

# 浅谈钢铁企业如何实施有效培训

张配海

(石横特钢集团有限公司 山东 泰安 271612)

**摘要:** 钢铁企业一般对员工要进行适当的培训,这样才能提高人才的素养,从而提高钢铁企业自身的竞争力。所以对员工实施经常化、科学化、制度化的培训十分必要。文章将通过探究钢铁企业面临的问题进行分析,探究如何对钢铁企业员工开展有效的培训。

**关键词:** 钢铁企业;有效培训

**引言:** 钢铁企业是资源类企业,它有着与其他企业迥然不同的运营方式,对企业员工的学识、素质、技能、文化等种种素养的要求也有着合理的差异。我国加入世界贸易组织后,逐渐走向国际市场,我国钢铁企业因此也进入了残酷的国际竞争之中。在残酷的竞争中,相关的技术人员是钢铁企业里最珍重的财富,因此钢铁企业想要在竞争中生存下来,一定要注重提高员工的素质水平,基于此,对员工进行有效的培训便是企业在竞争中生存下来的不二法则。所以,在目前这个情况下,我国钢铁企业一定要重视员工的培训工作。

## 一、钢铁企业的培训内容

钢铁企业是资源类企业,因此它的培训方式和一般的企业有所不同。钢铁企业的一线员工大部分都是奋战在一线的技术工人,这些技术类工人决定着钢铁企业的运行效率,因此培训的内容与方式要以这些工人为主进行设计。钢铁企业在日常生产时,工作的强度很大、技术要求很高、协作性很强,因此对员工培训时一定要针对这些要素进行培训,结合实际生产规划设计出科学的培训内容。

### (一) 技术技能培训

钢铁企业生产中,员工必须掌握熟练的技能,在技能熟练的基础上,工作生产才能顺利进行。钢铁企业的工种很多,所需要掌握的技术也有所不同。一般技术包括:提纯、冶炼、焊接、机器操作等。要根据不同的工种设计不同的培训方案,提高工人学习培训的效率。

### (二) 体力耐力培训

钢铁企业的工作环境比较复杂,车间的温度一般都很高,并且充满了噪音,工人在其中长期工作需要强大的耐力适应,因此在培训期间应该叮嘱工人注意身体保养,必要时也应对工人进行一定的体能训练。并且因为钢铁企业的特殊性,机器重新启动的成本太高,因此必须连续工作,工人便要进行适当的倒班工作,昼夜交替影响作息休息,因此更需要工人保持一个健康的体魄,要具有坚韧的耐力体力,以应对日常的高强度工作。

### (三) 安全培训

不管在任何企业任何岗位,安全生产都是第一要素。注重安全不仅可以保证人员安全,也对企业有着很好的保护。钢铁企业日常的工作环境十分复杂,机器复杂材料坚硬危险,温度高容易烫伤,这些复杂情况使得日常工作具有危险性,工人容易在工作中受伤。一旦发生事故,将会导致企业的财产损失,也会导致企业的人员伤亡,给钢铁企业带来严重的损失。这些事件的发生都是源于日常工作中的大意不规范所导致的,因此对员工进行安全培训便显得尤为重要,要从源头抓起,尽量杜绝事故发生的可能。

## 二、培训的方式

针对不同的内容,培训时应该采用各不相同的方式,除此之外,在培训时还要保证企业生产的运作,要在保证生产的同时完成对员工的各项培训。

### (一) 离岗培训

企业一般可以安排某些员工暂时离开当前的工作岗位,前往某个固定的机构或技术类学院开展专业系统的培训。这种培训更利于工人的技能培训,因为这种方式可以让工人静下心来,在一定的时间内专心高效地进行学习,从而全面熟悉技术的细枝末节,掌握技术的理论概念与操作要领。

### (二) 在岗培训

在岗培训一般指在工作现场,相关培训人员通过各种科学手段进

行演示,现场实地地给工人传递技术与技能。工人可以更加直接地动手操作,从而提高效率,加深认识,快速领会其中的技术要领。并且可以在工作生产的过程中通过观察指导现场工人的操作,矫正一些不规范不专业的行为,同时培训人员可以现场实地地对工人进行安全指导,让工人意识到安全的重要性。不仅如此,在岗培训还可以现场指导工人之间互相协作,增强工人之间的沟通,从而大大提高工人的工作效率。

### (三) 培训企业文化

任何一个企业都有自身的企业文化,企业文化不仅是企业的文化习惯,它还指引着工人积极向上。企业文化对工人有强烈的振奋作用,对工人积极的导向作用很强。企业文化一般不仅指精神文化,还包括着制度文化。精神文化的建设会使工人的意识思想得到进步,丰富工人的内心精神世界。制度文化会使工人的行为更加规范,因此加强学习企业文化不仅能积极调节工人的观念,还能规范工人的行为模式。因此钢铁企业一定要在日常注重对工人进行企业文化培养,让工人形成专注于安全生产、爱岗敬业、注重团队的种种意识。企业可以在日常通过广播讲话的形式对企业文化进行宣传,也可以在厂内张贴标语或者开会间会议来宣传企业文化。

## 三、培训中容易出现的问题

### (一) 内容缺乏系统性

培训需要讲究一个整体,钢铁企业不同于其他企业,钢铁企业每个工种之间都有紧密的联系,是一个整体,要兼顾所有环境,这样才能提高培训的效率。有些钢铁企业仅仅注重工人的技术,在培训的时候仅对技术培训,一厢情愿地认为工人技术水平提高了生产率就会大幅上升。忽视了对安全意识的培训,缺乏了对企业文化的培养,导致整体效率的下降,从而没有大幅提高企业的生产率。因此在培训过程中一定要注意全面兼顾,不仅对技术注重,还要从整体布局进行科学合理培训。

### (二) 缺乏针对性

有些企业对培训的重要性认识不足,前期做的准备不够,想当然的认为只要把培训过程走完即可,缺乏对专业人员的针对性。因此为了提高钢铁企业的培训效率,一定要重视培训的内容,要制定科学的计划,要有针对性,从而更好的达到培训的目的。

### (三) 缺乏评估

企业在对工人培训时不仅要注重过程,还要注重培训的结果,在工人培训结束时要对优秀工人进行奖励。不然会使工人在培训的过程中失去积极性,从而降低学习的效率。因此在培训结束时进行适当的评估非常有利于工人的学习。

**结束语:** 综上所述,钢铁企业作为一个不同于普通企业的资源型企业,它比其他企业的培训工作更加复杂,要开展内容更丰富、方式更人性化、针对性更强更合理的培训方式,要让工人在了解企业文化的同时积极的巩固提高自身的技能素养。制定一套合理科学的培训计划,不仅可以让工人提高自己从而提高生产效率,还对企业对社会也有着十分积极的意义。

## 参考文献:

[1]张燕天.基于钢铁企业员工培训制度建设有关思考[J].企业文化,2019(S1):84.

[2]杨丽,郭怡.钢铁企业职工培训重要性与创新性模式改革对策探讨[J].冶金管理,2018(09):50-52.