

# 二公司徐州分公司党总支以“三抓”提升“三力”

**本报徐州讯** 为进一步夯实基层党组织建设,充分发挥战斗堡垒作用,中铁四局二公司徐州分公司党总支牢固树立党一切工作到支部的鲜明导向,聚焦基础规范、先锋引领、特色品牌,着力提升基层党组织服务生产经营、凝聚员工群众的能力,巩固深化过硬党支部建设成效,为推动分公司高质量发展提供坚强组织保证。

抓基础规范,提升支部组织力。分公司党总支以公司《党建工作责任制考核评价办法》为蓝本,制定《项目部综合考评管理实施细则》,重申“三会一课”、党员活动日、组织生活会等党内生活制度,统一发放党支部活动记录手册,支部工作全过程纪实,推进党支部工作规范化、流程化、常态化。以“基层党组织执纪监督”为工作抓手,发动所属区域党员干部,针对项目技术管理、成本核算、经济分析、经费使

用、劳务分包、物资管理、薪酬发放、外聘人员等方面开展常态化监督,深度参与项目经营管理。坚持重激励、硬约束、严考核,通过“月度综合考评、党总支书记现场检查、支部书记年度述职”等方式强化责任落实,对党支部建设情况严格计分考评,对工作突出的进行奖励,对工作不力的落实考核,对支部逐个考,组织工作逐项评,促进所属各支部全面“过硬达标”。

抓先锋引领,提升支部战斗力。分公司党总支以“践行公司实文化 争当管理七先锋”暨喜迎公司第六次党代会党建主题实践活动为契机,引导广大党员立足岗位比作为、创先争优,以党员先锋模范作用辐射带动全员砥砺前行。以“三个加强”争当“学习先锋”,组织开展“业务”“技能”“安全”微党课,让技术骨干、班组长党员走上讲台、言传身教,促进党员

员工安全技能素质“双提升”。打造“产能先锋”,党组织结合项目生产周期以及施工重要节点,依托局和公司“劳动竞赛”,统筹开展“党员先锋队”“施工节点、党员突击”“争创党员先锋工程”“大干100天”等专项活动,不断掀起生产大干热潮,冲刺年度生产目标任务。打造“铸魂先锋”,以党员为骨干力量,对外组织开展“爱到家志愿服务”等社会公益活动,对内围绕员工关注的假期、住房、婚恋、休养等热点问题,落实“三不让”“小候鸟欢乐行”“每月休息日”等政策,“党员一带一”结对互助等活动不断线,进一步夯实普惠关爱员工基础,有效增强党员服务意识和能力。

抓特色品牌,提升支部凝聚力。分公司党总支突出抓好党支部创新实践,立足党支部建设与中心工作相融相促,不断推进“党建+”模式,在安全生产、经营管理、基础建设、人才培

养等方面,协同保落实、同频同向,进一步促进党建与施工生产的深度融合。强化阵地建设作用发挥,统筹布局党员活动阵地,所属基层党支部建设4个党员活动室,2个项目部党建工作站,先后有50余名党员到徐州市级机关新时代党性锤炼中心接受党性教育。扎实开展“亮身份 强责任 树标杆 做先锋”活动,党员在岗位上亮身份承诺、明责任义务、做攻坚先锋、当示范表率,并以“管理七先锋”为标准进行量化赋分、竞赛评级,切实增强区域党员的影响力和引领力。开展“党建+创优”活动,通过承办“农民工职业技能大赛”“建筑筑梦 交通先行”劳动竞赛等主题活动,提升项目创优创誉水平,2023年徐州分公司三环南路项目荣获江苏省工人先锋号,徐明高速项目荣获徐州市工人先锋号、徐州市五一劳动奖章。

王秋生 姚建立



《心系廉洁》 汪习洁



《莫动贪念》 高志森

## 八分公司多举措推进技能人才队伍建设

近年来,中铁四局八分公司按照“政策上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的总体思路,以培养“工匠型”高素质技能人才为目标,在人才引领、培育、选拔和使用等方面出实招、下实功,技能人才队伍总体呈现规模扩大、结构优化、质量提升的良好发展态势,为企业高质量发展提供坚实人才支撑。

聚焦人才素质培育,把技术提升作为技能人才队伍建设改革的“突破口”。人才培养机制化。围绕制度建设、新员工培养、关键岗位选拔,构建技能人才培养长效机制,建立远期规划与近期举措相结合、整体推进与特色开发相配套、领军人才与技能人才共成长的技能人才队伍建设体系。近年来,公司已探索并形成岗位经验内化、“送培训到一线”、岗位练兵及技能大赛等多种技能人才培养机制,并制定《高技能人才评聘分开管理办法》等技能人才培养专项制度办法3项。知识培训系统化。以工种任职标准和要求为切入点,在总结提炼既有岗位专业经验的基础上,开发与技能人才业务紧密关联的内部标准课程,致力构建知识体系、学习平台、测评体系“三位一体”的技能人才培训体系。截至目前,已累计开发技能人才标准化课程共计56项。技能引领示范化。通过劳动竞赛、技能比武等形式,在技能人才队伍中积极选树技术能手和创新型人才,全面营造“尊重劳动、崇尚技能”的良好氛围。近年来,已先后选树全国劳模翟长青、中国中铁劳模邢海腾、安徽省能工巧匠邓卫国等一大批优秀高技能人才。

完善人才选拔机制,把考核运用作为技能人才队伍建设改革的“尺度标”。建立择优选聘机制。打破管理惯性,将技术比武、技能竞赛作为发掘技能人才的重要渠道,选

拔生产一线爱岗敬业、业务水平高、工作表现突出的劳务技能人才纳入企业规范管理。近三年,公司先后举办铁路运输、铁路铺架两个专业的青年员工技能大赛,累计19名劳务技能人才通过技术比武、技能大赛等形式纳入规范化管理。拓展职业发展路径。打破专业壁垒,大力培养“双师型”人才,实现技能岗位、专业技术岗位及管理岗位之间的双向流动。同时,强化技能人才技能水平提升,积极发挥高技能人才在关键工种的引领和指导作用。截至目前,累计培养“双师型”人才61人,高技能人才389人。强化考核结果运用。按照“人岗匹配”原则,推行技能人才评聘分开制度;按照“职业技能、业绩导向”的评价原则,开展技能人才年度、聘期考核,并将考核结果作为技能等级鉴定及人才选拔使用的重要依据。

推动人才建功立业,把人尽其才作为技能人才队伍建设改革的“落脚点”。立足科研攻关。大力加强劳模创新工作室、技能大师工作室建设,明确科研课题流程,细化项目产出与考核评估,严格经费保障与管理。通过“人才的聚星”实现“技术的裂变”,助推企业核心竞争力不断提升。三年来,由高技能人才主持或参与完成的科研成果30项、技术成果23项、“五小”成果10余项,累计获得国家发明专利2项、省部级工法4项,局级以上奖项5项。强化集约管理。为确保机械设备使用、维修、保养作业标准统一,公司成立焊轨工程段、大型机械养路段、运输工程段、铺架设备管理中心、朔黄运输分处等五家单位,通过专业化分工、集约化管理与规范化运作,对各工种的技能人才实行“基地化培养”,避免技能人才频繁流动和转岗,推动施工生产高效推进。

李朝旭

## 校准廉洁的“定盘星”

**本报郑州讯** “以前进行廉洁体检,都是以廉洁教育课为主,像这样全面体检还是第一次,可以及时查找到自身存在的不足。”8月6日,中铁四局安装公司河南区域项目部常务副经理刘奇看着手中的“体检报告”说道。

为加强项目部廉洁文化建设,助推项目高质量发展,项目部锚定廉洁清正的目标,每月为项目部党员集中开展“廉洁体检”。“廉洁体检”利用望、闻、问、切等方法,对标党风找差距、对标党性查根源、对照党纪明举措,针对性开出廉洁体检报告单和处方。同时,结合巡视巡察、日常监督检查、信访举

报发现的各类问题,不断更新体检套餐,扩大体检范围。对于“亚健康”人员,项目部通过谈心谈话等方式进行帮扶转化,然后进行二次“体检”,切实消除廉洁盲区,校准廉洁的“定盘星”。

“严管就是厚爱,只有明方向、立规矩,持续涵养清正廉洁的新风正气,定期进行‘廉洁体检’,才能营造更加浓厚的廉洁氛围。”项目部党支部书记冯胜利说道。

自活动开展以来,项目部先后为7名党员及13名“四管人员”进行廉洁体检,指出不足和问题5条,提出建议8条,并在规定期限整改。

唐鹏磊 周青梅

## 淬炼成长 不负年华

去年7月14日,结束入职培训后,我背上行囊,坐上D2273次列车,来到湖北汉川,正式开启我的职业生涯。

初到一公司沪渝蓉高铁武宜段2标项目部,领导和同事们在门口列队欢迎我们,安排接待细致入微,并开展亲情谈话、专题座谈、安全教育、集体聚餐等一系列活动,签订导师带徒合同,从生活、工作、学习等方面给了我“家”的感觉,倍感温暖和幸福。

职业导师徐华每隔一段时间就会与我谈心,事无巨细地询问着我各方面的情况,开诚布公地和我分享他人入职30多年以来的奋斗故事。“是否适应项目部生活?工作上有什么困难?”温暖的关怀让我倍加感动。“只要踏下心来做事,实打实做人,就能干出名堂,也能取得组织的信任,得到领导同事的赞誉。”他的话令我印象深刻,同时也给予我极大的鞭策和鼓舞。

业务导师冯英,以自身行动教育引导

我,帮助我纠偏补正,只为推动我脚踏实地走上大有作为的广阔舞台。在工作中,只要我有疑问请教她,她便立即放下繁忙的工作,不厌其烦地指点我,尤其是在新闻报道、公文材料撰写两个方面,她更是手把手教我,将十几年的经验和积累毫无保留地倾囊相授,只为让我在最短时间内迅速成长。

自然,我没有让她失望,经过一年的努力,由刚开始简单的表态发言也难以驾驭,到现在能够独立完成经验材料撰写;从刚开始对部门工作了解甚少,到现在对各项工作了然于胸……

对比初来乍到时的陌生与不安,此刻,取而代之的是一份坦然与习惯。

感恩中铁四局!

刘洲广

