

# “掌中宝”助力班组学习提升

## ——宝钢股份“班组学堂”开发与应用实践

### 三基建设

前一阶段,中国宝武发布了《班组建设行动计划》。在聚焦班组“五有”中,把“学习有追求”放在首位,这充分说明班组学习的重要性。在这方面,宝钢股份会全面实施班组长轮训、联谊,提升班组长能力素质;开展技能大赛,推动岗位创新,促进班组长工精进技能、适应发展。

### 新需求引发新探索

班组的安全、技能、创新、思想和队伍四大建设,都离不开班组学习。传统的学习方式,面临适应未来的两大压力:一是新技术、高效率对员工素质和现场管理提出了更高、更高的要求;二是智慧制造逐步打破了班组管理的运作惯性,高负荷、快节奏,员工特性和习惯的变化,使班组学习难以持续、集中、有效组织,效能呈下降趋势。

面对几万名员工、几千个班组的对象,如何保证班组学习的效率和效果?如何在政策机制、选树引领的基础上,增补有效的工具手段,为班组建设赋予新动能?这些是工会点上发力、拾遗补缺的重要课题。

中国宝武党委书记、董事长陈德荣指出,“各单位和总部都要在智慧制造大背景下,加快管理变革和

流程再造”,总部要建设智慧财务、智慧法务、智慧人力资源。面对新形势、新需求,工会工作也需要新的探索。从内外部驱动来看,现场亟需更加便捷的班组学习载体,支持班组学习胜任时代发展的需要。

在用户思维的引导下,宝钢股份工会率先行动,在手机端开发“宝钢之家”智慧工会平台,实现了班组学习和许多工会工作的流程再造。目前,“宝钢之家”具备“掌上学习、掌上资讯、掌上服务、掌上活动”四大功能模块,为员工提供了移动端的工会服务。

### “班组学堂”功能

“宝钢之家”的“班组学堂”模块遵循“场景思维”,有“提高学习效率、提升员工能力、优化知识管理”三大应用场景。其中,“班组必学”的目标是替代常规安全学习记录本;“个人提升”实现学习的全面丰富、积少成多;“我要答题”则复习和验证学习积累。

以班组安全学习为例,可以在手机上进行“案例阅读、开始答题、举一反三”等安全学习标准动作,高效实现“阅、答、写、批”一站式搞定。而电脑端的操作界面,则可为管理者提供后台操作、数据统计、跟踪分析。

值得一提的是,为了推行“全员练兵,多地海选”的技能大赛模式,切实增强技能大赛的覆盖面,把“岗

位练兵”模块单列出来,便于使用。它可以实现随时随地网上练兵,多地同步网上竞赛。目前,岗位练兵里有 22 个工种、20000 多道题目,可实现近两万人同时在线。

今年,精选的 10 个公司级竞赛工种,将全面通过岗位练兵模块进行培训、初赛。为了不断更新题库,工会在技能大赛的同时,组织了“题库建设”轻量化劳动竞赛。这些工作能有效把现场骨干脑袋里的知识,沉淀成可见可用的题库。这些题库都将成为“班组学堂”随时取用的资源。

### 四大转变

从应用实践看,“班组学堂”实现了四大改变。一是从串联到并行。比如,安全学习从“逐个通知、逐个审核、多份台账”的串联线下管理,转变为中台化内容、分布式实施、全在线管理的并行模式,让信息多跑路、让员工少跑腿。

二是从集中到分布。将集中副班学习转变为在线模式,实现了时空自由,打破了地域限制。不管员工是在宝山还是东山,都可以利用碎片时间完成学习,称得上是“三跨融合”在工会体系的实践。

三是从被动到主动。案例、规程、题目等资料丰富,文字、图片、视频等形式多样,提升了新鲜感;“我要答题”通关得分,积分兑换趣味性,能够调动员工积极性。

四是从闭环到精进。传统学习

只是追求管理闭环,对现象背后的问题挖掘不够便利。“班组学堂”和“宝钢之家”不断挖掘数据,使得管理通过数据得到更有效、更有价值的管理指向。比如在安全学习中,管理者可以知道哪些人是关注重点、哪些事是本质化安全的切入点,在学习答题中,管理者可以知道哪些知识是薄弱点,针对性地组织培训和演练。

### 四大特性

“班组学堂”是伴随公司智能化进程的探索,它需要成就于大家的共建和共享。为此,在建设运行过程中始终坚持“四性”。

灵活性:作为一个平台,它本身并不生产内容,而是通过数以万计、高粘性的触点,服务于千人千面。这也是移动应用非常重要的方面。

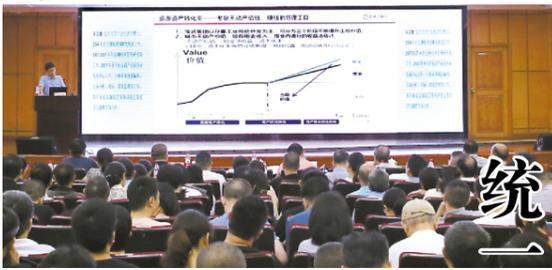
开放性:因为它的轻量化设计,外部资源可以快速引入,内部平台可以轻松接入。

延展性:除了在服务群体、专业、时空上的延展,它还不不断为管理向纵深延展提供支持。

迭代性:敏捷先进的应用集成,只是迭代的基础。满足一个个切实的需求,并收到大量来自于员工的积极反馈,才是它真正的迭代源泉。

用户导向,场景思维;点上发力,拾遗补缺。“班组学堂”的建设,开始于思想的转变,体现在管理的改变。(宝钢股份工会)

## 整合融合



# 统一

近日,重钢集团召开园区产业转型发展研修班开班动员会,立足产业园区业,推进对接、整合、转型、发展四步走战略。中国宝武产业园区业发展中心、武钢集团的专家等应邀授课。

此次研修班培训时间为期两天,采取封闭式教学。研修课程包括中国宝武产业园区业规划定位、对标指标、绩效管理等工作交流;武钢集团园区业经营发展探索交流;国内外园区产业最新发展、园区业规划、招商、运营分析;特色园区标杆企业发展交流;现代园区业运营管理案例实践分享;智慧园区平台系统分享等。

中国宝武产业园区业发展中心专家表示,今年,重钢集团融入了中国宝武大家庭,开启了转型发展的新征程。根据以往的经验,有些企业在转型发展面临着许多新的困难和新的挑战,最突出的问题就是有的干部职工不想转、不敢转、不会转。为此,重钢集团高度重视,及时举办园区产业转型发展研修班,目的就是切实解决好这些问题,统一思想、提高认识、坚定信心,扎实抓好下一步的各项工作,推动重钢集团园区业转型发展取得成效。

重钢集团党委领导强调,举办园区产业转型发展研修班,是重钢集团深入贯彻落实习近平总书记在庆祝中国共产党成立 100 周年大会上重要讲话精神、习近平总书记考察调研中国宝武重要讲话精神、认真落实中国宝武战略部署及要求的实际行动。园区产业发展既有资产管理,也有资本管理,还有产品管理。资本管理的核心要义包括目标、结构、关系和评价。目标就是资本保全、资本增值;结构就是资本配置、流量控制;关系就是积分权、代理成本;评价就是资本收益、经营业绩。希望研修班从资产管理、资产管理、产品管理和战略定位、转型等方面,解决好干部职工不想转、不敢转、不会转的问题。全体研修人员务必遵守纪律,做好笔记,深学深思,学到新的知识,掌握新的业务技能。

潘明 刘璐 文/摄

## 认识明确目标 谋划举措

### 重钢集团举办园区产业转型发展研修班

## 明晰权责界限 全面资源共享

### 欧冶链金调整管控模式提高管控效率

为明确本部和分子公司的定位和管控要求,进一步完善区域分公司的机构设置和职责分工,日前,欧冶链金出台方案,对原有管控模式进行调整。



欧冶链金山西瑞赛格公司

调整后,本部层面定位包括战略规划和投资、商业模式研究和平台建设、子公司治理和管控模式的研究。主要侧重于顶层设计,框架制定;流程梳理,制度明确;风险控制,有效监督。区域分公司作为本部的派出单位,体现本部战略意图和总体管控要求的延伸,其核心定位是“子公司孵化”和“协同管控”,不再直接介入子公司经营管理。子公司作为独立经营单元的核心,定位

是“资源运营”和“生产经营”,确保公司“基地+平台”战略落地。此次调整,将使公司本部与分子公司权责界限更加清晰,实现了全面资源共享和管理的集约高效,为系统推进“一总部多基地”高效管控模式奠定了基础。(张明伟)

## 管理变革

## 中南钢铁鄂城钢铁深挖可视化系统潜能 助力铁水运输安全和生产稳定

### 管理提升

前不久的一天,鄂城钢铁生产现场的一个个铁水罐车正在缓缓地通过高炉烘烤装置。忽然远在高炉站调度的可视化系统发出“报警”声,当班调度钟红义立即查看原因,发现原来是铁水罐车的罐沿出现了超高情况,他立即拿起电话协调炼钢厂进行扣罐处理,避免了铁水罐车撞击扣盖事故的发生。截止目前已成功避免多次类似现象发生。

鄂城钢铁铁钢比项目配套设施“高炉废钢烘烤装置”上线后,随着新工艺运行,出现了新的“风险点”,铁水罐罐沿超高会带来撞坏高炉下烘烤装置扣盖的风险,严重影响铁水运输安全。为杜绝此类事故的发生,物流中心立即成立攻关小组,他们联合中冶智诚技术人员多次到现场蹲点,现场实测每一个包盖的高度,对铁水罐本体高度进行数据对比分析,拟定在液态金属安全可视化系统中新增铁水罐罐沿超高报警



功能的可行性方案。

小组成员在尽量不增加投入的前提下,大胆提出利用现有可视化系统的热红外摄像头进行测高。铁水罐车一旦经过三热红外摄像头检测点,即对画面进行抓拍,系统通过抓拍画面像素值自动推算,测出铁水罐车高度。当数值等于或者大于限定高度值时,后台自动进行语音报警和文字报警,提醒当班调度检查确认,并通知炼钢厂及时处理。同时物流中心还积极协调炼钢厂在进转炉厂房南边铁水线上方安装可调节悬吊式限高架,方便炼钢看罐工及时发现超高并处理,实现铁水

罐车进入高炉下、转炉内安全限高的“双保险”。

此外,物流中心对可视化系统存在问题进行梳理分析,优化改进可视化系统功能 11 项,已实现对机车轨迹回放、实时定位跟踪、自动统计机车超速报表、铁水车轴温温报表(含温度曲线分析)、铁水罐高度报表、铁水罐液位(铁水罐温度)超限报表、铁水运输区段时间自动统计等功能,其中铁水车轴自动测温技术已申请专利。通过深挖可视化系统潜在功能,物流安全管控水平不断提升,铁水运输效率也随之提高。蔡药 罗涛 文/摄

## 培训之家

## 厚积薄发 铸就新星

### ——华宝信托 2021 年“铸星计划”育新人



近日,华宝信托 2021 年度新进及青年员工培养项目“铸星计划”专项培训顺利举办,共有 39 位来自前中后不同岗位的青年员工参加培训。当前,信托行业正处于转型发展的关键时期,公司鼓励优秀青年员工立足岗位厚积薄发,凝聚力量,将不懈干劲和创新精神注入工作实践,为公司实现高质量发展做出更大贡献。本次培训旨在通过认知提升和职业素养培养,帮助新员工和青年员工快速融入公司文化,系统了解公司业务,进一步提升风险防控与合规意识,最大限度地发挥自身才能,成为公司转型发展道路上的后备力量。

专项培训为期 4 天,培训内容涵盖部门宣讲、名师讲坛和拓展训练等环节。在部门宣讲环节中,来自业务管理部、

风险管理部、法律合规部、综合管理部、党群工作部、人力资源部等多个部门的负责人或资深员工进行了分享,使学员们对公司的职能架构、业务流程有了更加系统全面的认识,帮助学员们快速适应岗位工作、提高跨部门协同能力。在名师讲坛环节,学员们通过《高效人士 7 个习惯》《走进 Python 的世界》等通用类课程的学习,提升了个人软实力和数据处理“硬技能”。本次培训还创造性地设计了师徒带教的“传帮带”模式,发挥先进榜样的引领作用,激励青年员工用技能成就人生、用专业创造未来,为公司发展履职尽责。

拓展活动进一步拉近了学员间的距离,提高了团队归属感和集体荣誉感。(张璐 邢柔婷 文/摄)



### 学员培训心得分享——

张刚隆:培训涵盖了融入公司、融入工作等方面。《高效人士 7 个习惯》是对我们工作态度与工作技巧的重塑,有利于我们加深对自己的认识,着力加强独立工作与团队协作的工作能力;《走进 Python 的世界》则着重于提高我们的工作技能,尤其强化我们的数据处理能力,从而推动整体工作效率进一步提高。

白雅文:从学校到社会的身份转变中,会有许多的不适应与紧张。通过“铸星计划”,让我对公司、同事与工作方面应当具备的素质和技能都有了更新的认识与提升。

## 献一计

### 取料小车微改造、电子挂牌保安全

#### 八一钢铁基层「献一计」案例展示

#### 取料小车的“变形计”

炼钢厂:设备改造保障原料供应顺畅

原料分厂烧结料场取料机是混合料的唯一取料设备,投用已有 13 年,因工作负荷大,故障频发,同时由于原设计缺陷造成混合取料机行走困难,每次更换行走轮都需要耗费大量人力。分厂对小车行走轮进行改造,加装一组轴承座,改造后的行走轮和原来小车行走轮相比,每套轴承承受的负载得到降低,同时更换小车轮更方便,节约了大量的设备故障处理时间。

取料机小车轮改造后,取料机故障率明显降低,取料率从 60% 提升到 90% 以上,从而提升混合料供给质量,也降低了物料倒运费。

#### 电子化小革新

炼钢厂:检修作业展板挂牌改为电子挂牌

为确保检修安全,需挂安全检修警示牌。第二炼钢厂目前检修项目挂牌需同时在两处进行,一是在操作室采用展板挂牌,提示操作人员检修项目、位置。二是安全检修警示牌悬挂在检修现场的能量源切断点。展板挂牌虽然为检修安全提供保障,但这种方式不够严谨,还存在摘挂牌随意性太大,没有固定摆放位置,牌子需要反复使用无法保证字迹清晰等缺点。

为此,第二炼钢厂设计出电子挂牌的方式,通过反复试验,软件已进入调试阶段,对细节进行优化之后于近日上线运行。电子挂牌投入使用后杜绝了随意摘挂牌现象,挂牌状态一目了然,减少因随意摘挂牌所引发的安全事故,并且减少停电牌的使用量,保持操作室环境整洁。

(巴刚)