

让我们迎接更为灿烂的 2014!

12月31日下午,集团全体机关员工以及在杭分公司员工集聚在集团九楼大会议室,召开一年一度的集团员工大会,这也是第五届董事会上任后召开的首次集团员工大会。会议由集团副董事长鲁润江主持,集团董事长来连毛、总经理宋志刚出席会议。

在2013年的最后一天里,各项工作基本上已经完成了关门工作,宋志刚总经理在会上代表新一届经营班子向全体员工通报了全年工作总结并提出了2014年的工作计划。2013年,集团共实现产值58.65亿元,新承接业务83.2亿元,施工面积突破了600万平方米,各项经济指标比去年同比都有了大幅增长,发展势头十分迅猛;另外,还获得了1项国家专利、2项省级工法,在技术创新方面迈出了坚实的步伐;企业技术中心、杭州建工内训学校等组织的建立,更是为企业的发展汇集了新生的动力。

宋志刚总经理还对2014年工作提出了要求,要以“深化项目管理”为中心,以制度建设为抓手,以强化执行力为保障,力争提前一年实现企业“十二五”规划的期末目标。针对这一目标,他从创新经营模式、深化项目管理体系、加大资源整合力度和强化风险防范四个方面,提出了



具体的工作要求。

来连毛董事长在听取了2013年工作总结和2014年工作计划后,发表了讲话。首先,他代表第五届董事会对新一届经营班子一年来付出

的努力表示了感谢。2013年,集团是以过硬的经济指标、充满活力的发展态势完美落地的,无论是我们的硬指标,还是软实力都证明了集团迸发出了强有力的市场竞争力。

他也指出,市场的发展是适者生存的,尤其是在建筑业发展的大省,必须从众多特大型企业发展的夹缝中突围成功,才能生存和发展。2013年,集团用“经营倒逼机制”促使企业又获得了长足的发展,2014年,则要以“补短”为主题,寻找企业发展中存在的漏洞和短板,做好“补短”的工作,把资源的效益发挥到极致,才能获取的企业更大的发展。

来连毛董事长针对2014年的工作要求先提出了两个设问,“如何用市场机制激励人,如何用民主政治团结人”,当把人的积极性和凝聚力都调动起来了,那么管理的天花板也就不难突破。

来连毛董事长最后对新一年工作提出四个方面的要求,首先仍然要提升工作的信心,信念能支持企业走出困境,也能支持企业走向辉煌;其次,对待工作流程要严谨;第三,要完善工作方式,讲究简练;第四,要增强工作责任心,与企业实现共同发展。

2014年的大门已经向我们缓缓打开,2014年企业的“百亿”目标已经注定会成为辉煌,前路虽然难行,虽然有曲折,但只要携起手来,何愁难关无从过!让我们并肩前行,去迎接更为灿烂的2014!

编者按:2014年已经扑面而来,在辞旧迎新之际,还得做到新年记“旧事”,要拉增量、扬长补短,为集团开展新一年度工作提供一面镜子。正好衣冠,才能以更好的状态奋发前行!让我们一起走进集团本部和三家子公司,记“旧事”、望未来!

2013年度工作点评之一:集团本部

创新激励前行

当这篇文章印刷成为铅字的时候,2013年已经过去,崭新的2014也已经迎面而来。2013年留给我们的不仅是一个个又被超越的数据指标,还有一直在追求卓越的路上所不断尝试的一项项创新,有欣喜、有收获,也不枉付出的努力和汗水。让我们伴随着文字再回顾2013,记住再创新的2013!

经营生产两头红

2013年,集团完成新承接业务量83.3亿元,提前完成了企业“十二五”发展规划中原定的2015年期末目标!在2011年规划刚定之初,应该也没有想到这个数据会如此快地被实现、被突破,从45.3亿,到56.5亿,再到83.3亿,只用了3年;而更为重要的是,通过3年的努力,亿元以上的大项目已经成为常态,平均每月都有1个以上亿元项目承接,更有3亿元、4亿元的项目进驻,大项目的带动效应已经完全体现出了成效。

经营先行了,通过“经营倒逼机制”给生产带来了极大的压力,项目多了,覆盖面广了,管理难度加大了,生产工作也必须跟紧。2013年,集团在施工面积突破了600万平方米,这是最实实在在的数据,同样的,比起2011年的376万,增加的管理能力就是依靠资源的优化整合拼出来的。项目联合巡检制度的实施,加强了对项目的管控和监督力度,给项目部做好、做细管理增加了压力和动力。同时,配合远程视频监控系统的运用,做到了“所见即所得”,工程进度、质量、安全情况一览无余,对加强企业的项目现场管理创新和品牌建设工作起到了极大的促进作用。

创新模式多尝试

随着生产经营范围的不断扩大,原有的项目管理模式已经不能适应企业发展的需要,那么,改革项目管理模式便不可避免地提上日程。2013年半年度工作会议,集团大刀阔斧地对原有的项目管理模式进行了调整,将直管项目全部划至分公司,不仅理顺了集团三级管理的结构,也更便于集团自管项目开展试点。2014年,配合项目绩效考核管理体系的正式应用,集团的项目管理将真正实现有目标、有计划、有考核、有激励、有监督的管控,取得质的突破。

质量是企业的生命线,那么技术就是企业

的成长线。有否核心技术能力是企业区别于它的显著标志,工法有没有,专利有没有,能不能参与编制行业标准,都是实打实的硬指标。2013年,集团从组织创新入手,利用企业现有的技术人员队伍,建立企业技术中心,通过以老带新、以师带徒等形式,充分发挥现有技术管理力量的合力效应,积聚优势资源。平台有了,企业的科研成果也马上涌现,2013年,集团本部就申报了7项省级工法,其中2项获得了通过;借助杭师大仓前校区体育馆的建设,还成功申报了一项国家实用新型专利,在技术创新和产学研结合上真正找对了路子,发挥了特长。

企业的技术专家有了专用的平台,集团在2013年还为广大员工成立了杭州建工内训学校,集合各条工作线上具备丰富工作经验的领导和员工,为员工传授实用的工作技能和实战经验,推动员工学习、助力职业成长。工程学院、技术学院、财务学院、造价学院、企管学院、劳资学院还有乐活学院,每个学院都在开设各类课程为员工提供各类资讯,当然,员工也可以是老师,经验的传播和知识的传递能让大家更紧密地凝聚在一起。

文化建设想新招

“企业文化月”的余韵还在继续,集团也从企业文化建设中汲取了企业发展的新能量,2013年,企业文化建设更是以“企业文化季”的形式亮相。虽然没有集中的大型活动,但是却把文化建设常态化、日常化,更多地融入企业日常运作和员工的日常生活中,让企业文化更加潜移默化地影响每一位员工,塑造现代企业的“大家庭”形象。

篮球赛、乒乓球赛、羽毛球赛,让大家挥洒的是汗水;摄影比赛、演讲比赛、征文比赛,让大家挥洒的是才情;“我为七一献热血”、青年志愿者活动,让大家奉献的是爱心!企业文化建设不仅为员工展现自我提供了一个平台,更是把大家凝聚在一起,去共同创造更辉煌的未来!

2013年已经远去,留给我们的不仅是一个光辉的背影,还有值得我们书写记录下的创新历程。2014年的大门已经打开,有更多新的挑战在等待着我们,创新不会停歇,前行不会止步,让我们并肩前行,共同创造“百亿杭建”!

促进发展 提升服务

——杭安公司召开分公司发展研讨会,董事长来连毛作重要讲话



新年伊始,万象更新,到处洋溢着快乐祥和的气氛。2014年1月9日,公司召开了以“促进发展、提升服务”为主题的分公司发展研讨会,应苏州分公司的邀请,研讨会在苏州环金鸡湖风景区度假村举行,公司中高层管理人员及分公司负责人30余人参加会议。党委书记、总经理孟功乔就如何开拓分公司和注重持续发展及提升公司服务等方面提出了工作要求,董事长来连毛作了重要讲话。本次会议由副总经理叶青主持。

会议围绕“促进发展 提升服务”的主题展开了热烈讨论,苏州分公司经理金建华、何岭分别就如何珍惜公司平台、关爱员工、引导员工爱岗敬业、打造团队凝聚力、维护公司形象,树立杭安品牌等内容向各位进行了简要地介绍。机电设备安装第一分公司经理陈建平结合项目经验,谈了近20年的丰富经历,谈了自己的亲身体会,并着重从如何培育人、留住人、合理用人三方面总结管理经验。其他分公司经理结合自身实际发展,从优化管理、开拓市场、树立品牌、培养人才等多个方面作了毫无保留地交流和沟通,将先进的管理经验分享给大家,把失败的教训也向大家作了介绍,使分公司之间取长补短,优势互补。

公司相关部门围绕“如何进一步改善服务质量,提升服务水平”提出了下一步的工作思路及设想。会议还就市场开拓、资源共享、资源整合、设备投入、技术创新

等课题进行了探讨。通过优化、改进和完善,为把公司打造成“和谐、严谨、精致”富有竞争力的特色安装企业而努力。

党委书记、总经理孟功乔对大力发展区域分公司提出了工作要求,同时指出,公司的规模要实现较大的突破,发展区域分公司至关重要。杭安公司有良好的发展平台,有较高的知名度和美誉度,这些都是发展区域分公司的有利条件。孟总强调,如何让分公司稳步而健康的发展,如何进一步巩固已占领的市场是我们下一步探讨的重要课题。在提升服务上,提高各分公司人员的专业素质和综合素质是提升服务水平的重要途径,是摆在我们面前的一项重要工作任务。

最后,董事长来连毛在肯定了杭安公司2013年取得显著成绩的基础上,用“自信”和“方法”两个关键词诠释了下一步的工作要点。在如今竞争非常激烈的市场机制下,进步得慢就是倒退,机会永远是留给有自信的人的,来董事长用集团本部级近几年的发展经历和若干个管理学小故事,论证了自信心的重要性。他指出:解决了自信问题后要讲究工作方法得当,分公司的发展首先要基本的组织架构,有适应自身发展的管理制度及管理流程,重视品牌建设,以高度的责任心和企业荣誉感去经营分公司,树立杭安品牌,拥有“所向披靡”的自信和“事半功倍”正确工作方法,杭安公司的发展一定能再上一个新台阶。

(杭安公司 韩伟娜)

党群园地

集团党政工领导春节前夕慰问活动



寒冬送暖, 腊月传情。1月份以来, 集团党政工领导, 以及有关部门负责人分头以新春茶话会和上门走访的形式慰问了集团退休老领导、离退休干部、劳动模范、重

病职工及家属和结对困难村民, 并为他们带去了慰问金以及新春的祝福。

“各位老领导、老劳模, 我代表集团领导给大家拜个早年, 祝大家马年吉祥、身体健康!” 一句祝福一片心, 集团党委书记郑卫平的话如同涓涓暖流温暖了在场所有的人, 他还为老人们送去了慰问金和节日慰问品。幸福的笑容在每位领导和劳模的脸上绽放。

在结对村村委, 集团领导一行向困难村民致以诚挚的问候和节日的祝福, 详细了解了村民的生活和身体状况, 并叮嘱他们“要多运动, 多锻炼, 保持好健康的身体。”

最后, 郑书记一行还来到位于滨江的武警医院病房看望了昏迷在床沈亦中的家属, 并为他们送去了2000元慰问金。

(综合办 徐虹霞)

开个务实的支部会

1月3日, 岁末年初的节假日上, 机关第二党支部召开支部大会。本次会议讨论通过了韦国平同志预备党员转正事宜, 为韦国平同志今后的工作提出了很多建设性意见, 还借此契机就2014年的工作进行了热烈讨论。

机关第二党支部主要由集团人力资源部和综合办公室的党员组成, 并且两个部门绝大多数员工都是党员。两个部门在日常工作中有很多搭接, 因此工作的协同和配合非常重要。平时两个部门也难得有机会一起坐下来好好谈谈工作, 党支部会议正是很好的机会。本次支部会议上, 两个部室的党员就2014年需相互协同配合的工作进行了沟通。如在培训工作的会场安排和设备支持方面要更好配合; 要根据培训工作的要求对关键设备进行更新; 物业划归综合办公室管理后, 两个部门要在

集体宿舍和骨干公寓的资源调配和日常管理上打好配合; 人力资源部计划在2014年进一步开发利用EHR系统, 提高人力资源管理信息化水平, 这需要综合办公室在技术方面的大力支持等。

这次会议充分利用了党员生活这一平台, 开展部室与部室之间的交流互动, 通过部室之间的交流融合、意见互换, 能增进理解, 深入了解对方的工作动态, 更好地协同合作, 为集团生产经营服务。二支部党员、集团副董事长鲁润江同志认为本次会议将党建工作与行政工作有机结合起来, 使支部会议更务实, 希望二支部全体党员要认真学习并深入贯彻十八大精神、十八届三中全会精神, 本着严谨认真的工作作风, 为杭州建工的发展贡献智慧和力量。

(综合办 邵林)

精心组织做准备 严格检查待生产

——杭构建工建材公司中标杭州市环北地下通道管片业务

近日, 杭构建工建材公司成功承接杭州市首个盾构法施工的下穿公路隧道——杭州环城北路地下通道项目工程管片业务。该业务合同量为外径11.3米的大管片646环, 折合2.2万立方米, 合同价款3391余万元, 是建工建材公司继庆春路过江隧道、之江路运河隧道之后的第三个大直径管片项目。

2013年12月20日, 杭州市城基发展中心处长施红卫、中铁隧道股份有限公司杭州环城北地下通道项目总经理总工程师李及北京铁城建设监理有限责任公司总监理工程师林汇同技术人员一行11人组成的检查组赴建工建材公司模具、检查管片试生产前准备工作。

建工建材公司总经理王晓梅接待并为检查组详细介绍了企业情况, 公司总工程师潘永新、总助姜俊分别对企业管片发展情况和环北地道管片项目试生产准备工作进行了汇报。随后, 检查组对管片生产现场进行试生产前准备工作检

查, 对管片模具端点、孔深、钢筋笼钢筋根数、钢筋间距、电焊操作手法、程序、预埋件及原材料准备等进行了严格检查, 并一一进行记录。

总结会上, 检查组对建工建材公司的规范管理以及管片试生产前的充分准备工作, 都给予了高度评价, 检查组一致认定, 建工建材公司已具备试生产条件。总结会上, 检查组也对质量把握、现场标识等细节管理工作对建工建材提出了要求, 他们希望, 建工建材公司能够发挥品牌老企业优势, 精心组织, 做好此次环北地道管片生产工作。

据悉, 目前建工建材公司上下已投入到有序的管片生产预备工作中, 按管片标准化生产目标, 紧紧围绕“规范流程, 完善过程”的分产品(商品管、管片、梁板三大系列)一条龙成本全过程管理考核制度开展工作, 力争又好又快完成此次管片生产业务, 为杭州城市建设作出更大贡献。

(杭构集团 廖如荣)

奋战十八个月 海宁银泰城开业

——来自杭安公司机电设备安装第一分公司海宁银泰城的报道

2013年12月26日, 是一个特殊的日子, 彩带飞扬, 礼炮齐鸣, 乐队齐奏, 喜庆热烈。因为这一天, 由杭安公司承接的海宁银泰城商业综合体迎来完美开业。

该工程总建筑面积429520㎡, 由购物中心、银泰百货、特色步行街及3栋高层建筑组成的超大型商业综合体, 是一个集商业、写字楼与酒店式公寓楼为一体的现代化都市综合体。

海宁银泰城综合机电安装项目部于2012年7月份进场, 在项目经理的带领下, 通过一周时间与业主、监理及两家总包单位的工作对接后, 迅速开始了对施工现场水电风专业的预埋工作。为确保该项目顺利如期完成, 项目经理多次组织全体管理人员研讨, 制订了严谨周密的施工计划, 组织施工技术人员认真吃透建筑、结构、水电风等图纸, 整理出设计图纸中存在的不足并及时与设计部门对接, 并由施工技术负责人牵头对各专业机电安装图纸进行深化综合排布设计, 确保施工管线有序、顺畅、美观。制定安全监督、后勤保障及材料设备供应体系(大量甲供设备进场计划时间表), 明确施工现场总协调管理责任人、施工技术管理责任人及各施工区块责任班组, 制定多项安全生产及后勤管理的奖罚制度, 为海宁银泰城安装工程确立了一个完整有效的施工管理思路。

海宁银泰城室内机电安装于2012年10月15日开始对现场进行了施工班组加场地合理定位布置, 并于10月23日启动室内综合机电安装抢工作业, 各施工班



组周一至周五连续全员加班, 现场施工总负责安排各班组长每周召开计划生产安全会, 回顾上周施工进度及质量安全隐患, 根据整体节点要求布置本周任务、安全事项及质量要点, 注重班组落实情况。2013年7月份起进入整体工程抢工高峰期, 业主每日召开抢工任务会, 把各项细部存在问题显示出来, 从而着重加以落实解决。

经过18个月的日夜坚守奋战, 终于迎来了丰收的成果, 为了保证顺利开业, 项目部成立维护小组确保了开业当天机电系统的正常运行, 未接到一起关于机电安装工程质量的投诉。目前项目部全体员工满怀信心, 朝着认真工作、加强沟通、注重落实、准点交卷的目标努力。

(杭安公司 倪伟伟)

集团要闻

▲今日, 集团工会举办了“企业兴旺, 带福回家”活动, 邀请集团“乐活学院”书法班的同事们为大家泼墨挥毫, 书写一个别具一格的“福”字, 该活动受到了员工们的一致好评。

(本报记者)

▲近日, 中国安装协会公布了关于2013-2014年度第一批中国安装工程优秀奖(中国安装之星)评选结果的通知, 杭安公司承接的阿里巴巴淘宝城一期II标段机电设备安装工程、杭州市下沙医院安装工程名列其中。入选工程的表彰将于2014年与第二批评选通过的人选工程一并进行。

(韩伟群)

▲为树立典型、表彰先进, 近日, 市总工会在全市命名了50个操作法为杭州市以职工名字命名的先进操作法, 其中杭安公司职工陈威斌《自平衡排风系统先进操作法》榜上有名, 位居第十位。该项先进操作法减少了人工费用, 缩短了施工日期, 提高了自平衡排风系统的安装质量。目前, 该项先进操作法也在多个项目部得到了推广和应用。

(渠景)

抓管理 拓市场 创品牌

——杭安公司起重运输分公司年度盘点

截止11月底, 起重运输分公司已较好地完成了公司下达的年度各项经济责任指标。

起重分公司在经营生产中注重公司形象的提升, 严把施工质量关, 抓好安全生产。分公司从事的吊装工作危险系数较大, 所以安全生产是至关重要, 是各项工作任务的重中之重。分公司坚持每周召开安全生产会议, 通过不同的会议形式让员工了解安全生产工作是企业生命线, 施工现场加强安全生产管理, 检查、检修、更新叉车等机具设备, 确保了分公司的安全生产。由于重视了这项工作, 分公司至今未发生过重大的设备机械、质量、人身安全事故。

分公司在开拓经营市场方面, 一方面主动出击, 努力获取更多的工程信息, 另一方面凭借良好的服务和诚信经营承接业务。基本做到了做一只工程, 得到一个业主的赞扬, 维护了公司的良好形象, 树立了杭安的品牌。如丹佛斯(杭州)板式热交换器厂的再次搬迁工程, 海重重工等工厂的搬迁工程及海盐新厂房的设备吊装安装等, 分公司不仅做好设备吊装工作, 还积极拓展生产经营领域, 在设备安装方面也取得了进步, 分公司员工的设备安装技术水平也有了大幅提高。东方君悦大厦屋顶热压机吊装高度147米, 施工难度很大, 在施工技术人员和起重施工人员的配合下圆满地完成了吊装。不仅如此, 分公司在与公司所属的其他单位、项目部合作时, 均积极主动地配合, 竭力完成吊装施工任务, 当好项目部的配角, 确保工程项目的顺利完成。在瓜蒌美时达印染厂锅炉改造项目工程施工中, 分公司全力协助工业安装分公司完成锅炉改造工作。

起重分公司将一如既往地抓管理, 拓市场, 将品牌意识贯穿分公司发展的全过程, 坚持不懈地维护杭安品牌。

(杭安公司 吴志明)

安全承诺 元旦起航

——杭构集团举行2014年新年安全承诺暨安全行车倡议活动启动仪式

“平安平安, 平安是福”参加本次活动的一位驾驶员在承诺签名条幅上签完自己的名字后感慨地说。新年伊始, 安全先行, 安全意识应时刻牢记在心, 安全环境需要全体员工去共同维护, 安全氛围需要全体员工去共同创造。

2013年12月31日, 杭构集团以“强化安全基础, 推动安全发展, 共筑平安幸福”为主题在桐林生产基地举办新年(元旦)安全承诺暨安全行车倡议活动启动仪式, 为集团安全生产在新的一年里的稳定态势, 创造了良好的开端。本次活动还特别邀请了辖区交警、街道相关负责人以及余杭区混凝土协会会长共同参与。

杭构集团主管安全副总经理赵轶在活动开始之初, 发出新年安全生产动员令, 号召全体员工以开展新年安全承诺暨安全行车倡议活动为契机, 坚持齐抓共管, 确保安全生产, 全力创

造人人讲安全、事事为安全、时时想安全、处处要安全的良好安全生产环境。杭构集团驾驶员代表向全体驾驶员同行发出倡议: 从自己做起, 从点滴做起, 倡导安全驾驶、礼貌行车、文明行车, 改变不良驾驶习惯和道德行为陋习, 争做安全文明的驾驶人。

安全承诺, 元旦起航, 积极动员, 响应倡议, 并在安全承诺条幅上许下新年对安全的期望。这样的场景将会在接下来的几天内陆续在杭构集团其他生产基地呈现。安全, 永远的第一。

(杭构集团 俞梁)



2013年度工作点评之二:杭安公司

用勤奋的汗水浇灌丰收的果实

刚刚过去的2013年,是全面贯彻落实党的十八大精神的开局之年,是杭安公司满载收获的一年,也是杭安公司奋力开创新业绩的重要一年。这一年,全体杭安人用行动来涉险流、渡险滩,用实干来开新局、谱新篇。

2013年,公司取得了骄人的业绩,各项主要经济指标均创历史新高,全面完成和超额完成了公司董事会年初下达的指标和任务。一年来通过公司上下齐心协力,在工程质量、技术创新、社会荣誉等方面取得可喜的成绩。

工程质量方面:5项工程获杭州市建设工程安全生产、文明施工标准化样板工地,1项工程获江苏省建筑施工省级文明工地,4项工程获“安装杯”,1项工程被评为浙江省样板工程,2项工程获“中国安装之星”。安全事故为零。

技术创新方面:1项QC成果获2012年度杭州市建筑工程QC小组三等奖,2项QC成果获2013年度浙江省工程建设优秀质量管理小组(其中1项QC成果获杭州市2013年优秀质量管理小组二等奖),1项发明获国家专利。

社会荣誉方面:获杭州市2012年度平安示范建筑企业,杭州市企业社会责任建设A级企业,杭州市社会责任最佳企业,杭州市建设系统“安康杯”优胜企业,杭州市建设工会工人先锋号,拱墅区2012年度特种设备先进企业,拱墅区建筑业企业2012年度优秀企业、社会责任奖、质量创优奖、市场开拓奖。

回顾2013年,既有辛苦付出的汗水,又蕴含了收获的喜悦。总结2013年,公司主要从以下几个方面做出了不懈努力。

开拓市场 经营业绩稳中有升

经营工作势头良好,在新签订的合同中,单价在5000万以上(含)的项目工作量占全年总量的42.6%。工作量较大的民用工程是上半年经营工作的支柱,公司的经营龙头不仅呈现出良好而强劲的发展态势,也为公司下一步的发展奠定了基础。

设立安徽分公司,为加快公司的发展步伐,公司在调查研究的基础上,设立了安徽分公司。在集团公司的支持下,新组建的分公司承接了合肥鼎元府邸3#4#5#楼及地下室安装工程,并多渠道搜集经营信息,积极主动地参与工程投标,为开拓安徽市场奠定基础。

优化调整 夯实管理基础

持续优化管理,通过相关制度的优化、改进和完善,为把公司打造成“和谐、严谨、精致”富有竞争力的特色安装企业而努力。

修订完善管理制度,为规范工资发放,降低用工风险,制订了《进一步规范民工工资发放管理的规定》;为进一步规范项目承包责任人的行为,公司制订了《项目承包责任人资格审核程序》;2013年8月底,公司在各部署中开展“完善管理制度,规范工作流程”专项活动,梳理管理制度和工作流程,为把公司打造成“和谐、严谨、精致”富有竞争力的特色安装企业中长期目标迈出重要一步。

试行责任承包制,积累管理经验。根据市场经营形势的需要,公司推行以责任承包、风险承包、合作承包项目等多种模式并存的承包方式。公司适时在杭州高德置地广场等安装工程中,推行责任承包模式,在项目施工过程中不断积累经验,总结教训,探索出一套适合公司责任承

包的管理方法,从而推广项目目标责任制管理运行方式。

成立建安分公司,加大对合作承包项目的管理,结合公司做大做强需要,公司成立了建安分公司,积极引进和培育合作项目和承包人,加大了对合作承包项目的管理力度,从项目承包责任人资格审核,到施工过程中的管理与监督,公司全程关注并掌控其运行状态。

人力资源的管理、挖掘和开发。企业的发展在很大程度上靠的是一支好的人才队伍,如何在现有条件下突破人才瓶颈,已经成为我们亟待解决的课题。一年来公司从规章制度、内部用人环境、薪资待遇等方面开展不同层面的调查和分析,寻找解决问题的思路;主动出击,以开拓经营业务的主动性和积极性引进和吸纳优秀人才;召开人才队伍培养交流会,就育人、用人、留人等方面的问题深入讨论,探寻人力资源管理的方向;举行拜师会,以“师带徒”的接力棒方式代代传承;投入资金,把原来的办公用品改装为员工宿舍,解决部分新进员工的住宿问题,让他们有归宿感。通过一系列举措,公司在制度留人、注重人才队伍后备力量的培养、新员工的引导、管理人员的考核等方面做出了不懈地努力。

重点工程顺利完工,彰显公司总体实力。作为第十二届全运会运行中心空调通风及给排水和城西银泰两项安装工程的承建者,杭安人感到无比自豪和荣耀。施工中,沈阳子公司360多名施工人员冒着零下20℃的恶劣施工环境日夜奋战,凭借坚定的信念和毅力打赢了这场硬仗。城西银泰安装工程合同造价2.2亿元,是公司历史上承接的工作量最大的一个项目工程。

施工高峰期,400多名施工人员连续3个多月加班到凌晨11点,咬紧牙关完成了这项艰巨的任务。这些重大项目、重点工程的顺利完工,不仅体现了杭安人能吃苦、勇打硬仗的精神,更重要的是彰显了公司的综合实力。

技术创新 通过市级技术中心认定

2013年,公司陈立水领衔的《链条炉排燃煤工业锅炉的新式炉拱结构》项目获“杭州市职工创新成果人等奖”。这一新技术得到了省、市技术监督部门专家的肯定,被列入浙江省第三批特种设备节能推广技术目录。1项发明《一种用于焊工考试和培训的多功能万向操作架》荣获国家专利。在此基础上,杭安公司加大技术创新人才队伍建设和研究开发投入,公司技术中心被认定为市级建设行业企业技术中心。

文化建设 焕发生机和活力

在文化建设方面,公司成立了多个群众性的职工协会组织,活跃了企业文化的氛围。“杭安杯”羽毛球比赛、乒乓球、广场舞、摄影、征文等比赛,职工参与度较高,增强了企业的凝聚力。在履行社会责任建设方面,公司不仅获得杭州市企业社会责任建设A级企业,还荣获杭州市社会责任最佳企业。充满生机和活力的企业文化,让职工从深层次增强认同感、归属感,激发全体员工内心对企业的亲和力,使员工与企业成为一个利益共享、风险同担、荣辱与共的命运共同体,更加努力工作来回报企业。

成绩属于过去,奋斗成就未来。潮平岸阔催人进,风劲扬帆正当时。杭安人将用勤奋获取知识,用质量博得口碑,用谨慎确保安全,开启实现“严谨、和谐、精致”富有竞争力的特色安装企业目标的新征程。

2013年度工作点评之三:杭构集团

统一认识 优化整合 深化管控 强化执行

回顾2013,我们逆势拼搏,奋力争先。2013年是杭构集团成立后的第一年,是杭构集团全体员工齐心协力真抓实干的这一年。在这一年中,企业领导班子紧紧围绕董事会提出的四项要求:提升做事的信念、严谨做事的流程、完善做事的方式、增强做事的责任,统一认识、优化整合、深化管控、强化执行,群策群力,坚持以“创新、转型”实现企业“稳健可持续发展”!

一、提升做事的信念

2013年,为化解和解决不断涌现的问题与挑战,杭构集团统一理念,同心协力实现对企业核心价值观的回归,用正确的价值观引领企业稳步前行;树立大局意识,集中力量求突破,处理好“大”“小”关系,完善集团的体系框架,干事情,出制度,做决策;充分发挥杭构集团的整体优势,进一步明晰、明确集团高层分管领导的工作职责分工,提高公司管控力,加大管控力度,真正统一思想、整合资源,以实现企业稳健可持续发展。

二、严谨做事的流程

企业以完善流程管理,量化成本控制节点为抓手,重点突破。生产经营工作,2013年,杭构集团采取了一系列的组合措施:以月度经营工作会平台,及时掌握业务情况,通过对原材料价格的监控、预警防控经营合同风险、修订经营流程和管理制度和业务考核办法等制度来提升监管工作力度,真正实现动态管理;安全生产工作,持续关注生产全过程管理,推行搅拌车“出门检查”、“GPS监控”回放跟踪制度,通过不断健全的安全管理体系,防患于未然,尽力预防安全生产事故的发生;质量技术管理工作,持续推

动优化管控工作,在保证质量的同时,降低主要材料物耗;在向技术进步的效益的同时,同步抓原材料质量、采购性价比、生产供应过程的成本控制,实现“降本增效”;财务工作,坚持完善落实新的“收支两条线”制度,严格按照公司规定执行,确保资金调度与流转;合理设置管控红线,推进精细化管理,排除万难,顺利完成全年转贷、融资工作,确保企业正常运转。

三、完善做事的方式,增强做事的责任

面对资金、成本和市场竞争压力,公司苦练内功,以执行强管控,采取多种措施降本挖潜保效益。一是推动管理人员优化、考核调整工作,修订、编发《员工薪酬管理办法(试行)》、《员工绩效管理考核办法(试行)》、《员工培训管理办法(试行)》、《员工招聘管理办法(试行)》等四个有关人力资源管理方面的规章,持续完善激励考核评价体系,通过量化管理工作,各成本控制点,落实问责制,强化执行力,推进精细化管理工作。企业进一步强化员工考核制度,激励员工自我提高。二是以定期成本分析为抓手,认真审视总结管理短板,促进成员单位取长补短。三是进一步完善各项成本费用控制制度建设,严格控制管理费和各项其他费用开支增长。四是企业抓住因原材料涨价,行业整体效益滑坡而再次形成的行业价格自律契机,在积极推动的同时,经营工作中灵活处理应对,成功完成主要在项目调价工作,提高所承接业务的赢利空间,缓解成本压力。

四、技术创新要效益

2013年,企业继续强化技术创新工作,与

工会联动,设立职工技术协作组,制定开展技术创新活动的相应活动办法;与生产结合,开展了《提高箱梁混凝土早期强度研究》工作,推广构件的养护方法;外加剂厂研发了骨料混凝土水剂和湿拌砂浆外加剂,节约了人工和费用;建工混凝土与杭州市城市建设发展有限公司合作,在“长睦 G11/S3 地块公园地下停车场”工程中开展《房屋建筑混凝土抗裂问题研究》课题并于年末顺利通过考核验收;建工建材公司与广厦建设合作开展的《再生混凝土结构的应用实践研究》课题研究,也已基本完成,进入考核验收阶段;企业参与杭州市建设工程质量监督站主持的《再生混凝土废水、废渣处理和再利用技术研究》项目并获得浙江省建设科学技术三等奖;企业参与《城市地下管线应用技术规范》制定工作,向课题组提供建议,积极推动可能成为企业长期产品的“混凝土预制检查井”进入技术规范,成为企业未来新的主导产品,向技术创新要效益。

通过杭构集团的通力协作,企业全年实现产值7亿元,比去年同期上升14.83%,共生产供应商品混凝土184.45万m³,比去年同期上升8.27%,构件2.6万m³,比去年同期上升8.69%,外加剂3.42万吨,比去年同期上升11.71%。值得一提的是,杭二分公司、建工砼公司月产量,连续多月保持在5万方以上,建工建材实现单月产量破6万方,创月产量历史新高。2013年,企业各成员单位承接商品砼业务227.23万m³,较去年同期上升16.91%;构件业务成功承接上海嘉闵高架箱梁项目5.9万m³,

打开使企业成功进入上海箱梁业务的先河并创下构件单个合同量历史之最,13年末,公司顺利夺得杭州环城北路地下通道工程管片业务2.2万m³。构件业务承接年累计8.34万m³,比去年同期上升287.91%。在各经营人员的努力下,企业2013年商品混凝土跨年度业务量达120万m³以上。

2013年杭构集团品牌提升续见成效,通过了省、市级文明单位复评,外加剂部获“杭州市青年文明号”称号,企业获杭州市安康杯竞赛先进单位、浙江省工商企业信用“AAA”级“守合同重信用”单位荣誉,安全生产标准化达标工作通过验收,公司工会在各项评比中屡获佳绩,一大批职工获得各类荣誉称号。

展望2014,我们脚踏实地,也仰望星空。集团将坚持围绕“成本”和“效益”的管控主题,实现企业“稳增长、抓转型、促发展、提效益”的发展目标。牢牢把握“发展是硬道理”的真理,通过“发展”冲破企业目前所面临的瓶颈,既关注规模,又要注重“提质增效”充分发挥杭构集团的整体优势,集中力量求突破,处理好“大”“小”关系,完善集团的体系框架。进一步树立大局观念、大局意识,在决策中提升对大局的全面观察、全面把握,全面分析的能力,在生产经营、材料管理上抓效益,在安全生产管理上强监督,在质量管理上严把关,在财务管理中重节流,坚持人才强企战略,咬定长远目标不放松,“转型升级”工作出效益,达到“稳增长、抓转型、促发展、提效益”目标,确保企业在复杂多变且竞争激烈的市场中实现稳健发展。

2013年度工作点评之四:广通劳务

“扩大化劳务”吹响企业发展号角

广通劳务公司在2013年,以“稳中求进”为工作总基调,继续深入推进转型升级工作,各项经济技术指标再度实现历史性突破。

一、传统劳务保持规模性增长,实现做强做大目标。

2013年,广通劳务坚持传统劳务的基础地位,在经营思路转变和内部管理挖潜上,不断推陈出新,努力实现传统业务的转型升级与自我突破。几项主要经济指标大幅度增长,实现跨越式发展,全年完成劳务产值11.62亿元,为全年计划指标的171%;新承接业务15.56亿元,为全年计划指标的195%。

二、民工学校获得多项荣誉,为企业信用加分。

在2013年公布的杭州市建设工地示范民

工学校名单中,公司承建的6个项目荣获优秀示范民工学校荣誉称号,为获奖数量最多的单位之一,创下了历年来最好的成绩。大家小项目民工学校又荣获富阳市十佳民工学校荣誉称号。在杭州市建设工地民工学校优秀课件评选活动中,公司制作的《钢筋工操作基本知识》获得了第一名的优异成绩,受到通报表扬,并被记入企业信用档案。

三、扩大化劳务基本呈现规模化,项目管理向精细化方向发展

公司目前在建的扩大化项目建筑面积达到80万方,基本呈现规模化发展的格局。其中安徽地区的项目占到50万方,安徽市场局面被打开。2013年在扩大化推进过程中主要取得的成就是:

重点项目建设完成攻坚冲刺。在集团公司的统一协调下,广通劳务不断加强项目管理的力量,调整项目管理的模式,打好最后的攻坚冲刺战,顺利实现柯桥体育馆和市三福院两个重点项目的竣工。

项目的过程控制得到加强。一是在项目建设上始终坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针,严格执行项目日常安全检查和定期安全工作分析例会制度;二是加快项目视频监控系统的建设;三是落实项目会计委派制度,完善项目财务台账的建立;四是加强项目资金收支管理,严格制订资金使用计划。

积极探索管理模式的创新。根据几个扩大化项目运作的经验,目前劳动力问题是最大的

制约因素,几个项目普遍存在由于劳动力缺口造成施工进度滞后。为解决这个难题,广通劳务进行了积极的探索。在项目中进行试点,调整对各个班组承包人的承包模式,从原来以工作量为主要依据的结算方式,调整为以工作量、进度要求相结合的结算方式,根据进度要求实行差异化的工种单价,激励班组能配合项目部的进度要求,保证足够的劳动力。

项目管理班子的培养和建设有成果。公司对项目班子的建设和培养,努力克服人力资源基础薄弱的状况,一直坚持外部招聘引进和内部挖潜双管齐下的方针,目前公司已培养起4套独立的项目管理班子,已形成一支专业化、年轻化的管理团队,基本能担当起公司继续深入推进扩大化转型升级工作的需要。

“我为七一献热血”献血活动



安全生产知识竞赛



用永不止步的企业文化建设推动企业发展

2013年即将缓缓地关上大门,回首望去,我们有努力、有拼搏、有成绩,但是更不能忽视的是,我们还有热血、有汗水、有欢笑,有一张张年轻或者不再年轻的面孔一路伴随着企业一起走过2013年;有一项项丰富多彩的活动像一颗颗珍珠串起了企业文化建设的脉络,为杭州建工集团2013年的业绩再加上了最美的点缀。

虽然,2013年我们没有大型运动会,没有歌咏比赛等集中的“企业文化月”活动;但是我们推陈出新,以“企业文化季”的形式,把更多的活动融入到企业日常的工作中,在干中学,在学中乐,为企业的快速发展提供了源源不断的助力。

烈日炎炎,红色“七一”季率先登场。今年杭州的夏天遭遇了连续40摄氏度以上的极端高温天气,真算得上是烈日炎炎,但是比天气更火热的是我们向奋战在一线高温现场作业的人员送去慰问,是我们为“七一”献热血,是我们重走红色路线,重温革命历史的热情。

每年的“七一”,集团和下属企业都会安排爱国主义教育,从金萧支队纪念馆、浙江省法纪教育基地、天目山浙西临时中学旧址、到沙家浜革命历史纪念馆,都留下了杭建人的重温革命历史的足迹,更有更多的新党员在具有历史意义的地方宣誓入党,留下一个与众不同、值得纪念的入党宣誓仪式!

“我为七一献热血”的活动已经是连续进行的第二年了,今年集团共有54名员工参加了献血活动,共计献血11300毫升,参加献血的有新入职的大学生员工,更多的是多次参加献血的老献血员,他们用自己的实际行动向社会传达出杭建人“奉献、互助、责任”的满满正能量!

天气炎热,最辛苦的就是奋战在一线的建筑工人,虽然有避暑高温施工的措施,但是在烈日下工作的工人们哪一个不是被晒出了黝黑的肌肤,哪一个不是被汗水浸透了工作服!市主管部门的领导和集团多次走项目、下工地,检查抗高温工作的落实情况,并为一线工人送清凉、送安全、送健康,为他们创造良好的工作条件,确保高温季节的施工安全。

你方唱罢我登场,文化竞赛季高潮迭起。安全知识竞赛一轮抢答器的闪烁,“传承与创新”大讨论征文比赛一篇篇高质量投稿涌来,证明了我们都是新时期的建筑从业者!我们用知识和文化不断提升建筑二字的含义,去促进企业更好的发展!

6月是第十二个全国“安全生产月”,为了更好地宣传安全生产知识,使安全生产意识进一步得到强化,集团从本部、分公司、项目部选派人员组成了9支参赛队伍,进行了“以人为本、关爱生命”安全生产知识竞赛。《安全生产法》、《建筑法》等十四项法规条例以及涵盖施

工管理八大方面的安全知识等内容,一名名参赛选手都应答自如,说知识竞赛其实是比谁抢答手快也不为过!安全是警钟要长鸣,但是我们用另一种和愉悦的声音让安全生产意识萦绕在员工的心中。

而大讨论征文比赛则让我们看到了企业在转型升级的过程中付出的努力,员工们都看在眼里、记在心头,我们传承了精神,创新了方法,在经营、财务、管理等各条战线上奋战的员工都叙述了自己的理解,表达了更美好的愿望。正是有那么多富有凝聚力的员工们团结一致,才有集团走向卓越的动力!

学无止境,员工培训学海遨游。每个员工都在用自己的专业知识为企业的发展服务,同样企业为员工提供各种培训机会提升员工知识和能力,不仅是一种回报,更是给了企业和员工一起发展成长的机会。今年,集团成立了杭州建工内训学校,至今为止,已经有建筑工程安全管理实务,如何编写QC成果、工法与专利,新版《建筑施工合同范本》答疑,“营改增”政策解读及会计处理等多门培训课程开讲,同时,还通过视频会议系统和信息化手段的应用,为外地分公司和项目提供远程教育,营造共享知识、共获成长的优良的学习氛围。

另外不可不提的是集团一级建造师培训,2012年,集团采用了集中培训的方式进

行考点讲解,当年就在全国一级建造师考试中取得了累累硕果,共新增6名一级建造师,12名二级建造师。今年,更要让我们拭目以待,希望有更多的年轻、优秀人才跨入建造师的行列!

精彩纷呈,青年员工展示季共谱青春风采。每年的下半年恰逢新员工入职,总是会有特别多彩的活动等待着他们,新员工晚宴,单身员工中秋晚宴都成了员工们互相了解,展现自我的最好舞台;篮球比赛、羽毛球比赛、乒乓球比赛则是为热爱运动的青年们提供了挥洒汗水的平台,还有青年志愿者活动则向杭城人民展现了“杭建人”回馈社会的责任意识;联合杭州口腔医院举办的单身青年联谊活动则为单身员工们拉起一条条红线,架起一座座鹊桥!如此各种各样的活动,是不是必有一款吸引到你呢?

企业文化建设是一个长期的过程,是一个历久弥新的课题,它的成就也许不会那么立竿见影,但是它的结果一定是潜移默化的,有正气的、向上的企业文化能促使企业向更好的方向发展,同样企业获得了更大的发展也会更加强企业文化建设,相辅相成、互相促进,才能共同谋求企业与员工的双赢!那么,我们不会止步,我们一直前行!来吧,跟上我们的步伐,一起去攀登新的高峰,一起在路途共同成长! (综合办 陈 晏)

夏季高温慰问



新员工培训

