中铁四局2022年度思想政治工作经验交流(摘编)

编者按

2022年12月30日，中铁四局2022年度党建思想政治工作会议召开。会上，二公司、四公司、建筑公司、局安全质量监察部作现场交流发言，局纪委、一公司、七分公司、八分公司、钢结构建筑公司、上海公司作书面交流发言。本报特刊登这10家单位和部门的经验交流材料摘要，供各单位学习借鉴。

勇担兴企使命 打造强企“尖兵”

中铁四局二公司党委

注重严选善用 立好选人用人“风向标”

一是在严格规范上下功夫。结合局党委要求，修订《领导人员管理办法》等规章制度，树立鲜明的选人用人导向，为切实选拔出优秀领导干部提供制度保障。以‘选准用好’干部为目标，坚决把好干部用人的‘五个关口’，坚持‘五不上会’，即：没有经过组织严格考察的不上会、民主推荐率达不到要求的不上会、党政正职意见不统一的不上会、分管领导有不同意见的不上会、应出席的班子成员不足三分之二的不上会。2022年，选拔任用助理级以上干部97人，均严格履行了决策程序。

二是在机制创新上下功夫。扎实推进经理层成员任期制和契约化管理，坚持职业项目经理申报业绩为先，探索经营系统‘业绩说话、自动升降’等选人用人机制，进一步营造了干事创业的浓厚氛围。三年来，公司新提拔的中层管理人员中，本科及以上学历占比76.79%，中级及以上职称占比64.29%，干部人才队伍在文化程度、学历层次上逐渐优化。

三是在干部年轻化上下功夫。推行年轻干部人才双向交流、交叉任职；运用技术人员‘1357英才计划’的有效经验，建立健全各岗位层级应知应会内容，完善考核认证体系，打通‘行政+专家’职业发展通道；深化‘导师带徒’创新培养机制，巩固“金牌导师1+1”品牌活动建设成果，推动公司青年员工队伍梯次升级。2022年，选拔任用助理级及以上干部中40周岁以下占比达80%。

注重搭台实练 当好成长成才“助推器”

一是坚持多渠道搭建平台。大力弘扬争先文化，编印《二处春秋五十载》，让敢为人先、行稳致远的文化融入员工血脉；实施本部与项目岗位交流、党政交叉任职、轮岗交流，以及年轻干部、后备干部管理等一系列制度，多途径、多渠道提升领导干部的能力才干。一年来，本部与项目交流、党政岗位交流共计92人次。

二是坚持培训中苦学成才。以‘补短板、强素质、提能力’为目标，实施‘补钙、筑基、提能’工程，打造干部‘全覆盖大培训’格局。围绕党的二十大精神学习宣贯，“尖兵工程公司”创建等课题，一年一个主题开展学习教育；全面推行干部理论学习制度，从严落实支部组织生活会、谈心谈话等制度。积极选派优秀领导干部参加局青年干部、大商务体系等培训，并通过行动学习、成果分享等形式，实现培训效果最大化。自主举办项目经理、项目书记能力提升培训班，开展由项目总工、商务经理、现场副经理等组成的‘精英人才’专项培训班，贯通复合型人才培养通道。

三是坚持实践中锻炼才干。立足于完善项目经理梯队建设，试行副科级常务副经理制度，在通过商务思维和安全生产资格考核认证后，提前介入项目全面管理，培养项目经理后备人才；选拔隧道专业人员充实到CZ铁路建设工地，开展大机配套等技术探索，提升高原高寒隧道施工能力；选拔桥梁施工精兵强将，并定向引进2名博士毕业生，分配到甬舟铁路西堠门大桥锻造，提升跨江越海桥梁施工能力。

注重严管厚爱 用好考核“指挥棒”

一是完善考核激励机制。推行经理层成员任期制和契约化考核，不断优化调整层级激励体系，差异化调整公司领导班子绩效薪酬，与所管片区的安全、质量、效益等指标直接挂钩；制定实施《基层单位领导班子成员任期制和契约化实施细则》，将经理层任期制与契约化管理向基层领导班子成员试点延伸，层层压实管理职责。2022年，对103个项目进行年度绩效薪酬考核，合计兑现3000余万元，兑现比例42%。

二是加强考核结果应用。坚持每年开展项目层级领导班子成员民主测评等工作，考核结果在绩效兑现、选拔任用等方面加强应用，对优秀者提拔重用、对有潜力者重点培养、对岗位不适应者调整交流、对不称职者退出岗位；按照干部管理权限，完善领导干部问责、退出等系列制度，保证了领导干部工作有激情、岗位在状态。

三是严管厚爱同向发力。着力加强对项目领导班子成员的履职监督和责任追究，发现问题敢于动真碰硬、形成震慑；对上级巡察、内外审计、成本督查、日常检查等过程中发现的问题，加大责任追究力度。在严管的同时，加强对领导干部的真诚关爱，试行《免责事项清单及实施办法》，建立健全容错纠错机制，重兜底，促担当，鼓励领导干部担当作为，激发改革创新活力；坚持谈心谈话制度，做到‘三必谈’，即提拔任职前必谈、岗位调整前必谈、退岗退休前必谈，让干部管理有温度。

注重引入留住 念好人才引育“三字经”

一是人才引进重“活”。立足提升校园人才引进层次，通过建立校友会、校园形象大使等人才联谊组织，签订科研、校外实习基地等合作协议，加大‘双一流’院校及交通铁路建筑强校人才引进力度。2021年以来，公司在‘双一流’及系统强校共招聘184人。立足‘短期满足业务需要，长期支撑战略发展’目标，构建组织荐才、社会觅才、平台选才、个人举才有机结合的社会人才引进体系。2022年，先后引进社会成熟人才33名，均持有一级建造师、一级造价师等各类注册证书。立足自有产业工人队伍新需求，从职业院校引进了7名大机配套施工作业人员，充实到CZ铁路项目，以‘全国优秀农民工’周国锋为代表的专业团队，实施“一对一”传帮带，种好自有产业工人队伍建设‘试验田’。

二是人才培养重“质”。着眼于搭建人才培养体系，成立盐城分公司登瀛学堂等6所‘区域学堂’，将教育培训重心向区域项目转移，强化‘培训共学’功能定位，成为全局‘区域学堂’模式首创先行者；着力打造‘精英人才贯通”培育拓荒”线上培训”岗位练兵”金牌导师1+1’等人才培养工程，着力提升人才培养质量。着眼于激发人才潜能，出台项目技术负责人履约能力考核办法，实施A、B、C三级动态管理，并与岗位任用、薪酬挂钩；依托‘党员创新工作室”李军民技能大师工作室”裴维勇劳模创新工作室’等平台，开展‘高精尖特新’课题攻关，培养特级技师11人、高级技师27人，取得发明专利15项。着眼于专业人才培养，出台《基层单位业务系统负责人履职能力考核管理办法》《施工员管理办法》等制度，重点抓好党群、商务、现场等7支人才队伍培养，做好‘雄鹰’等4支紧缺人才队伍建设，全年组织岗位胜任力考核322人次。

三是人才关怀重“心”。聚焦典型引领，择优申报扶‘创效功臣”十岗百佳’先进典型29人次，选树公司‘首席员工’等各类先进230余人次，并广泛宣传他们的先进事迹，以身边事引导身边人。聚焦员工关切，确保员工每季度休息休假不少于6天；连续15年开展‘7.18’优秀工程技术人员及家属座谈暨观光活动；连续6年开展‘缘分天空’青年交友联谊，23对青年员工成功牵线搭桥；戒立七家区域分公司，实行员工属地化管理，多措并举提升员工认同感、归属感、幸福感。

坚持问题导向 注重抓实见效 全面增强政工干部队伍战斗力

中铁四局四公司党委

量质并重 源头把关 持续优化政工干部队伍结构

一是引进新鲜血液。借助局授权自主引进施工劳务人员契机，近三年引进文科毕业生48名，安排到项目办公室系统，为基层政工队伍充实了新生力量；同时对其实行定向培养，把“分到项目有人带”作为首要考量因素，即定向分配到优秀项目书记所在的项目，利用导师带徒、签订责任状等形式，确保文科见习生在“好师傅”的帮助下，既能专心学到业务又能安心扎根企业。

二是严把转入关口。不折不扣贯彻局党委“决不能把政工岗位作为‘安置岗’和‘过渡岗’”的要求，坚持从严卡控、超前谋划，确保宁缺毋滥、有备无患。利用年度干部考核之机，对行政干部转岗政工的意愿和条件进行摸底，将有转岗意愿、有政治素养、有发展潜力的行政干部纳入备选名册，有意识地挖掘“好苗子”，提前1至2年安排其以支部委员、党群协理员等身份兼职党群工作，在实际工作中有意识地压党建担子、交政工任务。近三年从安质、财务、营销等转岗而来的21名政工干部中，80%以上至少提前1年纳入转岗备选名册，通过针对性的锻炼，成熟一个转岗一个，从源头上保障了转岗政工干部选优配强。

三是推进梯队建设。着力加强后备政工干部队伍建设，对办公室系统、兼职党群干部及其他有意转岗人员中的优秀人才，不限专业岗位，统一纳入后备管理，在工作上同部署严要求，在激励上发放兼职津贴、纳入评优评先，不断拓展政工干部储备的宽度和厚度。通过多措并举，使得政工干部的来源数量更多、质量更好，公司整个政工干部队伍的专业结构和年龄结构持续优化。全公司现有专职政工干部103名，本科及以上学历、40周岁及以下占比均达60%，相比2020年提升15%以上。

学用结合 多维培养 全面提升政工干部队伍素质

一是抓活党群业务学习。在学习内容上突出应知应会，通过编印党群业务手册、党群交底清单和党群制度汇编，简洁明了告知基层党群工作到什么时间要做什么事，讲清每项工作的具体流程、注意事项及内业模板；在学习形式上推行党支部周学习制度，采取人人上讲台、轮流领学、主题研讨等方式，组织党员学政治理论、学规章制度、学业务知识；在学习方法上推陈出新，连续举办三届党建论坛，由公司领导、本部和基层优秀政工干部作为主讲嘉宾，通过开放式提问、互动式访谈，就党建工作、人才培养等课题集思广益、深入探讨；在学习载体上注重实效，党群工作交底手把手现场教，结合项目特点指导策划党群工作的着力点与特色亮点，党群业务培训实打实脱产学，在课程设置、课件评审和结业考试上从严把关。

二是抓实党建实战锻炼。坚决贯彻“一切工作到支部”的要求，以支部建设为主阵地、以党建活动为主战场，通过大力开展党建联建、党群共建，全面提升政工干部活动展作为、抓党建促发展的实际能力。近三年，在引江济淮、合肥地铁、磨店房建等重点工程与业主单位、地方政府建立党建联盟，开展党建联建活动30余场，在南沿江、巢马、合新等项目承办省级劳动竞赛、技能大赛和全局集体婚礼等大型活动60余场，既推动了公司党建工作有声有色、有形有效，更锻炼了一大批政工干部策划实施、组织协调、总结宣传的能力，找准了党建工作的着力点切入点，实现了边干边学边提升。如重庆科学大道项目围绕急难险重任务大力开展党建联建暨劳动竞赛活动，确保了项目年度完成产值超10亿元，项目部荣获“全国工人先锋号”，项目书记张鹏也被评为局“十岗百佳”；磨店房建项目以党建联建为抓手，内强管理、外树形象，在探索房建开发代建模式、积累特级资质业绩、培养专业人才队伍等方面取得突破，并实现了项目滚动中标63亿元。

三是抓牢综合素质提升。始终坚持以复合型为目标，以公司党群部门和基层政工岗位多岗位轮岗交流、多层级历练培养为主要途径，全面提升政工干部综合素质。党群部门构建“大政工”格局，通过部门之间轮岗、开展联合督查等，加强工作协同联动，发挥指挥中枢作用；项目书记做好“两手抓”示范，围绕“三懂三会三过硬”，着力培养党建引领能力、市场开拓能力、安全管理能力、商务管理能力、生产组织能力和应急处突能力，全面提升抓党建带队伍、抓管理促发展的综合素质。

严实相济 明责履职 切实增强政工干部队伍动能

一是专项考核精准发力。在全局范围内率先出台《基层政工干部年度考核办法》，对政工干部实行党建工作和发展业绩双考核，从党建责任制考核、业务考试、项目完成经营管理指标和个人测评优秀率等四个方面，构建可量化、易操作的履职考核评价体系，为科学、合理进行政工干部考核提供了充足依据。

二是全过程考核有效覆盖。在政工干部述职考评上，实行年度述职和季度述职相结合，且季度述职不打招呼、随机点名，促使基层政工干部在日常工作中时刻绷紧弦，坚持将主要精力放到抓党建、带队伍上，做到党建工作和项目管理统筹推进、相互促进。在党建工作考核上，创新开展过程中党建督查，2021年抽取20个重点项目进行督查，2022年对所有在建项目实现全覆盖。党建督查的内容与责任制考核相区别，侧重于阶段性重点工作的落实、局党委巡察等通报问题的整改，尽可能避免以内业资料决定考核结果，树立更加注重工作实效的导向。通过全过程、全方位、全覆盖的考核和专项、持续的整改，使得政工干部牢固树立“抓党建是本职、不抓党建是失职、抓不好党建是渎职”的责任意识。

三是考核结果严格运用。公司党委在考核中不搞好人主义、平均主义，近两年对6家党建责任制考核结果为“较差”的单位党组织负责人，分别做出了责令作出检查、诫勉谈话的处理。三年来，因政工干部考核、亏损项目问责等，对政工干部给予降免职处分8人次，在全公司范围内营造了考核动真碰硬、干部能上能下的浓厚氛围。

严遴选 强素质 重评价 以强化项目经理队伍建设引领企业发展

中铁四局建筑公司党委

聚焦严遴选 多措并举持续充实“人才库”

一是加强项目经理后备选拔。对全公司业务骨干和管理骨干进行梳理，建立项目副经理和项目经理2个后备人才数据库，其中后备项目副经理36人、后备项目经理17人，并定期盘点人员信息，根据实际情况进行动态调整。同时，公司结合企业发展需要和发展规划，重点突出后备项目副经理、后备项目经理的多岗位历练和综合成长，注重选拔优秀的项目总工、副经理到执行经理岗位，坚持业务与管理“两条腿走路”。在经验积累方面，坚持从小项目到大项目循序渐进培养，不断提升和优化后备人才数据库的梯队性和含金量。目前，公司在岗项目经理38人，其中经项目总工岗位锻炼提任的占92%，35周岁及以下6人、36至40周岁15人，整体平均年龄40岁，低于全局平均年龄。

二是搭建优秀人才引进平台。在注重内部选拔和重点培养的同时，因地制宜拓宽后备项目经理人才来源渠道，与国内猎聘、智联等知名人才机构合作，持续加大公司所需的房建工程、公用工程等领域人才引进力度，近两年共引进社会人才近50人，其中持有一级建造师、一级造价师执业资格证书的占比65%，硕士研究生4人。

三是严格任职资格遴选标准。公司从严执行局关于项目经理持证上岗的管理规定，结合实际完善项目经理队伍选拔、任用和管理体系，制定《管理人员管理办法》，明确规定提任项目经理必须持有注册一级建造师执业资格证书，对于已在项目经理岗位任职但未取得任职资格认证的项目经理，在4年过渡期内扣发基本薪酬，按照基本薪酬标准的80%发放。目前公司项目经理持证上岗率为63%。

聚焦强素质 内外兼修督促练就“硬本领”

一是坚持培训实战两手抓。坚持在实战中培养、在培训中提升，公司以能力建设为核心，按照“奔着不会去”“按照需求来”的思路，每年制订培训教育计划，采用轮岗锻炼、委外送培等方式进行重点培养，目前全公司已有45名项目经理（含副职）参加局项目经理岗位胜任力建设与提升学习班，在岗项目经理参培率达86.5%。同时，高度重视实战练兵，坚持把重点、难点、大体量项目作为后备项目经理培养的“试验田”，制定实施重点项目人才培养方案，不断优化公司项目经理队伍结构和质量。通过系统培训和实战锻炼，公司项目经理队伍实战化态势凸显。

二是注重对标交流常态化。公司聚焦找标杆、比差距、查原因、学标杆、超标杆5个维度，将“走出去”作为项目经理队伍培养的重要抓手，每年组织全体项目经理到中建三局二公司、中铁建工山东分公司等业内标杆企业对标学习1至2次，组织他们照镜子、谈体会、理收获、补短板，并对管理改革、绩效分配、承包兑现、人才培养等方面先进做法逐步予以消化、吸收和落地。近几年，先后涌现出全国优秀项目经理2人、省级优秀项目经理4人、地市级优秀项目经理9人。具有主持10亿元以上大体量、高难度工程项目施工管理经验的项目经理18人。

三是狠抓人员培训取证率。为提升项目经理的持证上岗率，公司每年适时发布一级建造师执业资格证书考试培训通知，及时掌握报名考试情况，统计并通报全公司生产口副职及以上人员持证数据，针对全公司14名在项目经理岗位但未取得一建资格认证的项目经理，已组织他们在年初公司年度工作会上集中与公司主要领导签订《项目经理执业资格取证责任状》。2022年，全公司共组织一建取证送培2期240人。通过狠抓项目经理队伍持证上岗率，取得显著成效，目前公司共有一级建造师持证人员132人，后备项目经理人才储备充足。

聚焦后评价 以目标导向大力培育“领头雁”

一是突出有为有位导向。为提升项目经理履职能力和综合素养，公司严格贯彻局《项目经理任职资格体系制度》等制度办法，严格依照项目经理队伍选拔、晋升、评价、薪酬、退出标准，扩大项目经理考核评价的结果运用，从管理体系和考核制度上真正打破薪酬晋升和职级晋升“天花板”，消除职业发展顾虑，对创新创效业绩突出的项目经理，公司优先作为上一层级管理岗位推荐人选，打通项目经理晋升通道，有效强化了“凭实干说话，靠业绩卡位”的良性氛围，激发了项目经理队伍干事创业的积极性和创造性。2021年，根据公司项目经理队伍综合业绩考核结果，向局推荐提职公司总经理助理、副处级职业项目经理4人，其中1人提任公司领导副职。

二是突出奖优罚劣导向。制定下发《建筑公司基层单位中层干部年度考核实施方案》，进一步优化、量化项目经理队伍考核方式和标准。从管理能力、群众基础、工作业绩等多个维度对公司全体项目经理进行综合考核，2021年度项目经理专项考核中对排名靠前的2人予以表彰，对考核得分靠后的1名项目经理进行提醒谈话。通过考核，从制度上激发项目经理岗位从业人员的危机意识和紧迫感。2021年，公司项目经理年度薪酬最高达67.4万元，项目期末考核兑现最高奖励47万元。

三是突出创新创效导向。以合肥城西桥家园B组团项目、上海华为青浦产业园项目为试点，探索建立工程项目现场经费总额承包模式，以无锡蜂巢能源研发中心项目为试点，首次推行高额风险抵押金考核兑现模式，目前均取得良好成效。海南管廊预制厂项目经理张威积极探索和创新管理模式，成功在央企集中竞争的海南市场实现滚动发展，先后滚动承揽了7项、26.9亿元工程项目，在外部市场签订装配式构件订单19项、销售额超1亿元，并获得良好经济效益。近三年，根据项目经理队伍创新创效结果，先后授予公司“好班子”23人次，累计兑现创新创效经济奖励1833.64万元。

聚焦安质人才育用 筑牢企业发展基石

中铁四局安全质量监察部

坚持‘三化’培养 提升安质人才履职能力

一是实行差异化培训。针对安质岗位的特殊性、专业性和重要性，实行全员取证培训、岗位认证培训和注册取证培训的差异化管理，实现岗前必培训、上岗必持证。实行安质系统全员取证培训，2022年共组织培训3次，累计参加培训3104人次，考核合格2466人。实施安全总监、安质部长岗位资格认证培训和安全员、质检员取证专项培训，近五年累计组织安全总监、安质部长岗位资格认证班19期，培训认证1046人次。举办注册安全工程师、安全员、质检员取证培训班50期，分别取得注册安全工程师、安全员、质检员从业资格证书378本、7837本、1936本。

二是探索专业化培养。探索实施委培轮训机制，加大重点安质人才专项培养，选取由子分公司择优推荐的安质人才重点培养对象，在局安质部进行为期六个月的集中学习培训，着重从“学、写、检、授、会、考”六个方面进行学习和实践。目前第一期轮训的6名学员已经结业，第二期8名学员正在学习中。培训模式得到了送培单位的高度认可，目前，一、七、钢结构建筑等公司已比照局委培轮训机制，实施项目安质人才的培训锻炼。

三是推行信息化网教。针对传统教育培训模式下师资不强、能力不一和专业不全等问题，全面推行安全教育培训工具箱、网上安全“微课堂”等多个培训平台。全局现有542个项目使用安全教育培训工具箱和网上安全“微课堂”，2022年自主学习78691人次，累计608134课时。此外，通过季度安全生产视频会、专题安全生产视频会等方式，加大全员安全质量事故警示教育，全年开展全局性警示教育6次，受教育人员约25000人次。

聚焦‘三员’使用 铸造一线安质防护堡垒

一是用好基层项目安质人员。以基层项目为单位，以项目安质人员为主体，全面推广安质工作标准化流程，加强安质人员之间的对标交流、观摩互学，着力提升安质人员的现场管控能力。制定安质人员月度工作任务清单，量化考核指标，将考核结果与安质人员绩效挂钩，着力提升安质人员的工作主动性。针对劳务派遣身份的安质人员，将其岗位履职业绩与身份转录挂钩，连续考核优秀的劳务派遣安质人员，可以优先转为正式员工。目前，全局在建项目中，专职安质人员在项目员工总数中平均占比约6%。

二是用好协作队伍安质人员。大力推进安全质量管理职责向协作队伍延伸、加压，加大对协作队伍配置专职安质人员的督查频次和考核力度，目前全局协作队伍约2677家，已配备专兼职安质人员2857名。协作队伍安质人员始终处于项目施工的最前沿最基层，借助其在现场施工进度了解、安全质量风险识别、突发情况信息掌握、安全质量管理标准宣贯等方面的优势，与项目安质管理人员建立工作联动机制，签订专项《安全质量责任书》，加大过程中的考核监督，形成对项目整体安质管理的有益补充。

三是用好辅助安质管理人员。强化全员安全质量管理理念，建立全员参与安全质量管理的体制机制，联合工会组织建立群众安全监督员体系，充分发挥群众安全监督员的日常监督作用；会同团组织建立了青年安全监督岗体系，充分调动项目青年员工的工作激情和活力；协同技术管理部门建立了网格员体系，围绕工点工序设置网格员，对安全质量责任进行包保，有效降低现场安全质量隐患。据统计，全局现有群众安全监督员2197名，青年安全监督岗岗员1900名，网格员4520名。

依托‘三优’成效 助推企业发展稳步向前

一是安质人员配置更加优化。制定《安全质量管理系统提升实施方案》《安全质量环保专职机构设置及专职人员配备管理办法》等制度方案，构建层次清晰的安全人员配置组织架构。在公司层面，以着力抓好安全生产总监配置为重点，做到17家施工类子分公司安全生产总监或安质负责人“应配尽配”，同时对房地产、投资运营、工程材料等投资、工业制造类公司增设专职安质管理人员岗位。在项目层面，以系统抓好项目安质管理人员和协作队伍安质人员配置为重点，目前全局在建685个项目共配备专职安质管理人员2200余名，且逐渐实现每家协作队伍至少配置1名专兼职安全管理人员。

二是安质人才队伍更加优秀。把安全生产任职资格认证作为从事安质管理岗位的“准入证”，并按照从事工程专业不同，采取专业或综合两种方式进行安全生产认证考核；同时将安全生产任职资格考核认证覆盖到生产、技术、物资机械等岗位管理人员。2022年四季度，全局报名参加安全生产资格考核认证3173人，在目前已完成的安徽、广西片区9场考试中，参考343人，合格率72%。拓宽安质人员职业发展通道，明确安质与技术等岗位的交流任职条件，尤其是加大具有发展潜力的安质人员跟踪培养，纳入项目经理后备人选。近三年，从事安质管理工作满1年及以上的人员中，提任项目党政正职的41人。

三是安质管理成绩更加优异。借助安全质量隐患排查系统，累计排查整治各类安全质量隐患129万余条；积极应对铁路红线督查和股份公司全面隐患排查整治，近两年共有32个项目迎接了国铁集团的红线专项督查，均无质量安全红线问题，顺利通过督查。主动开展重难点项目的安全质量管控帮扶，对杭州地铁、庐山站改、上海机场线、CZ铁路等40多个项目进行现场指导，参与管理策划、施组及方案评审；特别是2020年以来，面对疫情防控与施工生产所带来的双重压力，通过制定制度文件提要求、加大检查频次促落实、开展专项检查强督导，保障了企业施工生产从复工复产到稳产高产。2021年以来，全局获鲁班奖7项、国家优质工程奖共21项、李春奖7项、国家级AAA标准化工地3项。

坚持‘严’字当头 锻造纪检铁军

中铁四局纪委

从严选人用人 强化组织活力

一是严把选用关口。坚持干部选用的德才标准，把好人选的政治关、能力关、廉洁关，杜绝“安置型”“过渡型”干部使用观念，大力选用靠得住、行得稳、真干事的纪检干部。严格落实纪委书记、副书记提名考察以上级纪委会同干部部门为主的要求，新选拔11名同志担任局属单位纪委书记，提名考察13名纪委副书记。推行轮岗交流任职机制，纪委书记均从其他单位交流产生，并对同一单位任职超过六年的7名纪委书记进行了交流。

二是严密监督网络。出台《关于加强和改进全局纪检组织建设实施意见》，综合考量企业职责定位、生产经营规模和业务复杂程度，统筹全局纪检组织机构设置和人员配置。加强两级总部监督工作，选用1名部门副职兼任机关纪委书记，并配备一定数量的纪委委员。在全局基层党支部设立纪律检查委员，在600余个在建项目设立党风廉政监督员或党群工作协理员，实现监督全覆盖。

三是严管后备队伍。建立全局纪检人才库，成立执纪审查小分队，通过民主推荐、组织考察等途径，吸纳财务、审计、成本、法律、人力资源等专业人才进入纪检系统。三年来，共有19名专业干部交流到纪检领导岗位，14名纪检干部交流到其他领导岗位，形成了愿意来、留得住、出得去的双向循环良性通道。截止目前，全局共配备专兼职纪检干部101人。

从严教育培训 强化能力提升

一是严守思想防线。推进学习教育活动常态化，开展“守纪律、讲规矩、作表率”“学清单、用清单”党规党纪教育，组织观看《第一大案》《叩问初心》警示教育片，企业培训讲授廉洁课程300多场次。开展“忠诚担当、岗位争先”等主题教育活动，纪检干部撰写廉洁风险心得体会94篇、工作调研报告36篇，征集“廉洁从业”主题文化作品130余幅，开展巡回宣讲59场次。组织拍摄警示教育微电影《践行初心》，荣获安徽省直机关精神文化建设“五个一”成果奖。

二是严抓业务培训。制定纪检业务讲座实施方案，每年开展10余次纪检业务讲座培训，做到纪检干部学习常态化。举办全局纪检干部培训班，217人次接受了业务培训和业务考试。先后选派114人次纪检干部参加股份公司纪检业务培训、全局领导人员制度化轮训、清华大学领导力提升、中国纪检监察学院培训，进一步开拓视野、提升能力。

三是严推岗位锻炼。实行交叉任职，在局总部与子分公司之间、子分公司与工程项目之间、纪检系统与其他系统之间进行横向或纵向轮岗。加强联动办案，定期召开座谈交流会和工作研讨会，先后抽调30余名执纪审查小分队成员参与百余起问题线索核查工作。加强挂职锻炼，先后选派6名纪检干部到国资委纪检组、股份公司纪委、省市纪委监委挂职锻炼，逐步成长为系统业务骨干。

从严监督管理 强化作风转变

一是严格监督管理。严格落实廉洁谈话制度，对局属单位纪委书记开展日常履职谈话76人次、任职廉政谈话45人次，建立纪检干部廉洁档案71份。坚持刀刀向内，强化自我净化，防止“灯下黑”。开展自查自纠工作，督促纪检干部做到自警、自觉、自重。

二是严肃考核评价。出台《子分公司纪委书记述职述廉暨履职履责考核评价实施办法》，每年成立3个考核组对20余家局属单位纪委书记履职履责情况进行考核。认真落实子分公司纪委向局纪委报告工作制度，每年组织开展子分公司纪委书记述职评议工作，10名纪委书记进行了现场述职，24名纪委书记进行了书面述职。

三是严明作风要求。聚焦“四风”问题，开展形式主义、官僚主义专项整治工作，开展为群众办实事、为基层送廉洁等活动。出台《关于做好重大节日期间有关工作的意见》《关于对内部违规吃请送礼等问题加强监督问责的十条措施》，通过专项督查、明察暗访等形式加强监督检查。出台《纪检工作先进集体和优秀纪检干部评选表彰办法》《纪委人员出差、休假、培训和授课等事项管理规定》，严明作风要求，激励干部担当，做到打铁必须自身硬。

从严执纪问责 强化作用发挥

一是严负监督职责。聚焦“三个转变”、安全生产、疫情防控、国企改革等政治监督要求，扎实推动管理提升年、效益提升年、品牌提升年活动。督促推动党委严格落实“第一议题”机制，推动党委对企业生产经营改革管理重大问题的前置研究，确保“三重一大”决策程序规范、务实高效、风险可控。督促构建“7+N”大监督格局，制定《大监督工作手册》《责任追究与处罚手册》《尽职合规免责事项清单》，推动了监督资源有效整合、监督体系不断完善、联合监督不断深入。

二是严查腐败问题。坚持把纪律审查作为最直接最有力的监督手段，聚焦重点领域、重点环节、重要岗位，坚持无禁区、全覆盖、零容忍，持续释放高压反腐的强大震慑。联合审计、商务等部门对企业经营管理行为、制度执行过程偏差等情况开展专项联合调查。

三是严防廉洁风险。加强对“一把手”和领导班子成员的监督，开展定期沟通谈心谈话，并就经营廉洁风险存量、干部违规经商办企等廉洁风险及时进行提醒。推动企局制度体系建设，收集各类管理问题线索165条，提出再监督建议89条，督促整改验收问题288个，梳理廉洁风险点127项，制定风险防控措施132条。