

劈波首创“自习室”，杨帆育才新航程探寻国企人才培养新路径

夏秦文

重庆交通建设（集团）有限责任公司

DOI：10.12238/jpm.v6i3.7847

[摘要] 在当前企业竞争日益激烈的环境下，人才培养成为国有企业实现可持续发展的关键因素。本文以重庆交建集团隧道分公司为例，探讨了党建带团建在国企人才培养中的重要作用。通过实施“逐梦三年”和“同心逐梦”人才培养方案，隧道分公司有效优化了人才结构，提升了员工的综合素质和专业能力。文章详细分析了“一纵两横”培养模式和“1：4”实施步骤在实际操作中的应用，强调了制定科学的人才队伍建设规划和健全人才培养制度的重要性。

[关键词] 国有企业；党建带团建；人才培养；企业竞争力

Splitting Waves Pioneering 'Study Room', Yang Fan's Talent Cultivation Embarks on a New Journey Exploring new paths for talent cultivation in state-owned enterprises

Xia Qinwen

Chongqing Transportation Construction (Group) Co., Ltd

[Abstract] In the increasingly competitive environment of enterprises, talent cultivation has become a key factor for state-owned enterprises to achieve sustainable development. This article takes Chongqing Communications Construction Group Tunnel Branch as an example to explore the important role of party building and youth league building in talent cultivation in state-owned enterprises. By implementing the "Three Years of Pursuing Dreams" and "Together Pursuing Dreams" talent training programs, the Tunnel Branch has effectively optimized its talent structure and enhanced the comprehensive quality and professional abilities of its employees. The article provides a detailed analysis of the application of the "one vertical and two horizontal" training model and the "1: 4" implementation steps in practical operations, emphasizing the importance of developing a scientific talent team construction plan and improving the talent training system.

[Key words] Party building, youth league building, talent cultivation, competitiveness of state-owned enterprises

在现代企业竞争日益激烈的背景下，人才培养已成为推动企业持续发展的核心因素之一。尤其是在国有企业中，党建带团建为人才培养提供了明确的政治方向和坚实的组织保障，成为企业构建核心竞争力的重要抓手。通过党建工作引领，企业不仅能提升员工的思想觉悟，还能在工作能力、创新思维等方面实现全面培养。因此，国企必须坚持以党建带团建强化人才

培养，为自身在复杂的市场环境中奠定稳步发展的基础。

一、国企党建带团建培养人才的重要意义

（一）推动企业党建带团工作科学化发展

在国企中，思想政治工作是企业各项计划得以有效实施的核心动力，不仅能为员工提供明确的价值导向，更在激烈的市场竞争中成为企业内部统一思想、增强凝聚力的重要手段。

要实现这一目标，企业需要从思想政治工作的供给端入手，构建更加系统化的工作机制，锻造一支具有良好专业素养的人才队伍，通过科学的党建工作模式引导员工形成正确的思想政治取向，不仅可以提升员工的主观能动性，还能激励人才发挥先锋模范作用，从而将企业的管理决策落实到位，推动企业健康稳定地迈向更高层次。

在当前竞争激烈的市场环境中，国企要实现长远发展，必须将党建与团建工作深度融合，将青年员工的思政教育作为核心任务。通过有效的思想引领，使企业内在的价值观念渗透到员工日常工作中，帮助人才树立积极的工作态度，激发他们在实践中探索创新的热情。

党建工作的精神动力能为企业生产经营活动注入持续发展的活力，同时为青年员工提供清晰的发展方向，使其在企业内部工作中汲取创新理念，推动企业在科学化发展道路上稳步前进。

（二）转变企业发展建设的内在需求

随着社会开放程度提高，文化多样性日益显现，不同背景和价值观念的相互交织，使得很多员工在思想上呈现出个性化、多样化的特征，给企业凝聚共识、统一步调带来了挑战。

在此种情况下，党建带团建工作成为强化思政教育、塑造青年员工正确价值观的重要手段。通过这一模式，企业不仅能帮助青年人才树立科学的职业态度、正确的政治方向，还能全面提升他们的专业技能和文化修养，为企业在复杂环境中实现持续稳定发展奠定坚实基础。

思政教育是党建带团建的核心内容之一，其作用不仅限于为员工提供价值引导，更在于培养员工具备独立思考的能力、科学的工作理念，使其在生产经营过程中实现效率和质量全面提升。通过党建与团建工作深度融合，企业可以优化内部管理模式，推动员工在思想统一的基础上形成合力，进一步增强企业发展的内在驱动力，以促使企业在面对外部压力时保持灵活性，还能推动企业文化积淀与创新，为员工营造更加和谐稳定的职业发展环境。

二、国企党建带团建培养人才现状

近年来，在复杂多变的经济环境下，建筑行业发展受到了多重因素的冲击，不少从业人员尤其是年轻人陷入迷茫。面对行业的不确定性，一部分人选择离职考公寻求稳定，另一部分则采取消极的“躺平”心态，由此在一定程度上加剧了行业人才流失。

在重庆交建集团隧道分公司，却有一种截然不同的景象正在呈现。通过党建带团建与人才培养的紧密结合，企业在优化人才结构、提升员工综合素质方面取得了显著成效，为行业内的其他企业提供了良好示范。

2021年，隧道分公司启动“逐梦三年”人才培养方案，以培养专业技术人才和管理后备力量为目标，通过“一纵两横”的培训模式和“6+1”实施步骤，推动青年人才成长。

该计划不仅明确了人才发展方向，还采取针对性的培养措施提升员工的业务能力和综合素养。与传统的人才培养模式不同，“逐梦三年”在实施过程中注重阶段性目标的设定和复盘评估，确保培养工作始终紧贴员工需求和企业发展实际。最终，分公司实际培养的技术人才、项目经理后备力量和中层管理后备人才数量均远超计划，充分证明了该模式的有效性。

进入2024年，隧道分公司进一步在党建带团建的指导下推出“同心逐梦”人才培养方案，延续并深化前期成果。该方案以社会主义核心价值观为引领，结合交建集团的青年人才培养计划，通过年度目标设定、成果检验和竞赛激励等方式，着力提升员工的专业能力和综合素养。在党建工作的统筹指导下，企业采取科学的培训模式，将思政教育与技能提升相结合，使员工在明确个人发展方向的同时，也为企业长效发展注入源源不断的活力。

三、国企党建带团建培养人才的具体路径

（一）制定人才队伍建设规划

在国企党建带团建培养人才的实践中，制定科学合理的人才队伍建设规划是实现企业长远发展、人才强企目标的重要一步。

对此，国企应在全面梳理分析现有人才现状的基础上，深入调研当前行业趋势与发展需求，并以此为依据制定切实可行的人才培养目标与实施路径，为后续培养工作提供强有力指导。以隧道分公司为例，其制定的《2024—2026年人才队伍建设规划》充分体现了规划的重要性。通过对过去三年企业内部人才状况全面盘点，企业能清晰了解现有人才的分布、专业结构和发展潜力，为规划制定提供数据支持，也帮助发现人才培养中存在的不足与改进方向。

通过结合集团战略规划和分公司实际需求，明确人才队伍建设的方向和优先级，将“打造三支人才队伍”作为重点任务，力求在专业技术、项目管理和中层后备力量三个层面实现突破，可以确保企业有序推进人才强企战略。

此外，国企制定明确具体的人才培养方式，包括定期培训、实践锻炼、导师带教等，能为各类人才提供全面发展的机会，从而促进人才梯队持续优化，进而为企业在激烈市场竞争中积累可持续发展的核心竞争力。

（二）采取“一纵两横”的培养模式

在国企党建带团建培养人才的路径中，“一纵两横”培养模式是一种系统化、灵活性兼具的人才培养方法，旨在通过纵横结合的方式，实现企业人才培养的全面覆盖与深度提升。具体来说，“一纵”培养指的是围绕分公司本部、项目部及其内部部门三个层级，构建逐级递进的培养体系。在纵向模式中，分公司统一制定年度培养计划，确保各级培养工作的目标明确、内容具体，并通过分公司主导的培训、考核和实践活动，促进各级员工在思想水平、专业能力和综合素质上有序提升。纵向培养强调系统性、计划性，通过层层推进、逐级落实的方式，实现不同层级人才的全面成长。

相比之下，“两横”培养更注重实践中的灵活互动、经验共享。“两横”指项目部之间和分公司机关部门之间的横向交流。横向学习并非强制性要求，而是基于实际工作中的问题解决、经验分享展开。例如不同项目部可以针对某项技术难题进行互相学习与讨论，也可以借鉴其他部门在管理方法或技术创新中的优秀经验。基于跨部门、跨项目的互动学习，不仅能促进企业内部资源共享，还可以为不同团队之间的协同合作奠定基础。

（三）采取“1：4”实施步骤，固化人才培养细节

在国企党建带团建培养人才实践中，“1：4”实施步骤为人才培养精细化管理提供了创新模式，通过固化培养细节，确保工作落地见效，可以进一步提升人才培养精准性。该模式以“云端自习室”为载体，将分公司内部的学习与实践资源高效整合，围绕员工的多维需求进行全方位培养，构建业务能力、个人提升和兴趣发展并重的培养体系。

云端自习室下设四个“自习室”，分别名为技术自习室、考证自习室、写作摄影自习室、个人能力提升自习室。通过这四个方向的划分，分公司对员工的职业能力、资格证书获取、写作与摄影技巧及综合素质提升进行针对性指导，为员工在工作、学习和兴趣爱好上提供全面发展的平台。

同时，分公司还合理规划资源，每年投入固定的培养经费，确保各项活动顺利推进。除了开展培养活动，国企还进行定期复盘和成果展示。每年7月举办“同心逐梦”成果展示会，对

全年人才培养情况进行系统总结与反馈，以便分公司及时帮助员工调整学习与工作节奏^[1]。此外，年末党总支以中心组（扩大）会议形式集中讨论全年人才培养的情况，对专业技术人才、项目经理后备人才和中层管理后备人才进行分类排序，明确下一年度的重点培养对象和方向，使培养过程更加闭环化、持续化。

（四）健全人才培养三项制度

健全人才培养的三项制度是确保国企党建带团建人才培养体系高效运行的重要保障。其中，宣传制度是营造良好人才培养氛围的基础。按照党管人才的原则，各项目党支部需积极履行职责，通过多元化宣传方式强化对人才工作的关注与支持。借助内部刊物、简报、网络平台、板报和标语等载体，分公司大力推广“人人争当人才，个个尊重人才”的理念，以舆论为导向统一员工思想，塑造尊重人才、鼓励进步的企业文化氛围。报告制度是确保人才培养工作透明化、规范化的关键。

各项目党支部需定期将人才培养、使用和管理的情况向分公司党总支进行汇报，包括工作动态实时报告、年初计划提交及年终总结梳理等内容^[2]。通过严格的信息报送机制，使分公司及时掌握人才在思想、工作和生活等方面的动态，并据此对人才培养策略进行调整优化，确保人才工作与企业需求保持一致。考核制度则是实现人才培养成效评估的重要手段。分公司通过建立双向考核机制，不仅对人才综合表现进行评估，还对各项目部及部门在人才培养工作中的落实情况进行考核。

对于员工的考核注重优胜劣汰，确保能者上、庸者下，推动形成健康的人才流动机制。对于项目部的考核，将人才培养纳入年终绩效考核和党建目标考核范围，增强各部门对人才培养工作的重视程度，为人才工作长效推进创造有力保障。

结语

党建带团建作为国企人才培养的核心工作，贯穿于思想教育、能力提升和制度保障的各个环节，能推动企业人才培养路径的科学化、系统化发展。在未来发展过程中，国企需继续深耕党建带团建工作，紧跟时代需求，进一步提升人才培养工作的针对性、实效性，为企业长效发展奠定坚实的人才基础。

【参考文献】

- [1]谢素洁.加强党建带团建.推动国企党团工作共同发展
[2]邵博文.浅谈新时代国企党建带团建工作的实现路径.城市轨道交通.