

# 岗位练兵强本领 以赛促学砺精兵

——动力厂职工技能大赛背后的成长故事

通讯员 刘世玉

近期,宏兴股份动力厂处处涌动着技能比拼的热烈氛围,职工技能大赛不仅点燃了岗位人员主动钻研技能的热情,更让职工群体的技能素养实现整体跃升。而大赛亮眼成绩的背后,藏着各作业区职工将技能提升融入日常、在干中学练中夯实本领的成长故事。

## 沉浸式练兵,技能提升融入日常

“要是没有班长每天带着我们复盘参数、模拟操作,我肯定拿不到第一。”说起备战经历,燃气作业区气柜运行监控班职工王迪最先想到的是班组的“日常练兵”。

动力厂职工技能大赛通知下发后,燃气作业区就立刻把岗位一线变成了“赛前练兵场”。每天下班后,各班组对照燃气作业区安全操作规程,逐句拆解现场操作要点,从阀门开度调节到压力监测,从巡检路线规划到应急工具摆放,每一个细节都不放过。交接班时,事故预想成了固定环节,“如果调节阀突然失灵怎么办?”“管道压力骤升如何处置?”一个个贴近实际的问题,逼着大家主动翻规程、查资料。每周一次的模拟操作更是“实战味”十足:一人负责唱票,一人现场操作,班长则站在一旁紧盯流程,及时指出问题、纠正偏差。

此外,该作业区还建立“参数波动复盘机制”,每天早会针对前一天的参数波动进行分析,当班人员详细说明异常发生的原因、处置过程中的关键动作,再由全员共同梳理处置中的问题与改进点,让每一次微小的异常都成为全员学习的素材。

“不是为了让某个人拿名次,而是要让整个班组的技能水平都提上来。”燃气作业区工艺责任工程师李沛表示,这种沉浸式练兵让每个人在日常作业中“备战”,在“备战”中提升技能。

## 干中学考中练,形成“互助互学”良好氛围

“理论知识要结合实际,才记得牢,用得上。”热力作业区空压机运行监控班职工丁彦锋的复习方法很接地气。他把故障诊断要点对应到自己遇到的实际问题上,比如提到油温过高他会立刻联想到去年处理过的冷却系统堵塞故障,这样一来,抽象的理论就变成了具象的经验。

针对压缩机工种的技术需求,热力作业区将此次备战工作拆解成“岗位实践”和“模拟考试”两大模块。日常工作中鼓励职工将规程学习与岗位操作结合,从“如何精准控制压缩机排气温度”到“怎样快速排查润滑油系统故障”,这些实践总结被整理成“操作小贴士”,在作业区内部共享。为了让备战更具针对性,作业区在现场检查时随机开展模拟考试,由技术骨干出题,内容涵盖理论知识与实操要点,及时发现不足,查漏补缺。

“错题不是个人的失分点,而是大家的提升点。”热力作业区工艺助理工程师李延昭说,这种“边考边学、边错边改”的模式,不仅让职工找准了知识盲区,更形成了“互助互学”的良好氛围。

## 专项培训,确保全员快速适应新岗位

“我赛前没刻意准备,就是翻了翻高级司泵工技能鉴定题库,真正的底气还是平时工作里攒的。”给排水一作业区庞强拿到司泵工第一名时,说得很实在。

庞强所在的班组有点特殊,是炼轧厂工艺装备提升及产品结构调整项目公辅系统项目建成后新成立的班组,成员都是从各班组抽调的司泵工“老手”,但即便如此,给排水一作业区还是制定了技能提升计划:每周一安全活动日技术人员讲解新设备的操作要点,开展设备原理、应急处置等专项培训;在新项目投产初期,专门制定“投产前专项培训计划”,确保全员快速适应新岗位。

与此同时,班长每天带领人员在现场开展实地教学,部分职工还主动放弃休息时间钻研新设备,学完后再将学习笔记、操作心得分享给同事,让“一人学会、全员掌握”成为常态。“在这个班组里,没人藏着掖着,大伙儿都知道,技能越分享越精,今年的技能大赛大伙儿成绩相比去年都有进步,这就是最好证明。”庞强说。

## 复盘+激励,深耕核心技能

在竞赛中斩获气体深冷分离工第一名的制氧作业区职工赵卓颖,有一个坚持多年的习惯——每日复盘。每天下班后,他都会在笔记本上详细记录当天工作细节,比如:9月19日,6000制氧系统工况异常,症结为空分冷量调配不均导致上下塔冷量失衡。处置时通过参数对比分析,合理调整主塔工况与氧系统冷量分配,历时120分钟后空分工况逐步恢复稳定。正是这一深耕细节的复盘习惯,让他能精准破解复杂工况难题。他的成长正是制氧作业区健全技能培养体系的成果。

制氧作业区围绕职工技能成长,从基础培训到日常巩固,从机制激励到氛围营造,层层递进推动技能水平整体提升。从“学懂弄通”入手,技术人员与班长每周深入班组开展专项技能培训,将冷箱冷却、积液排放等复杂操作拆解为“一步一图一说明”的简易流程,让职工对照实操。在此基础上,每月组织技能考试,对成绩优异者给予奖励,通过常态化激励机制为职工技能提升注入动力。

日常工作中,班长的“突击提问”也成为班组成员的助推器。“赵卓颖,画一下空气预冷系统工艺流程,重点标出走线!”每当画错,班长便逐条线路耐心修改。如今,赵卓颖对这套流程早已了然于胸,绘制起来分毫不差。

从作业区统筹规划到班组精准落实,从日常点滴积累到专项提升计划,动力厂职工技能大赛备战工作始终围绕“全员技能提升”展开,为企业发展储备了坚实的技能人才队伍。

人才是企业发展的核心动能。宏兴股份储运部、动力厂及宏电铁合金公司立足需求,以系统化培养、技能比武等举措,搭建全周期、多维度人才成长平台,为企业发展注入人才活力。本期《特别报道》聚焦三家单位的人才培育实践,解码其赋能职工成长、助力企业高质量发展的路径。



## 储运部优化培养体系 赋能大学生职工快速成长

本报讯(记者 张静)为加快新入职大学生职业角色转换,今年以来,宏兴股份储运部结合近年来大学生培养情况,积极探索大学生培养机制,通过“系统化设计、全周期覆盖、多维度保障”的培养体系,进一步明晰新入职大学生职业发展路径,助力其快速成长为企业发展的后备力量。

储运部制定新入职大学生培养方案,打破传统单一培养模式,明确“轮岗+定向”培养和统一管理、分级负责的培养原则,设计“综合培训期—见习培养期—基层锻炼期”三阶段培养路径,引导大学生职工实现从“校园人”到“职场人”再到“专业人”的逐步蜕变。

在综合培训期,储运部聚焦“打牢基础”,整合安全环保室、党群工作室等4个核心科室资源,开展“一周一科室”专项培训,培训内容涵盖企业概况、企业文化、规章制度、工艺流程等内容,帮助新入职大学生了解储运部“海关、仓储、保供”三大职能,快速进入工作角色。

围绕核心业务、重点项目与专业发展方向,该部摒弃“一刀切”的课程模式,各专业科室精心设计差异化培养课题,不仅包括海关监管优化、仓储效率提升、保供保障创新等理论实践类课题,也涵盖设备技术升级、生产质量管理等专业研究方向。新入职大学生结合自身专业和兴趣自行选定课题,形成课题学习小组,并由科室安排技术人员提供一对一精准指导。通过“课题攻坚压担子”的方式,帮助新入职大学生真正实现理论学习与业务实践的深度融合。

在见习培养期,储运部侧重“实践拓展”,结合所学专业与前期考评结果,组织大学生进行轮岗见习。各轮岗单位量身定制培训计划与工作任务,让他们在实际业务场景中“沉浸式”学习,促进新入职大学生熟悉掌握各业务领域涉及的业务内容,以最快的速度融入工作环境。

完成前两阶段的培养后,储运部安排大学生进行两到三年的基层锻炼,通过双向选择分配到仓储、运输、调

度等核心岗位,由班组长带领深度参与生产一线业务,参与完成“五小”成果、合理化建议等现场实践,倒逼大学生将理论知识转化为实践创新能力。

优质培养体系的落地,离不开健全的保障机制。储运部从指导、安全、管理三个方面发力,构建全链条支撑网络,确保培养不流于形式。

在指导赋能方面,该部建立“部领导+师傅+专业导师”三级带教网络。部领导按业务分工结对指导,每季度至少开展1次谈心谈话,及时解决大学生工作生活难题;为大学生安排主动性强的师傅,并明确带教目标,传承岗位经验;从“技术标兵”“专业能手”中遴选专业导师,为大学生提供专业指导,实现经验、技能双重提升。

在安全兜底方面,该部严格落实三级安全教育要求,各培养阶段由对应单位完成层级安全教育,从源头杜绝安全事故,让大学生安心成长。

在管理提效方面,该部实行“统一管理、分级负责”模式;党群工作室统筹整体培养计划,各科室、作业区负责具体实施,每阶段开展量化测评并动态调整培养思路。

培养不仅是“能力提升”的过程,更是“情感认同”的过程。储运部以人文关怀为纽带,精准把握关键节点,及时召开大学生座谈会,安排部领导、优秀青年骨干与新大学生面对面交流,倾听成长困惑、分享职场经验,助力新大学生快速融入岗位、明确职业方向。同时,在生活关爱上,该部党委、工会、团委联动发力,定期组织慰问活动、文体活动与素质拓展,既丰富大学生业余生活,也为其提供展示才艺的平台。此外,该部密切关注大学生心理健康状态,主动解决住宿、饮食等生活难题,让“异乡人”变“家里人”。

储运部以培养体系为骨架、保障机制为血脉、人文关怀为灵魂,构建起“赋能成长、成就人才”的良性生态,致力于为企业培育出一支“素质优良、结构合理、专业过硬”的后备人才队伍,助力企业高质量发展。

## 宏电铁合金公司多维施策 为青年职工搭建成长“阶梯”

本报讯(通讯员 刘世玉)“培训时的笔记本、资料袋,还有印着企业LOGO的定制水杯,细节里都是公司对我们的关怀。”在2025年宏电铁合金公司新员工欢迎仪式上,新入职大学生刘胜楠的话语道出了自己的真切感受。近年来,该公司以“仪式感凝心、订单式强能、传帮带引路、个性化赋能”,构建青年职工全周期培养模式,让青年人才快速成长为发展的中坚力量。

在凝聚归属感方面,该公司精心筹备新员工欢迎仪式,赠送学习工具和企业文化书籍,召开大学生见面会,组织近三年入职的青年员工分享实操经验和成长心得,让“过来人”的经历成为新员工融入企业的“导航图”。不仅如此,该公司党政负责人还为新员工讲授“第一课”,助力其顺利实现从“校园人”到“企业人”的身份转变。

针对青年员工需求多样的特点,该公司推行“订单式”培训,基础课程涵盖管理制度、生产工艺、设备设施等核心内容,还根据诉求新增铁合金特色工艺等内容。此外,构建“集中培训+科室轮岗+岗位深

化”三阶段培养模式,新员工先参加两周集中培训,再到各科室轮岗一周熟悉业务,最后分配至作业区进行针对性实操训练,实现理论与实践无缝衔接。

此外,该公司精选技能精湛、经验丰富的技术骨干与新员工结对,并量身定制“阶梯式”成长计划。为确保培养效果,该公司建立师徒考核联动机制,每月开展技能测评,每季度进行定性评价,同时推行联系领导谈心谈话制度,及时解决青年员工的思想困惑和工作难题。

在个性化赋能方面,该公司持续推进青年素质提升工程,创新采用案例研讨、桌面推演等体验式教学方法,让青年员工在沉浸式学习中更快掌握技能;组织新员工参演抗战题材话剧厚植家国情怀,搭建青年论坛促成与劳模先进面对面交流;节日期间走访慰问青年职工,为单身青年开展婚恋思政课,引导其树立正确的婚恋观、人生观与价值观。

如今,宏电铁合金公司青年培养成效显著,近三年入职的大学生中,2人任班组长,4人成为检修骨干,2人深度参与新产品研发,为企业发展注入了强劲“青年动能”。



图①:储运部新入职大学生足球趣味运动会现场。  
图②:储运部组织大学生职工现场参观。  
图③:动力厂职工技能大赛现场。  
图④:宏电铁合金公司举办新年茶话会。  
图⑤:宏电铁合金公司开展主题团课。

