

## OSHMS与教育培训

[ 作者：陈岚 文章来源：本站原创 点击数：1345 更新时间：2004-3-9 ]

职工的素质决定了企业的素质，职工的能力决定了企业的发展，教育培训是有效提高职工素质与能力的有效途径。从传统的行政管理，到现代的体系管理，都把职工教育放在企业工作的首位，足以体现企业以人为本的思想。那么在企业管理转型的过程中，该如何做好职工的教育培训工作呢？

### 教育培训的内容

OSHMS中明确规定“用人单位应建立并保持一套程序，确定必要的的能力要求，制定并保持培训计划，以确保最高管理者和全体员工能够完成其承担的任务和职责，并根据其教育水平、工作经验和接受过的培训对其能力进行鉴定。应定期评审培训计划，必要进予以修订以保证其适宜性和有效性。培训程序中应考虑不同层次员工的职责、能力和文化程度以及所承受的风险。”

显而易见，做好各岗位相关的培训，才能真正促进素质提高，造就高技能的劳动者。同时，体系要求企业的培训计划应该建立在辨识的基础上，只有每年更新辨识，才知道什么地方做得不够，需要什么样的具体培训。因而培训目标必须从危害源和环境因素的辨识结果中得出，这样才知道哪些是需要控制或优化的环节，才知道应该采取何种技术手段，才知道需要何种专业人才。

### 思想教育，营造企业文化

OSHMS的管理方针要求承诺持续改进和遵守法律。企业人的思想教育，其核心应放在职业道德教育上。企业应该把培育职工的职业情感、树立爱岗敬业的观念作为抓好职业道德教育的重要内容，激发职工的主人翁责任感，激励职工崇尚高尚的职业理想，遵守职业道德。

### 岗位培训，提高业务素质

岗位培训是生产技术人员培训工作的重点，其目的是使职工更好地胜任本职工作，优化作业活动，控制作业过程中的风险。这是一项经常性的培训，它的实施应该面向实践，注重实际能力的培养，有效地提高生产技术人员队伍的整体素质。它既是一种干什么，学什么，缺什么，补什么的学用一致的培训活动，也是企业生产、经营管理本身不可缺少的重要内容。

### 继续教育，推动企业发展

继续教育内容的主体是新知识、新理论、新方法，以及适应知识经济时代需要的新技术、新理念，比如管理知识的培训，应急预案的培训，法律法规的培训等等。继续教育不仅是对人的教育的延续和补充，而且在科学知识的传播、知识技能的迁移、创新精神的开启、人才开发的催化、人才结构的调整等五个方面，都发挥重要作用。继续教育的过程是员工主动、积极、有效地接受、吸纳科学知识的过程。只有提高了管理人员的素质，才能有效推动一个企业的管理文化，达到不断优化的目标。

企业要在思想上、技术上、设备上做好“更新换代”的准备，就要对职工进行超前技术培训，使其掌握新的操作技能、新的质量要求标准。这样，引进的新技术就会迅速转化为生产力，转化为经济效益。这也从另一方面体现了体系管理的核心思想：持续更新。

### 如何做好教育培训

#### 培训需求表达

传统的做法是上年底企业各单位部门提出培训需求报人力资源培训部，这是一种有计划的主观的安排，未把培训内容和风险管理相结合，使得一些有着更多实际意义的培训需求无法体现。比如某单位有一项培训需求为“班长培训班”，却无法知道培训的具体内容，这种需求无疑是空洞的。定势思维的结果，操作性不强，造成实施的随意性，直接导致无法有效地对培训绩效进行监测。

培训需求应该是一种计划性的工作表格，体现出工作的程序性、可行性和指导性。

#### 教育培训方式

传统的教育培训无外乎一张讲台几排桌子，一个教师一群学员。随着知识经济时代的到来，企业不应拘泥于培训形式，应该强化“学习是第一需要”的思想。

与大专院校合作办学，请人授课，外委培训，这都是已经证实了的很好的教育培训方式。从经济效益和培训含金量的角度考虑，“因岗而宜，按需施教”是企业不错的选择。传统的安全学习日也是一种很好的培训方式，可以学习许多实际的操作规程，解决许多实际的生产技术之外的问题。

六月份的安全在我心中的演讲，能说不是一种培训吗，它强化了广大职工的安全意识。公司的企业报，阅读过就算是一种培训了。我们应该举办多形式多载体的培训活动，比如技术比武，学习竞赛等传统和创新的教育培训活动等。

#### 绩效评估和激励

培训是为了提高素质和能力，更好地适应新的工作要求，那么培训绩效的评估就必不可少。如果不注重培训绩效，职工容易滋生“叫我去学，我就去学”的一种“混”的错误思想。培训参加就可以了，至于真正掌握了多少，学到了什么东西，不一定达到预期效果，容易对学习不积极、不上进，浪费企业资源。

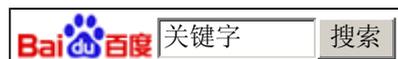
湖北电力建设第二工程公司在《职工教育培训管理办法》中就明确规定“职工在培训半年内必须有一次评估”，培训绩效的评估是对参加培训的员工接受培训教育的综合评价，它不仅应包含知识运用情况、技能提高表现以及培训后的主要业绩，它更应该是对受培人员的投入与产出效益的一种对比估算。所以培训绩效的评估不应该只是填表而已，它应该为管理的持续改进提供依据，应该是一个动态的长期的不断优化的行为。

激励就是通过客观或主观因素，将职工的潜在能量激发出来，也就是我们所说的把“要我学”通过某种激励手段转变为“我要学”。激励手段最有效的办法是体制的变化，如湖北电力建设第二工程公司自1997年开始形成竞聘上岗机制，和电力市场饱和造成的待岗机制，极大地提高了职工工作学习的积极性，使全体都认识到“能者上，庸者下”这一

适应时代竞争的法则。

激励还可以通过举办一些常规的培训形成惯例，并且能够长期保持下去，如每年评出的岗位能手，十佳职工等，从而使职工在思想上牢固树立起竞争意识，在客观上营造积极上进的良好氛围。

- 上一篇文章： 谈出来的安全---安全谈话制度的实践运用
- 下一篇文章： 阔步发展的江苏大学及其安全工程专业



【关闭窗口】

最新5篇热门文章

最新5篇推荐文章

相 关 文 章

- 阔步发展的江苏大学及其... [1523]
- 崇尚实践 求实创新——... [1286]
- 学能并重，再上台阶——... [1938]
- 安全教育要针对实际重实... [2864]
- 爆炸安全技术人才培养基... [1229]

Copyright?2004 www.anquan.com.cn, All Rights Reserved 《现代职业安全》 版权所有 E-mail: ankang@tddf.com.cn  
未经《现代职业安全》杂志社书面特别授权，请勿转载或建立镜像，违者依法必究