

阀门制造企业多层次人才能力提升体系构建探讨

钱成可

温州格鲁仕流体设备有限公司(下文简称“格鲁仕企业”)作为浙江省级的高新技术企业,2019年就已经实现了研产销一体化,同时实施数字化转型。近年来也逐渐在人才培养方面给予高度重视,并增加投入,将传统的单一化人才能力提升体系转换为多层次人才能力提升体系,提高格鲁仕企业整体竞争力。

一、阀门制造企业多层次人才能力提升的宏观环境深度剖析

(一)政策环境:国家与地方出台政策推动人才培养与体系建设。现如今国家、地方为支持制造业发展,先后出台了一系列政策,不仅明确了阀门制造企业人才培养的方向,还为企业数智化转型提供了政策支持。“十五五”规划纲要中,针对制造业提出了“坚持把发展经济的着力点放在实体经济上,坚持智能化、绿色化、融合化方向,加快建设制造强国、质量强国、航天强国、交通强国、网络强国,保持制造业合理比重,构建以先进制造业为骨干的现代化产业体系。”浙江省是我国阀门制造产业聚集地,十分重视行业的发展,先后出台《关于加快传统制造业转型升级的指导意见》《关于加强新时代高技能人才队伍建设的实施意见》等政策,为本地的制造企业提供人才培养方面的政策支持,积极鼓励当地企业构建多层次人才能力提升体系,以复合型人才助力产业转型。通过现行政策的引导,阀门制造企业构建与之相适配的多层次人才能力提升体系,与政策引导方向一致,还能在现行政策的支持下减少人才培养成本,促使相关体系快速落地。

(二)技术环境:生产管理环节技术运用对人才提出新要求。阀门制造企业数智化转型过程中重塑了生产研发模式和经营模式,面

对复杂的市场环境,提升企业内部人才质量也成为当前转型的重要任务之一。一方面,数智化生产设备在阀门制造企业推广,生产链的下料、加工、检测和装配等各个环节均实现了全面覆盖,实现传统生产流程的升级。以往企业生产制造多是以技能工人的操作经验为主,既要掌握机械加工设备操作技能,又要熟练操作数控设备、采集生产线数据、排查设备故障等,这就需要不断提升企业一线技能人才的综合技能水平。另一方面,在阀门制造企业经营管理方面,逐渐推广了数字化管理系统、供应链协同系统和大数据分析技术等,作为企业高层管理者,也必须理解数智化转型的基本逻辑,以数据为依托制定决策,紧跟制造业转型步伐。

(三)人力资源环境:行业存在多层次人才供给缺口。立足于行业人才供给端角度,行业现有的普通劳动力人数充足,一线生产技能型人才、具备创新能力的研发人才、高素质管理者的人才供给存在缺口。首先,职业院校制造有关专业培养人才和企业人才需求不符,大量毕业生到企业中参与工作,很难快速了解岗位要求技能,还需要一段时间熟悉、打磨。其次,制造行业现有的成熟高端技术人才、管理人才具有很强的六斗柜性,中小阀门制造企业对人

才的吸引力不高,即便是企业已有优质人才,同样面临人才流失的问题。

二、阀门制造企业多层次人才能力提升分析

第一,初步构建了分层人才培养框架。格鲁仕企业在打造多层次人才能力提升体系的过程中,针对企业内部一线技能工人、中层研发人员和高层管理者,已经初步形成了分层人才培养框架,针对以上三层岗位需求,针对性地分配培

训所需资源。如此一来,不仅解决了以往该企业人才培养面临的资源过度集中的问题,还为之后能力提升体系的进一步优化奠定基础。

第二,逐渐加深人才培养与企业数智化转型的融合。随着格鲁仕企业人才培养的深入,培训体系在数智化生产、数字化管理与研发等多个领域全面覆盖,为阀门产品的升级与优化、生产线转型等提供了支持,保证人才培养与企业业务的紧密联系。

第三,企业内部形成了浓厚的分层人才培养氛围。根据表1中统计数据,格鲁仕企业近三年逐渐增加了人才培养的投入,代表企业逐渐形成了对人才能力提升的统一认识。而且培训投入的增加,员工参训率与考核通过率也呈逐年提升趋势,不同层级的员工明确认识到能力提升的重要性,决定了今后个人职业发展以及企业总体发展,形成浓厚的分层人才培养氛围,也为多层次能力提升体系长期优化与常态化运用创造了条件。

三、阀门制造企业多层次人才能力提升体系构建对策

(一)制定精准的人才分层标准。根据阀门制造企业转型升级中对各级人才的要求,构建多层次人才能力提升体系需要保证分层标准的精准性,例如从能力要求、岗位对人才的要求等维度划分人才,以免分层过于模糊影响资源分配。对于一线技能工人,以往是以工序为划分标准,还可以设置更细化的分层标准,例如设置初级工、中级工、高级工、技能大师这四个技能等级,作为一线技能工人技能提升的目标,对应基础操作规范与设备使用、排查设备故障与采集生产数据、生产线智能调试与优化工序、传授技法与创新工艺,确保培训内容

与各层级一线技能工人能力提升需求相符。对于中层技术研发者,现有的培训内容以数化工具操作为主,建议进一步增加高端阀门的创新研发、跨领域技术整合以及制造行业先进技术等其他内容,培养高端阀门市场需要的高素质人才。对于高层管理者,则需要重新设置三个层级资源分配比例,增加组织管理、数智化战略实施、整合产业链资源等有的放矢的内容,增强各层级资源分配的均衡性。

(二)健全企业闭环落地保障机制。其一,创新培训考核形式,在固有的结业考试基础上新增实际操作、项目成果评估、岗位业绩对比等多元化考核形式,立足于不同的角度检验人才培养成效。其二,在能力提升培训和员工发展之间建立密切联系,最终考核结果作为调整员工岗位、薪酬待遇、评定职称的依据,调动各层级员工参与能力提升培训的积极性。

四、结语

通过对格鲁仕企业多层次人才能力提升体系构建的分析,目前阀门制造企业正处在转型的关键时期,受现行政策、技术创新、人才供给需求等因素的影响,结合企业实际构建多层次人才能力提升体系可以提高企业竞争力。结合格鲁仕企业实践,很多阀门制造企业已经初步认识到人才人才培养的重要性,并且在该领域投入更多资源,但仍然面临分层模糊、缺少落地保障机制等问题,需要进一步细化人才分层标准、搭建全流程闭环保障机制,满足企业多层次人才的能力提升需求。

作者单位:温州格鲁仕流体设备有限公司

高职院校教务管理数字化转型的实践研究

李娜

摘要:高职院校教务管理朝着数字化方向转变,这是提高教育治理现代化程度的关键做法,对优化资源配置、提高管理效能有着重要意义。从数字化转型具备的实践价值入手,仔细剖析了高职院校教务管理在效率提高、服务质量优化这两方面的具体呈现情况。给出了三条实施途径,分别是建设智能化平台让流程能够自动运行,运用大数据分析来强化决策科学化的支撑,拓展移动端服务促使办事更加便民。目的是为高职院校建立现代化教务管理模式给予理论方面的指导、实践方面的参考,推动教育管理方式发生根本性的改变。

关键词:高职院校;教务管理;数字化转型;智能化平台;大数据分析

数字化浪潮正深刻改变着教育领域的管理模式和服务形态,高职院校作为培养技能型人才的关键阵地,其教务管理工作遇到了前所未有的变革机会。传统的教务管理模式在信息化时代渐渐暴露出适应性差的问题,而数字化转型为解决这个难题给出了有效办法。教务管理是高职院校核心业务中的重要部分,它的数字化程度直接关联着人才培养质量、办学效益。认真研究高职院校教务管理数字化转型的实践途径,对推动高等职业教育高质量发展有着重要的理论价值与现实意义。

一、高职院校教务管理数字化转型的实践价值

(一)提升管理效率。高职院校教务管理数字化转型的核心价值是提高管理效率,其效率提高表现在工作流程优化和时间成本节约方面。传统教务管理模式依靠人工处理各种事务,像学籍管理、成绩录入、课程安排、考试组织等环节,每个环节都需大量人力与时间。数字化转型借助自动化处理机制,能把原本需数日乃至数周完成的工作缩短至几分钟内^[1]。比如学生选课系统,可在短时间内处理众多学生选课请求,自动检测冲突并控制课容量,避免人工排课的复杂计算与反复调整。而且数字化系统具有强大数据处理能力,能快速生成各类统计报表与分析结果,为管理决策提供及时准确的信息支持,进而

大幅缩短决策周期,提高管理响应速度。

(二)优化服务质量。数字化转型给高职院校教务管理服务带来了优化契机,这一优化集中体现于服务便民性及用户体验的明显提高。在传统模式中,学生与教师办理各类教务事项时常常要在不同部门间来回奔波,排队等待时间较长,办事流程也颇为繁琐。数字化平台的建立突破了时间与空间的约束,用户借助网络平台或者移动终端能够随时获取所需服务,切实达成了“让数据多跑路,让师生少跑腿”的目的。该平台整合了成绩查询、课表查看、证明开具、学籍变更等多项功能,用户登录一个系统便可完成多种操作,极大地提高办事便利性。而且,数字化系统拥有智能推送功能,能依据用户的不同需求主动给予个性化服务提醒,像选课通知、考试安排、成绩发布等,保证重要信息及时准确地传达给相关人员,有效防止了信息遗漏、沟通不畅的情况。

二、高职院校教务管理数字化转型的实施路径

(一)智能化平台建设,实现流程自动化运行。智能化平台建设是高职院校教务管理数字化转型的关键基础工程,借助建立统一综合管理平台达成各业务流程自动化运转。该平台运用模块化设计思路,把学籍管理、课程安排、成绩管理、考试组织等核心业务整合于统一架构内,消除传统模式里各系统单独运行所形成的数据壁垒。系统内部设置智能化规则引擎,可依据预设业务逻辑自动处理常规事务,像学生选课冲突检测、教室资源分配优化、成绩异常预警等,极大降低人工干预的复杂程度平台还拥有强大的 workflow 功能,把复杂的审批流程转变为标准化电子流程,达成从申请提交到结果反馈的全程跟踪与自动流转。平台的智能化特征展现于自适应学习能力上,系统依靠机器学习算法剖析历史操作数据,不断优化业务处理规则、流程设计。教务管理的各个环节都设有自动化运行机制,从新生入学进行注册直至毕业生办理离校手续,每一个步骤都能够予以程序化处理。异常情况处理模块具备

智能识别与预警功能,一旦检测到数据异常或者流程阻塞,系统便会自动生成处理建议并通知相关人员。借助建立标准化接口规范,平台能够和学校其他信息系统实现无缝对接,达成数据共享、业务协同。这种高度集成的智能化平台提高了工作效率,为教务管理的规范化与标准化奠定了坚实基础。

(二)大数据分析应用,强化决策科学化支撑。大数据分析技术的深入运用为高职院校教务管理决策提供了科学的数据支持,借助建立完善的数据采集、存储、分析模式,实现了管理决策由经验导向朝着数据驱动的彻底转变。该系统能够实时搜集学生学习行为、课程运行状况、教师教学效果等多方面数据,建立起全面的教育教学数据资源库。凭借先进的数据挖掘算法、统计分析方法,平台能够挖掘出数据背后的规律与趋势,为课程设置优化、教学资源分配、学生学业预警等提供精准的量化依据。数据可视化技术的应用让复杂的分析结果以直观的图表形式展现出来,管理者能够迅速了解关键指标的变化情形^[2]。预测性分析功能借助建立数学模型,可就未来招生需求、课程容量、毕业走向等予以科学预测,进而为中长期规划制定给予重要参考。实时监控仪表盘呈现关键业务指标动态变化状况,便于管理层及时发现问题并采取应对措施。多流程优化及资源整合提供科学依据。智能报表系统能依据不同用户权限与需求自动生成个性化分析报告,大幅提高信息利用针对性与有效性。建立完整数据治理模式,保障数据质量及分析结果可靠性,为教务管理决策科学化水平的提高提供有力技术支撑。

(三)移动端服务拓展,促进办事便民化普及。移动端服务平台进行全面拓展是达成教务管理便民化普及的关键方式,借助开发功能齐全的移动应用程序、微信小程序,从而给师生提供随时都能享受到的便捷服务感受。移动端平台充分考量了用户的使用习惯、场景需求,把最常使用的功能模块优先适配至移动终端,如课表查询、成绩查询、请假申请、考试安排等,以保证用户能够通过

手机完成大部分日常操作。平台运用响应式设计技术,能够自动适应不同尺寸的屏幕和操作系统,确保在各类移动设备上都可拥有良好的使用体验。消息推送机制的建立让重要通知能够在第一时间传达到用户,防止了因信息延误导致的不便。便民化服务在进一步拓展过程中呈现出两方面表现。其一,其功能朝着智能化方向不断升级,其二,用户体验持续获得优化。语音识别、智能客服功能给予用户更为自然的交互形式,特别是在查询类服务里面,提高了操作的便利程度。离线缓存机制能够使用户在网络状况不佳时仍旧可以访问关键信息,增强了服务的可靠性与稳定性。个性化推荐算法依据用户的使用历史、偏好,主动提供相关服务建议,节省了用户的搜索时间。移动端整合了人脸识别、指纹验证等生物识别技术,在保障安全的前提下简化了登录流程。通过建立用户反馈机制并持续进行功能迭代,移动端服务平台始终能够满足师生的新需求,切实达成了教务服务易于获取的目标。

三、结语

高职院校教务管理数字化转型已然成为推动现代职业教育发展的必然走向,借助智能化平台建立、大数据分析运用、移动端服务拓展,可有效提高管理效率与服务质量。展望未来,高职院校需进一步深入数字化转型理念,搭建更为完备的数字化教务管理生态模式。并且,要积极接纳人工智能、云计算、物联网等前沿技术,促使教务管理朝着智慧化、个性化、协同化迈进。数字化转型能为高职院校注入新的发展动力,助力达成教育现代化目标,最终塑造出具有时代特色的现代化教务管理新局面。

参考文献:

- [1]赵思佳,尹婷.高职院校教务管理数字化转型的实践与思考[J].经济师,2025(09):233-235.
[2]胡磊.高职院校教务管理信息化发展困境与对策研究[J].无线互联科技,2025,22(06):100-104.

作者单位:江苏财经职业技术学院