

## 别墅、家装管道新潮流--薄壁不锈钢管年度聚会

### 不锈钢水管成为家装新宠

在室内装饰工程中，水管不管是在材料用量还是在价格上，所占的比重都非常小，但是一旦水管出现问题，造成的后果却会非常严重。所以选择质量可靠、稳定性高、维护方便、健康环保的水管极其重要。

选用优质不锈钢材料作给水管，在世界上已成为一种趋势。不锈钢材料是一种公认的可以植入人体的健康材料，以不锈钢为材料制造水管在发达国家已经有许多年的历史。资料表明：

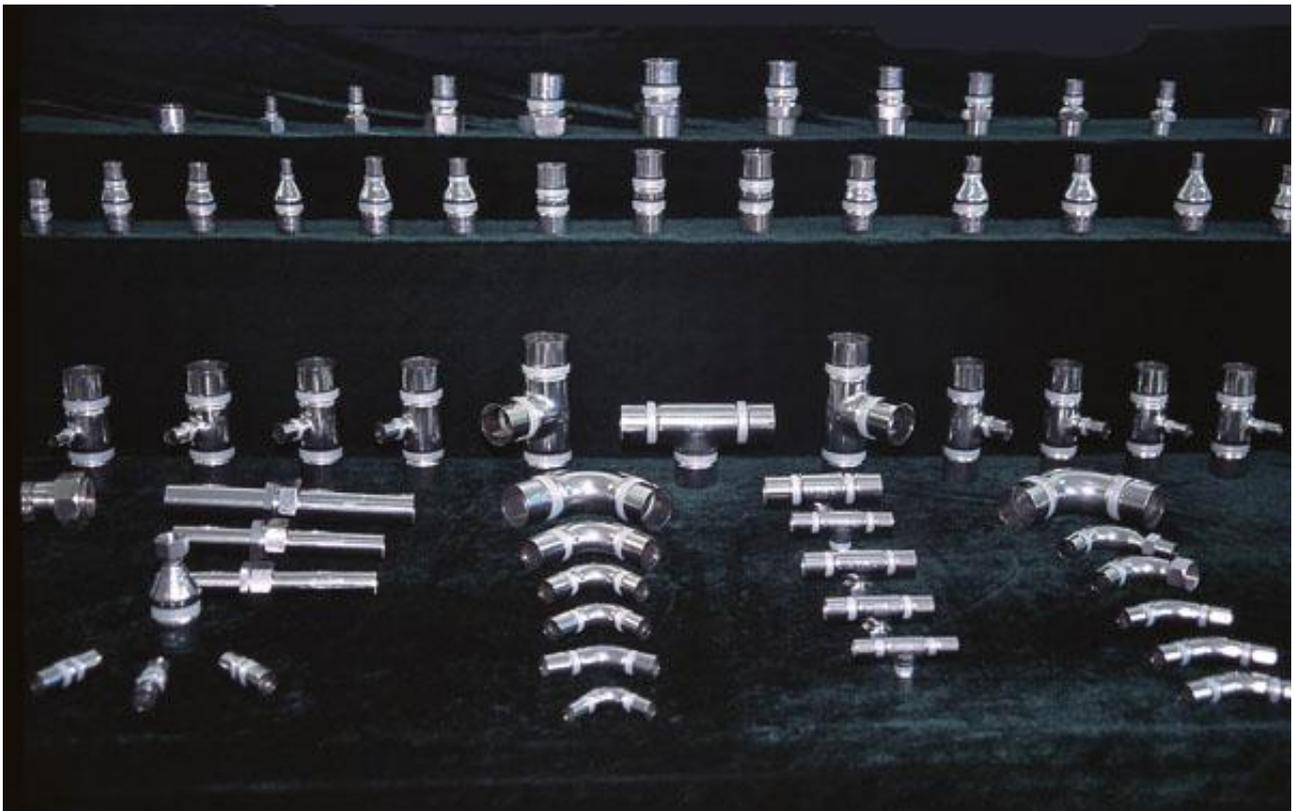
在德国，80%以上的居民选用不锈钢材料的水管；

在日本，东京已有85%以上的住户采用不锈钢材料的水管；

在澳洲，已经开始更换其他管材，改用不锈钢材料的水管；

在美国，拉斯维加斯五星级宾馆的水管全部采用不锈钢材料。

在中国，建设部于2003年7月10日发布薄壁不锈钢管国家标准（GB/T19228.2-2003），奥运场馆和星级酒店都采用了薄壁不锈钢管作为生活供水管道！



为了促进薄壁不锈钢管道产品在家装市场的应用，9月3-5日上海新国际博览中心BWT中国建筑水展（[www.bwtexpo.com](http://www.bwtexpo.com)）主办方在展会同期举办LGSSP ASIA2014薄壁不锈钢技术论坛，将邀请装饰装修和给排水行业专家为大家介绍欧洲相关的标准和应用案例分析。

### 建言献策：保障饮用水水源安全需强化协同联动

今年以来，江苏靖江、浙江杭州相继发生危及饮用水水源安全事件，引起了广泛关注，公众目光再一次聚焦到饮用水水源安全上。

环境保护部华东环境保护督查中心（以下简称华东督查中心）近年来参与处置了近10起重大突发环境事件，均为流域饮用水水源污染事件，有的事件甚至造成了全城停水的严重后果。此外，还有数起涉流域饮用水水源的突发环境事件，虽然影响范围不大，但仍对饮用水水源安全造成了一定威胁。这些数据一方面说明流域饮用水水源污染事件危害程度高、社会影响大，各方面关注度高；另一方面也反映出当前流域饮用水水源安全保障工作漏洞多、风险大的现状，必须引起各地方政府的高度重视。

当前，流域饮用水水源地安全保障工作仍然存在一些问题：地方各级政府缺乏主动意识及全局意识；相关部门缺乏联防联控及联动机制，污染事件发生后缺乏有力的应对手段及切实的安全保障措施；与饮用水水源安全保障工作的社会需求

及面临的形势

与压力相比，安全保障工作

仍处于粗放管理、被动应对阶段。具体体现在以下5个方面。<http://www.chinacitywater.org/zwdt/swyw/90739.shtml>

### 晋升激励：别捧杀好“士兵”

“不想当元帅的士兵不是好士兵”。一些公司在奖励“好士兵”时，往往将其晋升，鼓励其当“元帅”。殊不知，好士兵未必能成为好元帅，术业有专攻，只有各就各位，“龙归大海虎归山”，才能显现管理之精妙、组织之高效。

不久前，报载这样一件事：某企业员工是车间的技术革新能手，十几年来为国家节省资金几百万元，其事迹被媒体宣传后，本人被评为全国劳模，还被破格晋升为公司副总经理。可是，他既不谙熟公司业务，又缺乏领导能力，员工向他请示工作时他总是这么几句话：“你们看着办吧”、“请示某某领导再说”。这样的批示使下面难办，他自己也感到别扭，苦恼于有劲使不出。后来他要求重操旧业，被批准后竟干得有声有色，并又有多项发明申请国家专利。

有句名言说：“不想当元帅的士兵不是好士兵”。一些公司在奖励“好士兵”时往往将其晋升到领导岗位上，鼓励其当“元帅”。殊不知，“好士兵”未必能成“好元帅”，如此的激励没准“捧杀”了无数的“好士兵”。  
士兵与元帅，龙归大海虎归山

坚车能载重，渡河不如舟；骏马能历险，犁田不如牛。“好士兵”与“好元帅”是术业有专攻，只有各就各位、“龙归大海虎归山”，才能显现管理之精妙、组织之高效。

扬长避短是用人的基本方略，其重点在于扬长。因为人的长处决定一个人的价值，扬长不仅可以避短、抑短、补短，而且能够强化人的才干和能力，并使其不断成长和发展。用人者就要根据人的特长领域区别任用，以便发挥其长，抑制其短。

清人申居郢说过：“人才各有所宜，用得其宜，则才著；用非其宜，则才晦。”其意说，人的才能各不相同，用其所长，就能充分发挥作用；用非所长，就会埋没才能。此话很有道理，人在知识和技能方面的特长具有明显的领域性，一旦离开适应的领域来到不适应的领域，这些知识和技能上的特长就可能变得毫无意义。

因此，用人时，在工作领域和人的特长二者中，应把考虑的重点放在人的特长这一方，要因人而用，不要唯用责人，更不要削足适履，人为地强求人家改变或放弃自身特长，勉强地适应工作。

### 激励好士兵，并非晋升一条路

一个企业，如果能彻底打破薪酬待遇与管理级别、职位高低挂钩的做法，在每一个职位上创造英雄，就能使“好士兵”得到最好的激励。

业绩等级制：如果企业要求所有职位上的员工能有出色表现，那么，就必须设法鼓励员工专注于展其所长，而为每一个职位按业绩定等级是最行之有效的方法。业绩等级制肯定会帮助员工改变努力的方向，攀求世界最高水平。

宽带工资制：如果所有工资信号都在指示员工向上看，那么，经理们调整职业方向的努力将永远受挫。最理想的工资计划应允许公司根据员工在各自职位上所表现出的实际能力按比例支付报酬——他越优秀，所获报酬就越高。这就是简单而有效的宽带工资制。管理者可为每一个职位制定一个可大幅度浮动的工资计划，使得低职位的顶端与上一级职位的底端重合。

新闻联系人：张小姐

Tel:+86 21 5450 0658

E-mail: [bwt@zhanye-expo.com](mailto:bwt@zhanye-expo.com)

更多信息请登录：[www.bwtexpo.com](http://www.bwtexpo.com)

原文地址：[http://www.china-nengyuan.com/exhibition/exhibition\\_news\\_64308.html](http://www.china-nengyuan.com/exhibition/exhibition_news_64308.html)