

# 教培中心创新培训模式效果好

■通讯员 石秀峰  
岳九成 报道

本报讯 近日,由教培中心举办第一期“太钢西门子S120系统课程”培训班在冷轧硅钢厂电气作业区综合实验平台正式开班。这是教培中心根据公司领导对实施西门子自动化技术培训的批示要求,落实职工岗位技能四级培训网络建设的一次有益尝试。

西门子系列变频器是西门子公司推出的新一代驱动产品,在我公司各厂的应用非常广泛。2015年经需求调研,公司范围内共计有12个厂(矿)、220名职工需要相关的技能培训。由于培训人数较多,外培费用高昂,且需要离岗学习,公司领导对实施西门子自动化技术培训非常重视并作了重要批示。教培中心于2015年7月,从公司七个单位选拔七名优秀工程技术人员作为S120内训师,前往北京西门子培训中心进行西门子系列驱动产品的系统学习。随后组成公司内训师团队,开发适应太钢需求的培训课程,再组织实施对各厂的电气人员的相关技能培训。西门子S120的学习需要大量的

上机实验,为解决培训所必需的硬件平台的问题,教培中心相关人员多次到二级单位进行调研,确定了由教培中心组织策划,利用二级单位搭建的硬件平台开展培训的新模式。冷轧硅钢厂自动化及传动综合试验平台是由电气作业区提出,厂领导批准并给予大力支持。本着设备自主、人员自主、调试自主的原则,经过近一年的紧张筹建,目前已具备开展西门子S120传动产品、S7-300/400自动化产品等模块的培训和备件测试、维修功能。

■特约记者 薛蕊 报道

本报讯 培训工作一直是焦化厂的重点工作,如何才能使培训真正起到作用,保证培训有效果?焦化厂根据公司要求,就2016年如何更好地开展职工培训工作,综合科早安排早部署,以科室、作业区为单位向全厂职工征集职工培训需求。

为保证职工培训的实效性,该厂综合科专门下发《关于提报2016年培训需求的通知》,要求作业区要对职工

# 焦化厂征集职工培训需求

职业技能测评结果进行应用,以职工测评具体的知识与技能短板作为培训需求的出发点与落脚点,结合本作业区岗位职工的实际工作情况,提出有针对性的厂级培训需求。同时,厂里还要求科室、作业区要及时征求基层职工的建议和意见,听听职工根据自己的工作岗位想学什么、想怎么学,保证提

报上来的培训项目与生产结合紧密,能帮助职工技术水平再提升。科室、作业区在向综合科申报培训需求时,要具体到类别、培训项目名称、培训对象、建议课时等。

目前,此项工作正在有序进行中,经过前期认真准备,2016年该厂的培训工作将会更贴近生产、贴近职工。

# 能动总厂“师带徒”技能测评考试结束

■特约记者 郭红梅 报道

本报讯 近日,在教培中心,能源动力总厂第三批“师带徒”中的32名徒弟参加了期满一年后的技能测评。

按照《能源动力总厂关于开展师傅带徒弟活动的实施方案》,能源动力总厂从2014年12月23日开始启动第三批“师带徒”工作。一年

来,师傅尽责教授,徒弟用心学习,实现教学相长,完成了师徒的各项任务。本次测评首次采用了能源动力总厂职业技能测评题库,是继去年年初职业技能测评合格后对徒弟的再次检验。该厂也成为公司首家采用职业技能测评进行“师带徒”出徒测试的单位。

下图为测试现场。

郭栓虎 摄



突出“可操作性强”的特点,重点从发展党员的政策要求、发展党员工作档案材料填写流程、目前发展党员过程

存在的问题等三个方面进行讲解,课后与入党申请人及积极分子进行了互动交流,现场答疑,进一步端正了申请入党的人党动机。

此次培训促进了参训人员对入党流程的再认识,为明确目的要求、严格入党手续、保证发展党员工作的严肃性和规范性起到了积极的推动作用。

发展党员工作是党的建设经常性、基础性的工作,尖山铁矿党委始终坚持发展党员工作“十六字”方针,严把质量关,坚持成熟一个发展一个,做到不进行过程管控的不发展、审查把关不严的不发展、不考察的不发展,防止“带病入党”。

培训由该矿党群科组织干事授课,

# 尖矿开展入党培训严把发展党员质量关

■通讯员 王玉凤 报道

本报讯 为进一步提高发展党员工作质量,近日,尖山铁矿组织入党积极分子、新写入党申请的申请人和基层支部组织委员开展了入党知识和流程培训,严格标准、严格程序、严肃纪律,强化新常态下发展党员的过程管控。

■通讯员 董敏伟

从事任何作业前,必须认真确认;两人或多人吊物时,专人指挥并相互确认安全后方可起吊;拆装过程中需保证箱体平稳,吊运拆装台上的轧辊,需保证垂直起吊;轧辊箱体涂油,使用专门工具,把手固定牢靠……随着2016年的钟声响起,健步

走进新征程的热连轧厂磨辊作业区职工迎来了安全教育第一课。

在刚刚过去的一年,磨辊作业区坚持以“一高两严”为总要求,以“0123”安全管控模式为主线,坚决贯彻落实“知责、履责”“一岗双责”,积极配合厂里狠抓专项整治,全力推进安全标准化作业,特别注重加强基层以班组为单元的自主管理,

有效开展查摆安全隐患、建立互监互管的安全组合,通过加强安全学习培训提高职工的安全意识,依靠严格管理督促职工形成良好的习惯,取得了全年“零”事故的骄人成绩。

然而过去的已成过去,在未来的岁月里,如何扬长避短,百尺竿头更进一步,就成为磨辊人新的远景规划,为此,该作业区组织职工进

# 新年第一课

行了新年首次安全培训。不同以往的是,这次培训兼顾多种工序,融汇多个岗位,充分体现了新形势下人员更精炼、工作更高效的要求。通过学习培训,大大拓宽了职工安全知识面,以较好地保证新的作业环境、方式下职工作业的安全。磨辊、吊运、合套、拆装、涂油……当这些“兼容”的安全规程摆在面前时,人们既感到新鲜,又深感压力巨大,但最终体会到的是一种无形的动力。

新年第一课,让热连轧厂磨辊作业区职工工作好了向新高峰迈进的准备。

# 「评先」要评出真「先」

■段建春

岁末年初,各单位都开展“评先”活动。“评先”是让先进得到应有的尊重,让落后者看到自己的差距,使先进者引领大家共同进步、共同成长,使员工学有标杆、赶有目标,营造出全员学先进、先进更先进的浓厚氛围。但以何种态度对待“评先”,如何让评出的先进真正赢得员工的广泛认可,也成为了“评先”期间既重要又敏感的话题。

“评先”是年终考核的手段之一,是激励先进、鞭策后进、帮助中间,调动职工创先争优积极性的一种手段。因此,“评先”是件好事。但要把好事办好,把好事办成,让大家没有怨言,更没有怨气,就要严肃认真地对待“评先”工作,不评则罢,要评就评出大家满意的先进,评出员工心中的“模范”,评出真正的“明星”来。

从多少年的“评先”来看,大都公开、公平、公正,合情合理。但不可否认的是,依然有极个别单位的“评先”只是搞形式、走过场,做做表面文章;论资排辈、轮流坐庄;避开民主、班组长做主;互不得罪、抓阍碰运;好友关照……种种走了样、变了味的“评先潜规则”只会让员工心存不平而对“评先”失去信心,认为努力工作、无私奉献是换不来荣誉的,进而使员工上进的热情逐渐冷却,满腔的热血化为冰水,甚至会把不满的情绪带到工作中,尤其是为安全工作带来了思想上的隐患。这种有失公允的评选,不但起不到激励的作用,反而会让员工的荣誉意识越来越淡薄,影响了单位整体士气,造成人心涣散,使“评先”失去了原本应有的意义,这种弄巧成拙的评选万万要不得。

既然“评先”,就要真正地把那些埋头苦干、开拓进取、勇于创新、成绩斐然的员工“评”出来,激发“评先”的正能量。也唯有如此,才能评出叫得响、站得住的先进,才能使“先进”发挥引领作用,进而产生扩大效应,推动班组各项工作朝着健康向上的方向发展。

