

十九局集团二公司

用心打造本质安全型企业

本报讯(通讯员 张丽英)十九局集团二公司以追求本质安全型企业为宗旨,在施工生产中把“以人为本,珍爱生命”的安全核心理念转化为管理者和操作者的共同操守,做到只要有人在的地方,就有人管安全。从源头上消除安全隐患,确保了工程本质安全化。前不久,该公司被国家企业文化创新论坛组委会授予“中国企业形象优秀单位”称号。

近年来,二公司董事长张洪杰、书记廖爱生非常重视安全文化建设,把此项工作作为企业形象建设的重要标志,多次召开安全专题会议,强调安全文化建设就是企业的形象建设,安全责任体系落实到位就是打造本质安全型企业的根本。两位主管经常“沉”在工地,督促项目安全终端责

任的落实,还每天利用电话、短信等方式指导基层安全管理。为使安全文化建设落地生根,二公司2007年用了半年的时间,组织18个项目部召开安全文化建设座谈会、调研会,征求相关意见和建议63条,安全文化理念45条。通过梳理、提炼、总结,提出了贴近施工一线的安全文化“六大理念”:“以人为本,珍爱生命”的核心理念;“管多不算严,管多远不算远,管多宽不算宽”的管理理念;“教育先导,培育塑人,规范养成”的教育理念;“付出一万,防止万一”的预控理念;“按标准施工,按规程操作”的作业理念和“一点也不能差,差一点也不行的”执行理念。

为使理念成为员工的行动,二公司专门印发加强企业安全文化建设实施意见,制定安全文化建设重点工作推进表,编发

宣教提纲,召开安全文化建设动员大会、安全生产经验交流会,印发“一法三卡”暨安全质量管理责任体系实施办法。在公司报纸上开辟安全文化建设大家谈等专栏,利用黑板报、墙报、宣传橱窗、宣传栏、文化长廊等形式,大力宣传安全文化理念。分层次、分岗位对员工、农民工进行文化理念、岗位职责、应急知识、安全知识与安全技能的学习教育,营造了浓厚的安全文化氛围。同时创建“党团员安全生产示范岗”,开展“安全系亲情,平安促发展——百名青年志愿者在行动”主题活动和“反三违、保平安、促和谐”活动,使全员置身于安全文化建设中。

与此同时,建立行之有效的安全管理责任体系,为确保落实到位,他们实施

全员、全过程、全方位的安全管理与监控,从终端安全员向上逐级逐层直到公司总经理等肩负所任。形成目标、任务、职责、流程、权限互相协调配合的有机整体,安全责任链接到终端。每个项目配备安全总监,每月组织召开安全分析会。每项工程建立重大风险、隐患排查和隐患整治“三大台账”,制定重大危险源应急救援预案并进行现场演练。建立公司、项目、班组三级安全管理网络,确定各级领导、各类管理和专业技术人员,在施工生产中所处的位置及应负的安全责任。成立公司、项目部、班组等各级安全文化领导小组,共同落实安全文化建设工作。

为深化现场安全文化建设,他们在进入施工现场的重要位置上,建立了人性化的提示标志,制作了醒目的安全目标牌、机械操作规程牌、安全标志、安全规章制度、安全管理责任体系框图和温馨提示牌。在施工过程中的事故多发点、危险点、危害点,建立了安全警示牌、安全检查提示卡、危险源警示卡、有毒有害化学物质信息卡,设置重要部位风险类别、等级和措施等,明确安全责任和关键控制点。对工程中的新技术、新工艺、新材料严格论证,保证技术方案的安全性和严谨性。

十七局集团一公司成绵乐项目

倾心竭力化“险”为“夷”

本报讯(通讯员 刘海发 屈凤华)在226公里的成绵乐客专线上,由十七局集团一公司承建的DK+050—DK11+746路段,在这三种建成铁路、两跨南河、一跨公路,在这种环境中施工可谓潜在着走钢丝之危、履薄冰之险。

如何紧紧抓住安全这条敏感的神经,平安通过这“虎口狼穴”?一公司成绵乐项目成立了以常务副指挥长李永挂挂帅、副指挥长兼安全总监丁立志主抓、安全办公室人员专职专抓的领导小组,下属工区也相应成立了以第一行政负责人为首的安全领导小组。教育职工把安全责任心在党性良心上,制定了一系列门类齐全、奖惩严明的安全保障措施,签订了一系列安全包保责任状。开工前对所属人员进行安全

专题培训,并实施安全应急预案演练,聘请专家传授安全施工经验,真正让安全知识注入职工头脑,融入职工血液,化作职工实际行动。

从“纸上谈兵”转入“实战演练”后,所有安全施工方案一律由专家论证、审核,把关。构筑了布鲁克网、截沟、工字钢排架三道防线;构建了与既有防洪排水“血脉通畅”的系统;有的爆破点采用密打眼,少装药,微差起爆方法,使之松而不散,裂而不飞,排除危石,责任到人。为确保万无一失,他们还专门投入30多万元安装了安全监控系统,坚持24小时值班制度。

由于他们紧盯、严防、死守等安全工作做得严谨、细致、扎实,开工7个月来安全实现零事故,赢得了人们的敬佩和赞扬。

十六局集团四公司国道209项目部

集体耕作“开心农场”

本报讯(通讯员 周海燕 张婷婷)内蒙古清水河县的春天比外地来得要晚一些。4月底一场大雪过后,5月连续几天的好天气让人感觉到春天来临。驻扎此地

的十六局集团四公司国道209项目部为丰富员工的工余生活,舒活冬天憋屈的筋骨,根据项目员工倡议,上演了一场“开心农场”集体真实体验版。

该公司国道209项目部地处黄土高原的内蒙古清水河县政府新区,气温低、风沙大、交通不便,基础配套设施不完善,周边是连绵起伏的丘陵,基本上没有地方可供员工放松娱乐。项目部员工集思广益,最终在周围老乡的启发下,决定利用后院空旷有利的自然条件,带领大家开垦出一片属于项目部员工自己的开心农场。

为丰富菜园的蔬菜品种,项目部员工早早行动,购买各种各样的时令菜籽。为使种子能够更好地更快地生长,项目部年轻人出谋划策,买地膜,去老乡家要农家肥,在试验室培育种子,个个忙得不亦乐乎。没几天,精心培育的种子长势喜人,长出了嫩嫩的菜苗。近日一次晚饭后,大家便动手忙碌起来,你一锹我一铲,将原本荒芜的菜地整理得平整整齐,亲自栽菜苗,并给它浇水、施肥。就这样,项目部员工拥有了集体耕种的“开心农场”。

开心农场的诞生,给从未真正体验过耕种的员工带来了欢乐,也为员工提供了一个开心愉悦的工作生活氛围,有利于项目员工的团结协作,促进工程建设成为参建者自己精心经营的开心“农”场。

十八局集团大都公司

“四强四优”为企业发展提供保证

本报讯(通讯员 张凯)十八局集团大都公司党委日前在全公司基层党组织和广大党员中开展创建“四强四优”活动,通过强有力的党建工作来推进企业经营工作不断向前发展。

面对新形势、新任务、新挑战,大都公司党委把开展好“四强四优”活动作为今年党建工作的重要载体,真正把大都公司基层党组织建成“政治引领力强、推动发展力强、改革创新力强、凝聚保障力强”的四强党组织,把广大党员培养成“政治素

质优、岗位技能优、工作业绩优、群众评价优”的“四优”党员。

为使活动落到实处,大都公司党委结合企业实际制定了“明确目标,制订计划”,“深入动员,落实责任”,“突出重点,有序推进”,“强化督查,定期考核”四项措施。同时,要求各基层党组织在开展活动时,要紧密结合公司经营生产,做到“六个结合”:同巩固和“大”大深入学习实践科学发展观活动成果相结合;同创建“五好”党支部和干部使用考核工作相结合;同完

成年度生产经营目标和公司“三年”发展规划相结合;同经常性党建工作检查相结合;同积极改善职工工作和生活环境、提高工资收入和不断满足职工正当诉求相结合;同发挥企业党组织的政治核心作用、党支部的战斗堡垒作用、党员干部的示范表率作用和广大党员的先锋模范作用相结合。力求争创活动立足长远,系统规划,做细、做精、做实,根据时代要求与时俱进,不断巩固发展活动成果,并将成熟的经验上升为规章制度。

群言堂

闻过别装“喜”

□ 严茂林

“闻过则喜”是中华民族的传统美德,是人们对待别人批评应持的正确态度。然而,在现实生活中,有不少人闻过之后,不是真“喜”,而是装“喜”。主要表现在:

有因人而“喜”。有些人,当上级领导对他提出批评时,他立刻笑容满面、点头称是。可是,当群众对他提出意见后,他虽然表面含笑,甚至还口口声声表示欢迎,但实际上不是当作耳旁风,就是满腹火气、耿耿于怀。

有因地而“喜”。有些人,在会上当着领导或大伙儿的面,听到批评意见时,总是一副洗耳恭听、虚心接受的样子。但是,避开领导,他往往面带愠色,甚至给提意见者扣上“多管闲事”、“没事找事”或“别有用心”等帽子。

有因时而“喜”。有些人,在特别的时候对他提出批评时,他会显出大肚弥勒那样笑容可掬的神态。比如:入党、转正、提拔或者评定职称之前。但是,当这些个人目的达到之后,往往对批评意见持无所谓的态度。

上述装“喜”现象,在我们的实际工作和生活中屡见不鲜。要真正做到闻过则喜,就必须从思想上克服爱听“好话”的习惯,本着对党的事业高度负责的态度,正确对待意见,真正为避免错误而“喜”、为完善自我而“喜”、为坦诚相见而“喜”。

作者单位:十一局集团四公司



5月27日,十一局集团电务公司向该公司各级管理人员及其家属发出创建“廉洁家庭”倡议,倡导廉洁家庭文化,发挥家庭成员的相互影响、相互监督作用,筑牢反腐倡廉防线。党委书记严新金表示,将通过评选“廉洁家庭”,争当“廉内助、廉管家、廉帮手”活动等多种形式推进“廉洁家庭”创建活动,确保工程优质、干部优秀。图为党员干部在承诺书上签名。

徐云华 王大河 摄

求是

二十四局集团 刘年碗

建立约束机制 优化项目管理

随着项目管理在铁路施工企业和我们集团公司的全面推行,项目经理部的经营管理责任和权利逐步加大,已成为反映企业经营水平的主要“窗口”和影响企业经济效益的重要“源头”。在企业把经营管理的重心下移到项目部的背景下,必须建立项目部重大问题集体决策的制度,以规范项目的行为,这既是企业加强经营管理的需要,也是党的民主集中制原则的要求。现对本公司项目部重大问题决策情况进行分析并提出对策思考。

一、现状分析

我公司推行项目管理以来,通过内部劳务、资金、设备、物资四大要素市场的运作,使企业资源在项目上得到优化配置,促进了企业管理,提高了经济效益。同时,随着企业经营管理重心的下移和项目部对人、财、物等生产要素的支配权的增大,实际上又赋予了项目部对项目施工经营中发生的一系列重要问题的正确决策和责任。但由于一些主观和客观的原因,项目部尚未形成重大问题集体决策的制度,分析原因主要有以下三点:

1.思想认识的片面性,引发了工作行为的短期化。工程项目部是为完成某一工程而组建的企业内部的一次性临时管理机构,项目部及其管理人员因项目工

程的展开而组合,又随工程项目的竣工而解体。由于工程周期短,一些同志在思想上产生了模糊认识,行动上出现短期行为,认为搞项目是纯业务,工期紧、任务重,没时间讨论决策,实行经理负责制只要项目经理说了算就行了。

2.决策机制的不完善,加剧了管理制度的不到位。工程项目部根据工程任务而设立,项目管理班子是临时任命的,干部也是从不同单位和部门抽调而来,在工作管理上有一个适应过程或者磨合期,这就更需要对项目部重大问题实行集体决策,以统一认识,规范行为。但由于对项目部重大问题内容界定不明确,集体决策的制度不完善,监督保证措施不具体,再加之有些同志的临时观点,使项目部在自我约束机制不健全的情况下,加剧了管理制度的不到位。

3.管理人员的流动性,影响了集体决策的连贯性。项目管理是一个动态的过程,特别是随着企业经营范围的扩大,施工任务量不断增加,我公司工程项目部的数量明显增多,使项目部的管理人员供不应求,项目经理及支部书记同时兼管几个项目的情况不在少数。人员的频繁流动,也在一定程度上影响了项目部重大问题集体决策的连贯性。

二、对策思考

现代化管理的主要标志是民主化。根据集团公司要使项目成为企业“成本中心”的定位,当前要在增强项目经理部工作活力的同时,抓紧建立项目自控约束机制,而建立项目部重大问题集体决策制度,就是项目自控约束机制的重要组成部分。从公司的实际出发,必须做好以下三方面工作:

首先,要界定和明确重大问题决策的内容。根据几年来的实践,我认为以下内容可界定为项目部重大问题:(1)项目部的预算分割(这是从计划上控制,做到未雨绸缪);(2)项目部的降本措施及成本分析(这是项目经营成败的关键和重要控制点);(3)项目部的分配办法及奖惩制度(这是项目内部激励和制约机制);(4)项目部的工期、质量、安全、文明施工措施(这关系到企业的信誉);(5)项目部大额非生产费用开支(这主要是防止个人风险和违规);(6)项目分包、设备租赁及物资采购(这是防止失控的要害);(7)项目部选用辞退人员(这要求项目部在用人上做到公平竞争、公正考核);(8)项目部需向公司请示、报告的重要事项(这是保证下级服从上级的组织原则的贯彻);(9)项目部的廉政管理制度(这是落实项目廉

政责任制的前提);(10)项目工程剩余料的处理等等。

其次,要建立和完善重大问题决策的制度。在界定项目部重大问题内容的基础上,还必须建立相关制度,以形成有力的约束机制。(1)中心组学习制度。由项目部党政工团领导参加,不断提高项目部领导的理论政策水平和议事决策的能力。(2)党政联席会议制度。一般一个月召开一次,遇有特殊情况可随时召开。(3)重要工作情况通报制度。凡属上级组织的指示、决议、重要工作部署以及本项目部发生的重要情况,都应及时通报,使项目部领导成员能够把握全局,协商交流。(4)重大问题请示报告制度。本项目部推出的重要举措,工作中出现的重大的非常情况,都应及时向公司请示报告,不得越权自行其是。建立重大问题集体决策的制度后,必须规范决策程序,坚持集体决定重大问题,不搞临时动议;对须讨论的问题,不搞议而不决;对集体决议不搞决而不行;对讨论决定的问题要做好记录。

最后,要监督和保证重大问题集体决策制度的执行。在这方面,既要发挥公司对项目部的指导监督作用,又要发挥党组织的保证监督作用。

要实施好项目重大问题集体决策制度,除上述外,要特别加强对项目经理的在岗培训,在提高其政治素质、增强民主、科学决策的意识的同时,切实提高他们的经营管理能力,从而培养出一大批既有民主作风又有科学决策能力的项目管理人才。

求是

十八局集团五公司 金植云

企业政工现状及应对思路

随着市场经济竞争的白热化和国际竞争的一体化,国有施工企业政治工作如何发挥好企业的优良传统和政治优势,为企业生产经营与管理提供强有力的思想组织保证和强大的精神智力支持,是当前摆在国有施工企业面前的一个重大问题,亟待加以研究和解决。

一、国有建筑施工企业政治工作现状与浅析

据查,目前国有施工企业政治工作搞得好的单位有以下特点:领导班子勤政团结,整体功能发挥好,尤其是党政主管综合素质高,作风民主,注重单位全面发展,三个文明建设一起抓,党建和思想政治工作富有成效,职工队伍稳定。与之相反的就是领导班子不团结,工作方式方法简单粗暴,党组织政治核心和监督保证作用发挥不理想,职工队伍思想不稳定,对企业前途失去信心等等。产生和存在这些问题的主要原因有:

一是国有施工企业主管领导片面追求经济效益所致

时下,有很多人认为建立现代企业就是要以经济为重,党建和思想政治工作不产生直接经济效益,地位自然然后退居二线。

二是党组织核心作用发挥不理想,监督保证作用发挥不力

有些单位,主管行政领导缺乏基本政治觉悟,在企业重大问题、重大决策、重要人事任免和大额资金使用等“三重一大”问题上搞一言堂,既不与党组织书记商量,集体研究决策,也不向上级请示汇报,认为在这“一亩三分地”上就是我个人说了算,把企业当成自己的自留地。

三是政治思想工作与手段落后,不能与时俱进

受当前社会纷繁复杂的思想和以个体价值至上的观点影响,职工思想日趋活跃,呈现多元化发展趋势。而有些施工企业的政治工作仍停留在计划经济时代,靠上级指令推一推抓一抓的被动状态。

四是政工队伍素质不高,人心不稳

目前,许多施工企业政工人员素质不高,大部分年轻人不愿干政工这行,即使有干的也是“身在曹营,心在汉”,而能够沉下心来搞政工的还是那些老同志,这部分老同志由于年龄结构及知识结构的束缚,使政工工作还局限在原来的老一套,水平上不去。

五是政治工作在职工维权方面存在差距

职工是企业的主人,是创造经济效益的主力军。但有些单位,面对随意拖欠职工工资奖金的情况,政工组织不能通过正常渠道有理、有利、有节地反映和维护,挫伤和打击了部分群众的积极性,淡化了职工主人翁意识,使企业凝聚力逐步减弱。

二、加强国有施工企业政治工作的基本思路

第一,国有施工企业政治工作要努力实三个转变

面对新形势新任务,要给新形势下的政治工作注入新的生机与活力,把党的政治工作提高到一个新水平,必须努力实三个转变。一是在工作指导思想上,要从被动型转变为主动型;二是在工作思路上,要从封闭型转变为全方位开放型;三是从政治工作格局上,要从单纯依靠政工人员单打独斗的“小政工”转变为党政工团齐抓共管、人人积极参与的“大政工”格局。

第二,国有施工企业要高度重视政治工作和加强党的建设

党的政治工作是国有施工企业生存发展最大的优势和传统,放弃了这一优势,党建和政治工作势必会软弱无力,势必会造成职工队伍思想不稳,使企业失去应有的凝聚力、创造力和战斗力,进而造成纪律松弛,管理混乱,阻碍企业的健康发展。因此,国有建筑施工企业党的建设和政工优良作风和传统绝不能丢。在强化企业施工生产经营管理的同时,必须强化党的建设和政治工作。一是按照党组织“生产经营扩大到哪里,党组织就延伸到哪里”的原则,合理设置和配强基层党政领导班子。二是加强领导班子建设,尤其是加强党政主管领导的思想、生活作风建设和廉政建设,发挥好领导的核心作用。三是加强民主集中制建设,在关系企业发展的重大问题上要按照“集体协商,民主集中,个别酝酿,会议决定”的原则来实施,确保决策的科学性和可执行性。

第三,国有施工企业要加强政工队伍建设

职业培训是现代企业提高职业技能水平的有效途径。针对当前政工人员素质偏低的现状,每年可通过组织政工人员集中培训的方式,提高政工人员政治理论水平和党务工作能力;通过政治理论和技能知识的考评来督促政工人员提高其文化知识技能和政策理论水平;进一步加大党政领导岗位双向交流力度,培养复合型经营管理人才,提升企业政工队伍整体素质。

第四,国有施工企业政治工作要注重创新与务实相结合

创新是一个民族前进的动力,国有施工企业的政治工作要从思想观念、思维方式、内容目标、组织管理、方式方法和运作机制上适应改革发展的新形势,不断进行创新,使政治工作自觉融入到企业管理全方位中,充分发挥企业党组织的服务、保证、监督、维护作用。一方面企业改制后,法人治理结构“双向进入”,政治工作实行“一岗两责”、“双岗双责”,党政工团都要共同承担政治工作大任,做好政治工作。另一方面政治工作要选准与施工生产经营管理工作的最佳切合点,增强其针对性和实效性。在重点难点工程项目建设中,政治工作要发挥各级党组织的凝聚力、创造力和战斗力,在工程施工关键岗位,要充分发挥党员的先锋模范作用和团员青年的突击队作用,充分调动和激发广大职工的生产积极性和创造性,从而使企业政治工作成为凝聚人心的工程,成为振奋精神、推动企业改革发展的有力支持和保证。

穆青峰,一头浓密的卷发,一张白净的脸,秀挺的鼻梁上架一副眼镜,透一股书卷气。但和他一起工作过的人无不对他的大智大勇赞不绝口,说他胸有百尺楼。他是二十局集团四公司副总经理,36岁的年龄承载着河南省高速公路发展有限公司“优秀项目经理”、铁路施工企业“优秀项目经理”、全国建筑业企业“优秀项目经理”等多项荣誉。荣誉的背后记载着他对企业忠贞不渝的履历。

翻看他的履历,你不能不惊讶内容的丰富,从1994年西安建筑科技大学毕业工作至今,16年的筑路生涯使他的足迹踏遍了大半个中国。从建筑业企业一名普通的技术员做起,一步一个脚印,他走得坚实,走得艰辛。

2003年他接手河南叶信高速公路项目,当第一任项目经理。家人阻拦他:“千万别接这个‘烂摊子’!”朋友们劝他:“刚进而立之年,要接也接个新项目,好好干出个样儿,体现自己的价值。”穆青峰听着这些好心的劝言,心平气和地说:“企业培养了我,现在需要我为企业出一把力,我怎么可以考虑自己的名声?”

当时的叶信项目内部是什么样的情形?开工一个多月,三易总工,五换工程部长,工期严重滞后。公司对这个项目进行评估,预测总投资7753万元的工程要亏损千万元以上。面对这样的窘境,穆青峰对项目部进行管理改革,签订目标责任书,完善经济合同,调整工资和奖金分配标准。外部环境则采取“软处理”的方法,积极协调好各方关系,努力排除施工阻力,逐步将工程质量和进度赶到了全线的前列。叶信项目负债太多,他又将更多的精力放在了变更索赔上,带领技术人员深入现场进行技术论证,充分准备变更资料。利用河南省重要领导到他们项目视察的机会,他不卑不亢地提出原设计中的高填方变更应该变更的理论依据,有理有据的提议得到了省领导的重视,很快就得到高填方路基变更为苏店河特大桥的批复。然而在增加一半工程任务的同时,还将原定的工期提前了两个月,完不成任务不只要重罚,还要进入黑名单。他组织项目打“歼灭战”,技术人员24小时旁站,工程师随时解决各种施工问题,而他自己更是坚持每天现场办公。逆转战虽打的艰辛,然而项目实现了“华丽转身”,工程最后盘点,决算价为1.46亿元,上缴公司货币资金1200万元。

当日历翻至2009年2月,穆青峰又迎来了他人生旅途的第二次抉择。接任石武客专项目第一分部经理。石武客专是时速350公里的高速铁路,二十局集团公司把首战必胜使命和使命,迅速成立了石武客专项目部,决定由施工实力强的四公司和六公司承担施工任务,分别成立第一分部、第二分部。担负石武高铁项目第一分部施工任务的四公司领导高度重视,派精兵强将到石武客专接受高速铁路施工的历练。面对高、精、快、严的高铁施工形势,“5+2”“8+1”“白加黑”的石武精神书写着二十局集团人鏖战石武的忠勇,但没经验、快节奏的施工压力使每一个上场的人都在接受着体能的考验,毅力的考验。时任第一分部经理的四公司副总经理张利民累坏了身体,在这严峻的时候,公司领导把信任的目光投向了穆青峰。父母、妻子为他捏把汗:“你已经是名副总经理了,那是工程不累坏身体也掉层皮,闹不好还会身败名裂,成了二十局集团的罪人。”穆青峰还是那句朴素的话:“企业需要,我个人掉几斤肉,蜕几层皮算什么?个人名声又算什么?”就这样穆青峰于2008年的腊月二十七接受了二十局集团石武客专项目第一分部经理的任命。

接任石武客专第一分部经理伊始,他在策划好现场施工打好高铁攻坚战的同时,就将睿智的目光投向了对高铁施工管理、成本管控、高铁施工人才培养这些理性问题的总结上。在召开项目经理办公会、工程例会等大大小小的会议上,他都反复强调,我们要做有心人,密切注意施工现场,发现与我们各方面的管理理念、政策、措施不台拍的现象,及时提出来共同讨论、共同决策,及时调整,实现干、管、算的统一与科学,并且形成文字资料。到石武客专工程结束时,我们在向国家交出一段优质的高速铁路的同时,还要交给企业一份完整的高铁施工管理总结报告书,让它成为企业施工未来高铁的参考。如今,石武高铁工程已胜利在望,他的理念已成为项目管理团队的共同行为。项目自上而下,每一位员工都自信的认可,经过石武客专的历练,无论以后遇到什么样的高铁工程,他们都能够从容应对。