

武汉地铁推动人才培养创新的思路与策略

彭慧

武汉地铁集团有限公司，湖北武汉硚口区，430000；

摘要：武汉地铁在城市发展中作用重大，推动人才培养创新意义深远。从创新培养理念、优化培养模式、完善激励机制等方面着手，探索出适合自身发展的人才培养思路与策略，可提升人才质量，为地铁事业持续发展提供有力支撑，增强行业竞争力。

关键词：武汉地铁；人才培养；创新思路；创新策略

作者简介：彭慧(1982-),女,汉族,湖北武汉,学士学位,经济师,人力资源管理。

引言：随着武汉地铁网络的不断拓展，对专业人才的需求日益增长。传统人才培养模式已难以满足发展要求，推动人才培养创新迫在眉睫。本文旨在探讨武汉地铁人才培养创新的思路与策略，以提升人才培养质量，适应地铁行业发展的新趋势。

1. 武汉地铁人才培养现状

1.1 现有人才结构分析

武汉地铁现有的人才结构呈现出多类型、多层次的特点。从专业类型来看，涵盖了工程建设、车辆技术、运营管理、通信信号等多个专业领域。工程建设方面的人才包括土木工程师、结构工程师等，他们在地铁线路的规划、建设中发挥着关键作用。车辆技术人才精通地铁车辆的制造、维修和调试，确保列车的安全运行。运营管理人才负责日常的运营调度、安全管理以及乘客服务等工作。通信信号人才保障地铁通信系统的畅通和信号的准确传输。从层次结构上，有高学历的专业技术骨干，他们具备深厚的理论知识和丰富的实践经验，在技术研发、重大项目决策中起到引领作用；也有大量的基层操作人员，他们是地铁日常运营的直接执行者。然而，这种结构也存在一定的不平衡性，例如在新兴技术领域如智能化运营、大数据分析等方面的专业人才相对匮乏。

1.2 传统培养模式问题

武汉地铁传统的人才培养模式存在一些问题。在培养方式上，主要以内部培训和师徒传承为主。内部培训多为集中授课式的理论教学，缺乏实践操作的深度融合，导致理论与实际脱节的情况时有发生。师徒传承虽然有助于经验的传递，但容易受到师傅个人能力和经验的局限，培养的人才在知识体系和创新能力方面存

在不足。在培养内容上，较为注重当前岗位所需技能的培训，缺乏对员工长远职业发展的规划和前瞻性技能的培养。例如，随着地铁技术的快速发展，对于员工在智能化设备操作、新能源技术应用等方面的知识储备要求越来越高，但传统培养模式在这些方面的更新速度较慢。此外，传统培养模式的评价体系不够完善，往往侧重于对员工技能掌握程度的考核，而忽视了对员工创新能力、团队协作能力等综合素质的评价。

2. 人才培养创新的重要性

2.1 对地铁运营的意义

人才培养创新对武汉地铁运营有着至关重要的意义。创新的人才培养模式能够为地铁运营提供高素质、适应能力强的人才队伍。在日常运营中，具备创新能力的员工可以提出更优化的运营方案，例如通过智能调度系统的创新应用，提高列车的准点率和运营效率。同时，创新培养出的复合型人才能够更好地应对运营过程中的突发情况，如工程技术人员能够及时解决运营中出现的车辆故障、通信故障等问题，运营管理人员能够在保障乘客安全和服务质量的前提下合理调整运营策略。

2.2 对行业发展的作用

从行业发展的角度来看，武汉地铁人才培养创新具有积极的推动作用。在全国地铁行业竞争日益激烈的背景下，武汉地铁的人才培养创新成果可以为其他城市地铁提供借鉴和参考。创新培养出的高端专业人才和复合型人才有可能成为行业的领军人物，推动整个地铁行业在技术研发、运营管理等方面的进步。例如，武汉地铁在智能化运营人才培养方面的创新经验可以被推广到其他城市，促进全国地铁行业智能化水平的提升。同时，武汉地铁的人才培养创新也有助于吸引更多的人才投身

地铁行业，提升整个行业的人才储备和素质，形成良好的行业人才生态，推动地铁行业向更高层次发展。

2.3对城市建设的贡献

武汉地铁人才培养创新对城市建设有着深远的贡献。地铁作为城市交通的重要组成部分，其高效、安全、舒适的运营直接关系到城市居民的生活质量和城市的整体形象。创新的人才培养能够确保地铁在城市中的更好运行，提高城市的交通便利性，缓解城市交通拥堵压力。此外，地铁建设和运营涉及到众多领域的技术应用和创新，人才培养创新可以促进这些技术在城市建设中的推广和应用，如地铁周边的城市规划、地下空间的综合利用等。而且，武汉地铁的人才培养创新也有助于提升城市的综合竞争力，吸引更多的投资和人才流入，为城市的可持续发展奠定坚实的基础。

3. 创新培养思路探索

3.1树立多元化培养理念

武汉地铁应树立多元化的人才培养理念。这意味着要突破传统单一的培养模式，综合运用多种培养方法和手段。首先，要将理论教学与实践教学有机结合。在理论教学方面，除了传统的课堂授课，还应构建智能化线上学习平台，提供丰富的课程资源，如国内外先进的地铁工程案例、前沿的运营管理理论等，让员工能够根据自己的需求和时间安排进行自主学习。在实践教学上，建立模拟实训基地，模拟地铁运营的真实场景，让员工在实际操作中加深对理论知识的理解。其次，要注重跨学科培养。鼓励员工学习不同专业领域的知识，例如工程技术人员学习运营管理知识，运营管理人员了解工程技术原理，培养既懂技术又懂管理的复合型人才。此外，还要开展国际交流与合作，选派优秀员工到国外先进的地铁公司学习交流，引进国外先进的人才培养理念和技术，拓宽员工的视野。

3.2结合行业前沿的思路

结合行业前沿是武汉地铁人才培养创新的重要思路。随着科技的飞速发展，地铁行业不断涌现出新的技术和理念。武汉地铁应密切关注这些前沿动态，并将其融入人才培养过程中。在技术方面，如大数据、人工智能、物联网等技术在地铁运营中的应用日益广泛。人才培养过程中应增加这些技术相关的课程和实践项目，让员工掌握如何利用大数据进行客流量分析、通过人工智能实现列车的智能调度、借助物联网技术进行设备的智能监控等。在理念方面，绿色地铁、智慧

地铁等概念逐渐成为行业发展的方向。培养人才时要引导员工树立这些新理念，鼓励他们在工作中探索如何实现地铁的节能减排、提升智能化服务水平等，使员工成为推动武汉地铁向行业前沿发展的有生力量。

3.3以需求为导向的思路

以需求为导向是武汉地铁人才培养创新的关键思路。这种需求包括内部需求和外部需求。内部需求方面，要根据武汉地铁的发展战略和运营需求来制定人才培养计划。例如，如果武汉地铁计划拓展新的线路或者提升运营服务质量，那么在人才培养上就要注重对工程建设、运营管理等相关人才的针对性培养。外部需求则要考虑社会发展和乘客需求的变化。随着人们生活水平的提高，乘客对地铁的舒适性、便捷性和智能化服务的要求越来越高。因此，人才培养要侧重于培养能够满足这些需求的员工，如能够提供优质乘客服务的客服人员、擅长智能设备维护的技术人员等。

4. 创新培养策略制定

4.1课程体系优化策略

优化课程体系是武汉地铁创新人才培养的重要策略之一。首先，要对课程内容进行整合和更新。去除一些陈旧、与实际脱节的课程内容，增加反映行业最新动态的内容，如无人驾驶技术、智能车站建设等方面的知识。其次，构建模块化课程体系，将课程按照不同的专业领域和技能要求划分为若干模块，例如工程技术模块、运营管理模块、创新思维与实践模块等。员工可以根据自己的职业发展规划和兴趣选择相应的模块进行学习，提高学习的针对性和有效性。再者，加强课程之间的关联性和系统性，避免课程之间的孤立性。例如，在运营管理课程中融入工程技术相关知识，让运营管理人员更好地理解地铁运营背后的工程原理，从而提高运营管理的科学性和合理性。

4.2实践平台搭建策略

搭建实践平台对于武汉地铁人才培养创新至关重要。一方面，要建立内外结合的实践基地。在内部，建设模拟地铁运营环境的实训中心，包括模拟车站、模拟列车、模拟调度室等，让学员或员工在接近真实的环境中进行实践操作。在外部，与地铁运营站点、车辆段等建立实习基地，让学员能够深入到实际的工作岗位中，了解地铁运营的实际流程和面临的问题。另一方面，开展项目式实践活动。以实际的地铁项目为依托，如地铁新线路的建设、既有线路的改造等，组织员工参

与项目，让他们在项目实施过程中锻炼自己的实践能力、团队协作能力和解决问题的能力。此外，还可以鼓励员工参与企业内部的创新实践项目，如针对地铁运营中的某个问题提出创新解决方案，并将其付诸实践，提高员工的创新意识和创新能力。

4.3 师资队伍建设策略

师资队伍是武汉地铁创新人才培养的关键策略。首先，要加强对现有教师的培训和提升。定期选派教师到国内外先进的地铁企业或高校进行学习交流，了解行业最新动态和先进的教学方法，提升教师的专业素养和教学水平。其次，引进外部专家和高端人才作为兼职教师。这些专家和高端人才可以来自地铁行业的领军企业、高校的知名学者等，他们能够带来丰富的实践经验和前沿的学术知识，为武汉地铁的人才培养注入新的活力。再者，建立教师激励机制，鼓励教师积极参与人才培养创新工作。例如，对在教学改革、实践教学等方面取得突出成绩的教师给予物质和精神奖励，提高教师的工作积极性和创造力，从而提升整个师资队伍的质量。

5. 保障措施与评估机制

5.1 资源投入保障措施

为了确保武汉地铁人才培养创新工作的顺利开展，充足的资源投入是必不可少的保障措施。在资金方面，武汉地铁公司应设立专门的人才培养资金，用于支持课程体系优化、实践平台搭建、师资队伍建设等方面的费用支出。例如，购买先进的教学设备、聘请外部专家等都需要资金支持。在设备资源上，要不断更新和完善教学实训设备，确保设备的先进性和实用性。如及时更新模拟列车的控制系统，使其与实际运营中的列车控制系统保持一致。在人力资源方面，要合理安排人员参与人才培养工作，包括教学管理人员、实训指导教师等，确保人才培养工作的各个环节都有专人负责，提高人才培养工作的效率和质量。

5.2 制度建设保障措施

完善的制度建设是武汉地铁人才培养创新的重要保障。首先，要建立人才培养规划制度，明确人才培养的目标、任务、步骤和措施，使人才培养工作有章可循。例如，根据武汉地铁的发展战略，制定5 - 10年的人才培养规划，确定不同阶段的人才培养重点和培养方式。其次，建立人才选拔与晋升制度，为优秀人才提供上升通道。在选拔过程中，不仅要考察员工的专业

技能，还要注重员工的创新能力、团队协作能力等综合素质。在晋升方面，要根据员工的能力和业绩进行合理晋升，激励员工不断提升自己。再者，建立知识产权保护制度，鼓励员工在人才培养创新过程中进行技术创新和知识创造，并保护他们的知识产权，提高员工参与创新的积极性。

5.3 培养效果评估机制

建立科学的培养效果评估机制对于武汉地铁人才培养创新至关重要。首先，要确定多元化的评估指标。除了传统的技能考核指标外，还应包括创新能力指标、团队协作能力指标、对行业前沿知识的掌握程度指标等。例如，通过员工在创新实践项目中的表现来评估其创新能力，通过小组合作项目的成果来评估团队协作能力。其次，采用多主体评估方式，包括教师评估、学员自评、学员互评、企业内部评估和外部专家评估等。不同的评估主体从不同的角度对培养效果进行评估，可以使评估结果更加全面、客观。再者，建立动态评估机制，对人才培养的全过程进行跟踪评估。例如，在课程学习过程中、实践项目实施过程中以及毕业后的一定时期内，分别进行评估，及时发现问题并调整人才培养策略，提高人才培养的质量。

结束语：武汉地铁推动人才培养创新是一项长期且系统的工程。通过明确创新思路与策略，落实各项保障措施，建立科学评估机制，有望培养出高素质、复合型人才，为武汉地铁的高效运营和长远发展注入强大动力，助力城市轨道交通事业迈向新台阶。

参考文献

- [1] 黄小萍. 地铁网络化运营形势下 地铁人才培训的探索与实践——武汉地铁推动人才培养创新的思路与策略[J]. 中国培训, 2018, (11): 58-59.
- [2] 朱永霞, 李志成, 王晓飞. 铸造轨道工匠 创新人才培养——高职院校城市轨道交通运营管理专业“订单式”人才培养模式 [J]. 教育观察, 2019, 8 (36): 79-81.
- [3] 刘海云. 全自动驾驶背景下南京地铁运营管理人才培养实践研究 [J]. 物流科技, 2022, 45 (14): 94-96+100.
- [4] 金琳. 申通地铁：践行人才强企战略 [J]. 上海国资, 2023, (02): 51-53.
- [5] 唐玮. SZ地铁行调岗位人才培养的数字化管理平台运营质量研究[D]. 西南大学, 2024.