

# 龙江建设报

龙江建设 公众平台



微信扫一扫

2017 第 20 期 总第 384 期

LONGJIANG CONSTRUCTION NEWS

2017 年 12 月 22 日 星期五

黑龙江省新闻出版局 (NS) 66 号 (内部发行) 黑龙江省建设集团党委主办 电话: 0451-83163096 邮政编码: 150046 E-mail:HCGC01@QQ.COM 黑龙江省建设集团官网 http://www.hljhcg.com/

## 于彩峰深入龙安集团基层调研



本报讯 (记者 高磊) 2017 年 12 月 19 日, 建设集团副董事长、总经理于彩峰, 副总经理、总会计师邵晓龙等一行来到龙安集团哈投供热化工路项目部调研。龙安集团党委书记、董事长周军, 党委副书记、副董事长、总经理武士军, 总会计师孙宇, 总经理助理李长山, 基层相关单位经理等参加了调研与座谈。

于彩峰一行首先来到项目部施工地点, 详细听取项目部技术人员对该项目进行讲解。哈投供热余热综合利用项目, 是利用余热热源采集蓄热以提高热网输送效率, 提高燃料综合利用率的一项环保工程。在现场调研结束后, 于彩峰一行在项目部会议室进行座谈。

在座谈过程中, 于彩峰一行首先对此项目人员的努力工作给予充分肯定。在听取项目报告后, 对龙安集团已经建成和将要建设的一系列余热综合利用项目给予大力支持。

我国环境污染改善面临巨大挑战, 常规

燃煤供暖模式对环境的污染日益加剧, 积极开发新能源, 不断改进能源转换技术, 提高能源利用效率, 对促进经济发展和环境保护都具有长远的战略意义。龙安集团会加大环保工程的重视程度, 多方合作, 利用龙安集团的优势加快此类工程的推广。现在很多大型工厂、电厂都存在巨大的热源浪费, 对这部分热源利用起来, 既能完成环保义务, 提升企业综合竞争力, 提高经济效益, 又能符合国家关于转变发展方式、节能减排的发展思路。

在会议上, 副总经理、总会计师邵晓龙对龙安集团环保项目的建设表示非常支持, 根据我国工业余热的现状及可回收利用的重大需求, 进一步强化节能减排措施, 大力开展工业余热综合利用项目, 对推动我国节能减排重大战略目标的实现具有重要的意义。对于今后类似项目的建设, 建设集团将在多方面支持龙安集团的工作。

## 黑龙江省建工集团连续七年入围中国建筑业竞争力百强企业

本报讯 (记者 蔡兴师) 今年, 中国建筑业协会发布了《关于公布 2016 年度中国建筑业双 200 强企业评价结果的通知》, 建工集团成功获评中国建筑业竞争力 200 强, 这是建工集团连续 7 年荣获此项殊荣。

2016 年度共有来自 29 个省、自治区、直辖市建筑业协会和 14 家行业建设协会以及中建总公司推荐的 434 家企业通过网上申报竞争力 200 强评价。其中, 特级企业 222 家, 一级企业 200 家, 二级企业 11 家, 三级企业 1 家。按照评选办法计算, 入围 2016 年度竞争力 200 强的企业中, 特级企业 167 家, 一级企业 33 家。2016 年度上榜的竞争力 200 强企

业中, 有 135 家企业继续上榜, 其中, 排名上升的有 73 家, 持平的 4 家, 下降的 58 家。有 65 家企业新进入竞争力 200 强排行榜, 不难看出目前建筑业竞争的激烈程度。

中国建筑业竞争力 200 强是对企业综合实力强、在行业内处于领先地位的企业进行的综合性评比, 在竞争力 200 强企业评比中重点突出企业的综合实力, 分别考评企业的经营规模、资产规模、盈利能力、上缴税金、科技、质量精神文明 5 个分类指标和 17 项分类细化指标, 主要按照竞争力指数确定各企业竞争力排名次序。建工集团以全面的综合竞争力入选中国建筑业企业竞争力 200 强, 这是自 2010 年

中国建筑业协会创办此次评比以来连续 7 年入围此项奖项, 彰显了建工集团在全国建筑业突出的竞争优势和综合实力。

此次再次荣获中国建筑业双 200 强企业是对集团准确把握深化发展建筑主业这一经营主线, 持续推动企业科学发展、和谐发展、跨越发展的褒奖及肯定, 同时也彰显了集团在经营发展、技术管理、质量管理、生产管理、科技创新、凝聚人才等方面的综合实力和竞争力。荣誉凝聚力量, 荣誉催人奋进, 建工集团将以此项荣誉的获得为契机, 将荣誉转化为动力, 进一步增强企业的核心竞争力, 为中国建筑业发展贡献自己的力量!

## 尚云龙出席龙建股份项目经理培训开班式并发表主旨演讲

本报讯 (记者 杨晓光) 2017 年 12 月 20 日, 龙建股份 2017 项目经理培训开班式在阿城区乾成国际大酒店隆重举行。龙建股份党委书记、董事长尚云龙出席开班式并发表题为《用新理念、新思想、新战略推进企业革命性改革》的主旨演讲。

上午 8 时 30 分, 开班式在隆重热烈的氛围中拉开帷幕。大型文献纪录片《龙建路桥史》淋漓尽致地展示了企业传承红色基因, 矢志艰苦奋斗的豪迈步履; 龙建股份总经理田玉龙宣布公司正式启动人才培养“龙腾计划”; 黑龙江大桥项目经理徐浩代表学员作了表态发言。

龙建股份党委书记、董事长尚云龙发表主旨演讲。演讲共分“近三年来公司各项工作总结”、“企业发展战略与构思”、“革命性改革, 重新思考管理”、“你们是公司最大的财富” 4 个篇章。

针对三年来公司主要工作, 尚云龙指出, 三年来, 公司市场开发工作面貌日新月异, 中标项目广泛分

布于国内 22 个省区和 9 个国家, 新增合同定单逐年攀升, 各在建项目捷报频传, 企业经济效益和品牌实现了双赢。三年来, 公司集成企业优势资源、科学规划国家投资方式的变革趋势, 积极抢占 PPP 市场, 站在了同行业企业前列。三年来, 企业干部队伍建设 and 人才培养成果丰硕, 人才结构更趋专业化、知识化、年轻化, 发展面貌焕然一新。三年来, 公司

出台了“3+2+2”和“四个同步”发展战略; 提炼了企业精神; 形成了制企宗旨; 打造了文化理念。企业的发展实践证明, 现行的战略和理念为各项事业发挥了重要引领作用。尚云龙强调, 三年来, 项目管理持续提升, 先进管理手段得到广泛推广。三年来, 企业文化建设蓬勃开展, 艺术精品层出不穷, 报纸、微信、网站传递了龙建声音, 展示了龙建形象。《公司志》和《年鉴》编纂工作取得预期成果, 企业历史风貌渐次清晰。三年来, 各类奖项纷至沓来, 企业知名度和美誉度达到前所未有的水平。公司非公开发行股票成功, 一项筹划了 13 年的工作终于完成。

针对企业未来发展战略, 尚云龙指出, 制定企业发展战略, 首先应进行 4 项“对标”: 对标著名央企经营规模, 对标著名民企内部管理, 对标上市公司资本运营, 对标新兴企业技术创新。要做好 3 种“依托”: 依托社会发展趋势; 依托政策导向; 依托重大技术革新。制定企业发展战略, 要做好 2 个“策略”: 生态圈策略; 平台化策略。制定企业发展战略, 要做好 1 个对比分析: 企业优势和劣势分析。尚云龙强调, 全体干部员工应当以“打造国内一流企业, 做到行业有地位、有口碑、有形象、有话语权”为近期目标; 以“打造业务国际化、管理国际化、人才队伍国际化的企业”为远期目标, 登高望远, 脚踏实地, 把公司各项事业不断推向前进!

尚云龙强调, 所有参与此次培训的同志应当做一次企业战略文化思考, 用自己的思想定义企业的愿景、使命、目标、核心价值观。

针对“革命性改革——重新思考管理”, 尚云龙指出, 我们之所以要进行革命性改革, 是因为企业生存和发展的需要。尚云龙强调, “与会同志应当深刻剖析企业存在哪些问题? 导致这些问题的原因是什么? 如

何妥善解决这些问题”。同时指出, 需要通过“现代化的管理制度”, “新兴科技手段”, “整合优势资源使其发挥最佳效率”等途径实现改革目标。针对“改什么”的问题, 尚云龙强调, 应改干部职工思想, 改企业运营模式, 改各项工作流程。针对“怎么改”的问题, 尚云龙指出, 应奉行“先破后立、试点引领、监督陪同” 3 个原则。

针对“你们是公司最大的财富”, 尚云龙强调, 企业发展的核心竞争力在于人, 强劲动力也在于人, 企业未来究竟能走多高, 走多远, 在于大家! 公司将大力推行协同和共享理念, 倾力加快企业管理提档升级步伐。即从传统的依靠行政管理转变为科学的依靠制度管理, 再转变为现代的依靠文化管理。尚云龙指出, 要切实加大企业人力资源管理升级, 着力实现“人力资源向人力资本”的转变。尚云龙强调, “龙建应当着力成为一个培养人才的摇篮、兼作土木工程”。尚云龙指出, 公司的项目经理应当准确定位自身发展方向, 即成为企业家, 或是技术专家。企业家应当具备的条件包括: 开阔视野、战略眼光、宏大格局和领军能力、业界影响力; 技术专家应当具备的条件是: 先进的理念、精湛的技术、丰富的经验、独到的见解和工匠精神。

最后, 尚云龙同志引用毛泽东主席名作《忆秦娥·娄山关》中的词句“雄关漫道真如铁, 而今迈步从头越”, 作为通篇演讲的结束语, 并结合企业实际, 为两句词注入新的思想内涵。

龙建股份党委书记、董事长尚云龙的演讲高屋建瓴, 方向明确, 全面系统, 重点突出, 体现了继承性、创新性和前瞻性, 展现了企业发展的宏伟蓝图; 吹响了企业革命性改革的嘹亮号角, 是当前乃至今后一个时期, 公司全体干部员工的行动纲领和工作指南。

热点事件

## 2017 年建设集团“三项制度改革”工作情况综述

本报讯 (记者 尤海英) 一年来, 建设集团把“三项制度改革”作为转换企业经营机制、建立现代企业制度的一项重要内容, 坚持改革与提高企业整体效率相结合、与提升经营管理水平相结合、与激发职工活力相结合, 深化劳动用工制度改革、干部选拔任用制度改革、薪酬分配制度改革, 取得了明显成效。

### 一、健全劳动用工制度, 规范企业用工管理

一是从集团总部到二级、三级权属企业均进行了系统的“三定”工作, 对机构、编制、岗位进行了系统梳理, 严控各级机关超限额设置机构、超额员设岗、超编制用人, 有效地分流人员, 做到了消肿减员; 二是权属二、三级企业根据企业员工上岗实际进行用工清理, 甄别不同情况对退休员工进行及时移交并解除劳动关系, 对各类超时限不在岗的员工做出相应政策性处理, 对自动离职和清退的员工及时做好人事关系的转移, 一年来自动减员和淘汰率均在 1.8% 左右; 三是用工管理制度和流程规范化。推行以劳动合同制

用工为主、以劳务派遣用工为辅的用工形式, 合理控制人员总量, 截止 2017 年 11 月, 集团在岗人数 10951 人。

### 二、加大人才引进力度, 积蓄企业发展后劲

一是加大社会选聘工作力度。集团党委跳出行业局限, 大胆解放思想, 坚持五湖四海招贤纳士, 看其格局底蕴视野, 观其操守底线品行。2017 年通过从国家机关事业单位调入和市场化选聘共招纳中高级人才 98 人。实践证明, 大批不同领域优秀人才的加入, 为集团事业发展发挥了重要作用。二是开展了内部公开竞争上岗工作。为不断激发集团人才使用效能, 盘活现有人才资源, 使人才队伍形成梯次结构, 集团党委加大内部公开竞聘选聘人才的力度。2017 年, 通过公开报名资格审查、笔试、面试、考核等环节, 公开选聘 3 名中层正职、13 名部门主管及业务人员进入集团总部机关工作。新员工的加入, 使机关干部平均年龄由 43.4 岁下降到 35.6 岁, 为企业发展注入了活力。三是加大了校园招聘工作力度。加大对各

类管理人员、专业技术人员的招录, 满足集团由于不断发展而产生的人才需求。招聘过程中, 集团招聘团队积极与省内外各知名院校进行对接, 在解决本土毕业生就业问题的同时, 将招聘工作延伸到集团重点开发的省份, 主动走进校园举办专场招聘会, 前期大力营造舆论宣传, 在校园网站上发布企业宣传片及招聘信息, 到高校进行企业宣传及发布招聘信息。通过校园招聘, 2017 年集团引进具有专业知识专业技能的应届大学毕业生共计 941 人, 为企业发展提供了人才储备。

### 三、严格干部选用程序, 营造良好人才环境

注重营造风清气正的用人环境和政治生态。从用人程序上严起, 无论是干部使用、调整动议、提拔考察, 还是讨论决定、任职等环节, 都做到了程序严谨、过程严肃、审查严格。全面落实谁推荐谁负责、谁考察谁负责的倒逼机制, 坚决杜绝带病提拔问题发生, 2017 年共终止了 3 名问题干部的提拔程序, 并做出了相应的组织处理。目前集团党委正在制定《建设集团领导干部继任者

重大工程实施意见》, 编制《建设集团未来三至五年人才战略大纲》, 未来将紧紧围绕“六型”人才队伍建设系统推进, 持续发力 (领军型领导者队伍、创新型经营管理队伍、开拓型项目经理队伍、权威型专业技术人才队伍、工匠型技能人才队伍、复合型党群人才队伍)。

### 四、改革薪酬管理体系, 释放薪酬杠杆效能

2017 年 7 月, 建设集团出台了《建设集团机关薪酬分配办法》, 并下发至二级权属企业。全新的薪酬分配体系体现了一个核心思想, 即全员绩效分享, 创新了联动机制, 即内外混合联动机制; 扩展了人才晋升通道, 即推行职务职级双通道; 放大杠杆效能, 即增加薪酬结构绩效比重放大薪酬的调节杠杆作用。目前, 集团率先全面实行了新的薪酬管理办法, 二级权属企业也将按此模式结合企业行业性质和特点设计新的体系结构并推广。新办法的实行, 使集团薪酬体制更加科学合理, 对提升员工干事创业的热情起到了积极的推动作用。