中国建筑新闻 CHINA STATE CONSTRUCTION NEWS

京内资准字1215-L 0122号　内部资料　免费交流　2017年12月18日　星期一　第708期　本期4版

中建美国中标18亿美元纽约长岛铁路新线工程

本报讯（通讯员钟 美）12月13日，中建美国公司联营体以18亿美元中标纽约大都会捷运局（MTA）长岛铁路新线工程，该项目是纽约大都会捷运局有史以来金额最大的单体合同，属于长岛铁路系统中从纽约皇后区Floral Park到纽约长岛Hicksville一段的新线扩建，主要包括新建约16公里长的第三条铁路轨道及沿线公共基础设施的改扩建。合同工期为69个月，项目预计于2018年初动工，2022年底之前投入运营。

中国建筑举办学习贯彻党十九大精神培训研讨的班

砥砺奋进逐梦新时代，不忘初心铸造新辉煌。近日，中建总公司学习贯彻党的十九大精神培训研讨班在京举办。公司党组成员、纪检组组长周辉主持培训研讨。

培训研讨班邀请中央党校专家从“历史方位的新判断”“指导思想的新发展”“战略目标的新部署”“党的建设新要求”四个方面，对十九大精神作了深刻解读，全面深入地阐释了党的十九大精神的思想精髓与核心要义。

培训研讨班以“学习宣传贯彻党的十九大精神，推进企业改革发展党建工作”为主题，围绕“如何履行好第一责任，落实党建工作责任制，努力培育具有全球竞争力的世界一流企业”“如何以十九大精神为指南，加快转型升级等工作，推动企业改革发展”“围绕新时代党的建设总要求，如何破解企业党建工作难题”等课题进行了分组研讨交流。

培训研讨班认为，学习宣传贯彻好党的十九大精神，是当前和今后一个时期首要政治任务，要把党的政治建设放在首位，坚定中国特色社会主义道路，在政治上思想上行动上同党中央保持高度一致；坚持问题导向，破解发展难题，进一步贯彻落实新发展理念，推动企业转型升级、提质增效，努力建设具有全球竞争力的世界一流企业；切实加强基层党组织建设，不断增强基层党组织的凝聚力、战斗力，确保党的路线方针政策和决策部署落实到最基层，使广大员工自觉用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践、推动工作，推进公司改革发展党建工作实现新突破。

六位学员结合企业发展实际和自身学习体会做了交流发言。

周辉在总结讲话中指出，此次培训研讨班是对前一段中国建筑所属各企业学习宣传贯彻党的十九大精神成果的检验，各单位学习党的十九大精神行动迅速、覆盖广泛、内容全面、深入基层、组织严密，使我们对习近平新时代中国特色社会主义思想有了更加明确、深刻的认识。

周辉强调，要继续加大培训学习力度，贯彻落实好中央组织部印发的《关于做好县处级以上领导干部学习贯彻党的十九大精神集中轮训工作的通知》精神，将相关培训列入2018年度培训计划，各级领导干部要在学深悟透上下功夫，在提高认识上见成效；宣传宣讲要结合企业发展实际，讲出实际效果。按照《公司领导赴基层开展党的十九大精神宣讲的通知》要求，各单位要切实履行党委的主体责任和书记“第一责任人”的责任，深入基层一线，做好十九大精神的宣传宣讲工作；要将学习宣传贯彻十九大精神的要求作为硬指标。坚持问题导向，对照十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想要求，找短板，以钉钉子的精神，循序渐进，逐级落实到位。

公司助理总经理张翌、贺海飞及公司党组办公室、干部人事部、党建工作部、巡视工作办公室等部门有关负责人及各二级单位党（工）委书记、总经理、党（工）委副书记等80余人参加学习研讨。

（党建工作部供稿）

官庆在中国建筑2017年人才工作会上要求

集聚各方优秀人才 提供坚实人才保障

本报讯（记者丁文龙 王腾）汇聚天下英才，厚积战略资源，激发人才活力，培育一流企业。12月11日，中国建筑召开2017年人才工作会议，贯彻落实党的十九大精神和上级有关人才工作的系列新要求，确定下阶段企业人才工作的方向和重点任务。中建总公司党组书记、董事长，中国建筑股份有限公司董事长官庆，中建总公司党组副书记、总经理，中国建筑股份有限公司总裁王祥明，中国建筑股份有限公司总工程师毛志兵等出席会议。

官庆强调，人才是企业发展的战略资源，要建设具有企业家精神的国有企业家队伍，把担当责任作为鲜明的品格，把创新创业作为毕生的追求，把诚信合规作为始终坚守的底线，注重培养人才的专业能力、职业素养，增强人才适应新时代企业转型发展的能力要求，集聚各方优秀人才，为中国建筑培育具有全球竞争力的世界一流企业提供坚实人才保障。

会议回顾了中国建筑近五年来人力资源工作情况及新时代人才工作愿景，发布了中国海外雇主品牌、领导力模型、职级体系，人力资源投入产出对标暨人力资源价值指数排行榜。

中海集团、中建钢构、中建一局、中建五局、中建二局、中建三局、中建八局七家子企业负责人分别就人才品牌建设与运营、青年人才培养、薪酬激励机制等做了交流（详见四版）。

会议举行了高端人才授予仪式，授予张锦秋、肖绪文、刘克良、冯远、赵元超、李云贵首批“中国建筑首席专家”称号，授予肖龙鸽、冯雅、黄刚、林冰、林力勋、王桂玲首批“中国建筑专家”称号。

官庆指出，没有一流的企业家，就不会有世界一流的企业。市场活力来自于人，特别是来自于企业家，来自于企业家精神。着眼中国建筑“1211”目标，应当把领导人员队伍建设方向，锁定在打造一支对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁，具备国有企业家精神的领导人员队伍上。“爱国敬业、遵纪守法、艰苦奋斗”精神，“创新发展、专注品质、追求卓越”精神，“履行责任、敢于担当、服务社会”精神，应当成为所有企业家的精神追求。中国建筑各级领导人员应把担当责任作为鲜明的品格，把创新创业作为毕生的追求，把诚信合规作为始终坚守的底线，时刻牢记国有企业践行“六个力量”的政治使命，做履行政治责任、经济责任、社会责任的模范。领导人员的选育要注重企业第一责任人岗位历练，注重多岗位跨文化历练，把握好岗位历练和能力作为的关系，以在关键岗位锤炼和展现治企有方、兴企有为的实践成果来检验。企业家作用的充分发挥，需要优秀的团队做支撑，中国建筑要把领导班子建设放在人才队伍建设的首要位置，发挥好班子成员专业分工支撑和参谋作用，形成班子整体引领企业发展的驱动力。

官庆强调，要把中国建筑的事业发展好，就要聚天下英才而用之。需要我们有一整套人才制度、流程、工具，建立起引进、评价、培养使用、激励约束等有效机制。要坚定推进薪酬市场化改革，建立薪酬与业绩的全面市场对标体系，完善薪酬决定与增长机制，进一步增强激励的有效性，保持薪酬水平的适度竞争性，稳定和激励好核心骨干团队。要审视我们的事业平台、成长机会、团队氛围，是否契合人才价值、满足人才需求。

要注重发挥高端人才的引领作用，在行业学术交流、重大项目咨询、课题研究、奖项申报等方面，做好对专家的使用、服务与支持工作。青年人才关乎企业未来，我们要关心青年人的成长成才，要把青年员工成才率和流失率作为衡量企业健康程度的重要指标，对领导人员的考核，要增加考察分管领域和系统人才培养情况。

官庆要求，要落实好党管人才的责任。党委书记是人才工作的第一责任人，要切实将责任扛在肩上，要对人才体系建设负责、对选人用人负责、对干部负责、对内部政治环境负责。组织人事部门要提高政治站位，勇于担当作为，坚持公道正派，把从严治党要求贯彻到自身建设中，围绕企业发展大局思考开展工作，加强与企业战略、特别是业务的深度融合，破解制约人才活力的机制问题，不断提高服务企业战略的能力。

王祥明作了总结讲话，他指出，要联系各单位实际，抓好会议精神的学习和传达，提高企业对人才工作的新认识，把各级组织协力抓好人才工作的积极性调动起来，把人才工作的责任落实下去；要以改革创新精神，抓好具体工作的落实，要把顶层设计和基础创新有机结合起来，不断提升人才工作的专业化、科学化水平；要以问题为导向，加快解决人才工作中存在的突出问题。

中国建筑首席专家、专家，总部有关部门、事业部及各子企业有关负责人共90余人参加会议。

中国海外发展有限公司

成功发行180亿港元银团贷款

这是该公司在香港规模最大的银行融资

融资成本处于行业最低水平

本报讯（通讯员钟 海）近日，中国海外发展有限公司在香港举行180亿港元银团贷款的签约仪式，这是该公司在香港规模最大的一笔银行融资，也是参与银行数量最多的一次。

该笔贷款期限五年，融资成本处于当前行业最低水平。凭借中国海外发展最高的内房股信用评级，本次贷款备受各大银行欢迎，超额认购比例达到1.5倍。该笔银团贷款由15家知名的中资、外资银行组成，包括中国银行（香港）、汇丰银行、三井住友银行、中国工商银行（亚洲）、中国农业银行香港分行、交通银行香港分行、中国建设银行（亚洲）、星展银行香港分行、东亚银行、国家开发银行香港分行、恒生银行、大华银行、南洋商业银行、华侨银行以及华侨永亨银行。

此次银团贷款的成功发行，再次突显了中国海外发展一贯的低成本融资优势。各大银行的信任与积极支持，反映了资本市场对该公司的可持续增长充满信心。2017年以来，该公司坚定地向卓越的国际化不动产开发运营集团升级转型，此次大额银团贷款确保了公司岁末年初充裕的现金流，将进一步增强竞争优势。

中建东孚青岛城市公司

2017年销售额突破50亿元

跻身青岛房地产行业前三名

本报讯（通讯员安军杰）近日，中建东孚山东区域公司青岛城市公司开发的中建锦绣城四期开盘，4000余人同场抢房，3小时去化房源近1000套，实现销售额11.5亿元。至此，中建东孚山东区域公司青岛城市公司2017年销售额突破50亿元，跻身青岛房地产行业前三名。

据悉，青岛中建锦绣城项目自2016年6月29日开盘以来，一期睿园、二期朗园、三期锦绣城华府、四期誉园全部售罄，三次开盘销售额突破10亿元，累计销售额57亿元，为青岛房地产行业单项目同期销售冠军。

中建桥梁有限公司承建亚洲高寒地区最高中庭建筑封顶

本报讯（通讯员彭金刚）近日，中建桥梁承建的哈尔滨红星美凯龙项目北区主楼塔楼顺利封顶。

该项目位于哈尔滨南岗区会展商圈核心区，北区主楼塔楼由中庭及双侧核心筒组成，共计42层，建筑高度184.5米，其中168米的中庭挑空为亚洲高寒地区第一高。

高管动态

王祥明拜会长春市委书记王君正

本报讯（通讯员董 贝）12月13日，中建总公司党组副书记、总经理，中国建筑股份有限公司总裁王祥明，赴长春拜会吉林省委常委、长春市委书记王君正。双方就基础设施项目建设、新型城镇化建设及投融资模式创新等方面进行了交流。

王祥明表示，中国建筑将积极把握长春新一轮战略发展机遇，进一步拓宽双方合作领域，持续加大投资建设力度，为实现长春经济社会进一步发展做出更大贡献。王君正表示，希望双方进一步开展深化合作，在互进互惠、合作共赢的基础上不断取得新成绩。

13日下午，王祥明还拜会了吉林省副省长、党组成员侯淅珉，就吉林省重大基础设施项目投资建设等进行了交流。

吉林省和长春市有关部门负责人及中国建筑股份有限公司办公厅、市场与项目管理部、投资部、东北区域总部、东北设计院及部分工程局驻东北区域经营机构有关负责人参加上述活动。

黄克斯拜会南京市委书记张敬华

本报讯（通讯员巴 聚）近日，中国建筑股份有限公司副总裁黄克斯拜会江苏省委常委、南京市委书记张敬华，双方就进一步加强中国建筑与江苏省、南京市相关业务领域的务实合作进行了友好会谈。

黄克斯表示，中国建筑将积极响应南京市发展需求，深入广泛地参与南京基础设施、旧城改造、新型城镇化等方面的投资建设。张敬华表示，希望中国建筑为南京城市建设再添精品杰作。

薛克庆会见标普全球评级董事总经理

本报讯（通讯员金 财）近日，中国建筑股份有限公司财务总监薛克庆在中国建筑北京总部会见标普全球评级董事总经理、亚太地区销售主管Denis O'Sullivan先生一行。双方围绕提升中国建筑资本市场影响力以及国际评级机构本土化进行了交流。

公司金融业务部、财务资金部有关负责人参加了会见。

中标龙虎榜

30.58亿元　近日，中建四局一公司中标广州市花都区中轴线安置区剩余项目融资施工总承包项目，合同额约30.58亿元，总建筑面积约81万平方米。（刘瑞 董鹏玉）

23.43亿元　近日，中建五局土木公司中标丽江市中心城区地下综合管廊工程PPP项目，总投资23.43亿元，项目里程全长68.8公里。（罗志强）

10.45亿元　近日，中建二局三公司中标郑州黑朱庄施工总承包工程项目，合同额10.45亿元，建筑面积约47.3万平方米。（熊学远 李朋超）

中建八局青岛公司成都中电熊猫厂房项目：

10个月，10亿元产值

10个月，10亿元产值，月人均产值达400万元；

40.6米高的阵列厂房建设，平均每周都会完成1米多高的土建工程；

横向跨度366米，纵向跨度259.2米，总建筑面积39.1万平方米，占地近10万平方米，光是走一圈就需要24000多步；

……

这些是中建八局青岛公司承建的成都中电熊猫厂房项目的数据，如此规模的液晶电子厂房建设在国内尚属首次。

该项目是近年来成都市最大的电子信息产业化项目。然而对于一支平均年龄只有25岁的项目管理团队来说，完成这样一个“庞然大物”并不是一件容易的事。

“集众人之力，筑精品之梦。”这是项目管理团队给出的答案。

4000名工人同时施工，提前75天封顶

近日，成都中电熊猫厂房项目主体结构顺利封顶。截至目前，项目已累计浇筑混凝土近33万立方米，提前75天完成了业主下达的施工任务。

时间回溯到2013年，项目团队在项目经理李连文的带领下，在南京中电熊猫CF厂房项目奋战289天，顺利完成项目建设任务，被业主称赞为所有分包商中最出色的。项目团队“令行禁止、使命必达”的铁军作风和“一切以客户为中心”的服务意识给业主留下了深刻印象。

2016年12月28日，在南京中电熊猫项目竣工一年后，当时亚洲最大电子厂房项目——成都中电熊猫厂房项目开始招标，李连文团队直接被甲方业主点将，李连文等人迅速从各地赶赴成都，重新聚首。

然而这一次，摆在他们面前的合同工期只有305天。该项目没有施工准备期，而且由于施工手续审批流程复杂，地块交付延迟等因素，项目从开工伊始便进入抢工状态。

“早上7点钟上班，晚上加班至凌晨两三点钟是项目管理人员的工作常态，这样的状态一直持续了7个月。”项目土建工程师王耀龙说。项目施工现场高峰期作业工人接近4000人，连续三班轮番作业，平均每25平方米面积内就有1名工人在作业，全员紧绷生产弦，一刻不停歇。因厂房项目作业面广，作业环境复杂，只要现场有作业人员，项目工程师就要一直守在现场。

有一次，项目主体结构拆模施工阶段，为了加快钢管周转，提前进入下道工序，提高产值转化效率，项目从附近村庄找来近500名村民，经过严格的安全技术交底，到现场搬运钢管。从晚上8点到凌晨8点，连续通宵工作20天，共搬运钢管近两万吨，相当于整整搬走了四千头成年大象。项目技术负责人詹永芳回忆说：“当时的场面非常壮观，500名村民来来回回穿梭，一根根钢筋源源不断地输送，头尾相连、秩序井然，大大缩短了钢筋从加工场到作业面的时间，提高了生产效率。”

谁的劳保鞋先穿破，谁就能获得600元现金奖励

项目上曾发生过这样一件事：为营造你追我赶的工作氛围，项目部开展了“穿鞋比赛”活动，谁的劳保鞋先穿破，谁就能获得600元现金奖励。这看似简单的项目管理方式，却带来了极好的管理成效。

项目刚开工就接到成都市政府环保政策新规，要求市内75家混凝土搅拌站从2017年3月20日到9月7日期间全部关停，混凝土供应全线中断，这给项目施工生产带来巨大压力。项目开了10多次专项会议，多管齐下制定出解决方案。项目经理李连文到政府部门寻支持，生产经理杜鹏程到环保部门找政策，技术负责人詹永芳到混凝土厂家定方案。他们大大小小的办公室跑了20多次，把混凝土供应方案改了又改，最终提出了“全封闭式混凝土搅拌”新模式，投入700多万元购进环保控制新设备，争取到了政府的绿色通道。

然而，混凝土供应难题刚刚解决，材料价格又出现了问题。当时，钢筋价格由2000多元一吨涨到4000多元一吨，混凝土价格由430元一立方涨到600元一立方，砂石价格由160元一路暴涨至260元……材料价格疯涨，成本一路飙升，面对这样的难题，项目提出材料调价对策，短时间内收集了证明材料，用真实的数据反应材料涨价事实，用真诚的态度化解材料价格风险……最终获得业主的认可，顺利完成材料调价……

在连续抢工7个月的那段时间里，项目员工劳保鞋累计穿破了46双，发放奖励4200元。钱虽然不多，却使得员工们心往一处聚，劲儿往一处使，同心协力、互相帮扶。

“凝聚力”是成都中电熊猫厂房项目团队的核心竞争力。项目有管理人员38人，平均年龄25岁。

在不到一年的时间里，项目先后通过“成都市安全生产文明施工标准化工地”“四川省安全生产文明施工标准化工地”验收，在历次分包商综合评比中均取得第一名的好成绩。

（于杰英 吴春涛 王哲/报道）

中国建筑多项青年创新成果亮相2017国际创新创业博览会

中建二局、中建四局、中建八局、中建钢构参展

本报讯 （通讯员团 委）近日，2017国际创新创业博览会在京举办，中国建筑所属4家单位参展。其中，中建二局3个青年创新工作室和中建四局、中建八局、中建钢构的4项青年创新成果集体亮相创博会。

展会期间，共青团中央书记处常务书记贺军科来到中建二局青年创新工作室展位，询问了创新工作室的基本情况以及创新的核心内容。

中建二局展示了国内首例在城市综合管廊中应用的铝模台车技术、世界最大青花瓷建筑群施工中应用的创新技术，以及公司在机电、钢结构、金属屋面等安装领域的创新成果。在央企青年展区集中亮相的4项创新成果中，“超高层巨型钢结构现场机器人焊接技术”由中建钢构自主研发，该技术实现了建筑钢结构超高空超厚板材原位现场焊接连接自动化，为国内建筑钢结构焊接领域的发展打开革命性的突破，并为后期高智能化的焊接机器人研究提供实践载体。“基于互联网+特大型建筑企业集中采购管理系统的实现”由中建四局自主研发，项目能显著提升特大型建筑企业采购管控水平以及业务运行效率，最大限度地确保采购物资的供应与质量优质可靠，保障项目建设的进度与质量。“全息虚拟样板展示技术”和“智慧建造云平台”由中建八局自主研发，前者借助先进的全息投影膜展示方式，将二维动画立体地显示出来，工程样板只需制作模型即可，样板展示设备即拆即用，多次周转，极大节约成本；后者采用目前最先进的物联网数据直采技术，分布式部署方式，以公司为中心辐射各大经理部，以项目为主体，数据统一上传，集中分类管理，以时间轴为主向，归纳同期数据变化，以此为基础制定下一步的合理方案。

据了解，创博会是在中华全国总工会、共青团中央指导下，由国家信息中心、国资委新闻中心、共青团中央青年发展部等单位共同主办，是国内首个以双创为主题的国际博览会。此次展会吸引了来自国内外的数百家单位参展。

亚太最大WeWork租赁上海中海国际中心B座整栋办公空间

刷新2017年上海甲级写字楼市场已签约的单笔租约纪录

本报讯 （通讯员钟 海）近日，中海地产与“全球联合办公领军企业”WeWork签署合作协议，Wework租赁中海国际中心B座整栋约2.7万平方米办公空间超5000个办公卡位，是Wework亚洲最大的单体量联合办公空间，将于2018年年中面世。

Wework作为全球联合办公领军品牌，创办至今已遍布全球50个城市，估值达200亿美元。此次交易刷新了2017年上海甲级写字楼市场最大单笔租约纪录。

中标信息

近日，中建五局总承包公司中标宁乡宁邦广场文华里9-20栋及地下室工程，中标额7.66亿元。（叶佩云）

近日，中建二局上海分公司中标安徽亳州蒙城县南华苑保障房项目，合同额约7.5亿元。（汪瑞瑞 向杰）

近日，中建七局南方公司中标深圳福田区排水管网正本清源工程（第九期）施工总承包项目，中标额7.091亿元。（陈超群）

近日，中建五局广东公司海南经理部中标三亚中弘半山半岛B17、B18地块项目，合同额5.18亿元。（于学浩 汪东洋）

近日，中建二局东北分公司中标邢台顺德诚上诚项目，合同额约4.8亿元。（田 坛）

近日，中建六局城建公司中标天津滨海新区津滨塘（挂）2014-1号地块项目，合同额4.6亿元。（程 建）

近日，中建三局总承包公司郑州分公司中标海口中国足球（南方）训练基地项目，中标额4.2亿元。（刘 展）

近日，中建三局总承包公司安装分公司中标成都轨道交通11号线一期工程C、D、E、F四个标段机电工程，中标额4.1亿元。（陈 彰）

近日，中建钢构中标深圳大疆天空之城大厦项目，合同额约3.75亿元。（刚 构）

近日，中建钢构华中大区中标缅甸曼德勒缪达经济贸易合作区建设项目钢结构工程，中标额约2.97亿元人民币。（车聪 亢兰）

近日，中建一局装饰公司第十五大项目部中标合肥京东方医院精装修工程，合同额2.486亿元。（尹若琪）

近日，中建二局安装公司中标上海市黄浦区董家渡金融城项目AF地块机电安装工程，中标额1.09亿元。（张希宝）

近日，中建装饰深圳装饰公司获济宁市文化中心群艺馆、图书馆及高地公园室内装修装饰工程，中标额7886余万元。（周乐芳）

工程动态

近日，由中建钢构华南大区负责钢结构制造、安装的深圳北部第一高楼深业上城T1主体钢结构封顶。（李昭禹）

近日，中建二局深圳分公司深圳能源大厦项目通过竣工验收。（徐 冉）

近日，中建六局三公司厦门中澳城大厦项目1#楼主体结构封顶。（韩应峰）

近日，中建六局轨道交通公司厦门地铁4号线2标项目后溪河站开工。（刘 源）

近日，中建一局一公司镇江青年汇公寓二期项目主体结构封顶。（朱小婷）

近日，中建二局一公司上海分公司苏地2016-WG-50号地块桩基础工程开工。（周仁律）

近日，中建钢构北方大区承建的科威特大学城附属设施楼钢结构工程开吊。（罗昭星）

近日，中建六局土木公司白浪河大桥项目通过竣工验收。（王万庆）

近日，中建四局珠海公司长沙市轨道交通五号线马王堆站主体结构封顶。（王梦佳）

近日，中建隧道深圳地铁9112-1项目南油西站主体结构顺利封顶。（张俊文 张立）

近日，中建五局土木公司徐州地铁1号线01标杏韩区间左线隧道最终实现贯通。（吴天娇）

近日，中建一局房地产公司镇江中建·大观天下墅境新品40#、41#楼观景高层开盘，认购价格达2亿元。（巢 婷）

近日，中建一局三公司淮安城区教育建设PPP项目红军小学南校区开工。（黎一帆）

近日，由中建装饰深圳装饰公司施工的武汉永旺梦乐城金桥店开业。（曾 栖）

近日，中建安装首个海外光伏电站项目——巴基斯坦AJ12MWp光伏电站项目“倒送电”成功。（吕世宾）

近日，中建七局盱眙县港口产业园项目开工，是七局中标的首个港口码头项目，由中建七局二公司履约。（齐 举）

近日，中建市政新余环城路项目花鼓山隧道正式进洞施工。（陈梦颖）

近日，由中建铁投哈尔滨经理部实施的呼伦贝尔黑羊站水厂管道安装工程全线贯通。（刘明强）

近日，中建三局东北公司辽中2#热源厂项目如期履约，实现了“当年开工、当年建设、按时供暖”目标。（任菲 李营）

重庆来福士广场项目300米长“水晶连廊”首段整体桁架开始提升

近日，经过连续两个月的地面拼装施工，国内首座“横向摩天大楼”——重庆来福士广场“水晶连廊”长42米、重900多吨的首段桁架在裙房屋顶缓缓提升，预计本月在250米高空就位。

据悉，该项目是全球最大的来福士项目，位于两江汇流的朝天门，由世界知名建筑大师摩西·萨夫迪设计，投资总额超过240亿元。项目由8栋超高塔楼、商业裙楼和“水晶连廊”组成，寓意“朝天扬帆”。“水晶连廊”横跨其中4座250米高的塔楼顶部，建筑面积超1万平方米。建成后，将成为重庆市地标性建筑。其中观景天桥拥有270° 天际观景台、50米无边际泳池。该工程由中建三局、中建八局承建，中建钢构、中建五局参与建设。

（许甜甜 李煜 张政）

图说新作为

中建六局城建公司承建的石家庄市仓丰路道路工程完成侧壁和顶板混凝土一次性浇筑

近日，中建六局城建公司石家庄市仓丰路道路工程采用旋挖钻孔灌注桩和钢支撑相结合的形式进行基坑支护，完成侧壁和顶板混凝土一次性浇筑，确保施工安全及质量。仓丰路综合管廊全长约2.3千米，同步建设管廊主体及附属设施，入廊管线包括天然气管线、污水管线、热力管线、电力管线、再生水管线、给水管线及电信管线等。该工程为国务院和住建部密切关注的“入海工程”。（李 波）

拥抱智能停车产业

北京中建建筑设计院与智能立体停车研发单位签订战略合作协议

本报讯 （通讯员常 菲）近日，北京中建建筑设计院与深圳怡丰公司签订战略合作协议，双方将就智能时代城市自动化停车场设计建设开展全方位合作。深圳怡丰公司主导建设了全球第一个停车机器人停车场——南京夫子庙地铁站怡丰机器人“P+R”停车库。

据协议，该院为怡丰公司的智能自动化停车场项目提供建筑设计，并利用多个分支机构的地理分布优势，为其提供就近设计服务。此项战略合作是设计院顺应人工智能、自动化的科技发展趋势，挖掘社会需求，进一步拓展设计市场的重要举措。

智能自动化停车场针对城市停车压力大、土地资源利用率紧张等社会痛点，在现有空间不变的情况下，可为现有停车场增加40%以上停车位，解决目前存量停车场无法增量改造的问题，并配套应用机器人泊车技术，解决停车位难以规划建设的难题。自动化停车场具有自动化程度高、存取快捷、使用方便等特点，可为客户提供安全、快捷、舒适的停车体验。

“绿色智慧”引领住宅新潮流

中建三局绿投公司亮相湖北省房地产业协会代表大会

本报讯 （通讯员庞爽 朱丹）点开手机智能APP，即使远在千里，也可调控家中设备，当你回到家时，室内新风系统已自动开启，隔绝PM2.5、VOC等空气颗粒，在清新空气中享受惬意家居生活；匆忙离家之时，人工智能系统自动识别切断电源，守护家庭安全，实现能源零消耗。这样绿色智慧的房子，已悄然进入我们的生活。

近日，在湖北省房地产业协会六届三次会员代表大会暨房地产企业经营发展交流会上，中建三局绿投公司总经理助理叶蛟龙提出这样一种理念：未来建筑将以绿色环保为基调，智慧科技为主线。该公司开发的武汉中建·壹品澜湾项目就秉承了上述理念，引用前沿科技，打造智慧社区。相较传统施工项目，该项目用水量降低80%，用木材量降低80%，污水减排64%，能耗降低20%。传统建筑行业现场施工粉尘多、噪音大，该公司采用装配式施工，大量建筑部品由车间生产加工完成，只需在现场进行安装工作，大大减少了现场的搅拌、抹灰、砌墙等湿作业，有效降低能耗。

为全面推动建筑行业的转型，该公司形成了投资开发、设计、工程管理、材料供应以及部品销售一体化的全产业链模式。在房产开发方面，融入大量智慧元素，使用最先进的智能报警、智能家电、智能控制以及智能能源管理等智能家居系统，引领“绿色智慧”新潮流。

“2018年，公司计划在省内荆州、宜昌、襄阳及武汉汉南等地区进行PC工厂布局，已有的工厂也将进一步释放产能，同时将立足武汉地区，辐射全省范围，去开发新一批装配式地产项目”，该公司党委书记、总经理王涛这样描述未来的规划。

我身边的榜样

陈小茹：十年筑梦 三创鲁班

施婷 闻江

从实习钢筋工到公司最年轻的项目总工程师，陈小茹扎根基层十余载，获誉中国建筑巾帼建功标兵、北京市青年工程师、2012年中国优秀经济女性。

这个身材娇小的女子十年间三度问鼎鲁班奖，令业界惊叹。

胆大心细，匠心独创特色光墙

2003年12月，陈小茹来到北京金融街上的鑫茂大厦项目主持质量技术工作。

鑫茂大厦大堂有一面10.4米高悬挂式超薄石材与玻璃复合透光墙，气势辉弘、温润如玉，这种设计在当时非常前卫、少见，也直接引出了一系列难题：怎样粘结天然石材与玻璃，石材才不会被压酥压裂、变形变色？如此高的纯不锈钢框架悬挂结构，自重大、焊接量大，如何减轻内部构件荷载，保证结构构架整齐、受力和传力合理、墙体整体安装平整？选用什么样的光源，才能解决狭小空间灯具散热及维修问题？为了做出结构轻便安全、材质通透光润的发光石墙，陈小茹与团队开始了反复的摸索，最终他们将构架连接的方式由焊接改为装配，并将不锈钢立板以外的其他主要构件全部改为铝合金型材——这一大胆创新做法大大减轻了构架自重，降低了现场施工难度。最终的成型效果也取得了挑剔的国外设计师肯定。

2006年，鑫茂大厦获鲁班奖；超薄石材与玻璃复合发光墙这一创新技术获得2008年国家一级工法。

专业先行，力主整体提升方案

2010年，陈小茹担任国家开发银行总行办公楼项目总工程师。这是中建二局三公司在长安街上的首个项目。石材、金属、玻璃幕墙等西式材料与台基、巨柱、斗拱、坡屋面等中式古建符号融合在一起，中西合璧，既有现代建筑的绿色科技又展现出传统的城之势、殿之形。

国开行北侧钢结构仿古建大屋顶下有六榀51米大跨度、40公分宽的单片平面钢桁架，每榀桁架重量约70吨，总重超400吨，安装高度从29.38米至50.78米。专业施工单位最初想采用传统安装方式，在落地式满堂红承重脚手架上分段吊装、空中组对。但陈小茹提出了不同意见，传统方式虽然安装难度较低，但对钢管脚手架临时支撑体系、地下室结构板的承载力及工期都将带来巨大考验。她提出了地面组对、整体提升的方案，却遇到了专业施工单位的强烈抵触，因为整体提升施工难度大，危险系数极高，国内鲜有先例。

为了说服对方，陈小茹运用软件反复计算，将落地脚手架的危害性与整体提升方案的安全可行性做了详细对比，多次与专业施工单位沟通，最终确定了整体提升的方案。

当第一榀桁架提升时，陈小茹的心也随着巨型钢桁架缓缓升起；16个小时后，午夜时分，施工人员发出完成信号，第一榀桁架平稳安全就位，现场紧张气氛一扫而空，大家大笑相拥，陈小茹也激动得一夜无眠。这个技术创新不仅振奋了全员士气，也极大的激发了大家创新的劲头。该项目共获得北京市工法1项、国家二级工法1项；3项实用新型专利、两项发明专利等。2015年，该项目获鲁班奖。

信念在心，开创三维定位先河

2013年5月，陈小茹随团队接手北京天桥艺术中心工程。这座剧院面积不大，但专业施工、安装技术难度极大。而且开工前就被寄予厚望——“北京的天桥、世界的舞台”。

当时，国内大部分剧院座椅的通风孔施工均采用后期水钻静力切割（先施工再打洞），会对结构整体性造成破坏。但天桥工程却结构预留方式，这些孔洞呈三维弧线扇形布置，定位横、纵向坐标与标高全都不同，预留施工将对斜向弧线模板支设、座位孔洞定位放线、混凝土浇筑都提出很高的要求，施工难度极大。

既要固定坚实、定位精准，又要便于工人操作与校核，还要利于后期保护，陈小茹带头成立了专项QC小组进行技术攻关。他们利用BIM与CAD技术，做了大量的内业准备工作，计算出约3000个三维点坐标及相邻坐标点的横纵距离值；同时发挥土建放线、机电专业钢管固定施工专长，进行优势互补，确保整个施工过程繁而不乱，有条不紊。陈小茹采取“全站仪直角坐标定位法”（集控制线法、矢高法、极坐标法、CAD放样法、方格网法于一体）进行综合测量放样，并采用圆心等弧及弦切法进行检测校核，预埋准确率达97%，开创了国内剧场座椅通风孔洞施工预留精确度的先河。

该工程荣获“结构长城杯”“建筑长城杯”金奖、住建部绿色施工科技示范工程、全国QC成果一等奖、中国建筑学会科技进奖等殊荣。2017年，项目荣获鲁班奖。

十年筑梦，三创鲁班。当旁人问及其中的奥秘时，陈小茹却笑着说：“我只是尽了一名项目总工的职责，吃透图纸、提前找出问题、解决问题，永远将施工图纸作为守住工程质量的第一道防线。”别人总是称赞陈小茹“不慌不忙”，只有她自己知道，那些从容不迫耗费了她多少时间和心血。她深知，作为一名技术人员，只有紧跟工程技术发展的步伐，时刻处于科技创新的前沿，才能为企业发展提供核心支持。

十九大精神进项目 进基层

中建二局上海分公司：郭明义宣讲十九大精神

近日，十九大党代表、中央委员会候补委员、全国道德模范、“当代雷锋”郭明义走进中建二局上海分公司南京丁家庄保障房项目，将党的十九大精神带到基层、带到工友身边。（傅晓茹）

中建五局：全国劳模、广西工匠进工地宣贯十九大精神

近日，广西区总工会劳模工匠宣讲队到中建五局土木公司五象商务街项目开展十九大精神宣讲活动，全国劳模黄文宣、祝平辉，广西工匠韦雨忠、兰家洋在宣讲会上宣贯十九大精神，分享自己工作经验及心得体会。（卢永銶）

中建八局：“上海工匠”黄德彪走进工友谈感受

“我来自农村，我最关心的还是我们农村的事、农村的人，党的十九大为我们广大农民工兄弟带来了发展的新机遇！”近日，在中建八局农民工典型代表学习十九大精神交流活动上，首届上海工匠、上海市五一劳动奖章获得者黄德彪结合自身体会，就报告中提出的“新时代产业工人”与现场工友做了分享。（伍安龙）

中建四局三公司

创办“新时代工人讲习所”

本报讯 （通讯员李安心）近日，中建四局三公司在公司总部和8个分公司创办的9个“新时代工人讲习所”正式挂牌启动，对3500名员工和145个项目约5万名工友“开讲”。

据了解，该公司创办“新时代工人讲习所”。通过对广大工人的培训，更好地深入贯彻、学习和践行党的十九大精神，更好地促进企业转型升级、提质增效。讲习所所长由公司、分公司工会主席兼任，讲习师分别为公司和分公司的工会、党群、团委、纪检监察、技术、安全、项目管理、商务、各项目部等部门负责人兼职；讲习内容主要涉及十九大精神、党课、纪检监察、工程技术、施工安全、环境保护、项目精细化管理、职业健康、家庭与婚姻等；公司、分公司每月讲习1-2次，各项目部每月3-4次。据该公司相关负责人介绍，所有所长、讲师均为无偿服务，每一次讲习都必须备课有教案。

中建一局一公司

项目管理例会现场抽检

本报讯 （通讯员齐 特）“请你回答你所在项目的结算过程，不要跑题！”“请举牌表决！”

近日，在中建一局一公司举办的项目管理例会上，济南雪山项目负责人胡成完成汇报后，回答了该公司总经济师的现场提问。随后，在场7位体系领导进行举牌表决，胡成获得全票通过。

今年4月，该公司月度项目管理例会开始实行“抽检制”。常规经验交流后，现场抽取10名参会负责人就其项目现金流策划、重计量策划、创优策划等情况进行10分钟汇报，并由相关体系领导对汇报人进行提问，汇报人需当场作答。各体系领导将对汇报人进行点评并举牌表决，合格牌未达到半数的项目负责人将被领导约谈。新制度实施以来，共有12人次未通过表决，相关责任人需按领导约谈决议限期整改，其中有两人被降级使用。

经过一段时间的适应期，各项目负责人从紧张汇报、忙乱作答到精心准备、胸有成竹，对自己管理的项目和公司的管理要求有了更全面、深刻的理解，能够明确项目管理目标，有针对性地调整管理措施，有效推进了项目的良性发展。

不忘初心 牢记使命

彰显新气象 展现新作为

中国建筑学习贯彻十九大精神培训研讨班交流发言摘要

担当使命 建设一流企业

中建八局党委书记、董事长 校荣春

学习贯彻十九大精神要提高站位，把握要义，学懂弄通悟透，切实把全体党员干部职工的思想行动统一到十九大精神上来，统一到企业转型发展的目标任务上来，确保学习贯彻十九大精神落地生根，取得实效；要把握要求，强化责任，坚持从严治党。十九大报告把坚持党的领导贯穿全篇，为加强企业党建工作提供了“坐标系”和“定位仪”。我们要抓住党建责任制的“牛鼻子”，坚持以政治建设为统领，进一步加强领导班子建设。抓住党建“三基建设”这个大工程，不断提高党组织的凝聚力、战斗力、创造力。抓住文化这个“企业之魂”，使企业作风成为党员干部的精神之火、思想根脉。抓住党风廉政“两个责任”，营造风清气正、干事创业的良好氛围；要融汇贯通，担当使命，建设一流企业。十九大报告提出要深化国有企业改革，培育具有全球竞争力的世界一流企业，为国有企业发展指明了方向。我们将坚定战略定力、咬定奋斗目标，在建设一流现代化企业中走在前列。追求一流的管理品质，努力提升资产运行效率。锻造一流的创新能力，加速产业结构调整。打造一流的海外业务，成为中国建筑海外发展的先行者和领先者。建设一流的人才团队，使企业成为优秀人才汇集的平台。

强化党建引领 搭建创新平台

中建上海院党委副书记、总经理 刘世昌

结合本次培训，我有三点思考：一是强化党建引领，传承“红色基因”。切实用十九大精神统一思想、指导工作，从“自上而下”“自下而上”两条路径进一步强化十九大精神学习、宣传工作。“自上而下”是把学习贯彻党的十九大精神融入全面从严治党责任书，纳入《基层党建工作考核标准》，将党要管党、全面从严治党的要求向基层延伸扩展。“自下而上”是通过将十九大精神融入基层党支部的“两学一做”常态化制度化，让习近平新时代中国特色社会主义思想成为领导干部的思想之魂、党员干部的行动之舵、职工群众的创新之源；二是搭建创新平台，积聚“蓝色力量”。学习贯彻党的十九大精神，要与企业发展结合思考，围绕贯彻新发展理念、建设现代化经济体系，深化供给侧结构性改革、贯彻落实创新驱动战略等方面，融汇贯通，落实到企业改革创新发展的各项具体工作之中；三是服务国家战略，推动“绿色发展”。十九大报告把“坚持人与自然和谐共生”写入新时代中国特色社会主义基本方略，我们要以创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念和工匠精神，用更高端的技术、更优质的服务，为城市、城镇、国家的建设贡献力量。

把党建优势转化为科学发展优势

中建钢构党委书记、董事长 王宏

十九大报告提出了培育具有全球竞争力的世界一流企业的目标，我们要以党的政治建设为统领，把党的政治建设摆在首位。抓好思想建设，当前最重要的就是抓好习近平中国特色社会主义思想的学习教育，把党的主张落实为企业和个人的自觉行动；抓好各级党组织负责人队伍建设，党委书记必须加强政治建设，带头落实管党治党的政治任务。必须提升综合能力，既要做“党建专家”，又要做“管理行家”。加强作风素质，为全体党员干部职工树立榜样；抓好干部队伍和基层组织建设，坚持“凭德才、看业绩、听公论、重经历”的干部任用标准，把好干部选配到关键岗位上来。后备干部建设，特别要注重党建和业务岗位的双重历练，保证事业后继有人。基层党支部建设要同企业业务发展相匹配，发挥好基层党支部的战斗堡垒作用；抓好党风廉政“两个责任”落实，在主体责任方面，党委书记要带头落实第一责任人责任，推动各级党组织把党的领导、党的建设以及全面从严治党的要求真正融入日常生产经营。在监督责任方面，强化各级纪委履行监督责任，使其敢于监督、科学监督、有效监督；抓好落实重大问题决策前置程序，牢固确立党组织的政治核心地位，明确企业党组织在公司法人治理结构中的法定地位，明确企业党委参与重大问题决策的具体内容和程序，使党组织发挥领导核心作用和政治核心作用组织化、制度化、具体化。

创新农民工党员管理 突显基层党建新作为

中建二局党委副书记、纪委书记 邓小林

党的十九大对新时代党的建设提出了新要求，困扰央企党建工作的难点也出现了新变化，农民工党员的党建管理是加强基层党建的一个重要课题，关系到国家的长治久安和社会的和谐稳定。我们要继续坚持农民工党建管理“5326”举措，做好“五个结合”：将农民工党建与中建党建大格局相结合、与“大众创业 万众创新”相结合、与脱贫解困相结合、与企业发展相结合、与劳务管理相结合；实施“三个保障”：提供组织保障，项目党支部将农民工党员纳入组织管理，提供经费保障和激励机制保障，增强了党组织的吸引力；建立“两个机制”：“1+1”结对机制，提升农民工综合素质。“N+1”扶贫机制，组织农民工党员对其家乡的富余劳力进行培训实现农民工精准帮扶。打造“六大品牌”活动：在农民工党员队伍中积极开展“农民工党员创客空间、安全督察队、青年突击队、农民工党员服务队、农民工权益维护站、农民工党员夜校”六大农民工党建品牌活动，构建农民工价值载体。完善制度，建立健全上下一体的农民工党建工作责任制，破解农民工党建难题，抓好抓牢农民工党建基础。用心帮扶，把农民工党员与项目党员同等对待，真诚地关心他们，保持农民工党建工作生命力。搭建平台，为农民工彰显价值提供载体。要结合施工生产、农民工实际，积极搭建创客空间、突击队等平台，以活动为载体，使农民工党员发挥先锋模范作用。

在学懂弄通上做表率 在做实上当先锋

中建三局党委副书记、总经理 易文权

学习十九大精神要在学懂弄通上做表率，更要在做实上当先锋。中建三局要围绕“三个转型”下功夫，着力“优化存量，做大增量，提高质量”，进一步加快企业转型升级步伐。全面优化存量，提高资源配置效率。实施区域聚焦战略，坚决退出低效及无效产出区域，加快培育高效产出区域，落实1+M+N导向，引导企业业绩资源向国家战略布局区域倾斜，增强核心区域竞争力。培育差异化竞争优势，进一步研究细分市场，确定主攻方向，深耕主力区域，保持战略定力。聚焦高端项目，把资源向高端项目倾斜，向服务高端化聚焦，持续推动商业模式的创新；持续扩大增量，提升转型业务规模。进一步提升基础设施业务占比，提升增量业务规模，立足于中西部市场，着眼于基础设施业务领域，重点突破，迅速提升基础设施业务管理水平，提高履约质量。探索并购方式，快速提升业务规模，加快完善产业布局。聚焦“一带一路”，破解跨国指数增长难题，坚定不移地拓展海外市场；切实提升质量，提速资产运营效率。转变发展思路，通过调整产业结构、推行精细化管理，降低对负债的依赖。创新管理模式，以产融结合、金融创新促进资产变现、周转，解决业务发展特别是投资业务发展所需资金。降低运营成本，坚定执行“瘦身健体三年规划”，坚定降低“两金”总量和占比，持续推进精细化、信息化管理，降低项目管理风险，进一步提升企业发展质量。

破解新时代企业党建工作难题

中建北京院党委副书记、纪委书记 王莹

围绕新时代党的建设总要求，结合中建北京院加强党的建设，落实好五方面具体措施：一是强化政治引领，作风建设更加严实。以中建总公司党组提出的“112”制度体系的贯彻落实为主线，牢固树立“四个意识”，切实提高政治站位，落实管党治党的政治任务，坚持党对一切工作的领导，不断深化“两学一做”学习教育常态化、制度化，切实把思想和行动统一到十九大精神上来；二是扛起“两个责任”，履职尽责得到落实。加强两级班子建设，深化推进“一岗双责”。明确法定地位，抓好落实重大问题决策前置程序。明晰“两个责任书”履职责任，不断完善责任体系，聚焦制定全面从严治党责任清单，强化监督考核问责机制，明晰考核指标；三是干部队伍、基层组织建设，有效务实。干部队伍建设逐步落实“双向进入交叉任职”的原则。组织建设要从制度层面实现顶层设计与基层支部落地有效联动；四是规范政治生活，内容载体不断充实。逐步实现党内政治生活标准化、规范化管理，全面启动党员干部讲党课活动。强化党内政治生活督促检查，对“三会一课”落实情况、党员领导干部参加双重组织生活情况进行督促检查。强化基层党建业务培训，切实提高党建工作整体水平；五是深化工团工作，提升企业活力。不断强化工团基础工作，健全和完善工团组织体系。弘扬企业文化，凝心聚力。

责任编辑 宋吉行 刘鹏
E-mail:ccm2805@vip.sina.com Tel:010-86498584

人才 rencai 经验交流

中海集团:“海之子”人才品牌建设

中海集团经过多年的努力,打造了“海之子”人才品牌,与“海纳”人才品牌共同成为总公司人才队伍建设的重要子品牌,为中海集团保持行业领先发展地位提供了坚实的人才保证。“海之子”人才品牌自2000年创立至今,共招募海之子3000余人,大都成为集团各个业务领域的生力军。“海之子”已发展为公司培养骨干人才的重要平台,从最初的校园招聘品牌发展为全国知名的校园雇主品牌,成为行业人才发展和贡献的领先者。

一、把好入口,树立正确导向,选对人

一是坚持战略导向。持续优化“海之子”引进结构,土木类专业占比从四年前的39%下降到25%,商业运营类和投融资类专业占比翻倍,有力支撑了公司基建投资业务和城市运营产业群的快速发展。将招聘目标拓展至海外知名学府,近三年从剑桥大学、哥伦比亚大学、香港大学等高校吸纳了30余名“海之子”。

二是坚持品牌导向。将“海之子”招聘定位为与高校学子互动交流的雇主品牌活动,发布招聘微信公众号,访问量超过790万次,行业反响巨大。招聘前,设立“职业发展研习营”并推出实习计划,招聘中,将传统校园宣讲与新媒体手段相结合,录取后,为“海之子”组织“体验计划”。

三是坚持目标导向。设计了公众演讲、情景模拟面试、压力测试、气质模型等专业能力评价工具,重点考察学生的成就导向、合作精神、道德品质等“冰山下”的素质。

二、搭好楼梯口,坚持以人为本,育好人

一是坚持“海之子启航班”。启航班是针对新入职的学生,在总部举办的集中培训。大多数公司领导参与启航班授课。

二是坚持“入职导师制”。建立了海之子“双导师”制,统一组织“拜师仪式”,并签署《导师责任状》。

三是坚持系统化培养。通过内派志愿营、青年突击队、海之子工作坊、职业基石行动等培训项目,了解“海之子”的素质、品质、潜质。通过竞聘上岗的形式来考察其工作能力、专业素质。

三、畅通出口,做实职业规划,用好人

一是坚持定期人才盘点。对于“海之子”,我们通过定期盘点及时调整培养计划,可以大大缩短成才周期。据统计,“海之子”成长为地区公司负责人平均为10年左右。

二是强调轮岗交流任职。非常注重通过轮岗交流增加人才的复合经历,担任地区公司主要领导职务的人员至少要有计划经历3至5个不同岗位的任职,2至3个不同城市的交流。目前三千余名“海之子”已全部实现轮岗交流。

三是畅通选拔任用机制。把“以业绩论英雄”的理念融入人才评价和绩效考核中,推行360度测评、公开述职、考核等级强制分布、部分岗位实行竞聘上岗、规定排名前30%方可提拔重用等措施。

四、把牢三观,传承企业文化,管好人

一是坚持思想引领。以“海之子”为活动骨干,组织“感动中海”“梦想中海”“先锋微行动”“在商言政”等系列党建主题活动。增加繁荣港澳、建设祖国的责任感。

二是坚持文化筑魂。践行“慎微笃行、精筑致远”的企业理念,发扬“工科中海”精神,组织“海之子”参与“中海希望小学爱心行”“香港公益金百万行”等社会公益活动,引导“海之子”提高思想品质、职业操守和国企意识、责任意识。

未来,我们将继续丰富“海之子”人才品牌建设,使它成为公司持续发展的人才摇篮和事业平台,成为中国建筑基业长青的坚实基础和人才保障。

中建二局:强化轮岗交流 打造人才优势

一、主要经验做法

(一)制度先行,确保轮岗交流有章可循。建立起了全覆盖、系统化的制度体系。

(二)规划引导,确保轮岗交流统筹推进。专门制定了人才专项规划,明确了“十三五”期间全局干部轮岗交流工作构想:一是进一步搭建人才交流与使用平台,二是加大岗位轮换与交流力度。

(三)循序渐进,确保轮岗交流平稳深入。当前阶段,经过近年来的具体实施,交流方式逐步过渡到了“上下交流和横向交流并重;平调交流和提拔交流并重”。

(四)严格执行,确保轮岗交流落实到位。一是力度关,不断强化制度执行力,对事不对人,无一例外。二是程序关,确保轮岗交流工作公平、公正、公开。

(五)突出重点,确保轮岗交流精准高效。一是突出发展性轮岗交流。将优势公司的领导干部轮岗交流到相对较差的公司任职,促进各单位全面协调发展。二是突出优秀后备干部培养。三是突出转型升级人才需要。

二、实际工作成效

仅最近三年,局管干部轮岗交流167人次,其中平调交流78人次,提任交流89人次(5人提任至局外单位)。

一是全面促进了干部素质提升。二是全面促进了企业均衡发展。三是全面促进了企业文化建设。

三、未来工作规划

一是向下延伸。重点推进下属各单位内部的干部人才交流,尤其是基层机构和一线项目当中的管理人才也要逐步纳入轮岗交流的机制中。

二是服务重点。进一步创新机制、加大力度,促进干部向转型升级业务领域内轮岗交流,不断加大新业务领域人才的培养力度。

三是创新方法。下一阶段,干部轮岗交流要逐步从“内部交流”向“内部为主,外部为辅”的方向过渡,通过挂职、交流等不同方式,积极探索跟地方政府、知名高校、其他央企之间的干部交流模式。

中建三局:聚力双轨设计 激发人才活力

中建三局始终将人力资源作为企业持续稳健发展的核心动力,秉承企业进步与员工发展并重的理念,积极探索专业职级建设。

一、专业职级建设的总体情况

(一)基本情况:自2010年启动专业职级体系建设以来,以“拓宽员工职业发展通道,推动人才专业化、职业化成长”为总体目标,采用“试点先行、以点到面、分层实施”的方式,聚焦“体系构建、人员评聘、配套制度设计”3个核心环节打造,持续推动专业职级建设。采用“阶梯晋升”的方式将专业职级划分为22个序列6个等级,以员工的知识、技能、业绩和能力为核心要素,对每个等级进行人才画像,通过“基本条件、核心条件、调节条件”3项认证标准,对各序列专业人才进行统一衡量和评价,形成了“均衡统一、协调有序”的专业职级标准体系。

(二)主要成效

1.建立“双职级”认证体系,打破了“独木桥”思维。在全局建立了行政职级和专业职级双体系。

2.打通“双通道”发展路径,发挥了“稳定器”作用。使大量专业骨干能够长期稳定地扎根基层。

3.营造“双尊崇”良好氛围,激活了“发动机”动能。持续激发岗位专家自我发展的内在动力。

4.创新“双联动”工作机制,避免了“独角戏”角色。通过建立局总部与下属单位的纵向联动机制,人力资源系统与业务系统的横向联动机制,避免了人力资源系统唱“独角戏”。

5.注重“双提升”绩效效果,强化了“共同体”意识。实现企业与员工同进步、共发展。

二、主要经验和做法

(一)完善体制机制,夯实工作基础

一是抓领导体制。从2010年起,建立了由各单位一把手抓统筹、各系统一把手抓实施的领导体制。

二是抓组织体系。组建了专业职级建设组织机构,成立了工作小组,组织体系设计、主持专项调研、开展专业评审。

三是抓工作队伍。打造了一支220余人规模的有素质、有激情的专业职级工作队伍。

(二)坚持统筹各方力量,积极稳步推进

一是统分有序,协同推进。人资部门管总、业务部门管细、基层单位管实。

二是重点突围,以点带面。以质量、安全等重要但容易被忽视的专业序列为突破点,使发展诉求最强烈、通道最单一的员工率先进入发展快车道。

三是久久为功,稳步推进。以每年3-5个序列的节奏,逐步实现全覆盖。

(三)坚持结合企业实际,加强工作创新

一是注重理念先进性与员工发展诉求相结合。二是注重创新形式与企业管理实践相结合。使选聘标准成为一面镜子。三是注重科学方法与个性化方案相结合。

三、下一步工作规划

将以“优化升级职级体系,构筑长效运行机制”为目标,着重从以下三方面继续努力:

一是做好与总公司体系无缝衔接。二是全力推进专业职级“全员覆盖”。重点推进新兴业务板块专业职级建设,着力使每位员工具有“行政通道”+“专业通道”的双重发展身份。三是深化改革构筑长效运行体系。

七年来,在中建总公司“专业化、职业化、国际化”的指引下,中建三局专业职级建设工作取得了一定成绩,使广大专业人才的“专家梦、发展梦”逐步实现。中建三局将再接再厉,不断推动专业职级建设工作迈上新台阶,为企业改革发展提供坚强的人才保证。

中建钢构:系统培养 工具支撑 探索青年人才培养新路

中建钢构是一家年轻的企业,成立至今不到10年;中建钢构的员工队伍也很年轻,35岁以下员工占比70%。中建钢构成立至今始终保持平稳快速发展的良好势头,正是得益于一批青年生力军源源不断地汇入。

一、重才爱才,人才培养“有氛围”

一是把“凭德才、重业绩、看经历、听公论”的用人导向作为公司人才评价的基本标尺;二是把“公开竞聘、赛马选才”的选人机制作为公司人才选用的基本手段;三是把“人人都是人才,人人都可成才”“培训是企业最大的福利”等培训理念作为公司人才开发的基本遵循。

二、定位明确,人才培养“有目标”

现阶段中建钢构推进实施“789”计划,着力打造梯次鲜明、结构合理、具有战斗力和生命力的人才梯队,其中“7”指70后,是企业中坚,要往卓越领导者培养;“8”指80后,是企业骨干,要往优秀管理者培养;“9”指90后,是未来发展生力军,要往合格钢构人培养。

三、循序渐进,精准开发“有举措”

1.实施“四阶培养”,加速青年员工群体成长

一阶入模:我们建立了纵向上贯穿公司总部—区域公司—项目部三个层级,横向上覆盖文化、战略、职业化多模块的新员工入职培训体系,用1个月的时间为新员工植入中建钢构“DNA”,入钢构模子,具钢构血型。

二阶上手:在传统导师带徒基础上,升级为“技能+思想”双导师制,优选拔业务骨干作为技能导师,安排区域公司领导班子担当思想导师,分片承包、责任到人;同时,编制可操作性强、覆盖面广的新员工成长标准教案,绘制出新员工成长地图,作为导师带徒的有力抓手,实现新员工培养的标准化和规范化。

三阶融入:通过开展百日座谈、季度汇报,搭建新员工交心谈心平台,定期关注其思想及工作动态,提振成才信心,扫除成长困惑,强化心理归属。

四阶蜕变:建立了一套以半年提前转正答辩为核心,月度汇报、季度述职、年度定级考核相结合的考核体系,引导形成“比学赶超”的良性竞争氛围,助员工快速实现进阶蜕变。

2.实施“雏鹰计划”,注重青年骨干精准开发

一是选对“好苗子”,举办优秀青年骨干锤炼营。每年公开择优选拔50名青年骨干参加优秀青年骨干锤炼营,通过文化寻根、管理提升等十大课程打造中建钢构人才培养的“黄埔军校”。6年来,300余名青年骨干入营参训,成材率高达80%;

二是制定“好方案”,实施跟踪式、个性化培养。对入库青年骨干开展全面的能力分析,帮助他们制定科学合理的职业生涯规划,实施“滴灌式”跟踪培养,如让技术出众的青年人才去学习商务,让商务扎实的青年人才去学习技术,培养一专多能、复合型人才,促进青年骨干全面发展;

三是配备“好教练”,抓实培养效果。中建钢构倡导当领导就是当教练,一级干给一级看,一级带着一级干,实施“我干你看—你干我看—全面负责”三步走,实现能力经验快速复制;

四是建立“好机制”,育用结合强化历练培养。中建钢构注重在基层一线和困难艰苦的地方锻炼培养青年,有计划地安排青年人才广泛进行上锤下炼,以此拓宽青年视野,磨砺青年意志,增长青年才干。同时广泛开展公开竞聘、赛马选才。

四、批量成才,人才培养“有成果”

目前,公司拥有海外工作经历的青年人才占比24%,同时具备两级总部和基层工作经历的青年骨干占比56%,区域公司中层干部队伍中85后青年人才占比超70%,项目班子中80后占比达83%。涌现出一批青年成长成才的典型。

中建八局:打造“三化”薪酬机制

中建八局全面贯彻中建总公司党组薪酬分配和用工制度改革重要部署,构建起结构统一、板块多元、动态调整、业绩导向的特色薪酬体系。2016年,全局新签合同额2857亿元,完成营业收入1430亿元,实现利润总额56亿元。

一、坚持规范有序,实现薪酬体系标准化

一是严控工资总额。坚持“两低于”原则:工资总额增幅必须低于利润总额增幅,人均工资增幅必须低于人均产值利润增幅。倒逼劳动生产率的提高。

二是统一薪酬标准。统一薪酬类别,统一薪酬构成,统一薪资档级,统一福利项目。全局形成岗薪统一,绩效薪、年终奖与业绩浮动挂钩,富有激励性的薪酬体系。

三是强化分配激励。完善以岗位工资制为主、多种分配形式并存的收入分配制度,形成了以年薪、岗位工资为主体,市场价位工资、见习工资为补充的工资体系。

二、坚持战略导向,实现薪酬管理差异化

一是海外薪酬突出激励。确定海外薪酬标准为国内同岗位标准的2-3倍系数。

二是地产薪酬接轨市场。形成了兼顾地区差异和业务条线差异、具有市场竞争力的八局地产薪酬管理办法。

三是基建薪酬促进转型。从增加职等职级、提高基本工资标准以及增加野外补贴等方式入手,促进了房建人才向基础设施业务的转移。

三、坚持价值创造,实现薪酬调整动态化

一是完善四级绩效考核制度。对局总部、二级单位机关、三级单位机关及项目部人员的考核设置科学合理的关键量化指标,将个人贡献与企业效益紧密结合,充分发挥绩效考核引领作用。

二是规范年薪发放标准。对领导班子和总部部门,通过下达年度量化目标、述职考评等方式,确定绩效并与薪酬挂钩。对二级单位领导班子副职年薪,设定上限标准值,分区间、分业务板块确定不同的权重系数。合理拉开同一单位副职年薪差距,并对副职领导绩效考核结果及年薪档级进行3:6:1强制分布。

三是提升员工薪酬水平。对核心骨干人才加大激励力度,重点向战略转型业务和基层员工倾斜,进一步增强局总部对优秀人才的吸引力。

面向未来,中建八局将认真落实总公司党组相关精神,深化推进劳动用工和收入分配改革,持续打造“专业化、职业化、国际化”的企业人才队伍,为建设“国内著名、国际知名的投资建设集团”而不懈努力。

中建一局:战略导向的培训体系构建

中建一局按照“战略需求什么就执行什么,执行什么就培训什么”的思路,立足企业战略推进以结果为导向的“横向专业覆盖、纵向组织覆盖”的培训发展实践。

一、基于企业战略的培训发展设计

1.培训发展的战略设计

从“培训价值创造、相关方需求、体系与平台建设、战略实施保障”四个维度,对培训体系进行设计,确定了“十三五”期间培训发展体系的行动计划和保障机制。

2.培训计划的战略执行

为提高培训工作的投入产出比,人力资源系统与业务系统协同,分析筛选了16类“战略关键人群”,相继对16类超过8000人次进行了体系融合式的培训。

二、以“问题”和“结果”为导向的培训项目落地

1.在培训项目策划阶段,开发了三年周期的“屋状课程体系模型”,开发个性化的融入式课程。

2.在现场培训期间,将重点由过去的“传道授业”转换为“共同思考、共同启发”,逐步找到在战略执行过程中思维和实践盲点,进而提出可行的解决方案。

3.现场培训结束后,要求参训人员结合所在单位情况,深化解决方案,以一年为周期,围绕方案实施情况进行沟通反馈,力求将培训效果体现在工作中。

4.集团网络大学为重点培训项目参训人员开辟“学习专区”,持续提供在线沟通与知识拓展平台。

三、以矩阵式结构构建网络大学平台

2017年,中建一局上线运行了自主设计的集团网络大学平台,自2017年5月上线运行以来,注册学员已经超过两万人,点击率超过30万次,各类专业课程近1000门。

四、发挥培训发展的联动效应,通过战略“化合作用”推进集团人才队伍建设

中建一局培训发展战略紧紧抓住“人才素质领先”这个初心,通过人才盘点、薪酬盘点、招聘盘点,将人才的培训发展与中长期职业发展、职业激励及人才内部有序流动实现了有机链接,也为人才培训发展实践和人才队伍建设的螺旋式上升提供了有力的工作基础,真正使“S”(学习培训)成为企业发展的不竭动力。

中建五局:聚焦企业战略 做有用的培训

中建五局将2017年定为“人才队伍建设年”,强调“培养人才是经营者留给企业的最大资产”“培训是最好的投资”等理念,遵循“721”培训规律,加强顶层设计,进一步做实了中建信和学堂。

一、加强信和学堂体系建设

1.组织建设。信和学堂分本部、各区域分校、项目夜校三个层级,按照基层、中层、高层员工培训划分3个学部、开设9类培训项目,本部初步确定20人编制。

2.制度建设。修订形成了《中建五局培训管理办法》,办法规定,局及二级单位领导班子、局部门负责人作为特聘讲师,至少开发一门自己的面授课程,年度内授课不少于12课时;实行讲师认证与专业序列职级晋升挂钩,在职级评聘时,必须是局认证的内部讲师,才能申报四级及以上职级评聘。

3.队伍建设。2017年从全局甄选了11名专业培训经理,充实信和学堂本部。深入碧桂园、招银大学等全国优秀企业大学,对标先进;定期组织读书分享会、培训项目总结会等,不断提升专业化程度。

二、加强信和学堂角色发挥

1.推行星火燎原计划,加强内部讲师队伍建设。今年已组织两期内部讲师培训班,均由内部讲师主导授课;明确业务线条责任,加强课程体系建设:搭建员工学习地图,面授课程开发和案例库建设,组织应知应会课程开发;丰富课程和功能,加强网络平台建设。

2.提升培训品质。按“上接战略、下接绩效”的原则策划培训项目:做实需求调研;创新培训形式;注重结果转化。