

突破思维定势 创新发展理念

——杭安公司召开第十二次股东会和第四届董事会第三次会议



6月18日,杭安公司第十二次股东会和第四届董事会第三次会议在公司五楼会议室召开。公司代表、第四届董事会董事出席会议,公司监事会的监事、集团部分高层管理人员和公司高层管理人员列席会议。会议由公司董事长竺德明主持。

会议由职工持股会代表孙利钧宣读了第四届二次职工持股会会员代表大会选举变更的第四届董事会成员叶青委函。

会议审议通过了杭安公司总经理孟功乔代表经营班子所做的2011年工作报告,公司2011年度财务决算报告和预算执行情况,公司2011年度利润分配方案和公司2012年度财务预算方案。

会议在杭安公司总经理孟功乔代表经营班子所做的2011年工作报告后,首先对杭安公司在2011年取得的工作业绩表示肯定,认为公司在转型升级、质量管理和管理优化等方面取得了较好成绩。

会议就杭安公司经营管理中存在的问题进行了分析和讨论,对公司下一步发展提出了希望和要求。公司副董事长竺德明从利润结构、经营工作等方面对公司提出了要求。他指出,主营业务利润是公司董事会对经营班子考核的一项主要内容,杭安公司要抓住机遇,勇于进取,在下一步的工作中提升主营业务利润水平,真正做强做实公司的主业;一定要确立公司在经营工作中的主导地位,提高公司主动承接业务的能力,这是公司发展的方向;加大工程清算和项目决算的工作力度,完善这两项基础工作,风险项目的处置工作要跟上;提升对项目部的服务水平,公司要从招投标、项目实施的全过程等各方面,不同角度地提高对项目部的指导及服务;部门的绩效管理争取有较大突破。完善绩效管理过程,进行公平公正的评定,年终收入要与之挂钩,公司董事郑育辉在谈了三点感想后,希望杭安公司通过组织创新、管理模式创新,绩效管理体系创新,真正把员

工的骨干队伍培养起来。

最后,来连毛董事长用神九上天、欧洲杯、上海电影节三个事例阐述辩证思维,深入浅出地分析了杭安公司的现状与发展,并进一步对公司的发展与管理提出了要求:一、要有一种发展的精神,创新的精神,突破现有瓶颈和规模。杭安的经营班子要把自己的工作置于死地而后生,在创新上找出路,在创新上找效益,在创新中得到发展;二、分工不同,职责到位,相互之间的团结协作尤其重要。一个团队力量的形成,一个团队默契的形成,对于整个企业的发展是非常重要的。杭安公司的经营理念、管理手段、主攻目标要清晰,今年,公司的经营理念修正了一些动作,方向明确了,临门一脚就强了;三、突破思维定势,按照时代形势要变,这就是创新。今年上半年杭安公司做的很好,很出彩,要求公司经营班子要明确经营理念、管理手段和主攻目标,打破思维定势,换一种思路,做好下半年乃至以后中长期的工作。

(杭安公司 韩伟卿)

坚定不移推进向扩大化劳务的转型升级

——广通劳务召开2012年股东会议和四届董事会二次会议

2012年6月19日,广通劳务2012年度股东会议暨四届董事会二次会议在公司五楼会议室召开。公司代表来连毛、公司董事楼新安、孟功乔、周永元、赵彪、陈庆斌出席会议。公司监事张炳焯及杭州建工集团部分高层管理人员、公司高层管理人员列席会议。会议由公司董事长楼新安主持。

会议审议通过了公司总经理赵彪代表经营班子所做的2011年工作报告,审议通过了财务总监陈庆斌所作的公司2011年度财务决算报告、2011年度利润分配方案、2012年度财务预算方案。

会议充分肯定了公司近几年在经营发展、规范管理等方面所取得的成就,特别对公司在向“扩大化劳务”转型升级的工作予以了高度评价。

2011年广通劳务紧密围绕集团公司、董事会的战略意图与工作部署,坚持以经营目标责任书为主线,以积极稳妥向高端劳务转型为工作目标,全面完成了各项经济指标与工作任务。多元经营格局更加清晰,形成稳健发展传统劳务分包主业、重点发展安装专业业务、创新发展土建总包业务、调整发展检测业务、加快发展劳务中介业务五大经营板块协调发展的局面。转型升级工作以点带面,初见成效,在扩大化劳务的实践上积累了

一定的经验,也取得了初步的成绩。主要体现在:一是锤炼了队伍,建立起自己的项目管理班子;二是树立了信心,积累了经验;三是打开了市场。

会议还对公司在整个管理班子的配备,各项工作的整体提升方面存在的问题进行了深入的剖析,并在此基础上提出了公司下一步发展思路和具体工作措施:

一、转变经营工作思路,提升经营工作层次,做大做强,做强实力,巩固与现有的优质客户单位的合作;注重品牌效应;坚持效益优先的原则。

二、规范内部管理与生产管理,夯实发展基础。实施管理制度与流程再造;在生产管理上,要建立起明确的工作职责与管理标准;在控制可控风险上做好文章。

三、找准方向,加快向高端劳务转型的步伐。立足劳务分包主业,锤炼劳务分包能力;加快“劳务扩大化”推进的步伐;做好人员配备、资金存量积累等相关的配套工作。

集团董事长来连毛在会上做了重要讲话,就公司传统劳务分包业务、扩大化劳务分包业务两个层面进行了深入分析和讨论,并提出具体要求:

首先,要坚持发展传统劳务分包业务。来董事长指出无论是从未来劳务分包市场发展的角度,还是

从集团民工学校创办的角度出发,都不能轻易放弃传统劳务分包业务。这块工作要在现有基础上不断创新工作思路,要成为行业标杆,行业旗帜作为工作目标。具体要求是:一要做到有效益;二要做到有对象,与优质客户合作,为他们提供高质量的管理和服务。

其次,要深入推进扩大化劳务分包业务。来董事长强调广通劳务的转型升级工作,将推动集团对直属项目部、在杭分公司等管理模块的改革,对集团的整体工作具有重要意义。来董事长指出,广通劳务目前转型升级总的方向和方针是正确的,集团在资金等各项资源方面将继续给予政策倾斜。同时要求,广通劳务当前要做好两项工作:一是要善于总结,在年底之前,对扩大化劳务分包的优劣、二次经营工作的经验,多元化的项目管理模式等前一阶段的重要问题进行认真总结;二是要严控风险,平稳发展。越是在快速发展的进程中,越要保持冷静,广通劳务公司当前各项工作要更多从全局观念进行通盘考虑,时刻将控风险、求稳定放在重要位置。

会议最后强调,广通劳务的转型升级工作意义重大,经营班子一定要坚定不移地持续推进,不辜负集团公司和股东单位的殷切希望。

(广通劳务公司 袁奇)

省委常委、市委书记、市人大常委会主任 黄坤明视察集团景芳公园地下停车库项目



缓解交通“两难”,是杭州市委、市政府一直高度重视的民生问题之一。为了解杭州市的城市管理有关工作,检查交通秩序、环境卫生等情况,6月26日上午,省委常委、市委书记、市人大常委会主任黄坤明一行冒雨莅临由杭州建工承建的景芳公园地下停车库工程进行考察。该工程是市政府为缓解周边市民停车难问题而打造的重点工程之一,利用既有公园绿地地下空间设计建设成349个机动车泊位。目前工程地下室底板已基本完成,正在进行地下室顶板的绑扎,预计8月底完

工。这一工程的完工,将会大大缓解周边道路停车混乱和附近居民“停车难”问题。黄坤明书记详细了解了项目的文明施工、安全生产、施工进度等相关工作情况,对工程建设情况表示满意,要求项目部进一步加大工作力度,为杭州城市基础设施建设再立新功。黄坤明说,景芳公园地下停车库项目利用地下空间和屋顶改造建设公共停车场的做法,既能缓解“停车难”的问题,也能整体提升周边环境,这样的做法应该总结推广。

(本报记者)

省委常委、市委书记、市人大常委会主任 黄坤明视察集团第三社会福利院项目



7月5日,省委常委、市委书记、市人大常委会主任黄坤明一行来到集团承建的市第三社会福利院项目进行考察调研。杭州市第三社会福利院项目是杭州市“十二五”规划的民生项目,也是省、市重点工程建设项目,自去年4月正式开工以来,项目所有36个建筑单体均已完成结构封顶,各建筑单体正处于墙体砌筑和强、弱电管线预埋阶段。目前第三福利院项目建设进度总体正常,预计将于2013年初竣工,重阳节前后对外开放。黄坤明书记一行认真听取了项目部对工程目

标、工程施工情况等内容的汇报,详细了解了项目的建设进展情况,并就福利院的院址选择、服务模式等问题与有关部门负责人进行探讨。黄坤明指出,杭州市政府将始终坚持以人为本、执政为民的理念,扎实抓好社会养老服务。随后,黄坤明书记为项目部员工送上慰问,要求企业切实做好防暑降温工作,确保施工人员特别是一线作业人员身体健康、生命安全,并希望项目部坚持要加快项目建设进度,重视项目工程质量,确保各项工作任务圆满完成。

(本报记者)

广厦控股总裁王宝桐赴集团指导考察



6月20日,广厦控股总裁王宝桐赴集团进行工作指导和实地考察。这是王宝桐总裁上任后首次与集团及其下属各单位经营班子进行最直接的沟通。集团董事长来连毛、副董事长竺德明、总经理鲁润江、党委书记郑卫平及部分高层管理人员,下属杭安公司总经理孟功乔、杭安公司副总经理周永元、广通劳务总经理赵彪参加了会议。

王总裁首先听取了集团的历史沿革、业务发展、市场布局等基本情况介绍和2007年集团陷入困境后通过企业价值观重塑和精细化管理逐渐走出发展困境的历程和收获。随后,王总裁重

点关注了集团及下属三个子公司2011年全年及2012年上半年各项指标的完成情况和主营业务的发展情况。

王宝桐总裁还就集团下一步的企业转型升级思路和与会人员进行了探讨,并对集团本部落实土建业务精细化管理、杭安公司坚持向工业化安装转型、杭安公司坚持走出去和发展大型构件、广通劳务坚持大劳务的发展方向表示了肯定和鼓励。王总裁最后表示,集团作为杭州本地企业,广厦控股要多关心多交流,也为广厦控股落实“十二五”规划和推行转型升级战略收集第一手资料。

(综合办 陈芸)

发展企业安全文化 构建企业安全之魂

——集团积极开展“安全生产月”系列活动

在全国第十一个“安全生产月”活动来临之际,集团以上级主管部门关于安全生产工作的指示为指导思想,以“全国安全生产月”宣传活动为契机,着眼于集团安全生产实际,面向全集团范围开展了形式多样的安全月系列活动,深入宣传科学发展观“科学发展、安全发展”的理念,着力提升全员安全法制意识、责任意识、事故防范意识 and 自我保护意识。不断提高全员安全素质,为促进安全生产各项要求落实到位和打造健康、和谐的施工环境营造了良好的氛围。



集团各项目部纷纷组织开展安全法律法规学习活动,利用各类培训、讲座,积极宣传安全生产法律法规及基础安全知识。集团杭州大和校区项目部组织管理人员认真学习杭安监发[2012]70号文件精神,通过安全生产培训、讲座,使广大员工对安全生产法律法规有了进一步的认识,

自觉遵守意识进一步提高。



集团第一工程分公司浙江省立同德医院闲林院区改扩建一期工程项目部工地现场,举行了模拟预防高处坠落应急救援演练。此次演练侧重于事故发生后的现场抢救和医疗救助,通过演练,有效的提高了安全事故发生后的快速应对能力,锻炼了人员自救、急救的能力,为抢救伤员赢得了时间,完善了项目应急救援体系。



各项目部工地利用宣传阵地,宣传安全生产法律法规和安全生产知识。集团办公楼大厅LED电子宣传屏滚动播

放安全宣传语,把安全理念倡导和安全目标愿景渗透到日常工作的每一个方面。



集团公司工会、工程管理部根据以往各项目部中排查出的安全隐患,制作了“寻找安全隐患”的图板,送到各个项目部现场巡回展览,力求通过“大家来找茬”的形式,让大家在感觉乐趣的同时发现身边的安全隐患,强化了一线员工的安全意识。



集团第一工程分公司大家小墅项目部利用现场一角举行模拟预防消防火灾应急救援演练。模拟发生火灾后,现场抢险人员迅速集结,合理分

工,奔赴现场进行“抢险救灾”,利用灭火器、干砂、水等扑灭火源,确保发生类似突发事件的及时有效处置及上报,此次演练增强了施工人员防火及作业安全意识,进一步提升应急救援能力。



各项目部工地利用宣传阵地,宣传安全生产法律法规和安全生产知识。图为集团直属遂昌法院审判大楼项目部编写的黑板报,内容包括安全生产、安全感悟、安全警句等。简单风趣的安全短语朗朗上口,以各种风趣、幽默的形式宣传安全,起到了较好的宣传效果,逐步形成了人人讲安全的氛围。

“安全生产月”期间,公司各项目部纷纷组织开展事故隐患排查活动。集团杭州大和校区项目部管理人员与建设方、监理方,针对夏季事故多发的问题,联合对工地安全条件进行检查,督促检查安全生产各项措施和责任目标的落实情况,对检查出的安全隐患,必须采取果断措施,限期整改。(本报记者)



阔了眼界,达到了相互交流、学习借鉴,促进安全创建工作规范有序开展的作用。



“安全生产月”期间,公司各项目部纷纷组织开展事故隐患排查活动。集团杭州大和校区项目部管理人员与建设方、监理方,针对夏季事故多发的问题,联合对工地安全条件进行检查,督促检查安全生产各项措施和责任目标的落实情况,对检查出的安全隐患,必须采取果断措施,限期整改。(本报记者)

高温慰问到一线 无畏酷暑暖人心

——来自酷暑下生产一线的报道



各领导高温送关怀

杭州的七月,气温节节攀升,酷暑难耐,仍广大奋战在一线的城市建设者们牵动了领导们的心。近日,各上级主管单位领导对集团项目部进行高温慰问,为员工们送上清凉,送上关爱。

7月10日,杭州市总工会建设工会主席俞国海在集团党委书记郑卫平的陪同下,顶着炎炎烈日对集团近江安置房项目工地的全体员工进行了高温慰问,送来了毛巾、肥皂、饮料、防暑药品等慰问品。

7月11日,杭州市上城区区长楼承潮一行在望江指挥部领导的陪同下也来到近江安置房项目工地,为员工送上了慰问。

高温慰问的同时,领导们也对项目质量、进度、安全等工作进行了检查,亲切询问了现场职工的工作生活情况,要求项目部高度重视高温季节安全生产,认真落实各项防暑降温措施,做好劳动保护工作,为职工创造良好的工作生活环境,确保高温季节施工安全。

上级领导的慰问和关怀更让广大员工们实实在在的体会到了党和领导的关怀,纷纷表示会更加努力的工作,保质保量的完成工作任务。(二分公司 郑学鸣)

集团领导慰问一线员工

近日,集团总经理鲁润江、副总经理楼新安、党委书记郑卫平和工会主席蔡泉林等领导带队,分赴各在杭项目部进行防暑降温慰问,为烈日仍奋战在工地一线的施工员工送上了慰问。

在慰问现场,集团领导亲切询问了现场职工的工作生活情况,在送上清凉油、人丹等高温防护用品和饮料、绿豆汤等消暑食品的同时,对一线作业人员在高温下坚守岗位、辛勤工作的精神表示了问候和感谢。

高温慰问的同时,集团领导和工程部经理人对项目质量、进度、安全等工作进行了检查,要求项目部高度重视高温季节安全生产,认真落实各项防暑降温措施,做好劳动保护工作,全面排查治理安全生产隐患,合理安排作息时间,为职工创造良好的工作生活环境,确

保高温季节施工安全和员工健康两不误。(综合办 孙晴)

杭安公司夏日送清凉

7月3日起,连续几天,杭安公司地改工领导和有关部门负责人冒酷暑分批深入阿盟巴巴(陶宝城)、城西银泰、海宁银泰、下沙医院、娃哈哈精密机械等21个工地,看望慰问奋战在高温一线的工程项目施工员工,给他们送去夏日的“清凉”。慰问中,杭安公司总经理孟功齐、生产副总兼总工程师叶青和党委书记董工工会主席孙利钧分别对项目提出了要求:一、增大防暑降温经费的投入和防暑降温用品发放,配备必要的通风或降温设备,切实改善职工夏季生产生活条件和作业环境;二、要根据各项目部生产特点和条件,合理安排职工夏季作息时间,减少中午高温时段的露天作业;三、针对夏季施工特点,普遍开展一些有针对性的专项安全技术交底;四、有食堂的要严格把好食品关,防止食物中毒事件的发生。

(杭安公司 韩伟峰)

杭构公司落实防暑降温措施

炎炎烈日,骄阳似火,酷暑难当,入夏以来,连日的高温给杭构公司一线生产作业带来了严重影响。为保障职工身体健康,保证高温作业安全生产,公司行政和工会在高温初期就做了专门安排,对生产现场的防暑降温措施作了具体布置和落实,分别采取了:每天送清凉饮料到现场;防暑用品、药品发放到班组;现场作业区和休息室配备防暑设施;避高温作业时间调整;指挥车驾驶员防疲劳驾驶等预控措施。公司各基层工会分别对本单位的一线职工进行高温慰问,给现场的员工带去了丝丝清凉,为现场人员战胜高温、确保安全、稳定生产起到了良好的后勤保障作用。

(杭构公司 袁松英)

广通劳务情系一线民工

进入7月后,杭州持续高温,酷暑难当,高温天对奋战在施工现场一线的民工们构成了不小的挑战。7月5日起,广通劳务行政与工会对所分包的第三社会福利院、安徽顺天府等14个项目2300余名民工进行了高温慰问,为他们送上毛巾、藿香正气水、人丹等日用品和防暑药品。

此外广通劳务公司还通过多种方式确保施工一线的民工清凉度夏、安全度夏,如各个项目专员将夏季安全生产要求在各个项目部进行提示;利用民工学校的平台向民工们进行防暑降温相关知识的宣传;为了使一线民工能休息好,广通劳务还在杭州师范大学体育馆项目部为所有的民工宿舍安装了空调,这些举措受到了民工们的一致好评。(广通劳务公司 袁奇)

制度先行 组织保障 狠抓落实 确保安全警钟长鸣

——省立同德医院闲林院区改扩建一期工程项目部“安全生产月”活动经验谈

【编者按】为迎接全国第十一个“安全生产月”,集团围绕“科学发展、安全发展”的主题,以5月31日在省立同德医院闲林院区改扩建一期工程项目部举行的“安全生产月”启动仪式为序幕,开展了一系列活动,掀起了安全生产的热潮,为提高企业安全保障能力,有效遏制了重大事故的发生,为打造健康和安全的施工环境奠定了坚实的基础。由集团一分公司承建的、浙江省重点工程之一的“省立同德医院闲林院区项目”,从工程招投标开始就把安全生产放在了第一位,更是在施工过程中在安全生产方面积累了许多好的经验,获得了业主单位和主管部分的好评,并早早定下了夺取明年“钱江杯”的工程质量目标。“省立同德医院闲林院区项目”安全生产管理值得总结推广,本报特约与一分公司管理人员约稿,完成了本篇经验谈,总结如下,以飨读者。

早做准备 制度先行 组织保障

省立同德医院闲林院区项目在招投标阶段,集团一分公司就对该项目管理人员做了缜密的安排,确定了项目部的安全主要安全管理职责;在中标后,又及时与项目部进行了沟通,统一了思想,确定了创优夺杯的目标。开工前,还根据集团的安全生产制度和项目的实际情况,要求项目部因地制宜,有针对性的制定该项目的安全生产管理制度以及各个岗位的安全生产责任制;并审查了整个项目的总体规划、总体实施方案和项目部编制的各项安全专项施工方案。

在筹备阶段,项目部就成立了以安全生产工作领导小组,由项目经理全面负责,落实“谁主管,谁负责”、“管生产必须管安全”的原则,建立了监督、监管体系,制定了相应的职责制度,明确责任、层层分解、逐级管理,让现场管理人员和项目部职工从思想上彻底认识

到安全生产的重要性和必要性,真正把认识转变为高度警惕融入日常工作中去,营造“安全生产无小事,人人关心安全,安全关系人人”的良好氛围。

活动丰富 狠抓落实

在安全月期间,项目部采取了许多项安全措施,细化责任抓落实,实现以活动促安全,促生产、促服务的目标。

项目部购置和制作大量的安全宣传画,利用宣传横幅标语、橱窗、黑板报全面地进行宣传,用舆论导向激发职工地参与热情,让职工牢固树立“安全第一”的思想,把规范自己的行为、注重安全生产变为自觉活动。据统计,在安全月活动中,项目部共张贴安全生产宣传画30幅,办专题橱窗3期,制作横幅7块,办理黑板报2期,发放安全月宣传资料40多份。通过各种形式的宣传,激发了职工自觉参与安全月活动的热情,使安全生产真正进入了职工心中。

其次,利用各种教育手段及安全活动开展形式多样的教育培训及安全活动,提高职工的安全生产水平。在活动中,项目部组织管理人员和班组长认真学习杭州市、余杭区以及集团公司文件;同时根据活动要求,在安全月活动中,项目部利用民工学校开展安全知识和消防知识的学习,并在项目部开展安全生产知识竞赛和看图找隐患有奖活动。通过各种教育培训及安全活动,提高了全员的安全生产素质,保证安全生产宣传的针对性和实效性,为安全工作的开展打下了坚实的基础,将各类隐患事故降为零。

第三,为了将本次安全月活动落到实处,使活动的开展有成效,项目部各管理人员经常进行现场动态安全巡查,针对巡查中出现的不良现象,及时指导、督促,并认真落实对所查出隐患的整改工作,保证了活动的正常开展。活动期间,项目部共组织安全检查4次,起重机械及梅雨期专项检查2次,共查出

安全隐患23项,已全部进行整改,整改率达100%。通过有计划、有组织、有目的的定期检查和各级人员的不定期巡查,使项目部安全月活动变得更加生动、更加全面,有力地推动了安全工作,为项目部安全生产发展提供了良好的现场环境。

第四,组织各班组进行预防高处坠落应急预案的培训工作,通过培训,使应急者掌握必要的急救知识和技能,以及识别危险、评价事故危险性、采取正确措施进行施救以降低事故对人员、财产、环境的危害等,增强了员工防患未然警钟长鸣的安全意识,为安全生产奠定了基础。

在“安全生产月”期间,集团和分公司领导对本项目部进行了3次专项检查:6月初,分公司领导针对项目部施工起重机械进行了专项检查,对所查出的隐患(问题)已全部进行了整改;6月18日,由集团公司工程管理部组织公司所属的机场项目部管理人员对项目部的文明施工、标化管理进行参观和工作指导;6月24日分公司对项目部现场施工用电、施工落地外架以及消防安全等进行了安全检查,项目部已对所查出的不合格项及时的进行了整改和落实。

通过本次活动的开展,在项目部上下收到了良好的效果,提高了全员的安全生产意识,增强了管理人员的履职尽责,为今后更好地开展安全管理工作打下了坚实的基础。项目部也决心,以此次全国安全生产月活动为新的起点,进一步加强对安全工作的领导,加大安全生产监管力度,努力抓好安全生产工作,达到以月促年,全年无事故的目的,确保各项任务顺利完成,为创省优工程“钱江杯”贡献自己的力量。

(浙江省立同德医院闲林院区改扩建一期工程项目部)

市城投召开纪念建党91周年暨“创先争优”表彰大会 广通劳务党总支、熊国良等四人分获先进集体和个人荣誉称号



在隆重纪念建党91周年之际,为了表彰先进,树立典型,展示系统各级基层党组织和广大党员创先争优的活动成果和良好形象,营造浓厚的创先争优氛围,6月28日上午,市城投集团召开纪念建

91周年暨“创先争优”表彰大会。城投集团党政主要领导、系统各单位领导班子成员、党务、纪检部门负责人、工团组织负责人以及全体受表彰的先进集体代表和个人等180余人参加了大会。

会上首先表彰了两年来在“创先争优”活动中涌现出来的先进基层党组织和先进个人。集团所属杭州广通劳务有限公司党总支获得“创先争优先进基层党组织”荣誉称号;集团渣价咨询分公司的熊国良获得“创先争优”十佳“服务先锋”荣誉称号;集团第二分公司的金祖洪和杭安公司机电分公司的陈建平获得“创先争优优秀

共产党员”荣誉称号;杭构公司党委书记王红雁获得“创先争优优秀共产党员”荣誉称号。

市城投集团党委书记王强在会上发表了重要讲话。他在讲话中对公司系统开展创先争优活动所取得的成果,以及在活动中涌现出的各类先进典型做了充分的肯定和表扬,并号召全系统各级组织和全体党员干部向受表彰的各类先进学习,以更优良的业绩迎接党的十八大胜利召开。他还强调指出,要创先争优、永葆先进,必须始终坚持转型升级,创新发展不动摇,切实解决好新形势下企业在改革发展中遇到的各种问题;要加强党的基层组织建设,始终坚持夯实基础,创新载体不动摇,努力把党的优良传统和作风发扬光大,使其在企业转型升级、科学发展的进程中,更好地发挥思想引领的动力支撑作用。

(综合办 孙琦)



6月13日上午,集团杭氧项目部民工学校教室内举办了一场“七一”学习浙江省第十三次党代会精神”专题辅导讲座,本次讲座特邀和平苑社区党委张碧蓉书记为大家就新时期党员应如何适应时代的要求作专题辅导。项目部民工党、团员代表及部分员工十余人聆听了本次党课。

张书记从省委赵洪祝书记在省第十三次党代会上的讲话展开,结合社区党员与工地党员的关系、目前工地与社区的关系、党员应如何发挥自己的力量、社区与工地如何联合搞好公益事业以及新时期的党员应如何发挥作用等,进行了深入浅出地讲解。

通过此次讲座学习,激发了项目部民工党员的责任感和使命感,以及参与社区活动的积极性,各民工党员代表纷纷表示,愿意发挥先锋模范作用,以自己的一技之长和丰富的工作经验,在做好本职工作的同时,充分利用“党工共建、创先争优”这一载体,积极参与为员工、为社区居民服务。项目部也将充分利用民工学校这一平台,继续深入开展项目干社区的共建活动。

活动最后还开展了重温入党誓词、“红色歌曲联唱”和“红色经典诗歌诵读”活动,以歌颂中国共产党走过的九十一年的光辉历程,抒发自己对党和祖国的无限热爱之情,同时也激发了广大党员团结拼搏、奋发有为的精神风貌。

(杭氧项目部 房永庆)

集团杭氧项目部与属地社区开展结对共建主题实践活动

集团物资分公司生产车间获2011-2012年度 杭州市“青年安全示范岗”荣誉称号

6月21日下午,杭州市2011—2012年度“青年安全示范岗”授牌仪式在杭州市中北大酒店隆重举行,集团物资分公司生产车间也榜上有名,成为全杭州市115家荣誉单位之一,同时也是集团近年来的第一个“青年安全示范岗”。

“青年安全示范岗”是由团市委、市安监局组织进行的一项市级创建活动。活动以青年职工为主体,以安全发展为目标,以安全思想教育、安全知识培训、安全技能比武、安全防患排查、安全监管管理为主要内容,以确保企业安全生产为目的,是保障青年职工生命安全健康的重要载体。

为了响应团市委和城投集团的号召,从企业实际出发,集团团委选拔物资分公司生产车间为重点争创单位,成立了青年安全示范岗创建工作小组,开展各项

工作。一年来,物资分公司生产车间对照安全生产、安全建设、安全管理、安全经营四个类别积极开展创建活动,秉承企业“以人为本”的文化理念,认真贯彻执行“安全第一,预防为主,综合治理”的安全生产方针,全面落实安全生产目标责任制,提高全体员工的安全意识,做到人人讲安全、人人管安全、人人保证安全、人人以强烈的责任心为安全生产做贡献。在争创活动中,集团物资分公司涌现出一大批安全生产意识强、岗位文明和岗位技能娴熟的青年员工,创造出显著效益,为集团的持续发展注入了新鲜的血液。

会上,团市委、市安监局联

合表彰了杭州市2011—2012年度“青年安全示范岗”集体代表和优秀组织奖代表,并为“青年安全示范岗”代表赠送了《安全知识宣传手册》。(审计法务部 陈俊杰)



导语:沈彪现任杭构公司下属建工混凝土公司总经理。2011年3月上任后,凭借他的赤诚之心、创新的工作思维和坚定的行动,使建工混凝土取得了良好的经营业绩和经济效益。根据来董事长的指示,特以企业文化月“寻找身边最可爱的人”特稿形式对沈彪进行专题报道,以便集团上下学习。

向行动者沈彪——致敬!

文:付亚玲 / 摄影:邵 栋

沈彪其人,外形粗犷,内心细腻,为人果敢,历练丰富,有侠士风范,有父母官柔情。他很谦虚。交谈中,他一直在强调,他采取的这些管理举措其实以前都有的,他只不过是执行起来更坚决力度更大。他很朴实。人群中看到他,你可能想象不出这是一位雷厉风行的管理者。他不摆排场,不拿腔

调,很平实的跟你聊想法、聊困难、聊举措,你觉得他是你身边的一位普通同事。他很自信。他说凭着良心做事,上对得起社会父母,下对得起职工百姓,为公司挣钱挣面子,为自己安放一颗赤诚之心,这样事情怎么会失败?他也会犹疑。他的团队他的职工在他的带领下已是激情四

射,工作热情高涨。他说想放脚步把方向看清,他的团队却不断积蓄着向前冲的力量,他既烦恼又高兴。我们不能就此定义沈彪是位成功者,但无可争辩的,他是位身体力行、知行合一的行动者。他的行动不是什么原创的管理创新,也不是高科技企业的技术创新,他只是用正向的思维和坚决的行

动,感染、感动,并感召了他的团队、他的职工、他的企业,甚而他的顾客,他的“房东”及所有与他有关的人。来董事长点评说,沈彪有颗向往伟大的心。这个“伟大”并不是名垂青史英雄式的伟大,而是一个平凡人成就自我、实现自我价值的“伟大”,同样让人肃然起敬。



人生方程式:人生 / 工作的结果 = 思维方式 × 热情 × 能力

借用稻盛和夫的“人生方程式”,我们来剖析一下沈彪这位行动者。这里,我们暂且把“热情”作为行动力的一个指征,因为没有热情,也就毫无行动力可言。这个方程式的关键在于它用乘法。比如某人头脑聪明能力可得9分,但不肯投入工作,没有激情和干劲,热情只发挥3分,两者乘积不过27分。相反另一个人才能也许并不突出,暂且保守一点算6分,但他以9分的饱满热情投身工作,两者乘积为54分,比那位有才能无干劲的人整整高出一倍。然后,这之上还要乘上“思维方式”这一要素。这个要素之所以最重要,在于它有方向性,就是说“思维方式”有好有坏,根据“思维方式”的不同,有的人热情和能力向好的,正确的方向发挥,有的人却向坏的、错误的方向发挥。沈彪的能力可以打几分很难说,但能确定的是他拥有正向的思维和坚决的行动,这就保证他交给董事会、交给职工的答卷不可能是低分。思维方式其实就是价值观念问题。沈彪的行动贵在把握准确,抓住了要害。但单纯谈思维方式和价值观是比较虚的话题,我们还是从行动中见真谛。

行动一：实行搅拌车燃油管理奖罚制度，以“疏”代“堵”

(上接3版)

加强搅拌车燃油管理，制定搅拌车奖罚制度，是沈彪行动的第一步。这一步至关重要。

建工混凝土公司，乃至整个杭构公司可能都对2010年9月的搅拌车驾驶员罢工事件记忆犹新。当时建工混凝土搅拌车司机集体罢工，偷盗、倒卖燃油成风，还不以为耻，认为是“拿自己家里的零花钱”。当时任建工混凝土公司副经理的沈彪动真格处理这股歪风邪气的时候，部分驾驶员的不法利益受到损害，竟然组织员工公然对抗。可见建工混凝土公司的价值观已然扭曲，负面的思维方式在操控他们的错误行为。

但是，如果偷盗、倒卖燃油只是个别人的行为，那么也许是个人品行问题，应该直接除掉害群之马；但如果是多数人的行为，那么就是公司的制度、风气、价值观出了问题。所谓“法不责众”，多是因为“法”有漏洞。

建工混凝土开始采取“堵”的方式，给油箱上锁，甚至三把锁，驾驶员都有办法偷油，“热情”和“能力”可谓很高，只可惜思维方式是负面的。所以当员工已经形成负面思维方式的时候，仅靠“堵”和“防”是无法矫正的。

沈彪全面负责建工混凝土之后，立刻着手突破燃油管理顽疾。他很清楚，这是建工混凝土职工心中的一颗“毒瘤”，他们心气不平，对企业失望，想改变又无力。这颗“毒瘤”让员

工心理失衡，一点一点的吞噬员工的信心和归属感。如果不拔掉这颗“毒瘤”，就无法使员工信服，无法压制不正之风，使正气生长。如同序盘布局不利，局中必将受到牵制。

燃油管理的症结在哪里？沈彪其实很清楚。一是制度有缺陷。制度的设置为“堵”和“防”，这就已经设置了驾驶员都有可能偷盗、倒卖燃油的前提，甚至会给驾驶员负面的心理暗示，无法为驾驶员提供正面导向，更无法疏导驾驶员的物质和心理需求。二是缺乏激励的重机制。对油耗大的没有惩罚，油耗小的没有奖励，干得再好一个样。驾驶员自然没有工作积极性，物质上缺乏满足感，心理上缺乏认同感，就容易寻求旁门左道。三是监管不力，没有人较真，没有人行动，没有人动真格，即使有最好的制度也只是摆设。

但沈彪动真了，沈彪行动了，沈彪动真格了。他于2011年3月全面负责建工混凝土公司，4月建工混凝土《燃油实施细则》出台实施。《实施细则》很简练，一张纸500字已说得清清楚楚：

- 一是按照车辆型号、购买时间和车况等制定不同油耗定额；
- 二是规定油量交接方式；
- 三是明确节约油耗奖励额度；
- 四是明确油耗奖励的兑现方式；
- 五是规定其他非生产因素产生油耗的补贴方法。

“越接近真理，道理越简单”。

制度完善了，奖罚分明了，沈彪明明白白的把话撂给驾驶员们：“公司用明明白白的奖罚制度，让你们明明白白的挣钱，再偷偷摸摸的动手脚，别怪我不客气！”

其实驾驶员们早就在心里打起小算盘了，有正当途径通过技术和努力挣钱，谁还会去动歪脑筋呢？据统计数据，燃油奖实施后，建工混凝土和驾驶员都获益匪浅。

实施节油奖后，建工混凝土单方油耗减少0.526升，按照今年上半年柴油平均批发价格7.56元/升，单方油耗成本降低3.98元。根据实施一年来的月均产量，平均每月的油耗成本降低170823元。根据实施一年多来的总产量，总油耗成本降低2216800元。也就是说节油奖为建工混凝土带来的效益是221.68万元。

而节油奖总额共发放100.57万元，驾驶员人均每月获得节油奖1432.6元。即使把员工获得的收益剔除，节油为建工混凝土带来的直接效益也达121.11万元。

而沈彪也未料想到的是，《燃油实施细则》不仅从源头上解决了偷盗、倒卖燃油的问题，并使公司获得百多万直接效益，还带来很多额外的收益。

一是行车安全得到改善。为了节油，驾驶员们想方设法提高驾驶技术，不再猛加油门、猛踩刹车，行车更稳定，速度控制更好；此外，



小擦小碰的事故耽误时间，减少出车，跑的少了，节油奖就挣的少。驾驶员们行车更加小心，行车安全自然就有保障了。

二是出车积极性高涨。因为油耗定额设置了百公里油耗标准，出车越多，跑的公里数就越多，节油空间也就越大。能拿的节油奖励就越多。驾驶员愿意多跑多挣，反过来促进了公司的生产。

三是客户满意度提高。驾驶员们收入提高了，技术也得到认同了，心里高兴了，脸上笑容多了，服务自然就上去，客户也舒坦多了。客户满意带来的更是业务量的大幅增加。

看起来只是制度的小小改变，通过沈彪的决心和力度加以放大，改变了驾驶员的思维方式，并激发了他们的工作热情，便得到如此显著的工作成效。

来董事长经常说，“人在做，天在看”，“天”是什么，是大道，是人心！

行动二：整合汽修班组，改革车辆修理制度

生产、运输设备老化是杭构公司各单位的普遍现状，建工混凝土公司也不例外。陈旧的设备、落后的运输车辆，制约着建工混凝土的发展。但由于资金紧缺，暂时无法改变设备状况，充分挖掘和发挥汽车修理班的作用就显得非常重要。

原有的修理制度跟绝大部分修理厂一样，吃大锅饭，缺少激励，缺乏肯定。看着搅拌车驾驶员拿着计件工资，自己却干多干少没什么差别，汽修工人们心理自然失衡。于是工作出工不出力，大修大拖，小修小拖，甚至不愿意

修，让搅拌车去外面修。既影响生产效率，无法为生产提供保障，也提高了汽修费用。

修理制度完善后，实行班长、汽修主管、材料设备科分级管理模式；对汽车配件质量和价格实行两条线管理，质量价格可追溯，互相有监督；责任到人，性价比优先。加之分配制度的优化，汽修班组的收入也与公司产量挂钩，工作效率不提高，公司生产就受影响，自己的收入也会受影响，大家的工作面貌有了翻天覆地的变化。

其一，汽修人员每天自觉提前上岗，推迟

下班，轮流值班，及时抢修。

其二，小毛病随到随修，大故障全力抢修，尽早出车。

其三，适时安排车辆大修，尽量不影响生产。其四，能自己干的活全部自己完成。以前发动机大修都要到修理厂完成，现在全部由汽修班自己来完成。

咱们工人力量大啊，这爆发出来的生产力让人不能小觑。公司现在每天保持90%以上的出车率，最大限度地保证车辆运输能力。不仅公司生产工作受益匪浅，带来的直

接经济效益也是让人眼前一亮。汽修管理制度改革后，建工混凝土公司单方汽修费用减少0.75元。根据实施一年来的月均产量，平均每月的汽修费用降低32134元；根据实施一年来的总产量，总汽修费用降低417739元。也就是说汽修管理制度改革为建工混凝土带来的效益是41.77万元。

省的就是赚到的，还不算公司生产获得保障所带来的间接效益，鲁迅先生说过，“时间就像海绵里的水，挤挤总有的”。效益也一样！

行动三：改革分配制度，小改革蕴含大智慧

分配制度是企业激励约束机制的重要组成部分。企业需要通过公平合理的分配制度保持稳定的员工队伍，奖优罚劣，承认员工为企业所做的贡献，鼓励员工与企业保持一致的目标，以使企业获得不断向前的驱动力。而员工需要获得公平合理的劳动报酬，并从心理上获得个人价值的认同。因此，公平合理的分配制度可以为企业树立正气。

建工混凝土原来的分配制度并没有什么大问题，只是激励性有些欠缺。沈彪也没什么大动作，只是根据员工的工作特性和公司的情

况做了些调整，激励性突出：

其一，一线员工，包括搅拌车驾驶员、搅拌楼操作工、辅助工、铲车工、机修工、电工、汽修工。调整了基本工资包括的内容，适当调高基本工资，使一线员工在收入上获得基本保障。

其二，一线员工提高基本工资的同时加强奖励考核。如对搅拌车驾驶员，根据每月公里数平均值，双班未达到平均值的70%时开始扣当月底薪，单班未达到平均值的110%时开始扣当月底薪。

其三，搅拌车驾驶员计件工资计算原则和考核基本不变。根据每人当月在不同公里数的行驶距离上跑的车数或产量来计算计件工资。对于一线生产员工，以计件工资为主的分配制度是最为科学和适用的。

其四，其他一线员工能根据工作量计件的，尽量采用工作量计件，从事辅助工种，难以准确核定工作量的，如辅助工、机修工、电工、汽修工等，则按照当月公司的总产量进行计件。这是一个非常先进且高明的手段，是一种平民化的类股权分配的方式。把一线员工

的收入与公司产量捆绑在一起，员工就有了一致的目标。

其五，二线管理人员平时发基本工资，年终时，根据全公司一线员工平均工资的增长幅度、公司产量和效益的增长水平，结合员工考核，核定年终奖金额度。

沈彪一再强调，强调这些分配制度以前都有的，只是实施不下去而已。他手上只是做了点小改动。

但是，小改动有大智慧。管理者体察人心，珍视信誉，员工多了些信心，就做好了。

“工作现场有神灵”，每一位管理者，请到现场去！

沈彪对他的团队有个要求——所有职能部门负责人不能待在办公室，要全部到一线去。

这让我想起经营之圣稻盛和夫的一句名言——“工作现场有神灵”。他倡导管理人员要倾听工作现场的“神灵”之声，“答案永远在现场”。这些话似乎不科学，但是，信念的执着和观察的敏锐，促使无生命的现场和产品竟也有了“生命”，给我们无声的启示。

“管理者必须亲临现场，用真诚的目光仔细的观察现场，用眼睛去凝视，用耳朵去倾听，用心灵去贴近。这时我们就有可能听到现场的声音，找到解决问题的办法。”

沈彪当然不认识稻盛和夫，但他们不谋而合，因为实践出真知。他说，下现场是重要的管理手段。

其一，管理者到现场，能掌握混凝土供应

进度和产品质量的一手资料，为生产和技术工作提供正确的决策依据。

其二，管理者到现场，能与客户面对面沟通，及时听取意见，解决问题，沟通及时而高效。客户的不满不会因为沟通不及时或者转述中的差错而累积和发酵。这对提高客户满意度，保持良好的客户关系至关重要。

其三，管理者到现场，能直接观察搅拌车

驾驶员的工作表现，听取客户的评价和反馈，对员工实施及时的监督和辅导。

其四，管理者到现场，对开拓经营大有益处。与客户多聊几句，或许就能抓住下一个业务机会。

所以，“工作现场有神灵”，这位“神灵”并非天降祥瑞，而是心诚则灵，是福灵心至，是对工作热情和真诚期待的回报。

“人心齐，泰山移”，让团队多一些赤诚之心

贝弗里奇说过，组织的目的是“让平凡的人做不平凡的事”。能不能让普通人展现超凡的绩效，激发每个人潜在的优点，并且运用这些优点，协助组织其他成员表现得更好，是组织的一大考验。

沈彪有个强项就是会用人，当然，前提是他自己站得正，走得直。他用正向的思维方式改变人，用坚决的行动感染人，用管理创新调动人，激发了他的团队潜在的战斗力。

前面讲的多是一线员工，这里不得不说说建工混凝土的核心管理团队。相比其他公司的管理团队，他们也并没有什么过人之处，都是平凡普通的管理者。不同之处在于，他们只不过多一些赤诚之心。这使他们

对工作更专注，更投入，多工作全局多一点考虑，对个人利益少一点算计，足以成就一个杰出的团队。

为了及时发现并切实解决一线生产供应中出现的问题，建工混凝土所有职能部门负责人不仅要全部到一线，而且实行“碰头会”制度。每天下午下班后，公司的管理团队就一起开会，就当天生产供应中的问题加以分析、解决和落实，“当天事情当天了”，并安排好第二天的生产工作。公司员工在工作生活中遇到问题，也可以来反映，“碰头会”尽可能当场予以解决。“碰头会”上有会议，有讨论，有分析，也有争吵。但是不管是哪种方式，最终目的都是解决问题，都

是及时而有效的沟通。

说起最近一次紧急任务，结果对建工混凝土的生存发展非常关键。沈彪心理压力很大，但他只是简单开了个会，把任务作了简要的布置，不强调过程，只要结果。

他的团队合作已经默契，各司其职，互相关照，各自把任务分派下去，没有推诿扯皮，只有落地解决。该加班就加班，该熬夜就熬夜，墨盒用了六只，A4纸用了二十多包。重要的是，他们都知道，建工混凝土必须过这个关。“人在做，天在看”，自然，他们不会失望。欢呼是他们发自内心的表达。

每个人都多一些赤诚之心，这个团队战斗力无限。

沈彪在2011年3月接下建工混凝土公司时，只提了一个要求，“要允许我犯错”。这就是一位行动者的承诺！

他仍然是一名平凡普通的管理者，仍然在解决一个又一个管理中涌现的新问题，如搅拌车驾驶员为了省油在装料、等待时熄火、停转的问题，油耗定额实施一年多后的优化问题等。

来董事长也对他和建工混凝土公司，乃至杭构公司和整个集团提出了更高的要求：要在创新上面做文章，要在创新中找出路，要在创新中出效益，要在创新中求发展。

沈彪仍然在行动，他也在一直在行动中。让我们向行动者致敬！