

弘扬工匠劳模精神 加快追赶跨越步伐

广安市召开推进产业工人队伍建设改革工作暨命名“广安工匠”会议

动态

四川省首家企业“青年马克思主义学院”正式成立

本报讯(广工记者王旭)4月30日,广安市召开全市产业工人队伍建设改革工作暨命名“广安工匠”会议,深入学习贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革重要指示精神特别是在全国劳模大会上的重要讲话精神,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,全面总结全市产业工人队伍建设改革工作,研究部署下一阶段任务,命名首届“广安工匠”,推动全市产业工人队伍建设改革取得新进展、实现新突破。市委副书记赵波出席会议并讲话。

赵波在讲话中肯定了全市产业工人队伍建设改革工作在组织保证、制度落

实、权益维护、素质提升等方面取得的成效,对做好下一步改革工作提出明确要求。他指出,产业工人队伍建设是全面深化改革的重要内容,政治分量很重,改革考量很深,意义非常重大,是巩固执政基础的必然要求,是加快追赶跨越的迫切需要,是提升队伍素质的关键之举。各级各部门要坚持以更高站位,增强抓好改革的思想自觉。

赵波强调,要坚持以更实的举措,增强抓好改革的行动自觉。要强化政治建设,坚持把思想政治建设作为首要任务,组织广大职工认真学习贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神,

持续提升车间班组党组织的战斗堡垒作用和工人党员的先锋模范作用,深入开展“中国梦·劳动美”主题宣传教育,开展“携手奋进‘十四五’·建功双城经济圈”社会主义劳动竞赛活动,引导产业工人坚定听党话、跟党走。要强化素质提升,深化职业教育改革,加快建设实训基地,开展岗位练兵活动,做好农民工供需对接服务,激励产业工人相互学习、共同进步。要强化权利维护,健全完善劳动合同、职工代表大会、技术资格评定、企业民主管理、工资集体协商等制度,关注新型领域、新兴群体权益,提升公共服务水平,不断增强产业工人获得感、幸福感。

赵波要求,各地各部门要把推进产业工人队伍建设改革作为一项重要政治任务,在科学统筹上狠下功夫,坚持目标导向,压实工作责任,加快补齐短板弱项;要在试点示范上狠下功夫,扩大试点范围,争取纳入省上试点,以点带面提升工作质量;要在培塑典型上狠下功夫,总结提炼一批可复制、可推广的经验,培塑一批先进典型,充分发挥劳动模范和工匠人才的示范作用,在全市营造学先进、争先进的良好氛围。

会议还举行了“广安工匠”命名仪式,陈俊红、范多文、胡建成、李钟和、吴绍平、游思成、蒋鹏飞、刘俞伶、郭家华、向文强10人荣膺首届“广安工匠”称号。

本报讯(刘蕊妍记者王旭)4月28日,由国网四川省电力公司建设的四川省第一家企业“青年马克思主义学院”,在四川电力职业技术学院正式揭牌成立。学院将持续深化外部合作机制,探索教学培训与课题研究合作的新模式,打造在省内一流和系统内知名的企业院校,在省内外企业中形成带动示范效应。

该学院现有建筑面积700余平方米,由多媒体教室、团员活动室、志愿服务行动中心、国网青年创新创业(成都)孵化中心、放映厅、党史教育室等多种功能区域组成,能够满足多类学习的需要,承担近百人培训规模。

遂宁安居区总举办摄影展 展示劳动者风采

本报讯(况红英 陈中楷)5月6日,遂宁市安居区总工会举办的“中国梦·劳动美——永远跟党走·奋进新时代”摄影展在安居区和谐广场开展。摄影展的举办旨在庆祝中国共产党成立100周年,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,充分展示全区劳动者风采。

本次摄影展共分为劳模工匠、抗疫先锋、行业风采、发展成就4个篇章。全面展现安居各行各业一线劳动者在“红船精神”指引下,敢为人先、不畏艰难、艰苦创业,在城市建设、产业发展、现代农业等各个领域,共建美好安居进程中的精彩画面。

安岳县总开展“五一”走访慰问活动

本报讯(刘先艳记者向晓文)4月28日,安岳县总工会深入生产一线和劳模家中开展“五一”走访慰问活动,看望慰问劳动模范、一线职工(农民工),为他们送去节日的祝福和慰问品、慰问金,传递党委、政府和工会组织的关爱之情。

当日,慰问组一行先后到安岳县九韶初级中学建设工地、资阳季鞋鞋服有限公司集中慰问一线职工(农民工)100名。每到一处,慰问组都与他们亲切交流,询问他们的工作情况,希望他们继续立足岗位、艰苦奋斗、实干创新、争创一流,为安岳经济的发展添砖加瓦。随后,慰问组一行看望慰问了72岁的省劳动模范颜家定和104岁的省劳动模范梅秀芳,向他们致以节日的问候和崇高的敬意。

成都建工九公司开展工会干部素质提升培训

本报讯(周珊)近日,成都建工第九建筑工程有限公司工会在四川省总工会干部学校培训基地,开展了为期两天的2021年工会干部、职工代表素质提升培训。企业全体兼职职工会干部、职工代表、入党积极分子共50余人参加培训。

培训开设了“学党史、知党恩、跟党走”党史学习讲堂,中共成都市委党校经济教研部副主任、副教授童晶,为学员们讲授了中国共产党领导改革开放的光辉历程,以百年党史中改革开放取得的辉煌成就,深刻感受中华民族的伟大复兴和国强民富,激发起“十四五”开新局的家国情志。成都市交通建设工会委员会常务副主席王灏为工会干部讲授了新形势下的工会工作及基层民主管理知识。

遂宁市总传达学习全省工会党风廉政建设工作会议精神

本报讯(谭林 陈中楷)4月30日,遂宁市总工会召开该市工会党风廉政建设工作会议,对2021年该市工会党风廉政建设工作进行部署。会议要求,该市各级工会要以“五抓”切实把全省工会党风廉政建设工作会议电视电话会议精神传达好、学习好、贯彻好、落实好。

会议要求全市各级工会要及时召开党组会议、职工会议,认真学习传达全省

工会党风廉政建设工作会议电视电话会议精神,结合本地区、本行业、本单位实际,切实打造阳光工会、清廉工会;各级工会组织和工会干部要加强的政治理论、党纪党规、法律法规等方面知识学习,用党的理论武装自己和指导工作,不断提高“政治三力”,牢固树立“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”;要进一步厘清党组、机关党委、党支部和党组书

记、机关党委书记、党组成员、党支部书记抓从严治党的职责,抓住这些关键岗位和关键少数,全面落实党风廉政建设报告制度、函询制度、约谈制度、诫勉制度和述责述廉等考核制度,对典型案例开展以案促改等工作;继续开展“庸懒散浮拖”“查问题、讲担当、提效能”作风整治行动。聚焦组织观念不强,担当精神不强,执行力不强,协作意识不够,工作

标准不高,服务意识淡薄,规则制度意识不强,缺少工会工作“一盘棋”大局思想等问题整治;要对标中央、省委和市委关于作风建设相关规定,对标增“三性”去“四化”,对标党史学习教育中革命先人物,对标身边劳动模范等先进人物,认真查找工作中存在的不足,扎实推进“我为群众办实事”活动取得实效;工会工作要主动接受广大职工、两代表一委员、新闻媒体监督,要主动征求职工群众的意见和建议,要主动公开服务职工的惠民政策。要深入基层开展调研,问计于职工、问需于职工,将党委政府所想、广大职工所盼作为工会工作的出发点和落脚点。

铁骨柔情的“知心大姐姐”

——记“全国五一巾帼标兵”、四川省成都第二强制隔离戒毒所二大队大队长任付燕

记者 雷琰

从警校毕业到穿上警服,工作12年以来,任付燕一直扎根基层,牢记入党誓词,严守人民警察誓言,挽救了一个个深受毒品危害的家庭。她先后荣获“全国五一巾帼标兵”“四川省五一巾帼标兵”“四川省五一劳动奖章”“四川省三八红旗手”称号。

“我参与过多年新收治戒毒人员的工作,经验丰富,是最合适的人选。”2020年4月15日,戒毒所在疫情防控期间首次收治戒毒人员,刚值完班的四川省成都第二强制隔离戒毒所二大队大队长任付燕脚还没有迈出封闭管理区AB门,与家人沟通后,主动请缨。

“‘收治’两个字背后,是10倍于日常的工作量。”任付燕深知肩上责任重大,丝毫不敢马虎。10天的时间,任付燕不知疲倦地日夜奔波在场所的各个角落,设置收治区域、制定收治流程、落实防疫措施,确保做到万无一失。收治当天,100多人的入所体检、摸排思想情况、安排亲情电话、情况分析研判、安排寝室等繁重工作,任付燕和她的党员先锋队们坚持啃下了这块硬骨头。

“疫情当前,党员就是一面旗帜,就应该冲锋在前。”从疫情写下“请战书”,任付燕就像一颗钉子,钉在所防疫一线。以她为榜样,5名同志在抗疫一线,递交了入党申请书。

该戒毒所二大队有24名女性民警、辅警,35岁以下的青年人占70%以上,是个年轻的集体,大队长则是“一家之长”。如何

才能把这支“娘子军”聚在一起,把“家”这个字放进大队每位民警、辅警的心坎里?任付燕着实下了一番功夫:每个人的生日、特长技能、入党时间、家庭情况、兴趣爱好、性格脾气……她都如数家珍。疫情防控期间,遇到有同事过生日,任付燕再忙都会送上“特别”的祝福,一首生日歌、一张生日贺卡,让大家感受到组织的关怀。为了解决同事们的“后顾之忧”,还专门建立了家属微信群,谁家有困难,她都第一时间“上门服务”,尽全力解决,并送上慰问品。二大队的戒毒人员都说,任付燕是“知心大姐姐”。

有着多年工作经验的任付燕帮助过的戒毒人员数以千计,在长期的教育帮教工作中,她总结了许多谈话技巧、沟通方法,用春风化雨般的爱温暖戒毒人员,帮助一个个戒毒人员重塑心灵。她积极走访慰问困难戒毒人员家属,投身“我为三个融入做件事”志愿服务活动,开展“大回访大帮教”等活动,帮助修复亲情关系。还曾创办过“育蕾班”,帮助因吸毒辍学的未成年人重拾课本,出所后重回校园;建立的“任队拍案课堂”,为戒毒人员普及法律知识……任付燕先后教育戒治5000余人,电话和微信回访1000余人,实地回访50余人,普法宣传2600余人,社区帮教20余人。

“看着她们一点点找回生活的信心和力量,我们所有的付出都是值得。”打开那扇门,让戒毒人员走出去,重新找回生活的希望,是任付燕和同事默默坚守的意义。

巾帼之光

乐西高速建设正繁忙

本报讯(记者雷琰)在海拔2000多米的大凉山深处,连接美姑县与昭觉县的乐西高速大凉山一号隧道正在火热施工。4月26日,记者走进乐西高速公路项目施工现场,打探初现雏形的乐西高速。

按照分段通车计划,乐西高速九口至昭觉段将于2023年底率先建成通车。届时,美姑县九口乡至昭觉县城的时间将从目前的40分钟缩短至15分钟,为当地百姓出行提供更加便利的条件。

乐西高速公路马边至昭觉段是四川省高速公路网规划8条纵线中的第7条,是首条深入大小凉山腹地、落实精准扶贫政策的高速公路。线路起于乐山市马边彝族自治县建镇,以仁沐新高速公路马边支线止为起点。

目前,该项目工程建设进展顺利,预计2025年建成通车,将结束昭觉、美姑、雷波3县不通高速公路的历史,并建成攀西经济区前往成都平原经济区的又一条大通道。

浅析建筑施工企业如何留住优秀人才

中铁二局五公司 周贵军

人才是企业发展的核心要素,企业之间的竞争归根结底为人才的竞争。作为国有施工企业,人才流失率逐年创新高,随着公司规模不断扩大,干部人才队伍后备力量不足,而能挑大梁的可用之才更是愈加匮乏。如何留住优秀人才,成为企业管理者和人力资源管理者必须面对且迫切需要解决的重中之重。

一、人才流失现状

近年来,公司的人才流失率大幅上升,3年来,每年流失的人才近百人,流失群体主要为中层干部和业务骨干,主要集中在工程技术和工程管理岗位,其中中层干部占5.8%、业务骨干占17.8%、专业技术人员占50%、见习生占26%。

根据离职调查分析,公司人才流向主要集中在政府部门、业主单位、工程咨询公司、其他建筑央企、自由职业等领域,也有部分人员选择考研进修。随着公司生产经营规模的不断扩大,人力资源捉襟见肘,人才匮乏问题已日益凸显。为控制员工总量,总公司严格限制高校毕业生引进数量,公司引进的高校毕业生基本固定在一定数量范围内,而每年流失的人才却在不断递增。人才培养需要长时间的积累,需要耗费大量的时间和精力,人力资源如果一直按照“招聘—培养—流失—再培养—再流失”的恶性循环,公司将沦为竞争对手的人才培养基地,公司的企业竞争力将很难达到一个新的高度,从而制约公司的发展。

二、人才流失原因分析

(一)缺乏有效的竞争机制
作为国有建筑施工企业,业绩导向不明显,普遍存在吃大锅饭现象,干好干差薪酬待遇基本一样,长此以往,员工的工作积极性不高,严重影响员工的工作热情。随着企业的发展,每年引进的专业技术人员逐渐增多,公司内部竞争十分激烈,其晋升和受领导重视的机会极少。当人才在一个组织内不能够发挥潜力、实现理想时,就会造成人才积压和浪

费,也就会导致人才流失。

(二)员工薪酬水平不高

作为有着近70年历史的大型国有企业,公司冗员较多,为履行央企责任,维护社会稳定,未对冗员人员进行淘汰,导致企业负担较重。随着近年来建筑市场的激烈竞争,建筑施工企业的利润越来越薄,盈利率越来越低,部分工程甚至存在大额亏损风险,企业盈利的难度日渐加大,而随着生活水平的不断提高,企业的用工成本却逐年加大。以上因素,极大地制约了企业大幅度提高全员收入的可行性,如果企业的薪酬支出与企业效益不匹配,那么企业也不会持续健康地发展。在各大央企投资平台、地方投资平台、地方城轨公司、咨询企业、新兴建筑施工企业高薪加工作地点固定的双重攻势下,建筑施工企业在人才挽留方面面临较大挑战。

(三)工作的流动性较大

在越来越追求稳定和过有品质生活的大环境影响下,拥有一份稳定和收入的工作极具吸引力,于是便放弃工作性质不稳定的建筑行业,选择报考令无数人向往的公务员、事业单位或者投身相对较稳定的行业。鱼与熊掌不可兼得,选择了建筑施工企业,照顾家人的时间必然将会减少,因此作为流动性较大的建筑施工企业难以挽留人才。

(四)没有明确的职业生涯规划

公司在员工职业生涯规划方面没有提供一定的支持和指导,导致员工尤其是青年员工非常迷茫,不知道自己的性格特征

和现有的能力将来要干什么,能干什么,当自己的理想抱负难以实现,前途又一片迷茫的时候,就会选择跳槽。

三、留人主要措施

(一)从招聘入手,招到合适人才

公司在进行校园招聘的时候,对应聘者进行认真观察和分析,坚持做到“四不招”。一是心不诚不招,对于抱着试一试的心态,持观望态度,左右摇摆的坚决不招;二是不能吃苦耐劳的不招;三是家庭经济条件过于殷实的不招;四是不适合建筑施工企业工作性质的不招。从招聘源头把好关口,招到适合企业的人才,如果不能做到招得进来、留得下来,企业人才大量流失的现象将得不到根本改变。

(二)以感情留人,加强人文关怀

实施人才扶持关爱计划,通过青年人才扶持计划、十一个工程等措施,加大人文关怀力度,实施包括“双导师制”培养模式、保障正常休息休假、解决工作流动性、组织各类活动、开展谈心谈话、搭建婚恋平台、构建网络精神家园、建立见习期容错机制等内容的一揽子关怀计划,从工作、生活、身心健康、职业发展等方面入手,营造温馨和谐的工作环境和良好的生活氛围,加强对青年人才进行关怀和帮助,帮助他们尽快融入施工企业,让员工感受到家的温暖,从而留住人才。

(三)以待遇留人,提升薪酬水平

薪酬待遇往往是人才离职的关键因素,企业要想留住人才,必须要在薪酬体系建立上下功夫。为建立公平公正且具有激励作用的薪酬体系,要坚持以业绩为导向,以奋斗者为本的原则,薪酬待遇与业绩紧密挂钩,

调整薪酬固浮比,提高绩效工资占比,强化绩效激励作用,实现多劳多得、少劳少得、不劳不得、优绩优酬。同时实行全员业绩考核评价,根据员工职级按照30%、20%、10%的比例分为A、B、C、D四个评价等级,进行强制分档,强化员工考评结果运用,薪酬分配向业绩好、评价优的人员倾斜。此外,可根据二八管理定律,提高20%核心人才的待遇,激励剩余80%的人才不断提高自己,建立良好的竞争激励机制,稳定人才队伍。

(四)以事业留人,畅通职业生涯晋升通道

公司干部牵头对公司的主要管理人员和专业技术人员进行职业生涯规划,根据每个人的能力、性格、经历、不足、特长和兴趣爱好综合分析并权衡,制定员工职业生涯中远期规划,确定职业生涯最佳奋斗目标,同时根据个人需要和现实变化,不断调整职业发展目标与计划。根据公司特点,公司人才可分为行政管理人才、专业技术人才、技能人才、职业项目经理、专家、公司应畅通各类人才的职业发展通道,引导各类人才根据自己的特点选择合适的发展路径,同时建立与层级匹配的薪酬激励制度,让员工清楚地知道自己职业生涯的奋斗目标,通过努力可以让憧憬的未来变成现实,将有效降低人才流失率。

(五)做好离职管理,把好最后一道关

一是做好离职面谈工作,通过离职面谈不仅可以掌握人才离职的真正原因,还可以从中发现公司和基层单位管理问题,同时还能能够让离职者感受到被重视和受尊重,通过深入交谈,帮助离职人员解决困惑或难题,也

可以让离职者回心转意,放弃离职的念头。公司培养一个人不容易,不管离职者是出于何种目的要辞职,都要耐心地与其面谈,百般挽留。二是设置离职冷静期,离职人员可能仅仅是一时冲动或者家庭遇到了一些困难短时间内无法解决而离职,为此,为确保离职人员做出正确选择,可以设置1至3个月冷静期,为离职人员敞开门的同时,一定程度上也可以为公司留住人才。

(六)鼓励吃“回头草”,引导离职人才回流

中国有句古话叫“好马不吃回头草”,但作为企业管理者尤其是人力资源管理者应该摒弃这种思想,一匹好马不吃回头草并不影响它成为好马的基本特质。公司培养一个人需要花费很多的财力和一定的周期,如果离职人才能够回流,可以节省重新培养的成本和时间,何乐而不为。通过观察发现,近年来,公司“吃回头草”的几名离职人才现在项目上已成为骨干力量,有的甚至还升了职。从心理学角度来讲,离职者回流后会因公司不弃前嫌收留他心存感激,反而会更忠诚于企业。

人才的流失将造成企业人才断层,企业竞争和可持续发展力将被削弱,同时人才的流失必然带来核心技术和经验的流失,人才流入同行竞争对手后等于为对手培育了经验和人才。让竞争对手有路可走,等于让自己走的路越来越窄,甚至无路可走。在企业里经过了多年的培养锻炼,既有专业知识,又有一定工作经验且能独当一面的人才的流失将使企业为之投入的大量精力和财力付诸东流,具有号召力的人才流失将影响全局军心,留下来的不安定人才,将成为潜在的流失对象,引起一系列负面的连锁反应,公司大批人才流向集团公司某个子公司就是典型例子。总之,人才的大量流失问题及早解决,将严重阻碍施工企业的可持续发展。