

# 我省高速公路现金通行费发票“纸改电”项目入选中国公路学会2023年高速公路运营管理特别推荐案例

5月14日至15日,中国公路学会在湖北省宜昌市举办2024年学术年会第二十六届全国高速公路运营管理研讨会,我省高速公路运营管理有限公司现金通行费发票“纸改电”项目入选2023年高速公路运营管理特别推荐案例。此次大会以“守正创新,发展高速公路运营新质生产力”为主题,高速公路运营公司围绕大会主题,向全国行业单位作了《践行新质生产力 创新高速公路预约通行》的推广报告演讲。

为深入推动“新质生产力”发展,提高收费站通行效率,推动企业实现降本增效,高速公路运营公司积极投入“智慧交通”“绿色交通”建设,致力于收费技术的创新,积极探索新的行业发展路径,努力打造优质出行服务体验。自2021年6月起,高速公路运营公司积极探索通行费发票“纸改电”项目研发,经过政策咨询、经验交流、方案研讨、设备对比、成本核算等一系列过程,重点围绕收费车道无纸化的技术设想开展符合龙江需求的方案设计,不断探索技术创新,突破技术难点,搭建软件运行环境,构建服务保障举措,经过

实车测试和技术调试后,于2022年9月在交路网全面开展实施现金通行费发票“纸改电”工作。现金通行费发票“纸改电”项目已在省路网实施近两年时间,目前整体运行状态良好,项目的实施进一步提升了车辆通行效率,实现缩短车辆在车道等待时长减少汽车尾气排放量、大幅减少纸张使用、美化卫生环境的同时也助力企业实现降本增效。电子发票不丢失、不破损的特点进一步保障了客户持有通行费发票的有效性。通过优化服务

流程和获取方式,全面完善电子发票的客户服务工作,保障客户的使用体验,提升社会群众对“纸改电”工作的认可度和满意度,积极推动社会效益产生,进步实现“新质生产力”的实践探索。



## 大庆市交通运输局 党建引领强服务 爱心义诊暖民心

为进一步普及健康知识,让货运行业从业者就近享受优质便捷的医疗服务,5月15日,大庆市交通运输局行业党委联合会战街道富强社区、大庆市医专在大庆市公路货运站党建示范阵地举办了“党建引领强服务,爱心义诊暖民心”活动。

义诊科目分为量血压、中医诊断、中医按摩、艾灸、耳穴贴。诊疗过程中,专业医生对有健康知识疑问的行业从业者积极给予相关的专科解答并普及相关健康知识,制定出可行的治疗方案和合理的饮食建议。同时,医生还向大家讲解日常保健、常见病预防等知识,受到行业人员的一致好评。本次活动共免费为货运站从业人员义诊40余人。本次义诊活动将贴心服务带到了“家门口”,做到了服务“零距离”。下一步,大庆市交通运输局行业党委将继续按照省交通运输行业党委“暖新护新”行动要求,加强对两类群体的关爱凝聚,加强与街道社区、企业党组织的协调联动,了解两类群体的实际需求,营造关心关爱两类群体的良好氛围。

## 齐齐哈尔市交通运输行政执法支队 组织开展共青团支部 主题团日活动

为弘扬以爱国主义为核心的中华民族精神,加强共青团基层组织建设,让青年团员们更深入的了解了国史、党史,增强团员的荣誉感和归属感,5月8日,齐齐哈尔市交通运输行政执法支队以党建带团建为活动目标,与齐齐哈尔大学团委联合开展“青春逢盛世 筑梦向未来”主题团日活动。支队党总支副书记带领支队10余名团员青年共同参观了齐齐哈尔大学思想政治实践教学基地。

参观活动中,青年团员们聚精会神地聆听了有关党团发展的讲解,感受到了龙江“四大精神”的力量。作为鹤城交通的执法者,大家认识到,要学习弘扬四大精神中的“忠诚、团结、奉献、创新”在工作中强化担当作为,激发干事创业热情,勇于拼搏奋斗。以更加饱满的热情和更加坚定的信念,践行初心使命,不断提升政治素养和综合素质。

## 勃利护农运输队 助力春耕无忧行

勃利县通过“政府购买服务,统一安排出行”的方式,由交通运输部门牵头,农业农村部门和客运公司联合发力,为全县10个乡镇133个村屯农民在春耕农忙期间提供“提前预约,免费乘车”的定制接送服务,进一步优化农村客运服务供给,解决农忙时节重点时段务农人员出行问题。

据悉,勃利县春耕护农运输队自2021年以来,至今已开展三年,累计运送农民17万余人次,往返车次1万余次,2024年春耕护农运输工作已于4月20日正式开始,正在有序开展中。

村民提前一天在乡镇预约,将数据汇总至客运公司,合理调配运力,根据预约乘车情况,于早3时至5时,点对点将农民送达作业地块,并根据实际乘车情况于晚16时至20时接回,帮助运送务农人员春耕期间种植木耳放菌、勃利特色蓝莓果育苗、人参育苗、树木育苗等;秋收期间采摘万寿菊、采摘木耳、采摘中草药等务农工作,解决务农人员后顾之忧。

当地交通运输部门通过深入基层加大宣传力度,执法人员加大巡查力度,公路建设加大改造力度,以护农运输服务为主,多管齐下,降低乡村道路交通安全风险,解决农民早农忙出行困难的问题,同时帮助客运企业经营向好发展,实现多方共赢。

## 绥化县交通运输局 环境整治“动起来”

5月13日上午,绥化县交通运输局组织机关党员干部和县交通运输综合行政执法大队人员来到东城客运停靠站,开展“环境卫生大扫除,提升客运新颜值”客运环境大整治行动。

据悉,东城客运停靠站附近是商服和居民区,有的居民随意把垃圾扔到停靠站院落处,影响客运环境。为有效营造整洁有序的客运环境,展示绥县的良好客运交通形象,让旅客能够舒心出行,愉快旅行,县交通运输局党员干部们手持铁锹、扫帚等工具,齐心协力,对客运停靠站辖区开展全面环境卫生大扫除,针对重点部位,集中进行突击治理,尤其对停车场四周排水沟渠和墙角存兜等重点区域的卫生死角进行彻底清理。经过一上午的行动,客运停靠站候车室和停车场各个角落的废弃物被全部清理干净,客运环境卫生得到改善,赢得广大旅客的赞扬。

下一步,绥化县交通运输局将按照深化能力作风建设“抓基层、打基础、强落实、见成效”的工作要求,全面提升能力作风,强化有效督查,加大窗口环境文明建设,持续开展交通运输环境整治行动,努力营造“整洁、舒适、和谐、安全、优美”的客运出行环境。

### 哈绥运营分公司

## 「依法治路」专项行动见成效

为深入贯彻哈绥运营分公司“依法治路”专项行动工作部署要求,坚持“依法严管、关口前移、标本兼治”的工作思路,各基层收费站进一步强化底线思维,突出问题导向,履职尽责,狠抓落实,有力打击各类偷逃费违法行为。

5月14日,一辆车牌号为豫JA3XXX的五型货车驶入哈尔滨收费站出口车道,在缴纳通行费时被收费人员发现其为追缴名单上的车辆。工作人员通过补费追缴系统查询到该车存在两条欠费信息,累计逃费金额达到6394.33元。面对此情况,司机拒不配合缴费。安全员一边安抚司机情绪,一边向其宣教相关政策及逃缴通行费行为的不良后果。经过一番耐心的沟通与交流,司机从最初的不理解和抵触,逐渐转变为认可和理解,最终全额补缴通行费6394.33元,并对工作人员的专业和耐心表示感谢。

5月10日,一辆车牌号为黑CD7XXX的六型货车驶入绥芬河收费站出口车道,司机声称车内货物为蔬菜,申报运输绿色通道免费,当班安全员按照程序验货时,发现货车高度高出绿通免费最大限值。根据绿通查验规定,外廓尺寸超过规定最大限值不属于免费范围。经过当班工作人员耐心讲解“绿色通道”减免政策后,司机认识到此次货物装载不符合“绿通”免费规定,并自愿按规定缴纳通行费2590.03元。

下一步,哈绥运营分公司将以通行费应收尽收为目标,以“依法治路”专项行动为突破口,在成功推进追缴工作的同时,不断总结经验,探索创新的工作方法和策略,有效构建堵漏增收长效机制,为龙江高速公路安全形势的稳步向好发展贡献力量。

### 黑大运营分公司

## 开展消防安全培训和疏散逃生演练



为贯彻落实2024年消防安全月活动要求,切实做好消防安全工作,树牢安全发展理念,5月11日,黑大运营分公司邀请黑龙江省消防培训中心消防专员对机关全体职工开展以“人人讲安全、人人会应急——畅通生命通道”为主题的消防安全培训和疏散逃生演练。

培训主要围绕楼房和交通车辆潜在的火灾隐患排查、火灾防范措施、火灾现场处置措施、人员疏散逃生以及灭火、消防器材的正确使用方法五个方面进行详细讲解。通过观看视频案例,让员工更直观地了解火灾隐患排查、可能造成的严重后果以及发生火灾时应如何进行自救逃生。

培训会结束后,组织人员进行密集环境下和日常工作中发生火灾时的安全疏散逃生演练,将应急逃生知识运用到实际生活中,有效提高员工的应急处置能力。

### 大齐运营分公司

## 组织开展财务业务培训

为规范业财深度融合,进一步加强会计基础工作,建立规范财务工作秩序,同时提高报账人员及相关审批人员的工作水平,促进各部门协同合作,提升分公司财务运转效率,近日,大齐运营分公司组织召开财务业务培训会,分公司领导班子成员、机关各部室负责人、各收费站站长、报账员、资产管理及财务管理部全体人员共40人参加培训。

此次培训采取“专题授课+互动答疑”的形式进行。财务管理部相关人员结合自身财务业务实操经验,从培训内容的设定、PPT课件制作等方面进行了精心的筹划和准备,分别从全面预算、决算的管理与执行、财务共享报账、信息化管理、通行费稽核业务培训、资金业务及银行账户管理、固定资产管理及工会经费报销业务审核要点等内容进行工作流程宣讲,详细地介绍各岗位日常工作流程、关注要点和注意事项,将微观、

零碎的操作,用系统的方式加以整合,实现由点到面的提高,牢牢掌握财务工作的整套规范流程,做到财务工作有条理、有依据、有效果,让每一个参加培训的人员通过聆听、对比,反思自己工作中的不足,更新工作观念,创新工作思路,明晰岗位职责,完善各个环节和各部门之间的联系与协作,为全体参会人员提供了一次全岗位、系统化的培训。



# 浅析中小施工企业人才队伍建设的问题与对策

人才是新时代中小施工企业高质量发展的最大短板。作为施工企业,目前面临的突出问题是,人才总量偏少,高素质复合型人才和专业技能人才比较缺乏,人才保障机制不完善,人才培养和科学建设投入力度不够,工资待遇偏低,吸引力不强,迫切需要建立与发展相匹配、与不断壮大的生产经营任务相协调、与事业高质量发展要求相适应的专业人才队伍。

### 当前人才队伍建设存在的问题

一是中小施工企业人才引进吸引力不足。传统的校园招、网上社会招的人才引进方式,中、小型施工企业薪资福利等与央企、外企和大型国企没有优势可比性,受最终管理决策权的限制缺乏了管理的灵活性和创新性。同时,社招一般根据年限和职称等条件确定职级、市场用人机制不足,对于高端的“空降兵”人才缺乏吸引力。

二是“导师”制、“老带新”传帮带好的制度多流于形式。导师和学徒在实际工作中缺乏有效的沟通和互动,使得传帮带这一好的制度实施的效果大打折扣。导师和学徒需要建立起良好的师徒关系,通过真诚的交流和互相学习,共同提升工作技能,提升“导师”制度应有的效能。

三是选才观念滞后,激励机制优势不明显。企业选才习惯于只看重学历和经验,难以吸引到更多的优秀人才。同时企业只考虑需要成熟人才,更青睐于选用外部人才,形成“一热”、“一冷”现象,激励机制优势不明显,无法有效激发员工们工作的热情和创造力,项目青年人才的积极性就会大打折扣。

四是个别企业舍不得投入,存在“短视现象”。人才队伍建设是人才、管理型人才发展思路不清晰,短期、长期规划滞后于企业的发展,同时人才培养需要长期持续投入,属于“前人栽树后人乘凉”且见效慢的管理工作,所以个别企业管理者在任期内,不愿意在这方面做过多的投入,遇到问题只能“头痛医头、脚痛医脚”用“临时外包”、“短期社招”来解决问题,做强企业人才队伍建设问题从根本上是得不到有效解决。

五是企业人才信息化管理相对滞后。目前,施工企业的人力资源管理信息化整体水平不高,与新形势下转型发展的要求尚有差距。

六是“孔雀东南飞”现象研判不足。人员的正常流动和人才流失是两个性质完全不同的问题。很多企业的管理者单一认为是大环境所致,对于中小施工企业是无能为力、无法解决的现实问题,只能心甘情愿做大型企业和社会的“人才蓄水池”。目前部分中、小型施工企业面临最根本的问题是没有将“人本”理念落到实处,使员工深感缺乏认可度和尊重感,很难建立忠诚度和归属感,进而加剧了员工的流动性。

上述问题,归根结底是人才强企战略和创新发展理念没有得到有效落实。在新形势下,在全面落实人才强企战略和创新发展理念的过程中,提升人才素质,优化人才结构是企业人才队伍建设重点,逐步引导传统业务人员向非传统业务转型,形成以管理技术型人才为主导的人才结构,以适应国家“一带一路”战略及国有施工企业EPC、BOT、PPP等商业模式的需要,进一步筑牢企业人才队伍建设的基础。

### 人才队伍建设的分析及对策

一是开展管理分析,充分发挥党组织凝聚人才的作用。加强政治引领和政治吸纳,坚持对人才的团结、教育、引导、服务。坚持人才引领发展的战略定位,发挥人才工程牵引作用,把培育优秀青年人才、高技能人才和综合性管理人才作为重中之重,激发出各类人才创新活力。

二是开展理念分析,让员工感受到管理有温度。企业应坚持“人本”理念,将员工视为最重要的资产之一,投入资源和精力来提高员工的福祉和满意度。这包括为员工提供良好的工作环境,具有吸引力的薪酬福利、畅通员工职业发展通道、持续的成长培训和拓宽发展机会。通过积极实施人性化有温度的政策和制度,进一步提升员工的归属感和忠诚度,从而减少企业人才流失。

三是开展需求分析,坚持行业发展牵引。以行业和技术发展的最新需求,加强人才需求研究,制定人才发展专项规划,定期编制发布行业需求预测报告和急需紧缺技能人才目录(包括人才队伍规模、结构“含专业、年龄、职称”、质量)、完善施工行业相关技能等级,从业资格要求管理制度,促进技能人才培养与行业发展需求有序衔接。

四是开展成长分析,做好“引”、“育”、“用”的三篇文章。其一是在人才引进上,做好产学研深度融合的文章。其二是在人才培养上,做好年轻人快速成长的文章。其三是在人才使用上,做好人才评价和激励机制的文章。积极营造良好工作环境,提供精细服务,加强优秀人才和工作典型宣传,调动专业人员的积极性,营造良好的工作氛围和业务生态,努力形成有利于优秀人才心无旁骛钻研业务、干事创业的发展环境。

五是开展发展分析,扎实做好人才储备积极落实考核机制。对于一个企业来说,短期的扩张需要采取社招等形式进行人才补充,从项目长期发展来看,更需要考虑到本土人才内部进行定向培养,立下“军令状”,层层压实责任,确定培养人数,落实年度目标及培养责任人,跟踪轮岗(横向、纵向)效果,并实行年度一票否决制,这是企业纵向长远、创新发展,对青年人才队伍发展的现实需求。同时,进一步做好人才储备工作,有效防止人才管理出现断层现象。

总之,在新的发展形势下,企业人才队伍建设当中所面临的挑战会越来越多,想要进一步提升人才管理效能,突出人才价值,需要明确人才培养目标并做好需求分析。既要为企业长远发展来落实培养计划,也要了解人才的个人成长目标,将人才成长观念与企业发展的观念保持一致,通过有效的激励来带动人才的积极性,不断提升企业人才管理的水平,做好日常培训教育工作,完善相应的管理制度,进而为人才在企业的成长提供重要的保障。

(黑龙江农垦建工路桥有限公司 刘锋 广西北部湾投资集团有限公司 周世杰)

