

龙信

孜孜以求 构筑永恒
LONGXIN

VOL.52 2015/03

恩



刊首语

关于推进和加快社会资本进入南通养老产业的议案

主题策划

恩：因为有你 心存感激
拙笔诉恩情
HR之路，感谢有你
给龙信的歌

龙信论坛

国外队伍稳定工作之我见
超越零伤害 项目保安全
——谈谈抓好石化项目安全管理做法和体会
增强创新意识 培育创新能力
工作交流笔记：装修预算员的工作畅想

人物

南征北战创伟业
——龙信集团副总经理管锦春
孜孜以求的安装人
——访龙信集团第六分公司总经理黄忠平
龙信让我顺利成长
——记青浦御澜湾苑项目经理黄顺利

风采SHOW

我骄傲、我自豪、我是龙信物业人

倾力推荐

董事长推荐：《突破重围——中国建筑企业转型升级新思维》

因





封面故事

做一名夜行者
守住心中的信念在黑夜里行走
做一名追寻者
守着心中的梦想追着时间奔跑
做一名跋涉者
执守心中的目标独自向远方跋涉
夜行者感到孤独
追寻者走向迷惘
跋涉者变得软弱
请点亮心灵的灯
永怀一颗感恩的心
你我息息相连
用光照亮前路
用火温暖彼此
照亮前进的方向
黑夜一样流光溢彩

主办 龙信建设集团有限公司

名誉总编 陈祖新 唐爱东

总编 何晓军

副编 王爱国 沈贞贞

出版单位 龙信集团经理办公室

龙信集团信息部

龙信集团青年联合会

网络支持 龙信建设集团网 www.lxgroup.cn

电话 0513-82212425

目录 | contents

VOL.52 2015/03

刊首语

01 关于推进和加快社会资本进入南通养老产业的议案

主题策划

- 03 恩：因为有你 心存感激
- 04 “因为有你 心存感激” 2015年迎新联谊会
- 07 因为有你 心存感激
——献给每一个龙信人
- 09 拙笔诉恩情
- 10 少一份抱怨 多一份感恩
- 11 因为有“你”，心存感激
- 12 HR之路，感谢有你
- 13 恩
- 15 给龙信的歌
- 16 因为有你

龙信论坛

- 17 国外队伍稳定工作之我见
- 19 坚持做到八个要 队伍稳定能确保
- 21 尊重爱护员工 敢管善管队伍
——谈谈我当木工工长的体会
- 22 超越零伤害 项目保安全
——谈谈抓好石化项目安全管理做法和体会
- 31 浅谈建筑施工安全管理
- 34 增强创新意识 培育创新能力
- 35 集中投资并长线持有以获取最大的收益

- 36 花开不只在春天
- 37 加大海外投资 拉动建筑承包企业走出国门
——全省建筑业海外工作会议发出动员令
- 38 工作交流笔记：装修预算员的工作畅想

龙信风采

39 龙信风采

人物

- 55 南征北战创伟业
——龙信集团副总经理管锦春
- 57 孜孜以求的安装人
——访龙信集团第六分公司总经理黄忠平
- 59 龙信让我顺利成长
——记青浦御澜湾苑项目经理黄顺利

风采SHOW

- 61 我骄傲、我自豪、我是龙信物业人
- 63 因为你们，让我感到幸福
- 63 忆妈妈
- 65 文艺青年速成手册

倾力推荐

67 董事长推荐：
《突破重围——中国建筑企业转型升级新思维》



关于推进和加快社会资本进入南通养老产业的议案

陈祖新



缺乏统筹规划，体系建设缺乏整体性和连续性；社区养老服务与养老机构床位严重不足，供需矛盾突出；设施简陋、功能单一，难以提供照料护理、医疗康复、精神慰藉等多方面服务；布局不合理，区域之间、城乡之间发展不平衡；政府投入不足，民间投资规模有限；服务队伍专业化程度不高，行业发展缺乏后劲；国家出台的优惠政策落实不到位；服务规范、行业自律和市场监管有待加强等。针对社区养老服务和养老机构床位严重不足，供需矛盾突出的问题，需要政府和社会的双重投入，达到“9073”的养老格局，还存在相当多的困难。

据《南通市政府关于加快推进我市社会养老服务体系建设的意见》（通政发〔2012〕46号），到2015年，全市各类养老机构床位数要达到6万张，占老年人总数的3%；社会投资兴办的养老机构床位数占养老床位总数的比例达到50%以上；而现有床位数为3万余张，尚有近一半的建设缺口，社会投资兴办的养老机构床位约7000张，占比仅为23%。如何在做好政府保障建设的同时，吸引社会资本的进入，形成可持续发展的模式，已成为亟待解决的问题。

现有养老机构的主体为政府保障型，较少有社会资本进入养老产业，现有也多为小型养老机构，远远未形成产业化，主要存在以下四个方面的问题：

1. 土地问题

社会资本取得养老用地只能通过市场招拍挂的方式，以住宅用地的价格获取。而近年来由于房地产市场的快速发展，住宅用地价格居高不下，养老运营无法承受住宅用地的成本。如龙信集团投资建设的海门龙馨家园老年公寓项目，地上25层，地下2层，建筑面积18000平方，其中地上建筑面积15000平方，通过市场招拍挂方式获取土地，土地成本为3400元/平方，仅土地一项的投入就达5100万，再加上土建、精装修、老年会所、适老化的设计和设备等各项投入，总造价已达1.6亿，靠183户

（366张床位）的运营收入，去除运营成本，即使达到3%的静态回报率也是难上加难，所以只能作为集团战略投资试点，不具备可持续投资发展的条件。

2. 金融信贷问题

根据国家相关金融政策的规定，土地性质为养老公寓的居住用地，不能用于抵押贷款，租赁场所建设的养老机构获得贷款也是非常困难，对养老机构持续发展和快速复制造成很大的阻碍。

3. 建设问题

床位建设的前期资金投入较大，以南通常青乐龄护理院为例，租赁场所后装修改造，床位建设资金约在2.5万元/张，海门龙馨家园老年公寓取得土地自行建造的投入更大，南通市现行的床位建设补贴平均为5000元/张，政府在前期建设阶段的支持力度还较小。

4. 运营问题

现有的养老机构运营情况均不理想，一般都要到运营三到五年后才能达到盈亏平衡，如南通阳光老年公寓、海门老年服务中心等，这和老年人的消费理念、消费能力、养老观念有密切关系，现有的老年人基本为上世纪30年代40年代出生，固有的消费理念已很难改变，消费能力也有限，待50年代60年代出生的这一代人成为养老主要客群后，这一现象将得到很大的改善。

近年来，随着经济的快速发展，人工成本大幅提高，用工荒现象以及食品价格上涨幅度过快，这三方面也是导致养老机构运营成本居高不下的原因所在，在运营初期，入住率不高的情况下，亏损情况普遍比较严重，养老机构为保证服务品质，又不能完全以成本为导向做服务，为解决这一矛盾，需要政府加大在运营阶段的补贴，现行的南通市的运营补贴为80元/月/床，对运营的扶持作用还比较小。

三、建议

为吸引更多社会资本进入养老产业，形成整个产业的良性健康发展，针对现有养老机构建设和运营存在的诸多问题，提出以下建议：

1. 解决养老机构用地的问题。积极落实国务院2013年35号文《关于加快发展养老服务业的若干意见》中“各地要将各类养老服务设施建设用地纳入城镇土地利用总体规划和年度用地

计划，合理安排用地需求，可将闲置的公益性用地调整为养老服务用地。民间资本举办的非营利性养老机构与政府举办的养老机构享有相同的土地使用政策，可以依法使用国有划拨土地或者农民集体所有的土地”。将养老用地纳入建设用地供应计划中，建立完善的养老用地市场招拍挂制度，明确养老用地只能用于建设养老机构出租运营，杜绝变相做房地产销售。

2. 解决养老机构融资难问题。积极落实国务院2013年35号文《关于加快发展养老服务业的若干意见》中“要通过完善扶持政策，吸引更多民间资本，培育和扶持养老服务机构和企业发展。各级政府要加大投入，安排财政性资金支持养老服务体系建设和。金融机构要加快金融产品和服务方式创新，拓宽信贷抵押担保物范围，积极支持养老服务业的信贷需求。”争取将养老机构纳入到信贷抵押担保物范围内。针对《南通市政府关于加快推进我市社会养老服务体系建设的意见》中提到的“不论公办还是社会力量兴办养老机构，金融部门应当给予支持”，应制定具体的实施细则，落实到操作层面上，以解决养老机构普遍融资难的问题。

3. 加大财政扶持力度。建议南通市政府结合国家政策，出台关于社区养老和吸引民间资本进入养老产业的实施细则，有针对性对相关企业提供政策扶持和资金补贴，让地方职能部门有章可依，具有一定的可操作性。加大建设补贴和运营补贴的力度，给予养老机构更多的扶持，协助渡过建设和运营前期的困难阶段，在产业发展初期给予更多的政策扶持，以期走上良性运转的轨道。在补贴力度上，建议缩小与苏南地区补贴的差距，目前，苏州市的建设补贴和运营补贴分别为10000元/床和200元/床/月。

4. 加强养老产业平台建设。建立医院、药房、养老中心、保健中心、老年娱乐中心等机构的联动平台，并将医保系统引进养老机构，从而进一步保障老年人的生活。另外，要广泛开展社会宣传，通过报纸、电视、电台与网络等媒体，大力宣传社区养老的重要意义。倡导“一碗汤”的距离和“候鸟式、一站式”服务的生活方式，增强在社会中的认知度、认同度。

（本文系作者作为南通人大代表的议案）

一、案由

目前南通人口老龄化加剧，从南通老龄委获悉，南通目前60岁以上老年人有186万，达到人口总数的24.2%，高出全国9.4个百分点，成为全国地级市老龄化程度最高的城市之一。养老已成为社会的主要民生问题。目前养老方式有三种：90%居家养老，7%社区养老，3%机构养老。随着社会进步，社区养老模式将逐步成为主流，“一碗汤的距离”，候鸟式、一站式的服务将提高老龄人口的幸福指数。南通作为“两个率先”的先行军，理应通过多种途径发展养老产业，让老年人有个幸福舒心的晚年。

二、案据

但是，我市社会养老服务体系建设仍然处于起步阶段，还存在着与新形势、新任务、新需求不相适应的问题，主要表现在：



因为有你 心存感激

感恩

“因”意为“承上启下”，“心”指爱心、慈爱。“因”与“心”联合起来表示“一颗爱心，上承自祖先，下推至子孙”。恩，本义是爱心的承启和转推，累世传承的慈爱。

“恩”承载了人类的一种普遍的道德情怀，藏着诸多的“知恩图报”、“滴水之恩当涌泉相报”一类知恩、感恩、报恩的精神密码，代代遗传。

恩，是一条人生基本的准则，是一种人生质量的体现，是一切生命美好的基础。感恩是生活中的大智慧，能使我们感受到

大自然的美妙、生活的美好，能保持我们的积极、健康、阳光的良好心态。怀有感恩之情，对别人、对环境就会少一份挑剔，多一份欣赏和感激。感恩，是一种美好的情感，事业上的原动力和内驱力，是人的高贵之所在。感恩将使你的心和你所企盼的事物联系得更紧，感恩将使你对生活、对一切美好事物产生信念，从而一生被美好的事物包围。

挖掘平凡中的感动，留意生活的细微瞬间，本期主题策划“恩”，记录你我身边想到感激的人和事。

“因为有你 心存感激” 2015年迎新联谊会

2015年2月16日，“因为有你 心存感激”龙信集团2015年迎新联谊会在光华国际大酒店举行。集团公司经营层领导、股东、分子公司相关负责人、总部全体员工以及家属欢聚一堂。

入场前，参会来宾纷纷填写感恩卡，写下对公司、对同事、对家人等的感激与祝福，并以此作为抽奖环节的依据。



晚宴伊始，参会来宾观看视频，回顾2014年龙信集团四大板块取得的成绩以及品牌建设和企业文化建设取得的丰厚成果，集团总部及各个分子公司也通过镜头送上新春祝福，滴水成河，万川成海，一路有你，筑梦龙信。

集团董事长陈祖新发表了新年献词。他肯定公司在过去一年取得的成绩，展望2015年公司发展的方向和思路，因为有你，心存感激，强调公司的发展离不开每一个龙信人的共同努力。集团董事会、监事会成员上台，共同举杯，为龙信精彩2014，更为迎接辉煌2015举杯！

在晚宴中，集团及各分子公司选送的表演节目轮番上演，歌曲、舞蹈、小品.....将整个晚会推向了一个又一个高潮。其中由集团总部策划，并与分子公司合作的诗朗诵《因为有你 心存感激》，献礼每一个龙信人，回顾龙信发展历程，歌颂铁军精神，讴歌龙信文化，获得了满堂喝彩，被评为迎新联谊会节目一等奖。

晚宴中，总经理唐爱东宣读了关于国优工程、公司优秀项目部、优秀项目经理的表彰决议，部分受表彰人员代表上台领奖，公司颁发荣誉证书和奖金奖励，对他们的辛勤付出和取得的丰硕

成果表示肯定和感谢。

特别祝福环节中，一分公司材料员袁春雷2014年4月份确诊白血病，公司在经济 and 生活中给予了极大的帮助，现在完成移植手术，恢复情况良好，他携全家通过视频向公司和同仁送上了新春祝福并表达感激之情；远在沙特阿拉伯项目的海外公司负责人徐巍松和班组人员，因为工程需要，依然坚守岗位，通过视频送来千里之外的特别祝福。

穿插其间的抽奖活动亦是妙趣横生、扣人心弦，在一波一波的期待中，尽显欢乐、和谐。



共同举杯



诗朗诵《因为有你 心存感激》



小品《应聘》



歌曲《梦开始的地方》



英语脱口秀《致青春》



抽奖环节



神曲串烧舞



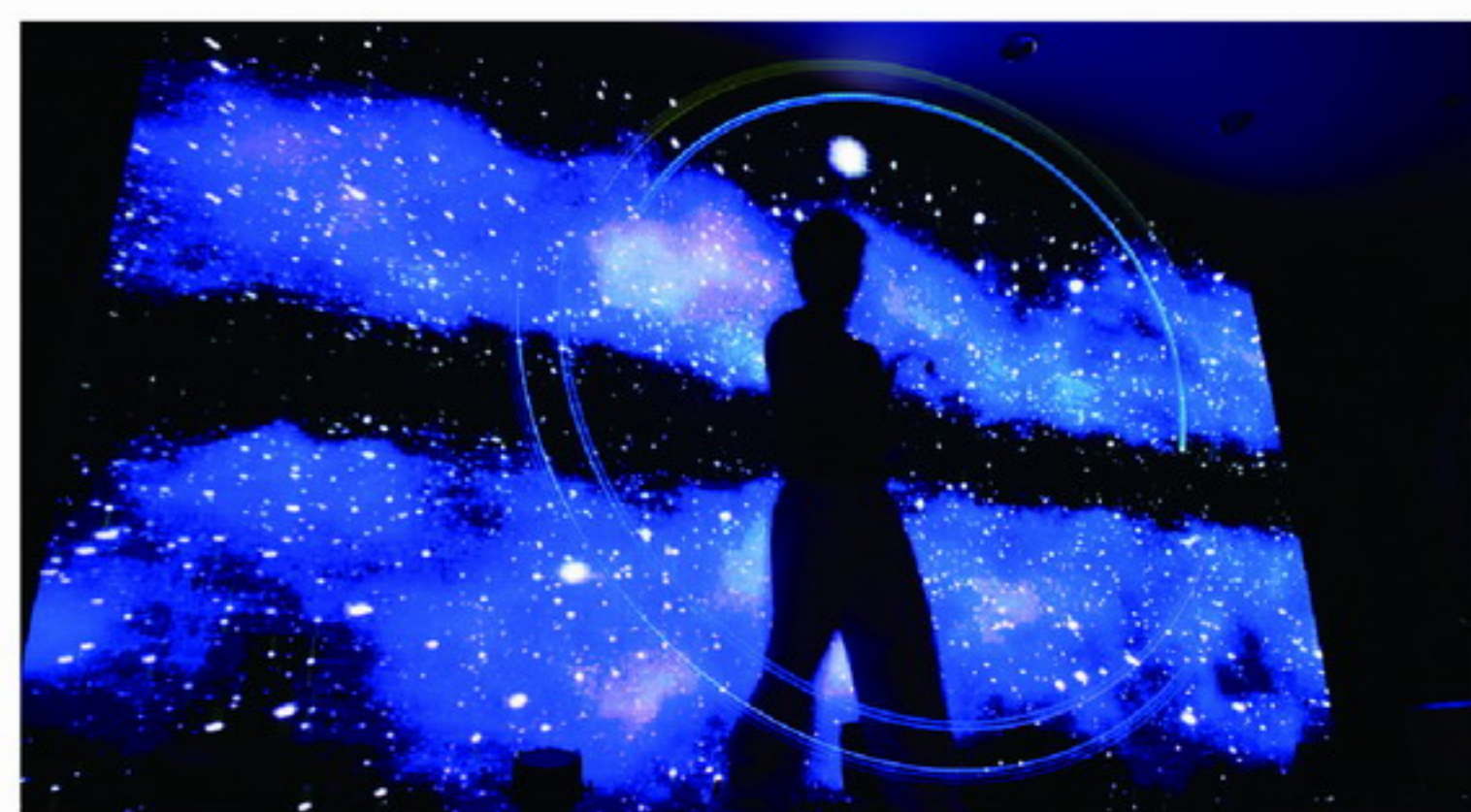
肚皮舞



颁发荣誉证书和奖金奖励



奖品展示



武术表演《龙虎门》



趣味配音《春节那些事儿》



袁春雷携全家送上新春祝福



大合照



小品《过大年 住新房》



舞蹈《青花瓷》



海外项目部送特别祝福

因为有你 心存感激

——献给每一个龙信人

集团办公室 沈贞贞

龙信是一棵树
 从羸弱长到参天
 把五十七年的岁月站成永恒
 把燃烧的青春镌进年轮的纹理
 在流动的四季风里留下灵动的华彩

龙信是一棵树
 以伟岸的英姿
 立无言的威仪
 那是因为有你
 你不是攀附的枝蔓
 是生命的共同体
 每一个芽在枝头绽放对生的执着与追求
 每一片叶在梢间吐露对天空的衷情和渴望

在大庆的黑土地上播撒创业的种子
 在广袤的黄土地上留下业绩的丰碑
 日日辛劳
 粗糙了你的双手却粗壮了树的根基
 烈日炙烤
 黝黑了你的皮肤却繁茂了树的枝叶

因为有你
 抽枝吐芽 生生不息

因为有你
 在黑暗中扎根 无畏向下的坚实

因为有你
 在光明中起舞 洒脱向上的果敢

因为有你
 心存感激

龙信是一首歌
 每一座建筑都是凝固的音乐
 在九百六十万平方公里的大地上传唱
 在欧亚非的土地上回响
 唱鳞次栉比的城市群像 热烈欢畅
 吟荒漠戈壁间掩映的现代文明 宛转悠扬
 颂城镇化建设掀起的金色浪潮 激越昂扬

龙信是一首歌
 抒衷心真意
 博赞誉满堂
 那是因为有你
 你不是趋炎的附和之音
 是灵魂的合唱与共鸣
 每一个音是心底到舌尖的距离
 是心的声音
 铿锵有力
 每一声调有高低起伏却错落有致
 是心的指引
 坚定不移
 浦江岸边第一个最强音
 奏响海门铁军鲁班精神的序曲
 依勤恳之心 在城北留下传奇
 崛起栋栋高楼 拉开自主开发的辉煌序幕
 以开拓之心 在城南画下一个圈
 聚起熠熠生机 昂首迈进一级开发的全新领域

因为有你
 铿锵有力 代代传唱

因为有你
 工程奖项的赞歌越唱越激昂

因为有你
 企业发展的宏歌越唱越嘹亮

因为有你
 心存感激

龙信是一条河
 在时间的河道中流过
 1958年的源头
 一路漫过困苦、收获成绩、越过坎坷、汇聚力量
 2003年的拐点
 弄潮儿扬起信念的风帆
 誓做浪头最耀眼最有力的花

2015年的前路
 广阔而深远
 光荣和骄傲在前方多情地闪烁
 却只钟情奔腾的英姿

龙信是一条河
 静水流深
 源远流长
 那是因为有你
 你不是随波逐流的一朵
 是相容相合的整体
 每一次起 将你高举 将青春写进高远的天空
 每一次伏 让你沉静 将年岁积淀印在河床之底

因为有你
 一路向前 奔腾不息

因为有你
 不因短暂的搁浅而退缩不前

因为有你
 不因一时的破浪而膨胀自满

因为有你
 心存感激

龙信是一座碑
 岁月烙下深印
 有过往
 有未来
 有荣耀
 更有你

龙的传人 言而有信
 你赋予龙信深刻的涵义
 你发扬龙信不朽的精神
 因为有你
 与龙信共同演绎岁月的悠悠深情
 因为有你
 迎来吹沸热血的风
 高举前进时的火炬
 因为有你
 奋斗！定格成辉煌的旋律
 前进！定位成永恒的主题
 因为有你 主宰今日的峥嵘
 因为有你 决定明日的风流
 因为有你 一路同行
 因为有你 心存感激



拙笔诉恩情

一分公司 袁春雷

从14年4月份确诊白血病以来，我大部分时间就在医院住着。到今天也差不多快一年了，移植了也6个多月，现在情况一切良好。自认为自己不是一个坚强的人，但在这段时间里，看到了听到了也经历了很多不得不让你坚强的事情，从最初的无法相信到无奈接受再到如今的坦然面对，觉得自己也成长了很多。曾经亲眼看着与自己年龄相仿的临床病友奄奄一息直至离去，心中无限恐惧；抢救室里病人痛苦的嚎叫声可以让整个楼层的人听得头皮发麻；移植后患上膀胱炎的，疼得受不了要跳救护车的；甚至还有移植后肠道急排，肠道成渔网状而不治.....是的，就是这么恐怖。

回首这段时间，很庆幸自己没有受太多的终极痛苦，彻骨之痛那是必经之路。知道重生的不易，自然也就更加珍惜。

得病之后就混迹白血病贴吧，除了抱团取暖之外，也能在里面

学到很多白血病的知识。但最痛苦最不想看到的就是时不时会有吧友离去。

几乎每个病人都会为钱而发愁。每个走进血液科的病人，不管你的交通工具带不带防盗的，也不管你的iPhone是不是双卡双待的，都会向特困户迅速看齐。最近吧里又有一个被标榜为正能量女孩离开了，得病2年，一直在化疗，究其原因，没有钱做移植。油然之间想到了自己，如果没有公司救我一命，我或许还走不到2年。

如今，算是劫后余生，最感激的除了父亲（没有父亲的骨髓，就没有我的二次生命）之外，最要谢的就是公司了，我只是一个小小的职员，对公司没有过任何特别的贡献，公司竟然没有放弃我。所以不仅仅是感激，是满满的感恩。没有公司也就没有我的第二次生命。

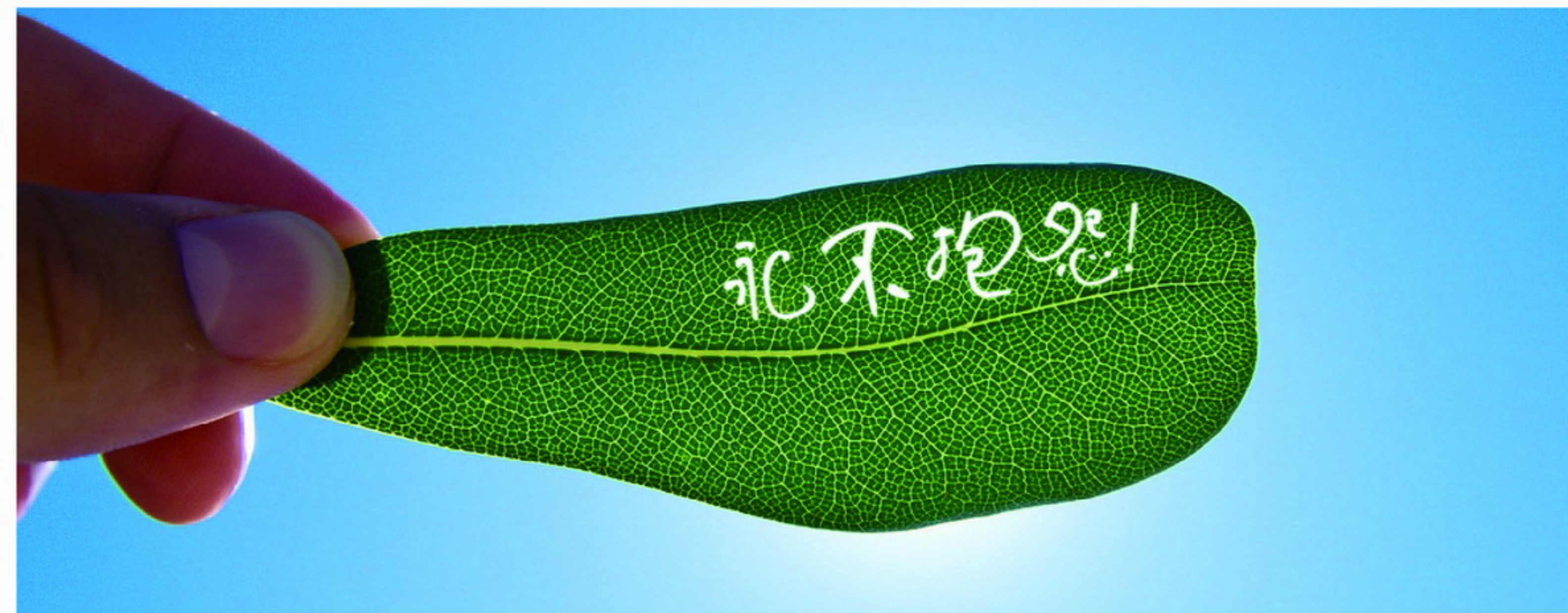
还要谢谢公司的领导和同事，是你们帮我渡过了难关，你们的关心让我感到温暖，你们的鼓励让我倍增勇气...

滴水之恩，涌泉相报；救命之恩，永记于心！



少一份抱怨 多一份感恩

三分公司 顾海丹



传说有个寺院的方丈立了一项特别的规矩：每年年底，寺里的每个和尚都要对方丈说两个字。第一年年底，方丈问新和尚心里最想说什么，新和尚说：“床硬。”第二年年底，方丈又问新和尚心里最想说什么，新和尚说：“食劣。”到了第三年，方丈还没问，新和尚就说了两个字：“告辞！”

望着新和尚离开的背影，方丈摇头道：“心中有‘魔’，难成正果，可惜！可惜！”

寺院方丈所说的“魔”，就是新和尚心里那没完没了的抱怨。这个新和尚只考虑自己要什么，却从来没有想过别人给他过什么。

几乎在每一个企业和组织里，都有一些像新和尚那样只知抱怨不知感恩的人。这些人牢骚一大堆，积怨满天飞。他们动辄嫌薪水太低、付出太多，被老板剥削，替别人卖命，是别人赚钱的工具；或者感叹自己虽才高八斗、学富五车，可是总得不到老板的赏识，可惜自己是匹千里马，却没有遇到识才的伯乐；抱怨工作乏味；抱怨公司的老板苛刻；抱怨工作时间过长、太辛苦；抱怨工作量大且与收入不对称；抱怨考核制度不公平，抱怨公司管理制度过严.....

我们不少人在不如意时，常常怨天尤人、忿忿不平，却很少从自己身上找原因。其实，如果站在别人的角度上来看自己，换位

思考一下，其结果就可能大相径庭。

“不要抱怨玫瑰有刺，要为荆棘中有玫瑰感恩。”这句话十分经典地阐述了抱怨与感恩的心态转换。

我们不应该抱怨公司和老板，我们应该持着“感恩”的态度去工作，既然公司给了我们工作机会，给了我们发展的空间和平台，我们每个人都有责任、有义务做好，每一项工作。为公司尽一份心，出一份力。

拥有一份工作就意味着奉献和责任，我们只有以一颗感恩的心去对待工作，才能对碰到的烦恼和挫折一笑而过，才能以饱满的精神、愉快的心情和积极的态度投入工作，才能把工作做得得心应手，得到同事和老板的肯定，从而在工作中获得成就感、满足感。而满腹牢骚、怨天尤人只能造就粗劣的工作成果，粗劣的工作成果造就的必是粗劣的生活，即使再大的能力和才能也会在这种粗劣的工作中被慢慢磨失，最后变得碌碌无为。当一个人学会用感恩代替抱怨时，每天就会做出一些成绩来回报自己的岗位，就会从工作中去体现自我价值。

少一份抱怨，多一份感恩，全身心地投入到工作中去，这样才会离成功更近一步，世界才会变得更美，生活才会变得更甜。

因为有“你”，心存感激

龙信物业 韩亮

“为什么我的眼里常含泪水？因为我对这土地爱得深沉……”诗人艾青之所以能写出如此感情热烈的诗句，一定源于他对脚下的土地有一颗真诚的感激乃至感恩的心。

蜜蜂采花而去，嗡嗡的一番表白，这是感恩；葵花向着太阳，永远注视着天空，这是感恩。在职场生活中，感恩既是一种良好的心态，又是一种奉献精神，当你以一种感恩的心态工作时，你会体会到更快乐，工作也会更出色，自然也会更有收获。

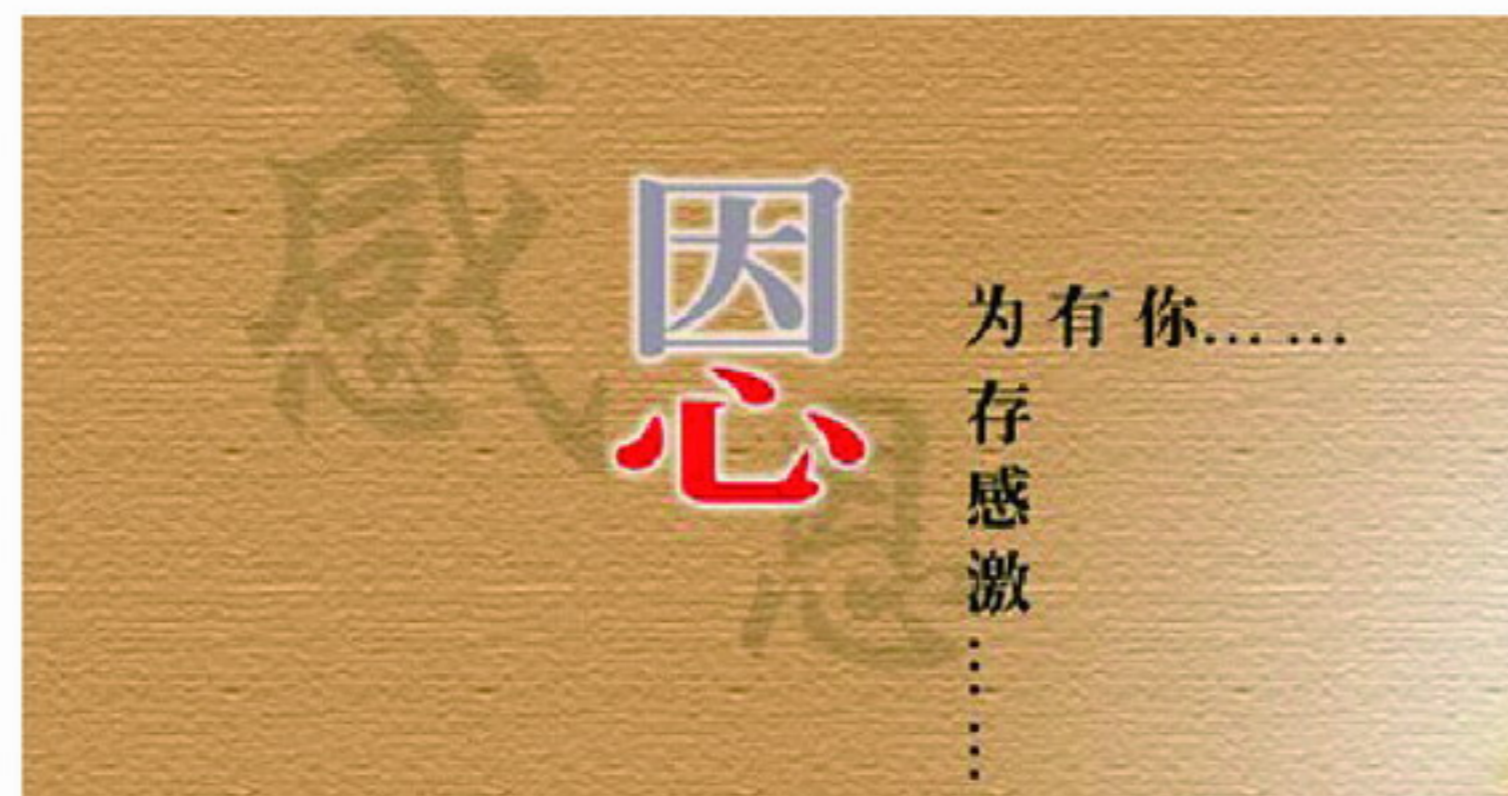
龙信物业在企业文化的建设中，感恩文化占据重要地位，并一直将感恩文化注入到日常工作。优秀的员工渴求一个广阔的舞台，所以员工对企业最好的感恩是像雄鹰在广袤天空留下美丽的身影，展示天空广袤；企业给予员工最好的感恩是让员工尽情展示才华，实现人生理想，谱写他们美丽的人生。我们静下心来想一想，我们该拿什么又能拿出什么回报公司呢？既不能像对待父母那样去孝敬，也不能像对待老师那样去问候，更不能像对待朋友那样去帮助，除了努力用心地去工作别无回报之法。公司给了我们一切，我们将奉送自己的一份热情，一份真诚，一份勤劳和一颗对公司的爱心作为回报。

龙信物业致力于打造温馨品质小区，物业服务中心的员工们更是用自己的实际行动展现了龙信物业人高尚的道德品质和良好的精神风貌，树立了良好的物业服务形象，为公司赢得了荣誉和口碑，这就是感恩。一件件感人的事情，历历在目。还记得2015年1月份，海门【运杰·龙馨园】的秩序维护员夜间巡逻时，在草丛边捡到一钱包，里面含有大量现金、支票、证件，金额巨大。我们秩序维护员第一时间意识到业主丢了巨额财产的急迫性和严重性，立刻想办法联系到业主。业主看到自己失而复得的钱包，惊喜万分，当即掏出一沓现金作为酬谢。我们的秩序维护员深知自己职责，婉言谢绝，坚决不收。业主甚是感动，感慨万分，特做一面表扬锦旗表达自己的感激之情，他感慨只有拥有良好企业文化大背景的公司，才能培训出这样高素质的员工。

是啊，员工在用自己的实际工作表现回报公司的同时也得到了业主的感激。我们物业人晨迎日出，暮送日落，忙忙碌碌在这个

鸟语花香的小区里，全体物业人犹如一股山间清泉，又像是一轮天上的明月，怀着一颗感恩的心对待每一天的工作，做好所在岗位的每一件事情，带给广大业主一片清新、爽朗和光明。与此同时，龙信物业也感激一个个兢兢业业、勤勤恳恳、勇于开拓创新的物业人为公司赢得了业主的好评和口碑。

是啊，员工在用自己的实际工作表现回报公司的同时也得到了所以说，感恩是双向的。倡导感恩文化，用感恩意识来建立企业文化，企业感恩员工，员工感恩企业，这便是个和谐团队。感恩是发自内心的感激，在得到帮助的同时，应作出自己的回应，无论是个人或企业，怀着感恩的心对待周围的一切，必然会得到应有的回报。对于我们来说，感恩意味着与公司同舟共济，如果龙信物业是一艘船，那么我们的一双手就是一支桨，只有我们共同伸出双手，让千千万万支桨一起使劲，我们的航船才能劈波斩浪，勇往直前。



心存感激，才能精益求精，

心存感激，才能懂得生活的真谛，

心存感激，因为一路上有“你”——我们的员工和企业。



HR之路，感谢有你

集团人力资源部 王敏敏

坐在办公桌前，看着青葱的绿植，喝着温热的白开，搜索着互联网新潮的培训方法，思考着今年培训的整体方案，这一刻，我在想一个问题，这样的环境是谁给我的？

是谁给我的？如果时间定格在大学，那一定会说，未来是注定的。因为那时候被洗脑过度，觉得未来顺势而为就好了。此刻，坐在办公室里，这个问题的答案绝不仅仅是顺其自然。

HR (Human Resource, 简称HR, 人力资源) 的路，已经走了三年多。古语都说“万事开头难”，所以首先感谢的是让我第一脚迈进进来的人——某企人力资源总监。实习那年，怀揣着做行政的理想，应聘到了人生的第一份工作。因为企业战略调整的关系，我被总监调去了人事，接触入离职、社保、公积金、薪酬等等。实习的那段时间，形成了“建设银行-建伟大厦社保办-水西门社保办-公司-学校”的壮丽“五角星”线路。短短三个月的时间，在总监的雷厉风行和耳濡目染下，坚定了人事的方向。感谢过程，让公交卡见证了HR人事流程熟练的成长。

正是因为这样的锻炼，毕业以后坚定不移的踏入了HR的岗位。所有的事物都是有层次的，有广度，也有深度。行业之所以成为行业，跟深度有关。HR不仅仅是入离职、社保、公积金、工资的人事相关，还有更多的，更重要的内容。比如招聘、比如培训、比如绩效、比如规划。这些内容方面的了解和认知，要感谢我职业的第二位导师——某企业人力资源分管副总。抛开了最基本的人事流程，开始接触了招聘，这是企业的形象窗口，资源的整合平台，也是沟通的交流机会。在时间的磨练中，了解了企业，积累了资源，锻炼了自己。副总是非常支持学习和成长的，他鼓励我们报考HR的相关取证证书，通过取证来完善自己的HR知识结构，进一步深化对HR的理解。两年的时间里，安安静静地完成了助理到专员的蜕变和成长。以前我写过一篇文章叫做《美化记忆》，说到记忆可以美化人，尤其是当你满怀感激。

因为年轻，HR之路才刚刚开始。路漫漫其修远兮，以前是过去式，现在就是进行时了。现在在龙信的HR部门负责培训岗的工作，这虽然是一个专项的工作，但是部门的领导和同事都在帮忙和推进。感恩，当之无愧。培训是一个集众人智慧并告之天下的岗位，所以，除了本部门，还有各个相关的部门对于自己的支持和帮助，更有高层领导对企业培训的期待与展望。HR之路，不是一个人的战斗，感谢曾经的你，现在的你和未来的你。



恩

三分公司 蔡新赞

恩人，恩情，恩念。

因为有你，心存感激。

感激上苍，让我们来到这个世界；感激大地，哺育了我们中华民族儿女；感激阳光，给我们温暖和这五彩斑斓的世界；感激雨水，浇灌了一亩又一亩的庄稼和丰收；感激父母，孕育了我们生命，教我们做人的道理；感激老师，培养了一代又一代的祖国的花朵。

感激.....

恩，一个简单的字眼，并不是你有恩于我，我才要报答你。

恩，是因为你的存在，你的付出，你的慷慨，我这颗红心触动，存了感激。

我要用我所有热情，来积淀你的好，你的恩。

可是这所有的所有，我所倾注的所有精力和热情都不足以表达自己内心的澎湃和激昂。

拿什么来形容你，我的恩人，恩情，恩念。

我要用歌声来赞扬你，用语言来崇拜你。

你就像展翅在高空的雄鹰，扑闪着硕大的翅膀，飞过高山峻岭，穿过层层云端，跨过海的那一端，飞在了巨人的肩膀上。

对，你就是可以这么骄傲，这么任性。

你不用刻意在乎别人的眼光，你做你自己，那个最真的自己。

感激之情，无以言表。恩情啊，这么个三言两语，怎么能流露出你的好，你的善良，你的不拘小节，你的开阔胸怀，你的大度气概，你的俊山豪迈。



我来自偶然，像一颗尘土，有谁看出我的脆弱。

我来自何方，我情归何处，谁在下一刻呼唤我。

天地虽宽，这条路却难走，我看遍这人间坎坷辛苦。

我还有多少爱，我还有多少泪，要苍天知道我不认输。

感恩的心，感谢有你，伴我一生，让我有勇气做我自己。

感恩的心，感谢命运，花开花落，我一样会珍惜。

感激你小看我，因为我有一颗永远不服输的心，让我越挫越勇。

感激你无视我，因为我并不承认是个平凡的存在，注定是个不平凡的自己。

感激你践踏我，因为枯草春风吹又生，不经历风雨怎么见彩虹，没有人能随随便便成功。

感激苦难，是你让我们学会了坚强。

感激失败，让我们有机会向成功之母说声“再见”！

感激浮躁，让我们迈向了成熟，有了更深的广度，更宽的宽度和更高的高度。

你娇羞的脸庞，遮着纱，风起沙走。卷走了你的盖头，你是这样的行色匆匆，来不及一句道别，却已在下一季的路途中，消失在茫茫人海。

你不求回报，只愿世间更加美好。你可以付出所有，奉献出一切。你只为人们嘴角扬起的微笑。你无怨无悔，你只道一句：我努力了，我加油了！这世间的匆匆，便已不再是那么得重要，不重要得像是它从来没见过一样。

有些人，认识了一辈子，却只若初始。而有些人，一朝相识，恰似故人归。如果说人与人之间的相遇靠的是缘分，那么人和人的相处，则靠的是一份真诚。不要将别人的给予当作理所当然，不要一味的索取而不知回报。以真诚换真诚，以真心交真心，珍惜才会永远，感恩才会快乐！

给龙信的歌

锦贤装饰 许兰祥

在我心底深处
最柔软的地方
留着一个位置
给我亲爱的龙信

为您牵肠挂肚
为您义无反顾
我亲爱的龙信
指引我人生的航向

给龙信的歌
是最高亢的歌
你看那企业文化的精神
激励着一代又一代龙信人
努力攀登企业的高峰

给龙信的歌
是最激扬的歌
你看那一幢幢大楼的建成
如艺术品一般精美无比
带给世人不尽的赞叹和思索

给龙信的歌
是最有希望的歌
我在这个大家庭里成长
体会着春天般的温暖
更感受责任的重大与使命的神圣

给龙信的歌
字里行间充满了感恩和感激
给龙信的歌
每一个音符紧贴时代跳动的脉搏

为龙信歌唱
因为我们的命运与龙信紧密相连
为龙信歌唱
因为我们懂得感恩更学会责任担当

我们有信仰也有理想
我们有追求也有期盼
因为 我们是龙信人
龙信的明天一定会更加辉煌



因为有你

九分公司 陈林波

感恩，这个温馨的词汇，暖暖地写在我们每个人心中。因为感恩，我们站在这里，感谢领导的信任，家人的支持，感谢企业给予的机会，因为感恩，我们相聚在一起，心与心的碰撞，情感与情感的沟通，使我们更深刻读懂了感恩。

蓝天感谢白云，大地感谢阳光。感恩是一种态度，感恩是一种美丽，感恩是一种情怀。凝结感恩情怀，才能成就事业和生命的高度；凝结感恩情怀，收获希望，才能描绘出灿烂与辉煌。

在公司的大家庭中，我们时时刻刻都能感受到温暖，无论是同事一个信任的眼神，还是领导一个鼓励的微笑都能让我们倍加感动，记得刚开始进入公司，还不懂公司运行流程的我们，对于各种事物还显得木讷，当时不免有些手足无措。但我们部门的郭经理在日常工作还比较繁忙的情况下，每天都会挤出时间来关怀我们在工作、生活中的一些琐碎之事，帮助我们积极适应在龙信的日子。引导我们怎样去迎接一个全新的生活。令我印象很深刻的是，当时我不了解BIM是什么，他就很用心地给我讲解了BIM的实质，未来发展的前景，以及如何运用，还让同事播放了视频给我看，梳理了我的思绪。从未想到过，一个领导会如此关怀自己，不免内心有着些许震撼。

当然这也让我明白了，领导对于我们的关怀，也是为了企业的发展，也是希望我们能够将他们的精神继续传承下去，企业是一个大家庭，我们都是它的一个小分子，我们需要依托它这个大分子，它也离不开我们这些小分子。只有我们这些小分子团结在一起，共同努力共同奋斗，才会有大分子的发展壮大，也只有大分子发展壮大后，我们这些小分子的依靠才会更加坚固，生活也才能更美好！这个道理很简单，也是众所周知的，但它更深层次的含义则是——感恩与奉献！

2015年羊年春节，记得有一位同事给我发过一条短信，其中有四句话值得让我深思：“常怀感恩之心，常惦相助之义，常忆

相识之缘，常念友谊之情”。是的，这四句话是对“滴水之恩，涌泉相报”的最好注释。

感恩栽培我的领导，给予我平台；感恩帮我助我的友人，给予我力量！只因有你们，我才能展翅高飞！



国外队伍稳定工作之我见

十一分公司 杨秉法

纵观龙信海外公司创立以来的历程，总结国外项目部加强队伍管理的经验，分析发生队伍不稳定因素的原委，吸取队伍管理的教训，采取强化队伍管理的新举措，对于避免发生涉外劳务纠纷、圆满完成龙信海外事业任务，推进公司持续、健康发展具有十分重要的意义。

一、海外公司队伍稳定方面的现状

2013、2014年二年来，公司在沙特共施工了达曼双塔项目，中石化南京公司的管廊、东部办公楼、硫酸项目，中石化天津公司的商业港物流、环保项目，中土吉达飞机场机修库地下道等项目。累计实现产值近3个多亿元，先后派出600多名，分布在沙特东南、西北、东北的龙信健儿，通过强有力的领导和扎实有效的管理，企业实现了由纯劳务向土建大包包的转型升级，公司在中石化系统赢得了良好的口碑和信誉，龙信集团沙特阿拉伯分公司成功注册并开始运作。所有取得这些成绩的一个重要原因，就在于龙信在国外的队伍比较稳定，很有战斗力。这些大家都是目共睹的。当然，过去的两年中，沙特市场上也发生过难忘而不愉快的“罢工”事件，教训是深刻的！过去的两年中，公司先后发出了“关于制定应对突发事件预案的通知”等文件29份，其中关于开除违规员工的决定有8份，前后解除员工劳动合同并开除员工11名。在公司造成影响最大的是，2013年6月2日，中石化南京公司管廊项目部，由于工作生活中的琐事，受少数人煽动，造成150多名员工游行、罢工，其中还有尼泊尔工人60多人，同时致使管廊项目部停工，对项目工期带来了影响，在沙特的业主与监理公司心目中产生了负面的效应。就是为了处理该起不稳定事件，总包中石化南京公司对我管廊项目部领导班子进行了严肃的调整，公司专门委派蔡燕平经理前往沙特处理。此处事情幸亏处置有力得当未造成后果，中石化反而敬佩龙信公司管理有力。又如：2013年11月12日，环保项目部辽宁籍员工郭俊龙，因工作吊儿郎当被停工处理，郭不但不服，在项目部监理公司办公室大响。因此，综上所述，我们从活生生的教训中深深认识到：制止杜绝“罢工”行为，全力保持国外队伍稳定，是履行国外工程合

同的基本保证，是公司增加经济效益的必要前提，是维护展示龙信形象的有力举措，也是站稳国际市场的重要条件。

二、队伍不稳定的表现和诱因

近几年，国外项目部队伍不稳定的表现有：

个别员工思想素质差，没有组织纪律观念，不服从项目部领导安排，工作吊儿郎当，动不动嗓门高、吵闹打架，稍有不慎、就找总包、上使馆闹事。

有的出工不出力反而嫌工资“报酬低”、借口工资发放“不及时”，向项目部领导施加压力。

有的嫌沙特气候热、工作条件差，怕苦怕累情绪发作，工作拈轻怕重，动不动就不上班睡宿舍，甚至纠集三、五人给项目部出难题、给难堪。

有的不反思自己技术差造成工作效率低而收入少，埋怨项目部定额管理严。指责项目部“工长考勤不公开，把出勤榜放在枕头边”而泄私愤、闹意气。

有的自认为国外生活寂寞、恶习不改，在“窝工”期间搞“压二八”、“斗牛”等赌博活动，涣散了人心，滋长了不团结因素。

有的责怪项目部管理人员“特殊化”，抓住后勤管理、伙食问题上的“问题”，吹毛求疵，给项目经理耍威风、闹对立，甚至把饭菜泼到管理人员身上。

个别管理人员期望值高，与中央企业福利待遇相攀比，出国一年不到就想“跳槽”，有的以“谈恋爱”、“找对象”、“结婚”为由闹着回家，回国后不辞而别，影响了队伍稳定等等。

产生以上问题的根源主要是：

1、招聘出国人员不够严格。出现过冒名顶替代考、弄虚作假体检的现象，导致了一些思想、身体、技术不合格人员混出国，到了国外后不适应工作。

2、国外项目部在管理队伍时，依靠依据管理不到位。没有系统地把公司的各项规章制度原原本本地组织工人学习，尤其是对首次出国、首次加盟龙信海外员工的教育和学习；没有吃透公

司与员工签订的“劳务人员派遣协议书”，给个别人钻了空子。

3、国外项目部领导班子在管理队伍时方法欠妥，软硬不均。例如：有的同志事业心很强，但过于急躁，容易针尖对麦芒；有的“瞎许愿”，“乱承诺”，少数人员达不到个人目的而激化矛盾；有的怕得罪人，过于迁就，失之于宽；有的考勤没能做到“公开、公平、公正”；有的工资发放时间把握欠妥；还有的个别管理人员，以身作则不够，在员工面前即没有“威”，更没有“信”！缺少说服力等等。

三、确保队伍稳定的对策措施

2015年，公司面临着发展的重要任务。即将就要开工的沙特硫酸公共管廊项目、东部油罐项目和即将开工的西部营地项目，工期紧、用工量大（需要300到400人），中石化进入指标又相当紧张。因此，新的形势和任务面前，建设“团结、高效、能干、善战”的项目部，确保施工队伍既团结稳定又能打硬仗，是摆在靠我们面前一项十分重要的任务。今年队伍稳定工作的重点是：

一要严格把好出国人员的招聘关。春节前，公司专门召开了劳务招收工作会议。3月4日，公司专门向河南、安徽等劳务公司发出通知，严格把好招聘关。公司对出去招工的劳务人员实行问责制，谁招收的谁签字、谁负责！对劳务公司把关不严而招来的出国人员，发现一个不合格的出国人员到了国外被辞退的，要求劳务合作单位赔偿3万元指标损失费。切切实实把住出国人员思想、身体、技术关。

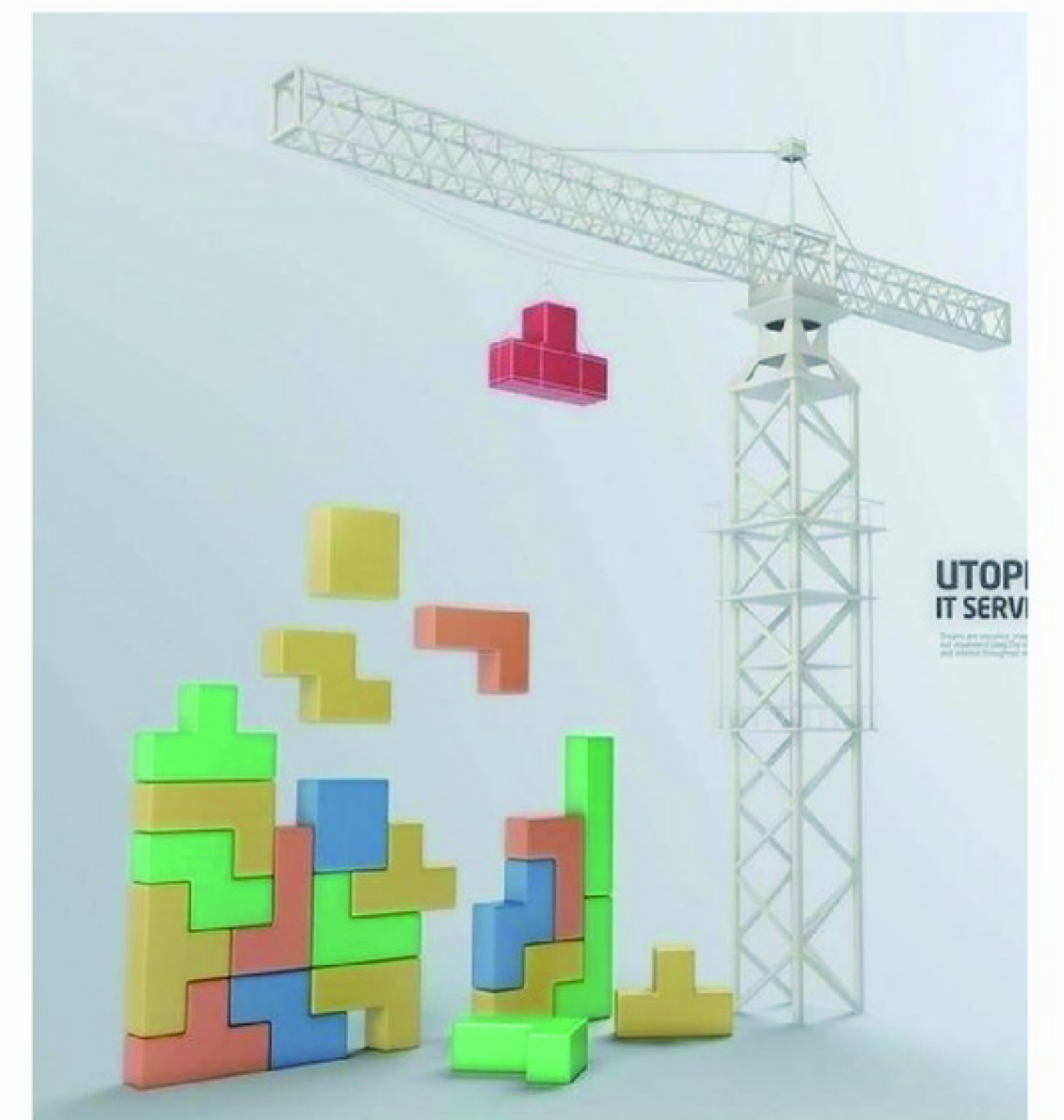
二、国外项目部在管理队伍时，尤其是项目部管理人员，对所在工种、班组的员工，要有很强的政治敏感性，密切地掌握每个员工的思想动态，发现不安定因素随时保持警觉，不当“马大哈”，管理队伍要做到全面、系统不留死角。

三、古人云：“富不学，富不长”、“要想改变口袋，首先要改变脑袋”。国外项目部对出国人员，要组织他们认真学习总包的各方面要求，学习公司的各项规章制度，尤其是对首次出国、首次加盟龙信海外员工的教育和学习，思想上关怀，生活上爱护，让员工到了国外项目部能感觉到“龙信家文化”的熏陶和温暖。特别要让新员工逐条逐句吃透公司与员工签订的“劳务人员派遣协议书”。把员工对公司的承诺让他们体现到行动上，把

公司与员工的约定体现到日常工作中。

四、国外项目部在管理队伍时要讲究方法。做到恩威并用、奖罚分明、软硬兼施。许多同志事业心很强，但不能过于急躁，急火烙不出好烧饼！否则容易针尖对麦芒，事倍功半。当然也不能怕得罪人，对违规违纪的员工不能过于迁就，失之于宽，经教育、处罚屡教不改的，该出手就出手，决不能含糊，以防酿成后患。各项目部都要实行定额管理。项目部各工种、各班组的考勤一定要做到“公开、公平、公正”；项目部的工资发放时间要把握好，万一发生耽误时间的情况，要和风细雨地与工人说清楚，大家会谅解的。共同努力，把不发生涉外劳务纠纷、消灭队伍不稳定因素的工作做得好上加好。

五、榜样的力量是无穷的。国外项目部全体管理人员都要以身作则，做学习的带头人，敢抓善管的带头人，吃苦耐劳的带头人，遵章守纪的带头人，关心爱护员工的带头人，队伍稳定的带头人。



坚持做到八个要 队伍稳定能确保

十一分公司 仇勇

队伍稳定压倒一切，团结才有更大的战斗力。尤其是在国外一个项目部，二、三百号人员，员工们来自国内外四面八方，做好队伍稳定工作，杜绝发生涉外劳务纠纷，是完成国外工程任务，发展海外事业的基本保证。更是项目经理的首要任务。结合我在沙特管廊、硫酸项目部的实践，我深深体会到：只要坚持做到“八”个要，队伍稳定就能确保。

1、管理团队要团结。有首歌唱的好“众人划将开大船”，个人的才能再强力量也是渺小的，所以要管理好一个项目，最主要的是管理团队的团结，只有凝聚力强的管理团队，才能有坚不可摧的战斗力，才能统一思想，才能层层贯彻、不折不扣的去执行，只有执行才有结果，才能出效率。

2、员工的事要当事。任何管理层的人员都要建立亲和力，俗话说“出门靠朋友”，我想每个员工出门都想多交朋友，我也提倡管理人员要与员工交朋友，不要有歧视，不要分远近亲疏，不要厚此薄彼，既然在一个项目就要一视同仁，同样对待，要是不注意这点也是一个你意想不到的导火索，当然与员工交朋友是要建立在正气的基础上，不能损害集体利益。为何要提倡跟员工交朋友呢，知己知彼，了解他们在想些什么，他们需要些什么，他们有何举动等，所以这就要求我们，不能一味的只知道干活，对于他们的合理要求，要第一时间掌握，从生活上去关心他们，给他们想要的，这样他们就没了后顾之忧，才会踏踏实实、认真工作，心也会跟项目部贴近。

3、共性的事要及时处理。什么是共性的事，其实很简单，无非就是食宿、劳保用品、考勤的公正等，这些方面是牵涉到每个员工的切身利益的，是最能引起他们共鸣或者说是一呼百应的，有很多的罢工事件都是由此而起，如果我们没有足够的重视，就会让你头痛不已，如何避免此类事件的发生，也很简单——坚持公司规章制度的前提下及时处理，不拖拖拉拉，不让问题日结月累，没有积压就没有爆点。

4、典型歪风的事要严惩。人多难免会杂，所谓杂的人就是遇事容易冲动，行为容易过激的人，对于这些人的处理必须要及

时，处理要果断，手段既要理性又要严厉；这种人的比例毕竟是少数，对少数人的处理就相对好解决的多，当天发生的事要当天处理，如打架事件，对当事人双方要分开询问调查，私下里做思想工作，在做通思想工作后再进行处罚就容易让当事双方接受，只有接受的处罚才是最有效的；还有一些员工摆老资格，不服从管理人员的管理，更有甚者与管理人员对着干，遇到这种人就更加不能轻易简单处理，通过思想教育能有悔改倾向的，必须要做出书面检讨，保证以后不犯同样的错误和接受项目部的任何处罚，要不就停工反省，直至想通自己的错误行为会给项目部带来多么严重的后果为止，事后项目部都要出书面的处罚通知；对极少数个别的思想顽固分子，通过思想沟通教育，仍然不知悔改甚至更加变本加厉的人员，更要处理果断，出重拳，下狠手，哪怕不惜损失一个指标，立即开除，让所有员工能看到项目部打击歪风邪气的做事风格，这样会很有效的树立项目部的正气和威信。

5、向上的事要共享。惩恶必要扬善，发现现场员工工作积极、表现突出的要给与表彰和奖励，而且要公开表扬，要用这样的员工做榜样，当然这样的员工要多，要让那些消极的员工感觉到他们是极少数的，要让他们有向好的方面积极进取的想法，这样才能树立以积极劳动为荣，以消极怠工为耻的思想理念，调动每个员工的潜在向上意识，更大程度的发挥员工的工作效率。

6、处理的事要宣传。宣传工作也许已被很多人遗忘，但宣传的力量和作用绝对是绝对不可忽略的，做好宣传对于管理好一个项目是必不可缺的，宣传工作能很好的展现一个项目的正气，能起到正确引导员工规范自己行为的作用。

7、安全教育要灌输。除了每天的安全早会，平时所有参与施工管理的都要去抓安全，都要去发现现场的安全隐患，并采取消除隐患措施，及时杜绝事故苗头；另一方面还针对安全规范，为员工编排简单易懂的安全谣：

现场安全注意事项

- 1 进入现场要培训，劳保用品要戴齐；
- 2 安全早会认真听，作业票上要签名；

- 3 机具使用要配全，接地油盆灭火器；
- 4 机械移动要旗手，不是司驾不操作；
- 5 夜间作业要灯光，照明不足不施工；
- 6 上下基坑走通道，随意上下要处罚；
- 7 围护不能随便拆，施工拆除要恢复；
- 8 高处作业一米五，安全系挂百分百；
- 9 现场禁止抽香烟，除非你在吸烟棚；
- 10 紧急情况不要慌，及时汇报项目部。

乘坐车辆注意事项

- 1 上下车辆要排队，车未停稳不上下；
- 2 车厢之内要文明，不说粗话和脏话；
- 3 进入车厢不吸烟，不扔杂物不吐痰；
- 4 座椅公物不损坏，应急之门不瞎开。

营地安全规定

- 1 宿舍之内禁吸烟，烟头垃圾扔桶里；
- 2 私拉乱接不可取，乱用电器引火灾；
- 3 室内整洁靠大家，床铺随意不增减；
- 4 大便小便到厕所，环境卫生负责任；
- 5 生活习惯各不同，室内喧哗要禁止。

项目部把“安全谣”用四分之一的A4纸打出来，人手一张，不但要看，还要去背，每周进行一次在早会上抽查2-3人，对于回答正确的给予一些纪念品做奖励，这样大大鼓励了对安全规范的学习热情，也达到从思想上灌输安全的最佳目的。安全的保障也是队伍稳定的保障，如果安全问题不断，会造成员工的心理恐慌，更会给总包方留下负面印象，严重的会造成清场的后果。

8、娱乐活动要鼓励。众所周知，沙特是没有娱乐场所的国家，硫酸项目更是处于沙漠中的一个工程，除了大地就是天空，对长期处于高强度工作中的员工身心健康是个极大的挑战，项目部也要求员工积极参与总包方的一些工余活动，如打羽毛球、乒乓球，年轻人喜欢的篮球等，每两周组织员工轮流去60公里外的小镇去“放风”，减轻员工的工作压力，让疲惫的身心得以放松，这样才能以更好的精神面貌投入到紧张的工作中去。

“以友待人，以理服人，以情动人，以正制邪，以厉纠错，以严治队”。项目部一直遵循以人为本的工作作风，致力于积极扩大团队团结工作开展，项目部也一直牢记维护公司的利益，尽职尽责的维护好项目队伍的稳定，在不断进取中吸取教训、总结经验。



尊重爱护员工 敢管善管队伍 ——谈谈我当木工工长的体会

十一分公司 陈永新

我是2005年进入龙信海外公司，至今快十个年头了。先后在俄罗斯南撒哈拉太平洋酒店、土库曼斯坦、沙特阿拉伯干过。目前在龙信海外沙特吉达机修库项目木工工长，今天感谢公司领导的厚爱，谈谈对在管理工人方面的一些心得。

经过这么些年在龙信海外的工作，我也在慢慢的学习中获得经验，首先我认为要管好工人的一个前提就是自身必须是一个精于操作的生产者，这是工长在班组的地位和作用所决定的，工长组织指挥生产的基本职责要求其必须精于操作。工长需对本班组的生 产、安全、技术等活动进行计划组织、指挥、监督和协调，这要求工长必须熟悉、了解工作场所，地点的环境及客观条件变化规律，对生产中的各种问题能迅速做出准确的判断。只有这样才能得心应手，掌握组织指挥生产的主动权。

其次，坚持尊重、理解、关心工人的原则。在项目上，管理者与被管理者都是劳动者，二者之间没有根本的利益冲突，这是我们能够而且必须做好管理工作的基础和根本所在。要想成为一名有效的管理者，就应该尊重工人，管理工人，关心工人。尊重工人，就是要尊重工人的基本权利，尊重工人的劳动，决不能将组员当做雇佣者，理解工人就是要理解工人多层次、多方面的要求，设身处地替他们着想，体察其感情，体谅其哀苦，体贴其困难，与组员心连心。关心工人就是要关心工人的疾苦，尽可能帮助工人解决困难，尽可能满足工人的正当的物质和精神需求。工长和组员虽然分工有所不同，但根本利益一致，都是创造财富，为公司的奋斗目标而努力。每个人的成长经历不同，家庭情况不同，影响其行为的环境也不尽相同。要实施对工人的有效管理，就必须做好一人一事的教育和引导工作，尤其是要对每个人、每件事坚持实事求是，及时掌握每一个组员的思想行为动态，具体分析影响人的行为的各种因素。

作为工长，每天即要带头苦干，也要组织全体工人完成上级

下达的任务，而且在关键时刻能冲得上压得住阵脚，特别是遇到恶劣的条件，任务艰巨以及抢险救灾时，能够阵脚不乱，冲锋在前，起到关键的作用。具有严于律己，勇于牺牲自己的精神。要想纠正别人的不规范作为，就必须先正其身，要想别人做到的，自己必须首先做到。只有正确运用手中的权利，处处严于律己，才能有效地指挥，只有甘愿吃亏和勇于自我牺牲往往最能赢得人心。树立管理威信，这一点对任何管理者都是至关重要的，要制定出严格的操作标准，绝不蛮干胡干。要根据责任大小和劳动强度大小分配利益，决不能出现干大干小一个样，干好干坏一个样的方法。要把奖与罚结合起来，实行多劳多得，少劳少保，奖勤罚懒，不搞平均主义。调动大家的积极性和创造性干好工作。

在安全管理方面必须要配合安全员的工作，树立安全第一预防为主方针，对每个工人讲清安全的重要性，安全是天字号的大事。只要上班就必须绷紧这根弦，要树立按章作业的习惯，对不安全的工作，必须亲自盯上去干好，重点工作决不能出现一点差错，要时常对工人灌输对待企业的每一件材料就当做自己家的东西去爱护去保管的思想，这样大家才能心往一处想，事往一处办，节约的潜力就特别大，只要教育大家都有节约的意识，这样才能真正地把节约降耗工作干好。

对于每周或者每天的例会，勇于把自己学的东西在工作中给大家，共同促进班组的学习工作。总之，班组工作比较多但工作中必须应用好手中的权利，抓好工作重点，管好每一个细小环节，这样才能搞好班组工作。

总之，我认识到，要当好工长，要尊重爱护员工，对员工当自己的兄弟看待，不能动不动就吹胡子瞪眼“发火”，这样，工人才服你管理；当然，生产中要以身作则带头做，要敢管还要善管、会管，这样才能完成项目部交付的任务。



超越零伤害 项目保安全——谈谈抓好石化项目安全管理做法和体会

十一分公司 黄雷

我在沙特朱拜勒2区SADARA环保项目任安全员期间，深深感受到沙特石化项目的安全理念比较先进，要求特别严格。石化项目只要严格采用欧美建筑业先进的安全管理经验技术、安全管理体系、安全管理理念，项目安全管理一定能取得“超越零伤害”即没有任何违章的效果。沙特东部朱拜勒SADARA大型石化项目就是有力的证明。

SADARA大型石化项目的投资方业主是美国的陶氏化工和沙特的阿美石化公司，组成SADARA公司。整个石化工程划分许多装置区，环保项目为整个石化工程的污水废物处理部分。环保项目分779区、773区和778区。土建有大型设备基础、管廊基础、砼水池、HDPE污水贮存池、砼结构房屋（变电所、操作实验楼等）、钢结构房屋（大型化学废品储存仓库）、室外排水沟、室外砼场地、沥青道路等。环保项目带设计的管理公司为美国FLUOR公司。环保项目的施工总承包为中石化第四建设有限公司，土建分包商为龙信建设集团有限公司。这个工程的安全管理采用欧美标准，严格贯彻欧美安全理念。

安全在这里被赋予更多的内涵，英文名HSE，就是健康Health、安全Safety和环境Environment三个英文单词的缩写。业主SADARA的安全理念为“超越零伤害”，贯彻到业主、管理公司、施工单位的每个人，每个工作细节中。零伤害，是没有任何人受到伤害。超越零伤害，就是没有任何违章，或者说消灭引发事故是所有隐患。这就是我所在国际一流的石化工程的安全管理理念。概括起来包括“入场检查、安全教育培训、安全人工时、关键岗位人员考核上岗、场内交通安全、施工现场安全管理制度、应急演练及事故应急处理”等几个主要方面。

一、入场检查

每个进入施工现场人员，必须首先进行入场前培训，由业主SADARA、管理公司FLUOR分别对进场人员进行培训，取得相应帽贴，一周内取得业主发放的进场证ID卡。这是每个人的身份识别卡，进入施工现场门卫处由保安检查ID卡，没有ID人员严禁入场。在国内很少有单位采用这种制度。进入现场车辆或机械必须

贴上业主发放的检查证STICK，如果没有STICK，必须由其他有STICK的车辆带进来。

二、安全教育培训

安全教育包括两个方面，一个是安全意识教育，另一个是安全技能教育。每周六早晨召开安全生产大会，由安全经理与项目领导总结上周安全方面存在的问题与最近需要注意的安全事项。接着由各专业单位代表讲述某个安全生产话题。最后对上周表现优秀的员工或单位进行表彰。



（周六早晨安全生产大会）



（奖励安全先进个人）

除周六安全生产大会外，每天早晨各专业单位对员工进行安全教育。主要讲述最近现场存在的问题，例如文明施工哪里没做到位，劳保用品有些人员没做好，现场有哪些违章现象。对安全方面做得差的人员进行批评甚至处罚，对安全方面做得好的人员进行表扬。



(专业单位安全早会，进入施工现场人员必须佩戴基本的劳保用品)

进入施工现场人员陆续共有23场安全培训，包括作业票、劳保用品、高空作业、旗手、手部保护、受限(密闭)空间、交通安全、文明施工、用电作业、动火作业、听力保护、吊装作业等培训。除此之外，还有进入试运行区的业主方AOCA安全培训。经过高空作业、受限(密闭)空间培训的人员取得相应帽贴，经过旗手、动火作业培训的人员取得相应的上岗证。取得帽贴或上岗证的人员才有资格进行相应作业，否则属于违章作业。特种作业人员，如起重作业、脚手架搭拆作业、营救人员、驾驶人员、各种机械手等需取得沙特当地第三方的TUV认证后才能上岗，否则属于严重违章。

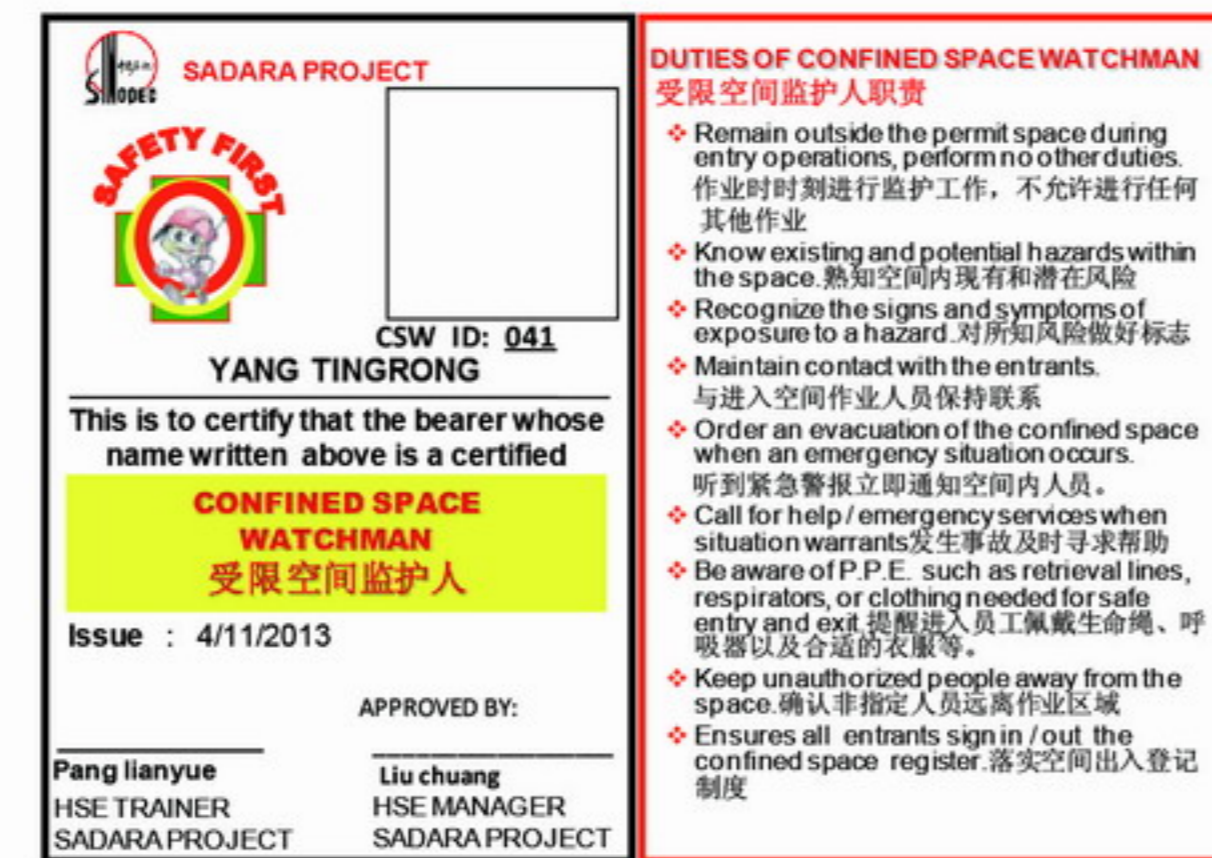
我所在的环保项目部在2015年1月，在总包开展的“百万工时无事故”活动中，受到业主、总包的表彰、奖励。



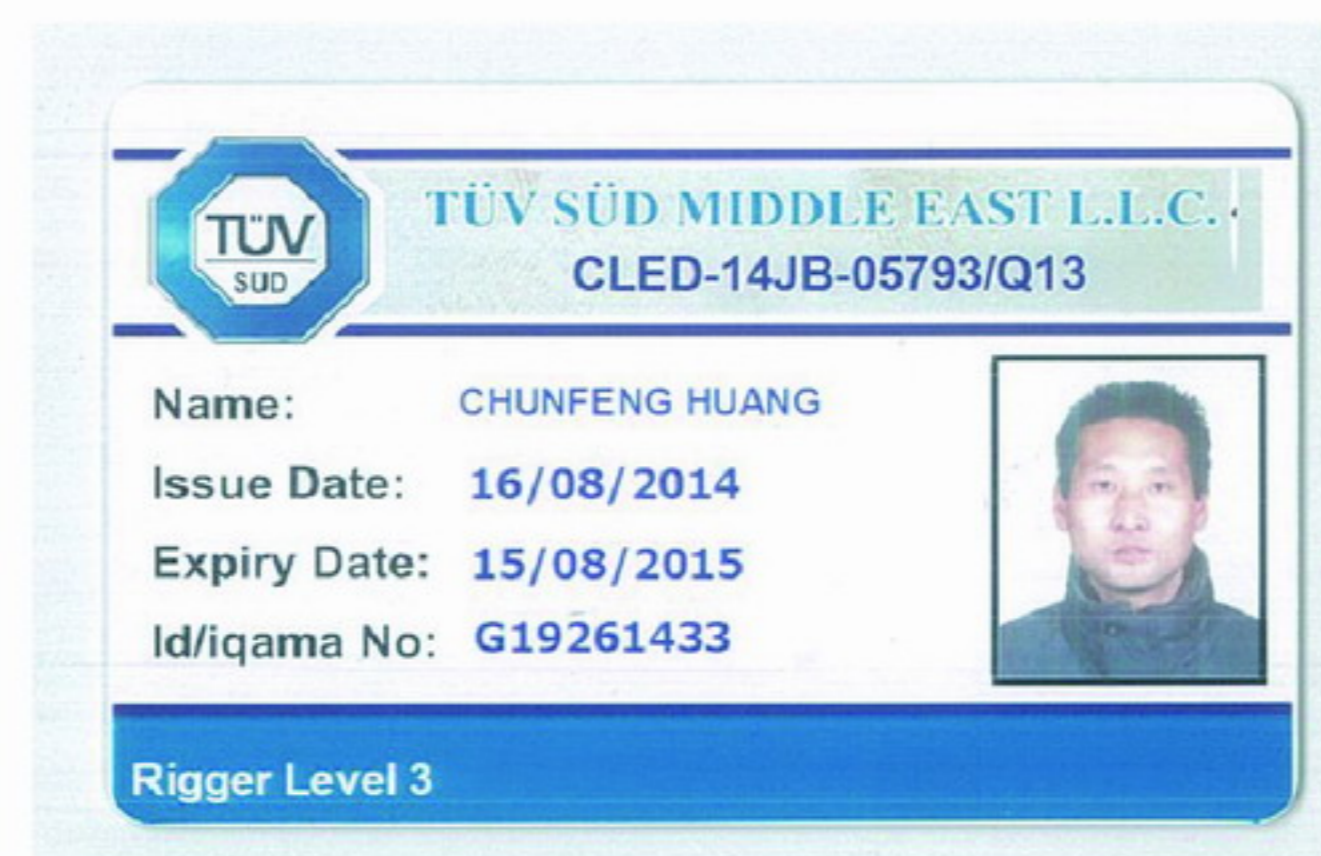
(手部保护培训)



(交通安全培训)



(受限空间监护人证件)



(起重作业TUV认证)

石化项目每天每周不厌其烦、颇有成效的安全教育培训，与国内少数项目流于形色的安全教育形成鲜明的对照。

三、安全人工时管理

项目实行安全人工时，每天统计作业人数得出当天的安全人工时，只要无人受到严重伤害或死亡，安全人工时一直累计到项目结束。每次累计到百万人工时，进行一次庆祝大典。如果中途有

人受到严重伤害或死亡，安全人工时归零。对发生严重安全事故的施工单位进行严厉处罚或直接清除出场。



(环保项目部300万安全人工时庆典现场)



(安全人工时庆典奖励先进个人)

四、关键岗位人员考核上岗

业主与管理公司的管理理念是“安全第一，严抓质量。”对于安全员要上报简历到管理公司，要求安全员有五年以上国外施工经验，并能用英语交流。管理公司的老外经理进行面试，面试合格后才能上岗。国外的安全部门是个独立的部门，可监督整个项目部安全，不受项目任何施工人员的限制。在现场要求每50个人配备一个安全员，安全经理与安全主管需另外配备。

五、场内交通安全

场内安全采取办公区和材料堆放区限速40km/小时，施工现场限速30km/小时。主要交通路口设置“STOP”停止牌，看到

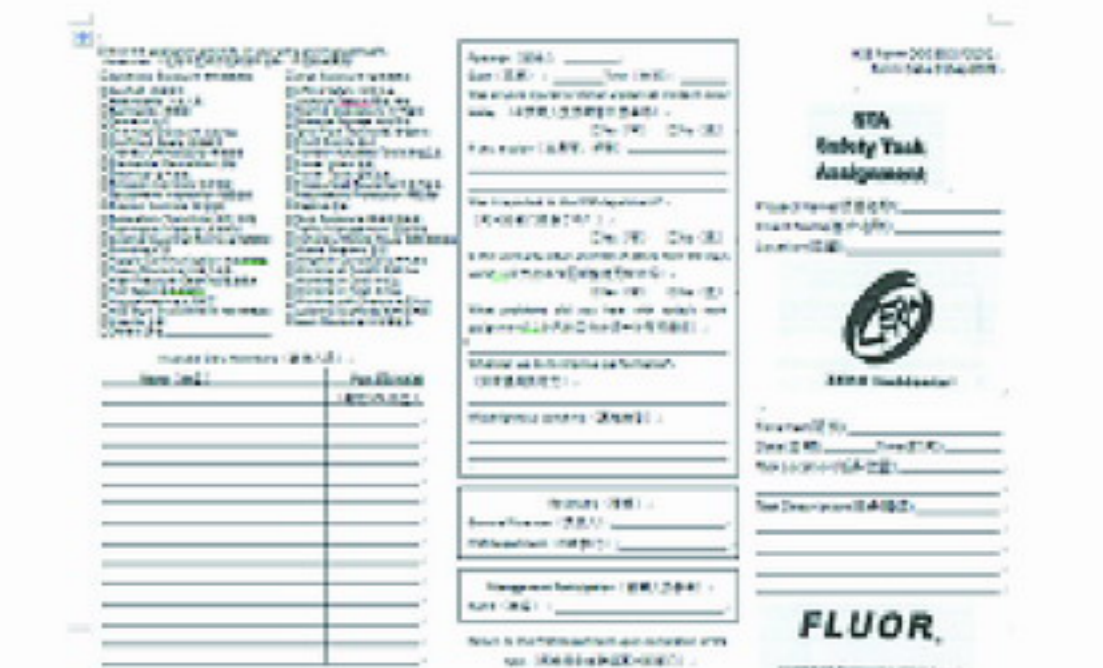
牌需停至少3秒。并且在现场有许多业主方的巡逻车，检查是否有违章，有时对来往车辆进行测速。所有乘车人员规定都必须系好安全带，相关违章均有罚款。严重违章或一般违章次数多就被直接清除出场。

六、施工现场安全管理制度

业主SADARA与美国管理公司FLUOR依据欧美标准，编制自己的安全管理规章制度。主要有如下安全管理制度：

1、作业票制度

施工单位的各个专业根据自己本月的作业内容，开具作业大票(月票)，由FLUOR管理公司进行审批。除了需要作业大票，每道工序作业前，相关作业人员必须开具对应的作业票STA与JSA。作业票包括在这里施工作业，每个工序都必须有作业票，支模板要开作业票、浇灌砼要开作业票，土方开挖要开作业票，文明施工也要开作业票，没有哪项工作是可以不开作业票的。作业票包括如下内容：作业时间、地点、作业过程中存在的安全风险及采取的防范措施等相关信息。作业票放置在施工作业点票箱内。一般作业票由施工单位签字，吊装作业票需要施工单位、管理公司签字，加班作业票由施工单位、管理公司和业主代表签字。没有作业票是严禁作业的。



(现场作业票STA)



(现场作业票箱)

2、劳保用品

进入施工现场的所有人员必须佩戴安全帽、劳保眼镜(有透明眼镜和黑色眼镜)、皮质劳保手套、长袖工作服、马甲、劳保鞋(有钢底板和钢板鞋头)。打磨、切割、剔凿等作业需戴防护面罩、耳塞,有扬尘区域需戴口罩,有噪音区域需戴耳塞。高空作业需穿戴全身保护的安全带。石棉、油漆等化学品作业时需提供产品的材料安全数据表MSDS,根据MSDS上的安全规定戴防护面具、防护服与胶皮手套。这些劳保用品对作业人员能起到很好的保护作用。



(打磨作业时劳保用品齐全)



(灌浆作业时作业人员劳保齐全、同时做好文明施工)

3、文明施工

文明施工涵盖的内容很广,包括现场垃圾的清理,材料整齐码放,现场没有大的扬尘,工具摆放在合适的地方等。整个施工现场每天作业过程中及作业后产生许多垃圾,现场堆放许多材料。如果不及时清理,可能发生安全事故,因此文明施工非常重要。钢筋工堆放钢筋要分类摆放整齐,做好围挡,绑扎完的有些钢筋头上要放上保护帽。木工的木方、模板、钢管、扣件等材料码放整齐,做好围挡,拆模后要及时清理,木板上的铁钉拆边取,如果不能移除,就要用锤子把它砸平,临边洞口、沟坑边必须做好硬维护,并挂上标识牌。动火作业、吊装作业、架设作业、压力试验等需设置警戒围护。现场开挖的沟或深坑,由于沙土容易滑坡,需要做护坡。在现场设立足够的标志,宣传画、标语、指示牌、警告牌等。



(中国工人带领外籍员工做文明施工)



(水沟上钢格栅板缺失,做上钢管硬维护并铺上木板)



(水沟开挖后做上安全通道,保持现场畅通)



(水沟两边做护坡,设置安全通道与钢管维护)



(发电机下面设置接油盆,做好围挡,并挂上警示牌)



(露出的钢筋头用塑料条保护,四周做好围挡)

4、受限空间与密闭空间安全规定:

受限空间是指人员进出有一定的困难或受到限制,不是设计用人员长时间停留,通风状况较差,存在空间中的氧气含量不足,或者空气中存在着有害物质。受限空间内作业比普通作业存在更多潜在的危害。受限空间作业需设置专门的监护人,监护人要履行好自己的职责,发现安全隐患或人员受伤要及时通知。作业人员进出受限空间必须到监护人那边签字登记。达到1.2米深的管沟、基坑等均属于受限空间。密闭空间作业除遵守受限空间的规定外,必须遵守下列规定:

- A每6小时必须进行一次气体检测;
- B通风要求:设置排风扇,保持密闭空间空气可以安全使用的。
- C 配备专业安全救护设施,生命绳可以把下面受伤的人吊上来。
- D经过第三方培训的营救人员
- E在作业期间要求附近停放救护车,以防不测。



(水沟内受限空间作业)



(阀门井内密闭空间作业)

5、高空作业

超过1.8米高以上的地方作业属于高空作业。高空作业必须要100%系挂安全带。高空作业一般需要搭设钢管脚手架，搭拆脚手架需由持证架工完成。脚手架检查合格后挂上黄牌或绿牌，如果挂上红牌或不挂牌则严禁使用。高处作业严禁高空抛物，应手递手传递或使用滑轮与绳索。



(高处作业系挂安全带)



(脚手架人员再培训，搭拆脚手架时四周做好围挡，用吊篮传物件，作业人员穿戴好安全带)

6、动火作业

焊接、切割、打磨、燃烧属于动火作业。动火作业时，作业人员除戴好基本劳保用品外，还需戴好防护面罩、耳塞，旁边需设置监火人员、灭火器、一桶水，有时需设置接火盆，按具体情况放置防火布(玻璃纤维棉)。监火人员在作业完成后20分钟才能撤离。



(焊接作业安全防护做得到位)



(切割作业防护做得到位，受到FLUOR施工经理表扬)

7、现场巡检制度

每周六上午由业主、管理公司与施工单位组织安全联合巡检。检查现场文明施工情况、有没有安全隐患、是否有人违章作业及一些建议。平时每天早晨施工单位安全经理组织各专业负责人对现场进行巡检，对需整改的地方拍照记录。检查发现现场存在的安全隐患，立即采取有效措施，保证所有隐患及时得到消除。



(周六业主、管理公司、施工单位安全联合巡检)



(周六联合巡检完成后进行总结)

8、现场后勤保障制度

在施工现场场外有饮用水储存罐，每天由送水人员把饮用水灌到保温桶内，再由轻卡送到现场每个饮水点，饮水点放上一一次性纸杯，保障现场人员饮水需求。在现场每个施工区域设置休息棚与吸烟棚。高温天气，饮用水中要加冰。高温天气时，每天每隔一小时，有安全员进行温度与湿度的测试。根据温度与湿度，在现场休息棚或吸烟棚醒目位置，挂上相应颜色的黄旗、橙色旗或红色旗。悬挂红色旗表示停止现场所有作业。沙特的沙尘天气比较多，项目部给现场所有人员分发口罩。在施工现场放置许多移动厕所，方便人员使用。



(现场休息棚、吸烟棚、饮水点)



(现场喷洒灭虫药水)

9、奖惩制度

项目实行安全奖惩制度，有一系列奖惩条例。对现场违章人员进行警告、罚款、停工或直接开除出场。对于高空作业不系挂安全带、无证人员搭拆脚手架、无证驾驶、受限空间作业严重违章等采取零容忍，违章人员直接清除出场。对现场表现好的人员进行奖励。



(对现场违章人员进行教育)



(在现场表现优秀人员受到业主SADARA的奖励)

以上列出了部分安全管理规章制度，在这不一列出。可以看出这里的安全理念是处处以人为本，保护人的健康与安全，发现安全隐患及时消除，体现“以防为主”的思想。

七、应急演练及事故应急处理

在现场设置紧急集合点，一旦发生火灾或有毒气体泄漏等重大事故，所有人员立即赶到最近的紧急集合点，并清点人数。在现场进行应急演练，以防事故发生能做出最快反应。为了应对事故的发生，项目部编制救援预案并做好演练，要求一旦事故发生做好现场保护与抢救工作，立即通知现场救护车，并上报项目经理及现场安全负责人。对于事故与未遂事故认真进行调查分析原因，对责任人进行处罚，教育其他人员。

以上国外石化项目安全生产管理的做法，对我们以后承建石化工程有很好的借鉴。笔者在沙特石化项目安全管理上做了应该做的工作，公司和集团公司评为2014年度安全生产先进个人。在国家新的“安全生产法”颁布实施的新要求面前，我们下决心把安全生产搞得更好上加好。



(应急演练集合后清点人数)



(救护车一直停在现场，时刻待命)

每年的5-10月份正值沙特的高温天气，朱拜勒地区属于高温高湿天气。现场要保证足够的饮用水供应，要提供防暑药品，还要根据当天的天气情况合理安排现场作业。根据SADARA的安全规定，由当时的温度与湿度，综合得出表观温度。表观温度达到32-38，不允许单独作业，现场升黄旗。表观温度达到39-49，要求在阴凉处工作，每工作30分钟休息10分钟，每15分钟喝一杯水，升橙色旗。表观温度达到50-53，停止所有高空作业，每工作20分钟休息10分钟，每10分钟喝一杯水，升橙色旗。表观温度达到54度，现场停止一切作业。环保项目发生过工人由于高温高湿天气，发生晕倒事件。在2014年6月2日上午，木工王新根在环保项目773区提升井处做文明施工，突然觉得头晕坐下休息。当他站起的时候突然晕倒，附近作业的人员立即呼救。后经过急救，苏醒过来。对于石化项目，室外作业较多，工人在高温高湿环境下作业，尤其要关注他们的身体状况。

FLUOR. HEAT STRESS	
Stress Index	
Apparent Temperature	
General Heat Stress Index	
Design Category	Apparent Temperature (°C)
A. Extreme Danger	> 54
B. Danger	50 - 53
C. Extreme Caution	32 - 38
D. Caution	27 - 31

Heat syndrome

Heat stroke or sun stroke imminent

Heat stroke Possible with Prolonged exposure and Physical activity

Heat Cramps, or Heat Exhaustion possible with prolonged exposure and physical activity

Fatigue possible with prolonged exposure and physical activity

Note: Degree of heat stress may vary with age health and body characteristics

Temp °C	Relative Humidity							
	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%
50	44	52	54	54	54	54	54	54
49	43	51	54	54	54	54	54	54
48	43	50	52	54	54	54	54	54
47	42	49	52	54	54	54	54	54
46	41	47	50	54	54	54	54	54
45	41	46	50	54	54	54	54	54
44	40	45	49	54	54	54	54	54
43	39	44	48	54	54	54	54	54
42	38	43	48	54	54	54	54	54
41	38	41	46	52	54	54	54	54
40	37	40	46	51	54	54	54	54
39	36	39	42	47	52	54	54	54
38	35	37	41	43	49	54	54	54
37	34	36	38	41	43	54	54	54
36	33	35	37	40	42	49	53	54
35	32	34	36	39	42	46	52	54
34	32	34	35	38	41	44	50	53
33	31	32	33	36	38	41	46	50
32	29	31	32	33	36	38	41	46
31	28	30	31	32	34	35	38	41
30	27	29	29	31	32	33	36	38
29	26	27	28	29	30	32	33	35
28	25	26	27	27	29	30	32	33
27	24	25	26	26	27	28	29	30
26	22	24	25	26	26	27	27	28

Recommended Preventative Heat Stress Work Practices To Minimize the Effect of Heat Exposure			
Heat Index or Apparent Temperature (°C)	Recommended Work Rest period (minutes)	Water Requirements	Controls
27 - 31	50 : 10	1 Cup every 20 Minutes	Continuous Visual Monitoring of Workers in Direct Sun and Heavy work
32 - 38	40 : 10	1 Cup every 20 minutes	No Working Alone
39 - 49	30 : 10	1 Cup every 15 minutes	Work Under Shade
50 - 53	20 : 10	1 Cup every 10 minutes	Elevated Work Stopped
> 54	—	—	All Work Stopped

浅谈建筑施工安全管理

一分公司 陈小松

随着国民经济的发展趋势不断提升，人民的生活水平的提高，对于生活质量的要求也越来越高，导致建筑企业施工的难度也随着人民的生活追求变得更高。俗话说得好，高质量的工程离不开高标准的安全生产管理，安全生产责任重于泰山。因为生命是无价的，不能用金钱去衡量定位！那么如何做一个合格的优秀的施工管理人员呢？首先要具备安全生产管理意识，其次需要认识生命的重要，最后要抓好安全管理工作，这是每个施工管理人员必备的责任。

一、安全生产在施工管理中具备的条件

1、具备安全意识的重要性

对于一个建筑企业来说任何一起安全事故都是一种无法挽回的疏忽和损失，不仅给事故当事人带来了伤亡的代价，也给企业造成了信誉的丧失和效益的流失。因此，要具备“安全高于一切，生命至高无上”的意识。只要所有人意识到安全施工是企业发展的基本保证，更是关系到所有人生命安全的核心时，那么企业才会持续、健康、稳定、繁荣的向前发展。

2、时刻具备安全警觉行动

建筑行业具有高处作业多、露天作业多、手工劳动和体力劳动多等特点。其多数工种仍是手工劳动和体力劳动，容易使人疲劳、注意力分散、导致操作失误频繁。基于这些因素就决定了建筑工程施工过程是一个危险性大、突发性强，容易发生伤亡事故的生产过程。所以，编制相关的安全施工组织技术和方案是非常重要的，对组织安全施工起到指导性的作用。切实维护好每一名施工劳动者的安全和健康，用安全管理的规章制度和周到的服务为人民营造一个良好的施工环境是建筑施工企业的首要任务。因此，安全生产不仅要年年抓、月月抓、时时抓、人人抓，更要在实际行动上做到事事重安全，时时查隐患，人人保平安。

3、提高安全自觉性的意识

只要建筑企业所有人都重视安全，遵守操作规程，从最基本戴好安全帽，扎好安全带，穿好工作服等小事抓起、做起，相互监督，相互提醒，相互检查，防止不安全因素存在，就能为安全

生产提供保障。企业应结合自身工作实际，积极开展各种安全活动。加大宣传力度，提高职工的安全意识、安全技术水平以及应变能力，要使得员工具有“有安全才有工程，有安全才有效益，有安全才有施工企业的可持续发展”的管理理念。

4、采取强制性措施和手段

有时候为了保证施工能顺利、安全的进行，安全工作也不得不采取一些强硬的手段和措施。尤其是对那些特殊工种的施工人员必须实行强制性教育及持证上岗。对于考试不合格者采取暂时不录用，直至考试合格才能录用。在安全生产过程中，所有的安全管理工作都需要有人去落实到位，对工作中存在安全事故隐患发现一个，整改一个，绝不拖延。与此同时，我们应该不断地总结安全管理经验，提高安全管理水平，为职工提供良好的工作环境，确保建筑施工生产安全。

5、保持长期性的教育指导

安全生产是一项一刻也不能放松的长期性工作，对于在项目工地一线的施工人员来说，他们的安全教育、安全技术交底要常抓不懈，做到年年讲、月月讲，每时每刻都不能放松。作为安全管理人员，更应该积极检查监督并落实到位，通过检查中发现的问题，指导工人安全生产管理，采取相关安全措施，及时整改到位，做到防范于未然。多一份对安全意识的投入，多一份对安全态度的认真，就能减少安全事故的发生，避免灾难的降临，增加企业的经济效益。

二、安全生产在施工管理中存在的问题

1、安全管理不到位，防范意识薄弱

(1) 企业对于安全投入不到位。

现在是都通过低价竞标争得工程的建设权，因此，在安全投入方面，往往为了节约成本而没有到位。在安全保障方面缺乏必要的人力物力和财力的投入，导致建筑施工安全事故的频繁发生。

(2) 盲目赶进度，增加安全隐患。

企业为了赶进度，盲目地加快施工速度，而对于一些必须要做好的安全防护措施却没有落实到位，建筑施工现场的安全隐患增大。

(3) 企业管理粗放化严重，防范意识不强，施工技术及安全防护不到位。

施工安全管理队伍不稳定，人员流动较大，安全管理人员的素质不高，仅仅就依靠过去的经验，具有很大的盲目性、随意性，往往凭着主观臆断而开展安全管理工作。这样就容易出现安全问题，增加了建筑施工安全事故的发生概率。

(4) 企业没有构建安全生产激励与约束机制。

没有将施工人员的安全生产表现、业绩与施工单位、班组及相关人员的切身利益相挂钩。缺乏奖罚分明的激励制度和约束惩罚制度，导致很多施工人员的安全生产积极性和主动性不高，责任感不强。有的甚至认为安全生产只是管理者的事情，与广大施工人员无关，没有构建全员安全生产管理制度。

2、安全检查不到位，存在较多隐患

(1) 没有实行全程安全管理与控制，仅仅采用事后控制。

现在的工程安全管理，往往是出现事故或引发问题后才引起关注和重视，这就容易使产生的安全隐患无法被及时地发现，从而为后面的施工留下安全隐患。等到发展安全事故后，已经造成了不可挽回的损失，才采取一些安全补救措施，这样做的效果往往是于事无补。

(2) 没有突出检查重点隐患

对建筑工程中容易引发安全隐患的重要工程、薄弱环节和隐蔽性工程项目等，没有重点突出安全管理要点，没有进行旁站式监控，从而导致很多安全问题无法及时地被发现和处理。当到验收时再采取安全措施，造成无法挽回的损失，增加安全防护成本。

(3) 对检查结果没有进行有效的运用。

对于施工中出现的安全问题或是违规施工的行为，没有进行有效的制止或处罚。

3、安全教育未落实，执行力度不够

(1) 安全意识不强，认识不到位。

不论是安全管理人员还是建筑施工人员，没有切实认识到建筑施工所存在的危险性，没有较强的职业安全意识，在施工过程中存在麻痹大意、侥幸心理，一旦发生意外，则无法进行救助或自救，就会酿成无法挽回的人员伤害或经济损失。

(2) 安全防护教育训练不到位。

没有根据工程施工安全需要，采取必要的安全防范措施，也没有落实好安全应急预案的制定与实际演练，没有进行合理的分

工，一旦遇到突发的安全事故，不能够有效地进行疏散和安全的撤离，无法达到将安全事故所造成的损害程度降到最低的目的。

4、企业整体素质待提高，应急救援制度待健全

当前，施工队伍整体素质参差不齐。经常可以发现工地上民工不戴安全帽的现象发生，安全管理制度形同虚设。所以提高施工队伍的整体素质是企业的重中之重。

应急救援是防范事故灾难，减少事故损失的关键一环，在安全生产和应急管理工作的总体布局中地位重要。目前多数建筑施工企业的应急救援制度不健全，所以当务之急必须制定可行的应急救援措施，加强安全生产应急救援体系建设，有效防范和减少事故的发生。

三、建筑施工安全生产管理工作的解决对策

1、增强安全防范意识，健全完善管理制度

(1) 切实加大安全投入，确保安全防护到位。

正确认识到安全投入的必要性和重要性，对安全投入进行经济效益分析和计算，从而得出进行安全投入所具有的价值。在安全保障方面，加大必要的人力、物力和财力的投入，采取必要的措施，将建筑施工安全事故的发生几率降到最低。

(2) 合理处理施工进度，安全防护落实到位。



正确处理施工进度、质量与安全的关系，做好施工进度设计，切勿因为赶进度而忽略了施工安全，确保安全防护措施能够落实到位，确保建筑施工现场的安全。

做好施工人员的选择，特别是一些施工技术要求高的岗位，必须坚持持证上岗，确保符合资质的优秀人才用在最合适的岗位上。健全安全管理制度，严格按照规章制度办事，避免盲目和随意的施工，降低施工安全事故发生的概率。

(4) 健全安全生产激励与约束机制。

建筑施工单位安全教育体系须有激励机制和处罚机制。激励机制是为了使职工努力去学习安全知识，处罚机制是为了职工不违反安全规定，避免事故的发生。将施工人员与安全生产的切身利益相挂钩，实行严格的奖惩制度，对于安全控制业绩突出的人员，进行奖励；对于安全生产工作不到位，及时发现，及时整改，特别是造成重大损失的相关人员，坚决追究责任，从而提高安全生产积极性和主动性，增强责任感。

2、加强安全检查力度，减少安全隐患次数

(1) 实行全程控制。

坚持以事前控制、事中控制为主，做好施工前的安全准备防范工作，采取扎实有力的措施，确保安全防范到位，堵住安全疏漏。及时采取有效的措施进行整改，尽早发现问题，及时处理问题，将安全隐患处理在萌芽状态，尽量降低安全施工损坏程度。

(2) 抓住关键节点进行重点检查。

针对建筑工程中的重要部位、薄弱环节和高危性工程项目，要列入安全管理的重点对象，要在醒目的位置按照要求做好安全生产警示牌，实现全程旁站式监控，保证施工前安全准备措施到位，确保工程的质量与施工的安全。增加安全防护成本的投入，尽可能地将可能造成的安全损失降到最低程度。

(3) 强化检查结果的运用。

对于施工中，违章操作的相关人员，坚决追究责任，按照有关制度予以处理，加大安全管理执行力度，增强施工人员的安全意识。

3、注重过程规范管理，强化安全知识教育

随着建筑行业的发展，对建筑企业的管理提出了越来越高的要求，实行现代企业制度已成为建筑企业的一项重要任务。现代

企业制度的一个根本要求是企业必须规范管理，而规范管理则需要从教育入手，只有在建立严格的教育体系前提下，企业才能实施规范管理，取得物质文明和精神文明双丰收。施工管理中的安全教育是一个持之以恒的工作，要想做好安全教育，就必须将安全教育贯穿于施工全过程。对于一些非常重要的安全知识和要求，必须反复强化教育，以求工人将之刻在脑子里，挥之不去。

总之，安全管理事无大小之分，是建筑工程管理的第一要务，是确保建筑工程施工顺利进行的基础性保障。所以，我们应该高度重视建筑施工安全生产工作，想方设法地创新安全管理方法，实行全程控制，抓住关键节点进行重点检查，增强安全意识，不断完善管理制度，切实加大安全投入，确保安全防护到位，加强安全检查，减少安全隐患，注重过程管理，确保安全教育实效，尽可能地降低安全事故发生的几率，减少安全损失程度，从而为建筑施工的顺利竣工提供最有力的保障。



增强创新意识 培育创新能力

机电安装公司 陆辉

当今社会一个企业要稳步发展关键之一，就是看企业有没有竞争能力，而竞争的核心是要有一批企业自己的人才，要有创新能力的人才，那么如何获得这方面人才呢？我认为一是要提高人们的创新意识，二是要从现有的人才中培养创新人才。首先从我们企业优势中找创新，我们公司经历了五十余年的光辉历程，积累了一大批优秀人才，其中有能工巧匠，有经验丰富的技术工人，有优秀的施工技术人员和管理者，他们天天奋战在施工一线，应用了许多新技术、新工艺、新产品、新设备，俗话说见多识广，在实际工作中解决了不少问题和难题，但是没有人去深入研究、收集、整理这方面资料，当然就没有多少发明创造。回过头来看一些实用专利技术，我们大家都觉得很平常，与我们擦肩而过，这就是没有创新意识的表现，当然捕捉不到这些信息，因此只有提高人们的创新意识，才会有创新能力和创新机会。例如我们常常碰上旧楼改造中用钢结构加固，需要连接件，这些连接件一般在现场加工、制作，传统的做法摩擦系数一般在0.3~0.35之间，而设计时往往要有0.4摩擦系数，那么怎么办呢，我们的一线工人，他们采用“米”字形和多次砂轮打磨，再用10倍放大镜对比样板（喷丸试件）经过检测基本上满足0.4要求，大家看起来很简单，实际上就是在创新；还有许多项目部施工完工后，往往忽略去进行施工总结、整理和研究，如果去整理和研究施工全过程，那么会发现一些问题，找出需要改进或者创新的地方；在上世纪七十、八十年代，我们也在做大量的预制构件大楼，但是后来因为很多因素停止了研究的脚步，而日本等国家，他们不仅没有停下来，而且在很多高层、超高层建筑上进行应用，又经历地震的检验，得以生存下来，并且有较大发展，这也是认识问题；还有我们企业每年承接不少项目，编制许多方案，解决了不少技术问题，但我们企业并没有中建大公司成果多，这值得深思；再如我们与鹿岛接触多年来，看到他们对每个项目的资料整理总结，每个项目的图纸和作业指导书及编制的工法相当系统完整，而且不断修改完善装订成册，对处理类似项目有相当大的帮助，同时还拿到我们中国来把它当作教材，取得可观经济效益和社会效益。

综上所述，说明问题的关键在于有没有充分利用好资源，抓住好这些细节，只有把握好这些就有发明创造的机遇，因此不断增强人们的创新意识，提高创新能力，就要从基础做起，从完善管理制度做起，认真总结各项目的施工全过程，把档案做好做实，再通过公司技术研发中心梳理、研究将获得较大的科研成果。创新造就人才，创新产生人才。创新意识的提高，还要充分利用好龙信企业内刊和梦龙这两个信息平台，形成良好氛围，充分利用人、调动人的积极性，实现老中青三结合，只有大家参与，共同努力，在工作中不断捕捉信息，创新能力大大增加，龙信的明天更加美好。



集中投资并长线持有以获取最大的收益

小额贷款公司 李智

从20年前上大学开始学习财会知识，到考试中国注册会计师，再到各处听取投资讲座，在讲到风险控制时均提到了：分散投资，以降低风险。财务管理中还特别有根据 β （各项投资的风险系数）计算平均投资风险与收益率。可以说分散投资是深入人心并得到广大投资人的认可的。我的观点是：集中投资并长线持有以获取最大的收益。

我为什么要提倡集中投资并长期持有？原因如下：

第一：资金量小，试想一下，假设我们50万元的资金量，在股市上投资10只股票，10只股还算是保守的，平均每只股5万元，就算五只股投资收益率为50%，均一下也只有25%；但如果只投资一只股票，静静等待结果，按目前我们国内A股市的波动，一年收益率应该是可观的。根据资料介绍，大家信奉如神的巴菲特的投资组合市值高达400多亿美元的时候，其主要持有的公司家数也仅仅只有10家公司，其他较小投资公司的市值只有46亿美元，不难看出股神也是集中投资的典范。

第二：我们没有专业的公司调研能力或者没有掌握专业的公司调研方法。因此我们只能根据自己的方法去查找所能找到的公司资料，并且要认真阅读与分析。而现实中很多投资者，包括我自己，在购买一只股票时分析与研究这家公司的时间还没有我们买一双鞋子或一件衣服所研究的时间长，但是这个决策的金额可能远大于一双鞋子或一件衣服的资金。如果我们只关注一个行业或固定的几家公司，他们的公告、市场对他们的评论以及他们的经营状况我们都能铭记于心，在他们发现变化时，你可以根据其资料的分析来判断，并做出较为正确的决策。

第三：长期持有。做到这一点，我感觉是非常不容易的，那怎么办呢？尽量少看实盘。既然决定了这是一项长期投资，那就不应关注一时的涨跌，而应看长期的收益。忍住，忍住，再忍住，一定要提醒自己，少交易，多分析！如果大家都这样的话，这可能对证券公司的交易量考核有一定的影响。

怎样选择集中投资并长期持有的公司股票呢？我建议如下：

首先，要甄选一个行业，并选出这个行业中的较为居前的公

司；第二，分析这些公司经营的管理层水平，并分析管理层是否持有公司股份及其所持股份占比；第三，等待时机，买入自己分析研究后确定的唯一投资公司的股票。根据国内较牛的九鼎投资公司的策略：集中分散某一两个行业，并把行业中分散在全国各地的企业资料收集进行分析后实地调研，然后再做出投资决策。我认为九鼎是把一个行业吃透，然后把这个行业的企业分析透，再然后就是实地调研并把公司的管理层能力、企业家精神分析透，因为公司内部管理及控制制度都是可以请外脑来处理的，然后就是以合理的价格进入公司。

这与我们投资股票相通，虽然我们很少去上市公司实地调研，但可以查找拟投资公司的投资分析报告（其他公司或投资者写的，这里要注意分析其真实性）。投资一个公司，就要把自己当作这个公司的老板一样来看待，要知道公司的前世今生，其他股东及管理者的目标与能力，国家所出的政策及公司所发生的重要事项及对公司的影响。这些说起来容易，但要真正做到，得花费很多时间和功夫，但为了自己财富的保值与增长及实现财务自由，相信这些花费也是值得的。祝愿所有看官及我自己早日实现！



花开不只在春天

一分仁恒西郊花园 施伟

春眠不觉晓，处处闻啼鸟。夜来风雨声，花落知多少。春天是个绚丽多彩的季节，春暖花开，万紫千红，它是诗人和画家笔下的宠儿。但在喧嚣的都市里感觉不到春的来临，只有徜徉在乡间小道你才会猛地发现春天已经悄悄走进我们身旁。

不知什么时候，春姑娘悄悄地给大地换上新装，嫩绿的新叶站在枝头，在阳光的照耀下是那么惹人注目。田野里，青青的麦苗正迎着温暖的春光伸直腰杆，舒枝展叶，茁壮成长。百花竞相开放，散发出浓郁的芳香，和着轻柔的春风，扑鼻而来的花香沁人心脾，让人心醉。一群群的蜜蜂在花丛中飞舞，嗡嗡地唱着愉快的春之歌，簇拥着的花团中，不时地有一两个绿绿的小叶芽探出头来，欣赏这迷人的春光。

一年之计在于春，在这万象更新的季节里，我们又开始了新一年的工作，在这崭新的一年里，我们面临着更大的挑战，2014年国内总体上反映经济下行的压力加大，特别是由于全社会固定资产投资三季度未完成，其中房地产的投资持续下滑，使房地产的新开工面积也明显地增速下滑，反映到建筑行业是项目资金紧张，跨年度工程减少。据报道，以往我国的经援项目不仅国内派出施工队伍建设，而且也相应带出去设备和材料，在我国参与筹建的亚投行今后投资的项目中，我国理所当然有了比较多的话语权，即我国不仅准备提供资金，还可以提供一部分技术和施工工

人。亚洲的投资需求巨大，有前瞻性的建筑企业家会从中发现商机，并未雨绸缪，超前准备走向国际市场的专业人才。从资质管理的角度，为了让更多的企业能走向国际市场承揽工程，建筑行业是不是也应该打破垄断。交通，水利，铁道，机场等专业工程在国内市场上，地方施工企业往往被排斥在招投标之外，基本形成行业内的垄断。现在各行各业都在打破垄断，下一步走出去后，工程任务以基础设施工程项目为主，仅凭我们原有的专业队伍是远远不能胜任的。然而随着几大民营企业，国有大企业创始人和领导人出事，预示着关系竞争力在我国建筑业的代价大增，能力竞争力时代逐步到来。企业不注重内功的修炼，发展将不可持续。已有一定规模和实力的建筑企业，应尽早上岸。今年我国建筑业进入个位数增长，甚至实际负增长的一年，关系竞争力时代渐远，能力竞争力时代已经开始，建筑企业面临并购数量大增，建企破产数量大增，PC产业遇到挑战，PPP项目难以快速增长的局面。建筑业进入了互联网金融元年，建造阶段BIM技术应用爆发性增长，国产品牌BIM技术取得优势。总体上，2015年是我国建筑业大拐点，挑战加大，机会更多。

在这万物复苏的季节里，我们要勇于创新，寻找新的突破口，不断提升自我职业技能，花无百日红，但只要坚韧的毅力，花开不只在春天。作为从事建筑业的我们也要不断提升自我的职业技能，才能像花那样花开不只在春天，不论处在什么样的社会行情中，我们都能面朝大海，春暖花开。



加大海外投资 拉动建筑承包企业走出国门

——全省建筑业海外工作会议发出动员令

十一分公司 王国安 杨秉法

2015年2月6日下午，在徐州市云泉山庄圆融楼世纪厅召开的全省建筑业海外工作会议上，江苏省住房城乡建设厅副厅长、省建工局局长徐学军明确指出：鉴于国内建筑市场日趋饱和，全省建筑企业必须顺应经济发展的新常态，紧跟政策新导向，尤其要落实习总书记提出的“一带一路”的伟大战略。建筑企业如果要想利益最大化，务须“施工”和“投资”相融合，整合有效资源，大踏步地实施国际工程与劳务。会上，徐厅长表扬龙信集团陈祖新董事长富有创新和主动精神，经常和省建筑主管部门保持广泛的联系和良好的沟通。

会议由省厅副巡视员纪迅全面总结了2014年度全省建筑业海外工作情况，表彰了先进，同时给邗建、九鼎二家企业颁发了特级证书。

会议由四个单位作了经验交流。徐州市城乡建设局介绍了“创新机制体制，加大扶持力度，努力实现建筑业持续快速健康发展”的做法；南通四建集团介绍了“持续深化企业改革，助推和谐长久发展”的经验；南通二建集团介绍了“以创新驱动，加快项目管理转型发展”的做法；省建筑工程集团介绍了实施“走出去”战略，开创海外业务新局面“的经验。

在总结2014年全省建筑业工作情况的基础上，最后由徐学军副厅长强调指出2015年全省建筑企业面临的新机遇：他谈到2015年重点任务时，全省建筑企业要提高企业核心竞争力。提高产值利润率。提高市场占有率。提高企业品牌影响力。加速实现“建筑现代化”，即“观念现代化”、“生产现代化”、“管理现代化”、“工人现代化”、“国际化”。

徐厅长要求全省建筑企业要以海外投拉动建筑承包企业走出国门。江苏省财政部门对“走出去”企业将有奖励、支持措施。他还要求用“自贸区”的建设拉动建筑承包企业走出国门。用国际基础设施建设拉动建筑承包企业走出国门。

马蹄疾驰千里，羊角扶摇上九洲。全省与会的建筑企业代表很受鼓舞，激发了羊年发展海外事业的极大热情。

各省辖市建设局（委）、建工局，部份建设局分管领导，建筑业发展处、建筑市场监管处、建管处处长；“建筑强县（市、区）”、“建筑之乡”建设（工）局分管领导；部分建筑企业董事长或总经理参加了会议。



工作交流笔记： 装修预算员的工作畅想

二分一部 王锦

时光飞逝，转眼已来龙信近五个年头了，首先感谢龙信给了我发挥的空间，给了我成长的环境，感谢各位领导给了我犹如家人的温暖，作为女生，从选择这个行业的一开始，便已决定将要面临更大的困难，起初背着行囊，来到二分一部苏州水巷邻里项目部的时候，看着工地的固有面貌，浮现家人的担忧，朋友的惊讶，内心的憾感，也曾无数次问自己我能呆多久，事实是最好的回答，虽然仍有惊讶，但我知道这中间增添了惊叹。

作为一名装修预算员，预算、结算、班组的结算以及贯穿整个项目过程的成本控制，加上材料的多样，新型装饰建材及施工工艺的发展速度，庞大的数据体库，相对短暂的工期，繁琐、繁重的工作在所难免，如何能够抽丝剥茧，系统又高效的完成工作，成为我当前最切实际的努力方向，首先，预算的工作性质，很大一部分时间都是在办公室，对于现场的施工工艺、人工功效的把控，多有欠缺，特别是刚入职的预算，如若与现场的沟通欠缺，更给结算工作造成很大的困难，希望作为分公司内部可以实施发散管理，集中收网的方式，虽现有集中的落脚点，但是分散的各部并不能定职定责，造成收拢的脱节，势必会影响成本的有效控制，具体是否可以培养现场的资料作为兼职的预算特助，指定职责，由预算经营部统一指挥，这样可以统一灌输经营思路，迅速直接准确的掌握一手的数据。

其次，多样的材料种类、材料的供应体库、不同地域的价格信息也多有不同，作为有着众多分属公司的龙信来讲，各分公司之间仅有零散的交流，价格高低、信息的延迟给也造成繁复的工作，我建议建立龙信自己的价格采购体系，将各地域分块、分类进行统计，由各分公司定期提交，内容可涉及材料商名称、地址、产品、参考价格、基本的指标以及信誉评价，由集团统一汇总，或者由新成立的装饰总包管理部门统一协调，再传递给各分公司，做到资源共享。或也可借鉴景瑞地产的方式，由集团统一建立战略合作商，有效降低材料成本，创造更大的利润。

龙信是注重创新的企业，如今，龙信集团从传统的建筑承包商

逐步转变为住宅产业化整体服务商，整体的理念在整合资源上必定起到巨大的作用，但是随着装饰行业的日益成熟，业主对于装修的概念逐渐成熟，标准也在日益提高，装修的个性化已然成为日后精装的方向，据悉路劲地产已携手金螳螂公司重新整合行业资源，强强联合，深度合作，誓将苏州人居生活体验提到一个全新的高度。并在苏州市场上首次提出“定制精装”概念，“定制精装”的时代即将来临，作为全装修的先行军，我们不能埋没在新时代的洪流里面，建立新型的装修队伍，也迫在眉睫，定制化装修毕竟零碎，我们的装饰总承包公司不应该再走向传统装修施工的单位，应集中管理，注重管理，建立纯管理的新型部门。

作为年轻的后备军，我们有着对工作的热情、激情，但毕竟年轻，经验不足，希望公司能够集中培训，作为公司各领域的前辈能够大吐经验，给年轻人多上上课程，讲讲经验，谈谈日后的发展，让我们更明确公司的目标，日后的道路，现场实际的经验，上下传承，相信很快会人才辈出，给龙信培养更多的实用人才，希望年轻的一代能够成为公司不可或缺的前进力量。

企业文化是公司发展的“源动力”，龙信特有的文化，也是我心系于此最大成因，企业的理念，也必将成为我日后工作的约束力，生活是人之根本，工作是实现自我价值的必备条件，在龙信的多年，丝毫没有不便之感，良好的工作氛围和人性的管理，创造了良好的环境，辽阔的海域毕竟创造惊涛海浪的奇迹，人心必是最大的凝聚力，百年龙信终将将成为我们共同的目标，龙信成就了我，我也必将在龙信前进的风帆上摇一划桨。



3月24日 副省长张雷、省住建厅厅长周岚一行来南通调研 董事长陈祖新做交流发言

3月7日-8日 海外公司2015春季工作会议圆满召开

2月27日 龙信集团荣获2014年度“南通市市长质量奖”

2月24日 龙信建设集团有限公司第四届四次股东会、七届三次工代会、八届三次职代会顺利召开

2月12日 2015年龙信集团后备人才交流会圆满举办

1月21日-22日 中国对外交流协会考察龙信集团

苏州锦溪苑项目部荣获省文明示范工地

龙馨家园项目获评“广厦奖”候选项目

龙信集团参加南京绿建展

2月11日 集团卓越执行力培训项目第七期《九型人格的职场应用》顺利结束

3月1日 龙信集团召开党委（扩大）会议

2月15日-16日 龙信集团举行2015年项目经理以上人员培训及考试

2月16日 龙信集团举行“因为有你 心存感激”2015年迎新联谊会

2月9日 校企合作结硕果 携手再谱新乐章

1月20日 余东大桥提前11天完成主体

南京生态科技岛项目受多项表彰

2014年度龙信集团荣获1项国家级工法、十项省级工法

龙信集团参加南京绿建展

为了全面完成“十二五”建筑节能的目标，全方位推动江苏省建筑节能和绿色建筑工作，住建部科技与产业化促进中心、江苏省住建厅、南京市政府共同于2014年11月4日至7日在南京国际博览中心举办了“江苏省第七届绿色建筑国际论坛暨中国（南京）国际绿色建筑展览会”，我集团作为江苏省内知名建筑产业化及成品房开发建设单位应江苏省住建厅的邀请参加并由产业公司具体承办，重点展示我集团在建筑产业化及成品房领域开发建设成果，全面宣传我公司相关业绩及经验，集团陈祖新董事长应论坛邀请做了相关发言。展览期间，江苏省政府张雷副省长、江苏省住建厅周岚厅长、顾小平副厅长及南京市政府相关领导等陆续到龙信展位参观指导，集团陈祖新董事长、江建明董事专程陪同并作了相关汇报。



张雷副省长、周岚厅长参观指导

2014年度龙信集团荣获1项国家级工法、十项省级工法

2014年度国家级、江苏省省级工法评审结果揭晓，龙信集团申报的《全装修住宅室内隔音系统施工工法》经评审获得国家一级工法，是自2008年申报国家级工法在一级层面零的突破；“超高层屋面上大跨度重型钢梁的顶升施工工法”等十篇工法顺利通过江苏省评审，被评为2014年度省级工法，是同行申报单位最多之一，充分展示了公司在新技术研发方向持续的创新和技术积累，不断提高建设工程的施工技术水平和工程技术含量，取得了显著成效。

施工工法集先进性（其关键技术达到国内领先或国际领先水平）、科学性（工艺原理有科学依据）、实用性（工艺流程、操作要点等具普遍的应用价值）、经济性（经济和社会效益明显）于一身，是体现企业技术水平和施工能力的重要标志，是企业的无形资产，通过工法的推进能提高施工质量、节省材料、人工、提高施工效率、缩短工期，符合绿色环保施工要求。

目前，集团公司正努力促进施工工法应用，加速科技成果向现实生产力的转化，不断提高我公司施工技术水平，成为公司降本增效的孵化器。

附：2014年度龙信集团获国家、江苏省级工法清单：

序号	分公司/项目部名称	课题名称	获奖等级	主要完成单位/主要编写人
1	十六分公司	全装修住宅室内隔音系统施工工法	国家级工法	张周强、樊裕伟、张豪、吴洲、卫鑫健
2	一分公司	超高层屋面上大跨度重型钢梁的顶升施工工法	江苏省工法	刘存、黄健健、黄新荣、薛丰、江洪彬
3	九分公司	室内保温矿棉浆料喷涂硬化施工工法	江苏省工法	沈杰、张裕忠、陈冬泉、陈浩、张进松
4	总部	板式转换层混凝土厚板施工工法	江苏省工法	与通州建总合作
5	一分公司	超大型钢结构倒装及液压同步提升施工工法	江苏省工法	包洪华、程岗、季大祥、汤华辉、钱晓雄
6	十六分公司	深基坑高压注浆囊式扩大头锚杆支护施工工法	江苏省工法	郑加富、杨士珏、张周强、黄陈、樊裕伟
7	九分公司	坡屋顶凸置天窗施工工法	江苏省工法	龚凯、张裕忠、董佩龙、顾卫华、陈邢丰
8	产业化公司	装配式建筑夹芯保温PCF外墙板预制施工工法	江苏省工法	黄新、吴梓雷、龚咏晖、陈健、柳海
9	十六分公司	轻钢轻质混凝土结构体系安装施工工法	江苏省工法	杨士珏 李海峰 樊裕伟 郭东升 郑加富
10	一分公司	超大异型转换层悬挑梁可装配式高支模施工工法	江苏省工法	黄健健、苏伟明、刘存、朱慧、潘伟强
11	九分公司	坡屋面SAB防水卷材粘钉结合施工工法	江苏省工法	龚凯 张裕忠 董佩龙 顾卫华 陈邢丰

龙馨家园项目获评 “广厦奖候选项目”

海门龙馨家园项目于2014年12月获得由住宅与城乡建设部颁发的“广厦奖候选项目”，该奖项是国家对房地产行业最高评价的体现。



南京生态科技岛项目 受多项表彰

南京生态科技岛项目位于南京市建邺区江心洲，2013年11月7日开工，由14栋11层住宅楼（小高层），社区中心、幼儿园、小学及地下一层车库和人防车库组成，总建筑面积为14.38万平方米。自项目开工以来，在项目经理范建刚的带领下，项目部精诚团结、勤苦务实、奋勇争先，在安全生产、文明施工、节能减排等方面树立典范。

近日，因项目部在质量安全管理、环保治污管理等方面成绩突出，南京市建邺区扬尘管理办公室对南京生态科技岛项目部的2014年度中扬尘污染管控工作进行了通报表扬；项目部荣获南京市扬尘污染控制示范工地；荣获新加坡南京生态科技岛建设工程2014年四季度“质量管理优秀项目”；南京生态科技岛管委办就项目部环境保护目标考核进行通报表扬。



苏州锦溪苑项目部荣获 省文明示范工地

经专家评审、部门审核、网上公示和江苏省住建厅审定，龙信建设集团有限公司锦溪苑五期项目部获得“二〇一四年第一批度江苏省建筑施工标准化文明示范工地”荣誉称号。



余东大桥提前12天完成主体

龙信集团市政公司余东大新河桥项目板梁吊装于2015年1月20日顺利完成，各项测试的检验数据全部达标，与合同工期主体完成提前12天。



广交朋友 抢抓机遇发展海外事业 ——中国对外交流协会考察龙信集团侧记

1月21日至22日，中国对外交流协会执行会长陆德瑞、中国对外交流协会顾问、中国前任驻阿曼大使赵学昌等一行6人到龙信集团考察。期间，客人们饶有兴趣地参观了龙信业绩展示厅，集团公司总经理唐爱东向客人们介绍了公司发展历程、公司住宅全装修、建筑产业化的品牌特色，十一分公司杨秉法汇报了龙信集团海外事业发展的经过、现状、今后的目标。会后，海门市人民政府市长杨曹明会见了客人并同他们进行了亲切的交谈。

客人们通过参观、听了介绍，对龙信集团的发展给予了高度评价并寄予厚望。中国对外交流协会执行会长陆德瑞认为：龙信集团是“创新型的企业，有很强的进取心”。他说：龙信所在的海门和阿联酋的迪拜一样，有非常好地势环境。海门濒临长江、黄海，迪拜紧临波斯湾红海，具有极强的发展活力。去年，习总书记变“被动外交”为“主动外交”，出访了17个国家，会见了500多个外国政要，展示了中国的软实力。为我们大踏步“走出去”创造了很好的条件。龙信集团充分发挥传统支柱产业优势，积极向建筑产业现代化转型升级，大胆“走出去”一定能取得更好的成绩。

中国对外交流协会顾问、中国前任中国驻阿曼大使赵学昌也作了精彩讲话。赵顾问60年代毕业于北京大学东方语言文学系。曾任外交部亚非司处长，参赞。先后在我国驻苏丹、黎巴嫩、摩洛哥、也门、埃及、阿曼等国大使馆任公使衔参赞、特命全权大使。2003年3月在阿曼任期结束时，阿曼国王卡斯授予一级金质勋章，表彰为发展两国友好合作关系所做的努力。是《世界外交大辞典》，《中国外交辞典》，《丝路新韵》，《中国大使看世界》等书的编委及撰稿人。2011年4月获北京大学外交贡献奖。他去过世界上所有的22个阿拉伯国家。在伊斯兰教国家有广泛的人脉资源。

赵顾问首先介绍了2020年迪拜世博会建设情况。2015年1月19日，国际展览局160多位成员国经过三轮的投票，确定了2020世博会将于2020年10月20日至2021年4月10日在阿联酋的迪拜举行世博会。世博会的主题是“沟通思想，创造未来”。世博会是每五年举

办一次、为期六个月的世界性综合性盛会。据悉，迪拜将投入80多亿美元用于场馆及配套基础设施的建设，将兴建一座占地400公顷的“展览城”，预计将接待多达2500万来自世界各地的游客。

接着，他还介绍了2022年卡塔尔举办世界杯足球赛筹备情况。卡塔尔承诺将总投资2000亿美金，用于容纳80000人的场馆、20万人的新城，以及机场扩建、轻轨建设、运动员村建设，卡塔尔还会兴建22个足球场，并全部安装最先进的温控系统。至于训练设施，目前为止，已经有78%的设施可以使用，到了2022年，这个数字将是187%，足够前来参赛的球队使用。卡塔尔还准备花费500亿美元升级基础设施，其中40亿美元将用于兴建新的体育场馆。如果说世界杯在卡塔尔举办，是中东人民的盛事话，也是建筑企业为世界足球助一臂之力带来了难得的机会。赵顾问热情地说：中国对外交流协会是世博会组委会主办方授权的中国唯一组展单位，欢迎龙信集团参加展馆和参与建设。他们即将专门去卡塔尔考察，欢迎龙信加盟2022世界杯足球赛筹备建设的行列。

中国对外交流协会副会长秘书长谢立新等表示：境界决定层次，站得多高就知道差得有多远。龙信很有底子，有良好的信誉。我们可以为龙信办实事，做点事。中国对外交流协会（简称CICA）是在中国外交部和商务部等单位的指导下，同世界上多个国家的著名政治家、外交家、社会活动家以及企业界名流等共同组成的，并为社会各界提供国际、政治、经济、文化、商务交流与投资贸易咨询的服务组织。为国内外企业及有关国际经贸文化组织的国际交流与合作提供服务，在新常态下，大力拓展企业的国际市场与发展空间。

集团公司监事会主席卞勤华、集团公司副总经理何小军参加了接待和座谈。

校企合作结硕果 携手再谱新乐章

为促进校企深度合作，完善校企双赢机制，实现校企协同发展，2015年2月9日下午，在龙信大厦二楼会议室举行了龙信集团与海门中专共建师生综合校外实训基地的揭牌仪式。海门中专的陆卫平副校长、郁建菊主任、张慧琴主管、杨海燕老师、黄其中老师，我集团总经理唐爱东、监事会主席卞勤华、集团常务副总工程师刘瑛、经营部经理贺广海、施工技术部经理张豪、人力资源部经理黄丽英、人力资源部主管宋斌斌参加了揭牌仪式。



会议上，海门中专张慧琴老师回顾了我集团与海门中专合作过程中取得的成绩，双方建立了多年稳定的合作关系，实现了资源共享，互惠共赢。校企共建了现场教学基地，为学生的现场学习提供了场地和指导老师；共建了建筑技术研发中心，专业教师与企业人员共同开展了新技术的研究和推广。企业为学校的专业教师提供挂职锻炼、下企业实践的平台；为学生提供顶岗实习和就业的机会；企业的技术骨干到学校为学生做讲座、授课、实训指导；积极参与学校的教材建设、实训基地建设、人才培养模式改革，为学校建筑工程施工专业的快速发展发挥了重要作用。2014年10月份，龙信建设集团与海门中专被评为南通市校企合作示范组合。

签字揭牌仪式上，张慧琴老师解读了合作协议的有关内容，随后由总经理唐爱东与陆校长共同签订了合作协议，并对共建项目进行了

揭牌，标志着龙信集团与海门中专共同走向了“深度而广泛”的校企合作新时代。



会议上，双方就今后的合作事项进行了深入探讨。在交流中双方代表纷纷表示“校企合作，产教对接”是职业教育的永恒主题，没有校企合作、没有行业企业的支撑，职业教育将是无本之木、无源之水。总经理唐爱东在讲话中提出校企合作让学生深入建筑企业，更要让其感受到企业文化的熏陶；亲临施工现场，提升专业技能，从而缩短学生就业适应期；要让学校的专业教师积极参与到企业的核心技术研发中，加快教师的专业成长。

2015年龙信集团 后备人才交流会圆满举办

2015年龙信集团后备人才交流会于2015年2月12日在龙信大厦2楼举办。龙信集团董事长陈祖新、总经理唐爱东、监事会主席卞勤华、副总经理张志轩、副总经理兼董事会秘书何咸军、常务副总工刘瑛、财务部经理樊忠飞、人力资源部经理黄丽英出席了此次会议。集团公司、一分、二分一部、二分二部、三分、六分、七分、八分、九分、十一分、十六分、江苏装饰、机电安装、设计院、小贷公司、市政园林、产业公司、龙信物业、江苏运杰的53位后备骨干人才参加了此次会议。后备骨干人才均由集团及分子公司推荐，满足“入职龙信满3-5年”，“工作表现特别优秀”，“拟提拔培养”等条件，会议历时近四小时，取得圆满成功。



交流会现场

何咸军副总经理做开场主持，他在讲话中指出这是集团第一次举办这样的交流会，主要目的是让后备人才这群力量参与到全集团的管理中来，通过这个平台畅通高层与基层的交流，一方面让基层的后备力量了解全集团的经营状况，另一方面高层可以了解后备人才的工作情况，倾听后备人才的成长心声，关注后备人才的发展困惑。

会上53位后备人才先后进行发言，站在个人岗位，分公司，集团公司的角度上提出了发展困惑和管理建议。其中包括土建、财务、采购、成本管控、销售、经营投标、EPC、人力资源、合同管理、PC等专业的各项建议，还包括坚持用人标准规范项目管理，建立工龄奖励制度提高离职成本，关注后备人才晋升通道和福利待遇，建立健全奖惩机制，加强岗位、取证等方面的专业培训，促进“走出去，请进来”的行业交流，强化上下的双向沟通等建议。



后备人才在会上进行工作汇报、困惑交流和管理建议

董事长陈祖新在会上指出，目前集团总共有建筑总承包、房地产、产业化、投资四大板块，这四大板块是相融相合的整体。建筑总承包靠什么？人！房产靠什么？人和管理！产业化靠什么？人和技术！投资靠什么？人和钱！所以人是至关重要的，且对人的管理尤为重要。务必拒绝墨守成规，要管理创新。要明确工作是为谁而做，这样的工作才会充满干劲和力量。龙信2015年建筑总承包的发展定位将重在建设“技术平台、采购平台、经营平台”。关于与员工晋升相关的绩效薪资体系的建设也务必抓紧，建议借鉴同行经验，分层分级，制度固化，再由集团向全资公司推广。

会上，总经理唐爱东也针对代表们提到的问题，进行了解答。他指出，作为后备人才，首先要心态上优先放准。学会换位思考，假如我是领导怎么做？以后的路，怎么走下去？用这种主人翁的思想，以公司为荣，融入企业文化，去实现个人的价值。其次，要积极沟通。每一个人生而平等，有缘走到一起，现在有岗位之分，只是分工不一样而已。所以大家一定要站在平等的角度，去进行沟通。人才交流会以后要常态化，建立双向沟通平台，让大家坐下来，平等地进行交流。分享前辈的精神财富，借鉴老员工丰富的阅历和稳健的心态。做实企业文化，以真待人以诚做事。最后，进行模式化创新。通过项目部或分公司“工作-经济-地位-归属感”的平台再创造，考核业绩，提升专业能力和责任心。2018年，是龙信成长的60周年。2058年，是龙信发展的100周年。百年龙信梦，要相信是金子总会发光！



龙信建设集团有限公司第四届四次股东会、七届三次工代会、八届三次职代会顺利召开

2015年2月24日，龙信建设集团有限公司第四届四次股东会、七届三次工代会、八届三次职代会在龙信大厦顺利召开，龙信公司股东、第四届董事、监事、副经理、经理助理以上经营层人员、分子公司负责人、集团部门负责人、工会代表、职工代表、受表彰先进等人员出席了会议。

与会代表听取和审议了陈祖新董事长代表四届董事会所作的2014年度工作报告。大会充分肯定了2014年龙信集团建筑、房产、产业、投资四大板块发展齐头并进，建筑板块成果丰硕、再创佳绩，公司上下牢固树立每建必优目标，一年收获三项国优大奖，省级以上优质结构、优质工程近30项；房产板块逆境中求发展，深耕龙信地产的品牌和口碑，继续起到引领和标杆作用；产业板块各项工作稳步推进，墙内开花、墙外香，在做好PC工厂建设和加大宣传推广力度工作的基础上，组建龙信建筑设计研究院、承接南通政务中心停车库PC项目均取得丰硕成果；投资板块立足集团主业、服务主业，逐步走上正轨；企业文化建设大张旗鼓、企业品牌建设不断规范。会议对2015年度工作提出了集团层面完善相关职能，立足四个板块整体联动的发展思路，以平台思维打造五大平台系统：资金平台、采购平台、技术平台、人才平台、经营平台；立足集团现状和行业发展特点，梳理编制集团公司未来三年、六年、九年战略规划；系统梳理企业文化，深入挖掘文化内涵；建立企业管理学院，龙信管理学院分若干学部，覆盖不同层面的员工，为集团输送培养各类人才；建筑板块严要求稳增长：房产板块抓整合拓思路；产业板块走向市场有成效；投资板块控风险等要求。

会议听取和审议了卞勤华同志代表四届监事会所作的2014年度监事会工作报告，会议认为2014年，监事会围绕职能在列席董事会会议、检查公司财务、经营、安全等、对公司董事、高级管理人员和其他主要管理人员在履行企业职务时是否违反法律、法规和公司章程、损害股东利益等进行监督和纠正等方面尽力做了工作，保证了股东的权益。对2015年监事会的工作提出了财务、经营检查监督、关注公司安全生产的管理工作、继续跟踪股东会、董事会决议（决定）的执行情况等打算。

会议听取和审议了樊忠飞同志所作的2014年度财务工作报告，详细汇报了2014年度公司营业收入、上交集团公司利润、公司总部收支情况、投资事项、借款明细等基本情况，会议认为报告真实反映了公司的资金运行状况。会议审议通过了2014年度分红和2015年集团公司对各板块资金投入总预算计划决议。

会议分别听取了各板块、各部门汇报2015年工作计划及打算。会议宣布了2014年度集团受表彰人员并上台领奖。

会议最后，董事长陈祖新再次强调“新常态”下国家的政策、市场的形势以及人们的思想观念都将发生翻天覆地的变化，我们一定要用百倍的努力，认清形势，领悟政策，把握未来；一定要兢兢业业、心无旁骛调结构促转型，我们要发挥龙信人实实在在、求真务实的工作作风和工作精神，以转型升级为主题，以打造板块经济为重心，以科技创新为动力，以重塑企业文化为统领，实事求是、坚持自己的发展特色、逐步形成差异化的竞争能力，加快实现企业由辉煌迈入卓越的深刻蜕变，开创了企业发展的新气象、新局面。



龙信集团召开党委（扩大）会议

2015年3月1日（正月十一）上午9:00，在龙信大厦二楼视频会议室召开龙信集团党委（扩大）会议，中共龙信建设集团有限公司第四届委员会书记陈祖新、副书记王裕达、卞勤华、沈宏生，党委委员唐爱东、江建明、陈伯元；一分公司、一分南京、装潢二部、三分公司、安装分公司、六分公司、青岛分公司、九分公司、十一分公司、十六分公司、江苏运杰、产业公司等支部正副书记出席了会议，会议由党委书记陈祖新主持。

会上，副书记卞勤华汇报了2014年度的党委工作。2014年度公司党委在市建筑工程管理局党组的正确领导下，以党的十八大和十八届三中全会精神为指针，紧紧围绕提高经济效益和稳定发展大局，以服务安全生产经营工作为主线，以进一步开展群众路线教育实践活动和党委及支部作风建设为抓手，引导各支部积极开展党建工作：1、在人才培养、人才引进、人才使用以及营造人才发展的机制和氛围上起好保证作用，确保引进、用好、留住企业的“第一资源”人；2、加大培训宣传、制度建设、资金保障、科研人才的引进、培养，科研项目的组织落实等方面发挥好支持和保障作用；3、党委书记带领党委委员等参加大型机械设备及文明施工、安全生产专项检查，确保员工的人身安全和公司的稳健发展；4、发挥党组织开展思想政治工作的优势，采用多种形式，在党员和员工中进行职业道德和社会公德教育，为公司发展和完成2014年各项工作任务大力营造弘扬正气、抵制歪风、倡导健康向上的良好氛围；5、认真开展党员评议活动。公司统一安排，集团党委、董事会、监事会成员和部分板块负责人于6月赴湖南韶山毛泽东故居参观，到中建五局交流学习，在湖南长沙召开民主生活会，分析企业发展现状和存在问题，结合每个人的岗位谈谈自身的不足与缺点，加强自身建设；6、认真组织开展本支部党员民主评议活动，坚持从具体问题抓起，通过评议活动，提高公司广大党员的理想信念，增强大局意识；7、“七一”前夕，党委根据5月份民主评议党员结果，将评选出的27名优秀党员给予表彰，用先进党员的示范作用，推进公司广大党员的作风建设；8、继续保持“创先争优”的工作热情，提高党员思想素质、统一认识，保持组织的先进性，发挥党员的先锋模范作用；9、公司党委和各支部做好入党积极分子的

培养教育和考察工作，通过培养选拔建立和壮大入党积极分子队伍；10、加强反腐倡廉建设，加强党员领导干部监督管理，提高各级党员领导干部的自律意识。卞书记在汇报党委一年来的工作同时，也总结了党建工作中存在的一些不足，并且提出了2015年党建工作要点。

会上，各支部书记汇报了2014年度的党务工作及2015年度党支部工作打算，各支部紧紧围绕党委工作要点，以经济建设为中心，积极发挥党支部的基层组织作用，切实加强党建思想政治工作，充分发挥共产党员的先锋模范作用，加强党员队伍的建设，为公司持续健康发展、全面实现2014年各项目目标提供坚强的政治、思想和组织保证。

会上通报表彰了2013年度龙信公司优秀党员；副书记沈宏生通报了2014年度违纪党员处理情况和案例分析；与会人员探讨了2015年度党委工作要点；对在改革开放的市场经济条件下，党委、支部及党员如何真正起好先锋模范和带头作用、开展各项活动，协助行政做好企业发展经济上新台阶的相应工作进行了座谈，对如何发挥党小组（党员）在项目上的监督作用进行了研讨。

会上党委委员、总经理唐爱东发表了讲话，党委书记陈祖新进行了总结讲话，会议要求：

1、2015年的党委工作要围绕建设有龙信特色的党组织，进一步加强党性教育；2、集团公司广大党员要严格要求自己，实实在在地发挥党员的先锋模范、示范带头作用；3、集团公司广大干部职工要弘扬“爱国、敬业、诚信、友善”的正气，营造团结向上的积极氛围；4、2015年党委工作要加强分子公司、项目部的监督服务，加强党的基层组织建设，建立内部监督机制，让职工投诉有渠道，监督机构由党委副书记沈宏生任组长，各支部书记（副书记）、区域党小组长任副组长，成员为各项目部党小组长，并成立党委办公室，设有专职办公人员和办公电话，为各区域、项目部正常运行提供监督服务；5、6月中旬组织公司党委成员、支部书记、优秀党员等一起参与红色旅游；6、党建工作与工会工作要相结合，使员工投诉有渠道，从职工食堂抓起，将日常工作做细做好，让员工满意，真正关心职工群众的生活，调动员工的工作积极性。

龙信集团荣获2014年度“南通市长质量奖”

2月27日，在南通市工业信息化暨质量强市工作会议上，集团董事长陈祖新从南通市长张国华手中接过了2014年度市长质量奖的奖牌。据悉，这是海门建筑企业首次获此荣誉。2014年，南通市共有五家企业荣获市长质量奖。



“南通市市长质量奖”是由市政府主导的一个极具权威性和严肃性的奖项，旨在授予在质量管理和经营绩效上取得突出成绩，并具有行业标杆示范带动作用的优秀企业。

集团自2009年引进G19580卓越绩效管理模式，通过顶层设计、培训学习、自我评价持续推进，同时以文化建设为抓手，多次组织推进动员会，将卓越绩效管理的推进工作与公司企业文化的贯宣与落实想结合，相辅相成，相互引领。

在学习和推行卓越绩效管理的过程中，董事长陈祖新多次指出，卓越绩效评价准则“知易行难”，要想长期、全面、系统的实施非常辛苦，但当看到企业一点点进步和收获时又是快乐的，所以“痛并快乐着”，我们最终要让企业的所有管理者去享受这种辛苦、享受这种快乐的境界，才能把卓越绩效管理不断推向深入。

卓越绩效评价准则要“用心去悟”，其促使我们的企业终于找到一个可以永续的模式，由于找到了这样的模式，我们才能更自信的去铸就“百年龙信”，描绘“百年龙信梦”。推行卓越绩效只有起点、没有终点，永远在路上，在推进的过程中解决问题，在解决问题中推进卓越绩效。

龙信集团举行2015年项目经理以上人员培训及考试

2015年2月25日-26日，在龙信大厦20楼会议室举行项目经理以上人员的培训及考试，公司经营层、总部部门经理以上人员、各分子公司负责人、区域负责人参加了此次培训。



董事长陈祖新在动员讲话中提出，2014年住建部出台工程质量治理两年行动方案等文件，是考验也是机遇，在今后的工作中正视并重视这些问题，同时培训工作要常态化，从集团公司到各分子公司乃至项目部，我们要以改革的精神，创新的思维，务实的态度，扎实的工作去共同打造企业的美好未来！



集团副总经理张志轩主讲质量整治两年行动方案（全面落实五方责任主体、严厉打击施工转包、违法分包行为、加快建立市场诚信体系建设、人证合一等方面）公司存在问题及整改要求讲座；公

司顾问张明律师主讲常见的施工合同法律风险、应收款回收、加强劳务管理、规避风险等要求案例讲座、集团常务副总刘瑛主讲针对质量安全十项规定，公司存在主要影响工程质量结构安全方面案例分析和纠正、预防措施讲座；安全设备部经理施金浩主讲针对质量安全十项规定，公司存在安全方面案例分析和整改措施讲座；国检项目部项目经理程岗主讲被检查的过程、存在问题、整改情况等；外请专家吴老师主讲两年质量整治行动注意事项、外请专家陈老师主讲全国工程质量治理两年行动建筑市场执法实务。

培训上，大家还就项目管理实践中存在的实际问题与老师进行积极的互动讨论。



培训结束后，所有参会人员还就政府相关文件、培训内容进行了考核，考试分数、培训意见反馈、培训缺席名单等信息详见附件。



董事长陈祖新参加考试



参培人员认真答卷

春回大地涌春潮 厉兵秣马备耕忙 ——海外公司2015春季工作会议圆满召开

春回大地，万象更新。春节刚过，海外公司领导酝酿着：灵羊起舞迎新春，关键着子要早准备。总经理徐巍松经过深思熟虑和精心准备，2015年3月7日至8号，公司在龙信大厦二楼会议室召开了为期一天半的2015年度春季工作会议暨部门工作对接会。公司国内全体人员、从沙特回国休假人员、准备出国施工的部份管理人员共36人参加了此次会议。

2015年，公司确定要顺应经济发展新常态，采取海外事业发展新举措，实现“新开辟国际市场1至2个，新签外经合同额30000万元，完成产值18000万元，新派出国人员200名，年末在国外人员500名”的奋斗目标。为了扎扎实实实现上述目标，本次会上，公司安排了11位同志围绕着“引进人才的人事管理，劳务队伍员工招聘工作，招收和管理第三国劳务，实行分包后的材料采购流程，国外项目部的财务管理，国外队伍的稳定工作，开拓国际市场中的经营管理，国外石化项目的安全管理，石化项目的施工执行程序，如何当好工长带好队伍”等议题作了精彩发言，参会人员并由此议题展开热烈的讨论，发表个人感受看法，提出意见及建议。大家反映：本次会议时间虽短，但议题广泛，内容丰富，有针对性，是以后公司运营更快捷、国内外衔接更顺畅的助推器。



会议的最后，公司总经理徐巍松同志对作了总结性发言，徐总主要从召开本次次会议目的、国家宏观经济形势分析、建筑外经形势、海外公司机遇与挑战入手，详细分析了目前国内的经济尤其是建筑板块的严峻形势，希望与会人员引起重视和反思。同时也指出

了海外公司的优势和亟待改进的方面。

海外公司的优势是：进入国际市场早，有一定经验；专注于国际市场开拓；有一定拿项目的能力，有比较稳定的客户。但是在管理水平、国际化水平和成本上也存在不少薄弱环节：公司管理内控水平一般，国际型复合人才短缺，国际化程度低、国际工程人才缺、使用第三国劳务少、管理成本高等这些问题，这也是我们海外公司在后阶段要引起注意并逐步攻克的问题，只有不断跟上形势并适应现今社会高速发展的脚步，我们龙信的海外之路才会越走越宽广、越走越健康。



同时，徐总对公司的员工提出了殷切的盼望：希望公司全体员工能用感恩、忠诚的心对待公司，敬业爱岗，敢于担当。公司同时也会考虑员工的切身利益。最后，徐总用“莫忘初衷，方能始终”勉励大家继续努力工作，公司在发展，个人一定也要发展。海外公司员工都要勇立经济发展新常态的潮头，通过坚忍不拔的努力，迎接公司发展春意盎然的明天。

集团卓越执行力培训项目 第七期《九型人格的职场应用》 顺利结束

卓越执行力培训项目第七期《九型人格的职场应用》培训于2015年3月21日在龙信大厦20楼举办。集团公司、三分、十一分、十六分、市政园林、设计院、江苏运杰、中技天峰、龙信物业、机电安装及铝合金门窗厂的112位领导及员工参加了此次课程，培训历时3小时，取得圆满成功。

《九型人格的职场应用》培训课程是龙信集团携手盛世骄阳管理咨询系统开发的第七门课程，也是2015年度的第二期课程。九型人格课程的引入是为了让员工们认识自我、认知他人、改善沟通、广泛运用。此次培训由盛世骄阳品牌讲师程芳主讲，程老师是九型人格导师，WIIAC《行动教练》课程认证教练，埃里克森国际学院认证教练，具备丰富的管理咨询和教练经验。在短短3个小时里，程老师引导学员从知人者智，自知者明出发，阐述了掌握九型人格分析的重要性，了解九型的基本分类，再通过简单的测试，让学员给自己做一个归类 and 定义，了解自己的性格与哪一类更相似。程老师还对占比较大的几个类型进行了分析和解读。



程老师做主题分享

程老师说，九型人格在生活中的应用非常多，比如心理咨询、职业规划、人际关系、亲子互动、家庭和谐、企业管理、市场营销，

还有司法审判都可以应用到，相当的广泛。九型顾名思义，九种类型，分别为完美型、助人型、成功型、独特型、研究型、疑惑型、活跃型、领袖型、和平型。这九个类型一共分为三组：直觉组，思想组和感受组，分别采用腹区、脑区和心区去判断和感受。之后，程老师针对3号成功型和6号怀疑型的学员进行了深入的剖析，列举了一般行为、性格优劣势、沟通之道、代表人物等。让学员们对该类型有了形象上充分的认知。

在培训期间，程老师采用了大量的教学视频让大家直观地感受到九型中性格的具体表现，并且用口述案例的形式生动、具体、鲜活地展现了各种性格之间最显现的差别。程老师在互动环节，邀请了6号性格的学员模拟自己在该性格上的处事方式，6号性格容易陷入风险的怪圈，而忽略了左右的思维和伙伴，也没有看到在背后的权威。6号性格应该更多的去关注并应用周围的思维，伙伴和权威去解决风险。



6号性格学员在配合老师做案例展示

培训结束后，学员纷纷表示，九型人格的应用将不会停止，将会在面试、销售、沟通的很多环节用到，未来公司的选人、用人、育人、留人通过九型人格的分析和判断，管理更高效，更顺畅。

副省长张雷、省住建厅厅长周岚来南通调研 董事长陈祖新做交流发言

3月24日，张雷副省长率队来南通市调研城乡建设工作，并组织召开建筑产业现代化座谈会。省住房城乡建设厅厅长周岚、南通市市长张国华等出席会议。张国华首先汇报南通市建筑产业现代化推进工作相关情况；龙信、中南、华新、四建负责人参加座谈会。龙信集团董事长陈祖新在会上做交流发言，受到与会领导的一致肯定。

座谈会上，董事长陈祖新介绍了龙信集团转型升级不转行，以建筑为主业不动摇，加快推进龙信集团产业化步伐，打造幸福龙信、百年龙信的目标。陈祖新说龙馨家园老年公寓采用预制装配整体式框架结构体系，在住宅预制装配中实现了零的突破。陈祖新又说南通政务中心综合停车楼为南通首个产业化装配式公建项目，也是南通乃至江苏建筑产业现代化的示范工程，是南通由建筑大市像建筑强市转变的标志性工程，也是南通市落实省111号文件，支持产业化发展的重要举措，起到了引领、推动产业化又快又好发展的作用。陈董对省、市二级政府对龙信集团的支持和信任深表感激，并表示一定倾龙信全体员工之力，做好南通政务中心综合停车楼这个示范工程，为江苏和南通树立产业化标杆。

张国华市长说近年来，南通市紧紧围绕打造全国一流建筑强市目标，深入推进“二次创业”，全市建筑业发展再上新台阶。特别是南通市以建筑产业现代化为抓手，强化政策扶持，注重示范引领，依托项目载体，取得了初步成效。他说，建筑业作为我市支柱产业，对于稳增长、调结构起着重要的支撑作用。省委、省政府大力推进建筑产业现代化，不仅有利于建筑业自身转型升级，而且有利于更好发挥建筑业产业链长、带动力强优势，在产业转型升级中催生新的业态、新的模式，培育新的增长点。南通将按照省委、省政府决策部署，继续在建筑产业节能、智慧、环保等方面不断加强科技创新，抢抓国家“一带一路”建设等重大机遇，推动南通建筑产业不断做强做大、实现更大作为。

周岚厅长首先肯定龙信等企业在建筑产业化方面取得的成就。随后周厅长通报了全省建筑产业现代化的推进情况，她指出推进建

筑产业现代化是建筑产业转型升级的必由之路，南通要按照省委省政府的部署，把推进建筑产业现代化的各项工作抓早、抓紧、抓实。政府在建筑产业现代化起步阶段，要更好地发挥引导作用，各相关部门一把手要亲自负责，合力推进，有效提高建筑产业现代化的市场规模。同时，周岚强调，企业是推进建筑产业现代化的中坚力量，鼓励龙信等企业要不断调优结构、做强品牌、做大市场，为全省建筑产业转型升级探索一条新路。

张雷副省长做总结发言。他指出，大力推进建筑产业现代化，是保持和提升建筑产业竞争优势的必由之路。这次在通召开座谈，就是赋予南通在这方面更加重要的责任。一要主动适应经济发展新常态，加快建筑产业转型升级。南通建筑业产业集中度高、外向度高、对地方贡献率高，面对新形势、新挑战，关键是坚定信心、保持定力，加快转型升级，不断提升核心竞争力。二要打造产业发展新动能，寻找建筑业新的增长点。处理好稳增长和调结构、当前和长远的关系，坚持创新驱动，坚持跨界融合发展，推动建筑产业在稳增长中优化结构，让传统产业焕发新的活力。三要加大工作推进力度，确保建筑产业现代化取得预期成效。张雷表示，省里全力支持南通创建建筑产业现代化示范城市，并对南通寄予厚望，希望南通率先作为，为全省乃至全国积累经验、树立标杆。最后，张省长透露今年全省建筑业工作会议不排除在南通召开的可能性，勉励龙信等龙头企业要戒骄戒躁，再接再厉，加大转型升级步伐，争取在新一轮建筑业竞赛中取得先机。



南征北战创伟业 ——龙信集团副总经理管锦春



这不是电影，而是龙信集团建筑铁军的南征北战。在这支队伍里，有一员骁将，叫管锦春。《龙信发展史（1958—2008）》一书有这样记载：“2002年，管锦春被评为江苏省优秀项目经理；2003年，管锦春被评为江苏省质量管理先进个人；2005年，管锦春被评为全国优秀项目经理……”这一连串的光荣给我留下了一个深刻的印象：他肯定是龙信集团的一员名将。那他如何从一位普通的钢筋工成长为全国优秀项目经理呢？2012年7月，我采访了管锦春。

苏州河畔漂亮仗

管锦春今年47岁，在建筑领域已经打拼了26年。他于1988年

进县建筑公司，1993年前先后在无锡等地干过钢筋工，担任过组长、副队长等职。1993年在仁恒广场项目，为海门第一只鲁班奖的获得者立下了汗马功劳。2001年10月，上海仁恒河滨花园的建设给他留下了永远的记忆。仁恒河滨花园原是上海天源化工厂所在地，位于上海长宁区天山路，地处苏州河畔。小区总用地面积12.89万平方米，由14幢高层住宅及会所组成。项目启动之初，时任上海市委副书记、副市长的韩正明确提出这个项目：“上海示范、全国一流”。要把小区建设成为长宁区规模最大的国际化生态社区、国家康居示范工程，这也是业主的愿望。管锦春作为仁恒河滨花园的项目经理率领他的团队正式进驻工地后，他们遇到的第一个难题就是强烈的化学气味刺激得让人难以忍受。就是在这样的环境中，拉开了大战河滨花园的序幕。从事项目管理多年的管锦春对项目整体工作进行了精心策划，建立健全了一整套的管理办法，运筹帷幄，超前谋划，恪尽职守，坚持“领导在现场指挥，力量在现场凝聚，问题在现场解决，经验在现场推广”的工作法，掌握了项目施工的主动权，项目的安全质量、工程进度、文明施工成绩名列驻沪建筑施工企业的前列：项目被评为上海市文明工地，14幢楼100%优质结构，其中11幢获评“白玉兰”奖，2幢获评“扬子杯”奖，10号、11号、12号楼是上海市观摩工程，成为全市的质量样板和安全样板。

海河之战启津门

2006年6月，管锦春转战天津海河广场。海河，是古时中国北方漕运中心，记载了天津漕运的盛况。如今，海河更是天津著名景观。仁恒海河广场是仁恒置地集团在天津开发的首个高端项目，位于天津文化发达地老城厢海河沿岸地带。项目总用地近10万平方米，总建筑面积53万平方米，是一个集精装修居住公寓、写字楼、商业于一体的大型城市综合体项目。2007年，新年的钟声刚敲响，仁恒海河广场举行了隆重的开工仪式。时任天津市市长戴相龙、新加坡特使陈曼文一同出席项目奠基仪式。戴相龙在讲话中说：仁恒海河广场项目破土动工，将为天津城市建设增添新的亮点。仁恒集团董事副主席钟声坚表示，把天津仁恒海河广场打造成海河畔的明珠，为天津经济建设做贡献。

作为项目经理，管锦春考虑更多的是天津与上海有哪些相同点和不同点，如何精心运筹，决胜千里，在海河畔再创辉煌。

他通过大量的调查研究，制定了一套适应海河广场实际的有关现场管理、质量控制、建筑施工、文明生产、安全监管等内容完善的方案。海河广场一期挖土50万平方米，施工人数达2000多人。在挖土中，他们改变了传统的边上逆作法，中间顺作法的工法，创造了“中顺边逆”法，中间先挖土，旁边作支撑，加快了施工进度。到2008年北京奥运会开幕前夕，一期工程基本竣工。天津过去不搞观摩工程，管锦春主动到天津市建委介绍上海做法，要求他们派人来视察检查。天津市建筑协会会长、市建委副主任郭俊杰听了管锦春的介绍，觉得上海经验值得推广。2009年9月，天津市建委把海河广场一期确定为结构海河杯质量观摩工程，这在天津建筑史上还是第一回。2010年12月，又确立海河广场一期综合体为质量观摩工程。2011年10月底，海河广场二期6幢楼为质量观摩工程。也在这一年，一期4幢楼中有一幢被评为金奖海河杯，有2幢评为整体海河杯。靠实力，仁恒龙信已在天津海河畔一炮打响，开启了仁恒龙信进军天津之门。

“一楼”激起千层浪

观摩工程引起了巨大反响，同行们对来自黄浦江畔的这支劲旅已看高三尺，而“工地开放日”活动更是在天津市民中掀起了层层涟漪。2011年11月28日、29日，天津仁恒海河广场举办了“工地开放日”活动。众多嘉宾和媒体代表来到了仁恒海河广场的施工现场，干净整洁的施工环境，精致细腻的装饰装潢，先进到位的工艺工法……详尽地展现了仁恒龙信品牌的专业精神以及对精装品质的苛刻要求，给众人留下了深刻的印象。众嘉宾不仅从中体验到仁恒海河广场国际化生活风尚，也深刻体会到仁恒龙信为天津人居环境注入了新的理念。

管锦春与他的团队也充满了信心，他们在天津迅速打开局面。2010年初，天津仁恒滨河水岸一期10幢高层住宅开工，2011年3月，15万平方米的唐山仁恒河滨城小区开工建设，天津津南区40万平方米的锦绣花园项目也已开工建设……管锦春为天津城市建设作出了贡献，天津市委、政府给了他相当高的荣誉。2007年他荣获天津市“五一劳动勋章”，2008年被评为天津市劳动模范，外省在津搞建筑的仅2人荣获这个荣誉。

三岔河口论“建”道

三岔河口是天津市内子牙河、南运河与海河的交汇之处，是

天津发祥地和近代工商业发展的摇篮，流淌着漫长的岁月，留存着丰厚的记忆。如今，随着“天津之眼”等文化旅游设施的建设，三岔河口续写着城市从昨天到今天的故事。而仁恒海河广场的交付使用，更使它成为繁华的中心。

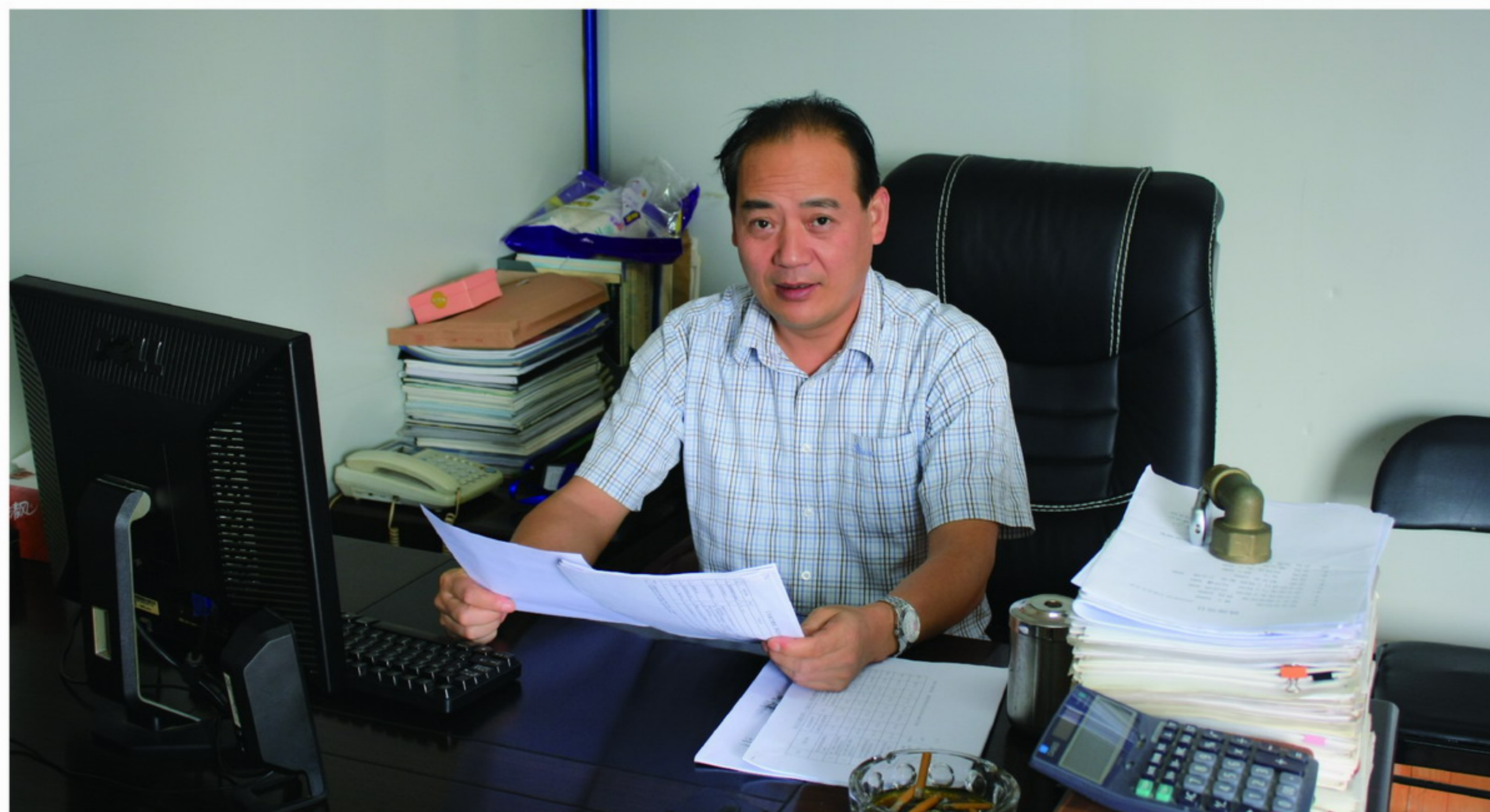
随着天津区域项目的不断拓展，管锦春肩负的责任也在加重，如今，他已负责整个天津区域的项目建设。这个有着10多年项目经理生涯的龙信人感慨地说：项目经理是工程建设的责任主体，项目经理对于工程的开工、建设和竣工负有全方位的责任。可以说，一个好的工程项目背后必然有一个优秀的项目经理，而一个失败的工程项目背后必然有一个不负责任的项目经理。他说，董事长陈祖新就是我们的榜样，在他身上充分展示了“孜孜以求，构筑永恒”的龙信精神。

像陈祖新一样，管锦春视质量如生命，把争创精品工程，作为第一追求。有次一个外地公司的老总问他：下大雨，汽车在路上行走为什么不漏水？管锦春告诉他，我们造的房子结构比汽车还好，可以放在水里。这不是戏说，而是事实。海河广场一期地下部分-19米多，三期地下部分-24米。为确保地下部分门窗、住房、卫生间等结构安全，他们以80%的工作量关注着20%的工程量。管锦春说，只要认真付出，过程做好，结果一般都是好的。全装修也是这样，细节部分绝对不能忽视，要确保安全状态下的观感。为此，他们前期参与设计细化效果，选定一个实物样板满足规范要求，施工中加强监控记录，特殊问题特殊处理。在他的带领下，不管上海还是天津，项目实现了“质量零缺陷、安全无事故、效益创最佳、形象树品牌”的目标，兑现了业主工期、安全、质量、文明、环保的各项要求，得到了建设部门领导的高度赞扬，为龙信开拓市场奠定了坚实的基础。

作为项目经理，管锦春平日对员工很尊重关心。但他“较真”的时候也比较严厉，一次他去唐山项目部现场，到了那边发现有几个管理人员早上七点钟还在刷牙。他就找到该项目经理说：管理人员按制度早晨六点半上班，今天七点还在刷牙，纪律松懈，怎么去管理人家。事后，该项目部作了严肃处理，再没有发生过类似现象。他说，严格管理也是一种负责精神，只有这样才能带出一支信得过、打得赢、特别能吃苦、特别能战斗的铁军队伍。

选自《仁恒龙信二十年》

孜孜以求的安装人——访龙信集团第六分公司总经理黄忠平



建筑领域有这样一句话：一个工程项目，土建是其“骨架”，安装是其“血管”。这个形象的比喻生动地道出了土建、安装的特点与作用。第六分公司是龙信集团的一支专业安装队伍，人数不多却很精干。二十年来，他们发挥聪明才智，用脚踏实地的行动，谱写了一曲曲高亢激昂的动人乐章。

在我们采访黄忠平总经理时，他首先向我们报告了一个刚刚得到的好消息：由他们组建的科信智能化有限公司技防资质由二级升为一级。这意味着公司可以承接民建、工建等所有智能化服务项目。这是一个新的突破，来之不易！因为在这次整顿、评审中，

上海市智能化服务一级资质企业从原来的五六百家降到了160多家，科信公司不降反升，足以说明公司水平升到了一个新的高度。黄总介绍说，评为一级资质有两个硬性条件：一是中高级职称的专业技术人员要达到一定数量，二是年业务产值要达到3000万元以上。3000万元智能化服务项目是一个什么概念呢？就是说，10万平方米的住宅小区智能化服务项目，一年要做10个。因此，升入一级的门槛还是比较高的。

早在2002年，第六分公司敏锐地觉察到建筑市场的变化，决定在传统安装业的基础上拓展新的业务范围，成立了科信智能化有

限公司。面对技术力量不足等困难，公司加大投入，从大专院校陆续招聘了五六个中高级专业人才，公司自己又多次派人去市技防站等相关业务部门进修、深造，技术力量明显提升，服务项目由电视、网络向智能化办公、家庭、监控等多方面延伸。业务量就像八月十五的潮水猛涨：2005年产值达500万，2007年1000万元，2009年超了2000万，去年达3000多万。2009年开工的上海仁恒怡庭项目，12万平方米的智能化服务项目，全由他们一家公司承揽。一个公司从无到有，从小到大，仅仅经过几年技防资质就达到了一级。这样的发展速度是少有的。

公司的快速发展离不开队伍整体素质的提高，第六分公司十分注重技术力量的储备和培养。他们在引进专业人才的同时，抓好员工队伍的培训。领导带头，搞传帮带，一带二、二带四，像滚雪球似的越滚越大。1994年，黄忠平到上海仁恒广场2号楼工地任安装部项目经理时，安装人员只有几十人，现在这支队伍已经发展到2000多人，管理人员也有200多个，项目部20多个，分布在上海、天津、武汉、成都等十多个大中城市。

承建一个工程项目，保证质量如期竣工是最基本的要求。为了不影响项目的施工进度，安装施工总是见缝插针，灵活安排作业。只要土建平台搭好，底层钢筋铺好，安装人员就马上扑过去埋设管线。不管是白天还是午夜，不管是刮风还是下雨，雷厉风行、不怕吃苦是他们一贯的工作作风。2009年，仁恒河滨城同时开工12幢高层。在管线预埋阶段，正值六七月间。黄忠平总经理带领八个安装班组近两百个员工战斗在高温一线。烈日炎炎的夏天，室外温度高达四十多度，员工拿着滚烫的钢管施工，身上的汗水就像下雨似的往下淌。到了寒风刺骨的冬天，他们用一根绳子往腰部的大衣上一扎，坚持奋战在工地上。十几年来，他们从没有影响施工进度。

最大限度地为甲方服务，做卓越的建筑服务商，是龙信集团的追求目标。日常施工中，科信公司总是用高于国家质量标准的技术规范进行操作，十分注重每一个细节。2010年，在仁恒怡庭施工保障过程中，发现个别已安装好的水管出现少量漏水。黄总与有关技术人员一起分析，寻找原因，提出了对水管进行全程保压的方案，有效地解决了后续施工中不小心损坏水管而产生的潜在问题。

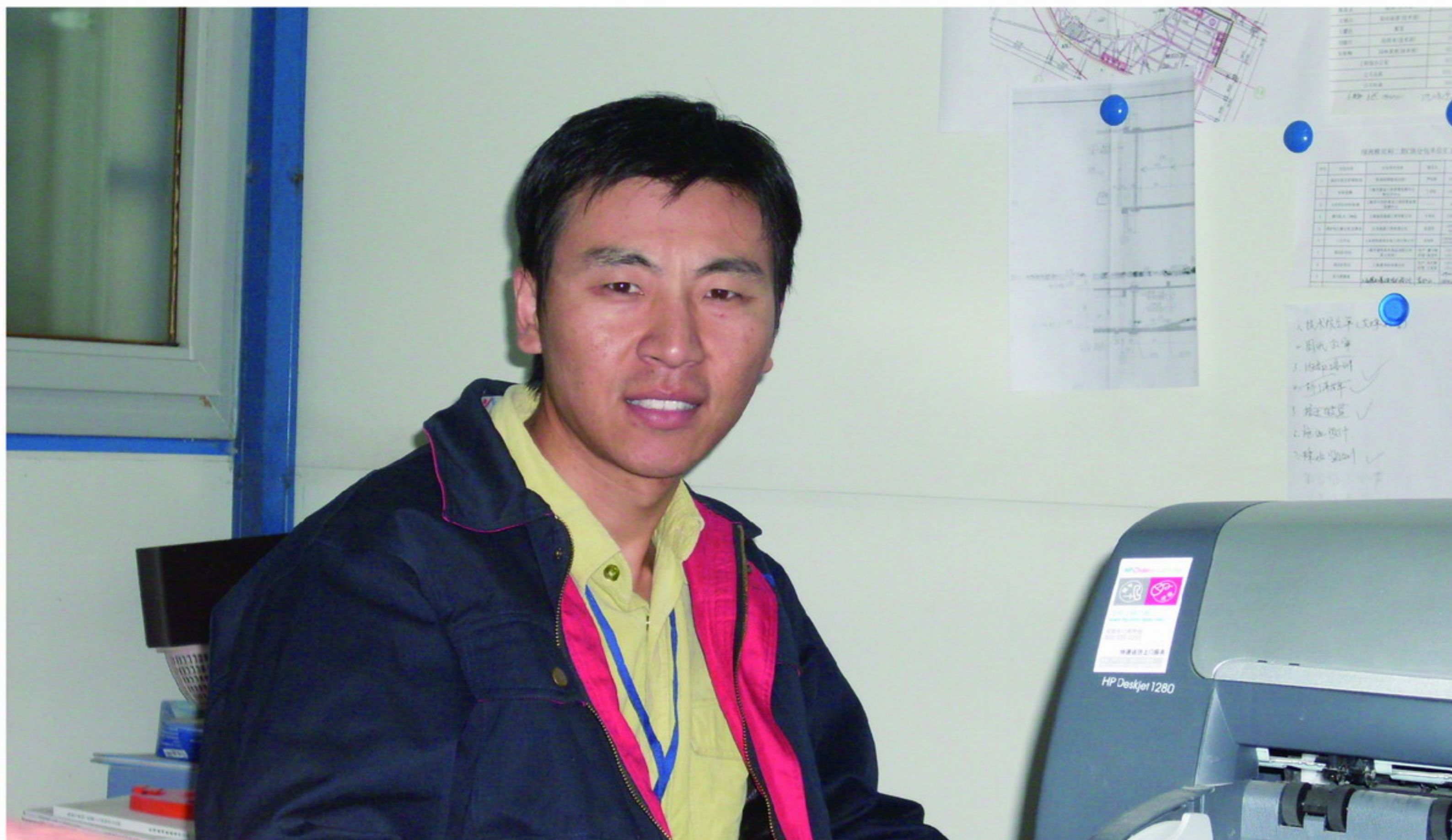
为了使甲方满意，有时他们还自讨“苦”吃。在仁恒怡庭项目智能化监控布点过程中，他们发现有一处监控点不够理想，就自己掏钱买机买线花人力多装了一个布点。经过反复试验，直到合理满意为止。在河滨城项目施工时，他们发现地下车库的设计通道净高不到3.7米，这样卡车就开不进去。于是公司立即召开“诸葛亮会”，拿出了改造方案，改变通风管道箱的形状，降低箱的高度，加大宽度与密度，这样既不影响通风，又能增加通道净高，做到了两全其美。

一个个精益求精的技术，一次次认真负责的态度，一项项细致周到的服务，深深地感动了甲方，也赢得了各方的赞誉。他们施工的仁恒广场、滨江园、河滨城等项目连续获得鲁班奖、国家优质工程和上海市白玉兰奖等众多奖项。2005、2006连续两年，黄忠平获得了上海市优秀项目经理殊荣，还曾多次被评为南通市、海门市先进个人和优秀共产党员。

荣誉不仅记录着第六分公司艰苦奋斗、顽强拼搏的历史，也承载着龙信集团“孜孜以求、构筑永恒”的精神。

选自《仁恒龙信二十年》

龙信让我顺利成长——记青浦御澜湾苑项目经理黄顺利



建筑市场的崛起呼唤着新一代的时代骄子。龙信建设集团的快速发展在造就了一批将帅之才的同时，也培养了一批新生代的建筑人才，尽管他们初出茅庐，但也崭露头角、有声有色。青浦御澜湾苑项目经理黄顺利就是其中之一。

黄顺利，江苏科技大学土木工程系2005年届毕业生。这位八〇后的山东小伙子在短短几年里，从放线员到施工员，从项目技术负责人到项目经理。一路走来，他感触最深的是龙信的人才发展环境好，老一代龙信人培养了他，成就了他，使他有了归属感和发展平台。他为自己是个龙信人而自豪、他为自己是个龙信人而骄傲。

（一）好马也吃回头草，小黄第二次踏进龙信的大门，心里有纠结，而龙信对于事业的人大门永远是敞开的。

2005年的夏天，黄顺利大学毕业了。他在南京的一个招聘会上，看中了龙信建设集团并通过了公司的面试。他还把公司的情况介绍给同学，不几日，这几位同学都成了龙信公司的员工。就在这时，小黄父母却坚持催他回去。小黄带着几分留恋，几分不愿，回到了山东老家。

回老家后，小黄在青岛的一个建筑公司上班。虽说离家近了，但工作起来并不顺利，所在的项目老是不开工。不想无所事事的小黄跟爸妈谈了自己的想法：再这样下去，我会废掉的，你们给我五年时间，我要证明你们的儿子是怎样的一个人。小黄终于说服了父母，拿了1000元路费出门了。当他得知他的同学在龙信都干得很好时，尽管心里比较纠结，但还是决定再去龙信试试。人们常说好

马不吃回头草，但还有句话叫浪子回头金不换，龙信集团对想干事业的人永远敞开着大门。正是在龙信的感召下，小黄第二次踏进了龙信的大门。来到龙信，陈祖新董事长的诚信经营、孜孜以求的精神，陈雪涌经理的知人善任，以及良好的企业文化，让小黄真正找到了归宿感。

（二）从严格要求不是口号，而是一个个实际行动，老一辈龙信人自有一套育人的高招。

小黄回到了龙信，在仁恒河滨城工地当放线员。当时的施工负责人是姜洪标，他总是第一个到工地，把工地查看一遍，做到心里有数。每天下班，他总是最后一个走。言传身教，小黄跟着姜经理，也形成了早上班、晚下班的好习惯。

姜经理办事十分严峻，近乎苛刻。他常说：工程建设百年大计，万万马虎不得。有一次，黄顺利用回弹仪检测混凝土强度，由于没有经验，测量数据出现偏差，不符合优质工程标准。这可是件大事，来不得半点马虎。姜洪标对混凝土墙板进行了钻心检测，送检合格。小黄为这事，几天没好睡，老觉得对不起大家。姜经理找到小黄，主动承担责任，说是我不好，没有把技术要求说清楚，没有给你做示范，还鼓励小黄积极干。小黄从心里十分佩服，工作起来特别认真仔细。

如果说，姜洪标在遇到问题时乐于为年轻人挑担、指引，那么房产公司总经理张江对黄顺利的培养可谓是煞费苦心了。那是3年前黄顺利当项目经理后第一次组织绑扎地板钢筋，活还没有干好，张江来检查了，他上上下下看了个遍，说要返工重做。小黄惊呆了，50多人辛辛苦苦干了两天，而且这是他当项目经理后的第一次组织施工啊。小黄感到十分委屈、难受。晚上，张江找到黄顺利，语重心长地说，如果马马虎虎也能凑合，但这是你负责项目的第一步，这第一步一定要走好，起点要高，你要带好这团队必须这样。小黄读懂了张总的用心，第二天，组织了50多名工人，全部返工重做。正是老一辈龙信人的严格要求，黄顺利形成了严峻的工作作风，高标准的工作要求。

（三）工作上严格要求，抬高标杆做事是老一辈龙信人带人的一个方面，而生活上关心，工作上帮助更是龙信培养人的又一妙着。

黄顺利到御澜湾苑当项目经理后，原来的项目负责人张发兵在这里当生产经理。按理说这一对新老负责人的关系有点微妙。而现实是小黄非常尊重老张，老张也乐于帮助小黄，两人同心合力把项目搞好。最让小黄感动的是老张在关键时刻总体现出“老将”风范。御澜湾苑工程挖基坑时，由于基坑离河岸较近，堤坝发生位移。小黄立即让人把堤坝上的堆土卸了，可不管用。在这危急时刻，老张调来挖机，组织几十个人打下工字钢，把钢板闸下，终于挡住了因原来堤坝施工质量不好而造成的位移。

小黄说，龙信不但工作上帮助他，生活上也在关心他。龙信每年都要组织相亲会，黄顺利就是其中的受益者。2008年，在公司组织的相亲会上，黄顺利与海门电大的一位女老师一见钟情，结为伉俪，如今女儿已一周岁了。公司领导还主动关心他们的家庭生活，为他解决了许多后顾之忧。小黄说，龙信为我发展提供了这么好的环境，我当然要以努力工作回报龙信。

（四）脚踏实地做工程，享受生活，坚持不断进步优化自己，为打造百年龙信尽力。

黄顺利当项目经理转眼就三年了，在这三年里，他在学习中进步，在摸索中前进。他先后和管理人员、劳务班组研究改进了6项新工艺。如在支模时，下脚做灰饼，有效控制楼层标高，防止模板下脚烂根。针对外墙凹凸模板柱子多，容易跑模，垂直度难以控制的情况，他采取了楼板上预埋铁环，用脚链牵拉的办法解决问题。这些新工艺的应用，不但节省了生产成本，也有效地提高了施工质量。

御澜湾苑的四批工程也许就说明了这一点。2010年5月他经手的第一批工程，从返工到顺利完工，仅交了一份合格答卷。2010年10月交付的第二批工程获得青浦区优质结构工程。2011年5月交付的第三批工程获得了上海市优质结构工程。2011年9月第四批交付的工程成为青浦区质量观摩工程和上海市优质结构工程，青浦区100多家建筑工程队来这里观摩学习。

黄顺利说，建筑业上永远没有满分，我才刚刚起步，更要踏踏实实做好工程，为打造百年龙信尽力。

选自《仁恒龙信二十年》

我骄傲、我自豪，我是龙信物业人

龙信物业 袁春梅

30年前，我们还在考虑如何促进经济发展的时候
 物业管理这个新鲜的名词横空出世了
 30年后，我们还在琢磨如何提高生活质量的时候
 有一种服务与我们的生活形影不离了
 30年前，当我们为下岗问题踌躇、徘徊的时候
 它已经为我们开启了通往物业管理这个行业的大门
 30年后的今天，我们仍在坚持和努力着
 很多人问我们这是为什么
 我想大声的说，我坚持因为我是龙信物业人，我努力因为我是龙信物业人
 是物业管理为我们解决了生存问题
 是物业管理让我们体现了自身的价值
 是物业管理把我们的城市妆容轻轻梳理
 是物业管理将我们的爱洒向点点滴滴
 有人问，物业管理在哪里
 我说，有建筑物的地方就有物业管理
 也有人问，什么是优秀的物业管理
 我说，诚恳专业、用心服务，让业主感受和享受到质价相符的服务
 就是最优秀的物业管理
 如果，让我用一句话来形容优秀
 那就是龙信物业
 我们不是五星级豪华酒店
 却能让顾客享受到星级酒店般的服务
 我们之间可能不曾有着深刻的了解
 却有着似如亲情般的关怀和照顾
 过去，只听说物业管理
 现在，却离不开物业管理
 以前，总避开众人的视线，不愿暴露物业的身份

如今，与朋友间闲聊，总能昂起头说“我们龙信物业人创造了市内第一个国优项目”
 此时此刻我只想说
 我骄傲，我自豪，我是龙信物业人
 业主要求，一直就是我们不变的追求
 我愿是一把伞，为您遮风挡雨
 我愿是一台吸尘器，为您清扫尘埃
 我愿是一部疏通机，为您排忧解难
 我愿是一架钢琴，为您增添生活乐趣
 我愿是一个园丁，为您浇灌花卉苗木
 我洗刷污垢，给您带去生活品质追求和享受，辛苦我愿意
 我满身泥泞，给您擦去路边的灰土和尘埃，辛苦我愿意
 是的，我从清晨开始劳作，此时您应该还在温暖的被窝中熟睡
 我不觉得苦，我只想为您送去清晨的第一份礼物：一个干净舒适的环境
 是的，我半夜还在小区中巡逻，此刻您应该与家人相偎相依着
 我不觉得累，我只想为您营造一个温馨舒适的生活空间
 再多的付出我亦无怨无悔，因为我只能说
 我骄傲、我自豪，我是龙信物业人
 有人说“上辈子作了孽，这辈子做物业”
 也有人说“宁可失业，不做物业”
 我们不想辩解，因为想说的真的太多
 纵观龙信物业八年运作过程
 我们收获颇多，感慨万分
 感谢一路走来，忠实龙信物业服务的业主们
 感谢一路走来，始终坚持和守护着龙信物业的员工们
 感谢一路走来，各位同事和同行业界的配合和支持
 感谢一路走来，集团各公司领导的指导和关怀

孜孜以求、构筑永恒是龙信建设集团的经营方针
 更是龙信物业无限的追求和目标
 如果说，龙信物业是刚学会走路的孩子
 那么，龙信集团就是哺育和喂养他成长的母亲
 在最为困惑和焦虑的时刻
 母亲支持和指引着孩子，独立而又自信地成长
 八年的今天，稚嫩的蜕变离不开，母亲坚强的后盾
 展望未来，龙信物业秉承集团经营方针和服务理念
 融入人文色彩，创新经营思路
 继往开来，向物业行业领航者前行
 “长风破浪会有时，直挂云帆济沧海”
 我骄傲、我自豪，我是龙信物业人



因为你们，让我感到幸福

六分公司 邱健华

春节前，拿了房，正好北方片天津工地放假早，一月十日老公从天津工地回来，然后就忙忙碌碌，开始张罗着装修新房。当然老公将管道活儿全包了，然后是瓦工、木工，油漆。到目前为止，油漆才做了没五天。

由于大哥贴砖手艺好，早就跟他讲过这件事情，所以大嫂也格外将此事放在心上，催着大哥早早从昆山私人装璜队回来，帮忙给我家开工贴砖，老公干小工活，叔伯兄弟俩忙得累得简直是直不起腰来。这让我看在眼里，疼在心里，想他俩在外面工地上挣点儿钱，有多么累，多么不容易，忍受着多少寂寞。我想每一个在工地现场工作过的建筑工人都深有体会，所以用钱时万不可大手大脚。

男人忙事的时候，那女人在干嘛呢？这就要提起我的婆婆。那段时间，婆婆每天早上第一个起床，准备一家人的早餐和午饭，还要将午饭打包送到新房子里，就是为了我们大冬天能吃上热腾腾的饭菜，就是为了省点钱。公婆帮衬着我们，才将家里那些琐碎之事全包揽了，我是不知不觉，其实那都是他们对我的好，对我的照顾和爱。

感恩，不在于言语，在于行动。父母亲、公婆都上了年纪，每每母亲叮嘱我，在家里要多做家务，抢着多干点。

爱自己的公婆如同爱自己的父母一样。

家是温暖的，因为那是爱的港湾，一颗心存放的地方。



忆妈妈

一分公司无锡绿城项目 周洪仁

妈妈虽只是一个平凡质朴的农村妇女，却是我情感世界的首要寄托。老人家离开我们已有三个多月了，思念的情感越来越浓，今欲借内部杂志平台将近来深思常想以书面形式一抒母子情。

苦日子过完了，
妈妈却老了；
好日子开始了，
妈妈却走了；
这就是我苦命的妈妈。
妈妈健在时，
我远游了；
我回来时，
妈妈却远走了；
这就是你不孝的儿子。

妈妈生我时，
剪断的是我血肉的脐带，
这是我生命的悲壮；
妈妈升天时，
剪断的是我情感的脐带，
这是我生命的悲怆。

妈妈给孩子再多，
总感到还有很多亏欠；
孩子给妈妈很少，
都说是孝心一片。

妈妈在时，“上有老”是一种表面的负担；
妈妈没了，“亲不待”是一种本质的孤单。
再没有这个不能再亲的人用特有的音调喊我的乳名了，
才感到从未有过的空虚和飘渺；
再没有这个不能再熟的身影在门前场边送与盼了，
才感到我被可有可无了。

妈妈在时，
不觉得“儿子”是一种称号和荣耀；
妈妈没了，
才知道这辈子妈的儿子已经做完了；
下辈子继续做您儿子的福分，
还不知道有没有资格再轮到。

妈妈在世，
家乡是我更多的牵挂，
妈妈没了，
每次回家就多了一份悲伤；
梦见的次数企盼越来越多，
音容与笑貌会否越来越远。

小时候，妈妈的膝盖是扶手，
我扶着它学会站立和行走；
长大后，妈妈的肩膀是扶手，
我扶着它学会闯荡和守候；
离家时，妈妈的期盼是扶手，
我扶着它历经风雨不言愁；
回家时，妈妈的笑脸是扶手，
我扶着它洗尽风尘慰乡愁；

妈妈没了，
我到哪儿去寻找，
我依赖了一生的这个扶手。

妈妈走了，
我的世界变了，
世界变了，
我的内心也变了，
我变成了没妈的孩子；
变得如不能够扎根大地的一棵小草。

母爱如天，
我的天塌下来了，

母爱如海，
我的海快要枯竭了。

妈妈走了，
什么都快乐不起来了，
我问我自已，
连乐都觉不出来了，
苦还会觉得苦吗？
连苦乐都分辨不出了，
得失还那么重要吗？

慈母万滴血，
生我一条命；
还送千行泪，
陪我一路行；
爱恨百般浓，
都是一样情；
即便十分孝，
难报一世恩；
万千百十一，
长叹一声啊，
叹不尽人间母子情！

妈妈请放心，
爹爹有我们；
妈妈请安心，
我们会好好的。

您的不孝儿 宝元
(作者乳名)

文艺青年速成手册

集团办公室 沈贞贞

如果你不想再当个普通青年，更不想成为第三种青年，不妨把自己装扮成一个文艺青年吧。

参考范例：安妮宝贝

安妮宝贝笔下的男女，身上皆散发着文艺范儿的香气，透白、碎花、棉布衬衣、赤脚穿球鞋，安静而清澈。是大家学习的榜样。



文艺青年必备装备

文艺青年的包，不仅要装日常用品，涂鸦写话的便携本、一本好书、几首好歌，当然都要随身携带。所以，文艺青年离不开一个超大容量的包，还要像个无底口袋一样装下所有的灵感、思考与感悟。

这个世界有很多美好的东西值得我们珍藏，期望我们采摘。

文艺青年们，一路行走，发现美好。



20世纪90年代，“魔岩三杰”之一的何勇以一身海魂衫亮相在乐迷面前，他的海魂衫加红领巾造型迅速成为热爱摇滚的文艺青年们的模仿对象。即使过了多年，海魂衫仍是衣柜里永远不会过时的衣服之一。蓝色横纹像是一道直指人心的亮光，就那样穿越一切，直抵眼球。

经典的海魂衫，简单却是那样深刻得存在着，就像是文艺青年们骨子里的倔强和坚持的精神。

海魂衫，让文艺精神永存！



不限材质，纱的飘逸、棉的清新，无论样式，格子的利落、素色的雅致，若要打造清新文艺范儿要谨记两点——裙身要够长、款式要够简单。

长裙在视觉上将下半身拉长，营造出文艺范儿特有的单薄的柔美感，裙子最佳的长度是要盖住小腿露出脚踝，沉静中透着几分灵动。一旦选择了长裙，在色彩和设计上就不宜太过繁复了，文艺气质只需简单的线条就能勾勒出来。



小碎花可以表率甜美，代表田园风，亦能代言复古，小碎花本身就带着文艺范儿的独特腔调。不管是大面积的使用，还是巧妙的拼接点缀，小碎花不仅闪耀着甜美，更带来一种柔美清新之风。身着小碎花的文艺青年们，不娇柔不造作，任花儿娇柔或怒放，那也是一种生命形式，不管有没有人欣赏，就像是永远做自己的文艺青年们，更耀眼的是朵朵花儿下包裹着的独立的人格。

娇柔的是花，坚强的是人的灵魂。文艺范儿，永远优雅且透着叛逆。



文艺青年圣地：咖啡馆

也许就在最喧闹的街，有最明亮的灯火，闹中取静，高傲地宣示着自己的独特。

有堆满架子的书籍、有张扬生命的绿植、有微苦醇香的咖啡、有浅却暖暖的音乐……有大大落地窗，让阳光透进来，让路人的目光落进来，发现这里的丰富与美好。

文艺，也是厚重与踏实、美好与纯净。



《文艺青年速成手册》纯属娱乐，慎用，如有不良反应，请及时就医。后果自负。

董事长推荐——



第一本深度研究建筑企业战略的呕心之作
建筑企业高管的必读专著
作者30年建筑行业研究的智慧结晶

《突破重围——中国建筑企业转型升级新思维》

《突破重围——中国建筑企业转型升级新思维》，第一本专注施工企业转型升级战略的书籍，作者杨宝明博士结合30年项目管理、行业相关工作经验，从目前国家宏观形势出发，深度剖析行业存在的问题与原因；从战略、品牌、信息化等多个新的视角为中国建筑企业的转型升级提供新颖的建议。

龙信集团董事长陈祖新为本书作序。

序

杨宝明博士是我交往多年的行业专家，我和我的团队一直比较关注杨宝明博士和鲁班咨询团队的研究文章，特别是在企业战略、项目精细化管理和BIM技术应用方面受益非浅。我一直对业界有个说法，杨宝明博士是建筑企业家在企业管理方面必须深交的专家朋友之一。

杨宝明博士的多年的呕心之作结集出版，是当前时点，对行业转型升级指导思想有莫大参考价值的好事，应出版社之邀，欣然作序。

随着中国经济的快速发展，中国建筑行业一直保持年增长超过20%高速增长，一大批建筑企业也随着成长壮大，粗放管理也能赚钱，是一个长期的行业实际情况，也导致中国建筑业管理进步缓慢，信息化程度低，竞争方式比较低端。然而随着中国经济结构开始转型，中国建筑业开始面临严峻的考验。投资拉动经济的模式被认定不可持续，固定资产投资的增速放缓已成定局。国内的GDP的增长目标已逐步下调至7%左右。外部环境不容乐观，中美公布应对气候变化的减排长期计划中，中国同意到2030年左右或之前停止增加二氧化碳排放，这对于高消耗的中国建材、建筑业都是个巨大的压力；随着自贸区的开放，未来可能越来越多的海外优秀承包商将进入国内，更优秀的项目管理经验与能力可能给国内建筑企业造成巨大的挑战；行业内部竞争形势也快速趋紧，中国建筑业一直依赖的劳动力优势已经不在，民工荒、技工荒年年延续，传统的建筑生产模式将要面临新的变化，如通过BIM技术、建筑工业化的优势来改造中国传统建筑模式。

在中国建筑业发生巨变的过程中，亟需有正确的战略思想家的引领。可惜的是，中国建筑业发展多年来，有高度的建筑企业战略管理著作少之又少，中国建筑行业也缺乏像房地产行业王石、潘石屹、冯仑等这些行业思想者。杨博士的《突破重围》无疑给摸索中的中国建筑企业转型带来重要的启发。

杨宝明博士是一位具有产业理想的行业专家。作为中国第一位博士“项目经理”，杨博士二十余年始终专注于建筑行业领域，对这一传统行业进行深刻剖析与研究，在建筑企业战略、品牌建设、信息化和BIM技术等领域都有较深的造诣。我们可以在行业媒体上经常看到杨博士的犀利观点与独到见解，而本书集结了杨博士多年的研究精华，是不可多得的建筑企业家研究管理的参考读物，尤其是当我国经济以及建筑行业面临转型之机。本书系统性地向建筑企业家剖析中国建筑业的本质与特点，建筑业的未来发展趋势与建筑企业管理的战略方向，并为建筑企业的转型升级提供了战略指引。

随着新型城镇化的推进，中国建筑业还有很大的发展空间，但与过去的发展模式截然相反，所有企业一起高速发展的时代过去了，有的企业将发展得更快，有的企业公被淘汰，今天的战略选择了我们今后的命运。PC、BIM、互联网、物联网、大数据……一大堆新概念扑面而来，BIM技术、互联网和工业化正在改造着传统行业，建筑业也不会幸免。转型时期、能力竞争力时代，建筑企业家必须树立新的思维才能跟上时代的脚步，相信杨博士的这部著作能给你最好的思想养分。