

## 同心同行 发展共赢

### 亿视 2012 年年会

浙江亿视电子技术有限公司于 2013 年 2 月 21 日在云栖海航大酒店举办了为期两天的年会活动，这次晚会在行政部的努力及相关部门的大力支持下终于成功落下帷幕，今年年会主题为同心同行、发展共赢。

在大会上，亿视总经理王群生对亿视公司发展做了 2012 年工作总结及 2013 年工作计划，2012 年亿视的销售收入比去年增长 23.6%，上交的各项税金较 11 年同比增长 25%，公司人数较上年同比增长 16%。2013 年，公司整体发展为继续以 2 个中心为核心发展，一个中心是以金融行业为中心，围绕金融行业做强、做深、做细；另一个中心是以七大区域服务为中心，围绕区域做品质、做服务。从管理方面，用心服务，拓展市场。从技术创新方面，监控中心技术接管及网店数字解决试点。从信息化系统方面增设质量管理及器材管理。从人才建设方面提出德者领导团队，能者攻克难关，智者出谋划策，劳者执行有力的建设方针。



亿视总工程师徐麟峰做出集团技术整合的报告，他指出拥有高清整体解决方案的能力是企业生存和继续发展的前提。以构建金融行业全高清 IP 整体解决方案为核心，以有效融合集团技术力量/研发力量为目标。亚晨（RDC）面向产品、技术中心面向应用、信息中心面向管理。三者统一管理，有效融合。同时指出技术整合不能仅靠技术团队达成！要技术、市场、服务形成生态圈，共同培养我们自己的产品和整体解决方案！

亿视副总裁乔立新为爱心基金会做总结和今后发展，首先提出爱心基金会与企业文化息息相关，亿视每年的市场业绩逐步扩充，团队平台逐步壮大规范，文化品牌逐步沉淀发展。

2012 年基金会总结：会员人数 55 人，救助总收入 101568 元，借助总收入 67712 元，救助支出 5000 元，借助支出 60000 元，共计结余 107940.72 元。

需要改善的几个大问题：会员人数太少，入会时间太晚，活动项目太虚。因此在 2013 年基金会将执行三大目标 1、扩大爱心投入，2、加快帮扶速度，3、增进有效活动。一大原则：逐步拓宽爱心基金会帮扶范畴，坚持公平公正地落实申请。

最后乔总提出爱心基金会与工会联姻，给爱心注入活力。并指出无论是基金会还是工会，就是要把企业核心竞争力和向心力融入到各种活动或行动中！企业文化是一种优良习惯，就是要把这习惯在组织活动中体现出来！



亿视副总裁王俊华做了器材流通公司工作汇报，总结了 2012 年度经营情况和 2013 年度规划及目标。2012 年销售额相比去年有所减少，毛利润相比去年有所增加，各司在 2012 年年度拓展了新的市场。在 2013 年规划和目标上，从三个方面来体现：

- 1、产品线配置--品牌代理、完善配套、提供安防整体解决方案和产品一站式服务。
- 2、三家公司工作目标  
杭州瑞想：人员培养达到考核指标、配置完成嘉视特产品线、完成代理品牌下达任务、实现安防整体解决方案的销售。  
宁波瑞想：人员的配备、产品的整合、市场的开拓、资金风险控制、库存的管理、销售额提升。  
杭州捷睿：销售目标确保 1200 万，力争 2000 万；人员目标：加强人员培养，严格团队管理；运营目标：明确客户目标和运营模式。
- 3、注重人才培养。



会议最后，董事长朱锦奇就亿视 2012 年做总结及 2013 年重点工作，提出本年会主题：同心同行、发展共赢！

2012 年总结在业绩方面：12 年业绩较 11 年同比增长 23.6%。

研发方面：研发中心成功研发 720P 高清网络半球、高清模拟半球、高清智能摄像机，正在研发网络存储、高清网络解码、网络对讲。亚晨科技 08 年成立历时 4 年时间，12 年彻底解散。

流通公司：流通团队-杭州瑞想、宁波瑞想、杭州捷睿存在的问题内外因分析，外因分析：传统流通行业饱和，竞争白热化；国家政策法规因素；经济环境和政策，重新洗牌。内因分析：销售观念突破瓶颈；营销风险控制和应变能力削弱；管理团队缺乏创新精神。

董事长明确提出：创新是企业持续发展的法宝。稳健是发展的基础，创新是核心的支撑，转型是必然选择。集团核心能力：三个创新！

- 1、管理：依托信息化平台，规范流程/决策依据，提升效益；
- 2、技术研发：技术整合、精细专研；
- 3、业务模式：突破、创新、变革。

集团系统整合：服务整合+技术整合+管理平台整合+未来两年销售整合。

2013 年重点推进安保服务一体化：1、设备日常维护保养；2、专业技术咨询培训；3、系统平台建设监理辅助；4、监控中心驻场式值班；5、设备租赁。

技术整合方面：新亚晨--引领金融安防领域科研和技术方向。

管理平台整合方面：1、行政：实现集团行政、资源统筹管理，优化资源、合理调度，实现集团资源效益最大化。2、财务：财务中心统筹安排各司资金调度，优化资金运作，整合不同企业特性运作财务资源。3、销售：销售体系简历、现有平台的创新开拓、全国触角的延伸。4、人资：人才培养机制、团队建设、企业格局组织架构优化。



2013年重点工作:

- 1、复合型人才培养计划和第二代高层管理团队培养计划。
- 2、财务中心团队管理。

3、管理及考核:精细化管理及更严谨精准的考核体系,巩固高效、公平的企业管理文化;持续提升信息化平台建设,为公司管理提供有力保障和支撑;公司资质平台建设,人员职称、资格证书考取奖励制度,提升公司技术实力。

4、创新:合理化建议及创新金点子如果通过发布到集团电子期刊,并可作为职位晋升考量依据,年度优秀部门考核依据以及即时奖励。

5、亿视爱心:以实际行动,为社会、为员工做更多!

2013年亿视为基金会捐20万!

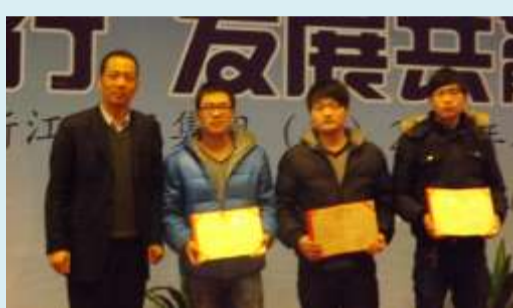
最后引出主题:同心同行,发展共赢!同创造、齐分享、共发展!



## 年会精彩照片



优胜大区和优秀部门



优秀实习生



才艺表演

## 年会花絮 行政中心投稿

2013年2月21日下午,大家都在外集合爬山活动,这时一大卡车的纪念品到了,这可把会务组成员难倒了,纪念品很大一箱,而且有一大卡车之多,酒店的拖车也很少,会务组人也少,力量单薄,就算自己搬,也不知搬到何时,正当我们不知所措时,几位区域的人员跑过来帮忙,王总见此现状,立马叫其他区域人员过来帮忙,人越来越多了,大家一人扛着一箱箱纪念品二话不说往酒店搬,就这样不到几分钟时间,一大卡车的纪念品搬完了。会务组人员总算松了口气。再此非常感谢区域帮忙搬纪念品的人员,虽然我们叫不出你们的名字,但你们这种为善不欲人知的活雷锋精神,时刻感染着我们,感染着亿视人,感染着亿视企业文化。

汪乃军、姜维定、陈灿、董永清等帮忙颁发晚会的奖品,在此也非常感谢他们的帮助与支持!





## 爱心基金会年会调查问卷讨论

2月28日, 爱心基金会会长乔立新组织了关于年会爱心基金会调查问卷结果的讨论。并邀请了亿视公司副总经理朱小冬和人力资源部人事助理何泓冰来参加了此次会议的讨论, 并给出许多宝贵意见。调查问卷共发放 265 份, 总收到调查问卷有 190 份。

首先, 确定目前会员人数, 通过对爱心基金会的问卷数据整理统计, 已有 100 位在 2013 年加入爱心基金会, 49 位老会员愿继续留在爱心互助基金会, 共 149 位会员。并根据统计表, 发通知给愿意加入的人员扣会费, 如愿再捐款则交到财务登记。

其次朱经理提出要加强爱心基金会的宣传力度, 讨论了重新调整了爱心基金会的资助比例, 由 6: 4 调整为 5: 5。对非会员提出的资助申请, 通过爱心基金会调查符合资助条件者, 将不设置 3 个月入会时间的门槛。对借助会员提出的借助时间太短, 在会议上也讨论出分期付款的结果, 并提出分期付款细则。爱心基金会资助条件也有所放宽, 不仅可以由本人提出, 也可由部门领导、同事代提出资助申请。会上还确定了每月月初会将爱心基金会财务台账, 用 OA 邮件发给集团所有员工。

最后, 乔总提出 2013 年爱心基金会的活动的重要性及可实施性, 并讨论确定活动为三项, 并强调一定要实施起来。带动各员工对爱心基金会的积极性, 希望大家都能参与到爱心基金会的队伍中来。

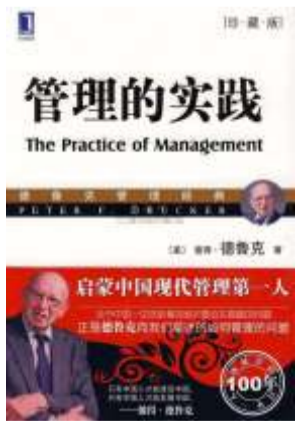


本报讯: 为了充分调动员工的积极性、主动性和创造性; 鼓励员工参与管理提出合理化建议; 籍以改善环境、优化流程、提高效率、节约成本, 增强企业活力和经济效益。公司正在草拟合理化建议制度, 欢迎大家及时关注集团新闻。制度实施后, 若有采用合理化建议者, 本报将第一时间播报。

## 图书室阅读推荐

### 管理的实践

作者: 彼得·德鲁克

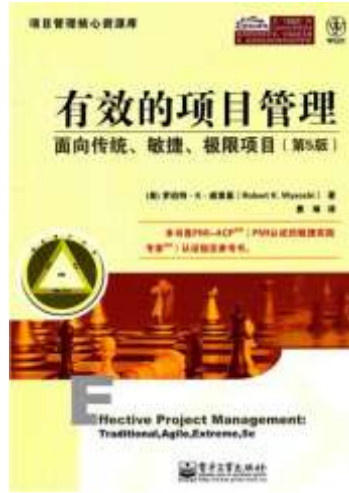


《管理的实践(珍藏版)》是第一部从实际执行层面立论的管理学书籍。第一部兼顾管理现有企业和创新未来企业的著作。最棒的一本讲述“管理如何能够复制”的著作。《管理的实践(珍藏版)》的根本目的在于通过对管理原则、责任和实践的研究, 探索如何建立有效的管理机制和制度。而衡量一种管理制度是否有效的标准就在于该制度能否将管理者个人特征的影响

响降到最低。贯穿全书的三条主线: 管理企业; 管理管理者; 管理员工和工作; 德鲁克的三个经典提问: 我们的事业是什么, 我们的事业将是什么, 我们的事业究竟应该是什么。管理必须同时需要考虑三个方面的问题: 成果和绩效, 这是企业存在的目的, 在企业内部共同工作的人所形成的组织, 外在社会。也就是企业的社会责任。

## 有效的项目管理

作者: 费琳



《有效的项目管理(面向传统敏捷极限项目第 5 版)》(作者罗伯特·K·威索基)全面系统地介绍了有效的项目管理方法, 不仅带你梳理传统项目管理方法, 还系统地介绍了极限项目和敏捷项目的管理方法, 开发你的潜力, 实现出色的、突破性的项目管理。《有效的项目管理(面向传统敏捷极限项目第 5 版)》由既具有精深理论造诣, 又具有丰富实践经验的项目管理权威

专家撰写。本书在前几版的基础上做了较大改动, 增加了危机项目管理等全新内容。本书用敏捷性替代了适应性, 并进行了扩展, 使其成为 PMI 敏捷项目管理认证的指定参考书。

## 关于 315 三墩金源公寓救火事宜

杭州工行事业部余秋航、熊训勇投稿 姜维定资料整理

3月15日晚上中国工商银行杭州艮山(现代名苑支行)机房硬盘录像机通道调整改造, 姜经理送我们到家, 大概已经 22: 30 分了。在三墩办事处洗漱的时候, 听见对面小区有人叫喊说我们这边 A 幢 4 单元烟雾弥漫, 起火了, 我(余秋航)趴在窗户看到 1 楼唯一的出入口下面火势凶猛。于是和熊训勇一起立即穿好衣服, 第一时间冲到了现场, 当时我俩惊呆了, 因为小区房间是单元门, 而且是铁制的, 已经防锁, 打不开, 更要命的是只有一个出入口, 烟火弥漫已经看不清里面的具体情形。然后就有人大声呼喊楼上的人这才从睡梦中惊醒, 接着就是有呼喊救命的, 有打 110 的, 还有呼叫 119 的, 我们也很快的跑到其他单元把灭火器都拧到了现场, 这时候火势已经非常凶猛了于是大家纷纷都拿起了灭火器从单元门的空格里灭火, 大概十几分钟后, 火被大家一起齐心协力扑灭了, 此时 110 也赶到了现场接着 119 的汽笛声也传入了我们的耳朵, 最终消防员, 用电锯切掉了单元门, 接着架起水枪疏散着楼上的烟雾安慰着楼上受惊吓的人....



此次事件杭州工行事业部余秋航、熊训勇第一时间赶赴现场救火, 因扑救及时, 大火很快被扑灭, 这些临危不惧、奋不顾身, 乐于奉献, 英勇顽强的精神, 也体现了亿视人的先进性。公司为拥有这些员工深感荣幸, 特此通报表扬。希望这种英勇精神、英雄气概在员工中发扬光大!