

海阔凭鱼跃 天高任鸟飞

——中国铁建各单位欢迎新员工入职掠影



7月24日,十九局集团六公司20名大学毕业生举行了入职宣誓仪式,以强化新员工对企业的忠诚度和主人翁意识。图为新员工在宣誓入企誓词。
高 雷 摄



7月9日至15日,十一局集团四公司举办系列新员工培训活动,将新老员工座谈会、新员工访谈、公司领导及部门负责人与新员工见面答疑会等有机地穿插在培训过程中。图为举办文艺晚会的情景。肖 帆 摄



7月7日,大桥局集团六公司团委向近70名参加入职培训的大学毕业生每人送一本心理学著作——《正能量》,希望他们立志成才,为企业发展贡献力量。
孙 磊 摄

“导师带徒”活动 夯实企业发展之基

本报讯(通讯员解冰 张永杰)日前,加盟十二局集团二公司的172名大学毕业生圆满完成了入职培训,陆续奔赴热火朝天的施工一线,开启了职业生涯的第一步。

施工企业由于工作地点流动性大、环境艰苦等原因,一线员工的流失率较高,如何留住人才,是企业必须面对的难题。多年来,十二局集团二公司以“导师带徒”为载体,努力探索人才培养方式,注重感情留人、事业留人、待遇留人,精细化留人的方式举措,栽好梧桐树,引来金凤凰,为企业发展奠定了人才基础。

培养人才从培养新人做起,留住人才从留住人心开始。二公司发扬铁道兵的“接兵”光荣传统,由所在单位派出领导亲自到机关迎接“新兵”,一起吃、住、行,互相谈心,从彼此陌生到熟知如朋友,一路留下欢笑与歌声。到项目部后,大学毕业生们旅途的兴奋还未消散,就被浓浓的亲情包围,衣、食、住、行早都安排妥当,各单位各显高招,纷纷举办了欢迎会、谈心会、聚餐会、学习会、篮球比赛……

新员工到工地后,公司立即启动人才“孵化”计划,公司党政主管亲自督导,机关职能部门密切配合,基层单位各部门积极参与,在充分考虑新员工所学专业及个人意愿的情况下,为每一位新员工选择了一名表现突出、品质优秀、技术精湛且乐于带徒的老员工任师傅,双双签订“导师带徒”合同书,举行拜师仪式。师傅在思想上带徒,帮助学员树立正确的人生观、职业观和政绩观;从制度上管徒,使学员明白并牢记施工现场的制度与规范,做好安全质量教育,帮助学员走好入职上岗的第一步;在业务上教徒,不仅注重技术的传授,更注重整体业务的引导,使学员树立大局意识,立足于长远发展;在文化上传徒,师傅们以自身优秀品格来引导学员,理解、包容学员成长过程中的坎坷,与学员们同舟共济,共同发展。内容丰富的“导师带徒”活动,保证了新员工学有所学、学有所成、学有所用。

二公司为使新员工树立自信,全身心投入工作,取消了见习期工资待遇的规定,工资系数、职级和其他员工一致。为保证员工休假权利,公司在确保职工享受探亲假等正常休假权利的同时,出台“带薪年休假”制度,安排员工强制性带薪休假。同时,根据企业生产经营情况,逐年增加职工的各种福利待遇。公司设立了“红娘”奖,鼓励老职工为青年职工介绍对象促成佳缘,各单位党委书记纷纷当起了红娘。成贵铁路项目部党委书记杜杨5年来在工地为19对新员工主持了结婚典礼,被职工们亲切地称为“职工娘家人”,今年他决心把成贵铁路项目部当成大学学校,一口气向公司要回了30多名大学毕业生。

二公司始终把人才培养视为生命线工程,用优秀的企业文化陶冶人,以现场实践锻炼人,以科学的选拔机制激励人。每一个新员工入职后,企业都为他设定相应的职业生涯规划,规定具体成长目标:一年以后能够独立工作,适应企业环境,熟悉并掌握基本的工作程序和方法,在专业知识运用和管理工作中成长为合格的专业人才。两年以后能够独当一面,具备单位工程技术主管的能力,胜任技术管理工作。三年以后能够担任项目部部长职务,专业技术能力、管理能力、个人素质达到项目部部长的岗位要求。多年来,凭借良好的人才培养机制,二公司人才培养硕果累累,英才辈出,一批批只有初中、高中学历的技工因为技术精湛、经验丰富被破格录用为专家型人才,一批批大学毕业生因为责任心强、能力突出很快被提拔到项目领导岗位,先后向集团公司输送各类人才超过220名。

“三大保障”促新员工融入大家庭

本报讯(通讯员毛靖杰)连日来,有5名新员工来到十七局集团铺架公司宝麟项目报到。项目用“三大保障”助新员工尽快适应环境、转变角色,融入宝麟项目大家庭。

拎包入住,提供生活保障。结合新员工及该项目具体情况,该项目提前统筹分配职工宿舍,24小时供应热水,信息网络全覆盖,日常生活用品齐备,确保新员工报到后即可拎包入住。

岗前培训,提供学习保障。为进一步做好新员工的培训工作,提升入职培训质量,该项目组织相关技术人员

针对新员工具体岗位进行培训。“老师们”从项目规章制度、安全知识技能到技术知识技能,全面介绍了铺架施工的流程和管理。浅显易懂的讲解,便于新员工的预习和听课。目前,相关教材和资料已分发至各新员工手中。

安全教育,提供安全保障。该项目为增强安全教育的实用性,真正确保自如应对生产现场突发状况,除正常的三级安全教育外,特增加着装要求,安全帽、安全带正确佩戴的真人示范、紧急救护培训,消防知识及消防器材正确使用等实践性安全考核,考核合格后,方可进入施工现场。

补上“团队文化”这一课

本报讯(通讯员华建宇)拔河是一项极具团队精神的运动项目,重在“一条绳,一条心”。7月22日,二十二局集团三公司茅台项目巧借此项运动,别出心裁地给新员工补上了“团队文化”这一课。

“拔河讲究听指挥,心往一处想,劲儿往一处使,就跟我们企业重点倡导‘九种文化’的团队文化一样,上下同

欲,方能战无不胜。”项目书记王宪章拉着10名新员工一边示范拔河动作,一边讲解“团队文化”的意义。

据了解,在深化“公司——项目”两级培训模式的基础上,茅台项目针对性地开展了新员工入职“团队文化”教育,通过了解团队精神,体验团队活动等方式,让新员工迅速融入茅台项目这个大家庭。

上好“廉洁”第一课

本报讯(通讯员闫东)7月16日,在二十一局集团一公司九楼会议室,一张张新面孔认真看着不断变化的幻灯片,一双双耳朵仔细倾听着语重心长的谆谆教诲,这是一公司纪委在给新招聘的大学毕业生的廉洁从业教育第一堂课。

为使廉洁从业教育在新员工心中留下深刻印象,一公司把它安排在开班典礼之后。这是49名新员工入职培训的第一课。此次授课内容紧密结合新形势、新任务,包含十八大报告反腐倡廉要求、中央“八项规定”、党的群众路线教育实践活动、十八大以来的反腐倡廉形势、反腐败斗争的主要表现、重要案例等。纪委副书记孟悦亲自授课,不仅结合正面事例引导他们洁身自好廉洁从业,还通过剖析反面教材吸取教训,使他们对贪污、腐败等危害有了更直观、更真实的认识,从而意识到贪腐的严重性。

为达到良好的授课氛围和实际效果,纪检监察部还根据授课内容精心制作多媒体课件,利用网络、历年资料等查找筛选图片,力求课件形式新颖、生动活泼,既有吸引力又有趣味性。



7月14日至7月18日,二十一局集团路桥公司对新员工进行了为期5天的入职培训。图为新员工进行拓展训练。
王雪莲 摄



7月24日,二十三局集团三公司“导师带徒”活动启动仪式开始,75名新员工参加。图为师徒签约。
陶辉亮 刘跃 摄



7月24日,在二十五局集团五公司山西中部引黄12标新员工岗前安全培训课堂上,项目经理杨志文为徒弟示范安全帽的正确佩戴方法。
王冰 李秋生 摄



7月15日,十七局集团五公司组织新入职的119名新员工参观荣誉室,让他们对企业发展的历程有更深刻的认识,感受企业深厚文化底蕴。
赵渊青 摄



十八局集团六公司对新员工进行爱国主义教育,组织他们参观平津战役纪念馆。
袁继忠 李 莉 摄



7月15日清晨,二十四局集团浙江公司慈溪陆公路项目部迎来了44名年轻的新面孔,标志着浙江公司工会和团委联合开展的“走进中国铁建”夏令营活动正式拉开了序幕。新员工参观了项目部标准化搅拌站、标准化钢筋加工厂和连续梁施工现场。图为全体新员工大合影。
杨蛟龙 章恒进 摄

拥有的就是最好的

□ 陈择慧

又是一年新生来临,为企业汇聚了年轻的血液。在这里我说说自己的工作心得。第一,要有工作责任意识。在我们这样的施工企业,任何一个环节出现问题,所带来的后果都是无法弥补的,甚至还会危及生命安全。这就要求我们平时养成严谨的工作态度,在其位履其责,行其责。第二,要有谦虚好学意识。即便我们是名牌大学出身,各种优秀证书傍身,但是单位的前辈们必然比你见识多、比你经验丰富、比你游刃有余。这都需要我们谦虚求教,认真受教。第三,着力提高业务素质。俗话说:“活到老,学到老。”学习始终是提高综合素质的最有效途径,明确“用学习促提升”的工作理念,刻苦钻研业务知识,不断提高自己的工作水平和办事能力。第四,

创新是永恒的话题。国家的开拓,企业的发展,自身的提高,都需要以创新为贯穿点。没有创新就没有发展,没有进步,要始终树立“开展工作必思创新,解决问题必有创新”的理念。

去年的现在,我们从象牙塔中走出来,带着些许的彷徨,些许的踌躇,总是害怕在社会这个大家族中扮演角色,害怕演砸了给自己涂上厚重的色彩。现在的我们,经过一年的历练,少了些青涩,多了些沉稳;少了些浮躁,多了些内敛。蓦然回首,青涩的自己在招手,不畏将来。喜欢我的大学,它让我度过无忧无虑的四年青春岁月;喜欢我的企业,它让我愈来愈强大,坚定。拥有便是最好的。

“选种育苗”正当时

□ 刘英杰

又是一年入职季,入职培训的重要性就如有种,切莫误了人才培育的农时。入职培训可以帮助新员工走好第一步,迅速融入企业文化,使其在企业的一方沃土中茁壮成长起来。“育种”要培育哪些方面呢?首先要培育认同感。认同感是企业和个人双赢的情感纽带,让新员工对企业有一个全方位的认知,认知并认同中国铁建所特有的铁兵文化,会让一切变得高效且富有人情味。还要培育责任感。通过责任文化教育,使新员工明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标,掌握工作要领、工作程序和工作方法,尽快进入岗位角色,培养良好的工作习惯。也要培育使命感。从铁

道兵到中国铁建,我们与共和国齐发展、同呼吸、共命运,家国情怀是每位铁路建设者的使命归属,投身伟大的铁路事业,坚定自己崇高的职业选择,这就是使命感。有培育就要有去除,就像田间锄草。虽是新员工,但也是成年人,并非白纸一张,个别不良习气必须去除。一要去娇气。“90后”大学生、独生子,这些时代标签都贴在当下新员工的身上,有些许娇气在所难免。通过责任文化教育,使新员工明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标,掌握工作要领、工作程序和工作方法,尽快进入岗位角色,培养良好的工作习惯。也要培育使命感。从铁

中不乏名校高材生,难免心高气傲,恃才傲物,才出象牙塔,又进小工地,没有不耻下问的觉悟,学不会放下身段,过度自信以致自负,必定会阻碍其成长成才。三要去躁气。急躁是当今社会的通病,很多人都不能免俗,工程建设是高技术含量也是高风险的行业,急于求成则事难成,心浮气躁不仅阻碍个人的成长,这种心态甚至会给工程带来毁灭性的危害。总之,人才培养是系统工程,须是各方面合力造就。新员工需要大家来关心,给他们土壤(平台)、阳光(关心)、养料(经验)和水分(沟通),让他们在中国铁建的广阔天地间大有可为。