

的产业项目进行学习考察，随之进行了有针对性地分析讨论。本着单位生产实际，公司主要负责人年初与各中层单位签订安全生产目标责任书，细化明确责任，将安全责任目标层层分解落实到每一名党员和普通工人，大大促进了安全责任落实。

### 拓展企业文化建设载体

在总结完善以矫治文化、安全文化、管理文化、行为文化、警营文化、廉政文化、班组文化建设等为内容的文化分支体系基础上，各文化分支又根据不同的功能和属性，不断拓展和深化文化建设的内涵和外延。

在矫治文化建设中，拓展了法治文化、德育文化等理论分支；在安全文化建设中，拓展了安全行为文化、安全物质文化、安全制度文化等生产分支；在警营文化建设中，结合庆祝建党 90 周年，公司根据省局《关于举办“永远的情怀”红歌演唱比赛的通知》精神，积极营造隆重热烈的纪念氛围，认真组织开展了唱红歌比赛活动，在广大员工中掀起了唱红歌的热潮。

公司把唱红歌作为激发广大员工的爱党、爱国热情，提高党性认识的重要举措，作为营造继续解放思想、坚持改革开放、推动单位科学发展和公司上下思想和谐的文化氛围的重要载体。公司成立红歌演唱活动领导小组，并指定专人进行组织。活动开展过程中，各党支部均把该活动作为重要的政治任务和群众性革命传统教育活动，纷纷选取经典革命歌曲进行学唱和演练，一时间，从机关院到生产区，处处回荡着或悠扬婉转、雄壮激越的歌声，展现了公司誓把单位建成文化鲁南的良好精神风貌。（作者单位：三河口矿业有限责任公司）

## 首钢集团计算机培训的策略与实践探讨

首钢工学院多年来承担着为首钢集团公司进行企业计算机培训的任务，目前企业正处于产业结构调整、“一业多地”生产经营模式的战略转型期。以此为背景，本文在总结企业计算机培训发展历程及经验的基础上，结合实例，探讨在当前形势下进行企业计算机培训的策略与实践。主要包括：培训策略制定、培训课程体系建设、加强培训管理、改革教学理念与方法等方面的内容。

文 | 范文红 刘哲

企业计算机培训作为企业培训的一个组成部分要制定与企业发展相适应的培训策略，并以此为指导从事各项培训实践活动，要在实践上不断改革与创新，寻求最佳的实践方法。本文以国有大型钢铁企业—首钢集团公司为例来探讨企业计算机培训的策略与实践。

### 转变观念、适应形势，制定培训策略

首钢集团公司具有较深厚的历史和文化积淀，拥有数万人的企业员工，规模化经营，历来重视对企业员工的培训，重视技术与管理创新，重视规范化管理，特别是注重企业的信息化管理，目前正处于兼并重组、企业搬迁、产业结构调整的发展时期及“一业多地”的生产经营局面。面对这一形势，企业培训人员要转变

观念，制定相应的培训策略，适应企业的发展需要。

首钢工学院承担首钢总公司计算机培训任务已有十二年的历史。随着时代及企业的发展，在这十二年间我们走过的是一条从简单到复杂、从低级到高级、从应对培训需求到搜寻培训需求的路程。例如：从培训内容上看，2000 年前后主要培训计算机应用基础方面的知识，2005 年前后开始培训网站建设相关知识，2008 年以后开始面向专业项目进行计算机深入培训；从培训需求上看，以前是企业主动找上门来寻求计算机培训，现在是我们要深入到厂矿里进行需求调研，为厂矿设计培训项目。为此，我们要转变旧的思想观念，确立积极可行的企业计算机培训策略。

培训策略制定的好坏直接关系到今后培训方向、培训内容、

培训管理、教学方法等一系列工作的质量。制定培训策略的关键问题就是要严格牢记培训要为企业服务的宗旨，严格牢记培训的作用就是要为企业培养和储备人才。制定计算机培训策略的立足点就是要面向企业的发展战略，面向企业对人才的需求战略、采取有效的措施为企业服务。

近几年来，首钢紧紧围绕战略性结构调整的实际，牢固确立了“发展战略、人才战略、教育战略”三位一体协调发展的理念，把职工教育培训工作作为关系到企业兴衰成败的生命工程来抓。为了适应产业结构调整、“一业多地”的发展战略和企业职工培训发展趋势的需要，公司不断提升企业教育培训理念，积极整合并充分利用企业教育培训资源，不断探索创新企业职工培训模式。

以此为指导，我们的企业计算机培训工作要顺应企业发展形势，跟上企业发展的步伐，调整思路，确立新的培训理念与方法，这是我们从事企业计算机培训工作的指导思想和行动指南。

### 建立并不断完善培训课程体系

企业培训的目的是企业缺少什么人才就培养什么人才，员工缺少什么知识就培训什么知识，工作岗位需要员工具备什么能力就培训员工具备这种能力。在培训内容上，企业培训要求知识的科学性、实用性与时代性，重在能力培养。为此，我们要建立一套适宜企业的计算机培训课程体系。为此，我们要坚持以下几个原则：

**1、立足于企业，继往开来，突出能力培养** 要针对首钢目前生产经营范围、战略目标、培训需求，制定相

应的计算机培训课程体系，以求做到有的放矢。

一方面，课程体系的建立要重视现有课程资源的积累。这些培训课程是我们多年来通过有针对性的需求调研后逐步建立起来的，并且经过实践检验证明是合理、有效的，其理应是日后课程研发更新的基础。

另一方面，课程体系的建立要在保证课程时效性的基础上具有前瞻性，要站在企业发展的角度预测培训需求和内容。因此，我们要时刻以发展的眼光看待技术进步，看待首钢战略调整及发展方向，使课程紧跟发展的脚步。

以近两年的培训经验来看，我们开发的计算机培训课程深受企业的欢迎，主要原因就是我们把培训内容聚焦在企业现实与发展需要上，具体来讲聚焦在：1) 员工的工作需要；2) 员工个人奋斗目标（个人发展规划中制定的计算机水平发展目标）；3) 转岗培训（面对首钢产业结构调整及集体搬迁，提高工作者的计算机应用能力，使他们适应新岗位的需要）。

第三方面，课程体系的建立要坚持能力培养的原则。能力是顺利完成某项活动所必须的并且直接影响活动效率的个性心理特征。在企业工作中，员工表现出来的能力有所不同，能力强的人工作质量高、工作效率高。为此，在培训课程的设置上要重在能力培养。要有要在提取专业课程部分知识的基础上，加入企业实际应用、拓展应用、创新应用等方面的知识，使培训课程体系蕴藏着能力培养的内涵。例如，针对首钢 ERP 系统的运行，我们开发的面向首钢总公司管理人员的数据管理培训课程，在包含了 Access

知识的同时，融入了对首钢 ERP 系统输出数据的进一步处理的相关知识，在此基础上加入数据管理系统开发（包括 ERP 系统二次开发）的相关知识，大幅度提高管理人员的专业能力，使学员们能够从容应对未来更为复杂的数据管理要求。

**2、结构清晰，全面展示培训类别与层次** 总体上在横向和纵向两个方向上搭建首钢的计算机培训课程体系。横向，按照应用领域与范围分成若干部分，每个部分再进一步细分为若干个培训课程；纵向，针对每个课程按照难易程度分为若干个层次。例如：首钢计算机培训课程体系可以在横向总体分为软件开发、办公自动化、计算机硬件、计算机网络、视频图像、专业应用、取证考试等几大部分，具体到每一部分再细分为几个培训课程，例如：办公自动化再细分为 Word、Excel、PowerPoint、Access 等，在此基础上进行纵向分层，例如针对 Word 分为基础应用、拓展提高、高级深入三个层次。

多年来的企业计算机培训实践证明，按照层次建立的培训课程具有针对性，在实施教学的过程中能够容易地做到“因材施教”，使学员学有所得，达到预期的培训效果。

**3、培训课程体系要不断完善** 计算机技术有其自身的特点，它的发展速度之快、应用范围之广是其它任何技术都无法比拟的。所以计算机培训要跟上时代发展的步伐，跟上企业对计算机技术要求的步伐，及时调整培训课程体系，删除原有过时的培训课程，不断补充完善新的培训课程。

**4、培训课程体系的确立必须经过企业专家的鉴定** 培训课程是面向企

业的，实用与否、适用与否、可行与否都要听取企业专家的意见，要根据企业专家的建议进行调整，最终确立要经过企业专家的鉴定。总之，经过企业专家把关的培训课程才更具生命力。

## 加强培训管理

**1、加强培训需求调研** 目前首钢员工的计算机应用水平现状是：大部分员工已经接受过相应的计算机培训，基本上能够应付日常工作的需要。但是，他们还是会遇到一些不能解决的问题，影响了工作质量与工作效率。经过分析发现，这些问题多方面的、离散的。为了应对这种情况，我们要进行信息搜集，深入厂矿调查研究，通过访谈、试卷调查、座谈等多种形式了解实际情况，汇总后进行深入分析，做出计算机培训需求报告，以确定培训内容。

为了随时搜集培训需求，在首钢总公司各个厂矿都设置了培训信息员，通过他们的及时沟通与反馈，提高了信息搜集的效率，为培训课程的建立提供了先决条件。

**2、确定培训团队、培训形式与内容** 根据首钢“一业多地”的实际情况设置我们的培训团队，团队成员包括厂矿培训管理人员、学校计算机培训管理人员、计算机培训教师、学员代表等，大家互相沟通、共同磋商，根据培训需求、厂矿实际、学员水平等确定培训时间、培训形式及培训内容，共同完成培训任务。

**3、加强培训实施的全程管理** 计算机培训管理人员要在确定培训地点、培训日期与时间、培训方式、培训教师、培训内容、考核形式等方面

全程管理，及时调整不妥之处；要进行经费的管理与控制，进行进度的管理与控制等，对项目进行全方位的管理与掌控。

**4、加强培训效果评估** 为保证培训质量，培训项目要在不同时期经历多方位的评估，特别是在培训项目结束之后，要及时地进行培训效果评估，以总结经验，为将来开展培训提供参考和借鉴。例如：2009年我们为首钢总公司的培训管理人员及兼职教师开办的《教材排版与CAI课件制作》培训班，培训班以大作业的形式进行结业考试，要求学员编辑、排版、打印、装订出本单位正式的培训教材，制作出本单位的培训课件。此举既检查了学习效果，又解决了企业实际问题，同时更检验了培训效果。

**5、加强培训项目宣传** 对于已经建立的培训项目要采取多种形式广泛宣传，使这些培训项目为更多的员工所知，从而使之具有更为广阔的受众空间。

在此方面要本着以人为本的原则，采取多种形式进行广泛宣传，站在学员实际需要与未来发展的角度，为学员策划培训方案。

## 立足企业实际，改革教学理念与方法

首先，随着企业计算机应用水平的不断提高，首钢计算机培训的许多内容已由原来的课本知识发展为面向任务、面向项目的综合性培训内容。这就要求从事教学活动的教师除了要具备扎实的理论功底、解决实际问题的经验外，还要具备理解企业项目、了解生产管理实际、引领学员解决企业实际问题的能力。因此，深入企业

进行调查研究，直面学员企业实际问题就是对教师提出的现实客观要求。

此外，随着首钢的搬迁调整，地域时空的矛盾使学员再集中到学校来参加培训比较困难，若想解决这个问题就要采取教师深入生产厂矿面授或借助信息化手段远程教学两种方式。信息化手段是建立在计算机、网络、多媒体等信息化基础上的新型教育培训模式，它能够建立起“以自主学习和协同式学习为主体”的现代化教学模式。教师要努力调整自己适应这一教学模式，改革自己的教学理念与教学方法，精心组织网络教学，达到与面授教学相同的教学效果。

## 加强课件开发与企业内部应用教材的开发

为高质量满足企业培训需求，在课程内容上要面向企业，要加入与企业工作相关的知识，引用企业工作实例作为教学案例。现成的课件与教材明显不符合企业自身的特点，无法满足企业培训需求。此外，针对首钢远程网络教学，更需要那些言简意赅、针对性强、指导性强的培训教材，更需要丰富的、具有吸引力的计算机多媒体课件。为此，我们要结合企业特点，努力开发适宜本企业培训的课件及教材。

经过多年的探索与实践，首钢计算机培训取得了一些成绩，获得了一些宝贵的经验。面对新的经济形势和企业的发展，我们总结经验规划了企业计算机培训的总体战略与实施方案。同时，我们还要坚持探索、深入研究、不断细化，切实使培训战略紧紧围绕首钢发展战略，使实施方案符合首钢的发展要求，努力打造首钢计算机培训优秀品牌。（作者单位：首钢工学院）