

房建项目青年人才培养实践与思考

——以聊城市中草药产业融合发展示范园项目为例

陈昆

(中交三航局第三工程有限公司, 江苏 南京 210000)

【摘要】文章以中交三航局聊城市中草药产业融合发展示范园项目青年人才培养实践为例, 根据企业发展现状, 剖析了新时期企业人才培养需求, 分析了现阶段青年人才特点, 探讨了新时期如何培养青年人才。依据中交集团和公司发展战略安排, 以项目部实际情况开展了人才培养探索, 为集团高质量发展和新时期人才培养总结了一些经验。

【关键词】房建项目; 青年人才培养; 党建+人才; 中交集团; 党管人才; 中交三航局; 高质量发展

引言:

人才资源是实现企业高质量发展的第一资源, 在中交集团奋力打造“三大高地”, 实现“五大突破”的目标下, 中交三航局加快了建设“七个三航”“千亿三航”步伐, 为实现“人才队伍强劲”的三航深耕细作。三航局三公司贯彻中交集团“大城市”策略, 整合资源, 着力开拓商业建筑、高端工业厂房、安置保障房等业务板块, 积极探索装配式建筑、绿色建筑等热点领域, 做大做强房建板块。2023年, 公司房建新签合同额已达66%, 较2021年的43.5%增长明显, 已经成为公司第一大业务板块, 因此, 培养高质量推进安全生产的履约能力, 还要具备精准创效的能力的房建项目人才正当其时。

一、新阶段房建项目人才工作要求

聊城市中草药产业融合发展示范园项目是三公司紧随中交集团“三重两大两优”策略, 进军山东市场的重要房建项目, 既要建设品质工程, 树立三航品牌, 也要培养一批能打胜仗、德才兼备的房建项目管理人才。在项目党建策划时, 党支部深入剖析了项目部人才培养面临的要求和矛盾:

(一) 项目管理团队整体缺乏房建施工管理经验
项目部职工人数约26人, 35岁以下占比65%, 是一支老中青搭配较为合理, 经验与知识复合, 可塑性和抗压性兼优的项目管理团队。但是, 绝大多数职工没有房建施工管理经验, 生产调度难度加大, 35岁以上的骨干职工压舱石作用不明显; 青年职工有丰富的理论知识, 短板是缺乏足够的工作经验。项目部在深入研究图集、有效组织生产、准确发掘潜在利润点等方面处于被动, 对分包协作队伍的管理也处于粗犷化。

(二) 员工对美好生活的追求与企业实际存在矛盾

项目上主要存在生产节奏快、工作强度大、生活枯燥单调等情况, 一是导致容易产生家庭矛盾, 对和谐家风提出挑战; 二是未婚青年择偶难度加大, 大龄未婚职工数量居高不下。造成青年工作积极性不高、干事创业的拼劲不够、工作效率和工作成绩存在折扣的情况。企业性质的特殊性, 上述矛盾将长期存在。

(三) 人才的自身职业需求与企业发展定位存在矛盾

一是部分青年自我定位与公司安排不相符, 随着工作经验日趋成熟, 希望能够拥有更大的舞台, 对暂时未得到提拔产生消极情绪; 二是个人职业规划与公司人才需求不相符, 造成部分青年职工没有“人尽其才”。三是派遣制员工对转正、同工同酬等方面有需求, 目前本项目有7名派遣制职工, 转正意愿强烈。

(四) 新时代青年职工培养需要创新培养模式

目前90后、00后已经成为项目管理主力军。他们个性鲜明, 渴望被尊重和认同, 传统管理模式难以激发青年职工活力; 另一方面, 青年职工成长环境普遍较为舒适, 攻坚克难、吃苦耐劳的精神欠缺, 加上网游、手游等丰富的娱乐方式, 在快节奏、高强度的生产生活中分散了部分精力。

二、主要做法

聊城中草药产业园项目将中交集团人才工作会精神作为项目部人才培养的根本遵循, 坚持以业绩论英雄, 英雄不问出处, 着力培育青年人才“一人多岗、一专多能”的专业能力。

(一) 牢牢把握“党管人才”根本原则, 全面领导人才培养各项工作

项目部坚持党建引领, 牢牢把握“党管人才”原

则，围绕集团、局及三公司人才发展战略，探索坚持实践育人，突出“内部挖掘，重点培养，择优推荐”的工作思路，创新性开展各项工作。在党建策划时，党支部充分发挥“最先一公里”，配合公司党委和各职能部门，确定了人才培养目标，制定了以价值创造为导向的人才培养方案。实施过程中，党支部充分推动“党建+人才”融合部署，为青年职工提供锻炼的平台，不断提高青年职工综合素质能力。

突出政治优势，用坚定的理想信念凝聚人心。党支部着力把能干事、想干事、敢干事的青年才俊凝聚到党的事业中来，让青年职工忠诚爱党，心怀“国之大者”，涵养家国情怀，激发使命担当。紧扣公司高质量发展提升年的总目标，鼓励青年职工勇于奋斗，敢于作为，在企业高质量发展过程中发挥更大作用。

强化政治引领，培养政治素质过硬、德才兼备的优秀青年。一方面，通过成立党员先锋队，创建“党员示范岗”，发挥党员的先锋模范作用，发挥示范岗党员的锐意进取、迎难而上品格，以线带面，激发青年职工干事创业的激情。打造“党群干内外结合、上下级深入联动”的良好干事创业局面，促进了青年职工快速成长成才。另一方面，充分发挥党组织的凝聚力，将青年职工纳入到党的组织生活，着力把青年职工培养成为善作善成、品德高尚、清正廉洁的优秀青年才俊。

（二）坚持公司人才培养体制，“因地制宜”“因材施教”开展人才培养工作

项目部严格执行公司各项人才培养机制，坚决落实“条线管建、项目管战”人才培养体系，遵循“内部挖掘、重点培养、择优推荐”的原则，积极开展条线人才技能培训。强化考核和薪酬二次分配，用有力的制度执行和有效的措施激励，筛选出素质过硬、经得起考验的优秀青年人才，实现了公司高质量发展和青年成长的双正向收益。

加强“学习型项目部”建设，有效激发青年职工“比学赶超”的进步热情。项目部布置了阅览室，采购各类制度规范和理论书籍供职工查阅学习。新员工培养上，积极推动导师带徒工作和新员工轮岗的落实，根据每位徒弟的特点匹配师傅，制定培养计划，实景教学与理论教学并重。业务培训上，定期组织职工进行制度宣贯和集中理论学习，开展施工技术各类专项培训，同时开设工地课堂，不定期开展现场实景教学。专业培训上，积极组织参加公司组织的各项技能培训，输送技能人才参加各条线大比武，并将培训所学在项目部进行再培训。

构建职工“能上能下”和薪酬“能高能低”的内部竞争机制。推动部门长选拔制度和年终考核制度的落实，以“争”促干。积极推荐优秀部门长给公司条线考察和人才预备营。加大薪酬二次分配力度，实行定级不定薪，即：非部门长的优秀青年职工，可以享受部门长的工资待遇，部门长履职不到位的可降薪使用，把“薪酬”交给业绩。另外，充分发挥派遣制职工工资中20%绩效考核的激励作用，积极推送派遣制职工参加公司各项技能比武，为优秀青年派遣制职工提供转正、同工同酬的机会。

模糊既有岗位，根据生产实际，不拘一格降人才，灵活安排跨岗位工作，将青年职工成“一人多岗、一专多能”的复合型人才。同时，积极推动职工转岗，让青年职工到愿意发挥才干、能发挥才干的岗位上去。

（三）积极打造项目“家”文化建设，推动青年职工能力激发

党支部在党建策划中就“党建+人才”做了明确工作部署，以打造干部成长、人才培养的基地建设为导向，实施项目“建家”工作思路，破除不利因素的影响，让职工“既来之，则安之”，能够全身心地投入生产和学习中：

推动落实设施“建家”，切实增强青年职工的归属感。党支部对接公司工会、团委，配备了篮球等文化娱乐体育器材，宿舍配备2个床位，每个套间配备了洗衣机、热水器、空调等生活设施，为青年职工营造舒适的生活环境。

推动落实制度“管家”，切实增强青年职工的责任感。项目部制定了《项目部制度汇编》《廉洁风险防控手册》等完善的管理制度，一是用制度规范职工生产生活，让职工言行有规可循，依法合规地开展生产经营工作；二是通过制度建设，摒弃低效管理模式，破除互相推诿扯皮乱象，推动分工合作化解矛盾风险，形成团结协作的正能量循环。

推动实施爱心“满家”，切实增强职工的幸福感。党支部坚持公司“以人为本”发展理念，给予职工充足的情感关怀，从衣食住行细节着手，对员工需求及时做出回应。食堂不定期更新菜谱，以营养均衡的菜肴搭配满足职工就餐需求。五一、中秋等节假日开展丰富多彩的文体活动，契合青年兴趣，将时下热门的手游、网游纳入文体娱乐范围。每月派发清洁用品，组织职工开展联合大扫除，并开展宿舍整洁大评比，营造干净舒适的生产生活环境。

（四）重视思想建设，培养德才兼备的青年人才队伍

国无德不兴，人无德不立。党支部坚持“以德为先”作为识才用才的首要标准，积极培育青年职工树立社会主义核心价值观，增强“四个自信”，教育引导职工树立“实干才能梦想成真”的正确价值观，着力培养青年干部职工政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的综合素养。

一是灵活运用好传统宣传媒介，大胆尝试新的宣传方式，开展职工思想教育建设。宣传党的各项方针、政策，把青年职工牢牢聚集在中国特色社会主义伟大旗帜下，坚定不移跟党走。宣传正能量，弘扬主旋律，教育引导青年职工在奋斗中实现梦想，在实干中实现价值。宣传党的强大精神力量，教育引导青年职工牢固树立勤政务实、敢于担当、清正廉洁的理想信念。

二是融合纪检监察工作和谈心谈话，着重培养青年干部职工的清正廉洁。项目部秉承“惩前毖后、治病救人”的原则，灵活运用纪检监察手段，推动青年职工涵养浩然正气。党支部设公司纪委任命的纪检监察员1名，成立了纪检监察工作站，设置纪检监察信访箱，公布信访电话，每月举办一次纪检监察工作日活动。支部书记亲自挂牌，对重要岗位、关键岗位青年职工开展经常性的家风教育、廉政教育和勤政廉政谈话。

(五) 重视效能激发，涵养青年人才队伍的精气神
大力弘扬劳模精神和工匠精神，激发青年职工坚定理想信念，埋头扎实苦干。充分发挥激励措施，用实实在在的奖励推动青年职工奋发有为、干事创业，一是将考取执业资格证书的职工纳入项目部年终推优和考核评优的首选，鼓励青年职工考取公司紧缺的证书；二是增加薪酬奖励金额，加大奖励力度，并予以公开公示，激发职工荣誉感，增加职工“想干事、干实事”的获得感；三是项目部搭台，青年职工唱戏，大胆启用年轻人，适当的压担子，加大容错空间，让青年职工在实干中成长；四是以党建带团建，发挥党员示范岗的先锋模范作用和青年突击队的引领作用，在抢抓工期节点和攻坚克难中发挥表率作用，带领青年干部职工真抓实干，在企业高质量跨越式发展中贡献了青年力量；五是树先进典型、立身边榜样，通过学习林鸣、杨清华等先进事迹及涌现的先进代表事迹，树立项目部自己的先进典型，用身边典型感染青年职工，极大推动了青年职工干事创业的精气神。

三、经验启示

目前，聊城市中草药产业融合发展示范园项目即将进入收尾冲刺阶段，在人才培养方面取得了一些成

绩，也总结了一些经验：

(一) 坚持党对人才工作的领导，形成党、团、工会合力的人才培养团体

坚持党对人才工作的领导，把优秀青年人才聚集到党和人民的伟大旗帜下，为实施新时代人才强企战略贡献青年力量；用党的先进理论武装青年职工的头脑，激发青年职工奋发有为、干事创业的热情，为破解发展难题，提供强有力的青年解决方案；用严的纪律、好的标准、强的作风不断锤炼干部职工的品性素养，打造“德才兼备，以德为先”的高素质青年人才队伍。引导青年职工、团结青年职工、带动青年职工在公司高质量发展提升年的关键时期，勇于创新、敢于做事，实现企业跨越式发展和人才价值实现的双丰收。

(二) 坚持问题导向，增加青年职工获得感

青年人才培养要抓问题核心，要切实办实事。90后、00后是享受发展红利的一代，少有艰苦奋斗的经历，长篇大论的说教效果甚微。要注重实际，要用实实在在的关心，实实在在的激励，营造符合现代年轻人潮流的生产生活环境，满足年轻人的获得感，才能得到年轻人的认同，与青年人打成一片，才能更好地培养青年人才，带领青年人才。

(三) 坚持创新化开展人才培养

当今社会新事物新思想不断涌现，年轻人既是创造者，也是接受者。因此人才培养切不可因循守旧，坚决破除思想鸿沟。要坚持破立并举，打破常规培养模式，要契合年轻人喜好，因势利导，采取“堵疏结合，以疏为主”的方式开展人才培养。要不拘一格，给年轻人试错的机会。要搭建舞台，充分调动青年人才的积极性和创造性，才能持续为企业高质量发展提供动能。

参考文献：

- [1] 刘永红.新时期加强国有企业青年人才培养的原则与路径探讨[J].企业改革与管理,2022(10):51-53.
- [2] 洪静.国有企业青年人才培养的思考[J].人力资源开发,2021(21):95-96.
- [3] 陈敏,刘薇.新时期青年科技人才培养对策研究——基于职业发展需求视角[J].中国科技人才,2022(06):34-40.

作者简介：

陈昆(1990-),男,汉族,山东省潍坊市,本科,政工师,研究方向:房建、人才培养。