宝钢工程集团人才队伍建设专题会提出——

培育三支人才队伍 支撑公司转型发展

■记者 李 洁 报道

本报讯 在宝钢工程集团日前举行的人才队伍建设专题会上，明确了高端技术人才队伍、高技能人才队伍和项目经理队伍的三年能力提升方案，并对各单位未来三年推进落实人才队伍建设工作做了部署。会议要求各单位统一思想，充分认识人才队伍建设的重要性和紧迫性；抓好关键，努力提升人才队伍的整体水平；狠抓落实，做细做实各项培养举措，支撑公司三年任期制目标的实现和新一轮转型发展。

会上，宝钢节能环保事业部技术人才代表薛玉业、宝钢技术检修事业部技能人才代表吉志勇、工程技术事业本部冷轧事业部项目经理代表刘兴祥，分别从技术、技能、项目管理角度，结合岗位实践，作了专题报告。宝钢工程人力资源部围绕三支人才队伍建设现状、未来三年目标、要采取的措施作了详细介绍。宝钢技术、工程技术事业本部、宝钢咨询招标负责人代表子公司作了表态发言。

打造“高质、高效、可信赖”的企业形象，支撑公司三年任期制目标的实现，宝钢工程每一项发展举措都要依靠强有力的人才队伍来落实。未来三年，宝钢工程在技术人才队伍建设上，将通过充分挖掘现有技术人员潜力，至2020年底，打造一支符合公司改革发展要求，业内具有影响力，得到市场与客户认可的技术人才队伍。在高技能人才队伍建设上，要在工业服务领域涌现更多的能工巧匠，满足提供高附加值服务产品的要求，至2020年末，技师及以上人员占整体技能人员比例提升至30%，年均提升比例不低于5%。在项目经理队伍建设上，要在项目管理领域具备综合能力，更好地承接和实施项目，至2020年底，要建设一支拥有300名管理能力强、专业化水平高、规模结构合理、满足公司业务发展需要的项目经理队伍。

会议要求，各级管理者要统一思想，充分认识宝钢工程当前人才队伍建设的重要性、必要性和紧迫性，以“高质、高效、可信赖”为指导准则，落实好各项人才培养举措。各单位要采取针对性措施，将要求落实到经营管理工作中去，有效达成人才队伍建设目标，满足钢铁行业转型和企业可持续发展的要求。要拿出适应当前需求、切实可行的人才培养、使用、激励的办法，大胆地推行和实践，宝钢工程总部的职能部门要在政策和资源上给予支撑；要以“功成不必在我”的境界，久久为功，花大力气做好公司的人才队伍建设工作；要在新的历史时期，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，在驱动高速度发展加快向高质量发展的变革中，贡献中国宝武设计院、宝钢工程的力量。

梅钢生产经营创佳绩

首季利润总额完成年度目标的64.1%

■记者 杨 波 报道

本报讯 今年一季度，梅钢生产经营创佳绩，利润总额完成年度目标的64.1%，多个生产单元产量创新高，品种结构持续优化，各项生产指标持续向好。

一季度，梅钢炼铁、炼钢、热轧、镀铝锌、烧结矿等产量指标和废次降发生率、质量异议万元损失、钢铁主作业线故障停机时间等制造运行指标均创历史同期最好水平。有数据显示，梅钢吨钢材利润、生铁成本，在21家对标钢企中的排名同比均大幅上升。

梅钢提出，要固化一季度行之有效的做法，强化全系统的协同与能力提升，为下一阶段工作奠定良好基础。铁前系统要牢固树立并践行以高炉为中心的思想，高炉要以炉况稳定顺行为基准，在此基础上，优化结构、降低消耗、合理释放产能。坚定推进标准化作业和标准化管理，严明工艺纪律；坚定规范业务流程、作业流程、管理流程，坚持精细化过程管理；坚定深化部门协同，坚持工序服从、公司效益最大化原则；坚定完善综合体系建设，持续推进综合体系的有效运行和体系能力的提升；坚定“凡事预则立”，面对各种变化，严密预案、严格组织和落实。

梅钢号召全体员工，深刻认识外部经营环境变化，抢抓当前机遇，巩固经验做法，力争上半年完成年度预算目标。

梅钢召开全面深改动员大会

■记者 杨 波 通讯员 陈丽娜 报道

本报讯 日前，梅钢召开2018年全面深化改革动员大会，提出2018年度梅钢全面深化改革的总体思路、方向、目标和14项举措，及改革工作推进机制。

今年，梅钢全面深化改革的总体思路是：一切工作服从于“一流企业”的目标；一切做法聚焦于“争创新业绩、挑战新高度”的任务；一切措施着眼于成为宝钢股份竞争力的有机组成部分。改革总体方向是：真正使梅钢聚焦钢铁制造，打造高效率、低成本薄板制造基地；梅山公司成功转型。改革总体目标是：成为宝钢股份竞争力的有机组成部分；梅山公司初步转型；劳动效率提升8%。

为实现改革目标，今年梅钢将推进14项改革举措：即法人户数压减、钢铁主线相关业务整合、资源板块专业化整合、“三供一业”属地化、医院转型发展、矿业转型发展、联合公司业务退出、“厂管作业区”模式推进、劳动效率提升、管理人员效率提升、技术业务岗位再设计、推进差异化分配激励机制、规划推进协力总体布局及管用养修项目外包模式、智慧制造。同时，梅钢成立全面深化改革领导小组，将改革内容项目化，形成工作小组，明确日常推进机制。

梅钢要求，各单位要提高对改革的认识，进一步增强大局意识，积极拥护并投身到改革中；强化责任意识、担当意识，统一班子成员思想，做好职责分工，在实践中进一步探索完善改革的举措及路径；稳步推进各项改革工作，确保生产经营和队伍稳定，切实维护员工合法权益。

湛江钢铁2250热轧热送热装率近日达53.6%，创历史新高，为湛江钢铁年度运行效率提升、低成本绿色制造目标的实现迈出了坚实的一步。图为热坯从连铸下线送往热轧。 通讯员 霍 峰 彭翔凤 摄影报道

宝钢节能总包台塑集团酸洗液污泥资源化项目

■记者 李 洁 报道

本报讯 由宝钢工程上海宝钢节能环保技术有限公司EPC总包的台塑集团福欣特殊钢有限公司酸洗液污泥资源化项目，经过项目组成员的不懈努力，于近日顺利完成全线功能考核，产品指标及能耗指标均满足台塑集团严苛的标准，拓展了宝钢节能公司在工业污泥处置及危废资源化利用领域。

工业污泥处置和资源化利用是世界难题。该项目年处理污泥规模为2万吨，处理对象酸洗液污泥是危险废物，经干化、成型后，产品为冷固结球团，产品返回不锈钢电炉做造渣剂利用，使危废物得到了资源化利用，既减少了危废委外处置费，又节约了资源。

宝钢节能项目团队精心设计优化空间布局，将污泥脱水、污泥干燥、产品制作集中在狭小空间内完成，减少中转、储运环节，降低堵塞风险。项目运行操作实现全自动模式，是目前国内工业污泥处置和资源化利用成套系统中自动化程度最高、环保最优的设施，在行业内具有示范推广价值。

在项目功能考核中，最为严苛的是球团落下强度指标和能耗指标。比如球团落下强度测试中，国内标准规定球团经过3次跌落，5毫米以下颗粒为不合格产品，而台塑要求经过5次跌落，8毫米以下颗粒为不合格产品，且不合格产品量不能大于总产品量的10%。如此高的标准之下，宝钢节能在功能考核时不合格品不到总产品的5%。

宝钢股份设备资材采购中心项目化推进党委重点工作

■记者 杨 波 报道

本报讯 如何更好地促进企业中心工作、更好地服务员工、提升党建工作价值？今年以来，宝钢股份设备资材采购中心党委在实践中坚持“问题导向、需求导向、项目导向”，以项目化方式推进党委重点工作，并分解为抓铁有痕的具体举措。目前，各项目已进入方案实施阶段。

今年年初，为了进一步提升宝钢股份采购体系核心竞争力，宝钢股份设备资材采购中心党委结合本单位实际，在认真梳理党建责任清单的基础上，结合班子民主生活会问题查摆及对策制订，明确了四大重点项目，即学习宣传贯彻党的十九大精神，大力加强党建基础、基层工作；推进深化改革，提升劳动效率；聚焦能力提升，推动职业化采购队伍建设；强化廉洁从业管理，确保“两个责任”落实到位。为此，设备资材采购中心党委出台了党建责任任务分解清单，进一步明确了“深入学习贯彻党的十九大精神”“强化二级党组织班子建设”“深化人力资源多基地协同共享”“开展采购人员系列研修培训”“推进落实‘一岗双责’”等十七项举措。

为了确保党建工作取得成效，设备资材采购中心出台了党组织年度重点工作评价标准，确定了各项工作完成的时间节点，建立了党建工作重点任务跟踪落实机制，并将各项党建工作任务进行细化分解，建立内容科学、导向清晰、重点聚焦的党支部绩效评价指标体系，客观、真实反映党建工作的成效，从而不断夯实党建基础工作。

宝钢发展置业公司党总支日前结合党员“两学一做”学习教育常态化制度化的要求，组织党员、统战人士以及群众代表参观了上海市历史博物馆（如图），激励员工立足岗位，为实现中华民族伟大复兴的中国梦作出积极贡献。 通讯员 高伟俊 摄影报道

（上接第1版）

激发员工队伍活力 深化人才强企战略

“致天下之治者在人才！”**宝钢股份钢管条钢事业部生产运行联合党委书记蒋一鸣**说，企业经营，人才是第一资源，所以，队伍建设及员工的潜能发挥始终是我们管理者的核心任务之一。**宝钢股份钢管条钢事业部人力资源部部长陈玮**也表示，“提升员工能力和活力，建设高效率高素质的员工队伍，是做好各项工作的基础，也是开启产业报国新征程的有力保证。”为了努力建设一支最具竞争力的追梦铁军，为事业部提供人才保障，下阶段，钢管条钢事业部将继续深化管理变革，一是持续加强干部队伍建设，实施流程优化、机构整合等改革举措，坚持干部能上能下，加大年轻干部选拔力度，持续优化干部队伍；二是持续提升劳动效率，实施人力资源共享、还技术岗位本原、作业区优化等八项举措，培育管加工特殊扣线智慧制造、无缝钢管厂操作室合并、条钢产品经营部检操合一等五个示范区；三是着力动力变革，激发员工潜能，建立核心骨干员工中长期激励机制，构建部门自我加薪激励机制，促进薪酬激励持续改善；四是实施人才高地计划，分层次策划并实施启航计划、远航计划、领航计划方案，实施差异化精准培养，为事业部成为“行业领导者”提供人才保障。

“员工是企业主要的组成部分，是企业一切活动的主体。企业发展规划要靠员工来落实，发展目标要靠员工来推动。”**八钢轧钢厂员工乌买尔江·阿不力米提**认为，要用创新的思维和科学发展观为指导，加强员工队伍建设，提高员工队伍整体素质，应是企业最优先考虑和研究的重大问题。尤其面对当前的新形势，要积极推动员工队伍建设全面提速，为确保企业持续健康发展提供强有力的队伍支撑和素质保证。“一支有能力、有活力的员工队伍是企业的宝贵财富。”**梅钢炼钢厂纪委书记、工会主席简明**提出，今年，梅钢炼钢厂将积极树立导向、建立机制、搭建舞台，为员工提升技能和活力服务。为此，梅钢炼钢厂今年将针对管理、技术、操作人员的特点，加大培养力度，不断提升员工综合能力。

“员工是企业业绩、效益的主体创造者，员工队伍的素质直接影响到企业的现在和未来，因此如何管理、盘活、优化队伍建设来激发队伍的创效活力尤为重要。”**宝钢特钢板带厂党委副书记、纪委书记、工会主席陈妍**说，伴随中国宝武深化企业改革的进程，宝钢特钢职业发展通道不断拓宽，人员减少成为不容忽视的问题。人员不断减少的同时，生产还在继续，用户对于产量、质量也提出更高的要求。在此情况下，板带厂变中求思路、变中求突破，采取“横向抓干部作为”“纵向抓员工状态”的方式，强化队伍建设，确保生产经营任务的完成。

“青年是中国宝武事业发展的有生力量。”作为基层团委书记，**宝钢特钢团委书记、机关党总支书记孙振华**表示，要紧紧围绕企业中心大局，以“改革发力，转型破局”工作主线为指导，坚持以思想引领为根本，坚持以提升青年队伍战斗力为挑战，注重青年队伍的理论水平、政治素养和解决实际问题的专业能力的提升，助推青年队伍在企业“改革调整，转型发展”的进程中展露身手，建功立业。**八钢团委副书记黄成**也提出，要聚焦青年思想引领，采取青年党员联系团员，团员联系普通青年的方式，将团组织、团干部作为纽带，有效链接青年党员和普通青年，打开共青团的群众工作局面。为进一步服务青年，助力青年成长，要致力于打造公司三支队伍建设的“活水源头”，能做到“取之则有，用之则来”。

“青年员工要在工作中养成敢于担当、踏实做事、主动作为的良好习惯，形成相互学习、相互比拼、共同提升的良好氛围，为事业部年度生产经营目标任务完成贡献自己的智慧和力量。”**宝钢股份钢管条钢事业部团委书记樊毅民**说，事业部团委将在青年员工技能提升方面寻资源、搭平台，策划开展具体工作。一是鼓励青年技术人员针对现场生产瓶颈难点，以推荐、自荐方式负责质量攻关项目；二是充分利用人才开发院培训平台，定期策划、组织实施青年员工培训；三是通过跟踪评审、抽查验证、评估发布等多种形式，不断提升青年员工综合素质；四是与职能部门沟通完善相关激励机制，不断提升青年员工获得感。

宝钢发展汽车通勤公司团委书记完磊表示，公司团委将聚焦“知行合一”，凝聚青年力量，焕发青年的使命感和责任感。知，就是依托党建带团建，结合公司与岗位发展的要求，团组织搭建“四进”平台，引导青年将自己具备的管理、操作和服务能力与智能发展、迭代发展、行业发展的水平相对标，树立“我们去何处”的先知先觉。行，就是把对标找差的结果落实到“我们如何去”的行动。团组织将进一步利用好“青年研发室”“青蜂活力团”等平台，通过“技术传承”“修旧利废”“三创”课题研究等手段，不断提升青年的技术技能水平。

弘扬工匠精神 助力宝武发展

中国宝武提出，要“聚焦创新精神和工匠精神，建设‘知识型、技能型、创新型’员工队伍。”

全国劳模、宝钢特钢特材事业部高级技师、技能专家杨磊说，面对新时代新征程新使命，为了更好地承担国家使命、打造大国重器，我们基层员工必须要发挥一颗螺丝钉的作用，扎根基层有新作为，这就要做好三件事：一是自身要坚守科技创新理念和工匠精神，不断激发主人翁精神、挑战自我，敬业奉献；二是要像磁铁那样发挥磁场效应，把“自由锻造”“一锤定音”的绝技绝活传承给每个员工，让每个员工认识到自己的工作岗位承担的是国家使命，产出的是国家品牌，提升的是国家实力；三是要像石榴籽那样与创新团队队友抱成一团，使人人有目标、有成果，在建设一支高技能高素质梯形创新团队的同时，不断“智克”未来高端新材料工艺技术的“黑洞”。

2017年度“上海工匠”、梅钢炼铁厂首席点检季益龙表示，自己首先要履行好首席操作和作业长的职责，通过深入推进“一人一专业”“可视化现场管理”“全员学编程”“智能机旁库”等项目，把作业区的员工打造成一支特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献的高能高效的队伍；其次，作为“季益龙创新工作室”的领头人，要责无旁贷地以现场创新为己任，发挥传帮带作用，紧盯“培养和提升8-10名青年员工创新能力”这一年度目标，让创新的思路在青年中开花结果。

“上海市工人发明家”、首届“上海工匠”、全国劳动模范、宝钢股份技能专家王军说，新时代亟需加强工人职业技能品牌培育新导向，赋予岗位创新、技能拓展和成果推广作为新时代产业工人的新担当，爱岗敬业就会有广阔舞台，勇于创新才能够收获辉煌，岗位创新的理念需要传播，中国宝武的创新工作室要以“出成果、出效益、出人才”为目标。我们遇上了一个伟大的新时代，要拥有坚定的理想信念、精益求精的工匠精神和敢为人先、勇于创新的激情，以高度的使命感、责任感，扎根生产一线，在平凡的岗位上为实现中华民族伟大复兴的中国梦努力奋斗。

“党的十九大报告提出，要加快建设创新型国家，建立以企业为主体的技术创新体系。在中国宝武进军具有全球竞争力的世界一流企业集团的进程中，需要进一步加强员工队伍建设、激发员工潜能、聚集员工智慧。”**梅钢人力资源部部长曹建新**表示，结合梅钢实际，我们将从三个方面发力，一是在促进员工“想干”上发力。着力增强员工意愿、激发员工潜能，注重培育、树立典型，弘扬劳模精神和工匠精神，突出价值创造的正向激励，培育以追求高绩效为核心的绩效文化，改善员工工作环境，加大服务员工力度，提升员工幸福指数，凝聚共建共享的强大合力。二是在引领员工“会干”上发力。坚持以发展论英雄、凭实绩用干部，注重管理者示范，通过突出政治标准，抓实目标评价管理，改进干部作风，打造高素质的干部队伍，塑造干部队伍率先垂范的形象。同时，注重严实相济，强化对员工的训练，教会员工立足岗位、干事创业的方法和技巧。三是在帮助员工“干成”上发力。着力提高队伍整体技术技能素养，打造一支适应梅山基地新时代发展需要的“智造大师”队伍。全面推进人才梯队建设，开展作业长“创牛”训练，强化多能工培养及一线员工岗位培训，实施首席师新一轮任期竞争上岗，全力以赴，让员工在平凡岗位也能出彩。

宝钢发展工会副主席方慧表示，新的蓝图要靠全体员工共同绘就，我们要组织广大员工认真学习并践行“工匠精神”，树立“劳动创造价值”的理念，积极开展各层面的技能比武活动和高师带徒活动，努力打造高素质高技能的职工领军人物；进一步服务支撑职工创新工作室建设，充分发挥示范创新工作室的辐射带动作用，扶持培育和激励一批一线职工创新项目和创新骨干，营造良好的职工创新氛围。结合公司生产经营重点工作，进一步推进以“对标找差、团队争先、岗位创优”为主题的2项全员和6项专项劳动竞赛，深化降本增效劳动竞赛，持续深化最佳实践者活动，激发广大职工主人翁精神和参与企业生产经营活动的主动性、积极性和创造性，更有力地助推公司转型发展，确保全年各竞赛项目顺利完成。