



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 深入落实两会精神 全面加强党的建设
努力开创全局党建思想政治工作新局面
——在全局党建思想政治工作会议上的讲话
张河川

■ 党的建设

- 11 搭建三种平台 发挥党建主题活动三个作用
为项目施工生产提供坚强保证
杭黄铁路客专项目经理部党工委
- 14 发挥党建作用 助力项目营销
孙建国

■ 思想政治工作

- 17 培育创新文化 汇聚发展力量
一公司党委
- 20 突出政治引领 强化作用发挥
以党组织的政治优势助推企业改革发展
二公司党委
- 23 扎实开展职业培训 助推企业快速发展
三公司党委
- 25 依托蒙华管理实验室探索基层党建新思路
四公司党委
- 28 全面推进企业区域党建 深耕细作中南区域市场
五公司党委
- 31 持续聚焦“信守承诺”提升区域党建品牌影响力
七公司党委
- 34 立足长远努力建设一支作风过硬的高技能人才队伍
八公司党委
- 37 立足因地制宜 突出关爱服务
建设内实外美的幸福项目部
建筑公司党委
- 40 发挥示范效应 提升创建层次
城轨分公司党委

- 43 系统思考改进创新 努力推进企业党建工作科学化
电气化公司党委
- 46 在坚守中挺进“大海外”
海外分公司党委
- 49 致力文化融合先行 助力企业改革发展
路桥公司党委
- 52 以人为本 精心构筑 让幸福文化在海外项目落地生根
物质公司党委
- 55 发挥思想政治工作优势 助力项目管理水平提升
市政公司党委
- 58 发挥政治保障作用 做好企业重组工作
钢结构公司党委

■ 文化建设

- 61 以人为本 打造项目“六位一体”文化品牌
张召 郭飞 储凌鹏
- 64 聚焦文化凝聚力 投身竞赛谱新篇
商合杭经理部党工委
- 68 培养优秀人才 培育创新文化
殷路新

■ 管理探索

- 70 项目成本是全员联盟的管理行为
——四公司贵州玉屏项目经理部成本管理抓法
熊 伟
- 74 企业中开展劳动竞赛应注重的“八新”
濮吉平
- 77 浅议新形势下企业人力资源管理的思路和举措
崔涛 卢川

■ 杂谈随笔

- 79 企业做大做强必须坚持党的领导
程文正
- 80 双考勤，提高的不仅是学习效率
段传坤

图片提供

封 面：局宣
封二封三：路辉 宋恒 孙鹏 张红雷 唐德阳 陈希良
目 录：局宣



深入落实两会精神 全面加强党的建设 努力开创全局党建思想政治工作新局面

——在全局党建思想政治工作会议上的讲话

(2016年12月28日)

张河川

同志们：

这次全局党建思想政治工作会议，是一次重要的会议。召开这次会议的主要目的和任务是学习贯彻党的十八届六中全会和全国国有企业党的建设工作会议精神，结合我局自身实际，进一步统一思想认识，明确局党委在新形势下全面从严治管党治党的新任务新要求，进一步发掘党建思想政治工作的优势，为加快我局建成一流现代化企业集团提供坚强保证和动力支持。

下面，我主要讲三个方面的意见。

一、从战略和全局高度，提高新形势下加强企业党建思想政治工作重要性紧迫性的认识

思想是行动的先导。落实全面从严治党、加强党的领导和加强党的建设，首先要深化认识。全局各级党组织特别是广大领导干部要充分认识到全面加强党的建设的重要性和紧迫性，切实增强责任感和使命感，以更大的勇气、智慧和自信，全面加强党建思想政治工作。

(一) 从落实中央要求上强化认识。党的十八大以来，我们党着眼于新的形势任务，把全面从严治党纳入“四个全面”战略布局，形成了全面加强党的建设的新态势。去年9月，中央专门下发了《关于在深化国有企业改革中坚持党的领导加强党的建设的若干

意见》，对在深化国有企业改革中坚持党的领导、坚持党管干部、落实从严治党责任、企业党组织在法人治理结构中的法定地位等提出了要求、作出了部署。今年10月10日至11日，全国国有企业党的建设工作会议在京召开，习近平总书记发表了重要讲话。总书记从理论和实践、历史和现实的结合上，深刻阐述了国有企业加强党的领导、加强党的建设的重大意义，深刻论述了国有企业发展的规律所在，深入回答了国有企业党建面临的一系列重大问题，为做好新形势下国有企业党建工作提供了根本遵循。总书记强调，国有企业是党领导的国家治理体系的重要组成部分，要通过加强和改善党的领导、加强和改进国有企业党的建设，使国有企业成为党和国家最可信赖的依靠力量，成为坚决贯彻执行党中央决策部署的重要力量，成为贯彻新发展理念、全面深化改革的重要力量，成为实施“走出去”战略、“一带一路”建设等重大战略的重要力量，成为壮大综合国力、促进经济社会发展、保障和改善民生的重要力量，成为我们党赢得具有许多新的历史特点的伟大斗争胜利的重要力量。总书记的重要讲话，体现了“四个前所未有”：一是对国有企业的高度重视和亲切关怀前所未有，二是对国有企业地位作用和成就贡献的充分肯定前所未有，三是要求进一步加强党对国有企业的领导、发挥党委领导核心和政治核心作用的力度前所未有，四是对国有企业

做强做优做大的殷切希望前所未有。10月24日至27日，党的十八届六中全会审议通过了《关于新形势下党内政治生活的若干准则》、《中国共产党党内监督条例》，为新形势下全面从严治党、加强和规范党内生活、加强党内监督提供了根本遵循。在全党全面加强党的建设的新形势下，全局各级党组织一定要站在战略和全局的高度，深刻领会加强党的领导、加强国企党建的精神实质和重大意义，切实增强加强企业党建工作的思想自觉、政治自觉、行动自觉，切实把党要管党、加强党对企业的领导和加强全局党的建设落到实处。

(二) 从发挥政治优势上强化认识。坚持党的领导、加强党的建设，是我国国有企业的光荣传统，是国有企业的“根”和“魂”，是我国国有企业的独特优势。党建兴则企业兴，党建强则企业强。在企业发展的历程中，我们始终坚持党的领导，注重加强党的建设，无论是领导体制、管理体制、监督机制不断调整变化，无论是在市场低谷还是在建设高潮，我们都毫不动摇地坚持党的领导，毫不动摇地加强全局党的建设和思想政治工作，始终顺势应势地改进创新党的建设和思想政治工作，始终坚持以政治优势来推动和保证企业的持续稳定发展。特别是党的十八大以来，局党委团结带领广大干部员工，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，坚持用中国特色社会主义理论体系武装头脑，不断加强和改进企业党的建设，凝心聚力推动改革发展，战胜了一个又一个风险挑战，实现了企业由弱到强、由小到大，实现了由劳动密集型向管理技术密集型企业转变，已经由过去单一的建筑业为主的传统施工企业，发展成为“建筑业、海外、投资、建筑业相关产业、物流商贸”五大板块协调发展、企业品牌信誉卓著、综合实力强大、年营业额和新签合同额700亿元以上、在五大建筑央企二级企业中位居前列的综合性现代化企业集团。没有党的坚强领导，没有全局各级党组织的长期努力，没有全局广大党员、干部、员工的不懈奋斗，就没有四局的今天。党建思想政治工作的探索实践和巨大成就，推动了企业在不同时期、不同内外环境下的持续稳定发展，也形成了重要的经验启示，那就是：在任何时

候必须始终坚持党的领导不动摇、加强党的建设不放松，国有企业党的领导、党的建设，只能加强、不能削弱。

(三) 从解决突出问题上强化认识。近年来，我们持续不断改进和创新全局党建思想政治工作，在保证企业持续健康发展中发挥了重要作用，但也要清醒地看到，还存在一些比较突出的问题：一些单位党建工作与经营管理结合不够紧密，一定程度地存在着党的领导、党的建设弱化、淡化、虚化和边缘化等现象；一些基层党支部组织生活不健全、不认真、不正常、不严肃，战斗堡垒作用不突出，干部能力素质不适应，发挥党员先锋模范作用有差距；特别是通过开展领导干部日常履职巡察、党委巡视、模拟审计等工作，发现一些单位党委存在党风廉政建设“两个责任”落实到位等问题；在贯彻落实中央“八项规定”方面存在超标业务招待、超标准乘坐交通工具、违规购置公务用车等问题；在选人用人方面存在考察、研究程序不够规范等问题；在薪酬管理方面存在少数领导班子成员违规领取年薪外收入等问题；在落实“三重一大”决策制度方面存在以党政联席会、总经理办公会代替党委会的问题；一些单位党委书记对党建主业倾注精力不够、对党建重视不够、研究不多等问题。这些问题，是影响全局党建工作整体水平、影响全局党建工作作用发挥、影响党组织形象的“拦路虎”和“绊脚石”。加强全局党的建设必须首先要解决好这些问题。全局各级党组织要以高度的政治敏锐性和政治自觉，高度重视，对症下药，制定整改措施，一个问题一个问题地解决，一项工作一项工作地加强，切实通过问题的解决使企业党的建设得到全面加强。

(四) 从实现企业长远发展上强化认识。党的领导和党组织、广大党员作用的发挥，是国有企业科学健康发展的政治保证。无论企业生产经营的形势发生怎样的变化，加强党建工作，发挥党组织和党员的作用，都是企业发展不可或缺的重要基础保障。纵观我局发展的历史，就是一部加强党的建设的企业发展史。企业的持续稳定发展，使我们进一步坚定了加强党的领导、加强党的建设的自信，进一步坚定了在党的领

导下搞好企业的信心和决心。当前，我局正处于全面深化改革、提质增效升级的关键时期，正在向做强做优做大、建设一流现代化企业集团的目标迈进，企业改革发展的任务还很重，面对的风险挑战还很多。我们面临的形势越严峻、任务越艰巨，就越需要加强党的领导和加强党的建设，越需要发挥各级党委的领导核心和政治核心作用，越需要发挥基层党支部的战斗堡垒作用，越需要发挥广大共产党员的先锋模范作用。全局的长远发展，迫切要求我们的党建工作思想政治工作要提升、要加强，迫切要求我们与时俱进加强党的建设、发挥政治优势。全局各级党组织要站在实现企业持续发展的高度，把抓好企业党建作为应尽之责、分内之事，从严从实抓好党建思想政治工作，推动全面从严治党、加强党的领导和加强党的建设在企业真正落地落实，进一步把党的政治优势、组织优势厚植为企业竞争优势、发展优势，团结带领广大干部员工开创企业发展新局面，全面实现建成一流现代化企业集团的宏伟目标。

二、始终坚持党对企业的领导，保障党的核心地位不动摇

坚持党的领导，加强党的建设，保障党的领导核心和政治核心地位不动摇，就要明确和落实企业党组织的法定地位，明确党委的决策、执行和监督的程序和方法，明确党管干部的重大原则，确保党的领导的组织落实和制度落实。

(一) 要完善领导体制，把加强党的领导与完善公司治理统一起来。习近平总书记指出，党对国有企业的领导是政治领导、思想领导、组织领导的有机统一。在全国国有企业党的建设工作会议上，习近平总书记又明确要求，要把党的领导融入公司治理各环节，把企业党组织内嵌到公司治理结构之中，明确和落实党组织在公司法人治理结构中的法定地位。国有企业党委是公司治理结构的领导核心和政治核心，企业其他治理结构要自觉维护这个核心。近日，中组部和国资委党委联合下发通知，要求国有企业大力推动党建工作总体要求纳入公司章程；股份公司党委要求我们抓紧同步修改公司章程，并且正在研究一个二级企业

党建工作总体要求纳入公司章程的模板。我们要按照中央精神和上级党委要求，对公司章程进行修订充实，把党组织的机构设置、职责分工、工作任务纳入企业的管理体制、管理制度、工作规范之中，使党组织成为公司法人治理结构的有机组成部分，使党组织发挥领导核心作用和政治核心作用组织化、制度化、具体化。要坚持和完善“双向进入、交叉任职”的领导体制，企业党组织班子成员通过法定程序分别进入董事会、经理层、监事会，董事会、经理层、监事会中的党员依照有关规定进入党组织班子，有效实现企业党组织与董事会、经理层、监事会职能上的有机结合。全局三级企业都要根据局党委的统一要求，把党建工作总体要求纳入公司章程，明确和落实企业党建工作的法定地位，做到组织落实、干部到位、职责明确、监督严格，真正从制度上保证党组织在企业法人治理结构中发挥政治核心作用。

(二) 要健全工作机制，不断完善党委履行领导核心和政治核心职责的制度办法。习近平总书记强调，国有企业党组织发挥领导核心和政治核心作用，归结到一点，就是把方向、管大局、保落实。为此，局党委着眼于进一步明确党组织在决策、执行、监督各环节的权责和工作方式，更好发挥领导核心和政治核心作用，根据中央、国资委党委和股份公司党委的相关要求，按照“参与决策、带头执行、有效监督”的要求，研究修订了党委（常委）会议事规则，并在这次大会上进行了充分讨论。党委（常委）会议事规则主要是突出党要管党、从严治党、从严党内政治生活、从严党内监督，突出必须上会集体研究决定的党群工作、重大经营管理重要事项，突出“三重一大”，突出把关定向，突出既不能缺位、也不能越位。党委研究讨论是董事会、经理层决策重大问题的前置程序，重大经营管理事项必须经党委（常委）会研究讨论后，再由董事会或经理层作出决定，从而实现党委与各治理主体在体制、机制、制度、工作上的“四同步”、“四对接”，实现加强党的领导和完善公司治理的统一。各单位党委也要按照局党委要求，认真抓好党委（常委）会议事规则的修订完善，处理好党组织和其他治理主体的关系，明确权责边界，做到无缝衔接，形成

各司其职、各负其责、协调运转、有效制衡的公司治理机制。要坚持在重大问题决策上，严格实行企业重大问题集体讨论制度、重大问题请示报告制度和重要情况通报制度，把党组织的政治优势与建立现代企业制度的优势结合起来，保证重大决策的科学制定和有效实施。各级党委成员尤其是党委主要领导，要主动参与到企业改革发展、经营管理的过程之中，及时了解掌握企业的有关问题和风险，采取有力措施予以解决。要将“党委书记不了解问题是不称职，了解问题不作为是失职，重大问题不及时向上级报告是渎职”的要求落到实处，并加强执纪监督问责。通过企业党组织参与重大问题决策，支持职代会、经理层依法行使职权，形成企业运转协调、权力制衡、科学民主的决策机制。

(三) 要坚持党管干部原则，发挥党组织在选人用人中的领导和把关作用。习近平总书记强调，国有企业领导人员是党在经济领域的执政骨干，是治国理政复合型人才的重要来源，肩负着经营管理国有资产、实现保值增值的重要责任。全局各级党委要始终坚持党管干部原则，发挥党组织在选人用人中的领导和把关作用。一是要建立完善适应现代企业制度要求和市场竞争需要的选人用人机制，把党管干部原则与支持维护法人治理结构依法使用人权相结合，把组织考察推荐与市场化选聘相结合，使企业经营、管理、科技人员的选拔任用制度化、规范化、程序化，切实提高选人用人公信力。落实董事会、经理层选人用人权，并不是说党组织可以当甩手掌柜，党委要在确定标准、规范程序、组织考察、推荐人选等方面把好关，确保人选政治合格、作风过硬、清正廉洁。二是要按照上级组织关于干部选拔任用工作的新政策、新规定和新要求，进一步修订完善有关制度办法，规范完善相关程序，着力构建干部选拔任用、监督管理的长效机制，以制度机制固化成果，防止问题反弹。三是要坚持正确的选人用人导向，严格落实“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的国有企业领导人员“20字”要求，把公道正派作为干部人事工作核心理念贯穿选人用人全过程，真正让忠诚企业、勇于担当、群众公认的优秀干部得到褒奖和重用。四是要严

格干部管理，坚持日常履职巡察制度，落实提醒谈话制度，对出现苗头性、倾向性问题和群众有反映的领导人员，该批评的批评，该提醒的提醒，对矛盾多、不团结的领导班子该调整的要及时调整，对不在状态、不作为或乱作为的领导人员，要坚决从领导岗位上调整下来。五是要严格执行民主集中制，严格规范动议提名、组织考察、讨论决定等程序，严格把好选拔程序关、资格条件关、用人纪律关，坚决防止个人或少数人说了算，杜绝程序空转。要防止和整治选人用人上的不正之风，局党委将于近期对所属各单位在选人用人方面存在的突出问题集中开展一次专项治理工作，重点查找、纠正和整治在违反程序提拔任用干部、违规使用干部、选人用人不正之风、“带病”提拔重用干部、干部管理监督不到位等五个方面存在的突出问题。对存在问题较多的单位，约谈其党委主要领导及干部管理部门主要负责人，并跟踪督查整改落实情况。六是要建立容错纠错机制，认真落实习近平总书记关于“三个区分开来”的要求，加大正向激励力度，宽容干部在工作特别是改革创新中的失误，激发广大党员干部敢作敢为、锐意进取，旗帜鲜明为敢于担当的干部担当，为敢于负责的干部负责，切实保护党员干部干事创业的积极性，真正使敢担当、敢负责、敢作为在干部队伍中蔚然成风。

党委在企业处于领导核心和政治核心地位，对各单位党委书记的政治素质和能力水平提出了更高的要求。党委书记既要成为优秀党委的带头人，善于总揽全局、协调各方，善于抓班子带队伍、聚人才强党建；同时又要成为经营管理的行家里手，有敏锐的市场洞察力，有果敢的战略决断力，有坚忍不拔、攻坚克难的推进力。党委书记地位重要、职责重大、素质能力要求高，绝不能把党委书记的岗位当成“中转站”、“干部安置所”。

(四) 要切实履行保证监督职能，确保党和国家的方针政策在企业贯彻执行。我们企业党组织履行保证监督职能，不仅应当重视对人、财、物的监督，对企业主要负责人和关键岗位的监督，更应当加强对企业贯彻落实党和国家方针政策的监督，推动企业在国

民经济发展中发挥主导作用，带头履行政治责任和社会责任。一是要坚决维护党中央权威。牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识特别是核心意识、看齐意识，更加紧密地团结在以习近平总书记为核心的党中央周围，更加坚定地维护以习近平总书记为核心的党中央权威，更加自觉地在思想上政治上行动上同以习近平总书记为核心的党中央保持高度一致，更加扎实地把党中央的各项决策部署落实到经营管理各项工作中。二是要对企业的经营和发展把关定向。企业党组织发挥领导核心和政治核心作用，第一条就是把方向。企业生产经营重大问题的决策必须符合党和国家的方针、政策，这是一个国有企业必须遵循的基本原则。因此，党委对企业的发展和经营方向的把关，实际上也是对贯彻执行党的路线方针政策的一种保证监督。党组织在参与企业重大问题的决策时，要坚决贯彻党的理论和路线方针政策，确保企业坚持改革发展的正确方向。三是要保证本企业遵纪守法、规范经营。依法合规经营，是国有企业的应有意义，也是企业的生命线。各级党组织在参与企业重大问题的决策时，要坚决按照党的纪律和国家法律法规开展决策，坚定反对和制止一切违反法律法规的倾向和决定，确保企业健康有序开展生产经营工作。四是要保证国资委和股份公司的战略布局和重大工作部署的贯彻落实，确保国有资产的保值增值。股份公司对国有资产行使战略重组和监管权力，其战略布局和工作部署，是党和政府的方针、政策的具体体现。我们任何重大问题的决策应当符合国有资产管理机构的战略布局和工作部署。作为企业党组织参与企业重大问题决策时，要认真贯彻落实国家和股份公司的战略布局和工作部署，确保企业始终处于国资委和股份公司的有效监管之下，实现健康持续发展。五是要监督企业重大问题的决策科学化、民主化，符合规定的程序。《公司法》赋予了企业股东会、董事会和经营班子就企业的不同层次的重大问题作出决策的权力。企业的重大问题的决策必须经过科学的分析论证，职工群众参与和讨论，最后由决策层研究决定。任何盲目决策，或者领导者个人独断专横，都将给企业带来危害。我们各级党委有义务支持企业董事会和经营班子依法行使权

力，同样也有责任监督企业董事会和经营班子正确行使权力，对在企业重大问题的决策中盲目拍板、独断专横等不正常行为，要坚决反对和制止。要坚持在企业重大决策上必须听取职工意见，涉及职工切身利益的重大问题必须经过职代会审议，鼓励职工代表有序参与公司治理。要健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，推进厂务公开，落实职工群众知情权、参与权、表达权、监督权，充分调动职工群众的积极性主动性创造性。

(五) 要充分发挥国有企业党组织的独特优势，进一步增强企业的核心竞争力。我局多年来改革发展的实践证明，党组织的独特优势是我们企业兴旺不衰、基业长青的根本保证和力量之源。我们一定要认真贯彻落实习近平总书记国企党建工作会议讲话精神，坚持建强企业基层党组织不放松，确保企业发展到哪里、党的建设就跟进到哪里、党支部的战斗堡垒作用就体现到哪里，为做强做优做大、建设一流现代化企业集团提供坚强组织保证。一是要认真贯彻落实局党委关于在深化企业改革中进一步加强党建工作、思想政治工作等四个《实施意见》，坚持“四同步、四加强”的工作方针，大力推进党建工作标准化管理，健全完善“三重一大”问题集体研究、项目党政会签、中心组学习、党员教育管理等制度，夯实党建工作基础，规范开展党内活动，推动基层党组织建设日常化、活动经常化、作用常态化，真正把基层党组织建设成为团结群众的核心、教育党员的学校、攻坚克难的堡垒。二是要结合项目生产、安全、质量、工期、效益等管理工作实际，广泛开展创先争优、创建红旗项目部、党员先锋岗、推行党员承诺等活动，推动党建工作与生产经营深度融合，把党建工作成效转化为企业发展优势。三是要突出抓好创建幸福项目部工作，将其作为当前和今后一个时期全局党建思想政治工作的重点任务，深化认识，加大力度，充分发挥各个方面的作用，确保经费到位、设施到位、活动到位、责任到位、工作到位。四是要持续深化区域党的建设，紧密结合区域和项目实际，积极开展形式多样、效果显著的党建主题活动，打造品牌，扩大影响，推动区域生产经营滚动发展。五是要不断推进党群工作协理员工作，

按照“常态化、规范化、制度化”要求，加强组织领导，精心组织实施，明确工作职责，创新方式方法，强化过程指导和日常考核，促进协作队伍管理，维护企业和谐稳定。六是要大力加强海外党建工作，结合不同国别、不同文化和海外项目特点，健全组织设置，完善工作制度，积极开展活动，确保政治工作优势得到充分发挥，促进海外业务持续稳定健康发展。七是要加强以项目书记为重点的党群干部队伍建设，既要加强政治理论、党内业务、规章制度、项目管理、技术知识、市场营销理念的学习培训，又要把项目书记、工会主席的主要精力聚焦到加强党的建设上来，聚焦到群众工作上来，突出抓好职工思想政治工作，把解决思想问题与解决实际问题结合起来，真正建强基层党组织，发挥好战斗堡垒作用。八是要坚持党建带工建、带团建，加强对群团工作的领导，健全组织制度，完善工作机制，指导工会和共青团组织围绕生产经营卓有成效地开展活动，构建党委领导、行政支持、群团运作、群众积极参与的群团工作格局。

(六) 要把党风廉政建设放在更加突出的位置，大力营造风清气正的企业发展环境。习近平总书记指出，我们党面临的“赶考”远未结束，反腐倡廉必须常抓不懈，拒腐防变必须警钟长鸣。进一步抓好新形势下党风廉政建设和反腐败工作，既是全党共同的政治责任，也是我们企业当前和今后一个时期的重大政治任务。一是要严格落实党风廉政建设“两个责任”。各级党委、纪委一定要充分认清当前党风廉政建设的严峻性、复杂性，认真落实局党委《关于落实党风廉政建设“两个责任”的实施意见》和配套办法，做到思想认识到位、工作部署到位、具体措施到位，真正将党风廉政建设党委主体责任和纪委监督责任记在心上、扛在肩上、抓在手上、落实到行动上。要坚持班子成员齐上手，党委书记带头履行好第一责任，班子成员带头履行好职责范围内的分管责任，督促和引导班子成员真正把党风廉政建设作为责任田、分内事抓实管好。要建立健全党委党风廉政建设和反腐败工作联席会议制度，完善纪委对下级党委党风廉政建设的监督机制，探索纪委对同级领导班子和成员履行党风廉政建设责任情况进行监督的有效途径，推动“两

个责任”全面落实。要加强惩防体系建设，深入开展区域联建和企检共建，促进企业依法经营、干部廉洁从业。要以零容忍的态度坚决惩治腐败，加大对违纪违法案件的自查自办，做到有案必查、有腐必惩、违纪必究。二是要加强对领导人员的管理监督。信任不能代替监督。为了更好地贯彻落实《中国共产党党内监督条例》和上级党委有关要求，局党委正在研究制定落实《条例》重点工作细则，并在这次会议上进行了充分讨论。全局各级党组织应当把信任激励同严格监督结合起来，加强党性教育、宗旨教育、警示教育，让广大党员、干部受警醒、明底线、知敬畏，主动在思想上划出红线、在行为上明确界限，牢固树立正确的价值取向，真正敬法畏纪、遵规守矩，自觉把纪律和规矩挺在前面。要完善“三重一大”决策监督机制，强化对关键岗位、重要人员特别是一把手的监督管理，促使领导干部做到有权必有责、有责要担当、用权受监督、失责必追究。要加强基层民主监督，通过在局、子分公司、基层项目部设立举报箱，以及利用好来信、来访、来电、网络“四位一体”的举报体系，充分发挥征求意见建议、作风评议、走访调研以及各种新媒体的优势作用，做到党内监督与民主监督、舆论监督和群众监督相结合，构建全方位监督网络，形成监督合力。要继续开展好企业巡视工作，深入推进巡视全覆盖，延伸巡视监督范围，细化巡视监督内容，加强成果运用和问题整改，适时开展巡视“回头看”，切实保障巡视整改质量，巩固扩大巡视成果。三是要大力加强领导人员作风建设。坚持把作风建设作为一项经常性工作，抓常、抓细、抓长，持续努力、久久为功。要严格落实中央八项规定精神、股份公司十二项规定和局党委十条规定，不断改进学风、文风、会风，改进思想作风、工作作风、领导作风、干部生活作风，使党员、干部不仅不敢沾染歪风邪气，而且不能、不想沾染歪风邪气。要巩固党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育成果，深化拓展“两学一做”学习教育，推动各级领导人员从我做起、从小事做起，带头坚守正道、弘扬正气。要坚持越往后执纪越严，从严查处顶风违纪行为，防范和查处各种隐性、变异的“四风”问题，推动党员、干部作风持续好转。广

大党员、干部要始终保持求真务实、真抓实干、密切联系群众、艰苦奋斗、清正廉洁等良好作风，进一步提振干事创业的精气神，以更加务实的工作、更加过硬的作风、更加饱满的精神状态，带领广大员工踏实做好各项工作，在全局上下形成风清气正的良好氛围。

三、积极作为、不断创新，开创党建思想政治工作新局面

中央赋予国有企业党组织的突出地位和加强国有企业党的建设的形势新任务，对国有企业党组织工作和作用发挥提出了新的更高要求。党建工作责任重大、任务艰巨。全局各级党组织要认真清责任，勇于担当，加强领导，加大力度，全面落实各项任务，开创党建思想政治工作的崭新局面。

(一) 要进一步增强工作主动性。我们不论是抓党建思想政治工作，还是抓生产经营工作，目标都是一致的，都是为了推动企业发展。当前，我们拥有加强党建思想政治工作的良好环境，但环境只是我们开展工作的一个基本前提，党建工作要做好、做出实效，还需要我们积极主动、扎扎实实地开展工作。全局各级党组织和广大党群干部一定要树立“地位突出、作为更大”的思想，以更加积极主动的态度、更加饱满的热情、更加勤奋的精神来加强党建思想政治工作，以党建思想政治工作更加突出的作用来推动企业的发展。中央和上级党组织对我们国有企业党建工作提出了更高的要求，要落实中央的要求，向中央看齐，我们就要解放思想、开动脑筋，就要进一步创造性开展工作，就要在企业发展中发挥更大的作用，使党建的作用和党建的地位相对称。我们要树立从高的标准，不能把工作只停留在一般性的安排上，停留在一般性的活动开展上，要真正下工夫去思考问题、去研究对策，彻底摒弃过去那种上面布置、下面落实的常规模式，积极主动地把工作做在前面，积极主动地创造性地开展工作，使党建工作的作用更加明显、优势更加突出、服务保障更加坚强有力。

(二) 要进一步突出工作实效。习近平总书记强调，国有企业党建要始终坚持服务生产经营不偏离，以企业改革发展成果检验党组织的工作和战斗力。这

也是我们四局多年来开展党建思想政治工作一贯坚持和强调的。党建思想政治工作如同生产经营一样，要讲实效、讲效果，不能虚化、不能“两张皮”，要实实在在地推动企业生产经营和改革发展。各级党组织要始终坚持围绕中心、结合实际，把党的建设各项工作同企业深化改革、生产经营、管理提升、提质增效、创新驱动等有机结合起来，以更加务实的作风、更加富有成效的活动，推动党建工作与生产经营深度融合，在务求实效上下功夫，在促进发展上见效果，使全局党建工作更具影响力、更有凝聚力。

(三) 要进一步加强改革创新。党建工作是国有企业的重要政治资源，是国企改革发展的内容和重要保证，企业党建工作只有做好“创新”这篇文章，才能把党的组织优势转化为发展优势，组织活力转化为发展活力。要强化内容创新，主动顺应知识化、信息化、网络化的时代潮流和企业的发展趋势，以与时俱进的视角、开拓创新的思维、大胆实践的精神来谋划和推进，使工作既能继承优良传统，又能结合形势要求。要强化形式创新，着眼于增强工作的吸引力和感染力，找准党建思想政治工作的切入点和着力点，充分利用互联网搭建工作平台，通过微博、微信以及各种喜闻乐见的形式开展活动，把思想性、知识性、趣味性统一起来，使党建思想政治工作始终保持生机与活力。要强化手段创新，注重灵活性，尊重差异性，增强针对性，体现特色性，积极将管理学、组织学、心理学等现代科学方法引入到党建思想政治工作中，融入生活、文化、人际、情感等元素，做到寓教于学、寓教于乐、寓教于行。要强化制度创新，把中央精神和股份公司党委关于加强企业党建工作的相关要求写进文件中，以制度的形式加以固化，使工作目标层层分解、责任到人，形成齐抓共管的工作格局，确保各项部署和安排落到实处。

(四) 要进一步健全长效机制。良好机制是党建思想政治工作持续发展的可靠保证。一要健全责任落实机制。认真落实党委书记第一责任、班子成员“一岗双责”的党建思想政治工作责任制，确保党建思想政治工作与企业中心工作同谋划、同部署、同推进、

同检查、同考核。党委书记要进一步强化党建主业意识，严格履行第一责任人责任。党委副书记要履行直接责任，纪委书记要履行监督执纪问责职责，其他党员班子成员都要落实“一岗双责”，切实做好分管领域的工作。局和各单位党群各部门要充分发挥职能作用，加强具体指导和督促检查，形成管党治党的整体合力。要坚持守土有责、失责必究，对贯彻党的方针政策打折扣、执行党纪党规不力、选人用人违规、基层党组织软弱涣散等，该诫勉的要诫勉、该处分的要处分、该撤职的要撤职。二要健全工作推进机制。严格落实各级党组织的机构、编制、经费以及项目专职党群干部的配备、待遇和保障等各项要求，把党群机构设置、职责分工、工作任务纳入企业的管理体制、管理制度、工作规范之中，确保企业党组织机构健全、人员精干高效、经费充分保证。在这里我要重点明确，局属综合性三级企业必须保持党委组、宣、干、办的基本格局，并按照机关本部定员15%以上配齐配强党群干部，全面解决“应建未建”党组织、“应设未设”党群部门、“应配未配”党群干部的问题。三要健全教育培训机制。局党委从现在开始，大力实施素质提高工程，对全局党群干部开展制度化轮训，从顶层设计出发，从学习方法、工作方法、工作思路、理性思维入手，加强全局党群干部党的政治理论、路线方针政策和党务知识、心理知识、企业管理、财经审计、工程技术、法律法规等方面知识的培训，使广大党群干部既精通和熟悉企业党务工作，成为抓党建思想政治工作的行家里手；又懂生产经营管理的复合型人才，特别是党委领导还要在生产经营管理中能独挡一面。要用好手机党校这一党员教育的平台，认真制定学习计划，分层次明确领导干部、基层项目党群干部、普通党员的学习重点，制定和落实考核奖惩办法，保证学习时间落实、组织落实、内容落实、人员落实，进一步巩固扩大学习教育效果。四要健全考核激励机制。局党委研究制定了《党建工作考核评价实施细则》（征求意见稿），重点对各单位党委及领导班子在发挥领导核心和政治核心作用、领导班子和干部队伍建设、党组织和党员队伍建设、宣传思想政治

工作和企业文化建设、党风廉政建设和反腐败工作、加强工会和共青团工作、履行党建工作责任制等七个方面的情况进行量化计分考核，并强化考核结果运用，既考核经济、又考核党建，把党的建设考核同领导班子综合考评、经营业绩考核衔接起来，同领导人员任免、薪酬、奖惩挂起钩来。各单位党委也要对所属单位党组织进行严格考核，使党建工作由软约束变为硬要求，推动党建责任制落实到位。

同志们，新形势新任务赋予了企业党的建设新要求新使命，加强企业党建工作大有可为、应有作为。让我们紧密团结在以习近平总书记为核心的党中央周围，准确把握全面从严治党、加强党的建设的要求，以奋发有为的精神、求真务实的作风、永不懈怠的韧劲，高标准做好基层党建各项工作，奋力开创中铁四局党建思想政治工作新局面，促进企业做强做优做大、提质增效升级，以企业持续稳定发展的优异成绩向党的十九大的献礼！

最后，元旦就要到了，在这里提前祝大家在新的一年里，身体健康、阖家幸福、万事如意！谢谢！

搭建三种平台 发挥党建主题活动三个作用 为项目施工生产提供坚强保证

杭黄铁路客运专线项目经理部党工委

由中铁四局杭黄经理部承担施工的杭(州)黄(山)铁路站前IV标项目自2014年10月进点以来,以“建功杭黄党旗红”党建主题活动为载体,发挥党建主题活动在项目管理、队伍建设等方面的优势作用,认真贯彻落实局党委四个《实施意见》,紧紧围绕中心工作,积极探索项目党建思想政治工作的新路子、新方法,有力促进了项目管理,保证了节点工期目标的实现。截至目前,经理部开累完成产值18.41亿元,项目经理王杰荣获浙江省劳动模范称号,隧道施工四项工艺得到铁总认可,并在全线得到推广,在今年上半年信誉评价中荣获第二名。

一、搭建凝心聚力平台,发挥党建主题活动凝聚人心的作用

进点之初,经理部党工委就根据业主“三心三合”(用心、精心、舒心、合规、合力、合格)建设理念,将“建功杭黄党旗红”作为全线党建工作的主线予以实施推进,并利用主题活动在凝心聚力中发挥的独特作用,来提高全员创新意识、合力意识和政治意识,从而为建设一流旅游专线提供坚强保证。

1. 强化全员创新意识。经理部党工委认真开展“践行两学一做,争创行业一流”主题教育实践活动,扎实“五个率先”和“三个带头”活动,并将主题教育活动与当前的施工生产和年度任务目标相结合,与“坚守20强,勇争双百亿”相结合,充分发挥共产党员的模范带头和创先争优的精神,大力开展创新施工技术和工装,有效丰富了活动内涵。针对过去隧道二衬端头止水带易偏位变形、仰拱圆弧面难以控制、中埋式止水带偏位严重、水沟线形歪斜等传统施工方法存在的不足,经理部党工委学习借鉴局宝兰客专、广清城

际等项目施工经验,反复对以往的隧道施工工装进行研究、分析对比,先后投入200多万元创新性的研制改造出了二衬台车固定止水带钢端模、矮边墙纵向止水带固定工装、自行式液压仰拱台车、轨行式侧沟电缆槽台车等新型工装设备并成功应用,取得了较好的效果,不但提高了施工效率,还节省了施工周期,有效降低了成本,该工装设备得到总公司的高度好评,并被总公司监督总站作为课件进行教学。

2. 增强全员合力意识。根据年度计划目标,经理部加快了塔雁特大桥、壶源江特大桥、场口隧道、锣鼓山隧道等项目的建设力度,先后开展“大干70天”、先后开展了“大干100天”、“大干8月份”“大干80天”,于今年8月份G20峰会到来之前攻克了全线的“卡脖子”杭新景保通道路的专场施工,并根据“两美浙江”立功竞赛要求,由黄山市总工会、杭黄铁路有限公司联合举办,经理部党工委承办的“建功十三五、共筑黄山梦,争当杭黄高铁建设先锋”劳动竞赛活动启动仪式于今年7月19日在黄山北站五分部成功举行,公司副总经理、项目经理王杰并获得了浙江省劳动模范。通过“职工代表”巡视活动,广泛开展“共产党员先锋岗”、“党员身边无事故”活动,让广大党员干部争做标准化管理的领头人;通过在每个隧道和已开工点竖立“党员先锋工作牌”,来激发广大党员干部在施工生产中的排头兵作用。对每月评选表彰的“杭黄之星”、先进集体、优秀外协队伍,进行宣传,营造了“学先进,当先进,超先进”的浓厚氛围,确保了生产大干活动的有序推进。

3. 提升全员政治意识。经理部党工委围绕“共谋创新、共促发展、共享幸福”主题读书活动,进一步

推进项目学习型党组织建设,来引导广大干部员工提高政治素质、升华思想境界、优化知识结构、增强实际本领,提升履职能力,利用“职工书屋”、中心组专题学习等形式让全体党员干部逐渐养成了爱读书、读好书的良好习惯。同时,经理部党工委还把学习范围扩展到全员,通过集中学习、自学等方式,先后学习了包括《中国共产党党章》、《中国共产党纪律处分条例》等共计6项内容,同时下发“两学一做”笔记本,撰写学习心得体会,以此来提高全员政治觉悟。在七一期间,组织全体党员干部到受降镇进行重温誓词重温活动;邀请富阳市党校专家、教授开展“两学一做”和“四讲四有”专题讲座,与富阳广播电视局联合开展“两学一做”共建活动,号召全体党员干部争做讲政治、有信心,讲规矩、有纪律,讲道德、有品行,讲奉献、有作为的合格党员。

二、搭建助推平台,发挥党建主题活动在项目管控的助力作用

为深入贯彻四个《实施意见》,全面开展提质增效和创先争优活动,经理部党工委以“建功杭黄党旗红”主题活动为契机,通过活动的有效开展来助力项目管理上台阶。

1. 将主题活动作用的发挥与抓现场管理相结合。由中铁四局承建的杭黄铁路站前IV标工程包括浙江富阳段及黄山北站共计约32公里,造价28亿元。为充分发挥党组织项目管控的领航作用,自2014年10月进场以来,经理部党工委就把“建功杭黄党旗红”党建主题活动与安全质量过程监控、施工生产大干同部署、同推进。通过开展保安全、保质量、保效益、保稳定“四保”活动把安全管控落到实处,将每个分部的安全监控重点和安全危险源制作成告知牌树在施工现场和经理部驻地显著位置,并把内容细化到安全包保责任人,要求每个包保人必须做到“三个一”,(即:每天班前一次讲话、一次隐患排查、一次责任追究),并对文明施工、基坑支护、高空作业、施工用电等方面进行定期巡查,将不文明施工行为拍照、记录,在每周召开的交班会上进行播放“曝光”揭丑,以此来提高全员的安全管控意识。富阳梁场充分利用信息化

手段,在全线开设“安全隐患报告”微信群和专用短信号,每天派专人对各分部的开工点和作业面进行专项检查,对施工中有可能出现的安全隐患及时记录在案,然后通过微信和短信形式发送到每个协作队伍的主要管理人员和梁场领工员,告诉他们当前安全预防的重点及后续施工中所需要采取的措施,从而把事故消灭在萌芽状态。

2. 将主题活动作用的发挥与培训管理相结合。经理部党工委根据“建功杭黄党旗红”党建主题活动“建优质工程,育一流人才”的实施方案和工作目标,制定印发了涵盖6大类77项具体培训内容的职工教育培训计划,利用早点名、交班会、专题讲座等途径,组织开展以新《安全生产法》为重点的理论学习培训,并通过悬挂标语、制作安全事故案例展板、观看安全生产警示片等方式,宣传安全生产知识,做到“警钟长鸣”;坚持岗前安全质量培训,每道工序首次作业前,组织相关人员参加工序作业要点培训,让员工熟悉工序流程,掌握工序质量要求,培训合格后方可进行施工。开工以来,经理部共举办起重吊装安全培训、脚手架施工培训、现场临时用电安全培训等各类安全教育培训班87次,累计培训1658人次,覆盖率达100%,并对其中的93名学员奖励5多万元,从而实现了能力素质达标。

3. 将主题活动作用的发挥与提质增效相结合。经理部管内共有隧道10座,为合理解决隧道弃碴问题,从节约项目成本、提高项目效益实际出发,经理部党工委在局领导的支持下,将隧道弃碴破碎加工成碎石,用于砼工程,经过多方联系和洽谈以及方案经济比选,决定采用自行加工方案,即由各分部购买相应破碎设备和配套机具,组织劳务人员承包加工和运输。经过分部和经理部进行成本的测算和复核,其加工成本约为25-30元/t,相比于碎石的原材料采购价70元/t,每t可节约40-45元,按全标段所使用碎石90万吨计算,可节约直接成本逾千万元,同时还带来临时弃碴场的减少、临时征地及办理费用的减少。为尽快将此项工作落地,经理部党工委及时成立协调小组和建场突击队,选配经验丰富、责任心强的共产党员担任建场突

击队长，对提前建成生产碎石的分部进行现场表彰奖励，2015年8余，一、三、四分部碎石场相继建成，为提高项目盈利水平打下了基础。

三、搭建春风化雨平台，发挥党建主题活动和谐共建的作用

经理部开展“建功杭黄党旗红”党建主题活动的主要目标不但要求项目管理上水平，经济效益上台阶，高效地完成工程建设任务，建设一支能打敢拼的队伍，为工作开展提供强劲的思想保障和精神动力也是开展主题活动的主要任务之一。对此，经理部党工委将提升干部政治素质建和谐队伍融入到活动的每个环节。

1. 培育情操，提升能力，保持队伍纯洁性。一是狠抓廉政教育。通过开展群众路线教育实践活动来进一步提高广大干部职工清正廉洁的自觉行为，通过开展“三严三实”活动来进步提高党员干部修身、用权、律己能力，扎实开展《守纪律、讲规矩、做表率主题教育活动》，坚持节前廉政教育和岗前廉政谈话。为进一步提高全员职业道德素质和社会主义核心价值观，经理部党工委通过邀请富阳党校教授进行“道德讲堂”授课，以此来提高全员修养增强防腐“体质”。二是狠抓党风责任制落实。通过制定完善“一岗双责”党风廉政建设制度，成立了由党工委书记任组长，党工委书记任副组长，其他班子成员和部室负责人为成员的领导小组，与此同时，经理部成立纪检小组，设立党风监督岗，聘请3名党风监督员，构建党工委统一领导，党政齐抓共管，纪检小组组织协调，部门各负其责，依靠职工群众支持和参与的工作机制。今年5月，公司党风建设监督员交流群启动仪式在经理部正式启动，外协队伍监督举报箱同时揭牌，11月15日，联合杭州市铁路检察院开展“企检共建，阳光杭黄”共建活动，通过制作“党风廉政建设举报箱”、公布举报电话和举报信箱来落实监督职能，截止目前，经理部累计拒礼拒贿11次，从而为工程优质，干部优秀“双创”目标奠定了基础。

2. 携手互助，企地共建，营造和谐保稳定。一是抓企地共建。坚持“建一项工程，树一座丰碑，交一方朋友”的企地共建原则，积极协调地方关系，勇于

承担社会责任，尽心尽力为当地百姓做实事、做好事。1月6日，杭黄铁路一分部开展抗洪抢险救援工作，动用各种机械设备20余台套转移民工50余人，清淤400余立方，疏通排水沟500余米，并积极协助亭山、建华、太平等三个村委会清理沿线30余户民宅积水，有效保护了村民财产、驻地及沿线交通安全；三分部组织职工为留守老人搬家；富阳制梁场为中埠村年仅6岁的白血病女孩筹集善款3963元，一系列实事得到了当地百姓和政府的好评。通过邀请民警、中铁五局和新疆疗养院医生早施工现场和驻地讲授夏季疾病预防知识，通过开办农民工夜校，加大外协队伍安全质量、施工技术等各种培训，使他们在施工生产中不断提高业务技能水平，有效促进了项目的安全质量管理。二是抓征拆。经理部承建的标段战线长，加上补偿标准不明确等原因，导致征拆工作进展缓慢。为尽快形成大干局面，党工委一方面积极依托地方政府加大协调力度，一方面从各分部抽调优秀的“党员代表”和“党群工作协理员”将设计图中的用地数量通过现场放线、张贴公布、进门谈话，邀请部分市民、村民到工地参观工程建设情况等形式，使村民从内心深处感到拆迁工作的重要性和工程建设的紧迫性，从而消除了村民心中的疑惑，在维护和谐稳定的同时，实现了拆迁一片、施工一片、稳定一片、和谐一片的目标。

3. 真诚服务，传递关爱，提升员工幸福指数。一是加强“幸福项目部”建设。经理部党工委始终“幸福项目部”建设作为为职工提供舒适、娱乐、好的工作环境及构建和谐项目部的一项品牌工程来抓。通过开展“冬送温暖，夏送清凉”活动，建立领导班子成员联系困难职工制度，增强了员工幸福感。各分部建造了标准的员工浴室、台球室、乒乓球室等文化娱乐场所，在重大节假日期间举办篮球、羽毛球、扑克、拔河等形式多样的文体活动，丰富了员工的工余文化生活。在杭黄公司举行的首届“杭黄杯”文体活动球类比赛中，经理部获得团体第一名，并获得乒乓球、羽毛球冠军；同时，定期组织员工集中体检，并为患病员工提供康复和疗养帮助；此外，经理部工会还注重做好女职工工作，成立了女工委，定期对女职工进行

发挥党建作用 助力项目营销

孙建国

房地产公司目前共有在建开发项目5个，分布在淮南、黄山、合肥等多个地区。房地产公司党委紧紧围绕项目开发销售的中心工作，充分发挥党组织的保障作用，不断助力项目的市场营销。在市场竞争日益激烈的形势下，公司营销工作逆势而上，取得了较好的销售业绩，为公司转型发展奠定了坚实的基础。

一、夯实基层党建工作，筑牢发挥作用的组织基础

房地产公司党委认真落实四个《实施意见》，扎实做好基层党建工作，较好地发挥了项目党建工作的整体合力。

一是加强基层组织建设。房地产公司党委通过抓基层，打基础，切实加强基层党建工作的标准化、规范化建设。贯彻落实党的《基层组织工作条例》，及时对部分基层党支部进行了人员调整，确保基层党组织健全、人员配备到位。加强党组织书记队伍建设，加大工作交底、点评力度，组织党支部书记参加局培训研讨班，通过集中系统的培训，增强理论水平，开阔工作思路，提高项目书记围绕项目开发抓政治工作的能力。

妇检，利用“三八”节开展“温情关爱半边天，和谐奋进勇争先”活动，以此来激发她们“和谐奋进勇争先”的创优热情。二是加强外协队伍管理。经理部党工委坚持“外协员工职工化”管理理念，认真做好农民工工资代发制度的监督执行，确保民工工资按时足额发放。通过评先表彰，选树奖励了2家优秀协作队伍，

二是深入开展思想教育。房地产公司党委坚持思想政治理论武装，充分发挥政治引领作用。当前是房地产公司推进转型升级的关键时期，改革发展各项任务特别繁重，我们坚持思想建党这个根本，始终把思想政治引领作为第一位任务来抓。今年以来，以“两学一做”学习教育为主线，强化科学理论武装，进一步深化习近平总书记系列重要讲话精神的学习教育，深入把握讲话的科学内涵和精神实质，真正在深层次上提高思想理论水平。注重理论指导实践，强化学做结合、推动工作，把中央精神和习近平总书记系列重要讲话精神中的新思想、新观点与企业实际紧密结合，与贯彻局“十三五”战略规划和公司第一次党代会精神紧密结合，与全面落实开发、经营、改革、管理和党建思想政治工作各项部署紧密结合。

三是党员干部率先模范。项目营销是房地产企业的重点工作也是难点工作，房地产公司党委结合正在开展的“两学一做”学习教育，要求广大党员将“四讲四有”的合格党员标准内化为自觉行动，在市场营销的重难点任务中，敢于打头阵、勇于争先锋，充分发挥好先锋模范带头作用。中铁佰和佰乐项目公司党支部为了能让广大党员熟悉和掌握项目具体概况，让

90余名“外协员工之星”；通过办好农民工夜校，积极开展思想道德、安全技术、质量标准、作业程序培训，为农民工送服务、送技术、送安全、送管理，提升了管理水平；通过开展“小候鸟”活动，来增强全员企业是我家的自豪感。

(执笔：张君)

人人都能成为项目的优秀讲解员，真正实现“人人能讲、个个会说”，从不同角度对项目进行对外宣传展示，组织开展了党员宣讲比赛，从项目 LOGO 设计理念、地理交通区位、山水景观环境、项目建设体量、结构布局、后期运营模式等方面进行讲解锻炼。中铁南山院党支部着眼于项目地处的淮南区域市场销售形势不利的大环境，组织党员开展营销难题攻关，项目书记亲自带队前往优秀房企学习调研，借鉴万科、保利等大型房企的成功做法，率先在淮南地区引入应用 VR 新媒体技术，给区域客户带来不一样的体验感受，成为市场营销亮点，12月初，项目首期开盘推出 200 套房源，已全部售罄。

二、强化干部队伍建设，筑牢发挥作用的人才基础

针对公司投资营销力量不足的现状，房地产公司党委不断强化干部员工的思想教育、学习培训，努力提高员工队伍的整体能力和水平。

一是着力提高思想认识。作为局投资业务板块的重要组成部分，我们把投资营销摆在企业发展的龙头位置，以投资来统领发展方向，以营销来检验发展成果。面对内外双重发展压力，房地产公司党委不断加强形势任务教育，引导广大干部员工进一步提高投资营销意识，坚决摒弃“事不关己，高高挂起”的思想，正确认识投资营销工作关系到公司的可持续发展，关系到每一位员工的切身利益；深刻认识投资营销能力的重大意义，切实把思想统一到房地产公司党委的总体要求上来，切实增强提升能力素质的责任感、紧迫感和自觉性。

二是着力深化教育培训。房地产公司党委坚持“走出去，请进来”，通过多种途径开展学习培训，努力提高公司投资营销整体水平。为了改变原先零星式、碎片化的培训方式，公司今年与清华大学继续教育学院合作，联合打造了“三课一坊”培训体系，开设了投资营销研修课程，邀请了业内专家亲临公司现场授课，公司领导班子、各单位党政主要领导、投资营销系统全员参加了学习培训，利用周末业余时间，全年先后开展了 4 次集中学习培训，先进的培训理念和实

用的培训内容，让参训的干部员工受益匪浅。

三是着力强化实践锻炼。在实践中锻炼干部是我们党培养干部的一条根本途径，实践出真知，实践出真才，实践是干部队伍提升能力素质的必由之路。我们深知解决企业改革发展中的新问题，没有现成的答案，必须勇于接受实践的考验，从中汲取营养，在实践中不断锻炼成长。投资营销工作是房地产公司的核心工作，是一项集聚智慧和经验的重要工作，房地产公司党委要求广大干部员工积极投身经营开发前线、养老产业锋线、改革转型火线，尤其是让年轻的投资营销人员在实践中摸爬滚打，使他们每个人都成为能够独当一面的业务骨干。

三、丰富党建主题活动，筑牢发挥作用的实践基础

党建主题活动不仅是加强党员教育、发挥党员作用的有效载体，也是国有企业展示发展优势、树立品牌形象的重要平台，房地产公司党委将党建主题活动与项目营销推广深入结合，取得了显著成效。

一是加强四局文化宣传。我局经过 60 多年的发展历程，积累了深厚的企业文化，这既是我们企业发展实力的真实展现，也是我们走向市场的靓丽名片。房地产公司在推进健康养老产业和传统房地产开发的过程中，积极宣扬中铁四局的企业文化，大力树立实力央企的品牌形象。在中铁滨湖名邸、中铁滨江名邸的营销推广中，项目公司紧紧抓住企业文化的核心要义，制作了企业形象宣传片，设置了企业文化展示区，用雄厚的实力和优秀的文化赢得了客户的认可和市场的信任，两个项目在市场激烈竞争的环境下，均取得了骄人的销售业绩，中铁滨湖名邸项目 2880 套住宅全部售罄，中铁滨江名邸项目住宅 576 套，已经去化 572 套。我公司联合局建筑公司在巢湖中铁佰和佰乐项目驻地设置了户外大屏，滚动播放中铁佰和佰乐项目宣传片和局企业文化节舞动山河演出视频，一方面让项目员工更直观的感受四局企业文化成就，增强一线员工的自豪感和凝聚力，另一方面借此平台积极展示四局宏伟的战略转型规划及深厚的企业文化魅力，受到了到访的各级领导和嘉宾的好评。

二是创新幸福项目建设。开展“幸福项目部”创建活动，是一项符合企业发展要求和形势，符合广大员工需求，提升一线员工幸福感的重要举措。房地产公司党委不仅坚持“创”与“管”结合、“形式”与“内涵”结合、“家”和“亲人”理念结合，而且在创建过程中切实体现房地产公司投资项目多元化的特色，各项目因地制宜，依托现有条件，积极开展符合自身特点、具有自身特色的创建活动。尤其是春芽破土的中铁南山院和佰和佰乐项目在创建过程中坚持高起点规划、高标准建设、高质量要求，打造符合项目实际的创建工程，做到既服务于员工生产生活，又服务于项目营销推广。中铁佰和佰乐项目将驻地建设纳入项目整体布局，正在规划建设永临结合的项目指挥部，在为员工创造良好的工作和生活环境的的同时，努力打造项目营销展示的前沿阵地。中铁南山院项目组织广大员工对驻地建设出谋划策，由员工亲手设计的文化长廊将驻地办公和生活进行巧妙分区，成为项目驻地的一道靓丽风景，引来众多合作单位和购房业主的驻足观看。

三是开展党建联创共建。作为投资建设单位，我们充分发挥项目党建的凝聚作用，通过联合开展党建主题活动，不断加强与地方政府、合作单位的沟通交流，为项目开发建设、市场营销创造良好的外部环境。

中铁佰和佰乐巢湖国际健康部落项目是我局健康养老产业首个示范项目，为了增强项目的社会影响力，我们与巢湖市政府在今年重阳节联合举办了中铁佰和佰乐健康养老产业园区启动仪式，受到了合肥市和局领导的充分肯定，赢得了社会各界广泛的关注和好评，为项目投资建设营造了良好的舆论氛围。我们还在合肥市委宣传部、合肥市文明委的大力支持下，携手合肥晚报、搜狐网，正式启动了“佰和佰乐·孝动庐州”孝文化活动，面向全合肥市征集感人至深的“孝心故事”，票选出最具影响力的“庐州孝星”，为其颁发证书及暖心大奖。根据孝心故事拍摄的首部微电影《爱的时间》已经制作完成，将于 12 月 15 日在搜狐视频暖心上映。

中铁·南山院项目是中铁四局在山南新区实现

一二级联动开发的首个项目，更是后续实现滚动发展的前沿阵地，房地产公司党委围绕南山院项目开发建设全过程，在所有相关单位中开展“践行两学一做，共建美好山南”联创共建党建主题活动，以党建促共建，以共建促发展，不断提升四局品牌影响力，促进项目营销推广，展现央企品牌实力，树立良好社会声誉。通过开展联创共建座谈会、践行“两学一做”学习交流等活动，广泛传播了中铁四局作为大型央企的社会责任。项目党支部还在党建联创共建工作群里即时发布楼盘施工进度最新动态图、户型图和小区总体布局图，专人负责随时解答客户提出的疑问，良好的服务态度、即时的信息发布博得了淮南众多职能单位的认可和称道。近期，房地产公司淮南置业公司筹办了联创共建“南山院”杯篮球友谊赛，来自我局参建单位、淮南山南新区管委会、监管处、国税局等单位共 10 个代表队，120 余名运动员参加了比赛。篮球赛期间，正值中铁南山院首期开盘，项目公司党支部高度重视开展体育联谊活动对南山院楼盘的传播作用，他们从赛制安排、活动策划、现场宣传、媒体介入等方面进行了充分的准备，圆满的赛程安排取得了较好的社会反响，首期火爆售罄更是提升了众多潜在客户对楼盘后期产品的期待。

(作者单位：房地产公司)

培育创新文化 汇聚发展力量

一 公司党委

创新是推动一个企业改革转型和实现可持续发展的重要力量。只有“敢为人先、勇为人先”才能做到人无我有、人有我精，在市场竞争中抢占先机。多年来，一公司党委以市场为导向，从构建创新长效机制入手，推动观念更新，组织创新活动，培育了大批善于创新、勇于创新的人才，传承了创新精神，营造了浓厚的创新氛围，总结提炼了“以人为本、敢为人先、简单是美、效益是真”的企业理念，初步培育了以“创新”为核心的企业文化，汇聚了昂扬向上的发展力量，助推企业又好又快发展。

一、构建创新长效机制，传承创新精神，以观念更新推动行为转变

抓创新就是抓发展，谋创新就是谋未来。市场是验证一个企业创新能力的晴雨表。面对市场形势的变化，企业管理模式的升级，行业内部标准的提高，公司党委从加强顶层设计入手，通过构建创新长效机制，传承并弘扬公司一直以来的创新精神，以观念的更新推动应对市场行为的变化。

1. 构建创新长效机制，夯实传承创新精神基础。创新既不是缘木求鱼，也不是无中生有，实践证明，任何创新都必须立足于实际，依托制度保障，才能将创新落到实处。多年来，公司的组织架构、管理模式虽然在变，但公司主要领导挂帅成立的创新创效工作领导小组却没有变，职能反倒一直在增强。领导班子成员按照各自的责任分工定期确定讨论议题，抓公司不同时期、各个工作领域创新创效的内容，指导机关各业务部门和项目协同推进。先后推出了领导班子联系点调研制度、“对接项目、服务基层”征求意见座谈会制度等一系列创新制度和办法，为公司发展提供

创新思路。

从上世纪 80 年代，“改革创新、三足鼎立、多元经营、综合发展”，到改制时“突出专业特色、改制做大做强”，再到“十二五”期间，公司步入“突出主业、多元并举，提升发展质量”规模与效益齐头并进的快车道。在创新机制的作用下，创新成果不断显现。机制与效果相互印证，既推动了企业发展，又为传承创新精神打下了良好的思想基础。目前公司已由改制初期铁道部 60 个困难单位之一成为股份公司三级企业 20 强。

2. 推动创新观念转变，激发企业发展内部活力。思路更新带来管理观念转变。这种变，在一公司看来，就是企业发展活力的源泉。作为有着 60 余年发展历史的国有建筑企业，筚路蓝缕的创业时期，企业处——段——队的三级管理方式激发了员工大干快上的工作热情，曾为公司赢得“钢人铁马”的赞誉。上世纪末建筑市场的变化，让公司义无反顾地涉足体制改革的深水区，甩掉大锅饭的束缚，最先实行了项目经理部自主经营、自负盈亏的项目管理模式，使得基层项目焕发了勃勃生机。企业快速成长期，随着企业规模的扩张，公司实施了“党建、生产、营销、成本”区域一体化管理的模式，通过“先进带动、项目互动、区域联动、共创共建”，在中原、内蒙古、浙江等区域不仅实现了滚动发展，还频频获得业主赞誉。

3. 提炼创新核心理念，打造企业核心竞争力。回顾公司做大做强的艰辛过程，创新是公司一脉相承的发展灵魂。为了更好地指引企业未来前行的方向，2014 年公司召开了企业更名改制 20 周年座谈会，公司历届领导班子深情回忆了公司由单一产品板块成长

为拥有铁路、试车场、沥青路面、公路土建、市政及轨道交通和海外建筑工程六大施工产品板块的行业内骨干企业，由求生存、奠定基础走向跨越式发展的难忘岁月，总结提炼出“以人为本、敢为人先、简单是美、效益是真”的企业理念。在描绘未来企业发展蓝图时，把企业理念写入了公司的战略发展规划中，并通过新员工入职企业文化课、编印企业文化手册等宣贯形式，将创新是企业核心竞争力意识，刻到了每位员工的心上。

二、搭建创新基础平台，培育创新文化，以人才队伍护航企业发展

无论是制度保障，还是提炼企业核心价值理念，其根本要义和追求都在于培育一支优秀的人才队伍，最终形成符合企业发展实际的企业文化。多年来，公司党委通过搭建不同类型的创新基础平台，鼓励创新，引导创新，初步构建了以“以人为本、敢为人先、简单是美、效益是真”企业理念为基础，以“发展自我、造福社会”企业使命，“筑造美好生活”企业愿景为主干的创新文化，打造了一支富于创新精神、作风硬、能力强的干部员工队伍，成为推动企业发展的根本力量。

1. 培育创新文化，增强创新动力。通过多年努力，公司营造了浓厚的创新氛围。公司党委不失时机，引虚向实，将氛围营造逐步提升为文化建设。并把员工作为创新最大的变量，大力倡导“以人为本”的理念，关怀员工的工作生活，尊重员工的工作成果，理解员工的工作偏差，了解员工的所思所想，保护员工的创新热情，在公司内形成想创新、能创新、抓创新的良好环境。激励员工积极践行“敢为人先”的理念，拿出勇立潮头的气魄和胆量、勇于开拓的精神和能力，敢于做竞争对手没有做过的事，走他们没有走过的路，做行业的领先者，做创新的实践者，做改革的探索者，在推进企业适应新模式、掌握新业态、转变新方式的过程中，肩扛“发展自我、造福社会”企业使命，挑战自我，超越自我，打好啃“硬骨头”、涉“深水区”的攻坚战，找到企业发展的新道路。实现“员工幸福、企业兴旺、社会进步、环境和谐”的美好愿景。理念、

使命、愿景，构成了公司核心价值体系，培育了企业文化的根基和主干，增强了企业创新内在动力。

2. 搭建创新平台，集聚创新合力。创新不是哪一个人的事，它是系统的，规模的，集体的，这是公司党委的共识。公司党委充分发挥基层党团组织的活力，每年都要求各项目党工委及团工委认真组织本项目的 QC 小组成果发表活动。年底，召开全公司的 QC 小组成果发表会，给优秀的团队提供展示创新成果的舞台，并择优推荐申报为局及全国 QC 成果，使团队创新在项目部内蔚然成风。3 年来，公司已获得 17 项国家级 QC 奖项、21 项省部级 QC 奖项。尤其是今年，郑州轨道交通五号线项目部推出的“提高地铁车站施工技术资料归档率”QC 成果，不仅获得 2016 年安徽省质量管理协会 QC 成果一等奖及全国优秀质量管理小组称号。公司还以此成果为依托，利用 office 办公软件开发了“城市轨道交通工程技术资料管理系统”。目前，局和公司正与软件公司进行洽谈，准备进行软件深度开发。

3. 打造创新队伍，挖掘创新潜力。公司党委定期组织业务部门开办技术、安质、办公室等业务培训班。针对 PPP 投资、海外营销、幸福项目部创建、地下管廊施工工艺等行业内的新领域、新课题，及时召开专题培训班，为参培员工答疑解惑，提升技能。专家是企业创新攻坚“长征路”上的旗手。近年来，公司党委建立了包括工程测量、高铁制梁、试车场和工程试验专家在内的公司专家人才库。还编制专家创新攻坚问题库，定期发放专家津贴、制定创新成果奖励政策。为了营造“创新光荣”的良好氛围，公司党委每年评选“十大项目管理之星”和“首席员工”，对思路创新、方法创新的优秀员工在职代会上公开表彰和奖励。在全员年度考核工作中加入了创新奉献精神这一考核项目，鼓励员工在工作中开拓思路促创新。还整合企业资源，建立了专业创新工作室，由公司评聘的专家担任负责人，工作室下设工程测量大队、沥青路面研究室、试车场研究室、BIM 技术研究室，配备了高精尖的技术装备。近 3 年来工作室已主持或参加 8 项国家、行业标准的制定，获得了 18 项国家发明专利、9 项省

部级科技进步奖。

三、打通创新应用渠道，推动创新实践，以实际成果服务项目现场

创新的目的是，在于应用。创新作为一个系统来说，它是闭合的，有创新起点，就会有创新落脚点。公司党委从畅通创新应用渠道下功夫，推动创新实践，将实际成果下沉到项目现场，既解决了工程项目存在的实际困难，又推动了创新文化落地。

1. 以施工现场为立足点，开展特色活动。施工现场就是建筑企业创新的主战场。在公司党委的统一领导下，纪委、工会、团委各级组织每年都将创新工作融入到了形式多样的活动中，积极倡导全员投身到企业创新的大会战中。今年，在“践行‘两学一做’、建功京沈客专”党建主题活动中，号召党员参与到全局首个无砟轨道三型板场的技术创新攻坚中，推出了《轨道板高精度三维激光扫描系统技术研究》、《无砟轨道板矩阵式张拉台座施工工法》等一系列成果，并已成功运用到施工中。在京沈铁路河北段四标项目经理部组织开展的“百日大干”劳动竞赛活动中，研发了拥有四局自主知识产权的无砟轨道三型板制板台座，实现了制板工装通用化，确保全局首个无砟轨道三型板场顺利通过国家认证。

在各项目部建立了以青年突击队成员为骨干的“青年创新创效”工作室，近3年公司已有3人获得股份公司创新创效先进个人，1个创新攻坚小组获得股份公司创新创效优秀小组奖。郑机城际项目部青年突击队不仅获得了河南省功勋青年突击队荣誉称号，推出的《深大基坑自动化检测及智能化技术研究》创新成果，还获得了股份公司科研成果一等奖，并被股份公司专家评价为达到国际先进水平。

2. 以解决问题为关键点，主动帮扶项目。项目部是企业开展各项工作的基层细胞。公司党委新出台了机关部门问责制度，针对项目部提出的急需机关主责和辅责部门解决的管理问题，必须限期完成，未完成的由纪委进行问责、追责，以此监督机关部门主动和项目部联系解决现场问题。今年帮扶5座需要认证的铁路梁场，修正管理缺陷，梳理管理流程，确保了5

座梁场顺利通过国家认证。其中，汉十铁路卧龙梁场获得了95.6分的全局箱梁认证最高分，蒙华铁路西峡梁场获得了94分的全局T梁认证最高分。帮扶郑万铁路河南段项目经理部提前1个月建成了郑万铁路河南段全线首个信息化中心。并推广应用了工程信息化管理10+N模块，其中2个模块为全铁路系统首创。11月17日，局组织了兄弟单位的生产副总经理、工管中心及安质部负责人专门观摩了该项目的信息化中心。

3. 以优势领域为着力点，积极引入外脑。试车场和沥青路面是公司传统的优势领域，但是激烈的市场竞争环境不允许公司小富即安、固步自封。公司通过与日本NIPPO公司携手成立合肥中铁四局日铺试车场有限公司以及和德国博世公司、斯特拉堡公司等国际知名企业的专家合作，引进消化吸收国际先进技术，保持两个领域在国内的领先地位。近年来，推出的“试车场环道曲面沥青路面施工技术”创新成果获得了股份公司科研成果一等奖，并被股份公司专家评价为填补了国内空白，打破了国外的技术垄断，达到国际领先水平。推出的“高排水性沥青路面设计施工技术”创新成果顺利通过股份公司专家评审。推出的“高精度沥青摊铺智能控制技术”和“试车场打鼓音路与噪音路施工技术”创新成果被列入了股份公司“十二五”科技成果汇编。

企业创新永无止境，虽然公司在培育创新文化中，营造了氛围，搭建了平台，丰富了载体，但是在当前企业发展形态、运行规律不断推陈出新的今天，需要我们在创新中步子再迈得快一些，跑得更稳一些。因此，公司党委将在局党委的领导下继续向优秀的兄弟单位学习，充实创新的头脑，落实创新的点子，在持续的创新实践中，实现企业稳定健康可持续发展。

（执笔：文良诚 江龙余）

突出政治引领 强化作用发挥 以党组织的政治优势助推企业改革发展

二公司党委

二公司党委积极探索新形势下，发挥党组织领导核心和政治核心作用的新路子，努力在引领发展、融入中心、推进落实、筑牢堡垒、凝聚力量上发挥政治优势，推动了公司改革创新。2014年、2015年公司分别完成新签合同额87.83亿元、107.46亿元，分别完成企业营业额79.49亿元、85.4亿元。目前，公司正全力冲刺“双百亿”目标，实现了一年一个台阶的稳步发展。公司先后获得“全国优秀施工企业”、“中央企业先进集体”等称号，连续三年跻身“中国中铁三级施工企业20强”前三甲。今年，公司党委荣获了“中央企业先进基层党组织”、股份公司“先进基层党组织标杆”等称号。

一、突出把关定向，在引领发展上发挥政治优势。公司党委始终坚持把方向、管大局、抓落实，把引领发展方向、确立发展思路作为首要政治责任。每年根据企业发展面临的内外部环境，坚持超前谋划，通过党委会、党政联席会、执行董事办公会等形式，为企业改革发展把关定向。在第四次党代会上，我们明确了“加快‘机制、营销、管理、科技、人才体制’五大创新”的发展思路，勾勒了“行业一流，员工幸福”的发展蓝图。围绕谋划企业“十三五”战略，多次召开专题务虚研讨，提出了“以‘立足主业，布局新兴，紧跟投资，参与海外’为格局，以桥梁工程、隧道及地下工程为核心方向”的发展战略。2015年，我们客观认识“主业有短板，优势不突出”的实际，充分利用地处长三角的区位优势，主动到中建、上海建工等单位对标学习，全面分析与同行业先进企业的差距，找准短板，明确改革发展方向。2016年初，面对经济发展新常态和建筑市场PPP模式的新趋势，按照“以创新为驱动，以提质增效为主线”的发展理念，提出

了树立新的市场观、生产观、效益观、改革观、人才观等五种新观念，在扩大经营规模、加快生产组织模式转变、推进精细化管理、深化体制机制改革、加强资源储备上实现五个新突破，并探索推行了区域经理部、实体代局指等管理模式，引入了谷歌地球生产指挥、重点工程实时监控、整合成本管理系统等信息化手段，选项目试行了隧道施工机械化、钢筋加工自动化、质量检测数字化等新技术，推动施工生产与“互联网+”深度融合，做强做优做大企业。同时，我们坚持一年一个主题，开展了“适应四个新常态，改革发展创一流”、“坚守20强，勇争双百亿”等主题教育活动，引导广大员工既看到企业的美好发展前景，又要对标先进企业、局内兄弟单位找差距，切实增强忧患意识，破除不良思想和畏难情绪，促进了企业发展战略和年度重点工作的顺利实施。

二、突出服务保障，在融入中心上发挥政治优势。多年来，我们坚持探索党建工作融入生产经营的机制，不断丰富和创新党建活动载体。采取与业主、地方共建等形式，全面推进了区域党建联动，先后在石济铁路、无锡地铁、苏州管廊等工地，开展了“旗扬黄河，建功石济”、“党旗进工地”等区域党建活动，依托“党员联合突击队”、“党员协同科技攻关”等活动载体，共同开展抢险救灾、BIM技术应用研究等工作，搭建起了“党建搭台，联建唱戏，汇聚力，互动共赢”的平台。按照“分散活动全覆盖，集中活动树形象”的总体思路，在哈牡客专、杭州紫金港路等重点工程，开展了“旗扬冰城，建功哈牡”、“奉献G20，党员争先锋”等集中性党建主题活动，激发参建项目“比学赶超”的热情。在所有在建项目开展了“党员科技攻关”、“党员挂牌工程”等各具特色的党内活动，

为党员发挥作用搭建了平台。杭州紫金港路改造提升工程,在有效工期不足九个月的时间里,完成产值3.65亿元,展示了企业实力,重塑了企业在杭州市场的形象。常州地铁经理部在17家参建单位中,始终保持排头兵位置,率先完成车站主体结构和盾构施工。云南普宣高速等一批重点工程按期实现了通车目标,受到业主高度认可。积极探索加强农民工党建的新路子,提出了“外协员工职工化管理”理念,推行了“五个一样”管理,并通过“1+N”模式深化党群工作协理员工作,即:一名协理员统管,多名“党员代表”分头联系协作队伍,构建了完善的工作体系。同时,为促进协理员和“党员代表”作用发挥,搭建了“两个阶梯培养”与“三个共同成长”机制,广大协理员、“党员代表”抓管理、保安全、促稳定,营造了外协队伍与企业和谐共赢的氛围。近两年,公司党委表彰优秀协理员10名。5名优秀“党员代表”成长为协理员,5名优秀协理员走上了项目书记岗位。去年,国务院农民工管理办公室领导以“人性化、温情化、精细化、特色化”盛赞公司农民工党建工作。此外,公司党委坚持每年召开党建思想政治工作现场会和书记专业会,总结经验,交流推广,并逐步将党建成果予以固化,吸引了一批业主单位到公司进行党建对标交流,助推了营销工作。去年,无锡地铁集团邀请无锡市委组织部到局进行党建对标,并在随后的地铁3号线招标中将党建内容纳入技术标占3分,公司以明显优势连中两标;今年苏州航道处、苏州城建集团等政府部门、建设单位,主动到公司交流党建工作,并给予高度评价,推动公司中标了苏州城北路改建等工程;在华东、西南等区域中标南京秋江路、绵阳游仙开发区等4个PPP项目,巩固了区域市场。

三、突出从严治党,在推进“两个责任”落实上发挥政治优势。公司党委坚持从严治党,把落实党风廉政建设“两个责任”放在心上、扛在肩上、抓在手上。出台了落实党风廉政建设“两个责任”实施意见及分工方案,建立了“廉政监督网”,选聘了168名党风廉政建设监督员,形成了多角度、广覆盖的监督网络体系;制定了领导干部试用期、绩效考核、加强沟通

联系“七项制度”等文件,建立了领导人员履职待遇、业务支出、层级管理和请示报告等制度,并不定期开展工作巡视,持续规范领导干部的从业行为;在年初“两会”、年中领导干部会及各专业会上,先后就作风建设提出“大兴六种风气”、“树立七种意识”等要求,在两级班子中倡导务实奋进、苦干实干的优良作风,推动各项工作部署落到实处;开展党章党规党纪集中教育、廉洁文化巡展和“清风传万家”家庭助廉等活动,并联合铁路检察院开展“阳光哈牡”、“阳光杭黄”等企检共建活动,营造了风清气正的氛围;坚持把纪律和规矩挺在前面,针对劳务招标、干部任免、奖金发放等关键环节,组织了外协队伍、外租机械、外聘人员的“三外”清理整顿及执行力效能监察,对15名责任人进行实名“曝光”、处罚和诫勉谈话,切实做到抓早抓小,形成震慑。2014、2015年公司领导班子连续两年被评为局“四好班子”。

四、突出组织保证,在筑牢堡垒上发挥政治优势。我们坚持把“党建一流”作为“行业一流”的强劲推力,深入落实局党委四个《实施意见》,不断激发党组织内生活力。针对项目管理模式变化,探索了加强党组织建设的新途径,在长白铁路实体代局指设立党委,下属项目队设立党支部,支部书记进入党委班子,解决了管理层级多、执行不到位等问题,引领实现了生产管控、提质增效、信用评价“三提升”;在区域经理部通过一套党委班子管理多个项目,整合区域营销、生产、党建工作资源,引领实现了区域滚动发展。深化了党员队伍教育管理,以“两学一做”学习教育为契机,要求普通党员做到“五个方面”(即:坚定理想信念、树立党员意识、强化宗旨意识,践行社会主义核心价值观,投身企业改革发展),中层党员领导干部争当“五个标兵”(即:争当勤奋好学、学以致用,勇于担当、敢于负责,务实苦干、执行有力,奋发有为、干事创业,联系群众、依靠群众的标兵),公司领导班子做到“五个带头”(即:带头坚定理想信念,带头严守政治纪律和政治规矩,带头树立和落实新发展理念,带头攻坚克难、勇于担当,带头落实全面从严治党责任);开展了“践行两学一做,争创行业一

流”主题实践活动,要求党员领导干部创新“四个一”方式讲党课,并通过“党员先锋工程”等十项载体,为党员发挥作用搭建平台;实施了党员教育“五个一”工程(即:思想引领工程、素质提升工程、文化凝聚工程、作风优化工程、廉洁自律工程),建立了领导干部、政工人员QQ群、微信群,开设了“四局二公司党建”微信公众号,并充分利用局“手机党校”平台,通过后台监控、微信群提示、考核通报等方式,实现了党员教育常态化。推进了党建机制建设,出台了四个《实施细则》,构建了“党建标准化示范点”创建等“十二项长效机制”,坚持年初与基层单位签订《党建标准化责任书》,年底检查考核;三年来,公司党委评选了18个“党建标准化示范点(线)”,实现了“争取利用三年时间,实现项目党建标准化达标率100%、示范点达30%以上”的目标。择优选聘149名专职政工人员,并通过基层政工人员到机关轮训、优秀项目书记评选等形式,强化政工人才的梯队建设;全面修订年度党群工作检查等制度,赋予其巡视、宣讲、教育、指导、调研等“五项任务”,并将检查结果纳入项目班子的考核兑现,强化了党组织“抓大局、抓本职、抓党建”的责任意识。

五、突出幸福企业建设,在凝心聚力上发挥政治优势。我们始终坚持以人为本,坚持把幸福项目部创建作为思想政治工作的重点,不换镜头,探索创新,全力推进幸福企业建设。以创建幸福项目部为抓手,以打造“五个一流”为目标,探索推进了“四位一体”的创建模式,出台了创建细则,细化了51项具体活动。注重培育幸福文化,开展了“话家风亮家训”、“三必知四必谈五必访”、“三爱四德五弘扬”、“心理健康咨询室”等活动,指导项目试行“每周半日休息”等模式,全力打造教化暖心、素质提升、情绪疏导“三项工程”,弘扬了“以项目为家庭,视员工为亲人”的理念。注重内外兼修,以“打破固化,因地制宜”为原则,按照“四化”标准,指导无锡地铁、南京秋江路等项目打造了具有江南水乡园林特色的幸福项目部,并通过“自助超市”,加强对员工的诚信教育;香坊制梁场试行了由员工志愿者成立的“业主

委员会”,自主管理“家园”。注重品牌创建,统一了幸福项目部视觉宣传,制作了“幸福项目部文化成果”,编印了幸福系列丛书,在涪秀铁路、徐盐铁路等业主组织的观摩中,大力宣传幸福创建品牌,提升了社会影响力。2016年,公司获“江苏省文明单位”称号。以加强人文关怀为途径,通过加入局企业年金计划,落实“三让三不让”承诺,每年拨款百余万元关心关爱困难职工家庭。落实“金秋助学”、“陈庭海奖学金”等制度,拨款10余万元帮助困难员工子女追逐求学梦。实施人才关爱工程,将7月18日定为“工程技术人员活动日”,连续九年组织优秀工程技术人员及家属座谈交流;坚持“双导师带徒”制度,为新入职员工配备一名师傅、一名职业引导师,全方位关注青年员工成长;在局内率先成立了企业大学二分院,全面实施管理人员任职资格培训认证制度;坚持开展突出人才、首席员工评选等活动,累计评选首席员工58名;举办了第一届职工技能大赛,设立盾构操作、试验等项目,引导广大员工在服务企业中实现自我价值。以党建带工建带团建为纽带,积极支持各级工会组织围绕中心工作,联合业主、地方开展了“创效益,夺奖杯”劳动竞赛、群安员、“冬送温暖夏送清凉”、工地运动会等活动,充分调动了广大员工的积极性。支持共青团组织加强与地方团组织的沟通交流,促成苏州市第一家“笑果”青少年服务企业工作站落户公司。拓宽“小候鸟”夏令营范围,将农民工子女纳入其中。在今年全国第三届青年志愿服务项目大赛上,公司参赛的“小候鸟”欢乐行获金奖,打造了特色团建品牌。此外,公司员工胡晓东获“全国青年岗位能手标兵”称号。

各位领导、同志们,虽然我们做了一些工作,但我们深知,与局党委的要求,与兄弟单位相比,还有很大差距。在今后的工作中,我们将在局党委的正确领导下,以此次大会为新的起点,不忘初心,务实进取,继续前行,为局加快建成一流现代化企业集团做出积极贡献!

(执笔:刘为洋 宋晓睿)

扎实开展职业培训 助推企业快速发展

三公司党委

三公司成立于2004年，在成立之初定位为区域性分公司，2011年改制为全资子公司。成立12年来，三公司发展势头良好。截止目前，三公司现有员工581人，2016年预计完成营销额、营业额分别为23亿元、18.2亿元。员工人均产值313万元，位于同行业前列。之所以能取得这样的成绩，得益于三公司长期以来坚持的大规模职业化培训，培养了一支高效精干、一专多能、作风优良的职业化员工队伍，成为推动企业发展的核心力量。

一、紧扣矛盾，明确目标，以制度建设规范职业化培训

三公司成立之初是一个“杂牌军”。人员来自全局各单位，这些人受教育程度不同、经历不同、原单位文化环境不同，虽然为同一个目标，聚拢在一起，但是如果无法消除员工身上原本印痕，那么原来期望的“八仙过海、各显神通”，就会演绎成“九龙治水”乱象。要想解决这个问题，就必须彻底打破文化上的藩篱，实现融合。经过几年小心摸索和不断总结，三公司打造出一套以大规模职业化培训来重塑队伍、再造文化的管理制度。

1. 实行职业化培训和考核等级管理制度。即将工程技术、工程经济、安全质量、工程试验、工程物资机械、工程财务、综合事务、党群工作八个专业技术岗位实行三等级培训和考核；调度员、资料员、施工员三个专业技术岗位实行单一等级培训和考核。这套制度最大程度上消弭了这支“杂牌军”原有的印痕，取而代之的是建立了具有三公司特点的团队文化。

2. 科学设置培训考核周期。一级以下培训考核周期为1~2年，所有考核科目考核结果必须在80分以上方可通过；一级培训考核以3年为一个培训周期，

在3年内公司每年定期组织参培员工进行学习，除安排公司和局内部设立的培训师进行授课之外，还从国内名校以及专业培训机构聘请老师对管理理念、社交礼仪、个人修养、企业文化等方面进行系统性的传授，逐步提高核心员工的综合素质。一级培训每一周期结束后，考核按书面考核和工作业绩考核两部分进行，工作业绩内容包括培训周期内公司组织的评比成绩、项目管理绩效、个人专业论文发表情况、国家级资格考核证书考取情况等。

3. 合理设置培训课程，大力培养复合型人才。三公司将职业化培训分为技术和综合两大类，在课程设计上，不仅要求员工从事的专业课程考核分数及格，而且相关专业知识也要掌握。例如安全管理人员既要掌握安全管理知识，同时又必须掌握工艺、识图、工程量计算、工程试验等基本知识，否则就不能通过职业化考核；又例如总工程师、工程部长不仅要通晓专业知识，同时对公司的工经管理办法、制度体系也要全面掌握，目前工经业务共开展了32期职业化培训，其中一期培训的对象就是各项目总工程师、工程部长。对培训课程的科学设置为拓宽员工成长道路和培育复合型人才奠定了坚实基础。

二、精心部署，有序推进，以制度落实助推职业化培训

三公司为提高员工队伍素质，将引导员工自学与有计划地组织各系统专业人员结合工作需要开展集中性培训相结合，全方位地推行内部职业化培训和考核机制。将员工的职业考试成绩与岗位选用、薪酬待遇直接挂钩。通过“普遍培养、严格考核”来选拔人才，激发学习动力，促进员工快速成长成才。

1. 科学考核，激发员工学习动力。三公司在工程

技术、工程经济、安全质量、工程试验、工程物资机械、工程财务、综合事务、党群工作八个系统，分三个等级组织职业培训和考核。第三级，即基础级培训考核，对员工队伍素质基本上起到了把关和过滤的作用，保证了项目管理人员和技术人员的基本素质。第二级，主要是专业技能、公司制度体系、职业道德等基础培训，起到了筛选项目生产经营管理骨干的作用。第一级，是对专业水平和综合素质全方位的培训考核，起到了培育优秀的项目党政领导等公司中层干部、储备公司后备领导干部的作用。在内部职业化培训中，三公司认识到位，舍得投入。员工参加培训期间岗位工资不变，由项目上列支，列入项目成本。近些年来，三公司仅单纯在培训上投入的直接经费，每年都在百万元以上。

三公司自2008年开展职业化培训与考核工作以来，已开展各专业、各等级、各岗位职业化培训80期3000余人次，人均参培频次近6次。全公司项目部室正副职及以上管理骨干147人，全部通过培训考核取得任职资格。

2. 层层培养，打造三级员工队伍。三公司通过职业化培训，致力于培养出三个层次的人才。第一个层次是把事情做正确的人才。目前通过公司职业化培训与考核中的三级培训方式已初步实现这类人才的培养目标 and 期望，对公司的发展和基础管理的提升起到了至关重要的作用。第二个层次是正确做事的人才。就是按照局的管理理念和管理办法，结合公司实际消化吸收并构建起来的制度体系和运行机制做事的人。第三个层次是做正确事的人才，就是团队负责人。根据公司发展的需要，不管团队大小，团队负责人培养方向都是教练式的负责人，能肩负起领导团队、激励团队、促进团队共同成长的使命，确保公司职工在参加职业化培训的基础上，主动自学，快速成才。

3. 加强执行，固化制度形成合力。三公司以成立中铁四局企业大学三分院为契机，进一步把公司学习和培训制度固化下来，构建员工学习、培训长效机制，汇聚每一位员工的智慧和力量，拧成一股绳。一是在确保公司现有的学习、培训、考核制度与现行的薪酬

分配体系、人力资源管理、人才梯队建设、岗位选拔等方面全面挂钩的基础上，进一步完善人才评价体系，推动员工实现个人价值路径和企业发展目标融合，实现由认知到共识。二是通过形势任务教育和思想政治工作，讲清公司推行职业化培训的意义、作用和重要性，解决员工对职业化培训的疑问。使公司的愿景、规划、制度在员工中得到共鸣，化员工的被动参培为主动学习。三是在大力弘扬局“勇于争先永不满足”企业精神的基础上，立足三公司实际，结合企业的愿景、理念，引导员工思想，逐步将员工的意志、行动统一到企业发展任务、发展目标上来，步调一致，形成合力，进入共行阶段。

三、内外呼应，融会贯通，以制度文化引领职业化培训

制度是由人建立的，建立制度的初衷是约束人的行为。科学、完善的制度对于推动一个企业发展，激发一个集体中每一个人的潜力，具有决定性的作用。制度一经检验并确定行之有效后，必然会被长期坚持。在这个过程中，就会围绕这些制度和制度规定下的行为，产生具有鲜明特点的文化。三公司的职业化培训，从效果来看，已经得到了全体员工的高度认可，初步具备了形成制度文化的基础。三公司充分利用这个文化氛围，通过开展各种不同类型、不同特点的活动，进一步丰富职业化培训的内涵，极大地拓展职业化培训的外延。

1. 以职业化培训助推年度主题的实现。从2010年至2016年，三公司依次选择了愿景、瓶颈、合作、尊重、责任、担当、规矩作为公司发展的年度主题，这些主题不仅向员工描绘未来美好的蓝图，更重要的是见血地提出企业在发展过程中遇到的困难和阻力。围绕这些关键词，三公司科学分析产生问题的原因和解决问题的办法，并将其作为职业化培训的方向、内容和重点，来设置培训科目。目前，三公司正在征集2017年关键词，从公司机关13个部室、18个基层项目部共计征集到了118组与公司发展相关的词汇。经过慎重筛选，目前正在组织员工对高效、笃行、创新、精进、突破五组词汇进行投票。投票结果将在公

依托蒙华管理实验室探索基层党建新思路

四公司党委

基层党建是企业党建的基础和重心所在。近一年多来，四公司党委，在局党委的统一部署下，指导蒙华铁路项目部党工委认真参与股份公司、局开展的蒙华管理实验室活动，依托管理实验室，创新基层党建思路，在“改进代局指模式下基层党建机制、拓宽基层党建促进生产经营管理途径、提升基层党建创新活力、彰显基层党建打造品牌优势”等方面，进行了积极探索和实践。

一、融入管理实验室，改进代局指模式下基层党建机制

正在建设中的蒙华铁路将是我国“北煤南运”最

司2016年度总结培训会上发布。结果发布后，2017年度的培训设置也会与其紧密关联。

2. 以职业化培训拉近与外协队伍的距离。一个项目干的好坏，很大一部分都取决于有没有一支好的外协队伍。这已经成为当下建筑行业的共识。三公司将职业化培训扩展到外协队伍，再辅以其他方式，团结并带出了一批技术强、忠诚度高的铁杆外协队伍。一是为外协队伍组织专项培训。要求项目部组织施工技术、模板安装、混凝土捣固等相关人员进行专项学习，甚至专门组织他们到兄弟单位项目部学习施工技术，确保工程质量一次成优。二是为外协队伍组织文体活动。在开展庆中秋、庆国庆等活动的时候，邀请外协队伍人员参加项目部的聚餐、文体活动，拉近心理距离，切实帮助他们融入到项目部的管理模式中。三是丰富外协队伍业余生活。针对项目位置较偏僻、手机通讯信号较差、劳务队伍业余生活也较为单调的实际情况，三公司要求条件允许的项目部确保外协队伍宿舍无线网覆盖，帮助他们与家人能随时保持联络，为

大规模运输专线。我局承建蒙华铁路 MHTJ-3 标工程，造价 31.3 亿元，全长 54.866 公里，位于蒙陕交界毛乌素沙漠边缘地带。由四公司代局指，下设由四公司、西安分公司、建筑公司、物资公司等子、分公司组建的六个工区、一个工地材料厂。实现项目管理机制的标准化科学化是管理实验室的一项重大任务。四公司党委指导蒙华项目部党工委将项目党建融入项目管理实验室，作为实验室的重要组织部分，结合代局指模式，改进基层党建管理机制。

一是建立系统的党建制度体系。根据股份公司有关“要依托蒙华铁路，有组织有计划地对项目管理的

他们提供真正的实惠与便捷。

开展职业化培训的目的和初衷有很多，但最根本的一条还是要让员工群众得实惠、生活幸福的同时，实现企业更好、更快地发展。近年来，通过职业化培训，三公司的企业发展取得了一些成效。企业由成立之初不足 40 人的区域分公司，发展成为持有市政工程施工总承包一级资质，构建了环保水务、路桥、市政道排、高速铁路、地铁、海外市场六大板块，实现“立足天津、辐射全国、走出国门”战略部署的中型建筑企业。在 2011 至 2015 年，三公司先后荣获中国水网和清华大学联合评选的“中国水业年度十大最具成长性工程技术企业”、“中国水业年度十大最具社会责任服务企业”、“中国水业水环境工程建设领域年度领跑企业”、“中国水业市政领域工程服务标杆企业”、“中国水业市政环境领域领先企业、市政工程服务年度标杆企业”荣誉称号。连续七年荣获“天津市优秀诚信施工企业”荣誉称号。

(执笔：江龙余 刘竞宇)

各类制度办法进行总结提炼和实践检验，实现制度办法的从无到有和去伪存真，打造出项目管理的先进样板和标准模块”的统一要求，组织专题编制小组，根据局党委四个《实施意见》等党建指导文件，经多次征求各工区党组织意见，对现有各项项目党建制度，删繁就简，推存出新，梳理编制了一套蒙华项目代局指《党群工作管理办法》。该《办法》共计 8 章 35 条，分为三个板块。第一板块《总则》部分，明确了项目部党工委，各工区、工地材料厂党组织的主要职责，及相互间的工作联系。第二板块，是常规性工作部分，分组织工作、宣传工作及项目文化建设、党风廉政建设、工会工作、团建工作等共计 14 个章节。第三板块，是具有蒙华铁路项目特色工作部分。同时，编制了包括项目党建 18 个管理职责、27 个管理流程、27 个责任矩阵的《党群工作实用管理手册》。

二是拟订清晰的党建活动方案。蒙华项目刚启动时，四公司党委专门邀请局党群系统部门负责人和四公司一起，经深入研讨，针对蒙华管理实验室突出管理创新这一关键理念，明确将“蒙华铁路党旗红，管理创新当先锋”作为蒙华党建活动的主线，并拟定了一整套活动方案。同时，制定了详细的参与“中国中铁蒙华杯”劳动竞赛工作方案、蒙华幸福项目部创建实施方案。

三是构建常态的党建督办机制。加强沟通和考评，是代局指党建机制的重要组织部分。我们在蒙华项目推行党务平推检查和工作例会制度。项目部党工委每月组织一次各分区党务工作平推检查；每月召开一次党务工作例会，听取重点工作落实情况汇报，部署后续工作。

四是探索科学的党建信息平台。项目部党工委运用微信公众号宣传交流党建动态；为确保各项党建工作落实到位，将年度党建任务清单化，采用时间管理软件，适时提醒各工区按照节点要求开展党建工作。

二、服务管理实验室，拓宽基层党建促进生产经营途径

围绕落实工程业主蒙华公司、股份公司、局在蒙华管理实验室推出的创新管理举措，四公司党委指导

蒙华项目部党工委，着力做到“三个同”，发挥政治保障作用，促进生产经营管理。

一是同推进。蒙华项目在管理实验室中经研讨评审，梳理形成了一套系统涵盖人力资源、施工技术、安全质量、产值进度、物资机械、资金成本、创新激励等项目管理各项内容的 38 个制度办法。项目部党工委通过岗前集中培训、组织现场交底等方式，加强对制度办法的宣贯落实。围绕蒙华公司推行的工程项目诚信体系建设，举办“履行主体责任、创建诚信单位”主题教育实践活动，开展主题大讨论，组织全体管理人员、协作队伍负责人参与讨论，撰写心得体会，明确个人应履行的诚信行为。举办主题劳动竞赛，每季度评选“诚信班组”、“诚信工区”。确保了我局蒙华项目各班组、各工区“诚信班组”、“诚信工区”达标率达到 100%，我局蒙华项目部全过程被业主认定为“诚信单位”。围绕管理实验室科技创新、小改小革，举办“树立创新理念，实现成果推广应用”主题教育实践活动，每月“合理化建议日”活动，先后征集群众金点子数十项。结合落实蒙华公司推行的“首建制”，项目部党工委将作为“首建制”工程上报蒙华公司蒙陕指挥部的 5 座特大桥、6 段风沙路基填筑等重点工程，列为党员先锋工程创建序列，发挥一线党员在抓好“首件制”中的先锋模范作用。

二是同考核。严格实施项目管理党政同责。将项目开工前期难度大的征地拆迁和局“安全质量隐患排查系统”软件运用等项目管理工作的考核指标，作为各工区党组织书记工作的重要考核指标，激发工作热情和创造力，用领跑前线的征拆速度在全线率先通过开工达标检查，促进了隐患排查系统的有效运用。围绕落实蒙华公司推行的班组长质量责任制和“三检制”，实施“三结合一考核”。一是将班组长工作与党群协理员工作相结合，将项目各工区共计 75 名班组长作为协作队伍的“联络员”，与协理员结成对子，协助协理员深入 62 家协作队伍、1500 多名协作人员中开展工作，为加强协作队伍管理积累了一定的经验。二是将班组长工作与农民工“五同”、“五自”管理相结合，推动“五同”、“五自”管理的落实。三是将班组长工作与群

众安全生产监督员相结合。在聘任群安员时重点将班组长纳入进来。四是按月对党群工作协理员和班组长进行同步考核。考核指标与“三检制”挂钩，把一检合格率作为第一考核要素。多措并举，保证了我局蒙华管段工程质量一检合格率达到100%，获得建设单位和监理单位高度认可。

三是同监督。四公司根据局党委、局纪委统一部署，在2016年分三个阶段开展了蒙华管理实验室专项执法监察。第一阶段，组织蒙华项目部及工区自查自纠；第二阶段，成立专项执法检查小组进行全面检查；第三阶段，分析总结检查中发现问题并提出解决对策和建议。采用三种执法监察方法，一是采用清单型检查法，根据实验室工作一一列出清单对照检查；二是采用科技型检查法，利用手机、电脑、无人机等，对被检查单位的整改结果进行验收；三是采用监督型检查法，把片区管控组、项目管控组，以及各级职能部门的检查整改情况作为执法检查的内容，提高执法监察效率。先后共查找出在实验室制度落实和项目管理工作上的问题280余条，下达整改意见书50余份，并督促了问题整改闭合。

三、丰富管理实验室，提升基层党建创新活力

四公司党委将近年来党建主题活动、“幸福项目部”创建等基层党建创新工作作为蒙华管理实验室课题研究的重要内容。

在“注重解码”上下功夫，抓实党建主题活动。公司党委强调党建主题活动，不能在举办隆重的启动仪式后没有实质性内容。指导蒙华项目部党工委在“蒙华铁路党旗红，管理创新当先锋”大的党建主题下，分阶段推进“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”、“党员岗位承诺”等子活动，引领创先争优。通过系列贴近实际的具体党建工作，解码落实了“蒙华铁路党旗红，管理创新当先锋”的主题理念。

在“突出核心”上下功夫，抓好幸福项目部创建。根据局党委张河川书记在蒙华幸福项目部创建工作会议上的讲话精神，四公司党委强调，创建幸福项目部不能单方面在驻地硬件设施上盲目攀比。指导蒙华项

目部党工委一方面按照“培育幸福文化、创建幸福之家、锻造一流队伍、争创一流业绩、打造一流品牌”五个维度全面创建；一方面突出“以人为本”这个核心重点创建。提出“关爱在蒙华、奉献在蒙华、成长在蒙华”；鼓励大家“自己的家园自己建”，通过设置意见箱、发放征集意见书、召开座谈会集思广益，在艰苦的沙漠边缘建设幸福家园。考虑西北风沙大，所有驻地都设有内走廊，设置了专门的封闭式晾衣棚，利用办公场所的走廊建立起书吧、茶吧；开设国学道德讲堂，组织员工诵读局编辑的《国学经典通俗读本》、，以优秀传统文化滋养心灵；结合项目诚信体系建设，在五工区建立设有销售员，由员工各取所需生活物品、自觉付款的自助超市，自助超市依靠员工的诚信觉悟实现了无人监督下的收支平衡。通过倡导幸福理念，建设幸福家园、提升幸福境界、当好幸福主人，让员工群众切实感受到企业主人翁的幸福快乐。

四、推介管理实验室，彰显基层党建打造品牌优势

在管理实验室的有力促进下，蒙华项目各项工作进展顺利，目前已经开累完成产值13.98亿元，取得了部分实验室创新成果。如：白城隧道采用异形盾构法已正常掘进；通过生态脆弱地区工程施工课题研究加强环水保工作，受到水利部黄委会的高度认可等。项目部在蒙华公司、蒙陕指挥部年度履约考核中获第一名，被评为蒙陕指挥部施工管理“先进单位”称号；在股份公司项目管理实验室专项执法检查中，我们是通报表扬的四家单位之一。为充分运用好实验室成果，四公司党委开展了多方面的推介工作。

一是对内组织学习推介。选择蒙华管理实验室一些成熟、可供复制的创新成果，在公司领导干部会和多次组织的现场观摩会上解读交流，下发专项通知，在公司各项目推广应用。先后将蒙华“钻孔桩化学泥浆护壁工艺、桩头环切破除工艺、路基连续压实工艺、墩身自动喷淋养护系统、拌合站信息化系统、物资过磅影像系统”等新工艺，推广到连镇、商合杭、合安、太焦等项目，尤其在连镇铁路项目的成功应用，得到铁路总公司的赞扬。

全面推进企业区域党建 深耕细作中南区域市场

五公司党委

强调党建联动、提升党建合力的区域党建，是我局在建筑行业率先探索的一种新型党建工作模式，是我局结合助推区域生产营销实施的一项重大党建创新。按照局党委部署，五公司党委主责局属中南区域党建工作，区域涵盖江西、河南、湖南、湖北、福建、广东、广西、海南8个省份和自治区，面积广，重点难点项目多。

近年来，五公司党委根据局党委区域党建统一要求，努力做到区域党建“主题活动、服务生产、党建联动”三个常态化，探索创建联合党组织新模式，建立健全长效考评机制，有力促进了区域市场生产营销一体化的强劲发展。五公司2016年实际承揽施工任务130亿，其中中南区域占比95%，比前两年分别增加30亿和10亿；完成营业额100亿，其中中南区域占比96%，比前两年分别增加30亿和15亿，生产营销成果丰硕，企业社会影响力和认可度也同步大幅提高。五公司党委连续两年获评局“区域党建红旗主责单位”，武汉地铁8号线4标项目部党委获评局“十佳先进基层党组织”，南宁区域项目部承建的南宁英华大桥荣获“国家优质工程奖”和“全国优秀焊接工程”

二是对外党建联动推介。通过举办“蒙华铁路党旗红，管理创新当先锋”等党建活动仪式邀请业主、地方政府人员参加，联合地方党组织举办“两学一做”学习教育知识竞赛等党建活动，让社会各界了解我局蒙华管理实验室成功经验，扩大社会影响。

三是多维宣传交流推介。通过媒体、企业公众微信号、四局党建网、“四局手机党校”等载体广泛宣传蒙华经验。蒙华党建、创建幸福项目部等成功经验

殊荣。

一、三个常态丰富区域党建，在促进区域生产营销上见真功

区域生产营销一体化是局近年来推行的一项重要战略举措，五公司党委树立“现场就是市场”、“党建也出生产力”的理念，依托在建工程项目，从“主题活动、服务生产、党建联动”三个方面，充分发挥国有企业政治优势，促进区域生产营销。

1. 高扬党旗，主题活动常态化。作为国有企业的基层党组织，在局党委的领导下，五公司党委坚持高扬党旗，一方面要求各项目结合实际制定党建活动规划，定期开展活动，使党组织自主开展区域党建活动成为常态，如广西片区“八桂大地党旗红”、南龙铁路“建功八闽党旗飘扬”、江西片区“学党史强内控促管理”等主题活动的开展，不断丰富了区域党建工作内容，提升了基层党建工作活力；另一方面，围绕重点工程，找准时机集中开展大型区域党建活动，为施工生产掀起高潮。先后在武汉地铁、广清城际、深茂铁路等项目开展了“武汉地铁党旗飘扬中铁四局勇争一流”、“立足岗位争先锋真抓实干创优质”、“转

受到股份公司、蒙华公司的关注。股份公司组织蒙华铁路12家中铁系统参建单位到我局管段观摩学习，蒙陕指挥部专门调研我局蒙华项目管理经验，在其他管段推广。项目部党委做好相关观摩学习的交流宣传工作，2016年曾分别在蒙华公司和蒙陕指挥部召开的党工委书记上介绍经验，我们的蒙华管理实验室和基层党建创新形成了一定的品牌影响力。

(执笔：王传七 许乃见 胡雪松)

观念严标准保铺架增效益”等一系列集中性区域党建主题活动，有效提升了企业的知名度，有力促进了生产营销工作。如在 2012 年以英华大桥项目进入南宁市场后，面对该桥系国内首个双曲面弧形塔式单主缆悬索桥等、“高、尖、新”特点，五公司党委适时开展了“美丽南宁建飞虹三争一保立新功”党建主题活动，项目部党工团分项开展了“党旗猎猎飘邕江，QC 小组勇担当”、“创建青年文明号，争当青年岗位能手”等系列活动，成效显著。《一种水中桩基大直径护筒对接定位装置》等 5 项工法获国家实用新型专利授权，1 项质量管理 QC 成果被评为广西壮族自治区优秀 QC 成果；该桥于 2015 年获南宁市建设工程最高奖“邕城杯”奖，青年党员丁得志、李定有先后荣获中铁四局“杰出青年”。南宁市委书记视察该桥，接受媒体采访时评价中铁四局：这就是南宁的建设速度和形象！继英华大桥后，五公司在广西市场共承揽项目 11 项。

2. 围绕中心，促进生产常态化。促进生产营销是区域党建的重要任务。五公司各项目紧紧围绕生产经营中心，常态化开展区域党建活动。武汉地铁 8 号线 4 标项目部党委坚持党建带团建，通过设立青年安全监督岗等举措力保安全生产，项目部获评 2015 年度“全国青年安全监督示范岗”，日产值最高时突破 600 万元；深茂铁路开平制梁场通过将党群工作协理员等党工团活动融入到 T 梁生产过程中，力促协作队伍优质高产，先后迎来广铁集团公司、广州指挥部等 3 次百人观摩团；瑞九铁路 2 标党委着力开展“大干 150 天冲刺年度目标”劳动竞赛，荣获业主颁发绿牌 13 张。通过区域党建工作和施工生产的“有机结合”，实现了“围绕生产抓党建，抓好党建促生产”的共赢局面。

3. 加强沟通，党建联动常态化。区域党建工作的关键在于党建联动。对此，我们一是注重与区域内兄弟单位保持沟通，不断了解辅责单位、成员单位区域党建工作新思路、新亮点，取长补短，共同提高。定期更新区域内各单位新中标项目及业主单位详细信息，搭建起区域内资源共享、信息互通的良好平台；二是注重与业主单位的对接与沟通，除了邀请其参加区域党建活动外，还通过幸福项目部创建展示、暖心

行动“八个做到”见证、企业宣传片展播、项目集体活动互动等方式，让业主单位更深层次了解企业综合实力和文化底蕴。

通过区域党建活动的持续开展，主责区域市场的深耕细作，五公司已占据了广东、广西、湖北、江西等多个成熟市场，成为了支撑全公司持续健康发展的稳定“粮仓”。目前，广东片区在建项目 7 个共 86 亿；广西片区在建项目 5 个共 24 亿；湖北片区在建项目 8 个共 45 亿；江西片区在建项目 6 个共 48 亿。

二、多方协作创建联合党组织，在探索区域党建新模式上先行动

区域党建的生命力在于创新。围绕如何在新形势下进一步深化区域党建这一重要课题，五公司党委积极探索，在综合分析江西省会南昌市为打造核心增长极而建设的昌九快速路项目形势任务后，主动发起倡议，并积极奔走协调，携手地方和业主依托工程项目创建了江西建设领域第一家联合党组织，促使各方在项目建设上思想认识统一、奋斗目标一致、党建活动同步，有效凝聚了参建各方党组织力量，为施工生产创造了良好外部环境，有力有效的推进了工程项目建设。

1. 搭建沟通桥梁。昌九快速路项目外部干扰复杂纷繁，需要企地各方共同应对解决。特别是在创造施工条件和净化施工环境方面，地方党委和业主的工作力度至关重要。为此，五公司党委在加强调研的基础上，有意依托项目协调各方建立联合党组织，依靠多方力量促进项目建设。公司党委指导项目部党委主动加强与设计、业主、监理等单位的沟通交流，通过日碰头会、周交班会、月现场会等方式，有效解决了征地拆迁等关键难题；传统节日及安全生产月期间，主动联络各方党组织举办联建活动，不断加大对创建联合党组织的探索实践力度，逐步强化联建联合党组织的共识，加快联建联合党组织的步伐。

2. 签订工作协议。2015 年 7 月 30 日，在昌九快速路项目举办的“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，通过现场宣读区域联建活动文件、签订联建共保

协议等，宣告了南昌市政公司党委、中铁南投公司党工委、五公司昌九快速路项目部党委“联合党支部”的成立，同时在项目部驻地设立了“联合党支部”雕塑。

3. 拉开联建大幕。2016 年 10 月 26 日，由五公司昌九快速路项目部党委和业主、监理单位共同举办了“联合党支部”揭牌暨技能比武劳动竞赛仪式。通过劳动技能擂台比武，拉开了联合党组织党建联建系列活动的序幕，唱响了施工生产大干好戏。

联合党组织的建立和运作，对下一步更好地开展区域党建工作进行了有益探索，初步实现了区域党建“联抓、联管、联创、联动、联享”的良好局面。该项目先后得到所在省、市委领导的多次肯定，荣获股份公司、局级荣誉十余项。项目还由此得到了滚动发展，接着中标了昌九快速路延续工程、南昌九龙湖二期工程，中标价共 6 亿元。

三、持续加强督办考评，在建立完善区域党建管理机制上求实效

区域党建工作要抓实、抓紧、抓出成效，必须有一个好的考评推进机制。对此，2016 年以来，五公司党委深入调研，认真找寻区域党建方面存在的问题，多次召开专题研讨会、政工例会总结分析，推出了月度通报、季度问责、年度排名、区域互评等措施，力促区域党建工作再上新台阶。

1. 月度有通报。今年以来，五公司党委紧盯年度任务目标，细化实施方案，对区域党建工作实施量化考核。年初公司党委、公司纪委工作部门给各项目党组织下达量化工作任务，然后跟踪考核，一年来先后下发月度通报 32 期，及时通报各项目区域党建工作任务指标完成情况，对存在问题及时分析纠偏，有效提高了基层党群人员的责任意识和工作效率。此外还通过微信群发区域党建工作月度进展，图文并茂展示基层区域党建好的做法，实现了信息及时通报，经验广泛共享。

2. 季度有问责。坚持每季度召开政工例会，晒项目党群工作“成绩单”。对于工作完成较差的单位，要求该项目书记在会上做检查发言。一年来先后有 8 位项目书记被视频连线“问责”。通过这种“红红脸、

出出汗”的方式，进一步提醒项目书记要种好自己的“责任田”，项目党群人员工作作风大幅转变。

3. 年度有排名。修订下发了《项目领导班子成员年度考核工作实施办法》，通过年度量化考核、系统排名、诫勉谈话、降薪降职等举措，促进项目领导班子在抓好区域党建等工作中履职尽责。去年，五公司党委对 59 个项目 62 名党群人员进行考核，党群部门结合区域党建等工作完成情况进行打分，汇总产生全公司项目党群人员的最终得分，年度成绩及排名一目了然。

4. 区域有互评。作为中南区域主责单位，五公司党委严格对照局区域党建工作考核办法，本着实事求是、客观公正的态度做好年度区域党建工作考核。一方面，注重自我剖析，深刻总结年度中南区域党建工作取得的经验和不足，明确下一年重点改进方向；另一方面，注重取长补短，虚心向兄弟单位学习区域党建工作中好的做法、亮点工作，进一步提高工作水平。

通过实践，我们觉得，区域党建工作要收到实效，必须注重以下几点：一是要紧贴项目所属省（区）情，选准主题开展活动，引起各方共鸣；二是要用阶段性活动不断丰富并活跃主题活动，使主题活动能够贯穿项目建设始终；三是要衔接地气，面向一线党员群众，主题活动凸显了真、精、实，就会吸引党员群众积极参与；四是要有意融合汇入地方（业主）党组织联建，形成各方项目建设和党建工作目标一致，步调一致；五是要量化考核，定期通报，使各项目党组织变压力为动力，积极开拓工作思路，创新工作内容，助推主题活动顺利有效开展。

区域党建工作任重道远。五公司党委虽然做了一些积极尝试和探索，但离局党委对区域党建工作的总体要求还有一定差距，在此恳请局党委及局党群各部门多加指导，以便我们在今后的工作中进一步完善和改进。同时，我们会继续加强交流，向兄弟单位学习，共同把区域党建工作抓实抓好抓出特色。

（执笔：吴嘉隆 徐智强 徐书金）

持续聚焦“信守承诺” 提升区域党建品牌影响力

七分公司党委

近年来，七分公司作为西北区域党建工作指导委员会主责单位，认真落实局党委有关区域党建工作要求，联同辅责单位四公司、五公司、西安分公司及西北区域各参建单位党委，紧紧围绕促进区域营销生产一体化，持续聚焦“信守承诺”开展区域党建主题系列活动，整合党建资源，实施党建联动，提升了党建工作和中铁四局在西北区域的品牌影响力，助推企业在西北实现了较好的滚动发展。我局先后中标银川第五污水处理厂改造、准神铁路、红淖三铁路、吐鲁番一汽大众试车场、渭武高速、西安北至机场城际轨道、银西铁路等100余项西北区域重点工程，中标总价250多亿元。我局西北区域“信守承诺”系列区域党建主题活动，先后受到中央电视台、《工人日报》、《科技日报》、中新网、新华网、甘肃卫视、新疆卫视、乌鲁木齐电视台等多家传媒的高度关注与采访报道。中央电视台新闻联播曾对我局在兰新铁路甘青段开展的“信守承诺保开通，中铁四局争先锋”党建主题活动进行了专题宣传。兰州铁路局局长王峰要求兰州铁路局全局学习推广四局党建活动的成功经验。

一、突出“信守承诺”，针对性打造区域党建品牌

诚信是市场经济最重要的品质。诚信度对建筑企业在一个区域，乃至在建筑行业的营销生产和发展有着至关重要的影响。

西北地区沙漠多、干旱高寒、时常狂风肆虐，部分工程项目全年超过8级以上的大风天气达到200多天。尤其是地处戈壁滩或荒漠边缘的工程项目，几乎没有常住人口，缺水、缺电、无网络。为充分发挥党

组织的政治、思想和组织保证作用，在自然环境恶劣的艰苦条件下，激发广大干部群众不畏艰辛、攻坚克难，优质高效完成承建工程，在西北打造企业品牌信誉，西北区域党建工作指导委员会将“信守承诺”作为集中性区域党建活动持续不断的主线。

在西北区域我局各工程施工单位的通力协作下，我们围绕“信守承诺”这一大的区域党建主线，相继在武罐高速、延延高速、宝兰客专甘肃段、乌鲁木齐地铁等项目开展了“信守承诺保开通，中铁四局争先锋”、“延安圣地党旗红，中铁四局争先锋”、“高扬党旗铸精品，信守承诺争先锋”、“信守承诺保铺轨，乌市地铁立新功”等系列党建主题活动。同时，邀请地方政府、业主、监理、协作队伍及新闻媒体参加，使活动既能直接促进项目生产管理，又搭建了对外宣传交流的平台，产生广泛影响。尤其是今年11月28日开展的“信守承诺保铺轨，乌市地铁立新功”党建主题活动，受到业主高层的高度评价，业主及时与中铁城投就乌鲁木齐地铁3号线的任务分配进行了沟通，在原分配方案未考虑四局的情况下，通过乌市地铁集团的影响力，使原方案6个标段重新划分为7个标段，中铁四局顺利中标，这也奠定了四局在乌市地铁的市场地位。

目前，我局在包括陕、甘、新、青、宁5省（区）在内的西北区域，有12家子（分）公司46个项目部和13个管控营销机构，两千多名员工。为有效开展“信守承诺”系列区域党建活动，我们构建了较为系统的工作机制。一是构建主辅责单位沟通机制。主辅责单位党委对区域内集中性大型活动的主题、方案、内容，

在充分沟通酝酿、达成一致意见后方付诸实施；加强与区域内局、子分公司营销办事处联系，按各类信息动态和市场开发的需要开展党建工作。二是构建区域党建责任机制。按区域党建章程、计划签订责任书，明确共建目标、任务、完成时限和责任人，使党建工作与生产经营同部署、同管理、同考核、同激励，互相促进；与各业主单位组织的党建活动相对接，相互提供人力、物力、场地、设备等支持。三是构建区域党建推进机制。建立区域在建项目信息档案，动态掌握各项目基本概况、重难点工程、重大节点目标、党建活动安排等方面的情况；严格落实区域党建工作重大事项联系函制度，进行总体协调指导；建立区域党建工作QQ群和微信群，即时发布信息、研讨问题、交流经验；创办《西北区域党建》内部刊物，对重要动态、活动信息、经验做法进行展示交流。为总结和弘扬信守承诺系列区域党建，我们专门编辑制作了西北区域党建工作专题片《信守承诺 铸誉西北》。

二、践行“信守承诺”，全方位抓实区域党建活动

“信守承诺”，是中铁四局一线党组织对工程业主、对西北人民掷地有声的诺言，也是奋战在西北区域四局广大党员干部、员工群众的冲锋号角。围绕践行“信守承诺”，我们全方位开展了一系列贴近生产、贴近群众、贴近党员干部的区域党建活动。

贴近施工生产开展区域党建，干好工程守承诺。我们坚持将开展区域党建活动与项目安全、质量、工期目标相结合。在“信守承诺”主题下，通过开展“安全优质保铺轨，建功戈壁争先锋”党建活动、“打头阵、唱主角、当先锋”经验交流暨现场观摩会、群众安全生产监督员集中培训、“群众安全生产监督员互学互查”、“安全质量技能比武”等系列党建子活动，发挥一线党组织的战斗堡垒和党员的先锋模范作用，争先创优，攻坚克难，确保了重难点工程在安全、优质的基础上兑现节点工期，在业主的各项评比中屡获殊荣。兰新铁路、西宝客专、武罐高速、延延高速、西咸北环路、宁夏引水工程、伊宁城市供水项目、西安地铁等重点项目相继按期建成开通；穿越世界最厚黄

土层的兰州南绕城项目岗家营隧道左洞2016年12月提前胜利贯通；武罐高速3标被评为2016年“全国用户满意工程”。

贴近员工群众开展区域党建，凝心聚力守承诺。我们针对西北区域自然环境恶劣，把局党委大力倡导的“幸福项目部”创建作为区域党建的重要内容。因地制宜建好项目驻地，改善生产生活条件，开展“向幸福出发”主题活动，在区域内联合局内兄弟单位开展形式多样的文体娱乐活动。七分公司代局指的银西铁路4标项目部将“互联网+”等现代化元素引入幸福项目部建设之中，建立了拥有近2万册电子报刊的“幸福书屋”；统一注册了网络平台的会员，并将账号密码共享给全体员工，让大家在工作之余拥有了“幸福影院”；建立了手机党校和公司党建网的二维码，在项目党员学习实现全覆盖的情况下，让广大员工特别是入党积极分子通过扫描二维码进行学习，有效促进了浓厚学习氛围的形成。

贴近党员干部开展区域党建活动，风清气正守承诺。致力于“工程优质，干部优秀”，我们在区域党建中积极推进党风廉政建设。通过专题讲座、警示教育、企检共建等形式，筑牢党员干部廉洁从业的“防火墙”。在开展“高扬党旗铸精品，信守承诺争先锋”主题系列活动期间，邀请甘肃省检察院铁路分院副检察长陈晓春为参建党员干部举办了廉洁教育讲座，为局西北区域参建项目的6名党风建设监督员发放了聘书；2016年6月2日，局甘肃片区“检企共建，阳光筑廉”创建廉洁示范区活动现场会在宝兰客专兰州枢纽项目部举行，局党委副书记、纪委书记袁敏与兰州铁路运输检察院检察长王晓航签订了《关于加强工作联系配合的实施意见》，开启了“中铁四局甘肃片检企共建阳光筑廉”微信公众号，掀开了局甘肃片区项目党风廉政建设的新篇章。

三、围绕“信守承诺”，多维度延伸区域党建影响

将“信守承诺”区域党建向群团工作延伸。积极开展党建带工建、党建带团建活动。组织了西北区域“信守承诺”党、政、工、团共建系列活动。安家庄

隧道是宝兰客专甘肃段施工中“一块难啃的硬骨头”，隧道存在拱顶及地表下沉、黄土陷穴、大断面开挖、坍塌等风险，前期进度迟缓，在“四保四创争先锋，建功奉献宝兰线”党建主题活动中，项目部工会组织积极开展劳动竞赛，团组织成立青年突击队，举行安全质量承诺宣誓仪式，持续开展科技攻关、安全巡查，促进大干快上，实现了隧道的顺利贯通。“信守承诺”主题区域党建开展四年来，工会、共青团组织先后配合开展党建活动两百多次，实现了党建活动的全员参与，广泛调动了员工的积极性和创造性。

将“信守承诺”区域党建向路地共建延伸。通过举办座谈会、节日互访、工作互动等多种形式加强路地共建，为施工生产营造和谐外部环境。西北区域党建工作指导委员会应工程业主甘青公司邀请，在宝兰客专甘肃段成功协办了甘青公司主办的“建功在甘青，立业新丝路”摄影比赛。兰新铁路甘青段项目部修建乡村亲情大道，解决了高台县明水村多年交通不畅的困难；十天高速4标项目部组织员工参加甘肃徽县李家河村森林火灾抢险，避免了灾情扩大；四公司蒙华铁路五工区出资为靖边县长塔村铺设两公里电线，安装变压器，解决了小学用电难问题；银西铁路4标项目部与驻地的永寿县开展贫困小学结对帮扶活动，深受地方政府和村民的好评。

将“信守承诺”区域党建向协作队伍延伸。建立协作队伍台账，配备配强党群工作协理员，先后在红淖三铁路、宝兰客专兰州枢纽、宝兰客专甘肃段等项目集中区域举行党群工作协理员委派仪式，共委派党群工作协理员46名。在党建集中性活动期间，组织区域内协理员集中培训，提高协理员素质，发挥好协理员作用。宝兰客专兰州枢纽党群工作协理员朱豪近三年间记录了近2万字的工作日志，征集对项目管理的意见建议127条，为协作队伍办理捐资助学等实事15件。

三个延伸进一步扩大了“信守承诺”区域党建工作的影响力。

以上是西北区域近年来“信守承诺”区域党建主题活动的的基本情况，开展了一些工作，取得了一些成

效，但与局党委的要求和期望还有一定的差距，我们将改进不足继续努力。在区域党建工作中，我们有一些深切的体会，如：区域党建对区域营销生产的促进作用是显而易见的，必须常抓不懈；有一个好的党建主题，对提升区域党建影响力意义重大；区域党建需要主、辅责单位的密切配合和参建单位的大力支持，七分公司党委主责的西北区域也正是有各单位的通力协作才有效地推进了区域党建工作。

(执笔：朱旭)

立足长远努力建设一支作风过硬的高技能人才队伍

八分公司党委

近年来，在国家铁路发展战略的引领下，中国铁路建设快速发展，高速铁路建设比例不断提高，铁路铺架、运输作业也由传统设备向科技含量较高的大型机械化智能设备转变，铺架、运输行业对于高技能人才的需求量越来越大。由于八分公司的专业特点，各类大型铁路专用机械设备保有量较大（包括铺轨机10台套，架桥机14台套，移动焊轨机12套，大型养路机械设备12台，电力、内燃机车54台等，累计机械设备752台套，装备能力18.96万千瓦以上），而与之相匹配的很多作业管理岗位，皆需技能娴熟、业务精湛的员工操作管理，难以从社会上大规模吸收劳务人员。同时，专业特点决定了铺架人员经常流动作业，环境艰苦，因此必须打造一支吃苦耐劳、作风过硬的高技能人才队伍，满足施工生产的需要，保障业主的工期要求，从而维护企业的信誉，也为公司的持续稳定健康发展提供人才支撑。

八分公司现有员工2787人，其中铁路铺架运输专业技术人员755人，中、高级技术人员233人，拥有教授级高工贾炳义、全国劳模翟长青、省部级和中国中铁劳动模范邢海腾等一大批高技能型人才。公司先后有21项科研成果获国家专利，38项科研成果荣获省部级科技进步奖，所编制的工法中，有36项被评为省部和企业级工法，填补了国内铁路施工技术领域多项空白。

多年来，在局党委的正确领导下，八分公司党委高度重视技能人才培养工作，以培养“大国工匠”为目标，持续推进“人才兴企”战略，建立健全高技能人才培养管理长效机制，为技能人才成长营造良好工

作、生活环境。去年，我们顺利完成铁路开通里程两千多公里，将近2015年全路总开通里程8000公里的三分之一，这与公司多年的技能人才队伍建设是分不开的。

一、统一思想，大力营造“人才兴企”氛围

国以才立，业以才兴。当前，国家十分重视技能人才的培养开发工作，尊重劳动创造，力推“大国工匠”。八分公司党委统一思想，大力营造人才兴企氛围，立足企业长远发展，制定了企业人才队伍培养规划。

我们首先加大宣传力度，营造了尊重和关爱技能人才的浓厚氛围：一是构建重视技能人才队伍建设的企业文化。每年都要从优秀技能人才中评选出“技术标兵”予以隆重表彰，下发了《中铁四局集团八分公司技术专业认定和管理办法》等惠及广大技术人员的制度办法，在全公司营造“尊重知识、尊重人才、崇尚技术”的浓厚氛围，增强技能人才的荣誉感和自豪感。二是宣传技能人才在企业发展中的重要作用。加大对生产一线技能人才特别是高技能人才的宣传力度，配合安徽省电视台录制全国劳模翟长青先进事迹，并在其《大国工匠》栏目播放，创造有利于技能人才成长的舆论环境。三是宣传技能人才薪酬激励机制。对取得相应资格的技能人才（特别是高技能人才）严格按照公司相关管理办法，不断提高他们的待遇，在确定岗位薪酬和个人职场规划中，充分考虑个人技能因素。四是宣传技能人才培养任用体系。加大宣传企业在技能人才培养中坚持以品德、能力和业绩为导向，完善技能人才队伍成长、选拔、任用机制，发挥高级技师和技师的技术带头和示范作用，做好传帮带工作。

“人才兴企”战略在机关和各基层单位落地生根，产生了积极成效，公司的朔黄运输分处颇具代表性。持续学习、人人学习是分处的鲜明特点。针对朔黄铁路机车、车辆设备和运输组织管理、机车牵引模式的不断更新和发展，分处有针对性地引导员工学习，进而实现了员工从“要我学”到“我要学”的转变。车务专业坚持“五个一”学习制度和“资格证”考试制度；机辆队实行“固定学习会”制度和“记名式”学习制度；检修车间推行“课目攻关法”学习制度，列检所注重“现场实作法”学习制度。所有员工每月都要定期考试，合格后方能上岗。车站人员全部会背《站规》《站细》。同时，分处在职位晋升、人才选用、困难补贴、深造学习方面都将技能水平考虑其中。历经十多年的安全、高效运营，朔黄分处在“机、车、工、电、辆”方面积累了雄厚的人才基础，仅高级技师就有6人，技师34人。人才的成长反过来助推企业的发展。目前，朔黄运输分处各项运输、安全、技术指标在七家联合运输单位中名列前茅。2015年11月，在保持朔黄铁路市场份额的同时，凭借优异的表现顺利打入准池铁路运输市场。朔黄分处已成为全公司乃至全局培养铁路运输专业高技能人才的基地。

二、梯次培养，打造满足企业发展的专业人才队伍

1、培训先行，筑牢人才之基。今年，八分公司成立了企业大学八分院，除完成局交办的培训内容外，积极开展符合自身需要的各项技能业务培训工作，涵盖了文化制度、党建知识、施组编制、安全质量管理、工程测量、工程试验、工经与财务、综合事务管理等内容。截止目前，公司今年已举办各类培训班24期，参培人数874人次。培训已逐渐成为企业技能人才的孵化器。

2、以赛促学，营造学习氛围。我们根据自身产业结构，坚持举办各专业技能比武大赛，力求借助集中性比赛，为青年员工搭建切磋交流的平台，从而找出差距、弥补不足，形成“比、学、赶、帮、超”的良性竞争学习氛围。同时，积极承办好局有关技能大赛。今年以来，结合局第八届青年技术比武大赛，先

后举办了局第八届青年运输专业技能大赛、公司首届大型养路机械操作工技能大赛、测量比武、工程试验比武、钳工技能比武等各工种比赛活动近10次，通过比赛反过来又促进员工队伍自觉学习。在股份公司、局举办的历届技术比武中，八分公司先后涌现出股份公司测量比武第七名徐钦国、局电工比武状元李曦、局工程测量比武第四名王守山以及局铁道运输专业各工种技能比武状元等各类专业技能人才。

3、技术攻关，历练优秀人才。充分发挥现有技术骨干的领军作用，加快科技成果的转化应用速度，同时锻炼和培养优秀人才、拔尖人才。先后抽调各部门及项目部技术骨干，成立QC小组，将“产、学、研”紧密结合，取得喜人成绩。截止目前，公司已荣获国家级、铁道部、股份公司及安徽省、局级等QC大奖74次。

4、劳模引领，打造创新高地。2014年12月，在公司党委倡导、推动下，成立了以全国劳动模范翟长青为核心的劳模创新工作室，并抽调安徽省技术创新标兵贾炳义等一批公司各级劳模、先进个人、生产一线岗位能手和技术骨干共9人组成研发团队，以期通过“人才的聚焦”产生“技能的聚焦”，通过与劳动竞赛、职工技术创新、项目施工生产等有效结合，发挥工作室的引领、示范、表率作用，破解工作中的难题，探索、创新出更多成果，为企业发展服务。两年时间里，工作室开展了5项科研课题研究，其中2项课题获科技进步奖；完成了9项专利申请，其中4项获得专利授权，5项进入了专利的实质性审查阶段；开发了2项工法，其中1项获省级施工工法，1项已通过局评审；完成了“五小”成果10余项。在做好自身科研工作的同时，工作室突出人才培养功能，60名受培训员工完成了《地铁整体道床混凝土施工（设备）系统研制及施工技术研究》、《地铁铺轨车改造技术》等9项技术革新课题。目前，工作室已成为公司发扬“大国工匠”精神的品牌阵地。

三、保障有力，为人才脱颖而出提供良好的成长环境

1、畅通渠道，助力成长成才。在人才选用方面，

以公开竞聘的形式，选拔出表现突出的人员担任重要岗位。“首席员工”、技师、高级技师都要从学习积极性高、业务技能高、工作成绩突出的员工中产生。秉持“知人善用，人尽其才”的用人观，注重发挥员工特长，合理安排工作岗位。每年组织新分配的员工与优秀技术人才签订“导师带徒”协议，定期考核师徒成绩。注重对劳务派遣人员的培训培养，对在技能比赛、日常工作中表现优异者适时向局申请予以转正机会，充分发挥榜样的引领作用。

2、激励主导，促发学习热情。对表现突出的技能人才，适当提高其薪酬待遇，尤其是对关键职业工种、关键岗位、关键工序，建立“首席操作师”制度，并给予特殊奖励政策。除物质激励外，还寻求多种激励方式配合，如目标激励、信任激励、情感激励、行为激励、奖罚激励、竞争激励等，让激励成为人才成长的“助推器”。下发《中铁四局八分公司科研奖励管理办法》，促进科研工作奖励制度化。向上级推荐各级劳模、先进人物等荣誉时，向高技能人才倾斜。连续举办两届公司“亮点人物”表彰大会，共有10人获此殊荣，其中来自各专业技能岗位的就4人。

3、人文关怀，凝聚人才队伍。借助创建幸福项目部的契机，公司坚持以人为本的管理理念，提升员工的归属感和幸福感。定期开展“工程技术人员困难补贴”工作，在落实“三让、三不让”、职工疗养、贫困资助、金秋助学等惠及职工政策时向一线技术工人倾斜。成立了志愿服务团队，定期组织开展素质拓展、青年联谊等活动，将广大青年技术人员凝聚起来。大力推进“幸福项目部”创建工作，拨付专项资金用于项目部软、硬件的提升和完善，为员工打造优美舒心的生活、工作环境。

技能人才在企业发展中发挥着关键和核心作用，是企业之本、生产之基、活力之源，是推动企业技术创新和成功转型不可缺少的重要力量。近年来，在高技能人才队伍的带动下，公司技术实力显著增强，生产、经营、管理水平不断提高，先后参与了汉宜、兰新、合宁、合蚌、合福、海南西环、云桂、郑徐等20多条国家重点铁路建设，完成高铁铺轨量约占全国

高铁总运营里程两万公里的四分之一，上海、武汉、南京、重庆、南昌、常州等18座城市地铁轨道市场实现滚动发展或首次进入，铁路运输成功打入准池市场，铁路、地铁等各主营板块持续稳定发展。

虽然我们在技能人才培养工作中取得了一些阶段性成绩，但所做的多是一些常规工作，在培训体系、人才基数等方面，与局部分兄弟单位仍有差距。我们将进一步借鉴兄弟单位先进经验，不断提升技能人才培养意识和水平，科学合理制定好技能人才建设规划，在“选、用、育、留”方面多下功夫，秉着对企业、员工、客户负责的态度，努力打造一支作风过硬的高技能人才队伍，为企业转型和发展提供源源不断的高技能人才。

(执笔：黄爱国 邵军体)

立足因地制宜 突出关爱服务 建设内实外美的幸福项目部

建筑公司党委

自局第三次党代会规划创建幸福项目部这一战略以来，建筑公司党委积极主动结合实际，坚持“新建项目超前规划，原有项目改造升级”思路，大力推进幸福项目部创建。以郑州航空港、南京宁高、贵州凯里等为代表的幸福项目部创建，赢得了员工好评和社会赞誉。特别是郑州航空港项目，通过一年来的积极创建，形成驻地建设、关爱温暖和创优创效的互动，实现了“内实外美”，显著提升了员工幸福指数，促进了工程优质、队伍优秀和区域滚动发展，截至目前完成产值3.1亿元，并滚动经营了2项工程。

一、立足实际，做好幸福项目部创建“顶层设计”

公司郑州航空港项目由5个地块组成，总建筑面积82.95万平方米，总造价19.01亿元，是局在建最大路外单体工程。2015年中标后，公司、项目两级组织积极推进幸福项目部创建，确保创建方向正确、目标明确、定位准确。

公司层面坚持“三个把关”。一是在创建思路把关，实现认识到位。公司在充分学习、消化和吸收局战略部署的基础上，针对郑州航空港项目在施工管理和区域营销拓展上的区位优势，成立专门的创建幸福项目部领导小组，在全公司进行创建工作专项调查问卷，征集建议和意见193条。公司领导先后4次带领有关部门和人员进驻工地，与项目部一起结合业主要求、工程特点、办公生活需要等实际情况，有针对性地进行反复酝酿和讨论，实现了创建思路的统一，为创建工作奠定了可靠的思想基础。二是在创建目标上把关，实现责任到位。结合幸福项目部创建需要，将整体目标规划分解为办公生活区、生产作业区以及制度机制等创建板块，对公司职能部门和项目负责人、业务部门进行分工，每周一通过公司和项目生产交班

会、生产例会对创建工作进行过程点评，并将创建成效与项目评先评优挂钩，确保每一个创建细节“有目标，有标准，有期限”，实现“有人抓，有人管，有人负责”。三是在创建规划上把关，实现优化到位。项目驻地建设、制度建设，前期统筹规划是关键，公司指导小组把创建工作作为项目管理交底的重要内容，进行专项交底，将工作前移到项目临建方案评审、各项制度制定以及各项活动规划等环节中，并将项目创建规划分解落实为前期建设目标、动态完善目标和后期维护目标3个板块，定期组织全体参与人员进行集中碰头交流，总结创建心得，优化微调创建细节，确保整体推进、协调互动、动态优化的创建工作格局。

项目层面坚持“三个落实”。一是落实规章制度确保运行到位。项目部以既要给员工创造良好的工作环境、又不盲目攀比、不惜成本建面子工程为原则，成立以书记、经理为组长的创建领导机构，制定《幸福项目部创建规划》。按照现场驻地特点、员工规模和男女比例等实际，对项目部宿舍、食堂、封闭式晾衣房、综合运动场、图书室、幸福农场和文化长廊等设施管理进行细化落实，因地制宜制定专项管理方案。二是落实物资人员确保管理到位。创建幸福项目部，物资投入和日常管理是基础保证。为确保郑州航空港项目建设有良好的硬件基础，项目部经过方案优化对比，一次进行整体投入，在员工办公区、宿舍、学习场地、综合运动场建设中，都坚持有计划地投入到位，所投入3.8万元建成的综合运动场采用悬浮式塑胶拼装地板，既能拆换，又能重复利用，文化长廊等设施都采用可拆卸设施，使幸福项目部建设体现在管理细节上。为做好日常管理，项目部管理人员都身兼创建职责，实现了全程管控。三是落实活动载体确保纽带

到位。我们在创建幸福项目部过程中，充分认识到积极开展各类活动、让员工积极参与创建，是改善员工精神幸福的重要纽带。在不断提升“软件”的基础上，项目部高度重视广大干部员工在幸福项目部创建中的参与力度。组织干部员工就临时设施和驻地规划进行集体讨论，开展合理化建议献策。2016年1月，项目部开展“我为建家献一策”活动，先后5次召开专题座谈会，征集到意见和建议48条，经集体研究和比选，对涉及选址布局、标准投入等方面共19条合理化建议予以奖励和落实。同时拍摄项目“全家福”，努力实现广大干部员工从评价幸福、享受幸福到共建幸福、共护幸福的积极转变。

二、突出特色，因地制宜建设幸福项目部

郑州航空港项目规模体量大，区位特殊，参战人员多，优质高效地建设好该项目意义深远。为将幸福项目部创建工作落实好，成为推进项目发展目标实现的助力器，我们积极在因地制宜、突出特色上下功夫。

一是用“蚂蚁雕塑”凝聚团队力量。干好项目、创建幸福，最关键的是需要有一个充满合力、富有朝气的团队。项目部现有员工60人，2015年组建之时，管理人员大多从各地项目抽调而来，混合组成，为迅速形成战斗力、实现共同幸福目标，项目部集思广益，在办公楼前立下了一座“蚂蚁雕塑”，并提炼出“团结合作、勤劳朴实、分工有序、沟通协调、深谋远虑、重在执行”六种品质，在办公区、宿舍制作为“蚂蚁”形象宣传，以此感染和教育员工。今年7月份，组织前来报到的8名新入职员工集体到雕塑前默读，从而使员工迅速对项目部管理理念有了统一的共识，精神上得到振奋，对创建幸福项目部的责任增添了信念。项目部还结合班子队伍建设，经常组织班子成员“蚂蚁雕塑”观瞻，开展干部考评和述职工作，使团队形成合力，成为推动项目发展的决定力量。股份公司工会副主席李晓声在现场考察后，对用“蚂蚁雕塑”凝聚员工力量给予高度肯定。

二是用建设民生工程责任激发创优动力。局党委书记、董事长张河川多次指出：“创建幸福项目部宗旨之一，就是体现在工程创优创效和打造企业品牌

上”。我们郑州航空港项目承建的是棚户区改造民生工程，关系到千家万户，也关系到我局在郑州市场房建施工领域的信誉。为此，我们提出“幸福，贵在建设优质棚改房”这一口号，切实将幸福项目部创建与工程创优挂钩，以此来激发广大干部员工的创优意识。项目部安质部现有4名员工，分管片区大，为实现创优目标，他们提出并推广“每周图说安全质量”做法，发动每一名员工把在工地看到的安全质量管理好的方面、差的方面用手机拍摄下来，由安质部收集整理，在每周生产例会上用投影仪进行播放，对全员进行专项教育。为让广大员工参与到幸福项目部创建之中，项目部把创优创效责任通过制度分解到人，实行人人有职责、有舞台。今年11月，局安全质量现场观摩会一行120余人观摩了现场后给予高度评价，局副总经理刘勃评价为：“前所未有，引领建筑”。项目员工看到亲手筑建的工程安全质量管理获得认可，幸福之情油然而升。我们施工的棚改房建工程在航空港建设工地蜚声远扬。

三是用体贴入微的细节，提升幸福指数。项目部驻地偏远，四周远离城市和喧闹，为了让员工融入地域文化、业余有快乐之地，项目部与村民联手，将本属于拆迁范围内的一处约1.5亩桃林保留，共建“桃花源”，略加修缮建成一处风景，工余之际员工与村民一起共浇花、播种菜，既改善了员工生活，又增进了文化融合。项目部还设立了图书室、活动室和健身房等设施，购置了1200余册图书，并定期举办职工联谊会，开展“帮学结对”活动，使员工生活在关爱温暖之中。项目部还建立了工地广播站，每天除播放安全知识外，还在节假日播放欢快音乐，陶冶员工情操。今年6月17日，项目部与驻地三官庙街道党工委联合开展“老党员看新家园”结对共建活动，邀请驻地30多名60岁以上老党员现场参观，前来参观的人对项目员工的幸福指数给予高度称赞。

三、细致入微，突出幸福项目部关爱服务主题

幸福项目部重在建设，落实在对员工的体贴关爱。我们不断修订措施，让项目认识到“幸福指数提升更多来自于细节关怀，更需软实力支撑”，在一年多实

施过程中，我们将关爱细节化、制度化，多措施促进幸福项目部创建持久落地。

一是为员工成长成才搭舞台，建幸福之根。让人才尽其所能，是幸福项目部创建的高境界。项目部针对公司房建专业化转型战略调整，帮助员工进行职业生涯成长规划，分专业安排任务与考核，利用集中授课、现场教学、一对一帮扶等方式，重点培养动脑能力。开展党情、企情、国情教育，着力培养思想过硬的员工队伍。充分利用职工书屋，多措施开展成本管理知识竞答座谈会、新老员工交流会等活动。开工以来，项目部共组织座谈会、道德讲堂、技术培训、礼仪讲座等37次。在年青员工及新进员工成长成才上，项目部做好“六个一”工作，指定结对导师，开展“职业规划你定、我评、集体考核”，让每名新进员工先行制定职业发展规划，作为任职或提职考核指标。在工作学习中给青年员工压担子、在生活上爱护关心。去年以来，从该项目提拔输出项目总工程师、工程部长、技术主管和专职营销人员7人。

二是坚持活动开展多样化，集幸福之源。结合工地现场，开展喜闻乐见的文体活动，是增强员工幸福感的催化剂。项目部贴心关爱员工，先后开展了幸福寄语和“幸福家书寄给远方亲人”等活动，让员工通过自己的话语，将对企业、对同事、对亲人的幸福感言记录、表述出来，拉近了员工与领导、员工与员工、员工与亲人之间的距离。项目部还大力开展文体活动，利用“五一”、“中秋”等节假日开展文体活动，进行节日会餐。今年中秋节期间，项目部通过节日专题广播、工地露天电影、有奖知识竞赛、节日慰问等“七个一”活动，积极营造欢乐祥和的节日气氛。今年11月份，公司送文化到项目，与项目人员同台表演，在工地传为美谈，让员工在文化氛围中感受福流。项目部有女职工7人，为了关爱她们，项目通过合理调配女职工工作岗位，开展女职工学法、读书、节日慰问等，真切关爱女职工生产生活，项目女职工中有2人次立功受奖。

三是促机制保证常态化，筑幸福之本。创建幸福项目部，利员工、促发展、筑幸福。公司郑州航空港

项目着力在制度、管理和创新上努力永葆创建活力。公司把该项目部列为每月评价重点，项目每月开展幸福创建自评互评，在标牌更新、员工精神、制度建设等方面力求形成机制。项目部还注重发挥党代表和职工代表作用，5名公司党代表和职工代表积极参与幸福项目部创建。一年来，5名代表共提出建议46条。党代表还积极履行巡视、听取幸福项目部创建情况通报等职责，重点就员工、农民工关心关注的热点及涉及切身利益等事项进行调查、了解，项目党组织对党代表、职工代表反馈的事项做到及时走访、及时整改和及时落实。项目部还聘任3名兼职党群协理员，发挥他们的工作中走访沟通、联带帮扶等桥梁纽带作用。

公司郑州航空港项目因地制宜创建幸福项目部，为员工幸福添指数，为企业发展树品牌，促进了营销生产管理。一年来，项目安全、质量、进度受控并保持领先，郑州市委常委、航空港实验区党工委书记张延明等领导多次到现场检查并给予肯定，项目部的创建做法在各级媒体宣传推广79篇，《工人日报》《科技日报》等媒体先后以《临时工地为何建起一座漂亮的公园？》《把“文化”送进建设工地》《科技创新助力样板工程建设》等为题，报道项目部创建经验和成果。一年来，项目部在12个房建标段、10家国内一流建企同台竞技中，先后夺得3个第一、1个第二和1个第三，并靠此信誉成功滚动中标郑州双鹤湖中央公园工程和郑州地铁2号线车辆段工程，营销超4亿元。

总之，在局各级领导的关心下，在兄弟单位支持下，建筑公司郑州航空港项目创建幸福项目部工作取得了一定成效，公司通过近年来的创建幸福项目部也改善了员工的精神状态，提升了企业管理水平，增强了企业的凝聚力。连续两年，公司生产、经营均实现超额完成，企业资金积累不断增加，但我们创建幸福项目部还有不足之处，永远在路上。在此，也真心希望各级领导一如既往地关心和支持，多提宝贵意见，我们一定以更好的成效和更佳的状态为局创建幸福企业、建设一流现代化企业集团添砖加瓦。

(执笔：覃仁财 查高英)

发挥示范效应 提升创建层次

城轨分公司党委

在局党委、局的正确领导下，城轨分公司秉持“靠信誉打开市场，靠精品占据市场”的发展理念，以全面开展幸福项目部创建工作为抓手，在深化创建理念、创新创建方法、提升创建效果上下功夫，致力于做强做大企业。公司更名五年来，员工人数从198人增至1400余人，盾构设备从原来的6台增至目前的23台，年营销额、营业额从最初的2亿元到双超“30亿”元，整体经济状况持续向好，员工幸福指数不断提高，企业实现了持续稳定发展。我们的具体做法是：

一、在深化创建理念上发挥示范效应，开启幸福项目部创建工作新思路

在激烈的市场竞争中，将四局的好声誉、好品牌推广出去，受到全行业乃至全社会的推崇，这是局党委的要求，也是我们的追求。我们坚持以市场为导向，以专业化发展为目标，高起点高标准创建幸福项目部，内聚人心，外塑形象，致力在地铁建设领域塑造良好声誉。

1. 从深化创建内涵上开启创建思路。围绕局党委提出的幸福项目部五大创建目标，我们把健康向上的幸福理念植入创建活动中，除满足员工衣食住行等基础需求外，更注重提升员工对精神层次的追求。在员工中持续宣贯局建设行业领先、客户推崇、伙伴信赖、员工幸福、广受社会各方尊重的一流现代化企业集团宏伟愿景；从弘扬优秀传统文化和开展积极心理学教育入手，不断孕育幸福文化基因，激发员工爱岗敬业的热情；鼓励员工在推动幸福企业建设中作奉献展作为，在共同创建过程中找到幸福的真谛，把员工的幸福力转化成项目管理的助推器、企业的发展力。

2. 从融入城市文化上拓展创建思路。城市轨道交通建

设多在大中型城市，如何快速融入城市，扎根城市，打响四局城轨品牌，是我们初涉每一座城市的首要任务。公司苏州地铁2号线是局重新进入长三角市场的第一个地铁项目，为赢得业主和地方政府的认同，我们因地制宜将苏州“小桥流水人家”地域特色融入驻地建设，“标准高、形式美、内容新、效果好”的临建标准应运而生，“标准化、园林化”的建“家”理念迅速成为公司在苏州城轨市场的“绿色名片”，给业主、监理及地方留下了深刻印象，业主组织苏州地铁参建单位学习，并作为“标准化示范工地”在全线推广，同时项目部作为江苏省轨道交通优秀施工单位推荐给国家住建部检查（江苏省共推荐2家），并且是唯一一家受到国家住建部通报表扬的施工单位，之后的苏州4号线、3号线等项目均借鉴“因地制宜”融入城市建设的建“家”理念，并向公司其他项目辐射，逐渐形成公司在地铁市场的特色文化象征。

3. 从凝聚思想共识上落实创建思路。我们把家和亲人的概念，根植到幸福项目部创建过程中，倡导“共同发展、共同富裕、共同幸福”的理念。要求项目部领导切实关心员工的生活、工作、家庭和成长，让员工对项目部产生归属感、使命感和幸福感；通过召开专题会、座谈会、项目书记专业会，集中宣贯局及公司有关会议和文件，理清思路，明确重点，解决部分班子成员心存顾虑、观望摇摆等思想问题；通过开展形式任务教育、试点项目重点宣贯，大力宣传创建幸福项目部的重要意义、目标措施，加强干部员工对幸福项目部创建的认知认同。实现了创建工作的思想同心、目标同向、行动同步，局领导曾多次向兄弟单位推广我们全面开展创建、全员参与创建的工作机制。

二、在探索创建方法上发挥示范效应，开启幸福项目部创建工作新途径

我们把幸福项目部创建融入项目安全质量、工程进度、成本管控、文化和团队建设中，丰富创建载体，解决管理难题，并将方法逐渐固化为标准、制度、流程、规范等成果，为全公司复制、创新、推广，提供方法论。

1. 培育幸福文化开启创建之路。我们以“企业兴旺，员工幸福”为愿景，通过“幸福文化”的渗透，发掘幸福源泉，凝聚创建合力。以“弘扬国学，追寻幸福”主题活动为载体，设立道德讲堂、“微信国学幸福微课堂”，邀请李清泉等现场授课，定期刊发国学经典；设置电子书屋、安全文化宣教室，开展国学赠书、经典诵读等宣传教育活动；设置心理疏导室，聘请专业人员为项目“地下”工作者进行心理疏导；开展以“责任奉献感恩”为主题的征文及演讲比赛；打造20米文化长廊，从安全、质量、党风廉政、国学等多层面、多角度，创新和丰富幸福文化宣贯形式，弘扬正气、凝聚人心。以文化人，以文育人，幸福文化如春风化雨、润物无声，提升着员工的幸福理解力。

2. 建设高效团队拓展创建途径。我们将打造高能高素质团队，作为提升创建水平的智力资源保障。以推动“竞学习型”团队建设为抓手，为员工“量身订制”专业成才模式，全面提升员工综合素质。通过技术党课、技能培训、轮岗锻炼，拓展员工成长空间；通过畅通技能、技术、管理、晋升的四大成长渠道，让员工在全面发展中获得归属感；通过量才用人、择优上岗、加压担子，让员工在激励成才的氛围环境中获得荣誉感；将传统的“1+N”导师带徒模式转变为“N+1”，增强员工的职业幸福感。近3年来，公司在局及股份公司技能大赛中均取得好成绩，曾庆春在国资委工程测量比赛中，为股份公司赢取一枚银牌。2016年公司13人取得一级建造师资格证，3人被评为局劳动模范，5人荣获局级以上“技术标兵（能手）”称号，2人荣获“全国青年岗位能手”，1人获评“中国建设工程施工优秀工匠”。

3. 完善保障体系规范创建方法。我们制定《幸福项目部创建工作指南》，成立公司及项目两级领导

小组，形成党政领导为第一责任人、党政工团齐抓共管、全体员工共同参与的创建机制；从公司30余个项目选取了6个单位作为首批试点，形成试点引路、以点带面、呈辐射状推进的创建模式；将幸福项目部创建成效纳入年中和年底综合大检查考核体系，与评先评优、项目绩效考核等挂钩，形成人人肩上有责，年年进行考核的监督机制；平均每年投入近300万元项目文化建设资金，保障幸福文化建设。目前公司幸福项目部创建覆盖率达100%，郑州、南昌、杭州、广州、昆明、福州等区域的幸福项目部创建得到地方政府、业主及监理单位的普遍认可。2015年4月，全局党建思想政治工作现场会在郑州召开，80多名与会代表现场观摩了我们的创建方法，局党委要求在全局推广我们项目园林式驻地建设、幸福文化建设、高效团队建设等经验，之后，前去调研的兄弟单位络绎不绝。2015年12月，我们的创建经验又在杭州全局党建思想政治工作暨创建“幸福项目部”现场会上交流。今年5月和7月，局幸福项目部调研组到公司广州、南昌项目调研，对我们不断探索提升创建层次给予了肯定。

三、在提升创建成效上发挥示范效应，开启幸福项目部创建工作新格局

创建幸福项目部，是局履行社会责任、实现企业发展、提高员工幸福指数的科学抉择。通过创建，我们让一线员工真实地感受到了幸福，项目管理水平和生产水平提升了一个档次，更为局行业标杆地位增添了一抹亮色。

1. 共建共享的幸福理念深入人心。我们强调每一名员工“角色”的不可替代性。通过健全民主管理和“三重一大”制度，坚持党务、厂务公开，倾听员工的意见和心声，畅通意愿表达渠道，建立领导与员工的日常沟通机制，让员工切实感受到被尊重带来的幸福感，形成“企业发展靠员工，员工幸福靠企业”的共识；鼓励全员参与“家装大家谈”，充分尊重员工的自我与创新，开展“金点子”等献计献策活动，鼓励员工建言献策，共同探讨企业管理途径；连续3年为30余对新人举办集体婚礼，增强员工以企业为家的归属感；

开展“协作队伍必走访、员工患病必探望、来项目家属必慰问、困难员工必关心、各类假日必活动”以及“为农民工免费理发”、“送体检到工地”等暖心工程，使协作队伍员工真正感受到企业就是一个大家庭，从而更积极地参与、融入施工生产，提高对企业的认同感和忠诚度。

2. 创建围绕管理创造多重效益。助力项目生产经营管理，是创建工作的中心目标。一是围绕精细化提升经济效益。我们建立了自项目中标、组建、实施、收尾等环节规范化管控体系，通过向标前“要”效益，从过程“挤”效益，在收尾“堵”效益，向亏损“出重拳”等措施，拓展项目盈利空间；二是围绕信息化提升管控能力。我们将原来的“三系统一平台”升级为“五系统一平台”，全方位、多角度建立起现场盯控与远程监控相结合的管控体系。三是围绕标准化提升综合实力。坚持“让标准成为习惯，让习惯符合标准”的原则，建立城轨特色标准化管理体系。统一配备项目员工服装、办公设施，打造具有城轨特色的“标配”形象；在公司郑州、昆明、杭州、南昌等区域建立安全生产体验馆，设立高处坠落、安全帽撞击、触电等10余个项目，通过亲身体验等直观方式，进一步增强一线作业人员的安全意识和自我保护能力，提高了他们珍视幸福的行为自觉。

3. 创建围绕品牌建设赢得广阔市场。公司起步之时，市场开拓举步维艰。我们树立品牌意识，发扬工匠精神，以诚信和业绩“敲开”市场之门，不断拓展市场份额。一是依托在建开拓市场。公司先后参与了16个城市50余项地铁建设，取得多项突破：打破我局5年未进杭州地铁土建市场的“僵局”，相继承揽8项工程；填补我局在广州地铁市场的空白，连续承揽5项工程；承建了我局首条有轨电车—苏州有轨电车1号线工程；杭州地铁6号线开创了局进入过江隧道盾构施工领域的先河。二是靠精品占领市场。公司深圳北站综合交通枢纽、南京至高淳城际轨道南京南站至禄口机场段工程被评为“国家级优质工程奖”，上海地铁7号线荣获“全国市政金杯示范工程奖”，昆明地铁被评为“国家AAA级安全文明标准化工地”；

苏州地铁2号线被评为全国“贯彻实施建筑施工安全标准示范工地”等荣誉，共有40多个项目获省市级以上荣誉。三是靠信誉站稳市场。强调契约精神，围绕合同履行，建立“六位一体”管理目标；通过“两学一做”教育、区域党建、共建党课、区域劳动竞赛等联创共建活动，以党建品牌“软实力”展现公司竞争力，形成业主信任、伙伴信赖的发展局面。多个项目取得全线第一家动工、第一家完成驻地建设、第一个车站封顶、第一个区间贯通等多项第一，得到业主的高度认可，并列为全线学习标杆。

在强手如林的地铁市场，要想长期占有一席之地，我们还将继续发扬“勇于争先、永不满足”的企业精神，时刻树立标杆意识，敢于引领行业风尚，争当行业典范，而创建幸福项目部就是我们最接地气最行之有效的载体。用心灵感城市的脉动，用行动延伸幸福的维度，向“行业典范”的目标迈进，我们在行动。

（执笔：房红霞 丁丽业）

系统思考改进创新 努力推进企业党建工作科学化

电气化公司党委

近年来,我们认真落实党中央和上级党委全面从严治党的要求,从抓党建工作的“思路、机制、规范、活动、创新、考评”六个方面系统思考,改进创新,在推进党建工作科学化、促进企业改革发展方面,进行了积极的探索和实践。

一、抓党建思路,重基础

党建工作成效如何,既要在工作思路对不对,又要看工作根基牢不牢。在党建工作中,我们注重抓好工作思路和基础工作。

一是找准发力方向。坚持“把方向、管大局、保落实”的职能定位,坚持管好两级领导班子及干部队伍,落实集体议事、决策制度,参与企业或项目重大生产经营决策,发挥党组织的领导核心和政治核心作用。在服务企业改革发展方面,坚持对内促进企业管理,围绕各项中心工作,积极开展党建活动;对外优化生产经营环境,积极融入局区域党建大格局,经常与主责单位沟通,定期报送工作动态,参加主责单位党建活动,邀请主责单位指导我单位区域党建活动,在区域党建联动联建中发挥好辅责作用。

二是抓组织生活正常化。坚持把“落实组织生活制度、抓党内政治生活正常化”作为加强党组织建设和发挥作用的基础,从严抓“三会一课”、民主生活会、组织生活会等制度的落实。在“两学一做”学习教育中,抓公司领导的学习教育和工作职责的履行。公司班子成员作为普通党员参加所在支部活动,到联系点讲专题党课,参加基层民主生活会,指导联系项目的党建工作;抓基层组织书记的第一责任,开展基层班子成员“领学”活动,确保了学习的高质量开展,

提升了基层党组织的战斗力和战斗力。

三是建设两支队伍。加强基层党组织书记队伍建设,实施基层党组织书记全面集中轮训、一对一辅导、党建工作书面和电子版同时交底;加强党员队伍建设。严把“五关”,坚持“五项制度”,在党员发展审核时,对入党资料实行“一天内拍照上报、关键材料一票否决、三天闭环完结”的方法,努力避免党员发展不规范的现象。通过正常的组织生活、工地党校、手机党校等平台,加强党员教育、管理、考评等工作,提高党员队伍素质。

二、抓党建机制,重格局

我们着力完善党建机制,努力构建“大政工”格局。一是抓“一岗双责”。实施《公司领导班子成员党建思想和营销生产工作区域一体化制度》,按照“五同时”原则,规定分管领导统一指挥责任区域内的党建思想和行政工作,参与分管范围内的党建思想和行政工作,每半年向公司党委汇报工作情况,对工作提出建议。同时,党群各部门定期向区域分管领导汇报重点工作,派员随同公司领导参加区域工作检查指导。

二是抓纵向互动。在全年或阶段重点工作部署后,党委主责部门逐项进行再分解,并与各基层党组织一一沟通,结合基层实际,确定各单位重点开展的工作,不搞硬性摊派,避免落实流于形式。出台《基层党群工作联系点制度》,让党群部门负责人、经验丰富的工作人员与基层单位进行点对点对接,实行包点负责。联系人每季度驻点工作不少于5天,参与基层党组织活动,加强上下协调,向相关业务部门、相关

领导反馈汇报,提出工作建议。

三是抓横向协同。注重党群部门间的工作协同,每月将各基层单位党组织的月度工作报告,交由各部门对比检查,结合工作联系点实际掌握的情况,及时与基层单位党组织沟通,进行月度的分析。通过“报上来、走下去”,在每季度的公司党委党群工作例会上,及时向公司党委反馈相关单位情况,要求工作不力的单位在党群例会上交班。同时,提出意见、加强帮扶,督促落实。

三、抓党建规范,重执行

我们大力推进工作规范化,使各项工作落实更加简便易行。

一是抓基础工作规范化。我们对既有的《项目党建工作指导书》进行了完善,增加了思想政治工作和纪检工作模块,删除原不适应新要求的部分,对部分内容进行细化,形成了新的《项目党建思想政治工作指导书》。指导书包括各项制度职责20个、工作流程16个、活动方案11个、文案规范38个,为项目党建思想政治工作开展提供了全面指导。

二是抓工作流程标准化。为了进一步把指导书落到实处,我们分别编制了《项目党建思想政治工作手册》、《民主生活会记录簿》两个工作手册。在“两学一做”学习教育中,我们制作了“个人学习记录本、集中学习记录本、循环心得体会本”三本标准化资料。以《项目党建思想政治工作手册》为例,对项目党组织机构设置、人员构成、三会一课、党员活动等29项内容进行了明确,对各项工作的计划、实施、记录、总结等进行了详细规范。

三是抓党建联动程序化。通过多年实践,我们总结出了“双线齐步、三步沟通、党建回访”的党建联动工作思路。“双线齐步”,即公司党委与相关方党组织积极接触,公司党群部门和相关方党群部门同步沟通,积极促成活动。“三步沟通”,即一次沟通介绍公司党建工作整体情况,引起对方兴趣;二次沟通呈送具体活动详细方案,取得共识;三次沟通确定活动时间及相关事宜,活动成行。“党建回访”,即每次活动结束后3日内,党委主责部门通过有效渠道,

回访活动效果,增进了解,促成后续活动开展。

四、抓党建活动,重合力

在开展党建活动中,我们注重共建和联动,提升了党建合力。

一是在项目集中区域开展内部党建共建活动。先后组织庐铜项目各参建单位开展了“铸就先锋工程、建设幸福庐铜”、“我们共同护航庐铜”区域党建系列活动;组织长三角区域各单位在上海龙华烈士纪念馆开展“两学一做”区域党课;组织华东区域各单位开展“践行两学一做,争当安全先锋”演讲比赛;在苏北片区开展“党旗飘扬苏北、共建幸福连盐”区域党建活动,开展了“党员同志作表率,轮流领学促提升”党员领学、“听民声、办实事”党员承诺、“学习内容大家谈,学习效果大家评”工地党校学习、“楷模的初心”故事会等活动;合肥片区举办了党员科技攻关成果展示会、开展“精品工艺、我行我秀”等活动。

二是持续与业主、政府、社区等方面开展党建联动。今年以来,我们先后与上海、杭州、苏州、广州、合肥等地铁业主、苏北铁路公司等单位党组织开展党建联动、党团员志愿服务活动。不仅活动启动有仪式,而且制定了后续活动方案,确保外部联动活动有始有终、有声有色。同时,积极将党建联动对象由业主向第三方拓展,与业主单位组成联合体,分别与部队、检察院、学校、社区等第三方共同开展活动,扩大了影响力。下一步,我们计划和业主一起参与西南地区的精准扶贫助学活动。

三是坚持党建带工建、党建带团建拓展党建内涵。在较大活动中,公司党工团组织共同策划实施,推动了党工团共建的机制融合和内涵拓展。我们在连云港开展的“奉献苏北铁路,共建连盐四电”劳动竞赛、在杭州开展的“干在实处谋新篇,党员争先保开通”党建联动、在合肥开展的“保开通”党员承诺及党员巡视整改等活动,覆盖了业主、监理、设计及参建单位,具有党工团共建、共建联建等多重性质。公司“与爱同行”党团员志愿者服务队,是党工团共建的品牌工程、公益工程,建有完善的组织体系和工作流程标准。从2012年南京南高铁(地铁)站、2013年亚青会、

2014年青奥会到2016年迪士尼开园、G20杭州首脑峰会、全国BIM技术观摩会及阜宁风灾赈灾等，足迹遍布大江南北。

五、抓党建创新，重服务

我们不断创新载体，搭建服务基层党组织和党员的新平台。

一是实施党建工作清单管理。在基础工作方面，我们编发的《项目党建思想政治工作指导书》及相关工作手册，明确了基础工作清单。在重点工作方面，我们在年初将工作分板块、列详单，由各单位认领实施。在基层党组织月报中，将项目党组织工作划分七个板块，要求清单式上报。在“两学一做”学习教育中，我们制定了20项保证措施，责任层层分解、标准条条界定、任务步步细化；结合开展“百日千人大查摆、促提升”实践活动，督促广大党员围绕立项课题开展承诺和践诺活动。

二是建立党群流动工作室。为了帮助基层单位策划好党群工作、实施好公司党委主办的活动，我们建立了“党群流动工作室”，进行现场驻点交流和指导帮助。今年，工作室已帮助苏州有轨电车、连盐四电、杭州地铁等单位党组织策划党建联动方案，陆续与业主、第三方联合开展活动，制定了近40项后续子活动计划。同时，“党群流动工作室”在帮助业主策划其内部及与外部的党建联动中也起到了积极的作用，已陆续应邀为合肥、杭州等地铁业主单位策划党建活动，扩大了公司党建工作品牌的影响力。

六、抓党建考评，重实效

我们注重考评实效，力求全面准确反映党建工作开展情况。

一是动态考评。坚持年初、年中两次召开政治工作会，年初全面部署，年中二次部署；坚持月度工作汇报，要求按格式逐条汇报，促进项目自我加压；坚持季度公司党委党群工作例会制度，由党群各部门对照实际总结部署工作；注重动态监控、整改督促，按照人员职责分工，不定期开展专项督导；坚持年度政治工作大检查，结合月度、季度、半年情况，全面检

查项目党建工作。

二是突出重点。针对公司项目“规模小、短平快”的特点，考评重点有所侧重。在考核共性上，针对“三会一课”、“三重一大”、党政会签等基础工作，制定基本标准，实行全覆盖考评。在考核差异上，对规模小、人员少、工点偏远的项目，注重对基础工作的考评；对于重点项目、较大单位及项目集中区域，根据公司党委的重点要求和部署，制定专项标准，加强差别化考评。

三是量质并重。为了提高党建考评质量，我们将年度、季度、月度掌握的情况相结合，把党群部门交叉考核与对口考核相结合，既看内业资料，又听干部员工评价，既遵循了考评标准，又增强了考评灵活性。在次年一季度党群工作例会上，我们对上年度检查结果汇总讨论，然后在公司党委会议上通报，作为年度奖惩的依据和下一年改进工作的重点，保证了党建工作的持续改进。

以上就是我公司党建工作的基本情况，虽然取得了一定的成绩，但距离局党委的要求还有一定差距。我们将以此次会议为契机，借鉴兄弟单位的经验，进一步提升我公司的党建工作水平。

（执笔：王青松）

在坚守中挺进“大海外”

海外分公司党委

作为全局最早成立的外经公司，海外分公司在局党委的领导和关怀下，充分发挥政治优势，不忘初心，坚守承诺，在援外工程等领域树立了“中铁四局”的响亮品牌。局第三次党代会以来，我们积极响应“做大做强海外业务板块”的战略要求，不断加强和改进海外党建工作，为推动“大海外”事业做出了积极努力。

一、在原则坚守中，为海外党建工作规范化奠定制度基础

一般而言，海外项目因距离遥远分散，管理跨度大，受所在国政治、环境、治安等诸多限制，党建工作容易被弱化，随意性较大。鉴于此，我们着眼于“大海外”战略，立足于发挥党组织战斗堡垒作用，在“五不公开五个更好”的原则基础上，提出了“不能失之于远，不能失之于小，不能失之于难”的“三不能”新理念（即：不能因地域分布影响党建，不能因标的小而轻视党建，不能因环境艰难而放松党建）。在党建责任落实上，强化公司领导班子“一岗双责”，利用赴境外的各种机会，加强对项目党建指导检查、督促考核以及整改，确保标准不降，程序不缺。在项目建设中，注重选配德才兼备，善于应对复杂问题的复合型人才，发挥好“领头羊”作用；在党员队伍建设中，提出“海外党课十必上”（即：爱国主义教育课、局大海外战略课、项目建设意义课、所在国情课、外事纪律课、海外建设规范课、民俗宗教课、治安防范课、地方病防治课、心理疏导课）；在制度建设上，完善了关于涉密和维护国家安全、境外支部书记季度汇报、重大问题经上级党组织同意后向所在国使领馆党委报告等制度；在信息化建设上，开辟了“党员微信群”、“微信公众号”等新平台。当前，无论是远在北非的毛塔雨水项目，还是已进入维保期

的安哥拉医院维修项目，还是位于非洲高原上的埃塞公路项目，各个党支部都在对海外党建原则的坚守中，履行着职能，发挥着作用。如“两学一做”、民主生活会、中心组学习以及入党积极分子讲座等，都在“不公开”前提下，辅以视频网络，保持了工作有声有色有实效，实现了海外项目党建“内外有别、内部坚持、外不公开、有效运转”。

二、在信念坚守中，为“捍卫标杆创誉海外”提供精神动力

局第三次党代会为“做大做强海外”指明了蓝图。作为行业标杆旗下的海外实体单位之一，必须充分发挥党组织“保落实”职责，坚守理想信念和党性宗旨，团结带领党员干部为“捍卫标杆创誉海外”而努力，为企业“挺进大海外”而拼搏。由于我们承建的援外项目多处于亚非贫困地区，除了迥异于国内的政治经济、文化社会、自然气候、法律宗教，乃至饮食民俗；以及不同的建设规范，税务合同条款的约束，还要直面相对恶劣的环境，匮乏的物质，枯燥的生活，孤独的心理。如何克服各种困难，尽快形成强大合力，确保生产顺利推进，这成为海外项目党组织工作的首要课题。我们通过开展“牢记宗旨、建功海外”、“党旗飘扬我心中、海外工程争先锋”等主题教育活动，进一步坚定海外将士对党，对祖国，对企业的坚定信念，激励大家团结奉献，顽强克难，在异国他乡树立建设丰碑。埃塞铁路项目党支部充分发扬我局“特别能吃苦、特别能奉献、特别能战斗”的青藏铁路精神，提前完成了阿瓦什大桥中跨合龙、路基一次验交、全线铺轨等目标，展示了卓越的企业品牌，并实现了滚动发展。毛塔雨水项目和经商处项目两个党支部开展了“党旗飘扬我心中、携手共建党旗红”海外区域党

建活动，通过劳动联赛、青年联谊，联合参加大使馆举办的华人华侨春节联欢会等，受到了大使馆及经商处一致好评。埃塞公路等项目强化“两个责任”，筑牢廉政防线，未出现一例有损中国形象、中央企业的案例。政治色彩浓厚的援罗安达医院项目，竣工压力极大，优秀青年高宝林等5名党员在党支部号召下，主动放弃回国休假，在长达20个月的连续坚守下，圆满完成了祖国交付的神圣任务。

三、在岗位坚守中，为培育海外复合型人才提供学习榜样

海外事业需要扎根海外、忠诚奉献的人才；海外人才队伍培养，不仅需要孜孜不倦的学习，更需要对岗位的坚守。由于员工队伍年轻化特征，引导树立正确的人生观，成才观，确保队伍稳定，是公司党委的重要课题。我们加强党建带团建，倡导“与祖国共奋进，与企业共成长”理念，在导师带徒中因势利导，亲情带教，在典型培育中注重挖掘，强化宣传，形成了“成才在海外，拼搏在海外，奉献在海外”的积极氛围。在学习型党组织建设中，强调领导示范，注重务实高效，通过科学规划、轮岗交流、积极送培、交叉任职等方式，加速复合人才培养。项目党支部巧妙借助与使馆的友好关系，邀请使馆领导莅临“工地大讲堂”教授国学、商务、外语等，形成了海外课堂“使馆特色”；毛塔雨水等项目探索了“书记带头，班子成员轮流讲党课”，“项目经理讲国学”等形式，形成了书记“党务+”，经理“管理+”特色（如党务+翻译+商务等）。在外籍员工培训中，创造了“三带一”教学法，即：由安质部长、技能工、翻译三位老师，通过PPT和实作，确保这一位外籍搅拌机操作手真正掌握规程；此外还设计绘制了配有中法文的“安全生产漫画墙”和“国学文化墙”，吸引外籍员工驻足学习。机关党支部通过分段学习，同步奖罚，切实推广手机党课。海外学习型党组织形成了“八个是”特色，即：不是办公作秀，而是现场实战；不是被动拖延，而是积极紧迫；不是固守传统，而是融入国别；不是浅尝辄止，而是真懂管用；不是结构单一，而是复合高效；不是生搬硬套，而是活学活用；不是一朝一夕，而是持续更新；

不是单打独斗，而是团队跟进。通过强化岗位坚守和学习实战，涌现出了一批复合型人才。毛塔项目经理兼支部副书记林军，公司营销部部长（曾任阿曼项目支部书记）黄莹等同志都是其中的佼佼者。他们以坚定的信念，坚韧的品质，远涉重洋，忘我奉献，战高温、斗风沙，在异国持续工作多年，实现了对岗位的坚守，对承诺的坚守，以自身模范行动带领员工圆满完成任务，分获第二、第三届“中铁四局杰出青年”以及“中国中铁十优党员”称号，集中体现了海外项目书记党务+特色，体现了国际化高素质复合型特色，更体现了在困难中坚忍不拔，在探索中坚持不懈，在前行中奋力开拓的可贵品质。

四、在文化坚守中，为广大员工倾情搭建“海外幸福之家”

我们以“四个更加注重”，构建优秀的海外项目文化，倾情搭建海外幸福之家，让员工在“为祖国争光，为企业奉献”中收获更多的价值感、成就感和自豪感。一是更加注重爱国主义教育。将个人形象素质与党员先锋工程紧密结合，提出“做中国最先进员工，筑中安精品工程”，“让海外工程成为参建员工一生的自豪”等响亮口号；举办七一、国庆等庆祝活动。二是更加注重提升企业归属感。针对年轻员工比例大、思想开放活跃的特点，开展了“家谱”征文、“文化墙”、领导与一线员工“面对面”、“毅者·徒步行”活动；开办“微信公众号”，设置“图说海外”、“国学经典”、“英文赏析”等板块，营造更具青春活力的大家庭氛围。三是更加注重弘扬社会主义核心价值观。面对海外多样的信仰和思潮，项目党支部通过道德讲堂、选树先进等方式，倡导诚信、友善、文明、和谐、廉洁观念，将“发展自我，造福社会”向“造福所在国人民”延伸。如：优先录用地方劳工，纳入“五同”管理；尊重文化差异，为外籍工开辟“朝拜室”；保护当地野生动物；免费为村民维修便道、提供饮用水、捐资助学等。策划《这座“五星级”花园式的医院，彻底颠覆你对非洲的想象》——安哥拉医院项目报道，“让幸福之花在海外绚丽绽放”、“海外人的青春梦”微电影以及“新春大拜年”DV，在充满异域风情的

画面中，在中英法文的交汇中，尽显海外员工的蓬勃朝气。四是更加注重打造“幸福之家”。探索了海外项目“六安幸福法则”（即：安顿、安抚、安保、安康、安全、安心），竭力让海外员工感受到不亚于国内项目的幸福指数。“安顿”是营造舒适的工作生活和娱乐场所，根据所在国气候开辟“海外小农场、小花园”。“安抚”是书记谈心亲情化、常态化，实施家属关爱计划以及“飘洋过海传家书”、“为爱拍照”等，帮助适应新环境，消除不稳情绪，解决后顾之忧。“安保”是积极与大使馆及相关部门联系，有效维护项目治安。“安康”是地方病预防和“病毒消杀灭”，并丰富文体生活维护身心健康。“安全”是做好安全培训、应急演练，确保安全生产。“安心”是共同打造上下一心、前后一心，内外一心的和谐局面，让海外员工安心工作，安居乐业。

五、在使命坚守中，为企业实施大海外战略提供有益探索

我们来自文明古国，也是现代大国，员工队伍的形象一定程度承载了国家形象、企业形象。在为当地输入现代化施工产品的同时，也让外籍官员与劳工感受到礼仪之邦的文明友好，感受到中国央企的雄厚实力。多年来，我们铸造了有“大地震中的楼坚强”美誉的尼泊尔公务员医院等诸多优质工程，为企业在海外赢得了宝贵信誉和发展空间。中国驻尼泊尔使馆、阿曼使馆、安哥拉、毛塔、埃塞等多国政府等均通过感谢信，向我局在工程建设中的优异表现，以及为该国民众所做的贡献表示诚挚感谢，信中常出现“Perfect”等盛情赞誉；在蒙古残疾儿童中心项目启动仪式上，国家总理李克强称赞该项目将开启中蒙友谊新篇章。

经过多年摸索，我们在经援、使馆项目以及国际承包工程运作，在“全面均衡，适度超前”生产模式，海外人才队伍稳定与培养，物资后勤、财经管理等方面进行了有益探索，培养了一批国际型人才，提升了企业品牌在海外的影响力和美誉度。我们体会到：越是条件艰苦，越要体现党组织的战斗力和凝聚力，弘扬钢人铁马传统；越是远离祖国，越要体现党组织的凝聚力，打造“海外幸福之家”；越是思潮多样，越要体现党

组织的感召力，塑造优秀海外企业文化；越是挑战重重，越要体现党组织的创造力，争当大海外的开路先锋；越是环境不稳，越要体现党组织的向心力，营造和谐共生的内外环境。

“路遥知马力，艰苦玉汝成”。我们深信，无论是亚洲，非洲还是欧洲，所有的征战与历练，所有的坚守与开拓，都将为企业做大海外，迈向一流现代化企业积淀力量。我们将围绕“奋力挺进大海外，更新观念调结构，公关统筹促营销，强化激励育人才”这个中心，更好地发挥党组织的政治和领导核心作用，更好地发挥党员的先锋作用，为全局海外事业发展做出更大贡献。

（执笔：朱春峰 高宝林 陈燕）

致力文化融合先行 助力企业改革发展

路桥公司党委

自2014年企业重组以来,路桥公司党委始终将文化建设,作为引领企业负重前行的先导,通过“力促文化自觉转观念,增强文化自信振士气,实现文化自强促发展”,加快“文化融合,思想跟进,管理融入”,有力推动了企业“历史潜亏消化、造血机能强化、各项管理优化”的前进步伐。我们的主要做法是:

一、在文化自觉上下功夫,致力转变观念,凝聚共识,奠定了企业重组的思想基础

改革重组难在文化相融,关键是要在找准症结的基础上,迅速统一思想,提升文化自觉,变被动接受为主动参与,这是有效实现文化融合,助力企业重组的基础。

1. 问诊把脉,在调查研究的基础上,找准症结。为全面掌握广大干部职工对改革重组的内心态度和思想动态,我们坚持问题导向,按照“区分三个层次,采取三种方式,找准突出问题”的思路,迅速启动特殊时期的专项调研工作,通过召开领导班子务虚会、中层干部恳谈会、一线员工座谈会,指导基层党组织开展问卷调查,撰写思想分析报告,全面了解干部职工思想动态。在此基础上,对420份调查问卷、12份基层员工思想分析报告、千余条意见反馈,进行认真统计分析,并梳理归纳出广大干部职工,对本次重组所担忧的突出问题,集中体现在“三个不确定”,即:对企业何时能够实现扭亏为盈不确定;对企业如何解决目前“管理混乱”、“职责不清”、“奖罚不明”等管理问题,步入正常发展轨道不确定;对能否尽快融入局企业文化、适应新的管理模式不确定。这些症结的全面了解和准确把握,为统一重组思想,实现文

化自觉提供了前提条件。

2. 开门纳谏,在科学规划的基础上,明确方向。为积极消除干部职工的思想顾虑,我们按照局党委的总体要求,开门纳谏,主动征求各级领导和上级部门的建议,积极开展“机遇来了,我们应该怎么做”大讨论活动,广泛征求广大员工的意见。在此基础上,认真研究解决方案,理清了“文化融合,企业发展”的思路,即:本着“盈荣亏耻、管理至上、循序渐进、固本强基”的基本原则,按照“基础管理年”、“管理提升年”的定位递进,以“三年一小步(实现完全止亏),五年一大步(实现稳步盈利)”为目标,加快形成“部门联动、上下协调、以一线为战场、全公司一盘棋”的管理新格局,推动企业生产营销、成本管控、队伍建设、文化融合等各项工作步入正轨。共同愿景的科学规划和明确提出,为坚定发展信心,实现文化自觉提供了精神动力。

3. 广泛宣传,在形势教育的基础上,凝聚共识。为把思想和行动迅速统一到改革重组工作上来,我们广泛开展以“查不足,转作风,促提升”为主题的形势任务教育:通过下发《乘改革东风,兴振兴之实》、《风正帆满正当时,破浪启航踏新程》宣传提纲,宣传改革重组“两个有利于”(有利于路桥公司解困振兴;有利于局东北市场的业务延伸)的重要意义,营造了“早改早受益”的舆论氛围;通过编印《局领导重要讲话摘要》、《路桥公司改革重组系列政策汇编》,宣传企业重组的相关政策,形成了“融入四局就有希望”的普遍共识;通过大力开展“讲形势,明任务,提管理,增效益”主题活动,宣传改革重组的目标措施,

激发了全员“奋发努力补短板”的满腔热情。形势教育的精准设计和蓬勃开展,为凝聚重组共识,实现文化自觉提供了思想保证。

二、在文化自信上下功夫,致力提振士气,汇聚力量,增添了深化改革的活力源泉

改革重组贵在赋有自信,关键是要在提振士气的基础上,迅速汇聚力量,增强文化自信,变悲观消极为乐观积极,这是实现文化相融,助力企业改革的保障。

1. 坚持系统推进,以标杆文化激励员工。我们遵循“理念学习是抓手,价值推广为根本”的原则,系统推进中铁四局核心价值体系的宣贯:一是注重学习,设计了企业理念宣传海报,印发了《中铁四局员工行为规范》,开展了“中铁四局文化项目巡展”,在一线设立党员小课堂、国学大讲堂,举办新员工入职培训,并将企业文化作为必学科目,纳入考核体系,增强了学习的系统性;二是注重引导,以局各类先进人物为标杆,借助微信公众平台、《路桥人报》等宣传平台,开展“身边人讲身边事”活动,引导员工领会先进人物事迹中蕴含的文化精髓;三是注重感悟,策划了“同唱一首歌、同升三面旗”、“览四局光辉历史,学标杆企业文化,做四局优秀员工”系列活动,组织全员观看了情景组歌《舞动山河》,使员工用心感悟了四局厚重的文化底蕴,激发了“我为四局而骄傲”的浓厚爱企热情。

2. 坚持以人为本,以幸福企业感召员工。我们遵循“以人为本,共享幸福”的发展理念,积极创建幸福企业,提升员工幸福指数,并从历史遗留问题入手,在局党委、局的大力支持下,实施了一次性补缴全员社保欠资、承诺工资按时足额发放等系列惠民措施,保障了员工最关心的切身利益;以创建幸福项目部为抓手,因地制宜规范临建标准,完善员工的生活办公条件;依托道德讲堂、国学讲堂,传播传统文化和国学思想,陶冶员工情操,改善心智模式;启动“职工互助补充保险基金”,开展“季末合家欢”、“要爱·耀爱”单身青年联谊等创建活动。两年来,路桥公司在负重前行中,累计发放慰问金59.35万元,为815

名员工办理了互助补充保险,共有28名患病员工享受到互助保险金19.9万元。暖心的人文关怀,让员工同步共享了企业重组的发展成果,也重新燃起了干事创业的激情。

3. 坚持优化整合,以科学制度规范员工。我们按照“取长补短、因地制宜、体系完善、全面覆盖”的原则,努力将文化自信,体现在制度科学上,先后制定完善了150余项管理制度,夯实了以制度管人、靠制度约束行为的管理基础。严格落实层级管理,进一步健全组织机构,规范机关部室设置,确立项目“五部两室”模式,实行标准化定员管理,做到责任分工有主有辅、细化到人。与此同时,我们将“立规执纪,执纪必严”摆在突出位置,积极开展“承诺担当责任奉献”主题承诺、“纪检小课堂”、检企共建、“廉洁文化月”、廉洁理念征集、效能监察等活动,让廉洁从业和遵规守纪意识深入干部职工心中,以此维护制度的权威,引导大家规范行为,履职尽责。

三、在文化自强上下功夫,致力主动作为,负重前行,开创了企业发展的崭新局面

改革重组赢在自强不息,关键是要在主动作为的基础上,迅速扭转局面,实现文化自强,变停滞不前为负重前行,这是实现文化相融,推动企业发展的目标。

1. 注重以文育人,在建设一流队伍中实现自强。我们致力于提升员工综合素质:开展了“争做优秀干部,争当岗位明星”活动,大力推行“只为成功想办法,不为失败找理由”的工作理念,实行“岗位明星”挂牌上岗,通过“亮身份、明标准、强考核”转变了工作作风;系统推进“自我造血”工程,累计派出涵盖各层面的149名管理人员,到兄弟单位进行助勤式培训。邀请多名专家老师,到公司传道授业。积极打破“填鸭式”的学习方式,创新开展技能比武、岗位练兵等活动,以训代练、以学代培。两年来,公司累计举办各类培训班36期,受训人员达6200余人次;组织各类技能比武、岗位练兵15次,参赛人数420余人次;参加局技能比武、知识竞赛12次,多次获得前三名的优异成绩,充分展现了路司员工的新风采。与此同时,

我们全面实施新员工“双导师带徒”培养模式，积极探索在部分项目增设总经济师、总会计师、安全总监以及技术副经理岗位，畅通成才平台，提升员工综合素质，初步实现了企业造血机能的自我修复。

2、注重以文兴企，在优化项目管理中实现自强。我们致力于提升企业发展质量：大力弘扬以“安全不出事，质量不马虎，工期不松劲，效益不流失”为主要内容的“四不”管理文化，通过全面实施“质量安全红线管理”、“问题库销号”制度，大力推广《安全质量隐患排查系统》、《工程项目成本管理信息系统》，有效提升了项目管控水平；通过普及钢筋加工数控中心、钢筋笼滚焊机设备，积极推行新工艺、新工法，开启了“工厂化、集约化、专业化”的标准化施工管理模式，有效提升了项目管理水平。局先后在公司哈牡、郑万等项目举行观摩会，公司长春新区制梁场以90.1的高分通过国家级认证，实现了大型铁路T梁生产加工零的突破；坚持以QC攻关、优秀管理课件评选等活动为载体，深化技术革新，先后发布和推广新工艺、新工法、QC成果21项，其中，有9项荣获局级以上荣誉。截至2016年12月16日，公司共完成产值11.34亿元，占局下达年度计划的103%；完成营销额17.62亿元，占局下达年度计划的110%，并实现了生产营销逐年增长的发展目标。

3、注重以文塑形，在提升企业形象中实现自强。我们致力于扭转企业形象：以宇松铁路为突破口，全面开展“打好宇松攻坚战，树立路桥新形象”活动，先后攻克了隧道施工条件复杂等难题，顺利实现了通车目标，完成了业主认为不可能完成的艰巨任务，赢得了时任沈阳铁路局局长的高度评价，一举扭转了路桥公司在东北铁路市场的不利形象。牢固树立“开工必优，全面创优”的管理目标，长白铁路项目喜摘质量信誉评价第一名，并获局成本管理先进项目部称号，海拉尔项目赢得了内蒙古公路工程质量信誉评价AA级的最高荣誉。公司新增了桥梁工程专业承包、建筑工程施工总承包两项壹级资质，填补了专业承包施工空白。与此同时，我们通过制定《路桥公司视觉识别系统手册（VIS）》，统一员工服饰和企业标识，规

范驻地建设和现场文明施工，全面提升项目外在形象；认真贯彻局党委四个《实施意见》，联合业主开展“党旗辉映路桥人，管理提升当先锋”、“哈牡党旗红，党员立新功”等区域党建活动，展示了企业新形象；积极参与社会公益事业，通过成立志愿者服务队，开展捐资助学、“阳光筑爱”关爱山区贫困小学生等公益活动，全面提升了企业的社会形象。

对于路桥公司来说，文化融合既是一次机遇，也是一项挑战，融合之路还很漫长、发展任务依然艰巨。我们将在局党委的正确领导下，进一步总结不足，积累经验，上下联动，全员参与，深化文化融合，引领企业发展，紧紧追随局的发展步伐，阔步前进，积极为局加快建成一流现代化企业集团贡献力量。

（执笔：韦黎明 黄鹤）

以人为本 精心构筑 让幸福文化在海外项目落地生根

物资公司党委

2008年4月30日上午，中铁四局安哥拉NCC一期项目首船3.3万吨生产生活物资和机械设备在天津港启航。带着局党委构建“大海外”格局的嘱托，带着四局人“走出去”的理想，我们追随全局海外事业来到万里之遥的非洲安哥拉，建起了占地面积11.3万平方米、拥有14个库房、配置20台（套）机械设备的物流中心，成为集装卸、清关、运输、仓储、配送以及信息化处理于一体的海外项目物资集散和管理中心，全力保障安哥拉NCC一期及附属项目物资供应。目前，已累计完成接运物资45船次184.89万计费吨，供应额24.05亿元。8年来，为确保参建员工持之以恒地投身局海外事业，公司党委以奉献海外激发人心，以设施投入稳定人心，以人性政策宽慰人心，以文化熏陶提振人心，细致入微地开展“幸福材料厂”创建活动，不断提高海外员工的综合素质和幸福指数，让“家”的温暖陪伴员工在异国他乡的艰苦环境中干事创业。

一、强化安保防护，构筑员工安全之家

兵马未动，粮草先行；开疆拓土，物资先导。为了确保持久稳定的物资供应，当务之急是解决好大家的吃住问题。

1. 混乱的治安呼唤安全。安哥拉于2002年结束内战，国家物资匮乏、治安混乱、百废待兴，工程项目又处在偏远郊区，条件极为艰苦，前期由于侧重生产资源保障，物流中心通常三四人共用一间简易活动板房办公住宿，每逢下雨，板房四处漏雨，天一热屋里像蒸笼一样，厨房、洗浴和卫生环境也不尽人意。后

来虽然经过多次修缮改造，条件有所改观，但与企业人性化目标和兄弟单位相比，硬件设施仍存在一定差距。安哥拉物流中心属于物资中心库，各类生产生活物资齐全，加之当地物资奇缺、库区地广人稀，这里便成为了饥民和小偷经常光顾的地方，被盗被抢事件频发，甚至武装偷盗、开枪恐吓也时有发生。2013年4月，3名持枪歹徒半夜撬开防盗窗进入负责人宋涛办公室进行抢劫，不仅造成财产损失，宋涛本人还受到歹徒恐吓和殴打。持续不断的盗抢事件给大家留下很深的心理阴影，提高安保条件，确保员工生命安全和企业财产安全已成当务之急。

2. 过硬的设施确保安全。在局安哥拉经理部和公司党委的支持下，物流中心下大力气进行了全新的升级改造，在短短几个月内，1000平方米新建办公楼、配套设施以及安保设施便建造完毕，我们在物流中心的大院内套了个小院，外院存货，内院住人，从外面进入员工宿舍，共有6道安全设施，即外围防盗沟、带电网的砖围墙、两道集装箱垒砌的高围墙（内院带电网）、办公大楼铁门和楼层铁门、宿舍防盗门。此外，物流中心在局经理部帮助下设立了警察值班室和瞭望岗亭，聘请了当地警察24小时驻守；在仓储及住宿区围墙安装了高杆照射灯、视频监控系統、红外对射系统，并在住宿区设有逃生通道、应急避难所，储备了充足的应急食品和饮用水。在强化安全防范设施的同时，物流中心制定了严格的安保制度，实行安保人员及员工巡夜制度和门禁制度，外出办事时要合理规划出行线路，尽量避开风险区域，必须携军人同行，

不断加强安全防范。看到坚如堡垒的物流中心，尽管外面盗抢不断，院内却其乐融融，大家露出了会心的微笑。自2013年开展幸福材料厂建设活动以来，未发生一起盗抢事件，有效保护了员工生命及企业财产的安全。

二、着眼细微之处，构筑员工舒适之家

为建设员工安身立命的幸福之家，我们坚持“生命安全优于物资安全、生活区条件优于仓储区条件、精神激励优于物质激励”的原则，加大物质投入，改善员工生产生活环境。

1. 多措并举力求舒适。按照生产与生活分离、办公区与居住区分离的理念，合理规划区域布局，精心推进基地建设，给办公楼统一安装了空调，配齐工作和生活用品，建立了严格的用品管理制度，并不定期对办公室、宿舍文明卫生进行检查评比。俗话说“吃好不想家”，我们着力加强员工食堂管理，每周根据员工意见及食品供应情况制定食谱，合理搭配膳食营养，做到食品安全、品种多样、简繁相宜，物流中心食堂成为周边最好食堂之一，并多次承担了经营接待任务。安哥拉地处热带地区，10月至次年3月最高气温可达47度，紫外线强度高。为确保人身安全，物流中心党支部十分注重防暑降温工作，完善应急救援机制，给员工发放草帽、人丹、饮料等劳保用品和慰问品，对疟疾、登革热等疾病及时发现、及时就诊。

2. 群策群力营造舒适。为缓解烈日炙烤，我们进行了6000平米的重点绿化，在办公区域种植了高大的棕榈树、大王椰、凤尾葵和仙人掌，搭建了百香果枝蔓缠绕的绿色长廊，修建了草坪和水池，院内还开辟种植园，种植了香蕉、木瓜、葡萄等水果以及黄瓜、丝瓜、豆角、辣椒等多种蔬菜以供员工食用。在热带地区，栽花容易养花难，为此物流中心建立了定期轮班和饭后劳动制度，一有空闲大家就精心打理花草蔬菜。经过辛勤劳动，玉米生机盎然，黄瓜青翠欲滴，辣椒长势喜人。蔬菜水果自己吃不完，还送给兄弟单位和黑人兄弟。物流中心人手本来就并不多，没有对幸福家园的热爱和顽强的精神意志，很难长期保持这种文明整洁、绿意盎然的美好环境。植树栽花种菜不仅

丰富了物质生活，缓解了思乡情愫，同时还让大家体验了收获的喜悦，满足了向往田园的精神诉求，物流中心成为安哥拉中资企业驻地建设的样板之一。

三、体现人文关怀，构筑员工情感之家

海外工作路途遥远、远离亲人、生活单调，员工每天所面对的都是熟悉不能再熟悉的同事，很容易让人产生烦躁与抑郁情绪。

1. 真情关爱呵护员工情感。公司党委十分重视参建员工的思想教育、物质待遇和感情投入，在不影响生产的前提下，我们率先出台员工半年休假制度和负责人定期轮岗制度，涉外员工在后方采购装船工作一段时间后，再轮岗到前方卸船配送，丰富工作阅历，增强换位和合作精神，不断提高工作的协同性和效率性；每到春节和中秋节，公司党委给远方将士发出慰问短信；每年春节给海外值守人员家庭所在地送年货大礼包；海外负责人每次回国都进行一次谈心活动，吃一次家常饭；在公司内树立“重视海外，尊重海外员工”的氛围，在收入分配、评先评优、回国工作安排等方面给与优先侧重。物流中心党支部也细心观察员工的思想波动，进行情感培育，有的放矢地开展谈心、交心工作，缓解大家心理压力；建立员工生日台账，精心准备生日蛋糕、长寿面，在异国他乡让每一位员工感受到企业的问候与祝福。

2. 文化生活引导员工情感。我们在物流中心举办以“弘扬国学经典、展望幸福人生”为主题的“道德讲堂”活动，为员工搭建一个学习沟通的平台，引导员工立足岗位践行社会主义核心价值观，干好本职工作。为缓解员工思乡情绪，经常组织丰富多彩的文化体育活动，2014年8月还将一块闲置的水泥库改造成羽毛球场，方便大家在空闲时间打球，并积极参与“安哥拉中资企业‘商会杯’羽毛球比赛”；在确保安全的前提下，组织员工去海边开展烧烤、钓鱼、游览等活动，了解风土人情，缓解工作压力。投入与尊重都是双向的，海外员工在感受到企业温暖的同时，同样对企业和同仁给予了更多物质与精神回馈。海外物流中心员工刘奎龄身患癌症住院治疗，个人无力承担医药费，公司400多名员工纷纷伸出援助之手，通过微

信群、朋友圈、轻松筹以及单位保险赔付等方式筹集善款146705元，创下自发捐款金额最多、参与人数最多的纪录，其中海外员工态度最积极最主动。

四、突出教育培训，构筑员工成长之家

海外工作不仅物质匮乏，精神生活也十分单调，在向海外输送物质材料的同时，及时把党的思想理念、企业大政方针以及多层次精神食粮输送到海外项目，是企业党组织的重要职责。

1. 搭建平台助力员工成长。公司党委及时将党章党纪党规、“两学一做”、中心组学习资料以及上级企业重大党建活动精神及时输送到海外现场，组织大家学习；为办好“海外书屋”，公司党委在国内购置了政治经济管理、经典国学、文学、员工喜闻乐见的期刊杂志等书籍资料，以及物资管理、财务管理、外语等专业书籍，一并装船送到海外，鼓励和敦促大家认真学习。为提高外语水平，物流中心组织员工学习葡语，走进安哥拉员工家庭，与安哥拉人交朋友，有的员工还能够与安哥拉人员进行日常对话，原来卸船时需要两名专职翻译24小时到港值班的问题得到圆满解决。为做到优质服务，物流中心不断总结经验，规范流程，密切前后方联系，加快物资配送，并针对不同物资采取不同的包装、配载、运输、储存方案，既最大限度降低物资损耗，又大大提高集装箱空间利用率，节约了物资成本。

2. 典型引路激励员工成长。我们以海外先进人物为楷模，组织开展“好人榜”等活动，用身边的真人、真事来感染激励员工。倪建国是物资公司在安哥拉工作时间最长的员工，曾连续三年没有回过国，也是在路上被黑人袭扰最多的员工，为适应一岗多责的要求，他主动学习正面吊、起重机、叉车、挂车以及其他装卸设备操控技术，成为物流中心的多面手。由于工作突出，倪建国荣获了局劳模、全国铁路总工会火车头奖章等光荣称号，我们也发布了长篇通讯报道予以表彰和宣传。安哥拉物流中心先后荣获局“先进集体”、“红旗项目部”、“优秀基层党组织”，公司“四好班子”等荣誉称号。为全面展示物流中心员工艰苦创业、奉献海外事业的精神风貌，公司党委专门制作了

一期“这些年，我们在安哥拉”的微信公众号，图文并茂展现了自2008年以来海外员工栉风沐雨、耕耘收获的漫长历程，通过微信群全面传播，受到了大家的热切关注，阅读及点赞人数达上千人次。

“随风潜入夜，润物细无声”。安哥拉物流中心是我们创建工作的积极尝试和有效实践。目前，其经验正在全公司42个材料厂、8个分公司以及多个服务单位发生着辐射效应。当然，我们与全局“幸福项目部”创建工作中的兄弟单位相比还存在差距，今后，我们将进一步领会局党委建设幸福企业的精神内涵，按照“物质投入到位，人性关切到位，管理规范到位，文化引导到位”的原则，踏踏实实开展“幸福材料厂”创建活动，在物质与精神上实现和谐统一，努力构建一个作风过硬、干事创业、和谐共赢的幸福企业。

（执笔：汤剑丽、房红霞）

发挥思想政治工作优势 助力项目管理水平提升

市政公司党委

近年来，市政公司坚持以贯彻局党委四个《实施意见》为主线，紧贴项目中心工作，大力弘扬三种精神，努力建好三支队伍，积极深化三项管理，充分发挥了项目思想政治工作的思想引领、建树育人和服务保证作用，有力促进了项目管理。截止2016年12月15日，公司共完成施工产值21.76亿元，同比增长10.14亿元；完成营销额20.69亿元，超出2015年全年7.08亿元，再创历史新高。我们的主要做法是：

一、坚持思想先行，在弘扬正气中，发挥了项目思想政治工作的引领作用

思想是行动的先导。市政公司党委始终坚持将思想建设，作为项目思想政治工作的首要任务，通过大力弘扬“协作、敬业、拼搏”三种精神，为提升项目管理水平奠定了思想基础。

1. 大力倡导以“包容并进”为重点的协作精神，增强了项目凝聚力。市政公司成立五年来，先后历经两次内部重组。为确保平稳过渡，实现快速融合，我们立足营造“团结和谐”的发展氛围，大力倡导“包容并进”的协作精神。2016年，面对第二次重组，公司党委及时成立了形势宣讲、后勤保障等五个工作小组，由党政主要领导亲自带队，奔赴新划入项目，进行走访宣讲，扶贫帮困，答疑解惑，引导大家树立“市政公司一家亲”的协作理念。结合重组后的企业实际，及时明确了发展定位：以市政工程为主的专业公司；理清了发展方向：以水务环保、地下综合管廊、市政道桥、海绵城市、黑臭水体治理为核心业务；制订了总体思路：实现“一个目标”、确保“两个突破”、促进“三个提升”，并以此作为企业的共同愿景，引

导大家树立“劲往一处使”的团结理念。以成立五周年为契机，制作了专题片《继往开来写辉煌》，通过集中学习等方式，加快文化融合，极大提升了广大员工特别是二次重组员工对企业的认同感，有效提升了企业的凝聚力。

2. 大力倡导以“爱企爱岗”为重点的敬业精神，增强了项目战斗力。我们立足企业不同时期的经营发展实际，先后以“创业、责任、奉献”、“强基础、争先锋、比贡献”、“学习、执行、提升”为主题，在全公司适时开展了“企业就是我的家”、“爱家爱岗爱企业”、“我与企业共成长”等主题活动，在团员青年中开展了“我把青春献给党”、“青春光耀‘十三五’”等教育活动，在海外项目开展了“升国旗司旗、唱国歌司歌”等活动，激发了员工“爱企爱岗，敬业奉献”的热情。与此同时，我们注重发挥典型的示范引领作用，大力开展“一先两优”评比表彰、“劳动功臣”、“杰出贤内助”评选，选树了一批“站的正、叫的响、推的开”的典型人物。其中，赵刚军先后获评“中国好人”、安徽省最美青工、“局十大优秀共产党员标兵”等称号。在此基础上，我们加大典型人物的宣传力度，使每名典型能够“报纸有名，橱窗有影，电视有声”，营造了学先进、比先进、赶先进的浓厚氛围，形成了崇尚先进、爱岗敬业的良好风尚。

3. 大力倡导以“勇于争先”为重点的拼搏精神，增强了项目感召力。市政公司作为局属专业公司，肩负着“立足水务、面向市政、拓展海外”等多重重任，唯有坚持“勇争第一”的信念，才能不辱使命。为此，公司党委以“勇于争先，永不满足”的企业精神为引领，

在基层项目大力开展“争创五个一流，实现五个领先”主题活动，即：筑造一流精品工程，塑造一流企业形象，创造一流经济效益，培养一流技术人才，打造一流党建品牌，努力实现：安全质量领先、工期进度领先、管理水平领先、塑形创誉领先、党建品牌领先的目标，项目员工的拼搏精神得到了发扬，有力促进了工程建设，展示了企业形象。

二、坚持人才为贵，在建树育人中，发挥了项目思想政治工作的聚力作用

项目思想政治工作的主体是人，项目成败的关键在人。市政公司党委紧紧围绕“建树育人，凝聚力量”这一核心，努力建好“党员、员工、外协员工”三支队伍，为提升项目管理水平提供了人才保证。

1. 坚持示范引领，发挥共产党员的先进性。我们积极搭建党员建功平台，围绕阶段性工作目标，组织开展了“我是党员我担当，献礼首次党代会”、“开局之年大发展，我是党员我争先”等主题教育活动，引导党员以实际行动体现先进性；围绕党员先锋模范作用的发挥，广泛开展“我是党员我争先”、“党员先锋工程”、“党员先锋岗”等活动，并通过党员先锋岗带团员示范岗、职工标准岗、外协人员规范岗，做好思想、作风和技术上的“传帮带”；围绕急难险重任务，成立“共产党员突击队”、“党员科技攻关小组”，一个个党员犹如一面面旗帜，飘扬在各项急难险重任务前沿，豪情壮志激励了全体参建员工，为项目施工生产有序推进提供保障。2016年，公司共表彰了48名“优秀共产党员”，8名“优秀党务工作者”，其中2名党员获局表彰。

2. 坚持以人为本，增强员工队伍的主动性。我们致力于“以员工为中心”的发展思想，想员工之所想、急员工之所急、解员工之所困，致力于“人才强企、人才为上”的发展理念，以创建幸福项目部为载体，本着“因地制宜，突出特色，强化创新，丰富内涵”的原则，着力完善项目临建设施，丰富创建内容，改善了员工的生产生活环境；以维护员工切身利益为抓手，全面实施“三让三不让”关爱工程，五年累计发放各类慰问金16.5万元，惠及近百名困难员工；在各

项目成立“蒲公英帮困助学服务队”帮助员工及协作队伍子女；成立了红娘协会，五年累计举办6次青年联谊活动，近20对青年成功牵手，就在前天，我们为6对新人举办了“爱在市政，情牵永恒”集体婚礼，其中5对来自项目，提升了员工幸福指数。以提升员工综合素质为保证，建立了系统化培训需求数据库，组建了专业化内部培训师队伍，通过职业化培训、轮岗交流、岗位练兵、技能大赛、导师带徒、送局培训等有效形式，借助每周一课、微信群、学习交流园地、技术视频案例等丰富载体，强化人才培养的针对性。在局第八届企业文化节期间，公司先后斩获局“阳光筑爱”公益设计大赛、安全质量知识竞赛、成本管理知识及变更索赔知识竞赛等三项第一。

3. 坚持合作共赢，调动外协员工的积极性。我们坚持“外协员工职工化”管理理念，积极开展党群工作协理员工作，通过制定发放“协理员温情联系卡”，现场竖立“协理员承诺牌”，宿舍设立“协理员信箱”，亮出了25名党群工作协理员的身份及承诺，搭建了沟通桥梁；通过加强农民工驻地建设，开辟农民工“夫妻房”、“探亲房”，开展节日慰问等活动，改善了农民工生产生活环境；通过办好农民工夜校，积极开展思想道德、安全技术、质量标准、作业程序等培训，提升了外协员工的综合素质；通过开展为农民工送服务、送技术、送安全、送管理活动，协助外协队伍做好人员调配、工序安排、设备管理、成本自测等工作，提升外协队伍的自我管理水平和自我管理水平。与此同时，我们认真做好农民工工资代发和监督工作，确保民工工资按时足额发放，积极开展“外协员工之星”评选，充分调动了其积极性，保证了工程建设的有序推进。

三、坚持管理为要，在融入中心中，发挥了项目思想政治工作的保证作用

项目思想政治工作偏离项目管理，就会失去生命力。市政公司党委始终坚持“抓管理从思想入手，抓思想从管理出发”的理念，在深化“施工生产、安全质量和责任成本”三项管理上下功夫，充分发挥了思想政治工作的服务保障作用。

1. 开展劳动竞赛活动促大干。围绕节点工期和年

度生产任务,适时开展了“百日会战”、“大干120天”等阶段性竞赛,以及“四保一争”(保工期、保安全、保质量、保效益、争第一)等长效性竞赛,阜阳、商合杭等项目开展的“工地之星”等常规性竞赛活动此起彼伏,营造了贯穿全年,涵盖全员的竞赛氛围,确保大干高潮一浪高过一浪。过程中,各基层单位党组织将创岗建区活动与劳动竞赛相结合,召开劳动竞赛点评会,邀请党员代表、职工代表对大干活动点评,聚集体智慧,促大干高潮,实现了工期、安全、质量、效益的良性循环。年内,云南滇池项目顺利完工、江西最大的南昌青山湖污水处理厂、华中地区最大的污水处理改扩建工程顺利通水、全国首个沙漠大口径的乌兰布和顶管工程顺利贯通。

2. 促进安全质量管理上水平。树立“安全第一,质量至上”的管理理念,按照“三落实三受控”的原则,即:制度、措施、责任落实,单项工程、工序、分包方受控,广泛开展“领导干部安全质量述职”、“安全质量反思月”、“安全应急演练”和安全警示教育,大力宣传“安全为命 质量为王”的理念,提高参战员工的安全质量意识;积极开展送安全质量党课上桥头、进工棚、到一线活动,通过编写简单易懂的教程,邀请外部专家、组织内部骨干到一线,现场传授实用的安全质量知识,提高参战员工的操作技能;全面深化党员创岗建区活动,按区域划分“党员安全质量责任区”,设立“党员安全质量示范岗”,推行“党员挂牌工程”,由党员个人对单项工程、单个工序责任包干,有效提升了安全质量管理水平。实现5年无安全责任重大事故,并连续两年获局安全质量管理评比先进单位称号。公司先后优质高效的完成了一大批优质工程,其中,滁州市第二污水厂获安徽省“黄山杯”、潍坊市污水厂获山东省市政金杯,南京龙潭水厂获江苏省建筑施工标准化文明示范工地等。

3. 强化责任成本控制增效益。始终将实现项目效益最大化,作为深化思想政治工作,提升管理水平的最终落脚点,立足精细化管理,充分利用宣传栏、QQ群等方式,广泛宣传精细化管理的重要意义,及时编发学习指南、举办培训班、召开座谈会、组织专

题考试,提升精细化管理业务水平;立足提质增效,开展了“领导献策、党员献计、员工献言”合理化建议活动,集全员智慧强化管理;立足创新创效,成立了地下空间工程技术研究所、顶管机电中心,开展了技术革新、小改小革、工法工艺创新等活动,不断提升人均生产率,并取得一定成果,2015年,荣获省级QC成果一等奖1项、国家级QC成果二等奖1项;立足节流节支,开展“厉行节约,反对浪费”活动,实行“工序分包、物资采购、机械租赁三限价以及合同评审、对外结算两把关”,并号召党员参与监督,形成了“党员心中有成本,个个手中算细账”的良好风尚。温州污水处理厂项目,在驻地建设中,发挥专业优势,打造海绵驻地,整个临建未开挖一条沟,未新建一条砼路面,采用绿篱,设立水资源收集循环利用系统,工期内仅节约自来水达一万吨左右。

市政公司通过把思想政治工作融入到项目建设的各个环节、各个群体,凝聚了各方力量,形成了整体合力,发挥了思想政治工作服务项目建设,推动企业发展的“助推器”作用。但是,我们也深知,与局党委的要求相比,与四个《实施意见》的标准相比,与兄弟单位相比,我们的工作还有较大差距。我们将以此次大会为新的起点,勇于开拓创新,持续改进提高,进一步发挥思想政治工作的优势,提升项目管理水平,为加快建成一流现代化企业集团贡献力量。

(执笔:韦黎明 温乘)

发挥政治保障作用 做好企业重组工作

钢结构公司党委

今年5月,局党委、局根据企业改革发展及市场形势,将原装饰公司360余名员工、29个房建和装饰类工程项目整体并入钢结构公司,在进一步充实钢结构专业力量的同时,也对未来发展提出了更高要求。钢结构公司党委深感责任重大、机遇宝贵,主动增强党组织的领导核心和政治核心作用,把好方向管大局、立足实际抓落实、凝心聚力促发展,全面发挥政治保障作用,按时高效完成了重组工作,迅速打开了发展新格局。截至目前,钢结构公司既有版块和新并入业务实现同步发展,新签合同额突破30亿元,营业额超过23亿元,均创历史新高。

一、明方向促引领,管好企业重组大局

企业重组事关局的战略布局和公司的长远发展,只有站在讲大局、讲责任的高度,上下一心、同心奋进,才能达到和实现企业重组的既定目标。

1. 明辨发展形势讲大局。企业重组是局准确定位企业未来发展方向,主动适应形势、主动谋求变革的重大战略决策,对于优化企业资产布局结构、提升资源配置效率、规避同质化风险、提高发展质量和专业化水平具有十分重大的意义。钢结构公司党委在深入学习和解读后,迅速将工作思想统一到局党委的战略部署上来。为把好企业发展大局,钢结构公司党委在开展形势任务教育时,做到三个讲清:一是讲清企业重组的战略意义,把公司的发展愿景及规划与局的战略部署相结合,与广大员工的切身利益相结合;二是讲清重组后的钢结构公司改革发展思路,即完善产业链条,形成大型钢结构建筑的一站式服务能力,具备制造安装、土建施工、机电安装和装饰设计施工等综合素质;三是讲清重组后钢结构公司以人为本妥善

安置相关员工的基本原则,稳定企业过渡发展的大局。

2. 抓好班子建设增引擎。企业重组后,钢结构公司党委在第一时间专门召开两次党委中心组学习务虚会,传达贯彻局党委、局有关企业重组的战略部署,首先在领导班子中树立全局一盘棋的思想认识,积极推进重组工作。同时,合理分配领导班子成员的分领域和分管项目,加强班子成员之间的沟通交流,形成思想合力。对于新并入的项目,公司党委也在第一时间部署做好领导班子的思想政治工作,利用召开2016年上半年民主生活会的契机,由公司领导带队进行现场指导,帮助项目尽快转变思想、调整思路,增强融入新集体的归属感和荣誉感。为加强项目运行管理,公司党委还将原钢结构公司项目主要领导和原装饰公司项目主要领导进行交叉任职,促使公司的管理制度真正落地发力,保证了施工生产的平稳推进,增强了企业发展的引擎动力。

3. 加强宣传教育达共识。重组初期,存在一定的人心浮动,原装饰公司员工担心进入新单位受排斥、被轻视;原钢结构公司员工则对重组后的企业经营板块、发展方向产生一定程度的疑惑,担心单位人员突增后竞争激烈、个人待遇会受损。为统一思想、凝聚力量,按照“三个讲清”的工作原则,公司党委编发专题宣传提纲,通过会议传达、座谈交流、橱窗宣传等途径加强宣传引导,要求各项目党组织对员工思想状况进行详细摸排。同时,第一时间安排各区域分管领导带队深入原装饰公司的在建项目,调研掌握项目实际情况和员工的真实想法,开展重组工作宣贯。通过宣传引导,解疑释惑,在短时间内,统一了干部员工的思想,稳定了队伍,使公司迅速从重组变动中走

上正常的发展轨道。

二、强保障促实效，抓好具体工作落实

重组工作异常繁琐，过程中的每一件小事都会触动员工的切身感受，每一项举动都关乎企业和谐稳定大局。钢结构公司坚持从员工出发、从细节入手，在抓实抓好具体工作中推动企业朝着既定方向健康发展。

1. 坚持以人为本聚合力。员工群众是企业改革发展的主力军，钢结构公司党委稳妥做好企业重组中的队伍稳定工作，制订了《重组人员分流安置实施细则》，按照部门职责、岗位需求、个人特长等综合考量，同时结合开展岗位竞聘，将原装饰公司36名机关员工安置在公司机关，对于其余21名无法在机关安置的原装饰公司机关员工，主动加强与其本人的沟通联系，耐心做好解释工作，并尽量帮助他们解决其工作和生活上的困难，实现了人员分流的平稳过渡。针对企业重组后原装饰公司人员对钢结构生产经营不了解、原钢结构公司人员缺乏装饰安装与房建工程业务知识和经验，广泛开展岗位练兵、职业技能培训等活动，全面提升员工素质。在重组工作基本完成之后，公司党委在全体员工范围内开展“员工满意度”问卷调查。调查显示，85.2%员工认为自己的价值观与公司契合；89.9%的员工认为自己对公司的规章制度、员工管理规定等较为熟练掌握；97.9%的员工认为自我效率高，能按时完成公司及领导安排的各项工作。通过一系列扎实有效的工作，钢结构公司迅速凝聚起做好企业重组工作的合力。

2. 坚持党建引领添动力。党员干部是干事创业的骨干，也是推动企业重组工作的主力。原装饰公司党员干部和基层党组织在融入钢结构公司后，主动学习管理知识、迅速进入工作状态，共有11名党员、2名党务工作者和2个基层党支部在“七一”期间受到表彰。公司党委根据新的业务板块和管理要求，在原装饰公司太和项目部开展了“两学一做当先锋，沙颍河畔建新功”党建主题活动，收到良好效果。为扩大典型的引领作用，钢结构公司党委还结合“两学一做”学习教育，在全公司范围内开展了“我身边的共产党员”

微故事征文等活动，共征集到微故事56篇，其中，原装饰公司员工占到三分之一，涵盖项目经理、书记、总工、工经、安质等各个岗位人员，树立了“一切按制度来办”（太和项目部物机部长崔俊利）、“脚踏实地的引路人”（合肥项目部经理卫兵）、“甘于奉献出成效”（江淮厂项目部副总工邓仁龙）等一批身边的先进典型，在员工中起到积极促进作用。

3. 坚持群团共抓增活力。鉴于企业重组后，青年人基数大、占比高的实际情况，钢结构公司党委高度重视青年队伍的建设与培养。通过召开座谈会，举办户外拓展活动，促进重组后原分属不同公司的团员青年在思想文化上快速融合。在今年11月召开的公司首次团代会上，原装饰公司18名青年员工作为青年代表参会献策，充分调动了广大青年主动融入企业发展大潮的积极性，激励青年员工在成长成才中建功立业。立足提升员工幸福指数，在重组之后，钢结构公司党委进一步修订完善了《幸福项目部创建实施办法》、《驻地建设基本配置标准》、《幸福之家创建工作指南》等制度及标准，将新并入项目全部纳入创建工作之中，细化具体的创建内容和途径。通过积极在新并入项目开展夏送清凉、冬送温暖等慰问活动，严格落实新员工“三不让”帮扶救困和权益保障的及时共享，积极组织他们参与“钢构杯”羽毛球比赛、篮球友谊赛等群众性活动，全面增强企业共建共享的活力。

三、抓对接促融合，推动企业平稳发展

针对企业重组过程中，员工在管理理念、要求和行为上的差异，钢结构公司党委积极推进管理标准化建设，消除差异、统一共识，充分调动员工的积极性，保证企业在平稳过渡中向前发展。

1. 积极推进制度融合，抓好管理体系对接。由于钢结构公司与原装饰公司在项目和人员管理上存在一定程度上的差异，为统一思路，规范标准，避免政出多口，公司党委从管理大局出发，积极推进重组后原装饰公司与钢结构公司管理机制的科学对接。公司党委通过专题座谈、讨论分析，结合原装饰公司在企业管理和党建思想政治工作上的经验和做法，不断完善公司管理制度，先后修订完善了《责任成本管理办法》、

《招标管理办法》、《收尾项目费用预算管理办法》等管理制度标准10余项。公司党群部门在了解原装饰公司项目党建活动开展情况的基础上，进一步充实并重新编制印发了《项目党组织工作指导手册》。

2. 积极推进廉政建设，抓好依法治企对接。在企业重组过程中，钢结构公司党委按照党风廉政建设相关制度要求，根据新加入人员和项目的实际情况，由纪委书记分别与4名同级班子成员和8个项目的党政领导干部进行廉政谈话和约谈，重新签订《反腐倡廉责任书》并聘任党风廉政建设监督员，57名副科以上干部签订了《领导人员廉洁自律保证书》。同时，钢结构公司党委利用党群检查、效能监察等契机，对项目各个环节进行考核监控，及时纠正个别项目在协作队伍管理、物资招标、合同签订、费用管理等方面存在的失位行为，进一步明确和规范了项目管理。此外，通过常态化开展管理制度负面清单、读国学思廉政及案件查处等工作，确保了企业重组后的发展大局稳定向好、风清气正。

3. 积极推进考核考评，抓好队伍管理对接。在企业重组完成之后，为全面掌握重组工作的实效和员工的工作状态，钢结构公司党委于今年11月下旬启动每年一度的项目领导班子及全员综合素质考核工作，将原装饰公司项目和员工全部纳入考核范围，坚持同标准、同要求，考核结果与薪酬待遇、职位调整、劳务派遣人员的录用等直接挂钩。目前，钢结构公司党委已完成对11个项目约190余名员工的考核，其中原装饰公司并入项目5个、员工68人。从考核情况来看，90%以上的员工对钢结构公司求真务实、勇于创新、拼搏进取的企业精神和文化给予高度肯定和认可，愿意融入并将自己的才华贡献于这个新集体、新家庭，实现自我成长与企业发展的共进步。

回望这半年多的工作，在局党委、局的悉心指导和帮助下，是企业党组织的政治引领和服务保障作用的充分发挥，才使得企业重组在平稳中顺利完成并初显成效。为引领重组后的公司更好发展，确保实现局党委、局的部署要求，钢结构公司党委将在今后的工作中，一如既往地抓好以下三点：一是牢固树立全局

意识，坚决服从发展大局，主动发挥组织作用；二是全面抓好部署落实，尤其是改革发展的重点领域和关键环节；三是凝聚集体力量，发挥党组织的独特优势，不断化解各种风险矛盾。企业党组织也只有抓实抓好这些关键点，才能助推企业安全顺利前行！

（执笔：赵杨 杜勇）

以人为本 打造项目“六位一体”文化品牌

张召 郭飞 储凌鹏

昌九快速路改造一期工程（黄家湖立交 - 长堍立交段），南起昌九快速路 - 长堍立交，北至昌九快速路 - 黄家湖立交，改造道路长度约 4.89 公里。项目部施工段落为 K3+376.624 ~ K4+890.813 及黄家湖立交。黄家湖立交位于南昌市现状昌九高速与规划黄家湖路相交位置处。该立交为全互通立交，立交型式为“半苜蓿叶 + 半迂回”的立交型式。总造价约 6.04 亿元。

项目部自安摊建点以来，积极响应贯彻公司党委《关于加强工程项目文化建设的指导意见（试行）》通知要求，认真开展落实好项目文化建设工作，坚持以科学发展观为指导，紧密围绕工程项目建设工期、安全、质量、效益等目标，以企业价值体系为核心，以“铸魂、育人、塑形”为主线，以项目精神文化、行为文化、制度文化、物质文化、廉洁文化为重点，使企业文化在工程项目广大员工中内化于心、固化于制、外化于行，推动企业文化在生产一线落地生根，达到以企业核心价值理念凝聚员工、鼓舞员工；以先进理念文化创新管理模式、优化资源配置、挖掘管理潜力；以科学制度文化规范管理行为、提高团队执行力；以丰富物质文化改善员工生产生活条件，有效推动项目综合管理能力及水平不断加强与提升。

一、广泛宣传营造良好的企业文化氛围

项目部根据公司党委要求，通过多种渠道进行广泛宣传，使全体员工了解近年来我公司以项目文化建设为着眼点，在施工生产、经营管理、队伍建设等方面所取得的可喜成绩，从而增强员工的信心。

（一）宣传方面：项目部有效利用早点名、各种会议、橱窗展板等形式向员工传输企业文化建设的有

关信息，及时把中国中铁系统内的报纸、门户网站、微信平台等宣传渠道，告知广大员工，让员工阅读，了解公司经营生产动态、文化底蕴。每逢公司职代会、工作会后，项目领导都及时向全体员工传达公司会议精神、生产经营情况和企业发展形势，就员工比较关心的问题与大家探讨，增强企业的凝聚力和员工队伍的向心力。

（二）环境氛围：项目部在办公区和施工现场安插彩旗、统一悬挂宣传标语和有企业标识的警示牌，在办公区域建立企业文化长廊及厂务公开、劳动竞赛、领导视察等各种宣传展板，定期更换学习内容，并以宣传集团公司、公司所施工的优质工程、员工关心的切身利益以及积极向上的文体活动等为主，来展示企业形象，努力营造团结和谐、积极向上的企业文化氛围。

二、加强组织领导，积极推动项目文化建设

项目部成立了项目文化建设领导机构，并对领导小组成员进行了明确分工。形成了项目部党政领导主抓，相关部门主办，工会、团委协同配合，全员参与的项目文化建设工作机制；高度重视将项目文化建设与施工生产、项目管理和安全文明标准工地建设紧密结合，坚持以科学发展观为指导，紧密围绕工程项目建设工期、安全、质量、效益等目标，以企业价值体系为核心，以“铸魂、育人、塑形”为主线，促进工程项目管理水平不断提升。

三、狠抓工作落实，严格执行项目文化建设的要

求 根据项目精神文化、行为文化、制度文化、物质

文化、廉政文化、和谐文化的建设要求，项目部从六个方面抓好项目文化建设与施工生产、项目管理的有机结合。

一是精神文化建设。项目部建点之初就明确了项目建设目标及项目文化建设目标，并按照目标开展系列活动，利用各种形式宣传企业文化，确保全体员工及时了解企业精神，并把各种精神文化融入项目部各项管理制度，在日常工作中大力弘扬诚信、奉献、忠诚、责任等精神文化，提高员工素养，自觉履行良好规范。项目部定期召开员工座谈会及“道德讲堂”活动，教育员工树立正确的苦乐观；通过员工谈心交换思想，向员工宣讲当前面临的形势任务，引导员工认清形势、理清思路、增强信心、鼓足干劲，培育“团结和谐、努力拼搏”团队作风。按照人本管理理念，项目部把关爱员工作为工作的立足点和出发点，为员工创造优美的生活环境，员工宿舍统一购置床上用品，木质衣柜等，房间都安装了空调，考虑到冬季天气寒冷，为职工均发放了统一的防寒工装，让员工在紧张工作之余得到身心的放松；同时项目部关心青年人的成长，向年轻人压担子，让他们在实际工作中得到锻炼与提高。

二是物质文化建设。项目部按照局 VI 手册，进行了统一的宣传，构建合理规范的项目文化标牌标识。一方面，在项目驻地、施工现场制作标识、标牌的时候，严格规范使用中国中铁和中铁四局的设计手册；另一方面，在不同阶段、不同地点，及时制作满足安全文明标准工地建设需要的字牌、条幅、图表，展现公司品牌、企业形象，展示工程项目物质文化建设成果。对于新闻宣传和信息工作，项目部高度重视，成立了通讯报道小组，建立了通讯报道奖励办法，把工地上发生的重大施工节点、项目党建、文化生活等活动及时向上级反馈，向报社投稿。项目部大部分员工是朝气蓬勃的年轻人，他们爱学好动，正是求知、活跃的年龄段。针对这一现状，项目部工会在进点初期经过具体策划，因地制宜的组建了综合会议室（职工夜校）、乒乓球室、图书室，购买了篮球、羽毛球、扑克、围棋、象棋等，并接上了宽带网。让员工在业余时间进行体

育锻炼、读书活动、文娱活动、上网查找学习资料等。节假日期间举办大型文化娱乐和体育活动，气氛热烈，不仅丰富了职工业余生活，又通过与南昌中铁建设投资投资公司、南昌市政控股集团、中铁港航局等联合举办篮球友谊赛、拔河等活动，加强了区域项目以及建设各方的协作关系，增进了友谊，宣传了企业成果，展示了员工奋发向上的精神风貌。

三是制度文化建设。建点初，项目部就结合公司相关规章制度，编制了项目管理汇编，建立了岗位责任制，还制订了员工道德及文明礼仪规范，适时进行宣传和学习，项目管理的主要制度和文明规范做到了上墙，使广大员工熟记员工行为规范，实现项目管理制度化，形成人人守规则，事事精细化，处处争效益的项目规范管理体系。为开展好员工教育工作，确保自觉履行职责，2016 年，项目部对参建人员共举办 45 次各类培训，并以安全、质量培训为主。针对项目施工特点制订了安全、质量保证体系，明确了各部门及负责人的工作职责，组织员工学习保证体系文件，严格按保证体系要求，对现场进行规范管理。项目部确立以人为本的文化理念，提高员工安全生产和环保意识，做好岗前安全教育和特殊施工工艺的安全技术交底，选送人员参加局及公司举办的各类培训班。施工现场悬挂安全标语、安全标识，员工在施工现场佩戴统一标志的安全帽进行作业。注重以人为本，加强员工队伍建设，将中国中铁和中铁四局的企业理念全面融入项目管理，培育团队精神。

四是行为文化建设。项目部针对青年员工多的实际，围绕青年员工开展各类活动，培育青年成才。为使员工养成良好的工作习惯和健康的生活方式，项目部把行为文化作为关键来抓。一是定期开展员工岗位技能培训，项目部本着“缺什么就补什么”的原则，采取四个结合：即现场培训与委外培训相结合、脱产培训与在岗培训相结合、网络教育与现场授课相结合、业余党校与施工现场相结合培训方式，抓好项目员工的岗位培训工作。在培训过程中，将员工岗位职责、时事政治、法律法规、案例解读、安全生产、标准化施工、特种作业等内容纳入培训范围，认真做好培训

教材的选择，确保培训质量，切实提高了参建人员的知识和专业技能，有力推动了工程施工和项目建设。二是结合项目技术管理和施工进展相关情况，项目部组织进行施工方案、安全技术交底、安全质量培训、成本经济活动分析，以及选派2名青年技术干部参加公司在九江举行的测量试验比武，安排技术干部、现场管理人员到兄弟单位观摩学习，锻炼提高了青年技术干部和现场管理人员的综合能力。三是项目部统一协调推动QC小组开展活动，不定期通过项目部生产交班会，技术工作专题会、技术干部座谈会等途径，努力拓宽QC小组成员的工作视野，不断提升QC小组活动的攻关层次。通过一系列的培训途径、培养方式，为项目部培养了一大批管理和技术骨干，为项目文化建设奠定了坚实的基础。

五是廉政文化建设。项目部党委利用党课教育等形式抓好党纪党风教育和领导干部、管理人员的思想作风建设。今年来，先后组织管理人员学习了公司党委书记在党风廉政建设专题会上的讲话精神，专题学习了《新纪律处分条例》《共产党问责条例》，收看《永远在路上》警示教育片，提高员工遵纪守法的自觉性；充分发挥党风监督员职能，开展党内监督，党委书记坚持每月与党风监督员进行一次交流，及时遏制违规违纪现象发生；每季度开展一次排查整治活动，对党纪党风情况进行自查自纠；并切实发挥群众监督作用，在认真听取群众意见的基础上，召开了班子民主生活会，不断改进班子成员的思想作风与工作作风；项目部党委要求党员领导干部加强自身学习，进行自我监督，廉洁从业，提高遵纪守法自觉性。以创建“四好班子”的要求为切入点，加强员工队伍建设，培育项目团队精神，努力树立和谐守信的企业形象，廉洁敬业、干净干事的领导形象和有理想、有技能、守纪律的员工队伍形象。自建点以来项目部未出现一起违规违纪现象。

六是和谐文化建设。项目部抓好项目廉洁文化建设，不断拓宽和谐覆盖面。一是努力构建有利于项目施工的外部和谐关系，通过与业主、监理、设计等单位交流以及区域联合党组织各项活动的开展，与地方

政府和当地群众保持正常沟通，与协作队伍、供货方平等合作，开展企地和谐共建活动，全方位建立健全和谐的交往体系，促进了施工生产顺利进行；二是发动广大青年干部、团员开展节能减排和环境保护主题活动，提高员工文化素养，促进项目文化建设；三是充分利用“三八妇女节”“五一”“七一”“十一”等节假日，项目党委、工会、团委组织员工欣赏自然风光、感受风土人情，开展爱国主义教育，培养员工集体荣誉感和团结协作精神，加强项目精神文化建设；四是节假日项目部开展的文体活动、大型党工团活动，都将农民工纳入其中，既娱乐身心，又增强了队伍之间的交流。

(作者单位：五公司)

聚焦文化凝聚力 投身竞赛谱新篇

商合杭经理部党工委

这里，挥汗大干、紧锣密鼓，你追我赶勇争先；这里，精心组织、狠抓质量，严格标准当样板；这里，贴合实践、勇于钻研，小改小革促生产；这里，幸福家园、安居乐业，欢声笑语话成才……这里，就是中铁四局商合杭铁路站前十三标施工生活现场。是什么让中铁四局商合杭十三标在劳动竞赛中多管齐下、全面开花？最重要的法宝在于项目文化的形成与影响推进各项工作有序开展。中铁四局商合杭铁路站前十三标的项目文化，是中铁四局历经66年沐风栉雨积淀的智慧缩影，是中铁四局商合杭铁路所有参建者的宝贵精神财富。它根植于中铁四局的优秀企业文化，成长在商合杭铁路建设的肥沃大地，融入在“争当商合杭高铁建设先锋”劳动竞赛活动中。一年来，经理部认真贯彻落实省总工会、京福客专安徽公司劳动竞赛文件精神，紧紧围绕年度生产目标，充分发挥我标文化优势，激发和调动广大建设者的主动性、积极性和创造性，全面投身商合杭铁路劳动竞赛的各项工作。

一、把握文化宣贯途径，吹响劳动竞赛号角

文化宣贯传播的目的就是要员工认同项目文化。劳动竞赛开展以来，经理部把劳动竞赛文件精神与项目文化相结合，以“七比七创”内容为切入点强化相互融合，在日常的工作生活中将劳动竞赛文件精神随项目文化一并宣贯，不停鞭策员工在劳动竞赛的号角中前进。经理部采取“三加强一结合”，用文化感染员工、用理念引导员工、用精神鼓舞员工，努力实现“项目为我搭平台，我为项目做贡献”的共同夙愿，促使每个员工受到劳动竞赛的一次又一次动员。

一是加强文化理念宣贯。经理部当前所有员工均通过项目入职培训，经历项目文化理念教育后方能上岗，充分认识项目生产目标、团队精神、工作作风、

员工行为准则及当前施工生产形势，从上班当天起就是项目文化的认同者和遵循者；各项规章制度出台与落地，均蕴含并体现了项目文化理念，并根据省总、京福公司劳动竞赛文件，出台属于自己标段的劳动竞赛活动规则，不断渗透在实际的工作生活中。

二是加强文化氛围塑造。经理部借助《建功商合杭》电子报刊、《商合杭建设先锋》微信公众平台、四局商合杭QQ群等内部宣传媒介，利用早点名、座谈会、交班会等形式，广泛宣传项目文化、通报劳动竞赛进展情况；经理部按照统一的CIS视觉识别手册要求，对所属各单位开展有形的驻地和工地宣传，塑造了鲜活的四局商合杭项目形象，并在宣传栏设计张贴劳动竞赛进度表，浓厚了劳动竞赛氛围。

三是加强日常活动传导。经理部在繁忙的施工生产之余，组织员工积极开展形式多样的日常活动，如掼蛋比赛、篮球赛、书法比赛、知识竞赛、假日patty、学种菜、养鸡等活动，活动中既有你我竞争，又有相互帮助，在活动中传导项目文化，促使员工融入项目生活，安心乐业，积极投入到建功商合杭劳动竞赛当中。

四是紧密结合思政工作。经理部党工委紧紧围绕劳动竞赛活动，发挥党建思想政治工作优势，积极开展“党旗飘扬商合杭、诚信廉洁保供应”主题活动、参观肥东县瑶岗渡江战役纪念馆等红色教育基地、组织“阳光筑廉”廉洁从业承诺暨“两学一做”知识竞赛活动等，共同发挥教育人、启发人、凝聚人、鼓舞人的作用。

二、以人为本彰显关爱，奠定劳动竞赛基础

施工生产劳动竞赛的主体是人，项目文化的渗透

与体现也基于人，所以生产依靠员工，发展为了员工，坚持以人为本更凸显其重要性。为进一步体现并夯实以人为本理念，经理部开展“幸福项目部”创建活动，因地制宜打造舒适温馨的工作生活环境，奠定劳动竞赛活动的基础。

一是做足硬件投入。经理部突出加强“三工建设”，因地制宜打造幸福项目部，一、二分部精致小巧式、三分部中字构造式、四分部农家田园式、五分部四合院落式、六分部江南园林式、肥东梁场、巢湖北梁场温馨现代工厂式等；为加强管理，保持整洁，每个员工宿舍配置了木质衣柜、床头柜、鞋架等生活设施；为丰富业余文化生活，规划建设了篮球场、五人制足球场、羽毛球场、乒乓球室，在职工书屋为员工订阅了报刊、书籍、杂志等，醒目位置还设有固定的宣传栏、展板、文化墙，还专门开辟开心农场、养猪场、养鸡棚、鱼塘等。与此同时，经理部还将协作队伍纳入“三工”建设的范畴，将职工驻地和协作队伍驻地统一规划布置，为协作队伍盖起板房，统一配置厨房、卫生间、开水房等配套设施，为外协队伍创造了良好的生活环境。

二是体现人文关怀。为体现项目以人为本的管理理念，经理部各项目积极营造“家”的氛围，坚持与协作队伍“五同”、“五自”管理相结合，营造施工生活大家庭。一是积极构建“以员工参与管理、参与协商为基本方式”的民主管理体系，指导项目职工大会、严格实施厂务公开等一系列民主管理办法，广泛听取职工意见，让员工感受到被尊重；二是员工自发参与项目管理，形成伙管会、驻地卫生管理委员会等团体组织，参与到驻地管理的具体工作中，营造人文和谐的项目氛围；三是在墙上悬挂意见箱，在文化长廊开辟“员工心愿墙”，让员工合理化的建议、善意的心愿能够畅通有序的表达；四是与协作队伍一起开展进场培训、三级教育，确保先培训再上岗，加强对特种作业人员的专业培训，严格执行持证上岗制度；五是公布党群协理员电话，促使协理员主动履行岗位职责，定期开展“谈心”和“走访”，协调和解决外协队伍在生产生活过程中遇到的实际问题；六是为农

民工统一办理银行卡，工资按时打卡到账户，切实保障农民工的切身利益，有效维护了队伍的稳定；七是加强投入，将“夏送清凉”、“冬送温暖”、“三工建设”向农民工延伸，强化人文关怀；八是指导外协队伍参与项目党建和工会、共青团工作，将外协队伍纳入到项目党建工作、劳动竞赛、项目文化活动和“三工”建设中，加强联动互动，使外协人员体会到温暖和关怀。

三是关注员工成长。注重人才的职业引导，在现实施工生产中，发现员工有某方面的特长和能力，向其分部或是后方公司沟通建议，切实做到因人而异，激发员工学技练功的热情；丰富人才培养载体，通过职工夜校、导师带徒、委外培训、技能大赛等方式，坚持理论培训与实操技能相结合，建立完善的人才跟踪培养机制，强化考核、严格鉴定，切实帮助员工成长成才；重视岗位练兵，通过“工地之星”、劳动竞赛等活动，积极为员工建功立业打造平台。2016年以来，经理部在管段范围内选树每月“明星员工”，至目前为止，已经评选100余人次，激发了全体员工立足岗位、投身竞赛做贡献的热情。

（三）强化执行巩固团结，保障劳动竞赛成果

意识指导实践，文化理念终究要在日常工作的贯彻执行中得以体现。为确保标段在劳动竞赛活动中保持领先，经理部在执行力建设上下苦功，避免了人浮于事、管理与执行“两张皮”的现象发生，保障劳动竞赛活动的各项成果。

一是领导带头提高执行力。为牢牢把握施工生产安全质量，经理部领导率先垂范，以身作则，每天常态化的深入现场，站在施工生产的第一线。一直以来，经理部坚持领导班子带班夜巡制度，每天晚上由一位班子成员率队跟进标段夜间作业推进情况，随时出现问题，立即通知整改；各分部领导班子更是要求事必躬亲站在现场，指导现场施工组织协调；正因为领导带头，亲自作为，为现场参战员工做了很好的榜样，标段整体执行力极大提高，每次都能及时解决现场遇到的各种矛盾和问题，纠正出现的偏差和错误，确保了施工生产的顺利进行。

二是制度落实强化执行力。经理部从进场之始就强化制度建设，尤其是在制度落实方面更是常抓不懈。对于分部依法依规、有序推进，实现施工生产计划的，按照相关规定通报表扬并奖励；对于分部现场出现的有章不循、有规不守、对待制度形同虚设等问题，经理部在日常检查中做到遵章守纪、依规处置；若出现部门玩忽职守、得过且过、管理不严的现象，则由经理部领导直接签字加大力度处罚部门。在每月的施工生产任务完成情况通报及每月的劳动竞赛结果通报上，赏罚分明，奖惩有度，强化施工生产执行力。

三是协商沟通夯实执行力。协调沟通是经理部推进施工生产的一项重要法宝。在施工计划安排上，充分征集各分部的意见，考虑各分部施工生产能力，反复沟通进行修改，最终确保施工计划的可实施性；在日常的施工交班会上，“有什么困难？”“能不能完成？”“怎么保证施工生产？”成为推进施工生产最直接的沟通交流，各分部真实反映自身所处的境况，经理部通盘考虑施工现状，更有甚者联系其后方公司一起座谈，共同面对施工生产，从而提高生产力保障劳动竞赛施工进度。

（四）勇于创新提质增效，增强劳动竞赛活力

学习创新是经理部项目文化的重要内容，也是劳动竞赛活动的重要要求。经理部在学习创新中求变，积极成立QC创新小组，大力探索创新实践。

1. 思维创新是施工生产创新性实践的前提。思路决定出路，格局决定结局。开工伊始，经理部便组织召开合蚌、合福铁路施工经验教训借鉴专题会，掀起头脑风暴，树立在新项目再提高再超越的思想；充分认识到未来施工生产人力资源稀缺的趋势，开工上马就树立标准化、工厂化、机械化的施工思维，有力指导整个施工生产过程；针对当前信息化、数据化发展浪潮，积极引入信息化手段管理施工生产，建立“两系统一平台”，即远程视频监控系统、安全隐患排查系统和微信工作平台；针对局下发的《关于在全局范围内积极开展“万众创新”活动的通知》，对活动开展全员大讨论，形成人人思维大革新的整体氛围。

2. 技术创新是项目建设提质增效的核心。经理

部在借鉴吸收、小改小革的基础上，结合自身施工实际，开展“桥梁施工标准化五项工艺”，尤其是针对圆端形桥墩上部四周吊篮预埋螺栓影响模板拆除的难题，创新性采用预埋孔开窗设计，是标段在施工生产中实践探索的结果；根据高铁路基填筑对每层松铺厚度的指标要求，结合标段下北份路基施工实际，克服挂线控制标高误差较大、受施工干扰多等因素，创新改良，将挂线控制改为“虚铺厚度样架”并受到肯定；在桥梁墩身垫石施工中，经理部严谨务实，大胆创新，研制发明了一整套新型工装，受到业主全线表扬；经理部还专门发文《关于进一步做好施工工艺小改小革技术创新的通知》，由七个分部（梁场）牵头负责13项小改小革课题的探索，有步骤、有计划的推进技术创新。

3. 管理创新是实现项目顺利实施的基础。针对当前施工安全形势，引入安全隐患排查系统，工地参建员工人人安装手机APP，具备安全隐患随手拍、随时报、跟踪处理、随时查询功能，大大提高了工作效率；统一制作《营业线施工现场检查记录本》，分发到邻近既有线的分部，把工点的人员旁站、方案交底、机械使用、地下管线、易漂浮物及营业线隔离等方面内容均列入每天的常规检查项，切切实实保障既有有线及临近既有线的施工安全。

（五）党旗飘扬凝聚合力，浓厚劳动竞赛氛围

一直以来，经理部党建联建主题活动广泛深入开展，适应了项目施工生产的需要，为工程建设提供了坚强的保证，起到了“外树形象、内鼓士气”的重要作用，浓厚了劳动竞赛活动氛围。

1. 凝聚发展合力。一是坚持贯彻“三个同步”。在组建经理部时，同步建立项目党组织，关键工序、重要岗位都有党员，形成了完善的项目党建体系；在选配项目经理时，同步配齐配强专职党组织书记；在建立项目队工作制度时，同步建立了党的工作制度，加大了项目党组织参与项目重大问题决策的力度。做到施工战线延伸到哪里，项目党组织就建立到哪里，活动就开展到哪里，作用就发挥到哪里。二是建立健全“三个机制”。建立健全党建工作责任目标运行机制、

党建工作与生产运营联动机制、党建工作与行政管理协调运作机制,把党建活动纳入安全、质量、进度、效益、文明施工等工作中,把党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用细化到工程建设中,保障了劳动竞赛活动有序进行。

2. 深化争优活动。为深入开展“两学一做”教育活动,争做合格党员,在党建主题“党旗飘扬商合杭”活动中,各分部党组织紧密围绕管段内的重难点工程和生产中的急难险重新任务,大张旗鼓地开展创建“党员先锋工程”、“创岗建区”和“一名党员一面旗”等活动;组建以党团员和生产骨干为主要参战人员的党员突击队、青年突击队,根据不同时期的工作重点和难点,打突击、攻难关,展现先锋表率作用。在拼抢急、难、险、重任务中,广大党员发挥关键性作用,冲在前、挑重担、当先锋、争贡献,为员工群众树立了“一名党员一面旗”的先锋形象。在2016年的抗洪抢险工作中,经理部主动参与到地方抢险抢修工作,涌现了一大批“党员突击队”、“青年突击队”等先进人物,他们临危不惧、奋力排险,展示了优秀党员冲锋在前的光荣形象。在日常劳动竞赛中,有吃苦在前、精于管理的“领头雁”;有身先士卒、勇于创新的优秀党务工作者;有面对新课题展开科技攻关,用青春和智慧奉献商合杭的年轻工程技术人员等等。

3. 繁荣党建文化。一是提升党员文化。“党建引领文化、文化提升管理”,经理部党工委充分利用现有资源,发挥党员活动室、青年之家、图书室等阵地作用,注重培养和引导党员学习优秀文化,有效发挥“文化党建”以文聚人、以文悦人、以文化人的功能;二是弘扬红色文化。各单位党工委带领党员同志参观渡江战役纪念馆、瑶岗渡江战役纪念馆、茶壶山烈士陵园、冯玉祥将军纪念馆等地,重温入党誓词,感受党的发展历程;三是倡导廉洁文化。在党工委开展的“党旗飘扬商合杭,诚信廉洁保供应”活动中,与各分部党工委签订《廉政协议》并举行廉政宣誓;在京福公司组织的商合杭铁路党建联建第一次会议暨“双优”廉政建设推进会上,经理部党工委在会上做专题经验介绍;与七分公司党委联合举办“阳光筑廉”廉

洁从业承诺暨“两学一做”知识竞赛,启动“阳光筑廉”微信号和“廉政微电影”进现场。这一切,都浓郁了经理部廉洁从业氛围。

一年来,项目文化已经沉浸在经理部施工生产的方方面面,也体现在建功商合杭劳动竞赛活动中。从施工管理到员工个人,融入在其中,体现在干中,散发着永远进取的向心力、凝聚力和自豪感,劳动竞赛中拼搏奋斗,业余生活中共享成果,实现了由“做项目”到“做事业”的转变、“苦干工程”到“享受工作”的转变,也取得了较为良好的成绩:

施工生产上,经理部施工管理有序,生产业绩显著,桥梁施工现场标准化受到京福客专安徽公司的充分肯定,公司于3月3日、3月6日分别组织商合杭南段和北段所有施工建设单位观摩经理部桥梁标准化五项工艺;3月10日,公司发文,要求各参建单位推广固化桥梁施工标准化五项工艺;路基标准化施工上,4月29日,京福公司芜湖指挥部率商合杭南段所有参建单位观摩经理部路基施工,8月4日,京福公司率商合杭全线各单位观摩经理部路基施工现场;12月7日,京福公司组织商合杭全线有邻近营业线施工的施工单位和监理单位共计100余人在我标营业线施工现场召开观摩会,受到与会人员的一致好评。

在安徽省铁路建设重点工程劳动竞赛中,经理部在2016年一、二、三季度连续荣获安徽省劳动竞赛委员会办公室与京福客专安徽公司联合颁发的“劳动竞赛优胜单位”;在中铁四局2016年上半年重点工程夺红旗劳动竞赛中,经理部荣获中铁四局第一名好成绩;在上半年铁路信誉评价评比中,商合杭铁路站前十三标喜获上半年铁路信誉评价第一名;在2016年抗洪抢险工作中,经理部荣获京福客专安徽公司颁发的“抗洪抢险、担当奉献”荣誉称号及地方各级政府的感谢与表彰;在京福公司组织的优胜工点评比中,经理部荣获五个“优胜工点”和两个“优胜架子队”称号。

(执笔:牛耀耀)

培养优秀人才 培育创新文化

殷路新

一公司郑州地下管廊项目部承担一标地下车库联络道4.6万平方米和支线综合管廊1.99万平方米两部分的施工任务,线路总长约2.5Km,工程造价7.9个亿,原定工期为300天,现业主要求210天完成主体施工任务。作为四局在郑州首个新型管廊施工项目,能否成为“中铁四局进军管廊施工新型领域的名片、中铁四局参与航空港区大建设的名片、中铁四局实现河南市场滚动发展的名片”?关键在于其培养人才是否具有创新导向。为了在激烈的市场竞争中开拓出属于自己的一片天地,项目领导明确了“培养优秀人才培育创新文化”的发展思路,确保员工怀抱创新激情,助推项目施工生产。

一、坚持以人为本,培育优秀员工

品牌是企业的核心竞争力的重要组成部分。在激烈的市场竞争中,品牌的竞争就是人才的竞争。项目部采取了三项立竿见影的举措:

一是培训筑基,保证项目的人资力量。项目部对所有员工分批进行专项培训。培训涵盖企业文化制度、结构检算、施组编制、作业交底、安全质量管理、工程测量、工程试验、工经与财务、综合事务管理等内容,对参培人员进行闭卷考试。考试成绩张榜公布,并作为绩效的一项依据,这也是项目部打破常规强化培训考核的一项措施。项目部注重专业技术人才的选培同时还关注综合事务管理人才培养,项目根据需要从信阳学院选聘了1名实习生陶冶。他在项目培训中摄影制片方面的特长与企业文化宣传很好融合,在微电影的制作方面做出了突出贡献,为公司企业文化宣传储备人才力量。

二是实践引领,保证员工的实战能力。我们注重培养员工朝着把事情做正确、正确做事与做正确事三个层次发展,引领员工从个体发展转向团队建设的人才理念观;倡导员工间开展“导师带徒”、“岗位练兵”、“技能比武”,开设安全质量有奖知识竞答、优秀班组长岗前讲话等系列活动。这些都是为了让员工能够更好的立足岗位,提高技能,保持持久战斗力。

三是渠道畅通,保证员工的自我完善。我们对员工专业技能培训和考核,建立了公平员工绩效考核渠道;形成能者多得、平者少得、庸者惩罚的绩效制度。项目以此来鼓励员工加强学习、不断提高个人素养,时刻以追赶者的心态,从眼前做起、从小事做起,实现一个又一个既定目标,真正做到发挥潜能。

二、坚持激励主导,铸造优秀团队

项目部与建筑公司棚户区改造项目、郑万铁路等开展了对标管理提升活动。通过对标学习,对激发员工激情采取的措施进行深化。

一是成本适时核算,确保管控的科学性。成本核算是项目成本管理的一个重要环节。项目建立了规范、统一、标准的责权利相结合的成本管理体制,适时考核、奖罚到位,加强质量成本和工期成本的管理和控制。施工过程经济活动分析采取月核算季度分析来强化效果,做到奖罚分明,努力把成本管理推向标准化、精细化,在全体员工中构建全面的成本管理思维,促使员工实现自我约束。

二是及时奖优罚劣,确保激励的时效性。项目部每月开展民主测评并与绩效考核挂钩,在考核的基础上及时发放兑现,突出刚性,确保考核兑现的激励作

用。项目部对民主测评选出的优秀员工颁发荣誉证书进行奖励；对于民主测评最后三名给予一定的处罚。此外项目部对于赢得集体荣誉的员工及时表彰奖励。今年 11 月份对于业主“园博园在我心中”演讲比赛获得最佳表演奖的张坤和局第八届企业文化节“奔向幸福”故事大赛的三等奖的袁意凤点名会上提出表扬并颁发 500 元奖金。

三是体制持久激励，确保制度的长效性。激励的目的是为充分调动员工的积极性、主动性和创造性，实现项目资源与员工贡献的最佳配置。项目通过正面强化、反面消退对员工进行行为塑造，建立动态的激励机制。项目建立了员工正能量手册，对一线施工生产、五部两室、后勤管理等各层面涌现出的好人好事进行宣传报道，起到了激励的长效性。项目班子成员过程不参与，不提任何倾向性意见，保证激励机制的公平、公正、公开。

三、坚持文化培育，塑造优秀品牌

先进的企业文化不仅仅是一种精神境界，更是一种蕴藏着巨大能量的先进生产力。项目部从以下三个方面进行深化：

第一个层次：制度化。项目部建点伊始就制定了全年培训计划，把五部两室年度学习和培训制度进一步固化下来，为项目部学习、培训长效机制打下基础。

第二个层次：创新化。随着内外形势的不断变化和规划的不断调整，项目部在培训工作上加以创新。在确保项目现有的学习、培训、考核制度的基础上，建立员工公开民主测评机制，为发现人才、培养人才提供依据。

第三个层次：培育文化。首先是共享阶段，员工通过学习培训，在制度建设和管理理念上，进一步统一思想，让员工的价值观和企业的价值观相融合，实现由认知到共识；其次是共鸣阶段，员工对公司制度和项目管理要求从原来的不理解到理解，从原来的被动工作到主动工作，公司的愿景、项目的规划、制度在员工中由共识到共鸣，在项目上下实现高效的互动。第三是共行阶段，企业文化的力量得到彰显，以共同的愿景、理念和价值观引导员工的思想，逐步实现意

志统一、行动一致，团队形成合力。

四、坚持工作创新，培育创新意识

一是建立以助学帮学为导向的人才培养制度，在培训体系上创新。1. 鼓励员工全方位多渠道学习。项目部鼓励员工参与各类取证培训，凡取得证书的培训费、差旅费等相关费用一律由项目承担。通过学历培训、自学考试的员工，项目积极引导员工认证，报销部分费用作为奖励。仅 2016 年，项目用在员工深造和培训方面的费用高达 31000 元。截至目前，累计有 2 人通过质检员取证培训，3 人通过安全员取证培训，3 人通过材料员取证培训，3 人通过局 2.0 取证培训，1 人通过五部两室岗前持证考试；取得公路试验检测师资格，1 人参加了一级建造师培训，在证件储备方面得到有力加强，也为公司提供有力人才储备。2. 大力培养复合型人才。项目将员工培训分为技术培训和综合培训两大类，对员工开展局约束性条款、管廊施工安全技术技能的专项学习培训总计达到 102 期；开展全员国学教育、企业文化教育、典型人物宣讲、党风廉政教育、道德讲堂教育，总计达 20 期。项目部旨在对专业技术培训的同时，加强对专业人才职业素养及道德品行导向性培训，进而为公司培养了一大批符合企业发展需要的德才兼备通才、专才。3. 选树典型人物宣教。身边的人影响身边的事，远比空洞的说教来的更有说服力和影响力。项目部先进文化培育出了一大批廉政勤勉的好青年。譬如 10 月 30 日深夜工程技术人员武峰夜巡查擒获偷窃中铁八局钢筋的惯偷；11 月 9 日在物料验收时拒绝供货商贿赂的曹智、李晓杰；在管廊迅速成长起来的 8 名实习生等等，这些就是廉洁、行为文化的传承在员工中起到很好的影益。

二是建立以打造幸福项目部为吸引力的人才留用制度，在留人机制上创新。项目部将创建幸福团队，提升员工的归属感，作为留住人才的重要事情来抓。项目部从驻地建设方面狠下功夫，打造了花园式的集购物、阅读、健身、娱乐、休闲为一体的办公和居所。在日常工作中加强对员工们的关爱，以情暖人，真情留人。在节假日里为员工们准备丰盛聚餐并开展特色活动；在员工生病时期及时去探视嘘寒问暖，派送病

项目成本是全员联盟的管理行为

——四公司贵州玉屏项目经理部成本管理抓法

熊 伟

四公司贵州玉屏项目承建玉屏侗族自治县境内 G320 国道提级改扩建工程第四合同段，管段全长 7.175km，合同造价 1.356 亿元，于 2014 年 11 月 30 日建成通车，同年 11 月再次承揽了 G320 国道二期工程第六合同段 2.755 km 国家二级公路，总造价为 1.37 亿元，于 2016 年 10 月 1 日主体建成通车。

2013 年 11 月开工以来，在公司的正确领导和大力支持下，我们全面贯彻党的十八届六中全会和局党委“四个实施”意见精神，紧紧围绕公司“两会”精神抓管理、求效益”的总基调战略部署，以注重加强团结，完善管理机制，大力推进抓源头、抓过程、抓细节的管理体系，使项目管理体系进一步得到完善，安全质量成本有序可控，队伍综合实力大幅度提升，项目部曾先后捧回工程进度、施工安全、质量、成本控制、精神文明等 18 项第一的佳绩，为项目安全稳定

发展保驾护航，为公司争得更大的荣誉，赢得了“我筑精品工程，你阅西南春色”得天独厚的中铁四局品牌优势，其主要项目管理分析和做法是：

一、项目“实时分析”到“成本管理”

做强做大公司离不开项目部，做好做优项目部离不开管理团队。

(1)、认真分析影响当前项目人员管理和成本控制原因所在，尤其是项目部分主要成员对提高执行力认知程度、培育力度不够，作为施工项目部最大特点就是临时性，大项目多则干几年，小项目少则几个月就完工，人员大多是从企业内其它项目抽调而来临时组成，之前每个人的经历不同和工作能力参差不齐必然会造成他们在项目管理理念、做法上的不同。

(2)、有的项目部一进场就开始施工，一开工就

号饭；在员工生日时开办生日宴并送去生日礼品；在酷暑时期送去清凉饮品，严冬来临送来防寒衣服；在项目管理上，员工提出的合理化建议，班子成员均采纳，提质增效的同时也体现对员工的价值认同。实现员工“立有恒业、居有定所”的美好愿景。

三是建立以岗位为约束力的管理体系，在考核机制上创新。项目部的人员来自四面八方，都有自己不同的生活和工作习惯，在这样一个崭新的大集体内，每个人都试图用自己的习惯来感染和改变其他人，希望营造一个自己早已熟悉的环境。这种就体现出文化的融合和认同。就会造成文化乱象，影响企业发展。

面对这种情况，项目领导班子经过以打造幸福项目部

为主抓手，深思熟虑，提出以“岗位定责”建立严格管理制度。项目部每份管理制度都充分听取每个人的意见和建议，合理定位、岗责相当。将岗责形成一种固化的行为准则来约束全体员工，达成了所有人理解与共识。在这个基础上项目部职代会通过了《绩效工资考核办法》与《员工问责管理办法》。通过在管理制度的落实、过程监控、责任追究中下狠劲，确保了项目短短 6 个月时间内完成 5 个亿主体施工任务。

(作者单位：一公司)

要形成大干局面,给管理团队的磨合时间很短,施工伊始的千头万绪让主要领导只能一心扑在施工现场,无暇顾及执行力建设,对管理团队执行力文化的塑造和熏陶不够,有些干部自认为自己是干大事的,不操心小事还成天抱怨,而往往因为一些细微的动作不当、沟通不到位而造成失误,造成工作脱节,影响项目施工进度、质量、安全、成本管理工作的终结成果,严重时直接影响到内部团结和队伍稳定。

(3)、在制度、方案的完善和执行不到位,自公司推行“项目法”管理以来,无论是项目还是个人都积累了丰富的行之有效的管理制度和方法,然而令人遗憾的是有些项目部还是在制度建设上出问题,造成整个团队执行力不强,办法不够严谨,执行制度、方案不够严格,执行规章不公正,让制度严肃性受到挑战,让大家对执行制度起了逆反心理。

(4)、部门与部门、人与人的沟通不到位,配合不默契。一个项目部内部没有很好沟通,现场施工员向施工队伍交代了一种施工方案,技术人员到现场后又交代一种方案,姗姗来迟项目分管领导来看了后也做出一番指示,安排了另一种施工方案,作业单位没法去做,只好边做边改,最后浇筑出来的质量不伦不类,并留下了较大安全隐患,应该说团队内出现不同想法是极正常的事,但如果各自都按各自的想法去干事就不正常了,必定形成领导管理层的不和谐声符。

(5)、部分人员素质差别大,责任心不强或团队成员没有坚定信念。有些人员在上岗之前没有接受专业培训,心理上完成环境变化的适应,导致各层工作流程不顺,标准化程度不高,布置的工作很难顺利地推进下去,常常要额外协调才能完成。有些制度不错、方案可行,但由于人员素质不同、责任不明确,执行意愿不强,仍无法达到理想结果。同样的一件事同样的交代方式和语言,张三和李四会做出不同结果。有的同志不善于制度规程的解码,不善于思考,对在执行中出现的偏差没感觉。有的人在执行中遇到挫折,就没了勇气没了信念,对管理放任自流。

(6)、对项目所需人力、物力估计不足,对建立必要的社会人际关系重视不够。集中表现在:一是项

目进度的快速扩张,施工内容增多,可用资源的缺乏,对需要的人力、物力没有充分考虑和准备,尤其是技术、现场、综合管理、质量安全等专业人员的不足,盲目粗放管理,大量启用非专业人员勉强应付。二是在追求利润最大化过程中,盲目压缩人员编制、减小设备、物力支出,造成施工过程中要么缺这要么缺那,影响“执行力”。三是对外协队伍作业队的管理存在缺陷,其积极性及协助作用没有发挥和调动起来,甚至成为项目建设发展的障碍。四是项目部没有面对实际理顺必要的社会人际关系,造成施工环境外围人际关系紧张,有些单位或个人利用合法身份制造人为障碍使项目施工和管理无法正常进行,最后项目只有靠赶工来弥补拖延的工期,又造成质量、安全没有保障,出现恶性循环。

二、项目“对症下药”到“药到病除”

项目部承载着施工企业展现核心竞争力平台和窗口的作用。

企业秉承“永不满足、勇争第一”核心价值理念和“五个一”经营理念,企业发展速度及规模迅猛,近年来企业市场开拓新签合同和完成总产值几乎是10年前的10倍,承建的施工项目高达数百个之多,充分展示了中铁四局集团公司经历30多年发展显著增强的综合实力和企业内部的高效执行力。但我们也应清醒地看到,有些施工项目部的表现不尽人意,存在一些不足,无法达到言必信、行必果的执行力,使制定的目标不能够转化成实质经济效益和管理成果。

一是坚持“业绩导向,全面考核”的原则,我们始终将灌输全员联盟管理、采取外培内训相结合的办法,依照公司制定的管理原则来贯彻执行,以合理的把握好手中的人员管理,充分利用精细化管理、2.0系统管理软件资源按照关键岗位履职尽责,将项目投标、设计、施工、入住及后期管理的各个阶段,编制科学、合理的控制项目实施过程中和每个人参与管理的制度最终管理目标。

二是坚持“信誉是企业的生命”,“百年大计,质量第一”,“给业主提供满意的服务”为宗旨。充分调动每个部门、每一个员工控制成本、关心成本的

积极性,真正树立起全员控制的观念,积极培养一批知识型,把握好公司的发展方向,时刻保持清醒的认识,做到“千斤重担人人挑,人人肩上有指标”,充分调动个人的主观能动性,变以往的“被动工作为主动工作”。

三是坚持“强制分布,末位淘汰”的考核标准,科学、有效的对外协队伍进行区分,对综合考评落后的队伍进行末位处理,优胜劣汰,员工中我们采取了“无压力不出油”的做法,并在各部门内“周四”定为开班了专业知识交流培训日,由各部门人员自己授课,通过寓学于教的方式提升人员的专业知识,同时又促进了岗位之间的交叉学习,不同岗位的了解成本管理,全面提升全员的自身素质,形成了具体的压力和动力,做到了人人心中有数,并又积极灌输全员多从公司发展的角度,多用自“自家事”的眼光来看待企业的未来发展。

四是建立严密的管理制度,制定清晰、现实的管理目标。不断完善安全管理约束机制,努力改进施工条件和驻地硬件设施,积极落实安全措施、办法和应急预案条款,强化现场监控,对重点部位、关键工序、大型设备操作等采取重点监控、坚决杜绝违规操作和野蛮施工等一切不良行为的发生,仅今年四、六标主体建成通车后又投入用于道路防护改善安全条件和设施的经费达30余万元,努力降低了安全生产风险,杜绝了安全质量“零事故”的发生。

六是通过对外内条件、现状与未析,项目经理梳理出项目未来工作潜在的一些重点、再次积累总结“三大要点”:安全控制要点、成本控制要点、生产管理要点,并有针对性地制定出行动计划预案,站在全局的高度来思考、协调组织各部门的团队来分析问题、提出解决方案并组织实施,除了强矩阵管理模式以外,项目管理工作的施行都不是主要依靠“法定权力”来实现,多半是通过“影响力”来达成目标的,从而形成了“以责任控过程,以过程要结果,以结果看盈亏,以亏损追责任”的循环管理机制。

七是实行责任追究制,推行项目领导、专职安全员、班组、个人四级联动的安全管理的模式,我们相

续开展了系列“守护生命安全知识大赛、演讲比赛、生产安全事故警示教育、安全应急预案演练”等主题活动,并积极配合地方政府、业主的安全质量教育活动,多次出行参观学习了相关单位“找差距、取经验、学做法、学回来”采的学习,并先后撰写了31项管理制度,其中安全质量制度占17个,共出台了《项目部安全生产管理办法、三高作业安全管理规定、路基开挖爆破安全管理办法、施工现场违章违纪处罚实施细则、施工安全用电管理办法、高危地段施工安全应急办法》等安全专项管理制度,发放《安全生产手册》320余册,还在工地设立了“安全文化长廊”,作为加强项目团队建设的举措,使全线创造了优质工程、安全工程、阳光工程得到充分验证。

八是明确决策、管理、执行、操作各层次管理结构及管理模式,明确管理的责、权、利,实行“制度管人”的管理方式,从目标管理、制度流程、沟通协调、具体落实上下功夫,确定到成本计划、成本控制、成本核算、成本分析、找出亏损的原因,采取了有效措施来纠正项目成本的偏差,制订补救和改进措施,根据成本分析报告,制定了定期和不定期召开项目成本分析会,总结成本节约的经验,吸取成本超支的教训,为下月成本控制提供对策。

九是塑造健康执行力文化,不断提高管理团队克难奋进的勇气和必胜信心,党工委紧紧围绕生产经营中心,把项目党建和思想政治工作向协作队伍延伸,向外协队伍中的党员延伸,向广大团员青年延伸,注重平时沟通、情感沟通和有效沟通,确保在项目管理中信息传递准确、通畅,充分地发挥党的基层组织在思想政治工作方面的优势,坚持开展农民工“五同五自”活动,并将“4GWIFI网络接入工地免费为他们使用”,和送技能”的学习教育活动,并采取了定期在项目部“农民工夜校”集中学习及针对性的“六模式学习教育”:面对面模式、工地标语模式、驻地橱窗模式、问卷答题模式、QQ信息模式、漫画透析模式,对农民工进行企业文化、安全质量、文明环保、特种操作技术(如起重工、挖掘机、电焊工、钢筋工等)各方面的学习培训450余次,消防演练8余次。认真

落实农民工成就“五梦”思路，（成就“主人梦”、成就“成才梦”、成就“致富梦”、成就“尊严梦”、成就“幸福梦”）、并以项目部开展的“幸福项目部”、和员工“三不让承诺”的创建，把“共铸诚信，共创和谐，共同发展”为目标，重点做好“导师带徒”的人才队伍培养，切实推行“一对多”的帮扶制度，打破职工与民工的界线，对农民工与“职工在思想上一样教育、施工上一样要求、生活上一样关心、报酬上一样合理、管理上一样严格”，激发他们的工作热情和积极性，鼓励他们钻业务、学技术、学管理，努力提高施工技能，工地之间全面掀起“比、学、赶、拼、超”的施工热潮，真正把“思路决定出路，细节决定成败，成败的关键在落实，落实就是从一件件小事做起”成为自觉行为准则，使得每名成员都能在合适的岗位上，按照其期待的职业生涯目标，充分发挥聪明才智，实现自我。

十是充分发扬《小项目、大魂魄》建设精神，牢固树立“感恩、责任、奉献宗旨意识和企业文化理念，积极开展“党员先锋工程”、“党员突击队”等系列活动，坚持“党建带工建”、“党建带团建”形成合力团队，把争创“青年文明号”、“青年岗位能手”、等活动为抓手，把宣传先进人物事迹、突出“三工”建设、标准化工地，加强管理人员执行力建设、提升项目团队整体战斗力为重点，把路地建设携手政府“心连心”力促项目快发展为宗旨，参与地方“民心党建”、“路地联谊”、“帮困助残”、“尊俗爱俗”等等活动，突出“理与情”诚信服人与政府和群众征拆工作中拉近“心连心”距离，想方设法融入地方积累人脉，就前年四标施工中的短短六个月，征拆工作却捷报频传，创下了仅在二个月内完成一个涵洞基础设施，用20天打通了2公里高质量的施工便道；2个月就完成爆破土石方10万立方、管网施工6500米的工作量，刷新了日土石方施工过万方的记录；20天一座涵洞的施工纪录，在六标跨越舞阳河施工，采取了借方筑坝，围堰堵塞、涵管埋设、钢桩护边便道施工方案，在一个月完成了近300米施工便道，不但成本节约上100万元，而且还为路基施工赢得了时间，从而以“大军

团集群作战”的规模加班加点，在控制节点内完成要求的施工任务。

日前，该项目完成了四标11.30主体通车目标，完成了六标4.20三座大桥水中墩拼抢目标等节点工期，完成了六标10.1日主体通车目标的实现，达到了缩短工期、提高质量、降低成本的目的，现四标工程主体全部竣工、六标工程完成80%，累计计量各65%的陆续完善中，自11月底，按照计价四标资金到位90%，六标资金到位72%，通过直接回款公司基本户，阶段性现款上率四标106%，六标57%。杜绝了零现金使用，自筹保证金办理银票等一系列措施，全面实现存量资金全部集中在公司，实现资金集中度100%。

施工方法的确定、施工机具的选择、施工顺序的安排和流水施工的组织，正确选择施工方案是降低成本的关键所在，其次是在六标岐山坡大桥施工便道施工，并在六标施工中总结了四标施工方案优化中努力寻求各种降低消耗、大到大综物质采购、小到水电纸使用的控制，节省了费用开支，牢固树立了“提速增效”的管理理念，使成本控制人人有指标，形成了成本控制全员、全过程参与的责、权、利相结合是分不开的良好做法。

（作者单位：四公司）

企业中开展劳动竞赛应注重的“八新”

濮吉平

在市场竞争愈加激烈的今天，一个企业如果没有严格的管理，技术的创新，优质的服务，团结一致的精神，它将被市场所淘汰，而大力开展社会主义劳动竞赛在很大程度上对振兴企业，发展生产力起到了积极的促进作用，但它的最终目的就是充分调动广大职工的生产积极性，增强主人翁责任感、使命感，提高广大员工的政治思想、技术素质，使综合实力得到加强。中铁四局和五公司十几年来一直开展的“单位夺金杯，重点工程夺红旗”和“五比五看”劳动竞赛活动取得了丰富的成功经验，也收到了显著成效，成为中国中铁一流企业。现就企业中开展社会主义劳动竞赛应注重“八新”谈点肤浅认识。

一、企业劳动竞赛应为形式创新开渠放水

随着经济增长方式由粗放型向集约型转变，企业机制由刚性结构向弹性结构转变，传统的劳动竞赛已面临各种新的挑战。就五公司前几年的劳动竞赛情况来看，动不动就是大干（决战）x x天，确保x x创优（开通）、目标的实现等劳动竞赛，基本成定格，职工们都有句顺口溜：“年初搞动员，年中搞大干，年底搞决战”老三样，日子长了职工们就产生一种厌倦情绪。因此，动员和组织实现劳动竞赛的不断创新，既是各级工会在今后很长一段时期内的重要工作，又是工人阶级在新时期的光荣使命。只有既重内容创新又重形式创新，才能实现比翼双飞的目的。否则将孤掌难鸣。在知识经济不断发展的当今，科技进步日新月异的现代市场经济条件下，劳动竞赛形式创新一般遵循五项基本原则，即：一要最大限度地发挥每名劳

动者的积极性和创造性，深挖潜力；二要从实际情况出发，按客观规律办事，不要硬着头皮上；三要力求简单实效易行；四要具有广泛的适用性；五要适应时代特征又要体现本企业特色。因此，现代企业劳动竞赛的组织者和参与者都必须具有“与企业共荣辱，为企业同分忧，给企业争光辉”的豪情壮志，为形式创新开渠放水。就四局而言，我认为应逐步建立起以企业劳动竞赛委员会调控全局，及子（分）公司、项目经理部、外协队伍为着力重点的三级竞赛网络体系，逐步形成技术人员为主导，能工巧匠为骨干，职工群众为基础的“三位一体”队伍；倡导实行以智慧型为主导、技能型为主体、体能型为辅助的竞赛结构，确立为企业精细化管理上手段、为劳动工具革新上品种、为劳动对象拓展上规模，为先进技术普及上速度，为先进方法推广上水平的基本工作思路，最终形成以形式走向多样，基础走向实效化的劳动竞赛总体格局。

二、企业劳动竞赛应为企业新的经济增长点东风化雨

培育和开发新的经济增长点从宏观上看，这是我国经济实现快速有序健康发展的战略目标；从微观上看，这是现代企业充分发挥、发掘、发展生产力，在激烈的市场竞争中立足于不败之地的必由之路。培育和开发新的经济增长点，最为关键的就是要制定综合配套行之有效的方针、政策、措施并且要贯穿到实施的全过程，这就迫切要求劳动竞赛的组织者与参与者要审时度势，因势利导，因地制宜，抓住机遇，成势而上，以产业产品升级为动力，优化结构为主导，经济效益

为前提,市场需要为基础,持续发展为目标,为培育和造就新的经济增长点东风化雨,使之如雨后春笋般节节上升,如果劳动竞赛只顾埋头苦干,不顾抬头看路,那就会重演南辕北辙的悲剧。

三、企业劳动竞赛应为技术创新火上加油

科学技术是第一生产力,企业要发展,技术要创新。技术创新是技术和经济有机结合的多方面、多层次、多环节的综合性活动,它的目的在于不断用新的技术引导市场进入前沿,从内涵本质看,技术创新一般应突出行业特点和主攻方向,努力提高企业整体素质和生产要素的优化配置;从外延形式看,它一般可由技术改造、技术引进、技术发明三条途径来实现。加快以技术创新为核心的技术进步,即是促进经济增长质量和效益的主要途径,也是现代企业持续发展的契机和关键。近年来,五公司在技术创新方面着实下了苦力,技术人员、工人苦心钻研技术,不断推出新技术产品。如东昌高速 B2 标发明的梁板智能张拉压浆技术,相较传统施工,不仅确保了梁板质量 A 级达标 90% 以上,缩短施工时间过半,项目 284 片梁板施工管理、材料和人工费用还将节约百余万元,并在全线 16 家施工单位进行推广。这些都充分说明了技术创新的重要性。因此,企业劳动竞赛的组织者和参与者都要具有捷足先登,居高望远的超潜意识,为技术创新火上加油。实践证明,我局今后较为适应的策略和做法是:以深化改革为动力,建立技术创新新机制,以技术改造为重点,提高技术创新周期律;以技术发明为后劲,开辟技术创新新途径;以合建活动为基础,扩大技术创新参与面,从而使企业立于不败之地。

四、企业劳动竞赛应为市场创新铺路架桥

市场竞争是激烈、残酷的,你强他就弱;你弱他就强,因此,必须要有市场创新精神。市场创新从外延形式看,它有首创型、改制型、仿效型三种基本模式。首创型创新度最高,是该创和仿效的先行与基础;改制型居中,仿效型最低。该创与仿效是首创的扩展与普及。三类市场创新模式各有各的优势与劣势。大多数企业往往以一类为主,兼用其他两类,市场创新是促进市场经济不断增长和发展的根本途径,是维持

企业生存,促进企业发展的活力源泉,也是不断提高人们生活水平,失去社会进步的有效途径。作为市场竞争的主体——企业要想处于优势地位,必须抓住有利时机,及时进行市场创新调整。当前四局在全方位进行工程精细化管理,这一举措对控制资金流失,提高企业效益,增强全员的市场竞争意识和整体素质的提高都有着积极的促进作用,因此,企业劳动竞赛的组织者与参与者要牢固树立成也市场、败也市场的市场紧迫感、危机感,自觉地为市场创新铺路架桥,要开动脑筋,紧跟市场,追求最大产值,最佳效益。

五、企业劳动竞赛应为服务创新画龙点睛

社会主义市场经济就是为用户服务、让顾客满意的商品经济,在当今已进入了“把用户尊为上帝让顾客完全满意”的新时代。服务创新已系统发展为要对顾客力求做到“五个满意”,即理念满意、视听满意、产品满意、服务满意、行为满意。五公司企业的管理、工程质量、整体素质虽然较过去有很大的提高,但在某些方面还有不尽人意的地方。因此,服务创新应该成为企业兴衰存亡的关键因素之一,万不可掉以轻心。服务创新它的实质就是看企业怎样以千方百计来迎战市场竞争的千变万化,怎样以千辛万苦来满足用户要求的千差万别。海尔集团为满足顾客的要求,他们绞尽脑汁,建立一套完善的销售服务体系,从而使他们的产品深受消费者欢迎,消费者买的顺心、用的放心,已成为世界行业的佼佼者。因此,企业劳动竞赛的组织者和参与者要树立用户第一,顾客至上的服务观念,自觉地把握市场脉搏和最大限度地发挥主观能动性,在企业内部,重在上道工序为下道工序、总厂为分厂、机关为基层、生产技术为生产经营四个优质服务;在企业外部,倡导实行星级标准,超值享受、全程跟踪、上门服务等各具特色的服务创新,坚持不懈地、持之以恒地为服务创新画龙点睛,使企业充满活力。

六、企业劳动竞赛应为管理创新精雕细琢

管理创新,实质是一场企业再造的革命,主要依靠科技,制度觉悟的综合力量,实现企业内部各类生产要素的优化配置,增强企业的经营有效性和市场竞

争力。管理创新的基本内容表现为三个层次,即:基础管理、经济管理、发展管理;其主要着力点为八个层次,即:科学性、系统性、目的性、高效性、动态性、可行性、法律性及权威性。产品决定前途,质量决定命运、效率决定兴衰,素质决定成败,自己决定得失,得失决定自己。每个劳动者同时也可能成为一个管理者,甚至是一个管理创新者。因此,企业劳动竞赛组织者和参与者都要具有增强内功,不断进取的强烈观念,为管理创新精雕细刻,切实把管理创新当作当务之急,长远之计。

七、企业劳动竞赛应为自我更新百炼成钢

劳动者的素质是企业发展的基石,今后,企业要彻底转变旧体制下粗放型经营带来的高投入、高通胀、高能耗、高污染、低技术、低质量、低产出、低效益的“四高一低”负面效应,劳动者的自我更新当成为“重中之重”,只有劳动者个体走向德、智、体、美、劳全面协调发展,逐步走向有理想、有道德、有文化、有纪律整体综合素质的“四有化”,才能适应现代化建设的客观需求,才能培养和造就更多的创造性人才、革新能手、合理化建议、积极分子、攻关闯将、技术尖子、生产标兵、工程师、发明家、智多星,才能造成人才辈出、人才流动、人尽其才,才尽其用的新局面。因此,企业劳动竞赛的组织者和参与者要具有穷则思变,变则通达的观念,在开展竞赛的同时,不能忘记自我素质和整体综合素质的提高,要不断的学习、学习、再学习,充分利用各种教育手段和场地,对全体员工进行经常性地培养和教育,使他们人人成为改革开拓的勇士、科学技术的尖兵。

八、企业劳动竞赛应为记录创新快马加鞭

记录创新,是劳动竞赛本职内涵的外在量化,在社会主义市场经济体制下是一脉相承的传家宝。尽管体制、机制不变,但以记录创新的劳动竞赛特质、特征、特色没有变,也不应变。目前,五公司正处在推行项目精细化管理,有些职工甚至是一些管理干部反映:实行精细化管理,基层领导手上钱少了,甚至没有一点财权,我拿什么去搞劳动竞赛,拿什么去调动职工的积极性,现在是市场经济,没钱能办事吗?

这一认识是极其片面和错误的。竞赛的目的不是为了拿钱,它的最终目的是增强员工的危机感、使命感和责任感,使他们养成自觉的行为,为记录创新努力工作。因此,企业劳动竞赛的组织者和参与者都要具有没有顶峰,只有高峰;没有最好,只有更好;没有完美,只有更美的发展观念,视今天为落后,敢于挑战极限。记录创新的形式多种多样。例如:开展百日、千日安全无事故创纪录;在质量上可以开展百件、千件无事故及创省优、部优、国优工程等;在行业竞赛中可以开展中国百强企业、世界百强企业等记录赛。只有持之以恒地在劳动竞赛中不断地进行记录创新,企业才会再创辉煌。

综上所述,在企业中开展社会主义劳动竞赛注重“八新”,这是战略调整的转折点,只有在这“八新”上求实、务实、落实,广大职工必定会在企业转型发展的关键时期中再立新功,再创佳绩,企业才会市场竞争中立于不败之地。

(作者单位:五公司)

浅议新形势下企业人力资源管理的思路和举措

崔涛 卢川

近年来,人力资源的开发和利用在越来越多的企业管理案例中发挥出举足轻重的作用,对人才的争夺、培养已成为当今企业实现可持续发展的重中之重。只有厉行改革,实现人力资源管理创新,才能使人才迅速成长和人尽其用。结合公司“以人为本”的核心理念,以及目前工作中的一些做法,笔者认为,在新形势下,需要从以下几个方面扎实做好人力资源管理创新。

一、领导创新,走出传统工作的局限,以观念的革新消除对新时期环境变化产生的误区

1. 传统人力资源管理的工作重心是人事管理和事务性工作,主要服务于执行领导决策,发挥作用有限。在新形势下,要把招纳和培训人才提升到促进企业发展的战略高度,将人力资源部门建设成为既是人事行政管理的办事机构,又是领导班子实施人才战略的智囊库,积极打破常规,主动去发现、培养、推荐优秀人才,构建合理的人才梯队。

2. 人才的传统定义即是管理人才和技术尖子,然而在实际工作中,中层和基层的人才匮乏也将严重阻碍企业的良性发展。对此,要对人才的定义有辩证的理解。即,评价人才,不能仅仅根据学历、学位,而是必须考察其实践能力是否胜任岗位,是否有创新精神来判定;吸纳人才,也不能只依赖从外部引进,还要注意从内部发现和培养。

3. 人才的流动是客观法则,人力资源管理工作立足点不能仅限于千方百计留住人才的传统观念。而是要以动态的目光着眼于吸引、发现和发挥人才的作用,不能简单的靠一两项措施或奖励机制贯穿人力资

源管理,而是应该在企业内部营造和不断完善灵活的人才聘用制度、晋升制度、考评制度以及有效的激励机制;不再将员工仅仅是看作实现企业经济的主体和目的,而是把员工的个人价值和企业的价值融为一体,最大限度地调动和发挥员工的主观能动性,促进企业的发展目标和员工的自我价值的实现达成一致,使尊重人才、关心人才成为企业管理理念的核心。

二、思路创新,面对日益激烈的人才竞争环境,公司需建立一个思想、树立一种观念、强化一项意识

1. 要建立人力资源是企业第一资源的思想。把人力资源管理纳入企业发展的轨道,从思想上高度重视,有计划、有针对性地做好对人才开发培养,以优秀的员工人才梯队建设成果满足和适应现代企业发展的需要。

2. 要树立人力资源是能带来效益的价值观念。要充分认识到,一只优秀的人才队伍,是创造固定价值的特殊资源,重视发挥人的可塑性,注重培养和造就有用之才,使其积极参与到企业管理中,才能促进实现经济效益最大化。

3. 要强化市场经济下的竞争就是人力资源竞争的意识。要以管理人员队伍的建设为核心,组建好市场营销型人才、项目经营型人才、专业技术骨干和优质执行层员工四支队伍,优化选人用人工作,为员工提供清晰明确的职业生涯规划,或在薪酬分配中加入期权分配制度,从政治待遇和经济效益两个方面建立能长期留住企业所需人才的机制和保障。

三、机制创新,建立公开、平等、竞争、择优的用人机制,完善人才激励和考核监督体系

1. 创新管理理念。人力资源管理是企业发展战略的重要组成部分,要彻底扭转“视员工为当下成本负担”的错误认识,进而转变为“视员工为未来经济效益”的管理理念,努力消除对人才发展有制约的各类因素,牢固树立起“人人都是人才,人人可以成才”的人力资源工作的大局观。

2. 优化工作形式。要对人才队伍建设的规划、激励、调控等方面因素进行综合考量,重视人才的选拔、培养、任用,通过民主集中的形式,广泛征集员工对于企业发展的意见和建议,并制定与之相关的行动计划加以落实,充分体现出“以人为本”的企业文化,增强员工对企业管理的参与感,提升员工个人荣誉感和归属感。

3. 规范工作机制。要在企业内部减少论资排辈、裙带关系等不良现象,努力倡导讲政治、顾大局、重学习的新风尚,积极采取民主推荐、民意测验、民主测评、党委集体讨论的方式来决定干部的选拔,强化对各类考核考评结果的运用,对关键岗位通过公开竞争、全员测评来评定岗位与工作绩效,以确定对人才选拔与绩效考核的公平公正。。

四、形式创新,加强对网络新媒体平台的实践运用,以全新的思维方式重新定义企业人力资源管理的角色

1. 招聘与培训网络化。在实际工作中,以往的每一次招聘都会将大量的时间和精力用在筛选新员工简历、表格中,而聘用效率却普遍偏低。对此,可以尝试借助现有校企合作平台的基础,利用互联网招聘快速和覆盖面广的优势,促进招聘工作网络化,在短期内找到最合适的人才。在新员工入职培训时,应适当减少集中培训,扭转周期长、人力物力资源消耗大、成效不佳的工作局面,充分利用微博、微信、客户端等新媒体工具开发企业内部职业培训专用app,通过设置远程培训课程表,使用人脸识别考勤,考核试题实时推送限时作答,收集培训大数据等形式,在确保培训质量的同时,进一步降本增效,用现代化的

科技手段使招聘与培训工作与时俱进。

2. 员工管理网络化。在传统的劳资关系中,由于企业日常工作日益繁重,只有当员工出现不满情绪的时候,管理者才着手考虑对策。而现在,实现员工和企业利益双赢已成为人力资源管理最优成果。当前,以网络为媒介的信息沟通更加直接和广泛,可以尝试建立员工关系管理系统,及时发布企业的经营战略、各项规章制度、发展动态;也可以向员工提供岗位说明书和工作分析,明确职责和岗位要求,员工通过聊天室、BBS、经理人信箱等自由的方式,向企业提出建设性的意见和建议。这种方式有利于不断激发员工的创造性和积极性,促进企业的管理水平有效提高。

3. 绩效管理的网络化。绩效管理是企业实现优质管理的一个关键。随着企业内部网络的建设和完善,绩效管理这一重要的人力资源管理职能可以尝试走向网络化,通过开发在线考核软件系统,以此实现各类考核工作的公平公正与方便快捷,增强员工对绩效考核的认可和企业的忠诚度,在一定程度上,也避免了考核的主观臆断,增强考核结果的客观性和运用质量,激发员工与企业共同成长,使绩效管理与其他环节相互促进,构筑人力资源管理的价值体系。

人力资源是企业的第一资源,是企业核心竞争力的重要源泉,现代企业的竞争,实质上就是人力资源的竞争。人力资源管理工作目的是通过对员工各种活动进行计划、组织、指挥和控制来充分发挥员工潜能、实现企业目标。人力资源管理具有获取、整合、保持和激励、控制与调整及开发的基本功能,目前我国企业人力资源管理工作正处于由传统计划经济的人事管理向市场经济的现代人力资源管理过渡的阶段,企业人力资源管理的创新工作任重而道远。

(作者单位:一公司)

近日,我认真学习了党的十八届六中全会及全国国有企业党建工作会精神,学习了局党委书记董事长张河川的《深入贯彻落实两会精神全面加强党的建设努力开创全局党建思想政治工作新局面》的重要讲话,如春风般让人心里激情荡荡,耳目一新精神倍增。

企业做大做强必须坚持党的领导

程文正

试想想，有哪个国家那个企业能把党的思想政治工作放到如此重要的地位？再想想我党经过那几年的拨乱反正、百业待兴、改革开放到现在成为世界第二大经济体，国民生产总值达6万亿元，人均可支配收入1.2万元，短短三十余年的历程印证了一个政党在经济发展、国民生活中的地位和作为，这是何等功绩啊。习总书记提出中国梦的伟大构想正是中国共产党人的奋斗目标，更是中国人民所思所想所依。

作为一个从战争年代一路走来的企业，中铁四局实现了企业由计划经济到市场经济的转变，他们苦练内功外塑形象，由弱到强、由小到大，实现了由劳动密集型企业向管理技术密集型企业转变，已经由过去单一的建筑业为主的传统施工企业，发展成为“建筑业、海外、投资、建筑业相关产业、物流商贸”五大板块协调发展、企业品牌信誉卓著、综合实力不断增大，年营业额和新签合同额在700亿元以上、在五大建筑央企二级企业中位居前列。从我的亲身体会来讲更是历历在目，我的收入从几百到几千到上万，工地住房条件从草棚、毡房、民房到现在幸福项目部，点点滴滴桩桩件件都离不开党在企业管理发展中的地位和作用。离开党你就是

一盘散沙，离开党你就会偏离航线，离开党你就是无舟求鱼，离开党你就是无娘的孩子。习总书记的重要讲话，体现了“四个前所未有”：一是对国有企业的高度重视和亲切关怀前所未有，二是对国有企业地位作用和成就贡献的充分肯定前所未有，三是要求进一步加强党对国有企业的领导、发挥党委领导核心和政治核心作用的力度前所未有，四是对国有企业做强做优做大的殷切希望前所未有。国企是什么？国有企业是公有制经济的重要组成部分和实现形式。巩固公有制经济，主要是加强国有经济对国家重要行业和关键领域的控制力；发展公有制经济，主要是发挥国有经济的主导作用。改革开放以来，国有企业实行的转换机制、抓大放小、改组改制、主辅分离、兼并重组、政策性破产以及政企分开、政资分开、建立现代企业制度等改革，都是坚持和完善基本经济制度的具体实践。在经济发展方面，中央企业是火车头。2011年，38家中央企业进入世界500强，竞争力和经济效益不断提升。在科技创新方面，中央企业是排头兵。中央企业在国家技术创新体系中起着举足轻重的作用。中央企业的专利指标年均增长35%以上，在载人航天、绕月探测、

特高压电网、支线客机、4G标准、时速350公里高速动车等领域和重大工程项目中取得了一批具有自主知识产权和国际先进水平的创新成果。国企是基石，国企是主线，国企是国本。国企如果离开党的领导将会是满盘皆输。

在张河川书记讲话中说道，我们要按照中央精神和上级党委要求，对公司章程进行修订充实，把党组织的机构设置、职责分工、工作任务纳入企业的管理体制、管理制度、工作规范之中，使党组织成为公司法人治理结构的有机组成部分，使党组织发挥领导核心作用和政治核心作用组织化、制度化、具体化。要坚持和完善“双向进入、交叉任职”的领导体制，企业党组织班子成员通过法定程序分别进入董事会、经理层、监事会，董事会、经理层、监事会中的党员依照有关规定进入党组织班子，有效实现企业党组织与董事会、经理层、监事会职能上的有机结合。实现党委与各治理主体在体制、机制、制度、工作上的“四同步”、“四对接”，实现加强党的领导和完善公司治理的统一。要将“党委书记不了解问题是失职，重大问题不及时向上级报告是渎职”的要求落到实处，并加强执

双考勤，提高的不仅是学习效率

段传坤

近年来，局宣传骨干培训班开始采用双考勤制度。

何为双考勤？即学员个人参培考勤与手机集中管理考勤。学员个人参培考勤无可厚非。手机集中管理考勤是指在教室内建立手机储藏袋，培训前参培学员需将个人手机统一存放到储藏袋内，班级管理人员根据手机“上缴”情况，作二次考勤的制度。

手机，作为现在人群不可或缺的生活“伴侣”，在信息获取、实时沟通和人际交往中发挥重要作用。感同身受的是，我们的生活越来越离不开它的存在。笔者就此次手机“失去”后，浅谈几点感受。

手机“失去”后。

已经习惯了不管有事没事，每三分钟“惯性”划开手机，看一眼朋友圈、微博的我们，在“强硬制度”

纪监督问责。在选人上坚持正确的选人用人导向，严格落实“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的国有企业领导人员“20字”要求。句句入心环环相扣，这些都是我们企业在这场伟大的经济浪潮中总结出来放之四海的经验。

当然，坚持党的领导强不能离开党的监督，两个责任落实不能

的约束下，“被迫”放下手机，调整心态适应“单身”生活，专心听课，达到学习培训的最终目的。可以说，双考勤只是措施，不是目的。

但笔者在培训班上，也听到了一些其他声音：幸好带了两个手机。（意为上缴一个，还有一个）

网上有一个不恰当的比喻：手机就像是二十世纪的“鸦片”，无时无刻不在侵蚀着国人的时间效率、情感交流和身心健康。举目望去，“烟民们”或等候于机场，行走在马路，正座于办公室，懒散在家里，手机的快速滑动，表情不断变化，或严肃，或窃笑，或轻叹，那些原本只有在人与人面对面沟通时才有的情感，逐渐转移到人与机械的“对视”，满足之心不言而喻。请“放下”手机。

央视公益广告有一副参赛作品

只是说说而已。要想在这浪潮中勇往直前永不掉队，无论怎样都要加强自身学习，以中央的八项规定、股份公司十二项规定和局党委十条规定为准绳，把工作重点放到党的建设和群众工作中来，不断加强思想作风、工作作风、领导作风、干部生活作风，以企业改革发展成果检验自己的适应力、工作力和战斗

《别让手机冷漠了我们的感情》，主要讲述了通讯工具的发展也使得人与人之间的感情淡了，倡导大家放下手机，关注身边的人，别让手机代替了我们的情感，别让冷漠成为我们的选择。

“放下”，专心于正在听的课、做的事，认真体会生活的美好、家庭的温馨，来一次静心的阅读，一场温暖的交流，远比我们对着机器“自我陶醉”要更收获幸福。

“放下”，不是摒弃，而是合理使用，拿得起它信息化、快速化、网络化的优势，放得下它依赖性、占有性、娱乐性的“祸根”。

也许放下的是手机，拾起的会是幸福。

（作者单位：城轨分公司）

力。

党的领导是一个大的话题，又是一个与众人息息相关的的小话题，更是一个政党和群众联系最紧密的话题，坚持做好做精就没有战胜不了的困难。

（作者单位：五公司）

