

2015

铁路人事人才工作 实践与研究

TIELU RENSHI RENCAI GONGZUO
SHIJIAN YU YANJIU

铁道企协人事管理委员会

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

铁路人事人才工作 实践与研究(2015)

铁道企协人事管理委员会

中国铁道出版社

2014年·北京

图书在版编目(CIP)数据

铁路人事人才工作实践与研究. 2015/铁道企协人事管理委员会编. —北京:中国铁道出版社, 2014. 11
ISBN 978-7-113-19518-2

I. ①铁… II. ①铁… III. ①铁路运输—运输企业—企业管理—人事管理—中国—文集 IV. ①F532.6-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 258467 号

书 名:铁路人事人才工作实践与研究(2015)
作 者:铁道企协人事管理委员会

责任编辑:罗桂英 电话:010-51873698
封面设计:崔丽芳
责任校对:龚长江
责任印制:赵星辰

出版发行:中国铁道出版社(100054,北京市西城区右安门西街8号)

网 址:<http://www.tdpress.com>

印 刷:北京市昌平开拓印刷厂

版 次:2014年11月第1版 2014年11月第1次印刷

开 本:880 mm×1 230 mm 1/32 印张:9.5 字数:301 千

书 号:ISBN 978-7-113-19518-2

定 价:38.00 元

版权所有 侵权必究

目 录

干部人事制度改革

- 关于运输站段领导班子和领导人员考核工作的实践与思考
..... 北京铁路局 荣宝民 岳文革 李 进(3)
- 引入资格考试准入制度 助力路局机关选拔优秀人才
..... 北京铁路局 张彤宇(13)
- 关于铁路企业领导人员安全履职考核的实践与思考
..... 太原铁路局 张军雷(22)
- 运用信息化培训平台加强人才培养开发
..... 太原铁路局 门龙飞 刘 惠 贾林涛(27)
- 学习贯彻中央五年规划精神 不断提高铁路干部教育培训工作水平
..... 郑州铁路局 路 阳(33)
- 实施学分管理强化培训质量 不断提升干部队伍素质能力
..... 武汉铁路局 肖正军 李 珍(38)
- 用好督查机制 提升管理水平
..... 西安铁路局 梁百军(44)
- 加强安全生产中干部作风督查工作的实践与思考
..... 济南铁路局 吴迎来(50)
- 从操作技能岗位选拔聘用管理人员的实践与思考
..... 上海铁路局 张伟亮(54)
- 关于完善基层站段选人用人机制的探索和思考
..... 广州铁路(集团)公司 蔡 朝(59)
- 加强局管领导干部培训工作的调研思考
..... 昆明铁路局人事处(党委组织部)(67)

铁路科技型企业人才培养模式的思考与实践

..... 中国铁道科学研究院 许小伟(72)

人才队伍建设

哈尔滨铁路局人力资源规划分析系统的分析与设计

..... 哈尔滨铁路局 朱希民 王 强 黄利武(79)

铁路局机关干部队伍建设探析

..... 北京铁路局 李铁强(86)

关于加强运输站段干部队伍建设的调查与思考

..... 郑州铁路局人事处(党委组织部)(102)

探索人才成长规律 加快年轻干部的培养和选拔

..... 武汉铁路局 熊国斌(107)

关于新形势下加强铁路干部队伍建设的思考

..... 济南铁路局 李翔鹏(113)

车务系统人才队伍建设问题分析与对策

..... 广州铁路(集团)公司 郑泽毅(119)

主要运输站段中层管理人员队伍建设的调查与思考

..... 昆明铁路局 黄 琳(130)

专业技术干部管理

关于做好毕业生公开招录工作的实践与思考

..... 哈尔滨铁路局 孟天书 姜青松(139)

铁路专业技术人才队伍建设问题与对策探析

..... 济南铁路局 翟振宣(143)

提高高职毕业生引进质量的探索与实践

..... 广州铁路(集团)公司人事处(党委组织部)(150)

优化引进培养畅通使用渠道 加强专业技术人员队伍建设

..... 成都铁路局 李翌科(154)

加快培养适应企业化运行机制专业队伍的思考

..... 昆明铁路局 雷 明(160)

基层党的建设

- 关于铁路企业基层党组织实施党代表大会代表任期制的思考
..... 哈尔滨铁路局 刘 琦(171)
- 论坚持换届选举制度对促进党建工作科学化的重要意义
..... 北京铁路局 严绍勇 魏耀辉 周向军(177)
- 加强运输一线党支部建设的思考
..... 太原铁路局 刘秀玲 白岸平 张鹏(183)
- 全局运输一线党支部建设情况调研报告
..... 呼和浩特铁路局 袁美丽 王 璐 王 宇(192)
- 关于深化“三创三无”活动的调研与思考
..... 呼和浩特铁路局 王润平(200)
- 对铁路企业加强基层党支部书记队伍建设的实践与思考
..... 武汉铁路局 刘 平(205)
- 对从严务实抓好第二批教育实践活动的几点思考
..... 西安铁路局 杜 斌(212)
- 关于推进运输一线党支部建设的调查与思考
..... 南昌铁路局 刘建勇(219)
- 充分发挥组织作用加强党员队伍建设 打造路局科学发展的
坚强政治力量
..... 成都铁路局 张 珂(224)
- 坚定不移地推进基层党组织规范化建设 全面夯实路局科学
发展组织基础
..... 成都铁路局 肖 帆(232)
- 对健全铁路基层运输企业党内激励约束机制的思考
..... 兰州铁路局 张天一(239)
- 关于党组织融入安全风险管理的深化屏障工程建设的思考
..... 青藏铁路公司 焦建东(244)
- 把握关键抓住重点 切实加强基层组织和党员队伍建设
..... 青藏铁路公司 贾振华(249)

综合及其他工作

浅析加强铁路新形势下站段干部作用发挥的有效途径

..... 沈阳铁路局 吴 丽(257)

关于加强领导人员密切联系群众机制建设的思考

..... 太原铁路局 郭 威(261)

关于加强全局干部人事档案管理工作的调研与对策

..... 呼和浩特铁路局 方 胜、宋闯虎、白 雪(266)

南昌铁路局干部作风建设的几点做法

..... 南昌铁路局 谢功章(271)

关于加强干部作风建设的实践与思考

..... 南宁铁路局 林景东(277)

浅议如何持续提升铁路组织人事工作信息化水平

..... 兰州铁路局 李勇强(283)

以学习贯彻习近平总书记系列讲话精神为指引 增强领导干部

推进企业改革发展驾驭力

..... 乌鲁木齐铁路局 王 刚(289)

关于强化干部下现场检查 实行作风常态化管理的探索与实践

..... 青藏铁路公司 叶富海(293)

干部人事制度改革

关于运输站段领导班子和领导人员 考核工作的实践与思考

北京铁路局 荣宝民 岳文革 李 进

为全面掌握工作状况,及时解决存在问题,动态优化资源配置,不断提升运输站段领导班子及成员队伍建设水平,按照路局党委工作部署,局人事处(党委组织部)先后抽调 24 名同志组成三个考核组,自 2013 年 12 月中旬开始,至 2014 年 6 月中旬结束,利用 6 个月时间,对全局 75 个运输站段领导班子和 715 名领导人员进行了一次全面例行考核。

一、考核工作的基本情况

1. 考核的主要内容。考核对象重点是领导班子、领导人员和近期能够提拔担任领导班子正副职人选。对领导班子的考核,突出四个方面内容:一是政治引领,重点考核是否注重理论武装,执行党的路线方针政策,落实总公司党组、路局党委决策部署,坚持正确发展方向;二是改革创新,重点考核是否勤政务实、团结协作,具有领导本单位发展的决策能力、执行能力和创新能力;三是作风形象,重点考核是否坚持集体决策制度,实事求是,联系群众,落实“为民、务实、敬业、清廉”要求;四是工作业绩,重点考核发展思路是否清晰、目标措施是否具体,安全、生产、经营、稳定指标是否完成,党群组织作用发挥是否到位等。对领导人员的考核,突出五个方面内容:一是政治素质,重点考核政治态度、党性原则、民主决策和道德品质等情况;二是领导水平,重点考核管理理念、组织协调、开拓创新和思想工作等情况;三是驾驭能力,重点考核把控局面、应急处置、推进落实和担当精神等情况;四是工作作风,重点考核精神状态、进取意识、调查研究和群众观点等情况;五是个人威信,重点考核自身形象、处世态度、廉洁自律和群众认可度等情况。对近期能够提拔担

任领导班子正副职人选的考察,考核期间按照与定员职数 1:1 的比例,组织民主推荐,并参照对领导人员的考核内容,考察了解其主要特点和成熟程度。

2. 考核的方法程序。考核工作分六个步骤进行。一是自我总结。各运输站段要全面总结领导班子建设的具体做法、主要成效、存在问题和改进意见。每名领导人员要对考核期内个人工作情况进行回顾,总结成绩,找出问题,制定整改措施。二是考核动员以及民主测评、民主推荐。组织领导班子成员、中层干部和部分职工代表参加的会议,明确考核的目的、内容、方法和纪律要求,进行考核动员,并组织民主测评领导班子及成员,民主推荐近期能够提拔担任领导班子正副职人选。三是个别谈话。按照时间服从质量的原则,与领导班子成员、中层正职和部分职工代表共 40 人左右,进行一对一谈话,听取对考核对象的评价意见,了解民主推荐得票靠前人员的表现情况和成熟程度。四是查阅资料。重点查阅党政联席会、党委民主生活会和党委中心组学习等记录,相关总结材料,以及本单位安全生产、经营管理等方面的制度办法。五是综合分析。统计测评、推荐数据,梳理考核谈话、查阅资料等掌握的情况,进行综合分析、研究,提出对领导班子和领导人员考核评价意见和格次评定建议,确定近期能够提拔担任领导班子正副职的成熟人选建议并形成简要评价意见。六是总结反馈。对考核工作进行全面总结,向局主要领导汇报考核情况,运用考核成果,提出加强运输站段领导班子和领导人员队伍建设意见,适时向运输站段党政正职反馈考核结果。

3. 考核的评价结果。经过全面考核和综合分析,对领导班子按照“好、较好、一般、差”进行了格次评定,对领导人员按照“优秀、称职、基本称职、不称职”进行了综合评价。75 个运输站段领导班子中,格次评定为“好”的 43 个,占 57.3%;评定为“较好”的 31 个,占 41.3%;评定为“一般”的 1 个,占 1.3%;没有“差”班子。民主测评中,领导班子平均满意率为 98.5%;满意率达到 100% 的 40 个,占 53.3%;满意率最低的为 90.9%。137 名党政正职中综合评价为“优秀”的 102 人,占 74.5%;“称职”的 35 人,占 25.5%;没有“基本称职”和“不称职”人员。578 名领导班子副职中综合评价为“优秀”的 147 人,占 25.4%;“称职”的 431 人,占

74.6%；没有“基本称职”和“不称职”人员。民主测评中，领导人员的平均优称率为99.3%；优称率为100%的550人，占76.9%；优称率最低为87.9%。同时，经过民主推荐和考察了解，研究确定了263名近期能够提拔担任领导班子正副职成熟人选，其中成熟正职人选79人、成熟副职人选184人。

二、对运输站段领导班子和领导人员的总体评价

（一）基本特点

1. 讲政治、顾大局，整体合力比较强。坚持政治理论和形势任务学习，深入开展党的群众路线教育实践活动，政治意识和群众观点不断增强。能够正确认识铁路改革发展形势，认真学习贯彻总公司党组、路局党委决策部署，有较强的组织观念和大局意识。坚持落实民主集中制，决策制度比较完善，注重调查分析、研究论证和沟通协商，做到“三重一大”事项会议研究、集体研究，绝大多数单位决策程序比较规范。团结配合意识比较强，绝大多数领导班子注重思想交流和情况沟通，能够做到思想统一、目标同向、行动同步，相互协调、合作共事的氛围比较浓厚。党政正职注重调动和发挥副职的积极性，表率示范作用比较好；副职能够自觉维护正职的权威，主动谋事干事，领导班子在驾驭局面、推动工作上，普遍能够形成合力，工作态势较好。

2. 勤勉敬业、作风务实，精神状态比较强。领导人员责任意识和敬业精神普遍较好，能够积极投身铁路事业，以单位发展为己任，以当前任务为重点，工作有热情、有干劲、肯付出，特别是在生产布局调整、春运等重点任务面前，不讲困难，不讲条件，发扬奉献精神，较好地发挥了模范带头作用。坚持“高标准、严要求、快节奏”的工作标准，积极落实上级部署、谋划单位发展，认真履行岗位职责，特别是围绕货运组织改革，各单位针对经营主体变化，迅速调整定位、转变思路，优化运输组织，提高运输效率，强化市场营销，保证了安全、运输、经营、稳定等各项管理工作平稳有序。工作作风比较扎实，坚持深入车间、班组，检查指导，调查研究，盯控关键，靠前指挥，硬起手腕抓管理，大多能够超额完成下现场量化指标，认真进行工作写实，解决了一大批棘手、隐患问题，各项工作推进落实比较有力，赢得了职工群众的信任。民主测评中，领导班子平均满意

率达 98.5%，领导人员平均优称率达 99.3%。

3. 抓基础、带队伍，管理意识比较强。领导班子及成员能够按照形势任务要求，从实际情况出发，积极完善制度、夯实基础、规范管理，各单位制度体系普遍比较健全，机制运行普遍比较顺畅。能够抓住重点任务，紧盯关键问题，强化工作措施，严格考核管理，特别是始终坚持安全第一的思想，较好地处理安全与效率、效益的关系，不断强化思想教育，严格关键卡控，加强设备整治和隐患排查，保证了安全基本稳定。注重建设队伍，凝聚力量，调动职工积极性和创造性，特别是充分利用路局一系列新政策，在职工培训、技术比武、科技创新、创先争优等方面，研究实施了一系列正向激励措施，各单位特别是生产一线普遍形成了人人学习业务、人人关注安全、人人研究工作的生动局面，促进了全员工作热情的大幅度提振和队伍素质的大幅度提升。今年上半年，全局涌现学规背规状元 24 名，职工自觉发现和解决安全重大隐患问题 1373 件。

4. 注重研究问题、改进工作，创新意识比较强。各单位领导班子及成员自觉用“内强基础、外拓市场、创新发展”的工作思路指导具体实践，主动研究新情况、适应新变化、解决新问题，促进管理品质的不断提升。围绕路局 25 项新政策，各单位从实际出发，认真研究，采取多种形式深入宣贯，在学习宣传上突出准确领会和全员覆盖，在贯彻执行上突出简便易行和务实管用，在落实成效上突出典型引领和整体效应，很好地发挥了政策的导向作用。围绕安全管理，各单位积极推进标准化建设，车务系统积极推进标准化行车室建设，大大提高管理效能；机务系统引入“5S”管理理念，促进“管理规范、作业流程化、手段信息化、现场可视化”；供电系统研究实施“网电分离”，优化劳动组织，推进管理专业化、精细化；车辆、电务系统突出安全文化建设，强化思想引领，规范职业行为；工务系统积极推行安全风险过程监控系统，促进作业规范和安全可控，全局安全管理水平进一步提升。围绕人才培养，各单位认真落实早期培养措施，积极推进人才库建设，坚持管理岗位公开选拔，推进岗位交流和实践锻炼，进一步营造了健康向上的人才环境。

5. 融入中心、服务大局，党群组织作用比较强。各级党组织积极开展党的群众路线教育实践活动，组织党员干部以“为民、务实、敬业、清

廉”为主要内容,认真反思和解决“四风”方面的突出问题,促进党员干部特别是领导人员群众观点的进一步增强和作风形象的进一步转变。始终坚持围绕安全、运输、经营、稳定工作,组织广大党员创岗建区,特别是针对重点任务、重要时期和关键部位的实际需要,大力开展形式多样的创先争优活动,促进了党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用的有效发挥。去年6月以来,全局党员两违率始终控制在3%以下。以京铁精神为统领,各单位从实际出发,不断深化企业文化建设,积极开展思想政治工作,打造健康向上、富有特色的企业精神,用精神统一思想,用文化凝聚力量,有效增强了企业的向心力,提高了职工的积极性。把关注和改善民生放在突出位置,积极维护职工权益,广泛开展谈心活动,下力量解决职工群众的思想问题和生产生活困难,激发了广大职工爱岗敬业、拼搏奉献、岗位成才的精神动力。

(二)主要问题

1. 存在学习能力不强、质量不高的问题,一些领导人员的能力素质有待提高。一些领导班子中心组学习重形式轻效果,满足于完成规定内容,缺乏对实践问题的理性思考,理论联系实际、指导实践的主动性不强。一些领导人员强调任务重、头绪多,埋头事务性工作,对新技术、新知识学习的积极性不高,相关知识掌握不足,业务上吃老本,管理上凭经验,对技术进步、管理创新带来的新变化缺乏理性判断和规律性认识,考虑工作思路不宽,处理问题方法简单,驾驭局面、谋划发展、应对矛盾的能力有欠缺。有的领导人员进取意识、精神状态不好,工作积极性、主动性不足,缺乏解放思想、变革创新的能力素质,与形势任务的要求不相适应。

2. 一些领导班子民主集中制落实不够到位,民主意识不够强。有的领导班子特别是新班子对“三重一大”决策制度学习不够、理解不深、掌握不透,落实制度、履行程序不够规范。个别行政正职民主意识不够强,处理事务比较强势,不善于听取他人意见。有的领导人员沟通协调意识不强,缺乏与其他班子成员的坦诚交流。有的领导人员为求一团和气,不愿或不敢发表意见。这些现象,不仅影响了民主集中制的正常落实,造成会议研究、集体讨论流于形式,在很大程度上影响了决策的质量和效率。

3. 一些领导班子结构搭配不够合理,需要进一步优化。一些领导班子存在年龄一般齐的问题,没有形成梯次配备。有的领导班子年龄整体偏大,暮气较重,缺乏干事创业的朝气和激情。一些领导班子中现场型、经验型干部较多,整体理论素养不高,理性思维能力有欠缺。一些单位经营管理力量配备不足,全局有 31 个运输站段设置了总会计师岗位,实际配备到位的仅有 17 个单位。个别管理跨度较大的单位,存在定员职数偏少,现员超职数配备的问题,如何科学设定编制职数、合理配备领导力量,实现有效管理与控制,仍然需要在实践中不断探索。

4. 中层管理人员队伍老化,领导人员后备力量不足。运输站段中层正职平均年龄达到 47.2 岁,与运输站段领导班子成员平均年龄 47.7 岁基本持平,个别单位甚至已接近 50 岁,年龄结构明显老化。有的单位领导人员特别是党政正职人才意识不强,缺乏发展意识和长远眼光,在人员管理上重使用轻培养的问题比较突出。同时,前些年由于生产力布局调整,一些单位先撤并后拆分,客观上打破了人才培养使用的正常规律,致使有的单位特别是新建单位缺乏应有的人才储备,在中层管理人员上捉襟见肘、青黄不接,也造成领导人员后备力量储备明显不足。经民主推荐和考察了解,确定近期能够提拔担任领导班子副职的成熟人选仅有 184 人,仅占推荐职位数的 31.7%。

三、考核工作的收获和体会

1. 全面掌握现状,及时诊断和解决突出问题,例行考核是对领导班子及成员队伍的一次专项整治。例行考核是一项系统工程,要通过总结、测评、谈话等多种形式,听取领导人员、中层干部、职工代表等多个层面的意见,查阅单位情况、相关记录、制度文件等多种资料,经过系统梳理、综合分析,形成对领导班子及成员的考核评价意见。因此,这个意见较好地体现了考核评价的全面性、系统性、客观性和现实性,既能够从整体上把握领导班子及成员的特点和问题,又便于找准每个班子及成员的优点和不足,从而为促进领导班子改善结构、优化整体功能,干部队伍提升素质、实现合理配置,领导人员扬长避短、增强岗位胜任度,奠定了基础,提供了依据,创造了条件。此次考核后,根据考核评价意见,路局、路局党委及时决策,开展了一系列针对性工作,取得了实实在在的成效。

对表现优秀的领导及后备人员予以提拔重用,为 23 个缺员单位补充了领导力量;对团结不好、状态不佳或岗位匹配度不高、工作不适应的 15 名领导人员进行了岗位调整;对发现违纪问题的 6 名领导人员予以了免职处理;对精神状态不好、作用不突出的 2 个领导班子和 8 名领导人员进行了诫勉谈话;对存在分工不合理、职责界面不清晰等问题单位的正职进行了逐一谈话提醒,领导班子结构得到明显优化,精神状态进一步提振。

2. 立足长远发展,及时发现和储备优秀人才,例行考核是对领导班子后备队伍的一次专题规划。建设一支素质优良、数量充足的后备人才队伍,关系企业未来,关系铁路发展。例行考核把发现和储备一批优秀后备人才作为重要任务,进行精心谋划和专题研究,通过民主推荐、谈话了解、征求意见、查阅资料,并与日常掌握的情况相互印证,综合分析,研究确定了 263 名近期能够提拔担任领导班子正副职的成熟人选,同时掌握了一大批虽然还不够成熟,但具有明显发展潜质和培养前途的优秀年轻干部,建立了后备人才库,疏浚了领导人员选拔的源头活水。目前,考核确定的成熟人选已经有 33 人被正式提拔任职。同时,将既有 17 名站段长助理纳入考核范围,根据考核评价结果,对培养使用情况进行了全面梳理分析,逐一明确了下一步培养使用意见。针对考核发现的领导人员和中层管理人员后备力量不足的问题,路局举办专题培训班对车间正副职进行全员轮训,目前 2017 名车间正职已经完成轮训;指导各单位选拔了 34 名具有发展潜质的优秀年轻人才到中层岗位强化锻炼培养。通过考核,运输站段后备人才储备培养工作得到全面加强。

3. 坚持调查研究,及时发现和总结典型经验,例行考核是对运输站段整体工作的一次检查推动。路局、路局党委把例行考核的过程,作为调查研究的过程,考察了解领导班子及成员表现情况的同时,通过认真履行组织程序,从多角度、多渠道实现了对各单位安全生产、运输经营等重点工作推进情况的考察了解,发现和总结了一批特点鲜明、效果显著的典型经验和特色做法。路局系列新政出台后,各单位迅速开展了形式多样、全员覆盖的学习宣传活动,营造了浓厚氛围,产生了强烈反响,确保了各项政策有效实施、惠及职工。在推进安全风险管理工作过程中,各单

位从实际出发,坚持“盯问题、抓现场、追履责”,深入研判,科学预警,促进了安全风险的有效防控。在队伍建设上,各单位坚持早期培养,强化素质培训和岗位锻炼,广泛开展“星级”员工评定、品牌标杆选树等活动,有效激发了职工学技练功、岗位成才的积极性。这些亮点和经验,对于带动、引领、推动重点工作发挥了突出作用,也为路局创新、拓展管理思路提供了有益参考,为各专业、各系统选树先进、推广经验奠定了基础。

4. 坚持精心谋划,积极探索和改进方式方法,例行考核是组干部门加强和规范干部考核管理的一次成功实践。定期考核是干部管理的基本内容和重要手段。如何适应形势任务要求,从队伍建设的实际出发,与时俱进地改进和完善考核工作,是组干部门必须认真研究的课题。对此次例行考核,路局、路局党委予以高度重视,从前期规划、考核实施到结果运用,局主要领导始终高度关注,亲自研究方案、培训人员、部署工作,并指导运用考核成果,为组干部门改进和加强干部考核管理拓宽了思路、创造了经验。突出的有以下三个方面:一是高度重视成果运用,立行立改,突出了工作的实效性。此次例行考核,既重视了解情况、掌握现状、综合评价,更重视发现问题、综合诊断、对症下药,边考察了解边解决问题,通过免职、交流、补充调整,19个领导班子组织结构达到进一步优化,通过诫勉、谈话、点拨提醒,指出了2个领导班子和8名领导人员存在的问题,并向每个领导班子反馈了考核情况和突出问题,有效解决了为考核而考核的问题,取得显著效果。二是充分利用考核平台,拓展职能,增强了工作的影响力。按照路局党委的工作部署,此次考核既有对领导班子及成员现状的考察和了解,又有对队伍状况特别是人才储备情况的调查和分析;既突出了干部考核管理的重点内容,又承担了调查研究、推动工作的重要职能,赋予例行考核以全新定位,通过综合利用考核平台,实现了干部考核与人才培养、工作推动等的相互促进。三是探索改进组织方式,锻炼队伍,实现了工作的新突破。此次考核,共成立3个考核组,每组5人组成,分组和人员较以往明显减少,考核队伍更加精干,有利于全面、系统地掌握情况,便于综合分析,形成客观准确的评价意见;考核组人员除组织人事干部以外,先后精心选调了9名表现好、素质高、潜质明显的年轻的运输站段领导班子副职,既充实了考核队伍,发