

翁新航,32岁,现任中铁四局一公司埃塞俄比亚区域项目部党支部书记。为了响应国家“一带一路”倡议,翁新航从2015年起便投身海外建设,先后参建蒙古新国际机场高速公路项目、埃塞俄比亚孔亚公路、梅塞公路、奇达公路、丘丘拉道路、默克菜道路、克林图工业园等项目,具有丰富的海外项目管理经验。因突出表现,曾获局优秀团支部书记、局先进工作者、埃塞俄比亚使领馆海外党建党组织“两优一先”优秀党务工作者等荣誉称号。

坚持党建引领 “走出去”学经验

为了更好地将中国标准在海外落地生根,翁新航坚持党建引领生产的工作模式,带领项目部党员发挥先锋模范作用,要求全体党员立足本职岗位,围绕项目建设工作,充分发挥党员的“五带头”作用,不断加强理想信念、道德水平、业务能力、岗位创新和服务群众等方面的示范引领作用。党员带头走出去学习中铁七局、中铁二十一局等中资单位的先进经验和做法,在不到3个月的时间里,完成承包商主合同及当地人文风俗的分析研判,把埃塞俄比亚区域内5个公路项目部的人员、机械、资金等进行统筹规划,主动把资源倾斜至具备生产

扎根海外 奋勇担当

规模的梅塞项目部。同时,翁新航用行动诠释党员的责任担当,奇达和丘丘拉项目部中标以来,他抽调骨干力量,迅速成立项目部管理团队跑步进场,有序开展施工生产,还积极推动孔亚项目部的收尾和默克菜项目部的清算工作。在翁新航的带领下,各个项目部忙而不乱,稳中有进,得到业主埃塞俄比亚公路局和各个项目部监理公司的一致肯定。

坚持纵深推进 “融进去”创效益

翁新航善于总结经验,他对公司历年来在埃塞俄比亚施工的几个项目部管理成果进行分析和总结,并把属地化管理、企地关系建设等方面的经验教训形成样板书发送给各个项目部。在财税方面,翁新航重新明确财经纪律,并提出三个提前要求,即提合同签订前,提前审查合作方资质、提前审查合作方资产、提前办理至少为当地保险的担保。另外,在付款

前必须要出具完税许可证及上季度纳税证明,方可完成付款。通过依法合规的手段和明晰的具体要求,打实项目外账成本,努力规避财税风险。在设计进度方面,翁新航汲取之前项目部因设计滞后导致后续施工组织不断落后的教训,安排一名专业技术人员负责与设计合作方进行对接。同时,与设计合作方约定每个月10日前召开例会,亲自参与并做好本月设计进度计划,目前新中标项目部设计进度有序可控,措施取得较好成效。在资源方面,通过考察,翁新航今年从国内引入三家中方施工队伍,并以这三家施工队伍为轴心,带动其他施工队伍,分配好工程量、机械资源和部分人力资源,通过中国队伍带动当地队伍的方式,把项目部整体工作打开。

坚持人文关怀 “扎下根”拓市场

因对国外环境不熟悉,员工活动范围仅局

限于项目部和施工现场之间,翁新航十分关心员工的工作和生活情况,经常与员工谈心谈话,并严格执行公司境外员工管理“六安”法则,组织开展各类文体活动,让员工能够感受到项目部的温暖。针对埃塞俄比亚治安状况恶劣的情况,项目部组织加大安保投入,雇佣专业安保力量,健全风险评估体系、监测预警机制,强化防抢、防劫持等应急培训,执行“外出四必须”制度,强化员工生命安全保障。同时严格执行员工休假制度,让员工能有充足的时间回国和家人团聚。翁新航只要回国,就会亲自走访项目部员工家庭,送上感谢信和慰问品,还及时为他们解决生活中遇到的困难,切实为海外员工解决后顾之忧。心往一处想劲往一处使,在翁新航的带领下,全体埃塞俄比亚参建员工凝心聚力、锐意进取,顺利完成奇达项目部和丘丘拉项目部节点施工任务。(邓俊杰 翁新航)



学习新党章 永远当先锋

本报汉川讯 “全体党员要以新党章为镜,常照自身、查摆问题;要以新党章内容为尺,常量自身、取长补短。”11月14日,在中铁四局沪渝蓉高铁武宜段2标二分部(一公司)开展的“学习新党章 永远当先锋”专题党课上,党支部书记程拥军竭诚全体党员。

此次专题党课由程拥军领学,带领全体党员集中学习新党章内容,旨在引导党员自觉用党章和党规党纪规范自己的言行,深刻领会党的二十大精神;把党章的精神和要求内化于心,外化于行,兢兢业业工作,以身作则学习党章、把握新党章中的新理论、新观点、新内容,全面准确地领会党的各项活动的

基本规章。通过学习,党员还充分认识到党的二十大对党章进行修改的时代背景、具体的修改内容。党章修正案共修改50处,其中总纲部分修改37处,条文部分修改13处。

最后,全体党员在程拥军的带领下重温入党誓词。同时,要求党员对入党誓词的每一句话、每一个字都要内化于心、外化于行,从中解读党的初心,矢志不渝地践行党的宗旨使命。

课后,全体党员围绕学习贯彻党的二十大精神,结合工作实际,开展热烈讨论,营造出浓厚的学习氛围。

(史金豆)

本报青岛讯 “自从有了物业处,下班有热腾腾的饭菜,宿舍区也干干净净,就像回家一样。”“是啊,只有在四局,我们才有这个待遇。”11月12日,在中铁四局七分公司青岛地铁5号线项目部施工现场,几位协作队伍农民工互相交流道。

11月份以来,该项目部工会实施协作队伍农民工生活区管理“物业化”,聘用专业物业管理

人员在生活区设立物业处,为协作队伍农民工的餐饮、卫生、安保等提供“管家式”服务。同时,项目部工会还为协作队伍农民工食堂安装电视机,配备充电柜、餐桌餐椅,制作悬挂食品卫生宣传牌。在宿舍配置衣柜、脸盆架,并设计制作统一的床上用品四件套,进一步提

工地有了“物业处”

升协作队伍农民工的幸福感和归属感。

“物业处是协作队伍农民工的温暖港湾,它搭起项目部管理人员和协作队伍农民工之间的‘连心桥’,当他们感受到我们的关心和用心,自然会更加用心工作。”该项目部工会先后投入60余万元,创建工地“物业处”,并积极开展“三个一”活动,即一起学习、一起干活、一起吃饭,进一步拉近班组长与协作队伍农民工之间的精神距离。

自物业处设立以来,专业、科学、规范化的后勤管理服务切实保证项目部环境的整体优化,激发了协作队伍农民工工作热情,为项目部施工生产积蓄前进力量。

(张书明 鲁颖)



《莫伸手》

(王超作)

本报阿勒泰讯 “忠于职守,廉洁奉公”“清正廉明,两袖清风”“兴廉洁之风,树浩然之气”……一幅幅发人深省的廉洁电脑屏保,跃然呈现在中铁四局七分公司北(屯)黄(花沟)公路项目部员工的电脑屏幕上,让全体员工生活在浸廉风、赏廉语、润廉意浓厚的“文化养廉”氛围中。

为切实推进项目部廉洁文化建设,让廉洁文化成为党员领导干部和“六管”人员干事创业的底色。同时,充分发挥廉洁文化在

屏保文化 思廉养廉

党风廉政建设和反腐败工作中的重要作用,真正使廉洁文化成为项目部文化的一部分。11月10日,该项目部党支部开展“屏保文化 思廉养廉”主题党日活动,项目部掀起你争我抢的“换屏”热潮,员工们纷纷为电脑换上养廉、养心的廉洁屏保。

此次主题党日活动,让员工在潜移默化中接受教育,使廉洁成为一种责任与习惯。同时,为员工敲“警示钟”、打“预防针”,让廉洁文化真正入脑入心。(贾明明)

本报南昌讯 为持续抓好后备干部队伍建设,优化公平、公正、公开的选人用人机制,完善人才梯队建设,将“有思路、有办法、有担当、有作为”的优秀干部培养出来,选拔上来、使用起来,中铁四局安公司党委多措并举打好干部人才培养与任用的“组合拳”,全面实施企业人才梯队建设。

强化顶层设计,抓好八支人才队伍的建设。聚焦解决企业人才工作存在的突出问题,制定《中铁四局安公司人才梯队建设实施方案》,建立由公司党委统一领导、各职能部门主责、人力资源部统筹协调的人才队伍建设

工作体系。结合公司目前人才现状及未来发展需要,科学制定“十四五”人才发展规划,计划到2025年,打造一批专业领域全覆盖、人员数量充足、组成结构合理、梯队建设完善的人才队伍。员工总量不突破800人,各类人才总数达到610人以上。围绕党群、技术、安质、商务、物资、财审、现场管理等八支人才队伍建设,压实公司及所属各单位两级管理责任,努力培养造就一支数量适度、梯队合理、高素质的人才队伍,助推企业高质量发展。

强化纳强选优,形成各层级人才队伍的建

设。由各主责部门依据本系统人才队伍实际和公司转型升级、规模发展需求,分层次、分类别确定引进重点。针对新生代员工存在的专注务实、多元兼容、独立自主等特点,通过集中宣讲、实地走访、新媒体推广等多渠道,构建从认知到认同过程。立足服务公司发展战略,紧贴公司的发展定位,两年来公司逐步引进房建、装饰、市政等紧缺型专业人才23人,为保障公司经营规模的稳步增长、治理效能的不断提升,提供了有力保障。根据劳务派遣人员专

多措并举打好人才培养“组合拳”

业及岗位的不同,通过面试、笔试、日常考核三个方面,对其工作质量、专业知识、团队协作、职业潜能等方面每半年进行一次综合评价,根据考核总成绩择优推荐,杜绝“论资排辈”现象。

强化培育赋能,不断拓宽人才培养途径。突出人才培养的针对性和有效性,从思想政治、廉洁勤政、责任担当、能力素质、应急应变等各方面,由各系统制订年度培训计划,分层分级、按需施教。两年来,公司共举办各类专业培训活动18次,累计培训员工600余人

本报合肥讯 “你的提议非常好,我已经安排办公室人员去采购暖宝宝、保温杯了,一定让大家暖暖和和上夜班。”11月12日,中铁四局四公司宿松路涉铁项目部技术员阎星楷收到项目部党支部书记杨浩的回信。

今年10月份,在该项目部驻地门口多了两个崭新的信箱,一个是员工来信箱,一个是书记回信箱,专门用来接收和回复员工提出的建议、问题。目前,该项目部正在大干,员工身体和精神压力都较大,虽然项目部定期通过谈心谈话、文娱活动、问卷调查等形式来了解员工诉求、倾听员工心声、缓解员工压力,但是由于性格或者其他原因,部分员工不好意思说出自己的想法、所遇难题和对项目部后勤管理上的建议。为此,杨浩安排办公室员工在驻地门口挂上两个信箱,并统一制作一批信纸发放给员工。在信中,员工可以表达诉求、反映问题、建言献策,便于杨浩全面了解员工思想动态,化解员工关注的热点、焦点问题,处理员工项目部管理的意见和建议。

根据员工信中提出的具体内容,杨浩逐一进行回复,让员工反映的事情件件有落实、事事有回音,极大调动员工参与项目部管理及反映问题的积极性,持续提升项目部民主管理的质量和水平。截至目前,“书记信箱”共收到15封信,杨浩则根据员工诉求,帮其解决夜宵、取暖、洗浴等多个问题。

“每次收到员工来信,对难度小的事情立刻解决回复,对需要一定时间处理的事情做到5天之内必须解决,让员工放心、安心。”杨浩说。

“收到杨书记的回信,我们都很感动,以后遇到问题,我们还找杨书记。”阎星楷说。

(丁英华 王晶)

项目部党支部书记的信箱

强化考核激励,调动人才干事创业的活力。建立重点培养对象半年考核评价制度,定期

对培养对象进行综合评价,对于表现优异者及时推荐,作为公司党委、公司选拔任用的重要依据,连续考核不合格者,从“备选库”中排除。建立“全员绩效”考核框架体系,突出工作质量、解决问题、工作效率、工作态度、专业知识、职业潜能、团队合作等七个方面,实施“一人一表”绩效管理,以年度为考核周期,根据考核结果对员工进行分类等级评定。注重对考核结果的应用,考核结果作为绩效分配、评优评先、岗位晋升的重要依据,努力形成“以优促进、以优促精”的工作氛围。(杨敏)