

培育产业工人队伍 呵护建筑业发展之基

◎本刊特约评论员

对建筑业而言，农民工是行业健康、持续发展的基石，呵护农民工群体，就是在呵护行业的未来。2017年年末，住房城乡建设部办公厅就《关于培育新时期建筑产业工人队伍的指导意见》(以下简称《意见》)向各地相关部门征求意见。《意见》明确提出，要在深化劳务用工制度改革、切实提高建筑工人技能素质、切实保障建筑工人合法权益与强化组织实施四个方面为建设一支知识型、技能型、创新型的建筑业产业工人大军“保驾护航”。

从现实状况来看，建筑工人流动性大、老龄化严重、技能素质低、合法权益得不到有效保障等问题严重制约了建筑业的持续健康发展。因此，行业要向产业现代化转型，必须破除不适应建筑工人队伍建设要求的体制机制障碍，充分调动企业和广大建筑工人的积极性。为解决这些问题，《意见》提出了三点要求：一要充分发挥企业在建筑工人组织化、技能培训等方面主体作用，落实保障建筑工人合法权益的主体责任。二要健全预防和解决拖欠农民工工资问题的长效机制，探索适合建筑业特点的社会保险缴纳机制。同时，要加大技能培训力度，不断提升建筑工人的技能水平。三要立足地区建筑业行业发展实际，因地制宜，稳步推进；试点先行，样板引路，稳步推进各项改革，打通建筑

工人职业发展通道。

《意见》目标明确：到2025年，建筑工人技能素质大幅提升，中级工以上建筑工人达到1000万；建立保护建筑工人合法权益的长效机制，打通技能人才职业发展通道；弘扬劳模精神和工匠精神，建设一支知识型、技能型、创新型的建筑业产业工人大军。

可以说，《意见》为建筑农民工向产业工人队伍转型设计了一张美丽的蓝图。这张“蓝图”的问世，是建筑业新时代改革转型的内在要求，也是行业主管部门响应国家号召主动作为的有力之举。

从国家和行业主管部门的一系列政策以及建筑业改革举措的快速落地来看，建筑业农民工向产业工人的转变已经是不言自明的大趋势。在这种情况下，建筑业未来不仅面临着用工形势的改变，更重要的是行业发展方式也将迎来重大变革。这种变革，是行业快速发展的内外在要求与行业落后的生产方式之间矛盾推动的结果，国家和行业主管部门的政策落地，则起到了引领和支撑的重要作用。目前，虽然农民工向产业工人队伍转型之路依然不平坦，但在国家和行业主管部门推动下、在全行业企业和同仁的努力下，建筑产业现代化的美好蓝图已在眼前。而在这幅蓝图中，产业工人队伍建设是有力、厚重、出彩的亮丽一笔。

武汉建筑业

主办 武汉建筑业协会

联办单位

武汉建筑业协会建筑检测分会
武汉建筑业协会建设工程咨询分会
武汉建筑业协会装配式建筑分会
武汉建筑业协会智能建筑分会
武汉建筑业协会质量管理工作委员会
武汉建筑业协会建筑市场营销工作委员会
武汉建筑业协会总工程师工作委员会
武汉建筑业协会法律服务工作委员会

编委会

主任 易文权

副主任 李森磊

委员(以姓氏笔划为序)

王世峰	王建东	尹向阳
叶佳斌	刘自明	刘光辉
刘先成	刘炳元	匡 玲
应志刚	劳小云	吴海涛
张国强	张向阳	高 林
袁壮丽	程理财	彭新文

封面题字 叶如棠
(原城乡建设环境部部长)
编辑发行 《武汉建筑业》编辑部
出版时间 2018年6月

卷首语

培育产业工人队伍 呵护建筑业发展之基

本刊特约评论员 01

瞭望台

国务院办公厅印发《关于开展工程建设项目审批制度改革试点的通知》	04
中央明令禁止环保“一刀切”各省发文严禁工程项目集中停工!	05
《湖北省人民政府关于促进全省建筑业改革发展二十条意见》解读	06

微言博议

09

专题策划

保障高质量发展 加快新时代建筑产业队伍建设



●行业调查

武汉市建筑业农民工工资权益维护情况专项调研报告	14
尽快在武汉建筑行业推行劳务用工实名制管理的调研报告	18
全力推进平台应用 提升规范管理品质	阮爱军 20

●媒体呼声

人民日报发声:以工人实名制撬动建筑业升级	21
----------------------	----

●企业家观点

新时代建筑产业工人队伍建设的几点思考	徐保国 22
关于新时代建筑产业队伍建设的思考与建议	刘树平 23

●实践案例

多管齐下 培育新时代建筑产业队伍	徐 涛 27
浅谈“互联网+”劳务管理新方式	张学磊 30
施工企业新生代农民工权益保障的思考	朱德祥 32
农民工工资支付风险预防与对策	邓南平 34

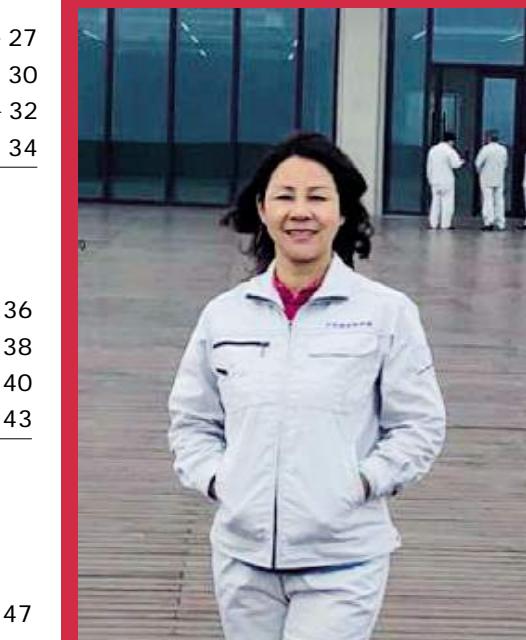
会员之家

坚定文化自信 建设一流文化企业	张多见 36
中建三局西北公司新疆经理部进疆十载发展纪实	程 超 甘明华 李 涛 38
中铁十一局城轨公司北京地铁3号线5标打造一流团队纪实	黄雪翎 杨志斌 40
根深叶茂谱匠心 花繁果硕奏华章	尹志远 43

行业论坛

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导	
全面提升我市建筑工程质量检测水平	彭青顺 47
新时代建筑企业的文化建设	李里丁 49

光影视界



P10>>>

芬芳年华里的“巾帼力量”

文苑

夏日荷韵	梁 征 52
------	--------

封面人物 屠柳青

刊中报

■1版	弘扬工匠精神 传承鲁班文化 ——副会长兼秘书长李森磊受邀参加2018中国曲阜鲁班文化节
■2版	协会副会长兼秘书长李森磊荣获武汉市“老劳模新贡献标兵”称号
■3版	2018国际装配式建筑发展高峰论坛(武汉站)隆重举行
■4版	会员简讯
■5版	华科建筑企业转型升级总裁班开展户外拓展活动
■6版	中铁七局汉十铁路铁家沟隧道顺利贯通
■7版	协会成功举办《湖北省房屋建筑与装饰工程消耗量定额及全费用基价表》宣贯培训
■8版	湖北省建设行业2018年“安全生产月”启动仪式 在山河集团正荣府项目部举行

主 编 李森磊
副 主 编 李红青
编 辑 何啸伟 李霞欣 安维红
张汉珍 宁继成 韩德柳
忻元跃 陈 钢 姚瑞飞
程 芳 邓小琴 周洪军
李胜琴 张莉娟 黄晋东

地 址 汉阳区春晓路与海棠路交叉口南
100米武汉设计广场一栋十一楼
邮 编 430056
电 话 (027)85499722
邮 箱 whjzyxhyx@163.com
网 址 <http://www.whjzyxh.org>
准 印 证 湖北省内部资料准印证第2027号
(内部资料 免费交流)

国务院办公厅印发 《关于开展工程建设项目审批制度改革 试点的通知》



日前,国务院办公厅印发《关于开展工程建设项目审批制度改革试点的通知》(以下简称《通知》),决定在北京市、天津市、上海市、重庆市、沈阳市、大连市、南京市、厦门市、武汉市、广州市、深圳市、成都市、贵阳市、渭南市、延安市和浙江省开展试点。

《通知》要求,要全面深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,按照党中央、国务院关于深化“放管服”改革和优化营商环境的部署要求,对工程建设项目审批制度进行全流程、全覆盖改革。2018年,试点地区建成工程建设项目审批制度框架和管理系统,审批时间压减一半以上。2019年,在全国范围开展工程建设项目审批制度改革,上半年将审批时间压减至120个工作日。2020年,基本建成全国统一的工程建设项目审批和管理体系。《通知》明确了以下主要改革内容。

统一审批流程。

按照工程建设程序将工程建设项目审批流程主要划分为四个阶段,相关审批事项归入相应阶段。每个审批阶段确定一家牵头部门,实行并联审批、限时办结。根据工程建设项目类型、投资类别、规模大小等,实施分类管理。

精简审批环节。

一是“减”,取消不合法、不合理、不必要的审批事项和前置条件。二是“放”,扩大下放或委托下级机关审批的事项范围。三是“并”,合并管理内容相近的审批事项,推行联合勘验、联合测绘、联合审图、联合验收等。四是“转”,转变管理方式,推行告知承诺制。五是“调”,完善相应制度设计,让审批时序更加符合工作实际。

完善审批体系。

一是以“一张蓝图”为基础,统筹协调各部门提出项目建设条件。二是以“一个系统”实施统一管理,所有审批都在工程建设项目审批管理信息系统上实施。三是以“一个窗口”提供综合服务和管理。四是用“一张表单”整合申报材料,完成多项审批。五是以“一套机制”规范审批运行。

强化监督管理。

加强事中事后监管,加大监督检查力度,建立健全监管体系。构建联合惩戒机制,加强信用体系建设。规范中介和市政公用服务,建立健全市场管理制度。

《通知》强调,试点地区要成立领导小组,完善工作机制,编制实施方案,确定量化目标,确保试点工作有序推进。

中央明令禁止环保“一刀切” 各省发文严禁工程项目集中停工！

5月28日，生态环境部发布消息，中央环境保护督察组将于近期陆续进驻河北、内蒙古、黑龙江、江苏、江西、河南、广东、广西、云南、宁夏等10省(区)，对第一轮中央环境保护督察整改情况开展“回头看”，并针对打好污染防治攻坚战的重点领域开展专项督察。

生态环境部强调，为防止一些地方在督察进驻期间不分青红皂白地实施集中停工停业停产行为，影响人民群众正常生产生活，生态环境部专门研究制定《禁止环保“一刀切”工作意见》(以下简称《意见》)，文件强调，严格禁止“一律关停”“先停再说”等敷衍应对做法，坚决避免集中停工停业停产等简单粗暴行为。

第一轮中央环境保护督察整改情况“回头看”即将开始。为防止一些地方在督察进驻期间不分青红皂白地实施集中停工停业停产行为，影响人民群众正常生产生活，生态环境部日前专门研究制定《禁止环保“一刀切”工作意见》，要求各中央环境保护督察组协调被督察地方党委和政府抓好落实。

《意见》指出，督察进驻期间，被督察地方应按要求建立机制，立行立改，边督边改，切实解决人民群众生态环境信访问题，切实推动突出生态环境问题查处到位、整改到位、问责到位。在整改工作中要制订可行方案，坚持依法依规，加强政策配套，注重统筹推进，严格禁止“一律关停”“先停再说”等敷衍应对做法，坚决避免集中停工停业停产等简单粗暴行为。

对于工程施工、生活服务业、养殖业、地方特色产业、工业园区及企业、采砂采石采矿、城市管理等易出现环保“一刀切”的行业或领域，《意见》明确，在边督边改时要认真研究，统筹推进，分类施策。对于具有合法手续且符合环境保护要求的，不

得采取集中停工停产停业的整治措施；对于具有合法手续，但没有达到环境保护要求的，应当根据具体问题采取针对性整改措施；对于没有合法手续，且达不到环境保护要求的，应当依法严肃整治，特别是“散乱污”企业，需要停产整治的，坚决停产整治。对于督察进驻期间群众环境信访问题，既要推进问题整改，也要注重政策引导，在整改工作中尽可能避免给人民群众生产生活带来不良影响。

《意见》强调，中央环境保护督察边督边改既是加快解决群众身边环境问题的有利时机，也是传导环保压力、压实工作责任的有效举措。被督察地方既要借势借力，严格执法，加快整改；也要因地制宜，分类指导，有序推进。在具体解决群众举报生态环境问题时，要给直接负责查处整改工作的单位和人员留足时间，禁止层层加码、避免级级提速。

《意见》要求，被督察地方党委和政府应从加强政治和作风建设的高度，就禁止环保“一刀切”行为提出具体明确的要求，



并向社会公开；要依托一报(党报)一台(电视台)一网(政府网站)加强对督察整改、边督边改情况的宣传报道，及时回应社会关切；要加强对环保“一刀切”问题的查处力度，发现一起查处一起，严肃问责，绝不姑息。中央环境保护督察组也将把环保“一刀切”作为生态环境领域形式主义、官僚主义的典型问题纳入督察范畴，对问题严重且造成恶劣影响的，严格实施督察问责。



适应新时代 推进湖北建筑业高质量发展

——《湖北省人民政府关于促进全省建筑业改革发展二十条意见》解读

湖北省住房和城乡建设厅

建筑业是关联产业多、带动能力强、就业容量大、贡献程度高的基础性产业，是我省重要的支柱产业、万亿元产业，对推动国民经济和社会发展，推进新型城镇化和新型城市建设，加快我省“建成支点、走在前列”、全面建设社会主义现代化强省，具有至关重要的作用。新时代、新气象、新作为，2018年4月10日，我省出台了《省人民政府关于促进全省建筑业改革发展二十条意见》（鄂政发[2018]14号），意见贯彻了习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，把握了新时代的发展脉搏，遵循了行业发展的内在规律，呼应了全省各级行业主管部门和广大建筑业企业的热切期盼，是我省推进建筑业高质量发展的一份重要指导性文件，必将产生积极而又深远的影响。

迈进新时代走上新征程 湖北建筑业亟需换挡加速

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央提出了一系列治国理政新理念、新思想、新战略，以新发展理念改造提升传统建筑业，推进建筑业高质量发展，建设现代化经济体系是湖北建筑业的重要使命和任务。

2017年，国务院办公厅印发《关于促进建筑业持续健康发展的意见》（国办发[2017]19号）文件，这是建筑领域贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想的集中体现，是推动建筑业发展的指导性文件。站在新时代的历史方位上，全面贯彻落实党的十九大精神，必须采取有效管用的措施、拿出符合我省实际的意见，大力推进湖北建筑业质量变革、效率变革、动力变革。

当前，我省建筑业亟需坚持创新发展，围绕提高科技贡献率，大力推进企业管理创新、技术创新、经营方式创新、生产方式创新，大力推进“互联网+”、诚信体系建设；必须坚持协调发展，围绕建立高效率的产业协作发展机制，大力推进工程总承包、全过程工程咨询、央企与本土企业协作，不断整合资源配置、优化生产要素、提高经济效益；必须坚持绿色发展，围绕贯彻“适用、经济、绿色、美观”的建筑方针，大力开展绿色建筑、装配式建筑，推进绿色设计、绿色施工、绿色建材全产业链的深度融合发展；必须坚持开放发展，大力支持湖北企业走出省界国门，深度参与“一带一路”建设，开阔视野、锻炼队伍、

提升效益；必须坚持共享发展，围绕以人为本、共建共享，加强工程质量安全管理，维护建筑工人合法权益，积极推进建筑农民工“市民化”、向现代产业工人转变。

为完成好这些重要任务，出台《湖北省人民政府关于促进全省建筑业改革发展二十条意见》非常有必要。

意见的出台，展现了我省建筑业乘势而上、重整行装再出发的豪迈姿态。党的十八大以来，在省委、省政府的正确领导下，我省出台了《省人民政府关于促进建筑业发展的意见》（鄂政发[2013]52号）、召开了全省建筑业发展大会、组建了湖北省建筑产业战略联盟、配套制定实施了一系列重大举措，推进建筑业总产值跨越了万亿元大关。

2017年，全省实现建筑业总产值13391.23亿元，同比增长12.89%；实现增加值2468.45亿元，同比增长12.56%，占全省GDP的6.8%；实现利润523.13亿元，同比增长9.7%；上缴增值税253.82亿元；特级企业新增3家，达到25家；中建三局、葛洲坝集团成为千亿元企业；“投资+建造”新业态悄然兴起，PPP等模式拉动产业发展、助推新型城市建设；就业人员稳定在260万人左右；“走出去”步伐加快，对外承包工程企业新签合同额148.7亿美元，同比增长17.7%；完成营业额70.8亿美元；企业参与“一带一路”建设积极性明显高涨。今年一季度，全省实现建筑业总产值2833.08

亿元，同比增长14.49%；新签合同额21522.35亿元，同比增长22.7%；全省对外承包工程企业新签合同额44.4亿美元，同比增长7.6%；完成营业额13.7亿美元。保持了平稳较快增长，彰显了一定发展后劲。

湖北发展机遇叠加，工程项目面广量大、绿色高端；湖北建筑业自然禀赋优越，知名企业云集、专业门类齐全；湖北承担国家自贸区建设，贸易更加便利化、投资更加自由化、监管更加法治化；湖北建筑业拥有得天独厚的发展空间、自身优势和良好环境，天时、地利、人和。只有乘势而上、顺势而为，调整姿态，树立新目标，采取新措施，出台更加优惠的支持政策，才能真正把湖北建筑业做大做强做优。

20条意见的出台，也是我省建筑业解决自身发展不平衡、不充分问题的内在要求。当前，建筑行业管理中比较集中的问题是执法不严、执法不公和层级指导监管不力；建筑行业发展中，除了“人力成本高、税负高、招投标交易成本高、融资成本高、建材成本高”这“五高”老问题之外，还有企业管理粗放、技术落后、缺乏自主知识产权专有技术、创新能力不足等问题，特别是用信息化改造传统建筑业不够，主要表现在大数据监管（诚信体系建设）明显落后和BIM技术的运用明显滞后。为解决好这些制约湖北建筑业高质量发展的瓶颈问题，很有必要出台文件予以破解。

总产值年均增长超12% 七项改革破解建筑业难题

促进建筑业改革发展20条意见,贯彻了党的十九大精神和《国务院办公厅关于促进建筑业持续健康发展的意见》要求,坚持目标导向和问题导向,对接了《湖北建筑业发展“十三五”规划纲要》,把握了改革与发展、管理与服务、自我发展与竞相发展的关系,突出了建筑业发展的新理念、新思想、新战略、新业态。

在总体要求方面,20条意见提出了定量定性的硬目标。要求通过政企合力,加快推进全省建筑业转型升级、改革发展,促进建筑业与全省经济社会发展相协调,保持合理增长,到2020年,全省建筑业总产值年均增长12%以上,继续保持全国前列。这一目标,是根据我省近年来自身发展情况综合考量提出的,既遵循新时代建筑业的发展规律和客观实际,又体现了“跳一跳摘桃子”、自我加压、相互比拼的工作姿态,永不懈怠推进建筑业持续健康发展。

在改革方面,20条意见明确了深化“七项改革”的硬任务。这“七项改革”,是当前和今后一个时期建筑业发展的大方向、大趋势、大框架,在市场规则、组织方式、招标制度、建造方式、风险管理、工程

结算、用工制度等7个关键环节上,聚焦改革发展难题,根据我省实际,有针对性提出创新举措。

20条意见提出“放管服”改革,强调开展“承诺在先、动态核查”审批试点,旨在实行容缺受理、并联审批;提出对列入省重点扶持范围内的企业,具备两个以上总承包一级及以上资质的,放宽其承担相关专业工程项目的限制。提出的项目组织实施方式改革,强调政府和国有投资新建项目应带头采用工程总承包,装配式建筑全部采用工程总承包,到2020年,我省新建项目工程总承包占比,武汉市、襄阳市、宜昌市应达到30%以上,其他市州应达到15%以上;培育10家以上具有全过程工程咨询服务能力的咨询服务企业,政府投资项目带头推行全过程咨询服务。

20条意见提出招投标制度改革,强调进一步厘清综合监管和行业监管的职责,加强行业主管部门的标后监管职能;非政府投资工程由建设单位自主决定发包方式。

意见提出深化建造方式改革,要求从2018年10月1日起,全省政府投资项目项

目满足装配式建筑技术条件的,50%以上项目采用装配式建造方式;2019年1月1日起,全面推行一体化装修技术;将装配式建筑优先纳入“鲁班奖”等培育计划,符合装配式建筑而未采用装配式建造方式的,一般不纳入评奖范围。

意见提出工程风险管理改革,强调任何单位不得拒收建筑业企业提供的银行保函、保险保单和担保公司保函,严格清理规范各类涉企收费,严厉打击工程建设领域拖欠工程款和农民工工资行为。

意见提出工程结算制度改革,强调建设单位不得以未完成审计作为延期工程结算、拖欠工程款的理由;对有拖欠工程款行为的建设单位不得批准新项目开工;2018年10月1日起,建设周期超过2年以上的项目,应按照经验收合格的分部工程,同步完成进行过程结算;2020年开始,所有工程项目实行工程价款按分部工程过程结算。

意见提出用工制度改革,强调适时取消省内劳务资质,全面实施劳动合同制度,依法按月足额发放工人工资,对存在拖欠工资造成恶劣影响的企业列入“黑名单”。

提出“五个加快”硬要求 为建筑业腾飞添加新动能

目前,我省建筑业面临一些发展短板和瓶颈问题,必须加快步伐、加大力度、勇立潮头,引领和支撑建筑业发展。为此,20条意见提出了“五个加快”硬要求。

在加快推进工程建设标准化上,意见强调因地制宜提高标准对安全、质量、性能、健康、节能等强制性指标要求,在严格执行国家标准和行业标准的基础上,制定实施具有创新性和竞争力的地方标准,鼓励企业制定更加细化、更加科学的企业标准,推动产业转型升级。

在加快推进勘察设计咨询业发展上,20条意见提出创新建筑设计事务所等业态模式,基本完成“事转企”改革及国有勘察设计企业改革,按照“适用、经济、绿色、美观”的建筑方针,深度推进新技术在工程建设全过程中的集成应用,实现全生命

周期数据共享和信息化管理,提高工程建设综合效益。

在加快推进信用体系建设上,意见提出制定实施建筑行业诚信评价办法,实现发改、建设、交通、水利、工商、国土、税务、人社、金融、司法等各类信息共享互认;实施建筑市场主体“黑红榜”制度,推行信用信息与行政审批、招标投标、监督抽查、评优评先、工程担保等关联机制。

在加快建筑人才培养上,意见提出建筑人才要尽快适应当前建筑业转型发展的新要求和装配式建筑发展的新方式,加强建筑业高端人才和国际性人才培养,把建筑业领军技术人才纳入“千人计划”;突出实践能力和专业知识考核,对长期在一线从事工程技术、管理的人员优化调整考试科目;获得重大表彰项目负责人可破格

申报参加职称评审;组织开展湖北勘察设计大师、建造大师评选;将建筑业农民工培训纳入“阳光工程”。

在加快建筑科技创新与运用上,意见提出要大力推进先进建造方式、智能设备、BIM等技术的研究应用,鼓励创建精品工程,对获得市级以上工程质量奖的,招投标中对企业及项目负责人实施加分奖励;对获得“鲁班奖”项目的总承包企业,省政府给予100万元奖励,获得国优奖工程、省优“楚天杯”工程及省勘察设计优质工程奖的建筑企业,分别由项目所在地政府给予适当奖励;鼓励符合条件的建筑业企业申报高新技术企业,对企业发生的研发费用,按规定执行所得税税前加计扣除政策。

优化服务、强化管理 营造建筑业健康发展好环境

转变政府职能、优化政务服务,想企业之所想、急企业之所急、帮企业之所需、解企业之所困,是各级政府和有关部门的义不容辞的责任。在服务方面,20条意见提出了“四个着力”的硬措施。

针对我省建筑业企业数量多、“鱼龙混杂”的现状,20条意见提出要着力培育龙头骨干企业,支持高等级资质企业、专业企业加快发展,依法处置“僵尸”企业;完善重点企业培育制度,提供“直通车”服务,着力打造以中建三局创新发展为引领的湖北建筑业“十大品牌”、建筑业20强、装饰装修10强和勘察设计10强企业,着力培育湖北工程总承包20强、全过程工程咨询10强、建筑全装修10强企业。

针对我省民营建筑企业相对江浙一带、相对央企国企而言,发展明显落后且有差距越来越大的趋势,意见提出要着力支持民营企业发展,强调按照“非禁即入、非禁即准”的原则,支持民营企业进入基础设施领域、政府和社会资本合作(PPP)项目,不得对民营企业设置限制、附加条件和禁止、歧视性条款;支持民营企业与国有企业结成战略联盟,发挥各自比较优势,鼓励发展混合所有制企业。

针对我省建筑企业融资难、融资成本高的普遍性问题,意见提出要着力创新金融服务,开展应收账款质押贷款和信用保险业务;允许建筑业企业以建筑材料、工程设备等作为抵押进行反担保;大力开展工程总承包金融创新;对企业在省内外承接政府投资项目,凡符合信贷政策和贷款条件的,凭建设、交通、水利等行业主管部门核发的施工许可证,可在我省的开户银行申请贷款;企业在一个纳税年度内符合条件的技术转让所得不超过500万元的,免征企业所得税;超过500万元的部分,减半征收企业所得税。

针对我省建筑业“走出去”、参与“一带一路”建设方面不充分不平衡的问题,意见提出要着力实施“走出去”战略。各级政府要积极为企业“走出去”搭建平台,推动我省建筑业资源整合、企业联动、项目合作、互利共赢;支持企业申请国家丝路



基金、亚洲基础设施投资银行专项资金,积极引导我省企业与国家开发银行、进出口银行、出口信用保险公司等合作;对于我省各级政府推动的境外经贸合作园区项目建设,优先对接我省企业,带动我省勘察设计、咨询、施工、监理等企业“抱团出海”、共同“走出去”。

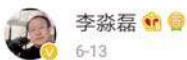
在行业管理方面,意见提出了“四个强化”的硬规定。首先,要求强化建筑市场监管,全面推动建立建筑市场统一开放,各市、州、县不得变相设立审批、备案等准入条件,杜绝以行政权力不当干预市场竞争;强化市场与现场联动,依法给予有严重违法违规行为的责任单位停业整顿、限制招投标、降低资质等级、吊销资质证书等行政处罚并予以公示,给予注册执业人员暂停执业、吊销资格证书、一定时间直至终身不得进入行业等处罚。

其次,意见提出强化工程质量终身责任,全面实行“五方责任主体”项目负责人工程质量终身责任追究制度和竣工工程永久性标牌制度;整治规范工程质量检测市场,严厉打击虚假检测、虚假报告;开展

监理单位向监督机构定期报告工程质量情况的试点工作,落实相关职能部门的监管责任。

意见还提出强化安全生产主体责任,强调工程建设各方主体要依法承担安全生产责任,严禁违规压缩工程工期,严禁降低安全条件;全面落实危险性较大部分项工程管理制度,深入推进“六位一体”的施工安全监管信息系统建设;强化安全执业人员联网监管,建立全覆盖、多层次、经常性的安全生产培训制度,完善建筑施工安全监督层级考核制度。

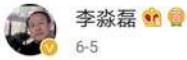
在监管方面,20条意见提出强化监管能力建设,加速监督模式转变,将差异化管理、重点监控与“双随机”检查方式有机结合;各级政府要着力加强建设工程市场、质量、安全执法监督队伍建设,切实保障执法监督机构和人员配备,并将其经费纳入同级财政预算;监管力量不足的,可采取购买服务的方式,委托具备条件的社会力量参与建筑市场、工程质量、安全生产监督检查,提升监管效力。



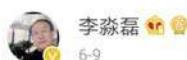
6-13
有一家由高学历人才创办、成立只有年把时间的建筑公司，它能否成为武汉建筑业首家独角兽企业？昨天来访的华科总裁班学员所在企业暂不是协会会员，没人动员，他们对总裁班和座谈很热情。我们达成一致，计划高水平高质量举报民营企业转型升级十策研讨会，连续两天，封闭式，要么不来，来了都不能走。



6-16
参加鲁班诞辰2525周年祭祀大典，问道取经收获满满。应中建协建筑史志与文化分会邀请，在工匠精神讲堂主讲《弘扬沈祝三精神让铸造经典成为行业自觉》。
第八幅自左至右依次是：曲阜市原政协主席、鲁促会会长赵元山，中建协文化分会秘书长李国彦，东南大学教授喻才，鲁班传人、雕塑艺术家李一中。



6-5
关于文化建设，许多民营建筑企业在认识上存在三大误区：
一是大企业才做，小企业用不着；
二是除了对外宣传，没有实际用处；
三是领导定口号，职工只要服从和执行，不参与建设。



6-9
当下，建筑业很多企业正在为生存而挣扎。作为一家民营企业，着眼于经营机制和管理品质的升级，隆重启动战略执行系统重建咨询项目，本身就很让人激动和振奋。尤其是叶董事长，多次上台动员，并亲自带领领导班子和管理团队满怀激情地郑重承诺，坚定了我们对公司“民族昌盛建筑永恒”使命担当的信心！

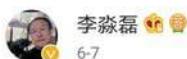


微言博议



6-13 05:28

【一孔之见】BIM不是万能的，不要为BIM而BIM。过度BIM或让企业经营者感到失望。在当前政府推动尚不十分给力和业主积极性不是很高的情况下，BIM在工程全生命周期信息协同的作用很难充分发挥。在此情况下，施工企业要突出重点，在价值创造更加明显的环节进行应用，要用不断推动项目管理和技术提升的实际成果鼓励自己，赢得支持！
一句话：价值体现很重要。不要人云亦云，让别人牵着鼻子走。



6-7
【更为台下的观众着想】协会办培训，考虑更多的是谁来参加，是不是合适的人，他们想听什么，能不能听得懂，有没有收获，他们的满意度如何，等等，始终把为会员服务、高品质放在首位。我们不办那种只让领导满意、完成差事式的培训。
2000人，洪山礼堂，培训进行中.....



芬芳年华里的“巾帼力量”

——记“武汉市劳动模范”武港院副总经理屠柳青

◎文/杨风浩 孙砚红



她如玫瑰般绚丽,如腊梅般坚韧;她情系桥梁,醉心混凝土事业,二十载芳华换天堑变通途。她在性别比例并不平衡的工程领域,让一股“巾帼力量”幻化出绽放的花朵,收获丰硕的果实。

她是屠柳青,中交二航局高性能混凝土及建筑环保新材料首席专家、中交武汉港湾工程设计研究院有限公司副总经理。在混凝土技术领域沉淀二十余载,她在跨海桥梁混凝土长寿命化技术、大体积混凝土温控控裂技术、节能环保新材料研发等方面建树丰硕;曾先后为数十座国内外重大桥梁建设攻克技术难关,曾任世纪工程——港珠澳大桥岛隧工程中心试验室主任。她荣誉等身,主持完成国家科技部课题5项、省部级课题10余项、交通部规范一本,拥有国家授权发明专利2项、实用新型专利7项,获省部级以上奖项十余项,被评中交二航局十大杰出青年。

桥之路

滔滔长江边长大的她,注定与桥有着不解之缘。1996年,她从武汉理工大学建筑材料学毕业进入中交武汉港湾院工作,从事混凝土技术及新材料研究工作。

她心无旁骛、醉心混凝土事业,一干就是二十余载。从参与第一座桥梁——江

阴长江大桥起,到如今的杭州湾跨海大桥、舟山连岛工程、厦漳跨海大桥、马来西亚槟城二桥、港珠澳大桥……每一座桥梁都留下了她严谨、细致、求实、创新的脚印。由她带领的技术研发团队成功解决了跨海桥梁建设中遇到的混凝土技术难题,

让一座座桥梁健康、耐久地屹立在江海之上。在男性主导的路桥建设领域,屠柳青书写了巾帼不让须眉的传奇,成长为享誉行业的技术专家。

“你们是解决混凝土问题的首席专家！”

在国家“一带一路”重点工程蒙内铁路建设过程中,浇筑完成的混凝土试验墩身刚刚拆模就出现不少细微裂缝,项目部召集外国专家组一同“诊疗”,却依然找不到造成开裂的“真凶”。抱着试一试的心态,项目总工打通了具有专业裂缝控制技术的武港院混凝土首席专家团队屠柳青的电话,希望提供技术支援。

屠柳青带领技术团队飞越大半个地球,第三天就出现在了蒙内铁路施工现场。在对墩身情况进行仔细勘验后,迅速进行数据监测和试验分析。在现场,作为混凝土骨料之一的多孔结构石子引起了屠柳青的注意。“有可能就是这种当地才有的特殊材料,导致了混凝土结构的‘水土不服’,不妨从这个角度切入,看能否有什么发现。”果然,通过细致的分析,大家发现,该材料具有极强的吸附性,常规掺量的外加剂很难发挥应有的效果。当地昼夜温差大的气候条件,加剧了结构表面水分和热量的快速散失,“雪上加霜”。

病因探明,团队变着手“开药方”。“一替、一换、一控”,大家将当批多孔石子替换掉;换用抗吸附、凝结时间较长的外加



剂产品;重新优化温控方案,制定了详细有效的现场混凝土温控措施。此时,质疑声在项目现场响起。“同时满足抗吸附和缓凝,短时间内这样的外加剂能配出来么?”一位上年纪的外籍咨工将信将疑。

“咱们用行动说话!”屠柳青和团队成员们一头扎进了试验室,利用从国内带来的外加剂小样,进行反复试验,增强外加剂对地材和温度的适应性。短短几天时

间,为当地原材料“量身定制”的外加剂产品就调配而出,大家不敢懈怠,立马应用到新浇筑的试验墩中。

伴随着新产品、新措施的投用,“量身定制”的全套体系果然起到了作用,第二批试验墩混凝土表面如肌肤般光滑。“说你们是解决混凝土问题的‘首席专家’,还真是一点儿也不夸张!”项目副总工不禁为这支团队竖起了大拇指。

让 120 年,从梦变为现实

港珠澳大桥,当今世界在建难度最大的海底公路沉管隧道工程,沉管深埋海底达 40 米、单节长达 180 米、重达 7 万多吨,高强度等级大体积混凝土、全断面浇筑施工,氯盐腐蚀环境,120 年的使用寿命要求,这比肩中型航母的庞然大物对混凝土温控防裂和质量控制提出了极为苛刻的要求。

做为行业技术专家,重担落在了屠柳青肩上。明知山有虎,偏向虎山行。国内缺乏可借鉴资料,她便放眼全球,综合分析研究国外类似工程经验,在一次次彻夜不眠中不断优化配合比设计;她奔波在港珠澳大桥东、西人工岛试验站和桂山岛试验站间,在风雨无阻的坚持中不断完善沉管混凝土温控防裂方案。

寒暑交替,不懈的努力迎来了可喜的回报。一套涵盖混凝土配合比优化、原材料优选、冰水预冷、喷雾养护、动态监控的技术方案终于顺利出炉。她带领研发团队从质量控制的关键环节入手,成

功解决了港珠澳大桥岛隧工程预制管节混凝土温控防裂难题,确保了氯盐侵蚀下、超长、深埋沉管隧道混凝土达到 120 使用寿命要求。如今,港珠澳大桥沉管隧道混凝土的各项指标完全达到设计要求,静静矗立在伶仃洋上,迎接通车日的到来。

深厚的积淀,使屠柳青逐渐成为了中国交建新材料板块的领军人物。在她的带领下,一支人才济济、工程经验丰富的技术团队迅速成长,又肩负起多个国内外重点工程的重任。在她的引领下,一条涵盖产品研发、生产、销售和技术服务的新材料产业链方兴未艾。二十余载,她情牵桥梁、心系事业,用芳芬年华换天堑变通途;她初心不改,激情依旧,在时代的大潮中,书写了一个建桥人平凡而又生动的故事。在桥梁建设领域,她巾帼不让须眉,尽显女性风采。这股“巾帼力量”,将源源不断地注入国家基建行业的发展血脉中,连绵不断、生生不息。



保障高质量发展 加快新时代建筑

建筑业是国民经济的支柱产业,建筑工人是建筑业发展的基础,为新型城镇化建设和国民经济快速发展作出了重要贡献。去年6月,中共中央、国务院印发的《新时期产业工人队伍建设改革方案》提出,要把产业工人队伍建设作为实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略的重要支撑和基础保障。

党的十九大报告和中央经济工作会议明确指出,我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段。然而,建筑工人流动性大、老龄化严重、技能素质低、合法权益得不到有效保障等问题,严重制约了建筑业的持续健康发展。建筑业要提档升级,亟须对这种“零、散、乱”的粗放用工方式加以改革。只有破除不适应建筑工人队伍建设要求的体制机制障碍,充分调动企业和广大建筑工人积极性,建设一支知识型、技能型、创新型的建筑业产业工人大军,方能为实现新时代建筑业高质量发展“保驾护航”。



产业队伍建设



●行业调查

武汉市建筑业农民工工资权益维护情况 专项调研报告

2017年武汉市建筑业施工总产值8067.88亿元,在全国处于领先地位(总产值第二),与北京市同档。百万农民工为城市建设作出了巨大贡献,建筑业成为武汉市名符其实的支柱产业。

为全面了解武汉市建筑企业对农民工工资权益的维护情况,武汉建筑业协会受武汉市城乡建设委员会委托,于4月8日至10日组织专班对武汉市建筑总承包企业进行了为期三天的实地调研。此次调研对象涉及中央在汉企业、市(区)属国有企业和民营企业。参加调研人员名单及调研企业清单:

调研人员名单		
姓名	单位	职务
李森磊	武汉建筑业协会	副会长兼秘书长
许静红	武汉市建筑业工会联合会	副主席
李红青	武汉建筑业协会、武汉市建筑业工会联合会	副秘书长、副主席
宁继成	武汉建筑业协会	工会主席
张汉珍	武汉建筑业协会	联络员
董永强	中建三局集团有限公司工程总承包公司	劳务中心经理
周显富	武汉建工集团股份有限公司	工会主席
范涛	武汉市汉阳市政建设集团公司	项目经理
辛秋成	中天建设集团有限公司第六建设公司	办公室副主任
袁官珍	民族建设集团有限公司	办公室主任

调研企业清单		
单位名称	企业性质	2017年产值规模(亿元)
中建三局集团有限公司工程总承包公司	在汉央企	170
武汉建工集团股份有限公司	市属国企	91
武汉市汉阳市政建设集团公司	区属国企	52
中天建设集团有限公司第六建设公司	民营企业	50
民族建设集团有限公司	民营企业	72

市场现状

1、农民工用工形式与劳动关系

施工总承包企业劳务用工规范,企业内部全部建立了合格劳务分包商名册。工程承接后,采用邀请招标方式将劳务施工发包给具备法人资格的劳务分包企业。现场农民工均由劳务公司统一安排,与劳务公司签订劳动合同,约定工作时间、工作内容与工资标准。农民工与总承包企业不直接发生劳动关系。

2、农民工入会情况

规模较大的劳务分包企业建立了企业内部工会组织,但大多劳务分包企业没有建立。有些总承包企业(主要为央企)大多以项目为单位建立联合工会,并将入会人员花名册报工程所在地市(区)总工会备案。以总承包企业为主导的项目联合工会对农民工实施“夏送清凉、冬送暖”、健康体检、金秋助学等关爱活动,履行工会组织服务功能。

3、农民工实名制管理

房建项目有封闭式围墙,施工总承包企业分别采用刷卡、人脸识别、安全帽芯片等方式实施门禁管理。工人进入施工场前,总承包企业对所有人员进行身份信息采集,并建立农民工人员花名册。主要采集信息包括:姓名、性别、籍贯、出生年

月、身份证号、家庭住址、联系电话等基本信息。工人进出施工现场时由门禁系统自动识别身份,并自动汇总每个人的出勤数据。

市政、道路项目涉及施工战线较长,不能实施全封闭施工。总承包企业基本采用出勤报备方式实施实名制管理。即劳务分包企业定期将施工人员名单报总承包项目,由项目进行核查。

4、工资保证金实施情况

按武汉市政府《建设领域农民工工资保证金管理办法(试行)》规定:“新开工项目的建设单位在办理施工许可证前,应当按照施工总承包合同价款总额的5%向人力资源(社会保障)行政部门缴纳农民工工资保证金,最高不超过200万元”。建设单位未缴纳农民工工资保证金,不能办理施工许可证。据实地调研,武汉市在建项目大部分办理了工资保证金的缴纳手续。

5、农民工工资分账管理情况

目前实施农民工工资分账的企业和项目较少。仅政府或甲方有明确要求的项目才正式实施。

6、劳务分包合同工资支付约定及农民工工资发放情况

总承包企业与劳务分包企业签订劳务分包合同,劳务分包合同基本上采用计件单价模式。支付条款基本为月度支付结算额70%-80%,工程完工支付到90%,总结算办理完毕支付至95%,剩余5%的质量维修保证金待两年质保期满后予以

支付。

每月月底,总承包企业根据劳务分包企业完成工程量办理人工费结算,并按双方合同约定支付比例每月向劳务分包企业支付人工费。在办理结算时项目要求劳务分包企业提供上月工人签字的工资发放单。其中近60%的总包企业采用银行代发工资模式,即由劳务企业每月向总承包企业提供农民工工资发放表,由总承包企业直接委托银行代为支付。剩余款项再支付给劳务分包企业。

7、农民工工资支付监管及专项整治情况

总承包企业对劳务分包企业农民工工资支付监管主要有以下几种方式:一是劳务分包企业每月向总承包企业提交上月农民工工资发放签收记录后,方可办理本月结算;二是将工人出勤及工资发放记录在项目公告栏进行公示;三是不定期对农民工工资发放进行摸底核查;四是九月开学前、春节前对农民工工资支付情况进行逐个项目排查,以防拖欠。

8、建筑企业农民工工资拖欠原因

调研企业基本未出现农民工工资拖欠情况。如果在施工过程中出现业主方资金不到位时,总承包企业基本上采取以下三种方式进行解决:一是动用企业贮备资金,先行垫付农民工工资;二是采用先支付生活费,剩余工资后期补发。三是通过节点控制,即在九月开学前、春节前、工程完工三个节点,全面落实工资足额支付。

存在的问题

1.建设方资金不足,导致月度工程款拖欠,影响总承包企业对劳务分包企业的工资支付。总承包企业为确保农民工工资发放必须实施资金垫付,从而加大总承包企业资金压力。

2.劳务分包企业将农民工工资支付给劳务班组,劳务班组长私下挪用资金,导致工人不能足额领取工资,给农民工工资支付埋下隐患。

3.劳务分包企业、农民工未建立全国诚信体系,不能有效遏制恶意讨薪现象,给总承包企业造成经济和名誉损失。

4.农民工工作环境、居住环境欠佳,

社会地位相对低下,缺乏职业尊严,得不到有效尊重。

5.劳务分包企业作为独立法人实体,未能全面履行足额发放农民工工资的企业职责。

6.政府要求总承包企业承担农民工工资权益保护主要责任,加大了总承包企业用工风险,有失公平。

7.农民工工资标准普遍高于个税征收标准(详见附表4)。为规避缴纳个税,农民工工资支付未能全部采用银行支付,大多采用银行转账和现金支付相结合方式,如遇后期纠纷,不利于支付取证。

8.目前农民工工资水平、支付及时性已不再是主要矛盾,农民工住宿、伙食也得到了较大改善。但建筑行业仍面临“用工荒”,很多老一辈农民工宁可自己在工地上继续打拼,也不愿下一代继续从事建筑施工,90后农民工比例不足20%,建筑业面临无人可用的局面(详见附表1)。

9.农民工对工会组织的职能认识不清,维权意识、入会意识淡薄。作为施工企业,分布散、调动大,流动强,不容易掌握。不愿缴纳会费。

建议及举措

1.加强工程建设资金审查,避免建设资金缺位

工程项目启动时,政府主管部门应加强建设资金的投入监管,凡资金不到位,项目不得启动施工。避免资金源头断流,影响工程顺利施工和造成农民工工资拖欠。

2.提高劳务分包企业注册条件,加强劳务企业履责能力

近年,建设主管虽然取消了劳务资质,但应提高劳务企业注册条件。如:提高注册资本金额度,必须拥有自主产权的办公场所等。注册资本不得大额划拨、挪作它用,原则上只能用于支付工人工资。当出现劳务纠纷事件时,劳务分包企业作为独立法人拥有承担事故责任和解决纠纷的能力。

3.建立全国农民工实名制管理信息系统,建立诚信评价体系

建议由国家住建部牵头,建立全国农民工实名制管理信息系统。所有在建项目全部使用实名制管理系统。信息系统信息采集全面,包含工人的个人基本信息、就业情况、工资发放记录、税收、社保缴纳记录、总承包企业、劳务分包企业信息。最重要的是在系统中建立总承包企业、劳务分包企业、工人三方诚信评价体系,以互联网大数据分析模式建立三方诚信记录,让企业和个人全面树立诚信意识。



4.改变农民工称谓,提升农民工社会地位和职业尊严

一直以来,农民工的称谓备受争议。主管部门应纠正叫法,改称建筑工人或建筑产业工人。同时加大建筑工人生产条件和生活环境的改善力度。工人上班能统一工装和佩带劳动保护用品。工人宿舍建议改变以往以项目为单位建造临时住房的方式,转变为以行政区域为单位集中建造。生活区以公寓模式建造,覆盖周边所有在建项目。工人住房由总承包单位统一

租赁,分配给劳务分包企业的工人居住。生活区聘请正规物业公司进行管理。生活区内生活设施配套、齐全、环境整洁、交通便利。当行政区域内没有在建工程时,政府可将生活区转换为廉租房面向社会租赁。通过以上措施,让建筑工人充分享受城市发展红利,也逐步提升建筑工人的从业地位和职业尊严。

5.完善并强力推行工资银行支付制度,杜绝工资拖欠

国家应要求建筑行业工人工资全部

实行银行支付,未通过银行支付的工资不纳入项目成本,需缴纳企业所得税。此项举措即解决了工资拖欠问题,又为个人所得税法的完善和建筑工人合法纳税提供了依据。让建筑工人逐步履行社会职责和享受公民合法权益。

6、提高建设主管部门执法力度、实施诚信惩戒机制

政府建设主管部门加大对建设方工程款的结算与支付、总承包方劳务费结算与支付、劳务分包企业工人工资支付的稽查力度。对有恶意拖欠行为的企业和恶意讨薪的个人进行公示,甚至列入黑名单。对情节恶劣、造成严重后果的进行经济处罚和追究刑事责任。

7、加大宣传力度,增强工会组织吸引

力

通过宣传,增强工人维权意识。提高农民工待遇,公平对待工会会员。完善规章制度,切实维护工人权益。

8、深入了解建筑工人根本需求,探索从业人员管理新思路

由于政府加强监管和用工荒的倒逼,建筑工人薪资水平和按时、足额支付情况已经有了很大改善,工资权益已不是当前最突出的矛盾。相反,招不到人的问题已经变得非常严重。根本原因是从业人员从职业称谓、居住环境、休息权益、劳动保护、业余休闲、人际关系、政治权利和人格尊严等方面欠账太多。导致建筑工人没有体面、社会地位低下。几乎所有建筑工人长年以来一直从一个围墙内转移到另一

个围墙内,身在城市,却根本没有融入城市生活,甚至连他们亲手建成的项目投入运营后是什么样子都不知道。所以,很多老人干不动了还在干,为的就是宁肯让自己的孩子当啃老族,也不让他接班走自己的职业老路。“劳动伟大,劳动者光荣”不应只是一句口号。不能只考虑工人的物质需求,更要深层次考虑工人的精神需求,要从各方面的综合配套措施予以落实,让建筑工人与工厂蓝领、企业白领一样拥有真正平等的社会地位。

武汉建筑业协会
武汉市建筑业工会联合会
2018年4月12日

表一

农民工年龄结构		
年龄	人数	占比
20岁以下	105	0.21%
20-30岁	9532	19.41%
30-40岁	12697	25.86%
40-50岁	17836	36.32%
50-60岁	8934	18.19%
60岁以上	0	0.00%
合计	49104	

表三

农民工结算与工资支付情况					
项目名称	已完施工产值	已结算人工费	合同约定支付比例	实际支付人工费	
				银行代发金额	现金支付金额
项目一	88228051.84	76758405.1	80%	53730883.57	23027521.53
项目二	21733376.91	18690704.14	80%	13083492.9	5607211.243
项目三	23822606.84	20725667.95	80%	15544250.96	5181416.988

表二

农民工学历结构		
年龄	人数	占比
初中及以下	12276	25%
高中	14731	30%
中专	14240	29%
大专	7365	15%
本科及以上	492	1%
合计	49104	100%

表四

农民工工资标准			
工种	日计时工资标准	计件工资标准	月度计件工资折合水平
木工	300	24元/m ²	10500
钢筋工	280	10-13元/m ²	9800
砼工	220	14-29元/m ³	8800
架子工	320	5.5元/m ²	11200
瓦工	260	170-180元/m ³	9100
抹灰工	280	7-15元/m ²	9800
普工	180	180元/工日	7200

尽快在武汉建筑行业推行劳务用工 实名制管理的调研报告

2017年,武汉市建筑业施工总产值8067.88亿元,在全国处于领先地位(总产值第二),与北京市同档。建筑业已成为武汉市名符其实的支柱产业。建筑劳务用工这支庞大的农民工队伍职业化并实行实名制管理已是大势所趋。2014年,住建部《关于进一步加强和完善建筑劳务管理工作的指导意见》指出,全面推行劳务实名制管理对促进建筑业科学发展,规范建筑施工企业,加强建筑劳务用工管理,有着重大意义。

劳务实名制管理是将建筑业劳动者即劳务人员的姓名、身份证号、劳动合同书编号、岗位技能证书号,所参与过的技能培训、从业历程、工资支付情况等信息登记入册,并确保人、证、册、合同、证书相符统一,实现“一卡通”管理。它有利于促进劳务企业合法用工,切实维护农民工权益,调动农民工积极性,推动农民工向产业工人转变,推动建筑行业管理向信息化方向发展。

今年3月以来。我们就尽快在武汉市建筑行业推行劳务用工实名制的课题,深入一线,分别选取了中建三局、武汉建工、华天建设等驻汉央企、市属国企和民营企业三个类别的企业代表开展了调研活动,听取多方意见,充分了解建筑市场行情。

目前状况

2016年5月,驻汉央企中建三局总承包公司承建的湖北省科技馆新馆项目作为全国两家试点单位之一,启动了“全国建筑工人信息管理平台”的试点应用。经过一年多的实践,劳务实名制管理成效显著。1300余名劳务工人全部纳入了系统管理。在系统应用过程中,中建三局又对系统进行了细化、优化和完善,并在武汉市所有在建工程项目中全面推行。劳务实名制管理系统的应用对企业了解跨区域项目运营情况,规范农民工行为,提升项目劳务管理工作水平和工作质量起到重大作用。

据调查,武汉市在建工程项目绝大部分都启动劳务实名管理制管理。如:房建项目有封闭式围墙,施工总承包企业分别采用刷卡、人脸识别、安全帽芯片等方式实施门禁管理。工人进入施工现场前,总承包企业对所有人员进行身份信息采集,并建立农民工人员花名册。工人进出施工现场时由门禁系统自动识别身份,并自动汇总每个人的出勤数据。市政、道路项目涉及施工战线较长,不能实施全封闭施工。总承包企业采用出勤报备方式实施实名制管理。即劳务分包企业定期将施工人员名单报总承包项目,由项目进行核查。

综上,建筑企业为了防范自身风险,已经自发实施实名制管理。只是应用的软件和投入的硬件设施有所不同,劳务实名制管理的深度不同。如:大部分企业除了门禁系统执行较好外,工资支付、培训等方面仍未纳入实名制信息系统管理。



目前劳务实名制推进存在的问题

1、实名制管理的真正意义没有落到实处。很多建筑工地的劳务实名制管理,只是实现了最基本的功能,即工人基本信息的管理,便于统计务工人数及用工时间,工资发现信息存在不真实,大多是为了应付上级检查的需要,没有将劳务实名制管理的真正意义落到实处。其实劳务实名制有很强的现实意义:首先劳务实名制是督促劳务企业、劳务人员依法签订劳动合同,明确双方权利义务,规范双方履约行为,使劳务用工管理逐步纳入规范化、职业化有序的轨道,从根本上规避用工风险、减少劳动纠纷、促进企业稳定的一种方式;其次,劳务实名制有利于掌握劳务人员的技能水平、工作经历,有利于有计划、有针对性地加强对农民工的培训与教育,切实提高他们的业务知识、技能水平及安全意识,确保工程质量、安全生产;再者,劳务实名制管理系统做好出勤、完成任务的记录,按时支付工资,张榜公示工资支付情况,使总包可以有效监督劳务企业的工资发放情况,避免出现各类劳务纠纷。也有利于劳务企业所得税的缴纳;最后,实名制管理可以使总包企业了解劳务企业的用工人数、企业规模、履约效果,从而更科学地分配劳务企业的劳务分包工程量。

2、企业对劳务实名制管理的推行有顾虑。劳务企业如若做实实名制管理,其人工成本、企业利润就非常清晰,各类社会保险缴纳、企业所得税、个人所得税代扣代缴也一目了然。所以劳务企业对推行实名制积极性不高。甚至一部分企业专门制作应付检查的实名制资料,比如,将劳务作业人员工资标准和实际支付数控制在个税起征点以下,以此降低各项税费支出,规避政府主管部门的处罚。

目前建筑工人工资正在逐年上涨,工地上一个焊工的工资有时可以达到8000元/月,而我国个人所得税起征点为3500元,工人工资

远超个税起征点。然而工人的工资是按时、按件来计算的,处于不稳定状态。本月工作了几天就有几天的工资,假如因病或者其他不可抗力因素没有做事,就没有工资。这一点他们没法和正规的国企、私企那样可以有基本工资或者带薪休假工资。这样超出个税起征点需要缴纳个税,工人就不愿意。加上繁杂的劳务资料,导致劳务单位和劳务工人对实名制的积极性都不高。这样以来,很多时候、很多劳务单位按月提交的劳务资料只是在应付上级检查,劳务资料无法与实际相符合。

3、劳务工人对实名制管理的认知有偏差。劳务实名制管理以来,工人需要提交很多信息如身份证件、特种作业资格证、进退场承诺书、劳动合同等等,文化程度较低的工人则更是对这些较为抵触,他们认为只要来上班,能按时按件给工资就行,其他的签这么多字是没用的,维权意识淡薄的他们认为这些程序过于繁琐,以至于工人们不愿意浪费时间在这些他们认为琐碎的事情上。

4、劳务实名制管理的软件和硬件系统均不成熟。软件方面,目前全国没有一个统一的软件管理系统,中建三局自我开发的软件系统针对总承包公司作用较好。但通用性较差,不适用中小企业,无法满足个性化需求,中小企业也没有能力独自开发实名制管理系统。硬件方面,当前市场上有多种劳务实名制门禁设备,由于设

备的软硬件兼容性不好,很多功能不够成熟完善,没有很好地结合各个工地现场的实际情况,在使用过程中,往往达不到所期望的效果。比如,门禁系统本应作为安全保障和识别工人考勤的一个系统,但实际上,许多门禁系统连最基本的工人考勤都无法调取。这就造成了门禁系统仅仅成为了施工现场门口的一个摆设。花了很多钱却无法得到有效的管理。同时由于软硬件问题较多,导致很多问题无法得到有效解决。

5、劳务实名制全套软硬件设备的费用较高。目前,中建三局使用的是中国建

筑科研系统自己研发的“全国建筑工人实名制管理平台”,无需购买软件设备和出资维护费用。其他建筑单位如需要购买一套软件程序设备、门禁卡、大屏幕等设施,聘请软件管理人员等全部费用是笔不小的开支。如果工程造价不高的小工程,施工单位就不愿意花费太多的资金用于劳务实名制管理上。

6、其它因素。建筑工人的流动性大、劳务分包(专业分包)的数量多,工程时间短、规模小,没有围墙的市政工程等因素都会影响劳务实名制的推行。



建议和对策

1、劳务实名制的推进不能一刀切,要分步分类实施。首先开展“示范”引领。对目前实名制做得比较好的项目,总结经验,交流推广,争取下半年创建十个“劳务实名制管理推进示范项目”,树立典型。其次针对中小企业引导其运用适合企业实际情况的管理软硬件,积极推行实名化管理。对于坚决不实施实名制管理,恶意拖欠农民工工资的企业要联合监管部门重点查处。

2、国家层面要研究制订规范建筑劳务用工管理的办法。政府机关应出台相应政策或文件,强化建筑劳务工人实名制管理,针对其个税及其他问题,制订符合国家、地方、建筑队伍、工人本身的缴纳制度,确保工人的自身利益不受侵犯。

3、总包单位真正落实劳务实名制管理。总承包单位应转变“做资料”的错误思想,要从提升项目管理的思维入手,通过信息化、一体化管理打造劳务管理新模式。实现劳务实名制管理理念、管理方式、

管理效果等各方面的转变。全面落实现场劳务管理,以维护工人合法权益。

4、劳务公司转变原有雇佣方式,向专业化劳务公司转变。劳务公司要转变以往工人随意招揽、随时更换的思想,要建立相对稳定得劳务队伍,实施企业化管理;要与一些劳务输出大省、市县建立长期的用工协作关系,形成稳定的劳务来源,杜绝私拉滥招、非法用工等现象。拥有一支相对稳定、技术熟练的自有施工队伍、班组,可以提高劳务公司在劳动力方面的自我保障能力,可以成为公司内部劳务市场的平衡力量,起到一定的调控劳务价格的杠杆作用。

5、提高建筑工人维权意识。劳务实名制是维护劳务工人合法权益的有效保障,是实现现场有效管理的一种方式。要强化对建筑工人的学习教育,使其了解到劳动合同、工资表、考勤表这些资料是对其权利的一种维护。门禁系统是对其出勤的一种监督,同时也是对其工资结算及发放情况

的一种监督。要提高工人的对门禁系统的认识,使得他们自觉遵守秩序,有序进场。

6、国家相关部门应投资开发全国通用的劳务实名制信息管理系统,工人实现全国通用的“一卡通”管理。劳务实名制管理是一项重要且系统的人员管理方式,总承包单位需与专业软件公司建立合作,设计出一套符合现场施工管理的劳务实名制软硬件设施,真正意义上实现实名制管理的信息化和一体化,这将是劳务实名制管理最理想的状态。

新时代信息化背景下,探索出一套适合建筑工地实际情况的实名制管理系统,提升总承包、分包劳务管理人员及劳务建筑工人的综合素质,全面提升工程项目精细化管理水平,助推劳务实名制管理制度全面落地已迫在眉睫。全面实现工人职业化、施工规范化、管理标准化、监管数字化、服务社会化已刻不容缓。构建和谐生态圈,创新武汉建筑行业健康发展更是大势所趋。

全力推进平台应用 提升规范管理品质

——中建三局建筑工人实名制管理平台应用情况交流

◎文 / 中建三局劳务管理中心主任 阮爱军

3月6日,股份公司在试点基础上,全面部署平台推广运用。我局高度重视,为积极落实相关要求,采取了一些措施。截至2017年12月份,平台累计上线项目596个,在线项目544个,分别占在施工程项目(1185个)的50.30%和45.91%。扣除不具备上线条件(即将完工、业主原因缓建、专业施工项目等),符合条件的项目,已基本上线。上线项目中的有效项目479个,占在线项目比88.05%。自局全面推广应用以来,全局平均刷卡率稳步上升,由初期的20.94%上升到50.72%。现将具体做法简要汇报如下:

一、统一思想、落实责任。

通过积极构建统一领导、上下衔接、统筹有力的组织体系,扎实推进平台运用工作。局层面多方调研,于6月份印发了《关于全面推广应用建筑工人实名制管理平台的通知》,明确各级劳务主管部门作为平台推广应用的牵头责任部门,负责平台运用的总体规划、协调、培训、监督、考核等工作;信息管理部门负责平台系统软(硬)件配置、系统人员培训等工作;群团工作部门负责农民工党建工作;工会工作部门负责农民工工会管理工作。同时要求劳务企业在项目配备专职劳务管理员,真实填报企业及人员信息,负责自己工人考勤、培训考核、工资结算、资料整理报送等日常管理工作。

二、明确目标,周密部署。

局明确要求2017年新开工项目一律应用平台,按要求配置硬件和软件。已开工项目要逐步实现平台转换,年内70%以上的在建项目要成功使用平台。结合工作推进情况,工程局进一步明确:除计划2018年3月底前竣工项目外,其他在施项目应全部应用平台。同时要求:第一、第二、第三建设公司和总承包公司至少打造5个、其他单位至少打造2个“平台”应用标杆项目。指标完成情况将按权重计入各单位年底综合评价分值中。5月份,为了解全局项目门禁安装及品牌使用情况,组织各单位对现行项目封闭情况和闸机安装情况进行摸底统计。根据摸排结果,对新开工项目硬件设施采购,综合考虑后期运维服务等因素,要求各单位优先向中建电商推荐的供应商采购;对推荐名单覆盖不到或服务无法满足需要的区域,授权各单位分区域组织集中招标,以保障后期运维畅通。对已经安装闸机进行封闭式管理的“老”项目,通过替换闸机主板、部分识别设备及操作软件,满足建筑工人实名制管理平台硬件要求。



三、培训先行、扎实推进。

平台使用较为复杂,为便于各单位迅速掌握使用要领,工程局组织了多层次、覆盖广的培训。除了参加中建总公司在各片区的培训外,还邀请中建电商公司上门培训,或利用出差机会到各单位亲自讲解、释疑。局劳务管理中心多次组织业务骨干座谈并下沉试点项目调研,制定平台应用实施流程图,有效指

导了各单位顺利应用。局年中劳务管理系统例会,专门设在平台试点项目湖北省科技馆新馆项目召开,重点详细汇报布、置平台推广工作,同时对参会人员再次进行了培训观摩。为确保实现目标,要求各单位制定应用计划报局劳务管理中心备案,工程局对照计划进行核实督导。

四、考核督导,推动提高。

为确保制定平台推广应用目标的实现,自8月份起,局工程部组成以部门总经理赵军为组长的督导小组,对应用情况较为滞后的华东、西南、南方等片区的局属二级单位及其所属部分项目开展了定点督导调研。共搜集涉及接口、应用等问题16条。对于能够现场解答的问题,及时予以回应;涉及应用优化等问题,经与电商公司沟通后,也给出了具体开发进度和时间节点。自8月1日起,每月1-5号对上月平台使用情况在局办公平台对应用情况进

行通报,目前已发布五期。9月份,局劳务中心拟定了《劳务管理系统业务考核标准一览表》,对平台应用情况考核标准作了详细阐述和量化。从9月份开始,局每次召开的季度生产例会都对各单位应用情况进行了通报和排名,直接指出相关单位在推广应用中存在的问题和不足。推广应用情况落后的单位还在会上作专题说明,并阐述下一步推进计划。这些举措,有力地推动了平台应用工作。

五、传承创新,提升品质。

结合试点项目物业化管理的经验,我们在推行建筑工人实名制管理平台时,注重保留了一些原有的成功做法。项目通过开发后勤消费系统,并与全国建筑工人信息平台绑定,实现工人实名制管理与后勤管理相结合。施行宿舍大门实名制管理,生活区内部的工友有序持卡刷卡进出宿舍大门,将工友实名制卡变成生活区“业主卡”。工友宿舍门实名制管理一卡通系

统将工友宿舍门进行实名制管理,将工友实名制卡变成“房卡”。施行消费系统管理,根据工友在施工现场门禁系统的出勤情况对实名制卡进行充值,可在生活区内进行消费。工友持卡在生活区洗浴设备进行洗浴,实现“插卡出水、拔卡停水”的效果,并实现工地节水节能的功能。工人刷卡上班、刷卡消费,实现真正意义上的“实名制一卡通”。增加了用户黏贴度,变被动使用为主动使用,刷卡率进一步上升。

以上是我局在建筑工人实名制平台

推广中所开展的工作。虽然在逐渐进步,但不足之处仍然较多。比如:基础设施等不具备封闭条件的项目应用平台还不多;部分地区地方政府的既有平台和要求,造成推广建筑工人实名制管理平台有一定的难度;对平台使用过程中的宣传和管理不到位,不少工人还未形成主动刷卡习惯,办理退场也不及时;工资管理及流动党员管理板块应用有待进一步加强等等。总之,距离全面规范有效地应用尚存在差距。

●媒体呼声

人民日报发声: 以工人实名制撬动建筑业升级

建筑工人实名制强化了监管、提高了门槛,从大局和长远来看,它带给工人的更多是保护与关爱。

建筑业是国民经济的支柱产业,也是解决就业的主战场之一。我国建筑业从业人员已高达5000多万人,大多为外出务工的农民工。他们用汗水浇筑大厦,用双手改造城乡,辛劳付出令人尊敬。同时也要看到,当前建筑业用工秩序不尽规范、工人水平参差不齐,行业监管也不够有力。日前住建部发布《建筑工人实名制管理办法(征求意见稿)》(以下简称《办法》),其用意正在于规范秩序、加强监管、维护权益,促进建筑业长期健康发展。

长期以来,用工不规范是我国建筑业的积弊之一。在一些人眼中,建筑业从业门槛低,“来了就能干、能吃苦就行”。一些企业将项目分包出去后,也对用工睁一只眼闭一只眼。结果,一些工人没有经验也能直接上岗,一些“杂牌军”欠缺资质也能蒙混过关。这不仅给施工带来了风险,也给工程质量埋下了隐患。建筑业要提档升级,亟须对这种“零、散、乱”的粗放用工方式加以改革。

强化监管、规范用工,首当其冲的就是摸清底数。过去,由于用工季节性强、工种转换快、人员流动性大,建筑业用工情况有时成了“糊涂账”。推行实名制,将建筑工人的身份、文化程度、培训经历、技能水平、行为记录、权益保障等信息登记入网、建立台账后,政府部门就能拿着“透视镜”看行业,精细化管理也才有了可能。

根据《办法》,到2020年,建筑工实名制将在我国全覆盖。届时,未在全国建



筑工人管理服务信息平台上登记,且未经过基本职业技能培训的人员不得进入施工现场、从事建筑活动。相信“数据天网”成型之后,用工再有什么“猫腻”,工地再出现“编外人员”,上网一查便能发出“警报”。这将倒逼建筑企业和用工单位自觉加强内部管理和技能培训,引领农民工逐步转型为现代技术工人,进而提高建筑业的竞争。

建筑工实名制强化了监管、提高了门槛,从大局和长远来看,它带给工人的更多是保护与关爱。

当前,建筑业用工大量采用劳务派遣,合同签订情况并不理想,这导致一旦发生事故、纠纷或欠薪,农民工往往有苦说不出。而按照《办法》要求,项目用工必须核实建筑工人合法身份证明,且必须签订劳动合同。有了白纸黑字,农民工权益便多了一道“护身符”。

有实名制作为基础,再配套以其他措

施,建筑工的薪资、社保等也有望得到更好保障。未来,建筑工要通过考勤机打卡上下班,应得薪资一目了然,避免了劳务纠纷;各地还可督促企业开设专项账户,由银行代发工资,由此确保月清月结。此外,在实名制信息平台上,政府部门为每位农民工建立了全国通行的“职业档案”,可助其流动时能更快地找到理想工作。

让实名制见到实效,首先得把制度落到实处。一来,得“真实名”,监管部门应通过抽检、走访等方式,防止一些单位弄虚作假钻漏洞;二来,要“全实名”,做到制度覆盖全国、信息不留死角,确保信息互联互通,把大数据优势充分发挥出来。

推广实名制,只是建筑用工制度改革中的一环。未来,各地还应切实推动建筑业劳务企业转型,逐步实现建筑工人的公司化、专业化管理,以用工方式改革为产业升级注入持久动力,从而让我国建筑业由大到强、行稳致远。

●企业家观点

新时代建筑产业工人队伍建设的几点思考

◎文 / 新十建设集团有限公司 徐保国

一直以来,党和国家都十分重视产业工人队伍建设。去年6月,中共中央、国务院印发的《新时期产业工人队伍建设改革方案》提出,要把产业工人队伍建设作为科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略的重要支撑和基础保障。建筑工人队伍作为产业工人队伍的重要组成部分,要深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平总书记关于产业工人队伍建设的重要论述,把中央的《改革方案》落到实处。

改革开放以来,我国建筑业迅猛发展,规模不断扩大,吸纳了大量农村转移劳动力,带动了相关产业的不断发展。大量农村转移劳动力涌入建筑行业的背后是,建筑工人队伍流动性大,技能素质偏低,合法权益得不到保障,随着时间的推移,队伍年龄偏大等问题。

随着科学技术的不断发展,随着建筑业新技术、新工艺、新发明的不断涌现,加强建筑业产业工人队伍建设显得尤为迫切,它不仅关系到建筑业的持续健康发展,关系到行业的振兴,同时也是建筑业供给侧结构性改革的题中应有之义。

一、深化建筑用工制度改革,走建筑工人职业化道路。职业化就是经过专门培训,掌握了专业技能,以技能谋职并以此为职业。长期以来,建筑用工门槛低,未经培训即上岗十分普遍,技术技能素质不高,技能结构不合理,暴露出许多弊病,导致工程质量难保证、事故频发等。在建筑业发展初期这样用工是不得已而为之,那么建筑业发展至今天,科技的发展、供给侧结构性改革的要求,倒逼建筑业必须走建筑工人职业化的道路。如装配式建筑、BIM的普遍应用、绿色环保建筑理念的逐步深入人心等,迫切要求建筑企业要大量使用有专业知识、懂技术的人员。

二、构建符合建筑工人终身学习需要的制度机制。建筑业的新科技、新发明、新创造不断涌现,信息化应用逐渐普及,终身学习成为建筑工人的必然要求。行业主管部门要创造条件,畅通建筑工人提升学历、提高技能的成长成才通

道。要鼓励支持职业教育和培训机构根据建筑企业和职工实际需要,灵活安排教学时间,打造网络学习平台,创建“互联网+”职业培训课程体系,举办技术竞赛活动,丰富建筑工人的学习内容和形式,使学习制度化、常态化。

三、弘扬劳模精神和工匠精神,提高建筑工人社会地位。长期以来,建筑工人社会地位不高,职业自豪感和认同感不强,泥瓦匠在人们的心目中是“苦力”的代名词。要鼓励建筑企业培养高技能建筑工人队伍,让一部分有一技之长的建筑技术工人转变成技术业务骨干,让技术业务骨干转变成既能传授技艺,又能引领广大建筑工人为城镇化建设作出贡献的施工项目一线带头人。要鼓励建筑工人发扬工匠精神,练就自己的绝活,掌握过硬的本领。创新技能导向的激励机制,建立健全培养、考核、使用、待遇相统一的激励机制,实现多劳者多得,技高者多得。对技术骨干,业务尖子要从经济上奖励,政治上关心,评选劳模要向优秀技术人员倾斜。

四、保障建筑工人的合法权益。与一些行业相比较,建筑工人的收入水平不高,有的企业社保统筹不足,更有少数企业还存在拖欠工资现象。建筑工人流动性大,生活环境不稳定,子女入学难等。这些问题如果不能有效解决,有可能带来产业出现空洞化,发展后劲不足,影响劳动关系和谐稳定等隐患。而解决这些问题仅靠建筑企业是无能为力的,必须由政府部门综合施策,才能使建筑工人的合法权益得到保障。



五、营造有利于建筑工人成长成才的舆论环境。建筑工人社会地位不高,职业认同感不强,不利于建筑工人队伍的发展壮大。要把营造尊重劳动、崇尚技能,鼓励创造的社会氛围作为一项重要工作来抓,以建筑劳模、建筑工匠、建筑杰出技术能手,建筑杰出青年岗位能手等为宣传重点,大力宣传建筑工人的精神品质,大力宣传建筑工人在经济社会发展中的重要地位和突出贡献。要力争多上主流新闻媒体,扩大影响力。行业新闻媒体要在重要版面,加大对建筑一线工人的宣传力度。要创新报道手法,拓展宣传渠道,充分运用微信、微博、移动客户端等新媒体平台及公共场所和户外公益广告栏位,开展分众化、互动式宣传,扩大先进典型影响力,营造劳动光荣的社会风气和精益求精的敬业风气。

关于新时代建筑产业队伍建设的思考与建议

◎文/湖北楚安建筑工程有限公司总经理 刘树平

当前,作为我国国民经济重要支柱性产业之一的建筑业正处于转型发展的关键阶段,机械化、工业化、信息化和绿色施工成为施工现代化的主要特征。与此同时,建筑用工短缺问题凸显。现有建筑工人不仅流动性大,而且老龄化严重,影响了行业整体发展水平,成为制约建筑业转型升级、快速发展的“瓶颈”。这一问题也引起了国家层面的高度重视和关注。从国家到企业都意识到,打造和培育一支技术娴熟,爱岗敬业的产业工人队伍正当其时。习近平总书记从巩固党的执政基础的高度提出了加快产业工人队伍建设的改革要求。今年以来,国务院办公厅、住房和城乡建设部先后分别印发了《关于促进建筑业持续健康发展的意见》(以下简称《意见》)、《建筑业发展“十三五”规划》(以下简称《规划》)两份重要文件,将提升建筑工人专业化技能水平提上了日程,其中培育现代建筑业工人队伍是一个重要方面。《规划》提出:“加强技能人才培训和技能鉴定,加快构建适应行业要求的产业工人培养培训体系,稳定骨干工人队伍,提升工人素质和技能水平,保障农民工合法权益。”

总之,两份文件的出台,将在规范农民工的归属、保障其合法权益,提高农民工专业技能等方面发挥重要作用。建筑业应以此为契机,加大农民工培训力度,促进建筑业产业工人队伍的快速形成。

加快新时代建筑产业工人队伍建设刻不容缓,在此,我将根据自己的工作实践和思考,提出一些粗浅的认识和建议。



一、我国建筑产业队伍发展的历史沿革

“温故而知新”,在论及建筑业产业队伍建设问题时,我们需要用历史的视角,梳理一下我国建筑产业队伍发展演变的前世今生。我国建筑产业队伍发展演变大体呈现两种模式:

(一)固定队伍模式

新中国成立后,工人具有领导阶级的社会地位。建筑行业同其他行业一样,实行固定工制度。在较高社会地位和稳定的工作生活环境,建筑工人以传统的师傅带徒弟的方式起步,接受严格的企业组织管理,注重学习创新体制机制,培育建筑产业工人队伍学习钻研工种技能和其他业务知识,形成了高度组织化、高职业技能的建筑工人队伍,不少工人成长为企事业单位和机关干部,甚至是国家领导人。

(二)流动的农民工模式

改革开放以后,上世纪八十年代初期,鲁布革项目管理创新的一大突破就是实行两层分离,企业不再拖家带口的带队伍,项目直接

从社会聘用劳务人员。这是一项较长阶段痛苦的改革,但它的方向是正确的,减轻了企业的负担,强化了项目的管理,加快了建筑业的市场化步伐。大量的农民工涌入城市,填补了企业在体制改革后队伍青黄不接时对劳务的需求。武汉市建筑业现有从业人员30万人,85%是农民工。在将近二十年的时间内,劳动力的供应相对富裕,劳动组织比较稚弱,施工企业能够做到随处可选,择优录用,买方市场上施工企业较长期享有着人口的红利。

项目管理的改革几乎是和国家经济高速发展同步进行的,在建筑工程大规模进行的背景之下,建筑企业大量使用农民工,基本上不用再招录、培养固定工人。施工企业实行以包代管的经营模式,通过各级包工头招揽农民工小包工队作业。但是,随着改革的不断深入和经济社会的快速发展,特别是建筑行业进入转型升级阶段时,这种模式的弊端也日益显现出来:一是质量安全问题。建筑质量不稳定,安全事故易发多发,是建筑工程大量使用农民工后二十多年来最为突出的问题。最近统计显示,武汉市建筑业发生安全事故死

亡的人员 90%以上是农民工。二是妨碍行业转型升级。目前，与其他行业机械化、信息化程度相比，建筑农民工的作业方式还停留在传统手工业时代。建筑农民工队伍素质差、技能水平低，没有参加培训学习的积极性，不能适应机械化、信息化、工业化和绿色施工的要求。武汉市建筑业所使用的农民工，1/3 尚未取得职业技能证书。持证从业人员中，高技能人才所占比例不足 10%。建筑业技能人才结构目前呈金字塔形，即高技能人才少，初、中级技工数量不多，大部分是未经系统职业技能培训的农民工，他们往往“放下镰刀，拿起瓦刀”，直接进入施工一线作业。三是建筑工程用工短缺。目前建筑劳务作业具有脏、累、险的特点，对年轻人不具有吸引力。自推行计划生育政策以来到如今“70 后”、“80 后”和“90 后”独生子女群体，已是建筑施工的主力军和维持家庭生存的重要支柱；随着社会的发展变化，他们的价值观在改变，能否获得有品质的生活、能否获得必要的社会保障正成为他们择业的重要选项。而建筑业工作环境恶劣，流动性、危险性的客观存在，以及用工策略和福利待遇较差，对他们而言正在失去吸引力。随着我国人口红利逐步减少，建筑农民工老龄化程度严重，建筑工程用工短缺问题日益凸显，人工价大幅上升。

（三）建筑工人的来源与类别分析

建筑业是国民经济的支柱产业，建筑产业工人是具有政治思想素质、建筑施工职业素养和建筑工种作业技能的劳务作业人员。

建筑施工职业素养主要包括职业认同感、劳动纪律观念、团队协作精神、工匠



精神、施工常识、质量意识、安全意识、绿色施工意识等。

建筑工种作业技能体现在能够独立或通过团队协作完成建筑工种作业任务，取得了初级工或以上级别职业技能证书（或建设职业培训证书）。

从历史发展沿革上来看，建筑工人队伍的发展呈现行业螺旋式上升的特点，大致从固定的企业工人，到流动的农民工，再回到相对固定的企业工人。

当前，我国建筑产业工人的来源构成主要有三个：现有建筑劳务作业人员、从农村新招募人员、建筑类职业院校或技工学校毕业生。

一个完整的、成熟的、健康的建筑产业队伍应该有三种类型的人员构成：建筑

工匠、建筑产业技术工人、普通建筑产业工人。

建筑工匠是长年在建筑施工一线作业，具有技师或以上技能水平，在所从事工种领域发挥技能领军作用的人员。

建筑产业技术工人是具有中级工或以上技能水平，能够独立或通过团队协作完成建筑工种作业任务的劳务作业人员。

普通建筑产业工人，是指具有初级工或以上技能水平，协助建筑产业技术工人或建筑工匠完成建筑工种作业任务的劳务作业人员。

在建筑产业工人队伍中，建筑工匠为龙头，建筑产业技术工人为骨干，普通建筑产业工人为主体。

二、建筑企业工人队伍建设存在的问题

建筑产业队伍，特别是技能型人才队伍，是维持建筑产业良性发展的关键。

当前建筑产业队伍建设中存在的主要问题：

1、队伍素质良莠不齐。由于建筑劳务需求量巨大，进入城市的务工人员众多。地方政府的行政管理部门缺乏对劳务分包企业的资质和队伍素质严格、准确的审查，从而导致建筑工人队伍的素质参差不齐。

2、人员流动性较大，队伍缺乏稳定性。由于劳务分包企业和务工人员的双向选择性，致使劳务分包企业看重对务工人员的技能选择；务工人员对企业的项目、领队、地区以及企业自身都有着相应的选择要求。因此，造成了建筑行业较大的人员流动，难以确保队伍的稳定性。

3、人员结构断层现象严重。由于技术优良、经验丰富的老员工的退休、离职，企业又难以招聘年轻的技工人员。因此，造成

企业内部年龄断层。另一方面，建筑企业过于重视技术和设备等硬件设施的配置和高端技术人才的引进，从而忽略了企业内部软件设施的建设和技术工人的培训培育，导致了建筑产业队伍的结构断层。

4、产业储备不稳定。建筑工人的流动性，建筑单位未与其签订劳动合同，办理养老、失业、医疗、工伤等方面保险。使得产业队伍的储备不稳定，不利于优质队伍的组建。

三、建筑产业队伍建设面临的主要障碍

(一)在现有施工企业经营模式下,缺乏建立自有建筑产业工人队伍需求

目前项目管理模式下,施工企业基本上按照以包代管的模式进行营运。有资质的施工企业通过包工头挂靠营运,包工头再层层转包(或分包),施工企业只需要自有管理人队伍,不需要自有工人队伍。

(二)自有工人队伍的社保个税等负担,使得施工企业经营成本骤升,难以参加市场竞争。

建筑市场是一个低门槛、充分竞争的市场,拥有自有工人队伍的施工企业难以与无自有工人队伍的施工企业进行市场竞争。

(三)在现有建筑劳务作业人员中能够作为建筑产业工人队伍“种子(师傅)”的人员严重缺乏

在现有建筑劳务作业人员中,由于断层现象严重,技术工人、建筑工匠的数量极少,

要培养建筑产业工人队伍,必须要有一定数量“种子”,要有身边的榜样和样板;否则尽管大力弘扬工匠精神,由于缺乏现存的样板和榜样,没有近身学习模仿的机会,建筑产业工人只能是一个概念,在建筑劳务作业人员中占主导地位的仍然是建筑农民工散漫(劳动纪律观念淡薄)、粗制滥造的积习。

(四)政府监管不严,导致劣品驱逐良品

虽然对劳务分包企业的基本资质有要求,但由于一些地方政府对劳务分包企业的管理、考核和评价未进行系统的制度设计,对劳务分包企业的运行过程,因缺乏系统而明确的跟踪管理措施,导致建设行政主管部门在操作上,很难对劳务分包企业资质、队伍素质进行严格监督和准确审查,导致劳务分包企业拼凑业绩、网罗人员便能办到资质,到处忽悠便能接到业务,七拼八凑也可“履约”,遇到矛盾却一跑了之!一些优质的劳务分包企业往往在不正当竞争的恶浪中湮灭。



四、加快建筑产业工人队伍建设的建议

建筑产业的工人队伍,是建筑产业发展壮大的基础条件,对建筑产业的发展有着至关重要的作用和影响力。其工人队伍的建设存在一系列复杂的综合性难题,为了建筑产业的稳定、持续、健康的发展,加快建筑产业工人队伍的建设和规范化管理是时代和产业的必然选择。这是一项较为复杂的系统工程,牵涉诸多方面,必须要将国家政策、政府机关、企业以及务工人员合理的结合起来,进行多方位、全维度的调整、规范和管理,使新时代的建筑产业建立一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍,进而推动建筑产业的持续、稳定、健康发展,更好的服务于国家的社会和经济发展。

要推进建筑产业工人队伍建设就必须进行制度创新,解决农民工城镇化、产业工人化和劳务企业向新产业工人大军转化问题。深化建筑劳务用工制度改革主要包含:打造产业工人、改变用工方式、完善培训鉴定、保障工人合法权益等几个方面。

(一)强化政府的管理和服务

1.建立建筑产业工人素质技能标准。



紧跟建筑行业发展要求,充分考虑建筑农民工队伍实际情况,准确界定建筑产业工人,厘清建筑产业工人应具备的职业素质和职业技能,在现行《建筑工程施工职业技能标准(JGJ/T 314-2016)》《建筑工程安装职业技能标准(JGJT 306-2016)》和《建筑装饰装修职业技能标准(JGJ 315-2016)》基础上,编制建筑产业工人素质技能标准。根据建筑产业工人素质技能标准,相应编制建筑产业技术工人和普通建筑产业工人培训课程标准。

2.建设建筑产业工人培训基地。各地市建设“建筑产业培训示范基地”,主要用于封闭培训建筑产业技术工人。示范基地

校区独立封闭,教学食宿一体,理论和实操一体,实操和体验一体,覆盖建筑行业重点、关键和建筑工业化急需工种。

3、政府要加大对劳务企业发展的约束和引导。采取建筑产业工人鼓励措施。一是实行建筑劳务作业人员实名制、工资支付分账管理、劳务分包管理三位一体的闭环式管理。二是要求政府投资工程使用建筑产业工人队伍。各地级以上市以建筑产业技术工人为主体,扶持组建新型施工企业(劳务分包企业),从承接政府投资工程劳务作业到参与市场竞争承接一般房建市政工程施工,在从业过程中熔炼出建筑产业工人队伍。以其良好的从业口

碑,在建筑行业产生黑马效应,带动其他施工企业建立建筑产业工人队伍。三是推行工程项目配备建筑产业技术工人制度,将建筑产业技术工人配备作为施工企业投标的择优条件之一和工程项目评优的重要内容。四是制定建筑产业工人人工费标准,引导建筑劳务用工,逐步形成技能等级与工资水平挂钩的建筑劳务用工机制。五是做好劳务企业的管理、考核和评价制度的系统设计。针对劳务企业的管理涉及面广而杂,必须建立合理的机制,可以由政府自身去做,也可以委托建筑行业协会管理。但必须确立专门的机构和人员,对参与建筑业劳务资源招投标活动的劳务企业资质、人员素质进行严格的审查;对劳务企业的运行过程,进行跟踪管理;对劳务企业的履约情况开展信誉评级,以确保社会产品能交由具有相应能力的劳务队伍去实施。

4.完善务工人员社会保障机制。这是政府促进社会和谐发展的基本责任。原建设部《建筑安装工程劳动保险费用管理办法》(建人[1996]512号)确立了建筑行业劳动保险费用统筹制度。目前,部分省市仍在实施该制度,留下了一大笔沉淀资金。建议对该制度予以改革创新,实行建筑行业工人社会保险经费统筹制度,由各地级以上市根据为建筑工人缴纳社保所需经费数额,对工程项目按施工造价的一定比例收取建筑工人社会保险统筹经费。施工企业为建筑工人缴纳社保的,政府根据实名制和工人工资支付分账管理系统以及社会保险系统掌握的情况予以补助,减轻施工企业为建筑工人缴纳社保的负担。建立新时期建筑工人的社会保障制度,这是产业发展中必须要付出的成本。大型企业、政府及相关部门应对务工人员的养老、失业、医疗、工伤等各项保险制定具有可操作性的制度安排,保证他们的合法权益,同时也是为企业和社会的和谐健康发展做好基础性的工作。

(二)狠抓建筑产业工人分类培训

实行建筑行业教育培训费用行业统筹制度,政府组织统一培训,建筑工人持证上岗;由住房城乡建设部、人力资源和社会保障部出台实施意见,由各市负责具体实施。

对于建筑产业技术工人:招录建设类职业院校、技工学校毕业生和具有一定基础的建筑农民工,按照建筑产业技术工人



培训课程标准,在培训基地进行1~3个月左右的培训,培养成为建筑产业工人队伍组长、师傅、骨干。

对于普通建筑产业工人:依托建筑产业技术工人培训、互联网+、建筑农民工业余学校等教学资源,在施工现场,通过师傅带徒弟的模式,使建筑农民工取得初级工或以上级别职业技能证书(或建设职业培训证书),并通过普通建筑产业工人考评,将其转化为普通建筑产业工人。

培养建筑产业技术工人,应考虑主要从建设类职业院校和技工学校毕业生中选取一部分愿意从事劳务作业的人加以培训,也可以考虑在现有建筑劳务作业人员中选取具有一定素质和技能,愿意参加培训,可塑性强的人加以培训。

(三)大力弘扬劳模精神和工匠精神

鼓励建筑业企业培养高技能建筑工人队伍,让一部分有一技之长的建筑技术工人转变成技术业务骨干,让技术业务骨干转变成既能传授技艺、又能引领广大建筑工人为城镇化建设作出贡献的施工项目一线带头人。

施工企业组建建筑工程质量通病防治、施工工法创新等建筑技术作业攻关班组,形成建筑工匠成长并发挥作用的机制。住房城乡建设部、省、地、市举办建筑工匠评选活动和建筑施工职业技能大赛,为建筑工匠脱颖而出创造条件。以建筑工匠高超的技术水平和职业精神,引领建筑产业工人队伍的发展。

(四)深化劳务用工改革,铺设建筑工人职业化发展路径

支持和鼓励施工总承包、专业承包企业培育以特种作业工种建筑工人为主的

自有建筑工人队伍,作为技术骨干承担施工现场作业带班或监督等工作。积极稳妥地改革建筑用工方式,逐步取消劳务分包制,政府建筑主管部门出台相关政策法规,用五年左右时间逐步将规模过大、施工队和班组挂靠严重、管理空壳化的劳务企业清退出用工市场。在条件具备时撤销劳务资质序列,停止劳务分包用工模式。同时,建立以施工总承包企业自有工人作为骨干,专业承包企业自有工人为主体,临时用工和劳务派遣为补充的用工方式。鼓励建筑企业将一部分技能水平高的农民工转化为自有工人,并通过定期、定向招聘等方式,不断扩大自有工人队伍。建立建筑工人实名制管理制度,明确管理职责,对进入施工现场建筑工人实行实名制管理,记录建筑工人的身份信息、培训情况、职业技能、从业记录等信息。企业可充分运用物联网、生物识别等信息化手段,实现信息化管理。各建筑企业可通过全国建筑工人信息管理服务平台,制订数据标准,加强信息互联共享,以达成“到2020年实现全国建筑工人实名制全覆盖”目标。

(五)全面落实各项保障措施,留住人才

推进对建筑产业工人的公共服务。根据《国务院关于进一步推迷新型城镇化建设的若干意见》(国发[2014]25号)和《国务院关于进一步做好为农民工服务工作的意见》(国发[2014]40号)规定,各地级以上市将入户、居住和教育、子女入学等公共服务优先覆盖到建筑工匠和建筑产业技术工人,并逐步覆盖全体建筑产业工人,将建筑产业工人有序市民化。

●实践案例

多管齐下 培育新时代建筑产业队伍

——中建三局加快新时代建筑产业队伍建设管窥

◎文 / 徐涛



总承包公司免费邀请 200 名农民工友包场看电影《筑梦人》

农民工,是指户籍仍在农村,进入城市务工和在当地或异地从事非农产业劳动的劳动者。近年来,我国农民工队伍不断壮大,目前已有 2.7 亿人,其中从事建筑业的农民工占 18%左右,且多年来呈递增态势。农民工是中国产业工人的重要组成部分,是城市化进程中一支新型劳动大军,为城市繁荣和现代化建设做出了重要贡献。

为深入贯彻党的十八大、十八大三中、四中、五中全会、中央群团工作会和中央城镇化工作会议精神,认真落实《国务院关于进一步做好为农民工服务工作的意见》《新时期产业工人队伍建设改革方案》相关要求,中建三局以“培育新时代建筑产业队伍”为目标,以满足广大农民工实际需求为出发点,针对前期调研中发现的农民工归属感、获得感、幸福感不强等问题,有的放矢,实施“体系保障、素质提升、人本关怀”三大系统工程,实现成绩与农民工共创,成果与农民工共享,进一步增强了农民工的组织归属感、事业获得感和生活幸福感。

一、牢固树立体系保障工程,增强农民工的组织归属感

根据问卷统计结果,企业归属方面,90.9%的人表现出对公司能否很好的发展比较在意,90.6%的人发现不利于公司的事情时会及时向管理员反映情况,74.2%的人知道公司的企业文化,80%的人想了解企业文化,想融入企业。这些数据表明,企业归属感已逐渐成为企业下属农民工日益关注的课题。因此,立足归属感提升,是农民工思想政治工作中的重中之重。

1. 建好组织堡垒。针对调研

中发现的农民工组织较为涣散的情况,中建三局在构建组织体系上持续发力,在思想情感上为农民工营造“家”的温馨。将 1200 多名农民工流动党员纳入联合党支部管理,农民工基层党组织根据农民工党员所在单位党组织归属划分,实施“属地化”集中管理。充分发挥“三联建(联建党支部、联建团支部、工会联合会)”、“三号联创(党员先锋号、工人先锋号、青年文明号)”作用,将农民工党员、工会会员、团员纳入项目管

理体系,不断提升农民工组织化程度,实现组织全覆盖。工会联合会实行“固定的组织、流动的会员”机制,2015年以来召开各层级农民工集中入会行动推进会35次,新成立工会联合会561个,农民工入会率近90%。

2.当好权益卫士。针对工资卡扣、发放不及时问题,中建三局因“病”施治,确保农民工思想稳定。全面推行劳务实名制管理,建立了农民工工资专项保障和优先拨付制度,明确工资发放、公示与监管流程,将按时足额发放农民工工资作为支付劳务公司工程进度款的前提条件,为农民工工资及时规范发放打造了坚实堡垒。不断完善劳务管理体系,明确业主、总包、劳务分包各方职责,指导督促劳务公司与农民工签订劳动合同并购买工伤保险、与班组签订专业承包协议,建立农民工工资集体协商和劳动争议仲裁协调机制。农民工



举办“爱在总包”农民工免费婚纱照活动

基本权益得到切实保障,企业认可度、忠诚度显著提升。

3.连好诉求热线。中建三局着力在畅通诉求渠道上下功夫,解开农民工思想、心理上的“症结”。邀请农民工代表参加职业代会,定期召开工友座谈会,在项目设立意见箱,各级工会不定期检查意见收集和问题落实解决情况。打造出“有事找老

尹”、“兵哥哥帮帮帮”、“工会主席亮身份”等一批服务品牌,聆听农民工心声,解决农民工疑难。广泛开通微博私信、微信互动、工会主席网络信箱等,将线上建议与线下处理结合,畅通诉求渠道。通过这一举措,解除了农民工后顾之忧,激发了其爱企敬业的工作热情。

二、着力素质提升工程,增强农民工的事业获得感

将“农民工”培育成为技能水平高、综合素质高、社会认同度高的“新型产业工人”,是国家转变经济发展方式、调整产业结构的必然要求,也是中建三局带领广大农民工共同发展、共进步的应有之义。

1.在精神文明上下功夫。中建三局将精神文明建设作为农民工思想建设、政治建设和道德建设的着力点,始终将满足农民工精神文化需求作为提升其幸福指数的重要手段。设立“农民工创新工作室”,成立“农民工党员先锋号”、“农民工青年

突击队”,加强国家大政方针政策、企业形势任务的宣贯宣讲,积极宣扬社会主义核心价值观、文明礼仪规范、“工匠精神”。定期举办节日联谊会、慰问演出进工地、农民工专场音乐会、为农民工拍摄艺术照、免费办理公共图书馆“借阅卡”等活动,拍摄农民工微电影,并组织农民工在影院观看首映,有效增强了农民工的自豪感和荣誉感。

2.在技能提升上下功夫。在前期调查中我们发现,在各项需求中,新时期农民

工群体对于技能提升的需求相对强烈,中建三局紧盯这一思想动态释放出的积极信号,因势利导,在农民工技能提升方面做出诸多探索和尝试:广泛设立农民工业余学校,开设钢筋、混凝土、砌筑、电焊、安全等专业课程,以及心理健康、法律常识、卫生保健等知识讲座。依托微信公众号开设“网络夜校”,搭建面向农民工的网络学习资源开放平台,并通过后台掌握学习偏好,及时调整课件内容,为工友私人订制“知识套餐”。组织农民工参加地方、行业内的各类职业技能培训和比赛,助推农民工通过技术资格认证,营造比学赶超的浓厚氛围。“农民工考霸”杨志林身怀一级建造师等6个证书,成立职业技能提升的模范标杆。

3.在自我价值实现上下功夫。作为弱势群体,农民工长期以来被忽略的个体身份,触发了其自我价值实现需要,中建三局将“员工梦”与“中国梦”紧密相系,为农民工自我价值实现铺好路。将农民工纳入“安康杯”竞赛、劳动竞赛、金点子征集等群众性活动,组织砌体抹灰、钢筋绑扎、后勤保卫等技能比武活动,开展“明星班组”、“最美工友”、“三局工匠”等评选活动,激发广大农民工创新创效、比学赶超、实现自我价值的强劲动能。同时,积极开展“农民工上讲台”活动,武汉九龙仓项目两位农民工登上大学讲台,受到央视聚焦,并引发农民工实现自我价值的大讨论。



农民工体检

三、落实人本关怀工程,增强农民工的生活幸福感

农民工思想政治工作必须以解决实际问题为根本,才能更加深入人心。中建三局在具体实践中坚持以人为本,力求通过紧贴实际的关爱措施,进一步增强思想政治工作的针对性和有效性。

1.服务“心连心”。中建三局力求做好农民工“娘家人”,紧扣做优做实,把服务工作落到实处,从而把农民工紧紧凝聚在企业周围。开创“实体”+“网络”、“线上”+“线下”的服务全覆盖格局。大力推动项目临建升级和职工(工友)服务站建设,试点试行农民工生活区标准化工作,将工友服务纳入物业化管理范畴。创新推出微信、微博、网站、热线四大网络服务载体,提供网络课堂、志愿服务、心理咨询、信访预约等服务。“中建三局职工服务中心”微信获评“全国十佳服务农民工新媒体”。

2.关爱“面对面”。缺乏关爱,是激化农民工和企业矛盾的根源和导火索。中建三局以农民工精神物质需求为着力点,把关爱落实到行动上,帮助其更好接受、认可进

而融入企业。在各大项目长期开展春送祝福、夏送清凉、秋送助学、冬送温暖“四送”活动,广泛设立农民工夫妻房,把关怀送到农民工身边。成立项目法律援助站,定期举办农民工大型义诊、免费体检、保健咨询等活动,积极为工友提供法律援助、调节劳资纠纷、开展心理咨询、进行健康辅导,让农民工切实感受到企业的温暖,紧贴需求的服务受到农民工广泛好评。

3.公益“实打实”。中建三局将服务农民工和农民工子女作为志愿服务、公益活动的重点内容,创新服务方式方法,擦亮了一张张志愿服务的公益名片,不断强化农民工的“感恩自觉”,引导其树立积极正面的社会认知。形成关爱农民工“五送”(送知识、送健康、送服务、送法律、送关爱)志愿服务长效机制,开展关爱留守儿童、集体婚礼、艾滋病防治等活动。关爱农民工子女从最早的“金秋助学”、开办互助课堂、捐建希望小学,到开办江城首家“工地幼儿园”,开展关爱留守女童“红樱桃”行动,连续四



武汉绿地中心农民工图书室



农民工考霸杨志林(中)

年开展“我要去北京”关爱农民工系列活动,组织“候鸟行动”(农民工子女夏令营)、“农民工父母首都行”,再到2015年中建三局向湖北省希望工程捐资1000万元,资助困难农民工子女上大学,形成了不间断、多样化的公益关爱活动品牌。

初步成效

长期以来,中建三局秉承央企与生俱来的责任感,积极践行社会主义核心价值观,坚持企业发展成果惠及每位农民工,开创了企业发展与农民工自身发展并驾齐驱的良好局面,形成了企业奋发“十三五”的强劲合力。

一、身份认同逐步形成,思想心态更趋稳定

中建三局一直把建立农民工归属感放在农民工思想政治工作的首要位置,为农民工成长成才及顺利转型提供了坚强保障,拓宽了农民工群体的发展渠道,解决了他们的后顾之忧,增强了他们的“主人翁”意识,农民工企业归属感明显提升。从调查结果看,96.9%的农民工愿意成为中建三局的产业工人,传统农民工稳定性差、“打一枪换一个地方”的工作局面得到有效改善。

二、人本管理深入人心,幸福指数不断提升

按照马斯洛的需求层次理论,在生理需求和安全需求得到满足后,人们会追求爱与归属以及尊重需要。近年来,中建三局注重人本管理,建立健全一系列制度规



农民工子女夏令营



西北公司为女农民工拍写真

范,充分肯定农民工的地位和作用,尊重他们的人格尊严。93.57%的工人表示项目部对他们很尊重,与项目部管理人员能进行平等友好的沟通,基本不存在大呼小喝、颐指气使的情况。企业福利方面,农民工满意度达90.9%;90.3%的农民工认为中建三局管理更好,福利待遇更好,农民工在中建三局的工作生活满意度与获得感不断提升。

三、精神文明进阶升级,良好风尚蔚然成风

中建三局着力在精神文明建设上下功夫,以精神需求的充分满足带动幸福指数稳步提升。一方面,通过社会主义核心

价值观、中建信条、争先文化等文明、文化理念的输出与根植,农民工思想素质水平显著提升,使更多的农民工建立了健康文明的生活方式,转变了邋遢懒散、没有目标、随波逐流的生活态度;另一方面,通过联合党支部、工会联合会组织开展喜闻乐见的活动,让农民工参与其中,寓教于乐,在农民工群体中营造了文明、和谐、健康向上的良好氛围。对农民工思想政治工作的实践和努力,助推了全局精神文明建设水平的提升,近年来,中建三局内共有七家单位荣膺全国文明单位,所属二级单位全部荣膺各级文明单位称号,企业健康、稳定、快速发展的局面进一步巩固。

浅谈“互联网+”劳务管理新方式

◎文 / 中建三局一公司 张学磊

摘要：

本文基于建筑劳务企业和从业人员现状,针对现有建筑劳务管理中存在的问题,利用近年来大力发展的“互联网+”技术作为支撑进行建筑企业劳务分包管理。本文阐述了将“互联网+”技术用于劳务实名制管理、职业技能培训和劳务招标管理的新方法,为建筑企业劳务分包管理提供了新的思路。

关键词:建筑业 劳务管理 互联网 +

2017年,全国建筑业企业完成建筑总产值213953.96亿元,完成竣工产值116791.89亿元,签订合同总额439524.36亿元,从业人数5536.90万人,占全社会就业人员总数的7.13%,根据统计资料显示,我国建筑业的劳务用工人数达到5500万人。2017年末,我国对外劳务合作派出各类劳务人员97.9万人,较上年同期增加1万人,其中劳务合作项下派出30万人,占57.5%。由此可见,建筑劳务工人已经成为建筑业的重要组成部分,对建筑活动的影响也越来越大。

建筑工人是建筑活动的生产主体,对建筑生产的安全性、可持续性等起着至关重要的作用,但是施工现场的劳务管理一直都是施工管理中比较薄弱的环节。劳务人员的流动性、专业技能不足以及劳务企业管理水平不高、用工不规范等特性导致了劳务管理难度大、成本高,如何切实有效地开展劳务管理工作一直都是建筑施工企业急需解决的问题之一。近年来,国内学者及建筑企业一线人员对如何科学有效地进行劳务管理进行了探索和研究,国家也相继出台了一些政策指引劳务管理的方向,本文结合现有的劳务管理研究理论以及建筑企业在项目实践中遇到的问题对建筑企业的劳务管理提出了新的方式。

劳务管理新方式

“互联网+”是创新2.0下的互联网发展的新业态，是知识社会创新2.0推动下的互联网形态演进及其催生的经济社会发展新形态。“互联网+”就是“互联网+各个传统行业”，但这并不是简单的两者相加，而是利用信息通信技术以及互联网平台，让互联网与传统行业进行深度融合，创造新的发展生态。它代表一种新的社会形态，即充分发挥互联网在社会资源配置中的优化和集成作用，将互联网的创新成果深度融合于经济、社会各域之中，提升全社会的创新力和生产力，形成更广泛的以互联网为基础设施和实现工具的经济发展新形态。在这样的大背景下，劳务管理也应该融入“互联网+”的体系中，充分发挥信息通信技术的作用，大大提升劳务管理的实效性。

“互联网 +”劳务实名制管理

现有劳务企业非法用工情况严重,劳务工人年龄不足、经验不足、无上岗证、无专业执业证等情况层出不穷,为了杜绝这一现象,必须对劳务企业和工人进行实名制管理。

实施实名制管理的第一步是建筑施工企业设置劳务管理专员,由专人对这一事项进行统筹管理,而进行统筹管理的支撑便是信息化系统,所有信息均实现网上填报和审核,使管理有据可查、使数据触手可及。

实名制管理包含分包企业项目备案管理、劳务分包用工实名制管理(花名册、身份证、健康证、上岗证、劳动合同书、施工出入证)、工伤保险实名制管理、工资发放实名制管理(出勤管理、工资发放及公示)、培训实名制管理等。

图一为“中国建筑”正在使用的建筑工人实名制管理云平台,由建筑企业劳务管理专员登陆后进行实名制劳务管理。

劳务管理专员登陆该系统后可以查看每日现场实时劳务数据(如图 2 所示),对本公司在国内所有业务下的参建劳务单位、参建劳务工人、安全考核的基本信息进行查询和编辑,还可以对劳务企业和工人的不良行为进行记录,创建劳务黑名单,为今后



图 1 实名制管理云平台



图 2 基本信息库

的班组和劳务企业招聘提供有力的参考。

分包企业项目备案管理

所有进入施工项目的分包企业，必须是具有合法主体资格的、通过招(议)标确定的分包企业。分包企业进入施工项目现场时，须向项目经理部提交营业执照、资质等级证书、安全生产许可证等相关证照、分包队伍组织机构图及个人简历和相关证件复印件等资料，项目部进行验证、备案。上述资料不符合要求的不得进入施工现场。

实名制管理云平台中实现了对劳务企业的统筹记录和管理，由劳务专员在系统中录入劳务企业名称、社会信用统一代码、营业执照号、法人代表、企业类型、联系电话、企业注册地等基本信息(如图3)，对所有参建过以及正在参建的劳务企业进行系统化、信息化管理和审核，将一些无资质的“黑”企业剔除，保证所有的劳务分包都建立在阳光、合法的基础之上，这样才能使建筑生产活动的顺利进行得到保障。

劳务人员现场用工实名制管理

劳务人员管理分为班组管理和人员管理。项目选定的分包队伍不论以何种模式组织施工(扩大分包模式劳务、专业承包模式劳务)，必须提供经授权的专兼职劳务管理人员相应资料到项目备案。资料包括：个人简历、职务、联系电话等。分包队伍从进场之日起，以时间为顺序开始编制人员花名册，具体要求见图4。

实名制管理云平台实现了对劳务班组和人员统筹记录和管理。在平台中可以查询各个工种下的人员名单以及每个工人的详细信息(如图5)，就可以利用平台中的分析统计功能可以对劳务队伍的整体素质进行大数据分析。

“互联网+”职业技能培训

根据公司规定，成立以分公司为单位的农民工业余学校分校，大型以上项目必须成立农民工业余学校，作为农民工业余活动和学习的场所，项目定期组织培训工作，不断提高农民工自身素质和操作技能水平，宣传企业文化。培训包含进场三级教育、法律法规及企业规章制度教育、安全知识及文明施工教育、单项施工技术交底教育和组织针对性培训等。

针对劳务工人文化水平不高、专业技能水平参差不齐、安全意识不强的情况，利用实名制管理云平台对工人的职业技能进行个性化培训(如图6)。通过将题库与工人库中的个人基本信息(例如工种、工龄)进行关联，将符合工人工种的题型推送给工人进行学习和考核，使技能培训和安全培训具有针对性，实现工人的个性化培训，今后可以通过搜集工人的培训情况，利用大数据方法形成个性化学习曲线，为施工现场管理提供参考。

“互联网+”劳务招标管理

公司基于综合管理系统对劳务招标进行电子化办公，由项目劳务管理员发起申请，报公司劳务管理专员审批，实现劳务招标流程的简化和标准化(如图7)。在实名制管理云平台中对工人的不良行为进行记录(如图8)，通过将工人的基本信息与劳务企业相关联，在综合管理系统中便可对各劳务企业进行综合评估，作为劳务招标管理的依据。

总结

本文介绍了基于互联网+的劳务管理新方式，通过信息系统对劳务企业和劳务人员的相关管理信息进行集成，并将这些信息整合后用于劳务实名制管理和招标中，在实际操作中大大提高了劳务管理的有效性和规范性，极大地改善了管理效果。



图3 劳务企业库

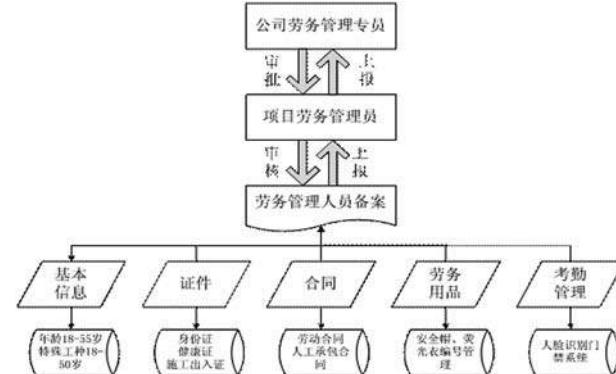


图4 实名制管理流程图



图5 工人库



图6 工人培训库



图7 电子招标系统



图8 不良记录库

施工企业新生代农民工权益保障的思考

◎文 / 武汉市黄陂第二建筑工程有限公司 朱德祥

建筑业是国民经济的支柱产业。改革开放以来,我国建筑业快速发展,建造能力不断增强,产业规模不断扩大,吸纳了大量农村转移劳动力,带动了大量关联产业,对经济社会发展、城乡建设和民生改善作出了重要贡献。目前,大量的务工人员进入建筑行业,而且务工人员中主要是“新生代农民工”(指80后、90后的农民工,这些新生代农民工一般具有初、高中文化程度的青壮年),据报道建筑业农民工队伍约占进城务工人员总数的三分之一,占从事建筑施工人员总数的90%以上,已成为建筑业产业工人的重要组成部分,在现代化建设中发挥着积极作用。

党中央历来高度重视产业工人队伍建设,特别是党的十八大以来,习近平总书记站在党和国家工作全局的战略高度,就产业工人队伍建设作出一系列重要论述,明确要求就新时期产业工人队伍建设改革提出总体思路和系统方案,为推进新时期产业工人队伍建设改革提供了基本遵循和行动指南。国务院办公厅2017年2月发布的《关于促进建筑业持续健康发展的意见》,2017年6月,中共中央、国务院又印发的《新时期产业工人队伍建设改革方案》,宗旨是要把产业工人队伍建设作为实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略的重要支撑和基础保障。

为农民工创造良好的作业、生活环境,提高农民工队伍整体素质,对于统筹城乡发展,构建社会主义和谐社会,促进建筑业的健康发展具有十分重要意义。



一、建筑业新生代农民工的现状

(一)部分“农民工学校”基本只有其名。

近年来建筑施工企业根据国家规定,在项目部相继建立起了“农民工学校”,并制定了相关规章制度。然而有些项目部的农民工学校,也就是挂一块牌子,或是买台电视和音响设备,少有讲授课程教授农民工学知识学文化。

(二)新生代农民工缺少专业知识的培训。新生代的建筑农民工大部分是初中毕业生,而且都是走出学校门就随着老乡或父辈们直接进入到施工现场,施工现场又是一个很危险的现场,根据相关规定,施工人员进入施工现场得进行三级安全教育。然而有些企业、项目部对新进农民工只是在现场为他们简单的交待几句,根本就没将三级安全教育

的内容全面讲解,在很短的时间内,从学生转换为建筑工人,这为建筑项目带来极大的安全隐患。

(三)新生代农民工参加养老保险的意识不强。社会保险是国家通过立法强制实行的,新生代农民工进入项目工地,个别工地农民工工资还是由“包工头”发放工资,农民工参加社会养老保险统筹的不多。工程地点的不确定性,也产生了农民工今年在这个城市,明年在另一个城市施工,加之全国当前养老保险还不能流转,农民工本身参加养老保险的意识也还很淡薄。

(四)拖欠农民工工资的行为时有发生。有些建设方,在项目工程没有资金保障时就

盲目开工,造成在施工建设期中没有资金支付工程款,而承建单位也以建设方没支付工程款为由,拖欠农民工工资,增加了社会的不稳定因素。

(五)新生代农民工签定劳动合同的不多。劳动合同是劳动者与用人单位确立

劳动关系,明确双方权利和义务的协议。然而有些施工企业以种种原因不与农民工签定劳动合同。

(六)新生代农民工主人翁地位得不到保障。现实中也确有弱化、忽视工人阶级主人翁地位,甚至侵犯产业工人合法权

益的现象,影响了产业工人主人翁权利的实现,导致一些产业工人缺乏对身份的认同感和自豪感,这让那些有志于钻研技术的年轻工人感到迷惘。

二、保障新生代农民工权益的思考

(一)强化党建工作、突出政治引领。

施工企业要强化和创新工人队伍党建工作,加大在产业工人队伍中发展党员力度,把技术能手、青年专家、优秀工人吸引到党组织中来。适应新技术新业态新模式发展,探索不同类型企业党建工作方式方法。要突出产业工人思想政治引领,加强理想信念教育、职业精神和职业素养教育,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。

(二)健全完善“农民工业余学校”。

施工企业应加强对“农民工业余学校”的管理,制定定期培训计划和培训内容。新生代农民工更接近于市民,对城市的认同感较高,但与城市劳动力相比,由于缺乏必要的专业技能和进入正规就业市场的本领,心中过高的期望与所面对的非正规就业市场,形成巨大落差,在城市中无法实现真正立足,但也不愿甚至没有能力退回到农村中务农,成为了城市和农村之间真正的“两栖人”。除了加强对他们进行职业培训之外,还要积极引导他们脚踏实地、认真刻苦地钻研业务,才能使新生代农民工在企业里找到归属感,真正踏实努力工作。打造网络学习平台,将促进产业

工人终身学习纳入城乡信息化建设,推行“互联网+”普惠性服务,建设网上“职工之家”。

(三)加强对新生代农民工的三级安全教育。安全是施工企业的保障,施工企业要组织新生代农民工学习国家安全生产的方针、法律法规、规范,学习安全生产基本知识,企业的安全规章制度,劳动纪律。项目部要组织新生代农民工学习本项目的安全生产规范和规章制度,讲解本项目作业场所和工作岗位存在的危险因素。班组要组织制订新生代农民工学习本岗位的操作规程,以及生产设备、安全装置、劳动防护用品的正确使用方法。

(四)规范施工企业劳动用工行为。施工企业要贯彻落实《劳动合同法》及相关法律法规,全面落实劳动合同制度,管理部门要加大监察力度,督促施工单位与招用的建筑工人依法签订劳动合同。施工企业还要健全工资支付保障制度,按照谁用工谁负责和总承包负总责的原则,落实企业工资支付责任,依法按月足额发放工人工资,大力开展建筑工人实名制管理。施工企业应履行社会责任,不断改善建筑工人的工作环境,提升职业健康水平,促进

建筑工人稳定就业。

(五)健全和完善农民工社会保障统筹。施工企业要以贯彻落实《城镇企业职工基本养老保险转移接续暂行办法》为契机,努力提高新生代农民工基本社会保险的参保率,让农民工与城镇职工享有同等的待遇,新生代农民工不仅需要劳动权益的保护,而且需要社会失业救助的保障。

(六)转变企业的经营管理方式。随着时代发展,农民工主体的变换,施工企业的管理方式也应与时俱进。对待老一代农民工的管理方式已经不再适用于新生代农民工,因为新生代农民工不再是以“出来赚钱”为主要目的。据调查,“80后、90后”农民工的职业流动率最高,达到平均每人每年工作换0.45次。其中近一半人是因为“生活、生产环境不适合”,以及“闲暇时间不足”、“工作太累”而跳槽。频繁的人员流动很容易打乱施工企业的生产管理与生产计划。这就需要施工企业尊重新生代农民工的需要,与他们平等交流,通过富于科学性、富于人性化的管理方式,满足新生代农民工的合理要求。

三、结束语

新生代农民工是工人阶级中一支重要的力量,是创造社会财富的中坚力量,是创新驱动发展的骨干力量,是实施制造强国战略的生力量。要按照政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护的总体思路,改革不适应工人队伍建设要求的体制机制,充分调动广大产业工人的积极性主动性创造性,为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦更好地发挥产业工人队伍的主力军作用。

农民工工资支付风险预防与对策

一起农民工恶意讨薪引发刑事案件的思考

◎文 / 上海建纬(武汉)律师事务所 邓南平

每当年关临近,建筑行业就会进入农民工讨薪高峰期,对于农民工工资拖欠问题,对应地已引起全社会的极大关注。针对普遍弱势的农民工而言,国家有关部门也一直有针对性地采取相关措施和出台相关政策,以维护农民工这一特殊群体的合法权益。但在国家对民工工资支付加大力度保障的形势下,总有那么一小部分人会利用国家的上述惠农政策,利用农民工讨薪名义,借机对建筑施工企业或建设单位进行恶意讨薪,为达到非法目的而实施违法行为,甚至伙同社会上的黑恶势力,实施敲诈勒索行为。中铁大桥局马建国老师就曾对施工单位民工工资支付的法律风险提出二十字对策:“明确责任、检查落实、代为支付、落实担保、依法维权”,笔者对马建国老师的上述风险对策表示认可与赞同,并认为在当前国家对民工工资支付大力保障的情况下,依法维权尤其应当引起建设单位和施工单位足够重视。

笔者下面就代理的一起民工恶意讨薪引发的刑事案件,总结处理民工工资支付的风险与对策。



一、案情简介

2017年5月,武汉某A装饰工程有限公司(以下简称:“A公司”)承接了武汉某城一期楼盘外墙涂装专业工程,之后,A公司将该项目外墙涂装劳务专业施工工程发包给张某某组织的施工队。但张某某在承接工程后长期不在工地现场,工地对应项目施工进度严重滞后,且已发生部分返工的情况。A公司为保障工程项目进度以及张某某施工队农民工的利益,便与对应农民工将已完成的工程量进行了结算,将对应剩余劳务工程进度款项直接支付给农民工,前述款项均系

以现金方式向农民工进行支付结算并完成对现场张某某施工队的清场工作。

上述外墙涂装劳务专业农民工退场完毕后,张某某却又出现了,并唆使农民工以孙某某、李某某未实际领取到工资为由,向A公司索要实际已支付的农民工工资4万元,在未如愿达到恶意敛财之目的后,多次到工程项目现场进行拉闸停电、破坏施工器械等阻挠施工,因此导致A公司与张某某组织的相关人员双方发生肢体冲突,参与现场拉闸停电的农民工周某

某受伤后经鉴定被认定为轻伤二级,武汉市公安局某某分局以涉嫌寻衅滋事罪经立案并对A公司项目经理艾某某予以了刑事拘留;2018年1月9日,A公司为使项目经理艾某某取保候审的申请予以审批通过,抱着破财免灾的想法向农民工孙某某和李某某再次支付了其恶意索要的4万元款项,并向被害人周某某赔偿17万元,取得了该被害人的谅解,但遗憾的是,A公司破财免灾的意图并未达成——艾某某取保候审申请未通过。

二、代理经过

取保候审未通过后,艾某某家属随即通过A公司找寻到笔者代理该刑事案件。笔者通过对现场进行踏勘、询问相关人员后,已清楚本案件基本事实,并通过全面梳理相关文件资料后对该案的发生原因、事实经过予以查明,在此基础上就以下方面要求A公司提供相关证据材料:民工花名册、民工施工范围和上班总计时间表、民工退场时已完工程量清单、民工已领工资凭证、民工退场时发放工资记录、民工工资支付标准文件、劳务合同及分包总价

文件等。A公司按照笔者要求提供以上证据材料,虽部分存在瑕疵或缺失,但整体上仍可以构成不存在拖欠民工工资的事实,甚至还存在实际已超付农民工工资的情况。藉此,笔者通过组织证据形成对应证据链,充分说明本案张某某组织的农民工系名为讨要工资,实为敲诈勒索、恶意敛财,主观上存在极大的恶意性。

笔者通过以上思路整理了A公司提供的所有证据资料,对于不完善或有部分瑕疵的证据,通过提供证人证言、视听资

料等其他证据资料予以佐证,从而组织出相对比较完整的证据和法律意见,依法向武汉市某某区人民检察院提出了不予批捕的法律意见书,希望藉此说服主办检察官做出不予批捕艾某某的决定,最大限度地维护当事人的合法利益,保障法律适用的公平公正。

最终检察院依法采纳了笔者的法律意见书,以批捕证据不足对艾某某不予批捕,取保候审成功。

三、总结建议

本起刑事案件中,包工头张某某和民工孙某某、李某某及被害人周某某等是否构成或涉嫌敲诈勒索罪,笔者本文不做讨论,仅就本案代理过程对农民工恶意讨薪事件建议相关施工单位、建设单位应当注意如下方面问题:

一、发生民工讨薪引发的刑事案件时,须第一时间聘请专业律师帮助处理与应对,不要盲目相信任何个人或单位与相关行政、司法部门所谓的关系,或对相关

事件过于盲目自信而不采取任何措施。如本案之情形,如果事发后A公司第一时间聘请笔者帮助或代理本案,刑事拘留项目经理艾某某的可能性将极大降低。

二、相关单位,特别是承担直接支付农民工工资的施工单位,平时在对民工资支付管理时要坚决落实“明确责任、检查落实、代为支付、落实担保、依法维权”二十字对策,特别是对农民工实名登记、工资卡登记、农民工进场时间、工作范

围、已完成工作量或时间、工资标准、已领工资等情况,必须安排专人记录管理,并具体落实到位,否则,极有可能因农民工工资支付管理不善遭受如本案类似的多支付甚至再次支付的经济损失风险,甚至如本案一样发生公司管理人员险遭承担刑事责任的风险,届时将会受到即使破财却难以免灾、赔去夫人却还折兵的多重损失。

附:中铁大桥局马建国老师关于民工工资支付的法律风险提出二十字对策:

第一,明确责任。按劳动合同法,对分包方(协力队伍)直接雇用的民工,分包方是工资支付主体;按国务院有关政策及其有关部委规章规定,施工总包方则有督促支付民工工资的义务;

第二,检查落实。总包方应对分包方民工工资支付情况进行检查,掌握实情与证据;以免发生纠纷时被动;

第三,代为支付。这是最直接有效的

办法,但好事要做好,不仅让民工签字(原则上不得代签)且需现场拍照、录相,还可请当地劳动社保等部门派员现场监督见证。代为支付工资表上,必须标注民工所属公司名称,且必须有分包方负责人本人签名,避免劳动用工纠纷风险;

第四,落实担保。在签订和履行分包合同过程中,要切实落实民工工资保证金条款;当分包方拖欠民工工资且矛盾激化

时,可从保证金中直接支付并抵扣分包合同款项;

第五,依法维权。当我方足额支付了分包款、分包方无任何合法理由拖欠民工群体巨额工资甚至逃避失踪,则分包方及其负责人涉嫌拒不支付劳动报酬罪,民工与总包方均可向当地劳动与社保、公安、检察等部门举报和报案。同时,总包方需防范黑恶势力借民工工资支付敲诈勒索。

会刊“持续开展‘比·赢’活动,努力打造一流协会”专题策划约稿启事

为调动会员单位和秘书处全体员工参与协会管理工作的主动性和创造性,群策群力、建言献策、扎实工作,根据武建协[2015]4号文件《武汉建筑业协会关于开展合理化建议“金点子”和“比工作、比贡献”活动的意见》和“比微笑、比友爱”的相关规定,协会持续开展“四比四赢得”,即“比工作、比贡献、比微笑、比友爱”和“赢得尊重、赢得友谊、赢得快乐、赢得进步”活动。“比·赢”活动是协会文化建设的重要内容,也是秘书处核心价值观所在。

为进一步提升协会服务水平,征集各会员单位意见和建议,听取秘书处成员在“比·赢”活动中的感悟和心声,为共

同建设“实力雄厚,品质优良,受人尊敬,全国一流”协会而努力奋斗,《武汉建筑业》杂志2018年第七期“专题策划”主题确定为“持续开展‘比·赢’活动,努力打造一流协会”。现面向广大会员单位及秘书处全体员工约稿,望高度重视,积极组织,踊跃投稿。有关注意事项如下:

一、内容

围绕协会作风和文化建设,协会秘书处及担任职务的非驻会人员对服务理念、工作思路的感悟和理解,以及在开展“比·赢”活动中的收获和体会。

会员单位对协会日常工作及服务,如培训、调研、评优评比工作中的看法和感受,以及对共同打造“实力雄厚,品质优良,

受人尊敬,全国一流”协会的建议和意见。

二、要求

- 1.契合主题,1000-3000字左右为宜,最多不超过5000字;
- 2.原创,文责自负;
- 3.配图依相关要求自行提供;
- 4.7月18日前投稿。

三、其他

- 1.文末留下作者的联系方式、通讯地址及邮编;
- 2.投稿标明“持续开展‘比·赢’活动,努力打造一流协会”字样,电子版请投133896621@qq.com。

联系人:陶凯 18672937026
李霞欣 15172399524

坚定文化自信 建设一流文化企业

◎文 / 中建三局 张多见

习近平总书记指出：“我们要坚持道路自信、理论自信、制度自信，最根本的还有一个文化自信”“文化自信，是更基础、更广泛、更深厚的自信”，释放出新时代建立文化自信的坚定信号。对于一个国家而言，文化自信是我们建设社会主义强国的命脉所系；对于一个企业而言，文化自信是成就企业未来的必然选择。作为中国建筑的标杆企业，三局始终葆有高度的文化自信，致力文化强企，建立了以“敢为天下先，永远争第一”为核心的争先文化体系，向着“建设一流文化企业”的宏伟蓝图大步迈进。



一、争先文化建设的路径

争先文化诞生于三线建设的滚滚烽烟，她与企业发展相伴相生，在企业发展变革中不断的丰富完善，走上了一条不忘本来、融合外来、着眼将来的发展之路。

1.不忘本来。三局发轫于三线建设时期，“艰苦创业、团结协作、无私奉献、勇于创新”的“三线精神”是争先文化的源头，赋予争先文化红色基因。作为三局的原生生态文化，在企业 53 载发展历程中，争先文化凝练并吸收了三局成立以来特别是改

革开放 40 年来的优秀成果，融入了“深圳速度”“神木精神”“正大经验”“雄安质量”等新的元素，构成了以“敢为天下先 永远争第一”为企业品格的争先文化体系。她在实践中形成，在传承中创新，在融合中升华，经过孕育、催生、丰富、凝炼、升华五个阶段，走过了一条与时代进步相适应、与企业发展相协调、自身不断丰富完善的建设发展之路，成为三局人世代传承的宝贵基因，激励我们攀登一个又一个高度，

实现一次又一次超越。

2.融合外来。在积极推进争先文化与中建信条融合的过程中，我们始终坚持以中建信条为“根”，以争先文化为“茎”，根深才能茎壮，枝繁才能叶茂。在文化建设过程中，我们坚持以中建信条为干，在核心文化理念方面与中国建筑保持高度统一。与此同时，争先文化与生俱来的开放、包容、兼收并蓄的特质，使得她在发展与完善的过程中注重融合外来，融入新的时代元素，利用现场观摩、交流研讨等形式，对标学习三星、华为等国内外先进企业的管理理念和经营哲学，吸收国内外先进企业的成功经验，并在不断融合中丰富自身内涵，提升内在品质——在不断的交流中增进融合，在逐步的融合中实现超越，是争先文化的澎湃激情和永续动力。

3.着眼将来。作为建筑国家队，三局始终保持高度的政治自觉，以习近平中国特色社会主义新思想和十九大精神为指引，投身到投资、基础设施、“一带一路”建设的滚滚洪流，在市政、能源、交通、生态、地产开发等方面进行了有益的尝试，致力成为各级地方政府的最佳“城建合伙人”。我们的文化自信，不仅来自于文化的积淀、传承与创新、发展，更来自于争先文化的蓬勃生机，来自于坚持与国家发展同频共振的科学的文化方向，来自于培育具有全球竞争力的世界一流企业的光明前景。



二、争先文化建设的举措

薪火相传、弦歌不辍，文化建设是一次漫长的征程。在文化的攻坚战中，打造“一流的文化企业”是我们矢志不渝的信念和追求。我们要乘着新时代的浩荡东风，坚定争先文化自信，坚守争先文化立场，坚持争先文化发展道路，真正把三局建设成为具有全球竞争力的世界一流企业。

(一)进一步丰富文化内涵,建立健全文化体系

文化有自己的生命力和生命周期。我们的争先文化，正是因为能做到审时度势、与时俱进，才一直焕发出蓬勃生机。我们应该时刻葆有一种文化危机意识，以此次《中建信条—争先文化手册》修订为契机，结合“十三五”规划调整、局第六次党代会确定的目标任务，适时调整和提升文化内涵，并随时为之注入新鲜血液和不竭动力，形成一种“流动”的企业文化，使之时刻与企业的美好愿景相伴生，时刻与企业的价值诉求相匹配，时刻与企业的发展路径相适应，时刻与企业的阶段目标相统一，确保企业文化与企业发展同频共振、和合生赢。

(二)进一步立足发展实践,助力助推文化创新

我们构建和发展企业文化，归根结底是为了引领和助推企业发展。我们要坚定不移地创新文化理念，做到与时俱进，使之始终与国家、企业发展的宏伟实践相结。文化创新要坚持正确方向。要着眼于发展中国特色社会主义的实践，着眼于企业员工不断增长的精神文化需求，汲取优

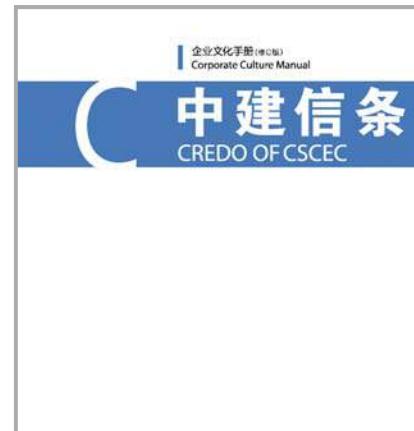
秀企业文化的长处，在内容和形式上积极创新，不断赋予争先文化新的灵魂。文化创新要服务企业发展。真正把文化理念融入企业发展战略，为战略策划提供新视野，为战略发展提供新导向，为战略实施提供新动力，为战略创新提供新维度。文化创新要尊重发展规律。要继承企业诞生以来在创业、发展过程中形成的优秀品质，把握好与外来文化的关系，同时紧扣时代主题，为争先文化注入时代精神的内核，做到推陈出新、革故鼎新。

(三)进一步探索考核机制,专心专注文化评估

文化管理的首要任务是调动受众的积极性和能动性，以制度建设为抓手，着重用制度激励人，也用制度约束人。加大文化实施活动的评估与评价力度，必要时借助专业文化评估机构的力量，进一步完善《中建三局企业文化建设评估指标体系》，制定《中建三局企业文化建设评估实施细则》，以各项文化落地政策的落实情况、各项文化指标的完成情况及文化目标的达成情况为评估对象，做好评估指标和工具的开发工作，注重评估的科学性、可行性和可操作性。要把定期评估和不定期评估相结合，在季度、半年考核的基础上，把文化评估纳入综合管理考核，纳入党群目标责任状，与企业业绩挂钩，切实推进文化评估考核机制落地落实。

(四)进一步拓展传播渠道,塑强塑优文化品牌

文化的力量在于通过理念的传播，塑



造企业形象，推动企业前进，彰显企业品牌。对内，要加强争先文化在全局尤其是基层的覆盖。变“给我上”为“跟我上”，继续发挥领导干部的模范带头作用，时刻把企业文化建设要求摆到桌面、挺在前面，做到身体力行、率先垂范；变“给我学”为“我要学”，充分调动全体职工参与文化建设的积极性，确保争先文化的基因在基层一线落地生根。对外，要加大品牌推广力度。举办争先主题文化系列活动，推出叫得响、走得远的文化产品，提升争先文化的品牌知名度和影响力；加强文化产品和文化阵地建设，不断挖掘好典型、好做法、好案例；拓宽和创新传播手段，充分利用微信、微博等新媒体、自媒体的传播优势，彰显“开放、包容、谦虚、务实”的企业形象，让争先的声音响彻四方。



筑梦天山 拓者无疆

——中建三局西北公司新疆经理部进疆十载发展纪实

◎文 / 程超 甘明华 李涛



新疆国际会展中心

从荆楚大地起航,10年来,中建三局西北公司新疆经理部从乌鲁木齐到昌吉,从伊宁到库尔勒,走过一段峥嵘岁月。

2016年,经理部合同额、营业收入、利润分别较成立当年增长4倍、9倍、8倍;今年上半年,实现中标额123.5亿元、营业收入13亿元,创历史最好成绩,顺利跨越百亿发展平台,为中建三局人南征北战开疆拓土的伟大征程增添浓墨重彩。

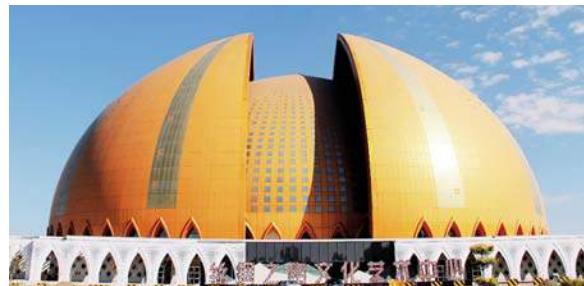
筚路蓝缕 以启山林

2008年,中建三局在内地早已名满天下,但刚刚挺进新疆、承接中石油驻乌企业联合生产指挥中心工程时,“中建三局”的知名度甚至还比不上当地的民营企业,向建材租赁公司租赁1吨钢管,对方毫不退让地要求先交押金。开拓虽难,却难不倒流着争先血液的中建三局人。“没有名气,我们来打;没有品牌,我们来树!”经理部“元老们”立下铮铮誓言。很快,凭借管控精细、大气靓丽、绿色节能的品质现场,中石油驻乌企业联合生产指挥中心项目在半年内就接待了7批大型观摩团,迎来了国家商务部、地方政府及中建总公司领导的调研。

2009年,经理部参与投标新疆国际会展中心项目,这是自治区成立以来公投项目第一大单,也是首届中国-亚欧博览会主会场。如果拿下,对中建三局在新疆

立足乃至长远发展都有着重大意义。由于业主之前与另一家施工企业有过较好合作,经理部中标的机会渺茫,但经理部决定放手一搏:“中不中标不要紧,但我们的态度一定要诚恳,至少要让新疆的业主看一下中建三局制作标书的能力。”当时负责投标、现任新疆经理部总经理、党委书记的郭钧健带领工作人员全力以赴,在经历了整整两天的开标后,新疆经理部最终以0.01分的优势成为第一中标人。

经过新疆国际会展中心一役,中建三局的品牌在疆内迅速打响。新疆电力调度信息中心、新疆卷烟厂、第十三届全国冬运会场馆、新疆大剧院、益民大厦、乌鲁木齐文化中心等一座座地标被经理部收入囊中;乌鲁木齐长春路立交桥、高铁站地下空间、苏州路北沿综合管廊和东进场管廊,一个个重大基础设施项目让经理部在



新疆大剧院

结构转型的征程中高歌猛进;今年4月,经理部以局名义斩获乌鲁木齐检验检测认证产业园PPP项目,总投资30.96亿元;5月,中标乌鲁木齐奥林匹克体育中心PPP项目,总投资37.9亿元;6月,与中建方程联合中标乌鲁木齐高新区(新市区)老城区改造工程(A包)PPP项目,总投资120亿元;7月,与中建方程联合中标乌鲁木齐老城区改造B1包项目,总投资245亿元,开创了局在疆投资的新篇章。

从最初的1个项目、22名员工发展到如今的45个项目、312名员工,10年来,新疆经理部奏响了中建三局开拓新疆市场的凯歌。有人问经理部发展的秘诀是什么,经理部总经理、党委书记郭钧健回答:“哪有什么秘诀,如果真有,那就是中建三局新疆人永远都葆有创业的激情和对荣耀的渴望,还有艰苦奋斗的精神!”

精耕细作 品质履约

进疆伊始,经理部就树立了“标杆引领、步步为营”的方针,确保每一个项目都精耕细作。

乌鲁木齐长春路立交桥是经理部首个市政路桥项目。项目全体管理人员众志成城,在一尺厚的积雪中刨出第一方土,在40℃的高温下架起第一榀梁,最终仅用半年时间提前实现全线通车,让疆内同行刮目相看。而同样体量的另一个项目,某知名市政路桥公司历时两年才实现通车。

在承建新疆国际会展中心二期项目时,零下28℃的极端寒冷环境下,项目员工坚持施工,完成了7万平方米的基础工程、3万平方米的垫层及承台胎膜工程,提前完成各项施工节点,最高单月产值2亿元,创中建三局西北公司单月产值之最。

新疆益民大厦因政府要求,工期缩减半年,对此,项目管理人员没有抱怨,全力投入施工中,连续大于3个100天,提前完成暖封闭重大节点,获业主60万元现金奖励和市政府书面表扬。

2015年冬天,为确保第五届中国-亚欧博览会顺利召开,新疆国际会展中心二期项目全体管理人员顶风冒雪,冬休抢工,圆满完成任务。



新疆益民大厦

乌鲁木齐红山体育馆地下车库当年开工、当年竣工,受到业主的高度赞扬;库尔勒机场、乌鲁木齐苏州路管廊两个项目的员工冬天推迟休息、年后放弃休假,工程提前开工,赢得业主交口称赞……

10年来,经理部将中石油驻乌企业联合生产指挥中心、新疆国际会展中心一期等项目创成标杆项目,将新疆电力调度信息中心打造成全优项目,依托万科新疆金域华府项目树立住宅施工品牌,凭借新疆大剧院打响在昌吉州的品牌……

截至目前,经理部两次荣获自治区优秀施工企业,2013年至2016年两获鲁班奖,夺得自治区质量最高奖“天山杯”5项,荣膺国家AAA级安全文明标准化工地5个、全国建设工程优秀项目管理成果一等奖3项、省市级安全文明工地38个,入选乌鲁木齐10家创精品工程企业名录,先后承办各类观摩会17次,收到业主表扬信58封,一大批项目成为企业“活名片”,被誉为“提升了新疆地区整体建筑施工水平”……“中建三局”品牌誉满天山南北,引领行业发展。

十载坚守 勇担重任

责任是企业立世之本。新疆经理部把履行社会责任作为经理部工作的重要内容,坚持将履行社会责任与促进企业改革发展相结合,以“开疆拓土,守土有责”的担当扛起中建三局品牌大旗。

履行央企责任。在为新疆建起一座座

精品建筑的同时,经理部也将工程局先进的管理经验、施工工艺、建造技术引入疆内,引领新疆建筑市场,促进自治区施工管理水平的提高。

打造绿色工程。经理部秉承“绿色建造”理念,坚持以节能减排为导向,推行

“四节一环保”举措;全面进行裸土覆盖、硬化及绿化处理,道路两旁设置喷淋降尘系统,配备电动洒水车,设置PM10监测系统、自动化洗车槽等,减少扬尘污染;营造清新、舒适的作业环境,打造花园式工地,保护生态环境。

彰显人文关怀。监督农民工工资发放,积极开展送文化进工地,建立工友服务站,连续3年为经理部4000多名农民工免费体检;热衷公益事业,资助南湖爱心小学、SOS儿童村、哈萨克族贫困学生,向新疆各族青少年捐款捐物60多万元;助力当地脱贫攻坚,与局安装事业部联合捐资30万元为国家级贫困村——新疆克州阿图什市哈拉峻乡克孜勒套村兴建惠民工程,积极接收喀什和田地区127名少数民族富余劳动力,尊重少数民族风俗习惯,免费对其进行技能培训,安排就业。

辉煌十年路,腾飞正此时。站在更高发展平台,新疆经理部将继续高举争先大旗乘风破浪、筑梦天山,为实现中建三局西北公司“三个第一”发挥骨干作用,向着“人均产值、人均效益全局第一,幸福指数全局最高”的目标不懈奋斗。



新疆电力调度中心(鲁班奖)

“鹰雁团队”是这样炼成的

——中铁十一局城轨公司北京地铁3号线5标打造一流团队纪实

◎文 / 黄雪翎 杨志斌

从项目建设的质速并进到市场经营的口碑提升,从人才培养的拓展到和谐家园的改善,从硬环境打造到软环境优化……中铁十一局城轨公司北京地铁3号线5标把管理人、关心人、培育人、开发人作为出发点落脚点,创造良好条件,营造和谐气氛,凝聚团队力量,提升项目管理,锻造了一支本领过硬、能打胜仗的管理团队。



建和谐之家,锻造“温馨港湾”

“我们需要鹰一样的个人,带领项目推进,我们又需要像雁一样的团队,团结协作,共谋发展,打造高素质的员工队伍是企业文化软实力的核心。”中铁十一局城轨公司副总经理曾恕辉扎根北京8年,他是这样解释项目管理的团队理念。这也成为城轨公司持续深耕细作北京市场的“秘密武器”。

“建筑行业有着自身的特殊性和局限性。一线员工,远离家庭,在工作生活环境比较艰苦,一定要最大限度的改善环境,

从建家建线开始就要为员工打造和谐温馨的家园,让大家切实感受到家的温暖。”在北京地铁3号线5标的临建专题会上,项目经理夏国松这样讲到。该项目在广泛听取全体员工的意见,充分考虑成本的前提下,经过多次讨论,形成了最终的临建方案。他们利用北京地铁3号线5标、东坝中街综合管廊2标和北京地铁12号线19标施工区域距离相近的优势,将三个项目集中办公,临时驻地统一规划、统一建设、集中管理、独立核算,既展示了企业

形象,又节约了管理成本。

走进北京地铁3号线5标项目驻地,一排三层的灰白相间的办公大楼格外引人注目。“这可不是普通的活动板房,而是用钢结构和砌筑的模式建造的,住在里面跟住在自己家没什么两样。”张春波是2017年7月加入项目大家庭的,走出办公楼的他兴奋地向笔者介绍到。

北京冬天气候寒冷,如何让员工在严寒中温暖过冬,该项目同样下了一番功夫。该项目在成本投入、使用效果等方面

比选后决定采用环保节能效果好的中央空调进行取暖和制冷，并在传统水路的布设上加装了一条热水管路，确保食堂、洗漱间整个冬季都有 24 小时热水提供。

每年暑假，测量队长余晓颂的妻子张珍珍都会带着孩子来项目部探亲，一住就是两个月。然而第一次来的时候，张珍珍并没有打算待太长时间。“还是考虑到北京的租房成本有点高。”张珍珍说到：“但是项目部在住房比较紧张的情况下，为我们安排了临时探亲房，心里还是蛮感动的。”

“一到暑假项目部就像个幼儿园。”项目部的“大家长”，党委书记杨志斌笑着说到：“每年暑假我们会组织员工家属带着孩子去动物园，并给孩子们送上学习用品。”

团



北京地铁 3 号线 5 标项目办公大楼

搭成长之台，培养“鹰”式人才

“各位工友，大家注意了，现在在你们面前的这项体验设施，是高空坠落的体验项目，它主要……”安全员王晨旭指着面前一栋 2 层的小型板房结构大声的说着，站在他面前的是新入场的工人。体验式培训基地内各项设施的目的、内容、操作方式，王晨旭娓娓道来，毫不怯场。王晨旭此刻总会想起刚入职时，自己的师父、安全总监刘洋博在这里讲解和体验的场景。不到一年的时间，王晨旭从一个初出茅庐的新员工成长为可以独挡一面的安全员，这离不开导师刘洋博的关心和指导，也得益于项目部开展的“导师带徒”活动。2017 年该项目有 22 对师徒结对，通过集中培训、现场授课、季度考试、技能评定等方式做实做优“导师带徒”活动，形成了传、帮、带的良好学习氛围。

北京地铁 3 号线 5 标不间断的进行培训活动，重点做好工程、经济、物资、设备、安全等管理或技术人才的培训工作。除了导师带徒等传统的培养方式外，项目部还崇尚“走出去”，号召员工向地方单位及优秀施工单位学习，把横向的交流作为拓展眼界，快速融入北京地铁市场的策略；把纵向学习

作为队伍建设，快速提升青年员工素质的重要途径。通过学习、取经、吸收、转化优秀的管理经验用于施工实践，培养“鹰”式人才。

孔燕是该公司南通地铁 1 号线 4 标的物资部部长，在物资管理方面颇有心得。1 月 29 日，她作为“特邀嘉宾”被邀请到北京地铁 3 号线 5 标授课。课堂中，她从成本核算、内业资料管理等方面详细讲授了直发料点验、混凝土验收、物资管理分析报告编制等内容，归纳、分析了物资管理工作中容易出现的问题，并给出了相应的建议。“这是我们项目举办的第六期物资序列的培训交流会了。”北京地铁 3 号线 5 标物资部长胡军讲到。

不止是物资序列，该项目还组织了工程、机电、计划、财务等序列的培训交流。夏国松表示，组织序列培训交流有两方面的目的，一是充分发挥片区序列带头人在业务能力和工作经验上的优势，发挥“传、帮、带”作用，培养和提高年轻员工的工作能力，提升项目团队的战斗力；二是促进片区内部交流，实现资源共享、优势互补，增强项目之间的凝聚力，为公司在北京片区的滚动发展贡献力量。



举办 2018 年一季度集体生日



组织员工参观铁道兵纪念馆



项目外围文化墙

铸思想之魂,打造“雁”式团队

4月14日,项目食堂内不时传出阵阵欢笑,原来是项目部在为一季度过生日的23名员举办集体生日聚会。项目部为23位“寿星”准备了精美的礼品和蛋糕。项目党委书记杨志斌代表项目部向他们送上了最真挚的祝福:“你们作为建筑行业的排头兵,不分冬夏,奔波于施工现场,感谢你们为这个项目做出的贡献,希望你们在以后的工作中继续发扬攻坚克难,勇往直前的盾构精神与项目共同进步、与企业共成长,同时也希望你们融入这个行业,融入这个项目,早日成就自我,奉献社会。”工程部技术主管徐龙动情的说到:“我来到加入城轨公司已经4年了,在这4年里见证了企业的不断发展壮大,这是我们共同努力的结果,我深深感到骄傲与自豪,作为这个大家庭的一员,我代表今天到场的同事感谢领导对我们的关心与帮

助,我们会继续努力,不辜负领导对我们的期望。”

“举办集体生日等集体活动,只是一个小小的举动,但是表达了项目对员工最诚挚的关怀,我们的员工工作很辛苦,通过这样的活动,让我们的员工在欢声笑语中身心得到彻底的放松,同时又能提高员工对项目的认同感与归属感,提高工作热情。”夏国松说到。

“逢山凿路,遇水架桥,铁道兵前无险阻;风餐露宿,沐雨栉风,铁道兵前无困难”的铁道兵精神激励着一代又一代铁建人立足本职、爱岗敬业、艰苦奋斗。项目部从传承铁兵精神入手,组织员工铁道兵纪念馆、中国空间技术研究院航天展,开展道德讲堂,唱响《铁道兵志在四方》、《公民道德歌》,学习《论语》、《二十四史》等国学经典,培养青年职工扎根一线、吃苦耐劳、

勇攀高峰的精神。项目职工纷纷表示,铁道兵作为兵种虽然已撤销,但这支兵种承载的历史却是厚重的,我们作为新时代的铁建员工更应主动扛起企业做强做优做大的“军旗”,为推动企业升级发展做出自己应有的贡献。

举办片区集体婚礼、开展拓展训练、组织片区文体活动……形式多样的文体活动让项目员工在忙碌的施工之余身心得到放松,更为把项目员工的心拧成一股绳,形成了具有大雁精神的管理团队。

“鹰雁精神”成为人才乐于成长的沃土,塑造了一流的项目管理团队。在强有力的管理团队支撑下,2017年北京地铁3号线5标在履约考评中连续三季度获得第一名,在年度考评中荣获第一名好成绩,获得了北京轨道公司“绿色文明施工示范工地”金奖,在北京轨道交通市场擦亮了企业名片。



组织党员参观中国空间技术研究院航天展并重温入党誓词



举办片区集体婚礼

根深叶茂谱匠心 花繁果硕奏华章

◎文 / 中国一冶 尹志远

匠心,是一种锲而不舍的执着坚守;
匠者,是一股皓首穷经的极致追求;
匠行,是一份穿越时光的雷霆万钧。

一段时代,一个企业,一颗初心。60余载光荣岁月,中国一冶集团以情怀立魂、以文化立人、以制度立规、以创新立业,培育出一片孵化梦想与成功的沃土,让工匠精神薪火相传、弦歌不辍。

现如今,花开正艳,硕果满枝。



中国一冶承建的武钢 7 米 63 焦炉

“根深”始于历史积淀

2017年盛夏,江苏张家港。台下就坐的,是来自全国各地的40多位冶金行业专家;而台上,一位身着“中冶蓝”的工人正侃侃而谈。这人黝黑颀长,相貌平平,眉宇间却透露着一股别样的自信,面对专家们的各种提问,他用简单、朴实的语言,将各项关键技术难点、创新点娓娓道来——他就是享有“天车安装专家”美誉的中国一冶集团工人发明家周汉生。

经过这次答辩,集全国技术能手、湖北省劳模等荣誉于一身周汉生,又在自己的荣誉簿上添上了浓墨重彩的一笔——由他完成的《大型桥式起重机安装技术及

应用》,获得国家冶金科技奖一等奖,这也是该奖项自1982年创办以来,首次有一线工人问鼎殊荣。

《大型桥式起重机安装技术及应用》俗称“梁吊法”,它的诞生要追溯到20多年前。1997年,中国一冶集团承建武钢三炼钢工程,此时的厂房已经封顶,几台450吨桥式起重设备组件,因为大型吊车在封闭的车间内无法施展,按常规无法安装到指定位置,让当班的周汉生发了愁。

怎么办?有着一股子不服输劲头的周汉生,打量起这堆尚未开箱的设备。在转了一圈又一圈后,一个大胆的想法蹦出

来:能不能在厂房合适的位置增加承重梁,当做起吊点,运用传统的起重设备卷扬机作为起重动力呢?

而在这样狭窄的空间、复杂的作业环境下,完成这类重型设备吊装,好比在钢丝绳上跳芭蕾。周汉生和技术人员一起仔细计算滑轮组和卷扬机配合使用的起重量,方案一次次被推翻,又一次次修正、完善。在不断的改进中,他和团队一起解决了起吊点承重、滑轮组高度、双卷扬机同步操作等技术难点,改装了起重作业中常用的吊具、钢丝绳。两周后,“梁吊法”初显雏形,完成了一台450吨桥式起重机安装

任务,试车效果非常好。

“梁吊法”不仅很好地解决了在封闭、狭小空间内的吊装难题,还有效缩短了工期、降低了成本。周汉生和他的团队,也由此收获了1项发明专利和4项实用新型专利,并将该技术广泛应用于钢厂新建及改、扩建项目。

时至今日,“梁吊法”已在钢包回转台、转炉、轧机机架、汽化烟道等重要设备工程建设中得到推广转化,并取得了显著的成效。据统计,已有近200台大型桥式起重机采用“梁吊法”进行安装,为企业创造了超过2300万元直接经济效益。不仅如此,时任武钢技改部相关负责人还算了一笔账:钢厂每天至少生产20多炉钢,每炉300吨,按每吨2000元计算,提前投产一天,产生的效益就超过1200万元。“周氏梁吊法”为钢铁企业创造的效益之大,在亿元以上。

百花齐放春满园。多年来,经周汉生带过的徒弟和指导过的技术工人多数已达到技师或高级技师水平,目前已成为企业的中坚力量。2015年,以周汉生名字命名的起重技能工作室被确定为“国家级技能大师工作室”,工作室下设公关组、钳工组、管工组、焊工组、架工组、维修组6个专业小组,形成了以周汉生为核心的技能人才培育与技术创新攻关团队。工作室以“培、练、赛”和“传、帮、带”培训过程为依托,利用相关政策及专项资金的支持,在理论培训的基础上,应用“首席技师讲授法”、“核心技术讨论法”、“典型案例示范法”、“模拟仿真训练法”、“岗位实地培训法”等组织学习培训,并开展名师带徒,签订导师带徒合同,结合企业施工生产需要和特点,坚持开展岗位练兵、技术培训、技能竞赛等工作。此外,工作室还积极投身专利、工法、科技成果、技术研发之中,将自身丰富的施工实践经验创新升华为各项技术革新举措,最终反哺服务于工程建设实践。

“叶茂”源自薪火相传

自1954年成立起,中国一冶便义无反顾地担负起建设国家重点冶金工程、引领中国冶金向高水平发展的光荣使命。从主体承建新中国第一个特大型钢铁联合企业武钢到转战祖国大江南北,一冶人足迹踏遍万里河山,优质高效地建成了一大批极具影响力的冶金工程,创造了多项行业纪录和冶建奇迹,锤炼出了“中国冶建第一军”的不朽军魂。

冶金建设作为中国一冶的“魂”与“根”,承载着一冶人的钢铁情怀、冶建梦想。为此,中国一冶集团始终将独占鳌头的核心技术优势,视为企业的立命之基,而工业炉窑砌筑,就是其中的一个典型。

中国一冶集团现有筑炉工高级工以

上人员近200人,其中技师30人,高级技师10人。2016年,在由国家人力资源和社会保障部与中央电视台合力推出的职业技能明星竞技节目《中国大能手》超级砌筑比赛中,中国一冶集团员工吴春桥、涂新涛力压全国各路好手,包揽冠、亚军,充分彰显了中国一冶集团在工业炉窑砌筑领域突出的技术及人才优势。

吴春桥技能大师工作室,正是以中国一冶集团冶建主力专业之一的筑炉施工为主要研发方向的高技术人才团队。工作室领办人吴春桥从事筑炉施工20余年,积累了丰富的操作经验,擅长高炉、焦炉、加热炉、干熄炉等各种炉型砌筑,尤其是各种异型组合砖的砌筑、三叉口及转折处

的测量放样和耐材加工。

该工作室自挂牌以来,充分发挥省级技能大师工作室的示范和名师的引领带动作用,突出特色、以点带面,成为企业开展高技能人才建设的有力抓手。中国一冶集团按照一比一资金配套的原则,为工作室提供专项经费,在实施政策倾斜的基础上,策划专项培训与交流活动,让工作室成员积极参加行业技术交流。同时,加强考核与管理,积极引进优秀青年技工,促进工作室成员新陈代谢和技艺的代际传承。

企业与行业的发展离不开技术创新。掌握绝技绝活的技能大师拥有丰富的实践经验,由技能大师带领的工作室团队在



企业的技术革新、工法的总结和提炼、技术研发的实际操作中具有绝对的“话语权”，为促进企业的发展提供了强有力技能支撑。

近年来，吴春桥技能大师工作室以企业承建的工程项目为载体，规范筑炉施工工艺，积极开展技术攻关活动，紧紧围绕建筑业新技术、新材料、新工艺、新设备的技术要求，参与研制了《用于耐火材料砌体加工机械的除尘装置》、《高炉耐热浇注料施工用旋转溜槽装置》、《焦炉炉门翻面装置及翻面方法》、《高炉碳块起重车及碳块安装方法》、《一种焦炉耐材运输结构》、《一种焦炉耐材配板施工方法》等多项技术成果，并在工程项目施工中得到了推广与应用，为企业取得了可观的经济效益。



中国一冶承办武汉市职业技能大赛焊工比赛



“中国大能手”吴春桥进行砌筑演示

“花繁”绽放工匠价值

悠久的企业文化，也孕育了一代人的工匠情结与人文关怀。作为新中国钢铁工业建设者的“长子”，中国一冶集团经过60余年的积累、沉淀和升华，形成了独具特色的企业文化，一个个鲜活的工匠事例，也随之成为企业优良传统精神的最佳写照。多年来，中国一冶集团始终坚持“从一线中来，到一线中去”的原则，确保每一位工匠都树得起、立得住、叫得响，经得起更高要求的审视，成为名副其实的学习样板。

弘扬工匠精神，不能停留在口号上，只有让每一位工匠成为不落的“恒星”，才能让工匠精神永放光芒。中国一冶集团不仅给予工匠们舞台和荣誉，同时还狠抓政治待遇、经济待遇“双落实”，在政治关怀、职业晋升、收入分配上下功夫，让每一位工匠“名利双收”，成为企业里最受尊重的人。

为了鼓励和调动广大技术工人钻研技术、开展技术创新的积极性，打造一支爱岗敬业、技术精湛的高技能人才队伍，中国一冶集团面向各单位、各子公司长期工作在生产一线的在岗技术工人，重点是中青年技术工人，出台了《中国一冶特级技师评选管理办法》。“特级技师”作为公司技术工人的最高技能荣誉，每3年评选一次，连续或累计三届当选，还将被授予中国一冶终身特级技师荣誉称号。特级技师在任期内，企业每月将向其发放特殊津贴，并定期组织体检，优先安排疗休养。

目前，中国一冶集团特级技

师评选已连续开展三届，所评选出的特级技师在起重、吊装、砌筑、焊接等技术领域均具有一手公认的“绝招绝技”。他们不仅积极参加企业组织的重大技术攻关，在生产一线充分发挥解决技术难题的作用，同时还积极做好青年工人的“传、帮、带”，培养了各工种青年技术骨干近百人，使其脱颖而出，成为本工种的岗位技术能手。

工匠身上镌刻着历史的烙印，见证着时代的变迁，而工匠的价值也在时代中接力传承。现为中国一冶焊接技术培训中心高级指导教师的赵宗合说：“曾经的工人，多以吃苦耐劳、无私奉献、艰苦奋斗为特点；而随着国家、社会、企业的不断发展，对劳动者的技能和素质也提出了更高的要求，更需要学习型、知识型、技术型人才。”

“我们不仅要当好‘教导员’，更要当好‘救火队员’。”赵宗合说，每当遇到急难险重的施工任务，企业都会组织起“精英突击队”，冲锋在前，现场献技。2013年，中国一冶集团承接了武汉市地标建筑——武汉绿地中心主塔楼钢结构制作工程，该项目作为华中第一高楼，其焊接技术、质量要求也达到了新的高度。中国一冶集团将其确定为“工匠示范项目”，由赵宗合、吴勇刚、昌林叶等“顶尖焊将”，组成最强团队进行焊接方案的设计及实施。赵宗合自信地说：“一线就是我们施展拳脚的最好舞台。”



焊接技术展示



中国一冶参建的国内首艘 3 万立方双燃料机 LNG 船

“果硕”吹响时代号角

好雁领头自成行,在工匠典型的带动下,爱学习、肯钻研、善创新在中国一冶集团蔚然成风。中国一冶焊接技术培训中心,这个平均年龄不足 35 岁的年轻团队,近年来连续斩获 4 项省部级以上技能比武优胜,从中走出了 4 位劳动模范、3 位焊接“状元”、3 位技能大师,被誉为工匠成长的摇篮。

该培训中心以工匠团队为核心,坚持“技能 + 技术”两条腿走路,一方面做好内部职工技能素质培训,另一方面利用工匠专业所长,加强焊接前沿技术研发,成为企业技术改革、业务创新、提升效益等方面的重要助推器。

2017 年 3 月,我国自主设计建造的首艘 3 万立方米双燃料机 LNG(液化天然气)船在浙江宁波顺利下水。中国一冶集团承担了其中核心储罐系统的建造任务。该系统由 3 台 8500 立方米双体罐、1 台 4500 立方米单体罐以及 1 台 200 立方米甲板罐组成,采用具有自主知识产权的独立 C 型货舱技术,具有创新和填补国内空白的重大意义。

LNG 运输船是解决 LNG 产品大容量远洋运输的关键技术,在近年来的国际能源市场中备受关注,是国际公认的高技术、高难度、高附加值的“三高”产品。

为了攻克零下 196 摄氏度超低温液化天然气存储材料、焊接难题。中国一冶焊接技术培训中心于 2013 年底开始了国内新钢种 9Ni 钢焊接试验。该材料具有良好的低温抗冲击性能,但镍元素含量高,合金元素多,焊接过程中容易出现磁偏吹和焊接热裂纹,对焊材匹配和焊接工艺要求较高,焊接难度大。中国一冶焊接技术培训中心通过反复试验,研究、创新焊接方法及焊材匹配,成功掌握了 9Ni 钢各项焊接工艺参数,创新工艺、工装解决了磁偏吹的影响,保证了焊接的可操作性,并通过研究影响焊缝组织产生微裂纹的机理和预防措施,实现了焊接接头强度和低温韧性与母材的合理匹配。“在 3 万立方米双燃料机 LNG 船实际应用中,我们的焊缝一次合格率达 98% 以上。”中国一冶焊接技术培训中心主任莫芝林骄傲地说。

“技术工人已经成为众多企业‘求贤榜’上最渴求的员工。”莫

芝林介绍道,在“中国制造”向“中国智造”的升级过程中,各大企业对技能型人才、创新型人才、应用型人才产生了“井喷式”的需求。近年来,中国一冶焊接技术培训中心全面展开对外培训业务,依托强大的硬件、软件实力,成为湖北省各大制造企业及职业院校的培训首选,培训名额一席难求。

“我的手机已经成了‘热线’!”莫芝林说,他每天都会接到上十个咨询电话,“甚至有外地学员直接扛着行李上门求学。”目前,培训中心内的 16 个多功能焊接工位已处于“满员”状态,火爆的培训市场也让莫芝林深陷“幸福的烦恼”——“实在是资源有限,就连我们企业内部员工想来参加培训都得‘排队预约’。”

据介绍,该中心已有多人取得了德国焊接协会颁发的 DVS 焊接指导老师证书,取得执教国际焊工培训上岗证,而全国持有此证的不超过 50 人。而早在 2014 年,中国一冶就凭借独步江湖的焊接技艺,顺利通过欧盟 EN1090 和 ISO3834 标准联合认证,一举拿下欧洲市场“通行证”,“一冶牌”钢构件将可行销至欧盟各国及其他以欧盟标准为准入门槛的国家和地区。

莫芝林充满期待地表示:“我们的梦想,就是让更多的中国制造、更多的中国技工,走出国门,走向世界。”



周汉生技能大师工作室开展技术攻关

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导 全面提升我市建筑工程质量检测水平

◎文 / 市质监站副站长 彭青顺

2017年在市城建委的领导下,在省质量安全监督总站的指导和武汉建筑业协会建筑检测分会的大力支持下,我站坚持监督管理和指导服务并重的原则,立足全市检测行业实际,把规范检测行业管理纳入重要议事日程,检测各项工作和行业发展均跃上了一个新的台阶。



一、全市检测队伍发展状况

截止2017年底,武汉市从事建设工程质量检测的检测机构共有138家(含外地来汉检测机构14家,分支机构3家),约占全省检测机构总量的35%,其中有见证取样资质的96家、有地基基础检测专项资质的62家、有主体结构的91家、有设备安装的64家、有钢结构的53家、有室内环境的57家、有建筑节能的44家、有建筑幕墙的

12家、有建筑智能化的3家。

全市检测机构登记在册检测人员3500人左右,其中副高以上职称433人,中级职称783人。本科及其以上1886人,大专1283人,大专以下302人。

2017年全年出具检测报告204.71万份,其中建筑材料报告171.8万份,专项检测报告32.91万份。不合格材料报告5.6万

份,不合格率2.7%。桩基(地基)静载试验自动采集申报3250个检测方案,检测17094根桩,静载试验载荷82,391,981kN,合约824万吨。

检测机构和检测市场的发展对我市建设工程质量起到了有力的保障作用,是一支不可忽视的力量。

二、2017年的主要工作

一是成功召开了全市检测工作大会。

2017年2月,我站组织召开了全市全市检测工作大会,市、区质监(建管)部门以及全市检测机构相关负责人参加了会议,武汉市监理协会、武汉建筑业协会建筑检测分会主要负责人应邀到会。会议对2016年工作进行了总结,提出了2017年度工作目标和要求。

二是开展了正常的执法巡查工作。全年巡查47批次62家检测机构,约谈3家、通报4家。3次派员参加省质量安全总站组织的对地市州相关检测机构的巡查。对上级有关部门转办的信访督办函及

时进行了调查和回复。

三是督促完成了“红顶中介”组织脱钩任务。根据省住建厅和市城建委关于落实“红顶中介”脱钩的相关指示精神,积极配合相关部门开展工作,到2017年底,原有的17家涉及“红顶中介”的检测机构除3家注销外,其余14家已经按规定全部完成了脱钩改制任务。

四是协助由省质安总站组织、东西湖检测公司承办的桩基自动采集现场观摩会,并代表行业管理部门在会上就规范桩基检测管理进行了交流发言。

五是积极开展业务培训。一年来联合

武汉建筑业协会检测分会和中岩科技有限公司对全市地基基、主体结构、见证取样、建筑节能、室内环境、钢结构检测等六个专项的从业人员进行了七次培训,共计近2000多人(其中包括部分地、市、县检测人员在内)。

六是召开专家座谈会。全年召开2次专家座谈会,对桩基检测异常数据、统一检测报告格式、检测价格、市场恶意竞争等问题进行了研究和交流讨论。同时参与了武汉建筑业协会建筑检测分会组织的检测机构星级评定工作和行业例会,指导服务22家检测机构增资扩项。

三、目前我市检测市场存在的主要问题

2017年我市检测市场在规模不断发展壮大同时,也存在不同程度的问题,突出反映在以下四个方面:

(一)建设工程主体责任不落实。

建设单位不按规定履行检测业务委托单位主体职责和义务,不按规定与检测机构签订正式合同,明示或暗示检测机构减少检测数量、降低检测标准,恶意压低检测费用甚至出具虚假检测报告;施工单位不按规定取样、制样,取样数量和方法不符合相应规范、标准和设计要求,在取样、制样、养护、送检和试验过程中弄虚作假,不按规定在现场设置养护室,样品的留置、养护不符合相应规范、标准的规定;监理单位不按规定对取样、送样及现场检测时实施见证,对检测不合格的试块、试件和产品、材料不按规定进行处置。主体责任不落实不仅扰乱了检测市场秩序,而

且为工程质量安全埋下了隐患。

(二)检测机构内部管理松懈、信用缺失。

部分检测机构质量管理体系不健全,质量管理文件只是停留在纸上或墙上,未落实到检测管理各个环节,检测岗位责任不明晰,签字把关形同虚设,不注重提升检测能力和服务水平,不走质量效益发展之路。极少数检测机构把追求眼前利益放在首位,恶性竞争,恣意扰乱市场秩序,挂靠转包检测业务,不计检测成本承揽业务,迎合委托方的不合理要求少检测甚至不检测,出具虚假检测报告,成为检测市场中的害群之马。

(三)检测人员素质普遍偏低。

有的检测企业没有制定培训考核计划,有的虽然有培训计划,但是没有培训考核记录,有的甚至不培训不考核,企业

不重视检测人员能力培训,导致检测人员能力与岗位要求严重不匹配,部分检测人员对检测标准规范以及检测流程一知半解,检测不按标准规范以及流程进行操作,致使检测数据可信度大大降低。

(四)监督部门未形成合力,监督执法手段偏软。

未充分发挥市区两级质量监督管理部门的作用,质量监督机构普遍存在管施工现场不管检测市场、管建筑工程五方责任主体不管检测机构的现象,致使检测机构游离于监管范围之外。部分监督机构对检测市场缺乏有效的监管措施和手段,质量监督人员对检测重要环节监管不到位,对违法违规行为视而不见,习以为常,对检测环节弄虚作假行为打击力度不大,震慑度不高,在某种程度上助长了检测市场上存在的歪风邪气。

四、2018年主要工作

2018年要贯彻落实《国务院办公厅关于促进建筑业持续健康发展的意见》、《住建部关于印发工程质量提升行动方案的通知》和省住建厅《关于开展工程质量检测市场专项整治的通知》等文件精神,采取标本兼治的有效措施,全面整顿规范我市工程检测市场秩序,维护公平竞争的检测市场环境,促进我市检测行业健康发展。

(一)重拳出击,大力整顿检测市场秩序。

针对检测市场目前存在的无序竞争、弄虚作假等状况,今年市区建管部门将联合组织对全市检测机构进行一次拉网式大检查,检查采用全覆盖(检测机构)与抽查(施工项目)相结合、市场与现场联动的方式进行,针对检查中发现的有关各方串通弄虚作假以及出具虚假检测报告等违法违规行为,将视情节轻重分别通报一批,约谈一批,处罚一批,报请省厅暂停检测业务或吊销资质一批,以进一步净化检测市场环境。

(二)强化随机抽查,突出监管重点。

市区建管部门要制定月度随机抽查计划或方案,重点对恶意竞争、扰乱市场秩序的检测机构,投诉多反映强烈的检测机构,不按规定上传检测报告以及不合格报告零上传的检测机构,以及被省市区建管部门通报处罚的检测机构进行抽查执法,对有违法违规行为的发现一起查处一起,绝不姑息。

(三)严格落实各项监管措施,确保检

测以及工程质量。

建设工程参建各方以及市区质量监督机构要严格执行部、省、市有关文件要求,对非建设单位委托的,检测报告不得作为工程质量验收资料,施工单位委托的检测报告只能作为企业内部质量保证资料,不得作为工程质量验收、评价的依据。对超出资质单位出具检测报告以及在见证取样或试验过程中弄虚作假和伪造检测报告的,应对涉及的检测内容委托其他具备相应资质的检测机构重新进行验证检测,并组织参建各方根据检测结果提出处理方案,对未按规定在检测监管平台登记信息以及上传检测报告的检测机构,其出具的检测报告不得作为工程质量验收评价的依据。

(四)充分利用互联网+技术,为工程质量检测保驾护航。

各检测机构要指定专人做好信息录入和检测报告上传工作,特别是不合格报告要及时建立台账并通过系统上传,以便质量监督人员及时进行处理。今年在继续做好见证取样力学性能和桩基静载试验自动采集实时上传的同时,争取将主体结构检测也纳入自动采集实时上传范围。各质量监督管理部门充分利用检测监管信息平台,对系统推送的检测过程有异常或预警的,要及时介入并进行跟踪处理。在学习借鉴先进城市监督管理经验的基础上,试点在见证取样环节采用二维码、植入芯片等物联网手段,以保证检测工作的真实性和可靠性。

(五)扶优扶强,支持优势检测机构发展壮大。

发挥优势检测企业的龙头带动作用,重点培育一批检测场地标准、管理规范、服务一流、检测能力强、市场占有率高的标杆企业,通过现场观摩、经验交流、比对试验等形式,促进检测机构形成比学赶超,有序竞争,规范运营,良性发展的局面。对优势检测机构实行倾斜政策和差异化管理,在列入监督抽测(验证检测)机构名录、评星评优等方面优先考虑,适当降低监督抽查频率或列入免检对象。

(六)依托行业协会,打造发展服务平台。

充分发挥检测行业协会的桥梁纽带作用,充实检测专家成员库,完善企业统计信息报送制度,开展行业自律和诚信建设,组织做好检测人员培训以及技能竞赛工作,组织实施评星评先工作,开展会员之间的经验交流,搭建信息交流平台,反应企业合理诉求,当好企业经营参谋,切实为检测机构排忧解难。

同志们,新时代是奋斗者的时代。让我们在市城建委的领导下,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻落实党的十九大精神,奋力拼搏、创优争先,为全市检测行业健康、高质量发展做出新的更大贡献。

本文为市质监站彭青顺副站长在4月24日武汉市建筑工程质量检测工作会暨武建协检测分会员大会上的发言

新时代建筑企业的文化建设

◎文 / 李里丁

中国进入了新时代,新的时代经济建设要从高速增长转向高质量发展,我国建筑业必然的要加快结构调整和转型升级。作为企业发展软实力和驱动力的文化建设,也必然的要适应当前经济社会的发展变化。

1、建筑业发展进入了新时代

首先是市场需求进入新时代。在经济新常态下,新增房屋建筑总量在减少,人们对于房屋建筑的品质要求越来越高,对其功能要求越来越宜居,对绿色建筑和健康环境的需求越来越迫切。这种新的市场需求应该引起建筑行业的高度关注。在高质量发展的语境下,新的质量管理概念,应该贯穿于建筑全生命周期,从固定资产的投资开始,到规划、设计、施工、使用,再到建筑物生命结束,都应该做到质量稳定、效用最大、成本最低,以满足市场的新变化和人民群众日益增长的美好生活的新需求。

其次是生产方式变革进入新时代。在过去相当长的时期内,我国建筑产业的完

整性都存在着一定的问题,建筑产品被规划、设计、开发、施工、维护等多个部门所分割,建筑企业很难在建筑产品上独立的贴上自己的标签,建筑产品也很难完整的体现自己企业的品牌文化。建设部明确提出了要改革建筑业传统的生产方式,推动绿色建筑、超低能耗被动式建筑发展,鼓励设计施工一体化的工程总承包,鼓励设计、加工、装配施工一体化等新的生产方式,并要求10年内建筑业装配化率要达到30%,国家经济高质量发展的大格局催促着建筑业必须加快转型升级。这些都表明建筑业的生产方式变革正在进入到一个新的时代。

第三是员工结构调整进入新时代。传

统的老一代建设者已经完成了自己的历史使命。当代企业的员工队伍更加知识化、年轻化,新一代农民工的知识技能结构也发生了重大的变化。年轻一代建设者掌握的不仅是传统的建筑管理技能,而是与时俱进的互联网、大数据知识,是以BIM为代表的先进施工技术。他们获取知识、技能的途径也更为便捷与高效。更为主要的是这一代人的需求层次有了质的提升,他们更具理性的思维,更注重个人价值的实现,人才在企业转型发展中第一资源的作用比以往任何时期都重要。这些都表明以人为核心的新时代已经来临。

2、企业文化建设要扣紧时代发展的主题

高质量发展是新时代的主旋律,也是建筑业的主旋律。十九大报告在分析我国当前主要矛盾的基础上做出了重要的论断——我国经济已由高速增长阶段向高质量发展阶段。在这高质量发展的“统筹施工图”中,建筑业发展无疑成为了“关键线路”。

为了推动建筑业供给侧结构性改革,促进建筑业持续健康发展,国家第一次提出了打造“中国建造”品牌的要求。“中国建造”这一概念的提出,是在我国建筑业经过几十年快速发展,取得了巨大成就的物质基础上提出的,是针对建筑业发展出现的不平衡、不充分的矛盾提出来的,是在中国经济社会已经进入到高质量发展

的新时代的关键时期提出来的。

在新时代的背景下,“中国建造”应该有着新的内涵:建筑业要秉持新的发展理念,转变发展方式,坚持质量第一、效益优先,不断提高创新力和竞争力;建筑业要以节约资源、保护环境为先导,调整产业结构,创新施工技术,为新时代的绿色生活方式提供更多的优质产品,以满足人民日益增长的对优美生态环境的需要;建筑业要树立行业的文化自信,弘扬民族精神和时代精神,弘扬企业家精神和工匠精神,推进诚信建设,提升产业工人队伍的素质。“中国建造”不仅仅是体现着新时代中国建筑的质量品牌,更是要展现新时代中国的民族精神和建筑行业精神文化。

塑造“中国建造”品牌,集中地体现了建筑业高质量发展的要求。“中国建造”要求企业工程质量、经济效益的再提升,要求绿色施工方式持续加快推进,要求行业整体人员的素质尽快提高。建筑企业的发展观念、发展战略、经营方针必须要紧随国家发展理念的变化,必须要与新的市场需求相适应。因此,作为建筑企业发展顶层设计的企业文化建设就要在传承中寻求创新,要在坚守中适时调整,紧紧围绕高质量发展这一主线,有力地推动企业在新时代下转型升级,推动建筑行业生产方式的创新与进步。

3.文化建设要借助创新这一驱动力

有人将企业文化分为三个层次,即表层面的物质文化,中间层的制度文化,核心层的精神文化。其实从企业文化需求的角度,还可以将企业文化分为另外三个层次,即企业精神文化,企业发展文化,员工需求文化。企业精神文化是对传统的继承,是文化观念、价值观念、道德规范的总和,是企业文化的核心所在,它处于相对稳定的状态。我们许多的文化建设示范企业在继承优秀传统,弘扬企业精神方面都积累了丰富的经验,树立了良好的榜样。企业发展文化则是随着国家经济、社会发展变化而变化,它包括企业发展战略、发展理念、经营方针、品牌建设等,是需要不断变化和创新的。员工需求文化也是根据时代和社会的进步不断创新与变化,以适应员工不断增长的新的精神与物质需求。这里重点说企业的发展文化的创新问题。

首先是理念的创新。企业的发展理念要与国家的经济发展理念相一致,从根本

上要秉持创新、协调、绿色、开放、共享的精神,具体要体现建筑业的转型升级,体现新时代的发展内涵。上海建工提出要成为中国建筑全生命周期服务商的领跑者的目标;中建七局以共赢文化的创新推动企业转型升级;中铁四局以勇于争先、永不满足的精神寻求新时代的创新之路,建设一流企业和幸福企业的实践;陕建安装集团优化产业结构,创新运营模式,开启了新时代高质量发展的新征程等等,这些都是企业文化建设在发展理念上的创新之举。

其次是内容的创新。文化创新之路就是不断探求实际的路。在企业文化建设中,在学习别人经验时,一方面要去掉人为造作的成分,脱掉虚华的外衣,一切从企业发展的需要,从可行的发展目标,从员工的精神需求的实际去设计、去策划、去创造。另一方面,还要用时代的眼光观察问题,直面企业在转型发展中的焦点与

难点,在解决突出矛盾和问题上出新招数,想新点子,真正起到号召和引领的作用。

第三是形式的创新。形式是服务内容、诠释内容的载体与平台。建筑企业的文化建设在新时代也要与时俱进,更好地为企业转型发展的总目标服务。在继承传统的基础上,企业文化的展现形式更多的是要适应年青一代建筑人的心理和需求。在大数据、移动互联网、新传媒等信息化的大背景下,人们不再单一的接受一般的说教,而是希望更加现代化、更新颖、更具说服力的新形式出现。在这方面我们许多企业都创出了崭新的经验。中建七局通过多种形式的讨论、辨析、渗透,将共赢文化牢固的树立在了企业发展的始终;福建巨岸集团用贴近员工思想实际的文化管理模式吸引员工,让企业文化根植到每一位员工的内心。这些都是在文化建设形式上的创新。

4.文化建设要突出以人为中心

习近平提出以人民为中心的思想也是我们建设企业文化的指导原则。新时代的企业文化必须体现以人为中心,对外是以消费者需求为中心,对内是以企业员工需求为中心。满足员工物质和精神的需求,调动员工的积极性,发挥员工的聪明才智是企业文化建设的出发点和落脚点。

企业员工在物质需求基本满足之后,第一需求逐步的变为了自我价值的实现。在新的时代,一定要看到企业不断创新的动力来源于人才作用的发挥,来源于各级管理人员和技术工人的创新热情。凡是文

化建设成功的企业,无不是将员工价值观引导到与企业价值观相一致,无不是为员工提供了发挥自身聪明才智的广阔舞台。

为培养新一代的建筑员工,必须要弘扬伟大的民族精神,奋斗精神。习近平讲,新时代中国人民是具有伟大创造精神的人民,是具有伟大奋斗精神的人民。新的时代属于每一个人,也属于蓬勃发展的建筑企业的所有员工。我们许多企业都有着几十年艰苦奋斗和改革创新的传统历史,它就像一面镜子,时刻提醒着我们,绝不能安于现状、贪图安逸。要幸福就要奋斗,要将个人的事业与企业发展、“中国建造”的新目标、新主题紧紧捆在一起,干出属于新时代的光辉业绩。

要进一步弘扬工匠精神和诚信精神。新的时代呼唤着工匠精神,呼唤着诚信精神。工匠精神就是矢志不渝的专业精神。工匠精神最本质的就是精益求精和诚信执业。工匠精神的价值就在于对职业的敬畏,对目标的坚守,对责任的担当,这种信念和坚守是专业的人生对梦想的追求和精神上的享受,这种信念与坚守的力量是企业和人生最可宝贵的资源和财富。

工匠精神和诚信精神作为一种社会价值观,不仅仅是体现在几个能工巧匠身上,不仅仅是宣传几个典型人物,而是应该为整个行业所认同,为全体员工所身体力行。它不是个别人的技能,而是作业者群体的操守,只有精益求精,遵守诚信在整个行业蔚成风气,才可能形成一支打造“中国建造”的品牌的建筑大军,也才有可能真正推动建筑业高质量的发展。

要提高员工在企业的幸福指数。幸福是奋斗出来的,奋斗是为了员工的幸福。中铁四局等单位建设幸福企业的实践告诉我们,只有像家庭一样关心员工的事业成败,关怀员工的健康成长,关照员工的兴趣爱好,才能使员工焕发出无穷尽的工作热情和聪明才智。

要落实好产业工人终身职业技能培训制度,深化建筑用工制度的改革,提高技术工人的收入水平。要营造爱学习、钻技术、求上进的氛围,建设一支知识性、技能型、创新型的新时代建筑产业工人队伍,只有如此,才能真正做到以人为中心,建筑业才能有真正意义上的高质量发展。

新时代建筑业的又一个春天到了。我们中建协文化分会将同各企业一道,共同推动行业与企业的文化建设,做强企业的软实力,为建筑业高质量的发展付出我们的努力。



苏州印象 张永超摄



凝注 曾院平摄



齐心合力 曾院平摄



风和日丽 曾院平摄

夏日荷韵

◎文 / 梁征



又是一年的6月，池塘里的荷花盛开了。儿时的我就对荷花情有独钟，虽然荷花没有牡丹的娇艳，没有丁香的浓香，没有玫瑰的芬芳，但荷花高尚纯洁的品质能给我带来赏心悦目的震撼和无限的遐想。

公园里有一个不大的荷花池，静静的湖面上布满了青翠欲滴的荷叶，荷叶上晶莹剔透的露珠宛若粉衣女子那灵动的双眸，冰清玉洁，就在我出神观看这荷叶时，一阵微风吹来了花的幽香，也荡涤了我心中所有的尘埃。

来到湖塘边，我近距离地观赏着荷花，那满池的荷花真是惹人喜爱，让我情不自禁的想起诗句：“接天莲叶无穷碧，映日荷花别样红”。满池的碧绿，争先恐后地盛开，有的还是花骨朵儿，似乎还在沉睡；有的含苞欲放，像个害羞的小姑娘，娇羞可人；有的则已经激情绽放，露出迷人的身姿，清丽不妖。阳光透过荷叶洒在荷花上，光和影犹如和谐的旋律，优美清雅。荷花颜色各异，有淡粉

的、鹅白的、深粉的等各种颜色、各种姿态的迷人的荷花，会令人不由自主地心生怜惜之情。

在荷花的周围，有几只蜻蜓在飞来飞去，它们煽动着淡绿色的翅膀，从一朵花飞到另一朵花上，就在我静观这情景时，一只蜻蜓落在了荷花的顶端，荷花上站立着蜻蜓，这情景一出现，把整个人间的仙境表露无遗。风乍起，湖面上卷起层层涟漪，波纹逐渐在湖面上展开，整个湖的荷花似乎跳动了起来，荷花荷叶纷纷向我招手。

欣赏着荷的英姿与神韵，我不禁思考，世人为何爱荷？我想多因它无论陷在什么样环境中，仍不忘初心，凭着驱污去浊的执着和信念，穿透重重阻碍，它内敛而不张扬，奉献而不求索取。其实，人生亦荷生！人生路上没有一帆风顺的，都要经历一些挫折和失败。我们要像荷一样不心浮气躁，经受住各种考验和时间的磨砺，按照自己的生命规律，带着美好的愿望，活出属于自己的姿态和精彩！