

We will strengthen the exploration of building a team of young cadres in railway enterprises

Shujuan Ding

Taiyuan Locomotive Depot, Datang Railway Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030006, China

Abstract

With the rapid development of the social economy, in the face of increasingly fierce competition among enterprises, strengthening the construction of enterprise talent teams is crucial. In railway enterprises, young cadres form the main force of the talent pool. How to strengthen their team building is a very important task currently faced by railway enterprises. However, in practice, there are still shortcomings in selection and training, and their capabilities vary widely. Therefore, to do a good job in building the reserve forces of young cadres, railway enterprises need to take corresponding measures to continuously improve themselves, and focus on practical application as well as the use of artificial intelligence and other measures, aiming to fully prepare for the construction of young cadre teams.

Keywords

railway enterprises; young cadres; team building; exploration

加强铁路企业年轻干部队伍建设探索

丁淑娟

大秦铁路股份有限公司太原机务段, 中国·山西太原 030006

摘要

随着社会经济的快速发展, 面对企业竞争日益激烈的形势, 加强企业人才队伍建设至关重要。在铁路企业中, 年轻干部是人才队伍中的主力军, 如何加强其队伍建设是当前铁路企业面临的一项十分重要的任务。但结合实际来看, 在选拔培养方面还存在不足, 同时能力素质也参差不齐。所以, 为了做好年轻干部的后备军建设工作, 需要铁路企业采取相应措施不断完善自身, 并且注重实践以及人工智能等措施的应用, 旨在为年轻干部队伍建设做好充分准备。

关键词

铁路企业; 年轻干部; 队伍建设; 探索

1 引言

在全面深化改革的大环境中, 企业的竞争归根到底是人才的竞争, 人才资源已成为重要的战略性资源。铁路企业要实现大改革、大发展, 就需要源源不断的年轻干部作支撑, 推进铁路现代化建设一步步走向深入。因此, 加快推进年轻队伍建设, 显得尤为重要。

2 铁路企业年轻干部队伍建设存在问题

2.1 选拔培养措施不够有力

年轻干部储备可以从现有人力资源中选拔培养, 但在实施过程中, 管理层存在一定误区, 认为年轻干部不如老干部经验丰富、思想老成, 进一步加剧了选拔培养年轻干部困难。基于这种陈旧思想, 即使年轻干部得以提拔, 但受排辈

论资等思想, 领导者也不会将年轻干部安排至关键岗位历练, 大大制约了他们的成长进步。与此同时, 选拔培养机制不完善还会导致适岗、适龄人才错失良机, 如一些表现优异的年轻干部匹配不到及时的培训机会, 进而出现抵触企业文化、不认可心理, 这与培养年轻干部储备工作背道而驰, 对企业稳定发展造成负面影响。

2.2 年轻干部能力素质有待加强

从心理层面上讲, 一些年轻干部虽然具备创造力、批判性思维, 并且有不服输的干劲, 但由于历练不足, 存在抗压能力偏弱、心理素质薄弱等问题。主要体现在面向复杂事件时其专业能力、处理方式有待提升。长此以往, 如果铁路企业不注重培训持续性, 还会影响工作环境氛围, 导致工作作风不扎实。另外, 在学习方面, 一些年轻干部缺乏自主学习意识、独立思考能力, 面对问题更是采取躲避心态, 这些都是主体意识不强且专业水平不足造成的, 不利于整体职业素养提升。

【作者简介】丁淑娟(1987-), 女, 中国山西太原人, 本科, 工程师, 从事人力资源管理研究。

2.3 缺乏动态管理

众所周知，年轻干部队伍建设是一个持续过程，因此需要构建信息跟踪机制和数据分析系统来实现信息实时更新，以及业务与岗位动态调整工作。而事实上，在日常实际工作中往往难以做到，这是信息滞后造成的。一方面表现为选拔时因信息不对称出现选拔依据不完备、不准确问题；另一方面则是因为没有建立动态管理制度，从而无法对年轻干部进行定期考评。

3 加强年轻干部队伍培养的思考与建议

3.1 完善机制、制定规划

首先，首要任务是更新观念，打破资历越老越好、凭经验做事的思维定势，通过高精度评价范式全面考量岗位特点及承担岗位的后备干部特质要求，确保选出来的年轻干部适应岗位职责要求；同时，根据衡量干部的各项档案信息与该岗位的能力匹配模型进行比对与评价，促使干部优、劣势清晰明了地展现出来，以便于推动各具特点的个性化能力成长计划制定。其次，铁路企业应根据岗位适应度检验成果做出判断，并把应急事件处理、模拟任务完成情景纳入检验题库，旨在通过连续性、个性化培训任务，促成青年干部能力成长。在此过程中还可以设置挑战性“压担”任务来强化任务训练，这些任务涵盖从事岗责、岗位职能划分过程中面临的真实困难。如常规任务历练、创新发展业务型任务、高压攻坚任务、跨部门协同任务等。在此基础上，运用上下级打分机制，结合个体行为评估表、综合数据分析平台，有助于充实评选和评定依据，形成更为完整的干部图谱，从而更直观地呈现出年轻干部成长趋势、岗位胜任轨迹，必要时还需动态优化“压担”轮岗条件。在设计方面，可以设计较为灵活的柔性管理机制，将心理预期作为参考根据设置容许误差安全范围，通过变更容忍区间阈值来保证轮岗制度符合年轻人的心理期待程度。

此外，要重视锻炼机制的递进式过程以及年轻干部储备体系的层次性。只有做到注重人才梯队建设，才能防止人才类型过度集中或不足。一般按照人才的储备类型确定人才储备重点：一是基层技术岗，二是核心岗，三是战略储备岗。对于储备人数、岗位设置等因素，既要人力资本与铁路企业未来发展战略保持步调一致，又要立足现有岗位充分发挥自身职能。当然，对于不符合要求的人员及时进行淘汰，并补充“潜力股”型、非所属岗位服从调剂的人才。值得注意的是，注重锻炼任务的逐级性。即围绕铁路企业的全流程锻炼计划，指引年轻干部有条不紊地进入到“理论认知—实践转换—反思总结”能力训练闭环当中。最后，为了防止优质人才错失提拔机会，开启个人自发选送参评和公推直选相结合模式至关重要。例如，开展“条件定夺，情景选取”考核。也就是随机挑选“能力展示库”中的备选题目进行演示，并协同导师打分以及代表投票评选结果，最大程度提升提拔

公正、公平性。由此可见，这种双向选拔机制使最终晋升工作事半功倍，为不断优化年轻干部队伍结构、整体综合素质奠定坚实基础。

3.3 注重实践，搭建年轻干部成长平台

对于年轻干部队伍建设工作而言，加强结构优化、强化能力锤炼至关重要。为了实现这一举措，重视岗位任务的设计工作成为重中之重。首先，基于岗前调研的岗位任务设计工作，必须将相关的重点任务做到紧贴经验缺口以及暴露的问题短板上，这种实践锻炼的形式有助于帮助年轻干部深入难点，取得切实发展。其次，构建多层次实践的运转机制，推进流程重塑、资源优化配置、战略进程、岗位任务相融合。具体实施步骤如下：一是利用角色嵌入模式加强年轻干部的横向统筹、纵向协调能力。如采用实践模拟的方式分配具体任务，促使项目由立项开始至项目开展过程的各个阶段年轻干部均全程参与其中，从而形成完整的全流程任务管理闭环。二是运用交叉轮岗职能促进能力迁移、能力补位、互通有无，帮助年轻干部掌握运营业务、技术业务和党务管理相关知识。三是规范责任落实工作。总体来说，将项目任务作为抓手带动项目展开，并对每个项目关键点作出相应复盘，实行业务资源协同定量清单、过程控制清单、督战清单，以健全动态督导机制。在铁路企业改革转型背景下，可以在一定范围内划定试点区域，积极推广自动化业务流程、智能系统开发运用等，以期通过业务原型不断完善数字化平台建设，助力年轻干部成长。

此外，根据个体的差异性，需要组织建立长效的队伍建设机制，比如针对个人在不同层级建立起适合自身岗位胜任能力模型；对于每一位年轻干部的能力标记需要及时更新，包括行为风格、潜力发展等，可以利用聚类标签突出个人特点，最终完成个性化职业规划，并利用多维数据模型通过成果呈现、任务落实情况，以判断能力生成路径能否匹配铁路战略需求。在此基础上，还可以通过发展匹配度和能力趋势纵深图直观呈现年轻干部成长计划的迭代情况。除此之外，由于成长计划调整是一个动态过程，需要组织“遴选+能力锻造任务”配合，旨在动向跟踪、重点考察年轻干部面对压力时业务处理能力、问题解决能力。基于测评结果通过岗位特性以及干部特性制定相应的工作方案包，确保其潜能与工作方向相契合，且能够适应不同工作赋予的新领域新板块。尤其在攻克薄弱环节、针对性锻炼短板方面，通过任务跟进、人力协同有助于推进知识认知水平、自我反思能力提升，可见将每一条业务线上工作有机衔接，能够形成业务成长计划。

3.3 加大复合型能力培养训练

目前，仅仅依靠任务模块无法快速推动干部队伍建设工作进程，组织应当结合具有一定复合型能力的培养训练板块加大培训力度，例如设计具体的场景式教学或者专题授课，且使用多线程模块来强化知识逻辑。企业还可以联合高

校、企业和政府部门等第三方机构,这种“结对”合作模式,有利于充分调用高校的科研成果、企业的实践平台以及职能部门间的政策交流资源作为背景素材,致力于拓宽年轻干部的视野以及提高年轻干部的总体认知水平。当然,如何把日常培训转化为实战,并且能够在实际工作中落地并取得成效是本次研讨活动的一个重要问题。基于此,组织应针对干部的能力短板,围绕内部成长目标研修实训标杆单位能力短板,引导干部在内训转化过程中看到成果变现的关键点。

实践过程中,采用约谈与问卷调查模式同步进行较为适宜,一方面为了帮助年轻干部梳理任务流程、解决路径和历史项目经验,另一方面通过问卷调查结果有利于校正任务执行的不足之处,组织可以安排经验丰富的访谈官先量化培训目标,再通过具体的任务落地实施。当然,设计的任务指标必须与年轻干部的岗位胜任要素紧密相连,避免无效任务打击年轻干部自信心、积极性。只有循序渐进,才能确保事半功倍效果。在此基础上,融合能力评估工具有助于专注干部综合能力全面开发。具体来说,依托个人能力评估模型结合行业标准,能够给予改进建议与岗位适配调整,当年轻干部能力标签越多元,针对性能力培养与岗位契合度就越有利。因此,赋予过程性培训及时性、实效性至关重要。为了实现智能化跟踪与反馈,组织可以开展线上培训课程,并基于反馈系统的课件完播率、浏览深度和登入频次分析年轻干部参与度、响应时长等。与此同时,还可以在每一章节、核心知识点后设置测评窗口,如采用案例分析作答、限时考评等方式验证培训成果,确保年轻干部正确理解关键知识点和操作流程。可见反馈式测试有利于迅速识别普遍性问题,便于组织及时调整培训内容与实践任务。最后,培训应具备持续性,所以完成培训后,组织应当将培训场景向实践中具体管理问题迁移,推动年轻干部由策略制定到执行轨迹的可

视化。

4 结语

总而言之,抓好铁路企业年轻干部队伍建设工作,彻底转变思维定势,以“实践导向+数据驱动”为抓手推动年轻干部队伍多轨发展至关重要。在新时期背景下,围绕战略目标培育更多素质过硬、本领高强、作风优良的青年人才队伍,有助于提升年轻干部的岗位适配性、专业能力基础,致力于破解干部队伍岗位适配性低、结构性短板等问题。与此同时,还要设计差异化的成长路径,把任务锻炼融入建设全过程;立足于岗位胜任力模型,优化人事调动、培训工作方案,为打赢干部队伍治理攻坚战奠定基础。综合运用这些举措能够从源头上解决当前干部队伍培养提拔力度不足、动态过程管理滞后症结。基于此,铁路企业要进一步完善考核评价机制,使年轻干部从被动管理转变为自我教育下的自我管理。在未来,企业不仅要提升年轻干部技能水平,还要鼓励他们敢于突破自身,挖掘潜能、培养创新意识,进而助力企业在全局竞争环境中更加稳固发展,同时助推铁路领域顺利转型。

参考文献

- [1] 汪霞.“十四五”规划背景下加强高职院校中青年干部队伍建设的研究——以武汉铁路职业技术学院为例[J].新丝路:中旬, 2023(4):0202-0204.
- [2] 潘晨.基于胜任力模型的铁路运输企业科技人才队伍建设问题探讨[J].市场瞭望, 2025(5).
- [3] 王壮伟,马艳芳.落实立德树人服务重大战略勇担时代使命——深化教师队伍改革建设学习型教育环境[J].石家庄铁路职业技术学院学报, 2024, 23(1):88-90.
- [4] 韩非.城市轨道交通运营企业班组长队伍建设优化研究[J].中国经贸, 2024(29):56-58.