

# 苍茫戈壁十余载 峥嵘岁月奎北路

通讯员 齐晓景 陈艳玲

在祖国的西北边陲,有一个鲜为人知的小站——新疆北屯站。这座小站地处茫茫戈壁滩,半年刮风半年雪。今年元旦,北屯站的货运列车如往常一样鸣笛开出。站上几位衣着整齐的中国铁路电气化局维管职工,依依不舍地目送列车远去。这一天,他们不仅送别这列火车,同时也告别了已维管10年的奎北路。

2009年12月,新建奎北路正式开通运营,奎北路维管段相应挂牌成立,承担了奎北路462公里的通信、信号、电力和信息设备运营维管工作。此前,中国铁路电气化局已作为建设者在这片土地上奋斗了两年。

10年是漫长的。中国铁路电气化局奎北路维管人在这座战天斗地、兢兢业业地服务于沿线23个车站、531公里铁路线。

胡继强,现任中国铁路电气化局奎北路维管段党委书记。刚到奎北路时,老胡还只是常务副段长,主管安全生产和职工教育培训等工作。在沿线恶劣偏远的艰苦环境下,如何带领员工完成从施工到维管的蜕变,是他一直在反复研究的事情。成立初期,他们白手起家,在缺乏维护经验等情况下,迅

速转变观念,从培训教育入手,逐步推行标准化和精细化作业。老胡开玩笑说:“大伙儿在奎北路走的路大概能绕地球好几圈。”老胡带领大伙儿下基层、到站区、盯设备、定标准,10年间路段没有发生一起D类以上行车事故。

袁小龙是2008年毕业于的大学生,奎北路见证了她的成长。她抱着二宝笑着说:“来时未婚,儿女已成行。”来到奎北路那年,她对维管设备的认识还只停留在书本上。她从零干起,逐步成长为信号技术科科长,再到现今主管信号的专业副段长。他设计了信号机锁“防护瓶”、高柱信号机检修“脚蹬”,对JWJ-C2型计轴设备电路进行改进,获评中国铁路电气化局“十佳共青团员”“导师带徒活动优秀导师”等称号,其编写的《降低信号机设备故障率》QC论文获得集团QC成果二等奖。

2012年冬,新疆阿勒泰地区遭遇暴雪袭击,导致公路无法通行。为保障当地牧民、牲畜安全,生活物资改由通过奎北路铁路运输。接到命令后,袁小龙迅速组织全体技术干部到沿线车站进行现场盯控。那段时间,大伙儿吃泡面、睡地板,提供全天候维管服务,保障了物资专列安全顺利通过。

老铁道兵王玉山是奎北路维管段一名普通的驻站值班员,一直在边远站区值班。他不畏艰险,对设备维护一丝不苟,维护的每座小站的设备外观都整齐规范,运行状态良好,这些站点多次被评为“红旗站”。2011年5月,王玉山负责站区设备硬化施工。作为技术指导和质量监督员,他不分白天黑夜与农民工吃住在一起,动手参与搭帐篷、支灶台、拉水和搬运施工材料等工作。由于工期紧张,他主动放弃中午休息时间,顶着烈日在现场工作,太阳把他的脸上晒起了一层黑色死皮。

经过两个多月苦战,王玉山圆满完成硬化施工任务,水泥平台和标准指示线全部满足当时的乌鲁木齐铁路局验收规范,该站还被评为了全线标准化车站。除了干好日常工作,王玉山还利用闲暇时间把小站旁的小菜园打理得井井有条,在祖国的西北戈壁上实现了蔬菜自给自足。

告别奋战过的奎北路,不少人留下了不舍的泪水,他们说:“我们拥有天山伊河的力量,我们拥有戈壁草原的胸怀,我们在巍峨天山留下了属于中国铁路人的无悔印记,我们在苍茫戈壁上书写了中国铁路人的追梦诗篇。”



中铁十七局二公司党委

## 升级中心组研讨模块 为改革发展“把脉会诊”

本报西安3月1日讯(通讯员侯佳冰)今年以来,中铁十七局二公司党委紧盯改革发展问题,集中力量抓好党委理论学习中心组研讨模块升级,在开领导学干部思路的同时,有力推动企业发展破局。

在该公司党委理论学习中心组首次学习研讨(扩大)会上,参加人员在集体学习中国铁路2019年“两会”精神基础上,围绕公司新一年发展目标,现场刮起了一场凝聚发展共识、激发创新动能的“头脑风暴”。“治亏要以刮骨疗毒、壮士断腕的勇气和决心,及时止损、大胆改革。”……在学习研讨中,大家畅所欲言,形成了10多条对公司发展具有重要指导意义的“金点子”。会后,该公司党委把研讨结果下发至各项目部分进行投票、筛选,最终确定了2019年度重要举措。

在近日结束的年度第二次学习研讨(扩大)会上,大家围绕公司《关于对人才建设调研情况的通报》进行气氛热烈的讨论,对人才的“选、育、用、管”提出了不少好建议。公司人力资源部及时对研讨成果进行整理汇总,把其中不少内容融入2019年人才培养计划中。

“深度研讨好比一次‘把脉会诊’,大家集思广益,直指病灶,自然更容易‘药到病除’,推动企业改革发展取得新成效。”该公司党委负责人在研讨总结环节表示。

中铁十六局一公司党委

## 让“马上就办”成为工作新风尚

本报北京3月1日讯(通讯员胡璐璐)“好的,我马上去落实。”“行,今天下班前一定到账。”……在中铁十六局一公司党委召开“弘扬‘马上就办’精神,打造真抓实干作风”推进会后,该公司高效展开节后各项工作,深受职工群众好评。

为深入推进作风建设,该公司党委制定出台了《机关作风建设暂行规定》《首问负责制》《限时办结制度》和《责任追究制度》,确保领导干部不打“太极”、不当“看客”、不做“二传手”,以真抓实干促发展。同时,该公司党委成立作风建设联合督查组,对制度落实情况不定期抽查,对违反制度的行为进行严肃追责。

此外,中铁十六局一公司党委通过走访群众、召开座谈会等方式全面查找机关作风建设中存在的问题,共查找7大方面21个典型问题,并逐一精准施策。他们还制定差错纠错机制,为干事创业者撑腰鼓劲儿,让“马上就办、真抓实干”深入人心。

中铁十七局五公司党委

## 突出问题导向 提升述职实效

本报太原3月1日讯(通讯员张雷)“去年,我们项目部对照中国铁路党委第一巡视组提出的设备物资监管不到位等问题,逐一整改、落实、回复。”近日,在中铁十七局五公司党组织书记抓基层党建述职评议会上,该公司沙坪坝项目部党委书记李北成就巡视整改情况进行汇报。

与以往不同,该公司党委首次将上级党委、纪委到项目部巡视巡察、审计考核的反馈问题整改落实情况作为党组织书记述职的重要内容,要求详细分析问题原因,结合实际对今后工作做出有针对性的部署安排。

“过去的述职,总结表态式的汇报比较多,深挖问题比较少。今年,我们突出问题导向,要求党组织书记以巡视发现问题为着眼点,详谈整改措施及完成情况,发挥述职评议对基层党建工作的推动作用。”该公司党委组织部负责人表示。

该公司党委根据上级巡视巡察整改要求及相关制度文件制定了详细的党建工作量化考核标准,由公司领导班子成员、机关各部门负责人以及项目经理、党支部书记、职工代表等多层级70余人担任现场评委,进行点评、打分。他们还设置通用必答题,并在点评中根据项目党建工作完成情况和施工生产实际临时出题,加强对基层党组织书记理论水平和临场应变能力的考验。

“公司党委的这种述职形式让我们直面痛处,不回避、不回避存在的问题。作为新任的党委书记,我会积极主动解决施工生产、项目管理中存在的问题,更加注重发挥党建工作实效。”该公司108国道项目部党委书记赵玉说。

## “金牌总监”易有森 荣登“中国好人榜”

本报武汉3月1日讯(记者张启山)近日,中央文明办在中国文明网发布了2019年1月“中国好人榜”,铁四院监理单位工程管理部仙桃项目部副经理易有森榜上有名,当选“敬业奉献”好人。

易有森在一线工作了33年,一直走在攻坚克难的路上。由他参与建设的港珠澳大桥,被誉为世界新七大奇迹之一。港珠澳大桥工程建设期间,担任港珠澳大桥施工总监的易有森带领团队一起审查了承包人各类施工方案500余项,其中重大方案40余项,组织召开专家评审会27次。为确保项目如期完工,他连续5年春节坚守岗位,即使是大年初一,他都坚持在岗严格督导项目施工,确保项目安全可控,用自己的实际行动诠释了敬业与奉献。

据悉,在2019年1月“中国好人榜”中,全国共有105位助人为乐、见义勇为、诚实守信、敬业奉献、孝老爱亲的身边好人光荣上榜,武汉市仅有易有森1人获此殊荣。

群言堂

## 技术干部的『要』与『不要』

卢广明

技术干部是建筑施工企业的核心力量,是项目管理的中坚力量。技术干部的成长成才不仅需要制度保障,而且更需要自身主动的上进提升。

笔者认为,要想成为一名优秀的技术干部,需做到“五要”。

要心中有数。对工程量、施工规范和工期要求等应心中有数。对工程量的核实要准确无误,对施工规范的要求应清楚明白,对技术方案的论证要精益求精,对各节点工期要铭记于心。

要精益求精。打造“品质铁建”,实现高质量发展,需要技术干部一丝不苟。“失之毫厘,谬以千里”,技术干部要严谨、严谨、再严谨,以极度负责精神把在手工程当作“艺术品”来精雕细琢,全力以赴建设精品工程。

要勇于钻研。一线技术干部务必要摸清、摸透所在项目的具体特点,从创新、创效的角度出发,反复琢磨施工工艺,反复推敲施工方案,勇于钻研,不断创新,有力推动技改技革、发明创造,做到干一项工程,孕育一批技术成果。

要善于沟通。在技术干部中,不善言谈是比较普遍的问题。学会沟通很重要,技术干部要学会与项目领导、工程监理和现场施工人员的横向、纵向沟通,确保其他人清楚指令、意图。这样,才有利于又好又快地推进工程建设。

要吃苦耐劳。搞工程苦,现场技术人员更苦,白天要跑现场,晚上要看图纸、做方案,整内业,一不留神工作到半夜是常态。因此,没有吃苦耐劳精神是不可能干好技术管理工作的。

“有所为”,当然还要“有所不为”。技术干部在做到“五要”的同时,还须做到“四不要”。

不要好高骛远。不想当将军的士兵不是好士兵,要懂得仰望星空,更要做到脚踏实地。青年技术干部莫把眼前利益看得过重,唯有克服浮躁心理,一丝不苟把本职工作干好,把自身技术管理基础打牢筑实,方能行稳致远。

不要走马观花。技术干部要懂得以问题为导向,到工地盯控技术问题,及时发现并迅速解决技术难题,充分发挥技术服务指导和监督作用,不能心浮气躁,在一线走马观花,否则就很难发现问题,或者等出了问题甚至造成损失才后悔莫及。

不要不求甚解。当前,施工技术日新月异,“高、精、尖”趋势明显,技术干部必须与时俱进,不断加强对前沿技术的学习,熟练掌握新工艺、新方法,结合实际做好转化应用工作。

不要丧失尊严。技术干部面对各种诱惑要筑牢思想防线,坚持原则、坚守底线,拒绝违规违纪,恪守岗位职责,方能赢得基层员工的尊重和信任。



2月27日,中铁二十五局一公司组织机关及基层项目党员走进中共三大会址纪念馆开展主题党日活动,通过“参观学习+党委书记现场授课”的形式,让党员们回顾党的光辉历史,提升新时代的责任感,坚定党员干部打造“品质铁建”的决心。图为党员们参观中共三大会址纪念馆。 蔡如锦 摄

中铁城建集团二公司党委

## 为青年政工人才晋升开辟“直通车”

本报广州3月1日讯(通讯员朱辰辰)

“真没想到,小谭进公司不到两年就能享受项目部综合部副部长待遇。”“小谭工作努力上进,肯吃苦、能钻研,享受这个待遇实至名归。作为同龄人,咱可得抓紧赶上他。”近日,中铁城建集团二公司政工干事谭明翔被授予项目部副部长待遇,消息一传开,立即引起不少青年职工热议。

这次待遇提升的依据是该公司党委去年出台的《关于加强政工干事队伍建设的实施办法》,其明确了政工干部的聘用、考核、培训与履职待遇提升等细则。小谭是该公司2017年入职的

的本科毕业生,一直在项目部担任政

工干事,在公司每年年底对政工干事的考核中,其考核成绩优秀,按文件规定可享受项目部综合部副部长待遇。

得知消息后,小谭激动地说:“今后我会更加努力工作,不辜负领导同事们对我的期望,力争2019年再得优秀。”该公司党委负责人表示,“让考核成绩优秀的政工干事享受更高的职级待遇是公司党委在青年政工人才晋升上做出的一大创举,不仅给政工干事吃了‘定心丸’,也为党支部后备人才库增加了‘库存’。”

自成立以来,中铁城建集团二公司党委高度重视政工干部队伍建设,每年都组织公司领导班子成员、党

部门负责人及项目部党组织负责人对政工干事的理论水平、政治素质、业务能力等进行真奖真罚的考核,连续两次考核成绩为优秀的政工干事可作为党支部专职副书记后备人选,一次考核不称职的政工干事则由所在单位党政主管进行诫勉谈话,连续两次不称职的直接调离政工岗位。

此外,该公司党委还连续4年举办党建业务培训班,对70余名党群干部进行互动式教学,特别是在去年选送79人(次)的政工干部到中铁城建集团、广铁集团和湖南省直工委等学习锻炼,有效提高政工队伍整体素质,为企业发展再添新动能。



## 人才强方能企业兴

——中铁二十二局市政公司实施人才强企战略侧记

通讯员 李萌 杨辉

作为一家组建1年3个月的新公司,中铁二十二局市政公司从成立之初员工总数不足20人发展到如今拥有职工260余人,且中高级职称人才占比达27%;从在手零任务发展到目前承建7项重点工程,在建项目合同额总计40多亿元……

这一系列快速发展,与该公司大力实施人才强企战略密不可分。“十年树木,百年树人。只有人才强,企业才能兴!”该公司党政负责人一语揭示出亮眼成绩单背后的秘诀。

### 不拘一格选人才

去年10月中下旬,80多名社会英才从四面八方汇聚到中铁二十二局市政公司驻地参加面试,经多轮筛选,30多人被企业录用。广发“英雄帖”、广纳天下才,是该公司落实人才强企战略的一个缩影。

项目管理需要人才,市场拓展需要人才,机关管理需要人才……成立之初,该公司面临着严重的人才短缺现象。该公司党委把做好人才引进工作作为破解企业发展难题的当务之急。可现实问题是,人才从哪里来?

经多次调研,该公司决定“三管”齐下,一方面积极争取上级和兄弟单位支持,通过系统内部调配划转的方式,引入一部分人才;一方面广开门路,通过重点人才引进与社会公开招聘相结合,从其他央企或社会急需人才;另一方面,主动走出去,到各大高校招收专业对口的应届大学毕业生,为企业发展补充新鲜血液。

该公司在选人用人上的不拘一格,吸引了众多优秀人才加入团队。截至2018年底,共有18名大学毕业生成为市政

的一员,60余名知名高校2019届毕业生与公司达成就业意向……

### 内培外训育人才

入职不到3个月,中铁二十二局市政公司广州黄埔区有轨电车1号线项目部技术员薛彦就已对施工方案、施工组织、关键工艺和控制性节点等了如指掌,其负责的现场管理工作频频受到业主及项目部领导同事点赞。薛彦说,作为一名新入职员工,自己的快速成长与公司开展的“导师带徒”活动密不可分。

为了让“嫩竹扁担”尽快独当一面,挑起重担,市政公司制定了涵盖招聘录用、学习培训、绩效考核和后备人才管理等13项配套制度,并结合新入职员工不同特点推出“私人订制版”培养计划,帮助新员工快速成长成才。

“我们根据新员工自身特点,选取一批管理经验丰富、综合能力强的老师傅,为徒弟传授方法、指导业务,既让师傅管工作,也管思想和生活。”市政公司党委负责人介绍。去年,该公司为校招的18名大学毕业生全部配备导师,组织签订“导师带徒”协议,明确培养目标及双方的权利义务等。同时,公司定期对导师带徒情况进行检查考核,确保人才培养见实效。

对公司发展急需的专业人才,他们积极采取送外培训等方式进行定向培养,迅速建立健全了项目经理、总工程师和专业技术人员3支人才队伍,为企业科学发展提供了有力支撑。

此外,该公司还借势劳模创新工作室,以生产实践为基础、技术攻关为依托,积极吸纳一线创新意识强、实干能力好

的青年职工,围绕在建项目施工重、难点进行探索研究,并开办“技术讲堂”,举行经常性的经验分享会、技术研讨会和课题攻关会,引导青年技术人员学习新技术、钻研新技术。一年多来,该公司共形成工艺革新成果4项,为企业创造经济效益10多万元。

### 搭建平台用人才

为解决员工住宿、社会保险等后顾之忧,中铁二十二局市政公司出台了一系列留人政策,由人力资源部安排专人到地方有关部门为大家办理房屋租赁和社保业务。截至目前,市政公司已为84名员工办理了居住证,为49名员工办理了落户手续,为6名高端人才办理了人才绿卡,快速完成了“五险一金”新建、转移和接续等工作,还为2名员工的子女入学提供帮助。“政策留人、感情留人,是公司用好人才,让人才安心工作的有效办法之一。”该公司人力资源部负责人感慨。

同时,该公司坚持事业留人,积极给有能力的年轻人压担子。他们坚持唯才是举,勇于把优秀人才放到重要岗位锻炼、放到市场环境磨炼、放到重点项目历练,让有能力的人才有平台、有贡献的人才有收益、有作为的人才有地位,在公司上下形成了收入靠实干、进步靠业绩、成长靠贡献的良好氛围。

此外,该公司还制定出台薪酬和绩效管理办法,实行全员效益考核,鼓励管理人员到一线创业,确保员工薪酬与岗位实绩成正比、绩效收入与个人贡献成正比,构建职级能升能降、薪酬能增能减的管理模式,有效激发了全员创优创效创誉干劲。