的典型发言,获

得了与会领导的一致肯定和赞扬。叶阿东副市长要求湖北分公司再接再厉,创建更多的台州品牌,为湖北人民造福,为台州家乡人民谋利。

座谈会结束后,江董在副总经理陈灵康和柯敦义的陪同下,对分公司在武汉、宜昌、荆州等地的工地进行了视察。他强调,湖北分公司的广大职工要继续紧密地团结在陈灵康经理的周围,持续开拓市场,奋勇拼搏,把分公司做大做强。在视察中,江董对湖北分公司荆州办公楼的布局、绿化表示了浓厚的兴趣,他说,公司办公环境的美化、优化是企业塑造形象、提高工作效率的措施之一,体现了分公司职工努力奋进的精神面貌,希望集团公司其它分公司也能像湖北分公司一样努力改善办公条件,营造更好的工作环境。

江夫友董事长(后排中)与湖北分公司部分职工在分公司办公楼前合影留念。



展示台州商人风采 共促宁台两地发展 林德叶当选南京台州经济促进会会长

本报讯(记者林德华)6月16日,在南京的台州籍商人代表、兄弟商会代表和来自全国各地的台州商会代表近500人共聚一堂,在我南京曙光国际大酒店隆重举行南京台州经济促进会成立大会,我集团公司副总经理、南京分公司经理林德叶光荣当选为促进会会长。南京市副市长陈刚、南京市政协副主席蒋裕德、南京团市委副书记丁铭、台州市副市长胡斯球、台州市政协副主席周五来等领导出席成立大会。

下午三时许,在原南京军区司令员向守志的见证下,南京市政协副主席蒋裕德和台州市政协副主席周五来共同为南京台州经济促进会揭牌。

成立仪式上,陈刚发表了热情洋溢的讲话,他说,南京台州经济促进会的成立是推动南京和台州互动发展的一件大好事,希望台州商人在“第二故乡”南京取得更大的成就。

胡斯球说,促进会的成立为台州在宁的企业家们建立了一个“家”,希望促进会成立之后,按照成立的宗旨,发展会员、壮大队伍、加强联络,促进合作交流,为在宁台州籍老乡的企业发展发挥积极的作用。

林德叶在大会上表示,南京台州经济促进会的成立,是在南京经商办企业的老乡们多年来的一大心愿,她的诞生标志着台州籍人士在“第二故乡”有了一个共同的“家”。促进会成立后,将依据章程和宗旨,广

泛团结会员,积极开展经贸活动,为会员提供各种信息、商贸洽谈、商品展示、拓展市场等服务,不断增强促进会的凝聚力、向心力和影响力,扩大促进会在社会上的知名度,并将秉承台州商人“有硬气、敢冒险、不张扬、肯吃苦”的优良传统,团结在宁台州商人,为南京和台州两地的经济发展作出贡献!

林德叶的当选,不但是温岭人的骄傲,更是我们曙光人的骄傲。我集团公司南京分公司自1998年进入南京建筑市场以来,积极开拓市场,为南京的城市建设做出了积极的贡献,分公司经理林德叶因业绩突出,曾多次获得浙江省优秀项目经理、南京市建筑业优秀项目经理、台州市建筑业十佳开拓能手、温岭市十大项目经理等荣誉称号。



左一为蒋裕德,右一为周五来,中为林德叶。

叶海燕视察我三心美德工地



前排左一为集团公司副总经理谢焯,左二为浙江三心美德投资有限公司总经理助理程鹏,右一为温岭市市长叶海燕。

本报讯 5月22日,温岭市领导叶海燕、陈辉、陈土福、张强富、杨茂清、蒋招华、叶建民等来到我集团公司参与投资并承建的市重点建设项目——三心美德老年休养园工地视察。集团公司副总经理谢焯就工程的开工建设情况向叶市

长作了简单汇报,并表示将加快工程进度,狠抓质量安全工作,保质保量完成施工任务。

浙江三心美德投资有限公司总经理助理程鹏介绍了该工程的总体规划状况,并就叶市长提出的相关问题一一作了解答。听取汇报后,叶市长表示,这次市四套班子的主要领导都来到工地现场,充分说明市委、市政府对该重点工程的关注和支持,希望工程各方不负重托,想方设法解决各种困难,加快工程建设进度,同时要求各相关部门必须全力做好支持配合工作,确保老年休养园如期交付使用。

温岭三心美德老年休养园工程于5月21日开始打试桩,标志着该工程经两年的前期准备后正式启动建设。该项目占地240亩,总建筑面积19万平方米,总投资3.8亿元,其中一期工程占地130亩,建筑面积9万平方米,施工2.6亿元,6月份全面开始桩基施工,年内一期工程主体可望封顶。工程全部完成后,可接纳3500名老年人入住。



图为黄岩商业街BT项目效果图(部分)

黄岩商业街BT项目大面积开工

本报讯(记者王云祥)由我集团公司全额投资承建的黄岩商业街BT模式项目A7、A10地块高层目前已全部进入桩基施工阶段。

该项目基础地质情况复杂,基底岩层起伏不定,同一楼号桩深相差甚多。公司领导高度重视,调集强有力的领导骨干和技术骨干进驻工地,目前已完成了前期施工临时设施和试打桩任务。临时设施高雅而大气,使公司形象大放异彩,深受各方一致好评。试打桩基经有关单位静载试验测定,其各项数据指标全部符合设计要求,并于6月1日和6月18日全面进入桩基施工。A7和A10地块高层工程桩基总量为1002支,对施工班组全部实行安全和质量承包制,调用两台大型旋挖式钻机24小时进行钻孔,并采用冲击机冲击成孔嵌岩的施工方式作业。预计,桩基施工需时75天。

同时,A7地块多层部分楼号也已开工,进入基础施工阶段。由于BT模式承包前,多层区域桩基由业主独立承包给外单位施工,多层桩基仍处于施工阶段和桩基检测阶段,多层楼号全面投入施工尚需时日。

BT模式即投资建设转让模式,所以我公司既是施工方,又是投资方,工程的风险相对较大。另外,由于BT项目的操作方式和管理概念相对比普通工程承包施工管理要复杂得多,程序也相对繁琐,因此,对施工过程中的质量关注将始终处于优先地位。

我集团公司获 2006 年度纳税大户 荣誉称号

本报讯(通讯员朱小红)6月5日上午,温岭市地方税务局局长彭夏彰一行来到我集团公司,送来了一块由温岭市财政局、温岭市地税局共同颁发的“2006年度纳税大户”奖牌,温岭电视台记者随行作相关采访报道。

董事长江夫友在采访中表示,近年来在温岭市委、市政府和社会各界的关心支持下,我公司已发展成为涉及建筑业、投资置业、房地产业、酒店服务业、设备租赁业五

大产业的跨行业、跨地区、控股型的民营企业集团,近三年,集团公司共交纳税收1.07亿元,其中在温岭市缴纳的地税为5842万元,2006年上缴的地税为2182万元,其中由外地带回温岭上缴的地税达1185万元。他说,曙光控股集团今后将继续围绕“二次创业,把企业做大做强”的战略目标,抢抓机遇、奋力进取,在促进企业发展的同时,努力真诚回报社会,为温岭经济和社会的发展贡

献应有的力量。

随后,江董事长陪同彭局长一行参观了正在施工的我时代广场项目。彭局长在参观后表示,非常感谢曙光控股集团历年以来对我市地方发展所作的贡献,特别是公司连续8年被评为温岭市纳税大户,同时也是全市建筑业唯一的“浙江省纳税大户”,殊为不易。希望曙光能一如既往,做大做强,继续为我市的经济和社会发展尽一份力。

马来西亚华人企业家考察我市

本报讯 5月24日下午,温岭市工商联组织召开马来西亚、温岭两地的商机交流会,远道而来的28位马来西亚华人企业家与我市十余家企业的负责人面对面进行了交流,探讨合作商机,共商发展大计。

交流会上,两地企业家们都表达了各自的合作愿望。我集团公司办公室主任杨林辉代表江夫友董事长在会上作了发言,他说,集团公司曾两次组织人员赴马考察项目,但由于两地路途毕竟太远,项目的进展比较缓慢。如今有这样一个

面对面的交流会,通过在座的华人企业家,我们足不出户就可以了解到那边的投资市场环境,机会十分难得。

马来西亚中华工商联合会南马区主任郑已胜先生告诉我市企业家们,当地政府正在打造一个位于柔佛州的经济特区,参照香港、深圳模式,政府对外来企业提供了十年免公司营业税等优惠政策,欢迎建筑、金融、医药、物流、教育、服务业等领域的企业前去投资。他说,马来西亚自然资源十分丰富,劳工工价便宜,而且在语言沟通上不成问题,感兴趣

的中国企业可以考虑来马投资。”

今年3月份,我集团公司董事长江夫友在原建工局局长颜云方、项目经理陈春林的陪同下对马来西亚柔佛经济特区的建筑市场进行了考察,正在洽谈的造价约3亿元人民币的新山市疾控中心项目和造价约4亿元人民币的公主滨海花园工程目前已取得了一定进展。

据悉,此次前来的考察团是由马来西亚中华工商联合会组织的,成员多为当地的中小型企业负责人,行业涉及建筑、木材、金属、印刷等。

温岭市领导林成辉、陈辉等陪同考察。

市招标委来我集团公司召开民主恳谈会

本报讯 6月14日上午,温岭市招标投标管理委员会主任柯金荣、温岭市招标投标交易中心主任徐道德、温岭市办证中心副主任赵雪娇等市招标委领导一行走进我集团公司,主持召开了一场别开生面的民主恳谈会。我集团公司副总经理谢焯,办公室主任杨林辉,经营部经理潘明忠、副经理林仁辉,项目经理陈秋、林国富等参加会议。

针对近年来企业在本市招投标

过程中遇到的一些问题,与会者畅所欲言,提出了许多意见和建议。谢焯说,对于邀请招标的项目,市招标委沿用公开招标的一套程序,繁琐的工作给业主和企业带来了很大的不便,希望招标委能考虑简化相关程序,提高办事效率。林国富提出,目前我市招投标市场上“黄牛”现象时有发生,极大地扰乱了建筑市场的正常秩序,给企业带来了不必要的损失,希望招标委能加强打击力度,切实维护企业的利益。

在工程招投标的报名、资格预审、投标、评标、决标等过程中,林仁辉根据多年来的切身工作体会,提出了许多意见和建议。如在评标专家库的建设问题上,他认为,目前我市的专家库只停留在行政事业单位专家、技术人员的层面是不够的,应该面向施工企业,吸纳一批长期奋战在施工第一线的、具有

丰富经验的、技术过硬的高工、技术总负责等人才,这样才能使投标评标程序更具合理性和科学性。

与会者提出的种种意见,市招标委领导们都认真听取并一一作出了解释,针对一些企业普遍反映较大的问题,柯金荣表示,市招标委将认真研究、认真探讨,争取给广大施工企业一个满意的答复。

市招标委领导此次深入企业召开民主恳谈会,广泛听取建筑施工企业对招投标工作的意见和建议,旨在进一步改进我市招投标工作的方式方法,促进招投标的合理化、规范化和民主化,充分体现招投标的公开、公平、公正原则。



左五为柯金荣,左六为赵雪娇。

我集团公司应邀参加民营企业党组织负责人座谈会

本报讯(特约通讯员姜小安)6月1日下午,原浙江省委副书记、省党建研究会会长王其超同志带领的课题组一行来到温岭,对规模以上民营企业党组织地位研究课题开展调研,并邀请四家民营企业召开了民营企业党组织负责人座谈会。我集团公司党总支书记杨金莲作为党组织负责人参加了座谈会。

座谈会紧紧围绕党组织在民营企业的发展、作用以及队伍建设来展开讨论。各与会企业党组织负责人针对自身的发展情况,向王其超会长汇报了企业党建工作现状,并积极回答了王会长提出的一系列问题。杨金莲书记在汇报中充分肯定了党组织在民营企业发展过程中的地位和作用。结合多年来的党建工作建设经验以及所取得的实际成果,杨书记提出“让党建工作与企业发展相融合,充分发挥党组织的战斗堡垒和党员先锋模范作用”这一观点,并作出详细阐述,受到了王会长和其它与会企业负责人的肯定。

会上,针对党组织在民营企业实际发展过程中所遇到的一系列问题,大家各抒己见,展开了激烈的讨论。座谈会结束时王会长表示,这次座谈会超过了预期的目标,非常满意这次调研的结果。



6月1日,温岭市三心美德老年休养园项目老干部座谈会在我集团公司会议室召开,20多位副处级以上老干部参加会议,温岭市老干部管理局局长袁冬初应邀到会并作了讲话。

会上,浙江三心美德投资有限公司总经理林莲娣详细介绍了老年休养园项目的投资、规划、管理、建设等相关情况,与会者纷纷发言,对项目提出了许多意见和建议。

图为林莲娣总经理(中)正在详细介绍老年休养园项目。

曙光传真

本报讯 日前,南京市建工局建筑施工企业项目经理信用管理工作领导小组,依据《南京市建筑施工企业项目经理信用管理办法》和《南京市建筑业企业项目经理信用等级评定标准》,对在宁有业绩的项目经理2006年度的信用等级进行了评定,我集团公司南京分公司副经理张云连被评为2006年度南京市建筑业企业信用管理优秀项目经理。

本报讯 接宁波市总工会、宁波市安全生产监督管理局、宁波市卫生局文件,宁波分公司陈招明同志被授予2006年度宁波市“安康杯”竞赛先进个人。据悉,宁波地区共26位同志获此荣誉。

2007年6月15日下午,宁波分公司作为省安康杯优胜企业,参加了宁波市安康杯知识竞赛节目录制。(周海云)

厨理 厨艺 厨德 一样都不能少 高尚品质造就精美菜肴

□金学芹 吴艳 王潇潇

2007年5月30日,就职于南京网通网络有限公司的山东籍人何学东手捧一块上书“高风亮节,拾金不昧”八个大字的表扬匾来到我南京曙光国际大酒店总经办,寻找一位好心人,并表示一定要当面致谢,感谢他的拾金不昧。他说:“我一定要向他学习,他的行为深深地感动了我我的家人”。

经查,何学东口中的好心人便是我酒店行政总厨吕陵。

吕陵:南京市下关区人,2006年9月出任我酒店行政总厨一职。

5月28日,吕陵在南京中央门某自动取款机前取款时,发现一只信封,隐约看到内有厚厚一沓现金,遂毫不迟疑地将信封交到银行柜台,要求寻找失主。经银行工作人员多方联系并确认,失主为山东籍人何学东。现金失而复得,感动之余,他手捧表扬匾前来表示谢意,于是有了本文开头的一幕。

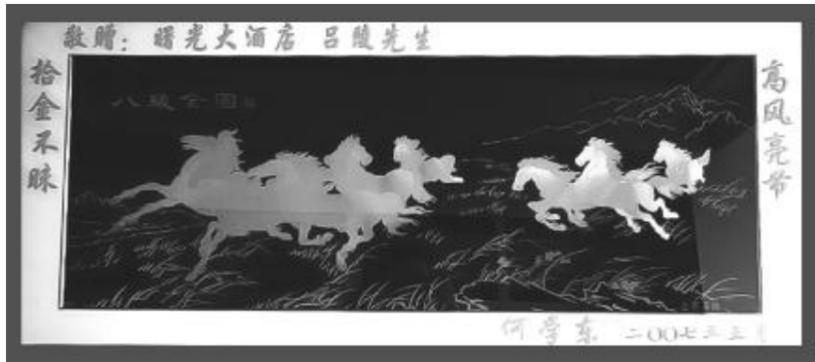
餐饮业作为一个服务性行业,厨师既是其服务者,又是其劳动者,为顾客提供精美的佳肴是厨师的最终目的。作为一名优秀的厨师,不仅要

通晓精深的厨理、掌握精湛的厨艺,更要具备高尚的厨德,惟如此,才能做出一道道精美的菜肴。换句话说就是:厨理、厨艺、厨德,一样都不能少。

自古以来,从艺的人讲究艺德,习武的人讲究武德,而学厨的人,讲的就是厨德。厨师是一种高尚的职业,从职业的角度讲,每个人都可以做厨师,但不一定每个人都可以做“名厨”,因为名厨势必理、艺、德相互依存、相得益彰,三者不可偏废其一。

俗话说:传艺先授德,学厨先做人。没有厨德是成不了大厨的,“以厨艺赢人、以厨德服人”就是现代厨师的最高境界。很多人都弄不明白,为什么厨艺能够折射出厨德?就是因为菜肴的精美与否,实际上就是人品的一种折射,没有好的厨德、高贵的品质,又怎么能想消费者所想,尽心尽力,做出精美绝伦的菜肴呢?高尚的厨德反映在厨艺上,使我们既看到了他们所展示的厨艺水平,又看到了他们所展示的厨德风采。也唯有这样的厨师,才是真正有价值、有成果、有地位的厨师。

我们的总厨吕陵就是这样的一个人,在加入



南京曙光国大这个大家庭后,他就带领我们餐饮部的厨师们勤钻厨理、勤学厨艺,处处以身作则、身先士卒,刻苦钻研新式菜肴,精益求精,把精湛的厨艺发挥得淋漓尽致,用他那高尚的品质造就了曙光精美的菜肴。

记得他在会议上经常告诫厨师们的那一段话:“当今社会配得上穿白色工作服的职业只有两种:一是医生,二是厨师。医生是在人们生病后再给予治疗和救助;厨师则是为了保证人们健康饮食,营养均衡,不生病、少生病而努力工作着。从这个角度来说,厨师就更具社会责任感而使

命感了”。笔者事后曾认真问他:您当时就一点都不动心吗?心里就没有过犹豫吗?”

他意味深长地回答:赚钱的方法有很多种,唯独横财不可贪,这钱对我来说虽然算不了什么,但对失主来说,可能就是一笔很大的财富,甚至可能是等着救命的钱。如果我拿了,我会永远良心不安的。再说了,遇到这样的事,换成我们国大的任何一位员工,我相信他们也都和我一样,作出同样的决定”。

诚哉斯言。

健全消防组织 确保安全生产

南京曙光国际大酒店切实加强消防工作

南京曙光国际大酒店在地方政府和铁路部门的大力支持下,在各级公安消防部门的督促指导下,积极贯彻《消防法》的有关法律法规,依据企事业单位“谁主管谁负责、谁经营谁负责、谁在岗谁负责、谁操作谁负责”的安全岗位责任制,贯彻“预防为主、防消结合”的方针,把消防安全放在各项工作之首,健全了组织、明确了任务、落实了责任,做到“五同”,即:同布置、同检查、同落实、同评比、同考核。消防安全的基础工作得到了加强。

一、成立组织,明确任务

由于酒店是以超四星级标准建造的,是集客房、餐饮、会议、娱乐、商务、办公、购物为一体的综合性酒店,设施比较齐全,装饰十分华丽,可同时容纳2000余人住宿就餐,因此做好消防工作十分重要。为把消防工作落到实处,一是成立组织。今年三月,酒店专门成立了消防安全委员会,由总经理任主任,执行总经理、副总经理、总经理助理、安保部经理任副主任,总经办主任、餐饮部、工程部、客房部、前厅部、财务部等部门负责人签订消防安全责任书,消防工作落实到实处,做到经常化、制度化、普及化。二是层层落实,签定消防安全责任书。为把消防安全层层落到实处,一级抓一级,一级对一级负责,由安保部具体负责,分别和餐饮部、工程部、客房部、财务部、前厅部等部门责任人签订消防安全责任书,和23个重点部位工种制定防火制度,做到制度上墙,人人明白,个个清楚。

二、完善设施设备,做到常备不懈

酒店在装饰施工中,就把消防设备作为重点,进行了大量的投入,从泵房、管道、喷淋、烟感到手动按钮,从室内到室外,排烟系统、通风设备等,整个酒店的消防控制在运行中调试,在调试中求稳定。目前,酒店已基本完善了各项消防设施和设备,具体是灭火器618具,喷淋2866个,手报144个,烟感1847个,消火栓236个,层显31个,送风口158个,疏散指示标志336个,各种应急灯335个,其中29-32F仍处于装修施工期间,这些设备分别分布于整个酒店的楼层、客房、锅炉房、仓库、洗衣房、电梯厅、楼梯口、消防电梯及主要通道,整个消防设备由工程部和安保部负责日常的维管,确保各项消防设备设施性能良好地处于工作状态,防患于未然。

三、狠抓培训教育,普及消防知识

酒店领导对员工消防知识的培训教育十分重视,纳入人力资源部培训教育大纲,主要形式有:一是全员培训。在去年10月酒店装饰期间对员工集体培训时,人力资源部就安排消防知识课时4小时,对员工进行有关《消防法》、《机关、团体、企事业单位消防安全管理规定》及酒店消防器材适用范围及其使用方法,“四懂、四会、三能”,高层建筑逃生方法等的教育培训。二是领班以上干部培训。酒店领班以上干部首先要掌握和了解消防知识,达到应知应会的要求,专门安排4月13日由安保部经理上课,使这些干部不仅了解了消防知识,而且掌握了本责任区域消防设备的分布情况。三是在培训教育基础上,结合酒店业务学习,于5月14日对全体员工进行服务理念、酒店文化、消防知识等内容考试,提高全员的消防知识。

四、开展安全检查,打牢防火基础

在公安消防部门对酒店验收检查的基础上,消防安全委员会针对“2.8”开业、“4.18”海情节、“五一”长假及大型会议,多次组织有关部门开展全方位的防火安全检查,打牢防火基础,消除不安全因素。并由执行总经理亲自召集会议,布置检查内容,跟踪整改落实。如4月30日上午,李总召集各部门经理及安保部有关人员,分组对酒店进行安全检查,隐患汇总,归类后责成相关部门限期整改,一周后,经再次跟踪检查,确认这些隐患已基本消除,为“五一”长假安全创造了良好的条件。(南京国大安保部)

如何激发新员工主人翁意识

□郑雪花

如果一个企业希望获得可持续发展,在市场上具有持久的竞争力,就必须培养员工的主人翁意识,而这种意识最容易塑造的阶段是在新员工即将或刚加入企业的时候,就如同父母培养孩子一样,在孩子刚出生时不断强化对孩子性格的培养似乎比较容易,而当孩子长大成人再去塑造或改变其行为和意识,很大程度上不仅徒劳,往往还产生新的矛盾与隔阂,从而使培养与管理的过程越来越复杂,越来越遥不可及。

通过这几年的人力资源工作,笔者对新员工的入职心理和如何引导新员工融入企业做了一些简单分析,综合如下。

一、新员工心理特征

新员工进入企业都需要经过一段时间的试用。在此期间,由于新员工处于和企业相互熟悉、磨合、适应的阶段,或多或少地要面临许多问题和困惑。由于招聘过程中信息对称,新员工往往在工作之初便发现企业并不符合心中的期望,容易出现心理落差而产生离职倾向。因此,站在新员工的角度去关注并分析其入职心理,对于成功激发新员工的主人翁意识是十分必要的。新员工往往关注以下问题:

1、能被同事接纳吗?

得到别人,尤其是与自己接触频繁的上级和同事们的认可、接受和重视是人的基本需要之一。刚进入一个陌生环境的新员工,对此往往特别敏感。能否与同事友好相处,能否在融洽的环境中工作,已成为让大多数新员工,特别是没有工作经验的毕业生最感到困扰的问题之一。因此,如何满足新员工被尊重的需要,并以此培养他们对组织的归属感,是引导其生成主人翁意识的根本。

2、公司给我的这份工作像我期望的那样吗?我能不能胜任?在企业里我的发展前景如何?能学到知识和得到提高吗?

新员工刚入企业时,往往对工作、对未来充满了干劲和憧憬,需要企业为他们搭建良好的平台,既能让他们发挥自己的特长和兴趣,通过实践合理地定位自己的职业规划,也能在激发其主人翁意识的过程中,使企业获得持续发展的竞争力。

3、企业的价值观和我一样吗?

目前大部分企业里新招聘的员工都具有独特的个性。当前企业聘

用的大部分是上个世纪七八十年代出生的,他们大多是受过教育的知识型员工,有自己独立的价值观,不喜欢受约束,强调在工作过程中获得自我实现。正因为他们有知识、较独立,因此流动的意愿和能力也比较强。他们在接受企业的价值观和管理理念之前,通常会与自我价值观相比较,从而考虑这个企业是否值得自己为之效力。

二、如何激发新员工的主人翁意识

企业要想规避新员工的离职风险,就应在短时间内让他们尽快进入角色,融入企业,从局外人转变成企业人。这需要通过规范系统的方法使其感受到受尊重、被关注,从而形成归属感,激发其主人翁意识,并使其对自己在企业中的职业发展充满信心。

1、告诉新员工真实信息

告诉新员工有关工作的真实信息,以真诚的态度来欢迎他们,这样更容易让员工的心态得到平衡,为激发其主人翁意识打下良好的心理基础。

有些企业急需招聘到优秀员工,往往为新员工提供与实际不完全相符的职位描述和相关的信息,使得新员工入职后对企业的信誉产生怀疑,进而影响他们对企业文化的认同。

新员工刚到一个陌生的环境,总会有所顾虑:待遇与承诺能否相符,会不会得到领导的重视,升迁机制对自己是否有利等等。这就需要公司首先与新员工就其关心的问题,进行有效的沟通,并把企业的相关情况,如组织结构、专业技术与优势、发展与激励机制等如实告诉他们,让他们在迅速、客观地了解企业的同时,尽快消除担心与顾虑,做到心里有底。

不仅如此,企业还可通过帮助新员工制订职业发展规划,使其树立对职业发展的信心,找到合适的职业定位,在工作中获得成长和实现自我,从而避免与现实冲突。这样会使新员工对企业的归属感和主人翁意识得到增强。

2、鼓励新员工说出心里话

在进入企业的几天里,即使新员工已经能以平和的心态面对企业和新工作,也不代表他们对眼前的现状就是满意和欣然接受,人力资源工作者应当鼓励他们在了解企业以后,勇敢地说出自己地真实想法,并根据他们所提出的问题有针对性

地加以解决,为激发新员工主人翁意识创造条件。

有时,新员工提出的一些建议和意见往往会使企业收到意想不到的效果,甚至一些可以应用的新方法、新经验,会给企业带来新的活力,并可贯穿到企业的内部培训过程中。新方法的使用会让新员工有了成功的经历,有助于他们树立工作信心,并对企业产生认同感,同时也让其他同事对新员工的工作能力更有信心。

而很多企业这方面做得不够,新大学生来到企业后,对所受到的待遇与招聘时承诺不太相符,产生不满时,就试图与企业沟通,并希望得到改善。这种不满情绪不过是员工刚到时的反应,原本并不算什么大事,但是有的企业却没能及时消除他们的不满,而造成其情绪激化,导致企业辛苦招来的人才,入职没有几天就流失了,这无疑造成了招聘重置成本的增加和管理成本的浪费。

3、培养新员工归属感

新员工进入企业后,就必须全身心地融入其中,在理解企业文化的同时,尽力寻找自己的团队归属感,从心理上把企业当作自己的“家”,并以此产生主人翁意识。此时的企业也必须处理好公司的内部管理事宜,为新人创造一种“家”的氛围,使新人在潜移默化之中与公司、与同事建立起微妙的情感链。

4、树立新员工的职业信心

当新员工真正认同并融入到企业后,就该引导他们树立职业信心,让他们知道怎样去创造和实现自身的价值。现在,很多企业新员工上岗前,在向其阐述组织愿景的同时,也阐明员工个人发展空间,给员工在企业内部的职业生涯做个详细的规划,使员工能够确信他们有能力在未来的组织中事业有成,从而唤起员工每个人的成就感和积极性。

因此,每位员工应该审视自身,知道自己的特长和兴趣,给自己明确定位,确定长期发展目标,并分析达到这个目标需要具备什么样的知识与技能。如果某些知识和技能欠缺,就应该及时通过培训完善自我,最终促进自身职业生涯的不断发展。

只有这样,新员工才能在企业内部形成强大的凝聚力和良好的组织氛围,才能向企业的愿景及战略目标自觉努力,企业才能奏出人力资源管理和谐乐章。

累并快乐着

王精丽

快过年了,我的小人儿也就快满周岁了。

想起一首歌唱得好:你来到我身边,带着微笑,带来了我的烦恼……

自从有了她,我的生活被彻底颠覆。再也不能窝在书房的藤椅里泡一杯茶翻几页书风清云淡了。再也不能跑到书店里一呆就是一天了。再也不能两个人手牵着手走东又西了。

屋子里满眼都是奶瓶奶粉,干的湿的尿布,各色小衣服,杂七杂八的玩具,一片狼藉。整天就是把尿换尿布泡奶粉喂吃的,总结起来,就是管好小人儿的一张嘴和一张小屁股,但说起来好办做起来绝非易事。

自从有了她,我就再也不是原来的我。每天上班时,骑着车象一阵风般刮进酒店大门的那个人就是我;每次下班就餐时,风卷残云般塞进嘴吞下肚后拔脚就走的那个人就是我;每回照镜子,满脸倦容挂着熊猫眼的那个人就是我;谈到理想心愿时,大叫“让我一次睡个够!”的那个人就是我。做家务时我手上飞快,只很少生了一双手,老是提心吊胆竖着耳朵,生怕下一秒会听到哭声。那细小的一声哭不亚于军令如山倒,十万火急的事我也得扔下赶到她身边,舍不得让她感到孤单而泪流满面;再冷的天,也得泡在冷水里洗出尿片小衣服,我巴不得365天日日都是艳阳天。看着自己的手被肥皂呛得一天比一天粗糙开裂,才明白,妈妈一把屎一把尿把我们拉扯大,她的手也经历了如此这般的过程;才更真切体会到,当年外婆敲开池塘的冰面为我们子孙男女洗洗涮涮的恩情似海!



你曾是孩子,你将为父母

你在父母的呵护中慢慢长大

你呵护着你的孩子走向未来

寸草之心,报三春晖

愿永恒的亲情伴随你度过

每一个春夏秋冬……

自从有了她,全家总动员跑前跑后,围着这个小人儿团团转。如今,远远的还未跨进家门,就听到屋子里飞出一片欢声笑语,家里多年来的沉闷一扫而光。小人儿给我们带来了十倍的辛劳百倍的欢乐,她每一个稚嫩的声音和动作都会惹得我们乐不可支。每每看着她粉嫩的小脸蛋,我都忍不住要下嘴“啃”几口,她会搂住我的头“还嘴”,饭粒鼻涕口水一起涂到脸上,我心里早已乐开了花,哪里还顾得上擦呀。一得空,赶紧操起相机猛拍,小手小脚小耳朵小屁股蛋蛋全是好素材。忘不了她一声奶声奶气的“妈妈”,甜到我心窝,醉晕晕好几天。闲聊时,最爱提起我的小人儿,我会眉飞色舞滔滔不绝,自吹自擂一番。晚上在她香甜地酣睡时,我痴痴的看那小小的眉眼嘴巴,看啊看啊总也看不够。

眼看小人儿从翻身都不会一顿只能喝十毫升奶,到满地乱爬,再到今天咿呀学语蹒跚学步,一路走来我累并快乐着。只想一路陪她走下去,直到再也不可能的那一天。

理发

楚无歌

普石小名“小弥”。这个小名是他出生以前就起好的。当时我和老婆说好,生下男孩叫“小弥”,生下女孩叫“小迷”。也许是由于名字起得不好,小弥三周岁五月有余了,理发不超过六次,每次都是剃光头,究其原因,是头发太少且短。

普石刚生下来时,头发又少又黄,不像有些婴儿,一出世就头发乌黑葱茏,好像在娘胎里就用了海飞丝和生发剂。到满月时,照例要理个发,有些婴儿满月时剃下来的头发可以做胎毛笔,而普石剃下来的,如柳絮飞丝,难以集拢,所以他这辈子比别的孩子少了一件礼物——胎毛笔。

据说我小时候头发也是少而黄,看来普石颇有乃父风骨。我在剃了几个光头以后,头发就逐渐长势良好,普石剃了几个光头,不见一丝功效。幸亏他的头长得还算端正,头发少看起来挺像小弥陀,倒也可爱。

普石理发,都到一个专给婴儿理发的小店。那里的理发剪,很像电视里看到的美国或澳大利亚的电动羊毛剪,一推就可以推出一大片开阔地来。这剪刀还可随心所欲调节头发长度,调节好

后,理发师三下五除二,孩子们连哭都来不及,头发就剃好了。

以前有一次,我试图DIY,在家里给普石理发。我有一把剃须刀,有一项功能类似于理发店的电剪,可以把由于太长而难以刮掉的胡子先剪成一毫米左右长,然后再刮除。那时普石约一周岁,那晚我在他的头上推了一把,果然刀起发落,收放自如。无奈他不听使唤,头上刮出一寸见方的“空地”后,硬是不肯就范,这次理发以失败告终。

昨晚回到家,老婆不知怎么地,就想起让我给他理个发。上次的那把剃刀坏了,现在我用的是吉列的刮刀。吉列以锋利著称,心想解决区区一个小儿的头,那还不容易。没想到这剃头工程一上马,麻烦就来了。刮刀是针对短而硬的毛发设计的,碰上长一点且软的毛发,刮下来的就粘在刀片上,以致于刮第二刀时刀片打滑。于是只好拿来一盆水,刮一刀洗一次。开始时东一刀西一刀,把儿子的头搞得像满是伤疤。幸好我有耐心,儿子因手上有玩具,也坐得硬板凳,花了三四十分钟的时间,这个头终于被我给拿下了,干净利落,跟理发店里的没啥两样!

老婆开始很担心我理不好,直到大功即将告成,我正在扫尾时,她才对我的耐心和技艺欣赏有加。我对她说:我从小做数学题,图就画得很精细,很干净;高考落榜后,曾经想去拜师学油漆术;我的特长就是干体力活,不是粗放型的,而是精雕细琢的细活儿,现在干脑力活,是误入歧途,所以干不出什么名堂,如果从事手工活,一定是一个著名的好把式……说着说着,牛皮就越吹越大。老婆说:那看来如果你做一架古琴,你也能做得出来?我说:我两年前就想做了!



凉凉的冰

汪旭微

我不惯于吃冰冷的东西,在极热的夏天,我也很少吃冰,很是辜负了品种丰富又美味的冷饮。

在我的记忆里有小时候吃冰的经历,从绿豆冰、红枣冰、糖水冰到甜腻的雪糕,在儿时也曾流着涎水企盼过。

最初的记忆是它们捂着棉胎躺在小木箱里,被人或是肩扛,或是脚踏车驮着,穿门过户沿途叫卖,那招揽顾客的醒木在汗岑岑的手里呼喊着,逗引出一颗颗寻觅的脑袋,和一双双欢喜又渴望的眼睛。

唤起爸爸妈妈,或者是爷爷奶奶,不管是哪一个吧,只要能为我们支付那一支冰钱的亲人们。如果这些都不可得,碰巧自己又有足够的零花钱,那么就只能在睡梦里翻身,让舌头舔舔被惊醒的嘴唇了。

天热时,爸爸会说把汽水放冰箱里冰一冰吧,那样好喝。于是有一次,我自告奋勇的接下这个任务,把一瓶汽水郑重的放进冰箱。时间与炎炎烈日慢慢腾腾的纠缠着前行,估摸着差不多了的时候,我满怀欣喜的拉开冰箱的门,忍不住想像马上就会实现的那一腔通肌润肤的冰凉。窜入眼帘的是一个破碎的玻璃瓶和一块变了形的冰疙瘩,爸爸说“冰一冰”,意思是放在冷藏室里冰一下,而我却是把它放到了冷冻室,我也不清楚自己为什么会理解成那个意思。

或许,是妈妈误导了我,因为在天热时,妈妈会把搁在储物柜深处的冰盒找出来,仔细的刷干净,又煮好一大碗糖水,等糖水凉了后倒进格子冰盒里,然后把冰盒子小心的端进冷冻室,那么简单又解渴的自制糖水冰就做成了。

现在,又是一个夏天了,我依然不太惯于吃冰冷的东西,儿时这一点记忆,这会儿想起来,仍似一口凉凉的水。

本期感谢以下各位供稿

- 周海云 黄良金 林德华 王云祥
- 姜小安 朱小红 金学芹 吴艳
- 王潇潇 郑雪花 王精丽 汪旭微
- 楚无歌

子夜刚过,适时地地下了一场小雨,让初夏黏稠的空气变得凉爽,通体舒泰起来。世界很静,静得只剩下温情和回忆,这样的夜晚适合一个人独处,一个人静静地遥想过去。打开这段甜蜜或惆怅的日子,细节变得清晰,女儿乖巧伶俐、笑靥如花,柔柔地填满我的心田,占领了我所有的世界。

时间总是在不经意间缓缓流逝,不回头总是看不到起点,体味不到时光飞逝的感觉,猛回头才发现日子竟已不声不响地溜走了两年零六个月,在这两年零六个月的日子里,若怡宝贝已经从一个光着脑袋只会哭笑不会说话的襁褓中的幼儿长成了一个漂亮的能说会唱蹦蹦跳跳的可爱小姑娘,想想就觉得神奇和美妙。

若怡出生在我人生最低谷的那段日子里,我彷徨着赐予她小小的生命,却无法给予她一个明媚的未来和永久的承诺,那时的她胖胖的、丑丑的,蜷缩在母亲的怀抱中什么也不知道,她不知道她的父亲正在为工作疲于奔命,她不知道她的父亲因为疏于照顾而使她无端地得了一场肺炎,她不知道在她住院期间她的父亲因为无暇照顾她而黯然神伤。那是在2005年的3月,当我告别病床上的女儿走向生活的另一个开始的时候,她惘然无知,正像世间所有的孩子一样,在她生命的最初阶段,她始终没有“父亲”的概念,这让我很是失落了一段时间。但我没料到的是,这份失落感居然持续了整整一年多。我依然记得05.06年间与女儿聚散匆匆的那些日子,情形历历在目。

女儿快11个月了,自她3个月大后,我们总是聚少离多,每次女儿

见我的第一面时,总是躲个不停,钻在她妈妈的怀里怯生生地看着我,我不抱她便了,若是抱她,她是无论如何不肯依的,不仅扭着身子不让我抱,脾气上来时还会用小手抓我的脸。于是我总在一阵笑声中灰溜溜地闪到一边,无辜地看着女儿,心想:女儿,俺可是你爹啊!

……一进门就可见一个小表弟抱着一个女孩冲我笑。我一看这女孩的小脸,挺像我女儿的,却不好意思问。再看妻,在一旁冲我乐着,我越发地不敢认女儿了。细细打量一番,发现她身穿的黄色外套,却又是无比熟悉。到底这是不是女儿呢?这万一认错了女儿,岂不笑煞众人?细看这眉目,这额头,这暖暖的笑意,分明是我的女儿啊,只是记忆中女儿的脸要比这个女孩胖好多呢,怎么回事?正犹豫着,小表弟金口终于开了:姐姐,你爸爸来喽,快叫爸爸!

呵呵,果然是我的女儿!我这就客客气气,把行李一扔就要抱她。

女儿盯着我看了几眼,突然就张开了嘴。

(以上文字写于2005年10月)。

我习惯了每天接小女给我打的电话。18个月大的女儿已经知道该怎么抓住她老爸的心了,只要她高兴,随时随地都可能打电话给我(她会把手机递给她母亲,口中念念有词,大意是“打电话给爸爸”,不打不休),随后我就能听到她那稚嫩的、娇气的叫声“爸爸”,“爸爸”,然后是云里来雾

里去一阵迷迭——

小女: # & 出 S&, * ^ # @! 爸爸, & ☆? @ C? 口 \$ V 噢! 爸——爸, @ U > @ ... 啊。

我: 哦,宝贝。是这样的啊? 爸爸听到啦。

……小女每天都有新句式、新花样,虽然我总是一句都听不懂,但还是姜太公稳坐钓鱼台,见招拆招,从容应对,不亦乐乎。

……有时候小女在电话中啥也不说,就一个劲地喊我,抑扬顿挫地喊,反反复复地喊。我不答应,她接着喊;我答应一声,她喊得更欢。间或还

若怡宝贝 (二)



直呼我的大名,或把名字和称谓交替着喊。

……每天下班回家,只要我的声音(比如轻轻地咳嗽一声)在走廊上响起,小女马上就会在房间里远远地喊我。打开门,她的脸上早已笑开了花,张开双臂只等我的拥抱了。所以那阵子每天下班后的宿舍走廊上就会适时地响起我的咳嗽声,或轻或重或高或低,为的就是那一个亲昵的拥抱。

(以上文字写于2006年6月)。

造成我和若怡聚少离多以至于生分的原因其实很简单,因为我在温岭除了同事之外几乎没有朋友,更没有一个亲戚。我最见不得她们母女形

单影只的样子,便常常地送她们去宁波丈母娘家小住。幸好这段日子终于熬过去了,若怡如今在宿舍附近的幼儿园上学,妻则开了一家小小的书店,生活总算是安定下来了。最让我感到舒心的是,开心果一样的若怡如今和宿舍楼里的左邻右舍混得比我还熟,几位同事总是感叹她的小嘴“甜死人不得命”,看来,她那八面玲珑的外交手段是远超乃父,青出于蓝而远胜于蓝。

当然,开心果也有不开心的时候,开心果最不开心的时候当属刚上学的那段日子,从今年的3月12日

第一天上学开始,她愣是哭闹到5月中旬,足足两个多月!记得期间我送她上学仅送过两次,两次都把我哭得心酸,真想立马就让她退学。于是后来我第一天上学开始,她愣是哭闹到5月中旬,足足两个多月!记得期间我送她上学仅送过两次,两次都把我哭得心酸,真想立马就让她退学。于是后来我

就不敢(也没时间)再送了,于是接送的重任就光荣地落在了妻的身上,于是我每天回家就能收到这样的“征求意见稿”:是不是我们明天不用再送她上学了?要不等下半年吧?实在不行就你自己教好了?!

我站着说话不腰疼地循循善诱我那无辜的妻:谁家的孩子不是这样的?那个谁谁谁的孩子,哭得比我们家若怡厉害多了!还有那个谁谁谁的孩子,是吧,都哭整整一年呢(至于到底是谁谁谁,我就不去考究了,说得跟真的一样就行)。没事的,兴许明天她就不哭了,咬咬牙也就过去了。孰料明日复明日,明日何其多,若怡这一哭就哭了两个多月,妻的牙,估计

也快咬崩了。如今看到妻和女儿之间这场长达两个多月的艰苦卓绝的读书与反读书战争终于告一段落,我不禁哑然。

开心果新近在幼儿园里学了一段舞蹈,很是得意,便常常自发地在我们面前表演。伴舞的歌曲是《奶牛与黄鹂鸟》,伴随着清丽的歌声,她开始脖子扭扭,屁股扭扭,手舞足蹈,小小的身躯霎那间竟有些曼妙起来。跳舞的时候,无论我手头在做任何事情,都必须马上停下来,因为她总是强迫我给鼓掌打节拍。有时我敷衍着她,她就不干了,一脸严肃地质问我:听话吗?听不听话?不听话(让)警察(来把你)抓走!我不回答,她就一次次地追问,不依不饶,辅之以拍手、跺脚之类的威吓动作,直到我“很不情愿”地回答:听话了,她这才放我一马。但事情并未就此了结,宜将剩勇追穷寇,她在吓唬我之后,马上又“苦口婆心”地对我进行了温柔的批评教育:爸爸要乖的,要听话的,不听话老师要骂的!妈妈要打屁股的!知道吗?!我登时哭笑不得,敢情她早就识穿了我那套用来吓唬她的陈年把戏了。

正写到这,妻打电话催我回去睡觉了,说都几点了还不睡。我想,我该把这篇文章暂时结束了。天已微凉,周遭依然宁静,想必若怡宝贝此刻睡得正酣,想必她正做着世界上最甜美的梦。

女儿于我,就好比是一本书,如今我正在慢慢地读她、写她,我将读到白发苍苍的那一天,写到我老态龙钟的那一天,读到我的眼再也看不见的那一天,写到的手再也拿不动笔的那一天……

厨师帽的来历

世界各国的厨师,工作时穿的工作服可能不一致。但戴的帽子是一致的,都是白色的高帽,戴上这种帽子操作,有利于卫生,可避免厨师的头发、头屑掉进菜中。在饭店、餐馆里,每个厨师都戴有一顶白颜色的高帽。关于它的来历,有两种说法。

其一:希腊的中世纪,动乱频繁。每遇战争,城里的希腊人就逃入修道院避难,有一次,几个著名的厨师逃入修道院,他们为安全起见,打扮得象修士一样,黑衣黑帽。他们与修道院的修士相处得很好,每天都拿出他们的手艺来为修士做菜。日子一长,他们觉得应该把自己与修士在服饰上区别开来,于是就把修士戴的黑色高帽改为白色。因为他们是名厨师,所以其他修道院的厨师也竞相仿效。到今天,几乎全世界的厨师都戴上了这种帽子。

其二:据说200多年以前,法国有位名厨叫安德范·克莱姆。他是十八世纪巴黎一家著名餐馆的高级主厨。安德范性格开朗风趣且很幽默,又爱出风头。一天晚上,他看见餐厅有位顾客头上戴了一顶白色高帽,款式新颖奇特,引起全馆人的注目,便刻意效仿,立即定制了一顶高白帽,而且比那位顾客的还高出许多。他戴着这顶白色高帽,十分得意,在厨房里进进出出,果然引起所有顾客的关注。很多人感到新奇,纷纷赶来光顾这间餐馆。这一效应竟成为轰动一时的新闻,使餐馆的生意越来越兴隆。后来,巴黎许多餐馆的老板都注意到了这顶白色高帽的吸引力,也纷纷为自己的厨师定制同样的白高帽。

久而久之,这白色高帽便成了厨师的一种象征和标志,演变到如今,几乎世界各地的厨师都普遍戴上了这白色的帽子,白色高帽便成了厨师维护食品卫生的工作帽。

厨师通过戴的工作帽的高矮来区别技术级别的高低,经验越丰富,级别越高的厨师,帽子的高度就越高,可分为厨师长帽、厨师帽、厨工帽。帽褶的多少也是有讲究的,与帽子的高矮成比例。

厨师常戴的帽子,最高的竟达35厘米,所以,在法国,人们总爱用“大帽子”这一称号称呼那些技术水平高、有名气的老烹调师。后来,国际上还曾成立过一个厨师帽会组织,总部就设在厨师高帽子的发源地——法国巴黎。

厨师长帽一般高约295公分(总厨、大厨戴此帽);厨师帽约25公分;厨工帽约105公分。



关于父亲节

1909年,华盛顿一位叫布鲁斯·多德的夫人,在庆祝母亲节的时候突然产生了一个念头:既然有母亲节,为什么不能有父亲节呢?

多德夫人和她的5个弟弟早年丧母,他们由慈爱的父亲一手抚养大的。许多年过去了,姐弟6人每逢父亲的生辰忌日,总会回想起父亲含辛茹苦养家的情景。在拉斯马斯博士的支持下,她提笔给州政府写了一封言辞恳切的信,呼吁建立父亲节,并建议将节日定在6月5日她父亲生日这天。州政府采纳了她的建议,仓促间将父亲节定为19日,即1909年6月第3个星期日。翌年,多德夫人所在的斯坡堪市正式庆祝这一节日,市长宣布了父亲节的文告,定这天为全州纪念日。以后,其他州也庆贺父亲节。在父亲节这天,人们选择特定的鲜花来表示对父亲的敬意。人们采纳了多德夫人的建议,佩戴红玫瑰向健在的父亲们表示爱戴,佩戴白玫瑰对故去的父亲表示悼念。后来在温哥华,人们选择了佩戴白丁香,宾夕法尼亚人用蒲公英向父亲表示致意。

为了使父亲节规范化,各方强烈呼吁议会承认这个节日。1972年,尼克松总统正式签署了建立父亲节的议会决议。这个节日终于以法律的形式确定了下来,并一直沿用至今。

父亲节在全美国作为节日确定下来,比母亲节经过的时间要长一些。因为建立父亲节的想法很得人心,所以商人和制造商开始看到商机。他们不仅鼓励儿女给父亲寄贺卡,而且鼓动他们买领带、袜子之类的小礼品送给父亲,以表达对父亲的敬重。

英国公众对这个人为的节日接受相对缓慢一些,但今天英国在六月里第三个星期日也热烈庆祝父亲节,和美国的庆祝方式差不多。

父亲节似乎远不如母亲节那么重要,很少有孩子给父亲送礼物。但是,美国的父亲仍然认为他们的命运比许多其它国家的父亲强得多,因为那些国家的父亲们连个名义上的节日都没有。

顾问: 颜云方
总编: 杨林辉
副总编: 徐先宝
主编: 应振武
地址: 浙江省温岭市三星大道158号
电话: 0576-6208606
邮箱: shuguangbao@163.com