



奖章背后的故事

合同额从2011年的2亿、到2012年的20多亿、2013年的60多亿，直线攀升到2014年的90多亿，利润从2011年负300多万元到2014年4000多万元……

这份漂亮的成绩单，来自中建一局六公司。六公司如今蓬勃发展的势头和三年前奄奄一息、濒临破产景象有着天壤之别。是什么奥秘使公司在竞争激烈的建筑市场上实现了“凤凰涅槃”，浴火重生？记者就此采访了中建一局六公司董事长、北京市劳模杨雁翔，请他对困难企业如何实现逆境崛起进行了解读。

走基层谋对策 带领企业走出低谷

2012年3月，六公司处在人才外流、人心涣散、工程少、效益差的低谷时期，为了重振国企雄风，引领中建一局六公司走出低谷，中建一局管理层毅然决定让时任集团超高层事业部常务副总经理的杨雁翔担任企业一把手。杨雁翔作为项目经理出色完成了浙江第一高楼、国内砼结构第一高楼的温州世贸中心工程，调任北京一局总部刚刚半年多的时间，也刚刚与在北京的妻女团聚不久，便带着一局集团领导的重托，扛着劳模的责任，从北京奔赴了石家庄，开始了他新的奋斗征程。

杨雁翔履新伊始，摆在他面前的是一个名副其实的“烂摊子”：公司已经基本没有业务，处于停摆状态；人心涣散，业务骨干纷纷出走，只剩部分人员“守摊”；职工收入低下，怨声载道。面对这样的窘境，杨雁翔并没有急于决策，而是沉到基层，开始走访、摸底、调研。调研期间，一些问题始终在他的脑海里萦绕：该如何凝心聚力？如何在逆境中重新崛起？

杨雁翔了解到，六公司曾经有过辉煌的历史，成立已有30年，曾是一局的骨干建筑企业，在行业内六公司曾经有口皆碑。2012年有在册职工680人，离退休职工607人，企业破产了，这些职工怎么办？

“六公司不能破产，要走出困境，重塑辉煌。”经过调研，杨雁翔迅速与六公司领导班子成员达成了共识：通过改革，重新

- 他敢于担当带领企业逆境崛起
- 他工作“拼命”加班加点是常事
- 他倡导透明管理用人不看个人好恶
- 他凝聚职工提升全体员工的幸福感
- 他就是中建一局六公司董事长、北京市劳动模范——

杨雁翔

带领困难企业实现逆境崛起

□本报记者 马超/文 通讯员 丁玉满/摄



让六公司成为市场的强者。

树“背影”赢信任 为企业发展而拼命

改革，无异于一次艰苦、漫长的远航，而领导班子的作用至关重要。杨雁翔率先在班子会、中高层干部会上提出了“背影”理念。他说，背影即方向，领导的背影就是员工前行的方向。要求领导干部具备先锋、标杆意识，意志坚定，低调谦虚，率先垂范，对自己高标准、严要求，时时处处注意自己的言行，以实际行动为职工群众做出表率，树立背影，指引方向。

杨雁翔带领团队开始在“自救、发展、壮大”的特色之路上砥砺前行。班子成员作为企业的“火车头”，呈现出的那股为企业发展前行而“拼命”的劲头让大

家看到眼里、服在心上。“那天，领导饭都没顾上吃，连续工作了十几个小时。”“昨天，领导从外地出差回来都晚上八点多了，下车后直接到办公室投入工作。”“领导连续加班都一个星期了。”“某部门，昨晚一直忙到将近12点。”

从背影看到方向，因敬业赢得信任，干部群众密切相连，为了一个共同的目标，甘心奉献，无怨无悔，正能量在六公司积聚、扩散。“跟着这样敬业勤奋的领导班子干，我们有奔头，苦点累点我们也愿意！”很多职工由衷地感叹。

建机制重能力 不以交往深浅排先后

“机制的转变是根本性的转变，也是企业改革的关键。”杨

雁翔如是说。杨雁翔带领班子，将健全完善机制列到重要的议事日程，努力营造风清气正的干事创业的环境。从领导到员工，从总部到项目都严格按照规章制度办事，实现目标引领、底线考核，为大家提供公平、透明的平台。以业绩论英雄，凭能力谈收入，做到“不以交往深浅排先后，不以个人好恶论长短，不以感情远近作依据，不以过去印象定调子”。对于脱颖而出的优秀员工给予晋级、晋职、疗养等奖励。

在透明的规则、有序的环境、清廉的风气中，大家将全部身心投入工作，凝神聚力促进企业发展。溜须拍马、曲意逢迎、投机取巧的人不再有市场，取而代之的是认认真真、踏踏实实、兢兢业业的务实工作作风。职工的干劲足、心气顺，因为他们看到了一个原则性强、处事公道的领导班子。

担责任不畏难 妥善处理遗留问题

中建一局六公司是有着30年历史的老国企，遗留问题很多，如何对待？是推诿不管，还是勇敢担当？杨雁翔带领的班子集体毫不犹豫地选择了后者。他们把职工群众的利益放到第一位，在搞好公司经营管理同时，积极为群众办实事、做好事，担当起了历史遗留问题的处理工作。

公司原子弟学校的77名教师大多退休，为工资差额问题曾多次上访。按照相关文件，需补差额工资220万元。这笔资金对于2012年底的六公司来说，一时很难筹集到位，公司领导耐心和教师们说明情况，并达成协议：自2012年开始，退休的教职工在2年之内解决、在职的教师5年内彻底补齐，赢得了教师的理解和满意。

前年冬天，河纺北宿舍暖气管网因年久失修，导致暖气无法正常使用，在杨雁翔等公司领导的指导下，进行阀门更换32对，处理漏水5处，供暖得以恢复，16栋楼5排平房857户2600名居民免除了受冻之苦。居民们感激地说：“多亏六公司的领导们，我们才不至于挨冻！”职工们纷纷说：“在这样的企业工作，我们有劲头、有奔头。”

提升职工幸福度 让全体员工共享发展成果

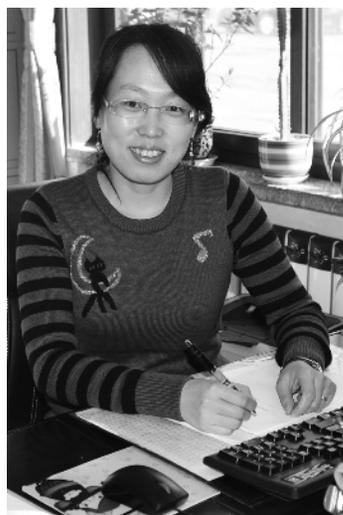
“发展企业、幸福员工，是领导班子责无旁贷的责任和使命，一定要让员工分享发展成果。”杨雁翔这样认为。

经过三年的拼搏，市场规模迅速扩大，六公司主要经济指标创历史新高，实现了在困境中崛起的华丽转身。规模上去了，效益提高了，公司领导班子没有忘了是职工群众的智慧和力量推动着企业前进的步伐，一定要让职工群众共享改革发展成果，感受到企业发展惠及到自己的“甜蜜”。

提高薪酬待遇，是最直接也是最现实的举措。因为长期以来，多数员工在几百元、一千多元的低收入水平徘徊，提高待遇，是民心所向、众人所期。经过领导班子开会讨论，六公司出台了工资改革办法，在企业资金紧张的情况下，先后两次为大家增加薪水，越是普通的职工群众涨幅越大，部分人达到了工资翻番。

“我们现在过上了有尊严的生活，终于可以扬眉吐气了！”很多职工感慨到。不仅工资提升，员工的其他福利待遇也随之增加，免费体检、短期休养、改善办公环境、提升餐饮质量……一系列的福利待遇，让职工感受到了企业大家庭的温暖，分享到了企业改革发展的甜蜜。

■首都工会人



延庆县总工会权益部刘淑霞

随时随地与职工唠家常

□本报记者 马超 文/摄

2010年7月三年村官生涯结束后考入延庆县总工会，刘淑霞成为首都最远郊区的一名普通工会干部，在权益部工作。

经过在工会近5年时间的磨练，她早已从一名初出茅庐、不谙世事的“门外汉”，成长为一名业务熟悉、职工信任的“老”工会人。

刘淑霞自从成为一名工会干部，就似乎得了“职业病”，随时随地都想跟职工群众唠家常

常、了解工作情况，宣传工会工作等等。

一次晚上回家坐面的时，听到旁边两个女职工聊天，她猜出她们是永宁果园老农分厂的职工，便主动跟她们聊天，了解了工资待遇，工会工作情况等等，为更好的开展工会工作积累第一手资料。即使在住院期间，她也尽力为病友办事，一天晚上风很大，医院楼道阳台门关不上，影响大家休息，她跟护士寻求帮助

未果后，自己找东西绑上，夜里刮断两次她绑了两次，第二天医院把门修好。同寝室病友说她跟大家不一样，责任心很强。她笑言：“可能是职业病吧！”

春节前，劳模推荐评选工作在我市紧锣密鼓地开展起来，这五年才开展一次的工作，重要性不言而喻。因为时间紧，任务重，在半个月时间内，她累计加班53小时，其中5天内累计加班29小时，最晚的一天凌晨4点才

休息，第二天8点已到工作岗位，又开始繁忙的一天。在领导问她加班到几点时，她没好意思说实话，一笑了之。虽然因为连续加班而灰头土脸，但她却像平常一样，以笑待人。

在每天接打几十个电话之后，电话的那一头还能听到刘淑霞真诚热情不厌其烦的讲解。同事都不禁夸她心态好，抗压能力强。她听到夸奖，心里也美滋滋的，是啊，谁能拒绝赞美呢？！