

全过程关爱织就“湾区先锋”温情底色

本报东莞讯 1月11日,中铁四局五公司东莞分公司开展“生育关怀 情暖巾帼”主题慰问活动,向生育女职工送去了婴儿用品及育儿书籍等慰问品。常态化开展慰问正是该分公司扎实做好员工关心关爱工作的一个生动缩影。

近年来,该分公司坚持以人为本的管理理念,将员工关怀作为推动高质量发展的重要抓手,通过构建多层次、全方位的员工关爱体系,切实提升员工的归属感、幸福感和获得感,为分公司高质量发展注入持续动能。

为缓解新员工入职初期的陌生感与不适应,该分公司建立专人对接服务机制,统筹做好宿舍、工位等后勤保障工作,并发放包含实用指南与暖心提示的“启航暖心包”。在强化归属感的基础上,该分公司同步推进新员工使命感培育,通过深度解读企业参与大湾区建设的战略规划、组织新员工实地观摩重点工程项目、邀请党员骨干分享攻坚实践经验等方式,将“争当先

锋、建功湾区”的价值理念根植于心,有效激发新员工的使命担当。为助力新员工实现职业快速成长,该分公司全面升级“导师带徒”培养机制,择优遴选政治素质过硬、专业技艺精湛的党员骨干担任导师。同时,配套开展结构检算、方案编制等专项岗位练兵,推进常态化岗位资格认证培训。近两年,该分公司累计结成师徒30对,其中18人凭借优异表现提前定职,提前定职率达60%,共37人取得建安、交安相关资格证书,实现主管及以上技术岗位人员持证全覆盖。

同时,该分公司聚焦员工职业发展全周期,搭建多元化成长平台,围绕工程技术、大商务管理等核心业务领域,该分公司重点打造“湾区学堂”,系统开展专题培训系列活动,累计参训超400人次,并统筹推进一级建造师等关键岗位资格取证工作,主动对接业务骨干学历提升需求。近年来,已有7人顺利取得一

级建造师资格证书,13名骨干纳入学历提升专项计划,实现个人成长与企业发展需求的精准匹配。在人才队伍建设中,分公司秉持“以业绩论英雄、凭实干定岗位”的鲜明导向,选拔使用经重大项目历练的实干型人才,同步推进职级体系优化与激励机制改革,夯实“有为者有位、绩优者优酬”的制度环境,树立价值创造导向的成长标杆,持续激活全员干事创业内生动力。

此外,该分公司秉持“温情管理”理念,将人文关怀融入员工工作生活细节。通过成立伙食委员会,每月收集员工饮食意见建议不少于20条,动态优化菜谱,精准对接员工饮食需求,切实保障员工饮食安全与品质;针对夏季漫长炎热的气候特点,该分公司及时为一线作业人员配备防晒用品与清凉饮品,并配备抽湿机、加湿器等设备,改善工作环境。常态化开展“项目书记暖心行动”,健全谈心谈话机制,主动倾听员

工心声,及时回应解决员工合理诉求;引入心理健康讲座、中医健康巡诊等服务,保障员工的身心健康。此外,该分公司在春节、端午、国庆等节假日组织趣味运动会、包饺子、户外拓展等文体与团建活动15场,参与员工超800人次。

在此基础上,该分公司鼓励员工平衡好生活和工作,立足生产实际科学统筹安排,将员工休假权益保障落到实处。2025年,分公司员工休假率达86%,有效保障员工充分休整、蓄力奋进,以更饱满的状态投入工作。该分公司着力建立与职工家属的长效沟通机制,实现员工家属100%沟通全覆盖。针对寒暑假职工与家属团聚难的问题,该分公司积极开展员工家庭“反探亲”活动,同步推出“小候鸟”夏令营、“工地开放日”等特色活动,累计邀请59个职工家庭走进企业,搭建起亲情桥梁,用实际行动为职工排忧解难。

陈飞

深耕“育用留” 筑牢人才强企根基

在工程建设行业,项目的顺利履约直接关系到企业的生存与发展;而基层项目部作为冲锋在前的战斗单元,其人才队伍的强弱,往往是决定项目成败的关键。可现实却是,不少项目部正面临关键岗位人才“青黄不接”、流失较重、成长较慢等困境,这无疑给企业长远发展带来隐忧。要破解这个难题,笔者认为,必须紧紧抓住“育、用、留”三个关键环节,系统构建人才梯队,才能真正为项目赋能、为企业蓄力。

精准育才,为成长铺路,为成就“加满油”。基层项目一线情况错综复杂,对人才的综合能力要求较高,既要求专业能力,还需要管理水平,更要有沟通协调。但现实情况中,往往存在培训内容与实际工作脱节、过程监督管理缺失等不足,造成新员工角色转变不快、学习上手较慢、成长独立较慢。如何解决新员工“分离式”“放养式”培养问题,关键要在“精准培养”上下功夫。笔者认为要大力推行“双导师带徒”,不是流于形式完成规定动作,而是为每一位新员工配备一位专业扎实、作风过硬的骨干作为业务导师,签订带教协议,明确要“传技术、教方法、带作风”,带着徒弟泡在现场,从看懂图纸到实际操作,从处理技术难题到应对突发状况,帮助其在实干中快速锻炼成长专业能力;并配备一名经验丰富、阅历资深的班子作为职业导师,不定期进行谈心谈话,纾解工作困惑、开导职业烦恼、答疑人生规划。

合理用才,把合适的人,放在能发光的位置。人才用得好不好,直接影响项目效率和团队活力。在一些基层项目部,“论资排辈”的现象依然存在,有能力的新人得不到施展才能得机

会,而部分老员工又缺乏创新动力,整体效率不高。为此,要坚持“人岗相适、人尽其才”,根据每个人的专业特长、性格特点,合理安排岗位——让擅长技术攻关的人去钻研工艺优化,让善于协调沟通的人去推动工序衔接。同时,建立以基层、业绩、实干为导向的考核评选机制,将施工质量、效率、创新贡献等纳入评价体系。

真心留才,让基层既是“练兵场”,也是“暖心巢”。工程项目流动性大、工作强度高、休息休假难,造成人才容易流失。同时,部分项目人文关怀不足等问题,也让新员工无法迅速产生对企业的归属感和忠诚度。为解决员工流失问题,一方面要持续改善住宿、餐饮等生活保障,为员工在项目生活中所需的软硬件设施配备齐全,条件允许的,还会设置篮球场、台球室、图书吧等休闲娱乐设施;另一方面,通过定期座谈、节日慰问、团队建设、反探亲等活动方式,增强归属感,让员工在工地也能感受到“家”的温暖。更重要的是,要深入理解和执行好企业制定的“1357英才计划”“紧缺人才”“优秀年轻干部”“专家”“职业经理”“岗位资格认证”等全系统多层次的干部人才成长培养管理政策,为每名员工写明不同专业的成长路径和岗位要求,并积极宣传优秀干部员工的实干故事,让大家能够看得清要求、看得见榜样、看得对未来。

说到底,人才是项目履约的保障,更是企业发展的根基。只有把“育、用、留”做实做细,搭建起人才愿意来、能成长、留得下的良性生态,才能让每一份才华都不被辜负,每一个项目都人才济济,企业才能在激烈的市场竞争中行稳致远。 刘磊 徐越

● 图片新闻

宜宾市共青团系统首届趣味运动会成功举办



1月9日,由共青团宜宾市委员会主办,中铁四局六公司等单位团委联合协办的宜宾市共青团系统首届趣味运动会在宜宾市举行。此次运动会分为趣味团体项目与个人项目,共设置拔河、接力跑等10个比赛项目。来自宜宾市各区县、高校、企事业单位等50余家团组织,组成12支参赛代表团,总计1200余人参与此次活动。图为员工正在进行“鼓动人心”接球。 李奇志 摄

把廉洁教育送到关键岗位

本报苏州讯 1月12日,在中铁四局二公司高铁苏州北站快速联络道工程3标项目部,一场聚焦物资采购、分包管理等关键环节的廉洁风险排查会正在进行。党支部书记徐春光与工程、物设、财务等岗位负责人对照流程逐一梳理潜在风险点。这场务实高效的风险排查,正是该项目将廉洁教育精准送达关键岗位的一个缩影。

一直以来,该项目部坚持“教育到岗、监督到人、关怀到家”,推动廉洁教育从“大水漫灌”转向“精准滴灌”,让纪律规矩在关键岗位真正立起来、严起来、实起来。

“过去廉洁教育多是开大会、学文件,和具体岗位结合不够紧。现在不一样了,哪些事能做、哪些红线不能碰,都讲得明明白白。”项目物设部长陈效龙拿着刚签订的《关键岗位廉洁从业承诺书》说道。该项目党支部针对不同岗位风险特点,分类定制“廉洁教育套餐”:对项目班子,突出“三重一大”决策、履职待遇等廉政风险提醒;对工程、物设、财务等关键岗位,侧重业务流程中的廉洁防控点剖析,用身边案例增强警示教育的针对性。“就像施工前要做好技术交底,上岗前也必须做好‘廉洁交底’。”工程部技术员肖启平说。

为提升教育实效,项目部积极创新廉洁

教育形式,增强感染力。在项目办公区走廊打造廉洁文化墙,以图文并茂的形式呈现纪律规矩与廉洁典故,营造浓厚氛围。利用闲暇时间开展“廉洁微课堂”,干部员工结合岗位畅谈风险与体会。组织干部员工前往属地廉政教育基地沉浸式教学,违纪违法人员的忏悔让众人受警醒、明底线。副经理周波感慨:“这种教育不流于说教,真正触动内心,时刻提醒我们绷紧廉洁弦。”

同时,该项目部注重延伸监督与关怀链条,通过开展寄送廉洁家书、征集家风故事等方式,邀请家属参与廉洁建设,构筑“单位+家庭”双重防线,将组织的严管厚爱传递到干部职工家中,引导家属常吹“廉洁风”、当好“廉内助”。

此外,该项目部把廉洁教育深度融入日常管理,健全关键岗位常态化监督机制。借助专项检查、内部审计、谈心谈话等手段,对苗头性倾向性问题做到早发现、早提醒、早纠正。项目负责人徐春光表示:“廉洁教育是项目建设的‘安全护栏’,更是对企业和干部的最好保护,接下来,我们将持续聚焦关键岗位与环节,让廉洁教育更精准、深入,以清风正气为项目建设保驾护航,助力企业高质量发展。”

张湘雪 王昊

党建联建聚合力 多措并举促发展

本报雄安讯 1月10日,中铁四局四公司雄安新区雄郑路二期2标项目党支部与沿线镇党委、村党支部共同召开本月度协调会议,对沿线剩余高压迁改等问题进行协商。

该项目建设内容涵盖道路、桥涵、沿线附属设施及景观绿化等工程。项目管段途经“二镇五村”,且横穿二级水源保护区、白洋淀生态保护区下游泄洪和行洪河道(小白河湿地、赵王新河),施工干扰大、环保压力大。对此,该项目党支部积极借助四公司在雄安新区的良好互动优势,主动与沿线将庄村、大董村、郑州镇角口村等镇村党组织达成党建联建共识,发挥其沟通桥梁作用,以暖心服务及时化解潜在矛盾。

该党支部采用“责任共担、难题共解”的联动模式,搭建起定期联席会议机制,坚持每月召开1次协调会议,围绕建设中普遍性问题、施工进度及下一步安排等展开研讨。推

行问题闭环管理机制,针对梳理出的外部协调问题建立问题库,实施“登记—交办—督办—销号”全流程管理,明确问题责任主体、解决时限与验收标准。通过这一系列举措,累计梳理并解决施工噪音扰民、临时道路占用、物资运输绕行等外部协调问题7项,问题办结率达100%。此外,成功化解十余起征拆矛盾,提前完成梁场驻地及全线施工用地交付任务,有力保障了项目顺利推进。

同时,该党支部以“联系畅通、民意通畅”为目标,建立常态化民意反馈机制,通过联席会议、入户走访,以及在项目驻地和沿线村庄公布联系电话等方式,收集沿线群众意见建议10余条。对群众反映的出行安全、临时用地补偿等民生问题,第一时间组织现场核查,主动对接地方村委,科学制定便民道路修建、临时灌溉渠等惠民方案,并向群众公示进展情况,提升民生服务质效。 赵雅慧