



团队平均年龄仅23岁

300天让荒地变新区

中建一局二公司兰州新区综合保税区综合楼项目打造中国速度

□ 本报记者 马超 通讯员 李想

300多天前，这里还是一片荒地；300多天后，这里已经变成兰州保税新区，也是国家“一带一路”上的一个重要节点。是什么样的职工打造了中国速度？这速度是中建一局二公司兰州新区综合保税区综合楼项目团队创造的。

团队平均年龄仅23岁

径直走出机场，项目生产、技术负责人苗云森看了看湛蓝的天空，炙热的阳光下是细细的风。如同雄心壮志的将士，他的心里呐喊着：兰州新区综合保税区综合楼我来了！可是猝不及防的现实很快击碎了他心里的踌躇满志。“纬十二路？具体位置不太清楚，大概是那个方向吧。”当他拿着项目地址询问机场附近的交警时，得到的答案竟然是“不太清楚”。

他感到了些许的不安，等待他的究竟是什么样的地方？顺着交警的“大概方向”，又几经询问，他终于寻找到了位于纬十二路的目的地，那是一片典型的西北荒地，视线之内，零星地散落着些许绿色……“那是我第一次感受到西北风情，三天就脱了一层皮。”苗云森笑了笑说。

兰州新区综合保税区综合楼项目部最初只有包括苗云森在内的五个人，由项目总监施立君带领他们踏上了这片土地。经历了300多个昼夜，团队逐渐扩充到66人。

可是有一个问题始终困扰着这个团队，那就是“太年轻了”。履约兰州新区综合保税区综合楼项目的第二十三大项目部员工平均年龄只有23.8岁，这里还包含退休返聘的3位公司元老。如此年轻的团队去挑战一个从未接触过的EPC项目（指负责一个工程的设计、采购、施工），与通常所说的工程总承包含义相似），该怎么办？倔脾气的书记说“必须全员参加培训”。

项目部着手强化了管理制度和培训工作，认真总结经验，致力于通过团队建设和专项培训锻炼一批人才。6点半开饭，7点准时培训，项目总监施立君对培训全力支持，并要求领导班子亲自

组织。尤其是到项目后期，项目生产、技术负责人杨召树、苗云森等从不同角度，对率先交付施工的B区进行全面的剖析，对工程施工过程中的问题和优化方案进行详细的分析，让这个年轻的团队迅速吸取营养。

因地制宜克服困难

兰州新区综合保税区综合楼项目是个蝴蝶造型，流水型的外观格外耀眼，按照传统的施工方法，流线型的拼缝间均采用打胶的方式进行连接，可是西北地区风沙大，乳胶长时间风化极易出现发黄的现象，一时完美却终不能持久，这在兰州保税新区项目员工的心里是不被允许的。最终，经过项目部的反复对比研究，决定在铝板之间采用金属扣条进行加固，历久弥新。

考虑到西部地区特殊的施工条件。项目连接两边蝴蝶翅膀的2号连廊横跨纬十二路，最长的地方126米，最短的地方也有108米。如何吊装成了困扰项目的一个重要问题，如此长的连廊，自然是尽可能在地上拼装焊接好直接吊装容易些，但是分126米和108米两段吊装方案很快在专家论证的时候被否决了。因为100多米的钢结构连廊要想一次性吊装成功，至少需要两天时间，但项目地处西北随时都会出现大风，一旦起风，如此庞然大物在空中既不能焊接又不能落地。

面对严峻的工期，项目部经过反复测算，最终将连廊结合实际情况分割为四段，在需要拼接的地方搭设临时支撑格构柱进行临时支撑，在空中将四部分进行拼接。最大限度地避免了对廊下施工段的影响，同时保证了施工质量和工期。

通宵作战迎接检查

让施立君印象最深的一件事是，为了迎接第二天的检查，甲方在前一天下午4点多突然提出，要在清晨6点前，在纬十二路两旁架起围挡。纬十二路为“蝴蝶”的对称中心，属于项目施工现场范围内的路段，平日里用来码放施工的各种材料，自然是不

需要任何围挡的，可是面对甲方的迎检要求，项目经理施立君沉默了一下后，还是接下了这个几乎不可能的任务。

将近400多米的围挡，距离检查还有不到14个小时，而眼下连围挡的材料都没有，怎么办？施立君迅速召集项目员工召开大会，分组行动。工程部负责清理现场物资、技术部负责联系工人和设备、物资部立即去进行采购、所有女同志清理现场……30分钟后纬十二路上，16名架子工、30多名零工加上项目部50多人开始了一场抢攻战。

夕阳为纬十二路撒上了一片金色，新来项目的几个学生和年轻的员工被施立君“轰回”项目部去吃饭。夜色笼罩，其他项目员工也陆续被施立君“轰”去吃饭。距离施工现场不到500米的项目食堂内，炒菜的老伯不停地问着一波波回来吃饭的员工“施总啥时候来吃？”得到的答案永远是“他说等下一波”。

夜色黑透，施立君的身影终于出现在食堂，当时已经晚上10点多了，可饭刚吃到一半，他好像突然想起了什么似的，急忙打电话给书记“快去，看哪还没关门，准备100桶泡面！”。那夜凌晨，施立君和所有项目员工、劳务人员一起，伴着夜色在路边盘腿而坐，一桶泡面也吃出了100人的大场面。

“那天晚上被施总‘轰了’好几次，我们几个走的时候已经是凌晨两点多了，听说4点多又被‘轰’走一批，他让我们回去睡觉，说是第二天还要指望我们干活呢，可施总自己那天却一晚上都没回去。”杨召树说，“老少爷们好像在考验我们似的，凌晨五点多，竟然还下起雨来了，好在最终所有困难都克服了。”杨召树回忆道。



燕京啤酒
YANJING BEER

中国探月工程官方合作伙伴
Official Partner of the China's Lunar Exploration Program

登报咨询电话:63522410



卢沟桥地区启动2016年送温暖活动

慰问品堆得一人多高

□ 本报记者 边磊/文 于佳/摄

进小院的车排起了长队，工会服务站的办事大厅里挤满了人，几百箱蛋、奶、油、粮堆积成小山……昨天上午，丰台区卢沟桥乡工会服务站内涌动着暖流，由卢沟桥乡党委、乡政府整体统筹，卢沟桥地区工会牵头，乡组织部、共青团、妇联、民政、计生等多部门联动实施的卢沟桥乡2016年春节送温暖活动全面启动，来自卢沟桥地区基层单位和行业职工群众的130余人参加启动仪式。

工会服务站大厅内，277箱紫鸡蛋整齐地码放，红色包装看起来颇为喜气。牛奶、食用油、富强粉、大米在另一边堆得一人多高。“过年了，咱们得惦记这些困难职工。”卢沟桥乡工会主席席光茂说。

启动仪式后，来自全乡20个社区、村、直属公司的工会干部按顺序领取各自单位的慰问品。

“先把东西放到车上，下午咱再分组送。”周庄子社区的工会主席蒋丽梅招呼着同事，往车上搬慰问品。由于每名困难职工的慰问品都包括一箱鸡蛋、一箱牛奶、两桶油、两袋大米、两袋面粉，因此搬运的工作量巨大。

周庄子社区有12户需要慰问的困难职工，都是因病致贫、返贫，癌症、肾病、血液病是职工困难的主要原因。

这边同事迅速往车上搬物资，那边蒋丽梅根据名单，领取发放给困难职工的慰问金。

“慰问品拿上，慰问金领好，下午我们就分组给送到困难职工家里了。肯定得挨家挨户去，一组去个三四户，尽快把温暖送上门。”蒋丽梅说着，又跟乡工会的工作人员沟通了起来。

“长期激励政策让企业业绩更好”

专业论坛聚焦新常态下的人力资源行业

□ 本报记者 闵丹

“现在越来越多的企业都在实施长期激励。据研究表明，拥有长期激励的企业的业绩明显提升。比如在座各位，如果你和企业共同成长，企业的这种价值收益和利润增长能够带给你回报，你肯定愿意看着企业好，而不光是每个月等着老板发工资。”1月26日，由中瑞方胜金融服务外包（北京）有限公司主办，北京外企人力资源服务有限公司和北京中瑞岳华税务师事务所有限公司战略支持的“新常态 新思维 打造行业新生态”主题论坛在北京日坛宾馆

记者在现场看到，卢沟桥乡工会助理员赵洋的手中有一摞表格，涉及乡组织部、共青团、妇联等多部门统计上来的需要慰问的困难党员、困难职工、劳模的情况。这些看起来清晰明了的表格，在前期需要大量的工作。

从去年11月开始，工会就与横向各部门、纵向各基层单位反复沟通，保证收集上来的职工信息真实、不重复、不漏报。工作人员要根据报送上来的地址和姓名、家庭情况等信息，一个一个核对，非常考验记忆力和对基层熟悉的情况。

卢沟桥乡总工会副主席韩韩育东介绍，多年来，卢沟桥乡全面掌握困难职工状况，加大对困难职工的帮扶力度，积极开展人文关怀做好精神帮扶工作，采取了家庭走访、岗位慰问、心理抚慰等活动形式，集中开展对困难职工、劳动模范等群体的送温暖活动，切实加大对困难职工的帮扶力度。

据了解，仅2016年的冬送温暖活动卢沟桥乡政府就拨款近60万元资金，用于帮扶困难职工，把党和政府对广大职工的关怀送到职工的心坎上。

实际上，工会全年通过一系列送温暖慰问活动，都在有针对性地根据困难职工的实际情况，积极推动党的各项民生政策落实，有针对性地采取生活救助、医疗救助、技能培训等不同帮扶措施，着力推动解决困难职工面临的就业难、看病难、上学难等突出问题，从满足职工群众多样化、多层次的需求入手，从职工最需要的事情做起，做好广大职工对学习、生活、娱乐等方面需求的服务工作，让广大职工放心工作、快乐工作。