

铁路专业人才培养与绩效管理策略

严斌

山西铁建项目管理咨询有限公司

DOI:10.12238/ej.v7i2.1288

[摘要] 铁路在国家经济和社会发展中具有十分重要的地位,铁路专业人是核心力量。因此,铁路专业人才培养与绩效管理对铁路企业高质量发展至关重要。然而,目前存在专业人才缺乏、队伍老化、培养周期长、激励机制不完善一系列制约人才培养的问题。通过实施绩效管理策略,可以提高铁路专业人才的培养质量,满足铁路高质量发展需求。本文就铁路专业人才培养与绩效管理策略进行分析,以期为相关学者带来一定参考。

[关键词] 铁路人才; 培养; 绩效管理

中图分类号: C93 **文献标识码:** A

Talent training and performance management strategy of railway specialty

Bin Yan

Shanxi Railway Construction Project Management Consulting Co., Ltd

[Abstract] Railway plays a very important role in the national economic and social development, and railway professionals are the core force. Therefore, railway professional training and performance management of high-quality development of railway enterprises is very important. However, at present, there are a series of problems, such as the shortage of professional talents, the aging of the team, the long period of training, and the imperfect incentive mechanism, which restrict the cultivation of talents. Through the implementation of performance management strategy, can improve the training quality of railway professionals to meet the needs of high-quality railway development. In this paper, the railway professional training and performance management strategy analysis, with a view to relevant scholars to bring some reference.

[Key words] Railway personnel; training; performance management

引言

铁路交通是国民经济的大动脉,具有高效、安全和环保的优势。在现代社会中,铁路运输在各国之间促进了经济交流和人员流动,对国家的发展和人民的福祉起到了积极的推动作用。然而,铁路企业要长期保持高质量发展和核心竞争力,优秀的铁路专业人是根本保证。

1 铁路专业人才现状分析

1.1 铁路专业人才的缺乏是目前亟待解决的问题之一。随着铁路建设的快速发展,对各类专业人才的需求日益增长。长期以来对铁路专业的忽视和急需发展的行业吸引力不足,导致有限的专业人才供给无法满足行业快速发展的需求。xxx公司涉及的需求量较大的专业技能岗位,预计3年内退休9人,部门缺员率达55%,以现在人员储备情况来看,无法满足生产对人员的需求。

1.2 人才队伍老化也是铁路行业面临的一个严峻问题。随着改革开放以来铁路行业的蓬勃发展,一大批铁路专业人才进入行业,为铁路建设和运营做出了重要贡献。然而,随着时间的推

移,这些专业人才逐渐老去,缺乏新鲜血液的注入^[1]。这不仅影响了铁路行业的发展速度和质量,也给铁路的安全运营带来了不可忽视的风险。就xxx公司而言,公司管理和专业技术人员定员82名,现有73人,其中83后年轻干部仅28人,占比为38%。

1.3 铁路专业人才的培养周期也是一个需要关注的问题。铁路专业要求在技术、管理、安全等方面具备丰富的知识和经验,因此培养出合格的铁路专业人才需要较长时间。现有的培养体系需要进一步优化,加强理论与实践相结合的教育模式,提高人才培养的效率和质量。

1.4 人才激励机制的不完善也是一个需要解决的问题。铁路行业的薪资待遇和晋升机制相对滞后,缺乏吸引和留住人才的竞争力。这导致一些优秀的铁路专业人才选择离开铁路行业,进入其他行业发展,从而对铁路行业人才队伍的稳定性和质量造成了一定影响。因此,应该加大对铁路专业人才的薪酬待遇和职业发展空间的引导和激励,提高铁路行业的吸引力和竞争力。

2 铁路专业人才需求分析

近年来,随着我国经济的快速发展和交通运输行业的持续升级,铁路建设和运营的复杂性,使得各类专业人才在其中发挥着重要的作用。铁路行业作为重要的基础设施之一,对高级、复合型和财法信专业人才的需求也日益增加。

2.1高级专业人才需求大,是铁路行业发展的核心。在铁路的各个环节中,都需要高级技师、注册监理工程师、建造师、测绘工程师等专业人才的支撑。高级技师拥有扎实的专业知识和丰富的实践经验,能够解决复杂的技术问题;注册监理工程师在施工、质量控制和工程管理方面具备丰富经验;建造师能够熟练掌握施工工艺和管理要点;测绘工程师则为铁路线路规划和地形测量提供可靠的数据支持。这些高级专业人才的作用,不仅直接影响着铁路的建设质量,也为确保铁路安全运营打下了坚实的基础。

2.2复合型专业人才急需,体现了铁路行业对全面发展和高效运营的追求。铁路作为一个庞大的系统,需要运营管理的科学性和灵活性相结合^[2]。因此,懂经营会管理的复合型专业人才变得更加必要。他们不仅具备扎实的技术背景,还能够结合市场需求和公司战略,制定科学的经营策略,推动铁路企业的可持续发展。他们了解运营、管理、市场和战略等多方面知识,能够综合运用各种资源,提升企业的综合竞争力,推动铁路行业的现代化升级。

2.3财法信专业人才紧缺,反映了铁路行业对有效运筹财务、法律和信息化的重要性。财务管理人才能够进行精确的资金预估和账务管理,确保铁路项目的资金充足和合理运用。法律专业人才能够处理复杂的法律事务,包括合同起草、合法性审查、纠纷解决等,为铁路企业提供法律保障。而信息化专业人才则可以利用先进的技术手段,提高铁路行业的信息化水平,推动铁路建设和运营的数字化转型。这些专业人才的缺乏,不仅会影响铁路行业的日常运营,也会给企业带来潜在的法律风险和信息安全隐患。

3 铁路专业人才培养与绩效管理存在的问题

3.1人才培养机制与专业岗位需求不相适应,这是一个制约铁路专业人才培养的关键问题。当前,随着铁路行业技术的不断更新,专业岗位的需求也在不断发生变化。然而,许多高校的人才培养机制仍然停留在过去,无法及时适应新形势发展的需求。导致培养出来的学生与实际工作存在一定的脱节,影响了他们在铁路行业的适应能力和发展空间。因此,为了解决这一问题,校企加强沟通,了解需求,及时调整人才培养计划,并加强实践教学环节,增强实际操作能力。

3.2人才培养实践锻炼机会的缺乏也是一个亟待解决的问题。在铁路专业中,实践经验对于职业素养的培养至关重要。目前的情况看,许多职工缺乏实践锻炼的机会,面临着不熟悉实际工作环境的困难。因此,完善职工实践锻炼培养机制,增加实践经验和提升现场实际工作能力,是培养专业人才的重要方法。

3.3人才培养评价体系的不完善也是一个问题。目前的评价体系主要以业绩为导向,忽视了职工的实际能力和综合素质。因此,需要建立一个更加全面、科学的人才培养综合评价体系,将实际能力、创新能力、团队合作等方面相结合,以更好地运用评价数据,为人才使用提供科学客观支撑。

3.4人才培养与绩效挂钩激励机制不相匹配,也是铁路专业人才培养中的一大问题。在铁路行业,绩效评价与晋升、薪酬等挂钩,是一种常见的激励机制。需要建立一个更加科学合理的激励机制,将人才培养目标与铁路企业的需求、薪酬待遇、职业荣誉、个人归属等相结合,以提高人才培养的针对性和实效性。

3.5人才培养任用选拔激励机制不完善也是一个需要关注的问题。目前,一些铁路企业在人才的任用选拔上存在着一定的问题。有的企业只关注学历等硬性指标,而忽视了职工的实际能力和潜力。这导致了一些优秀的铁路专业人才无法得到应有的机会。因此,需要建立一个更加公正、科学的选拔机制,综合考虑学术成绩、实践能力和综合素质,为铁路企业提供更多优秀的人才选择。

4 铁路专业人才培养策略

4.1贯彻全链条式培养理念。在当今社会,人才培养已经成为社会发展和进步的关键环节,而在铁路专业人才培养中,贯彻全链条式人才培养理念的方法被普遍认为是一种行之有效的方式。全链条式人才培养理念强调的是,培养一个完整的人才需要从教育的开始到职业发展的各个环节都要保持紧密连接和有机衔接,从而形成一条完整的培养之路,使员工能够全面、深入地了解行业,并在未来的职业生涯中取得卓越成就^[3]。

在铁路专业人才培养中贯彻全链条式人才培养理念,涉及人才培养的全过程,全链条式人才培养的教育方法强调的是培养员工终身发展的能力,特别是要注重理论和实践结合,实践与创新相互补,注重培养实践能力和解决问题的能力。因此,在培养中应该通过实践教学和项目实训,师傅带徒弟等方式,积累实际操作经验,增强实践能力和解决问题的能力。只有通过这种全面的培养方式,才能够真正掌握铁路专业所需的知识和技能,为未来的职业发展打下坚实基础。同时,应注重实践环节的设置和开展,铁路专业是一门实践性强的学科,理论知识需要通过实践来巩固和应用。因此,在全链条式人才培养的教育方法中,实践环节的设置至关重要。

4.2完善课程教育模式。在当今快速发展的社会中,铁路运输作为一种高效、可靠的交通方式,扮演着不可或缺的角色。铁路专业作为培养铁路运输领域人才的重要学科,其教育模式的完善显得尤为关键。为了适应时代的需求,提升综合能力和实践动手能力,铁路专业人才培养中需要有一种创新的课程教育模式。

第一,完善课程设置是铁路专业人才培养中重要的一项任务。传统的课程设置往往以基础理论学习为主,缺乏实践和实际应用的机会。应该增加实践课程的比例,将职工带入真实的铁路工作环境,亲身体验铁路运营的方方面面。例如,可以设置实地

考察的课程,让职工走进火车站、铁路工区等地,了解铁路运行原理和现场管理^[4]。此外,还可以引入与铁路运输相关的新技术和新知识,如智能化监控系统、高速列车技术等,使职工紧跟行业的发展动态,专业技术不断更新。

第二,课程教学中应注重培养学生的综合能力。铁路专业人才需要具备专业知识和技能的同时,还要具备良好的沟通能力、团队协作能力、发现问题和解决问题的能力。因此,应增加与人文社会科学相关的课程,如管理学、心理学等,以培养职工的文化素养和综合能力。同时,可以采用小组合作的形式进行课堂教学,通过讨论、合作解决问题,培养学生的团队协作和交流能力。

第三,应与企业合作,开展校企合作的项目。通过与铁路相关企业的合作,为职工提供更多的实践机会,使其能够直接参与行业的实际工作,并在实践中不断提升自己的专业能力。有了实践经验的积累,能够更好地了解铁路行业的特点和需求,从而更好地适应未来的工作挑战。

第四,需要重视个性化教育,鼓励职工根据自己的兴趣和特长进行课程选择。每位职工都有自己独特的爱好和优势,通过个性化的教育可以激发职工的学习兴趣和潜力。在课程设置中,可以设置一些选修课程,供职工根据自己的兴趣和发展方向进行选择,使他们在学习的过程中更加主动积极,激发学习的创造性。

4.3 全方位培养高素质人才。人才培养不是一朝一夕的事情,单一的培养方式也是难以见效,所以采取多种方式,因时制宜,因人施策,丰富培养手段,开阔培养思路,拓宽培养渠道,以培养更多全面优秀的专业人才。

第一,拓宽人才来源渠道。与集团公司人事部、经开部等部门进行沟通协调,利用大学生招聘、集团公司范围公开招聘、跨单位交流调转等多种形式,加大人才引进力度,不断扩充公司年轻干部队伍数量。

第二,建立年轻干部人才库。梳理各岗位人才现状及储备情况,建立人才库,甄选库中优秀年轻干部建立培养档案,做到“一人一档”,因岗制宜,逐人提出培养方向。坚持组织培养与个人努力相结合,坚持教育培训与实践锻炼相结合,落实培养措施。

第三,提升年轻干部主动履职。给他们下任务、压担子,定目标,加强跟踪培养,提高识别质量,提升现有干部队伍素质,鼓励年轻干部兼职并岗,多岗位交流锻炼,加大拔尖人才评选工作

的宣传力度,积极鼓励年轻干部参加集团公司高层次人才的评价,鼓励其积极参与技术课题的研究,不断提升履职能力。

5 铁路专业人才培养与绩效管理的思考

铁路专业人才培养是一个长期而复杂的过程。对于铁路行业来说,人才培养需要从基础教育开始,逐步培养职工对铁路行业的兴趣和专业技能。在职业技能阶段,培养职工的理论知识和实践能力是至关重要的^[5]。此外,铁路企业还应积极推动学术研究和技术创新,为人才培养提供更加广阔的平台,绩效管理是确保铁路行业高效运行的重要一环,在一个庞大而复杂的铁路系统中,每个员工的工作表现都直接关系到整个系统的运行效果。因此,对于铁路专业人才的绩效管理应该注重量化指标和综合评估,确保公正、公正地评价每个员工的工作表现。同时,员工的绩效管理应该与铁路企业的目标和发展战略相结合,以促进全员的积极性和创造力。

6 结束语

铁路专业人才的培养和绩效管理对于铁路行业的发展至关重要。只有通过科学的培养机制和绩效管理策略,才能培养出更多优秀的铁路专业人才,为铁路行业的创新和可持续发展提供强有力的支持。在未来,应该进一步强化铁路专业人才培养与绩效管理的深度融合,促进铁路行业的持续稳定和高质量发展。

【参考文献】

[1]黄斌.高校铁路信号专业人才培养模式的探索与实践——评《城市轨道交通通信信号技术专业实训项目标准化指导书》[J].中国油脂,2021(15):140.

[2]朱璐.高职“2+1”人才培养计划实施所面临的问题及对策研究——以高职铁路运营管理专业为例[J].经济师,2021(36):150.

[3]杨柳.基于应用型人才培养的《铁路工程计量与计价》课程教学改革探索[J].产业与科技论坛,2022(08):36-37.

[4]王大帅.智能运维背景下高职铁路类专业职业素养体系构建探究[J].河南教育,2022(01):247-248.

[5]张辉.产教融合背景下高职铁路专业群人才培养模式改革与实践研究[J].武汉船舶职业技术学院学报,2023(17):118-119.

作者简介:

严斌(1976—),男,汉族,四川广安人,大学本科,工程师,从事领域:铁路人事劳资及后勤管理。