

打造“安装先锋”党建品牌 引领企业高质量发展

近年来,中铁四局安装公司党委认真落实新时代党的建设总要求,全面对标对表总书记“2.26”重要批示精神,系统构建“1456”党建工作体系,努力打造“安装先锋”党建工作品牌,持续加强党建创新、提升党建质量、促进党建融合,推动党建深度融入生产经营向实而行。两年来,公司先后获评江西省“首届全省文化建设先进单位”“安徽省模范员工之家”等荣誉称号,聚力开创“抓强管理促协同,树形象优服务”新局面。

强化政治领航作用 打造思想同频先锋

坚持“以研促学”,持续提升科学决策能力。班子成员带头学习、系统思考,积极深入经营一线、项目现场,结合分管工作,聚焦改革发展难题、员工急难愁盼问题开展靶向调研。两年来,领导班子组织理论学习中心组学习研讨16次,形成理论学习成果40余篇,形成调研成果34项、理论报告20余篇,为解决企业发展各方面问题提供了破解之策。坚持“以讲促学”,持续提升团队整体能力。公司持续开展支部书记带头讲党课、岗位技术能手讲业务、先进模范讲心得、员工干部提建议地讲、学、谈一体化学习模式,广大干部员工结合学习体会和岗位工作经历,畅谈个人工作规划、努力方向,以及对部门、公司在施工生产经营管理等方面的建议,进一步增强教学相长作用。坚持“以践促学”,持续提升政治能力。以实践活动与专家报告相结合的方式开展专题

学习教育,先后组织前往萍乡安源路矿工人运动纪念馆、于都长征出发地、红都瑞金等爱国主义教育基地,让党员干部“走出去”感受实践学习教育。

夯实基层党建作用 打造行动同步先锋

以健全党建工作制度为支撑,全面落实基本制度。按照制度体系“全不全”、制度“行不行”、执行“力不力”的“三问”要求,公司持续完善了60余项党建工作制度体系,确保基层党建制度完备、与时俱进,管党治党有章可循、有规可依。以党建标准化建设为抓手,全面夯实基层组织。公司坚持“一切党建工作到支部”,开展“党建工作提升年”活动,通过思想引领鲜明化、基础资料标准化、党群队伍专业化等“六化”措施,持续提升基层党建工作水平;并采取多种方式加大督导检查力度,倒逼各基层党组织政治功能和组织功能得到显著提升,有效打造坚强战斗堡垒。以锤炼“三支队伍”为目标,全面建强基本队伍。把建强党组织书记、党务干部、党员队伍“三支队伍”作为夯实基层党建基础的“先手棋”。在党群干部选用上,严把项目书记入口关,抓实党支部书记岗位资格认证、入党积极分子及新党员培训,建强“领头雁”,塑造生力军,持续提升队伍战斗力。

聚焦党建融合作用 打造目标同向先锋

坚持服务生产经营不偏离,围绕项目工期进度、安全质量、品牌创优等重点工作,开展创

建“党员突击队”“红旗项目部”系列等活动,推动生产经营全员履职,引导党员勤勉实干、带头领跑,积极塑造“铁军”新形象。公司西安地铁8号线项目,党员突击队率先垂范,带领项目全体员工大干快上、抢先争优,顺利实现按期开通目标。紧密围绕内部共创和外部共建方面,重点突出组织党员领头和带动员工干事,努力做到载体新颖和内涵丰富,切实提升基层党建活动“接地气、聚人气、鼓士气、凝正气”的作用成效。公司党委联合南昌轨道交通集团地铁管理分公司、中铁交通江西公司等单位在南昌地铁1号线北延线项目举办党建联建活动,有效提升与地方业主客户的友谊关系。

着力人才强企作用 打造活力同行先锋

坚持“人才是第一资源”理念,公司党委以实践培训育人、严格标准选人、正确导向用人机制,努力建设一支忠诚干净担当的高素质干部人才队伍。聚焦新时代新担当新作为要求,不断完善激励管理机制体系,修订完善《管理人员管理办法》《专家管理办法》等多项制度,持续优化选拔任用、考核评价、退出淘汰等全过程管理体系,在实践中逐步形成基层、业绩、实干的选人用人导向,刚性落实“严考评退、问责促退、绩差强退”机制,畅通能者上、庸者下的渠道。将系统人才培养情况纳入经理层成员经营业绩责任书、部门KPI考核指标,试点推进“接班人计划”,制定提职人员必有后备的硬性要求。同时,建立“导师带徒”业务导师库,

开展导师带徒“六个一”活动,2024年累积签订各系统后备人才导师带徒合同73份,逐步构建青蓝相继、薪火相传的生动局面。

聚力暖心关爱作用 打造干群同心先锋

严格按程序和规定召开职代会,保证员工建言献策、参与民主管理的权利,提高员工代表参政议政积极性;强化厂务公开,促进和谐劳动关系,自觉接受员工群众的民主评议和监督,公司厂务公开员工满意度达95%以上,并获评“全国铁路厂务公开民主管理示范单位”荣誉称号。以“把员工暖心行动实施好,休假婚恋难题解决好”为抓手,公司制定25项实事清单,全面实施关爱员工工程,用心用情用力开展“我为群众办实事”实践活动,切实增强员工幸福感、获得感;公司获评2023年度安徽省模范员工之家,成都轨道交通13号线项目部、钢结构分公司荣获局“四星级幸福之家”,幸福企业建设得到持续深化。公司党委积极深入基层开展活动,鼓励青年员工敢于揭榜挂帅、勇于赛马争先、勤于小改小革,练就真功夫、掌握硬本领、展示新作为,累计收集青年员工意见建议36条、现场解决问题16个,1名“85后”获局2024年度创效功臣、2名“90后”获局2024年度十岗百佳标兵称号。

安装公司党委



●图片新闻

庭院经济添新羽 精准帮扶润心田



4月2日,中铁四局建筑公司联合合肥市重点工程管理局在巢湖市槐林镇惠峰村村委会党支部开展“庭院经济添新羽 精准帮扶润心田”下乡党建联建活动。联建方向巢湖市槐林镇惠峰村赠送了1000只鸡苗以及部分防疫药品和饲料。

何韵冰 摄

跳出“独角戏” 人人当讲师

本报铜梁讯 4月6日,中国铁路兰州局集团有限公司建设部副主任范增选一行赴中铁四局二公司成(都)渝(重庆)中线重庆段站前2标项目开展观摩活动。与以往专职讲解员全程讲解的模式不同,此次观摩创新采用“人人当讲师”模式,由项目部不同岗位员工担任各工艺环节讲解员,使观摩人员能更直观、清楚、全面地了解项目情况,活动取得了良好效果。

传统人才培养常陷入“能者多劳”困境,业务能力强的员工频繁承担展示汇报任务,其余人员则沦为“旁观者”。这种模式虽能短期见效,却阻碍了团队整体发展。今年,项目部积极求变,打破固有模式,推行“人人当讲师”举措。通过搭建展示平台,让每位员工从“幕后”走向“台前”,使人才培养从少数骨干的“独角戏”,转变为全员参与的“大合唱”,充分激发团队潜能,为项目长远发展注入了新活力。

“以往讲解工作似乎只是项目经理或总工程师的‘专利’,如今自己也要登台讲解,这促使我不得不系统梳理整个工艺流程,还得琢磨怎样把专业知识讲得通俗易懂。”参与讲解的技术员彭佳望如是说。角色转变带来的压力,并未成为员工的负担,反而激发了他们主动学习的热情。如今,员工们不仅追求操作技能的精湛、岗位知识的全面,更注重表达能力的提升和团队协作精神的领悟,在持续学习中不断突破自我,实现成长。据统计,自“人人当讲师”模式推行以来,项目部跨部门协作效率提高30%,团队的整体凝聚力和创新能力得到显著增强。

除此之外,项目部还定期开展“技术大讲堂”“工序互学”等活动,为员工搭建跨专业、跨岗位交流平台。活动中,安全员分享质量管理控要点,试验员讲解施工工艺精髓,角色互换间,专业壁垒悄然打破,团队互学互鉴蔚然成风。

王昊

基层减负需处理好“三对关系”

3月24日,局与公司两级党委迅速部署贯彻中央八项规定精神学习教育,落实习近平总书记重要讲话和党中央决策部署,持续纠治形式主义官僚主义,推动作风改进。基层减负非一日之功,需常抓不懈、标本兼治。笔者认为唯有厘清应减之负与应担之责的界限,平衡应放之权与应赋之能的配比,把握应减之量与应增之质的辩证,方能

为基层真正减负。减负担与强担当并重。痕迹管理作为一种重要的工作方法,对于加强工作管理、提高工作效率、保证工作质量都具有相对重要的作用,但在基层项目实际工作中,往往重“痕”不重“绩”,留“迹”不留“心”,严重影响了局党委及公司党委决策部署的贯彻落实。为此,公司本部要以实际工作需要为出发点,根据不同工作的性质和特点,确定必要的痕迹材料,避免为了留痕而留痕,同时减少过多泛滥的检查考核,杜绝布置工作任务时“层层加码”,确保基层项目能够集中精力放在安全生产、提质增效的干事担当上。

放权限与赋能力并行。基层项目工作

涉及点多、牵涉面广、涵盖事杂,凡事层层审批、层层

汇报,忙于“找领导、跑流程、等签字”,工作效率低下,造成资源浪费和内耗。若想提高工作效率,就要做好减负工作,一方面需统筹把握公司本部与基层项目两级之间的关系,着力构建权责匹配、协同合作、高效运行的体系,厘清职责分工,完善权责清单,消除多头管理和层层加码的乱象;另一方面,公司本部职能部门在给基层下达任务时,更应切实提供指导,交任务也教方法,发现问题也帮助解决问题,积极推动更多资源力量下沉基层,为基层赋权添能。

减数量与提质效并进。减轻基层项目负担,减的是量,求的是质。全局启动开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育,旨在让基层项目摆脱文山会海、“稿来稿去”等形式主义桎梏,从繁文缛节、迎来送往中解脱出来,纠正一些基层项目“攀比加班”“没苦硬吃”的不良倾向,确保有更多时间抓工作落实。因为实干是基层项目的职责所在,也是价值所在,必须树牢实干实用实效导向,提高政治素质,增强专业能力,创新工作方法,贯彻落实局和公司党代会及年初系列会议精神,奋力实现年度各项任务目标等重点任务,为企业改革护航。

李鑫

三阶段精准“把脉”青年思想动态

本报合肥讯 “当下青年最关心的热点是什么?”“你对项目团委工作有什么建议?”4月7日,中铁四局四公司团委全面开启把握青年员工思想动态的第二阶段工作,以问卷调查方式汇总分析青年的所思所想所求。

为助力青年员工成长,四公司团委今年年初启动青年员工思想状况跟踪分析工作。通过定期交流、问卷调查等形式,全面客观掌握青年员工的思想动态、工作困惑与发展需求,助力他们在职业道路上稳步前行。

青年员工思想动态分析工作共分为三个阶段。第一阶段是利用公司年度党建责任制考核契机,分三个检查小组与各个基层项目青年员工开展座谈,围绕青年员工普遍关注的热点、焦点、难点问题,引导员工畅所欲言,准确把握员工思想脉搏。第二阶段由公司团委统一制作调查问卷,向全公司28周岁以下

的青年发放,重点围绕员工职业规划、思想动态、人才培养等36个问题开展,其中包括详细了解每一位团员和青年的年龄、学历、岗位等基础信息。同时,汇总分析员工思想动态,精准分类,及时发现苗头性、倾向性和普遍性问题,为后续工作有针对性地开展提供依据和遵循。第三阶段则是根据座谈会和问卷调查的综合分析结果,实施一人一档案模式,对员工所提的问题及时整理,出台解决方案和措施,通过精准“把脉”员工思想动态,及时将不稳定苗头和矛盾化解在基层。

截至目前,四公司800余名青年踊跃参与并完成问卷调查。活动共收集到涉及休息休假、青年交友、晋升培训、文体活动等方面的意见建议300余条,公司团委预计7月中旬完成阶段工作总结。

赵雅慧