

公路工程企业人才培养的可持续发展策略

刘文婷

四川公路桥梁建设集团有限公司公路隧道分公司

DOI:10.12238/bd.v8i3.4192

[摘要] 根据财政部发布的报告,2024年财政部将有效防范和化解地方政府债务风险作为重要任务,表明地方政府债务问题已成为影响我国经济可持续发展的重要因素。地方政府债务问题的加剧可能导致财政收入不足以覆盖公共基础设施建设支出,进而影响到公路工程的投资和建设。本文从当前面临国家政策、行业形势,以及在建高速项目人才管理中存在的问题,并在此基础上提出有效的人才培养策略,为高速项目的可持续发展提供有力的支撑和保障。

[关键词] 公路工程; 人才培养; 可持续发展; 关系分析

中图分类号: U495 文献标识码: A

Analysis of the Relationship between Talent Training Strategies and Sustainable Development in Highway Engineering Enterprises

Wenting Liu

Sichuan Highway and Bridge Construction Group Co., Ltd. Highway Tunnel Branch, Chengdu City

[Abstract] According to the report released by the Ministry of Finance, effective prevention and resolution of local government debt risks will be an important task in 2024, indicating that local government debt issues have become an important factor affecting the sustainable development of China's economy. The intensification of local government debt problems may lead to insufficient fiscal revenue to cover public infrastructure construction expenditures, thereby affecting investment and construction of highway projects. This article analyzes the current national policies, industry situation, and problems in talent management for high-speed projects under construction, and proposes effective talent cultivation strategies based on this, providing strong support and guarantee for the sustainable development of high-speed projects.

[Key words] Highway engineering; Talent cultivation; Sustainable development; Relationship analysis

前言

人才是推动经济社会发展的核心动力,而高速公路建设运营需要各类专业人才的支持和保障。在实际项目中,人才的培养和管理往往面临着诸多挑战和问题。随着全球可持续发展理念的不断深入,人才培养已经不仅仅是提高员工个人技能水平的问题,更应将可持续发展理念融入到人才培养的全过程中。公路工程企业作为公路建设的主体之一,其发展与人才的培养密切相关^[1]。然而,当前公路工程企业在人才培养方面普遍存在着诸多问题,包括但不限于人才培养模式陈旧、培养质量参差不齐、人才流失率较高等。这些问题不仅制约了企业自身的发展,也影响了公路工程行业的可持续发展。如何将人才培养与可持续发展目标相结合,更好地满足项目发展的需求,实现经济、社会和环境的协调发展,也是亟待解决的重要问题。

1 项目人员管理情况

项目管理人员综合能力对工程质量和项目进度具有一定的

影响力。通过2023年3月、8月、12月对16个在建项目全体管理人员3次调研,综合分析当前在建项目的人员管理情况。

人员配置:项目部基本按照自主编制上报并批复的《施工总体规划》进行部门设置,定编定岗。调查数据表明,截止到2023年12月,各项目均存在安全岗位人员到岗率不足,在岗人员90%以上非专业,3年以下安全岗位工作经验占比40%,且劳务派遣人员占比35%^[2]。出现这一问题的成因包括两个方面。一方面,由于人才市场上相关专业的人才相对稀缺,可能导致项目部难以招聘到符合要求的人才,只能通过劳务派遣等方式填补空缺,但这些劳务派遣人员的专业水平和经验可能不尽如人意。另一方面,项目部在人员管理方面可能存在管理体系不完善的问题,包括招聘、培训、考核等环节的管理不够规范和有效,导致了人才质量和到岗率的下降。

高速公路建设中施工一线安全人员是项目平安管理网络的末端,他们负责监督施工作业过程中的安全措施的实施,及时发

现并解决安全隐患,确保施工过程安全可靠。根据我国相关管理要求,高速公路建设项目必须配备足额持证上岗的安全管理人员。能有效指导施工人员遵守法律法规,确保施工合规^[3];他们通过宣传教育和现场监督,引导施工人员遵守施工纪律,保持施工现场的整洁和秩序,实现文明施工。本次调研本项目桥隧比达80%,微瓦斯隧道13座。但是现场安全人员持证率50%,无法达到既定要求与标准。

工程技术人员在施工过程管理中主要是负责技术指导、过程监督。证书是衡量技术人员当前所具备专业知识技能、现场处理能力的一个评价。持有相关证书的技术人员经过专业培训和考核,具备了一定施工管理经验和技能能力,能较好地应对复杂的施工环境和技术难题;其次,持证人员对相关的法律法规和技术标准更明确,过程管理中可以更有效的规范技术工人的行为,实现规范化施工。尽管证书不能100%真实反映工程技术人员整体实力,却是当前人员筛选的一个基础条件。而本次调研项目工程技术人员,因整体年轻化,虽持证但实际表现技术力量较薄弱。

当前项目所属公司面临着人员紧缺和市场萎缩的双重挑战,同时行业转型也在加剧这一压力,为了迅速解决人员不足的问题,可以采取有针对性地引进个别关键人员,提高团队的整体素质和竞争力。同时,可以考虑加大对现有员工的培训力度,提升其能力和适应新形势的能力。

2 项目人才培养与企业可持续发展的关系

人才培养是企业发展的关键要素,可持续发展则是企业长期生存和发展的核心目标,(1)技术能力与工程质量:人才培养直接影响到员工的技术能力和专业素养,在公路工程领域,技术能力是确保工程质量的基础。通过对员工进行系统的技术培训和持续的专业提升,企业可以提高工程质量,减少事故和质量问题的发生,从而保障企业的可持续发展。(2)安全管理与企业声誉:人才培养也直接关系到安全管理水平。在公路工程施工中,安全是头等大事,通过培养专业的安全管理人员和提升员工的安全意识,可以有效减少工程事故的发生,维护企业的良好声誉,提升企业形象,进而促进企业的可持续发展。(3)创新能力与市场竞争力:在公路工程领域,技术的不断创新和进步是提高企业市场竞争力的关键。通过培养具有创新意识和能力的人才,企业可以不断推出具有竞争力的新产品、新技术和新服务,保持市场竞争力,促进企业的可持续发展。(4)员工满意度与企业稳定发展:人才培养也直接影响到员工的职业发展和个人成长,通过提供良好的培训机会和职业发展通道,可以提高员工的满意度和忠诚度,降低员工流失率,稳定企业人才队伍,保障企业的稳定发展。(5)环境管理与社会责任感:人才培养也应该注重员工的社会责任意识和环境保护意识的培养,企业在公路工程建设过程中应该积极关注环境保护和可持续发展问题,通过培养具有环保意识员工,落实环境管理措施,履行社会责任,实现企业的可持续发展。

纵向方面,项目人才培养直接影响到项目的执行效率和质

量。通过培养具备专业技能和综合素质的人才,项目团队能够更好地应对项目执行过程中的挑战,提高工作效率,降低成本,确保项目按时交付,从而增强企业的市场竞争力和持续发展能力。另一方面,良好的人才培养机制也能够促进团队的凝聚力和协作能力,增强团队的创新意识和适应能力,为企业持续发展提供人才支撑和智力保障

纵向方面,项目人才培养是企业人才战略的重要组成部分。通过持续不断地培养和引进高素质的人才,企业能够建立起具有竞争优势的人才队伍,为企业的长远发展打下坚实的人才基础。同时,良好的人才培养机制也能够提升员工的满意度和忠诚度,减少员工流失,降低招聘和培训成本,进而为企业的长期可持续发展创造良好的人力资源环境。

总而言之,项目人才培养与企业可持续发展之间存在着密切的关系。通过横向和纵向两个方面的努力,可以实现人才与企业发展相互促进、相辅相成的良好局面,为企业的可持续发展提供坚实的人才支撑和战略保障。

3 可持续发展目标下镇广高速项目企业人才培养策略

3.1 构建综合化培训计划

在可持续发展的框架下,项目人才培养策略应该注重构建综合化培训计划,以全面提升员工的技能水平、专业素养和综合能力,从而为企业的可持续发展打下坚实的人才基础。综合化培训计划应该覆盖项目员工的各岗位和不同层级,包括工程技术人员、管理人员、安全人员等。培训内容涵盖公路工程的基础理论知识、最新技术和工程管理实践,以及相关法律法规和安全生产要求等。

首先,为员工制定个性化的职业发展规划,包括技能提升、岗位晋升等方面的培训需求。通过与员工沟通,了解其职业目标和发展需求,量身定制培训计划,提高员工的参与度和主动性。其次,可以搭建企业内部的在线学习平台,提供丰富多样的学习资源和课程,包括安全培训、技术培训、管理技能等方面的内容,员工可以根据自身需要灵活选择学习内容和时间,提高学习的便捷性和效率。此外,应该积极建立员工导师制度,由资深员工担任新员工的导师,进行一对一的指导和培训,通过导师制度,新员工可以更快地融入团队,学习到实战经验和行业技巧,提高工作效率和质量。最后,还可以组织跨部门的知识分享和学习交流活动,让不同岗位的员工之间进行经验交流和互相学习,有助于打破部门壁垒,促进团队合作和创新,提升整体的综合素质和能力。与此同时,建立完善的激励机制和绩效评估体系,将培训成果与员工绩效挂钩,激励员工积极参与培训,提升学习动力和效果。同时,定期评估培训计划的执行情况和效果,及时调整和优化培训策略。通过以上创新的培训计划方案,可以提高员工的学习积极性和培训效果,促进企业人才的持续成长和发展,为项目的可持续发展提供坚实的人才支撑。

3.2 有目的性的轮岗培训

岗位轮岗培训旨在通过让员工在不同岗位间轮流学习和实

践,拓宽员工的视野、提升综合能力,从而为企业的可持续发展打下坚实的人才基础。通过不断完善轮岗培训机制和加强培训实施,可以为企业的长远发展提供有力的人才支持,实现经济、社会和环境的可持续发展目标。

首先,参与轮岗的员工为管理层储备人员,通过在不同岗位间轮岗学习,可以使其了解不同工作岗位的工作内容、流程和要求,丰富员工的知识领域。其次,在不同岗位间轮岗学习,可以锻炼员工的沟通能力、团队合作能力、问题解决能力等软技能,增强综合素质和适应能力,使其能够适应复杂多变的工作环境和需求。此外,岗位轮岗培训有助于培养员工的领导能力和管理能力。通过在不同岗位间轮岗学习,积累管理方法和技巧,提升其领导能力和管理能力,为未来的职业发展做好准备。最后,通过轮岗学习,可以积累丰富的工作经验和知识,拓宽自己的职业发展视野,提升自己的竞争力,为晋升到更高级别的岗位创造更多的机会,促进不同部门之间的交流和协作,打破部门间的壁垒,形成更加团结和融洽的企业文化,促进企业的组织发展和团队凝聚力。

3.3 建立导师制度

导师制度是一种组织内部的培训和发展机制,通过给予经验丰富、资深的员工(导师)指导和辅导新入职员工(受导师),以帮助他们适应工作环境、提升工作技能、拓展职业视野。一方面,导师作为新员工的学习和发展导向者,可以为其提供针对性的培训和指导,解决工作中的困惑和问题,帮助其快速掌握工作技能和方法;同时通过担任导师,锻炼自己的领导和管理能力,为自己的职业发展和晋升创造更多的机会和条件。另一方面,作为导师,员工将与新员工建立起良好的师徒关系,增强彼此之间的信任和认同感,提高员工的归属感和凝聚力,降低员工流失率,稳定企业人才队伍。此外,通过导师制度的实施,可以形成一种良好的学习和成长氛围,激发员工的学习热情和创新潜力,促进企业的文化建设和组织发展。

3.4 加强外部培训资源开发

为有效应对高速公路建设单位人才培养需求,加强外部培训资源开发成为一项重要的人才培养策略。外部培训资源的充分利用将为企业员工提供更广泛、更深入的学习机会,从而提升

其专业水平和综合素质,为企业的可持续发展注入新的活力。

一方面,外部培训资源具有丰富的专业知识和经验,能够为企业员工提供行业最新的发展动态和前沿技术。通过参与外部培训,员工可以了解行业的最新趋势和标准,学习到最新的工程管理方法和先进的施工技术,从而提升自身的专业水平和竞争力。另一方面,外部培训资源具有多样化的培训形式和内容,能够满足员工不同层次和不同需求的学习需求。同时,外部培训资源还可以针对企业特定的需求,定制专业化的培训课程,满足员工的个性化学习需求。此外,外部培训资源还可以帮助企业建立与外界的合作关系和人才交流平台,促进企业与行业内外外的信息交流和资源共享。通过与行业协会、高校科研机构、技术服务机构等建立合作关系,企业可以获取更广泛的培训资源和技术支持,拓展人才培养渠道,推动企业的创新和发展。

4 结语

综上所述,在实现公路工程企业可持续发展的过程中,优化晋升激励机制、建立导师制度、加强岗位轮岗培训等措施是至关重要的。优化晋升激励机制能够激发员工的工作热情和创造力,建立导师制度可以传承企业经验、促进员工成长,而加强岗位轮岗培训则有助于提升员工的综合能力和适应能力。有助于为高速项目提供持续的人才支持,推动企业的可持续发展,实现经济、社会和环境的协调发展目标。

[参考文献]

[1]廖丽萍.论人才培养在企业可持续发展中的地位与作用[J].经济师,2022,(4):2.

[2]何向红.公路工程检测专业“校企双赢”人才培养模式的研究与实践——以长江工程职业技术学院与湖北长江路桥股份有限公司合作为例[J].长春教育学院学报,2015,31(24):64.

[3]杨敏.简析如何加强国有水电施工企业轨道交通工程人才培养[J].企业科技与发展,2018,(10):120.

作者简介:

刘文婷(1981--),女,汉族,四川成都人,四川师范大学本科学历,政工师,人力资源一级管理师,研究方向:(人力资源管理)或工作领域(人力行政)。