



铁道部领导卢春房(左)、京沪有限公司董事长蔡庆华(中)、十七局集团公司京沪指挥部常务副指挥长梁毅在工区检查工作

昂起世界高铁的龙头

——十七局集团三公司京沪高铁项目六工区施工纪实之一

□ 边均安 孙克婷

走在十七局集团三公司京沪高铁项目六工区沿线工地,记者激昂、澎湃的心情难以平抑。世界瞩目的钢铁“巨龙”——中国投资规模最大、一次建成里程最长、建设标准最高的京沪高速铁路正高效、高质、高速地朝着上海方向延伸。而这里,毫无疑问地成为这条举世瞩目的“巨龙”高高昂起的“龙头”。

从地理位置上讲,六工区所辖管段与北京段一起构成京沪高铁的起点;从建设过程来讲,两年多来,这里战功卓著,荣誉无数。各级领导、国内外同行、各大媒体密切关注,深情聚焦,这里成为领跑京沪高铁一标段乃至京沪全线的“火车头”。

工区经理张山成告诉记者,目前工区管段路基堆载预压、沉降评估全部完成,预压土卸载、声屏障基础和综合接地电缆施工基本结束,级配碎石摊铺、无砟轨道路基支层混凝土施工也接近尾声。在张山成看来,一场引领中国高铁建设、必将载入中国铁路建设史册的“廊坊大捷”将在这里完美收官。

六工区项目部所在地廊坊,18世纪初还只是一个偏僻小村。1897年,我国第一条铁路京山铁路建成通车,在此设站。1900年,震惊中外的“廊坊大捷”也在这里载入史册。

十七局集团京沪高铁指挥部常务副指挥长梁毅告诉记者,六工区是京沪一标段当之无愧的“获奖大户”和“窗口工区”。自2008年1月上场以来,它多次迎接党和国家领导人,铁道部、中国铁建领导和业主的检阅,多次在上级单位组织的综合评比、检查中摘金夺银。

记者走进工区荣誉室,这里张贴着两年多来他们所获得的荣誉,细细一数,竟达38项,其中有:

2008年度被京沪总指天津指挥部评为安全质量优胜单位,这是施工单位中唯一的一家;

2009年度在京沪总指组织的工程质量信誉评价中,“零扣分”创造奇迹,这在全线也是唯一一家;

在京沪总指组织的多次安全质量考评中,工区因安全质量行为规范、过程控制严格、实体质量良好,先后9次获得业主颁发的“绿色通知单”,这在全线独一无二;

2008年、2009年,均获京沪高铁“六比六创”劳动竞赛先进单位;在京沪公司、一标段指挥部组织的7次劳动竞赛中,两次获得一等奖、三次获得二等奖、两次获得三等奖,是全线获奖最多的工区;

在铁道部质量安全监督站、京沪总指、天津指挥部及监理单位组织的多次安全质量检查中,其“样板工程质量和一流管理水平”得到各级领导的高度评价,共获奖金400多万元,这在全线屈指可数;

……

细细品味这些成就、荣誉和评价,背后无不凝聚着六工区建设团队卓尔不凡的智慧和坚韧不拔的精神。为了党和国家的嘱托,为了企业的荣誉,他们顽强拼搏,开拓进取,用智慧和汗水掀开了中国铁路朝着世界一流铁路大步迈进的新篇章。

二

能参与京沪高铁的建设,这在三公司历史上具有里程碑式的意义,其责任之重大也是史无前例的。为此,公司精心选配了以项目经理张山成、党支部书记祁保全为核心的优秀建设团队进驻廊坊。

2007年冬,赶往廊坊的车上,张山成和祁保全的心情既激动又忐忑。两位曾经在沿海高速公路项目携手并肩创造过奇迹的“老战友”,此时想法一致:能参与京沪高速铁路建设,对于一辈子与路为伍的“老革命”来说,是无上的荣耀。但京沪高铁建设使命光荣、责任重大,干得好不好不仅仅关乎个人的前途,更事关企业的发展大局和国家的荣誉。不久之前召开的京沪高铁建设专题会上,公司董事长、总经理罗玉华的嘱托还回响在他们耳边:“京沪高铁建设意义重大,干好了就是企业的功臣,干不好就是企业的罪人!”

满载公司期望的两位工区领导,上场伊始就不敢有丝毫懈怠。他们跑步上场,迅速展开前期工作。组建成立的六工区担负6.19公里路基施工任务和180万块RPC盖板的生产建设任务。

摸清“家底”之后,形势比张山成、祁保全预想中的还要严峻。一是京沪高铁建设意义重大,万众瞩目,再加上廊坊特殊的地理位置,稍有差池就可能“惊天动地”,但不要“饭碗”,更要丢面子,毁形象。二是高铁建设标准高、要求严。新信息、新技术、新规范的引入和运用是对这些从未参加过高铁建设的“大老粗”的巨大冲击。没有创新的思维和超一流的管理,根本无法在高铁建设领域立足。三是工期压力巨大。由于拆迁困难、图纸滞后以及奥运会等原因,1月上场的各支队伍直至11月才正式开工。而管段CFG桩施工、土石方填筑、堆载预压等道工序必须按部就班,由此导致工期更加紧张。四是施工环境超乎想象的复杂。管区线路与既有铁路京山线大致平行,最近距离不到5米,地上地下线路密布,安全风险大。管区站后工程接口多,路基工程与综合接地、管线下过轨、接触网支柱基础等站后工程接口复杂,现场管理难度大。

困难从不会成为成功者的绊脚石。两位身经百战的“战友”深刻认识到了这一点。面对未知的领域,面对重重困难,他们踌躇满志,意气奋发,誓将打好这场新时代高铁建设的“廊坊大捷”!

三

要想打好这场攻坚战,首先必须从思想上进行一场“革命”。上场之初,他们积极开展全员大培训,把职工的思想观念从修建普通铁路的“传统模式”中转变过来。掏脑筋,转理念成为六工区建设者们进入京沪高铁工地后的第一堂必修课。

张山成认为,如果不打破过去的老习惯、老思想,树立与世界一流水平匹配的思维体系,就无法适应高铁建设高标准、高要求、高创新的管理模式。在安全、质量、科技等方面就无法与世界最新标准接轨。张山成和祁保全身体力行,带头学习。上场之初,他们办公室的灯每天都亮到很晚。

两位领导主导的“思维革命”带来了意想不到的效果。两年后的事实证明,这场“革命”不仅确保了六工区成为一标段的“龙头”,而且使工区成为培养高铁建设人才的基地和摇篮。张山成告诉记者,从这里走出去30多位高铁和客专建设的技术精英和管理人才,他们中的很多位已经成为武广、郑西、杭甬、津秦等多条客运专线的“顶梁柱”。

思路决定出路。在“思维革命”的引领下,张山成和祁保全以“全力保障安全、质量、环境保护、工期、成本、技术创新六位一体体系的实施,把京沪高速铁路建设成为精品工程、技术创新型工程、环境友好型工程、资金节约型工程、和谐工程”为奋斗目标,以“高起点进入、高标准产出、高质量竣工”为建设理念,以“人员配备标准化、管理制度标准化、过程控制标准化、现场管理标准化”为核心,大胆导演着“管理上的革命”。

工区从高标准、严要求和精细管理的实际出发,以“建设世界一流铁路”为核心,建立起了高效、优质的目标管理体系,通过目标分解、自我控制、流程管理、绩效考核等一系列手段,最大程度地调动职工的积极性,让京沪高铁真正成为“全员建设”的伟大工程。在这里,每一位职工都怀着“建设世界一流高铁”的豪情壮志,每一项工作都是斗志昂扬、激情澎湃,每一道工序都是精雕细琢、精益求精,每一项工程都是完美无缺、无懈可击。

正是两位工区领导敢于突破、善于创新的精神和魄力,六工区各项工作始终走在其他工区的前列,成为名副其实的“排头兵”。两年来,他们在多次“战役”中攻坚克难,战功赫赫。也正是这种大胆创新的精神,得到了铁道部副部长卢春房的高度赞誉,卢副部长称之为“六工区模式”。

2009年6月,卢春房副部长驻足在工区路基,感慨地说:“这里的路基工程质量让人放心,临时排水及防护措施到位,要是路基都做成这样,我就放心了!”

毫无疑问,这里已经成为卢春房副部长心目中当之无愧的“标杆”,成为一标段最亮丽的风景,成为京沪高铁全线高高昂起的“龙头”。

本报讯(通讯员 蒋晓芬)十六局集团铁运工程公司领导班子不断加强自身建设,充分发挥班子的龙头作用,谱写出企业改革发展的新篇章。企业风清气正,人心凝聚,发展势头强劲。公司领导班子也因此得到上级领导和职工的认可,连续11年被上级党组织评为“四好领导班子”。

铁运工程公司是一个多元发展的企业,一直坚持多条腿走路,经营项目遍及地方铁路运输、高速公路、高速铁路、铁路铺架、制板、多种经营等多个领域。在各项产业的发展上,领导班子善于总结多年来企业建设的经验,以发展的眼光看产业的发展,认为只要哪个产业有条件在一段时间内能够得到较快发展,就优先发展哪个产业,从而真正做到运输、施工、铺架、多经等产业的有力协调。2009年,公司领导班子通过开展深入学习实践科学发展观,在思想观念上有了新的转变,注重持续协调发展,并在此基础上进一步坚定了“做强运输,做优工程,做专铺架”的经营方针,明确了今后一个时期企业总的科学发展思路:充分发挥公司竞争优势,大力打

造运输产业价值链,围绕运输主业向产业价值链的上下游延伸,由运输为主向施工、铺架、运输、路用设备维修、既有线路施工等一体化服务转变,由运输经营向投融资方向转变,积极寻找一条参股铁路,真正将铁路运输建成中国铁建一流的产业。

好的思路才能引领企业好的发展。在愈来愈清晰的科学发展思路指导下,铁运工程公司领导班子始终紧扣发展这个主题,面对市场经济带来的经营不稳定性的挑战和考验,紧紧围绕确立的战略目标,全面加强企业管理,实现了安全生产26周年,生产经营取得了一个个新的突破。

铁路运输是铁运工程公司的主导产业,也是该公司的优势产业。领导班子在做大做强上下工夫,从国内走向国外,实现了由弱到强的转变。该公司是中国铁建唯一

十九局集团团委

全面开展“青年先锋队示范点”活动

本报讯(通讯员 范佳新)6月18日,十九局集团团委下发了关于公布集团公司“我在企业有责任·青年先锋队示范点”名单的通知,公布了15个局指挥部所属的108个工区和9个工程公司所属41个项目,为“我在企业有责任·青年先锋队示范点”单位。这标志着该公司团委举办的为期半年的“我在企业有责任·青年先锋队示范点”活动步入第二个阶段。

该活动分四个阶段:第一阶段是“青年先锋队示范点”申报阶段。第二阶段是举办“青年先锋队示范点”活动启动仪式。第三阶段是落实集团公司“青年先锋队示范点”活动实施细则。第四阶段是评选“青年先锋队优秀示范点”、“青年先锋队优秀个人”。

该公司团委已将此项活动作为今年各级团组织重点工作内容之一,纳入年底企业文明“十星”考核之中。

十二局集团建安公司

举办基层党组织书记暨宣传报道员培训班

本报讯(通讯员 黄磊 刘连生)6月13日,十二局集团建安公司党委在公司总部机关举办了基层党组织书记暨宣传报道员培训班。来自基层各单位的专职书记、副书记与宣传报道员共50余人参加了培训。

为了保证培训效果,培训班从内容的设置、教材的筛选、授课方式的安排等都广泛征求基层单位、机关业务部门的意见,培训内容紧密结合企业面临的形势任务,紧贴基层实际。授课人结合实际工作,重点针对基层工作中可能遇到的情况和问题设计授课内容,包括企业党风廉政建设与反腐败工作、工会工作、新闻写作常识和企业文化建设、征地拆迁和合同风险防范、员工管理制度与队伍稳定等内容。简短的培训学习,起到了很好的学习教育效果。新上任的广州动车段工程指挥部党委书记胡不英说:“通过培训学习,我坚定了抓好基层党建工作的信心和决心,增强了动力。”

张天国诗集《天国之歌》研讨会在渝举行

本报讯(通讯员 李小香 杨涛)6月10日,重庆作家协会会员、十七局集团四公司宣传部部长张天国诗歌作品集《天国之歌》研讨会在重庆文学院举行。本次活动由重庆作家协会、重庆文学院主办。中国作家协会全委会委员、重庆市作家协会党组书记、副主席王明凯及余德庄、杨山等20余位著名诗人、作家、学者参加了研讨。

张天国,上世纪80年代开始业余创作,20多年来笔耕不辍。出版报告文学《大路神韵》(上下集)、诗集《天国之歌》。《天国之歌》诠释了筑路人的至高无上的精神标签、钢铁般的意志品质以及对亲情、友情、爱情的真诚流露。

与会者认为,张天国这部诗集,有感情,有激情,有豪情,真实、真切、真诚地反映了铁道兵“不畏艰难,勇攀高峰”的铁军精神。与会者一致认为,这是一部用脚走出来的、用风枪打出来的、用筑路人的血汗灌溉出来的诗集,给重庆诗坛吹来了一股清新的带有浓浓泥土气息的风。

好班子谱写新篇章

现了由规模小到规模大、技术含量低到高、管理提升、技术含量高的新时期。

从2000年起,公司领导班子就抢抓机遇、抢市场,做足“火车”文章,先后购置17台电力机车参与了神朔铁路、包神铁路的运营,一步跨入了电力机车时代。尤其是利比亚铁路项目的签订,为公司运输产业走出国门搭建了平台。在“互惠互利、合作共赢”的基础上,该公司铁路运输产业始终保持运量的递增和经济效益的提升。目前公司90%的收入来自铁路运输。

工程施工是铁运工程公司的骨干产业,领导班子在做好做优上下工夫,实现了由小到大的转变。公司从依靠自身力量承揽几百万的工程起步,干一项工程铸一项精品,逐渐积累施工经验,逐渐积累施工业绩,施工领域从路基、涵洞,到大桥、隧道、车站,再到高速公路、高速铁路,实

十八局集团一公司走出了一条符合科学发展观要求、具有一公司特点的发展路子。总结企业发展过程中的经验教训,我们将当前和今后一个时期企业全面建设的重点工作概括为“六造”,具体分述如下:

要打造过硬的领导班子。打造政治素质高、管理能力强、工作作风实、团结状况好的领导班子,是实现企业振兴发展的重要保证,也是摆在各级党组织面前的一项战略任务。各级班子成员要自觉运用科学发展观来指导各项工作,察好人、用好人、带好头、开好路,积极应对企业发展过程中可能遇到的各种风险和挑战,妥善处理好企业管理中频繁出现的资金、设备、人才等资源危机,着力提高项目的赢利能力。要在创新项目管理机制中培育领导科学发展的真本领。

要锻造顽强的工作作风。当前,企业需要应对的危机纷至沓来,我们的信心尤其不能丢。各级党组织要注重抓好队伍的作风建设,坚持在急难险重工程中淬炼艰苦奋斗、拼搏奉献的思想作风,在迎接挑战中锤炼敢当风险、勇挑重担的工作作风,在化解矛盾、突破难点中提高强化管理、增创效益的工作能力,心往一处想,劲往一处使,共渡难关,共谋发展。

要营造和谐的内外关系。企业是否和谐,队伍是否稳定,领导班子是核心,领导干部是关键。首先,要建立健全班子的沟通磋商机制。进行重大问题决策时,党政主管事先要共同协商,充分沟通,形成统一的主导意见。其次,要创造协调融洽的企业内部关系。我们要自觉实践党的宗旨,始终关注职工的安危冷暖,满腔热情地为职工办实事、解难题。最后,要营造和谐相处的外部环境。要致力于处理好与业主、设计、监理以及驻地政府和人民群众的关系,和气生财、合作共赢。

要建造优质精品工程。没有质量就没有品牌,没有品牌就没有市场。一方面,各个项目部一定要树立“开工必优、一次成优、全面创优”的信念,坚持高起点、高标准、科学组织、精心筹划、周密部署,文明施工,以确保工期、质量目标,兑现合同承诺,切实做到大工程创名牌、小工程出精品。另一方面,要加大科技攻关力度,形成具有自主知识产权的科研成果。

要创造最佳经济效益。高水平是财富,低水平是包袱。工程项目多,在建规模大,固然可喜。如果管理得好,每个项目都能达到盈利,企业将会实现大的发展。但如果管理跟不上,效益流失严重,甚至出现较大面积的亏损,则后果不堪设想。因此,一定要坚持成本领先战略,优化管理细节,深入挖掘管理潜力,抓住施工组织、验工计价、工程款回收等创效关键环节,大力降耗提效,实现效益产出最大化。

要塑造良好企业形象。要把企业文化建设作为企业的塑形工程来抓,着眼于内强素质、外树形象,立足于文化强企、文化育人,以树立“诚信、创新永恒,精品、人品同在”的核心价值观为根基,以倡导“不畏艰险、勇攀高峰、领先行业、创誉中外”的企业精神为主题,使之成为全体员工的行为指南和自觉实践,增强队伍的凝聚力和战斗力。

求是

「六造」推进企业建设

十八局集团一公司 卫海宏



全路职工乒乓球比赛在蓉举行 中国铁建代表队勇夺团体赛男金女银

6月8日至6月13日,中国火车头体育协会在四川成都隆重举行了2010年全国路局职工乒乓球比赛。来自全国15个铁路局和公司的110多名各路高手齐聚蓉城,进行实力与毅力的激烈角逐。中国铁建体协派出了由二十局集团公司组成的男子乙组、中国铁建机关组成的女子甲组两支代表队代表中国铁建参赛。经过四天激烈角逐,中国铁建体协一举夺得男子乙组团体冠军、女子甲组团体亚军和男子单打第二名、第六名、第七名的好成绩。通过此次赛事活动,选手们既交流经验,切磋球技,相互学习,增进友谊,也充分展示了中国铁建敢打善拼的顽强作风和企业风采。 李青颖 宋卫国 摄影报道

求是

二十四局集团浙江公司 王辉

加快人才培养的对策和措施

笔者所在的二十四局集团浙江公司,企业重组5年来,共招聘录用应届高校毕业生191人,其中离职22人,流失率为11%。目前,公司有各类专业技术人员266人,5年中净增84人,增幅46%。从施工产值增长情况来看,公司2009年主营收入17.2亿元,比2005年增长5.2倍。2010年主营业务收入计划20亿元。综观以上几组数据,生产规模持续快速扩张,人才的增速却明显滞后。公司迫切需要在人才队伍的总量、质量、层次、结构上有一个新的突破。

一、多渠道选才引才,制订落实培养计划。要根据实际需要增加应届大学毕业生的招聘数量,并多渠道从外部引入人才。应届生的招聘,要根据企业发展方向、主营业务和项目管理团队结构需要,从源头上予以筛选和控制,眼睛要盯向重点大学、名牌大学。外部引才一定要选最适用的技术、管理人才,将他们充实到合适的岗位上。要按系统分专业制订培养计划,如经营开发系统:商务、施组、报价、公关方面人才;施工系统:项目经理、项目总工程师、现场各类专业管理人员。分门别类,确定对象,采用培训班、外送学习、师

傅徒弟等多种方式,落实培养措施。

二、正确运用“导师带徒”制。我认为项目部培养人才可以在两个层面进行,第一个层面是“导师带徒”。“名师出高徒”,关键是选好“导师”。导师必须有一定资历、一定的专业经验。导师可以带几个人,也可以带一批人,视项目规模大小和见习生多少而定,主要采用集中授课的方式。第二层面是“师徒结对”。“先进入门为师傅”,由工作一两年的技术人员与新员工结对帮带,相互交流、相互促进。“导师带徒”和“师徒结对”都要签订协议,落实责任,定期考核,并兑现导师津贴和师傅的奖励。

三、新老搭配,大胆用人。目前最缺的是项目经理、项目总工程师等人,而工程项目常态化,推出新人当项目主理人又成为常态,推出新人当项目主理人确实有风险。但不用新人,人才永远不会脱颖而出。因此,必须大胆用人。在项目班子的结构上,可以采取新老搭配的方式。项目经理用新人,就用资历老一点的人担任总工程师或书记压阵。或项目经理是老的,配一个新人当常务副经理主持工作。公司通过给位子、压担子,几个项目干下来,就会锻炼出

一批项目领军人才。

四、立足现场,不断加压,促其成长。技术准备不足,工作预见性差,造成停工、返工,这是新学员经常出现的问题,也是实践经验不足造成的。设计只是一份美丽的蓝图,而我们的工作是要把它变成现实。在理解设计文件,了解施工方法以后,技术工作的重点在于现场实施。因此,加快新员工培养的重点在施工现场。对于起点较低,而又要立即从事工作的新员工,项目部可以按照专业学院教育的方法,即从事什么专业,进行什么培训,工作进展进一步,培训开展一步,掌握技术控制要点、管理要点,逐步拓宽知识面,提高技术管理水平,尽快上手独立完成某项工作。主要可从以下几个方面“加压”:一是学习上加压。新员工到项目部后,就要组织他们学习研究设计文件,反复读图,直至领会;组织他们学习研究规范、验标、施工手册。复杂结构部位,可以让他们单独学习绘图,复核图纸尺寸,计算工程数量。二是工作上加压。在师傅的指导下,新员工依据施工方案,进行书面技术交流,编写作业指导书;依据施工组织设计,编制进度计划

以及劳动力、材料、机械设备需求计划,绘制计划图。新员工跟班作业,熟悉基本作业的工艺方法,对照验标指导施工,掌握常见问题及处理方法。三是考评上加压。项目部定期进行技术总结和业绩考评,经常开展观摩交流、技术练兵活动。大学毕业生想学、肯学,苦于找不到门路,通过开展技能竞赛,使“教、学、用”等环节更加紧密。四是实行大学毕业生到工程队见习制度,建立项目部和工程队管理人员轮流岗位交流机制,鼓励大学毕业生到工程队锻炼成长。

五、完善机制,用情感、用事业、用待遇吸引和留住人才。用情感吸引和留住人才,就是营造包括尊重知识、尊重人才的企业文化和舆论氛围,建立相对稳定和谐的项目部团队。用事业吸引和留住人才,就要为各类人才搭建发展平台,在重要岗位给位子,大胆使用,严格要求。用待遇吸引和留住人才,就要探索制订各类人才薪酬管理标准,让员工感受到企业薪酬所具有的吸引力。去年以来,浙江公司在完善激励机制方面制订实施了一系列措施,取得了较好的效果。一是鼓励符合条件者申报中、高级职称资格。二是制订完善公司员工薪酬管理办法,使在岗员工的薪酬水平趋于合理并体现出激励效应。三是把专业技术人员补贴发放范围扩大到助理级。鼓励员工参加紧缺专业一级注册建造师、安全工程师、质量工程师执业资格考试,对取得执业资格证书后在本公司注册的人员,分别给予5000元—15000元的一次性奖励。