

> 钢铁先锋

冶金教师38年的育人实践

吕俊杰

我是1988年7月份从北京科技大学硕士研究生毕业分到原重庆钢铁专科学校(现重庆科技大学)工作的。今年,是我参加工作的第43年(1983年7月东北大学毕业后再在中冶赛迪工程技术股份公司参加工作),也是从事教育工作的第38年。从1988年7月来校时风华正茂的青年,到如今皱纹布满额头的中年人,掐指算来,目前已经延迟退休3年,真是“时光荏苒,岁月如梭”。

在这38年的教学过程中,虽然我有9年时间在行政管理岗位上,但一直没有离开教学一线,和同事们一起,为冶金行业培养了近万名毕业生。他们中有中专生、大专生和本科生、进修生、培训班学生、函授生。这些毕业生遍布全国各地,多数人仍在从事冶金或与冶金相关的工作,涌现了一批优秀校友。今年是重庆科技大学建校75周年,也是学校冶金工程专业办学75周年。4年前,我联系部分校友,编著出版了一本《钢铁强国·青春人生——重科冶金校友风采录》,为学弟学妹们介绍冶金工程专业的办学成就,让“00后”的孩子们了解冶金、热爱冶金、献身冶金,为实现钢铁强国梦而努力奋斗。

我的第一届学生邹继新

邹继新是我研究生毕业后任教的第一届毕业生。1988年7月我毕业时,他们刚好读大二。第三年我承担了多门专业课的教学工作,并与他们一同前往原重庆特殊钢厂进行生产实习。由于经费紧张,我们甚至自己拉铁床去工厂。当时,在重庆特钢第二炼钢厂,我们用会议室作寝室,走到公用卫生间需要五六分钟,条件非常艰苦。

邹继新是班长,每天按时上下班,在现场吹氧、扒渣、取样、测温,样样抢着干,与师傅们交流很多。毕业后他去了武汉钢铁公司第二炼钢厂,从转炉班组的炉前工做起,先后担任炼钢厂厂长、武钢集团党委常委、武钢股份总经理。宝钢与武钢合并后,他成为宝武钢铁集团党委常委兼宝钢股份总经理,2019年1月起任宝钢股份董事长兼党委书记。他还是2001年国家科技进步奖二等奖获得者,并于2011年再次获得国家科技进步奖二等奖。他从重庆钢专起步,最终成长为宝钢股份的掌门人。

3名学生成为全国劳模

在这38年的教学生涯中,我一直引导学生坚韧不拔、勇于奉献,在实现钢铁大国和钢铁强国的进程中追求自己的人生理想。我的学生中先后走出了3名全国劳模、2名全国人大代表。

莫朝兴是炼铁专业1993届毕业生,毕业后进入广西柳钢炼铁厂,在炉火中锤炼青春、实现价值,2010年被评为全国劳模,并担任柳钢炼铁厂厂长,2019年晋升为教授级高工。

江勇非常年轻,生于1982年7月,2001年7月从重庆钢专中专钢铁冶金专业毕业,之后进入川威集团炼钢厂,从基层炉前工做起,通过函授学习取得本科文凭;先后取得炼钢工程师、炼钢高级技师资格;荣获全国钢铁行业技术能手、2012年全国技术能手称号,2013年四川省五一劳动奖章、2014年全国五一劳动奖章,2015年被评为全国劳模,2018年1月当选第十三届全国人大代表,现任内江市总工会兼职副主席。2025年9月23日,他获评全国“大国工匠”荣誉称号,2026年1月25日又获评2025年度全国“大国工匠”年度人物。

王小龙从炼钢专业毕业后,分配到原重庆特殊钢公司工作。由于酷爱钻研计算机技术,后在重庆特钢破产之际,通过公招进入刚成立不久的重庆市地震局。他勤奋自学,考上中国科学技术大学地球物理专业全脱产硕士研究生,毕业后重回重庆市地震局工作。2008年5月12日汶川大地震发生后,他第一时间率队进入灾区监测余震、抢险救灾,2008年10月被中共中央、国务院、中央军委授予“全国抗震救灾模范”

称号,享受全国劳模待遇。5年前,他通过干部交流从重庆调任贵州省地震局副局长。

与8名学生成为同事

38年来我一直留在学校,既教书又育人。有8名冶金专业的学生——冯旭平、陈超、张明远、石永敬、秦跃林、栗克建、孟飞、马黎明,后来成了我的同事。其中前三人专科毕业留校,后五人博士毕业后返校工作,师生关系也转变为同事关系。

如今,冯旭平是副教授、学院正处级组织员;陈超曾任学校人事处处长、教授;张明远是教授级高工、学院冶金实验中心主任;秦跃林是教授,现任学校教务处处长;栗克建是学院材料分析中心高工;石永敬是冶金分析测试中心教授;孟飞毕业后到校工作,2025年晋升副教授;马黎明则刚来校工作一年。

这八人中的陈超和张明远还喜爱打篮球,与我是球友。我们常在球场切磋,有时也同队作战。临时组建的教工联队里,我和陈超的三分球都很准,不相上下,正常情况下个能投进七八个。

培养出15名省部级劳模、9名上市公司高管

作为一名教师,我长期传递正能量,鼓励学生爱岗敬业、无私奉献、不怕吃苦、执着坚韧,报效国家。38年来,毕业生中涌现了15名省部级劳模,他们是王如伦、翟宏林、雷浩洪、张本亮、钟云庆、肖建华、王宜广、邱达全、杜国利、邱家贵、宋志辉、毛晓斌、李延宏、常长志、金红兵。

有趣的是,2014年7月31日在北京京西宾馆,我被授予“全国钢铁工业先进工作者”称号时,与我的两名学生王宜广、宋志辉同台受奖。当时,重庆市首任市长、后任国家冶金工业局局长的蒲海清为我们颁奖。学校时任校长严欣平教授也在现场。看到我与两名学生同时被评为全国钢铁工业劳动模范(先进工作者),他非常欣慰。

38年来,冶金专业学生中走出了3名全国劳模(江勇、莫朝兴、王小龙)、2名全国人大代表(江勇等),3人累计4次获得国家科技进步二等奖(邹继新2次,陈勇

1次、陈濯1次);还走出了43名企业高管,其中包括9名上市公司高管,分别是:宝钢股份董事长兼党委书记邹继新,方大特钢科技股份公司常务副总经理吴记全,南京钢铁股份公司总裁万华,紫金矿业股份有限公司副总裁、总裁林泓富,浙商中拓股份有限公司总经理徐槐儒,重庆钢铁股份公司高级副总裁赵仕清,重庆钢铁股份公司高级副总裁谢操,西宁特殊钢股份有限公司副总经理曹小军,柳州钢铁股份公司职工监事莫朝兴。

被央视报道的企业高管秦华祥

秦华祥曾是我所带班级的学生,毕业后在川投峨铁公司工作。我研究铁合金冶炼,他也从事这一行,一干就是28年。后来他加入福建青山控股集团,被派往印尼负责海外项目,现任青山控股(世界500强企业)董事局永青集团印尼青山不锈钢有限公司副总经理。2019年3月,中央电视台国际频道《华人世界》栏目报道了他推行镍铁电炉“挖补铁口”新工艺,延长电炉使用寿命的事迹。该工艺使电炉使用寿命从常规2年左右提升至5年,达到世界先进水平,为企业节省修炉成本上亿元。

有人把老师比作蜡烛,燃烧自己,照亮别人;也有人说,老师是人类灵魂的工程师。我想说,作为教师,教书育人是天职,培养人才是责任,为党育人、为国育才是使命。虽然我从事教育工作已38年,仍有许多不足,但党和政府给予了我崇高的荣誉:2014年被评为省部级劳模和全国优秀教师,2015年被评为重庆市教书育人楷模,2018年被评为重庆市名师,2021年被评为重庆英才·教育领域名家名师,2022年被评为重庆市新时代好老师。2023年,由我牵头的冶金工程教师团队入选重庆市高校黄大年式教师团队。

今后,我将把荣誉转化为动力一切从头开始,继续努力做一个让党和人民满意、让家长放心、受学生喜爱的好老师,争做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的新时代“四有”好老师。

(作者系重庆科技大学二级教授,2014年全国钢铁工业先进工作者和全国优秀教师、2018年重庆市名师、2021年重庆英才·教育领域名家名师,2022年重庆市新时代好老师、2023年重庆市高校黄大年式教师团队负责人)

技术赋能
精准营销



1月22日,河南钢铁集团安阳基地营销中心举办2026年首期“营销大讲堂”活动,邀请技术中心特钢专家主讲,来自营销、技术等相关岗位的员工齐聚一堂,共同学习先进钢铁材料知识(如图)。主讲人从技术原理、性能特点到市场应用场景,对基地先进钢铁材料产品进行了系统讲解,帮助营销团队全面掌握产品技术优势。
(王述杰 摄)



◀微信公众号:国金衡信

北京国金衡信认证有限公司

认证公告

广告

2026年1月通过完整体系认证的企业名单

序号	获证企业	注册编号
测量管理体系		
1	江阴新兴特钢有限公司	02226M00001R100
2	国铭钢管股份有限公司	02226M00002R100
能源管理体系		
1	安钢集团永通球墨铸铁管有限责任公司	02226En00001R101
两化融合数字化转型管理体系		
1	福建三宝钢铁有限公司(AAA)	AIIITRE-00326IIMS0470401
2	北京科住物业管理有限公司(A)	AIIITRE-00326IIMS0470802
3	山东东方红新型建材有限公司(A)	AIIITRE-00326IIMS0470602
4	万向精工江苏有限公司(AA)	AIIITRE-00326IIMS0470703
5	包头市英思特稀新材料股份有限公司(AAA)	AIIITRE-00326IIMS0470502
6	云南锡业股份有限公司锡业分公司(AA)	AIIITRE-00326IIMS0471002
7	无锡军工智能电气股份有限公司(AA)	AIIITRE-00326IIMS0470902
8	广联航空工业股份有限公司(A)	AIIITRE-00326IIMS0470202
9	福建福强精密印制线路板有限公司(A)	AIIITRE-00326IIMS0470303
10	唐山祥阳智能科技股份有限公司(AA)	AIIITRE-00326IIMS0470002
11	唐山市玉田金州实业有限公司(AA)	AIIITRE-00326IIMS0470103
2026年1月通过年度监督审核的企业名单		
序号	获证企业	
能源管理体系		
1	江阴新兴特钢有限公司	
2	烟台鲁宝钢管有限责任公司	
环境管理体系		
1	江阴新兴特钢有限公司	
2	烟台鲁宝钢管有限责任公司	
质量管理体系		
1	江阴新兴特钢有限公司	
2	烟台鲁宝钢管有限责任公司	
3	山东永锋科技有限公司	
4	中钢洛耐科技股份有限公司	
5	山东钢铁股份有限公司	
6	甘肃酒钢集团宏兴钢铁股份有限公司	
7	中钢洛耐科技股份有限公司	
8	宝武特种冶金有限公司	
9	山东钢铁股份有限公司	
10	芜湖新兴铸管有限责任公司	
职业健康安全管理体系		
1	江阴新兴特钢有限公司	
2	烟台鲁宝钢管有限责任公司	
3	山东永锋科技有限公司	
4	中钢洛耐科技股份有限公司	
5	山东钢铁股份有限公司	
6	光大环保能源(湘潭)有限公司	
7	光大环保餐厨处理(湘潭)有限公司	
8	江阴兴润再生资源有限公司	
精准赋能 人员优化与人才发展协同并进		
姑山矿对机关部门职能进行全面梳理整合,推动冗余岗位精简与人力资源向一线业务集聚,使机关平均办文时限缩短30%,对一线业务的支撑响应速度提升40%。针对因改革需转岗的员工,该公司建立起“精准识别、靶向培训、岗位适配”的全流程培育机制,根据新岗位要求定制培训课程,通过“理论+实操”“师带徒”等方式,助力员工平稳过渡,成功转型。		
优化盘活的人力资源,在马钢矿山内部乃至区域板块间顺畅流动。2025年,姑山矿已向白象山矿、钟九矿等重点项目输送技术及管理骨干128人,在支撑兄弟单位发展的同时,也拓宽了员工职业发展通道。在该矿精尾车间,改革成效与担当同样明显。面对管辖区域广、设备数量多的挑战,该车间通过岗位整合与自动化改造,在优化人员的同时,成功实现50余次的平稳转岗,并通过系统性培训使其迅速成长为新岗位的中坚力量,保障了全域设备的安全高效运行。		
姑山矿对机关部门职能进行全面梳理整合,推动冗余岗位精简与人力资源向一线业务集聚,使机关平均办文时限缩短30%,对一线业务的支撑响应速度提升40%。针对因改革需转岗的员工,该公司建立起“精准识别、靶向培训、岗位适配”的全流程培育机制,根据新岗位要求定制培训课程,通过“理论+实操”“师带徒”等方式,助力员工平稳过渡,成功转型。		
优化盘活的人力资源,在马钢矿山内部乃至区域板块间顺畅流动。2025年,姑山矿已向白象山矿、钟九矿等重点项目输送技术及管理骨干128人,在支撑兄弟单位发展的同时,也拓宽了员工职业发展通道。在该矿精尾车间,改革成效与担当同样明显。面对管辖区域广、设备数量多的挑战,该车间通过岗位整合与自动化改造,在优化人员的同时,成功实现50余次的平稳转岗,并通过系统性培训使其迅速成长为新岗位的中坚力量,保障了全域设备的安全高效运行。		
姑山矿对机关部门职能进行全面梳理整合,推动冗余岗位精简与人力资源向一线业务集聚,使机关平均办文时限缩短30%,对一线业务的支撑响应速度提升40%。针对因改革需转岗的员工,该公司建立起“精准识别、靶向培训、岗位适配”的全流程培育机制,根据新岗位要求定制培训课程,通过“理论+实操”“师带徒”等方式,助力员工平稳过渡,成功转型。		
优化盘活的人力资源,在马钢矿山内部乃至区域板块间顺畅流动。2025年,姑山矿已向白象山矿、钟九矿等重点项目输送技术及管理骨干128人,在支撑兄弟单位发展的同时,也拓宽了员工职业发展通道。在该矿精尾车间,改革成效与担当同样明显。面对管辖区域广、设备数量多的挑战,该车间通过岗位整合与自动化改造,在优化人员的同时,成功实现50余次的平稳转岗,并通过系统性培训使其迅速成长为新岗位的中坚力量,保障了全域设备的安全高效运行。		
姑山矿对机关部门职能进行全面梳理整合,推动冗余岗位精简与人力资源向一线业务集聚,使机关平均办文时限缩短30%,对一线业务的支撑响应速度提升40%。针对因改革需转岗的员工,该公司建立起“精准识别、靶向培训、岗位适配”的全流程培育机制,根据新岗位要求定制培训课程,通过“理论+实操”“师带徒”等方式,助力员工平稳过渡,成功转型。		
优化盘活的人力资源,在马钢矿山内部乃至区域板块间顺畅流动。2025年,姑山矿已向白象山矿、钟九矿等重点项目输送技术及管理骨干128人,在支撑兄弟单位发展的同时,也拓宽了员工职业发展通道。在该矿精尾车间,改革成效与担当同样明显。面对管辖区域广、设备数量多的挑战,该车间通过岗位整合与自动化改造,在优化人员的同时,成功实现50余次的平稳转岗,并通过系统性培训使其迅速成长为新岗位的中坚力量,保障了全域设备的安全高效运行。		
姑山矿对机关部门职能进行全面梳理整合,推动冗余岗位精简与人力资源向一线业务集聚,使机关平均办文时限缩短30%,对一线业务的支撑响应速度提升40%。针对因改革需转岗的员工,该公司建立起“精准识别、靶向培训、岗位适配”的全流程培育机制,根据新岗位要求定制培训课程,通过“理论+实操”“师带徒”等方式,助力员工平稳过渡,成功转型。		
优化盘活的人力资源,在马钢矿山内部乃至区域板块间顺畅流动。2025年,姑山矿已向白象山矿、钟九矿等重点项目输送技术及管理骨干128人,在支撑兄弟单位发展的同时,也拓宽了员工职业发展通道。在该矿精尾车间,改革成效与担当同样明显。面对管辖区域广、设备数量多的挑战,该车间通过岗位整合与自动化改造,在优化人员的同时,成功实现50余次的平稳转岗,并通过系统性培训使其迅速成长为新岗位的中坚力量,保障了全域设备的安全高效运行。		
姑山矿对机关部门职能进行全面梳理整合,推动冗余岗位精简与人力资源向一线业务集聚,使机关平均办文时限缩短30%,对一线业务的支撑响应速度提升40%。针对因改革需转岗的员工,该公司建立起“精准识别、靶向培训、岗位适配”的全流程培育机制,根据新岗位要求定制培训课程,通过“理论+实操”“师带徒”等方式,助力员工平稳过渡,成功转型。		
优化盘活的人力资源,在马钢矿山内部乃至区域板块间顺畅流动。2025年,姑山矿已向白象山矿、钟九矿等重点项目输送技术及管理骨干128人,在支撑兄弟单位发展的同时,也拓宽了员工职业发展通道。在该矿精尾车间,改革成效与担当同样明显。面对管辖区域广、设备数量多的挑战,该车间通过岗位整合与自动化改造,在优化人员的同时,成功实现50余次的平稳转岗,并通过系统性培训使其迅速成长为新岗位的中坚力量,保障了全域设备的安全高效运行。		
姑山矿对机关部门职能进行全面梳理整合,推动冗余岗位精简与人力资源向一线业务集聚,使机关平均办文时限缩短30%,对一线业务的支撑响应速度提升40%。针对因改革需转岗的员工,该公司建立起“精准识别、靶向培训、岗位适配”的全流程培育机制,根据新岗位要求定制培训课程,通过“理论+实操”“师带徒”等方式,助力员工平稳过渡,成功转型。		
优化盘活的人力		