

新时期加强铁路企业干部人才队伍建设的策略

孙雅君

国铁集团济南局集团公司党校 山东济南 250000

摘要: 随着社会的不断发展,铁路事业扮演着重要的角色,对于国家经济发展和社会繁荣具有重要的支撑作用。然而,随着新时期铁路企业面临的新的挑战和机遇不断涌现,加强铁路企业干部人才队伍建设显得尤为重要。干部人才队伍是一个企业发展壮大的基石,也是推动企业前进的动力。因此,制定全面的策略,加强铁路企业干部人才队伍建设,具有重要而紧迫的意义,本文就此展开了探讨。

关键词: 新时期;铁路企业;干部人才;队伍建设;策略

一、加强铁路企业干部人才队伍建设的必要性

1. 铁路企业的政治属性所决定

为实现“两个一百年”奋斗目标的顺利推进,国家要求铁路企业进一步加强自身的高品质发展,以达到更高的发展水平。随着经济全球化和我国社会主义现代化进程加快,社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。在当前和未来的发展形势下,党中央做出了决策部署,要求铁路企业不断深化改革工作,不断完善经营管理机制,发挥骨干力量,勇于承担新时代的历史使命,以适应时代的发展需求。在此背景下,如何做好新形势下铁路运输单位干部队伍建设成为摆在我们面前亟待解决的课题之一。为确保铁路企业能够顺利实现发展目标并深入履行责任使命,必须加强干部人才队伍建设,引导他们始终牢记自身的职责任务,并将党中央的政策部署贯彻于日常工作实践中,以“两个维护”方针处理大是大非问题,牢记第一职责,从而巩固铁路企业的政治属性,保持其发展活力的永葆。

2. 铁路企业的经济属性所决定

国家采用政策文件形式明确了公有制经济发展的方向与目标,要求深入调整、优化国有经济的结构布局,将铁路企业在经济社会发展中的“稳定器”“压舱石”作用充分发挥出来,以此促使国有经济的影响力、竞争力得到进一步提升。近些年,我国经济发展的内外部形势日趋严峻。为推动企业自身发展与社会经济整体发展,铁路企业应建设一支高水平的干部队伍,牢记企业的经济属性,增强大局意识,结合复杂的市场形势协助制定科学的决策,通过有效应对潜在的风险,促使铁路企业改革发展工作能够稳步推进。

3. 铁路企业改革发展的艰巨性所决定

为提高我国经济发展质量,国家深入开展供给侧结构性改革工作,而铁路企业改革是重中之重。新时代,铁路企业应围绕国家重大战略,持续推进国民经济战略保障能力建设,不断优化资本布局结构,完善中国特色现代企业制度,以此提升企业经营效率与效益。随着铁路企业新一轮改革的逐步深入,铁路企业需要走艰险的道路,有更加繁重的任务,会逐渐触及深层次的问题。特别是近些年,国际政治斗争、国内市场竞争形势日趋严峻,对铁路企业干部人才的政治担当、斗争精神提出了更高的要求。对此,铁路企业应不断提升干部人才队伍的综合素养,更好地落实各项战略部署,以此培育铁路企业的关键竞争优势。

二、铁路企业干部人才队伍建设存在的问题

1. 干部队伍年龄结构不优化

一方面,由于铁路企业的离职率相对较低,虽然建立了干部“能上能下”的机制,但是在现实工作运行中,一般干部“上”的时候较为常见,“平”级交流也相对较多,但是对“下”的机制的实行还较少,所以干部队伍比较稳定,从而形成了“老干部退不下来,年轻干部上不去”的现象。另一方面,对年轻干部的培养还不足,储备还不够充裕,对大胆使用年轻干部还有一定的顾虑,害怕不能达到任职要求,所以在年轻干部接替上还不能跟上梯次配备要求。由于多方面原因,铁路企业干部年龄结构老化较多,与“老中青”梯次配备要求还有一定差距。

2. 干部队伍培养方式不多样

不同岗位干部所需要的培训方法和内容是不同的,需要有针对性地制定培养方案和培养内容。由于受到人力和物力的限制,部分铁路企业在干部培养的方式上还是比较受限,它们未能形成有针对性的培训方案和内容,有的只是为了培训而开展培训,未对干部成长路径进行

规划,没有系统地进行员工潜力开发,对职业生涯发展路径规划不够科学和专业,制约了干部的长远发展。干部的轮岗交流频次还较低,培养模式还比较单一。比如有的干部缺乏基层复杂工作历练,对基层工作的矛盾情况不了解,群众工作能力还不足;部分干部缺乏多专业锻炼,部分干部成长路径较为单一,掌握复杂局面的能力还不够。由于受到编制数量、专业经验等影响,对于干部的轮岗交流锻炼还不够多,培养效果还不够理想。

三、新时期加强铁路企业干部人才队伍建设的路径

1. 完善干部选拔任用机制

在加强铁路企业干部人才队伍建设的路径中,完善干部选拔任用机制至关重要。为确保选拔到具有能力和素质的优秀人才,可以建立科学合理的干部选拔机制,并实行竞争上岗、能上能下、能上能进的干部选拔模式。首先,科学合理的干部选拔机制应该注重综合素质和专业能力的考察。除了学历和工作经验外,应该更加注重干部个人的能力、思维方式、沟通表达能力等软实力的评估。通过面试、考察等环节,客观评估干部的综合素质,筛选出最适合岗位需要的人才。其次,竞争上岗的选拔模式可以提高干部选拔的准确性和公正性。通过公开招聘、组织内部竞聘等方式,提供公平的竞争环境,使各类优秀人才都有机会展示自己的才华,选拔出最适合岗位的人选。同时,能上能下的选拔机制也可以激发干部的积极性,让优秀干部在竞争中脱颖而出,落实干部选拔的公正、公平原则。此外,能上能进的干部选拔模式也是加强干部队伍建设的重要路径之一。通过给予优秀干部晋升和发展的机会和平台,激励干部积极提升自身能力,不断进步。同时,为干部提供培训和学习的机会,注重干部职业发展和个人成长,让其能够更好地适应铁路企业发展的需要。总之,完善干部选拔任用机制是加强铁路企业干部人才队伍建设的关键步骤。通过建立科学合理的干部选拔机制,实行竞争上岗、能上能下、能上能进的干部选拔模式,注重综合素质和专业能力的考察,可以有效提高干部选拔的准确性和公正性,确保选拔到具有能力和素质的优秀人才。这将为铁路企业的可持续发展奠定坚实的人才基础。

2. 加强干部培养和培训

加强干部培养和培训是提高铁路企业干部队伍素质的关键措施。通过有针对性的培训,可以提高干部的专业能力和素质水平,使其能够更好地适应新时期铁路企业发展的需要。首先,组织开展岗位培训是加强干部培训的重要方式之一。根据干部的实际工作岗位和所需能

力,设计和实施相应的培训计划,使干部能够系统地学习和掌握相关专业知识和技能。通过培训,提高干部的专业能力,使其能够更好地履行岗位职责,推动铁路企业各项业务的发展。其次,实践锻炼也是加强干部培训的重要途径。通过安排干部到不同的工作岗位和部门进行轮岗,使其能够亲身体验和学习各种工作环境和业务流程。同时,安排干部参与重大项目和重点任务的实施,提供实践锻炼的机会,培养干部解决问题和应对挑战的能力,提高其综合素质和领导能力。此外,学历教育也是加强干部培训的重要途径之一。通过组织干部参加在职研究生教育、在职博士教育等学历教育项目,提供广阔的学习平台,提升干部的学术修养和理论水平。学历教育不仅能够增强干部的知识储备和创新能力,还能够培养干部的系统思维和战略决策能力,为铁路企业的高质量发展提供智力支持。总之,加强干部培养和培训是提升铁路企业干部队伍素质的重要途径。通过组织开展岗位培训、实践锻炼和学历教育等方式,使干部能够不断学习、不断进步,提高其专业能力和素质水平,从而更好地适应新时期铁路企业发展的需要。这将为铁路企业的提升和发展提供有力的人才支持。

3. 广泛选拔优秀人才

广泛选拔优秀人才是提高铁路企业队伍素质的重要举措。为了拥有一支多样化和包容性强的团队,可以采取多元化的选拔方式,吸引更多具有潜质和能力的优秀人才加入铁路企业。首先,开展公开招聘是广泛选拔优秀人才的重要方式之一。通过公开招聘,铁路企业能够吸引到更多具备相关专业知识和经验的人才,提升企业的竞争力和创新能力。公开招聘的流程公正透明,能够确保招聘过程的公平性,从而选拔到最适合的人才。其次,校园招聘是发掘年轻人才的有效途径。铁路企业可以与高校建立合作关系,通过校园招聘吸引优秀的毕业生加入企业。通过参与校园招聘,铁路企业可以及早发现和培养具有潜力的年轻人才,并为他们提供良好的发展平台,培养他们成为铁路行业的骨干力量。此外,引进海外人才也是广泛选拔优秀人才的有效方式之一。铁路企业可以与海外高校、科研机构或相关企业合作,引进具有先进技术和管理经验的海外人才。他们可以带来新鲜的思路和前沿的知识,为企业的创新和发展提供重要支持。总之,广泛选拔优秀人才对于提高铁路企业队伍素质至关重要。通过开展公开招聘、校园招聘和引进海外人才等多元化的选拔方式,能够吸引更多优秀人才加入企业,提高企业的竞争力和创新能力。这将为铁路

企业的发展打下坚实的人才基础。

四、结束语

加强干部人才队伍建设对于国有企业改革发展至关重要。铁路企业必须建立一支高素质的干部队伍，以提升自身的竞争力，并有效应对各种挑战。因此，铁路企业必须充分认识到干部人才队伍建设的迫切性，并综合考虑企业的属性定位、发展目标和改革任务，探索完善干部人才队伍建设机制。这意味着需要全面优化干部人才的选拔和任用等环节，选拔那些符合企业发展需求的优秀人才，并通过不断优化薪酬管理机制来激发干部人才的创业精神和执行力。

参考文献：

- [1]杨丽.新时期加强国企人才队伍建设的对策[J].黑龙江人力资源和社会保障, 2021(4): 77-78.
- [2]张春云.新时代国企干部队伍建设的问题和建议[J].中国有色金属, 2020(3): 60-63.
- [3]王晓泽.关于新时代国企干部人才队伍建设的几点思考[J].活力, 2021(21): 140-141.
- [4]王梓阳.新时期国有企业加强党员干部队伍建设的策略刍议[J].时代人物, 2020(20): 99.
- [5]张丽君.新时代国有企业青年领导人才队伍建设工作策略[J].办公室业务, 2021(3): 135-136.