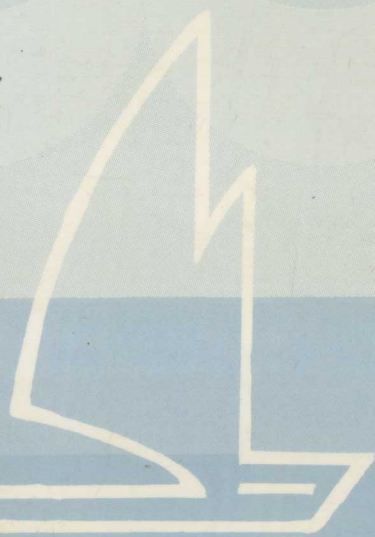


职工教育 经验材料汇编



本溪市教委成人教育处

职工教育经验材料汇编

(1986—1990)

下 册

封面题字：王 维 葵

封面设计：丁 振 伦

责任校对：李 跃 财

本溪市教委成人教育处

1991.2

目 录

开展节能培训,降低产品用电单耗	
本钢一铁综合厂教育科.....	345
开展质量教育,提高产品各项经济指标	
本钢一铁综合厂教育科.....	348
面向生产,按需培训	
本溪市无线电一厂.....	351
围绕产品质量,搞好岗位培训	
本钢轧辊厂教育科.....	354
开展适应性岗位培训,为企业生产经营服务	
本溪锅炉厂培训中心.....	359
开展专项培训,直接有效地为生产服务	
本钢第三轧钢厂教育科.....	364
按需施教,抓好专题立项培训	
本钢一铁综合厂教育科.....	372
分级承包,层层负责是办好职工教育的一项有力措施	
本钢钢管厂教育科.....	377
职工教育应从底层抓起	
本钢石灰石矿综合厂教育科.....	383
从企业经营管理需要出发开展培训,开创商业工作新局面	
本溪市五交化公司职工学校.....	386
从商业需要出发,切实抓好珠算技能培训	
本溪市五金交电化工公司教育科.....	392

抓好班组培训 是提高班组整体素质的重要途径

本溪电业局溪湖供电局桥头供电所..... 396

我厂是如何开展技术工人等级考核工作的

本溪市高中频电源设备总厂人事教育科..... 402

职工教育在引进飞锯定尺消化吸收国产化过程中所起的作用

本溪市高中频电源设备总厂人事教育科..... 406

我们是怎样开展工人技术等级培训与考核的

国营六四一厂教育处..... 408

开展超前培训, 促进产品开发

国营第六四一厂教育处..... 413

75度油井水泥试验成功

本溪水泥厂教育中心..... 414

继续教育成果显著

本溪水泥厂教育中心..... 415

五纳渣代石膏作生产水泥调凝增强剂

本溪水泥厂教育中心..... 416

J D C型煤磨机械反吹风袋收尘试验成功

本溪水泥厂教育中心..... 417

从生产实际出发, 搞好中级技术培训

桓仁铜锌矿教育培训中心..... 418

结合新产品开发, 抓好职工岗位培训

本溪市第三制药厂人事教育科..... 424

适应市政建设发展需要, 搞好职工培训

本溪市市政工程公司教育科..... 429

抓好岗位培训, 试行岗位资格证书制度

本钢化工厂教育科..... 435

以岗位培训为重点,深入开展职工培训工作

本钢初轧厂教育科..... 440

开展岗位承包教学,更好地为生产服务

本溪化肥厂教育科..... 445

搞好职工培训,促进企业生产发展

本溪化肥厂厂长 王泰俭..... 453

我厂是怎样进行职工培训的

本钢一机冶炼钢厂人事教育组..... 459

一手抓生产,一手办教育,努力开创本溪化工新局面

本溪市化学工业公司..... 464

从企业施工特点出发,开展职工培训工作的尝试

本钢修建公司教育科..... 475

根据煤矿生产需要开展职工培训

本溪彩屯煤矿教育科..... 481

适应矿山发展需要,因地制宜开展继续工程教育

本钢南芬露天铁矿教育科..... 489

努力做一个生产需要,工人欢迎的职工教师

本溪彩屯煤矿职工教师 李宝库..... 495

搞好职工教育是培养企业精神的重要途径

本溪市公用事业总公司..... 501

提高认识,加强领导,不断开创职工教育新局面

本溪市公用事业总公司副经理 于富洋..... 512

附:

振奋精神,努力进取,为开创职工教育新局面而奋斗

本溪市教委副主任 徐继铨..... 517

关于进一步加强、改进我市职工教育工作几个问题 的意见.....	539
春风规划（1990—1995年职工教育发展规划）	
本溪钢铁公司.....	545
关于《春风规划》的说明报告	
本钢副经理 郝元初.....	564
关于开展岗位职务培训的安排意见	
本溪钢铁公司.....	572
关于职工教育工作若干问题的具体规定	
本钢南芬露天铁矿综合厂.....	579
天车工岗位培训的实施方案	
本钢第一机修厂.....	585
关于在炼钢车间开展炼钢工岗位培训试点工作安排	
本钢第二炼钢厂.....	591
本钢教育工作若干规定	
本溪钢铁公司.....	595
保证培训质量，认真做好岗位实务能力考核工作	
本溪市物资局.....	603
教育培训工作目标考评细则（试行）	
本溪市税务局.....	608
“八五”期间干部教育培训规划	
本溪市税务局.....	612

开展节能培训，降低产品用电单耗

本钢一铁综合厂

我厂是从86年开始抓能源计量管理工作，当时从干部到工人都不熟悉能源计量法和法定计量单位。能源计量科为了做好这项工作，首先从领导干部做起，学习贯彻计量法和法定计量单位，下发文件，还购买有关能源管理基本知识学习资料和150本计量手册，100张常用图表等。并组织干部和工人办短期培训班。通过培训取得了一定的培训成果，获省二级计量单位及省级节能先进单位。

为了抓好能源计量管理工作，能源计量科深入库房、车间检查，发现出库量小于入库量，计量不准确，各种管理台帐没有按法定计量单位来计算。公制单位、市制单位都存在。特别电石、焊管产品用电单耗高，影响经济效益。经过分析其原因，是电石车间应避弧操作，实际明弧操作，焊管车间有大马拉小车，无功耗电现象。

为了节约电能，今年初，焊管、水渣等产品，实行用电单耗定额，确立了降低产品用电单耗的专题培训，举办工人、干部培训班三期，轮训145人，其中干部50人，工人95人，讲解节电的重要意义，节电途径，严禁生产设备存在大马拉小车无功耗电等内容，累计学习120学时。

为了做到理论与实际相结合，能源计量科深入各车间、科室、库房，生产岗位进行跟踪考核，检查出问题点，在岗位实行教育和实际操作表演，助工人提高技能水平。今年1—9月份全厂节电707799KWH/t，节约价值10.6万元。

根据能源计量管理要求，对生产使用陈旧设备改成节能型设备，控制浪费电，节约电能，厂还开办了干部、工人采用新技术培训班，讲解节能型生产设备构造、工作原理、性能、节能原理，使干部和工人提高对节能认识，明确任务，杜绝设备无功耗能，解决生产设备大马拉小车的浪费电的现象。同时，发动工人、干部积极参加提合理化建议和技术革新活动，经厂合理化建议小组认真整理分类、论证，按建议项目的重点性、迫切性、可行性和提高经济效益的有效预测、综合分析，采纳了23项，节约4,7000余元。

今年1—9月份经过对干部、工人进行节电专题立项培训，使广大干部和工人基本掌握了能源计量管理知识，明确了节电的重大意义和目的，提高了经济效益，节约价值15.3万元，促进了生产管理水平的提高。

90年产品用电单耗定额和节电明细表

产品名称	用电单耗定额 KWH/t	实际完成定额 KWH/t	节电数量 KWH/t
电石	3550	3490	1775
焊管	100	78.28	586526
水渣	1	0.40	89205
矿渣	1.1	0.58	30290
合计	3652.1	3506.26	707799

说明：电价0.15元/KWH计算

专题立项培训合同书

专题培训 立项单位	能源计量科	专题立项培训 单位负责人	孙凤祥
专题立项 培训项目	开展技术业务及节约新技术培训班		
专题立项培训目标值：各产品用电单耗定额： 电石用电单耗：3550kwh/t，焊管用电单耗：100kwh/t， 水渣用电单耗：1kwh/t，矿渣用电单耗：1.1kwh/t，			
专题立项培训问题点： 1、对节电认识不高，操作水平低 2、对节能新技术的采用较差			
专题立项培训内容和培训形式： 1、开办技术业务培训及节能新技术的培训 2、重点深入车间、科室、库房、生产岗位检查，进行 岗位教学。			
专题立项培训取得经济效益： 通过培训实现培训目标值，确保全年节电价值13万元， 力争15万元。			
专题立项培训考评办法 1、时间考核：1990年1—12月份 2、培训内容及指标的考核：实现培训目标值，利润实 现力争15万元 3、奖励指标：加奖100元 发专题立项单位负责人：刘明奎 执行专题立项单位负责人：王占国			

开展质量教育， 提高产品各项经济指标

本钢一铁综合厂

焊管车间是我厂主要的生产车间，现有职工1200多人，去年四季度和今年初，有少数用户单位提出我生产的焊管出现缺斤少两和质量异议。根据用户意见，车间召开干部会议讨论研究，经过分析认为，这个车间有80%以上是83年以来入厂的集体工人，虽然在88年经过岗位应知技术理论和应会实际技能培训，但岗位人员变动频繁，流动性大，新工人对操作不熟练，执行操作规程忽高忽低，重视产品数量，轻视产品质量。

问题点找到了，厂就确立专题培训项目，提高工人操作技能水平，加强质量教育，搞好岗位练兵，实现专题培训目标值，即“两降”：管耗卷板目标值1.123吨；管耗带钢目标值1.050吨；提高“三率”：成带合格率目标值94.2%，管合格率目标值97.6%综合成材率目标值88%。

培训中，通过对全车间17个岗位两次技能练兵活动和全车间一、二号机组裁剪、天车等工段进行停产三天办质量培训班，进一步贯彻产品质量标准和规章制度，把质量管理纳入各工段、班组的劳动竞赛评比当中，产品质量的好坏与奖金挂钩，调动了工人重视质量的积极性，超额完成专题立项目标值。今年1—9月份实现目标值：

两降：管耗卷板培训目标值1.123吨，实际完成1.035吨，比培训目标值降低88Kg与89年同期比降低了125Kg。

管耗带钢培训目标值1.050吨，实际完成1.040吨，比培训

目标值降低了10Kg，与89年同期比降低了57Kg。

提高三率：

• 成带率：培训目标值94.2%，实际完成94.9%比培训目标值提高了0.07%与89年同时期比提高2.45%。

管合格率：培训目标值97.6%，实际完成97.75%比培训目标值提高了0.15%，与89年同期比提高0.14%。

综合成材率：培训目标值88%，实际完成91.29%，比培训目标值提高了3.29%。与89年同时期比提高2.92%。

产值实现4149万元，完成年计划120%，与89年同期产值比增长65万元。

利润实现760万元，完成年利润计划105.6%，与89年同期比增长5.7%。

通过专题立项培训，调动了单位各级领导抓培训工作的积极性。上下齐抓共管。一二号机组工段长陈俊良、张成良、孙元增等同志发现岗位练兵题有差错及时修改，主动组织本段工人进行岗位练兵，车间领导也亲自到岗担任主考人。工人看到厂和车间领导重视培训工作，他们也主动复习岗位练兵题，加强操作，形成一个学习技术的热潮，为提高产品各项经济技术指标奠定了基础。

专题立项培训合同书

专题培训 立项单位	焊管车间	专题立项培训 单位负责人	付德茂
专题立项 培训项目	开展质量教育，抓好岗位练兵		
专题立项培训目标值：降低两耗：1、管耗卷板1.123吨 2、管耗带钢1.050吨。 提高三率：成带率94.2%，合格率：97.6%， 综合成材率：88%。			
专题立项培训问题点： 1、职工素质低，按技术规程操作忽高忽低。 2、工人在操作中重视数量，轻视产品质量。			
专题立项培训内容和培训形式： 1、对全车间一、二号工段、裁剪、天车工停产三天办 质量培训班。 2、对全车间主要生产17个岗位进行一、二次岗位练 兵，提高技能水平。			
专题立项培训取得经济效益： 提高工人技能水平，实现培训目标值，促进企业经济效 益的提高，确保利润全年实现720万元，力争800万元。			
专题立项培训考评办法 1、时间考核：1990年1—12月份 2、培训内容及指标的考核： 实现培训目标值，利润实现力争800万元 3、奖励指标：加奖100元 发专题立项单位负责人：刘明奎 执行专题立项单位负责人：付德茂			

面向生产 按需培训

本溪市无线电一厂

本溪市无线电一厂是一家拥有六百多名职工的全民所有制企业。主要生产超声波流量计、金属探测仪等工业产品。

由于电子产品发展速度快，更新换代周期短，所以要求从事电子行业的职工，要有一定技术素质，掌握焊、调、装的技能。根据电子产品种类不同，要求精度不同，我厂教科急生产之所急，聘任兼职教师10人，制订教学计划，进行应知理论和操作技能的培训。经考核，生产各类产品的一线生产工人都取得了岗位操作证，为产品上水平、上等级奠定了坚实的基础。

我厂面向生产、按需培训主要采取了以下几项措施：

一、齐抓共管

厂长、书记亲自抓，工会、企管、技术、教育各部门通力协作，齐抓共管。由厂长牵头成立了职工教育规划，并提交职工代表大会讨论通过。做到了层层教育，人人受益。

二、多种途径落实培训计划

(1) 请进来：聘请科研挂钩单位的行家里手担任厂新产品技术顾问；

(2) 派出去：推荐十一名大中专毕业生去北京中国科学院、声学研究所、上海自动化仪器仪表研究所进修、深造；

(3) 自办培训班：近几年来，我厂自办培训班二十几

期，对没有学历文凭的中青年职工，进行了“无线电基础知识”、“电工学”、“电子知识入门”等方面的理论培训，管理干部分批参加“政治经济学”、“现代化企业管理”等方面的轮训。

三、自力更生解决师资

厂教育科没有专职教师，但我们能充分利用现有的人才资源，聘请了十名兼职教师，他们都是由厂内工程技术权威，有实践经验的工人技师，各工种、岗位的“尖子”，组成了培训教育的师资队伍。

四、培训为生产服务，按需施教

几年来，我厂结合生产产品的种类不同，工种岗位不同，分期分批对全厂职工进行了岗位工种培训、企业管理知识培训、微机的基本原理培训等，目的是为生产服务，在尽短的时间内，使各工种岗位的生产工人能独立操作，保质保量地完成生产任务。

超声波流量计3型机培训班，由厂聘请电器工程师刘亚夫、总工程师王小珩主讲。他们接受任务后，拟定教学内容，制定教学计划，用了一百学时，对二分厂全体职工进行了产品的工作原理、生产流程、工艺要求、质量要求等方面的培训，使工人对应知理论有了了解，操作技能得到提高。金属探测仪改型培训班，厂聘请金属探测仪改型设计者，工程师赵希东同志任教，教育科负责组织技术办、研究所的有关权威人士审查教学内容，利用生产空闲时间，在会议室进行了70学时的培训。完成教学计划后，由主讲人提出复习题纲，对已讲的理论知识进行考核，奖优罚劣。

为了安全生产，避免出现人身伤亡事故，严格遵守各工种岗位的规章制度，我们组织了班组长安全建设讲座，对全厂37个班组长进行培训。通过安全建设讲座培训，各班组长进一步明确了安全建设目标，带领一班人安全生产、文明生产。

随着改革的深入发展，要求管理干部要了解企业现代化管理知识，因此我们聘任有丰富管理经验的老企管科长任教，对机关全体干部进行“企业内部经济责任制与按劳分配”、“经营决策与经营计划”、“市场调查与市场预测”、“全面质量管理”等方面的培训，目的是提高干部素质，了解和掌握企业现代化管理方法，并能应用于生产经营活动之中。

经过实践，我们认为面向生产，按需服务是职工教育的一条新路子。那种认为企业抓职工教育“会影响生产，得不偿失”、“远水解不了近渴”的说法是不正确的。经过各类职工培训，我厂已有各类专业技术职称人员182人，技师7人，一线生产工人95%以上能熟练地掌握生产技能。有一名青年车工在市总工会、团市委联合举办的市青工比武大赛中荣获第二名。老带新，师带徒，学技术、攻难关，小改小革提高工效，节约原材料，使成本降低，增加收入二万八千余元。以前受社会不良风气影响，不学无术，混日子的个别工人，现在也积极参加培训。大家一致认识到，企业的兴衰与产品竞争能力有关，与产品的质量、技术水平、人员素质有关。现在我厂生产的各类产品已销往祖国的四面八方，实行用户使用信息反馈卡，产品从质量上、工艺上、使用寿命上都不断地受到用户的好评。经过培训的一线生产工人，懂原理、会调试、能按装，形成了一条龙生产服务。我厂生产的“超声波流量计”、“金属探测仪”，荣获省级优质产品奖证书，在全国已打开销路。

围绕产品质量搞好岗位培训

本钢轧辊厂教育科

我们本钢轧辊厂是冶金工业部定点生产轧辊、钢锭模的专业厂家之一。我厂的前身是第一机修厂的钢锭模轧辊车间，始于1972年10月，1977年8月竣工投产，1980年正式成立本钢轧辊厂。

全厂现有全民职工785人，下设铸造、加工、检修三个车间及小型轧辊厂、轧辊修复厂、小型铸件厂等。主要担负一、二炼钢厂、连轧厂等主体厂矿生产轧辊、钢锭模的生产任务。在“六五”期间从我厂学历上看，大、中专毕业生8人，只占职工总数的1.8%；从技术人员来看11人，只占职工总数的2.6%；从管理上看，水平低，缺少经验。由于建厂时间较短，任务重，产品新，技术力量薄弱，管理水平低，经验不足，轧辊产品质量最高时达到26%，在十大钢评比中名列最后，面临停产状态。

针对这种情况，几年来，我们积极贯彻党的教育方针，本着按需施教，学用结合，定向培养的原则，采取多种形式对干部和职工进行文化、政治、技术和业务等各类培训。职工的精神面貌大有改观，理论水平均有提高，操作技能和管理水平较前大有长进，因而产量不断增加，质量不断提高，品种不断更新，经济效益逐年递增。我们的主要作法是：

一、抓住施工中的新工艺、新技术开展短期培训，培养攻关尖子。

在生产过程中，我们紧紧围绕生产中的关键问题进行技术培训。如我厂为了扩大再生产，需要上马离心轧辊改造工程。离心复合轧辊是国内外七十年代各类轧机之广泛应用的新型轧辊，是我公司板材轧制生产急需的轧辊品种，而我厂原生产的离心轧辊设备满足不了连轧日益增长的大批量、高质量的生产需求。而在实施这项工程时，遇到了一无资料、二无经验、三无图纸、四无国内先例的困难。在这种情况下，我们多次举办现代化网络技术学习班，从中选出三名工程技术尖子，查阅国内外资料，立足于“投资少、工期短、见效快”和“改造、生产两不误”的指导思想，提出了具体改造方案，并在有关部门的大力协作下，编制了《离心轧辊改造工程网络计划图》，制定了《离心轧辊改造工程开工期间的暂行管理办法》。在保质保量的前提下，工程技术人员与经过中级岗位技能培训过的检修车间工人一道，主动承担了安装任务。结果仅用6个月的时间就圆满的完成了任务，为厂节约29万元。

二、适应生产急需，积极开展专业培训

我厂是公司独家生产轧辊的厂家。轧辊产量能否及时供应，质量是优是劣，不但关系到轧辊厂的生存，同时也影响兄弟厂家的生产发展。因此，我们坚持职工教育想企业所想，急企业所急，加强了培训的计划性、针对性。在培训过程中，我们注意了三个结合：一是培训同急需相结合；二是培训同提高产品质量相结合；三是培训同提高效益相结合。我厂铸造车间过去在生产离心轧辊时，产量少，质量低，消耗大，一直被动。针对这一被动局面，我们重点抓住了对干部进行现代化管理培训；对工人进行岗位技能培训。由于职工素质得到了提高，使离心轧辊由26%的合格率提高到98.43%，为厂创造经