

# 华兴工程被客户列为现场版教材

■ 范振春

近日,华兴钢结构公司收到泰安华鲁锻压机床有限公司一封感谢信,感谢华兴在其刚刚竣工的厂房及办公楼钢结构工程中,严管理抓质量,树立了样板工程形象,为工程整体质量提升做出了贡献。

## “三检”施工

信中称:华兴钢结构公司在工程施工中,建立了完善有效的质量保证体系,加强施工队伍质量和安全教育,认真领会设计意图,严格按照施工规范和施工验收规范组织施工,执行“自检、互检、专检”三检制度,对施工过程中出现的问题,按照“事故原因分析不清不放过,事故责任者和群众没有受到教育不放过,没有采取切实可行的防范措施不放过”的“三不”原则,把好每道工序质量关,实体检测的各个项目均符合规范要求,为该工程其他5家施工队伍树立了学习榜样。

“能得到华鲁公司的赞扬太难得了!”华兴钢结构公司担任该项目经理的杨志光在看到感谢信后,很是激动,在华鲁的那些日日夜夜仿佛又浮现在眼前。

华鲁公司的这期工程构件,全部钢结构由华兴加工,由华兴和另外5家施工队伍共同建设。由于这是在山东泰安地区的第一次施工,华兴钢结构公司高度重视,提出“建精品工程,树华兴形象”的施工目标。

## 做足“面子”工程

“要树立华兴形象,先从穿工作

服、戴安全帽抓起,先树立华兴人的外表形象”,杨志光认为,外表形象是给人的第一印象,从外表就能看出一支队伍的“精气神”,看出一支队伍的素质。

华兴树“外表形象”达到了什么效果?华鲁公司业主和其他施工队伍这样反映:华兴管理太标准了!在工地上,看一个人是不是华兴人,只要看三点,一穿印有华兴标识的工作服,二戴印有华兴标识的安全帽,三安全帽必须系好安全带,三项缺一不可,缺一项就不是华兴人。

在杨志光的车上随时准备着两样东西:工作服和安全帽。要求员工做到的,自己首先必须做到,这是杨志光的原则。杨志光说:“有时候为了工作需要,在一些场合不能穿工作服,但是,只要回到工地,从下车那一刻起,我就是满足这三项条件的标准的华兴人”。华兴施工队伍形象好,一是有严格的纪律,二是源于华兴良好的企业文化。华兴人都知道,出门在外,一个人代表的不仅是自己,而是代表整个华兴公司,因此自己人非常重视外表形象,都为公司争光。

## 抓质量成典型

安全第一,文明施工,在有些人看来这可能是一句口号,但是杨志光却凭他用心、扎实的工作,把这句话落实的实实在在。去年进入7月份后经常下雨,只要一下雨,杨志光就成了“巡视员”,到处检查,尤其是用电线路,每一条线路都认真检查,生怕有漏电的地方,正是凭着他的细心,保证了员工安全用电。

在工作中,员工与员工之间有



样板工程华兴建

时会有摩擦有争吵,有的员工会出现这样那样的工作错误,这个时候,杨志光都是先制止争吵或者纠正错误,然后利用晚上在一块吃饭的时间,和当事人以聊天的形式摆道理,做细致的思想工作,这是杨志光做思想工作的独到之处。

“发生问题不能在现场就对员工批评,因为他们大多是高空作业,如果当时就批评,员工就会产生不良情绪,员工带着这种情绪工作容易产生安全问题。”杨志光说,自己在处理这类问题时,一般是先息事宁人,后就事论事,这样便于员工工作。

由于贯彻执行班前班后会,讲安全讲质量讲工作,再加上工作细心和独有的思想工作模式,整个施工过程中,华兴在保质保量完成施工任务的同时,没有发生一起工伤事故。

抓工程最重要的工作就是抓安全抓质量,安全不放松,质量更不舍糊。说到质量,杨志光感触最深,正

像看到感谢信时说的那样,这个工程对质量要求太严了。

“这个工程有点特殊。”杨志光介绍,别的工程都是按建筑行业标准施工,这个工程业主要求用机械行业标准施工。杨志光列举这样一个例子,钢柱牛腿的水平高度,按照行业标准可以有几毫米的误差范围,可是,按照业主的要求,必须达到近乎苛刻的零误差。为此,华兴采取从牛腿上部往下,引一条统一的标尺线,然后以这个标尺线为标准,用经纬仪测量,然后调整牛腿水平高度,做到毫厘不差。

比如华兴在这项工程中安装的墙面板,不论左看还是右看,都看不出墙面板接差的痕迹。

华兴安装的墙面板工程完成一个阶段的时候,业主监理发现华兴安装的墙面板的质量远远高出其他施工队伍,就召集这几家施工队伍到华兴工地观摩学习,华兴的工程质量,成了其他几家施工队伍的样板。

呼应

## 常怀危机感 拥抱新世界

■ 唐玉雷

4月15日,国家统计局公布一季度经济数据。如此前预期,中国一季度GDP增速放缓至7%,是自2009年一季度以来最低增速,与年初政府设定的7%左右增速目标相适应;CPI上涨1.2%,PPI下降4.6%,工业企业利润下降4.2%;被称作是国民经济支柱产业之一的房地产行业,商品房销售面积下降9.2%,销售额下降9.3%;进出口总额下降6.0%。虽然4月14日李克强总理在经济形势座谈会上表示:“增速等主要指标保持在合理区间”,“下行压力还在持续加大”,要加大对调控力度,但仅就指标而言,依然难看得很。

经济持续下行,压力困难不减,经济形势依旧严峻。年初,决策层提出万众创新、大众创业,可谓见招拆招,针锋相对。与此同时,随着“互联网+”概念的提出和深入,风口上飞着各种各样的猪,投资领域风起云涌,众声喧哗;工业4.0,可穿戴设备与移动医疗,社交化商业模式,大数据,互联网金融,产业跨界越界,养老地产,众创空间,并购重组,股权投资,“一带一路”打开外向型经济和过剩产能输出的想象空间,亚投行,超发货币结合过剩产能推动亚太国家城市基础设施投资,PPP模式催生地方投资热情,如此种种,不一而足。

有某种象征和标杆意义的,则是穿越了当年大起大落岁月的褚时健,他在古稀之年走进哀牢山持续创业,“励志橙”红遍中国。与之相呼应,地产大鳄万科推出了自己的草根创业计划;家电名企海尔,则从制度创新层面掀起革命,化整为零,打破中间层,以小微企业重塑海尔。海尔转型,是一个自我革命的典型案例,正如张瑞敏和柳传志经常所说的,不变革是等死,变革或马上就死,或绝地重生。

社交媒体里曾有一个刷屏的句子,“世界那么大,我想去看看”,这句话如此煽情,以至于恋人分手都要用类似的句式:“别人那么大,我想去试试。”

理想很丰满,现实很骨感。和君咨询的王明夫曾经笑谈,“转型是很难很难的,别听他们瞎吵吵”。企业经营如逆水行舟,不进则退,如此之大的世界,不只是梦想同样是危机。而与经济前沿声音相反的,则是大量传统企业的叹息声。这让人困惑,梦想那么大,产业发展空间那么广阔,企业作为市场经济的主体,有什么权利叹息?所谓的累,不过是才华承载不了梦想;所谓的累,不过是面对挑战的市场,想自我将就的借口。经营的才华从哪里来?两个字:学习。

互联网早已打破了世界隔膜的藩篱,学习也不再是古人所局限的“行万里路,读万卷书”。怀抱学习的信念、激情、智慧,自觉地把自己塑造成一个常怀危机感、常抱学习心的“学习型人”,就可以处处皆学习、事事皆学习。通过读书、讨论、对失败项目的复盘、反思,组建拓荒团队推演占领新领域。正所谓“海阔凭鱼跃,天高任鸟飞”,学习无处不在。

看看世界上经商的典范犹太人,他们经历了二战期间的大屠杀都存活了下来,他们传教的先辈,把十字架和旗帜插到石缝里,用学习、信念争取荣耀,世界很大,他们拓展出了荒漠里的强大国家。

今天,作为市场经济环境下的企业,背靠国家过剩的资源,货币泛滥,“一带一路”大路朝天,有的人却要龟缩于市场一隅,听着外面万众创新、大众创业的号角轰鸣,像鸵鸟一样把头扎到沙子里充耳不闻。被竞争吓死、被一块钱憋死的人,必将枉过人生。

历史上很多重大的变革,不是“轰隆”一声,而是“扑嗤”一响。轰然倒塌的变革并不可怕,曾经的电子通讯业大鳄——摩托罗拉和诺基亚,也有通过被微软谷歌之类的大佬收购而实现了自身重生的时刻。重要的是,企业应怎样通过学习和借鉴,主动设计出变革的线路,放眼世界,直面危机,以学习,而行动。

骤雨初歇,风刮了一夜,掀动屋顶的彩钢瓦轰然作响。清晨,推开窗户,阳光闪亮,满眼的雨后葱绿。这样的景象让人想起那首回荡了八百年的歌。让阴霾的日子走开吧,让信念回归、复活,让血液流淌,让铁从火中试炼和成就,让太阳温暖,精神焕发光彩,并想起一本书,这本的名字很有诗意——“我是即将到来的日子!”

快讯

## “洋监理”点赞华兴钢结构质量



近日,万吨阿联酋球团厂工程第四批构件集港顺利完成。在协调会上,几位来自异国他乡的“洋监理”再次对华兴钢结构公司的工作态度、效率、质量做出了高度评价。

自阿联酋工程投产以来,华兴钢结构公司以精益求精的质量和重实干、重提高的作风,受到了驻厂“洋监理”的称赞。特别是钢结构公司针对阿联酋客户构件的远洋运输,多次调整打包工艺,即美观牢固又大大降低了构件运输途中因磕碰造成的外观损伤,赢得了客户的充分信赖。监理对构件质量的严格要求,也激起了一线员工做快做好不服输的心态。从钢材下料到构件包装,从焊缝探伤到外观油漆,精细的工艺要求、严谨的制作流程,充分保证了构件交检合格率。

据了解,该工程截至目前已完成发货6000余吨。根据合同要求,第五批发货构件的板材、油漆等主辅材料已备齐,目前正在加紧制作。(王建生)

职场

## “一专多能”培训 促进企业和员工“双赢”

■ 朱肖红

石材机械公司机加车间的“老钳工”刘斌,最近“伺候”完完床再伺候数控机床,忙得不亦乐乎,成了名副其实的“大忙人”。连续两天“连轴”突击,个人的工时没少挣,更重要的是车间生产效率提高了不少。

石材机械公司自开展多能工培训以来,“一专多能”的员工们越来越多,企业和员工的“双赢”在刘斌身上得到了较好的体现。

石材机械公司积极改进“多能工”的培训方法,利用一些工序原理相通的特性,让员工在掌握“新”技能方面,将原来6个月的时间压缩至现在两个月。此方法激发了“多能工”学习的积极性,不单单是提高了员工的收入,更重要的是解决了工序间的矛

盾,提高了综合加工能力,逐步实现了各工序结构调整和人员间的合理调配。另一方面,要求员工出去学习必须认真做好笔记,回来现场当老师,把一个人出去学会的知识带回来和大家分享,实现资源共享,不仅提高了学习效果,强化了员工的团队意识,还增强了大家的凝聚力,提高了整个团队的综合技能。

以机加车间原来的“老钳工”刘斌为例,他去学习操作新数控机床,用了短短两个月时间,不仅能独立操作新车床,还学会自己编程,干起活来和老车工不相上下,收入比原来高了不少。还有“老刨工”孙虎,一边学习,一边琢磨,不到一个月就掌握了插床的基本要领。今天在刨床上干,明天在插床上干,哪里活“急”就去哪里,不仅解决了公司插床工序人员紧

缺的问题,自己还多了份“多能工”的待遇,干起活来更主动。

“多能工”培训,正是因为此法见效快,所以员工也很乐意学。

过去学习一门新技能,一切从零开始,入门难,至少得花6个月的时间,而且“学徒期”的收入还很低,很少有人愿意花费太多的时间和心思再去学习。一到生产旺季,就可能出现工序一紧张,活儿就忙不过来,下道工序老在等活的矛盾。石材机械公司针对这一情况推出的这一新办法,在短时间内就培养出了多能工,激发了员工的学习热情,提高了员工的收入,还解决了生产中的一些矛盾,实现了共赢。

不仅机加车间掀起了“多能工”学习热,波腹板车间也变着法鼓励员工去学习。

波腹板车间迫切需要在短时间内培养出一批技术含量高,熟练安装调试设备的储备人员。公司鼓励一人出去,回来共同分享学习成果,大家共同进步,这样不单是培养了一个“多能手”,而是培养了一批“多能手”,需要时随时抽出任何一个员工,都是“专家”。一个人技能高还不够,关键是要让整个团队人人都成为精英。

员工张松刚刚去莱州学了几天,带回来的“问题分析以及解决方案集锦簿”以及学习心得已经记了满满一大本,学习热情很高。公司给员工下了一条“死命令”,要求出去学习必须每天都做好笔记,然后回车间“当老师”,进行现场演示和讲解,把学到的知识传授给其他员工。员工们学起来有动力,当起老师来也有模有样。

## “挑刺者”万达成了华玻“铁杆”朋友

(上接第十七版)

万达项目作为一个大项目,华玻人在接单制作时,小心、细心、费心、用心——一个“心”字,让每个华玻人心有千千结,但给华玻带来的是日渐步步高。

技术部门打头阵。“拿到图纸后,我前后确认了五遍”技术部门的王少坤介绍说。然后是拆图、一一分解,针对异形,特别标注说明角度,三角形多,尖角角度处理起来有难度,要经过数次的周密计算。

生产车间员工更是不敢有丝毫的懈怠。切割、磨洗、喷绘、钢化、夹膜、喷砂,每道工序都小心翼翼,玻璃轻拿轻放,玻璃切割部分全部采用手工切割,这可是个体现水平的“高难度”的技术活儿,因机器切割要求不低于45度,而图纸要求是20度、30度不等。再就是粘玻璃附框,因为是

翻边附框,要求全部做包边处理,再加上玻璃尺寸大,这样就增加了打胶难度。

质检部门“严”字当先。车间质检员姚鹏对所有涉及工序进行全程跟踪,每个工序都一一检验,他的要求是:颜色要鲜亮,不准有色差,成品防控率上不允许有一个气泡。

不同流程上的员工在执行不同的工序,但在业精于勤的同时,还业精于细、业精于谨达。

## “挑刺”促成合作

回想起,华玻公司和万达集团的合作,可谓是一波三折。

万达广场所在之处多有城市地标之称,其对工程的要求也是近乎完美。

“给万达干活太难了!”万达集团

的项目,仅工程监理就有70多个,对工程的挑剔程度难以想象。

不过,华玻人还是非常感谢这次合作,正是因为万达集团对工程的苛刻要求,才彰显了“华玻品质”。

当初,因为对华玻公司不了解,负责华兴工程的监理刘工曾在2014年12月底“突袭”车间,为的就是现场验证一下:一是华兴公司到底是个“小作坊”,还是有能力做大工程的实力企业。二来亲眼看看公司产品的制作流程、质量要求是否规范、达标。

刘先生到车间时已是员工们的下班时间,但车间员工没有一个离开了,大家自动排成两个纵队,等待刘工的“检阅”。

“刘老师,您仔细看看,我们哪个地方做得还不到位,您指出来,我们一定改正”。车间员工的好学态度让