

# 滇路行



中交二航局蒙文砚高速公路项目经理部主办

2017年3月30日 第八期 双月刊 (内部报刊 仅供交流)

主编：曾成锋 顾问：钱海亮 陶张志 责任编辑：杨伟伟 祁政



蒙延线抗滑桩施工全景

## 蒙文砚高速及蒙延线施工已全面展开

### 蒙延线项目中期策划顺利召开

**本报讯** 自年后项目部员工及协作队伍陆续进场后，蒙文砚高速公路及附属市政工程蒙文砚高速文山东立交连接线延长线（简称蒙延线）施工已经陆续全面展开。

蚂蟥塘互通作为蒙延线项目的重要控制性节点，目前已经完成连接蒙文砚高速文山西互通和文山城区的主线跨线桥桥台施工，预计本月底下月初可以进行架梁施工，四月底确保主线半幅贯通。

项目部充分领会云南省及文山州文山市多级政府的指示，急地方群众之所急，合理规划、倒排工期、抓住雨季前的施工窗口期大干快上以保证两个项目能在同一时段竣工交验，争取为国庆献礼。

文/图 综合办

**本报讯** 3月25日，中交二航局蒙延线项目中期策划会在项目部会议室召开。会议由分公司工程部邹建龙主持，分公司副总经理董正良、钱海亮，分公司各对口部门负责人及项目部主要管理人员参加此次会议。

会议结合现场查勘及项目部目前所处的内外环境，对项目部提出的“930”目标从人员、设备、施工组织、管理模式、安全质量风险管控等多方面展开了深入的探讨，为项目的下一步实施提出了宝贵的建议与意见，理顺了各项工作的主要思路，为项目下一步顺利开展和实施奠定了又一块坚实的基础。

蒙延线项目作为蒙文砚高速公路的延伸项目包含文山东立交连接线延长线和文山西立交连接线延长线两条线，设计公路等级为一级公路，兼城市道路功能，设计速度60km/h。文山东立交连接线延长线：路线设计起点EK1+000位于文山东立交连接线S210平面交叉口，路线止点EK3+680接省道S206线文山过境线的起点，文山东立交连接线延长线路基宽度23米，路线全长2.680Km。文山西立交连接线延长线：路线起点位于文山铝业门口，起点WK7+540与省道S210顺接，止点WK10+454接蒙文砚高速文山西互通式立体交叉起点，路基宽度40米，路线全长2.914km；文山西立交连接线延长线WK11+645~WK17+700段路线起点与文山西互通终点相接，起点桩号为WK11+645，止点WK17+700止于文山市灰土寨，与文山城区道路环城北路相接，路基宽54米，路线全长6.055km。文山西立交连接线延长线路线全长8.969km。

文/图 综合办



## 崔同富一行调研蚂蟥塘互通现场

**本报讯** 3月7日中午，文山州副州长崔同富携文山州市政府及交通部门有关领导一行人来到蚂蟥塘互通施工现场调研建设进度。

项目书记首先感谢了州市两级政府对蒙延线工程建设的关心及帮助，随后向崔副州长简要汇报了蒙延线项目的施工进度。

崔同富在听取了汇报后对中交二航局项目部在推进延长线建设上取得的成绩表示肯定。随后询问了主要的工程节点规划并有关需要政府出面协调的问题责成文山州市政府配合项目部解决，以尽最大努力确保延长线尽快通车。最后，崔副州长希望中交二航局能够发扬建设蒙文砚高速的精神和干劲，让文山人民早日走上康庄致富路。

蒙延线建设指挥部领导陪同调研。

文/图 综合办



## 云南省委督察组调研蚂蟥塘互通现场

**本报讯** 3月11日下午6时许，云南省委督查室副主任刘兴国带领云南省委督查调研组一行人来到蚂蟥塘互通施工现场调研蒙文砚高速公路和文山西立交连接线延长线工程。

项目生产副经理代表项目部欢迎省督查组前来调研指导工作并向刘兴国汇报了年后蒙延线及蒙文砚的工程进展状况。

刘兴国听取汇报后又详细询问了有关工程节点的计划，高度赞扬了中国交建采用的新模式在云南的基础设施建设上取得的成绩，同时要求我部协同地方政府排除万难一定保证按照之前承诺的期限内完成主体施工，尽快为文山人民，为云南人民交上有一份满意的答卷。

文山州委副秘书长、督查室主任及文山州市副市长和有关部门负责人陪同调研。

文/图 综合办



## 分公司副经理李志成一行调研蒙延线施工

**本报讯** 3月12日上午10时许，分公司副经理李志成，合约部经理曹永祯在项目常务副经理的陪同下来到蒙延线施工现场调研。

项目经理携施工现场负责人向李总简短汇报了蒙延线项目目前的进展情况及省州市多级政府对蒙延线项目的期待。

李志成肯定了项目部在工程建设推进上的行动力，随后仔细了解了现场施工的一些细节。指出要全力推进后续建设，按照对省州市政府的承诺完成节点计划，以树立中交二航局乃至中国交建在云南区域的口碑，为后续市场开拓打牢基础。

文/图 综合办



## 上海市静安区政府合作交流办及中铁十五局调研组调研蒙延线施工

**本报讯** 3月16日中午，上海市静安区政府合作交流办及中铁十五局调研组一行人来到文山西互通开展蒙文砚高速公路及蒙延线的现场调研工作。

中交云南蒙文砚高速公路建设指挥部郭总首先就蒙文砚全线的工程概况及施工进度向调研组作了汇报，随后项目部总工向调研组介绍了蒙延线的工程概况和施工进度。

调研组询问了中国交建在云南投资建设的其他几个项目情况后高度赞扬了“BOT+EPC+地方资金补助”这一模式对基础工程建设和地方经济发展作出的贡献。

文/图 综合办



## 共襄善举，献助爱心

3月4日，项目部响应公司“共襄善举，献助爱心”的慈善捐款活动号召，在总部召集分属三个项目的同事开展了捐款活动。由项目班子带头，广大员工在捐款现场纷纷慷慨解囊，更有在现场没办法赶回来的同事在返回项目部后来综合办献出了自己的一份爱心。各施工队伍在得知项目部为贫困地区捐款之后，联系项目部主动进行了捐款，截止3月9日，项目部共筹集善款29982元。

文/图 综合办



## 蒙延线项目部喜迎三八妇女节

时值一年一度的三八国际妇女节，作为身处工程建设一线的女性同胞，无疑比大部分女性更加辛苦。在这有特殊意义的日子里，应分公司要求关心女职工、爱护女职工以期女职工努力工作、热心奉献，回报企业、回报社会的宗旨，我部十二名女员工集思广益，利用难得的机会开展了一系列活动庆祝自己的节日。

早上9点，项目女职工及家属一行12人在从项目部出发前往世外桃源踏青。期间，尽管气温不高，偶尔还有寒风吹过，但是大家的热情依然很高涨。

随后，项目部为女性同胞在市区的一家健身中心安排了一次瑜伽初级课，借此为长期劳累的女性同胞提供一个锻炼放松的机会与平台。

活动期间，还向各位女员工发放了节日小礼品，表达了项目部对女员工的关怀。

正值2017年度蒙延线全面开工，面对艰巨的生产任务，更是需要项目部上下同心协力，团结奋进。女职工的力量是不可忽视的，正是她们，撑起了我们项目的半边天；正是她们，撑起了整个企业的半边天。有句话说的好：“巾帼不让须眉”，有她们在辛勤努力着，我们有什么理由不努力呢？

文/图 综合办



## 责任感--企业发展的引擎

□刘志强

二十一世纪是技术、经济迅猛发展的时代，企业之间的竞争日益激烈，企业员工对企业的认同感、使命感、责任感对于企业的发展越来越重要，责任感是一种精神、是一种荣誉、是一种超越能力的价值。员工的责任感决定着企业能否适应激烈的市场竞争，员工的责任感决定着企业能否在激烈的竞争中脱颖而出。

在基础设施的建设领域，安全生产是恒久不变的主题。著名的德国科学家海恩指出，每一起严重的事故背后，必然有29次轻微事故和300起未遂先兆以及1000起事故隐患。言外之意即是在施工生产过程中，事故的发生是量的积累的结果；再完美的施工技术、先进的施工设备、全面的规章制度难免百密一疏，都无法取代员工自身的责任心。在建设领域设备事故常有发生，造成了人员伤亡和经济损失，同时破坏企业的形象。对于从事设备管理的工程人，在施工过程中一定要见微知著，在工作中以高度的责任感发现微小异常的事故苗头、事故征兆的反应、正确加以判断和处理，将一切安全隐患扼杀于萌芽状态。

在激烈的市场竞争中，个人的力量是渺小的，只有融入团队之中，与团队成员风雨同舟、甘苦与共，才能实现个人价值的最大化，方可成就个人的卓越，打造一支无坚不摧、无往不利的精英团队。责任感正是打造优势团队的基础。只有员工具备了强大的团队责任感、企业使命感，才能心往一处想、劲往一处使，在工作过程中尊重彼此、关心彼此、体谅彼此，为了集体利益的最大化牺牲个人利益，充分发挥集体中每个人的最大潜能，养成团队中每个人积极向上的心态和奉献精神，保证整个团队工作的高效运转。

责任感是企业打造一支强大的团队的基础；是企业安全生产的保障；是企业竞争中高速发展的助推器。

## 独处 别样的美

□刘志强

时光荏苒，斗转星移，不知不觉走过在二航第二个春夏秋冬，习惯了一个人的生活，就是所谓的独处，细细品味没有寂寞、无聊、悲伤，那是一种美，一种别样的美。

身处祖国西南边陲小镇，远离了灯红酒绿的喧嚣，下班后处理完手头的工作，冲个温水澡，拿起一本书躺在床上细细品读。台湾女作家张德芬《遇见未知的自己》、李开复老师《做最好的自己》、中国古典文学中《鬼谷子》《孙子兵法与三十六计》、经典管理学《著名的100个管理定律》、日本作家江本胜《水知道答案》都是我的最爱，从书中感受金戈铁马醉卧沙场的壮志豪情，在书中求取成功人士的企业管理真经，在书中享受风花雪月般唯美的爱情故事，在知识的熏陶下自己的心智在不断地变化、自己在不断地成熟、个人能力得到了提升，所谓“用人所长无不可用之人，用人所短无可用人”简单的一句话却蕴含着无尽的管理艺术，让我在工作中变得得心应手，自己的态度在改变、工作状态在改变，形成了一种快乐的工作方式。

在项目上，独处于无形间成为一种戒不掉的习惯，于独处中细细品味人生的真谛，无需刻意的去渲染营造气氛，内心深处的真情就不由自主的流露，一种幽静的美，至情至性。



## 浅谈企业员工心理健康问题

随着我国经济、文化的发展,竞争日益激烈,企业员工面临的压力越来越重,心理问题也越来越突出。员工的心理问题极大地影响着企业的绩效及个人的身心健康。很多员工承受不了巨大的压力,严重者选择轻生,轻则身体心理造成严重的创伤,对今后的生活带来很大不便,长此以往,对企业、社会,个人都会造成难以磨灭的影响。因此,应注重员工心理问题,消除导致心理问题的因素,促进员工心理健康,降低管理成本,提升企业文化,提高企业绩效。

### 一、企业员工常见的心理问题

#### 1、心理压力问题

企业中最突出的心理问题是压力。据调查,我国有60%以上的员工感受到来自工作的压力。经营竞争、管理竞争、职务竞争、岗位竞争、就业竞争、升学竞争等等压力,几乎压得人们喘不过气来。员工的压力可能来源于工作本身,可能来源于工作中的人际关系,也可能来源于家庭和日常生活各个方面。压力已是企业心理问题的核心。压力过大会引起很多消极反应,比如容易疲劳、沮丧,记忆力、创造性下降,工作热情和积极性下降,还可能产生各种身体反应。虽然这些反应是员工个人的负担和痛苦,但无疑极大地影响着工作效率。

#### 2、沟通和人际关系问题

在当今企业,沟通和人际关系比以往任何时候都重要。沟通和人际关系有几个方面,一是与客户的沟通和关系,二是同事之间的沟通和关系,三是上下级之间的沟通和关系。这三个方面都是很重要的。沟通和人际关系直接关系到客户服务质量、信息传递的速度和质量、组织气氛和企业文化的健康,与组织运行的效率是息息相关的。

#### 3、心理危机问题

在某些特定的时期,企业存在心理危机,比如企业裁员、并购以及员工遭遇空难等灾难性事件。这时,员工会产生弥散性的心理恐慌。另外,在裁员沟通、绩效沟通的过程中,管理者也会产生焦虑、紧张、抑郁、冲动等心理障碍。

#### 4、职业倦怠问题

员工无法应付外界超出个人能量和资源的过度要求,而产生的生理、情绪情感、行为等方面的耗竭状态,是一种在工作的重压之下身心俱疲、能量被耗尽的感觉。其生活常态表现为:超时工作、睡眠不足、压力巨大、健康负债;身体上表现为多梦、失眠、不易入睡;经常腰酸背痛、记忆力明显衰退和脾气暴躁,通常也称作“职业枯竭”或“职业疲劳”。

#### 5、员工的个人问题

比如恋爱、婚姻家庭、子女教育、个人心理困扰等问题。这些虽然是员工的个人问题,却是影响员工压力和情绪的重要因素。

### 二、员工心理健康问题产生的原因

员工心理问题形成的原因主要有管理因素、人际因素、工作因素、生活因素等。如不及时对心理问题科学疏引,不仅对个人心态产生影响,还会影响到个人事业,而且对企业的效益产生很大影响。

#### 1、管理因素带来的心理问题。

在社会发展的大潮中,多数职工能够追赶社会发展的步伐,认识到改制势在必行,积极乐观对待。但也有职工认为原来的工作岗位没了,待遇变了,身份置换了,“优越性”、“稳定性”不存在了,他们迷茫,不知所措,失落,愤闷,严重影响他们的工作情绪和思想动态。员工误以为自己已经付出努力却未得到相应的发展与回报,对企业、主管心生怨忿。怨恨企业,因为没有受到重用;怨恨上司,因为没有得到赏识;更可悲的是怨恨自己,恨自己陷于被动,怨自己运气太差,经常产生离职的念头,或是画地为牢,变得极其认命。

#### 2、人际关系因素带来的心理问题

通过调查发现,单位同事之间的人际关系、上下级的沟通等已成为心理问题的首要问题。有调查表明,在现在白领离职原因中有75%与人际关系压力有关。在单位里,每位职工带着不同的思想进入单位,对同一事物有着不同的看法,使原有的思想文化受到冲击,单位内部沟通不畅,人际关系变得复杂,相互之间的冲突增多。员工之间的人际关系恶化往往会使企业的人员关系紧张,员工之间不信任,互相猜疑,不愿真诚合作,缺少有效的沟通,造成工作效率低下,企业凝聚力下降。

#### 3、工作因素带来的心理问题

工作本身会给员工带来紧张和压力感,还有对职业生涯前途的担忧以及对工作环境变化的适应,以及家庭矛盾等所导致的负面情绪而引发的烦躁、顾虑重重等心理负担和压力。此时员工对工作远景失去信心、对工作缺乏热情、工作效率低,只是为工作而工作。加之晋升遥遥无期,前途迷惘,表现出懈怠、沮丧等情绪。

其中最为集中表现的是:

a) 工作倦怠。对工作的前景丧失信心、为工作而工作,对于工作内容和成果缺乏激情,工作效率和产出显著降低。

b) 职业压力。一种表现为工作狂。短期来看,工作狂是企业的资产,但长期看来,却是企业的负债,因为企业将无法满足他们的需求,由于其全部精力、体力和干劲都投入一个目标,除此之外,很少有事情能令他们真正欢心。他们需要企业给予的激励来满足其心理需求,来表现自我价值。另一种是由于科学技术的发展,其学识、技能跟不上技术发展的步伐,从而产生力不从心的工作压力。

#### 4、生活因素带来的心理问题

员工家庭负担过重,对某些社会现象不理解,会导致他们出现偏激行为,心灵扭曲、抑郁、不满,造成不应有的财产损失、身体伤害和家庭解体。员工处于这种状态,势必会造成工作质量低下,办事效率降低。

### 三、员工心理健康的重要性

员工心理健康管理工作,主要是为了帮助员工排遣心理情绪,缓解工作压力,改善工作情绪,提高工作积极性,有效处理同事关系。健康不仅是没有疾病,而且是身体、心理和社会的完好状态。通过对员工心理健康管理,使员工以最健康的心理状态工作,可以说员工心理健康是企业经营管理、和谐发展的坚实基础。因此,在企业中员工的心理健康非常重要,主要体现在以下几个方面。

#### (1) 推进企业核心竞争力

通过对员工实施心理健康管理,使员工心理压力处于最佳状态,身心健康、精力充沛、士气高涨、干劲十足;通过对员工进行心理辅导,摸清员工心理状况,人力资源管理者及时处理员工心理死角,消除可能妨碍员工绩效的因素,提高企业劳动生产效率,进而增加企业内部凝聚力,推进企业的核心竞争力。员工心理健康,个人幸福感必然获得提升,对待工作、生活、人生的态度就会不卑不亢,处理各类问题得心应手。员工在工作中会展示出良好的个人素质,进而树立良好的企业形象,品牌形象,进一步赢得消费者与合作者的认同,形成企业的无形外部资产,最终带来长期的、潜在的利益,成为企业获得持续发展的外在条件。

#### (2) 保护企业人力资源

人才流失对企业来说是一种损失,特别是业务骨干和管理人才,如果此类人才大量流失,将使企业遭受重创。通过对员工实施心理健康管理,可以直接和员工沟通,了解员工心理动态,引导员工心理方向,解决心理矛盾,帮助其激发潜质,实现自我,强化员工敬业精神,激发他们的工作热情。通过心理健康辅导,使员工感到企业对他们重视和关心,使员工心灵有归属感,吸引更多的优秀员工,留住人才,减少人才流失,从而降低人力资源风险,保护企业的人力资源。

#### (3) 减少社会负担,保护家庭幸福

通过对员工实施心理健康管理,达到缓解心理压力、促进心理健康、实现心理和谐。通过心理健康辅导,使员工意识到自己社会成员的身份,担负起社会、家庭责任,能及时阻止员工心理方向迷失对社会和家庭造成伤害的发生。

### 四、针对员工心理健康问题的对策建议

员工的心理健康问题对企业的影响非常大,现在是人才的社会,只有将员工的心理问题解决好,朝着良性的方向发展,那么企业才可以持续健康的发展,企业的命运在很大程度上是由员工牵动,另一方面,员工心理健康问题不仅是企业的问题,还是自身,更是社会的问题,只有员工心理健康发展,社会才能保持一个比较和谐稳定的局面。所以,探索增强员工心理健康的对策非常重要。

1、改善员工福利。一个企业的福利好坏直接影响着员工的忠诚度,好的福利使员工能够在比较舒适的工作环境中工作,工作效率自然会有很大程度的提高,在保证他们物质需求的情况下,他们愿意奉献,愿意为公司出谋划策,具体的福利包括住宿条件,食堂管理,节假日奖金,工资补贴,基本的保险等等。从细节处着手改善员工福利是企业改进管理、提高员工满意度的重要内容。

2、建立有效地公开公正的绩效考核制度。绩效考核是一种正式的员工评估制度,用来评定和测量员工的工作行为和工作效果。它直接影响到员工的薪酬调整、奖金发放及职务升降等诸多员工的切身利益。但是,由于大多考核制度有欠缺,往往使员工抱怨声一片,这种绩效考核反而起到相反的作用。考核制度应该达到公平公正透明的原则,最大限度减少目前主观随意性的做法,使得考核制度不再虚有其表,同时,为了加强员工的认同度,可以鼓励员工参与考核指标的制定。这样就会是考核制度更加有可操作性。达到激励员工的目的,使员工不再自暴自弃,愤世嫉俗。

3、建立具有自身特色的企业文化。企业的发展在与优秀的管理、管理的基础在于企业文化,一个企业的优秀文化可以为企业带来持久的凝聚力和战斗力。企业应该将公平、公正、公开融入到企业文化中,同时,要注重关注员工的身心发展,在学习先进企业文化的基础上创立富有自我特色的企业文化。不断改进企业文化中不足之处,要与时俱进,跟进时代的发展,只有最适合员工心理健康发展的企业文化才会表现出经久不衰的生命力。

4、员工能够参与决策。优秀的企业的管理模式应该是能够听到员工的声音,而不是盲目的由高层自己做决定,这样往往导致员工抵触心理,久而久之,造成员工和企业间的冲突不断。让员工自己参与决策,可以让他们更好的遵循制度,更好的为企业服务,让他们感觉到自身的价值,这样还在一定程度上提高了工作满意度,这对员工自身健康发展都是很有益的。员工参与管理工作,能激发他们的工作热情。让有能力的人尽情发挥自己的光芒。自身价值提高了,尊重度提高了,企业和员工都能够健康协调发展。

5、对员工适当的精神激励。对员工进行精神激励是对他们人格的尊重,因此产生的效用是非常深刻的,企业通过精神激励手段来满足员工的尊重及情感的需求,一方面可以并调动员工的积极性,另一方面可以增加日常与员工的感情沟通和协调,培养良好的人际关系,对员工的进步给予肯定和表扬,对员工的失败进行鼓励和帮助,表现出人文关怀,让员工始终保持良好的情绪和良好的工作状态,这样就能够保证他们较高的工作效率。

企业要持续良好的发展,只有充分关注员工的心理健康问题,并给予高度关注,适当的提供心理辅导,出台一系列措施保证员工身心健康发展,只有给他们创造良好的工作环境,只有员工发展了,企业才能有更好的发展空间。