

创新的关键是人才

中国铁建电气化局集团公司党委书记 张志才

作为党委书记和一个国有企业的管理者,我很关注国家的科技发展特别是改革开放30年来科技发展大势,更关心集团公司科技工作开展情况和人才队伍建设情况。为了和同志们共同学习和研究企业科技工作面临的新形势、新任务和新挑战,共同谋划推动企业科技发展的新思路、新举措,全面贯彻落实好股份公司2009年“四会”精神,动员全体员工“加强学习、加强经营策划、加强项目管理、加强与各集团电务公司的协调,以军团参与竞争、发育‘四电’板块”,努力开创建设创新型企业发展新局面,我重新学习了改革开放以来党和国家领导人的一系列讲话及政策文件。通过系统学习和讨论,我更加深刻认识和理解了邓小平同志“知识分子是工人阶级的一部分”和“科学技术是第一生产力”的论述;更加深刻认识和理解了江泽民同志关于“创新是一个民族进步的灵魂,是一个国家兴旺发达不竭的动力”和“创新的关键是人才”的论述;更加深刻认识和理解了胡锦涛同志关于科学发展观的论述,以及这些科学论述对我国经济社会发展产生的巨大作用。随着世界科技发展对中国的影响和中国自身科学技术的进步,这些论述已成为全党工作的重要指导思想。

集团公司成立三年多来,各级党政组织根据企业发展的需要,采取了多项措施加强科技工作,企业科技工作组织体系和相关技术标准体系初步建立。在总工程师的直接组织下,科技部等有关部门克服人员少、工作繁重等困难,已制定汇编了涵盖铁路通信信号、牵引供电、电力、电气化等专业的施工技术工艺标准5册32万字,开发撰写施工工法26项,形成了具有电气化局集团特点的实用性技术指导体系。集团公司的科技发展水平也有了很大提高,在企业生产经营规模成倍增长、电气化专业施工任务比重激增的情况下,为安全优质完成各项施工任务提供了有力的技术支撑。

但我们也应该清醒地看到,由于集团公司成立时间不长等原因,我们的科技工作同强势企业相比,科技管理和人才队伍建设的体制机制需要进一步建立和完善,高级专业人才、关键领域权威专家比较匮乏;同自身发展的要求特别是迅速扩大的

经营规模相比,人才数量严重不足,结构性矛盾突出;同现代化铁路建设的要求相比,人才观念落后,对人才吸收、引进、使用、管理工作抓得不紧,大学毕业生外流严重,科技投入不足,自主创新能力和掌握运用新技术、新工艺、新设备的能力不强,企业核心竞争力需要快速形成和提高。总之,我们科技发展和人才队伍建设的现状,同我国快速发展的现代化铁路建设形势的迫切要求不相适应;与股份公司、股份公司党委要求我们尽快缩小与同行业强势企业的发展差距,提高企业综合实力、科技实力,增强市场竞争能力,扩大市场占有率,实现做大做强“四电”市场的大经营战略格局发展目标不相适应;与集团公司做强“四电”主营业务,拓展“5+1”创效板块的企业发展规划目标不相适应;与推动企业持续创新发展,不断提高企业生存发展能力和职工生活水平的迫切需要不相适应。因此,搞好企业科技发展规划和人才队伍建设,大力推进企业技术创新,提高企业核心竞争力,加快企业发展步伐,是摆在我们面前的一项刻不容缓的重大战略性使命。

企业发展要基业常青,人才发展有周期。实现企业持续创新发展,关键在于培养一支结构合理、具有创新精神和奉献精神

的优秀人才队伍。胡锦涛总书记在谈到人才队伍建设时曾指出:“杰出科学家和科学技术人才群体,是国家科技事业发展的决定性因素。”简单回顾一下世界和中国的发展史,我们就能理解胡锦涛总书记这一论述的历史和现实指导意义。爱迪生发明的留声机和电灯,改变了人类视听生活;瓦特发明的蒸汽机,推动了整个世界运输业的革命性变化;化工、电力技术革命,使人类进入了化学合成时代和电气化世纪;中国古代四大发明,催生了欧洲科技文明,推动了世界经济社会的发展。回顾建国后特别是改革开放

以来的一些重大发明、发现和创新,我们会更加记忆犹新:有人说,讲原子弹,“三钱”功不可没,正是他们发明制造出震撼世界的原子弹,改变了世界格局,极大地提高了中国的国际地位;我国石油化工技术的开拓者、炼油技术的奠基人侯祥麟院士不但解决了中国航空油、“两弹一星”尖端润滑油脂问题,2005年95岁高龄的他还主持研究开发中国可持续发展油气

略问题。有“杂交水稻之父”美誉的袁隆平院士培育的高产优质水稻仅2006年一年增产的粮食就可以多养活7000万人,对确保中国粮食安全做出了杰出的贡献。改革开放30年来,我国经济持续快速发展,社会变革进步,人民生活水平改善、国际环境和平稳定,这与我国一大批科学家、技术人才的智慧和贡献是分不开的。我历数这些杰出的自然科学人才和社会科学人才及他们的历史贡献的目的,不是为了别的,就是想说明,要落实好科学技术发展规划,推动企业持续创新发展,必须高度重视抓好人才队伍建设。

集团公司成立以来,我们先后制定了三年发展战略和“十一五”发展规划。通过全体员工3年多的共同努力,我们发展了,特别是经营规模发展很快,数量成倍增长,领域不断扩大。但同时,我们也深深感到科技支撑力弱,创新能力、企业核心竞争力不强,尤其是人才资源不足,已成为制约企业发展和生产经营顺利进行的突出矛盾和问题。基于对科技工作和人才资源重要性的认识,为了实现企业发展目标,集团公司党委、集团公司已于去年4月份出台了《关于加强干部队伍和人才队伍建设的决定》。2008年召开的科技大会又讨论制定了集团公司“十一五”科学技术发展规划,这些都是十分重要的决定,是事关企业生存发展的重要决策。

科技发展问题,关键是人的问题。人才是科技工作的载体,也是企业的第一资源。得人才者得天下,得人者得人才。诸葛亮鞠躬尽瘁,死而后已,是为刘备三顾茅庐的诚意所感动;徐庶终生不为曹操设一计,是因为他“身在曹营心在汉”。古人说,“士为知己者死”。现代知识分子讲究“为有价值的企业贡献有价值的人生”。用人者必须赏其心,人才才会尽其智。

得人心者得人才,关键要激励人才的事业心。越是高层次人才,越看重事业发展。坚持以人为本,让人才大有用武之地,才能更好地引心聚才。要改变重引进、轻使用的现象,让引进的人才有机会领衔或参与重大科研和工程项目。要破除阻碍人才发挥作用的各种樊篱,在政策、资金、服务等方面开辟“绿色通道”。要充分信任人才,放手使用人才,让他们有职有权有责,最大限度地发挥自己的创新活力和创造潜能。

得人心者得人才,一定要尊重人才的自尊心。大凡人才,自尊心都比较强。要真心实意与人才交朋友,尊重他们的个性,包容他们的差异,使他们感受到信赖和光荣。要保护创新、宽容失误,不以一时成败论英雄,营造宽松和谐的创业环境和学术氛围。要创新激励机制,以价值体现价值,用财富回报财富,使人才的创造性劳动得到全社会的认可和尊重。

总体讲,集团公司成立以来,各级党委和行政对人才工作是重视的。在充分发挥原有专业技术人才作用的同时,我们在人才队伍建设上做了大量的工作,比如:由总公司党委直接组织,为集团公司先后公开招聘和有组织地调入7名集团公司领导班子成员,改善了班子的知识结构,提高了班子的整体领导能力和水平;集团公司本级公开招聘了具有高级以上专业技术职称和执业资格的管理人才、技术人才;通过不同渠道调入各类管理人才、技术人才和具有较高操作水平的技工人才;三年共接收院校毕业生428人;克服各种困难,成立了电气化设计院,为企业改革发展和完成任务发挥了重要作用。

面对现代化铁路科技发展新水平和同行竞争企业在综合实力、科技进步等方面的压力和挑战,为了适应当前生产经营快速发展及企业长远发展的需要,在人才队伍建设上,要着力抓好以下几个方面的工作:

第一,要抓好干部队伍和人才队伍建设规划和配套制度建设。坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的十七大精神为指导,深入贯彻科学发展观;坚持党管干部、党管人才的原则,适应市场发展和建设现代企业制度的要求,不断创新干部队伍、人才队伍管理新体制新机制。针对电气化施工相对科技含量高、人才集中、知识密集的专业特点和现行用工制度的新变化,以建立适应市场需要的管理、技术密集型企业的目标;既要规划好高学历、高职称的专业技术人员队伍建设,又要规划好技能操作人员队伍建设,更要坚持“四位一体”建设和和谐企业的新观念,以专业技术人员为骨干,全面规划人才队伍,建设一支适应集团公司全面建设和生产经营发展的企业领导人才、经营管理人

员、高技能人才团队,为企业全面发展提供人才智力支持。

第二,要立足当前,多管齐下,解决当前人才紧缺问题。由于生产规模的迅速扩大,特别是电气化专业施工任务比重的大幅度增加,以及铁道部实行大标段总承包、“四电集成”创新等新的铁路建设管理体制机制,使我们本来人才相对不足的矛盾显得更加突出。对此,必须有组织地采取有效措施加以解决。首先是科学合理地选拔调配内部现有人才资源,充分调动和发挥他们的积极性,做到人尽其才、才尽其用。其次是采取面向内外、依法依规、公开公平的招聘办法,引进部分急需人才。集团公司党委常委(扩大)会议将研究出台引进急需人才的暂行办法,以市场化为导向,加强组织领导,制定不同政策和待遇标准,加大人才引进力度,引进水平线以上的专业技术人才,缩短人才成长周期,解决部分人才不足的矛盾,为企业发展和施工生产顺利进行提供人才保证。再次是推进人才使用方式的多样化。

第三,要面向未来,切实加强人才引进和培养工作。从我们这支队伍的演变历史看,各类专业技术人员主要成长在上世纪80年代以后。由于铁道兵时期和转工以来的科技水平及编制体制等原因,80年代前的专业技术人员少,同时绝大多数也不是科班出身。在他们身上最可贵的是政治优势明显,施工经验丰富,但部分同志对现代化科学技术的掌握和理解的确是力不从心。此外,电气化局成立前,由于单位架子小、任务少等原因,特别是由于铁道部在电气化施工资质上采取没有业绩就不批资质、没有资质不给任务的影响,致使2005年前成长起来的专业技术人员尤其是电气化专业人数少、职称低。客观形势和企业实际要求我们,必须把加快人才队伍建设步伐,作为当前一项十分重要的任务来抓。从科技发展和人才成长规律看,我们应该大胆使用现有青年专业技术人员,更要针对青年大学毕业生特点和企业发展需求,遵循人才成长规律,采取有力措施,加快对以大学毕业生为主的人才引进和培养步伐。2008年1月7日中央电视台新闻联播报道称,完成我国“863”计划的科技人员中45岁以下的占70%以上。我从我国最具科技含量高水

平的中国航天科技集团公司了解到,他们现有的200余名正副总设计师和总指挥人才队伍中,平均年龄只有44岁,其中45岁以下占70%;绕月探测工程研制队伍的平均年龄不到40岁,54名正副主任设计师中“70后”占65%。他们的领导说:“对于我们来讲,这支年轻的创新团队,是比‘嫦娥奔月工程’更振奋人心的宝贵财富。”这给了我们什么启示?一是我们各级领导要敢于和善于启用新人,二是我们的年轻技术人员要敢于和善于担当重任。所以,在青年人才引进培养工作中,要注意做好三点:一要坚持以内培为主,引进为辅的原则,以专业技术人员队伍为重点,制定科学的培养目标和引进计划,用系统思维和战略眼光,做好各类年轻人才的培养引进工作。二要坚持以人为本,像父母关心子女成长一样关心大学毕业生的生活及他们的发展。大学毕业到单位后,就要安排好他们的生活,还要教育他们如何同上下级、工友和同事共同生活相处。要在加强思想工作的同时,帮助他们搞好职业规划

设计,使他们能把自己的理想、志向与企业的性质、企业的发展结合起来,树立正确的人生观、价值观,坚定他们的理想信念。三要推动大学毕业生实习方法,摒弃过去那种把大学生当小工、当民工的做法。要把大学毕业生实习的过程当作第二次学习的过程,制定实习计划,像安排教学课程一样安排好不同专业的实习。要采取“导师带徒”等方法,使大学毕业生把理论知识运用到施工生产中,提高于施工生产中。实践证明,在实践中造就人才是加快人才成长最重要最有效的途径。因此,要以大项目为平台,把大学毕业生安排在不同岗位上进行实习锻炼,注重在工程实践中发掘人才,在管理和创新活动中培育人才、造就人才。经过实践、实践,把那些政治素质高、专业技术能力突出、创新意识强、有发展潜力的优秀大学毕业生安排到相应岗位上担当重任。通过创新人才引进和培养机制,实现“工程完成一批,人才就涌现一批,企业就储备一批”,从而为企业持续创新发展提供可靠的人才保证。

我们要以更宽的眼界、更宽的思路、更宽的胸襟广揽四海英才,为推动科学发展、促进社会和谐,为企业实现又好又快发展提供强大的人才支撑!

特别的礼物

本报讯(通讯员 张丽英)“快点走,去抢个好位置!”

3月6日早7时40分,十九局集团二公司大院里许多女同志三五成群,你拉我拽,脚步匆匆地走进了俱乐部,听取中国医科大学博士生导师刘盈教授主讲的心理健康专题讲座。这是该公司党政工团在“三八妇女节”来临之际,送给女职工的一份特别的礼物。

俱乐部内由于空旷,释放着丝丝凉意,但早已被热情的人们冲淡。8时10分,党委书记廖爱生代表党政工团发表了热情洋溢的节日致辞,博得阵阵掌声。

8时15分,伴着欢快的掌声,刘教授走上讲台,讲授了《创伤与心理救援》和《如何营造和谐的家庭氛围》两个专题。三个半小时的精彩讲授,让大家了解了心理救援给人们心灵和精神带来的慰藉和力量,也知晓了如何扮演好在家庭、企业中的多种角色。



十六局集团北京工程公司首都机场国际飞行模拟训练基地飞行训练楼工程项目部,积极安排农民工上岗就业,不把农民工当“外人”,并热情培养和厚待他们,近期安排了来自湖北、四川、河南等地的一千余名农民工就业。图为来自湖北的架子工马季军正在参加投篮比赛。

本报记者 成海忠 通讯员 李紫蔚 摄影报道

三百女干部 个个不简单

本报讯(特约通讯员 倪作霖)政治上关心、生活上关爱,事业上搭建平台,十九局集团三公司386名女干部,在施工队党支部书记、施工科长、项目总工程师、机关中层干部等岗位上,展示着女干部的靓丽风采。

有18名女干部晋升为高级技术职称,成为企业重要的技术骨干,在创新创业创效中争当带头人。84名女干部加入党组织,两名党员女干部以出色的业绩荣任施工队党支部书记。

公司女工委全力保障女工权益,关心女工身心健康,申请专项经费为女干部做体检,为140名35周岁以上的女干部投了“团体女性安康保险”。机关和基层全方位组织女干部参加文娱活动,活跃女干部的业余生活。踊跃参加各级组织的“十大巾帼建功标兵”等评选活动,为女干部树立标杆,携手姐妹们一道成才成就事业,为企业发展做更多的贡献,施工科长王晓红等多名女干部荣获总公司“十大巾帼建功标兵”、“先进女职工”、“辽阳市先进女职工工作者”称号。

心中的责任

——记十九局集团二公司晋济项目部总工程师韩希平

通讯员 彭春辉

有这样一群人,他们为了完成愚公的夙愿,为了心中的那份责任,正在太行山中凿山挖洞,打造着一条通往希望的康庄大道。

韩希平就是这群人中的佼佼者,他是直接和大山面对面的。晋济项目部施工的盘道隧道,隧道洞口在悬崖峭壁上,洞口距谷底有100多米的高度,技术标准高,施工难度大。业主修的主便道只能到达隧道洞口上方80米的位置,为了快速进场,他每天身系保险绳,和施工队员一道挂在悬崖峭壁上寻找最佳施工方案,他设计的便道方案被设计院称为“创造性的便道方案”,比业主拟定的缆索吊方案节省造价60%,工期提前3个月,使项目部获20万元奖励。在他的努力下,项目部成功解决

了26米大跨径隧道施工技术难题,成功运用边坡防护新技术,以及配重技术解决了因X垂直裂隙引起的桥台不稳定的重大技术难题。

为了按期保质完成施工任务,韩希平每天都坚持在工地指挥施工,累了就在工地值班室躺一会儿,他说:“我是总工程师,去现场,是我的责任。”在合同外工程——削坡工程施工中,韩希平带领技术人员和施工队员一同盯在现场,克服施工难度大、安全系数小、工期短等诸多困难,提前5天完成了业主临时安排的施工任务,获得业主奖金50万元。晋城电视台专门为他们拍摄了专题片《削坡》。

韩希平无悔的青春演绎着对责任的忠诚。早在祁临高速公路项目时,韩希平任技术主管。该项目有3座隧道,洞

口位于滑坡体上,穿越煤矿采空区,他经过数个日夜的加班,提出的设置预应力锚索抗滑桩等方案,成功解决了滑坡体上进洞的施工难题。为了保证工程质量,他经常半夜去隧道查看施工情况。一次,施工队在浇筑仰拱混凝土时,没有清至基底,他阻止施工队浇筑混凝土,带班的人员不听,他毫不犹豫地跳入仰拱里说:“你们要想现在浇筑混凝土就把我浇在里面,否则不清净,谁也不能浇筑。”

一份耕耘,一份收获。辛勤的汗水和高度的责任感给韩希平带来了丰硕的回报。他负责施工的韩希岭隧道先后获得了山西省土木工程奖和詹天佑大奖。他自己也先后获得“公司首届十大杰出青年”、“公司和集团公司”“青年岗位能手”、“技术标兵”和“先进生产者”等荣誉称号。

时代先锋

为了首都的“生命之源”

——记“南水北调优秀建设者金奖”获得者谢卫林

通讯员 周广宽

水,是人类赖以生存的生命之源,也是维护社会不断发展的宝贵资源。在举世瞩目的南水北调工程建设中,广大建设者不辱使命,呕心沥血,科学施工,涌现出了一大批先进典型。最近被北京市人民政府授予“南水北调北京段工程优秀建设者金奖”的十二局集团二公司高级工程师谢卫林就是其中的一位。

2005年5月,十二局集团二公司中标南水北调中线京石段应急供水工程北京西四环暗涵8标施工任务。公司决策层慧眼识珠,任命年富力强的高级工程师谢卫林为项目经理,率领精兵强将、精良设备快速进场拉开了施工帷幕。

曾为石家庄铁道学院地下与隧道工程专业高才生的谢卫林,自1991年参加工作以来,先后参与了北同蒲铁路复线、胶新铁路和京沪、勉宁高速公路等多项国家重点工程的建设,历任技术员、工程师、项目副总、项目副经理、内部桥梁专家等职,积累了丰富的施工和管理经验,是桥梁、隧道皆通的“复合型人才”。

二公司承担的西四环暗涵8标工程,双洞全长均为1969米。由于地面桥梁、宾馆较多,为了避让这些建筑物的地下基础结构,确保“一方平安”和施工安全,该段隧道在地下走向犹如一段心电图,大小一共绕行33个开挖半径仅为12米左右的曲线,并在地质均为极易坍塌的砂砾层中进行,施工难度之大,国内罕见。因此,这里被业主和北京市有关部门确定为重点监控对象,实行一天24小时督导。

打隧道是二公司的传统优势,也是谢卫林的拿手活儿。在连续取得全线第一家完成工程前期准备工作、第一家完成竖井和隧道阶段性施工任务的优异成绩之后,谢卫林就和项目总工程师伏俊峰带领全体施工人员把工地变成了科学施工的“演示台”。

在砂砾层中打隧道犹如在刀尖上跳舞,稍有不慎就将铸成无法挽回的重大损失。掘进中谢卫林始终把先进的“超前小导管预注浆技术”作为一道必须严格执行的施工工序来完成,让员工在自己给自己制造的“硬岩”条件下施

工,安全风险大大降低。隧道曲线多,由于砂砾层松散如豆腐渣,因此每绕一个弯都会产生一次新的偏压,每次偏压都危机四伏,对建设者都是一次严峻考验。谢卫林采取“超前小导管预注浆和定点强注浆”的方法给施工加上“双保险”,并辅之以“短进尺、强支护、快封闭、紧衬砌”等行之有效的措施,从而使“危险地段”的施工平安无事。

短台阶开挖、衬砌紧跟是确保地质隧道施工安全、质量的重要措施,施工中二公司项目部引进了先进的全圆式衬砌衬砌衬砌衬砌等新型设备。但在初始阶段经常发生“悬”模现象,严重影响施工质量。谢卫林在邀请专家给操作人员“传经送宝”的同时,又对设备进行了大胆优化改造,结果不但使问题得到了及时解决,而且使操作更加灵活方便,工效也明显提高。

由于地面可利用的场地十分有限,所以项目部施工只设置了一个竖井。这就给衬砌时的混凝土输送带来了很大困难。如果采用长距离管送,随着隧道掘进的深入,堵管的可能性越来越大,对施工的制约也会越来越严重。谢卫林未雨绸缪,从施工准备阶段就否定了“管送”方案,改为混凝土输送泵与自行改装的小型罐车“接力送”,防患于未然。

隧道为直径5.2米的圆型洞,车辆在里面运输不易避让,在开挖临时避车道会危及施工安全的情况下,谢卫林让员工把成型的隧道垫高1.5米,一条地下“大道”便出现了,大大干快的局面随之形成。

科学决策胜过千军万马。从2005年下半年开始,二公司项目部就始终以“安全好、质量优、进度快、重环保、文明施工”引领着全线施工“新潮流”。尤其值得一提的是由谢卫林主持的试验段施工,为全线建设提供了技术支持和成功经验,受到了业主和水利部专家的充分肯定。2008年5月,二公司项目部率先完成试供水前的所有工程任务,成为全线第一个销号的重点监控对象。2009年初,二公司项目部荣获北京市政府“南水北调北京段工程优秀建设者金奖”,谢卫林也同时被北京市政府授予“南水北调北京段工程优秀建设者金奖”。