

“咱是党员，不能掉链子！”

巴基斯坦当地时间5月7日上午11时，我们安徽电建一公司巴基斯坦项目工地上最高的立柱就位后，我踩着绳梯，爬上30多米高的立柱上“脱钩”。属地的工友们夸赞我胆子大，而公司的同事却埋怨我，又把危险的活往自己身上揽了。

在一道工作多年的同事知道我是第一次踩绳梯登高，看到我攀爬时脚下晃悠悠，不时用扩音器安慰我：“不要往下看！慢点爬，不要着急！”说实话，前10米不高，很轻松。在十五六米高度，我摘下安全带挂锁，准备往上挂时，突然来一股大风，我本能伸手抱住立柱，当时气温近40摄氏度，我却紧张得毛孔紧缩。绳梯被风吹得左右摆动，我死死地抱住立柱，头上的安全帽帽沿撞在立柱上嗒嗒作响。这时，在地面的同事邓师傅喊：“让他下来，我上去！”

“你不也是第一次爬绳梯嘛！”我让他别“添乱”。抱着立柱，给自己打气，特殊时期，咱党员不能掉链子。等风力减弱一些，我加快速度，爬上立柱顶部，快速脱钩。

要是国内，这样的脱钩有专业起重工来完成，我这样的“临时起重工”想上也不会给你机会的。唉，没办法都是疫情闹腾的。

我是安徽电建一公司机械化大修厂综合班班长，综合班肩负大件吊装、大型机械安装与拆除、机械维修与保养等任务。过年前，我们接到通知，春节后巴基斯坦项目要吊装发电机定子。当时海外疫情比较严重，我第一个递交了申请，理由是我去年秋天从公司的缅甸项目回来接种了疫苗，不用再打疫苗了。班组有几位同事说他们从国外回来也打了疫苗，争着要去。

我知道，他们是想照顾我，好几个春节，我都是在工地加班，他们想让我在家安安静静过个年。其实他们才不应该再去海外了，他们中间有的父亲生病住院，有的孩子马上要高考，还有一位小伙子爱人临产。我们为此争得脸红脖子粗。最后我说：“我是党员，我是首选！”就这样，2月16日我来到了巴基斯坦工地。

因为机票紧张，原定15人的吊装小组只来了5个人。定子吊装必须按时完成，不然的话下一道工序无法进行。我们5个

人昼夜奋战了一个月，吃住在工地，如期完成吊装。我先干过多个工种，这下各工种技能都派上用场了。安装好操作控制台，我拿起电焊把去焊接制作吊装工具，放下焊把，去开吊车排放吊装机位……工作连轴转，加上气候炎热，不到半个月，我瘦了五六斤，有时累得吃饭拿不住筷子。我告诉自己：咱是党员，不能掉链子！

定子吊装就位的第二天，我们得知在同一工地施工的兄弟单位因吊装人员不过来，大件设备吊装无法开工。我找项目部领导表达去帮他们吊装的想法。项目部正有此意，于是成立党员突击队去帮助他们完成吊装。

接下来几个月，每月都有大件设备需要吊装，我们还得留在工地。眼下正值工程建设高峰期，人手紧张，我们吊装小组主动请缨，揽下立柱与钢梁的安装任务。项目部让属地的工友配合我们作业，是想让我们传授技术。我是党员，又是作业负责人，遇到危险或难干的活，自然不能掉链子，理所应当冲在最前面。
(陈中 口述 夏忠 整理)

班组故事会



青年情侣代表为在场人员切蛋糕

量身定制「青年红娘」 守护企业员工幸福

“我和我女朋友陈香于2020年9月12日在项目‘青年红娘’王文居、王赛南的撮合下确定恋爱关系，2021年5月4日订婚，计划今年择日结婚，感谢企业对我们青年员工的关心。”5月10日，在中铁四局七公司组织的“谁是最美红娘”成果发布暨“白首之约庐山恋”青年联谊活动上，青年员工刘程博一脸幸福地说道。

修路架桥，常年在外，工作流动艰苦的特殊性质，使得建筑施工企业单身青年缺乏交友渠道、男女青年比例失衡成为青年员工婚恋的“老大难”问题，也是青年员工流失的主要原因之一。

“2020年，中铁四局七公司党委积极落实‘青年红娘’政策，聘任了63名青年红娘，通过建立青年‘脱单’档案、搭建线上交友平台、青年红娘牵线搭桥、组织线下青年联谊和专题婚恋活动等举措，47对单身青年通过青年红娘的介绍成功‘脱单’，其中大龄单身青年‘脱单’11对，新领结婚证员工25对，企业青年婚恋难题得到显著改善。”该公司党委副书记、工会主席张望介绍说。

活动邀请了2020年经“青年红娘”介绍确立男女朋友关系和领取结婚证书的11对青年情侣代表参加，象征着“一生一世”的美好祝愿；三对金婚、银婚和“象牙婚”模范夫妻代表“解密”幸福婚姻密码。活动对2020年度单身青年婚恋工作先进单位和优秀“青年红娘”进行了表彰，颁发荣誉证书和奖金。
王辉 赵征征/文 韩国庆/图



落实河湖长制 绘就生态画卷

近年来，宣州市宣州区通过建立边界河湖长联席会议，定期研究解决河湖管理中存在的突出问题，不断提高河湖保护成效。图为河湖长制实施后风景如画的宣州区红旗水库全貌。
吴舒婷 朱自强/摄

「导师带徒」带出星火燎原

铜陵有色铜冠建安公司实施人才接替工程综述

“小陈原来是公司普通的审计员，在师傅的传授下，不仅取得会计师资格，还成为了二级单位财务负责人。”近日，在铜陵有色铜冠建安公司召开的“五四”青年节暨导师带徒表彰会上，该公司党委书记王伍升对陈瑞璇这样评价。

“有干事的机会，才有成才的机会。”这是王伍升对青年人的勉励。2020年，该公司共安排“五级”导师带徒233对，组织各类人员考试十余次。

和陈瑞璇一样，陈涛2012年从安徽建筑工业学院工程管理专业毕业后，成为铜冠建安公司一员，在厄瓜多尔分公司经理杨二伟传道授业解惑下，不仅顺利出师，还带上了新徒弟。这次，他和徒弟被该公司评为“十大名师”“十大高徒”。

设立“百万”基金奖“人才”
铜冠建安公司是近70年的国有老企业，主要从事矿山、冶金等大型工业建筑安装工程和大型公共建筑工程建设施工。

2020年底，铜冠建安公司党委制定《铜冠建安公司人才队伍建设指导性意见》，设立“百万”人才奖励基金，加强公司经营管理、党建、专业技术、技能技工和国际化施工团队五支专业队伍梯队建设，开展公司领导“带徒”、高级技术主管“带徒”、公司机关部门负责人和基层班子成员“带徒”、优秀管理(技术)人员“带徒”、基层单位安排人员对新进大学生带徒等“五级”带徒活动。

同时，该公司实行年度培训考试奖励，根据工程技术、安全、财务、材料、综合五类人员的考试结果评定名次，实行一次奖一次，对每次考试前三名分别给予1000元、800元、600元奖励，年度考试前三名再分别奖励3000元、2400元、1800元。该公司还根据徒弟年度考试成绩(60%)、专业管理和工程技术人员考核结果(40%)，在二、三、四级导师带徒中，综合评选出“十大名师”和“十大高徒”，分别给予奖励3000元。

“授人以鱼不如授人以渔，我在教会徒弟的同时，也成长了自己，还被公司破格提拔为技术主管。”在该公司“五四”表彰会上，武亮亮讲到自己当师傅授业时，自豪感油然而生。

能当“主角”就不要当“观众”
“青年人要有‘我能成才，我要成才’的信念，不断完善自我、超越自我，找准人生坐标和发展目标。”王伍升说。

铜冠建安公司根据现有人才现状、岗位特征和个人意愿，合理配置人力资源，以“人岗相适”为前提，施行“竖向到底、横向到边”的培训体系，机关职能部门制定“竖向到底”的培训大纲实施全员培训、全员考试，以考促学，形成比、学、赶、超的氛围和能进能出、优胜劣汰的管理体系。

该公司还针对管理岗位人员的五大类别，由公司机关各职能部门制定出岗位人员应知应会知识，将各类职业及资格证书考试内容纳入到培训中，根据五类人员数量和考试结果，对每个类别中排名靠前的人员按比例评优实行单项奖励；对考试成绩排名末位的进行谈话，第一年予以工资降档处罚，连续两次排名末位的，予以调整岗位等处理。

该公司第一建筑工程事业部把人才建设当作党建品牌来抓，引入竞争机制，对部门负责人、项目经理助理岗位，实行公开竞聘，为干事“出彩”的员工创造上升的机会搭建平台，经过激烈角逐，产生出5个部长助理，2个项目经理助理。

该公司安装分公司为让新进大学生尽快成才，在技术员考核上给予倾斜，规定入职两年内单独承担项目技术管理工作的工作量考核在原基础上按1.1倍系数，且对出现的失误实行“容错”机制，有效调动工作积极性。

2020年，安装分公司参加“全国班组长网上练兵”活动中，一位职工荣获“全国班组长网上练兵”一等奖；两名电焊工获得“铜陵市建筑行业电焊工技术比武”第一、第二名，并被铜陵市推选参加“徽匠”比赛，取得了不俗成绩。

从精准化培养到精英化打造
“去年，我们用于人才队伍建设奖励就有10万余元。通过高级职称9人、中级职称16人，还有数人取得一级建造师、二级建造师资格。”铜冠建安公司团委书记李海波介绍说。

据悉，该公司通过开展评选“十大名师”“十大高徒”活动，加上一系列行之有效的人才培养和激励措施，人力资源配置不断优化，结构不断合理，良性发展的机制初步建立。到2020年底，该公司35周岁以下行政管理、专业管理、工程技术人员达211人，占管理人员总数的43.7%；35周岁以下管理人员中，本科及以上学历143人，占公司总数的58.8%。

“十四五”期间，该公司将通过企业文化引领、职业技能培训、岗位专业考试、导师带徒等多种途径，实现“一年体系完备、三年效果显著、五年成果丰硕”的人才队伍建设目标，为特级企业筹备、国际化发展战略和做强建筑、安装、钢构、建材四个板块提供人才支撑。

“未来5年，公司将引进100名管理人员，其中工程技术74人，专业管理26人。”王伍升说，对精英人才，在原有待遇的基础上，将通过提高薪酬待遇、实行协议工资等6项措施来引凤筑巢，人才培养实现从精准化培养到精英化打造。
(夏富青 李海波)

企业对员工实施就业歧视？违法！

案例 2019年7月3日，河南人闫女士通过一家招聘网站向某公司投递了简历，应聘董事长助理一职。该公司在查看了闫女士简历后，拒绝了闫女士，原因是闫女士是河南人。闫女士认为该公司“不要河南人”是地域歧视，侵害了其平等就业权，遂将该公司诉至法院，请求判令该公司支付精神抚慰金60000元，并登报道歉。两审法院均认为该公司存在就业歧视的行为，最终判决该公司向闫女士赔偿精神抚慰金等10000元，并登报道歉。

评析 这是一桩由企业招聘劳动者时存在就业歧视行为而引发的争议案件，企业行为违

反法律规定，法院判决企业承担相应赔偿责任并赔礼道歉，合法合理。

就业歧视的法律规制。就业歧视是基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因，在就业机会均等或待遇平等及其他方面做出的区别、排斥或优惠。我国劳动法历来禁止企业歧视劳动者就业，保障劳动者的平等就业权。《劳动法》第12条规定，“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”《就业促进法》第3条规定，“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”2020年12月18日，人社部发布《网络招聘服务管理规定》(人社部令第44号)，该规定第15条再次明确企业在招聘劳动者时不得含有就业歧视内容。

企业不得对员工实施就业歧视。一是招聘信息避免含有就业歧视内容，一般而言，不得将种族、民族、性别、宗教信仰、年龄、身高、长相、婚姻状况等作出要求，作为应聘条件。二是企业发出的面试通知或录用通知避免含有就业歧视内容，以免“授人以柄”，本案“不要河南人”即是如此。三是企业在日常用工过程中不得对员工实施就业歧视。

特殊情形下，企业不构成就业歧视内容。通常来说，企业招聘员工是否构成就业歧视，主要看有无合理理由，有合理事由的，一般不认为构成就业歧视。合理事由一般包括：企业正当的生产经营需要、所招聘岗位的特殊资格要求、法律法规明确的免责事由等。比如，煤矿企业招聘井下挖煤工人，通常只能招聘男性，企业招聘信息中限定只招男性，不构成就业歧视。

企业违反就业歧视规定的，需承担法律责任。《就业促进法》第62条规定，“违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。”通常可主张企业赔礼道歉、赔偿损失、赔偿精神抚慰金等，具体由人民法院根据实际情况进行酌定。
(谢炳城)

以案说法

“00后”男孩的护士梦

5月10日凌晨，安徽理工大学第一附属医院神经重症监护病房内，夜班中的“00后”男护士段青龙为患者输液。

2000年7月，段青龙出生在淮南市田家庵区一个普通家庭。妈妈下岗后开了一家中老年服装店，爸爸从矿区企业分流后，当了一名出租车司机。段青龙最初选择安徽医学高等专科学校学习护理专业，主要想学习一技之长，方便就业找工作。

2020年初，新冠肺炎疫情发生后，临近毕业的段青龙每天在家看着新闻里全国各地医护人员一波波冲在抗疫第一线，用生命挽救生命，更加坚定自己从事护士工作的信心。2020年7月毕业后，他顺利通过安徽理工大学第一附属医院社会招考，成为一名“00后”男护士。

重症监护病房患者病情都比较重，患者与家属隔离不见面，值班护士需要24小时全天候照顾患者。刚到轮转科室的段青龙觉得男女护士在任务分工上会有区别，然而在实际护理工作中，清创、吸痰、打针、翻身、清理大小便，需要每一个护士熟练掌握所有工作流程。

从事护士工作快一年时间了，患者及家属对男护士的认可可是他每天最开心的事情。段青龙也总结出自己的一套护理经验。他觉得护士与患者积极沟通能够实现更高质量的护理效果。在重症护理中，护士要多看多摸多判断，要通过观察患者身体细微变化准确判断病情，使患者早日康复，健康生活。实现了自己的护士梦，段青龙信心满满。下一步，他将报考健康管理



理师，做好患者健康恢复管理，他相信只有每个人健康才能实现健康中国梦。
陈彬 文/图