人才强企

强企智当先,“千里马”驰骋希望路

——中铁十七局五公司人才建设侧记

通讯员 武 慧

工作不到4年就当上项目安全总监,“90后”职工欧阳车不敢想;凭借突出业绩走上公司关键岗位,80名一线职工不敢想;由于乐学善学成为全集团持证“尖子生”,职工周崇全不敢想;收入翻两番,工作刚满3年的青年职工吴海龙不敢想……

一年来,这些“不敢想”在中铁十七局五公司都照进了现实。该公司党委以“五型人才观”为指引,扭住人才结构不合理、队伍不均衡、梯队断层、动力不足系列“卡脖子”问题,增加工作实绩、专业优势等指标在干部选拔考核中的占比,开启了优秀人才晋升快车道。

绩优者受捧,实干快干路子更广

从臭水沟到一泓清水,从杂草丛生到园林景观长廊,清水河刷屏了!

五公司太原市晋源区河道整治项目部是一支平均年龄只有30岁的年轻团队,经过连续3个月、100个昼夜的奋战,建起了日均处理废水1万立方米的污水应急处理场站,近20种绿植环绕河堤,恶臭不再……汾河水量丰起来、水质好起来、风光美起来。项目部因业绩出众,工程完工后又被公司委以重任,转战到重点房建项目建设中,“一切靠业绩说话”的选拔标准在他们身上充分印证。

“让想干事的人有机遇、能干事的人有舞台、干成事的人有地位、干好事的人有回报。”该公司在今年初工作会上,发出了“人才强企”号令,继而人事制度改革快速推进。

“我们依据职工的学识资质、工作业绩、政治表现进行分类选拔,搭建关键岗位后备人才管理信息库,开展工程技术技能专家评审,打破优秀人才职业晋升天花板。”该公司党委干部部部长鲁淑贤介绍。

在淬炼中成长,在实干中成才。今年以来,该公司本部进行机构改革,通过公开竞聘方式,6人被提职提级,21名项目职工竞聘到本部工作,实现了人员“能进能出、能上能下”。在基层一线,50余名员工被选拔到关键岗位,30名技术干部被评定为技能专家。通过优选重用履职有为、实绩突出的一流人才,让想干事、能干事的员工看到了希望。

专业化培育,成长成才底气更足

盘活人力资源,光给事业给前途远远不够。五公司还有个老大难:人才质量不高。

“项目一上场,管理人员、专业技术人员、操作岗位人员捉襟见肘,内部专家、科技攻关带头人、高技能人才更是匮乏。”每每遇到新中标项目需要配置人员,鲁淑贤就犯愁,“说到底还是职工培训跟不上,技能素质不达标。”

企业发展缺啥就补啥。他们开设了名师精讲课堂,先后组织经济管理、物资设备、财税工作、经营承揽各类专业培训。培训增加了案例分析与经验交流、实操与理论考试……由大众化的“一锅烩”转变为分众化的“点餐式”,按需施训、分类施教。

“能够系统掌握先进的房建施工专业知识,身临现场观摩学习工艺工法,这场‘及时雨’来得真好。”首次干房建工程的望都房建项目总工程师毛来峰将笔记本记得满满的。

日前,房建专业技术人员首期培训班一经举办便广受欢迎,来自工程、安全、质量等岗位的47名管理技术人员通过培训,找到了成长的方向和路径。一直以铁路、公路为主业的五公司,做强做大房建市场的信心更足。

“奖励范畴扩大到‘九师’、奖励力度提高3倍多,报考人数提高近4倍,取证数量激增3倍,一次性奖励14万元、12万元,这些数据令人振奋,学习就能创造价值。”取得一级建造师3个专业证书、注册安全工程师、爆破工程技术人员安全作业证(高级)的景中项目职工周崇全感慨道。

自去年新修订《执业资格证书注册登记和使用管理规定》以来,该公司搭建起“建造师备考”平台,专业导师在线答疑解惑,线上线下共享考试资源。有真才实学、善于学习的员工快速成长成才,这让企业扩大经营规模、提升发展质量的底气越来越足。

目标制考核,腰包鼓了干劲更大

精神食粮诚可贵,物质激励不可缺。该公司将“待遇留人”作为引才聚才的重要一环。然而工资逐年增长,离职员工却越来越多,人才流失严重与企业高质量发展的矛盾日益凸显,着实让人纳闷。

如何破局?广大干部职工点出关键:干多干少一个样,嘴里吃着“大锅饭”,哪来的劲儿?

“让价值创造型人才名利双收。”这成为该公司领导班子的共识。薪酬待遇向一线员工大力倾斜,实行“基础工资+绩效工资”分切模式、项目人员分级管理,绩效工资与项目收益指标、生产效率及完成产值挂钩……该公司的一场薪酬绩效改革在全集团率先落地,并作为典型被大力推广。

“与以往不同,在这次改革中,项目部拥有了更多话语权,绩效考核的总额预控、按月核定、分配权力都由我们来定。”天龙山路项目党工委书记赵玉认为,“项目部将‘清单式管理、目标制考核、系统性提升’融入绩效考核奖罚全过程,根据员工岗位责任大小、劳动强度、月度贡献等制定月度考核分配方案,真正打破了‘大锅饭’,做到多劳多得、按劳分配。”

“改革后钱包越来越鼓了,劲儿越来越足了。”“大家齐心抓生产,一个月光绩效就近7000元,都超过项目领导了。”“我们用好每日清单,干完一项销号一项,目标、业务、技能考核哪一环都不敢掉以轻心。”从最初的反对、观望到现在的拥护与称赞,在该公司的项目部、工班组、施工一线,一场场业绩大比拼正以星火燎原之势持续上演。

甘当『劳务工』的海外项目经理

通讯员 韩展展 斯 琴

8月24日,中铁二十局安哥拉国际公司卡宾达供水项目迎来一名特殊“劳务工”,他就是该公司奎托机场项目经理梁福生。

在安哥拉建筑行业,梁福生是位小有名气的项目经理。他负责建设的奎托机场项目,是安哥拉政府的重点工程之一。建设中,他带领团队创下安哥拉民用机场建设速度之最。

建成后的奎托机场以优良质量和亮丽形象,被安哥拉民航杂志誉为“安哥拉的心脏”。安哥拉总统亲自为该工程揭牌剪彩,参加仪式的以色列大使惊叹其为“比耶高原上的璀璨明珠”。

2020年春节,奎托机场项目虽已竣工,梁福生还如往常一样,让年轻人先回国过年,而他自己留下来做收尾工作。春节过后,随着海外疫情蔓延,安哥拉宣布进入紧急状态,安籍劳务人员难以参与项目建设,加上回国休假的施工人员短时间内不能返回安哥拉,使得本就捉襟见肘的施工人员更加短缺。

此时,卡宾达供水项目恰好进入关键的收官阶段,劳务人员紧缺,严重影响了工程进度。得知情况后,梁福生主动请缨,支援卡宾达供水项目建设,到施工现场当起了“劳务工”。

卡宾达供水项目处于热带雨林气候区,空气潮湿闷热,蚊虫滋生。一连几个月,梁福生的衣服每天都被汗水湿透,身上常常因蚊虫叮咬,肿起鸡蛋大的包。在和家里视频时,家人很心疼,他却乐呵呵地说道:“咱革命同志是块砖,哪里需要哪里搬,这点辛苦不算啥。”

近日,项目取水点进行井室浇筑,梁福生只专注拌水泥,顾不得擦汗,汗水滴答滴答顺着脸颊往下流,全落进水泥堆,工程部部长开玩笑说:“您这汗水量,完全可以让我少提两桶水。”

见到梁福生这么拼命,一起工作的工班长搭话道:“梁经理,听说您是研究生,还会干这活?您跑过来当‘劳务工’真是屈才了。”梁福生淡淡一笑:“这是咱工程建设的基本功呀,再说这也是特殊时期,只要有产值,还谈什么委屈不委屈呢!”

一起干活的卡宾达供水项目经理董寿保看在眼里,想让厨师熬点鸡汤给梁福生补补,但被梁福生拒绝了。

“井室浇筑马上完工,说明咱这‘劳务工’工作效率还不赖。”看着已封顶的门卫室和硬化的水厂路面,梁福生笑着鼓励一起施工的同事。

社会责任

维吾尔族牧民被困 铁建员工施救

通讯员 石宝进 曾 良 陈智伟

“有人吗,救救我们!”日前,中铁二十一局一公司阿尔塔什水利枢纽项目部防洪防汛应急小组队员刚刚巡查到阿尔塔什库区路1号交通洞口时,听到一阵阵急促的呼救声。

当时,阿尔塔什水利枢纽库区电闪雷鸣,狂风暴雨瞬间袭来,这是近10年最大的一场降雨。由于降水量太大,导致山洪暴发,洪水倒灌进隧道,造成该项目施工现场多处路段被冲毁、塌陷。汛情就是命令,项目部迅速组织防洪防汛应急小组排除险情。当晚零点刚过,项目部防洪防汛巡查小组人员听到1号交通洞口内传来呼救声。原来是阿尔塔什村维吾尔族牧民和加油站的两名加油员下午外出办事,返回时驱车走到交通洞,发现洞内已有没膝盖深的水,决定弃车涉水过洞,没想到越走水越深,还没走出涉水区域,天就黑了,又没有手电照明,身后的洪水越涨越快,前方洪水声音又很大,吓得大家进也不是,退也没路,只能在靠近洞口的地方等待,再加上此地段没有信号,没法求救,水位上涨很快,已经到了大腿根部,形势非常危急。恰巧这时项目部防洪防汛应急小组巡查到这里,问清楚情况后,立即展开救援工作。在探明洪水冲毁地段水深后,他们采用水浅处救援人员穿上长胶裤涉水过去,水深处挖掘机把人传送过来的方法,接力进行救援,救援人员赶到被困人员身边时,洪水已没过腰部,大家手拉着手,打着手电。经过半个多小时的施救,4名被困人员被转移到安全地带,在被困近4个小时后终于得救。

李重阳家庭获评“首都最美家庭”

本报北京8月24日讯(记者**谭 漪**)近日,由北京市委宣传部、首都文明办和北京市妇联共同主办的与幸福同行——2020年寻找“首都最美家庭”活动第二季度“首都最美家庭”榜单发布,铁建国际李重阳家庭作为海淀区重点推荐的“工匠精神家庭”代表获评该荣誉。

李重阳和妻子叶敏华分别就职于铁建国际和中铁二十二局,是千千万万“铁建家庭”的代表。李重阳常年奋战在海外工程一线,参与的沙特麦加轻轨项目连续7年顺利完成运营任务,他本人多次获得“沙特优秀中资企业经理人”“中沙友好合作先进工作者”等荣誉称号。为了支持丈夫投身海外参与“一带一路”建设,叶敏华独自肩负起工作与家庭的双重责任,以孝老爱亲、向上向善的实际行动,诠释最美家庭内涵。

近年来,铁建国际在积极打造工会“家文化”建设品牌的同时,注重将员工家庭建设纳入工会服务范畴,通过亲情服务将企业“大家”与职工“小家”紧密连接。经积极推荐申报,目前该集团共有全国、首都、海淀区“最美家庭”26户,中国铁建“幸福家庭”4户。广大员工家庭积极传递健康文明的生活理念,凝聚团结一心的最美力量,为“一带一路”建设贡献力量。

据悉,2020年寻找“首都最美家庭”活动以“与幸福同行”为主题,旨在通过寻找并命名“最美家庭”,传播良好家风,影响周围邻里,带动周边家庭,让家庭更温暖、社区更文明、社会更和谐,推动形成爱国爱家、相亲相爱、向上向善、共建共享的社会主义家庭文明新风尚。

今年以来,中铁二十五局大湾区公司工会以“解决小诉求,凝聚大力量”活动为载体,面向所属15个项目部开展“微心愿”活动,目前征集微心愿86条,已解决72条,努力满足广大职工在物质、精神等方面需求,确保每一名职工都在“工会服务区”。图为日前该公司职工在心愿墙上写下“微心愿”。 **邓联旭** 摄

自己动手 疫情期间丰衣足食

本报尼日利亚阿贝奥库塔8月24日讯(通讯员**曹 慧**)日前,在中国铁建大桥局尼日利亚拉伊铁路项目部,食堂师傅们赶着40多只鸡、1头牛、5只羊进入项目部,浩浩荡荡的队伍着实吸引了不少眼球。

“养殖牲畜是为了满足疫情期间日常伙食的需要。”据该项目党支部书记王玉超介绍,自尼日利亚疫情发生以来,该项目除备足防疫物资外,还通过多种渠道保障职工吃上新鲜肉蛋蔬菜。

走进项目驻地,不仅会看到临时搭建的鸡笼,还有新开辟的菜园,已种上小白菜、冬瓜、香菜等蔬菜。前不久,该项目收获了第一茬蔬菜,职工们也品尝到了“自给自足”的鸡汤。大家自豪地说:“我们靠自己的双手过上了丰衣足食的日子。”

在做好后勤保障的同时,该项目部还认真落实中国铁建境外疫情防控有关要求,对营地采用全封闭管理,并对标国内项目疫情防控经验做法,强化体温检测、日常消毒工作。对在当地雇佣的保安人员,他们实行统一管理,禁止外出。

为确保实现今年底“三电”主体工程完工目标,该项目坚持“先站后区间,由近及远,与当地劳务工零接触”的思路,科学灵活复工:车站室内设备安装时,施工人员、司机均为中方人员,全程佩戴护目镜、口罩,并随身携带酒精、消毒液等防疫用品;区间挖沟放缆时,由中方技术员提前标出电缆路径,再由人事经理统一安排车辆接送当地工人,并派发相关工具,每人每天定量开挖,减少中方人员与外籍员工的密切接触。

“目前是尼日利亚疟疾高发期,我们还组织职工观看了李兰娟院士和张文宏主任的海外疫情防控知识讲座,提高职工对于疟疾和新冠肺炎的辨识和预防能力。”王玉超表示。

群言堂

走好“身份转变”这一步

石玉珠

人生短短数十载,会历经许多次身份转变,每一次身份转变,都会面临一次新挑战。而在不同阶段扮演好不同角色,确实需要一定的智慧和耐力。

前几日与一位项目书记交流,谈到刚分来的新学员,他总结了三句话:年轻有朝气、有些迷茫、需要锻炼。这是大多数新学员在身份过渡时的状态。他们从五湖四海而来,如今站在同一条起跑线上,如何能跑得更快、行得更稳?

首先要培养两种意识。一是增强主动意识。职场不比校园,竞争的不是分数,而是综合能力。不论是坐办公室还是跑现场,新学员不能总靠着别人来教、等着领导安排,要克服惰性、走出舒适区,主动学习、积极工作才是“上上策”。要抓住岗前培训、“导师带徒”的学习机会,放低姿态,善于向身边人请教,在火热的基层一线磨炼心智、增长才干。二是培养独立意识。在企业深化改革的大背景下,一些老方法、老经验不再奏效,亟须探索出一条适应发展的新路子。相比于中规中矩的员工,企业更青睐有想法、善作为的人才。新学员们要坚持独立思考,善于归纳总结,勇于尝试创新,无畏困难失败,将每一次挑战都当作成长的历练。

其次要学会树立目标。梦想是前进的动力、是实现梦想的阶梯。在实现目标与梦想的路上,需要警惕两个“陷阱”。一是切忌心猿意马。随着对企业越来越了解,掌握的知识越来越丰富,新学员的职业生涯规划应该越来越清晰。要学会参考他人的建议,从自己擅长的、热爱的、适合的工作出发,通盘考虑,冷静思考,最终明确自己的职业目标,且持续用力,久久为功,要立长志绝不能常立志。二是切忌眼高手低。习近平总书记指出:“年轻干部多‘蹲蹲苗’没有什么坏处,把基础扎实了,后面的路才能走得更稳更远。”只有抛掉浮躁,耐住寂寞,立足岗位,踏实做事,把远大目标分解成一个个小目标,集中力量,逐个击破,才能厚积薄发,在不断奋斗中实现自己的价值与梦想。

求 是

突出严管善待 激发全员干劲

中铁十四局大盾构公司党委书记 张小峰

2017-2019年累计新签合同额超过450亿元,连续3年进入中国铁建工程公司20强行列,大盾构品牌位列中国铁建十大品牌之一……中铁十四局大盾构公司自2016年组建以来,围绕“严”“爱”“善”三个字,持续做好育人文章,实现了人才竞相涌现、企业发展势头良好的局面。

写好“严”字文章。公司党委严格履行选拔程序,坚持“以事择人、人岗相适、人事相宜”原则,充分考虑岗位特点、工作需要、个人特长等因素,把合适的干部选拔到合适的岗位上,给想干事的人创造机会,为会干事的人搭建舞台,为能干事的人营造空间。公司连续两年组织项目主要管理人员后备人选公开竞聘,通过资格审查、笔试、面试等程序,选拔出57名后备人才,其中已有45人分别走上项目经理、党支部书记、总工程师岗位。

选拔干部只是第一步,更重要的是严监管、重培育。目前,该公司党委已举办“先锋讲堂”集体党课31期,组织“学习习近平新时代中国特色社会主义思想读书分享会”两期,同时开展常态化警示教育、廉洁谈话,因地制宜推进党风廉政和党性教育基地建设,使廉洁从业意识入脑入心。他们还严格落实干部能上能下制度,对于不担当、不作为、慢作为的干部严肃追责,先后给予政纪处分23人次、党纪处分4人次,其中党纪政纪双重处分2人次。

公司连续3年在掌子面组织全员综合业务考核,对考核优秀的140名员工进行提拔,对考核不佳的近40名员工进行岗位调整,累计解聘正式职工41人。

谱好“爱”字乐曲。3年来,公司党委采取调查了解、民主测评等方式,并结合组织推荐、群众互荐、个人自荐等,分别遴选出近900人的公司“春苗计划”后备人才梯队,制定了对“90后”优秀人才、研究生及以上学历人员、近3年大学毕业生的重点人才培养计划。

为有效解决规模扩张和人员紧缺矛盾,公司按照“3年部长、5年项目副职、8年项目主管”的理念,把有潜力的年轻员工放到重要岗位去历练,鼓励“冒尖”。已有7名“90后”成长为项目总工,一批“95后”成为项目技术管理骨干。

为加速盾构施工专业人才成长,依托现有大盾构功勋、先锋、工匠等专业人才,公司组建了“气压作业”“盾构掘进”等10个工匠工作室,已申报专利42项,形成技术总结42篇、技术标准5项、科技论文11篇。

诠释“善”字内涵。员工是企业发展的基石,大盾构公司所有项目每年都要召开职工大会,民主评议项目班子,总结全年工作,讨论工作计划,对全员进行考核,逐步形成体现大盾构特点、符合项目实际的基层民主管理模式。

公司先后组织全员参加“安全于我是什么,我为安全做什么”“我的工作无差错,我的工作请放心”“安全随手拍”等活动,在项目设立工会安全监督员,学习践行“实·干·家”特色文化,引导员工增强自我管理意识。

公司还结合行业特点,成立了青工心理辅导站、青年成才工作室,为青年员工成长保驾护航;代建职工公寓帮助职工安家落户南京,解决子女上学等实际困难;统筹考虑员工个人意向等调配项目和岗位,以持续关爱拉近员工与企业的距离。

为强化文化育人,公司提出“立足实和精,建设专美高大盾构之家”的家文化体系,3年来,涌现出一批“詹天佑铁道科学技术贡献奖”获得者、“江苏省突出贡献青年专家”“江苏省三三人才”等先进个人和集体。