

# 如何创新基层青年管理人员培训

高 珊

中国铁路西安局集团有限公司党校 陕西 西安 710600

**摘 要：**基层青年管理人员在推动社会发展、优化基层治理和实现社会稳定方面发挥着重要作用。然而，当前的培训模式存在内容单一、形式传统、评估机制不完善等问题，难以有效提升管理人员的综合素质和实际工作能力。创新基层青年管理人员的培训模式具有重要意义，不仅能够提升其综合管理能力和实际工作效率，还能优化基层治理效能，推动基层治理现代化，促进人才梯队建设与可持续发展。通过优化课程设计、引入现代化教学模式、强化导师制与团队协作机制以及建立动态评估与持续反馈机制等策略，基层青年管理人员的培训将更具实用性、互动性和创新性，从而提升其在工作中的实际表现。

**关键词：**基层青年管理人员；培训创新；现代化教学

引言：随着社会的不断发展与变化，基层青年管理人员在基层治理、社会稳定和群众工作中肩负着越来越重要的责任。有效的培训不仅有助于提升他们的职业素养，还能够增强其解决实际问题的能力<sup>[1]</sup>。然而，现有的基层青年管理人员培训模式存在许多问题，诸如培训内容单一、形式过于传统、评估机制不完善等，使得培训效果难以充分发挥。尤其是在新時代的背景下，基层管理面临着更加复杂的社会问题和快速变化的工作环境。因此，创新基层青年管理人员的培训模式显得尤为必要。

## 1 当前基层青年管理人员培训的现状与问题

### 1.1 培训内容单一，与实际需求脱节

当前基层青年管理人员培训的内容大多停留在理论层面，侧重于政策理论、管理基础知识等内容。这些课程往往脱离了基层管理人员实际工作的需求，无法与日常工作中的具体问题相对接。基层管理人员的工作不仅需要具备管理理论上的知识，更需要具备实际操作能力、应急处置能力和创新思维能力<sup>[2]</sup>。然而，传统的培训体系缺乏对实际工作中的应用性和解决实际问题的能力培养。

课程内容局限于某些常规管理技能的传授，难以涵盖基层管理人员所需的多方面能力，尤其是在突发事件应急处理、群众沟通协调等软技能方面的培养显得尤为不足。随着社会发展，基层治理面临的挑战越来越复杂，单一的培训内容已无法满足青年管理人员的多元化需求，如何根据不同岗位、不同层次的管理需求设计个性化的培训内容，已成为当前亟待解决的关键问题。

### 1.2 培训形式传统，缺乏吸引力

除了内容上的局限，基层青年管理人员培训形式的单一性也是一大问题。目前，大多数培训依然采取传统

的课堂教学模式，通过讲座、会议等形式进行，缺乏有效的互动和实践机会。这种传统的培训方式虽然能够提供大量的理论知识，但学员的参与度和实践能力的提升往往不足<sup>[3]</sup>。尤其对于年轻一代的管理人员，他们的学习方式和兴趣偏好已经发生了显著变化。现代青年群体倾向于通过互动性强、参与感强的方式来学习知识，传统的讲授式培训往往难以激发他们的学习兴趣和积极性，传统培训形式往往过于注重知识的单向传递，忽视了学员的思考和讨论空间。基层管理工作中的实际问题是复杂且动态的，仅仅依靠老师的讲解而忽略学员的实践性体验和自我探索，无法培养学员独立思考和解决问题的能力。

### 1.3 培训效果评估机制不完善

培训效果的评估是检验培训质量和优化培训方案的重要环节，然而当前基层青年管理人员的培训效果评估机制依然不完善，许多培训项目在设计和实施过程中并未充分考虑如何对学员的实际学习效果进行系统化评估，评估机制的缺乏导致了培训后的效果难以量化，也无法针对性地对培训内容和形式进行调整和优化，目前，许多基层管理人员培训项目仍停留在形式化的评估层面，通常以学员的出勤率、课程完成情况等作为评估标准，而缺乏对学员实际能力提升和岗位表现改善的跟踪与评估，这种评估方式往往忽略了培训的长远效果，无法真实反映学员在培训后的实际应用能力和工作改进情况，无法为后续的培训调整和课程优化提供有效的数据支持。

## 2 创新基层青年管理人员培训模式的意义

2.1 提升基层青年管理人员的综合管理能力和实际工作效率

基层青年管理人员肩负着执行政策、协调社会资源、解决群众问题等多重任务，这要求他们不仅具备扎实的理论知识，还需具备较强的实践能力和创新精神。然而，现有的培训模式在实际操作和应变能力的培养上存在不足，导致许多管理人员难以有效应对复杂多变的工作环境。通过创新培训模式，可以有效提升基层青年管理人员的综合管理能力，使他们在面对实际问题时更加游刃有余<sup>[4]</sup>。

创新培训模式能够打破传统的单一课堂模式，引入更多互动性强、实践性强的教学方式，帮助学员在模拟情境中锻炼解决问题的能力。通过情景模拟、案例分析、角色扮演等方式，培训内容与工作实际紧密结合，让学员在真实场景中锤炼综合管理能力，创新培训还应注重培养管理人员的跨部门沟通、团队协作等软技能，这些能力对提升基层工作效率至关重要，比如通过团队合作项目的设计，培养学员在实际工作中的协调与合作能力，提升其在处理复杂问题时的效率和执行力，创新的培训模式能够通过针对性的课程设置和多样化的学习方式，帮助基层青年管理人员提高自我管理能力和增强工作效率，推动基层工作的高效运行。

## 2.2 优化基层管理效能，推动基层治理现代化

基层治理的现代化不仅要求政策和制度的创新，更需要具备适应新时代要求的高素质管理人员。创新基层青年管理人员的培训模式，可以为基层治理现代化提供有力的人才支持。通过提升管理人员的综合能力，使其能够在日常工作中更加灵活地应对复杂的社会问题，提高工作质量，从而优化基层管理效能，创新培训模式有助于提升管理人员的创新思维和工作方法，使其能够更好地适应新时代基层治理的需求。现代化的基层治理要求管理人员不仅要解决传统管理中的“老问题”，还要应对日益复杂的社会矛盾和突发事件。因此，培训应重视引导学员思考创新的治理方式，比如通过大数据分析、互联网工具等现代信息技术优化基层工作，如何提高政府服务效率、增强公众参与等。创新培训模式能帮助管理人员增强服务意识和群众工作能力。

## 2.3 促进基层人才梯队建设与可持续发展

基层管理人员的培养不仅是当下工作的需要，更是未来人才梯队建设的基础。创新基层青年管理人员的培训模式对于促进基层人才梯队建设，确保基层工作可持续发展具有重要意义。随着社会经济的不断发展，基层管理工作的复杂性和责任感不断增强，传统的人才培养模式已无法满足长远发展的需求，创新培训模式不仅要提高个体管理能力，更应着眼于整个人才梯队的建设和

持续发展。

创新的培训模式能够为基层青年管理人员提供多样化的成长路径，帮助他们在不同岗位上得到全面发展，比如通过针对性的职能培训和职业发展规划，培养青年管理人员的专业技能和综合素质，促使他们逐步从基层一线的工作人员成长为管理者和决策者，创新的培训模式可以通过引入导师制、岗位轮换、跨部门协作等方式，拓宽学员的视野，增强其全局观念和跨领域协作能力，帮助他们形成更加完善的职业技能体系，成为可持续发展的管理骨干，此外，创新培训模式还可以注重基层青年管理人员的后续支持和培养，建立长期的学习机制，比如通过设置在线学习平台、定期举办专业论坛和分享会，鼓励学员在完成基础培训后继续提升自我，并为其提供继续深造的机会。

## 3 创新基层青年管理人员培训的策略

### 3.1 优化课程设计，注重实用性与多样性

要想有效提升基层青年管理人员的能力，课程设计必须充分结合基层实际情况，并且体现出实用性和多样性，课程内容应该针对基层管理中的具体需求进行调整和优化，避免过于理论化和空洞化，理论知识的传授固然重要，但更为重要的是能在实际工作中派上用场的知识和技能，比如可以根据基层管理中常见的突发事件、群众工作、政策执行等实际场景设计具有针对性的案例，帮助学员通过分析解决实际问题，从而提升他们的实战能力。

课程设计要求多元化考虑到不同岗位和不同层级的管理人员需求，设计分层次、分模块的培训课程，比如基层管理人员在实际工作中可能需要掌握的管理技能有多方面，包括信息管理、团队管理、群众沟通等，课程设计应包括这些多样化的内容，确保培训能够全面提升学员的综合素质，基层管理不仅仅是管理工作，还涉及到一定的社会服务、文化交流等方面，因此课程设计可以加入一些人际沟通、心理学、法律法规等跨学科的知识，这样可以帮助学员在多种情境下做出更加合适的判断和决策。

### 3.2 引入现代化教学模式，增强互动性和趣味性

传统的教学方式往往是以讲授为主，学员处于被动接受知识的状态。这种方式在一定程度上缺乏互动性和趣味性，难以激发学员的学习兴趣和主动性。创新培训模式应当引入现代化的教学方式，尤其是互动性强、富有趣味性的教学方法，使培训不再仅仅是一种知识的灌输，而是一种有效的学习体验，要利用信息技术和网络平台，开展线上线下结合的混合式教学。

互动性和趣味性可以通过小组讨论、情景模拟、角色扮演等方式来增强。基层管理人员在实际工作中需要具备很强的应变能力和团队协作能力,因此可以通过情景模拟和角色扮演让学员在模拟环境中体验和解决问题,通过小组讨论,学员能够分享彼此的经验,启发新的思路,从而提高学习的实用性和参与感。利用游戏化教学和案例教学等方式,也可以极大地提升学员的学习兴趣,游戏化的设计不仅能够增加学习的趣味性,还能通过奖惩机制激励学员更积极地参与学习。随着社会发展步伐的不断加快,创新型人才逐步成为推动社会发展的重要动力。

### 3.3 强化导师制与团队协作机制

基层青年管理人员的成长不仅依赖于课程学习,导师制和团队协作机制的引入也是至关重要的。导师制的目的是通过资深管理人员的经验传授,为学员提供具体的指导与帮助,从而加速他们的成长<sup>[5]</sup>。同时,团队协作机制能够促进学员之间的交流与合作,提高学员在实际工作中的协同能力,导师制可以帮助学员在培训过程中得到个性化指导,通过导师的帮助,学员能够在实际工作中更好地应对复杂的管理问题。

团队协作机制能够帮助学员在实践中锻炼团队合作精神和沟通能力,在培训中,可以通过团队项目、跨部门合作等形式,模拟实际工作中的合作情境。通过团队合作,学员能够相互学习、相互支持,促进集体智慧的汇聚,提高整体工作的效率和质量。此外,团队协作还能够培养学员的责任感和协同能力,为他们今后在工作中顺利融入团队、提升团队凝聚力和执行力奠定基础<sup>[6]</sup>。

### 3.4 建立动态评估与持续反馈机制

传统的培训模式往往缺乏有效的评估和反馈机制,使得培训效果难以评估和改进。因此,创新基层青年管理人员培训模式时,必须建立动态评估与持续反馈机制。这不仅能够帮助学员了解自身的学习进度,还能帮助培训管理者根据学员的实际表现不断优化培训方案,

动态评估可以根据学员的实际表现和学习进度进行调整,通过建立科学的评估体系,结合阶段性测试、项目考核、实际操作等多种评估方式,及时了解学员的学习效果,识别其优点与不足,反馈不仅仅是评估结果的总结,更是对学员学习过程中表现的及时反馈和建议。培训过程中,应当鼓励学员及时反馈学习体验与困惑,培训管理者可以根据这些反馈,及时调整培训计划。同时,学员也能通过反馈了解到自己的优缺点,激发他们进一步学习和提升的动力。

结语:创新基层青年管理人员的培训模式是解决当前培训困境、提升其综合管理能力的关键。通过优化课程设计,使培训内容更加贴合实际工作需求;引入现代化教学模式,增加培训的互动性和趣味性;强化导师制和团队协作,增强学员的实践经验和团队合作能力;以及建立动态评估与持续反馈机制,确保培训效果的持续改进,这些创新措施将有效提升基层青年管理人员的工作效率与管理水平。

### 参考文献

- [1]宋茂斌.试论音协对中青年创作人员的培训与管理——以天津市音协为例[J].当代音乐,2021(9):196-198.
- [2]刘毅,龚永,吴琦.医院青年管理人员现状与培训建议[J].实用医院临床杂志,2017,14(6):260-261.
- [3]李莎茜,马玥,胡继华,等.广东省96家医疗机构医院感染管理人员培训需求和专业知识掌握情况调查[J].中国医药导报,2024,21(28):96-101.
- [4]应急管理部网站.市场监管总局、应急管理部联合开展特种作业人员安全技术培训考核专项治理[J].中国安全生产科学技术,2024,20(3):60.
- [5]李倩.国有企业中高层管理人员培训工作的现状及对策案例研究[J].企业改革与管理,2024(6):84-86.
- [6]张灿璨.国有企业中层管理人员能力提升与科学化培训策略[J].上海企业,2024(7):52-54.