

# 深圳路桥

SHEN ZHEN ROAD & BRIDGE GROUP

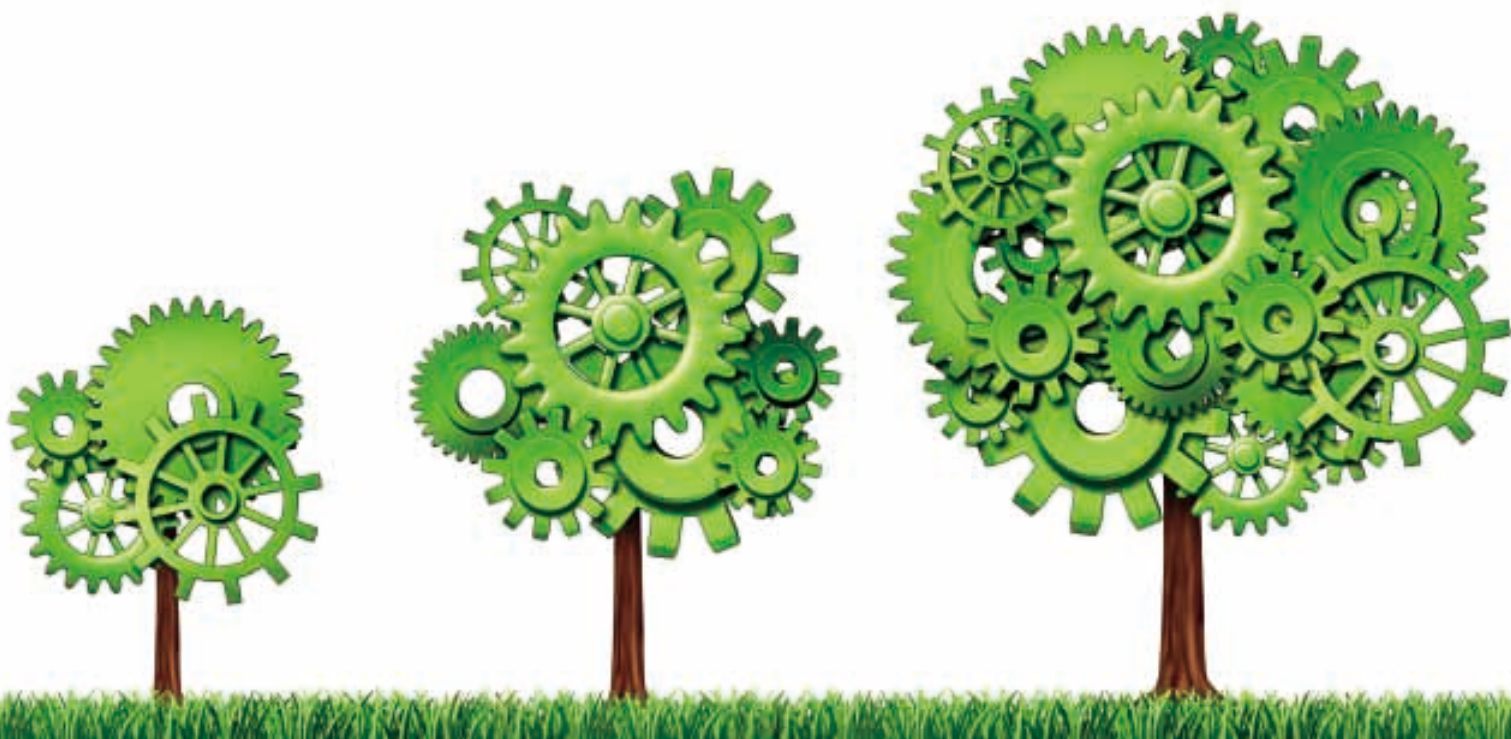
12

2016年  
总第33期

内部刊物 免费交流

## 人，是一切发展的根本

如果说企业战略可以为企业的发展“指好道、领好航”，  
那么人力资源管理工作便是其前进的“发动机”。  
只有办好了人的事情，才能更好地实现发展目标；  
只有办好了人才的事情，  
“深圳路桥号”航船才能在市场化汪洋里破浪前行。





# 路桥集团承建的机场南路新建工程市政工程 获评国家优质工程奖

文 / 本刊编辑部整理

2016年12月10-13日，中国施工企业管理协会在中国厦门召开2016年工程建设企业质量管理经验交流会，会议对“2016-2017年度国家优质工程奖”的获奖单位进行了表彰。路桥集团承建的机场南路新建工程市政工程获评“国家优质工程奖”。

国家优质工程奖，是工程建设行业设立最早、规格要求最高的国家级质量奖。该奖项评选范围涵盖工程建设领域的各个行业，评定的内容涉及工程建设的各个程序和环节，评定和奖励（颁发奖牌和奖状）的单位有建设、设计、监理、施工等参与工程建设的相关企业。

深圳市机场南路新建工程市政工程作为深圳机场T3航站楼配套设施工程，位于宝安机场运营功能区。起点接海滨大道西侧的机场码头，经机场进出场路、宝安大道、107国道，道路终点至广深高速鹤洲立交。呈东西走向，全长4.554公里，双向六车道，行车速度80公里/小时。包括2座双线主线桥，跨107国道276米立交、跨宝安大道立交（最大桥梁跨径82米），5座匝道桥，2座人行过街天桥和1座下穿路通道，道路工程、给排水、电气、交通工程、照明工程、燃气、绿化和管线迁移。工程合同总造价8.09亿元，合同开

工2012年3月30日，竣工2013年11月10日，历时590天。

深圳市机场南路新建工程市政工程先后获评深圳市安全文明施工优良工地奖（2012年11月）、深圳市优质结构工程奖（2014年2月）、深圳市优质工程奖（2015年2月）、广东省市政优良样板工程（2015年8月）等。

本次获奖是路桥集团继北环大道路面修缮及交通改善工程后第二次获得该奖项，是对集团施工质量和行业标准的高度认可。机场南路作为深圳机场T3航站楼进出场道路，现已成为深圳现代国际滨海城市地位的迎宾大道、景观大道，获得了深圳特区报、新闻网、晚报等媒体的相继报道，各级领导及广大市民也给予了高度肯定及好评。✈



# 人，是一切发展的根本

文 | 本刊编辑部

现代管理大师彼得·德鲁克曾经说过：“企业只有一项真正的资源，就是人。”也就是说，现代企业要想实现持续健康发展，必须重视人力资源管理，解决好人的问题。

路桥集团作为一家老牌国资企业，历经 30 多年改革发展，总在传承与发扬中不断走向未来和辉煌。进入完全市场化的今天，路桥集团再次出发，大刀阔斧推进改革创新工作，积极构建现代企业管控体系和运作模式，着力打造与现代企业制度相匹配的人力资源管理体系。

“十三五”期间，路桥集团迎难而上，自加压力，提出五年再造新路桥的规划愿景和战略目标。人力资源作为企业生产活动中最活跃的要素，是动力源泉和根本保障，是实现五年再造新路桥的关键和支撑。为此，路桥集团紧跟企业战略节奏，结合自身实际，深入推动自我改革，制定较长期的人力资源工作规划，并从人力资源战略的宏观、中观、微观三个层面入手，有效针对、各个击破，先后采取系列举措解决好人的问题。在宏观层面，主推人员结构优化，激发人员潜力；在中观层面，逐步建立任职资格体系和激励约束机制，加大力度、积极引进新鲜血液和急需性人才，保障企业人力需求；在微观层面，加强人才培养，注重人才选拔，打通发展通道。

道虽迩，不行不至。如果说企业战略可以为企业的发展“指好道、领好航”，那么人力资源管理工作便是其前进的“发动机”。只有办好了人的事情，才能更好地实现发展目标；只有办好了人才的事情，“深圳路桥号”航船才能在市场化汪洋里破浪前行。✈

# CONTENTS 目录



登记证号：粤内登字 B 罗湖第 1002 号

主办：深圳市路桥建设集团有限公司  
地址：广东省深圳市泥岗东路红岗东村  
路桥大厦  
电话：86-0755-25903217 25903043  
传真：86-0755-25903024  
网址：www.szljqt.com  
印刷单位：深圳市月彩星印刷有限公司

## 编委会

编委会主任：刘声向

编委会副主任：陈文娴 姜树学 廖立基  
陈汉宏 刘金友 铁 英

编委会成员：袁海波 李绍宏 闵 丽  
翁开翔 王 媛 梁尔泰  
吴成金 李志勇 谢秀林  
张建民 赵夕朝 梁 敏  
张武生 黄伟强 刘永才  
罗 伟 曾 华 李宝泉  
何 堃 朱惠诚 邓志军  
付风刚 钱 勇 余 建  
贾樟禄 黎 军 吴永忠  
林 江 杨培茂 周鸿翔  
池剑华 邵苏川 郑 芳  
刘希伟 连约粤 凌育伦  
熊予宁 李信琼 李曦临  
周红兵 赖超梁 袁 政  
李继伟 张爱军 张 清

## 编辑部

主 编：陈文娴

副 主 编：梁尔泰

执行主编：吴成金

责任编辑：尹张源

编 辑：宋兴明 肖志龙

摄 影：张锐军 廖俊武 杨顺生

内部刊物 免费交流

## 开卷有话

1 人，是一切发展的根本

## 要闻聚焦

4 打造人力资源管理战略 提升企业市场竞争能力

8 加强人力资源管控 全面深化国企改革

10 什么是优秀的员工？

12 创新人事管理 助力改革发展

14 夯实基层人事工作 构筑发展向心力

## 先锋园地

24 老张，我的榜样

26 大雨大干 小雨小干 没雨不干

## 读书时间

28 读《人生》 品人生

## 工作拾慧

30 建立强有力的团队是企业的首要任务之沟通篇

32 浅谈钢筋套筒质量控制

## 摄影品鉴

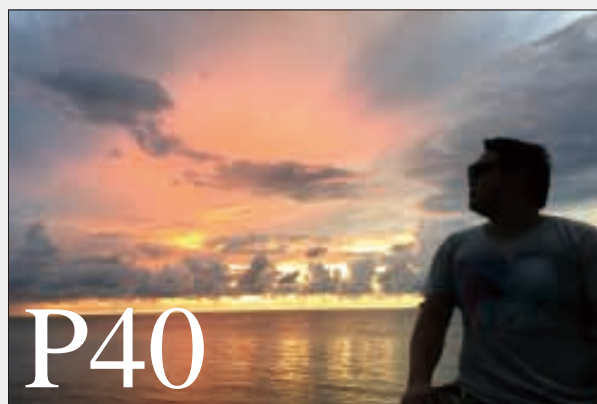
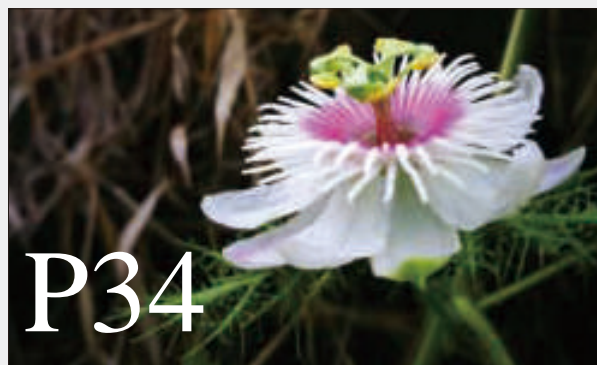
34 员工摄影作品

## 员工文苑

36 人生要敢于尝试

37 惊雷

38 沙巴游记





## 打造人力资源管理战略 提升企业市场竞争能力

文 / 集团人力资源部 李志勇

**企**业战略是企业通过分析所拥有的资源和自身能力以及所处外部环境的基础上，对自身全局性、基本性问题进行的总体谋划，是企业生存和发展的总纲领。企业战略包括企业的愿景、使命、价值观和战略目标。

企业的战略分为总体战略、经营战略和职能战略。人力资源战略作为企业的职能战略，是在企业战略基础上形成的。因此，它必须与企业战略保持高度一致，依靠充分发掘人力资源的价值，发挥人的主观能动性，从而培养企业的竞争优势，推动组织战略的实现。

今年上半年，集团公司完成了“十三五”战略规划的修编工作。作为具有37年发展历史并经历事业单位体制管理的一家市属国企，要想实现“十三五”规划目标，集团公司全体员工，尤其是各级经营管理人员必须要有战略性眼光、思维和措施，齐心开展人力资源管理工作，不断引导并纠正员工的惯性思维，提升人员综合素质和专业能力，从而提升企业的市场竞争能力。

为服务集团公司战略，在“十三五”期间，人力资源管理工作将从以下几个方面集中发力：



## 一、推行人员结构优化，激活现有 人力资源

从实际来看，路桥集团现有人力资源状况可以归结为：年龄大、学历低、成本高、生产率低。这一状况已成为集团公司改革发展的障碍，在新的发展形势下，我们必须及时优化人员结构，提升专业水平，激活现有人力资源，提升公司市场竞争力。

集团公司的人力资源状况具体表现在：

（一）人员老龄化严重。其中，30-40岁人员占比不足20%，40岁及以上人员占比64.94%，专业技术骨干匮乏。（二）人员学历、专业水平低。其中，56.54%人员为大专以下学历，74.11%的员工无职称，拥有高级职称的人员仅占4.79%。（三）一线劳务员工占比比较大。一线劳务人员占比远高于同行业平均水平，比例高达63.87%，管理人员占比相对过低。（四）薪酬总额呈刚性增长。2010年至2015年集团公司薪酬总额逐年增长，六年上

涨了5165.7万元，涨幅47.47%。需要指出的是，这种增长不是因为人员素质提高、管理水平提高、技术创新、产业结构升级等，而是由于人员老龄化程度的增加所带来的工龄工资、社保和企业年金等数额的逐年增长。在此基础上，集团公司还存在较大部分的“僵尸成本”，如长期病休、长期不上岗、消极怠工的人员的薪酬支出。

针对以上情况，集团公司将在今后的一段时间，持续以企业发展战略为目标，致力于人力资源结构的优化和调整。一方面是加大外部人才引进力度，特别是加大对集团急需的各类专业技术人才的引进，及时补充新鲜血液；在此基础上，加紧储备一批专业技术人才，以满足集团公司新型业务板块的人才需求。另一方面是以自愿为原则，不断开展人力资源优化工作。优化范围主要包括：伤残人员、长期病休人员、长期不在岗人员、消极怠工人员、空挂人员和提前退休人员等。

## 二、推行任职资格体系，实现人岗合理匹配

任职资格体系是对员工完成某一范围工作活动成功的素质、知识能力和行为的要求，反映员工职位胜任能力和职业技能的要求。为深入贯彻集团公司发展战略，实现清晰的人力资源规划目标，集团公司进行了大量的岗位调查分析，着力构建符合集团公司特色的任职资格体系。

集团公司任职资格体系对现有岗位的分析，明确了岗位的工作范围、所需职责，同时制定了胜任岗位的员工所需要的素质、能力、态度，确保人岗合理匹配。

在具体实践过程中，一方面，任职资格标准能不断促使员工对照标准调整自身行为、提升自身能力，有力促进员工个人的职业发展；另一方面，它将岗位职责和员工职业发展相结合，有利于促使个人目标和企业目标的融合，从而实现激励到位和人岗合理匹配。

## 三、加大人才引进力度，保障人力资源的合理需求

近年来，集团公司始终贯彻落实市委市政府人才优先发展的精神，加大引进高校毕业生和亟需人才，并试图为他们提供更多的机会、更好的保障，创造更加广阔的空间和舞台，确保吸引人才、激励人才、促进人才成长、留住人才，为企业发展壮大注入新的活力。

结合实际需求，集团公司科学制定了人才引进方案，有规划、有步骤地开展人才引进工作。在校园招聘方面，近些年，我们先后前往西安、武汉、北京、重庆等地的高校招聘应届毕业生，充实公司的人才队伍，壮大后备人才力量，促进人才的可持续发展。在社会招聘方面，集团公司加大对重要岗位人才的招聘力度，填补现有中坚人才的空缺。在此基础上，为保障新引进人才的基本需求，集团公司优先安排周转房并组织人才办理入户手续等，力争为他们解决后顾之忧。



路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。人力资源战略目标的实现，是一项全局性系统性的工作，需要依靠各级管理者、人事工作者和员工的大力支持。只有形成逢山开路、克难攻坚的共识和夺关破隘的气势，才能更好地落实集团目标，更好地提升员工幸福感。

## 四、加强人才选拔培养，打造一支“精兵强将”队伍

集团公司发展历程中，一向重视优秀专业技术人才的选拔与培养，一直致力于建立公开、平等、竞争、择优的选拔任用机制，始终践行“品德优先、唯才是举”的人才使用理念，努力规范专业技术人才的选拔培养工作，力争在未来为集团发展选拔培养出50-100名左右专业能力突出、积极上进的“中坚人才”，5-10名左右在社会上、专业领域享有较高权威、影响力和较好社会声誉的“拔尖人才”。

为打造出一支专业能力突出、具有社会知名度的“中坚人才”、“拔尖人才”队伍，集团公司将采用专业论文、专业答辩、技术攻关等选拔方式，通过对其的选拔培养和考核，立求持续提高人才的管理素质与工作技能，有效推动人才梯队建设，打造一支“想干事、能干事、会干事、干成事”的优秀人才队伍，营造人才队伍建设的良性竞争氛围，从而提升集团在行业中的地位及市场竞争力。



## 五、加强干部队伍建设，科学管理后备干部人才库

集团公司紧紧围绕新形势新任务对干部队伍建设尤其是后备干部队伍建设提出了新要求，经过深入调查研究，科学理性分析，集团在准确把握后备干部队伍建设的现状及存在问题的基础上，按照科学发展观的总体要求，不断更新观念，完善机制，在“选、训、管、用”等关键环节和流程上大胆创新实践，有针对性地加强后备干部的教育、培养、选拔和使用工作，不断提高后备干部队伍建设整体水平。

近年来，集团公司逐渐加快推进后备干部人才选拔工作，先后两次通过笔试面试的方式选拔出有青年员工进入后备人才库，并根据实际情况调整后备干部人才岗位，为其成长提供必要的平台，初步建设形成了较为完善的后备干部管理制度，建立了科学合理的后备干部人才库。

## 六、加大员工培训，提升员工综合素质

集团公司致力于打造学习型组织，以提高员工综合素质为重点，重视培训制度的建设，积极探索培训管理模式。针对集团公司员工现有状况，我们制定了合理、有效的培训计划，并分层次、分类别地开展员工培训，旨在增强干部和骨干员工的执行力和创造力，实现员工个人成长和企业发展的有机结合。

员工和企业的共同发展是企业前进的化学性合力，而员工培训是打造这种合力的一个途径。这种合力作用体现在：一是通过开展培训，培养企业发展的中坚力量和后备人才，优化现有人员结构；二是加快对各专业模块的培训，夯实员工基本职业技能，提升工作效率；三是进行职（执）业资格培训及其他培训，帮助员工不断学习提高，为企业发展增智助力。

此外，在培训规划的落实方面，集团公司周密计划，规范培训管理。严格落实和执行培训计划，有计划分步骤地组织开展各类培训

班，坚持内外训相结合，严格培训考勤考核管理，严肃培训纪律，跟踪员工的培训效果实践。

## 七、建立激励约束机制，激发员工工作热情

集团公司把人才的激励约束摆在优先考虑的位置，并坚持长期性和持续性，最大限度地激励员工，充分挖掘和发挥其内在潜力，使员工自觉自愿地为实现组织目标而奋斗。

集团公司坚持物质激励和精神激励并举，增强市场竞争意识，具体措施有：

一是实行公开竞聘制，确立健康的人才观，让每一个员工通过自身努力找到合适的位置。彻底打破干部终身制，实行聘任试用制、任期制，让能者上、平者让、庸者下。实行全集团、多层次、多渠道、多方式的岗位流动制，通过流动发现、培养各类人才，打造一支思想素质过硬、业务技术强、综合素质高的队伍。

二是完善绩效考核目标体系，严格按绩付酬。建立科学的绩效考评体系，考核的标准全面客观、定性定量相结合；考核的内容既注重结果，又注重过程；根据实际，积极探索多种行之有效的奖励方式，如目标激励、文化激励、情感激励。

三是要建立留人机制。规范员工的价值取向，依托企业文化建设，激发员工的自我使命感、荣誉感和责任感。用事业、感情、制度、待遇拴住人心。对招收的大学生，采用定向、限期锻炼和培养的方法。同时，在政治、工作、生活上关心员工，最大限度地激发每一位员工的潜能，提高员工队伍的凝聚力和向心力。

路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。人力资源战略目标的实现，是一项全局性系统性的工作，需要依靠各级管理者、人事工作者和员工的大力支持。只有形成逢山开路的共识和夺关破隘的气势，才能更好地落实集团目标，更好地提升员工幸福感。✘



# 加强人力资源管控 全面深化国企改革

文 / 集团人力资源部 覃湘华

十八大后，国企改革进入全面深化阶段，同时也成为多方关注的焦点。在国企改革中，“资产”和“人”是改革的关键与核心。相比而言，“人”的改革更为复杂。在这种大背景下，如何最大程度地激活人力资源的价值创造，提升其利用率及企业运营效能，无疑成为人力资源管控的现实难题。

## 一、集团公司人力资源亟需提升的部分

近年来，集团在深化改革的过程中，逐步探索国有企业人力资源管理模式，现已初步建立了人力资源管理制度，但由于历史与体制等原因，当前集团的人力资源管控模式已不能适应企业改革的步伐。集中体现在：（一）人力资源管理体系与企业战略的契合度不高。新

的集团战略规划、组织架构急需与原有的人力资源体系相契合，核心队伍人才形成缓慢，公司现有骨干员工与当前和未来业务发展的需要还存在差距，人力资源管理体系缺乏应有的战略适应性。（二）人力资源管控模式不具备自身的特殊性。在集团的人力资源管控中，不能依据管控模式明确集团和各分子公司的角色定位，若统一用单体公司的人力资源管理模式来管理分子公司，则会出现统一性有余而差异化不足的现象。（三）人力资源信息平台共享意识相对缺乏。集团在人力资源管理信息化方面的内容多局限于一般的人事管理，很少涉及人力资源规划、工作分析与决策，同时集团内部的信息共享能力稍弱。

## 二、集团公司人力资源管控类型的选择

一个企业人力资源管控类型的选择与集团管控模式、人力资源体系的完善程度以及人力资源专业人员整体素质状况密切相关，从理论上讲，按照集分权程度有三种不同的类型。公司在不同的战略发展期所采用的管控模式也会有所不同，其实在管理实践中，往往是多种模式的混合，随着集团公司的发展壮大，我们的人力资源管控亦不能固守一种模式。从2012年央企管理提升活动领导小组推荐的人力资源管理优秀企业经验来看，这些企业采用的人力资源管控类型多是根据集团对所属企业的不同管控模式确定，或处于三种管控类型之间的某种综合型模式。

### 三、集团人力资源管控的发展方向

如何提升集团公司的人力资源战略管理能力，适应整个国企深化变革的潮流，实现人力资源管理与企业发展的契合，我们须把握五个“务必”：

#### （一）务必以集团的发展战略作为人力资源管控的导向

战略是人力资源管控的风向标，企业战略要随着国家政策市场的变化而变化，那么人力资源管控就要随着集团战略的调整而变化。根据集团开拓外埠市场以及稳健发展现有业务的现状，我们的人力资源管控的方向应该采用集权分权综合的人力资源管控模式。

#### （二）务必明确集团人力资源部的职能定位

人力资源部门在企业战略发展中定位的有效性，决定了其应有的价值。从现代企业管理的高度分析，这种定位应该包括：

▲**战略伙伴**：彻底改变传统的人事管理理念，从发挥常规人事管理职能的部门提升为领导者的合作伙伴，使人力资源成为集团公司整体战略的组成部分。

▲**管理变革的推动者**：人力资源部门在深化改革时期的核心业务是以培训更新队伍的经营管理理念和价值观；以选聘挖掘具有潜能创新人才；以人员调整优化集团组织结构。

#### （三）务必找准集团人力资源管控的重点所在

人力资源管控要紧紧围绕集团公司发展的战略，根据不同的业务单元、不同的发展阶段，把握人力资源管控的重点。如项目建设期以项目部为主，集团公司实行财务管控，那么重点就在于分权；运营管理业务的重点就要集权分权相结合来进行人力资源管控。

#### （四）务必实现人力资源管理的信息化建设

首先需要重视人力资源信息化平台建设，及时更新人员信息，实现平台化操作；其次要将简单的人力资源信息管理转变为人力资源战略管理，并向管理层提供决策支持和解决方案，为集团的长期发展提供智力支持。人力资源信息化能够进一步丰富沟通渠道，在跨部门、跨级别和思想传递方面，能够促进员工企业之间的充分互动。

#### （五）务必提高人力资源管理者整体素质

人力资源管控依赖于人力资源管理者专业水平。现代企业管理将人力资源作为第一资源要素，人力资源的管理职能和管理方法发生了质的变化，人力资源管理者专业素质直接关系到企业人力资源管理部门作用的发挥与价值的体现。主要体现为“三个提升”：一是思想观念的提升，要牢固树立战略观念；二是知识结构的提升，除了人力资源管理专业知识外，还应掌握现代企业管理知识、集团相关业务领域技术知识等；三是执行力的提升，要以超强的组织、协调、沟通、应变能力促进人力资源发展战略落地。

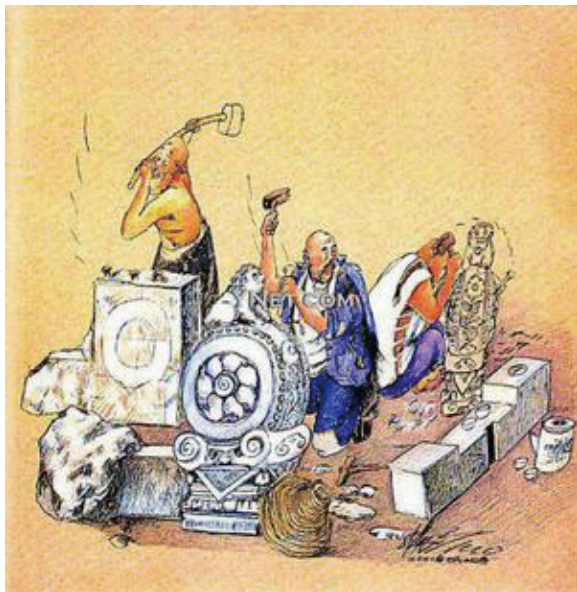
### 结束语：

人力资源的规划与改革是国企改革得以深入进行的基础工作。充分发挥人力资源的潜力，加强人力资源的调控，是国企改革和工作开展的不竭动力。✎

## 什么是优秀的员工？

文 / 集团人力资源部 曾庚容

有三个工人在敲石头，好管闲事的甲问其中一名工人：“为什么要敲石头呢？”工人悻悻地回答：“如果不敲石头就没有工作，所以不得不敲石头，越敲越不舒服。”甲又问另一名工人：“为什么要敲石头？”工人认真地回答：“我在敲一根柱子，好像在盖房子。”甲以同样的问题问剩下的一名工人，第三个工人快乐地回答：“因为我们这个岛上没有神庙，我目前在盖神庙，有了神庙之后，我们的子孙，就有了膜拜的场所。”



这个故事是著名的“三个砌墙工人”的故事，其中那个好管闲事的甲就是著名的管理学家彼得·杜拉克。故事的结局是：十年以后，第一个工人还在敲石头，第二个工人成了建筑工地的管理者，第三个工人则成了这个岛屿的领导者。杜拉克用这个简洁的故事说明了目标、态度与工作之间的关系。这个故事不时在提醒我思考：一名优秀的员工应具备怎样的素质？

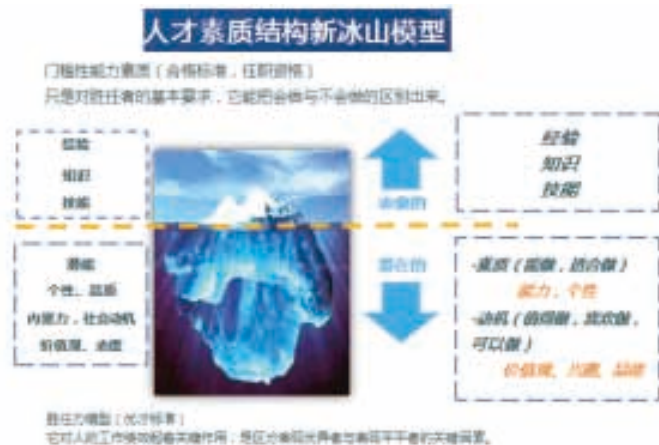
素质，这一概念最早运用在人的管理上，出现于美国管理学家麦克利兰的《Testing for competency Rather than Intelligence》一文中。它是指驱动物工产生优秀绩效的各种特征的集合，是驱动一个人行为习惯和思维方式的内在特质，即一个人能做什么（知识、技能）、想做什么（自我认知）和会怎么做（价值观、品质、动机）的内在特质的组合；它是判断一个人能否胜任某项工作的起点。因此，素质又叫胜任特征或胜任力。

麦克利兰认为人的素质包括5个部分：知识、技能；价值观、态度；自我形象；个性、品质；驱动力。因此，他把人的素质比喻一座冰山（如图）：水面以上的表象部分，即行为与知识、技能，易于被感知；水面以下的潜在部分，即价值观、自我形象、个性和驱动力，通常不易被挖掘或感知。该素质模型对于指导企业有效利用人力资源有着至关重要的作用。

关于素质模型的理论和实践研究已经非常多，所形成的专业知识也非常丰富。下面，我结合素质模型和集团公司实际，谈谈我对优秀员工的认识。

### 第一，要有日益精湛的专业知识。

精湛的专业知识是创造价值的有效手段。一名优



秀的路桥人，必须致力于不断提升本职工作所需的专业知识。例如，不同岗位的人员可能需要在施工管理、项目管理、成本管理、市场拓展、财务管理、风险管理、人力资源管理等专业领域方面下功夫。

### 第二，要有丰富多样的工作技能。

任何一项工作所需的技能包括专业技能和通用技能两大类。

专业技能种类繁多，需要员工在本岗位内不断钻研、学习提高，他不仅需要专业知识的积累，同时需要经年累月的磨练。

通用技能主要包括学习能力、人际沟通能力、组织协调能力和贯彻执行能力、谈判能力、规划能力、分析能力、创新能力等，这些技能同样需要不断历练。

我认为，从事集团公司任何岗位的员工须具备的通用技能有：（一）学习能力；建筑行业知识更新速度虽然没有达到日新月异的地步，但持续不断的学习是任何企业员工成长的源动力。（二）人际沟通能力；包括人际理解和沟通表达能力。优秀的员工必须善于理解他人并充分表达自己。（三）贯彻执行能力；一名优秀的路桥人，必须矢志不渝地坚守百年路桥的企业愿景，制定出可行性方案，通过有效措施，促成企业在每一阶段的发展目标落地，最终实现集体目标。

### 第三，要有尽责有为的工作态度。

不负时代，尽责有为。一名优秀的路桥人必须以敬业、担当、负责的态度对待每一项工作。一个有责任心的员工，无论从事什么样的工作，其工作绩效都不会太差。优秀的员工不一定伟大，但一颗责任心能

使平凡的人做出伟大的事。

### 第四，要有精进争先的工匠精神。

匠心建造，百年路桥。建设工程是百年大计，集团发展亦是百年追求。一名优秀的路桥人必须传承路桥集团的“工匠精神”，以对事业的忠诚、热爱与执着投入到工作中，把工作做精，将岗位坚守，以奋斗者为本，以奋斗者为荣。

### 第五，要有敦行立信的高尚品格。

人无信不立，业无信不兴，国无信则危。一名优秀的路桥人，必须说实话、干实事，以诚信的品质和务实的作风服务同事、服务企业、服务客户，形成敦行立信的高尚品格。

### 第六，要有成就导向的内驱动力。

优秀的员工一定是内在驱动力十足的员工，其重视具体的工作成效与表现，即使是最简单平凡的工作，也要尽力设法将工作做好，设定更高的标准来挑战自我，从而追求更佳的表现。

文章开头故事中的第三名工人，就是一名优秀员工最简单的缩影。敲石头的工作平凡、简单、重复、枯燥，但他却以快乐、积极的态度面对，心怀建造神庙的愿景，在平凡中感知不平凡，在简单中构筑不平凡的事业。

天下大事，必先始于足下，精于点滴。只有经历过滴水石穿的坚守，才能支撑起不凡人生。作为路桥人，在集团破浪前行的征程上，每个人都应有主人翁的心态，做好本职工作，秉持匠心精神，坚守服务至心，争做一名优秀的平凡路桥人。✿

# 创新人事管理 助力改革发展

## ——浅谈道路工程分公司人事管理工作经验

文 / 道路工程分公司 钱勇

**合**理高效地利用人力资源，是企业发展的内生动力。近年来，道路工程分公司严格按照集团公司人事管理工作的整体部署，结合分公司实际情况，深挖人事管理现状，不断在实践中总结经验，寻求对策。

### 一、分公司人事管理工作存在的普遍问题

（一）人员结构不均衡：专业技术人员平均年龄偏大，重要管理岗位呈现老龄化；管理人员较多，技术业务岗位与管理人员配置比例不合理，不利于基础管理工作的开展。

（二）年轻人才储备欠缺：目前分公司尚未形成有效的专业技术人才梯队建设机制，仍过分依赖年长的管理人员，缺乏擅长统筹大局、协调管理的核心领军人物、专业过硬的总工型技术人才以及优秀的安全、质量、内业资料管理以及工程造价等专业技能人才。

（三）人事管理观念陈旧：受事转企等影响，公司员工对自身身份的转变并没有认识到位，思维仍停留在“大锅饭”的旧氛围中。

### 二、提高分公司人事管理水平的对策

#### （一）完善制度建设，规范人事管理工作

分公司在早期对人事管理的认知不足，使其并未建立起系统的规范化管理体制，仅参照集团人力资源部下发的管理制度执行，在实际执行中存有脱节现象。近年来，分公司结合集团制度体系框架修订了符合自身实际的人事管理制度，如《考勤与请销假制度》、《员工个人年终绩效奖励分配及发放管理办法》、《施工补贴管理制度》等，基本规范了人事管理工作。

#### （二）强化绩效考核，激发员工积极性

人力资源管理的终极目标就是通过各种手段激发员工的积极性和能动性，在约束员工的同时，全方位激发员工潜力，激励员工与企业共成长。

分公司结合员工个人和群体的行为表现、劳动态度、工作业绩以及综合素质进行全面监测、考核、分析和评价，制定了公平的、奖勤罚懒、鼓励多劳多得的年终绩效分配方案，其主要原则有：

一是以不同岗位人员对分公司年产值和年利润的贡献为首要衡量指标，按贡献大小划分层级，按对应的约定金额发放，个人的职务等级不与年终绩效挂钩，只在平时每月岗位工资及补贴中体现。



二是开展立体化评价，根据所在部门负责人和分管领导对部门人员的综合表现和其他部长以及领导班子其他成员的评分，确定所有被考核人员的总评分，一把手不参与考核评分，只负责监督管理。

三是严格按照考勤记录统计出勤率、工地加班等情况，区别对待。同岗同级的，一线员工比内勤员工高，领导班子成员也有 8 ~ 10% 的差别，鼓励多劳多得；对于不遵守考勤纪律行为，迟到三次的诫勉约谈并记录备案，同时按旷工一次处理；两次旷工的薪酬降一级，正常情况下不服从工作安排的，一次约谈，二次通报批评并降一级。

四是实行双面双向考评，特别优秀和恶劣的要实行破格升降级办法，奖优罚劣。

五是尊重历史、尊重现实，不违反先行薪酬制度的基本原则。

### （三）优化组织结构，打破传统管理模式

分公司整合重组后，员工队伍不断扩大，根据集团公司相关工作指引，分公司及时分析并制定了各部门的岗位设置及人员编制，有针对性地对各部门的定员定编进行调整，尽可能实现员工与岗位的最佳匹配，进一步优化组织结构。

分公司在下一步人事管理工作中，拟采取竞争上岗、竞争择优并制定科学细致的考核问责机制等方式，逐步打破“大锅饭”体制。

### （四）构建人才梯队建设，大力培养专业技术型人才

一是要规划目标、定向培养。培养优秀的工程安全、质量、资料、造价管理等专业技术人才以及具备统筹大局、协调管理能力的总工或项目经理型管理人才，对路桥集团实现跨越式发展至关重要。

二是要制定职业生涯发展规划。要让年轻专业技术人员清晰地看到自己的发展前景，激发其奋斗的内在动力。

三是要建立考评和晋升制度。将年轻工程技术人员的技术技能与其待遇结合起来，鼓励技术人员考取执业资格证书。

四是要注重实践与能力的培养。通过岗位轮换、交叉任职、以老带新等专项培养，促进岗位业务及专业知识的交汇融合，使二者相互渗透，促进年轻技术人员综合素质的提高。

五是要敢于给年轻人“压担子”。在新进大学生人才培养方面，分公司坚持做到“五个一”：找一个师傅、定一个目标，编一次标书、做一个预算、写一篇论文。

### （五）建立和谐的员工关系，确保企业稳定发展

现阶段，员工的法律意识不断增强，劳动争议事件时有发生，因此企业要建立有效的劳动争议预防机制，完善内部劳动规章制度，建立科学有效的沟通协调机制，完善企务公开制度，提高员工知情权，建立良性的上下沟通机制。此外，对于相关管理工作的投诉、举报等情况，管理者要及时予以答复，主动接受监督。

在日常管理工作中，管理人员要积极听取员工意见，重视员工的情绪管理，把握尊重、积极、明确及因人而异的沟通原则，尽量满足员工的合理诉求，有效夯实人事管理工作的人心基础。

一个集体的繁荣发展离不开个体的智慧与协同。基层人事管理的首要任务是笼络人心，根本功能在于激发员工动力，只有形成一种自上而下的同心协力的工作氛围，工作的开展才能事半功倍。



# 夯实基层人事工作 构筑发展向心力

文 / 公路桥梁分公司 寇苗

伴随着集团的事转企改革，人力资源管理工作也相应地由事业单位模式转变为企业模式。当前集团“开启新征程 再造新路桥”目标的实施，对基层人力资源管理的实际性和特殊性提出了更高的要求。下面结合我的本职工作谈一谈分公司人力资源的现状及个人在工作中的几点思考。



## 一、分公司人力资源管理现状

### （一）绩效管理

《太公兵法》云：“夫用兵之要，在崇礼而重禄，礼崇则智士至，禄重则义士轻死”。这个道理也适用于企业的绩效管理。绩效管理绝对不仅仅是一个奖罚手段，它更重要的意义在于提供一个促进工作改进和业绩提高的平台，也是体现公司企业文化的重要方面。

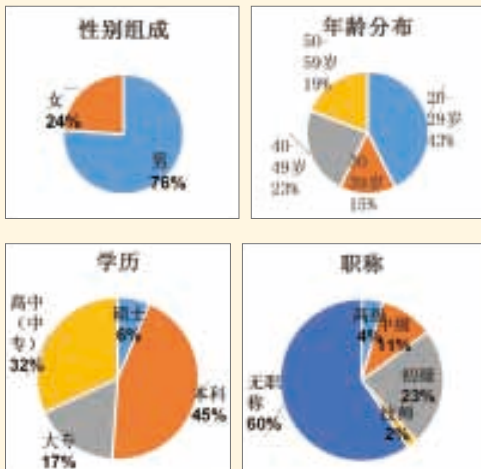
通过以上图表，分公司的人力资源状况一目了然。分公司根据自身的业务特点以及人力资源状况实施了完整的绩效考核体系，目前该体系主要包括月度考核、全员考核、项目制管理等三项内容。

### （1）月度考核

目前实施的月度考核体系是基于TP绩效管理体系并结合分公司的实际情况而设计的，有较强的可操作性。分公司以部门为单位，结合工作岗位、工作业绩、工作效率、工作质量、工作态度等，并根据业务的性质为各部门设定劳动强度、执行力、工作纪律、安全质量、进度安排、成本控制等具体考核指标，按月考核，计入当月发放的工资补贴。

### （2）全员考核

本着打造一支精干、高效、战斗力强的业务团队，形成以考核为核心的人员管理机制目标，分公司推行了员工年度考核。该方案全员参与，采用360度打分的形式，每半年进行一次，年度考核成绩加权平均，考核成绩与年底绩效及次年补贴挂钩。



分公司人力资源状况一览表



### (3) 项目制管理

2016年，分公司在龙悦居天桥项目试行了项目制管理，选用精炼的项目班组成员，严格执行成本核算。根据项目实际获得的利润情况，进行奖金分配。

在绩效考核体系运行过程中，我们不断收集来自各方意见和建议，对绩效考核方案进行动态调整，持续改进，以达到充分调动员工积极性、保障生产正常进行的目标。分公司绩效考核工作的顺利开展主要依赖于：一是领导重视，措施得力。二是全员参与，受益面广，无缝覆盖。三是采用完善、公平、透明的原则，不使用差异化对待。

个人认为绩效管理无所谓好坏，关键是要“适用”。只要是能够激发员工工作效能，增加企业活力的措施就是好方法。

#### 1. 薪酬福利

从现代化企业管理的角度，薪酬体现了员工在公司所付出劳动的价值及公司对该职位员工的认可程度。分公司在薪酬福利方面严格执行集团的相关文件规定，在年度预算范围内，结合当年产值利润，依据“两个低于”原则发放薪酬。此外，也可通过设置合理的员工福利来提升员工的归属感，体现公司对员工的关爱。

#### 2. 培训与开发

培训是对员工最好的人文关怀，也是对企业最好的自我关怀。分公司设定以培训为抓手进行人才培养，分为岗前培训和在职培训两大类，积极组织员工参加集团公司的各类业务技术培训，鼓励员工考取各类证书，激发员工科技创新的热情，不断提高员工整体素质，做好人才储备工作。

#### 3. 劳动关系管理

劳动关系管理必须做到严肃、合法、规范。分公司依据劳动合同法以及集团的要求办理劳动合同的签订、续订、解除、终止等手续，劳动合同签订率100%。在加强信息管理的同时，规范花名册，建立了全面的人员信息管理模式，方便对员工情况进行分析。为企业业务开展提供稳定和谐的环境，并通过公司战略目标的达成最终实现企业和员工的共赢。

## 二、工作中的几点思考

(一) 分公司员工平均年龄36岁，是一个非常年轻的集体。虽具活力但缺乏经验。对于分公司这类一线施工单位而言，工地现场的施工经验传承非常重要。如何通过以老带新，以优带新，以新促学的方式快速构建合理的人才梯队，是人事管理工作的重中之重。

(二) 高中级职称的员工是一个团队的中坚力量（目前仅占15%），因此我们在加大培养力度的同时还必须保证核心人才的稳定性，杜绝出现人才框架的“塌方”。

(三) 近几年集团统一招聘了大批应届毕业生，对于这些新员工，集团规定必须有一定的基层工作经验，这是非常有利于工作经验的积累以及更好地开展工作。如果设定一定的淘汰率，可能会加速他们的成长。

(四) 分公司曾在员工中做过一个小调查，统计结果如下：

员工最需要的：工作成就感、受重视、高薪、晋升、同级及上级奖励。

员工最讨厌的：制度的随意性、复杂的人际关系、不公正。

造成员工流失的原因：薪资待遇低、人际关系差、不受关注、不被认可、感觉不到发展机会。

(五) 《劳动法》的强制实施、市场竞争激烈、物价指数连续上升等原因致使人力成本越来越高，结合工作实际，我认为可以从几个方面降低人力成本：一是把繁杂的事务性工作外包，降低管理成本和用工风险；二是直接按项目制合同独立薪酬招聘成熟的技术人才；三是建立招聘、培训、合同管理三位一体的工作机制；四是加大管理力度，提高工作效率，增加内部员工培养力度。

人力资源工作是一个有机整体，各环节的工作能否到位，能否适时调整工作重点，决定了其能否为企业的良性运作提供保证，更决定了公司战略的最终目标能否实现。✎

### 企业动态



## 路桥集团举办 2016 年“安康杯”安全知识竞赛活动

11月30日下午，集团公司工会、安全管理部、工程管理部在路桥大厦23楼西会议室联合举办了2016年“安康杯”安全知识竞赛活动，来自集团公司所属各单位、直管项目部共11支代表队，近100名员工参加本次活动。

本次竞赛活动采用必答题和抢答题两种题型，内容涵盖《安全生产法》、《集团公司施工安全标准化管理手册》和《深圳市建筑安全与文明施工知识问答》等方面内容。活动中，现场互动热烈，选手们斗志昂扬，场下不时迎来掌声和欢呼声。经过两轮的激烈角逐，最终前海II标项目部、路面工程分公司、公路桥梁工程分公司分别获得第一、二、三名，路面工程分公司和市政水务分公司获得最佳组织奖。

(文图 / 集团党政办公室 甘红)

## 集团公司举办 2016 年度交安三类人员取证和延期培训班

为完善安全管理机构，加强安全队伍建设，分阶段逐步实现集团公司安全生产管理人员持证上岗率100%，集团安全管理部按照《安全生产五年发展规划》和年初制定的2016年安全生产管理人员培训计划，经与广东省交通运输厅安全监督处培训科协商，同意在我司开班进行公路（水运）工程施工企业安全生产管理人员核合格证书延期及取证考核培训。本次培训安排在11月4-6日（周末），参加人员有集团公司高层领导、总监、本部各部门和所属各单位相关人员近百人。

广东省交通运输厅安全生产管理专家何志东为参会人员主讲现场施工安全管理知识；广东省交通职业技术学院刘新亮教授主讲安全法律法规和安全管理理论。两位老师的讲课深入浅出，理论结合实际，深受大家喜爱。各位学员都非常珍惜这次学习机会，潜心学习、认真听讲、做笔记，取得较好效果。

(文图 / 集团安全管理部 赵夕朝)





## 集团公司四项技术成果 获全国奖项

11月24日，由中国市政工程协会举办的全国市政行业2015年度市政工程科学技术奖表彰大会在武汉召开。集团公司四项技术成果获得奖项。具体获奖情况如下：

### ▲软科学类三等奖：

《低碳背景下市政基础设施建设模式》（主要完成人：王媛、易露霞、张清、朱惠诚、刘洋、田湘南）

### ▲技术开发类三等奖：

《复合式路面二阶反应型防水粘结材料贴缝施工技术》（主要完成人：张清、王媛、廖立基、赵夕朝、连约粤、林江、刘敬华）

《复合式路面改造同步碎石防水应力吸收层施工技术》（主要完成人：张清、王媛、廖立基、赵夕朝、连约粤、林江、刘敬华）

《桥梁墩柱外包混凝土灌注施工技术》（主要完成人：王媛、何能、陈为、叶智威、曹晓川）

以上获奖成果是集团公司的荣誉，也源于集团近些年坚持新技术研发的付出与努力。

（文图 / 集团维修标准化小组 叶智威）



企业动态

## 路桥集团成功举办《公司法》 专题培训

12月8日下午，在路桥大厦23楼西会议室，集团审计与风险管理部联合人力资源部特邀北京德恒（深圳）律师事务所合伙人宋永峰、刘爽律师来集团公司开展《公司法》专题培训。集团公司部分领导及中层正副职管理人员共50余人参加培训。

在培训中，两位律师系统全面地讲解了《公司法》中公司上市、解散、清算及债权债务处理、股权等相关知识，并结合具体案例对公司解散、清算过程中需要注意的问题进行深入分析，对集团公司相关工作的开展具有指导意义。随后，宋永峰律师就在座员工实际工作过程中遇到的疑难问题进行了现场答疑。

（文图 / 集团审计与风险管理部 黄阳）

## 专题 培训



## 管理 培训



## 集团公司举办知识管理导入培训

为提升集团公司知识管理综合水平，打造集团公司未来核心竞争力，12月16日，集团在路桥大厦23楼西会议室举办了一场知识管理导入培训，培训由深圳市卓越绩效管理促进会协助集团公司投资管理部举办，深高速前副总裁周庆明先生主讲。培训分理论课程及顺丰标杆企业交流学习两部分。集团公司领导和相关部门管理人员参加了培训。

理论学习的主要内容包括知识管理的基本概念、知识管理对企业价值和知识管理基本方法模型等。现场交流的主要内容包括标杆企业知识管理关键成果分享、知识管理成功推进的关键方法等。

（文 / 集团投资管理部 冯峻峰  
图 / 集团流程与信息化部 张锐军）



图中右二为市投控党委副书记、纪委书记冯青山

## 市投控党委副书记、纪委书记冯青山一行调研集团精准扶贫工作

12月13日，市投控公司党委副书记、纪委书记冯青山一行在集团公司廖立基副总经理等的陪同下，前往集团精准扶贫村——龙川县米贝村调研扶贫工作开展情况。

冯青山副书记一行首先视察了集团帮扶的基础建设项目，随后召开米贝村精准扶贫工作会议，听取了集团驻米贝村工作队队长黄伟文的工作汇报以及贝岭镇副镇委书记黄建华的工作建议。调研中，冯副书记一行还前往米贝村小学举行捐书仪式，所捐书籍由深物业集团提供。

冯青山副书记对集团公司的精准扶贫工作表示肯定，并提出四点意见：一是扶贫项目须符合县、镇、村、村民的一致意愿；二是项目的开展须考虑周全，详细规划，集思广益，并进行充分的科学论证；三是要转变思维，创新工作方式；四是要加强对米贝村青年群体的培养。

(文图/集团扶贫办公室 林汉阳)

## 路桥集团总经理刘声向带队到深汕特别合作区拜访交流

12月23日上午，路桥集团执行董事、党委书记、总经理刘声向带领集团公司领导班子、职能总监及本部各部室负责人等30人前往深汕特别合作区拜访交流。汕尾市市委常委、副市长、深汕特别合作区管委会主任何学文，深汕特别合作区管委会常务副主任、巡视员产耀东，管委会副主任丁强等有关领导参加座谈交流。

刘声向总经理就路桥集团发展历程、主要优势、近年发展状况和有意参与深汕合作区建设的意愿等方面作了汇报，双方就路桥集团有意愿有优势的市政路桥设施管养、绿色市政配套产业园区、交通基础设施PPP项目以及合资成立相关市政企业方面进行了深入探讨，初步确定了下步工作思路。会前，路桥集团一行还参观了解了深汕特别合作区的资源条件、发展规划、重点产业、现有项目、园区基础设施建设等基本情况。

路桥集团一行充分感受到了深汕特别合作区开山辟地、热火朝天的大干场面和创业精神，深受教益。

(文图/集团党政办公室 尹张源)



综合资讯



### 路桥集团党委召开“两学一做”党委中心组（扩大）学习会

为深化 2016 年党员领导干部民主生活会会前学习研讨，落实深圳市委宣传部《关于组织开展党的十八届六中全会精神专题学习和宣讲活动的通知》的要求，12 月 22 日上午，路桥集团党委邀请福田区委党校副校长刘义军就十八届六中全会精神解读进行了专题辅导讲座。集团公司领导、职能总监、本部各部室及下属单位党政负责人 50 余人参加了讲座。

讲座从明确习近平总书记核心地位、专题研究部署全面从严治党、全面加强和规范党内政治生活、全面落实党内监督责任等四个方面解读了十八届六中全会精神及其重大意义，以及《关于新形势下党内政治生活的若干准则》和《中国共产党党内监督条例》文件精神。

路桥集团执行董事、党委书记、总经理刘声向在总结讲话中提出两点要求：一是集团公司各部门、各单位负责人要学深学透十八届六中全会精神，抓好会后学习宣贯，并积极运用会议精神指导工作；二是集团公司各党支部要以学习十八届六中全会精神为契机，认真部署抓好 2016 年党员领导干部民主生活会各项工作内容。

（文图 / 集团党政办公室 肖志龙）

### 道路工程分公司、市政水务分公司党支部先后赴米贝村开展精准扶贫工作

12 月 8-10 日，道路工程分公司党支部和市政水务分公司党支部先后组织党员和业务骨干前往龙川县米贝村开展实地调研，并启动支部与贫困户的精准对接工作。

8 日，米贝村党支部书记袁国雄和集团扶贫办黄伟文共同介绍了米贝村的基本情况，并与分公司党支部一同研究了扶贫对接工作的具体安排。9-10 日，分公司党员同志们先后与 15 家贫困户“结成对子”。在基本了解困难村民的实际情况和基本需求后，分公司党支部为他们赠送了过冬的棉被及基本的生活用品。

党支部与米贝村困难户之间的“结对子”活动是集团党建活动和精准扶贫工作紧密结合的一个发力点，为下一步扶贫工作的开展建立了情感纽带、奠定了坚实基础。

（文图 / 道路工程分公司 郭志强；  
市政水务分公司 李凯平）



## 集团鹏坝通道工程获评市“安全生产与文明施工优良工地”

今年 11 月，集团公司承建的鹏坝通道工程（先行开工段）工程荣获 2016 年度下半年“深圳市安全生产与文明施工优良工地”。

鹏坝通道工程位于深圳市大鹏半岛境内，起点位于盐坝高速坝光出入口；向南以隧道形式穿越排牙山脉，终点至大鹏新区鹏城片区的银滩路。开工以来，项目部坚持高质量高效率完成任务，在确保工程高产值的基础上，先后参加了国家一级标准化、市优质结构工程奖等评审检查并取得了喜人成绩。

据悉，本次评选是集团第一次获评深圳市“双优工地”，对提升了公司建设“双优工地”的经验，提升了公司的管理水平，同时也为集团公司树立了良好的品牌形象。

（文图 / 公路桥梁分公司 邱剑光，寇苗）



## 集团直管项目联合党支部召开首次支部党员大会

12 月 15 日下午，集团直管项目联合党支部在福田代建项目部召开了首次支部党员大会，会议由联合党支部书记、福田代建项目部经理朱惠诚主持，前海项目部和福田代建项目部全体党员及部分业务骨干参加了会议。

会上，党支部书记朱惠诚为大家介绍了福田代



## 公路桥梁分公司获市企业级“青年文明号”

11 月 28 日，公路桥梁分公司工程管理部被深圳市企业系统创建的“青年文明号”活动组委会评选为“2015-2016 年度企业级青年文明号”。

“青年文明号”是分公司精神文明建设的重要组成部分和青年思想政治工作的重要载体。分公司工程管理部现有员工 20 人，其中党员 5 人，团员 15 人，平均年龄 30 岁，是一支特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献的青年集体。

公路桥梁分公司工程管理部自 2015 年 11 月起就开始了“青年文明号”的创建活动。该集体以“创青年文明，争一流业绩”为口号，以“争当青年岗位能手、承载青年文明号”为载体，不断推进完善各项基础管理工作，提高人员素质，增强专业技能，提升工程质量，力求在活动中倡导团结拼搏、共创佳绩。

（文图 / 公路桥梁分公司 安志辉，寇苗）

建的基本情况，并对该项目的前景进行了深入分析；周红兵副书记对前海项目部党支部全年党建工作和“两学一做”学习教育活动开展情况进行了总结，并组织与会成员学习了十八届六中全会精神、《中国共产党党章》、《中国共产党廉洁自律准则》、《中国共产党纪律处分条例》、习近平总书记系列重要讲话等；前海项目部常务副经理何堃结合集团未来发展规划，分析了直管项目的发展前景，勉励党员同志们勤学苦干、迎难而上，早日锻炼成才。

（福田代建项目部 苏志坚）

行业快报

## 攻克两大世界性难题 株洲枫溪大桥建成通车

湖南株洲枫溪大桥 11 月 13 日建成通车。这座大桥的桥面采用超高韧性混凝土组合结构，系全球首次在悬索桥上应用。枫溪大桥是湖南株洲市天元区与芦淞区之间的跨江通道，主跨 300 米，总长 1729 米，主桥钢箱梁总重达 5000 吨，共 27 节钢箱梁，为双塔单跨自锚式悬索桥，施工方系湖南中路华程桥梁科技股份有限公司。

钢桥面自重轻、强度高，是大跨径桥梁的首选，但其疲劳开裂和铺装层破损病害在国内外十分普遍且严重，属世界性难题。为整体解决上述难题，邵旭东团队发明了独具知识产权的正交异性钢板——薄层超高韧性混凝土 (STC) 轻型组合桥面结构，获得授权发明专利 8 项，形成设计与检验验收成套技术，颁布了湖南省地方标准。

邵旭东表示，枫溪大桥是在钢箱梁上，每平方米焊接 40 多个焊钉，将钢箱梁与超高韧性混凝土组合成一个整体，桥面局部刚度提高了 40 倍，钢面疲劳开裂的风险大大降低，桥面超长寿命 100 年不需要大修，仅需 10 至 15 年进行一次桥面磨损层快速维护。

目前，“超高韧性混凝土组合结构桥面”技术已在广东、湖南、北京、天津等多座大桥上应用。湖南中路华程桥梁科技股份有限公司董事长毛志坚介绍，这一技术可广泛应用于新建钢桥、旧桥钢桥面维修等领域，采用此先进技术维修后的桥梁在寿命周期内不再需要大修维护，将彻底告别钢桥面屡修屡坏的历史。

(来源：中国桥梁网)



## 世界上海拔最高的公路特长隧道 川藏线雀儿山隧道贯通

11 月 10 日上午，目前世界上海拔最高的公路特长隧道——国道 317 线雀儿山隧道正式贯通，预计明年 7 月通车。雀儿山位于甘孜州德格县境内，主峰海拔 6168 米，山高路险、高寒缺氧，被称作“川藏第一险”。雀儿山公路海拔高、等级低、线形差、路基窄、弯道多、养护难等问题日益突出，其通行能力远远不能满足经济社会发展需要。

雀儿山隧道作为国家重点工程建设项目，于 2012 年开工建设，施工线路全长 8.955 公里，其中，雀儿山隧道主洞长 7079 米，双向两车道，总投资 11.5 亿元，隧道洞口海拔高度 4378 米。项目开建以来，先后有 2000 人投入施工，全体参建人员克服了高原、高寒、缺氧、工效低，山高、路远、料少、运输难，隧道长、断面小，通风难、地质情况复杂、围岩级别变化快等诸多难题，创造了在海拔 4300 米以上恶劣条件下的施工奇迹。雀儿山隧道通车后，将填补国内公路隧道建设 4000 米以上空白，川藏线上经过这里时须盘山而上将变成穿山而过，时间也只需 5-10 分钟。

(来源：中国桥梁网)



## 平潭海峡公铁两用大桥将进入水上主体工程施工阶段

12月19日，福建平潭海峡公铁两用大桥鼓屿门航道主塔墩围堰成功吊放至墩位上。这是全线最后一个主塔墩围堰，标志着该桥水下桩基工程接近尾声，开始转入水上主体工程施工阶段。

平潭海峡公铁两用大桥是正在建设的福州至平潭铁路、长乐至平潭高速公路的关键性控制工程，2013年11月开工建设。大桥起于福建省长乐市松下镇，经人屿岛、长屿岛、小练岛、大练岛，从苏澳镇上平潭岛，全长16.34公里，全桥共计228个桥墩，共设有4座航道桥，依次跨越元洪航道、鼓屿门水道、大小练岛水道、北东口水道。

鼓屿门航道主塔墩围堰形状为哑铃状结构，横截面积约为2350平方米，相当于6个标准篮球场，总高度15.3米，总重量约3778吨，从制造到运输至施工地点，耗费了3个多月。

中铁大桥局项目负责人介绍，围堰一方面作为承台施工期间的土水围挡结构，另一方面可以作为承台混凝土浇筑的模板，承台完成后用作承台防撞结构，可承受5万吨船舶撞击。

福建福平铁路有限责任公司平潭指挥部负责人介绍，平潭海峡公铁两用大桥是中国第一座真正意义上的公铁两用跨海大桥，也是中国目前施工难度最大的公铁两用跨海桥梁，建设条件远比东海大桥、杭州湾跨海大桥、港珠澳大桥恶劣，建造难度和风险更大。目前，该桥建设工程已完成六成以上。

(来源：中国新闻网)



## 海南琼乐高速完成投资近半 4座隧道全贯通

作为海南省“田”字型高速公路主骨架组成部分，琼中至乐东高速公路建设正加快施工。截至今年11月底，琼乐高速已累计完成投资约53.1亿元，占总投资额的45.7%。

在箱梁预制厂内，门吊桥林立，一片片成形的箱梁堆满了梁场，机器轰鸣声、切割声、焊接声不绝于耳；在桥梁架设现场，大型运梁车将大型箱梁运往大桥工地，架桥机将箱梁起吊缓缓移动，准确落在桥墩盖梁上……在琼乐高速公路施工现场，到处都是热火朝天的施工景象。

记者在琼乐高速公路琼中至五指山段沿线施工现场看到，什运1号大桥、南平1号大桥已基本架设完成，在青山绿水间延伸。该段全线什运隧道等4座隧道全部贯通，部分成型路基的路旁护坡已植上草皮或灌木，绿油油一片。

自今年初起，该项目全线实体工程施工全面开始，在开展施工劳动竞赛、树立标杆管理等手段的基础上，不断加大了人员和设备投入，在加快施工进度度的同时，提升工程品质。目前，该段已完成投资19.1亿元，占年度计划的98%。

海南省交通运输厅提供的数据也显示，截至11月底，琼乐高速目前已累计完成投资约53.1亿元，占总投资进度的45.7%。今年完成投资约26.6亿元，占年度投资计划的106.4%。

据了解，琼乐高速公路项目全长129公里，总投资117亿，预计2018年建成通车。

琼中至乐东高速公路正加快建设。

(来源：中国桥梁网)



## 老张 我的榜样

文 / 市政水务分公司 林志华

2016年7月，我入职市政水务分公司后，被安排到地铁7号线7603标段疏解工程当施工员。去工地前，我就打听到工地主管叫张南京，是分公司工程部的副部长，同事都亲切地称其为老张。据说，老张是从工程兵转业来到路桥集团的，在公司当过二十多年的施工员。虽然未曾谋面，但我在心里对老张的形象也有了初步的猜想：不但管理工地经验丰富，而且像军人那样严肃威武。

第一次见到老张，是在地铁7号线赤尾站的建设工地上。对老张的第一印象便证实了我的猜想。当时，他头戴安全帽，身着工作服，精神矍铄，声音宏亮，严肃地指挥着工人施工，言语行动中略带着军人独有的果断和霸气，如果不告诉您，我想您也会很难看出老张已经年

近花甲了。

不一会儿，他似乎注意到了我这个“新人”的存在，便径直地往我这边走来，丝毫不改脸上的严肃。我慌忙中打了个招呼，老张朝我走来，但他一开口，我便被他那一口浓重的夹杂着湖南口音的普通话怔住了，因为我听不懂他的话，或者说，我不能确定自己是否完全掌握了他的意思。隐约中，我大概知道了当天老张安排给我的任务是吊装防撞墩，不过有很多地方我确实没听清楚，这种“不明白”也呈现在了我的脸上和眼神里。老张似乎察觉到了这一点，他又开始耐心地用他认为最标准的发言为我讲解，直到我完全领会。我那颗忐忑不安的心慢慢放了下来，没想到一脸严肃的老张还是挺亲切的呢。

今年中秋节后，正值地铁7号线交通疏

解恢复的关键时期。面临工期紧、任务量大、人员紧缺等困难，分公司几乎每天都在加班加点地赶工期。我也被安排在夜班摊铺沥青，因为老张非常操心工地的状况，所以他经常上完白班又赶来上夜班，这也使得我有了进一步认识老张的机会。

有一次，晚上 12 点赤尾站摊铺沥青，料车陆续地来到工地，但不知为什么，作为深圳三大主干道的滨河大道车流量却比往常大了不少。因施工机械车占道，不一会儿滨河大道就被堵得水泄不通了。老张见状后二话不说，一边身先士卒地提着反光桶设置施工安全线，一边指挥我们疏散分流交通，看到有些员工动作缓慢，他就毫不留情地来了一顿批评。经过一番疏导，滨河大道拥堵的车流慢慢地开始流动，准备施工的程序很快就可以像流水线一样运行起来了。此时老张脸上依然充满着严峻的神情，因为接下来能否顺利地摊铺沥青才是决定今晚工作成效的关键。

过了一个小时后，随着车流量的减少，老张一声令下准备摊铺沥青。当两台摊铺机已经顺利开始摊铺后，意外再次发生：第三台摊铺机竟发生了故障，经确定需返厂维修。这样就要用两台摊铺机完成将近两万方的摊铺量。当所有人都开始担心的时候，老张的眼神却依然坚定，他向我们招了招手，告诉我们一定要坚持，并安排第一台发车的摊铺机摊铺完成后马上回头顶替第三台摊铺机的工作。由于少了一台摊铺机，为了保证摊铺质量，我们必须争分夺秒将第一道铺完，接着马上摊铺第三道才能使接缝平整。

以前总听别人说，工地如战场，那时那一刻我才身临其境，才深刻地体会到时间的紧迫。老张就这样一直紧跟摊铺机旁边，奋力地指挥着摊铺工作。黎明已经到来，摊铺工作接近尾声，老张却丝毫不敢放松，声音嘶哑了却不改洪亮的本色，走路一瘸一拐也不能阻止他完成任务的决心。老张大吼了一声：“弟兄们，坚持到底就是胜利啊！”语言朴实无华，却深深地触动着在场的每个人，我们立即振作精神，坚持高质量摊铺完最后一道路面。

雷厉风行一直是老张的特点，可他也不

乏细心周到的一面。我和陈琦、何德辉都是新来的大学生，一下子面对如此高强度的工作多少会有些不适应。老张看在眼里，就把我们叫到办公室谈心，为了缓解气氛，他还亲自给我们泡了茶，言辞亲切地说：“你们工作上有什么困难尽管提，我来帮你们解决，大胆去干，有我在，做错了不是你们的责任。”老张真的给了我们年轻人很多宽容和帮助。记得我在华新站负责摊铺水稳碎石层时，老张特意跑过来，看我管理施工的效果如何。当我没有注意污水井而让工人误将其摊铺盖住时，老张发现后马上指了出来，我以为他肯定会批评一通，没想到他却笑着说：“你这个家伙，下不为例啊！”有时候我不知道下一步该做什么的时候，老张也常帮我安排工作，他总是说：“你要多动脑子，想想接下来要做什么，明天要做什么，以后要做什么，这样就不会慌乱了。”听完后，顿时觉得受益匪浅。我们几位新来的大学生，跟着老张在工地摸爬滚打了半年多，学到书本上所没有的现场管理经验。慢慢地，我们就把老张当成了严肃而慈爱的长辈，而不再是严格而霸气的工地主管。

随着地铁 7 号线的开通，7603 标段疏解工程终于迎来了阶段性的胜利，更为可喜的是老张还获得了深圳地铁集团颁发的“七号线优秀管理者”荣誉称号，这是对老张在这四年半里兢兢业业，克难攻坚、夙兴夜寐工作的最好认可。

很多认识老张的人一谈到他，总是竖起大拇指地称赞他是条铁血汉子，我想这种评价应该指的是他敢说改干的军人作风吧。也有人说他学历不高、年纪偏大、性格急躁，思想跟不上时代的变化，可在我眼里，老张责任心强，又肯吃苦耐劳，他身上那种敢于担当的精神正是我们这代人欠缺的呢。

老张为路桥奉献了一辈子，私底下却对我们说：“今生我在路桥的付出无怨无悔。”说这话时，老张的神情意气风发，眉宇间似乎在告诉我们：我也不会输给你们这群年轻人的！

这就是我认识的老张，一个让我佩服的老路桥人。✿

# 大雨大干 小雨小干 没雨不干

文 / 罗湖分公司 王育博

今年3月份，因工作需要，我被调至罗湖分公司机械设备部任资料员。那时，微信工作群里的一句“大雨大干，小雨小干，没雨不干”无意间让我印象深刻。当时我以为只是句玩笑话，直到亲历了一次施工之后，我才真正理解了这句话的含义。

初到机械设备部，为了更好地了解岗位工作，我随机械设备部设备操作手到现场施工学习。那天，天气阴沉到一瞬间就要下雨的样子。微信群里一如既往的发出了施工的通知，但是越来越深沉的天空让我感觉到不安。因施工地点距工区较远，我们需要提前出发。我拿起手机在群里问了句：“这天要下雨了吧？”大家顿时好像沸腾了起来似的，你一句我一句地谈论起来，我静静看着他们的回复，等待着最终的通知，突然一句回复闪入了我的视线：“大雨大干，小雨小干，没雨不干。”初读这

句话，我觉得这个同事也太幽默了，一般谁干户外工作不是找好天气，大雨天谁不躲室内，还要在室外大干？经过热烈的讨论，最终答案是照常施工。

我们“奉命”前往工地，阴沉的天空，虽让人感到十分压抑，但大家却一如既往的欢乐着。晚上十点，天空依然阴沉，但却没有下雨，心中那份压抑也随之慢慢减弱。仰望夜空，积聚的乌云也不那么阴沉了，忽然发现下午的担心似乎有些多余。

夜晚的深圳略有些冷，一阵凉风吹过，还带着几分寒意。沉思处，脸上的一滴冰凉水滴唤醒了我，好像下雨了。猛一回神儿：确实！此时，施工作业已经开始，但工作量才完成了一半。“是停止作业还是继续？如果停止，那施工现场怎么办？如果继续那雨下大了可怎么办？”看着同事们丝毫没有结束的意思，我也只能在心中默默地祈祷着：雨不要下大。

然而凝聚了一下午的乌云，好像丝毫没有散开的意思，反而有种想要完全释放下来的“痛快”。雨还是越下越大了，雨滴越来越密，路面开始有了积水，空中也起了水雾。这时，我终于忍不住地问了一句：“雨大了，还要继续施工吗？”操作员笑着回答：“没事，下雨了路上车反而少。我们有雨衣，你去车上躲躲吧。”听完我便愣住了。心想：雨天作业虽然基本上不会影响施工质量，但雨天作业毕竟有着诸多不便而且让施工员很不舒服，尤其是大雨天气，为什么非要继续作业呢？

我无法理解地回头看了看其他同事，只见刚才还一片黄色工作服的施工人员不知道在什么时候带上了草帽、穿上了雨衣，继续默默地坚持在雨中作业。再回头看看，我们的机械操作员也已经穿上了雨衣，跟着设备继续作业了。

雨越下越大，空气中的水雾让一切变得朦胧，雨滴随风摇曳。不得不说，如果此时是在亭下赏雨，这绝对是一副难得的场景。可惜，对我们而言，只剩下了湿凉。雨，依然在下；施工，依旧在进行。同事们丝毫没有因为大雨而有所改变，仿佛飘落的雨滴完全不存在着似的。


恍惚中，我看到一位跟机的操作员好像戴的帽子是普通帽子，完全没有防水的功能。我跑了过去，帮他撑起伞：“你的雨衣没有帽子吗？”“戴那个帽子不方便。”“可是这帽子不防水啊！”“没事，我们都习惯了。你不用给我打伞，去车上躲躲吧。”他笑着说。听完，我忽然不知道该说什么了，只是站在那里默默地给他撑着伞。原本还在因为下雨而飞速思考对策的大脑一瞬间变得平静了起来。雨依然在下，施工依然再继续……

凌晨三点多，施工基本完成，依旧在下的雨已激不起我内心的涟漪。随着施工的完成，大家开始收拾东西准备返回。早已订好的拖车正停在路边等待我们下班。然而此时，压路机出了故障，无法启动，上不了拖车。“怎么办？”本已平静的心再次凌乱了起来。虽然操作手凭借经验已经基本判断出了故障原因，但一时半会也处理不了。再加上施工了一个晚上，大家都很累惫了。

施工队看到这情况，建议我们先回去，他们来找人看机，明天再找人修理。但是操作手想了想，没有同意。一来设备在通车道路上较为危险；二来大雨天气比较恶劣，如果在这里停放一个晚上，不论设备，还是人员都是个问题。于是，操作手们谢绝了施工队的好意，让他们先回去休息，我们留下来修机。七个人，分工合作，两人引导交通，两人打灯，两人修机，一人帮忙。那时，我第一次感觉自己完全融入了这个团队。凌晨四点多，压路机又重新启动上了拖车，一切搞定之后，大家在一片嬉闹中全都迅速闪入车里启程回家了。

后来，我才慢慢的意识到：我们做道路管养与道路工程有着本质的区别。道路管养是在通行道路上施工。我们的施工作业会影响到市民的正常通行，而我们施工一半的现场更是会严重影响到市民的生活和安全。因此，能够一天完工的，决不能拖延时间，市民少行的时间段才是我们做道路管养的最佳时间。

经历过那一场大雨后，我才深刻地理解了那句“大雨大干 小雨小干 没雨不干”的真实含义，那是路桥人不为人知的付出精神，是一种将“为市民服务”落实在行动上的责任意识，更是一种对道路管养的坚守与情怀！

在路桥人眼里，方便市民才是唯一标准，为了达到这个标准，任何困难都可以克服！

# 读 《 人生 》 品 人生

文 / 桥梁检测站  
付钦

“人生的道路虽然漫长，但紧要处常常只有几步”。每次翻阅《人生》这本书，这两行字便赫然映入眼帘，引人沉思。

《人生》是我非常喜欢的一部小说。在这部小说里，路遥用朴实语言和曲折的情节为我们讲述了陕北农村一个叫高加林的年轻人跌宕起伏的一生。高考落榜后，高加林在村里的小学当上了民办教师，本以为从此可以不用像父辈那样世世代代与土地打交道，没想到却被村长的儿子顶替了职位，不得不重新面对黄土地，开始地道的农民生活。在他人生的低谷期，同村一个名叫刘巧珍的活泼、善良的女孩走进了他的世界，虽然经历过父母的责难和乡亲们的议论，但两人还是坚持了下来。如果生活一直这样下去，也许我们看到的是有情人终成眷属的画面。此时，高加林得到了命运的垂青，当上了县里的通讯记者，风风光光，成了县里引人注目的人才。在这里，他遇到了跟自己有着共同爱好和共同语言并热烈追求自己的城市姑娘黄亚萍，几番权衡后，他接受了黄亚萍的追求，拒绝了不识字却深爱自己的刘巧珍。可是，当他还沉浸在幸福的热恋中时，命运却给他开了一个很大的玩笑。由于“走后门”被人揭发，他失去了这份工作，自然也失去了黄亚萍，不得不再次回到农村。而此时，被自己辜负的刘巧珍已嫁于他人。除了父母，除了这黄土高坡，他一无所有了。

看完这部小说，我被高加林一波三折的命运深深震撼了。毫无疑问，高加林是有才华有理想有抱负的，他不甘平庸，想施展自己的才华，想依靠自己的努力摆脱农村，飞向更广阔的天地，然而变幻莫测的命运却不断的给他希望，然后失望，再希望，再失望。这何尝不是一种折磨。同时，刘巧珍的朴实、善良、纯真和对爱情的纯粹也深深打动了我，虽然不识字，虽然被辜负，可是她却用自己的行为诠释了什么是真善美，印证了小说中德顺爷爷对她的评价：巧珍，那可是一块金子啊。读着他们的故事，看着他们的悲喜，我感慨万千。

其实，人生要懂得珍惜，珍惜那些真正爱自己，真正对自己好的人，不要等到失去了才后悔。亲情也好，友情、爱情也罢，正是有了他们的关怀，我们才感觉到生命的意义，尤其是处于人生的低谷时。正如小说中描述的那样，在高加林人生的低潮期，是刘巧珍用温柔、善良和爱给了他精神上的慰藉，点燃了他对生活的热情。然而当自己意气风发的时候，




他却辜负了那个曾经有过海誓山盟的人，最终搅乱了许多人的生活，也把自己的生活过的一塌糊涂。

人生要懂得感恩，感恩那些曾经帮过自己的人。他们，或许是你的亲人、朋友，或许是你的领导、同事，甚至可能是萍水相逢、素昧平生的陌生人。他们也许是在你囊中羞涩时的慷慨解囊，也许是在你面对窘境时的指点迷津，也许是在你失意沮丧时的安慰鼓励。正是因为有了他们的帮助，我们才得以走出困境，走向坦途。

人生需要梦想，因为它能在漆黑的夜晚照亮前行的路。作为芸芸众生中的一员，成功、失败、顺境、逆境总是围绕在我们左右，如若没有了梦想，何以度过那漆黑而漫长的黑夜？梦想犹如灯塔，指引我们前进的方向。在这点上，我很佩服高加林。虽然高考失败，但他在民办教师的位置上干的踌躇满志，斗志昂扬。因为这个职业对他来说充满希望，在他的规划里，他可以干几年后参加考试，转为正式的人民教师。到那时，再通过努力，争取做他认为更好的事情。正因为怀揣着梦想，才使得他的农村生活不至于那么单调和乏味。

人生要学会选择和取舍。正如《人生》扉页上柳青的一段话：人生的道路虽然漫长，但紧要处常常只有几步，特别是当人年轻的时候。没有一个人的生活道路是笔直的、没有岔道的。有些岔道口，譬如政治上的岔道口，事业上的岔道口，个人生活上的岔道口，你走错一步，可以影响人生的一个时期，也可以影响一生。细细品来，这段话高度概括了高加林的人生。从城市回到农村，再从农村到城市，最终回归农村，在种种变换中体验着斗转星移的变化，品尝着人生的酸甜苦辣。不同的选择和取舍，造就了不同的人生。生活中，当我们处在这些分岔路口的时候，又该做出何种选择？不管如何抉择，我想我们始终都应坚守做人的良心和底线，不能偏离最基本的做人原则。

书读完了，但是人生的路并未走完，对人生的感悟也不会止步。海阔凭鱼跃，天高任鸟飞，希望每个人都能在时而平静时而惊涛骇浪的人生长河中，享得了繁华，耐得了寂寞，禁得起荣耀，扛得起挫折，担得起责任，守得住承诺，收获幸福的人生！

## 建立强有力的团队是企业的首要任务之 沟通篇

文 / 地盘物业管理公司 张土泉

在我们的传统教育中，成员都喜欢以自己的工作方式完成自己份内的事，对与自己无关的工作和事情漠不关心。许多人在和别人沟通时，仅仅站在自己的立场上，希望别人能够理解自己，却忽略了别人的想法，总觉得自己是正确的，别人应该听自己的，或者喜欢用自己的标准去要求别人，结果却给别人留下了“以自我为中心、盛气凌人”的不良印象。但随着科技的迅猛发展，知识的日益膨胀，这种状况越来越显露出弊端。对我们日益壮大的团队来说，要使其良性运作，员工与员工之间、员工与管理者之间、管理者与管理者之间都会在相同的问题上有不同的主张和见解，进行有效的沟通就尤为重要。沟通既是一门科学，更是一门艺

术。有效沟通是团队存在和发展的基础。

在上一期《问题篇》说到，彼此猜忌是团队建设之大忌。在一个团队里，猜忌是一种常见的安全隐患，而形成相互之间的猜忌就是缺乏良好的沟通机构产生的必然结果。主要表现在以下几点：

（一）**员工之间互相猜忌**。是团队管理之中最常看到的一种猜忌，尽管这和管理者本身并没有直接关系，可是，作为团队的领导，还是要正视这个问题。员工在衡量个人的收益与付出是否相符合的时候，有3个判断标准：个人公平、内部公平和外部公平。而这几个方面都很容易使员工之间产生各种各样的猜忌。

（二）**员工和管理者之间的猜忌**。这也是非常常见的容易猜忌的主体。在没有互相认同之前，员工总是在估摸着对方以决定自己的行为：值不值得付出额外的努力？管理者会看到我的努力吗？团队果真愿意用回报承认我的付出吗？管理者则会想：员工的能力究竟如何？给了他高工资，他就会努力工作了吗？他对公司忠诚吗？



（三）管理者与管理者之间的猜忌。这个猜忌曾让许多企业的股东在企业有一定的规模后甚至会反目成仇，由原先的亲戚、朋友变成仇家，大家互相猜忌，管理水平上不去，更不要说如何谋求企业的进一步发展了。

那么我们又该如何建立团队沟通管理机制呢？综合各方管理学家观点，主要有以下几点：

#### （一）加强团队成员培训，建立拓展培训形式

拓展培训自从1995年进入中国后，成为国内户外体验式培训这个新兴行业的开创者和领导者。团队进行户外拓展训练意义是显著的，在培训中通过员工之间身体与心灵上的接触使他们之间距离贴近，无距离感产生，引起各方的共鸣，达成默契。就像男女双方在音乐旋律下共舞，当双方没有接触时，很难达到步调的一致，而随着双方手与身体的直接接触，则很容易同步进行，营造出和谐从而产生美感。拓展培训使员工深切感受到沟通的重要性。

#### （二）建立团队知识和信息的有效沟通

知识和信息是团队有效运作的基础。团队成员只有掌握了必需的团队内外的信息后，才能充分挖掘自己的潜力，发挥自己的聪明才智。

#### （三）解决背景和文化差异带来的沟通障碍

背景文化差异是团队管理中需要认真对待的问题，团队成员来自五湖四海具有不同的文化背景、风俗习惯、宗教信仰等，不可避免

地会导致对信息理解上存在偏差，甚至误解。为此，首先通过文化敏感性培训，让团队成员彼此了解他人的语言风格和文化背景，排除沟通上的障碍；其次，采用多种沟通方式，如文件传达和谈话交叉运用；再次，尽量通过标准化解决问题，如语言要规范，文件要正式。

#### （四）所有团队成员要保持经常性的沟通

作为领导者要积极组织经常性的座谈会或意见箱等形式，多途径倾听团队成员心声。在发生冲突时，做到真正的对事不对人；作为团队成员，要积极主动地与领导者沟通，理解领导者的工作；同时，各部门之间、团队成员之间应该经常进行交流，不要因沟通不足而造成工作上的隔阂。沟通的方式是多样的，但不能流于形式，一定要落到实处，最大限度地实现知识和信息共享。只有所有团队成员之间的沟通都顺利进行，团队才会更加团结，才会有战斗力。

综上所述在企业内部建立有效的沟通机制是维持团队高效运转的根本。我们可以看到，随着市场竞争的激烈日益加剧，我国企业受保护的领域越来越少了，而略显稚嫩的中国企业要想抗衡世界知名企业，就必须精诚团结，集体作战，其重中之重则责无旁贷地落到了团队建设与管理上。只有依靠一个强有力的团队才会取得巨大的成功，才能真正发挥1+1>2的效果。✘



**钢**筋滚压直螺纹套筒连接接头是将钢筋连接端头采用专用滚轧设备和工艺，通过滚丝轮直接将钢筋端头滚轧成直螺纹，并用相应的连接套筒将两根待接钢筋连接成一体钢筋接头。钢筋滚压直螺纹套筒连接技术是钢筋直螺纹连接技术中的一种。

在钢筋待接端头直接滚轧加工过程中，由于滚丝轮的滚轧作用，使钢筋端部产生塑性变形，根据冷作硬化的原理，滚轧变形后的钢筋端头可比钢筋母材抗拉面积增加，抗拉强度可提高6%~8%，从而可使滚轧直螺纹接头部位的强度大于钢筋母材的实测极限抗拉强度。

与其他直螺纹连接技术相比，钢筋滚压直螺纹套筒连接技术具有以下优点：设备投资少、螺纹加工简单、接头强度高、连接速度快、生产效率高、现场施工方便等，可适用于钢筋混凝土结构中直径16~40mm的Ⅱ级、Ⅲ级钢筋连接。其接头性能可达到JGJ107—2010钢筋机械连接通用技术规程的A级标准。

与传统的焊接工艺技术相比，具有以下特点：操作简单，施工速度快，螺纹加工提前制作，现场装配作业；应用范围广，适用于直径16~40的Ⅱ级、Ⅲ级钢筋在各种方位同、异直径的连接；接头质量受人为因素影响小，现场施工不受气候条件影响；无污染，无火灾及爆炸隐患，施工安全可靠，节约能源，耗电低。

## 一、筋滚压直螺纹套筒连接施工工艺

### （一）施工工艺流程

现场钢筋母材检验——钢筋端部平头——直接滚轧直螺纹——直螺纹丝扣检验——拧保护套——存放——钢筋直螺纹连接套筒检验——现场连接钢筋——接头检验。

# 浅谈钢筋套筒 质量控制

文 / 道路工程分公司 丁灏

### （二）工艺原理

钢筋滚压直螺纹套筒连接技术是先将钢筋连接部分的端部平头处理后，再进行直接滚轧直螺纹，然后利用直螺纹连接套筒进行连接，使钢筋端头特制的直螺纹和直螺纹套管咬合形成整体，从而实现连接的目的。

听海路现场采用型号为SZS14-40的钢筋剥肋直螺纹滚丝机，生产厂家与套筒原材厂家相同，钢筋等强滚轧直螺纹连接标准型钢筋接头、钢筋滚压直螺纹套筒连接接头试件如图1，图2所示。

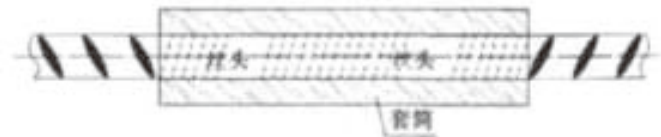


图1 钢筋等强滚轧直螺纹连接标准型钢筋接头

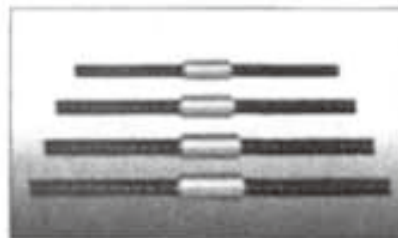


图2 钢筋滚压直螺纹套筒连接接头试件

### （三）钢筋直接滚轧直螺纹连接套筒的选用

钢筋滚压直螺纹套筒的规格尺寸随连接钢筋的直径不同而不同，根据现场的用量、具体规格，直接由定点生产厂家提供合格产品，按时组织到位、进场时进行验收。套筒附材质质保书、产品合格证，并确保套筒不得有严重锈蚀、油脂、裂缝节疤等缺陷，尺寸应符合产品质量标准要求。

#### （四）质量检验

1. 丝头质量检验。操作者对加工的丝头要逐个进行检查，首先检查其外观质量，螺纹饱满，表面光洁，不粗糙，螺纹直径大小应一致，无虚假螺纹用缺肉、瘦牙等缺陷；再次用检验钢筋丝头的专用量具螺纹环规进行检验，钢筋丝头要能够顺利通过螺纹环规，且丝头与螺纹环规要十分吻合。

2. 钢筋下料时必须采用砂轮锯（无齿锯）切割断料，以保证端头平齐。为满足生产需要，听海路现场采用两台型号为 J3GD-400 的砂轮切割机。钢筋下料时，要求钢筋端面与钢筋轴线垂直，钢筋的接头应保证端头平直，钢筋顶端切口无碍螺纹套丝质量的斜口、马蹄口或扁头，无影响螺纹连接的毛刺。

3. 加工丝头的牙形、螺距必须与连接套筒的牙形、螺距一致，有效丝扣段内的秃牙部分累计长度小于一扣周长的 1/2，并用相应的环规和丝头卡板检测合格。

4. 套丝机必须用水溶性切削润滑液，不得用机油润滑或不加润滑液套丝。

5. 钢筋丝头螺纹尺寸的检查：应保证通环规能顺利旋入整个有效扣长度，而止环规旋入丝头的深度 $\leq 3P$ （ $P$ 为螺距）；连接套筒检验：止塞规旋入深度 $\leq 3P$ ，通塞规应全部旋入；经自检合格的丝头，应由质检人员按要求对每种规格加工批量随机抽检 10%，检验合格率不应小于 95%；已检验合格的丝头应加以保护。

6. 接头质量检验。按规定要求，在同一施工条件下，采用同一批的同等级、同形式、同规格接头，以 500 个为一个验收批，进行现场取样。

## 二、现场连接施工

（一）连接之前应检查钢筋螺纹及套筒是否完好。钢筋螺纹丝头如发现杂物或锈蚀，可用钢丝刷清除。

（二）钢筋连接时，钢筋的规格和连接套筒的规格应一致，并确保丝头和连接套筒丝扣干净无损。

（三）被连接的两钢筋端面应处于连接套筒的中间位置，偏差不大于 1P，并用扭力扳手按规定力矩值拧紧，使两钢筋丝头端面在套筒中间位置相互顶紧，经检测拧紧后的接头应做出标记。听海路现场使用的是规格为 60-360NM 预制式可调扭矩扳手，并已上报监理进行审批。

（四）标准型接头安装后的外露螺纹不宜超过 2P，钢筋连接件的保护层厚满足各部位的最小保护层要求，且不得小于 15mm。✘



绽放 (寇苗)



悬梯 (陈炳林)



## 征集

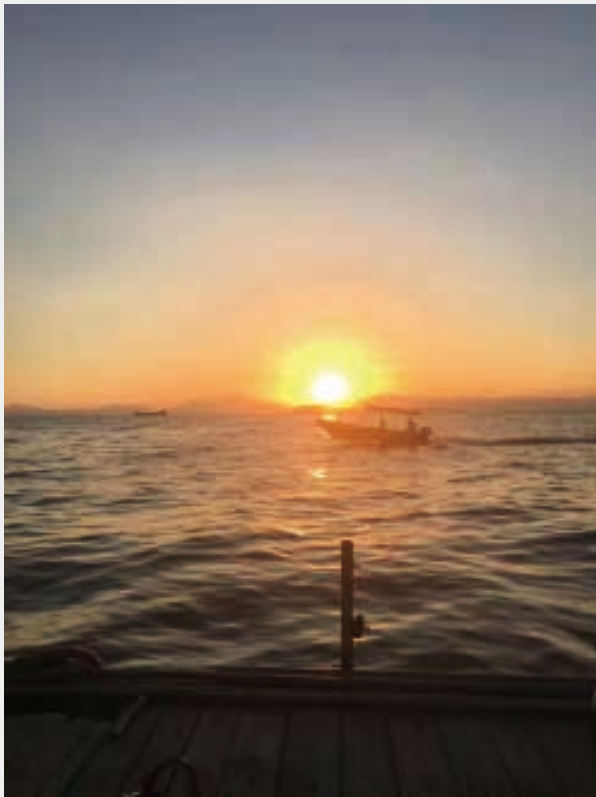
用镜头定格美丽，用影像记录生活。  
我们诚挚欢迎摄影爱好者积极投稿。  
投稿邮箱：[yinzhangyuan@szlqjt.com](mailto:yinzhangyuan@szlqjt.com)  
请注明作品名称和您的姓名及联系方式。



全神贯注 (张锐军)



天然去雕饰 (肖建文)



日出而渔 (江峰)



日落而息 (江峰)

## 人生要敢于尝试

### ——参加 QC 小组成果发布会心得体会

文 / 道路工程分公司 林冬冬

“我的发言到此结束，谢谢大家！”听着台下的掌声，我深呼吸了一口气，内心除了轻松，还有一种莫名的兴奋。尽管心脏跳得很快，手脚也在压抑不住地抖，我还是很镇定地走回了我的座位。

我不知道我的表现会得多少分，但我因这一阵的掌声雷动而感到强烈的满足，那一刻，别人投向我的眼神都是满满的佩服与欣赏。而我也为自己感到骄傲！

两个多月前，我接到分公司总经理钱总给我布置的任务，让我跟技术中心的王媛主任去参加一个 QC 小组成果发布会。那时的我连 QC 是什么都不知道，更不要说其他的了。懵懵懂懂中，我去找了王主任，她给了我一个 PPT，给我作了详细的指导后告诉我我的工作：演讲。

于是我开始按照要求准备着，其实我的内心还有一股演讲的恐惧在涌动。就像晕车的人一想到坐车就想吐一样，我一想到要当众演讲就会十分紧张。成长道路上的每一次当众作自我介绍，我都是能多简洁就多简洁，虽然同学们对我的第一印象是“很酷”，但我清楚自己是因为害怕。所以，我对自己的职业规划一直很明确，那就是专心往技术方面发展。

尽管内心很害怕，但我还是硬着头皮上了。我想锻炼自己，准确地说：我想挑战自己！首先，我先看了几遍 PPT，大概了解到 PPT 的主要内容，碰到不懂

的专业术语我就上网查，查不到就请教同事、反复琢磨，这才吃透了 PPT 的内容。其次，我上网查了很多有关 QC 成果发布的前辈们总结的心得体会和注意事项；最后就是背诵了，背到滚瓜烂熟，背到好像自己经历过 PPT 内容的研究过程，在这个基础上要熟练地发挥演讲技巧，要让听众觉得我是在讲自己的故事。

参加 QC 小组成果发布会除了我还有另外三个人，发布会前我们一起演练过几次。在和发布员还有制作 PPT 的同事练习交流时，我看到了一个 QC 成果完成的过程，也看到了这 30 多页的 PPT 背后所花费多少心血。当我再次面对这个 PPT 时，我觉得它重如泰山，它含着技术中心同事们的辛勤汗水与殷殷期待。我告诉自己：不能辜负大家，要让它以最美丽的姿态展现在听众面前，我要让它得到应有的评价。

在发布会前的半个多月里，我每天晚上都在练习 PPT，即使到了非常熟练的地步，我也不敢松懈。因为多背一遍，就多了一份把握。

在练习的时候，我会用手机录音，然后反复听，找出问题，听出最适合的演讲方式。为了得到更客观的评价，我还找来观众进行练习，从姿势、语速、手势甚至眼神，不断地改进自己。随着反复地修改、反复地背诵，发布会的日子也要到来了。


敢于挑战自己不敢做的事，敢于面对自己害怕的事，不论结果如何，你都已经战胜了自己。只有尝试过，才能清楚其中的酸甜苦辣；只有尝试过，才能够清楚地认知自己。✧



# 惊雷

文 / 集团运营与成本管理部 李尚文

秋风习习如水的月华  
潋滟的波光荡漾着秋的气魄  
如少年敞开豁达的胸襟  
袭窗而入的风儿轻抚面颊  
撩拨着脑海深处镌刻的记忆  
轻轻推开窗几  
薄薄的轻纱已腴满深秋  
遥远的行船上琵琶女的琴声乡谣声声悠长  
黄牛背上牧童笛音悠远而沧桑  
忆往昔青涩妖娆的烂漫  
如今尽是典雅高洁清新洒脱  
水泛一片霞红流不尽的青葱岁月  
蓦然一道白光划破天际  
点亮黑色的天空  
暮霭沉沉乌云翻滚如墨  
如少女换上一袭黑色晚礼服  
在天际间翩翩起舞  
雨上苍的梦呓 细细密密  
如羞答红润的少女多情含蓄  
远眺那黑色的山障  
霏霏细雨覆盖着雾蒙蒙地  
只有朦胧的美

渐渐的马蹄声孤独的自远至近  
犹如裂帛惊破这山的寂静  
似无数白龙追逐于苍穹天幕间  
电闪雷鸣过去雷雨交加退却  
飘飘洒洒阳光方抵人心  
人生命运 如惊雷炸响  
盛衰浮沉承载飞扬壮志  
这惨淡的雨却是洗尽了我这颗漂泊的心  
昨天悠淌在彼岸的水栈  
今天靠上了家乡的苇塘边  
往昔如乌云般凝重  
如今却是尘埃般轻盈  
丰硕的果实早已装满成长的行囊  
稚嫩的翅膀终将丰满成凌云的羽翼  
暮色苍茫婉约古典的雨夜  
如诗洋洒让人回味 如歌起伏令人心动  
案头的青花瓷  
似我的诗句 又似这城市承载的历史长河  
将我的记忆带入画卷中珍藏  
雨声淅淅沥沥 深深浅浅  
摇曳着深秋的梦 

# 沙巴 游记

文 / 投资管理公司 江峰

2016年，我最大的收获就是：终于有了自己的小家庭。怀着激动雀跃的心情，牵着心爱的人儿，10月23日，我们小两口趁着几天的婚假，开启了一段曼妙的沙巴之旅。沙巴州，位于婆罗洲的北端，是马来西亚东部著名的度假胜地。美国女作家安琪·凯斯曾在其作品《Land Below the Wind》（《风下之乡》）中，精彩地描绘了沙巴风光。从此，“风下之乡”的名号不胫而走，后来演变为沙巴的代名词之一。

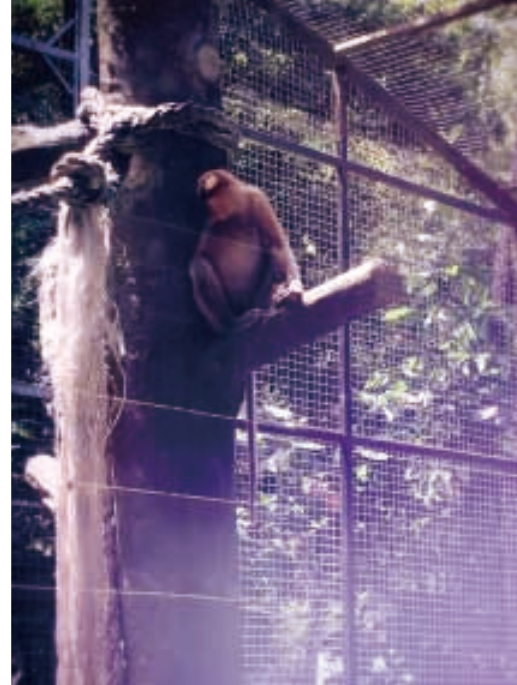
对沙巴向往已久的我们，提前一个月就准备这次旅程，我们前往沙巴的日期恰逢国庆节之后的淡季。这个季节，沙巴的机票酒店都很划算。23日晚上，我们顺利的住进了沙巴亚庇市格兰迪酒店 (Hotel Grandis)。接下来的几天，我们主要在亚庇市周边活动。

亚庇，处于热带地区，是沙巴州的首府，“亚庇”一词在马来语中有“火”的意思，因此这里也被称为“火之都市”。亚庇的阳光与海滩是吸引旅游者前往的最大旅游资源。作为沙巴渔业的兴盛地和主要旅游景区，以及东马来西亚的工业及商业重镇，亚庇逐渐成为马来西亚发展最为快速的城市之一。在亚庇水域潜水是很多游客喜欢的项目，这片海域里种类繁多的鱼类和形态各异的珊瑚令潜客们大开眼界。除此之外，亚庇的著名景点还有丹绒亚路海滩夕阳、美人鱼岛、红树林等。

亚庇的景点有四五十个之多，景点间的距离都不是很远。因此，“一日游”之类的活动成为了亚庇地方旅行的特色之一。我们的行程比较休闲，简单的说，就是去了两三个一日游的团，其余的时间都是自由行动。其中，令我印象最深刻的并不是海底森林潜水和世界第三最美日落，而是在 Kawa 红树林看长鼻猴、萤火虫。







Kawa 红树林是亚庇三大红树林路线之一（其余两条分别是 Klias、Weston 红树林），这里以滩涂落日著称。亚庇很多代理提供红树林一日游服务，在游览红树林的同时还能欣赏落日、寻找长鼻猴以及夜间观赏萤火虫等。Kawa 开发比 Klias 晚，原生态保持得相对较好，萤火虫数目也相对较多，因此我们选择了 Kawa 红树林。

23 日下午 2 点，我们从酒店出发，经过一个半小时的车程后到达 Kawa 红树林，带着好奇的心情上了游船，船上的人都以为长鼻猴是等着我们观看，后来导游说长鼻猴非常害羞，它会偶尔在树尖上活动，这可不是运气活儿吗？听罢，河上几条船的人都开始左顾右盼了起来，好不容易才能在一棵遥远的树顶上看到有长鼻猴在跳来蹦去。虽说总算遇上了长鼻猴，但这个距离已经远到令人看不清了，兴奋中难免夹杂

了一丝失望。随后，我们在落日的余晖下，开始享用在沙巴的第一顿晚餐。

夜色悄然降临，晚餐后，我们再次回到船上等待前往下一站。突然，船家手上的小黄灯开始一闪一闪了起来，随即两边的树上也亮起了灯，场面非常壮观，仔细定睛一看，才发现，原来是河两边有大量的萤火虫在发光，这群小宝贝儿自带的光芒突然使黑夜多了一些迷人的色彩，这种惊喜感就好比看见天上的星星连成了银河！船家的小黄灯接着有规律地闪烁着，萤火虫在这种“诱导”下，逐渐向我们的船只扑了过来，不停地围着我们飞转，所有的游客都被眼前的美妙惊呆了，尽情地沐浴在萤火虫带来的浪漫之中。

过后，我们才知道，船家有规律地闪着小黄灯是模仿萤火虫求爱的情景，这才得以满足了我们这类游客的观望欲。由于手上的摄影器材不够高端，我们没有留下影像，只能在记忆中回味了。



在沙巴，到处都是美味多汁的热带水果，以及令人垂涎欲滴的各类海鲜。作为一名资深吃货，在来沙巴前我就做好了美食功课。从功课中得知，东南亚的酒店早餐大部分都很丰盛。到了第一顿早餐时，我才深深认同这种“传说”。我们所住的亚庇市格兰迪酒店 (Hotel Grandis) 的早餐有中西式之分，跟国内的酒店早餐简直没法比。无意间夹上几块水果，放在嘴里，这种满足让人兴奋，柚子的清甜感像是粘上了蜜糖，饱满的果肉在嘴里爆开的果汁令你欣喜，菠萝的口感也异常清甜。

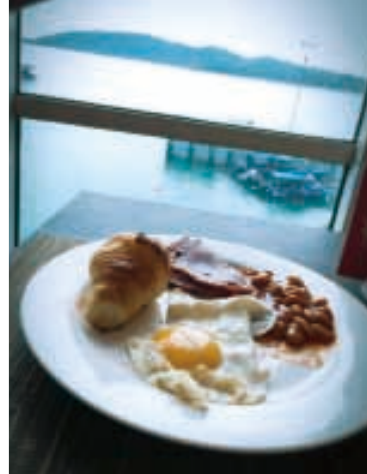
沙巴属热带地区，阳光雨水充足，这种天然的优势造就了这里丰富味美的各类热带水果。我们一点也不想浪费这种享用美味的机会。听说这里最有名的水果夜街是天桥底水果街，“天桥底”的名字取源于水果街所在的位置——沙巴亚庇市一个长长的天桥底下。当地人告诉我们，所有沙巴当季的新鲜水果都会在这里买到。为此，我们还特别安排了一顿水果宵夜。

马来西亚最出名的水果当属猫山王榴莲了，但在沙巴，最好吃的水果并不是猫山王，而是沙巴本地榴莲。沙巴本地榴莲只有猫山王榴莲大小的一半甚至更小，它的气味也一反猫山王浓厚的“臭味”，而是一种淡淡的清香，口感甜美细腻。对于我这种一闻“榴莲臭”就躲三尺远的人来说，沙巴本地榴莲也算弥补了我在水果界的一大遗憾。除了榴莲，沙巴还有本地山竹、芒果、柚子、沙巴果和沙巴黄皮等热带水果，它们都为我们带来了惊喜的美食体验。

说完热带水果，我再带领大家感受一下沙巴的海鲜。沙巴的海鲜种类繁多，品相诱人。我们来到一家网络好评率最高的餐厅——亚庇大茄来海鲜餐厅。这家店不仅名气非常大，而且性价比高，店内的服务员大部分都认识汉字，而且店面大到占满了整条街。听说旅游旺季时，每到饭点，这家店排队等位的人非常多。庆幸的是，我们选了淡季来沙巴，因此可以尽情享受海鲜大餐了！这家餐厅的冰桔茶非常好喝，被评为“来客必点”，除此之外，我们还点了奶油老虎虾、小象拔蚌、椰子布丁、招牌米粉等等。奶油老虎虾是每桌必点，虾的大小分为大中小，下单时服务员会特意问清楚。我点的四只中虾也差不多有我的手掌那么大了，虾的肉质紧弹，鲜香可口，浓郁的奶油香味混合着滑腻弹性的虾肉，搭配的非常完美。

一场与萤火虫的亲密接触，一次开了眼界的酒店早餐，一顿过瘾的水果宵夜，一桌难忘的海鲜盛宴，一场异域风情的体验……与沙巴的这段相遇带给了我意外的收获。这是我第一次踏出国门，回国后我发现，这次旅行除了带给我美的享受以外，更令我印象深刻的是马来西亚当地人强烈的环境保护保育意识。或许正是因为这种意识，我们才得以享受大自然的馈赠。

沙巴，你等我，我们还会再去的！✌





## “过年的那些事儿” 征稿启事

岁月的脚步丝毫不舍得停歇，转眼间，时间的指针划向了2017。此时此刻的我们，除了回顾2016年的点滴，心里也不免期待着长长的假期，憧憬着与家人相聚的欢喜。

春节，是中华民族最隆重、最热闹的传统节日。扫尘、买年货、守岁、贴春联、剪窗花、拜大年、赏烟花、放炮竹、包饺子、吃汤圆、看联欢晚会、做年夜饭……每个人都在用自己的方式欢度佳节、喜庆新春。

新年来临了，《深圳路桥》准备以“过年的那些事儿”为主题做一期新年策划，现面向路桥集团广大员工征集稿件。在这里，你可以分享家乡特有的风俗，讲述自己的故事，表达相聚的喜悦，寄托浓浓的祝福……欢迎广大同仁踊跃参与。

### 征稿内容：

1. 内容积极健康，切合主题，文笔简练、流畅；
2. 稿件如有自配图片，请以邮件方式发送原图至投稿邮箱，图片像素应尽可能高，主体突出、画质清晰；
3. 来稿请注明单位、姓名、联系电话，以便我们与您及时沟通；
4. 来稿是否采用，编辑部会在10天内予以答复。不采用的稿件，不再退还给员工；
5. 本次征稿择优选用，一经发表，按规定付给员工稿酬。
6. 截稿日期为2017年2月10日。

### 稿费标准：

稿件（含图片和文字）若被采用，即会按字数和图片数产生稿费。初定文字：200元/1000字，图片：30元/张。优稿优酬。稿费每3个月集中发放一次。

### 稿件投递：

1. 提倡以电子文档的形式投稿，图片无需插入到文档中，图文均单独以邮件附件的形式发送。
2. 投稿邮箱：[yinzhangyuan@szlqjt.com](mailto:yinzhangyuan@szlqjt.com)

《深圳路桥》编辑部  
2016年12月

基层基础年  
深圳市路桥建设集团有限公司  
2016



欢迎扫描关注  
“深圳市路桥建设集团”  
微信公众号二维码