

那些入职时的超“囧”瞬间

——看他(她)们如何化尴尬为力量

金九银十正是迎新季
新生力量以热血青春
融入宝武大家庭
在学以致用中
接受角色转换、迎接挑战

万事开头难
初入职场难免手足无措
或是心怀忐忑
也会手忙脚乱“状况”频出
那困境
恨不得用脚抠出个三室一厅

来看看那些入职时的“名场面”
以及化尴尬为力量的蜕变



张文杰

宝钢股份武钢有限
炼钢厂四炼钢连铸日班
操维作业区
机械设备技术协理

断上报。经排查，是地脚螺栓松动，隐患得以及时排除。师父欣慰地说：“现在眼睛变尖了，手也准了。”从“裁判异响”到“精准目检”，是我成长的宝贵印记。

一字之差的乌龙

2021年7月，毕业后刚分到鄂城钢铁炼铁厂烧结车间时，我就闹了个大乌龙。

一天当班时，领导过来叮嘱道：“把石灰石加1%。”结果我没听准，听成了“把生石灰加1%”，于是闷头调了生石灰的配料参数。

在烧结生产中，“石灰石”和“生石灰”是两种常用的熔剂，但是两者在化学成分、物理性质及生产中的作用存在显著差异。结果当班烧结矿碱度偏高，大家查了半天原因，我才后知后觉发现是自己听错了，脸瞬间热到发烫，恨不得找个地缝钻进去。

好在师傅们没有批评我，反而拍着我肩膀说：“没事，下次多问一遍！”之后，我养成了“听指令、复确认”的习惯，还把常用物料参数记在小本上反复看。慢慢地，从“毛手”变成了独当一面的好手。



邹富祥

新钢炼铁事业部
化产作业区区域师

工艺流程图，沿煤气管道、洗苯塔、脱硫塔反复熟悉路线；不懂就向老师傅请教，渐渐地我对厂区布局和工作流程有了清晰认识。如今在集中控制室里，我能独立精准调控参数，操作愈发沉稳熟练。我与同事实现作业区焦油加工精制率由79%攀升至100%，创造历史突破。

座谈会惊魂记

2024年初入新钢，在新员工座谈会那天，我经历了一次“尴尬初体验”。

那天，我一路摸索找到会议室，使劲推门时只听“咣当”一声，全场目光聚焦于我，尴尬得想钻地缝。入座时又因用力过猛，连人带凳翻倒，还带翻邻座笔记本，再次成意外“焦点”。此时大屏显示“欢迎新员工”，主持人笑着打趣：“小邹这是用行动展现热情”……这次经历，让我暗下决心：要尽快适应环境，让自己变得不毛躁。

此后，我每天提前到岗，拿着工艺流程图，沿煤气管道、洗苯塔、脱硫塔反复熟悉路线；不懂就向老师傅请教，渐渐地我对厂区布局和工作流程有了清晰认识。如今在集中控制室里，我能独立精准调控参数，操作愈发沉稳熟练。我与同事实现作业区焦油加工精制率由79%攀升至100%，创造历史突破。

多问题。武钢中冶党委把深化改革、优化管理与改进作风相结合，从4个方面推进立查立改，切实为基层减负。一是做实模拟法人，明确功能定位。按照“模拟法人”管控模式，进一步明确公司与分公司两级定位。突出融入主业发展，快速响应市场能力打造，强化对下授权配责，并加大监管力度，厘清职责界面，明确责任主体。按照分工定位，加大对分公司用人权、分配权、经营权及事务性事项的授权力度。如授权分公司内部单元负责人选聘权，以及非管理序列人员薪酬分配权；差旅费、办公用品采购（预算及类别范围内）审批权，既解决基层痛点，避免事事请示，提高效率，也突出基层经营主体定位，激发经营主动性。二是优化流程，精简审批环节，提高管理效率。对采购合同、工程施工过程管理以及收入合同结算中，涉及部门交叉审核、



刘庆宇

宝武资源马钢矿业
张庄矿钳工一般操作

一问三不知
2023年8月背着行囊踏入张庄矿，那时我是矿山设备保障班里最年轻的面孔。记得第一次班组安全培训时，面对老师傅提问“这个规程结合咱们设备怎么改才实用？”我只能红着脸说“我再去查资料”；第一次跟着巡检，看着机械部件，我难以辨别哪个是安全隐患、哪个是正常磨损，只能在师傅身后，把每一个提醒都记在本子上，晚上回去再逐字逐句啃安全手册。

“不懂就问，不会就练”是我的工作信条。师傅们操作时，我蹲在旁边观察细节；班组会讨论安全管理工作，我把大家的建议一条条记下，结合矿山实际梳理出“班前隐患排查清单”“设备操作安全口诀”。

经过两年历练，现在在班组安全培训上，我能结合近期作业特点精准指出风险点，能深刻分析典型案例，帮助工友们树立安全意识；日常管理，也能像师傅们那样提前排查设备隐患，组织及时整改。

我给自己排上了“考证时间表”：白天跟着师傅练实操，晚上挑灯啃教材。最后，努力考取了行车证、焊工证、叉车证多本资格证。我想，这些技能是自己成长进步的底气。

应聘者灵魂发问后的语塞

我是2025年2月来公司的，现在在人事岗轮岗。作为HR岗位的萌新，首战是搭台面试应聘者。我提前把应聘者简历、流程“盘”了八百遍，岗位说明书更是翻到能背，暗戳戳给自己打气——“稳了！”

谁料一位应聘者灵魂发问：“公司叉车一般叉几吨货物？”前一秒还在侃侃而谈的我，下一秒像被掐住话头，心跳直顶天灵盖，笔杆都快捏变形。眼看空气要凝固，带教师傅火速救场，才补上这尴尬的“窟窿”。事后，带教师傅一句话点醒我：“HR懂业务才叫专业。”

后来，我一有机会就往工厂一线跑，追着师傅们问岗位特点和工艺细节，笔记攒了厚厚一本。现在，再遇“意外”提问，都能从容应答——总算从手足无措的萌新，变成了懂点门道的HR。



阚梓萌

宝钢包装厦门宝钢制罐
培训生

“拜托”法官“等等我”

入职宝地时非常忐忑与紧张，因为刚刚走出校园没有工作经验，并且对公司业务不太熟悉。幸好入职后，部门领导、同事以及带教老师都非常耐心和友善，经常为我答疑解惑且讲解公司业务流程，让我快速熟悉宝地的业务与制度。

第一次独立去法院开庭的时候，遇到了法官连环发问而我准备并不充分的情况。庭审时非常尴尬且紧张，我作为原告代理方总是回复法官“等我看一下合同”“等我回去确认一下”，导致庭审

不时出现卡壳。这说明我对于合同的细节以及案件的详细情况不够了如指掌。

在后续的工作中，我通过研读公司内部制度、合同标准文本，以及深入基层、举一反三等逐步成长并总结工作经验，现在已经能够更加独立处理工作事务。

喝喝茶就能签大单？

入职前，我天真地认为客户服务工作就像电视剧里演的那样：一群人围着茶桌“谈笑风生”，喝一杯茶就能签下合同；以为靠“喝茶”拉近与客户的距离、在轻松氛围里谈业务就是高水平的。于是入职时特意准备了精美的茶具摆在工位上，期待“以茶会友”。

但没等客户来，旁边的老前辈便笑着拍了拍我，递来一本商品手册：“小伙子，赢得客户的心靠的可不是寒暄‘套近乎’，你得讲透产品和服务、读懂客户的需求，靠专业知识和真诚帮助客户解决难题，客户才会觉得你靠谱，真正信任你。”我的脸瞬间烧红到耳根。

从此，我脚踏实地跟着前辈学习知识、拜访客户，传递公司的采购服务理念 and 综合解决方案。经过两年的积累，我对工业品采购服务的业务模式有了更深入的理解，也逐渐学会用专业赢得信任。如今我已褪去青涩，成长为一名独当一面的客户经理。

想当然的理解

初入公司轮岗时，我闹了个“术语笑话”。

在讨论“网络钢厂物流上平台”项目时，我竟把“网络钢厂”理解成了“互联网上的虚拟钢厂”。直到项目总结阶段，需要我独立梳理流程时，才察觉自己的理解与真实概念南辕北辙，网络钢厂原来是创新性整合模式产生的概念，与互联网毫不相干。我脑子“嗡”地一下，还下意识把那张记满“线上钢厂”设想的纸，往笔记本里悄悄掖了掖，生怕旁边同事瞥见这“认真”的“功课”。

项目老师并没有因此批评我，而是借机为我系统梳理了业务中的专有名词，耐心讲解每个术语背后的实际含义与应用场景。此后，经过多基地学习，我逐渐从一名只会字面理解的“门外汉”，成长为能真正理解业务语境的专业人员。

这段宝贵经历让我体会到，成长往往始于一次勇敢的“露怯”，而在宝武，总有人愿意陪你一起走向专业。



高志滨

欧冶云商欧冶物流
资材备件采购高级专员

谁还不曾是“新手”，那咋了
成长之路，从不一马平川
只要有梦想和勇气
那些起步的小尴尬
不过是前进路上的砂砾

拍拍灰尘，昂首阔步
没人能阻挡
我们钢铁报国的宏图大志

加油！“新新”之火



“不是在盖章、就是在盖章的路上”？

武钢中冶剑指“过度流程审批”为基层减负

武钢集团武钢中冶由集体企业小法人单位组建而成。为实现人财物集中管理、生产经营管理统一指令，成立之初投入大量精力构建了制度体系。这些制度体系在运营中起到了人财物集中管控、防范化解风险等多方面的积极作用。随着形势变化，制度体系逐渐暴露出审批过多过细、接地气不够的问题，有时为基层增加了不必要的负担。

造成基层负担重的问题有许多，如会议多、文件多、表格多、审批多、检查多等等。各类问题表现不一，但根源还是在思想、认识和作风上。武钢中冶在查摆“整治形式主义为基层减负”问题时，重点围绕基层的槽点——“不是在盖章、就是在盖章的路上”所体现的“流程审批过多”问题，解剖麻雀，查找原因，推进整改。其中，基层吐槽的审批流程，主要存在事事审批、层层审批、交叉审批等诸

多问题。武钢中冶党委把深化改革、优化管理与改进作风相结合，从4个方面推进立查立改，切实为基层减负。一是做实模拟法人，明确功能定位。按照“模拟法人”管控模式，进一步明确公司与分公司两级定位。突出融入主业发展，快速响应市场能力打造，强化对下授权配责，并加大监管力度，厘清职责界面，明确责任主体。按照分工定位，加大对分公司用人权、分配权、经营权及事务性事项的授权力度。如授权分公司内部单元负责人选聘权，以及非管理序列人员薪酬分配权；差旅费、办公用品采购（预算及类别范围内）审批权，既解决基层痛点，避免事事请示，提高效率，也突出基层经营主体定位，激发经营主动性。二是优化流程，精简审批环节，提高管理效率。对采购合同、工程施工过程管理以及收入合同结算中，涉及部门交叉审核、

模板合同法务等审批环节进行精简；对收入类合同核减（打折）按额度分类分层审批，以减少在审批上投入的时间、精力。三是修订管理制度，推进线上审批，固化审批流程。已完成对授权事项的优化调整和相应制度修编，并推进同步上线，加大信息化力度，减轻基层线下往返负担。四是改进作风，加强制度宣贯，过程监管，促进上下协同高效。推进“文件审批不过夜”、精简审批对自己作为甲方的采购类合同推行固定模版合同；机关部门授权不免责，帮助指导基层单位学习制度、用好制度赋予的权限，为基层减负赋能；加强对基层单位的检查指导，定期开展专项检查，及时纠偏，防止授权管理后出现管理失控。

（武钢集团供稿）

新钢集团炼铁事业部：

“青锋学堂”赋能人才强基工程

徐吴闻是新钢炼铁事业部原料作业区一名班长，作为“青锋学堂”首批学员，他难掩喜悦与兴奋，表示将在未来的学习与工作中持续不懈地努力，以“空杯心态”不断汲取新知，为事业部的发展贡献自己的力量。

日前，新钢炼铁事业部首期“青锋学堂”正式开班，入选学员、青工代表及各管理室、作业区负责人共计110余人参加了开班仪式。“青锋学堂”旨在通过系统化、创新性的培养模式，为青年员工搭建一个成长与展示的平台，标志着事业部人才强基工程迈出了坚实的一步。

炼铁事业部作为重要生产单元，近年来面临着员工青黄不接、技术断层等诸多挑战。如何培养一支既懂技术又懂管理的复合型人才队伍，保障事业部的可持续发

展，人才强基工程应运而生，“青锋学堂”是其中的关键举措。

首期“青锋学堂”课程亮点纷呈，采用“理论+实践+创新”三位一体培养模式，涵盖生产工艺、设备管理、演讲沟通等多方面知识，做到专业与政治并重，既有炼铁生产工艺、设备管理等核心专业课程，又融入廉洁教育、红色熔炉活动等政治素养内容。同时，理论与实践结合，通过理论授课、团队拓展、对标学习、岗位锻炼等形式，让学员学以致用。此外，还设有跨界与素养提升课程，每月至少一堂外请专家课程，聚焦青年思政教育、数智应用等方向，培养“一专多能”复合型人才。为激发学员学习动力，事业部还搭建了激励与展示平台，期中 and 期末分别设置学员阶段性学习成果汇报和“职业生涯规划”风采展示大赛。

开班第一课上，事业部党委书记结合个人工作经历，阐释了员工如何实现从技术深耕到管理赋能的转型跨越，以及学以致用与责任担当的实践要求，为学员们指明了努力方向。

“青锋学堂”的“青”象征青春活力，“锋”寓意先锋力量，“学堂”则是学习交流展示的平台。正如事业部数培负责人在启动仪式所言，“青锋学堂”承载着对青年员工的殷切期望。据了解，首期学堂将设32门课程、90课时，为期半年。

“青锋学堂”的开设，有助于储备应对企业转型升级、“四化”挑战的青年人才，推动事业部在深改与降本增效的道路上不断前行，实现高质量发展。

（甘志鸿）