



政工研究

中国中铁四局集团有限公司党委

主 编：许国
副 主 编：汪德义 路辉
责任编辑：房红霞 张红雷 马闽英
版 式：房红霞 张红雷
传 真：（0551）65244559
电 话：（0551）65244509
地 址：合肥市望江东路 96 号

目 录

Contents

■ 工作指南

- 3 攻坚克难 真抓实干 全面完成年度各项目标任务
——在 2016 年领导干部会议上的讲话

张河川

■ 党的建设

- 11 加强新形势下项目部党建主题活动的思考

陈兰州

- 14 围绕中心 助推生产 不断提升项目党建科学化水平

郭 飞

- 16 新形势下如何开展好农民工党建工作

殷路新

- 18 抓好“四个环节” 扎实推进项目党风廉政建设

章 晓

■ 思想政治工作

- 21 企业领导干部如何践行“两学一做”

李云虹

- 22 浅谈人文关怀及心理疏导对企业思想政治工作的意义

刘 静

- 24 学习习近平总书记系列论述

应坚持以发现问题和解决问题为导向

程文正

- 25 注重人文关怀和心理疏导对于

新形势下基层党建思想政治工作的重要性的

李金照

■ 幸福企业建设

- 27 创建和谐项目部 提升员工幸福感

吴小兵

- 29 三位一体下功夫 多措并举创建幸福家园

王金鹏 储凌鹏

- 32 “四个坚持” 助推“幸福之家”建设

唐德阳

34 用心缔造“幸福工程”

康宁 王运河

■ 文化建设

37 企业文化视野下传统文化在项目安全管理中的指导应用

牛耀耀

40 培育水文化 开拓水市场

谭小兵

■ 管理探索

42 浅议中铁四局企业核心价值观培育与建设

方清

49 加强项目工会组织建设 增强基层工会履职能力

二公司工会

■ 经验交流

52 速战速胜紫金港 建功峰会党旗扬

二公司杭州紫金港项目经理部党委

54 围绕中心谋篇布局 扎实推动项目管理实验室活动

四公司蒙华铁路项目经理部党工委

56 勇于争先树形象 区域滚动促发展

宗荣磊 齐胜利

■ 杂谈随笔

59 浅谈“感恩、责任、奉献”

聂双根

图片提供

封面：局宣
封二封三：文良诚
目录：局宣
内页：局宣



攻坚克难 真抓实干 全面完成年度各项目标任务

——在 2016 年领导干部会议上的讲话

(2016 年 7 月 20 日)

张河川

同志们：

刚才，王传霖总经理作了重要讲话，总结了今年上半年各项工作情况，分析了当前面临的形势，并对后五个月重点工作做出了部署和要求，希望大家认真抓好落实。

总体上看，今年上半年全局各项工作稳步推进，继续保持了良好的发展势头。截至 6 月底，全局共完成企业营业额 337.3 亿元、新签合同额 368.4 亿元，分别占股份公司下达计划的 54.4%、52.4%，均位列股份公司系统第一；全局归属母公司净利润 4.4 亿元，占股份公司年初批复预算的 57.9%；企业安全质量总体受控，改革重组有序推进，精细化管理不断加强，发展质量和经济效益稳步提升，企业凝聚力和社会影响力进一步提高。

全局党委和董事会工作紧紧围绕企业改革发展，开展了大量富有成效的工作，为实现阶段性目标提供了坚强保证和动力支持。一是深入开展以“学党章党规，学系列讲话，做合格党员”为内容的“两学一做”学习教育活动，进一步坚定了党员的理想信念，增强了党员的党的意识，激发了党员在企业改革发展中立足岗位、带头示范、充分发挥先锋模范作用。二是广泛开展“讲形势、明任务、强转型、促发展”主题教育活动，教育引导广大干部员工认清形势、统一思想，

坚定信心、凝心聚力，提振精神、促进工作。三是制定出台关于在深化企业改革中进一步加强全局党建工作、思想政治工作、党风廉政建设、群团工作四个《实施意见》，并狠抓四个《实施意见》的宣贯和落实，推动全局党建思想政治工作进一步科学化、规范化。四是全面推进幸福项目部创建工作，深入蒙华铁路和广州区域项目等施工一线开展调研，召开现场座谈会认真研讨，进一步明确创建工作思路和目标要求，推动创建工作在全局范围内全面开展。五是持续深化区域党的建设，开展了“奉献 G20，党员争先锋”、“转观念、严标准、保（深茂）铺架、增效益”、“武汉地铁党旗飘扬，中铁四局勇争一流”、“海口管廊党旗红，携手共筑首善城”、“党旗飘扬商合杭，提质增效当先锋”等丰富多彩、卓有成效的区域党建主题活动，进一步增强了区域党建合力，促进了区域生产经营滚动发展。六是大力加强领导班子和干部队伍建设，与清华大学联合举办了两期领导力提升高级研修班，举办了全局第四期领导干部制度化轮训班，加强了领导干部的调整和交流，共调整领导干部 48 人次、提职 11 人，三公司、五公司等 16 个单位领导班子获局 2015 年度“四好班子”称号。七是组织开展弘扬“青藏铁路建设精神”宣传活动，以“青藏铁路通车 10 周年”为契机，组织青藏铁路建设功臣、全国劳模、青海省劳模以及优秀青年技术工作者代表重走青藏线；同时，

举办系列活动,进一步传承、发展、弘扬青藏铁路建设精神,激励全局广大干部员工拼搏进取、建功立业。

“重走青藏线”活动多次被中央电视台《新闻联播》重点报道,受到了中新社、工人日报、人民网、新华网、安徽卫视、安徽日报等主流媒体与门户网站的集中报道,搜狐、网易、凤凰等国内主要商业门户网站也在首页予以转载,累计传播量达千万人次以上,形成了广泛的社会影响。八是切实加强先进典型的选树与宣传,大力弘扬“全国五一劳动奖章”、“中国好人”、“安徽好人”、“最美中铁人”和全局创先争优“十佳先进基层党组织”、“十大优秀共产党员标兵”、“十大优秀党务工作者标兵”等先进集体和优秀个人的典型事迹和崇高精神,营造了学先进、赶先进、作贡献的良好氛围。九是认真落实党风廉政建设“两个责任”,出台了《局党委巡视工作暂行办法》、《局党风廉政建设例行谈话制度》、《局纪委书记与同级班子成员定期沟通制度》等制度办法,成立两个巡视组对三公司、路桥公司等单位开展了第一轮巡视工作。十是稳步推进法人治理工作,加强了对企业重大问题的决策并督促实施,审议通过议案46项,均得到顺利执行或已执行完毕,对局和子公司《公司章程》进行了修订,健全完善了法人治理制度。

总之,通过各级组织和广大干部员工的共同努力,上半年全局生产、经营、改革、管理、党建思想政治工作和董事会工作都按照年初“四会”的部署和要求扎实推进,并取得了可喜的成绩,为实现年度目标奠定了坚实的基础。在此,我代表局党委、董事会,向团结奋斗在各条战线、各个岗位上的广大干部员工表示衷心的感谢,并致以崇高的敬意!

下面,我就今年后五个月的各项重点工作,再强调以下意见。

一、全力抢抓机遇,理顺体制机制,千方百计扩大市场份额

上半年,面对国家基础设施建设投融资体制改革深入推进、基建市场招投标大幅减少、市场竞争异常激烈的严峻形势,全局经营开发工作逆势上扬,取得了不俗的业绩,实现了完成任务与时间同步。当前和

今后一个时期,国内铁路、城轨、水利水电、市政环保、新型城镇化建设等领域的市场前景比较乐观,根据《国家中长期铁路网规划》和国家发改委、交通运输部联合印发的《交通基础设施重大工程建设三年行动计划》,近三年国家将重点推进铁路、公路、水路、机场、城市轨道交通项目303项,涉及项目总投资约4.7万亿元;海绵城市、生态环保、新型城镇化、地下综合管廊项目进展迅速,全国138个城市有望开工529个地下综合管廊项目,线路总长3500公里,总投资额约3000亿元。今年后五个月也是国内基建市场招投标的黄金时期,一大批项目将会陆续上马,为我们进一步加强市场开拓提供了难得机遇。要保证实现年度发展目标,不断扩大企业的营销规模,为明年增加更多的任务积累,我们必须牢固树立“市场有多大就做多”的经营理念,加强市场开拓,优化资源配置,创新方式方法,千方百计扩大市场份额。对铁路市场,要充分发挥品牌优势、资源优势、技术优势,紧盯重点,加强沟通,科学运作,以良好的资质和信誉最大限度地承揽铁路施工任务,实现铁路市场营销的新突破。对非铁路市场,既要精耕细作好既有城轨、公路、市政、房建、水务等市场,又要大力开拓地下管廊、生态环保、港口码头、机场航道、国防工程等领域,努力培育新的经济增长点。对海外市场,要积极构建“大海外”格局,依托在建项目推动安哥拉、埃塞俄比亚、委内瑞拉等区域市场滚动发展,同时紧随国家“一带一路”战略,积极布局亚非拉地区市场,努力在“走出去”中抢占先机。

在全力抢抓市场机遇的同时,我们要认真贯彻落实今年5月股份公司经营工作会议精神,深入分析和研究当前经营工作中面临的新情况、新课题、新问题,积极推进经营工作体制机制改革,进一步提高经营工作水平。在思想认识上,要始终坚持经营工作的龙头地位不动摇,进一步解放思想、转变观念,认真学习新形势下经营工作的有关知识,充分认识和掌握国家经济发展新常态,习总书记提出的创新、协调、绿色、开放、共享发展新理念,党中央提出的“一带一路”、长江经济带、京津冀一体化等一系列新战略,国家正在大力推广的PPP新模式,“营改增”政策带来的新

挑战；积极研究和掌握海绵城市、地下综合管廊、跨座式单轨、磁悬浮、异形盾构机以及下一步还将不断涌现的智慧交通、智慧建筑、智慧城市等新业态，不断提高新形势下开展经营工作的能力和水平。在体制机制上，要结合企业实际，搞好顶层设计和具体方案，大胆探索、积极实践，进一步理顺经营工作体制机制，加强区域统一规划、资源整合，做到互通有无、优势互补，构建集团管总、区域主营、项目主建的全方位、一体化的大经营格局。同时，要健全相关配套政策和制度办法，协调处理好区域经营机构与三级公司之间、与投资公司之间、与经营办事处和工程项目部之间的经营关系，为企业经营能力的全面提升、经营工作的长治久安提供根本保障。在区域经营上，要大力加强区域经营机构建设，在试点建立的京津冀、长三角、华南等区域指挥部的基础上，进一步健全完善配套政策，真正做到“六给两要”。“六给”就是对区域经营机构给地盘、给资质、给人才、给权力、给服务、给奖惩，“两要”就是向区域经营机构要有效益的项目、要有信誉的市场。在投资经营上，要把投资经营工作作为关系企业发展、关系市场占位、关系转型升级、惠及各板块各单位的一项战略性工程来抓，在抓好目前正在实施的投资项目的同时，有序推进合安高铁、芜湖地铁、无锡地铁等 PPP 项目和养老产业发展，通过与金融机构和行业翘楚的强强联手、共赢合作，加快实现企业由“承包商”向“承包商+投资商”转变，进一步扩大市场份额，提升企业品牌影响力。

二、强化组织指挥，狠抓安全质量，全面完成年度生产任务

今年后五个月全局的施工生产任务十分繁重，安全生产形势不容乐观。全面打好施工生产攻坚战，确保安全、优质、高效地完成生产任务，关键在领导重视，重点在抓好组织管理。一方面，要强化组织指挥。各单位要全面落实领导包区域、包项目的分工责任制，深入一线、深入基层，对本单位承建项目实行统一领导、统一谋划、统一组织、统一安排，集中精力抓好施工生产。要按照“均衡有序、稳中求进”的原则，以“生产进度不滞后、安全质量有保证”为底线，在

局下达生产计划的基础上自我加压、统筹谋划，调整和编制好后五个月施工生产计划，并落实到每项工程、每个项目，认真抓好施工生产组织指挥，不断掀起大干高潮，力争超额完成施工任务。要狠抓现场管理、动态管控和过程监督，抓好重点项目建设、重要施工方案、重要资源配置的协调，解决好影响施工生产的关键问题，对出现施工组织不顺畅、工序衔接不合理、产值进度不理想的项目，要重点关注和帮扶督导，确保施工生产有序进行。要抓好新中标项目“跑步进场”，抓好玉磨铁路、海口管廊、南宁地铁、天津地铁等新项目开工建设，及早进行管理交底，提前做好施组设计、技术方案、物资供应、人员组织等各项准备工作，力争早开工、多完成任务。要加大对集通、张唐、织毕、长春货场等收尾项目的推进力度，切实组织好各阶段施工生产，在确保安全质量的前提下加快施工节奏，确保项目如期开通。另一方面，要狠抓安全质量管理。要狠抓责任落实，全面履行安全生产领导责任制、逐级负责制和岗位负责制，把安全生产责任层层落实到位，分解到岗位，落实到人头，广泛开展“党员责任区”、“党员安全示范岗”、“安康杯”竞赛、“群众安全生产监督员”和“青年安全监督岗”等活动，形成安全生产齐抓共管的良好局面。要狠抓宣教培训，牢固树立红线意识，有针对性做好安全教育培训和交底，提升全局上下包括作业层和协作队伍人员的安全意识和技能，为遏制事故、防范风险奠定坚实基础。要狠抓队伍管理，大力推进班组长安全质量责任制，认真抓好班组长的选拔关、培训关、考核关，通过有效的管理机制，把班组长的安全质量责任落到实处，不断夯实作业层管理基础。要狠抓隐患排查，全面推广应用安全质量隐患排查治理系统，深入开展违规违章整治行动和安全生产大检查，认真排查容易发生事故的风险工序、场所部位、岗位环节，杜绝违章指挥、盲目蛮干，实现安全生产、工程优质。要狠抓追问责，落实好局安全质量奖惩办法，进一步严格执行领导干部管理问责制，对监管不力导致重大事故或短期内连续发生事故造成重大损失和恶劣影响的领导干部要从严问责；对瞒报、漏报、迟报安全质量事故的，要从重追究，决不姑息迁就。

三、加强精细化管理，深化改革创新，促进企业提质增效升级

提质增效，既是中央和国资委对中央企业的要求，也是我们建设一流现代化企业集团的现实需要。当前，我们最重要的就是要加强企业管理、创新体制机制，全面提升发展质量和经济效益。一是进一步推进项目精细化管理。要以项目管理实验室活动为契机，着力打造项目管理的先进样板和标准模板，把精细化管理的要求落实到现场施工生产组织、流程管控等各个环节，覆盖安全质量管理、劳务队伍管理、物资采购供应、机械设备租赁、环境保护、节能减排等各个方面，加强工程项目过程管理，切实增强项目创效能力。二是进一步加强责任成本管理。要全面推行 2.0 成本管理信息系统，持续深化资金、物资、设备、劳务“四个集中”管理，千方百计降低生产成本和管理费用，增加经济效益；要大力推进“营改增”工作，深入研究相关政策，加强税务筹划，完善合同约定，加大对进项税额的管理力度，真正实现企业税负的有效降低。三是进一步做好降本增效工作。要加强对在建和已完工项目的概算清理，加大变更调概和清欠清算力度，严控非生产性支出，降低成本费用；要加强亏损企业、亏损项目的整治，盘活存量资产，降低“两金”占资，提高企业整体效益。四是进一步强化协作队伍管理。要严格协作队伍准入，规范合同管理，加强现场监控，做到监管制度到位、监管人员到位、管控措施到位、奖罚措施到位，真正管住管好协作队伍；要加强对协作队伍的指导和帮助，实现与协作队伍的互利合作、互惠双赢。五是进一步加强执行力建设。要坚持从严管理，规范经营行为，建立不能通融的工作标准，强化不打折扣的执行氛围，推行不留情面的问责制度，对那些已经三令五申、明令禁止的“小金库”、插手工程分包、协作队伍使用、机械物资采购、设备租赁的违规违纪行为，要发现一起，查处一起，决不手软，真正做到政令畅通、步调一致、令行禁止。六是进一步深化企业改革。要积极稳妥推进企业内部战略重组，按照专业化、集约化和差异化的原则，进一步压缩管理幅度，缩短管理链条，提升运行效率，降低运营成本，促进企业“瘦身健体”和“提质增效”；要完善领导

人员考核分配制度，根据子分公司、局指、营销办事处以及经费单位等不同板块、不同类型企业的特点，设计不同的绩效考核指标及绩效兑现模式，合理拉开收入差距；要完善激励约束机制，把企业的发展成果与全体员工的工作绩效和领导人员的奖惩任免挂钩，形成重业绩、强激励、硬约束的良好氛围。

四、聚焦基层基础，加强党的建设，充分发挥政治工作优势

今年后五个月，全局生产经营改革管理等各项任务繁重，完成年度任务目标的压力巨大。越是形势严峻、任务繁重，我们越是要加强和改进党建思想政治工作。各单位要认真落实局党委出台的关于在深化企业改革中进一步加强全局党建工作、思想政治工作、党风廉政建设和群团工作等四个《实施意见》，通过充分发挥政治优势，切实把广大干部员工的思想和行动统一到局党委和局的决策部署上来，把智慧和力量凝聚到全面完成年度发展目标上来。一是要着力夯实党建工作基础。各单位要以局党委四个《实施意见》为指导，按照“四同步、四加强”的要求，抓好制度落实，加强监督检查，将贯彻落实局党委四个《实施意见》情况纳入考评范围，对于基础工作未开展、重点工作未完成的单位，要在全局进行通报批评。局党委还将制定出台《工程项目党组织工作手册》，各单位要结合实际抓好落实，进一步推进基层党建工作科学化、规范化。二是要着力深化区域党的建设。各区域各单位要保持镜头不换、势头不减，持续深化区域党建工作。要重活动，紧密结合生产经营实际，广泛开展具有区域特色的党建活动，创新活动形式，丰富活动内容，扩大活动外延，加强与地方政府和项目业主之间的联创共建，广泛开展区域劳动竞赛、区域文体比赛、区域联谊交流等活动，做到前期有规划、区域有联动、活动有成效。要重宣传，充分运用电视、报纸、网络、微信、内部刊物等各种媒体平台，加强总结和宣传，推出一批立得住、叫得响、影响广泛的先进典型，更好地展示企业形象，扩大企业影响。要重实效，紧密围绕后五个月生产经营的各项工作，结合铁路、城轨、市政市场经营和投资业务发展的需要，

精心设计主题鲜明的党建活动，增强区域党建活力，为经营加油，为生产鼓劲，切实推动区域生产经营的发展。要重研讨，加强对区域党建工作的内在规律、方式方法、形式内容、长效机制等方面的研究和探讨，加强区域交流，不断改进和创新区域党建工作，实现“四好片区”、“五个一流”的目标。三是要着力推进党群工作协理员工作。党群工作协理员在加强农民工教育管理、助推施工生产、维护项目稳定等方面发挥着重要作用。各单位要统一思想认识，推动党群工作协理员工作常态化、规范化。要立足项目实际，科学合理设置专、兼职党群工作协理员，做到岗位落实、人员到位、全面覆盖。要加强教育培训，通过岗前培训、工作交底、定期轮训、专题辅导等形式，不断提升党群工作协理员的履职能力和业务水平。要抓好工作督导，经常深入一线指导党群工作协理员有效开展工作，深入协作队伍了解党群工作协理员履职情况，真正形成党群工作协理员派得进、立得住、受欢迎的良好局面。四是要着力加强海外党建工作。要加强基础建设，把海外党建纳入企业党建工作责任制，做到同研究、同部署、同检查、同考核，确保海外项目党组织机构到位、人员到位、投入到位、政策到位。要完善工作制度，按照局党委关于加强海外项目党建思想政治工作的有关要求，按照“内外有别，内部坚持，外不公开，运转正常”的海外党建工作原则，建立健全党组织基本工作制度。要创新开展活动，针对不同的政治体制、文化背景和社会环境，从所在国的条件和项目实际出发，加强爱国主义教育和形势任务教育，因地制宜开展具有海外特色的党内活动，做到贴近实际、贴近项目、贴近员工，努力形成一条具有我局特色的海外项目党建思想政治工作新路子。

五、持续深入学习，当好示范表率，推动“两学一做”学习教育深入开展

在全体党员中开展“学党章党规、学系列讲话，做合格党员”学习教育，是全局今年一项十分重要的政治任务。今年后五个月的“两学一做”学习教育，要在前期工作的基础上，进一步加强领导，精心安排，狠抓落实，确保学习教育扎实推进、取得实效。特别

是各级党员领导干部更要学在前、走在前，发扬深钻细研的精神，学得更多更深一些、要求更严更高一些，切实做到知行合一、学用结合、推动工作，在以下“四个继续坚持”上下功夫。一是在继续坚持学原文读原著上下功夫。原文原著体现党章党规的要求和习近平总书记的思想最直接、最充分、最明确，是其它任何辅导读本都不能替代的。广大党员干部要认真学习《习近平总书记系列重要讲话读本》、《习近平总书记重要讲话文章选编》、《中国共产党党章》、《中国共产党廉洁自律准则》、《中国共产党纪律处分条例》、《中国共产党党员权利保障条例》、《中国共产党问责条例》等学习资料，原原本本学习领悟，逐字逐句通读熟读，明确做合格党员的标准，搞清楚能做什么、不能做什么；要坚持原汁原味地学系列重要讲话，把学习资料常备案头，深钻细研、不断琢磨、反复研读，深刻领会讲话的思想精髓和核心要义，加深理解和认识，真正学深学透、融会贯通，真正用系列重要讲话精神开阔视野、打开思路、提高自己，在推动企业改革发展稳定上取得新成绩。当前，各单位要将学习贯彻习近平总书记“七一”重要讲话精神作为重点，按照局党委的通知要求，深入领会重要讲话对我们党光辉历程、历史贡献和宝贵经验的深刻总结，对历史给予我们深刻启示的科学概况，对全党提出的“不忘初心、继续前进”的八个方面要求，进一步坚定道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。二是在继续坚持推动解决突出问题上下功夫。要以学习教育为契机，推动解决基层党建工作的重点难点问题，进一步严密党的组织体系，严肃党的组织生活，严格党员教育管理，严明党建工作责任。要注意抓住薄弱环节，着力推动解决党的组织生活、党员教育管理工作特别是基层党组织软弱涣散问题，配齐配强党组织书记，确保党建工作有人抓、有人管，把全面从严治党要求落实到每个支部、每名党员，使党的组织生活和党员教育管理真正严起来、实起来，切实解决好少数党组织和基层党支部组织生活不严肃、不认真、不经常的问题。对于“两学一做”学习教育要重点解决的问题，我在全局学习教育动员会上已经做了归纳，分别指出了全体党员和处级以上党员领导干部要重点解决的问题。但这些问题

题是总体概况，具体到每名党员千差万别，还要紧密联系个人思想、工作和生活实际，进行再对照、再细化，确保精准聚焦、有的放矢。三是在继续坚持固化学习成果上下功夫。要注重把握工作原则，坚持正面教育为主、用科学理论武装头脑，坚持学用结合、知行合一，坚持问题导向、注重实效，坚持领导带头、以上率下，坚持从实际出发、分类指导。要采取有效组织方式，以党支部为基本单位，以“三会一课”等党的组织生活为基本形式，以落实党员教育管理制度为基本依托，坚持党内既有制度，探索抓好经常性教育。要抓实抓好规定动作，围绕专题学习讨论、创新方式讲党课、召开党支部专题组织生活会、开展民主评议党员、立足岗位作贡献、领导干部作表率，环环相扣，有序推进。要完善长效机制，将学习教育中形成的好的做法以制度形式巩固下来，不断完善党内经常性教育机制，使学习教育实现常态化，推进思想政治建设抓在日常、严在经常，切实做到问题出现在哪里、制度就完善到哪里，工作推进到哪里、制度就覆盖到哪里。四是在继续坚持促进企业发展上下功夫。要在全局广泛开展“两学一做当表率，提质增效创一流”主题教育实践活动，引导和激励广大党员坚持在学中干、干中学，把学习教育与企业生产经营管理中心工作结合起来，与深化改革、内部重组、结构调整、管理提升、提质增效等重点工作结合起来，与实现年度各项发展目标结合起来，用各项工作的实际成果来检验学习教育的成效。

六、统一思想认识，明确目标要求，全面推进幸福项目部创建工作

创建幸福项目部，是一项符合企业发展要求和形势，符合广大员工需求和业主期望的特色工作。自创建工作开展以来，各单位立足自身实际，精心谋划部署，积极探索实践，取得了阶段性显著成果，进一步扩大了企业影响，树立了良好形象，推动了生产经营管理，提升了员工幸福指数。今年后五个月乃至今后一段时期，全局党建思想政治工作的主要任务之一，就是要抓好幸福项目部创建工作。各单位要学习领会蒙华铁路和广州区域创建幸福项目部工作座谈会

精神，提高思想认识，加大创建力度，全面深入推进，努力推动幸福项目部创建工作取得新进展。一是要切实强化观念认知。当前，创建幸福项目部给基层员工的工作生活和幸福感受带来了很大改变，得到全局上下的广泛认同。但从全局整体创建水平上来看，各单位还参差不齐，与局党委、局和广大员工的期望还有一定的差距。这种差距，根源还是在认识上。虽然一年多来，我们在各种场合、各种会议上，反复强调创建工作的重要性，但是在我们一些领导干部中还没有引起足够的重视。只有认识到位了，工作才会自觉，创建才会取得成效。各单位特别是各单位党政主要领导，要把创建工作作为利当前、利长远的一项重大工作来抓。必须树立强烈的大局意识，正确分析创建工作面临的形势和要求，积极探索有效开展创建工作的新方法、新渠道、新途径、新举措，系统推进全局工作，深度突破重点工作。必须树立强烈的责任意识，把创建幸福项目部作为一种自觉行为，全心全意、尽心尽力地去推动，坚决反对走过场、造声势、出风头的形式主义，不摆花架子，不弄虚作假，不做表面文章，真正把时间和精力用在创建工作上，确保达到预期目的、实现预期效果。必须树立强烈的执行意识，按照局党委的部署和要求，重点在创建内涵上不断丰富、在外延上进行拓展，在硬件投入和软件建设上坚持一定标准，切实将创建工作打造成为一项既受广大员工拥护、又能推动企业发展、还使项目业主满意的工作典范。二是要切实完善创建机制。建立健全科学、规范、有效的创建工作机制，是推进创建工作深入开展的重要保障。各单位要在落实标准要求上不断深化，进一步加强和改善员工的办公条件、生活条件、培训条件、文化娱乐活动条件等等，将其作为员工的一项基本权利保障起来，纳入工会的集体合同，纳入纪委的效能监察，让员工在企业快乐工作和安全健康保障中感到幸福。要建立健全创建工作的实施推进、监督检查、考评激励等制度，在提升管理水平、锻炼队伍、经济效益等方面明确要求，建立目标清单，提出具体措施，抓好过程监督，强化考核评价，确保工作取得成效。要结合落实局党委四个《实施意见》，加强创建工作基础资料的管理，建立健全各类基础台帐，认

真做好影像资料的采集、整理和上传工作，推动创建工作制度化、标准化、规范化。三是要切实抓好四个结合。坚持“创”与“管”相结合，把创建幸福项目部工作内容融入到项目管理实践中去，不断创新形式，丰富活动载体，进一步探索、总结和完善。坚持“形式”与“内涵”相结合，既要注重硬件建设，更要把“家”和“亲人”的概念根植到创建工作中，把幸福项目部五个方面内容贯穿创建工作始终，发自内心地尊重、关心和爱护员工，逐步提升员工的幸福感。坚持“领导倡议”与“全员参与”相结合，既要领导重视，又要全体员工亲自参加、群策群力，共同抓好这一系统性工程，建设幸福项目，建成幸福企业。坚持“人文关怀”与“励志成才”相结合，不仅注重满足员工日常需要，还要考虑员工的发展、成长、成才和再教育，切实为他们搭平台、筑舞台，让每个员工都能够实现自身的价值，都能够切切实实感受到幸福。四是要切实体现创建特色。各单位要因地制宜、因时而异、因人而异，贴近生活，创出特色。要坚持以人为本的原则，定期对员工幸福指数、幸福需求进行调查研究，不断丰富创建目标和内容，强化措施落实，确保创建成效。要坚持从实际出发，围绕项目工期、安全质量、信誉效益，积极开展符合自身特点、具有自身特色的创建活动，建设具有不同特色的幸福项目部，形成各具特色、百花齐放的良好局面。要把幸福传递给各个地方政府、业主单位和协作队伍，让他们认同我们、肯定我们、支持我们，建立团结合作、互促双赢的友好关系。要把幸福项目部创建工作外延至海外，成为海外项目管理的有力推手，打造成为中国文化产品走出去的杰出典范。

七、从严管党治党，落实“两个责任”，进一步加强党风廉政建设

关于落实“两个责任”，我在近几年的各种重要会议上都专门作了强调和部署，也通过开展调研、检查督导加以推动，但是有少数单位在一定程度上仍然存在责任意识有差距、工作落实不到位的问题。各级党委、纪委一定要进一步强化认识，站在政治和全局的高度，切实增强党的意识、责任意识和忧患意识，

主动担负起党要管党、从严治党的政治责任，切实增强履行责任的思想自觉和行动自觉，真正把“两个责任”放在心上、扛在肩上、抓在手上。一是要强化目标管理。各级党委、纪委是落实“两个责任”最为关键、最为具体的实践者，要切实把党风廉政建设作为党的建设的重要内容，纳入领导班子、领导干部目标管理，与业务工作同部署、同落实、同检查、同考核。要根据责任主体的工作范围，从明晰责任、细化措施、规定时限三个方面，将党政主要领导、分管领导和相关部门在贯彻落实党风廉政建设责任制过程中应当承担的职责进行细化分解，做到人人有责任、有压力、有动力。党员领导干部要坚持从严要求，自觉做到“三个负责”，即：对自己负责，对自己的配偶、子女和身边工作人员负责，对所分管的单位、部门负责。二是要强化日常督导。各单位要加强对“两个责任”落实工作的日常监督，每季度对“两个责任”落实情况进行总结梳理，分析存在的问题，制定解决的办法，确保“两个责任”得到全面落实。要开展好“回头看”工作，积极探索建立“日常检查、巡视监督、专项巡查、重点监督”的常态化、立体式检查考核模式，选取权力集中、资金密集、信访突出、案件多发的重点部位开展专项巡察，做到有的放矢。要完善经常性监督检查制度，充分发挥纪检监察作用，深入了解基层项目“两个责任”落实情况，协调解决遇到的实际困难，对监督检查中发现的问题，限期整改纠正。要构建全方位的监督网络，做到党内监督与民主监督、舆论监督和群众监督相结合，加强党务、政务公开，全面保障党员群众的知情权、参与权、监督权。三是要强化考核评价。在方法上，要做到“三个结合”：定量与定性相结合；班子成员“一岗双责”落实与工作目标、年度考核相结合；责任主体负总责与具体工作任务相结合。在内容上，要确保“三个突出”：突出强调责任主体的党风廉政建设方面的岗位职责；突出体现班子成员的示范表率作用；突出对实际工作的指导，使“两个责任”落实工作更加具体化、规范化。在制度上，要建立“三项制度”：建立报告制度，定期向党委、纪委汇报执行党风廉政建设责任制的情况；

建立评议制度，对班子成员执行党风廉政建设责任制的情况进行民主评议；建立检查制度，对“两个责任”落实工作做到有部署、有检查。四是要强化责任追究。严格责任追究是落实“两个责任”的重要保障，也是从严治党方针的具体体现。各单位要坚持有责必究、追究必果，把党风廉政建设责任制和领导干部问责制结合起来，实施责任追究倒查制，层层追究问责，从严从重处理。要坚持宽严相济、区别对待，把出了问题积极查处与出了问题遮遮掩掩的责任分开，对职责范围内发生的问题进行掩盖、袒护，或者干扰、阻碍责任追究调查处理的，要作为责任追究的重点，积极营造风清气正的良好氛围。

八、坚持重心下移，精心组织实施，高质量办好局第八届企业文化节

自2002年第一届企业文化节以来，我局已连续举办了七届，历时14年。举办企业文化节，已成为中铁四局一项品牌性的工作，也是一项常项性的工作，我们要做到常抓常新、常办常新，一届比一届精彩。今年10月份，我们将以“向幸福出发”为主题，举办局第八届企业文化节，主要分为集中性活动、分散性活动和重温青藏铁路精神专题活动三大部分。其中集中性活动由局统一组织开展，为期7至10天，内容包括庆典、表彰、展览、展播、讲座、座谈等活动；分散性活动贯穿于6至10月份；重温青藏铁路精神专题活动，内容包括重走青藏线、举办事迹报告会、纪实摄影展等活动。全局各单位要高度重视，认真谋划，精心组织，丰富内容，创新形式，坚持上下互动、集中分散、共同参与、简朴隆重的原则，通过举办各种内容新颖、丰富多彩、广大员工喜闻乐见的文化活动，在全局上下营造良好文化环境。一要高度重视、精心组织。活动组委会，要加强对整个活动的组织和协调；各部门要根据职责分工，积极组织，密切配合，协调一致，切实保证各项具体活动的顺利开展；各单位要统筹兼顾，结合企业中心任务和施工生产实际，合理安排各项文化节活动，做到活动、生产两不误两促进；各级领导要发挥示范作用，带头参加企业文化节活动，积极支持和引导广大员工参与企业文化节活动。二要

广泛宣传、营造氛围。要充分运用报纸、电视、网站、微博、微信等各种媒介广泛宣传企业文化节，网站、电视、报纸要开辟第八届企业文化节活动专网、专栏和专刊，及时发布企业文化节活动信息，积极营造浓厚的企业文化节氛围。三要重心下移、全员参与。要把活动的重点放在基层，横向联合，上下互动，保证活动覆盖到施工生产一线，覆盖到协作队伍员工和海外员工，让全局广大员工共同参与、共同分享企业文化盛宴。四要及时总结、推进工作。要以举办好第八届企业文化节为契机，加强对企业文化建设的总结，认真查找约束和影响企业文化建设的症结，积极开展企业文化建设的理论研讨，积极探索企业文化建设的新方法、新途径、新载体，努力推动企业文化建设实现新的突破、新的发展。

九、加强科学决策，规范有效运行，提高董事会和法人治理工作水平

今年后五个月要重点做好五项工作：一是加强董事会的科学决策。要按照《公司章程》规定，对企业重大问题进行决策，从议案内容、决策权限、提案方式等方面对议案进行程序和形式审查，提高上会议案质量，保证议案提交和会议程序合法合规。要贯彻“三重一大”决策制度，重点关注重大投资、风险控制、收入分配等重大事项，针对国家投融资体制改革导致更多工程项目采用PPP模式招标的新情况，认真做好每一个PPP投资项目的研究，客观分析企业自身的资源条件、基础管理水平和风险管控能力，审慎做出PPP项目的投资决策，并通过精心谋划和运作，总结形成可复制、可推广的PPP项目运作模式，为企业转型发展提供新的支撑。二是加强董事会决议的执行力建设。要加强与经理层的横向沟通联系，通过参加领导干部会、经济活动分析会、总经理办公会等相关会议以及听取议案主责部门汇报等方式，了解掌握董事会决议执行情况。要加强对董事会决议执行的跟踪检查与评价，对持续时间长、执行难度大、风险因素多的决议事项，要有重点、有针对性地开展现场监督检查，突出加强对财务预算方案、重要投资项目等决议的执行措施及效果进行评估和监控，坚决杜绝决策与

加强新形势下项目部党建主题活动的思考

陈兰州

充分发挥基层党组织战斗堡垒作用和一线党员模范示范作用，对于铁路建设项目发展至关重要，也是不可或缺。但党建工作不能空对空，必须以党建主题活动为载体，在项目部党工委统一领导组织下，有计划、有目的进行。在主题活动实践中教育、培养、锤炼党员的党性观念，有效凝聚人心，汇集智慧和力量，推动工程建设、安全管理和服务发展，为确保工程建设任务顺利完成提供坚强保障。本文主要是结合中铁四局商合杭三分部党建工作实践，谈一谈新形势下加强党建主题活动的一些思考。

一、党建主题活动对项目建设发展的重要作用

1. 党建主题活动的有效开展，有利于党员日常教育和作用发挥。中铁四局商合杭三分部成立以来，党

工委始终按照“组织健全、制度落实、活动正常、作用明显”总体要求，紧紧围绕公司发展改革大局，深入持久开展“红旗项目部”、“党员先锋岗”、“红旗责任区”、“党员精品工程”等主题创建活动，教育引导广大党员在急、难、险、重任务中当先锋做表率，鼓励党员干部靠前指挥，当先锋，打头阵。在主题活动中，广大党员干部主动意识、责任意识得到发挥和体现，先后有 XX 名优秀党员受到表彰。

2. 党建主题活动的有效开展，有利于提高党支部工作质量，增强凝聚力战斗力。三分部党工委结合商合杭高铁工程建设实际，将党建主题活动阶段性目标与生产供应任务紧紧结合在一起，丰富和深化党建主题活动内容。特别是在建设任务最为艰巨的 3 月份之

执行相脱节的现象。三是加强调查研究。要围绕决策项目的合理性、可行性和科学性，做到调研事项和目标明确，深入局重点单位、重点项目开展调研，现场了解公司生产经营管理情况和投资项目的运行风险，对调研中发现的问题提出改进措施和建议。四是推进子公司法人治理工作规范有效运行。要按照现代企业制度要求，加强法人治理工作，尤其是只设立执行董事的 16 家子公司，要切实抓好《章程范本》、《执行董事工作规则》、《总经理工作规则》、《监事工作规则》等四项制度规则的执行落实，推动公司法人治理结构规范有效运行。五要加强培训学习。局董事会

将于近期编辑、印制新的《公司治理规则汇编》，收录我局公司治理的规范性文件，为各级法人治理结构人员履职提供基本依据。各单位要认真学习，准确理解，全面把握，遵照执行。

同志们，当前企业发展任务十分繁重，希望大家以这次会议为契机，坚定迎难而上、克难制胜的信念，发扬挑战极限、勇创一流的精神，同心同德，群策群力，实干实为，善做善成，为全面实现年度各项目标任务而努力奋斗！

后,党工委在各岗位和15家协作队伍中开展了“七比七看”为主要内容的“奋战150天,争先锋、夺红旗,全力保架梁”劳动竞赛和“党旗飘扬商合杭、中铁四局争先锋”党建活动,强调以支部为单位,对活动开展内容和目标、活动实施方案等进行细化和完善,及时总结推广典型经验,引领增强队伍凝聚力,齐心协力共促发展。上半年,共计奖励先进党支部XX个、协作队伍12家、党员干部120余人,营造起“比学赶帮超”竞赛实干浓厚氛围。

3. 党建主题活动的有效开展,有利于激励先进、鞭策后进,保证目标实现。商合杭三分部在党建主题活动中,善于及时总结推广涌现出的先进经验,通过表彰大会、内部报纸、各类简报等,给予表彰和报道,用先进的事迹鼓舞人,用榜样的力量感染人,用典型的宣传报道影响人。紧紧抓住主题活动中取得的新成绩、管理中的新经验、创新中的新成果等热点亮点,培养和选树体现企业文化理念典型人物,既向社会充分展示项目部党员职工良好形象,又起到示范带动和鞭策激励作用,将党建主题活动不断推向深入。

4. 党建主题活动的有效开展,有利于传达党的声音、落实党的精神、提高党员素质。商合杭三分部党工委成立后,始终按照公司党委部署要求,将群众路线教育、“三严三实”教育和“两学一做”学习教育与项目安全、质量、效益、环保、工期等重点工作结合起来,不断开拓思路、丰富载体,围绕“学习型项目部、知识型职工”创建,全力推进党员职工理论学习和业务培训,引导党员立足岗位,为工程建设献计献策。同时,大力开展各类喜闻乐见、内容新颖、形式多样主题文体活动,活跃文化生活,陶冶思想情操,增强了大家对项目部的认同感、归属感、忠诚度。

二、当前党建主题活动存在的主要问题

1. 参与主动性、热情度有待提升。在开展主题实践活动中,有的支部重视程度不够,存在着发动不充分、宣传不到位,有应付差事走形式现象。有的党员表现不积极,甚至对主题活动说三道四,有的即使参与,也是抱着混时间心态,一副昏昏欲睡样子。

2. 主题活动创新力度有待提升。有的主题活动沿

袭传统老一套,习惯读读报纸算学习、提提要求算成绩,主题活动不深不细,难以进入党员心坎,与中心工作结合不密切。缺乏特色、主题不鲜明的党建活动常常流于形式,给人难以留下深刻印象。

3. 主题活动组织方式有待提升。党建主题活动中,有的习惯于用考核方法来组织党内活动,有的存在重业务工作、轻党建思想教育,主题活动体现不出党建特点。对于活动中出现的意志减退、悲观失望、消极怠工、违章违纪现象,有的缺乏正确批评教育方法,而是采取行政手段处理了之。

4. 主题活动思想总结有待提升。有的主题活动存在“虎头蛇尾”、“雷声大、雨点小”现象。主题设计、目标要求等筹划较好,但到实际组织时,碰到一点困难就打退堂鼓。有的主题活动甚至有布置有发动却无结果,一段时间过后悄悄消失。

三、加强党建主题活动应重点把握的原则

1. 设计力求贴近实际。每项党建主题活动,前期谋划设计至为关键。在主题规划设计初期,必须结合项目建设工作重点、难点,深入开展前期调研和讨论、谈心,广泛听取和吸收意见建议,从而推出可操作性强的活动方案。在活动设计时,应重点把握“形势需要、思想动向、问题导向”三个原则。一是符合形势需要。主要是充分考虑项目建设面临的形势和任务、公司对项目发展的要求、党建对业务工作的促进作用等方面。准确把握形势,才能使主题活动较好地为形势服务。二是把握思想动向。主要是考虑广大党员职工在项目建设过程出现的苗头性、倾向性思想波动、对项目存在的疑难情绪以及对团队建设、党团发展、文化学习、生活条件等的意见建议等。只有使活动主题真正打动党员职工内心,才能有效激发大家参与热情和主动性。三是坚持问题导向。主要是考虑项目发展中存在的安全生产、制度要求、技术创新、现场管理等问题,围绕解决这些问题,设计党建主题活动,充分调动广大党员职工积极性,在主题活动中达成共识、形成合力,推进问题解决。整个主题活动设计切忌求大求全,应以具体、实在、易操作、易评比作为总体要求,真正让党员看得见、摸得着,能够解决实际问题,同时又

不需要额外增加负担。

2. 形式力求创新独特。党建主题活动年年搞，有的党员已经习以为常、情绪疲沓。为此，这就需要在活动形式上创新，力求特色，激发参与兴趣，重点应把握“载体创新、内容丰富、简单实用”三个原则。一是坚持载体创新。主要是围绕项目建设发展，围绕如何让每名党员都能在平凡岗位上做出贡献，以正向激励为主，以立足岗位为主，通过完善评价方式，发挥正能量作用，使各项活动更加新颖。可以注重发挥党员积极性，经常开展角色转换、岗位转换、体验尝试等，也可以安排由普通党员主持活动，或才组织大家集体点评等，都可以有效激发广大党员的参与热情。二是坚持内容丰富。主要是围绕活动主题，设置丰富多彩、形式多样、侧重点不同的活动内容，广大党员可以自主选择，而不是被动式、安排式参与活动，从而调动参与活动的主动性。三是坚持简单实用。主要是在形式设计与主题要求上简单直接，不绕弯子，让广大党员职工一看形式就知道主题目的，众多党员职工在完成本职工作同时，可以将党建主题活动要求一并落实下去。

3. 氛围力求热烈浓厚。营造气氛是开展主题活动、提升参与率必不可少的环节。在这方面，应重点把握“讲明意义、统一思想，设定规则、明确目标，领导带头、以身作则”三个原则。一是讲明意义、统一思想。着力在组织党员、动员职工群众上下工夫，充分利用各类网站、宣传栏、会议室等宣传阵地，简明扼要宣传形势、任务和目的、意义，精心设计好每个板块的具体内容，最大限度地发挥好宣传作用，形成浓厚舆论氛围。同时要抓好常态管理，坚持把活动方案进行跟踪、推进与总结，通过每一个阶段的推进，及时调整和解决好活动过程中所产生的新问题。二是设定规则、明确目标。着力在活动之初讲明主题活动规则要求和达到目标，使广大党员职工清楚明了目的意义，从而起到统一思想、调动积极性的目的。三是领导带头、以身作则。活动开展中，作为项目部各级领导，都应应以普通党员职工身份参与其中，同样遵守活动规则和要求，不能搞特殊，发挥模范带头作用，切实为

广大党员职工做出样子。在活动进行过程中，应适时组织座谈会，让广大党员结合工作和活动，谈体会，谈感想，真正触及思想。同时要加强宣传，对先进典型及时给予表彰和总结。

4. 激励力求体现价值。作为党建主题活动，必然会设计评比奖励。实际活动中，应力求变换激励方式，重点以体现个人价值为主。通过主题活动，既可以体现“党内关爱”，形成互帮互学、共同提升素质，增强能力的局面；还可以通过开展争创“党员先锋岗”、“党员示范岗”、“党员责任区”等系列活动，对标兵、安全模范、技术能手给予奖励，让他们从中感受的一种成就感、自豪感和价值感。同时，建立谈心谈话、定期走访、结对帮扶、患病探望等制度，使党员及时得到“惑时有人解、平时有人访、难时有人帮、病时有人探”的关怀，增强党员归属感、荣誉感。

（作者单位：商合杭十三标三分部）

围绕中心 助推生产 不断提升项目党建科学化水平

郭 飞

五公司昌九快速路改造工程项目经理部，承建昌九快速路改造一期工程，主责施工黄家湖立交及部分延伸段，全长4.89公里，合同工期2014年11月至2017年5月，总造价47043万元。项目部党委下设两个党支部，有党员17人。2014年11月进点以来，项目部党委认真落实局党委四个《实施意见》，着力抓好“三个一”，提升项目党建科学化水平，助推项目生产经营管理科学发展。

一、夯实一个基础：抓好党建工作“五个标准化”

进点后，项目部按照局党委四个《实施意见》，在规定时间内民主选举产生了正式的党、工、团委员会。经理部党委先后制定出台了《项目部党建工作制度》、《党风廉政建设制度》等各项文件，不断健全落实党委会、党政联席会、经理办公会议制度，通过党员大会、职工大会及专题民主生活等有效载体，避免了决策上的失误，倡导了良好的民主氛围。扎实开展“创岗建区”、“创学习型党组织”、“党员精品工程”等形式多样、内容丰富的党建活动，做到活动前有策划安排、活动中有组织落实、活动后有情况总结，提高了项目党建标准化管理水平。与此同时，项目部党委在参与项目管理工作中，在物资采购、劳务队伍管理、控制控制非生产性费用支出等方面，坚持执行“三重一大”制度、党政会签制度，项目精细化管理始终走在公司各项目前列，内控管理水平不断提升，安全优质地完成了各项施工生产任务。项目部党委注重“两个责任”的落实，通过加强党员干部的日

常教育、逐级签订《廉政责任书》、开展“三检一查一评”、发挥群众监督职能等步骤，逐步形成了风清气正的项目文化，建立了一支清廉优秀的管理团队，保证了项目各项工作平稳、有序推进。经理部党委连续三年被评为公司“党风廉政建设示范点”优胜单位。

二、围绕一个目标：抓好党建促生产营销滚动发展

项目部党委紧盯生产营销滚动发展的目标，按照“围绕生产抓党建，抓好党建促生产”的思路，通过一系列党建活动，激励和动员广大参战员工继承和发扬红色精神，确保工程项目的安全、优质、廉洁、高效建设，力争实现区域内生产营销有效滚动。2014年1月6日，与业主方中铁南投公司党委联合举办了“党旗飘扬英雄城，赣江两岸争先锋”党建主题活动，并邀请江西片区的4个项目党组织共同参与，激励和动员广大参战员工积极投身项目大干热潮，争先锋，展作为。2014年11月28日，举办了“昌九快速路改造一期工程开工暨劳动竞赛动员会”，为建功昌九吹响了集结冲锋的号角。2015年3月31日，与中铁南投公司党委共同参加了“防控廉政风险、建设廉洁工程”廉洁共建主题活动，进一步深化了企检共建工作。2015年7月30日，由公司党委承办，与市政公用集团公司党委、中铁南投公司党工委联合，再次隆重举办了“赣江两岸党旗红 携手共建争先锋”区域党建主题活动暨“大干三季度”劳动竞赛推进大会，并同步开展“幸福项目部”创建、“道德讲堂”下项目、青

年员工“5帮1”行动、“守纪律、讲规矩、作表率”廉洁从业主题教育等一系列活动。通过系列活动的逐个开展落实，进一步为项目建设凝心聚力、鼓舞士气，将区域联建活动推向深入，有效加快了项目的安全、有序、优质建设，向社会各界进一步展示了我们企业的美誉度，由此更带来了项目滚动发展的良好局面。五公司先后承建了南昌九龙湖市政道路一、二期工程；昌九快速路改造一期工程；港口大道二标、四标、连接线工程，合同总价约25.9亿元，工程中标份额不断攀升，充分证明了区域党建工作为生产经营搭台唱戏的显著作用。

三、探索一个课题：“党建+”之联合党组织

昌九快速路项目部党委结合项目参加单位多、协调难度大的实际，积极探索“党建+”的工作思路，以党建主题系列活动为契机，借助联合党组织互动平台，为项目施工生产创造良好外部环境。经理部党委主要通过“三步走”战略，不断深入探索新课题，与业主单位建立联合党组织。第一步是联合南昌市政公用集团工程项目管理分公司党委、中铁南昌投资公司党委，在2014年11月28日举办昌九快速路改造一期工程开工暨劳动竞赛动员会上，签定了初步的工作协议，联合党组织初步“试水”。第二步是建立日常协作平台，加强日常沟通。针对南昌市政BT工程的特殊性及其现状，针对边设计、边拆迁、边施工的客观实际，项目部围绕黄家湖立交调蓄湖、乌沙河水中桥梁施工、枫生高速道路交通疏解等一系列制约施工生产的关键节点，通过增开施工面，严格梳理施工工序，找准关键点，通过联合党组织这个工作平台，加强与设计、业主、监理等单位的沟通交流，积极主动做好外部协调工作，进一步加大对联合党组织的探索实践力度。第三步是在2015年7月30日举办的“赣江两岸党旗红 携手共建争先锋”区域联建主题活动暨“大干三季度”劳动竞赛推进大会上，现场宣读区域联建活动文件、签订联建共保协议、廉洁责任书，标志着联合党组织的进一步完善。2015年以来，特别是2016年，联合党组织内各支部在“五一”、“七一”、“国庆”等节假日，纷纷联合举办篮球赛、重温入党誓词、

路地共建联谊活动等，加强了学习、增进了友谊。通过探索建立联合党组织，推进了与地方政府、业主、兄弟单位共建的步伐，较好地实现了区域资源共享的良好局面，进一步创新深化了区域内党的建设。

项目部党委先后荣获五公司红旗项目部、局红旗项目部，中国中铁红旗项目部等称号，连续三年被评为公司“四好班子”。

（作者单位：五公司）

新形势下如何开展好农民工党建工作

殷路新

日前，在建设大军中不乏思想追求进步、大局意识强、有知识重技能、施工中起到积极模范带头作用的高素质农民工，而他们之中就有一些农民工党员。在这种新形势下，如何引导这样优秀的农民工党员深入到一线、深入到班组中，为蓬勃发展的党建活动注入新的活力，这是值得我们党务工作者认真思索的问题。

一、农民工党建工作普遍存在的问题和不足

（一）农民工党员的管理需要强化。一是大多数农民工党员所在地党组织工作薄弱，导致党组织关系转接困难，及时足额收缴党费无法保证，教育管理和监督力度不够，使这部分农民工党员一直游离于党组织之外；二是项目党组织对农民工党员队伍缺乏有意识的引导和培养，没有建立起农民工党员队伍，在对农民工党员的教育管理上也缺乏有效的方法和手段。三是部分项目党组织制度不完善。目前，大多数项目没有对农民工党员的教育管理形成一套操作性强的政策和制度。

（二）农民工党员队伍的素质需要提升。一方面由于农民工党员长期不参加党的组织生活，缺乏系统学习，对党员的权利义务及党内法规等知识知之甚少，影响了整个党员队伍的素质提升。另一方面由于一些项目党组织忽视了农民工党建工作的管理，农民工党建工作基本处于不受控的被动状态；有的项目党务工作者对农民工党建工作缺乏主动性，对党建工作中出现的新问题、新情况熟视无睹，认为只要干好自己的

日常工作，干好上级交办的工作就行了。

（三）农民工党员的带动作用得不到充分发挥。当前，大多农民工党员长期在外工作生活，而且工作地点存在很大的不固定性，致使其参加组织生活存在很大的困难。一方面部分农民工党员缺少有效证件，如流动党员活动证等，因而在无法参加组织生活；也有一些农民工党员把精力放在增加收入上，不能主动与所在项目党组织主动联系，导致对农民工党员身份无法确认；还有人认为在外务工不是长久之计，嫌麻烦而不愿转组织关系，造成了对党的意识淡化，党员的先进性极不明显，党员的先锋模范作用不能正常发挥，长期以来就变成了“口袋党员”；另一方面，个别项目党组织在纳入农民工党员后，只要求他们参加组织生活或一些集体活动，但未能结合现场实际进行指导培训，让他们只知道自己是一名党员，但因缺乏现场管理经验，对施工现场其他农民工很难起到帮带作用，党员的先锋模范作用也就得不到充分发挥。

二、强化农民工党建工作的几点建议

（一）完善制度，落实农民工党建工作责任制。一是建立健全农民工群体党建工作责任制，切实形成齐抓共管、多方配合、各司其职的工作格局。严格按照流动党员管理工作的有关要求，主动了解掌握新进场农民工党员动态，切实承担起农民工党员管理工作的主要责任；二是加强与农民工党员户籍所在地党组织的联系，进一步完善农民工党员有关档案资料，对农民工党员建立专项台账，做到心里清楚；三是在外

协队伍中设立农民工党支部，对确实不具备建立党组织的农民工党员一律办理《流动党员活动证》或党员证明信，亮明身份，使分散于不同行业的农民工党员有了自己的“家”的感觉，进一步增强农民工党员的组织归属感；四是为农民工入党工作开通绿色通道，针对思想上追求进步、有责任能担当的优秀农民工，实行入党积极分子连续培养考察制度，建立入党积极分子培养考察档案，人员流动后及时将档案转入新单位，使教育考试工作不因培养考察对象的单位变动而中断。

（二）注重培训，提高农民工党员整体素质。一是建立健全关怀农民工党员互助机制。主动到农民工党员中了解他们的需求，通过提供帮困救助、送温暖等多种形式，切实帮助农民工党员解决实际困难，让党员真正有组织归属感；二是设立“一线农民工党校”，本着“工地建设到哪里，党校流动到哪里；党员流动到哪里，教育管理到哪里”的原则，进行流动授课；三是开展实用技能培训。要加强施工现场管理、岗位技能等方面的培训，有针对性地按照农民工党员所在班组的性质，讲解相关方面的知识，通过加强农民工党员的教育管理工作带动整个农民工队伍的教育管理；四是开展“一对一”活动，实行员工党员与农民工骨干一对一结对帮扶，把农民工骨干培养成党员；农民工党员与农民工结对，把农民工培养成农民工骨干。

（三）强化服务，加强农民工党员教育管理。一是对农民工党员广泛参与决策、管理权利给予支持。如项目党组织对涉及农民工问题进行决策时，邀请农民工党员参加，并赋予表决权，这些措施以制度的形式固定下来，对调动农民工党员的积极性，有较大的帮助；二是创新农民工党员教育培训的模式，强化农民工党员教育工作。在实施教育过程中兼顾寓教于乐并突出“以人为本”的理念。如项目党组织可以通过开办农民工党课、开展农民工党务知识有奖竞答活动，让农民工更乐于自觉接受党务知识学习；三是在农民工党员的教育管理上，要进行思想创新，方式创新和机制创新。譬如以成立农民工党员志愿者服务队活动

为载体，通过吸纳先进的农民工党员，激发他们的积极性和自主性。这样让他们从被动的接受管理过程中转变为自主管理新模式。

（四）搭建平台，发挥农民工党员帮带作用。项目党组织要结合班组长安全质量责任制活动，通过大力开展典型示范、党内互助、素质提升等活动，使农民工党员乐于亮身份，乐于参加组织活动，引导农民工党员主动性和积极性。一是开展党员典型示范活动。项目开展党员先锋工程的要向一线班组中农民工延伸，要吸纳农民工党员参加党员评议活动，对一些表现优秀的农民工党员进行精神物质奖励，并可以根据所在班组的岗位特点，分类制定优秀农民工党员标准；二是开展党内互助活动。在农民工党员教育管理中，鼓励班组之间进行对抗赛、夺冠赛等，在每个班组设置“党员先锋示范岗”，吸引优秀农民工党员参加，在生产过程中，带动周围农民工及农民工党员共同提高；三是开展素质提升活动。在项目集中开展的“创先争优”、“夺红旗立新功”劳动竞赛等活动中，积极鼓励农民工党员和农民工骨干参与，通过开展安全质量承诺、创先争优践诺等活动，不断增强农民工党员的工作责任心和主动性。

（作者单位：一公司）

抓好“四个环节” 扎实推进项目党风廉政建设

章 晓

工程项目是施工企业管理的窗口、效益的源泉、市场竞争的前沿。党风廉政建设的好坏是项目能否和谐健康发展的决定因素。中铁四局瑞（昌）九（江）铁路2标项目（五公司）作为中铁四局继沪（上海）昆（明）客专江西段7标之后在南昌局承揽的又一重大项目，身负着开疆拓土、再铸辉煌的历史使命。自2014年1月进场施工以来，瑞九铁路2标经理部党委始终坚持一手抓生产经营管理不动摇，一手抓廉洁从业教育不松懈，以创建“廉洁项目示范线”为主线，以“宣传、民主、制度、文化”四个环节为重要抓手，扎实推进项目党风廉政建设工作，确保了项目健康、有序发展。截止2016年8月4日，项目开累完成施工产值17.57亿元，占合同造价18.64亿元的94.3%，超额完成局、五公司下达的责任成本；项目先后荣获局“项目思想政治工作示范线”、昌九（沪昆）公司“先进集体”、五公司“先进基层党组织”、“四好班子”等荣誉称号。

一、抓牢宣传教育，念好思想上的“紧箍咒”

项目管理的最终目标是实现经济效益的最大化，而项目上参建员工的管理行为就是实现管理目标的关键点。思想意识决定行为。瑞九铁路2标经理部党委从进点伊始就立足营造良好的舆论氛围，紧抓宣传教育这条主线，念好思想上的“紧箍咒”。一是及时通过领导班子专题会、员工大会、职代会、党支部会议等形式，把习近平系列讲话精神、中央八项规定、反对“四风”、《党政机关厉行节约反对浪费》以及局、

五公司党委关于党风廉政建设的文件精神传达下去。经理部5名党委委员分片包区，以身说法，直接面向员工释疑解惑，向员工说出自身的学习体会、自己对廉洁从业的认识和做法；同时，也要求员工时时警示“吾日三省吾身”，使广大员工首先从思想认识上意识到“腐败”是一根联系到法律的警绳，不仅要学会约束自身，同时也要有同腐败作斗争的决心和勇气，做好了这项工作是对自己、对他人及对项目健康稳定发展有着极其重要的作用的，从而形成“人人讲廉洁、人人抓腐败”的良好氛围。二是在领导干部和全体党员中广泛开展了学做“五种人”活动，做落实《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》的表率。以学习为先，做有知识的人。在每季度的中心组学习上，经理部党委专门安排廉洁从业方面内容，时时警示、警钟长鸣；以政德为上，做有良好人品官德的人。经理部党委开展每月一课，引用国学经典引导大家树立“公生明，廉生威”意识；以工作为本，做知职思为的人。经理部党委对领导班子成员每季度考核一次，考核结果直接与绩效工资挂钩，促使班子成员凡事亲力亲为、身先士卒；以和为贵，做宽厚善良的人。经理部党委通过民主生活会、班子谈心会等平台，开展思想交流，推崇和睦相处；以廉政为要，做慎行洁身的人。经理部党委通过开展“工程优质、干部优秀”双优活动，全面提升干部廉洁从业的意识和能力。通过开展学做“五种人”活动，经理部两级领导班子成员和管理人员的服务意识、廉洁意识、履职意识得到了有效加强。

二、抓好民主决策，筑牢行为上的“防火墙”

实行民主决策，是加强项目党风廉政建设、促进项目和谐发展的重要途径。瑞九铁路2标项目尽管体量不大（总造价18.64亿元），但施工难度很大，全线有20处跨营业线施工，有14处特殊孔跨连续梁，有1处矮塔斜拉转体梁，技术难度高、安全风险巨大。在管理过程中，实行民主决策，既可以集思广益、群策群力，增强决策的科学性，又可以避免决策的片面性。一是坚持把党务公开工作贯穿于项目管理的全过程，引导和鼓励广大员工积极参与党务公开，利用党务（党务）公开栏，把项目重要规章制度、员工绩效工资、资金分配情况、人事变动、干部提拔、党员发展、评先表彰、食堂账目、业务招待费等员工关心的问题公开，让项目管理人员“阳光执政”。二是坚持定期召开生产分析会议，向班子成员和管理人员公布阶段性生产形势、合同签订、设备租赁、劳务工资发放、工程款支付等重要内容，让员工随时了解项目的生产经营状况，真正以主人翁姿态投入生产管理工作，把项目的日常管理置于员工群众的监督之中。三是坚持“三重一大”制度，工作中注意办事原则和方法，做到勤沟通、勤商议，相互尊重，达到共识，对于暂时形成不了一致意见的，存在争议的议题坚决不强制执行，班子成员换位思考，大事讲原则，小事讲风格，相互理解、相互支持、相互补台，共同负责。

三、抓紧制度执行，夯实工作上的“抗洪堤”

针对瑞九铁路建设实际情况，经理部党委在认真落实上级党组织各项规章制度的基础上，制定和完善各项切实可行的内部规章制度，并认真付诸实施，全力夯实项目管理过程中应对各类风险的“抗洪堤”。一是认真执行项目党风建设监督员制度。经理部党委首先严把“选聘关”，把项目上符合条件的人员集中进行业务知识培训，通过业务考核、员工打分、民主测评等环节圈定“候选人”，上报公司纪委审批后，在员工大会上公开聘用，确保党风建设监督员“能为”；其次是严把“使用关”，在具体工作过程中，进一步明确了党风建设监督员的3项职责和3项权利，赋予监督员调查、反映、质询、查阅和依规受到保护等权

利，准许监督员列席常委会和项管会等重要会议，项目书记定期听取监督员的工作汇报，及时采纳监督员的合理、有效、积极的建议，确保监督员在履职上“有为”；第三严把“考核关”，经理部党委每个季度组织班子成员、党员代表、员工代表对监督员进行公开考核，考核内容分履职能力、工作成果、业务技能、民主评议等4大类13小项进行综合考核。对于考核优秀的经理部给予每月200元津贴；连续2次评定为不合格的给予解聘，奖罚严格兑现促进了监督员在工作上的“善为”。通过“三道关口”，充分发挥了党风监督员在项目管理中的“千里眼”和“顺风耳”作用，有效推动项目管理人员的廉洁从业行为。二是落实党风廉政建设责任制，增强责任意识。经理部党委把廉洁示范线的建设纳入到党风廉政责任制建设的重要工作中来，坚持党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责、员工群众积极参与的领导体制和工作机制，把廉政建设工作与项目的生产经营工作一起研究、部署、落实、考核。通过抓住责任分工、责任考核、责任追究三个重要环节，进一步增强责任人、责任部门的压力感、危机感和责任感，形成项目反腐倡廉工作网络，并建立落实责任制自查情况报告制度，推进了党风廉政责任制建设工作的有效运行。同时，还狠抓责任制的落实和监督。经理部党委与重要管理部门负责人分别签订了《党风廉政建设责任书》。在此基础上，各个分部又与劳务队伍负责人签订了《项目劳务施工廉政合同》，并明确提出包括“不准接受劳务队伍请吃请喝”在内的“五个不准”。从而形成了一级抓一级、层层抓落实的工作局面。三是源头治理监督并举，制度建设融入管理。按照上级有关项目“成本双控”的制度要求，经理部党委认真分析研究不廉洁行为的易发环节，进行廉洁风险评估。通过采取问卷调查的方式在员工中广泛收集意见，然后进行汇总，找出共识；根据具体情况进行个别访谈、分组座谈，查找了项目管理中容易流失效益和发生不廉洁行为的“风险源”，对此制定预防措施，抓住不廉洁行为发生的源头，从根本上杜绝不廉洁行为的发生，并将这些具体措施转换到项目管理制度中。如在资金管理上，严格审核机

制，重大资金使用先由主管领导或业务部门提出意见，再由领导班子研究进行集体决策。在工程管理上，实行每周日工作例会制度，对工程质量、进度等情况进行研究讨论，统一布置。这样，使得项目管理责任明确到位，更加公正公开、成本可控，促进了项目反腐倡廉工作的开展。

四、抓住文化培育，塑造管理上的“净化器”

项目管理的有效手段就是形成自身的独特文化，优秀的项目文化是项目管理成功的灵魂。瑞九铁路2标经理部专注打造“廉洁”文化，推崇“忠诚、干净、担当”的执政行为，自始至终把廉洁从业营造成为项目发展的大氛围，廉洁文化成为了项目管理上的“净化器”。一是结合开展“三严三实”和“两学一做”教育活动，经理部党委组织全体党员认真学习《党章》、《中国共产党廉洁自律准则》、《中国共产党纪律处分条例》，并在领导班子成员和中层管理人员中开展“百日手抄党章”活动，通过学习、研讨、座谈等方式，加深对《党章》的理解和认识，进一步“深化”了项目管理人员的廉洁从业意识。二是结合廉洁文化建设年主题活动，经理部党委在领导干部和项目“六管”人员中开展“大干活动我争先，工程一流我清廉”教育活动，并特别邀请江西省检察院、南昌铁路局运输检察分院、九江县检察院到项目上进行预防职务犯罪及法制教育授课，与会人员深受教育和启示。连续两年与地方检察院开展“共建”活动，通过“请进来”和“走出去”的方式，到廉政教育基地参观、到监狱感受生活，活生生的现实例子震撼和警示着大家，进一步“强化”廉洁从业的行为。三是结合当下网络社交已成为青年人生活和工作的平台，经理部党委及时在内部QQ群、微信群上开辟了“我说廉政”专栏，每日发布一句廉政警示格言，每周刷新一则廉政教育故事，鼎力营造良好的氛围。经理部党委还通过开展“助廉好伴侣”评选活动，通过夫妻共同收集一个廉政故事，共同参与一次廉政活动，共看一次廉政电影，共写一条廉政警句等活动，进一步“净化”员工生活、工作空间，全面营造出一个“以廉为荣、以廉为乐、以廉为美”的项目文化环境。

通过深入扎实地开展党风廉政建设活动，瑞九铁路2标经理部生产经营管理规范有序，员工素质普遍提高，形成了风清气正的项目环境，清廉优秀的项目管理团队，廉洁高效的项目管理体系。经理部先后获得了昌九公司（瑞九指挥部）颁发的15张绿牌、6次标准化项目部、5次流动红旗的嘉奖，夺取信用评价4次第一名（瑞九铁路），同时荣获中铁四局单位夺金杯重点工程夺红旗劳动竞赛2次第一名、1次第二名、1次第三名的佳绩。

（作者单位：五公司）

企业领导干部如何践行“两学一做”

李云虹

当前形势下，在全体党员中开展学党章党规、学系列讲话，做合格党员“两学一做”学习教育，是继党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育之后，深化党内教育、加强党的思想政治建设的一项重大部署。要求把党的思想建设放在首位，以尊崇党章、遵守党规为基本要求，以用习近平总书记系列重要讲话精神武装全党为根本任务，教育引导党员自觉规范言行，基础在学、关键在做，最终目的和落脚点成为成为一名“四讲四有”的合格共产党员。

如何通过“两学一做”学习教育，在加强企业党建、推进企业改革发展的过程中取得更大实效，我们认为，作为关键少数的党员领导干部以上率下的带头作用、核心模范作用至关重要，企业党员领导干部只有率先垂范，当好学习教育的“领头雁”，才能影响和带动全体党员学有标杆、做有方向，推动学习教育扎实开展。

一、“信”能立身。

学党章党规、学系列讲话，重点解决的就是信念失守、政治失向的问题。“千磨万击还坚劲、任尔东西南北风”，习近平同志用这一名言，要求党员领导干部要坚定理想信念，坚定中国特色社会主义的道路自信、制度自信和理论自信，有了“三个自信”的精神之“钙”，立身就有了根基、发展就有了方向、工作就有了动力。对于国企基层领导干部，就是要在“三个自信”的指引下，坚定发展信念、看清发展大势、认真贯彻落实好局、四公司的各项发展规划，落实好各项政策，围绕公司规划目标，结合工地模架中心实际，有的放矢、求真务实谋划好本单位的工作，树立

必胜信心。有了这样的政治高度和踏实、创新的实干精神，就有了能谋成本单位大局，看清本单位发展的大势，抓好本单位发展中的大事的坚强信念。

二、“德”要率众。

德行，是做人做事的根本。党员干部修德的核心，应该集中体现在“责任”二字上。习近平同志指出：“为官避事平生耻”，看一个领导干部，很重要的是看有没有责任心，有没有担当精神。企业领导干部是企业发展的“领头雁”，面对“十三五”企业转型跨越的机遇和挑战，就是要担责不推、迎难不怯、担险不畏、担屈不怨，尤其象四公司工地模架中心这样经营困难、资金紧张、人员难招难管的单位，领导干部就应该练就勇克难关绝不给领导添麻烦的豪气、攻坚克难的锐气、实事求是的地气、爱厂如家的正气，拥有了这种昂扬向上的精气神，就会激荡出感人、服人、率人、化人的基层领导向心力，才能团结大家同舟共济，才能让大家放心的跟你走，走向理想彼岸，才能成为员工的“主心骨”和“贴心人”，带领企业涉险滩、闯关隘、攀高峰，不断创造更大的价值。

三、“干”能成事。

习近平同志说过：“要为民办事，先要想办事，还要能办事、办成事”。做为国有企业，追求利润和效益最大化，就是企业最大的“事”，作为基层领导干部的一切工作重心，就是要紧紧切入这个“大事”做文章，必须保证把这“大事”做实。尽管我们是在基层，但我们不能小瞧自己，我们同样有“大事”在身。基层领导岗位职责履行得如何，有没有干成事应体现在本企业的规模和效益上；应该体现在企业增效、员

浅谈人文关怀及心理疏导对企业思想政治工作的意义

刘 静

在企业思想政治工作中，加强人文关怀和心理疏导充分地体现了思想政治工作以人为本的价值取向，都是从关心人、理解人、尊重人出发，努力帮助每一个员工实现社会价值和个人价值的统一，同时能更好地提高思想政治工作的实效性。

人文关怀和心理疏导是企业思想政治工作与时俱进和企业科学发展的客观需求。人，是企业的主体，是企业人、财、物三要素最核心、最活跃的要素，高素质的员工队伍是推动企业健康、和谐、快速发展的

重要因素。新时期的企业思想政治工作必须要充分顺应人自身的发展规律，即实现对员工物资生活的关怀，关注员工的个体独特性、深层情感和发展需求，力求在充分调动“个体”积极性的前提下促进“群体”素质的提高和进步。只有人心理顺了，才能激发出强大的战斗力，才能真正实现思想政治工作的成效和价值的最大化。因此，人文关怀与心理疏导是企业践行科学发展观、构建和谐的现实需要。

人文关怀与心理疏导是企业排解矛盾、解疑释惑

工增收的具体成效上。要实功实做、难事勇做，树立“有作为、才有地位”的意识，牢记“干成事、才叫真本事”的箴言。

四、“才”需配位。

“工欲善其事、必先利其器”，习近平同志曾用这句名言，勉励广大党员领导干部要有能力危机和本领恐慌，要加强学习、提升能力素质，使之与岗位职责要求相匹配。一个党员领导干部是否称职，取决于他解决实际问题的能力，领导干部能力的大小绝不是个人的小事，而是关乎本企业兴衰成败的大事。面对新形势、新要求，作为基层领导干部应该努力培养以下三种才能：

一是履职的能力。加强业务学习，成为本行业的“专才”，成为行家里手。努力做到“四个对标”，即要“管理对标”，清楚本单位管理水平、成本控制、赢利能力，离同行业先进水平的差距有多少？要“政

策对标”，清楚与本单位相关的政策法规以及趋势走向；要“行业对标”，清楚本行业专业技术规范和前沿态势；要“能力对标”，以岗位职责的要求为标准，以同行业优秀的经营管理者为标杆，以适应经济新常态的能力要求为标尺，查找差距不足，补齐能力短板。

二是识见的能力。就是要博学敏思、开阔视野，成为宏观掌控的“通才”。既要懂得企业经营管理之识，又要能悟出企业战略发展之识。

三是成事的能力。不仅要有“守好家业”的“基本功”，还要有“开疆拓土”的眼光和魄力。面对经济新常态的难得商机，要以开放的心态和永不满足的态度，对内坚持“做强主业、激发活力”，努力“外拓市场、多元发展”，扩大资产规模、提升赢利水平，最终实现企业做大做强做优的奋斗目标。

（作者单位：四公司）

的重要手段和有效途径。在员工的思想和心里压力不断增大的情况下，积极关注员工思想动态，加强形势教育，围绕企业各阶段中心任务，做好正面宣传和引导。尤其是对存在的倾向性、苗头性问题展开针对性的思想教育和心理疏导工作，走进他们的心灵深处，解决他们内心的精神困惑和心里问题，最大限度地化解矛盾，引导员工准确把握企业确定的战略目标，把员工的思想和行动统一到企业的决策部署上来，为企业的经营发展奠定坚实的思想基础。

要牢固树立“关爱员工就是关爱企业”的思想，积极搭建人文关怀的平台，做到即教育人、引导人、鼓舞人，又尊重人、理解人、关心人。如何解决好员工队伍思想上根源性问题，解决好企业发展动力源泉的根本性问题。应做好以下六点：一是加强工会组织建设，架好人文关怀桥梁。做到“哪里有职工群众，哪里就有工会组织”，并健全完善服务员工的长效机制。二是尊重员工民主权力，增强员工主人翁意识。三是关注员工切身利益，提升员工保障水平。四是关心员工的成才与进步，实现员工与企业共同发展。五是丰富员工文化生活，提高员工幸福指数。六是加强社会主义核心价值观教育，提升员工道德素质。

加强基层党组织队伍建设是高效开展人文关怀和心理疏导工作的组织保证。要以社会化的培训带动体制内的培养，将“人文关怀和心理疏导”作为增强基层党组织的执政能力、落实党的群众路线的基本功和必修课。一是结合“幸福项目部”“幸福之家”建设，努力提升员工内心的幸福指数。二是积极开展专业培训，尤其注重开展心理健康知识培训；三是注重在基层实际工作中培养专业能力。要接地气，了解员工的心理状态，掌握面对面做员工思想工作的方法和技巧，提升和员工沟通的实效性。

完善沟通平台建设是高效开展人文关怀和心理疏导工作的必要条件。一是要采取正面教育。就是对员工进行正确引导和正面激励，培植其自尊心和自信心；二是要情感体验法。就是从员工的实际生活出发，选择贴近实际的教育主题，设置富有意义的教育情境，引导他们自主思考、自我体验；三是要采取沟通对话

法。就是在教育者与员工之间建立和谐的交往关系，营造宽松的心理氛围，通过平等沟通、互动交流，达到教育的目的；四是要采取自我教育法。就是引导员工联系自己的思想实际、工作实际和生活实际，通过自我激励、自我调节、自我管理和自我修养，逐步实现自我完善。

创新活动载体是高效开展人文关怀和心理疏导工作的主要方式。健康丰富的精神文化生活能够起到帮助人们舒缓心情、调整心态、滋养心灵的作用。面对员工多方面、多层次、多样化的精神文化需求，要积极拓展人文关怀和心理疏导的活动载体，广泛开展主题教育活动、社会公益活动、创建共建活动、评先创优活动、文化体育活动等，生动反映家庭亲情、人际友情、社会真情，给员工提供展示才华、交流情感、锻炼能力的机会和空间，使他们在各种活动中放松心情、发挥才能、陶冶情操，进而在为家庭谋幸福、为他人送温暖、为企业做贡献的过程中感受企业的关怀和温暖，增强积极的情感体验。

找准切入点、做好四个结合是高效开展人文关怀和心理疏导工作的关键环节。开展“人文关怀和心理疏导”工作，必须要与企业的生产营销工作紧密结合起来：一是与企业的发展目标和发展战略结合起来；二是与构建充满活力的机制、提高员工整体素质结合起来；三是与诚信服务、树立企业形象结合起来；四是与建设学习型企业结合起来，积极开展“创建学习型组织，争当学习型员工”活动。

（作者单位：城轨分公司）

学习习近平总书记系列论述 应坚持以发现问题和解决问题为导向

程文正

一个时期以来，全国上下都开展了认真学习习近平总书记系列讲话活动，各行各业都以极大的热情将学习动力转化为工作实绩。我也利用业余时间先后学习了《习近平关于党风廉政建设和反腐败斗争论述》、《习近平关于党群工作论述》、《习近平2015年新年贺词》、《习近平关于国企收入分配的论述》等文献，不仅让人耳目一新，更让人为之振奋。我认为，总书记的“我们要继续努力，把人民的期待变成我们的行动，把人民的希望变成生活的现实”才是我们应该去学习、去研究、去实践的。它的实质就是以发现问题和解决问题为导向，把解决问题作为一切工作的出发点和落脚点。这不只是一个工作方法、工作态度或研究方向的问题，它告诉我们的是公心意识、责任意识和忧患意识，彰显的是勇于发现、勇于担当、勇于作为、勇于挫折的进取精神和服务精神。只有这样，我们才能改变我们陈旧的思想，主动发现问题和解决问题。

这就要求我们在社会实践中，应坚持以发现问题和解决问题为导向的观点，才能得到群众的拥护、才能树立党在群众中的地位，才能干好本职工作。习近平总书记系列重要论述回答了新的历史条件下党和国家发展面临的一系列重大理论和现实问题，他在谈到全面深化改革时指出，中国共产党人干革命、搞建设、抓改革，从来都是为了解决中国的现实问题。他在谈到廉政建设时还指出，在新形势下，我们党面临许多严峻挑战，党内存在许多亟待解决的问题，尤其是一些党员干部中发生的贪污腐败、脱离群众、形式主义、官僚主义等问题，必须下大力气解决。从这些论述中不难看出，对策是由问题倒逼而产生，结果是由问题

而实现的。抓住问题进一步研究思考，特别是对需要侧重解决的问题进行调查梳理，提前做到心中有数，从解决具体问题抓起改起，就一定能推动解决面临的一系列突出问题，更好的为企业、为群众服务。

问题是时代的声音、实践的起点。问题的解决就是时代的进步，社会发展是这样，党的建设也是这样。就我们施工企业来说，项目部是施工单位最基本单元，项目部一切工作必须坚持以发现问题为导向，牢固树立问题意识，通过学习实践集思广益，提高驾驭和解决问题的能力。要善于发现问题，勇于提出问题，敢于抓住问题不放，带着问题调研，多到现场摸实情，多与员工交朋友，不能闭门造车，要在实践创造中寻找解决问题的途径和办法。习近平总书记在党群工作论述中就指出，群众性是群团组织的根本特点，要以群众为中心，让群众当主角，而不能让群众当配角、当群众。要经常与群众面对面、手拉手、心贴心的零距离接触。就是要我们把工作中、生活中的问题暴露出来，认真解决掉。同时，实践的观点也是马克思主义的基本观点，他认为改造世界不能仅仅依靠少数精英人物，而要依靠广大人民群众，人民群众的实践才是改造世界的基本途径。

但在往往的实践中，有不少党员领导干部是最怕发现问题的，片面认为出现问题（有些可能是十分严重的）领导就会追责，工作会被否定，个人前途就会有断崖的危险。这一类人不是把公心、民心放在首位，是一种自私狭隘的心理在作祟，怕批评更怕领导批评，群众的批评可以等一等、放一放、看一看。正如习总书记在兰考县委专题民主生活会上说的，一些人

注重人文关怀和心理疏导 对于新形势下基层党建思想政治工作的重要性的

李金照

思想政治工作，是我们党的优良传统和政治优势，是我们企业在施工生产管理工作和其他一切工作的生命线，是我们国有企业优胜与其他企业的重要保障。党的十七大报告中指出：“加强和改进思想政治工作，注重人文关怀和心理疏导”，“注重人文关怀”与十六届三中全会提出的“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续发展的发展观，促进经济社会和人的全面发展”是一脉相承的，彰显了我们党以人为本的执政理念，又突出了当代思想政治工作的新视角，也为我们企业基层党建工作指明了方向。

人文关怀，指的是人文精神的关怀或人道主义的

关怀，就是强调以人为本，真心地关心一个人的生存和命运。它的核心是关心和尊重人。心理疏导是遵循人的心理活动规律，通过循循善诱、晓之以理、动之以情，疏通人们的心理障碍，引导人们用阳光的心态面对社会。注重人文关怀和心理疏导体现了思想政治工作以人为本的价值取向。人文关怀和心理疏导都是从关心和理解人出发，充分考虑人的内在需求，努力实现人的社会价值和个人价值的统一，更好地发挥思想政治工作的效能；它有利于分清问题的性质，找准切入点，理清工作思路，提高实效性。当前新形势下我们公司提出“以人为本，敢为人先，简单是美，效

信奉马列主义对人，自由主义对己；你不批我我不批你，你若批我我必批你；不求百姓拍手，只求领导点头。共产党人要有发现问题的勇气，千里之行，始于足下，一个行动胜过一切纲领。总书记在省部级主要领导干部学习贯彻十八届三中全会精神，全面深化改革专题研讨班开班式上强调：制定出一个好文件，只是万里长征走完了第一步，关键还在于落实文件，其实质就是落到解决问题这个根本问题上。如何抓好工作落实？他在指导河北省常委班子专题民主生活会时明确提出：发扬钉钉子精神，切实把工作落到实处。告诉我们的解决问题要持之以恒，抓地有痕，不能半途而废。当然工作落实方法各异，有直奔主题的，有曲线救国的，笔者还是比较赞同后者，尤其是在创建和谐社会、幸福社会的今天，落实方式就更为重要。往往事物的发展是瞬息万变的，唯物论中更形象的将

这种情况比成是螺旋上升，发现问题时是一个样子，但在解决时可能就会是另一个样子，只是盲目的强调当时的情况，而忽视现在的情形，势必会适得其反。

当然，发现问题和解决问题的能力也因人而异，这就是个人素质的训练和积累，这就要求我们党员干部要经常学习，补充思想领域的缺乏与不足。学习能提质，学习能补拙，学习能出思路，学习能出效益。活到老学到老不是一句空话，对企业负责、对员工负责、对自己负责就是要不断学习，构建新知识，去除老观念，展现新作为，但这是需要毅力的。前不久就看到许多地方的县局局长主动降级的新闻，初看很是疑惑，好不容易熬个局长多不容易，有钱有势的有地位，细细想来又让人倍感欣慰，动动嘴抬抬手时代已过去啦，你还不抓紧吗？

（作者单位：局武汉交通7号线18标）

益是真”的企业理念思想，正是顺应了当前我党的执政理念和目前社会新形式发展的需要。

企业的和谐，社会的和谐，最根本的是人的和谐。在企业实现人的和谐根本的是维护好职工的合法权益，“人文关怀”在企业就是要解决好职工最关心、最直接、最现实的问题着手，保证职工的物质权益，政治权益和他们的发展权益。局党委和公司党委提出的“幸福项目部”建设就是人文关怀的最好体现形式。在公司党委的领导和帮助下，我项目部党工委提出的“打造五型梁场，创建幸福家园”的党建主体活动目的就是为打造和谐有序稳定温暖的人文工作和学习环境，让职工能放心、安心、静心的工作。人性化的思想政治教育就是尊重人、理解人、关心人、帮助人、尊重人，就是要确立人在思想政治教育工作中的主体地位，充分尊重人的功能动性、自主性和自觉性，使思想政治教育的过程成为引导人自我认识，自我发现、自我发展、自我评价、自我完善的过程。是否热心、真诚地帮助人，是检验是否做到人文关怀的试金石。梁场党工委以安全施工生产为中心，以职工为根本，把人文关怀和职工的心理疏导工作真正落到实处，常抓不懈，确保了梁场施工生产各项任务指标安全、快速、有序的进行着。

在我们的企业里，人文关怀已经从原来的侧重教化，发展为进一步强化对职工的主体地位的肯定和尊重。梁场党工委在局和公司党委的领导下，紧密围绕“两学一做”学习教育要求，充分利用“三会一课”、民主生活会、职工代表大会等形式，紧密围绕局指年初制定的架梁主线的中心任务，科学组织，精细管理，广泛开展“党员先锋工程”，“党员先锋岗”，“青年突击队”等活动，牢树“安全第一，质量至上”意识，加强过程控制；大力开展暖心行动“八个做到”活动，切实维护好职工利益，加强“三工”建设，全面落实向协作队伍委派党群协理员制度，加强项目文化建设，开展“弘扬国学，追求幸福”主题教育活动，进一步加大对职工的技能培训力度，利用项目原有的技能人员开展各类讲座外还要聘请外部专业人士授课，提高员工的技能水平；从实际出发制定员工轮休制度，保

证职工的休假权利；确切落实“三不让”，让全体职工心无所虑，心无所扰，向广大员工注入更多的文化力量和真情的关爱，让员工生活的舒心，工作的安心，让所有员工感觉到自己就是这个项目和企业的主人翁。把人文关怀落地生根，深入全体职工的心中。

心理疏导是一种思想政治工作方式，通过心理疏导的沟通、引导、解压，增强干部职工的耐挫力、承受力、应变力，完善职工人格，优化个人心态，调节内在压力，真正使干部职工成为一个心理健康的人。心理疏导在思想政治工作中的地位如何，在干部队伍管理中的地位如何，直接关系到该工作开展的深度和广度。

做好心理疏导工作要做好几个方面的工作：一是对心理疏导要有个正确定位。二是定期开展心理健康测评，摸清干部职工心理健康状况。三是加强心理健康教育，普及心理健康知识。四是提前进行心理干预，及时做好心理疏导。五是配备必要的心理健康教育软硬件设施。六是建立干部职工心理健康档案，进行跟踪问效。

在中铁四局基层党组织的思想政治工作中有各种形式对职工的心理进行疏导，使其有诉说的途径和对象，能得到正确的指引和开导。“三会一课”、“民主生活会”、“职工代表大会”、“职工茶话会”、“职工座谈会”、职工个别谈话等多形式多途径的疏导方式，使得基层企业职工有一种浓烈的企业主人翁的成就感和自豪感，使得全体职工能踏实工作，从而达到思想政治工作的最终目标。

综上所述，在新形式下人文关怀和心理疏导是基层单位党组织思想政治工作中两个不可缺少两方面，如何把人文关怀和心理疏导在基层党组织思想政治工作中有机结合，共同推进，是基层党组织需要在实践中不断探索，不断总结的永恒课题，只有这样才能使企业党组织保持勃勃生机，焕发出新的生命力，更好地带领企业广大职工取得新的胜利。

（作者单位：一公司）

创建和谐项目部 提升员工幸福感

吴小兵

铁路建设者们常年只身在外，远离繁华都市、远离家乡亲情，工作辛苦劳累、生活枯燥单调。作为项目建设引领者和组织者，尤其要注重加强项目部幸福和谐文化建设，让员工切实感受到心理幸福感，才能有效激发广大建设者扎根工作一线，全身心投入建设，确保铁路项目质量合格、按设计要求顺利完成。

幸福感，是人的一种心理情感本能反映，是一种最直接的心理感觉。一个人的幸福感主要体现在获得感、舒畅感、安全感、成就感、愉悦感五种情绪满足上。幸福感是内心的直接表白，但却是外界环境因素影响作用的结果，这也是项目部党政领导必须着力思考和解决的问题。如何创建和谐项目部、如何提升员工幸福感？需要从五种情绪满足上做文章。

一、建立动态薪酬机制，提升员工获得感

毫无疑问，让员工有更多获得感，是和谐项目部建设出发点和落脚点。员工获得感最直接表现，就是薪酬收入与劳动付出相称。多劳多得、少劳少得，体现公平合理激励作用薪酬制度是员工最为期盼，也最为明显获得感。当前，铁路承建公司一般都有薪酬工资分配相关规定，同时也给予项目部一定激励空间和自主决策权，让工程项目部能够根据劳动强度、工程进度和实际绩效，运用动态薪酬机制来激发员工积极性。在这种情况下，作为项目部党政领导，应围绕提升员工责任感，完善与员工薪酬洽谈沟通机制，既体现充分尊重和倾听员工意见，又体现员工获得感持续提升。

建立动态薪酬机制，可以从民主管理、厂务公开、

阳光决策等方面做起，切实保障和落实员工群众知情权、审议权、决策权、监督权，从而有效凝聚广大员工的自豪与认同，真正把项目部看成是提升获得感首选载体。除此之外，项目部还应通过设立意见簿、QQ群、微信群、个别谈话等形式，加强与员工沟通，及时掌握员工思想动态，收集和倾听意见心声。对于员工所提意见建议，应尽最大努力给予落实。暂时落实不了的，应通过有效形式及时向员工做出解释，从而让广大员工充分感受到自己在这个集体中被重视、被关注，体会到自己在这个集体中的归属感。

二、改善后勤保障条件，提升员工舒畅感

心理舒畅感是因内心高兴、快乐、舒心而产生的一种幸福心情。作为离家在外的建设者，初到陌生场合，一般最为关心的是食宿条件、生活保障等与自身生存极为关切因素。因此，作为项目部党政领导，必须在后勤保障方面多动脑、多投入、多换位思考、多关心员工，让员工真正有一种“归家”舒畅之感。

在加强后勤保障工作中，应始终秉持“以人为本”建家理念，围绕创造安静、舒适、优美、温馨居住环境，既勤俭节约，又实用耐用，全面做好硬件基础设施投入，对项目驻地办公、会议、宿舍及生活、文化、娱乐场所进行统一规划布置，做到办公场所标准化、会议设施规范化、宿舍配置人性化、生活设施合理化、文化娱乐设施实用化。例如，在员工生活区，应按照项目工期要求和员工定编数量，配备功能完善、空气清新、生活舍不得的职工宿舍、餐厅、卫生间、洗衣间、浴室、晾衣房、活动场、职工探亲房等设施，同

时注重内部细节布置与用品配齐,统一订制床铺、棉被、衣柜、洗漱等生活用品,安装好空调、网络宽带、视频音像、通讯设施、娱乐设施、健身器材器具等,通过合理布局、精心设置,让员工进入这个生活环境,能够放松身心,有效解除后顾之忧。

高度重视职工食堂建设,除了保证菜品新鲜、口味齐全、色香俱佳的基础上,重点应加强与员工的沟通。项目部负责后勤管理的人员应通过QQ群、微信群等方式,及时征求员工对改善伙食的意见,不仅让员工能够吃饱吃好,而且让员工吃出被尊重、被关爱、被关注体验,从而真正获得心情舒畅感。

三、加强安全生产管理,提升员工安全感

安全感体现的是一种对自身外在环境的放心、认可、相信、依靠心理。作为铁路建设者,没有安全感,就没有存在感,也谈不上有幸福感。提升员工安全感,必须牢牢抓住三个方面丝毫不放松。

一是开展经常性的安全教育。作为员工,生产操作中出现安全问题的原因,或者是没有安全意识,或者是心中缺乏制度敬畏,或者是不懂具体规程,或者是不明白工作原理,所有这些都需要持续不断技能培训与教育,辅以严格的奖惩制度,切实让员工心中有戒,时刻将安全意识牢牢摆在第一位。这个安全培训教育决不可走过场、搞形式,必须实打实,要从增强员工安全感和幸福感出发,从真正关心员工生命出发,切实把安全教育抓紧抓好。

二是注重严格细致的安全管理。有了教育培训,有了制度约束,还远远不够,作为项目部党政领导,必须睁大眼睛,时刻盯紧每个生产环节,每个工作流程,同时安排好每个班组的安全监督员,把责任卡实卡到位,决不能发生任何违规违制问题。心中必须树牢“松是害、严是爱”思维观念,把严管当作是对员工的关爱,是对员工身心负责的体现,真正从员工切身利益出发,去维护安全生产制度的严肃性,确保整个工程建设不发生任何问题。

三是配备完善实用的安全设施。作为项目部,应尽力为一线员工配备耐磨耐用、性能稳定、符合标准的各类劳动保护用品,大型机械设施、操作设备应架

设高质量的保护网,在架子队和协作队伍固定工作场所配置必要的监控设施,随时保持对生产过程的全方位监控,以此来调动员工安全生产意识决不放松。

四、营造广泛参与氛围,提升员工成就感

成就感是一个人在付出极大努力后的所获得的那种自我满足与快乐分享。成就感不一定是很大目标的实现所带来的良好感觉,日常工作同样可以营造成就感。作为项目部党政领导,必须有刻意为员工提升成就感的创新思维,激发员工更加主动付出努力去完成目标、积极性和创造性能够得以充分发挥,成就感就会及时产生。

一是深入开展学技练兵,让员工在技能提升中收获成就感。围绕创建学习型职工队伍,在项目部开展“导师带徒”和QC公关活动,深入开展技能培训、岗位练兵、技术比武活动,不断提高职工技能水平,打造企业复合型人才。项目部党政领导可通过开展“巾帼之星”、“岗位之星”、“安全标兵”、“技术模范”等评比,通过有效的正向鼓励政策,激发广大员工立足岗位建功立业积极性,从而使整个队伍保持高昂的精神面貌和火热的工作热情。

二是深入开展民主管理,让员工在出谋划策中收获成就感。围绕提升员工主人翁意识,坚持党工委领导、行政支持、工会牵头、职工参与,发动全体员工集思广益,鼓励大家在驻地家园建设过程中,提出自己的想法和建议,同时对规划图及时进行设计调整、整合,形成经济节约且效果俱佳建设图,使项目部建设成为全员集体智慧的结晶。

三是深入开展合作共建,让员工在履行社会责任中收获成就感。项目建设离不开驻地社会单位和广大群众理解支持。作为项目部党政领导,应经常组织员工加强与驻地单位、街道办事处、村委会联系协作,通过开展各种联谊活动,加深理解,获得支持。党团工会组织还可经常带领广大员工,利用休息日,深入当地村镇、社区开展志愿者服务,做好孤寡老人、困难户帮扶和慰问活动,既有效融洽路地关系,也让员工在这种活动中提升境界,获得应有的社会承认,从而有效提升成就感。

三位一体下功夫 多措并举创建幸福家园

王金鹏 储凌鹏

广东省龙川至怀集公路是国家高速公路网规划“71118”布局方案中第17横——汕头至昆明高速公路的重要路段，也是广东省“九纵五横两环”高速公路网规划主骨架中“一横”的重要组成部分。项目建成后，将与梅河高速公路、粤赣高速公路、大广高速公路、京珠高速公路及广乐高速公路等共同构筑广东省北部地区的高速公路网，对完善、优化广东省北部地区公路网布局具有十分重要的作用。

由五公司承建的龙怀高速公路 TJ25 标位于清远市英德市英红镇境内，线路起于英红镇红旗村坑头咀分会场三队处，穿过两德工业园区，分别跨越京广高铁与广乐高速，止于英红镇牛轭塘村处，全长 6.9 千米，主要工程有土石方、桥梁、涵洞、预制梁板等，施工

合同造价 5.7 亿元，合同工期 600 日历天。

中铁四局龙怀高速公路 TJ25 标进点初期，依据业主驻地建设标准和局《关于开展“幸福项目部”创建工作的通知》文件要求，扎实推进项目标准化施工和幸福项目部建设，多次召开“幸福项目部”创建研讨推进会，精心谋划，努力创建舒适、和谐、四季常在工作、学习、生活环境。目前，项目员工凝聚力和归属感不断增强，项目驻地、搅拌站、钢筋加工厂一次性顺利通过业主验收，并获广东省南粤交通连英管理处临建工程优质优价评比第一名的荣誉。

创建幸福项目部，是中铁四局党委打造幸福企业的基础和关键。龙怀高速 TJ25 标经理部党委高度重视，积极贯彻公司、局党委关于创建幸福项目部的精神，

五、丰富员工文化生活，提升员工愉悦感

人的愉悦感常常来自对精神文化生活的追求与满足，因为在文化活动中，人与人之间充分展现个人习惯性情，充分享受快乐心境，因而这种愉悦感也是最为强烈。作为项目部党政领导，应着力加强员工文化建设。

一是加强文化阵地建设。发挥党团工会组织作用，建设内容丰富、图文并茂文化长廊，结合“两学一做”学习教育，从安全管理、质量创优、党风廉政建设、传统文化、国学精神、道德修养等多层面、多角度，创新和丰富精神文化宣贯方式，建立弘扬正气、凝聚人心、激发干劲的文化宣传阵地。

二是开展文化娱乐活动。积极为员工设立文体活动室、“职工书屋”、道德讲堂、夜校，配备必要的

学习书刊以及桌球、乒乓球、羽毛球、篮球、飞镖等体育用品，还可以用驻地内闲置土地开垦设立“开心农场”充分激发员工各类兴趣爱好。每逢重大节假日、纪念日，可以开展读书演讲、体育比赛、旅游远足等文化活动，激发员工团队精神，丰富文化生活。

三是组织亲情关爱活动。适时开展“面对面、心贴心”职工关爱工作，通过建立员工生日档案和健康档案，组织生日聚会、发放生日贺卡，拍摄合影留念、员工定期体检、探亲家庭座谈等方式，营造充满活力、融洽和谐、积极向上的关爱氛围，为员工搭起一个温暖情感家园，增进相互间的理解和关爱，使员工在温馨环境中享受愉悦。

（作者单位：局商合杭十三标三分部）

利用多项举措开展创建工作。

一、在硬件保障上下功夫，因地制宜，共建“幸福之家”

自2016年2月25日进点后，项目部就如何统一思想开展幸福项目部创建，做了扎实的准备工作。为了形成对创建工作的有力领导，项目部成立了项目书记和项目经理亲任组长的创建领导小组，从制度上对创建形成引领，明确工作重点和核心。

（一）坚持因地制宜，突出细节。

针对项目实际，按照“有利于提升幸福指数，有利于改善业主关系，有利于树立企业形象”的思路，坚持点面结合，纵深推进。同时在具体创建过程中，坚持“不强行要求、不盲目投入、不无理攀比”，认真落实公司“细节化”要求，除各方面达标建设外，还通过召开创建工作员工座谈会，项目部党政负责人主动找员工谈心、拉家常等，充分了解员工工作、生活需求，不断完善创建基础设施配备，因地制宜积极营造“家”的氛围。

（二）坚持实用为主，效果为先。

为更好创建幸福项目部，项目部领导班子先后多次召开专题会议，对幸福项目部建设的目的、意义和方案进行讨论研究，结合实际制定印发了《项目部关于开展创建“幸福项目部”活动的通知》、《项目部创建幸福项目部推进方案》等文件，逐步完善了创建的相关制度，制定出了具体实施方案。一是经过反复走访和考察比对，项目部选址定在英红镇主干道英红大道旁，距离英红镇中心2公里，临近施工现场，附近有商店、银行、邮局，基本满足项目办公和员工日常生活需求；二是从驻地房屋及场建规划、生活及办公设施、员工学习及活动场所，到驻地文化建设，无论是大到驻地布局、房屋板材、场地平整、房间安排、室外运动、健身场地建设、幸福菜园和文化长廊设置，还是小到工作服、水杯、窗帘、招贴画、文化墙的风格、大门及护栏相关标识标语、员工书吧、活动室的布置、门前花草的设计和无线网络的配置等，均上报公司创建工作领导小组审核，按照统一规范标准执行落实。三是精心设计、策划和制作了项目文化元素；

在创建幸福项目部过程中，为让每一名员工在眼前都有一片“绿洲”，项目部十分注重驻地环境美化工作，在仅有29亩的项目部打造出了幸福菜园、文化长廊等幸福景色，充实、丰富了大家的业余生活；同时在员工书吧里添置各类图书杂志80多册，对外协员工开放，吸引外协员工参加学习；此外还充分利用项目部院墙、办公和生活区外墙、文化长廊等张贴廉政标语30多幅，做成廉政文化墙，廉政警示角，做到警钟常鸣，提高了党员干部洁身自好自觉性。

二、在软件植入上下功夫，特色鲜明，提升幸福指数

（一）凝聚正能量，提升幸福指数。

为了更好推动创建幸福项目部，项目党、政、工、团联合成立了领导小组、制定了创建实施方案、创建推进计划。通过项目文化长廊的“幸福说吧”畅谈感受心得，“感到来央企工作值得、自豪”。同时开设项目“道德讲堂”，开展“弘扬国学 追寻幸福”主题教育活动，让国学走进项目，让员工理解幸福，不断深化项目文化建设，让员工生活舒心、工作安心。在企业再次获评股份公司20强第一名的同时，也更加增强了员工的企业荣誉感。

（二）高质量关怀，彰显和谐幸福。

对于施工单位员工来说，经理部就是自己的另一个家。项目部从“办公、生活、文化、娱乐”四个方面入手，多次召开全体员工“幸福项目部”创建宣贯会，征询广大员工对项目“幸福项目部”创建意见和建议，做到人人参与创建过程。为了让员工有更多“家”的感觉，经理部从提高员工的归属感和幸福感入手，丰富建设员工的精神文明生活园地，建立了阅览室和活动室，充实管理、工程、财经、文化等图文杂志，新建了高标准的篮球场和羽毛球场，购置了乒乓球桌、台球桌，不定期地开展比赛活动，极大地丰富了员工的业余文化生活。在推动篮球、羽毛球、棋牌等群众体育活动过程中，经理部还成立了由项目管理人员、监理、外协队伍人员组成的篮球队、羽毛球队。暑假期间，经理部还为探亲访、开设“小候鸟幸福乐园”，为孩子们提供了学习和娱乐场所，让他们体验到火热

的一线施工生活环境，不仅一定程度上解决了员工后顾之忧，还将企业的关怀送到了员工家属的心坎上。

为满足员工各种文化活动和学习需求，项目部在保证文体活动硬件设施的基础上，还通过多姿多彩的活动为单调的业余生活增添生机和活力。在节假日期间，积极开展员工喜闻乐见的文体活动。还组织员工拍摄全家福，拍摄“员工笑脸图”，并抒写幸福感言，取得了很好的效果。

三、在管理推动上下功夫，暖心关怀，助力施工生产

创建幸福项目部，是一项长期的、动态的、创新的工作，需要良好的管理行为去支撑推动。广泛开展学习型项目部建设，为幸福项目部创建提供良好的人文环境。

（一）体现人文关怀从小事入手，项目书记以身作则，切实做到公司的暖心行动“八个做到”。建点初期，项目就统一登记了每位员工的准确生日时间，农历生日时间计算当年的具体日期，员工生日到来时，端上一碗热腾腾的长寿面，一份温馨的话语祝福，充分体现企业的细微之处见真情。同时建立交流谈心机制，深入到员工当中去，通过开展业余活动，多与他们交流、谈心，了解他们的思想情绪，解决他们的工作、生活上的困难，通过心理引导和缓解压力，引导他们把精力投入到施工生产上来。食堂每天变换菜肴和主食花样，早餐有包子、胡辣汤、面条、炒饭；中午四菜一汤荤素合理搭配；晚上有馒头、花卷、煎饼、炒面等面食，把温暖送到员工心坎上。

（二）充分发挥党员先锋模范作用和责任意识，龙怀项目经理部党委积极贯彻公司和国家的有关规定，带领全体党员干部学习“两学一做”。在加大党员干部廉洁从业宣传力度的同时，开展党员入党纪念日送贺卡活动，在每位党员入党纪念日到来那天，送上一份精美的党员政治生日贺卡，卡上印有入党誓词、“五个好”党员等内容，使其更加深刻牢记自己是一名光荣的共产党员，时刻铭记党员宗旨，认真履行党员的责任和义务。

（三）进点以来，经理部以项目资金、物资、设备、

劳务队伍“四个集中”管理为抓手，通过自我诊断、持续改进，细化管理规范和流程，创新、完善各项管理制度，通过制度文化建设固化文化管理理念，规范闭合的制度成为项目实现管理目标的有力措施和重要手段。经理部在严格贯彻执行股份公司《工程项目精细化管理办法（试行）》和五公司《项目经理部管理细则》、《全面开展管理提升活动工作方案》及《党群工作协理员实施办法》等制度的同时，制定并实施了涵盖岗位职责、各种管理制度在内的《管理文件汇编》，不断夯实项目管理基础，打造制度文化，从而推进项目科学有序开展组织管理。

（四）为确保公司下达的施工生产进度，项目积极落实公司开展的“六比六看”、及业主“五赛五比”活动要求，下发劳动竞赛文件，成立以项目经理书记为组长的劳动竞赛小组，制定竞赛目标和奖罚措施，实行重奖重罚，确保劳动竞赛的各项制度规定得到落实。充分发挥党、团组织优势，积极开展“争当工地之星”、“党员先锋工程”、“青年突击队”、“优秀部室”、“文明宿舍”等各具特色的劳动竞赛，带领和引导全体员工投入到施工大干中，奉献南粤，建功立业。项目部在学习贯彻公司相关文件的基础上，又购置了施工规范、报刊、书籍等读物，建立了“员工阅览室”，深入开展读书活动，取得良好的学习效果。深入开展岗位练兵和导师带徒等活动，激励提倡“工作学习化”、“学习工作化”的思想氛围，激发青年员工的积极性和主动性，在实践中锻炼，使其尽快成才，承担起技术责任，为项目管理提供人才支持。

“幸福项目部”创建是一项崭新的工作，需要在探索、交流中推进和创新。下一步，该部还将把项目“幸福项目部”创建工作推进完善到“争创一流业绩”、“塑造一流队伍”、“打造一流品牌”等其他三大模块上，扎实推动项目“幸福项目部”创建工作，大力营造干群关系和谐、员工关系和睦、内外关系和顺、人与自然和谐的项目文化氛围，切实提高项目全员幸福指数！

（作者单位：五公司）

“四个坚持” 助推“幸福之家”建设

唐德阳

中铁四局机电公司南昌地铁2号线项目部承建了南昌市轨道交通2号线二期工程南延线,起点为南路站,终点为集嘉坊站的7站6区间的风水电及装修采购施工任务,中标价为2.92亿元。自2016年5月进场以来,项目部在人本思想的引领下,传承“家和万事兴”的中华优秀传统文化思想,弘扬“以项目为家庭,视员工为亲人”的文化管理理念,以“五个突出”为主线,提升项目“家”文化建设,充分发挥“家”的凝心聚力作用,调动了员工的主观能动性,把项目部建设成了一个“团结、互助、创新、进取”的幸福家园,我们的做法是:

一、坚持以人为本的理念,打造“温馨之家”

进场之初,项目部就建立了“党委领导、行政支持、工会协调、团支部参与”的工作格局,及时成立了“三工建设”领导小组。项目部根据公司工会创建“幸福之家”要求,选定布局合理的驻地建设策划方案,工作区、生活区框架根据公司临建标准建设,设置了会议室、职工书屋、篮球场、浴室、停车棚、晾衣棚、党员之家、员工活动室,还为员工提供免费的电动自行车。为了更好地展示项目部形象,我们统一为项目部员工购买了2套工作服。为了使员工能够全身心投入施工生产,我们设立了洗衣房,聘任了专门的洗衣人员,免费为全体员工洗衣服。高质量办好员工食堂,每周根据市场菜品供应调整菜谱,不仅让员工吃饱,更要吃好。每月召开一次伙委会,对意见集中的菜谱及时更换。建立了员工生日档案,为过生日的员工当天送上生日礼物,并定期集中为员工过集体生日,温

暖了员工的内心。为了提高每个员工对“家”的责任感,培养大家自觉爱护项目部公共设施的良好习惯,项目部党委倡导开展“周检查、月评比、季度大扫除”活动,每周组织一次宿舍卫生、文明大检查;每月开展一次“文明宿舍”评比,对获得“文明宿舍”的宿舍员工发放流动红旗并给予奖励;设探亲房,为家属探亲提供便利;每季度开展一次办公区、生活区彻底大扫除。项目部还发动员工在驻地开垦“幸福农场”,各部室分块包保耕种,引导他们在工作之余提高生活情趣,在集体劳动中缓解工作压力,大家乐在其中,项目部成了一个有模有样的“家”。

二、坚持项目文化引领,打造“和谐之家”

为了让员工们及协作队伍员工在工作中潜移默化的感受到中铁四局特色企业文化的魅力,项目部党建带工建团建,联合开展形式多样、内容丰富的各类活动。我们视协作队伍员工为“家人”,聘任了两名副经理为党群工作协理员,为项目部协作队伍提供服务和帮助。我们在施工现场和宿舍树立党群工作协理员公示牌,向广大农民工兄弟公示协理员工作职责和联系方式,并印刷“有困难 您找我”卡片,发给新进场的每一名农民工兄弟,得到很多农民工兄弟的当面“点赞”。开工之处,有协作队伍放映施工站点没有茶水亭,我们就安排协理员在每个站点设立了“员工驿站”,为他们提供休息和喝茶的地方。由于项目部承建了7站6区间的施工生产任务,点多线长,安全生产压力大,为切实发挥项目部群众性安全生产监督工作,项目部在员工及协作队伍人员中聘任了8名群众安全监督员、

9 名青年安全生产监督员，并与协作队伍班组长签订了《班组长工程质量责任书》；按照局党委、公司党委关于开展“弘扬国学 追求幸福”主题教育活动的要求，购买发放了《弟子规》、《论语》，并扩充图书室书籍含量，营造学习氛围，引导全员树立正确价值观和人生观；深入开展“四保一创”劳动竞赛活动，每个月对协作队伍在进度、质量、安全文明施工等方面进行评比打分，对打分在 90 分以上的协作队伍进行评比表彰；举办“道德讲堂”活动，先后开展“弘扬传统美德，感受国学经典”、“父爱如山”为主题，不仅提高了职工的道德综合素质，而且更好的指导了员工的日常行为，为丰富协助队伍及员工的业余生活，项目部因地制宜的组织开展了“与星同行”关爱自闭症儿童公益活动、“炎炎夏日送清凉、浓浓情意暖人心”夏送清凉活动、“喜迎端午节”文体活动、“幸福项目部 快乐农民工”体育主题活动、“大手牵小手 快乐心连心”小候鸟活动等。

三、坚持素质提升工程，打造“学习之家”

项目部结合企业发展和促进员工成长大局出发，结合项目部大部分人员地铁施工经验不足的实际，通过导师带徒、一对一结对子等方式，明确培养对象、制定培养目标。一是畅通学习通道，提升员工业务能力。项目部积极倡导“全员学习”、“全过程学习”、“终身学习”、“团体学习”等学习理念，每个星期下发学习培训计划，提升员工业务技能；二是加强人才的传帮带。深入开展“导师带徒”活动，签订师徒协议，根据学员的所学专业、兴趣追求、性格特点，制订有针对性的切实可行的见习大纲进行培养，并通过总结检查学员对本月所学知识的掌握程度，适时调整见习计划。对新进人员和应届大中专毕业生，经理部组织青年团员大会、迎新会等形式，宣传项目的施工生产管理情况，指引其规划个人职业生涯，坚定其扎根项目、学好本领的信念，锻造其综合素质。三是丰富活动载体，提升员工凝聚力。项目部积极倡导“创建学习型项目，争做知识型员工”活动，开办了职工书屋和道德讲堂。通过定期组织员工观看先进人物视频、廉洁从业教育、组织员工读书交流等活动，引导

员工不断在学习中完善自己。我们还大力开展技术创新、岗位练兵、技术比武、技能竞赛活动，提高员工团队的岗位能力。

四、坚持项目民主管理，打造“阳光之家”

没有“民主”，项目成员的主人翁意识将无从发挥，项目“家”将成为禁锢个体创新思维和能力的笼子。我部构建民主管理渠道重在沟通，鼓励项目成员共同寻找最佳管理途径。一是实行党政会签制度。日常协作队伍的合同、每月的结算，上报的各种资料，招待费用的报销等等都实行了党政会签；涉及重要规章制度的制定、施工生产的部署、员工切身利益的重大问题等都提交支委会、党政联席会讨论决定。二是落实厂务公开制度。为切实维护广大员工的权益，充分发挥全体参建员工的参与权、知情权和监督权，成立了以项目经理、书记为组长，各部门负责人为成员的厂务公开领导小组。项目部利用早点名、职工大会、宣传栏广泛宣传发动，鼓励员工参与解决项目热点、难点问题，并对项目的重大决策、重大事项、领导廉洁自律情况等监督。项目部同协作队伍签订的承包合同，项目部制定的规章制度和管理办法，物资机械租赁、成批采购和金额较大物品的进货厂家和单价，员工“四金”的扣缴情况，员工工资分配方案、评先和奖惩情况，上级有关员工切身利益的方针、政策等，根据商业密级分别在领导层、管理层和全体员工中公开。三是坚持谈心谈话制度，每月最后一周交班会都会征集合理化建议，及时了解员工的思想动态和合理诉求，帮助解决问题。

（作者单位：机电公司）

用心缔造“幸福工程”

康宁 王运河

广东省仁(仁化)新(新丰)公路是武(武汉)深(深圳)高速公路的一段,是广东省“九纵五横两环”高速公路骨架中“四纵”的一段,该标段为仁新高速公路 TJ13 合同段,位于广东省韶关市翁源县境内,管段全长 11.820Km,工程合同工期为 20 个月,合同计划开工日期 2015 年 10 月 10 日,竣工日期 2017 年 6 月 9 日。工程总造价 7.2 亿元。目前,项目部共有员工 66 人(不含实习生)。截止 4 月底,开累完成 20634 万元,占合同总价的 28.7%。仁新项目进点初期,依据业主驻地建设标准和局《关于开展“幸福项目部”创建工作的通知》文件要求,扎实推进项目标准化施工和幸福项目部建设,多次召开“幸福项目部”创建研讨推进会,明确驻地建设基本配置和文化建设标准,树理念,促和谐,全力打造幸福和谐家园。并根据工期紧、难度大的实际,以“拼”为主题,形成了“实干创新传承争先”的项目精神。具体做法如下:

一、统一员工幸福观,让幸福文化落地生根。

做为中铁四局首批打入广东省高速公路市场的先行军,项目部进点便以“高起点谋划、高标准建设、高质量管理、高效率推进”为行动指南,在积极推动项目驻地、试验室、搅拌站、钢筋棚等临建样板工程建设的同时,迅速掀起施工大干高潮。

以“拼”为项目主题积极创建幸福项目部。坚持以人为本、因地制宜地改善员工的工作和生活环境,大力营造项目幸福文化氛围。开设项目“道德讲堂”,开展“弘扬国学 追寻幸福”主题教育活动,让国学走进项目,让员工理解幸福,不断深化项目“家”文

化建设,让员工生活舒心、工作安心。在企业获评 20 强第一名的同时,也更加增强了员工的企业荣誉感。

2015 年 12 月,我部顺利通过公司“幸福项目部”创建领导小组验收。目前,仁新项目没有一位员工因工作和生活原因离开单位。

“幸福项目部”创建是一项新形势下的工作,需要在不断探索、交流中推进和创新。当前,仁新高速公路经理部仅在“创建幸福家园”和“建设幸福企业文化”两大“幸福项目部”创建模块上做了一些尝试和探索。仁新项目部以“以人为本、和谐发展”为理念,从员工思想和教育培养入手,继续探索和营造党群关系和谐、员工关系和睦、内外关系和顺、的项目文化氛围,将幸福真正落实到员工内心深处,切实提高员工幸福指数。

二、创建工作标准化制度化,让幸福项目部建设有章可依。

(一)前期规划。进点初期,根据业主大临建设及局、公司“幸福项目部”创建文件要求,结合项目实际,成立了经理部“幸福项目部”创建工作领导小组,在组织人员对局和公司文件精神进行认真学习的同时,多次召开幸福项目部建设前期规划方案专题会,合理编制驻地施组方案,明确项目部临建标准、具体措施和节点时间,充分全面考虑“幸福指数”,坚持“以人为本、方便实用”的原则,做到整洁大气但不铺张浪费。

(二)集思广益。从“办公、生活、文化、娱乐”四个方面入手,多次召开全体员工“幸福项目部”创

建宣贯会，征询广大员工对项目“幸福项目部”创建意见和建议，做到人人参与创建过程。大到整体布局设置，小到指路牌、部门幸福农场如何取名，种什么菜适合，购置什么样的体育活动设施、如何摆放比较合理等等，为扎实推进“幸福项目部”创建工作打下了良好的群众基础。

(三) 宣传策划。项目宣传是企业对外展示的重要窗口，宣传文化是否得当直接影响着企业的对外宣传的水平。建点初期，项目部积极与公司宣传部、党办、工会等部门联系，制定了合理的整体宣传、设施配备方案，做到大气、整洁、不失水准。

(四) 注重细节。除按照上级要求的幸福项目部标准配备设施外，项目部还根据离城镇较远的实际，还添加了一些生活小用品，如针线包、医用小药箱、公用的手机充电器等，以备不时之需。除书桌、衣柜、床头柜、盆架、鞋架等基本配置外，每个宿舍还张贴了温馨图画，并定期发放洗发露、沐浴露、洗衣粉等生活必需品，达到了拎包入住的生活条件。

(五) 持续创建。有了好的工作、生活工作环境，就要长期的保持下去，后期设施维护至关重要。因此项目部制定了有效的活动室、阅览室、卫生间、洗澡间、体育器材、洗车场等各项管理制度，做到责任到人，落实到位。并组织相关人员每周对设施运转和宿舍卫生情况进行检查，做到奖罚分明。此外，项目部还组织党员干部每月对驻地、拌合站、梁场、钢筋加工场进行卫生清理、消毒防疫，让硬件创建工作持续深入。

三、暖心工程提升员工幸福指数，让幸福之花心中绽放。

(一) 体现人文关怀从小事入手，建点初期，项目就统一登记了每位员工的准确生日时间，哪位同事生日到来时端上一碗热腾腾的长寿面，一份温馨的话语祝福，充分体现企业的细微之处见真情。建立交流谈心机制，深入到员工当中去，通过开展业余活动，多与他们交流、谈心，了解他们的思想情绪，解决他们的工作、生活上的困难，同时通过心理引导和缓解压力，引导他们把精力投入到施工生产上来。

(二) 以春节、元旦、“五一”等节假日为契机，

广泛开展形式多样、员工群众喜闻乐见的文化体育活动，项目部组建了项目业余篮球队和羽毛球队，每逢节假日组织与业主、监理、地方政府、邻标段兄弟单位展开友谊赛，不仅活跃了员工的文化生活，增强了员工团队精神，而且也增强了与业主、地方等单位的感情联络。

(三) 建点初期，项目部就规划设立了家属探亲房、接待房、临时休息室等，室内配置有双人床、电视、空调、衣柜、饮水机等生活设施，大大解决员工家属探亲难、访客休息难的思想困扰。同时，在寒暑期家属相对集中的时间段组织家属和员工到项目观摩、周边旅游等活动。

四、加强队伍建设提质增效，让幸福工程助力施工生产。

(一) 为充分发挥党员先锋模范作用和责任意识，仁新项目经理部党委在加大党员干部廉洁从业宣传力度的同时，开展党员入党纪念日送贺卡活动，在每位党员入党纪念日到来那天，送上一份精美的党员政治生日贺卡，卡上印有入党誓词、“五个好”党员等内容，使其更加深刻牢记自己是一名光荣的共产党员，时刻铭记党员宗旨，认真履行党员的责任和义务。

(二) 为确保公司下达的施工生产进度，项目积极落实公司开展的《深入开展“五比五看”夺红旗劳动竞赛》、及业主“五赛五比”活动要求，下发劳动竞赛文件，成立以项目经理书记为组长的劳动竞赛小组，制定竞赛目标和奖罚措施，实行重奖重罚，确保劳动竞赛的各项制度规定得到落实。充分发挥党、团组织优势，积极开展“争当工地之星”、“党员先锋工程”、“青年突击队”、“优秀部室”、“文明宿舍”等各具特色的劳动竞赛，带领和引导全体员工投入到施工大干中，奉献南粤建功立业。项目部在学习贯彻公司相关文件的基础上，又购置了施工规范、报刊、书籍等读物，建立了“员工书吧”，深入开展“书香南粤”读书活动，取得良好的学习效果。深入开展岗位练兵和导师带徒等活动，激励提倡“工作学习化”、“学习工作化”的思想氛围，激发青年员工的积极性和主动性，在实践中锻炼，使其尽快成才，承担起技

术责任，为项目管理提供人才支持。

(三) 强化协作队伍管理，结合项目实际，项目部在引进的 28 家外协队伍间开展劳动竞赛活动，竞赛包括安全、质量、进度、文明施工等内容评比，并制定了奖罚制度，大大提高了协作队伍的竞争意识和荣誉意识。充分发挥党群工作协理员作用，协理员在日常工作中，对基层作业人员进行指导，引导他们按照正确的工艺、工法施工，有效的把安全质量监督落实到每道工序的每个细节，切实加强了基层作业人员的安全质量意识。生产空余还与外协队伍员工进行交流和沟通，掌握外协队伍员工的思想动态、生产生活和工作情况，对出现的实际困难和问题及时解决，使党群协理员真正成为密切联系群众、服务农民工、维护队伍稳定的纽带。

五、创建幸福项目部所取得的成绩。

建点以来，在项目施工工期紧、任务重、质量高的情况下，全体员工充分发扬“勇于争先、永不满足”的企业精神，认真落实公司和业主各项任务目标，严管理、抓安全、求质量、保工期，施工任务目标都圆满完成，为企业赢得了较好的声誉。

在获得 2015 年下半年业主组织的“五赛五比”劳动竞赛全线 15 家施工单位第一名的成绩外，我部还获得了五公司 2015 年下半年“五比五看”劳动竞赛第 2 组第一名。

2015 年 11 月 30 日，由业主(仁新高速公路管理处)组织，全线 15 个标段，3 家监理单位 40 余人，在我部南浦互通和坪山大桥施工现场进行观摩。观摩团对我部项目施工标准化、规范化及进度的管理给予了高度评价，为仁新高速公路全线树立了样板，也为我局在南粤公司赢来了良好的声誉。12 月 31 日，仁新管理处特别下发通报，对仁新 TJ13 合同段项目部全线通报表扬。

2016 年 1 月，广东省韶关市高速公路指挥部下发通报，给予我部通报表扬，并号召全市公路建设单位向我部学习。

2016 年 2 月韶关市委书记一行来到 TJ13 合同段项目驻地参观该部幸福项目部建设情况。当看到项目为

员工配备了各种生活、文化设施后连声称赞，并表示中铁四局不仅实力强、动作快、面貌好，也非常注重企业人文关怀，拥有大企业的风采。

同时，韶关市市委、市政府、市人大、市政协、翁源县县委等各级领导分别组织相关人员到我部调研，给予了高度评价，为我局在广东省公路市场赢得了很高声誉。也为我局取得 AA 级企业资质打下良好的基础。

(作者单位：五公司)

企业文化视野下传统文化 在项目安全管理中的指导应用

牛耀耀

企业文化是企业生存的灵魂，是推动企业前行的不竭动力。其核心是企业的精神和价值观，而其最根本的问题是企业文化中国化和本土化，所以，中国传统文化的继承和融入就成为其最基本也最重要的内容。延续五千年的传统文化构筑成中华民族最深厚的文化血脉，其源远流长，浩如烟海，影响深远，无所不在。上至国家管理，下至家庭和谐；大到团队协作，小到个人生活，均存在着传统文化的影子。能够把传统文化与企业文化相融合，把传统文化与安全管理相结合，深化传统文化中安全柔性意识，加强传统文化在项目安全中的渗透，推动规章制度在工地安全中的落实，更是当前构建“安全文化”的题中之义。刚柔并济，双管齐下，充分发挥传统文化在项目安全管理中的指导作用，打造项目安全管理中的文化软实力。

一、以“孝”为出发点的个体安全意识

孝道是中华民族传统文化的核心组成部分，甚至可以谓之众道之首。《弟子规》开篇总叙中有云：“首孝悌，次谨信，泛爱众，则亲人，”就把孝放在了第一位，同时它传递出做人首先要讲究孝，把孝作为道德文明的根本和人文教育的源头，正如《孝经》所言，夫孝，德之本也，教之所由生也。纵观国学典籍，关于孝道文化传承的典故琳琅满目，比比皆是，从老莱戏彩娱亲到仲由为亲负米，从陆绩怀橘遗亲到寿昌弃官寻母等等，整个传统文化的发展历史也是孝道发展传承的历史。有学者指出，中国文化其实就是孝文化。孝文化在建筑施工单位的渗透和洗礼，在项目安全管

理中具有重要意义。

（一）自发自觉树立安全为孝观念。安全为孝观念应是中华民族子孙与生俱来的思想意识，不仅是传统文化传承的重要内容，更是现实生活中父母的谆谆教诲。《孝经·开宗明义章》有云：“身体发肤，受之父母，不敢毁伤，孝之始也。”这就说明身体是父母赐予的，作为人子，不能去肆意的毁伤，人身安全是实现孝的基础载体。与此同时，家庭作为子女成长的港湾，父母作为子女的启蒙老师，每一次子女出门时注意安全的叮嘱，每一次电话联络时注意身体的问候，无不体现父母对子女身体的关爱，以子女身体健康安全作为平安的慰藉。所以，作为子女，要加深体会父母的呵护关爱，要以人身健康安全回报父母，这是行孝最基本的行为标准。作为员工，更要自发自觉树立安全为孝观念，要以保证人身安全为父母、为行孝为出发点，而不应因为企业安全规定才去注重安全。企业更多的是安全规章制度的学习与执行，安全为孝观念需要员工自发自觉的去认识和感知，这也是企业员工道德素质的重要体现。在施工现场，只有员工都自发自觉树立了安全为孝观念，那么就从根源上确保了施工现场的人身安全，企业就不需要耳提面命式的提醒和监督现场员工安全行为，施工现场的安全管理工作就会变被动为主动，事故率将会被扼杀在摇篮之中。

（二）积极主动开展安全为孝行为。思想意识是行动的先导，在树立安全行孝观念的基础上，要积极

开展安全行为，方能实现孝行为。孝，本身就是心里挂念与行为孝顺的统一。树立项目安全意识，是为了更好的挂念父母，而真正的挂念实现需要用确保安全行为来体现。国学典籍中流传的行孝典故，皆是通过“行孝”这个行为来实现从而被世人认可，安全行孝行为也不例外。真正实现了施工现场的个人安全行为，就是在实现孝的过程。并非心中惦念父母，心中有安全行孝，却落实不到安全行动上。开展安全为孝行为，这是一种由内心发出的行为，由内而外的实现过程，也是孝文化在个人安全管理中潜移默化的实现过程。项目安全管理中，要深切呼唤员工的安全意识和为孝意识，把两者深入结合有机统一，把为孝意识上升为自发自觉的安全行动。项目安全监管领导可以私下与员工聊家常，谈父母，以此加深现场员工的孝文化意识，从而进一步促进现场安全为孝行为的开展。安全为孝行动的落地开展，可以真正意义上形成现场施工中员工自觉注意安全事项，主动排除安全隐患，不仅可以保全自身安全，而且可以减轻项目安全管控压力，更重要的是这一切都是建立在行孝的基础上。

二、以“和”为出发点的团队安全意识

传统文化中“和”文化体现着和睦、和谐、和善等哲理，可谓博大精深。从古至今的国语词汇中，涌现出和气生财、和颜悦色、和衷共济、家和万事兴等词语，让“和”文化变得丰富多彩，寓意丰富。没有“和”，就谈不上团结，团队的精诚合作只有建立在“和”的基础上才能发挥出巨大的作用。和者，和睦也，有和衷共济之意；谐者，相合也，强调顺和、协调，力避抵触、冲突。简而言之，“和”文化即为和谐文化。把和谐文化引入到项目安全管理中，具有十分重要的意义，不仅有利于团队共同管控施工现场安全问题，而且团队内部和谐可以促进现场安全的管理。

(一) 以和为贵构建团队共管控。安全管理无小事，尤其在项目安全管理当中。现场作业中施工员工众多，分布于各个施工节点上，操作工艺和施工技术不同，面对的安全防范措施不同，仅仅依靠安全管理人员的监督，现场安全工作便会陷入被动。这就需要构筑一个安全管理的团队。团队的构建，首先要团

结和睦。只有团队和睦关系和顺，才能确保目标一致共同关注现场安全问题、共同管控安全隐患，才能形成和衷共济面对现场安全的局面。和谐的安全管控团队应该具有高度的安全责任意识、熟悉相关的安全管理规章、严格的遵守安全行为规范。在共同面对项目安全管理问题上，项目部与协调队伍应该在共同完成目标任务的基础上，和睦团结，构成施工现场最坚实的安全团队，重视传统文化的潜移默化，强化安全规章的教育学习，感恩友爱温馨的安全提醒，形成团队人人重安全，人人抓安全，人人查隐患的良好局面。

(二) 和而不同化解矛盾促安全。团队的和睦团结是每一位员工都愿意看到的最美好的现实，但因为每个人的成长环境、生活状态、性格塑造等不同，相互之间就存在很大的差异性，所以真正意义上的和睦团结并不多，这就需要和而不同、求同存异的理念来管理团队建设。和而不同，就是要在每个人的差异性上最大可能的保持团队的和睦和顺；求同存异，就是要在共同的目标和利益上允许个性化的存在。要及时处理团队内部矛盾，妥善协调内部利益划分，便可保证员工走上现场神清气爽、干劲十足；要及时发现团队内部个人矛盾，化解相互间勾心斗角，便可确保员工不把私人矛盾带上工地、确保安全；要及时关注员工个人生活情绪，帮助员工解决生活难题，便可保证员工上工地不分心，专注工作。尊重每个个体个性的存在，化解团队内部的各种矛盾，在“和”文化的基础上最大限度的加强团队团结力度，将进一步促进项目的安全管理。

三、以“智”为出发点的安全管理理念

传统文化是民族先辈的智慧结晶，而在传统文化的传承发展过程中，民族先辈也非常注重“智”的发展与提高。孔子曰：“知者不惑，仁者不忧，勇者不惧”，其中的知者就指有智慧的人或是聪明人。《弈喻》中有云“局将半，予思益苦，而客之智尚有余”，这里的智就指智慧。唐代诗人孟郊在《百忧》中提到“智士日千虑，愚夫唯四愁”。虽然他在说聪明的人经常思考如何上进，愚昧之人却常常愁闷哀叹，但是也透露出能者多劳，智者多劳之意。李世民在《伤辽东战

亡》中提到“防身岂乏智，殒命有余忠”，其实就在说战场上做好自身防护都不能缺乏智慧，都需要用脑子在思考，足见先人对智慧的重视。在国学传统文化发展传承的今天，世人也在发展传承着古人的智慧，并在现时代科技管理手段的配合下，把管理智慧发挥的淋漓尽致。在项目安全管理上，结合施工现场实际，发挥现当代管理智慧，在管理中促进现场安全工作的开展。

(一) 不断完善现场安全管理制度。制度建设在传统文化中，就是在“智”的条件下产生的“礼”。在现代企业管理中，也主要沿袭了古人无规矩不成方圆思想，所以在企业经营的方方面面都有制度的约束，在施工现场安全管理中，更是需要有安全管理制度的出台实施。从施工图纸的设计，到施工步骤的安排；从大型机械的进场，到施工工人的操作等，涉及安全管理的问题都应在制度中做出规定。一方面来规范和约束现场施工行为，另一方面来提醒施工人员注意安全。要根据不同的工作现场，不同的施工环境，不断完善项目安全管理制度。对于项目施工中碰到的新的安全问题，要及时纳入到制度规章中。通过不断完善制度，强化制度教育，给现场施工人员划上一道安全意识红线，进一步让现场施工人员从心里重视安全。

(二) 持续加大现场安全监督力度。监督也是一种“智”的表现，从古至今历朝历代，在官府治理中都拥有自己的监督体系。为了考察行动的推进过程，监督是个常规手段。在项目安全监督过程中，要保持常规的巡视监督，在不断的巡视监督过程中，不断的发现问题、指出问题、纠正问题，要做到立查立改，不得延误。安全管理人员可以伙同相关部门同事一并参与日常监督巡视，发挥众人拾柴火焰高的作用，多走动、勤观察、多发现、立整改。持续加大安全监督力度，保持日常监督巡视常态化，形成现场安全监督管理高压，确保施工人员安全意识不懈怠。

(三) 不断完善现场安全管理方式。管理方式是管理艺术的体现，更是管理与智慧的结合。得体的管理方式会使员工感恩长远，而粗暴的管理方式则会使

员工愤世嫉俗。在项目安全管理中，尤其在与协作队伍的安全管理中，要分对象、看情况、观效果，变换方式把安全管理理念传播下去，采取对症下药、治病救人的策略。对于发现的潜在重大安全隐患，要令行禁止，立即整改，不惜批评教育通报惩罚；对于存在的较小安全疏漏，要立即指出，迅速整改，温馨提醒不容再犯。对于重复疏漏安全问题，要及时通知相关部门，全面通报，并勒令重新学习安全施工规章。完善项目安全管理方式，不失为促进安全管理的一种良好方式。

综上，传统文化作为民族宝贵文化，以润物细无声的姿态潜移默化着每一代炎黄子孙。把传统文化吸纳融入到企业文化建设当中，无疑是一种珍贵的财富，传统文化也在不断丰富和发展着企业文化建设。其博大精深，随手采撷用来指导项目安全管理，便可发挥巨大作用。把传统文化在项目安全管理中形成的文化软实力，辅之现代化的管理理念和手段，坚信在项目安全管理中，定能够提高项目人员的安全意识，规避施工过程的安全隐患，最终把安全隐患扼杀在摇篮中。

(作者单位：局商合杭经理部)

培育水文化 开拓水市场

谭小兵

5月4日,局召开内部重组动员大会,将市政分公司改制为子公司。本次局内的战略布局调整,对于市政公司员工来说,是对市政公司历经二次创业、用五年时间做成国内水务专业领域第一梯队的肯定。

上善若水 创业文化促启程

万事开头难。2011年4月29日,有着58年发展历程的市政分公司(给排水处)重组出现在人们视野。当时,只有三名员工有正式人事令,在局党委、局所以支持下,两个多月后,迅速扩大到百十号人的团队,怎么把包括原市政人员在内的局内各单位、新分配的大学生组成的各路人马整合成一支专业队伍,市政分公司党委审时度势,提出以念好“水文章”、培养“水文化”、开拓“水市场”的文化管理促发展的思路。

为推进公司二次创业?公司启动了“创业文化”建设。由公司党委倡导,公司党、政、工、团联合启动“创业责任奉献”主题活动。活动分为全员大讨论、开展征文、举行演讲比赛三个阶段。公司党委进行了动员和宣贯,从机关到刚开工的工点,无论是工作几十年的老员工还是新加盟的新成员,大家都在思考怎么发挥个体能力、怎么融入团队管理的办法,并把怎么在岗位上、建设一个什么样的市政的想法写在纸上,在公司领导带头参与下,征文活动共收到99篇征文参与率达83%,对于精彩的文章,公司党委书记进行点评。而从各项目选拔的13名主题演讲比赛的选手,成为公司重组以来的最大活动,展现了新团队员工的朝气蓬勃、昂扬向上的精神面貌。第二年,公司党委针对领导干部、全体员工、新入职的实习生,开展了“我与企业共成长”、“企业就是我的家”、“我来

市政这一年”等一系列主题教育活动,营造了“干事创业”氛围,激发了广大员工与企业同发展、共命运、创未来的工作热情。也就在这一年的局企业文化节上,市政团队以“红梅颂组歌”和情景剧《回家》展示了一个崭新的团队。

良好的开端是成功的一半,“创业责任奉献”主题活动成为市政公司打造创业文化的起点。而解决了思想问题,全体员工轻装上阵,投入到二次创业的高潮中。五年来,全体员工在局、局党委的指导下,全力夯实各项管理,使企业各项管理在重重挑战中稳步推进。其中,公司2015年共完成污水处理厂98.5万吨,占2015年全国污水厂总量1242万吨的8%,规模上一跃成为国内第一。

滴水穿石 专业文化市场竞争再发力

“海纳百川、有容仍大”。由于水务营销领域专业性强和区域性强的双重特点,使公司营销战线面临新市场未开拓、老市场老对手重重围堵的不利局面,甚至在客户走廊上经常相遇老同行的情况,为了突破营销的“瓶颈”。市政分公司提出学习水的包容和韧性特点,加强学习,适应市场变化。提出“工作学习化、学习工作化”要求,开展了领导干部学习、专业技术人员学习、全体员工大学习、大提高的管理手段,提高业务能力和综合素质的基础上。以江河不择细流方能成其深为目标,公司领导班子带头向优秀企业学习、向竞争对手学习,把融会贯通、学习成效落实到企业发展作为考核目标。

在开拓市政过程中,市政公司员工以共同专业水文化为支撑经营市场,一方面以滴水穿石、百折不挠

的态度推介企业，另一方突出水文化中的“融”字，积极与水务集团建立市场合作机制，结合专业施工与专业市场营销一体化、区域生产营销一体化的思路，先后与柏林水务、上实环境、首创水务、富春紫光、中科博联水务等投资集团合作，形成优势互补。在合作过程中，管理者把每个项目当作一篇“文章”去完成，以求求真务实的行为文化推进安全、质量、工期、文明施工等达标的执行力文化，交出业主满意的答卷，从而赢得了客户，确保了水市场的开拓。从东北的长春污水处理厂建设到华南的福州污水厂施工、从华东徐州的污水处理厂改造到西北呼和浩特污水厂通水，从合肥第七水厂、南京龙潭水厂到铁北污水厂投产、汉西污水厂建设、南昌青山湖污水厂、阜阳污水厂收尾一座座水厂如雨后春笋矗立在沪、浙、苏、皖、鲁、滇、赣、吉、内蒙等十多个省市、自治区。

青山遮不住毕竟东流去。一路走来，公司营销额由2011年的1.86亿元上升到2015年的17.13亿元，五年来，公司共承揽任务55.06亿元。专业涉及水务环保、市政道排、公路、桥梁、隧道、房建等业务领域，营销规模超过了重组前几十年的发展道路。

中流砥柱 功臣文化攻坚克难

“经公司党政联席会议研究决定：授予王冬、袁青、张雪生、王玉萍、梁翔五名同志为公司2015年度“劳动功臣”荣誉称号”。在今年3月份的职代会上，五名披红挂彩的功臣走向主席台，接受大家的掌声。这不但公司颁发给员工的最高荣耀，也成为每年公司职代会上的高潮，评选劳动功臣是市政公司的一项传统，无论在（国内项目），还是在万里海外的安哥拉工地，无论是污水厂建设、自来水厂施工、地下顶管施工、管网建设、还是房建、道路、桥梁、隧道工地，还是项目管理、营销、财务等各条战线的俊杰都把登上当年的“功臣榜”作为最大的荣耀。五年来，公司共涌现出22名“劳动功臣”，9名局先进生产（工作者）。公司先后表彰先进单位19个，先进集体34个，先进生产（工作者）119人次。2015年，公司青年共产党员赵刚军同志荣获“中国好人”光荣称号。与此同时，公司对每年评选出的先进人物进行大张旗鼓地

宣传，在每个公司工地都会看到张贴劳动功臣的业绩和照片，在全公司形成崇尚先进、爱岗敬业的正能量。

对此，公司党委书记董渊说，通过从公司各条战线对劳动功臣和优秀员工的选拔和重奖，不但是体现了企业对员工个体的高度认可，更彰显了团队对劳动创造的尊重，这也是“工匠精神”的在建筑产业链中的体现。

与功臣文化相对应的是，每年的4月29日，市政分公司从机关到基层单位都要开展一年一度的“庆祝周年勇攀高峰”活动，围绕共同的目标、大家迎难而上攻克重重难关。空谈误事、实干兴企，正是因为这种埋头苦干的实干精神，五年来，公司共完成施工产值44.5亿元。公司共承揽污水处理厂278.7万吨、净水厂124.6万吨，合计403.3万吨，年均承揽规模已超过公司重组前的水平。而承建的乌兰布和沙漠DN3000钢筋混凝土管顶管工程，为全国首例沙漠顶管工程，填补了国内该施工领域的空白；正在施工的温州40万吨污水处理厂为亚洲最大的半地下式污水处理厂。

勇立潮头 海外项目文化拓展立新功

近日，从安哥拉传来消息，我局中标安哥拉比耶省Cunhinga供水项目和Nharêa供水项目，中标金额近4千万元美元，这对于市政公司来说是近年来积极开拓海外市场的一次利好消息。历史上曾经参建坦赞铁路、越南、尼日利亚、伊拉克、吉布提等国家给排水工程的市政公司在2011年首次重组之初，就提出“立足水务、面向市政、拓展海外”经营战略。于重组后的次年，就依托局安哥拉项目进入当地水务施工市场，把公司创业战线扩展到海外。经过几年的拓展，今年4月30日，安哥拉住建部基建部门负责人Camos一行到市政公司施工的安哥拉NCC一期污水处理厂、加压泵站参观，看到现代化的加压泵站、污水厂在市政运营人员带领当地委培人员的运营等方面的情况后，对方负责人说耳闻不如目见，非常期待一步能和中铁四局的合作。作为市政公司施工的中国中铁首座安哥拉现代化污水厂及加压泵站，目前，已经成为局对外接待、营销的一张重要名片。

浅议中铁四局企业核心价值观培育与建设

方清

讨论价值观的问题，首先要弄清楚什么叫价值观。专业的回答是：价值观是指一个人对周围的客观事物，包括人、事、物的意义及重要性的总评价和总看法。简单的说，价值观就是一个人关于是非曲直、善恶美丑的一种取向和选择，是促使人们做事的内部动力。价值观具有稳定性、持久性、选择性、主观性等特点，而价值观的最大作用是对个体或组织的动机和行为有导向的影响。

党的十八大正式提出了社会主义核心价值观的基

本内容，共 24 个字，包含了三个方面的基本信息，建设目标（国家层面）：富强、民主、文明、和谐。美好社会表述（社会层面）：自由、平等、公正、法治。道德规范（公民层面）：爱国、敬业、诚信、友善。社会主义核心价值观，是在确立社会主义基本政治制度，基本经济制度和马克思主义为指导思想的社会主义意识形态为政治前提，经过改革开放以来不断的探索与实践，与中国传统价值观相结合，总结和提炼出的社会主义价值体系核心内容。

作为一家专业公司，市政公司 2012 年进入安哥拉水务市场以来，建设人员发扬独立作战的优良传统，大力开展“海外建家、员工乐业”的海外文化建设，员工们在海外不但承建工程，开展了海外党建、工建、团建活动，还建起了菜地、饲养了家畜、与当地人打成一片赞助了当地学校的“CTCE 校园杯”足球比赛，而海外工程也从一条管道开始，发展到给排水管网施工、泵站和污水厂项目，几年的在非洲大地上建造了一座工程丰碑。在此基础上，市政分公司抓住难得的“走出去”机遇，通过调配后备人员、配齐翻译队伍积极开拓当地市场，目前市政公司已经签订合同和在建的海外工程包括：罗安达新机场建设指挥部办公基地项目及塔台地下通道项目、罗安达新机场供水项目备用取水工程、安哥拉罗安达中基啤酒厂至新机场中水管网工程、Candelabro 水厂三期工程、金合欢排水改造工程、希望花园别墅项目等项目，新中标额达五亿多元。

而坦桑尼亚水务工程、巴拿马项目污水处理厂及

下水管网运维项目、多哥水务项目、埃塞俄比亚水务项目等工程正按照国际化运作方式在开展营销工作，并达成了初步合作意向。完成了被动从局内找活干向海外市场承担工程蜕变。

对于海外市场，市政公司总经理姜喆说，随着国内市场的竞争加剧，我们要抓住海外水务市场刚启动这个难得机遇，把走出去变走进去，使海外市场成为公司发展的三分天下有其一的目标。

3 月 9 日，市政公司召开了第一次党代会，提出了未来四年的奋斗目标，即：“把市政公司建设成行业一流的专业化公司；实现水务运营零的突破、新签合同总额突破 120 亿元；企业核心竞争力全面提升、企业经济效益全面提升、员工幸福指数全面提升”。

对于再次改制后的市政公司来说，这将是一次新的航程。

（作者单位：市政分公司）

中国传统核心价值观实际上是中国传统文化所代表的核心价值观，影响力最为深远的为儒、道、佛三家各自代表的价值理念。

儒家文化的核心价值观可以概括为——自强不息，厚德载物。儒家非常重视仁，将仁视为生生不已的“天地之大德”。“当仁不让”这个成语，常被现代人理解为，当有什么好处轮到我时，我是不会退让的。当：面对，仁：有正义的事情，泛指该做的事，不让：不回避。其实这是孔子的一句话，要求儒家学者要以仁为己任，自觉承担起治理国家和服务社会的责任。两千多年以来，儒家的自强不息、厚德载物价值观充满了责任感和正能量。在汉武帝提出“罢黜百家，独尊儒术”以后，儒家思想变成了历朝历代的官方价值观念。

道家文化的核心价值观可以概括为——道法自然，逍遥齐物。“道”原意为道路，此处引申为人们应遵守的规则和规律，以及那些自觉遵守规则和规律的人所达到的自由境界。老子提出了“道法自然”的观点，其本意就是道的运行法则就是“自然而然”。逍遥，没有约束的自由，与佛教中的“大自在”相通，指的是一种“无待”的境界。齐物，指万物平等。意蕴着“天地与我并生，万物与我为一”的“齐物”之境。道家思想虽有唯心与消极的一面，但其精华仍光彩四射。如“圣人之道为而不争。夫唯不争，故天下莫能与之争”。“上善若水”。“无为而无不为”。“治大国如烹小鲜”。“善用人者为之下”。“以正治国，以奇用兵，以无事取天下”。道家无为而治，崇尚自然的价值观为后世治国安邦产生了深刻的影响，成为在中国历史上与儒家学派对等互补的传统价值观念。

中国佛教的核心价值观可以概括为——慈悲为怀，普渡众生。慈悲为怀，是佛教语。用于劝诫人们以恻隐怜悯之心为根本。慈爱众生并给与快乐（与乐），称为慈；同感其苦，怜悯众生，并拔除其苦（拔苦），称为悲；二者合称为慈悲。普度众生，就是救苦救难，博施济众。佛教的原意是，芸芸众生都生活在苦难之中，称之为此岸。佛和菩萨的境界是极乐世界，称之为彼岸。从此岸到彼岸称之为“渡”。帮助众生脱离

苦海，超度亡灵是每一个佛门弟子修行成佛的任务。

“我不入地狱，谁入地狱！”是佛教的一个典故，说地藏菩萨见地狱众生受苦，感同身受，遂发愿下地狱救度众生“我不入地狱，谁入地狱！地狱不空，誓不成佛！”表达了佛教教义“舍己为人”的精神。佛教有很多的正面意义，教化人们爱护生命，清心寡欲，行善积德，助人为乐。

企业核心价值观是指企业与员工的共同价值取向，是企业在追求经营成功过程中所推崇的基本信念，是企业全体或多数员工一致赞同的关于企业意义的终极判断。简而言之，企业的核心价值观就是企业决策者对企业性质，目标经营方式的取向所作出的选择，是为员工所接受共同观念。以我个人的理解，企业核心价值观就是明确企业生存的目的和获取成功的方式。

企业价值观是企业精神的灵魂，她为企业的生存与发展确立了精神支柱。企业价值观是企业全体员工共同信奉的信仰，它对企业具有持久的精神支撑力。

“十年企业靠经营，百年企业靠文化”。什么是企业的核心竞争力？是高新技术，是企业制度，还是组织建设或团队精神？说法不一，莫衷一是。但有专家提出：核心价值观是企业第一核心竞争力。“理念优先于制度，制度重于技术”。这些观点被人们普遍接受。

日本政府在总结明治维新时期经济能够得到迅速发展的经验时，发表过一份白皮书，把日本经济发展归结为三个要素：第一是精神，第二是法规，第三是资本，这三个要素所占的比重分别是精神占 50%、法规占 40%、资本占 10%，这一结论说明了精神要素、文化要素在企业经营和经济发展中的重要作用。现代企业的竞争归根结底是理念和价值观的竞争。企业最终的竞争力取决于它在一系列价值中如何进行价值选择。只有把企业建设成为一个有灵魂、有活力的组织，才能有光明而荣耀的未来。

中铁四局是一个历史悠久，文化底蕴丰厚的国有大型建筑企业，在企业文化建设方面起步较早，特色鲜明，成效显著。诚信、文明、守法、敬业的企业员工准则；知人善用，人尽其才的企业人才观；科技先导，

以人为本,持续发展的企业发展观;靠信誉打开市场靠精品占领市场的市场观;严谨、务实、团结、创新的企业作风;勇于争先,永不满足企业精神;勇于跨越,追求卓越的企业哲学;发展自我,造福社会的企业使命;履约、守信、保质、重义的经营宗旨,形成了中铁四局企业文化的主要内容,但是作为企业文化的内核——企业核心价值观的建设仍属空白,因此,及早地培育和建设企业核心价值观,健全企业文化建设,发挥核心价值观对企业战略,以及员工思想和行为的统领作用,是企业软实力建设一个重要环节。

2015年,王传霖总经理在中铁四局集团四届一次职工代表大会上明确指出:让我们携手奋进,砥砺前行,为把我局建设成为客户推崇、伙伴信赖、员工幸福、广受社会各方尊重的一流企业而努力奋斗!第一次全面、系统、鲜明地提出了中铁四局企业核心价值观构建框架。这一核心价值观框架既反映了社会主义制度下的主流价值观,也反映了当今社会能够被广为接受的普世价值观,同时也最大程度地顺应了建筑企业的行业特点。框架的提出,不仅在企业内部产生强烈的共鸣,也在社会各界受到高度赞誉,这无疑为企业的健康成长指明了方向,为助推企业良性发展创造了和谐的内外环境,为先进的企业文化建设奠定了坚固的精神基石,注入了新的活力和元素。

中铁四局企业核心价值观构建框架可以概括为:客户推崇,伙伴信赖,员工幸福,广受尊重,一流企业共20个字。客户推崇,伙伴信赖是企业的经营理念和行为准则;员工幸福,广受尊重是企业的使命和责任;一流企业是企业的战略目标与奋斗方向。

(一)客户推崇。许多优秀企业价值观中,都把客户放在首要位置。例如IBM公司——成就客户,创新为要,诚信负责。INTEL——客户服务,员工满意,遵守纪律,质量至上,尝试风险和结果导向。万科——客户是我们永远的伙伴。阿里巴巴——客户第一。沃尔玛——顾客至上,以满足顾客需求为己任。联想电脑——为客户利益而努力创新。星巴克——为客户煮好每一杯咖啡。华为——为客户服务是华为存在的唯一理由。

对施工企业而言,客户就是业主。客户推崇就是指业主对施工单位综合实力的认可与肯定,其中包括履约能力,经营理念,管理水平,企业文化,财务状况等多个方面。在供大于求、竞争激烈的建筑市场中,业主始终处于主动的位置,他有选择和清退施工单位的管理职能。在合同文件中,业主与施工单位始终是甲乙方的关系,业主有提出标准和发布命令的权限,而施工单位只有履约和执行的义务,甲方就是上帝,因为他有主宰乙方命运之权力。因此,让客户满意,获得他们的信任、理解和支持,对于施工单位来说至关重要。

在许多服务行业中,经常提出“顾客就是上帝”,“宾至如归”,“用户是我们的衣食父母”等口号,往往只是为了广告与宣传,如果在经营行为中没有约束,往往是流于形式,口惠而实不至。而客户推崇,是客户对经营者行为结果的反应,要做到客户推崇,必须倒逼企业规范经营,诚信守约。

要实现“客户推崇”的经营理念,我们应该做好以下几个方面的工作:

1.统一思想,把满足和超越客户需求、为顾客创造价值作为企业唯一的经营导向。建筑企业持续稳定发展要靠实力,靠质量,靠品牌,靠客户关系。要牢固树立“有客户才有未来,有客户才可发展”的理念,尊重和理解客户。

2.推行客户满意战略。美国市场营销大师菲利普·科特勒在《市场营销管理》一书中指出:“企业的整个经营活动要以顾客满意度为指针,要从顾客角度,用顾客的观点而非企业自身利益的观点来分析考虑消费者的需求”。科特勒的观点,已成为现代市场营销学上的经典名言。中国建筑企业在不同的阶段有着不同的经营中心,从一开始的产值中心论(做大)转向利润中心论(做优),从过去的客户中心论(关系)过渡到客户满意中心论(实力)。良好的产品和服务,最大限度地使顾客满意,已成为企业在激烈竞争中抢占市场,赢得优势的不二法宝。

3.建立客户满意指标体系。过去被人们津津乐道的以塑造和传播企业形象的CI战略,正在被勃然兴

起的客户满意 CS (Customer Satisfaction) 战略所代替。CS 战略的指导思想是,企业的全部经营活动,都要从满足客户的需求出发,以提供满足客户需求的产品或服务为企业的职责和义务,以满足客户需求,使客户满意为企业的经营目的。借助 CS 理论,我们可以建立一套比较全面的顾客满意指标体系(简称 CSI)。主要是对企业的理念、行为、视听、产品、服务以及对其产品的物质层面、精神层面和社会层面的满意程度进行定性分析和定量测算,使企业能够精确的掌握客户满意度,从而使企业能够对客户满意进行有效的管理。目前中铁路总公司实行的铁路信用评价活动,实际上也是一种客户满意度的测评方式,而 CSI 是针对施工企业自身所采取的一种更加科学的客户满意管理模式。

4. 关注客户的意见。要获得客户的满意,不仅要有合格的产品,还要有优质的服务。没有服务,就没有营销。谁能提出超出顾客期望,或竞争对手做不到、不愿做、没想到的超值承诺,并能及时兑现,谁就能赢得客户。海尔集团总裁张瑞敏认为:市场竞争不仅要依靠名牌产品,还要依靠名牌服务。要把回访作为制度,科学地倾听和正确的处理顾客的意见,这是提高客户满意度的重要手段。

(二) 伙伴信赖。伙伴信赖,实际上表达的是企业对合作重要性的认识以及企业在合作伙伴关系管理上所坚持的原则。

从国家层面上看,在全球经济一体化逐渐加剧,呈现出“合则强、孤则弱”的趋势下,中国政府率先提出了“和平发展,合作共赢”的大国理念。试图通过跨国合作,优势互补,来解决由于国内经济高速发展所造成的产能过剩和资源匮乏问题。

国与国之间需要合作,企业也是如此,建筑施工企业更是如此,主要有三个方面的原因:一是计划经济时代,建筑企业自成体系,产品单一,相对封闭,是典型的劳务密集型产业。伴随着改变开发,国有建筑企业开始体制改革,建立了现代企业制度,使企业成为独立经营、自负盈亏的经营者。施工企业过去那种内部业务齐全,“大而全”,“小而全”的纵向一

体化格局已不复存在。企业在聚焦核心业务,实现管理层与操作层分离后,为扩大规模,降低成本进而又形成了各种合作联盟的横向一体化格局。企业之间优势互补,信息共享,风险共担,平等互利的合作日益增强,合作共赢已是大势所趋。二是当今社会,在专业化发展和社会分工细化的背景之下,谁也无法做到“无所不能”。因此,取长补短,借力而行已成为企业可持续发展的战略抉择。谁重视合作,善于合作,谁才能成为最后真正的赢家。三是建筑产品,不仅投资规模大,建设周期长,而且业务链庞杂。一个建筑产品,从项目的可研,立项,设计,建造,监理,运营,需要多方的分工协作。在建造过程中,施工企业需要业主的指导,设计的配合,监理的监控以及与运营方的沟通。其实建造过程就是合作的过程。在最初施工生产过程中,我们最主要的合作对象,是材料设备供应商和劳务协作队伍。为了扩大经营,提升实力,企业合作对象越来越多。在市场开发中有战略合作联盟、投标联合体、总承包合作方;投资业务中有 PPP 项目投资合作方,融资合作方;在科研和新技术应用方面有 BIM 课题合作研发、工装设备合作研发、软件合作开发以及咨询与培训合作等等。在与诸多合作方的合作过程中能否取得圆满成功,直接影响施工企业规模扩张;影响项目管理的安全、质量与成本;影响企业的市场开发、多元化发展、人才培养和科技进步。没有合作,我们寸步难行。

“合作第一步,从敞开心扉开始”。因此公开透明,诚信守约,相互信任是合作的基础。伙伴信赖,就是做值得对方信任和依赖的合作者。伙伴信赖,也是建立长期合作关系,实现合作共赢的前提。伙伴信赖,也是我们在处理与合作伙伴关系时的行为准则和指导原则。

(三) 员工幸福。随着中国经济的高速发展,国民生活质量不断提高,尤其在物质生活方面有了极大的改善。根据马斯洛需求理论,人们在满足了基本需求之后,还需要有更高层次的需求。据权威机构调查,中国人的幸福感在世界范围内处于中等偏低水平,其主要原因就是广大国民在更高层次的需求上没有得到

较好的满足。

伟大的空想社会主义者罗伯特·欧文曾说过：人类的一切努力的目的在于获得幸福。企业是为人类幸福而存在的。让员工幸福，是办企业的目的，也是经营企业的目标。而幸福的员工，不仅对企业忠诚，而且能够发挥更好的工作绩效为企业服务，幸福的员工可以造就幸福的企业。因此，在企业内部营造健康阳光、积极向上的员工心态；培养员工自信乐观，充满希望，意志坚强的心理品质；形成一种以人为本，尊重员工，关爱员工，民主管理的企业文化氛围，注重人的全面发展和发挥人的主观能动作用，是“员工幸福”作为企业核心价值观的内涵所在。

创建幸福企业的典范单位苏州固得精辟地提出“企业的利润来自员工的幸福和客户的满意”这一创新发展理念。多年来倡导“人要有大爱情怀，企业要有大爱文化”的企业人文环境。苏州固得的做法已成为很多企业学习的榜样。中铁四局一直致力于幸福企业建设，在全局开展“三不让”资金的救贫解困活动后，又以“家文化”为核心，开展创建“幸福项目部”活动，并确立了从项目到企业，从局部到全面的幸福企业建设路径。同时以转型发展为突破口，以关注广大员工的退休生活为出发点，正在积极打造中铁四局养老产业，真正做到使中铁四局每一位员工都能老有所养、老有所学、老有所为、老有所乐。构建良好的培训体系，实行轮岗制度，关注员工职业生涯的规划与发展，尤其是近几年，企业稳健发展，和谐稳定，良性循环，员工收入不断增长，其总体水平不论是行业评还是区域比均处于高位，员工的幸福指数不断攀升。根据王传霖总经理的要求，中铁四局还将构建员工幸福指数测评系统，通过系统的建立，对员工的幸福感进行可比分析和量化考评，掌握员工的幸福程度和共性需求，把幸福企业建设纳入到一个科学规范的平台，努力做到让每一个员工都能快乐的工作、幸福的生活。

（四）广受尊重。“广受尊重”（广受社会各界尊重）有两个层面的意义，一是企业员工受到广泛的尊敬，二是企业受到社会的普遍关注和赞誉。

员工要受到尊敬，必须塑造好“中铁四局人”这

个集体形象。要努力使这个形象成为企业的骄傲，同行的榜样，大众的偶像。要塑造好这个形象，需要全体员工的共同努力。企业的高管人员要有能力、有水平、有修养；我们的中层管理人员有执行能力、有务实精神、有知识有涵养；我们的基层人员吃苦耐劳，拼搏有为，有技能有素质有教养。干部廉洁自律，甘于奉献；员工爱岗敬业，遵纪守法；企业风清气正，团结和谐。公司合法合规经营，持续盈利能力强，员工的工作环境不断改善，生活质量不断提高，企业积累丰厚，员工收入不菲，领导觉得体面有成就感，员工活得有尊严，有归属感。广大干部员工不仅有很好的职业素养，还有注重言表、文明友善、勤奋好学、讲究公德、有责任心等良好品德。这些既是四局员工在新时代的行为准则，也是受人尊敬的必备条件。作为国有大型企业，党和政府给予了极大的关怀，赋与了很高的荣誉。中铁四局很多员工，尤其是领导干部，多次受到党和国家领导人的接见，当选为中共党代表，全国人大代表，荣获全国“五一”劳动奖章，全国劳模，巾帼英雄，全国“三八”红旗手，中国好人等殊荣，这不仅是个人的荣耀，更是集体的荣誉，是提升“中铁四局人”公众形象最权威的评价与宣传。享受“国家级”荣誉称号的人越来越多，“中铁四局人”的形象才会越来越好。

产品质量。建筑产品最大特点是功能社会性，产品的用户主体是社会公众，因此产品的质量直接关乎企业的社会信誉。有关部门做过调查，当问及什么是产品品牌时，90%以上的回答是：产品品牌就是产品质量。日本和德国的品牌享誉世界，产品行销全球，其根本的原因是产品经久耐用，质量过硬，追求产品的人性化。日本企业家认为：产品的质量10%靠技术，90%靠态度，牢固树立质量意识是日本企业质量管理的重要措施。德国企业家非常注重操作工人技能的培养，强调工匠精神，追求精益求精，注重科学管理。中国产品质量总体水平偏差，假冒伪劣充斥市场，严重损害消费者利益的产品质量问题层出不穷，屡禁不止。作为一个有责任的央企，树立“质量是企业的生命”、“品牌为王、质量至上”理念，向社会奉献精品工程，才是中铁四局获得社会各界尊重和保持企业

基业常青的唯一选择。

安全生产。“质量”与“安全”是施工生产管理过程中不可忽视的一对孪生兄弟。安全生产，关系到广大员工的生命财产安全，关系到企业的生存与发展，关系到社会稳定大局。由于建筑行业具有野外、高空、有限空间、专业多、工序多、立体交叉等作业特点，加上操作人员安全意识普遍淡薄，安全管控形势十分严峻，因此安全生产已成为施工企业的最大风险源。没有安全，就没有市场；没有安全，幸福企业无从谈起；没有安全，企业就会面临信誉扫地的窘境。管生产必须抓安全。中铁四局近年来不断改进安全管理制度，建立和完善企业安全文化，引进和推广了先进的管控手段，取得了显著的成效。尤其是利用信息化手段，研发了中铁四局安全质量隐患排查系统，使企业的安全质量管理发生了质的变化，为建设本质安全型企业提供了现代化手段。

社会责任。随着人类社会的进步，企业社会责任受到越来越多的关注。企业主动承担社会责任，不仅可以树立良好的企业形象，还可以提升其在国内、国际市场的竞争优势。企业社会责任的内涵丰富，其主要内容是指，从企业内部来讲，就是要保障员工的尊严和福利；从企业外部看，企业的社会责任可分为经济责任，社会公益责任，文化教育责任，环境责任等几个方面。依章纳税，维护消费者的根本利益是企业的天职；自利利他，合作共赢，不拖不欠是企业应遵守的职业道德；赈济灾区，扶助贫困，热心于公益事业是企业应履行的道德义务。节能、环保，积极主动地响应和落实党和政府的号召，推动经济和社会发展是企业必须发挥的社会职责。一个企业只有懂得感恩，回馈大众，反哺社会，敢于担当，认真履行社会责任才能受到最广泛的尊重。

(五) 一流企业。“一流企业”（一流现代化企业集团）是中共中铁四局集团有限公司第三次代表大会上提出的企业战略目标，其分解目标为：一流的公司治理和经营管理能力；一流的发展质量和经济效益；一流的产业结构和竞争优势；一流的科研和创新能力；一流的企业文化和品牌信誉。

虽然对国际一流企业迄今没有权威的定义，但被国际公认的优秀企业中还应该具备以下几个共性要素：一是卓越的战略管理能力和领导力。企业的成功首先是战略和领导的成功。战略定位和管理能力是企业的关键所在。一方面，要建立清晰的战略管理体系，重视战略引领，并实行动态调整；另一方面，要有有机协调的业务体系，充分发挥协同效应和整体优势。能够妥善处理核心主营业务，延伸扩展业务和新兴业务之间的衔接和协同关系。二是高效的集团管控和强大的资源配置。围绕企业的远期目标和业务模式，建立相应的管控体系和激励约束机制，综合运用人员、财力、管理等控制协调平台，运用制度文化考核和信息等手段，加强对下属企业的管控和资源调配，通过扁平化的组织架构，实现信息流、资本流、人员流在更大范围内的共享和配置。三是国际化水平。一流的国际化集团公司必须具有较高水平的国际市场营销能力和境外工程项目管理能力，其国际业务的份额不低于企业总营业额的30%。四是健全完善的风险管控体系。无形的风险是企业发展最大的“陷阱”。走捷径，依变通，片面求“快”未必能达到终点，脚踏实地，有效规避风险才是成功的保障。

创建“一流企业”，是局和局党委在总结“十二五”期间发展经验和取得成果的基础上提出的。“十二五”期间，中铁四局被股份公司树为系统内标杆企业，企业的规模和效益有了明显提高，品牌影响力得到进一步提升，综合实力和管理水平有较大的改善，企业文化建设获得了全面的改良，已成为推动企业发展的核心力量和企业的一大特色，创建一流企业的基础和条件有的已经形成，有的将逐渐形成。

企业核心价值观是企业最宝贵的无形资产，是企业文化的核心元素，对内有凝聚力，对外有竞争力。因此，积极培育和宣传践行企业核心价值观是企业一项不可忽视的战略任务。

核心价值观培育成功与否，主要取决于全体员工的共识程度。古人云“上下同欲者胜”。在培育核心价值观的过程中自始至终都需要全员参与，整体互动，通过交流与融合，逐渐形成大家共同认可的价值准则。

因此企业核心价值观培育和确立之前，首先要在全局范围内，有组织、有顺序、分层次地开展关于企业核心价值观的大讨论。局主责部门（战略规划部，宣传部，人力资源部）要在这次大讨论活动中做好组织和指导工作，通过大讨论，集思广益，博采众长，充分挖掘广大员工的智慧，夯实中铁四局核心价值观的群众基础。在大讨论活动中，要让广大干部和员工弄明白什么是价值观，为什么要建立企业核心价值观，我们要建设一个什么样的企业，以什么样的方式和手段来经营和管理企业，企业核心价值观与我们每一个人的关系。要以王传霖总经理提出的“客户推崇，伙伴信赖，员工幸福，广受尊重，一流企业”的企业核心价值观框架为主线，在充分理解和掌握“框架”内涵和意义的基础上展开讨论和论证。既可以在“框架”基础上补充调整，完善升华，也可以在更大范围内，包括企业精神，企业宗旨，企业使命等在内的整个企业文化层面上，结合市场变化，人文环境的变化，企业内部变革提出并探讨更有时代特征和创新精神的企业核心价值观，同时以培育企业核心价值观为契机，进一步推进和改造整个企业文化建设，促使企业文化的整体结构更加协调融合。通过这样一个活动，把个体价值观的差异性和主体价值观的统一性有机地结合起来，努力把组织的价值观转换为个体的精神信仰和行为准则。

在企业核心价值观的实施路径中，我们要重点做好以下三个方面的工作。

（一）内化于心。利用一切可能的手段和载体，加强对企业文化，尤其是企业核心价值观和企业愿景的宣传。党政工团形成联动，通过宣讲、演讲、培训、诵读等各种形式，开展系统化、制度化、常态化的群众性教育活动，使企业的核心价值观无处不在，内化于心，扎根于脑，增进广大员工的认同感，增强广大员工践行企业核心价值观的自觉性、自信心和自豪感。“千人同心，则得千人之力；万人异心，则无一人之用”。只有全局广大干部员工把企业的核心价值观和企业的美好蓝图当成我们共同的信仰和共同的愿景时，我们才能使每一位员工自觉地成为企业发展的奉献者，企

业形象的守护者，企业正能量的传播者。我们才能做到万众一心，众志成城，无坚不克。

（二）固化于制。企业的规章制度是规范经营管理，约束员工行为的重要措施，将企业的核心价值观与企业内部制度的构建相结合，把软性的价值观辅之以刚性的制度保证之下，把核心价值观融入到制度规范之中，企业的核心价值观才能得到有效的落实。反过来，企业的核心价值观在一定程度上决定了企业制度，当企业制度，包括企业战略与核心价值观有冲突或不一致时，应优先响应企业的核心价值观。现代企业强调无界限合作，这就需要文化来融合，靠核心价值观来串连，企业内部只有在保持基本一致的价值准则时，整个系统才能相互支持，协调有序。

（三）外化于行。“天下之事不难于立法，而难于法之必行”。行动比思想重要。没有执行，一事无成，再好的企业核心价值观也只能是“水中月”、“镜中花”。践行企业的核心价值观，首先是全局领导干部、高管人员、全体党员要身体力行、以身作则、率先垂范，亲自倡导，带头遵守。在宣传和教育的基础之上，开展践行企业核心价值观的实践活动，立榜样，树典型，培养广大员工践行核心价值观的自觉性。通过绩效管理的办法，对践行企业核心价值观过程中的单位和个人进行评比考核，给予奖罚，激发广大员工践行核心价值观的主动性。把企业的核心价值观融入企业文化，融于企业制度，严格规范我们的经营管理行为，把企业的核心价值观落实到我们工作的每一个环节，通过核心价值观的落地塑造良好的企业形象，营造鲜明的企业特征，培育稳健的企业风格，打造高尚的企业精神。

培育和建设企业核心价值观是一项专业化的系统性工程，需要加强领导，部门协同，专业管理，全员参与，不断创新，持之以恒。只有拥有了永葆活力、伟大高尚灵魂的企业，才有可能成为众多企业的楷模。

（作者单位：局办）

加强项目工会组织建设 增强基层工会履职能力

二公司工会

基层工会直接联系和服务职工群众，是工会工作的全部基础，是落实工会各项工作的组织者、推动者和实践者。加强基层工会组织建设，是项目部工会工作的基础。新形势下，中铁四局二公司工会以夯实项目工会组织建设为抓手，以用好、选齐、配强项目工会班子为重点，以提升基层工会干部履职能力为平台，以规范基层工会工作制度为载体，公司 59 个项目均建立了工会组织，配备项目专职工会主席 27 名，据统计：公司现有专职工会干部 34 名，兼职工会干部 32 名，工会专兼职干部占职工总数的 17%，项目部工会组建率和专职工会主席配备达标率均达到 100%。工会组织在助推企业科学发展、安全发展、优质发展中较好地发挥了“桥梁”与“纽带”作用，展示了工会组织在新形势、新任务、新常态下的新作为。我们的做法是：

一、“三个自觉”，进一步加强项目工会的组织建设

工会是党联系群众的桥梁和纽带，是党领导下的群众组织。为此，我们在加强项目工会组织建设方面，首先做到“三个自觉”

1. 在思想上自觉接受党的领导。在接受上级工会组织领导的同时，自觉接受同级党委的领导。长期以来，二公司工会及基层工会组织，加强党的基本理论和工会基本知识的学习，利用会议、办班等形式，提高广大工会干部的认识，在思想上进一步深化了对国有企业工会的定位、使命、目标和要求的认识，在思想上更加认识到工会只有在党组织的领导下，才能方

向正确，任务明确，才能更好地联系和服务广大职工群众。项目工会的负责人已将接受党组织的领导变成思想上的自觉，从而确保项目工会组织建设始终走在正确的道路上。

2. 在组织上自觉与党组织同步建立。自实施项目法施工以来，二公司党委一直将项目工会的组建与党组织同步建立。坚持做到哪里有项目，哪里就有工会组织，并将工会置于同级党组织的直接领导之下，做到基层工会组织建设实现全覆盖。在新中标项目和建点安摊中，项目工会组织不仅做到与党组织同步建立，而且既是收尾项目也确保工会组织一直都在职工的身边，让职工时刻能找到“娘家人”。徐盐铁路代局指项目组建时，包括所属 3 个分部在一个月內，全部配齐了工会主席，确保项目工会组建及时到位。石济铁路黄河大桥项目部工会主席调出后，公司党委即刻下令该项目党委书记兼任工会主席，确保了工会组织不缺位。

3. 在行动上自觉与党的活动同步而行。项目工会在行动上与基层党委保持一致，始终围绕企业的中心任务而开展工作，工会组织的活动主动纳入项目党建规划，在与党的活动相向而行的同时，又保持特色，发挥优势。2015 年，公司党委开展创建“幸福项目部”活动，各基层工会主动开展“幸福之家”的创建活动，响应项目党组织的要求，又丰富了创建内涵。与此同时，各项目推行并坚持工会定期向党组织汇报制度，党组织在听取工会工作汇报的同时，对工会工作的开

展起到把关定向的作用。云南小龙项目部党委在开展“小龙项目党旗红, 中铁四局争先锋”党建主题活动时, 将工会“双争一创”活动纳入其中, 项目工会主动积极开展安全群防群治工作, 为安全生产保驾护航。

二、“三个坚持”, 选好配强项目工会专兼职干部

项目工会组织建设, 归根到底还是取决于工会班子建设。在这其中, 选好配强工会干部是关键之所在。选拔任用职工威信高、工作能力强、热心服务职工的项目部工会主席显得尤为重要。

1、坚持党管干部制度, 及时考核基层工会主席。长期以来, 二公司党委十分重视项目工会主席队伍的建设, 始终将项目工会主席队伍建设, 看作是企业党群干部重点培养锻炼的岗位、项目党工委书记的后备力量。一是运用专业技术干部考核结果, 将表现优秀、热爱工会工作的一般干部列为考察对象, 根据项目需要进行配备。二是对基层专职工会主席的考核任命, 需经项目党组织推选, 公司党委对德才兼备的一般干部进行考核后, 经法定程序予以任命; 三是本着上下交流干部的需要, 把机关的优秀干部推选到项目工会主席的岗位; 或是征求公司工会的意见, 将优秀的党群干部选拔为基层工会主席的合适人选。如二公司机械分公司的工会主席人选, 就是经过基层党组织推荐, 由党委干部部门考核, 由经营部部长岗位提任为专职工会主席的; 杭黄铁路代局指专职工会主席是公司党委通过干部考核, 直接从成贵代局指办公室主任提任的。今年2月, 公司党委从本部机关提拔了2名优秀的干部到无锡地铁经理部、上海区域经理部任专职工会主席。

2. 坚持三个《实施意见》, 选好配强项目工会主席。自股份公司党委、股份公司工会下发了二个《指导意见》和四局党委印发《关于在深化企业改革中进一步加强群团工作的实施意见》文件后, 二公司党委和工会结合自身特点和基层工会组织建设要求, 在贯彻执行中自我加压提高标准, 在按规定对工程造价5亿元以上的项目配备专职工会主席外, 提出了工程造价2亿元以上的, 属高、新、尖, 或协作队伍农民工队伍

较多的项目部, 均配备专职工会主席的要求。并规定: 凡项目专职工会主席进入领导班子, 享受同行政副职待遇; 铁路项目除代局指设专职工会主席外, 符合产值条件的分部也设有专职工会主席; 在区域集中的项目, 即使项目造价不足2亿元, 也配备专职的区域项目工会主席; 专职工会主席一般还是项目党委委员的候选人, 确保工会主席在项目班子中的政治地位。目前, 二公司配备专职工会主席27名, 其中, 产值在5亿元以上的项目部15个, 配备专职工会主席15名; 2亿元至5亿元项目部配备专职工会主席12名, 全公司专职工会主席平均年龄41岁, 大专以上文化程度21人, 占比例为80.7%, 成长背景来自中文、铁道工程、工程管理、财经等不同专业。为了发挥好项目专职工会主席的“娘家人”作用, 我们根据项目特点, 结合工会主席本人的特长、性格、经历以及与项目班子成员的磨合熟悉情况, 对新配备的专职工会主席进行优化组合, 任命其到合适的项目部任职。

3、坚持工会组织办法, 选好配齐基层工会班子。认真贯彻落实《中铁四局工会组织办法》是二公司工会加强基层工会组织建设的行动指南和有效利器。多年以来, 我们通过选好配齐基层工会班子, 发挥好“两个作用”, 建设好项目工会的“职工之家”, 在助推项目优质发展中展示基层工会的新作为。为此, 二公司工会明确要求, 项目成立3个月内, 在确定项目工会主席人选后, 由上级工会派人指导项目部召开职工(会员)大会, 选举产生工会委员会及工会经费审查小组。项目工会委员会一般设委员5人, 实行差额选举; 工会经费审查小组设成员3人, 实行等额选举, 选举结果上报公司工会批复。在考虑工会委员候选人人选时, 以素质较高、组织能力较强为标准, 项目党组织和公司工会认真把关, 确保基层工会班子有较好的履职能力。经法定程序选出工会班子, 确保项目工会组织建设迈出坚实的一步。在项目工会委员因工作原因调出原项目部时, 项目工会再增补委员, 确保工会班子不缺员, 做到工会班子分工明确, 责任到位。

三、“三个加强”, 不断提高基层工会干部的履职能力

如何培养一支能力强、素质高、业务精、干劲足、有威信、受欢迎的基层工会干部队伍建设，是项目工会组织建设的关键之所在。在加强工会干部队伍建设中，我们通过三种方式，不断提高项目工会干部的履职能力。

1. 加强工会干部的岗位培训。二公司工会通过自培外送等形式，对任职的工会主席进行了业务培训和岗位轮训，每年利用召开公司职代会的时机，将项目工会主席集中起来，进行工会业务知识的培训；利用局开办工会干部学习班或地方工会开办培训班的时机进行送培；利用与工会工作相关联的业务培训学习开班时机，如安全知识、法律知识等，主动送培。此外，公司工会还购置相关书籍，开展赠书自学活动；通过多种形式，近两年来，培训工会干部 60 余人次，随着互联网时代的到来，鼓励基层工会干部通过 QQ 群、微信工作平台交流学习经验和体会，切实提高了基层工会干部的整体素质和履职能力。

2、加强工会干部的工作考核。二公司工会从加强自身建设出发，把自我管理和工作考核作为一项重要工作来抓。实行项目专职工会干部定期报告工作制度，每季度项目工会主席将学习、思想和工作情况进行回顾，对工作不足的部分进行总结，制定下一步工作打算和整改措施，由项目党委书记签字后上报公司工会，做到下情上达；实行项目专职工会主席工作写实制度，项目工会主席坚持记述工会工作日志，做到日清日毕，以备后察，提高工作效率；对新上项目实行工会工作交底制度，派专人到项目面对面将工作重点交清。公司工会加强对项目工会工作的检查，将日常工作的督查和年底的综合检查结合起来，对年底工会工作进行闭合；对分组检查结果进行通报，对得分排名垫底的工会干部进行谈话；运用工会工作检查的结果，将其作为项目工会主席评先以及晋升的重要参考。

3. 加强工会干部的能力锤炼。工会工作是党的群众工作的重要组成部分，这就要求工会干部善于联系群众、组织群众、发动群众。因此，工会干部的组织能力必须得到提高。二公司项目工会干部在宣传发动群众性生产活动中，激励广大职工，为项目

部完成奋斗目标发挥着重要作用，如开展劳动竞赛、群安员活动等，为丰富职工的文化生活，开展职工广泛参与的文体活动，在这些活动中，项目工会干部的组织能力得到进一步提高。杭黄经理部、常州地铁经理部等在创建“幸福之家”活动中，工会干部组织得力，策划创新，得到了职工的认可和上级领导称赞；成都地铁 7 号线经理部、宁和城际经理部等在创建“工人先锋号”活动中，工会干部动员职工积极投身到劳动竞赛、群众性安全教育活动，发挥出重要的作用等等，项目工会干部，特别是项目工会主席在开展活动中提升了组织能力，同时在实践中提升的工作组织能力又为项目工会干部更好地提高了履职能力。

二公司通过不断加强项目工会组织建设，紧紧围绕企业的中心工作，认真履行工作职能，发挥好工会的桥梁纽带作用，有效推进民主管理、劳动竞赛、经济技术创新、权益保障、企业文化建设、女职工工作等，增强了企业凝聚力和战斗力，为公司和项目的优质高效发展做出了积极贡献。二公司工会近年来获得局“模范职工之家”、“工会好班子”、安徽省劳动竞赛“先进集体”、连续 3 年获得江苏省“安康杯”竞赛优胜单位。2014 年公司完成企业新签合同额 87.83 亿元，完成企业营业额 79.49 亿元；2015 年完成新签合同额 107.46 亿元，首次突破百亿，年增幅达 22.34%，完成营业额 85.4 亿元。公司先后荣获全国建筑业先进企业、江苏省竞争力百强企业、交通部安全生产标准化一级达标企业、苏州市文明单位、江苏省思想政治工作优秀基层单位；2015 年在股份公司三级企业 20 强评比中获得第二名，实现了连续三年入选 20 强前三甲，成为中国中铁三级施工企业持续健康发展的典范。

（执笔：孙寒松 蔡朝阳）

速战速胜紫金港 建功峰会党旗扬

二公司杭州紫金港项目经理部党委

杭州市紫金港路改造提升工程是 G20 峰会的重点建设项目，管段全长 1386.8 米，工程总造价 3.65 亿元，计划工期 1 年，受前期标段滞后、业主要求工期提前等因素影响，有效工期仅 8 个月。进点以来，经理部党委围绕“决战紫金港，建功 G20”，突出抓好形势教育、人文关怀、主题活动、区域党建等工作，发挥政治优势，助推项目优质高效地完成了急难险重的施工任务。目前，工程已按期具备通车条件，经理部完成产值 3.45 亿元，创造了被誉为奇迹的“杭州速度”。

一、以针对性的形势教育，激发“建功 G20”的强劲动力

G20 峰会是体现国家形象的国际性大事，紫金港路改造提升工程作为峰会重点保障项目，意义非同凡响。为此，经理部党委着眼焕发员工爱国热情、增强“建功 G20”的责任感，开展了纪念抗战胜利 70 周年、建国 66 周年等宣誓活动。针对杭州市场我局失而复得的实际情况，以“重塑企业品牌，重振杭州市场”为己任，开展以珍惜杭州市场、珍惜四局品牌、珍惜工作岗位为主要内容的“三个珍惜”形势教育，激励参建员工拼搏奉献，不辱使命，以超乎想象的施工速度，赢得了业主信任。同时，大力倡导“忠于企业，心系大家”的管理理念，开展企业发展史、“忠诚胜于能力”读书教育活动，引导参建员工，把爱企敬业的热情转化为推动工程建设、建功 G20 峰会的不竭动力。

二、以心贴心的人文关怀，凝聚“建功 G20”的全员合力

员工群众是工程建设的主体力量和根本保证。经理部党委结合创建幸福项目部，践行党的群众路线，实施凝心聚力工程。建立“三必知四必谈五必访”制度，班子成员主动与员工群众谈心交心上百次，准确把握员工的所思所想所求，在“5+2”“白加黑”的高强度工作下，使广大员工始终保持了高昂斗志和良好精神状态。认真落实党群工作协理员制度，通过协理员加强与农民工的沟通交流，帮助协调解决住宿、加班伙食等各类问题上百条，把参建农民工的思想统一到“建功 G20”目标上来。在经理部党委的感召下，春节期间，400 多名农民工主动放弃回家过年的机会，与项目员工一起坚守工地。连续高强度的工作给员工身心健康带来了巨大考验，经理部建立完善活动室、职工书屋等设施，开展“篮球联谊赛”“西溪湿地一日游”等活动。在工期异常紧张的情况下，始终坚持“员工带薪年休假、婚丧病产假必休，重、大、急事假必准”，有效保护和调动了员工的积极性。

三、以突出奉献的主题活动，提升“建功 G20”的政治活力

经理部党委结合“两学一做”学习教育，开展以“奉献 G20，党员争先锋”为主题的系列党建活动，充分发挥党员先锋模范作用。进点之初，以“快速扫清前期标剩余工程”为目标，组建“共产党员突击队”，全体党员佩戴党徽上岗，关键阶段曾连续 45 天吃住奋战在工地，仅用 2 个月就完成了前期标 70% 的施工任务。围绕“4 月底完成主体结构”目标，经理部党委组织领导班子成员 24 小时轮换带班制度，确保现

场始终有一名主要领导负责；班子副职与党员骨干层层包保，确保每个施工区域始终都有党员领导干部盯在现场，带领参建员工在交通受限的不利条件下，仅用 80 天就完成了 30 万方的土方外运工作。今年春季，杭州阴雨连绵，4 月 15 日，2-2 阶段底板施工正处于冲刺阶段，阴沉的天空突降大雨。协作队伍看到雨势渐大，纷纷准备回驻地避雨。这时，一直盯在现场的项目经理、党员突击队队长李培增带领突击队员们，在没有携带任何雨具的情况下，坚守岗位，冒雨施工。在他们的感召下，农民工兄弟们也选择留下来。从钢筋绑扎、立模到混凝土浇筑，最终仅用 60 多个小时就完成了该区段的底板施工。紫金港路改造提升工程施工地段属淤泥地质，再加上开挖深度深，安全压力巨大。经理部在严格按照设计要求施工的基础上，又加大安全投入，但仍然出现地连墙轻微开裂等情况。尽管经过严格观测、检算，相关参数处于正常范围之内，但协作队伍仅凭直观感觉，担心安全问题，拒绝进行底板钢筋绑扎施工。针对这种情况，经理部党委组织党员干部在现场带头参与施工，消除了农民工的疑虑，迅速完成底板浇筑施工，消除了安全隐患源。围绕“6.30 通车”目标，开展“大干 60 天”活动，全体党员发扬“不怕吃苦，连续作战、顽强拼搏、勇于奉献”的精神，奋战在现场，按期兑现了节点目标。无论工期再紧，经理部党委始终把安全质量作为重中之重。开展了“党员先锋工程”、“党员安全质量监督岗”等活动，举办专题党课、全员知识竞赛，促进安全质量管理，确保了工程安全质量的始终有序可控。

四、以合作共赢的党建联动，彰显“建功 G20”的综合实力

经理部党委以区域党建为抓手，联合工程业主、沿线社区，建立多方参与的例会制度，开展了“民主促民生”、“文明共建”等活动，加强警企共建、社企共建；建立了文明施工微信群，广泛征求沿线居民的意见和建议；工程涉及多次交通改道施工，为减少对市民出行的影响，经理部党委组织党团员到现场维护交通秩序，主动帮助解决周边社区的雨污水管道堵塞、道路修复等困难，赢得了市民的理解与支持。在

土方外运遇到困难时，沿线社区主动将一处停车场作为临时弃土场，为工程建设赢得了宝贵时间。为营造风清气正的建设环境，经理部党委与业主、设计等相关各方，签订“五方廉政共建协议”，健全廉政建设联防联控体系。今年 4 月 29 日，局党委与杭州市建委党委，联合举办“两学一做”系列活动暨“保通车，迎峰会”誓师大会，进一步激发了参建各方的动力合力。在工程建设中，全方位的党建联动，强化了参建各方的沟通交流，展示了四局攻坚克难、文明施工、政治保障等方面的综合实力。我局紫金港等工程项目的卓越业绩，使得杭州市建委领导的态度，从“11.15”以来的“一心赶走四局”转变为“真心留下四局”；浙江省委常委、杭州市委书记赵一德盛赞我局是一支“敢打硬仗、善于管理、值得信赖”的铁军。

紫金港路工程就要竣工了，经理部党委通过扎实的党建工作，在“决战紫金港，建功 G20”的过程中，高扬党旗，发挥了政治优势。这次当选局“十佳基层项目党组织”，我们备受鼓舞。今后，我们将以此为新的起点，立足工程建设，不断探索项目党建新思路，为提升项目管理水平做出新的贡献。

（执笔：韦黎明）

围绕中心谋篇布局 扎实推动项目管理实验室活动

四公司蒙华铁路项目经理部党工委

自 2015 年 8 月 5 日股份公司在蒙华铁路开展项目管理实验室活动以来,局蒙华经理部审时度势、联系实际,在局、公司的帮扶和关心下,在项目部全体员工的共同努力下,凝心聚力、创新谋划,深入贯彻落实项目管理实验室活动,完成了“两本制度、两本手册”的编订工作。作为在项目施工中负有战斗堡垒作用的党组织,该部党工委紧密以项目生产管理为中心,以“一流速度、一流安全、一流质量、一流效益、一流队伍”为目标,以“以人为本、建线育人、塑形创育,争创四优”为核心理念,坚持把好方向、出好思路、抓好保障、带好队伍、开拓创新,扎实工作,为全面贯彻落实项目管理实验室活动,不断加强和改进党建思想政治工作而努力奋斗。2015 年 10 月,在蒙华铁路蒙陕段,中铁四局蒙华经理部率先通过开工达标验收,为迅速进行生产大干创造了条件。在施工过程中,该经理部还率先完成了蒙陕段全线第一桩、第一墩、第一涵等节点工程,并在蒙陕指挥部年度评比中,以总分第一的名次获得“施工管理先进单位”称号。2015 年 12 月,股份公司工会主席刘建媛到中铁四局蒙华经理部视察幸福项目部建设,对我局幸福项目部给予高度赞扬。

一、强基础开好局,重视规章制度建设,扎实开展党组织建设

自进场以来,在抓好安摊建点的同时,蒙华经理部党工委立即行动,狠抓党组织建设和整章建制等工作。一是结合项目部的机构设置、人员配置等因素,指导各参建单位组建党的组织机构,配置好党支部、

党小组、党员责任区、党员先锋岗和党群工作协理员等机构、人员。二是结合项目管理实验室的总体要求,删繁去简、去伪存真,制定并下发涵盖组织工作、项目文化建设、党风廉政建设、工团工作、党群活动等“1 活动 6 工作”,共计 38 个系统性制度(办法),明确了各岗位工作职责、责任矩阵、各项管理工作流程和工作清单,使项目部党工委管理框架、模式清晰明了,工作方式和方法有章可循。

二、狠抓理论学习,重视主题教育,聚焦忠诚干净担当

党的十八大以来,随着全面从严治党的要求进一步加强,对领导干部的要求也越来越严格。加强党员理论学习,提升自身政治素养,永葆先进性、纯洁性,显得尤为迫切。为此,项目部把集体学习和个人学习相结合,一方面要求所属各党组织在抓好“三会一课”学习的同时,每两周组织党员干部进行理论集中学习,学习党的十八届五中全会精神、《中国共产党廉洁自律准则》、《中国共产党纪律处分条例》,另一方面将党章、党规等理论编制成册,人手一本,党员干部利用工作之余进行自我学习、自我净化、自我提高,树立尊崇党章,对党忠诚,牢记使命、扎实工作的坚定信念,驱动全体党员干部紧紧地凝聚到中心生产工作中来,结合“三严三实”专题教育、“守纪律、讲规矩、做表率”主题教育活动,建立领导小组,制定实施方案,精心组织实施,党工委书记、副书记带头讲授党课,深入查找问题,聚焦忠诚、干净、担当。一系列地举措,促使各级领导干部作风得到进一步转

变。

三、广泛开展形势任务教育，重视员工培训教育工作，鼓足干劲促进安全生产中心工作

自项目进场以来，项目部一直面临有效工期短、施工任务重、产值压力大的严峻考验。在内外环境错综复杂，重大挑战和严峻考验摆在面前时，作为发挥战斗堡垒作用的党组织，坚信只有不断加强形势任务教育，引导广大干部员工清晰形势，统一思想，坚定信心，凝心聚力，才能“相逢狭路勇者胜”。一是广泛开展专题形势任务教育，围绕“讲形势、明任务、强转型、促发展”主题，激动广大员工，发挥激情活力、聪明才智、顽强拼搏的精神，提振精神、促进工作。二是充分利用职工大会、党员大会，一方面通过讲蒙华线的重要性、项目优势，员工的职业前景，提振全体员工大干的信心，另一方面通过分析内外严峻环境、项目发展和员工发展的关系，增强员工的责任意识和担当精神。在极其不利的内外因素影响下，在全体员工众志成城的努力下，本标段在蒙陕指挥部十个标度中斩获第一名的好成绩。

员工教育培训工作关系到干部员工素质提升和技能提高。截止12月底，项目部各部门组织管理人员培训共计25次，培训人次共451人。针对在考核中未能达到要求的，给予补考，保证培训一次，员工的知识层次提高一级。对于施工现场的作业队、班组，由经理部相关部门下达培训大纲，各工区对口部门结合培训大纲，确定每次培训重点、内容，在培训的过程中，针对大部分作业队、班组知识水平浅的特点，各工区对口部门以深入浅出的方式，以通俗易懂的语言，保证培训对象听得懂，理解得透，结合现场施工的质量和上级单位的现场检查来看，培训效果显著。截止12月底，项目部共计培训105次，培训人次共计954人。

四、不断加强和改进党的建设，重视开展区域党建活动，切实发挥好把关定向和引领发展作用

一是加强党的组织建设，形成层级管理机构，明确层级管理机构工作职责。二是以项目管理实验室为契机，开展好党建主题活动。结合项目实际，项目部成立了党建主题活动小组，在局业务部门的帮扶指导

下，于2015年9月24日联合局西北区域党建委员会开展了“蒙华铁路党旗红、管理创新当先锋”党建主题活动，局主要领导、西北区域的主要工程项目党团负责人、业主、当地政府和参建单位员工共计100余人参加，充分调动了广大参建单位党员、干部员工的积极性和创造性，在业主、当地政府范围内引起了广泛轰动。三是紧密结合项目实际，突出特色，着力开展好日常党建主题活动。定期开展“蒙华线上争先锋”、“业务管理争先锋”、“争当星级部门”、“争当工地之星、管理之星”等系列子活动，并将传统的“创建红旗项目部”、“党员突击队”、“党风先锋工程”、“党员先锋工程”等纳入其中。四是深入推进党群工作协理员管理。结合项目实际，在各工区均配备一名党群工作协理员，架起了项目与协作队伍沟通交流的连心桥。党群工作协理员认真开展宣传教育，组织开展各项活动，做好思想工作，充分发挥好“六大员”职能，经理部党工委每月定期组织党群工作协理员专题会议，就一段时间内的工作开展进行总结，并进行相应的业务指导和监督考核。自进场以来，项目部在迅速完成驻地、搅拌站等临建工程后，充分调动人、机、物等各种资源，整装待发，确保在业主下达开工令，立刻投入到大干中去。2015年10月7日，率先在蒙陕段完成开工达标检查，并一举取得了“第一桩”、“第一承台”、“第一墩”、“第一涵”，征地量最大等优异成绩，提升了我局在蒙华铁路建设范围内的声誉，树立了我局品牌形象。为进一步鼓舞全参战人员的热情，向完成年度产值目标全面迈进，11月4日，项目部举行了“大干60天”劳动竞赛动员大会。2015年，在各级领导的支持和关心下，项目部克服了内外环境不利的困难，完成了业主下达年度投资计划的103%，在整个蒙陕段获得第一名。

五、全面落实党风廉政工作，重视党组织自身建设，营造风清气正良好氛围

根据局党委关于党风廉政工作的部署，项目部党工委充分认识当前党风廉政建设的严峻性、复杂性，作为党风廉政建设“两个责任”中负有主体责任的党组织，将党风廉政建设工作纳入到党组织核心工作来

勇于争先树形象 区域滚动促发展

宗荣磊 齐胜利

深圳地铁 11 号线工程建设采用“投融资 - 设计施工总承包 - 回报”的 BT 模式，中铁建设投资公司作为 BT 项目的投资人和承办人进行综合管理，站后工程由一局、二局、三局、四局、五局、电气化局的安装装修单位同台竞技，在工程建设过程中，施工进度和安全质量始终受到建设单位的高度重视。BT 项目承办人根据工程自身的特点与难点，设置了各阶段工程进度控制节点，采取节点考核、季度考核、大干考核、验收目标考核等进度管理措施，整体推进施工进度，只用了 4 年时间就建成通车。

机电公司承担了深圳地铁 11 号线 11406 标安装装

修施工任务，面对 BT 项目的特点：一是管理层级多，两个业主一方监理加局指管控四重管理，这四重管理既确保了施工进度、现场文明施工和安全质量牢牢地被业主所控制，也无形中加大了施工难度和对外协调的难度。二是甲供设备材料多且协调难度大，深圳地铁 11 号线安装装修项目物资设备共分三类即甲供、甲控和自购三种，大到冷水机组、风机，小到灯具、不锈钢制品都是甲供或甲控，其中设备由地铁公司供，物资由中铁建投供；在物资设备进场滞后的情况下，参建单位争抢资源，需要各自主动出击去联系、去协调、去跑路子，为此事牵扯了项目部大量时间和精力。

抓，切实把党风廉政建设工作记在心上、扛在肩上、抓在手上。一是着力推进领导班子在党风廉政建设中分工工作，按照“一把手”负总责及谁主管、谁负责的原则，真正把落实党风廉政建设责任制纳入领导班子、干部职工以及业务工作目标管理，严格责任考核和责任追究，具体责任到人。坚持做到凡部署工作，必有党风廉政建设的任务，形成党风廉政建设与业务工作有机结合、相互促进的局面。二是强化自身建设，夯实基本功。坚持用党的最新理论成果武装头脑，深入学习党的十八届五中全会精神，深入学习落实习近平总书记的系列讲话精神，深入学习党章党规，做到把握责任不偏向、落实责任不懈怠，树立“作风建设永远在路上”的思想意识。三是抓好宣传工作不放松。切实做好党风廉政教育宣传工作，利用厂务公开橱窗、

党课、播放党风廉政专题片等形式，不断宣贯当前党风廉政建设和反腐败斗争的高压态势，通过正反面警示教育，使领导干部树立敬畏心态，做到不敢腐、不想腐。四是结合实际工作开展党风廉政建设工作。通过落实每位领导干部在党风廉政建设中责任分工，发挥好“三会一课”制度，开好民主生活会，开展批评与自我批评教育，严格执行党政会签，执行民主集中制等工作，把党风廉政工作落实到日常具体工作中。五是签订党风廉政建设承诺书。经理部党工委通过与领导班子和部门负责人签订承诺书，约定其在党风廉政建设中责任，进一步落实领导干部在职责范围内党风廉政责任，强化领导干部廉洁自律的意识。

（执笔：许乃见）

三是协调关系难度大,在施工中,地铁公司、中铁建投、市质检站的检查频次高,现场考核观摩多,加上驻地业主代表多、驻地监理多、局指挥部、局管控组等方面面都需要去协调沟通联系,加大了工作的难度。四是内部关系难协调,四局参加深圳地铁 11 号线建设的兄弟单位有五公司、城轨公司、装饰公司和机电公司四家,前两家是做土建,机电公司和装饰公司做机电设备安装与装修,四家兄弟单位既合作又互相制约扯皮,内部协调难度同样不能小觑;尤其是装饰公司分劈了机电公司承包的深圳地铁 11 号线 11406 标的公共区装修任务,不但要管控装饰公司的施工进度、安全质量、文明施工,同时还要协调处理好内部的关系。

在深圳地铁 11 号线施工中,机电公司项目部结合 BT 项目的实际,坚持以施工生产为中心,全力推进各项工作,对外积极与地铁公司、中铁建投、设计院及监理等相关单位进行有效沟通和及时汇报,取得他们支持与理解。在内部管理上,充分发挥全体员工的积极性、主动性、创造性,现场发现问题不等不靠,及时解决,全体参建人员秉承“勇于争先,永不满足”的企业精神,用工匠精神建设出一次建成线路最长、时速最快、颜值最高的轨道交通线。

6 月 28 日深圳地铁 11 号线开通运营。该地铁线是深圳市首条部分路段跨越海面的地铁线,全长 51.9 公里,该地铁线身兼机场快线和广深城际轨道线路双重任务,全线设 18 座车站。机电公司于 2014 年 10 月中标 11406 标段,包括碧头、松岗、后亭 3 站 4 区间 7.3 公里范围的常规机电安装及设备区装修施工,车站总面积 73956 平方米,合同额 9856 万元。在整个项目管理过程中,该项目部始终贯穿“勤”和“快”两条主线,严管理、抓落实、创效益、交朋友,各项管理工作取得了一定成效。

一、“勤”字当先,快马加鞭,树立四局机电形象

由于前期土建滞后、图纸及甲供料供货滞后影响,对外协调困难,2015 年 6 月项目才形成大干条件。进场之初,中铁建投和地铁公司为了加快进度,按工序设置了 60 个节点工期,几乎三天一小检、五天一大查,

监理要求严,设计院变更多,交叉作业多,不仅工作面重叠,而且互相关联,犹如四面楚歌,各方协调稍有不周,就会干扰施工进度、形成安全隐患。为扭转不利局面,项目部及时召开领导班子会研究落地举措,项目部党委适时开展了“地铁党旗红,机电争先锋”党建主题活动和劳动竞赛活动,用荣誉感、责任感、幸福感的系统工程凝心聚力,激发正能量,很快形成了“争第一、树品牌、求滚动”的共识。

一是坚持“碰头勤”。项目部坚持每天早点名,班子和骨干人员随时召开“碰头会”,针对性地解决施工中的遗留问题,详细部署当天的主要工作任务。要求每一个管理人员坚守职责,按照业主和监理的要求及时调整施工安排,做到事事有落实,件件有回音。二是坚持“跑得勤”。管理人员勤跑现场,特别是站长和技术员时刻盯在现场、管在现场。和施工班组长一起坚守工地,严把安全质量和施工进度,清楚掌握施工的重点、难点和节点。施工中遇到问题要及时解决,不能解决的要及时汇报,不得推诿扯皮影响施工进度。三是坚持“沟通勤”。及时与业主、监理沟通,让他们充分了解现场情况。遇到重大问题,主动到业主、监理办公室汇报,真诚邀请他们到现场给予检查指导。不管是业主、监理在会上提出的工作要求或是现场提出的整改要求,都认真落实,而且坚持事事有反馈,取得业主、监理的理解和信任,从而主动帮助我们。比如:地铁公司建设总部三中心总经理龙宏德在月度计划会上,安排地铁公司的甲供设备及材料对 11406 标优先供应,安排设计院到现场给该项目进行技术交底;监理同意项目部施工材料采取边施工边报验送检,安排专业工程师到项目给年轻员工讲课培训,帮助项目部把隐蔽工程资料和检验批资料补充完善,市质监站、地铁公司和中铁建投来检查帮时积极应对,使得整个施工过程畅通无阻。60 个节点工期率先完成了 58 个,在业主组织的三个季度的劳动竞赛考核评比中,共获得两个第一名、一个第二名,先后获得业主发放各项劳动竞赛奖金 256 万元,站后标段奖金总数排名第一。

二、“快”字当头,勇争一流,积极兑现合同承

诺

为满足国内首列时速最快、编组最长、噪音最低的“高大尚”地铁开通，中铁建投和地铁公司共同提出了深圳地铁 11 号线创鲁班奖的质量目标。项目部把争创鲁班奖纳入日常管理，通过创优活动激发员工的荣誉感和使命感，要求全体员工勇于担当，任何时候都要以“兑现合同承诺、实现滚动发展”为工作目标。

一是精心组织，现场施工进度快。去年进入二季度，安装装修工程全面铺开，项目班子成员分兵把口，管理人员分片盯控，与作业队签订工期责任状，制定奖惩措施，奖先罚后。为了争取更大的外部支持，加快施工进度，项目部主动联系地铁公司建设总部三中心副总经理王先高，请求在土建移交较快的后亭站创建全线样板站。地铁 11 号线原定样板站是宝安站和机场站，在创建样板站的平台上从无到有，用精品工程夺得了全线样板工序评比多个桂冠。为了根本扭转甲供设备供货滞后的局面，项目部派出了 9 人的专业队到配电箱厂家协助组装，三箱的供货得到了保障；从沙井轨排基地用轨道车倒运的冷水机组进入现场后，发现阀门受损造成冷媒泄露，项目部不与厂家纠缠，而是主动担责进行沟通赔付，既加深了和管甲供设备业主的关系，又加快了安装调试进度；为了春节后能顺利完成竣工验收，项目部多次组织管理人员义务劳动，帮扶施工队到区间和作业队一起放电缆，长千米的电缆，一步一移，虽然个个累得满头大汗，却感受到了劳动的艰辛，不仅使员工加倍珍惜自己的工作岗位，而且与施工队伍构建了和谐关系。去年春节期间，项目部的 10 多名管理人员及 30 名作业人员放弃春节与家人团聚的机会，坚守在施工现场组织大干，把区间的剩余工作量一扫而光，节后区间列车正常跑点后，施工队安心的在车站施工，顺利成为了全线第一个竣工验收标段。二是对外计价、对内支付、合同封闭快。验工计价的及时性，对项目资金的周转及项目施工进度，起着关键性作用。由于项目的特殊性，无工程预付款、无确定的合同额、计价条款苛刻、签字手续繁杂。每个月验工计价前，就需要多次与监理、中铁建投及业主沟通，请他们及时签认工程量，保证项目生产资

金，用于抢工大干。截止 2016 年 6 月，计价 11305 万元，同时完成了公司责任成本 2500 万元的上缴。对内按合同条款进行支付，不随意拖延，提高了外协队伍和材料供应商积极性，我们鼓励供应商和施工队“早供货早拿钱，早干活早结算”，来满足现场各项工期的需求。按机电公司要求，项目部在每月 20-25 日进行劳务收方和材料核算，次月 5-10 日财务按规定及时付款，取信于施工队和供应商，让施工队愿意与项目部真诚合作，有钱时及时付款，资金紧张时取得他们的理解，开工至今项目部基本没有走过例外支付，也未发生过不愉快事件。今年 6 月份项目部的劳务合同已全部封闭，材料合同除母线槽以外，其余 44 家物资材料供应商的封闭协议均已签订。合同封闭的快节奏，反映了项目部管理人员在过程中的物资数量账目清晰、核对签认工程量及时。合同账款封闭的完成，有效避免了后期扯皮事件的发生，施工队尽早撤场也会降低施工成本，今年 6 月 30 号 11 号线施工队已经全部退场。业主先后在我们工地召开了 17 次学习观摩推先现场会，地铁公司两次向局发出表扬信，在深圳地铁建设总部 2015 年表彰大会上，项目部荣获了“优胜单位”、“优秀项目经理”等多项荣誉。

三、“家”的理念，凝心聚力，促进区域滚动发展

项目部党委把“以项目为家庭，视员工为亲人”的幸福项目部建设落到实处，重点加强人才培养，凝心聚力，促进工程建设，促进区域滚动发展。项目部年轻员工多，除了 3 名班子成员，见习生、实习生是项目部的主力，工程部 8 人只有工程部长是 80 后，怎么培养年轻主力尽快成才，在项目建设中发挥重要作用。项目部为他们制定了详细的培养计划，工程部每周组织技术学习，多次邀请监理工程师到项目部给技术员讲课培训，每周组织工程安全质量大检查，要求青年员工全部参加，边检查边向他们讲解施工技术要求，现场管控要点。项目部和业主、监理开展活动时，让年轻人参加，促进他们全方面发展。通过在深圳地铁 11 号线的磨炼，年轻骨干已经初步掌握了现场管理的方法和要点，也更加珍惜自己和同事们的劳动成果。

浅谈“感恩、责任、奉献”

聂双根

首先谈“感恩”。那是我从学校毕业走上工作岗位的时期，那一年春节放假回家。由于第一次离开父母相距这么远，时间又间隔这么久，回到家感受到亲情是那么的温暖和贴心。母亲每天做着我喜欢吃的饭菜，父亲对我问寒问暖，告诉我把工作做好，不要挂念家里，在外把自己照顾好。我感觉开心，也很幸福。转眼间，假期结束出门时，母亲把一双新做的布鞋塞在我的行囊里。我对母亲说不要了，现在上班挣钱，我自己可以买鞋穿。母亲

看着我笑着说，“妈知道你的脚大小，做的鞋子比你买的要跟脚，妈想要这双鞋陪你脚踏实地的走路，踏踏实实的工作”。此时我才觉得，其实我并没有长大。在父母眼里，我永远是长不大的孩子，离不了父母的关爱。到现在，我虽然上班好多年，早已成家多年，为人父辈了，可我的父母亲仍然住在农村，仍在辛勤地用双手劳作着，额头的皱纹被岁月刻划得像故乡的条条小道。但是，父母亲无怨无悔，用他们的慈爱放飞着对儿子的深深呵护。家

是我心灵的港湾，为我遮风挡雨；家是我成长的摇篮，给我的人生指引航向。从父母这里，我感受、感动、感染，用心灵叩谈着“感恩”这一弥足珍贵的字眼。在渐行渐远的岁月长河里，我永不停歇地摇桨，以责任为动力，以奉献为方向，划向理想的彼岸。

然后说“责任”。我现在南昌项目部，单位承建南昌轨道交通3号线七标工程，作为项目部主管安全的责任人，我深感身上肩负的重担。本人虽然经历过地下工程施工，

2016年春节过后，项目部率先完成了设备的联调联试，第一个地下标段竣工验收，为早日从深圳地铁11号线搬到龙华有轨电车项目做好了准备。经过与业主、监理和局指沟通，项目部4月初搬到龙华，只留了5名管理人员在地铁11号线，到6月28号地铁11号线开通，3个月的时间共用了一个项目的人员和办公生活设施，减少了地铁11号线的施工成本。今年8月10日，在深圳地铁集团召开的深圳地铁11号线开通参建单位表彰大会中，由该项目部承建的深圳地铁11号线11406标项目荣获“突出贡献奖”，项目副总监徐驰获授“优秀建设者”称号。在深圳地铁11号线建设过程中，项目部全员积极攻坚克难，创信树誉，

工程建设取得了优异成绩。该项目部施工管段在全线率先通过业主竣工验收，保障了“6.28”地铁线正式开通试运营目标的顺利实现，赢得了地铁公司的高度认可。在全体参建人员的共同努力下，中铁建投在龙华有轨电车和深圳地铁10号线工程任务划分中给予该公司优先的安排，也将“四局机电”品牌形象在深圳地铁市场进一步筑牢，从而圆满实现了区域滚动发展目标，树立了企业良好形象。

(作者单位：机电公司)

对相关地下工程施工也有过接触，但是项目安质部人员大多是上班不久，对盾构施工的地下工程施工中的安全监控工作能力还存在欠缺。在这种情况下，针对线路施工范围内既有管线迁改复杂，地质变化突出，其安全管理工作的难度不是一句话就可以概括的。我曾经也犹豫过，可是想到自己作为一名党员，在安质系统曾经工作的这些岁月，怎能轻言放弃？南昌项目施工，给我的不仅是一种压力，同时更是工作中的一种挑战。既然公司下令让我任职项目安全总监，我要服从安排。首先树立信心，明确岗位职责，加强地下工程施工中的安全业务水平的再学习、再提高，努力提升自己在特殊环境施工中的安全管理水平，向书本学习，向有过现场经验的专家请教。从地连墙钢筋笼吊装安全监控开始，从深基坑开挖中的

临边防护和围护结构的日常安全巡视落脚，从盾构下穿重大风险源的预防措施开始。对现场每一道工序的作业，对现场每一个结构部位的施工，认真履职，勤走、勤查、勤说，对现场施工中出现的违章现象，按照标准和规范要求责任人纠正，积极落实岗前安全教育培训，加大重大风险源监控力度，努力降低或消除施工中的风险系数。就这样，怀着对岗位职责的忠诚，白天我在工地来回穿梭，夜间在办公室强化自己对岗位技能的充电。

最后讲“奉献”。懂得“感恩”，知晓“责任”，才能“奉献”。奉献是无私的，同时也是自私的。无私在责任，自私在感恩。人的生存区别于动物的最基本意义，就是知恩图报，“滴水之恩当涌泉相报”。我们不可能脱离自己的父母而生存，也不可能脱离自己的企业而发

展，更不可能脱离社会的培育而腾飞。奉献是付出，是无私的概念，是为了所有为你而付出的一切而拿出你的责任来担当的；感恩是收获，是自私的含义，是你从别人那里得到的，因为接收而放进自己的口袋。但凡，我们在生存、发展和腾飞之际，都是先承受着感恩，然后才把这种感恩化作永恒的责任，作为一种涅槃，长虹贯日，投入到最彻底的奉献之中。如果仅仅考虑感恩，而不承担责任，继而为他人、为企业、为社会做出奉献，那我们和动物又有什么两样？——就只能错写这个“人”字。今天的奉献，我们可能微乎其微，也可能是杯水车薪，但只要我们从现在做起，集腋成裘，积沙成塔，汇集成的就是整个泱泱民族伟大复兴的中国梦。

（作者单位：城轨分公司）

