

Connecting Asia and Europe through railway tracks, talent drives the future - High end talent cultivation and innovative practice of Inner Mongolia China Europe freight train

Penghong Li

Hohhot Bureau Group Co., Ltd. Foreign Economic Group, Hohhot, Inner Mongolia, 010090, China

Abstract

Inner Mongolia, as a gateway for China's northward opening up, has a natural advantage in location with the European Express operation channel (Erenhot). Faced with the increasingly complex and international operation scenarios of the China Europe freight train, railway enterprises actively adapt to new changes in the situation, moderately promote the integration of job capabilities, optimization of talent structure, and innovation of training mechanisms, while adhering to the traditional management of safety, stability, and strict systems. This article focuses on the cultivation and innovative practice of high-end talents for the Inner Mongolia China Europe Railway Express. From the perspective of railway personnel, it explores the specific needs of talents for the operation, organization, management, and innovation of the Inner Mongolia China Europe Railway Express. Based on the practical experience of Hohhot Railway Foreign Economic Group, it proposes a mechanism design for high-end talent cultivation and innovative ideas for human resource management, and explains the strategic logic and practical basis of "railway connecting Asia and Europe and talent driving the future".

Keywords

railway; Inner Mongolia; China Europe freight train; High end talents

铁轨联通亚欧，人才驱动未来——内蒙古中欧班列高端人才培养与创新实践

李鹏红

呼和浩特局集团公司外经集团，中国·内蒙古 呼和浩特 010090

摘要

内蒙古作为中国向北开放的桥头堡，其中欧班列运营通道（二连浩特）具有区位优势。面对中欧班列运行场景的日益复杂化和国际化，铁路企业在坚持安全稳定、制度严密的管理传统基础上，积极适应新形势变化，适度推进岗位能力融合、人才结构优化与培养机制创新。本文聚焦内蒙古中欧班列高端人才培养与创新实践，以铁路人的本位视角，探讨内蒙古中欧班列在运行、组织、管理与创新等方面对人才的具体需求，并基于呼铁外经集团的实践经验提出高端人才培养的机制设计、人力资源管理的路径创新思路，阐释“铁轨联通亚欧、人才驱动未来”的战略逻辑与实践基础。

关键词

铁路；内蒙古；中欧班列；高端人才

1 引言

在“一带一路”倡议的背景下，中欧班列作为中外经贸交流的重要载体，其稳定运行与高质量发展对铁路企业的人才结构提出了新的更高要求。内蒙古作为中欧班列的重要枢纽节点，其高端人才体系建设直接关系到区域物流枢纽的国际竞争力和战略执行力，更从长远意义上指向了区域协同发展的未来。

【作者简介】李鹏红（1981-），女，中国山西阳泉人，本科，高级经济师，从事人力资源管理研究。

2 打造对外开放新引擎：内蒙古中欧班列基本情况

伴随着中国推进“一带一路”倡议的宏观进程，中欧班列在当前全球多式联运格局中展现出日益突出的战略价值。相较于传统的海运方式，中欧班列大幅缩短了运输时效，其全程所需时间约为海运的三分之一；同时，其运输成本亦显著低于航空运输，仅为后者的五分之一左右^[1]。随着中欧班列运行体系的不断优化，沿线国家间在铁路调度、口岸联动与海关通关等环节的协调机制日趋完善，国际铁路物流的效率和影响力正持续提升。^[2]

在中欧班列的整体布局中，内蒙古中欧班列作为连接

中国与欧洲及“一带一路”沿线国家的重要物流通道，近年来发展态势良好且意义重大^{[3][4]}。就线路布局而言，内蒙古凭借自身独特的地理区位优势，开通了多条中欧班列线路，其覆盖范围包括俄罗斯、蒙古国以及欧洲的多个国家和地区，构建起了相对完善的国际物流网络^[5]；在货物运输层面，内蒙古中欧班列运输的货物种类越发多样，起初是以日用百货、服装等轻工业产品为主，后来逐渐扩展到机械设备、电子产品、汽车配件等高附加值产品^[6]，也有力促进了内蒙古本地特色农畜产品、矿产资源等走向外部市场，成为内蒙古对外开放以及经济发展的新引擎，为内蒙古乃至全国的对外贸易注入了新的活力。^{[7][8]}

3 铁路企业人才战略转型：中欧班列背景下的新要求

长期以来，铁路系统在保障运输安全、维持组织稳定方面积累了成熟经验。岗位职责分明、技能传承清晰、等级晋升有序，是铁路企业稳定运行的制度基石。在当前新形势下，这一人才管理模式仍具有重要意义，依然是组织稳定与业务规范的重要保障。然而，随着中欧班列的不断发展，原有模式在应对部分新型任务方面的适应性开始面临一定压力，对铁路人才队伍的结构优化、能力提升与管理方式提出了更高要求，也促使人力资源管理方式不断探索创新路径。

当前的转型要求，首先体现在岗位能力的复合化趋势。中欧班列的开行已不再局限于单一的运输任务，而是形成了覆盖报关报检、国际商务、口岸协调、智能调度等多业务环节的复杂链条。在二连浩特等口岸城市，铁路工作人员不仅需要具备运输组织能力，还需要了解国际物流规则，具备一定的外语基础，能够配合口岸、海关、商贸部门进行多边协同。这一现实要求铁路企业逐步推动岗位职责的融合与扩展，构建以复合型能力为基础的新型岗位体系。在保持传统岗位稳定性与专业性的同时，加强跨职能、多语种、数字化能力的培养与储备，成为提升整体运营效能的重要方向。

不仅如此，在人力资源配置与选育机制方面，也呈现出多层次、精准化的新趋势。内蒙古中欧班列业务的快速发展，带动了运输、仓储、报关、设备、客户服务等多个环节的用人需求增长，但从人员结构上看，高层次、国际化、系统协调能力强的复合型人才仍较为稀缺。

承接着人力资源的配置与选育，人才的培训成长也需与当前业务发展方向更加契合。传统铁路系统的“师带徒”“岗位轮训”等制度，在维护岗位稳定性方面发挥了良好作用。如今，在中欧班列业务不断拓展的背景下，这些制度亟需结合新技术、新业务内容进行有机升级。

整体而言，守正创新是人才战略持续优化的基本原则。在确保运输安全、制度规范和组织秩序的前提下，铁路企业需要不断增强市场导向和系统协同意识，提升管理干部和骨干员工的综合素养。这样一来，中欧班列背景下，铁路人才

战略发展出了更精准、更深入的创新实践。

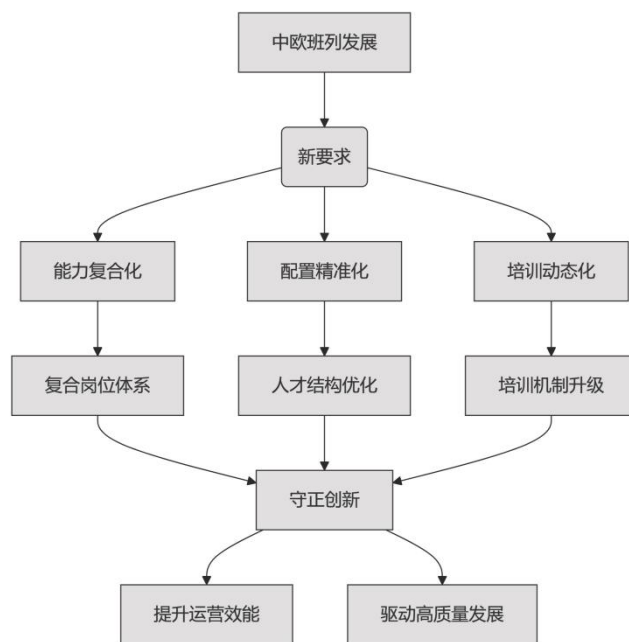


图1 中欧班列背景下的铁路企业人才战略转型需求

4 高端人才培养机制的企业实践路径：以内蒙古呼铁外经集团为例

在中欧班列业务持续拓展、运输组织复杂性不断提升的背景下，企业层面的人才培养机制正成为铁路行业可持续发展的关键支撑力量。作为内蒙古地区中欧班列运营体系中的重要企业，呼铁外经集团公司近年积极顺应班列业务的国际化、智能化趋势，持续完善以岗位优化、分类培养、绩效激励为核心的高端人才成长机制，努力构建结构合理、素质优良、适应发展需要的专业化人才队伍。

以工作岗位体系建设为重点，外经集团确立“人岗匹配、责权统一”的导向，完成了历时四年的岗位职务化管理改革。这一改革彻底打破了传统操作技能岗与专业技术岗之间的身份壁垒，推动70名职工完成岗位身份转化，有效激发了员工职业发展积极性，也为企业在中欧班列运营中灵活配置人力资源奠定了制度基础。尤其在二连浩特等口岸业务板块中，岗位职务化推动了“能上能下、能进能出”的用人机制改革，强化了关键岗位人才的专业属性与责任担当。

围绕人才成长通道，外经集团持续完善覆盖干部、技术人员与青年职工的多层次人才培养模式。在选育用管方面，公司坚持政治标准与专业素质并重，强化对青年人才的识别与培养，2024年提拔任用的中层管理人员中，35岁以下干部比例达42.9%。此外，公司实施“青年大学生早期培养工程”，将新入职高校毕业生选派至基层一线锻炼，通过项目挂职、岗位轮岗等方式推动其尽快成长为骨干力量。

在培训体系建设方面，面对以中欧班列为代表的一系列重点项目和工作，集团尤其注重打造一套系统且契合实际

业务需求的入职后岗位培养体系：为每一位高端人才潜力者配备经验丰富、业务能力精湛且拥有国际视野的导师，导师在日常业务操作上给予细致指导，主要包括铁路工程、车站基础知识，机车种类、性能和基本工作原理等核心知识，分享应对包括国际物流突发状况在内各种问题情形的策略；安排新员工在不同业务部门轮岗，囊括运输调度部门、市场营销部门、客户服务部门等，依靠轮岗，了解中欧班列运营的各个环节，打破部门壁垒，培养其综合协调能力与全局观念。培训体系也由此升级为“挂职锻炼+轮岗交流+项目带培”的全周期能力塑造。

在绩效激励机制上，外经集团形成了以“目标导向+过程考核+正向激励”为核心的多元分配机制。2024年，公司全面修订绩效考核办法，明确向一线倾斜，合理设定考核系数，并推动各下属公司细化二次分配办法，从公平性、激励性、岗位差异性出发，形成了较为完备的激励导向体系。

紧紧围绕着以中欧班列等重点工作为代表的高质量发展战略任务，呼铁外经集团公司坚持以企业为主体，守正创新、系统谋划，形成了岗位结构优化、队伍建设有力、激励机制多元、培训体系健全的高端人才管理格局。其经验充分体现了铁路企业在当前复杂国际物流环境中主动应变、精准育才、激发内力的能力，也为内蒙古乃至全国铁路系统推进中欧班列人才队伍建设提供了具有现实操作性的路径参考。

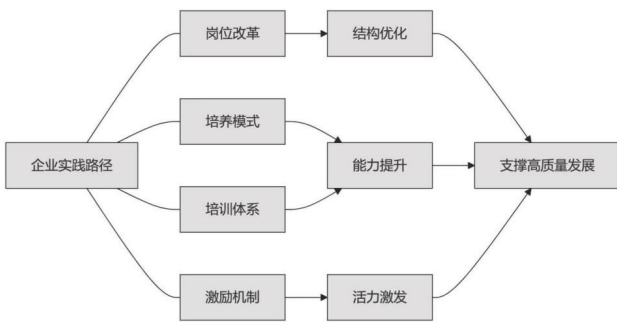


图2 聚焦高端人才培养的铁路企业创新实践路径

5 铁路企业人力资源理念的当代表达：内蒙古中欧班列实践中的系统思考

在中欧班列等重点项目高速发展的推动下，铁路企业所承担的职责已远远超出传统运输服务的边界，逐步延伸至跨境物流组织、区域经济协同与国家战略落地等更广阔的场域。对于以呼铁外经集团为代表的内蒙古铁路企业而言，人才工作的核心位置愈发凸显，人力资源管理已从保障基本运行的后台职能，逐步成为支撑企业战略执行、塑造组织能力、引领业务创新的重要抓手。

铁路企业原有的人才制度建立在高度规范化的岗位体系之上，注重从严考核、规范选拔、按图育人。在中欧班列背景下，这一体系仍然是基础性依托，但面对多语种沟通、

跨国协同、智能化调度、客户化服务等一系列新任务，其内涵正在发生由“岗位导向”向“能力导向”、由“静态配置”向“动态赋能”的拓展。在实践中，铁路企业完整承继着既有机制，同时在其基础上融入了更多与中欧班列特性相匹配的培养路径与人才观念。

与此同时，内蒙古中欧班列所处的区域环境也为人力资源理念的演进提供了深刻的现实基础。作为全国通往俄蒙的重要节点，内蒙古铁路企业面临着复合的人员组织与跨境协作需求，这一独特性使企业更早地意识到人才工作的“外向性”特征。语言能力、外贸知识、通关程序、文化理解等要素成为组织运行不可或缺的组成部分，也使得企业对人才“适配性”“跨界性”与“可持续成长性”的认知更加深刻。^[9]

基于这样的认知，呼铁外经集团正在进一步完善人才培养体系，围绕中欧班列“跨国境、多标准、跨文化”的业务特性，构建差异化、精准化的培训机制。具体来看，其一是聚焦国际规则与标准的系统学习，对联运法规、报关政策及技术规范进行分岗位专项培训，提升专业人员在复杂规则体系下的操作与协调能力；其二是强化跨文化沟通与国际协作能力，通过语言课程、文化习俗与谈判风格研讨等方式，提升员工在多元环境中的交互效率与合作意识；其三是提升多式联运与应急处置能力，通过方案设计与演练模拟，构建一支具备综合运输组织能力和跨境突发事件响应能力的复合型队伍；其四是围绕智能化与数字化运营需求，推进设备操作、大数据分析、供应链管理等技术培训，增强员工对新型运营工具的理解与运用能力。

同样秉持着这一理念，铁路企业还需要对人力资源管理的责任边界不断拓宽。从“配置人才”到“激活人才”，从“培训技能”到“塑造潜力”，从“人岗匹配”到“人岗共育”，企业愈发要将人力资源视作一种战略资源而非单一成本要素。企业通过修订绩效考核机制，推行多元激励方式，鼓励员工在制度框架内追求卓越表现，体现出尊重成长的管理温度。这一管理理念的深化，将不仅塑造出良好的组织文化，也将增强队伍的凝聚力与归属感，使铁路人对自身所处的职业体系拥有更清晰、更积极的认同。

站在原有制度的坚实根基上，铁路人在中欧班列发展的实际挑战中持续深化了对人力资源管理的理解与运用。以内蒙古中欧班列为契机，铁路企业逐步建立起兼具规范性与弹性、责任性与激励性的复合型人才机制，这不仅是制度层面的适应，更是理念层面的成熟。^{[10][11]}

6 回顾与展望：铁路企业人才系统的创新实践与未来图景

中欧班列不是一条单纯的铁路线，它是一条纵贯亚欧、连接未来的战略动脉。在这条动脉的稳定运行和持续跃升后，人才始终是最深层、最持久的驱动力。本文所梳理的呼铁外经集团实践，提供了一个生动而具体的案例样本，其一

系列创新举措并不是零散应对,而是一个铁路企业主动适应时代挑战、以“人”为核心统筹发展的系统工程,也正在形成一套具有铁路行业特质与中欧班列场景匹配性的当代人力资源管理理念。^[12]

面向未来,铁路企业人才工作面临的最大的挑战,不是单一领域的技能缺口,也不是外部市场的资源竞争,而是如何在企业自身结构中持续激活“人”的潜力,把人才真正塑造成组织战略执行力的一部分。在这方面,铁路系统原有的纪律性、执行力与制度规范是基础;而在中欧班列的实践中逐步发展起来的多岗位融合、任务导向式培养、灵活配置与激励协同机制则提供了深化路径。未来的铁路企业人才工作,应继续坚持“以岗位为依托、以成长为导向、以组织效能为检验”的总体逻辑,从三个方面进行系统性推进:一是进一步强化岗位职责的战略导向,围绕企业重点发展方向配置关键人力资源;二是构建纵向贯通、横向互通的人才成长路径,让优秀人才在组织内部实现价值与认同的双重提升;三是完善以绩效为核心、以贡献为标准的激励评价机制,让愿干事、能干事的人真正有空间、有动力、有获得。

“铁轨联通亚欧,人才驱动未来”不仅是一句总结性的表达,更是一条正在被不断验证的组织发展逻辑。在全球物流重构、数字技术变革的时代背景下,铁路企业在良好的制度保障和先进的铁路技术基础上,需要不断去发现人、成就人、依靠人。把人才工作放在企业发展战略的重要位置,铁路企业可以真正从运输组织者走向产业推动者、战略执行者,在中欧班列的广阔平台上塑造新的未来。

参考文献

- [1] 戴开勋.中欧班列开行背景下的国际铁路物流人才培养研究[J]. 智库时代,2018,(44):243-244.
- [2] 韩丽梅.以中欧班列为载体 着力提升内蒙古对外开放水平[J]. 北方经济,2022,(11):30-33.
- [3] 高贵现,朱月季.中欧班列开通对我国农产品贸易的影响分析—基于准自然实验的评估[J]. 商业经济研究, 2024,(10):144-147.
- [4] Li S, Lang M, Yu X, et al. A sustainable transport competitiveness analysis of the China railway express in the context of the Belt and Road Initiative[J]. Sustainability, 2019, 11(10): 2896.
- [5] 吕东宸,陈佳奇,李洋.以中欧班列为抓手 引领内蒙古开放新格局[J]. 北方经济, 2023, (03): 41-43.
- [6] 刘江璞.呼和浩特市跨境电商与中欧班列的协同发展研究[J]. 内蒙古科技与经济, 2024, (19): 58-63.
- [7] 张应武,羊木林,谭劲.中欧班列对我国农产品出口的促进效应研究[J]. 成都理工大学学报(社会科学版), 2022, 30 (06): 38-46.
- [8] 刘洁.内蒙古中欧班列高质量发展对策建议[J]. 北方经济, 2023, (06): 20-23.
- [9] 曲锋.“一带一路”倡议下内蒙古泛口岸经济建设研究[J]. 中国管理信息化, 2022, 25 (17): 171-173.
- [10] 任超.推动中欧班列高质量发展的几点建议[J]. 北方经济, 2024, (10): 11-13.
- [11] 潘俐丽.高质量运行背景下中欧班列人才培养的思考[J].大陆桥视野,2019,(01):60-62.
- [12] 王霞,苏诗洁.中欧班列助力高水平对外开放的成效、问题及对策[J]. 统计与管理, 2023, 38 (08): 119-128.