

驰骋在高质量发展的道路上

——记2022年度中国中铁三级工程公司20强中铁四局一公司

2022年,中铁四局一公司面对经济走势新动向、行业变革新挑战、市场格局新变化,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻党的二十大精神,紧密围绕局“品牌提升年”发展主线,实现了企业各项管理工作稳中有进位、稳中有新高、稳中有突破,较好完成了各项年度目标任务,点亮了高质量发展的“高光时刻”,交出了品牌提升年的“高分答卷”。

发展规模攀升“新高度”

公司坚持营销先行,切实做好“扩规模”和“优质量”两篇文章,在精挑细选中推动营销品质持续升级。聚力区域市场深耕细作,初步构建国内为主、国外协同发展的“双循环”新格局。

近年来,公司营销工作区域滚动在揽干融合中实现可持续,初步实现集群效能向经营成果转化。公司自主经营在深耕细作中实现新提升,超额完成局下达考核指标。重点经营在精准营销中实现多个“首次”,首进芜湖、黄石两个超千亿GDP市场,首进巴新、乌兹、波黑3个新国别市场,首进河南水投市场,首次以一公司资质中标房建及城市更新项目。

经营要素提质升档。公司率先在局内开展全员营销培训,全年引入营销精英人才4名,淘汰长期不产出人员5名。周通报项目竣工验收、建造师变更情况,召开项目营销交底会,加速企业和项目经营业绩培育释放。公司首获房建、水利水电、电力施工总承包二级资质,装饰装修专业承包一级资质,有力支撑第二曲线高速发展。

经济指标实现“加速度”

“会干还要会算,更要会收。”2022年,公司

紧扣项目管理效益提升三年行动工作主线,重点聚焦大商务管理,在真抓实干中推动价值创造能力持续升级。

聚焦源头创效。公司持续以源头优质为目标精选好项目、优揽大项目,全年国内中标56个项目均标前盈利,效益可控且支付比例基本达70%及以上。

聚焦过程创效。抓实大商务管理,分层级组织大商务管理培训,全覆盖开展大商务督导检查,系统贯通融合成效显著,项目平均利润率较上年提高0.74个百分点,武宜铁路大商务管理作为样板在股份公司大商务管理暨项目管理效益提升推进会上成功展示。

聚焦收尾创效。建立重难点收尾项目竣工结算工作包保制度,签订竣工结算审计目标责任书31份;加快推进久竣未结项目销号,签订久竣未结承诺书90份,全年竣工未结项目销减21个,持续提升竣工结算对项目效益贡献度。

公司始终将标准化建设作为规范现场管理、强化项目管控的重要抓手。全年完成36个项目管理策划,对集大、武宜等15个项目开展全面开工前标准化验收,对汝方、合庐产业新城等31个在建项目开展标准化专项检查。全年累计举办股份公司级观摩1次,局级观摩2次,业主级观摩13次。

公司坚持千方百计稳产高产,完善以节点考核为主,形象进度和产值完成为辅的考评体系,积极开展“大干50天、决战四季度”劳动竞赛,雅万高铁万隆段控制性工程基本完工,郑州航空港站、安哥拉威热公路、绍兴329等一大批重点工程年内顺利开通运营。2022年,公司累计获国家优秀焊接工程2项,全国满意工程1项,省部级奖项10项,地市级奖项20项,新获专

利授权38项,首获安徽省专利奖和国际发明专利,省部级工法10项,国家级QC成果5项,测算班组获评全国工程建设质量信得过班组;雅万高铁正式亮相G20峰会并在中印尼两国领导的见证下顺利试运行;玉楚高速公路成功入选2022年度中国中铁十大超级工程。

提升改革管理“纵深度”

从2019年到2022年,公司四次职代会、四次年中会,都将管理改革作为工作报告主基调。

2022年,公司聚焦国企改革三年行动,77项清单内任务圆满完成并代表局首批通过股份公司初步验收;全面推行经理层任期制和契约化管理,差异化设置考核指标。积极推动管理模式变革,新组建3个区域分公司、6个区域经理部,制定和完善区域分公司(经理部)管理办法,区域组织发展定位进一步明晰。积极推动后台职能整合,在局内首创涵盖量、商务、双优化等职能的设计管理中心,分片区定位成本督查组、管控组的管理职责,组织架构进一步优化。坚持指标化考核,在全公司范围内实现绩效考核全覆盖,在公司本部首次引入KPI绩效考核体系并召开现场述职会,真正推动考核从“定性”到“定量”。

公司持续加强技术创新策源地建设,“跨淮河复杂地质条件大跨钢混组合梁斜拉桥关键施工技术”等一批关键性、实用性科研项目进展顺利,三项成果入选“十三五”十大科技成果,公司被授予局“十三五”科技创新管理先进单位称号。持续加强智能化信息化建设,武宜铁路悬臂智慧造桥机顺利通过认证并投产,获股份公司500万元科研经费支持。持续加强专业领军人才选树,“张杰胜劳模创新工作室”获安徽省

部属(直管)企事业单位命名,成功入选中国中铁工程测量劳模创新工作室联盟成员单位,两项创新成果在股份公司云平台展览。公司全年荣获省部级以上科技奖3项,股份公司科技进步二等奖1项。

党建引领汇聚“幸福度”

企业要发展,关键在党的指引。公司通过党建和持续深入,坚持和谐建企,深挖发展内生动能,在坚守使命中推动企业价值持续提升。

践行了初心使命。传承红色基因,全力逆行驰援抗疫,在3省4市修建方舱医院4座,抗疫用房超1600余间。全力接续助力乡村振兴,承建的“振兴路、致富路”桂东振兴大道县城至寨前段正式开工。

“优秀的人才队伍是企业发展的首要保障。它是企业的关键资源,更是企业的核心竞争力。”公司积极构建人才竞争优势,锚定公司商务、房建、采矿、特殊桥梁等业务板块发展需求,全年引进各类成熟社会人才220人。积极培育产业工人队伍,依托在建川梁场等项目打造产业工人试点基地,培养了一批优质A级多工序分包方。

公司坚持一切发展为了员工,持续践行“我为群众办实事”,解决了一批涉及职工薪酬福利、休息休假、教育培训等切身利益的问题。坚持一切发展成果惠及员工,持续开展“三不让”慰问,全年支出专项资金86.28万元,发放“送温暖、送清凉”慰问金236.9万元,下拨防疫专项慰问经费35万元,全覆盖慰问海外员工家属。同时,公司上下翘首以盼的科技大厦破土动工。

韩新亮 倪明

● 图片新闻

上横高速西津郁江特大桥边跨全部合龙



9月8日,中铁四局钢结构建筑公司承建的上(林)横(县)高速公路西津郁江特大桥南岸边跨合龙。至此,西津郁江特大桥南、北两岸边跨全部合龙。西津郁江特大桥全长1190米,主桥长680米,主跨400米,为双塔双索面钢混组合梁斜拉桥。

陈威 张政 李永摄(影像四局)

《带着父母建高铁》获评“中国正能量网络精品”

本报北京讯 9月8日,由中央网信办主办的2022中国正能量网络精品征集展播活动评选结果揭晓。中铁四局参与创作的作品《我们这十年@坐标中国》和独立创作的作品《带着父母建高铁》成功入选“2022中国正能量网络精品”。

《我们这十年@坐标中国》是由中央网信办网络传播局指导,国务院国资委新闻中心主办,30家中央企业参与的大型网上主题宣传活动。集中报道大国重器和超级工程,从不同维度聚焦新时代中国发展的崭新地标、生动坐标,展现十年来国资国企推动新时代国有企业改革取得实质性突破和历史性成就,推动国资国企领域发生全局性、转折性、根本性重大变化。

《带着父母建高铁》讲述中铁四局七分公司莱荣铁路2标项目部一分部总工程师徐小飞,在分部党支部的关心和帮助下,把年过七旬、罹患中风、卧床多年的父亲和不慎摔伤、不能动弹的母亲接到项目部,一边坚持施工生产,一边照料双亲的感人故事。该作品获建筑业管理协会二等奖、中国企业文化管理协会最美责任和最美形象之声银奖代言作品,并推荐在第三届社会主义核心价值观微电影大赛上展播,以及参选中央网信办2022中国正能量“五个一百”网络精品评选活动。该微电影先后在工人日报、新华社、学习强国、中宣部党建网等媒体转载,其中新华社客户端点击量破100万。

陈子华 张靳晶

“轮值业务长”赋能项目管理提升

——二公司常锡区域学习培训见闻

“二公司常锡区域在8个业务系统开展“轮值业务长”活动,通过互学互鉴、博采众长,赋能项目管理提升,各单位要学习借鉴。”在中铁四局2023年上半年经济运行分析会暨年中工作会上,局总经理韩永刚针对二公司在常锡区域各项目开展“轮值业务长”活动并取得良好成效时说道。

近年来,二公司依托区域分公司成立7所区域学堂,构建“1+7+N”学习体系(二分院+7个区域学堂+N个项目学校),在推动三级教育体系建设上持续发力,取得一些成果,但是培训方式仍没有大的突破,培训内容上仍以单一业务授课为主,“填鸭式”教育问题仍未得到有效解决。为了打破这一状况,二公司选择既非区域分公司管辖,亦未成立区域经理部的常锡区域为“实验田”,在区域内探索实践“轮值业务长”活动,创新培训教育形式,发挥区域培训自主性、个人学习能动性,更好地服务施工现场,推动项目管理水平的整体提升。

角色轮换,实现“要我学”向“我要学”转变

从以往实践看,无论是公司组织的业务培

训和形式都由主办方确定,培训人员被动参与,导致积极性不高。而“轮值业务长”活动致力于转换培训角色,由区域内业务系统轮流“坐庄”,协商制定培训活动的形式和主题。活动涵盖常锡区域内的项目经理、书记以及工程、安质、商务、物机、试验、财务、综合办、现场等业务系统。由各项目业务系统每季度轮换一次轮流担任“轮值业务长”,搭建培训学习平台,变被动参与为主动筹划,形成“X+N”(“X”为当月“轮值业务长”单位,“N”为其余参与当季度“轮值业务长”活动的项目)资源共享格局。

自今年7月首次开展“轮值业务长”业务交流活动以来,二公司常锡区域内共有4个项目轮办此次活动,全部6个项目共有75名各系统业务人员参与活动,公司工程技术、安全质量等部门也派员到现场交流指导。活动还邀请无锡市应急管理局、工程咨询、广播电视台等单位的专业人士到现场针对性授课。

活动中,各业务系统人员积极分享管理经验,并针对各自项目管理中存在的不足提出解决办法和建议,为区域管理提升建言献策。培训角色的转变,提高了区域项目业务系统的积

极性、主动性,使各项目优势资源得以相互配合、相互协调,真正实现了区域共建“一盘棋”。

共商共办,实现“分散学”向“联合学”转变

为推动“轮值业务长”活动走深走实,二公司常锡区域各项目联合研究制定《年度轮值业务长安排表》,确定每季度的“轮值业务长”以及计划活动主题。每季度初,公司区域分管领导向本季度“轮值业务长”发放《轮值业务长提醒单》,提醒本季度轮值时间安排及相关工作要求。“轮值业务长”接到提醒单后,及时与本业务系统其他单位成员协商策划,并按组织活动开展当季度“轮值业务长”活动。

通过集中学习和交流合作,各项目间形成集思广益、资源共享、优势互补、整合资源的良性学习机制。无锡高浪西路项目坚持“把心放在项目上,把项目放在心上”的理念,对施工生产高标准、严要求,确保项目安全、优质、高效推进,受到上级单位认可。无锡地铁5号线项目自今年1月进场伊始,就坚持“高标准开局、高要求规划”,其标准化建设成果获全线观摩。无锡312国道快速化改造15标、江阴滨江路快速化改造3标等项目创新安全管理模式,

将人人管安全纳入安全管控制度体系,在区域内营造人人抓安全、人人讲安全的良好氛围。

评议反馈,实现“重形式”向“求实效”转变

围绕工作责任、任务落实情况,“轮值业务长”活动建立了评议反馈机制。本季度“轮值业务长”活动结束后,由“轮值业务长”对本业务系统轮值业务活动进行总结,收集梳理轮值业务活动的策划方案、交流材料等,并结合区域各项目的反馈意见,形成活动纪要。该活动纪要将在下次轮值活动时进行交流,对成熟的经验做法在区域内推广,促进区域项目管理提升。同时,通过定期召开会议、定期开展活动、定期通报情况等方式,确保“轮值业务长”职能作用得以充分发挥。

从活动开展情况来看,每季度的“轮值业务长”都能根据本项目管理难点、工作需求、当前工作重心认真进行准备筹划。无锡312国道、无锡高浪西路、无锡地铁5号线、江阴滨江路、江阴锡澄路等项目先后开展了工程技术业务系统、综合办公室业务系统、安质系统、财务系统等轮值业务活动,成效显著,反响良好。

王昊 李雷杰 李祥乐