

自主自力,实现产线华丽蝶变

——中南钢铁韶钢松山炼钢厂打造标准化示范产线的实践

基础管理

环保工作再改善、设备容貌强整治、栽花种树刷外墙……2021年下半年以来,炼钢厂焙烧麦尔兹窑产线、二工序转炉产线的全体员工自力自主,掀起了建设标准化示范产线的新高潮。从室内到室外,从地面到高空,从环保、绿化到人文,花最少的钱,建设出最好的标准化示范产线。两条示范产线最终获得了韶钢松山2021年标准化示范产线,是2021年17条创建标准化示范产线中,三条公司级的其中两条标准化示范产线。

按公司建设标准化示范产线规划,2021年炼钢厂需完成焙烧麦尔兹窑产线、二工序转炉产线的创建。炼钢厂强化执行落实,从年初开展前期调



研。经过调研发现,受各种内外条件影响,限制,两条产线的一些方面与标准化示范产线要求差距甚大。如何创建?是自力自主靠自己动手,还是等待公司投入统一开展,炼钢厂选择了前者,走出了一条自力自主创建标准化示范产线之路。

为推进标准化示范产线的建设工作,炼钢厂策划制定了建设方案,成立了以厂长为首的工作小组,牵头策划推进相关工作,从召开月度总结会到每周总结会,再到天天谈,确保各项工作要求有效落实。焙烧作业区、二炼钢作业区作为主体落实单位,根据标准化示范产线“四化”要求开展全方位的梳理,明确打造项目、项目完成时间节点、项目负责人等,实行项目责任制,纳入绩效。作业长、管理及技术人员、党员挂钩责任区带头带领员工一起做

好示范产线创建工作。另一方面邀请设备管理部宣讲示范产线相关标准、目视化手册、设备容貌体系推进思路等,邀请特轧厂标准化示范产线作业区到炼钢厂进行经验分享、成果分享等。炼钢厂各作业区、党支部、团支部、各协力单位每天下班后开



展改善,每天在示范产线创建工作群发布改善成果,领导进行点评,形成你追我赶,每天比改善成果、比改善效果的良好氛围,有效助力建设示范产线的推进。

焙烧麦尔兹窑产线主要是厂外环境改善,为此,焙烧作业区以打造花园式标准化示范产线为目标选兵点将,分区指定责任人,由班组长领着干、带着干,自己设计自己实施,从开始拆旧设备、设备翻新,小打小闹地跟着专业队伍学,到后面大刀阔斧干,靠自己勤劳的双手,创造条件尽力去尝试。其间,焙烧作业区梳理设备容貌整治项目80项,展开全员行动,管理及技术人员利用工余、周末时间参加整治工作,对旧设备脱漆的刷油漆翻新,风机、煤气加压机等关键大型设备做到100%翻新。一步一个脚印,每天进步一点点,改善一点点,最终实现了花园式标准化示范产线的目标。

二工序转炉产线大部分区域在厂

房内,为此,二炼钢作业区以打造最美炉台、最美标准化示范产线为目标,通过全区域梳理,列出问题清单、整改清单,发动二工序所有作业区员工和区域所有协力单位员工,利用周末、下班后时间点滴改善。同时,由厂牵头,利用废旧备件等,自主设计制造工业雕塑,打造炼钢企业文化长廊;按必要、必须的要求,将原放置在平台的船斗等清理转移,保证炉台干净、整洁;完善炉台围挡……以“熔铸之焰”为景观,打造成了最美炉台和最美标准化示范产线。

两个标准化示范产线建设完成后,两个区域的作业区建立了常态化保持管理制度,通过制度化、规范化,打下常态化发展的基础。

炼钢厂不等不靠,自力自主,通过全员齐参与、协力共改善,花最少的钱,实现了两条产线的蜕变,为美丽韶钢增添了浓墨重彩的一笔。

(黄宝华)

管理变革

近日,宝地资产商办事业部以“现场签约+云签约”的形式,举行经营承包责任书、组织绩效任务书、安全消防责任书和节能环保责任书签约,压紧压实经营责任。上海宝地广场、宝武大厦、上海宝钢大厦、宝地新华、广州宝地广场、北京宝钢大厦等项目全部签约,经营承包责任制全面推行。

本次推行的经营承包责任制,打破原有的薪酬分配模式,以经营业绩为导向,按照“以岗定薪、以能力付薪、以业绩付薪”的分配原则,各项目运营团队成员薪酬与项目收入、利润建立强关联,工资总额=固定薪(基本薪+津贴)+浮动薪(共担激励+共创激励+共享激励)。其中,“共担激励”按季度考核核算,在项目收益达到预期目标时,才能获得预期收入;“共创激励”按年度考核核算,在项目收益超过预期目标时,当期按一定比例获得的超目标收益部分;“共享激励”延迟核算,在项目收益超过预期目标时,延迟分享的超目标收益部分。签约后,楼总、副楼总停发每月绩效预发薪,项目运营团队减发绩效预发薪。楼总、副楼总根据季度评价结果,经综合考量后,不能胜任的将进行岗位调整,同时岗变薪变。

各项目楼总纷纷表示,大家利益绑在一条船上,将主动强化经营意识,奋力扛起经营责任,不仅要带领团队成员实现经营业绩和薪酬收入节节高,更要为实现宝地资产“亿万千百万”愿景目标和“千百万”规划目标贡献力量!

(刘妍)

以业绩为导向激发干事创业能力
宝地资产商办事业部全面推行经营承包责任制



悟管理

植入了宝武的大家庭,就成了宝武人?我想,如果用一部闪亮的手机做比喻,那么植入融入的“芯片”,才是关键。所在单位进入宝武大家庭以来,笔者对此感触良多。

企业标识及员工身份的转换,充满回忆与期盼。情感中有不舍,但头脑中却闪现着未来,志忑而又仰视着宝武这艘世界钢铁航母,不由心潮澎湃。

要把自己彻底融入到一个立志成为国家需要、行业尊重、家国情怀、使命担当的世界一流伟大企业中去,不学习不了解宝武“诚信、创新、绿色、共享”的核心价值观和“一基五元”的业务组合,融入便只是漂亮的外衣。如果自己就是那部闪亮的手机,那么头脑中的“芯片”就一定要具备能融入的智能,这才是能真实升级、真正换代的启程。

把漂亮外衣的形式感,彻底转换为内化于心、外化于行的融入度,其实需要一个全新的认知过程。在“共建产业生态圈推动人类文明进步”使命和“成为全球钢铁及先进材料业引领者”愿景中,设计好自己这枚融入的“芯片”,不仅要有信心,还需要学习、适应、历练,要有领悟和不断增强辨别的能力。这枚“芯片”的最大智能,就是要为展现宝武的发展目标贡献个人力量。这样才能历久弥坚,才能使融入的“芯片”更加智能、更加匹配。

宝武“公司日”体现的是宝武价值观,奏响出“同一个宝武”的美妙和弦。在宝武大家庭中,有来自不同历史方位的各个企业精神文化的大融合,是一次百川到海的大会师。正如陈德荣党委书记、董事长所说,“星辰大海、伟大征程,我们任重道远,大有可为。”

由此,笔者认为在融入的过程中,要保持持续感受到对宝武的认同感、归属感、荣誉感和获得感,必须主动自觉地植入好融入的“芯片”。有了这枚“芯片”的驱动,才能让自己真正成长为名副其实的宝武人。

(宝武资源重钢矿业)

宝武智维“献一计”案例展示:

现场工装研发提质增效保安全

献一计

为紧跟公司转型发展步伐,形成“为钢铁主业提供稳定、高效的装备运行保障”目标相适应的专业化服务能力。2021年,检修事业部结合宝钢股份设备部对检修队伍能力提升的工作要求,以用户需求为立足点,从降低负荷、提升效率、消除“三高岗位”等角度作认真思考,充分发挥专业技术委员会专家团队技术技能优势,全年持续开展高效工装研发制作工作,取得了良好效果。下面一起来看看几个典型的工装研发小案例:

无线遥控式悬臂吊小车工装

在轧机现场检修过程中,很多工装的使用目前还停留在纯机械结构设计上,且无外接动力源,相比于原先人员搬运或通过手拉葫芦的方式,虽然效率得到一定提升,但依然需要人工体力大量付出,与自动化机电设备结合程度低,对减少人员的作业强度不明显,且存在一定的安全隐患。

结合热轧2050轨道形态及轧机内部开档尺寸,事业部研发了无线遥控式悬臂吊小车工装。这套轨道移动式悬臂起重工装,通过无线遥控模块,并配合小车台架、卷扬升降、臂杆变幅、回转机构、电控系统等部件,达到实时、灵活、灵敏的轧机内重物搬运目标,大大降低现场劳动强度。

在去年下半年二阶段热轧1880产线年修中,无线遥控式悬臂吊小车工装成功投入现场应用。在工装投入使用前,轧机区域检修约投入10人左右。在使用本工装后,单次作业可减少约4人工/每天,检修时间约缩短4小时,尤其在短时间定修期间,相当于两部行车同时作业,作业效果明显,可提升30%以上作业效率。同时也避免了重物在驳运的过程中歪拉斜吊可能会造成人员碰撞的安全隐患。

液压同步顶升装置

在TDZBS型轧钢同步电机抽芯检修中,作业时需将定转子同步顶升(下降)1米以上(1880R电机顶升高度1.8米),传统的操作需全人工作业,4人操作千斤顶,4人配合,起落过

程不仅效率低,而且同步精度差,有时甚至使定子发生位置偏移,造成定转子铁心碰撞、卡死,作业风险非常大。

事业部为了提升检修效率,提升同步精度,避免作业风险,设计了液压同步顶升装置,通过现场使用PLC同步顶升装置,严格控制顶升(下降)精度,降低检修风险,提高检修效率,避免位置偏移而造成定转子铁心碰撞、卡死的情况发生。本装置有PLC控制自动操作系统,具备顶升或者下降过程中压力、位移监控,同时具备手动操作功能及压力、位移监控、位置超差、报警等功能,可大幅改变传统低效率、低精度的作业方式。

2021年10月,PLC液压同步顶升装置首次应用于热轧1880R2上辊电机开盖抽芯检查重点检修项目中。应用工装后实现1人操作,4人配合,顶升过程只要2小时,效率提升50%以上,PLC液晶面板控制液压缸,通过PLC系统设置同时控制4个液压缸,同步性能好,不存在定子位置偏移,安全、质量有保证。

(翁蔚)

宝钢包装开展经营管理者研修

管理提升

为全面实施人才强企战略,积极构建一支素质高、能力强、业绩好、作风硬的经营管理者队伍,近日,宝钢包装组织开展了经营管理者研修。

本次研修活动坚持理论讲授与研讨相结合,将在线难点进行离线研修,提升学员综合能力素质。研修活动先后以“兼并重组与整合融合”“财务分析与价值创造”为主题,分别邀请上海国家会计学院副教授王怀芳、同济大学教授白云霞进行授课。在研修中,王怀芳副教授围绕兼并重组的理论、流程及交易结构设计、估值、融资和风险控制等核心内容,深入浅出作了详细的讲解,在分析大量的企业并购重组案例中开展互动交流,对管理人员加深理解

和掌握企业并购重组的关键策略起到了积极的促进作用。白云霞教授通过理论与案例相结合的方式,系统地讲述了财务分析的框架、目标成本制度、作业成本管理、客户价值创造等要点,有助于管理人员加深认识和理解,不断挖掘利润源泉,为企业创造更大的价值。

学员们表示,通过此次研修,既掌握了先进的管理理念,还拓展了视野,提升了管理能力。据悉,近年来,宝钢包装大力加强专业化、职业化、国际化的人才队伍培养,并根据公司战略发展需要,有针对性地开展上接战略、下接绩效的专题研修,不断完善领导人员与管理者知识结构,进一步提升领导力,促进公司规划发展和体系能力建设,为宝钢包装改革发展注入了新动能。

(杨波)

QC让钢铁充满爱“AI”

——宝钢股份武钢有限在全国QC小组故事演讲赛获奖作品分享

管理实践

武钢有限质检中心QC小组承担着冶炼工序在线质量检验工作。这里的质量检验工作可以说有“三高”——检验质量要求高、数据发报及时率高、设备检测精密度高。“三高”对我们来说,是挑战,更是成长的契机。

时间线拉回到2020年这个虽苦犹甜的一年。新冠疫情突如其来,武汉封城,76天寂静无声。这一年,英雄钢厂迅速反应,火速驰援雷神山、火神山医院建设。这一年,英雄钢厂吹响“宁可高炉少氧,要保医院供氧”的号角。这一年,英雄钢厂一分钟都没有停。

一分钟都没停的还有我们QC小组前进的步伐。通过不断的改善提升,我们的一键炼钢、远程集中操控、机器人作业都已经完

全实现。当然,推进智能制造的过程也不是一帆风顺的,现场的一系列故障使得自动线难以运行。如何让自动生产线和实际作业相匹配,还得靠我们QC团队的通力协作。正如我们的“一样一送”项目,就是通过小组的实践改良,优化铁厂送样工艺,将多样混送改为全自动一样一送。

通过“一样一送”,样品检验周期从原来的20分钟缩短为现在的8分钟,从定岗4人变为全自动无人操作,工作效率大幅提升。效率是提升了,但是质量分析的核心设备X荧光仪却“吃不消”了。项目推进以来,真空度频繁受

损,以前三个月维护1次,现在一周就得2次。

就在大家为荧光仪发愁的时候,新冠肺炎疫情突然爆发。小组成员张莉不幸感染被隔离在方舱医院,她所在的班组也全员隔离。但是,钢厂不能停,生产质量要有保障,怎么办?“生产一线的班组被隔离了,我们都是他们的后备军!”一句话点燃了小组的微信群。QC小组主动请缨,战斗到了抗疫保产的最前线。抗疫保产,质量提升,两手都要抓,两手都要硬。还记得在一线顶岗时,荧光仪半夜突然故障,真空被破坏,这直接伤到的就是光管,一根光管就是30万元啊。身处方舱医院的张

莉也时刻心系生产现场,当她接通我们电话的第一时间,还没等我们询问她的身体状况,她就连忙说道:“我跟你们说啊,铁厂现在用的取样器是耐火材料做的,蛮容易掉渣,都吸附在样品上,被带到荧光仪真空室里面。这一天天下来,娇贵的X荧光仪都被这些渣滓损伤,蛮影响使用寿命!”

针对张莉反映的取样器掉渣的问题,如何选择兼具耐高温、耐腐蚀、耐磨性好的取样器,成了QC团队思考的重点。为了尽早解决难题,大家都费了不少脑筋,尤其是老王,更是废寝忘食。大家看在眼里,也急在心里。“王师傅,天气这么冷,先歇会,喝点热水暖暖

手吧。”“还别说,手都快冻僵了。噢,这杯子是陶瓷的吧,我们的取样器就可以使用这个呀”……就这样,通过团队的实验和研究,最终确定了陶瓷材质的取样器,彻底解决了掉渣问题。

问题解决了,大家提着的一口气也才松了下来。但身处方舱的张莉依然没闲着,她坚持照顾身患阿尔兹海默症的80岁老人,她用奋进精神给予每一个同胞以微光,这微光是温暖,是力量,是爱!

QC质量管理,让智能制造从抽象理念变为具体操作、分析、改善、提升,解决实际生产问题。QC让我们充盈了扎实本领的底气,激发了奋力拼搏的志气,注入了质量提升的灵气。QC把智慧之光照耀进“钢筋铁骨”。未来钢铁,宝武智造。我们当然知道反复实验的枯燥和乏味,我们当然知道质量提升的困难与艰辛,我们更加知道没有艰辛就不是真正的奋斗。

没有风劲,哪有帆张?发扬智慧之光,坚持QC与我们共成长。All in one,让检验充满爱“AI(智能)”,让钢铁充满爱“AI”。

(肖欣 李青青)