



凝心聚力促发展

——中铁十六局轨道公司党建工作创新掠影

通讯员 姜大兵 张媛媛 本报记者 邓昆伦

“得民心者得天下”。企业的兴衰亦是如此——谁聚拢并赢得了干部职工的心，谁就能拥有发展的不竭动力。

基于此认识，中铁十六局轨道公司党委在“聚人心”上狠下功夫，通过不断完善和创新党建工作的方式、形式，让干部职工的思想与企业脉搏同频共振，为轨道公司从“数量经营”到“质量经营”，从“一般经营”到“品牌经营”的转变奠定了坚实基础。

让人“动心”先“吸睛”

“这期微信公众号关注度突破了4100人次！”这是员工不足2000人的轨道公司微信公众号“轨道印象”第一期“我的名片”显示的数据。

近年来，轨道公司党委先后以公司官网、微信公众号、《轨迹》杂志手机版为平台，开启“屏幕政工”模式。

5月“责任专场”进机关、6月“奉献专场”下项目、7月走近新员工……以“身边人讲述身边事，身边事教育身边人”为主题的“道德

讲堂”活动，在流动中传递着正能量。

“不吸睛就没人听我们说话，听了我们说话就会有相应的行动。”轨道公司党委书记、董事长高宪民说，干部职工“动心”，在突击抢险的战场表现最为明显。

——2015年6月，南宁市区一段道路沉陷，在附近施工的轨道公司地铁项目部全员连夜参与抢修；

——2015年12月，深圳光明新区柳溪工业园遭遇山体滑坡，公司30名项目员工冲在救灾一线；

——2016年7月，天津市遭遇特大暴雨，地铁运营受重大威胁，天津在建项目全体人员主动投入抢险……

干部职工危急时刻显身手，打动了业主单位的心，也赢得了市场。目前，轨道公司在手任务已经突破150亿元。

约束行为制度化

“基层党建考核结果按季度公开通报，并作为项目年终绩效考核的重要指标。”高

宪民说，公司党委以完善制度和量化考核的形式，让党风廉洁建设、干部队伍建设等党建工作与生产经营挂钩。

新制定的制度，让“60后”老资历与“80后”新生代同场竞聘，让民主测评结果与经济管理成效同榜对比，也让基层宣传报道数量出现在项目管控的打分表格中……

“对执行制度过程中出现偏差的单位和个人，视情况给予红、黄、蓝三级警告。”轨道公司纪委书记谢辉杰介绍，今年，轨道公司党委组成3个检查组，以《轨道公司业务违规监察规定》为依据，用时2个月，对42个在建项目进行拉网式排查。

“不讲规矩、不守纪律的人越来越少了。”谢辉杰说，今年，他们开出的“红牌”罚单只有1张。而在2015年，查出越过“红线”的单位和个人分别为7家和28人。

关爱职工暖人心

“员工幸福是我们开展党建工作的出发

点和落脚点。”曾荣获“北京市优秀党务工作者”殊荣的高宪民说。

项目部驻地采用标准化、人性化的花园式风格建设；干部职工晋升通道公开透明……近年来，轨道公司党委悉心给职工办好事实事，让他们的幸福指数直线飙升。

哪个职工有困难，党组织总能及时予以帮扶。曾患尿毒症的公司员工蔡佳伟对此感触颇深。轨道公司党委适时启动由医保、职工互助险、大病保障、职工捐助机制等组成的保障系统，为蔡佳伟提供了换肾的资金支持。现如今，他不但结婚生子、贷款买了房，还成长为成都地铁项目部总工程师。

党组织帮扶蔡佳伟的成功经验，加速了轨道公司《职工重病求助基金管理办法》的出台。另外，高宪民介绍，近年来，公司党委还相继推出春送祝福、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖等系列“暖心”活动，把实事做到职工的心窝里。

群言堂

没有问题也许暗藏问题

王强强

有的企业有这样一种现象：上级领导来调研或检查，所到之处听到的大多是歌功颂德，讲成绩，谈发展，不是“请领导放心”就是“向领导保证”。然而，很少有人反映本单位当前普遍存在的问题，反映基层员工的困难和需求。

其实，单位在建设发展中，都会难免有问题出现，而一个单位的发展进步也正是通过不断克服和解决问题取得的。领导下基层检查或调研，正是反映问题和展示矛盾的最好时机。

面对上级领导，基层为什么不愿意反映问题呢？因为在基层一些人看来，讲了问题就等于暴露问题，等于没有把本职工作做好，等于抹黑了自己的政绩。现实上还有这样的情况，有的同志向上级领导反映问题，结果惹得本单位领导不高兴。

上级领导到断一个单位的工作做得怎么样，听汇报是一种工作方式，还会通过同基层员工交谈了解情况。

所以，不向上级领导反映问题，不代表没有问题，也不代表领导不了解问题。实际上，表面上的没有问题，可能暗藏很多问题。

从基层角度看，可以通过反映问题，让上级领导指点迷津，以寻求解决问题的对策和办法，使能解决的问题及时得到解决，一时难以解决的问题得以明确努力的方向。

从领导角度来讲，他们下基层就是为了了解问题，掌握实情，从而使自己对企业发展情况做到心中有数，把那些存在普遍性的问题带回去研究，并拿出科学有效的解决办法。

所以说，基层敢于反映问题是积极履行职责的表现，也是对广大基层员工负责的表现。回避问题、隐瞒问题，只是一种掩耳盗铃的愚蠢做法，终会将小问题拖大，大问题拖爆。如此，也就“得”不偿失了。

中铁建设打造新员工快速成长通道

本报讯(通讯员黄梦妮)“项目部是个温馨的大家庭，我的导师手把手地帮助我学习业务知识，让我工作迅速上手，身边同事高昂的工作热情和忘我的工作态度，成为驱使我不断快速成长的引擎。”在中铁建设2016年新生入职培训中，新员工牛有翔的肺腑之言溢于言表。

在中铁建设，像牛有翔这样的新员工都是一毕业就分配到基层项目部进行锻炼，短短数月都迅速成为项目部的生力军。

从新员工入职伊始，该集团就不断优化新员工入职培训模式，通过参观铁道兵纪念馆、学唱《铁道兵志在四方》、学习优秀共产党员先进事迹、举办道德讲堂等，完善“中铁新兵的启蒙教育”。入职培训结束后，集团要求所有新员工一律到施工队进行锻炼，绑扎钢筋、支设模板等规定动作“一个都不能少”，以此磨砺新员工的坚强意志。

今年，该集团根据新员工的专业和个性特点，为他们量身打造详细的职业规划，并以“导师带徒”的形式，为每名新员工选配经验丰富的导师，签订师徒合同，手把手教导，面对面交流，使他们能够尽快适应岗位工作。同时，要求导师坚持记录徒弟每周工作情况，追踪徒弟的成长轨迹，不断帮助他们在成长成才中纠偏。

该集团在施工一线不仅普遍推广职工夜校，每天晚上还利用业余时间对员工进行业务培训，建立形式多样的周学习、月学习、季度学习等长效学习机制，并坚持在一线项目部推广“人人上讲台”活动，促进新员工快速成长。

为解决当前政工人才匮乏问题，该公司除增加中文、新闻等相关专业新员工的招聘名额外，还专门为社会人才开辟绿色通道，广泛挖掘媒体等相关行业人才，建立人才引进快速通道。今年4月，该公司从山东主流网站媒体大众网引进摄影记者张照朋，按规章制度设定半年考核期，从“德能勤绩廉”五个方面进行综合考核，合格后报集团人力资源部批转为正式员工。

为有有序推进“两学一做”学习教育，中铁十一局桥梁公司汉十高铁项目部利用互联网，开设“红旗飘”微信组、QQ群、共产党员微信公众号等，方便党员学习。图为大家在学习《党章》时“秀”微信上的学习内容。

中铁十七局六公司

获评“互联网+时代”企业文化创新优秀单位

本报讯(通讯员张杨宇)日前，在由中国企业文化研究会主办的中外企业文化2016南宁峰会上，中铁十七局六公司作为嘉宾受邀参会，并被授予“‘互联网+时代’企业文化创新优秀单位”荣誉称号。

中外企业文化峰会是中国企业文化建设领域层次最高、影响最广泛的会议之一。会上，中铁十七局六公司代表同660名中外企业代表一起分享了运用“互联网+”在企业管理、整合资源等方面的经验和成果，并获得由主办方颁发的奖励证书。

近年来，中铁十七局六公司高度重视企业文化建设和创新工作，不断深化“互联网+时代新媒体工具”的应用，在运用EKP企业政务平台、视频会议系统、物资信息系统等手段推行前化化管理的同时，大力推动微信、微视频等新技术、新工具应用，构建形成企业全媒体传播矩阵，极大增强了企业文化宣传贯彻的实效性和针对性。

搭建有效平台 强化人才培养

中铁十六局三公司党委书记 沈志芳

求是

工欲善其事，必先利其器。作为国有企业，党委要在人才培养工作中唱主角、履主责，不仅要管，还要带，更要帮。

搭建制度平台“管”，规范人才培养

只有不断完善管理制度，才能理顺管理流程，使干部人才培养工作上正轨。近年来，三公司党委着力强化人才培养，从优化管理制度入手，不断夯实干部人才队伍基础。

严把人才入口关，提升质量。每年严格按照产值规模和管理需求制订人才需求计划，做到精准掌控，避免盲目招聘，避免低学历、专业不对口人员流入，持续优化人才结构。

严把人才选用关，科学用人。制订《项目经理部主要管理人员任职暂行规定》《机关借调(调)工作人员管理办法》《公司中层管理人员管理暂行办法》《关于干部选拔考核工作的监督办法》等制度，对机关和项目部进行定编、定岗、定责，成立“五人小组”提名酝酿干部选拔任用，实现科学选人用人。

严把人才考核关，发挥导向。研究制定相应绩效考核办法，开展干部述职和民主测评，对干部职工履职情况按年度进行综合评定，并把评定结果作为干部任免的重要依据，奖优罚劣。

搭建机制平台“带”，激发创新活力

制度是硬件，机制是软件，机制是保障制度落地发挥作用的有效载体。近年来，三公司党委通过不断完善干部人才培养机制，使干部人才成长渠道更加多样化。

实施条块化管理，落实责任。由公司人力资源部门牵头，机关职能部门纵向负责各专业人才模块的培养，各项目部横向落实人才培养规划，对责任落实不到位的进行监督问责。建立健全常态化干部人才推荐机制，由项目部和相关职能部门推荐形成后备干部人才库，有效强化各领域人才梯队建设。

创新激励机制，加速成长。在严格员工职称评审、落实员工职称待遇、注册类证书一次性奖励和常规补贴的基础上，出台《新

员工管理暂行规定》，建立淘汰管理机制，对新入职员工在设定时限内未取得职业资格证书、注册类证书的予以辞退。灵活应用绩效考核机制，强化考核实施竞争上岗，在综合考评的基础上探索实施部门奖励办法，让有能力想干事的有岗位，贡献大敢担当的多取酬，充分激活人才资源。通过有效培养机制的建立，激发干部人才干事创业的激情和热情，畅通成长渠道，带出活力。

搭建服务平台“帮”，构建“绿色生态”

党委要在人才培养中发挥好服务职能，勤浇水，多施肥，为人才成长营造良好的环境和氛围。

三公司党委着力践行以人为本理念，积极搭建“导师带徒”、换岗和挂职锻炼、委外培训等多种化的人才培养渠道，大胆使用年轻人才，给他们展示自我、锻炼提升的机会，加快人才成长速度。

强化员工素质培训，制订年度分级分类培训计划，并充分应用“互联网+”，建立网

络视频会议系统开展业务培训，机关各业务部门每月定期组织专业技能培训，着力提升全员素质。

重视专家型、专业技术人才的培养；利用高新技术企业及省级技术中心平台，成立科研课题组、QC小组、项目管理研究小组等科研型组织，开展专项技术攻关，培育专业化科技和管理团队。

结合区域化经营，在支柱区域内，积极探索人才属地招聘、使用、管理模式，挖掘和引进当地成熟人才，降低人才培养成本，增强员工对企业的归属感，稳定人才队伍。

进一步强化专业化工程队建设，鼓励年轻干部到架子队进行锻炼，为复合型管理人才的培养拓展空间。改革完善薪酬制度，岗位待遇大幅向基层一线倾斜，并在干部选拔任用中注重基层工作经历，使“企业梦”与“员工梦”达到和谐统一，真正实现“强大企业、幸福员工”的核心战略目标。

夯实党建工作基础 树立合格党员形象

本报讯(通讯员陈迎霞 何其芳)“在‘两学一做’学习教育中，要下大力气解决工作中的‘短板’问题，真正将管党治党责任挺起来。”日前，在中铁十四局四公司召开的基层单位党组织书记述职视频会议上，党委书记徐宝廷强调。

“‘两学一做’学习教育的核心是‘改’。”该公司党委坚持问题导向，积极解决企业发展中的突出问题，以务实的工作赢得群众员工的认可。为了改变以往“轻党建重生产”，党建基础工作不牢不实的问题，他们一方面完善、细化《党建责任清单》层层压实责任，一方面将“三会一课”、“创岗建区”、“党员日常教育管理”等党建基础工作纳入到《政治工作目标责任书》的考核，实现党建工作考评机制由“软任务”到“硬指标”的转变。为了提高发展党员的质量，从严把好“入口关”，他们借助视频会议系统，远程督导基层单位党员发展、预备党员转正等工作。

为了确保收到实效，该公司43个项目党组织“两学一做”学习教育紧密联系实际，让党员在施工生产中闪光，发挥带头示范作用。其中，宝兰、汶马项目部推行的“党员上岗戴党徽”活动让党员的“牌子”真正亮了起来；黔张常项目部将农民工党员纳入到学习教育中，做到“两学一做”不落一人；宁波地铁项目部与当地社区党委联合成立企社党建交流工作站，进一步发挥基层党组织的战斗堡垒作用。

2009年3月，李绍杰被组织调到中铁十九局兰渝铁路项目部，主管胡麻岭隧道施工技术工作，那时的他头发乌黑。

胡麻岭隧道全长13.6公里，隧道正洞长3607.4米，为富水粉细砂地层，下穿水库、河流。由于地质、地势复杂，隧道内突水涌沙情况频发。中国工程院院士王梦恕、孙永福、梁文灏，以及国家勘察设计大师史玉新等专家到现场“会诊”，将该隧道定性为“国内罕见、世界难题”。

面对世界难题，李绍杰深知任务艰巨、责任重大。他一方面在工地开展现场调查，一方面查阅大量资料，不断进行实验和探索。

隧道掘进时会出现前一天进尺1米，第二天涌砂回流2米的情况，严重时2号斜井涌砂回流达47米。面对一次次失败，李绍杰并没有灰心，而是继续与攻关小组一道优化方案，试验研究，向世界级施工难题发起挑战。



为有序推进“两学一做”学习教育，中铁十一局桥梁公司汉十高铁项目部利用互联网，开设“红旗飘”微信组、QQ群、共产党员微信公众号等，方便党员学习。图为大家在学习《党章》时“秀”微信上的学习内容。

向世界级施工难题发起挑战

通讯员 马晓媛 吴成兵

国铁路总公司工管中心、兰渝公司、设计院和中铁十九局领导的高度赞誉。

胡麻岭隧道施工难题无处不在、施工风险无处不在、安全隐患无处不在。李绍杰每天白天都要到各洞内“察岩观色”，夜间再潜心研究施工方案，来回穿梭于各洞口施工现场，解决技术难题，排查安全隐患。2014年11月，7号竖井正洞开挖过程中，九部双侧壁中2部临时仰拱出现涌水现象。他果断采取下挖涌出泥砂，预埋滤水管，用中粗砂换填后混凝土封闭，并利用滤水管泄水将水压降低的措施，保证了掌子面正常施工。

由于隧道内阴冷潮湿，李绍杰长期扑在现场，腰酸腿加重，有时站都站不起来，但他仍然坚持进洞。隧道内外温差大，仅仅在2015年12月一个月的时间里，他先后3次患

重感冒，严重时高烧至42度，经理吴晨让他住院治疗，但他放心不下洞内情况，每次都只是吃点药后仍坚持到现场研究施工方案，解决施工难题。这种身先士卒的精神，也深深地鼓舞了一线职工。由于业绩突出，李绍杰多次被集团公司党委评为优秀党员，今年被中铁建党委评为“六好党员”。

由于长期在工地辛苦施工，身心劳累，40多岁的李绍杰就已满头白发，看上去与实际年龄不相符。除了施工劳累，更难熬的是无法与家人团聚。从2009年3月项目进场，他连续7个春节都在工地，只能用电话给远在东北农村的父母报个平安，儿子想他时也只能赶到工地来探望。

2012年8月，老母亲病危，家人催促他回去探望，临行前他特意去染了一次发，这是

他在兰渝项目唯一一次染发。当他回到东北老家的第二天，80岁的老母亲便永远地离开了他，他跪在老母亲遗体前，泪流满面，声声呼唤母亲，然而母亲永远不会答应了。他料理完母亲的丧事，又匆匆返回工地。

回顾自己的工作经历，李绍杰说：“攻克世界级施工难题，不仅需要技术突破，还需要发挥基层党员的战斗堡垒作用，发扬老党员特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献的精神。”



我身边的老党员