



公路工程报



电子报第16期
2018年11月27日

中交一公局集团有限公司出版

总第977期

实力标定起点，环境决定未来。新的集团公司内部环境怎么建，必须及早着手、系统筹划，坚持以思想引领为灵魂，以机制建设为核心，以创新创效为目标，以作风建设为保证，做到倡导什么反对什么引导有力、旗帜鲜明，为战略新格局的转型升级积聚磅礴力量。

一、同心同德创局

企业风气怎么样，首先看人心齐不齐。人心齐、泰山移。人心不齐，再好的局面也会崩塌。

要强化思想认同。要深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，牢固树立“四个意识”，自觉承担“两个维护”的重大政治责任，只有真正把握好国有企业地位、企业党建地位、企业领导地位、党员工作地位，才能切实找准企业战略定位、组织职能定位、能力素质定位、身心健康定位。

要强化战略认同。要勤悟战略，采取多种形式加强宣贯学习，认真组织开展好大讨论活动，深入系统地学习战略、领会战略、吃透战略，真正做到入心入脑。要躬身实践，正确把握和判断形势，经常主动与“强好优”战略对标，不断总结纠偏，保持战略定力，走出一条既符合上级精神、又彰显本级特色的发展路子。

要强化制度认同。要深入学习制度和调查研究，通过聚焦制度流程的关键环节，打开现代化企业治理新局面。要严格遵守制度，加快适应和主动融入新的制度体系、新的标准流程，维护集团公司整体改革进程与发展步调统一。要全力维护制度，强化考核问责，筑牢企业管理有序和基业长青的基石。要不断升级制度，对制度体系进行动态调整，确保制度成为发展的“推进剂”。

要强化情感认同。要讲忠诚度，把自己的发展诉求融入班组、项目、单位的建设。要讲责任感，发扬主人翁精神，在攻克改革发展“硬骨头”时，敢担当、会担当、勤担当。要讲紧迫感，以只争朝夕、时不我待的精气神，干事创业、开拓进取，凝聚改革发展正能量。要讲自豪感，既要为集团公司光辉历史为荣，更要为眼下改革推进质效自豪，不忘初心、砥砺前行，历久情更厚。

二、你追我赶创新

习总书记强调，要把创新摆在国家发展全局的核心位置，让创新贯穿党和国家一切工作，让创新在全社会蔚然成风。新集团的公平公正平台，正是在创新环境中搭建的。谁在创新中做出成效，谁就在平台中赢得先机。

要适应组织架构创新。创建“16+5+5”新型组织架构，是为满足集团公司规模不断扩张、业态不断丰富、人员不断增加而搭建起的适应性框架，遵循的是现代化治理的既定方向，贯彻的是扁平化管控的一贯逻辑，坚持的是专业化发展的前进脉络，体现的是集约化运营的管理思路。总部各部门、中心、事业部，要围绕新的职能定位，在研究、管控、发展、支撑上发挥积极作用。各子分公司、区域总部、直属项目部要主动调整工作界面，打通运转通道，共同在新的组织架构下创造价值。

要适应市场布局创新。市场是企业赖以生存的根基与战场，只有与市场深度对接，一基三元六链多业态的发展格局才能真正落地。一方面要以五大事业部为引领，对内部子分公司资质禀赋进行梳理，确立专业化发展方向，让

前言：如何从源头上把新集团公司的平台搭得更加公平公正，是事关基业长青的大问题。好平台催人奋进，反之则人心涣散。近日，集团公司总经理卢静专门撰文阐述内部环境建设问题，希望引起各级重视，从集团公司起步开局伊始，共同打造公平公正的发展平台，为战略新格局的转型升级提供积极的环境保证。

聚焦“四创” 系统营造环境 助推战略升级

卢静

每一家单位都能在改革重组的大局中找准定位、发挥所长。另一方面，要加大内部帮扶力度，以结对抱团的形式联动发力，既有营销模式的共享、管控手段的交流，更有内部产能的平衡，最终整体提高集团公司综合竞争力的基准线。

要适应绩效考核创新。坚持全员全方位考核，在新型组织架构下，按照“一门两牌”“一岗双责”要求，健全与“职能部门（支撑中心）+事业部+专业化、区域化公司”相适应的绩效考核体系，发挥指挥棒的引领作用。坚持差异化原则，既考虑不同层级、单位、岗位的个性化特征，又研究各项工作推进的难易度与成熟度，做到有的放矢、各有侧重。坚持结果导向，强化排位意识，对各单位指标的完成、任务的落地、价值的创造进行赏优罚劣，激励运营质量提升体系各项指标持续改善。

要适应用人机制创新。用人公平是最大的公平。推进“干部能上能下、员工能进能出、收入能升能降”，是一次重要的人事革命，必须动真格抓好。要立足集团公司战略筹划、管控理念、制度体系等，不断细化能者上、庸者下、劣者汰的举措标准，让干部上得有劲、下得服气。实现员工能进能出，就要一切向岗位适应性看齐，充分对接市场，走竞聘上岗路子。实现收入能升能降，就是薪酬与绩效真正挂钩，聚焦价值创造，同岗不一定同酬。

三、系统致胜创效

企业发展的本质是通过资源配置盈利。唯有体系联动，方能系统致胜。每一级、每一岗都要在公司的治理体系中考量，以体系性能力作为检验成效的最高标准。

要通过培养系统思维提质。从思维上将传统的“进度致胜”转变为“系统致胜”，抓住统一性规律，坚持用“巩固、补齐、突破”的方法系统指导实践，以能力提升推动质量提升。要培养“大营销”理念，系统思考和把握市场环境的深刻变革，提升合理配置资源、持续优化组织、及时调整手段的能力。要培养“大管理”理念，对标改革重组在产业链条、组织架构及管理方式方面的多元化要求，提升推进标准化、信息化、精益化建设的能力。要培养“大创新”理念，深化管融、管研、管信融合，围绕“五个优化”“五个升级”加大创新力度。要培养“大监督”理念，发挥监督与督办工作的合力，提升执行落实的能力。要培养“大党建”理念，坚持党的领导，以思想、组织、班子、人才、文化建设的持续深化，提升服务保障能力。

要通过压实责任担当增效。我

们必须坚定不移地推进体系建设，将高度完善的体系建设作为集团公司的发展目标和落实工作的评价手段。围绕五大体系建设，梳理责任清单，开展亏损检查，强化追责问责，循序增进管理效率。要将五大体系逐步细化到每一个岗位，形成一个相互关联、纵向为径、横向为链的网状系统。各部门、中心、事业部与各子分公司逐级签订发展任务书，按照责任指标进行职责分工和任务引领，调动体系中每一个成员的积极性。

要通过增强协同联动降本。系统致胜的关键在于融入体系，强化融合、凝

聚共识、明晰路径、体系发力。五大体系密不可分，管控的核心子体系是“13358”运营质量提升体系。要坚定加强各业务板块资源库的建设，不断提升集约化水平，帮助各单位系统化、规范化作业通过资金集中减少流动资金贷款、节约利息费用，利用高新企业优惠节约税款，利用电子化采购节约成本；通过成本、资本、资产为核心打造综合管理平台，实现资产与资源、合同与结算、核算与支付三项集中管控；通过绩效引导、技术支撑、现场管控、人资保障、信息服务五个支撑系统，实现全员、全时、全方位的价值创造。

四、艰苦奋斗创业

创业难，守业更难。今天的一切是在前人艰苦奋斗创业的基础上取得的，必须把艰苦奋斗的创业精神世代传承下去。

要融入新时代——创业光荣。“创业创新”是时代主旋律，也是义不容辞的历史使命。在改革开放40周年之际，把“双创”上升到国家经济发展新引擎的战略高度，在于惟有不断自我革命才能始终引领风气之先。立足全局视野，新组建的一公局集团以雷霆万钧之势完成战略重组，直接瞄准“双千亿、500强”这个更高层次的目标，是站在原有发展基础上的再创业，迈入新高度新起点之后的再出发。

要开拓新征程——迎难而上。要加强融合，按照“合、整、融、升”四部曲的既定节奏，打造一支团结有力的“创业团队”，真正实现聚人力、聚智力、聚动能、聚创造力，携手筑牢集团公司升级壮大根基。要注重学习，解决“本领恐慌”。在集团公司全面营造“领导带头、全员主动”的学习格局，对照“五型总部”建设总要求，打造新型总部机关，引领各业务系统、子分公司完善管理体系，提升管控水平。要注重执行，必须以两个“一以贯之”为根本遵循，扎根“强好优”战略新格局，持续深化体系建设，抢抓改革红利，突出主业能力，提升专业水准，最终实现品质向品牌提升，产业链向价值链转化。

要打造新一局——奋进如歌。一个基业长青的企业必定是一个敢于改革、敢于创业的企业。一局，源自军队改制，在50多年的发展进程中，一局因改革而生、因改革而兴、因改革而强。历史的沉淀下，我们积累形成了独特的精神品质和文化基因，“军人品质、部队作风”、“自强奋进，永争第一”、“新、严、实、效、信、公、容、勤、责、廉”十字作风等等，这是“新一局”的宝贵财富，必须坚守、传承、发扬，持续打造公平公正的平台和职场生态，真正为担责的人担责，为创新的人包容，为务实的人喝彩，为廉洁的人加薪。



决胜鸡冠山

记四公司贵州六威高速鸡冠山隧道

深秋，云贵高原上的鸡冠山，苍茫而又深厚，空寂而又充满生机。

10月29日，在距离地表140多米的山体里，传来了好消息——四公司六威高速（六盘水至威宁）最后一个重点控制性工程鸡冠山特长隧道贯通了。

控制性工程遭遇大难题

鸡冠山隧道位于贵州省威宁县炉山镇光明村，左线长3.7公里，右线长3.8公里。属典型的喀斯特地貌，地质情况复杂，岩溶发育，这种地貌围岩遇水极易膨胀、软化、崩解。

“起初接到设计图纸时，围岩看起来还是比较理想的，可实际情况却大大超出了预期。开始施工时，就发现进口端的边仰坡曾有过大面积塌方，围岩稳定性极差，花费了大量时间重新处理。”六威11标项目负责人说。不过，这一切仅是开始。进口端开挖到100多米时，就出现了地表塌陷，宛如“天坑”，初期支护严重变形；开挖到到600多米时，突然遇到巨型过水溶洞，淹没已修好的隧道，施工被迫停滞。

此后的日子如同噩梦。“挖穿溶洞75次，遇到大型涌水7次，涌泥9次，把掌子面及施工机械设备全部‘吞没’；穿过多个地表塌陷区，累计围岩变更328次。”项目生产副经理付文利说，因涌水中断施工就达3个多月，为了进洞踏勘，只能划船进出。

最难时一天掘进不到半米

“鸡冠山隧道掘进过程中，最怕的还不是溶洞，而是穿过天然的地表塌陷区，围岩破碎，大部分石头之间夹着泥巴，常伴有严重的岩溶水，一开挖孤石就滚滚而下。最困难的时期，一个月时间才把掌子面掘进13米，相当于每天不到半米。”工区长张杰说道，在这种条件下打隧道，好比在软豆腐中打洞，现代化机械使用局限性很大。

期间，施工班组更换了6批，都是干了一段时间后，无功而返。“没有亲身经历过的人，很难想象在鸡冠山挖隧道有多难。”一名已退场的施工班组负责人表示，干了10年的隧道施工，从来没见过这么差的围岩，他们的自身条件和经验已无法继续坚持下去。

直面困难攻坚克难

“光说难度大、压力大没有用，关键在于想办法，解决难题。”四公司党委书记、执行董事崔昌洪多次前往施工现场帮扶指导。为了攻克地质难题，项目还邀请专家现场踏勘、指导，并由领导带着骨干力量常驻项目，实地研究施工方案。经过一系列工艺工法试验，最终形成了超前水平钻探测、自进式管棚注浆加固等施工方法，解决了隧道易塌、突涌等问题。

自此，几乎停滞的作业面开始加速度向前掘进。2018年的秋天，这场人与自然的较量终于有了结果，卡住六威高速公路“脖子”的鸡冠山隧道，最终贯通了。欧其锦



高原之上铸品牌

记海威公司四川汶马高速狮子坪隧道

“海拔高，突出品牌建设标准更高；难度大，打造品质工程的决心更大！”深秋的四川阿坝高原，天空湛蓝如洗，海威公司汶马C15标项目部院墙上的“决心书”令人豪情满怀。

全长174公里的四川汶马高速公路，是我国目前在建高速公路中桥隧比最高的项目之一。在承建全线重点控制性工程——狮子坪高原特长隧道建设过程中，C15标项目坚定不移推进“标准化、精益化、信息化”的品牌建设之路，矢志争创一流；坚持不懈弘扬“自强不息、永争第一”的企业精神文化，锐意创新突破。在首届中国节能环保创新应用大赛上，狮子坪索道桥创新技术作为中国交建唯一参赛项目，荣获银奖。

科学严谨规划便道

狮子坪高原特长隧道全长13.15公里，项目部担负的是中部4.95公里的施工任务。要想进入主线施工的关键一环就是抢通便道。

经过反复实地踏勘和地形研究，从狮子坪索道桥桥头到达横洞，需要修建一条“Z”字形便道。选择多长的线路最经济，设计怎样的坡度最安全，如何减少高纵坡，避开滑坡体，保证便道平整度，方便大型机车来回运输……越严谨、越科学，才有可能不断抵达“标准化、精益化、信息化”的完美目标。

项目技术攻关小组通过“纬地”软件，将二维动画、BIM技术成功运用到施工中。通过先进的建筑模型，全过程实时掌握建设动态，从三维立体空间里预判不良地质潜在隐患，及时调整线路，精确减少防护工程数量。并通过信息化手段快速预判、规避化解随时可能发生的险情，确保便道施工有序推进，快速打开施工局面。

精细推进标准执行

狭窄逼仄的高山峡

谷地形环境，决定了狮子坪高原特长隧道厂区布置捉襟见肘。“麻雀虽小，也必须五脏俱全。”项目部通过前期策划，融入四节一环保、绿色施工等科学理念，在有限的场地内对隧道洞口进行科学规划。

项目上，几乎每个职工都能脱口而出“八确保、九到位”的内容，这是项目为隧道施工量身订制的工序工艺标准化流程，是检验品牌建设成色的硬指标，也是必须一以贯之执行的行动指南。

以人为本，以文化人。项目以“争先文化、执行文化”为抓手，加大对职工的人文关怀，激励基层干部职工在品牌建设上处处争先、事事争先，激发他们在每一个环节、细节上的创造力和执行力。

强力管控确保安全

“安全是品牌建设的红线、底线！”项目安全总监唐海雪介绍，项目为每名一线施工人员配备了门禁芯片，由安全部将个人信息和车辆信息全部录入芯片。通过人脸、芯片识别，建立人员定位系统，进行行为分析，精准定位误差控制在30厘米范围内。一旦发生险情，施工人员可以长按按钮3秒钟，即可完成主动报警。

如何做到安全管控全覆盖、无死角？项目部在洞内防水板台车上设置两台固定式有害气体检测报警设备，与门禁系统连接，时时监控洞内有害气体含量，并将监测数据直接公布在门禁显示屏上，若发现有害气体超出预警值，报警设备会发出警报，提醒洞内人员及时撤离。项目部还设置360度无死角监控探头，探头与工地会议室显示屏相连，实时传送多点位监控视频，能在会议室直接观测到隧道洞内所有施工工点的情况，让隧道施工、安全管控更加快捷便利。此外，他们采用“萤石云视频”软件APP，直接与监控探头连接，通过手机随时远程查看隧道施工安全状况。

陈洪胜

筑路天山扬威名

新疆G575东天山特长隧道单洞突破万米

11月17日，集团公司承建的新疆G575东天山特长隧道单洞累计开挖里程突破万米。新疆G575线巴哈公路项目路线全长76.5公里，是国家“一带一路”战略部署“丝绸之路大通道”的重要组成路段。

东天山隧道全长11.77公里，为双向分离式隧道，是全线的控制性工程，具有“长、大、高、寒”显著特点，施工难度极大。项目开工建设以来，克服环保要求高、断层、岩爆不良地质、霜冻期长、涌水等困难，严格把控每道工序施工质量，顺利实现了万米的重要节点。

打响抗寒攻坚战

“隧道地处天山寒区，隧址区海拔高达2000米以上，每年霜冻期230天，只有4个半月是无霜期，施工还需要连续跨越4个冬季。”土建一标项目生产副经理邢冠林讲到。

为了和严寒作斗争，项目实现最大程度的保暖效果：在隧道洞口设长达30米的保温棚；斜井

洞口设加温门搭配锅炉输送暖风；蒸汽锅炉为全封闭拌和站料仓供暖；混凝土搅拌运输车也穿上了“厚厚的棉衣”等一系列控温“组合拳”，确保了冬期隧道施工的进度和质量。作为新疆首个无冬休项目，项目团队的做法获得了新疆维吾尔自治区交通运输厅的高度评价，被其评为新疆高寒地区唯一的冬期施工标准化示范工地。

东天山里的“水帘洞”

东天山特长隧道另一大难题是——穿越11处断层，这其中包括总长超过680米的1个发震活动断层和2个富水断层。断层断裂部位及其影响带岩体破碎，且基岩终年得到天山积雪融水补给，裂隙水丰富，极易发生突泥涌水，这如同在化了的冻豆腐里挖

隧道。

2017年7月，隧道进口左洞掘进至第一个断层处，掌子面开始涌水。“水从拱顶涌出来，就跟水帘洞一样，冰冷得像是扎针。”开挖班组长刘鹏回忆道。

涌水发生后，项目部立即启动应急预案，成立应急指挥部，专家组也紧急抵达现场，对止水工作做出部署。经过量测，隧道最大日涌水量为16.8万立方米，相当于89个标准游泳池的储水量，这远远超过了隧道施工临时排水沟的排水量。项目迅速从物资储备库调用2000余个沙袋，完成坍塌土体反压和涌水集中引排，同时加固处理掌子面初支未封闭段落，以确保后方安全。历经两个月的紧张施工，顺利通过了F1富水断层，这也为日后的断

层穿越提供了宝贵的经验。

智慧穿越东天山

项目开工以来，积极推行标准化、机械化、智能化、信息化、模块+专业化“五化”建设，力争打造隧道品牌。引进大型机械设备，提高施工效率，实现了开挖工序的全过程机械化。利用北斗系统实现洞内人员定位，门禁记录系统搭配上覆盖全线的监控系统，让隧道施工现场的“一举一动”“尽收眼底”。信息化手段让机械和人员的管理变得十分轻松。

以东天山特长隧道为依托的《东天山复杂地质特长公路隧道建设关键工程技术与应用》成功立项自治区重大科技专项。

“这是疆内首例交通行业的重大科技专项，实现了历史性突破，为新疆乃至全国类似寒区超长隧道建设提供现实参考，对推动行业整体技术水平提升具有积极的现实意义。”中交哈密公司总工程师薛君介绍到。

邵文博

同舟共济砥砺前行 确保企业改革试点落地见效

日前，中国交建改革发展驶入快车道。有着55年辉煌历史的筑路领头羊——中交一公局与以铁轨专业见长的新生代力量——隧道局实行战略性重组，成立一公局集团公司，实现优势互补联合，为有着厚重历史的一公局注入新生力量。这次重组是中国交建围绕国有企业试点改革、着眼争创世界一流企业作出的重大战略部署。一公局集团有幸成为改革的承接者、先行者和推动者，主动担负起中交先行先试、探索改革的责任。

提高政治站位 积极探索勇于创新

这次改革重组，是为中国交建打造内部专业化整合示范，目的是要快速闯出一条资源高效配置的新路子，打造中国交建新签合同额、营业额均双1000亿的基础设施建设的国际化综合服务商，成为市场的标杆，切实发挥1+1>2的作用。

这次改革重组对公司组织架构作出战略性调整，将过去的22个职能部门，调整为管控、发展、支撑相互联动的扁平架构，设立16个职能部门、5大事业部、5大中心。新型组织架构是为了满足集团公司规模不断扩张、业态不断丰富、人员不断增加而搭建起的适应性框架，体现的是集约化运营的管理思路。这个架构最大特点是充分解放发展职能、聚焦管控职能、完善支撑职能，走集团化管控的新路子。

合编是前提。合编是形式上的统一，集中办公是一个重要体现。全新的职责带来全新的组织架构，机关总部围绕“五型”总部建设进行明确定位。前期，为了实现集中办公，有的同志连续加班、周末无休、四处协调，有的同志楼上楼下几挪工位，有的领导从大房间搬进了小房间，有的单位仅用1天时间就迅速搬到新的办公地点。但大家都毫无怨言、默默克服自身困难，用实际行动支持企业的改革变迁，充分彰显了讲政治、顾大局的可贵品质。

合心是根基。合编只需一纸命令，合心却要多方努力。在改革重组棋至中局的关键时期，集团公司以道德讲堂为载体，及

时组织开展“用真心拥抱改革、以初心担当作为”主题活动，各单位党政主要领导64人现场参会，20000余名员工通过视频直播全程参与。“省自身、学模范、作宣讲、谈感悟、作点评、送吉祥”六个环节有效开展，强化了参会领导干部的政治意识、大局意识，坚定了发挥好带头作用和当好“领头雁”的信心，切实为改革重组的稳定有序推进凝聚了思想共识。

合力是重点。两家单位同质化产能较多，重组就是把资源调配好，打通产业链条，放大整体效能。集团公司领导带着相关职能部门人员，对隧道局置业公司、检测公司、物贸公司等进行了充分调研，详细了解各单位经营生产、人员配备等情况，掌握一手资料，并根据两个局在京设立相同专业公司的情况进行了有效整合。

强调战略引领 守正笃实扎实推进

集团公司组建伊始，各种制度、流程、标准密集发布，快速推进过程中坚定“强好优”战略部署。“做强承包商、做好发展商、做优运营商”战略在中国交建的大变革中应运而生，引领公司于2016年率先迈入“万亿中交千亿局”行列。如今，基于重组双方发展同向、业务同质、文化同源，集团公司继续延续“强好优”战略，并将其内涵在实践中不断丰富完善，确立了“一纲”是指导、“三目”是方向、“五系”是核心的全新理念，为实现集团公司“双千亿”“500强”的奋斗目标明确了战略引领。

实践告诉我们，一个新生事物的产生总是渐进的，需要一个从量变到质变的过程，特别是对新部门、新制度、新流程、新标准、新要求，要反复学习、深入磨合、最终适应。为此，公司抓紧利用年底前的这段时间，安排一系列宣贯工作。

——8月13日，集团公司召开合署办公的首次机关干部大会，宣贯改革重组方案与机关机构设置方案，面对改革重组，集团领导要求要抢抓机遇，乘势而上，以崭新姿态打造“五型”集团公司总部。

——10月11日，公司召开机构宣贯会，这次重组，公司创新性提出了“一门两牌”的经营方针，最大程度发挥企业资源配置、资质共享等突出优势，体现了公司善于创新、平稳高效和成果丰硕。

——10月25日，公司召开制度宣贯会，旨在统一管理标准，统一管控流程，明确管控责任，发挥制度效力，形成制度文化，并对重新梳理和精选的123项制度进行了为期两天的宣贯。

突出实“效” 上下联动奋勇争先

一公局集团改革重组从立项研究、顶层谋划到8月13日正式合并办公，短短几个月时间完成了“一公局集团”注册更名、总部“16+5+5”的职能职责设定、企业所有近600项制度流程的梳理、修编和评审，平稳高效推进改革重组各项任务，同时，遵循定基调、定战略、定框架、定职责、定制度、定人员、定绩效、定文化的“八定”顶层设计，按照“合、整、融、升”的四步曲如期推进，高质量、负责任、见成效地完成了九成工作重任，赢得了中交内部的关注与认可，靠的就是一个“效”字。

在日前集团公司召开的第三季度运营质量分析会上获悉，到9月底实现新签合同额1000亿元、营业收入610亿元，其他指标也在不断改善。事实证明，重组合力正在显现，达到了公司领导“快速推进改革才能快速实现稳定”的预期。

如今的中国交建从当初的特大型中央基建企业重组改制的第一家，迅速成为占据亚洲乃至世界水工、桥梁建设史上多个“第一”和“之最”的基建巨头。中国交建飞速发展给予一公局集团的改革启示太多，建设具有全球竞争力的世界一流企业是中国交建的既定目标。有理由相信，沿着中国交建的成功之路，作为子集团在坚持一流建设标准、打造一流人才队伍、建设一流品质工程、构建一流管控体系的基础上，必将在助力中国交建国有资本投资公司改革试点中贡献“一公局集团的模式”。

综讯

现代社会，市场经济高速发展，同类商品可选择性众多，品牌的重要性日益凸显，上至老人，下至儿童，轻如纸张，重如车辆，人们在选择商品时，在价格相同或者差别不大的情况下总是优先选择品牌货，品牌赋予商品的不仅是“内在价值”，更能直接体现“交易价值”，能够大大提升消费者的消费信心，提高销量，占领市场。

市场决定资源配置，所有具有一定规模的企业经营者，都在孜孜不倦地树立品牌、推广品牌及维护品牌，特别是习近平总书记做出“中国产品向中国品牌转变”重要指示后，各级政府及企业在品牌建设及扶持上更是不遗余力，中国品牌有了长足发展，各行各业百花齐放，涌现出一大批优秀品牌企业。

然而，反观国内同一行业的不同品牌，总会有这样一种感觉，虽然品牌名字不同，但产品品种差别小、难分清、概念模糊，管理上产品、服务相同，或许形式上有差别，

持续创新 打破“品牌趋同性”的瓶颈

但其内容和使用价值相同，这便是所谓“品牌趋同性”，就国际知名品牌“可口可乐”及“百事可乐”而言，在去掉产品标签后，绝大部分消费者无法区分辨别。品牌同质化，如是市场上知名品牌，在市场足够宽广的前提下，尚有竞争力可言，但我国大部分产业正处于品牌建设时期，消费者对品牌的忠诚度和坚挺度不高，品牌同质化将导致品牌停滞不前甚至消退于市场。因此，要理性冷静面对我国品牌的“百花齐放”现象，与其说“百花齐放”，不如说“一花百放”更贴切一些，保持危机感，品牌建设之路依然任重道远。

当然，这不是说我国企业经营者对品牌建设不重视，大家也都在苦心孤诣创品牌，只不过，在市场全球化的影响下，“品牌趋同性”是行业品牌竞争发展到一定阶段的必然产物，生产原材、设备的同一性及人才建设流程同一化都限制了品牌的差异性，特别

是我国知识产权保护还不够成熟、信息化高度发达的形势下，行业高精技术研发投入大、周期长、见效慢，仿制成本低、速度快、代价小，众多企业经营者也是有苦难言，高精技术研发兴趣衰减，进一步加剧了“品牌趋同性”的程度。

高新技术被仿制在网络科技、手机电脑信息终端及机械车辆等整体产品提供企业还处于可控状态，这得益于上述产品工厂式加工、产品整体交付，高新技术更易保护，仿制难度大。但对于基建行业，产品的生产大都由协作队伍实施，他们了解产品生产中的每一项工序及控制关键点，协作队伍流动性大，成为高新技术传播共享的天然平台。面对这种情况，品牌建设对我们基建行业提出了更高的要求，那就是持续创新，不断前进，打时间差，提供关键工序点成品，提高仿制难度，成为真正领跑中国基建行业的品牌建设者。

侯明杰

企业文化



小故事

编者：唯志坚者进，唯改革者强，唯创新者胜。自集团公司成立以来，改革重组各项工作高效、稳步落地运行，集团公司以优秀企业文化故事为载体展现改革发展的重要成就。活动开展以来收到显著成效，总部各部门、中心、事业部积极参与，踊跃投稿。本报择优选取部分故事片段进行刊登，以展现改革重组中的动人故事与拼搏进取的员工风貌，助推集团公司高质量发展。

公司
改革重组之际，工程管理部作为重点研究生产组织模式、资源配置、统筹工程节奏、督导策划落实的重要部门，对部门经理个人能力的要求尤为突显出来。本已退居二线，还有一年退休的周兵，面对领导的认可和信任，勇挑重担。
2018年11月，周兵带队对万州环线项目进行前期工作指导。西南地区山高林密、坡陡路滑，他始终保持强烈的事业心、责任心，实地踏勘，为项目建设排忧解难，始终保持像年轻人一样的工作热情。
工程管理部

8月1日，中国交建党委宣布一分局与隧道局进行战略重组。集团公司党委决定8月13日实现集中办公。

办公环境安置、后勤保障、日常工作运转、协同办公系统接洽……两周不到的时间，有人说不可能做到。

有太多不可能，是可以评头论足的；只有一件不可能，这时候讲条件不可能！

“喂，妈，今天晚上加班。放心，晚饭在单位吃过了，这几天情况不是忙嘛，我会注意的，早点休息吧。”已经成家的办公室员工坚守在工作岗位上，在最忙碌的时候，24小时吃住单位。

突然间“啪”的一声响，打破了深夜的宁静。原来是加班的员工瞌睡了，头碰到键盘上。为了打好机关干部大会、改革宣贯会、领导专题会等开局硬仗，准备会议材料的他们连续几天没有好好睡觉了。

深夜了，大厦楼道中还隐约传来办公室改造施工的声音，原来机关事务处的同事也没有休息。“哥，怎么还没回家呢？”“我再盯一会儿。白天怕影响大家工作，这种噪音大的工作不敢白天弄。而且白天还得跟各位领导商量新的办公区域规划、跟各部门协调工位，只能晚上加紧施工。”

办公室在两局联动、上下联动与机关大力协同的支撑下，通过多线作战粉碎了诸多的“不可能”，也给新同事留下“一个温馨的家”的感觉。

办公室

“这一轮改革，是中国交建着眼争创世界一流企业作出的重大战略部署，我们有幸成为改革的承接者、先行者和推动者，责任无比重大、使命无比光荣。”王绍宗部长在部务会上认真为大家宣读着。

今天自集团公司成立后召开的第一次部务会，主要是对近期改革重组的新任务、新要求、新方向进行宣贯学习。作为在此工作十年的我来说，更有不同的体会。新同事带来新文化，新要求带来新挑战。不禁在想接下来会面临怎样的新要求呢？工作新挑战会不会更大？

部务会上，大家又学习了“五型”总部的内涵，了解这是我们当前时期机关干部要熟悉掌握的，并将其应用于指导日常的工作实践，思想上和行动上保持从“紧跟”转变为“跟紧”的紧迫感，要加强日常的学习，对自己提出更高的要求……

监察部

公司改革

重组已三月有余，其间大型活动接踵而来。

首当其冲就是京津冀劳动竞赛现场推进会，从可爱走心的卡通形象、全面的会议材料和完善的人员分工中感受到了同事们前期的大量付出。在电脑前睡着的他们，好几天没有吃好饭的他们，永远记得每一位参会者满意的笑脸。

推进会结束一个星期后，集团工会的演讲比赛来了，从第一协作区初赛到决赛，两个参赛节目的准备，比赛现场的布置，每一样工作都少不了他们细心的准备。现在依然记得比赛前一晚整理布置、调试分工的忙碌身影。

伴随着演讲比赛进行的还有品牌员工的评选，一个新重组单位的十位品牌员工，备受关注，从资格审查，到初选，复选，每一步都不能有误。9月底的故事会，更是时间紧迫，初审材料，布置会场，投票统计无一不是他们辛勤的付出。

工会办公室

刚一上班，部门领导就结合一分局集团合并重组的战略意图，按节点细化部署一天的工作和重点任务。新组织架构线上调整，各类业务流程线上变更，在双OA系统内为全体员工建账号、设权限，集思广益如何将原一分局和隧道局已建成的各类系统融合并有效应用……一系列工作在忙而有序中进行。

电话响起，“喂？信息化管理部吗？我们下午要召开视频会议，有几家单位接入不稳定，能帮助抓紧调试一下

吗？”“好的，马上派人过去”。这种突发的紧急任务是信息化人员经常遇到的。

下班后，部门人员还有很多工作要处理。面对众多的业务部门需求，与项目组讨论系统集成方案、审核项目建设资料等很多工作，只能在下班之后才有时间开展；为了不影响上班时各类系统的正常使用，服务器的升级维护、配置更新、承压测试等工作也只有利用晚上的时间进行。

信息化管理部

“公司施行‘职能部门+支撑中心+事业部’的高效运行扁平组织架构，咱们部门属职能部门，那什么是事业部和事业部制？”飞飞刚进办公室，就听到同事们七嘴八舌讨论得不亦乐乎。

原来，公司重组升级，还未完全理解公司组织架构的远不止自己一人……正在这时，部门总经理陈总推门进来了：“大老远就听到了你们的‘困扰’，掐指一算，你们命里缺书”。疑惑之际，陈总递过来一摞书：“来，公司给咱们配置了精神粮食——《事业部制》，书中有咱们想获取的知识。”

一贯活跃的波波刚翻开书本首页就现学现卖了：“事业部是企业内部根据不同产品线、地域、细分市场或职能所组建的利润中心。”“那咱们集团公司的三个事业部就是按不同产品线分解的三个利润中心咯？”……波波继续热情洋溢的代大家伙边学边宣讲。

“事业部制与其他体制有啥区别呢？”、“如何考核事业部的绩效呢？”向来不喜言谈的曾哥连珠炮似的发问，又带动了大伙的思考……

工作之余，《事业部制》成了部门的抢手货，部门掀起了一股又一股重组升级的学习热潮。

运营管理部

在集团公司改革重组的关键期，二十多位“蓝马甲”，放弃休息时间，不知疲倦的楼上楼下来回奔波，哪里有需要，他们就会出现在哪里，确保了总部机关按时实现集中办公，充分展示了中交青年“梦想、阳光、创新、担当”的精神风貌。是什么给了他们这样的动力？很简单，是责任，是对岗位负责，对集团公司负责，更是对青春的负责。

“桥梁的价值在于承载，人生的价值在于担当”，如今，集团公司正处于承前启后、继往开来的关键期，正处于深化改革、高质量发展的攻坚期，需要一支责任心强、敢于担当、乐于奉献的青年队伍。作为一名青年员工，我们可以向“蓝马甲”学习，保持一颗进取心，多一份主动，多一份努力，立足本职去实现自己的价值；坚守一颗责任心，做到对企业负责、对岗位负责、对自己负责；还要报以感恩之心，用实际行动为集团公司发展贡献自己的力量。

纪委会