党徽耀基层

党建引领聚势 联建创新赋能

本报记者 **庞曙光** 通讯员 **刘昊程**

“小区道路积水,能否协调解决?”“周边居民停车难,能否予以协助?”“管道老化污水外溢,能否联系疏通?”……参加完由街道党工委、居委会和居民代表共同参加的联席会议,中铁二十四局彭一小区项目党支部书记陶勇的本子上早已密密麻麻。虽都是些鸡毛蒜皮的小事,但各方已形成共识:只有妥善解决“小问题”,才能营造和谐“大环境”。

以彭一小区项目党支部为代表,中铁二十四局党委以“共融、共建、共享、共赢”为目标,建立纵向、横向、内外、立体“四联机制”,充分发挥党建联建平台优势、资源优势,不断激发创新活力,培育发展动能,打通堵点卡点,为企业高质量发展聚势赋能。

“学”“干”一体推进

“打破了领域、层级、性质等局限,视野更加开阔,效果事半功倍。”日前,在业主单位牵头下,参与上海宝山高铁站项目的建设、设计、施工、监理单位建立党建联盟。联盟首次理论联学,学习研讨内容为习近平总书记关于铁路工作和长三角一体化重要讲话和重要指示批示精神。中铁二十四局宝山站项目党支部书记万金龙感受强烈,各单位从不同角度交流心得、畅谈体会,很多观点令他深受启发。

如果说开展党建联建是将单个党组织自拉自唱的“独角戏”,变为联建党组织通力协作的“大合唱”,那么理论联学无疑就是确保内部思想统一、行动协调的“指挥棒”。

“引进来”,邀请联建单位专家学者、技术权威讲管理、讲技术、讲安全,提升自我;“走出去”,到联建单位学理念、学思路、学作风、学方法,互通有无。红色研学、现场观摩、专题讲座……联学活动形式多样,学习内容也特色鲜明:在及时跟进学习习近平总书记重要讲话和重要指示批示精神以及党中央决策部署的同时,还结合实际安排了战略研究、行业准则、技术标准、管理科学等课程,各单位立足“国之大者”“企之要事”开展交流研讨,分享党建经验和管理思路,确保党员通过学习实现思想淬炼和业务水平“双提升”。

学之愈深,知之愈明,行之愈笃。通过不断创新“理论+实践”联学模式,党员干部在干中学、学中干,学习成果高效转化。通苏嘉甬铁路项目党员在技术攻关中冲锋在前,探索在梁片生产全链条应用数智技术,以“智慧梁场”建设提升管理质效。金建高铁项目党支部发挥党建联建平台作用,与相关单位联合攻关,通过采用创新工艺,在新安江特大桥建设中将对环境的干扰降到最低。

“内”“外”协同发力

作为上海市中心规模最大的“拆落地”旧改项目,中铁二十四局蓄瓜弄项目党支部打造“党建联建立方体”,各方坚持“组织共建、难题共解、成果共享”,为居民提供政策咨询、困难帮扶、矛盾化解等服务,将民生工程打造成“民心工程”,日前获评上海市“党支部建设示范点”。

和蓄瓜弄项目一样,目前中铁二十四局党委所属285个党支部,把党建联建作为推动生产经营、破解发展难题的重要抓手,将纵向不隶属、横向不联通的各级各类党组织跨领域、跨专业联动互通,形成资源共享、问题共商、发展共促的“协同作战”新模式。盐宜铁路项目党支部与沿线4个乡镇街道开展党建联建活动,“朋友圈”越结越广,征地拆迁、临时用地审批等问题的解决效率也越来越高。阜淮项目党支部联合各方开展安全知识竞赛等活动,进度、安全、质量等始终保持全线领先。宿州片区党支部和新合肥西站项目党支部通过党建联建平台,深入了解地方发展需求,积极推介“二十四局方案”,助力滚动经营,促成多个项目成功落地。

随着“结对帮扶”“以优带弱”“共学强基”等工作机制逐渐完善,中铁二十四局党委内部党建联建活动已常态化开展。总部搭平台、划重点,下沉一线帮扶指导,推动解决技术难题和基层急难愁盼问题;基层抓落实、促见效,以片区为单位,以政治理论联学、主题党日活动联办、基础台账联查、专项工作联做等方式,推动交流沟通,夯实党建基础。

中铁二十四局党委以实践证明,这种全方位、立体式协同共建模式,实现了资源共享、经验共学、生产共促、难题共克,激发了内部活力,也提升了市场竞争力。

“合”“创”效果凸显

融入中心工作,“品质堡垒”才有战斗力。如何在规定时间内,将重4000余吨的旧梁推出,确保新梁以毫米级精度同步顶推到位?为攻克世界级难题,中铁二十四局金柯桥项目党支部以党建为引领,联建为纽带,邀请业内知名专家“技术会诊”,提出应用AI技术完成世界首例铁路既有线高架桥梁置换的首创工艺。

以“合”为媒,以“创”为重。通过党建联建平台,各单位与国内知名院校、科研单位建立合作关系,采用“组织共建、人才共育、科技共研”模式,深化产学研合作,为未来发展积蓄“动能”。中铁二十四局党委以党建共建为突破口,与复旦大学合作成立智能建造工程技术联合实验室,推动专业技术实力迭代升级。江苏公司党委联系属地南京工业大学土木工程学院党委,双方技术科研团队聚焦“公路钢桥智慧架设与高强螺栓防断裂脱落”联合攻关,研究成果获得中国公路学会科学技术进步奖二等奖。

“党建共建另一个重要功能,就是将‘散装’的‘最强大脑’汇聚起来,打造创新‘策源地’。”出生于1990年的“上海工匠”冯江宇认为,营造良好的创新生态,可实现企业和员工“双赢”。

近年来,以彩虹(桥梁)创新工作室联盟、营业线施工创新工作室联盟为代表,中铁二十四局党委有效促进企业内部和各领域、各行业专家人才、技术骨干深入交流。冯江宇以专业所长用于现场所需,取得BIM集成信息化工序报验系统、BIM+GIS可视化4D进度管理系统、路桥工地宝智慧党建系统等软件、高铁与深基坑联合监测预警系统等多项创新成果,为提升管理效能作出重要贡献。

以党建为引领,以联建为纽带。中铁二十四局党委通过构建“大党建”格局凝聚“大发展”合力,内外部资源整合、上下游协同发力的局面正在形成,为高质量发展提供了持久动力。

强化『巡审』联动 提高监督效能

本报兰州9月18日讯(通讯员**谈军志**)在山东济枣高铁项目青铜山隧道出口,巡察人员与现场技术主管进行“一对一”访谈,收集潜在的廉洁风险线索;审计人员正在核查混凝土超耗情况,并同步调取财务数据,分析物资、劳务合同的合规性。这是中铁二十一局党委当前推行“巡审联动”的生动缩影。

今年以来,该公司党委全面贯彻落实中国铁建党委有关部署安排,积极探索“巡察+审计”联动机制,通过巡察“政治体检”与审计“经济体检”协同发力,将政治巡察的权威性与专业审计的精准性深度融合,以“巡”带“审”,以“审”促“巡”,发挥监督叠加效应。

为加强巡审联动质效,该公司制定信息共享、线索移交、整改督办等流程,确保机制长效化。他们吸收巡察、审计、财务、商务、物资、技术等部门业务骨干,组建巡审联动人才库,为“巡审联动”提供有力的人才支持。今年抽调13名专业人员,组成2个小组,对6家单位开展了巡审联动监督检查。

与此同时,该公司建立“方案共商、信息共享、人员共用、整改共促、成果共融”的一体化机制,聚焦落实全面从严治党、大额资金使用、物资设备管控、精细化管理、廉洁风险防范等重点事项,充分发挥“1+1>2”的叠加效应。仅围绕“物资设备”这一重要板块,共发现物资设备招标制度落实不到位、现场管控不规范、虚计价、废旧物资处置混乱等5个方面170余项问题,挽回经济损失数百万元。

巡审不仅采取横向联动,还将压力上下传导,所属三级公司对巡察审计发现的问题敢于亮剑。一公司党委把巡审发现的149个问题,明确整改措施,逐一划定责任部门、责任领导及完成时限,形成“任务分解、责任到人、限时办结”的整改闭环。六公司纪委对履职不到位、纪律意识淡薄的7名项目主要负责人进行谈话提醒,并责成对相关责任人进行处理,坚决将全面从严治党的压力传导至“神经末梢”。

“巡审联动是一套配合有力、衔接有序的‘组合拳’”。该公司党委有关部门负责人表示,下一步将通过机制联动锁定风险点、技术联动破解隐蔽性、整改联动提升价值链,实现从“查错纠弊”向“价值创造”转型,形成常态长效的监督合力。

以人力改革破局 搭建人才发展『快车道』

本报济南9月18日讯(记者**梁栋方** 通讯员**郑兴隆**)9月13日,一场聚焦破解地铁站管线碰撞施工难题与BIM技术应用的专题培训,在中铁十四局电气化公司拉开帷幕,这是该公司多措并举回应一线需求、助力人才成长缩影。

近年来,该公司坚持探索人力资源管理改革的新路径,扎实推进人才培养提质增效行动,为企业高质量发展奠定了人才基础。

企业总部是企业的核心中枢,在改革发展中起着“领头雁”“排头兵”作用,高效顺畅的组织架构是提质增效的关键。“我们将总部机构改革作为‘先手棋’,合并职能相近部门,剥离非核心业务,最终保留总部部门14个,人员编制缩减比例达23%。”该公司人力部负责人张峰介绍,他们全面梳理管理职责与工作流程,修订职责539条,分解关键工作208项,将模糊、交叉的职责条款细化与明确,明确了管理制度、工作标准、业务规范,总部运转更加顺畅。

为激活人力资源的一池春水,该公司构建了一套科学、全面的绩效考核评价体系,严格按照“一部一策、一人一表”的原则,开展“360度”绩效考核。各部门结合自身职能和工作重点,制定考核清单141项,为每位员工量身定制员工业绩考核清单,严格控制各等级比例,拉开员工年度绩效差距达20%。

“毕业一年来,经过入职培训和两级岗位实操和业务实践,我算得上是可以独当一面的动力照明专业工程师了。”去年毕业的学员何威是新培养模式的受益者。针对青年人才培养,该公司推出“234”短训与“258”长培结合的培养模式。“234”短训即为新员工开展2周基础学习、3个月总部岗位实操、4个月项目实践培训,助其熟悉企业文化、掌握岗位技能;“258”长培则为年轻干部制定2年业务培养、5年职业规划、8年能力提升路径,通过轮岗、挂职等方式,全面提升年轻干部的综合能力。

为了抓好人才梯队建设、储备发展动能,该公司有序建立工程、成本、财务、政工等“六大业务系统”后备人才库。去年以来,入库后备干部120人,并先后从近5年优秀毕业生中推选人员参加青马、强基等青才计划,助力青年人才快速成长。

“以人力改革破冰,为人才发展铺路。”张峰介绍,一系列改革,结出了人才培育的硕果,24岁的张泽润去年通过公开竞聘进入公司法律事务部。在绩效考核连年优秀人员中,有18人进入总部,平均年龄仅33岁,成为总部管理的新生力量。近5年毕业的员工,66%已任项目中层以上职务,形成了良好的人才晋升通道和发展生态,为企业持续发展提供了坚实的人才保障。

“高质量人力资源建设,是企业高质量发展的‘压舱石’,我们将以建设劳动效率领先,组织效能卓越,人才素质过硬,激励约束有力的人力资源管理体系为目标,努力实现人力资源管理提质增效。”该公司负责人表示。

9月12日-14日,中国铁建驻济单位男子三人制篮球赛在中铁十四局览岳运动场举办,比赛共吸引17支代表队、110余名运动员参赛。赛场上队员们激烈角逐,巧妙配合,展现了良好的篮球技艺和团队协作能力,展现了铁建员工充满活力、不惧挑战的精神风貌。图为运动员在比赛中。

张雅婷 摄

织密监督一张网 打通赋能全链条

本报成都9月18日讯(通讯员**马昌远 肖俊文**)“累计下发工作联系单10余份,推动解决项目劳务结算等多个流程堵点。”“借助大数据监督提醒,分供合同滞后结算等预警触发率有效下降51.8%。”近日,在中铁建设西南公司大监督工作推进会上,一组组数据成为监督效能提升的有力印证。

“我们从‘小切口’入手,不断延伸监督触角,让监督更加精准有效。”中铁建设西南公司纪委书记冉世锴表示。今年以来,该公司纪委陆续制定并印发了《大监督工作重点导图》《工程项目纪检监督工作指导手册》等文件制度,通过大数据监督、工程项目纪检监督、专项监督、巡审联动等多种举措,织密监督一张网,将大监督贯穿企业管理全流程,切实提升监督治理效能。

结算确权是控制经济成本的核心环节,也是推动项目收付款的重要依据。为加速项目结算、疏通执行堵点,该公司借助企业自研的大数据监督平台建立“1+4+N”工作机制,形成由纪委主导,经管、工程、物资、招采4个业务部门协同配合,多家单位共同参与的全覆盖监督体系。他们对分供合同滞后结算、主材工费超量结算等预警信息进行分析研判,追溯问题根源,打通流程梗阻,并下发工作联系单,督促责任部门或项目部限期整改落实。今年以来,该公司完工合同平均结算周期对比去年缩短了35天。

“我们将监督贯穿生产经营全流程,加强对人工、材料、机械等关键成本的过程监督和风险预警,系统推进防亏、控亏、减亏和惩亏工作。”冉世锴表示。该公司纪委聚焦物资进退场管理、“四量”对比、维保修费用转扣等关键环节开展工程项目纪检监督,并联合相关业务部门对存在风险的项目部实施挂牌督办,深挖问题根源,惩治失职失责,持续完善企业管理制度。同时,该公司每月选取2个项目开展超量结算专项核查,规范材料使用、派工签证、结算确权等管理行为,筑牢工程项目防亏治亏监督屏障。今年以来,该公司累计通报监督发现的问题30余个,督促落实对下罚款和维保修费用转扣共计40余万元,并对相关责任人进行追责问责。

下一步,公司纪委将持续优化大监督工作机制,推动监督重心由“事后纠偏”向“全程防控”转变,以高水平监督赋能企业高质量发展。

“大监督”落实在基层

“春辉”工作室迸发大效能

本报南昌9月18日讯(通讯员**张倩倩**)“3分钟完成一根吊杆精准安装,效率较传统工法跃升6倍!”近日,在中国铁建电气化局四公司第二期“党群讲堂”暨劳模工匠创新工作室交流会上,南昌地铁2号线东延工程机电系统项目负责人、创新工作室带头人聂春辉展示的一组数据,引发全场关注。这组亮眼数据的背后,正是其领衔的劳模工匠创新工作室以创新利器驱动项目建设提质增速的生动写照。

该工作室今年3月荣膺第四批“中国铁建劳模和工匠人才创新工作室”称号时,正在参建南昌地铁2号线东延工程。作为“英雄城”完善轨道交通网络、服务区域发展的关键项目,其机电系统集成与安装工程堪称“硬骨头”。系统接口繁多庞杂、多专业深度交叉协同难度大、联调联试验收标准异常严苛,重重挑战考验着建设者的智慧与能力。

面对复杂局面,该公司党委高站位统筹,将党建引领融入项目建设全过程;工会组织积极作为,搭建平台、激发活力。在此坚强保障下,劳模工匠创新工作室勇挑重担,将战场前移至施工最前沿,锚定“智能建造、安全管控、提质增效、价值创造、节能环保”五大核心攻坚方向,将劳模精神、工匠智慧转化为破解难题、提升效能的引擎。

“智慧车站管理平台实现了设备状态实时监控与远程诊断;自主研发的机电吊杆智能安装装置,让高空重物安装变得安全高效;创新的吸气式火灾报警采样管工法,解决了狭小空间布管难题;基于BIM技术的三维管线综合优化体系,提前化解了碰撞冲突,避免了返工……”聂春辉如数家珍。这一系列凝聚集体智慧的创新成果,如同精准的手术刀,有效切除了影响施工进度与质量的“病灶”,成为扫清障碍、大幅提升作业效率与工程品质的“利器”。在劳模工匠团队的带领下,南昌地铁2号线东延工程顺利通过初期运营前安全评估,即将迎来开通运营的重要时刻。

“在一次次技术攻关的火热实践中,我们不仅收获了沉甸甸的51项国家专利和行业奖项,更淬炼出一支技术尖兵队伍。”中国铁建电气化局“十大电化工匠”张恒溢深有感触地说,他也是工作室骨干成员。这个扎根一线的“创新熔炉”与“人才淬炼场”,依托公司搭建的系统化培训平台和与高校建立的深度产学研合作机制,将理论教学与现场实践无缝衔接,把“实训课堂”直接搬到热火朝天的工地前沿。目前,工作室已成功培养出24名能独当一面的技术骨干,他们在城轨建设领域崭露头角,成为企业高质量发展的生力军。

职工就医不再难 云上有个“心”驿站

本报襄阳9月18日讯(通讯员**刘 升 冯仕杰**)“山里信号弱,但健康服务一点没耽误!”在中铁十一局一公司米仓大道3标项目,职工肖亮刚通过手机上的“健康驿站”平台,完成一次在线问诊。从发起咨询到收到三甲医院医生回复,不到5分钟。地处巴山深处,出门不便的一线建设者,如今只需轻点屏幕,就能享受优质医疗健康服务。

近日,中铁十一局第三届企业管理现代化创新成果评选结果公布,该公司“健康驿站”云医疗职工健康服务项目从25项申报成果中脱颖而出,荣获一等奖。

该项目于去年6月正式上线,是该公司联合互联网医院打造的云端健康咨询平台。平台整合了全国230家知名三甲医院的绿通资源和顶级专家团队,实现“八有”健康保障:便捷问诊有覆盖、小病诊疗有方案、专科会诊有专家、就医分诊有指导、体检报告有解读、健康管理有档案、稀缺药品有供应、重疾绿通有保障。

职工不仅可在线咨询膳食营养、运动指导等非疾病类问题,还可一键发起与专家医生的“一对一”电话问诊。若遇复杂病情,平台可直接协调绿色通道,7天内安排专家门诊,14个工作日内落实住院手术,全程无附加费用。截至目前,“健康驿站”注册职工达1386人,累计服务职工及家属超1500人次。

线下健康服务同步推进。该公司定期组织健康讲座、一线义诊,开展“健康甩脂”体重管理活动,127名职工共减重1208.6斤;同时还成立篮球、足球、羽毛球等运动协会,通过培训、比赛和交流,营造积极向上的企业文化氛围。“健康驿站”还与“心灵驿站”联动,借助心理讲座、团辅活动和AI心理测评,为职工提供心理疏导,全方位守护职工身心健康。

该公司计划持续推进健康管理服务走向个性化、人性化和多样化,让这座“云端健康港湾”守护更多一线建设者,为企业高质量发展注入健康动能。

当好“贴心人” 架起“连心桥”

本报湖州9月18日讯(通讯员**刘连振 薛 矫**)“工资卡丢了怎么补办?屋顶渗水能找谁?孩子快高考了,心里着急干活也不踏实……”这些一线工友经常遇到的难事、愁事,如今在中铁十五局二公司如通苏湖城际铁路项目都有了着落。该项目聚焦劳务队伍管理和服务提升,深入贯彻驻队指导员工作机制,坚持以“推动不替代、到位不越位、协助不包揽”为原则,明确八大职责,构建起党建引领与现场管理深度融合的新模式,让党建工作更接地气、更暖人心。

目前,该项目根据现场施工布局,精心选派2名驻队指导员,覆盖管理13支劳务队伍共313名作业人员。他们将文明施工、安全生产、质量把控等关键培训内容融入日常教育,实现“按需培训、精准施教”。在生产组织过程中,驻队指导员充分发挥桥梁纽带作用,通过“周联系、月座谈、季培训、年活动、常沟通”机制,及时协调解决劳务队伍在施工与生活中面临的实际问题,真正做到指导服务落地见效。

该机制紧紧围绕“党建强、业务强”双目标,从政策宣贯、技能提升到民生关怀、廉洁监督,逐步建立起一套全链条、嵌入式的指导服务体系。尤其在政策理论传播方面,指导员紧密结合劳务人员工作实际,利用工作例会、班组早晚点名等场合,开展接地气、有温度的宣传教育,有效引导工友坚定“跟党走、听党话”的信念。

从参与早点名、班前讲话,到组织安全交底、技能培训,再到列席施工生产例会,驻队指导员坚持管在日常、抓在平时,已成为劳务工友信得过、靠得住的“贴心人”。自该机制运行以来,项目实现劳务投诉零发生、安全生产“零事故”,累计协调解决一线急难事项17件,切实营造出“安全有保障、干活有尊严、生活有温度”的良好氛围。

下一步,该公司将继续深化驻队指导员工作机制,紧扣“党建引领、服务生产、赋能劳务”主线,进一步细化职责清单与考核评价体系,推动劳务队伍党建与项目管理深度融合,为高质量推进工程建设提供坚强支撑。