

中冶集团二十冶探索特大型工程建设劳动竞赛新模式 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/63/2021_2022__E4_B8_AD_E5_86_B6_E9_9B_86_E5_c41_63873.htm

如何创新国有企业特大型工程建设中多年一贯的竞赛模式，真正达到持续调动参建单位、职工积极性，促进工程建设质量和速度的同步发展，集团二十冶在宝钢1880热轧项目组织“热轧杯”劳动立功竞赛活动，打破常规，探索竞赛新规则、新机制。其做法是：

一、创新竞赛模式。即把劳动立功竞赛内容融入项目各项管理中，使竞赛内容与工程管理融为一体。在制定施工进度、质量、安全、物资管理、协作配合、文明施工、综合管理等7个方面竞赛内容的基础上，细化考核项目，根据宝钢股份公司要求及本项目总体安排，制定考核项目127项，其中施工安全、消防保卫、文明施工管理57项；施工进度、协作配合6项，技术质量管理51项，物资管理8项，其它5项。考评总分300分。由项目各主管部门管理人员进行考核打分，而后由党工委进行综合考评。从根本上改变以往劳动竞赛由党群部门单一出面组织、考核标准线条粗放、可操作性不强、与工程管理联系不紧密的问题。

二、动态考核内容。即考核内容随工程进展、工序变化而不断进行修订、充实和完善。工程前期针对打桩施工组织实施了“单机赛”，2005年4季度竞赛考核主要针对三家土建施工单位，随着钢结构制作安装、机械、电气设备安装调试的进行，将不同专业竞赛考核内容及时补充，把各施工单位相应列为考核对象。在奖项设置上，不同施工阶段的主要施工单位有获综合评比优胜单位的资格，同时随着参建单位增加，增设了安全、质量、协作配合等单项

“优胜单位奖”。这样就使竞赛考核通过“主次搭配，总分结合，条块组合”，涵盖了工程管理各个方面、各施工领域和施工单位。三、量化考核标准，用数据说话。每月进行一次综合考核，季度一次表彰奖励。考核奖惩项目和数额明确。考核部门针对各专业项目部现场施工和管理实际，逐项进行考核打分。打分中不凭印象，尽量用数据说话，如工程周计划完成率、各项方案措施一次通过率、材料设备提取时效率或数量准确率、质量检查点检合格率或一次通过率、安全管理违章或罚款次数、数额等。考核过程公平公正，考核结果公开上墙，被考核单位心服口服，哪单位哪方面管理存在的问题一目了然。通过以上的探索和实践，使劳动竞赛达到了提升项目管理水平，促进工程实体建设的目的。一是竞赛考核内容与项目管理内容相融合，促进了工程建设综合管理水平的提升。各施工单欢英诳己似辣群蠖卸哉辗此迹右哉模估投喝抵噬涎茶湮飧牟坎孔酆瞎蒂砩降木赫6蓄喝己四谏萦肴灰惶宓墓岬晗暖诤希压岬昂扇刖喝己耍细癩凑展岬睽竺吭率凳 骸棕虻郑迪至斯こ淌堤逵肴研柿贤浇校朔艘酝岬晟螳械菟换鞅棺柿系穆埃行 俳斯岬晃ぶ髦柿康奶岬摺H窍牟坎康彻の櫓喝敷魔 さノ蛔櫓喝暖诤希玫搅私勿韞尽 魔 さノ坏痴ち斓嫉闹厥雍椭 郑簧偈 さノ皇颖镜ノ幌牟坎吭淞叭仍本喝械钠辣鹊媒鼻榭韶扇×讼嚶 慕背痛胧喝惺灯鸬搅思し だ 鞫 俳饕谩?为时6个多月的劳动竞赛实践证明，参赛单位比学赶帮，争先恐后，取得了实实在在的效果。但同时也存在诸如不同专业可比性不强，同专业建安工作量大小、资源投入有异，施工难易程度不同，考评中不同比例系数如何制定，党内主题活动如何与竞赛活动融为一体等

问题，有待以后在竞赛实践中进一步研究探讨、补充完善。
100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com