

管好一个项目不容易,管好一个工期紧、任务重的项目更不容易。他以一种永不服输、永争第一的状态,不断去创造一个又一个奇迹。而支撑他执着追求的精神力量,是他对企业的耿耿忠心、对事业的高度责任和对工作的满腔热忱。

李奇峰： 爱啃硬骨头的项目经理

■ 谢永彬 欧阳奋放文

在当今“干活难、干活更难”的建筑施工领域,承建工程所面临的艰辛和风险已是众人皆知的事。但越是充满挑战的市场,越能显现出一个人的智慧与勇气来。中国中铁五局机械化公司副总经理兼蓝(田)周(至)A7标项目经理李奇峰就是这样一个人敢于知难而上的人。由李奇峰担任项目经理所组织承建的国家重点工程,都是“最难啃的硬骨头”。面对造价低、工期紧、要求高、技术新、外部施工环境干扰大和种种困难困苦,他胸有成竹、迎难而上,带领参建员工昼夜突击、顽强拼搏,创出一个又一个一流质量的工程项目,在业内树立了良好的信誉和形象。

技术改造奠定后盾

1997年,李奇峰从兰州铁道学院毕业,此后在施工一线一干就是14年,从一个中国中铁五局机械化公司的见习生一步步成长为技术主管、项目总工程师、项目常务副经理、经理、公司副总经理兼蓝(田)周(至)A7标项目经理,参建的工程项目达13个。他勤学肯干,在工作中逐步积累了丰富的经验,并通过自学获得国家一级建造师资格,先后荣获江西省高速公路建设先进工作者、陕西省优秀项目总工程师、中铁五局集团“十大科技新星”、优秀共产党员等荣誉称号。2011年6月22日,他被中国中铁授予“优秀青年项目经理”。

1998年7月,李奇峰调入机械化道面公司。由于道面公司成立时间短,路面施工技术经验积累有限。初出茅庐的他,面对工作压力,以不服输的牛劲一头扎进书海里,边学习边实践,不仅很快胜任了工作,而且逐步成为路面施工技术骨干。

2001年7月,他被聘任为中铁五局机械化公司道面G327路面改建项目部总工程师,开始了对沥青路面施工深层次地技术研究和项目的精细化管理。此后,他先后担任了3个项目的总工程师,据不完全统计,技术创新项目直接经济效益达1000多万元,所管理的项目均实现盈利。

在山东日竹路面项目,通过配合



陕西改扩建工程——西潼高速公路一景

比优化设计、改进施工碾压工艺及加强现场施工控制,在保证质量的前提下,节约成本40万余元。在昌泰路面项目,他组织了“沥青混凝土面层横向接缝的处理”、“自行加工高速公路路面用碎石”等技术攻关课题,将选择加工碎石所需的筛网、加工工艺应用到施工中,以一流的施工生产质量获得认可。在重庆渝邻高速公路路面项目,他参与修建国内少有的OGFC排水性沥青混凝土路面,创新了集料加热温度控制方法,解决了粗骨料加热温度过高及施工工艺难等问题,达到了国内先进水平。

精细管理创造效益

在公司承建的陕西西靖高速公路第一合同段,他针对全线普遍存在的桥面突变点和桥头接缝跳车影响平整度现象,采用机械刨去突变点、人工提前摊铺处理以及全桥面加密挂线等施工工艺,提高了桥面摊铺平整度,在业主开展的路面平整度专项评比中屡获第一,累计获得奖励达200余万元。施工后期,他被任命为常务副经理负责项目全面工作。他率领项目部人员精心谋划,科学施工,被评为竞赛优胜单位,获奖金305万元。全线建成通车仪式在第一合同段隆重举行。陕西省领

导对项目进度、质量和队伍作风再次予以高度评价。

2008年3月,公司中标位于205国道山东滨州市境内大修项目第2合同段全长约21.1公里路面大修工程,李奇峰任项目经理。他结合大修工程的特点,强化精细化管理和工地安全文明建设,及时组织开展了“大于100天,向奥运会献礼”、“安全保畅迎奥运”的劳动竞赛活动。项目施工日进度达到了每天2公里。2008年8月15日,项目部安全优质地完成了全合同段工程施工任务,比业主下达的工期计划提前了15天,受到业主的高度好评,创造了良好的经济效益和社会效益。

西(安)潼(关)高速公路改扩建工程是陕西省境内第一条四车道改八车道的工程,其中陇海铁路是全线路施工难度最大的工程,工期仅一年,合同价由原来的3.51亿元施工变更为4.1亿元。时间紧、任务重不说,一进场,征地拆迁就给了他第一个下马威。作为项目经理的李奇峰立即做出决定,以征地拆迁为先导,打开施工突破口,项目从元月初进场,2月5日便正式施工,比业主下达的2月15日开工令整整提前了10天。

项目工期紧不说,施工难度极大。这是给他的第二个下马威。合同段内

有全线施工难度最大的控制工程、上跨交通十分繁忙的陇海双线铁路和省道公路的悬灌大桥,全桥必须保证在11月前实现合龙,工期才有保证。李奇峰没有被眼前的一个又一个难题所难倒,而是以百倍的信心去从容面对。自项目进场后,立即制定和完善了《西潼项目安全施工手册》、《西潼项目经理部绩效工资考核办法》等一系列便于操作的管理办法和措施。同时强化协作队伍管理。由经理部根据现场进展和工期目标,给每个施工协作队伍下计划,立责任状。对按时完成的任务给予重奖,对未完成的按奖励金额的50%予以处罚。在业主组织的社会主义劳动竞赛中多次获奖,截至去年12月底共获得奖金1100万元。实现了安全质量生产无事故。

管好一个项目不容易,管好一个工期紧、任务重的项目更不容易。李奇峰以一种永不服输、永争第一的状态,不断去创造一个又一个奇迹。而支撑他执着追求的精神力量,是他对企业的耿耿忠心、对事业的高度责任和对工作的满腔热忱。如今,在激烈竞争的筑路市场和火热的工地上摔打了几十年的他,多了几分沉稳,多了几分成熟,多了几分坚毅和信心。不论前方的路多长,风雨多骤,他都能笑颜以对。

任正非：缔造“狼性华为”

(上接第九版)

经过两年多的起草、酝酿,八易其稿,1998年,由公司总裁任正非倡议的《华为公司基本法》正式出台。《基本法》分为宗旨(核心价值观、目标、成长、价值分配)、基本经营政策(经营模式、研发、营销、生产、财务)、基本组织政策(组织方针、组织结构、高层组织)、基本人力资源政策(基本原则、员工权利与义务、考核、管理规范)、基本控制政策(管控方针、质量管理体系、全面预算、成本控制、流程管理)、接班人与基本法修改等六个主要方面,采用法律条文的书写方式编写。

在《基本法》中,对基本的价值观和共同的远景作了清晰而系统的演绎。如“华为追求的是在电子信息领域实现顾客的梦想,并依靠点点滴滴、锲而不舍的艰苦追求,使我们成为世界级领先企业。”“决不让雷锋吃亏,奉献者定当得到合理的回报。”“为伟大祖国的繁荣昌盛,为中华民族的振兴,为自己和家人的幸福而不懈努力。用我们卓越的产品自立于国际通讯领域之林;我们不单纯追求规模上的扩展,而是使自己更优秀……”

华为公司的《基本法》把华为人心底的呼唤明白地表达了出来,使之明确化,发挥了强大的作用。正是华为的远大抱负,吸引和凝聚了一大批优秀而有雄心壮志的人才。

《华为基本法》近2万字,对华为内部原有的文化进行了一次梳理,在传承原有文化的基础上对行为准则具体化。袁宝华评价说:“华为有了基本法,就做到了从心所欲而不逾矩。”《华为基本法》是中国民营企业第一次面向未来的系统总结和全面思考;作为中国现代企业里最早、最系统、影响最大的文化大纲之一,成为之后企业制定类似企业内部文件的典型范本,对

中国企业发展影响深远。

独树一帜的华为文化

《华为基本法》使得华为原有的“狼性”文化有了进一步的升华。倡导高度进攻性的文化依然推动华为的事业不断壮大。然而,个性突出的《华为基本法》却无法为华为成为跨国大企业提供更多的帮助。一方面由于《基本法》达不到预期的效果,而华为的人员规模、销售额更加庞大,“华为由于短暂的成功,员工暂时的待遇比较高,就滋生了许多明哲保身的干部。他们事事请示,僵化教条地执行领导的讲话,生怕丢了自己的乌纱帽。”(任正非语);另一方面,华为开始大规模进军海外市场,试图成为一家国际化公司。在这种情况下,任正非进一步摸索出了能够帮助华为提升管理能力,培养管理人才的办法。

以人为本的文化。公司给予员工充分的信任,帮助员工通过组织实现自己的需要,为人们追求成功提供必要的条件渠道,使得员工对于所在组织具有极高的满意度和忠诚度,从而在行为上表现得更有主动性,更愿意合作,更具有责任心和奉献精神。公司的管理因而也能够采取高度灵活性、较少监督的方式却能够达到高效率。

鼓励创新的文化。华为公司不断地强化员工的危机意识,任正非发表过一篇文章《华为的红旗还能打多久》,指出公司所处的领域强手林立,变化迅速,公司必须不断地创新,要做好准备迎接变化。在公司的所有层次,被要求要开展创造性的工作。公司鼓励员工自我批评,自我否定,防止经验主义,从而实现一次次的升华。华为鼓励员工去“犯错误”,当然不是犯重复性的错误,而是要犯因为创新、因为探索未知领域而不可避免的错误。什么都不做,则永远不会有错误发生;要创

新,不要怕犯错误。

因此,华为公司的内部刊物上,可以见到员工勇于暴露问题,剖析自己,把经验教训与大家分享。在这种气氛下,华为员工的创新热情很高涨,思维活跃。好的想法和创意,改进等源源不断地涌现出来。

开放的文化。一个高效创新的组织,对内对外都必须有开放的态度。乐于接受新鲜的事物、乐于接受彼此不同的思想、愿意相互合作、资源共享是非常重要的。严格的等级制度不利于开放的原因之一就是目光专注于组织的内部,而内部条块分割,本位主义限制了合作。华为公司开放的文化表现为:对外,华为公司强调要倾听顾客的意见,并与广大的顾客和合作单位结成利益共同体;对内,则强调部门是公司的资源要向大家开放,实现资源共享。在它的办公场所中,各个部门的办公室的门永远是打开的,走廊一侧的墙是落地玻璃,造成一种开放的感觉而又不会被来访人干扰工作,人们可以自由出入进行交谈。主管与一般工作人员使用同样的办公桌,坐在一起办公,随时和大家交流,不再独门独户,显得高高在上,神秘莫测。在这种气氛下,大家之间的隔膜明显消除,互相之间更愿意袒露自己的真实想法。

合作的文化。无论是在团队内部还是在整个公司都必须展开紧密的合作。公司促进合作,激发对话,产生创意,在创新过程中能够更好地综合各人的能力和技巧。华为公司强调“集体奋斗”,强调资源共享,强调充分利用求助系统,正是建立在对于创造活动群体动力特点的认识基础上。公司要求员工要相互合作,避免单打独斗,避免个人英雄主义,要在集体奋斗中实现自己的价值。“胜则举杯相庆,败则拼死相救”正是华为合作文化的生动写照。公司把合作的群体称为“狼群”,在创新实践中表现出强大的威力。

关心的文化。华为明确地将“爱祖国、爱人民、爱事业、爱生活是我们凝聚力的源泉”落到实处,培养员工从小事开始关心他人,要尊敬父母、帮助兄弟姐妹、对亲人负责,在此基础上关心他人。认为惟有平常关心同事以及周围有困难的人,进而修养好个人,才会关心祖国前途。在华为,公司关心员工,领导关心下属,员工相互关心,关心公司、关心客户成为一种常态,关心的文化使公司呈现出一种大家庭的氛围。

奉献的文化。产业报国一直是华为人的共同追求,也是华为企业文化的重要内涵。华为公司以其宽阔的胸怀、直率和无私,坦荡地提出为所在的社区做贡献,要为自己家人的幸福而努力。在为祖国的繁荣昌盛、为民族的振兴、为科技兴国的神圣使命的驱使下,华为表现出了极强的奉献精神。在华为,员工不计报酬,自愿地加班加点工作,赶进度是家常便饭。正是这种奉献精神,使华为获得了超过其他企业的发展速度。

华为所打造的是新锐的网络技术,所建立的是透明而现代化的企业总部,所追求的是高度竞争的企业文化,但任正非却用中国最传统的方式管理华为。革命化的团结大动员、唱军歌式的管理模式在华为是一种有趣的特殊现象。电话是一个竞争残酷的行业,世界上任何电信公司不是发展,就是灭亡,没有第三条路可走。华为同样如此,要生存,就得发展。

事实上,华为就是任正非,而任正非就是华为,正如“文如其人”一样,企业也“如”其创始人。在这里,军人的风格被表现得更加淋漓尽致。任正非曾说过:“资源是会枯竭的,只有文化生生不息。”而正是这条无形的、生生不息的、充满思辨色彩的、不断升华不断完善的文化线,牵引着华为走向更加成熟的未来。

中国君仁爱心工程协会 热心服务复转军人

中国君仁爱心工程协会(以下简称协会),是全国性非盈利(系统内部非社团)公益组织,是在新中国成立后,全国人民广泛、深入的开展建设社会主义新中国和拥军爱民活动的大背景下,由一批热爱国家建设、国防建设、热爱人民军队,积极倡导“拥军爱民”公益事业的将领、老将军,与一批爱国、爱军、爱民的企业家、慈善家和志愿者,遵照国家有关政策、法规共同发起,在中央军委有关部门正式备案,并于1950年11月19日成立的肉内(单位)机构。

协会自成立以来,一直以服务部队为主要职责。2009年6月8日重新核定服务的宗旨是:服务复转军人。

协会服务宗旨转为服务复转军人后,坚持为复转军人提供广泛的就业与创业咨询服务平台,并联合在京的知名大专院校、职业院校和技校,根据复转军人文化教育提升的需求和就业的不同职业特点,依据地方和用人单位的要求,量身打造复合人才,从高管型、管理型、技术型、普工型等岗位培训,帮助复转军人做好就业前的技能培训工作,对培训合格的复转军人颁发国家统一颁发的等级证书、技能上岗证书、学历证书,让广大复转军人在脱下军装走出军营后,尽快实现其奔小康的理想。其法定配套工作机构为:北京君仁爱心创业咨询服务中心。同时,协会始终把把复转军人心理健康成长作为工作重点之一,并于2009年12月12日在四川德阳绵竹市举国捐建了第一所“四川德阳青少年心理健康活动中心”,协会将其作为示范,向四川全省乃至全国推广。

协会遵照国家政策、法规,接受赞助款物,开展公益活动,赞助人享受国家在税务等方面的优惠政策,本会所提供的各种服务;同时帮助企业(公司)进行发展研究,开展各种项目选择、产品营销与会展策划、融通资金、业务咨询、高层公关及融资维权等服务。其工作理念和总体思路是:在市场经济条件下,不依赖国家投资、不占用政府资源,发动和组织以企业家为主体,包括社会各界人士参与复转军人就业工作,坚持以“培训服务于就业”,也就是:“定向选拔——专项培训——对口就业”一条龙“订单”模式;提倡“创业带动就业”,也就是:“重点扶持自主创业,因‘创业’而解决自身就业”,并且,复转军人的企业富岗员工,能自然带动复转军人就业创业新模式的工作,为促进社会经济发展,为构建和谐社会贡献力量。

