

司机岗位培训实效性分析与能力提升路径探讨

叶帅清

重庆轨道交通运营有限公司 重庆 400000

【摘要】：司机岗位作为城市轨道交通安全运行的重要保障，其培训质量直接影响运营稳定性与服务水平。当前培训过程中存在内容针对性不足、实践环节薄弱及评估机制单一等问题，导致培训效果与岗位能力需求之间存在偏差。基于岗位能力模型，对培训实效性进行分析，结合运行实际需求，提出以能力提升为导向的优化路径，强化实操训练与情景化教学，完善多维度评价体系，推动培训从知识传授向能力塑造转变。通过构建系统化培训机制，促进司机岗位技能水平与应急处置能力的全面提升，为轨道交通安全高效运行提供有力支撑。

【关键词】：司机岗位培训；实效性分析；能力提升；轨道交通；培训优化路径

DOI:10.12417/2811-0528.26.11.060

引言

重庆轨道交通的快速发展对司机岗位提出了更高标准，列车运行环境复杂多变，安全要求持续提升，传统培训模式逐渐显现出适应性不足的问题。培训内容与实际工况之间的脱节，使得部分司机在面对突发状况时反应能力与处置水平存在差异，影响整体运行质量。在高密度运营与智能化发展背景下，单一知识灌输难以满足岗位需求，培训方式与评价标准亟须转变。如何在有限培训周期内有效提升实操能力与应急水平，成为当前亟待关注的重要问题。围绕岗位能力与培训效果之间的关系展开深入思考，有助于进一步明确改进方向，并为后续内容展开奠定基础。

1 司机岗位培训实效偏差剖析

司机岗位培训在轨道交通运营体系中承担着关键支撑功能，但在实际执行过程中，培训效果与岗位需求之间仍存在明显偏差。培训内容设置往往偏重理论知识的系统讲解，对复杂运行环境下的操作细节覆盖不足，尤其是在非正常行车、设备故障及突发事件处置方面，针对性训练不够深入^[1]。这种内容结构上的失衡，使得部分受训人员在面对高强度运行场景时，难以及时将所学知识转化为操作能力。课程体系更新滞后于技术迭代与线路扩展节奏，导致培训与实际工况之间存在脱节，影响岗位适配性与学习转化效率。

培训实施方式同样制约着实效性的发挥。传统教学模式以课堂讲授为主，实践环节比重不足，情景模拟与实操演练未能形成常态化机制，削弱了培训对操作技能与应急反应能力的支撑作用。在高密度运营环境下，司机需要具备快速判断与精准操作能力，而单一的教学形式难以覆盖多变工况下的决策训练需求。培训资源配置存在不均衡现象，模拟设备利用率不足或场景还原度不高，影响训练的真实性与沉浸感。教学过程缺乏基于岗位能力模型的分层设计，不同经验层级人员接受同质化

培训，进一步加剧能力提升的不均衡问题。

培训评估与反馈机制的不完善，也在一定程度上放大了实效偏差。现有评价方式多依赖阶段性考试与理论测评，对实际操作表现与应急处置能力的考核维度较为有限，难以全面反映受训人员的岗位胜任水平。评估结果与后续培训调整之间缺乏有效衔接，数据反馈未能形成闭环，导致培训改进缺乏精准依据。对培训成果的动态跟踪不足，缺少基于运行数据的持续评估手段，使得能力提升过程难以量化与持续优化。在安全风险高度敏感的轨道交通系统中，培训实效偏差不仅影响个体操作表现，也可能对整体运行安全带来潜在隐患。

2 能力导向的培训优化路径构建

能力导向的培训优化路径需要以岗位胜任力模型为核心依据，对司机岗位的关键能力要素进行系统拆解，将操作技能、风险识别能力与应急处置水平纳入统一框架。在培训设计阶段，应基于运行场景与作业流程构建模块化课程体系，将列车控制、信号识别、行车组织协调等内容进行结构化整合，使培训内容与实际工况形成高度耦合关系^[2]。通过引入情景化任务驱动模式，将抽象知识转化为可操作的训练单元，使受训人员在接近真实运行环境的条件下完成决策与操作演练，从而提升知识向能力转化的效率。针对不同经验层级人员，建立分级培训机制，实现基础能力巩固与高级能力强化的差异化衔接。

在培训实施层面，应强化实践导向与技术支撑的深度融合，推动模拟仿真技术在教学中的广泛应用。通过高保真驾驶模拟系统与故障演练平台，构建多维度训练场景，将正常行车与非正常工况有机结合，增强训练的复杂性与连续性。在教学组织方式上，引入案例驱动与情境复盘机制，对典型运行事件进行全过程解析，提升司机对关键节点的判断能力与风险控制意识。借助数据化手段对训练过程进行实时采集与分析，形成操作轨迹与行为特征的量化记录，为能力评估提供客观依据。

通过技术赋能,实现培训过程的可视化与精细化管理,进一步提升教学质量与学习效果。

培训评价体系的重构是实现能力导向转型的重要支点,应由单一考核向多维评价转变,构建涵盖理论水平、操作规范性与应急反应能力的综合评价框架。评价方式需嵌入实际操作场景,通过动态考核与过程评估相结合,对司机在复杂工况下的表现进行持续跟踪。基于数据分析结果,形成个体能力画像,为后续训练内容调整提供依据,推动培训由经验驱动向数据驱动转变。建立培训结果与岗位绩效之间的联动机制,使能力提升成效能够在实际运行中得到验证与反馈,形成持续优化的内在动力。通过完善评价与反馈链条,促进培训体系与岗位需求之间的紧密衔接。

3 培训实效与岗位能力协同提升机制

培训实效与岗位能力之间的协同关系,需要通过系统化运行机制加以保障,使培训过程与实际运营需求形成动态联动。在轨道交通高强度运行环境下,司机能力不仅体现在标准化操作水平,还涉及对复杂工况的综合判断能力与风险预控能力。围绕这一特征,应构建以岗位胜任力为导向的协同机制,将培训目标嵌入日常运营体系之中,使培训不再局限于阶段性安排,而是贯穿于岗位履职全过程^[3]。通过将运行数据、操作记录与培训结果进行整合分析,能够实现对能力状态的动态识别,从而推动培训内容与岗位需求之间的持续匹配,强化能力提升的针对性与时效性。

在协同机制运行过程中,信息化支撑发挥着关键作用。基于智能运维系统与行车监控平台,对司机操作行为进行实时采

集与分析,可形成多维度数据支撑体系,为能力评估提供客观依据。通过建立数据驱动的反馈模型,将运行偏差、操作异常与培训内容进行关联分析,有助于识别能力短板并及时调整训练重点。将个体能力评估结果与培训资源配置进行联动,实现精准化培训投放,使不同能力层级的司机获得差异化支持。在这一过程中,数据不仅作为评估工具,也成为连接培训与岗位能力的重要纽带,推动两者之间形成闭环运行结构。

协同提升机制还需依托制度设计与管理流程加以固化,使培训成果能够在实际岗位中得到持续转化。通过完善岗位准入与能力复核制度,将培训结果纳入岗位评价体系,强化能力达标要求,提升培训约束力。将应急处置能力、标准化操作水平与安全绩效指标进行关联,形成多维度考核框架,推动司机在实际运行中不断强化技能应用。培训与岗位实践之间的互动关系,在制度约束与数据反馈的共同作用下逐步强化,使能力提升不再停留于培训环节,而是融入日常运营行为之中,进而实现培训实效与岗位能力之间的深度协同。

4 结语

司机岗位培训质量直接关系到轨道交通运行的安全性与稳定性,培训实效与岗位能力之间的匹配程度成为关键影响因素。围绕培训偏差、优化路径与协同机制的系统分析,有助于进一步理顺培训体系与实际需求之间的关系。在能力导向不断强化的背景下,培训内容、实施方式及评价体系逐步向精细化与数据化方向转变,使培训过程更具针对性与可操作性。岗位能力在持续训练与运行实践中不断巩固与提升,推动培训体系与运营需求形成更加紧密地衔接。

参考文献:

- [1] 高卓璇,马远然,王瑜,等.城市轨道交通列车司机岗位胜任力评估研究[J].安全,2025,46(07):31-39.
- [2] 郑志申,李初璇.城市轨道交通电客车司机岗位能力研究[J].人民公交,2025,(06):94-96.
- [3] 金敏敏.城市轨道交通电客车司机岗位能力研究[J].运输经理世界,2023,(15):1-3.