

袁川贵：“算”出全线第一

通讯员 侯佳冰 段文婷 管中原

上场以来,产值、进度一路领跑,在18个月内完成产值17.5亿元,比原定工期提前两年完工;连续3次荣获铁路信用评价第一名;成功举办7次大型观摩会……这是自上场以来,中铁十七局二公司中兰客专项目亮出的“成绩单”,也是该项目多次被业主推为典型、被兄弟单位视为“标杆”的原因。

作为项目“掌舵人”,项目经理袁川贵的个人荣誉也丝毫不逊色,不仅是二公司各项评比表彰领奖台上的“常客”,被中铁十七局评为优秀共产党员、优秀项目经理等荣誉,还在济济人才中脱颖而出,捧得中国铁建“成本管理先进个人”荣誉。

“好项目不只是干出来的,更是‘算’出来的。这里的‘算’指谋划、布局谋篇。保证时时谋划、事事能计算,就有机会决胜全局。”面对前来取经的项目管理者,袁川贵表示,这是他多年从事成本管理工作的经验之谈,也是他完成从项目总经济师到项目经理身份转变后一直践行的理念。



图为袁川贵在检查箱梁支座安装质量。 段文婷 摄

“中兰速度”,创造了全线首家中心试验室、拌和站通过验收,全线首桩成功灌注和首幅箱梁成功浇筑等8次全线“首家”,赢得了创效先机,也创造了业主眼中的“奇迹”。

谋“算”管人 让每个“细胞”都充满力量

“同心山成玉,协力土变金。要想将项目做强,就要打造一支有超强向心力的队伍,每个‘细胞’都抱团发力,就没有攻不破的难关。”袁川贵是这样认为的,也是这样做的。

他重视人才淬炼,不断鼓励创新。“把项目团队比作一把尖刀,技术人员和创新团队就是刀尖。”袁川贵说。为全面培养技能人才,他主张开展“工匠之星”系列技能大赛,常态化开展技能提升“培训+考核”,并将工资系数与考核成绩挂钩,鞭策技术人员提升业务能力。

为引导职工参与创新,他主导成立科技创新工作室,鼓励全员提建议、搞革新,成立“五小”成果征集小组,并通过月征集、季奖励的办法,激发全体人员的创新热情。

开工一年以来,项目创新工作室先后形成“五小”成果8项,工法、论文15篇,技术改进3项。他们创新改造的工艺工法,不仅提高了工效,也使质量和效益更上一层楼。

“永远不要小看精神的力量,施工生产越艰难,职工精神越要振奋。”袁川贵说。他时刻关注职工思想动态和精神指引,定期组织召开职工座谈会帮助职工解决工作、生活困扰,并带动其他班子成员组成“心理辅导小组”,不间断与职工“话聊”,及时掌握其思想动态、开展心理疏导。

“职工精神振奋,队伍充满活力。”在正向的制度激励和思想引导下,该项目多次获业主和上级领导如此评价,也凭着超强的团队凝聚力、向心力,不断攻坚克难,让创新创效动力“燃”起来。

精“算”成本 能省一毛钱的决不省九分

“项目创效非一日之功,成本管理无小事,要靠精打细算的精细化管理,从点滴做起抓好成本控制,才能精心呵护好企业的‘钱袋子’。”工作16载,从计划员、计划部部长到项目总经济师、项目经理,袁川贵的角色在变,但不变的是他对成本管控的责任和执着。

在袁川贵看来,对于项目经理而言,创效是第一要务。而成本是企业效益和利润的源泉,对成本每个环节做到“心中有数”,让成本漏洞无处可藏,则是项目经理的必备技能。

“算得清账目、管得好项目,他的成本管理‘神经’很敏感,在他面前谁也别想蒙混过关,搞不好就要被他‘练’。”项目职工这样形容他。“物资设备部数据起不到指导意义”“工程部没有结合施工进度分析”“计划部对劳务费的分析不到位”……在不久前的一次经济运行分析会上,袁川贵一席话让各部门负责人冷汗涔涔。

“每月一次经济运行分析会,实际是对项目管理的例行‘诊断’,必须对每一处成本消耗进行量化,才能抓住每一个降本增效的机会。”袁川贵这样认为。在他的严格要求下,当月经济运行分析会召开,“全盘考虑、着眼细节”的成本管控理念也逐渐成为项目每名管理者的工作准则。截至今年9月21日,中兰项目已率先完成全部施工任务。

不久前,袁川贵被业主单位评为“优秀项目经理”。但他表示,比起个人荣誉,更让他引以为豪的是:提前的工期、过硬的团队和随之而来的经济效益和企业信誉。

中铁二十五局四公司党委

“上门求谏”服务一线解难题

本报柳州10月16日讯(通讯员 谢裕增)“食堂应该提高管理水平,比如伙食费收支账公布不及时。”10月11日,中铁二十五局四公司台州市域铁路项目部会议室充满了“火药味”。会后的第二天,项目党务公开栏就张贴出伙食费收支明细账单,同时放置了意见本。职工可以对食堂进行满意度测评,提出意见和建议……这是该公司党委组织部到基层项目开展“上门求谏”、对能马上解决的问题立行立改的一幕。

而提了意见得到反馈的,还有该公司昆明至楚雄高速公路项目部职工夏于发。日前,他拿着体检单,有点小

激动地说:“想不到我们能在工地上体检,看来我的意见没有白提。”原来,他前几天通过扫码填写调查问卷,反馈了“项目偏远,职工不便体检”的意见。项目部收到意见后高度重视,随即组织医疗机构到施工现场开展了体检“上门服务”。

据了解,9月份以来,四公司党委开展“弘扬企业主旋律,凝心聚力促发展”形势任务教育活动。为真正达到“摸实情、出实招、办实事、求实效”的目标,该公司党委决定组团“上门求谏”,公司领导、班子成员和党群部门的干部纷纷走出办公室,深入项目一线,通过召开座谈会、个别谈心、发放二维码问卷、设立

意见征集箱等形式征集意见。为确保职工没有思想包袱、畅所欲言,他们还制定了一条规则,即每位职工所提的意见和建议不能重复,不能不痛不痒。

活动开展以来,共征集到各类意见建议151条,涉及基层党组织建设、党员教育管理、典型宣传等方面,并现场和职工进行了交流沟通,就难点问题进行了探讨,消除了职工心中的疑虑和误解。

“群众的意见是个宝,‘上门求谏’能扎实地了解到职工的所思、所想、所需、所求,有利于弘扬企业主旋律,凝心聚力促发展。”该公司党委书记、执行董事张恩桥表示。



近日,中铁二十五局二公司与南京市栖霞区税务局开展联合党建日活动,双方通过共同参观企业文化展厅、分享党建工作成果、交流党员学习经验、沟通涉税业务等形式,加强互学互鉴,有效促进企地合作和税收工作的开展。图为该公司党员向税务局党员介绍企业发展概况。 焦贺 摄

中铁建设华中公司开封梅陇郡项目

小菜园培育出好风气

本报开封10月16日讯(通讯员 杨少广 黄永杰)“菜园里这些番茄、黄瓜、辣椒、茄子全是我们员工自己种的,绿色、环保、无公害!”近日,在中铁建设华中公司开封梅陇郡项目的小菜园里,支部书记李艳兵一边数落着菜地里的瓜果,一边自豪地向笔者介绍。

这片位于项目东北角的小菜园,原本是一片杂草丛生的荒地。该项目进场后,李艳兵利用工作之余带领项目员工开荒种地,除草、翻耕、播种、施肥,他

本人也当起菜园“园长”。发芽、展叶、开花、结果……打那以后,菜园每一天的变化都牵动着大家的心,也成为大家忙碌工作中的“小情趣”。

“不要小看这个小菜园,在种植培育过程中,员工们深切地感受到一瓜一果的来之不易,一米一餐都值得倍加珍惜。”说起对菜园的感情,“园长”李艳兵最有发言权。在这里培养出来的不仅有可口的果蔬,还有项目勤俭节约的风气。“厉行节约、反对浪费”的餐桌文化也在项目部悄悄扎下了根。

在项目食堂,“天地‘粮’心,一粒米千滴汗,粒粒粮食汗水换”“光盘行动,舌尖不浪费,心间多滋味”的宣传标语时刻向员工传播勤俭节约、文明用餐、适量点菜等餐桌节俭文化。

据悉,项目食堂的饭菜供应都是以人定量,每天各部室向食堂管理人员上报就餐人数,食堂按照人数多少准备饭菜,从源头上避免浪费。此外,该项目还建立了文明监督员制度,并通过党务公开栏曝光浪费等不文明行为。

群言堂

10月11日,中国铁建党委书记、董事长汪建平在中国铁建2020年青马班开班仪式上强调,“青马工程”要抓实、抓好、抓出铁建特色,要深入学习领会习近平总书记关于青年工作的重要思想,要坚定理想信念,担起时代重任,要把“青马工程”作为锤炼企业改革发展“生力军”的重要抓手。

争当企业改革发展的“生力军”,铁建青年要有更坚定的理想信念。外面风浪越大,信心越要坚定。如何在百舸争流、风险暗涌的市场竞争中占有一席之地,当代中国的马克思主义就是青年“生力军”怀里的“定盘星”,它是锐利的思想武器,是解决实际问题的理论法宝。铁建青年要通过学习进一步坚定理想信念;通过学习提升思想高度;通过学习找准价值取向,在政治立场、意志品质上更坚定、更稳固、更过硬。

争当企业改革发展的“生力军”,铁建青年要有解决问题的能力。近日,习近平总书记在中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班开班式上发表重要讲话指出:“提高解决实际问题的能力是应对当前复杂形势、完成艰巨任务的迫切需要,也是年轻干部成长的必然要求。”当前,中国铁建的发展挑战与机遇并存,要想爬坡过坎、保持胜势,唯有深化改革创新发展是出路。铁建青年应深刻认识到,没有哪个企业的发展是一帆风顺的,手要真功夫,才能不断解决新矛盾、打开新天地,要敢于在艰苦复杂环境中淬炼成钢,在攻坚克难中增长胆识和才干,带着自己的业务和本领,多到“海水里呛一呛,雨水里滚一滚,泥水里泡一泡”,在解决实际问题中担重责、解难事、化风险、挑大梁。

争当企业改革发展的“生力军”,铁建青年要有抓落实的“钉钉子”精神。胸中有丘壑,凿石堆山河,唯有真抓实干,才能共筑中国铁建的美丽山河。铁建青年不能把奋斗停留在口头上,干事业更不能做样子,要处处有一股实劲,不仅想干事、能干事、成事,还要出实招、办实事、见实效,用“钉钉子”精神做人做事做业务,投身于企业建设前沿,不负时代、不负企业、不负青春,担负起企业发展的时代重任。

争当企业改革发展的「生力军」

刘升琛

项目党建「三步走」筑强支部堡垒

通讯员 李子琪

务领域大干一番。

党建工作思路清晰了,而具体的路怎么走?豫机城际铁路项目部党支部曾被国务院国资委命名为央企示范党支部。该公司党委以此作为“示范模板”,再通过党建交底划出“硬杠杠”,同时实施“一对一”精准帮扶。所属50多个工程项目党支部按照示范、红旗、达标、不达标4个层级完成“建档立卡”式的定级,渐渐寻找到“晋位升级路线图”。

“党支部工作不能‘纸上谈兵’,更不能‘闭门造车’,必须融合发展,聚力破解施工生产难题。”该公司党委书记周阳宗表示。

提到“过主题党日”,该公司西南片区党员曾是“一知半解”。“支部堡垒全面强化”活动开展以来,为解决片区党员主题党日参与度不高、活动形式单一问题,西南分公司统筹征集“金点子”,组织所属4个党支部定期开展集体主题党日;开展“百年大‘纪’,一站到底”知识竞赛,让党员干部、职工群众在闯关夺魁中牢记党纪企规;开展红色之旅城市定向越野赛,让党员们在一场寻鸡毛信的闯关赛事中接受“行走的党课”教育……切实把党性教育从被动接受向主动参与、从传统说教向身心体验转变。

“2019年中标温州市域铁路S2线10标,今年的经营目标是保一增二。”该公司温台指挥部负责人颇为自豪。曾经“两年无标”到如今经营之路越走越宽,得益于他们推动的“央企+国企”党建联建发展模式。在温州市域铁路S2线SG6标项目部,他们通过与业主主理人、产权单位开展联合党建,最大限度整合资源,有效解决多个生产难题。2019年,该项目党支部从“红旗党支部”成功升级为中铁十六局第二批“示范党支部”,同时还成为温州轨道交通首个党建联建示范党支部。“红纽带”成了属地经营的“金丝带”。

中铁十四局房桥公司

阳光竞聘盘活“人才”第一资源

本报北京10月16日讯(通讯员 许月霞)“竞聘上来的18名后备干部,半个月内在12人通过竞聘走上了项目总工、副经理岗位,解决了基层项目用人的燃眉之急。”近日,中铁十四局房桥公司党委干部部负责人王美娜告诉笔者。据基层反馈消息,这批上岗的后备干部干劲足、业务精,普遍得到所在单位的认可。

随着企业爬坡式跨越发展,基层项目人才稀缺成为普遍存在的难题。针对生产单位缺少领军、牵头人等现状,该公司通过业绩评分、笔试题答题、竞聘演讲层层筛选,以公平、公开的方式选拔优秀人才,从基层推荐的45名符合条件的候选人中选拔出18人纳入企业后备人才库。“本来只是试试,没想到竞聘成功了,我一定抓住机会好好干!”即将调任苏州项目部的王晶干劲十足。通过竞聘,她成为该公司为数不多的女副经理之一。

“企业发展快、项目多,年轻干部多在一一线,竞聘也为我们提供一个在总部展示自己的平台和机会。”该公司党委书记王光祥介绍,参加此次竞聘的以“90后”为主,他们多是一毕业就到项目,在技术、物资、成本等岗位积累了一定专业技能和工作经验,被选为后备干部后能很快充实到一线总工程师、副经理等岗位。

“平时都是埋头干活,这次竞聘也逼着自己总结工作成果、整理工作思路。”芜湖管片厂技术质量部部长强瑶在这次竞聘中收获颇多。

据悉,这次后备生产单位副经理竞聘是自该公司2012年后备党支部书记竞聘,2016年后备项目经理竞聘后,组织的第三次大型公开竞聘选拔。通过竞聘进入人才库的后备党支部书记、项目经理这几年内已实现全部“上岗”,“后续我们会把竞聘上岗作为考察人才综合素质有效手段,逐步常态化,进一步拓宽公司选人用人渠道。”王光祥表示。

中铁二十二局三公司纪委

廉洁监督“触角”向劳务队伍延伸

本报厦门10月16日讯(记者 余智 通讯员 王凛)“我虽然不是党员,但一定会遵纪守法,争做忠诚、干净、担当的劳务队,协助绍兴智慧高架项目共同营造风清气正的工作氛围。”近日,在中铁二十二局三公司举办的廉洁共建启动仪式上,项目劳务队负责人李鹏冲郑重表态。

为全面加强项目廉洁风险防控,从源头上筑牢防火墙,该公司纪委积极探索廉洁风险防控监督机制,围绕权力运行的“关键点”、内部管理的“薄弱点”、问题易发的“风险点”,对工程项目和各岗位廉洁风险进行识别和梳理,深入剖析38个廉洁风险点。针对性开展“五明”专题教育,他们编制了《廉洁风险防控手册》,制定廉洁从业《十项禁令》,形成以岗位为点、以程序为线、以制度为面的廉洁风险防控机制。同时,他们还主动将监督关口前移,将廉洁教育触角延伸至劳务队,将劳务队纳入廉洁培训范围,并督促各在建项目部与劳务队签订《廉洁共建协议》,以双向监督推动廉洁从业的自觉性,打通了廉洁监督全覆盖“最后一公里”。

“监督向劳务队延伸,不仅实现了‘末梢监督’,还有效整合了监督力量,使公司各岗位员工用权不能任性,纪律规矩意识明显增强。”该公司纪委书记高志伟说。