

求是

讲述我们自己的故事

家的变奏曲

——十八局集团一公司基地建设辑录

通讯员 李永旺

家是温馨的港湾,家能让人... 沟通和寄托得到最佳的释放。十八局集团一公司在用智慧和汗水拓展一条钢铁大道的同时,倾注大量的心血搞好基地社区的建设,使后方基地建设呈现出一派与前方施工生产交相辉映的和谐景象。

园区美化巧布局

走进位于河北省涿州市十八局集团一公司的光明小区,如果说造型别致的商住楼给人一种拄地擎天之感的话,那一条条曲径通幽的绿化带,一片片染绿人的眼球的青青碧草,和凸现出美妙曲线的各种石雕,则给人一种特殊的美感。

为体现新建的光明小区人与自然这一和谐主题,一公司在5年前设计主楼商住楼时,除了房前屋后预留出多层绿化带,用于种植不同科目属性的矮化灌木和草坪之外,专门留出了较为宽敞的美化场地,花重金雇请当地有经验的园艺师进行设计美化,并在不同部位布置了各种造型和不同风格的石雕,在穹顶穹弓式的回廊曲廊上种植花木和各种攀援藤萝植物。这种按照绿化、美化标准建造的风格独特的小区“风物图景”,不光令路人叹为观止,就连评比验收有着严格检测标准的园林专家,对此也同样给予了极高评价,小区获得了河北省省级园林美化单位的奖牌。

象征生命的绿色,给光明小区注入了无限生机与活力,喜鹊、麻雀,还有十几种不知名的鸟类,也相中了这块“风水宝地”,纷纷把它们的“家”安在了小区里种植的报告、塔松、龙爪槐树身上,跟小区里的主人们一同分享那一份难得的安详与宁静。

活动中心笑声响

随着企业离退休职工的逐年增多,怎样引导这部分从岗位上退下来的老职工的业余文化生活,成为新形势下企业文化建设无法回避的课题,摆在企业面前。但随之而来的相关问题又出现了:涿州市城建开发中心东移,位于市东兴北街跟涿涿路交汇点上的十八局集团一公司光明小区,地皮身价瞬间倍增,许多开发商都把目光瞄准了小区临街的商业门面,并且开出了较高的承租价格。面对这种情况,企业领导毅然把在建造初期就设计为多功能性的楼房留下来,给离退休职工开辟一片“老有所乐”的场所。

为满足离退休职工对文体活动的不同需求,除了在活动室配置普通常用的各类棋牌及适合室内开展运动的球类之外,公司还拨出了近几十万元的专项资金,单独腾出一层楼来布置室内各种健身器材,为身体状况良好,喜欢大运动量的老年朋友提供了方便。

自从活动中心建起来以后,这些昔日在工作岗位上立下汗马功劳的老同志,有的在“楚河”、“汉界”的两军对垒中杀得津津有味;有的在牌桌上斗志昂扬;有些则对各种健身器材产生了浓厚兴趣,玩得大汗淋漓,心情愉快。用他们的话说:“企业和组织的周到安排,让我们这些老职工的身

心得到了彻底的放松。”

路径设施家家乐

路径体育设施,是一种相对于室内健身器材的锻炼器械。十八局集团一公司除了搞好适合老年人运动的室内文体活动外,坚持配套完善好方基地园区体育场所和训练器械,把积极营造体育锻炼环境,当做稳定队伍、强企富工的硬仗来打,先后投入几十万元从北京、河北等地体育器材运动专卖厂家,购置了双人旋转轮、单柱椭圆机、跑步机、双人手臂支撑、扭腰踏步器等等,共计56套路径体育设备,安置于公司所属两个小区的绿荫空地之间,满足了青少年、家属及中年员工的体育锻炼需求。

这道体现企业文化、企业经营成果,健康、和谐发展的体育锻炼风景线,仿佛一块具有无穷吸引力的磁铁,深深地吸引着基地青少年和各个不同年龄段的职工、家属们的兴趣爱好,消除了牌桌一坐昏天黑地,麻将一打就是通宵达旦的不良现象。

一公司这种用“投资健康就是开掘财富”的体育健康理念与积极行动措施,既体现了企业决策层关爱离退休老职工和后方基地家属工作的着力点,放在了开展适合各个年龄段职工、家属体育锻炼,增强体质,抵御各种疾病的工作上来,又实现了投资健康便是为社会减轻压力、为企业增长财富、为家庭和个人增添活力的指导思想,得到了公司全体职工的高度认可,交口称赞:“企业用另外一种方式为职工们投了一笔分量很重的保险!”

文化建设旨在推动文明进步

十一局集团三公司党委书记 陈志明

时下,“文化”、“文化建设”、“文化品牌”、“文化软实力”、“安全文化”、“质量文化”、“项目文化”、“制度文化”等等,可以说是使用频率极高的字眼,好像什么东西都可以贴上“文化”的标签。相比之下,文明建设就有点被冷落的感觉。不客气地说,尽管许多人三句话不离“文化”,但你如果真让他解释一下什么是文化?什么是企业文化?企业文化建设应该从哪里入手?文化建设与文明建设有哪些区别和联系?弄不好就会无言以对。如果连基本概念都说不清,就夸夸其谈“加强企业文化建设”,极有可能导致“跑调”、“走形”,甚至“变味”!

一、文明是文化的内在价值,文化是文明的表现形式

所谓文明,说简单一点就是人类发展进化的程度,是人类不断改造客观和主观世界,从而最大限度地满足人们日益增长的物质文化需求,实现全面发展所达到的历史标高。比如讲:农业文明较之游牧文明是社会发展的一个里程碑,而工业文明较之农业文明显然又前进了一个时代。由此不难看出,所谓文明的尺度,也正是马克思主义有关生产力与生产关系、经济基础与上层建筑、全面发展的标高和尺度。

对于文明这个概念来说,人类有着相对统一的价值标准。比如讲:无论是西方世界还是东方国家,污言秽语、恃强凌弱、污染环境、不讲诚信、坑蒙拐骗、欺上瞒下、侵害他人权益等等,都是不文明行为。尽管东西方有着不同的文化形态,但却有着相同或者相近的文明标准。

而作为意识形态的文化,则是一定社会政治与经济的集中反映,以及与之相适应的观念意识、行为习惯、制度体系的总和,是不同的风俗习惯、价值认同的凝结。

由于人类文化是由不同民族在不同的时代和不同的地域中分别发展起来的,因而也就必然会表现出不同的特征、风格、习俗和样式。比如讲:同是中华民族的传统文化,荆楚文化不同于吴越文化,巴蜀文化不同于齐鲁文化,岭南文化不同于中原文化。

单就各地文化的风格、特征、习俗而论,文化本身并无高低贵贱之分。比如穿着服饰的问题,是不同民族文化的一种体现,是人类自身御寒保暖、遮体美化的需要,这其中包含文明的成分。至于穿西服还是穿中山装,是穿旗袍还是穿短衫,或是像某些少数民族妇女那样戴头饰,则是个文化问题。在前一个问题上,我们可以说衣冠不整是不文明的表现;但在后一个问题上,我们却不能说穿超短裙是没文化的标志。

由此不难看出,文明与文化是两个既相互联系又有显著区别的概念:文明是文化的内在价值,文化是文明的外在形式。文明是一元的,是以人类基本需求和全面发展程度为共同尺度的;而文化则是多元的,是以不同民族、不同习俗、不同环境和不同价值认同为根基的。

二、文明含量决定文化的生命力

文化没有高低之分,却有着强与弱、先进与落后之别。所谓“先进文化”或“强势文化”,就是指那些文明价值含量较高的文化系统。相反,“弱势文化”则是包含文明价值含量较少的文化系统。

譬如,作为文化子系统的语言文字,这种因民族、地域的不同,所形成的不同的符号系统,本身没有高低贵贱之分,但其作为人类日常交际工具和信息传递手

段,却有着是否准确、是否便于处理、是否容易掌握的差别。比如:我们固然不能说云南纳西族人保存至今的东巴文字没有价值,但这种古老的象形文字系统在当今的信息时代却难以发挥更大的作用。而英语之所以被世界各国所通用,就是因为这种语言文字更便于掌握和处理。一种语言文字系统尚且如此,而那种以语言文字为子系统的文化系统就更是如此。

随着科技的进步,信息传播的加速,经济一体化的发展,不同国家和民族之间的文化交流日益增多,不同的文化系统相互影响、相互渗透、相互兼容,也就成为一种必然趋势。只要我们认真观察一下中国改革开放以来的变化就不难发现:今天,有多少人穿着西服,系着领带,吃着汉堡包,或穿着迷你裙,开着宝马来,使用着微软公司开发的软件呢?这些文化产品和文化系统的“入侵”,使我们原有的文化形态更加丰富,从而享受的文明质量也随之提高。

这种现象恰恰说明了:文明的价值含量越高,越能满足人类精神物质需求,这种文化就越具有生命力。在人类文明的发展史上,某些文化比如玛雅文化就逐渐萧条零落或消失了,而有些发达国家的文化则逐渐被其他民族所接受,其原因概由文明价值含量所决定。

三、文化建设旨在推动文明进步

掌握了文明与文化的特征和区别,我们就应该明确:无论是企业文化建设还是社区文化建设,都应该以文明建设为核心和底座,而决不能舍本逐末做一些表面文章,诸如提口号、贴标签、挂牌子、定标识、搞包装,使得人们不知所表。

譬如讲,作为企业的深层次文化——无论是价值理念文化,抑或是企业精神文

化,都应该充分体现以人为本的价值理念。世界著名的美国通用电气公司的企业理念是“用科技和创新改善人们的生活品质”,默克公司把企业使命定位于“保存和改善生命”的事业;福特通用汽车公司的理念则是“让更多的人买得起车,能够享受用车的乐趣”。

世界著名企业的价值理念和企业精神一个显著的特点是:充分体现以人为本,服务于人民群众,而不是单纯地让职工付出。只有把企业的理念文化定位于关爱员工、惠及社会,勇于承担社会责任,企业的理念和目标才会真正地被员工所认同,企业的品牌才会被社会所信赖,企业的产品才会被顾客所接受,企业的价值理念才会成为员工的行动指南和理想追求,这些企业才能成为常青企业。

而我们有些企业却认为,企业文化就是“老板文化”,老板的意愿就是企业的理念;有的企业把文化作为一种管理手段或方法,称之为“文化管理”;有的把企业理念或企业精神等同于“政治口号”、“团结奋斗,无私奉献”、“开拓进取,勇争一流”等等,让职工群众“丈二和尚摸不着头脑”。

造成这种状况的一个重要原因,就是对企业文化只重其形而轻其里,重企业的外在标识而轻文明进步的内在价值,重物质的发展而轻人的全面发展,重企业利益而轻职工群众的物质文化需求。总之,没有把文化建设的科学精神体现出来,没有体现以人为本的科学精神。

一句话,无论是企业文化建设还是社区文化建设,都必须着眼于人的全面发展,旨在推动社会的文明进步。惟其如此,文化建设才能具备科学的内涵和基础,才能保持正确的方向和动力。



创建文明社区 共建美好家园

十八局集团一公司投入巨资创建基地文明社区建设的同时,着力营造社区的文化品味,引导基地群众开展丰富多彩的文体活动,用高尚、积极、健康的文化气氛来提升家园的亲和力、向心力和凝聚力。瞧,离退休女职工们正轻松快乐地跳健身舞。

李永旺 摄

十七局集团三公司

为人才成长“铺轨架桥”

通讯员 陈明星

3年前,乐锋还是十七局集团三公司的一名普通技术员,谁曾想到,经过不到一年的锻炼,他就被破格提拔为该公司桥梁运架公司书记兼总工,带领队伍顽强奋战在京津城际铁路、郑西客专、京沪高铁等“天”字号工程,被卢春房副部长誉为“架梁先锋”。

几年前,十七局集团三公司在人才培养和使用上曾一度陷入困境,人员“老龄化”、专业人才稀缺、青黄不接的现象比较严重。经过几年精心的“铺轨架桥”,如今,该公司已形成老技工指导引路、中年骨干创新钻研、年轻职工争先进步的良好局面,人才梯队初具规模。

“人才的培养和选拔是一项长期的系统工程,要因因人而异,因材施教,营造良好的成才氛围,不断加快人才的成长速度,为企业发展提供人才保障。”公司董事长、总经理罗玉华,党委书记金成这样要求。

培育合适“土壤”,为人才成长创造环境。公司坚持大学毕业生下放基层锻炼,在建的30多个项目成为培养人才的“大本营”。他们按专业和兴趣将人才分类管理,做到专业对口,专人帮带,专职负责,培养他们的工作热情和上进心。2006年才毕业的李某,经过一个项目的磨炼,被委任新项目安质环保部部长,正实现着他的追求与梦想。

规范用人制度,让“阳光”照耀人才成长。公司坚决反对用人看“背

景”、凭“关系”、“走后门”等腐化现象,建立了完善的干部考核评议机制,每年由职工投票打分,并结合工作成绩,对得分高的予以提拔重用,把用人的权利下放给每一位职工。总工程师孙修德、经营部副部长苏鹏等一批年轻干部脱颖而出,成为公司的中坚力量。

适时追加“养分”,“催化”人才成长速度。针对每年招收大批大学毕业生和施工领域的不断扩展,该公司每年分批组织各类业务培训,结合岗位特点和职责范围,不断加强和充实业务能力,缩短人才成才时间。从事设备管理的刘鹏,通过实践摸索和刻苦钻研,已能熟练掌握各类设备的性能和养护,参加设备管理培训后,工作起来更加得心应手。如今,他已被提升为项目部副经理,独立开展工作。

在选才和用才上,公司坚持“不问学历、不看背景、唯德与才”的原则。2007年专科毕业的王泽辉,分配到项目部从事测量工作。他不怕吃苦,工作勤恳,谦虚好学,从最基本的扛仪器、打桩,到测量放样、导线复测,很快从一个毛头小子蜕变为测量行家,被提拔为测量班班长。在丹通高速公路建设中,仅用短短一个月时间,他便完成全线10公里的复测任务。

近3年来,该公司接收的大学毕业生逐年增多,人尽其才,才尽其用的良好成长环境,为他们提供了广阔的人生舞台,使他们在一路高歌伴企业成长的同时,也更快地实现着自身的人生价值。

时代先锋

通讯员 赵纯杰

要说这个世界上什么东西最珍贵,无疑是一个人的信仰;若问什么才是真正的生活,至少会有一个人这样回答:人生不断拼搏开拓的旅程就是真正的生活!

近年来,他先后参加了国家重点工程珠六复线、国内第一条沙漠高速公路克独路、大广高速等国家重点工程的建设,多次受到上级的好评。他凭借着满腔热血,十年如一日地拼搏进取,更凭着坚强的意志和执着的精神,在工作中创造了一个又一个奇迹。

他就是十五局集团五公司衡邵高速公路五标项目经理管秀海。

2007年9月,五公司中标衡邵高速公路五标段,该标段全长14.7公里,合同造价2.16亿元,合同工期18个月。为了打好这场战役,十五局集团公司领导决定抽调精英强将,组建衡邵项目部。于是,管秀海被推上了征战衡邵高速的帅位。

总投资44.64亿元的湖南省衡邵高速公路项目是湖南省规划“五纵七横”项目中的重要组成部分,也是连接湖南两个重要地级城市——衡阳市和邵阳市的主要交通通道,属于国家和湖南重点建设项目。

衡邵高速公路对于完善湖南省高速公路网,提高区域公路通行能力和通达深度,改善投资环境,加快湖南省“三化”进程,推动当地经济社会发展,服务社会主义新农村建设等具有十分重要的意义。

2007年9月的一天,风和日丽。一个

年轻的身影在家中来回走动,显得有些不安,但同时他的眼神中又有些激动的神色。他抬起头看了看窗外,那里正落叶纷飞。管秀海叹了口气自言自语道:“都说落叶归根,可我还漂泊……”他的话还没说完门就被推开了,妻子带着孩子微笑着走进来。

管秀海面对妻子艰难地说:“再过几天我就要离开洛阳去新的施工现场了,你们要多保重,这一去不知什么时候能回来。”

妻子笑了笑:“我和孩子都理解你的工作,我们都支持你,家里你不必挂念,要专心工作,争取早日完工,我和孩子等着你回家。”

管秀海点了点头露出了笑容,但是在他心中却总觉得对家人有那么一丝亏欠。很少有人知道那天他哭了,这是他进入十五局集团五公司以来第一次悄然落泪。

管秀海深知该项目的重要性。由于该地段地质条件复杂,14座桥梁,几乎每根桩下都有溶洞,有的桩甚至在开挖中出现流泥,加上比别的施工单位晚进场3个月,项目部面临的施工难度之大是前所未有的。

为了给湖南人民递交一份优质的答卷,管秀海深知自己肩负的使命与职责。他夜以继日地工作,寻求可以提高施工效率的突破口。工程破土动工后,他立下军令状,衡邵高速五标一定要“确保湖南省优质工程,力争国优工程”。

但是困难接踵而来,由于公路建设占用私人用地,拆迁工作面临极大困难。管秀海意识到,如果拆迁工作不到位,势必影响项目进展,影响整条高速公路建设的进展,进而影响湖南乃至国家的建设大局。为此,管秀海夜以继日挨家挨户地走访。有人威胁、有人刁难、有人把他拒之门

外,但是这些都阻挡管秀海的决心,没让他有丝毫的畏惧与气馁。为了争取到工程建设用地的管秀海在14.7公里的施工工路上走了不下100个来回,对当地群众动之以情、晓之以理。在他坚持不懈的努力下,收集到了翔实的第一手资料,为拆迁工作的顺利进行起到了重大的促进作用。

工作中的管秀海是不分昼夜的,有时为了论证一个难题而彻夜不眠,有时为了解决一个难题而整天奔波在施工现场,亲自参与施工过程。为了铸造精品工程,向湖南人民递交优质答卷,管秀海与工程技术人员一道精心地谋划每个环节,制定最佳施工方案。在管秀海的带领下,项目部不断进行技术创新,多方查找资料,邀请地质勘测设计院的专家现场讲解,论证新技术的实施价值,并最终试桩成功。

为规范施工行为,实现快速有序、优质高效的奋斗目标。管秀海在工程管理上力求高起点、高标准、高质量。为了把质量管理工作真正落到实处,项目部成立了质量管理领导小组,全面负责施工过程中质量控制,严把各类安全隐患,以工序质量确保工程质量。在上级和业主尚未出台劳动竞赛的情况下,他们辐射全员、全过程,立体化地开展保优质、创精品、保工期、创信誉的“三保三创”劳动竞赛。

由于工作中太过拼命,管秀海的身体受到了严重损害。2008年10月,管秀海因急性虹膜囊肿住院手术。但偏偏此时工期出现了滞后,他别无选择,在身体没有康复的情况下偷偷出院,前往工地……在进场最晚、形势最复杂、环境最恶劣的情况下,管秀海和他的队伍硬是凭借着一股坚持不懈的斗志,变被动为主动,一路高歌前进。

在他的带领下,队伍成功克服了邵阳五十年一遇的特大冰雹灾害,为项目的顺利进行作出重大贡献,得到了湖南省交通厅和驻地监理的高度赞扬,既在业主心目中树立了良好的形象,也为按期完工赢得了宝贵的时间。

由于管理严格,强化监督,措施到位,始终保持了高进度、高标准、高质量的建设态势,在历次的质量、进度、安全、精神文明施工检查考核中,项目部均列第一,获奖金200万元。而十五局集团五公司在湖南施工的衡邵高速公路五标也全线飘红,一跃成为全线亮点。在评比中,管秀海所带领的项目部接连受到湖南省交通厅的高度评价。湖南省委领导在视察衡邵高速公路时说:“第五合同段有三个没有想到,进度之快没有想到,质量之高没有想到,现场管理之好也没有想到。”

截至2010年5月31日,项目部已经完成工程任务95%,一举夺得湖南省高速公路集团颁发的优质样板工程奖和安全标准工地奖。

当有人尊称他一声管经理时,他总是微微一笑,露出谦虚的笑容。记得他亲口说过:“我只不过是一名普通的筑路人。”正是这种令人敬仰的宽阔胸襟以及平易近人的处事风格,为他迎来了广泛的赞誉,也为十五局集团五公司树立了一个很好的榜样。

转眼间,这个当年风华正茂的大学毕业生已经在五公司度过了整整十多个年头,面对着眼前那永无止境的挑战和更遥远更坎坷的路,他没有丝毫的退缩。他从容地选择了无怨无悔、坦然地面对自己前行的旅程。他坚信,要用自己的双手开拓出更加宽广的道路!