

勇担使命写忠诚

——记全国五一劳动奖章获得者中铁二十三局集团董事长、党委书记孙圣杰

■ 黄仕科 张正

詹天佑奖、茅以升奖、李冰奖、全国优秀施工企业、工程建设优秀项目部……近期,中铁二十三局可谓是捷报频传、喜讯连连。作为该局的董事长、党委书记孙圣杰,看着本企业网站和官方微信、微博上实时更新的获奖信息及建设喜讯,由衷地感到欣慰。五一前夕,他凭借着为国家、为企业做出的突出贡献,跻身“全国五一劳动奖章”获得者之列。然而,刚刚陪同中国铁建总裁庄尚标拜会宁夏回族自治区和银川市等党政领导,他又马不停蹄地赶往北京参加中央党校的学习培训。作为中国铁建旗下指挥着万余名战士持续冲杀的大型企业集团的高级将领,忙碌和奔波、解决一个又一个企业难题,早已成为他这些年生活的常态。

入伍——他义无反顾坚定地临危受命

1988 年孙圣杰毕业于石家庄铁道学院,他以军人的姿态加入到有着光荣铁军历史的中铁十二局的战斗序列。自参加工作至今,他在建筑施工行业一干就是近 30 年。这些年,他一路摸爬滚打,奋力拼搏,从一名普通的施工技术人员,成长为一家拥有 12000 多名员工的企业掌门人。自 2006 年开始,他带领中铁十二局一公司连续多年被中国铁建评为“工程公司 20 强”。在他担任中铁十二局集团副总经理兼川渝工程指挥部指挥长期间,他更是积极履职尽责,全力争取地方政府和业主的帮助支持,经营业绩在全局年年名列前茅。尤其是在历次地震、塌方、洪水等各种急难险重的突发事件发生时,孙圣杰总是第一时间主动带领队伍和设备赶赴现场救援,被成都铁路局领导亲切的称为“抢险队长”。

2016 年 1 月,凭借着坚强的党性、辉煌的工作业绩和在西南市场创下的良好声誉,孙圣杰按照上级组织安排,来到中铁二十三局集团公司担任董事长、党委书记。中铁二十三局作为中国铁建系统内新组建的二级单位,成立仅 10 多年。由于种种原因,近年来,企业发展陷入困境,与兄弟单位的差距越来越大。中国铁建高层领导看在眼里,急在心里!二十三局广大干部职工和家属,更是期盼能有一个好的集团主管领导和领导团队来带领企业早日走出困境,实现健康快速发展。经过一番深思熟虑和慎重比选,中国铁建高层决策者对中铁二十三局的领导班子进行调整充实,组建了以孙圣杰为董事长、党委书记,肖红武为总经理的新一届领导班子。为此,孙圣杰欣然临危受命,他以对党的绝对忠诚为动力,义无反顾地披挂上阵,他为此放弃了原单位年薪百万的优厚待遇,与总经理肖红武一起带领二十三局集团“一班人”,开始了他一路披荆斩棘的改革发展新征程。

出征——他以战略引领搭建顶层设计

在一次党委中心组学习会上,孙圣杰曾说过,一个企业要搞好,就要做到“战略清晰、



目标明确、体系科学、机制灵活、奖罚分明”这 20 个字。这就是企业中的顶层设计。以前,二十三局的体制机制不顺畅,管理设置中存在着错位、缺位、越位的现象。对此,孙圣杰到二十三局履新伊始,就同总经理肖红武商定,达成一致共识,即首先以股份公司领导“树信心、聚人气、抓基础”的指示作为企业当前改革发展的总要求。他明确提出了“聚焦主业、相关多元”的发展目标,以“点燃心的希望,活出精彩人生”来唤醒广大员工对企业未来的信心,实施了“转机建制、规范管理;苦练内功、培育能力;价值认同、文化兴企”的三步走战略举措。同时,进一步明确了集团公司 ETC+F(即施工、设计总承包模式+融资)的发展模式。他带领集团公司决策层强力推动的区域绿经营指挥部改革,通过对各区域经营指挥部进行撤并转改,明确了集团公司、区域经营指挥部、工程公司以及项目部各管理层级的具体职能定位,从而有效遏制了多年来各管理层级之间职责不清、分工不明、互相推诿、互相埋怨的管理顽疾。

在集团公司的顶层设计中,“夯实三基,规范管理”,同样是在企业战略引领中浓墨重彩的一笔。这是集团公司总经理肖红武在全局范围内率先提出的一项工作思路和要求,主要是强化“基层、基础、基本功”建设,旨在解决企业长期以来,由于经营承揽和施工生产过度依赖外部力量,导致企业自身“武功”荒废的问题。“夯实三基、规范管理”这一企业领导层的共识,让企业改革发展更为冷静务实,让改革的脚步也更为稳健扎实。

进攻——他用利剑高悬营造清风正气

作为一名受党培养多年的企业高管,孙圣杰深知,对于中央企业,企业的顶层设计不仅仅只涉及管理层面。企业的党风政风和体制机制是企业一体两面,缺一不可。良好的风气是扭转企业发展态势的强劲动力,但企业领导的不良作风和行为,也可能将企业带入万劫不复的深渊。尤其是在中国铁建股份公司主管领导与他进行任前谈话之后。孙圣杰以其敏锐的政治嗅觉意识到,二十三局的风气和历史遗留问题必须进行一次全面彻

底的整治。简单的修修补补、小打小闹,恐怕难以有效解决问题。在他的倡导下,由集团公司纪委牵头,开展了一场轰轰烈烈的“整风肃纪、追责立威”运动。

这场运动在孙圣杰的直接领导下,力度空前,局处两级纪委从幕后走到前台。在一年多的时间里,通过开展“整风肃纪、追责立威”运动。集团公司对违反“八项规定”精神的 19 起典型案例进行了严肃处理。在集团公司纪委对所属各单位的巡视过程中,立案调查 35 件,对亏损项目的 216 名相关责任人进行了执纪问责,其中纪律处分 119 人、组织处理 97 人,经济处罚 322.97 万元。同时,将个别涉嫌犯罪的处级领导干部移送检察机关。

通过“整风肃纪、追责立威”运动,使企业内部引起警示共鸣,形成强烈震慑,大大扭转了企业风气,推进依法治企。在运动过程中,企业按照“惩前毖后、治病救人”原则,对干部进行分类“处理”。一方面,严厉惩治那些肆意而为的企业人,另一方面,妥善处理好那些被染缸浸染的人,使他们祛除原罪感,不安全感,放下包袱,轻装上阵。就这样,孙圣杰通过“整风肃纪、追责立威”,完成了干部的初步筛选工作,把好干部与差干部区别开来,发现了一批有依法治企思想的人,来共谋企业发展。同时,也使各级党员干部的组织纪律和规矩意识得到有效加强。当前,在孙圣杰的领导下,集团公司纪委又结合企业三步走战略,明确了纪委“整风肃纪、追责立威,立规明矩、衡权律己,涤心正魂、正本清源”的三步走战略规划。利剑高悬的高压反腐态势和执纪问责的动真碰硬,使企业风清气正的干事创业氛围正在形成,使已然散落的人心正在逐渐的聚合。

突围——他让“关键少数”凝聚改革发展共识

“二十三局改革发展的工作靠什么,靠的就是局处两级班子和两级机关的坚强领导。没有两级班子和两级机关的过硬作风和坚强领导,二十三局的一切改革发展都无从谈起。”孙圣杰在一次党委中心组学习研讨时,讲得慷慨激昂。为了加强两级班子和两级机关建设,在党委中心组学习中,孙圣杰专门准

备了《习近平总书记关于加强中央政治局建设的五大看点》这篇文章和局处两级主要领导一起学习。在学习研讨中,孙圣杰指出,习近平总书记任在加强高级干部队伍建设中紧紧抓住中央政治局这个“关键少数”。当前,二十三局改革发展工作千头万绪,我们也必须紧紧抓住两级班子和两级机关这个“关键少数”。

明确了哪些是“关键少数”,但怎么抓,又成了解决好“关键少数”的关键问题。对此,孙圣杰旗帜鲜明的提出,领导干部一定要讲政治、守规矩、严纪律,做政治上的明白人。他引用习近平总书记的讲话,“腐败问题是腐败问题,政治问题是政治问题,不能只讲腐败问题,不讲政治问题。”他通过每月召开党委中心组学习(扩大)会这个抓手,有效地提升了各单位、各部门主管领导的政治意识和责任担当。他强调,两级机关、两级班子要求下面做到的,我们首先要做到。要求副职做到的,正职要首先做到,一级带一级,带头做表率。他通过“不换思想就换人”的决绝手段,铁腕治企,有效解决了企业存在的“上面十级风,下面不起浪”执行力贯彻不到位的问题。

作为红色央企的掌门人,孙圣杰以落实党建主体责任撬动管理中枢,在他的引领下,企业发展借势借力,开始步入改革发展的快车道。今年 4 月,在他和总经理肖红武等领导的精心策划下,中铁二十三局党委中心组学习会议在银川工地现场召开,会议还邀请到宁夏回族自治区党委常委、银川市委书记徐广国为党委中心组组成员亲授党课。此次会议选址银川,是在中国铁建战略重心向西部转移的大背景下举行的,是在中铁二十三局二公司即将搬迁银川滨河新区的特殊时期召开的。这次由企业党委书记亲自策划的党建创新工作不但开创了政企合作的新模式,也为随后中国铁建与宁夏回族自治区、银川市两级政府战略协议的顺利签订,打下了坚实的基础。

今天的中铁二十三局,改革发展的征途正在延伸,企业生产经营和队伍建设正在提速回升向好,但目前尚未完全摆脱困境。对于企业改革,孙圣杰以坚强的政治定力和战略定力,以高度的使命意识和责任担当顶住了来自各方的压力,他坚持以“功成不必在我”的精神,一张蓝图干到底。在他身上,我们可以感受到一种战略家的眼光和政治家的胸怀,而他个人却最为推崇“实干兴企”的精神。他时常引用邓小平同志的话,“不干,半点马列主义也没有”。

今年 52 岁的孙圣杰,显得年富力强,早起晚睡的工作习惯,让他依然保持着旺盛的工作热情。他身上的勤勉与忠诚,生动诠释了一名共产党员的责任与担当。他引领党建和管理的双轮驱动,让党员干部和职工群众在改革中同频共振。他带领企业披荆斩棘,锐意进取,大刀阔斧的改革和点滴细节让广大职工感受到企业正逐渐步入健康发展轨道。他渴望为企业做出最大的贡献,他期望企业的脚步走得更为扎实稳健。在他的引领下,中铁二十三局的企业运行质量正在稳步提升,广大员工的心智也正在同步重塑。孙圣杰和他的伙伴们正踌躇满志,一步一个脚印地往前奔,誓将“强企富工”的美好愿景兑换成企业未来发展的现实。



“大国工匠”桑仁龙:以钉钉子精神扎根航空事业

■ 郭洁宇

“扎得准、钻得深、钉得牢”,这是中航工业合肥江航飞机装备有限公司的高级技师桑仁龙对自己工作态度的总结。二十七载辛勤耕耘,他心怀祖国航空事业,无私奉献青春才华,用行动传承着“工匠精神”,用汗水诠释着当代工人的职业情怀、执着与责任。

“责任心鞭策我要把工作干到最好”

桑仁龙介绍说,钣金不仅是一门技术活,还是一门体力活。入行之处,因为身体瘦弱、臂力不足,他无法适应工作强度。在看到一些同事调整到管理岗位后,桑仁龙心里更是多了一份失落和茫然。可他转念一想:如果每个人都离开一线岗位,那活谁来干?抱着“真正的金子在哪儿都能发光”这个信念,他最终坚守住了岗位。

为了把本职工作做好,桑仁龙付出了比常人多几倍的汗水,好胜心无时无刻不敦促着他与人比学技术。勤奋让桑仁龙看到了事业上的起色,这是最令他欢欣鼓舞的事情。但是,因为重体力劳动使手臂的控制能力下降,他不得不放弃坚持了十余载的个人爱好——书法。

“态度决定高度,细节决定成败”

1995 年在华东片区航空工业技能大赛上,桑仁龙崭露头角。比赛促使他不断总结不断成长,也让他更加注重细节。拿到比赛练习题,桑仁龙内心既激动又彷徨。由于经验不足,理解题目就让他费了一番功夫,当中许多加工技巧桑仁龙更是闻所未闻。周末他跑到合肥最大的科教书店,废寝忘食地查阅资料。虽然书中内容只有简短的几个概要,但在坚持不懈地钻研下,一个月后的理论考试,桑仁龙拿到了第一名!

初战告捷,接下来的实操环节却让桑仁龙心里更没底。他一方面担心不够时间完成任务,另一方面对一个锥形壳体零件的加工没有思路。

面对重重困难,桑仁龙没有放弃,连散步也在思考。就在比赛前一天,他以材料特性为研究角度,进行模拟练习,在实操比赛中节约了大量时间。比赛进行中,一位在场裁判鼓励桑仁龙说:“现在你的夺冠可能性最大,坚持住!”最终,桑仁龙赢得了冠军。

坚持不懈的态度,成为他面对技术难题的精神基石。

“荣耀只属于过去,成功还得朝前看”

自从 1995 年被树立为单位的技能典型后,桑仁龙不仅没有因为获得荣誉而松懈,反而多了一份对企业的责任与担当。2013 年,桑仁龙被授予“中央企业劳动模范”称号,2016 年当选安徽省第十次党代会代表。面对这些荣誉,桑仁龙说他从没有刻意追求过,更不会在其他人人面前炫耀。“那些只属于过去,真正的成功还得朝前看!”对于未来,他有许多规划,却只有一个目标,就是通过不懈努力使国家的航空工业变得更好。

相比身边默默付出的同事,桑仁龙更愿意将自己比作幸运儿。他时常问自己:还能不能再突破?赢得广泛赞誉的同时,桑仁龙也深刻意识到:改进不能一枝独秀,要激发大家的改革智慧和激情,让同事们尝到改进的甜头。

2014 年年初,中航工业江航成立了以桑仁龙名字命名的“桑仁龙劳模创新工作室”。原本默默无闻的钣金班组,在桑仁龙的带领下只用了三年就攻克了 38 个创新改进项目,还被安徽省国防科工办授予了“工人先锋号”称号。

出生于安徽六安桑仁龙很喜欢山上的兰花,“夫芷兰生于深林,非以无人而不芳”。在生活工作中,他用自己平凡却鲜亮的方式,以赤子之心拼搏在航空战线最前沿。

姜君:应对挑战 实现企业自身的转型是唯一的出路

■ 吴晖

当人们增加的收入不再是用来购买更多的方便,而是增加更高品质的消费;当“千禧一代”年轻人(1984-1995 出生)购物时既感性又理性;当环保问题日益严峻,国家不断强化法律、法规方面的约束时,当下的企业,尤其是广大的车企该何去何从,如何应对?

3 月 25 日,在博鳌论坛召开之际,一汽丰田不但举办了“CROWN 皇冠之夜——中国企业创新与转型”分主题论坛就上述问题进行了剖析,一汽丰田汽车销售有限公司总经理姜君更是现身论坛现场,描述了一张围绕年轻化、消费升级、环保等问题的一汽丰田布局图。

以年轻化、小型化撬动市场

随着 85 后、90 后的一群人渐渐成为社会中坚力量,毋庸置疑,汽车行业消费趋势日新月异。一汽丰田早就窥到了此种变化,从结构性、体系性的层面,深度推行年轻化理念。

早在 2013 年,一汽丰田就正式推出了小型车战略,以年轻化的设计语言与新兴消费群体沟通。2016 年,一汽丰田推出了新威驰 1.3L 及 1.5L 两种动力 8 款车型,以及新卡罗拉 1.6L、1.8L 及 D-4T 直喷涡轮增压发动机三种动力 14 款车型,以年轻化设计、丰富的车型配置抢占国内首次购车人群市场。据统计,在 2016 年,一汽丰田共完成新车销售 65.88 万辆,其中以卡罗拉、威驰、花冠为组合的小型车总销量占比超过 50%。

紧随着新卡罗拉和新威驰的步伐,在 3 月 21 日晚,在活力四射的派对中,偏向年轻

消费者的威驰 FS 于 7 座城市同步上市,进一步深化一汽丰田的小型化与年轻化战略。

姜君表示:“威驰 FS 是一汽丰田年轻化与小型化战略的第一款两厢车,是除三厢威驰之外,最具年轻化标致的车型之一。威驰 FS 的到来不仅进一步丰富了一汽丰田的产品阵容,同时满足了更多用户对小型车的需求。”

皇冠的热销更是一汽丰田善用年轻化抓住消费升级机遇的有力证明。数据显示,2016 年,在中国豪华车细分市场竞争愈加激烈的情况下,全新皇冠卖了 3.5 万台,增幅达到了 168%。

姜君认为,这充分说明,一汽丰田在皇冠改型时坚持的年轻化、与市场的发展是不谋而合的。“方向对了,皇冠就能在这场战斗许久的豪华车市场焕发全新的生命力。创新、转型,我相信皇冠这样的努力,一汽丰田这样的努力,丰田汽车这样的努力,将使我们赢得在中国汽车市场的未来。”

模块化架构平台 TNGA 威力即将爆发

配合丰田全球战略在中国市场的落地,一汽丰田于 2015 年制定了三年构造改革计划。构造改革计划主要集中于生产和销售两大环节。在生产环节,针对现有一、二生产线,消除浪费、提高效率;提高自动化和通用化水平;由局部工艺改进到整个生产体系的优化创新。如今,导入丰田全球最新的模块化架构平台 TNGA 已经启动,一汽丰田预计将于 2018 年开始投产基于该模块化平台下的首款新车。姜君指出,全新 TNGA 架构将影响未来丰田未来 10-20 年的汽车产品生产的机制

变革。这意味着未来丰田产品将在成本、性能、设计感等各方面形成更大的竞争力。

“2018 年,全新的 TNGA 平台将建设完成并开始投产新车型,它将先进技术、柔性生产体制、更精益化的生产模式与本土化、实地化相整合。2018 年,丰田将会把最新的 TNGA 平台生产的产品,陆续投放到中国市场,届时,无论是燃油限值排放、产品品质还是产品线,都将得到大幅提升。”

据姜君透露,全新的 TNGA 平台的导入不仅会提高产品的性价比,而且预计将会在油耗上比现在的车型大概降低 20%。

全体系护航环保

环境的压力对于汽车排放、油耗限值等提出了更严格的法律、法规要求。

一汽丰田非常注重把握政策法规要求,洞察市场真实需求。在节能环保方面,早在 2015 年 10 月,一汽丰田就发布了“丰田环境挑战 2050”战略,大力推广包括电动车、插电式混合动力汽车、混合动力汽车以及燃料电池车等新能源汽车。

丰田的这一战略有两大着眼点:到 2050 年,纯内燃机驱动的汽车将不再是主力产品;更重要的是,它当下是以混合动力为核心,在各国新能源汽车的后补贴时代,恐怕将发挥重大威力。

虽然丰田汽车当下以混合动力作为新能源汽车的核心产品,但是在中国,一汽丰田也将在未来推出 EV 车型,一汽丰田的第一款 EV 概念车早就已经亮相。

“实际上,EV 车型只是一汽丰田未来新能源规划的一部分,自卡罗拉双擎之后,我们



会陆续推出插电式混合动力车型,而未来,更先进的新能源技术也会出现在我们的产品库中,进而真正实现企业的创新升级。”

姜君提出,在今天中国日益严峻的市场环境下,未来不可能由着自己的性子发展各自的行业,而发展环保、安全、节油的全新产品,实现企业自身的转型将是唯一出路。

经过构造改革计划,一汽丰田对经销商进行资源支援,逐步提升售后收益。如今,不但经销商的经营状况得到稳定,盈利模式还实现了大幅改善。数据显示,2016 年,一汽丰田的经销商收益提升了 200%。这不仅使得可持续发展营销体系进一步夯实,提升了品牌力,也为其在未来冲击更高的销售目标打下坚实的基础。

在经过 2015 年“恢复体力”和 2016 年“巩固基础”之后,一汽丰田 2017 年将重建“具有行业领军能力”的销售体制,向“进攻型销售”转变,更是制定了“67 万辆必达,挑战 70 万辆”的目标。暂不论此目标是否宏大,导入 TNGA 架构后,全面转型的 2018 年“飞跃期”十分值得期待。