



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

03 在局 2017 年经营工作会议上的讲话

王传霖

■ 党的建设

10 “党员先锋岗、青年突击队”“承诺践诺”勇争先
——局唐山市一期地下综合管廊项目经理部党建工作纪实

熊 伟

13 年年有活动 次次各不同
——电气化公司党委在杭州地铁市场七年党建工作回顾

牛 慧

15 “六抓六促”打造海外党建

谭小兵

17 抓好“三个三” 力促红旗项目部创建工作

唐德阳

■ 思想政治工作

20 践行五大发展理念，促进投资业务持续稳定发展
——中国中铁第十四期领导人员政治理论培训班学习体会

汪志成

22 委派五位党员使者 办好五个海外课堂 实现五个管理融合
邓二龙 雷昆仑 翁新航

26 强化“四好班子”建设 力促项目健康稳定发展

德 阳

29 党群工作协理员“七心”工作法催生项目生机
石治荣 李丽娟 张方方

32 浅谈企业对新生代员工加强政治思想工作的意义及措施

曹 洋

■ 幸福企业建设

34 幸福文化铸就精益建造之魂

局党委宣传部

38 创建幸福项目 促进管理升级

小 兵 徐素玮

■ 文化建设

42 培育优秀项目文化 助力郑万高铁建设

文良诚

45 浅析新媒体怎样在企业文化建设工作中的作用

陈于飞



■ 管理探索

47 浅谈新形势下基层工会工作强化服务的重要性

于春岚

49 浅谈工会干部如何在新形势下创新工作展示作为

张红丽

51 浅谈如何在青年婚恋中进一步发挥企业共青团工作的优势

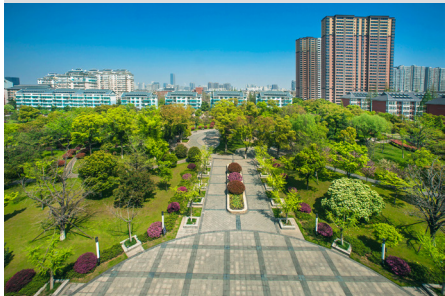
褚珏婷

53 如何让后勤保障为员工安全感加分

林旺

54 灵活休假管理 集约化发挥人力资源效率

何艾君



■ 经验交流

55 认真落实班组长安全质量责任制
进一步提升施工现场安全质量管控水平

徐智强

58 健全规章制度 加强过程控制
深入推进项目部职工（代表）大会建设

方乃松



■ 杂谈随笔

62 由《人民的名义》看企业管理

孔维鹏

64 “高度重视”应该有个伴

段传坤



图片提供：许国 路辉 付作兴

在中铁四局 2017 年经营工作会议上的讲话

王传霖

(2017 年 5 月 8 日)

同志们：

这次经营工作会议，是局继年初“五会”之后，组织召开的又一个带有全局性、战略性的重要会议。目的就是贯彻落实中国中铁经营工作会议精神，认真总结去年以来的经营工作，深入分析经营工作面临的新形势、新情况、新问题，动员各级经营管理者认清形势、明确目标，积极构建“立体式”的大经营格局，推动全局经营工作迈上新的台阶。稍后，各分管局领导还要分别就承包经营、投资经营、境外经营和产融结合等重点工作进行具体部署，请大家在今后的工作中一并抓好贯彻落实。

2016 年，在国内经济增速放缓、建筑行业减速慢行、市场竞争异常激烈的情况下，全局上下始终以经营为龙头，在经营开发、投资开发的强劲拉动下，企业保持了持续发展的良好势头，生产经营迈上“双超 700 亿元”台阶，且以营业收入、新签合同额、利润总额、经营性现金流等多项指标位居榜首的成绩，成为中国中铁系统综合业绩贡献度排名第一的成员企业，实现了十三五的精彩开局。其中，经营工作主要有五大特点：一是经营规模稳中有进。2016 年，全局完成新签合同额 1068 亿元，同比上一年增长 43.1%，首次跨上千亿级平台。其中，国内基建承包新签额同比增长 35%，境外新签额同比增长 24%，基建投资新

签额同比增长 12 倍以上。二是经营体制机制不断完善。国内市场重新定位各层级经营职能，成立了覆盖全国范围的八大区域指挥部；境外市场对海外分公司进行撤销重组，对委内瑞拉分公司职能进行调整，设立了八个境外区域营销中心，基本理顺了境外营销体系。三是经营领域取得突破。除铁路、公路等传统市场外，先后进入了综合管廊、海绵城市、棚户区改造、跨座式单轨等新兴业态，巢湖健康养老项目首期养老公寓已动工。境外业务在一带一路沿线国家和重点国别市场选点布局，安哥拉、蒙古、埃塞市场实现滚动。四是经营模式有效创新。抢抓 PPP 市场机遇，产融结合日益加深，“以小撬大”的资金杠杆效应明显。积极开展工程总承包，与中铁咨询组建联合体，成功承揽了合同额达 46 亿元的南京南部新城基础设施 EPC 项目。五是经营资质升级优化。一方面，在取得铁路、房建特级的基础上，局成功取得市政特级资质，成为安徽省首家“三特三甲”施工企业，增强了企业的市场竞争力。另一方面，将部分公司资质采取分立重组的方式转入局，扩充了局资质覆盖范围，满足了各单位对局资质使用的需要。

今年以来，全局面临的市场形势十分严峻：一是经营任务繁重。截至 4 月底，全局仅完成新签合同额 304 亿元，占股份公司下达年度任务 1180 亿元的 25.8%。其中，国内 245 亿元，基建投资 42 亿元，境

外 17 亿元。加之，股份公司近期要求各二级企业今年新签额要在年初的基础上再上调 5%—10%。按照目前的进度和差距，后续八个月全局的经营工作压力巨大。二是铁路市场受招标量减少、竞争激烈等因素影响，目前我局无一项目中标，这是近年来我们未曾遭遇到的严峻挑战。三是市场空间受到挤压。在股份公司主导的施工总承包、投资、重大铁路项目内部任务分配或协调上，相对与其他兄弟局，我局明显不占优势。

下面，我就做好当前及今后一个时期的企业经营工作讲三个方面的意见。

一、审时度势，全面提升驾驭市场的能力

经营工作事关企业生存和发展，在建筑业变革空前、分化加剧、竞争激烈的形势下，我们需要进行深入研判和分析。

首先，企业经营环境面临“三个重大变化”。

一是国家经济转型的重大变化。当前，中国经济发展步入新常态，国家着力推进供给侧结构性改革，供给侧改革的核心是调整供需关系，从“需求侧”转向“供给侧”，从增加总量转向提高质量。施工企业将从“增量竞争”向“存量竞争”演变，从原来的拼规模、拼速度转向既要拼速度，还要拼质量、拼效益。尤其全行业都在呼唤工匠精神回归的引领下，高品质的产品已成为市场争夺战取胜的重要法宝，如果我们看不清这种趋势，不及早下手调整企业的经营方式和结构，提高供给质量和效率，企业将面临巨大的生存与发展危机。

二是基建市场环境的重大变化。随着中央到地方在城市基础设施建设领域强力推广 PPP 模式，投资经营已成为企业获取工程项目的重要手段。总体来看，PPP 项目、工程总承包项目逐渐增多，传统的施工招标项目急剧减少。特别是财政收入较高、信用评级较好的优质 PPP 项目竞争越来越激烈：第一，PPP 项目基本采用公开招标方式选择社会资本方，诸多建筑企业囿于传统施工业务的萎缩，不惜采取低价策略等非理性方式竞标；第二，大型央企国企及部分优质上市企业为抢占 PPP 市场大肆跑马圈地，以求在竞争格局完全形成前争得一席之地；第三，绿地、复星、比亚

迪等大集团凭借强大的资金和资源强势进入 PPP 领域，成为跨界“野蛮人”。PPP 模式的推行已是大势所趋，我们必须主动顺应形势，抓住 PPP 市场机遇，为市场站位和企业转型升级做足准备，否则将面临被市场淘汰甚至完全出局的后果。

三是企业经营方式的重大变化。随着国家依法治国的全面推进，高压反腐、财经执纪、信息化监控的力度不断加大，特别是针对建筑市场专项治理的不断深化，市场经济行为将更加规范。当前，施工企业逐步向战略经营、集约化经营、品牌经营转变，市场竞争将不仅仅单纯依靠“关系运作”的经营能力，更要靠强大的品牌、雄厚的资金、先进的技术、优质的管理等在内的综合实力，靠优质的工程建造水平和全方位服务能力来赢得市场。在建筑行业工业化进程、PPP 模式强力推动的大背景下，全产业链经营能力成为企业运筹帷幄、决胜市场的重要砝码。如果我们还继续停留在传统的低水平经营方式上，停留在大量资源投入的生产方式上，将会逐步失去市场空间，甚至弱化生存和发展的能力。

其次，企业经营现状存在“四个方面挑战”。

一是经营规模存在差距。一流现代化企业集团，经营规模是一项重要指标，有了规模效应，经营的平均成本将随之下降，总体利润也就回升。虽然近年我局经营工作取得了长足进步，但与中建系统的优秀企业相比，无论是经营规模还是人均创效能力，我们与他们的差距在逐步拉大。如中建三局、中建八局在 2017 年就分别提出了新签额确保 3200 亿元、3000 亿元的奋斗目标，是我局新签额确保 1180 亿元的近 3 倍。在系统内部，仅去年新签额超过 700 亿元的二级企业就有 5 家，排名第二的中铁一局新签额也突破了千亿元。总体来看，在前有强敌、后有追兵的情况下，我们的经营优势仍不明显，压力依然较大，必须进一步增强忧患意识，决不能有丝毫懈怠、有骄傲自满的倾向和思想。

二是国际市场开发任重道远。2016 年，中交的中国路桥海外新签合同额达到 79.9 亿美元，中建八局实现海外新签额 33.7 亿美元，中建三局实现海外签约额

13.66 亿美元，反观我局，仅为 7.4 亿美元，与优秀的走出去企业相比，差距较大。特别是中建、中交在海外业务管理上更多的采取了集团化经营、区域化发展、属地化管理的方式，使外经资源优势得到有效发挥，而我局境外业务历经两年多的打基础期，虽然海外营销体系正逐步完善，但经营资源仍较为不足，与国际化经营的要求还较不适应。

三是经营资源未得到有效发挥。除安徽、江苏、广东、山东、广西南宁等目前产业链较为成熟的地区外，大部分三级公司竞争主体不突出，核心市场和核心区域没有建立起来，资源配置较为分散，经营布局还不完善。同时，部分单位片面追求经营规模，对经营质量缺乏科学研判，承揽任务与企业生产要素和管理资源不相匹配。此外，企业经营队伍总量虽然较大，但高层次的工经人才、投融资人才、外经人才、商务人才等较为缺乏。

四是企业核心竞争优势不明显。在水利水电、港口码头、机场航道、长大隧道、跨江跨海大桥等专业领域，我们始终没有大的突破；在生态环保、战备工程、新型城镇化以及一些国家级的规划重点区域，我们实质性进入较少。即便是我局占有优势的铁路市场，因缺乏长大隧道、高铁站房等业绩，导致我局在营销投标中丧失了不少机会，2016 年我局在铁路市场承揽项目 172 亿元，在中国中铁、中国铁建两大系统内排名第六，比一局少 73 亿元，比十二局少 96 亿元，滑坡非常明显！加之，铁路建设逐步加大社会资本融资，股份公司在重大铁路项目内部调剂，我局想要通过承包经营保持铁路优势地位的压力较大。

第三，企业经营工作需要“五轮同步驱动”。

一是品牌驱动。市场竞争有一个法则，叫二八法则，就是在一个成熟的市场中 20% 的品牌企业占有 80% 的市场份额。可见，未来企业的竞争就是品牌的竞争。经历 60 多年的积淀和发展，无论是管理能力、资金实力还是客户口碑，四局在行业内积累了一定的竞争优势，已进入较高层次的品牌营销阶段。在当前及未来一个时期，四局正从系统标杆逐步迈向行业领先，我们要统筹经营好铁总、地铁公司、城投公司、

大型央企等高价值客户和战略客户，重点在有影响力、有代表性的大型工程上下功夫，子分公司通过项目的优质履约，不断深化双方及多方的合作关系，用好品牌为客户创造价值，形成循环往复的滚动开发式格局。

二是管理驱动。当前，建筑业转型升级的路径已经清晰，行业进入分化加剧的微利时代，施工企业要想在激烈的竞争中脱颖而出，就必须主动适应和引领建筑行业的发展潮流，由传统经验管理型向现代管理型升级，通过标准化、信息化、集约化、专业化、扁平化、工厂化管理，让客户对企业产生价值认同。如我们推广的成本管理系统、安全质量隐患排查治理系统，以及 BIM 技术、正在建设的财务共享中心等。特别是现场施工作业方式更要加速向工厂化、智能化转变，以机械化生产替换人工作业、以自动化控制减少人为操作、以信息化提升管理效率，实现工业建造方式的大变革，充分展示现代企业的管理水平，为经营工作助力。

三是技术驱动。技术创新能力是企业领先的发展战略，要创新研发技术含量高、应用价值高的国家级工法和新产品，在技术引领市场、创造市场方面下大功夫。如高新尖项目，海绵城市、地下管廊、装配式住宅、新兴生态环保等市场，积极开发与建筑工业化相适应的工艺和技术，加大 BIM 技术的推广应用力度；如磁悬浮、跨座式单轨、有轨电车以及异形盾构等新技术领域，更要奋力作为，通过重点研发解决复杂问题的关键技术，促进技术成果的吸收、转化、应用和推广，把技术优势转变为市场优势，构建四局科技品牌含金量，以先进的技术实力撬动市场。

四是金融驱动。金融和资本运作是未来企业运营的重要方式。相对于以前的机遇期，这一轮机遇期最大的不同就是：需要投融资。在 2015 年以前，我局未借助金融杠杆，几乎都是全自有资金投资。在 PPP 模式下，我局与金融机构合作，采用杠杆投资，减少了自有资金投入，有效提升了投资效率。为此，我们要继续加强与金融机构的合作，合理借鉴金融企业的视野以及经营管理的原则来经营企业，提高产融结合的力度，提升资本运营的杠杆倍数，确保在投融资经营

的大潮中立于不败之地。

五是文化驱动。当前，企业文化与价值观的传播已成为经营工作的重要内容。我们要着力通过文化建设输出价值导向，构建一个共同遵守、广泛认同的愿景、使命、价值观体系，让人人会讲四局故事；运用新媒体平台传播企业转型升级的新做法、新亮点、新成果，主动邀请有合作意向的客户到局考察，通过文化交融，与客户拉近距离，为经营工作提供强大的文化软实力。

综合来看，虽然企业经营工作面临的内外部环境十分严峻，但未来一段时期，国内建筑市场仍然有较大的发展空间和较长的发展周期，加之“走出去”机遇广阔，建筑市场的发展前景依然十分光明。尽管新一轮建设高潮充满变数，但机遇难得，我们必须全面适应市场，深挖经营潜力，努力向行业全价值链综合服务商转变，力争储备更多、更优质的施工生产订单，应对今后更大范围、更高层次的市场竞争，推动企业健康持续发展。

二、坚持智慧经营，全面构建“大经营”格局

面对建筑市场同质化竞争严重的现状，在当前及今后一个时期，我们要围绕十三五发展战略，全面构建大经营格局，通过外树品牌、内抓管理，全面提升企业的市场占领能力。

（一）关于国内经营的发展思路：保存量、抓增量

一是加大区域经营力度，提高资源利用率。按照股份公司经营工作会的要求，2017年，各工程局要全面建立区域经营管理模式为主、其他经营模式为补充和辅助的经营管理体系，实现局及区域经营机构承揽任务占比70%以上，力争达到80%。第一，加快组建。区域指挥部是局区域市场经营的主体，今年上半年要全部组建到位。局机关相关部门要敞开绿色通道，协助完成人员配备、办公住房、经费使用等具体事宜，确保其实质性运转。第二，严格考核。区域指挥部不是机关，要将年度指标任务层层分解，做到人人肩上有指标。今年，要按照局即将下发的营销、投资工作考核奖惩办法，区域指挥部、营销办事处考核评价办

法，年度进行严格考核。第三，整合资源。区域指挥部要统筹区域内的经营资源，认真研究重点市场和热点经济区域，促成局与各级地方政府、大企业、大机构的战略合作，开展经营对接和高层互访，拓展投融资项目、设计施工总承包项目、城市综合体、铁路大标段市场。对一些专业性较强的市场，如地铁、房建、“四电”市场等，各专业公司要努力争取具有行业影响力的高精尖项目，夺取市场竞争的主导权，实现扎根城市建“营盘”。

二是传统市场保存量、新增市场抓增量。存量市场上：铁路、地铁大轨道市场，今年要确保承揽任务量达到全国同类型企业第一。铁路市场，虽然铁总每年基建投资基本保持在5000亿元左右，但未来更多的铁路项目将采取合资方式筹建，铁路营销压力巨大，力度绝不能降低。一方面，区域指挥部、局办事处、相关子分公司要全面提高对铁路营销的意识，不断加强与各地方铁投、城际公司、设计院等单位的经营力度，紧盯铁总计划新开工的35个项目，对重点项目实施动态策划，提高中标率；另一方面，局营销部要牵头策划，充分发挥局铁路、房建特级资质优势，在一些项目类型和标段选择上下功夫，今年，务必在10公里长大隧道、2万平方米以上高铁站房、复杂结构和高墩桥梁等方面取得实质性突破，不能始终让这些短板制约我局的发展，影响铁路建设排头兵的形象。地铁市场，要在利用既有在建项目良好信誉，持续扩大全产业链经营的基础上，在大直径盾构、异形盾构、海底盾构隧道上取得新的进展。公路市场，要围绕一带一路互联互通、京津冀交通一体化、长江经济带综合立体交通走廊三大国家战略，在重点区域尤其是新疆市场细化布局，稳固公路市场的份额。此外，市政、房建、生态环保等市场要紧跟城镇化步伐，找准突破口，坚持以施工承包为主、创造条件推动施工总承包和大标段项目。增量市场上：要大力开发地方投资为主的区域性城际铁路，并寻找有利机会介入铁路社会资本投资示范项目。特别是轻轨市场中的中低速磁悬浮、跨座式单轨、有轨电车等领域，海绵城市、综合管廊、特色小镇、黑臭水体治理、地铁上盖物业等新市场，要抓好重大项目的运作协调，发挥示范作用。

三是加大与投资经营的协同。虽然投资市场风起云涌，但承包市场依然容量巨大，我们切不可厚此薄彼，更不可顾此失彼，必须坚持承包经营和投资经营两轮驱动。第一，各单位要牢牢抓住当前基础设施建设市场的机遇，把投资经营作为开辟新市场、新领域的重要手段，加强各地投资项目信息的搜集上报，主动配合局投资开发类公司、区域指挥部开展经营工作。第二，区域指挥部要作为立体营销的牵头人，统筹区域内承包、投资经营工作，组织和加强与股份公司六大投资公司、五大区域指挥部的配合，勤沟通、多汇报，积极创造条件参与项目前期策划，力争更多地获得以股份公司名义牵头的 EPC、PPP 项目份额。第三，局营销、投资系统要加强协调配合，坚持以承包经营为主打模式、优先模式，在传统市场、新增市场扩大承包经营优势的基础上，大力推进投资经营，形成齐抓共管的合力。要积极寻找实力强、有信誉、规模大的大企业、大集团开展合作，重点抓好已签订战略协议、框架协议、意向协议的落实，提高重大跟踪项目的落地率。

四是大力提升经营质量。一方面，加强营销源头质量控制。各单位要坚持理性经营，严禁投亏损标、通过中介中标，投标前切实做好项目前期调查，项目与自身施工能力的综合评定工作，避免为了完成营销任务而盲目投标，造成项目施工内容与自身施工能力不相匹配，给企业带来安全风险。要强化对工程项目经营绩效的综合评价，对那些盈利效果明显的项目，要给予营销人员重奖；对于亏损的项目，要分清责任，对因营销失误造成损失的，要给予经济责任追究，决不能在市场营销上吃“大锅饭”。另一方面，加强营销基础工作。要进一步提高资审文件、投标文件的质量，坚决杜绝因自身问题而造成的废标现象。尤其要加强营销队伍的专业化、正规化建设，逐步增多知识型营销人员，实现精准营销，不断提高营销系统人员的工作责任心和敬业精神。

(二) 关于投资经营的发展思路：防风险、补短板

一是打造大投资格局。为解决制约投资业务发展

的瓶颈和短板，近期，局对投资系统组织结构进行了调整优化，初步形成了局投资部、投资运营管理公司、局直管 SPV 公司、投资开发类公司、房地产公司（健康养老公司）、非局直管 SPV 公司的管理架构，向“投资商 + 承包商 + 运营商”进行转变。其中，局投资部的经营定位主要是“造势”：重点是加强对国家投融资政策的研究和解读，以及投资战略、计划、制度的制定，对全局投资项目开发、建设管理、运营业务负责指导和监管，当好裁判员，并牵头促进局与相关咨询机构、大企业、大财团的战略合作，为运作特大型项目、拓展市场和业务领域创造条件。投资开发类公司的经营定位主要是“做市”：开投、城投、建投、海南投资、华南投资、北方投资等 6 个区域类公司，重点负责各自区域市场的投资开发，与股份公司六大投资公司合作，积极运作经济相对发达地区、业主诚信、投资回收有保障、有示范性和影响力的主业项目，牵头主责 PPP 协议的谈判与签订等。投资运营管理公司的经营定位主要是“做事”：重点是负责投资项目的建设及运营全环节管理，以及非局直管 SPV 公司的组建与管理。此外，中国中铁佰和佰乐养老项目由房地产公司组建运营公司进行管理，韶新高速、淮南、海口管廊 3 个项目公司由局直接管理。投资运营管理公司要尽快对已成立的非局直管 SPV 公司进行资产台帐管理并加强指导。今后，中标的特大型项目、技术复杂或具有重大影响的重点项目，由局成立直管 SPV 公司负责建设期管理和运营筹备工作。局机关相关部门、各施工类子分公司、设计院、区域指挥部、局办事处要加强协作，建立投资项目的多单位（部门）协同机制，明确投资项目营销、建设、运营回收阶段的流程和标准，形成立体式经营格局。此外，各子分公司要积极配合投资营销，子分公司主要领导和分管领导要懂投融资方面的业务知识，建立本单位精干的投资队伍，配合投资公司开展工作。

二是统筹大市场开发。第一，防范经营风险。局投资部、管理研究院要联合相关部门组建 PPP 研究中心，收集分析行业典型正反案例，学习借鉴同行投资创新的新模式，确保占据经营信息和资源高地。各投资开发类公司要严格按照局规范和加强投资项目准入

管理的规定，特别是国资委令第34号、35号的要求，加强投资项目的可行性论证，严格履行投资决策、合同评审等管理流程，逐步健全对投资项目全环节的风险评估机制。局投资部要结合市场形势变化，尽快出台新的投资管理办法。第二，抓好投资布局。投资、营销系统要继续将国家政策重点支持的“一带一路”、长三角、京津冀鲁以及经济发达城市，作为投资布局和跟踪推进的重点区域，实现分层对接。特别是近期党中央、国务院决定设立的河北雄安新区，是京津冀协同发展的一项重要决策部署。目前，股份公司计划成立中国中铁雄安新区投资建设总指挥部，全面参与新区轨道交通、城际铁路、高速公路、市政工程、城市管廊、海绵城市、环境整治、水利水务等基础设施项目建设，施工单位从系统内部招标。局、京津冀鲁区域指挥部要与股份公司总指挥部定期对接，及时掌握最新政策和动向，协助做好相关服务工作，争取有利条件介入雄安新区的开发建设工作。第三，把握投资方向。按照股份公司的要求，原则上50亿元以下的中小型基础设施项目交由有实力的工程局独立负责，少数的城际铁路以确保中标为原则，授权有实力有优势的工程局运作。为此，要重点关注有长期稳定现金流、盈利能力强、有影响力和示范性的PPP项目，以轻轨、地铁、省际及市域铁路、大市政、保障房、城市标志性建筑、城市地下综合管廊、海绵城市、引江济淮及水务环保等为重点投资方向。今年，要力争在特色小镇、铁路沿线开发、地铁上盖物业项目等领域，落地实质性项目。

三是实现全产业链经营。重点要在融资能力、设计优化、运营管理能力上下功夫。第一，加强融资管理的协同经营。一方面，加强与银行、信托、基金、保险等公司的合作，建立长期稳定的战略合作关系，灵活运用金融杠杆，以小博大、运作大项目，降低对局资产负债率的影响。另一方面，借助股份公司内部融资平台，与中铁资本、中铁信托等内部投资机构合作，开展产融结合和表外融资，并与股份公司沟通，探索筹建四局PPP产业基金平台的可行性，积极为投资业务“输血造能”。第二，加强规划设计的协同经营。一方面，加强设计院的规划、设计能力，局层面

要成立设计管理部，统筹全局的设计管理工作，比选优化设计方案、施工组织，促进设计与施工的深度融合。此外，由战略规划部牵头、技术中心配合，相关部门参与，建立出台针对设计院发挥经营龙头作用的激励机制，调动设计院经营开发的积极性。另一方面，培育适应PPP模式的设计优化人才。今年，要有意识地从地方交规院或设计院引进企业急需的专家人才，局设计院要建立针对投资项目的人才培养机制，参与局PPP项目，掌握设计优化的主动权。第三，加强运营管理的协同经营。今年，要围绕基础设施运营管理和养老运营服务两大平台，加快提升运营管理能力。投资运营管理公司要在建章立制、充实人员的基础上，收集、整理全国各地城轨、城际、铁路、地下管廊、高速公路领域的运营成本等基础数据，建立系统内部大数据库，为项目的可行性论证、优化设计、提升项目运营水平提供强有力的数据支撑。房地产公司要打造健康养老运营核心团队，选派优秀人员前往合作单位进行实训，为运营管理公司的筹建打好人才基础。未来，基础设施、养老运营管理能力将成为四局的核心竞争力之一，为此我们必须前瞻布局、弥补短板，不断总结和积累经验。

（三）关于境外经营的发展思路：抢地盘、树品牌

一是坚持内外联动，全力深耕市场。今年，局对境外业务下达了确保100亿元人民币的新签合同任务，目的就是自我加压，增强市场开拓能力，加速推动局境外业务迈向良性发展轨道。第一个层次：扩大市场布局。东非、东南亚、西北非、蒙古、迪拜、南亚办事处，要注重市场环境调研，优先选择政局稳定、经济发展潜力大、能够持续经营的国别市场，重点是一带一路上有交通节点的城市、能源资源城市，多渠道搜集项目信息，主动捕捉经营商机。局国际部要对境外市场布局统筹规划，对新市场积极引导，同时做好区域化管理的政策衔接。第二个层次：坚持内外联动。局国际部要牵头对接商务部、外交部、对外承包商会等政府部门和行业主管协会，加强与国开行、口行、产业发展基金等金融机构的合作，抓好国家两优贷款、

援外项目的跟踪和落实。要系统梳理国内有实力的走出去企业，与存在战略互补性企业建立良好关系，形成优势互补、分工协作的战略联盟。尤其是要紧盯铁总、股份公司牵头实施的一带一路基础设施项目，力争有所斩获。境外区域经营机构要尽快提高国际商务运作水平，加快构建包括政府高层、使领馆、经参处等在内的社会关系网，为落地实质性项目创造条件。

第三个层次：增强辐射效应。安哥拉、埃塞、蒙古等国别市场要以既有在建项目为依托，移植国内项目管理的好经验、好做法，尤其是工厂化、智能化的现场施工方式，靠先进的技术实力、标准化的建造流程、信息化的管控手段、机械化的施作模式，全面展现四局的施工建造水平，立足区域、辐射周边，孵化新项目，实现由“进入市场”到“滚动市场”的转变。

二是加强风险防范，完善管理体系。要按照十三五职能发展战略，完善配套系列管理制度，不断强化海外人才、物资设备等保障，实现由局国际部独立支撑向局系统联控的转变。第一，各外经单位、相关子分公司要建立有效的风险评估及预警机制，把风险管理落实到项目前期策划、投标、工程施工等各个环节，积极化解汇率及工程建设风险，完善海外突发事件预警机制和处理机制，切实保护好海外项目和工作人员安全。第二，局国际部要将涉及有关国际业务的成本、人力资源、财务、法律合规管理等内容汇编成册，通过制度的修订完善，理清国际部、境外营销机构、指挥部（项目部）、参建子分公司各自管理的职责与权限，促进各级管理机构的行为得到规范。第三，重视依法合规经营，重大项目运作必须向经商处汇报并获得支持，市场竞争项目要积极参与并服从承包商会的协调，投资类项目、重大承包类项目要履行股份公司的决策程序，切实杜绝各类违规事件的发生。

三是推进模式创新，实现属地化发展。要积极变革传统的低层次的海外项目经营模式，推动海外经营由运作项目到运作市场的转变，由现汇工程承包向以投资带动工程承包、设计施工总承包等方式的转变。今年，要借助国家发改委联合相关部门和单位建立的

“一带一路”PPP工作机制，国家支持企业“走出去”的各项优惠政策，在项目融资条件、融资成本和信息咨询等方面争取政策倾斜和支持，在风险可控的条件下，尝试在高速公路、房建、市政基础设施领域运作一两个投融资类项目。此外，各外经单位、相关参建子分公司要树立包容、共享、责任意识，在市场看好、发展前景广阔和条件成熟的国家和地区，积极推行本土化经营。如提高雇用当地员工的比例，加强与当地企业的合作，在东道国实施人才本土化培养，提升境外市场的开发能力。

三、夯实经营基础，实现滚动发展

一是强化项目管理。要把加强现场管理作为经营工作的治本之策来抓，持续推进生产经营一体化，以现场保市场、以现场拓市场。第一，深入推进“四化”建设。各单位要借鉴五公司龙怀高速、建筑公司航空港棚户区改造、城轨分公司郑州地铁等项目区域滚动的经验，持续推进施工生产向“标准化、工厂化、信息化、机械化”转变，通过良好的项目管理水平和全方位服务能力，让客户满意。第二，确保安全质量。特别是投资项目，股份公司已明确，凡在投资项目上发生安全质量事故的，股份公司追责要从重处罚有关施工单位。各单位要坚持“零事故”理念，高度重视安全质量风险防控，积极做好安全质量隐患排查和专项整治，做到层层把关，严防死守，坚决杜绝各类安全质量事故尤其是群死群伤安全事故的发生，维护企业信誉，为经营工作的开展创造条件。第三，强化信用评价。抓好信用评价工作是促进项目管理水平，树立企业品牌信誉，提升市场竞争力，实现企业健康持续发展的有效途径，评价结果好坏对企业经营工作具有不容低估的影响。各单位要根据局工程项目信用评价管理办法，持之以恒地强化各专业、各地区的信用评价工作，高度重视与业主及各方关系的协调。其中，铁路市场要全力维护A类企业优势，路外市场要力争取得更多更优的名次。此外，股份公司准备启动内部市场的信用评价工作，评价结果将与投资项目内部招投标挂钩，我们要引起高度重视，不断提升施工总承包能力，以期更多地参与到以股份公司名义牵头的投

“党员先锋岗、青年突击队”

“承诺践诺”勇争先

——局唐山市一期地下综合管廊项目经理部党建工作纪实

熊伟

2016年11月，中国管廊以“大、多、高、新”为特色的唐山管廊项目建设正式启动，开辟了唐山这片土地上又一个新建设行业的诞生。由中国中铁四局集团承建唐山市市区地下综合管廊一期工程，北起增盛路到南止建华东道，共7条道路，全长总计7.08公里，总投资8.21亿元，工期为1年，其中三条路采用单仓，入廊管线为电力及控制电缆；其余采用双仓和三仓布置，入廊管线为电力、通信、给水及中水等，工程采用顶管或明挖现浇钢筋混凝土结构，穿越铁路及河道拟采用盾构施工，作为唐山地下综合管廊项目

建设灵魂的党工委，始终秉承“勇于争先，永不满足”的企业精神和“自我发展，造福社会”的企业使命，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，大力弘扬基层党建工作的优良传统，紧密围绕项目建设重难点，深入贯彻“精品工程，阳光工程”的理念，高度重视思维建设、组织建设和作风建设，将“两学一做”学习教导与集团公司《发挥思想政治工作优势推进精细化管理落地》，真学真做，“全面晋升党的建设年运动”严密联合，突出“融入、引领、进级”三大目标，创新打造“党建+项目建设”品牌，充分

资项目、总承包项目。

二是强化合规经营。今年，企业新签合同额增长幅度很大，保增长的压力较大。第一，坚持理性经营。各单位要保持工作定力，坚持底线思维和红线意识，坚决落实投标评审机制和服从协调机制，决不能突破底线违规经营。各级主要领导要亲自挂帅，认真分析和确定投标的重点，主动服从股份公司、局的整体利益，争取拿到更多的订单、更优质的订单。第二，坚持执纪问责。要充分发挥各级纪检监察部门的作用，对企业发生因决策、管理失误出现重大违规违纪问题，并对企业造成重大风险、经济和信誉损失的，纪检监察部门要牵头成立专案组进行调查，并按照相关制度进行追责，触犯法律的要移交司法机关进行处理。

三是强化队伍建设。第一，靠学习。各级领导干部特别是负责经营工作的同志，要不断学习现代企业

经营管理的新知识，熟悉和掌握国际国内市场的新变化，积极创新经营思路，提高经营工作的水平。第二，靠培训。要高度重视和大力引进、培养企业投融资管理、商务、海外开发人才，畅通营销人才的发展通道，形成吸引、用好、留住人才的有效机制。第三，靠管理。要加强对经营工作人员的依法经营、廉洁从业的教育，正确区分企业经营行为和个人行为，企业经营行为要切实做到合法合规，个人决不允许假借经营以权谋私，营造风清气正的企业经营环境。

同志们，经营工作是企业的龙头工程。希望大家坚定信心、敢于担当、共同努力，把年度经营工作各项任务落到实处，全面加快企业转型升级的步伐，真正促使企业走上行业领先、国际一流。让我们一起齐心协力，为这个目标而努力奋斗！

发挥党建工作的红色引擎作用，铸中国铁军之魂，把学习教育效果体现在思想上、行动上和实际工作上，真正施展党员的先锋榜样作用，引领和带动项目建设优质、高效、平安推进。

一、“融入、引领、进级”“党建+项目建设”铸品牌

唐山地下综合管廊工程项目部党工委下设三个党支部，共有党员65人，预备党员5人，入党积极分子6人，占指挥部员工人数的30%。党工委充足认识到抓好基层党建工作的重要意义，严格依照集团党委“项目建到哪里，党组织就延伸到哪里”的根本思路，在项目建设中，必须要求协作单位必须成立相应党组织，在合同段招标文件中明白划定，中标施工进驻后必需树立相应党组织，装备支部书记，由党工委委派党群协理员负责全面协调工作，突出党建引领全局、服务项目建设的作用。创造性地建立党工委与党支部“党建联动”机制，以党建工作引领项目建设，创新打造“党建+项目建设”品牌，采用“领导划分责任区+部室（工程部、工经部、物资部、安质部、财务部、办公室、实验室）的五部二室进行接洽点”的方式，促进党建学习教育落实到位、联系到位、宣传到位、督导到位，到达了分区进步、相互促进和整体提升的效果。

党工委创新形式载体，促进学习教育入心入脑，通过开展专题党课、党员“夜读畅谈”活动、QQ、微信平台、橱窗、农民工夜校线上线下共同窗等多种形式，使每位党员带着现场管理学、带着岗位职责学、带着问题意识学，撰写心得领会，将党章党规与系列讲话的实践精华融入到日常管理工作中，从系列重要讲话、文明新语中吸取智慧，寻找现场管理良方。通过在全体党员中开展“亮身份、晒许诺、铸造建设铁军”活动，让每位党员自觉佩戴党徽亮明身份，设置“党员先锋岗”展示牌，将党员承诺践诺公开上墙，使全体党员牢固树立以“锻造建设铁军”为己任的意识，敢担当、能担当、善担当，出实招、干实事、见实效，以更加严格的要求，踏踏实实真正把本人的本职工作做精、做细、做好。

二、“当真、较真、顶真”“岗位+拼搏奉献”

增进度

进场伊始，围绕施工生产的紧张性，项目党工委严格落实“一岗双责”规范日常工作制度，抓牢领导班子建设，确保项目班子成员的良好沟通，增强互信，做到相互监督、彼此尊重，坚持用科学理论武装头脑，提高理论水平。坚持“请上来”集中学习制度。项目部下设三个工区，每日奔波于施工生产，疲于上级领导检查，尽管如此，党工委书记赵军仍坚持组织学习，组织全体党员干部到项目部和下工区集中学习党的方针、政策，尤其是四月份进入“百日大干”劳动竞赛以来，以重点学习“习近平总书记十八大讲话内容精神”，结合中铁四局“手机党校”为抓手，以公司董事长、党委书记胡世山的重要讲话和公司总经理龚建一的工作报告“三会”相关文件精神为指导，精心打造宣传阵地，进一步提升一线干部职工安全意识为目标，对橱窗、板报、文化墙等传统载体重新设计完善，在各工地、驻地统一制作中国中铁板式黑板报，固定设立“工地之星光荣榜”、“安全班前讲话台”、“安全隐患曝光台”等栏目，营造人人“争做安全事、不做违纪人”的浓厚氛围。在驻地定期公布好人好事、违章违纪信息，突出漫画等创新形式，并在滨河路施工现场建立安全体验区，体验设备和人员在作业过程中发现的典型缺陷、重大隐患，并将标准化作业程序制作成展板上墙，促进职工标准化作业习惯养成，竭力把强化理念教育、警示教育、典型宣传入脑入心，今年来，党工委又开展了“我是党员我承诺、务实担当促发展”、“高举党旗映华北、安全质量当先锋”创精品、争第一党建主题活动，充分发挥党员干部打头阵、挑重担、当先锋的带头示范作用，项目经理汪洪亮带领全体参战人员冲锋在前，副经理荀军、苏宗保、钟荣贵、总工韩昌飞、总会段卫国、总监杨燕、队长肖楠等一大批新老党员干部充分发扬铁军“特别能吃苦、特别能战斗”的精神，每天奔波施工一线，尤其是重点工程、重要节点，重要部位，各工区实行领导分工负责制和夜间值班制度，发挥了“一个党员领导一个责任区、一个党员就是一面旗帜”示范岗作用，更加发扬“五加二”、“白加黑”“雨加晴”的

战斗精神，真正做到了“情况在一线掌握、问题在一线解决、能力在一线提高、作风在一线转变、形象在一线树立”，为职工树立了好榜样。

通过项目党工委不断“充电”和“补钙”模式创造良好的工作环境，打造平安工地的“安全文化”建设；以关心和改善员工的物质文化生活、精神文化、生活条件入手，不断丰富内涵，融洽项目各级关系，凝聚人心，增强员工的归属感的“人本文化”；以“建优质工程，构建幸福项目”的目标，实现项目“生产安全、工程优质、干部优秀”的“中铁文化”，以“诚信”为基础，打造优质工程的“质量文化”，以“完善的内部管理”的考核、奖罚办法，培养职工勤俭治企、当家作主的“成本文化”，不断增强企业凝聚力和战斗力，为确保唐山一期管廊工程建设项目按期、高效地完成起到了良好的助推作用。

三、“漂亮、俏丽、美丽”“和谐+幸福家园”同提升

众所周知，在外打工的农民工是家里的“主心骨”围绕企业“攻城拔寨”，承担着家里抚养小孩、赡养父母的重责，他们的身体健康直接关系到全家的幸福与否。长期以来，广大农民工常年累月从事又苦又累而又繁重的体力活，保健意识差，不了解自身健康状况的现象较为普遍，严重影响了农民工朋友的生命财产安全和家庭幸福。该党工委通过为农民工进行免费体检使广大农民工能够充分掌握了自己的身体健康状况，对存在的疾病隐患做到及时、有效的预防。作为项目部党委书记的赵军自任职以来，认真履行“六大员”职责，加强与农民工的沟通交流，主动帮助解决困难、提升素质、改进管理，搭建起外协队伍与项目部之间的“连心桥”，被农民工兄弟亲切的称为“娘家哥”，有一次，打桩施工队来自山东菏泽市38岁的李院红说，赵书记够“哥们”，不欠薪，还把咱们农民工当人看，一天我们下班很晚回来已是傍晚，在工地遇见巡视工地的赵书记，他就主动安排我们几个到万达广场吃晚饭，在闲聊中，得知他们来了1个多月了还没有开工资，带来的积蓄早已“弹尽粮绝”，买好单后他主动从口袋里掏出500元：“先拿去用，有事

再说！”。他经常借钱给农民工。我们问他：“你不怕他们不还吗？”赵书记说：“在别人困难的时候拉一把，人家是不会忘记的。”他体谅农民工的难处，不仅自己借钱给农民工，还让项目部设立了帮扶基金，谁有困难就借给谁，过后再从其工资中扣回。有的农民工抱着试试看的想法，出门时连被褥衣物都不带。赵书记了解到这一情况后，免费供给农民工被褥、工作服。要管好30支队伍、2000余名农民工不是件容易的事儿，为让进场农民工了解协理员的职责，赵军主动在外协队伍驻地、钢筋加工棚等处，竖起了党群工作协理员联系牌，并发放党群工作协理员联系卡200余份。当农民工拿到联系卡并读出“您有困难、我来帮您”的瞬间，他感觉肩上的责任更重了。由于工地地处城乡结合部，外协队伍进场后没找到合适的驻地。在得知情况后，他积极向项目部领导协商争取，为外协队伍安排提供3个小旅馆临时居住，一并安排部署建成了规范化“徽派”驻地，全部采用彩钢板房，食堂，浴室，洗衣间一应俱全，结束了农民工住窝棚、睡地铺的历史。并拉通了水电，安装了空调、电视，工地“夫妻房”、工地WF，农民工工资保证金等一系列有效措施，不断加强农民工基础管理，保障了农民工合法权益，确保了农民工“幸福家园”不断提升，逐步形成了“五同五自”管理的幸福的指数。在对农民工进行实名管理的同时，还为他们建立起了“幸福档案”，不管哪名农民工过生日，赵军都会发一条祝福短信，送上一碗长寿面。夏季高温期间，他经常性地组织“送清凉、送安全、送健康”活动，工地设立休息亭，每天准备绿豆汤送到工地，并经常发放西瓜、十滴水、人丹、藿香液等防暑降温用品，有效防范夏季施工中暑。春节期间，他还联合项目团组织开展了“冬日暖阳”活动，提前帮助农民工网上购票，安排专车接送农民工至火车站，并电话至其家属问候是否安全到家，深受农民工家属好评。他总是这样真情服务，“暖心”做实事，他坚持以人为本的原则，时时处处为协作队伍着想，认真做到“四个坚持”，对农民工一视同仁、以诚待人、热情服务、互利共赢，做到政治上平等、工作中支持、待遇上关心，把农民工当成自己的亲人看待，以心换心、以情感人，受到广大农民工的一致好评，建立了

年年有活动 次次各不同

——电气化公司党委在杭州地铁市场七年党建工作回顾

牛慧

弹指一挥间，转眼电气化公司已经在杭州地铁市场精耕细作了七年，回顾这七年，公司党建和生产营销互促互进，公司在杭州地铁市场累计中标9项，并与业主多方领导建立了良好的关系。下面，我们来回顾一下电气化公司党委在杭州地铁这七年“年年有活动、次次各不同”的党建做法。

2011年，电气化公司中标杭州地铁1号线，为了充分利用好这个中铁四局重返杭州地铁市场的机会，进而进一步占领扩大市场份额，电气化公司党委在经过前期调研的基础上，策划组织了与杭州地铁公司党

委共同开展的“双创双优促发展，杭州地铁党旗红”党建联动，并本着务实的原则，先后开展了劳动竞赛、党员大讨论、党员合理化建设、联合党课、双优共建、总结表彰等活动，获得了杭州地铁公司党委的高度评价，最终使公司顺利中标杭州地铁1号线补充工程和2号线工程，同时，也使局内更多的兄弟单位进入了杭州地铁市场。

在接下来的杭州地铁2号线建设过程中，杭州地铁公司党委主动邀约电气化公司继续开展党建联动。电气化公司党委于2013年6月启动杭州地铁2号线的

一个团结和谐“花园式”的项目部。

期间，党工委对全体党员提出了“平凡时候看得出来，要害时候冲得上去，让人窥见了项目部“三真(当真、较真、顶真)三抓(抓部室、抓班组、抓员工)”的“工匠精神”。体现“党员先进性”的明确要求，充分发挥党员在艰难的建设任务中的先锋模范作用，展现中国“铁军”形象，积极组织联合各标段开展“两美”唐山重点工程立功比赛，通过六比六赛、最美班组、最美员工评选、“漂亮部室、俏丽项目部、美丽工地”创立等载体，形成“比学赶帮超”良好气氛，掀起全线建设热潮，有力推动工程建设向前发展。同时，党工委还加强对工会、团组织等大众组织的领导，关怀、支持工会、共青团的工作，结合项目实际，发展形式多样、丰盛多彩、健康向上的文体活动，举行“唐山

建设杯”结合运动会、组织重大节假日联欢晚会、举办工地群体婚礼、开展征迁艰苦户慰问与一线工人高温慰问等，营造出了和谐稳定的建设大局。

铺下去的是历史的画卷，立起来的将是不朽的丰碑。作为以“大、多、高、新”为特色的唐山管廊项目建设，必将创造中国管廊建设史的光辉，其创造的实绩和影响力，足能够同中国修建史上的任何一种建筑相比拚，从而成为中国建筑文化中的一个非常重要的现象而被人们长久记忆，“党员先锋岗、青年突击队”“承诺践诺”表示出的那种豪情与炽热，那种高昂与奋发，那种意气与豪放，建立起的形象是标杆，是旗帜！

(作者单位：四公司)

党建共建活动，当时正值群众路线教育实践活动，所以公司党委在1号线党建子活动贯穿全过程的基础上，在2号线增加了每次党建活动的回访，进一步把公司党建工作“为民、务实、有效”的良好形象根植入更多杭州地铁人的心里。

党建工作的舞台无限宽广！在2011年到2013年连续3年坚持不懈的党建联动中，杭州地铁公司80%的高层领导均亲临过电气化公司的党建活动现场，“润物细无声”地拉近了彼此的距离。2014年，公司在杭州地铁市场捷报频传，又连续中标四个工程，再次印证了局营销系统领导的话：电气化公司党建促进营销工作，是“不可思议的强大正能量”！

2014年，公司在杭州地铁市场有数个工程在建，面对这种新情况，电气化公司党委开始思考如何创新地开展党建工作才能迸发出新的活力。经过深入现场的调研，公司党委要求在建的四个杭州地铁经理部党支部共同开展“地铁建设回头看，党员争先显本色”区域党建活动，围绕地铁建设的工期、安全、质量、成本、效益和文明施工等方面，在不同的项目上成立不同课题的党员攻关小组，通过邀请业主单位领导定期指导攻关活动和各项目之间的交流，总结出一套地铁建设的标准化操作方法，正是这一套区域党建活动成果再次在杭州地铁公司凸显了电气化公司党委“围绕生产抓党建，抓好党建促生产”的强大力量。

2015年，杭州地铁公司新任的党委书记在默默关注电气化公司党建工作近两年后，安排人员主动联系电气化公司党委组织部门，与他们进行党建书面交流活动，并在书面交流后，提出想到中铁四局考察交流党建工作的想法。同时，杭州地铁公司运营分公司党委也请电气化公司党委帮助他们策划与社区的党建活动。受此启发，电气化公司党委于2016年成立了“党群流动工作室”，在服务本公司基层党组织和所有党员的基础上，义务为有需求的业主单位开展党建工作提供参考意见。2016年11月，“工作室”应邀进驻杭州地铁公司，策划了在公司新中标的杭州地铁2号线西北段六标经理部和杭州地铁公司党委共同开展

“干在实处谋新篇，党员争先保开通”党建联动，并

在联动的启动仪式上把公司“与爱同行”党团员志愿者服务队和“丰华”党员突击队两个党建品牌向业主进行推介，特别是通过先后组织的“助力G20，中铁四局在行动”党团员志愿服务、无偿献血、“平安、文明”学雷锋便民服务及“同一片蓝天，同一份关爱”走进特殊教育学校等志愿服务活动，配合“丰华”党员突击队的劳动竞赛，电气化公司党委以扎实的工作作风和高度社会责任感获得了杭州市党政领导和杭州地铁公司的一致赞誉。

2017年春节，电气化公司杭州地铁经理部员工们放弃休息，党员干部夜间带班值守施工现场，党员则在施工安全质量等关键岗位进行把控，公司党委及时安排组织了与业主共同开展“幸福大联欢”活动，大家在工地上度过了一个与众不同的春节。节后不久，电气化公司在杭州地铁市场的第9个工程成功中标。

相信这又是一个新的开始，党建工作永远在路上！

（作者单位：电气化公司）

“六抓六促” 打造海外党建

谭小兵

市政分公司安哥拉项目是市政公司在局大力支持下,按照“立足水务 面向市政 拓展海外”的发展思路,组建的首个海外项目。与兄弟单位比起来,市政分公司海外施工有专业性强和队伍年青化的特点,结合海外项目实际情况,和局党委“大海外、大政工、大党建”的指导方针,市政分公司安哥拉党工委以“六抓六促”为突破,着手理顺关系、打造平台,在海外项目管理过程中,克服重重困难,完成了局仍至中国中铁首座加压泵站、污水处理厂及给排水管网的施工,取得了物质和精神财富的双丰收,一批年轻管理人员在海外岗位成长起来,海外项目从当初的一个到现在六个项目,实现了施工生产、经济效益、海外党建、员工成才、区域发展的良性循环。

一、抓学习建设,促海外适应力

尽管在 2008 年就作为水电专家组成员进入安哥拉工地调查,但由于企业历经首次重组,到 2012 年才进入安哥拉施工。为在海外快速形成大干态势,项目党工委提出加强学习,适应海外环境的要求,做到向局安哥拉指挥部各部门虚心请教,向兄弟单位学习、向先期进入海外的成员学习,在学习过程中通过请进来、走出去等方法,在向书本学、在网络学习的同时,做到向现场学、到兄弟单位工地学习、到在安哥拉中资企业学习,在管理过程中,把学习制度化、长期化,充分利用每天早点开展晨读的外语学习和工作安排,每周的项目交班会、业务培训会等进行学习,每月的学习回顾总结和下月的计划,做到集中学习与自学结合、实践与理论结合。项目管理的近三年多时间以来,项目部共组织包括安全、质量、专业知识、葡语等在内的各类学习培训 247 次。在学习过程中,把

培训、学习活动,从管理层向协作队伍延伸、从中籍员工向安籍员工延伸,为项目开展海外管理奠定了基础。

二、抓班子建设,促团队战斗力

项目成败看领导班子,班子战斗力来自团队意识。为进一步凝心聚力,市政分公司安哥拉党工委以推行“民主管理”为突破口,工作中,做到决策过程在领导班子内公开化、促进决策效果公平化。无论党建工作还是项目管理,都能做到大事上会,小事协商,在广泛了解实际情况的前提下,通过每周召开领导班子交流会等平台加强领子成员的沟通,从“三重一大”问题到协作队伍管理,从关系大家切身利益的员工薪酬、休假到项目后勤工作、节假日活动安排等都与班子成员交流,达成共识后再上报和推行,做到领导班子的集体讨论、集体决策常态化、正常化,把矛盾化解在过程、问题消解在过程,既尊重了领导班子成员、又发挥了领导班子的合力,达到了集团队之力、纳团队之智的效果。

三、抓制度建设,促项目执行力

制度是项目健康运行的保障。为做好现场管理,项目部从建立健全制度入手,强化项目管理。分别建立了以民主集中管理制为核心的项目领导管理制度,以技术为核心的项目施工管理制度,以安全质量为重心的现场管理制度、以员工薪酬、休假、医疗保障的人力资源管理制度,以物资及机械设备使用和维修为内容的物资设备管理制度,以生活保障及三工建设为基础的后勤管理制度体系,为以制度管人、以制度管事提供了坚实的基础。在此基础上,项目党工委按照公司党委开展的“学习、执行、提升”主题活动要求,

联合项目行政、工会、团组织开展了“执行力”建设活动，建立了执行力活动考核制度，成立了由班子成员为主体的执行力考核小组，按照部门分工，认真梳理岗位职责、结合现场施工生产，确认工作重点、制订月计划和周安排，分月与年度评比，每月都按计划进行考核，同时一起审核下一个月的计划，形成计划—落实—成果的良性互动，起到了帮助员工理顺工作思路，明确工作目标的效果。

四、抓思想解放，提高生产力

海外项目管理最大的难点是人力资源为首的各项资源紧张，为解放生产力，提高生产效率，项目党工委按照公司“转变观念，完善制度，深化管理，谋划发展”的行动口号，从解放思想观念入手，以项目发展务虚会、海外拓展座谈会等形式，启发、引导党员干部打破思绪定势，在工作上勇于创新、善于创新，并积极把思想改变成果转化为实际行动。针对公司乃至局海外首个污水厂施工的重重困难，项目党工委在项目管理中通过调研，提出建设“自有施工发力量”的思路，在上报公司党委、公司认可后，试点首个海外作业层实体，项目部组建了由党员主管直管的设备安装队伍，制订了安装队伍管理制度，选举了作业队长和安质员、材料员、经济员的“一长三大员”管理框架，通过直接选派人员、直接指挥、直接分配任务、直接现场技术指导和协调，缓解从国内往海外派遣劳务队伍的时间差，也打破了外协队伍对作业层的垄断而在关键时刻漫天要价的不利局面，确保了工程安全、质量的可控，提高了工作效率和节约了成本，比公司分劈的责任成本劳务费用约降低成本六百多万元。同时，锻炼了队伍。在海外管理过程中，项目党工委带领员工试点组建安籍员工班组、引进在当地从事劳务的越南籍班组，为提高工效、降低成本拓展海外管理积累了经验。

五、抓海外党建，促项目发展力

为发挥党工委的战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，党工委把海外党建作为海外项目管理过程中的重要手段，把党建工作贯穿到项目管理全过程。为有效推动施工生产，项目党工委根据加压机站、污水处理

厂以及后期的罗安达新机场房建工程、水务工程的重难点项目和党员分布情况，有重点、有选择地申报为党员先锋工程。在公司党委书记到海外项目调研，到现场与大家一起举行了市政分公司首个海外先锋工程的授牌仪式，通过实行党员目标责任制。在2015年七一来临之际，承办了安哥拉区域施工有十一家单位参加的迎七一“团结共建，扬帆海外”党建主题活动暨党员宣誓表彰大会，在罗安达新机场业主和三十家建设单位中，展现了大型央企的实力。在海外管理过程中，按照施工区域，通过建立“党员责任区”，开展“党员练兵”，“岗位竞赛”活动，号召党员和入党积极分子，开展党员岗位作贡献、海外争先锋活动推动现场管理。通过工地党员宣誓、“七一”党建活动、党员先锋工程授牌仪式等激励党员投入海外建设。在工程全面进入冲刺阶段时，项目党工委成立党员突击队，党工委书记带领党员入党积极分子奋战在现场，关键时刻发挥党员先锋带头作用，使党组织在年轻人心中吸引力大增，同时，在工作中发现和培养党员骨干，多名员工向项目党工委递交了入党申请书。经过考察三名员工被吸收为入党积极分子，三名入党积极分子成为预备党员，二名预备党员经审核按期转为正式党员，以“双培”工作有力地促进了现场管理。

工作中，为建立广泛的统一战线，项目党工委加强与各家单位的交往，通过建立“安哥拉基层政工QQ群”，建立局各参建单位政工人员的网络交流平台，为项目施工生产、物资设备调济等创造了有利环境。几年来，项目部一人荣获局十佳党工委书记、优秀党务工作者称号、二人荣获公司劳动功臣称号，八人荣获公司优秀党员、党务工作者称号，十二人获得公司先进（生产）工作者称号，项目部获得公司优秀单位荣誉，项目工程部在连续三年获得公司“优质集体”荣誉的基础上，获2014年荣局“优秀集体”称号等。

六、抓文化建设，促品牌塑造力

项目党工委积极落实以人为本理念，加强项目文化建设，积极改善工地生活、文化、卫生条件，打造员工的海外家园。通过工地宣传，精心设计大型中葡双语宣传展板，塑造第一形象，受到了前来检查的业

抓好“三个三” 力促红旗项目部创建工作

唐德阳

中铁四局机电公司南昌地铁2号线项目部承揽了南昌市轨道交通2号线二期工程南延线7站7区间的机电设备安装及装修工程,合同总价为2.929亿元,是机电公司承揽的最大单体机电设备安装项目,同时也是“家门口”树形象、立品牌、谋滚动的窗口工程。自2016年5月份进场以来,项目部党委按照“项目班子坚强,项目管理规范,项目效益突出,项目党建活跃,窗口形象良好”的“红旗项目部”五条创建标准,围绕“保安全、铸精品、创效益、建堡垒、当先锋”的创建主线,抓好“三个三”力促红旗项目部创建,推动了项目全面建设。截止至2016年12月31日,项目部已完成产值20399万元,占公司年度计划18148万元的112%,上交公司利润2000万元,占公司2016年下达利润指标1932万元的103.5%,在全线率先完成了8.30关键设备房节点移交目标,荣获南昌轨道公司三季度劳动竞赛中荣获安全质量一等奖,海南省副

省长李国梁、南昌市委副书记肖玉文、宋铀,南昌轨道交通集团公司董事长李云峰、总经理王朝华,局董事长、党委书记张河川等领导多次视察南昌地铁二号线工地,对项目部各项工作给予了充分的肯定,称赞该项目部用精细的管理、标准化的样板、优质的工程和积极的面貌树立了“四局机电”的品牌形象。

一、狠抓“三个到位”,全面夯实红旗项目部创建基础

一是狠抓组织机构到位。项目部党委对创建红旗项目部的实施标准、内容步骤和评比办法进行了充分讨论,拟定了创建方案和执行细则,成立了以项目书记、项目经理为组长、以项目副职为副组长,以及部门负责人、各站站长为组员的创建工作领导小组,对创建活动加强组织领导,负责对创建工作的安排布置、检查督促和落实。二是狠抓思想认识到位。项目部通过组织学习,对创建活动进行了广泛深入地动员宣传

主及外籍监理的称赞。其中捐助 Sequele 新城学校的“CTCE 校园杯”足球比赛,受当地学校邀请,项目党工委负责人一起出席了气氛热烈的开幕式活动,不但传播了友谊,同时提升了企业的美誉度,受到了各方的好评。

在做好现场形象策划的基础上,项目党工委指导项目部克服海外与国内时差和交流不便的困难,加强信息上报工作,连续夺得公司信息评比年度第一名、第二名的好成绩。项目管理中的亮点先后在局门户网、局企业文化网、党建网、工会网、共青团网进行了报道,一些信息不但在局铁道建设报、局电视台进行了刊登和播报,还在《工人日报》、《人民铁道》、人民网、

凤凰网刊登。为活跃海外工地业余生活,项目党工委开展党建带工建、党建带团建工作,利用施工空隙,利用节假日组织管理人员和劳务队伍因地制宜地开展拔河、飞镖、举办中工、安籍员工工地联欢晚会,开展扑克、篮球及工地烧烤、组织周末播放电影等,每月开办员工集体生日庆祝,每周组织卡拉OK演唱会等小型活动丰富员工的生活,做到了重大节日有活动,月月有亮点。项目部员工、入党积极分子方辉代表中铁四局海外员工走向安徽电视台的2014年“春晚”,展示了企业新一代员工奉献海外积极开拓的形象。

(作者单位:市政分公司)

和意义宣讲,提高全体参与创建工作人员对“创建”工作现实意义和战略价值的认识,进一步增强“保安全、筑精品、创效益、建网堡垒、当先锋”的责任意识和实践意识,达到在创建活动中思想高度统一,为促进项目各项管理工作再上台阶奠定了可靠的思想基础。三是狠抓制度建设到位。项目部党委确定了创建“红旗项目部”活动覆盖范围,结合项目管理的实际,领导小组将创建对象分解到每个车站,对工序、工艺、节点工期、质量标准,安全控制、环境标准、成本指标、队伍管理进行分类控制,创建活动主体为项目部各站包保领导、站长及各站管理人员。

二、抓住“三个结合”,全面激发红旗项目部创建活力

一是创建工作与项目领导班子建设相结合。在创建工作中,项目部党委特别重视项目领导班子建设,自开工以来,项目部党委先后组织了3次专题党课,4次党委中心组学习、4次专题学习研讨活动,深入学习了习近平总书记系列讲话精神和《中国共产党章程》、《中国共产党廉洁自律准则》、《中国共产党纪律处分条例》、《中国共产党第十八届中央委员会第六次全体会议公报》、《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》等党内有关章程、法规。组织开展了“两学一做”专题党课、“讲政治有信念”、“讲道德有品行”、“讲纪律有规矩”等专题研讨、手抄《中国共产党廉洁自律准则》、党风廉政建设宣誓承诺、重温入党誓词、“两学一做”知识竞赛、观看红色电影、撰写心得体会、为项目领导班子发放“两学一做”书籍等活动,提高了项目领导班子整体素质,永葆了项目领导班子的先进性和纯洁性。

二是创建工作与党建主题活动相结合。项目部党委把创建红旗项目部与“高扬党旗映洪城 四局机电争先锋”党建主题活动相结合,制定了以支部和党员为中心的创建工作标准,结合班子建设制定出了执行力标准、管理能力标准、合作能力标准、综合能力标准和自律能力标准。结合规范管理制定了业务标准、安全标准、质量标准和文明标准。所有标准都纳入了“党

员先锋工程”、“创岗建区”、“小组夺红旗、党员争星级”等党建主题系列活动中来,强化了干部作风转变和业务素质能力的提高,保证活动更充实,考核指标更硬,过程更有效。2016年11月22日,联合局城轨公司与南昌轨道交通集团党员开展了“南昌地铁党旗红 携手共建保开通”党建共建活动启动仪式,中铁四局董事长、党委书记张河川、南昌轨道交通集团董事长李云峰、总经理王朝华等领导应邀参加了此次启动仪式,并为参建单位代表授“党员突击队”旗、“团员突击队”旗。三是创建工作与劳动竞赛相结合。今年,项目部先后组织开展了“四保一创(保安全、保质量、保工期、保效益、创优质工程)”、“大干80天圆满完成1.20施工节点目标”劳动竞赛活动。围绕劳动竞赛,项目部党委以创建红旗项目部为抓手,在党员中开展了争创“红旗责任站”争做“党员先锋岗”活动,在员工及农民工中开展了争当“工地之星”活动,在协作队伍中开展了创争“五比”夺旗劳动竞赛优胜单位活动,坚持每月进行考评,对涌现出的5名“党员先锋岗”、5个“红旗责任站”、25名员工、农民工“工地之星”、5家协作队伍劳动竞赛优胜单位进行了表彰和奖励。

三、围绕“三个中心”,全面提升红旗项目部创建成效

一是围绕项目生产管理这一中心。创建工作开展以来,项目部党委始终坚持以项目生产管理为中心,围绕“保安全、铸精品、创效益、建堡垒、当先锋”的创建主线,深入开展红旗项目部创建工作。在安全管理上,项目部层层签订了《安全质量责任书》,认真开展了全员安全教育培训工作,做到了全员培训并经考试合格上岗,落实班组长安全质量责任制,投入安全生产专项资金,认真落实了各项安全防范措施。在日常安全管理工作中,坚持执行了安全技术交底、施工现场安全危险源动态公示、每周一早晨安全生产讲话、专兼职安全员每日现场巡查、每周安全质量文明施工大检查、聘任群众安全生产监督员、建立了安全生产体验区、创建“安全标准化工地”等制度措施,保证实现了安全年。在质量管理上,自进场以来,

项目部把施工条件相对较好的九龙湖南站确定为标段的样板站，设置了机电设备安装标准件施工工艺展示区；坚持开展质量技术培训及技术交底，在每道工序施工前，组织技术员、站长及作业人员进行现场技术交底，并把技术交底做成二维码供施工人员随时扫描查看，目前技术交底包含了墙体砌筑、风管制作安装、桥架施工等技术交底，共计 140 份；强化 BIM 三维建模技术运用，通过对 BIM 三维建模技术的运用，有效解决了各类管线的交叉碰撞，提高了施工质量；为了控制好施工质量，向协作队伍发放《施工质量缺陷清单表》，要求协作队伍限期整改，并制定了严格的旁站制度，工序检查严格实行“三检制”，尤其是对关键工序（如风管漏光试验、孔洞防火封堵等），要求现场专业工程师和站长必须亲自到现场，实行全过程监控。在现场文明施工方面，项目部为每一位管理人员、作业人员分别配置了白、黄色泽一致的安全帽，统一的工作服、上岗胸牌，不戴安全帽不许进入工地，在每个站点设立专门的门卫，24 小时执勤，聘用 2 名环卫人员对车站现场进行打扫，确保每个车站环境清洁。二是围绕项目成本管理这一中心。自创建活动开展以来，项目部始终坚持以“争取项目效益最大化”为目标，把生产管理各项工作都落脚到以“效益”为中心上来，开源节流，着力加强责任成本管理。在物资管理上，本项目作为机电公司首个承建的所有物资设备均为自购的项目，物资采购金额为 1.78 亿元，占项目合同总价 2.87 亿元的 62%，项目物资管理的好坏更加直接影响工程的经济效益。在采购前均进行广泛进行市场调查，在质量、性能和价格上做到货比三家，将项目形成的详细调查报告上报公司按流程审批。二是三项料采购严格实行网购，严格实行限价；选取在局、公司招标选定的供料商名录的商家采购。大于 50 万元的物资设备招标时，公司物资部、纪委等公司部门监督和参与下成立项目招标小组，采取二次报价、竞争性谈判的方式，有效的降低成本。在责任成本管控方面，分工号进行责任成本核算，从单价发包、工程数量、材料采购、机械和周转料租赁和施工各个环节加强过程成本控制，尤其是注重优化施工方案，如通过对公共区吊顶转换层的分析和成本核算，增加公

共区吊顶转换层，既能提高吊顶的质量，又能增加利润。同时，制定了项目部有责任费用预算，处处精打细算，落实责任成本全员有责、全过程控制，杜绝浪费，防止效益流失，打造“节约型项目部”。认真坚持了每季度经济活动分析制度，及时准确地掌握项目成本费用状况，对发现运行中存在的问题做到了及时纠正。三是围绕幸福项目部创建这一中心。在创建工作中，项目部围绕“幸福项目部”创建这一中心，进场之初，项目部就建立了“党委领导、行政支持、工会协调、团支部参与”的工作格局，及时成立了“幸福项目部”领导小组，在项目驻地设置了会议室、职工书屋、篮球场、浴室、停车棚、晾衣棚、党员之家、员工活动室，还为员工提供免费的电动自行车。为了更好地展示项目部形象，我们统一为项目部员工购买了夏冬 2 套工作服。为了使员工能够全身心投入施工生产，我们设立了洗衣房，聘任了专门的洗衣人员，免费为全体员工洗衣服。高质量办好员工食堂，每周根据市场菜品供应调整菜谱，不仅让员工吃饱，更要吃好。每月召开一次伙委会，对意见集中的菜谱及时更换。建立了员工生日档案，为过生日的员工当天送上生日礼物，并定期集中为员工过集体生日，温暖了员工的内心；设探亲房，为家属探亲提供便利。为丰富协助队伍及员工的业余生活，项目部因地制宜的组织开展了“与星同行”关爱自闭症儿童公益活动、“炎炎夏日送清凉、浓浓情意暖人心”夏送清凉活动、“喜迎端午节”文体活动、“幸福项目部快乐农民工”体育主题活动、“大手牵小手 快乐心连心”小候鸟活动、“寄语明月系上思念”向亲人邮寄月饼活动等。

“红旗项目部”创建工作的开展，加强了南昌地铁 2 号线风水电及装修 01 标项目部领导班子的团结，提升了项目管理水平，充分发挥了党组织在施工生产中的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，促进了施工生产的快速推进，树立了良好的企业形象，推动了项目管理水平再上新台阶，实现了效益的最大化，有力的保障了施工生产的可持续发展。

（作者单位：机电公司）

践行五大发展理念 促进投资业务持续稳定发展

——中国中铁第十四期领导人员政治理论培训班学习体会

汪志成

前不久，我有幸参加中国中铁第十四期领导人员政治理论培训班，再次系统学习了党的基本理论、党规党纪和习近平总书记系列重要讲话，思想上受到一次深刻的洗礼。对新形势下企业领导干部如何正确履行岗位职责，特别是如何学习运用五大发展理念，促进全局投资业务持续稳定发展，有着深切体会。

一、创新，是投资业务持续稳定发展的关键动力

创新发展是“十三五”时期，经济结构实现战略性调整的关键驱动因素，是实现“五位一体”总体布局下，全面发展的根本支撑和关键动力。当前，我国经济正处在增长速度换挡期、结构调整阵痛期、前期刺激政策消化期“三期叠加”的现实坐标上，正经历新旧动能转化。在此背景下，PPP成为推进公共设施建设和扩大有效投资需求，推动结构调整和相关产业发展，适应经济发展新常态的重要手段，在许多领域有巨大需求。首先是基础设施建设领域，如地铁、快速交通、污水处理、环境保护等项目，通过收费、政府补贴的方式，社会资本能够获得适当的利润。其次是公共服务项目，如教育、医疗、信息等。政府通过购买服务的方式与社会资本建立长期合作关系。第三是养老领域，我国面临人口老龄化的潜在威胁，在养老、医疗方面的潜在需求巨大，未来市场广阔。因此，我们必须牢牢把握政策和市场机遇，在加强传统经营的基础上，创新投资开发理念，抢抓PPP市场制高点。要树立全生命周期理念，通过投资拉动，带动规划设计、施工建设、运营管理、资本运作等上下游各个环节协同发展，打造与企业实力相匹配的完整的产业链

条。要坚持协同运作，借助全局成熟的营销平台，形成投资项目信息收集跟踪网络，广泛搜集符合主业发展方向的基础设施投资项目信息。在市场跟踪和项目运作过程中，各投资公司、工程公司、区域指挥部、营销办事处要按照局投资经营的管理架构、制度办法、专业分工和操作流程要求，分工合作、优势互补、资源共享，形成投资系统有序分工、高效联动的系统化、规范化运行机制，提高投资业务的运行质量。

二、协调，是投资业务持续稳定发展的内在要求

十八届五中全会聚焦全面建成小康社会目标，提出协调发展理念，体现了目标导向和问题导向的统一，是立足长远、谋划全局的战略考量，具有重大理论意义和实践指导作用。中国经济发展进入新常态以来，我们面临着外需疲弱、消费增长缓慢的压力。因此，通过发展PPP模式，引入社会资本参与基础设施投资成为推动经济增长的重要动力。

为了适应经济社会发展要求，尽快抢占行业制高点，形成投资业务全面、协调、稳定发展的局面，我们要不断完善投资业务的顶层设计，加快成立PPP研究机构，通过整合内外部研究资源，开展专项研究，一方面弥补企业短板，迅速提升设计咨询、投融资和开发运营能力，实现向以设计、投融资为驱动的综合开发商转变；一方面完善导向性制度建设，研究出台涵盖市场开发、建设运营、投融资、体制建设、风险管控等全生命周期的管理规范，增强专业化运作能力。要强化风险识别和风险控制，从政策、技术、财务、运营等方面对投资项目的风险点进行深入研究，建立

健全风险承担和防范监督机制。要强化项目甄别能力，联合金融机构共同参与项目前期调研分析，将所在地政府的商业信誉及财政一般性预算收入、债权债务的状况以及项目是否通过物有所值评价、是否通过财政承受能力评估、是否进入省 PPP 库等作为必备的决策分析条件，从源头上保证投资项目的质量。

三、绿色，是投资业务持续稳定发展的重要机遇

党的十八大以来，中央将生态文明建设融入经济建设、政治建设、文化建设、社会建设各方面和全过程，这既是对人类文明发展经验教训的历史总结，也是引领中国长远发展的执政理念和战略谋划。不久前，环保部发布的《关于积极发挥环境保护作用促进供给侧结构性改革的指导意见》提出，要重点围绕大气污染防治行动计划、水污染防治行动计划和土壤污染防治行动计划，推动实施一批环境基础设施建设、工业污染治理、环境综合整治等工程项目。国家还将在全国范围内组织建立环保 PPP 中央项目储备库，并向社会推介优质项目。中央财政专项资金、国家专项建设基金、开发性金融资金、中央拨付的各类环保资金等将优先支持环境保护 PPP 项目的实施。

企业作为自然环境的利用者和受益者，要积极响应党和国家号召，顺应时代潮流，进一步增强责任感和自觉性，树立绿色发展理念，紧跟国家一带一路建设、开发雄安新区、构建长江经济带、京津冀协同发展等重大战略，充分利用对建设海绵城市、地下综合管廊、污水治理、轨道交通等政策支持，优选区域市场和项目，以轻轨、地铁、省际及市域铁路、城市地下综合管廊、海绵城市及水务环保等为重点投资方向，努力开拓“绿色交通、优美环境、碧水蓝天”的投资项目。要加快建立融、投、建、管、退一体的产业链条，形成品牌效应，积极抢占市场份额，从而在新一轮投资大潮中更好地展现作为。

四、开放，是投资业务持续稳定发展的必要条件

开放带来进步，封闭导致落后，已为世界和中国的发展实践所证明。党的十八大以来，中央加快构建开放型经济新体制，更高水平的开放格局正在形成。

“一花独放不是春，百花齐放春满园。”对于全局投

资业务而言，我们更加要以开放的姿态来实现自身的发展。一方面要逐步与局海外战略互促共融，逐步在区域经营较为成熟的海外市场谋划投资业务，加快推进国际化经营。另一方面，要敞开大门做投资，学习借鉴其他单位的成功经验，分析行业形势、收集典型案例、总结经验教训，取长补短，实现理念更新、策略改善、方式改进、效果提升。要注重加强公共关系建设，尽可能争取地方政府的支持，采取科学的合作模式，获取优惠的合作条件，积极运作大项目、好项目、战略性项目，以保证获取合理的投资收益。要与股份公司系统加强合作，严格遵循股份公司相关管理办法和决策程序要求，及时准确地向股份公司通报项目信息，便于项目顺利通过决策审批。要积极配合股份公司各投资公司开展业务，根据项目具体情况，与兄弟单位强强联手，资源互补，合力推动。要加强与咨询机构、规划设计单位等专业机构的合作交流，充分发挥其专业优势和资源优势，在设计咨询、投融资、项目建设、开发运营等方面实现突破，为业主提供一体化解决方案。要与金融资本加强合作，联合银行、基金、信托等金融机构，充分发挥金融杠杆作用，实现合作共赢。要促进内部单位加强合作。投资业务涵盖内容广，涉及专业多，项目运作过程中，投资、营销、财务、管理、施工、法规等业务系统要密切沟通，各司其职，形成合力，从而有效推动全局投资业务健康稳定发展。

五、共享，是投资业务持续稳定发展的根本要求

党的十八届五中全会关于“共享发展”的部署安排，无论在宏观还是微观层面，都与广大人民群众息息相关，不仅回应了全社会关切，更体现了制度安排的延续性、科学性、优越性。

从当前社会发展情况来看，人们对公共服务和公共产品的要求在逐渐提高，集中体现在教育、养老、医疗、环境等方面。我国改革开放以来，经过 30 多年的高速发展，特别是近十多年的快速发展，人民生活水平得到了很大提高。这就要求政府提供更高水平的公共产品和服务。尤为突出的是，随着我国人口老龄化日益严重，养老成为当前政府一个非常重要的任务，仅仅依靠传统的财政投入方式，已经远远不能满足日

委派五位党员使者 办好五个海外课堂 实现五个管理融合

局蒙古国乌兰巴托新机场高速公路项目经理部党工委

蒙古国乌兰巴托新国际机场高速公路项目全长32.214公里，这是蒙古国完全采用“中国标准”设计建造的该国第一条高速公路。路基设计宽度32.5m，双向六车道，设计行车速度80Km/h。合同总造价约1.4亿美元，合同工期34个月。项目部党工委，下设2个党小组；项目部管理人员45人，其中党员12人。中蒙协作队伍12家，共计268人。自2016年6月6日开工以来，项目实际开工六个多月，完成产值25000万元，实现全过程安全生产，工程质量合格率100%。

项目党工委结合施工生产、安全质量管理、中蒙协作队伍管控和属地化发展等重点工作，探索开展委派“施工生产使者、技术指导使者、安全质量使者、文化交流使者、平安幸福使者”五位党员工作使者活动，取得良好的管理成效。党员使者深入施工生产现场，奔赴蒙古部委和省市，积极对接各方，文明高效工作、给予协作队伍，蒙古分包商和蒙古籍员工技术、安全、学习和生活等方面帮扶，培育了蒙古施工队伍的施工能力，提升了中蒙协作队伍员工综合素质，充

分发挥出了管理纽带和文化桥梁作用。2017年4月9日，中铁四局党委书记、董事长张河川来项目部检查指导工作，充分肯定了项目党工委开展的五位党员使者委派活动，亲自为五位党员使者颁发荣誉证书，勉励“中国使者”建功在蒙古，成长在海外，积极作为，发挥作用，全面展示“中国使者”精神风貌和良好形象。

一、委派“生产管理使者”，办好生产管理课堂，实现把形势任务教育与促进施工生产相融合

蒙古新机场高速公路是该国历史上第一条高速公路，也是该国采用中国道路建设标准的第一单，自建设初期便受到了蒙古国广泛关注，被时任蒙古国总理赛罕毕其格称之为“中蒙友谊之路”。项目所在地区高寒风大、以沙尘暴天气为主，全年有效施工时间仅180天，加上语言不通，施工过程中存在许多困难，而且蒙古国各级政府和蒙古协作队伍工作效率低等因素，施工生产、安全质量和国内国外协作队伍管控等工作面临复杂多变因素。

项目党工委结合工程建设实际，认真制定工作方

益增长的公众需求，引入社会资本参与基础设施建设和养老服务，是社会必然的选择。国有企业作为社会财富创造者和劳动力使用者，我们不仅要坚持发展为了职工、发展依靠职工、发展成果与职工共享，进一步加强和谐劳动关系建设。更要积极履行社会责任，大力参与轨道交通、海绵城市、地下管廊、环境治理、健康养老等民生项目的投资开发，加强投资项目后期的运营管理和维护，为社会提供优质的产品和服务。特别是在养老产业推进过程中，要依托企业自身优势，

整合资源、搭建体系、协同运作，遵循“长线思维、专业运营、三位一体、薄利经营”的发展思路，着重解决好项目规划设计、运营筹划、医疗服务等环节，全力打造集“养老设施、养老服务、养老金融”三位一体的健康养老产业，真正在全省、全国、全社会树立起中铁四局健康养老产业的典范。

(作者单位：局机关)

案，精心组织实施，及时委派生产管理使者，累计开办了18期施工生产专题课，融入施工生产中心工作开展形势任务教育活动。作为一名老党员，生产管理使者孟立柱同志，有担当，做表率，履职尽责，工作中，孟立柱严格坚持执行工程三检制、旁站制和带班制，安全应急预案规范可行，分片包保的区域文明施工、安全质量，责任到人，现场24小时盯控。他经常与中蒙方12支协作队伍负责人和24个工班长交流沟通，取得了互相信任。他及时了解中蒙现场施工人员思想动态，及时疏导和缓解海外员工安全顾虑。坚持严格按照施工组织和施工计划推进施工生产，充分利用生产交班会、施工推进会和作业班组培训会，把自己多年积累的生产经验和盘托出，传授给中蒙施工人员。蒙古国Dardangobi公司协作队伍现浇结构物总存在外观问题，孟立柱抱起被子就住在现场集装箱里，跟现场焊接和打磨安装工一起分析、研究和解决问题，并采用模板整体安装和局部振捣均匀控制等方法，两次试验成功，浇筑出内实外美的桥涵结构物，孟立柱赢得了中蒙协作队伍的信任，获得施工生产“顶梁柱”的赞誉。

作为生产副经理，孟立柱还推动制订了施工生产月度考核和项目管理月度明星职工评选激励政策，每月评选出5位“草原之星”，大张旗鼓表彰，有效地推动了施工生产。中国驻蒙古大使邢海明、经济参赞孙维仁和局党委书记、董事长张河川参加2016年8月份的“草原之星”表彰活动并为获奖者颁奖，把评优评先活动推向了高潮。邢海明大使深情地说，中铁四局不愧是中国中铁的标杆企业，在蒙古国建设市场也起到了领头羊作用。项目开工不过百天，完成产值超过一个亿，人员精神面貌高昂，这与中铁四局企业文化、项目精细化管理和强大的党建思想政治工作成效密不可分的。

二、委派“技术指导使者”，办好海外技术课堂，实现“中国标准”在蒙古市场运用执行融合

项目党工委高度重视国际化复合型人才培养，注重做好参建干部员工党建思想工作，抓实“传帮带”活动，切实把项目部培养成思想理念超前、满足各方

工作需要、中蒙员工和谐相处的国际型项目部，为公司和局国际化发展战略培养和储备复合型的国际化的梯队人才队伍。

共产党员、技术指导使者熊丽兵针对“中国标准”实施和项目具体施工标准要求，领衔开办施工技术和业务技能课堂，抓好中蒙协作队伍员工施工技术、安全质量、中蒙文化等培训工作，共计举办20期各类培训班，确保蒙古协作队伍工班长及以上管理骨干培训覆盖率达到100%。根据施工组织安排，熊丽兵制定了系统的符合蒙古籍员工实际的培训方案。有计划地将蒙古籍的工人领班、技术工人、普工分为三个层次进行针对性培训，累计举办10期100人次的中蒙现场管理和操作骨干培训班。培训中以施工现场培训为重点，注重培养蒙古籍工人的现场操作技能，扎实开展技术培训工作，进一步提高蒙古籍员工的技术水平、劳动素质和综合技能。熊丽兵本人也在蒙古协作队伍中成为有名的“中国熊”。

作为项目副总工程师，熊丽兵还结合海外项目施工生产实际，积极搭建平台，为青年员工提供展示自我的机会。成立攻关小组，做好导师带徒工作，充分激发青年员工潜力，为项目注入了活力。先后开展了施工生产小组、团员青年QC小组和青年技术志愿者服务站等活动。开展“结对子，架梯子和压担子”等专项培训活动，探索实行“双导师”制，全方位培养新毕业大学生，加快培养一支学习型、复合型和国际型的海外工程项目施工梯队人才。工程部副部长杜亮、技术主管张希与蒙古族见习生何顺喜签导师带徒对子，财务部长王霖霖、主管刘新奇与会计王淑洁签订导师带徒合同，导师带徒工作取得好成效。局党委书记、董事长张河川在4月7日项目部检查指导工作期间欣然为明星师徒颁发荣誉证书。

蒙古国道路运输发展部部长钢巴特上任后第一时间到我项目部检查工作。当他看到中蒙两国建设者共同劳动，集体学习和友好共处时高兴地对中铁四局一公司副总经理兼项目经理邓二龙说，中铁四局在2001年到2005年施工的蒙古国乔伊尔到拉那姆公路获得蒙古国市政荣誉最高奖“珍珠奖”，到现在

为止仍是蒙古国质量最好的公路，如今又把蒙古国第一条高速公路项目和中国政府援助蒙古残疾儿童发展中心项目交给 CTCE 施工，是一种荣耀，是一种放心，亦是“中国标准”在蒙古运用实施的“大考场”，更是蒙古建筑企业学习和对接国际先进施工企业的“大学堂”，蒙古建筑企业要虚心向中铁四局建设者学习，积累经验，争取早日参照制定出蒙古国高速公路标准规范。

三、委派“安全质量使者”，办好安全质量环保课堂，把中蒙员工培训教育与安全质量管控相融合

蒙古新机场高速公路的外部监管力度较之国内，相对松弛，为进一步擦亮“中国标准”金字招牌和展示中铁四局国际型负责任企业形象，我们把实现安全年和创精品工程，作为四局在蒙基础建设市场的最大底牌和最美窗口形象。

项目党工委大力实施项目规范化、精细化管理，建立健全安全质量管理体系，委派安质部部长王益明担任安全质量使者，配齐配强安全质量管理人，开办安全质量环保课堂，严格执行安全和质量交底制度，确保施工有序推进。王益明从安全教育培训上着手，实行全员上岗培训，培训考试合格后方可上岗，特种工必须持特殊工种作业证上岗。一年来，王益明共牵头举办 4 期蒙古国队伍和 22 期中国协作队伍共计 300 余人次培训班。在他的推动下，项目部逐级签订安全质量责任书，层层落实安全责任制，把安全质量管理由责任转变为义务突出安全质量“人人有责，一岗双责，岗岗有责”，有成效地开展警示教育，并对中蒙协作队伍员工实行动态监控管理。针对草原施工的防风防火等安全隐患，安全质量大使采用“走出去，请进来”的方式，从国内邀请专家通过网络形式为全体参建者上了安全质量课，提高参建人员的安全防范意识和危险源处理能力。

项目部注重蒙古籍工人的劳动保护。建立健全相关安全生产制度，普及安全生产知识和安全操作规范，设置各类安全标志牌，按规定配齐各种安全防护设施和装备。一年来，王益明共牵头组织国内和蒙古国协作队伍培训教育 245 人次，排查整改隐患 97 处，有

效预防各种安全隐患，整体推进了项目施工生产管理、安全质量环保等重点工作，并牵头每周组织值班领导和各部门负责人对全线安全质量进行平推检查，发现问题立即跟踪整改闭合，确保确保了安全质量管理横向到边，纵向到底，安全质量管理绝不留死角，在中蒙协作队伍中赢得了安全“铁包公”和质量“守护神”美誉。

蒙古国道路运输发展部政策协调司司长道尔吉·韩德陪同世界银行驻蒙古代表处负责人 MS.Bayking 一行到我部考察工作。考察团对路基填筑质量、成品路基保护、表层腐殖土利用和“中国标准”在乌兰巴托新国际机场高速公路项目成功运用表示赞赏，认为坚持施工和环保并行，质量与品质并重，充分尊重当地宗教信仰和民风民俗并重的做法，展示出了 CTCE 良好品牌形象。

四、委派“文化交流使者”，办好跨文化交流党课，把海外党建、对外文化交流和联创共建工作相融合

根据局党委海外党建工作安排与部署，本着“五不公开 因地制宜”的原则，结合项目实际和干部员工队伍特点，项目党工委积极适应属地化管理，寻找四局发展理念、企业文化与蒙古历史文化的切入点和融合度，在中蒙外协队伍中传播中铁四局“家文化”和“一家亲”理念，凝聚人心，传递正能量，实现工程建设和中蒙参建队伍建设的双赢。

共产党员、英文翻译李婕同志担任文化交流使者以来，主动思考，积极作为，文明交流，服务生产，全方位开展中蒙参建员工英语培训、座谈交流和跨文化交流互动活动。累计开办 6 期中蒙文化交流课堂和 12 期工程英语课堂，对工程部全体技术人员和五部两室负责人展开专业术语和商务英语培训，受到了参建干部员工的好评和欢迎，大家亲切称呼她“李大使”。受党工委委托，李婕定期组织文化交流公益志愿者团队到蒙古国中央省高级中学捐助助学和开展文化交流共建活动。该幼儿园是中国共产党与蒙古人民党党际交流援助项目，中央政治局常委、中央书记处书记刘云山参加开园仪式。中铁四局青年志愿者作为唯一受邀单位参加开园活动。文化交流共建活动受到中央省

领导和广大师生的欢迎，爱尔卡·巴格希校长发感谢信、赠送蒙古终身荣誉校长奖章和省长签名的中蒙友谊奖牌，高度赞扬 CTCE 友谊桥梁作用。

发挥文化交流使者作用，积极开展联创共建活动。按照属地化管理要求，项目部去年有 3 家蒙古籍劳务队伍共计 200 余人，蒙古保安若干名，项目驻地比邻蒙古监理驻地，为使中蒙管理文化“求同存异，相互尊重，百花齐放，各美其美”，“李大使”和项目党工委书记一起，先后上 12 节海外工作纪律、蒙古历史和文化、中蒙传统友谊等党课。海外党课还同步向局蒙古区域援助蒙古国残疾儿童发展中心项目部延伸。文化交流使者还通过中蒙相关方共同举办篮球友谊赛、向中蒙劳务队伍送清凉、给蒙古保安队伍上专题中国文化和项目部管理制度专题课，开展系列安全知识讲座等富有成效的措施和丰富多彩的寓教于乐的文体活动等有效措施，坚持正面引导，传递正能量，求同存异，发挥各方积极性，增强中蒙协作员工归属感和信任度，取得了属地化管理良好成效。

项目党工委加强与中国驻蒙古大使馆汇报力度，加大中蒙文化教育基金会和在蒙知名中蒙企业联络与交流。先后与中国银行蒙古乌兰巴托分行、蒙古国立大学孔子学院、中外运集团和蒙古图兴集团保持常态化互动。积极发挥体育外交作用，组团参加大使馆举办的“大使杯”中资企业篮球赛，在 20 家中资企业 10 个联队中脱颖而出，首次参战就获得第三名的好成绩。积极参加蒙古国立大学孔子学院交流活动，项目部党工委参加蒙古国第五届大学生中文歌曲大赛和蒙古国中学生中国舞蹈大赛活动，担任评委并为获得者颁奖，扩大了中国中铁四局良好企业形象和品牌信誉度。

邀请蒙古籍雇员访问局本部，增强对中铁四局的历史发展、综合业绩、企业文化等都有了较深的了解，加深了对中国文化和 CTCE 企业文化的理解和认同。在局第八届企业文化节期间，一公司党委邀请项目部 6 名优秀蒙古籍雇员访问局本部并参加文化节闭幕式观礼，局董事长、党委书记张河川亲切接见外籍员工并带领参观局荣誉室。由项目部中蒙员工共同编排出

演的歌伴舞《乌兰巴托之夜》，受到观众热捧。

五、委派“平安幸福使者”，办好海外幸福课堂，实现属地化管理和幸福项目部建设相融合

一年来，项目部党工团组织在海外建家和建设幸福项目部活动，吸引了众多国际友人到来观摩。来自德国、日本、韩国、蒙古国等知名在蒙企业和建筑同行前来观摩交流。

共产党员、平安幸福工作使者翁新航在进点之初，充分利用在经锡高速公路项目学习蒙古族历史文化、宗教信仰以及民风民俗的知识，潜心学习掌握蒙古国文化，认真研究中蒙文化差异，先后开办 12 期中蒙文化平安幸福课堂。党工委坚持向蒙古协作队伍传递中华民族优秀传统文化和中铁四局“勇于争先 永不满足”企业精神。充分利用中华民族传统节日，精心策划开展慰问国内外协作队伍员工和走访慰问蒙古监理、工勤人员和保安等暖心活动。在蒙古国拉达慕期间，组织优秀中蒙两国优秀雇员分两批，奔赴草原腹地开展“建功在蒙古，成长在海外，共同向幸福出发”拓展活动。

根据项目党工委的安排，翁新航牵头策划和建设了设施齐全、功能匹配、硬件软件有机相结合的办公区、生活区、文化区和运动娱乐区，建设“幸福走廊”、“文化长廊”和中蒙二元文化元素的蒙古包。作为工会主席，他还牵头做好海外“四工”建设，切实抓实“米袋子”、“菜篮子”、“果盘子”和工地小药房建设，加强安全防范，及时疏导员工内心不安定情绪和思乡心理，开展海外平安家书、制作工作和生活光盘等活动。实施来自“海外的问候”和来自“家乡的祝福”双向暖心活动。工地小药房成为员工群众、蒙方项目业主和蒙方监理的中国“暖心房”，翁新航也被中蒙员工们亲切称呼为“幸福航”。系列安全双保险和幸福组合拳的打出，必将持续凝聚力量，让幸福之花始终怒放放在“一带一路”上，让丰硕果实时刻高挂在“草原之路”上。

项目部党工委海外建家理念和幸福项目部创建成果吸引了蒙古建筑业同行前来观摩。蒙古国新国际机场建设指挥部恩赫巴特总经理带领 30 名管理骨干到项

强化“四好班子”建设 力促项目健康稳定发展

德 阳

局机电公司南昌地铁2号线项目部承揽了南昌市轨道交通2号线二期工程南延线7站7区间的机电设备安装及装修工程,合同总价为2.929亿元,是机电公司承揽的最大单体机电设备安装项目,同时也是“家门口”树形象、立品牌、谋滚动的窗口工程。自2016年5月进场以来,项目部党委以“四好”班子创建活动为载体,积极推进以“政治素质好,经营业绩好,团结协作好,作风形象好”为主要内容的“四好”领导班子建设,进一步提高了项目领导班子的整体素质,增强了领导班子的创新力、凝聚力和战斗力,有力地促进了项目各项工作的有序开展。

一、抓住关键,大力加强领导班子思想政治建设,努力实现“政治素质好”

思想政治建设是领导班子建设的核心和关键。在开展创建“四好”班子的过程中,我们以“抓学习、强素质、促合力、见成效”为目标,把理论学习与工作实践结合起来,切实做到学以致用,学有成效。一方面,坚持党委中心组学习和专题学习研讨活动。自

进场以来,项目部党委结合“两学一做”专题教育活动,先后组织了3次专题党课,4次党委中心组学习,4次专题学习研讨活动,我们采取了集中学习与自学、座谈与讨论、撰写心得体会与做笔记相结合的方法,组织项目部领导班子成员深入学习了习近平总书记系列讲话精神和《中国共产党章程》、《中国共产党廉洁自律准则》、《中国共产党纪律处分条例》、《中国共产党第十八届中央委员会第六次全体会议公报》、《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》等党内有关章程、法规,开展了“两学一做”专题党课、安全技术党课、“讲政治有信念”、“讲道德有品行”、“讲纪律有规矩”等专题研讨,坚持用科学理论武装领导人员头脑,统一了全体班子成员的思想认识,增强了班子成员运用理论指导各项工作的自觉性和针对性,提高了工作的原则性、系统性、预见性和创造性。为了提高学习效果,在每次党委中心组学习中,班子成员结合工作实际,撰写心得体会,目前项目部领导班子成员撰写心得体

目部考察交流。中国铁路工程总公司总经理、股份公司党委副书记姚桂清于2016年9月20日亲临项目部考察工作并指出,四局作为股份公司标杆企业,在蒙古生产营销工作取得了优异成绩。四局创建幸福项目部方面做得很好,真正做到了让前方员工工作舒心、学习开心和生活暖心,让后方党组织和亲人放心。

项目部党工委通过开展“委派五位党员使者,办好五个海外课堂,实现五个管理融合”特色海外党建活动,搭建了五位一体的项目施工管理工作平台,提

高了中蒙协作队伍的施工能力和技能水平,推动了工程项目建设,全面展示了“中国使者”的精神面貌和友谊形象,合力演奏CTCE国际化战略发展进行曲和国际品牌形象,受到了人民日报蒙古分社、新华社海外分社、中国驻蒙古大使馆网站、蒙古广播电视台、股份公司和局等国内外新闻媒体广泛报道,取得良好的社会反响和宣传效果。

(执笔:邓二龙 雷昆仑 翁新航)

会4篇。另一方面,采取走出去学习方式,我们已经多次组织项目管理人员去中铁一局二标学习,学习其他标段好的管理经验和做法。通过采取多种方式的教育学习,领导人员开阔了视野,增长了见识,促进了思想观念的更新,逐渐形成了少失误、多商议、少独断;多沟通,少隔阂;多务实,少务虚;多宽容,少偏见的良好氛围。项目部领导班子的凝聚力和战斗力得到显著增强,决策能力、决策水平得到了充分体现。

二、突出重点,切实加强领导班子工作能力建设,努力实现“经营业绩好”

领导班子的工作能力在很大程度上决定着一个项目生产经营的好坏。项目部领导班子以“干好‘家门口’工程,打响‘四局机电’品牌”为目标,按照“建一流班子,带一流队伍,创一流业绩”的总体要求,以提高领导班子领导决策和工作能力为中心,团结带领全体参建干部、员工,充分发挥整体效能,以强烈的责任感和事业心,大胆工作,努力开拓,在工作实践中创造了较好的经营业绩。一是在加强项目施工生产管理工作,强化“硬实力”上做文章。结合项目实际,提出了“干好‘家门口’工程打造‘四局机电’品牌实现‘家门口’区域滚动发展”战略任务,制定了“快进快上,领先一步,大胆创新,全面发展”的工作思路。在安全管理上,项目部层层签订了《安全质量责任书》,认真开展了全员安全教育培训工作,做到了全员培训并经考试合格上岗,落实班组长安全质量责任制,投入安全生产专项资金,认真落实了各项安全防范措施。在日常安全管理工作中,坚持执行了安全技术交底、施工现场安全危险源动态公示、每周一早晨安全生产讲话、专兼职安全员每日现场巡查、每周安全质量文明施工大检查、聘任群众安全生产监督员、建立了安全生产体验区、创建“安全标准化工地”等制度措施,保证实现了安全年。在质量管理上,自进场以来,项目部把施工条件相对较好的九龙湖南站确定为标段的样板站,设置了机电设备安装标准件施工工艺展示区;坚持开展质量技术培训及技术交底,在每道工序施工前,组织技术员、站长及作业人员进行现场技术交底,并把技术交底做成二维码供施工人员随时扫描查看,

目前技术交底包含了墙体砌筑、风管制作安装、桥架施工等技术交底,共计140份;强化BIM三维建模技术运用,通过对BIM三维建模技术的运用,有效解决了各类管线的交叉碰撞,提高了施工质量;为了控制好施工质量,向协作队伍发放《施工质量缺陷清单表》,要求协作队伍限期整改,并制定了严格的旁站制度,工序检查严格实行“三检制”,尤其是对关键工序(如风管漏光试验、孔洞防火封堵等),要求现场专业工程师和站长必须亲自到现场,实行全过程监控。在现场文明施工方面,项目部为每一位管理人员、作业人员分别配置了白、黄色泽一致的安全帽,统一的工作服、上岗胸牌,不戴安全帽不许进入工地,在每个站点设立专门的门卫,24小时执勤,聘用2名环卫人员对车站现场进行打扫,确保每个车站环境清洁。截止12月31日,项目部已完成产值20399万元,占公司年度计划18148万元的112%,完成公司利润2000万元,占公司2016年下达利润指标1932万元的103.5%,在全线率先完成了8.30关键设备房节点移交目标,荣获南昌轨道公司三季度劳动竞赛中荣获安全质量一等奖,海南省副省长李国梁、南昌市副市长肖玉文、宋铀,南昌轨道交通集团公司董事长李云峰、总经理王朝华,局董事长、党委书记张河川等领导多次视察南昌地铁二号线工地,对项目部各项工作给予了充分的肯定。二是在推进“幸福项目部”建设,提升“软实力”上做文章。自2016年5月进场以来,项目部在人本思想的引领下,传承“家和万事兴”的中华优秀传统文化思想,弘扬“以项目为家庭,视员工为亲人”的文化管理理念,以“五个坚持”为主线,开展幸福项目部建设,提升项目“家”的内涵,把项目部打造成为“温馨之家”、“和谐之家”、“学习之家”、“阳光之家”、“廉洁之家”。在项目驻地设置了会议室、职工书屋、篮球场、浴室、停车棚、晾衣棚、党员之家、员工活动室,还为员工提供免费的电动自行车。为了更好地展示项目部形象,我们统一为项目部员工购买了夏冬2套工作服。为了使员工能够全身心投入施工生产,我们设立了洗衣房,聘任了专门的洗衣人员,免费为全体员工洗衣服。高质量办好员工食堂,每周根据市

场菜品供应调整菜谱，不仅让员工吃饱，更要吃好。每月召开一次伙委会，对意见集中的菜谱及时更换。建立了员工生日档案，为过生日的员工当天送上生日礼物，并定期集中为员工过集体生日，温暖了员工的内心；设探亲房，为家属探亲提供便利。为了让员工们及协作队伍员工在工作中潜移默化的感受到中铁四局特色企业文化的魅力，项目部党建带工建团建，聘任了2名副经理为党群工作协理员，17名群众安全监督员，9名青年安全生产监督岗，并与协作队伍班组签订了《班组长工程质量责任书》，为丰富协助队伍及员工的业余生活，因地制宜的组织开展了“与星同行”关爱自闭症儿童公益活动、“炎炎夏日送清凉、浓浓情意暖人心”夏送清凉活动、“喜迎端午节”文体活动、“幸福项目部快乐农民工”体育主题活动、“大手牵小手快乐心连心”小候鸟活动、“寄语明月系上思念”向亲人邮寄月饼活动等。项目部结合企业发展和促进员工成长大局出发，结合项目部大部分人员地铁施工经验不足的实际，通过导师带徒、一对一结对子等方式，明确培养对象、制定培养目标。项目部积极倡导“全员学习”、“全过程学习”、“终身学习”、“团体学习”等学习理念，建立了职工夜校、农民工夜校，并作为南昌地铁36家参建单位的五家试点单位之一，参加了由团中央青年发展部主办，共青团江西省委承办，南昌轨道交通集团有限公司协办的江西省农民工技能提升重点项目南昌地铁工人业余大学，成立了南昌地铁工人业余大学分校，截止目前，共组织培训97次，培训人员累计1200余人次。

三、着眼和谐，不断加强领导班子制度建设，努力实现“团结协作好”

团结出战斗力，团结出凝聚力，团结出创造力。领导班子的团结和谐是构建和谐项目的基础和保证。自进场以来，项目部党委严格按照“三重一大”及《项目党组织参与项目管理实施细则》的要求，制定了《项目部实行重要事项党政会签制度实施细则》，坚持“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”民主集中制原则，严格执行重要事项《党政会签制度》，在重要人事任免、招投标、物质采购、财务结算等重大项

目安排方面，均通过集体研究决定后，由项目部党政主要领导审核签认方可实施，并将落实“三重一大”民主决策情况纳入年度党风廉政建设责任制目标考核，保证了决策的科学化、民主化。截止12月31日，项目部共召开了7次党政联席会。同时，我们还通过设立征求意见箱、定期开座谈会、民主生活会、早上碰头会、发放领导人员征求意见卡等形式，广泛征求党员群众意见和建议，自觉接受党内监督和群众监督。在工作中，党政班子成员能够正确处理好正职与正职，正职与副职，副职与副职之间的关系，做到职责上分，思想上合；工作上分，目标上合；权限上分工，力量上合；互相尊重，互相支持，互相通气，互相补台。不争权，不争名，不争利，不争谁说了算，增强了领导成员之间的亲合力和领导班子的凝聚力，赢得了职工群众的好评。

四、注重实效，狠抓领导班子作风建设，努力实现“作风形象好”

领导班子作风建设一直使项目部常抓不懈的工作。自进场以来，项目部成立了党风廉政建设领导小组，制定了创建“项目党风廉政建设示范点”活动和开展“双优”活动的实施细则，重点从规范领导班子源头管理上入手，制定了《项目部党风廉政建设责任制》、《项目部党风廉政建设责任分工》，建立了《领导干部廉政档案》，下发了《党员人员廉洁谈话制度》、《礼品礼金登记制度》、《厂务公开制度》、《信访制度》等制度。我们结合“两学一做”专题教育，分阶段组织开展了“讲政治、有信念，做‘心中有党’”的党员、“讲规矩、有纪律，做‘心中有戒’”的党员、“讲道德、有品行，做‘心中有责’”的党员学习研讨及党风廉政建设专题教育活动，项目部聘任了2名党风建设监督员，设立了党风廉政建设公告栏及外协队伍举报箱，张贴党风廉政建设宣传标语、教育漫画等，项目部与各部门负责人签订了6份《党风廉政保证书》、与7名领导班子成员签订《领导人员廉政从业承诺书》、与11家协作队伍签订了《党风廉政建设责任书》，组织党员领导干部开展了手抄《中国共产党廉洁自律准则》、廉洁承诺宣誓活动，同时，项目部党委积极创

党群工作协理员“七心”工作法催生项目生机

石治荣 李丽娟 张方方

二公司玉磨铁路二分部承担玉磨铁路站前工程YMZQ-5标内阿墨江双线特大桥及把边江双线大桥的施工任务，项目地处云南滇南偏远山区，距离正式的玉景公路至少需要两个小时的车程，两座特大桥之间单程需要4个多小时的车程，均为新建或重新修建的施工便道，工点战线较长。二公司玉磨铁路二分部进场施工后，由于当地剩余劳动力稀少，参与施工的协作队伍基本从外地引进，外地协作队伍劳务工见项目环境恶劣，条件艰苦，物资匮乏，作业人员思想波动极大，留在现场工作难度增大，施工生产一度成为公司上下的焦点，针对项目特点，二公司玉磨铁路二分部党委和项目经理部大力加强经理部项目管理工作，充分发挥党群工作协理员的作用，探索党群工作协理员“七心”工作法，努力打造全新的施工环境，使项目各项工作焕发出勃勃生机，加速了项目施工的进程，受到了各方肯定和表扬。

一、用“心”准备，耐心练本领。二公司玉磨铁路二分部地理位置偏僻，环境复杂，条件艰苦，项目

党群工作协理员如何有效地开展工作，留住作业员工在项目施工，他们除了不断加强基础学习，苦练内功，扎实系统地推进党群协理员工作，成为头等大事。第一，打好内功。平时工作中，二分部注重加强党群工作协理员的学习，努力提高他们综合素质，要求他们学习、领会股份公司、局党委下发的《关于向外协队伍委派党群工作协理员的实施办法》、《中铁四局工程项目部党群工作协理员管理办法实施细则》及二公司下发的《党群工作协理员工作手册》和相关规章制度，特别是二公司下发的《工作手册》，更是要求他们学深学透，使他们对党群工作协理员的职责、工作制度了然于胸。使党群工作协理员在平时工作中，思路清晰、工作规范、方法得当，做到有章可循。第二，明确目标。年初，党群工作协理员根据项目施工的总体规划，结合项目实际，认真策划分部党群工作协理员年度工作方案和工作计划，促使各项工作能够按计划有序推进，做到忙而不乱。第三，筑牢基础。党群工作协理员分类建立了协作队伍人员动态管理台帐，

新党风廉政教育活动形式，与南昌轨道交通集团地铁项目管理分公司联合开展了“践行两学一做 打造阳光工程”廉洁共建活动，签订了《党风廉政建设协议书》。组织党员干部集中观看大型党风廉政专题片《永远在路上》，并要求全体党员干部特别是要在学习理论、观看电教片、专题民主生活会的基础上，联系本人思想作风、学风、工作作风、领导作风和生活作风现状，开展批评与自我批评，认真查找作风建设上的薄弱环节，研究制定具有针对性、操作性的加强作风建设的具体措施和办法，提升廉洁素质。

机电公司南昌地铁2号线项目部在2016年“四好班子”创建活动中，通过创新工作思路，扎实开展日常工作，不断增强了班子凝聚力和战斗力，激发了班子成员的工作热情和责任意识，促进了施工生产的快速推进。但在日常工作中还离公司党委、公司的要求有一定的差距，我们将在以后的工作中发扬优点，改进不足，全面推进项目部各项工作开展，为公司实现“行业优秀 局内领先”的专业子公司作出贡献。

（作者单位：机电公司）

切实掌握协作队伍员工的家庭和个人自然状况，技术特长、思想素质、工程作业内容，居住位置和环境等，从而有针对性地开展工作的，做到心中有数。

截止今年6月上旬，二分部现有4家协作队伍，协作队伍员工达180人，全部进入了系统台帐管理。

二、用“心”宣传，真心做服务。为让协作队伍员工遇到问题时，能在第一时间找到解疑人，二分部及时公开了党群工作协理员具体工作内容、使用电话、服务领域等。第一，在两个工区施工现场醒目位置处，分别设立了党群工作协理员联系牌，亮出了党群工作协理员的身份、姓名、联系方式、工作内容等，畅通工作联系渠道。第二，制作了党群工作协理员联系小卡片200张，分别发放到入场的每一位协作队伍员工手中，使他们有事可随时联系，提高工作效率。第三，为使党群工作协理员工作规范及时，上墙了党群工作协理员工作制度、岗位职责等，办公室门口悬挂党群工作协理员门牌，使协作队伍员工有问题能及时找到办公室，随叫随到，方便平时工作的开展。第四，在项目部办公区门口设立了党群工作协理员意见箱1个，举报箱1个，随时接受大家的监督，利于了促进工作的不断完善和提高。

三、用“心”走访，细心摸实情。协作队伍员工流动性大、来源广、层次不一，为了解、掌握他们的工作、生活及思想实际状况，二分部自组建后就建立了党群工作协理员协作队伍走访制度，加强与协作队伍的沟通和交流，分部4家协作队伍，坚持每周走访1家，每月走访一轮，特别是工休时，经常与协作队伍负责人、班组长、群众安全生产监督员、生产骨干及困难劳务工等，进行谈心，拉家常，及时了解他们的工作生活和家庭情况、工资发放情况及其愿望、诉求和存在的矛盾与纠纷等问题，并认真做好走访记录，及时反馈到项目领导，全力做好协调工作，切实帮助他们解决实际困难和问题，逐步建立了浓厚的感情和友谊，使工作开展更加顺畅。

今年以来，二分部党群工作协理员对4家协作队伍分别走访5遍20多次，掌握了协作队伍员工当前的身体状况和思想动态，为平时开展工作提供了很好的

信息保障，使分部工作有的放矢，协调更加有力。

四、用“心”维权，热心促和谐。协作队伍员工的利益不受侵害，权益得到尊重，这是协作队伍员工普遍欢迎的事，也是赢得协作队伍员工信任与好评，最有效的工作方法。只有切实维护了他们的利益，保障了他们的权益，他们才会与你心贴心地交流，面对面地谈想法，甚至会提出一些对项目管理特别是协作队伍管理非常有用的建议。今年，分部通过党群工作协理员摸底，帮助协作队伍员工协调解决了涉及到他们权益、矛盾纠纷方面的问题主要有7起，其中与当地村民劳务用工方面3起，工资发放方面2起，经济纠纷方面1起，队伍管理方面1起。通过对他们诉求的解决，分部内外建立了良性互动的合作关系。

今年4月份，分部召开的第一次职工代表大会上，吸纳了两名优秀协作队伍员工作为正式代表出席会议，与内部职工一样共享参与权、建议权、监督权等民主权力，参加了民主选举、票决，会后，还对两名协作队伍员工职工代表进行了专题采访，他们普遍反映到在二分部项目有了当家参政的感觉。

五、用“心”经营，苦心图转变。协作队伍员工管理的关键在思想上，思想的转变在于正确的引导和帮扶。在项目部，二分部从进点之初就开展了“五个一样”主题教育实践活动，即：政治上一样平等，管理上一样对待，工作上一样要求，素质上一样提高，生活上一样关心，并认真落实“五同”管理原则，切实增强他们的主人翁意识。第二，通过各类技术比武、劳动竞赛及联帮带等活动，如：“五比五看”、“大干90天”等活动，引导他们加强自我学习，提高技能，增强竞争意识，鼓励他们从“体力打拼型”向“知识技能型”转变。第三，通过开展各种文体活动，如：节假日邀请他们一同参加项目组织的各类文体活动、组织他们和职工一起参加当地的双胞胎节、万人篝火、民族婚礼等特色民族活动等，让他们感受到生活在二分部项目的幸福感。第四，利用安全月、质量月等重要活动，邀请他们一起参加分部开展的安全、质量、综合治理、文明驻地等各类综合检查和座谈会，让他们亲身感受，再与他们一起总结、分析、解决存在的

实际问题，从而从业务、技能、思想认识和队伍管理等各个方面帮助他们提高。第五，注重人文关怀，分部利用各种节假日及项目重大活动，及时开展协作队伍送温暖、送清凉及各种关爱慰问活动。今年以来分部共开展了5次送温暖、送清凉及慰问活动，为他们送去了西瓜、猪肉、防暑药品及日常生活用品等慰问品，让他们亲身感受到组织的关心和爱护，促进项目的和谐氛围。第六，结合分部“群众安全监督员”、“班组长安全质量责任制”、“青年安全监督岗”、“党员先锋工程”等各类活动载体，激励协作队伍员工积极参与项目管理，并通过检查考核，落实活动奖惩办法，加强他们的责任心建设。进场后，分部从4家协作队伍中共聘用了8名群众安全监督员，其中有4名班组长兼群众安全监督员，同时每月对他们进行一次考核兑现，有效激发了他们参与项目的管理意识和工作责任心。

六、用“心”培育，诚心保双赢。分部首先建立了协作队伍员工培训制度，强化协作队伍员工技能。分部开办了职工书屋，购买了劳动技术、安全生产、法律法规等近200本各类书籍，为协作队伍员工、内部员工提供学习资料，提升协作队伍员工综合素质。同时，党群工作协理员主动安排协作队伍员工参加由分部各部室开办的班前教育、岗前教育、安全质量教育及各类职业技能培训班等，通过学习，有效增强了协作队伍员工的整体综合素质和业务技能。如：分部工经部组织的早点名教育，安质部组织的班前安全讲话、岗前安全培训、工程部组织的施工技术交底、综合办组织的形势任务教育等活动，都及时安排协作队伍员工参加，使协作队伍员工整体综合素质和技能得到明显提升。再就是加强协作队伍员工的素质教育。如：由分部每季度开展的道德讲堂、法制教育，由工会组织的企业文化教育、劳动争议、维权教育、劳动法教育等，党群工作协理员主动联系协作队伍，邀请协作队伍员工积极参加，并编制协作队伍员工读本，使协作队伍员工的综合素质得到进一步提高，协助协作队伍管理工作逐步走向法制化、规范化，促使项目的管理逐步走向标准化，从而实现项目与协作队伍的“合作共赢”。

今年以来，二分部不仅保质保量完成了业主下达的各项任务指标，而且在局玉磨铁路季度评比中名列前茅，荣获了玉磨铁路先进单位的荣誉称号。截止目前，项目已完成施工总产值7400多万元，现场大干场景，风风火火，员工斗志高昂。

七、用“心”总结，精心谋创新。在项目管理中，二分部党群工作协理员按照“六大员”职能，充分发挥党群工作协理员是外协队伍政策法规的宣传员，安全质量的督导员，内外部关系的协调员、思想工作的疏导员，合法权益的维护员，突发事件的预警员等党“六大员”作用，使项目各项工作逐步走向规范化、系统化和成熟化。使分部在生产组织、安全质量、协作队伍管理、项目与协作队伍关系等方面都发生了可喜的变化。一是增进了与外协队伍员工的沟通与交流，使项目与协作队伍的关系更加和谐。二是项目施工班组矛盾纠纷明显减少，确保了项目施工生产顺利推进。三是通过开展多种形式的业务和技能培训，协作队伍员工的综合素质和技能水平得到明显提高，协作队伍和项目管理得到明显提升。四是通过开展安全质量教育培训等活动，协作队伍员工的安全质量意识明显增强，使项目的安全质量始终处于可控状态。如今，项目已进入主体深基坑等高风险工序的施工阶段，项目管理更加复杂，二分部及时总结党群工作协理员工作情况，进一步在广度、深度、合作、方式上探索，积极为协作队伍办好事，以此稳步推进工程施工的进程。

目前，项目进场已有年余，二分部深深感悟到通过项目党群工作协理员的辛苦努力，关键时刻勇挑重担，坚持不懈地走群众路线，真正把自己植根到协作队伍员工当中，真正为协作队伍及其广大员工办实事、解难事，才有了工作的深入推进，活动的顺利开展。才有了项目的良性发展，使协作队伍和项目的整体管理水平都得到了进一步提升，在项目与协作队伍之间成功搭建出了战略合作关系的友谊桥梁，最终实现项目与协作队伍的“合作共赢”。

（作者单位：二公司）

浅谈企业对新生代员工加强政治思想工作的意义及措施

曹 洋

据教育部 2016 年 12 月发布的数据, 2017 届全国普通高校毕业生预计达 795 万。这接近 800 万的 95 后毕业生将作生力军为各大企事业单位注入新鲜的血液。以个性张扬、时尚、标新立异、自由为关键词的“90”后群体已经开始在各个职业和岗位发挥作用, 成为了企业发展以及经济社会发展不可忽视的力量。在这样一群新生代员工源源不断加入企业的时候, 如何深入地了解他们, 针对这个标新立异的新群体的特点去开展政治思想工作就成了值得重新思考的重点课题。

那么为什么要对新生代员工加强政治思想工作呢? 十八大以来, 习近平总书记多次同青年代表座谈, 向青年至信, 充分显示了对青年和青年工作的重视。谈及青年, 习近平总书记都会紧密联系到国家和民族, 都会从时代的高度对广大青年提出希望。正如他在庆祝中国共产党成立 95 周年大会上长篇引用的“以青春之我, 创建青春之家庭, 青春之国家, 青春之民族, 青春之人类, 青春之地球, 青春之宇宙”。青年人朝气蓬勃, 是全社会最富有活力、最具有创造性的群体。习近平说: “青年一代的理想信念、精神状态、综合素质, 是一个国家发展活力的重要体现, 也是一个国家核心竞争力的重要因素。”实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦离不开青年的人才支撑、智力支撑、创新支撑。不难想象, 青年不但是现在的生力军, 更是未来的主力军。习近平反复强调青年之于国家和民族的责任, 深意不言而喻。青年的价值取向决定了未来整个社会的价值取向。以企业来说, 近年来, 一些年纪轻、学历高、工作经验少的青年正步入领导工作岗位, 成为企业发展的骨干

力量。他们的素质和能力必将影响着企业未来的发展。因此研究基层单位青年职工的思想状态及特点, 有针对性的做好青年职工的锻炼和培养、全面提升青年职工的综合素质是当前基层单位思想政治工作面临的一个紧迫任务。

以近几年电气化公司的青年员工思想调查表和青年职业规划导航表统计显示, 当前的新生代员工的思想特点主要有以下几方面:

1. 对待工作积极和消极态度并存。多数新员工对自己的工作以及未来的职业规划充满憧憬和希望, 乐于投身创新活动, 在工作中充满活力, 求知欲强, 敢想敢闯。但是, 必须承认的是, 新生代员工的思想存在不稳定性, 偶然的成功会使他们积极性高涨, 一旦在工作中受挫或者受到上级的批评, 就会流露出自卑或者颓废的情绪, 这说明新生代员工的心里承受能力较弱。他们在工作中通常缺乏耐心, 缺乏与不同背景员工打交道的能力, 缺乏沟通、倾听、时间管理等方面的技巧。

2. 新生代员工不喜欢一成不变的工作。他们讨厌重复性的工作, 希望从事有挑战性、有趣味性的工作。他们渴望尝试不同的职业领域, 同时认为企业的责任是为员工提供职业发展机会, 而且让他们认同单位所分配任务的前提是, 他们认为这些任务是重要的、有价值的。

3. 新生代员工不会为了工作牺牲自己的生活方式。作为电务施工企业来说, 长期在一线的项目上工作不仅要与家人长期分离, 而且在项目上基本是没有节假日的, 60 后 70 后的老员工习惯了这种工作方式, 或

者说他们的思想意识中对于工作的责任感很强。但是对于新生代员工来说，他们不希望因为繁忙的工作，牺牲自己与亲友相聚的机会，以及自己在休闲、爱好、社交、教育等方面的享受与追求。此外，他们无意关心职场政治，例如不太关心公司高层的人员变动，不会主动留在办公室加班，也不会特意与上司搞好关系等。

4. 他们有自己的对于权威的独到看法。新生代员工通常不会因为职务的级别去尊重自己的上司或公司前辈，甚至有时会藐视及挑战权威。他们看重上司是否具有较高的专业能力，良好的个人修养与领导能力。

5. 对工作满意度和企业认同感相对老员工来说较低。比如认为企业的培训的数量和效果都不佳，对于薪酬与福利这一项，新生代员工的满意度也是最低的。另外，他们还认为企业在沟通方面非常低效，包括了解业务、了解企业文化和价值观以及管理层的想法方面。

把握了新生代员工的特点，我们就能从现有企业政治思想工作的固有模式中找寻新思路。首先需要了解现有的企业政治思想工作模式应用到新生代员工身上时发生的一些问题或者说是误区。一些企业的政治思想工作的开展本末倒置，认为现在的年轻人不爱听理想信念、无私奉献等一些“大道理”，而是利用“大实话”代替“大道理”用“小实惠”代替责任义务，只讲个人好处，忽略企业大局。这其实是对青年员工专业培养和思想教育的不负责任。其次，现在企业的思想工作大多由领导兼任，不善于或不屑于进行深入调查和耐心的走访座谈，有些座谈会流于表面，没有真正深入的静下心来倾听新员工的心声，他们的想法，他们的需求，他们的建议。

如何避免这些误区，有针对性的对新生代员工开展政治思想工作呢？本人认为应从以下几个方面着手：

1. 要充分了解新生代员工的兴趣和能力，为他们提供能充分发挥他们特长的工作，并在工作中与时俱进的利用年轻人喜闻乐见的形式，如网络平台，QQ，微信等形式开展工作。5月份电气化公司团委在

广东分公司使用QQ直播的形式开展了一次公司团员干部视频会，公司所属的15家项目部跨越了地域的界限在网络平台上实现了相聚，获得了青年员工的热烈反响和一致好评，当天在线观看人次达256人次。

2. 以人为本，公平公正。新生代员工大多是家里的独子，经历挫折和困难较少，心理承受能力差，做他们的思想工作就要深入到他们当中去，拉近与他们的距离，甚至可以成为朋友，让他们有安全感，消除距离感，要以情感人，让他们感受到你乐于倾听他们的心里话，真正的想要了解他们的所需所想，建立起信任感，真正产生了心与心的沟通，那么他们对于企业大家庭的归属感也就真正建立起来了。新生代员工与上司的关系通常是影响他们是否愿意继续留在企业工作的关键因素。无论管理人员采用哪种领导风格（家长式或权威式等），他们都应在管理决策中公平、公正地对待员工，同时应在工作中以身作则，尽力为员工提供发展的机会，帮助他们成长，这样才能赢得新生代员工对权威的尊重和服从。

3. 打造健康现代办公环境，开展青年喜闻乐见的活动。提供智能化、生态环保和能源高效率的办公环境，可以最大限度地提高员工的工作效率。新生代员工喜欢参与集体拓展等业余生活，企业可通过工会、团委等部门成立与其兴趣、特长、爱好相关的各类员工俱乐部，如读书、运动、旅游等，由新生代员工担任俱乐部负责人，定期组织有益活动。以员工俱乐部作为企业文化的交流平台，给新生代员工带来快乐、密切的职场关系。

4. 在工作中给员工带来新鲜感和挑战性。新生代员工不喜欢一成不变的工作方式，可以尝试轮岗制度，发掘员工最大潜力。现在员工长期能力得不到提升和岗位得不到晋升成为员工跳槽和企业人才流失第一大因素，轮岗制可以减少工作一成不变的状态和员工不满情绪。同时还可以为员工提供不同形式的业务培训，比如集中培训，技术比武以及提供网络在线培训，为长期在一线或者海外项目，因施工生产压力在培训时间和地域因素上受到限制的员工提供他们急需的业务培训。

幸福文化铸就精益建造之魂

局党委宣传部

文化是什么？文化是民族之根，文化是企业之魂。

习近平总书记说：“文运同国运相牵，文脉同国脉相连”。文化对于企业永葆生命力同样十分重要。尤其是我们建筑行业，生产生活环境相对艰苦，工程项目高度分散，靠什么来增强凝聚力，提高战斗力，企业文化是上升到更高层次的管理手段。

建立现代企业制度以来的中铁四局，积极总结提炼传承弘扬优秀的企业文化，不断创新实践，逐步形成既有行业特征又具个性特质的企业核心价值理念系统，文化成为企业发展的软实力。近年来，我们深刻认识到建筑业新常态所带来的信誉重塑、转型升级的迫切性，确立了建设行业领先、客户推崇、伙伴信赖、员工幸福、广受社会尊重的一流现代化企业集团的企业愿景。为了助推愿景目标的实现，我们在企业的形象窗口、文化建设的主阵地——工程项目部，开展幸福项目部创建活动，培育“诚信敬业、关爱奉献、精益创新、共建共享”的幸福项目部文化，强化品牌意识，诠释工匠精神，铸就智造之魂。我们的主要做法是：

一、健全幸福项目部制度文化，构建幸福文化的保障体系

5. 建立弹性的工作机制。前面已经提到，工作和收入对于新生代员工固然重要，但是工作与生活的平衡，保持一定的生活质量对他们有更重要的意义。企业可以尝试在情况允许的条件下设立弹性化的工作，让员工在完成工作目标的前提下，自主地安排自己的生活。

总之，面对新生代员工这一新兴力量，不仅要

创建幸福项目部、培育幸福文化是建设幸福企业的起点和基石，旨在提高员工幸福指数，教育、引导员工快乐地工作、生活，进而促进企业和社会的和谐进步。我们通过健全制度文化固化幸福理念，闭合创建流程，检测创建成效，让制度内化为员工的行为习惯，由“要我执行”变“我要执行”，完善培育幸福文化的创建机制。

1. 强化顶层设计，奠定培育幸福文化的思想基础。中铁四局第三次党代会和“十三五”战略确立了建设幸福企业的美好愿景，而在环境相对艰苦的施工一线创建幸福项目部，是幸福企业建设的首要任务。通过创建幸福项目部，让员工体面劳动、舒心工作、享有尊严、幸福生活、全面发展，共享企业发展成果，从而激发责任意识 and 创造活力，更好地服务社会、服务企业、服务客户，为建设幸福企业和建成小康社会做贡献。这是我们开展该项工作的初衷。2015年，局成立创建幸福项目部活动组织领导机构，局党政工团联合下发了《中铁四局创建幸福项目部指导意见（试行）》，对全局创建幸福项目部的组织领导、创建原则、创建内容、创建目标、创建途径提出了具体的要求和

日常生活中关心他们，而且还要适时、有效的对其进行政治思想教育，这一工作任重而道远，需要企业各级组织及管理人员高度重视，要结合企业发展实际和青年员工的思想变化情况不断发现新问题，开拓新思路，探索新方法，使新生代员工真正成长为与企业同呼吸共命运的建设者。

（作者单位：电气化公司）

指导。特别是培育幸福文化、创建幸福之家、锻造一流队伍、争创一流业绩、打造一流品牌的五大创建目标，阐述了幸福项目部的创建思路 and 方向。

2. 开展课题研究，构建培育幸福文化的基本遵循。幸福文化建设是一项全新的工作，没有标准可循，怎么办，我们自创标准。局、局党委组织幸福企业建设研讨小组成员单位召开专题研讨、推进会、深入调研座谈，形成了幸福企业建设例会工作制度，推进幸福文化建设工作。局董事长、党委书记张河川带队深入蒙华铁路工区、广州片区各项目开展座谈调研，并形成《会议纪要》下发全局，指导全局广泛开展创建活动。参加清华大学幸福科技实验室成立暨首届中国积极心理学应用高峰论坛，开启幸福文化培育新思路。我们在局总经理王传霖的指导下，起草《中铁四局幸福项目部建设指南》草案，并针对不同业态分别设计建造差异化“幸福项目部”示范模块。为幸福项目部创建提供了标准和方法，为幸福文化的培育丰富载体平台。

3. 层层推进抓落实，形成培养幸福文化的共建合力。我们明确各级党政工团组织的主体责任，层层发动、逐级落实，形成强大贯穿力，让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；鼓励全员参与项目管理，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，激发项目员工主人翁的责任感和使命感，创造生气勃勃、充满活力的工作氛围，让员工快乐地工作，激情地创造，感受到工作的乐趣，幸福的滋味。

二、培育幸福项目部精神文化，诠释幸福文化的丰富内涵

精神文化是项目文化的灵魂。我们提炼了以“诚信敬业、关爱奉献、精益创新、共建共享”为内核的幸福项目部精神文化。它植根于中华优秀文化的沃土、适应时代发展进步要求，体现企业核心价值追求，融

入了现代积极心理学元素，有着深厚历史渊源和广泛现实基础，体现员工的追求幸福的理想，成为助推幸福管理的思想利器。

1. 弘扬诚信敬业，凝聚幸福文化的共同价值。我们下发的《关于开展“弘扬国学 追寻幸福”主题教育实践活动的通知》以及编辑出版的《国学经典·中国中铁四局员工读本》，把“诚信敬业”作为项目精神文化建设的第一要义。让员工认识到，企业在生产经营中，企业与客户之间、企业与合作伙伴之间、员工与管理者之间、员工之间的互信是降低企业管理成本、提高企业业绩的基础。缺乏互信，企业就会失去凝聚力、影响力和战斗力。只有大力弘扬“诚信敬业”的优秀品质，向社会提供优质产品，靠诚信开拓市场，才能逐步把我局打造成客户推崇、伙伴信赖、员工幸福，继而广受社会尊重、长盛不衰的幸福企业。我们提炼 206 条幸福文化宣传标语，在全局各项目广泛开展国学知识普及活动。局道德大讲堂邀请清华大学彭凯平教授作的“积极心态、幸福人生”、贵州省文联主席顾久作的“中华传统文化与社会主义核心价值观”、固得董事长吴念博作的“建国君民，教学为先”专题讲座、人大教授时勘做的“幸福心理学与健康型组织建设”等专题讲座的教学实况，都及时录制成视频资料，向全局各项目部下发学习，引导员工价值取向与企业核心价值观不断趋同。

2. 宣扬关爱奉献，彰显幸福文化的人本情怀。以人为本是幸福管理的思想精髓，人本思想是建设幸福项目部必须遵循的基本原则。幸福项目部传承“家和万事兴”的中华传统文化思想，倡导“共同发展、共同富裕、共同幸福”、“以项目为家庭，视员工为亲人”等幸福文化理念。项目部尊重员工主人翁地位，充分调动员工的积极性主动性创造性，项目管理集中民智、反映民意，更好地体现项目员工的意愿和要求。教育引导员工培养崇高的情操，树立“我为人人、人人为我”的思想，发扬奉献精神，在学习知识、净化心灵和岗位奉献中收获幸福，从而获得内心的充实和满足。通过学习教育和人文关怀，提升员工的思想境界和幸福指数，促进员工由主观幸福感向精神愉悦、奉献快乐

转变。以幸福文化陶冶员工情操，促进员工心智模式持续改善，让正确的幸福观和幸福感融入员工的精神和灵魂，学会忠诚感恩，懂得自我约束，乐于分享奉献，推动员工的个人追求与企业共同价值追求合二为一，形成关爱奉献的幸福文化氛围。

3. 倡导精益创新，诠释幸福文化的工匠之魂。建筑业作为国民经济重要的支柱产业，全社会资产投资的50%以上通过建筑业形成新的生产能力或使用价值。但多年来，国家经济上行带来的建筑建造方式粗放式经营，使得建筑工业化和产业化水平低，技术创新和集成能力弱，资源占用和消耗大，建筑能耗占全社会总能耗的1/3。在资源环境约束不断加剧、节能环保要求日益提高、新型城镇化快速推进、人口红利淡出的大背景下，这种建筑建造方式越来越不适应发展的要求。实施科技和创新双轮驱动势在必行。对此，我们把创新当做提高核心技术的引擎，发扬工匠精神，力促“建造”变成“智造”。我们幸福项目部创建倡导精益创新，把工匠精神融入工程建造的全过程，致力于摆脱低端发展。项目部牢固树立了“现场就是市场”的理念，用精益建造的高标准贯穿施工生产全过程，用“工匠精神”铸造建筑产品高品质，用“工匠精神”靠品牌占领市场，为客户提供高品质的建筑产品和增值的配套服务，致力于工程建造设计标准化、施工工业化、管理信息化、团队职业化、市场国际化、产品绿色化等“六化”进程。坚持“创新、专注、服务”六字方针，不断优化从业人员结构，注重培育项目精益求精的工匠文化，鼓励开展技术革新，强工艺、提品质、创品牌。锻造了一大批有责任、有能力、有担当的“匠人”。以客户为中心，洞悉和满足客户日益增长的个性化需求，打造了企业不可替代的差异化优势，铸就了大国工匠的精神情怀。

三、丰富幸福项目部行为文化，创新幸福文化的实践载体

我们把幸福文化的培育与解决施工生产、项目管理、营销发展中的实际问题结合起来，与保障员工权益、维护和谐稳定、提升企业形象结合起来，使幸福项目部创建工作始终保持生机与活力，幸福文化在丰

壤沃土中不断繁荣，深入人心。

1. 建设幸福之家，诠释项目幸福文化“家国观”。中国人以“家”为纽带，安身立命、构建社会、管理国家，世代传承。我们的项目部就像一个大家庭，通过构造一个个整洁、舒适、优美而充满亲情的个工作生活环境，让每位员工走进项目如走进家门一样，留住员工的心，让每位员工心情愉悦地投入工作和生活。2015年以来，城轨分公司“标准化、园林化、因地制宜融入城市”的建“家”理念，逐渐形成辐射在全局各项目推广。二公司杭州紫金港路改造提升主体工程是杭州市G20峰会重点建设项目，项目部以“报效国家，心系大家，情暖小家”的家文化为引领，因地制宜，注重细节，推动幸福文化在项目部落地生根，实现了员工幸福指数和项目管理水平的同步提升。各项目着眼于提高项目员工的生产生活水平，继续推进收入分配向一线倾斜，深化“幸福之家”创建活动，让一线员工充分享受到企业改革发展的红利。仅2016年，全局投入幸福项目部“幸福之家”建设专项资金10734万元。全年为68863名农民工提供就业岗位。促进项目员工全面发展，坚持教育培训不放松，深入推进素质工程，深化“创建学习型企业、争当知识型员工”活动，帮助项目员工不断增强促进企业发展、创造美好生活的本领。建筑公司在项目部建立“蚂蚁雕塑”，教育激励员工发挥“团结合作、勤劳朴实、分工有序、沟通协调、深谋远虑、重在执行”的“蚂蚁”精神。各项目部不断丰富项目幸福文化创建载体，坚持把“员工群众是否参与、是否认同、是否满意”作为检验创建工作成效的标准，围绕提高员工群众知晓度、参与度和满意度，进一步强化共同创建、共同管理、共同维护、共同分享，让广大员工真正体验到幸福生活的美好滋味。

2. 塑造职业化团队，诠释项目幸福文化的“人才观”。为适应企业转型升级发展的需要，我局成立了管理研究院和企业大学，以知识管理体系建设为主线，提高员工持续学习、运用、创新知识的能力和水平，在更高层面上践行企业精神，从而提高团队的凝聚力和战斗力。持续推进员工素质工程，促进员工全面发展。除通过新员工入职培训，提高其文化认同，以学

学习型组织创建为支撑，优化人才队伍结构和质量，完善多元化人才引进渠道，满足企业发展需要外，还通过完善员工职业生涯规划 and 推进岗位序列多元化建设，分类型为员工实现自我价值提供发展平台，让员工在追求人生理想和精神富足中成长成才。完善局、子分公司、项目部三级学习培训体系。通过项目经理、书记职业化、技术专家、“五部两室”负责人认证等手段，为核心人才拓宽职业发展通道。推动“把培训转变为学习，把个人学习转变为项目组织学习，把学习培训活动转变为学习解决方案”的“三大转变”，实现“培养人才、管理知识、推动变革、弘扬文化、共享交流”的“五大功能”。通过岗位成材培训，基于项目管理需要培养人才，在实践中将隐性知识变为显性知识，把个人智慧变为项目共享知识，构建了涵盖项目部员工共同交流的学习平台。目前，首轮项目“五部两室”负责人认证培训全部完成，累计培训认证学员 2748 人次，成功举办 3 期项目总工认证培训班，项目经理、书记胜任力建设与提升项目正式启动。

3. 开展质量诚信体系建设，诠释项目幸福文化“匠心观”。工匠精神不仅体现在对产品精心打造、精工制作的理念和追求，更体现在前沿技术的掌握、成果的转化。幸福项目部倡导的精益建造观以“精益求精、专业专注、真诚服务”为十二字方针，把诚信、精品、科技、安全、绿色、人文等文化概念融入品牌建设，提升幸福文化内涵和市场价值。充分诠释建设者对建筑产品的全生命周期负责，追求过程的“零缺陷”，追求结果的“高品质”。我们在施工现场开展“履行主题责任，创建诚信单位”专题活动，在项目掀起工程项目诚信体系建设大讨论活动，强力推行首建制、三检制、班组长质量责任制与党员先锋工程创建有机结合，开展“履行主题责任，创建诚信单位”劳动竞赛，组织项目部全体参建人员对个人工作质量进行了庄严承诺。一公司在各项目打通创新应用渠道，推动精益建造创新实践，以创新成果服务项目现场精细化管理。四公司蒙华铁路指挥部将首建制工程列为党员先锋工程创建序列，得到业主公司的高度认可。五公司在各项目推行“五位一体”抓创建，合力打造幸福

暖心工程，连续三年蝉联中国中铁三级企业 20 强之首。全局各项目强化安全文化建设，突出安全风险分级管控，落实隐患排查闭环治理，提升应急处置能力，创新安全教育培训模式，致力于本质安全型企业建设。

4. 推行品牌营销策略，诠释项目幸福文化“市场观”。我局幸福项目部创建围绕管理创新提升品牌效益，助力项目生产经营和市场开拓展开。致力于用品牌与客户建立关系、用价值创造打动客户，与客户形成更加持久、稳固、健康的良性互动关系。一是立足在建出精品开拓市场。局城轨分公司成立之初，市场开拓举步维艰。他们以诚信和业绩“敲开”市场之门，不断拓展市场份额。公司先后获得了 16 个城市 50 余项地铁建设任务。二是开展区域幸福项目部联创活动，实施区域生产营销一体化战略。以“一盘棋”思路充分调配区域内各项目部资源，通过区域联合创建幸福项目部，发挥联动机制，向客户和社会持续传递企业的经营理念、文化理念、价值观念，展示企业品牌形象，不断提升员工幸福指数的同时，激发员工共铸品牌的责任意识，以此巩固和扩大区域市场优势，拓展企业品牌竞争实力。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”展现竞争力，形成业主信任、伙伴信赖的发展局面，为局幸福事业开创新局面。

实践证明，只有建立起支撑工匠精神的文化体系，才有可能完成建筑业向精益建造的成功转型升级，才能实现从一个建造大国走向全球建造强国的梦想。以幸福文化铸就精益建造之魂，是我局项目文化建设的实践先行。下一步，我局还将推动项目幸福文化“走出去”，积极践行“一带一路”国家战略，打造与跨国公司文化相抗衡的领跑型企业文化，树立起抵抗风险、化解风险、共担风险的文化意识，成为弘扬中华文明的优秀代表。

(执笔：许国 房红霞)

创建幸福项目 促进管理升级

小兵 徐素玮

幸福项目部创建工作是局和公司顺应形势发展而开展的一项重要工作，提升企业发展内在动力而开展的一项重要工作，在创建过程中，我们边干边学，在实践中完善，逐步摸索出“围绕一个目标、实施二大载体、立足三个层次、集聚四方力量、建设五大重点”的创建思路。

围绕一个目标

市政公司温州项目部承建的温州中心片污水处理厂工程，是亚洲最大的半地埋式一体化污水处理厂，设计日处理污水40万吨，工程造价4.7亿元，计划工期二年。项目部由五部二室组成，目前有员工48人，其中党员12人。作为公司水务板块的代表项目，我们必须干好这项招牌工程。为此，班子成员统一管理思路，确立了实现干一项工程、保一方平安、出一项精品、育一批人才、树一方形象的目标。项目组建以来，我们牢记创建幸福项目部初衷，以理清思路，站在服务企业发展的角度看待幸福项目部的创建；整合资源，站在提升项目管理的深度看待幸福项目部的创建；转化成效，从打造企业品牌的力度推动幸福项目部的创建。把幸福项目部创建与各项工作共同开展，不断完善工作方法，为创建有市政特色的幸福项目部而努力。

实施二大载体

创建幸福项目部既是社会发展的需要，也是项目部内在的需求，更是提升项目管理的手段。

一是驻地和现场为首要载体。驻地和工地是员工工作和生活的第一平台，代表了企业的形象。为打造第一印象，我们以硬件建设为基础。建设了3100平方

米的驻地，其中建筑面积达1830平方米，包括2栋两层办公楼和活动室、2栋两层综合宿舍楼及1栋一层盥洗间及卫生间，配备了探亲房，进行了绿化、美化驻地，配置了图书室、购置了篮球架、踏步器械、卡拉OK，设置了驻地文化墙等生活、娱乐设施。同时建设了占地6600平方的协作队伍驻地，其6栋二层楼，一栋一层楼及135平方的活动室在内的标准化驻地。我们在满足员工工作生活的基础上，打造有专业特点的公司首个海绵驻地，通过建设标准化工地，展示绿色施工能力，通过制做大型工程简介宣传牌，标准化作业牌精品工程展示牌，企业文化宣传牌展示专业施工实力。

二是员工为创建活动的主要载体。我们把创建幸福项目部工作落实到员工身上，从满足员工的基本需求到从单纯的物质层向精神层面延伸。管理过程中，倡导“铁的制度的温情”管理信条，在工作上严格要求，强化制度管理。工作上帮助员工进行职业生涯规划，在管理中提出给机会、压担子、给平台的培养方针，策划和开展了业务练兵、技术比武、岗位成才等培训活动，营造比、学、赶、超的学习氛围，让员工在工地的大熔炉中得到锻炼。生活中倡导温情管理，食堂每天午餐时为员工准备一份水果，向来探亲的员工提供探亲房、并安排家属从事力所能及的工作等。通过点点滴滴的工作，让员工感受家的温暖，外化为员工精神面貌上，反映到项目管理过程中。

立足三个层次

自创建活动开展以来，项目部积极寻求上下联动

的方式，形成合力，发挥各个环节的作用。

一是发挥顶层设计的引导作用。公司领导在幸福项目部的创建过程中，综合局内各单位创建幸福项目部的经验，为项目创建工作指方向、出主意，提出了海绵驻地思路 and 家文化建设理念。指出“环保项目要从建设环保驻地”开始的指导方针，要求结合专业特点、驻地气候条件安装雨水收集系统、建设“海绵驻地”的理念，在驻地建设过程中，提出“本地人、外地人都是一家人、他乡、异乡都是创业之乡”的家文化建设思路等，引导项目不但要重建设更要重过程、把活动开展好。公司领导利用出差的机会，还亲自动手，带领项目员工到工地附近采集工地景观石、移植花木为我所用，身体力行地开展节约型项目建设，为幸福项目部创建奠定了坚实的基础。

二是发扬项目班子的中坚作用。在创建过程中，项目管理层发挥承上启下的关键作用。既落实公司领导确定的既定方针，又结合实际开展建设性的创建工作，并重点在软件建设上下功夫。积极利用节假日开展慰问和文娱文体活动，组建以来，先后开展两次唱响幸福卡拉 OK 比赛、端午节员工与农民工的工地文体活动、中秋节放飞祝福、举办篮球比赛等活动，特别是针对员工长年在外的行业特点，项目部把工作再忙也要确保员工休假作为提升幸福指数的重要内容，仅去年，项目部安排员工在婚、产假（护理假）、事假轮休人数达 32 人次，累计休假 521 天。同时，在营造氛围上作文章。每天早中晚时间在驻地播放音乐，建立“员工风采墙”和“职工心愿树”展现员工风采，通过每月的集体生日、周末小聚和定期文娱活动等在日常生活细节上营造家的温馨环境。

三是引导全体员工参与。在创建活动中，项目部注重发挥集体的智慧和力量，自创建以来，无论是雨水收集系统的设计、安装、调试还是图书室、办公室的装饰、驻地绿化和网上采购相关物品等，都离不开员工的参与。其中，员工义务理发室，员工电脑软件装配、维修义务修理，个人工作照、证件照片的拍摄已经成为创建幸福项目部的日常工作，而由项目员工自己设计和安装完成的喷泉和景观灯，不但节约了

成本，更是体现了员工的特长和价值。项目部根据人员年轻的特点，开展烧烤晚会，组织观看 3D 电影、海边观光等员工喜闻乐见的活动。

集聚四方力量

幸福项目部创建不仅仅是大家看到的驻地建设，更多的是日常管理的过程，为此，项目部党政工团齐抓共管，共建共创幸福项目。

一是团队分工合作。创建活动离不开各方的支持，离不开物质基础，为确保幸福项目部创建工作顺利开展，项目党工委积极协调，在行政大力支持下，项目党政工团分工负责，无论是从资金、物资、人力、智力等方面提供保障，做到有钱出钱、有力出力，确保幸福项目创建的扎实开展。

二是确立各自目标。按照各司其职的原则，项目部各部门结合工程项目建设实际，明确制定了本工程创市“瓯江杯”、省“钱江杯”，争创国家“鲁班奖”和创温州市安全标准化工地、浙江省安全标准化工地，争创国家“AAA”标准化工地的“双创”目标，项目相关部门按照创建评比文件逐项进行对标作业。针对项目部技术人员年轻化，实习生、见习生多的情况，项目部举办了一系列旨在提高技术青年业务技能水平，为企业做好人才积累的业务培训活动。其中组织全体技术青年在施工现场开展了测量技能大赛，对促进员工提升技能起到助推作用，在此基础上，项目部开展了施工图纸大讲堂活动，让青年技术人员现场答辩，进而全面深入掌握自己所负责区域或单体的施工图纸具体内容，为工程项目的顺利建设打下坚实基础。

三是建设幸福之家。项目工会以建设幸福之家为切入点，助力幸福项目部的创建。重点以文化家园为主题，加强食堂后勤管理的基础，建设了驻地后花园，设置了文化走廊，图书室、体育器材等，考察和预约了“星级”的专业医院进行“体检”等，同时，根据员工需求，我们利用节假日和施工空隙组织开展了烧烤晚会，举办“庆祝周年，勇攀高峰”登山活动、开展了庆端午节、迎五一、七一、中秋节、迎元旦系列活动等。在夏天来临之际，我们适时开展了“工地夏

令营活动”，让小候鸟跟父母在工地团聚，分享企业的温暖感受父辈的工作环境，在活动过程中组织小候鸟参观博物馆等观光活动，受到大家的欢迎。

四是打造青春团队。项目部注重发挥共青团作用。通过开展以青年突击队、青年文明号、青年安全监督岗等青字号工程，开展青年志愿者、导师带徒活动等把占项目人员 96% 以上的青年员工团结到项目管理中来，通过开展年轻员工喜闻乐见的文体活动，培养和引导实习生、见习生树立正确的价值观，让青员工更多融入项目管理，实现干好工程、培养人才的目标。

建设五型项目

作为水务主打板块的队伍，我们因地制宜，以创建五型幸福项目部为手段，以保项目平安、谋发展、创员工幸福为目标，建设有市政专业特色、员工欢迎的幸福项目部。

1. 平安型项目夯实幸福基础。安全、健康是幸福的基础，项目部把安全文化作为培育幸福文化的重要组成部分。一是加强员工培训。开工以来，针对项目部管理层及作业层，组织开展安全、质量教育 95 场，9 次项目部管理人员安全教育培训，共计 1214 人次参加了培训，组织作业人员学习《工程项目施工安全手册》共 80 人次。与作业班组长签订安全质量责任书 14 份。组织开展了“安全生产月”、“质量月”及“11.15”安全质量警示活动等，实现安全质量教育培训全覆盖。二是开展安全质量大检查。项目部坚持“零隐患”排查制度，每天由安质人员对施工现场进行安全质量日常巡查，制止“三违”现象，对危险性较大的分部分项工程坚持旁站制度等。目前共开展大检查活动 19 次，发现、排除各类隐患 241 条，对施工现场隐患及时进行了消除，做到了早发现、早治理。三是实施领导带班制度。项目部结合现场旁站制度，按照分工把领导班子编入夜间值班管理，通过日常巡查和现场抽查，加强沟通与协调，及时发现不足，达到靠近指挥解决现场问题的目的。确保了项目部在上高压线、下有深基坑，施工有软地基、临近瓯江的不利情况下，确保了安全生产。

2. 环保型驻地展现专业特点。项目部在排水和水

循环利用上做文章，结合实际试点建设“海绵驻地”。一是铺设“面包砖”。在项目部驻地建设过程中，除原有的混凝土道路外，其余都地方铺设面包砖道路约 470 平方，占驻地总面积 3100 平方米的 15.1%。由于面包砖极强的透水性和采取的驻地整体“漫排排水”形式，确保项目部没有新修一条下水道情况下保证了驻地排水。二是建设水循环系统。为节约水资源，项目部建立了雨水回收和基坑排水回收利用系统，通过收集雨水和引进工地降水的回收利用，实现了项目用水的良性循环，目前驻地所有绿化、菜园浇灌、水池、厕所（含民工厕所）用水全部来自水回收系统，每天节约用水约 15 吨多，两年内可节水约 10080 吨多，既减少了当地供水压力，又降低了项目部成本。三是绿化美化环境。项目驻地办公楼、宿舍楼前后种植花草，连项目部大门前的外墙都是用二米高的绿篱组成（同时加装了红外线安防系统），使驻地绿化总面积约为 1000 平方米，绿化率约为 33%。在这个基础上，我们把房后的空地开垦成为菜园，开挖了小型鱼池，安装了景观灯，美化亮化自己的工作、生活环境。

3. 人文项目部建设突出专业特色。项目部把以人为本的“幸福文化”与上善若水的“水文化”、工地一家人的“家文化”、责任担当的“创业文化”有机结合，努力打造一个具有较强文化气息的幸福项目部。一是培育幸福文化。在员工中强调“幸福来自辛勤耕耘、越努力越幸运”，倡导企业好才有大家好的理念，引导员工树立“热爱企业、热爱项目、热爱生活”良好的心态。二是培育水文化。项目部把文化元素融入项目管理。在项目部倡导：对待工作象江河一样奔流不息奋勇向前，面对困难要有滴水穿石契而不舍的精神，团队发展要有海纳百川有容仍大的胸怀和气概。管理中要象泉水一样廉洁，并通过驻地廉洁文化三字经营造廉政文化氛围。三是培育学习文化。在开展培训的基础上，项目部引导员工自觉学习，项目部购买了近二百册各类读物，组织员工学习，为开阔员工视野，培养健康生活情趣创造了条件。

4. 信息型项目部建设。信息化建设是提升项目管理的重要手段，也是创建幸福项目的组成部分。一是

设立专业岗位。项目部通过设定专业岗位、指定专业人员、学习局、兄弟单位的经验，做到相关业务有人管、具体工作有流程，对应环节能闭合，积极开展信息化管理。二是强化信息管理。项目部积极引入互联网+应用，通过建立门禁系统、厂区远程视频监控系統、物资影像过磅系统、安全质量隐患排查治理系统平台，在项目管理中实施中国中铁工程项目成本管理信息系统、中国中铁劳务企业使用管理信息系统、中国中铁物资管理系统及财务、工经网络信息系统、财务信息系统、驻地的电视、电话会议系统等，以现代化技术应用的手段对项目进行全方位管理。三是推行 BIM、钉钉等互联网技术应用。项目部在公司内首次设置了 BIM 技术工作岗位、购置专用软件、增添航拍器以及送培等方式，创造条件提升相关人员的业务技能。目前 BIM 技术前期应用已经开始，通过建筑信息模型在建筑施工过程中的应用，让施工人员有个直观的感性认识，无论是三维算量、施工模拟、放大样、对作业队的现场交底等，都能起到直观的效果。

5. 和谐型项目部建设。和谐建设的目标是达到内部管理，员工同促共进，外部协作单位、当地政府部门共同发展、与业主等各方实现共赢。一是以民主

管理促进内部融洽。项目部把厂务公开和党政会签制度、“三重一大”制度有效结合，对关系职工切身利益的事项，利用 QQ 群、早点名以及生产交班会等形式广泛听取意见进行民主决策，对于项目管理和创建幸福项目部充分考虑员工的感受，提高职工的参与度，在人员多、实习生多的情况下确保了项目的融洽。二是把以人为本理念向外协队伍延伸。组建以来，通过改善农民工生产、生活条件，因地制宜开展劳动竞赛、有奖安全知识竞赛等活动，从送物品的慰问活动到送培训、送快乐的文体活动转变，取得了较好的效果。三是以联合支部促进多方合作。党工委针对 BOT+EPC 项目参与单位多，管理重点各有侧重的实际情况，牵头组建立了由政府主管部门、投资运营、建设、监理几方参与的，跨不同专业、跨单位性质组成的党建联合体，联合党支部自成立以来，积极利用党建联合体平台，各家轮流主持开展活动，先后在项目部和工地以及市住建委活动室，开展党建学习、技术党课、业务交流活动，取得了较好效果。

(作者单位：市政分公司)

培育优秀项目文化 助力郑万高铁建设

文良诚

局郑万铁路项目部承建的管段线路全长 40.82 公里，主要有 38.5 公里桥梁，2.3 公里路基站场，96.42 公里无砟道床铺设，537.2 公里的焊轨、铺轨任务。项目部下设 4 个线下分部、1 个三电迁改分部、2 处制（存）梁场、1 个材料厂、1 处大型道碴存放场及 1 个铺轨基地。自 2016 年 4 月开工后，项目部党工委传承四局文化的精髓，挖掘四局文化深厚的内涵，以“培育一流项目文化、打造一流中国高铁”为目标，在培育争先、幸福、清风、品牌文化上下功夫，让优秀的四局文化在项目部落地生根，为努力打造郑万高铁标杆工程、和谐工程、廉洁工程、品质工程提供了精神支撑和动力保障。

一、在培育“争先”文化上下功夫 打造郑万高铁标杆工程

中铁四局企业理念勇于争先、永不满足反映了四局作为股份公司标杆企业不断紧跟时代，顺应时势的变革观念和敢于挑战自我，超越自我，不断追求更高目标的进取精神。郑万铁路项目部党工委积极弘扬四局企业精神，从思想上扭紧争先弦，培育敢打硬仗的人才队伍，在创新上出主意想办法，争当郑万高铁河南段的领头羊。

1、抓好形势任务教育 夯实“争先”文化的基础

得中原者得天下，河南省是四局生产营销的主战场。从 20 多年前承揽焦作市政建设项目开始，四局精耕细作河南市场，取得了卓越业绩。如今，继续开拓、巩固河南区域市场是四局河南在建项目全员的责任和义务。为此，项目部党工委通过领导班子专题会、全员生产动员会等形式，讲明河南市场对于四局生产营销战略布局的重要性，增强领导班子和全员争当标杆

的使命感。组织了四局脚步图片展、传达局五会会议精神，收看局企业文化节“舞动山河”组歌座谈会等活动，讲清四局辉煌的发展史，增强全员身为四局人的荣誉感，激励他们为维护四局荣誉奋力拼搏。开展了标准化和信息化建设推进会、观摩会，讲透争当标杆要从推行标准化和信息化做起，增强全员在工作中敢为人先、创新创效的责任感，为争当标杆打下坚实的思想基础。确保项目部仅用 10 天即完成了全部建点任务，在全线率先实现试验室验收、拌合站验收，全线 CFG 和钻孔桩首桩、首墩、箱梁首架任务等“六个第一”，并获得业主颁发的开工标准化优胜单位和 2016 年标准化管理先进单位荣誉称号。

2、开启人才提素引擎 打造“争先”文化的氛围

一支能打硬仗的人才队伍是项目争先创优的强力保障。为了给全员提素加油，锤炼过硬的人才团队，项目部党工委组织开办了技术、安质、物资、试验、办公室业务培训班 6 期，培训 71 名员工，送培 12 名优秀员工，还组织了 3 次到局外单位的对标交流，见贤思齐，持续提升员工业务能力。此外，依托“高铁建设党旗红 共产党员争先锋”党建主题活动，适时开展了“郑万杯”五优星级党支部和工地六颗星党员评选表彰，公开表彰奖励优秀党员和团队，并通过郑万简报、微信美篇登载事迹材料，展示他们的创新工作业绩，引导全员提素质、学先进，争先进。同时，为了发挥每位员工的聪明才智，要求各分部针对本项目施工特点，以现场工作遇到的实际问题为导向开展 QC 小组活动及员工金点子征集和读书活动，为项目各项工作出谋划策，推出的《提高数控钢筋加工厂标准化覆盖率》QC 小组成果荣获安徽省工程建设优秀

质量管理小组一等奖。

3、融入创新创效基因 丰富“争先”文化的内涵

作为郑万铁路河南段的标杆，项目部为了保持在各项工作中的领跑地位，依靠的是全方位、多层面的创新创效。根据青年员工知识层面更新快，思想观念新的特点，项目部党工委建立了青年创新创效工作室，青年员工们提出创新采用桩头环切剥离、盘扣式脚手架运用、墩身预埋筋定位胎具、墩身自动喷淋系统、墩身脚手一体化等施工工艺流程，研讨了全数控钢筋加工车间、拼装式钢筋吊具、可拆卸式防倾覆端模存放架、第三代新式压浆罩等9项工装或工艺。其中，全钢构制梁台座、预埋支座钢板空腹防治、端模同步拆除、梁面收光及拉毛、全自动箱梁养护等工艺被业主在河南段全线推广和运用。紧跟互联网+建立了信息化中心，挑选优秀党团员组成信息化推进小组，推广应用工程管理平台及调度指挥、电子施工日志、施工组织管理、沉降变形观测、检验批管理、办公自动化、视频会议等10+3模块，其中有2个模块为全铁路系统首创，并大大提高了工作效率，获得了业主的好评。

二、在培育“幸福”文化上下功夫 打造郑万高铁和谐工程

项目部党工委认真倾听员工们的所思所想，时刻关注他们的需求和愿望，从实现员工的平安梦、成才梦、和谐梦入手，让员工在项目部倍觉温馨、感到安心、得到进步。

1、创建幸福项目部，构建和谐家园

项目部党工委提出了全员共创，责任共担，活动共办的创建幸福项目部理念。在驻地建设中广泛征求公司机关相关部门和项目员工的意见和建议，建立了工地减压室、亲子房和员工文体活动室、读书室以及富有地域特点的文化长廊、驻地花园，制定了员工轮流休假制度和导师带徒、轮转岗位等与员工相关的制度，提升员工的幸福指数。此外，项目部党工委成立了项目部和分部两级领导小组及相应的工作机构，项目部和分部党委书记为创建工作的第一责任人，明

确了项目部与分部的创建工作任务、方法步骤和责任要求，保证创建工作项目部、分部两级机构均有专人负责，并纳入到了年底的项目部党务工作考核检查中，奖优罚劣，确保创建工作过程有责任、考核和奖惩。同时，项目部党工委积极组织各分部共同举办了路地共建篮球友谊赛、女员工瑜伽比赛、农民工运动会等文体活动，组织开展了幸福家书征集、青年演讲比赛、员工迎新春联欢会、新上岗大学毕业生座谈会、幸福大家谈座谈会，构建了干群关系和谐、员工关系和睦、内外关系和顺的和谐家园。

2、以安全为本，构建平安家园

安全生产是幸福的前提，项目部党工委建立了让人“步步惊心”的安全教育体验馆和使人绷紧安全弦的安全警示教育室、班前安全讲台等讲述安全、体验安全的场馆。按照局视觉识别手册及国家安全生产标识、标牌的有关标准，设计、制作了安全生产警示、安全风险源提示等标识、标牌。还在员工宿舍、食堂等员工生活场所，设置了以安全法律法规、安全漫画、安全警句等为内容的安全安全文化宣传墙，并及时维护和更新，既传授安全知识，又警示教育员工。同时，积极选聘“群众安全监督员”、“党员安全质量监督岗”、“青年安全监督岗”，组织举办了青年安全演讲比赛、“说安全”征文、给工地小候鸟上安全课等活动，构建让员工感觉安心的平安家园。

3、让学习成为习惯，构建成长家园

有益的学习不仅能提升员工的工作能力，还能帮助他们修炼身心，提升修养。项目部党工委积极倡导“全员学习”、“全过程学习”、“终身学习”、“团体学习”的学习理念，设置了装修风格温馨舒适的员工书吧，根据员工的建议和想法，分为专业书籍区，休闲书籍区，企业专栏区三个区域，定期更新书籍。在各分部成立了静心等读书社，定期在员工书吧开展知识讲座、读书座谈等活动，打造具有活力的读书团队。还积极组织员工开展技术交流研讨座谈会、外协作业队岗前培训，并通过岗位练兵、技术比武等活动，让他们能够将学到的理论知识在工作中得到实践，个人业务能力再上新台阶。

三、在培育“清风”文化上下功夫 打造郑万高铁廉洁工程

常敲警钟，常照镜子，常想责任。郑万铁路项目部党工委在廉洁从业教育上出主意，在创新廉洁从业制度上想办法，确保项目部劲吹廉洁从业的清风正气。

1、惩防并举形成廉洁从业高压线

项目部党工委做到监督问责、执纪必严与未雨绸缪，防患未然双管齐下，首先与分部党工委逐级签订廉洁从业责任状，明确重点人员和部门廉洁从业职责。选聘了10名党风廉政监督员，成立廉洁从业巡视小组，建立和完善定期巡视监督检查制度，及时发现和了解存在的问题，进行处理问责。其次，还对凡属“三重一大”事项，必须由项目部和分部党工委集体研究讨论并作出决策，并积极推行党务和厂务公开，使项目的各项工作都在阳光下运行。同时，建立了廉洁从业警示教育谈话制度，发现廉洁从业风险的苗头后，由党风廉监督员与当事人开展警示谈话，提醒廉洁从业的高压线不能踩。

2、企检共建筑牢廉洁从业防火墙

项目部党工委不仅抓实抓牢自我监督，还积极与地方检察院联合共建。2016年6月21日，邀请郑州铁路运输检察院的十名检察官来到项目部工地现场开展预防职务犯罪教育讲座，讲清了职务犯罪的概念，讲明了职务犯罪的案例，使不想腐、不敢腐的意识在项目内深入人心。2016年11月10日，项目部党工委还与郑州铁路运输检察院加强合作，共同举行了“企检铸廉、共建阳光工程”签字揭牌仪式，并给项目部的10名党风建设监督员正式授牌，为筑牢项目部廉洁从业防火墙助力加油。

3、“三个一”活动敲响廉政从业警钟

项目部党工委在分部中积极开展组织一次“讲纪律、守规矩、做表率”廉洁从业巡回宣讲、建立一面廉洁从业文化墙、开办一次清风道德讲堂活动。在项目班子成员和关键岗位人员中深入开展党性党风党纪教育的巡回宣讲，通过真实的案例和职业操守教育，

不断警醒党员们时刻保持自重、自省、自警，引导他们自觉筑牢拒腐防变的思想道德防线。在项目部驻地醒目位置建立廉洁从业文化墙，有党和国家最新的廉洁从业要求及法律法规、廉洁从业道德规范、格言警句、“纪严于法”党员廉政漫画等内容，讲明党纪国法的红线。组织员工观看四局的“同乡”包公的廉洁事例及项目部人员座谈说廉洁，在项目内扬清廉之风，树敬业之德。

四、在培育“品牌”文化上下功夫 打造郑万高铁品质工程

郑万铁路项目部党工委为了展现项目的知名度、美誉度，积极创建“明星”工地，讲好项目故事，凝聚郑万力量，架起了项目部与社会互动的桥梁，打造郑万高铁精品工程，进一步扩大四局的品牌影响力。

1、创建“明星”工地擦亮企业品牌

为了创建“明星工地”，项目部党工委编制了标准化施工手册，为标准化施工提供了详细的作业指导书。针对重要节点工期和控制工程，通过党员样板工程示范岗、党员先锋工程等活动，推进标准化管理样板创建工作，先后建成了CFG桩流水作业施工区、桥墩下部施工、全数控钢筋加工厂等标准化施工作业区。2016年6月16日，业主组织全线9家施工单位及监理单位在项目管段的桥梁下部工程和CFG桩标准化施工现场召开了郑万铁路河南段全线观摩会。积极推进信息化建设，项目部党工委组织党员突击队与铁科院的专家对接，推广应用路基连续压实、梁场管理（含自动张拉和静载试验）、连续梁线形监控等信息化施工技术。11月17日，局组织了各子分公司的总经理、副总经理、工管中心及安质部负责人前来观摩项目部的信息化建设。

2、讲好项目故事打响企业名片

项目部党工委强化内部宣传，在局内电视中心、铁道建设报、网站以及公司网站等内部媒体，运用电视专题、新闻通讯、人物访谈、特写、系列报道等形式和优秀员工典型事迹基层报告会，多层次、多角度、立体化、大密度地宣传在项目各岗位涌现出的先进典

浅析新媒体怎样在企业文化建设工作中的作用

陈于飞

一、新媒体的优势

较之于传统媒体，新媒体可以与受众真正建立联系，同时，它还具有交互性和跨时空的特点。新媒体与传统媒体最大的区别在于传播状态的改变：由一点对多点变为多点对多点，新媒体应运灵活，更容易获取受众关注，且不受时间及地点等因素影响，空间跨度大。

二、新媒体的作用

微博、微信新媒体在传播企业文化、引导社会舆

论、维护品牌形象中具有便捷、快速、广泛传播的优势。官方认证的微博、微信等新媒体平台可以通过文字、图片、视频等展现形式，快捷有效地发布公司动态、社会责任、企业文化理念等信息，积累舆论正能量，提升企业品牌美誉度。利用新媒体搭建企业与社会沟通的快捷渠道，即可主动回应职工群众的诉求和社会关切的问题，也可即时传递准确信息，增进共识，维护企业品牌形象。通过新媒体与员工互动沟通，可以及时收集企业信息资讯，了解相关方意见、建议和民众期盼，利用微博、微信搭建沟通交流和品牌推广

型单位和个人的先进事迹，形成人人争学先进、争当典型的舆论氛围。强化对外宣传。积极与中央省部级媒体的沟通联系、配合协调，在人民网、新华网、工人日报、河南工人日报、郑州晚报、河南直通车、映象网、央广网等媒体平台发稿 30 余篇，尤其是 2016 年 6 月 16 日项目部观摩会和 2017 年 4 月 27 日党建、团建活动分别在人民铁道报、新华网、河南工人日报、中国日报网等媒体刊发。强化新媒体运用。在局和一公司微信公众平台刊载微信 6 期，各分部编辑推送生产、项目文化、管理的微信美篇 600 余篇，提升了项目故事传播的广度和深度，为打造郑万高铁品质工程提供强有力的舆论氛围。

3、凝聚郑万力量展示企业形象

项目部党工委为了充分发挥党员的先锋模范作用，确保全员在党员带领下能拧成一股绳，共同打造郑万高铁品质工程，在局党委的指导下于 2017 年 4 月 27 日开展了中铁四局“高铁建设党旗红 共产党员争先

锋”党建活动暨夏季施工安全生产劳动竞赛动员会。隆重简朴的仪式上，郑万铁路河南段党组织负责人带领全体参建员工郑重宣誓，勇于担当，真抓实干，攻坚克难，奋勇拼搏，为筑造安全优质高铁贡献力量。与会业主、地方政府代表和局董事长、党委书记张河川等嘉宾共同为党员突击队员、工人先锋号代表和青年突击队员授“党员突击队”旗、“工人先锋号”旗、“青年突击队”旗。活动进行了网络现场直播，进一步扩大了四局党建活动的影响力和覆盖面，为打造郑万高铁品质工程提供良好的外部环境。

目前，中铁四局郑万铁路项目部培育优秀项目文化与兄弟单位相比，还有需要改进的地方和提升的空间，项目部党工委将不忘“培育一流项目文化、打造一流中国高铁”的初心，在项目文化的铸魂、育人、塑形上下功夫，务实前行，继续进取，为局在河南市场的营销生产工作助力加油。

(作者单位：一公司)

平台，将不断增加企业文化品牌传播的灵活度。

三、在建筑施工企业中，新媒体的魅力体现在哪？

众所周知，建筑施工企业的大部分员工都处于施工生产一线，自然环境相对恶劣、社会依托条件普遍较差，随着员工越发年纪化、学历高、个人价值取向多元、群体利益诉求多样。长期封闭的工作生活环境，让员工容易出现“心情烦躁、脾气暴躁”等“沙漠综合症”，反映到工作上造成松懈散漫、消极怠工、执行力差、自主意识差等情况，成为影响企业发展的不稳定因素。随着公司新媒体传播“企业文化”，把过去直接强硬的制度管理转变为温和柔性的文化感召，让员工从思想上认同企业管理方式，从行为上践行企业决策。突出参与性、个体价值展示、团队协作，使员工以企为家，产生强烈的荣誉感和归属感，形成忠诚企业、积极有为的团队作风，提高员工队伍的活力、创造力。

四、新媒体如何成为提升职工文化素质的平台？

新媒体兼具灵活、多样、快速等特点，可以使得企业管理理念更好地被职工认可和接受，在实际工作中贯彻落实，使理念得到提高，升华为企业文化的一部分。再好的企业文化，也离不开员工的参与、实践和建设。新媒体是提升员工文化素质很好的平台。通过这个平台，员工可以提出自己的建议、交流自己的心得，自由地发表自己的见解。基层单位传统的座谈会，大家围坐在会议室，领导上面谈要求，员工下面说体会。刚开始员工还能说说自己的“心里话”，但是随着时间的推移，单一的形式，加上员工大会、周生产例会等各种大小会议，员工们在交流会上就会渐渐变得“沉默寡言”，或者一两句话敷衍了事，效果变得越来越不理想。而新媒体方便实用，可以随时随地自由学习、交流，可以对学习交流的情况进行实时监测，使得学习变得简单、简洁和简便。

五、用新媒体推进企业文化建设要注意哪些？

新媒体对企业文化建设的影响大、作用多，但是，由于新媒体的不断创新和发展变化，公司应注重对新媒体平台的开发和利用，实现媒体传播的多样化、现代化。目前，公司主要的新媒体平台有微信公众平台，

门户网站，内部网站等。对于企业文化建设来说，利用好传统媒体形成的读者群、阅读气氛和认知度的基础上，搭建好网络平台，通过网络平台的集纳和链接功能，对上共享，对下延伸新媒体功能，使之成为吸引职工，交流信息，听取民意，引导舆论的新途径。新媒体是听取民意的通道，需要时时和大众互动，只有时刻关注舆论动态，才能做到未雨绸缪，因势利导，在新媒体应运上应及时更新内容，时刻关注舆情，认真回应互动，倾听群众呼声，切实发挥好新媒体在企业文化建设中的重要作用。

企业文化建设是凝聚员工思想，实现目标共识的靈魂，所以在企业文化建设方面更应融入新媒体的时代特点，充分认识、深入挖掘、科学运用新媒体对于企业文化的影响力、推动力，搭好新媒体的企业文化传播舞台十分必要。

(作者单位：电气化公司)

浅谈新形势下基层工会工作强化服务的重要性

于春岚

党的十八大以来,企业进入全面深化改革的关键时期,转型升级、做强做优、跻身为世界第一流的现代化企业是当前时期担负的重要使命。在企业不断深化改革过程中,工会工作面临着诸多挑战和困难,也为新形势下的工会工作发挥作用提供了更加有利的机遇。如何找准定位,提升工会服务质量,树立多元化服务理念,组织、引导职工全面参与到深化改革任务中发挥能量,达到服务转化生产力,加快改革促发展的目标是新形势下工会工作的重要任务,也是落实科学发展观的必然要求。

一、坚定政治立场,树立服务理念

工会工作是党的群众工作的重要组成部分,自觉接受党的领导是中国工会的根本政治原则。工会干部要始终清醒地在政治上坚定立场,在工作中服从服务全党大局,以对党的事业的高度责任心投入到工会工作中去。党的十八届三中全会关于《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中指出:“健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,加强社会组织民主机制建设,保障职工参与和监督的民主权利”。要求我们在任何时候任何情况下,都必须坚持党的群众路线,坚持全心全意为人民服务的宗旨,把实现人民群众的利益作为一切工作的出发点和归宿。作为一名基层工会干部对如何树立正确的服务理念,真正将服务贯穿企业管理始终,起到推波助澜的实际作用要做到三个高度:一是要高度认识服务职工是践行我党行为准则的政治任务;二是要高度解放思想创造性的为企业发展提供多方位特色服务保障;三是要高度理解维权服务与企业发展的正确关系。四项深入:一是要深入贯彻落实中国《工会法》做到

以法服人,依法治会,为服务工作提供法律保障;二是要深入基层开展信息调研,为取得工作实效做到知员工所想、解员工所忧;三是要深入开展维权服务工作,做到职工利益有保障,企业稳定无闪失;四是要深入开展文化建设工作,形成以文化促管理,以管理促效益、以效益促发展的良好局面。

二、建立健全体系,构筑服务平台

施工企业经营范围广,人员高度分散,职工流动性大,生活环境艰苦,项目部多位于偏远地区,交通不便,消息闭塞。许多项目部工会组织不健全,信息沟通不流畅,制度体系漏洞百出,诸多工作得不到落实,服务工作出现“短板”。所以要使职工权益得到有效维护首先要建立健全工会管理体系,以纲领性文件引导各级工会组织贯彻执行;其次要确保实现工作组全覆盖,职工群众走到哪里工会组织就跟到哪里。再次要构筑工会组织平台,保障政令通畅,传递无碍。最后要深入基层进行督导检查,确保工会工作落到实处。

三、建设学习型组织,提升服务质量

工会工作者是职工权益的直接维护者,其工作能力、方式方法、政治素养、综合素质等决定着服务工作的质量。目前项目级工会干部大多都是兼职,面对施工生产压力大,安全管理难度大,管理要求标准高的大环境,兼职工会干部往往表现出对生产经营与服务职工的正确关系认识不足、在协调处理职工遇到的难题上差强人意、在往返于项目部管理与职工维权两项工作之间力不从心等诸多问题。所以建设学习型工会组织具有重大而深远的意义,具有很强的现实针对性和紧迫性,概括地讲就是“两个迫切需要”。一

是顺应时代发展的迫切需要。我们所处的时代是一个大发展大变革的时代，知识创新、知识更新速度大大加快，各级工会组织如果不加强学习，就会落后于时代，就无法在这个时代中找准定位，开展工作。二是推进企业发展的迫切需要。当前我局已进入全面深化改革的发展阶段，新情况、新问题、新矛盾不断涌现，只有进一步加强学习，才能增强推动科学发展、促进企业和谐稳定。三公司由一个年营业额**亿的区域性分公司短短几年时间跃升为年营业额双超二十亿的子公司，建设学习型企业、建立职业化培训制度的战略部署起到了决定性作用。所以各级工会组织要认识到学习的重大意义，要将学习培训作为工会组织发展中的一项重要举措扎实开展。要制定长远工作规划，在一定时期内对全局各级工会干部进行一次系统性教育，要在业务技能提升、法律法规掌握上、沟通协调能力上重点施教，为达到专兼职工会干部向职业化工会干部转变的目标努力奋斗。

四、推进企业发展，夯实服务基础

企业是在追求利润和承担风险的前提下，直接从事生产经营活动的经济组织，随着企业进入全面深化改革的发展阶段，人资结构，利益关系和分配方式日益多样化，劳资矛盾时有发生，如何正确认识企业发展和保障职工的关系事关重大。由于企业的发展和效益是职工利益获取的基本载体，工会组织要引导和教育职工以企业发展为重，树立互利共赢的长远发展关系。当今我局正处于转型升级的重要时期，市场竞争激烈，利润空间压缩加剧。工会组织要更加自觉，更加坚定的凝聚职工群众的力量，紧紧围绕生产经营这一中心抓住机遇，深入开展“增效益、促改革、铸精品、创品牌”为主要内容的竞赛活动。动员职工群众为实现企业宏伟目标努力奋斗，为职工的各项服务提供物质保障。

五、不忘职责所在，端正服务态度

广大工会干部要牢记工会是职工群众的组织，我们的工作对象是职工，工作重心只能在企业、在基层。要坚决摒弃“稳坐庙堂、不问世事”的工作态度。要真正使我们的工作体现鲜明的群众性，真正把工作做

到职工群众中去，走一条具有鲜明特色工会的路子。新一届党中央领导集体履职伊始就提出了改进工作作风、密切联系群众的八项规定，并在其后一系列的活动身体力行。工会本身就是群众组织，不仅要有贯彻党中央及上级单位提出的各项精神的意识，更要有扎根基层，服务职工群体的正确态度。要贴近职工、融入职工，以良好的作风服务职工、赢得职工。作为工会干部，一定要克服机关化、行政化倾向，多到基层去，多到职工群众中去，了解职工愿望、体察职工甘苦、反映职工要求、解决职工难处。从而有的放矢地研究对策，提高工作的针对性。

六、宣扬文化建设，精进服务意识

加强项目文化建设是提高项目管理水平，推动企业文化在生产一线落地生根的有效途径。基层工会组织要切实加强与忠诚守信为重点的精神文化建设、以安全生产为重点的行为文化建设、以精细化管理为重点的制度文化建设、以品牌形象为重点的物质文化建设、以“工程优质、干部优秀”为重点的廉洁文化建设、以协调发展为重点的和谐文化建设，努力形成以文化促管理，以管理促效益，以效益促发展的良好局面。以推进“铸魂、育人、塑形”三项工程为重点，建设具有时代特征和企业特色的项目文化，大力弘扬“勇于跨越、追求卓越”的企业精神，激发员工奉献企业，爱岗敬业，争创一流的工作热情。

“强化服务”对于工会工作是一个广泛的概念，不能一一道尽。站在历史的新起点上，广大工会干部任重道远，职责艰巨。我们必须在不断变化的新形势下，勿忘初心，贯彻始终。坚定不移的加强企业工会队伍建设，树立服务意识，提高服务水平，为我局加快升级转型，跻身世界一流企业的宏伟目标而竭诚奉献。

(作者单位：三公司)

浅谈工会干部如何在新形势下创新工作展示作为

张红丽

今年以来，各级工会组织认真贯彻落实习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上关于坚持全心全意依靠工人阶级的方针的重要指示精神，扎实做好维权维稳工作，致力于建设以精准帮扶为重点的服务职工体系，把工会改革向纵深推进、改革成果向基层延伸，不断增强工会组织吸引力凝聚力战斗力，团结带领广大职工在推动经济平稳健康发展中发挥主力军作用，以新的成绩迎接党的十九大胜利召开。

新形势为工会工作拓宽领域、展示作为提供了新舞台；职工队伍结构和生活方式上的新变化，大大拓展了工会工作的内容和领域，特别是互联网的快速发展深刻改变着人们的思维模式、生活方式和利益诉求，为工会工作转型发展提供了新动力，对工会工作提出了新的要求，也为工会干部施展才华提供了舞台。作为工作开展的主体，工会干部的素质，关系到工会组织的形象，关系到工会维权职能和各项社会职能能否得到切实履行。随着企业改革的不断深化，广大职工群众对工会干部的期望值更高了，这就要求工会干部要掌握更多的新知识、新技能、新本领，围绕企业的生产经营中心做好自己的工作，找准自己的位置，创造性地开展好工会工作，带领广大职工更好地为构建和谐企业发挥积极作用。

在新的形势下，工会干部如何展示作为，更好的发挥作用，是广大工会干部要面临的课题。尤其是如何进一步加强工会专兼职干部能力素质建设，不断增强工会干部的政治意识、大局意识、责任意识、忧患意识，强化“有为才有位，有位才能有更大作为”的理念，紧紧围绕企业中心工作，创新思路，展现作为，

不断提高工会干部组织职工、引导职工、服务职工、维护职工合法权益的能力和水平。笔者结合个人工作体会，认为应该从以下方面做起：

首先，要树立学习观念，做学习型工会干部。重视学习、善于学习，是提高素质、增强本领、不断进步的重要途径。工会干部要充分认识到加强学习的重要性，自觉加强学习，不断充实自己，争做学习型工会干部。只有与时俱进地学习，才能在思想境界和精神状态、理论素质和知识水平、工作作风和工作方法等各个方面与新时期工会工作发展的新要求新形势相适应，始终跟上时代进步的新潮流，担当起组织、引导、服务职工和维护职工合法权益的历史重任。要学习工会的基础理论和各项业务知识，学习精细化管理知识、学习新的《安全生产法》，学习“三严三实”专题教育等。“干什么学什么，缺什么补什么”，熟悉工会工作的特点与规律，善于将工会工作与单位的中心任务结合起来，更好地履行基本职责。只有这样，工会说话办事才有底气，在群众中才有号召力，才能使工会工作开展得富有成效。

其次，要树立服务理念，做服务型工会干部。工会是职工群众的组织，承担着维护职工群众权益的职责。工会必须认真履行职责，坚持为职工服务，要不断把改革成果向基层延伸，切实有效地解决基层职工的实际困难，不断增强工会组织的凝聚力和战斗力。作为工会干部，要转变理念，要杜绝高高在上，脱离群众，要树立为职工服务的理念，服务好职工，首先要具有“四种能力”。要在平时的工作实践中，不断提高自己的多方面的能力，一是联系职工的能力，善

于和职工交朋友，使职工群众愿意讲心里话；二是组织职工群众开展活动的的能力，善于把各方面的群众团结和组织起来，为着一个共同目标而努力；三是调查研究的能力，能够全面了解情况，从中发现问题，提出解决问题的思路和办法；四是调节各种矛盾的能力，善于化解矛盾，把各种消极因素引导到积极方面，增强职工之间、职工与领导之间的团结。其次要勇敢“三亮”，怀有“三心”。要开展好“面对面，心贴心，实打实”活动，深入开展“争创群众满意的模范职工之家、争做职工信赖的娘家人”等活动，深化工会组织亮牌子、工会主席亮身份、工会工作亮作为“三亮”活动，切实为职工办实事办好事，努力把各级工会建设成为群众信赖的“职工之家”。对待职工要有“三心”爱心、热心、细心。工会干部要有一份热爱工会工作的爱心，打心底里喜爱这份为大家做好事的工作，从心底里愿意为职工服务；要有热心，要将职工当成自己的亲人，对职工要真心付出，真情投入，满腔热情地为职工办实事、办好事、解难事；要有细心，经常深入到职工中去仔细倾听职工的意见，调查了解新情况新问题，做个细心人，善于发现问题及时反映职工的呼声，把职工的事情当成自己的事情办。只有这样，才能有效增强工会组织在职工群众中的吸引力和凝聚力，也只有这样为职工群众办实事，解决实际问题，工会才算“有为”，工会干部才能实现“有位”。工会才是职工心中真正的“娘家人”。

第三、要树立创新理念，做创新型工会干部。当前，工会工作面临的新形势、新任务、新要求，对传统工会工作的理念、思路、方法，是个不小的冲击，对工会干部驾驭全局能力，协调社会矛盾的能力，应对复杂局面的能力，特别是创造性开展工作的能力，提出了全新的挑战。因此，工会干部要牢固树立“创新就是发展，创新就是责任”的理念，创新是工会工作不断取得新发展、新突破、新成就的动力，也是工会组织的特色所在、活力所系。工会工作要与时俱进、求新求变，才能跟上时代的节拍。坚持创新发展，增强“互联网+”工会活力。一要改变思想。要以创新的思维开展工作，积极探索新形势下做好工会工作的

方式、方法和内容，克服机关化、行政化倾向，走群众化路线，把工作重点放到基层，放到为职工服务上来。要向广大干部职工大力宣传经济发展新常态的深刻内涵以及企业面临的机遇和挑战，教育和引导职工努力认识新常态、适应新常态、引领新常态。要进一步解放思想，转变观念，以科学发展观调整工作思路，以创新的思维开展工作。二要创新方法。要在具体的工作实践中研究新情况，分析新形势，走出新路子，积极探索新形势下做好工会工作的方式、方法和内容。要探索新形势下的职工思想，创新与职工交流的方式，创新职工活动的组织方式，创新劳动竞赛的模式等。把工作重点放到基层，放到为职工服务上来。针对重点难点进行工作创新，使工会工作更好地体现时代性、把握规律性、富于创造性。三要创新载体。要深化拓展网站、微信、电子书屋服务功能，加强与职工互动，搭建“互联网+”服务职工新平台，不断增强工会组织的影响力和吸引力。利用QQ群，微信群等非常便捷的新型媒体和新型交流方式，展示工会的形象，体现工会的作为，及时报道、宣传工会工作，对工会工作起到了很大的推动作用，扩大职工群众对工会工作的理解与支持。

(作者单位：钢结构公司)

浅谈如何在青年婚恋中 进一步发挥企业共青团工作的优势

褚珏婷

青年是一个特殊而重要的群体，是最富有活力，也是一个最具有创造力的群体，是社会和企业深化改革，向前发展的主力军。青年人肩负着社会进步的重任，更是经济发展的新兴力量。据联合国统计，截止2016年，全球现有10—24岁的青年人口18亿，达到历史最高水平；其中中国青年人口的数量位居世界第二（仅次于印度），占全国人口的20%。联合国秘书长青年特使艾哈迈德·欣达维指出“只占中国人口总数20%的青年人群，肩负着其他80%人口的未来。”然而，随着社会经济的发展，单身青年的婚恋交友问题已经成为一项重要的社会课题，成为了青年群体不堪承受之重。根据国家人口和计划生育委员会发布的《2015年-2016年中国男女婚恋调研报告》显示，目前我国非婚人口数量庞大，特别是十八岁以上非婚人口达2.49亿，在这其中，35岁以下青年占比超过92%。这项数据表明，当前青年交友难、婚恋难已经成为社会中的普遍现象，并且日益成为社会关注热点。对此，笔者结合自身实际工作，谈几点看法：

一、顺应形势，探究青年婚恋所呈现的新特征

沐浴着改革开放春风成长起来的新生代青年其思想心理状况呈现出较大的差异和变化。中国经济社会三十年来天翻地覆的变化在青年群体中留下了深刻的投射。这些新变化、新特点主要体现在：

时代烙印深刻。受多元价值观文化影响，当代青年思想较为活跃，业余爱好广泛，青年员工对工作经验和学历有新的认识，他们均能认识到工作经验对个人的成长起着更关键的作用，不再单纯地追求学历学位的提高。另外，他们对自身的认识也更加地趋于理

性，在工作方面，多数青年能够深层次的理解付出与收获之间的关系，也能够从主观方面找原因，对自己的评价比较客观。

自主意识复苏。当前，青年们普遍认为实现人生价值的道路有很多条，既可以到党政机关、国有企事业单位工作，也可以到非公有制经济领域创业，既可以在现企业中谋求中长期发展、等待机遇，也可以采取跳槽等手段在不同类型的经济主体间不停变动。这说明其就业观念大有改变，价值取向已不在局限于传统的约束和羁绊。当代青年更善于利用各种机会，通过各种手段，实现自身价值这个重要的目标。

思想多元开放。当代青年经受着改革开放的洗礼，感受着各种政治经济文化思潮的影响，根据股份公司青年思想调查情况，青年干部在认同主流价值观的同时，其思想日益向多元化方向发展。由于多数青年的思想和价值观尚处在未定型时期，所以同一个人在同一时期内往往可以兼容多种观念，取其有用者，为我所有。同时，他们并不强烈排斥其他思想，这成为了当前青年思想中一个鲜明的特点。

二、结合实际，探寻我局青年婚恋中的常见问题

中铁四局以建设一流现代企业为己任，积极在文化建设与品牌驱动上发力，提炼了以“员工幸福、客户推崇、伙伴信赖、广受社会尊重的一流现代化企业集团”为企业愿景，完善了企业核心价值观，培育了企业幸福文化，完成了幸福企业评价体系的框架设计，而青年作为文化建设的目标群体，自然而然成为企业关注焦点，当前，我局内部青年婚恋比例仍

处于较低水平，尤其是项目上许多适龄青年仍处于单身状态，交友难、恋爱难成为当前企业青年婚恋情况的普遍状况。我局青年婚恋存在这些问题的根源在哪？

人生方向急需协同统一。当前我国社会经济处于平稳发展阶段，所有工作提倡高效率、快节奏，工作的压力使青年无暇分身。局团委通过前往子分公司机关、局属各项目部开展青年思想动态调研，从结论上可以看出，面对当前就业压力的情况，很大一部分青年员工自愿“放弃”爱情，“保卫”工作，在实现人生理想与家庭稳定的选择上，处于事业平稳上升期的青年普遍存在难以抉择的现象，从思想上很大程度难以对人生方向的选择实现统一。

企业性质造成严重制约。我局所处的工程建设领域的行业性质决定了内部男女比例严重失调，在一定程度上缩小了男青年择偶的范围，迫使很多男青年在其他单位寻找配偶。由于公司属于建筑施工企业，受到施工驻地迁移的地理位置的制约，远离城市，逐项目而居，工作流动性大；已婚、未婚青年与对方的接触机会少，异地恋普遍存在，青年员工很少能够在周边环境里建立长久的婚恋关系；当前社会中仍有很多人对于施工企业的员工存在一定的误区，这样的误区造成了“工地”青年并不受到适龄青年的欢迎。

三、发挥企业共青团工作优势，多措并举为青年职工搭建交友鹊桥

创造条件，切实解决突出问题。一是生活上多关心。在合理范围内为员工协调家属就业、子女入托入学等关系切身利益的难题，为员工婚恋家庭稳定提供外围保障。二是感情上多交流。各级领导要主动与青年交流思想，引导青年分清主次，使婚恋与事业二者相互促进、相得益彰。三是合理调配员工任职。已婚员工任职调配时，充分考虑居住地等地理因素，确保已婚员工能够安心工作，不因家庭问题牵扯过多精力；对于适龄未婚青年，适时将他们从偏远工作岗位调整到城区岗位，扩大他们的择偶选择范围。

健全机制，提高青年婚恋质量。不断完善各项服

务机制，满足青年员工的婚恋需求、提升婚恋质量。一是加强正面教育。通过谈心交流、组织谈话等形式，有针对性的组织青年员工学习《婚姻法》，深入开展婚姻文化、家庭美德教育、幸福主题教育，引导青年树立正确的婚恋观、家庭观。二是加强婚恋指导。在企业内部适时开展婚恋心理咨询教育、婚恋问题专题心理辅导，积极引导青年建立积极向上的婚恋感情观，提高自身化解婚恋矛盾的承受能力，预防消极情绪的产生。三是建立单身青年交友台账制度。加大关怀力度，摸底个人基本情况、择偶标准、家庭状况等方面情况，建立婚恋交友台账，充分发挥群团组织的优势，为青年员工牵线搭桥。

丰富活动载体，调动青年主观能动性。局团委与局工会联合举办了六届“缘份天空”系列青年联谊活动，联合安医二附院举办了“舞动心弦”青年联谊会等精彩纷呈的交友联谊，增进青年之间的交流，帮助青年员工解决婚恋问题；加强“引进来”和“走出去”，利用企业独特优势，积极与地方单位加强联系，积极开展形式多样的联谊交友活动，扩大单身青年交友圈；各子分公司不定期举办青年集体婚礼，让青年感受到来自企业的祝福和关怀。

（作者单位：局团委）

如何让后勤保障为员工安全感加分

林旺

近期，市政公司商合杭铁路站前三标六分部食堂中餐加了份水果，每每吃着甜甜的西瓜和香蕉，心里也跟暖了起来。我就在想，一份小事把他做完美了是不是就能起到大效果，后勤工作上一个用心带来的也可能是员工更多的认同。员工的诉求可能更需要的是一种“安全感”，一种来自于“家”的安全感，如何让这份安全感达标，就要我们不断往内加分。

在基层高铁项目上，10公里的战线上你总能看到大家忙忙碌碌的身影，大家工作的忙碌也确实给后勤保障工作带来了压力，也提出了更高要求。如今，基层项目年轻人比例的不断增加，90后逐渐登上了技术骨干，这一群年轻人还处在奔放、活泼的年龄段，让他们躁动的心安静下来着实不容易，看着他们每天一线奔走忙碌的样子，我总会想是不是该为他们做点什么？

2016年，项目部提出了“家”文化理念塑造，随着幸福项目部的创建，将项目打造成“家”的工作在如火如荼的展开着。当基础设施按规定动作逐渐完善，从外在建设到内在塑造的转变就显得尤为重要，“家”不仅是富丽堂皇就行，更需要的是一份“安全感”。

曾经我也曾在工程一线迷茫过，三点一线的生活，每天大会小会不停的忙碌，总是不得闲。很多初来的大学生在和我聊天过程中说到，这实际的情况和预想的工作情况相差很大。是啊，工程一线可不就是这样，枯燥乏味、单调忙碌……可基层项目可以不这样吗？毫无疑问是可以的。这其间也许并不需要什么武林秘籍，也并不一定需要大张旗鼓的高投入，就看我们领导和管理者是否用心，一份问候，一次交心，一场座谈，一个亲密互动，拉近彼此，当心与心用在一处，

工作形成了合力，员工幸福指数也随着提升了。

如何知道员工所想呢，如何才能打成一片呢？首先得成为他们中的一员，集体活动、日常厮混要主动向青年员工靠近，共同话题增多了，自然就能听到真话，自然就会有用心之间的交流。比如成为某个活动，如篮球小组、棋牌兴趣爱好、技能大赛等的日常组织者，虽然是些业余活动，但经过组织起来的员工，无形中就会在日常对你多了份信任，有过共同协作的轻松愉快历程才能更好地拉近彼此间的交流；要主动牵头出台惠及员工福利的政策实施，一次集体生日、一场工地婚礼、一次单身联谊会，带来的不仅仅是欢声笑语，更留下的是人情味儿，在枯燥的工作中点燃家的味道，让员工切实能感受到那份来自于亲人般的关怀，有时感激之情更能让人增加认同感；不经意间的一次困难解决和帮助，对于管理者来说的一些小事，但落实到员工个人身上的每一件事对于他们来说都是重要的，当你能主动去关心他们生活中的不顺，哪怕一次空调维修、一次洗澡间设施维护、一次蚊香配发、一次员工们心声的及时反馈，惠及到实处的才更能打动人心，及时的把员工的困难解决，才会让自己变的可靠。

这一次中餐的水果，是后勤保障工作的一个缩影，我们只有真正的知道员工所需要的，就像知道自己所需要的那样去执行，从而才能真正的去将“家”打造的富有内涵。一份水果带来的是伙食上的提高，也更是关怀的体现，让项目具有家的“安全感”，还需要管理者努力践行家长的担当。

（作者单位：市政分公司）

灵活休假管理 集约化发挥人力资源效率

何艾君

黄山中铁旅游有限公司主营酒店和旅游业务，属劳动密集型服务行业。由于地处黄山旅游城市，淡旺季特点明显，在人力资源配置上，一方面存在旺季“用工荒”，即旺季接待客情较好，基层工勤服务人员明显不足，无法保证正常休假，员工时有抱怨。另一方面又因冬天淡季客源不足，客情不均衡，多数时候员工在岗却少有接待任务，无所事事，企业负重运营。也因为淡旺季接待工作任务量的极大反差，增加了员工的惰性，显现出旺季客情忙时员工嫌累，淡季企业白白消耗人力资源成本的弊端，导致企业无论是经济效益还是服务质量都很难形成良性循环。

为此，针对黄山旅游业经营接待特点，公司深入一线与基层员工座谈，与地方人社部门沟通，在充分调研的基础上，出台了相关制度和办法，较好地解决了旅游淡旺季的人力资源配置问题，既保障了员工休假权益，也促进了企业人力资源生产效率。主要做法是：

一、以工作岗位定班次，依法制订工时制度

作为旅游服务业企业，公司认真学习《劳动合同法》，并结合企业经营接待特点，对营业部门、管服部门及后勤保障部各岗位进行认真梳理，制订草案，并充分与地方人社部门汇报沟通，为营业岗位、后勤保障岗位申报了综合计时工作制，经过职代会等民主程序，出台了《黄山中铁旅游公司工作时间、班制、假期和延长工作时间待遇和处理实施办法》，落实公司的依法用工。目前，公司根据不同部门、不同岗位的工作性质，实行6天行政班制、四班轮岗制和三班轮岗制工作制度，并根据客情，进行动态调整。

二、以接待淡旺定休假，科学落实员工假期

一是规定年休假休假时限。根据黄山旅游淡旺季特点，公司制度规定：员工年休假原则上在年度旅游接待淡季（12月1日至次年2月28日）方可申请，并将年度年休假延长至次年2月底休完，旺季确需休年休假的，必须说明原因，核实后批准。此项制度在公司与员工充分沟通后，顺利实施。

二是动态落实周末假。国内旅游多呈假日经济，越是周末，接待客情越旺。为此，公司将周末假批假权限下放部门，由部门负责人根据客情预订状况，动态安排员工在非周末休周末假，特殊情况在月度内调休完毕。这一灵活措施，既保障了员工一个工作周期的正常休假，也解决了周末接待任务繁重时期的服务工作。同时，对管服部门，公司实行旺季六天工作制和淡季五天工作制，并利用适当缩短每日工作时间来实现综合计算工时总体不超时，确保了企业运营管理各项工作的及时完成。

三是创新带薪休假模式。公司对于营业岗位，在淡季接待量少时，由部门实行动态轮流排班，未排班的员工自动休带薪假（俗称“欠假”）。即12.1.2月份接待客情较淡，不需要全班次员工上班完成接待任务，则部分员工休欠假，但不扣任何薪酬。这些欠假天数则在接待旺季通过延长当日工作时间或取消周末假来还给企业。这类休假模式，公司在淡季安排基层员工15天左右的欠假，让员工在淡季不影响个人收入的情况下，可以有个较长的假日，身心得到更好的休整，对员工队伍的稳定起到积极作用，也促进了企业在接待旺季的人力资源工作效率。

三、以长期缺编定编制，灵活用工保障接待

黄山旅游有明显的淡旺季（一般每年4-11月份为

认真落实班组长安全质量责任制 进一步提升施工现场安全质量管控水平

徐智强

局沈阳地铁九号线三标项目包括兴华公园站、铁西广场站至兴华公园站区间土建工程和兴华地下商业街土建工程,总造价3.6亿元。自2015年12月建点以来,特别是自2016年4月全面掀起大干以来,项目部秉持“广泛宣传,正面引导;强力推行,逐一落实;多管齐下,注重实效”的工作思路,积极动员和组织标段全部四个工区协作队伍班组长全力参与班组长安全质量责任制和安全质量承诺书的签署、推行及落实工作,同时结合业主工期要求和标段现场实际,自2016年5月份开始,在全标段管理干部、协作队伍班组长中开展了“决战8个月,个人争当‘兴华之星’,部门、班组争夺流动红旗,标段争创安全文明标准化工地,

确保年内主体结构完成,恢复兴华街交通,建功沈阳地铁”劳动竞赛等活动。此间项目部始终以“创安全文明标准化工地,育诚信践诺优秀班组长”为主题开展各项工作,着力培育“团结和谐、精细规范、勇于争先、塑形创誉”的项目精神,积极拼抢,攻坚克难,先后克服了产值任务重,施工干扰大,流沙水害多,恶劣天气频,安全管控难等诸多困难,迄今共完成产值2.92亿元,封闭施工一年的兴华街提前实现通车,安全、质量、效益目标全部实现,项目部先后荣获了中国中铁“示范道德讲堂”、中铁四局“红旗项目部”、中铁四局2016年下半年重点工程夺红旗劳动竞赛第二名荣誉称号,同时,连续两次夺得沈阳地铁九号线文

旺季,12月至次年3月为淡季),即使在旺季也因为气候原因有客情淡旺之分。公司为缓解与日俱增的人力资源成本压力,有意识对营业和接待部门实行长期缺编运营。即摒弃星级饭店所谓的按房间数、餐位数的人力资源科学配置,将现有人力资源配置为满足正常的客情接待和运营,以确保既不让员工疲于工作,也不让人力资源闲置。公司根据各营业部门人力资源配置现状,划定接待高限,并制订辅助性旺季接待服务应急预案,要求营销部门和营业部门强化协作,以三种措施提前调剂接待客情火爆期的人力资源配备。一是员工以加班形式还企业欠假。即将淡季提前休的欠假在旺季补还企业,企业不需要支付加班工资,但在月度绩效奖励中适度增加标准以激励员工。二是调动全公司人力资源补充营业岗位。如,客房、餐饮忙时管服部门补位,并适度根据企业效益进行奖励。三是开展校企合作。充分利用毗邻黄山学院优势,联系

勤工俭学学生在辅助性岗位上临时帮忙,解决暂时性的服务人员不足问题。当然,公司在日常还需经常性开展在校学生、管服部门员工的岗位技能培训工作,以确保接待旺季补位时的服务质量。

通过以上用工、休假机制的调整,据统计,2013年以来公司累计核减定编31人,四年来累计节约人力资源成本约350万元;人均生产率从2013年的10.7万元/人提高到2016年的24.8万元/人(含聘用、劳务用工),局编职工的年收入从2013年的42164元/人提高到2016年的55085元/人,促进了企业增效、员工增收。

以上仅是公司结合工作实际所做的一些浅显探索,下一步我们将认真总结经验,持续改进,努力促进公司人力资源管理工作更上一台阶。

(作者单位:黄山中铁旅游公司)

明施工管理评比第一名，还先后获得 2016 年度“沈阳市安全文明标准化工地”、沈阳市“安康杯”竞赛优胜单位荣誉称号。

自中铁四安（2015）832 号《关于下发中铁四局集团施工作业班组长安全质量责任制管理办法的通知》下发以来，特别是股份公司 2016 年 4 月 11 日专题视频会召开后，我部积极行动，采取多项措施加以落实：

一、广泛宣传，正面引导

项目党委、工会和主责部门安质部认真组织项目管理干部和外协队伍负责人及现场作业班组长深刻学习体会股份公司《关于进一步加强作业层建设全面实行班组长安全质量责任制的指导意见》和中铁四局《关于下发中铁四局集团施工作业班组长安全质量责任制管理办法的通知》的文件精神，同时制作多幅标语、图解悬挂现场，为推行班组长安全质量责任制在意义认同、措施出台上营造良好的氛围。一是针对有些管理干部认为项目上早已没有自己职工班组，在外协队伍农民工中推行此项制度是形式大于内容，效果不会大等思想顾虑，项目党委、工会及时释疑解惑，从提高现场作业班组长责任心、积极性和荣誉感角度，从提升施工现场安全质量管控水平角度，从争创省、市级安全文明标准化工地角度，特别是从现场作业层直接管控者和直接责任人从此有了制度“紧箍咒”等角度耐心宣讲，认真解读。二是先后召开协作队伍负责人、作业班组长文件宣贯会和座谈会，让他们通晓责任制、承诺书的全部内容及其实施的作用和意义，着力培育并强化他们的“四自四严一强化意识”，即自觉重视、自觉落实、自觉带头、自觉践行；严格要求、严格管理、严格制度、严格纪律；强化责任追究意识。从而进一步统一了包括项目管理干部、协作队伍负责人和现场作业班组长们在内的思想认识，坚定了他们推行责任制和承诺书的信心和决心，为班组长安全质量责任制暨承诺书在项目落地打下了坚实的思想基础。

二、强力推进，逐一落实

根据中国中铁股份公司《关于进一步加强作业层

建设全面实行班组长安全质量责任制的指导意见》和中铁四局《关于下发中铁四局集团施工作业班组长安全质量责任制管理办法的通知》要求，结合项目实际，我部首先做好班组长队伍的摸底工作。鉴于标段工程量巨大，但场地狭窄，工序繁杂，劳务分包队伍班组多且批次入场的实际，项目党委、工会和主责部门密切跟踪，逐批逐人对班组数和班组长登记造册，建立档案，摸清并掌握班组长们的文化程度、工作简历、工种水平等自然情况，以便下步有针对性开展工作。其次做好班组长队伍的培训工作。对入场的班组长，根据其班组性质，由安质部、工程部负责分工种集中培训。如组织砼班组长学习掌握《混凝土质量控制标准》；组织木工班组长学习掌握《建筑施工模板安全技术规范》；组织架子工班组长学习《建筑施工承插型盘扣式钢管支架安全技术规程》；组织钢筋工班组长学习掌握《钢筋机械连接技术规程》；组织钢支撑班组长学习《中铁四局约束性条款》等。再次做好班组长队伍的考试工作。每次集中培训完毕，都由主责部门紧贴施工现场实际出题考试，试卷为百分制，80 分为合格，90 分以上为优秀，考试合格以上者颁发考试合格证书。每个班组长的答卷和得分都要立档备查。四是做好班组长队伍的选聘工作。对培训考试合格的班组长，再经所属工区分管领导、现场队长和技术主管综合考评签字通过后，由项目党政工举行仪式正式下达班组长聘书。对考试初试、复试均不合格及综合考评不过关的班组长不予聘任，对其班组责令所属协作队伍负责人按工种予以拆分兼甚至合格班组。五是做好班组长安全质量责任制和承诺书的签订工作。在给每名合格班组长下达聘书的同时由项目经理代表项目部与其郑重签订安全质量责任制，让其在项目部全体管理干部和协作队伍负责人的共同见证下庄重签订安全质量承诺书，充分激发其担责践诺的责任感和荣誉感。六是做好班组长管理体系的建立工作。先后制定推出了班组长管理细则，班组长考核办法，班组长月度奖惩制度，班组报检“三检制度”等细则、办法和制度。如对班组长每天班前提醒做了硬性规定。如对班组长的考核，项目部推出了班组工人民主测评、

现场队长和技术主管遴选、工区分管领导推荐、安质部工程部打分、项管会讨论决定的程序办法，使得考核更具客观、公正。七是做好班组骨干的安全质量承诺书的签订工作。为使安全质量责任制真正落实到工序和岗位，项目主责部门力促并协助班组长与关键工序、岗位的班组骨干签订了安全质量承诺书。

一年来，我部在先后进场的全部 12 家劳务协作队伍中推行了安全质量责任制，聘任的 21 名现场作业班组长先后在项目部全体班子成员和部室负责人的见证下郑重签订了班组长安全质量责任制和安全质量承诺书，38 名作业骨干与所属班组长签订了安全质量承诺书。正是有了班组长和作业骨干们的倾力担当，尽管我标段在施工高峰期作业人员多达 1100 多人，立体交叉施工众多，但安全质量得到了有效管控，工期也得到了有力保证。

三、多管齐下，注重实效

为避免制度和承诺只是挂在墙上，藏在柜中，我部一是加强硬件建设，斥资建起了沈阳地铁土建系统唯一一家安全教育培训体验馆，对新进场的协作队伍员工逐一培训后方可放行上岗作业。二是提高服务水平，要求工程部、安质部加大岗位练兵力度，进一步提高现场作业技术交底和安全交底的水平，力求做到简洁明了、形象直观、通俗易懂，为班组长实施标准化作业提供便利。比如采用互联网信息技术自动生成技术交底、安全技术交底、质量标准、作业指导书，进场班组长和作业人员可直接用手机进行扫描学习掌握。三是畅通管控渠道，以安质部负责人为群主，所有班组长、作业骨干、现场队长、技术主管、项目领导为成员，建立“诚信班组微信群”，方便班组长及时发现并上传安全质量隐患图片和信息，利于相关领导、部门和班组快速反应，迅速消除。四是提供思想保障，项目党委以 30 多名班组长和作业骨干为对象，专门开办了一期以“诚信与安全质量管控”为主题的道德讲堂，论述了从古至今诚信践诺的重要性，引导大家循规蹈矩干活，诚实守信做人。五是多方结合促进，将班组长安全质量责任制与项目部周计划会安全质量隐患曝光台结合起来，与月度收方结算结合起来，

与技术人员月度考试季度考核结合起来，与工会“个人争当‘兴华之星’，部门、班组争夺‘流动红旗’”劳动竞赛月度评比结合起来，与党委“建功兴华街，鏖战大铁西”党建主题活动结合起来，与群安员、青安岗“身边无事故”活动结合起来，以切实促进班组长安全质量责任制收到实效。一年来，先后有 18 人次被评为优秀班组长，同时被命名为“兴华之星”，共受奖 3 万余元。六是抓好后勤服务，首先抓好农民工兄弟们“舌尖上的味道”。要求协作队伍负责人每周周日下午在 QQ 群、微信群里征集农民工的“点菜单”，然后汇总为一周菜谱交由炊事员实施。坚持每月召开一次伙食委员会会议，让农民工代表对食堂伙食及炊事员评议打分，兑现奖罚，提出要求。项目工会还根据东北生活习惯，入乡随俗先后组织开展了 3 次大型烧烤活动，吸引了包括协作队伍农民工在内的许多参建职工参加。其次抓好农民工兄弟们“房间里的温度”。对冬季办公、生活取暖工作尤为重视，项目党委、工会负责人经常巡视协作队伍驻地锅炉房，查看暖气管道，巡查板房澡堂，发现问题及时组织协调修复。再次抓好农民工兄弟们“手上的运动”。为活跃协作队伍农民工的业余文化生活，项目部建立了藏书 200 余册的书吧；为农民工宿舍也配置了无线网络；成立了一支农民工篮球队，累计为队员配置了印有项目标志的球衣、球鞋 20 余件套，并逢年过节牵头与公司在沈三个项目举行了 4 次友谊比赛；组织开展了 1 次冰上娱乐活动。项目工会还积极联系了一家市级医院到施工现场为农民工兄弟服务，358 名农民工兴高采烈接受了免费体检。以上工作的开展，对班组长安全质量责任制的推行营造了良好的氛围。

实行班组长安全质量责任制、推行工序安全质量承诺制以来，我部协作队伍的安全质量意识明显提高，自我约束、自我加压明显自觉。据驻标段监理组反映，一年来各工序报检初验合格率大幅跃升。现场安全质量工作也出现了隐患发现早、消除快的良好局面，从而助推了全标段安全质量管理水平的提升，对全面完成项目各项指标起到了积极的促进作用。

（作者单位：五公司）

健全规章制度 加强过程控制 深入推进项目部职工（代表）大会建设

方乃松

电气化公司现有员工 1108 人，项目经理部 20 个。多年来，公司建立健全了项目部职工（代表）大会规章制度建设，通过不断加强大会过程控制，规范了职工（代表）大会行为，保障了职工民主权力，维护了职工合法权益，保护、调动和发挥了广大职工的积极性、创造性，充分发挥了职工（代表）大会作用。项目部职工（代表）大会议程得到进一步完善，会议程序得到进一步规范，职工参政议政的意识得到进一步提高，民主评议工作得到进一步加强，一线民主管理工作得到进一步提升，全公司 20 个项目部职工（代表）大会的召开率、《共保合同》的平等协商率、签订率和兑现率均达到 100%。项目部职工（代表）大会的有效运行，促进了项目优质发展，助推了企业和谐发展。

一、党委重视、行政支持是职工（代表）大会建设的关键

公司党委高度重视项目部职工（代表）大会建设，积极支持工会组织开展工作，始终把推进项目部职工（代表）大会建设作为加强企业民主管理的一项重要内容来抓，多措并举，取得实效。公司行政大力支持两级职工（代表）大会建设，在职工（代表）大会人、财、物等方面提供保障。可以说，党委高度重视，行政大力支持是项目部职工（代表）大会建设成功的关键。

1. 立规矩，抓重点，确保项目部职工（代表）大会有序推进。一是制定“约束性条款”。为保证职代会制度落实到位，公司党委早在 2005 年 2 月就下发文件，要求“公司所属各施工生产单位，每年必须按期按程序召开职代会或职工大会。凡当年未召开职代会或职工大会的，取消该单位党、政领导及单位当年

的‘四先’评比资格。”2016 年 3 月，公司党委又下发了《电气化公司基层单位职工（代表）大会实施细则》，对项目部召开职工（代表）大会进一步明确规定：对于弄虚作假、篡改民主测评结果、不规范召开职工（代表）大会的，追究该单位党政主要领导的责任；凡当年未按规定召开职工（代表）大会的，取消该单位党政主要领导及单位当年的“四先”评比资格；未签订《共保合同》的单位，扣罚该单位党政主要领导当年公司《集体合同》兑现奖励；未认真履行《共保合同》的，扣罚相关责任人当年公司《集体合同》兑现奖励 20-50%。这些规定的严格执行，保证了项目部职工（代表）大会各项内容及民主管理工作得到落实。二是确定“一个讲话”和“两个报告”内容。公司党委对项目党组织书记在职工（代表）大会讲话、经理所作的行政工作报告、工会主席所作的工会工作报告内容作了具体规定，要求党组织书记讲话、行政工作报告包括但不限于指定内容。项目党组织书记讲话包括：上一年党建思想政治工作总结，群团工作、“幸福项目部”创建等；新一年相关工作要求、计划等内容。行政工作报告包括：本单位上一年度“幸福之家”创建、《共保合同》履行情况；安全质量、生产经营、项目管理、责任成本、人才培养等；围绕公司年度工作安排，结合本单位实际工作，本年度生产、目标、计划及采取的措施等。工会报告主要包括：发挥职代会、工会作用，职工民主管理、建模范职工小家和维护职工权益、劳动竞赛开展、“幸福之家”创建、职工培训的情况，职工提案的收集、整理和分发情况；新一年的主要工作、任务和采取措施等内容。三是公司分管领

导把关。根据公司党委要求，公司各项目分管领导分别审核了20个项目部党组织书记讲话、行政工作报告，提出了修改意见，确保了讲话、报告质量；分管领导出席了国内18个单位的职工（代表）大会，并根据公司年初工作安排、结合项目实际做了重要讲话，进一步推进了项目各项工作。分管领导出席率占国内18个项目部的100%，占全部20个项目部的90%。四是加强职工（代表）大会督导。为扎实推进项目部职工（代表）大会建设，公司党委每年成立由公司党委干部部、纪委、工会等部门人员组成的2个督导组，对各单位职工（代表）大会召开进行督导。督导内容包括：大会程序、上年度《集体合同》和《共保合同》履行情况、本年《共保合同》条款及其签订情况；领导人员述职述廉内容是否符合要求；领导班子、领导人员民主评议，民主测评等。督导组按照公司党委的要求认真开展工作，确保了督导到位。

2. 尽职责，抓保障，确保职工（代表）大会取得实效。一是履行报告职责。一直以来，公司总经理每年坚持在职代会上作《行政工作报告》和《集体合同履行报告》。公司行政积极将经营方面的重大问题如经营方针、中长期发展规划、年度发展目标、财务预决算等情况，都提交职代会审议，听取职工代表的意见建议，接受职代会的监督。公司行政领导在研究涉及企业改革、职工利益的问题时，充分听取职工代表意见。支持和保障职工参与企业事务管理，大力支持工会在企业民主监督等方面发挥积极作用。二是履行落实职责。公司两级行政围绕职工（代表）大会作出的有关决议，认真落实主体责任，细化任务，深化措施，坚持平等协商，切实履行集体合同（共保合同），及时处理代表提案，认真答复代表意见，确保了职工（代表）大会各项决议有效落实。三是履行保障职责。公司两级行政方无论在职工（代表）大会工作机构设置上，还是在经费保证上都给予大力支持，每年职代会相关费用都由行政支付。目前全公司共有专职工会干部7人，兼职工会干部76人，基层工会组织22个（含公司机关、物管中心），行政方积极从人、财、物上保证两级职代会的有效运转。

二、公司工会认真履职是职工（代表）大会建设的保证

一直以来，公司工会根据局工会和公司党委的工作部署，认真履行工作职责，积极抓好项目部职工（代表）大会的各项工作，保证了项目部职工（代表）大会的有序规范召开。

1. 定比例，抓议程，确保项目部职工（代表）大会规范召开。一是确定职工（代表）大会的代表结构和召开形式。为保证参加会议人员结构合理、会议形式符合项目实际，公司工会对项目部职工（代表）大会的代表构成、召开形式提出了具体要求：职工人数在50人及以上的单位应召开职工代表大会，职工代表比例占职工总数的60—80%，代表由各工点、作业队、部门按比例推荐，单位党政工协商确定后进行选举；职工代表应当由一线生产人员、技术和管理人员、领导人员构成。一线生产、管理人员代表应占35%；一般技术和中层管理人员代表应占40%左右；单位领导人员代表不超过代表总数的20%；农民工、劳务派遣工代表不超过代表总数的5%。职工代表中，先进模范、青年职工、女职工应占有适当比例。50人以下的单位原则上召开职工大会。二是确定大会主要议程。为保证各单位规范召开项目部职工（代表）大会，公司工会确定了项目部职工（代表）大会的主要议程包括：行政工作报告、党组织负责人讲话、工会工作报告、讨论审议本单位重要制度和管理办法、项目部领导班子述职述廉、组织职工或职工代表讨论评议，领导班子及领导人员民主测评、《共保合同》和相关制度、办法等进行票决，宣布测评结果和票决结果，党组织书记代表班子对评议表态发言，对单位职工民主管理委员会成员名单进行表决（已成立的不列此项内容），签订《共保合同》（含《工资协商专项协议》）等内容。自2015年起，项目部职工（代表）大会议程增加了两项内容：要求项目部行政主要领导在职工（代表）大会上必须就上一年度《共保合同》履行情况进行报告，对会前征集的职工意见建议进行现场答复，缺一不可。各项议程的到了有效执行。

2. 拟范本，抓帮扶，确保项目部职工（代表）大

会召开质量。一是定期修订《共保合同》文本内容。为保证基层单位《共保合同》基本内容的一致性，符合各单位实际，公司工会每年通过调研了解，广泛征求意见和建议，同时针对各单位执行中存在的问题，对《共保合同》（范本）进行修订。例如在一次调研中，有多名职工反映《共保合同》内容不能充分明确甲乙双方责任，奖罚不明。公司工会组织召开了项目领导和职工都参加的座谈会，讨论合同文本如何修订。通过集思广益，充分听取大家意见，修订后的合同文本进一步明确了双方的职责、权利和义务，得到了职工的一致认可。二是规范平等协商程序。为推进基层项目部平等协商《共保合同》制度建设，公司工会下发了《关于进一步规范〈共保合同〉签订工作的通知》。对基层单位成立平等协商签订共保合同工作小组、如何召开平等协商会议、会场布置等方面提出了具体要求。项目部在召开职工（代表）大会前，按照公司工会要求，将《共保合同》文本张贴到厂务公开栏、发至本单位QQ群、即时通让职工了解合同内容，并征集职工意见，按程序组织召开由职工方、行政方代表参加的《共保合同》平等协商会议，通过充分协商，共同制定《共保合同》（草案）具体内容，提交项目部职工（代表）大会审议通过后签订。三是加大对项目部职工（代表）大会的指导帮扶力度。公司工会每年在项目部职工（代表）大会召开前，都要派员全程参加项目部的职工（代表）大会，认真查看会议相关资料，指导项目部进行平等协商、签订《共保合同》。发现问题及时“手把手”帮助纠正；对于会议召开过程中出现的问题，立即叫停，及时纠偏，保证了会议召开质量。

三、项目部狠抓落实是职工（代表）大会建设的根本

在项目部职工（代表）大会建设过程中，项目部党政工认真落实上级要求，在其中付出了许多的智慧和汗水，从根本上确保了项目部职工（代表）大会建设落实到位。多年来，全公司20个项目部职工（代表）大会的召开率、《共保合同》的协商率、签订率和兑现率均达到100%。

1. 早准备，抓难点，确保项目部职工（代表）大会基础牢靠。一是提前准备会议相关资料。每年公司职代会后，各单位认真落实公司党委书记讲话精神，迅速行动，积极筹备项目部职工（代表）大会。按照公司党委要求，安排人员分工协作，均能够提前一周上报会议召开申请（包括时间、地点、参会人数、会议程序等）、书记讲话、经理行政工作报告、工会工作报告等文稿。二是抓好会议代表的确定。项目部职工（代表）大会召开成功与否，与会代表是重要因素。为确保会议达到预期目的，各项目部按照公司有关规定，结合项目实际人数，确定了参加项目部职工（代表）大会的代表。职工人数在50人及以上的项目部召开职工代表大会，50人以下的项目部召开职工大会，全体职工参加会议。三是抓好职工意见建议征集、答复。项目部的管理归根结底就是人的管理，职工所思所想有时很难把握。项目部职工（代表）大会召开前征集职工意见建议，就是一个与职工加强了解、沟通，促进项目和谐发展的好途径。各项目部在职工（代表）大会召开前均征集了职工意见建议。近三年，各项目部共征集职工意见建议916条，归纳后由项目经理在会上进行了统一答复，答复率100%，一方面解了职工心里的“疙瘩”，较好地落实了职工群众在职工（代表）大会行使的建议权；另一方面为项目发展提供了极大的动力支持。

2. 重评议，抓履行，确保项目部职工（代表）大会落实到位。一是严格执行职工（代表）大会民主评议制度。民主评议领导班子和领导人员是职工（代表）大会赋予职工的一项重要权利。各项目部高度重视此项工作，认真执行项目部职工（代表）大会民主评议制度。近3年来，全公司有385名项目部领导班子成员接受职工（代表）大会民主评议和测评。二是认真履行《共保合同》。各单位签字后的合同文本以文件形式下发，并通过厂务公开栏、网络等形式进行公示。行政、工会双方加强合同的履约检查，每半年检查一次，确保合同条款得到认真落实。年度《共保合同》履约完毕，项目经理在职工（代表）大会上必须就《共保合同》履行情况进行报告。项目部按照合同规定的

奖励标准进行奖励（根据履约情况，各单位奖励标准在1500元至3000元不等）。履约《共保合同》保护了职工合法权益，促进了劳动关系的和谐稳定，增强了广大职工的主人翁意识，从而进一步提高了职工参政、议政的积极性。三是会后及时上报会议资料。职工（代表）大会召开完毕一周内，项目部均能够按照要求及时将会议总结报公司工会，总结内容包括会议召开的基本情况、本次会议优缺点等；同时将民主测评情况、班子成员的述职报告、签订的《共保合同》文本分别报公司工会和人力资源部备案，并提供召开会议的图片资料。

四、不断创新，使项目部职工（代表）大会永葆活力

在深入推进项目部职工（代表）大会制度建设过程中，电气化公司工会结合项目实际情况，努力探索并不断创新项目部职工（代表）大会的召开形式，丰富会议召开内容，并在实践中取得了较好的效果。

1. “互联网+”在项目部职工（代表）大会有效应用。公司工会根据项目特点，努力探索实践在项目工点分散条件下，充分利用互联网技术，组织召开好项目部职工（代表）大会。2014年，针对合肥南环铁路项目部承担贵州榕江和安徽合肥两个工地的施工任务，项目部人员高度分散、施工跨度大的实际，公司工会指导项目部采取在贵州榕江和安徽合肥设立主会场和分会场、通过互联网视频技术，同步在相隔约1500公里的两个项目工地召开职工代表大会，圆满完成了职工代表大会各项议程，保证了职工代表大会召开质量。2017年，公司工会在总结前期经验的基础上下发了《电气化公司“互联网+职工（代表）大会”实施细则》，对如何通过互联网组织召开职工（代表）大会提出了具体要求。公司下属单位安哥拉经理部、埃塞俄比亚经理部、市政分公司按照程序规范召开了“互联网+职工（代表）大会”。实践证明：在新形势、新常态下，施工单位采取此种形式既保证了会议按期召开，又避免了人员长途跋涉的辛劳；既节约了人员往返、住宿大笔费用，又充分给予了职工民主参与、民主决策、民主监督的权利。

2. 劳务派遣人员和农民工参政议政。各单位在召开职工（代表）大会时，根据规定，选举或邀请代表总数5%以内的劳务派遣人员和农民工兄弟代表全程参加会议。他们认真听取大会讲话、报告，积极参与会议讨论，为项目发展献计献策。项目领导、领导班子干的好坏，劳务派遣人员和农民工也可以发表看法，他们参加对项目领导班子及领导人员的民主评议和测评，与正式职工一样投上神圣的一票。会议召开前，项目部还广泛征求他们对项目发展的意见建议。在项目民主管理上给予劳务派遣人员和农民工与正式职工一样的“政治待遇”，视他们为“自家人”，赢得了他们的信赖，促进了项目健康发展。

3. 借助会议服务一线职工。公司工会利用项目部职工（代表）大会统计票间隙，组织职工召开座谈会，与职工交心，了解职工所思所想，通过电话即时连线公司相关部门等形式，帮助职工答疑解惑，解决实际问题，得到了职工的热烈响应和欢迎。仅2016年就召开座谈会18次，现场回答职工问题126人次，帮助职工解决实际困难15人次。项目部职工（代表）大会搭起了工会与职工加强沟通的“连心桥”。

电气化公司在推进项目部职工（代表）大会制度建设中，始终坚持以人为本的原则，通过“幸福项目部”、“幸福之家”建设，搭建了基层与一线员工民主管理的“连心桥”，使项目部民主管理工作促进了企业生产经营的和谐发展。公司先后荣获了“全国优秀施工企业”、“全国建筑业先进企业”、“火车头奖杯”、全国“安康杯”竞赛示范单位、全国工会职工法律援助维权服务先进单位、安徽省“五一劳动奖状”、安徽省“职工互助保障基层先进单位”等荣誉称号。

（作者单位：电气化公司）

由《人民的名义》看企业管理

孔维鹏

《人民的名义》，一部近年来少有的反腐大剧正在湖南卫视热播，由此所引发的各种热议也是甚嚣尘上，占据着各大网站的显著位置。本文撇去剧中惊心动魄的反腐剧情和各种动辄“政治资源”的所谓官场潜规则不谈，仅就剧中一个角色，沙瑞金书记的工作方式与企业管理中的共通之处谈点心得。

沙瑞金书记在剧中，是除未出场的大 boss 赵立春之外级别最高的官员，所以他的一举一动也就受到了剧中几乎所有人的关注。看过这部剧的人都知道，沙瑞金是中央直接委派到汉东省的省委书记，即所谓的“空降干部”，那么这位空降的省委书记上任之初是如何展开工作的呢？在笔者看来，截至目前主要是完成了以下三个步骤：一是沉下身子搞调研；二是耐着性子摸情况；三是运筹帷幄谋变化。下面我们就结合剧情，逐条分析这三个步骤。

一、沉下身子搞调研。作为一名中央空降汉东省的省委书记，沙瑞金之前并无在汉东省工作的经历，对于汉东的情况可以说是

一无所知。所以，他一上任并未急于召集省委常委开会、碰头，更没有急于“新官上任三把火”，而是直接下到各市县等基层单位，亲历亲为地了解、探察民情、官情，听取最基层的声音，在这期间，就连发生官员腐败叛逃事件，也没有中断他的考察调研工作。在马不停蹄地结束了基层调研工作后，沙瑞金又第一时间赶到了原汉东省检察院常务副检察长陈岩石的家中看望。陈岩石，一位参加过抗日战争和解放战争的老革命，也是当面可以直呼沙瑞金乳名的至亲长辈，更是一位长期坚持不懈向中央反应汉东省相关问题、对党忠诚的老党员。沙瑞金的这次拜访，在一定意义上来说也是另一个层面的调研，通过看望陈老，更加切身地了解到汉东不为广大人民群众所知的另一面。贴地、务实的调研工作让沙瑞金获得了详细、真实的第一手材料，也为他日后的执政打下了坚实基础。显而易见，这调查研究的工作方法对于企业的建设与管理也是同样适用且必要的。毛泽东同志说过：“没有调查研究，就没有发言权。”企

业的管理者和地方领导的任用方式基本是相同的，都存在上级空降和内部晋升两个渠道。调查研究的工作对于空降干部来说，似乎更为必要一些，毕竟非“原住民”对基本情况不清楚，就如剧中的沙瑞金书记，从未在汉东任职，对汉东可谓一无所知。而对于内部成长、晋升的管理者，由于有着土生土长的优势，似乎调查研究就不是那么必要了。笔者的观点是，无论空降干部还是本地晋升干部，调查研究都是必不可少的。首先从管理者的职务变化来说，主要管理者和次要管理者的主观站位、思考维度及职务责任和上级的要求都是天差地别的，相同的情况与事件处在不同的位置做出的反应、处理的方式是不同的。其次，从群众反映问题的角度来看，他们对主要管理者和其他管理者所反映问题的广度和深度往往也是不同的，即使不久前刚到过的地方、了解到的情况，现在换种身份再去，听到的声音往往也会有所不同；再次，事物的发展变化都遵循着相对静止、绝对变化的规律，世界上没有一层不变的事物。所以，调查研

究工作不是一蹴而就、一劳永逸的，而是需要常抓不懈的。

二、耐着性子摸情况。沙瑞金在调研结束回到省委后，依然没有着急向外宣布自己的施政纲领，而是有侧重地开展谈话，以此进一步摸清汉东省的具体情况。汉东省委常委、京州市委书记李达康是一个颇受争议的人物，汉东省上上下下对他的看法褒贬不一。支持他的人说他是汉东省改革急先锋、改革大将；反对他的人则说他是独断专行、仗势欺人，更有甚者怀疑他与腐败分子是一丘之貉。面对这样一个饱受争议的人物，沙瑞金选择了单刀直入，直接约谈，而且谈话的地点就选择在李达康之前负责的一个环保项目里，在绿色宜人的环境中，两个人骑着自行车边骑边聊，就把对一个干部的了解与考察工作完成了。之后，沙瑞金又单独约见了省委副书记、纪委书记和组织部长等官员，不厌其烦地继续了解情况。在对汉东省方方面面的情况以及存在的问题有了全面的掌握后，沙瑞金召开了省委常委会，会上决定暂停对省内两百多名县处级以上直至副部级官员的提拔、推荐工作，要求省委组织部对拟提拔官员做进一步考察。这种耐着性子摸情况的工作方式，放在企业的日常管理中笔者认为也是同样适用的。企业的发展壮大，是与经营的压力和生产的风险息息相关的。企业管理的过程中，往往要经历数不清的危机与阵痛，要随机应变应对这些变数，就必须具备发现问题的敏锐眼光和

探查究竟的良好耐心，特别是在关乎企业未来的体制转型、机制改革和干部任用等关键问题上，务必做到慎之又慎、谋而后动，切不可操之过急造成局面失控，给企业带来不可挽回的损失。

三、运筹帷幄谋变化。有心的观众可能已经有所察觉，最近的这几集中，沙瑞金书记已经开始着手布局。先是和省纪委书记一起，专门到吕州市考察了市属一个区委书记易学习，又开始在各种场合看似无意地表现出对李达康的认可与保护，与此同时还时刻关注着贪官叛逃事件的案情进展以及涉及此案的各级官员。沙瑞金这一系列动作的背后，是他对汉东省基本情况的深刻认知，是他对其中存在问题的深入分析以及他对汉东下一步走向的准确判断。剧中所展示的汉东省官场，是一个深不见底的泥潭，是一块亟需净化的地方，沙瑞金已经清醒地认识到了这一点。然而，要进行大刀阔斧的改革又岂能凭一时的意气用事？！任何事物经过长期的演变与发展，都会在某种程度上形成一种平衡，在这种平衡中虽然存在着各种不合理，但是它们却可以相互依存形成有机整体，并支撑着某种机制的运转，即便这种运转是不健康的。所以在打破这种平衡之前，就必须准备好另一种运转机制，一旦原有平衡被打破，新的机制要及时到位并运转，否则就有崩盘的风险。很显然，剧中的沙瑞金已经做好了打破平衡的准备，李达康、易学习等人就是他打破原有平

衡后重建机制的关键人员。其实，企业的管理又何尝不是如此呢？随着国家一带一路建设、供给侧改革和国有企业结构性调整等重大战略思路的推广、落地，企业的发展越来越频繁地面临了各种改革与挑战。特别是在市场瞬息万变、竞争压力空前、多元化发展等诸多挑战与机遇并存的大环境下，企业内部的变革也在加剧。一个企业曾经十年才能完成一条铁路的建设，到如今一年几十条铁路同时在修，量的增加必然带来质的飞跃，无论从人力资源的配置、机械设备的应用，还是管理跨度的加大，都在经历着一种前所未有的变革。变化与革新是企业发展的的必由之路，如何变，如何革，则是摆在企业管理者面前的重大课题，然而无论如何变革，之前的准备工作还是务必要周全、妥当的，就像剧中沙瑞金书记的运筹帷幄谋变化。

（作者单位：八公司）

“高度重视”应该有个伴

段传坤

“打住！多说点具体的办法，这才是你的职责。”在城轨分公司周交班会上，总经理梁超直接叫停汇报人。

“不要一直强调项目部要高度重视！以后都少说‘高度重视’！”

听于此，笔者忽然想起《人民日报》微博曾向网友征集“你最反感的官话套话”。次日，《人民日报》就登了一些读者反感的官话套话，比如“高度重视”、“亲自过问”、“积极、及时、立即、确保”等等。

笔者认为，少说“高度重视”，并不是不说“高度重视”，而是“高度重视”应该有个伴，叫“紧抓落实”。让工作部署下去，思想上“高度重视”，行动上“紧抓落实”。

“高度重视”应该有个伴，有利于转变工作作风。党的十八大以来，从群众路线教育，到“三严三实”和“两学一做”，再到推进“两学一做”学习教育常态化制度化，

全党自上而下改文风、转作风，反对长、空、假，提倡短、实、新。具体到企业，笔者认为，只有“高度重视”的工作安排是工作作风漂浮、理论偏离实际的体现。思想存于大脑，大脑指挥行动。工作的安排，不仅要让面向对象意识到此项工作的重要性，更要面向过程的具体指导，让“下面人”知道应该怎么干。否则，“高度重视”就会变成一级传一级的惯用词语，最后由普通职员编写“总结”，看似闭合，实则无效。

“高度重视”应该有个伴，有利于提高工作效率。所谓，空谈误国，实干兴邦！“高度重视”强调工作的重要性、紧迫性亦非不可，但如果仅仅是“高度重视”，仅仅只是喊口号，从不见其行动，更别谈“紧抓落实”，天天当“天平官”，忘记了当初全心全意为企业、为人民服务的承诺，甚至损害企业的利益，那就是获之根源。“高度重视”

应该有个伴，就是要安排部署工作的时候，去除官僚化的思维、僵化的作风、高高在上的权力惰性，在集中精力和集中时间，深入实际搞好调查研究的基础上，指明工作方向、确定工作途径，实实在在为企业解决困难，提高工作效率。

当前，是企业“十三五”规划发展尤为重要的一年，让我们一起积极行动起来，少说一点官话套话，多说一点真话实话；少一些假大空，多一些真细实。让“高度重视”始终有个伴，推动企业发展转型升级、做优做强。

（作者单位：城轨分公司）