

十八局集团一公司

基层员工成机关“座上宾”

本报讯(通讯员王强强)11月20日,十八局集团一公司午饭时间刚到,一名部长就把到机关办事的两名基层员工带到食堂,安排午餐。饭后,又为他们在机关招待所安排了休息的地方。

在招待所门口,这两名职工高兴地说,现在基层员工到机关办事,都会享受到“问一声好,让一个座,端一杯水,到点还会安排食宿”的礼遇,基层员工真的成了机关的“座上宾”了。

“这是机关应该做的,但过去我们却搞‘倒’了。”这位部长接过话茬儿。11月初的一天中午,他发现一名员工正抱着一摞资料在警卫室的桌子上打盹。一问才得知,这名员工是坐了一夜火车来机关办事的,由于事情未办完,下班时间就到了,机关干部让他们下午再来。由于没有地方休息,他们在机关外随便吃了点,就在此等候。

“想想基层是咋对我们的!”在公司一次交班会上,公司领导指出,“机关干部下去,基层员工是端茶倒水又敬烟,而基层员

工到机关办事却坐‘冷板凳’,这公平吗?”他由此联想到,机关有的干部“基层至上、员工第一”常挂在嘴上,但实际上存在着“门难进、脸难看、事难办”的问题,甚至搞“倒服务”。“问题在机关,根子在领导。”“一班人”纷纷把板子往自己身上打。11月中旬,党委决定整顿机关作风,针对个别基层反映强烈的问题,责成机关干部公开检查。“随意向基层索要文字材料”、“动辄抽基层人员‘帮工’”等问题被一一曝光,并要求所有机关人员热情对待前来办

事的基层员工。“现在机关干部比我们想得还周到。”在公司招待所,那两名员工争先恐后地向笔者介绍,“现在,远离机关的一线员工到机关办事时,机关同志对我们很热情、很周到,不管到哪个部门,都会有人主动招呼,又是问好,又是端茶倒水,如果到开饭和午休时间,机关同志会主动安排食宿。有时候赶车紧,机关还会派车送我们去车站,而且解决问题的效率也高了……”



代敬辉在施工现场

在滨海新区中央大道海河隧道施工现场,人们经常看到一位皮肤黝黑、头戴安全帽、潇洒帅气的青年。在一线,他是攻坚克难的领头羊;在指挥部,他是运筹帷幄的决策者;在学术研讨中,他是“疑难杂症”的“良医”。他就是“中央企业青年五四奖章”获得者、中国铁建十大杰出青年、十八局集团副总工程师兼海河隧道项目副经理、党工委副书记代敬辉。

代敬辉1996年毕业于北方交通大学,一直从事工程技术工作。2004年,代敬辉获得北京大学工商管理硕士学位。他曾在五公司机关工程部任职,也临危受命,接任张(家口)石(家庄)高速公路项目副经理,一举扭转被动局面,使一个面临亏损的项目最终实现盈利。

2008年3月,代敬辉担任有着“老虎团”美誉的十八局集团五公司总工程师。同年11月,他又兼任投资23亿元的天津海河隧道项目总工程师。天津海河隧道有诸多“第一”:我国高震区第一条沉管隧道,北方严寒地区第一条沉管隧道,中国铁建系统内第一条沉管隧道。海河隧道涉及难点工序多、专业技术多、原创性研发多等,被列为国家级重点工程,被称为天津市公路史上最难工程。在宣布任命的那天,他就把自己的行李搬到了条件艰苦的施工现场。他心里很清楚这项工程所面临的风险,然而面对组织的信任与重托,他暗下决心,必须干好工程,履行好自己的职责。

担当的底气来自于对客观规律的坚守,来自于企业这个坚强后盾。多年的一线磨炼中,代敬辉始终坚持科学施工的原则。面对海河隧道的巨大挑战,项目部成立了以党员为骨干的多个施工技术攻关小组,并联合国内科研团体和知名院校,积极汲取国内外先进经验,不断学习、消化、创新,最终攻克了一个个技术难关,不仅保证了沉管隧道工程施工的顺利推进,还获得了21项国家专利、1项国家级优秀工法、3项天津市优秀工法等一大批科技成果,先后填补了淤泥地质大体积干坞开挖、复杂地质条件超深地连墙施工、大体积沉管预制、超深超大临水基坑施工等多项中国铁建和全国施工技术空白。另外,由项目部参与起草编制的《内河沉管法隧道设计、施工及验收规范》已获天津市城乡建设和交通委员会发布实施,所有这些科研创新为中国铁建成功进军沉管隧道这一高新施工领域作出了贡献。

2010年,代敬辉担任天津海河隧道项目副经理兼党工委副书记。这让他比以往更忙了,不仅是技术上的问题,还有人事、行政、队伍协调、资金运作等问题,他都要全部装进脑海。根据工程进展和阶段性施工目标,他带领项目参建员工积极发扬“5+2”、“白加黑”和“老虎团”精神,推行技术人员跟班作业,领导干部昼夜值班,抓住施工黄金时间组织干部职工迅速掀起“大干一百天,完成五个亿”,“完成河道浚挖,攻坚主体隧道”,“协同作战,决战决胜”等一轮又一轮大干热潮,工程项目创造了沉管隧道施工质量最优的国内外新纪录。

2010年7月的一个下午,正当大家紧张地浇筑E-2管段混凝土时,突然下起了暴雨,一时间风雨交加,整个干坞内水流成河,大风刮的人都难以站立。怎么办?管段预制是整个隧道工程的关键部位,如果停下来就会影响到管段整体结构的质量。关键时刻代敬辉一声令下:“为了隧道,再大的困难我们也要上!”近100名员工在他的号召下,连续作战10个小时,顺利完成了管段浇筑任务,确保了混凝土的浇筑质量。

代敬辉不但精通技术,善于管理,而且更会算账。他和项目部领导班子力推劳务分包集中采购、大宗材料集中采购、机械设备集中租赁和资金进入集团“资金池”进行统一管理等等举措,仅通过大宗材料集中采购就节约资金近900万元。依靠这“四个集中管控”措施,使利润整体提高2.6个百分点。他带头落实项目部经费预算要求,严控非生产性开支,开工4年来每年招待费都比预算降低20%,为天津海河隧道实现经济效益和社会效益的双赢打下了基础。

在参建干部职工的共同努力下,海河隧道工程顺利推进,在天津滨海新区集团历次信用评价和综合考核中始终名列第一。项目部先后荣获全国“AAA级安全文明标准化诚信工地”、天津市“市级文明施工示范工地”、天津市“工人先锋号”、“青年文明号”等荣誉称号。2012年7月,中国铁建工程项目管理推进会在海河隧道项目部召开,与会人员对海河隧道施工给予了高度评价。同年9月,在中国铁建创先争优活动总结大会暨基层组织建设年活动推进会上,项目部创先争优活动经验被交流推广。2010年和2011年,海河隧道项目先后两次代表天津市接受了国务院国资委督察组的检查,受到督察组高度评价。代敬辉本人先后被评为“全国优秀项目经理”、“全国鲁班奖优秀项目经理”、“中央企业先进职工”、“詹天佑专项基金奖”、天津市“创先争优优秀共产党员”、天津市“新长征突击手”、天津市“131”创新型人才。

“荣誉属于我们海河隧道项目部这个团队,离不开五公司、十八局集团、中国铁建这个系统全方位的支持。”代敬辉曾多次这样总结海河隧道施工经验。他以质朴无华、坚强刚毅,展示了中国铁建人的内在品质,在钢筋混凝土里奏响了青春乐章。



中铁建设集团副总会计师 冉崇华

倾心打造企业蓝领大军

十一局集团

本报讯(记者徐云华 通讯员吴强)11月21日,十一局集团2013年职工技能比武大赛在该集团麻竹高速公路项目成功举办,来自该集团各工程公司的94名选手,参加了5个工种的技能比武。至此,加上此前举办的5项特殊工种比武,十一局集团2013年11个工种的职工技能比武大赛圆满收官。

十一局集团城航公司26岁的龙门吊起重工黄竹良用时4分40秒精准地完成了龙门吊起重机械绕杆、定点放重物现场操作考核,她以理论考试和实践操作综合得分79.9分的成绩夺得龙门吊起重工技能比武第一名。

近几年来,十一局集团为加强工程公司的专业化建设,提升企业专业化施工能力,加大了对企业专业技术工人的培养力

度。从2011年起,集团决定每两年举办一次职工技能比武大赛,建立技能竞赛、岗位成才的长效机制,把职工技能竞赛作为企业人才培养的重要举措长期坚持下去。并将技能竞赛与职工技能培训、岗位练兵、导师带徒、“五小”创新、创建建区、青年文明号创建等活动紧密结合,集学、练、赛为一体,做到“组织推动、活动促进、职工主动参与”,带动全集团职工提高自身素质。

在比武大赛中,为突出竞赛项目的实用性,该集团本着将主体工种和特色工种相结合,技能竞赛与解决生产中的实际问题相结合的原则确定竞赛工种。

为表彰与奖励大赛优胜选手,该集团对获得各工种第一名的优胜选手授予集团“技术能手”荣誉称号,并破格晋升技师资格,对获得前三名的优胜选手颁发获奖证书及奖金。

二十四局集团

本报讯(记者文雄)日前,二十四局集团工会组织开展了“东方铁建杯”第四届技术比武大赛,这是该集团结合企业发展所需,大力推进人才强企战略的重要举措。近年来,二十四局集团坚持以人为本,努力破解企业经营规模、经营领域不断扩大与施工能力相对不足之间的矛盾,着力

对影响企业安全质量、经济效益等重点环节开展技术比武,大力营造岗位练兵、岗位成才、一岗多能、一专多能,“学、比、赶、超”的浓厚氛围,全面提升职工队伍业务能力和技能水平,使一批优秀实用人才崭露头角,担当重任。近几年,集团高技能人才系数逐年递增。

二十四局集团“东方铁建杯”前三届技术比武分别在工程测量技术和施工安

全防护员、试验技术、隧道施工技术和装吊工等类别大赛中为企业选拔了一批出类拔萃的高技能人才。其中有3人作为中国铁建代表参加国资委、人力资源和社会保障部联合举办的2013年中央企业建材试验工职业技能大赛。

这次开展的桥梁连续梁施工技术和经济核算技术比武,注重比武工种的实用性、针对性,着力破解项目桥

梁连续梁施工技术难题,培养技术型人才。

项目有了实用人才的大力支持,二十四局集团在建工程安全质量有序可控并获得佳绩,连续两年获中国铁建安全生产先进单位称号,并荣获上海长江隧桥工程获2011年至2012年度国家优质工程金奖、第十一届中国土木工程詹天佑奖等。

群言堂

干部恳谈 群众才肯谈

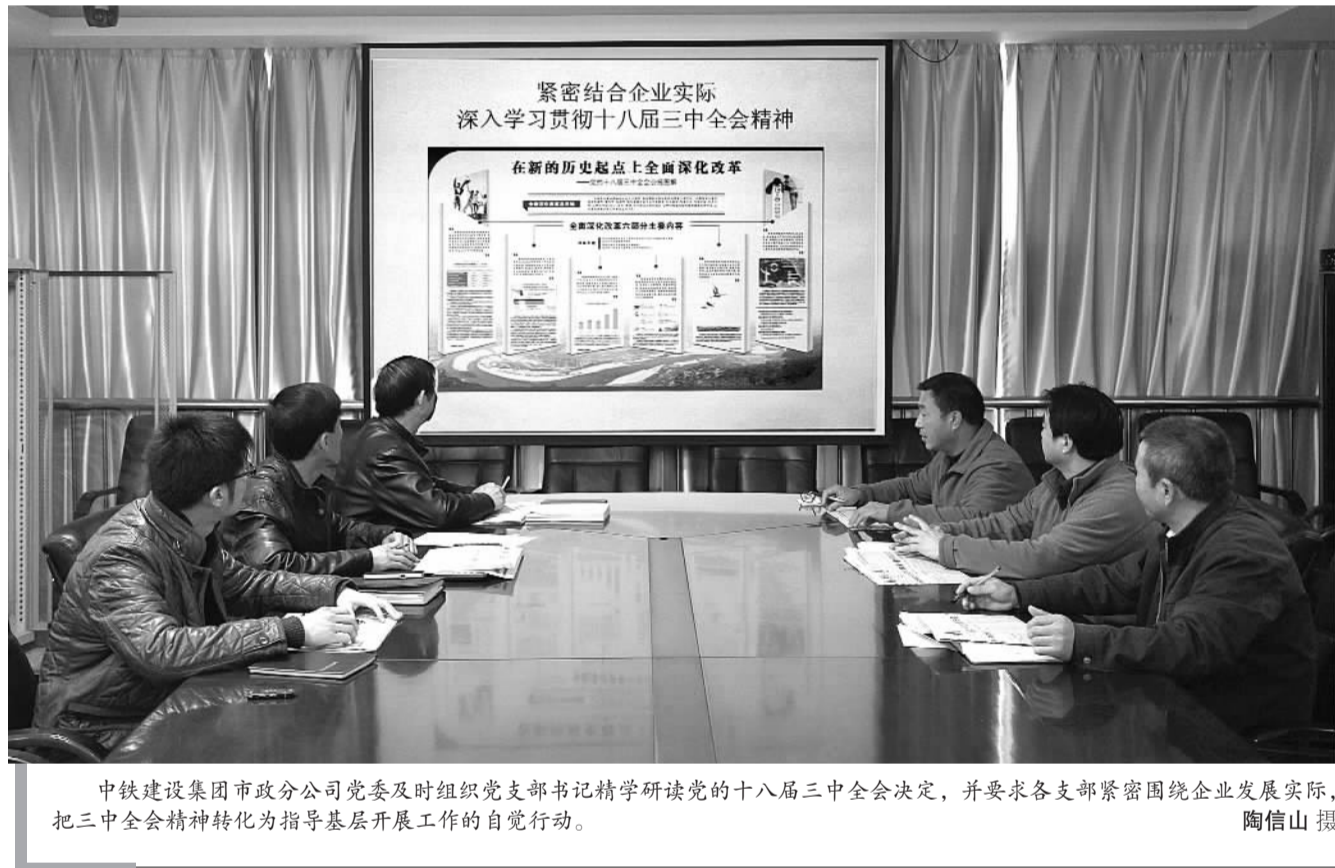
蔡庆荣

官僚主义、形式主义、享乐主义、奢靡之风,是群众深恶痛绝的“四风”。领导干部恳谈问题同样连着“四风”。干部下基层调研、了解情况或召开座谈会,放不下架子,装腔作势,没有和群众恳谈的态度,群众是既不能放下戒备心理,也不肯掏出心窝子话的。进而,真实的情况也就很难了解到,问题也就难以解决。

干部恳谈,也是作风的体现。如果连起码的态度都没有,带着题目,带着答案下基层了解情况,这等于在走过场,也等于是在欺骗群众,同时也在欺骗自己。有的事先“导演”,通知群众该怎么说,不该怎么说;有的见群众搬来板凳先吹一吹、擦一擦才肯入座;从田间地头走上来,先歇歇脚上的皮鞋;走进贫困群众家庭,出来先拍拍脑袋和身上的灰尘;听到群众发言中的“牢骚怪话”,或插话、或摆手、或板着脸、或斜着眼、或歪着嘴,露出一副不耐烦、听不进的状态。这样的态度和作风,群众看在眼里,记在心里,反过来若再要求群众谈,是很难让群众实话实说的。

如果让群众做到无拘无束去肯谈,既能了解到很多干部坐在机关里了解不到的情况,又能让干部看到一个真实的基层,也会有耳听为“实”的效果,还能找到解决问题的办法。民间是个大“智库”,群众中有非凡的智慧,也不乏“高人”、“土办法”、“偏方”,话糙理不糙,同样会让我们领导干部眼睛一亮,甚至受益匪浅。

干部恳谈,既衡量干部的思想境界和作风,又考量干部是否真正与群众心贴心。



中铁建设集团市政分公司党委及时组织党支部书记精学研读党的十八届三中全会决定,并要求各支部紧密围绕企业发展实际,把三中全会精神转化为指导基层开展工作的自觉行动。陶信山摄

心理咨询巧解员工“心结”

本报讯(记者石宝进 通讯员曹军廖惠)二十一局集团一公司党委关注职工心理健康,采用多种方式,把心理咨询与思想政治教育工作有机地结合起来,探索推进心理咨询思想政治工程,改变传统说教的思想工作方式,采用员工乐于接受、利于企业员工沟通的新型心理咨询思想工作法,巧解员工“心结”,收到良好效果。

为疏导员工因收入、休假、家庭、工作环境艰苦恶劣等因素产生的负面心理,

公司党委一是举办符合施工企业员工思想状况的心理咨询讲座;二是推行项目党组织书记思想政治工作手册,要求党组织书记随时了解掌握不同员工群体的思想状况,做好记录,并采用一对一心理疏导的方式,从心理上进行疏导;三是基层党组织每季度召开员工思想动态分析会,换位思考,站在员工角度分析员工队伍存在的思想和心理问题,研究疏导办法,解决职工实际困难,

让员工感受到组织关怀的温暖;四是给基层党组织书记配发思想政治工作、心理健康咨询等方面的光碟、书籍,让基层党组织书记学会从关注员工心理健康的角度,做好员工的思想工作。通过多种心理咨询思想工作法,一公司让每一名员工都能接受到心理咨询辅导,缓解工作压力,打开“心结”,为推进公司持续健康发展奠定了员工队伍心理思想基础。

求是

十六局集团三公司平潭项目部 创新员工培训方式

变“勺烩”为“自助餐”

本报讯(通讯员朱晓燕 记者成海忠)今年以来,十六局集团三公司平潭项目部积极为施工生产一线员工创新授课方式,在“缺什么补什么”的基础上,备足品种齐全、营养丰富的“自助餐”,让职工根据自己的兴趣自主选择授课内容,有效地推动了施工生产。

每周五晚7点,由授课对象自主选择内容,有的放矢地“备料、炒菜”,各部室领导亲自掌勺烹制可口的“主餐”。比如在安全管理方面,质量管理方面,环境保护管理方面,根据项目发展需要,干部需求,制定授课“菜单”。

自从自选式授课方式开展以来,各部室负责人立足本职,积极做好授课准备,将理论与实际相结合,传授给大家,让所有参与者都有感悟、有收获。

通过开展“自助餐”活动,职工树立了持之以恒的学习理念,提高了项目部的综合管理水平。

中铁建设集团自2008年起,连续5年被中国铁建评为审计工作先进单位。之所以取得如此成绩,从根本上说,关键在于企业领导的高度重视。

2007年,集团新一届领导班子就位后,明确了内部审计工作要为企业经济活动的全过程进行审计监督的工作任务。在这种指导思想下,集团增加了审计人员编制,改善了审计人员办公条件,为审计工作的顺利开展提供了必要的组织保障和便利条件。

企业要发展,要规范,就不能回避问题,只有充分暴露问题,逐步解决问题,才能使企业发展走上持续、安全、快速的发展轨道。内部审计部门作为一个相对独立的职能部门,承担着对企业经济活动及其结果的监督、检查、评价和鉴证作用,同时又要根据检查结果追根溯源,从管理体制、管理制度、管理流程上去找原因。为了使企业高层了解被审计单位的真实情况,内部审计部门必须正视问题,把被审计单位的实际经济运行状况、经济运行结果以及由这些活动反映的管理制度、流程等存在的问题如实地向高层报告,否则审计目的就无法达到。在审计过程中,审计部门把审计原则、审计目的等向被审计单位领导和有关管理人员讲解后,得到了绝大多数被审计单位的理解和支持,审计工作得以顺利开展。个别单位领导一时想不通的,审计部门通过耐心细致的解释和说服,允许他们对审计查出的问题及建议提出看法,最后将他们的意见与审计报告一起呈送给集团高层裁决。正是这种既严肃认真又与人为善的态度,使有些单位由开始的不太配合,到后来主动邀请审计,这种变化相当明显。

伴随企业的持续发展,近几年,集团内部审计工作在继续实施原有的财务收支审计、领导干部离任经济责任审计以及后续跟踪审计的同时,突出了对集团

下属单位的年度经济管理目标完成情况的审计和竣工工程项目审计。

从企业实际来看,加强对所属单位年度经济指标完成情况审计十分必要。随着企业规模越来越大,经济业务日益复杂,集团总部与所属单位之间,存在着信息不对称的现象。这种信息不对称的弱势导致集团总部只能凭借他们对生产经营活动的汇报来了解情况。下面汇报的情况质量如何?是否真实可靠?如果情况不真实,集团采用这些不真实的经济情报作出决策,就会给集团带来风险。为了规避风险,客观上就需要对下属单位上报的情况进行核实和鉴定,而这一重要任务就落在了审计部门肩上。对所属单位年度经济指标完成情况的审计,事实上就是对所属单位领导人员经济责任审计工作关口的前移,把多年开展一次任期经济责任审计、离任经济责任审计工作年度化,避免了因多年不审,一审就出现大额的潜盈潜亏等违规现象发生。通过这几年的实践看,对所属单位进行年度经济指标完成情况审计达到了以下几个目的:

第一,通过审计,让集团高层了解到所属单位的真实的经济指标完成情况。从而为集团对所属单位

领导实施奖励或处罚提供了可靠的依据,也为集团下达下一个年度的经济指标提供了参考;

第二,通过审计,引导下属单位按照企业会计准则和中国铁建会计制度的要求,真实、准确地披露单位的经济活动情况和经营成果,从而促进集团会计信息质量和财务管理水平的提高;

第三,通过审计,发现了集团指标体系存在的一些问题,提出改进建议,从而促进了集团对所属单位下达的年度经济指标体系更加科学、更加完善。

开展项目竣工审计是当前企业内部审计工作的一项重要内容。作为建筑施工企业,项目管理好坏、盈利能力高低,直接影响到企业的好和企业经济效益的高低,抓住了项目管理就抓住了企业管理的关键。

为了使项目部不断总结成功经验,吸取失败教训,在进入项目部审计之前,先要求项目部进行自我总结,在进入项目部审计之前,先要求项目部进行自我总结,在此基础上,集团总部相关部门对项目部自我总结进行评价,然后结合审计人员对项目部资料的审计结果,对项目部的盈亏进行鉴定。集团总部以此为依据,与项目部的绩效奖励挂钩。几年来,仅就审计查出问题对竣工项目部的处罚金额就达100多万元。通

让审计为企业腾飞保驾护航

过审计,促使项目部进行整改,从而推动项目管理的不断完善。

实践证明,企业越发展,审计越重要。中铁建设集团这几年发展速度惊人,由过去的年产值十几亿元,到现在年产值300多亿元;由过去的重点在北京发展,到现在在全国主要大中城市以及海外部分国家都有业务;由过去的单一房屋建筑施工,发展到今天的房屋施工、铁路站房施工、房地产开发、物流业务以及各项专业施工等综合、协调发展。地域广了,业务复杂了,管理层级增加了,管理跨度和难度都较以前大多了,因而对管理的系统化、精细化要求越来越高。在这种情况下,审计工作越来越重要,且只能加强,不能削弱。集团高层领导也提出了内部审计要由过去的财务收支审计向管理审计、战略审计过渡的要求。这就要求必须建立与企业发展相适应的内部审计工作管理体系。

中铁建设集团将进一步研究如何开展内控制度审计和风险管理审计,把内部审计由过去的以事后鉴定为主逐步过渡到以事前、事中预防为主,使审计工作更好地为企业保驾护航。