

十九局集团二公司

人才队伍建设成为企业走出困境的灵魂工程

本报讯(记者 杨秀权)十九局集团二公司在深入学习实践科学发展观活动中,注重加强人才队伍建设,努力营造适合人才安居乐业的良好环境,企业呈现了“凤还巢”的喜人局面,生产经营态势良好,公司首次跻身中国铁建工程公司20强。

曾一度举步维艰的二公司,人才大量流失,企业发展跌到了低谷。“要救活企业,首先要救活人心,要留住人才”。党委书记廖爱生说。

以董事长总经理张洪杰、党委书记

廖爱生为代表的新班子上任后,着力加强人才队伍建设,实施了“33433”人才工程规划,培养和造就5支人才队伍,即:职业化的项目经理队伍,适应型的经营队伍,专业化的技术队伍,复合型的党组织书记队伍和技能型的作业层队伍。在机关没有一分钱奖金的情况下,实施了工程技术学科带头人制度,评聘出了5名工程技术学科带头人,每月给予2000元技术津贴,在技术、测量、试验、安全、计划、财务、经营、物资设备以及思想政

治工作、新闻报道等专业,还推选了岗位拔尖人才40名,每月给予800元贴薪,在技术工人中推选出岗位能手8名,每月给予600元贴薪。对通过国家统一考试取得一级建造师、注册试验工程师、安全质量工程师、造价师、会计师的人员,获得各种高级职称的人员,每年给予从3000元到8000元不等的补贴。制定了“师带徒”实施办法,开展了青年岗位成才师徒结对子帮学活动,设立了优秀师徒奖。根据现场需要,对企

业急需的测量、试验、物资等人才,在富余人员中挑选有一定文化基础、肯吃苦钻研的人员进行转岗培训,既解决了人才紧缺的问题,又帮助了待岗人员重新上岗。同时,在人才使用上,始终坚持公平、公开、公正的原则,量才使用,才尽其用,把德才兼备的人才及时提拔到各级领导岗位上来。打破干部工人界限,打破论资排辈传统,把那些想干事、能干事、干正事的人用在合适的岗位上,一大批优秀人才脱颖而出,走上了

各级领导岗位。

人才工程实施为企业发展注入了强心剂,调动了全员积极性,推动了企业发展。企业全面建设发生了可喜变化,扭亏增效工作取得了实质性突破,项目管理水平进一步提高,消灭了亏损项目和告急项目。在建工程安全质量有序可控,铁路信誉评价业绩突出,为集团公司连续4次保持A类企业作出了贡献,有9项工程荣获了国家质量奖,有2项工程获得省部级科技进步奖。

十九局集团锦丰金矿

关爱职工从“头”做起

本报讯(通讯员 张振宇)十九局集团矿业公司锦丰金矿项目部,位于贵州省黔西南州兴义市贞丰县境内的烂泥沟。由于地处深山,交通不便,从贞丰县城到项目部70多公里的路程,坐车得5个小时才能到工地。加上两班倒,职工们根本没有时间去理发。项目部有职工256人,如果去县城理发,要走10多里的山路到沙坪乡去坐汽车,而且一天就得一趟,车费25元,来回50元,256人每月的路费就得13000元左右,加上浪费的时间,对企业的损失就更大了。

“职工生活无小事”,为了解决这个难题,项目部领导从县城最好的“皇剪理发店”请来理发师,每月来项目一次为职工理发,费用全部由项目出,这样解决了职工理发难的问题。

爱心温暖重病职工

本报讯(记者 张兰忠 通讯员 徐卫红)在一曲悠扬的《爱的奉献》乐曲声中,二十一局集团电务电化公司干部职工为身患重病的职工韩雪卫进行的爱心捐款活动正在进行。

在捐助箱前,闻讯赶来的职工排起了长队。从公司领导到普通职工,你50元,我100元,大家纷纷解囊,出差和休班的职工打电话或委托他人表达爱心,各专业分公司、项目部职工也迅速行动起来,为了挽救一个年轻的生命,大家都无私伸出了援助友爱之手。

今年37岁的韩雪卫,是二十一局集团电务电化公司的一名电力工。去年,被确诊为腮腺导管癌,虽然及时做了手术,但后续的治疗费最少还需要十多万元。项目部和公司领导得知情况后,研究决定发起这次爱心捐助,这一活动得到了广大职工的理解和支持,短短几天时间,就收到捐款23000多元。

十六局集团一公司

签订党员安全承诺书

本报讯(通讯员 朱淑芳)为践行“以人为本、安全发展”的科学发展观,确保企业稳健、和谐发展,十六局集团一公司党委决定,在项目部党员中开展签订安全生产承诺书活动。承诺书的签订和兑现考评,由项目部党组织具体实施,签订后,党组织要将承诺书范本公示在宣传栏内,党员要将承诺书贴在床头案头,以示党员时时刻刻不忘承诺,并规定今后新上项目,党组织都要与党员签订安全承诺书。

家属院的义务收发员

本报讯(通讯员 安然)“喂,老艾,这儿有你的邮件,收好!”桂花超市的老板张桂花,说着将一个特快递交给来这里购物职工。

张桂花是十二局集团四公司的内退职工,2003年张桂花在机关家属院办起了“桂花超市”。很快桂花超市就成为小区里的信息小基地,过去该小区由于职工长年在外施工,家中经常无人,所以收发邮件是邮递员最为头疼的事,自从桂花超市开张后,邮递员一有找不到收件人的邮件,就交给张桂花,她成了该小区的义务收发员。

今年4月7日,项目职工陈明军委托老乡陈锦荣帮他身份证寄回老家,不巧的是陈锦荣当时正在西安出差,邮递员只好把邮件又寄放到桂花超市。张桂花及时和陈锦荣联系,要到了当事人的邮编地址。当她去邮局寄信件时,业务人员却说:您写的贵州,省邮编是咸宁,的地址是水城的,不一致。于是张桂花又急忙把电话打到贵州,经过两次细致的了解,问清楚详细地址,这才把身份证及时寄出去。

一年多来,仅从她手中转交的邮件就有上百封。今年初,单位好多职工换第二代身份证,大多都是委托张桂花办理并邮发出去的。

一位运输司机的安全独白

企业,需要“金牌员工”

蒋小军

“金牌员工”是忠于企业、勇于破解难题和善于创造财富的员工。在当前全力保增长、增效益的背景下,培养“金牌员工”对企业优化人才结构和提高竞争力尤为重要。

培养金牌员工,企业首先要肯定员工的价值。员工是企业的“基石”,基石牢固与否往往决定着上层建筑是否动摇。而现实中,一些企业热衷于管理和技术人才的培养,不重视对一线员工的培养,有的甚至认为一线员工只是被动地接受指令和从事简单机械的劳动,没有多大培养价值。这是人才认识发生了偏颇。其实,一线员工才是管理和执行的最终端,大量具体工作都由他们完成。人数之多和范围之广决定了他们是企业效益收获或流失的最大关口。日本丰田汽车公司的“精益生产方式”和海尔的“T模式”都是因为注重对基层员工的培养,才创造出了世界领先的劳动生产率和核心竞争力。所以,肯定一线员工的价值是培养“金牌员工”的基础。

培养“金牌员工”,企业要努力为一线员工成长创造条件、搭建平台。《士兵突击》中,许三多从一个“菜鸟”成长为“兵王”,除个人努力外,最重要的因素是部队为他营造了良好的成长环境,搭建了舞台。企业“金牌员工”的培养与此同理,企业为员工成长营造良好氛围,提供培训机会,建立奖励机制,都会促进员工成长。企业每年要组织开展不同岗位、不同工种的技术比武和岗位练兵活动,通过活动的开展,使员工在擂台较量中相互学习提高技艺。此外,企业还要积极评选“首席技师”和“优秀蓝领”,从而激发更多一线员工岗位成才的积极性,促进全员技能水平的不断提高。

作者单位:十九局集团四公司

去年春,为帮朋友处理一桩交通事故肇事纠纷,我去了一趟河北涿州。在涿州市高速交警支队办公区斜对面有一个院子,是专门停放事故车辆的停车场。满眼所见,皆是在高速公路上发生车辆后被拖至此处的各型汽车。尤其院内一角停放的那几台完全报废的车辆,车头已完全扭曲变形,使人触目惊心。如今,它们静静地躺在那里,再也不能在平坦的路面上风

驰电掣。

“在高速公路上的车辆基本都是追尾”,那位帮我们做车损鉴定的保险公司职员道。朋友的车只是刮擦,与眼前的事故车相比,我禁不住在心中喊了一声“侥幸”。

我无法将视线从它们身上移开,其中的一台小轿车触动了我的神经。准确地说,这仅仅是一台小轿车的底盘了。发动机水平面上部分已被突如

其来的强大冲击力齐齐削掉了。而残车发出的幽幽的光泽却使我在脑海中想象、恢复、勾勒出那台轿车原来的模样。那应该是一台不错的轿车,流线型的造型,银色、白色或者是黑色的车体,融合了空气动力学和艺术美学的精髓。车厢内时尚的内饰,舒适的座椅和灵活的操纵系统一定给它的主人带来无比的喜悦。然而,这一切的美好都在那一次被称作追尾事故的时空里戛

然而止。它和它主人的生命也在那一刻被凝固了。

那它的主人呢?正当年少或是膝下有子?当他(她)和它的生命一起被粉碎的时刻,同时将自己的亲人留下难以承受的痛苦和哀伤。此时此刻,只有那具金属的残骸似在警醒着我这名铁路运输处的职工:“事故猛于虎”,安全大于天。

(王克)



电化局集团公司团委始终以“服务企业,服务青年”为共青团工作宗旨,在广大青年团员中广泛开展“确保快速增长、争创行业一流,我是青年我先行”主题实践活动。图为郑西客专“四电”集成工程项目启动的青年突击队立功竞赛活动。

宋占印 时海宇 覃慧琳 摄

一位老党员의三尺灶台

通讯员 吴念平

“能否将你们的炊事员借用半年?三个月也行。”这是河南省高速公路发展有限公司安新项目李宏志在十一局集团一公司安新11标经理部吃过一次饭后,跟该经理部经理黄卫东说的一句话。

“让老柯到我那儿去吧!项目部的伙食是最让人头痛的事儿,在很大程度上影响员工的工作情绪。”刚上场的保阜项目经理刘志雄,在上任之时途经安新项目,饭后,也缠着黄卫东商量。

“老柯,去利比亚,在那儿干一年顶你在安新干几年呢!”老同事劝老柯。

“嗯,真香啊,馋死我了!”休完产假刚上班的小张,迫不及待地端起一碗骨头汤喝了一口,一副很陶醉的样子。

这个被“抢”的老柯,名叫柯玉权,是十一局集团一公司安新项目食堂炊事员。年近50的老柯,身高不到170厘米,精瘦,一口湖北鄂西话,幽默风

趣;做事不紧不慢,有条不紊。

“我和老婆是结发夫妻,和锅碗瓢盆是半路夫妻。”老柯这样戏说他做炊事员的经历。

刚开始干炊事员时,老柯很不适应。在家,妻子是个能干人,把家料理得井井有条,老柯基本上过着衣来伸手饭来张口的生活,哪里还轮得到他下厨房。现在却一下子要做50多人的饭,不用说在炎热的夏日,要在闷热的厨房中忍受烟火烘烤;也不用说在寒冷的冬日,要在刺骨的水中淘米洗菜,就是每顿下锅的米、菜,单单重量也有一二十斤,够人“喝一壶”的。平日见过的小锅,小铲在这里全没了用武之地,取而代之的是大铁锅和大铁锹。一天下来,老柯累得腰酸背痛,精疲力竭,不想动弹,但第二天凌晨4点多钟还得起床,为职工们准备早餐……

时间一天天地过去,老柯不仅适应了食堂工作,慢慢地还爱上了炊事员这一行。老柯做的菜是家常菜,味道却非

一般。他说每当他看到职工们香甜地吃着他们做的饭菜的时候,心里就有说不出的高兴。

2006年7月,老柯被调到安新项目,继续尽心尽责地做着炊事员。

俗话说“众口难调”,项目部人员来自全国各地,口味差别大。为了大家都能吃得好,老柯可是费了不少脑筋。职工们在打饭的时候,老柯就在旁边站着,别以为他是闲着没事干,他可是在观察哪个职工爱吃什么菜,爱吃什么口味的菜。平时他还会询问职工们对饭菜都有些什么要求和想法,他都一一记在心上,下次做饭时再慢慢调整。通过多次的观察调查,项目部五六十人,哪个爱吃咸,哪个爱吃辣,哪个爱吃酸,老柯都了如指掌。就这样,做出来的饭菜基本上能满足大多数人的口味了。

老柯除了在口味上尽量满足大家外,还非常讲究食物的营养搭配,说起来还一套一套的:黄瓜和花生米不能同食;

猪肝和番茄、花菜、豆芽等相克;豆腐掺海带能预防碘缺乏;豆腐炖鱼头帮助钙吸收;多吃菌类、豆类食品有益健康……所以,食堂每顿都是有荤有素,再配上营养可口的汤,让大家在一饱口福的同时,身体也获得能量的补充。

老柯常挂在嘴边的一句话是“大伙背井离乡,抛家别口的在工地,不容易,要是连饭都吃不好,那不是太不应该了吗?”所以,不管什么时候,职工们从工地回来,老柯都乐呵呵地给他们端上热腾腾的饭菜。不仅如此,逢年过节时,老柯都要给大家加餐,蒸、炒、炸、烩地弄一大桌子菜,让大家开开心心地撮上一顿,感受家的温暖。

在老柯任炊事员期间,从没因伙食问题而影响施工进度。今年3月份,业主突然通知放石灰线,当时职工都放假回家过春节了,一时赶不到工地。时间紧,任务重,驻地人员齐上阵,一个顶俩用,老柯就把饭菜送到工地。

十七局集团三公司

企业发展好 职工得实惠

本报石家庄讯(通讯员 余其平)近年来,三公司依托科学发展和改革创新这个思路,积极推动企业全面健康发展,在市场竞争激烈形势下,以生产经营为中心,不断优化任务结构,不仅使企业走出困境,并成为中国铁建工程公司20强之一。

几年前,由于公司承揽任务不足,职工大量息工,企业效益出现严重滑坡。也正是在这个时候,公司领导痛下决心,调整思路,转变观念。在2006年的公司“三会”上,他们制定了“三步走”发展战略,即“一年初见成效,两年大有好转,三年集团领先”目标。

通过几年的艰辛努力,三公司经营形势发生了质的变化,任务饱和了,职工们对企业未来充满希望。而攸关企业命运的社会信誉,是直接影响企业长久发展的关键。

2007年以来,公司成立了总经理挂帅,由工程、安质、计划、财务等部门组成的“已完工程回访组”开始行动。他们奔赴全国十多个省市,主动登门拜访,由本公司施工并早已交付使用的老工程,是否存在什么质量问题,以便给予友好服务。这种诚实守信负责任的态度,感动了当地政府及交通部门,他们称赞三公司是一支值得

过、守信用的好队伍,是让人放心的“国字号”企业!

“企业兴旺离不开科学发展,企业发展了就应该让职工分享企业发展成果”。公司党委书记杨金成如是说。

现在公司职工生活水平提高了,大多数职工工资是2005年前的三倍还要多,基地大院安装了太阳能灯,职工住户实现了集中供暖,安装了电视光纤和宽带网,用上了西气东输的天然气,大院建起了绿化带,办公楼进行了整体维修,有的职工还有了自己的小轿车,职工们对企业未来充满了希望。



近日,陕西省人大常委会副主任、总工会主席黄玮(右一),常务副主席顾东武来到由二十局集团四公司承建的十天高速公路汉中段H-C17标段慰问广大建设者。图为黄玮亲手将食用油送到职工手里。

李世科 黎青川 摄