

夯基铸魂强储备 靶向培育促成长

6月29日,中铁四局三公司在本部召开2025届新入职员工导师带徒工作总结暨2026届工作部署会。会议系统复盘2025届新入职员工导师带徒工作成效与现存短板,启动年度师徒结对考核评定工作,同步安排部署2026年度导师带徒各项重点任务。

近年来,该公司牢牢锚定党管干部、党管人才工作原则,严格落实《中国中铁关于进一步加强优秀年轻干部队伍建设的实施意见》,立足基建施工企业点多线长、业态多元、人员流动量大的行业特质,坚持精准识人、立体察人、以事择人、科学用人,闭环搭建“选、育、用、留”全链条培育体系,全力锻造政治过硬、能力突出、梯次合理、实干有为年轻干部队伍,夯实企业人才梯队根基,为企业深耕区域市场、攻坚重点工程、实现长效高质量发展筑牢人力支撑。

严把入口 精准遴选 筑牢年轻干部人才底盘

该公司始终将人才强企作为长效发展核心战略,树牢德才兼备、以德为先、实绩优先选人导向,从源头提质、分类储备、规范选拔,全方位优化年轻干部队伍结构。构建“铁路交通强校+区域重点院校+应用型本科”三级人才引进体系,由公司分管领导、业务部门直达校招一线,结合项目履约、经营开发需求开展岗位精准画像,定向招录土木、市政、造价、安全、党群核

心专业人才。

创新引入“人才竞争指数”考评模式,围绕政治素养、专业能力、业绩实绩、发展潜力四大维度,常态化摸排在岗青年骨干,建立分类专项年轻干部储备库,实行人库研判、季度考评、年度汰换动态管理。目前入库储备年轻人才112名,全覆盖经营、技术、经济、管理、党群五大专业领域,梯队储备均衡完备。

近三年以来,该公司累计引进应届毕业生313人,“双一流”院校生源占比从33.3%逐年提升至52.1%,核心专业优质生源覆盖率提升18.8个百分点;中层管理人员中年轻干部占比由7.14%提升至26.32%,队伍年轻化、专业化水平稳步提升。

赋能淬炼 梯次培育 打通青年干部成长通道

该公司紧密贴合基建一线工学结合育人特点,兼顾培育系统性、针对性、长效性,搭建培训赋能、导师帮带、轮岗墩苗三维培育平台,压缩成才周期,加速青年干部成长成才。打通线上线下一体化学习阵地,常态化开展入职集训、技能比武、管理提升专题培训,定期开办青年论坛,邀请行业专家、内部优秀干部授课赋能;出台《岗位胜任力认证标准》,构建“专业技术+管理协同”双维度阶梯认证体系,认证结果直接与职务晋升、薪酬定级挂钩。成功助力466名青

年员工顺利通过局级、司级能力认证。

同时,该公司推行双导师护航制度,项目党政正职担任职业导师,统筹思政培育、职业规划、格局塑造;业务骨干担任技能导师,专攻现场实操、业务攻坚教学,配套落地“1357英才计划”,分层定制青年成长路径,帮助青年员工提前完成见习转正,青年人才成长周期平均缩短6个月。

严管厚爱 双向赋能 激活干事创业内生动能

该公司坚持严管约束与关心厚爱双向并行,激励机制与容错机制双向配套,健全市场化用人机制,树立实干实绩用人导向,让有为者有位、干事者无忧。创新打造“三考三比”选拔机制,考专业能力、比创新成果,考实战水平、比项目贡献,考担当精神、比攻坚成效,以实绩论英雄、凭能力定岗位。近三年选拔任用中层干部44人,年轻干部占比达75%。

构建个人履职与项目目标绑定绩效考核体系,融合年度考评、季度履职考核结果,考核结果刚性对接职级升降、岗位调整,破除干部“铁交椅”固化思维。近三年,择优提拔9名实绩过硬年轻干部至中层岗位,对14名履职松懈干部开展提醒谈话,对长期考核末位人员依规调整岗位,压实全员履职责任。贴合基建项目工艺革新、市场拓业工作实际,细化青年干部干事创

业免责清单,鼓励青年干部大胆创新、跨界协作、攻坚克难,配套落实项目专项创效奖励,为敢担当、善作为、愿创新的年轻干部撑腰鼓劲。

暖心聚力 文化赋能 培固青年人才留存根基

该公司立足基建行业员工异地驻项目、长期离家从业特点,始终坚持事业留人、待遇留人、文化留人、情感留人四维并举,全方位做实青年暖心服务,提升青年归属感、幸福感。常态化开展“创效功臣”“六大先锋”“十岗百佳”评优评先工作,依托企业官网、微信公众号、内部刊物,常态化展播青年攻坚事迹,以身边榜样引领青年成长。近三年,展播优秀青年事迹30余篇,17名年轻干部获评局级及以上“青年岗位能手”。

与此同时,该公司深度践行中国中铁“开路先锋”文化,常态化开展形势任务教育、青年思政座谈会、团建联谊活动,打造企业特色青年活动品牌,搭建青年创新交流、成果展示平台,厚植爱岗敬业、实干奋进文化底色。通过优化绩效薪酬分配体系,加大青年骨干薪酬激励、科创专项奖励力度;高标准推进项目“三工建设”,完善一线食宿文娱配套;出台《职工职业生涯全过程关爱服务实施细则》,覆盖交友婚恋、子女入学、就医康养、退休离岗全周期暖心服务,以精细化服务留住青年、凝聚青年。陈小康 赵全东

● 图片新闻

五公司举办第三届青年员工技能大赛



6月26日至28日,中铁四局五公司举办第三届青年员工技能大赛。本次大赛设工程试验、工程测量、工程算量、商务算量四大竞赛类别,采用“笔试+实操”相结合的考核模式,考核内容涵盖试验检测操作、测量放样控制、工程量清单编制、合同及成本管理等专业模块,全方位检验青年员工综合专业素养。

谢湖微 张宇杰 摄

扎根地下 向阳生长

我叫王野,毕业于大连交通大学土木工程专业。2025年7月,带着学生时代最后一抹青涩和对未来的无限憧憬,我正式入职中铁四局路桥公司。经过短暂的培训后,我被分配到了长春地铁五号线项目部,以见习生的身份踏入施工现场。

长春的夏天来得热烈,而我的心情比天气还要焦灼——初来乍到,工地上的一切对我来说都是陌生的。图纸上清晰的线条到了现场变成了错综复杂的钢筋绑扎和管线预埋,各种技术参数和施工工艺更是让我眼花缭乱。说实话,最初的半个月,我常常手忙脚乱,面对突发问题脑子一片空白。

幸运的是,我所在的团队是一个温暖而有力量集体。领导和前辈们并未因我经验不足而失去耐心,而是手把手教我识图、核标高、填内业。每当我因理解偏差出错时,他们也从不当众斥责,而是单独与我复盘,细致分析问题根源,叮嘱我今后如何规避。他们常说:“年轻人犯错很正常,关键是从中学到东西。”正是在这种宽容而严谨的氛围中,我的业务能力实现了质的飞跃。

两个月后,项目安排我独立负责超强街站的技术工作。站长是项目副经理,一位摸爬滚打多年的老工程人。得知由我担任技术员时,他非但没有丝毫顾虑,反而拍着我

的肩膀笑着说:“小伙子,放开手脚干,有问题我兜着。”这句话给了我莫大的底气。此后,他几乎每天都会到现场走一圈,耐心指出我管理中的疏漏,传授协调队伍、优化工序衔接的方法。每当我做错事,他总是鼓励我说“错了就改,改了就是进步”。这种正向引导让我面对困难时不再畏缩,反而越挫越勇。

在内业方面,起初我在资料整理、检验批填报和隐蔽工程记录上总是漏洞百出。但项目部的同事们从未嫌我麻烦,无论多晚打电话请教,他们都会耐心讲解,甚至专门抽时间帮我梳理流程、规范格式。正是有了这群良师益友,我才能在短短几个月内实现从管理一个站都手忙脚乱到统筹两个站技术工作的跨越。

回望过去的一年,在工地的经历不仅磨炼了我的专业技能更让我懂得了团队的力量和工程人的责任。未来的路还很长,我相信,只要保持这份学习的热忱和面对困难的勇气,我一定能在这条铺满钢筋水泥的道路上,走出属于自己的精彩!

王野

我来四局这一年

“伙食监督岗”架起连心桥

本报合肥讯“食堂晚上的菜品能不能搞几个清淡的菜,大伙都说晚上吃得太多,体重飙升太快,脂肪肝也开始出现了。”6月28日,午饭时间刚过,中铁四局合(肥)武(汉)高铁引入合肥枢纽项目经理部二分部几名工友带着厚厚的记录本走进了项目后勤办公室。这是该项目部创新推行“职工伙食监督岗”机制以来,基层职工诉求直达管理层的生动缩影。

为切实保障职工饮食权益,破解工地食堂“众口难调”的老大难问题,该项目部打破传统单向管理模式,从各施工班组、各职能部门民主推选了8名职工担任首批“伙食监督员”。他们既是日常就餐的体验者,也是收集民意的联络员,更是参与食堂管理的监督者。同时,为确保每一条关于“舌尖上”的建议都能落地生根,项目部同步建立了“征集—梳理—办理—反馈”的闭环管理机制,将职工的用餐心声转化为食堂改进的行动指令。

针对前期监督员们集中反映的“菜品花

样少、缺乏地方特色”等意见,后勤部门迅速响应,联合厨师团队启动“暖心膳食升级计划”,建立食材溯源与动态菜单制度,每日推出“主菜+特色菜”的搭配,并设立线上投票通道,让职工自己决定下周想吃什么。同时,考虑到项目职工来自五湖四海,食堂专门增设川湘风味与北方面食窗口,兼顾南北饮食习惯,真正实现从“吃饱就行”到“吃出家乡味”的转变。围绕监督员提出的“夜班人员就餐保障”建议,项目部还优化了供餐时段,确保无论多晚下班的工友都能吃上一口热乎饭。

此机制运行一个月以来,项目部已累计收集涉及菜品口味、营养搭配、环境卫生等方面的有效建议17条,其中13条已立行立改并得到职工好评,其余4条正在统筹规划中。

“以前觉得食堂做什么我们就得吃什么,现在有了监督岗,咱们的想法真能变成桌上的菜!”刚到项目不久的青年技术员黎兆鹏指着食堂墙上公示的最新食谱,高兴地与同事分享着喜悦。

李伟 赵雅慧

把实事办到村民家门口

本报杭州讯“把实事办到村民家门口,把温暖送到群众心坎上,就是凝聚民心、护航建设的强大生产力。”6月28日,中铁四局城轨分公司杭州地铁15号线崇贤停车场项目党支部书记吴捍生在走访慰问驻地村庄老人时如是说。

自进场以来,该项目党支部秉持“建精品工程、惠一方民生”工作理念,扎实推进地企党建共建工作,聚焦群众急难愁盼问题落地办实事。项目部主动对接崇贤村村委会,常态化联动开展暖心帮扶、居家安全排查、便民惠民宣传、民意诉求收集等系列服务,将党建共建工作与服务属地民生深度融合,用看得见、摸得着的惠民行动践行央企责任,搭建起稳固的企地连心桥。

崇贤村老龄化程度高、村内高龄及独居老人居多,为此,该项目党支部联合村委会开展全覆盖摸排统计,逐户梳理村内70周岁以上老人的基本情况,详细登记每位老人的身体健康状况、日常起居状态、就医出行困

难以及生活诉求,建立动态更新的专项服务台账,实行定期上门走访、常态跟进服务。发挥施工专业优势,抽调现场电工、安全员组成志愿小队,深入村民家中开展“上门式”安全服务,重点排查室内用电线路、开关设备、燃气管道、灶具使用等安全隐患并现场整改,同步向老年村民普及居家安全防护知识,指导规范用电、用气操作,全力守护村民居家安全。

同时,为畅通民意沟通渠道,从源头化解施工期间的民生问题与企地矛盾,该项目党支部将走访服务作为倾听民意的重要窗口。工作人员在入户慰问、隐患排查过程中,主动询问村民对项目施工、日常出行、便民服务等方面的意见建议,梳理建立民生诉求清单。

此外,该项目党支部落实专人专项跟进,明确整改办结时限,实行闭环管理,确保群众诉求事事有回音、件件有着落,营造和谐稳定的属地施工环境。

何小龙 高徽