做实“融”字文章 推动项目高效优质建设

作为局首个大直径泥水盾构项目及京津冀区域在建最大直径的铁路盾构，自开工来，面对任务重、标准高、难度大等诸多挑战，中铁四局城轨分公司（北）京滨（海新区）铁路四标二分部项目党支部以打造“精品、安全、创新、智能、绿色”工程为目标，不断深化“党建+”融合发展，为铸造一流品质工程注入强大“红色动能”。

党建+政治引领 筑牢基层“桥头堡”

党支部把深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务，扎实推进基层党建提质增效“七抓七强七提升”工程落地，不断强化政治引领。项目组建初期即成立党支部，选举产生支部委员会，明确纪检委员，同步选举产生工团组织，分别选配专兼职工会主席、团支部书记和党群工作协理员，打造了严密的组织工作体系。为提升党建工作质效，党支部严格落实“三会一课”、组织生活会、党员发展、谈心谈话等基本制度，做实做细“三重一大”、党政会签等规定动作；坚持问题导向，结合项目实际，制定党员学习教育、廉洁教育等制度，推动党支部建设规范化、制度化、标准化。通过组织学习党规党纪、上专题党课、开展专题辅导等方式，扎实开展党纪学习教育，狠抓作风建设；利用国资e学、智慧党建等云端学习平台打造“视频微党课”，有效解决了工学矛盾；还将观展访谈、走访慰问、工地教学有机结合，积极开展“青年先锋课堂”、我与党旗合影、主题党日进社区等形式多样的主题活动，努力打造红色教育“实景课堂”，极大地提高了党员活动的吸引力和感染力。

党建+突击攻坚 跑出施工“新速度”

项目在临建初期，具有“业主要求高、推进标准高、品质建设高”的特点，党支部牵头与公司组宣部、工程管理部等积极对接，仅1个月就完成智能钢筋加工厂、产业工人驻地建造，实现“三通一平”，顺利通过建设单位的开工标准化验收，获全线首张绿牌奖励。京滨项目盾构区间长度2940米，面对项目盾构直径大、下穿建（构）筑物多、沉降风险高、长距离掘进泥浆处理困难等特点，党支部围绕“实现全线首台大盾构安全始发”“打造局大盾构示范性工程”目标，开展“党旗插在盾构机最前沿”党员突击队活动，划分党员责任区，形成具体化、条款化、目的化的“任务清单”20余项，确保人人肩上有担子、个个党员有目标。2023年12月8日，“京滨同心号”盾构机在京津冀区域同期开工建设的三条铁路线中率先始发；用时40天盾构掘进顺利突破百环大关；天津机场1号隧道“2号竖井及北侧单层段结构”提前业主工期节点27天进场施工，为后期盾构接收奠定坚实基础。项目获得全线十个“建设第一”“九张绿牌”奖励，并先后迎来建设单位、地方政府及系统内外兄弟单位等20余次观摩交流。

党建+科技创新 打好技术“攻坚战”

党支部依托工程项目“高精尖”特点，以党建链赋能创新链，发挥党员带头作用，先后成立李然博士工作室、邹泽泽劳模工作室，搭建大盾构施工技术攻关、创新创效、培训交流工作平台。项目部与局、公司技术部门深入沟通，强化技术创新指导推动；与西南交通大学、北京交通大学等高校开展校企合作，推进智能建造和信息化建设，立项《隧道大盾构施工技术研究》等专项课题，致力于攻克软土地层盾构风险管控难度大、泥水处理成本高和盾构智能化水平低等技术难题。明挖段及盾构段共提炼出28项工艺，创新使用钢炮撑反力系统，创效151.75万元，缩短工期14天；研发防漏泥、防沉泥关键专利技术，缩短工期25天，降低施工成本30%；采用新型格构桁架支撑替代传统钢支撑的优化方案，创效135万元，缩短主体结构工期60天。工作室还自主研发了“智慧盾构系统”，成功申请专利21项，申请立项4项省部级工法并受邀参编国家铁路局《铁路盾构法隧道建造质量安全管控指南》，相关成果在中国中铁股份公司隧道与地下工程建造技术交流管理会做书面汇报。

党建+安全管控 凝聚安全“保障力”

党支部不断创新安全管理手段，聚焦制度建设、强化教育、过程管控等方面定向发力，提升项目安全水平，带头组织职工、产业工人同步开展安全技能培训、实战化应急演练、观看事故警示教育片等活动，做到安全教育全覆盖。施工现场划分3个党员网格责任区，对网格区名称及范围、网格责任人等进行挂牌公示，从工人入园、住宿、餐饮到进入施工现场构建全流程安全闭环管理体系。过程中联合安全员、群安员、青安岗员积极排查安全隐患，开展每周“安全微课堂”“人人讲安全”短视频拍摄、“安全积分消费一卡通”等活动，实现安全管理从单一部门向系统联动转变，确保安全隐患第一时间得到管控。党支部充分发挥联建共建作用，先后与国铁集团工程监督局、京津冀公司等10余家单位开展“党建+安全”活动，群策群力，针对复杂地层采取盾体注入防沉泥、提高泥浆切口压力、自动化监测等手段，确保盾构机安全顺利完成下穿京津塘高速、津汉公路、北塘排污河、地铁2号线李明庄车辆段等重大风险节点。项目部先后获京津冀公司优秀工点、京滨公司“平安京滨优秀工区”称号。

党建+队伍建设 激活人才“强引擎”

作为全局第一个大盾构项目，党支部肩负着培育大盾构专业人才队伍的重任。在加强专业人才培养上，党支部通过走访调研、培训学习、技术交流、总结研讨等方式，累计外派30余人到对标单位学习培训，“引进、吸收、消化”行业先进单位管理经验，对内分4个批次组织公司后续开工的大盾构项目员工开展交流学习，不断提升人才管理效能；依托“党员劳模创新工作室”开展工匠课堂及岗位练兵，落实“导师带徒”和“每周一课”制度，定期组织工程技术人员、新入职员工开展盾构穿越复杂敏感建（构）筑物的技术攻关，以“现场实践+技术攻关”模式推动管理提升、技术革新和人才培养。同时不断加强大盾构产业工人队伍建设，依托“京滨家园”产业工人学堂，组织各班组、工种开展技能提升、岗位创新创效等专项培训70余次，累计参培1500余人次，努力打造一批大盾构施工尖兵团队，为公司后续大盾构施工培养专业人才。其中，优秀党员、劳模工作室负责人邹泽泽入选北京盾构工程协会第三届盾构工匠，李安获评局十岗百佳“技术标兵”。

刘兰兰 高徽

八分公司获评全国厂务公开民主管理工作先进单位

本报合肥讯 7月15日，从全国厂务公开协调领导小组印发《关于表彰2021-2023年全国厂务公开民主管理工作先进单位的决定》中获悉，中铁四局八分公司被评为“2021-2023年全国厂务公开民主管理先进单位”。

该公司不断加强组织领导和制度保障，形成了“党委统一领导、党政共同负责、各方齐抓共管、群众广泛参与”的运行机制，以及“有规范、有流程、有监督、有评价”的厂务公开民主管理工作长效机制。坚持在深化厂务公开中凝人心、聚民力，切实解决企业难题和职工群众“急、难、愁、盼”问题。同时，引导职工广泛参与企业管理，积极维护职工合法权益，竭诚服务职工群众，积极打造企业与职工的命运共同体，凝聚起企业发展磅礴力量，持续推动企业高质量发展。公司先后荣获中央企业先进集体、安徽省金牌协调劳动关系社会组织等荣誉称号，7次获评“中国中铁三级企业20强”。

赵元坤 褚珏婷

厦门市思明区委书记林重阳一行到访中铁四局

本报合肥讯 7月15日，福建省厦门市思明区委书记林重阳，区委常委、区政府常务副区长占兆文一行到访中铁四局。局党委常委、总会计师、董事会秘书王天军，总经理助理章俊，局规划发展部、财务与金融管理部、经营开发部、投资发展部、福建经营中心、建筑公司主要负责人陪同。

王天军表示，经过70多年的发展，中铁四局业务范围涵盖建筑业绝大部分领域，以及新材料研发生产、工程设计与监理、工程检测与监测、商贸物流与服务、房地产、基础设施业务投资等。他希望双方加强交流合作，推动更多优质项目落地。

林重阳简要介绍了思明区整体发展情况。他希望双方在智能建造、城市更新、建设投资等领域开展深度合作，共同开创合作发展新篇章。

熊少林 覃仁财 胡善存

●图片新闻

马鞍山长江公铁大桥副汊航道桥开始斜拉索施工

7月12日，中铁四局钢结构建筑公司参建的巢（湖）马（鞍山）城际铁路马鞍山长江公铁大桥副汊航道桥2100兆帕镀锌钢绞线斜拉索首件安装完成，进入斜拉索施工阶段。

巢马城际是国家“八纵八横”高速铁路主通道之一沿江通道的重要组成部分，全长73.2公里，设5座车站，设计时速350公里。其中，巢马城际马鞍山长江公铁大桥副汊航道桥主桥长840米，主跨392米，钢梁总重约3.6万吨，是目前世界上最大跨度的无砟轨道三索面钢桁梁斜拉桥，共设144根2100兆帕高强度镀锌钢绞线斜拉索。

刘玉才 王茜 李永 摄

立足人才培养 推进新质生产力建设

当前，新质生产力成为推动经济社会发展的新引擎。新质生产力的核心在于创新，而创新的关键在于人才，人才是生产力中最活跃的因素，是决定性力量。面对新形势新挑战，我们必须始终坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力，持续塑造发展新动能。

要在求“新”中激活人才发展引擎。企业要畅通精准引才的“快车道”，秉持“缺什么、补什么、用什么、招什么”的基本原则，根据自身发展需求，精准定位所需人才，无论是前沿技术领域的领军人物，还是具有潜力的年轻科研人才，都应纳入引才视野。结合企业发展，尤其在科技创新领域，企业应聚焦于深水桥梁、长大隧道、超高层建筑、超大直径盾构等高精尖特新工程项目，以市场需求为导向，构建开放包容的创新生态系统，为人才提供广阔的舞台，让创新智慧竞相迸发。

要在增“质”中搭建人才创新平台。企业应着力于畅通人才流动渠道，打破部门壁垒，促进科技专家、大国工匠等各类人才的强强联合，实现资源共享、优势互补，共同推动科研成果的转化应用。通过设立各类创新工作室、研发中心、实验室等，为人才提供实验、研发、交流的物理空间和虚拟平台，营造浓厚的创新氛围。结合企业发展，聚焦于具有挑战性的科研课题和市场前景广阔的项目，建立双向培养互动机制，加速形成一批具有行业影响力的科研成果，为企业发展注入源源不断的创新活力。

要在提“效”中树立人才激励导向。为了激发人才的创新潜能，企业需要跳出传统思维，建立科学合理的人才激励机制和容错纠错机制。通过建立健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，给予真正敢拼、敢闯、敢为的创新人才足够的信任和支持，提供个性化的职业发展规划。结合企业发展，企业可以定期举办创新大赛、科研成果评选等活动，对表现突出的创新团队和个人给予物质和精神双重奖励，形成正面激励效应。同时，构建开放的创新生态系统，鼓励员工参与开源项目、学术交流、国际合作等，拓宽视野，提升技能，激发创新激情。

■ 大家谈

于佳琪