

浅谈知识经济条件下铁路劳资管理创新

杜 霜

中国铁路北京局集团有限公司北京铁路专业技术服务中心 北京 100195

摘要：本文探讨了知识经济条件下铁路劳资管理创新，在绩效考核上，提出建立多元指标体系、采用动态方法、强化结果应用；工资分配管理方面，实行以知识价值为导向的制度、推行灵活分配形式、建立公平保障机制；激励机制创新包括物质与精神激励结合、建立长期激励机制、创新方式方法；管理理念与模式创新则要树立以人为本理念、推行人性化管理模式、加强劳资双方沟通协商，以推动铁路企业适应知识经济发展。

关键词：知识经济条件；铁路；劳资管理；创新

引言

在知识经济蓬勃发展的当下，铁路行业面临新的机遇与挑战。传统劳资管理模式已难以适应知识经济对人才、技术、创新等方面的要求。铁路企业若要在激烈的市场竞争中站稳脚跟，实现可持续发展，就必须对劳资管理进行创新。本文将从绩效考核、工资分配、激励机制以及管理理念与模式等方面，深入探讨知识经济条件下铁路劳资管理的创新路径。

1 知识经济条件下铁路绩效考核管理的创新

1.1 建立多元化的绩效考核指标体系

知识经济时代，知识、技能与创新是推动铁路行业发展的核心要素，绩效考核指标必须与之适配，除传统工作业绩和安全指标外，员工知识技能提升应纳入考核。知识经济下技术更新快，铁路员工需不断学习新知识、掌握新技能以适应工作，考核此方面能促使员工主动学习，为企业储备适应未来发展的技术人才。创新能力也应作为重要考核内容，在技术研发、管理优化、服务创新等方面，创新能力能为企业开拓新发展路径、创造竞争优势，考核可激发员工创新思维与创造力。团队协作能力也不可或缺，铁路运营涉及多环节和部门，良好团队协作能提高工作效率、保障运输安全，考核团队协作有助于营造积极协作氛围。

1.2 采用动态的绩效考核方法

知识经济时代下铁路行业工作内外部环境变化加快，工作内容与要求不断更新，对绩效考核方法提出动态性要求。考核周期与内容调整上，要结合定期与不定期考核。因不同岗位特性及项目推进的不确定性，需依实际情况灵活调整。项目制岗位因项目关键节点对工作把控重要，可在节点进行不定期考核，及时掌握员工工作动态；常规岗位则按固定周期定期考核。同时引入360度考核方法，该方法整合上级、同事和下属等多方评

价，从多视角了解员工表现。上级评价反映工作成果与执行能力，同事评价洞察团队协作能力，下属评价体现领导管理能力，多方评价相互补充，使考核结果更客观公正。还可以借助信息技术搭建绩效考核管理系统，该系统能实时采集考核数据，避免人工录入误差，保证数据准确可靠。

1.3 强化绩效考核结果的应用

一方面，要把绩效考核结果和员工薪酬调整、奖金分配、晋升晋级等直接关联。在知识经济环境下，员工对自身职业发展有更高追求，将绩效结果与这些切身利益紧密相连，能让员工清晰地认识到工作绩效与个人收入、职业晋升的直接关系^[1]。当员工看到努力工作、取得良好绩效能带来实际的经济回报和职业发展空间时，会极大地激发他们的工作积极性和主动性，促使他们更加投入地工作，提升工作效率和质量。另一方面，要依据绩效考核结果为员工制定个性化培训和发展计划，不同员工在知识技能、工作能力等方面存在差异，绩效考核能精准反映出员工的优势与不足。根据这些结果，企业可以为员工量身定制培训内容和路径，有针对性地提升员工的能力和素质。

2 知识经济条件下铁路工资分配管理的创新

2.1 实行以知识价值为导向的工资分配制度

铁路企业工资分配管理要实行以知识价值为导向的工资分配制度，员工的知识水平、技能等级、创新能力等因素成为确定工资档次和薪酬水平的关键依据。知识水平高意味着员工能更快理解和掌握新知识、新技术，为企业发展提供智力支持；技能等级高则表明员工在实际工作中具备更强的操作和解决问题能力，可保障铁路运营的高效与安全；创新能力强的员工能为企业带来新的思路和方法，推动企业不断进步。基于这些因素，铁路企业要对不同员工进行科学评估，划分出合理的工资

档次,给予高知识水平和高技能员工较高工资待遇,以此吸引外部优秀人才加入,留住内部关键人才。还需建立知识技能晋升与工资增长紧密挂钩的机制,当员工提升自身知识和技能并获得晋升时,其工资也应相应增长,这不仅能激发员工主动学习和自我提升的积极性,还能促使员工将个人成长与企业发展紧密结合,为企业创造更大价值。

2.2 推行灵活多样的工资分配形式

除岗位工资和绩效工资这类常见形式外,铁路企业需紧密结合不同岗位的独特性与实际工作需求,深入探索多元化的工资分配模式。对于科研团队而言,鉴于科研项目具有高风险、高投入、高回报的显著特点,可实施项目工资制,依据项目难度、创新性以及预期经济效益等关键要素,科学合理地确定项目团队的工资总额,再由项目团队根据成员在项目中的贡献程度、职责分工等进行内部合理分配,使科研人员收入与项目成果直接关联,充分激发其创新积极性,全身心投入科研,助力铁路企业攻克技术难题、提升核心竞争力^[2]。对于市场营销岗位人员,提成工资制是契合岗位特点的合适之选,根据销售业绩、市场份额增长等核心指标给予相应提成奖励,让市场营销人员清晰地看到努力与收入的直接联系,激励他们积极开拓市场、挖掘潜在客户、提升销售业绩,进而扩大铁路企业市场份额、提高经济效益。

2.3 建立工资分配的公平保障机制

第一,强化工资分配的制度建设。铁路企业要制定科学合理、符合实际的工资分配办法与流程,明确工资构成、计算方式、调整规则等关键内容。从岗位价值评估到绩效指标设定,从工资核算到发放,每个环节都应有清晰、规范的标准,以此确保工资分配有章可循。第二,建立工资分配的监督机制。企业要加强对工资分配全过程的监督检查,涵盖制度执行、数据核算、审批发放等各个环节。通过定期审计、专项检查等方式,及时发现工资分配中存在的 unfair 现象,如违规调整工资、虚假核算绩效等,并迅速予以纠正,防止问题扩大化。第三,畅通员工申诉渠道。企业要为员工提供便捷、高效的申诉途径,当员工对工资分配存在异议和投诉时,能够及时提交相关材料。企业应在规定时间内展开调查,依据事实和制度进行处理,并将处理结果反馈给员工,切实维护员工的合法权益,营造公平公正的工资分配环境。

3 知识经济条件下铁路激励机制的创新

3.1 物质激励与精神激励相结合

一方面是物质激励。铁路企业要提供具有市场竞争

力的薪酬待遇,使员工收入与付出相匹配,稳定员工队伍。在此基础上,设立多样奖金与福利项目。创新奖金可激发员工在技术、管理等方面的创新思维与实践;优秀员工奖金能鼓励全体员工追求卓越;健康体检关注员工身体健康,带薪年假让员工得到充分休息调整,这些物质激励措施能直接提升员工生活品质,激励他们更积极投入工作。另一方面是精神激励。通过表彰先进、树立榜样,能让优秀员工的事迹广为人知,发挥示范引领作用,激发其他员工向榜样看齐。颁发荣誉证书是对员工工作成绩和贡献的正式肯定与赞扬,能增强员工的成就感和自豪感。此外,为员工营造良好的工作环境,提供广阔的发展空间,让员工感受到企业对其个人成长的关怀与重视,从而增强员工的归属感和忠诚度。

3.2 建立长期激励机制

(1)推行员工持股计划,通过让员工持有企业股份,使其成为企业的股东,员工利益与企业发展紧密相连。企业效益提升、股价上涨,员工作为股东能直接分享发展成果,这会极大地增强员工对企业的忠诚度和责任感,促使他们从企业长远发展的角度思考和工作,而非仅关注短期利益。(2)设立长期服务奖金,针对在企业工作达到一定年限的员工,给予额外奖金奖励,这一举措能让员工感受到企业对长期奉献的认可与回馈,激励他们持续为企业贡献力量,减少人才流失,稳定员工队伍。(3)为员工提供清晰的职业发展规划和公平的晋升机会,企业根据员工的技能、兴趣和潜力,为其制定个性化职业发展规划,明确不同阶段的发展目标和路径,并且建立公平公正的晋升机制,让有能力、有业绩的员工能够获得晋升。

3.3 创新激励方式和方法

一是实施弹性工作制度。鉴于员工工作与生活需求的差异,允许其灵活安排工作时间与地点。如此,员工能更好地平衡工作与生活,减少因刻板工作安排带来的压力,提升工作满意度与生活品质,进而以更饱满的热情投入工作。二是开展员工创新活动。铁路企业鼓励员工提出创新想法与建议,搭建创新交流平台,让员工能够充分展示自己的创意。对于优秀的创新成果,给予物质与精神双重奖励。这不仅能激发员工的创新精神与创造力,还能为企业带来新的发展思路和技术突破,提升企业的竞争力^[3]。三是组织员工参与社会公益活动。通过参与公益,员工能增强社会责任感,体会到自身工作的社会价值,同时在公益活动中,员工之间相互协作、共同完成任务,有助于增进彼此了解与信任,增强团队凝聚力,营造积极向上的企业文化氛围。

4 知识经济条件下铁路劳资管理理念与模式的创新

4.1 树立以人为本的管理理念

(1) 树立以人为本的管理理念,在此理念框架下,员工被看作是企业最为关键的资产与资源,其重要性远超其他生产要素,企业要充分尊重员工在个性、需求上的差异,认识到每位员工都具备独特才能、兴趣和职业期望。(2) 关注员工成长与发展,铁路企业需为员工搭建学习提升平台,提供丰富多样的培训机会,助力员工紧跟知识经济发展步伐,不断更新知识、提升技能,同时要着力营造良好的工作环境,涵盖舒适的办公设施、和谐融洽的人际关系氛围等,让员工能以愉悦的心情投入工作。(3) 建立有效的沟通机制,铁路企业应拓宽与员工交流互动的渠道,借助定期座谈会、线上交流平台等形式,鼓励员工畅所欲言、表达想法与意见,并及时响应、解决员工反馈的问题和困难,让员工切实感受到企业的关怀与重视,增强员工对企业的认同感和归属感,促使员工将个人发展与企业目标紧密相连。

4.2 推行人性化的管理模式

从制度层面看,要摒弃刻板单一的考勤方式,依据不同岗位特点与工作实际,制定灵活合理的考勤规则,给予员工一定自主空间;在休假安排上,充分考虑员工个人需求,助力其更好平衡工作与生活,以此体现企业对员工的理解与关爱。在工作安排上,企业需全面考量员工身体状况与个人能力,通过评估身体素质、技能水平等因素,合理分配工作任务,保证工作量与员工能力相适配,防止员工因任务过重而过度劳累,切实保障员工身心健康。此外,组织丰富多样的员工活动也是人性化管理模式的关键体现,铁路企业可定期开展文体比赛、户外拓展等活动,为员工搭建交流互动平台,让员工在活动中增进了解、加强沟通与合作,营造和谐融洽的企业文化氛围。

4.3 加强劳资双方的沟通与协商

铁路企业要着重强化与工会组织的沟通合作,携手共同构建健全且具备系统性与规范性的劳资沟通协商机制,以此保障劳资双方能有序、高效地开展交流活动。企业要把定期召开劳资协商会议作为沟通协商的关键平台,在会议期间,聚焦工资分配、绩效考核、劳动安全卫生等直接关乎员工切身利益的核心问题展开深入讨论,这些问题是员工高度关注的要点,也是极易引发劳资矛盾的关键所在。铁路企业应秉持开放、包容的姿态,认真倾听员工的意见和建议,给予员工充分表达自身想法与诉求的空间^[4]。通过这种积极有效的沟通与协商,劳资双方能够逐步增进彼此的信任与理解,企业得以更精准地把握员工的需求和期望,员工也能深切感受到企业对自身权益的重视,在此基础上双方更易就相关问题达成共识,达成互利共赢的良好局面。

结语

综上所述,知识经济条件下,铁路劳资管理创新意义重大。通过绩效考核、工资分配、激励机制以及管理理念与模式等多方面的创新举措,铁路企业能够更好地激发员工的工作积极性和创造力,提升企业的管理水平和运营效率。这不仅有助于铁路企业在激烈的市场竞争中站稳脚跟,还能推动整个铁路行业在知识经济时代实现高质量发展,为社会经济的进步贡献更大力量。

参考文献

- [1]赵雅荣.知识经济条件下企业管理的创新研究[J].经济技术协作信息,2025(4):0010-0012.
- [2]肖力力.知识经济条件下企业管理水平提升路径探析[J].管理学家,2025(3):13-15.
- [3]王冰.市场经济条件下的铁路交通运输经济管理[J].中国储运,2024(5):124-125.
- [4]康可,程洪乾.知识经济条件下企业管理创新途径探析[J].活力,2023(22):163-165.