

辽 宁 冶 金
职 工 教 育 文 集

辽宁冶金职工教育研究会

一 九 八 八 年

G726
330

封面设计：李云华

辽宁冶金职工教育文集

辽宁省冶金职工教育研究会

本钢印刷厂印制

内部刊物准印证（本）字第0169号

850×1168毫米 32开本 12万字

一九八八年印刷

序 言

成人教育具有在职性、职业性、灵活性、群众性、速成性、节约性，是我国教育的重要组成部分，对于我国的现代化建设具有重要的战略意义。国务院批转的国家教委关于《改革和发展成人教育的决定》指出，把开展岗位培训作为成人教育的重点，这既是成人教育的一项重大改革，也是提高劳动生产率和工作效率的重要手段。一年多来，全省冶金系统的职工教育已经转到以岗位培训为重点的轨道，一些试点单位，取得了一些可喜的成绩，积累了一定的经验。

随着岗位培训的实践和经济体制改革的深入发展，工作中遇到许多新情况、新问题，急需从理论上、实践上去探索、去解决。为此，辽宁冶金职工教育研究会今年八月中旬在凌源钢铁公司召开了《辽宁省冶金岗位培训专题研讨会》。会议收到论文69篇，经过评审，选出优秀论文28篇。在本钢教育处全体同志的积极努力下，在鞍钢、本钢、抚钢、凌钢、北台钢铁总厂、沈阳市冶金局、大连市冶金总公司的大力支持下，出版了《辽宁冶金职工教育文集》。这些论文，总的水平有很大提高，有的论文在理论探索上有一定深度，在实践上有一定指导意义；但也有的论文理论研究不够深入，质量不够高。我们出版《文集》的目的，旨在传递信

息、交流经验、倡导对职工教育在理论上的研究和在实践中的探索，推动全省冶金系统职工教育协会理论研究工作的深入开展。希望全省冶金战线广大职工教育工作者和职工，努力提高思想政策水平、理论研究水平和业务素质，加强理论研究，提高论文质量，促进以岗位培训为重点的职工教育工作扎扎实实、深入持久地向前发展。

——李瑞

一九八八年十二月

目 录

岗 位 培 训

冶金企业主体工种岗位培训

- 模式探讨……………**吴仁杰 边少臣** 1
- 试论职工培训也要坚持生产力标准……………**李 江** 10
- 浅谈如何深入开展岗位培训……………**陆树华** 16
- 加强四项基本建设搞好岗位培训……………**赵传玉** 22
- 加快深化职工教育改革搞好岗位培训……………**孙云梯** 31
- 试论经营承包中的岗位培训……………**刘宗义** 39
- 对岗位培训的回顾和再认识……………**吕良敏** 47
- 工人岗位培训之管见……………**刘家汉** 52
- 优化劳动组织搞好岗位标准
- 是岗位培训的基础……………**宋玉铁** 61
- 略谈特钢企业开展岗位培训的现实意义……………**张续来** 71
- 高级钳工岗位培训大纲教学计划的
- 制定和模式……………**张峻山** 79
- 关于高级工人培训试点几个问题的探讨……………**李忠南** 87
- 怎样编写岗位培训教学计划和教学大纲……………**车敬义** 94
- 对班组长岗位培训的探讨……………**傅益众** 102

继续 教育

深入开展继续工程教育

- 是加速企业发展的重要因素……………吕 芳 107
- 抓继续工程教育的几点做法和初浅体会……………傅景学 118
- ### 加强师资队伍建设
- 是搞好继续工程教育的关键……………邹万光 127

职工 教育管理

浅谈建立与企业承包经营相适应的

- 职工教育新机制……………王代红 131
- 浅谈岗位培训制度的建立……………周立鹤 139
- 解决工学矛盾问题之管见……………张法新 146
- 企业承包经营环境中的职工教育……………胡显华 151
- 职工培训应以脱产为主的探讨……………张泽忠 160
- 对外引生产工艺开展超前培训浅谈……………王庆林 166
- 解决“工学矛盾”方法的探讨……………陈 勇 171
- ### 浅析岗位培训中的消极因素
- 怎样转变为积极因素……………李久满 176
- “工学矛盾”及其解决办法之管见……………张锁庆 183
- ### 谈企业职工岗位培训的动力机制
- 如何建立……………刘占峰 191
- 工人队伍素质现状的分析及对策……………刘宝军 198

冶金企业主体工种岗位培训模式探讨

本钢教育处 吴仁杰 边少臣

冶金企业开展岗位培训，是冶金职工教育史上的一个新的里程碑，是由传统的学历教育向岗位培训的战略转移。如何开展好岗位培训，我们已经经过了两年的实践和探索。本文就冶金企业主体工种的岗位培训模式问题，做初步探讨。

(一)

冶金工厂主体工种岗位工人素质的优劣，直接关系到工厂产品数量的增加，质量的提高，消耗的降低，以及新技术的应用与推广。也就是说，对于企业的生产发展，技术进步，经济效益的增加，具有重要的决定性作用。本钢第一炼钢厂三号电炉，原来由于岗位工人技术操作水平低，各项经济技术指标一直处于全厂七座同类型电炉之后。这个工厂认真贯彻“服务”与“依靠”的方针，利用工余和业余时间，对这台电炉的24名工人进行了为期四个月的以提高操作技能为主攻目标的岗位培训。培训后经考核表明，同培训前相比，工人的操作技能水平普遍提高一级以上。随后又经过6个月的跟踪考核，这台电炉各项经济技术指标发生了深刻的变化，一跃进入全厂先进行列，被命名为特级炉。

实践证明，一个工厂劳动生产率的提高，不仅取决于劳动组织的优化，新技术的推广应用，采用现代化管理，归根结底取决于一线工人素质的提高。因此，开展工人的岗位培

训，必须把主体工种作为重点来抓。

实施主体工种的岗位培训，应在优化劳动组织、制订岗位标准的基础上进行。并且要求，大多数班组长都必须经过中级技术培训和现代化管理知识的培训。

主体工种具有哪些主要特点呢？我们大体上归纳为以下几个方面：

- 1、工人的技术业务水平偏低；
- 2、工人的政治文化水平偏低；
- 3、主体工种大多为三班制连续作业；
- 4、主体工种上下工序之间衔接十分密切；
- 5、工人的劳动强度较高；
- 6、班组定员紧张，“一个萝卜一个坑”；
- 7、不安全因素多、重大事故隐患多，责任性很强；
- 8、经济效益十分突出，关系到全车间或全厂生产指标的完成；

9、各级领导、各级职能处（科、室）非常重视。

根据工厂主体工种的特殊性，在培训内容确定、培训形式的选择、培训教师的配备上，都应与一般工种岗位培训有所不同。当前大多数冶金企业工厂装备水平不高，这些岗位工人的文化、技术水平又低，要求他们全部系统地学习和掌握本工种的基础理论知识是没有必要的，也是不切实际的。

对主体工种岗位培训的基本要求是：使他们能够正确地理解并掌握三大规程的基本要求，能够准确地实现标准化操作，能够及时地判断、发现和处理在生产过程中发生的技术事故与运行故障，能够在工程技术人员指导下采用和推广先

进生产工艺和操作新方法。同时，根据这些工种的工人三班或四班倒作业、劳动强度大、定员紧张的实际，对他们采取完全脱产培训、配备大量的专职教师也是不可能的。因此，决定了冶金工厂主体工种岗位培训必须坚持以技能培训为主，以业余或工余为主、以现场教学为主、以兼职或兼职专用教师为主的“四个为主”。

(二)

冶金工厂主体工种开办岗位培训班的环境条件、形式和步骤。岗位培训和其他培训一样，岗位培训也具有它自身的规律和特点，也有它的客观要求。从我们的实践来看，主体工种的岗位培训应走以下几步。

第一步，要编写好技能教材

教材、教师和教学场地是搞好岗位培训的重要环境条件。以前的“双补”、“中级技术培训”都采用冶金部的统编教材，要求高，份量重，且不宜于岗位培训的需要。那时的技能训练，主要是采取“师带徒”、现场练兵和技术表演赛等方法，既不全面，也难以满足全面提高劳动者素质的要求。到目前为止，各主体工种还没有一份成型的可供使用的技能培训教材。因此，以提高技能为主的岗位培训，必须从搞好技能培训教材入手。

1、编写技能培训教材的原则。

从岗位工种实际出发，既考虑到当前也要顾及到长远；既不过高也不偏低；既要满足当前生产需要也要考虑到未来的技术进步。

2、技能培训教材及其主要内容。

技能培训教材的主要内容是技术理论和实际操作技能等方面。

在这里，应处理好理论教学与实践教学的关系，处理好技能培训与政治、文化培训的关系。所谓以技能培训为主，是指理论教学服从于技能培训。这里有两层意思：理论教学一是为技能培训、为标准化操作提供理论依据，既要让工人不但知其然，也要知其所以然。二是为工人改进工艺、改进操作方法提供理论服务和指导。所以在岗位培训教学中，一般处理技能与理论的比重为5比5左右。

3、对技能教材编写人员的要求。

冶金工厂技能培训教材的建设是一项崭新的工作。因此对编写教材的人员提出了很高的要求，而不是一般专业教师和毕业不久的大中专毕业生所能承担的。要求有丰富实践经验的工程技术人员、工人技师、车间主任和从事多年教育工作的干部来承担。一般要求做到：谁编教材谁讲课，並到现场指导，实行编、讲、练一条龙，负责到底。

由于岗位培训来得很快，而教材建设又不是一蹴而就的事，因此在试点中也可以采取先编写讲义，边讲授、边实践的办法，最后形成技能培训教材。

第二步，要制订一份切合实际的教育计划

教育计划的制订，一定要从生产实际出发，从岗位工人适应生产发展的实际出发，既注意培训的整体效益，又注意使每个工人的操作水平经过培训都有一个明显的提高。为此，应做好以下几项工作。

1、搞好工人岗位现状调查，明确岗位培训目标和对

象。调查包括，工人的自然状况、年龄、文化程度、技术等级、工资等级等等。同时还要调查本岗位、本机台整体技术操作水平和所要求达到的技术经济指标。根据调查确定：

- 1) 培训工作的整体目标；
- 2) 培训对象；
- 3) 每个培训对象的训练重点。

主体工种的岗位培训一般以中级等级为主。因此，那些已经过中级理论培训合格者，技术学校及其以上专业学校的毕业生，均免予理论部份培训。调查可以查阅已有的资料，也可以对工人进行摸底考试和考核。一钢厂除了对3号电炉24名工人进行理论考试外，还将电炉炼钢过程分解为补炉、送电、吹氧、搅拌等13个标准化操作环节，对每个工人进行考核。从而针对工人的薄弱环节明确了重点和培训内容，做到有的放矢。

2、调查后可以确定：

- 1) 培训对象；
- 2) 整体目标；
- 3) 个人目标和重点。

3、主体工种培训的技术档次一般以中级岗位培训内容为主。这样做的好处是：经过培训考试考核合格者，发中级合格证书；不合格者，限定时间允许补考，或发初级岗位合格证书。在取得中级合格证书的优秀人员中，可根据岗位需要，允许参加高级工的考试考核或培训。例如，某个工种的中级岗位培训结束，可以满足三个档次的要求，也可以做到一个工种培训基本一次完成，以避免重复的多次性同工种岗位培训。

第三步，全力以赴办好岗位培训班

在制订了计划、大纲，编写了技能教材之后，岗位培训就有了良好的环境条件。这时应及时开办好岗位培训班。开办好培训班大体上应做好以下几项工作：

1、对岗位培训教师的要求。

回顾以往的职工培训，大多是以专职教师和课堂教学为主。而岗位培训的特点是突出技能培训，从而对教师提出了更高的要求。

岗位培训教师，不仅应具有相当的理论水平，而且应具有丰富的实践经验和动手能力。要求教师不仅能讲课，而且能做一定的示范表演，就象体育教练员给学生上体育课那样。这是一般专职教师难以胜任的。因此，必须建立起一支不同工种岗位的以兼职或兼职专用为主体的教师队伍。

2、对于教学场地的要求。

由于以技能培训为主，所以一部份理论教学和全部技能训练主要是在现场进行。因而必须突破以往的以课堂教学为主的传统模式，走以现场（或模拟现场）教学为主的新模式。

3、加强岗位培训班的管理工作。

主体工种的岗位培训班，一般应以车间为单位。因此，在管理上应以车间为主，由车间主任担任培训班的班主任，并另设专人负责日常工作。在培训业务上接受厂矿教育科和公司培训部门的领导和检查。车间主任担任班主任的好处是：

1) 车间主任可根据生产实际需要，统筹安排学习时间；

2) 可以建立有效的考核制度。如将学习期间的表现, 学习成绩, 技术水平的提高与浮动工资、奖金挂钩;

3) 可以根据日常所掌握职工的学习情况, 更有针对性地进行教学, 以及为培训后的使用提供依据。

为了调动车间办学的积极性, 也可以采用厂同车间承包培训班的方法。

第四步, 认真搞好培训期间的考核和培训后的跟踪考核

科学的标准和严格的考核是办好岗位培训班的关键。在培训班一开始, 在制订培训班计划的同时, 就应当制订培训班的考核验收标准。它包括两方面的内容: 一是培训后的整体效益的增加; 二是每个参培人员的个人技术、政治、文化素质的提高。一般对个人考核应在学习班结束时做出; 而整体效益的考核, 不仅看学习期间的变化, 而且要看在规定时间内 (如在六个月内) 的跟踪考核来决定。考核的根据是以主要生产技术经济指标为准。

另外, 在整个岗位培训过程中, 应始终加强岗位培训基础工作和制度建设工作。

岗位培训的基础工作和制度建设, 是搞好岗位培训的前提条件。

所谓基础工作主要包括:

1) 理论教材和技能教材的编写, 教学大纲和教学计划的制订;

2) 建立一支强有力的师资队伍;

3) 适应岗位培训的基地建设;

4) 岗位培训班开班的审批程序和验收办法;

5) 建立学习班的日常管理辦法;

6) 建立岗位培训档案。

所谓制度和政策建设，主要是指建立培训与使用相结合的制度，调动企业办学、教学和学习积极性的政策。其中大体包括三个方面的内容：

第一方面，责任制方面的内容。如岗位培训必须列入厂长任期目标责任制；先培训后上岗的制度；规定每个职工都有参加岗位培训的责任和义务等制度。

第二方面，奖惩方面的制度。岗位培训应与工资、奖金、奖励、评先进等挂起钩来，好则奖，差则罚。

第三方面，考核与发证方面的制度。这是一项细致而复杂的工作。做得好与坏，对于培训工作的开展，对于岗位培训制度的建立，对于职工教育的发展，有着重要作用。在大企业里可以建立两级考核领导小组，组长由教委主任或总工程师担任，成员由教育、劳资、生产以及车间等有关部门组成，办公室设在教育处或教育科。初级和中级岗位培训考核由厂矿办理；中级岗位培训合格证书的发放和高工的培训考核发证由公司办理。

政治素质的培训，可以采用自学加辅导的办法，由教育部门进行考试。另一方面，职工日常表现由车间组织考核小组按厂规厂法、团结协作、纪律出勤等内容打分。再根据两方面的综合评定优秀、良好、及格、不及格四类。

文化素质的考核，按标准规定对将达到岗位的文化水平要求者，可以采用全科培训的办法，也可以采用单科按实际需要有关科目达标培训的办法。

按岗位需要进行技术等级和技能培训，主要以培训的成

绩为考核依据。按岗位标准全部合格者发放岗位合格证书，单项合格者可计入培训档案，待全部达到合格时再发合格证书。

冶金工厂主体工种的岗位培训工作刚刚开始，经验很不完备。文中所谈，难免有不足之处，希望同行切磋指教，以期不断认识和不断提高。

试论职工培训也要坚持生产力标准

抚顺钢厂 李江

赵紫阳同志在中国共产党第十三次全国代表大会上的政治报告中指出：“社会主义社会的根本任务是发展生产力。在初级阶段，为了摆脱贫穷和落后，尤其要把发展生产力作为全部工作的中心。是否有利于发展生产力，应当成为我们考虑一切问题的出发点和检验一切工作的根本标准”。这个论断的基本精神是马克思、恩格斯在《共产党宣言》里指出来的，即取得政治统治的无产阶级，要尽可能更快地增加生产力的总量。列宁在《论我国革命》中也指出，先取得政治前提，再来集中全力发展生产力。我们党则进一步提出了社会主义社会的根本任务是发展生产力，把是否有利于生产力发展作为考虑一切问题的根本出发点和评价、检验一切工作成效的根本标准，这是我们党对马克思主义关于生产力的理论的发挥和发展。在经济建设中，我们要坚持生产力标准，在职工培训中，同样也要坚持生产力标准。

为什么说职工培训也要坚持生产力标准？职工培训要坚持生产力标准需要解决哪些问题？本文从以下几个方面谈谈粗浅的看法：

首先，职工培训要坚持生产力标准是由经济基础和上层建筑的辩证关系决定的。马克思主义认为，生产力是社会发展的最终决定力量。列宁曾指出：“生产力的发展乃是社会进

步的最高标准”。这就告诉我们，生产力在社会矛盾发展中起着主要作用，上层建筑必须适应经济基础，生产关系必须适应生产力发展的需要。职工培训属于文化教育这一上层建筑范畴，其根本任务就是全面提高职工的政治素质和文化技术素质，建设一支技术优良、思想进步、纪律严明、作风过硬的劳动大军，促进生产力的发展。因此，职工培训必须适应经济建设的需要，必须坚持生产力标准。当然，在承认生产力是根本标准的同时，我们也必须看到上层建筑和生产关系对生产力的巨大反作用，只有处理好两者的关系，才能更好的坚持生产力标准。

其次，职工培训要坚持生产力标准是贯彻执行党的基本路线的需要。在社会主义初级阶段，我们党的建设有中国特色的社会主义的基本路线是：领导和团结全国各族人民，以经济建设为中心，坚持四项基本原则，坚持改革开放，自力更生，艰苦创业，为把我国建设成为富强、民主、文明的社会主义现代化强国而奋斗。在这段表述内容中最核心的是，以经济建设为中心，坚持四项基本原则，坚持改革开放。再简单一点说，就是以经济建设为中心，坚持两个基本点。这是我们党在社会主义建设时期的三大法宝。这三个法宝互相配合，缺一不可。在这三个法宝中，最根本的就是以经济建设为中心，大力发展社会生产力。确定这一方针，既坚持了科学社会主义最基本的原理，也对社会主义初级阶段面临的重大实际问题进行了理论概括。所以，新时期我们党的一切工作都必须保证党的基本路线的贯彻执行。无疑，职工培训工作的保证党的基本路线的贯彻执行，就必须坚持以经济建设为中心，坚持生产力标准，服从于和服务于企业的生产发