

浅谈赵固一矿提升从业人员素质的实施方案和意义

李学武

(河南能源化工集团焦煤公司赵固一矿,河南 辉县 453634)

摘要:随着煤炭企业现代化水平的不断提高,提高煤矿从业人员的整体素质,才能满足现代煤炭企业发展需要。科学灵活的运用现代教育培训资源,为煤矿职工提供学习、交流与增长才干的平台,培养广大职工发现问题、分析和解决问题的能力,实现全员素质提升。

关键词:赵固一矿;提升从业人员素质;实施方案;意义

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.14.138

1 实施背景

赵固一矿是一座新兴的现代化矿井,核定生产能力300万吨/年,机械化程度100%。员工文化水平和实际操作水平参差不齐,文化水平较高的年轻人占绝大多数,但实际现场经验和解决实际问题的能力较为缺乏。现场工作经验丰富的员工多为年龄偏大,文化层次不高的员工。以往的员工培训模式,已经远远不能满足一座现代化矿井发展的需要。

2 指导思想

以“赵一大讲堂、培训到现场”为主线,不断提高员工专业技术素质。在形式上,将包保培训与提高队伍素质结合起来,将每周的学习培训和岗位操作取证培训结合起来;将每周的案例培训学习和培训取证结合起来;将现场手指口述培训与操作技能分期达标结合起来,通过经常性不间断的培训,提高员工操作水平,增强员工安全意识。

搭建以“导师带徒”为主题的传帮带平台。全面推行导师带徒人

才培养模式,开展“专家带助手”活动,通过加任务、压担子,发挥专业带头人“一人拉动一条线、一人带动一群人”的领军作用,在实践中锻炼和培养高精尖人才。搭建以“技术比武”为主题的练兵平台。矿工会要把技能大赛各类竞赛和“创新工作室”创建、“大工匠”等活动有机结合起来,以技术能手、首席员工、工匠大师等领军人才为带头人,推动煤矿大工匠创新工作室创建。

强化班组长的素质提升。班组长是企业安全生产的基石,更是带队伍的兵头将尾。劳资科、工会和安全监察科要强化班组长的素质提升,采用案例分析法、角色扮演法、研讨分析法、实际操作法等灵活多样的培训方法和手段,围绕班组长管理技巧、班组长业务管理创新、技术工艺革新等课程,切实体现班组长培训的针对性、实用性和生动性,真正使班组长能够解决实际生产管理问题,成为“能干、会讲、善管理”的基层管理者;建立培训效果评估机制,培训后的工作情况进行评估,及时发现问题持续改进,培训后效果优异的进行总结推广;对于综合能力强,业绩好的班组长,要进行横向交流,

定期选拔一些到干部管理岗位上,让班组长感受荣耀、感受尊严、感受体面,引导班组长自我加压、不断提升个人素质。

按照“干什么、学什么、练什么、比什么”的原则,制定具体的岗位练兵、技术比武实施方案,以班组、区队、部门为单位开展岗位练兵活动,挖掘员工中的技能人才,把提高员工技能水平和造就高技能人才结合起来,开辟、建立培养技术工人岗位成才的快速通道,加速培养一大批操作领域中的高技能人才,为企业的发展提供强有力的人才支撑。

坚持能力提升、以实用为本、科技引领、整体推进的工作方针;以体制机制创新为动力,以健全完善培养、评价、使用、激励的人才工作体系为抓手;坚持党政工齐抓共管,各区队、科室分工协作,打造“管理人员职业化、技术人才专家化、操作人员专业化”的员工队伍格局,全面提升员工队伍整体素质。

3 实施方案

3.1 “赵一网络学习大讲堂”随机学。利用“焦煤公司全员素质提升大数据在线学习(考试)平台”(简称“焦煤学习”),基于企业微信,打造了贯穿员工培训“学、练、考”全环节的在线学习(考试)系统,包含理论学习、模拟练习、在线考试三个模块。该活动依托“焦煤学习”平台,可以充分利用现代网络技术,及时把需要学习掌握的内容辐射到基层单位每位员工,为员工提供开放、高效的教育培训平台和丰富的教育资源。矿井分阶段制定了“学、练、考”计划,并对计划完成情况进行监督、考核,通过薪酬分配杠杆,调动员工利用网络学习平台“攻专业,学技能”的积极性。

3.2 “走出去,请进来”集中学。即利用外部(主要指社会培训机构、高等院校)培训资源开展培训的形式。主要培训方式有:外部课堂讲授、案例推演、专题讨论、户外拓展、参观学习等。以知名企业、重点高校为依托,定期组织各类短训班,授课要结合“新技术、新工艺、新装备、新材料”(简称“四新”)内容进行开展。通过交流和学习,实现“共同学习、共同提升”的目的。

3.3 “强带弱,老帮青”帮着学。矿井利用强大的技能人才队伍,开展“强带弱,老帮青”的“导师带徒”活动。要求每名导师在本专业本单位每年至少带徒一名,双方签订“导师带徒”协议书,使其快速充分发挥在企业中的“传、帮、带”作用,加快和提高徒弟的技能素质。人力资源管理部门负责监督落实“导师带徒”协议双方的履职尽责情况,定期考核带徒效果,按照协议规定,兑现奖惩。

3.4 “逢会必考,逢查必考”督促学。矿井利用各专业安全工作例会,由各专业分管矿领导和单位主要负责人组织,现场对参会人员参加考试;同时,根据“攻专业,学技能”活动进度,每周到区队班前会,分岗位、分类别对从事各专业的管理人员和员工进行抽考。通过考试检验该活动学习效果,提高员工对“攻专业,学技能”活动重要性的认知,帮助员工发现自身业务知识的不足并加以学习改进,营造“考学结合、以考促学、以考验学”的良好氛围。

3.5 “知识竞赛,技能比武”激励学。定期组织“知识竞赛,岗位练兵,技能比武”等活动,根据每月“网络课堂”学习情况,对学习积分、练习积分和考试积分、技能比武实操考核成绩进行统计对标,每月评选出数名“学习之星”和“技术能手”,别对其进行奖励;对参加上级部门组织抽考和技术比武成绩优异为矿井争得荣誉的给予重奖,以此为契机鼓励员工积极参与该项活动。

4 完成情况

4.1 “赵一网络学习大讲堂”随机学。项目完成情况。自活动开展以来,该矿在册员工全部注册了焦煤公司企业微信。据统计,截止目前,赵固一矿的煤矿从业人员在参加企业微信网络学习、模拟考试练习积分、以及抽考成绩方面在焦煤公司排名每个月都遥遥领先。尤其是煤矿安全管理人员和特种作业人员取证考试成绩有了很

大的进步,考试通过率达到 100%,大家在“赵一网络学习大讲堂”随机学的活动中都尝到了甜头,得到了实惠。

4.2 “走出去,请进来”集中学项目完成情况。自该项目开展以来,赵固一矿选派技术人员外出交流学习达 20 期,学习共计 1260 余人次。另外,矿培训部门邀请大学院校知名学者,知名企业技术专家到矿工作现场,与该矿职工零距离,面对面传授职工迫切需要的管理经验和技術指导。学习共计 5300 余人次,通过一系列的交流学习,该矿安全管理技术人员的管理能力得到进一步提升,关键岗位技术工人业务技能和现场处置问题的能力得到很大的进步,工作效率明显提高,培训效果明显。

4.3 “强带弱,老帮青”帮着学项目完成情况。自该项目开展以来,该矿中级职称以上技术人员 108 人和技能等级在技师以上技术工人 148 人全部与本单位本专业相关人员签订了“导师带徒”协议书,在人力资源部门的有效监督下,“导师带徒”活动搞得有声有色,真正发挥了“强带弱,老帮青”传帮带作用,有效的推进该方案的执行力度,培训效果十分明显。

4.4 “逢会必考,逢查必考”督促学项目完成情况。截止目前,该矿对安全管理人员、特种作业人员和其他从业人员煤矿进行了 72 次抽考,3400 余人次参加,考试成绩均达到 85 分以上,培训效果良好。

4.5 “知识竞赛,技能比武”激励学项目完成情况。截止目前,根据月度“网络课堂”学习情况,对学习积分、练习积分、考试积分、实操培训考核进行综合对标,累计共评选出 300 名“学习之星”,分别对其进行物质奖励;对参加上级部门组织的技术比武和理论抽考成绩优异的 58 名员工给予颁发荣誉证书和丰厚的奖品。通过一系列的激励政策的实施,极大地鼓舞了广大职工“学习业务知识、钻研技术本领”的学习高潮,为现代化矿井的发展提供了技术人才保障。

5 作用和意义

经过一年来的摸索实践和经验推广,运用现代化教育培训资源提升煤矿从业人员素质的培训方案,该方案一经推出影响到其它企业都跟进效仿。赵固一矿在册员工所有专业的网络学习、模拟考试练习、以及技术比武成绩排名在焦煤公司都遥遥领先。通过该方案在安全培训工作中的运用和实践,为全矿职工提供了学习、交流与增长才干的平台,培养广大职工发现问题、分析和解决问题的能力,锻造一支善于学习、勤于思考、勇于创新、乐于奉献的干部职工队伍。

参考文献

- [1]李学武,浅谈煤矿井下电气作业人员“补差晋级”实操培训的作用与意义[J].东方企业文化,2015(19):118.
- [2]李学武,郭鹏伟,邵长成,刘忠奇,浅谈煤矿井下电气作业人员“六学培训法”的作用与意义[J].中国科技投资,2021(14):178.