

推动人才发展 共赴伟大征程

为进一步深入贯彻落实中央人才工作会议和习近平总书记重要讲话精神，结合陈德荣党委书记、董事长在宝武庆祝建党101周年座谈会讲话精神，在宝武人才工作会议召开之际，本版推出“人才工作·微访谈”专版，聚焦高科技、高技能、国际化等主题，通过微访谈形式听取员工对创新实践“人人皆是人才、人人皆可成才”理念的观点、关切和期盼，汇聚“同一个宝武”心声，凝聚共建世界一流伟大企业的澎湃力量。

人才工作

微访谈

高科技

国际化

广阔平台任驰骋

宝武工程科学家、中央研究院首席研究员 王利

企业舞台的大小和高低直接决定了个人发展舞台的大小和高低。“亿吨宝武”在规模上已经成为世界第一，宝武为我们技术人员提供了世界级的舞台。宝武新一轮战略迭代升级，提出了成为原创技术策源地，这对科技人员提出了更高要求，同时也为个人的发展提供了机遇。汽车板经过30多年的发展，走过了“引进-消化-吸收再创新”

的过程，今天宝武的汽车板销售量已成为世界第一。面向未来，钢铁行业正面临着“低碳化”和“数字化”转型的挑战，我们作为钢板供应商，也是用户对低碳要求最高的行业，因此开发低碳绿色的汽车板产品将是今后的主要方向。

原创技术策源地很重要的一个工作是筛选和了解本领域最新的学术研究进展，需要多参加国

内外学术技术交流，结合用户发展的判断，聚焦重点研究和应用基础方向。

之前，我们大部分产品和技术的研究多是跟随为主，配套的立项、评审、结题、成果和奖励等科技制度已经比较健全。但原创性基础研究具有成果不好量化、成果工程化产业化周期长且面临可能失败的风险等特点，需要在基础研究和新技术产业化转化阶段制定相适应的机制牵引。除了组建专门的队伍外，鼓励科学家和首席等带头在这方面投入更多精力和力量进行探索。

提升企业的市场竞争力、影响力和可持续发展能力。

从个人成长发展角度，科学家应该经常参加前瞻性和综合性的能力提升培训，始终和科研岗位紧密结合，不脱离科研团队和科研第一线，承担国家、宝武和公司的重大课题，组织和带领队伍开展攻关。企业要重视和主动发挥好科学家和高端人才的作用，人尽其才，为科学家和高端人才创造发挥作用的机会。建立好评价激励机制，特别是各级领导要能够点将布阵，营造关心人才、尊重人才和珍惜人才的良好氛围。

平台营销理论，在市场推广过程中依靠数字化营销来规避传统营销过程中存在的业务全链路跟踪和信息沟通不通畅等问题。

从参加工作以来的亲身体会来说，单靠自己是很难全面、系统地学习提升数字化能力。希望集团公司未来可以新增一些关于信息化、数字化通用知识培训课程，提供更多与数字化相关岗位的轮岗机会；定期举办青年数字化沙龙交流论坛，对标找差，进一步提升能力。

代、新思路新模式不断涌现中持续提升学习能力，拓宽行业前端视野；二是在市场拓展中提升沟通能力、沟通效率，展现宝武良好形象。

感谢公司给予我成长的机会，成长中的每一个阶段都离不开公司的帮助，让我可以尝试多样化的业务。未来，能够在合规风控前提下，加大鼓励业务人员敢闯“无人区”，探索不同业务模式，在公司作贡献的同时实现自我价值。

一流的科技创新需要一流的科技管理人才。科技管理有其独特的专业性，不仅需要技术或研发经历、熟悉研发项目管理、知识产权、了解科技政策，还要有长期科技工作策划的实践，这些需要不断地培养和积累。

随着集团公司高科技战略的深入推进和宝武的规模扩张，公司各个层面的科技管理人才需求持续提升，建议进一步强化人才遴选、人才培养和资源配置，提升科技创新管理能力。

奔向国际化的星辰大海

中南钢铁海外基地拓展资深经理 刘轲

于我而言，宝武国际化既是机遇，也是挑战。机遇方面，这是全新的发展舞台与成长赛道，不仅收获更广阔的国际视野与更全面的知识结构，也能激发独当一面的成长潜力，更有利于国际化复合型人才快速成长；挑战方面，需要披荆斩棘的勇气与攻坚克难的毅力，因为该事业尚处起步阶段，宏观环境复杂化、多元文化融合、商务合作、风险识别等都对个人能力与团队协作提出了更高要求。但惟其艰难才方显勇毅，惟其笃行才弥足珍贵，宝武国际化依旧让人备受鼓舞，

因为我们正带着新时代宝武钢铁梦奔向国际化的星辰大海。

结合当前项目拓展实际情况，围绕国际化复合型人才目标，能力提升需求迫切，涉猎领域较广。一是需要强化知识储备，不仅是钢铁工艺装备、工程建设等专业知识，还需要跨境法务、财务、人资等综合知识；二是需要强化项目实践能力，尤其是商业模式设计、商务谈判实践、风险识别与管控、海外项目管理等；三是需要强化国际化视野与格局观，既要充分理解宝武战略发展规

划，更要有全球资源配置与供应链布局的全局观。

从推动宝武国际化发展，我有几点建议：一是建议组建海外拓展专家库。该专家库将包括财务、法务、人资、投资等专业，可为各家子公司的海外项目拓展提供专业化支撑、快速解决推进过程的问题。二是建议成立境外投资平台公司。综合考虑税收优惠、融资便利、风险隔离、工作便捷等方面优势，设立境外投资平台公司（首选香港），将有利于海外项目对外投资与管理。三是建议搭建海外人才发展机制。涵盖人才发展梯队搭建、海外专项培训、薪酬激励政策等，从职业发展、薪酬待遇等维度充分激励投身国际化事业的人才队伍。

所在工作领域的前沿科技成果；同时针对企业自身，加强技术创新，满足绿色低碳的环保要求，加强钢铁行业的智能化，提高国际竞争力。这样才可以做到“知己知彼”，在钢铁全球化的浪潮中站稳脚跟。

随着宝武国际化拓展，会有越来越多的海外公司与我们合作，这也给了我们更广阔的发展空间。建议以留学生和曾经涉外项目经历的员工为基础形成海外人才库，发挥其特长，促进个人技能与项目之间交融。涉外项目员工需要具备除专业技能以外的其他知识储备，建议公司根据用户所处的国家和地区进行文化背景、法律法规、安全教育等针对性培训。

在项目中历练

宝信软件高级工程师 李勤

我于美国奥本大学硕士毕业，2016年入职宝信软件信息事业本部MES软件事业部。入职以来参加的第一个涉外项目就是印度SAIL-ROURKELA热轧MES集群项目。由于用户主要在日本和印度，我们克服了不同的法规、不同的语言和思维逻辑等各种困难，最终达到了用户的要求。通过这个项目，我充分锻炼和提升了自身的涉外工作技能，领略了不同国家对于项目管理的不同要求。学会了在海外项目中如何编写技术文档、如何进行会议记录、如何推进项目进程、如何与海外客户进行沟通等。这些经验也为以后类似的涉外项目提供了范本。

目前，响应“一带一路”倡议，推动中国海外钢铁生产基地、矿产资源全球化布局是未来的一大趋势。钢铁工业已经发展为全球性产业，这也需要集团有一大批的国际化人才走出去。布局海外，除了涉外员工需要具备必要的语言交流能力，还需要培养员工了解不同国家和地区的法律法规、当地企业的生产需求、

提升攻坚克难的本领

宝武工程科学家、太钢总工程师 李建民

宝武的科技企业定位，特别是智慧化、绿色化、精品化的高科技发展战略，需要一大批“高精尖”的人才队伍。去年宝武推出了对人才的高度重视和培养高端人才的长期保障，必将对宝武的人才发展起到重要的推动作用。

党的十九大确立了建设创新型国家的战略目标，号召国有企业要成为原创技术的策源地，宝

武作为中央企业要担负起科技创新的主体责任和历史使命，以产业报国，提升科技创新能力，构建“科技生态圈”。要不断研究钢铁产业和技术的发展方向，始终保持技术领先，实现绿色发展，永立潮头；要不断加大“使命类”产品和“卡脖子”技术的研发，满足国家重要领域和新兴领域要求，支撑国家的发展战略。要不断提升科研人员攻坚克难的本领，

新青年

脚踏实地 仰望星空

欧冶工业品欧冶采购市场推广经理助理 刘澳

青年员工作为宝武新生力量，一定要在工作生活中做到“脚踏实地，仰望星空”。要在高质量完成本职工作的基础上，不断加强理论知识学习，勇于开拓创新、踔厉奋发、勇毅进取。

在日常工作中保持青年员工的朝气、锐气和正气，在欧冶生态平台建设过程中为之添砖加瓦，在

宝武建设世界一流伟大企业新征程中贡献青春力量。

随着宝武全面加速数字化、网络化、智能化科技转型，欧冶青年也需要做好拥抱“数字化”时代到来的准备。目前工业品行业竞争非常激烈，想要创造利润，必须依靠科学化、数字化营销，作为市场推广团队的一员，需要通过深度学习数字化

敢闯“无人区”

华宝证券债券交易员 王玉琳

得益于宝武战略迭代升级和华宝证券“成为聚焦产业生态圈的一流券商”愿景，2021年10月，我加入刚刚组建几个月的自营债券交易部。自从我加入部门起，就获得了与部门共同探索业务的机会，真正感受到与部门共同成长、代

代缴、撮合及协同等多样化业务让我有了历练成长的舞台。

作为助力宝武事业发展基业长青战略的一粒沙，我只有不断学习，努力提升自己，才能更好地贡献自己的力量。我将围绕以下两个方面提升个人能力：一是在行业更新迭

强总部

打造与未来相适应的科技创新体系

集团科技创新部科技发展资深高级经理 卢克斌

2022年集团公司战略迭代升级，突出高科技战略。作为一名总部员工和一名科技工作者，更感受到沉甸甸的责任。科技创新将是公司未来的核心竞争力，如何打造与之相适应的科技创新体系，提升整体技术能力，是我们的使命。

面对新要求，我们需要加快完善能力结构，发挥示范和引领作用。

一是强化战略思维能力，跟踪行业技术趋势和国家战略需求，开展战略性、关键性、原创性重大技术布局研究；二是强化快速学习能力，提升新技术的敏感度，拓宽技术视野，加强新技术扫描和跟踪；三是瞄准“卡脖子”技术，强化组织协同创新能力，集成创新链上下游优势力量，合力破解“卡脖子”难题。

适应新变化 岗位立新功

宝钢股份硅钢事业部维护工程师 刘弘

在宝武智能制造转型升级背景下，我体会到智慧工厂区域内的作业流程得以优化、专业分工得到整合、岗位再造区域协同作业更高效省力，工作负担压力减轻的我变得有“闲”了。工作中被赞美认可更多了，满意度的提升更激发了我工作的激情，更多精力和潜力被释放，技能也进一步提升，个人价值得以体现，收入高了，我变得有“钱”了。此外，岗位再造使我成为了区域“操检第一人”，并随着“三个一体化”的推广，充分利用公司和部门提供的平台和机遇，2021年6月成为了硅钢事业部首位维护工程师。借助新岗

位的设置，个人职业发展有了新途径，工作变得更有挑战，更憧憬职业发展的美好未来，我觉得工作更有“趣”了。

面对“操检维调一体化”、生产制造智慧运维等发展趋势，我认为至少在智能设备应用、远程运维等方面要有全局性的认知和系统性的技能提升培训。应该不同于以往对于现场一线操作、点检技能的单一培训，培养适应于智能制造背景下的新型复合型实用型技能人才。同时，随着万名宝武上岗，作为一名技能型员工，更希望提升个人工业机器人专业知识及维护技能，学习掌

高技能

领先的世界钢铁轧制领域的研发中心和制造基地，推进轧辊产业由世界“第一大”迈向全球“第一强”的时代要求。

建议通过数字虚拟孪生等技术实现质量管理、安全管理、生产管理、生产管理各系统与生产线之间的协同联动与服务集成，进一步打破各工序、各环节的“卡脖子”问题；打破单位间管理界限，成立材料基础性能研究、轧辊技术研究、电气技术、机械液压技术、炉窑技术、智能制造以及机器人应用等专业技术小组，并聘请专业技术带头人作为组长或顾问，汇聚各方面人才，梳理解决生产、设备、智能制造等方面的梗阻问题。

握机器人新技术、新产品、新场景的应用能力，从而确保宝能高效稳定运行，切实成为现场一线员工的助手、助理，给员工提供更大的工作助力。

从有利于个人成长发展角度来说，应健全合理完善的培养人才制度，根据不同类型技能人员的群体特点，制定出有针对性、时效性和实用性的教育培训方案。同时，期望在岗位历练及评价激励方面，能够做到重学历更重经历、重资历更重实绩，真正让有技能有能力的人才脱颖而出、才尽其用。营造识才爱才敬才育才的氛围环境，在技术支持、激励支持和岗位晋升等方面给予倾斜，突破，将真正具备实践能力与创新能力的人才上升通道打开，给予更多的职业发展晋升平台和机会。