

# 铺设成功之路 架起梦想之桥 技能提升铸就未来

产业工人队伍建设改革是党中央、国务院作出的具有重大战略意义的决策部署。中铁四局八分公司作为局属专业化生产单位，现有正式职工2110人，各类技能人员939人，具有特级技师21人、高级技师100人、技师289人、高（中）级工517人。公司一直秉持“铺架先锋”文化理念，牢牢把握企业高质量发展与产业工人成长成才的交汇点，以坚持思想引领、聚焦技能提升、激发建功立业、构建和谐企业四个举措抓好产业工人队伍建设改革政策的贯彻落实，为企业持续高质量发展注入强大的动力。

## 坚持思想引领 凝聚发展力量

一是加强组织领导。坚定实施人才强企战略，把产业工人队伍建设改革工作纳入党管人才总盘子，构建形成“党委统一领导、工会牵头负责、各部门各司其职”的工作格局和一级抓一级、层层抓落实的责任体系，形成整体推进的强大合力。二是强化政治引领。以党的创新理论武装指导各项工作，因地制宜通过各种形式推动习近平新时代中国特色社会主义思想、党的精神和理论到一线、进班组，以先进典型教育引导产业工人听党话、跟党走。三是深化党建融合。紧紧围绕“铺架先锋”党建品牌工作要点，将党建主题活动与技能培训、技能竞赛及大练兵活动深度融合，进一步激发党支部战斗堡垒作用、党员先锋模范作用，充分把组织优势转化为争先发展的不竭动力。

## 坚持外引内培 壮大人才队伍

搭建“人才引进+技能培训+岗位练兵+评先树优”四位一体的人才培养模式，形成管理

运行长效机制，推进产业工人技能提升迈上新台阶，服务产业工人成长成才。一是严抓外部招聘。严格考核选用程序，加大教育经费保障，积极探索校企合作“订单班”人才培养模式，有针对性地培养大型机械设备操作、铁路运输、工程测量、工程试验等岗位技能人才。加强电力机车司机、轨道车司机、铁路线路工等技能人才的外部引进，解决部分工种人员紧张局面。近三年通过订单班培养各类技术工人404人，其他途径引进278人。二是强化内部培训。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、领军人才与产业工人共成长的技能人才队伍建设体系，立足重点项目和关键技术培养装备操作和现场作业技能人才，组织开展“导师带徒”“岗位练兵”“送培到一线”活动，以能力素质测评和业务考核为着眼点强化内部培训。近三年举办各类培训班79期，培训技能人才2101人次，签订“导师带徒”协议530份，产业工人素质和技能得到了提升。三是做好以赛促练。为职工搭建施展才华的平台和舞台，组织参加各级技能竞赛、技术比武等活动，进一步激发广大职工“比、学、赶、超”的工作激情和创新创造欲望，培养了一批“讲政治、精业务、作风好、勇争先”的岗位能手和技术标兵。近三年组织各类技能竞赛11次，其中省级技能竞赛3次。参加各级技能竞赛和技术比武14次，其中省级赛事10次。共派出参赛选手383人，46位选手取得好成绩，获得省级竞赛一等奖2人、二等奖6人、三等奖7人。四是深化内部转隶。通过内部考核、技能竞赛等将部分表现优秀、具备一定专业技能的高素质劳务人员纳入企业规范管理，进一步激

发了广大员工学业务、练功夫的热情。近三年，通过严格内部考核有76人转录为企业正式员工，通过技能竞赛和技术比武转录19人。

## 坚持正向引导 岗位建功立业

一是加强职业引导。将铁路线路工、无损探伤工、电力机车司机、电力机车钳工等14个工种作为重点培养对象。每年从优秀技能人才中评选出“技术标兵”“技术能手”予以表彰，在全公司营造“尊重知识、尊重人才、崇尚技术”的浓厚氛围。二是深化拓展路径。不断拓宽技能人才职业资格评价通道，大力培养“双师型”技能人才，实现技能岗位、专业技术岗位及管理岗位之间的有序流动。近三年有124名技能人才因表现突出调整到管理岗位，有23人担任项目助理级及以上职务。三是创新培养模式。立足工程项目，培养通用型技能人才；立足公司刚性单位，培养铁路专业技能人才；立足地铁维保，培养运维专业技能人才；立足劳模工匠创新工作室，培养高技能人才。近三年，通过考试合格取得电力（内燃）机车司机证101人、电力（内燃）机车钳工证25人，大型养路机械司机证26人，车站值班员、调车员30人，铁路线路工57人，以及其他各工种合格证共计310人。四是薪酬政策激励。通过优化薪酬结构，增加技能津贴，针对技能带头人、技能骨干等重点群体，建立责任、能力、贡献与个人收入相匹配的薪酬激励机制，实现薪酬向高技能人才、关键工种、关键工序倾斜等。2023年一线产业技能人才年均收入较普通工勤岗位员工年均收入高出78%，进一步提高了一线技能人才的薪酬待遇。

## 坚持维权服务 构建幸福企业

坚持以人为本，重视人文关怀，切实解决产业工人面临的困难，提高职工在工作生活中的幸福指数，保障产业工人的合法权益。一是切实维护合法权益。健全职工代表大会制度，在企业各项改革中，严格履行民主程序，凡涉及职工切身利益的事项都要提交职代会审议。让更多产业工人参与公司职代会和工代会，为产业工人参政议政和参与企业改革管理创造条件。二是保障职工身心健康。完善员工健康保障体系，定期开展健康体检和职业病防治工作，每年进行心理健康讲座和培训。加强企业文化建设，组织丰富多彩的文体活动，丰富产业工人的业余生活，让产业工人感受到企业的温暖和凝聚力。三是积极开展普惠服务。常态化开展“我为群众办实事”实践活动，持续加强“三工”建设，加大资金投入，完善设备设施，积极创建“星级幸福之家”。构建多层次、多渠道的帮扶体系，扎实开展“送温暖、送清凉”“三让三不让”“金秋助学”“缘分天空”等活动，让产业工人共享企业改革发展成果，不断提升产业工人的获得感、幸福感、安全感。

打造新时代产业工人队伍，党建引领是基石，人才培养是关键，关爱职工是落脚点。八分公司将持续推进落实产业工人队伍建设改革和农民工“五共”管理工作，持续扩大铺架先锋品牌影响力和企业凝聚力，加快构建一支的“知识型、技能型、创新型”的产业工人队伍，为公司高质量发展实现新提升提供强大的人才支持。

杨学农

## 奋战在项目一线的安全守护神

——记中铁四局2023年度安质管理标兵何高翔



何高翔，现任中铁四局四公司鹤翔园二期、四期项目安质部长。“出门在外搞建设、干工程，我们要坚持‘安全第一、生命至上’原则，切实做好工程安全施工，加大安全隐患排查整治力度。‘零事故’是成绩也是鞭策，我们一定要时刻绷紧安全生产弦，开开心心工作、平平安安回家，让家人放心。”因为安全管理工作优秀，他经常代表公司在合肥地区各类安全管理会议上交流。

鹤翔园二期、四期项目总规划用地面积13万平方米，是安徽省首个高层建筑爬架装配率超过50%的项目，高处作业、“四口五临边”、大型特种机械等高风险工序穿插施工。“我和他搭档过几个项目，这个项目安全风险高，只有何高翔这样有责任心肯动脑筋的人才能管好。”项目经理周勇特别向公司申请，一定要何高翔来负责项目安全管理工作。何高翔每天早晨都会拿出一份现场隐患排查梳理报告和安全隐患问题整改回复清单，内容细致到具体里程段、责任人、整改期限以及整改回复的照片等。每周的交班会上，何高翔还会整理出一周的问题隐患进行通报，把安全工作落实到班组、个人。

2022年12月，随着项目主体结构上升至正负零，智能升降脚手架与铝合金模板的穿插使用，楼栋内的传料口、楼梯、电梯井等临边防护等都让项目安全管理难度上升了一个新等级。为了保证项目安全，一栋楼房是22层，何高翔每天至少徒步要爬6栋主楼，从上到下，再从下到上的检查一次。有人劝他：“你直接坐电梯到顶层，在走下来就是了。”何高翔却说：“这看到的角度不一样，更容易发现隐蔽问题。像我这样多检查两遍，更放心。”

“安全一万天，事故一瞬间”是何高翔经常挂在嘴边的话。2023年1月，合肥连续几天大雨，项目正值地库施工阶段。由于黏土遇水易发生膨胀，较大雨水易导致边坡失稳，而地库边坡上口就是项目临时生活排水管道

和临近小区围墙、停车位，如果出现问题，后果不堪设想。一天夜里两点多，他打电话给值班人员询问工地情况，虽然得到了一切正常的答复，他还是放心不下，穿好雨衣直奔工地而去。何高翔发现地库边坡的失稳隐患迹象，立刻调来挖机堆土，阻止险情扩大。他在该区域布置了多个24小时监测点。做好这一切后，一名班组长说：“要不是何部长发现的及时，我们就要抢险了！”

何高翔带领员工，根据施工风险特点，对项目各类作业活动危险源进行风险辨识、评价和登记，针对重大风险部位严格执行领导干部现场带班和施工旁站等制度，确保风险监控到位。他制定施工现场事故、行车事故、起重吊装事故等各类应急预案，并在施工现场建立应急库，准备充足救援物资，定时组织应急预案培训演练。

作为安全管理的老专家，何高翔始终保持一颗学习的心，尤其是在智能化安全管理上，他经常到合肥地区其他项目观摩，学习安全管理新技术。他积极引进“吊钩可视化系统”“超载保护系统”“智能同步控制系统”等，对塔式起重机、施工电梯、爬架进行全方位检测，确保项目重大机械设备可控。在主楼区域，他推行“两定”产品，楼层内外均采用定型化防护，配套使用“一键呼救系统”。

给项目每一名安全管理人员随身佩戴安全记录仪，也是何高翔提出来的新点子。“别看这个东西体积小，但是作用大着呢”何高翔介绍。作为安全员的“第三只眼”，这种记录仪轻巧体积小，“绑”在安全员身上，对现场施工的全过程进行连续不间断的实时拍摄，把安全员看到的没看到的违章作业行为、安全隐患统统“记录”下来，有效查漏补缺，加大安全监管覆盖率，减轻安全员工作压力，倒逼作业人员自觉自律。同时，安全员日常工作全过程也纳入“被监管”状态，能提升其工作效率和能力。在安全员与施工人员之间出现不同意见时，记录仪也可以还原现场。

在何高翔的严格管理下，鹤翔园二期、四期项目未发生一起安全事故，并先后荣获“安徽省安全标准化工地”“安徽省五星级工地”“合肥市优质结构”等称号。 吴晗 赵雅慧

## 没有“超”能力 只有“超”努力

——记中铁四局2023年度物机管理标兵文超



文超，现任中铁四局五公司柳（州）梧（州）铁路3标项目部物机部长，2013年参加工作，先后参与兰新铁路、南龙铁路、韶新高速、宁莞高速和柳梧铁路等一批重点工程建设。

“节支等同增收，创新就是创效。”这是文超早在2018年韶新高速物机部长期间的感悟，他根据当地资源分布情况，成功运作自建碎石场，节约成本600余万元。2019年12月，文超调入宁莞高速潮州东联络线项目，粤东地区地材少、价格高，项目需求碎石达20万吨，采购压力巨大。他坚持“节支增收”和“创新创效”原则，汲取韶新高速自建碎石场经验，联合试验室、工程部等部门，把原回填路基的隧道洞渣用来加工碎石，成功运作成自建碎石场，保障了供应，控制了成本，稳定了质量。碎石场共完成碎石自加工15.4万吨，节约碎石采购成本77%，节约机制砂采购成本75%。项目总工刘西平赞叹道：“文超肯定是有超能力的。”

“我哪有什么超能力，不过是时刻提醒自己努力。”文超根据项目推行新工艺、新标准的要求，在项目搅拌站料仓建设中创新发展。他向中铁隧道局物资人员对标学习，实地走访周边各类已建搅拌站料仓。回来后一周时间主导绘图、选材、焊接、隔墙装碎石等工作，把传统混凝土墙改为可以重复使用的新型镀锌格栅网。该工艺荣获局2020年度“万众创新”技术类三等奖，并在广东省高速公路工程质量安全综合检查中加分。

2023年3月，文超调任柳梧铁路3标项目部物机部长。正值项目进场，各工点陆续开工，物资供应必须保障。每天100多个电话对物机部长文超来说是家常便饭，与供应商沟通材料供应、了解拌和站混凝土生产情况、协调解决现场物资需求问题……但无论多少琐事，“材料供应不能断、现场干活不能停”是他每天刻在脑子里的信念。

“铁路项目需要的物

资品种繁多，数量庞大，且在工程项目成本结构中，物资成本占比普遍高达65%以上，控制物资成本至关重要。”为此，文超四处走访调查市场价格及可利用资源，同时组建询价小组，对物资价格暗访。通过真实掌握厂商利润空间，他选择和有力度的厂家直接谈判，从项目需求量大、稳定、回款有保障等优势入手，吸引厂商降低销售单价。施工过程中，他按期组织部门对材料单价、数量、规格、物流等进行交底，确定物资设备采购数量和单价上限，日常关注材料进场量、消耗量、库存量，每周用红、黄、橙警戒机制对材料用量和超耗量进行预警提醒。一连串的组拳，让项目部牢牢把控物资设备成本主动权。

“周转材料管理也是降本增效的有效手段。”文超说。结合项目节点工期及工程结构特点，他对周转材料在数量、质量、周期等重要变量进行设计优化和科学测算，采用项目加工、公司调配、局内采购、供应商比选等多元渠道供应，做到物资材料采购进场快、品质好、成本低、方式优、利用率高，在墩台身钢模板、隧道喷淋台车等周转材料上节约采购成本超400万元。他与外协队伍签订《周转材料包保协议》，有效提高周转材料利用率，减少丢失、偷盗、损坏等现象发生。

“李航宇，马上月底了，物资结算对账工作进行到哪一步了？”“谌骝，信息贯通系统这份点收无法核对，你看看什么原因。”眼前忙碌的两人都是文超2023年“导师带徒”活动中结对子的徒弟，踏出大学校门接触物资工作不到一年，徒弟们都已经能单独负责一个工区的设备物资管理工作了。谈起文超，谌骝感到很幸运：“他总是以身作则，通过现场实际情况帮助我们压实基本功，要求我们利用每周写工作计划和总结问题，提出改进建议。”如今，李航宇、谌骝都已提前半年结束见习，招标采购、合同结算、进场验收、物资核算、周转材料，均不在话下，这一切离不开文超的以身作则、悉心指导。

倾囊相助励新竹，叶绿根固节节高。“设备物资工作非常严肃，要认真负责！”“千万不要获得一点成绩就沾沾自喜，还有很多优秀的人值得我们学习。”文超的教导时刻伴于徒弟们的耳畔，激励着他们不断向上攀登。

李鑫 王威

