

转岗培训提能力 人才流动赋新能

本报讯(通讯员 裴素丽 袁敏)为满足公司炼钢工序对液体天车司机的岗位需求,进一步提升转岗培训人员专业技能,按照人力资源部和人力资源服务中心提出的培训需求,教培中心克服时间紧,工作流程繁琐的困难,提前布局,精心策划,于5月30日启动特种设备起重机司机初试取证培训...

液体天车属于特种设备,其操作不同于普通的固体天车,在炼钢工序,由于吊物为装有流动钢水的钢包,上下交叉作业,并且作业较为频繁,这就要求天车司机必须严格做到“三准四稳”即听准、看准、吊准、开稳、吊物稳、行车稳、停稳,对操作人员的业务技能和思想素质有着非常高的要求。为此,教培中心通过优化教师队伍,增加实操环节,强化技能训练,确保培训效果。

培训结束后,教培中心将协同太原市市场监督管理局考试中心组织理论和实际操作考试,成绩合格者可取得Q2(桥式起重机)项目的《特种设备安全管理和作业人员证》。

此次液体天车转岗培训,是在集团公司进一步优化人员组织结构,增强转岗培训人员业务素质,推动集团公司改革再次提速的背景下进行的。转岗培训作为公司人力资源改革的重要一环,通过人力资源改革达到人岗相适、人尽其才,既是盘活现有人力资源、提升企业内生动力需求,也是引导职工进行合理的岗位匹配,搭建自身职业发展平台的需求,更是适应公司未来高质量发展的必经之路。

培训 动态



图片新闻

在第15个“国际档案日”到来之际,为了更好地与宝武档案管理工作进行深层次的对标融合,太钢教培中心特举办档案管理培训班。图为培训班现场。 成春艳 摄

一份必须答好的政治考卷

题是“后半篇”。做好巡察“后半篇”文章,关键是要在整改上发力,确保把“后半篇文章”做深做细做实做到位。

今年1月7日,巡察组召开情况反馈会。当天下午,钢科公司党委立即召开巡察整改专题会,全部署动员,一场围绕如何做好巡察“后半篇文章”的系统性整改在钢科公司全面铺开。

针对巡察组的情况反馈,在宝武和太钢集团战略目标迭代升级的引领下,钢科公司对企业的愿景目标作了重新定位。针对这个决定未来发展的重要议题,钢科公司领导班子多次组织召开专题会议,站在未来更高的视角,重新梳理发展目标、企业愿景和企业使命。同时,根据以往同国际领先企业对标的成果,系统梳理钢科公司在解决国家“卡脖子”难题上的技术短板和科研攻关课题,分别形成了短期和中长期创新发展目标,制定了制胜未来的创新发展规划和技术创新目标。

在巡察组的积极推动下,钢科公司生产建设也有了积极进展。碳纤维三期建设克服疫情带来的重重阻碍,高性能低成本干喷湿纺技术取得重大突破,实现工艺路线顺利贯通,成功研发出行业领先的T700S碳纤维产品。四期碳纤维复合材料项目也进入快节奏建设,今年3月份关键设备安装完成,4月份实现首件产品成功下线,标志着钢科公司具备了从碳纤维到复合材料的全产业链制备能力。

钢科公司的重点改革任务——混合所有制改革,也紧张有序地开展起来。由于程序严格复杂,存在不少卡点,影响了推进速度。集中整改期间,钢科公司在巡察组的积极协助下,迅速制定推进方案,积极探索关键卡点问题的实现路径,改革节奏明显加快。目前,该项工作正在严格按时间节点顺利推进。

借助整改时机,钢科公司党委重新修订了不合时宜的制度文件。经过深入调研,基层党支部和党员的绩效评价办法、党建工作推进的程序性要求等新的规章制度几易其稿,最终整理成型,为钢科公司管理水平的整体提升做好了准备。

中心组理论学习会、民主生活会、专

题研讨会更加规范有效地开展起来。钢科公司领导班子从自身做起,对政治学习更加重视,进一步学深悟透习近平总书记系列重要讲话精神,提升了学习的深度和广度。各党支部通过创新党内教育形式,规范组织生活,宣贯宝武新理念新思想,促进了党员之间相互砥砺、共同进步,在广大干部职工中激发了不忘初心、干事创业的热情。

由于党委的成立,钢科公司基层党支部设置更加优化,党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用得到进一步彰显。党委和各支部积极作为,办实事、求实效,餐厅升级改造、新建停车场、职工通勤线路增加等多项“我为群众办实事”实践活动项目开花结果,广大职工的“急难愁盼”问题得到妥善解决。

根据太钢党委对整改工作的高标准要求,钢科公司党委还进一步提出,各部门各生产单位要加强举一反三的能力,不能就事论事。解决好一个问题,就要同时解决好同类问题,避免同类问题再次发生,让集中整改发挥最大效力。

三个月集中整改期内,钢科公司每两周报送一次整改情况,各部门单位同向发力,扎实整改,建立问题清单、整改清单、责任清单,细化整改措施,逐条对账销号……目前,51项具体问题有48项得到有效整改,其余问题正在按计划快速推进。

巡察不是一阵风,不让整改走过场

通过这一轮的巡察整改,职工们感觉到了明显变化。“以前,总觉得巡察和我们普通职工挂不上边,现在大家想法都变了,原来巡察就在我们身边,每名职工的履职担当都和巡察有关。”“如果问,巡察带来的最关键的变化是什么?那就是巡察为我们开阔了思路,大家开始站在更高的思想层面来看待现场的管理问题。同样看一个制度或者规程,理解就和以前不一样了。”

然而巡察不是目的,通过扎实整改,并让整改成效固化成为长效机制才

是最终的落脚点。根据宝武和太钢集团的管理要求,钢科公司对现行的管理制度、操作规范进行了全面优化升级,重新搭建起了新的适应未来发展的制度树体系。

集中整改期过后,钢科公司对整轮巡察进行了回头看,将好的巡察经验应用到自身的纪检监察工作中。针对采购、销售等重要领域管理人员的履职担当问题,建立起公司级和支部级专项监督项目,通过两级监督,有效提升纪检人员围绕主责主业开展监督的能力。借鉴此次巡察的模式,钢科公司纪委牵头专业部门成立督察组,采取“进驻”车间方式,对各支部、车间开展安全专项督查。

为了将监督成果巩固深化,钢科公司持续围绕习近平总书记考察调研钢科重要讲话精神、碳达峰碳中和批示精神和宝武、太钢集团党委安排部署,重点从使命担当、“双碳”批示、活力激发等七个方面着力开展政治监督,通过明确监督抓手、建立监督台账,推进政治监督常态化、清单化。

今年以来,纪委工作效率也提升了很多,各部门、车间主动配合纪检工作,工作质量有了明显进步。下一步,钢科公司还将强化纪检队伍能力建设作为重点工作,以“走出去、请进来”的方式,与太钢集团内部纪检成绩突出的单位进行交流,邀请优秀纪检人员进行指导,确保“月月有培训、周周有实践”。

“这次巡察促使我们对长期效果更加重视。目前,钢科公司正在摸索建立具有钢科特点的纪检工作推进方式,以期取得更好的监督实效。”该公司党委副书记、纪委书记苗晓表示。

此次巡察,巡察组和钢科公司党委坚持问题共答、同频共振,高质量、高标准完成了太钢集团党委交给的巡察任务,共同完成了这份必须答好的政治考卷。

以此巡察为新起点,钢科公司党委将充分发挥把方向、管大局、促落实的作用,以“十四五”末实现高性能碳纤维产量翻两番为目标,整装再出发,引领广大干部职工把满足国家重大专项和航空航天等关键领域材料需求的使命任务扛在肩上,大力推进高性能碳纤维应用领域拓展和国产化替代,向着国内碳纤维产业引领者的目标大步迈进。

(上接第一版)从2012年创立至今,钢科公司一路艰辛探索、一路披荆斩棘,实现了高端碳纤维品种规格全覆盖、自主知识产权全掌握。如今站在10年的发展节点上,确实是到了好好梳理、系统总结的时候了。来一次自上而下的全面诊断梳理,对这个有着巨大发展潜力的新兴企业来说,未尝不是一件好事。

早在进驻前,巡察组就根据钢科公司提供的自查报告,从太钢集团内部13个业务相关部门收集整理资料,全面盘点钢科公司存在的问题。进驻期间,由巡察组长带队,以召开座谈会和现场调研等方式,分批次和领导班子、中层干部、管理人员以及职工代表谈心谈话。

巡察组一再重申,巡察目的是推动改革促进发展,只有发现问题才能解决问题,扫清钢科公司未来发展的障碍。巡察组态度诚恳,进一步消除了大家的疑虑。随着巡察的逐步深入,职工们基本都意识到,与巡察组形成合力、共同面对钢科公司存在的问题,才是这次巡察的应有之义。他们坦诚地反映问题,为精准发现问题、精准纠偏提供了可能。

把准巡察的新要求,巡察组注重从政治角度审视问题,从职工反映的表面问题入手,深入探查问题根源。通过现象看本质,通过问题看责任,通过业务看政治,进一步将清楚问题到底是出在领导层面还是执行层面、出在意识形态层面还是制度层面,帮助钢科公司提高政治站位,打通发展堵点。

针对巡察组指出的问题,钢科公司本着边巡边改、立行立改的原则,第一时间研究布置整改工作。巡察期间,正值碳纤维三期工程建设,新项目招进一批新员工,党员人数随之增加,钢科公司党总支具备了升格成为党委的条件。巡察组了解到情况后,认为尽快申请成立党委非常必要,可以进一步捋顺组织流程,为之后的全面整改打牢组织基础。在巡察组的推动下,钢科公司立即将成立党委的工作摆上议事日程,并迅速获得上级党组织的通过。

巡察期间,巡察组共梳理出17项主要问题、51项具体问题。4项问题在巡察期间得到了整改。

同题共答,集中整改要发挥最大效力

巡察发现问题是“前半篇”,解决问