

中铁二十二局党委

开出“三张清单” 做实巡视整改“后半篇文章”

本报北京4月12日讯(通讯员张廷东 汪洋)“针对作风建设方面的7类问题解决的方案是什么?整改工作目前进展怎么样,有没有困难?”近日,中铁二十二局党委召开巡视整改专题推进会,就中铁二十二局党委第三巡视组巡视反馈意见整改工作推进情况进行部署。

针对中铁二十二局党委第三巡视组反馈的2大类15个方面问题,中铁二十二局党委细化梳理出40项整改和责任任务,明确7名集团公司责任领导,14个牵头部门,开出了问题、责任、结果“三张清单”,进一步压实压细巡视整改责任,持续开展督导,构建上下联动的整改工作格局。

针对巡视组提出的深入剖析王瑞林案件自查自纠情况,该集团立行立改,在整改过程中发现具体问题28项,制定整改措施32条,完善制定相关制度29项,直接挽回企业经济损失近千万元;针对相关涉案人员,该集团强化责任追究力度,严肃执纪问责,立案15件,给予党纪政纪处分15人,在今天的党风廉政建设和反腐败工作会议上进行了通报。同时,该集团从今年6月份开始,将

对“三项”招标、经营承揽、选人用人等方面开展专项巡察,真正盯住重点人、重点事,解决重点问题,不断推动整改成果转化为企业的效能。

“落实巡视整改要聚焦问题,主动认领、认真对照、带头查摆、严肃整改,要以身作则、以上率下,做到不回避、不遮掩、不护短、不怕丑,真正找准靶子、点中穴位、戳到痛处,以巡视整改为抓手,落实全面从严治党部署。”该集团负责人在巡视整改会上表示。

为确保落实中铁建党委巡视整改全覆盖,该集团制定《落实巡视反馈意见整改方案》,在全集团范围内对巡视反馈意见情况进行通报,要求认真梳理研究反馈意见,吸取教训、引起警醒,杜绝“看戏”心态。

目前,该集团各业务部门把巡视反馈的每个问题都当作“必答题”,正在根据“问题清单”进行举一反三、全面整改;集团公司纪委对巡视整改工作开展了“点穴式”督导,对发现整改不主动、不负责的单位和人员严肃问责。

中铁地产集团西南公司

党建共建找到“廉洁伙伴”

本报重庆4月12日讯(通讯员魏婷 王靖)近日,中铁地产集团西南公司重庆事业部与中国银行重庆沙坪坝支行签署“廉洁伙伴”协议。我们就是要通过让纪检监察工作“走出去”,把伙伴单位优秀的廉洁风控做法“引进来”的方式,互相借鉴监督,达到双赢的目的。”西南公司党委副书记、纪委书记张恒说。

据悉,此次“廉洁伙伴”协议的签订,是双方在前期党建共建基础上的又一次深化合作。这也是中铁地产集团西南公司党建工作推陈出新、创新载体的举措之一。

根据“廉洁伙伴”协议,双方建立监督联动机制,打通纪检监察部门沟通渠道,在查处违规违纪行为方面加强信息互

通和工作协作,相互公布举报电话、邮箱、通信地址,起到互为镜鉴、互相监督的良效。

双方还明确了合作交往的行为准则,互相作出廉洁承诺;并在本单位内部进行公示,确保全员知晓。双方从“不互相赠送礼品礼金、不索取或收受回扣、不借用对方车辆、不安排或接受超标接待、不用公款安排高消费娱乐健身活动、不向对方转嫁招待费和差旅费、不违反廉洁自律的其他规定”共7个方面作出承诺,并自觉接受双方全员监督。

据了解,日后双方还将组织开展各类廉洁共建活动,形式不限于学习交流、廉洁教育、培训研讨等,依托廉洁共建积极促进业务合作与交流,推动廉洁文化建设共同发展。



中铁十七局二公司

通讯员评星定级 锻造新闻报道尖兵

本报西安4月12日讯(通讯员侯佳冰)“通讯员上半年工作干得如何,看看他年底被评为‘几星级’就一目了然。”近日,中铁十七局二公司对通讯员实行“星级管理”,通过对通讯员全年工作的量化考核,评定一星级至五星级通讯员,并给予相应的业务激励,全面激发队伍活力。

如何成为星级通讯员?星级通讯员需要什么?不同星级评定依据是什么?成为星级通讯员有什么好处?这些问题在该公司《通讯员星级管理暂行办法》中都能找到解答。据了解,该办法从今年年初着手拟定,经过深入调研、广泛征求通讯员意见建议后得以实行。

“《办法》细化完善了宣传报道稿件计分规则,并将个人积分与星级评定挂钩。年底公司会根据通讯员上年度积分调整通讯员‘星级’。”该公司党委书记侯佳冰表示,“这种能出能进、能上能下的评选制度,对通讯员来说是激励也是鞭策,在提高大家写作积极性的同时,能提升通讯员队伍的综合素质。”

“从入门级到‘骨灰级’,积分要求差距很大,一星级的积分要求是20分,而五星级的

要求是300分。这还不算,要想成为三星级以上的通讯员,还要在指定平台上达到指定刊稿量。”该公司党委宣传部部长冉江军介绍道,“我们逐级提高星级晋升的门槛,意在引导通讯员在勤写稿的同时,注重写好稿,提高写作水平,拓宽报道广度。”

要求越严苛,奖励就越诱人。在该公司,获评星级的通讯员,除了稿费和相关星级的业务补贴外,还有机会根据等级参加各类培训和通讯员座谈会。“平时工作繁杂,静下心来学习的机会很少,比起荣誉、奖金和稿费,我更在意的是参加学习培训的机会,宣传工作不再是干与不干一个样,稿件也不是写好写坏一个样了,现在写稿更有动力了。”大临铁路项目部通讯员曹艳芳说道。

据了解,“星级管理”实行以来,不仅大受通讯员欢迎,还获得各项目党组织负责人的认可。昭泸项目部党委书记张天龙表示:“实行时间虽短,效果却很明显,项目通讯员从‘要我宣传’变成‘我要宣传’,宣传工作从办公室人员专职负责变为项目全员参与,宣传氛围更浓,新闻报道的质量也更高了。”

劳模创新平台激活发展动能

——中铁十六局高质量建设创新工作室助推品质强企侧记

本报记者 邓昆伦 通讯员 蒋晓芬

首都劳动奖章获得者王海明,带领团队以北京地铁8号线3期项目为依托,围绕降低成本、节能减排、技术改造、技术革新、安全生产等课题,进行技术攻关,首创北京地铁领域8个“第一”,并在北京新上的地铁项目得到推广。今年3月18日,王海明和他的团队被中国铁建工会命名为“王海明劳模和工匠人才创新工作室”。

“自2016年中国铁建工会开展劳模和工匠人才创新工作室创建以来,我们结合自身实际,构建了从创建、管理、考核到成果发布的闭环链条,先后建成71个劳模创新工作室,其中5个获得省部级以上命名,5个获得中国铁建命名。”中铁十六局党委常委、工会主席王宜柱说道。

做实支撑,创新土壤更厚植

“两年来,我们工作室已累计投入科研经费989.6万元。其中25万元为中国铁建研发经费,30万元为中铁十六局科研经费,其余为项目自筹。”王海明介绍,各级都很支持工作室创新工作,他们从来不用担心经费问题。

“我们建立了以集团公司、工程公司为主体,项目部为补充,多渠道、多层次的创新工作室资金保障体系。”王宜柱介绍,各工作室还积极承担各级课题研究和立项,申请国家部委、地方政府的资助,争取科技、院校、地方政府等职能部门在技术、资金、表彰奖励等方面的政策支持。

创新工作室不是想设就能设,必须满足有带头人、有团队、有场地、有制度、有目标、有成果的“六有”标准。中铁十六局不但建立健全了劳模和工匠人才创新工作室管

理体系,制定了创新工作室指导意见和管理办法,还在贵阳和苏州的项目建成两个示范创新工作室,通过组织观摩、经验交流、模板复制,推动创新工作室的规范化、标准化建设。

两年多来,中铁十六局强力做实制度、标准、经费“三个支撑”,一批具有较强影响力和创造力的创新团队脱颖而出,如潘寿东创新工作室专攻桥梁,胡锦涛创新工作室在盾构施工中发力,彭显银创新工作室在铁路运营领域独当一面……

注重实效,创新链条全闭环

2018年8月20日,中铁十六局在贵阳召开了劳模创新工作室创新成果发布会,这是中国铁建系统第一次。在此次发布会上,8家创新工作室的带头人发布了涵盖铁路、公路、桥梁、隧道、房建、铁路运营等多个领域的实用新型专利28项、工法12项、论文23篇。

“我们通过制定办法、强化考核、成果验收等措施,把好创新工作室的质量关、监督关、验收关,切实发挥好创新工作室开展创新实践、产生创新成果、提高生产力的作用。”中铁十六局工会相关负责人介绍,他们对考核中未达到标准的创新工作室取消称号,对因岗位变动、离退休等原因造成领军人物不能发挥作用的工作室进行更名调整。

“创新工作室两年内无创新成果就要被摘牌,我们的压力很大呀!”3月20日上午,王丽军劳模创新工作室带

头人王丽军在接受记者采访时说道,“在吴中城际铁路‘四电’工程建设中,我们团队成员针对技术难题进行攻关,已经斩获了6项国家专利、7项软件著作权,还有更多的专利正在申报中。”

培养人才,万众创新促发展

“我们创新工作室共有成员13名,其中高级工程师3名、工程师7名、高级技师1名、助理工程师2名。通过两年来的高质量运转,不但获得了实用新型专利3项、发明专利1项,还为企业培养了11名独当一面的技术人才。”王海明介绍,创新工作室已成为培养一线技能人才的“学校”和“课堂”。

中铁十六局通过“劳模、工匠领跑+团队协作+培育人才”的模式,发挥有人、聚力、示范作用,推进创新团队化、常态化、全员化,凸显了劳模和工匠人才创新工作室汇集人才、传授技能、实践攻关、创新管理的平台作用。

迄今为止,中铁十六局创建的71个劳模创新工作室中,有65个来自一线,涉及隧道、桥梁、盾构、制梁、铺架、铁路运营等行业,工作室带头人涵盖了各行业的技术能手。在他们的示范引领下,越来越多的企业员工参与到企业创新工作中来,提出了大量的合理化建议和技术改进创新,其中有40余项合理化建议、技术改进项目受到表彰,并涌现出了喷浆车司机程胜科、农民工工匠人才李长水、高级技师莫积贵等一大批员工创新典型,为企业转型升级、自主创新增添了新的动力。

中铁二十二局二公司

工会暖心服务 基层职工点赞

本报北京4月12日讯(通讯员孟凡瑞)“太贴心了,工会的爱心服务帮了我的大忙,我要给你们点赞!”近日,中铁二十二局二公司格库项目部测量班王辉握着项目工委主任罗玉春的手激动地说。

原来,王辉在项目部组织的体检中发现血压偏高,医生叮嘱他每天都要测量血压。由于项目部驻地没有血压计,王辉只得每天到3公里外的乡镇诊所测血压。项目工会了解到王辉的情况后,购买了血压计,并派专人每天给王辉测量血压。

和王辉一样感受到工会温暖的,还有二公司科技部的李泽晖。该公司工会了解到,公司大部分员工喜欢打乒乓球,于是将一间用房改为职工活动室,铺上了橡胶地板,摆上了一张乒乓球台。“太好了,我下班以后可以在单位跟同事切磋球艺了。”酷爱打乒乓球的李泽晖兴奋地说。

此外,工会还设立了爱心母婴室,购买了冰箱,方便存储奶水,切实维护女职工的特殊权益。工程部的林灿灿也是公司工会爱心母婴室的受益者。她讲道:“工会的暖心服务让我们深深感受到公司的关怀与温暖,帮助我们解决了很多生活上的烦心事,让我们有更多的精力投入到工作中去,努力为企业发展贡献力量。”

初夏即将到来,该公司工会暖心服务再次开启。他们为各单位配备了爱心药箱,并定期采购补充药物,还指定一名员工学习医药知识,并进行急救培训,以便给有需要的员工提供帮助。

一年来,二公司工会在节日送温暖,丧葬送慰问,员工生日、新婚送祝福……一项项暖心举措得到公司职工的广泛赞誉。

今天你学习了吗?

通讯员 刘磊 张玺

“这篇文章很不错,我分享给你看看!”“这个短视频拍得很棒,我收藏了!”

伴随着“学习强国”学习平台正式上线,每天通过手机平台关注时政、了解党史、学习习近平新时代中国特色社会主义思想成为中铁十一局城轨公司广州地铁18号线项目全体职工充实业余时间的新风尚、新热潮。“今天你学习了吗?”成为大家相互问候的高频率语言,而拿出手机“打卡”学习更变成广大职工雷打不动的生活习惯。

据了解,在推广“学习强国”学习平台的同时,该项目部还制定了“红色经典观影计划”,组织全体职工定期观看《长征》《领袖》《历史转折中的邓小平》等经典影视作品,让职工知悉领袖英雄事迹,了解历史,感悟新时代情怀。

“正如打开‘学习强国’软件时手机屏幕上浮现的《论语》里的那句话——‘学而时习之,不亦乐乎’,现在感觉学习是一件快乐而主动的事,看得懂、记得牢、悟得透。”项目团委书记邢珊珊向记者介绍道。

下一步,中铁十一局城轨公司将持续推动“学习强国”的应用及考核工作,充分利用平台优质资源,助力习近平新时代中国特色社会主义思想学习纵向到底、横向到边,努力培养新时代“学习型”青年干部,凝聚基层党支部“比学赶超”的良好学习氛围,打造“学习型”战斗堡垒,真正让广大党员干部实现生产生活与学习充电“两不误、双丰收”。



4月3日,中铁十四局电化公司为40多个项目部发放了《党支部工作手册》。手册由原来的股装本改为活页本,包括党员花名册、“三会一课”流程图、主题党日、文件制度汇编等33项公司党建工作责任制考核内容。图为该公司党委工作部人员和支部书记探讨改进后的《党支部工作手册》。

杨德政 摄

群言堂

莫让“走程序”成为不作为“挡箭牌”

蔡庆荣

“老李,那个事办好没有,对方还等着回复。”正在走程序,先别着急。”像这样的对话,在不少基层单位能够经常听到。

“走程序”,凸显了项目管理工作和企业制度建设的日趋规范,也是各项工作标准化、程序化的体现,如果既走程序,又有效率,显然能够堵住一些制度上的漏洞,是对工作的极大促进。

但在实际工作中,个别单位在推动有关工作中却出现跑偏的现象。有些工作不是因为这个原因就是那个理由,陷入了漫长的走程序中。基层项目待审定的工作请示,待审批批示盖章的事项,被搁置在案头“研究研究”,迟迟得不到批复,少则一个部门,多则一支队伍、一个项目的阶段性、节点性工作干着急办不成,甚至一耽误就是个把星期或十天半个月。

有些管理者宁可让现场停工待料、

窝工误工,在“走程序”中仍是不急不紧按部就班,把“走程序”当作不作为、慢作为的“挡箭牌”。不求有功,但求无过,正是当下少数干部的真实心态。“走程序”的背后,暴露出的其实是少数干部的不敢担当、不愿担当。

在走程序中消极作为、不敢担当,也是间接地在为基层增加负担,也是一种形式主义。中共中央办公厅不久前印发了《关于解决形式主义突出问题为基层减负的通知》,明确2019年为“基层减负年”,致力解决一些困扰基层的形式主义问题,树立了为基层松绑减负、激励广大干部担当作为的实干导向。

工作走程序,对于标准化管理、依法依规来说,本是件好事。但如果互相推诿,程序走一站停一站,遇到事局限于条条框框,对基层的紧急事项一拖再拖,不敢急事急办,不愿主动想办法解决,这样

的“走程序”也就失去了意义。走程序是“放管服”中的一个环节,需要我们注重从体制上去改革,防止一管就死、一放就乱的现象出现。

习近平总书记反复强调,“要强化改革责任担当,看准了的事情,就要拿出政治勇气来,坚定不犹豫干。”打造“品质铁建”,企业的各项工作都需要再上一个台阶。对于基层来说,面对千头万绪的工作和繁重的任务,每项工作都有节点完成时间,迫切需要激发广大党员干部干事创业的积极性,迫切需要以改革的勇气解决横亘在前道路上的问题,迫切需要营造上下顺畅、能办成事、快办成事的工作环境。

既要走程序,更要讲效率,这个问题值得机关部门研究,更考量着各级党员干部的政治勇气、务实作风、服务态度和担当能力。

中铁十四局二公司大龙湾项目部

人人争当“管理者” 项目创效有动力

本报芜湖4月12日讯(通讯员赵飞龙 高晶)“在这里我们自己决定菜谱,共同营造温馨氛围,还能参与项目管理,项目部就是我们的大家庭。”在中铁十四局二公司大龙湾项目部负责人赵冬岩看来,项目部如同一个大家庭,能提升员工的幸福指数,激发大家的认同感、自豪感和使命感。

进场以来,大龙湾项目部紧紧围绕中心工作,不断唤醒员工的主人翁意识,让员工在项目管理中畅所欲言,真正成为项目管理的“主人”。

项目进场之初,该项目部员工就围坐在一起勾画项目发展蓝图。“能有缘在

一起工作,我们就是一家人。”赵冬岩动情地说,“一家人就需要有共同的愿景,让大家看到奔头,感到温暖。”

在征集项目发展“关键词”活动中,大家用自己认定的关键词去追寻愿景,管理项目。激情、务实、创新、高效逐步成为该项目的文化标签。

在日常管理中,项目部每月一次的“家人”座谈会是必不可少的“规定动作”。“大家一起谈心聊工作,针对专项议题畅谈意见和建议。在大家你一言我一语的思想碰撞中,项目部现场文明标准化施工方案、建家建线整体方案的初稿初见雏形。

为提升工程创效创效能力,该项目

部持续开展美家富家“献计献策金点子”活动,集“家人”智慧,筑品质工程。今年第一季度,项目部征集的37条合理化建议,让项目创效的“脑洞”大开。

在预应力管桩施工中,由于管桩为中空结构,管桩顶部泥土极易掉入管内造成堵管,清土既费时又费力。在“献计献策金点子”活动中,工程部张超提出在最后一节管桩顶部覆盖一张钢板,将送桩器送入地下用于挡土,如此便可防止泥土掉进管内,大大提高了工效。

“从项目一季度的生产形势来看,今年注定是一个丰收年。”赵冬岩对“家庭收入”充满自信。