

## 努力做有品牌价值的行业协会

协会的品牌价值是什么？品牌代表着特定的组织、产品、服务，标志着具有特定的内涵。就协会而言，品牌首先要的是能够在视觉、听觉及一切可识别的局面，把协会及其服务与其他竞争对手区别开来；品牌代表着对其广大会员企业的一贯承诺，代表着及时有效的服务，代表着协会内外在人们心目中的形象，以及公众对它的认可评价和美誉度。

品牌塑造是一个日积月累的过程，是协会规模、实力、协会工作的突出成效，是协会的强大影响力、社会评价及人们口碑的历史沉淀，需要协会领导、企业家和秘书处工作人员持之以恒的不懈努力；相信，只要以一贯之、持续努力，逐渐建立完善的品牌识别系统，清晰连贯的品牌策略和有效的品牌管理架构及保障体系，终有一天，打造品牌协会的目标将终会实现。

协会应充分发挥其社会独特作用；协会品牌的外延作为由众多会员企事业单位、企业家、高端专业人才组成的协会，应承担更大的社会责任，所以协会应充分发挥社会作用。

一是可通过各种渠道、方式引导协会会员，特别是企业家提升自己的人生观和价值观，改变对财富的看法，逐渐使他们树立源于社会回报社会，积累财富而不是占有财富新的财富观。

二是通过协会网站、微信公众平台、评优评先、行业交流、信息共享、项目推荐、专业培训，针对会员企业的服务工作，塑造品牌，做响品牌，办出特色，把会员企业借助平台推荐出去，立足全省，面向全国、走出国门谋求更大的发展。

如果，我们的协会能越办越好，能够拥有巨大的社会影响力和足够的话语权；那么，就有可能为协会会员撑腰说话，并为他们争得应有的权益。相信，随着中国市场经济的高速发展，政府必定在某些部门和环节淡出管理；因此，我们坚信到那时，协会将会发挥更大的作用，而具有品牌价值的协会更会凭借品牌价值和巨大的社会影响力，发挥其无可替代的作用。

只有努力提高协会的品牌价值，才能提高协会的凝聚力和影响力。





石家庄市建筑协会

编委会主任

高景春

编委会副主任

王洪祥 黄 鹏

李云霄 聂英海

吴振山 刘洪杰

马志强 曹国华

桑卫安 崔越凯

王呈肖 张贵玲

陈炳良 王 跃

韩士勇 武东辉

王国钢 韩志友

孙国根 尹 哲

# 石家庄建筑业

2017年6月 第3期

## 卷首语

- 1 努力做有品牌价值的行业协会

## 热点聚焦

- 4 热点城市新房价格涨幅将较大回落
- 5 住建部：企业严重失信将被取消资质、个人将被吊销执业资格
- 8 两部委发文要求合理安排住宅用地供应

## 行业信息

- 9 住建部说未来5年，建筑业这样发展才健康
- 11 民营建筑企业转型升级“十策”
- 17 中国工程企业探索投建营一体化的发展模式
- 20 超高层施工经验总结，从管理要点出发
- 24 监理公司“以人为本”的人力资源管理、服务的实践

29 “垃圾围城”亟待突破 值得推广的建筑垃圾处置方式有哪些?

## 协会工作

32 石家庄市建筑协会建材装备分会第四届一次会员大会暨门窗幕墙技术交流会隆重举行

35 市建协召开六届三次会长办公会暨学习省四建发展经验交流会

## 建材专题

36 中国建材联合会去产能办公室 严格把关水泥生产许可证发

37 第四届中国绿色建材与装配式被动房大会召开

## 企业风采

39 石家庄市住建集团喜获“全国五一劳动奖状”

40 河北省第四建筑工程有限公司召开成功晋升特级资质动员大会

## 建筑文苑

41 守护好优秀传统文化和历史文脉——雄安新区踏访记



石家庄市建筑协会

主编

王洪祥

编委

梁会敏 韩军浩

王端婷 李秀丽

王莎莎

编辑部地址

建设南大街 35-1 号

电话

0311-86045755

传真

0311-86045755

电子邮箱

Shijianxie@sina.com

网址

<http://www.sjze.com>



石家庄市建筑业微信公众号

## 热点城市新房价格涨幅将较大回落

中国社会科学院城市发展与环境研究所与社会科学文献出版社5月9日在京发布《房地产蓝皮书：中国房地产发展报告（2017）》。蓝皮书预测，2017年房地产市场进入量价调整阶段，70个大中城市新建住宅价格将涨幅回落，热点城市受政策收紧影响回落幅度将较大。

蓝皮书指出，2016年，全年商品住宅销售面积接近14亿平方米，创历史新高。与宏观基本面因素决定的中长期住房需求增长放缓趋势相比较，当前的销售规模难以持续，因此预

计2017年商品住宅销售面积将出现5%至10%的负增长。住宅开发投资方面，2016年全年，商品住宅投资增速增长6.4%，比上年增加6个百分点。住宅投资增速的回升主要得益于住宅销售面积大幅增加的拉动。随着商品住宅销售面积增幅减小甚至出现负增长，住宅开发投资增速也将放缓。

住宅价格方面，2016年初以

来，70个大中城市新建住宅价格环比涨幅总体呈波动上升趋势，9月房价涨幅创历史新高。伴随着热点城市房地产调控政策的实施，10月以来房价涨幅已出现收窄。在货币政策保持“稳健中性”的环境下，预计2017年70个大中城市新建住宅价格涨幅回落，热点城市受政策收紧影响回落幅度



将较大。此外，据蓝皮书执行主编王业强介绍，预计2017年商品房均价会由2016年增长10%下降到上升不过1%。

对于市场普遍关注的地产调控政策走势，王业强表示，2017年国家对于房地产业的调控思路由去库存转向抑制泡沫与去库存并存，预计热点城市调控政策将继续收紧。

国土资源部中国土地勘测规划院副总工程师邹晓云认为，房地产市场调控的本质实际是利益的调控，未来通过房屋租赁立法保护承租人权利，可以在一定程度上缓解“追逐产权房”的思想，也有助于缓解房价过快上涨压力。在土地供应方面有两点值得注意。一是增加供地的信息透明度，解

决预期的问题。二是提高供地效率，具体包括减少超级地块和组团地块的数量、增加供应的密度和时间的频率。

对于如何有效解决大城市房价过高、上涨过快的问题，中国

社会科学院发展研究所所长魏后凯表示，主要就是要用城乡统筹的理念来建立一个长效机制。一是尽快推行房地产税；二是建立一个以租为主或者只租不卖的住房保障体系；三是大力振兴中小城市、小城镇，实现基础公共服务均等化；四是建立城乡统一的土地市场。

# 住建部：企业严重失信将被取消资质 个人将被吊销执业资格

住房城乡建设部办公厅关于印发失信被执行人信用监督、警示和惩戒机制建设分工方案的通知

建办厅[2017]32号

各省、自治区住房城乡建设厅，直辖市建委及有关部门，部机关各司局：

为全面贯彻落实《中共中央办公厅 国务院办公厅印发〈关于加快推进失信被执行人信用监督、警示和惩戒机制建设的意见〉的通知》和《国务院关于建立完善守信联合激励和失信联合惩戒制度加快推进社会诚信建设的指导意见》，切实推进住房城乡建设领域社会信用体系建设，特制定《失信被执行人信用监督、警示和惩戒机制建设分工方案》，现印发给你们，请认真贯彻实施。

中华人民共和国住房和城乡建设部办公厅

2017年4月24日

失信被执行人信用监督、警示和惩戒机制建设分工方案

## 一、总体要求

全面贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，积极推进信用信息共享，加快建立健全守信联合激励和失信联合惩戒制度，切实抓紧抓好社会信用体系建设工作，不断提高市场监管工作精准度和协同能力。

## 二、全面建立信用承诺制度

严格执行信用承诺制度，规范完善市场主体信用承诺内容。市场主体申报行政审批、市场准入、资质认定等事项时应作出信用承诺，违法失信经营后将自愿接受约束和惩戒。履行生效法律文书情况应纳入信用承诺书，向社会公开并接受监督。信用承诺书纳入市场主体信用记录，作为实施事中事后监管、信用分类监管以及行政许可、资质审批、招标投标等活动的重要参考。违背信用承诺约定的，应承担违约责任，并依法承担相应法律责任。

（责任单位：相关司局，地方各级住房城乡建设主管部门）

## 三、健全失信行为约束和惩戒机制

通过人民法院司法程序认定的失信被执行人名单是住房城乡建设领域违法失信黑名单的重要组成部分。要将失信被执行人列为日常监管重点，依法依规对失信被执行人及其法定代表人、主要负责人、实际控制人、影响债务履行和对失信行为负有直接责任的人员（以下统称失信被执行人主体）等实施市场和行业限制、禁入措施。

(一) 房地产、建筑业资质限制。建立完善房地产、建筑市场主体信用档案。各级住房城乡建设主管部门在履职过程中要及时准确采集市场主体信用记录,并将市场主体不依法履行生效法律文书确定义务情况录入房地产和建筑市场信用档案,及时向社会披露有关信息。对列入失信被执行人名单的房地产、建筑企业,依法作出警告、责令限期改正、限制市场准入、暂扣资质证书、降低资质等级或吊销资质证书处理。对列入失信被执行人名单的注册执(从)业人员,作出降低或撤销从业资格、吊销执业资格、限制市场准入等处罚。(责任单位:相关司局,地方各级住房城乡建设主管部门)

(二) 限制房地产交易。各级住房城乡建设主管部门要及时查询各级人民法院失信被执行人名单信息库,对失信被执行主体就商品房开发、施工许可、商品房预售许可、房屋买卖合同备案、房屋交易资金监管、楼盘表建立、购房资格审核、房源验核、存量房和政策房交易上市、住房公积金贷款等提出的申请,不予受理或从严审核有关材料。完善住房开发、租赁企业、中介机构和从业人员信用管理制度,对于协助失信被执行人购买房产或获得住房公积金贷款的,一经查实,记入市场主体信用档案,并视情节

轻重予以惩戒。(责任单位:相关司局,地方各级住房城乡建设主管部门)

(三) 严格控制新建、扩建、高档装修房屋。失信被执行主体申请领取安全生产许可证的,限制其办理安全生产许可证。在规划区内新建、扩建建筑物、构筑物和其他工程设施的,从严审核规划许可;对涉及容积率变更、土地使用性质变更的,要从严审核行政许可申请。新建、扩建、高档装修房屋需要申领施工许可证的,限制其办理施工许可证。

(责任单位:相关司局,地方各级住房城乡建设主管部门)

(四) 限制招标投标活动。依法必须进行招标的工程项目,招标人应当在资格预审公告、招标公告、投标邀请书及资格预审文件、招标文件中明确对失信被执行人的处理办法和评标标准;在评标阶段,招标人或者招标代理机构、评标专家委员会应当查询投标人是否为失信被执行人

(联合体参加投标活动的,应当对所有联合体成员进行失信被执行人信息查询。联合体包含失信被执行人的,视为失信被执行人),对失信被执行人的投标活动依法予以限制。失信被执行人不得作为评标专家参与评标活动,已经作为招标从业人员的,要按照有关规定予以处理。(责任单位:

相关司局,地方各级住房城乡建设主管部门)

(五) 限制评比达标表彰。有关机构及其法定代表人、实际控制人、董事、监事、高级管理人员为失信被执行人的,取消参加评优评先资格,不得参与住房城乡建设领域各类评比达标表彰项目。列入失信被执行人名单后获得相关称号、奖项的,要依照有关规定予以处理。(责任单位:相关司局,地方各级住房城乡建设主管部门)

(六) 加强日常监管检查。对列入失信被执行人的企业予以重点监管,按照“两随机、一公开”的要求加大日常监管力度,提高随机抽查的比例和频次,并依法依规组织相关部门开展联合监管,提高监管精准度。(责任单位:具有市场监管职能的司局,地方各级住房城乡建设主管部门)

(七) 推动开展社会联合监管。充分发挥各类社会组织作用,支持行业协会、商会、学会按照行业标准、行规、行约等,视情节轻重对失信被执行人实行警告、行业内通报批评、公开谴责、不予接纳为会员、劝退等惩戒措施。(责任单位:相关司局,有关行业协会)

四、加强信用信息公开与共享

按照《中共中央办公厅 国务院办公厅关于印发全面推进政务公开工作的意见》的有关要求，进一步落实行政许可和行政处罚信息公开制度，根据部门权力清单、责任清单和负面清单依法将失信被执行人信用监督、警示和惩戒信息列入政务公开事项。依托国家信用信息共享平台、住房城乡建设领域信用信息共享平台和各级各类信用信息共享平台，归集整合行业信用信息，实现互联互通和信息共享。将住房城乡建设领域信用信息查询使用嵌入审批、监管工作流程，确保“应查必查”“奖惩到位”。（责任单位：相关司局，地方各级住房城乡建设主管部门）

## 五、完善相关工作机制

（八）鼓励企业（个人）自新。建立鼓励自我纠错、主动自新的信用修复机制，在规定期限内全部履行了生效法律文书确定义务并纠正失信行为、消除不良影响，黑名单被人民法院依法屏蔽、撤销的，相关惩戒措施自黑名单屏蔽、撤销之日起停止执行；确需继续保留对被执行人信用监督、警示和惩戒的，必须严格按照相关法律法规实施，并明确继续保留的期限。（责任单位：各相关司局，地方各级住房城乡建设主管部门）

（九）责任追究。进一步完善责任追究制度，对应纳入未纳入、违法纳入以及未按规定屏蔽、撤销失信被执行人等行为，要按照有关规定追究责任。各级住房城乡建设主管部门要积极协助各级人民法院执行工作，并制定具体工作措施，明确协助执行职责。强化对协助执行工作的考核和问责，对协助执行不力的单位要予以通报和追责。要将落实人民法院生效判决情况纳入党内“两个责任”范围，坚决落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《领导干部干预司法活动、插手具体案件处理的记录、通报和责任追究规定》，对有关单位和领导干部干预执行、阻扰执行、不配合执行工作的行为依纪依法严肃处理。（责任单位：各相关司局，地方各级住房城乡建设主管部门）

## 六、健全保障措施

（十一）加强组织实施。各级住房城乡建设主管部门要把加强对失信被执行人监督、警示和惩戒作为全面推进依法治国、推进社会信用体系建设、培育和践行社会主义核心价值观和依法行政的重要内容，切实加强组织领导。各单位要根据行业特点，抓紧制定出可操作的失信被执行人监督、警示和惩戒工作实施细则，明确完成任务时间表、路线图，

并确定专门机构、专业人员负责统筹督促检查，确保2017年6月前落实到位。加快失信惩戒软件的开发使用进度，将失信被执行人名单信息嵌入单位管理、审批、工作系统，实现对失信被执行人名单信息的自动比对、自动拦截、自动监督、自动惩戒。（责任单位：各相关司局，地方各级住房城乡建设主管部门）

（十二）强化工作保障。各级住房城乡建设主管部门要按照《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于加快推进失信被执行人信用监督、警示和惩戒机制建设的意见〉的通知》和《国务院关于建立完善守信联合激励和失信联合惩戒制度加快推进社会诚信建设的指导意见》要求，加强人才、资金、设备、技术等方面的保障，逐步完善信用信息归集、管理和使用工作机制，不断优化政务工作流程，健全政务服务功能，增强服务能力。强化社会信用体系建设工作考核，建立常态化、经常化的督促考核制度。住房城乡建设部将适时开展督促检查，对工作落实不到位的，将按相关规定予以通报批评和追责。

（责任单位：相关司局，地方各级住房城乡建设主管部门）

## 两部委发文要求合理安排住宅用地供应

近日，住建部、国土部发布《关于加强近期住房及用地供应管理和调控有关工作的通知》指出，在“房子是用来住的、不是用来炒的”这一定位下，将强化住宅用地供应按照显著增加、增加、持平、适当减少、减少直至暂停“五类”调控目标管理。同时要求地级以上城市编制住宅用地供应三年滚动计划和中期规划。

《通知》指出，为改善住房供求关系，稳定市场预期，促进房地产市场平稳健康发展，将加强和改进住房及用地供应管理。根据商品住房库存消化周期，适时调整住宅用地供应规模、结构和时序。

具体来看，强化“五类”调控目标管理，住房供求矛盾突出、房价上涨压力大的城市要合理增加住宅用地特别是普通商品住房用地供应规模，去库存任务重的城市要减少以至暂停住宅用地供应。其中，对消化周期在36个月以上的，停止供地；36-18个月的，减少供地；12-18个月，适当减少供地；12-6个月的，增加供地；6个月以下的，显著增加

供地，且加快供地节奏。

此外，《通知》要求今年6月底前，完成编制公布住宅用地供应三年滚动计划和中期规划。需结合国民经济和社会发展五年规划、城市总体规划、土地利用总体规划等，依据住房现状调查、需求预测以及在建、在售住房规模等，立足当地经济社会发展和资源、环境、人口等约束条件，



编制住房发展规划和年度计划，统筹安排中期（五年）和近三年的住房建设所需用地。

值得一提的是，《通知》要求建立购地资金审查制度，确保房地产开发企业使用合规自有资金购地。经国土资源部门和有关金融部门审查资金来源不符合要求的，取消土地竞买资格，并在一定时间内禁止参加土地招拍挂。而招拍挂方面，需灵活确定竞价

方式，包括“限房价、竞地价”、“限地价、竞房价”、超过溢价率一定比例后现房销售或竞自持面积等，坚决防止出现区域性总价、土地或楼面单价新高等情况，严防高价地扰乱市场预期。这也意味着，将严格禁止产生“地王”。

而对于住房供求矛盾突出、房价上涨压力大的城市，对具备预售条件拖延上市、变相捂盘的项目，将严肃查处。落实房地产成交价格申报制度，严格执行明码标价、一房一价制度。

除此之外，在住房保障方面，增加租赁住房有效供应。鼓励房地产开发企业参与工业厂房改造，完善配套设施后改造成租赁住房，按年缴纳土地收益。在租赁住房供需矛盾突出的超大和特大城市，开展集体建设用地上建设租赁住房试点。鼓励个人依法出租自有住房，盘活存量住房资源。同时，确保完成2017年600万套棚户区改造任务。统筹做好2018年至2020年棚户区改造三年计划。

## 住建部说未来 5 年，建筑业这样发展才健康

5月4日，住建部官网发布编号为建市[2017]98号的住房和城乡建设部关于印发建筑业发展“十三五”规划的通知。

为指导和促进“十三五”时期建筑业持续健康发展，建筑业发展“十三五”规划提出了六大目标和九大任务：

3、技术进步目标：加大信息化推广力度，应用BIM技术的新开工项目数量增加。

4、建筑节能及绿色建筑发展目标：装配式建筑面积占新建建筑面积比例达到15%。

5、建筑市场监管目标：加快修订建筑法等法律法规，进一步

2、推动建筑产业现代化：推广智能和装配式建筑、强化技术标准引领保障作用、加强关键技术研发支撑。

3、推进建筑节能及绿色建筑发展：

提高建筑节能水平、推广建筑节能技术、推进绿色建筑规模



### 六大目标

1、市场规模目标：全国建筑业总产值年均增长7%，建筑业增加值年均增长5.5%。

2、产业结构调整目标：促进大型企业做优做强，形成一批以开发建设一体化、全过程工程咨询服务、工程总承包为业务主体、技术管理领先的龙头企业。

完善建筑市场法律法规体系。

6、质量安全监管目标：质量安全监管体系进一步健全，工程质量水平全面提升。

### 九大任务

1、深化建筑业体制机制改革：改革承（发）包监管方式、调整优化产业结构、提升工程咨询服务业发展质量。

化发展、完善监督管理机制。

4、发展建筑产业工人队伍：推动工人组织化和专业化、健全技能培训和鉴定体系、完善权益保障机制。

5、深化建筑业“放管服”改革：完善建筑市场准入制度、改进工程造价管理体系、推进建筑

市场的统一开放、加快诚信体系建设。

6、提高工程质量安全水平：严格落实工程质量安全责任、全面提高质量监管水平、强化建筑施工安全监管、推进工程建设标准化建设。

7、促进建筑业企业转型升级：深化企业产权制度改革、大力减轻企业负担、增强企业自主创新能力。

通知原文：

8、积极开拓国际市场：充分把握“一带一路”战略契机，发挥我国建筑业企业在高速铁路、公路、电力、港口、机场、油气长输管道、高层建筑等工程建设方面的比较优势，培育一批在融资、管理、人才、技术装备等方面核心竞争力强的大型骨干企业。加强政策支持。加大金融支持力度，综合发挥各类金

融工具作用，重点支持对外经济合作中建筑领域的重大战略项目。

9、发挥行业组织服务和自律作用：

充分发挥行业组织在订立行业规范及从业人员行为准则、规范行业秩序、促进企业诚信经营、履行社会责任等方面的自律作用。

## 住房城乡建设部关于印发建筑业发展“十三五”规划的通知

建市[2017]98号

各省、自治区住房城乡建设厅，直辖市建委，北京市规划国土委，新疆生产建设兵团建设局，国务院有关部门建设司（局），有关中央企业，有关行业协会：

为指导和促进“十三五”时期建筑业持续健康发展，根据《中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》《国务院办公厅关于促进建筑业持续健康发展的意见》（国办发[2017]19号）和《住房城乡建设事业“十三五”规划纲要》，我部组织编制了《建筑业发展“十三五”规划》，现印发给你们。请结合实际，认真贯彻落实。

中华人民共和国住房和城乡建设部

2017年4月26日



## 民营建筑企业转型升级“十策”

建筑业是国民经济的支柱产业。经过近十年的高速发展，建筑业规模日益增长，增加值占GDP已达到7%左右，对经济社会发展的贡献也日益增大。但从2015年，特别是从去年开始，经济下行压力增大，建筑业形势不容乐观，如营改增的实施，使得诸多建筑企业发展存在不确定性，转型升级成为必然选择。今年的政府工作报告着重强调深化建筑业改革，国办2017年19号文对建筑业发展提出了诸多方向。那么，就实际工作而言，民营建筑企业转型升级当如何为之？

### 一、坚持项目直营

项目直营，是检验民营建筑企业转型升级的首要标准、第一要义和试金石。作为施工企业，如果不实行项目直营，就存在管理“空心化”，企业管理理念、品牌意识打造、人才培养、技术进步等，都将成为空话，公司总部对于项目的管理就失去“约束”。这是因为，项目经理本身就是一个独立的利益主体，在项目管理中以追求自身利益最大化为目标，甚至偷工减料、安全文明施工混乱、工程质量安全标准规范无法正确实行，项目管理隐患重重。

而对于公司发展理念、战略规划，凡是影响利益追求的，就会被“弃之如敝履”，最终导致项目各自为政，企业没有形成一盘棋，公司一切的战略、目标的落实就失去了基础。因为，这种对项目的要求，都被认为是一种负担，项目经理不予配合，或只会变相配合。

导致这种现象的根本原因在于，公司总部与项目部是平等的市场主体，不是企业内部上下级关系，而只是一种松散的合作关系。而这也可能导致，几个项目赚的钱，一个项目没做好，可能都亏了。因此，挂靠是绝对走不通的，直营是转型升级的先决条件和必由之路，躲都躲不掉，除此别无选择。尽管转型难度很大，公司要有能力、体系相配套，但一定要朝这个方向努力。

而从营改增来看，要求企业四流合一，有进项抵扣，若做不到，就可能增加税收负担，导致公司财务成本增加。最近一直听到民营企业反映说营改增后税负增加了，追究根本原因，就在于，以前是不规范的财税管理，即使逃了税，也不好追究，但现在逃不了税了，原先逃掉的税，

现在要补缴了，而公司又应对营改增乏术，表现在财务上就是税负增加了。

因此，如果我们仍以建筑业为主业的话，项目直营是必须过的一个关，这个不做，什么都是空谈。

### 二、矢志高端市场

众所周知，当前建筑市场鱼龙混杂，开发商千差万别。如果不甄别，就可能被套牢，导致全盘皆输。

从实际看，有些项目好接，有些是朋友的项目，有些甚至是烂尾楼，甲方资信不强，手续不全，资金不全，规划没落实，资金链可能会断，要垫资，若继续承接，可能就全盘皆输。实践证明，一定不能接一些把公司拖垮的项目。（经营部门把好关，不能为了有项目而盲目承接项目）民企没有太大的固定成本，即使没项目干，还可能活下来，但干这种高风险项目，把钱砸进去了，就收不回来，可能就彻底整死。

民企一定要矢志高端市场，开拓资信实力强的高端客户。这里所讲的高端市场、高端客户，不一定是项目规模大、档次高，不是说一定要承接到500-600米

的大项目，而是指业主资信一定要高端，有诚信、实力强。对于民营企业而言，在经营正常情况下，即使项目利润比较低，但对企业进入高端市场，树立形象，或者具备创品牌的条件，或者公建项目，为公司在建筑高度、跨度上增加代表工程业绩的，或者可以

为公司带来一大片市场机遇的项目，即使第一次进，不赚钱，也要做好。比如，武汉的民族建设集团，即使只有一级资质，但已经顺利承接到位于武汉雄楚大道的诚功大厦项目，该项目高 195.2 多米，总建筑面积 13 万多平米，该工程的承接，将对公司突破高端市场大有裨益。

总之，在没有任务情况下，一定要防止干把自己砸进去的项目。不能吃毒药、苦酒，宁可挨饿，也不能吃泻药。

三、自觉创造经典  
供给侧结构性改革的当下，民营建筑企业应该具有一种觉醒意识，要充分认识到，一味靠提

产品，消费者宁可多掏钱，也愿意买。建筑行业这样的例子也比比皆是。同一个工程，若一家企业虽然承接价格低，但工期拖延，履约差，而另一家拼质量、拼工期履约，为客户提供增值服务，结果可想而知。

纺织服装业的发展经验值得

我们借鉴，使用功能基本相同的一款衣服，价格从几十、几百、几千，甚至上万



升产能、降低成本赢得市场的时代已经过去，强化质量意识，铸造经典建筑已经成为中国社会的广泛认知。

经过 30 多年的快速发展，中国已进入中等收入国家行列，价格因素已不再是决定消费的主要因素，质量好、品质高、耐用的

的都有，以致对于某些高消费人士，任何一件衣服，哪怕只是一双袜子，一条内裤，你要不让他多花点钱，他心里都不舒服。服装业早已告别廉价取胜的时代，品牌战略在这个行业非常成功。赚大钱的几乎没有一个靠的是偷工减料，真正成功的是品牌创造

者，而非产品生产者。对于广大民营建筑企业而言，就要树立经典意识，为客户、市场、社会“生产”经得起历史检验的产品。

#### 四、强化服务意识

这里所说的服务意识，不是指服务员的服务，而是作为施工企业为客户提供产品过程中，不是挖空心思搞签证，钻营心计，而是为客户创造高质量的产品，品质值得信赖，为客户提供全方位服务。

从内涵来讲，具有服务意识的人，能够把自己利益的实现建立在服务别人的基础之上，能够把利己和利他行为有机协调起来，常常表现出“以别人为中心”的倾向。因为他们知道，只有首先以别人为中心，服务别人，才能体现出自己存在的价值，才能得到别人对自己的服务。

建筑行业客户类型千差万别，这就要求我们，公司要建立完善的客户服务体系，市场开拓、客户对接、项目考察、工程建造、工期履约、工程品质以及其他所有与客户有关的事项，都应该纳入服务体系范畴内，为客户提供高效配合、协调，急业主之所急，想业主之所想，最后一定都能获得回报。比如，中建三局的客户

服务体系涵盖局、公司、分公司三个层面，从高层、中层、基层全方位无缝对接服务客户，任何一个环节的偏差，都能引起整个体系的纠偏，这种高效、全面、无缝、及时的服务体系，为中建三局保持领先优势注入了强大动力。民营建筑企业在这方面，仍需不断改进。

#### 五、合作倍增实力

近年来，很多施工企业在工作报告中都强调要进入高端市场，承接高端项目，开拓高端客户，这是行业细分带来的客观结果。但是，不是所有企业都能靠单打独斗进入这样的领域，合作是必然选择。过去，我们习惯了同行竞争，一个项目，几十、几百家企业同场竞争，投标时，一个屋子里挤满了几百号人，这壮观景象让外人胆颤心惊。

但是行业发展到今天这个时代，合作可能更应成为我们的共同行动，尤其是在PPP、工程总承包逐渐成为行业主流趋势的背景下，同行合作则是主要选择。这种合作，本质上是一种联合行动的方式。一般而言，成功的合作需要具备一致的目标、统一的认识和规范、相互信赖的合作气氛、具有合作的基础。随着工程

规模越来越大、建筑难度越来越高、资金条件越来越苛刻，单靠一家企业根本无法拿下，一定要合作。当前国家大力推行PPP，很多民营企业反映融资难、融资贵，只能与PPP擦肩而过，“同行也只能看热闹”，这是客观因素导致的必然结果。PPP本质是激活社会资本，弥补政府投资的不足，从而为经济建设提供动力。从各省市发布的PPP目录中看到，项目资金需求非常大，但具有强大资金实力的民企屈指可数，且抗风险能力亟待提升，这就决定了只有通过合作才能分得一杯羹。

又如，国家大力推广工程总承包，对企业的综合实力要求很高，从中建三局这几年探索实施工程总承包管理的“441计划”来看，要完善四个管理体系，打造四个职业团队、构建一个管理模式，这样庞大的系统性管理工程，对于诸多民营企业而言，可能只能望其项背。但，通过与国企、央企合作，开展联合经营，民企也大有可为。前几天，与一家民企老总聊天，他说新洲区以PPP模式修建一条高速公路，总承包方是一家大型央企，但新洲的几家建筑民企也在其中干。很明显，这几家民企通过与央企合

作，得以进入 PPP 领域。因此，我们一定要认识到，现在一定不再片面的强调竞争，而合作是提升实力、持续发展的必由之路，否则，路将越走越窄。

#### 六、着力培养人才

人才的重要性毋庸置疑。对于企业而言，人才承载着管理制度、理念、文化、技术等，是实现企业所有目标的唯一凭籍，很难相信，抛开人才而谈论其他一切有关企业发展的课题。

作为企业管理者，每天可能都在考虑如何培养、引进、留住人才。但对于民营企业而言，可能陷入了一种“囚徒困境”，企业发展急需各类人才，特别是高端技术、管理人才，但由于激励、信任的缺失或不足，尽管管理者懂得珍惜人才，但又很难将人才作为核心要素使用，而只是一种依附性、配合性的角色，导致公司与人才之间的“合作”无法实现效益最大化，最终对双方都无效。这样的例子比比皆是。

当然，还有另一种情形，我们在企业调研中经常发现，现在很多民营企业为了资质升级搞信息化，专门从高校招聘了相关专业的高才生，有的甚至是硕士、博士，但是人才招进以后，由于

长远的激励机制、晋升机制等的缺乏，导致其感受不到“重视”，长此以往，心灰意冷，人才流失。

我们应该认识到，随着市场急剧变化，行业企业竞争环境不可同日而语，特别是国家对建筑业改革的纵深推进，比如住建部 2017 年 19 号文还强调人才还可以搞事务所，以后企业资质并不重要，而是项目团队，项目经理个人的能力。国外的项目经理终身负责制，建造师事务所等已经实行多年，我国已经认识到其重要性，我们理应从战略高度给予重视。如果没有一批会管理的人才的话，项目直营可能就成为空话。如果没有有业绩的高素质项目经理的话，可能接不到活。如果没有在企业战略制定、团队的凝聚和企业文化建设方面的帅才，企业发展就可能成为空话。

#### 七、规范法人治理

法人治理是企业长治久安、减少内讧，激励各方面积极性的制度核心。我们一般谈论的是狭义的法人治理，主要是指公司内部股东、董事、监事及经理层之间的关系。由于历史和创始人的原因，目前一些民企股权呈现非常分散和非常集中两种形态，表现为一股独大、金字塔型、监事

会形同虚设、二元结构等，法人治理结构的建立困难重重。股权持有者与公司员工的利益存在冲突，天天就是人和人斗，没有更多心思抓企业经营生产，长久下去，企业发展岌岌可危。

从内涵来看，法人治理的核心问题首先是董事会如何定位及如何对经理层进行有效激励和约束，以及解决对企业人力资源的有效激励和约束，关键在于分权制衡。如果从更广义的概念来看，法人治理还包括公司利益相关者之间的关系，如股东、经理层、员工、客户、社会公众以及其他相关各方等。因此，要保持企业长久治安、持续发展，实现上市，打造百年老店，就必须完善公司法人治理，建立健全现代企业制度。

如果说，前十年国家经济高速发展为企业发展提供了难得的历史机遇期和窗口期，那么，至少从 2016 年开始，这种窗口期已经发生历史性转变，即经济增速放缓，L 型走势逐渐形成的背景下，公司法人治理结构的不规范，将成为公司持续发展的掣肘。国家在改变，社会在改变，人心在改变，你不变，就将被改变，甚至抛弃。

## 八、顺应时代发展

近几年,我们都有一种感受,就是各种引领行业发展的新事物不断涌现,BIM、智慧城市、装配式建筑、工程总承包、放管服改革、电子招投标、统一市场、工匠精神、智能建筑、资质改革、建造师事务所等等,让人目不暇接。特别是国办2017年19号文被认为是中国建筑业第一个与国际高度接轨的文件,很多内容都代表了国际发展趋势。这让人不得不得出一种印象,就是这个时代已经开始发生翻天覆地的变化,如果不关注,两耳不闻窗外事,不管他人瓦上霜,就可能刻舟求剑,跟不上时代的发展。

我们在调研中了解到,很多民企存在很多困境,如市场开拓后劲不足、任务承接储备不足、项目管理规范不足、工程款回收持续性不足、营改增后减负效应不足、科技研发成果应用不足、PPP项目合作融资不足等问题,导致企业发展举步维艰。后来经过深度了解,其根本原因主要在于好大喜功、贪大求全,跟不上时代发展。比如,国家对企业资质开始进行改革,不再重视特级、一级等企业资质的培育,而更强调建造师、项目经理个人职业资

格的管理,但有的企业仍然一门心思升特级,恕不知,也许等升为特级,可能就成为一张废纸了。又如,有的企业一开始从劳务做起,赚点钱了,就做总承包,然后开始做房地产,最后亏得一塌糊涂。说得好听这是延伸产业链,说得不好听,其实是一种不务正业,对自身认识不足,专业化也是一种转型升级的重要方向,而不要非要往不熟悉、不了解的领域拓展。前几天,湖北新菱机电工程有限公司的一个高管来拜访我,听他说,他们公司BIM做的不错,在投标中经常使用,以至于给他们投标带来了很大好处,业主非常认可。

我们应该认识到,没有金刚钻,就不要揽这个瓷器活。也许,以退为进,将会海阔天空。

## 九、持续提升管理

管理是一个永恒的主题。从本质上看,最经典的定义将管理界定为是由计划、组织、指挥、协调及控制等职能为要素组成的活动过程。从实践看,除战略谋划、制度制定、决策执行、文化建设等,连员工的日常言行、行为举止、用餐习惯、精神状态等,都可成为企业管理的表现形式。当前,信息化、标准化、精细化

方兴未艾,成为各行各业争相抢占的先机,建筑行业也不例外。

武汉建筑业企业在这方面一直走在全国前列,中建三局、山河集团等行业领先者就率先进行管理变革,完善内部管理制度,增强集团管控力。比如中建三局的“两化融合”、山河集团的“一事一议”灵活决策机制和终端审核等,都为企业转型升级奠定了坚实基础。但对于大多数民营企业而言,加强管理变革,增强集团管控力,可能还未意识到紧迫性,对于信息化、BIM、互联网+等,可能还只停留在认知层面,具体工作仍未开展。在我们的调研中,发现很多民企仍在进行前期的“听”、“看”、“学”。但令人欣慰的是,他们已经意识到要开展相关工作,这是一种进步。

总之,我们必须认识到,转型升级,如果不提升管理,就一定在未来的竞争中失去优势,企业发展不能只有技术工人,就只会干活而不会管理,那么,企业的可持续发展就将成为空话。

## 十、加强文化建设

文化是一个企业最核心的竞争力。如果有了文化品牌,有了共同奋斗的目标,有了共同的愿

景，共同的行为准则，企业就大大增强了竞争力。品牌做好了，就能吸引人才，提升实力，占领市场。

企业的每一个人都代表了企业的形象，员工要成为企业文化的建设者、承载者，而不是一个被教化的对象。企业文化也不光是做一个CI，更重要的是，企业员工要对理念、愿景具有共同的认知。企业文化建设，本质上看，员工是建设者，每个员工都要践行，而不是仅仅对外的宣传，一种符号。比如中国建筑的十典九章，早已成为全公司上下几十万人的共同价值准则和行为指引。

文化最根本的价值在于吸引力、凝聚力，最突出的表现在于一致认同，形成共识，最重要的在于对员工的关爱，吸引人、留住人、激励人。有了人，什么就都有了。因此，对于任何一个企业而言，要将企业打造成为员工实现理想，获得幸福感，成就感的平台，而不是仅仅只是打工谋活的工具。总之，文化建设，就是要企业员工都有一种主人公精神，只有这样，企业发展中的所有问题，就都能够真正的找到解决办法。

我们将文化建设放在最后，并不是说企业文化最不重要，相

反，企业文化建设是企业发展的最重要的核心要素。我们一定要充分认识到，要将企业建设成为员工事业的舞台，能将所有员工凝聚起来，为了共同的目标而努力，这时企业就焕发出竞争力。

当然，在这里所讲的“十策”，并不是搞一个教条，一个课本，大家照本宣科就完了，而是针对今天我们所遇到的困难，针对当前的行业环境、政策导向和时代特征。历史是勇敢者创造的，我们祝福所有建筑企业在未来发展中，取得更加亮眼的成绩，为自己、为企业、为行业、为历史，做出我们这代人的应有的贡献。



## 中国工程企业探索投建营一体化的发展模式

多年的积累与项目磨练显著提升了中国工程企业的竞争力，在施工效率、成本管控和进度管理上已经具备相当的强竞争优势。但是，行业发展面临着业务同质化、低水平竞争和市场红海化的严峻挑战，能否找到新的可持续发展路径关乎行业未来，越来越多的中国工程企业开始探索投建营一体化的发展模式。

### 可持续发展的必然路径

建营一体化是对外承包工程企业转变发展模式、探寻可持续发展路径的重要选择，是“一带一路”和国际产能合作的重要内容。经济危机以来，全球经济面临巨大挑战，“一带一路”相关国家的工业化和城市化发展需要加快基础设施建设，但多数国家的财力有限，难以负担全部投资，对外部资金支持基础设施建设的需求迫切。相比而言，BOT、PPP等方式仅占中国工程企业国际业务的很小比重，多数承包工程企业还没有形成投建营一体化发展的理念，也缺乏必要的准备，尚无法有效利用巨大的潜在市场机会。

国际同行建营一体化实力强劲，成为其竞争力的重要来源。

不仅降低了企业对业务规模的依赖，而且增加发展话语权。从ENR的年度榜单可以看到，排名靠前的欧美工程承包巨头，几乎都早已成为熟谙资本运营的跨国公司。德国的豪赫蒂夫注重全生命周期，涵盖运营管理和资产管理，成立投资基金和风险管理公司，积极探索机场和公用建筑的特许经营，以及PPP模式下的收费公路，形成稳定现金流。西班牙的ACS，通过资本运作迅速做大做强，快速扩张市场，提升国际排名和网络拓展能力。我国的国际工程承包企业是国际化的先行者，但只注重施工环节的发展模式使其发展的可持续性仍受到订单情况的较大制约，还无法以普通跨国公司模式实现稳定发展。

事实上，不仅发展中国家面临资本不足的制约，发达经济体同样面临挑战。美国作为当前主要发达经济体中表现最好的国家，基础设施建设依然严重供不应求。特朗普新政提出在基础设施建设领域创造万亿美元的市场，但在减税等财政政策下并不易获得财力支撑，需要寻找更多资金来源。更值得关注的是，不少基础设施建设的需求国缺乏足够的基础设

施运营能力。近年来，中国企业正加快利用“两种资源、两个市场”的进程，跨国产业链为企业协同和资本营运创造条件，国家间规划对接与政策支持降低建营一体化风险，各类基金和服务企业提供更完善支持，都为工程企业探索多元化的业务空间提供了参考。

### 突破瓶颈制约

中国工程企业的国际化虽然起步较早，但要将现有优势转换为投建营一体化发展的业务实绩还需要直面挑战，突破制约。

观念制约是转型面临的首要问题。传统发展观念强调的业务规模与投建营一体化注重的现金流可持续存在较大差异，不少工程企业仍习惯于摊大饼、到处下杆子。企业受到的体制和机制性制约也直接影响了发展模式转换的效率，致使部分企业缺乏转型动力。

要素制约是企业转型的基础条件。业务模式不同，对人力资源的要求存在较大差异。投建营的企业需要在东道国长期发展，更需要熟悉东道国政策环境、文化，能够有效处理企业发展与社区环境关系的人才。企业需要更

为有力的资金支持，提高资本运营能力。同时，业务周期的延长、环节的增加需要企业拥有更强的跨境资源配置能力和产业配套能力。

资质制约是企业转型的重要门槛。各国对外资企业进入本国市场都有规定，或以明确的标准、或以隐性的障碍，增加了外资进入的难度。企业转型发展，难以绕开东道国市场准入与国民待遇的限制。除此以外，外国人的工作许可和服务商的本地资质要求往往更为隐蔽，但影响不容低估。

利润模式多元挑战需要企业适应。投建营一体化发展意味着企业的投资回报方式发生了重要调整。管理好连续、较长回收期的现金流，关系到企业整体的发展动力与稳定性。而运营期发生的外汇汇兑风险因期限较长而更容易累加和放大，往往需要企业应用外部金融工具来对冲和防范，对企业能力提出更高要求。

本地化挑战影响企业生存环境。尽管各国多鼓励和吸引外资，其具体要求与限制却并不相同。中国与东道国之间法律法规差异需要充分的研究和考量，需要企业积极学习和适应。东道国往往期待外资创造更多就业、推动经

济发展并提升产业竞争力，在满足上述诸多要求的同时又要融入当地社会、避免对环境造成破坏性影响、合理有效处理文化冲突挑战企业管理者智慧。

公司管理挑战决定企业效率。以跨国公司模式管理企业需要企业做出较大的内部调整。全球市场的区域结构和业务结构的变化要求企业组织结构相应变化，现代信息技术则进一步提高了企业跨境配置资源的能力，也需要在更快速变化的环境中应对市场挑战。企业文化冲突的处理不当是许多企业跨国发展失败的重要原因。处理企业文化差异的模式并不唯一，解决路径因时而异，需要企业相机而动。

### 投建营一体化支撑发展战略

有效推动中国工程企业通过转型升级、实现可持续发展目标并非一日之功，应充分做好准备，通过渐变累积实现量变。

企业应调整国际化战略，明确盈利发展模式。重视发挥企业战略对企业形成发展合力的引导作用，以稳定的愿景鼓舞士气。通过战略调整，重新界定中国工程企业国际化的发展目标和实现路径，充分考虑投建营一体化对企业发展战略的支撑效果。在区

域选择上，应以法律配套体系较完善、政策环境较为稳定，以及对投建营项目接受程度较高的国家为优先推动地区，以能够保持较为稳定现金流的项目为优先选项。同时，充分考虑技术进步和社会组织形态变化给投建营一体化项目带来的创新，努力拓展可持续发展领域。

配合国家战略规划，参与重点市场拓展。企业工程项目的运营期对政策环境的稳定性要求较高，而国家间的战略规划与配合能够为企业发展提供相对长期的保障，也可能因此配套更有力的支持措施。工程企业应密切关注政府的政策和信息引导，把握“一带一路”创造的战略空间和机遇，优先开拓各方合作发展意愿强烈、愿意持续推动的地区市场或经济走廊，积极参与东道国鼓励发展的行业领域，为企业自身的可持续发展创造更好的条件。

借力建营一体化，用好社会中介力量。企业发展同时需要考虑时间成本和资金成本，时间成本有时更为重要，而投建营一体化项目因周期较长，对法律法规、市场趋势更为敏感。投建营一体化的企业应在行业组织的协调下减少竞争中的短视行为，同时充

分借助包括法律、咨询、会计、公关等各种相关专业服务提供者的优势，形成相互配合，提高把握市场机会的效率和能力。工程企业既要注意使用东道国本地的专业服务，减少当地社会对外来投资的排斥和不适应，又要注重对自身知识产权、商业利益的保护，与国内业务联系较为紧密的相关企业探索协同“走出去”的发展模式。

形成优势资源有效整合，增强发展动力。中国工程企业已经积累了丰富的相互配合发展经验，

施工效率和成本控制能力较强，但传统的竞争与合作模式难以满足投建营一体化的发展需求。为更好实施投建营一体化项目，企业应放宽视野，与原料供应、设备生产、金融保险、维修检测、市场开拓等各个相关环节的企业在互利共赢基础上发挥各自优势，相互配合，增加可持续发展的动力。

优化人力资源知识结构，适应转型发展。人力资源决定了企业发展的能力和边界。为投建营一体化的业务发展，中国工程企

业需要尽早着手，通过招募和培养等方式储备人才，既要有熟悉东道国投资环境、善于沟通、懂得管理运营的人才，又要有懂得资本运作、跨文化管理、能有效与各类外部资源与合作伙伴打交道的人才。注重对本地化人才资源的有效利用，承担必要的社会责任，与企业所在东道国社区和谐相处，实现互利共赢。



# 超高层施工经验总结，从管理要点出发

## 一、工程部署总结

### 1. 如何布置超高层施工部署

施工部署包括施工顺序、流水分段、塔吊选型、施工电梯布置等方面。施工顺序上，应该采用先塔楼后裙楼的安排，在场地狭小的前提下，为了便于平面布置，裙楼地下室宜采用逆作法施工。

流水分段上，对于劲性钢骨柱、普通现浇楼板的框筒或框剪结构，楼板与剪力墙同时逐层施工，所以可以按标准层结构统一整体分段，对于核心筒剪力墙—外钢柱组合楼板的框剪结构，应按先核心筒，后外框的顺序组织流水施工，各分项工程的先后顺序为：核心筒劲性钢柱—核心筒剪力墙—筒外钢柱—钢框架梁—楼板施工，每个工序相差3层。

塔吊选型上，钢构件的截面尺寸和结构布置为关键控制因素，欲选塔吊先确定构件分节，构件分节考虑3点：

a、分节后的构件数量（即吊次）对工期的影响或与其他工艺时间的匹配

b、分节后的焊接量对钢结构安装带来的成本增加

c、运输车辆的长度限制和场内场地限制。在这些问题确定后，可初步选择塔吊型号，另外必须考虑在塔吊位于高空吊装超重构件时的容绳量问题，容绳量的不足导致塔吊不能在高倍率的状态下工作，会严重影响吊重。

施工电梯布置上，超高层项目交叉作业较多，主体、砌筑、装修会同时施工，所以电梯需求

核心筒内的楼梯必须逐层跟上，作为消防通道保持畅通。

2.各施工工序穿插，何时插入各工序？

工序穿插及插入与普通高层项目施工差别不大。

## 二、混凝土施工方面

### 1、核心筒超厚墙体高标号混凝土裂缝控制要点？

a、合适的水灰比控制裂缝；



量较大，虽核心筒内不是必须布置直达核心筒作业面的电梯，但如果全部布置在建筑物外侧的话，又会影响幕墙施工进度，所以最好是建筑内外同时布置，并以高区、低区或停层区分。电梯宜从地下室生根，可以解决电梯减震器的高度影响，便于上下料，但是应做好未封闭地下室的排水工作。

另外，不管采用何种部署，

b、适当的外加剂保证泵送，逐车检测坍落度、扩展度、入模温度；

c、养护过程注意保温，建议采用导热系数低的木模。

### 2、超高层泵送混凝土施工时泵车、泵管、截止阀选型及布置如何考虑？

泵车选择料斗容量小但输送压力大的型号；泵管选择专用高压泵管，为了节约成本，低层施

工时可不投入高压泵管，只采用普通泵管，待输送高度达到一定高度时，再用高压泵管替换；截止阀布置在正负零位置，防回流冲击弯头每 30 层布置一次。

### 3. 高性能混凝土对泵送性能及外加剂如何控制？

坍落度、扩展度为考量混凝土流动性和易性的指标，个人认为坍落度应在 220mm 以上，扩展度应该在 600mm 以上。外加剂为适量减水剂，宗旨为提高流动性。

### 4. 钢管混凝土浇筑方案选择？

钢管混凝土分压力注浆和塔吊吊浇两种方案，压力注浆施工工艺复杂，但是浇筑速度较快，且能保证质量，适合截面较小根数较多的项目采用；塔吊吊料斗，施工简单，但是危险性较大，质量难以保证，占用塔吊，适合单根截面较大且根数较少的情况。总体来讲，采用压力注浆还是要优越一点。

## 三、模板及支撑体系方面

### 1. 铝模使用的优缺点、应注意的事项，以及劳务承包方式等？

优点：施工速度快、成

型质量好、周转次数多、损耗低、支撑体系简单。

缺点：一次性投入大、不适合高标号混凝土的保温养护裂缝控制。

铝模适合在标准层结构简单、标高变化不大、特殊功能房间少的情况下使用，采用专业队伍单独分包的方式。

### 2. 爬模施工过程中的注意要点及承包方式？

防高空落物为重中之重，其他的注意要点包括：操作平台的设计及安全性考虑、爬升装置的维修保养、爬轨防变形及数量上的富余量考虑、变截面爬升或倾斜爬升时的爬锥位置计算、爬锥的预埋及挂座的拆除。

承包方式采用主体劳务施工，爬模厂家技术指导。



## 四、钢结构方面

### 1. 钢结构复杂构件深化设计；钢筋与钢结构连接节点的优化方案；水平钢结构与混凝土核心筒连接节点优化方案？

钢结构复杂构件的深化设计除考虑分节重量、安装标高、吊装措施、焊接措施、栓钉及防腐涂装由厂内施工或现场施工等问题之外，主要应考虑钢筋与构件交叉的问题及箍筋绑扎的简化问题，在设计院同意的前提下可以采用以下几种方式进行节点处理：设置穿筋孔使钢筋通过、焊接套筒或连接钢板与受力钢筋形成连接、在构件上焊接带孔的钢板与非受力钢筋形成不需施焊的挂钩连接。

### 2. 混凝土核心筒与外框钢柱之间的变形差控制要点？

对于确实有必要进行变形差控制的项目，应预先模拟计算变形量，然后在施工过程中，通过实际测量来验证预测数值的有效性，并对后期的施工做出适量调整。需要注意的问题是，结构竖向变形量在高度上不是均匀分布的。

### 3. 伸臂桁架及环臂桁架施工工艺及控制要点?

适当位置的起拱,从下到上、从固定端到非固定端的分片施工顺序,能起到支撑作用的结构跟进,能减少焊接应力的合理焊接顺序及工艺,临时支撑结构的卸载时间,空间定位测量的准确性。

### 4. 钢板墙施工控制要点?

钢板墙的吊装,垂直度控制为施工控制要点。由于钢板墙的阻断效果,使墙体模板对拉丝杆的精确定位及墙体箍筋施工都产生了一定困难。



## 五、大型机械方面

### 1. 动臂塔吊、布料机选型优化及注意事项?

动臂塔吊:选型,钢构件的截面尺寸和结构布置为关键控制因素,欲选塔吊先确定构件分节,构件分节考虑3点:

a、分节后的构件数量(即吊次)对工期的影响或与其他工艺时间的匹配

b、分节后的焊接量对钢结构安装带来的成本增加

c、运输车辆的长度限制和场内场地限制。在这些问题确定后,可初步选择塔吊型号,另外必须考虑在塔吊位于高空吊装超重构件时的容绳量问题,容绳量的不

足导致塔吊不能在高倍率的状态下工作,会严重影响吊重。

布置位置,当钢构件不是很多,且核心筒墙体厚度能提供足够的承载力的情况下,可以布置一台大型塔吊于核心筒内,一台较小塔吊于核心筒外;当钢构件很多吊次很多的情况下,应该在核心筒四周分别布置一台塔吊。

布置在核心筒内时,采用钢牛腿、筒支梁形式的附墙体系,当布置在核心筒外时,采用外挂悬臂三角支撑的附墙体系。

液压布料机选型,根据标准层面积或流水段划分面积确定布料机覆盖范围及臂长。液压布料

机由于对基座会产生较大的弯矩,基座有两种形式:4支腿式和竖向构件附着式,当布料机布设位置为坚实混凝土地面或稳定的爬模体系时,可以采用4支腿式;其他情况下,应附着于与之配套的竖向钢构件上,并通过2~3层楼板卡固。

### 2. 施工电梯的选择及布置要点?

超高层项目交叉作业较多,主体、砌筑、装修会同时施工,所以电梯需求量较大,虽核心筒内不是必须布置直达核心筒作业面的电梯,但如果全部布置在建筑物外侧的话,又会影响幕墙施

工进度，所以最好是建筑内外同时布置，并以高区、低区或停层区分。电梯宜从地下室生根，可以解决电梯减震器的高度影响，便于上下料，但是应做好未封闭地下室的排水工作。

## 六、绿色施工及 BIM

### 1. 超高层绿色施工如何开展？

项目策划前期，考虑绿色施工相关内容，制定绿色施工实施策划，从四节一环保每一方面深入挖掘，例如废水自然水的收集处理再利用、材料周转使用、垃圾堆放处理再利用、对环境影响程度过大的化学废物的专业化处理，制定专项方案、专项资金。

### 2. BIM 技术在项目应用情况，及取得效果？

各项目均在钢结构深化、机电安装、外立面安装等方面采用了 BIM 技术，效果明显，各项目由技术部专人负责实施，并未进行外包，可以说已经迈出了一大步。

## 七、其他事项

### 1. 超高层如何控制测量误差，测量仪器的配置要求

根据施工经验，超高层的测量施工工作并不难，首先应保证施测平台，随楼层墙体同时施工的楼梯休息平台是很好的选择。配备垂准仪（控制点的竖向传递）、经纬仪（楼层控制线的施测）、全站仪（外框钢结构的施测）、水准仪（标高控制），各仪器精度没有特殊要求，与普通高层施工一致。



值得注意的是，由于 GPS 不能提供高精度及稳定性，所以不建议采用。

### 2. 工程总承包管理经验？

对甲指分包，通过经济手段加强管理，对方服从项目部管理。对于自有分包，钢构件加工和安装分别发包，爬模、铝模和普通模板分别发包。

### 3. 冷却水在大体积混凝土中的应用

长沙国金中心项目采用了大体积混凝土冷却水系统，具体如下，基础两侧布置高位进水管、低位出水管各一条，进出水管之间设置 S 型连接支管，间距 3 米，管径 150mm。在混凝土升温时开始注水，内部温度达到 75℃。

### 4. 通过查阅网络资料，感觉该项目的冷却水设计有 2 个不妥之处：

最好采用上、中、下三个独立的循环水体系，因为混凝土内部温度会因深度不同而不同，且峰值区会逐渐上移，所以这样更加便于根据实测的混凝土内部温度，来控制各层的循环水量，控制内部温差；

如果采用 S 型支管的话，个人认为，进出水口应该具有互相转换的功能，即由于循环水带来的热量转移效果，应该在下部混凝土温度高时，采用低位入水口，上部混凝土高时，采用高位入水口，才有利于减小混凝土内部温差。

## 监理公司“以人为本”的人力资源管理、服务的实践

近年来，随着市场经济的稳步发展，企业人力管理水平的快速提升，“以人为本”的管理思想逐渐成为企业管理者所追求的目标。结合广州轨道交通建设监理有限公司（以下简称“监理公司”）的人力资源工作实践，阐述、解读和交流“以人为本”的人力资源管理和服务实践过程中的所悟、所思和所得。

### 1 企业人力资源管理实现以人为本的真实内涵

（1）“以人为本”是以法治企的强制性规定。在《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称“《劳动合同法》”）、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》、《中华人民共和国工会法》等多种法律法规中，对涉及员工切身利益的事项，必须充分尊重员工的意愿与合理诉求，必须“以人为本”地妥善处理好相关事项。《劳动合同法》第八条规定的内涵就是“以人为本”地尊重员工和尊重员工的意愿。

（2）“以人为本”是企业管理的现实要求。现代企业普遍存在青年员工多、员工文化知识基础相对较高、员工思想较为活跃的特点。企业相关的管理方式与

方法如果不考虑员工的接受程度、思想状态等方面的因素，势必会引发本可避免的混乱和波动，影响企业稳定发展的氛围。

（3）“以人为本”是人力资源工作的出发点和着力点。人是企业一切资源中最重要的资源。必须依靠员工的创造性，开发员工的发展潜能，最大限度地调动员工的工作积极性，进而提高整个企业的凝聚力和向心力。

### 2 积极推进“以人为本”的人力资源管理

#### 2.1 人力资源战略规划的制订和实施

人力资源战略规划就是根据企业的发展战略、目标及组织内外环境的变化，预测未来的任务和任务对环境企业的要求，以及为完成这些任务和满足这些要求而提供充足人力资源的过程。“以人为本”的人力资源战略的制订，充分体现在以下三个方面。

##### 2.1.1 事前充分调研

在制订战略前，要清晰了解企业未来的战略发展目标、内外部发展环境以及人力资源需求变化的情况；同时需要特别注意对企业内部的调查分析。要在精准统计的基础上，细致地深入基层

团队，大范围听取相关的意见与建议。

##### 2.1.2 事中落实执行

人力资源战略规划是企业人力资源管理的基础和核心。主要包括：企业组织机构的设计与优化、企业岗位分析和评价、企业人员的招聘和管理、企业绩效考核体系的设计、员工工作表现评估和核心胜任能力模型的塑造、企业薪酬激励和福利体系的设计、员工培训管理体系、员工职业生涯发展体系等内容。要充分结合企业经营管理的变化情况和人力资源工作的进展情况，适时与各部门及项目部进行沟通，交换意见，具体落实企业发展战略和人力资源战略规划中的目标和计划。

##### 2.1.3 事后评估与调整

在实施企业人力资源战略规划的过程中，需要不断监控具体的落实情况，不断收集资料和信息，不断查验战略规划是否与企业发展战略相匹配、是否与企业的人力资源体系模块的设计相匹配，以及人力资源管理的各体系模块建立的合理性和可操作性。同时，做到“以人为本”，“量体裁衣”、“因时制宜”，根据

内外部环境的变化及时调整人力资源战略规划。

## 2.2 岗位管理的实施

岗位管理即根据企业工作职能，为了提高工作和责权分明，保证工作正常运转，而对相关职能及生产岗位进行的统筹管理。结合企业内控需要，对于职能部门岗位实施“从严管理”；对于生产部门实施“配置优化”；根据项目进展、经营产值和人均利润等方面制订人员数量、专业、层级等综合配置的标准；再根据年度计划和业务发展的情况，适时进行调整和及时配给。

监理公司通过充分调研和数据收集分析，制订出台《岗位管理及薪酬办法实施细则》，避免“重员工资质，轻专业能力，轻现实表现”弊端的出现。

## 2.3 薪酬管理的实施

人力资源工作中最容易影响员工稳定性的是薪酬管理。在薪酬体系设计环节，既要体现行业内薪酬的合理性，又要体现企业各岗位间薪酬的公平性。首先，监理公司实施岗位分级，充分体现能力、现实表现的岗位分级与薪酬区间的挂钩。其次，监理公司长期实施“岗变薪变”和薪酬后评估工作，使员工最为关注的

薪酬问题公开透明，最大程度地体现人力资源“以人为本”的管理实质。再次，监理公司为了防止各部门之间、生产部门之间、项目部之间以及地域方面出现薪酬定位不平衡的情况，每年组织开展以“个人能力、业绩及现实表现”的360°全方位的薪酬后评估工作。

## 2.4 人员计划管理的实施

人员计划按时间划分，分别有年度计划、季度计划和月度计划。根据企业业务的发展、行业人才的供给情况进行适度的预测，制订执行度较强的人力计划，并根据业务增长变化情况及时招聘调配到位。

人员计划管理实施的最大的难度就在于业务发展的不均衡性。计划的制订一定要依据市场发展的情况以及内部竞争力的状况，把握好度。

当前监理业务面临国家取消行业取费标准、竞争加剧、人才争抢白热化的现实情况。监理公司对关键岗位人员实施提前筹备、提前培养；对竞争性不强且人才素质要求高的监理员岗位，60%实施校园招聘，40%实行社会招聘。“以人为本”的人员计划管理，就是要充分结合企业和行业的特

点、市场人才供给的情况和企业业务发展的情况，有针对性地区别实施。不能搞人浮于事的“一刀切”。

## 2.5 企业文化的培养和实施

企业文化的重要性将是企业的核心竞争力所在，是企业管理最重要的内容。企业文化的提炼、培养和发展，融会于企业的经营理念、管理方式、价值观念、群体意识和道德规范等许多方面。

企业各类制度的制订、实施与完善，集中体现了企业文化的实质，即：是否充分尊重民意、获得民心，是否实施得当，是否及时得到调整和修改。企业文化需要人文力量，人文力量需要沟通环境。企业各层级管理者与普通员工的交流与沟通顺畅了，人文力量就有适宜生长的土壤。人文力量的主要特征就在于言传身教、感同身受，由管“身”到现在的管“心”。在监理公司，领导周六下工地、微信群有事即聊、开通“信息直通车”，鼓励员工直接与领导信息“面对面”等诸多举措，为企业文化的人文力量夯实了沟通的基础。

企业文化重点在于引导。企业文化通过建立共同的价值观念、企业目标，把员工凝聚在企业周

围，使员工把个人的行为统一于企业行为的共同方向上，从而凝聚成推动企业发展的巨大动力。企业文化的推动力，就在于营造良好的文化氛围，在企业各级管理活动中把尊重人、激励人、培养人作为行动指南。各级领导干部要成为一线员工的榜样，职能部门要成为一线生产团队的榜样，在利益面前重在“道义”，在荣誉面前重在“谦让”，在是非面前重在“直言”，在责任面前重在“担当”。

### 3 建立健全“以人为本”的人力资源工作机制

#### 3.1 建立优质高效的人才引进机制

人才决定企业的兴衰成败，网罗人才是第一步。要实现优质高效的引进人才机制，从面试场所、面试人员、时间安排等各方面做好充分的面试准备。在招聘结束后，及时联系与反馈，做好入职资料收集、试用岗位安排以及见习指导老师、《员工手册》培训等方面的交接。入职后要周期性了解新员工试用期内的感受和表现情况。

#### 3.2 建立公开透明的人才培养机制

好员工都是培养到位的成果。一方面要建立一套齐全的培训制度，主动更新员工的知识。培训要有计划、有督查、有实效，员工通过培训提高了实际工作能力，也就有条件、有信心去挑战更高的平台。另一方面，要建立培养员工成长和发展的平台，结合员工职业生涯规划，畅通员工发展通道，营造员工发展环境，促进员工快速成长。“以人为本”的人才培养机制，能让员工充分发挥个人才能、实现自我价值，反过来企业也会因员工的提升而得到良好的效益回报。

#### 3.3 建立公平公正的绩效考核机制

只有通过绩效考核，才能更科学地评价员工的工作能力和价值；才能确保组织内部的竞争机制的良性运转，真正实现人才能上能下、待遇能优能劣的充满活力的用人机制。在考核过程中，力求简洁，尽量不费时费力。在考核结果的运用上，除了要有反馈机制，还要确保考核结果真正得到体现。

#### 3.4 建立实用有效的激励机制

激励员工的创造性是企业发挥人力资源优势的重要手段。要调动员工的工作积极性，不仅要

根据绩效考核实行按劳分配的原则，而且可根据业务能力和现实表现及时调整薪酬水平，确保分配制度公平合理，有效提高员工工作的积极性和对企业的忠诚度。

#### 3.5 建立可靠得力的保障机制

规范化的人力资源管理要有完备的机制作保障，包括法律保障和社会体系保障。特别是在处理薪酬调整、绩效考核、岗位晋升、职称评定、合同转签、劳动保护、工伤、保险等涉及员工切身利益的事项方面，一定要倍加重视。在维护员工合理利益、保证处理时效的同时，及时与员工建立沟通充分的信息反馈。

### 4 创建“以人为本”的人力资源信息化服务平台

由于受工作界面、办公地点和工作方式等方面的制约，跨区域企业的人力资源部门，在日常服务方面容易受到一线部门的批评。监理公司建立创新性“以人为本”的人力资源服务信息化平台，有利于满足人力资源服务企业发展的需要，有利于满足服务企业生产经营管理的需要，有利于满足服务于员工的日常性需求。

(1)一站式的日常考核服务。涉及员工日常考核的事项较繁多，

监理公司通过建立网络平台相关考核模块,简化内容,优化流程,最大程度地去释放员工的相关压力。

(2)效率优先的考勤和请销假服务。监理公司业务遍布全国近20个城市和区域市场,工点分散,考勤和请销假的管理和服务难以达到管理可控、确保时效的效果。针对这一突出情况,监理公司将员工日常考勤和请销假服务纳入信息系统平台建设的内容。

(3)全面周到的岗位申请和薪酬调整服务。根据相关制度规定,在员工的岗位和薪酬实现满足条件即可随时申请后,监理公司及时开发的员工岗位申请和薪酬调整系统平台相关服务模块,流程清晰、过程透明:满足条件即完成调整;即使不满足条件,相关的审批意见也十分明了。极大地杜绝了不公正现象的发生,同时也便于员工的监督。

(4)充分沟通的人员调配服务。监理公司项目较多,项目的进展情况和人员的调配较为频繁。人员调配由用人部门发起,分别经由当事人确认、使用项目部、调入项目部、人力资源部门及相关分管领导审批。以往经常会发生人员调配到位后,审批尚未完

成的情况。系统模块上线后,员工调动调配非常便利,相关模块还与差旅费用模块相关联,确保对员工相关费用报销申请的审批简洁。

(5)贴心贴心的劳动关系服务。劳动关系服务涉及员工多项具体事务。通过人力资源信息化平台建设,监理公司将企业人力资源相关制度,劳动合同审批、续签,员工切身利益事项公示,以及相关文件通知均纳入其中。在系统平台上,涉及劳动关系服务的事项均实现了可办、可查、可看、可问、可追溯。让员工满意,就是为企业发展服务,为员工服务。

## 5 “以人为本”的人力资源工作主要思路及方法

(1)以合法合规为尺度。法治社会就要依法办企。从事人力资源工作,就要学习各种相关法律法规;相关政策、制度、举措、流程的操作都不得违背相关法规,并且要妥善处理好合法合规与合理合情方面的关系。

(2)以员工为基础。从制度调研到制度起草,从优化管理到举措出台,从意见征集到调整到位,人力资源工作就是要走群众路线,不能自视清高或脱离员工。

没有最为科学的好制度,只有员工都能接受的好制度。

(3)人力资源工作经常会面临各种问题,要紧紧抓住实事求是这一根本。只有以实事求是的态度直面问题,不回避、不推诿,尊重事实,注重调研;坚守底线,转变态度和工作作风,才能真正做好企业的人力资源工作。

(4)以与时俱进为新动力。企业的不断发展要求我们在从事人力资源工作过程中,准确把握时代、行业和企业的脉搏,用发展的观点大胆探索,开拓进取,继承发展。

(5)以员工利益为先。在企业利益与员工利益发生矛盾时,只要不违背国家相关法律法规及企业的相关制度,一切以为员工利益为重。

## 6 相关的体会与思考

(1)变管理为服务。要放下身段、勤下基层,多了解员工的思想动态,为企业发展提供决策,为企业生产经营服务,服务好广大员工。

(2)变矛盾为契机。企业规模越大,事务越杂、矛盾越多。人力资源服务要敢于迎接矛盾,正视矛盾,抓住契机,把我们的

能力优势和服务优势，转化为推动人力资源关系和谐的强大力量。

(3) 变会议为培训。人力资源业务多、涉及范围广、相关会议也多，久而久之，容易让人误解。要转变工作方式，把会议办成培训活动。能合则合，能减则减，能快则快，能视频则视频。

(4) 变惯例为制度。在日常人力资源管理过程中，会形成不少的惯例。人力资源工作要有原则，不得随意，不能因人而异，更不能“差不多”、“好像也行”。我们应及时将相关惯例常态化、制度化，让工作有章可循。

(5) 变分歧为沟通。在企业团队协作中，由于人力资源工作的特殊性，经常会与相关部门发生角度各异、观点不同的分歧。只要有分歧，那就充分说明工作还有改进空间。越有误解就越需要沟通，把误解变理解，用诚意多沟通。

(6) 变“铁规”为笑脸。企业制度是“铁规”，但我们人力资源工作却需要笑脸，体现的就是为员工服务的精神。笑脸服务总能解决问题。

(7) 变系统为工具。现代办公越来越网络化、信息化和智能化，但我们不要唯系统论。系统

只是我们的工作工具，人与人之间，一定要有更为全面的交流和理解。

## 7 结语

企业人力资源是一门管理科学，有其一套完整的理论体系。监理公司通过多年来的实践，人力资源管理工作连续 10 年始终有效支撑了业务量年增 30% 的发展势头。在人才专业结构、人才资质结构、人才年龄结构得到极大改善的同时，人员流动率连续 10 年低于 5%。就实践过程而言，总结的目的为了进一步提高，进而实现企业人力资源的合理配置和有效开发，促进监理公司可持续的、健康的和快速的发展。



## “垃圾围城”亟待突破 值得推广的建筑垃圾 处置方式有哪些?

**联绿建筑垃圾资源一体化项目:**

**工厂化、集约化、体系标准化、产品系列化**

北京联绿技术有限责任公司成立于 2003 年,十余年来一直致力于建筑垃圾协同工业固废及城市固废资源化研究、试验及市场推广,其努力打造的建筑垃圾协同工业固废资源化生态正在逐步形成。

北京联绿运营的建筑垃圾资源一体化项目——联绿昌平建筑垃圾资源一体化工厂项目,能为城市建筑垃圾资源化提供完整的解决方案,项目每年处置建筑垃圾 150 万吨,首次在国际上实现了建筑垃圾处置工厂化、集约化、体系标准化、产品系列化。

建筑垃圾资源一体化工厂项目运行的主要模式是:将建筑垃圾统一回收运送至建筑垃圾资源一体化工厂,再由建筑垃圾资源一体化工厂统一进行分拣、筛分、处置,最终将建筑垃圾全部转化成高附加值的建筑垃圾再生产品。

众所周知,进场的建筑垃圾中含有数量各异的废混凝土、废粘土砖、废钢筋、废木块和木屑、废塑料、废布、废土等各种废弃

物材料。要实现对建筑垃圾的高效资源化处置和利用,就需要对上述各种垃圾材料组分进行有效的分离和分选,而将数量巨大的建筑垃圾分选干净则非常困难。

联绿的建筑垃圾资源化过程依托五大核心技术,其中包括精确分离分选技术,即采用高度自动化和智能化的高效精确的组分分离和分选技术,从而实现对建筑垃圾中各类不同材料组分的精确和高效分离,为后续的再生骨料和再生微粉的精细生产、非金属的有效回收、废黏土的充分利用以及各类轻质物的深加工奠定了工艺技术基础;采用轻物质能源转化技术和终端产品系列应用技术,能解决建筑垃圾中有一定量的木质门窗及各种装饰材料、板材、纤维织物等各种可燃轻质物问题,轻质物能够同时产生生物质燃气和木炭两种清洁能源,碳排放为零,生产处理过程中排放完全达到国家标准,既处理了垃圾,又得到了方便廉价的清洁能源。此外,联绿的建筑垃圾处置还采用了替代水泥技术、骨料再生技术,实现了建筑垃圾资源化率百分之百、处置过程环保百

分之百达标、再生产品市场化率百分之百。

在技术之外,联绿形成了一系列再生产品,主要再生产品有水泥混凝土、沥青混凝土、建筑砂浆路用无机料与生态路材料、砂石骨料、活性微粉(替代水泥)、建筑陶粒、清洁燃气、木炭与助燃剂、生物杀虫剂与土壤改良剂等,50 余种再生产品不仅质量达到国家标准,同时具有较高的附加值,更具备强大的市场竞争力,先后被应用于 APEC 会议怀柔停车场工程和纪念反法西斯战争胜利 70 周年北京昌平阅兵训练场工程。

此外,联绿还建立了国内建筑垃圾资源化合作的大平台——建筑垃圾资源化产业技术创新战略联盟,依托联盟累计发布建筑垃圾资源化标准 500 余项,建立起中国自己的建筑垃圾资源化标准体系。已发布的标准参考了欧盟、美国、日本等国际建筑垃圾处置利用安全标准和联盟成员的企业标准,具有很强的前瞻性、引领性和可操作性,发布后引起了社会各界的热烈反响。这些标准的制定与发布,既是我国建筑

垃圾资源化产业实现健康可持续发展的迫切需要，也体现了联盟对推动建筑垃圾资源化进程的强烈责任感和使命感，国家给予了充分肯定、鼓励和支持。受住建部的委托，联盟主编了中国第一部《建筑垃圾再生工厂设计规范》，填补了中国建筑垃圾再生工厂技术规范领域的空白。

### 北京环球公园建筑垃圾就地利用项目：

#### 原位处置、就地消纳、循环利用

2016年10月28日，北京环球主题公园项目土方填垫工程正式开工。同时，一条模块化、全封闭建筑垃圾资源化处置生产线也落户于此，正式投入生产。

这条建筑垃圾资源化处置生产线由北京建工资源循环利用投资有限公司承建。为了让杂填土“变废为宝”，项目施工方结合日本先进技术理念和北京环球主题公园项目实际，进行本土化创新，定制了“杂填土原位模块化处置方案”，引进了该生产线，把杂填土进行破碎、筛分后，得到符合回填标准的土料，直接进行现场回填。

这条生产线占地62200平方米，由存储区、筛分区、处置区、

实验办公区4个部分组成。在筛分区设置10套“预处理系统”，在处置区设置2套“建筑垃圾处置系统”。挖出的杂填土先从一端进入筛分区，由滚筒筛把40毫米以下的还原土筛除，直接用于现场回填。其余的杂填土被送入处置区，杂填土等建筑垃圾会进行两级破碎，顺着传送带进行风选、磁选等物理筛分，最终得到符合回填标准的还原土和再生骨料，可用于生产混凝土、路沿石、透水砖等建筑材料。

250万立方米杂填土经处置后，可得到190万立方米可回填的还原土以及53万立方米的再生骨料，只有7万立方米杂质需要进行二次消纳，资源转化率超过97%。这不仅大大降低了二次消纳规模，减少了外购土方量，也降低了工程造价。

为了保证回填效果，北京建工资源公司专门组织专业团队对不同比例的回填材料进行承载力试验，证明还原土和级配再生骨料的回填效果甚至优于天然素土，可以完全满足北京环球主题公园项目的建设要求。

### 首钢建筑垃圾资源化处理项目：

#### 就地拆除、就地处理、就地利用

随着首钢园区拆除改造工程的深入，首钢环境公司现已将首钢钢渣厂变成了一座全封闭的建筑垃圾资源化项目。首钢发展建筑垃圾产业具有得天独厚的自然禀赋，选出的废金属可作为废钢原料用于钢铁主流程生产，分选出的废木材、废塑料、废织物等杂物，可作为高热值原料用于首钢生物质能源发电项目，生产的各类再生产品又可回用于首钢北京园区开发建设中。

首钢资源建筑垃圾资源化处置项目包括固定式建筑垃圾分选—破碎—筛分生产线、移动式破碎筛分生产线、再生无机混合料生产线以及再生干混砂浆生产线等，项目占地152亩，与传统的填埋法相比，每年仅土地方面就能节约用地100亩。其中固定式建筑垃圾再生骨料生产线于2014年5月开工建设，2015年4月建成并进行投产，年处理建筑垃圾可达100万吨；移动式建筑垃圾破碎筛分设备采用比利时KEESTRACK设备，处理能力为150吨/时。

在处置过程中，运送来的建筑垃圾首先要根据其成分按废混

凝土类和废砖瓦类分类堆存和分批上料。经两级破碎、三级筛分、两级磁选、两级风选、一级水选及人工拣选等工序去除废金属、废木材、废塑料、废织物等杂物并回收渣土，最终得到不同规格的再生骨料产品。这些再生骨料产品可替代天然砂石应用于混凝土搅拌站、预拌干混砂浆、道路用无机混合料、砖、砌块等领域。

在环保方面，生产线安装了除尘系统装置。建筑垃圾处置过程中虽然是全封闭的，但是砖头、水泥块在粉碎过程中还是会产生粉尘，除尘装置可以有效地控制生产过程中的扬尘，实现清洁生产，从处置线的内部把尘土吸过来，用布袋过滤收集，而且不仅是除尘这么简单，这些收集的粉尘也可“变废为宝”，可作为优质原料用于道路用无机混合料。

首钢建筑垃圾资源化处理项目的实施，可实现首钢石景山厂区建筑垃圾的就地拆除、就地处理、就地利用。生产线建成投产后，已经成功应用在北京长安街西延工程、中国建筑设计研究院创新科研示范中心等示范性工程中，并取得了良好的社会效益。



北京环球公园建筑垃圾就地利用项目现场

## 石家庄市建筑协会建材装备分会 第四届一次会员大会暨门窗幕墙技术交流会隆重举办

2017年4月28日，石家庄市建筑协会建材装备分会第四届一次会员大会暨门窗幕墙技术交流会在石家庄以岭健康城隆重召开。石家庄市住建局建设材料设

会议有北京中视蓝海传媒有限公司参与策划并共同举办，来自全国各地门窗、幕墙用型材、五金、设备等80多家相关配套企业参会并进行了产品展示和技术

此次会议既是建材装备分会的工作年会，总结了近四年工作，对下一年工作进行调整，并对分会领导机构进行了换届选举，又是分会根据市场和广大会员企业



备处处长杨怀平应邀到会并讲话，中国建筑金属结构协会、北京市建设工程物资协会、北京市建委门窗幕墙协会、山西省晋城市门窗幕墙协会等单位领导应邀莅会指导，分会会长、副会长、常务委员及会员企业代表200余人参加了会议。

交流。

会上由中国建筑金属结构协会领导及协会领导及分会领导分别为21家门窗企业、49家材料企业颁发了“建筑门窗企业行业资格证书”和“2016年度质量信得过建筑材料品牌”奖牌。

要求举办的门窗幕墙技术交流会，会议效果超过预期，真正使参展企业展示了产品和企业形象，又交流了技术和市场信息，对本地建筑门窗幕墙行业企业发展是一次有力的推动。

石建协〔2017〕6号

## 石家庄市建筑协会 关于首批取得建筑门窗行业资格 的情况通报

各建筑门窗幕墙生产安装企业：

市建材装备专业委员会根据《建筑门窗企业行业资格评定管理文件汇编》细则要求，通过行业资格管理计算机辅助系统对上报企业的资料进行初审并上报中国建筑金属结构协会审核批准，第一批取得建筑门窗行业资格的企业共计 21 家，详见附件。

附件：石家庄市第一批建筑门窗行业资格合格企业名单

石家庄市建筑协会  
2017年4月24日

## 石家庄市第一批建筑门窗行业资格合格企业名单

序号	企业名称	类别
1	石家庄四站铝合金装饰工程处	建筑门窗制造安装壹级
2	河北天山实业集团建筑工程有限公司	建筑门窗制造安装壹级
3	河北铁建工程有限公司	建筑门窗制造安装壹级
4	石家庄昱泰门窗有限公司	建筑门窗制造安装壹级
5	河北智科装饰工程有限公司	建筑门窗制造安装壹级
6	石家庄盛和建筑装饰有限公司	建筑门窗制造安装壹级
7	石家庄市华晶玻璃有限公司	建筑门窗制造安装壹级
8	河北三益装饰工程有限公司	建筑门窗制造安装壹级
9	河北海益建筑装饰工程有限公司	建筑门窗制造安装壹级
10	河北可利幕墙有限公司	建筑门窗制造安装壹级
11	石家庄华信门窗装饰有限公司	建筑门窗制造安装贰级
12	石家庄亿润达建筑材料有限公司	建筑门窗制造安装贰级
13	河北欧闰节能门窗有限公司	建筑门窗制造安装贰级
14	石家庄市恩平门窗有限公司	建筑门窗制造安装贰级
15	河北航鑫门窗有限公司	建筑门窗制造贰级安装
16	石家庄恒发钢化玻璃有限公司	建筑门窗制造安装贰级
17	石家庄捷成门窗有限公司	建筑门窗制造安装贰级
18	石家庄曾氏天安门业有限公司	钢质门制造安装贰级
19	石家庄市永庆建材木业有限公司	钢质门制造安装贰级
20	石家庄德森新型门窗有限公司	建筑门窗制造贰级安装叁级
21	石家庄顺发装饰工程有限公司	建筑门窗制造安装叁级

## 市建协召开六届三次会长办公会 暨学习省四建发展经验交流会

2017年4月21日下午2:30,在河北省第四建筑工程有限公司三楼会议室召开了市建协六届三次会长办公会暨学习省四建发展经验交流会。

一、大会首先由市建协秘书长王洪祥宣读了2017年度协会工作要点:协会2017年要紧紧围绕市住建局中心工作,推进建筑业现代化、加快转变行业发展方式、提高工程质量与安全管理水平三大目标为核心,以国务院办公厅《关于促进建筑业持续健康发展的意见》为指导,加大调研力度,突出创新驱动,提升整体素质,强化服务质量,推动我市建筑业持续健康发展。根据建筑行业特点,加强对政策法规的培训,认真做好企业信用评价的录入和上报工作,做好行业统计工作,提高入统率,注重外地进石企业的服务和协调等。根据协会民主办会精神,经与会各位副会长审议研究,顺利通过。

二、省四建董事长董富强向大学介绍了省四建的发展业绩以及此次申报特级企业的经验。省四建成立于1949年,2013年改制为有限公司,2017年1月晋级为建筑工程施工总承包特级资质,并取得建筑、人防双甲设计资质。

首先,公司奉行“质量第一、信誉至上,竭诚为用户服务”的经营宗旨,确立了“营造时代精品建筑,构建和谐安康环境”的管理方针,通过了GB/T19001质量管理体系认证、GB/T28001职业健康安全管理体系认证和GB/T24001环境管理体系认证。自成立以来,公司获中国建筑业工程质量最高奖——鲁班奖9项、国家优质工程银质奖8项、全国建筑工程装饰奖4项、省部级优质工程奖260余项,被中国建筑业协会授予“创鲁班奖工程突出贡献奖”。冀东水泥厂获建国60周年百项经典暨精品工程。其次,加强安全文明施工管理,总结出“十大安全理念”,推行建筑施工安全生产管理标准化、《施工现场安全文明施工标准图集》,形成了具有自身特色的安全管理制度和安全文化,多项工程获全国“AAA级安全文明标准化工地”,荣获“中国工程建设安全质量标准化先进单位”。第三,省四建注重创新,在经营管理和工程施工中,注重技术创新和工法制定,形成特有的行业规范,提高了企业的核心竞争力。在企业管理上始终坚持质量第一,信誉至上的方针,竭诚为客户服务,赢得了广大客户的信赖和支

持。通过董总介绍四建成功的经验和做法,给参会的同志以启迪,大家畅所欲言,探讨企业的发展经验,交流企业发展思路,一致认识到省四建的发展不仅提升了自身发展价值,同时对我市建筑业企业的发展起到了引领的作用,表示要对标省四建经验,百尺竿头,更进一步。

三、会议邀请了建设工程法律专家讲解了《建设工程法律风险提示及解决方案》,重点解读了企业风险管控以及困惑企业发展的一些问题。大家感触很大,受益匪浅。

大会最后,市建筑协会高景春会长做了总结发言,高会长充分肯定了此次会议的成功召开。感谢省四建领导对此次会议的重视及大力的支持。祝贺省四建一升特成功,这不仅是省四建喜事,也是我市建筑行业大事。省四建为我市建筑业带了个好头,必将带动我市建筑业发展上一个新台阶。协会今年的工作,将积极投身于行业改革发展,加强对企业的服务和引导,深化创新,完善自身建设,努力提高为会员单位服务的质量和水平,为推动建筑业全面深化改革,为我市建筑业发展做出新的积极的贡献。

# 中国建材联合会去产能办公室 严格把关水泥生产许可证发

中国建材联合会日前成立“去产能”办公室，从组织和机制上推进以水泥、平板玻璃为重点的建材“去产能”工作不断深入，突出“增效益”，形成“去产能、调结构、补短板”多方发力、立体推进的态势，进一步深化建材行业供给侧改革。

中国建材联合会“去产能”办公室将主动站高定位，精心筹划，梳理总结近年来专业协会、大集团和省市行业协会的好经验、好做法，从实际出发，围绕五个方面重点工作，加快探索 and 实现标本兼治“去产能、调结构、补短板、稳增长、增效益”的有效途径。

第一，摸清家底。清晰准确地摸清水泥、平板玻璃行业的实际产能过剩情况，根据“去产能”的政策标准、环保督查与治理的紧迫形势以及联合重组进一步提高行业集中度的要求，中国建材联合会“去产能”办公室将与中

国水泥协会、中国建筑玻璃与工业玻璃协会联合筹划、科学论证、优化提出水泥、平板玻璃两个产业“去产能”的具体方案。

第二，遏制新增。通过接受举报、实地核查、结合最新的中央环保督查和当地市场供需形势组织再论证，重点对水泥、平板玻璃行业的（长期）在建、新



建和拟建项目进行梳理，开展行业公示和媒体曝光，积极运用行政和法律手段，从严控制（长期）在建、新建和拟建项目，坚决遏制新增维护行业利益。

第三，淘汰落后。贯彻落实“工信部联产业（2017）30号文件《关于利用综合标准依法依规推动落后产能退出的指导意见》”要求，结合建材行业实际，以中国建材联合会、中国水泥协会、

中国建筑玻璃与工业玻璃协会提出的淘汰落后产能标准为基础，依据“能耗、环保、质量、安全、技术”综合标准，对水泥、玻璃现有产能组织行业力量进行一对一逐个核实界定，形成落后产能项目目录，拿出切实可行的淘汰处置或转型升级方案。

第四，水泥产品生产许可证的发放审查，将由“去产能”办公室与水泥产品生产许可证管理办公室联合把关，对近年来虚报瞒报、弄虚作假骗取许可证、同业举报反应强烈的企业、生产线组织再核查。同时，要对现有的水泥产品生产许可证管理体制和审查方式进行分析诊断，提出优化改革建议。

第五、通过实地检查、比选筛查各省市、大集团“去产能”工作的最新实例，及时发现“去产能”正反两方面典型，以点带面，推进“去产能”工作健康发展。

## 第四届中国绿色建材与装配式被动房大会召开

4月16~18日，由国家建筑材料工业技术情报研究所、国家建筑材料工业技术监督研究中心牵头主办的“中国绿色建材与装配式被动房大会”在山东临朐召开，来自全国各地近500名专家、教授、学者、企业家、建筑、建材生产供应商等参加了会议。

据了解，该会议已经连续举办了3年，成为了上下游产业链企业学习、借鉴的平台；成为把握绿色建材与装配式被动房发展脉动的桥梁；成为企业与产品展现自身形象的一个优良载体；成为多个行业合作洽谈的重要平台。大会从国内外绿色建材与装配式被动房行业发展形势、宏观经济政策、市场需

求趋势、供给侧结构性改革方向、互联网+、协同合作、科技创新、绿色设计、绿色施工、质量管理、成本控制等方面，多维视角进行研讨和交流。

此次大会与第五届中国（临

朐）国际门窗幕墙博览会遥相呼应，同期在展览会设立100个“绿色建材、被动式、装配式等配套产品”标准展台，装配式被动房作为下一代建筑已成功地登陆了中国建筑市场，并受到了各方前来参会嘉宾的高度关注。

会上，国家建筑材料工业技术情报研究所所长徐洛屹表示，

目前从中央到地方相继出台关于大力发展装配式与被动式的配套政策，装配式与被动式的项目更是遍地开花，多个省市实现了从0到1的突破，越来越多的开发商与建材企业积极投入到装配式与被动式建设推进之中，希望能够赢得下一个10年的市场机会。装配式与被动式建筑已从两年前的示

范引导，逐步走向大规模推广普及阶段，一大批与之相配套的新技术、新工艺、新材料、新装备同时涌现，届时产业规模将达到千亿元级，促进建筑设计、施工、建材、设备行业的全面升级换代，使中国建筑节能工作逐步迈入超低能耗的4.0时代，将会是一场



新的行业变革，不仅是对建筑业，也是对建材产业产生一次颠覆性的革命。

大会比较全面分析了国内外装配式及被动式等超低能耗建筑技术发展现状与展望；国家各部委绿色建材与装配式被动房已发布和即将发布的相关政策解读；国家及各地政府针对装配式及被动式等绿色建筑的相关财政补贴政策；我国发展装配式建筑的重大意义及面临的机遇和挑战；装配式与被动式等低能耗建筑与装配式体系及设计标准；装配式与被动式等低能耗房屋的能耗标准

和要求及与普通节能建筑造价比较。

本届大会把重点聚焦在装配式+被动式建筑的交叉、融合与创新。邀请政府部门领导及科研单位顶级专家对相关政策和技术标准进行深入解读，同时 20 多位权威专家学者及在装配式与被动式建筑开发、设计、施工、材料、领域装备等有丰富实战经验的企业项目负责人，从立项策划、开发设计、施工技术、规范标准材料应用以及工程案例等方面，全方位多角度详解实操过程中常见问题及解决办法，对推动装配式

与被动式建筑的健康发展，促进新常态下建筑业升级转型，推广装配式与被动式建筑技术的实践应用，旨在加速推动装配式被动房在中国本土化、本地化进程等项目进行了详细介绍。

山东华建铝业集团有限公司、北京米兰之窗节能建材有限公司、河南龙旺钢化真空玻璃有限公司等领导分别作了主题发言。

此次大会由国家建筑材料工业技术情报研究所首席专家崔源声主持。



## 石家庄市住建集团 喜获“全国五一劳动奖状”

日前，中华全国总工会授予石家庄市住建集团“全国五一劳动奖状”，是今年我市唯一一家获此殊荣的单位，这也是该集团继

主营业务收入 10 亿元以上，业务涉及房地产开发、建筑施工、建筑设计、实验检测、物业管理、资产经营等，承担着我市保障性

交付 15 个小区，1.9 万套保障房，建筑面积 85 万余平方米。

该集团董事长、党委书记陈宝京表示，在今后的工作中，集



两次获得“全国保障性安居工程建设劳动竞赛先进单位”和“全国工人先锋号”后，再一次问鼎全国最高荣誉。

石家庄市住建集团是一个拥有 3300 多名正式职工的大型国有企业，总资产 133 亿元，年

安居工程投资、开发、建设和管理的重要职责。近年来，特别是在保障房集中建设任务十分繁重的时期，圆满完成了保障房建设任务。截至目前，该集团累计开发建设保障房 2.4 万套，总建筑面积达 120 余万平方米，已竣工

团将以此为契机和动力，大力发展建筑产业化等新兴行业，延伸产业链，拓展新领域，充分发挥国企助推经济发展作用，为建设现代省会、经济强市做出更多贡献。

## 河北省第四建筑工程有限公司 召开成功晋升特级资质动员大会

河北省第四建筑工程有限公司(原河北省第四建筑工程公司)成立于1949年,系国有大型建筑企业,注册资本4.09亿元。具有建筑工程施工总承包特级、冶金工程施工总承包一级、市政公用工程施工总承包一级、机电工程

“大型优势建筑业企业”、“守合同重信用企业”、“河北省五一奖状”、“AAA级河北省劳动关系和谐企业”、“全国建筑业AAA级信用企业”、“全国优秀施工企业”、“全国‘安康杯’竞赛优胜企业”、“全国模范职工之家”等多项荣

誉。召开成功晋升特级资质动员大会,集团公司党委书记、董事长李云霄,副书记张庆虎莅临会议,公司、分公司领导班子及各部室负责人参加了会议。

会上,公司党委书记、董事长董富强做了“用足特级新平台,



施工总承包一级、地基基础工程专业承包一级、钢结构工程专业承包一级、消防设施工程专业承包一级、建筑装修装饰工程专业承包一级、对外承包工程施工资质,同时具有建筑行业(建筑工程、人防工程)甲级设计资质,具备独立完成建设项目的工程设计、施工总承包、工程总承包和项目投融资能力。企业先后荣获

誉。公司总部设在河北省省会石家庄市,下设土建施工、建筑设计、机电安装、市政公用、装饰装修、房地产开发等分支机构。现有职工2900余人,教授级高级工程师39名,中高级专业技术职称人员879名,注册建造师、建筑师、结构工程师等516人。

2017年3月4日上午,公司

“用足特级新平台,打造百亿省四建”的主题动员发言,李云霄董事长围绕着“认清市场发展形势,做强做大企业,实现跨越式发展”做了重要讲话。这次动员会振奋了精神,增强了信心,鼓舞了士气,点燃了激情。新的平台,新的起点,新的形势,新的机遇,河北四建将乘风起航,奔向更加美好的明天。

# 守护好优秀传统文化和历史文脉

## ——雄安新区踏访记

来源：中国建设报

雄县、安新、容城3县有独特久远的建置史，如今，它们有一个共同的名字——雄安新区。这里历史悠久，人杰地灵。这里镌刻着鲜明的红色印记，孕育了深厚的传统文化，传承了悠久的历史文脉。

千年大计落子雄安，历史与未来在这里交汇，传统与创新在这里融合。雄安新区将带着“坚持保护弘扬中华优秀传统文化、延续历史文脉”的使命，开启新的文明创建之旅。新区的规划和建设将保存历史记忆、延续文化脉络，让传统文化继续在新区的建设中得到传承，内涵得到不断丰富。

红色文化传统历久弥新

春日的阳光照耀在白洋淀的水面，波光潋滟。水边孩童打闹嬉戏，游船不时划过，留下道道涟漪。70多年前，这里曾是水上游击战的战场。

白洋淀雁翎队纪念馆前馆长周润彪说，1939年，日寇攻陷新

安（今安新）县城，开始扫荡白洋淀。

“秋天，雁翎队成立，初建时有渔猎户22人，每人自带火枪和小船。他们对火枪的性能非常熟悉，为了防止火药受潮，大家在火眼和枪口插堵上雁翎。”周润彪说。

雁翎队后来发展到近200名队员。他们在极艰苦的环境下，打日寇、锄汉奸、端岗楼、拿据点，先后同日伪军进行了大小70多次战斗，歼灭、俘虏日伪军数百人。

“置生死于度外、不怕牺牲，为了保卫家园奋起抗争，以雁翎队为代表的红色精神，极大地鼓舞了一代又一代人。”周润彪说。

安新县赵北口镇赵庄子村附近的津保航道是雁翎队伏击日寇的主战场，村史馆里存放着抗战时使用的枪支等老物件儿。76岁的赵雁林说：“这里的人们有豪侠之气，战争年代，很多老百姓自发保护干部、保护子弟兵。”

革命故事到处流传。66岁的王木头一辈子都在讲述白洋淀畔的红色故事，他的岳父赵波是抗战电影《小兵张嘎》的原型。作为白洋淀抗战纪念馆的讲解员，18年来，王木头划船行进约3万公里的水路，听他讲解的游客超过了200万人次。

“我跟岳父一起生活了35年。老人在晚年低调、朴素，但他的事迹却不普通。当时，他年纪小，点子多、胆量大、战功卓著，在战火的历练中迅速成长。”他说。

“很多人不知道安新在哪儿，但人们都知道白洋淀、知道小兵张嘎。革命前辈的事迹永远不会磨灭，他们的精神在新区建设中会得到传承弘扬，激励我们为美好生活而奋斗。”他说。

沧桑古韵源远流长

上溯千年，白洋淀流域曾是“燕南赵北”、“宋辽对峙”的兵家必争之地。战国时期，燕国和赵国在此地筑起防御工事，遥遥相对。宋辽对峙时期，这里既

硝烟弥漫，又是边境贸易“榷场”最早的发源地。

“大家常说‘燕赵大地多慷慨悲歌之士’，这可是有历史依据的。”对当地文化颇有研究的雄县退休干部郭贺明说，相传，荆轲刺秦的“风萧萧兮易水寒，壮士一去兮不复还”的英雄悲歌，就是从这里传出的。

有一种史学观点认为，今日白洋淀河湖港汊、河道交错的格局，最早形成于北宋时期。

“古代以水护邦，现代以水兴城，未来水城共融。”郭贺明以简约的话语，概括了白洋淀的变化。

约 1000 多年前，白洋淀常因水而困，水大时泛滥，无法耕种，水小时不利于防边。有官员上书朝廷建议屯田戍边，遏制辽国骑兵。郭贺明说，官员为秘密勘察水势，组织了“蓼花游”，以赏花为名，暗测地形，筑建塘泊防线。

后来，历经治理，白洋淀里淀泊与河道相接，深处可以行船，浅处可以种稻、栽苇，形成稼禾四野之势。

3 个县境内有众多文化遗存，如新石器时代遗址、春秋战国时期遗址、古战道等。周润彪说，

雄县、安新、容城 3 县有独特久远的建置史，如今，他们有一个共同的名字——雄安新区。

“在新区的规划和建设中，要保存历史记忆、延续文化脉络。”他说。

#### 淳朴乡风薪火相传

从容城通往安新的白洋淀大道上，有一座三贤文化广场。当地人引以为豪的“三贤”——元初知名学者刘因、明朝名臣杨继盛、清初大儒孙奇逢，是当地崇尚忠义淳朴乡风的标志。

“当年，杨继盛以国家利益为重，冒死揭发奸臣严嵩，后被打入监狱，哪怕家破人亡，也宁死不屈。他在大是大非面前的义无反顾，数百年来为容城人传颂和敬仰。”容城县志主编曹宏宇说，“三贤”的事迹滋养了一代代容城人。

忠义、善良、豪爽，历史延续下来的淳朴乡风，将在新区建设中发挥重要的基础作用。白洋淀王家寨村望月岛上，67 岁的陈茂拴跟老伴儿经营一家民宿，“五一”旅游旺季来临之前，家里人忙着用木船运来啤酒、可乐和零食。“这些年我受益于党的政策，生活越来越好。”老人说。一年

下来，老两口经营的民宿能有 30 多万元收入。

“未来白洋淀要清污、疏浚，如果需要我们搬迁的话，我是老党员，我第一个搬，为了国家大事义不容辞。”陈茂拴说。

安新县三台镇聚集了 3000 多家大大小小的制鞋企业。新庄窠村党支部书记马双武说，为了新区的发展，很多企业必须淘汰旧设备、提升产业水平。“我儿子也经营了个鞋厂，雇了六七十个人，在当地规模算小的，不知道能不能留下来，但是家里人商量，不管怎样都要服从大局，服从新区建设，舍小家、为大家。”

踏访所及，当地干部群众都表达了服从大局、积极支持新区建设的心愿。虽然旧家难舍，但乡亲们认为，作为雄安人，不能固守一己之利，让搬就搬，相信政府会安排好自己的生产生活。

“新区建设不仅会促进经济快速发展，也会带动一场社会风气的变革，未来新区应该保持现代性、开放性，但同时要避免泥沙俱下，要让新区成为一座道德之城、文明之城、创新示范之城。”郭贺明说。