**拓展幸福空间 凝聚员工动力**

中国建筑第五工程局有限公司（简称中建五局）创建于1965年，是世界500强企业第24强——中国建筑股份有限公司的全资子公司；是资产总额超500亿元、经营规模超1300亿元的建筑施工投资企业集团，11获“全国五一劳动奖状”，秉承“以信为本、以和为贵”的“信·和”文化。中建五局华东建设浙江分公司是中建五局派驻浙江的区域性分公司，全面负责浙江市场经营，也是中建五局在浙江区域的全权代表。进入市场化竞争完全且充分的浙江市场23年来，从当初合同额和营业额双双不足0.5亿元的弱小规模发展到如今年经营规模过100亿元的建筑施工企业。这种稳定持续的发展靠的是什么？靠得是始终坚持维护“中建品牌”，从三个维度履行“拓展幸福空间”的企业使命。

一、拓展守法诚信的幸福空间

中建五局华东建设浙江分公司通过宣贯和践行以“笃诚守信”为首的中国建筑“行为十典”，以“以信为本、以和为贵”为企业准则的中建五局“信•和”文化，通过开展党的群众路线教育、“三严三实”专题教育和深入推进“两学一做”学习教育常态化、制度化，召开领导班子民主生活会和基层组织生活点评会，对内对外均树立起以“守法诚信”为主要品质的文化和工作氛围，浙江分公司问卷调查96%的员工认为分公司廉政氛围好。

**1.反对不正当竞争，杜绝商业活动中的腐败行为**

面对激烈的市场竞争以及商业市场上流行的各种潜规则，浙江分公司秉承发展至今一贯的宗旨：承接项目以企业的综合实力为依靠，精心测算成本，以公开、公平的具有竞争力的价格承接项目，赢得市场份额。从各渠道杜绝违法犯罪的行为发生。对于确定的项目签订合同，浙江分公司按规定签订廉洁协议，并报相关部门备案，确保既有内部控制，又有外部监督。浙江分公司成立至今相关参建单位人员和我们从未有违法行为受到相关惩处事件发生。

**2.开展员工学法守法、法制宣传教育**

分公司法制宣传教育及廉政宣传教育工作在公司和分公司合约法务部、综合办的指导下，紧紧围绕企业中心工作，精心策划、周密部署、层层落实，从职工需求出发，分层次深入开展普法轮训，全面提升法制宣传教育针对性和实效性。针对中层管理人员的普法学习，举办了如党风廉政建设法律法规专题学习、劳动合同法讲座、企业劳动争议案例剖析专题学习等；生产安全部开展了《安全生产法》等学习，并结合安全生产月活动，开展安全质量大检查，同时充分利用内部媒体及项目属地联动联建组织专题法律宣传，采用横幅、黑板报、宣传橱窗、内部简报等载体进行法制舆论引导。

二、拓展友爱关怀的幸福空间

在员工生活方面，分公司现场管理人员与全体劳务人员入住箱式集装箱临建，分公司不定期地对各项目进行抽查，重点针对工人伙食质量、卫生及居住环境等方面进行检查及备案，找出不足之处以便于各单位及时进行整改，定期对生活区进行月度检查及改善，确保了现场生活区各项生活设施功能运行正常从而保障生活环境的和谐整洁；在健康保障方面，分公司一方面严格执行建筑作业各项安全规范，保护工人人身安全和身体健康，另一方面项目还与属地社区卫生服务中心在现场生活区和施工现场爱心义诊活动；在日常生活方面，建筑工人常年的离家工作，对他们的精神和心理会有很大的负担。分公司开展了各种活动，劳务人员在项目也能体会到“家”的温暖。夏季送清凉，冬季送温暖；在平日里，组织小型集体活动；在节日里，发放慰问品；在6-9月高温季节，对现场管理人员发放夏季高温补贴，各项目准备绿豆、毛巾等降温用品，体现公司的人性化管理，也增加了员工的凝聚力，激发了员工的动力。

三、拓展职业成长的幸福空间

**1.人才观是企业对人才的基本观点和选人用人的指导思想**

企业的竞争就是人才的竞争。随着浙江分公司规模的不断扩大和业务量的增加，对人才队伍的建设提出了新的要求和挑战。加强企业人才队伍建设，以培养人才，提高人才综合素质为核心，以企业创新为引领，以提高自主创新能力为基点，继而发挥人才在企业技术创新和调整产业结构中的重要作用。

（1）人才引进

规模的扩张对人力资源总量优化提出了极高的挑战。一方面，分公司综合办结合经营预期系统制定科学引员计划；另一方面从校招和社招两方面做好资源补充。特别是社招上，依据成熟人才引进办法，兑现“伯乐奖”。每周通过设立社会招聘面试日为“小招”，每半年通过与招聘平台合作开展大型专场招聘会。

（2）人才盘活

分公司每个月收集梳理月度项目人均产指标，通过人均指标监管项目人员配置情况，并给领导决策进行参考。其中，分公司重点对人均产值排名前20%及后20%的项目人员进行监督。对于紧缺区域，综合办在全分公司内部进行资源调剂，盘活现有人员。

（3）人才培训

培训是人才培养的重要手段，分公司各部门、项目均于年初下发了年度培训实施计划。当社招员工累计达到10人以上时，分片区集中组织开展入职培训，且每期培训要求时间至少为两天；内容分为四个模块，即企业认知模块、职业认知模块、岗位认知模块和团队建设模块。同时，分公司还针对紧缺人才开展了试验员与测量员培训，将录用与培训考核挂钩；对商务“两新”人员开展了业务培训；对分公司领导班子、营销人员和扛营销指标项目经理开展了投融资知识培训等。近期，分公司还将开展2017届新员工商务合约和宣传工作培训。

（4）梯队建设

激发团队活力有一条就是“竞争比出活力”。今年，浙江分公司便通过竞聘的形式，选拔出了新一批后备项目副职;通过公司组织的后备项目经理竞聘，选拔了新一批的后备经理。对于青苗人才，分公司综合办和线条分管领导还逐一审核，把好“阀门”作用。青苗作为“后备的后备”，更是加大优胜劣汰力度，今年主动劝退和淘汰人数将近20%，给更多青年员工机会，进一步激发了活力。

**2.幸福观是对人生幸福的根本看法**

中建五局浙江分公司相信，让员工感受幸福、体验幸福、共享幸福，是企业发展的最终目的之一。分公司组织了每年一次的全体员工体检，保障了员工的身体健康；积极响应上级公司及当地政府的号召，完成了义务献血指标，所有参与献血的员工全部为自愿前往，体现了浙江分公司员工的高尚道德情操；组织举办各类集体活动，增进了员工之间的沟通，增强了凝聚力，融洽了相互之间的感情；积极举办党员活动，党员带头示范作用得到进一步提现，党建工作得到分公司机关驻地及项目所在政府的多次表彰。

中建五局浙江分公司将继续深入践行中建信条、十典九章，在“拓展幸福空间”上进行不懈努力，将更加注重提升员工的满意度，优化人才效益，也将继续坚持以人为本，将社会责任融入企业文化，进一步完善公司的员工管理制度，积极履行公司对员工的责任，更好地实现员工个人价值与公司持续发展，真正让“幸福”这一“中建品牌”深入每一名员工和每一位相关方的心中。