



▲培训中心利用学习系统开展远程教学。

云端阵地 在延伸

——国神公司创新党员培训方式破解点多面广难题

■ 本报通讯员 李镇江

东起黑龙江宝清，西至新疆和丰，国神公司的基层厂矿绵延数千公里。点多面广、人员分散，党员集中培训组

织难、成本高，优质培训资源匮乏——这“老三难”，曾长期困扰着公司教育培训中心。

如今，一份成绩单令人眼前一亮：自有课程总量达3705门，其中党建类课程1300余门；累计学习47.64

万人次，党员培训实现全覆盖；课程总量和课程评分双双位居集团各子分公司首位。

被“逼”出来的上云之路

转机出现在2020年。面对日益突出的工学矛盾和高度分散的布局，教育培训中心下定决心：把培训主阵地搬到“云”上。

“最东头的厂子在宝清，最西头的厂矿在和丰，把全公司党员集中起来办一次培训，周期长、成本高，覆盖面还上不去。”教育培训中心主任刘日广坦言，“传统的集中面授模式，已经很难适应我们这种点多面广、人员高度分散的企业。”

基层的反馈更直白：有的单位党

员不足10人，集中培训一次，往返路程花的时间比听课还长；有的厂矿生产任务紧，抽一天脱产学习，当天的产量就会受影响。

“只能往线上走。”刘日广说，这一步，完全是被现实推着迈出去的。令他们没想到的是，几年后，有关部门印发文件，明确提出加强各级各类党员教育培训信息化平台建设。他们这才发现，当年被“逼”出来的这条路，竟与这些部署要求不谋而合。方向定了，难题接踵而至。头两年，教育培训中心主要在做

一件事——“打地基”：搭平台、建机制、探方向。然而，第一个真正卡脖子的难题，不是“怎么建”，而是“给谁建”。

当时能拿出的线上课程资源寥若晨星：外部采购的党课质量参差不齐，内部自主开发的更是凤毛麟角。资源有限，需求却多元——入党积极分子要培训，广大党员要学习，党支部书记要轮训，党委书记要研修。有限的“米”，该先下哪口“锅”？没有现成模板，他们就自己画“蓝图”。教育培训中心梳理出四类核心培训对象，针对不同群体的

思想实际、岗位职责和成长需求，构建起“1+4+N”课程体系框架：一个核心模块——习近平新时代中国特色社会主义思想专题，全员必修；四类群体——入党积极分子、广大党员、党支部书记、党委书记的专属课程精准施教；N个特色选修模块满足个性化需求。

先搭好“架子”，再填充“内容”。仅党建类课程，就细分为理论武装、党务实务、党史学习教育、榜样示范等多个子类。框架一定，内容建设便有了清晰方向。

从“水土不服”到“本土深耕”

框架有了，更棘手的问题摆在面前：内容从哪里来？最初，教育培训中心采取“外部引入”策略，对接中央党校、知名高校和权威机构的优质课程资源，快速充实“云端库”。可没多久，一线就传来反馈：这些课，基层员工很难真正“听进去”。一位基层培训负责人直言：“那些理论课虽然站位高、逻辑

深，但直接拿来用，学员听完觉得有道理，却不知道怎样落到岗位上。”

外部课程再好，到了基层也容易“水土不服”。教育培训中心迅速调整策略，在继续采购优质外部课程的同时，“两条腿”走路——自主开发具有国神特色的课程。

有的课程借外力、用内智。公司

科技信息部提供科技创新的鲜活素材，由中央党校教师设计并讲授《树立和践行正确政绩观，加快实现高水平科技自立自强》，把政绩观讲出了浓浓的“国神味道”。

有的课程由公司内部讲师独立完成。《党建工作与中心工作融合中存在的问题与对策》直击基层党建与业务“两张

皮”的痛点，从“支部建在连上”等经典经验切入，给出了融合落地的具体路径。

在教育培训中心看来，培训必须更贴近业务，更贴近员工每天面对的真实问题。如今，这座“云端资源库”门类齐全，从党建到安全，从生产到经营，越来越多课程不再是简单“拿来”，而是从公司的业务土壤里“长”出来的。

质量关前不讲“人情”

课程丰富了，新问题随之而来：质量如何保证？教育培训中心制定《课程审核管理办法》，每一门课上线前，都要经过严格的政治性、专业性审核。然而，真正难办的，不是机制本身，而是“人情关”。

“同事辛辛苦苦开发的课，如果审核发现瑕疵，能不能直截了当地指出来？敢不敢要求回炉重做？”刘日广的态度很明确：过关就是过关，不过关就是不过关。把关不严，放到平台上去，最后丢的是国神的脸。结果令人振

奋：国神分院课程总平均分达8.71分，高出集团全部课程总平均分，稳居集团第一。“学员用鼠标投票，分数不会骗人。”刘日广说。

体系建起来了，资源上线了，基层到底认不认账？

数据是最直观的答案。依托集团“融智学习平台”建设的国神分院，已实现对全公司全体党员的培训全覆盖，累计学习超过47.64万人次。

地勘公司田海洋深有感触：“我们单位人员分散、经常出差，以前组织集

中学习非常困难。现在有了线上平台，大家可以随时学、反复学，还能在线测验，效果比以前好太多了。”

和丰煤电公司沙吉海煤矿的蔺存旭算了一笔账：“线上培训大大减轻了管理者和员工的时间成本。考试随时随地组织，不再受场地限制，培训可以常态化开展。过去组织一次考试，至少需要两三个人忙一整天，现在一个人半天就能完成。”

6年时间，从被“逼”上云到多项核心指标位居集团第一，教育培训中心为破

解分散型企业党员培训难题蹚出了一条可行路径。资源先行，不等待、不依赖，主动建设课程资源，先解决“有没有”的问题。平台赋能，借力集团“融智学习平台”，避免重复建设，聚焦内容深耕。体系支撑，分类施策、质量把控、动态更新，让资源真正“活”起来、用起来。

这条路的价值，不仅在于公司党员培训水平的跃升，更为集团内同样受困于分散布局、工学矛盾等难题的兄弟单位提供了一个可参考的实践样本。从“云端阵地”再出发，这条路还在延伸。

技能提升宝典

精准保供三字诀——严、勤、多

■ 潘丽梅

长春热电一厂燃料分场作为能源保供一线前沿阵地，输煤皮带平稳运转、设备隐患及时消除，直接关系到发电机组安全稳定运行。为全力保障燃料系统实现长周期安全可靠运行，该厂从严抓实燃料接卸、仓储、输送及采制化全流程闭环管控，全员坚守严、勤、多三字工作准则，筑牢坚实稳固的能源保供安全防线。

“严”是守牢安全保供底线。全面细致排查输煤皮带、驱动电机、供电线路等核心设备安全隐患，做到隐患排查全覆盖、无盲区、无遗漏。严格规范现场全流程标准化作业，坚决杜绝各类违章操作行为。严格落实闭环销号管理制度，明确整改时限、压实岗位责任，严防同类问题反复出现，推动各项工作落地见效、管控直达细节。

“勤”是夯实高效保供根基。紧盯供暖保供、迎峰度夏等用电用气高峰关键时段，加大重点设备、关键区域巡回检查力度与频次，对卸煤机等主力运行设备落实专人值守盯控。确保设备异常第一时间上报、第一时间响应、第一时间处置。

“多”是擦亮提质保供亮点。常态化紧盯运行仪表数据、设备运行异响、机身温度、机械振动等细微异常征兆，实现隐患早察觉、风险早预警、问题早处置。定期召开运行分析研判会，总结实操经验、补齐管理短板，依托精细化管控持续提升燃料管理质效，全面提升保供综合能力。

电压互感器四步巡检法——观、嗅、查、测

■ 杨明坤 张建冬

龙源电力黑龙江公司所辖风电场中，电压互感器是风电升压站计量、保护的关键设备，运行状态直接影响电网计量准确性和保护装置可靠性。若巡检不到位，易引发计量偏差、保护误动，甚至设备损坏等故障。结合一线运维经验，融合直观排查、感官识别、数据溯源、精准检测的诊疗思维，形成电压互感器四步标准化巡检法，精准排查隐患，保障设备安全稳定运行。

观：观貌查形辨异常。重点查看瓷套表面是否清洁、无裂纹、无破损，杜绝积污、破损引发的放电隐患；检查油浸式互感器油位、油色，确保油位在正常刻度，油色透明无浑浊、无乳化；查看接线端子有无松动、变色，外壳有无变形、锈蚀，接地装置是否完好。

嗅：辨味识险捕隐患。现场嗅闻有无焦糊味，排查线圈绝缘老化、接线端子过热烧损等问题；警惕刺激性异味，识别瓷套内部放电、绝缘破损等隐性故障，做到早发现、早处置，避免故障扩大。

查：溯源查找找偏差。调取互感器运行数据，询问运维人员参数变化趋势，比对计量数据与运行工况的匹配度；核查报警记录、历史缺陷，重点关注电压误差、相位偏差等关键指标，前置故障预警。

测：测温判状态。用测温表检测互感器外壳、接线端子，温度是否均匀、无异常发烫；借助仪器检测振动频率、幅值，判断铁芯、线圈运行状态，精准判定隐患等级，提升巡检效率与精准度，筑牢升压站安全防线。

大家小家

岗位发光小家生亮

——记焦化公司西来峰质计中心煤质化验员侯荣

■ 本报通讯员 武培瑞



侯荣与儿子的温馨瞬间。

可，更有对专业技能的信服。方寸实验台前，侯荣的目光沉静地扫过每一组数据。她心里清楚：检验数据容不得半点虚假。化验岗位不需要惊天动地，靠的是日复一日的精细与坚守。

2024年，西来峰公司首次启动CNAS实验室认证工作。侯荣主动承担了人员档案整理、设备核查、热容量标定、制作质控图等任务。刚开始，陌生的表格让她一头雾水。但她没有退缩，一次次向指导老师请教，反复与负责人沟通。那段时间，她常常一个人埋头钻研标准、打磨报告，最终完成了符合CNAS要求的体系材料。

去年五月，CNAS现场评审进入关键阶段。此时侯荣轮岗至司磅员岗位，但技能大师的身份让她没有离开化验领域的技术工作。评审期间，她耐心向专家解释现场情况、解答内业资料问题。“三天的交流，让我学到了很多，也看到了自己的不足。”拿到CNAS认可证书后，她由衷地感慨。

工作中严谨务实，生活里的侯荣温柔热忱。走出实验室，她脚下紧

的神经，用心经营小家。大儿子正值高中关键期，压力大，偶尔回家时“愁眉苦脸”。侯荣从不急着追问成绩，也不唠叨。她会倒一杯温水放到儿子书桌上，然后轻轻坐下，柔声说：“知道你累，别给自己太大压力，按时吃饭、好好休息。”每天下班和周末，她总是第一个钻进厨房，用心做几道孩子爱吃的菜——红烧排骨、清炒蔬菜。她说，孩子吃得香、睡得踏实，心里才安稳。

去年，侯荣将煤焦化公司“安全先进个人”的荣誉证书带回家。大儿子捧着证书，眼睛亮亮的，认真地问：“妈妈，你是怎么坚守岗位才获得这项荣誉的？你真是我们的榜样。我们兄弟俩也要好好学习，在学校得到认可和表扬。”那一刻，侯荣心里涌上一股暖流。她饶有兴致地坐在儿子身边，讲起自己工作中克服困难的故事。儿子听得入神，不时点头。那个傍晚，家里灯光柔和，笑声轻轻回荡。

2025年9月，小儿子到了上小学

她都会陪小儿子坐在小书桌前，教他认汉字、读拼音。她耐心地一遍遍示范，孩子写歪了也不着急，只是笑着说：“再试一次，妈妈相信你。”她还引导孩子背古诗、学算术，把学习变成小小的游戏。在侯荣眼里，两个儿子的幸福成长是她最大的底气，也是激励她努力工作的动力。与儿子相处过程中，她学会了倾听与包容，懂得了亲子间最珍贵的是陪伴与温情。

没有豪言壮语，没有惊天动地。侯荣的日子，一半是实验台前的严谨——精准检测、校准设备，这是她对“大家”的责任；一半是灶台边的温暖——陪伴儿子、操持家务，这是她对小家的守护。她把工作中的严谨与担当传递给孩子们，又把家里的耐心与包容融入工作。

二十年不长，却足以见证一种力量：一个人的光芒，可以照亮冰冷的实验台，也可以温暖家中的一粥一饭。侯荣用自己的方式，写下了“发光发热”与“做好后盾”两份同样精彩的答卷。

“脑电波”“脑云梯”测评进矿山



为精准掌握职工心理健康动态，构建早发现、早预警、早干预的心理健康防护体系，切实筑牢职工心理健康防线，5月14日，神东煤炭大柳塔煤矿创新开展专业化、立体化职工心理健康测评工作，以科技赋能心理健康管理，为企业高质量发展凝聚合力。

此次测评打破传统单一问卷测评模式，创新采用“主观问卷+客观脑科学检测”双重测评方式，实现职工心理状态全方位、精准化研判。矿井引入“脑电波”“脑云梯”先进检测技术，精准捕捉大脑生理信号，有效规避问卷测评带来的主观偏差，让心理测评结果更真实、科学、精准。因为大柳塔煤矿员工正在专业人员指导下进行“脑电波”“脑云梯”检测。

通讯员 王晶 任洁 董博文 摄