

用宜居宜业破解“用工荒”难题

——广西藤县中和陶瓷产业园区“留人”有新招

中国建筑卫生陶瓷协会联合陶瓷信息发布的全国陶瓷砖产能权威数据显示，2024年，广西藤县以4.2亿平方米/年生产能力，跃居全国县域第五大产区。与之相对应的配套产业更是蓬勃发展，藤县建陶产业的发展壮大，催生了巨大的用工需求。其中，藤县中和陶瓷产业园近年来产业升级步伐加快，生产、技术、营销、服务型人才紧缺。那么，在“用工荒”屡被提及的今天，藤县中和陶瓷产业园是用什么方式留住人进而破解“用工荒”难题的呢？

从工业园到产业新城，上万产业工人聚集藤县

走进藤县中和陶瓷产业园区，不仅有干净整洁的绿色智能工厂，还有不亚于城市的生活气息：两个经济酒店迎客，新建商务酒店即将开门迎客，商业街人气兴旺，幼儿园充满欢声笑语，小学里书声琅琅……这里俨然是一座功能齐全的小型城镇。

2017年到2021年，得益于新一轮建陶产业转移红利，藤县迎来了第二波发展高潮，短短数年间，涌入了奥达佳、蒙娜丽莎、欧神诺、协进、新瑞福、原宝、宏宇等规模型建陶生产企业，原有企业规模也在原有基础上大幅提高。

产业规模的扩张，带来了大量的配套企业落户。目前，藤县陶瓷产业园区内，陶瓷砖生产企业16家，相应的原料、色釉料化工、包装、物流生产企业近30家，此外还有依托藤县生产基地集聚起来的大量销售点、机械维修服务。毋庸置疑，藤县能成为国内最后一轮建陶产业转移承接地，毗邻广东加上成本洼地优势是其基础条件。但鲜有人注意到的是，为了给企业营造一流的营商环境，给产业工人创造舒适的工作环

境，促进产业高质量发展，藤县付出了巨大的努力。

尽管近年来，陶瓷生产智能化升级，减轻了一线工人劳动强度、减少了企业用工压力。但上述陶瓷及配套生产、服务企业产业工人用工需求仍维持在1万人左右，且素质要求有所提升。藤县凭什么吸引来优质工人，凭什么能留住这些产业工人的呢？

伴随园区就业人数的增多和生活质量要求提升，同时为了满足企业发展对基础设施完善的新诉求，2019年，藤县推出了产业新城计划：园区道路扩展，道路从5条增至13条，满足企业运输要求；建设产业工人公寓，提供优质居住服务；建设商务酒店，往来客商考察、洽谈、住宿有了更便捷的选择；幼儿园、小学的设置，极大解决了工人子弟教育难题；商业街的布局，园区工人的生活消费更为便捷……栽下梧桐树，引得凤凰来。完善的配套设施，不仅留住了人，更吸引了大量上下游配套企业，形成了强大的产业集群效应。

本地群众逆向回流，外地工人仅占20%

尽管藤县是拥有110多万户籍人口的劳动力大县，但人口净流出超过30万人，由于毗邻广东，青壮年劳动力更偏向于到珠三角就业。

据悉，藤县陶瓷产业发展伊始，一线工人多来自贵州川地区。根据藤县经济开发区统计，2020年前后，藤县中和陶瓷产业园产业工人约8000人，本地工人与外地工人的占比约为6:4。而更早之前，外地员工占比更是远远大于本地员工。

“外地一线员工最大的问题是稳定性不强，工作一两年后，更偏向于选择到

更发达的广东珠三角就业。”有园区陶瓷企业行政负责人谈及曾经的招工难题时说到。

为了解决企业用工稳岗难题，促进本地群众就业增收，藤县自上而下开展了大量工作，包括为陶瓷企业定制人才惠企政策；发动一线村镇工作干部，精准匹配企业用工需求；通过劳务输出地劳务公司、商会等社会力量建立长期“点对点”务工双向直通模式，向陶瓷园区内企业推送薪酬高、福利待遇好的岗位，吸引外地技能人才来藤县就业。

如今，藤县中和陶瓷产业园上万产业工人，本地工人与外地工人占比已逆转为8:2。而且由于园区陶瓷企业薪资福利待遇有所提升，与广东企业差距缩小，本地工人稳定性更强，对企业稳定生产有很大的帮助。

根据今年多家陶瓷企业招聘信息，没有特殊学历、经验要求的一线非技术岗位，三班倒普遍收入能达到3800元~4800元/月，两班倒的分级分色工、质检等岗位基本能达到7000元~8000元/月。这对既能留在家乡照顾老人小孩、减少外出消费成本的本地群众而言，有着不小的吸引力。

可以说，藤县中和陶瓷产业园在吸引本地群众回流、减少人口净流出、繁荣地方经济方面作出了很大贡献。

暖心工程解后顾之忧，宜居宜业环境留人心

藤县中和陶瓷产业园对工人的吸引力，不仅仅来自薪资待遇的提升和留在家乡发展的心安，还有园区创造的便利生活条件。藤县政企可谓是把园区产业工人生活、工作细节考虑得细致入微。藤县第十小学，坐落于藤县中和陶瓷产业园，是藤县2025年新建成小学，

目的是服务周边村庄及园区工人子弟，总规划1800个学位。今年首年招生，共有433人入学，其中园区企业职工子女占比超过一半。

幼儿园2022年开园，目前已有学生238人，其中园区企业职工子女占比过半。

“第十小学跟其他学校不同，家长可以在上班之前把孩子送到学校，学校有老师看着，放学了有托管，家长可以下班了再去接。子女上学和上班互不耽误。”藤县经济开发区党工委副书记江耿介绍。随着园区幼儿园和小学的设立，子女教育与工作之间难以平衡的矛盾，得到了很好地解决。

对外地职工而言，藤县中和陶瓷产业园也创造了良好的生活条件。此前，园区内已建有公租房，每个月不到300元就可以入住一房一厅的电梯公寓。

2019年，由当地政府和国企共同打造的产业新城，把设施更完善、条件更齐全的产业工人公寓作为重点项目，首期近400套精装人才公寓，两房两厅租金也仅为600元/月。这不仅为外地工人提供了更好的居住条件，同时一层临街商铺成为诸多机械配套服务商的网点选择，为园区生活增添了便利性。

据了解，目前二期公寓也已建设完成，新增340套精装公寓即将投入使用。届时，公租房、精装公寓，从一房一厅到三房两厅，700多套公寓多个户型可供选择。

藤县陶瓷的发展壮大说明一个道理：一个产业园的核心竞争力，不仅在于面上的规模优势，更在于通过打造宜居宜业的产业生态吸引人才、留住人才，从而为高质量发展奠定最坚实的人才基石。

(陶社)

中铁武汉电气化局积极打造“电化先锋”党建品牌

近年来，中铁武汉电气化局党委深入总结企业发展历程，在中国中铁“永远的开路先锋”文化背景下，结合企业电化建设特点，积极打造“电化先锋”党建品牌。

中铁武汉电气化局“电化先锋”党建品牌建设是一个党建系统工程，具有鲜明的政治导向和独特的基建类企业风格。在加强党的建设，提升党建工作效能的实践中，电气化局党委认真落实集团公司党委“123456”工作策略，围绕局中心工作，探索、提炼、总结形成了“1334+X”的党建品牌工作模式。

“1”是总目标。即实施“电化先锋”党建品牌建设，把党员干部、骨干精英锻造成为忠诚担当、纪律严明、素质全面、作风扎实的先锋军，实现以高质量党建引领推动企业高质量发展。

“3”是完善三大体系。不断健全大党建管理体系，着力解决“谁来领导、怎么领导”的问题；建立质量标准体系，着力解决“靠什么落实、怎么落实”的问题；完善考核评价体系，着力解决“用什么促进落实、怎么落实好”的问题，形成支撑集团公司党的建设全面进步的总格局、总框架。

“3”是打造三大引擎。打造以高质量党建引领企业高质量发展的三大引擎，即以政治引领、价值驱动、文化凝聚为抓手，推动集团公司构建现代中国

特色国有企业管理体制机制，提升国有企业综合核心竞争力，培育推动促进公司产业高质量发展的先锋军。

“4”是实施路径和支撑载体。即通过实施“建设先锋党委”“打造先锋支部”“创建先锋项目”“争当先锋党员”四大先锋工程，推动企业党建工作与生产经营同频共振、互促共赢，为企业改革和高质量发展提供坚强有力的政治保障和动力支持。

“X”是项目特色做法。在局党委层面，以深化“电化先锋”党建品牌为重点，系统推行党建管理、质量标准、考核评价体系，各子分公司和项目党组织，结合自身党建基础、地缘业态、结构特性等，形成特色鲜明、务实管用的特色做法和典型经验。

近年来，中铁武汉电气化局党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立大抓基层鲜明导向，坚持顶层设计与基层首创相结合，积极探索新形势下党建工作新模式、新载体、新举措，梳理、提炼、总结，形成了一批主题鲜明、亮点突出、成效显著、可推广、可复制的优秀党建工作创新实践案例成果，示范推动党建与中心工作深度融合，切实将党建“软实力”转化为推动高质量发展的“硬支撑”，以党建品牌创建为高质量发展赋能增效。

(中铁武汉电气化局)

党建引领 凝心聚力谱新篇

——中建二局装饰公司上海分公司高质量发展纪实

春华秋实，砥砺前行，时光的画卷书写了央企的担当。中建二局装饰公司上海分公司（以下简称上海分公司）以党建为引领，近十年来立足长三角核心区域，深耕商业、幕墙、酒店、住宅、学校及办公空间等多类型装修业务，以公共装饰工程为坚实基础，重点打造兼具设计与施工能力、专注文旅项目的一体化专业团队，迸发出新的澎湃活力。

匠心筑梦 夯实发展根基

上海分公司坚持以精益求精的工匠精神打造精品工程，承建项目遍布上海、江苏、浙江、安徽及周边区域，涵盖文化体育、文旅商业、产业园区、医疗卫生及金融商务等多元领域。近年来，相继完成上海迪士尼宝藏湾项目、北京环球影城（一期）项目、成都吉利医院项目、罗莱智慧产业园项目、龙港人员医院项目、合肥中信银行项目、浦东新区临港西岛金融中心项目等重点工程，以一批具有示范效应的标杆项目，彰显了上海分公司在行业内的领先实力与专业水平。

履行责任 彰显央企担当

作为驻沪央企的重要力量，上海分公司始终牢记社会责任。无论是疫情防控期间的应急工程建设，还是援疆援滇工作的开展；无论是投身防台抢险救援，还是持续推进教育帮扶志愿服务，上海分公司都以实际行动践行央企担当，传递中建温度。

党建引领 提供坚强政治保障

上海分公司党委坚持把党的领导贯穿企业发展全过程，充分发挥“把方向、管大局、保落实”的政治功能。围绕企业生产经营中心任务，上海分公司持续开展“尚廉文化示范点”品牌创建活动，推进业业深度融合，确保党建与业务同频共振。

近年来，上海分公司通过打造党员先锋岗、党员突击队和职工创新工作室，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作

用和党员的模范带头作用，激发广大党员干部与职工的创造活力。结合“浦东活力赛”等特色活动，持续推进导师带徒、技能比拼、典型选树等举措，营造了比学赶超、奋勇争先的浓厚氛围，形成了以党建引领促进队伍建设和生产经营双提升的良好格局。

与此同时，上海分公司积极贯彻落实中央八项规定精神，聚焦家风建设和廉洁文化培育，打造“清廉小站”特色品牌，先后推出“廉洁家书”“廉洁家训”“家庭助廉”等活动，推动廉洁理念入脑入心、入家入户见行见效，有效营造了风清气正、干事创业的政治生态。上海分公司纪检监督小组还注重与办公室、商务、市场、财务等部门形成联动，建立互促互融的监督机制，通过日常提醒、专项检查和活动协作，实现廉洁建设与业务工作同频共振，有效营造了风清气正、干事创业的政治生态。

在履行社会责任方面，上海分公司坚持党建引领，组织党员干部深入基层一线，开展“送清凉、送温暖”等慰问活动；积极投身公益事业，持续开展公益捐赠、扶贫帮扶等活动，为困难群众纾困解难；大力推动绿色建造，倡导节能降碳和环保施工，用实际行动落实“双碳”目标；同时积极成立青年志愿服务队，把温暖与希望送到更多需要的地方。

新征程上，上海分公司将紧扣公司总体战略部署，深耕长三角，放眼全区域，持续深化改革创新，聚焦重点市场和重点领域，推动科技创新和党建引领双驱动，以更加坚实的步伐奋楫扬帆，在高质量发展的道路上不断开创新局面。

(通讯员 蔡少文)

党建先锋

为高速公路养护事业注入红色动能

——记黑龙江交投养护科技牡丹江分公司党总支

黑龙江省交投养护科技有限公司牡丹江分公司党总支（以下简称“牡丹江分公司党总支”）始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深刻把握新时代国企党建工作总要求，将党建引领作为企业高质量发展的“根”与“魂”，以“三领五新”为品牌理念内核，构建“党总支统领方向、支部引领实践、党员带领行动”三级联动体系，锚定“新实力、新活力、新动能、新价值、新气象”发展坐标，打造党建与生产经营深度融合的闭环生态，以高质量党建为高速公路养护事业注入红色动能，书写国企党建引领发展的生动答卷。

牡丹江分公司党总支立足高速公路养护主责主业，创新打造“路力同心”党建品牌，让党员先锋队的旗帜在广袤路网中成为最鲜明的“红色路标”。这一品牌的深层价值，不仅在于保障道路“物理畅通”，更在于以党建之魂凝聚起“精神同向”的磅礴力量——它既是区域高速公路这条发展“纽带”的红色内核，更是龙江交投养护人“同心向党、聚力攻坚”的精神旗帜，彰显着国企组织的政治优势、组织优势向发展优势的转化效能。

以“三级引领”定向，凝聚攻坚合力

一是党总支统领，以点带面强引领。聚焦高速公路养护主责主业，将“路力同心”品牌建设融入生产经营各环节，通过“党建+项目”“党建+技术”等载体，多点发力提升基层党建创效水平，确保企业发展始终沿着正确政治方向前进。

二是支部引领，连线延伸强创新。实行党总支委员包片基层党支部制度，建立“一对一”指导机制，加强基层党建与生产经营的横向协同、纵向监督，推动各党支部形成“一支部一品牌、一支部一特色”的创建格局，避免党建与业务“两张皮”。

三是党员带领，拓面联动强战力。坚持在除雪保畅、应急救援、技术攻关等“急难险重”任务中设立“党员先锋岗”“党员突击队”，引导党员干部带头破解养护难题，带头创新工作方法，以“关键少数”带动“绝大多数”，形成“全员跟着党员干、党员围着任务转”的生动局面。

以“三路径”破局，彰显品牌实效

一是深耕“路容”新形象，惠及民生出行。通过“两保障一展示”（保障路况优良、保障路容美观，展示高速公路新风貌），将品牌建设成效转化为群众可感知的出行体验——从道路标线“精准描补”到隔离护栏“焕新提质”，从边坡绿化“生态养护”到服务区“暖心服务”，让“路力同心”成为群众出行的“安心符”。

二是探索“路衍”新模式，实现双向共赢。依托高速公路网络优势，推动“养护主业+多元服务”融合发展，对内整合养护资源提升效率，对外联动地方



党员先锋队的旗帜在广袤路网中成为鲜明的“红色路标”

政府参与基础设施建设，在服务“雪域”经济发展中拓展企业价值，实现社会效益与经济效益的有机统一。

三是深挖“路用”新效能，驱动创新发展。以技术创新为突破口，推动管理制度改革与设备科技创新“双轮驱动”——在智能检测技术领域突破自主知识产权，在严寒地区路面养护工艺上制定行业标准，在除雪设备改造中推广“微创新”成果，推动企业从“跟跑”向“领跑”跨越，让党建品牌成为创新发展的“动力源”。

以“三聚焦”融合，筑牢发展根基

一是聚焦基层基础，提升党建融合力。深化“1+1+X”框架体系，“1”个党总支+2个党支部+6个养护工区”，探索“党建+养护”“书记+项目”“党员+技术”等载体，推动党建覆盖从“有形”向“有效”转变，确保党组织在生产一线“有阵地、有作用、有影响”。

二是聚焦文化聚合，提升精神感召力。高标准建设多功能党员活动室，打造集党性教育、团队凝聚、文化传播于一体的“红色阵地”；优化办公环境与职工生活设施，完善“职工之家”服务功能，通过主题摄影展、先进事迹宣讲等活动，传递高速人“护路为民”的价值追求，凝聚“同心向上”的文化共识。

三是聚焦宣传带动，提升品牌影响力。开展“三亮、四比”活动（亮标准、亮身份、亮承诺，比学习、比业务、比作风、比规范），实行“一岗一考核”“一人一张表”差异化考核机制，将考核结果与收入分配、评优评先刚性挂钩，营造“比学赶超、争当先锋”的浓厚氛围，推动品牌美誉度持续提升。

以“五新”目标提质，推动高质量发展

一是锻造“新实力”，筑牢发展之

基。以“补短板、锻长板”为策略，聚焦养护科技关键领域攻坚，在智能检测、寒地养护、市场拓展等方面实现突破，推动企业综合实力从“区域领先”向“行业标杆”跃升。

二是激发“新活力”，激活内生动力。将创新作为“第一动力”，深化体制机制改革——建立“科技成果转化激励机制”，让研发人员“名利双收”；推行“项目制管理”，打破部门壁垒；鼓励一线职工“微创新、小改进”，让“金点子”转化为降本增效的“金钥匙”。

三是培育“新动能”，转型发展引擎。推动“三个转变”实现提质增效：变“绿化”为“景观”，融合公路生态与旅游资源；变“人养”为“智养”，推广无人机巡检、大数据预警等智能养护模式；变“传统”为“先进”，布局新能源养护设备、低碳施工技术，让绿色发展理念贯穿全产业链。

四是创造“新价值”，彰显国企担当。紧扣公司“1234”战略目标，在关键节点践行使命——春运、“亚冬会”期间“全员在岗、全力保通”，保障民生出行；参与地方基础设施建设，助力区域发展；开展“降本增效专项行动”，每年节约养护成本，以“大作为”体现“大担当”。

五是展现“新气象”，涵养政治生态。以全面从严治党为主线，弘扬“求真务实之风”，整治形式主义、官僚主义；树立“担当作为之风”，为敢干事、能干事者撑腰鼓劲；培育“清正廉洁之风”，通过廉政教育、风险防控，筑牢“不敢腐、不能腐、不想腐”防线，让风清气正成为企业发展的鲜明底色。

(仲琦)

天辰公司开展项目经理文化年之项目现场实地观摩活动

砺刃淬火强本领，领航奋进谱新篇，传薪续火育英才。近日，中国化学天辰公司开展“砺刃·领航·传薪”项目经理文化年之项目现场实地观摩活动，20余名项目经理及项目管理专家参加此次活动。

项目经理作为项目战略落地的“最后一公里”，要全面提升综合履职能力。会上，埃及纯碱、印尼纯碱等海外项目相关负责人，围绕海外成本策划、风险合规管理、跨文化沟通协作等重点问题，进行深入研讨与经验交流；项目管理专家针对项目执行中的问题逐一解答，为参训学员提供“标准化解决方案”，同时分享既往项目实践中的典型经验。此外，本次“项目经理文化年”活动特别增设“FIDIC合同条件深度学习与实践应用”专家授课环节，为项目经理团队在海外业务赛道上“跑得快、跑得稳”提供专业支撑。

会后，与会人员前往项目现场开展

实地观摩，近距离了解湖北双环碱改项目建设实际情况。项目全部复盘项目从设计合规审查、施工规范执行到试车攻坚推进的全过程，以数据支撑分析、案例警示教育等，清晰呈现“质量、安全、效益”并重的项目管理全景，为本次观摩培训提供了宝贵的实践参考素材。

文化铸魂，管理强基，人才兴业。天辰公司相关负责人表示，公司将以此“项目经理文化年”为契机，持续开展“工程质量回头看”“星级工地对标”等活动，不断放大示范引领效应，着力熔铸项目经理团队“精技善管、敢为善为、匠心传承”的文化精神内核，打造兼具战略视野与实践能力的复合型项目管理团队，推动工程板块实现“质”“量”双升，为集团公司用五年时间再造一个更高质量的中国化学贡献天辰力量。

(通讯员 刘华怡)

