

一张特制实名制卡在手上,农民工可以参加安全培训、看病、坐公交、存取钱……开发利用这张卡的项目,就是中铁建工上海公司南京紫金建邺项目,是项目工会在服务农民工中的创新。项目创新亮点多,不仅是服务农民工,在创建学习型、创新型、文化型团队中,项目工会也颇有创意。

7月初,记者走进该项目探访他们的创新模式。



多媒体安全教育

## 创新+创意

# 打造工地温馨家园

——中铁建工上海公司南京紫金建邺项目工会工作纪实

□本报记者 马超/文 通讯员 李晓东/摄

### 打造学习型团队

#### 创造定向理论+实践培训新模式

对新员工进行定向理论知识培训加实践,这是南京紫金建邺项目自开工以来在打造学习型团队中的一个创新模式。

项目经理强鹏解释说,创新培训模式主要考虑到新员工大多数是大学毕业生,专业知识虽然广博,但不专一,不利于项目的实际施工,由此项目开创了定向理论知识培训和实践模式对新员工进行培训。

强鹏说,为了让新人快速成长,培训模式针对性很强。项目精选了与项目施工相关的知识进行培训,经过一段理论学习后,导师再带着新毕业的大学生去现场实践,发现问题再进行更正。大约半年,新毕业的大学生即可上手。

项目创造的培训新模式行之有效,青年人才成长得很快。吴廷勇就是从一名新毕业的大学生成长为独当一面的技术员。吴廷勇

告诉记者,2013年刚来项目时,项目给每人都安排了一名导师。在学完理论进行现场操作时,有一件事情让他很难忘。那天是夜间,项目大门入口处的洗轮机坏了,根据项目管理规定,没有清洗车轮的渣土车不能往外拉渣土。但每天能拉渣土的时间是限定的,只有3个小时。此时,吴廷勇给导师田华打电话:“师傅,能不能把渣土车停了,等洗轮机修好后再拉。”田华坚定地回答说:“不行!一天不能停。你得赶紧联系人修理洗轮机,同时紧急安排人手进行人工清洗车轮。”吴廷勇说:“经历这件事情后,我一下子成长了。”

舒艳是项目的一名女职工,2013年作为同批毕业大学生中唯一的女性来到工地,这几年也快速成长起来了。舒艳说:“项目给我安排了导师李静,她给我列

了学习计划,每天有相应的时间来进行学习。”

由于项目创新定向理论培训加实践模式很给力,如今已有约30名新员工通过项目部的培训,至少5名员工走上了管理岗位。这几年,在中铁建工集团上海分公司形成一个新传统,那就是刚毕业的大学生要到南京紫金建邺项目实习半年。

在打造学习型团队中,项目工会还通过完善电子平台、期刊、宣传栏、职工之家阅读室等职工文化宣传阵地,激发了“全员学、团队学”的主动性。项目工会通过形式多样的业务技能竞赛以比促学,优秀业务骨干“传帮带”,营造了项目部“爱学习、知学习”的良好氛围。项目工会还积极支持和鼓励员工参加继续教育、自学考试、职称考试等,创造了浓厚的学习氛围。

### 打造服务型工会

#### 推农民工实名制卡实现一卡通行

“林师傅,我们今天来了6个钢筋工要履行什么手续?”“我们班组长超感冒了,要领实名制卡。”“充电室还有空位置吗?”在项目农民工生活区,不管大小事,农民工喜欢找一个叫“林师傅”的人。他叫林叶青,他总是热情、耐心地接待农民工,千方百计满足工人的需求,被工人誉称为:“我们的贴心人”。

项目书记杨俊清说,看到林叶青做事认真,又当过村党支部书记,经常和农民打交道,项目领导班子通过开会决定请林叶青担任农民工服务站站长,全面负责农民工服务站的工作。

农民工入场前,第一实名制登记;第二签订劳动合同;第三办理实名制卡;第四安全、技能培训;第五进行体检;第六发上岗证。实名制卡对工人尤为重要,它集合了社保、银行、公交等功能,里面还有附赠的医疗险和工伤险。项目对该卡片进行集中管理,凡是需要的,随时来农民工服务站领取。

为方便农民工培训,项目引进了多媒体安全培训系统,系统内有安全教育、考核等多媒体资源,可满足施工现场各项工种及作业流程的安全教育资源需求。

经一段时间的工作,林叶青

不负项目领导班子重托,将农民工服务站管理得井井有条。目前,项目农民工服务站包括站长一共有5名人员,一人负责安全培训,一人负责农民工实名制卡办理,一人负责手机充电室,24小时可以充电,一人负责维修。各负其责,得到了自上而下的称赞。

在记者采访的前几天,农民工张军感冒了,便领走了实名制医疗卡,看病时社保报销了70%的医疗费,张军只出了30%的费用。赵昨福也是实名制卡的受益者,报销了70%的医疗费。农民工黄淼兴因为小腿受伤,农民工服务站还帮他联系车辆送去医院,同样享受到报销70%医疗费的服务。

杨俊清介绍,项目有400多间农民工宿舍,高峰时有2200余人,项目采购了400多台空调。为了保障空调随时释放冷气,农民工服务站还安排了人员随时维修空调。

夏天炎热,农民工服务站又派临时的外勤人员送去大麦茶、绿豆汤、藿香正气液、清凉油等。

“有了农民工服务站,我们生活非常放心。”项目农民工张华军说。杨俊清表示,正是有了农民工服务站的贴心服务,项目农民工保持稳定,所有矛盾都消化在萌芽状态。



### 打造文化型项目

#### 让每名员工快乐工作幸福生活

走进南京紫金建邺项目,处处都渗透着文化气息。

杨俊清告诉记者,紫金建邺项目部坚持以人为本,加强“三工”建设,丰富员工业余生活,营造“快乐工作、幸福生活”的和谐文化氛围。一是完善生活区澡堂、浴室、开水房等生活设施,为职工营造良好的施工生活环境。加强食堂管理,在菜品花样和质量等方面推陈出新,提高职工满意度。二是创造条件丰富员工业余生活,驻地建设有健身房,配备了体育锻炼器材,适时组织各种比赛,锻炼员工身体,组织员工爬山、集体野餐、沙滩足球等趣味活动,融洽了团队关系。三是开办“职工业余学校”,提供知识充电平台,鼓励员工参加职业资格考试;采取“走出去请进来”的方式补齐项目施工管理及技术“短板”,帮助员工实现自我提升。四是建立员工与领导直接对话机制,打通对话渠道,深入开展思想交流,帮助解决职工难题;实行季度考核,对优秀员工进行精神物质双奖励,搭建赛马而非非马的成才平台,满足员工渴望得到尊重,追求发展完善的需求,缩短了干群关

系,增进了员工归属感,营造了“快乐工作、幸福生活”的项目和谐文化。

项目文化生活丰富多彩,为了给职工展示自我的平台,项目还自办季刊《建功立邺》,上面刊登有员工平时的文体活动、劳动竞赛等信息。

项目还开展“廉政教育月”主题活动,发一封廉政公开信,倡导干部廉洁从业;上一堂廉政党课,开展廉政行为承诺;每周发一条廉政短信,开展短信警示教育;读一本廉洁从业书籍,加强廉政知识学习;看一部警示教育片,增强干部拒腐防变的意识;组织到南京雨花台区廉政教育基地参观学习,接受一次廉政教育洗礼。

由于项目文化氛围浓厚,党建工作出色,项目2014年12月获得股份项目文化建设示范点,2016年1月获得股份红旗项目部。

紫金建邺项目文化建设工作扎实有效推进,确保了项目建设节点目标的实现,确保了企业文化战略在项目的执行。最终推动项目实现建设一项精品工程,创造一批科技成果,形成一套管理经验,培育一支过硬队伍,打造一个工程品牌。

### 打造创新型团队

#### 职工创新成果降本增效

紫金建邺项目工会鼓励员工进行创新,为员工创新提供平台和支持,以创新求发展。项目经理强鹏告诉记者,依托BIM技术创新工作室、金点子征集等平台,项目打造了一支创新型团队。

强鹏介绍,BIM技术创新工作室2013年年底筹划成立,由丁少龙等6名职工组成。如今,创新工作室已经能熟练运用BIM技术,通过BIM技术来进行成本、技术和安全管理。创新工作室整合各设计院及设计各专业图纸,提前发现冲突,支撑及地下室结构通过可视化沟通方式提出611条问题或建议,加快设计调整速度,减少业主方返工支出,当前未发生因返工产生的一份签证。

为了鼓励职工创新,项目工会还开展了“金点子”征集活动,要求每位员工根据自己的岗位提合理化建议和管理心得或思

考,不断创新优化现场管理。南京紫金建邺项目是大体量大施工,成本控制尤为重要,创新工作首先在“节能降耗”上做文章。强鹏在一次会议上提出:将地下室照明灯由36V改为12V,而且亮度保持不变。很快,青年员工积极响应,他们通过在淘宝上询价,到市场上挑选耗材,成功地解决了这一技术革新。

如今,项目职工创新全面开花。LED灯带使用、地上结构外架方案优化及CD地块土方方案优化等近二十项方案优化或创新为项目带来了合同造价近一个点的收入;物资管理方面,土方开发油品合作创新模式,取得了很好的降本成效,多种二、三类材料的线上线下网采也为项目节约了成本;安全管理方面,楼层防护洞口采用U型钢筋防护,货梯的人脸识别系统等措施的采用减少了项目安全隐患,提高了效

率;经营管理方面,劳务用工三联单方式,地源热泵和防水分包方式的转换等均取得了很高的经济效率。

在技术创新过程中,项目员工单祝建研发的“PCMW工法桩管桩定位工具研制”QC成果,解决了基坑支护中PHC管桩桩位偏差较大的难题,减少了人工反复重新定位的次数,提高了PCMW工法桩施工速度,运用到紫金建邺项目,已节约施工成本近200万元。该成果也获得了江苏省工程建设优秀质量管理小组活动成果一等奖、全国工程建设优秀质量管理小组一等奖。

项目开工来,项目工会结合实际,培养学习型人才,鼓励创新,员工队伍综合素质明显提高的同时,改变了全体员工传统的思维模式,增强了应对竞争的心理承受能力,也加深了员工对企业转型理念的领悟。