

北京建工四建

BEIJING JIANGONG SIJIAN

2014年1月20日 星期一 第1期 总第123期 内部资料 免费交流

北京建工四建工程建设有限公司 www.bjggsj.com

2014年《北京建工四建》报

(刊首语)

我是我，你是你，我们是？是四建人！

在2014年《北京建工四建》报将以“引领思想、团结员工、传播文化、服务企业”为目的，以发展的视角报道企业顶层设计和员工实践创新，以全新的版面展示企业形象和员工风采，以真实之笔记录四建人走过的道路。2014，爱你一生一世，《北京建工四建》报愿做您的知音，与您共同成长。

《北京建工四建》报 编辑部

2014年1月15日

本刊观点 Comment

四风整治向“慵懒散、公款送礼、公款旅游”开刀

两节前，北京市委及相关部门分别下发《关于开展借公务之名旅游问题专项整治工作的通知》、《关于开展严谨在公务活动中赠送或接受礼品等专项整治工作的通知》、《北京市人力资源和社会保障局关于开展“慵懒散”专项整治工作的通知》三份文件，结合中央新的领导集体改进作风“八项规定”、走群众路线教育实践活动和2013年度“既打苍蝇又打老虎”的反腐壮举，人民群众深深感悟到中央的“反腐利器”之坚决彻底，这也要求我们国有企业领导干部和掌握一定权力的普通职工也要严格自律，清廉务实，走大道，行正路。据悉，以上三项整治工作在北京市委、市政府统一部署下开展。北京市委、北京市监察局作为主办单位，北京市委组织部、人力资源和社会保障部、市财政局、市审计局、市旅游发展委员会等协调配合，统一行动，主要分为开展学习动员、主动自查自纠、联合检查督导、健全完善制度4个阶段。我公司党委、纪委在北京市国资委和集团党委、纪委领导下，已经完成了开展学习和主动自查自纠两个阶段，下一步将进入联合检查和健全完善制度阶段。

“慵懒散”在我们身边的集中体现就是不遵守纪律、不敢负责或不愿担责、得过且过但求无过。作为人，本身就有惰性，尤其是在获得一定权力和地位、取得一定成绩和经验后，不求进取之心可能就会出现。可见，治理“慵懒散”是一项长期工作，需要我们每名国企从业者从自身做起，严格自律，持之以恒，常抓不懈。当前，要突出治理以下问题：有部署不落实，有规定不执行，确定的任务没有完成；不敢担当，不认真履行职责，工作没有进展，打不开工作局面的；本单位、本业务系统内部管理不规范，办事环节过多，周期过长的；对基层单位或职工群众冷漠应付，不解决实际问题、推诿、刁难、事难办的；不遵守工作纪律，上班时间做与工作无关的事情，无故旷工、迟到、早退、擅离职守，上班时间饮酒的。

“赠送或接受礼品”在我们身边也不是一方净土，因为中国自古是礼仪之邦，来而不往非礼也，从近年我们每一个人因为“婚丧嫁娶”而付出的人情支出逐年增加就能反映出这股风气之“盛”。特别是在我们日常生活中，已经形成这样一种观点，你送礼多少人家可能记不住，你送不送礼人家却能留下印象，可见“赠送或接受礼品”绑架了不少人。这次我们坚决整治的是在公务活动中“赠送或接受礼品”，切实转变作风，营造风清气正的良好氛围，主要严禁在公务活动中赠送或接受礼品、礼金和各种价证券、支付凭证；严禁节日期间用公款送节礼；严禁索取、接受或以借用为名占用管理和服务对象以及其他行使职权有关的单位或个人的财务。中国有句老话“若想人不知，除非己莫为”，再说了“吃人嘴软，拿人手短”，可见在公务活动中“赠送或接受礼品”是把双刃剑，受伤的可是当事人，奉劝大家都好自为之，千万别踏这条“红线”，至于私人交往中的“赠送或接受礼品”也要适度，量力而行，所谓“君子之交淡如水”，“自立自强和无欲无求”才能结交知心朋友。

两节期间自掏腰包带家人外出是个不错的选择，基层单位经济效益良好，完成上缴管理费和纳税后，把应该发的年终奖或兑现奖励用于组织单位职工家属外出旅游也无可厚非，正所谓“能挣会花支援国家”，特别是还能增加家庭亲情及团队建设，何乐而不为呢？但是大家切记在这旅游上面也有“高压线”，即：单位用公款组织干部职工外出旅游，或以进行革命传统和爱国主义教育为名，到风景名胜区旅游；党员领导干部借参观、考察、开会、学习、研讨、培训、招商、参展等名义和形式，变相用公款旅游；党员领导干部以联系友好城市、战略合作伙伴、慰问在外地对口支援和挂职培训的干部为名，变相用公款旅游；党员领导干部接受与其行使职权有关系的单位、个人邀请安排并支付费用的旅游；党员领导干部将本人以及配偶、子女旅游的费用在本单位、下属单位或有业务往来的企业报销，以上都属于集中整治、自查自纠和严肃查处的违纪行为。

有人说，以上三项整治工作也太严厉了吧，这不成了清则无鱼，人至察则无徒了吗，难道“洪洞县”就无好人？其实“水至清则无鱼，人至察则无徒”源于《大戴礼记·子张问入官》，《汉书·东方朔传》也有同样的用法，委婉要求汉武帝“举大德，赦小过，无求备于一人之义也”，也就是“不求全责备，而应广揽人才，大胆使用人才”。但是，时下有些同志尤其是有的领导干部没有正确理解这句话的积极意义，而是把它当作“放任自流”的处世哲学，在当“察”的时候也一味宽容迁就，尤其是面对一些问题和矛盾时，漠然视之，放任自流，如此恶性循环，败坏了我们的党风、政风、企风和家风，最终背离了党的群众路线。

最后再敲响一次警钟，“当察则查，自我从严，手莫伸，伸手必被捉”，四风整治已经向“慵懒散、公款送礼、公款旅游”开刀！



熊奕斌看望四建困难党员郑运昌

本报讯(记者 侯博 通讯员 徐世进 刘婷)落实好党的群众路线教育实践活动，把温暖送到职工身边。元旦、春节前夕，公司工会、党委工作部按照集团和公司党委部署，结合公司离退休队伍实际，仔细计划、周密安排、积极主动开展了“两节”慰问送温暖送祝福工作。

1月16日上午，集团公司党委副书记、工会主席焦玉锁一行6人前往鲁谷七星园小区，看望了因病在家休息的困难党员郑运昌同志，代表集团党委、集团工会为其送去了慰问金、慰问品。郑师傅对组织的关怀表示衷心的感谢，他说“我是一名基层普通党员，生病了，集团、公司领导都来看望我，让我十分感动，让我深深感受到党组织就是我的坚强依靠，我一定保持良好的心态，积极治疗，早日回到



兰惠彦、张庆泽、刘春生等领导分别看望四建公司领导

工作岗位，努力把工作回报组织的关怀”。

春节前夕，公司董事长兰惠彦、总经理孙振泉、党委书记张庆泽及刘春生、龙可人、邓文海、王建国、曹常海等班子成员分别前往敬老院、老干部和困难职工家中走访慰问，送去节日的祝福和年货，了解他们的所需、所难、所盼以及生活、身体情况，向大家通报公司党的群众路线教育实践活动开展情况和2013年生产经营情况。

据悉，截止元月23日小年，党工部工作人员已经前往医院、敬老院和职工家中，看望慰问离退休老干部老领导27人，离退休遗属13人，患重大疾病和特困离退休职工25人，发放慰问品和慰问金合计3万余元，公司工会送温暖工作也在紧锣密鼓开展。

贯彻集团工作会精神 谋划2014年各项工作

造新兴建筑市场上的领先优势，筹备组建专业化分公司，从人力、物力、资金方面推行集约集权的管理模式，不断做大、做深、做专。在市场方面，以京津冀为中心，辐射其他区域，对市场潜力和前景进行精确分析，并重点跟踪近两年即将开工的活源，争取进一步扩大市场份额，要力争承揽多项医院、政府办公楼等公建加固改造项目，使之成为公司新的业务增长点 and 经济增长点；在技术方面，积极研究抗震加固的新技术，整合房屋安全鉴定机构、设计单位资源，提高为业主的服务水平，扩大服务范围，将服务内容从施工向上方扩展，满足非专业业主的服务需求；同时，积极加强与下游技术和服务提供商的合作，达到技术上的深入合作和技术资源的共享，增强公司施工的抗震加固工程下游分包商和材料提供商的产品质量可靠性与及时性，确保工程履约；此外，公司将充分发挥代建工程经验的，研究抗震加固工程的报建程序，对于有需要的业主可提供前期服务，甚至达到可以进行EPC的服务模式。

提高项目创效能力。2014年，公司将进一步加强项目的成本计划和过程管理工作，做到新中标工程必须编制成本计划，进行盈亏分析，制定应对措施，同时加强过程管理，督促施工过程的工程变更、索赔的申报，检查亏损点的应对措施取得成效，指导项目部的二次经营工作。此外，建立内部成本管理小组，对公司重点工程进行分工，专人进行跟踪，及时掌握工程进度情况和动态信息，加强成本过程管理针对性。继续规范工程项目的供应链管理，逐步建立各区域的合格供方名录，并对各区域市场价格进行动态管理，以降低经营风险和工程成本。注重劳务队的选择和考察，加强劳务分包标底评审管理，实行对劳务费结算价款进行分级审核管理。

培训计划落地深植。为打造素质优秀、能力卓越的人才队伍，公司从2014年起以制度化形式明确基层单位及各业务系统在培训工作方面的主责主办责任，严肃培训计划、方案的编制与落实，开始实行“以业务系统和各基层单位为培训责任主题，比培训数量、赛培训质量、竞培训效果”的培训计分管理，规定每半年组织一次计分评比工作，分上半年及下半年两次。具体分为按“业务系统”和“项目经理部”两个序列开展培训工作的统计确认，培训考评资料包括培训审批表、培训通知文件、培训讲师及课程简介和培训课件、参训人员签到表、培训现场照片、培训录音或视频等等。同时，将培训工作纳入绩效管理，确保培训计划落地深植。

主办：北京建工四建工程建设有限公司公关宣传部 投稿邮箱：sjxc123456@126.com 总编：张庆泽 孙振泉 执行主编：曹常海 策划：崔瑞清 编辑：王君 美术编辑：侯博

建筑企业项目部员工职业生涯规划的构建与实施

文/李化程光 张明昊 张媛

编者按

在第二十八届北京市企业管理现代化创新成果评审中，由四建公司人力资源部申报的《建筑企业项目部员工职业生涯规划的构建与实施》荣获二等奖。此创新成果旨在根据四建公司项目部面临的问题，通过构建人才战略管理理念，理顺项目部内部的岗位架构，拓展员工职业生涯发展通道，以达到尽快发现和培养人才，激励和留住人才的目的。现将部分重点内容刊登，供大家学习参考！

一、项目内涵及特点

本课题旨在根据四建公司项目部面临的问题，通过构建人才战略管理理念，理顺项目部内部的岗位架构，拓展员工职业生涯发展通道，以达到尽快发现和培养人才，激励和留住人才的目的。

企业必须以职业生涯规划为导向，完善人力资源管理體系；从企业发展的角度明确项目部岗位发展通道，从员工个人职业生涯各个阶段的特点入手，建立和规范相关成长路径；并在人才过程中重视“人-岗”匹配，最大限度地让员工自己喜欢自己的工作岗位；最后以培训、绩效考核、职业辅导等措施作为激励和留住人才的保障，才能实现既满足员工的需要又完成组织发展的双重目标。

二、公司近年来职业生涯规划工作的实施

所谓员工职业生涯规划管理，是指将个人职业发展需求与企业的人力资源需求相联系做出的有组织的管理过程。这个过程在与企业的战略方向和业务需要一致的情况下，帮助具体的员工个人规划他们的职业生涯，通过员工和企业的共同努力与岗位；使每个员工的生涯目标与企业发展目标一致。为了帮助项目部员工构建好职业生涯规划发展路径，公司从树立理念、增强配套措施作保障，并从职业生涯各个时期特点入手，多种方法结合，引导员工更快更好的突破职业目标。

（一）树立人力资源是第一资源的管理理念

员工职业生涯规划工作是一项新生事物，是公司落实“以人为本”的管理理念的具体体现，公司人力资源部多种举办专题会议、结合内部网络信息、简报、内部期刊等多种形式，向中层管理干部和一线员工宣传，引导员工关注、关心个人的职业规划，确保工作有序开展。

（二）确定职业生涯发展规划的实施对象

根据“马特来法则”（即二八法则），企业核心员工占总人数的20%左右，集中了企业80%的技术和管理，创造了企业80%以上的财富和利润。所以，企业应明确自己核心员工的名单，作为实施职业生涯规划的对象，并根据实际情况制定有针对性培养和留人计划。作为建筑企业核心员工就是那些工作在施工一线的管理人员，也就是我们现实机构管理中的项目部人员，因此，项目部人员就是我们实施职业生涯规划的主要对象。

（三）要建立以职业生涯为导向的人力资源管理体系

1、做好职务分析，构建岗位体系

2010年“建工四建”启动了项目部岗位设置梳理工作。人力资源部成立专门的调研小组，经过历时四个月对近20个项目部进行调研。根据各个项目部生产运营的流程、各个岗位职责分配情况，对比较重要的岗位如：生产经理、主任工、商务经理等进行了梳理和明确，对部分冗余的岗位如：办事员、文员、司机等进行了删减，部分岗位如：机械员、设备员、环保员等进行合并，最终确定了29个岗位，其中7个岗位为非必设岗位，项目部可根据实际情况进行设置。人力资源部汇总后编制了《项目部岗位说明书》，对项目部人员的招聘、任职、晋升、薪酬管理都提供了重要的参考依据。

2、规范招聘流程

为了保证招聘的有效开展和新员工的素质水平，我们主要从以下几个方面进行了流程规范化：一是补充修订人员招聘管理办法。规范人才的招聘、录用、考核、评价程序。二是保证满足系统人员招聘需求。加大招聘力度，拓宽招聘渠道，发挥各个系统的主体作用，自下而上地进行人才需求分析和人才储备，保证满足人员需求数量。三是扩大本土化招聘规模，提倡区域内定居，鼓励京外单位就地收集人员信息，公司集中面试，以适应区域市场的人才需求。

3、完善培训管理

我们主要从四个方面加以重点完善：一是将培训工作落到实处，建立具有“四建”特色的培训体系，打破传统的课堂培训模式，创新培训方式。

二是在培训教育经费上也要予以大力支持，规范各项证书考前培训费用报销额度、报销流程。如发布了《注册建造师费用报销及执业津贴管理办法（暂行）》，对担任项目经理人员的建造师津贴进行了提高，极大鼓舞了工作士气。

三是充分利用集团时代光华网络学习用户，调动全员自主学习，激发自我培养的动力，营造终身学习、不断提高的氛围。

四是组织各系统做好培训需求分析，拟定各年度培训计划，组织实施各项培训项目，并完成评估和总结的书写与汇报。

4、建立绩效考核体系

项目部绩效管理办​​法，根据职责的不同主要划分为领导班子考核和普通员工考核两大类，实施步骤主要包括：绩效

计划、绩效跟踪、绩效考核、绩效沟通。绩效考评周期分为季度和年度。季度考核后，连续三个月内按考核结果确定月度绩效工资发放数额，绩效考核结果作为调薪、绩效工资发放、任免、晋级、培训的依据。

（四）设计职业发展双通道

为了更好的开辟项目部员工发展通道，避免通道方式单一，平衡管理与技术类型职业通道的待遇，“建工四建”在咨询公司的帮助下拟定了《项目部员工双发展通道管理实施细则》，并明确了项目部员工的双发展通道。

具体是指管理发展通道和专业技术发展通道。管理发展通道指项目部员工未来可选择的职业发展路线，它指出了员工岗位晋升的路径和发展目标，为员工构建未来职业发展的平台。专业技术发展通道指员工依靠企业内部评定的专业技术等级不断获得职业发展的方式。员工可以通过管理通道获得职业发展，也可以通过专业技术通道获得职业发展。以技术序列为例。技术管理发展通道设计以管理为导向，以技术为基础，突出施工设计等技术的管理工作职责，为项目部技术人员提供管理发展通道和发展模式。

技术序列管理发展通道如下：

技术系列其各自的技术专业发展通道如下：



技术员专业技术发展通道设计：



质量员专业技术发展通道设计：



资深级工程师将进入公司“技术质量委员会”，作为公司的技术专家，为公司和全体项目提供全面的技术监督和顾问功能。

此外，专业技术通道按照申报、人力资源部初审、专业技术评审委员会的综合评审、公示的流程，确定专业技术等级的确定。专业技术等级确定后进行工资等级的调整，两年后进行重新调整。

（五）设立多种发展员工职业生涯的方法

按照职务是否发生变动，我们将项目部员工分为职务变动发展和非职务变动发展两种基本类型。职务变动发展又分为晋升与平行调动两种形式；晋升是职业生涯发展的常见形式，这种方法主要用于处于职业生涯早期和中期的员工，其激励效果更明显；平行调动虽在职务级别上没有提高，但在职业生​​涯目标上可以得以发展，从而为未来的晋升做好了准备，这种方法可用于处于职业生涯早期、中期的员工。非职务变动发展也越来越成为职业生涯发展的重要形式。具体而言，非职务变动发展包括工作范围的扩大、职务内容丰富、以及方法创新等内容，例如对生产系统员工，可以在系统内部让他参与更多其他岗位工作内容或兼职其他岗位。

（六）处于不同职业生涯阶段的员工采取的重点对策

1、职业生涯中的初期阶段

该阶段为新员工入职的前两三年，针对项目新员工拟定了《项目部新员工锻造计划及新员工培养管理实施细则》，通过组织新员工入职培训，设计了基层岗位人员的锻造计划，使得新员工个人能更成功地实现在公司内的职业生涯发展与转换。

在锻造期内，新员工须经过3个主要序列中的基层岗位之间的适应性轮换，以熟悉项目组织和项目管理的基本工作及其流程。锻造期内项目还会安排专门的导师，导师会经常与年轻人进行沟通，了解员工的状态，及时进行心理疏导，引导他们逐渐由陌生到熟悉，然后再逐渐分配以富有挑战性工作，防止出现理想没优秀员工的可能性，或者令其跳槽。挑战性工作的职责设计原则是，使所设计职责为员工现有能力所不及，具有挑战性，他不付出较大的努力就不会轻易达到，但员工通过发挥潜力，发挥主观能动性，又是可以达到的。

2、职业生涯中的成长阶段

处在成长期的项目部员工，对职位的晋升、发展平台等要求最大，对于这个时期的员工一要信任，给其发挥才能创造广阔天地；二要肯定工作成绩，帮助解决工作难题；三要培训开发以加深其专业程度，提高综合能力和素质。

根据“建工四建”项目部职责范围，确定了四个关键管理岗位：项目经理岗、生产经理岗、商务经理岗、主任工程师岗。另外，由于测量人员需求大，供应少；安全人员年龄偏大，不太受年轻人重视的现状将测量、安全作为关键技能岗

位。为了保证关键岗位人员的选拔和培养，公司出台了《关键岗位后备人才培养与后备人才库管理实施细则》、《项目部关键岗位后备人才培养管理实施细则》。

通过对关键岗位下属或者相关岗位在职者的综合胜任指数（CCI，资质力、胜任力和绩效力指数）的计算排序，选择符合入选后备人才库的阈值标准的人员，搭建关键岗位人才库。经过筛选统计后共有35名关键岗位后备人才，4名技能导师，发布红头文件进行了公示和宣传。公示无异议后，人力资源部组织与其签订人才培养协议书，确定培养方案并实施。

关键岗位后备人才库的人员培养。在培训方面，传统课堂模式的培训仍为基础形式，并积极探索网络学习培训模式。自公司引进了企业电子化学习e-Learning，即企业在线学习系统。每月初人力资源部会根据培训管理实施细则中的规定课程为大家分配课程，设置学习时长、考试时间，月底到后期管理员从系统中将学习情况和考试结果导出，生成表格，并进行整理后每个季度在公司金和管理办公平台在所有后备人员进行学习结果公示，连续三次都完不成学习人员将淘汰出库。此外，针对主要后备人员，我们还组织了定期谈话班。

3、职业生涯的饱和阶段

项目部的员工工龄达到十年以上，基本进入了饱和阶段。他们大都已积累丰富工作经验时，并且在个人职业生涯通道处于了中、高级阶段。公司给予晋升的空间已不是很大，这个时候四建公司创新培养方式，使他们竭尽才华，延长工作生命周期。

例如“建工四建”重金出资近百万元与加拿大魁北克大学、天津理工大学合作，委托培养了18名MPM学员；派出了3人参加了毛里求斯的海外工程培训项目，2人参加了青海援建工程建设，6人参加集团公司内部大型项目管理交流。这些派出去人员均为四建公司各部门的业务骨干。

4、职业生涯的衰落阶段

每个项目部都有部分老员工，工龄长达十几年、二十多年，提升、离职的机会似乎都没有了，但并不能说他们就没有了职业生涯规划了。“建工四建”在对这些处于衰落或已经退休的老员工的做法有：一不可歧视，避免给人以无用之感；二从工作、生活等各方面倍加关心和爱护；三要妥善安排导师徒，发挥其业务特长；四是针对专家型人才积极返聘，可作为顾问，继续发挥价值。

三、职业生涯设计实施后的初步效果

1、营造积极向上的氛围，涌现出一批优秀中层管理干部。

2012年公司在102名项目部青年员工中采用抽样调查的方式，进行了员工满意度调查。调查结果显示，员工职业生涯设计对青年人有很大的吸引力，大家感到在公司里工作有干劲、有理想、人生有辅导、前途有盼头。65%的员工也急切地希望公司加强培训与宣传，多培养或聘请专家，使员工职业生涯设计与管理能长久地坚持下去。通过培养，公司关键岗位后备人才中晋升项目经理8人，生产经理5人，商务经理2人，主任工1人。

2、大多数青年人对公司党组织的号召力十分认可，带动党务人才队伍的壮大。随着书记谈话班的举办，公司项目的青年普遍认为公司党组织在培养人、教育人、激励人、凝聚人等方面作出了明显的成绩；2011年至今项目部已近40名青年知识分子向党组织递交了入党申请书，其中28名转为预备党员、正式党员。

3、使大部分员工对自己有一个比较正确的设置定位，降低了人员流失率。项目还指导关键岗位人才发展1-2年的短期目标和3-5年的中长期目标，设计了职业生涯方案，拟订了需要接受培训的知识、课程，以及需要改进的心理状况。自实施了构建人才库后，公司流失人员较多技术系列员工的离职率从2010年的14%降低到了12%。

4、对公司总体人员素质提高有很好的推动。专业技术人员的高素质呈现出上升趋势。2010年晋升中、高级职称员工7人，2011年晋升中、高级职称员工8人，2012年晋升中、高级职称员工12人，2012年晋升总人数将近于2010年2倍。此外，2012年公司共有9人通过了一级建造师执业资格考试，创历史新高。这些与专业技术人员的待遇提高和公司配套制度的出台都是密不可分的。近年来公司4人获得北京市项目经理称号，5人获得北京市优秀建造师称号，4人获得全国优秀项目经理，5人获得全国优秀建造师称号，项目经理队伍实力稳步提升。

5、员工奋发向上的进取精神，也使公司的生产经营工作充满了生机，各项管理指标完成良好。关键岗位后备人才库中的员工近三年所参与的工程，从安全方面，无重大安全事故，获得安全文明工地6项；技术方面，共获得工程结构长城杯、市级和国家级金奖、建筑业新技术应用示范工程等多项科技质量奖14项；从经营利润方面，8名项目经理中，为公司赢得甲方后续工程2项，平均每年度创造产值近3亿。

丰台区同仁园老旧小区改造顺利完工

本报讯(记者 王君 通讯员 王子健)近日，由公司承接的丰台区同仁园15号院16#、18#、20#老旧小区抗震节能改造工程已顺利完工，涉及居民600余户，据居民和当地居委会反馈，房屋的保暖功能已经得到明显改善，室内温度较之以往提高5—6度。

据了解，截止到2013年12月底，四建公司共完成老旧小区综合改造项目近230万平方米。其中，四建公司负责施工的丰台区2012年老旧小区综合整治工程（一标段）、丰台区2012年老旧小区综合整治工程（二标段）、丰台区2012年房屋建筑抗震节能综合改造工程和怀柔区2012年老旧小区综合整治工程二标段楼本体施工和环境整治工作已完工，共计45个小区，276栋楼，建筑面积达120余万平米，合同额近14亿元；四建公司负责施工的丰台区2013年老旧小区抗震节能综合整治工程（西罗园四区等13个小区）、丰台区2013年老旧小区抗震节能综合整治工程（一标段）和怀柔区2013年老旧小区综合整治工程（二标段）楼本体施工完



怀柔老旧小区综合整治项目部与高碑店再生水厂项目部开展业务交流

本报讯(通讯员 李娜)近日，怀柔老旧小区综合整治项目部项目经理贾向辉和副经理翟巍带领了10余名生产骨干到高碑店再生水厂工地进行工作观摩学习交流。

高碑店再生水厂党支部书记纪德水介绍了项目部的组建、工作、学习、团队建设、青年培养等情况，主任工田海洋通过PPT的方式，向大家介绍了文明工地和市政长城杯工地的工作，介绍了

思建新创顺利通过A级燃烧及难燃性能检测项目扩项工作

本报讯(通讯员 袁华)日前，思建新创顺利通过A级燃烧及难燃性能检测项目扩项工作，成功取得项目资质认定书。

据悉，从2013年10月底开始，计量认证现场评审组依据准则对试验室环境进行检查，通过现场委托试验、提问、召开座谈会

一线员工风采 OUR STYLE

张雪斌：“南征北战”的女汉子

文/张德鹏

没有京内完善，且装订要求与鲁班奖资料也不一样，当时我们就加班加点进行重新整理、归纳，加班到凌晨两、三点是家常便饭，但我们没有一个人叫苦叫累，大家都在为一个共同的目标努力，在那个时候，我感受到了什么叫做奉献，什么叫做团队的力量。”最终，功夫不负有心人，新海航大厦成功问鼎鲁班，也正是有了这样的一次经历，让刚刚参加工作两年的张雪斌迅速成长起来。

转战和田 新的起点实现自我超越

2012年9月，新婚不久的张雪斌在家人的理解与支持之下开始了一段新的挑战——参与援疆工程建设项目。新的环境、新的工作、语言不通、习惯不同、气候干燥……各种难题困扰着这个年仅28岁的小姑娘，嘴唇干裂、眼睛红肿、鼻孔流血，这些都她亲身经历过，但这还不是她最“挠头”的事情，“特别是当地地区偏远，许多建筑做法在当地根本就不适合，尽快熟悉地标、规范成为我当时迫在眉睫的事情。”鉴于此，为尽快适应环境，张雪斌白天跟老师傅们一起下现场，晚上吃完饭之后把自己关在办公室仔细研读当地规范，确保能够尽快进入工作角色。

在和田市北京医院建设工程中，张雪斌投入了自己所有的心血与精力。“每一个新的工程开工都需要做大量的施工准备工作，和田市北京医院作为和田地区首座三甲综合医院同样不例外，作为技术负责人，从项目规划、项目组织设计、项目质量计划、制定各项管理制度到施工网络、施工平面布置等等都要全程参与，都要策划在先，编制在后。”每每谈及工作，张雪斌的话便滔滔不绝，“在工程各阶段我们也会遇到各种各样的难题，比如现场虽然条件较差，不是水不通就是电不通、路不通，这都需要我们一点一点去克服，而我作为技术人员，必须时时刻刻紧盯现场，及时发现解决问题。”

有人曾经羡慕张雪斌说：“作为一名女工程师，手拿图纸头戴安全帽，在现场指挥工人施工，多威风啊！”殊不知，其中的辛酸也只有张雪斌自己明白。日里一日的风里来雨里去，而对的都是钢筋混凝土，与之打交道的是“爷们儿”，要这些人听从指挥谈何容易，若遇到工人们野蛮施工，那就更难了。“工作4年来，一直待在施工现场，与工人们打交道，不知不觉感觉自己也很“爷们儿”，都快变成“女汉子”了！”

“改善工作方法，提高工作能力，向更高一级攀登”，是张雪斌为自己制定的下一个目标，虽说建筑业一钱员工中性见少，但张雪斌凭借着自己对工作的那份执着与热情，一直坚守在自己所热爱的工作岗位上，她以实力赢得了信任与尊重，充分展现出四建女职工的巾帼风采。”“因为海南与京内的要求有所不同，好多资料

王建国到海南检查部署安全工作

本报讯(通讯员 邹美容)日前，公司副总经理王建国、行政保卫部部长刘泊在海南分公司党总支书记王仁京陪同下，到海阔天空间兴城工地检查安全工作，并组织海南分公司所属各项目主管安全的主管安全副经理、安全主管、行政主管等人员在国兴城工地召开安全工作会，布置年底安全工作。

会上，王总对近期北京朝阳区小武基村仓库着火等几起安全事故进行通报，并分析了原因。针对年底施工现场安全、维稳工作，他指出，一是项目部要做好自查自检工作；二是春节前后，各工地要进行停复检查，防患于未然。春节期间，严格落实值班制度，确保大家过一个祥和的春节；三是做好年底农民工讨薪等维稳工作。刘泊部长传达集团关于成立农民工食堂等相关文件精神，对行政后勤工作提出要求，各项目部要安排工人宿舍、食堂进行安全排查，防止偷盗、食物中毒等事故发生，确保农民工人身安全。

公司召开安全生产紧急会

本报讯(通讯员 德静)1月9日上午9时，公司在礼堂召开安全生产紧急会，传达了市住房和城乡建设委在1月8日召开安全生产紧急会议精神，通报1月7日下午在通州区新华大街与新华北路交叉口东北角一工地发生的卸料平台倾覆事故情况。

会上，安全监管部部长赵广时宣读《四建公司落实住房城乡建设委“1.8”安全生产紧急会排查方案》，明确了检查内容。公司副总经理王建国提出具体工作要求，一是落实责任，专人负责；二是切实做到统筹兼顾，全面加强安全生产各项重点工作，及时采取有效措施，强化治本之策，构建安全生产长效机制，提高安全保障能力，确保2014年安全生产工作平稳有序开展。

公司组织商务系统基础知识培训会

本报讯(通讯员 杨鹏飞)针对当前市场低价中标的现状、公司商务人员业务水平参差不齐以及新规范新定额发布的形势，1月3日，公司经济综合管理部召开了京津冀商务系统人员基础培训会，70余人参加。

会上，公司总经理助理赵怀亮就当前公司在经营活动中存在的被动现状以及该现状下商务人员如何通过法律法规、合同示范文本、风险甄别和应对措施等各方面知识的掌握来确保企业经济效益最大化进行了详细的阐述。公司法律合约部副部长周玉洁，经济综合管理部副部长马春丽、李凯锋从合同管理、成本策划、过程管理、结算管理等方面进行了专题讲解。通过此次培训，使参会的商务人员从成本策划、合同管理、过程管理、结算管理等方面有了系统的认识，并提高了的业务水平及业务知识，为以后的经营工作奠定了基础。

公司召开物资系统培训视频会

本报讯(通讯员 朱淑娟)近日，公司工程管理部在六层会议室举办了物资系统培训视频会议，邀请市建委建材办赵红亮主任、集团施工管理部材料主管李亚勋就相关内容进行讲解。

赵红亮针对市建委对施工总承包材料备案、老旧小区材料备案流程、北京市预拌砂浆管理的规定及市建委执法检查扣分等与企业相关的政策进行了详细解读。李亚勋则对集团2013年6月印发的《施工项目管理指导意见及配套办法（试行）》中《施工项目物资管理办法》进行了充分讲解。会上，公司副总经理唐永军要求各单位认真组织学习，并按照文件要求查找工作中存在的问题，及时改正与文件不符之处，切实提高材料系统的管理水平。

国际分公司召开2013年年终工作会

本报讯(通讯员 王凯)1月7日下午，国际分公司本着“一切从简”原则，借用丰台区玉林里社区居委会活动室召开了2013年年终工作会，四建公司副总经理唐永军出席会议，并就分公司2014年的发展提出要求，要求分公司要进一步提高各项管理制度和工作流程，通过培训提高职工的业务素质，并鼓励青年员工考取相应的职称和上岗证书。

国际分公司今年向公司推荐了2名公司级先进工作者及1名十佳职工，并评选出5名分公司级先进工作者，会上由党支部书记赵伟同志在工作会上宣读了2013年度先进表彰决定，由分公司领导班子成员分别为5名分公司级先进工作者颁奖同志进行了颁奖，范少辉、杨洁两位同志代表先进工作者发表获奖感言。

征稿启事

亲爱的读者们：
新的一年新气象，《北京建工四建报》就要改版啦！我们将由原来每月两期改为一期，每期4版改为8版，以全新的面容呈现给大家！报纸自2007年创刊以来，得到了各单位、各部委、各项目部的鼎力支持，在此，《北京建工四建报》编辑部全体人员向您表示诚挚的谢意，也希望您能够一如既往地支持与关注我们！
为增强报纸的阅读性与趣味性，我们拟创办《北京建工四建报》副刊，开辟多个栏目，现面向大家征集稿件，稿件分为两类，一是原创作品，二为推荐作品。我们对来稿择优发表，并支付稿酬，欢迎大家踊跃投稿。

拟创办的栏目如下：
开设“追梦理想”栏目：以“中国梦、建工梦、四建梦、我的梦”为主题，畅谈加入企业参加工作以来的感悟与梦想，追寻理想、追求卓越。
开设“精品工程”栏目：主要以图片的形式展示由四建公司承建的优质工程、精品工程，充分展示企业形象。
开设“文学漫笔”栏目：发表一线员工的诗、词、小说等文学作品。
开设“生活小常识”栏目：刊登生活类的百科小常识，为您提供家居、理财、法律、医学等方面的生活常识。
开设“商务礼仪”栏目：发表企业员工的绘画、书法、摄影等艺术作品，展现企业员工的才艺。
开设“才艺秀台”栏目：主要包含举止礼仪、谈吐礼仪、会议礼仪、电话礼仪等等，着力提升员工综合素质与企业形象。
开设“员工博客”栏目：畅谈在本职工作岗位上的工作经验、工作窍门以及对企业的意见建议等等。

投稿注意事项：来稿须注明作者（推荐人）的真实姓名、电话，方便我们与您联系；推荐作品请注明作者姓名、文章出处；来稿请您发送至我们的公共邮箱sjxc123456@126.com，亦可发送到公司金和王君、尹文雯电子邮箱；
2014年1月9日
联系人：王君、尹文雯
联系电话：67225721
希望广大员工积极踊跃投稿！
本刊保留在不违背作者意愿的情况下对来稿做适当修改的权利。

追寻梦想 I have a Dream

追梦建工，践行理想

文/海南大厦项目部 王薇

世界上最美妙的东西是什么？是七彩的彩虹，是幽深的大海，还是无垠的天空？不，都不是，是梦想，梦想比彩虹更绚丽，比大海更深沉，比天空更广阔，她拥有梦幻般的华美，纯洁和甜蜜，它是每个人心中最崇高的净土。

说到梦想我不得不提我们梦想的主体四建公司，它是一个实力庞大的企业，在1976年成立至今已近四十个举世闻名的京内项目，全国政协办公楼、民族文化宫、北京市公交调度指挥中心、东方广场、远洋天地住宅小区、八达岭太阳能热发电试验电站等等多个项目，纷纷获得了鲁班奖、詹天佑奖、结构长城杯金杯等众多奖项，当然，这仅仅是四建公司辉煌成绩的一小部分，随着四建公司发展的的大好前景，京外也纷纷成立分公司和项目部，2010年海南分公司成立，旗下有多个项目，新海航大厦也同样获得了鲁班奖。这种完美而神秘的力量吸引着我，于是怀揣着梦想奔向了这里，感受着她的实力与魅力之后我便深深的爱上了这里，因此在这里我放飞了自己的梦想也倾注了我全部的精力与希望。

我最喜欢的一首歌是韦唯的《爱的奉献》，人世间无论是大爱还是小爱，只要有爱就会有无私的奉献。海南大厦工程开工至今，每逢春节，领导首先会想到让在京外辛苦奋斗一年的员工们能够春节回家团聚，自己坚守岗位。而员工们也希望家远的同事们能够在春节回家团聚，并主动要求值班。也正是因为我们大家无怨无悔的付出才会有人可以享受与家人团聚的幸福。因为人人都献出一点爱海南大厦才拥有了美好今天。因为责任感，让他们勇于担当，因为爱，让他们甘于奉献、敢为人先。因此让我们向春节期间坚守岗位的领导及同事们表示诚挚的感谢！

说到海南大厦，大家都知道这是一个难点工程，它不同于一般工程，目前它是海南最高的建筑工程，在施工过程中要比一般工程难点多、问题多，同时由于海南天气多变、雨季、台风较多，在这种情况下，我们不怕困难，没有怨言，依旧努力工作，并做到

文学漫笔 Literary Essays

赵博的一天

文/赵崇

话说2010年隆冬的一天清晨，兰州以北三百里的临夏市出奇的冷。寒风裹挟着芝麻大的沙粒，像鞭子似地抽在脸上，疼得人一个劲儿的咧嘴。

在建的临夏电力生产调度楼四面透风，疾风在砼柱间穿行，其声音好像鬼嚎一般。水电安装施工面上有十来个穿着羊皮袄的人在忙活着，细眼各位，腮帮子都冻青了。

领头的人约摸40来岁，个子不高但很精干，巴蒂斯图塔式的长鬓略染斑白，憔悴的脸上已难掩风霜的刻痕。他的臀部极力向后碾着，腰部向前倾斜，整个身体就像一根挺成钝角的钢筋，懂医的人一看就知道这是典型坐骨神经痛的“架窝”。这位就是曾被誉为了“四建足球先生”的赵博，时任四建水电分公司兰州项目部经理。

“大家紧点手把今儿的活忙完，干欢实了就不冷了”，赵博的声音低沉而沙哑，但透着坚定。他来自西北两年多了，眼下兰州电力主楼及安宁实训楼的施工正“狗撵鸭子”的往前赶，这临夏的工程又火燒眉毛了。工期不到一年，大量的活儿还堆着，您说这两头忙的赵博能不着急吗，手下这些精兵强将就是他连夜从兰州抽调来抢工的。

扫管、穿线、戴立管、跑干管，赵博带领大家紧张地战斗着。没有人惜力偷懒，手冻僵了，脚冻麻了，嘴唇冻得说话都不利落了，冷啊！大家干一阵儿就抱在一起暖暖，喝口热

完美。工程的安全质量是我们项目部人员努力工作的重中之重，在项目经理的带领下，项目部的氛围极为融洽，学习气氛也非常浓厚，大家都为了能够提高自己的业务能力，努力学习，加倍考试来充实丰富自己的专业知识，我喜欢这种氛围，也同样被深深的感染了，他会让你不知不觉地学习起来，似乎让自己更加有股冲劲，在项目部人才济济的大家庭里，缺少不了老员工对我们新员工的教诲与指引，他们的丰富经验和才能让我们钦佩，同时也谢谢他们用丰富的经验唤醒还沉浸在书本当中的我们。我庆幸走入海南分公司海南大厦项目部，人们都说女人的一生有两个家，一个是娘家，一个是婆家，而我却比别人多了项目部这个庞大而温馨的大家庭，项目部成了我梦想的避风港，让我不再为前途的迷茫而感到彷徨。

海南分公司在阳光雨露的滋润中茁壮成长，在狂风暴雨的洗礼中更加坚强。经历了近4年的烈日酷暑，她却格外的朝气蓬勃却又不失成熟的风韵。这是一种强大的吸引力，吸引了五湖四海的我们赶往这里，绝不是一时的激情，这里是我们梦想的归宿。因为只有在这里我们才能看到希望。因为海南大厦给了我们前进的信心和动力，也给了我们积极向上的勇气。

虽然今天我们可能只是一个在黑暗角落埋头苦干的工人，只是巡逻检查不为人知的保安，只是在办公室整理繁杂材料的文员，但是我们走进了海南大厦，这里有无限发展的空间和舞台，我相信只要通过我们自己的努力，明天我们一定会站在舞台的中央。所以为了实现这个梦想，我们要用智慧点燃火把，用辛勤开凿道路，用认真描绘蓝图，用刻苦积累财富，用真心筑建城堡，城堡里是正在成长的梦想和将要实现梦想的我们，除了脚踏实地的辛勤耕耘我们别无选择。让我们立足岗位，用责任守护梦想，用信心凝聚力量，让梦想扬帆起航！让我们在海南大厦的光辉历程中“追梦建工、践行理想”。

水。那阵儿，谁不念着来口“二锅头”催催火力？可这是工作时间，甭想。天擦黑儿，一天该干的都干完了，赵博下令收工。

头天赵博就买了羊肉，宿舍条件差，也没啥作料，地一锅清汤羊肉犒劳弟兄们。大家围着热锅子，啃着羊肉，喝着二锅头，渐渐地都暖和过来了，于是大家开始谈天说地、家长里短，好不热闹。可赵博却躲在灯影里，吃了两块肉就悄摸无声的奔了里屋的床铺。

说到这里您可能要问：都挺乐呵的，这赵博咋啦？咋了？病拿的！自打两年前得了这病他就一直忍着，从不吱声，谁都不知道坐骨神经痛在时刻折磨着他。白天的劳累和夜里的寒冷轮番袭来，昨晚盖了三层被子还是受了凉，这会儿他干脆和衣而睡。可怎么躺着都疼痛难耐，辗转反侧睡不着迫使他思绪万千：他想起妻子，想妻子有病做手术时，他这当丈夫的竟远在千里之外，惭愧啊；想起刚上小学的女儿天天喊爸爸，他这个当爹的在女儿面前却只是张照片，内疚啊。都说男人有泪不轻弹，而此时的赵博却泪流满面。唉，人心都是肉长的，可见确实无法顾及亲人啊，他只能将牵挂和思念深深埋在心底，吸紧牙关扛着，扛着。

好了，不想这些了，琢磨琢磨明天的活儿吧……此时外屋传来此起彼伏的鼾声，疲惫的赵博也渐渐的走入了这美妙的境界。

商务礼仪Business Etiquette

商务礼仪系列之一 在办公室打招呼的礼仪

教养体现细节、细节展现素质，商务礼仪在企业日常经营生产生活中随处可见，其重要性愈来愈备受重视。相对于企业而言，商务礼仪可谓是企业宣扬企业文化理念、展示企业发展风采、树立企业良好形象、提高企业凝聚力的重要途径，对于企业的发展起着不容忽视的作用。为此，《北京建工四建报》将从2014年第1期开始，每期刊登商务礼仪的相关内容，供读者学习参考。

1、在办公室内你应向经过你办公桌的人主动打招呼，无论他们的身份是同事或者是老板，都要一视同仁。

看见有人经过你的身旁而不打招呼，是十分无礼的。至于对周围的同事和较熟悉的同事，更应保持有礼、和善的态度，不论早上进公司、中午休息吃饭或晚上离开公司都要打招呼，千万不要“来无影、去无踪”。

2、电梯遇见老板，要主动大方地向他打招呼，不宜闪躲或假装没看见。若只有你和老板两人在电梯内，也可聊一些普通的事或简单地问候一下。万一他的反应十分冷淡或根本不理，那么以后见面只需礼貌地打声招呼即可。最好不要与老板在电梯内谈论公事，以免使人讨厌。在拥挤的电梯内，如果没有人说话，最好也不要开口。若遇到同事向你打招呼或是目光相遇，你应适时地点头、微笑，甚至回视，视而不见是最要不得的。老板招呼你时，你要客气地回答“是的，××老板（潘总）”，“是的，××先生”。

3、离开办公室时，应记住向主管报告，询问是否还有吩咐然后再离开。对于上司，态度要礼貌周到，若接近其身边，要站好后再打招呼；而一般熟悉的同事之间则不必拘束，可以用互相了解及喜欢的方式打招呼。

4、同事之间如非常熟悉或得到对方许可，则可直称其名，但无论如何不应该于工作场合中叫对方的外号、绰号，如“帅哥”、“美女”或“好好先生”等。因为这些称呼含有玩笑意味，会让人觉得不庄重，同时在工作场合不应用肉麻的话来称呼别人，如“亲爱的”，“老大”等。

5、别人招呼你时，应立即有所回应，即使正在接听电话也应放下话筒，告诉他你住在那接听电话，待会儿就来。不要留待事后解释，以免增加困扰及误会。

6、在办公室内坐着时，如果有人进来，究竟应不应该站起来？到底有哪些时候非起立不可的？

当下列人士进来时，你就该站起身来：
顾客（不论男女）进来时；
职位比你高的领导；

职位与你同等的女性行政人员。但如果她因工作需要常进出你的办公室，那就另当别论了；
开会时一位女性正好进入或离开会议室时，只有坐在她旁边（特别是左边）的男士应站起来为她服务，帮忙拉开椅子，其他位子的男士依然可坐着；

贵宾要离席时，不论他是男士或女士，都不可任由贵宾单独离席，应有人陪同及恭送。

鎏金岁月 Gilding Time 创新是进步的源泉

文/李梦申

1955年，我22岁，在当时的二建公司参加工作。那时，二建公司承建了一大批工业建筑，包括电厂、纺织厂、机械城和化工城。公司有个加工总厂，下设木材、钢筋、混凝土三个分厂，专为工程项目加工、供应建筑材料，我入职就进了混凝土加工厂，当了助理工长。

当时还没有“抢工”一说，只要有工程，大家就“多快好省”地干。入职后我住在现场，一开始就连续盯了两个月的夜班，前半夜还行，后半夜真是挺难熬的。构件和模板的尺寸、钢筋的多少、如何埋件和留孔、铺灰和振捣……为这些步骤把关是我的工作。1956年我调到钢筋加工厂，从那时起，我们的工作中逐渐出现了一种新气象——创新。

1956年，我国从东德进口了两台点焊机，上海市和北京市各分到一台。北京二建公司有位住性电气工程师德文，能看懂说明书，因此北京这台的开发试用权落在了二建公司头上。接收机器后，二建非常珍惜和重视机会，专门腾出了一间点焊车间。

点焊是将钢筋呈十字形放置，用上下两个电极将钢筋本身硫化后连接在一起，与电弧焊相比，能节约焊条，而且工作效率高、焊接质量好。每天上午，佟工程师一头扎进点焊车间，鼓捣这台机器。一开始通上电后，它根本就不动，经过半个多月的研究，它终于发动起来了，但是要正式工作，还要经过摸索，因为机器附

带的电焊头有大有小，所焊钢筋有粗有细，不同直径的钢筋使用多大的电流、需要多长时间、施加多大压力，这些数据说明书上并没有详细列出，要根据具体情况来试验得出。又经过一个多月的摸索，在无数次试验之后，这台点焊机终于正式投入使用。

这对于北京市建筑业甚至建设部来说都是新鲜事，北京的各建筑公司都派电焊工来学习，建设部还在二建组织了一次省际的“点焊培训班”，学员来自郑州、太原、包头、沈阳、哈尔滨等地。后来，国产点焊机制造成功，大批生产，点焊技术在全国推广开来。

点焊机的研究摸索只是我们创新的一个开头，之后，我们又进一步开展了很多自主创新尝试。第一个五年计划期间，国家开展了大规模的工程建设，需要大量钢筋、水泥等建筑材料，但是当时我国钢产量不高，水泥也紧张，所以我们做起了相应的创新工作。

为了研究钢筋的替代材料，公司成立了竹筋混凝土试制小组，目标是用竹蔑代替钢筋来承受混凝土构件中的拉力。具体做法是，将竹子蒸过之后，抹上防腐剂和沥青，打湿混凝土。这在理论上可以成功的，但是因为竹子的膨胀系数不像钢筋那样与混凝土一致，从而产生“离骨”现象，因此竹筋混凝土未能继续试验推广。

我们还开展过湿碾混凝土的研制，用来替代水泥。正规的水泥生产是把矿渣经过高温处理，然后碾压成粉末，强度可达200号，但常湿下碾的矿渣强度只能达到20—30号，因此这项研究也未能成功。

另外，因为木材紧张，我们还搞过“菱苦土”门窗试验。建设有机化工厂工程时，我当了质量员，从此以后就专职从事质量工作了。质量员的工作就是用规范要求来指导现场施工，自己先要把规范学透，“以其昏昏使人昭昭”是不行的。为了让工人们牢记各种施工规范，我下功夫将规范编成易懂易记的口诀，传授给工人们。

从事质量工作，我还有个心得，就是“谈质量要先谈偏差”，因为百分之百零偏差的情况是极少见的，只要在偏差允许范围内，工作就算合格。在质量检查工作中，我形成了自己的独特方法——反向、交叉检查法，或者叫逆向、斜向检查法。我自己的体会是，这种方法更加能够查出存在的问题。

在如今80岁的年纪回忆当年的工作，有些情境或依然历历在目。工作中进行的创新，有的虽然失败了，但却成了成功的基石。而且，其中最宝贵的东西——我们的创新精神——让我很感动。希望一代代建工人将创新精神传承下去，这是我们前进的力量源泉。

品牌 牌 烟 金 见 微 知 著

热烈祝贺五矿营口产业园企业服务中心工程荣获“中国国家优质工程奖”

(详见6-7版)



该工程和项目部荣获：

- 国家优质工程奖
- 刘磊荣获“国家优质工程奖突出贡献者”
- 国家级实用新型专利2项
- 全国建设工程优秀项目管理成果
- 全国优秀QC小组
- 辽宁省“世纪杯”

北京市安装工程优质奖

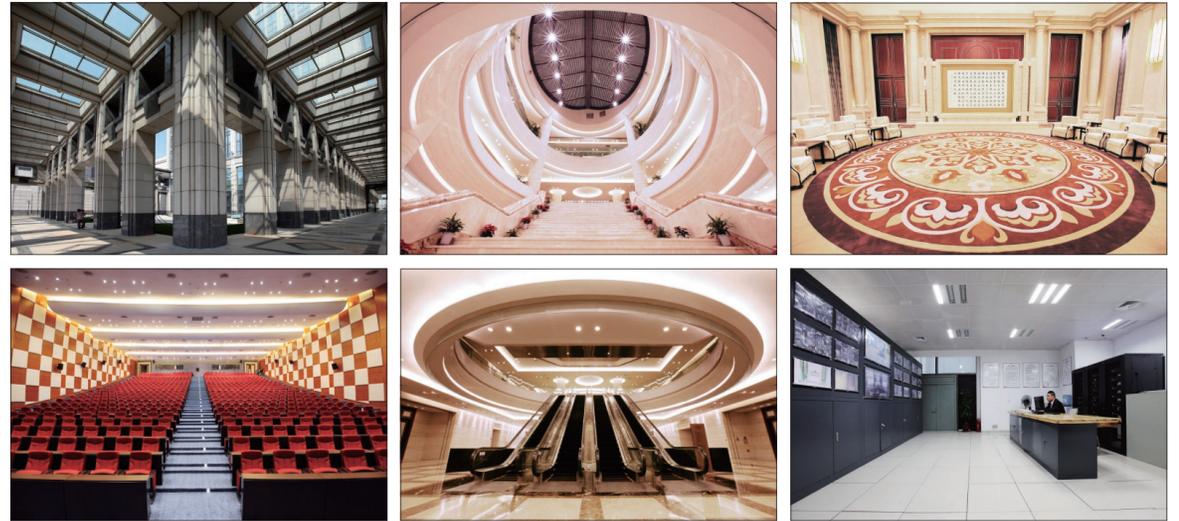
- 辽宁省优质主体结构工程
- 北京市建设工程优秀项目管理成果
- 辽宁省科技示范工程
- 辽宁省优秀QC小组
- 辽宁省建设工程工法
- 营口市安全文明工地

品牌烁金 见微知著

——五矿(营口)产业园企业服务中心工程创国家优质工程纪实

本报讯(记者 尹文雯 通讯员 卜立青)

导语: 近日,从中国施工企业管理协会获悉,2012-2013年度国家优质工程评选工作已经揭晓,经过初审、现场复查、评审推荐、审定、社会公示等严格的评审程序,由北京建工四建公司承建的五矿(营口)产业园企业服务中心工程荣获2012-2013年度国家优质工程奖,这是四建公司继2011年新海航大厦工程荣获鲁班奖后获得又一项重要质量奖项,标志着四建公司在企业品牌建设上迈出了重要一步。据悉,国家优质工程奖是1981年经国务院批准设立的我国工程建设领域的国家级质量奖,评定内容包括从工程立项到竣工验收的各个建设程序和环节。参评工程必须是已获得省、部级的设计奖和优质工程奖的工程,评选范围涵盖建筑、铁路、公路等工程建设领域。获奖项目设计先进、科技含量高、施工质量过硬、经济和社会效益显著,代表了我国工程建设质量的整体水平。



大客户与高端项目

2006年,央企中国五矿集团响应国务院“振兴东北老工业基地”的号召,投身辽宁“五点一线”沿海经济带开发建设,深化区域合作,与辽宁省政府签署协议,确定在辽宁(营口)沿海产业基地建设中国五矿产业园,五矿(营口)产业园企业服务中心工程就是为招商引资建设的基础工程。该工程坐落于辽宁省营口市沿海产业基地,位于营口市澄湖西路与新海大街交汇处,该工程开启了营口市建设的五个第一,即辽宁省“五点一线”体量最大的单体建筑、全国最大的采用水源热泵技术的公用建筑、营口新城最高的建筑、营口市第一个引入国际品牌的星级酒店、营口市第一个拥有地下停车场的写字楼、营口市第一个拥有楼顶停机坪的写字楼,总投资7.1亿元,建筑面积8.38万平方米,地上20层,地下2层,是一座集办公、会议、展览、宴会、酒店为一体的多功能现代化智能建筑,以其恢弘的建筑造型、复杂的建筑结构、典雅的内部装修当仁不让成为营口市新地标。

专业团队和国优目标

由于该工程不仅对于改善营口市招商引资环境和增强国内外客商投资入园信心具有重要意义,也对承建单位和参建单位提升企业品牌具有特殊的“旗舰效应”。为此,从中国五矿到北京建工,管理高层目标明确,争创国家优质工程。作为施工总承包单位的四建公司深知争创国家优质工程不仅要有科学的顶层设计,更要有强大的资源优势,和精确的项目部末端管控。为此,四建公司为五矿营口产业园工程选派的项目部是一支“专业、专心、专注”于大型公建的骨干力量,项目经理周铁刚具有承建天辰大厦和中石油管道局廊坊科研生产调度楼的丰富经验,年轻的项目部执行经理刘磊虽然年轻,但是具有承建朝来购物中心、航天五院精密厂房等良好施工业绩。作为总部顶层设计,四建公司在集团支持下建立了专家顾问团队,定期到现场检查指导,并与产业园项目部签订了争创国家优质工程军令状。项目部则树立了“细节决定成败”的精细化质量管理意识,狠抓各项管理制度、技术标准、精品指南的具体落实,通过加强对工序的质量控制、示范标段质量的演示引领和精品标准化的推广,确保把争创“国优”体现在每个施工环节,达到工程的“内坚外美”。

五星级标准和全面质量管理

为确保把争创“国优”体现在每个施工环节。工程开工伊始,刘磊项目部把以质取胜作为质量发展的核心理念,把诚信守法作为质量发展的重要基石,把驱动创新作为质量发展的强大动力,把绿色环保作为质量发展的基本要求,努力提高工程建设质量水平,以五星级品质为标准,做到管理军事化、方案最优化、执行严格化,质量精细化,切实打造优质工程、放心工程、满意工程。

在管理模式上,根据项目年轻化、知识化的特点。在结构施工阶段,刘磊他们采用了专项负责人制度,技术质量部门设专职负责钢筋、模板、混凝土等各专业的方案编制、技术交底、质量控制、工程报验、资料收集等工作,在进入装饰装修阶段后加强深化设计,设专人分别负责室内、外檐和屋面三个部位装修的深化设计并进行现场落实,装修阶段现场施工、质量验收全部以深化图纸作为基准,杜绝施工和管理的随意性;建立健全的质量保证体系,强化完善质量管理体系,明确工程质量控制重点和难点,将争创国优策划目标进行分解,通过各级质量目标控制实现整体工程质量精品,以深化设计为核心,坚持技术先行、样板先行制度,最终圆满实现既定目标;强化完善各项管理制度。在集团科技质量部领导下,在公司技术质量部全程监控下,项目总工程师负责制创优培训,请专家到现场讲课,创建学习型团队,并制定了30项管理制度和管理办法,为实现工程的质量目标提供了有力的保障;强有力的技术支持,该工程施工难度大、技术

含量高,项目部选择优秀的技术人员进行科研攻关,组织经验丰富的专业工长和质检员进行施工管理和质量验收,项目部在施工过程中,始终做到“方案先行”,坚持“技术指导施工”的原则,在各项工作开展之前做好一切技术准备工作,从进场直至竣工验收期间,项目部先后编写了施工组织设计、质量计划以及测量、地下防水、钢筋、模板、混凝土、机电安装、临水临电、塔吊拆立、脚手架、钢结构、砌筑结构、装饰装修、屋面、幕墙等施工方案,绘制了型钢混凝土组合结构、钢结构、室内地砖、吊顶、卫生间、屋面地砖等深化设计图,从而在技术上保证了工程的质量和工期;质量控制,该工程设计成果优秀,在施工过程中设计人员坚持定期到现场查看施工情况,解决实际问题,确保工程施工完全遵循施工图纸,工程整体最终达到了设计意图,在工程实际施工中,项目部坚持“样板先行”的制度,对每一道工序都精心组织和管理,严格质量验收工作,坚持执行三检制度,以确保实现最终的质量目标;严格遵照“绿色施工”的要求,在施工过程中,项目部在节能、节水、节材和环境保护等方面,将工程施工对环境的负面影响减小到最低程度。

科技攻关和攻坚克难

该工程还先后获得了辽宁省优质主体结构工程、辽宁省科技示范工程、辽宁省“世纪杯”、营口市安全文明工地,项目部也通过此次工程荣获全国建设工程优秀项目管理成果三等奖、辽宁省优秀QC小组、全国优秀QC小组,其中《五矿(营口)产业园企业服务中心工程多折面大阳角T-L型挂件连接干挂石材幕墙施工工法》荣获辽宁省建设工程工法,便携打孔架、屋面隐形排气装置等成果荣获国家级实用新型专利。

五矿(营口)产业园企业服务中心大楼每层楼板上钻孔大约1200个,每天为了钻孔爬上爬下,弄得灰头土脸,累得腰酸腿疼,使用传统办法钻孔需要10分钟,这个工作量对于工人们而言,非常巨大!为此项目部科技攻关小组针对“便捷打孔”这个课题展开了“头脑风暴”,想出了将电钻固定在长棍上打眼,这样施工起来又方便又快捷。但问题又出现了!用这种方式施工,因为长棍的晃动会造成打孔位置的偏差,而且用这种方式还需要人抬头观察,灰尘也会进入到人的眼睛里。方案被工人否定之后,攻关小组开始寻找突破口完善,经过仔细推敲,他们将长棍一分为二,中间用一根类似杠杆的杆件连接,一端用固定螺栓连接,另一端用可动螺栓连接,经过反复试验和优化,最终发明了“便捷式打孔架”实用新型专利。自此人站在地面上一天轻轻松松就能钻120个孔,平均钻一个空只需要4分钟,极大地提高了打孔的工作效率。

但是该工程也倾注了北京建工人大量的心血和汗水,刘磊青年突击队以营口为第二故乡,以施工现场为家,有条件快速施工,无条件创造条件也施工不断,施工中践行“合作、共赢、共赢”理念,战胜了沿海滩涂长期强风、肆虐蚊虫以及严寒酷暑等恶劣的施工环境,突破了材料短缺、劳动力不足和图纸不到位的层层关卡,体现了新时期的突击队精神、劳模精神,为此四建公司总经理孙振泉在封顶仪式上亲自将一面“重点工程劳动竞赛优胜单位”的锦旗授予了刘磊青年突击队。

2009年7月6日刘磊青年突击队按照四建整体战略部署正式开赴辽宁省营口市,最初以劳务清包进驻工地,总包是二十三冶建设集团。进场后,他们迅速反应,采取积极主动措施,在建设单位指挥部的正确决策和强力支持下排除了交接进场的重重阻碍,在只有3间办公室的情况下于7月11日组织500多劳动力复工。紧接着在建设单位的有力指挥下,克服了气候炎热、蚊虫叮咬、环境陌生、地域文化差异大等诸多困难,主动开展大干“主楼40天、裙楼50天”劳动战役,于8月22日实现了主楼出正负零,9月20日实现了裙楼出正负零,顺利完成了近2万平方米的地下部分施

工任务,将建设单位的损失降到了最低点,并最终赢得了五矿集团领导的信任,取代了原总包单位,成为大厦施工的总承包,为四建公司收获了2亿多元的工程大单。

在胜利完成第一阶段劳动战役后,项目部人不卸甲、马不离鞍,又火热的投入到“抢结构封顶”的第二阶段劳动战役。在第二阶段劳动战役中,他们又遇到了严峻的“天灾”,2009年11月份营口迎来了暴风雪天气,商品混凝土中断,工程被迫停工。2010年3月6日工程复工,但是从3月14日到5月15日营口官方发布的大风禁止施工日期就高达28天,平均风力为5级以上,瞬间风力可达7级,基本上有两个多月塔吊停运,风吹的人都不稳,现场不能正常施工,如果按5天一层的进度要求,五矿(营口)产业园企业服务中心在2010年6月22日按期封顶的计划已经泡汤。针对当地的恶劣天气和工期压力,项目部发扬平桂祥青年突击队精神,想方设法促工期保质量。在劳动战役中由于风大塔吊用不上就用人挑肩扛,室外施工不允许,就在室内施工抢二次结构,白天天气恶劣不能施工,就夜间风小后挑灯夜战,象蚂蚁啃骨头一样向着结构封顶的节点目标一步步迈进,在根本不具备正常施工条件的情况下创造了7天一层的目标,为五一天气转好后转人4天一层的快速施工凝聚了力量,奠定了基础,最终在7月10日“艰难”封顶,尽管项目部比计划的6月22日结构封顶日期有所延误,但是建设单位非常认可,建设单位的工程总指挥、原营口市副市长马建东给予了刘磊青年突击队高度评价,称他们是一支不服输的“铁军”。

机电承包和专业管理

该工程的机电施工具有分包单位多、专业多、交叉作业多、质量标准高等特点,加之工程运用了水源热泵供暖空调、管线综合布置、管道工厂化预制等新技术,更加大了施工难度。但这一重任由四建水电分公司承担,这无疑减少了沟通摩擦,最终该工程获得2012年度北京市安装工程优质奖。

为此,四建水电分公司组织了“大客户”领导小组,成员囊括了技术、质量以及各专业的精英。分公司经理梁吉群亲自组织研究施工中可能出现的问题,做到心中有数。领导小组全程参与施工管理,使施工从始至终都处于严格的技术质量监督之下。同时在施工现场也相应成立了各专业攻关小组,群策群力攻难关,为工程顺利交验和创优奠定了坚实基础。

主任工程师王元在审图过程中特别注重图纸中的标高、位置、走向、预留洞、预埋件及各种设备、器具的使用功能,并作出精细的标记,避免了各专业之间的冲突。项目经理徐兆云进场伊始就多方奔走,与甲方、总包方加强沟通,做了大量的前期准备工作,为施工展开有了良好的铺垫。他班前班后都进行预留洞的核查工作,力求与施工要求准确对接,减少后期装修阶段的剔凿,从而保障了施工进度和工程质量。

水源热泵技术的应用是该工程的一个亮点。空调机组通过地下水热能,利用低碳能源完成大楼的空调供应。由于是首次接触这项新技术,以张金宝、王德华为主的暖通攻关小组倾注了很大的心血。他们反复钻研图纸,破解难题,边学边干,精心施工。安装中,为防止主机运行时出现振动和噪音,攻关小组现场剖析并查阅大量技术资料,采取了机底座与基础以减震器隔离、波纹管外包消音棉、主机进水口安装过滤器等措施,众人拧成一股绳高质量完成了七台水源热泵的安装任务。

自2012年8月大楼投入运营以后,四建公司通过严格有效的管理与风险预控,在取得良好经济收益的同时,也取得很好的社会效益,成为营口市建筑业参观学习参观的焦点,多次以样板工地、示范工程的身份迎接辽宁省和中国五矿集团的考察,获得建设单位及国际顶尖酒店管理公司的高度评价,已经成为营口市招商引资的窗口。

刘磊：团队筑国优 责任促发展

文/王君 代玉兰 卜立青



与刘磊的第一次深度对话是在海南，当时的他已经被公司任命为海南分公司常务副经理，从项目到分公司，由项目经理转变为分公司常务副总，角色的改变也让他成熟了许多。他的声音四平八稳，无意中透露出超越年龄的那份沉着与冷静，正如年轻的他却拥有着沉甸甸的履历一样：2001年至2013年间，他从一名默默无闻的应届大学生，在经过工长、技术员、工地主管、生产经理、项目经理等多种岗位的历练之后，逐步成长为一名荣获公司“十佳职工”、“优秀共产党员”等众多荣誉称号的海南分公司常务副经理，而他所带领的“五星级项目部管理部”团队所施工程也曾斩获多项荣誉大奖，其中就包括工程建设质量方面的最高荣誉奖——国家优质工程奖。

转变观念：由做强做大到精细化管理

自2005年担任公司第五项目经理部经理以来，刘磊先后负责远洋国际中心C、D栋工程、921改造工程、朝来配套商业服务中心工程、富士康厂房及附属房、航天五院精密机加工厂房、五矿（营口）产业园服务中心工程、北京市普仁医院医技综合楼新建工程等众多工程，项目部也逐步由弱变强、由小变大，不同的结构形式、不同的业主，无论从科技含量上还是在人际关系方面，对于刘磊自身而言，也积累了丰富的实战经验。虽说项目部发展的势头是好的，但刘磊也清楚地意识到周边大环境以及四建今后的发展方向推动着项目部必须要进行“变革”，要由原来一味的做强做大思路转变到做精做细的精细化管理上来。

“精细化管理包括很多方面，范围也很广泛，包括经营、生产、安全、技术质量等方面，我们要做的就是模块化、管理、责任到人、落实到位，向精细化管理要效益。”基于这样的理念，刘磊在施工生产中逐步摸索、思考，经过近几年的实践生产从而形成了自己一套特有的精细化管理思路。“在经营方面，要强化‘大经营’意识，要向过程经营和精细经营要效益，一要充分挖掘内部潜力减少支出，二要充分挖掘外部潜

力增加收入。”刘磊告诉记者。“在经营中，我们非常注重中标后的经济分析，一旦中标就立即进行成本策划，依照施工期间的材料、人工、机械的市场价格及项目必须支付的各项费用，根据施工组织方案进行经济分析，编制出项目制造成本书，将工程成本控制模块化，按照采购、现场控制、洽商结算分工到各个部门，做到全员全过程严格控制成本，并且通过内部招标进行经济交底，实行制造成本总承包。通过这个过程，我就可以对项目的盈亏点做到心中有数，也可以通过指标的分解落实，形成有效的成本控制网络，防止成本失控。”

作为生产出身的刘磊更多地则是关注施工生产的精细化，“抓好生产，把生产过程做精做细，是施工企业发展的主线”。秉承这一原则，无论从分包管理、安全管理还是机械材料管理、技术质量管理，刘磊样样考虑周全，处处体现精细。就拿分包管理来讲，在施工现场，刘磊要求现场管理人员把每个施工部位的在施人数、施工任务都要数据化，每天都会变化，每天都要严格控制，例如一颗柱子上有几个人去绑钢筋？多长时间绑完？什么时候验收？什么时候合模……形成一套数据化管理的流程，并且要加强与技术部门的配合，及时

发现进度及质量的问题并做出调整。在机械材料管理上，从优选材料供应商到主要材料和机械招标采购再到采购细节的不断优化，均要做到细之又细，例如外墙砖的采购，事先要考察市场规格材料尺寸，反复从工艺（尺寸、材质、切割面、规格等）角度分析，如阴阳角砖是两块打磨拼接还是L型整砖，对工程施工难易度和材料损耗有很大关系，充分考虑这些因素、满足各方面要求之后方可制定采购数量。在技术质量管理方面更是严格把控，“尤其是技术方案的编制要细化，要明确质量控制的关键点，哪些部位会出现什么样的质量问题，对于出现的质量问题，又能做到心中有数，提供合理的处理措施，保证所辖部位在误差的控制之内。”刘磊谈到。

其实，在实施精细化管理控制方面，刘磊已经悟出了几分道理，正如他所谈到的“一要同心协力，全员参与，让全员意识并了解掌握各口精细化管理的业务知识和项目部精细化管理思路；二要建立精益求精的工作制度，制定明确的工作标准；三要分工明确，责任到人，落实到位，使每个责任中心的责任落实到人，做到事事有人负责；四要建立精细化考核机制，量化考核到位，奖罚兑现及时。”

敢闯敢干：着力打造四建铁军团队

在众多工程中，五矿（营口）产业园企业服务中心工程一直是刘磊引以为傲的工程项目，这不仅仅是第五项目经理部在京外承揽的第一个工程，也成为四建公司培养众多人才的“孵化基地”，更重要的则是该工程荣获了工程建设质量最高荣誉——国家优质工程奖。然而，光环的背后却鲜少有人知晓刘磊所带领的这支能打硬仗、敢打硬仗、会打硬仗的团队所付出的艰辛与不易，“知者不惑、仁者不忧、勇者不惧”，刘磊和他的团队正是凭借着这种精神与毅力打赢了这场攻坚战。

五矿（营口）产业园企业服务中心工程坐落于辽宁省营口市沿海产业基地内，是辽宁省开发沿海经济带“五点一线”经济战略发展初期重要投资项目中体量最大的单体建筑，也是营口市目前唯一设有停机坪的单体建筑面积最大且最高的建筑。该工程不仅规模大、工期紧、施工环境复杂，而且是四建从其他施工单位手中接过的“二手工程”，四建公司如果施工不力也将面临被退场的窘境。面对高端项目和严峻挑战，刘磊非常兴奋，虽然初到京外条件艰苦，在只有3间办公室兼宿舍的情况之下，他却在最短时间内集结500余名劳动力迅速展开施工作业面。在施工过程中，项目部克服气候炎热、蚊虫叮咬、环境陌生、地域文化差异大等诸多困难，主动开展了大干“主楼40天、裙楼50天”劳动战役，确保工程在既定节点内顺利出正负零，将前施工单位耽误的工期夺了回来。刘磊及其

团队的做事风格以及对工程严谨的态度最终赢得了五矿集团领导的信任，取代了原总包单位，成为该大厦施工的总承包方，为四建公司收获了2亿元的工程大单。

在刘磊所带领的五矿（营口）产业园企业服务中心项目部胜利完成第一阶段劳动战役之后，他并没有骄傲于此、止步不前，而是带领项目团队人不卸甲、马不离鞍，迅速投入到“抢结构封顶”第二阶段劳动战役，然而在这一阶段的施工中，工程施工进行地却是异常艰辛。“2009年11月营口迎来了暴风雪天气，商品混凝土中断，工程被迫停工。2010年3月6日工程复工，但是从3月14日到5月15日营口官方发布的大风禁止施工日期就高达28天，平均风力为5级以上，瞬间风力可达7级，基本上有两个月塔吊停运，风吹的人都站不稳，现场更不能正常进行施工，如果按5天一层的进度要求，该工程在2010年6月22日按期封顶的计划必将泡汤。”回忆起当初的情景，时任项目书记的杨安民记忆犹新。但这并没有阻止项目向节点目标冲刺的脚步，刘磊带领着他的团队充分发挥青年突击队精神，想法设法保质保量促工期。“在劳动战役中由于风大塔吊不能用，我们就用人挑肩抗；室外施工不允许，我们就在室内施工抢二次结构；白天气候恶劣不能施工，我们就等夜间风小后挑灯夜战，像蚂蚁啃骨头一样向着结构封顶的节点目标一点点逼近，在根本不具备正常施工条件的情况下创造了7天一层的目标，为五一天气转好后转入4天一层的快速施工奠

定了坚实的基础。”最终，刘磊和他的团队在7月10“艰难”封顶，尽管项目部比计划中的6月22日结构封顶日期有所延误，但建设单位非常认可，其工程总指挥、原营口市副市长马老则给予项目部高度评价，称之为一支不服输的“铁军”。

刘磊在着力打造四建铁军团队的同时，更注重对青年员工的培养。“忠诚度和能力来说，我更侧重于忠诚度，今天你能力再高，心不在这里，浮躁的心思什么事情也做不出来，一个心里没有责任二字的人，只想还年轻可以挥霍青春，却没想过学习与沉淀，注定一事无成。”这是刘磊对青年学生时常说的话，他要求每位青年学生必须在施工一线锻炼沉淀后方可给予安排岗位，他以工程项目为舞台，加快培养一专多能复合型青年人才，实行荣誉激励制度，大力选树优秀典型，项目部设立一系列表彰活动，激励员工爱岗敬业的进取意识，让广大员工学习身边的先进典型，积极营造比学赶超的浓厚氛围。正是在这种自由民主的管理风格之下，使得该项目部的年轻人敢想敢做、大胆创新，单五矿（营口）产业园企业服务中心工程就获得了“便捷打孔架获得实用新型专利”、“屋面隐形排气装置获得实用新型专利”两项专利大奖，创造了一项辽宁省工法，项目部也通过此次工程荣获第八届全国优秀项目管理成果、全国优秀QC小组、辽宁省工程建设优秀质量管理小组、北京市建筑企业优秀项目经理部，刘磊本人也被评为“国家优质工程奖突出贡献者”。

建功琼岛：孜孜不倦共绘海南蓝图

现如今，刘磊已被公司任命为海南分公司常务副经理，身上的担子也随之重了许多。从项目到分公司，角色的转变也时刻督促着他思路的转变，对于他而言，建立起分公司行之有效的机制和管理模式成为他这一年来最重要的工作。

成立安全检查小组，定期对海南各施工现场进行联合检查是刘磊牵头要做的事情之一，检查内容涉及安全生产、机械使用、物资、消防、专业分包、行政后勤、各类资料的完善情况、各类合同执行情况等等，根据各施工现场检查结果，及时通报，限期整改，并严格要求项目及及时反馈整改情况，通过检查、监督制度的执行，杜绝安全隐患，保证正常

施工。可以说通过一年多的有效运行，海南分公司生产运营系统基本受控，没有发生一起安全、质量事故和外施劳务群体事件。建立健全各项管理办法流程制度亦是刘磊牵头要做的事情之一，在他的牵头督导下，海南分公司根据集团及公司“四集中”要求，制定了《海南分公司物资管理办法》、《海南分公司机械管理办法》、《海南分公司专业分包管理制度》等，建立和完善了表单化、流程化的分公司管理模式，从而规范了物资采购、劳务合同管理，分公司劳务、物资、机械、专业分包部门组织了多次招投标工作，目前各项目合同签订率100%，无一例合同外采购，为项目提供了广泛的

共享资源，同时通过招投标竞争机制，在审理合同过程中凡是超出甲方取费价格的合同一律退回，降低了采购成本，规避了运营风险。

“我把青春融入四建，四建给予我的是丰富的人生阅历和三十而立的成就，而今后我将更热忱于为四建奉献自己的才智，自我从严、自我提高，决不辜负企业对我的培养、信任与厚爱，为建工集团、四建公司海南大区域市场贡献全部力量。”这是刘磊对企业的承诺，更是对自己的承诺，我们有理由相信，在他的带领下，四建海南区域市场的发展会走得更稳、更远。