

贯彻落实中国铁建2024年工作会等系列会议精神

用好考核“指挥棒” 解好“四能”改革题

本报北京3月13日讯(记者邓昆伦)“加强年度考核和日常绩效考核,扎实推进未等调整和不胜任退出制度,今年公司总部将带头执行,二三级子企业要逐级推进,最终畅通人员的‘能进能出’……”中国铁建2024年党建工作暨党风廉政建设暨反腐败工作会议对“四能”改革作出明确部署,中铁十六局党委积极响应、扎实推进,充分发挥考核“指挥棒”作用,确保“四能”机制落地落实。

“要对总部实施全员考核,做到高分高薪,高分高升,对连续两年排名靠后的人员,进行末位调整和不胜任退出。”中铁十六局党委书记、董事长杨哲峰表示,他们将建立“一人一表”360度全覆盖考核办法,积极推动

各级人员能上能下、能进能出,收入能增能减,机构层级能升能降,切实把德才兼备的人用起来、滥竽充数的人清出去,同时围绕“追损提质”和“还款上交”两个方向设置专项考核指标,推动企业提质增效。

近日,该集团修订完成《总部绩效考核管理办法》(讨论稿),从考核原则上明确绩效导向,从考核内容上明确考核周期、考核主体、权重与等级等,坚持以工作业绩为主导,采取分层与分类考核相结合、定量考核与定性评价相统一、短期目标与长期目标相促进,确保对被考核者的任何评价都基于真实业绩,客观反映价值贡献,并根据绩效考核结果调整员工薪酬、岗位职级等,充

分发挥绩效考核激励先进、鞭策落后的作用,做到360度差异化考核、差异化薪酬、差异化奖惩,实现职务能上能下、薪酬能增能减、员工能进能出。

与此同时,该集团正积极按照“一企一策”对子公司、区域指挥部和项目研究制定相应考核办法——效益好的单位看增加值,效益差或潜亏的单位把减亏算作增加值;新签合同、产值看利润、利润看现金流,不断提升承揽“含金量”;项目考核设置差异化科学化的指标,把精细化管理、“两金”压控、减亏扭亏等作为重要指标,根据项目成本测算、创誉创效等情况刚性兑现。该集团力求通过考核形成“收入比贡献、上岗靠竞争、提拔看业绩”的良好局面。

用好改革“关键一招” 充分激发发展动力

本报武汉3月13日讯(记者张启山)“我们要通过深化改革,激活提质内驱力,着力打造现代新国企。”近日,在铁四院年度工作会议上,该院负责人将“改革攻坚”作为年度的“六件大事”之一,在新的一年里全力推进。

改革,重在提升活力与效率。作为国务院国资委创建世界一流示范企业和专精特新示范企业,铁四院将改革作为“头等大事”,树立“以绩效论英雄,凭实绩分胜负”的业绩理念,进一步激发全员创新创业潜能。

近年来,铁四院管理人员退出比例由5.58%提升至12.14%,竞争上岗人数占新聘任管理人员总数的比例由12.5%提升至86.67%。通过全面推行员工公开招聘和市场化退出机制,公开招聘和绩效考核覆盖率达100%,员工市场化退出率保持在3.5%左右,真正实现能上能下、

能进能出,有效激发了企业活力和发展动力,企业在高位发展中持续巩固向好态势。

新的一年,该院将继续完善以价值创造为核心、以实干实绩为导向的人才考核评价体系,精准化设置考核评价指标,动态化管理考核评价过程,刚性化运用考核评价结果,增强绩效评价的科学性、实效性和权威性。通过健全完善“职位、业绩、能力”三位一体的薪酬体系,建立差异化的工资总额管控机制,积极稳妥推进中长期激励和员工激励探索,形成收入能增能减、激励有效的分配制度,充分激发各类人才活力。

模拟法人机制是铁四院深化改革的“新尝试”,参照法人管理模式管理内部二级单位,通过引入市场机制,使各二级单位做到相对自主经营、自负盈亏、形成压力

层层传递、指标层层分解、活力层层激发、绩效层层考核的新机制。2023年,铁四院融入全面深化改革时代主旋律,通过在二级单位统筹推进模拟法人管理模式,实现经营生产、降本增效、考核分配等系统性重塑、整体性重构。

据该院负责人介绍,2024年,该院将聚焦效益效率核心指标,继续完善模拟法人管理模式,优化年度绩效目标,突出经营生产、科技创新等重点工作,针对薄弱环节找差距、补短板、强弱项,探索开拓新的经济增长点。通过持续完善“以业绩论英雄”的考核评价体系,该院还将完善流程、强化管控,打通信息化管理链条,提升开源节流、降本增效能力,推动模拟法人与经营生产有机衔接、相互促进。

中国铁建2024年工作会提出:“改革纵深还应持续推进,要进一步深化企业改革。”中铁物资聚焦改革成果,创新差异化考核体系,进一步深化、优化、细化子公司各项改革措施。

一方面完善子公司经营绩效考核,以增强核心功能、提高核心竞争力为重点,在突出价值创造共性要求基础上,深化“一业一策、一企一策”差异化考核,进一步优化经营绩效考核体系,完善奖惩和退出调整机制,确保刚性兑现,激发子公司积极性和主动性。另一方面,完善子公司经营指标分解体系,根据各省区市GDP、基础设施投资、中国铁建项目投资等数据,结合供应商资源库与战略规划,建立全国利润地图,确定经营目标,设置考核阶梯。同时,进一步改革优化子公司组织机构,充分发挥子公司前台经营主体功能作用,统一规范子公司形成“4+1+N”的前中后台组织格局,推进前台赋能升级,形成覆盖面广、运行高效、响应及时的全国经营网络布局。

(中铁物资党委副书记、工会主席 于俊海)

新的一年,中铁十九局广州公司将全面贯彻落实“360度改革”和“四能”机制,优化绩效考核机制,激发全体员工的潜能。

一是强力推进“一项一策”“一岗一策”“一人一表”全员绩效考核工作,考核结果强制正态分布,进行末位淘汰,形成“收入比贡献、上岗靠竞争、提拔看业绩”的氛围;二是严格项目管理人员业绩考核,抓牢抓实超额利润分配机制,对完不成业绩的,实行降级、降薪、退出等机制,对业绩优异者及时兑现奖励;三是充分发挥项目群管理优势,缩减项目机构,统筹资源配置,提升资源利用率;四是坚持“选优、育强、用好”原则,通过招聘面试、层层推荐、岗位练兵、技能比武等方式,发现优秀人才并大胆使用,进一步畅通本部和项目优秀人才的交流通道。

(中铁十九局广州公司党委书记、执行董事 曹树强)

中国铁建2024年工作会指出,要建立“一人一表”、360度全覆盖的考核办法,推动“四能”机制落实落地。2024年,中铁二十局六公司将加快建立横向到底、纵向到底的360度考核体系,本部人员实行“一人一表”,考核结果同绩效、同提拔任用挂钩;将“法人管项目”和“项目经理负责制”有机结合,理清公司本部和项目的权责界限,把精细化管理、产值完成率、科技成果和上交款作为主要指标,考核兑现项目全员绩效薪酬;统筹做好过程考核和结果考核,以过程考核强管控,以终极考核论成败,控制好过程考核的奖励力度,实现目标、责任、利益有机融合;实行基层人才推荐制和区域分管负责制,“自下而上”民主推荐和集体研究决策

选任干部机制,并建立优秀年轻干部储备库,分类储备、动态跟踪、择优汰劣,形成管理人员能上能下、人员能进能出、收入能增能减,加快建设“专而实、精而强、小而优”的三级工程公司。

(中铁二十局六公司党委书记、董事长 崔野)

大家谈

悉心呵护「她」力量

本报太原3月13日讯(通讯员邵南)“女性在婚姻中财产保护应该注意什么?”“女性在‘四期’享有哪些特殊保护?”“面对家庭暴力该怎么办?”……日前,中铁十七局物资公司法律合规部部长尚军莉化身“普法宣讲员”,为公司60多名女职工详细讲解《中华人民共和国妇女权益保障法》。

讲解现场,尚军莉以案释法,用生动形象的语言讲述该法对妇女权益的保障范围、适用范围、维权渠道。同时,针对广大女职工关心的消费权益保护等热点问题,结合日常生活中的消费购物、消费服务等实际案例,她还详细讲解了《中华人民共和国消费者权益保护法》主要条款,帮助女职工在消费过程中识别侵权、精准维权,必要时拿起法律武器维护自身合法权益。

据悉,在今年“三八”妇女节前,该公司相继开展了“情系女职工 法在你身边”女职工普法教育宣讲、“巧手生花,绽放巾帼风采”DIY手工等系列活动,增强女职工法律意识,丰富她们的业余文化生活,凝聚起促进企业高质量发展的巾帼力量。

“以往与同事们都是工作来往,今天用自己的专业知识帮助同事们提升法律意识,让我感觉很自豪。”这种职能部门发挥专业优势服务职工群众的方式让尚军莉觉得很有意义。

动脑活动结束后,女职工们开始了非遗绒花DIY手工活动。她们根据手中不同颜色、不同形状的绒条进行搭配、弯折、组合……一朵朵精美的“一举两得”“双喜”人生在巧手中呈现出来,令人赏心悦目。绒花谐音“荣华”,寓有吉祥、祝福之意,是一项非遗技艺。女职工们尽情享受自己动手的乐趣,感受绒花制作的艺术之美,也在学习制作过程中提高了审美素养,展示了她们优雅的情怀和饱满的精神风貌。

近年来,该公司在办好“三八节”主题活动的时候,还着力将女职工关爱关怀工作常态化、长效化,让她们在工作中尽情施展才干,发挥“半边天”作用。她们邀请山西医科大学心理学教授为女职工讲授心理健康课,开展疏导咨询,呵护女职工心理健康;联合中铁十七局中心医院多科室专家,为女职工提供面对面健康咨询,守护女职工身体健康;在“六一”等节日开展主题亲子活动,进一步拉近亲子关系;开展“书香三八”女职工“悦”读活动,丰富女职工精神世界……

“女职工的身心健康是我们关注的重点。接下来,我们将持续做好女职工工作,针对不同年龄段、不同岗位、不同家庭情况的女职工,探索差异化的女职工健康关怀机制,当好广大女职工的知心人、贴心人、娘家人。”该公司工会主席马红丽介绍,他们将积极探索各职能部门利用专业知识和技能服务女职工的平台和机制,呵护女职工成长。



近日,中铁建设北京公司团委在雄安新区雄东B单元标段三项目现场设立工地雷锋站,开展以“传承雷锋精神,传递身边温暖”为主题的学雷锋志愿服务活动。其间,志愿者为劳务人员义务理发、宣讲维权、免费体检。图为志愿者组织工人测量血压。

王宪卿 摄

开拓中国装备“领跑”新道路

——记2023年大国工匠年度人物张帅坤

通讯员 钟工宣

双龙镇海,重器强国。继1月10日世界最长海底高铁隧道盾构机“定海号”在铁建重工下线后,2月26日,另一条由铁建重工研制的“瑞龙”——超大直径盾构机“雨舟号”成功下线,同样应用于世界上最长海底高铁隧道——宁波至舟山铁路金塘海底隧道。

“雨舟号”盾构机刀盘开挖直径14.57米,全长135米,总重量4350吨,配备特制刀具308把,整体达到世界一流水平。盾构机刀盘涂装“瑞龙”“祥云”图案,寓意着建设者们乘龙的祥瑞之气和冲破一切困难的英勇气概开启盾构穿海之旅。

这些“地下蛟龙”的研发带头人,就是刚刚当选“2023年大国工匠年度人物”的铁建重工掘进机研究院设计副院长张帅坤。16年前,他作为一名盾构司机,用的是进口的“洋盾构”,处处被外国人“卡脖子”。今天,张帅坤带领团队在铁建重工自主研发国产盾构机,让关键技术牢牢掌握在自己手中,使国之重器不再受制于人。

盾构机亦称“地下航母”“钢铁巨龙”,十多年前,花两亿多元“天价”买一台“洋盾构”,不但交货周期长达两年,而且服务跟不上,哪怕一颗螺丝钉损坏,都要花几十倍的高价从海外购买,甚至国外的服务人员从离开本国就开始计时收费,并要求通头舱、五星酒店套房等等待遇。哪怕一次普通维修,也要拉出一道警戒线,不让中国人靠近。

有一次,盾构机拼装系统出现抖动,导致整机“瘫痪”,前哨请了三支外方人员,持续一个多月都没修好,每天损失在20万元以上。当中方提出自己维修时,外方人员拒绝提供资料,甚至威胁不再提供产品质量。紧急关头,项目组顶住压力组建自己的团队,张帅坤会操作懂维修,成为核心人员。

张帅坤所在团队一边翻译说明书,一边拆解零部件,历经七天七夜的研究对比,找出合格的马达阀芯,迅速进行了国产化替代。从此,张帅坤走上了研发岗位,开始参与研制国产盾构机。

盾构机是定制化高端装备,一台大盾构机由万个零部件构成,每一项设计都要结合工程实际个性化研究,技术难度极大。

2018年,铁建重工受领常德第一条过江隧道建设任务,盾构机要潜入江底,挑战高压水和松散卵石层。设备每下降10米,就增加1个大气压,潜水员要随时钻进40多米深的高压舱更换被磨损的刀具,每更换一把刀具要耗时1天,且风险极大。张帅坤和团队成员做了三百多次高压水试验,成功研发“常压换刀”技术,耗时仅需两小时。这一独门绝技填补了行业空白,成功应用于中国水下最深隧道盾构机“深江1号”等数十台国之重器,创造了行业最快纪录。

在盾行“江河湖海”的创新实战中,张帅坤和团队培育了120多名高端地下装备创新人才,承担国家、省部级项目7项,获授权专利300余件。铁建重工的掘进机直径从0.5米到23米级,涵盖130余类产品。2020年,张帅坤团队仅用7个月时间,就成功研制出国产首台16米级超大直径盾构机“京华号”。回忆“京华号”的研制之艰,张帅坤刻骨铭心。

2020年9月26日,“京华号”下线的前一

天,张帅坤心细得紧紧的。尽管前期多次比设计对方案,检查盾构部件,并转动刀盘测试,但一想到第二天有众多院士专家一同见证,颇有经验的张帅坤还是感到紧张。

“从26日一早开始检查测试,一直到27日凌晨3点。”张帅坤和团队成员通宵达旦,他们深知,这台盾构机对于团队和公司乃至整个行业,都意义重大。

首先,16米级,是当时首次锻造,这将同期国产最大盾构机,注定就是一个空前的项目。其次,这台盾构机参与北京东六环改造工程,意义重大。在“京华号”问世之前,6-8米常规直径、8-15米大直径的国产盾构机取得快速发展,已全面支撑了我国城市轨道交通、水利等隧道工程建设,实现了国产装备替代进口到实现出口的跨越。

张帅坤坦言,较之常规直径、大直径盾构机,15米级以上超大直径盾构机的系统集成更复杂,加工制造更困难,可靠性要求更高,工程应用风险更大,一直是国产盾构机技术研发和推广应用的薄弱领域。从2020年2月开始,张帅坤带领研发团队合力攻坚,迎难而上。当时,新冠肺炎疫情暴发,研发设计却一天不能延迟,想要面对面与客户交流,几乎不太可能,研发团队只能通过视频会议与客户逐一讨论,确认盾构机的各项参数。直至3月,

这场警示教育大会“热辣滚烫”

本报上海3月13日讯(记者唐丽华 通讯员姜元光)为贯彻落实二十届中央纪委三次全会精神,牢牢把握“九个以”实践要求,近日,中铁二十三局轨道公司纪委召开2024年第一次警示教育大会,集中学习中共中央新修订的《中国共产党纪律处分条例》和《中国铁道建筑有限公司暨中国铁建股份有限公司职工违纪违规处分暂行规定(试行)》,并结合近一年国内查处的违纪违法典型案例和上级单位巡视巡察发现问题的整改落实情况开展专题纪法教育。

“二十届中央纪委三次全会释放明确信号,预示着中央将在关乎民生的重点领域、关键环节加码反腐,形成震慑。”会上,该公司纪委书记邓俊仪对中央纪委三次全会精神进行解读,并提出“党课促廉”“约谈稳廉”“电教倡廉”“读书养廉”“家庭助廉”的“五廉”教育模式,给党员干部留下了深刻印象。

“大型机械设备有账无物、材料超耗未与劳务队伍书面签认、临时工程管理费核算混乱……这些问题对我来说就是一面镜子。我们年轻干部工作阅历、经验不足,在小事上一旦没守住底线,就容易走上歧途。”谈到警示教育中巡视巡察发现的问题时,马鞍山项目经理苏旭峰说。

“像会议记录这些以往日常工作中习以为常甚至觉得没啥大不了的事情,在此次警示教育大会上这么一说,我顿感如芒在背,切身体会到了即使是在一些小事上,做法不规范也能让问题不断被放大。”天津项目部支部书记周明深有感触地说道。

一场警示教育,让党员干部知敬畏、存戒惧、守底线的自律意识明显增强。下一步,该公司纪委将进一步加大警示教育力度,引导全体党员干部牢固树立法治思维和正确的人生航向,用清醒头脑“政治账、经济账、家庭账、自由账和健康账”,始终保持共产党员应有的政治本色。

“京华号”才真正进入制造阶段。

一般一台超大直径盾构机的生产周期在12个月以上,但在严峻的疫情形势下,研发团队加快设计、论证速度,生产车间加班加点,“京华号”只用了7个月。研发周期缩短,“京华号”技术含金量、质量丝毫不打折,成为铁建重工研发超大直径盾构机技术的集大成者。

张帅坤自豪地说,“京华号”在规模上,是国产最大直径盾构机,在技术应用上,也处于世界领先水平。

“像首次应用的同步双液注浆技术,控制了隧道上浮量,提高了成型隧道的质量。”张帅坤进一步说,“京华号”还配置了常压换刀、伸缩式驱动、重载高效物料运输、大功率泥水环流、高精度开挖面气液平衡控制等多项核心技术。

“京华号”研发设计过程充满挑战,但铁建重工凭着十余年的技术积累,让困难指数陡然平滑,研发工作变得顺理成章、水到渠成。”张帅坤认为,“京华号”的成功研制,是中国大盾构产业的一次创新蝶变。

潜心钻研让“京华号”成为当之无愧的“网红”重器——2021年5月28日,习近平总书记在两院院士大会上提到,“最大直径盾构机顺利始发”,“京华号”入选《习近平新时代中国特色社会主义思想学习问答》一书,成为引领中国制造迈向中国创造、推动高质量发展的生动案例;亮相国家“十三五”科技创新成就展,接受党和国家领导人视察;涂装“最萌”京剧脸谱的刀盘,广受网友追捧。这些都让张帅坤和团队备受鼓舞。

如今,在以张帅坤为代表的科研工作者砥砺攻关下,铁建重工的产品出口到数十个国家和地区,向国外输出中国式现代化科技成果和中国标准,实现从“跟跑”到“并跑”到“领跑”,打开了中国装备装备世界的开拓之路。

稳中求进防风险 敢做善为抓落实

王甲国

2024年工作会对风险防控提出明确要求,强调要划定红线,守住底线,坚持底线思维、系统观念,稳妥处理好发展与安全的关系,以不发生重大风险为底线红线,坚决有力防范化解各类风险。

为全面落实会议精神,全系统风险内控牵头部门要以风险信息大数据共享及充分应用为核心思路和重要抓手,进一步深化构建以法律合规管控为主的“大风控”体系建设和规范实施,推动资源整合、信息共享、协同共治,增强风险预警处置精准性、有效性。

提高政治站位,树牢风险意识。要深入学习贯彻落实习近平总书记关于防范化解重大风险的重要论述,坚持底线思维,增强忧患意识,突出问题导向,进一步强化工作举措,健全制度机制,狠抓任务落实,不断提高防范化解重大风险的能力,更好统筹发展和安全;要加强政治理论学习,将习近平总书记重要指示精神转化为具体工作任务,站在政治和全局的高度,全面深入组织重大风险大排查、大起底、大梳理,划定红线,守住底线,坚持防范在先、化解在后,强化源头治理;要高度重视风险文化建设,持续强化本级及所属各单位全员风险意识,将风险管理理念转化为全员共同认识和自觉行动。

围绕体系建设,搭建长效机制。管理体系方面,在大风控“1+3”制度基础上,持续做好既有制度的梳理更新,完善新的相关配套,进一步明确风险管理目标,确定风险管理的底线和边界,形成与发展战略相匹配的风险偏好、承受度;建设内容方面,组织召开各层级“法律合规暨大风控工作会议”,提升各级领导和全体员工法治风控意识,定期召开各级风险管理委员会会议,充分调动各级风险管理委员会发挥总揽作用,强化管理协同和工作会商,明确责任单位、责任部门,进一步压实风险防控责任;最终成效方面,要切实推进风险内控、法律合规与企业中心工作、业务工作深度融合,在全系统内常态化开展“大风控”联系点及体系运行评估,切实加强加强与纪检、巡视、审计、“大监督”等工作信息共享、协作配合,确保风险可控、在控、能控,为企业高质量发展创造价值。

全面提升能力,突出重点防控。全流程防控。要继续按照抓大放小原则,突出重点和关键,分层级划定红线管理范围,将重大风险列入红线管理,并加强管控监测与态势分析,向上为决策服务参考,横向提供专业支持,向下做好指导、规范、提示,压实各级领导、主管部门和单位责任,督促各级做好风险月度监测、季度分析工作。全方位推动。要以“全风险”视角实现审计、合规、内控、巡察、纪检“五位一体”监督体系协同融合,继续将“防范重大风险”作为逻辑主线,以信息共享为核心,全面统筹风险管理“三道防线”上的各种风控手段,剔除职责交叉、重叠的冗余工作,弥补单一职能对全面风险防控的不足和遗漏,实现各层级、各部门共同精准发力,达到同频共振的管理效果。

强化数据赋能,实现提前管控。信息大数据共享。要不断加强风险评估信息、风险事件信息、部门间协同信息、外部信息、案件缘由信息等五种途径对风险信息的收集,运用经济学理论等进行规范分析和实证研究,实现风险信息的“收集、统计、分析、发布、预警、震慑”,确保“你发生过的,我不再发生;以前发生的,现在不再发生”;利用大数据手段,加强预警精准性、有效性,切实助力公司和全体员工实现“提前想到、提前发现、提前防控”。信息大数据应用。要深入探索、利用云风控监测中心生成多维度的风险分析报告,并“人机结合”修改完善,为各级管理层和业务部门提供经营管理和改革发展的决策依据和参考;应用大数据分析结果,对比发现制度漏洞,开展“立改废”;推进云风控内嵌企业一体化管理平台,并与其他业务系统加快融合。