

初心擎起民心灯 实干绘就幸福景

通讯员 刘 婧 王 君

10余个暑期托管、研学项目落地见效,100余名职工子女得到悉心照护,后方保障更加稳固;3个户外劳动者服务站拔地而起,一线前阵地愈发坚实;40余场联谊、读书、亲子实践活动接连举办,千余名职工家属共享文化滋养……数据为证,实绩作答。中铁十七局党委坚持以职工为中心的工作导向,聚焦职工群众急难愁盼,从家庭护航、阵地提质、文化赋能三向发力,精准施策办好惠民实事,让发展实绩更有质感,让幸福底色更加鲜明。

护佑大后方,以党旗聚力破解“急难愁盼”

职工在一线冲锋建功,安稳的家庭后方是最坚实的底气。“孩子有人管,我们干活心里更踏实有劲了。”这是中铁十七局开设暑期职工子女托管班后,一线职工的真切感受。每到假期,孩子谁来看,作业谁来管,曾是职工最挠头的事。中铁十七局党委主要领导从职工最急迫的难题入手,构建企家同心、双向赋能关爱格局,腾出专门空间,开设暑期职工子女托管班,安排围棋、书法、阅读等课程,依托职工书屋提供课业辅导与日常看护,切实化解暑期“带娃难”。同时,在食堂划分亲子就餐区,优化菜单、增加小甜品,让家属感受“家”味道。针对金榜题名的职工子女,开展“金秋筑梦 助学暖心”活动,通过现场发放、异地邮寄等方式递送贺信与助学礼包,跨越山海传递企业温情。一套家庭保障组合拳,把点滴关怀送到职工身边,也为各单位提供示范和遵循。8家所属单位推行“托+管+教”融合关爱模式,把托管看护、课业辅导、研学实践、亲子互动融为一体,让一线职工卸下牵挂、安心工作。从“点上开花”到“面上结果”,企业家庭保障网越织越密,职工干事创业底气愈发充足。

“暖心相伴·17同行”品牌活力迸发、非遗游学厚植文化浸润,应急主题亲子研学筑牢安全家教……各单位因地制宜

开展系列暖心行动,把温情触角延伸至千家万户,以家庭“小安稳”护航企业发展“大局面”。

烟火暖阵地,把“职工期盼”变成“身边实景”

“工地干活累了,到驿站歇歇脚喝水、看书充电,就像在家一样。”一线作业人员的质朴评价,道出五公司惠肇高速公路项目工务服务驿站的暖心价值。作为“山西省总工会重点支持的群众安康工作服务站”一线阵地,它印证了民生温度藏于一饭一食、一处驿站、一方居所等日常细节。该驿站锚定一线建设者诉求,科学布局功能,配齐休憩座椅、应急药箱等设施,常态化开展健康科普、安全宣讲、权益咨询等志愿服务,织密安康保障网。同时,建立诉求闭环响应机制,归集就餐、劳保等意见,推动靶向整改,构筑有质感、有温度的“工地之家”。

五公司的实践,正是中铁十七局党委问需于职工、推动“心愿清单”变“实效清单”的缩影。各单位以阵地建设为示范,靶向施策、多点破局;城建公司打造“黔味工坊”,集装箱式户外劳动者服务站斩获多项国家及省级荣誉;市政公司盾构项目优化膳食,配齐夏日消暑餐食;二公司以海外职工夏令营、清凉减脂餐、爱心托管班等纾解急难愁盼。

三公司聚焦职工住宅小区老旧痛点,与退休老职工面对面座谈交流听取诉求。他们仅用25天完成92处违规菜地、私搭棚屋的集中拆除,新建4处停车场,新增停车位108个;新建电动自行车充电车棚,配备13台充电设备、204个充电端口;补植绿植2000余平方米;翻新老年活动中心,改造小区出入口,启用车辆识别、人脸识别门禁系统,实现人车规范分流,稳步推进业主委员会组建工作。

从烟火氤氲的工地食堂到宜居提质的职工小区,从暖心驿站到多元服务站,一系列精细化举措,将企业人文关怀直抵职工心坎。

滋养精气神,用“文化浸润”激活“青春动能”

从物质帮扶到精神滋养,从解决急难愁盼到满足美好生活向往,中铁十七局党委始终把职工对美好生活的向往作为民生实事的发力方向,坚持物质保障与精神滋养并重,把精神文化服务纳入民生实事清单,推动文化活动从“娱乐型”向“赋能型”转变。

“平时在工地圈子窄,没想到今天能认识这么多志同道合的朋友。”建筑公司一名青年职工在联谊活动尾声写下自己的爱好,贴上“标签”,也收获了一份“遇见美好”的喜悦。这场联动山西省驻晋企业青年联盟举办的联谊共建活动,吸引80余名青年在双向奔赴中打破单位壁垒、拓宽交际圈层。不止于此,该公司同步开展“赓续铁道兵血脉 锻造新时代铁军”健身竞技活动,将全民健身与红色教育有机融合,持续升级健身场地、配齐运动器材,常态化开展八段锦、健步走、球类赛、亲子运动会,让运动健身与精神传承双向落地。

与此同时,城建公司把阅读课堂搬进山水之间,六公司组织健步登高和青年联谊,三公司开展“老兵回家”座谈,二公司以海外职工子女夏令营圆了跨越山海团聚梦……一场联谊、一次登高、一回座谈、一趟研学,让青年有归属、老同志有荣光、家庭有认同,把铁道兵精神和岗位建功热情润物无声地植入工作日常。

民生无小事,枝叶总关情。中铁十七局党委以“问需于职工”破题,以“实效清单”交卷,把物质保障与精神滋养贯通起来,把解决急难愁盼与满足美好生活向往统一起来,推动服务职工从“单点突破”走向“全域升温”。一件件实事落地生根,一项项机制常态长效,企业“家文化”根基更牢,职工安心岗位、奋战一线的底气更足,也为企业高质量发展注入强劲动能。

党员示范 守护安全



中铁二十四局沪苏锡常城际铁路太仓先导段项目部认真落实上级安全生产要求,对现场作业环境、设备设施和人员行为进行全面巡查,整治安全隐患,形成“班前交底、班中巡检、联合周检、24小时带班”的安全管理体系。图为项目青年党员和监理共同巡检盾构钢管片吊耳焊接状态。

吴海舰 摄

减负“减”到心坎上

本报日照10月15日讯(通讯员席树财)“‘设备租赁计划审批’流程,删掉‘工程部意见’,‘设备物资部长审核’与‘成本部意见’并行。”中铁十四局一公司OA平台问题处理群里,设备物资管理部王涛涛正逐一核对流程节点,向后台管理员提交修改意见。

箭头所指,是一场向“文山会海”和“流程冗余”宣战的行动。曾几何时,一份审批单像一根扯不断的“红绳”,从项目部牵到总部,从这个部门转到那个部门,从分管走到主管,流程链条长、周期久,方案、合同、财务报告效率偏低,项目推进频频“卡脖子”。

今年8月以来,该公司以作风建设三年提升行动为主线,以“五型”总部建设为抓手,优先向流程和报表“开刀”,一边组织总部各部门梳理现有流程报表,一边深入项目调研,征询基层“急难愁盼”,随后召开基层减负工作推进会,督导减负落地。

变化来得很快。一个月不到,一份《流程报表合并、压缩情况表》显示,109个流程,精简压缩21个,删除26个,压缩比43.1%。数字背后,不只是繁琐就简,更是刀刃向内的流程再造,“直接到包保人”“主管压缩至分管”,审

批的“链条”短了,“等待”的时间少了。

报表同步“瘦身”。安全监管部的“安全风险调度报表”从原来各项目填报、汇总、审核,变为在线共享表格,项目只需更新信息;设备物资部的物资采购汇总表,明细表“二合一”为物资采购统计表;人力资源部的社保月度报表取消,由人力资源部汇总后与项目直接核对……73个报表中,压缩15个、删除11个,压缩比35.6%。

“以前最怕月底,台账报表像雪花一样飘下来,口径不统一,同一数据换个格式报三遍。”该公司日照技师学院培训基地改造提升项目部的高南感叹,“现在一次填报、多方共享,重复报送少了,突击任务也少了。”

更暖心的是调研问题的闭环回应。“技术经验沉淀共享不足”“会议召开过于频繁”等意见建议,逐一转化为推行技术专家片区包保制度、搭建技术经验共享知识库、推行差异化参会模式等具体举措,精准滴灌到基层最渴求的地方。

减负不是减责任,而是卸下不必要的负担,当流程瘦身、报表减轻,基层职工的肩膀方能腾出来,扛起更重要的使命。

监督沉到一线 廉洁融入日常

本报重庆10月15日讯(通讯员张路遥 李晓娇)“会议记录要素不全,采购比价资料归档不及时,廉洁风险点更新滞后……”近日,中铁二十三局六公司纪委工作部以“四不两直”方式,走进北京地铁项目党支部开展实地监督检查。

此次监督紧扣中铁二十三局“231”发展目标、“四线一新两重点”工作任务以及公司年度重点任务,把《2026年政治监督重点任务清单》各项要求落到施工现场,让政治监督跳出纸面,直面项目管理真实情况。检查组通过听取汇报、查阅台账、核对资料、个别谈话等多种方式,对项目党建与生产经营开展全方位检视。从“第一议题”落实、全面从严治党主体责任、“一岗双责”“三重一大”决策执行,到选人用人、作风建设,党建基础工作逐项过筛。招投标、劳务分包、物资采购、设备租赁、资金支付、验工计价、变更索赔等经营关键环节也纳入监督视野,逐条核验流程合规程度、审批闭环与业务数据真实性,重点盯防管理粗放、履职缺位、利益输送、“靠企吃企”等各类廉洁隐患。

检查之中,一些容易被忽视的管理细节短板浮出水面,会议记录要素不全、采购比价资料归档不及时、廉洁风险点未能动态更新等问题被一一梳理出来。针对发现的问题,检查组现场向项目进行反馈,厘清责任主体,划定整改时限,建立专项督办台账,实行清单化推进,推动项目纪检监察从“有形全覆盖”真正迈向“有效全落实”。

监督下沉到项目一线,不是简单查找问题,更重在抓早抓小,把廉洁风险消解在萌芽状态,在从严执纪的同时,为项目平稳建设扫清管理堵点。立足地铁项目建设实际,检查组在现场沟通中找准监督和项目管理的结合点。据了解,北京地铁项目党支部把政治监督贯穿工作全过程,将集团各项部署转化落实到施工组织、成本管控、安全质量、市场开拓、项目创效各个环节。依托“大监督”机制,打通纪检监察、审计监督、巡察监督联动渠道,充分运用财务共享、采购管理、项目管理数字化平台赋能监督工作。坚持一体推进“三不腐”,紧盯“关键少数”,重点岗位和年轻干部群体,严格执行廉洁从业“十条禁令”、整治违规吃喝“十不准”,严查违规吃喝、违规收送礼品礼金,深化风腐同查同治,持续落实中央八项规定精神,树牢过紧日子思想,以严实作风保障项目建设行稳致远。

今年以来,该公司纪委将廉洁风险排查防控作为年度重点工作,坚持关口前移、预防为先,紧盯关键权力运行,推动部门、岗位全覆盖排查。针对此次检查发现的问题,公司纪委建立了专项台账,明确整改要求和完成时限,实行销号管理,并将适时开展“回头看”,对整改不达标的单位不予销号。公司纪委书记表示,下一步将结合岗位变动和业务发展,动态更新风险清单,把防控要求嵌入制度修订、审批会商全过程,推动监督从“查风险”向“防风险”转变,以严实监督护航企业高质量发展。

党徽耀基层

激活“最小单元” 赋能“产改”见效

本报广州10月15日讯(通讯员郭军星 吴培豪)“靠着平时师傅带、班组磨、反复练、扎实干,终于凭借实力证明了自己。”“00后”员工张慕洲分享道。前不久,他和同齡的张朝阳,在中铁二十五局电务公司技能工人达标竞赛中,分别斩获通信专业达标竞赛冠、亚军。青年技工快速成长的背后,是该公司抓强班组建设、深化技能工人队伍培育的一个缩影。

班组是企业的基础“细胞”,也是产业工人队伍建设改革落地见效的“最小单元”。如何让“小班组”发挥“大作用”?近年来,该公司通过制度破坚“立柱”、竞赛鉴定“提升”、创新典型“引领”、暖心服务“聚力”四个维度发力,持续建强一线班组队伍,推动“产改”见行见效。

为激活企业基础管理的“细胞”,该公司从制度层面入手,围绕“六大建设”,打造“五型”班组,相继出台了《关于加强技能工人班组建设的实施方案》《技能工人队伍建设与班组管理办法》,让管理和评价同标尺、可量化,推动班组建设规范化。文件按照“专业优先、年龄匹配、技能互补”原则,将128名技能工人,划分形成16个老中青搭配、技能梯次合理的班组“作战单元”。同时,建立量化班组考评机制,把生产任务细化分解到班组,班组收益与绩效考核直接挂钩。制度落地后,技能工人队伍满意度提升至96.8%,离职率同比下降45%。

从通信专业竞赛到信号专业比武,从班组比拼再到全员达标,依托“四电”工匠学院,该公司连续4年为一线技能工人搭

起“练兵擂台”。竞赛成绩优异者,除颁发荣誉证书和奖金外,在评优评先、岗位晋升、职称评定等方面也享有优先权,一线员工“以赛提素”的积极性显著增强。此外,为畅通一线技能工人晋升通道,该公司通过搭建技能鉴定场地和完成资质申报,共助力33名技能工人通过不同等级技能鉴定。而通过职业技能鉴定的一线工人,在获评技师、高级技师后,岗位工资和绩效标准将同步提升,真正实现“技高者多得”。这一“竞赛+鉴定+激励”三位一体的培养体系,大大激发了一线技能工人干事创业活力。

一线作业班组的活力,源自创新和传承。为此,该公司把创新工作室延伸至一线作业班组,构建起“1+3+N”创新矩阵,建立了“金点子”征集、评审、推广、奖励全

链条机制,让班组成为创新成果孕育的“沃土”。一线技能工人带头的陈歆福劳模与工匠人才创新工作室,先后取得广东省优秀QC成果奖5项、发明专利1项。由青年党员单志伟带领班组研发的《一种可旋转式馈线肩架装置》小创造,获评中国铁建青年职工“五小”成果二等奖。弘扬工匠精神,离不开培树先进典型的示范“引路”。近年来,该公司4名技能工人获评中铁二十五局“最美员工”“工匠人才”称号,2个班组获评本级“明星班组”,此后通过开展先进事迹宣讲,点亮身边的“灯塔”,推动形成崇尚先进、学习先进、争当先进的良好氛围。

班组建设既要立制度,又要搭舞台,更要暖人心。该公司以“党建+幸福企业”的“真心工程”为抓手,对一线技能工人持续实施“五个一”关爱。今年以来,公司为他们解决实际困难20余项,实现“微心愿”25个,并将“完善技能人员人事档案,协助解决退休事宜”列入办实事清单,用务实暖心的举措增进队伍团结稳定。

李音旋:解的是难题 暖的是人心

项目副经理、驻队指导员李音旋是工友心中的“贴心人”,负责协调内外事务、疏导职工思想,“有事就找李指导”成为项目部工友的共识。

依托项目工会驿站,他常态化组织劳务座谈会,通过意见箱、固定接待日、上门谈心等多种方式畅通诉求渠道,累计开展座谈26场,覆盖员工1100余人次。针对项目初期生活区手机信号差、工友无法顺畅与家人联络的问题,他迅速对接运营商,一周内完成信号放大器安装。同时,他牵头建立薪资动态管控机制,全程跟进薪资核算、公示、发放流程,项目开工以来未发生一起欠薪纠纷。

聚焦工友异地务工的各类难题,他主动对接协调,用心解决工友子女入学、老人就医、医保报销等实际问题。累计解决民生难题15起,帮扶困难职工10户,调解矛盾纠纷10起,用点滴善意温暖一线工友。三名党员,三份坚守。G98环岛高速扩容工程向前延伸的每一米,既凝结着1100名建设者的汗水,也见证着驻队指导员扎根一线、为民服务的担当。

以务实担当擦亮青春底色

□

张贵臣 王炫榛

群言堂

当下,有些基层青年员工会被贴上“躺平”“佛系”标签,在干事热情消减的表象之下,还有些值得深入思考分析的内在缘由。深入一线不难发现,一些工作重痕迹、轻实效,许多精力被消耗在台账材料上;有些青年员工时常应对各类留痕事务,与理想中的实干攻坚形成落差。他们并非抗拒奋斗,而是在日复一日的“内耗”中磨平了棱角,失去了干事创业的闯劲。破解这些问题,既要靠优化管理机制破除障碍,也要靠青年员工立足岗位精进本领、主动作为。

破除低效内卷、厚植实干本领,需要机制创新。大量重复性事务使青年陷入“填表打卡、拍照留痕”的循环。作为“数字原住民”,他们对高效创造有着深切呼唤。机制创新与技术赋能若脱离评价机制的深层变革,再先进的工具也可能变成新负担。必须调整重痕迹的考核导向,让数字化工具从“留痕利器”向“实干引擎”转变。当数据自动归集,报表一键生成成为常态,青年便能聚焦技术创新、安全管理等高价值环节。在此基础上,还要构建走心的激励体系,引导铁建青年守住务实作风,练就破解难题的过硬能力。

优化考评体系、建立容错机制,需要激励先行。依托数字化技术简化评估流程,动态优化指标清单,坚持以可检验的客观指标为主,辅以项目周期内的回溯性评价,杜绝唯数据、唯报表的片面评判。同时,落实“三个区分开来”容错纠错机制,让制度既有硬度又有温度,为在实干中探索、在创新中试错的青年保驾护航。为务实担当者托底,本质就是为企业高质量发展托底。正如新时代“枫桥经验”所启示的,落实到青年培养上,就是要倾听一线声音、尊重基层首创,以此激发青年的内生动力。

客观条件改善只是外因,青年主动作为才是干事创业的决定性因素。好舞台需要好演员,面对铺就的实干“舞台”,青年应珍惜机遇、主动“登台”,将外部条件转化为内在动力。

摆清务实边界,要以“无我有我”校准价值坐标。“无我”是不计名利、甘当“铺路石”的胸怀;“有我”是关键时刻挺身而出、敢为人先的担当。前者回答“为什么干”,后者回答“怎么干好”。不愿沉到一线怕苦怕累,是丢掉了“有我”的责任;只想出成绩不愿做基础工作,是淡化了“无我”的境界。遇到难题绕着走、把留痕当任务完成,都是偏离了务实担当的要求。“务实之心重一分,则务名之心轻一分。”青年只有秉持“无我”之心,跳出个人得失,扛起“有我”之责,才能让务实担当成为刻进骨子里的价值自觉。

锤炼过硬本领,要在攻坚克难中练就实干真功夫。青年不能止步于“想干事”,更要做到“能干事”“干成事”。一方面,要沉下心来学业务,向书本学、向实践和前辈学,尽快补齐短板,成为行家里手;另一方面,要敢于到吃劲岗位、艰苦环境中经风雨、见世面,在急难险重任务中摔打磨炼,把每一次现场问题都当作提升能力的契机。学在深处,干在难处,磨在苦处,“想干事”的初心方能淬炼成“干成事”的真功夫。

“青春由磨砺而出彩,人生因奋斗而升华。”青年员工要摒弃浮躁心态,主动撕掉“躺平”标签,抵制虚功浮事,在岗位磨砺中积蓄力量。更要坚守务实作风,将个人成长融入企业发展,用实干擦亮青春底色,以实际行动践行铁建青年的使命担当。