

GARLAN 嘉林

主办单位: 嘉林建设集团有限公司

07

总第七期 2025年12月

GARLAN 嘉林



与嘉林共精彩
What A Wonderful Life



地址：济南市历下区工业南路61-11山钢新天地2号办公楼

网站：www.sdgarlan.com

服务热线：4006907600

2025年12月 总第七期



笃行提质稳增长 骐骥驰骋再登高

岁序更替，华章日新。2025 年，我们踔厉奋发、勇毅前行。面对行业深度调整，全体成员目标坚定、团结一致，用汗水浇灌收获，以实干笃定前行，主营业务稳扎稳打，在市场风云变幻中稳住基本盘。围绕“控风险、练内功、稳增长”的经营方针，走出属于嘉林的特色与风采。

这一年，我们聚焦内部管理体系升级与核心能力建设。

三级管理体系纵深推进。通过推行组织扁平化与矩阵式管理，提升专业能力与工作标准化的同时，实现了管理效率同步增长。区域利润中心建设有效激发了组织活力，推动业务单元自主性，组织全局意识与人效不断提升。

风险防控体系完成系统性构建。风控体系实现了从“碎片化应对”到“系统性构建”的跃迁。系统梳理出全生命周期风控逻辑，明确各阶段关键控制点；完成合约风控框架搭建，确立从标前、履约到结算的完整风控链条。各岗位人员对风控的认知趋于统一，从“被动应对”转向“主动参与”。

数字化建设实现“全面线上化”。依托鸿鹏 ERP 与嘉林云双系统协同，重构内外部业务流程，实现管理穿透与风险强控。系统将集团的管控规则转化为不可绕行的线上流程，实现了“一竿子插到底”的穿透式管理。从执行到管理，效率与质量均获极大提升，真正实现了风险处置从“靠人收集、凭经验识别”到“系统派单、限时闭环”的标准化转变。

这一年，我们坚持共创共享美好组织。

致知力行，继往开来。我们深知组织的生命力源于人的成长与协同。这一年，我们不断优化区域岗位职责及人才培养机制，营造包容开放、鼓励创新的工作氛围。业务指引手册的编制及培训，提升全员对集团业务流程的系统认知，提高跨部门协作效率，帮助员工建立对集团业务全貌的理解。

温暖聚力，共赴新程。这一年，我们开展纪念中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利 80 周年系列活动，铭记历史、砥砺前行；积极响应全民健身号召，举办多项体育活动；第七届“我与嘉林”演讲比赛赛出水平、赛出风格；更有‘三八妇女节’‘中秋 x 国庆活动’‘司庆’等特别企划，内容丰富多彩；时光的刻度，不仅记录着事业的攀升，更镌刻着同路人之间的温度。我们不仅以专业构筑城市的天际线，更以一场场用心策划的活动，构筑起嘉林人彼此连接、身心共进的“活力场”。

2026 年，是嘉林集团九年计划一阶段的收官之年，我们将持续推进组织变革工作，锐始者必图其终，成功者先计于始。我们要保持战略定力，坚定信心、乘势而上，扎实推动嘉林高质量发展。

山高路远，止不住行者征程；春秋几变，镌刻鲲鹏轨迹。让我们拿出跃马扬鞭的勇气，激发万马奔腾的活力，保持马不停蹄的干劲，一起为“成为受人尊敬的建设工程领域一流企业”愿景持续奋斗。嘉言敏行，一起精彩；与嘉林、共精彩。

嘉林行

与嘉林共精彩
What A
Wonderful Life



CONTENTS | 目录

01 Foreword
卷首语

• 笃行提质稳增长 骐骥驰骋再登高

04 Read the Trends · Anchor the Future
观势·锚定未来

• 从规模扩张到价值创造中国公共建筑装饰的新时代征程



08 Sharpen the Blade · Conquer & Break Through
砺刃·攻坚克难

- 纵深推进管理变革 夯实高质量发展根基
- 从思想到指令嘉林数字化系统的管理跃迁
- 从夯实基础到战略反攻嘉林集团风控体系进化论
- 企业文化
- 提倡和反对行为二十四条
- 荣誉与资质
- 优质项目



34 Unite as One · Grow Together in Harmony
聚心·共生共长

- 党建引领风帆劲
- 新闻聚焦
- 星耀征途 光引未来 记“星光团队”的荣耀与征程
- 文化的力量 第七届“我与嘉林”演讲比赛
- 共筑年轮 温暖前行
- 全民健身 你我同行 奏响活力协奏曲
- 家国同庆 匠心筑梦 共庆新中国 76 成立周年
- 廿七而砺 行稳致远 嘉林集团成立 27 周年



74 Envision the Future · Embark on a New Journey Together
展望·共赴新程

• 嘉人说



总第七期
2025.12

出品单位：嘉林集团
出品人：滕林行
执行出品人：苏瑞雷
策划：苏瑞雷
栏目编辑：历婷 陈文佳
设计：大邦文化
电话：4006907600
传真：66896008
邮箱：garlan@sdgarlan.com
网站：http://www.sdgarlan.com/
地址：济南市历下区工业南路 61-11
山钢新天地 2 号办公楼



若出现印刷、装订错误，请直接与印厂联络调换。
电话：0531-8641 3666

观势

Read the Trends

锚定未来

01

中国公共建筑装饰的新时代征程

从规模扩张到价值创造

从雄安新区拔地而起的智慧楼宇，到上海城市更新中焕新的历史街区；从“一带一路”沿线国家的标志性场馆，到全国各地涌现的现代化医院、学校与科创园区——中国建筑装饰行业，正悄然经历一场深刻的范式变革。这场变革的核心，是从过去依赖房地产高速增长的“规模竞赛”，转向以专业能力、技术创新和品质价值为核心的“深耕时代”。

2025 年，中央城市工作会议明确我国城市发展进入存量提质增效的新阶段。与此同时，中国建筑装饰协会的数据与行动勾勒出清晰的行业图景：在“人工智能+”与新型城镇化的国家战略指引下，行业全年总产值稳步增长，382 家 AAA 信用企业登上首张红榜，6 项 CBDA 标准发布，企业出海步伐坚定。这不仅是数据的增长，更是行业内核从粗放向精细、从量变向质变的集体转向。

01 现状与变局： 存量时代的价值重构

中国建筑装饰行业正站在一个结构性转折点。一方面，传统增长引擎转换；另一方面，一个以“人民城市”为理念、以公共服务提升为内核的广阔市场正加速开启。

行业机遇与挑战并存。根据协会信息，面对每年 6 万个城市更新项目、2.5 万亿元

投资规模的巨量市场，尤其是 662 亿平方米城镇既有房屋的更新改造蓝海，需求已从单纯的“美化”转向对建筑功能、性能、安全及可持续性的系统性提升。公共建筑，如行政中心、文化场馆、医疗机构、交通枢纽、商业综合体的改造与新建，成为承载这一需求的主战场。

市场分化加剧，能力要求剧变。能提供绿色化、适老化、智能化综合解决方案，并具备跨专业协同、全过程管理能力的企业，正获得市场青睐。

02 核心趋势： 专业深化与边界拓展

当下，一股由四大趋势汇聚而成的变革力量，正清晰勾勒出行业前行的崭新脉络。它们相互交织，正重新定义竞争维度与疆界。

趋势一：主战场转向城市有机更新与公建品质提升 行业增长的引擎已系统性切换。大规模新建已成过去，存量的“提质增效”成为确定性的主航道。这远非简单翻新，而是涉及结构安全、节能降耗、功能迭代与智慧运营的系统工程。博物馆、图书馆的智能化改造，老旧医院的适老化与机电更新，工业遗址转型为科创空间等复杂场景，正成为检验企业综合技术集成与文化理解能力的新考场。



趋势二：“工业化、数字化、绿色化、装配化”成为生存与发展的新范式。“四化”不再是未来展望，而已成为当前项目准入与竞争的核心维度。BIM 技术正向 AI 深化设计、智能建造延伸，驱动着从设计到运维的全生命周期管理变革。装配式装修在大型公建项目中，以其在工期、品质与低碳方面的确定性优势，从试点走向普及。行业共识与市场选择，共同推动着产业从“手工时代”迈向“智造时代”。

趋势三：需求升级驱动解决方案从“标准化”走向“场景化”。公共建筑的需求日趋复杂与专精。绿色建筑标准（如超低能耗）、特殊场所的声学与光学设计（如剧院、实验室）、人员密集场所的安全与防疫设计等，要求企业必须从材料商或施工队，转型为能够提供跨学科、定制化技术解决方案的服务商。这倒逼从材料、工艺到设计理念、施工质量的全面革新。

趋势四：市场边界从国内红海延伸到全球蓝海。在深耕国内城市更新市场的同时，伴随着“一带一路”

建设的深化，海外市场呈现出结构性机遇。领先企业正凭借在超高层、大跨度、复杂幕墙等领域积累的技术与工程管理优势，积极开拓海外市场，从单一工程承包向技术、标准和产业链整合输出买进，“中国建造”的内涵正得以丰富。

03 核心驱动力： 政策、科技与生态协同

上述趋势的涌动，其根源在于宏观环境与企业生存逻辑的深刻变化。政策、技术与商业生态构成了驱动行业转型的三重底座。

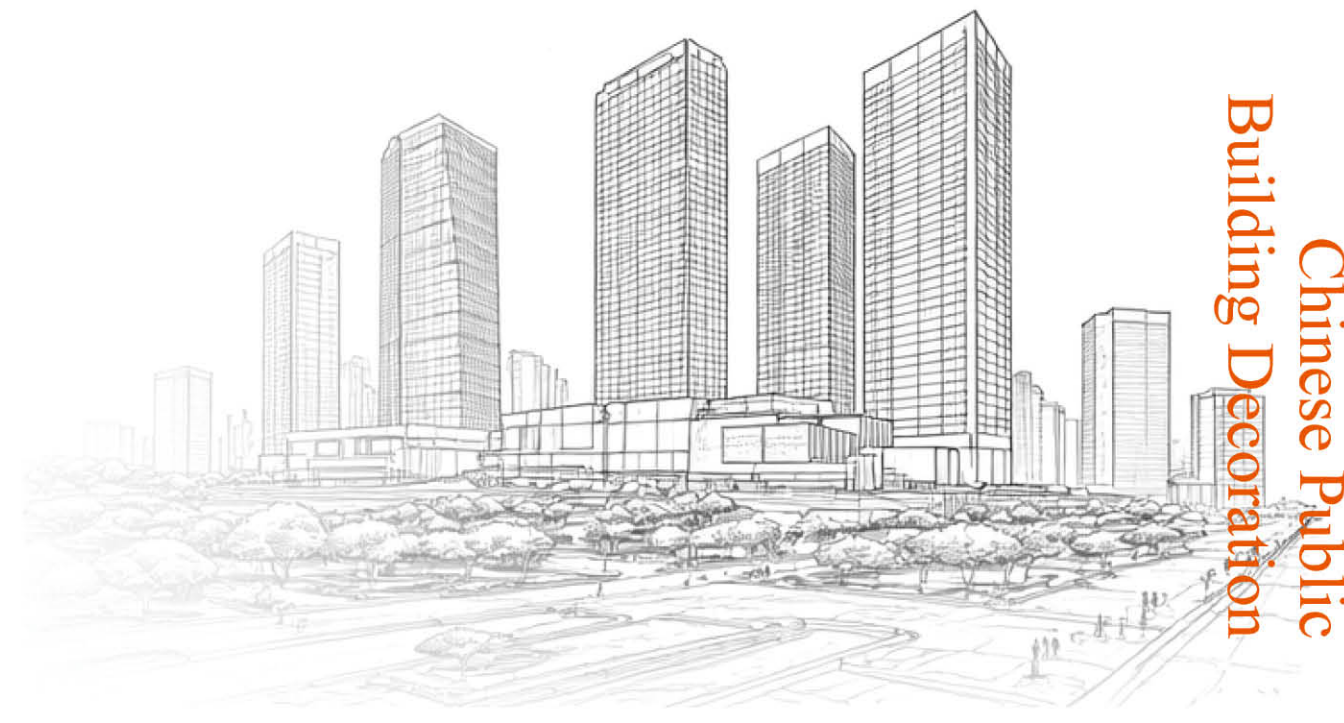
政策是第一牵引力，定义发展空间。“人工智能+”行动与新型城镇化战略”，为行业指明了科技融合与业务深耕的方向。而大规模的城市更新行动与重大公公建筑服务设施建设计划，则直接打开了年规模数以万亿的实体市场入口，明确了服务升级的紧迫性。

技术是最关键赋能器，重塑价值创造方向。BIM、AI、物联网与绿色建材的融合，正催生行业“新质生产力”。其价值不仅在于提升效率，更在于创造新的服务价值，例如基于数据的建筑碳排放全周期检测与优化、智慧空间的精细化运营管理等，这些都成为新的价值增长点。

健康行业生态是可持续保障，优化竞争土壤。市场自身正在挤出无效竞争。面对“应收账款账期”等长期痛点，以及“内卷式”低价竞争的不可持续性，正倒逼行业结构更健康的生态环境。信用评价体系的完善、优质优价的市场共识，成为优秀企业脱颖而出、行业走向良性循环的重要基础。

04 影响与重塑： 能力重构与格局分化

趋势与驱动力的共同作用，正在市场层面引发一场静默但深刻的重塑，对企业能力与竞争格局提



出了全新命题。

企业核心竞争力被重新定义。单纯依赖关系和价格优势逐渐消弭，取而代之的是技术集成能力、全过程管理能力、品牌与信用。能够提供从创意设计、技术研发、智能生产到精益施工、智慧运维一体化服务的企业，将掌握更大话语权。

人才结构面临深刻调整。行业对人才的需求发生了根本性转向。亟需的是既懂建筑艺术又掌握数字技术，既熟悉传统工艺又了解新材料、新工法的复合型人才。人才储备的厚度，将直接决定企业响应趋势的速度与高度。

产业协同模式亟待升级。项目复杂度的指数级提升，彻底改变了产业链的合作逻辑。它要求设计、施工、材料、设备及科技企业之间，须简历更早期、更深度、基于数字互信的协同关系。传统线性的、割裂的协作模式已难以为继。

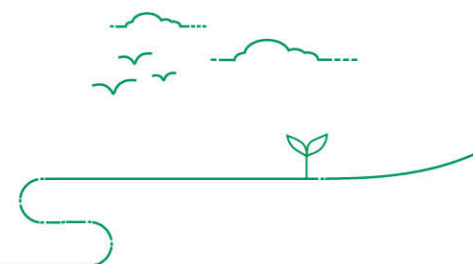
05 未来展望： 于时代浪潮中锚定价值

展望未来，中国公共建筑装饰行业的价值坐标已被重新定义。其发展轨迹，已与国家城市发展质量、

回应公共服务水平提升宏观命题深度绑定。行业的价值，将更深刻地体现于对**创新、宜居、美丽、韧性、智慧的现代化人民城市**的贡献之中。

未来的竞争，将是“系统能力”的竞争。行业的领军者，必然属于那些能够深刻把我城市发展脉搏，以前沿技术为引擎，以卓越的项目全过程管理能力和坚挺的行业信誉为基石，在复杂公共建筑与城市更新领域持续树立品质标杆的**价值整合者**。这要求企业不仅成为新技术的应用者，更要成为复杂要求的翻译者、跨专业资源的组织者和全生命周期价值的守护者。

道阻且长，行则将至。当装配式模块在工厂精密生产，当 AI 算法在云端优化着方案，当一座座融汇匠心与科技的公共建筑在全球范围内成为“中国建造”的新注脚——我们见证的，不止是一个行业的转型升级，更是一场关于如何以专业、匠心与可持续发展理念，塑造新时代公共空间品质的宏大实践。这场实践的主角，正是每一个在变革中坚守价值、勇于创新的行业企业。



砺刃

Sharpen the Blade

攻坚突破

02

纵深推进 管理变革

夯实高质量 发展根基

Deepen management reform and consolidate the foundation of high-quality development

一、强基革新：

从“启动探索”到“纵深深化”的战略延续

自 2022 年起，集团启动组织与管理变革工作，历经四年的持续探索与实践，逐步搭建起以“三级管理”为核心的初步框架，有效破解了传统管理中的层级冗余、协同不畅等痛点，区域利润中心建设初见成效，人效提升与价值创造的初步成果已逐步显现。2025 年，面对外部市场竞争加剧、行业变革提速的外部环境，以及内部效率提升、能力升级的核心诉求，集团坚定不移贯彻“练内功、控风险、稳增长”战略方针，以“深化落地、系统闭环”为核心目标，推动变革从“框架搭建”向“细节完善、效能释放”纵深突破，为公司第二增长曲线培育及可持续高质量发展奠定坚实基础。

二、核心抓手：

三级管理模式的深化落地与体系闭环

集团在前期三级管理架构（管理型总部 - 区域分公司 - 项目部）搭建的基础上，2025 年重点实现“权责更清晰、协同更高效、落地更扎实”的深化目标，形成上下联动、层层支撑的管理闭环：

（一）管理型总部：从“顶层设计”到“标准输出 + 监督闭环”

聚焦规则构建、流程优化、岗位标准化建设及条线垂直赋能，严格遵循“战区主战、军种主建”核心原则，

同步强化监督审计职能，确保战略落地不跑偏。

- 修订《三级管理权责手册（2025 版）》，细化各级权责边界 130 余项，新增“跨层级协同责任清单”，彻底厘清管理重叠与责任真空地带；

- 建立条线专项监督机制，每季度开展三级管理落地专项审计，围绕规则执行、流程效率、责任落实等维度形成审计报告，推动问题闭环整改；

- 深化条线建设，集团总部各专业条线（军种）聚焦“建能力、输标准、强赋能”核心职责，通过制定专业规则、提供技术支持、组织专项培训等方式，持续为区域关键岗位输送专业能力，全面提升区域公司（战区）的“主战”水准。

（二）区域分公司：从“执行枢纽”到“利润中心 + 风险防线”

以利润中心建设为核心，强化规则执行与风险处置能力，同时筑牢区域管理班子建设根基，成为连接总部与项目部的核心枢纽。

1. 深化区域利润中心建设：推动企业发展从“规模导向”向“价值导向”转型，一方面全力推进区域人效提升，通过岗位标准化落地、核心流程优化、数字化工具赋能，降低运营成本、提升产出效率，让每一位员工的价值得到充分释放，让区域单元成为利润增长的核心引擎；另一方面强化区域运营指标的数据化呈现与聚焦





管理，建立营收、利润、效率等核心指标动态追踪机制，明确年度目标与阶段达成路径，让区域发展方向更清晰、发力更精准，通过人效提升与指标聚焦的双向发力，推动组织能力系统性升级。

2. 强化规则执行与风险管控：严格落实集团三级管理相关规则，将“规定动作不折不扣执行、自选动作鼓励创新”的原则贯穿业务全流程；建立区域级风险识别与处置机制，聚焦业务核心环节开展风险排查，实现风险早发现、早预警、早处置。

3. 优化区域管理班子建设：进一步明晰区域管理团队的管理边界、职责分工与决策机制，通过战略承接、市场研判、团队管理赋能等培训方式，全面提升区域领导班子的综合领导力，为区域高质量发展提供核心组织保障。

（三）项目部：从“被动执行”到“主动适配+风险初筛”

聚焦项目营销、工程质量、风险处置等核心职能，推动一线单元从被动接受指令向主动优化适配转变，筑牢管理落地的“最后一公里”。

●全面落实“岗位-流程-权责”联动适配，一线单元自主梳理业务堵点、优化流程建议76条，其中45条被纳入集团年度优化清单，实现“一线问题一线解决、实践经验反向赋能”；

●借助集团自研移动端数字化工具，建立风险隐患“实时上报、分级处置”机制，明确项目级风险初筛标准与上报流程，大幅提升风险初筛准确率，为集团风险管控筑牢第一道防线。

三、三条主线：

2025年深化重点与实践突破

集团以三级管理架构为核心支撑，2025年聚焦“岗位工作标准化、规则体系化、业务全面线上化”三大深化任务，推动三条主线深度融合、协同发力：

（一）岗位标准化：三级架构下的系统梳理与精准适配

围绕三级管理各层级核心岗位，开展全维度标准化建设：完成区域公司五大岗位操作手册全面梳理，明确业务流程、操作规范、考核标准等核心内容，实现“岗岗有标准、事事有依据”；同步编制业务指引手册并开展全员培训，确保标准要求直达一线、落地见效；针对基础岗位强化工作标准化落地，细化日常办公与核心业务操作流程，推动全员履职能力均质化提升，实现岗位标准与三级管理架构的精准适配。

（二）规则体系化：匹配三级管理的重构与协同

以三级管理权责划分为基础，构建“层级清晰、协同顺畅、执行有力”的规则体系：一方面强化项目负责人负责制，明确项目全生命周期的责任主体、决策流程与考核标准，压实核心岗位责任；另一方面系统构建三级管理配套规则，涵盖组织架构、权责划分、协同机制、审计监督等核心内容，同时建立条线岗位审计机制，定期对各条线岗位履职情况、规则执行情况开展监督检查，确保规则体系闭环运转。

（三）数字智能化：全业务线上化的全面落地

以嘉林鸿鹏ERP系统优化为核心，推动数字化赋能管理全流程：一是实现业务全面线上化，将核心业务流程、审批节点、数据流转全部纳入系统管理，打破信息壁垒、提升协同效率；二是实现管理逻辑可视化，将集团战略要求、管理规则转化为系统流程，确保管理意图精准落地；三是围绕业务全面线上化开展全条线岗位审计，聚焦规则执行、流程效率、数据安全、员工行为等关键维度，以数字化手段强化风险管控，筑牢管理防线。

四、2026年持续推进方向：

向变革要效益，向成长要价值

2026年是集团九年行动纲领首个三年



规划的完整年，也是企业发展的“转轨期”，集团将在 2025 年变革成果的基础上，持续深化组织变革，聚焦“价值创造”核心目标，推动全方位成长：

（一）深化变革成果转化，向变革要效益

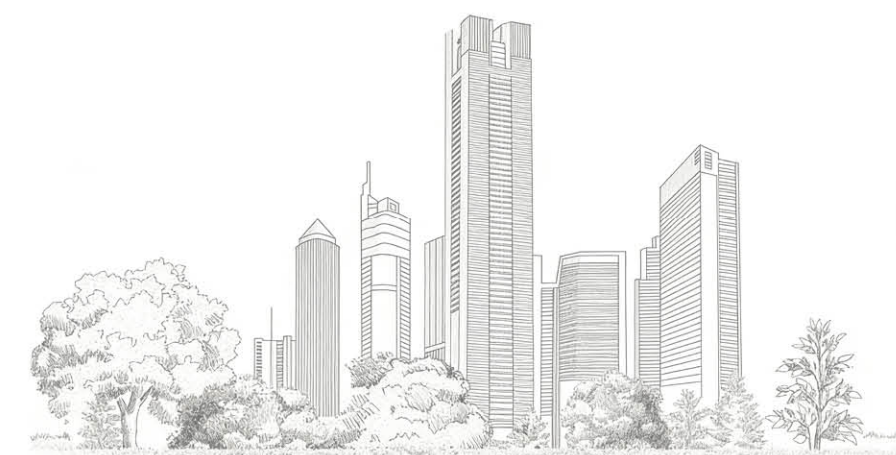
树立“成果意识、目标导向”核心理念，系统梳理 2025 年三级管理深化、三条主线落地的实践成果，提炼可复制的经验做法，优化待完善的薄弱环节；建立“目标 - 执行 - 考核 - 复盘”闭环管理机制，将成长目标分解到人、到组织、到业务，明确“做什么、怎么做、做成什么”的清晰路径，让变革效能充分释放。

（二）聚焦全方位价值成长，筑牢发展根基

围绕员工、组织、业务、品牌四大维度，推动协同成长：员工成长方面，聚焦岗位任职资质提升，完善职业通道建设与激励机制，让员工在企业发展中实现能力升级与职业进阶；组织成长方面，持续优化三级管理模式，打造“敏捷、高效、有韧性”的现代化组织；业务成长方面，深耕主业、厚积薄发，在 ERP 系统全面线上化的基础上，推进“业务数据化、数据业务化”深度转型，让数据成为业务增长新引擎；品牌成长方面，巩固行业百强排名优势，持续提升三大专业领域市场影响力，打造行业标杆品牌。

（三）升级风险管控体系，护航稳健成长

实现从“风险控制”到“风险管理”的战略反攻，建立全流程风险预警、识别、处置机制，强化风险预判与主动防控能力；结合嘉林鸿鹏 ERP 系统的数字化工具赋能，提升风险管控的精准度与效率，让风险管控成为企业稳健成长的“安全阀”，为下一个三年规划的跨越式增长奠定坚实基础。



从思想到指令

嘉林数字化系统的管理跃迁

From Ideas to Instructions: The Management Transition of Jialin Digital System

01 战略落地： 从并行到共进，数字化成为纽带

2025 年，是集团三级管理从意识普及迈向全面落地的关键一年。数字化系统将管理要求，转化为可执行的系统控制逻辑，实现了总部对项目“一竿子插到底”的穿透式监督管理。当协同的壁垒被系统打通，当管理的规则被代码固化，一场静默而深刻的效率革命，正在每个岗位上发生。

“如果把 2024 年看作打基础，那么 2025 年就是全面线上化的开端。”回顾过去一年的数字化征程，嘉林集团数字化总监这样定义。这是管理思想与数字工具深度磨合、产生化学反应的转折点。从“不知道数字化能做什么”到“主动思考如何用数据赋能业务”，意识的转变，比任何技术升级都更为关键。

站在 2025 年的终点回望，三级管理、数字化与风控体系建设，已从三条并行的轨道，拧成了一股协同发力的缆绳。

三级管理的全面落地，进入了九年计划第一阶段的第二年。其意义远不止于厘清权责，更深层的价值在于“压实了区域风控管理意识”。权责的下放，倒逼区域提升全局经营与风控意识。一个直观的成果表明：存量案件数已降至历史低点。这也印证了集团董事长对行业趋势的前瞻判断——建筑装饰行业正不可逆转地走向精细化、标准化管理，降本增效与提升区域自主性已成为生存发展的必由之路。

与此同时，数字化从模糊的概念，演变为清晰可感的日常。员工开始在具体工作场景中感知数字化

的价值。更重要的是，从现有架构中，已能窥见未来“一体化方案提供商”生态体系的雏形。过去一年，系统为匹配三级管理进行了大量适配工作，通过系统的强控暴露出的运营问题，反向推动了数据的准确性与标准化进程。这一从“数据治理”到“架构优化”的转变，不仅是良好的开端，更是管理规则被技术有效固化的证明。

在数字化的支撑下，风控体系坚持了管理要求的合规底线。集团探索出可量化的监督指标体系，实现了“风险工单”的日常化督促与风险问题曝光（周例会风控汇报的问题）；区域则深化了标前评估等风控动作。风控，正从一道事后补救的“防火墙”，转变为嵌入业务前端的“过滤器”。



02 内核： 协调、固化与赋能——系统的三重价值

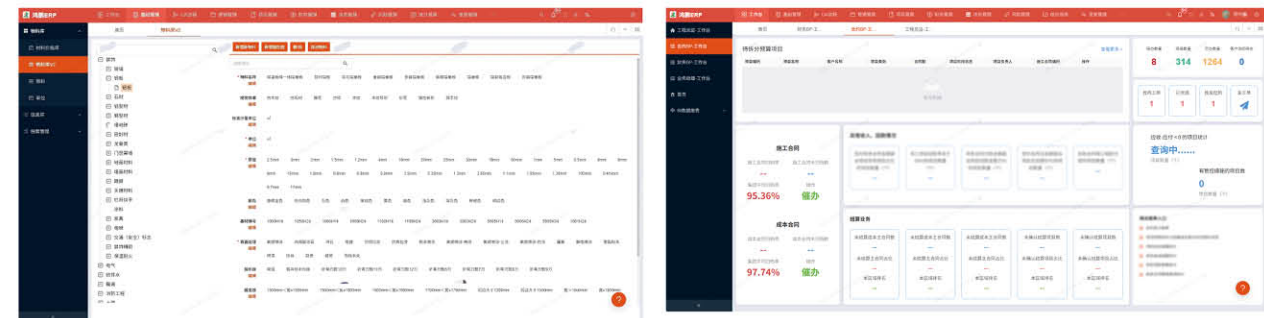
集团的数字化管理系统，何以被称为“管理思想与效率变革的载体”？

重构协同边界。鸿鹄 ERP 主攻内部高效协同，嘉林云则链接外部生态。双系统协同，实现了内外部流程的透明与共赢。对客户透明化，让问题得以通过线上通道及时反馈与协同解决，这正是嘉林开放、利他、共赢文化的技术表达。

固化流程标准。系统将集团的管控规则转化为不可绕行的线上流程，实现了“一竿子插到底”的穿透式管理。例如，工程款支付规则的数字化迭代：系统将基于三级管理的风控规则内嵌，根据项目经营数据自动对成本付款、还转付、抵房等对外支付进行合规性校验与限制。这既减少了繁琐的线下人工审核，提升了效率，又系统性地规避

了不合理支付带来的潜在风险。这种“强控”在初期虽伴随阵痛，却从根本上提升了全员的规则意识与数字化素养，促进了岗位工作的标准化。

深度赋能岗位。系统致力于让工具真正“为人所用”。一方面，研发“标准岗位工作台”，区域工程总监、财务 BP 等关键角色集成纷杂的工作项，改变了在多系统间来回切换的旧模式，提升了工作节奏与质量。另一方面，通过“新物料库的成本管理”，从数据源头统一了成本口径与精度，使供应商、客户（项目？）、区域、集团能在同一套标准下进行预算、采购与结算，不仅提高了条线管理效率与规范性，也为成本控制与分析提供了坚实的数据支撑。



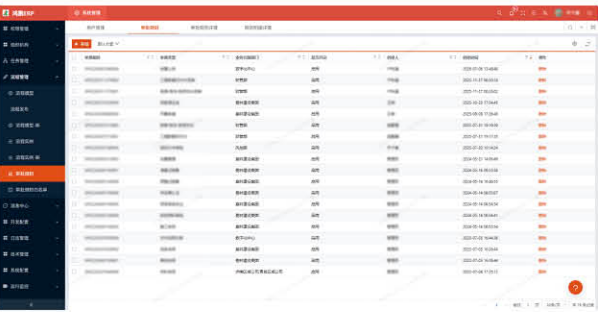
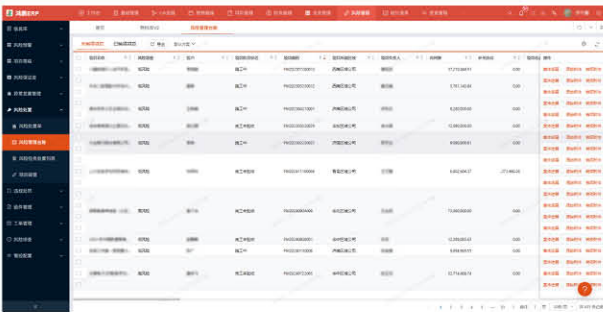
03 价值显影： 藏在细节里的变革

数字化的成果，最终体现在具体而微的工作改变中。

“规则控制器”成为职能管理穿透的利器。单据流转时，潜在问题点会被系统自动标出。各职能中心通过一张报表，即可清晰掌控全局合规状态。这极大增强了条线的集中管控能力。

“风险管理台账”的线上化，则是一场工作模式的变革。系统将线下分散的表格图片管理，升级为统一的

线上台账与自动化处置流程。系统依据数据自动触发风险等级变化、建立台账、生成待办任务。区域人员只需在系统中关注台账、处理待办即可完成风控动作；集团管理岗也无需再耗时进行线下收集与催办。从执行到管理，效率与质量均获极大提升，真正实现了风险处置从“靠人收集、凭经验识别”到“系统派单、限时闭环”的标准化转变。责任被压实，效率被提升。



04 攻坚： 转变习惯与预见未来

系统上线过程最大的挑战，并非技术，而是人与思维。

一方面，各条线的管理规则处于快速探索与优化中，系统需求随之敏捷调整。另一方面，改变员工长期形成的工作习惯，阻力巨大。面对不断优化的工作场景，数字化团队探索出“预上线通知”机制，通过每周预告，尽可能减少上线后的适应问题。在技术层面，数字化团队为应对变化，在编码之初便为可能调整的部分预设了

“Plan B”。攻坚克难的夜晚，解决的不仅是具体技术难题，也沉淀出一套“标准服务流程”的雏形。

数字化总监张金锁坦言到，“我们与业务部门的目标是一致的，那就是走向标准的服务流程与操作。通过平台化、标准化，持续降低成本，全面提升人效与风控水平。”

05 未来蓝图： 数据化、生态化与产品化

实现“全面线上化”只是一个里程碑，而非终点。

2026 年，集团数字化将聚焦三大跃进：

一是数据业务化。重点将从流程线上化，转向“用数据赋能业务”。让沉淀的数据活起来，为集团经营与运营决策提供支撑。

二是生态协同化。数字化将突破企业内部边界，向更广阔的生态圈延伸。通过轻量化工具，将风险防控的

触手延伸至一线；整合材料、劳务等合作伙伴资源，创新区域生态服务模式。

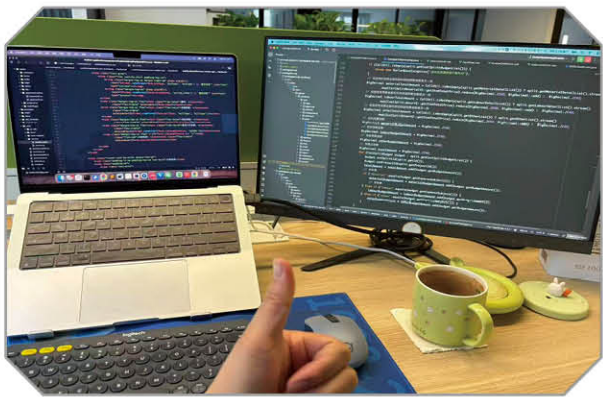
三是服务产品化。将嘉林在数字化转型中积累的能力与工具，转化为可对外输出的数字化产品与服务，为客户创造额外价值。这不仅是新的业务增长点，更是嘉林“一体化方案提供商”品牌实力的直观体现。

06 侧记： 成长、革新与“利他共赢”

作为嘉林数字化进程的亲历者，回顾在嘉林的四年，张金锁用三个词概括：“成长”“管理革新”与“利他共赢”。

从零售跨界到建筑，是业态与思维的重塑；人的一生可能都无法经历类似的数字化转型过程；从技术管理到与业务深度对话，是能力的跨越。集团一号位的手把手带教，是最深刻的管理思维革新和能力提升过程；而嘉林的“赢”文化，是利他思维。帮助客户成功，公司的发展便是水到渠成。这一理念，正与数字化“赋能于人、协同共赢”的内核高度同频。

面对行业变局与公司现状，他分享到：要守住集团底线，热情服务客户。底线是集团给予的，客户是业绩增长的来源；要敢于眺望未来：“技术冲击巨大，许多事情不能也，实不敢想。希望大家共同思考和想象，五年后的数字化工作会是何等场景。”；更重要的是，集团当下的道路已经被验证，坚持精细化和数字化，方能在大浪淘沙中成为真金。2026 年，期待更多规划中的美好场景在系



统中呈现。在集团坚定不移地引领下，一步一步朝着目标前进，为九年计划一阶段画上圆满句号。

从打破数据孤岛到构建智慧生态，从固化流程规则到赋能业务决策，嘉林的数字化之旅，正从“夯基垒台”迈入“立柱架梁”的新阶段。

这不再仅仅是一次技术升级，而是一场关乎组织思维、协作模式乃至商业逻辑的深层进化。当数字化的齿轮与管理的齿轮精准咬合、高效传动，嘉林这艘大船，便拥有了驶向更广阔水域的强劲引擎。



从 夯实基础 到 战略反攻

嘉林集团风控体系进化论

当规则内化为习惯，风险预警跑在问题发生之前，一个工程项目的全生命周期管理才算真正拥有了“免疫力”。“2025 年对嘉林而言，是‘结构封顶’的一年。”回顾过去一年的工作，嘉林集团工程总监用了一个在建筑工程领域最常见，却也最坚实的词汇。

在这份坚实的背后，是一场静水深流般的深刻变革。从 2024 年对三级管理概念的初步探索与共识不一，到 2025 年组织、规则、系统框架的实质性落地，再到为 2026 年全面发展积蓄能量——这条演进路径清晰地勾勒出一家传统建筑企业向现代化、精细化治理转型的完整逻辑。

勘探筑基 2024，共识与意识的破土

如果把一项长期战略的落地比作建造一座大厦，那么 2024 年就是地质勘探与图纸会审阶段。

魏建培坦言，彼时集团内部对于“三级管理”的理解尚未统一，管理意识各异，放权的边界模糊，执行多处于“摸索状态”。数字化建设以对现有业务工作的复刻为主；风控体系以合规建设为主，合约管理初见端倪，更多的依托两战区的管理探索，全员风险思维因工作惯性，转换较为缓慢，处在起步阶段。

这一切都指向一个核心：任何体系的建设，思想与共识的奠基，远比制度的文本的出台更为关键，也更为艰难。

结构封顶 2025，系统构建与规则落地

进入 2025 年，工作重心从“设计图纸”转向了“搭

梁建柱”。

管理框架清晰化。三级管理从岗位职责、流程协同、权限划分得以具象与规范化，体系下的所有岗位，更明白自己的权责是什么；规则的推行更加强调“权责对等”，集团制定规则，一切突破规则的行为必须经过审批留痕并承担后果。权责对等的原则，使得适合嘉林的三级管理路径日益清晰。

组织保障专业化。关键岗位的配置全面到位，今年下半年，实现了各区域关键岗位的全面匹配。工程总监、合约经理、工程管理岗实现“有人有岗”。其中，工程总监为区域风险管理的直接负责人。合约岗提供专业风险风骨，工程管理岗进行风险控制的直接对接。项目负责人与业务经理的职责逐步分离，初步形成“业务拉单、管理控险”的协调机制。

机制运行协同化。跨部门协作机制实现常态化，多项重大事项通过专项小组集体议定；摸索出与区域公司间“规则制定 - 反馈 - 修订 - 强控”的闭环流程，确保了



制度的可执行、可迭代；一号位的深度介入与重点项目群监督机制的建立，显著提升了关键决策的执行力与响应效率。

人才能力专业化。各岗位能力要求与价值定位迎来重塑。合约岗人员定位转变，从“执行型 BP”转型为“管理型负责人”，需要深度参与项目预算、结算、诉讼评估等关键事件；工程总监必须具备专业的风险识别能力与判断能力，更好的把控关键控制点，并做出准确的风控决策；工程管理岗则需具备前端敏感度，能够主动发现异常状况并及时预警，而非仅执行常规工作。2025 年，通过系统的交流与培训，团队各岗位的专业能力得到了很大提升。





2025 年风控体系实现了从“碎片化应对”到“系统性构建”的跃迁。团队系统梳理出全生命周期风控逻辑，明确各阶段关键控制点；完成合约风控框架搭建，确立从标前、履约到结算的完整风控链条。各岗位人员对风控的认知趋于统一，从“被动应对”转向“主动参与”。

“改变长期存在的“突破规则”、“特事特办”的行为习惯，建立敬畏规则的意识，形成规则内办事的习惯，这需要时间才能定型新的行为模式。”工程总监对此有着清醒而务实的预期。

“这是团队真正理解数字化系统的一年。”魏建培补充道。随着 ERP 等系统的深入应用，数据在系统中呈现，暴露出规则、标准不统一的问题，进而倒逼管理规则与标准形成统一共识。数字化不再悬浮于概念，真正开始介入业务，让团队切身体会到数据拉通的核心价值。

这一年，嘉林人在思想意识，管理机制与工作习惯上，有了巨大的调整和变化，迈出了向建设“管理标准化”目标的坚实一步。

瞭望未来 2026，从被动防控到主动治理

基于已构建的坚实基础，2026 年风险防控工作的核心是从被动的风险应对，转向主动的风控治理。

一是探索对项目前段的持续赋能。提升项目人员对集团管理规则的认可，减少因认知错位带来的冲突，推动项目人员对公司管理体系的理解与适应，持续打造利益共同体。二是数字化系统对风险防控赋能。依据集团规则，优化数据采集端口，完善各岗位管理看板，沉淀管理规则，实现关键节点的风险清晰可视化。让数字化系统成为风险防控的“哨兵”，推动风控从事后处置向事前预防的转变。

三是持续推动条线管理标准化，明确各条线职责边界，完善条线规则标准，优化交流及考评机制，让条线每个人都瞪起眼来，为区域风险防控工作增加助力。四是持续优化覆盖项目、供应商的多维度评价体系，明确与共识标准管理标准，聚焦动态调控，严抓落地执行，实现对不同风险项目及供应商的差异化管理。

基石 十五年成长与组织品格的塑造

在谈及近十五年的职业历程，魏建培用了三个词概括：挑战、坚持、沉淀。从项目管理到职能管理的角色转

换，是打破舒适区的“挑战”，而支撑他跨越关隘的底层动力，是一种“车到山前必有路”的“乐观”信念。“遇到问题解决问题，坚定自己的信念，总会找到解决办法。经过一次次爬坡过坎，不断调整、沉淀自我，实现量变到质变。”。

面对建筑行业与公司现状，他分享了三点心得：

- 目标要不断上修：既要低头干事，也要抬头看路，对标行业榜样，保持进取的饥饿感，才能坚持长足的进步；
- 学习是终身课题：定目标让自己知道要做什么，提高自己就要学习。围绕公司战略发展核心，建立自己的知识和价值体系，从而保持不断进取的精神。吸纳新的规则及知识，提高对事物本质的认知水平。
- 实事求是根本：认识不到问题，就谈不上改变和

成长。做工作要踏踏实实去做，解决问题的前提是敢于直面真问题，杜绝美化与包装。只有实事求是，才能真正改进和成长。

这或许正是整个风控管理体系建设的深层价值：它不仅是一套管控风险的流程工具，更是在塑造一种直面问题、尊重规则、持续精进的组织品格。

从模糊共识到清晰规则，从被动应对到主动治理，这条进化之路没有捷径。它依靠的是对“夯实基础”的耐心，是推动变革的坚持，更是深植于心的“实事求是”。

此次管理升级，远不止制度的完善，更是一场组织文化的深刻淬炼。它标志着嘉林正在从粗放式增长转向高质量发展，体现了在复杂环境下坚守底线、谋求长远发展的战略定力。



企业文化

Corporate Culture

愿景

Vision



成为受人尊敬的建设工程领域一流企业

有行业和社会影响力的知名企业

合作伙伴和客户的首选品牌

数智化能力领先、专业技术突出的创新型公司

员工自豪、令人向往的美好组织

精神

Spirit



嘉言敏行 一起精彩

有嘉林 更精彩

与嘉林 共精彩

价值观

Values



誠

诚信

坦诚

忠诚

赢

想赢

敢赢

共赢

敬

敬畏

敬业

尊敬

新

知新

立新

创新

精

专精

精进

精彩

夢

筑梦

追梦

圆梦

提倡和反对行为二十四条

24 Articles on Advocating and Opposing Actions



- ◎ 先公后私，始终把公司利益优先于个人利益。
- ◎ 实事求是，敢讲真话，不捂盖子，不推诿，不甩锅。
- ◎ 坚持对事、结果和目标负责，讨论问题对事不对人。
- ◎ 遇到问题，多从自身找原因，少从外部找借口。
- ◎ 沟通时简单直接，不兜圈子、不绕弯子，尽量使用倒置法（先讲结论，再讲依据）。
- ◎ 请示工作时，多让上级做选择题和判断题，少让上级做开放式的问答题和填空题。
- ◎ 积极在公司和部门树立比学赶超的意识，营造比学赶超的氛围。
- ◎ 及时激励、认可、表扬同事和下属，敢于批评和问责。
- ◎ 积极培养下属，发现并指出下属的长处和不足，不断提高下属的绩效和能力。
- ◎ 敢于对高绩效、高潜力的人群适度的“偏心眼”“开小灶”。
- ◎ 把具有能操心、爱操心、会操心的人作为选人用人的重要标准。
- ◎ 精益求精，追求卓越，持续改进，坚持向国内外优秀的企业学习，向公司内外优秀的个人请教。



- ◎ 禁止贪污受贿、私费公报、吃拿卡要，侵害公司利益；禁止对明令需要保密的信息进行传播。
- ◎ 反对定规则太随意、朝令夕改，以及破坏规则、经常搞特殊申请。
- ◎ 反对令出多门，同一件事 / 同一个人多人指挥，弄得下级和员工晕头转向。
- ◎ 反对开会老是议而不决，决而不行，行而无果。
- ◎ 反对会上（允许公开讨论或发言时）不说话，会后（私下）乱说话、乱传话，用沉默和不作为表达抵制和反对。
- ◎ 反对“一看、二慢、三通过”，在工作执行中“等靠要拖”、左顾右盼、瞻前顾后。
- ◎ 反对安排工作只做二传手，只传达不过滤、不分解、不细化，该传达的不传达，不该传达的乱传达。
- ◎ 反对只找毛病，不提建议，站着说话不腰疼，指手画脚不帮忙。
- ◎ 反对老用“差不多、可能、还行”等模糊和低标准表述问题和提要求。
- ◎ 反对工作交流时以哥姐称呼。
- ◎ 反对只谈钱和利益，不谈事业、专业、职业、敬业，只攀比钱和利益，不攀比贡献和事业。
- ◎ 反对在任何公开场合（2人以上）说气话、吐槽、抱怨，制造和传播负能量。



荣誉与资质

Honors And Qualifications

荣誉

- ◆ 高新技术企业

◆ 山东省守合同重信用企业

◆ 中国建筑装饰行业信用评价AAA级企业

◆ 中国建设工程鲁班奖

◆ 中国建筑装饰百强榜幕墙类第五名、装饰类第七名、设计类第五名、金属门窗类第二名

◆ 国家优质工程奖

◆ 山东省高端品牌培育企业

◆ 中国建筑工程装饰奖

◆ 山东省民营企业创新潜力100强

◆ 工程建设质量管理小组成果大赛三等奖



资质

- ◆ 建筑装饰装修工程专业承包壹级

◆ 建筑幕墙工程专业承包壹级

◆ 工程设计建筑幕墙工程专项甲级

◆ 工程设计建装装饰工程专项甲级

◆ 防水防腐保温工程专业承包壹级

◆ 建筑工程施工总承包贰级
- ◆ 电子与智能化工程专业承包贰级

◆ 建筑机电安装工程专业承包贰级

◆ 消防设施工程专业承包贰级

◆ 钢结构工程专业承包贰级

◆ 特种工程（结构补强）专业承包不分等级

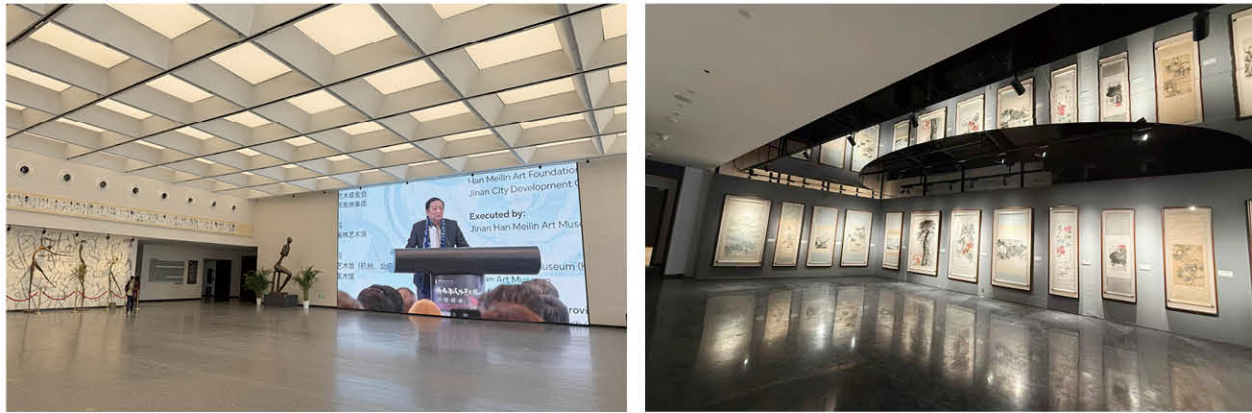


优质项目

High quality projects

Interior Decoration and Renovation Project of Shandong Han Meilin Art Center

山东韩美林艺术中心项目室内装饰装修工程

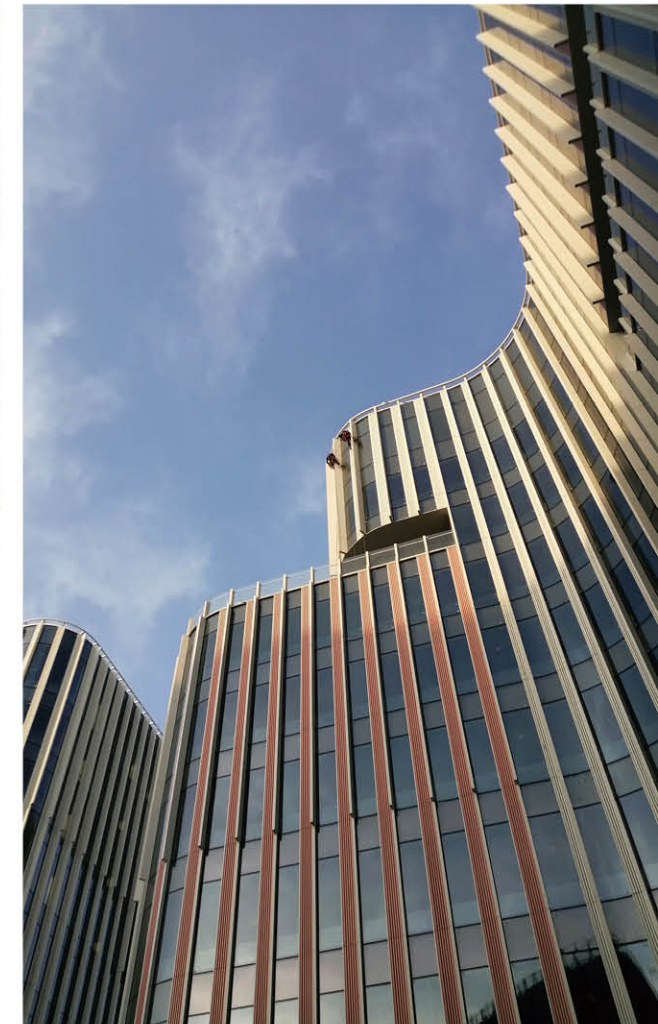




Exterior Curtain Wall Project of Innovation
Center of Beijing Garden Expo Digital
Economy Industrial Park
(Including 14 Items such as Office Building A)

北京园博数字经济产业园 创新中心项目

(A 栋办公楼等 14 项) 外幕墙工程



Curtain Wall Project of Quanzhou
Port Petrochemical Industrial
Park Green Industry Park and
Supporting Infrastructure Project
(Phase I)

泉港石化工业区绿色产业园区 及配套基础设施项目（一期） 幕墙工程





Curtain Wall Project of Taizhou Digital Science and Technology Park

台州数字科技园项目幕墙工程

Specialized Subcontract for Curtain Wall Construction of Binjiang Group C Commercial Project in Yibin Sanjiang New Area, China
Railway No.4 Engineering Group No.6 Engineering Co., Ltd.

中铁四局集团第六工程有限公司宜宾三江新区滨江 C 组团
商业项目幕墙工程施工专业分包



聚心

Unite as One

共生共长

03



新时代催人奋进，新征程使命如山。今年以来，集团党支部始终坚持把党的政治建设摆在首位，紧紧围绕年度党建工作要点，以坚实举措不断推动全面从严治党向纵深发展，持续提升党组织的凝聚力、战斗力。党支部聚焦关键环节，扎实做好各项工作。现将今年以来党建重点工作回顾如下：

一、强化政治意识 落实八项规定



今年以来，集团党支部积极响应上级号召，深入学习贯彻中央八项规定及其实施细则精神，以“三会一课”、主题党日等为重要载体，通过支部书记带头讲党课、集中专题研讨、个人自主研学等多种形式，分层分类推进学习教育走深走实。

党支部始终将落实中央八项规定精神作为践行“两个维护”的具体行动，引导全体党员干部不断强化政治自觉，对标对表查摆作风建设短板弱项，切实把优良作风融入日常工作、贯穿生活始终，着力营造风清气正的干事创业氛围。

二、严把党员入口 夯实组织根基

今年以来，党支部严格对标发展党员工作的各项规定要求，紧紧围绕“把优秀骨干培育成党员，把优秀党员发展成骨干”的双向培育目标，扎实推进党员骨干队伍建设工作。

在党员选拔、培养、发展的全流程各环节中，党支部始终严把政治关、质量关，突出考察对象在集团发展和组织建设中的贡献潜力与示范引领作用，着力筛选政治素养过硬、业务能力突出、群众认可度高的优秀人才。通过精准培育、严格考察，确保新发展党员能够成为支部建设的中坚力量，为党员队伍持续注入新鲜血液，切实推动党员队伍建设朝着高质量方向稳步迈进。



三、铭记抗战历史 牢记使命担当

为庆祝中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利80周年，深切缅怀革命先烈、传承弘扬伟大抗战精神，党支部组织并开展了系列主题活动。活动期间，全体员工集中观看阅兵仪式，直观感受人民军队现代化建设的丰硕成果与强大国防实力；全体党员赴莱芜战役纪念馆参观学习，在珍贵史料与革命文物中重温峥嵘岁月，感悟革命先烈舍生忘死、奋勇抗敌的崇高气节；同时，组

织开展慰问抗战老兵活动，向为民族解放事业作出卓越贡献的前辈致以崇高敬意与诚挚关怀。

系列活动的开展，不仅让全体人员深切体会到当今幸福生活的来之不易，更有效激发了全员爱国热情与责任担当。激励全体员工珍惜当下、立足岗位、履职尽责，以更加饱满的热情投入工作，为推动社会经济高质量发展贡献力量。



四、以人民为中心 为群众办实事

为深入贯彻“以人民为中心”的发展思想，扎实推动“我为群众办实事”实践活动落地见效，切实解决职工群众最直接、最现实的利益问题，持续提升办公质效与职工满意度，党支部围绕职工办公需求，统筹用好党建经费，专项采购办公电脑硬件，组织开展操作系统升级优化工作，解决了大家在日常办公中系统卡顿、程序响应迟缓、工作效率受限等问题。

与此同时，针对职工反馈的办公区域照明灯故障、饮水机运行异常、办公桌椅损坏等设施类问题，支部第一时间组织人员现场查看核实，尽快处置解决问题。着力为职工营造舒适、便捷、高效的办公环境，增强职工满意度与归属感。

回顾过去，步履坚实；展望未来，任重道远。今年以来的党建工作，在强化政治引领、夯实组织基础、赓续红色血脉、践行服务宗旨等方面取得了扎实成效，为集团发展注入了强劲的“红色动力”。站在新的起点上，集团党

支部将继续高举伟大旗帜，牢牢把握新时代党的建设总要求，不忘初心、牢记使命，团结带领全体党员干部职工，以更加昂扬的斗志、更加务实的作风，不断开创党建工作新局面，为谱写集团发展新篇章提供坚强政治保证和组织保证！



News Focus

新闻聚焦

2025 年，嘉林集团砥砺前行，离不开社会各界的支持与厚爱。作为济南市建筑产业的领军企业之一，嘉林集团不仅深度参与并推动了行业区域性拓展与党建创新实践，亦在政府关怀与指导下，持续强化自身建设，实现了资质、技术与管理能级的全面提升。



嘉林集团重磅出席中共济南市建筑企业外出施工行业党委广东区域党委成立大会

近日，中共济南市建筑企业外出施工行业党委广东区域党委正式成立。作为济南市头部建筑企业及外出施工党委委员单位，嘉林集团受邀重磅出席本次大会，以核心成员单位身份深度参与各项议程，为推动济南市外出施工行业党建工作在广东区域落地见效贡献力量。



筑梦巴蜀开新局：作为外出施工核心单位，嘉林集团出席济南建筑企业川渝区域党委揭牌仪式

寒冬蕴春意，川渝聚合力。济南市建筑企业外出施工行业党委第三次会议暨川渝区域党委成立揭牌仪式在成都举行。这不仅是一次跨区域的党建实践深化，更是一支凝聚“济南建造”力量的先锋号角，在西南腹地吹响了高质量发展的集结号。

活动期间，与会代表专程赴我司承建的重庆红岩革命纪念馆装饰工程项目现场开展学习交流，并同步举行主题党日活动。在项目现场，大家深入了解了该装饰工程如何在尊重历史原貌的前提下，通过匠心工艺传承红色基因精神；随后在红岩革命纪念馆内，一件件珍贵文物、一段段历史影像，生动再现了革命先辈在白色恐怖中敢

于斗争、善于斗争、团结一致的“红岩精神”。这种精神，与建筑行业特别能吃苦、特别能战斗、追求卓越、重视协作的特质高度契合，也正是嘉林集团在该装饰项目建设中始终坚守的信念。

红岩精神砺斗志，巴蜀大地启新程。济南市建筑企业外出施工行业川渝区域党委的成立，是一次党建与业务深度融合的生动实践，更是一次战略眼光与实干精神的交汇。在区域党委的引领下，济南建筑企业必将在川渝这片热土上把握新机遇、展现新作为，携手擘画济南建筑业高质量发展的崭新篇章。



全国工商联副主席汪鸿雁来访调研

11月27日，全国工商联党组成员、副主席汪鸿雁率调研组莅临嘉林建设集团考察指导。在省委统战部、省工商联及济南市有关领导陪同下，调研组首先参观了嘉林建设集团企业展厅，详细了解了集团的发展历程、产业布局、技术实力与代表性工程。汪鸿雁副主席对嘉林集团在建筑领域的专业能力与技术创新给予了高度评价，充分肯定了企业坚持高质量发展、积极履行社会责任的务实作风。

随后，调研组参观了设于集团总部的济南市工商联建筑产业发展促进会党建展厅，对嘉林集团牵头推动行业党建、促进资源共享、服务会员企业等方面的积极探

索表示赞赏。在座谈交流中，嘉林集团董事长滕林行就企业党建与经营深度融合、引领行业健康发展等方面作了汇报。汪鸿雁副主席指出，嘉林集团不仅自身发展稳健，更在团结带动产业链企业、构建亲清政商关系方面发挥了示范作用，体现了新时代民营企业的担当与格局。

此次调研是对嘉林集团综合实力与行业影响力的重要认可，也为企业下一步深化党建引领、增强创新动能、实现可持续发展注入了信心与方向。嘉林集团将继续秉承“匠心筑业、党建铸魂”的理念，努力为推动行业进步与地方经济发展作出更大贡献。



新任济南市委常委、统战部部长张勇强来访

8月4日，济南市委常委、统战部部长张勇强到嘉林集团及建促会走访调研，市委统战部副部长、市工商联党组书记张勇，市工商联主席刘佳陪同调研；市工商联副主席、建促会会长、嘉林集团董事长滕林行，建促会党支部书记韩振华，建促会副会长米雪睿、徐晓、王庆等参加活动。

调研组考察了嘉林集团文化展厅、建促会党史长廊、党建成果展厅、会员之家，观看了宣传视频。滕林行对调研组的到来表示热烈欢迎，详细介绍了嘉林集团、建促会的基本情况和发展历程；调研组对于建促会取得的成绩给予充分肯定。

张勇强在调研中表示，民营经济是高质量发展的重要基础，希望广大民营企业企业家深入学习领会习近平总书记民营企业座谈会上的重要讲话精神，深刻理解《民营经济促进法》制定出台的重大意义，正确认识民营经济发展面临的机遇和挑战，保持发展定力、增强发展信心，弘扬企业家精神、积极履行社会责任，加强自主创新、转变发展方式，不断提高企业质量、效益和核心竞争力。



中华工商时报社副总编傅春荣来访

12月4日，中华工商时报社调研组到建促会走访调研，中华工商时报社副总编傅春荣、发行联络部主任邵长城、工商联商会新闻部副主任李洁琼，省工商联宣传调研处处长孔祥金，市委统战部副部长、市工商联党组书记张勇，市工商联党组成员、正处级领导干部杨国莉，市工商联宣传调研处副处长姜庆鲁，嘉林集团董事长、建促会会长滕林行、党支部书记韩振华等参加活动。

调研组参观了嘉林集团文化展厅及对建促会“党建展厅+会员之家”，观看了嘉林集团宣传视频双方围绕民营建筑领域改革发展新路径和加强宣传舆论阵地建设方面达成一致意见。中华工商时报立足于基层工商联、商协会、会员企业在服务地方民营经济发展中所起作用，更好发挥媒体优势，赋能地方经济发展。双方携手努力，共同营造促进民营经济高质量发展的良好舆论氛围。



济南市住房和城乡建设局党组副书记、副局长毛贤强调研参观韩美林艺术馆项目

近日，济南市住房和城乡建设局党组副书记、副局长毛贤强一行莅临韩美林艺术馆（济南）项目现场参观调研。嘉林建设集团董事长滕林行，集团副总经理、山东林垚装饰工程有限公司总经理徐长涛，集团助理总经理苏瑞雷等参加。

调研组一行深入项目现场，实地察看了工程建设情况、施工工艺与现场管理，聆听了项目设计理念、施工难点攻克、质量控制及安全生产管理等方面的系统介绍，重点关注了艺术馆作为城市重要文化载体的功能实现与建筑品质。

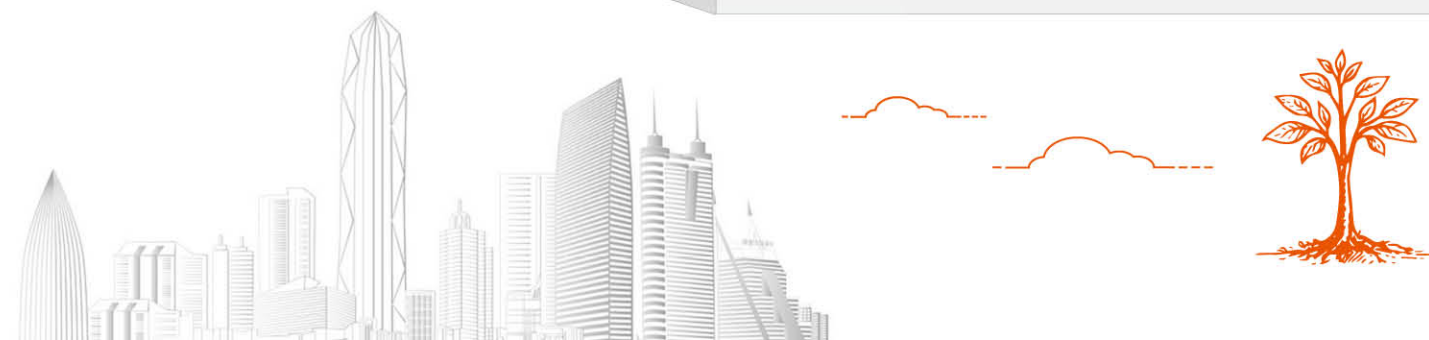
韩美林艺术馆（济南）项目是济南市重要的文化地标性工程，对提升城市文化品位、丰富市民精神文化生活具有重要意义。此次调研，体现了市主管部门对重点文化项目的高度重视与关怀。嘉林集团将继续以高标准、严要求推进后续建设工作，为济南市增添一座传承文化与艺术的精品建筑，贡献嘉林力量。



济南市工商联建筑产业发展促进会主办“亲清驿站”劳动用工专题政企沟通交流座谈会

为精准对接企业用工服务核心需求，持续构建新时代和谐劳动关系，1月27日，市工商联建筑产业发展促进会主办的“亲清驿站”劳动用工专题政企沟通交流座谈会举行。市工商联党组成员、副主席、法律服务委员会主任胡振宇出席并讲话，济南中院民一庭庭长、三级高级法官孙潇，市劳动人事争议仲裁院副院长王海滨，市工商联副主席、建促会创会荣誉会长、嘉林集团董事长滕林行，建促会会长韩振华出席活动。

座谈交流环节，参会企业家围绕劳动合同管理、员工权益保障、矛盾化解调处、劳动争议处理等热点问题踊跃提问，现场气氛热烈。胡振宇指出，构建和谐劳动关系，是建立和谐社会的重要组成，是企业健康发展的必要条件，是良好营商环境的具体体现，持续发挥“亲清驿站”和市工商联法律服务委员会的作用，突出工商联商协会的桥梁纽带功能，把政府部门、行政机关、民营企业串联起来。



资质新增与升级

嘉林集团成功取得“钢结构工程专业承包贰级”资质，拓宽了业务承接范围。同时，通过子公司冠利达的吸收合并，获得“建筑装饰装修工程专业承包壹级”资质，极大增强了集团子品牌建设和竞争力。



高新技术企业复评通过

嘉林集团顺利通过国家高新技术企业复评，这不仅是一项荣誉，更是对集团持续研发投入与创新能力的国家级认可。



三级管理体系纵深推进

集团全面落地并深化三级管理体系。通过明确集团、区域、项目部的权责界面，配套实施区域利润中心考核机制，有效激发了组织活力。在此基础上，集团完成了涵盖岗位职责、工作流程与系统权限的标准化建设，确保了管理规则的统一与落地。标志着集团从集约管控向“战略牵引、授权经营、专业支撑”的现代化治理模式成功转型。



业务全面线上化

数字化建设实现“全面线上化”。依托鸿鹏 ERP 与嘉林云双系统协同，重构内外部业务流程，实现管理穿透与风险强控。系统将集团的管控规则转化为不可绕行的线上流程，实现了“一竿子插到底”的穿透式管理。从执行到管理，效率与质量均获极大提升，真正实现了风险处置从“靠人收集、凭经验识别”到“系统派单、限时闭环”的标准化转变。



风险防控体系强化

集团构筑了贯穿业务全周期的风控体系。该体系以成本合约管理为主线，通过细化管理规则、推行标准合同、建立“红橙黄”风险预警机制，并将风控责任与专业岗位（如区域工程总监、合约 BP）深度绑定，实现了风险管理的专业化下沉与常态化运作。年内，风险项目的主动识别与处置能力显著增强，为集团的稳健经营提供了核心保障。



积极组织纪念中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利80周年系列活动

将爱国主义教育融入企业文化建设，增强员工的历史使命感与社会责任感，凝聚奋发向上的精神力量。

过去一年，嘉林集团在国家战略区域中精准落子，在党建引领下协同共进；在政府关怀与社会期待中明晰方向，在政企互动中破解难题；更在对内持续的战略投

入中，不断夯实资质、技术、管理与文化的根基。面向未来，嘉林集团将继续秉持初心，在时代的浪潮中锤炼内功，在市场的考验中勇于担当，为实现更高质量的发展而不懈奋斗。



星耀征途 光引未来

记“星光团队”的荣耀与征程

Glory and Journey of the “Starlight Team” : Blazing a Trail of
Glory, Guided by Light Toward the Future

当时间的刻度行至岁末，嘉林集团年度“星光团队”的荣誉殿堂，如期被一束束光芒照亮。这不仅是一场隆重的加冕，更是一次深入的凝视——我们试图穿透奖项与成果的表面，去探寻那些真正让团队脱颖而出的内核：是怎样的信念凝聚人心，是怎样的方法攻坚克难，又是怎样的文化与战略同频共振，最终让平凡的日常，沉淀为不凡的篇章？

我们走进华东、济南与上海区域公司，以及综合管理中心、工程管理中心五个部门，通过与他们深入对话，解码其卓越表现的基因。文章将回顾他们 2025 年最为自豪的“高光战役”，更将剖析支撑其高效执行的“团队秘诀”，聆听成员与团队共成长的温暖回响，并展望荣誉之下，他们如何让“星光”持续闪耀，照亮前路。

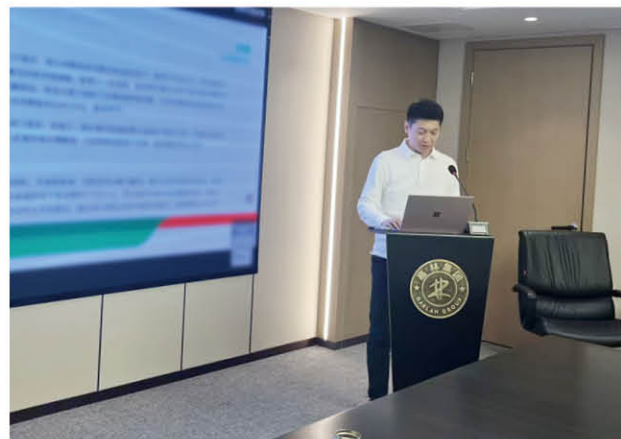
敢想敢干 心齐路宽 华东区域的拔节之声

“拔节之声”，是向上生长的脆响，是内在力量的宣告。2025 年，华东区域公司以“敢想敢干”的锐气，打赢中心城市攻坚战，扎实落地集团战略；以“坦诚协同”的土壤，滋养高效执行。当团队从执行者成长为有责任感、有全局意识的“区域公司”，当每个人在组织的阳光下拔节而上，这持续的生长之声，便汇成了星光下最动人的乐章。

【一部“气势如虹、有惊无险”的奋斗历程】

回顾华东区域的 2025 年，区域总经理李臣用“开局气势如虹、中间跌宕起伏、结局有惊无险”来概括。这是一段在不确定中锚定方向，最终凭借团队的合力圆满收官的征程。

这份圆满，离不开一场关键战役的胜利——对南京、合肥两大中心城市的深耕。2025 年年初，在战区领导杜总的带领下，团队重新梳理“客户线索池”，发起“大客户攻坚战”，通过周密的拜访计划与多样性的互动活动，用心浇灌合作方关系。与此同时，集团数字化系统带来的流程透明与高效协同，成为赢得合作方信赖的坚实基石。面对新合作方磨合期的挑战，团队展现了紧密的协同：他们邀请合作方走进公司，各条线同事齐聚一堂，用专业与真诚答疑解惑。最终，南京市场超额完成



签约目标，这不仅是业绩的突破，更是深度聚焦与精细化合作方管理价值的生动证明。

这份成绩源于团队内部“坦诚布公、集思广益”的工作氛围。在华东区域，目标并非简单的指令下达，而是在充分的讨论中凝聚共识。李臣每月与员工进行工作面谈，拆解任务，让每个人都成为目标的参与者和责任承担者。这种畅所欲言、不怕说错的环境，源于长期积淀的开放文化。锚定目标，完成目标。华东团队善用工具，将会议决策转化为行动，运营经理通过“待办清单”明确责任、追踪闭环，2025 年待办完成率 85%（部分待办截止时间为春节前），形成了“共识 - 派发 - 执行 - 反馈”的闭环。每日早会则成为解决问题的快速通道，各岗位现场协同，快速推进问题决策与信息共享。

【一场从“业务”到“管理”的集体成长】

随着集团三级管理模式的深化，华东区域在 2025 年经历了一场深刻的角色进化。清晰的责权与标准化的工作，推动着团队“像一个真正的公司去运转”，利润意识与管理责任深入人心。大家主动思考降本增效，共同制定区域内运营规则，从“遇到问题”到“解决问题”成为团队的普遍共识。

这一转变在多项任务中清晰可见：在数字化推进中，华东区域以“合作方嘉林云开通率 100%、使用率 80% 以上”为目标，引导合作方开通并使用嘉林数字化系统，业务流程的全面线上化与透明化，也提高了合作方对嘉林的信任度。集团数字化系统迭代频率高，华东区域对各条线的问题进行汇总，针对公司政策进行精简提炼，参考集团对区域的做法，给合作方“预通知”，减少系统上线后的操作问题。在风险防控上，工程总监将工作重心前置，

一手抓历史风险排查，一手抓区域风险项目，积极推动风险项目销项，推进诉讼案件处理，使得区域风险项目发生率显著降低。合约 BP 深入对接重点项目处置，主动对接甲方、供应商，提高了问题处置效率。

组织的进化，最终落脚于个人的成长。运营经理张瑞感受到，自己从执行者被推动成长为主动的思考者和协作者，在团队开放的土壤中快速汲取养分。区域总经理李臣则在管理中沉淀三点心得：一是管理要具体可循，关注过程才能保证结果达成；二是识人所长，让每个人充分发挥长处；三是亲力亲为的陪伴。从为新员工培训建立宏观框架，到借助《试用期月度跟进表》细心复盘成长，关注着每一棵“幼苗”的抽枝发芽。

【以“敢想敢干”的客观，迎接未来的所有可能】

面对市场的波澜。华东团队有着共同的信念。李臣分享到，大环境充满挑战，但绝非无事可为。嘉林差异化的战略赋予了团队底气，唯有保持“想干、敢干”的信心与行动，才能将目标变为现实。他的心得朴素而有力：若被负面情绪笼罩，那就满眼都是问题；若向好的方向去看，就能发现转机与希望。

荣获“星光团队”，对华东区域的每一位成员而言，是一份深沉的归属与自豪，更意味着更高的自我期许。展望 2026，团队的视野不仅聚焦业绩指标，更致力于提升团队的全局意识与主动思考能力，让“星光”不止于荣誉，更内化为团队基因中那份深沉、持久的光。



济南区域

破界生长 构筑前端风控堡垒

“破界成长”是济南团队 2025 年的生动写照。从业务到项目，全员突破认知边界，在“标前会议”与闭环管理中，将协同落到实处。管理者完成思维升级，从满足需求转向平衡风险，推动区域从被动应对转向主动筛选。当个人蜕变与团队进化同频，这支队伍不仅筑起了坚实的前端风控堡垒，更在持续突破中展现出星光的力量。

成长是认知边界的系统性拓宽。用一个词定义济南团队的 2025，济南区域总经理鲁守爽总结为“破界成长”。

这成长并非泛泛而谈，而是认知与行动的双重突围：业务经理开始超越单一签约视角，站在项目全生命周期审视款项真实性与风险点；工程人员不再埋头技术，主动探询市场行情；业务助理则化身风控“前哨”，从成本拆分的异常中嗅出风险。这种全员边界的拓展，源于一套独特的“灌溉”系统——“标前会议”让信息在源头交汇，“项目统筹管理”让问题解决更有针对性，“周六轮班”确保问题即时响应。专业能力的持续验证，让协同不是口号，而是可追溯的行动。当“各管一摊”变为“综合研判”，是能力边界的一次集体拓展。通过对项目与合作方的多维

评级，济南区域公司成功将多个项目潜在风险识别。风险管控的前置，使济南区域实现了从被动应对到主动筛选的跨越。

个人的“破界”，与团队同频共振。这种成长在具体的人身上尤为生动。工程总监季腾飞今年对公司底层逻辑与商业模式有了颠覆性认知。“过去我只关心‘这个项目怎么样’，现在我会看‘这个合作方可能带来什么风险’。”视角的转变，源于他参与更复杂的工作场景。从抵触到适应，他通过参与各类会议快速学习，熟练掌握曾觉陌生的数字化系统。“流程是更复杂了，但效果更好了。系统倒逼我必须更了解项目全貌，风险才能被提前识别。”

而推动这套系统的管理者鲁守爽，同样经历了一场深刻的“破界”。“我真正学会了站在管理者角度看问题。”他坦言，转变源于一次次“碰壁”与上级的悉心指导。过去做市场，为了业绩，不自觉地满足合作方要求；现在，他更懂得平衡合作方需求与公司风控原则，系统性地思考问题背后的逻辑。“作为中层，不能只想执行，更要承上启下，思考公司的要求和整体发展。”他的反思与进化，



引领着区域管理思维的整体升维。

高效的背后，是清晰的任务目标与闭环管理。“关键任务责任清单”让权责泾渭分明，杜绝了推诿；所有事务必须“有结果、有闭环”并在周会复盘，让执行结果一目了然。这种秩序并未束缚活力，反而催生了“创新求变”的文化内核。面对历史包袱与新规挑战，他们主动更新“流程明白纸”、执行客户答疑会，动态调整服务模式。正是“在解决问题中复盘迭代”的机制，支撑着团队持续进化。这份在“诚”守底线中追求“精”益创新的实践，使他们成为集团“标前会议”风控流程的策源地与坚定执行者，在三级管理的落地中，团队以快速响应、坚决执行，展现了卓越的“上传下达”效能，成为战略落地坚实可靠的区域枢纽。

未来，在人才的阶梯上徐徐展开。荣获“星光团队”，对济南而言是认可，更是责任。展望 2026，济南区域将继续以“破界”之姿，全力以赴冲刺签约，系统性搭建人才梯队，让每个岗位的成长路径清晰可见，让团队的光芒因每一块“基石”的扎实成长而愈发璀璨。



上海区域

慎微笃行 于风险处置中锤炼真金

2025 年，上海区域在压力下交出了一份“喜忧参半”的答卷。成功销项风险冻结款、降低诉讼案件数量，从“破冰”徐家汇项目到稳步推进台州项目履约，团队以“先做起来”的果敢和细致入微的闭环管理，将危机转化为锤炼能力的熔炉。更重要的是，他们实现了从“单人扛”到“团队战”的深刻蜕变，在逆境中凝聚起坚实的信任。

“喜忧参半”，上海总经理齐峰用这个词概括了他们的 2025。忧的是业绩指标未能完全达成预期；喜的则是上海区域在集团另一重要战略要求下，取得了一些成绩：成功销项风险项目冻结款 1800 万元，将诉讼案件从 13 起高压降至 1 起，同时三级管理专业岗位夯实到位；

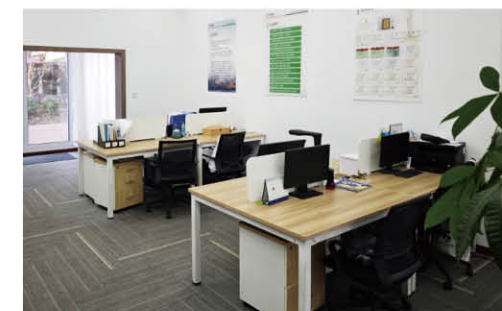
在这份“喜”的成绩单中，让团队最自豪的，是台州项目落实集团三级管理职责的执行落地。该项目得到集团与战区领导的高度重视，项目团队也实施了严格监管，确保账户资金专款专用，每一笔支付都真实、清晰。目前，项目基本达到甲方要求，整体履约进度超过 70%，这份推进扎实，是团队专业与负责证明。

“做好当下的事情，先做起来再说。”这不仅是一

句口号，更是上海区域在面对徐家汇项目 800 万元资金被冻结的“破冰行动”时，最真实的行动写照。项目因农民工薪资纠纷被冻结资金，区域成员迅速集结，战区总经理齐峰牵头成立专项小组，明确分工。业务经理李浩楠积极联系合作方，寻找关键人员，固定重要证据。法务团队凭借专业能力，全力攻坚。历经五个月的不懈努力，最终促成原告撤诉。处理该项目的过程让他们深刻体会到，每一次扎实地推进，都可能带来几何倍数的向好变化。正如滕总所言“先做起来再说”，行动本身就能催生思路，不怕试错，远比畏难不前更能接近目标。正是这种在未知与恐惧面前，毅然选择主动切入、在实干中寻找突破的担当，定义了上海区域团队的韧性。

团队的气质，由“细致工作”长期浸润而成。这份细致，既是成员的性格底色，更是日复一日塑造的结果：每周的早会，务必将问题摆上桌面，列入清单，协调到底，直至彻底闭环。正是这种对细节的执着，让上海区域在处置复杂风险时，能够抽丝剥茧，精准施策。

过去一年，团队最大的收获，莫过于完成了从“单



SHANGHAI REGION

人扛”到“团队战”的深刻转变。处置风险项目如同摸着石头过河，对未知结果的担忧和努力后暂无回响的压力，曾让他们倍感艰辛。为此，上海区域建立了重点项目处置群，业务经理李浩楠积极调动资源推动呈现，工程总监刘殿荣在具体执行上落细落实，运营经理石玉林则认真宣贯与执行公司政策。随着各专业岗位的成熟与补位，齐峰坦言他不再感到孤军奋战，而是真切地感受到团队的支撑合力。这份在逆境中凝结的、以敬畏之心捍卫公司利益的信任与担当，成为上海区域团队成员之间珍贵的财富。

“上海团队给了我成长的丰厚土壤。”李浩楠这样感慨，“这里有并肩作战的同事，有答疑引路的前辈，更有放手去干的信任。在上海的五年，是在团队中沉淀

经验、补齐短板的五年，是从‘能干事’到‘干成事’的五年。个人的每一点进步，都离不开团队的托举与滋养。感恩团队，感恩公司。”齐峰总经理的分享平实而深刻：一是做好当下，当我们自身变得更好，周围的一切自然会向着更好的方向发展；二是心无旁骛，一步一个脚印地把手头的事情做好，不分散精力，才能给思想与行动留出从容的空间。

“星光团队”的荣誉，对上海区域而言，是温暖的肯定，更是有力的鞭策。它照亮了过去的足迹，也指引着未来的山峦。2026 年，上海区域将在公司更高的期待下，顶住压力，将重心聚焦于团队建设与“传帮带”效率的提升，全力以赴达成目标，用实实在在的业绩，证明真正的实力。



工程管理中心

从“技术高地”到“风控中枢”

在嘉林集团的战略版图中，如果说业务拓展是开疆拓土的“矛”，那么风险防控就是守护基业的“盾”。工程管理中心不仅关乎“项目怎样做的好”，更关乎“项目如何管的稳”，为集团从“夯实基础”迈向“战略反攻”提供了坚实的工程防线支撑。

过去一年，工程管理中心主导完成了项目风控与合约管理底层逻辑的重建。他们系统性地编制并迭代了12项关键制度与规则，最终实现了7项核心管理工作的机制闭环。这意味着，从标前评估到竣工结算，每一个关键环节都被清晰地定义、串联并锁定责任，形成了一张覆盖项目全生命周期的“风险过滤网”。这项基础工程，为集团“三级管理”体系在工程领域的扎实落地，提供了至关重要的规则基石和操作手册。



再完善的体系，也需要专业的人来执行。通过搭建常态化的工作交流机制、嵌入式的监督审计以及高频次的专题案例复盘，持续向项目一线的关键岗位——尤其是工程总监与合约经理——进行“能力输血”与“责任加压”。这种“赋能式”管理，显著提升了关键岗位人员主动识别风险、系统处置问题的“肌肉记忆”与实战能力。风控，因此从一个抽象的管理要求，内化为一线人员专业素养的自然组成部分。

卓越的风控，离不开技术与质量的硬支撑。中心在2025年斩获的系列荣誉——3项省级、1项国家级QC成果奖，3项市级工法，2项鲁班奖与1项装饰奖的顺利迎检，尤其是“嘉林”、“林垚”两项发明专利的历史性突破——绝不仅仅是荣誉墙上的点缀。这种对“技术可靠性”与“品质确定性”的追求，本身就是最前端、最根本的风险预防，从根本上降低了因质量缺陷、技术短板所带来的重大履约风险与成本超支风险。

在数字化转型方面，中心积极推动管理升级。实现了风险处置工作的线上化运行，推进了项目管理系统的推广迭代，完成了合约标准化管理数据结构的搭建与历史数据的清理工作。目前已完成在一线及项目部的首阶段推广，一线项目部操作习惯的初步养成与管理数据的初步厘清，为2026年实现数据驱动的智能预警与决策辅助，打下了



不可或缺的基础，让风险防控逐步拥有“千里眼”和“预警器”。

纵观2025年，工程管理中心以“体系重构”、“能力赋能”、“技术奠基”和“数字先行”的多重角色，全面融入集团风控体系的进化浪潮。他们的工作，标志着工程管理正从传统的“生产执行中心”，转型升级为集团战略性风险防控体系中不可或缺的支柱。这份星光，照亮的是通往稳健经营与高质量发展的必由之路。



综合管理中心

高效支撑，稳健赋能

在嘉林集团从“框架搭建”迈向“纵深深化”的管理变革征途中，“三级管理”是清晰的战略蓝图，那么综合管理中心，便是将蓝图转化为现实作战能力的关键引擎与系统基石。2025 年，中心深度锚定集团组织变革与能力升级的核心命题，紧密围绕“提效、赋能、塑品牌、强组织”的年度目标，系统统筹各项关键工作，为“三级管理”这模式的有效运转，提供了坚实支撑。

一、管理变革纵深推进，牵头落地三级管理体系

作为三级管理体系深化落地的牵头者，综合管理中心是确保集团顶层设计能够穿透层层组织，转化为一线可执行、可检验行动的关键部门。为此，中心牵头系统梳理并编制了区域公司核心岗位标准化操作手册及业务指引手册，明确了各岗位的岗位职责、工作流程、输出成果及风险控制点。通过线上线下相结合的培训机制，确保各级员工能够快速理解并掌握公司制度与工作要求，实现了从认知到行为转变的初步跨越。同时，通过固化区域运营的各项会议、汇报机制，为管理要求的持续贯彻铺设了制度化轨道。

二、锻造组织韧性，提升组织效能

面对复杂的市场环境，组织的活力源于精准的“压强”



与持续的“赋能”。中心展现出战略定力与专业魄力，双线并行优化组织机体。一方面，以业绩与价值观为标尺，推动 24 名低绩效人员的优化，完成了组织的良性代谢，释放出活力空间；另一方面，围绕业务发展需求，确保关键岗位的人岗匹配。注重内生力量培养，全年新增中高级职称人员 10 名，持续夯实人才梯队，有效提升整体组织效能与人才密度。

三、筑牢发展基石，品牌资信持续升级

可持续发展的企业，需要坚实的运营基石、广阔的市



场空间与差异化的竞争壁垒。综合管理中心通过系统性资质建设，同步夯实基础：成功助力集团获取钢结构工程专业承包贰级资质、推动子公司冠利达取得建筑装饰工程专业承包壹级资质，并完成多项资质维护与动态考核工作，进一步筑牢市场准入与竞争硬实力。

四、驱动机制迭代，激发组织活力

在机制与人员的双重维度上，中心试试系统化建设，推动组织在持续优化中释放效能。

首先围绕人才结构优化，中心以目标为导向，完成 24 名低绩效员工优化，推动组织良性代谢。围绕业务发展需求，完成关键岗位的人岗配置。注重内生力量培养，全年新增中高级职称人员 10 名，持续夯实人才梯队，有效提升整体组织效能与人才密度。

其次，推进激励与风控并重的机制改革。中心完成集团薪酬结构改革，推动价值分配更趋合理与激励。风控端完善从入职到离职的全流程人事合规机制，最大限度防范劳动法律风险，筑牢组织运营“防火墙”。

此外，中心积极发挥政策经营能力，将外部资源转化为内部效益。通过精准对接府各类奖补政策，2025 年实现 22.5 万元政策资金兑现，历年累计已达 52.5 万元，以“政策红利”切实助理公司降本增效。

纵观全年，综合管理中心以系统化、专业化工作，系统驱动组织机制迭代，全面推动公司运营提质与组织升级，为实现战略目标筑牢根基。星光指引方向，责任激励前行。

2026 年，综合管理中心全员将以归零的心态、奋进的姿态，继续秉持专业、系统、务实的作风，为集团实现更高质量的发展贡献力量。

访谈至此，五支团队的故事已徐徐展开，但关于奋斗、协作与成长的叙事远未结束。他们的实践生动印证：真正的“星光”，并非刹那的绚烂，而是在公司战略轨道上的扎实实践，是嘉林集团“诚敬精赢新梦”价值观在区域层面的生动映像。他们的故事证明，卓越并非同一模板的复制，而是在统一价值观引领下，结合自身特质所走出的最坚实的路。这份“星光”，闪耀于每个个体价值与组织目标深度绑定的瞬间。

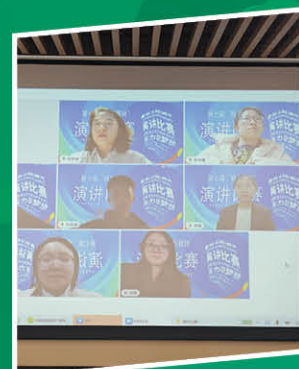
“星光团队”的荣誉，既是对过往勤勉与智慧的犒赏，亦是一份沉甸甸的期许。它意味着标杆的树立，更意味着责任的赓续。当新的征程已在脚下，期待全体嘉林人都能将这份“星光”内化为更持久的精神之火，在深化三级管理、拥抱数字变革、筑牢风险防范线的道路上，持续输出嘉林范本的力量。

同时，这束星光也应为所有人共鉴。它告诉我们，卓越并非遥不可及，它孕育在每一个目标坚定、协同无间、敢打硬仗的团队中。愿三支团队的故事，能激励更多嘉林人汇入这璀璨星河，以点点微光，汇聚成照亮嘉林集团未来发展的磅礴光芒。

2026，期待更多星光，于此闪耀。

文化的力量 第七届“我与嘉林”演讲比赛

讲述，
让价值回响



一个舞台，七年回响。2025年岁末，第七届“我与嘉林”演讲比赛决赛如期而至。它早已超越了一场简单的赛事，演化为一个精神的道场、一次文化的巡礼。几十位从层层选拔中脱颖而出的讲述者，站在聚光灯下，用最朴素的语言，解剖最真实的成长。

他们讲述的故事，细节各异，底色相同——那是关于专业如何萌芽、信任如何托底、个人如何与组织同频共振的生动叙事。从青涩到担当，从困顿

到豁然，每一个故事都像一束光，照亮了“嘉林人”这个身份背后，那些具体而微的精神脉络：对规则的敬畏、对极致的追求、对伙伴的信赖、对初心的坚守。

我们精选了部分选手的讲述。在这些文字里，你会看到，文化并非悬挂于墙的标语，而是流淌在每一次抉择、每一次协作、乃至每一次挫折与重生中的集体性格与内生力量。正是这些无处不在的“微观叙事”，共同构筑了嘉林稳健前行的“宏观底气”。

于基石处扎根，向广阔处生长

王诗圳



初到嘉林时，我像一只怯生生的蜗牛。作为一名初来乍到的实习生，我总觉得自己“不够格”。同事讨论项目时专业术语频出，我只能在笔记本上机械记录，想问又怕暴露无知，想靠近却找不到理由。

转机来自区域的“每日三问”。这个看似简单的任务，却成了我职场生涯的第一盏灯。它给了我一个“理直气壮”开口的通行证——我不再需要绞尽脑汁编造借口，只需带着问题走向同事。记得有一次，我问带教老师：“为什么这个流程要

设计三次确认环节？”他放下手头工作，直接在白板上画起项目风险图：“因为一次疏忽可能让团队三天努力归零。你看，这里就是‘安全锁’。”那一刻，我不仅听懂了流程，更读懂了嘉林人对责任的敬畏。

“每日三问”问出了答案，更问出了归属感。它让我发现，嘉林人愿意为一名新人的稚嫩问题停下脚步。这种被接纳的温暖，远比任何技巧培训更让我坚定——这里容错，更容成长。

八年攀登，从方寸之间到广阔天地

刘殿荣



八年前，我初入公司，参与一个住宅门窗项目，起点便是最基础的安装工作。带我入门的前辈，只早我几年入职。他做的第一件事，是带着我们用激光测距仪，将每一个洞口的尺寸、对角线、垂直度全部精准复核。项目组花了三天，整理出一份详实的洞口复核报告，并就此与总包单位反复沟通、协调。过程琐碎，甚至略显“较真”——毕竟我们是来“干活”的，而非“找茬”的。但正是这段经历，让我第一次深刻体会到：专业，不在于你会干活，而在于你懂得如何正确地开始。这也让我明白：事业的基石，从不取决于岗位高低，而在于你对待本职工作的态度与深度。

四个月前，被任命为工程总监时，我回顾这八年，感慨万千。

我从一个只会门窗安装的施工员，成长为需要统筹各专业工程的管理者。我常怀感恩——公司没有因为我的平凡起点而忽视我，反而看到了那份专注与潜力，并持续给我平台与机会。我们门窗人，就是为千家万户“开窗”的人。我们守护的不仅是建筑的气密与水密，更是一室之内的安宁与温馨。这是一份沉甸甸的责任。

公司于我，便是这片广阔的天地。它让从单一工序做起的我，真正懂得：小事，亦是大担当。



在嘉林，做一棵会移动的树

▶▶▶ 付雪娇

从济南到郑州，我走过的不仅是地理距离，更是一段珍贵的成长旅程。嘉林就像一位智慧而包容的园丁，给了我移动的勇气，也给了我扎根的力量。如果说每个区域都是不同的土壤，那么我愿意做一棵会移动的树，在公司需要的地方生根发芽，在挑战中汲取养分，在历练中茁壮成长。

我与嘉林的故事，是一棵树的移动与成长记。公司如同一位智慧的园丁，在不同的时节，将我移栽到最需要的土壤里。而我，也努力

在不同的岗位上，向下扎根，向上生长。在济南的“苗圃”里，我吸收了制度规范的严谨养分，养成了精益求精的工作态度；在郑州的“沃土”上，我汲取了业务实践的鲜活力量，练就了独当一面的专业能力。我的年轮里，既刻着总部规范的严谨印记，也印着区域业务的鲜活痕迹，这些共同构成了我独特的成长轨迹。

展望未来，嘉林的发展蓝图正在徐徐展开，而我也将继续追随公司的脚步，奔赴更广阔的天地。



拾起星光

▶▶▶ 李超

人生不会永远风平浪静。正当我以为前路渐稳时，一场突如其来的风暴几乎将我卷入深渊。由于前任区域负责人利用职权徇私枉法，在其管辖下开展工作的我，虽问心无愧，却因信息不对称与流程漏洞，一度陷入“帮凶”嫌疑的泥潭。那是一段至暗时刻。质疑的目光、无形的压力，让我感到前所未有的孤立无援，仿佛置身于悬崖边缘。

就在我快要支撑不住的时候，嘉林再次展现了它的温度与力量。现区域负责人周总顶住压力，给予我充分的信任与支持；伙伴们不离不弃，主动分担工作，用行动默默声援。他们像一双双手，在黑暗中紧紧拉住了我。尤其难忘那句掷地有声的话：“问心无愧则坦荡荡”这不是不能离开的问题，而是绝不能在这时候离开！我们要坚守自己所坚持的正义与原则！

在组织明察秋毫的调查后真相终于水落石出，我得以洗清冤屈。这场淬炼虽然痛苦，却让我完成了精神内核的一次重要锻造——真正的强大，不在于从未遭遇黑暗，而在于身处黑暗时，依然能点燃心中的火种，并相信光明终将迎来。

走出困境，我对“价值感”有了更深的理解。它不仅仅是业绩数字的堆砌，更是坚守初心的勇气，是团队互助的温度，是在诱惑与压力面前不失本色的尊严。在嘉林，我找到了事业的新起点，经历了职业生涯中最严峻的考验，也收获了最珍贵的信任与情谊。



嘉林——生命的馈赠

▶▶▶ 张玮

常言道“三十而立”，仿佛三十岁就该拥有一份稳定的事业，顺风顺水、春风得意。然而，我的三十岁却显得有些狼狈不堪。先是经历了一家公司的突然解散，接着又遭遇另一家公司拖欠薪资，曾经付出的所有努力与怀揣的希望，顷刻间烟消云散，我不得不重新开始。迷茫、怨恨与不安，如同一座沉重的大山，压得我喘不过气来。就在我几近崩溃之时，何其幸运，我遇见了嘉林。

初入嘉林，笼罩在心头的阴霾便已消散大半。我想，这便是企业文化的魅力所在。嘉林不仅拥有“诚敬精

赢新梦”这样的企业核心价值观，它如春雨般润物无声，悄然滋润着每一位嘉林人的心灵，影响着我们的信仰与追求。更有“提倡的行为”和“反对的行为”等细则，如精准的导航仪，指引着嘉林人的一言一行。这让初入公司的我，立刻感受到了一种积极向上、充满活力的工作氛围与学习氛围。仿佛一颗漂泊已久的心，终于找到了可以停靠的港湾。我喜欢在公司门口刷脸时听到的叮铃声，那声音仿佛在说：“嗨，你终于来了。”紧接着，新世界的大门为我打开。



温暖与包容，走在美好的路上

▶▶▶ 杜骅宴

在企业价值观的引领下，在“规范、高效、实现客户价值”的服务理念影响下，对于客户的服务，我们也在追求精益求精。记得入职公司3个月时，在一起执行案件中，用车位抵顶工程款，我不断跟客户沟通，尽量把价格高的车位多加进执行车位序号中，就是希望客户利益最大化，客户很感动，还想给我送锦旗，我婉拒，但是我建议客户给执行法官送锦旗，因为后期我们还有案子会在那个法院执行，客户很乐意的去做了。不管是在帮助客户后收到连声的感谢，还是感谢的

电话，正是因为有了嘉林企业文化的引领，才有了我们工作的动力和方向。

常吾自身不足，常思不足之法。多年的工作经历，我一直在思考一个问题，怎样才能把工作干好，特别是来到企业且成为经理级管理人员之后，我从未想过“躺平”，我心中依然有股冲劲。人生道路长且阻，常常会出现挑战与困难，我在工作中，也经历过多次的失败与不完美，也感到压力，但在工作的新征程中，我主动调整工作思路，做到自省自警，善于总结、立改立纠。



感谢每一位讲述者与倾听者。舞台上的星光虽已暂歇，但那些关于信任、专业、担当与温度的故事，已然沉淀为集体记忆的一部分，静静汇入嘉林文化的长河。

这场比赛，与其说是一场比赛，不如说是一次真诚的互认。当个体成长的轨迹被清晰讲述，当挫折中的托举被公开铭记，当价值的选择被郑重分享，一种更深层的连接便在此生成。它让我们看见，文化最动人的形态，并非抽象的理念，而正是这些具体的人、具体的事、具体的选择

所折射出的微光与回响。

讲述的意义，在于让相似的灵魂彼此辨认，让孤独坚持获得回音，让珍贵的品质得以传递。当“我”的故事不断被诉说、被聆听，“我们”的面貌便愈发清晰，脚下的路也愈发坚实。

期待下一届，期待更多未被诉说的故事破土而出，共同谱写“嘉林”这个名字背后，更加温暖而磅礴的叙事。



共筑年轮 温暖前行

时光的刻度，不仅记录着事业的攀升，更镌刻着同路人之间的温度。2025年，在实现集团战略发展的坚实步履中，嘉林集团的另一条脉络同样生动丰盈——那便是由欢笑、汗水、默契与祝福交织而成的文化长卷。

从春日里致敬“她力量”的馨香，到运动场上此起彼伏的呐喊；从家国同庆时的手作温暖，到司庆日凝聚共识的振奋瞬间……这一整年，我们不仅以专业构筑城市的天际线，更以一场场用心策划的活动，构筑起嘉林人彼此连接、身心共进的“活力场”。它们如同散落在岁月里的珍珠，串联起我们对“嘉言敏行、一起精彩”最生动的诠释。现在，让我们一同回望，重温那些照亮了平凡日常的闪光时刻。

欢庆国际三八妇女节 春日有约，“她”光芒绽放

2025年3月7日，嘉林集团以一场“春日有约”特别活动，向全体女性员工致以节日最诚挚的关爱与敬意。活动巧妙融合创意手作与温馨祝福，生动演绎了“嘉言敏行、一起精彩”的文化内核。

公司总部被精心装点，背景板与缤纷花朵营造出春日盎然氛围。特别设立的“留言墙”上，贴满了男同事们

亲手书写的祝福贺卡，字里行间流淌着同事间的真挚情谊。活动中，每位女员工不仅收获了实用精美的礼品包，更在DIY手工环节大显身手，在创造美的过程中激发了无限创意与团队协作精神。

现场笑语盈盈，暖意融融。大家纷纷表示，这份被看见、被尊重的温暖，以及协同创作的乐趣，将化为积极动力，融入日后工作的每一个场景。未来，集团将持续通过多元化活动与关怀举措，激励每一位员工，共同向着建设工程领域一流企业的目标携手前行。



全民健身 你我同行 奏响活力协奏曲

当清晨的微光洒向公园跑道，当晚间的球馆响起清脆的击球声，当夜晚的直播间充满律动的节拍...2025年，嘉林人用行动谱写了一曲“全民健身，你我同行”的活力乐章。我们深知，追求工作卓越与守护身心健康从来不是单选题。因此，集团全年持续组织多项体育运动，旨在携手每一位活动，打造一个更健康、更快乐、更具韧性的组织。



运动月打卡挑战

一个人的坚持，一群人的鼓舞

这并非一场竞技的较量，而是一次关乎信念的坚守与惰性的克服，运动打卡挑战如同一副徐徐展开的动态长卷，记录下嘉林人多元而执着的健康追求。



运动月打卡设置了趣味“挑战阶梯”——累计打卡5小时、8小时、12小时、15小时可兑换不同等级的奖品。于是，晨熹中有了奔跑的脚步唤醒城市；泳池里有了划开碧波舒展身影，城市绿道上有了自行车碾过风息的畅快，球馆里更因挥洒的汗水而多巴胺弥漫。

然而，最动人的远不止于数据。是打卡群里的每一个点赞，是“那我今天再加把劲”的默默跟随。一个人的坚持或许会疲惫，但一群人的同行，足以点燃无穷能量。





勇于“乒”搏 超越自我

直拍、横拍、扣杀、旋转球！乒乒乓乓声、叫好声响彻集团二楼小花园。

2025年8月嘉林集团成功举办乒乓球友谊赛。本次友谊赛由集团各部门的14名乒乓球爱好者积极促成，人力资源部协办，经过激烈角逐，最终评选出前四名优胜者并颁发纪念奖品。

比赛现场气氛热烈，选手们精神饱满、斗志昂扬。直拍、横拍、扣杀、旋转球等精彩技术频现。经过小组赛、单循环淘汰赛的激烈竞争，最终由冠利达吴林琳、数字化中心谢鹏程、数字化中心常飞、工程管理中心刘涛分获冠亚季军。



快乐“羽”共 一起精彩 羽毛球友谊赛

秋高气爽，活力飞扬。为丰富员工业余文化生活，营造积极向上、奋发拼搏的氛围，公司于10月30日举办了2025年度员工羽毛球友谊赛，共吸引了16名来自各个部门的羽毛球爱好者参与。

赛场上，平日严谨专注的同事们化身活力四射的运动员。灵活地运用高远球、扣杀等技术。白色的羽毛球在空中划出一道优美的弧线，每一次奋力的扑救和巧妙反击都引发现场阵阵喝彩。

经过数轮紧张激烈的角逐，最终，工程管理中心刘涛、综合管理中心孙亚飞及财务管理中心袁明获男子单打奖项，女子单打冠军则由综合管理中心历婷摘得。

比赛不仅提供了身心放松、展示自我的平台，更有效地增强了各部门员工之间的交流与凝聚力。未来，公司将继续组织更多元化的文体活动，让每一位员工都能在工作中感受快乐，在拼搏中实现价值。

家国同庆 匠心筑梦 共庆新中国 76 成立周年

山河远阔，人间烟火。家是最小国，国是千万家。2025 年中秋国庆双节之际，嘉林集团以“家国同庆、匠心筑梦”为主题，组织系列温馨活动，共贺新中国 76 周年华诞，寄托月圆人安的美好祝愿。

我为祖国送祝福

一腔赤子心，满怀爱国情。集团发起“我为祖国送祝福”活动，无论是镜头前一段真挚的告白，还是信笺上一句墨香氤氲的祝愿，都凝聚着嘉林人对祖国的深沉热爱。我们以最朴素的方式，秀出中国心，传递爱国情。



巧手制灯笼，温情迎中秋。活动中，员工们从搭建框架、纸张裱糊，到精心装饰、最终点亮，亲手完成了一盏盏独具匠心的灯笼。当温暖的灯光依次亮起，映照着一张张笑脸，传递出的不仅是手作的成就感，更是月圆人安、前程似锦的温馨祝福。

巧手制灯笼



中秋节猜灯谜是中秋传统文化习俗，集团开展“我爱猜灯谜”活动，谜题涵盖成语、知识问答、网络热梗等多个领域，妙趣横生。员工凭猜中谜底积累的积分，即可兑换专属周边奖品，在智力激荡中感受传统文化的魅力。



我爱猜灯谜



27

廿七而砺 行稳致远

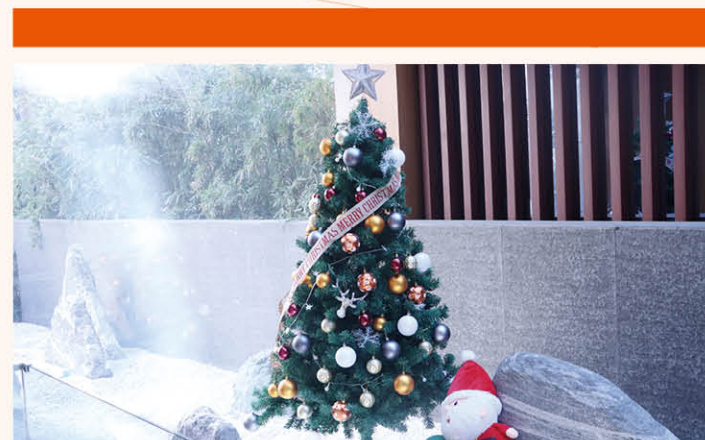
嘉林集团成立 27 周年

嘉林所建造的，从来不只是幕墙、装饰或设计本身，更是业主对品质的信赖，是城市不断生长的天际线，更是一个组织跨越周期，面向未来的稳健体系。

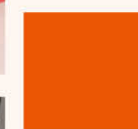
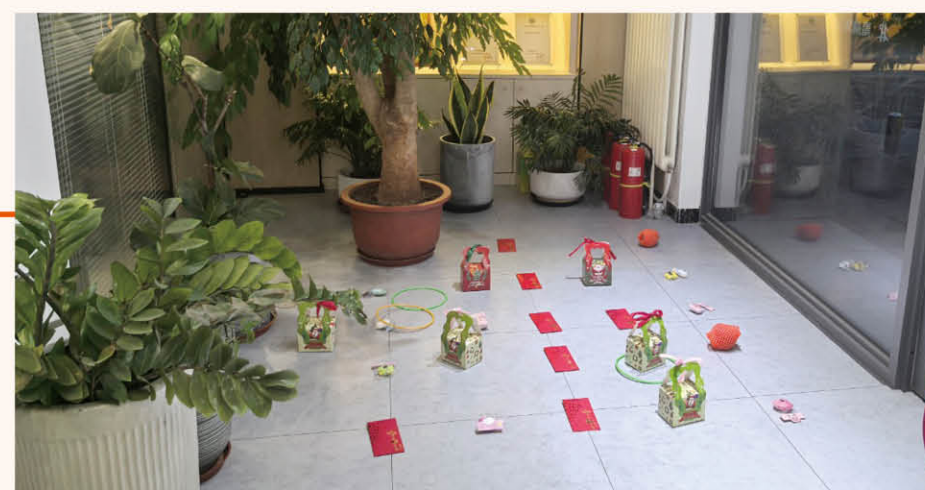
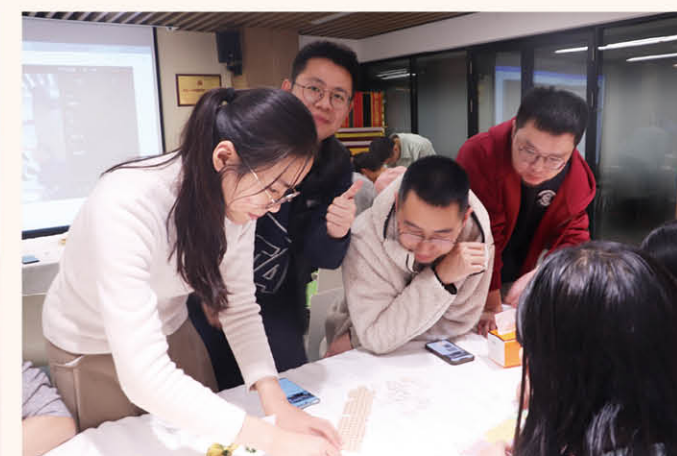
从 1998 年深植泉城的一粒种子，到如今根深叶茂的全国性企业，二十七载光阴，是一部以“实干”为笔、以“时间”为纸写就的企业成长史。从“诚信共赢”的远点出发凭借对专业的极致雕琢奠定根基，用品质与荣誉铸就行业丰碑。自 2013 年开启全国版图起，便踏上了“稳进求变”的发展征程：从生产制造迈向平台化服务，以“鸿鹏计划”驱动组织革新，将数字化基因融入发展脉络。如今，三级管理架构、全面风控体系与业务数字化管理平台，正构筑起更高效、更稳健的现代化企业体系。

当 27 周年庆典的欢声响起，全体嘉林人拼合出的业务蓝图，已成为“控风险、练内功、稳增长”战略的生动注脚。当分散的图块在协作中逐渐完整，一幅完整清晰的业务疆域全景图跃然眼前。这不仅是趣味的团队游戏，更是深刻的战略共识：公司的稳健成长，正依赖于每一位员工的深耕不辍与紧密协同。

紧随其后，“稳增长·圈出未来”的活动生动展开。员工们将个人年度精进目标书于瓶身，以套圈锁定对自己的承诺。每一次投掷与命中，不仅赢得抽奖机会，更象征对自我成长的郑重约定。将“练内功”的战略要求设计在游戏中——每位员工的微小进步，都是公司稳健发展的坚实基础。当众多承载目标的水瓶并肩而立，构筑起嘉林人持续进化、共赴未来的生动图景。



Tempered by 27 Years, Forging Ahead Steadily Happy 27th Anniversary of Jialin Group



Tempered by 27 Years, Forging Ahead SteadilyHappy 27th Anniversary of Jialin Group

二十七载，穿越周期，唯变革与实干不息。站在2026年的新起点，嘉林集团将恪守“控风险、练内功、稳成长”九字箴言，以敬畏之心控风险，筑牢企业行稳致远的堤坝；以持之以恒的韧劲练内功，锤炼穿越周期的竞争力。

笃行不息，稳进未来。27年风雨向前，初心不改，无畏前行。用水滴石穿的力量，开创更稳健的高质量发展之路。

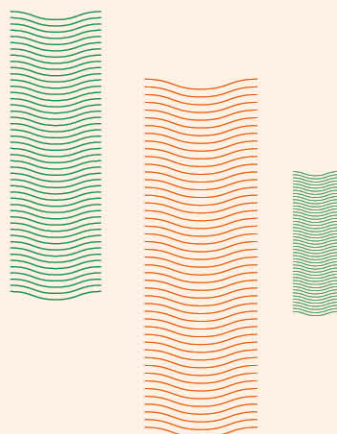
温暖聚力，共赴新程

回首2025，这一场场洋溢着欢笑与汗水的相聚，绝非简单的闲暇插曲。它们是企业文化最鲜活的气息，是坚硬战略骨架下，流淌着的温暖血液。

妇女节的致敬，让尊重与包容的价值落地生根；运动场上的呐喊，淬炼着坚韧不拔、勇攀高峰的意志；家国同庆的温暖，凝聚了个人与集体、小家与大家的情感共鸣；而司庆拼图的每一块，都深刻喻示着：唯有每位员工“守界尽责”，方能拼出公司“稳健成长”的宏伟蓝图。

这些活动所凝聚的默契、信任与归属感，正是嘉林面对市场风浪时最宝贵的“内功”与“韧性”。它们将持续赋能于嘉林人的日常工作，让“嘉言敏行、一起精彩”不只是一句口号，更是嘉林人携手共赴未来最深沉而持久的力量。

展望前路，这幅由温暖与活力共同绘就的文化长卷，正是嘉林书写高质量发展华章最深厚的底色。让此刻凝聚的力量，成为驱动嘉林并肩跨越新高峰的永恒引擎，共赴一个更加精彩的明天。



展望

Envision
the Future

04

共赴
新程

嘉人说

Jia Ren Says

张波涛

回望 2025 年，我的关键词是“练内功”，这份坚守的背后离不开每一位伙伴的支持。这一年，我们为夯实数字化系统的稳定性与易用性并肩前行。2026 年，新的征程已然开启。单马快，群马远，新的一年，愿我们默契不减、斗志昂扬，继续以专业赋能协作，以坚守回应挑战，让数字化系统成为公司前行路上最可靠的护航者。也愿公司如星辰航行于浩瀚，在新的一年里光芒愈发明亮，再创辉煌！

王万磊

我的 2025 年关键词是成长。世界在加速，我不想只做旁观者，成长，是我为自己发起的、一场温柔而坚定的自我革新。新的一年希望自己能够成长的更多，放平心态，砥砺前行。

刘国锋

我的 2025 年关键词是管理角色的转变、自我成长的突破、奠定新起点新征程的基础。新的一年，希望能带领西南区域团队完成签约指标及利润指标，为区域公司的下一个三年计划奠定坚实的基础。同时也希望团队的每一个成员都能一马当先，马上行动，马到成功。

苏蓉

2025 年我的关键词是韧性、心态更稳、前行。独行快，众行远，期待 2026 年以更轻盈、更开放的心态，与大家并肩作战，一起完成新挑战。

于志浩

新起点 - 2025 年刚加入嘉林这个大家庭。
成长 - 对于全流程更明确了。2026 年愿每一份坚持都开花结果。

常飞

我的 2025 年关键词是协同。这一年我们很忙碌，但也很充实。感谢每一位伙伴在忙碌中依然选择相互扶持，感谢大家在面对挑战时始终保持的高昂斗志。大家协同并进，砥砺前行，用一行行代码搭建起了越来越成熟的系统。2026，保持热爱，奔赴山海。单马快，群马远。感谢过去一年的相互扶持，新的一年，愿我们默契不减，斗志昂扬，继续并肩作战，再创佳绩！

王文武

2025 年我的关键词是“突破、成长、新起点”，在新的一年里祝自己不断突破，勇攀高峰；祝区域协同共进，万事如意；祝集团新年新气象，再创辉煌。

任志愿

新起点，征途漫漫，扬帆起航。世界不会为弱者让路，但是会为勇敢者重新洗牌；新的起点，更有新的惊喜与探险，砥砺前行勇往直前。前路漫漫亦灿灿，不负韶华且行之，少年，加油！

王荣丹

2025 年，我的心态有很大的变化成长，更能游刃有余得处理各项工作，补急躁、抱怨，平稳心态。希望区域明年：干得猛、收成好，区域地盘扩到饱，奖金多到哈哈笑，数钱姿势要练好！

鲁德勇

忠诚、敬畏、精进是我 2025 年的关键词。忠于职守，项目的施工管理和成本控制中坚决维护公司得形象和利益。敬畏公司的管理制度和红线，对于违反规定的事情坚决制止。通过自身的专业知识，指导项目团队提高质量意识及加强成本控制。2026 年道阻且长，行则将至；行而不辍，未来可期。

陈雯

我的 2025 年关键词是向阳而生、静候花期。珍视每一份微小的努力，相信时间与坚持的力量，在集体的温暖与共同的方向中，迎接必然到来的繁荣与美好。

张凯亮

2025 的关键词是启程、成长、沉淀。大学毕业踏入职场，开启职业之路，是全新旅程的起点。从实习的懵懂摸索，到转正后的独立履职，专业能力与职场认知稳步提升。扎根岗位，积累实操经验，夯实专业基础，稳步走好每一步。2026，愿深耕不辍，稳步前行，在岗位上持续精进，收获更多成长。

张瑞

2025 年是我的探索之年，跳出了以往的舒适区，在工作中主动思考并推动建立了区域督办机制，更首次带领助理团队，完成了从配合执行者到监督管理者的角色蜕变。祝我们团队在 2026 年里，能一起探索更多可能，拿下更多硬仗，彼此成就，共同成长。愿 2026 年的我，继续突破舒适区，把“想做”变成“做成”。

李臣

让我们携手并进，新的一年突破自我，达成目标。

王菲

25 年的关键词是持之以恒。感谢公司这一年的照顾和栽培，新的一年跟着公司好好干，祝咱们公司生意越来越红火，业绩蹭蹭往上涨！

张云菲

每一次规则的突破，是在框架内灵活生长，在灵活中恪守规矩。真正的突破，是对业务理解的突破。回顾我们对工程款支付的风险管理，任何管理规则的建立，都需要对业务有深刻的理解，经历从设计到验证，再到迭代的完整演进路径。马到成功事事顺。

王明旺

岗位职责清晰后更加专注于自身的职责突破，过程管理中的跳出项目的思维提升与突破。2026，新起点、新征程，新的一年祝大家同进步、共发展、创佳绩，马年行大运，业绩节节高！

申永辉

新起点、成长。新年伊始，愿团队同心聚力攻坚破局，与公司共赴新的发展。

刘正堂

2025 年一是沉淀。有时候主动选择慢下来，静心梳理和复盘，是为了在自己的领域扎的更深，虽暂时看不见成果，但决定了将来的稳固。二是韧性。现在的市场行情，各种项目问题和危机不断呈现，但所有的问题都需要顽强坚韧的意志去攻克。三是探路。在传统赛道趋向于路少且拥挤的时候，我们要勇于探索尝试走出自己的路。愿我们成为行业的压舱石，在颠簸中稳住自身，用专业和诚信铺就前方的路，不仅看见光，更让自己成为值得被信任的那束光。

缪玲燕

我的关键词是沉淀、清晰、珍惜。2026 年，愿每个人都能成为自己的光，不负自己，不畏将来，每一步都脚踏实地，仰望更好的明天！

史小青

2025 年，依托公司平台的滋养与历练，我实现了专业技能的深耕精进、待人接物的从容成熟，更完成了心态从浮躁到沉稳的蜕变，以全方位成长诠释职场进阶。2026 年愿团队凝心聚力、携手共进，公司稳步拓局、蒸蒸日上，我也踏实精进、和平台一起成长！

邢润华

我的 2025 年关键词是奋进、成长、突破。希望自己业务越来越熟练，对于行业规则了解的更加透彻；希望嘉林越来越好，营业额再创新高。

王宜成

我的关键词是坚韧。韧性，是时间淬炼出的最锋利的剑，2026 我们定会披荆斩棘，直达彼岸。

张家彪

2025 的关键词是新角色、新转变、新起点。2026 年，我希望自己活得简单，放下所有包袱，身体健康，无灾无病。自己多学习，让自己的视野更开阔，使自己得认知和格局有新得飞跃和突破

姜云霜

我的关键词是突破。跳出固有认知，不断探索未知领域，提升自身能力。2026 年怀感恩之心：敬过去，启未来，越来越好；

周洪元

我的 25 年关键词是坚守。坚守底线思维、坚守个人原则、坚守对岗位及公司的敬畏。26 年期待能带领区域团队完成签约指标；期待团队组织能力大幅提升；祝福公司在风险处置及历史销存工作能实现质的突破！

高凯旋

成长。这一年，在风险识别的细枝末节里沉淀专业，在模型优化与策略迭代中锤炼思维，从对风险场景的浅层判断，到对业务链路的深度拆解、对潜在隐患的前置预判，逐步构建起更系统的风控逻辑与更立体的研判视角。每一次对风险信号的精准捕捉，每一次对策略漏洞的及时补位，都是能力边界的拓展与专业认知的进阶；在与业务的协同、与数据的对话中，既守住风险底线，更实现了自身专业能力与综合视野的双重成长，让风控的价值在沉淀中愈发清晰，让职业的根基在进阶中愈发牢固。2026，以专业筑牢风控防线，以精进拓宽能力边界，守正笃行，见微知著，让每一次研判更精准，每一步前行更坚定，在风险防控的赛道上持续深耕，稳步进阶；

李晓晴

25 年我的关键词是坚韧（坚韧不拔，死磕疑难问题）、突破（针对老项目结算，寻找突破口）、协同（团队协同作战）。希望 2026 年回望此刻时，能笑着说“所有的坚持都有了回响，所有的奔赴都抵达了想去的地方”。

