



不忘初心 方得始终

——记“2014年度福建省建设功臣”、“福建省五一劳动奖章”获得者李兵



的人生轨迹添上了浓墨重彩的一笔。

火车跑得快 全靠车头带

上兵伐谋,运筹帷幄。作为福清核电项目部的“火车头”,李兵自进入到公司福清核电项目部,便致力于打造一支团结奋进、锐意创新、攻坚克难、忠诚奉献的核电团队。

目标有了,脉络就得清晰,李兵做的第一步便是从思路入手,立足核电实际,确立了“关口前移、责任落实、控制过程、强化执行、保证结果”、“重视目标、落实责任、关注细节、强化执行”的项目年度管理总体思路,建立了以“三抓”理念为核心的大项目立体管控模式,强调技术上浮、引领,

重视项目管理的整体策划,同时对项目管理机构进行优化调整,适应了高效、有序的项目生产建设要求。

思路有了,管理就得跟上去,他做的第二步便是在深刻认识到各项管理均衡发展的必要性,提出“在项目部范围内开展滚动管理提升活动,形成提升闭环,确保均衡发展”。自此,项目部以专项活动为载体,不断丰富管理内涵,主要针对安全层级管控、深化质量管理、构建进度体系、技术创新、精细化物资管理、夯实商务管理等全面开展相关活动,共取得8个大项19个方面205项管理提升项,最终实现量变到质变的飞跃。

管理跟上去,成绩自然也就出来了。2014年,福清核电4号机组的土建施工进入高潮期,经过前期周密策划、过程对标控制、进度控制体系升级,全面推广新工艺、工法,推进安全、质量标准化,应用群堆建设成功经验,他带领福清团队实现了4号核岛土建建设18个月绝对工期,赢得了业主的认可和业界的广泛赞誉。

打造素质团队 铸就成功阶梯

在福清工作这段时间里,他始终认为员工是企业发展的宝贵财富,并不断加强人才培养和团队建设。项目部在他的带领下,通过并执行了《项目经理包干及层级培训》、《福清核电项目部技能提升专项培训、考试实施方案》等制度、方案,考培结合,双管齐下,建立了一套多角度、全过程的人才培养机制;此外,通过“影子培训”和“公开竞聘”等专项手段,持续开展人才梯队建设活动,把人才培养作为一项长效、持续的系统工程进行管理。2014年7月,

他受聘任职公司核电工程事业部党委书记,身上的担子又重了一层,从此,“空中飞人”成了他的雅号,北京、福建两地奔波。为了打造“忠诚+职业化”的员工队伍,也为“华龙一号”世界首堆示范工程的建设储蓄精锐,他以“四为”准则——“甘为、敢为、能为、有为”感染、激励广大员工,积极进取、爱岗敬业、团结拼搏,赢得员工广泛赞誉。

基实人心齐 家和万事兴

身兼党委书记职务的他,在不断实践和探索中,深刻认识到,企业文化必须植根于员工心中才能发挥正确的导向作用。为推动企业健康、快速发展,他提倡员工“工作一条心、生活一家亲、休息一夜稳”的“三个一”理念,在项目部范围内为职工宿舍装空调、开通女士大巴解决乘车难问题、推行办公室“5S”管理、开展亲情关爱系列活动,让员工及其家属都能感受到项目部的温暖与爱,并以活动为载体丰富员工业余生活、提高员工劳动技能,营造“比、学、赶、帮、超”的良好氛围。他还在事业部层面上,推动“第一届‘企业文化在我心’知识竞赛”活动的开展,为企业管理注入了正能量。家的文化氛围浓厚了,员工的心也安定了。

在福清核电的两年多时间里,他强管理、强人才、强文化、聚人心,为福清核电工程建设贡献了力量,公司福清核电项目部也在他的带领下先后通过国家电力、中核集团、中核建集团等安全标准化达标评级等,荣获国家AAA级安全文明标准化诚信工地、中国核工业优质工程等奖项,展现一名领导者优秀的工作能力,树立一名劳模的先进典型。(福清核电项目供稿)

打造企业劳务管理平台 助推企业健康发展

□ 王俊丰

为整合社会资源,打造核心产业工人队伍,延伸企业产业链,从劳务现状、整合的必要性从发,谈几点国有大型建筑企业拟组建劳务公司的必要性和运营设想。

改革开放以来,建筑业作为国民经济的重要支柱和龙头产业蓬勃发展,建筑劳务是建筑业健康发展的基础性、战略性的决定因素和保障,多年来,农民工组成的建筑劳务大军,为祖国的基本建设和重点工程建设做出了巨大贡献。建筑劳务用工模式也悄无声息的变化,经历了从自有城镇职工班组模式到农民合同工班组承包、建制劳务分包施工队伍承包模式的转变。经过多年发展,劳务公司已经成为建筑行业劳动力供应主体。但本该为建设添砖加瓦的建筑劳务企业也随着社会的发展也呈现出了一些普遍性的问题,集中反映在以下方面:一是劳务分包企业“空壳化”倾向日趋严重,难以形成稳定、高素质的新型建筑业产业工人队伍;二是劳务队伍的选择难以规范,施工过程监管难以到位;三是劳务市场交易建设滞后、社会保障体系不健全。这些问题对国有大型建设企业发展也带来了影响。

因改革发展的需要,部分国有大型建设企业管理层与劳务层是分离的,多数仅拥有少量技术工种人员,随着经营规模的扩大,企业要发展不得不依靠大量外协队伍进行作业施工。劳务成为极大的制约因素,由于对分包劳务公司的管控力度较弱,加之外协队伍与企业经济利益、目标不一致,随时可能会给企业带来严重经济损失与社会影响。因此建筑劳务产业化已是建筑行业持续发展的必然。从行业政策看,住建部2014年7月28日出台的《关于进一步加强和完善建筑劳务管理工作的指导意见》(建市[2014]112号)中指出,“施工总承包、专业承包企业应拥有一定数量的与其建立稳定劳动关系的骨干技术工人,或拥有独资或控股的施工劳务企业,组织自有劳务人员完成劳务作业”,“鼓励大型建筑施工企业建立独资或控股的施工劳务企业”。从长远发展来看,组建自己的劳务是施工企业规避转包、分包风险的合法途径,是施工企业适应市场环境变化的最佳选择。

在组建劳务公司方面,施工企业可以按照“产权制度股份化,组织模式承包化,管理机制市场化,施工生产专

业化”的原则,组建劳务公司。劳务公司代表施工企业负责各主营业务板块所使用的劳务分包人员的管理,负责产业工人队伍的引进,不负责具体工程项目的运营和操作管理。同时为了保障劳务公司的顺利组建,增强劳务人员的实力深度,可采用灵活多元的政策,将一些具有一定的组织规模,管理能力,人员固定,专业齐全,长期合作,财务状况相对良好,抗风险能力较强,有着劳务分包经验的成熟的劳务分包合作伙伴纳入到劳务队伍中,组建一家自有的,有着“亲缘”和“利益”关系的混合所有制劳务公司。

在劳务公司日常运营管理方面,劳务公司作为公司劳务管理的平台,以“聚力谋发展、整合享双赢”为指导思想,以“建筑劳务产业化、建筑工人职业化、企业经营市场化”为目标,负责合作伙伴的考察和引进、过程管理,不负责具体项目的运营和管理。一是合同签订方面:劳务公司成立后,企业新开工程劳务分包由劳务公司的各“施工队”参与投标,某施工队中标后,最终劳务合同由劳务公司与企业成员单位签订,劳务公司与各施工队签订内部的承包协议,各施工队根据工程规模及风险大小缴纳相应的风险抵押金。二是在分包结算方面:由施工队负责与企业成员单位进行分包结算,劳务公司不负责分包结算;结算资金统一汇到劳务公司账户,各施工队需用资金,按照相关流程和要求支取。在工资发放方面:劳务公司制定统一的薪酬标准,由各施工队发放。四是在标准化管理方面:统一岗位设置,统一着装,统一培训,统一管理要求。在建立劳务基地方面:可与劳务输出大省相关劳动部门合作,建立劳务基地,利用国家对农民工进行免费培训等政策,保证产业工人的技能水平,建立稳定合作关系,实现与企业“订单式对接”。在施工队考评方面:为保证协作单位的优质高效,建立协作单位的考评机制;待一个内部承包协议履行结束后,组织相关方对其进行综合考评,决定是否具备资格参加下一项内部工程的投标资格。

劳务公司的组建将为企业整合社会资源、打造产业工人队伍提供良好平台,延伸企业产业链,降低风险,提升防范风险能力,增强企业市场竞争力。

特殊的财富

编者按:经过5年的改革发展,公司已实现了“两年振兴发展、五年跨越提升”奋斗目标,留下许多宝贵的经验和财富,更留下了一代人亲身经历公司变革的深刻记忆,本刊将陆续对《五年奋进 砥砺前行》文集进行选登,供读者阅读、感受、回忆公司五年来的改革发展道路,激励我们倍加珍惜改革的成果:改革不易,砥砺前行。

我们没有赶上驰骋沙场、开疆辟土的时代,我们也没有赶上安邦定国、指点江山的机会,在共和国改革开放到当下,能参与一个几乎与共和国同龄的老牌军工企业的改革大业,又何尝不是一笔财富——三年前,之于公司的改革改制,我在散文《这三年》中,如是说。

如今又过去了三年,公司五年改革目标全面实现,作为亲历公司改革的年青人之一,我深深意识到五年改革,将一个老央企变成一个现代企业,成功的不仅仅是管控模式的改革、利润的增长和分配的更合理,更主要的是拉练了一支有改革意识、有改革经验、受群众拥护的队伍。

任何公司都要因应大环境的改变,采取必要的改革,才能保持活力,持续运作,达到既定目标。而改革成功关键在于建立改革共识,有共通的语言和共有的理念,才可能有共享的传承和经验。过去五年,公司对员工意识进行了凤凰涅槃式的洗礼,让在“习惯领域”中生存许久的人摒弃旧观念成为了改革的先驱,使得广大员工有了在改革的阵痛中期待幸福的理念和勇气。此不仅使得公司改革目标得以实现,更主要是历时五年建立的改革意识,让组织成员变成了虔诚的改革信徒,形成了强大的凝聚力,让未来的一切变革都变得可能。

改革意识的建立,自商鞅立木以来大体相当,然而改革经验却犹如河中的石头,每个人摸到的不尽相同。公司此次的改革从大的方面来说,处在国企改革30年来的末端,算是后来者;但也正因如此我们的改革面对的是新的政治和经济环境,更具有市场化的特点,所积累的经验自然也是区别于其他改革较早企业的新经验。也如文章开头所言,许多员工都和笔者一样拥有了一笔特殊的财富,那就是在新的政治环境下、新的市场经济形势下——如何做好改革的事,同时如何在改革中把事做好。

2014年10月26日,鄙人于公司搬迁总部之纪念日得一女,饶有兴致的将其小名定为何岛,以纪念自己在海阳核电核岛现场奋斗的日子。如此而为,除了文艺情结里的些许矫情,更多的是对改革带来的让许多热血青年激动不已的那段时光的感恩。因为改革,让许多年青人有了施展才华的平台,也让许多年青人实现了“三十而立”。同时,改革也让为祖国核工业做出贡献的离退休老同志亲眼目睹改革赋予企业发展的推力,使得他们从企业的“老革命”变成了企业改革的坚定支持者,拥护者。五年来诸多新政的实施,亦让许多核工业家庭收支逆转,谈改革则其乐融融,欢声笑语。

五年的拉练,已培养出改革的沃土,已激活改革的基因,员工的每一个细胞都还处在改革冲击的应激状态中。恰逢此时,在十八届三中全会指引下国有企业新一轮改革浪潮兴起,使得曾经滞后于改革大潮的我们,或可借力五年改革的新意识、新经验和广大员工及家属的拥护和支持顺势而为,后来居上。(公司办公室 何锦)