企业"点菜" 职工"炒菜" "佳肴"共享

——铜绿山矿职教工作回眸

去年12月28日,铜绿山矿对在公司"2007年职工技术比武"中荣获前三名的职工分别给予6000元,4000元和2000元现金奖励。在公司举办的"职工技术比武"中,该矿共有29名选手分别在专业工种和通用二种比武中脱颖而出,成为有色公司的技术能手。

这是该矿针对矿山发展形势需要,以实如强职工技能培训实施人才强企战略而结出的又一硕果。

企业"点菜"

"矿山的发展离不开人才,人才等要引进也要靠企业自己培养"。这是矿党委书记张刚多次在有关会议上提出的。的确,随着新设备的不断运用,让职工掌握新知识、新技术,提高职工整体素质已成为铜绿山矿的当务之急。

在职工教育培训的这桌"大餐"中,该矿重点做好了"四道菜"。

第一道菜是"抓重点"。

该矿在广泛开展职工技能培训过程中,兼顾矿山长远发展需要,从全面提高管理人员的管理能力和职工岗位技能入手,突出抓住以新知识、新技术、新工艺和新方法为主要内容的重点,大力开发新型矿山人才,全面提高职工岗位技能,促进矿山生产经营的顺利进行。

为此,该矿以井下凿岩、爆破、露天采掘、运输、选矿球磨、浮选等重要岗位为侧重点,开展职工岗位技能培训。尤其是在每次新设备进矿后,该矿都要及时组织厂家技术人员对使用单位的职工进行系统培训,使之更好地掌握设备的原理和性能,提高劳动生产率、设备运转率和完好率,更好地服务于安全生产。各车间也针对设备维修技术薄弱环节,开设了各类职工培训课堂,攻克技术难题。

第二道菜是"请进来"。

以前,该矿每年都派大批人员外出学习,不但培训费用高,而且还对生产经营产生一定的影响。

针对矿山改革发展的新形势,该矿果断将"大学"建在家门口,采取请进来的方式积极同知名培训公司联系,加强对技能人才的重点培养和对管理人员的培训力度,聘请享受国务院特殊津贴的专家、教授,对全矿82名科级干部进行了企业全面预算管理等为容的脱产培训,对全矿181名优秀班组长进行了班组长管理知识、45现场管理等内容的脱产培训。这样既培训了人才又不影响生产。

第三道菜是"强基础"。

该矿在加强职工教育培训的同时,重点抓好教职工队伍的建设,通过几年不间断地持续建设,该矿已逐渐锻炼和培养出了一支工种全、专业知识强、教学经验丰富和认真负责的专(兼)职教师队伍。

其次,努力改善职工教育培训的教学条件。目前,该矿已先后在芳英、露采、选矿、水电、供应科等三个单位建立了六个职工教育培训室,并配备多媒体教学设施,既丰富了教学手段,又提高了教学质量。

再者,该矿还结合矿山实际,组织20多名专业技术人员编制了选矿、充填、变配电及维护等教材,报公司审定成册后,并被指定为培训教材。

第四道菜是"活教位"。

近年来,该矿十分重视一线技术型工人的培养,用重奖二人技术能手为"药方",诊治技术人才短缺的症状。在全矿3000名职工中营造了尊重技工、爱惜技术人才的良好氛围,促进矿山又好又快地发展。

在此基础上,该矿还依托公司职工技术比武,技能运动会等载体,搭建职工学技术、练技术、比技术的竞技平台。

为进一步提高关键工种职工的专业理论知识和操作技能,该矿先后在坑采、露采、选矿三大车间开展井下凿岩台车、大车修理、浮选三个重要工种的岗位练兵,制定了岗位练兵方案及考核细则。实行每天一题,半月一考,一月一评,一季一总结评比,用理论学习与实践操作相结合的方式,参培职工的理论和业务技能得到更新和提高。

职工"炒菜"

为妥善解决工作与学习的矛盾,确保培训有实效,该矿将培训工作做到了早计划、早实施,实行大集中和小集中等方式,今年共开办各类技能、专业管理培训班67期,参加培训职工达4178人次。

其中,开设40学时以上长培训班26期,培训职工2458人次,成绩合格率达94.3%。今年有1910人次参加了19期全员安全技能培训,有530人次参加了8期特种作业人员培训。举办民爆人员培训班5期,班组长成本管理培训班7期,消防培训班5期,质标知识培训3期,环保知识培训2期,入党积极分子培训班1期。在经警队员中举办了为期一年预转岗培训和43人参加的文秘写作培训,选送7名车间主任参加公司车间主任培训班,举办新提拔工段级以上管理人员安全培训班1期,有60名干部参加培训。举办全面质量管理培训班2期,有80人参加培训。举办高级财务核算培训班1期,有40人参加培训。

经过培训,该矿一大批优秀技术人才走出培训基地,成为各个技术岗位上的"顶梁柱"。

"佳肴"共享

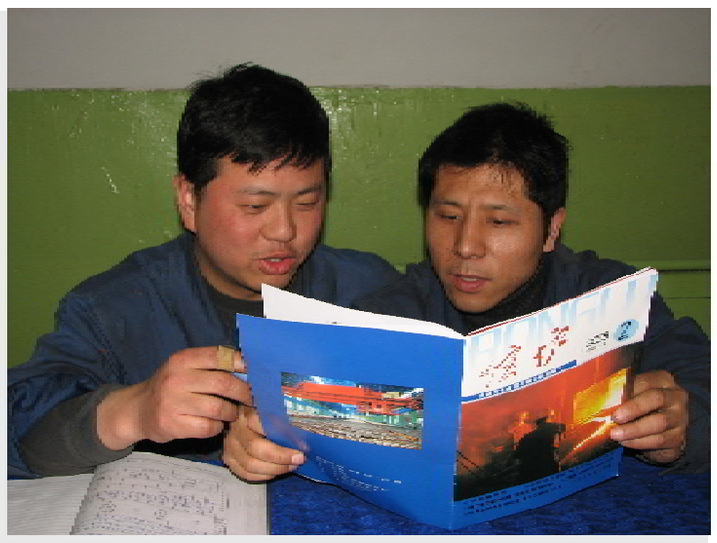
去年以来,该矿通过组织职工参加岗位资格培训、技能竞赛、岗位练兵等活动,激发了职工技术创新的热情,据不完全统计,去年该矿共进行技术革新、小改小革30余项,解决了疑难问题50多个,为企业创造经济效益1000多万元。

在公司不久前结束的"2007年度职工技术比武"活动中,该矿共有27人获得车工等16个工种的前三名。

目前,该矿先后有22人次被评为"公司技术状元",61人次被评为"公司技术能手"。

职工队伍整体素质的提高,为矿山的持续发展储备了充足的人才和智力保证。　(特约记者　郭小勇)

职教园地



2008年,冶炼厂举办的《厂情通报》正式更名为《熔炉》。从最初的黑白简报到现在的彩封杂志,它已成为广大职工了解厂情厂况的良师益友。图为电解一车间净化工段晋下班职工饶有兴趣地阅读《熔炉》汲取营养。　(胡翔剪　摄)

扎根基层的技术带头人

——记运输公司工务段副段长、工程师汪建国

在公司的铁路线上,经常看见一位头戴草帽、皮肤黝黑的中年男子,用仪器不停的测量,记录着,动作熟练,神情专注。这人是谁?他就是运输公司工务段副段长、工程师汪建国。

汪建国于1986年参加工作并被分配到运输公司工务段,当上一名普通的养路工。他没有抱怨,也不气馁,而是勤学苦练,认真工作。经过几年的锤炼,汪建国从众多的养路工中脱颖而出,被选送到西安铁路运输职工大学进行为期三年的脱产学习深造。学成归来的汪建国先后当过班长、技术员,把所学的理论知识灵活地运用到实践中,在干中学,学中干,很快能挑当一面。他一步一个脚印,诚实做人,踏实做事,在磨炼中得到升华。

1997年厂区六道、九道铁路线路改造工程的顺利竣工,成了汪建国事业中的分水岭,他由一个普通的养路工成长为一名技术骨干,并从此走上铁路管理岗位,开始了公司铁路线路设计的职业生涯。在设计工作中,他发现自己设计的图纸与实际要求相差甚远,这是什么原因呢?汪建国百思不得其解。经过不断地分析、比较,终于查明,原来是厂区特殊的地理环境导致产生的偏差。汪建国优然大悟,他具新地审视考察式,深入现场调查,因地制宜,进行特殊设计,大胆提出改进意见,拿出了更加符合公司实际要求的理想方案。

近年来,工务段连续进来不少青工,他们的文化程度参差不齐。为帮助他们提高技术和实际操作能力,汪建国担负起培训青工的职责,亲自给他们授课,讲解铁路线路施工、维护及道口的有关知识。他把自己积累的宝贵工作经验毫无保留地传授给职工,使大家受益匪浅。由于他的传帮带加上青工们的自身努力,现在工务段不少青工已获得了高级技能等级证书,其中一名青工还在大公司2005年技术比武中取得了第一名的好成绩,经公司考核为优秀并被聘为"工人技师"。

随着铁路建设日新月异的变化和公司冶化生产不断地发展,汪建国感到身上的担子更重了,但无论多忙他坚持学习,与时俱进。厂区复杂的线路是技术攻关的一大难题,不同地段的技术参数各不相同,有时为了一个数据的精准,汪建国不辞辛苦亲自奔波十里厂区的现场,进行反复勘察测量,查阅大量资料,做到心中有数。他常说:"干这行的,不能说'大概'、'也许'就行了,'失之毫厘,谬以千里',来不得半点马虎。"正是有了这种精益求精的事业追求,经他设计并实施完工的"诺兰达炉渣选矿铁路专用线、北停车线、铁路8道岸板线等一批铁路优质经典工程,在铁路运输上发挥了重大作用,并确保了公司冶化正常生产。　(占吉申)

征文启事

为学习贯彻党的十七大精神和公司"两会"精神,公司团委决定开展"贯彻十七大,青春献有色"征文活动。本次征文活动结合改革开放30周年和公司近年来改革发展取得的成果,围绕公司和各单位生产经营、改革发展目标任务、挖潜增效硬措施,尤其是深入推进"五大战略"、奋力实现"六大突破"、更新观念中的重点工作,以如何增强广大团员青年的主人翁意识,如何发挥广大团员青年的聪明才智和生力军作用为中心内容,结合实际撰写文稿,题目自拟。优秀稿件将在《大冶有色报》上刊登。

时　　间:4月10日至6月30日

体裁和字数:体裁不限,字数在1500—2000字

公司团委

2008年4月8日

设研公司

化验大楼工程破土动工

本报讯(通讯员　徐文静)3月中旬,设研公司化验大楼工程破土动工。

随着有色公司的快速发展,设研公司独立法人实制的完成,现有的化验室基础设施与迅速增长的内外化验分析任务之间的矛盾日益突出,迫切需要提高硬件设施。设研公司适时提出了建立国家级实验室,由乙级院升级为甲级院的发展战略目标,并组织专门小组负责化验大楼工程建设,并于3月上旬完成了前期勘察、设计任务。

该工程主体预计将在年底完工。此化验大楼占地面积为1500平方米,建筑面积为4300平方米。化验大楼建成后,将极大地改善和提高化验室分析检测水平,使化验分析程序朝着规范化、标准化、现代化的方向发展,为设研公司建立国家级实验室,升级为甲级院打下良好基础。

3月29日,动力厂所属三级单位部分党支部组织党员近40人冒雨来到革命老区日新,参观湘鄂赣边区鄂东南革命烈士陵园,缅怀革命先烈,宣誓入党誓词。(陈雅文　王克娇　摄)

在知识海洋里游弋

——记黄石市知识型职工标兵、五一劳动奖章获得者李秀林

李秀林,中共党员,电气高级技师,电气助理工程师,现任建安机电公司电气技术员。他把"不断学习,敬业爱岗,赋有责任感的工作热情"当作自己的信条,以顽强业业的工作精神和扎扎实实的工作热情赢得了公司领导和职工的称赞,多次参加湖北省、黄石市、公司级技术比武并取得优异成绩,且多次获获技术能手称号。2003年,他取得了大专学历,同年获得了电二技师,2007年又以自己精湛的技艺取得了电二高级技师资格。他通过不断努力,从一名普通的工人成长为一名优秀的技术管理人员,并荣获黄石市2007年度知识型职工标兵、五一劳动奖章。成功不是偶然的,这些成绩是他日积月累,废寝忘食换就的一串串丰硕的云锦,是他全身心投入自己所热爱的工作中的回报。

创新学习　与时俱进　提高技能

1996年8月,从有色技校毕业的他,被分配到建安机电公司工作,刚进入施工现场所面临的苦、脏、累、险等并没有吓倒他,相反复杂新奇的电气机组设备和不计其数的电气控制线路系统令他为之着迷,看着师傅们熟练的操作,他表暴不言并就暗下决心:一定要掌握电气安装技术,用学技知识武装自己,用实践经验丰富自己。

他深知自己理论知识有限、实践经验不足,于是便刻苦钻研电气技术。上班时,他努力向技术人员和老师傅们学习,守纪看图纸、认真思索,学习掌握电气规范安装施工的程序和工程材料的型号规格等。施工现场随处可见他的身影;下班后,他利用空余时间,大量阅读电气书籍,上网交流,有计划有目的地学习了《电气自动化控制》、《传感器与检测技术》、《PLC可编程应用技术》、《模拟数字电路》、《ABB变频技术》、《企业供电系统及运行》、《电力拖动控制线路》等,不断丰富自己的理论知识。在工程施工中经常遇到很多技术难题,他总是主动和老师傅们一起去现场,学习分析、解决问题的方法;遇到不懂的,就虚心向老师傅请教。

随着专业技术和业务技能的不断提高,1997年他被任命为建安机电公司电工班班长,而且是公司上班时间最短最年轻的班长。要想成为一名优秀的大家满意的班长,就必须具备扎实丰富的理论知识和高超的技术能力以及沟通交流协调组织能力。面对领导和同事们的信任,李秀林深感自己身上的担子更重了。作为生产一线的班组长,需要涉及的知识面更广,只有不断地学习才能提高自己。每天施工前,他总是先把图纸仔细的看一遍,分析图纸或实施工方案,了解施工的任务,哪里有条件可以施工的,哪里施工有困难还需要创造条件的,需要准备什么工程材料等,他都考虑好,再科学、合理安排,组织施工。"功夫不负有心人",在不断地学习和施工经验积累的磨练中,他终于成为一名技术全面、功底扎实、能独挡一面的班长,得到了公司上下一致的肯定,并在公司各个重点技改工程中崭露头角。

立足岗位　学以致用　不断创新

在别人的眼里,学习也许是件很苦的事情,但是对于他来说,学习就是一种乐趣、一种成就感。因为知识让他克克了一个又一个的技术难题。他从来不放过任何一个小问题,小细节,不论它有多小,学习给他带来了开拓创新的信心,工作中的开拓创新又让他产生了继续学习的动力和激情。

在他两次担任电二班班长期间,他带领全班人员,精心组织、精心施工,保质、保量、保进度完成了公司硫酸厂系、净化二程、制氢扩能工程、转炉技改、五万吨电解铜技改、阳极泥焙烧等20多项重点工程的电气和仪表安装、调试任务。在ISA法电解,匠为第一台26t电解铜专用行车的安装和调试工作中,专用行车PLC编程自动化数控、变频及编码器集成化程度高,条形码阅读器准确定位,数据信号的采集处理,远程通讯干扰等一系列工艺要求高,安装和调试都是较为复杂的难题。他细心研究图纸,分析相关英文技术资料,一连20多天几乎都是吃住在现场,配合厂家调试,仔细观察设备内部结构和工作原理,与厂家技术专家探讨。经过反复调试和试运行,他很快地就掌握了行车的程序控制原理,并发现图纸设计错误达10处,处理并改进项目达8处,得到了行车厂家及公司的高度重视和一致认可,为大板铜精炼技改重点工程的早日投产作出了努力,为公司的二次创业跨越发展做出了贡献。

与此同时,他还不断地进行技术改革和创新,给公司带来了极大的经济效益。2007年,冶炼厂转炉50T行车检修,他所提出的《行车增设安全直锤限位》获得了公司优秀合理化建议,在净化进口设备LAROX压滤机组、阳极泥焙烧和铜振带消防循环水泵站重点工程中,通过技术改造和合理利用工程材料共节约成本103.7万元,并且提前6天完成电气安装。他累计制作安装动力、控制电缆头达5820多个,经调试证实,合格率达不到0.8%,中心控制室DCS系统试车一次成功。

互动交流　传帮带徒　争做知识型职工

风雨10余年,李秀林对人生和学习充满了感悟,他深知:知识能改变命运,只要肯努力,终有一天会成为拥有知识和技术的人。

一花独秀不是春,他深知一个人的力量是有限的,众人划桨才能开大船。于是他将自己所学的技术和实践经验无私地与同事们一起交流、分享,对青工们进行"传、帮、带",在他的带动下,青工们掀起了学习技术的热潮。学知识,比技术,赛成绩,争做知识型职工。他所带领的电工已成长为公司的骨干力量,电二班如今是一支富有凝聚力、战斗力既能干、肯干又会干、巧干的团队,被公司命名为"青年文明号"班组。这种典型的示范力量,对公司其它班组的发展起到了积极的推动作用。企业有一支高素质的技术团队,企业才有创新发展、做大做强的原动力。经过多年的努力,李秀林走上了电气技术员的岗位,面对自己角色的转变,没有感觉到丝毫的不适应,而且迅速进入角色。他发现仅仅只学过课的技术是远远不够的,要想把管理工作做好,还必须加强政治理论和技术管理的学习。他经过系统地学习和锻炼,掌握的管理技术更加系统化、科学化。他在业务上要求自己做精、做专,在学习上坚持做到学习工作化、工作学习化,学习生活化,力求将学习、工作、生活融为一体。一份耕耘,一份收获,他的管理知识丰富了,组织协调能力提高了,工作得心应手了,已成为公司技术管理人员中的骨干力量。他多次被评为公司先进工作者、劳模、骨干都明星、优秀党员、有色公司技术能手等多项荣誉称号,2007年,他又通过层层选拔、考核及专家组的论文评审、答辩,而脱颖而出成为有色公司唯一的一名电工高级技师。他技术好,职业操守强,面对多次经济发达地区企业的高薪聘请,都是次次婉拒,他说:是有色公司培养了我,我也离不开有色公司。

学习,学习,再学习,学习能不断改善思维模式,激发创新动力,冲破自我极限,实现自我超越。是不断地学习成就了李秀林,在知识爆炸的今天,还得继续努力学习。李秀林怀着满腔热情正朝着科学发展的道路迅跑,并不断攀登新的高峰。

(特约记者　周宏卫)