

党管人才原则下高速公路运营企业人才队伍建设探索与实践

张婧璐 余玉坤

广西交通投资集团梧州高速公路运营有限公司平南分公司，广西壮族自治区贵港市，537000

摘要：党和国家历来高度重视人才工作。“要坚持党管人才，广纳贤才，加速发展人才强国”，健全“坚持党的领导的体制机制”，破除妨碍“人才社会性流动的体制机制弊端”，实施“更加开放、更加有效的人才政策”。这一系列的重要思想和主张，突出了在人才工作中要坚持党的领导和党管人才的原则，同时也提出了健全党的领导的制度和制度，这对做好新时期的人才工作提出了需求，指明了前进的方向，有着重大的现实意义。做好新时期的人才工作，要把人才工作摆在更加突出的位置，推动党的政治优势、组织优势转化为人才发展优势。

关键词：党管人才；新形势；高速公路行业；人才管理；问题及对策；

近年来，我国高速公路建设在新形势下，实现了跨越式发展，并取得了明显成效。随着 ETC、无感支付、自助模式收费站、“科技+”等多种新收费技术迭代升级，高速公路收费管理正由劳动密集型逐渐向人才技术集约型转变，不仅要求从业人员掌握一专多能、多专多精的技术，还要掌握设备维护、售后服务等技能。在新的环境下，高速公路运营管理必须提高对人才的关注，牢固树立“人才是第一资源”理念，把人才工作摆在重要突出位置，全面提高人才的综合素质，进行改革，才能推动公路行业的良性发展。当前，我国公路运输领域对人才的高度关注，但同时也暴露出了一些问题，这已经成为制约公路运输效率提高的重要因素。所以，在新的经济环境下，对目前存在的一些问题进行改进，加强党管人才，从而提高公路运输企业的整体水平，是一个非常有益的课题。

1. 新形势下高速公路运营管理坚持党管人才的意义

要实现国有企业的转型升级，就必须从根本上解决人才问题，集中各类优秀人才，加强党对干部队伍建设的科学化管理。在高速公路行业全面深化改革以及大数据和人工智能不断应用的大背景下，党管人才的意义尤为凸显，主要体现在以下几个方面。

一是战略引领与政策支持。党管人才意味着党在宏观层面对人才工作进行规划和指导，制定并落实重要的人才发展政策。这有助于为高速公路行业吸引、培养和集聚高层次、紧缺型人才提供政策保障和支持，确保新

技术、新模式的顺利推广和应用。

二是协调各方力量形成合力。高速公路行业的全面深化改革涉及多个部门和领域的协作，党管人才能够协调各方力量，形成共同参与和推动人才工作的整体合力。这种合力对于推动高速公路收费管理模式的转变，以及新技术、新模式的快速落地具有重要意义。

三是优化人才结构与提升创新能力。面对新技术、新模式的不断涌现，党管人才有助于优化高速公路行业的人才结构，提升行业整体的创新能力。通过引进和培养具有高科技背景和创新能力的人才，可以加快高速公路行业的数字化转型和智能化升级，提高收费管理的效率和准确性。

四是提供良好服务与支持。党管人才还包括为各类人才干事创业、实现价值提供良好服务。在高速公路行业，这意味着为新技术、新模式的研发和应用提供必要的支持和保障，如资金、技术、政策等方面的支持，以激发人才的积极性和创造力。

五是巩固党的执政地位与实现发展目标。党管人才是完成党的执政使命、巩固党的执政地位的战略需要。在高速公路行业，通过加强党对人才工作的领导，可以确保新技术、新模式的推广和应用符合党的路线方针政策和国家发展目标，为实现第二个百年奋斗目标提供有力的人才支撑。

2. 新形势下高速公路运营管理坚持党管人才现状

党和政府高度重视交通运输领域的人才工作，出台

了一系列政策措施,为高速公路运营管理领域的人才发展提供了有力支持。近年来,广西交通投资集团梧州高速公路运营有限公司平南分公司党支部(以下简称:平南分公司党支部)始终坚持党管人才原则,通过加强组织领导、做好人才培养、加强队伍建设等方式,努力开创人才工作新局面。平南分公司党支部结合行业发展趋势和实际需求,制定了长远的人才发展规划和战略部署,明确了人才培养、使用和管理的目标和路径。加大对现有人才的培养力度,通过在职培训、轮岗交流、“导师带徒”、瞪羚人才管理、继续教育等方式,提升人才的专业技能和综合素质。同时,注重培养年轻干部和后备人才,为行业长远发展储备力量。同时根据岗位需求和人才特点,优化人才配置结构,确保人尽其才、才尽其用。通过竞争上岗、绩效考核等方式,激发人才的积极性和创造力。不断加强队伍建设。在大数据、人工智能等新技术不断应用的背景下,党支部牵头组织成立“瑶山红匠心”创新团队,鼓励和支持人才开展技术创新和研发活动,推动高速公路运营管理向智能化、信息化方向发展。通过引入 ETC、无感支付、自助模式收费站等新技术和新模式,推动高速公路收费管理由劳动密集型向人才技术集约型转变,提高管理效率和服务水平。

3. 新形势下高速公路运营管理人才管理中存在问题

要完善人才工作体系,关键是坚持党管人才原则。在高速公路运营行业中,党管人才的工作虽然取得了显著成效,但是,在实践中,部分企业对党管人才存在认识误区。

3.1 党管人才培养与发展体系不够成熟。

部分企业在人才培养上往往只注重基础技能和知识的培训,而忽视了对于党的理论知识、创新思维、管理能力、团队协作等综合素质的培养。缺乏针对个人职业发展的详细规划和指导,使得员工对于自身的职业发展路径和前景感到迷茫,影响工作积极性和稳定性。

3.2 人才管理机制不够完善。

选拔机制单一,部分企业在人才选拔上仍较多采用内部招聘的方式,忽略了外部人才的能力,这可能导致企业错失招聘一流人才的机会,同时也可能使能力不足的人占据重要岗位,影响企业整体效能。评价机制不健全:对于人才的评价往往缺乏科学、系统的标准和方法,难以全面、客观地评估人才的综合素质和能力水平。

3.3 党员队伍激励机制不完善。

在薪酬、晋升、奖励等方面缺乏科学合理的激励机制,难以有效激发员工的工作热情和创造力。要根据企业的情况,制定出一套合理的激励机制,这样才能把所有党员员工的工作积极性都激发出来,才能充分发挥党员先锋模范作用。然而,有些领导人员不注重党员队伍激励政策,党员作用发挥效能不突出,他们并没有根据自己的发展情况,对相关的激励机制进行健全,导致了所有员工的工作积极性都不高。

3.4 对党管人才工作的重视程度不够思想认识不到位。

部分企业对党管人才工作的重要性认识不足,没有将其纳入企业战略发展的重要议程。在党管人才工作的具体实施上,部分企业缺乏明确的工作计划和目标,工作力度不足,难以取得实质性成效。

4. 新形势下高速公路党管人才的措施

4.1 贯彻落实党管人才理念。

平南分公司党支部坚持以“党建+人才”工程为抓手,通过支委会研究制定人才工作要点,推行党建助推人才成长计划,严格执行导师带徒制度,从党的理论知识与业务知识进行辅导,努力把青年职工培养成党性强、业务精的青年骨干;充分发挥优秀党员业务骨干榜样作用,将党员技术骨干培养成为“梧家好讲师”,通过制作“交投好课程”,以日常养护、路基养护、路面养护、内业资料管理、交通事故应急处理等为重点,常态化组织开展大讲堂、技术专题培训,推动技术人员技能提升,推动青年岗位建功,岗位成才。实行人才交流轮岗制,推动复合型人才以过硬本领肩负起新时代的职责和使命。

4.2 创新人才培养体系。

平南分公司党支部在实施党管人才管理工作时,以打造“一岗精、多岗通”一岗多能复合型人才为目标,盘活资源打造“梧家”人才培养基地,积极开展各类专题培训活动 20 余场。抓实职业技能人才培训,举办参加各类技能竞赛 30 余次,组织一线操作人员参加职业技能认定,通过认定考试 124 人次;推动员工技能水平提升,制定实施收费人员轮岗学习方案,组织收费员到收费机电、养护、安全等岗位进行轮岗学习,强化人才队伍梯队建设;平南分公司党支部贯彻执行“人才兴企”战略,关注员工成长成才。结合“导师带徒”制度,为徒弟们配备的导师工作经验丰富,工作能力突出,对徒弟能够进行精确、有效地指导工作。通过实地调研、一

线教学等多种方式让徒弟们能够“亲眼看”“直观感”“现场学”，增强他们的工作经验，培养他们一线工作理念。常态化开展收费、养护、机电等业务培训，引导青年员工实现从跟着干到带头干、领着干的蜕变，涌现出一批爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新的优秀青年。同时，通过开展调研检查、现场会、专题制作管理课件开展专题讲座、布置课后作业等多种方式来培养提升徒弟们的管理经验和技能能力。着力推进优秀青年人才选用。通过开展选拔任用和公开竞聘，累计 121 人得到岗位晋升；引导员工在职提升学历，共计取得学历提升 90 人次、年度职称晋升 58 人次。

4.3 坚持党带群团，推动青年队伍整体提升。

不断深化青年岗位建功。分公司 35 岁以下青年职工 317 人，占比 71%。分公司深入开展党带群团工作，以“五带五提升”为抓手，引导青年职工发挥共青团生力军和突击队作用。积极培育适应新形势的综合型收费管理团队，充分调动收费队伍干事创业的热情，打造业务过硬、服务优质、管理安全、生活幸福、组织放心的“五个团队”收费团队。深入践行“暖心交投”职工满意行动，以“家文化”为主基调，落实员工各项福利，通过关心关爱员工系列措施，职工参与度、满意度、获得感和归属感大幅提升。通过在应急保畅、筹备新路开通等工作中成立青年安全示范岗、青年突击队，青年员工们顶住压力，挺膺担当，艰苦奋斗，成为重点工作攻坚克难的主力军，顺利保障各项目标任务的实现，大力促进青年人才作用发挥。

4.4 强化人员队伍廉洁从业管理。

对党员及重要风险岗位管理人员进行节前廉洁提醒谈话、家庭走访等。通过主题党日活动、支部书记讲廉洁党课，组织党员及管理人员深入学习党内纪律要求，组织党员及管理人员观看微电影、参观廉洁教育警示基地等教育方式，进行从感官到灵魂深处的震撼廉洁教育。同时平南分公司党支部也对谈心谈话制度进行了进一步深化，从提醒为主转变为提醒和倾听并重，建立“支委垃圾桶”工作机制，支委通过主动倾听党员、员工遇到诱惑的困扰，主动为员工做心理咨询和廉洁提醒。积极选拔了一批品德好、素质高、作风硬、专业强的人才入库，推动中心内部良性竞争。

4.5 健全绩效考核机制。

当前国内对企业的人事管理还没有给予足够的关注，导致企业的业绩考评制度还不够完善，因此，企业在对企业的员工进行考评时，并没有什么可供借鉴的地方。因此，企业在实施业绩评估时，往往达不到期望的效果，长期下去，员工对业绩评价也就失去了应有的关注。因此，要推动我国高速公路运营管理事业的良性发展，将党建纳入考核体系，以考核评价机制为抓手，建立完善的业绩评价体系。坚持树立选人用人正确导向，突出“实绩、实干、实效”，选优配强基层管理人员，严格落实推进基层管理人员能上能下工作责任制，全面构建能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的考核激励机制。以签订目标责任书的方式，确定经营任务指标，将党建考评与生产经营业绩考核有效融合，落实干部日常监督考核、重点考核、年度业绩考核、任期考核，充分发挥考核的指挥棒、风向标、助推器作用。强化考用结合，将考核结果与奖优罚劣、激励担当结合起来，与管理监督、激励约束、问责追责结合起来通过考核，对未达到目标要求的人员进行岗位调整。不要再用“大锅饭”的方式来确定薪资，要以市场为导向，保证员工的薪资与其学历、职称、绩效和能力相联系。

总之，当前的公路行业党管人才还有许多提升空间，管理者要根据公路行业的具体特征和发展要求，积极转变管理理念，创新党管人才管理体系，完善管理机制，完善绩效评价体系，提高员工的工作热情和工作效率，让员工在一个好的工作环境中提高自己，从而提高公路行业的服务水平，促进公路体系的快速发展。

参考文献：

- [1] 努曼古丽·艾麦提. 刍议新形势下公路系统人力资源管理存在的问题及对策[J]. 财经界. 2019, (1).
- [2] 赵剑. 关于公路系统人力资源绩效管理的几点思考[J]. 财经界. 2017, (3).
- [3] 谢剑虹. 新形势下公路系统人力资源管理存在的问题及对策[J]. 福建交通科技. 2017, (6). 109-111
- [4] 刘冬. 刍议转型背景下高速公路人力资源部门能力提升措施[J]. 现代经济信息. 2019, (7). DOI:10.3969/j.issn.1001-828X. 2019. 07. 104.