

谋务实，打造高品质企业文化

中国铁建大桥局党委书记、董事长 张树海

学习贯彻“两会”精神笔谈

中国铁建党委书记、董事长陈奋健在中国铁建二届四次职代会暨2019年工作会上提出，企业文化层面的高品质，是“品质铁建”的内涵应有之义。按照这一要求，中国铁建大桥局将以传承和弘扬铁道兵精神为底色，紧紧围绕中国铁建新时期企业文化的核心内容，谋务实，打造高品质企业文化。

谋实，就是要筹划如何解决实际问题和困难；务实，就是要识时务、重实际，办实事、解难题。中国铁建大桥局党委将以问题为导向，紧紧围绕提高企业整体创效水平这一主题，在优化制度顶层设计的同时，致力于倡导三种理念，通过理念的培育和传播，规范员工行为，推动企业管理水平上台阶。

倡导用成效看成败、用实绩论英雄的实干理念。新时代是奋斗者的时代，是实干者的时代。“大道至简，实干为要。”中国铁建

大桥局将以激发和汇聚最强正能量为出发点和落脚点，紧紧围绕“实”字做文章，教育和引导干部职工树立正确的业绩观，用真才实绩论成败，坚决杜绝文字游戏、虚假业绩。集团公司已开始梳理在建项目情况，对于管理正常的项目，配资解困促提升；对于亏损的项目，实事求是算账，毫不手软问责，立说立行解困。并将持续开展评选“十佳项目经理”“十佳项目总工”等活动，选树典型、宣传典型。同时，在选人用人上打破隐性台阶，以真业绩论真英雄，不搞论资排辈，逐步建立项目经理等主要岗位人才模型，选拔“站位高、思路清、办法多、落地实、业务强、会管理、善沟通、会算账、人品正、能吃苦”的干部担任项目经理。总之，就是要通过一系列激励约束机制，让那些立足本职、精益求精、看责任、攻难关、真正创造了实绩、取得了实效、为企业赢得了经济效益和社会信誉的员工和集体，在政治上有地位、经济上有益。

倡导主动负责、勇于担当的责任理念。

习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上指出，“面对日趋激烈的国内外市场竞争，国有企业领导人要迎难而上、开拓进取，带领广大干部职工开创企业发展新局面。”近日，集团党委对领导班子成员进行了调整和细化，进一步加强了集团在经营承揽、经济核算、项目管理、安全管控等方面的力量，所属单位也相应强化相关力量。下一步，还将修订出台一系列职责边界清晰、考核兑现合理、激励约束有力的经营承揽办法、经济管理办法和项目管理办法。“制度千万条，落实最重要。”2019年，中国铁建大桥局党委将以庆祝新中国成立70周年为契机，开展一系列主题教育活动，旗帜鲜明地号召各级领导班子把责任扛在肩上、把任务抓在手上，面对矛盾敢于迎难而上，面对危机敢于挺身而出，面对歪风邪气敢于坚决斗争；引导各级党员领导干部守其正、在其位、尽其责、谋其事，开创企业发展新局面。

倡导勇争一流、唯旗是夺的争先理念。

百舸争流，不进则退。对标系统内先进单位，中国铁建大桥局虽已走过千山万水，但仍需风雨兼程去超越千山万水。对标不是为了妄自菲薄、自怨自艾，而是要澄清认识、凝聚共识、奋起直追。集团各级组织将牢固树立勇争一流、唯旗是夺的争先理念，一件事一件事地做，一项工作一项工作地抓，一个问题一个问题地解决。在经济管理方面，要勇于打破常规，解放思想，立足长远，力争在制度顶层设计上实现新突破，提升企业整体创效水平；在基层党组织建设方面，要打造更多的“突击队”“责任区”“先锋岗”“示范党支部”，在急难险重施工任务中插红旗、树标杆；在履约践诺方面，要从点滴做起，有“走一步瞧两步”的超前谋划，要有“见红旗就扛、有第一就争”的争先意识，要有“第一片、第一根、第一孔……”的工作部署，要在“快”字上做文章，做到上场快、安家快、开工快，逐步在同一标段、同一条线、同一个区域、同一个系统，树形象、创品牌、占鳌头，抢先机、拓市场、争第一。

「用我的真心换来你的笑容」

——中铁十一局五公司开通职工诉求「直达车」纪实

中铁十一局五公司创新构建职工诉求“直达车”，把和谐温暖带入每个职工家庭，把欢声笑语送到每个工地，营造快乐幸福家园。公司先后荣获“全国工人先锋号”“全国五一劳动奖状”和“全国模范职工之家”等荣誉。

第一列职工诉求“直达车”：“微心愿”征集表

一张张“微心愿”征集表摆在了五公司每一位职工面前。这是该公司为了解职工群众意愿，精心设计的第一列职工诉求“直达车”。

郑万铁路项目部的刘华波在征集表中写道，虽然已结婚多年，但与爱人相聚时间屈指可数，希望能有机会与爱人补上一次蜜月旅行；浯秀项目部的王群莲则希望能够多回家陪陪孩子，看看空巢老人……

“微心愿”林林总总、各不相同。其中，对亲人的牵挂思念、单身员工对伴侣的渴望，仍然是大多数员工的心结。

公司在组织人员到一线项目部座谈、征求意见的基础上，对工程项目的组织方式、施工管理制度等进行创新，推行轮岗制，即让每一名员工除了本职工作外，选学一门施工技术，通过考核合格者可以进行轮岗，每3个月轮换一次。

公司党委副书记、工会主席连永章介绍说：“轮岗制的实施，使职工可以相互顶替，项目部视情况安排人员进行轮休，职工一年一度的探亲权利得以保障，‘微心愿’也得以实现。”

第二列职工诉求“直达车”：职工代表“质询会”

今年春节前，五公司领导班成员和机关各部门负责人迎来了一年一度的“大考”——接受职工代表面对面的质询，并就职工普遍关心的热点问题答疑解惑。

职工代表岳超杰首先提问：“公司一线职工常年在外省施工，重庆本地的医保卡在外省不能用，回重庆就医既增加路费成本又耽误救治时间，希望公司解决异地就医难的问题。”

人力资源部负责人解答说：“在异地工作的职工，只要在项目上场前到公司人力资源部报备，就可以在工作地点报销医疗费。”岳超杰接着说：“各地的报销比例不同，希望公司统一报销比例。”在你一言我一语的热烈讨论中，解决异地就医难的方案随之出台。

职工代表余道礼说：“以前职工的诉求，大多是在职代会召开期间由职工代表以提案的方式提交，有的提上去就没有下文了，现在这种面对面的质询方式，可以当面解决问题，切实维护了职工利益。”

第三列职工诉求“直达车”：职工代表工作室

五公司在员工最集中的地方——一线项目部普遍设立了职工代表工作室。他们还坚持定期开展职工代表巡视工作，举办“员工满意食堂”“最美员工宿舍”“职工代表评价”等评议监督活动。

职工代表巡视反馈，各个项目部都落实了“员工轮休”制度，解决了户口不在重庆的职工子女读书难等问题。同时，公司每年都要开展以“亲子互动，感受幸福”为主题的夏令营活动。每当有职工过生日，项目部职工同唱生日歌，送上祝福；职工家庭有解不开的“小疙瘩”，职工代表工作室都会尽心尽力帮助解决……

职工代表工作室受到基层职工的普遍欢迎，有啥意见和建议都可以畅所欲言地来说诉倾谈。

社会责任

菜农李开石脱贫记

通讯员 林连刚 王爱玉 本报记者 梁栋方

一年多来，山东省菏泽市牡丹区魏庄村菜农李开石的生活发生了翻天覆地的变化。他不仅盖了房子，扩大了蔬菜种植规模，还一口气买了两辆农机运输车用来销售蔬菜。

眼下的幸福生活，李开石以前想都不敢想。2017年夏天，他的生活还是举步维艰，老伴身体虚弱常年卧床，一家人居住在破旧的房子里，60岁出头的他主要靠街头摆摊卖菜维持生计。若赶上阴雨天气，菜还没卖出去就烂了，蔬菜滞销的问题困扰着这个困难家庭。

李开石脱贫的过程，要从中铁十四局建筑公司菏泽安置房项目部进场说起。

2017年7月，项目部进场后，开展了一次社区走访活动。“第一次见到李开石时，他正蹲在地头抽旱烟，望着满地的蔬菜发愁，消瘦而黝黑的脸上刻满了皱纹，孤单无助的背影让人看了心里很难受。”项目党支部书记李旭对那时的场景记忆犹新。

当时正值蔬菜大量上市时节，但李开石却因销售无路而一筹莫展。项目部了解到李开石家里的情况后，专门开会研究，最后决定从他那里采购蔬菜，帮他走出困境。在合作过程中，李开石以新鲜价廉的蔬菜和周到的服务赢得了大家的认可，于是项目部又把李开石推荐给了其他4个工地食堂，帮他拓宽销路。

同时，项目部还帮李开石开通了网上蔬菜直销店，手把手教李开石的儿子在网上卖菜，如今他家的网络蔬菜直销店有了很多固定客源，再也不愁销路了。

“中铁十四局不仅为我们建设家园，改善生活环境，还帮助我们这些困难户脱了贫。如今的日子越过越红火，真是让我感激不尽。”谈起现状，李开石笑得合不拢嘴。

“失而复得”的车票

通讯员 齐绍安 付晶晶 张雪虎

“你到底放哪儿了，好好找找！”一位大妈面带愠色对老伴儿说。“我记得就放这个兜里了，怎么就找不到了？”被埋怨的大爷神情紧张，正在从上到下翻着衣兜。这是近日发生在四川省峨眉火车站候车室的一幕。

两位老人的争吵引起正在车站进行志愿服务的中铁二十五局五公司峨眉高速公路项目部员工朱时标和张辉琪的注意。

“大爷大妈，需要帮忙吗？”两位青年主动上前询问。“刚买的车票找不到了，”老人焦急地回答。“大爷，您别着急，您都去了哪些地方？”“去了趟洗手间，然后就坐在这里了，没去其他地方。”

经过询问，他们得知两位老人是从青岛来的，大爷今年74岁，年轻时在四川参加了近10年的“大三线”建设，这次是要去成都寻找当年的足迹，可没想到在车站遇到这样的事。听到这里，朱时标和张辉琪使了个眼色说：“大爷，您别急，让您的同事在这陪着您，您二老把身份证给我，我去一楼问询处帮你们问一问。”“好，好！太谢谢你们了。”

接过身份证，朱时标首先到各处寻找了一遍，确定找不到后，他直奔售票处，重新为两位老人买了去成都的车票。回来见到大爷，朱时标兴奋地说：“车票找到了，给您。”“太感谢了，小伙子。”两位老人转忧为喜。

朱时标和张辉琪是该公司“铁建小五”志愿者团队队员。日前，该志愿者团队联手成都铁路局峨眉车务段团委正在开展“学雷锋”志愿服务活动，负责在峨眉火车站帮助进站旅客提行李、为候车厅旅客送热水、提供咨询服务等。这项活动他们已持续开展了一年。

党建经纬

公文包里的“红宝书”

通讯员 陆珊珊 赵敏

近日，在中铁城建集团2018年度党建工作责任制考评组对该集团三公司党建工作责任制落实情况考评过程中，一本红色的小册子吸引了考评组的眼球。翻开小册子，班子成员去了哪个联系点，做了什么，解决了什么问题，全都一目了然。“有了这个小本子，我们到联系点开展工作有重点、有思路，避免去时目标不明确，回来时间长了就忘记了，工作效率明显提升。”一位班子成员说。这本“红宝书”已经成为该公司班子成员公文包的必备品。

为防止党建与业务工作“两张皮”，该公司党委从抓“关键少数”入手，落实党员领导干部联系点制度，创新制作了《“宣

教、谈心、指导、调研、解难”联系点工作手册》，班子成员人手一本，随身携带并按要求及时填写，成为衡量班子成员联系点工作情况的重要依据。

“太湖大道项目开工即大干，员工处在满负荷工作状态，联系点领导每次来都会给大家加油打气，而且吃住住在一块，这比做多少思想工作都管用啊！”该公司苏州项目部党支部书记感慨道。在“红宝书”的“督促”下，该公司领导班子成员主动深入一线，定期走访，针对项目运行中存在的问题，及时指导制定解决方案并督促整改，确保各项目圆满完成工作目标。

抓思想建设是联系点领导深入基层的重头戏。上党课、作形势任务报告、谈心谈话、参加组织生活会，这些都是“必选动作”。每次联系点工作结束后，领导班子成员和联系点单位党政主管都需要在“红宝书”上共同签字确认，形成有效闭环。同时，在调研后，领导班子成员还需要撰写调研报告，确保工作有计划、有落实、有检查、有反馈。

帮助新任项目经理梳理工作思路、解决大宗物资供应不足、协调退休职工待遇……自联系点工作开展以来，党群之间的沟通渠道得到了有效畅通，班子成员深入一线与员工面对面，察实情、出实招，实现了公司与项目同频共振。一年来，该公司9名班子成员帮助联系点单位解决突出问题20余个，撰写调研报告9篇。

中铁十六局三公司党委

找准切入点，党建与施工生产相融共进

从2018年起，中铁十六局三公司党委在全公司范围内组织开展了“强组织抓学习、强质量抓责任”党建主题活动，列出党建工作清单，确保党建工作“融入中心”。党建与施工生产相融共进，各党支部可以结合实际情况灵活开展各项工作。

“领导带头，万事不愁。机关党委在每周四下午的党员集体学习中，专门增加了履职担当、提高执行力、加强落实力等方面的学习内容，领导班子成员主动公开个人每周工作情况动态信息，从顶层消除不作为、慢作为，发挥好头雁引领作用。”该公司党委副书记、纪委书记李开平介绍说。

据悉，截至目前，该项目4座隧道、3处现浇连续箱梁已完工，超额完成计划产值的22.5%。廖生权笑着说：“最近到公司述职，参加‘四好领导班子’和‘示范党支部’评选，心里的底气更足了。”

为切实提高企业党建工作质量，确保“党建引领、质量强企”的目标顺利推进，

“过去抓党建，经常找不到重点，也缺少好的办法。如今，我们按照公司党委要求，通过‘双强双抓’，实现了党建和业务工作的有机融合，有力推动了现场施工生产。”中铁十六局三公司昭乐高速公路项目部党支部书记廖生权说。

“领导带头，万事不愁。机关党委在每周四下午的党员集体学习中，专门增加了履职担当、提高执行力、加强落实力等方面的学习内容，领导班子成员主动公开个人每周工作情况动态信息，从顶层消除不作为、慢作为，发挥好头雁引领作用。”该公司党委副书记、纪委书记李开平介绍说。

在“双强双抓”党建主题活动的引领下，基层项目党建与生产经营“两张皮”的问题得到了有效破解，进一步激发了企业活力。该公司昭乐高速公路项目部党支部把“主题党日”活动融入安全生产应急演练，着力提升现场安全管理水平；苏州G312与G524节点工程项目党支部在早会时间播放《不忘初心继续前进》《必由之路》等专题政论片，进一步增强党员干部“四个意识”；228国道项目党支部党员带头创岗建区，获集团公司首批“示范党支部”称号……一系列举措促进了“党建工作焕发活力、在建工程干得出彩”这一目标的实现。



中国铁建大桥局四公司

青年作家书 千里寄温情

本报哈尔滨3月15日讯(通讯员 许良 李冰)“第一次收到儿子写的家书，真的很激动，我发现他长大了，懂事了。”“孩子大了，很少有机会和他交流，这封信让我了解了他的内心情感，还有单位领导的希望，非常感动和温暖。”收到家书后，家长们纷纷表达着各自的感受。

近日，中国铁建大桥局四公司党委、团委组织开展了“一封家书把心里的爱写出来”主题活动，要求所属各单位近两年毕业的300余名青年员工每人给父母写一封家书，把自己的工作生活情况、职业规划和心里话写出来，寄给远在家乡的父母。此次活动是该公司党委、团委创新教育方式，让青年们拿起笔，书写思念、书写青春、学会感恩的一次尝试。

“罗肇升爸爸妈妈，感谢你们的悉心培养，你们的儿子在项目上工作很努力，表现很出色……我们会一如既往地培养和照顾你们，请你们放心。”读到项目党支部书记为儿子写的评语后，罗肇升的父母露出了欣慰的笑容。放下家书，他们拿起纸笔，决定也给儿子和单位写一封信，说说他们的心里话。

家书这种形式，让青年员工们感到很新鲜，很多人都是第一次给父母写信，公司创造的这个机会让他们感到十分温馨。

“平时与父母都是通过电话和视频联系，因不善表达或不好意思，心里的话很少向父母表达。”刚参加工作不到1年的杜国明说，“写信这种形式让我少了很多用语言表达时的顾忌，可以将平时在电话里说不出的话在信中痛痛快快地向父母诉说，拉近了与父母间的情感距离，非常有意义。”

中国铁建电气化局四公司深圳地铁项目部把企业文化宣传教育融入到丰富多彩的职工业余文化生活中。近日，该项目举办了烘焙技艺体验活动。因为该项目部女职工在合力制作一款带有“中国铁建”标识的蛋糕。

孙 萌 摄

人才强企之路

中铁二十五局三公司

做好“加减乘除”建强人才队伍

本报长沙3月15日讯(通讯员 田尧江 罗斌成)如何激发人力资源潜能，完善人才梯队建设？近日，在中铁二十五局三公司党委会上，该公司负责人提出要打造企业高质量人才队伍，就要做好人力资源管理“加减乘除”。即做好人才引进和引进的“加法”，挂编离职人员和冗员的“减法”，人才培养和素质提升的“乘法”，人才内部管理和提拔流通的“除法”。

近年来，该公司在人才引进方面坚持“两条腿走路”：一方面从行业内引进高层次人才，特别是持有一级建造师证书的专业技术人才；另一方面通过开展技能合同工及临聘人员考核，将优秀技能人才吸纳进来，充实人才队伍。

“企业管理如同果农种树，要不断‘削枝强干’才能有好的收成。”正是基于这点认识，该公司在充实人才库的同时，认真清理人员旧账，压减冗员，要求长期不在岗人员马上返岗，同时对不能返岗的员工予以清退。2018年，该公司累计清退50余人，帮扶近30名待岗职工重新上岗，迈出了打造精干职工队伍队伍的坚实一步。

该公司还针对企业规模日益扩大与人才队伍结构性紧缺的矛盾，通过内部挖潜发掘优秀人才。通过项目经理遴选等方式，打造项目经理后备团队，并加强内外部培训，鼓励职工考证。2018年该公司28人考取一级建造师，510人考取非注册类证书，人员素质得到提升。

同时，该公司严格规范人员调配工作，推动现有人力资源在内部合理流动，实行机关与项目、项目与项目之间人才定期交流互调制度，对职工实行省内外轮岗轮替，消除了人员流动过程中的阻隔；严格干部提拔程序，明确了考核标准，形成“能者上、平者让、庸者下、劣者汰”的用人机制，全力提升人才队伍素质。