

C&C 核心竞争力 core-competitiveness

开栏的话

中国建筑旗下有30余家二级子企业、80余家三级法人公司。系统内部的兄弟单位之间,你追我赶、超越争先的氛围一直很浓郁。

中国建筑2013年工作会公布了系统内2012年营业收入和利润居于前十位的三级法人公司和局属直营公司名单。

他们强在哪里?因何而强?本报特开辟“核心竞争力”栏目,深入报道这些强势公司的管理和发展秘诀,意在传播先进经验,推动全系统协同发展。

弄潮儿向涛头立,手把红旗旗不湿。这是一家在中建总公司同级号码公司中持续领跑、多年名列前茅的公司;这是一个荣获5项鲁班奖、2项詹天佑奖、100余项省部级以上优质工程奖的企业;这是一支先后被授予全国五一劳动奖状、全国优秀施工企业、全国用户满意企业、全国质量效益型企业、中央企业先进基层党组织、国家高新技术企业、中国建筑品牌贡献提名奖等百余项荣誉的团队……

在这些成就面前,当局者并不“迷”,中建二局三公司总经理陈学然、党委书记孙晓惠及“一班人”,对企业发展中的深层次矛盾十分警醒。

陈学然说:“我们在高速疾行多年之后,前有提速越来越快的标杆兄弟单位,后有奋力追赶日渐逼近的追兵,如何巩固和保持公司在局及总公司的位置,继续领跑?我们深感危机和挑战并存、机遇与成功同在。但是,我们有60年发展的成功实践和战斗历练,有一支勇于拼杀、善打硬仗的员工队伍,有信心着眼提升企业核心竞争力,打好新时期创新驱动的攻坚战。”

那么,这个公司“核心竞争力”的优势究竟在哪里?面对矛盾,他们凭什么能够这样淡定以对?我们循着她的发迹在追寻、在探究……

胸怀“三最”目标 秉承“三大”理念

“做中建系统内综合实力最强、品牌知名度最好、员工满意度最高的号码公司!”从这个“最令人期待的目标”揭开面纱的那一刻起,全体三公司人已然感到缔造百年辉煌的梦想在美丽绽放。

这些就具体体现在我们企业超值服务、超值履约的理念上。”

2006年,金融街兴建威斯汀酒店,可到了后期,工程的进度出了问题。当时,酒店要承办“21世纪金融年会暨2006亚洲银行竞争力排名颁奖典礼”,会期在一天天逼近,工期一天也无法耽误。金融街集团领导心急如焚,想到了并没有承接该项工程的二局三公司,希望他们能助一臂之力,以解燃眉之急。三公司二话没说,当即派出以现任党委书记孙晓惠和副总经理韩成斌领衔的两支突击队,日夜赶工,确保了酒店如期顺利开业,保障了会议按时召开。金融街集团领导非常感动,盛赞二局三公司具有“国际主义精神”。

就是这种感动,创造了二局三公司与金融街集团20余年的战略合作伙伴关系。在这20余年的时间里,他们一路互信共赢,将“北京金融街”从一片破旧居民区建成了“东方华尔街”,成为具有世界影响力的地标性商务区,区内约有50%的工程是三公司承建的。同时,三公司还伴随金融街集团,征战祖国各地。

同样,也是这种感动,二局三公司与冀东水泥集团有着30余年的精诚合作,承建了其所有的生产线,建起了几十座水泥厂。荒山野岭,三公司人和他们一样艰苦奋战,有的甚至带上年幼的孩子一干就是几年;风霜雨雪,三公司人和他们一样摸爬滚打,有的甚至为了工期误了婚期……

也就是在与这些大公司、大集团携手并肩的实践中,二局三公司悟出了“大业主、大项目、大市场”这一市场经营理念,并率先在中建总公司系统内提出,得到了总公司领导的肯定,并继而采纳推广。循着这个思路,他们与万达集团、华茂集团、香江集团、恒大集团、明宇集团等大业主建立了长期“战略合作伙伴”关系,为企业的科学发展、提升核心竞争力装上了强有力的引擎。

着眼特殊差异 保持相对优势

“差异化是企业核心竞争力的重要部分,相对优势会转化为绝对优势。我

们在大业主、大项目、大市场的管理上,有着自己独具特色的制度,形成了相对的优势,从而也提升了公司的差异化竞争优势。”三公司党委书记孙晓惠如是说。

这种特殊差异,这种相对优势,集中体现在三公司的“六项核心制度”上:分级管理。他们在实践中深深地体会到,每年面对数十成百个在施项目,如果眉毛胡子一把抓,不进行差异化,往往会造成“重点不重、没有亮点”的局面,于是他们根据工程的重要性、体量、合同额等综合因素,将项目分为“观摩、示范、达标”三级。观摩项目:就是能在行业全面领先,在当地和行业具备观摩资格的工程。2012年,他们将成都的西部国际金融中心、深圳的生命保险大厦等13个项目定为观摩项目,集中优势兵力,重点进行突破。示范项目:具有单方面领先优势,可起到示范作用。前几年承建的司达尔非洲电视中心办公楼,就重点体现文化元素,在中非文化的结合上下功夫。达标项目:大部分一般工程,则要求符合国家规范和标准,按时保质完成任务。

方案论证。这里有顶级专家的舌剑唇枪,也有普通员工的激烈争辩,围绕一项工程的施工方案,三公司从上到下,有时还外聘社会专家,对方案进行反复论证,大到超深基础桩的深度多少,小到一个个理件,均要确保最优化。

实体样板。任何建筑物都有一个建造过程,一般工程凭经验,但对于全新的结构形式或超越规范的建筑物及其构件来说,“摸着石头过河”就不行了,如同小学生玩拼图游戏,偏差一点,就拼装不成。大型建筑物如果在建造过程中偏差一点,风险更是巨大。如何规避风险,三公司有绝招:他们先在场地外进行实际操演,充分展示每一个层面、每一道工序、每一个结合点,用样板引路。同时,他们还利用现代化技术,对全程施工进行计算机结构仿真,模拟建造。

实测实量。法规是铁,数据是钢。在三公司人的词典里,没有“凑合”二字,丁是丁,卯是卯,差一点都不行。每完成一个界面、一个房间、一项施工,他们都要实测实量,提前发现问题,及时进行纠正,宁愿承担损失,也要确保工程质量。

停止点检查。防患于未然,每项工程中设计若干个停止点,在关键节点对工程质量、履约情况、成本等方面进行重点检查,这是三公司铸造精品工程的又一个杀手锏。

计划管控。行走在街道上,我们经常会遇到红、黄、绿三色信号灯。在三公司的计划管控中,也有红、黄、绿三种颜色为标志。红色是工期拖延了7天以上,闪烁警告信号,需要马上解决;黄色是工期延误了3天,发出警报;绿色则为正常。

事业未有穷期,管理的创新也未有穷期,在新时期新阶段,三公司人又瞄准了新目标。

依靠创新驱动 瞄准标杆前行

近两年,在两个“五年规划”的交替点,在深化改革开放、加快转变经济发展方式的攻坚时期布局落子之际,二局三公司自觉把自己放在排头兵位置,给自身增加压力,超前谋划布局,抢占未来发展的战略制高点,无须扬鞭自奋蹄。

“要想领先发展,要想在风云变幻的市场上打胜仗,就必须培育和发扬特有的核心技术,打造占领市场的尖端武器!”公司总经理陈学然虽然没当过兵,但在这个“铁军”队伍里,他作为指挥员,说话办事都透出一股军人的豪气。

三公司的尖端武器是什么?是人才优势,是创新优势,是文化优势……

从战争中学习战争,敢于把年轻人放到前线经受“战火”历练,打造出一支雄厚的人才梯队。北京林业大学学研中心项目,现场要求高。三公司放手让年轻人去干去闯,派出了年仅30余岁的项目经理杜焕宇率领的年轻团队,一战成名,该项目荣获公司第一个“国家AAA级安全文明标准化工地”。

三公司党政领导集体非常清楚:在更高层次上参与市场竞争,就要以创新驱动作为发展主动力。他们除了坚持在管理等方面创新之外,还始终把施工技术创新放在重中之重,紧盯时代前沿,做敢闯敢试的发展先锋。他们不惜财力,在施工中率先采取了“幕墙技

术”,引进了“建筑模型信息技术”等,先后获得国家级科技进步奖1项、国家级工法4项、各类专利50余项。国家开发银行总部办公楼项目,是该公司首个在长安街上承接的工程,也是长安街上最具民族风格的建筑之一。他们除了要确保获得“鲁班奖”之外,还紧跟当前大趋势,确立了在环保上达到“LEED NC2.2金级认证标准”的目标。

文化的高度决定企业的高度。三公司人说的最多的是企业的“包容文化”。用党委书记孙晓惠的话来讲,就是“要有包罗万象的胸怀,海纳百川的气概,团结和谐,善于吸纳,取长补短,善于学习。”近几年,他们锁定扬长避短、破解瓶颈的现实途径,主动树立学习和赶超的标杆,采取“走出去”、“拿进来”战略,将别的单位好做法和经验拿来学习借鉴,连续开展创先争优对标竞赛活动。2011年,他们把对标重点放在树立外在形象上,从工期、CI形象、质量、安全等方面对标,通过项目观摩、经验交流等方式提高项目管理水平;2012年,对标活动向实体质量提升,围绕“六项核心制度”进行对标,在自我提升的同时主动走出去开展“体系对标”,先后组织生产、经济、科技等管理体系,前往中建五局三公司、中建三局总承包公司调研学习;2013年,对标活动向纵深推进,在继续开展“项目对标”,打造更多观摩项目的同时,又瞄准了总公司及局系统内的“分公司对标”和“成本管理对标”……

通过对标,三公司人的视野更广阔了,思路更宽了,参照系和目标追求更高了,同时也已悄然完成了一次从理念到目标上的华丽蜕变。跃上新平台,开启新格局。三公司持续快速健康地发展,得到了市场的青睐,也得到了上级组织的认可。2013年1月31日,中建总公司董事长易军在慰问三公司龙湖项目时这样评价说:“中建二局三公司是中建集团的王牌队伍,标杆单位!”

领潮争先再一波,波涛汹涌海天阔。不背过去成绩包袱,不等机遇找上门。面对赞扬,三公司党委一班人十分清醒,他们以当年“杀出一条血路”的勇猛,向新的发展目标再次发起冲锋。(文/译兵)

中国建筑与潍坊市政府 签订260亿合作框架协议

本报(通讯员代莉)近日,中国建筑与山东省潍坊市人民政府正式签订潍坊市火车站南广场片区改造项目合作框架协议,该项目占地约10万平方米,投资概算约260亿元,开发时间5至7年。

本框架协议的签订标志着双方迈入了实质性合作阶段,协议确定了双方合作的方向和原则。双方表示,将充分发挥各自的优势,强强联手,真诚合作,共同将本项目打造成地产开发的典范。

潍坊火车站南广场改造开发项目位于潍坊市西南方向火车站南面,东至白浪河、西至清平路、北至胶济铁路、南至宝通街,其中核心区面积约3000亩。整个项目改造后可形成1000万平方米的建筑规模,通过5到7年时间的开发,该片区将被打造成集商务、仓储、教育、旅游、居住于一体的功能片区,成为潍坊市又一经济增长点。

中建七局与新郑市政府 签署100亿框架协议

本报(通讯员张博)日前,中建七局与新郑市人民政府签署了《新郑市城镇化改造建设项目快速建造框架协议》。

据悉,此次框架协议总额约100亿元,建设规模约500万平方米,建设项目含安置区内道路、管网、绿化等配套设施建设。

广发银行向中建新疆建工授信20亿

本报(通讯员王国栋)近日,中建新疆建工、广发银行乌鲁木齐分行签署了授信20亿元战略合作协议,双方拉开了“银企并进,合作共赢”的序幕。

广发银行乌鲁木齐分行此次授信中建新疆建工,标志着双方在新疆业务领域广泛合作、大展宏图的开始。广发银行乌鲁木齐分行负责人表示,将以此

次签约为契机,依托广发银行丰富的金融产品,为中建新疆建工“量身定制”专业化的金融方案,在融资业务、投资理财、金融市场、全球交易等业务领域开展广泛深入的合作,秉承优势互补、携手共赢的理念,搭建沟通桥梁、增进双方互信,全面构建与新疆建工的战略合作关系。

深圳平安项目成功完成巨柱首次爬模爬升

本报(通讯员赵明潘玉龙成金有)6月23日,深圳平安项目成功完成巨柱首次爬模爬升,中国第一高楼外框结构的8个巨柱开始“穿”上了混凝土“外衣”。该项目的巨柱爬模设计总高度达到约17.5米,这也是目前国内最高的爬模高度。如果说核心筒爬模的升高是拔高深

圳平安项目这座巨人的身高,那么巨柱爬模的一步步爬升将不断强壮中国第一高楼的身躯。平安金融中心的外框共有8根巨型钢柱,巨柱内设劲性钢管,外包

钢筋混凝土。巨柱异形截面从底部6.5x3.2米变化至顶部3.1x1.4米,巨柱角度倾斜与直段多次交替变化,其施工高度与复杂程度在国内超高层建筑领域首屈

一指。该项目部于4月30日开始拼装架体,历时近两个月实现了首次爬升,此次巨柱爬模的成功爬升,拉开了外框混凝土结构快速施工的序幕。



图说新闻

由中建三局承建的襄阳汉江三桥正在向最后的合龙发起冲刺,大桥现已跃然成形。目前主桥已施工至24节段,剩余2个悬臂浇筑节段将于6月底完成,边、中跨合龙段施工预计八月上旬结束,全桥计划今年国庆节通车。(王浩 骆良/摄影报道)



不回家的许宁

□ 靳 晴

同在长沙,却难得见上一面。从许宁所在的中建五局总承包公司河西交通枢纽项目部出发回家只要半个小时的车程,从许宁所属的五局总承包公司机关出发过个马路甚至不要5分钟就可以到家。

可就是这样短的距离,对许宁的妈妈来说却是如此的遥远。母女间的距离,因为隔着哈大高铁、音乐厅、通用、河西交通枢纽……变成了“山南海北”。

2012年没在家睡过一天觉,厚厚的灰尘积满床铺

走进许宁的房间,只有简单的家具,没有一丝化妆品的香味,没有任何蕾丝的装饰,甚至没有人生活留下的温度:

一张盖着塑料薄膜的床,用手一摸,灰尘满满,许妈妈说:去年她没在家里睡过一天,今年也才见过她两面,更别提在家住了,一年多来积的灰尘能不厚吗?

除了那张床,这个女孩的房间最大的家具就是那两个并排放着的书柜,堆满了各种建筑方面的书籍。

在我们奇怪房间怎么没有衣柜的时候,许妈妈指着那个躲在卧室门后面只有书柜一半大小的柜子说:“喏,那里面没什么东西。”

打开柜子,里面果然不是换季的被子就是被套,找不到一件许宁的衣服。而床头那张去年年底挂上去的结婚照,提醒着我们,曾经的小女孩已经变成了32岁的大姑娘。

在许妈妈的印象中,从参加工作以来,许宁只有2007年在家好好过了个年。

许妈妈不生气吗?许妈妈果断地摇摇头说:“那不会啦。

一是我们支持她的工作;二来我们都习惯了,我们也有自己的生活,她生活很独立,我们生活也很独立;还有就是她特别关心我们啦,经常打来电话问长问短。”

回想这几年许宁回家过年的情况,我们确实能够深深体会许妈妈那句“习惯啦”背后对许宁的默默支持和许宁对企业的忠诚与热爱:

- 2008年春节值班;
- 2009年音乐厅项目创优报奖,春节值班;
- 2010年通用项目创优报奖,春节加班;
- 2011年大年三十,值班;
- 2012年大年三十,值班。

一次次的赶工、申报奖项,一天天、一年年的加班,空荡荡的房间,除了照片里许宁幸福的微笑,几乎找不到她在家的痕迹。

十几分钟路程,却没有好好照顾受伤的父亲

2011年6月的一天,作为该项目技术负责人,许宁正和业主商讨一单签证变更事宜,涉及金额数百万。

这时,许妈妈的一通电话,给她出了一道在“忠”、“孝”选择题:

“你父亲出车祸,现在在医院!”怕许宁担心,耽误工作,许妈妈又安慰她说:“没事的,检查结果已经出来了,没什么大事!”

可是这个时候的许宁怎么能够放心。利用午休时间,她匆匆赶往医院,虽然只伤到了腰骨,可是看着父亲躺在病床上的样子,她心里难受极了。

许宁低头看了看手表,还是向父亲开了口:“爸,你没事就好,我让同事帮忙照顾下你,工地上走不开,我得马上赶回去。”

听说许宁马上就要走,从来没有埋怨过她的父亲,第一次发了火。

“爸只有我一个独生子女,60多岁的人了出了车祸,做女儿的却不能在身边照顾,怎么能不难过呢?”

当时许宁所在的通用项目离父亲所住的医院只有十几分钟路程。

可是在随后的十几天住院时间里,她却只能每天打电话询问父亲的情况。一直到父亲出院,她也没有好好照顾过父亲一次。

回想起来那件事,许宁至今难掩愧疚之情。

一根电话线,她在那头,爸、妈始终在她的心头

参加工作后,联系父母和许宁的,就是那根电话线。

去年,父亲被误诊为癌症,妈妈怕影响她工作,一开始没敢告诉她,后来知道是误诊,才打电话跟她说。

许宁说,正好那天在局里刚开完会,一大堆同事走在一起,她接到电话的时候差点哭了出来,但是要强的她硬生生把眼泪逼了回去。

今年的一天,许妈妈难得跟许宁在电话里聊一些家常:“你舅舅过几天45岁生日,要我过去帮忙,我今年65岁生日都没准备过呢,他45岁生日还办那么热闹……”

听到妈妈羡慕嫉妒的语气,许宁的心里不是滋味,爸爸60岁大寿的时候,她这个唯一的女儿都没有时间回去帮爸爸祝寿,妈妈的生日不能再错过了。于是在手机2013年3月19日那天悄悄设置了备忘:妈妈生日。

正巧那天公司通知许宁回单位开会,她提前打电话给妈妈说,“今天回公司总部办



事,中午有两个小时,一起吃个饭吧。”

许妈妈奇怪,平时许宁回总部开会最多见下面,一会就走了,怎么今天居然有时间跟她吃饭呢?

午饭时,许宁突然对妈妈说了那句:生日快乐!虽然只是一句话,一顿简单的家常饭,甚至没来得及买一个生日蛋糕,许妈妈的心里却有难掩的惊喜和激动。

“其实,每个人、每个家庭都有自己表达感情的方式,许宁只是嘴里不说,可是心里有我们!”许妈妈满足地说。

“不回家”的许宁用另一种方式回报着父母的理解和支持,自2007年7月参加工作以来,她先后获得4项国家专利,2项国家级QC成果,有6篇论文在国家级核心期刊上发表,3篇论文获得中国土木协会优秀论文奖,获得“全国五一巾帼标兵”、湖南省“五一劳动奖章”等诸多荣誉。

许宁说她其实有三个愿望:一个是在项目上,做好工程再带出一批人才;二是在技术上成为权威;还有一个就是在生活中,多点时间陪伴自己的父母。

许宁是中建五局总承包公司河西交通枢纽项目的总工程师。

中建七局 总部全员竞聘上岗

本报讯(通讯员魏光威)近日,中建七局总部召开全体员工动员大会,拉开了全员公开竞聘上岗序幕。

据悉,此次竞聘是七局规模最大、涉及岗位最多的一次竞聘,总部机关共有133个岗位面向全局公开竞聘,其中包括16个部门正职岗位、27个部门副职岗位、3个资深经理岗位、13个高级经理岗位、39个执行经理岗位、31个业务经理岗位、4个业务级岗位。此次竞聘坚持公平、公正、公开与平等、竞争、择优相结合和员工申请与岗位需要相结合的双向选择原则,竞聘分为笔试、面试和无领导小组讨论三个部分。

中建六局贯彻“八项规定” 局庆不搞排场搞慈善

本报讯(通讯员赵萌生)近日,中建六局局庆六十周年系列活动总体策划方案出炉,根据方案,中建六局局庆六十周年庆祝活动将以节俭、高效、特色为总基调,秉承“节俭为美、营销为重、印象深刻”的原则,不搞排场,注重实效,以梳理企业文化、促进品牌营销和践行公益慈善为主要特色。

据悉,中建六局局庆响应贯彻中央八项规定要求,重点开展“三个一”活动。“三个一”是指:组织出版一套文化产品,组织开展一组公益行动,组织召开一场庆祝大会和召开中建六局第一次党代会。作为庆祝活动的重头戏,中建六局拟在工程局重点经营市场,通过与当地政府、大业主等的沟通联系,以完全出资或者修葺完善的方式,组织捐建一所希望小学,同时在天津滨海新区举行一次公益活动,以慈善义举体现六局央企社会责任,扩大六局在滨海新区的知名度和美誉度。

中建八局四公司 和农民工党员一起庆七一

本报讯(通讯员夏赢秋)近日,中建八局四公司各项目部在七一活动期间把党员农民工纳入其中,共同接受党的教育,感受党员的自豪,享受党组织的温情关切。

据悉,该公司农民工党员大多远离家乡党组织,为了让农民工党员过上党的生日,在七一来临之际,该公司举办了“五个一”活动,即开展一次党员集中教育活动,以上党课、举办党的知识竞赛等多种形式,促使党员在思想上有新提高,在党性修养上有新加强;开展阅读一本好书活动,要求每位党员阅读一本革命书籍;开展一次参观活动,以革命传统教育基地为主阵地,组织党员到当地历史博物馆或烈士陵园参观;开展一次征文活动,以“我自豪,我是一名共产党员”为主题的征文比赛;开展一次集体表彰活动,在“七一”前夕集中表彰一批先进党组织和优秀党员。

中建四局三公司职工医院 “阳光之家”洒阳光

本报讯(通讯员魏清山 刘芹)近日,中建四局三公司职工医院建立了工疗室、理疗室及遵义首家农疗基地,并定期安排活动,这个“阳光之家”通过集中托养和日间照料等形式,满足智力、精神和重度残疾人的托养需求。

据悉,该公司职工医院自2010年8月在遵义市红花岗区建起首个残疾人托养中心以来,由专业医生和护理人员对残疾人进行肢体康复训练、劳动技能训练等,并根据残疾人自身情况进行针灸、推拿、微波、牵引等理疗康复,帮助200多名残疾人解决部分自立问题,提高了他们的生存价值和自信。

拓展幸福空间



在中国共产党第92个生日来临之际,中建四局六公司全体党员来到国家“廉政教育基地”合肥市包公祠,在“廉洁忠孝”的化身——包公像前开展作风建设集体承诺活动。(曹完全 李军伟/摄影报道)



七一前夕,中建六局一公司联合公司驻地天津大港区古林街官港居委会、滨湖学校,举办了一场以庆祝建党92周年为主题的企文艺联欢会。图为滨湖小学的外来务工人员子女表演情景歌舞《读唐诗》。(赵萌生/摄影报道)



近日,步入盛夏的深圳受到热浪来袭,但中建二局深圳分公司万科海城项目的工人们却笑开了花,因为他们收到了项目发放的防暑降温凉茶,还有藿香正气液、板蓝根、清凉油等药物。(吴银花 袁集兵/摄影报道)

中建二局东北分公司大连金石滩万达项目 汪峰献唱刷新销售纪录

本报讯(通讯员王洪)6月23日,摇滚巨星汪峰以及“中国好声音”学员你我和他组合、齐雯等众多明星,来到中建二局东北分公司大连金石滩万达工地现场,为工地现场参建人员和万达新老客户奉献了一场激情浪漫的演出。

当天,大连歌舞团也同场表演了特色节目,摇滚巨星汪峰的登场则掀起了整个盛典的高潮,汪峰一连唱响了三首脍炙人口的佳作《怒放的生命》、《北京,北京》、《春天

里》,赢得了现场观众的多次击掌欢呼。

据悉,大连金石滩万达新推出的6栋共计384套精装洋房,开盘仅3小时即告售罄,刷新了东北地区海景度假洋房市场销售新纪录。

中建七局 首次组织观摩项目法务工作

本报讯(通讯员王冬梅)“集中考核现场观摩,既增强了考核透明度,又可取长补短,值得推广!”近日,参加中建七局首次集中考核观摩项目法务的人员如是说。

据悉,中建七局在郑州至上街快速通道项目集中考核现场观摩法务工作,考核组成员从合同风险、劳务风险、索赔风险等14个方面进行了考核观摩、互动交流。“集中考核观摩统一了考核内容、考核标准、考核流程,促使考核工作更加规范化,更好地指导

了我们的工作”,考核人员畅谈体会。

中建七局把此次考核观摩活动作为考核项目法务的“总动员”和“考前培训”。随后,考核组成员将对全局在施3亿元以上的项目法务工作进行考核。

观点

小议“差不多现象”

□ 常江龙

近日,与朋友闲聊,谈起一些单位在管理中出现的“差不多现象”,比如,产品质量、安全、材料管理、文明施工等工作都是做在表面上,深层次的问题谁也不追究;还有一些单位下班不关灯、不关空调,面对这些,许多人都抱着“差不多”、“能过去就行了”的态度,似乎已经见怪不怪。

1924年,胡适先生为“差不多先生”写了一篇传记。文中写道:他,“差不多先生”常常说:“凡事只要差不多就好了,何必太精明呢?”与胡适先生同期的鲁迅先生也曾对这种“差不多现象”说过一句话:“中国四万万万民众害着一种毛病。病源就是那个马马虎虎,就是那随它怎么都行的不认真态度。”在某些情况下,“差不多”确实能让自己放下精神的压力,避免去钻牛角尖,因为任何事情不可能尽善尽美。但是其危害性也不言而喻,“差不多”本质是一种对人生、对工作、对生活的漠视、不负责任的表现,是对自己、对他人、对团队的不负责任。小则浪

费时间、能源、金钱,大则影响政策、制度的落实,引发质量安全事故、危及人的生命安全,以及企业的长远发展和社会的和谐发展。

2013年6月发生的“东北三把火”,四天之内,百多人命、万吨粮食,殒于一旦。如果管理者认真履行管理职责,执行者没有“差不多”式的执行,恐怕也不会有此悲剧发生。

那么“差不多”先生究竟是如何出现的呢?笔者以为,对于企业来说,尤其是一些有着成熟管理制度的单位,不是请来的,而是自己培养出来的。这大致有以下两类情况:

一类为管理制度体系不健全。工作岗位职责、任职条件、工作内容、工作标准及其他要求不明确。有句话说,员工只会做你检查的,不会做你期望的。当工作没有标准的时候,员工只能凭着自己的责任心等职业道德、操守来操作。在这样的情况下,让所有人履好职、尽好责是不现实的。过程考核管理不到位。人们常说,有岗

位就有权利,不受制约的权力必然导致腐败。当单位给一些员工委以重任之后,就必须要加强监督和考核,否则只能出现两种结果:要么权力被滥用,要么变成“差不多先生”。

奖惩激励机制不健全。一个人干工作容易,但干好工作难。干好,就意味着不仅要达到岗位工作基本要求,还要高于基本要求。当员工大量的创新性工作不被及时认可的时候,自身的积极性就会受到挫伤,这也是很多员工抱怨、甚至离职的原因。

考核任用机制不健全或不适宜。当在基层一线、环境艰苦和矛盾复杂的地方工作表现优秀、考核成绩合格的人才没有被选拔重用的时候,人才的积极性就会受到影响,内心定会埋怨。

另一类是,虽有健全的管理制度体系,但是执行不到位。

制度建设及流程执行监督检查不到位。如果在企业中,每个执行层对上级要求

只能执行90%的话,那么仅仅五个层级过后,我们的各项制度执行度就不到60%了。所以有制度,只能说明业务体系建设的充分性,而符合性和有效性、适宜性只有持续的监督检查才能发现。

制度执行不到位,整改没有得到应有的重视。当监督部门运用各种手段发现制度执行问题的时候,没有得到决策层的高度重视,进行深入反思,举一反三整改,而导致监督检查工作效果大打折扣,也助长了一些“差不多先生”们的气焰。

企业制度执行文化的缺失。只有把执行力建设作为一种企业倡导的主流文化并通过管理层的身先力行和持续宣贯,才能让执行力入脑入心。

至此,不难看出“差不多”其实就是“差很多”。所以,每个人做任何事都可以通过提高工作标准,做得比其他人出色。只有这样,才能引起他人的关注,进而获得良好的发展平台,实现自己的人生价值。

创新载体 融入中心

中建二局

二局党委开展了一系列形式多样的学习宣传活动,使“超英精神”在大力践行中建信条和以“诚信、发展、盈利、和谐”为二局特色的超越文化中,得以拓展、丰富和升华,我们的主要做法是:

一、加强组织,系统联动

局党委高度重视,第一时间下发通知,召开专题会议,对学习宣传陈超英活动进行安排部署,并提出了“系统联动、层层组织,横向到边,纵向到底”的活动要求,研究和制定了开展学习活动的实施方案,明确了学习宣传活动的指导思想、活动内容和工作要求。

局《建筑通讯》和网站均开辟了“学习超英精神,聚焦职业道德”等学习宣传专栏,大张旗鼓地宣传陈超英的感人事迹。各单位也纷纷制作展板、开辟专栏、编印读本等,广泛宣传陈超英同志的先进事迹,在全局迅速掀起学习“超英精神”的热潮。

2012年5月21日,二局举行了陈超英同志先进事迹专场报告会,此次报告会是5月23日人民大会堂报告会的预演。同时,我们还编印了中心组学习材料,印发至局和公司两级领导班子中心

组带头人进行深入学习。

截至2012年底,全局共计召开学习“超英精神”座谈会36场次,参加讨论学习人数5527人次。《中建二局纪检监察》刊发学习文章21篇,全局制作学习宣传陈超英先进事迹材料及宣传读本45期。同时,局工会组织主题征文活动,共征得文稿63篇。

二、创新载体,抓好结合

一是将学习陈超英同志的先进事迹与加强两级领导班子建设相结合;二是将学习陈超英同志先进事迹与职业道德教育相结合;三是将学习陈超英同志先进事迹与加强反腐倡廉宣传教育相结合。

三、融入中心,助推发展

一是提高了思想认识,增强了职工队伍的战斗力。争做超英式职工、打造超英式团队,在二局上下已蔚然成风。

二是深化了创先争优,助推了企业科学发展。各单位、各系统比学赶超呈现出百舸争流的良好局面,大发展、争上游成为各单位、各系统的工作目标。

三是加强了企业文化建设,彰显了企业品牌形象。一些活动载体正在固化为工作的长效机制,一些主题活动也为企业留存下许多富有内涵和纪念意义的文化产品。

加强组织,系统联动
创新载体,抓好结合
融入中心,助推发展

融贯“超英精神” 助推品质发展

中建三局三公司

2012年以来,中建三局三公司以超英精神“忠诚敬业、公而忘私、执纪严明、关爱群众”的深刻内涵为主线,广泛动员,深入宣贯,使“超英精神”落地基层一线,深植员工心灵,成为助推企业品质发展的正能量。

一、学习“超英精神”,确保广泛性

一是精心组织,确保动员的广泛性。在公司、分公司两级机关召开学习“超英精神”活动动员大会,确立了各级党委书记为首的活动领导小组,还专门成立了海外宣贯小组。对相关要求进行细化,确保全司学习活动突出实效、循序渐进。二是营造氛围,确保宣传的广泛性。除办公平台、会议形式宣传外,还组织人员利用项目网页、展板、宣传栏、机关宣传橱窗等媒介加强对“超英精神”内涵的学习宣传。三是点面结合,确保覆盖的广泛性。如厦门分公司将“道德讲堂”进一步细化到“超英讲堂”;上海分公司职工撰写各类学习心得87篇;安装分公司开展“学习超英什么”的深入讨论;西南分公司将学习对象进一步扩大到劳务分包队伍。

二、学习“超英精神”,突出实践性

一是与领导班子建设相结合,争当忠诚敬业的表率。公司党委将学习“超英精神”的相关书籍作为公司三级领导班子必读书目;广泛开展“学超英、强内功、抓作风”活动。公司大力推行“四帮扶四关注”制度,切实为基层排忧解难。二是与廉洁文化建设相结合,争当廉洁从业的表率。公司通过学习“超英精神”活动,总结提炼出“三实为根、争先为魂;实在做事、干净做人”的勤廉观,制作成345个精美的廉政桌卡,摆放到公司部门副职以上领导干部办公桌上。公司大力开展“八廉”教育,要求全体干部特别是纪检干部向超英同志学习。三是与企业和谐建设相结合,争当关爱群众的表率。注重为职工办实事、解难事。今年,公司党委又进一步实施了以“惠境、惠心、惠身、惠智”为核心的“四惠”工程,员工幸福空间不断拓展。

三是与企业文化建设相结合,争当关爱群众的表率。注重为职工办实事、解难事。今年,公司党委又进一步实施了以“惠境、惠心、惠身、惠智”为核心的“四惠”工程,员工幸福空间不断拓展。

三、学习“超英精神”,重在实效性

公司将“学习超英精神,实现品质发展”融入生产经营和企业管理的各方面,将超英精神进一步转化为促进企业发展的强大动力,企业发展取得新成效。

四、学习“超英精神”,追求长期性

下一阶段,我们将继续探索践行“超英精神”的途径和方法,形成长效机制:一是持续学习热度,不断地提高认识。二是进一步将“超英精神”的学习宣贯与企业品牌建设结合起来。三是大型活动、先进典型评选以“超英”冠名,让中建的“超英精神”堪比“雷锋精神”。

将超英精神的学习与企业品牌建设结合;大型活动、先进典型评选以“超英”冠名。

超英精神 贵在践行

中建八局青岛公司

一、公司领导高度重视,全体党员党课学习

2012年5月,青岛公司纪委制定了《关于学习陈超英同志的活动方案》,成立了学习陈超英同志活动领导小组。要求全体党员干部以陈超英同志为榜样,争做“六个表率”。要求在公司全体党员干部中增强“四大意识”,掌握“一个界限”,大兴“四大作风”,树立“四大观念”。

二、深化创新学习形式,营造立体宣传氛围

公司纪委特别制作了《“超英精神”学习活动光盘》,发放到每个地区经理部和一线项目部,使“超英精神”迅速深入人心,活动效果立竿见影。

公司党员领导干部认真撰写心得体会文章40余篇,各项目先后编写学习简报30余篇。

三、基层单位积极落实,活动开展扎实有效

公司所属各经理部,以及玉树援建指挥部等,纷纷积极组织学习,召开座谈会、认真总结学习经验,并撰写了大量心

得体会文章。党员领导干部纷纷表示,要向陈超英同志学习,热爱共产党,热爱企业,要经得起各种考验,无私无畏,扎实工作,乐于奉献,为中国建筑的持续发展贡献力量。

四、全面抓好“六个结合”,深入推进创先争优

一是与“监督体系建设年”活动相结合,二是与“企业文化巩固提高年”活动相结合,三是与“商务管理年”活动相结合,四是与“八局兴旺、我的责任”大讨论活动相结合,五是与“强化廉洁从业意识、保持党的纯洁性”主题教育活动相结合,六是与公司廉洁文化建设活动相结合。

今后,公司将进一步探索践行“超英精神”的途径和方法,建立完善长效机制,使“超英精神”真正在公司落地生根、开花结果。

下一步我们要突出抓好“三个结合”:一是与企业文化建设相结合;二是与作风建设年相结合;三是与纪检工作创新相结合。

我们将继续用实践不断赋予“超英精神”新的内涵,使大姐书记的微笑绽放在每位员工的心中,使“超英精神”真正成为促使企业不断创新发展的重要精神力量,成为实现全体员工“中建梦”的强大动力。

不断赋予“超英精神”新的内涵,使“超英精神”成为企业创新发展的重要精神力量,成为实现“中建梦”的强大动力。



纪念超英

6月13日,“纪念陈超英同志逝世两周年座谈会”在京举行。

中建总公司党组成员、纪检组长、工会主席、中国建筑股份有限公司监事会主席刘杰出席座谈会并讲话。

来自中央党校的专家学者与部分基层、直属单位代表、总部有关职能部门负责人近40人共聚一堂,深情追思、共同缅怀“大姐书记”的平凡点滴,并就进一步学习、实践、传承“超英精神”畅谈了体会。

现将部分代表发言材料予以摘录选登。

创建“示范点” 完善长效机制

中建五局

两年来,中建五局以开展“超英杯”劳动竞赛、建立“超英”爱心基金、创建“超英廉洁文化示范点”三个载体作为推进学习和宣传“超英精神”的长效机制,多层次、分阶段、多渠道进行打造。

创建“超英廉洁文化示范点”工作开展情况

2012年初,全局共有35个项目(单位)创建“超英廉洁文化示范点”,年底经过局纪委考核小组的考评验收,有25个项目(单位)荣获“超英廉洁文化示范点”称号,并在2013年初的党委全会上得到表彰和授牌。今年,加大创建“超英廉洁文化示范点”力度,创建“超英廉洁文化示范点”项目增加到了86个,涵盖了五局海内外重点项目。

1.领导重视,共同发力。按照局党委要求,局纪委、监察室及相关单位精心策划,联动运作,沟通协调,保证了创建“超英廉洁文化示范点”活动高效、有力。

2.创建工作,措施得力。一是体现“超英”元素。结合总公司创建廉洁文化示范点工作,导入“超英元素”,出台了创建“超英廉洁文化示范点”作业指导书及检查验收考核标准。在创建过程中,各单位(项目)“超英元素”随处可见,营造了浓郁的“超英”廉洁文化氛围。二是体现廉洁文化。局纪委下发了

《向陈超英同志学习的决定》,加强学习和宣传“超英精神”,印发了具有五局特色思想文化建设成果的宣传册,并充分运用领导班子民主生活会、党委中心组学习、“三会一课”等制度在全局范围开展了“超英精神是什么”、“我比超英差什么”、“我向超英学什么”的大讨论活动,广大员工以“超英精神”为标准,查找差距,转变思想作风和工作作风,做践行“超英精神”的楷模。

三是体现“示范点”的示范作用。在“超英廉洁文化示范点”创建工作中,做到典型引路,以点带面。

3.联动共建,效果明显。五局创建“超英廉洁文化示范点”,注重与当地政府、关联方的联动共建,让政府、关联方参与到创建活动中来。

下一步创建“超英廉洁文化示范点”的工作思路:以宣传和学习“超英精神”为主线,打造“超英廉洁文化示范点”,做到党政一体齐抓共管,完善创建长效机制;细化流程,完善内容和标准,打造品牌,推向社会;注重业绩引领,促进生产,促进管理,促进干部队伍建设。

在全局开展“超英精神是什么”、“我比超英差什么”、“我向超英学什么”的大讨论活动。

持续推进学习 务求取得实效

中建七局建装公司

一、与党风党纪教育活动相结合,促进领导干部永葆党员纯洁性。2012年以来,公司党委紧密结合“超英精神”学习活动开展争做“党的忠诚卫士、群众的贴心人”,永葆党员纯洁性教育活动。全公司共组织学习报告会、座谈会等12场次,参加学习500余人次。

二、与党委中心组学习相结合,提升领导干部综合能力和领导水平。2012年以来,组织班子成员和党员干部以陈超英同志为榜样进行对照检查,切实提高思想素质和工作能力。2012年10月份,公司召开以“学超英、比差距”为主题的民主生活会。

三、与新提拔领导干部廉洁谈话相结合,确保领导干部勤政廉洁。公司纪委在坚持对新任职领导干部进行传统的任前廉洁谈话基础上,新增加了陈超英先进事迹的学习内容。

四、与创先争优活动相结合,开展“超英示范岗”荣誉员工评比活动。公司纪委对每季度评选出的“超英示范岗”荣誉员工发放流动奖牌和物质奖励。

五、与廉洁文化建设相结合,创建“超英廉洁文化示范点”。通过在施项目廉洁文化示范点建设,为项目生产经营提供保障。

六、与纪检监察队伍建设相结合,激励纪检监察干部认真履职。公司开展“我向超英学什么”的专题活动。2012年,率先成立了中建七局首家监督委员会,在各二级单位成立了纪检监察组,目前公司专兼职纪检监察干部33名。

七、与领导人员读书活动相结合,提高各级领导干部党性修养和道德情操。2013年,公司中层以上党员干部人人制定读书学习计划,公司纪委书记和各单位纪检监察组长带头宣讲《大姐书记陈超英》先进事迹,每个党员干部都认真撰写学习心得体会。

下一步,公司纪委将不断提炼“超英精神”内涵,持续推进学习,务求取得实效:一是深入推进“超英廉洁文化示范点”创建活动。二是深度探索“超英精神”与共赢文化深度融合。三是积极践行“超英精神”、促进工作作风转变。四是建立起学习“超英精神”的常态化机制。

不断提炼“超英精神”内涵,持续推进学习,务求取得实效。

植入“超英基因” 打造双优工程

中建四局一公司富力盈凯项目

一、植入超英“基因”。

1、“忠诚敬业”学超英。一是抓教育;二是抓学习。项目党支部利用业余时间组织管理人员集体观看、学习了《陈超英同志先进事迹》视频和书籍。

2、“公而忘私”学超英。一是抓责任,层层责任落实是保障;二是关键岗位做出“廉洁承诺”和“廉洁从业自查”;三是将《工程廉政协议》与《材料采购廉政协议》融入到商务环节。

三是抓宣传,营造氛围有条件。项目部因地制宜地开展廉洁文化宣传,营造出崇廉耻贪的浓厚廉洁文化氛围。

三是抓防控,风险排查强监督。公布各部门各岗位廉洁风险点,特别针对商务岗、材料岗易发生廉洁风险之处,提出行之有效的防控措施。

项目部不但形成了良好的工作氛围,还堵住了管理的漏洞,企业的品牌“附加值”也得到了提升。

3、“执纪严明”学超英。

一是抓执行力建设,令行禁止,说到就要做到,做到就要做好,不让今天事情明天做,这是盈凯的铁纪。

二是抓细节管理,精细化管理出效益。赶工时期进度计划精确到小时,成本分析出了十八个版本,施工方案不断深化优化。党支部划分党员责任区,根据自身岗位负责各自责任区,党员的责任区不但要做到,更要做好,比原来好,比一般员工好。

三是抓“150条”军规达标管理。从2011年开始实行的四局项目管理达标被大家亲切地称为“150条军规”,这150条军规涵盖了项目管理的方方面面。标准化管理模式面前,每个项目都是同一把尺子,该项目部根据工作职责,条条划分人人参与,对照“军规”严把关。

4、“关爱农民工”学超英。在后勤保障方面,为农民工兄弟提供良好的生活条件。夏天板房太热,主动给部门房间加装空调;考虑到部分民工为夫妻档,在生活区食堂边上专门设置了公共厨房;为防止民工中暑,项目部还给工人兄弟准备了凉茶和降暑药品。

二、超英“基因”催生真正的“双优工程”。

植入超英“基因”的富力盈凯,真正做到“二次经营有结果、廉洁文化有效果、双优工程有成果”。

项目部先后对20余项施工方案、技术措施进行调整创新,有效提升了精细化管理水平和盈利能力。最终通过二次经营,甲方调整综合单价追加合同价款3241万元,项目技术措施优化累计节约成本899万元。

“忠诚敬业”学超英。“公而忘私”学超英。“执纪严明”学超英。“关爱农民工”学超英

“当信任任何一国之国民，尤其是自称知识在水平线之上之国民，对其本国以往历史，应该略有所知。”钱穆先生在《国史大纲》的序言里这样写道。

如是，当信任任何一企业之员工，对本企业以往历史和文化，亦应略有所知；对企业未来之“历史”，更应心怀参与之荣耀。

从管理学角度而言，所谓企业文化的扎根，是通过集体有意识的过程，最终实现集体无意识的结果。在潜移默化的培育之下，用员工的头脑和心灵，承载起企业流动的历史，人不衰则历史不衰，企业生生不息。

漫漫时光何育？文化，还是文化。
长青基业谁著史？我们，还是我们。

将一甲子岁月化整为零

寻找答案的时候有多难？出题的时候就有多费心。

将中建六十年历史掰开揉碎为319道公开题以及部分保密题，最终形成各种必答题、叙述抢答题、风险题、视频挑错题和终极闯关题，无论是对出题的组织者，还是对答题的参赛队，同样都是一次文化的洗礼。

在三个月的时间里，各单位高度重视，各参赛队都进行了精心细致的准备。26支参赛队伍，百余名选手从苦苦搜寻答案开始，通过各公司的海选、选拔赛，走过预赛，走进决赛，早就将中国建筑一甲子的辉煌历史和文化精华化整为零，点点滴滴囊括于心，都是有备而来！

决赛还没开始，大家就已经较上劲儿了：

“令行禁止，使命必达，铁军团队，所向披靡”是中建八局“铁军队”的口号。三位参赛队员都是来自基层项目，分别从项目施工、商务、物资管理工作。“做为预赛大连分赛区的承办单位，决赛的参赛队，我们就是要让中建文化深深扎根到项目上！”领队凌长连很笃定地表示。

“笃诚信条，励行志达”是中建六局“达志队”的口号。决赛开始前，其他队伍都去吃饭了，他们依然在会场外进行场上场下的互动模拟演练。“我们要做到的是将中建文化汇融于心，而不仅仅是背答案。”领队张和平淡定地表示。

“文化争先，一线风采”是中建三局“争先队”的口号。三位队员分别来自讲方言的重庆和武汉项目，是八支队伍中唯一要过普通话语言关的队伍。“作为预赛武汉分赛区的承办单位，我们认为文化扎根项目是必须的，文化一定要用一线的风采来体现。”领队张多很沉稳地表示。

“铁骨仁心，钢构未来”是建中钢构“钢铁侠队”的口号。“中建钢构人一直有一个梦想，希望今后以钢结构为施工主体的项目能够由中建钢构来总承包。未来这条路还需努力，用文化呼唤社会各界的认可。”领队周爱文充满期待地表示。

“中建基础，业内翘楚”是基础设施事业部“梦之队”的口号。“一场知识竞赛的绝不是一次突击的文化成果，而是平时文化真正的基础水平，我们把功夫都用在平时，有信心，随意指定一个项目（武汉四环线项目），就可以代表我们的整体水平。”领队吴胜祥自信地表示。

“服务跨五洲，海外铸丰碑”是海外事业部“海星队”的口号。“我们的项目都在海外，只有100多人在国内，年轻员工少，老员工多，虽然我们人少，但我们对企业的了解不少。”领队张艳梅娓娓道来。

“中建交通，先行天下”是中建交通“先行队”的口号。他们是全场唯一佩带了队名袖标的参赛队，三个小姑娘面对跃跃欲试的男对手们从容地扭扭小腰，一句“我行”点亮了赛场。“我们在系统内率先发布以母子文化融合为特征的中建交通集团先行文化手册，用文化引领员工行为，追求先行，成为大交通事业领先者。”领队阎文勇认真地表示。

“卓越中海，筑梦未来”是中海集团“海梦队”的口号。虽然题目中的地产知识相对较少，他们依然一丝不苟。“我们对知识竞赛的准备并非是非临时的抱佛脚，员工入职教育的时候都要进行企业文化的培训，竞赛也是对我们日常工作的一个检验。”领队赵小琦镇定地表示。

当一甲子岁月化整为零成为319道随时多变的题目之后，这八支队伍谁能走得更远？是一个悬念。

在一场竞赛中众志成城

“请大家测试面前的抢答器。”

“请听题——”

主持人李琰和李蓓在中建自有的紫竹酒店五洲厅竞赛台上，用经过专业训练的气声宣布。舞台很大，精神抖擞、虎视眈眈地盘踞着中建八局、中建六局、中建三局、中建钢构、基础设施事业部、海外事业部、中建交通和中海八支决赛代表队。

有人说实力于企业就像是男人的钱包，文化于企业就像是女人的脸面。那么，这八支队伍带上了中国建筑价值不菲的实力！除了在赛场上竞争之外，他们还有很多不为人知的感人故事：

铁娘子原是病西施——中建交通队的三位小姑娘用靓丽健康的形象征服了全场，但三人中有两人是带病上场，尤其主答王迎嗓子哑说不出话，临时补位，重任都落在了副答刘瑞端和贾慧杰的身上。虽然她们最终没能进入三甲，但是她们说：“易总说过‘要想成为英雄就要千锤百炼’，我们已经把我们最美丽阳光的一面展示给大家了，所以我们不遗憾。我们点亮了全场。”

男女搭配，干活不累——中建八局是全场唯

长青基业谁著史

——写在世界百强中国建筑企业文化知识竞赛决赛赛后

□曹倩



国务院国资委宣传局局长
卢卫东



中国海员建设工会副主席
姚久荣



中央党校教授
陈凯龙

一由三个男孩子组成的队伍，中建交通是全场唯一

一由三个女孩子组成的队伍。他们场上是竞争对手，场下其实私交非常好。没有进入决赛后半场，稍事休息的时候，他们还在开着彼此的玩笑：“咱们失败的原因就是不像他们‘男女搭配，干活不累’，下次咱们也融合一下啊，一定能取胜。”

将永争第一进行到底——中建三局的三位队员在总结失败教训的时候都提到了策略，他们的主抢总是能第一个抢到题，然后由主答来回答，结果替别的队伍过了不少“雷”。但是他们不后悔去抢题：“我们计算过，其实我们一个不抢也能进决赛第二轮。但那不是我们三局的作风，争先、争先，即使在争先的过程中暂时摔倒，我们也绝不会选择躺在既有成绩上敝帚自珍，保守晋级不是我们三局人的作风。”

管中也可窥豹——中海的队员仅凭“中国建筑在东亚一个国家境内承建的园林”如此简单的条件就正确回答出“日本孔子公园”，对知识点的掌握实在已经烂熟于心。据说他们经常在网络上进行竞赛PK，能取得如此效果实在不失为现代化传播企业文化的好手段。

看你能淡定到何时——中建钢构很早就显露出领先的气势，接受记者采访的周爱文领队表示他的心情“淡定”，等到拉大了领先优势，记者又踱了过去，得到他的回答依然是“淡定，淡定”。记者不死心呀，直到最后钢构不但获得了冠军还取得了自我挑战的丰硕成果“大满贯奖”，记者第四次采访他，他才终于淡定不起来了，“哈，哈哈，哈哈”的真情流露终于让他没有能把淡定进行到底。

年纪最小的主答走到了最后——冠军队中建钢构是全场平均年龄最小的队伍，平均年龄只有23岁，都是毕业两年内的新员工，全部是名牌大学新闻或中文专业毕业的。两位男孩子周海林和肖振青都是1989年生人，主答的女孩子何诗晴更年轻，是1990年的，是广东东塔项目的专职宣传人员，也是湖南卫视的兼职主持人。他们不但取得了知识竞赛的冠军，还在没有对手的情况下选择了自我挑战，最终赢得了“大满贯奖”。“这不是运气是实力，是公司给我们的支持，是钢构人的整体努力。作为新员工，我们很享受这次参

加知识竞赛的过程，感觉意犹未尽。”

明天我要离开你啦——非常巧合，亚军队海外事业部跟冠军队正好相反，是全场平均年龄最大的队，平均参加工作十年以上。由两位女队员杨志琴和王玉莹，以及参加工作六年的小伙子王丹晖组成。作为熟悉企业的老员工，他们在抢答题阶段表现出了绝对优势，得到了场上场下的认可。大家公推其主答王丹晖为“全场最佳表现奖”。但是大家不知道的是，因为工作调动，王丹晖本该于6月初就到阿尔及利亚履职，到嘉玛清真寺项目做行政人力工作。为了这次知识竞赛，他一再推迟，海外事业部的领导也出面替他同海外机构沟通。他说：“我一直想，要是清真寺这道题，我一定要抢，一定要抢到，一定要答对。”他最终实现了自己的心愿，用一个完美的回答宣告了新生活的开始。这次知识竞赛于他，是一次告别的胜利。他笑着说：“我会去海外继续宣扬中国建筑的文化。”

台上台下都在答——“对了，对了”、“不对，不对”观众席中最常发出的就是这两种截然不同的、有节奏的声音；媒体席上的记者在小声嘟囔：“原来这也是中建干的呀。”扛着专业相机的摄像师飘过，他在自言自语：“应该是张锦秋吧。”国资委局长推迟了他在清华讲堂的授课时间，海员建设工会副主席一再推迟出差飞机的起飞时间，最终退赛。他们都选择了继续参与在中建文化之中，台上台下都不由自主地沉浸在中建文化和历史的海洋里。

在一场竞赛中众志成城，竟合的完美结果彰显出文化独有的魅力。

你看，中国建筑的脸

如果文化是企业的脸，中国建筑的脸是什么样子的呢？

决赛现场的上级领导这样看——

国资委宣传局局长卢卫东：中国建筑把企业文化建设摆在重要位置，放在国际竞争的大背景下去思考，从上到下，立足实际，切实把企业文化作为关乎企业兴衰成败的大事来抓，所以说，中国建筑持续快速发展，也有其必然性。因为有独特的文化支撑的企业，必定是勃勃生机的企业。

中国海员建设工会副主席姚久荣：中国建筑在激烈的竞争环境中，创造了一个又一个辉煌，拿下了一个个国内外重大工程，这和企业文化息息相关。

决赛现场的著名学者这样看——

中央党校教授陈凯龙：作为国有企业，同时又是上市公司，中国建筑的企业文化博大精深，充满活力，在我看来无可挑剔。员工对企业的感情是检验企业文化是否落地的标准，中建做到了。

决赛场外的主流媒体这样看——

新华社资深社经记者樊曦：诚信对企业打造百年老店很重要，中国建筑诚实守信，务实奉献，身为共和国长子，确实挑起了责任的担子，是一个有担当的企业。

光明日报资深社经记者温源：提起中国建筑，我首先想到的就是“争”这个字，永争第一，永驻排头。

人民网财经部财经主编刘阳：这次知识竞赛是我见过的诸多企业知识竞赛中最成功的一次，无论是多媒体的赛场效果，还是主持人和选手的水平等都非常优秀，让我深深感动于中建人在活动中所表现出来的对企业的强烈的归属感、深厚的认同感，以及默契的团队合作。

工人日报高级记者李元程：我看到的中国建筑生机勃勃，有大气概。

中央电视台2套“我身边的感动”栏目资深记者王雪晶：如果文化是企业的脸，我眼中的中国建筑脸上写着信义。

中国建设报专刊部主任尚丹宁：中国建筑一直以来都是蓬勃向上的。

决赛现场的中建高管这样看——

中建总公司董事长、党组书记、中建股份董事长易军：在国际化竞争激烈的今天，没有优秀文化的企业或许在一定时期也能生存发展，但决不可能长盛不衰。只有先进的文化理念才能引导企业扬帆远航，无往不胜。我们要以先进文化来引领千军万马，我们要以核心价值来凝聚万里之遥，把中国建筑做成百年老店，实现基业长青！

中建总公司党组成员、纪检组组长、工会主席、中建股份监事会主席刘杰：《中建信条》是全

体中建员工的精神家园，我们要通过各种文化建设活动，宣贯《中建信条》，打造文化传播的大课堂，陶冶员工情操，引领员工的价值追求，让文化的熏陶滋养中国建筑精神的沃土。

中建股份董事会秘书孟庆禹：资本市场要求中国建筑有张永争第一的脸，我们离这个目标不远了。

中建股份助理总经理郑学选：企业文化一定程度上是企业精神的反映，人是需要精神的。作为一名职场中人，以企业文化内塑于心，以企业精神外塑于形。中国建筑展现给社会的一定是一家受尊重的企业，中建人展现给社会的一定是一位对社会有贡献的公民。

中建股份副总经济师李健：选手们表现出的大局意识、团队意识充分展示了中建文化特有的精神风貌。希望所有员工再接再厉，让企业文化始终同企业的发展同步孕育、发展和壮大。

决赛现场的二级单位这样看——

中建股份基础设施事业部党委书记翟志刚：企业文化深植的重点应当在项目，应当在年轻的员工。因为项目是中国建筑发展的源泉，年轻员工是企业文化传承的希望。

中国海外集团纪委书记、监事会副主席周清虎：本次竞赛进一步提升了中海集团对中国建筑企业文化的认识深度和广度，增进了中海集团与中国建筑各二级单位间的深入交流和学习，也展示了中海集团在中国建筑企业文化宣传工作中取得的阶段性成果。有这么一批团结友爱、奋力拼搏、忠实勇敢的员工，相信中国建筑的未来会更加辉煌。

中建三局董事长、党委书记陈华元：知识竞赛中队员们表现出来的相互尊重、精诚团结、追求超越以及永不屈服的精神，值得我们学习和弘扬。中国建筑企业文化核心理念已深入人心，并成为中建员工实干创新、助推企业跨越发展的强大“正能量”。

中建六局党委副书记、纪委书记信群：本次知识竞赛有气势、有气质、有气场。中国建筑企业文化的源远流长和厚重凝练，极大地增强了我们在新形势新任务新拓展中，更加奋发图强、继往开来的履职尽责意识和光荣使命感。

中建八局董事长、党委书记黄克斯：观赛犹赏戏，这次知识竞赛为中建员工展示风采、交流沟通提供了良好的平台。选手的临场表现，都秉承着本单位的文化底蕴，有了这些传承了企业文化品质的年轻员工，未来，中国建筑必将在拓展幸福空间的大路上踏歌而行。

中建交通建设集团有限公司董事长、党委书记周宇颢：比赛现场可以用“竞”、“融”两个字来形容。只有“竞”才能出佳绩，“竞”才能促发展；只有“融”才能形成合力，只有“融”才能发展永续。我们将以更加饱满的激情、持续长期的宣贯，将中国建筑企业文化深植员工心中。

知识竞赛参与者这样看——

企业文化部丁文龙：知识竞赛题主要涵盖了中国建筑的历史沿革、发展成就、重要事件、重点工程；中国建筑改革发展战略、管理、经营、市场等策略和准则等；长期以来积淀的优秀文化因子，以及以《中建信条》为核心的企业文化体系、未来企业文化发展战略；党的十八大精神等等。决赛重点考核参赛队员对企业文化相关知识的理解和运用，而不仅仅知晓和背诵。

知识竞赛导演赵阳：中国建筑团队争先、令行禁止，讲奉献、担责任，有股军人气质。

知识竞赛决赛公证员、监察局高级经理何东初：在三个多月的知识竞赛活动中充分体现出中国建筑坚持过程精品，折射出领导对企业有信心，员工对企业有忠诚。

知识竞赛主持人、房地产业部李璇：决赛前我们主持人都按要求在宾馆封闭，手机上交，连去卫生间都只能去房间内部的卫生间，过几天没有手机的日子很爽。

决赛现场的观众这样看——

中建二局党委工作部副部长吴业钦：这是一场文化的盛宴。文化让中国建筑激情四射，活力无限。中国梦，中建梦，让我们追梦奋进，筑梦未来。

中建四局党委工作部副部长李睿：赛场内外，到处洋溢着中建人的文化自信！预赛决赛，青年选手的广泛参与昭示中建文化充满希望！

中建股份城市综合建设部党群工作经理吴琦：中建信条，幸福中建。企业文化知识竞赛为我们精彩的呈现了中建业绩的辉煌、中建文化的魅力、中建人的精神，未来我们将携手努力，让精彩继续！

新疆建工员工徐丽萍：知识竞赛扣人心弦，让人不由自主地把心揪起来，意外和惊喜特别多，效果特别好。涉及到的企业文化知识很广很深，我们新疆建工重组时间不长，要好好学习。

……

文化是中国建筑的脸，但不是某一个人的脸，上上下下全体员工共有这张幸福进取的脸；

文化是国有企业的脸，但不是某一家企业的脸，共和国长子共有这张敦厚质朴的脸；

文化是股份公司的脸，但不是某一家上市公司的脸，中国的经济骄子共有这张诚实信用的脸；

文化是中国企业的脸，但不是某一家跨国公司的脸，我们全体中国人共有这张写满光荣与梦想的脸！

漫漫时光何育？文化，还是文化。

长青基业谁著史？我们，还是我们。

（鸣谢文中50位受访者）

队员感言



揭开企业文化的面纱

4月初的一天,我接到单位通知,要求我参加中国建筑企业文化知识竞赛。当时我没想到,这两个月,其实只是一个开始……
好奇:揭开文化的面纱。《中建信条》的印发,让我们初识中建文化,了解企业的使命、愿景、核心价值观和企业精神。年轻的我们还不能理解拓展幸福空间所需要的努力和付出,不能

量化最具国际竞争力的建筑地产综合企业集团需要多先进的技术、多卓越的管理和多少铁军般忠诚、奉献的员工。而这次比赛开启了我们对于中建文化的探索之旅。
骄傲:烙上中建印记。学习中建文化的过程像一堂历史课,还像一堂艺术课,使我们尽情品味大师们精雕细琢的杰作;更像一堂专业课,让我们

学得更更深。
责任:未来在我们手中。我们不断挑战自己,以最短的准备时间取得让人满意的成绩。从初赛以第三名的成绩出线,到决赛两度沉浮,我们始终没有忘记身上的责任。我们要赢得的不仅是一场比赛,更是在未来人生中的不断突破与追求卓越。
(刘慧赞/中海集团)

我信,我行

对我们一线员工来说,参加中国建筑企业文化知识竞赛,是人生的幸运,也必将成为珍贵的记忆。固然因为战术失误没有取得理想的成绩,但我们不是失败者,我们收获良多、感动良多。
比赛的准备,是一个学习的过程,中建的厚重文化、中建的辉煌业绩,在我们的脑海慢慢清晰,扎根中建土壤的神圣感渐渐充盈。赛场的竞争,是一个享受的过程,我们交流的是中建的精神和文化财富,我们述说的是中国建筑建筑的往昔与未来,我们满怀自豪,我们激情澎湃。
忘不了比赛当天的早晨,围

坐在一张餐桌旁,我们三局董事长陈华元对我们的鼓励:敢于争先,比出气势,赛出三局人特有的豪气、锐气和灵气;忘不了赛场之上,在几步之遥聆听总公司易军董事长深邃而富有哲理的讲话,我们的心灵深受洗礼、我们的思想得到升华。
我幸,我信,我行。参加知识竞赛,让我加深了对中建文化的理解,增进了对中建历史的了解,这成为一种财富和阅历。在以后的工作中,我会更加自觉地践行中建信条,用自己的努力去拓展幸福空间。
(朱军伟/中建三局)



中建信条使我懂得了信仰的力量

无疑,《中建信条》对于中国建筑这个庞大的集团而言,其使命、愿景、核心价值观、企业精神,正是企业的信仰,也应当是中建人坚持的信仰。
借参加此次知识竞赛之机,我对《中建信条》进行了深入的学习和体会,我逐渐懂得了信仰的伟大。
大学毕业后,我加入了中国建筑,

至今已度过了六年的光阴。六年来,我始终在找寻着自己生命中应该坚守的原则和信念。在这个过程中,有些收获,有些反复,但从来都不是特别清晰。
在工作、生活和学习的过程中,我发现因为有了这些小小的坚持和信念,自己变得开朗起来。但是我并不知道,也不十分确信,这些信念具备什

么样的力量。直到看到《中建信条》的理念,看到历代中建人在中国建筑史上写下的壮丽诗篇,我才恍然大悟,什么叫做信仰。
坚持信仰需要艰辛的付出,要有勇气,要执着。只有这样,才能让自己的生命画卷更加绚烂。
(王丹晖/中国建筑海外事业部)

这是一场比赛,更是一个起点

“笃诚信条,励行志达”,当我们中建六局参加中国建筑企业文化知识竞赛总决赛的“达志”队用这八个字喊出参赛口号时,我的脑海中不由地想起了我和队友们为参加这次中国建筑企业文化知识竞赛所经历的难忘的日日夜夜。
4月中旬,六局各二级单位收到局党委发出的参加“中建六局中国建筑企业文化知识团体总决赛”的通知,经过精心准备和激烈精彩的内部比拼,最终选拔确定了五名参赛队员。吴春军董事长也十分重视此次比赛,并鼓舞激励参赛队员在总公司比赛中争创佳绩。
经过紧张的学习和培训,参赛队员全力加强配合、寻求默契,强化记忆、弥补短板,在比赛中不负期望,后起直追,夺取了大连赛区的冠军,晋级总决赛。
在接下来的北京总决赛中,

我们被各方面寄予厚望。决赛一开始,我们稳扎稳打,奋力追赶,但最终遗憾地取得了第四名的成绩。
由于结果与预期落差较大,赛后大家多多少少都有一些沮丧和遗憾,但很快我们便平复了心情。宣贯中国建筑企业文化之路还很远,这是一场比赛,但更是一个起点,我们要以此为契机跨越难关,超越自我。
“志不强者智不达”,是我们队名“达志队”的出处。在生活中,凡成大事者必须要有坚定不移的意志作为支撑。比赛已然过去,还有更多的工作和任务在等待着我们去完成,我们相信,包括参赛队员在内的全体六局员工,定会继续笃诚中建企业文化,坚定理想信念目标,为中国建筑的发展做出新的更大的贡献。
(张炜昊/中建六局)

感恩未来,永志不忘

6月24日,在我入职基础设施事业部整整两个月的时候,上天赐予我一份特殊的礼物:我和其他两名队友获得了代表中国建筑基础设施事业部参加中国建筑企业文化知识竞赛决赛的机会,并且荣获了季军。
比赛过程中,在选择“终极PK”主题的时候,我们毫不犹豫地选择了“感恩未来”。事实证明,我们做了一个正确的选择,“感恩”带领我们一路冲到了第三名。比赛结束后,拿着沉甸甸的奖杯,怀着无以言表的

喜悦之情,我们心里只有两个字,就是“感恩”。
感恩中建,筑梦未来。这次知识竞赛的成功,激发了我对中建梦的追求,这是一个大家庭,一个广阔的舞台。我的未来将会在这里起航。感恩中国建筑为我提供了一个有梦的未来。我将把自己的中建梦牢记于心,在今后的道路中,奋发拼搏,努力实现。中国建筑,是我永远的家,永远的未来。
感恩领导,包容并蓄。在比赛的每一个阶段,我们从来不乏安心的参赛环

境,领导对这次比赛非常关心,特意减轻我们的工作压力,把会议室腾出来供我们学习,提前两天让我们到北京熟悉环境等,让我们觉得很安心。
感恩队友,升华友谊。我的两位美女队友总是在关键时刻挺身而出,为我解围,为我分忧。脚踏实地、稳扎稳打的精神在她们身上体现得淋漓尽致,我们之间的友谊也是我最大的收获。
(雷自强/中国建筑基础设施事业部)

在中国建筑企业文化的擂台上起舞

在中国建筑“融创未来”企业文化知识竞赛决赛现场,中建钢结构凭借对以《中建信条》为核心的中国建筑企业文化体系的真知笃信赢得了比赛冠军。
真知,让文化成为每一名员工的亲密伙伴。
中建钢结构提出:“让文化成为每一名员工的亲密伙伴”。充分利用一切载体,全方位对《中建信条》进行传播并开展文化深耕工作。
笃信,让文化植根于每一名员工

的信念之中。
中建钢结构以“铁骨仁心”为核心的钢结构特色文化,与中国建筑文化在核心理念等方面的高度统一性,显示出中国建筑文化体系的子文化特征,是对《中建信条》内涵的细化、延伸和具体实践。
践行,在中建文化擂台上起舞。文化化人。在光芒四射的舞台上,深受《中建信条》与特色文化影响的八支代表队闪亮登场、激烈角逐,在

文化融合中体悟文化,感受文化魅力。并以此为点,形成星火燎原之势,将文化传递给更多的中建人,创享美好未来。
“知是行之始,信是行之基,行是知之成。”中国建筑“融创未来”企业文化知识竞赛是一条美丽的彩带,它在《中建信条》发布一周年之际装点着中国建筑宣贯企业文化的美好图景,也将指引着中国建筑文化建设走向更加美好绚烂的明天!(周海林/中建钢构)

把中建文化的精髓带到基层去

参赛的过程也是我个人获益良多,不仅汲取了很多中建企业文化知识,而且在团队协作中也碰撞出许多火花,收获了对生活、工作等方面的点滴感悟。我从一个中国建筑企业文化的门外汉成长为一个准内行,体会到了中国建筑勇于承担社会责任、积极进取的崇高精神。
站在决赛的舞台上,我的内心是无

比期待而又忐忑不安的。期待的是终于可以在赛场上展现这两个月的学习成果,发扬八局拼搏向上的壮志豪情;忐忑的是由于中建八局作为大连分赛区的承办单位而直接进入决赛,成绩不理想的话会辜负领导的信任。但我坚信,只要我们沉着应对,定能在赛场上战无不胜。
尽管满怀怀着壮志豪情,结果却事与愿违,描述抢答环节,由于连续失

分,未能最终取胜。我们虽然心存失落,但继而感悟到,知识竞赛为各单位提供了沟通、交流、学习的平台。我们和中建三局的队员一样,都来自施工一线,有施工员、材料员和质量员,比赛之后,我们肩负的使命更加艰巨,那就是要把中建文化的精髓,带到广大基层员工中去,这才是对中国建筑企业文化最好的宣贯。(毛旭/中建八局)

动力、激情和挑战

感谢中国建筑为我们打造的风采展示舞台,感谢中国建筑企业文化部对比赛的精心策划和组织,感谢所有竞赛队伍为我们带来的压力与动力、激情和挑战。
在准备比赛的过程中,我们不仅知道中国建筑的发展历程,同时还领略到各兄弟单位开拓创新、锐意进取的拼搏精神。这些精神,正是六十年

来中国建筑阔步跃进、三十年来高速增长的能量引擎,也是以《中建信条》为核心的企业文化体系的营养之源。
中建交通人提倡先行,不仅是个人要在一切必须之坚韧、执着和努力方面永远先行一步,更要求青年一代有理想、有担当、先行天下。对于职业生涯刚刚起步的我们来说,本次企业文化知识竞赛,让我们比同龄人多了

一个舞台,更多了一个“导师”。我们领悟中建文化,温故中建历史与成就,我们感受到了身为中建人的那份骄傲与自豪。
也许我们还很年轻,但我们坚信在中建信条的引领下,我们必将会成为实现“交通梦”的主力军,实现“中建梦”的生力军,更是实现中国梦的最坚定力量。
(宋雪/中建交通)

中海集团代表队



中建三局代表队



中建钢结构代表队



中建六局代表队



海外事业部代表队



中建八局代表队



基础设施事业部代表队



中建交通代表队





酷评

一场战术的盛宴

□ 张薇

中建钢构获得“大满贯”——在中国建筑企业文化知识竞赛的决赛现场，他们以领先第二名70分的优势捧走了冠军的奖杯，并在层层叠加难度、答错一题即要终止比赛的终极闯关中成为唯一一支回答对了三轮、全部六道题目的队伍。

应该说，这需要的不仅是实力，也要运气；这需要的不仅是果敢，也要战术。

6月24日，从大连、武汉两个预赛区拼杀出来的中建六局、海外事业部、中建交通和中建钢构、基础设施事业部、中海集团，以及两家承办预赛的单位中建三局、中建八局，带着各自的野心云集北京。

竞赛分三个阶段：第一阶段结束，末位三支队伍淘汰；第二阶段，末位三支队伍各离开一名队员；第三阶段，决出胜负。

比赛一开始，气氛就非常紧张。竞赛这门艺术最迷人的地方在于它的不确定性，所有的弱点、优点和偶然，必然冶炼于一炉，在台下观众的面前暴露无遗。

在团队必答环节过后，八支代表队的差距尚未拉开，最高分300分，最低分270分。如果说答对加分、答错扣分的必答形式考验的是队员们的知识储备，那么答对加分、答错扣分的抢答形式，考验的则是各支队伍的心理素质了。

是稳扎稳打，还是放手一搏？是站稳目前分数，还是借机提升排位？

海外事业部代表队的表现称得上绝妙。在描述抢答环节中，四个描述依次出现，随时可以抢答，他们不猜测、不冒险、听得准、下手狠，在此环节以370分排名第一。在两轮风险选择题中，他们挑选了20分和30分，坚决抵制了50分题目的诱惑。在大收益和大风险面前，他们选择了保住成本。而比赛第一阶段结束，他们以总分400排名第二，成为夺冠热门。

中建六局代表队的表现可以用十面埋伏、狡兔三窟、声东击西、左右逢源来形容。必答环节之后他们排名最末，在接下来的抢答环节，暂时的弱势让他们潜伏在暗处。描述抢答题基本没有动作，却在其他七支队伍的浴血奋战中摆脱了末位劣势，在风险选择中集全队力量奋力一搏，选择了50分和30分，并全部回答正确。比赛第一阶段结束，他们居然以370的总分跃居第三。这一结果，令人瞠目结舌。

止步于比赛第一阶段的是中建三局、中建八局两支因承办了预赛而“免试保送”的代表队和中建交通代表队。应该说，没有经过真正的小考、中考，直接进入大考，对三局和八局显然不利。虽然他们也是本单位层层选拔出的优秀选手，但是单位内部的竞赛选拔顶多算是热身赛，而热身赛谁玩真格的？

进入竞赛第二阶段，各代表队的态度显然不同。

视频纠错中，整段视频播放完毕，

在第一阶段排名第一的中建钢构没有按动一次抢答器，依旧是460分。而海外事业部置死地而后生，频频按动抢答器，将分数追到了440分。

第三阶段的终极闯关是一决胜负的环节，中海、六局先被无情淘汰。这个时候，台下的拉拉队竟有感情脆弱的人流下了眼泪……

基础设施事业部成功回答20分和30分的题目后，果断调整策略，选择放弃，已经获得410分的他们继续挑战50分大关的话，一旦失利，将与中海和六局同分。保住第三？还是冒着失去名次风险力拼一下亚军？他们拿捏得十分小心，有舍，才有得。

海外事业部和中建钢构的夺冠决战更加惊心动魄，两支强队都选择挑战50分的三道题，海外事业部在最后一题惜败，而中建钢构勇闯全部关卡。

激情四溢，群情沸腾，中国建筑企业文化知识竞赛完美落下帷幕。那一刻，相信所有的参赛队员和观战者都能深深感受到，竞赛不是赌博，也不是一场运气游戏。在与强手对决的过程中，要有顽强拼搏的精神，但更要讲究战术。排名靠前，不意味着要硬碰硬地发起攻击；排名靠后，则需要一定程度的防守，一套张弛有度、准确出击的战术，才能保证一支队伍走得更远。

这是一场企业文化的豪华盛宴，在以《中建信条》为核心的中国建筑企业文化体系的宣贯过程中，它必定会成为的一个重要符号。

