手握绝技才能“人优我强”

建筑企业推进高质量发展，需要有高水平的科技创新来支撑，其“根”则是各企业、各单位、每个人汇聚而成的“万众创新”，实现从“人无我有”“人有我优”向“人优我强”的转变。

有人说，建筑业高度同质化，技术及工法无秘密可言，可以广而用之，自主创新耗费资源。

也有人说，工程项目有既定施工组织方案、技术标准和操作规范，只需“照图施工”即可，创新空间有限。实则不然，没有创新能力就难以形成核心实力，步人后尘永远落伍。从企业发展的各个环节看，创新皆有可能。基层的创新主体体现在操作层面，应当注重在“抓大、拎小、攀高”上出举措、抓落实、见成效，让创新为高质量发展提供源源动力。

抓大，在重大项目、重大技术、重大课题上进行创新。对企业而言，应以自主掌握核心技术为“大”，建立持续创新的体制机制，有规划、有目标、有措施，确立攻关项目，组织专门人员开展创新，倡导与科研单位、高校和专家合作。对项目部来说，应对“抓大”重实操、重落实、重效果，组建创新团队，明确创新方向和任务，把创新与解决施工技术难题、工艺工法研究、员工技术培训结合起来，形成多角度、立体化创新模式。

拎小，在作业环节、施工工序、设备和机具等“小”的方面进行创新，挖掘发明、创新、升级的潜力。企业管理的各个层级，应让创新成为工作主基调。接受新项目时，优先实施创新立项，列出创新清单，重点从保证安全、提升质量、加快进度、有利环保、增加效益等方面衡量和甄别，坚持定人、定项、定结果，加大创新成果转化和应用的比重。

攀高，在创新定位、研究方向、技术标准等方面瞄准“高地”，奋力攀登。以开放的视野登高望远，及时准确掌握国内外关于新技术、新材料、新工艺、新设备的研发动态，应用最新科技成果，并根据自身需求实施再创新。

创新是掌握核心技术的唯一途径，也是企业硬实力与竞争力的重要体现。建筑企业只有身怀绝技，才能锻造“人优我强”的竞争优势。

（据《建筑》杂志官网）

JSCIA

《江苏建筑业》

2021年第9期
（期/月　总第305期）

江苏省建筑行业协会

封面题字

叶如棠　原建设部副部长

主办单位

江苏省建筑行业协会

准印单位

江苏省新闻出版局

苏新出准印

S(2021)00000107

承印单位

南京玉河印刷厂

发送对象:建筑行业内部交流

印刷日期:2021年9月25日

印　　数:6000册

地　　址:南京市云龙山路99号
省建大厦B座1516室

邮政编码:210019

电　　话:025-83300879(传真)

网　　址:www.jsconi.com

E-mail:jsjzybjb@126.com

江苏建筑业

卷首语

1　手握绝技才能“人优我强”

本期特稿

4　加快推进数字化发展
努力构建工程建设行业高质量发展新格局　曹玉书

7　打造建筑服务产业园
探索产业工人培育新路径　纪　迅

行业前瞻

10　江苏印发建筑业“十四五”
发展规划加快建设更高水平建筑强省

12　综合性竞争背景下的建筑企业专业化思考　谭　靖

14　开拓思路　创新思维
构建科学高效人才梯队　耿裕华

党建交流

17　让党旗在海外高高飘扬
南通建工集团股份有限公司党委

20　党员先锋扬旗帜　凝心聚力促发展
探索党建与企业合力发展新模式
苏州第一建筑集团有限公司党委

23　聚力党建引领　推进深度融合
助力项目建设跑出加速度
南京同力建设集团股份有限公司党总支

26　党建领航助推企业高质量发展
无锡市锡山三建实业有限公司党支部

创新发展

29　新时代背景下科技产业创新实践与数字化转型探索
中亿丰建设集团股份有限公司

目　录 CONTENTS

32　注重党建引领　促高质量发展

全面推动产业工人队伍建设改革见成效

通州建总集团有限公司

文 化 建 设

35　党建基因深植企业文化

“红色引擎”助推高质量发展　　锦宸集团有限公司

法 务 视 角

38　依“法”治“震” 强化法律责任

《建设工程抗震管理条例》于9月1日施行　　李淑君

一 线 采 风

41　中核华兴助力碳达峰碳中和：

狠抓落实　只为鸭绿江畔那片绿水青山

丁茹芹　毕伟俊　姜　楠

43　369米云上秘境　金螳螂助力刷新青岛酒店“新高度”

——青岛瑞吉酒店点亮岛城海岸天际线

苏州金螳螂建筑装饰股份有限公司

45　方寸之间逐天地

——记江苏启安第100项目部负责人吴忠

王福荣

祝 您 健 康

48　白露养生常识

资 讯 荟 萃

25　全国房屋建筑和市政设施调查系统技术指导会召开

28　住房和城乡建设部开展工程建设领域整治工作

34　四部门联合发文明确推动城市停车设施发展重点工作

40　七部门印发《工程建设领域农民工工资保证金规定》

保证金原则上不低于施工合同额1%

42　经济发展韧性持续显现　稳增长具备有力支撑

JIANGSU CONSTRUCTION INDUSTRY

微信搜一搜

江苏省建筑行业协会

编委会主任

张宁宁

编委会副主任

纪　迅　于国家　成际贵　任　仲

编　委

（按姓氏笔画为序）

王　宏　王晓波　朱本根　朱兴良
朱承胜　伍贻安　任寿松　刘永刚
杨晓东　沈良兵　褚　勤　张向阳
张全男　张晓华　陈正华　陈迪安
陈宝国　陈宝智　陈祖新　陈锦石
武全勇　范广峰　范宏甫　宫长义
耿裕华　倪道仁　陶昌银　黄裕辉
曹德荣　笪鸿鹄　董　非　蔡永进
薛乐群

主　编：蔡　杰

副主编：王静平　陈海昌　时建民
赵铁松　伏祥乾　孙振意
李若澜　徐宏均　杨国忠
张俊春

编　辑：谢　伟　蔡玉梅　于　贤

发　行：龚海华　夏　萍　蒋万圣
钱　亮　胡　宇　郭　菲
赵娟萍　周　阳　陈有威
田　浩　马　俊

加快推进数字化发展 努力构建工程建设行业高质量发展新格局

中国施工企业管理协会会长　曹玉书

当今世界正经历一场深刻的科技革命和产业变革，互联网、大数据、人工智能等现代信息技术不断取得突破，数字经济蓬勃发展，深刻改变着人类的生产生活方式，对世界经济社会发展、全球治理体系、人类文明进程影响深远。以习近平同志为核心的党中央审时度势，科学决策，明确提出数字中国战略，围绕数字化建设作出了一系列重大决策，为我国经济社会发展注入了强大动力。2020年我国数字经济规模达到39.2万亿元，占GDP比重的38.6%，数字经济增速是GDP增速的3倍以上，成为经济增长和高质量发展的重要引擎。

工程建设行业是国民经济的支柱产业，也是推进新技术革命的重要力量。这些年来，数字化建设与工程建设行业的融合越来越深，领域越来越广，企业在数字化建设上需要研究解决的问题也越来越多。这次会议围绕数字化建设，分享业内专家见解，交流应用成果，引导企业进一步提升认识、开阔视野、理清思路、寻求对策，推动工程建设行业数字化建设提升到一个新的水平，促进工程建设行业高质量发展新格局的构建。下面，我讲几点意见。

牢牢把握数字化转型发展的历史机遇

近年来，广大工程建设企业积极适应数字化发展的新形势新要求，不断深化数字技术与工程建设行业的融合创新，在智慧建造、集约化管理、质量控制、安全生产等方面取得了显著成效。但必须清醒认识到，数字经济是全球未来的发展方向，信息化、数字化这场深层次的科技革命和产业变革，对中华民族的复兴是千载难逢的机遇。“十四五”规划和2035年远景目标纲要，明确提出加快数字化发展，强调以数字化转型整体驱动生产方式、生活方式和治理方式变革。当前，各行各业、各个领域，谋数字化、干数字化、用数字化的热潮蓬勃兴起。我们唯有顺势而为，乘势而上，才能不落伍，不掉队，跟上时代步伐，站在发展前列。而稍有迟疑和松懈，就会落伍掉队，甚至付出代价。把握机遇、抓住机遇，既要有紧迫感和责任感，还要有正确的思路和方法，做到真抓、善抓、会抓，尤其要抓好“三个高”。

坚持高起点筹划。数字化的建设、发展和运用，呈快速、加速的态势。筹划企业数字化建设，既要着眼解决现实问题，更要有战略思维和前瞻眼光。无论是设施建设还是软件开发，无论是与产业融合还是与其他领域合作，都要瞄准高端，紧盯前沿，为后续发展预留充分空间。要善于借梯上楼，站在别人的肩膀上思考问题，在考察运用前景、市场前景的基础上，在充分吸纳借鉴现有经验成果的基础上，谋取自身的建设发展。高起点筹划也必然是系统筹划，要把业务、数据、技术、安全、研发、运维等各个方面的建设开发统筹起来，形成整体合力和统一的标准规范，在相互支撑中协调推进。

聚焦高质量发展。数字化带来的互联互通、高速高效、精准精细，与高质量发展的要求是高度契合的。数字化建设需要高质量，高质量发展更需要数字化。要把高质量发展的理念要求，贯穿数字化建设始终，通过数字化的建设运用，破除高质量发展的障碍，解决制约高质量发展的瓶颈。要通过数字化变革提升工程项目

设计的完美程度，提升质量管理的精细程度。通过对高质量发展诸要素定性定量的分析，建立指标评价体系，使高质量发展在企业管理和项目建设上落地落实。

瞄准高技术攻关。技术创新是企业发展的永恒课题，数字建设与技术的进步相互融合，相得益彰。习总书记指出，“核心技术是买不来的”“我国发展必须依靠创新。掌握核心技术的过程很艰难，但这条道路必须走。”对一个国家而言，核心技术是国之重器；对一个企业而言，核心技术、关键技术就是最大的核心竞争力。要抓住数字化发展机遇，实施科技攻关和技术创新，促进产、学、研融合，在BIM技术水平和工程装备性能提升、智慧建造、智慧化管理等一些“卡脖子”问题上，实现新的突破和飞跃。

坚持以数字化转型驱动建筑方式变革

数字化变革，必将推动生产方式、生活方式和治理方式的改变。对施工企业来讲，最直接的就是建筑方式变革。传统意义上的施工行业是一个技术含量低的劳动密集型行业，准入门槛低，经营比较粗放，难以适应高质量发展的要求。而现在，BIM设计、工程总承包、投建营一体化等等，使企业准入门槛越来越高，相互之间的竞争越来越激烈，要求我们必须通过建筑方式的变革，提高企业的核心竞争力，这方面应做到“四个转变”。

向工业化施工转变。要推广标准化设计、工厂化生产、装配化施工、一体化装修、信息化管理、智能化应用，解决传统施工中作业空间大、机械进场难、劳动强度高、生态破坏严重等多重难点问题，这将成为施工变革的重要方向。要积极探索，通过数字、数据作依托、作决策，在工厂里造房子、造桥梁，用专业的人做专业的事，大力提升工程建设全生命周期的管理水平，提升工程的性能和品质。

向智慧化施工转变。数字时代，数据就是资产。实施智慧建造，首先要把数字资产转化为企业科学决策依据，依托数据支撑和数字技术的运用，让决策更科学、更精准，更能符合企业发展和项目建设的要求。要通过智慧工地建设、智能化设备运用、机器人施工等，改善施工管理、改善劳动条件、改善作业形态，提高企业的劳动生产率。要借助互联网和物联网等信息化手段，搭建项目管控平台，让设计、施工、管理、服务等各个环节无缝对接，形成高效率、高质量发展的闭合回路。要推广和借鉴数字技术构建工程模型、模拟施工过程等好的做法和经验，及时发现工程设计上的缺陷及施工中需要重视的问题，有针对性地拿出解决方案，让建设工程更优质、更完美。

向标准化施工转变。从一定意义上讲，网络整合的资源越多、数据越多，网络的价值就越大。但数据资源的共享必须建立在统一的标准体系之上，标准化是数字化的基础。标准不统一，信息难共享，会有意无意地形成信息和技术壁垒，失去数字的价值。要加大标准体系建设，总结提炼企业数字化转型实践经验，积极参与制定智能建造、装配式建筑等技术标准规范。要按照数字化建设上的国家标准、行业标准，构建企业的数字管理系统和运行模式，做到融合融通、兼容兼用，与国家标准统一，与国际标准接轨，提升工程建设行业数字化建设的标准化水平。

向绿色化施工转变。工程建设行业是二氧化物排放的“大户”，工程建设领域的节能减排在实现“碳达峰”“碳中和”中起着非常重要的作用。而BIM、人工智能、大数据的发展，为绿色建造提供了重要支撑。目前，我国围绕绿色低碳发展，建立了相应的标准体系和指标评价体系，企业要加强学习研究，切实作为工程建设行业改革转型的重要指导。要加强绿色环保、绿色产业技术的推广运用，充分解决好节能、节材、节水、节地、环保等方面的问题。在工程设计、施工、管理等各个环节，通过数字技术，精准制定方案，避免粗放和浪费，形成多渠道、多领域支撑绿色建造的局面。

进一步促进数字化产业链优化升级

数字化发展具有广泛的赋能效应，推动数据赋能全产业链协同发展，促进产业链优化升级，是实现高质量发展的关键。工程建设行业产业链的优化升级，就是要打通勘察、设计、施工、监理、建材供应、工程检测、运营维护等各个环节，以全流程的统筹协调、精细管理及各个环节的相互支撑，实现整个行业发展的高质量、高效益，这方面要做到“三个优化升级”。

通过产业链信息的深度融合优化升级。优质产业链的形成，离不开大量的信息支撑，需要建立科学的信息共享机制。从设计到施工的作业流程，从预算到决算的资金流程，从质量到安全的管理流程，从验收到评优的评价流程等等，都有大量的信息可供应用。要通过技术创新，赋予各类信息更多的功能和价值，拓宽信息运用的视野，增加信息运用的范围和广度。要通过投建营一体化，发展服务型建造，在新基建、城镇公共服务、老旧小区改造等方面，实现融合发展，延伸和锻造施工企业更长的产业链。

通过跨界信息的充分运用优化升级。数字赋能具有强劲的渗透性。企业的数字平台建设，要有大气度、大胸怀，积极主动地与其他行业的网络、相关政府的网络互联互通，将能源、交通、科技、水电、钢铁、制造及城市管理、公益服务等各类信息吸纳过来，为我所用。特别是与机械、运输、材料、能源等企业及相应的专业领域，要加强跨界合作，实现互惠共赢。

通过管理模式创新优化升级。有什么样的技术运用，就要有什么样的管理模式与之相适应，技术发展了，管理模式必须随之创新，如果不创新、不适应，停滞不前，就会削弱甚至阻碍技术赋能作用的发挥。要建立信息共享的采集、筛选、发布、管理机制，建立产业链数据管理体系，落实主体责任，确保信息资源的真实、丰富、通畅和安全。要构建行之有效服务保障体系和技术保障体系，按照产业链各个环节的要求，开发相应的技术产品，进行有针对性的服务和指导。

努力建设适应数字化要求的人才队伍

人才建设在数字经济发展中起着至关重要的支撑作用。数字经济的持续发展，要求我们必须把人才建设抓在手上，走出一条适应数字建设要求，能够实现技术创新、产业发展相融合的人才建设之路。当务之急有两个方面。

要加强专业人才培养。有条件的企业，要努力建强一支能够开发运用数字技术、科学分析处理数据、促进数字与产业融合发展的专业化人才队伍。数字化建设具有创新性、前瞻性、开放性，作为企业不能关起门来培养人才，要与高等院校、科研院所建立人才培养协作关系，拓展人才培养的渠道。要坚持面向市场、面向企业、面向一线培养人才，打造实战型的人才队伍。中国施工企业管理协会将充分发挥学习交流推介的平台作用，邀请权威专业人士搞好专业辅导，并不断总结推广数字化建设的经验成果，为企业培养人才开阔思路，拓展渠道，助力赋能。

要提升产业工人素质。数字化建设要求产业工人的素质也要水涨船高。长期以来，施工企业劳动用工门槛比较低，产业工人队伍素质参差不齐，重使用、轻培训的现象比较普遍。在数字化发展的今天，要提升企业的整体技术水平，把数字化建设的赋能作用传递到末端，必须加强对工人队伍的培养，让他们了解基本常识、掌握基本技能、学会基本操作、熟悉工作要求。中国施工企业管理协会正在筹划建立产业工人管理服务信息库，将工人参加学习培训、技术技能优长、从业工程工种等基本信息录入联网，为企业用工提供信息服务。也希望这项工作能够得到企业的大力支持。

乘风破浪正远航，奋进东风扬劲帆。让我们充分利用共同搭建的数字化建设平台，增进交流、凝聚共识，携手共进、砥砺前行，共同为推动行业数字化转型、智能化发展贡献力量，努力开创工程建设行业高质量发展的新格局！

（据《施工企业管理》）

无锡新区新瑞医院项目（鲁班奖）

打造建筑服务产业园 探索产业工人培育新路径

江苏省建筑行业协会常务副会长　纪　迅

当前，建筑业正处于转型升级和创新发展的关键时期，人力资源作为行业发展基石作用越发凸显。然而，建筑业一线施工人员大多是“放下镰刀、拿起瓦刀”的农民工，老龄化严重、技能素质低、文化水平不高等问题日益突出。因此，将传统意义上的建筑业农民工转变为新时代建筑产业工人队伍，加快建筑人力资源改革创新，是实现建筑业高质量发展的关键环节和重要任务。

2020年，住房和城乡建设部等部门印发的《关于加快培育新时代建筑产业工人队伍的指导意见》（建市〔2020〕105号），同年江苏省住房和城乡建设厅、江苏省人力资源和社会保障厅联合印发《江苏省建筑产业工人队伍培育试点工作方案（2020-2022年）》（以下简称《方案》），对建设建筑服务园（建筑人力资源产业园）都提出了明确要求，提出“在全省范围内重点培育1-2个建筑人力资源产业园，若干个省级产教融合型企业”，江苏积极推动建筑服务产业园的建设工作，不断探索新时代建筑产业工人队伍培育的新思路和新途径。

为什么要建设建筑服务产业园

建设建筑服务产业园，是行业转型升级发展的迫切要求。建筑业是我国国民经济的支柱产业，全国从事建筑业的农民工有5400余万人，占全国农民工总数的近1/5，但是建筑业农民工老龄化、学历低等问题突出。近年来，装配式建造、绿色建造、智能建造等新型建造方式迅速发展，对建筑工人文化素质、技能水平、职业道德等提出了更高要求，传统意义的农民工难以适应行业发展需求，成为制约建筑业转型升级的重要因素。

建筑服务产业园围绕建筑劳务企业聚集管理、建筑工人技能培训、建筑工人信息平台建设、法律援助服务、工会组织建设等开展建设和运营，是新时代建筑产业工人队伍培育的重要途径和有效手段。

建设建筑服务产业园，是社会改革发展带来的机遇和挑战。一是近年来，江苏省人社部门对职业技能认定办法进行改革，将建设职业资格认定工作授权给相关省级协会，建设建筑服务产业园，将工人培训集中到综合性培训考核基地，将更有利于人、财、物的合理配置和高效使用，更有利于建筑产业工人队伍的培养。二是在政府部门推动下，江苏省各个地区陆续出台具体职业技能培训补贴文件，为产业园开展各类建筑职业技能培训奠定了有利条件。三是江苏省教育部门对职业技术教育体制进行改革，通过技能证书培训，强化工人新技术新技能学习。建设建筑产业园，可以对接相关高职院校，采取订单培养、共建实训基地、新型学徒制、现代学徒制等多种方式，广泛开展专项职业技能培训，为新时代建筑产业工人队伍培养生力军和后备力量。

建设建筑服务产业园，有利于加强对劳务企业的培育和监管。江苏现有注册劳务企业5000多家，很多劳务企业由包工头转型而来，企业规模小，管理团队、经营场所、管理水平等亟待提高和完善，给行业监管带来难度。通过建设建筑服务产业园，配套培训基地、党

建组织、信息平台、工会组织、法律咨询等服务组织，有利于提高劳务企业的管理水平，培育形成富有竞争力的优质建筑劳务产业集群，同时也有利于相关部门加强对劳务企业的监管，减少用工矛盾和纠纷，有效避免建筑工人群体性事件的发生。

建设建筑服务产业园，有利于实现社会公平正义。农民工是建筑工人的主要构成力量，但给社会留下的却是“脏、乱、差”印象，他们社会地位不高，对行业没有归属感。建设建筑服务产业园，有利于改善工人的工作和生活环境，提高工人的职业技能和福利待遇，提升建筑工人的社会地位；有利于从根本上解决长期以来的城乡差距，实现社会的公平正义，对维护脱贫攻坚战胜利成果、促进社会经济协调发展起到重要作用。近一两年，浙江宁波、湖南湘潭、安徽无为、重庆万州、山东济南和陕西西安等全国多个地方已成功创建建筑服务产业园，并在建筑产业工人培育方面取得了较好效果。

如何建设建筑服务产业园

江苏是建筑大省，江苏“建筑铁军”享誉全国，加快推动传统意义的农民工转变为新型建筑产业工人，培育一大批高水平的建筑工匠，是实现“江苏建造”向“江苏智造”跨越的关键一环。《方案》发布后，江苏省推动建筑服务产业园建设注重方法、追求实效，步伐不断加快，可为其他省市提供一定借鉴。

一是积极开展调查研究，学习兄弟省份的成功经验和先进做法。江苏省建筑行业协会联合相关行业协会、建筑施工企业、劳务企业，在江苏省住房和城乡建设厅的指导下，成立江苏建筑服务产业园创建工作委员会。委员会成立后，在全省开展多次调研考察，组织相关部门和单位参加了宁波、济南、西安、深圳等地举办的建筑服务产业园推荐交流活动，并组织调研组赴宁波建筑服务产业园和湖南湘潭建筑服务劳务产业园进行实地调研考察。通过交流学习，进一步明确了江苏建筑服务产业园建设的形势任务，增强了创建地区和企业的决心信心。

二是认真总结提高，形成江苏建筑服务产业园建设方案。首先，明确目标定位。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实江苏省委省政府关于新时代产业工人队伍建设的决策部署，坚持“政府推动、市场运行、企业主体、以人为本”的原则，结合当地实际、发挥比较优势、突出建筑服务特色，围绕规模化、品牌化和智能化的发展趋势，用2~3年的时间，建成3~5个功能齐全、设施完备、管理先进、品牌示范的建筑业人才区域聚集中心和建筑人力资源综合服务基地。

其次，确定主要功能。一是建设全方位的劳务企业聚集发展平台。成立专业化的招商引资服务团队，打造建筑劳务企业聚集平台。通过劳务企业产业聚集，搭建党建文化、工会组织、法律援助等平台，推动劳务企业进一步提高管理水平，实现劳务企业包工头向建筑企业家转变。二是建设综合性技能培训考核基地。建设适应建筑行业发展需求的人员培训中心、实操中心和考核鉴定中心。培训工种齐全、培训专业广泛、培训层次丰富，加强联合培训，做到训考兼顾。三是打造多元化的建筑人才服务交流中心。打造建筑产业工人大数据平台、打造建筑人才综合服务中心、打造技能竞赛示范基地、打造新时代建筑产业工人的宣传推广中心，积极营造崇尚劳动、重视技能、关爱工匠的良好社会氛围。

再次，场地设施和人员配备。产业园要配备满足园区建设和发展需求的场地设施和管理团队。

最后，坚持试点先行、分步实施的发展战略。鼓励和扶持有条件的地区和企业先行先试，通过试点建设，不断创新管理运营机制，妥善解决产业园建设推进过程中的各种问题，形成可复制可推广的经验和模式，逐步在全省有序推广。

三是大力推动试点建设，巩固来之不易的阶段性成果。通过学习交流和引导扶持，江苏建筑服务产业园正在南京江宁区、苏州相城区、常州武进区和徐州贾汪区4个地区进行试点建设，在相关主管部门、地方政府、行业协会和试点企业的共同努力下，取得了来之不易的建设成果。

其中，南京江宁区的建筑服务产业园由景古环境建设股份有限公司牵头，联合龙头骨干企业共同发起创建，目前园区运营管理平台“江苏元璟建筑产业集团有限公司”，已于2021年6月28日在注册成立。产业园现有建设土地面积约60亩，既有建筑面积超1万平方米，具备了劳务企业入园注册和办公的基本条件。产业园的建设得到了江苏省建筑行业协会、风景园林协会等大力支持和关心，目前已有20多个工种同意授权到该产业园进行培训考核。产业园将充分利用股东单位的建筑工业生产厂区，合作联营，积极打造综合性的培训考核基地。此外，苏州相城区产业园由中亿丰建设集团与相城区政府于2019年11月共同发起建设，园区现有办公建筑面积约8000 ㎡，打造了工匠服务中心、文体娱乐中心、产业展示中心，建设了苏州建筑产业化工人+建筑施工技术公共实训基地，设立了大师工作室，园区现已聚集建筑劳务、工程设备、工程管理咨询、建筑人员培训等各类机构49家，累计完成产值超28亿元，完成税收超6000万元。

推动建筑服务产业园发展建议

对有利于行业发展的改革创新，行业主管部门应当通过行政手段给予支持，从引导政策、建设标准、监管机制上加强指导和统筹协调，为建筑业转型升级和社会经济发展贡献力量。

要加强调查研究，科学制定建设方案。产业园建设要充分调动企业和工人的积极性、主动性和创造性，通过基层走访、企业座谈、问卷调查等多种形式，进一步摸清摸实各地建筑产业工人队伍建设总体情况和发展趋势。在此基础上，结合当地社会经济以及建筑行业发展状况，充分发挥企业的市场主体作用，准确把握产业园功能定位，制定出科学合理、切实可行的建设方案和发展途径，确保产业园持续健康发展。

要鼓励试点示范，推动试点园区尽快挂牌运营。产业园建设要坚持“试点先行、示范引路”，支持和鼓励有条件的地区加大投资力度、加快建设进度，对于满足建设标准的园区要尽快申报和挂牌运营，尽早发挥产业园综合效应，形成可复制可推广经验，为全省乃至全国建筑产业服务园建设提供更好的经验和模式。

要加强组织领导，统筹协调相关部门形成合力。要将产业园建设作为培育建筑产业工人队伍的重要举措，鼓励有条件的地区成立产业园建设推进领导小组或专班，加强与地方政府、人社、财政、税务、教育、金融等部门的沟通协调，形成合力，推动产业园工作扎实有效开展。

要坚持党建引领，积极搭建党建文化发展平台。要坚持围绕经济抓党建,抓好党建促经济，以党的建设全面引领各项建设工作，充分发挥党组织的战斗堡垒和党员先锋模范作用，积极促进产业园应建尽建基层党组织，推动党建工作与园区建设、园区运营、品牌文化的深度融合。

要打造数字园区，构建信息化服务平台。产业园要用现代信息技术为进园企业、人员实施管理和服务，推动产业园将产业工人的登记、培训、用工等信息数据与实名制平台互通，通过“互联网+共享工人”模式，将线下用工管理和线上数据信息有机结合，及时发布工程项目岗位需求、人工成本、职业培训等信息，高效服务于产业工人的培育、派遣、管理，促进建筑工人与工程项目高效精准对接，促进建筑工人有序流动。

要加大政策支持，不断提升建设管理水平。产业园要积极争取各类扶持政策，积极协调人社、教育、财政、税务、金融等部门，争取各部门在园区建设、高新企业、小微企业孵化、建筑人才队伍培育等多方面的扶持政策和财税支持力度。

要强化督导评估，健全动态监管机制。要定期总结产业园建设工作进展情况，对试点产业园在建筑用工、人员培育、企业孵化等方面的改革成效进行评估，建立健全科学完善的监管体制机制，坚持目标导向、问题导向、效果导向，及时发现问题、解决问题，确保产园区建设工作落到实处、取得实效。

江苏印发建筑业“十四五”发展规划加快建设更高水平建筑强省

建筑业是江苏省支柱产业、优势产业和富民产业。笔者近日从省住建厅获悉，《江苏省建筑业“十四五”发展规划》已经出炉，在总结“十三五”成绩的基础上，《规划》从发展思路、目标任务、重大举措等方面，为未来五年如何进一步推进建筑业改革发展、建设更高水平建筑强省明确了方向。

江苏“建筑铁军”具备硬核实力

“‘十三五’时期是江苏建筑业深化改革、迈向高质量发展的关键时期。”省住建厅相关负责人介绍，江苏省建筑业以深化行业改革和科技创新为动力，以加快产业结构调整、加大市场开拓为核心，胜利完成了“十三五”规划确定的目标和任务。

邳州市人民医院（鲁班奖）

一组数据展现了江苏省建筑业亮眼成绩和硬核实力。全省建筑业产值“十三五”期间年均增幅约6.59%，2020年产值达到3.87万亿元，产业规模连续保持全国领先；“十三五”期间建筑业增加值占全省GDP比重保持在6%以上；建筑业劳动生产效率不断提升，“十三五”末，全省建筑业劳动生产率达到40.6万元/人，较“十二五”末增长20.5%。

江苏省不断推进建筑业转型升级，明确了以“精益建造、数字建造、绿色建造、装配式建造”为主的建造方式变革路径。“十三五”末，全省城镇绿色建筑占新建建筑比例已达98%，装配式建筑占新建建筑面积比例达30.8%。“十三五”期间，累计创建国家级装配式建筑示范城市5个、产业基地（园区）27个。

江苏“建筑铁军”已进军全国30个省（市、区），“十三五”期间，省外建筑业产值共计7.66万亿元，较前五年翻了一番。建筑领域合作范围还向境外延伸，江苏建筑业企业已累计在境外120个国家和地区承接工程项目，积极参与“一带一路”沿线国家基础设施和工程项目建设，承包工程覆盖沿线50个国家。据统计，“十三五”期间，全省建筑业企业境外市场累计完成营业额达409.9亿美元，年均增长率达7.6%。

五大薄弱环节待化解

笔者了解到，江苏省建筑业在取得亮眼

成绩的同时，还存在一些问题和薄弱环节有待化解。

产业结构仍待调整。“我省建筑业产业结构在房屋建筑领域占比仍然较重，在轨道交通、水利市政、道路桥梁等基础设施领域比重不高。在5G基站、城际高速铁路等新基础设施领域的参与度较低，产业结构发展仍不均衡。”省住建厅相关负责人说，“十四五”期间，江苏省将重点培育一批市政公用、公路、水利水电、港口与航道工程等综合甲级资质企业；鼓励企业参与传统基础设施建设的同时，积极融入5G基站、特高压、城际高速铁路、新能源汽车充电桩等新型基础设施建设；加快构建城市更新工作体系，系统推进城市开发建设方式转变，开拓包括以老旧小区为代表的城市更新建设等。

综合实力还待提升。眼下，建筑企业创新意识不够，科技投入占总产值的比重较低，新技术新材料研发应用不足，技术装备化程度较低，龙头企业、各专业领域领军企业数量还偏少。

建造方式待升级。据介绍，建筑工程总承包模式推广仍然不足，缺乏配套的招投标、计价、管理等制度。投资咨询、工程设计、招标代理、造价咨询、工程监理、项目管理等各项工程咨询服务仍零散化、碎片化，全过程工程咨询服务模式有待完善。

建筑产业工人队伍建设有待加强。建筑业从业人员老龄化严重，年龄阶层脱节，缺乏新生力量等问题较突出。建筑工人职业化发展受限，行业吸引力在逐年下降。与此同时，行业高端人才欠缺，不仅缺少领军企业家，还缺少基础设施等重点领域和工程总承包、全过程工程咨询等方面的高层次专业技术人才、新型建筑工业化及智能建造等复合型人才。

此外，建筑业监管体系仍待健全。比如监管范围待扩充，需建立针对城市更新、新型基础设施的监管体系等。

向“四强”“四造”“四核”发力

“‘十四五’是江苏建筑业提质增效，实现建筑产业现代化和建设更高水平建筑强省的重要时期。”省住建厅相关负责人说，长三角一体化、粤港澳大湾区、京津冀协同发展、国家级自贸区建设成为市场新引擎，新基建、新业态发展带来新动力，为江苏省建筑业转变发展方式，实现效益变革带来重大利好。另外，城市更新与城镇老旧小区改造为建筑业提供了崭新空间。

江苏省政务服务中心(鲁班奖)

《规划》明确了“十四五”建筑业发展三大目标。一是在原有基础上构建更高水平的建筑强省、建筑强市、建筑强县、建筑强企的“四强”标杆和示范体系。具体来看，在产业规模上，“十四五”期间，全省建筑业总产值占全国比例保持在13%以上，建筑业增加值占全省GDP保持在6.5%左右。到2025年，国际市场营业额力争达到120亿美元，力争实现建筑产业产值超5000亿元建筑强市4个，产值超千亿元的建筑强县(区)12个。

二是打造更高水平的“装配式建造、智能建造、绿色建造、精益建造”的江苏建造“四造”体系。新开工装配式建筑占同期新开工建筑面积比达50%，成品化住房占新建住宅70%，装配化装修占成品住房30%，绿色建筑占新建建筑比例100%。到2025年，江苏省新建建筑全面按超低能耗标准设计建造。

此外，在“建筑铁军”品牌建设上，江苏省将塑造以“履约诚信、文化传承、科技创新、价值追求”为核心的江苏建筑铁军“四核”品牌，“江苏建造”品牌价值将进一步凸显。

(据《新华日报》)

综合性竞争背景下的建筑企业专业化思考

谭　靖

建筑企业专业化发展的脚步不会停歇

随着建筑行业竞争愈发激烈，各大央企纷纷走向了“大而同”的道路，以房建为主业的企业开始布局基础设施领域市场，水利类的企业开始向房建、市政转型，“大而全”的思想深入人心，同质化竞争愈发严重。

在当前各大央企战略趋同甚至业务结构趋同的时期，在当前各大央企纷纷规划综合性发展、多元化竞争并实现规模翻倍的时期，我们该如何理解专业化？专注于单一业务是否能够作为“十四五”规划期内的主流思路？

笔者认为，综合性发展或已成为建筑行业的主流趋势，但建筑企业专业化发展的脚步不会停歇。对除了以房建为主业以外的大部分专业性建筑央企而言，发展单一专业难以支撑在“十四五”期间实现规模的倍增。而房建业务基于其技术难度相对较低、项目周期相对较短、相关人才相对充足等属性，对于建筑企业实现规模增长具有重大意义，绝大多数企业在此板块均有所布局。然而由于房建业务本身利润微薄，同时各大企业内部管理能力水平不均，项目履约能力水平差异较大，许多建筑企业房建项目盈利能力差甚至出现潜亏。所以房建业务对于很多建筑企业而言，是“食之无味，弃之可惜”。但若要维持体量，房建业务板块不可或缺，也意味着综合性发展成为必行之路。

那么，在建筑企业综合性发展的“十四五”期间，该如何实现专业化？笔者的建议是打造细分产品线能力。由于我国经济进入高质量发展阶段，建筑业整体增长速率呈下滑态势，行业内竞争格局日益激烈，行业内部结构升级和产能优化集中成为大概率事件。尤其在当前建筑行业业务布局大规模趋同的前提下，部分产业政策或者区域政策的出台、落实，可能形成特定子行业或细分产品的发展机遇。因此建筑企业为实现差异化竞争，应寻求新的增长点，做专做精优势业务，形成企业名片。近年来最典型的例子就是中建三局的超高层、医院建筑业务以及中建八局的机场建设业务，经过数年来的耕耘，在行业内已经形成了较强的影响力，成为了代表企业品牌的一条产品线。

海门人民医院(鲁班奖)

因此，“十四五”期间的专业化，换一种角度来看，是打造“专之又专”的细分产品，其关键点在于持续打造优势专业能力，在兼顾规模的同时，挖掘主业细分市场，打造独有竞争力，在扩大行业影响力的同时，培育新的增长极。

专业细分产品如何选择

从产品细分的角度来看，可由优势业务向下分解，介入某项细分领域。如果从宏观角度对建筑行业分类，房建业务、基础设施业务基本涵盖了目前建筑行业绝大部分业务种类，但他们都是广义上的细分市场，实际上，这其中还存在众多大部分建筑企业未涉足的市场，以房建为例，医疗建筑在新冠疫情后被推上建设高峰，主要驱动因素为社会需求与国家政策。在细分市场内，形成规模化、集约化发展的建筑企业数量少，市场份额分布极为不均，主要的合同额往往掌握在本地少数几家企业手中，竞争激烈程度相对常规房建业务而言明显较小，这对于以房建为主业的企业而言，无疑会成为一项机遇。

从价值链的角度来看，延长优势业务价值链条，打造一体化交付服务能力。当前领军建筑企业正持续打造自有设计力量和设计管理能力，逐渐完成由施工总承包商向工程总承包商的转型，但价值链上游的前期规划、报批报建能力对于建筑企业而言同样具有较大价值。前期能力在抢夺客户心智，营造专业化形象等方面将会起到巨大的作用，在市场营销方面也会成为企业的绝对王牌。从单纯的施工总承包向工程总承包和一体化交付的过程演进，延长价值链的过程对于建筑企业无疑是痛苦的，但也是建筑企业在未来的一条必行之路。但如果从“十四五”规划期内来看，在某一核心业务领域，小范围打造一体化交付能力，对企业在某项细分领域内的品牌塑造效果不言而喻，而对于在远期建筑企业整体向工程公司转型同样具有先行的借鉴意义。

专业细分产品能力如何打造

对成熟的建筑企业而言，从细分产品领域的建造端介入，一般不会存在过多如技术、人才、资源等方面的“硬件”缺失，在施工端虽存在部分专业性较强的板块，但基本可以借助外部专业分包单位合作解决，主要的困境在于“软件”部分。在鲜有企业涉足的细分产品领域，建筑企业面对相对陌生的业主，缺乏客户资源储备，的确会加大细分市场开拓的难度。同时由于专业化程度较高，缺乏相关经验，短期在摸索状态下难以形成标准模式，如何打造细分产品能力成为了新的难题。

细分产品线能力的打造过程必然是痛苦的，但对各有专精的建筑企业而言，无论是在人才团队、合作资源和技术储备等“硬件”上，还是在行业口碑和相关经验等“软件”上，相较于相对“外行”的其他企业而言，均具有一定优势。集中优势力量开发细分产品，易在短时间内形成行业壁垒，从而形成稳固的竞争优势。而集中优势力量最直接的方式则是设立专职专班。以笔者近期服务的一家优秀企业为例，该企业在内部设立某细分业务事业部，原则上设立为区域分公司，作为“常规军”在区域内承揽业务。同时也可随时派出“特战部队”，在其他区域分公司承接对应细分业务时，一方面可以迅速形成协同，承揽相关专业分包业务，另一方面也能成建制的派出项目核心团队，承接专业化要求较强、技术难度较高的相关业务，在打造细分产品能力，塑造新增长极的同时，也充分利用优势资源投入常规项目，持续贡献规模。因此，打造细分产品能力的关键点，在于集中精兵强将打硬仗。

在业务布局趋同的背景下，综合性发展已然成为“十四五”期间建筑企业的一条必行之路，但同时也要不忘初心，进一步切入专业领域，打造独特优势，形成新增长极。

（作者单位：上海攀成德企业管理顾问有限公司）

东吴文化中心总包工程（鲁班奖）

开拓思路　创新思维 构建科学高效人才梯队

耿裕华

企业竞争中，公司所取得的成绩源自于人才智力的支持和保障。人才是企业的第一资源，人力资源战略处于企业战略核心地位，是企业发展的命脉，是企业的核心竞争力。人才工作始终贯穿公司发展全局，达海控股集团在人才引进和培养方面下大力气，运用多种方法引进人才的同时，着重内部人才的培养、挖掘。

一、树立科学合理的人才观，建设良好的企业文化

企业文化是人才凝聚的核心竞争力，是人才发展战略的风向标。优秀企业文化能为提升队伍整体素质、构建和谐企业环境提供思想营养。公司学习、自信、包容、创新等优秀文化深入广大员工心中，引导员工树立正确的企业价值观，形成普遍共识和行为准则，有效提升内在凝聚合力。

企业领导层认为：适合企业自身需要的就是最好的。企业不要好高骛远，关键是要根据企业发展需要，建立起合理的人才结构，才为己用，才尽其用。能胜任本职岗位，出色地完成工作任务，为企业发展作出贡献的就是优秀人才。引进人才也不是为了引进而引进，而是在企业整体提高的情况下引进。因为从长远来讲，企业发展、科技进步与人才进步同步成长才是良性、和谐的发展。

二、搭设良好的人才平台，提升企业的人才承载能力

一个企业的人才引进能力、人才培养能力、人才凝聚力、留住人才的能力综合体现为一个企业的人才承载能力。企业最根本的是要做好内功，建立现代化的管理制度，有足够的容量和度量留住人才、合理用才，发挥人才的集聚效应。

企业引进人才应该了解人才所需。人才要进入企业，他们所要关注和考察的主要有三个层面：第一层面是经济利益得到满足，能够养家糊口。第二层面是能否在企业内完成自己的事业。第三层面是自己今后还有什么发展和上升的空间。人才在考察企业时，除了要考察企业管理架构、人才层次等内部因素外，内心必定会受根深蒂固的中国传统思想的影响。选择企业还要选择地域。人往高处走，这是人之常情。

只有筑好巢，才能引来凤。企业要引进人才，首先

要搭建人才成长的平台，使人才有用武之地。其次要培养容纳人才的氛围，企业要有容人之量。要建立起开放式的优秀企业文化，建立一个非常公平的游戏规则，让所有人都能看到希望，进而从根本上留住人才。公司的股权流转机制，为人才打通了上升的渠道，让年轻人看到了希望：只要工作努力就有希望进入公司决策层，肩负起发展企业的重任。公司还为人才提供了发展的环境、创业的平台，让他们在企业中能切身感觉到触手可及的希望，能看到清晰的发展前景。通过用感情留人、用待遇留人等多种方式，通过相应的激励机制，让人才在企业里干得有劲头，活得有奔头。公司多层次地从学校和社会上引进了大量专业技术人员，进行全方位培训。建立企业人才数据库，所有人员纳入动态管理系统。制定培训计划，每年公司组织各专业相关人员进行单项专业培训与交流，提高他们技能，拓宽他们的视野。公司高管层、部门主管大部分都参加了MBA课程的学习，以此提高管理水平。项目经理每年还要参加全国项目经理继续教育，及时更新知识。根据公司总体规划，针对将要涉足的行业和领域不断引入和培训新的专业人才，为企业的扩张打通人力资本的通道。

公司充分挖掘人力资源的潜能，建立留住人才的机制。公司人事制度都围绕两个准则展开：一是让年轻人看到希望，为其打开上升的通道；二是保护老同志的利益，但不保留老同志的职位。公司的薪酬制度、老同志让岗制度、股东进退出机制、股权流转机制、后备人才制度都贯穿了上述思想。公司确立了正确识才、合理用才的科学人才观，对各级各类人才都力求做到人尽其用，人适其位。对所有管理人员每年进行一次能力考评，动态地掌握所有人员的能力与潜能，对优秀人员和有提拔价值的人员列入后备人才库，随时作为人员任用的第二梯队。并把集团公司部分优秀人才充实到有关专业子公司，用“高、大、难、新”工程作为人才培养基地，加快对专业人才的培养。前方各个市场董事都设有青年助理，后备人才董事长班由董事长亲自授课，并且采用导师制，对大学生进行锻炼，加速人才成长速度，构建起科学合理的人才梯队。公司强大的人才团队和科学合理的人才梯队为公司技术创新提供了强有力保证，极大提升了企业核心竞争力，促进了企业新的跨越发展的快速实现。

三、着力构建适合公司的选人用人机制

选人用人贯穿人力资源工作的始终，要从长远和大局上考虑，建立“引进、培养、管理和监督”四位一体的选人用人机制。

首先，要求集团各级领导要树立正确的选人用人导向，营造阳光公正的选人用人氛围，各级岗位原则上通过公开竞聘产生人选，努力把真正干事的人放到合适的岗位上。**其次**，着力丰富人才引进方式。采取“开发为主、引入为辅，双脚走路、双脚都稳”的思路，完善职业发展通道，实施梯队建设办法，探索联合培养机制，健全人才培养基地，推进系统性人才开发工程。做好人才引进工作，要做到“引得进、留得住、用的好”。创新特殊人才选拔机制，提高高精尖人才引入的前瞻性和有效性。学习任正非招聘人才模式，亲自到高校与校领导见面，建立直通战略合作关系。亮出长处，在传统引进方式基础上懂得创新，吸引人才的注意。搞好后勤，改进绩效考核体系，建立基于市场、岗位和绩效，结合资历、资质和资格的薪酬战略，推进薪酬体系改革。

第三，不断优化人才结构，做好人才梯队建设。培

养人才的核心是挖掘人性的本质需求，通过将心比心，温暖人心。跳开常规的人事培养思路，深入研究人心和人性，通过切切实实的举措凝聚人心。具有伯乐精神，创新人才发现和培养方式，从内心深处去体验人心。优化人才培养方式，牢牢抓住实用这个“准绳”。基层岗位就是岗位应知应会，机关岗位就是“缺什么、补什么”，通过培训不断挖掘岗位价值。制定不同层次的人才培养方案，建立后备人才能力素质模型和选拔标准，培养、储备骨干力量和后备人才。实施人才双通道培养机制，通过人力资源实际情况，区分各通道的成长路线，提供成长平台，做到能力和收益挂钩，提高队伍专业化水平。加大干部交流和轮岗力度，试行挂职、派驻等在岗培养方式。通过这样一个好的机制打造“招之即来、来之能战、战之能胜”的建筑铁军。推广工作汇报、深入现场了解、集中座谈等成功经验。启对高管人员的培训，着力提升高管层的领导力。

四、着力加强专业人员建设

首先，加强项目人员队伍建设。从项目上锻炼培养人才的传家宝，千万不能丢。目前公司成立了项目管理中心，在全公司范围内建设好项目人才梯队。通过落实岗位责任制，明确岗位职责；以岗位练兵等形式苦练岗位基本功；发扬工匠精神，刻苦钻研技术，争做行业标兵，提升精细化、专业化水平；抓好项目核算兑现，让优秀的项目管理团队得到实惠。

其次，探索产业工人壮大管理模式。建筑企业产业工人用工比重过大也占据重要成本，存在“难管理，流转高”等用工风险。随着公司业务发展和管理模式优化，产业工人比重将愈来愈大，扮演的角色也越来越重要，公司正在探索研究更能发挥产业工人积极性的管理模式。探索多种用工制度的转化渠道，通过组建专业化产业工人公司等方式，增强产业工人归属感，产业工人人力资源。

五、着力培育全员性绩效管理文化

绩效管理是企业战略实施的重要手段，是企业文化和管理思路的风向标。公司鼓励什么、提倡什么，反对什么、禁止什么，都要通过绩效管理体现出来。

首先，要在全体员工心中树立绩效管理意识，引导被考评组织和个人正确认识绩效结果，不能干好干坏一个样，要避免走形式、走过场的绩效模式。

其次，要优化绩效指标、方法的设计，指标设定要找准与业务驱动相一致的切入点，要突出对生产经营工作的价值贡献；方法上尽可能简单、合理、适用，增强科学性。

第三，要重视绩效结果运用。只考核不兑现的绩效是假绩效，必定会伤害积极性。公司重视结果的运用，拿出切实有效办法来，不同层级多长时间兑现一次，加强绩效的针对性和时效性。运用可以更宽泛，不仅仅局限于奖金，可以与岗位晋升、劳动合同续签、推优评先等建立关联机制。当然，随着公司的发展，还可以考虑一些差异化的绩效，比如对于对外市场开拓等方面。总之，要逐步形成与市场化配套的全员绩效文化。

六、探索规范的机构编制管理

探索规范机构编制是具有前瞻性的工作。达海集团今年推行制度执行年在各专业实行标准化、模板化管理，我们在机构编制上也可以考虑。由于目前业务的可复制性，根据服务对象、服务内容、服务面积等不同系数构建共性化劳动定员模型，再结合个性化差异，在一定范围内调整，逐步理顺和规范班组及机关人员机构编制管理。在此基础上，通过计算劳动生产率、人均产值等指标，和同行企业对标，寻找自身差距。

马克思说：人是各种社会关系的总和。人在不同阶段、不同岗位、面对不同环境有不同的需求。只有了解了不同的人在不同阶段的不同需求，对员工开展工作的时候才能把得住脉，才能对症下药，才能从根本上调动员工的积极性。人力资源工作的根本目的是要促进人的全面发展。人力资源工作只有始终坚持战略性、系统性和可持续性导向，建立起强大的人才团队和科学合理的人才梯队，才能为提升企业核心竞争力、快速实现企业新的跨越发展提供坚强保障和强有力支撑。

（作者单位：达海控股集团有限公司）

让党旗在海外高高飘扬

南通建工集团股份有限公司党委

南通建工集团股份有限公司前身为“南通市建筑安装工程总公司”，成立于1952年4月，是江苏乃至全国成立最早的国有建筑施工企业之一，2004年改制为民营股份制企业，公司从1953年7月开始建立党的组织，现为党委建制，下辖16个党支部。作为全省一家较早开展国际工程承包业务的建筑施工企业，公司从1983年开始就进入了国际建筑市场，先后在10多个国家开展国际工程承包和海外投资业务。近年来，面对竞争日趋激烈的国内市场形势，公司在致力于经营布局调整，加速海外市场开拓的同时，以项目党建为抓手，在开展出境施工队伍党建工作方面，做了一些有益的尝试和创新，取得了良好成效。

一、公司海外市场党建发展概况

习近平总书记多次强调，境外分支机构不能成为“脱缰的野马”、“市场有国别，党建无国界”，因此集团公司在发展壮大海外业务的同时，也非常注重不断提升海外基层党建工作的质量。从2000年至2003年，为方便党员管理，采取委托管理的办法，出境党员成立一个党小组，组织关系委托中国驻所在国大使馆党组织管理，参与使馆党组织活动，接受使馆党组织领导。2003年后，分别在津巴布韦和苏丹建立了党支部，直属公司党委领导，同时继续与我国驻所在国大使馆党组织保持紧密联系。

随着海外市场的不断延伸，驻外施工队伍也不断扩大。目前，公司在国外已拥有施工人员370人（在外党员最高峰时达40人），分布在津巴布韦、莫桑比克、苏丹、阿联酋、埃塞俄比亚、塞内加尔、毛里塔尼亚、坦桑尼亚、斯里兰卡、印度尼西亚等国家。

集团公司召开海外施工人员先进群体事迹报告会

二、因地制宜，破解海外党建工作难题

加强党建工作，注重思想政治，弘扬企业精神，是公司数十年传承下来的优良传统。近年来随着海外市场的不断拓展，公司出境施工人员数量不断扩充，由于所处的社会、政治、经济环境与国内截然不同，施工经营管理和员工思想新的矛盾和问题不断涌现。面对这种情况，公司党委清醒地认识到，要不断巩固和发展海外市场，必须加强出境人员队伍建设，不断强化党组织和党员在境外活动中的中坚作用。

（一）建立和完善境外党组织。2000年以前，由于公司在海外的市场不大，出境的工作人

员中党员也很少，出境党员的组织关系、组织生活等仍在国内支部。2000年至2003年，公司采取委托管理的办法，将出境党员的组织关系委托中国驻所在国大使馆党组织管理，参与使馆党组织活动，接受使馆党组织领导。随着海外市场的扩大和出境党员人数的增加，2003年后，公司坚持“经营工作做到哪里，党组织就建到哪里，作用就发挥到哪里”，相继在津巴布韦和苏丹分别建立了党支部，直属公司党委领导，确保党的建设同步谋划、党的组织及工作机构同步设置、党组织负责人及党务工作人员同步配备、党的工作同步开展，实现党建工作体制对接、机制对接、制度对接和工作对接，同时继续与我国驻所在国大使馆党组织保持紧密联系，做到党组织全覆盖。

（二）定期开展网上组织生活会。按照党员发展管理条例规定，海外党支部不仅组织安排党员学习党章党规等基础性文件和传达党的领导人重要讲话精神，同时还考虑海外意识形态斗争的特殊性建立起专门的海外党员学习制度，使党员学习教育实现常态化、制度化；形成党员和入党积极分子“1+1”培养互助机制，在考虑时空距离的前提下，进行一名党员和一名入党积极分子结对，既能在海外互相关照又能相互督促进行互助管理；党员海外教育期间，定期主动向党支部递交思想汇报和海外活动纪实，并且与国内党组织保持密切联系，做到出国不离党。

（三）加强互联网党建。海外项目远在他乡、作息时差、沟通协调不便，随着科技的发展进步，海外党支部积极借助腾讯会议软件、OA、微信、QQ等搭建了有效的党建工作平台，开展网上学习和交流互动，实现了党建工作的标准化、规范化、信息化和远程可控。习近平总书记系列重要讲话等数据库、“共产党员”微信公众号、“学习强国”等APP的上线和使用，拓宽了党员学习的内容，确保了海外党员在政治上不异化、思想上不腐化、信念上不动摇、目标上不放弃。

（四）健全海外党建考评体系。海外党支部每阶段都根据工作计划与安排，通过“三会一课”，开展组织生活会、民主评议、党员谈心等活动，定期对党建工作进行评价总结，主动向党委汇报思想动态、工作生活等。苏丹分公司党支部和津巴布韦分公司党支部连续

津巴布韦分公司为当地孤儿捐赠

多年获评集团公司优秀党支部，每年都有多名党员分别被评为集团公司和局、区优秀共产党员。津巴布韦分公司党支部书记、总经理凌金祥被市委、市政府授予“南通建筑铁军国际工程承包明星”称号，同时被集团公司党委树为“模范共产党员”标兵；苏丹分公司党支部书记、总经理陈国礼被评为南通市劳动模范，获得市“五一”劳动奖章。

三、以党建带文化，树立中国“义商”和“南通建工”形象

（一）坚持将党建融入经营工作。海外基层党建工作的开展不是孤立的，不能脱离企业生产经营这条主线，如果只是为了党建而开展党建，就会变成“空中楼阁”，最终难以达到实效，甚至产生反作用。我们以党建为引领，通过不断开拓、诚信经营，做到建一项工程、树一座丰碑，赢得了业主及当地社会、政府的尊重和认可。

在中非合作论坛北京峰会暨第三次部长级会议上，中国政府承诺为非洲援建100所学校，其中公司所在的三国共7所，公司承建了其中的4所。尽管这样的援建项目总价小、成本高、实施难度大，但作为极具国际政治意义的任务，党组织通过在项目建设关键节点开展“党旗在项目上飘扬，党徽在岗位上闪光”、“党员先锋工程”、“共产党员示范行动”等党建主题活动，充分发挥党员冲锋在前、不畏艰难、忘我奉献的先锋模范作用，带领海外施工人员克服项目地点偏僻、施工条件恶劣、工期紧、外方要求高等困难，圆满完成各项任务，

赢得了社会各界的一致好评；已建成投产的苏丹阿尔萨拉姆水泥厂是该国工业建筑的样板工程和喀土穆大学土木系的实习基地，政府、高校和社会各界经常组织现场参观；在莫桑比克，公司承建的21所学校遍布全国各地，极大地改善了该国基础教育条件，获该国教育部最佳承包商称号；在津巴布韦等局势动荡地区，面对长期战争带来的安全风险、当地大宗原材料供应不足、大型机电设备租赁等重重困难，精心组织建设与施工，承建的人力资源基金会总部办公楼工程成为首都哈拉雷的标志建筑之一。

（二）强化海外员工人文关怀。海外工程建设项目的员工来自四面八方，他们长期远离祖国，身处欠发达国家或地区。他们自身也会遇到恋爱、婚姻、子女、老人等诸多问题。为此，党支部千方百计关怀着员工的工作、生活和学习，建立沟通和心理疏导机制，及时掌握职工思想动态，关注员工合法利益诉求，开展谈心交流活动。

海外党支部把员工的生活、安全、健康放在重要位置，营造良好的生产生活环境。在境外项目部，建有标准化的职工宿舍、餐厅、浴室、阅览室、活动室、篮球场，安装了空调、开通了网络通信、架设了电视接收设备，创造清洁卫生的生活工作环境，提供良好的医疗条件，使员工免受疾病伤害，确保员工健康。党支部经常开展球类比赛、拔河比赛、棋牌比赛、野外烧烤等文体娱乐活动，努力丰富员工的业余文化生活。党支部还实施“暖心工程”，党员深入到员工当中，开展深入细致的思想沟通和心理疏导，悉心听取他们的意见和要求；开展节日慰问，想员工之所想、急员工之所急，确保员工队伍和谐稳定；充分尊重外籍员工的民风民俗、信仰自由，在餐饮、医疗、娱乐等方面，为外籍员工提供人性化的服务和关照，增强他们的认同感和归属感。

（三）遵从东道国法规及风俗。各国国家体制不同、政治制度不同、宗教信仰不同，海外党支部的工作与活动受到了很大的限制，因此，海外党支部从党建工作的实际需要出发，在日常工作中学习、了解并掌握当地政治、经济、社会、建筑施工等各有关方面的法律法规，聘请当地专业人士担任法律顾问，确保在境外的一切活动的合法性；切实加强外事纪律教育，熟悉当地的处事方式和办事流程，要求所有出境人员严格遵守外事纪律和东道国的相关规章；注意了解当地的礼仪、习俗，尊重当地人的宗教文化和民族传统，增进彼此的了解和信任，并在此基础上积极开展党员活动，保持党旗的鲜红本色。

（四）参与公益事业，回馈当地社会。海外党支部除了努力开拓海外市场，还积极支持所在国各种公共事业的发展，用真情反哺当地社会，赢得社会各界信赖。津巴布韦分公司总经理凌金祥带领全体员工，在中国驻津使馆发起的“华商关护艾滋病残疾孤儿行动”中，多次赴“关护中心”捐赠善款和物品，并领养了21名残疾孤儿，其中凌金祥一人就领养了3名。在承建苏丹瑞巴克粮库时，项目部发现当地没有一所学校，大量儿童无学可上，党支部牵头主动与洲政府联系，为其捐建了一所小学，解决了该镇数百名儿童的就学问题。在莫桑比克，公司为其承建了一批中学工程，当每所学校完工时，都随赠大批的学习用品。在海外各项目所在地，我方人员都能经常无偿捐助物资，免费修建道路桥梁等基础设施，积极参加各种抢险救灾活动，为病人免费发放药物，利用自备的纯净水制器向当地居民免费提供饮用水等等，得到了当地民众及政府的高度称赞。新冠疫情期以来，海外党员不仅积极响应党委捐款号召，为中国抗疫奉献党员力量，还积极在所在国宣传抗疫知识，为当地员工发放抗疫物资，得到了当地政府的一致好评。

经过多年探索实践，海外群体已成为公司的一面旗帜，公司不仅被评为全国首批对外承包AAA信用等级企业，还连续多年入选“ENR全球最大国际承包商225强”、连续多年荣登“江苏省建筑外经10强”排行榜。这些成果的取得是国家不断实施“走出去”战略的成果，也是海外党组织时刻发挥先锋堡垒作用的成果。今后，我们还将不断地研究探索海外市场的新情况和新问题，确定新的发展目标，加强和完善海外施工队伍中的党建工作和企业文化建设，更好地打造南通建工品牌，树立中资企业良好形象，在海外树立中国“义商”和“南通建工”的形象，为建党100周年奉献南通建工海外力量！

党员先锋扬旗帜　凝心聚力促发展 探索党建与企业合力发展新模式

苏州第一建筑集团有限公司党委

苏州第一建筑集团有限公司，始建于1952年，系房屋建筑施工总承包特级及建筑设计甲级资质企业。苏州一建集团为老牌国有企业改制，自2003年改制初期，集团党委、董事会就把如何将党建工作与企业经济发展相互融合，相互促进的课题提上了日程。集团党委、董事会一致认为，改制改的只是企业发展的经济模式，但原国有企业的优良传统不能丢，党建促发展，党建凝人心的理念必须坚持并不断发扬下去。

一、制度党建——完善组织结构，培养后备队伍

集团公司前身是老牌国有建筑企业，党组织结构基本健全，但改制后，为顺应市场经济发展，企业组织机构、人员分布都经历了很大变革。集团党委在根据经济发展需要变革部门设置、人员分配的基础上，兼顾到党组织机构的重置。根据距离远近、业务相近等原则，将集团下属十五个分子公司，重新划分整合，借此合理分布党员力量，使每个支部都能充分发挥战斗堡垒作用。截至目前，集团党委在册党员205名，在职党员184名，分布在六个支部。近五年，年均吸收8-9名新党员，充实党员队伍，培养新鲜力量。党委非常重视一线员工的锻炼培养，每年吸收的新党员绝大部分来自施工一线，为企业后备人才队伍的充实奠定了坚实的基础。

庆祝建党100周年主题活动

二、人才党建——坚持理想信念教育，打造高素质党员干部队伍

企业的发展离不开全体员工的同心同德，更离不开党员干部率先垂范的模范带头作用。集团公司高度重视党员干部的理想信念教育和党的建设。定期学习党中央各项方针政策、文件精神，加强四风建设，坚决执行八项规定，深入开展“两学一做”活动，认真学习十九大精神，十九届二中、三中、四中、五中全会精神。十九大召开后，第一时间组织全体党员、中高层管理人员学习十九大精神，通过学文件、写心得、小组讨论等形式加强对文件精神的理解。开展“十九大精神进工地”活动，将十九大精神宣贯执行到施工一线。每逢中高层管理人员办公会，集团党委领导都会提醒党员干部要不断学习新思想、新理论，把学习融入到业务工作中去，打造学习型党组织，不断提升自身素质，为广大员工做好榜样。党组织能否起到战斗堡垒作用，党员干部起到了决定性作用，只有党员干部始终保持风清气正的作风，全心全意为人民服务的理

潘云高红色工匠工作室开展十九大精神进工地活动，项目部成员为保质保量完成项目进行宣誓

念，整个集体才能有活力，整个企业才能健康向上，不断发展。

集团党委认为，企业的健康发展，党员干部的作用不能忽视，但更要高度重视基层人才的培养。人才建设是企业高质量发展的核心要素，企业要发展，就必须留住人才、吸引人才、挖掘人才、培养人才。只有源源不断地培养出新生力量，企业才能在可持续发展路上走得长远。为此，集团党委出资600万元，打造苏州一建“人才发展基金”项目，由集团党委主抓，集团工会、团委具体负责活动策划开展，通过举办“找寻身边的工匠”、“十佳岗位能手”评比、“集团年度优秀员工”“集团优秀党员”评比表彰等方式，不断挖掘企业人才，给予股权激励、奖金奖励。从进公司不久的“新人”到各岗位能手、从操作层到管理层，力争覆盖各岗位、各层次的各类人才。通过“人才发展基金”的资金扶持，集团党委将人才储备库的范围从中高层管理人员、项目经理、技术负责人拓展到基层一线普通技能工人领域，鼓励广大员工通过多种方式脱颖而出，成为企业骨干力量，为企业健康可持续发展奠定基础。

三、质量党建——书记项目抓质量，党员先锋创新功

集团公司改制后，由国有企业转变成民营企业。在改制初期，集团党委就定下工作目标，杜绝党建工作的两张皮现象。党建工作不是空中楼阁，不是做做台账，开开会，而是要真抓实干，落地生根。要把党建工作真正落到实处，就必须与企业实际发展工作相结合。通过党建工作助推企业发展，通过企业发展促进党建工作。苏州一建集团为房屋建筑施工企业，企业的中心任务是保质保量打造精品工程。房子是我们的产品，业主是我们的客户。只有将房子造好了，业主才能满意，市场才能认可。集团党委不断探索新模式，新方法，用党建工作引领企业发展，让党员成为推进企业发展的核心力量。集团党委党员人数众多，分布层面广泛，为此集团党委决定将党组织架构进一步延伸，除了在分公司层面设置支部外，还在基层项目部设立党小组。如果项目经理为党员的，就将该项目打造成书记项目，给予项目经理一岗双职的身份，培养又红又专的人才。充分发挥书记带头抓党建的示范效应，通过项目经理政治思想方面的进一步提高，引领项目部全体成员更好地组织项目管理，落实绩效考核制度，提升全体成员的精神面貌，将工作动力从被动化为主动，促进项目部整体效益。真正将党建工作融入、贯穿、引领企业生产经营发展，有效推动党员干部的模范带头作用、先锋引领作用、责任担当精神。在项目部设置党员示范岗、党员先锋队，促进项目安全、质量、进度的落实和保障，为苏州一建集团打造一张张精品工程名片。

四、活力党建——拓展党建工作外延，激发党建工作焕发新彩

党建工作要在企业中有效开展，根子就在是否能够和企业发展有机结合，吸引更多的青年精英加入党员队伍，增添党建活力。集团党委秉持党建带工建，党建带团建工作理念，重视工会、团委的各项活动，策划开展各类形式创新、意义深远的活动。例如，五一、五四前夕的纪念活动，通过表彰劳模先进，弘扬劳模精神等形式，鼓励全体员工争先创优，爱岗敬业。通过每年举行师徒结对活动，关爱青年员工成长成才，为企业后备队伍培养骨干力量。每年中秋、十一前夕，举办中青年员工代表茶话会、古城河游船聚餐等活动，拉近党委领导与青年员工的距离，倾听基层员工心声，分享成长心得，展望奋斗愿景。七一前夕组织党员、积极分子参

观红色革命老区，重走老一辈革命先烈的路迹，感受革命的不易和艰辛。今年是庆祝建党100周年，五一前夕，集团党委举办“记党情、颂党恩、永远跟党走”主题活动，通过歌颂祖国、歌颂党的形式，表达对祖国和党的热爱之情。

五、爱心党建——公益博爱担重任，党建引领创明天

2020年新冠肺炎肆虐全球，集团党委临危受命，承担苏州版火神山医院任务。时间紧、任务重，春节期间，无论是组织施工人员还是采购施工物资都面临巨大困难。集团党委接到任务后，迅速成立前线指挥部组织建设人员近550人。项目部成立党员突击队，以党员为一线核心力量，迅速集结人员和物资。仅用9天时间就按时保质完成了临时隔离病房的施工任务，为抗击疫情作出了积极贡献。不忘初心，牢记使命，在这场没有硝烟的战役中，集团党委秉持着“苟利国家生死以，岂因祸福避趋之”的大爱精神，组织党员群众，全力以赴与时间赛跑，为生命护航，圆满完成任务，向苏州市民递交了一份满意的答卷。集团党委被中共江苏省住房和城乡建设行业委员会评为“全省住房和城乡建设行业新冠肺炎疫情防控工作先进基层党组织”。在春节结束后，集团党委组织全体员工参与献爱心捐款活动，通过慈善总会、双塔街道党工委等渠道，共计捐款42万元。因受疫情影响，苏州市红十字血库告急，集团党委、工会得知消息后，又迅速组织员工献血，一次活动献血量近1万6千毫升。充分体现了集团公司大爱无疆的社会使命感和责任心。重视公益爱心活动是集团党委的优良传统，早在2008年汶川地震，集团党委就第一时间组织援建队伍开赴四川，参与灾区重建。每年组织爱心献血活动，贫困山区扶贫帮困活动。集团党委践行社会责任和担当，探索新时代党建+公益新模式，推动党建工作与企业发展双促进。

集团公司建设苏州版火神山项目，党员突击队冲锋在前

六、创新党建——探索党建联盟及互联网+党建新模式

企业文化是推动企业发展的隐形动力，在打造策划党建项目时，除常规化的企业文化活动外，集团党委拓展视野，与业主方、兄弟单位组成党建联盟，通过创新党建模式，学习国有企业、兄弟单位的宝贵经验，交流管理思路与企业文化。通过架起桥梁，形成纽带，相互学习，加强交流，增进友谊，加强合作。例如：与南通二建集团公司打造的“恒心筑地”党建联盟；与中德（太仓）先进制造技术创新园有限公司共同打造的“新建太仓中德先进制造技术国际创新园项目党建联盟”等。

随着互联网信息技术的不断发展，集团党委尝试探索“互联网+党建”模式。由于集团公司施工业务范围不断扩展，外地项目日益增多，许多党员无法第一时间准时参加党员活动。集团党委开发VR党建工作室模式，将党建工作室搬到互联网上，使基层一线的党员同志能够身临其境地参观党建工作室。通过企业微信公众号、直播平台等方式，充分参与党建活动，拓宽了党建宣传的渠道，指引新时期党建工作的发展方向。

党建工作千头万绪，是一门需要不断研讨，不断实践的学问。集团党委通过近二十年的探索研究，充分认识到企业的党建工作无论从理论还是到实践都有深入研究和提升的空间。企业的中心工作是发展经济，但经济发展必须有一个正确的航向标杆，要不然就很有可能偏航，而党建工作正是为企业发展保驾护航的指路明灯。党的建设和企业发展是一对相辅相成的力量，必须齐抓共管，通过党建带动企业的发展，充分发挥党员的先锋模范作用，凝聚人心，合力促进企业制度创新、文化创新，打造企业可持续发展的健康之路。

聚力党建引领 推进深度融合 助力项目建设跑出加速度

南京同力建设集团股份有限公司党总支

2020年4月，南京市委市政府提出发展新基建、培育新消费、壮大新产业、建设新都市的“四新”行动，这是市委市政府因时因势提出的应对疫情冲击、稳定经济运行、实现年度目标的“南京方案”。为切实把“新基建”精神落到实处，同力建设党总支坚持以党的政治建设为引领，积极探索基层党建新模式，主动以光华路道路环境综合整治工程为依托，结对中共南京市城乡建设委员会机关委员会第六党支部，并与市区建设主管部门、属地街道、参建单位等6家党组织共同开展“党建共建引领，贡献四新行动”共建活动，努力推动党建与项目建设“一体化”深度融合，破除党建、业务“两张皮”，用实际行动向中国共产党建党100周年献礼。

一、聚力发挥政治功能，深入实施党建结对共建

2020年5月20日，南京市建委机关党委第六党支部组织召开“党建共建引领，贡献四新行动”共建单位对接会，启动光华路道路环境综合整治工程携手开展“党建＋项目”共建活动。在市建委机关党委第六党支部和同力建设党总支部的主导下，六个党（工）委（党组）于2020年6月4日正式签订了“党建共建引领，贡献四新行动”党建共建协议，研究制定《党建共建引领，贡献“四新”行动活动方案》，从共建主题、组织共建、队伍共管、工作互帮、资源共享五个方面对“党建共建”活动做出了详细的计划安排。

成立由六方党（工）委（党组）党支部书记共同参与的共建领导小组，提出“加强领导、明确责任、狠抓落实、健全制度”的工作要求，拟定组织共建、队伍共管、工作互帮、资源共享的工作机制。一年来，先后组织五次主题共建活动，实现了党建与工程建设的深度融合，充分发挥了以党建引领项目建设，动员各参建党组织和广大党员干部进一步提高政治站位，进一步压实工作责任、聚焦工期节点、狠抓工作落实，为推动光华路道路环境综合整治项目高质量建设提高坚实保障，实现党建工作和项目建设的相互促进，取得显著效果。2020年6月10日开展“工程质量安全再提升”座谈交流主题活动，7月1日下午，赴南京长江大桥桥史馆和南京长江五桥建设项目参观学习，来到南京长江五桥建设项目部，在项目部讲解员的叙述中感受现代桥梁建设过程中的震撼，作为世界首座轻型钢混结构斜拉桥，同时也是国内工程化、装配化程度最高的特大跨径斜拉桥，长江五桥肩负着新时代的使命，“一桥飞架南北，天堑变通途”，这种工匠精神正是所有南京城建人的责任担当和精神追求。7月16日，为了给参加2020年初中学业水平考试的学子们创造一个宁静舒适的考

试环境，同力建设光华路项目部配合指挥部的部署，特意暂停施工，在沿线行知中学门口设立“护考点”，为学子们保驾护航。7 月 18 日多措并举，打好防汛减灾攻坚战。7 月 26 日开展联合举办篮球友谊赛主题党日活动等等。

二、聚力党建凝心聚魂，全力攻克关键技术难题

光华路是南京市重要的城市主干道，光华路环境综合整治工程是南京市首个规模最大的环境综合整治工程，此次道路综合整治主要内容包括消除道路病害，提高通行能力，增加人车舒适性，提升道路景观，改善周边人居环境质量和城市功能品质。六个党（工）委（党组）于 2020 年 6 月 4 日开展“党建共建引领，贡献四新行动”以来，先后通过携手联谊，举办特色主题党日活动，充分发挥了“每个党员都是一面旗帜”的先锋模范作用，将党建工作融入到六家单位之间的日常工作中去，在短短一年的时间里就获得如下丰硕成果：通过结对共建，六方团结协作，充分发挥党组织的战斗堡垒和党员的先锋模范带头作用，用实际行动践行 24 小时全天候综合服务的庄严承诺，共同攻克一个个技术难关。光华路项目部第一时间科学谋划工作，优化施工方案，整合施工计划，紧紧围绕四个“党建+”来开展。

一是党建+ 政治功能，引领施工“加速度”。设立“党员突击队”“党员先锋岗”，建立“书记工作室”和沟通协调机制，共同谋划和加快推动光华路道路环境综合整治项目建设，通过党建共建，形成工作合力，实现党的建设与工程建设、质量安全监管、区域协调发展的“两结合、两促进”，实现党的建设引领项目建设的“加速度”。

二是党建+ 质量安全，引领项目“标杆度”。坚持精细化管理，样板引路，把“确保安全、争创省优”作为党建共建的重要目标和共建成果的重要体现。树牢安全发展理念，强化精细化施工，精心管理，提高全员安全质量意识。严格按照“精心精细精致、落细落小落实”的要求抓好新都市行动计划工作，全面提高精细化建设管理水平，积极开展城市功能与品质提升行动，改善城市形象，展现城市新魅力。

三是党建+ 群众工作，引领群众“满意度”。积极践行以人民为中心的发展思想，创新居民参与、社会监督、服务便民机制，主动倾听群众诉求呼声，做到事事有落实、件件有回音。发挥党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，使“民生工程”真正成为“民心工程”。

四是党建+ 亲清关系，引领工程“廉洁度”。坚持预防为先，廉字当头，通过“联防风险、共建廉洁”系列活动，联动开展廉洁教育，纯正项目风气，严守底线，营造风清气正亲密协作的工作关系、工作氛围。

目前从光华路正全面推进全线面层沥青摊铺、人行道面层透水砼施工，绿植修剪等工作，今年“五一”节点全面完工，一条三季有花，四季有景的快速通道即将展现在市民面前。

三、聚力打造百年样板工程，大力弘扬大国工匠精神

同力建设的技术专长是道路沥青生产、摊铺，基础设施建设领域。光华路作为南京城市主干道，由于交通流量较大，且长期受重型车辆碾压，其病害比较严重。项目部通过党建引领“结对共建”，有效焕发了广大党员、干部、职工追求科技创新、技术进步的大国工匠精神和创新热情。

一是开展劳动竞赛，营造比学赶超氛围。创立项目部党支部“龙虎榜”，每个月作业班组、安全员、区间技术员通过进行安全、质量、效率的评比，对表现优秀者予以及时表彰和奖励。通过劳动竞赛，涌现出王炳光等优秀党员，同时促进了项目部整体技术提升。

二是打造工匠先锋，培育技术骨干“科创能手”。充分发挥党员骨干作用，以身示范带头进行技术攻关，针对现场出现的各类疑难问题，深入挖掘分析原因，制定相应解决对策及时为公司解难分忧。据光华路项目部初步统计，该工程先后获得集团二季度通报表扬、南京市政质监站三季度通报表扬、登上南京市建委红榜，并顺利通过南京市级标准化文明工地验收；积极参与

南京市政质监站组织开展的质量提升试点与安全分区试点工作，获得一致好评；完成了《沥青路面中面层用玄武岩纤维沥青混凝土性能研究与应用示范》市级科研项目的结题验收，《提高高强度透水混凝土施工一次验收合格率》的QC活动正在开展过程中。

三是积极探索研究，创建质量工作标准。由项目部总工程师牵头针对光华路顽疾，精准治理，一举将党建引领的组织优势转化为发展优势。项目部总工程师肖云国牵头，深入梳理排查不同阶段的施工安全、季节性事故、环境等风险隐患并开展以“消除事故隐患，筑牢安全防线”为主题的安全月活动，精致施工、精心管理，加强安全管控，确保施工现场安全无事故。在施工现场设置拉森钢板桩支护、雨污水管道及检查井、路牙沿及岛头、人行道透水砼、沥青路面等主要工序样板区，进行样板引路，组织一线工人观摩学习，以样板促提升。安排专职质量员陈荣军对市政工程质量通病提前谋划与防治，检查井、井盖异响，透水混凝土强度与平整度等问题得到有效解决。响应国家政策，加快5G网络、数据中心等新型基础设施建设进度，在光华路与中和桥路、御道街、苜蓿园大街、友谊河路、双麒路等人员密集的主要路口的交汇区，设置智慧路灯，集5G基站、智能照明、智慧交通、环境监测、视频监测、无线城

市、充电桩等多功能于一身的智慧杆，全线共计设置17处。一举将党建引领的组织优势转化为发展优势。

光华路环境综合整治项目开展结对共建以来，基层党组织的战斗堡垒和党员先锋模范作用得到充分发挥，成为南京市建设系统各级党组织在“四新”赛道全力冲刺的一个缩影。同力建设党总支将以正在开展的党史学习教育为契机，牢记初心使命，积极担当作为，以高质量党建正方向、克难题、强作风、促落实，努力为实现“强富美高”新南京的建设目标，跑出加速度、做出新贡献！

■资讯荟萃

全国房屋建筑和市政设施调查系统技术指导会召开

为保障全国房屋建筑和市政设施调查工作顺利实施，根据《第一次全国自然灾害综合风险普查房屋建筑和市政设施调查实施方案》的工作部署要求，9月2日，住房和城乡建设部信息中心组织召开了全国房屋建筑和市政设施调查系统技术指导会，加强各省对于房屋建筑和市政设施调查工作的理解，明确技术保障途径与措施，指导各地科学开展调查工作。

据介绍，此次技术指导介绍了底图制备工作的技术流程和技术方法，并对房屋建筑和市政设施底图数据的使用提出了要求和建议等。同时，介绍了调查软件系统的部署模式以及在各实施环节的应用，详细讲解了软件的操作流程和关键注意事项等。

会议要求，各省要积极共享既有数据资料、尽快完成调查软件部署、加强技术培训与宣传、强化数据安全责任意识，预先谋划调查数据成果应用等相关工作。

会议通过住房和城乡建设部电子政务外网视频会议系统召开。部工程质量安全监管司相关负责同志出席会议，各省房屋建筑和市政设施调查工作具体负责人及相关技术人员参加会议。

（来源：中国建设新闻网）

党建领航助推企业高质量发展

无锡市锡山三建实业有限公司党支部

无锡市锡山三建实业有限公司成立于1994年，是一家以建筑为主业，集速捷模架研发与生产、装饰装潢设计与施工、机电安装、市政建设、园林绿化等业务配套发展的国家房屋建筑工程施工总承包一级企业。

多年来，锡山三建始终坚持以党建为引领，将党建工作融入生产经营、企业诚信文化、社会责任等各个方面，积极探索和创新具有建筑行业特点的党建工作新路子，推进“两学一做”学习教育常态化，有效凸显了党建凝聚合力、引领发展的强大作用。

一、深化学习教育，加强思想建设

党支部始终把学习作为提高党员队伍思想素质的重要手段，以理想信念教育和作风建设为重点，以“三会一课”为主要载体，引导党员认真学习党的路线、方针和政策。尤其是党的十九大召开以后，在公司党支部班子成员的积极带领下，全体党员参加政治理论学习，集体观看党的十九大开幕式；支部连续多年邀请市委党校教授进行十九大及十九届五中全会精神专题辅导、举办意识形态教育等讲座；发放了《习近平在民营企业家座谈会上的讲话》《习近平新时代中国特色社会主义思想学习纲要》等刊物供党员自主学习。

同时，支部还创新和丰富党日活动形式，深入开展教育培训活动，把“请进来”和“走出去”有机结合，组织党员和公司中层干部、技术骨干，开展社会实践主题活动，先后参观了华西村、沙家浜、新四军纪念馆、南湖景区等红色景点，缅怀先烈、铭记历史；组织全体党员观看《建军大业》《厉害了我的国》《改革2018》《榜样》等专题片，激励着全体党员不忘初心，牢记使命，做新时代的开拓者和奉献者。

2018年以来，锡山三建利用信息化手段，构建了互联网学习新平台，推动党建工作质量持续提升。一是建立党员微信群，开启“补课辅导”模式。支部书记以“微”党课的形式在群里分享交流学习心得。党员们还自发地分享各种党建学习材料和典型案例，宣传党的政策方针等。二是利用“学习强国”，培养学习习惯，激发学习热情。在积分和活跃度上，锡山三建党支部始终位居锡北镇46个基层党组织前列。三是强化舆论引导，营造良好氛围。在公司网站、微信平台、《三建简讯》上刊载支部动态，签约新媒体《党报头条》，打造了文化新阵地，扩大了宣传覆盖面。

二、夯实组织基础，牢固战斗堡垒

锡山三建党支部成立于1994年，之后成立了党校和纪委，营造了充满活力、风清气正的良好环境。基于建筑行业特点，公司始终坚持党建跟着工程走，党小组建在项目上，让项目的每一个领域、每一个方面、每一个角落都能听到党的声音。此外党支部还十分重视加强对工会、团支部、妇联工作的领导，建立起了科学规范的党建组织框架。

自2015年锡山三建党支部被纳入无锡市首批“雁阵计划”创建单位以来，支部对标上级党组织下发的非公企业党建规范标准，深入持久找差距，凝聚合力补短板。一是细化台账资料，注重各类学习资料和会议纪要的收集、整理和管理，并印制档案盒统一归档；二是优化党建制度，完善《党建工作标准化建设操作手册》，明确了党建工作责任制度、党员教育管理制度等15项工作内容；三是强化硬件设施，投入10余万元资金先后升级了党建活动室、新建了党建文化展厅、党建红色广场，全面规范阵地标准化建设。同时支部还利用党建红色文化元素，在公司大院内设立了党员包干责任区、党建金句标语牌、党小组认养树木等标识，着力打造“红色阵地”，逐步形成独树一帜的三建党建品牌。

支部坚持与时俱进，积极探索基层党建新模式，主动走出企业，先后和中国银行锡山支行、江苏土木建筑学会秘书处、锡山区人大机关二支部党建结对，加强支部间联系交流，促进组织建设、科技工作等方面的融合进步。

三、培养优秀人才，充实党员队伍

党员犹如企业肌体中的“红细胞”，为企业发展输送着新鲜“血液”。锡山三建深知企业间的竞争是人才的竞争，因此十分重视人才的选拔和培养。多年来始终坚持“打破地域限制、打破年龄限制、打破专业限制、打破学历限制”和“能者上、平者让、庸者下”的原则，充分调动了员工的积极性。党支部以此为基础上，大力推进“双培双推”人才素质工程，逐步形成了“党育优化、能力培养、择强任用、助企发展”的高效用人模式。公司专门设立了教育培训基金，开展各种岗位培训、学历培训、技术培训；鼓励职工参加MBA、建造师等职称、学历学位培训；开设农民工业余学校，项目一线的党员积极争当授课老师，一改项目部小、远、散的特点，立足岗位，争创一流，打造出一支快速反应、战则必胜的突出生力军。2017年起公司累计投入50万元启动了二轮骨干训练营，进一步提升后备力量的能力素质，真正做到党建工作和人才队伍同步发展，发挥青年党员在学习引领、争先创优、活动组织等方面的带头作用。2019年，董事长钱新华凭借吃苦耐劳、执着专注，开放创新的拼搏精神被授予无锡五四青年奖章。

在党员队伍管理上，支部除了加强“三会一课”管理外，还积极开展“亮身份、亮标准、亮承诺”的“三亮”活动。通过在工位配备标识、照片承诺上墙、每日佩戴党徽，亮出党员身份，发挥党员的先锋模范作用。

四、发挥桥梁作用，服务联系群众

公司始终坚持党建带群建、党支部带动工会、团支部、妇联，开展了一系列富有成效的、形式多样的文体活动，以党的政治优势充分调动了广大职工、青年和妇女的积极性、主动性和创造性。近三年，公司先后组织开展了篮球赛、棋牌赛、手抄报比赛、红色故事会等各类文体活动30余次，既丰富了员工的业余文化生活，又切实提升了党群工作的活力。

随着经济进入新常态，建筑行业形势严峻，如何发挥党组织力量，让员工们无后顾之忧，锡山三建党支部

出台了党员结对帮扶方案，取得了明显成效。党员与群众“一对一”结对，带思想、带技能、带作风，帮助解决和克服员工在思想、工作和学习方面的遇到的问题和困难。近三年，公司党支部还建立了困难员工救助基金制度及帮扶机制，困难党员员工帮扶工作覆盖率100%。

公司在保持可持续发展的同时，积极投身社会事业，让真情传递百姓。在“百企联百村、共建新农村”活动中，投入30余万元率先与锡北镇周家阁村结成村企共建对子，成为新农村建设的典型，还被多家新闻媒体报道。2017年，公司与江苏丰县梁寨镇签订“脱贫致富奔小康村企结对帮扶协议”，并捐资10万元，用于支持当地经济建设。2018年以来，先后为青海省化隆县捐赠累计10万元，用于扶植当地希望小学基础教育建设。每年都向锡山区多所中小学、幼儿园认捐教育基金，连续16年赞助张泾实验小学“三建杯”中国象棋比赛。仅近三年，公司在捐资助学、扶危助困方面已累计捐赠200余万元。

2020年新冠肺炎疫情发生后，公司党支部迅速行动，组织党员干部奔赴抗疫一线，搭建火车站防疫通道，为锡城抗疫筑起了防疫屏障，还积极筹措防护口罩和药品等物资捐助学校和慈善机构，累计捐款捐物价值约50万元。

如今，锡山三建越来越多的员工在党员的带领下凝聚在党支部周围，不论是从工程质量、安全文明创建、科技进步工作和人才培养工作方面都取得了较好的成绩。在上级领导的关心和支持下，支部顺利通过了无锡市雁阵计划4A企业验收，先后被评为无锡市堡垒党支部、无锡市市级商会党建联盟示范点、无锡市非公有制经济人士理想信念教育实践活动示范点、锡山区及锡北镇先进基层党组织。老书记钱云皋还获得了“中国好人”“江苏好人”“江苏百名诚信之星”“江苏十大诚信标兵”和“江苏最美诚信之星”等荣誉称号，党建成果丰硕。

发展无止境，创新无极限。锡山三建党支部将进一步开阔思路、革故鼎新，打破传统观念，牢固树立服务理念，不断创新党建工作模式和服务手段，发挥“雁群”的带头作用，以党建引领企业发展，彰显党建工作价值创造力。着力打造特色鲜明的非公企业党建工作新品牌。

■资讯荟萃

住房和城乡建设部开展工程建设领域整治工作

日前，住房和城乡建设部办公厅印发通知，决定开展房屋建筑和市政基础设施工程建设领域（以下简称“工程建设领域”）整治工作。到2022年6月底，工程建设领域恶意竞标、强揽工程等违法违规行为得到有效遏制，招标投标乱象和突出问题得到有效整治，招标投标监管制度进一步完善。

根据通知，此次整治重点为投标人串通投标、以行贿的手段谋取中标、挂靠或借用资质投标等恶意竞标行为以及投标人胁迫其他潜在投标人放弃投标或胁迫中标人放弃中标、转让中标项目等强揽工程行为。

通知要求，2021年9月底前，省级住房和城乡建设主管部门结合本地实际，制订本行政区域内工作方案，明确工作任务，指导监督各市、县（区）有序推进整治工作落实。地方各级住房和城乡建设主管部门进一步完善工作机制，细化工作措施，积极开展整治工作。2021年10月至2022年4月，地方各级住房和城乡建设主管部门对本行政区域内的在建房屋建筑和市政基础设施工程项目进行全面排查，聚焦整治工作重点任务，严厉打击治理行业乱象，维护建筑市场秩序。畅通投诉举报渠道，完善处置机制，全面收集群众举报线索，加大线索核查力度。对发现的涉黑涉恶问题线索，及时移交有关部门处理。2022年5月至6月，地方各级住房和城乡建设主管部门全面总结整治工作，研究梳理房屋建筑和市政基础设施工程招标投标突出问题，深入研判招标投标领域出现的新动向、新情况，健全完善行业监管制度，堵塞监管漏洞，巩固整治成果，建立健全防范问题发生的常态化制度机制。

（来源：中国建设新闻网）

新时代背景下
科技产业创新实践与数字化转型探索

中亿丰建设集团股份有限公司

中亿丰建设集团是江苏省建筑行业的先行者和排头兵，集团始终依托科技创新，推进创新链、产业链、人才链的协同发展，不断提升传统产业的价值链，并致力于企业的数字化转型，打造高质量发展的“建造、制造、智造”三造融合的中亿丰模式。

集团在设立科技研发中心的基础上，成立工程研究院，支撑各板块科技创新，开展支撑技术服务（服务于工程项目）、储备技术开发（前沿技术开发）及工程技术咨询服务（高技术服务）。搭乘“新基建”、“新城建”政策东风，筹建苏州市产研院融合基建技术研究所，为企业高质量发展提供新动能，为行业数字化转型提供新引擎。

“十四五”时期，国家层面的科技发展正朝向城市更新、高品质建筑、碳中和以及万物互联方向迈进，面对数字经济的新时代，身处长三角一体化的新空间，迎着新基建+新城建的新机遇，科技创新正加速推进并深度融合，传统建筑的数字化转型和科技产业变革势在必行。

一、成立工程研究院，支撑集团各板块科技创新

中亿丰工程研究院于2019年10月正式成立，立足于建筑科技创新前沿技术研究，加强企业自身创新能力，打造集团新业务初创企业孵化器、成长企业加速器和产业价值转换器功能，并延伸至生态城与绿色建造、数字化建造、建筑产业化建造、城市智慧运维服务、新材料、智能制造等领域，形成技术研发与产业应用、工程咨询、环境技术和若干新兴产业协同发展格局，用最新的建筑科技成果服务于苏州和全国城乡建设。

研究院充分整合集团管理和研发各类科技创新资源，重点着眼于企业科技发展的战略需求，重点解决重大技术研究开发、技术咨询、技术交流与服务、技术成果推广应用等突出问题，积极开展重大工程支撑（服务于各板块重点工程项目）、科技创新（前沿技术及集成技术研究，形成创新发展驱动力），形成技术体系、产品体系，开展工程示范，推进科技成果转化，加快产业化发展（科技驱动新的产业布局）。

目前研究院下设7个研究分院，分别为：绿色建造与工业化研究分院、数字建造研究分院、地下空间研究分院、基础设施研究分院、机电安装研究分院、新材料研究分院和智能制造与信息化分院。各研究分院开展支撑

技术服务(服务于工程项目)、储备技术开发(前沿技术开发)及工程技术咨询服务(高技术服务),既服务工程项目,又不依赖工程项目。

二、成立融合基建技术研究所，以科技产业化助力企业高质量发展

十九大以来,在国家层面明确了数字经济将成为国家经济增长的关键重要新动能。2018年12月,“新基建”在中央经济工作会议上被首次提出,中央和各地方已经密集部署了一系列围绕“新基建”建设的方针和政策。

随着新冠疫情的暴发,全世界人民都身处一场巨大的灾难中,疫情把人与人之间的空间距离拉远了。但同时,通过一些现有的互联网手段和数字化手段,我们的工作、生活距离却变得越来越近,不受时间、空间的局限,催生出一种新的、快节奏的工作方式。

对建筑行业而言,数字化更是带来了诸多发展的潜力和空间。2019年,我国GDP已达99万亿元,其中建筑产业的总产值是24.8万亿,占到25%左右。但是,从2013年以来,建筑业总产值增速总体呈下滑态势。

在当前国内外经济形势,以及这样庞大的一个产业体系时,国家提出了“新基建”的概念,这对建筑行业数字化转型是一个极大的利好。

2020年4月20日,国家发改委明确“新基建”范围,新型基础设施是以新发展理念为引领,以技术创新为驱动,以信息网络为基础,面向高质量发展需要,提供数字转型、智能升级、融合创新等服务的基础设施体系包括信息基础设施、融合基础设施和创新基础设施三大类。对建筑业而言,最关键的是其中的“融合基础设施”,为行业在数字化道路上的发展提供了清晰的方向和路径。

长三角地区是产业数字化、数字产业化的前沿阵地。2020年6月,上海、江苏、浙江、安徽共同签署长三角数字经济一体化发展战略合作协议,将共同打造数字经济发展高地,合作共建数字经济领域重大创新平台,协同推进国家数字经济创新发展试验区,构建国际领先的数字基础设施,超前部署高标准的“数字新基建”。

为紧跟国家大力发展新基建决策部署,抢抓长江经济带、长三角一体化和江苏自贸区建设等国家战略叠加机遇,中亿丰集团携手相城经济技术开发区、苏州市产业技术研究院相城区合作成立了“苏州市产业技术研究院融合基建技术研究所”。这是中亿丰作为苏州市建筑行业龙头企业牵头所搭建的一个重要平台,一个和政府共同合作的平台。

研究所面向融合基础设施领域的科技前沿,以建筑全生命周期数字化建造和基础设施安全运维为目标,着重解决BIM-CIM、智慧物联、人工智能、城市大数据等核心技术的创新与集成,抢占未来产业制高点,立足成为全国领先的新型研发机构,助力苏州实现科技创新策源。

融合基建技术研究所是苏州市第一个由龙头企业牵头、第一个围绕传统行业、第一个切入融合基建产业的技术研究所,由四方共建,核心团队控股、龙头企业支撑、政府配套支持,凸显政府的引领支持作用,紧密契合企业的实际场景需求,充分激发团队的活力和创造力。

研究所建所模式有三个方面的“创新”。**市场为导向的技术研发模式创新。**打通技术研究“最先一公里”和市场转化“最后一公里”,形成“技术—产品—场景—市场”的良性循环。

“政产学研用金介”产业生态链协同创新。通过“政产学研用金介”产业生态链协同创新，实现各方资源共享、优势互补，合作研发前沿技术，赋能科技成果转化，完成融合基建产业落地。

运营机制创新。融合基建技术研究所兼顾技术研发与产业孵化，形成“技术、平台、市场、资本”四位一体的运营机制。

研究所在建设期内，将打造200人以上的高端研发团队，依托研发成果孵化6家高新技术企业，立足成为新型城市基础设施领域全国领先的新型研发机构、高端人才基地和产业公司集聚高地。

三、智慧新城建赋能建筑行业数字化转型

苏州市是全国新型城市基础设施建设（“新城建”）首批试点城市，将围绕推进城市信息模型（CIM）平台建设、推动智能建造与建筑工业化协同发展、实施智能化市政基础设施建设和改造、建设智能化城市安全管理平台等七大重点任务实施创新突破。以“新城建”对接“新基建”，引领城市转型升级，释放城市发展的巨大潜力，培育新的经济增长点，形成发展新动能。

中亿丰集团作为苏州市建筑行业排头兵，牵头《“十四五”住房和城乡建设科技发展规划》中“新型城市基础设施建设专题报告”的编制，携手17家单位共同谋划“十四五”新城建领域的新蓝图。

融合基建技术研究所作为中亿丰集团科技产业孵化器，紧密契合“新基建”、“新城建”重点发展领域，具备提供“智能建造、智慧运维及新城建”等领域的产业服务能力。

目前研究所四大研发中心的主要研究领域包括：

BIM-CIM：基于BIM-CIM的建筑数据中台自主研发；基于BIM-CIM的新城建方案规划及综合管理平台；自主国产BIM数据格式与标准研发；基于BIM-CIM的智慧工程解决方案。

数字绿建：基于AIoT的建筑节能系统与装备；基于BIM中台的建筑性能模拟优化；基于大数据的绿色建筑动态评估系统；数字化协同的装配式和零能耗建筑技术体系。

智慧建筑：智慧建筑物联网边缘计算网关；智慧建筑物联大数据AI算法中台；智能建造及建筑机器人；智慧建筑、智慧园区和数智新城等场景应用集成技术。

智能装备：城市地下管网智能监测与原位修复技术装备；桥梁与地下综合管廊健康监测与智慧运维平台；园区风险安全监测与溯源集成应用技术；高大空间火灾安全监测与运维系统。

针对以上四大研发方向已形成的技术/产品包括：

BIM-CIM数据中台：面向工程基础设施（包括房屋、交通、市政等）全寿命周期发展过程中对应时空信息模型及相关数据，进行数据收集、存储、分析、管理、展现及控制的大数据平台（iBIM, itegrated BIM数据中台，也称为BIM4.0）。

数字孪生建筑智慧运维管理平台与解决方案：DTbuilding管理平台：基于建筑数据中台实现各子系统之间数据的打通，通过基于真实物理模型的AI大数据分析，结合物联网技术控制手段，实现“建筑-设备-人”的实时联动，打造建筑运维一体化解决方案。

智慧节能专项整体解决方案：以降低建筑运营能耗、提升建筑运营管理智慧化程度为目标，重点研发和销售建筑节能边缘计算网关、智慧照明控制设备、暖通空调节能群控设备和智慧能源管理软件平台等相关产品。

城市基础设施安全运维系统及装备：通过应用物联网、大数据、人工智能等手段，通过城市运行物联网监测数据的采集、汇聚和分析，实现实时监测、预测预警、决策分析服务支持，以“一张图”形式呈现城市整体运行情况；建立城市健康运行体征指标体系，描绘城市安全大数据画像。

绿色建造及新材料体系：绿色建筑全过程数字化解决方案—数字与绿建深度融合，通过计算机辅助决策、建筑性能仿真、动态实时数据采集，为绿色建筑建设及运维全生命周期提供评价、分析、优化等智能决策服务。

研究所围绕数字“感-传-储-知-用”全过程，以建筑筑全生命周期数字化建造和基础设施安全运维为目标，着重解决BIM-CIM、智慧物联、人工智能、城市大数据等核心技术的创新与集成，构建数字建造关键技术体系，引领建筑行业数字化转型升级。

注重党建引领 促高质量发展 全面推动产业工人队伍建设改革见成效

通州建总集团有限公司

通州建总作为南通建筑业龙头骨干企业，是一家多元化大型企业集团，拥有房屋建筑工程施工总承包特级资质，施工队伍遍布全国近三十个省市自治区，并涉足美国、俄罗斯、越南、斯里兰卡、吉布提等海外市场，被誉为“一带一路先锋、央地合作典范”。近年来，公司加快转型升级，承建的南通地铁1号、2号线标段工程和机电安装工程，成为首家地区唯一两轮入围建设南通地铁的优秀民企代表，实现了南通建筑业在盾构法施工上零的突破，被誉为南通建筑企业转型升级的典型，荣获“江苏省城市轨道交通建设科技创新先进单位”等殊荣 。

针对目前建筑业发展现状，我们清楚地认识到，推动产业工人队伍建设改革，是强基固本、促进企业转型、增强企业竞争力的核心所在，是保持企业平稳、向好发展的基础。我们在积极响应党中央和国务院号召的同时，加大力度对产业工人队伍建设进行改革，将产业工人队伍建设改革作为企业发展、转型升级的重要支撑和基础保障，取得了初步成效。

一、坚持党建绝对引领，着力打造党工共创模式

狠抓“三个落实”、夯实基础。一是工作责任落实。坚持把工建融入党建工作总体规划、总体部署。二是工作队伍落实。初步形成党组织牵头、工会积极参与、条块结合、同驻共建的党工共建新格局。三是基础硬件落实。公司建立了党校、政校、职校和职工之家，职工活动室，支部活动室，满足党组织和工会组织建设及开展活动的需要。

强化“三个同步”、抓实措施。一是组织同步设置。始终坚持企业工会组织紧随党组织的成立而建立，大力实施“党群一体化建设”。二是制度同步完善。党组织和工会组织一经建立，同步健全完善党建工作制度和工会工作制度；同时建立党员活动室和“职工之家”。三是活动同步开展。公司党委把创建先进基层党组织与创建示范工会工作有机结合起来，做到目标同下达，工作同部署，措施同研究。

坚守“三个共建”、力促融合。一是

突出重点抓共建。项目部有3名以上党员的必须建立党支部。工会组织按照工程项目建到哪里，工会组织就建到哪里。二是强化载体带共建。公司党委切实把“党旗在建筑工地飘扬”主题活动作为企业党建工作的一个品牌项目来抓，工会组织注重开展争创“工人先锋号”等主题活动。三是企业文化促共建。通过探索实践，形成了具有“通州建总”特色的企业文化体系，集团公司荣获“全国企业文化建设先进单位”。

二、注重职业素质提升，积极开展三项主题活动

大力开展争先创优活动。通过开展争创活动，促使各项目部广大员工，注重工程创优，重视工地文明，强调安全管理。近年来，公司多名职工被授予“全国和省五一劳动奖章”和“南通市劳动模范”等荣誉。

深入开展技能比武活动。公司成立了“职工技术协会”，专门负责组织开展劳动竞赛、岗位练兵、技术比武等活动。去年底，一名职工参加了全国职工技能比武并荣获第四名，三名同志省市列入新世纪科学技术带头人培养对象。

注重开展培训教育活动。一是注重职业技能培训。充分利用公司职校、农民工学校等学习基地，组织举办培训班，各类一线职工持证上岗率得到全面提升。二是加强职业道德教育。组织开展学习企业管理和道德教育。积极开展“不记初心”主题教育，认真开展廉政教育、警示教育等培训活动。

三、搭建岗位成长平台，全力打造四类专业人才

培养项目管理人才。公司通过选拔优秀产业工人，进入品牌大学，开展脱产短期管理人才培训，以举办培训班的形式，提升产业工人项目管理水平。目前公司共有一级建造师456名，二级建造师362名。

培养争先创优人才。公司创新奖励激励机制，制订完善《奖惩条例》，全年用于创优基金奖励达500万元。公司自主经营的通州建筑中等专业学校，通过培养，近五年，公司取得高级工证书人员近2千人、技师证书人员1335人。

培养科技研发人才。公司创办了通州首家清华大学研究生就业实践基地，建立了国家级博士后科研工作站和省级技术中心。公司技术中心先后获得国家级、省级工法85个，国家专利52项，国家级QC成果50余项等；主编了工程建设国家标准《智能建筑工程施工规范》。

培养新技能应用人才。公司承建的南通地铁1、2号线标段工程，开创了南通建筑企业跨界轨道交通领域施工的先河。为培育新技能应用工人队伍，公司轨道交通项目部成立了劳模创新工作室、成立了轨道交通学社，注重发挥了劳模队伍和党组织的双重引领作用。

四、完善权益维护机制，全面落实五项基本“保障”

确保“劳动报酬权”。《公司章程》明确职代会的职能和作用，公司党委支持职代会制度，通过召开职代会，民主协商劳动报酬，重点以岗位贡献、责任大小、绩效优劣为基本要素，推行工资协商制。

严格“劳动安全权”。公司深入开展“安全生产月”“安康杯竞赛”“隐患排查随手拍”等活动，有力增强

职工的安全意识，维护职工的劳动安全权。不断完善劳动健康安全制度，严格执行职业安全健康管理体系。

坚持“生活保障权”。公司党委牵头、组织工会出台《员工互助会章程》，通过员工互助形式，强化了对特困员工、患重病职工的帮扶。公司上下形成了生活互助、困难互帮的浓厚氛围。今年疫情防控期间，公司上下员工捐款100万元用于抗疫。

强化“人格保障权”。公司始终把尊重工人、尊重人格，平等相处作为维护工人权益的一项基本内容，坚持做到人人平等，特别对外来务工人员，做到与本地职工一视同仁。公司创办《通州建总》企业报和公司网站，鼓励职工积极写稿，宣传先进事迹，弘扬正气。

重视“文化娱乐权”。公司建立活动阵地，丰富活动内容，创新活动形式，鼓励职工参加各种文化娱乐活动，不断强化企业文化建设。各基层党组织和分工会每年至少开展不少于四次的文体竞赛活动。组织参加的全国级、省、市文体比赛获得名次。

公司在转型升级和高质量发展进程中，特别是在技术创新上还有很大发展空间。下一步，我们将继继深化产业工人队伍建设改革，打造强有力的管理和施工人才队伍，在项目管控中运用“互联网+”模式，瞄准智能化方向，促使施工管理现代化，确保项目运行可控、节约、环保，实现项目建设人人创佳绩、处处争一流。

■资讯荟萃

四部门联合发文明确推动城市停车设施发展重点工作

为切实增加城市停车设施有效供给，改善交通环境，国家发展改革委、住房和城乡建设部等四部门近日联合发布《关于近期推动城市停车设施发展重点工作的通知》，从评估完善标准规划、研究建立指标体系等10个方面对推动城市停车设施发展工作提出要求。

通知指出，加快停车设施建设。各城市要将停车设施项目列入各城市重点项目建设计划，加快推进前期工作，加强要素保障，加大资金投入，建成一批停车设施项目。同时，充分挖掘停车资源潜力，推出一批停车资源共享示范项目。

评估完善标准规划。各城市年内完成停车设施普查并对外公开，摸清停车资源底数，动态更新停车资源数据，建立城市停车设施供给能力评价制度。结合本地实际情况，年内开展城市停车设施建设规划编制和修编工作。住房和城乡建设部年内组织对现行《城市停车设施规划导则》《城市停车规划规范》执行情况进行评估，分析执行情况和存在问题，根据需要适时制定修订相关标准规划。

研究建立指标体系。国家发展改革委、住房和城乡建设部、公安部等有关部门组织有关研究机构和行业专家，根据城市人口规模、小汽车保有量、停车泊位数及结构分布等，研究提出衡量城市停车设施发展指标体系，并探索适时向全社会发布全国城市停车设施发展情况。

加大宣传引导力度。四部门年内组织开展实地调研，协调解决推动城市停车设施发展存在的困难和问题，及时梳理地方在规划编制、项目建设、金融支持、用地政策、综合治理、智慧停车等方面的好经验、好做法并做好推广。

（来源：住房和城乡建设部网站）

党建基因深植企业文化 “红色引擎”助推高质量发展

锦宸集团有限公司

锦宸集团诞生于长江之滨，崛起于苏中平原，前身是创立于1979年的“江苏省泰县建筑民兵团”，2003年完成了产权制度改革，2005年经国家工商总局核准企业更名为“锦宸集团有限公司”，2017年成功晋升特级资质，目前已发展成为经营范围涉及建筑、建筑工业化、地产、金融、零售、教育、工业制造等行业，业务覆盖国内和非洲乍得、尼日尔等市场的大型民营企业集团。

纵观企业40余年的发展历史，是与改革开放同频共振的发展历程，为破解民企高质量发展过程中碰到的难题，锦宸集团找准了“企业文化推动转型升级”这个撬动企业持续发展的杠杆，将党建基因深植到企业文化中，始终坚持听党话、跟党走，传承红色基因，充分发挥党组织在企业治理中的引领作用，引领锦宸集团走过了一条拼搏奋进的创业之路，务实创新的发展之路，转型升级的高质量发展之路。

一、文化建设，统筹规划，思想引领企业转型升级之路

企业文化的建立不是一朝一夕的事，是一个系统工程。追溯企业的发展史，我们发现从八十年代奔赴大庆时艰苦奋斗的脚步，到2008年踏足海外的豪情，企业已走过四十多年。锦宸有太多难忘的经历，太多神奇的故事。回想起来，文化引领成为锦宸人奋勇争先，勇立潮头的制胜法宝。为了实现“锦宸梦”，集团公司从长远发展的战略高度来统筹、规划企业文化建设工作，设立专门部门具体负责文化建设工作，并根据发展阶段和经营实际，统筹制定了《集团公司企业文化建设纲要》，引领着一代又一代锦宸人砥砺前行。

追根溯源，体制改革成为企业转型的突破口。锦宸集团如今是一家以建筑业为主，实力雄厚管理科学的多元化企业集团。但在改制前，县属企业固有体制不顺、机制不活、人浮于事、分配制度不符合企业发展需要等弊端，严重束缚了企业的发展，到2002年底，企业总资产仅有1824万元。随着建筑业市场竞争的加剧，尤其是面对民营企业和外资企业的挑战，原有的市场逐步缩小，生存危机日益凸显，“转型升级”必要而且时间紧迫。

为了早日使企业走出困境，更好地生存，更快地发展，2003年开始，企业“诚信、勤实、卓越、共赢”的文化，引领企业以体制改革为转型的突破口，针对阻碍企业发展的突出问题，在充分酝酿和广泛发动的基础上，

率先在姜堰建筑业进行了以“置换集体企业职工身份，置换集体产权，置换国有土地使用权，实行社会保障”为内容的“三置换一保障”的企业产权制改革，由21个自然人筹资1.36亿元组建成了有限责任公司。改制后锦宸针对如何创新机制、增强活力、提高企业经济效益这些要害问题，配套进行了基于人事制度、公司治理结构、分配制度的三大管理创新。

竞争文化，建筑主业变革成为转型升级新跳板。脱胎换骨的改制激发了企业活力，锦宸要生存要发展，必须做到省内有位置，全国有影响，市场上有竞争力。企业从建筑主业的资质、总承包、专业承包、拓展海外市场、科技创新几个方面进行全面改革。企业坚持“合作+共赢”战略，加快国内市场布局，挖掘传统市场、抢滩新兴市场、优化市场布点；贯彻“创新+实干”理念，优化项目运营方式，推进企业上市走资本化运营道路；探索“挖潜+增效”模式，充分放大产业优势，抓住公司在装配式建筑领域的优势，在公用建筑、工业项目、基础设施、新农村建设、棚户区、老旧城区改造等项目上深入挖潜；抓住建筑业资质改革契机，贯彻新发展理念，构建新发展格局，全面推进企业高质量发展。

二、文化发展，党建先行，党工团合力画出最大同心圆

近年来，锦宸集团的规模逐步扩大，员工人数日益增多，凝聚党心民心、汇聚民意民力是工作中的重中之重。为满足企业实际发展需要，促进广大党员、干部职工以及青年员工的成长，锦宸集团在区委组织部、局党委的大力支持下，集团公司相继成立了中共锦宸集团有限公司委员会、中共锦宸集团有限公司纪律检查委员会和共青团锦宸集团有限公司委员会，并于2011年2月对集团工会进行了换届选举，形成了完善的党建文化引领体系。

我们坚信党建做实了就是生产力，做强了就是竞争力，做细了就是凝聚力。企业突出党建文化建设，始终以习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神为指引，以生产经营为中心，切实发挥基层党组织的核心作用，并以“不忘初心、牢记使命”主题教育、党史教育为切入点，围绕集团公司“抓党建，促生产，提效益”重要部署，不断推进思想建设、组织建设、党员教育，实施“四好”支部工作法，有效地加强和改进了支部的工作，以血脉传承铸造钢铁锦宸，并通过不断地宣传、引导将企业精神渗透每一个员工，规范员工行为、树立企业形象，把政治优势转化为发展优势，党政工团同心协力，统一思想，统一规划、统一部署，自此形成了推动企业发展的合力，“红色引擎”为集团公司高质量发展，提供坚强的组织保障和强大的精神动力。

三、文化传承，慈善为本，社会责任谱写出发展新乐章

在企业做实做强的过程中，企业始终牢记“以人为本、合作发展、品牌拓业、奉献社会”的经营理念。对内，因建筑企业员工大多常年在外，能深刻体会到孩子不在父母身边的难处，锦宸集团由团委牵头成立了“青年志愿者突击队”，团队成员主要为锦宸集团在职青年员工，组建以来“青年志愿者突击队”组织队员参加各类志愿活动20余次，志愿活动主要以“关爱儿童”为主线，参加了“青少年之家”、建工系统留守儿童关爱慰问、疫情防控工作等，据不完全统计，锦宸集团“青年志愿者突击队”已经服务儿童200多人次，多次在新冠疫情防控中担负起一线防疫工作，并积极向红十字会、组

织部捐款，奉献爱心。锦宸集团“青年志愿者突击队”也被表彰为“姜堰区优秀青年志愿者服务团队”，江苏宇辉团支部在锦宸集团团委的号召下，积极响应新时期国家精准扶贫号召，开展爱心助学活动，对口帮扶多户特困家庭；开展敬老助残活动，多次前往溱潼敬老院、德馨花苑敬老院等地看望孤寡老人、残障老人；更在新冠疫情防控中冲在一线，积极展示新时代新青年风采，江苏宇辉青年志愿突击队被表彰为“姜堰区青年安全生产示范岗”“姜堰区优秀青年示范团队”。

对外，锦宸集团一直将“感恩社会，饮水思源”作为企业应尽的社会责任。近年来，在迅速崛起和跨越发展的大好形势下，企业还大力支持、资助家乡建设和革命老区建设，参加抗震救灾、扶贫济困、捐资助学、抗击疫情等公益活动，投资1.5亿元建设了“泰州市民兴实验中学”，捐资近800万元助力建成“韶山市姜堰希望学校”，向“红烛基金”捐赠1500万元，在新型冠状病毒疫情特殊时期，企业向所在市区三家重点医疗单位以及村镇捐款捐物约40万元。据不完全统计，企业已累计向社会捐助3000多万元。集团公司投资创办多家实体企业，为全市解决了2000多名、为全国解决了1万多名劳动者的就业问题。为此，姜堰区委、区政府授予锦宸集团“支持家乡建设先进单位”荣誉称号，并被评为“姜堰区慈善先进单位”，泰州市慈善总会授予“最具爱心慈善捐赠单位”称号，集团公司董事长李焕军光荣当选为“全国光彩事业促进会理事”。企业的责任成为了“习惯”，实现了品牌效应的正能量传播。

四、文化强企，落地生根，全方位赋能企业基业长青

围绕文化落地，企业编曲了朗朗上口的“锦宸之歌”，出版了展示企业发展历程的图书《筑梦四十年》，印刷了独特的“企业文化画册”和“员工文化手册”，每年制作企业形象宣传片、工程展示专题片，形成了统一的“锦宸形象识别系统”，企业同时设立集团官方网站和微信公众号，“锦宸时讯”成为企业宣传的特色品牌栏目。此外企业与农业银行携手发行了农行锦宸金穗卡，与中国银行合作上线“复兴壹号”智慧党建平台等。

锦宸集团紧抓企业文化这根弦，坦诚而真挚地表达了企业对自身经营的目的定位。企业党委每年都会开展不同的主题活动，如“我是锦宸人，我为锦宸做贡献”“节约锦宸”、“新年特别晚会”等。企业通过有计划、有针对性地向锦宸员工以及社会公众主动地展示与传播锦宸文化，形成了良好的文化积淀，促进了企业的健康发展。企业也被泰州市精神文明建设指导委员会命名表彰为“泰州市群众性精神文明创建工作先进单位”，被姜堰区委、区政府授予“文明单位”称号。集团公司一批优秀员工荣获“江苏省建筑业有突出贡献的企业家（劳动模范）”“全省建设系统精神文明建设先进工作者”“泰州市劳动模范”“姜堰区十佳关爱职工企业家”称号，还有一批项目班组和员工获得“泰州市工人先锋号”“泰州市五一劳动奖章”荣誉称号。

四十余年风雨兼程，四十余年拼搏奋进。企业跻身全国民营企业500强 、全国建筑业AAA级信用企业、国家级守合同重信用企业行列，系江苏省建筑业“百强企业”、江苏省建筑业施工技术工作先进单位、江苏省建筑业安全生产先进单位，并被江苏省人民政府命名为“江苏省AAA级重合同、守信用企业”，“锦宸集团”商标被认定为江苏省著名商标，江苏省服务名牌。

文化是企业的根，是企业持续发展的精神源泉。在未来发展道路上，集团公司将继续加强企业特色文化建设，引导全体锦宸人勇于担当，甘于奉献，不断创新，锲而不舍地朝着“做百年企业，争世界一流”的目标迈进。

依“法”治“震” 强化法律责任 《建设工程抗震管理条例》于9月1日施行

李淑君

2021年7月19日，国务院总理李克强签署第744号国务院令，公布《建设工程抗震管理条例》（以下简称《条例》），自2021年9月1日起施行。《条例》的起草与制定，秉持安全发展的理念，坚持以人为本、全面设防、突出重点的原则，明确了新建、扩建、改建建设工程抗震设防达标要求及相关措施，规定了建设、勘察、设计、施工、监理、检测和建设工程所有权人、抗震鉴定机构等建设行业多元主体应承担的抗震责任，填补了农村建设工程抗震管理的立法空白，强化了建设工程抗震保障措施与监督管理及责任追究的实施。

《条例》的出台，为加强建设工程抗震管理工作、保障人民群众的生命与财产安全提供了有力的法律支撑。对建筑工程领域而言，也将产生很大的影响。本文试图对《条例》中备受建筑领域关注的相关条款进行浅要解读。

一、着力强化建设单位责任

建设单位作为工程建设活动的总牵头单位，对保障建设工程抗震能力具有主导作用。《条例》对建设单位主要规定了四个方面的责任：

1.对建设工程勘察、设计和施工全过程负责，应当督促勘察、设计、施工单位严格执行抗震设防强制性标准

《条例》第十条规定，建设单位应当在勘察、设计和施工合同中明确拟采用的抗震设防强制性标准，按照合同要求对勘察设计成果文件进行核验，组织工程验收，确保建设工程符合抗震设防强制性标准。同时，不得明示或者暗示勘察、设计、施工等单位和从业人员违反抗震设防强制性标准，降低工程抗震性能。

2.在初步设计阶段应申请超限高层建筑工程抗震设防审批，未经审批即施工的，应当承担相应法律责任

《条例》第十三条规定，对超限高层建筑工程，设计单位应当在设计文件中予以说明，建设单位应当在初步设计阶段将设计文件等材料报送省级住房和城乡建设主管部门进行抗震设防审批，超限高层建筑工程抗震设防审批意见作为施工图设计和审查的依据。未经超限高层建筑工程抗震设防审批进行施工的，将面临责令停止施工、限期改正，处20万元以上100万元以下的罚款，造成损失的，还应依法承担赔偿责任。

3.组织有关单位，利用信息化手段确保隔震减震工程质量可追溯

《条例》第十七条规定，建设单位应当组织勘察、设计、施工、工程监理单位建立隔震减震工程质量可追溯制度，利用信息化手段对隔震减震装置采购、勘察、设计、进场检测、安装施工、竣工验收等全过程的信息资料进行采集和存储，并纳入建设项目档案，最大限度确保质量追溯时有迹可循，及时确定责任主体。此前，部分参建单位尝试建立自己的质量可追溯体系，但因为加工管理的不标准，不能全体系的监控。这就需要建

设单位来负责监管、建立质量可追溯体系，迫使减隔震相关单位按照规定来执行。

4.应当将建筑设计使用年限、结构体系、抗震设防烈度等情况记入使用说明书，并交付使用人或者买受人，保障使用人或者买受人对抗震性能的知情权

《条例》第十五条规定，建设单位应当将建筑的设计使用年限、结构体系、抗震设防烈度、抗震设防类别等具体情况和使用维护要求记入使用说明书，并将使用说明书交付使用人或者买受人。

建设工程投入使用后，建设工程的使用安全与使用人或者买受人直接相关，因此建设单位应当将建筑设计使用年限、结构体系、抗震设防烈度等情况记入使用说明书，并交付使用人或者买受人，保障使用人或者买受人对抗震性能的知情权。

二、严格落实勘察、设计、施工等参建单位责任

勘察设计深度不够、施工质量管理不到位，是影响抗震性能的重要原因。因此，《条例》对勘察、设计、施工等参建单位的责任进行了明确规定。

1.对勘察单位作为责任主体的要求

《条例》第十一条规定，建设工程勘察文件中应当说明抗震场地类别，对场地地震效应进行分析，并提出工程选址、不良地质处置等建议。

2.对设计单位作为责任主体的要求

相应的，建设工程设计文件中应当说明抗震设防烈度、抗震设防类别以及拟采用的抗震设防措施。

《条例》第十二条规定，重大建设工程、地震时可能发生严重次生灾害的建设工程和地震时使用功能不能中断或者需要尽快恢复的建设工程，设计单位应当编制抗震设防专篇，并作为设计文件组成部分。编制抗震设防专篇主要目的，是在建设工程的初步设计阶段根据工程项目实际情况，排查工程地质风险、完善抗震设计方案、优化工程抗震措施，有助于提高工程抗震设计质量，确保工程抗震安全。

3.对施工单位作为责任主体的要求

《条例》第十四条还规定，工程总承包单位、施工单位应当加强施工质量管理，按照抗震设防强制性标准进行施工。否则，应承担相应的法律责任，即如施工单位在施工中未按照抗震设防强制性标准进行施工的，主管部门将给予工程合同价款2%以上4%以下的罚款；造成建设工程不符合抗震设防强制性标准的，还需承担返工、加固，并赔偿因此造成的损失；情节严重的，将被责令停业整顿，面临降低资质等级或者吊销资质证书的行政处罚。

因此，在隐蔽工程完工前，施工单位应及时书面通知建设单位组织验收，对于建设单位拖延组织验收的，施工单位应及时固定相关通知及损失证明的证据，并在索赔期限内提出索赔请求，避免因隐蔽工程被下一道工序覆盖后，各方就隐蔽工程质量及工程量问题产生争议。

《条例》第十八条规定，隔震减震装置用于建设工程前，施工单位应当在建设单位或者工程监理单位监督下进行取样，送建设单位委托的具有相应建设工程质量检测资质的机构进行检测。禁止使用不合格的隔震减震装置。实行施工总承包的，隔震减震装置属于建设工程主体结构的施工，应当由总承包单位自行完成。

根据本条的规定，施工单位对用于建设工程的隔震减震装置负有取样送检的义务且施工单位不得使用不合格的隔震减震装置。

在此，还有一个问题需要引起施工总承包单位的注意，从《条例》第十八条的规定可以看出，隔震减震装置属于建设工程主体结构的施工，应当由总承包单位自行完成。根据《建筑法》第二十九条“建筑工程总承包单位可以将承包工程中的部分工程发包给具有相应资质条件的分包单位；但是，除总承包合同中约定的分包外，必须经建设单位认可。施工总承包的，建筑工程主体结构的施工必须由总承包单位自行完成”以及《民法典》第七百九十条“禁止承包人将工程分包给不具备相应资质条件的单位。禁止分包单位将其承包的工程

再分包。建设工程主体结构的施工必须由承包人自行完成”的规定，如施工总承包单位将隔离减震装置工程分包给第三方施工的属于违法分包行为，施工总承包单位与第三方签订的隔离减震装置工程分包属于无效合同。

三、加大了对建设单位及相关责任人等的处罚力度

《条例》对违反本条例规定的行为设定了严格的法律责任，强化了责任追究，特别是加大了对建设单位及相关责任人等的处罚力度。给予建设单位、设计单位及施工单位罚款处罚的，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处单位罚款数额5%以上10%以下的罚款，处罚力度进一步加大。

综上，《条例》的发布实施，贯彻落实了党中央国务院的文件精神，从立法层面完善了相关制度设计，为我国建设工程抗震管理工作提供了强有力的法律支撑。作为建筑领域的各参与主体，特别是施工单位，应及时学习新《条例》，强化责任意识，完善内部建设工程抗震责任体系，提升建设工程抗震能力，及早预防和避免相关的法律风险。

（作者单位：江苏君远律师事务所）

■资讯荟萃

七部门印发《工程建设领域农民工工资保证金规定》保证金原则上不低于施工合同额1%

近日，人力资源社会保障部、住房和城乡建设部等七部门联合印发《关于印发〈工程建设领域农民工工资保证金规定〉的通知》。

规定明确，施工总承包单位应当自工程取得施工许可证（开工报告批复）之日起20个工作日内（依法不需要办理施工许可证或批准开工报告的工程自签订施工合同之日起20个工作日之内），持营业执照副本、与建设单位签订的施工合同在经办银行开立工资保证金专门账户存储工资保证金。存储工资保证金的施工总承包单位应与经办银行签订《农民工工资保证金存款协议书》，并将协议书副本送属地人力资源社会保障行政部门备案。

规定要求，工资保证金按工程施工合同额(或年度合同额)的一定比例存储，原则上不低于1%，不超过3%，单个工程合同额较高的，可设定存储上限。施工总承包单位在同一工资保证金管理地区有多个在建工程，存储比例可适当下浮但不得低于施工合同额（或年度合同额）的0.5%。施工合同额低于300万元的工程，且该工程的施工总承包单位在签订施工合同前一年内承建的工程未发生工资拖欠的，各地区可结合行业保障农民工工资支付实际，免除该工程存储工资保证金。施工总承包单位所承包工程发生拖欠农民工工资的，经人力资源社会保障行政部门依法作出责令限期清偿或先行清偿的行政处理决定，施工总承包单位到期拒不履行的，属地人力资源社会保障行政部门可以向经办银行出具《农民工工资保证金支付通知书》（以下简称《支付通知书》），书面通知有关施工总承包单位和经办银行。经办银行应在收到《支付通知书》5个工作日内，从工资保证金账户中将相应数额的款项以银行转账方式支付给属地人力资源社会保障行政部门指定的被拖欠工资农民工本人。工资保证金使用后，施工总承包单位应当自使用之日起10个工作日内将工资保证金补足。

规定要求，工资保证金实行专款专用，除用于清偿或先行清偿施工总承包单位所承包工程拖欠农民工工资外，不得用于其他用途。除法律另有规定外，工资保证金不得因支付为本工程提供劳动的农民工工资之外的原因被查封、冻结或者划拨。

（来源：建筑时报）

中核华兴助力碳达峰碳中和：狠抓落实 只为鸭绿江畔那片绿水青山

丁茹芹　毕伟俊　姜　楠

在鸭绿江边，有这样一群人，他们为了丹东市的绿色发展，为了祖国的碧水青山，双脚迈进80000m²的垃圾填埋场，承担起了丹东市垃圾焚烧发电项目建设任务。塔吊高耸的地方，项目全体人员各司其职，繁忙有序。历时11个多月的奋战，40万m³土方的回填夯实，30万m³土方外运，450根工程桩钻孔完成灌注，1号锅炉“第一吊”拔地而起，2号锅炉安装全面展开。

丹东市垃圾焚烧发电项目位于辽宁省丹东市，总建筑面积约2.89万平方米。该项目是丹东市的重要民生工程，建成后每日处理垃圾1500吨，年发电量1.21亿度，将成功破解丹东市“垃圾围城”的困境，真正使丹东市垃圾处理走向资源化、能源化、社会化。

逆向而行，排除万难启新篇

丹东市位于我国辽宁省鸭绿江边，与朝鲜隔江相望。1950年，中国人民志愿军从此处横跨鸭绿江，投入“抗美援朝”战争中，为新中国争取到了长时期和平建设环境。时隔70年，一支由31人组成，平均年龄只有34岁的中核华兴安装团队，肩负着“打造碧水青山，助推绿色发展”的使命，来到丹东这座英雄的城市，排除万难，全身心投入到项目建设中。

“大家小心脚下的石头，一定踩实后再走下一步！”这是测量员小卢那时的口头禅。建设者们扛着测量仪器，一步一个脚印地走完了整座大山。

“五、四、三、二、一，起爆！”“轰”的一声巨响，2020年4月28日，项目建设首次山体爆破圆满完成，标志着场平施工进入实质性阶段。初春项目道路两侧的山岭上，一朵朵娇艳的映山红正花开灿烂，山林中的小草也星星点点披上了绿色，春意暖到了心田。

狠抓落实，安全生产无小事

项目所在地三面环山，挖填方区域绝对高差近65米，山体爆破及场平强夯回填工作量大。随着加筋碾压区高度提升，生态袋敷设施工难度越来越大，对项目现场安全、质量、进度管理提出更高要求。

项目经理侯启亚当机立断，组织现场各班组负责人召开安全生产例会，进一步量化细化安全责任，做到目标、要求、责任明确。在确认外防护架搭设完毕后，协调场平班组采取“轮班倒”的方式进行生态袋敷设，紧盯加筋碾压区安全质量管理，推进施工进度。90天，22米高度生态袋敷设，现场值守灯火通明，管理人员、现场工人分班作业，24小时紧盯加筋碾压区施工

主体结构施工阶段全景

决战决胜

现场，确保项目安全生产落到实处。“安全生产是项目的头等大事，人在、岗在，责任就必须在！”安全员小高这样说道。

党旗高扬，筑就高质量工程

丹东垃圾焚烧发电项目是中核华兴在固废处理领域的首次尝试，爆破能否如期完成，是牵制项目建设全线的关键。项目所处山区地形结构复杂，工程边坡角度和安全平台技术要求高，给爆破工作带来不小的挑战。为此，项目部成立党员突击队，发挥党员骨干带头作用，提前筹划，详细梳理症结和难点，不断优化爆破技术方案，采用加强松动爆破方式保证爆后块度小，采用毫秒微差控制技术、预裂和光面爆破技术，提升了爆破的精度和边坡的安全。

项目部推进党建与生产深度融合，号召党员干部充分发挥好“传、帮、带”作用，鼓励年轻员工立足生产实际，创新向前、勇于突破。2021年5月，项目团队采用液压提模施工工艺，将模板与工作平台整体提升，成功攻克80米高烟囱施工难题，大大缩短了施工工期，创造了公司范围内烟囱施工新高度。

2021年5月24日，汽轮发电机组吊装顺利完成；6月25日，锅炉机组组合安装完成70%，为按期并网发电打下了坚实的基础。自开工建设以来，项目部紧盯建设目标不放松、狠抓各项工作落实，全力推进项目建设，用智慧和汗水攻克了一个个难关，取得了一次次胜利，赢得了一片片赞誉。

绿水青山就是金山银山。丹东垃圾焚烧发电项目团队将持续贯彻落实习近平总书记生态文明思想，以“咬定青山不放松”的干劲，“踏平坎坷成大道”的闯劲狠抓落实，助力公司“十四五”高质量发展。

（作者单位：中国核工业华兴建设有限公司）

■资讯荟萃

经济发展韧性持续显现 稳增长具备有力支撑

8月，全国规模以上工业增加值同比增长5.3%，两年平均增长5.4%；社会消费品零售总额34395亿元，同比增长2.5%，两年平均增长1.5%；1至8月，全国固定资产投资（不含农户）同比增长8.9%，两年平均增长4.0%……国家统计局日前发布的8月经济成绩单显示，受国际环境复杂严峻、国内疫情汛情冲击影响，加上上年同期基数抬升因素，8月主要经济指标同比增速有所回落，但综合来看，经济运行延续恢复态势，经济发展韧性持续显现。

展望下阶段，业内表示，国内经济恢复基础仍需进一步巩固，要进一步提振内需。“十四五”规划重大项目陆续开工建设，相关基建投资将逐步改善。消费规模扩大、消费结构升级的态势没有改变，要进一步挖掘和释放消费潜力。

数据显示，从累计来看，8月主要指标保持较快增长，两年平均增速保持基本平稳。制造业投资是本月数据的亮点。1至8月，制造业投资同比增长15.7%，两年平均增长3.3%，比1至7月加快0.2个百分点。外需相对旺盛带动我国出口保持较快增长，对制造业投资形成一定支撑，同时前期出台的支持制造业、中小微企业等结构性政策持续发力，也对制造业改善起到了重要作用。

一方面，“稳”的基础不断夯实。另一方面，“进”的因素持续累积。1至8月，高技术制造业增加值两年平均增长13.1%，高技术制造业投资两年平均增长17%，均保持较快增长；信息传输、软件和信息技术服务业生产指数两年平均增长14.9%；新能源汽车、工业机器人产量同比分别增长1.7倍和63.9%。

不过，业内也指出，全球经济复苏和疫情发展仍然存在较多不确定因素，国内经济恢复的基础仍需进一步巩固。进一步提振内需成为重要发力点。

（来源：中国施工企业管理协会网站）

369米云上秘境 金螳螂助力刷新青岛酒店“新高度”

——青岛瑞吉酒店点亮岛城海岸天际线

苏州金螳螂建筑装饰股份有限公司

青岛瑞吉酒店位于青岛“第一高”的海天中心，与青岛云上艺术中心、城市观光厅、云端钻石CLUB、海天MALL等七大业态组成的超高层城市综合体，“身高”369米的主塔楼以气贯长虹之势般直冲云霄，重新定义青岛的海岸天际线。金螳螂三分公司有幸承接了海天中心T2塔楼PL层、3-5层、58-78层瑞吉酒店的精装修工程，该项目作为首批入选山东省新旧动能转换库的重大项目，为青岛城市蓝图画上了浓墨重彩、璀璨夺目的一笔。

瑞吉酒店是万豪集团旗下超五星奢华酒店品牌，是酒店行业传统领军品牌，作为山东省第一个标准超五星酒店，酒店整体设计符号借鉴了青岛的地域特色，

围绕着沙滩、海水、贝壳、水晶、首饰的个性化主题相互融合碰撞，打造出独一无二风格的酒店。

匠心磨一剑　专注每一处细节

青岛瑞吉酒店最具代表性的是位于酒店中庭的主可视立面——中庭GRG“沙滩”艺术背景。针对超“大、高、重、难”异形；项目部联动公司平台制定多项专项方案，最终为保障工期规避传统脚手架施工，首次采用电动升降平台，为抢工创造有利条件，保障项目如期完成。

针对项目特性，分公司采用数字化管理配合传统施工，双向管理模式，为项目施工提供平台支撑、预警、协调。运用金螳螂2080管控平台、联动BIM数字化（结构搭建、机电综合、面层细节管控）、整合Rhino3D（犀牛）、3D打印技术等三维软件解决项目双曲异形复杂结构。

项目部设立作战指挥中心，优化管理架构，设立分区管理模式，各类管理标化上墙预警。前期策划--理思路，样板制作--定工艺，提前房--树标准，打造文明施工的标杆、产品化的标杆、质量的标杆。

守正匠心 科技护航施工质量

瑞吉酒店向来以妥帖周到的服务和典雅高贵的

环境闻名，因此项目部施工时力求高品质、高效率。针对超高层项目，项目部运用装配式理念，推行流水化、产品化、模数化，统一尺寸、批量生产、集中加工、后场组装，从而提高工效、提升安装品质。

客房区域深化过程中针对大量钢架隔墙，项目部决定采用螺栓装配式安装钢架的方式进行组装施工，方便调节、安装灵活，真正实现了产品化施工，大大提升了施工效率、保证了工程质量。

位于三层的宴会厅、五层的餐饮区域，项目部运用深化管控模块——全控图管理模式，分解项目施工工艺、施工工序、施工流水，设立工期关键环节、后厂材料跟踪等专项管理模式，匹配优质班组、供应商配合，最终管理落地赢得业主认可。

为了确保施工尺寸精准，面层安装一次成型，项目部运用“实测实量”质量管理体系，针对墙、顶、地完成面尺寸全覆盖测量，为面层安装顺利铺平道路；材料管控从源头抓起，把控后场各关键环节确保出场即精品。

建设“逆行者”保障施工进度

瑞吉酒店施工期间遇到新冠疫情暴发，无论是材料供应还是劳动力保障均受到极大影响，项目竣工眼看遥遥无期。项目部克服重重困难，材料供应运用平台资源集全公司力量，全国范围调配现货，专车供应；进口材料到不了先用国产材料保证工序推进，后期再作更换。劳动力保障在做好防疫措施的情况下安排专车接，劳动力不足时加班加点，保证人少完成量不少，人多就把进度赶。

因为项目幕墙安装顺序及疫情影响，整个项目跨越了2个春节，特别是2021年春节正是面层安装的关键阶段。项目部动员工人放弃春节休息并通过公司平台调来一批增援工人，现场人员不降反增。由区域经理及项目经理牵头与各班组供应商团结一心众志成城，携130名现场工人与8家深加工工厂保证春节不停工，最终确保业主的如期开业。

正所谓兵来将挡水来土掩，金螳螂让业主见识到了不可能变成可能，那就是属于金螳螂的速度和执行力。

如今，恒久精致的青岛瑞吉酒店吸引着来自全球的旅游者，成为了青岛海岸别致的风景线，金螳螂匠心不负，始终以客户为中心，将拳拳诚意与热情刻印在酒店的每一处细节，信任不会被辜负，未来我们也将继续前行，打造出更多精彩的作品。

方寸之间逐天地

——记江苏启安第100项目部负责人吴忠

王福荣

十年完成各类高端精装修施工产值近20亿元，先后承接了奔驰、宝马及保时捷汽车展示厅、上海浦东四季酒店、陆家嘴国际会议中心、上海新天地综合商业广场、虹桥行政官邸独栋别墅等多个在业内享有较高知名度的精装修工程；他精益求精，追求卓越，不断以精品赢得市场，以信誉获得赞誉，在建筑精装修领域的方寸之间逐天地、追梦想，谱写了一首新时代的赞歌。他就是2011年加盟江苏启安的第100项目部负责人——吴忠，也是启安在建筑精装修领域的先行者和领军人物。

初闯上海滩，家装行业“小试牛刀”。1997年，将近而立之年的吴忠，在家乡南通的家纺行业从业多年，也小有成就，但当时因中美纺织品贸易争端，整个行业一时陷入不景气。为换个环境，也为寻找新的机遇，他在朋友的邀请下，来到繁华的大上海。彼时，邓公亲自指导的浦东大开发建设如火如荼，整个上海滩像一个热火朝天的大工地，各类民用、工业建筑如雨后春笋拔地而起，让人眼花缭乱。

面对各种机遇，他并没有迷失了方向，他敏锐意识到，随着大拆大建的建设高潮和居民集中异地搬迁，家庭住宅装修将是一块很大的市场。他当机立断，在上海的黄浦区租下了一个很小的办公场所，挂起了一块专业从事家装的牌子，并从家乡组织了一支10多人的家装小队伍。

为方便联系和承接业务，吴忠将联系方式和业务内容制作成一块塑料牌挂在了一部老“永久”自行车龙

吴　忠

头前，权作为“广告牌”。创业的起步阶段是艰辛的，白天他走街串巷，穿行在上海各个居民小区间，晴天一身尘，雨天一身泥。饿了馒头加白开水，累了阴凉处小憩一会。每到晚上，吴忠忘却奔波一天的疲惫，在灯下苦读有关家庭装修的书刊和杂志，恶补专业知识，不断充实提高自己。功夫不负苦心人，吴忠至今还清楚地记得他的第一个客户，那是一对五十上下的中年夫妇，因为曾经在南通下过乡、插过队，故与来自南通的吴忠人缘相亲、话题相近，同时也出于对南通建筑手艺人技术的信赖，于是将自己刚分配到手新房的装修活放心地交给了吴忠。

从功能区间划分、隔断合理布置、空间充分利用，背景灯光视觉效果、饰材品牌、材质选定……吴忠事无巨细，一一思虑周全，并通过与业主的聊天、沟通，充分

了解他们的个人喜好和想要达到的装修效果，不断予以补充完善。随着水、电、木、油漆、灯光……各道工序的层层推进，吴忠蹲点现场，严守施工质量，业主也时不时过来看一下进度、查一下质量。看着新房一天天变样、变美，装修师傅的手艺和质量又无可挑剔，心里乐开了花。慢慢地，同一栋楼的居民，周围四邻八舍都赶过来参观这个“样板房”，啧啧称赞吴忠这支家装队伍的手艺“呒得话说”。口碑胜于广告，于是，第二家、第三家……装修活接踵而来，吴忠的家装“小分队”也不断壮大，渐渐在上海滩立下了足，也成了家乡人眼中颇有名气的“小老板”。

转型展示厅，设计管理团队得锤炼。这样的日子，一晃四五年过去了，但吴忠并不满足“小富即安”的日子，同时，他也渐渐感到个体家装市场上的施工队伍越来越多，恶性竞争日趋激烈，要想寻求进一步的发展，商业转型迫在眉睫。

随着中国成功加入世贸组织，从2003年开始，吴忠发现不少外资品牌展示厅在上海不断兴起。看着设计新颖、装修精致、整体效果富丽堂皇的展厅，他敏锐地感觉到，那将是另一番大可作为的天地。他果断摒弃打一枪换个地方的“装修游击队”的思维，于2004年成立了“高美公司”，并高薪招聘了一批设计和管理团队，准备向高端精装领域进军。

机会总是垂青有准备的人。在与朋友的一次聚会中，他偶然得知了外资汽车品牌“奔驰”将在浦东新建一家大型“展示厅”，而其中的精装修工程还未定下来。面对商机，他立马带着自己的设计和管理团队直接奔赴外商驻沪办事处。经过与总代理的多轮艰苦谈判，吴忠设计团队拿出的效果图最终打动了对方，双方敲定了具体合同条款，20000平方米的展厅精装业务成功签约。

多年以后，吴忠回想起奔驰展厅的施工过程，仍然难忘其中的艰辛。他表示，“这个业务，虽然对我来说是人生中第一个超千万元项目，但实际上最后并没有赚到什么钱，一是刚转型，设计、管理、施工团队等各方面还并不成熟，二是抢工期造成很多人工和材料浪费，三是还没有形成自己稳定的供应和后勤保障网络，造成财务成本较大。但是，这个工程的承接，让我懂得了如何与外资管理公司合作和打交道，也让我的团队积累了很多设计和管理方面的经验，同时也锤炼了施工队伍，这为我后面承接北京奔驰、上海宝马、广州保时捷，以及德国嘉德纳橱电和德国佰隆铰链等外资品牌展厅等业务打下了良好基础，也坚定了我从事高端精装修领域的信心。”

依托启安平台，四季酒店掘得“第一桶金”。随着团队的逐步壮大，吴忠在外资展厅精装的业务做得风生水起，也积累了一定的知名度和人脉。随着眼界的开阔，他再次发现了高端酒店和办公楼精装修领域所蕴含的勃勃商机。但酒店精装工程的发包，业主通常将相关一部分机电（主要是弱电，如智能化、监控、自控系统等）和消防内容一并发包，而自己的“高美公司”不具备相应资质，无法满足投标要求。

2010年春节期间，在南通地方政府举办的一次建筑企业家联谊会上，吴忠无意中得知“江苏启安”在机电安装领域具有很高的知名度，是整个江苏省建筑安装类企业的“领头羊”。于是，吴忠在朋友的引荐下，来到了江苏启安。通过一系列严格的实地考察、业绩考核和综合评审，同时，吴忠团队在建筑精装领域的优势和业绩也深深吸引了江苏启安，双方正好形成优势互补。于是，随着相关手

续的办理，吴忠团队正式加盟启安，番号“第100项目部”。

2011年，上海浦东四季酒店精装修工程正式对外招标。该项目是以国际五星级标准投资建设，体量大，综合要求高，同时以FIDIC合同条款为约束，项目投资人、管理人、设计团队等都是建设工程领域国际知名的管理或设计公司。经过多轮的激烈竞逐比拼，以吴忠以首的江苏启安投标团队，最终拿下了这个总施工面积达4.5万平方米的精装修工程。

酒店项目，早一天完工，意味着早一天开店营业，也意味着早一天产生营收和利润，在快节奏的大上海更是如此。四季酒店的项目管理公司在紧抓施工质量的前提下，对工期要求也是特别紧迫。而酒店装修施工，不可避免遇到图纸改动频繁，交叉作业多，作业点分散，各个施工场地又狭小等瓶颈……面对重重困难，吴忠带领设计、管理、施工团队严格按照外企管理公司的要求，瞄准各个目标工期节点迎难而上，通过顺排工序，倒排工期，科学组织施工，合理安排人材机进场时机，形成合力攻坚氛围。凭着多年与外资管理公司打交道的经验，吴忠项目部的快速响应、高效处理、结果及时反馈的综合素养和能力得到了好评，也为工程顺利进行和提前完工打下了坚实基础。

整整十年后，当在笔者面前再次回顾“四季酒店”项目时，吴忠仍感慨万千，难掩其中的激动。他说：“该项目是我正式加盟江苏启安后第一个超亿元的大工程，正因为有了启安这个‘后盾’，当我在遇到一些涉及机电安装领域新技术难点而无法进行下去的时候，集团公司的技术和工程部门及时给予了大力支持和指导，帮助我们克服了一个又一个难关。此外，当时江苏启安BIM设计团队刚组建不久，但是公司二话不说，将最优秀的人才放在项目现场，为我们节约材料和缩短工期立下了大功。可以说，正是‘四季酒店’项目的成功，才让我真正掘到了‘人生第一桶金’，也为我后面顺利承接上海新天地88酒店（1.2万平方米）、天津四季酒店（5.5万平方米）以及淮海路新天地商业广场（2.5万平方米）、宝山经纬汇商业广场等五星级酒店和大型商业综合体的精装工程，奠定了坚实基础。”

勇担旗手使命，矢志前行再出发。经过十多年的潜心发展，目前，吴忠领衔的第100项目部仅设计和管理团队人员就达40多人，年施工面积5万多平米，完成施工产值超3亿元，是江苏启安内部唯一专攻建筑精装修的成建制队伍，并做出了自己的专业特色和亮点，其中“上海瑞安广场”项目还曾荣获2018年度上海市优质工程——申安杯。从某种意义上讲，吴忠团队也补齐了集团在建筑细分市场的一个短板，并担当了旗手的使命。

近年，吴忠在深耕酒店精装市场的同时，也敏锐意识到随着国家对环保问题的重视，而如何减少商品住宅二次装修造成的材料浪费和环境污染，实现小业主拎包入住将成为主流趋势。可以预见，不久的将来，随着国家政策方面的推荐性标准和强制性规定的逐步推进，这种趋势将越来越明显。

虽然早在2017年，吴忠曾试水了上海新江湾城F1C地块商品住宅的精装修工程，取得了较好的经济效益和社会效应。但是，他仍有一种深深的紧迫感和使命感。因为目前，江苏启安集团内部大部分分公司或项目部还只专注“建筑”或专注“机电安装”，少数走在前面一点的也只是停留在“建筑—机电”的层面，而如何进一步拉长整个建筑施工产业链，实现“建筑-机电-设计-精装修”的“一体化”施工模式，在谋求效益最大化的同时，给用户最好的体验，打造或形成江苏启安在此方面新的品牌特色或战略优势，还需进一步的努力。一枝独秀不是春，花开满园气芬芳。为此，他准备积极向集团高层建言献策，以期在集团统一领导下，对有志于“一体化”施工模式的分公司或项目部积极动员，提前布局谋划，以期实现资源共享，优势互补，形成抱团作战闯市场的经营局面。

不尽狂澜走沧海，一拳天与压潮头。“虽然对整个建筑大产业来说，精装修只是其中一个小的分支，也可谓在建筑的方寸之间，但是我相信，通过集团上下共同努力与奋斗，只要我们矢志前行、敢于拼搏，方寸之间自有天地，方寸之间大有可为，大可作为！”最后，吴忠目光坚定，充满信心地向笔者表示。

（作者单位：江苏启安建设集团有限公司）

白露养生常识

注意起居，身不着凉

“白露秋分夜，一夜冷一夜”，这个就是说夏季的风逐渐被秋冬季风所代替，气温下降得也非常快。“处暑十八盆，白露勿露身。”在处暑的时候天气还是比较热的，每天须用一盆水洗澡，但是到了白露的时候，就不能赤膊露体了，以免着凉。

到了白露节气的时候，大家需要注意保暖了，这个时候穿衣服一定不能像之前一样，也不能再赤膊露体。寒露节气一过，这个时候大家应该要注重足部保暖。“白露身不露，寒露脚不露”这个说法是有道理的，也会让身体变得更健康。

饮食宜营养清淡

到了白露节气大家需要注意自己的饮食，尤其是对于体质过敏而引发疾病的人，在饮食方面需要更加小心，平时应该要以清淡、易消化且富含维生素食物为主。白露时节，秋燥伤人，很有可能会耗人津液，这个时候可能会有口咽干苦、大便干结等情况。

这是因为中医认为，肺气大肠相表里，肺主皮毛的缘故。因此，从饮食上看，注意滋阴润肺，要多些梨、银耳、蜂蜜、百合、枸杞、萝卜、豆制品等，多吃橙黄色蔬菜，比如南瓜、黄萝卜等。吃一些绿叶蔬菜补足维生素C也很必要，比如芥蓝、菠菜、绿菜花等。平时要少吃或不吃鱼虾海鲜、生冷食物腌制菜品和过于甘肥油腻的食物，不要多吃辣椒等，以免影响肺、大便和皮肤。

要注意运动锻炼

秋季支气管哮喘等疾病的发病率很高，有些体质容易过敏的患者，很容易闹上症状像感冒的“花粉热”。因此，这个节气的养生重点是加强身体锻炼，每天进行散步、慢跑，周末可进行登山等。还要注意心理养生，保持愉快的心情，多与朋友进行交流，以免心情抑郁。

补养肝胃

由于秋季气候原因，大多人脾胃虚寒，所摄入寒凉食物不宜过多，比如海鲜、山竹等都属于寒凉食物，多吃容易导致腹泻等问题。根据秋季的特点，这个时候好能以容易消化、清淡的食物为多，不要过分强调“贴秋膘”，特别是厚味、辛辣的菜肴不应多吃。可以多多尝试鸭肉、泥鳅、西洋参、鱼、瘦肉、豆制品等，这些既有清燥热又有补肝胃的功效，同时也适合老人跟儿童食用。