

# 昭通先行道桥:建强人才团队勇当筑路先锋

通讯员 刘建全 文/图

人才兴则事业兴,人才强则企业强。企业发展,归根到底靠的是人才实力。近年来,昭通先行道桥工程有限公司(以下简称“昭通先行道桥公司”)实施“人才强企”战略,健全人才培养、引进、使用机制,重点抓好公司经营管理人才、专业技术人才、高技能人才及特殊领域紧缺人才,用心用情打造人才队伍建设培育高地,激发企业活力,助推昭通高速公路建设攻克一道道难关。特别是在桥梁、隧道建设方面,实现了一次又一次跨越和突破,让昭通百姓脚下的幸福大道不断向前延伸……

## 海纳百川聚人才

千秋基业,人才为先。近年来,随着昭通“凤凰计划”“鲲鹏计划”“雏鹰计划”“归雁兴昭”的不断实施,昭通先行道桥公司党支部抢抓机遇,以干什么、学什么,缺什么、补什么,分类别、分专业、分层次、分岗位促进人才全面发展,努力打造适应公司发展需求的人才队伍。

针对员工的职业发展,公司要求员工入职后,所在部门要安排专人开展“传帮带”,采取“1+N”“N+1”等模式开展业务技能培训,对员工职业成长进行辅导,提升员工职业水平。

不拒众流,方为江海。为了开创人才工作新局面,昭通先行道桥公司不但“刚柔并济”,以诚挚的热情广纳各方人才,还从公司内部现有的高级职称和有特别经验、特殊贡献的人员中选出人才,就项目所涉及的桥梁、隧道、路基、路面工程以及安全生产、工程造价、金融、产业发展等多个专业领域,通过“师带徒”的方式,着力提升全体干部员工的综合素质和业务能力,通过加大制度创新,政策供给,投入力度,建设良好的人才引进环境,打造一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍,为公司跨越式发展提供坚实的人才保障和智力支持。

截至目前,公司95名员工中,管理人员和工程技术人员就有82人,高级工程师16人,工程师19人,一级建造师12人,甲级和一级造价师6人,二级建造师11人,注册监理工程师3人,注册安全工程师4人,试验检测工程师5人。

这些来自各个领域的人才,虽然籍贯不同、方言有别,但他们目标一致,心在一

处,无怨无悔地坚守着工作岗位,为昭通交通事业奉献着自己的智慧与力量……

## 多措并举育人才

人才既要靠引进,也要靠培养。

昭通先行道桥公司将人才培养与公司中心工作融合,设置不同平台,因材施教,因材施教,实现个人成长与企业发展的“同频共振”。

昭通先行道桥公司以开展双向交流、多元锻造的管理模式,让公司总部工作人员下沉一线锻炼,基层员工借调总部实习等方式,让员工全方位了解和掌握工作中的重点、难点,从而发现自身“短板”,提高参与学习的积极性和主动性。

鼓励引导职工积极参加与本职工作相关的专业技术学习,提升专业能力;定期组织召开座谈会,昭通先行道桥公司领导与干部职工面对面敞开心扉,互通心声,共谋发展;建立公司层面的工作交流群,积极分享各部门各单位的工作动态,让员工在共同学习、积极向上的企业氛围中,提升综合素养,为个人成长拓宽渠道。

为加大对年轻员工的培养力度,昭通先行道桥公司充分发挥拔尖人才和职业导师“师带徒”重要作用,项目部各职业导师针对各自专业制定“师带徒”方案,结合项目部人才发展规划,生产经营情况和新招录员工实际情况,安排职业导师与新招录员工、现有工作岗位且专业相符的员工结对子,在管理技能、专业技术、业务知识等方面进行“传帮带”,予以重点培养。

昭通先行道桥公司将各自工作中提炼出的典型做法和先进经验及时推广,促进职工之间学有所用、学以致用,实现引导、赋能、实效的三者融合,推动公司各项事业高质量发展。

一花独放不是春,百花齐放春满园。经过人才培育,昭通先行道桥公司各项业务资质不断升级。截至目前,公司具有公路工程总承包二级、公路路面工程专业承包二级资质;市政公用工程施工总承包三级资质;路基路面养护甲级资质,桥梁养护甲级资质、隧道养护甲级资质、交通安全设施养护资质等。

## 优化环境用人才

济多士成大业,人才蔚起企运兴。



技术人员现场攻坚。

在全面实施“交通强市”战略的征程中,昭通先行道桥公司以前瞻性眼光,在“人才”这一关键要素上实现新的突破,大力营造爱才、育才、容才、用才的优良环境,汇聚力量,实现人才效益最大化,在高速公路事业发展中攻克了一道又一道难关。

昭通先行道桥公司党支部书记、董事长蓝斌,2018年刚到昭通,正赶上都香高速公路昭召段建设,项目地质条件复杂、施工难度大、长隧高桥、工期紧迫等一个个难题结结实实地摆在了他的面前。

面对压力,蓝斌积极发挥自己多年积累的勘察、设计、施工、监理等方面的经验。他带领党支部一班人团结协作、积极对接,与总包、施工单位不分昼夜认真研究、寻找思路,最终解决了隧道涌水、岩溶处置、地基沉降、库区桥梁桩基等一个又一个施工难题,完成近200个危险性较大的施工方案研究和审查,确保项目未发生任何安全和质量事故。

一个施工难题,完成近200个危险性较大的施工方案研究和审查,确保项目未发生任何安全和质量事故。

随后,蓝斌还参与完成了《公路隧道隐蔽工程无损检测技术规程》《公路隧道超前地质预报技术规程》《公路隧道监控量测技术规程》3个公路工程地方标准的研究编制工作,组织开展了10项“QC”活动,其中两项获2021年云南省建设工程“QC”成果发布二等奖,完成了《试谈公路工程施工总承包项目管理存在问题与对策》论文撰写。2019年,蓝斌被评为昭通市“最美国资企人”;2020年,入选昭通市第四批“凤凰计划”人才。

公路养护是昭通先行道桥公司主营业务之一,人员虽多,但业务水平参差不齐、作业标准不统一、养护作业面宽,

公司决定让具有22年施工经验的老党员李勇担任养护项目负责人。李勇毫不犹豫,迎难而上,带领技术人员奔走在各条高速公路养护现场开展工作,从人员配置、安全防范、作业管理、设备设施维护、疫情防控等方面抓起,在技术人员的指挥与带领下,整个养护项目逐步规范,开始从实现管理标准化,逐步走向设备专业化、养护信息化。

截至目前,昭通先行道桥公路养护项目里程已达到302.5公里,范围覆盖巧家、鲁甸、昭阳、威信、镇雄、盐津等地,养护线路长、工作跨度大,最远的高速公路之间间隔300多公里。无论是盛夏酷暑,还是冰雪寒冬,护路者日复一日、年复一年,任劳任怨、默默坚守,用自己勤劳的双手精修细养,让条条大道安全畅通……

## 对标先进 争创一流

市委市直机关工委 昭通日报社 联办

## 市纪委监委:

# “对标先进”学习典型 干字当头“争创一流”

“我们要从作风上来一场革命,从思想上破冰,以模范机关创建为载体,把推进云南省委、省政府作风革命、效能革命,昭通市委‘双提升’专项行动贯穿‘对标先进、争创一流’主题实践活动全过程,重点围绕政治建设、业务工作、机关党建三个方面,分层分级分类寻标对标,注重实际、讲求实效,把更多时间和精力放在抓好工作落实上……”3月22日,昭通市纪委监委吹响了对标先进、争创一流主题实践活动的“号角”。昭通市纪委监委围绕创建“讲政治、强业务、带系统、树标杆”模范机关的工作目标,开展了系列生动实践。

## “一口清”促进政治建设

紧紧围绕在深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想上作表率,在始终同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致上作表率,在坚决贯彻落实党中央各项决策部署上作表率,在“三个表率”要求,立足“有令必行”和“令行禁止”,着力在提升机关政治建设上下功夫。建立昭通市纪委监委政治建设“一口清”工作台账,要求机关各部门、各派驻(出)机构、市委巡察机构立足部门职能职责,对照党中央、中央纪委、省委、省纪委、市委、市纪委监委6级工作要求,梳理责任清单,厘清工作思路,提出措施办法,对党中央要求做到的“有令必行”,对党中央禁止的“令行禁止”,以实际行动坚定捍卫“两个确立”、做到“两个维护”,为扛牢政治监督责任打下坚实基础。

## “总动员”推动业务提升

紧扣“对标一流、争创一流”纵横比寻标、分类精准对标的工作要求,指导机关各部门立足自身工作实际,在全省乃至全国纪检监察系统中开展“寻标对标”工作,全市纪检监察系统共“寻”到中纪委案管室、云南省纪委办公厅、云南省纪委机关党委、曲靖市纪委信访室、石林县纪委等先进集体和部门作为争创对象。在精准寻标对标基础上,要求全市纪检监察机关以习近平总书记关于推进全面从严治党,既要解决思想问题,也要解决制度问

题的重要论述为指引,结合省委、省政府作风革命、效能革命,昭通干部作风和营商环境“双提升”专项行动中关于制度建设的要求,以制度建设为抓手推动业务提升,力争实现全面“达标”。今年以来,市纪委监委党委各部门围绕提升案件办理质效、整合办案力量、加强“一把手”和领导班子监督、规范纪检监察干部管理、规范文件流转、信访档案管理、强化“第一议题”制度贯彻落实等工作,共出台制度、机制、措施、办法共40余项,并严格执行这些制度,树立制度权威,进一步提升了纪检监察工作制度化、规范化、法治化、正规化水平。

## “四步棋”做优机关党建

立足争创模范机关目标,围绕压实责任“先手棋”,分层级压实党建工作责任,建立党建工作责任清单,在党支部基础上建立党员志愿服务先锋队、青年理论学习小组、工会小组等,构建“一切工作到支部”的工作格局。立足下好党建业务“一盘棋”,以“融”为核心理念,构建基层党组织建设、党风廉政建设、精神文明建设、民族团结进步、乡村振兴、群团工作“一体化”格局,坚持党建引领、系统推动、融合发展。充分发挥精准考核“关键棋”作用,以“先锋行动累积兑兑红旗”制度强化对党支部的日常考核,探索昭通市纪委监委党务干部“双评价”机制,实行全体党务干部党建工作考核和业务工作考核“双重考核”制度,发挥部门综合考核机制作用,压实党支部的党建工作责任。布局特色亮点“致胜棋”,探索实行了市纪委监委“第一议题”排单派单制、赤水河流域网格化监督、群众身边“天大的小事”、派驻机构监督“一口清”工作指引、“一支部一品牌”建设、“一团五分队”理论宣讲团、“党小组会+室务会”理论学习机制等多个特色亮点工作。

今年9月,昭通市纪委监委被云南省纪委监委、云南省人力资源和社会保障厅表彰为“云南省纪检监察工作先进集体”,被中共云南省委党的建设领导小组命名为“云南省模范机关创建示范单位”。

(市纪委监委供稿)

# 水富:高质量党建引领高质量发展

通讯员 文慧 文图



新寿村党员干部帮村民收稻谷。

“我从2009年担任党支部书记,到现在已经13年了。党的十八大以来,感受最深的就是基层党组织生活规范了,党员意识和纪律意识不强,有些党员表现还不如老百姓。现在,大家都是严格按照‘三会一课’等制度规范组织生活,每次开会前都先学习习近平总书记有关重要讲话,大家思想觉悟提高了。支部哪位党员病了,辖区村民哪家有意外了,村道哪里需要硬化了,集镇哪里需要卫生整治了,只要一号召,大家都是立即响应,还主动捐款捐物、投工投劳,群众评价很高!”水富市太平镇太平村老街党支部书记杨朝翠感慨地说。

随着党支部建设越来越规范,水富市基层党组织从481个合并为391个,数量减少了,但是分工更明确、运营更顺畅;全市党员从5000多名发展到6000多名,发展党员的速度变缓,但是对党员的教育把关、教育培训、管理监督更严;从“四群”教育实践活动到党的群众路线教育实践活动、“三严三实”“两学一做”“不忘初心、牢记使命”,再到党史学习教育,党内教育实践活动频

率越来越高,党员明显感觉越来越忙,责任感也越来越强,先锋模范作用也发挥得越来越好。

“作为一名曾经在组织系统工作过的干部,我感觉变化最大的就是干部管理越来越严。”说起十年来干部工作的变化,水富市工信科局党组成员、副局长殷小茹感触很深。从200余名非领导职务到300余名职级干部,比重虽然增加了,但管理方式发生了变化;从3400余名干部到3300余名干部,全市干部人数在减少,但疫情防控、防汛抗旱、招商引资、征地拆迁等让大家工作量翻了番,且工作标准越来越高。

近年来,水富市相继出台村干部履职尽责负面清单、干部驻镇驻村管理办法、不胜任现职领导干部召回办法、股所级干部管理办法、绩效差异化考核分配制度、水富铁军考核实施方案,分级分类对各行各业领域的干部从严管理,不管是新入职的还是即将退休的,不管是一般工作人员还是领导干部,没有哪一个岗位的工作轻松容易,大家的作风越来越务实、工作效率越来越高。

“党的十八大以来,人才工作在重视程度、推动落实、助力发展上的变化是翻天覆地的。那时,我在水富县(2018年撤县设市)人社局工作,可以说,当时各级各单位基本没有人才这种概念。2013年,水富县委组织部增设人才股。当年全县硕士研究生仅7名,不足全县干部总量的0.3%;大学专科、本科学历占85%,但其中以中专、高学历进修获得的第二学历为主,且党校学历居多,真正全日制本科和大专院校培养的干部真的是凤毛麟角。现在,从上到下都

把人才工作提到了很高的位置,人才是经济社会发展的第一资源的理念越来越深入人心。因此,本科生和研究生都不稀奇了,往往招聘紧缺人才都要双一流大学,各地争先恐后想引进的也是专家、博士、院士等高层次人才。”水富市委组织部分副部长、公务员局局长罗华富说。

昭通市规模以上人才从2012年的4名到2022年的12名,引进的云南省级以上人才从0到6名。2022年,水富市储备有“富水计划”人才278名,乡土人才363名,优秀在外人才1100名,人才公寓130余套。近年来,水富市相继出台了“高精尖缺”人才引进办法、“名家、名师、名医”选拔培养实施意见、引进人才工作绩效评估办法、“高精尖缺”人才绿色通道管理办法等人才引进、培育、评价、服务一系列措施办法,一体化推进人才“引、育、用、评”,人才工作机制更健全、环境更优、集聚更易,“人才强市”战略呈现出崭新局面。

习近平总书记强调,“党的工作最坚实的力量支撑在基层,经济社会发展和民生最突出的矛盾和问题也在基层,必须把抓基层打基础作为长远之计和固本之策,丝毫不能放松”。基层党建与经济社会健康发展的息相关,加强新时代基层党建是确保党的各项经济政策和经济决策贯彻落实的基础。十年来,水富地区生产总值从37.37亿元到89.9亿元,增长了140%;人均GDP从3.6万元到8.8万元,增长了144%;从2012年招商引资签约项目5个到到位资金18.4亿元到2021年签约项目8个到到位资金42.51亿元,这些成绩的背后,离不开强有力的组织保障,离不开高质量的党建工作。