

打造“五维一体”幸福“同心圆”

——中铁十一局四公司“幸福项目”创建纪实

肖 帆 李自鹏 赵 琳 图 轩

前 言

“公司党委将驰而不息以建设幸福企业为己任,全力打造幸福项目,让广大职工满怀激情参与到打造行业一流的综合工程公司进程中来!”在今年中铁十一局四公司党委工作报告中,公司党委书记张忠义指出。

近年来,中铁十一局四公司党委从职工

工作环境、收获得到、学习成长、创新创造和拼搏奉献五个维度着手,切实满足广大职工的物质和精神需求,不断提升职工获得感、归属感和幸福感,充分激发了大家干事创业热情,进而转化成助推企业高质量发展的不竭动力。

1 优化环境,改善条件,构筑幸福项目

四公司党委认为,切实改善职工的工作生活条件,是关爱职工的直接体现,也是创建幸福企业的前提。为此,四公司工会设立建家专项帮扶资金,加大对基层建家帮扶力度。新项目一上场,就按项目规模、人员数量、职工年龄结构,指导项目优化工作生活环境,为各项目建设职工书屋、健身房、篮球场、心理关爱室等文体活动场所,此外还在项目全面推广职工标准间、单人间和探亲房,最大限度满足职工对独立空间的需求。

民以食为天。公司高度重视基层食堂建设和管理,坚持每季度开展职工对食堂满意度调查。工会联合本部行政办公室,依托公司自主研发的CIS信息化系统,动态掌握基层伙食状况,要求各项目每日上传职工一日三餐影像,对职工满意度较差的项目跟踪整改,职工伙食水平提升明显,基层食堂整体满意度达到90%以上。

雅安铁路项目位置偏远、施工环境艰苦。为了给项目职工提供温馨舒适的

生活工作条件,公司工会围绕“幸福项目”创建要求,精心策划,打造出具有地方人文特色的园林式“幸福项目社区”。据了解,该“社区”集智能工装研发中心、数字中心、创新中心、文化中心、培训中心、生活中心、餐饮中心和商业服务中心于一体,具有“绿色、融合、共享、智慧、人文”五大特色。“幸福项目社区”简洁实用、因地制宜,满足了职工物质精神需求,得到前来观摩指导的四川省发改委、中国铁建总部有关领导的一致好评。



中铁十一局四公司在基层打造的幸福项目社区

2 保障权益,红线管理,筑牢幸福基石

“让职工劳有所得,付出有回报,基本权益得到保障,是创建幸福项目的基础。”该公司党委副书记、工会主席汪波说。

为保障职工合法权益,公司将职工工资发放、社保缴纳和休息休假纳入红线管理,每月动态通报、提前预警;监督项目制定职工休假计划,全面推行轮休调休、轮岗顶岗,最大限度满足职工休息休假诉求,对触碰红线的项目主管领导进行警示约谈,通过正反向监督激励,职工合法权益得到有效保护。公司工会聚焦职工权益福祉,逐年增加职工福利支出,制作《职工福利手册》,利用信息化手段在线搭建了“职工幸福商城”,常年开展婚育、生日、住院和年节慰问,坚持不懈开展“春送教育、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖”活动,定期更新完善困难员工档案,精准实施困难、大病救助,将企业关怀温暖及时送到职工心坎上。

他们持续开展“集体合同履行检查”“职工代表巡视”“工会主席集中办公”等活动,倾听基层呼声,了解职工冷暖、收集合理诉求,及时为职工办实事、办好事、解难事,拉近与职工的距离,扮好工会“娘家人”角色。

“心理测评小程序检测出我的气质

属于胆汁质,知道了自己的性格特点,可以作出更适合自己的职业规划……”在公司西十高铁项目“幸福驿站”心理关爱室,项目安全总监吴东说。

设立心理关爱室是工会开展“幸福项目”创建活动的一项重要内容。他们在公司本部成立职工心理关爱“EAP”中心,被湖北省总工会授予“职工心灵护航加油站”称号,此外他们还指导多个项目创建“七彩幸福畅聊室”“心灵护航加油站”“幸福驿站”等心理关爱平台。

公司工会联合武汉大学等高校心理咨询专家,深入多个项目开展EAP试点工作,围绕职场发展、工作压力、家庭婚恋等大家关注的焦点热点问题开展各类心理咨询服务,提升职工身心健康指数;在艰苦偏远、高原高寒和海外项目开展“心理关爱走基层”“情系海外、安心同行”专项行动,连续多年为新入职员工开展职业心理健康讲座和体检测评,开展以职业适应和职业规划为主题的“新员工,心陪伴”专项行动。

两年来,该公司开展心理问卷调查3023次、现场调研6次、职工访谈363人次、心理讲座和微课16次、团体辅导26次、个体咨询58人次、心理体检533人次、心灵游园会4场,真正起到了疏导情绪、帮困解难的作用。

搭建成长平台,畅通成才路径,是满足职工事业发展需求的关键举措,也是创建幸福项目的重要载体。该公司搭建“拼搏课堂”,定期邀请内外部专家和业务能力授课;各项目履行人才培养主体责任,开设“职工技校”“职工大讲堂”等,鼓励大家上台分享经验、畅谈感悟。

公司健全科学公正的选人用人机



在一线开展致敬劳模活动

3 搭建平台,优化路径,铺就幸福之路

制,人力资源部牵头搭建“3511”人员管理体系,实施“芝麻开花”人才成长计划,坚持开展“阳光竞聘”。从人员职分类定岗、人才成长过程培养,到干部选拔任用,建立科学化、体系化、长效化的选人用人机制,他们为职工畅通发展通道,明确职业规划和成长晋升打造了最佳路径。

公司工会实施“职工素能提升工

程”,每年举办安全知识竞赛、主题演讲比赛和职工职业技能比武大赛,为职工学习业务、切磋技能、展示风采搭建舞台,培育和发掘了大量技术精英、岗位能手。仅2021年,公司100多名职工荣获“湖北省五一劳动奖章”“湖北省政府专项津贴专家”“荆楚工匠”,中国铁建“工人先锋奖章”、集团公司“劳动模范”等集团公司级及以上荣誉。

4 鼓励创新,激发活力,深挖幸福源泉

公司实施创新驱动战略,着力提升科技创新能力,将创新示范企业、智慧工地建设纳入中长期发展规划,建立了完善的管理考核体系,加大对创新人才精神物质奖励力度;针对踊跃参与创新、获得各级各类创新奖项的员工,分级分类建立人才专家库,在评先评优、职务晋升方面优先考虑,在工资定档、绩效考核方面计分加权,做到创新成果与个人发展、收入回报挂钩。

公司工会坚持“小改小革也是创新”“人人能创新、事事可创新”理念,牵头建立11个劳模先进创新工作室,连续3年开展“职工创新大赛”,征集职工创新成果60余项,获集团公司级以上创新奖6项。依托贵南高铁项目“李俊创新工作室”,公司成立智能工装研究院,聚焦隧道工装改进革新,研发的“智能二衬混凝土浇筑系统”“隧道多功能雷达检测车”等新工装,有效

提升了隧道施工安全质量和效率,连续荣获第三、第四届湖北省“工友杯”大赛“十佳创新奖”。

为激发职工干事创业、创造价值的激情,公司通过薪酬改革,提高绩效工资比例,将职工个人业绩与业务能力、工作业绩挂钩;推行一事一奖、一步一奖,加大奖励兑现力度,实现员工业务能力、工作业绩、价值创造与收入相匹配,做到能者多得、多劳多得。

公司工会创新开展劳动竞赛,在重难点项目召开劳动竞赛启动会和现场推进会;举行创岗建区、工人先锋号授旗仪式,把施工生产的各类要素纳入竞赛管理,将竞赛考核覆盖基层全员、延伸到作业班组,点燃了职工全身心投入项目建设、立足岗位创造价值、建功立业的激情,为企业施工生产凝聚了力量。

在一线项目开展心理关爱活动

组织开展技能大比武

5 拼搏进取,奉献在先,深化幸福内涵

近年来,公司提炼形成“拼搏进取、勇争一流”的子文化,并将“拼搏文化”融入生产经营各个环节,渗透到企业管理的方方面面,使“拼搏奋进、争创一流”成为职工的潜意识 and 价值导向。

公司党委围绕中心工作和“拼搏文化”开展“党建聚力、拼搏建功”主题教育实践活动,号召党员干部立足岗位拼搏进取、创先争优,党组织的战斗堡垒作用进一步突显。党委宣传部印发了《拼搏文化手册》,编印了《拼搏》杂志,结合建党100周年开展“百年百名拼搏先锋”评选,起到示范引领作用。公司

工会创新开展“拼搏奖章评选”“崇尚劳动、致敬劳动者”活动,大力弘扬劳模精神、劳动精神,将爱岗敬业、贡献突出的先进职工送上领奖台,把劳模先进请到“聚光灯下”分享感悟、接受礼赞,围绕“拼搏文化”内涵,组织公司员工每季度开展文体团建活动、年末举办职工文化联欢会,通过先进典型培树,营造了人人争先、拼搏奉献的浓厚氛围,为企业改革发展注入了强劲的精神动力。

2021年,该公司新签合同额305亿元,创历史新高纪录;完成施工产值138亿

元,位居中铁十一局各子公司第一位,入围中国铁建工程公司经营承揽、施工产值双20强榜单,累计获国家优质工程奖8项、詹天佑奖2项、省部级以上优质工程奖40余项、省部级以上科技进步奖11项、国家授权专利43项、省部级以上工法25项。

“不断提升员工幸福指数,打造企业与员工命运共同体,画好企业发展与员工幸福‘同心圆’,使‘幸福项目创建’成为企业长策,努力构筑企业高质量发展和职工幸福的‘同心圆’。”该公司执行董事、总经理李俊坚定地说。



组织员工开展拼搏徒步活动