

勘察设计院绘蓝图 扬帆远航正当时

——访民建会员、西北综合勘察设计院成都分院院长杨科

■ 智斌

初冬一个阳光明媚的上午，在西北综合勘察设计院院长、陕西综勘岩土基础工程有限公司成都分公司总经理杨科洋溢着书画雅香的办公室里，记者有幸采访到杨科，听他娓娓道来其宁静致远的不凡经历，其六年在川的辛勤耕耘留下的一连串坚定而踏实的奋斗足迹也日渐清晰。

福星照耀 璀璨“西北”

西北综合勘察设计院始建于1951年，是勘察设计行业国家级的老牌大院。成都分院成立于2009年底，继承了西北综合勘察设计院的风采。六年来，成都分院在杨科院长的带领下，在四川地区遍地开花全面开展业务。企业形成了一支“思想统一、团结协作能力强、反应迅速”的团队。在每年成都市委组织的勘察设计文件抽查中，分院的勘察设计文件均为优良或合格。

2012年，在成都市住建委施行的“成都市政府投资项目承包商名录库”入围项目制度中，该院是仅有的两家外地入川企业首批成功入围名录库企业。成都分院以先进的技术水平、丰富的施工经验、可靠的工程质量以及良好的信誉得到同行以及上级主管部门的一致认同，扩大了西北综合勘察设计院在四川地区的影响，企业的美誉度和品牌知名度也日益响亮，经济效益和社会效益连年提升。

六年来，西北综勘成都分院参与了多项四川重点工程建设，取得了突出成绩，包括2010年的双流T2机场航站楼地基处理工程、2011年四川省重点项目台湾仁宝和纬创项目的勘察项目，这两个项目获得了非常高的社会效益和相应的经济效益，并为西北综

合勘察设计院成都分院带来了良好的口碑。同时，该院还参加了成都市重点项目——成都市火车南站枢纽综合体项目、南充高坪机场航站区改扩建工程、成都市武侯区第五人民医院、成都市第三、四、五、八厂扩能改造工程勘察、核工业四一六医院、青白江文化体育中心等项目勘察工作。

仅仅六年时间，西北综勘成都分院的发展速度令人惊叹，所得成就细数来光芒熠熠。精准的市场定位，敏锐地把握发展契机，不断修炼内功提升质量，西北综勘成都分院的成就不只是福星照耀的余晖，更是自力更生的璀璨之光。

质量为本 深耕市场

细查进入成都市场六年来企业取得的出色成绩，主要归功于优质的质量和服务。

成立伊始，西北综勘成都分院从四川省住建厅、成都市住建委各部门的备案工作入手，建立健全在川承接项目工程的各项合法手续，制定了质量管理技术标准，形成了一套完整的质量管理体系、安全管理体系。六年来从未发生一起质量缺陷和工程事故，质量、安全管理水平良好，体现在质量、安全机构齐全、质量管理文件完善而详尽。质量管理保障措施得力，执行力度大，员工质量意识强，质量管理工作成效显著。树立起西北综合勘察设计院的金字招牌，甚至成为了西北综合勘察设计院分支机构的标杆，其工作得到了各方称赞，不仅先后三次被总院评为优秀驻外分院，而且四川省住建厅领导和成都市领导在不同的场合给予了好评和表扬。

其时，西北综勘成都分院刚进入成都市场还是经历了诸多波折，唯有从堪为企业基石的质量入手，从最初的小项目做起，一次次累积逐渐做大做强。其次，他们积极参加相关

活动，包括学术会议，甚至是四川省勘察协会举行的体育比赛，与兄弟单位进行广泛的信息技术交流，相互学习，积极磋商，共同进步。再次，他们积极引进技术人才，不断突破技术瓶颈。从经营角度讲，成都分院使用的技术力量除了总院的技术支持之处，还积极引进人才，先后引进了注册岩土工程师及一级建造师多名，并聘用行业专家作为企业的技术顾问，不断促进企业的技术优势，保证了工程质量。再次，由于总院先后主编或参编了国家各种规范，所以该院在生产经营中，不仅对规范的理解实施起来尤为轻车熟路、游刃有余，而且在施工中严格按照规范精心施工，从而保证了工程如期保质保量完成。

由于历史原因，目前企业两块招牌一班人马，共有员工100余人。企业积极纳税，杨科个人先后两年被评为武侯区纳税大户。由于近期我国整体经济处于调整期，针对企业发展的现实环境，该院不等不靠，从以下几个方面积极拓展市场，努力创收，取得了突出成绩：一、苦练内功，不断完善管理制度，加强员工培训，使企业自身技术实力在市场上极具竞争力；二、开拓市场。企业曾介入政府项目较多，在目前政府的投资减少的情况下，把眼光瞄准了当地开发商和矿产、水泥、民用建筑等市场；三、依托国家经济政策走向，比如“一带一路”建设总体布局，相关的产业及跟踪介入，寻求发展契机；四、充分利用国家级大院的技术实力及品牌效应优势，当项目不足时另辟蹊径，通过输出技术等方式开拓市场寻求利润增长点。作为总院在西南地区的经营窗口，企业充分发挥总院的强大先进的技术优势，提供技术咨询等服务，成为了业务的补充。

责任担当 兼善天下



企业成功与否的评判标准，不仅仅是效益，更重要的是社会责任的担当。一直以来，西北综勘成都分院都在重视经济效益的同时，十分注重社会效益，勇担社会责任，积极参加公益活动。在“4·20”雅安芦山地震后，企业第一时间快速反应，捐款捐物，组织了一个大卡车装载大米、面粉、帐篷等物资；自行租车专程绕道宝兴，直接把受灾物资送到灾民手中。并且利用企业特长，积极投入抗震救灾中，参与了宝兴县三十余所小学的地质灾害评估工作，用爱心与专业双向服务于灾区建设中。不仅如此，在灾区重建完成后，他们还组织员工捐款，用来购买学习用品送到上述这些小学中，充分体现出现企业的人文关怀。

作为企业掌舵手，杨科带领企业主动承担社会责任，除了有为者的责任感外，也许还源自于他的一个特殊身份的使命感——中国民主建国会成员。

谈到作为民主党派的一员，杨科谈兴愈浓。他认为加入民建是明智之选，也感到荣幸之至。在民建的大家庭中，他感到十分温暖，与兴趣相投的有志之士相交，自然受益无穷。不仅是信息沟通、资源共享等对企业发展起

到了十分重要的促进作用，企业的社会责任感也更强烈了。对个人而言，站在更高的角度去思考问题，思想境界更高，对自身的要求也更高。同时也提高了综合素质，这样领导的团队更具凝聚力，企业的向心力和执行力更强了，由此也更加促进了企业的成长与发展。有更多的机会参政议政，杨科充分发挥密切联系经济界的特色和优势，积极开展调查研究，反映社情民意，积极建言献策，努力服务社会。

达，则兼济天下。但在杨科眼中，达与济没有必然的因果联系。于他而言，眼界与实力只是给了他更多回馈社会的可能与选择，不忘初心，方得始终。

勘察固根基，设计绘蓝图。西北综合勘察设计院成都分院、陕西综勘岩土基础工程有限公司成都分公司秉承“海纳百川 无我而为 追求卓越 至高至尚”的企业精神，正以高度的责任心和事业心，夙兴夜寐矢志不渝地服务于国家建设，服务民生事业。长风破浪会有时，直挂云帆济沧海，依托西北综合勘察设计院六十年技术积淀，依托六年来来的发展成功经验，企业正向着成功彼岸扬帆远航。

“全国模范职工之家 红旗单位”花落中国铁建十八局集团工会

近日，全国总工会授予中国铁建十八局集团工会“全国模范职工之家红旗单位”称号。这是中国铁建系统有史以来获此殊荣的第一家单位，也是该集团工会围绕创建“企强工富的效益之家、风清气顺的民主之家、务实求效的服务之家、内外和谐的幸福之家、齐心合力的温馨之家”结出的硕果。

“职工是企业明天的太阳”。为了让职工体面劳动、舒心工作，全集团各级工会为主题，推动企业持续稳健和谐发展。各级工会从维护稳定、促进和谐的基点出发，加大困难职工帮扶力度，健全完善帮扶工作机制，充分发挥送温暖和“三不让”帮扶的作用，广泛开展“春送关怀”、“夏送清凉”、“金秋助学”、“冬送温暖”等四季恒温帮扶活动。五年来，全集团筹集“三不让”专项资金734.79万元，救助特困、重病、临时性困难职工4594户次，实施大病医疗救助425人次、金秋助学1007人次。筹集“两节”送温暖资金1363万元，慰问困难职工家庭4959户次，慰问劳动模范、离退休、农民工等其他人员4589人次。全集团连续两年开展的“爸爸去哪儿我去哪儿”的夏令营小分队下基层活动，通过读书、汉字听写、经典诵读、给父母写一封信、工地探亲等细节设计，增进了孩子们对父母的理解和对企业的支持；女职工微心愿行动助力43名困难女职工实现了每人2000元的愿望；为打造美满幸福的职工小家，推出两地分居职工给予一个月探亲假并报销往返路费、结婚职工尽量安排工地探亲房等“温馨牌”。

为将维护职工具体利益与维护企业整体利益有机统一，集团公司工会修订了《职工维权手册》。另外把“维权热线”作为职工表达诉求“绿色通道”，五年来，工会共接听职工热线电话1872个，处理职工上访和突发事件186件次。为妥善解决职工所关注的热点、难点和焦点问题，集团公司工会和各子分公司工会分别建立了“服务职工工作室”和“工会法律援助工作站”，其中“工会法律援助工作站”成为天津市总工会、市司法局联合授牌的星级单位。

为瞄准企务公开“靶心”，集团确定了企业重大决策、生产经营管理、涉及职工切身利益、领导班子和党风廉政建设等32项必须公开的内容，坚持落实党委把关定向、行政自觉落实、纪委主动入位、工会履行职能、职工全员参与等“五项责任”，强化领导干部和关键岗位人员公开选配、物资设备“阳光采购”，大额资金使用集体决策、职工代表巡视质询、平等协商集体合同等“五项制度”，使企务公开不断深入。

近五年来，中国铁建十八局集团先后荣获全国“五一劳动奖状”、“全国厂务公开民主管理工作先进单位”、“全国工会职工法律援助维权服务示范单位”、“全国示范性劳模创新工作室”、“全国会员评议职工之家示范单位”等荣誉。

(伍振 于晓晨)



●新工人培训

“非常感谢矿上给我们提供了公开竞聘这一成长平台，给每一位想干事、能干事的员工提供施展才华的大舞台，也使我们每一名竞聘者都能在阳光下展示自我，在阳光下尽显才华。我一定珍惜这次机会，用心、用情、用爱干好这份工作。”薛开科满怀热情地说。日前，他通过柴里煤矿公开招聘管理人员这个平台，成功竞聘为袁堂井采煤工区副区长。

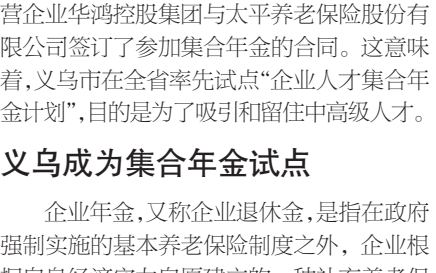
薛开科年仅30岁，原来是袁堂井采煤工区生产班班长，由于连年带领班组实现安全生产，被点评为“默默无闻做贡献，安全质量严管理，安全责任担在肩的安全典范”。

公开招聘部分管理人员，个人自愿报名，相关单位资格审查，择优选拔不限人数，党政一把手担任面试官，结构化面试，现场点评。经过三天的笔试面试，8名来自基层区队的“精英”最终拔得头筹。

这只是该矿全面实施“人才强企”战略的一个缩影。

不拘一格“造”人才

柴里煤矿是一个具有50多年历史的老矿井，矿老人多，生产成本低，历史包袱重，资源日益枯竭，职工年龄结构偏大，年龄在50岁以上的职工大部分在井下岗位工作，造成人员



钱江晚报消息，12月28日，浙江义乌民营企业华鸿控股集团与太平洋养老保险股份有限公司签订了参加集合年金的合同。这意味着，义乌市在全省率先试点“企业人才集合年金计划”，目的是为了吸引和留住中高级人才。

义乌成为集合年金试点

企业年金，又称企业退休金，是指在政府强制实施的基本养老保险制度之外，企业根据自身经济实力自愿建立的一种补充养老保险制度。通俗地说，企业缴纳国家强制的基本养老保险外，还可以自愿建立企业年金。那么，退休后，参保的员工就可以拿基本养老金和企业年金两份养老金。

今年5月18日，浙江省人社厅批复同意将义乌市列为中小企业人才集合年金计划试点市。9月7日，义乌出台《义乌市企业人才参加集合年金试行办法》(以下简称《办法》)，设立了统一的企业人才集合年计划，制定了

柴里煤矿：打造人才成长“摇篮”

“既多又少”的现象。部分关键岗位和现场操作工学历较低，新老更替之间出现空档。柴里煤矿新班子成立以来，全面实施“人才强企”战略，紧紧抓住吸引人才、培养人才、用好人才三个环节，致力打造人才成长的“摇篮”。

柴里煤矿首先将解决矿井发展的瓶颈难题作为人才队伍建设的突破口，从人才竞聘上岗工作机制入手，坚持“公开、公平、公正、择优上岗；注重业绩、参考学历和工作资历；定岗定责、公开指标；德才兼备、任人唯贤；公开竞争、组织考察、群众公认；不求全责备、不论资排辈”的“六大”原则，变“伯乐识马”为“赛场选马”，着力打造一批以一当十的技能之才、实干之才和创新之才。同时，还通过民主推荐和组织研究，加大了人才选拔任用的公信度、透明度。

在此基础上，加大培养力度，不拘一格“造”人才。建立了后备人才培养机制，加大了基层区队班组长的培养力度。每季度由矿长组织召开区队长、班组长例会，交流安全生产管理经验，并对优秀区队长、班组长进行表彰奖励；建立班组长“双周沟通交流会议制度”，加强与班组长的有效沟通和深度交流。对后备人才始终采取压担子、轮岗锻炼和外出培训学习相结合的方式，使其不断拓宽知识面，开阔视野，提高工作能力。结合管理技术人员考核，对后备人才进行推荐，把优秀技术人员纳入集团公司人才培养计划，把班组长纳入区队长培养计划，积极从优秀区队长、班组长中选拔人才，分别作为矿中高层管理人员、区队管理人员的后备人选，实现动态管理，逐步形成合理的人才年龄梯次结构。

“我们就是要给人才搭建一块腾飞的路

板，真正做到不唯学历、不唯资历、不唯职称、不唯身份，不拘一格评价、发现、打造人才，为员工成才铺路搭桥。”该矿党群工作部部长、组织人事科科长崔峰在公开招聘时如是说。

广搭平台促成才

“人才培养要理论联系实际，无论是大革新还是小节约，都值得尊重。我们会提供更多的平台和机会，让人才真正将想法付诸行动，把创意变成现实。”该矿党委书记刘永安积极发挥思想政治工作的优势，从各个方面关心、关注优秀人才的成长。

创新人才培训形式，广搭平台促成才。采取“内培外训”和“请进来走出去”相结合的方法，实现培训效果最佳化。并通过实施技师、高级技师、金蓝领重点培养计划，完善业绩考核及技能等级晋升考核机制。构建了以专业性经常性的岗位练兵比武为基础，以矿井年度集中技术大比武为主体，以集团公司职业技能大赛为龙头、矿内外技能比赛相互衔接的竞赛体系。实现了练兵比武的“四个转变”：由年中集中比武向季度大练兵、年终大比武转变；由单一项目的比武向工种综合技能的比赛转变；由过去专业尖子比武向关键技术工种、断档、紧缺技能工种重点推进、所有技术工种全部参与、工学练赛结合转变；由过去的单一奖励向多重激励并举，以此构建“培训、练兵、比武、晋级、超越”五位一体的练兵比武、技能提升新模式，促进了职工实操能力提升。

让人才人尽其才

为了有效激发职工的干事创业热情，实

现人尽其才，才尽所用，柴里煤矿启动了劳模（高技能人才）创新工作室“4586”孵化器”。目前，该矿已建成创新工作室9个，下设创新创效站15个、创新创效岗4个，骨干成员达到了240多人，覆盖全矿9大专业、64个区队、4000多名职工。

目前，创新工作室已经成为激发职工创新创效的“发动机”、鼓励职工岗位成才的“加油站”、增加企业效益的“增长点”。今年以来，全矿各级劳模创新工作室共举办技术培训194场次，培训职工2800人次；师带徒传帮带327人次；完成“五小”创新成果234项，创新创效合计2059万元，为企业抗寒度危、逆势发展做出了重要贡献。

积极开发干部职工的“脑黄金”，成立以总工程师为首的创新团队，组织技术人员开展重点项目攻关，围绕优化生产设计，提高资源回收率，防火火治理，优化巷道支护，以机换人，提高精煤质量，降低自用电量等方面进行立项研究，全面提升创新创效能力，真正让人才人尽其才。

据统计，在生产环节多、采场条件复杂的情况下，有18个区队刷新了安全生产、月度产量(进尺)或降本增效纪录，有102个班组刷新了班产班进尺或班组月度增收节支纪录，涌现出了一大批技术创新人才。

“我们通过全面实施‘人才强企’战略，人才各项机制进一步健全，企业‘求稳求实、稳中求进’的发展总基调也得到进一步升华，逐渐形成一套更完善、更公平、更高效的人才管理体系，促进了企业协调融合、共同发展。”柴里煤矿矿长刘真伦总结说。

(刘光贤)

义乌中小企业试点人才集合年金 员工退休后可获两养老金

规范的集合年金方案。

根据《办法》，义乌市企业人才集合年金覆盖全市所有中小民营企业，具有各类中级以上的专业技术、技能、企业管理人员和优秀大学生人才(985、211全日制本科毕业生或硕士以上学历)。

降低企业年金“门槛”

从全国来看，参加企业年金的主要是国企、大企业，因为“门槛”并不低，而且手续相对繁琐，比如要求100%参保、足额缴费等，让很多中小民营企业望而却步。

而义乌的创新在于，政府搭台，突破了企业设立年金的多种限制。比如，突破参保条件限制，放开单个企业建立年金对人员覆盖率的要求，资金压力小；突破企业单一年金计划，全市设立统一的企业人才集合年金计划，简化手续。

还有，突破年金方案设置的部分限制，放宽年金权益分配上向人才政策倾斜；突破年金运营管理方式，实行年金运营平台的适度竞争，采用保险公司加银行的合作形式等。

留住人才的“金手铐”

据了解，义乌市企业人才集合年金计划，是一个“义乌市人社局牵头搭建并接受企业委托，由太平洋养老保险公司受托管理运作，由银行受托管理账户”的平台。有能力的企业要参加人才集合年金，只需要向义乌市人社局提出申请，备齐相关资料，提供经企业内部集体协商决议并同意按集合年金方案执行的证明。

审核通过后，企业向受托人提交加入申请材料，双方确认后签署加入平台协议。之后，便可建立企业账户，建立员工账户，开通企业网上服务系统，进行日常运作。

“企业人才集合年金是留住企业人才的‘金手铐’，提高了退休后的养老保障待遇，可增强人才对企业的归属感。”义乌市人社局副局长吴高余说。

近百家义乌企业加入

28日，近百家义乌企业签署了加入义乌市企业人才集合年金计划的意向书。

华鸿控股集团是一家生产销售油画、镜框、相框为主的义乌民营企业，通过18年的发展已成为国家级文化产业示范基地和重点文化出口企业。当天下午，华鸿控股集团成了义乌市企业人才集合年金计划的首家签约企

业，计划让公司20多名中高级管理人员和骨干技术人员参加。

“老板不可能替代员工来工作，在员工身上投钱是为了更大效益。”董事长龚品忠说，下一步公司将着手制定具体的员工企业年金投保方案细则。

(据浙江在线)

国药准字H46020636

快克[®]

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下
购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销