

深耕肥土育人杰

“人既尽其才，则百事道俱举；百事举矣，则富强不足谋也。”中铁四局建筑公司合肥分公司于2021年10月成立，凭借优质高效的履约能力，深耕霸都市场，培土育人。分公司现84名员工，共有13人取得一级建造师证书，2人取得一级造价师证书，项目总工认证通过3人，商务、物资、安质系统参培通过部长级认证通过10人，财务、工程技术系统通过主管认证通过6人，已然成为公司基层人才培养的“孵化器”“试验田”，为区域滚动发展奠定了人才基础。

“集约化”管理明确分工

合肥分公司从组建伊始到试运行阶段再至正式运行，随着滚动营销工作的成功开展，已先后承揽了14个项目。承揽的项目越来越多，人员配置不足成了发展的难题。

“把一个人当成两个来用，有的人身兼数职，几个项目部来回跑，虽然加班至深夜是每位员工的工作常态，但安全和质量工作一个也没有落下。”谈到合肥分公司正式运行阶段面临岗多人少的情况，合肥分公司党支部书记靳晓辉记忆犹新。

为此，合肥分公司积极探索人员“集约化”管理模式，充分发挥属地发展优势，吸引一批肯干事、想干事的人来到分公司，2022年成功引入本科院校毕业生20人，双一流院校研究生2

名，一定程度上缓解了人手不足的问题。在人员整合上，合肥分公司大胆的尝试前后方联动机制，推行商务、财务、物设、综合管理人员“后方”集中办公；安质管理人员“流动”办公；工程技术人员“前方”办公，动态补位，实现了人尽其才、人尽其用、降本增效的人员管理目标。同时，合肥分公司还加大对劳务队伍管理人员履职管控，积极从劳务队伍管理人员中发现人才，做到为我所用，统筹共管，编制劳务班组长兼任施工现场网格长、副网格长、网格员，坚持全过程参与、无死角跟踪管理，确保每个项目施工现场24小时安全质量管理“不打烊”。

合肥分公司从人才引进、人员联动、劳务队伍管理三个方面，压实各施工生产管理各环节责任，实现了人才“集约化”管理。

“常态化”培训激发潜能

在全力奋进的路上，合肥分公司秉承“授人以鱼不如授人以渔”的理念，以个人业务能力素质提升为基础，以综合素质提升为目的，以高效同频共振为导向，以分公司快速发展为目标，努力创造各种学习、培训机会，建立“常态化”培训机制。

合肥分公司依托局及公司1357英才培养计划，要求员工参与业务培训，鼓励员工积极取证，强化员工业务板块能力。充分利用局及公

司提供的文体、技能平台，鼓励员工参与其中，发掘员工文体、技能特长，并积极承办、协办相关活动，为员工搭建自我展示的舞台。

除局及公司人才培养计划外，分公司还努力创造各种学习、培训机会，立足员工岗位，开发内部讲师，常态化、随时随地开展内循环式学习和培训。以主要领导为首，讲小事，传真经；以总工、工程部长为导师团队，传授工作经验和方法，传道授业解惑；以分管领导和部门负责人为导师团队，循序渐进的将学习和具体工作融会贯通；每周、每月定期开展业务技能培训和考核，贯通职业晋升通道，切实提升员工履职、创效、创誉能力。

通过一系列学习举措，分公司成功推动教育培训延伸，形成横向到边、纵向到底的教育培训格局，让有经验的人谈经验、会方法的人教方法，更好满足基层需求，真正让课堂紧贴实践一线，成果显著。多位员工荣获局“十岗百佳标兵”、局商务先进个人、公司先进女职工、公司先进生产(工作)者、公司“青年岗位能手”荣誉。

“制度化”奖励成果共享

“发展依靠员工，发展成果由员工共享”。秉承依法依规的理念，合肥分公司在把方向、谋发展的同时，在规定允许范围内探索出了灵活多变的薪酬考核制度，坚持在“制度化”下，发展

成果的共享。

合肥分公司依据公司薪酬管理办法，制定区域薪酬考核制度。考核前员工就本月工作进行复盘总结及成果分享，分管领导、业务部门负责人对其进行综合评分，通过一月一考核，一季一调整的方式，采纳多维度的考察评估要素，建立严格的“按劳分配”绩效机制。同时，对工作中出现的失职、过失、违反劳动纪律等行为的员工进行薪酬扣减，强调岗位及工资非一成不变，让员工从被动成长到主动成长，从被动工作到主动挑担子。

另外，将员工取证成果纳入到薪资激励中，鼓励、发动项目部全员参与取证，释放绩效考核和职业晋升时予以倾斜的红利信号，激发参培取证动能，达到强化管理人员自我激励和约束意识。对于一些没有文凭职称，但又有业务能力水平、取得一定业绩、做出一定贡献的员工，依据制度文件，依法依规进行岗位补差，致力实现灵活多变、多劳多得的薪酬考核制度，以此提高员工工作积极性。

通过在员工培养上的一系列努力，合肥分公司成绩颇丰，先后获得局商务先进集体、公司“夺红旗”劳动竞赛优胜单位、公司2022年度先进集体、公司劳动竞赛优秀组织单位等荣誉。多个项目部也荣获“安徽省建筑安全生产标准化示范工地”荣誉。

金鹿 卢勇龙

泼洒吉祥水 同庆泼水节

本报普洱讯 云南傣族一年一度的泼水节盛会期间，为缓解一线员工工作压力，近距离感受泼水节气氛，4月14日，中铁四局安装公司勐绿项目部工会带领职工前往普洱市整董镇，与当地傣族人民共同泼水狂欢。

泼水节至今已有近千年的历史，活动形式多姿多彩，具有丰富的人文内涵和广泛的群众基础。主要活动包括民众采花、信众皈依、祭祀龙亭、洒水祝福、歌舞活动等

及燃放孔明灯、飘水灯、放高升等内容。

活动现场，项目部职工及整董镇的傣族群众一起敲击金铙、打响象脚鼓、泼洒吉祥水，男女老少载歌载舞，尽情狂欢，沉浸在一种祥和、欢快的节日氛围里。

此次活动，让项目部职工了解当地少数民族风俗习惯，传承民族文化，同时增进了项目部职工与傣族人民之间的友谊，为今后工程建设推进工作奠定了良好基础。

常宝剑

架起“连心桥”打通党建“最后一公里”

本报舟山讯 4月16日，在浙江舟山甬舟铁路项目建设驻地，中铁四局甬舟铁路指挥部党支部书记卢志刚和中铁四局物资公司党委书记黎小刚共同为物资公司甬舟铁路项目部材料厂党群服务站揭牌。同时，还聘任党员刘英顺为公司首个党建网格员。这是物资公司为打通基层党建服务最后一公里所作的全新探索。

该公司甬舟项目部材料厂现有党员两名，非党员员工6名，材料厂所属党支部设在安徽合肥。如何将党组织对党员面对面思想政治教育、群团组织文化活动等工作落实到最基层，成为该公司基层党建工作的难点痛点。而像材料厂这样党员人数达不到建立党支部条件的在外最基层单位，该公司有近20个。

项目分散，党员人数少，这也是该公司近几年，随着企业提质增效转型升级，原有的物资供应服务模式转变给基层党建带来的新挑战新问题。“思想不通找谁倾诉？”“谁来组织开展文体活动？”“工作中需要动员鼓励谁组织？”一方面是现场实际不能组

建党支部，一方面是基层党员及干部员工希望党组织能够面对面为他们提供思想教育和文化活动等方面的服务。

该公司党委面对这些痛点堵点，加强新形势下党建工作创新，树立“一切工作到项目”的鲜明导向，以百“链”成钢先锋党建品牌创建为载体，在打通项目建设物流链、产业链的同时，打通党建上下服务“链”，做到“项目供应服务到哪里，党组织就辐射到哪里，党的工作就覆盖到哪里”。党群服务站为党支部搭建基层单位的“连心桥”，党群网格员承担起党支部联系党员及干部员工的“联络员”。

该公司党委近年来通过设立基层党建工作指导员、实施党建网格化管理等创新组织模式，解决企业基层项目党建“最后一公里”辐射难题，进一步提升企业提质增效能力。两年多来，该公司以高质量党建引领企业高质量发展，党组织政治保障及党员先锋模范作用发挥明显，推动重点工程项目实施战略采购，直接降本增效超15亿元。

左永涛

新闻点击

4月13日，中铁四局三公司领銜全局举办在线学习平台分院管理员培训。培训设置数字化学习发展趋势、直播操作与如何打造线上课程体系等内容，并安排行动学习任务，促进学员掌握平台管理功能，实现知识有效管理。

冯昶 张志奇

4月13日，中铁四局南京分公司阜(阳)淮(北)高速铁路项目部联合濉溪县红十字救援队，开展救护新概念、心肺复苏、

气道梗阻急救、创伤救护四项技术急救知识与技能培训，旨在更好地服务保护参建人员生命健康。

王金

4月14日，中铁四局一公司长丰区域项目部举办“理想信念情怀，爱党爱国爱企”主题道德讲堂。活动共分为“唱歌曲、看短片、讲精神、诵经典、谈感悟、送吉祥”六个环节，共20余人参加活动。

张翔群

图片新闻

地铁工地迎来小客人



4月12日，郑州市金水区艺术小学金科校区老师带领8名学生代表，走进中铁四局城轨分公司郑州地铁7号线建设工地，零距离探访地铁建设。工地技术人员为老师和学生们介绍轨道上的盾构刀盘、皮带机、主控室等盾构机关键部位相关知识。

由思琦 胡镖 摄

主题党日抓安全



4月15日，中铁四局七分公司胶州湾第二海底隧道2标党支部积极开展“我为群众办实事 安全生产跟我上”主题党日活动。图为党员刘洪军正在为现场农民工讲解安全药箱使用方法。

李平辉 摄