

三轮驱动，激活发展内生动力

——宝武资源武钢资源工会服务职工成长的实践

竞赛管理

今年以来，宝武资源武钢资源工会秉持“服务职工成长、服务企业发展”工作理念，坚持以全员劳动竞赛为主体，以职工技能竞赛为支撑，以岗位自主创新为平台，三轮驱动、共同发力，为促进职工、企业共同发展聚力赋能。

突出“中心工作”，以劳动竞赛激发生产经营动力

武钢资源以“全面对标找差，争创国内一流”为主题，整体策划，分层分类开展劳动竞赛。围绕公司中心工作，以部门牵头、工会推进方式，组织开展各类劳动竞赛31项，职工参与人数达3000余人，有效激发了职工参与企业生产经营和改革发展的内生动力。

全力推进，聚焦重点，确保竞赛有实效。深入开展“产量提升”“安全生产”“环境保护”“智慧制造”等劳动竞赛，助推年度重点目标实现。围绕年度成本削减10%目标，在组织开展“对标挖潜 全员降本”劳动竞赛的同时，组织开展了“我为企业做贡献 争当降本四种人”活动，评选表彰了一批成本削减过程中的降本“小事”有心人、爱管降本“闲事”热心人、敢啃降本“难事”带头人、传递降本“故事”的宣讲人，通过选树标杆，营造聚沙成塔、积水成渊的全员降本氛围，助力实现成本削减目标。

及时奖励，强化竞赛激励保障。根据竞赛管理办法，明确激励渠道、规范发放流程、严格发放要求。按照竞赛奖励经费保障体系规定，结合竞赛结果及时兑现奖励，让职工尝到奋斗的甜头。上半年，武钢资源层面共发放劳动竞赛奖励187.82万元，进一步激发了广大职工的参赛热情。

突出“素质提升”，以赛训联动全面提升职工岗位技能

武钢资源建立“11+5+岗位练兵”竞赛模式，全面推动职工技能素质提升。

聚焦“安全素质”提升，协力职工与在岗职工同台竞技。武钢资源工会以第三届职工技能大赛为契机，结合矿山高危行业特点和职工安全技能提升需求，以赛训结合的方式全方位组织开展了“安全与应急技能”竞赛，并邀请该公

司作业区域范围内的伙伴单位职工积极参赛。在该公司举办的竞赛中，40名协力职工与46名在岗职工同台竞技，共同参加理论及实操考核。

聚焦“岗位技能”提升，组织开展“11+5”模式技能比武。突出行业特点和智慧矿山发展需求，武钢资源举办了第四届职工技能大赛，设置了铁矿石磨选操作维控、智能设备装调与远程运维、多工序集控工、井下铲运机、钳工、焊工等11个竞赛项目，各子公司高效承接设置竞赛项目36项，以赛促训，全面提升职工技能。此外，公司首次将协力职工纳入竞赛范围，结合协力职工所处岗位性质，设置了安全与应急技能、凿岩台车、爆破工等竞赛项目5个，鼓励并要求协力职工提升岗位作业技能。截至目前，公司各层面参加培训近2000人次。

自建题库4600题，大力开展网上“岗位练兵”。充分利用宝武智慧工会网上练兵平台，开设武钢资源线上练兵专区，发布4600道题目，组织全员开展网上岗位练兵活动，提升技能水平。同时，设置岗位练兵专项奖励，对各赛项岗位练兵排名前10位的选手进行奖励，充分调动了职工的积极性。截至目前，共有7173人次参与了岗位练兵。



宝武资源武钢资源花园式矿山

突出“自主创新”以献计攻关创效推动职工价值创造

以职工个人为主体，全员参与“献一计”。武钢资源工会围绕“献计采纳实施率和献计闭环流程效率”，以专项劳动竞赛为抓手，持续推动职工岗位创新和价值创造。截至目前，在岗职工100%参与线上献计，共献计4664条，已采纳2910条，采纳率62%；正在实施及实施完成697条，实施率24%。

以自主管理小组为基础，以职工创新工作室为平台，深化现场攻关创新创效活动。成立职工自主管理活动小组147个，完成自主管理成果80个，其中6项成果获评“湖北省优秀质量管理实践标杆”。12个工作室全年开展攻关课题43项，截至目前已完成37项，其中5个项目参加湖北省“工友杯”第五赛区职工创业创新大赛，5个项目被推荐为集团公司优秀岗位创新成果。“回转窑高温成像、温度实时监测智慧改造”“500米水平机车空压机控制系统改造”“雨污分流无人值守”等一批职工自主创新项目先后投入应用。

(黎杏)

研修培训

近日，八钢公司在全力做好抗疫保产的同时，举办了线上绩效管理诊断专题培训班，这也是八钢公司2022年度第二期星火计划培训，以此拓展绩效改革思路，主动为“冬练”赋能。

八钢公司领导班子成员、董事会秘书、总经理助理、安全总监、中层管理人员、公司首席、一级专家、“天山雪豹”、总部主管，以及八钢生态圈单位B层级以上管理人员，总计900多人参加了线上学习。

无数优秀企业通过自身实践证明，绩效管理是现代企业核心导向、核心价值观和核心竞争力的具体体现，是全面提升经营管理能力和水平，推进高质量发展总的抓手。

此次星火计划培训特邀原华为销售融资信用管理体系创建人、华为财经变革项目负责人卞志汉授课。在一天的培训时间里，卞志汉从绩效管理的基本原则、基本方法、具体方法三个层面深入浅出地对企业绩效管理进行了全面的阐述，并以国内某著名公司考核激励方案、绩效考核相关内容、长期激励机制等绩效管理的实际做法为案例，系统讲解了企业管理中应切实发挥组织绩效的导向和激励作用，激发团队活力；科学合理的设定绩效指标，发挥个人积极性和创造性。卞志汉表示，这些方面并没有标准答案，每一家企业都应该结合自身实际制定符合发展定位的绩效管理制度，但成功的绩效管理一定是组织有活力、个人有动力，所有的绩效管理都应以责任结果为导向。

八钢公司表示，当前，公司一方面面对钢铁寒冬的考验，另一方面经历着疫情的挑战，在这种情况下，我们不能消极应对，而是要更加积极地“冬练”，通过绩效管理变革最大限度支撑企业经营和发展战略。此次绩效管理专题培训，目的就是系统地了解绩效管理体系的要点，通过对典型案例的分析，借鉴经验，解决绩效管理工作中遇到的困惑，进一步提升绩效管理能力和拓展绩效改革的思路，主动为“冬练”赋能，借此推动八钢绩效管理变革。

八钢公司举办星火计划绩效专题培训

(王振邦)

探寻固收+产品的突破之道

华宝信托举办2022年金星计划产销研专题研修班

为贯彻落实公司“四做一提升”经营指导方针，实现规模、盈利稳定增长，进一步提升管理人员和业务人员产销研能力，华宝信托联合宝武管理研究院于日前举办了金星计划“固收及固收+”产销研专题研修班。公司领导、部分前中台部门负责人及业务骨干、揭榜挂帅项目团队主帅等共35人参加了研修。

华宝信托领导在开班致辞中表示，近两年公司主动拥抱变化、探索转型之路，加快“产品+服务”双轮驱动，创设了以招财进宝、华盈、盈泰为主的一批固收及固收+产品，为公司非标转标业务奠定了良好的基础，但也出现了一些新问题、新挑战。此次研修，旨在让大家专心致志地讨论固收及固收+产品在产、销、研各环节中存在的问题及解决方案，实现固收及固收+产品高效协同、稳中求进。

随后，三个研讨小组围绕固收及固收+产品的底层资产、协同发展、营销策略开展研讨，寻找产品在产、销、研各环节中所存在的问题和对策。

本次研修遵循“充分了解、充分分享、充分讨论、充分思辨”的原则，有效激发了管理人员和业务骨干的思维活力，打破了部门之间的藩篱，提升了团队凝聚力和协同效率。大家表示，固收和固收+系列产品的发展壮大是华宝信托转型发展中的重中之重，使命光荣、责任重大，我们要协同努力，以优秀的产品回馈客户的期待。

(梁蓉)

加减法打造新动“能”

——宝地资产园区能源事业部降本增收纪实

三降两增

2022年7月初，宝地资产园区能源事业部半年度“盘账”不容乐观：受疫情影响，上半年事业部供能、营收大幅下滑，预算目标没完成，下半年日子怎么过呀？

事业部总裁袁超对大家表示：“同志们，形势严峻，今年我们作为利润中心运营，公司下达的全年690万元利润指标一分也不能少。现在钢铁市场又遇‘寒冬’，我们供应两家钢铁生产单元的水、电、气用量还在下滑……要想‘活’下去，现在必须既能省钱又能赚钱，大家谈谈吧，我们怎么去省钱赚钱……”

经过集思广益后，很快，事业部打出一套“组合拳”，打响了一场“能源保卫战”。

省钱

七月流火，不锈钢地块上，园区能源运营一中心水道巡检作业区员工王东东、

张杰巡检走进1号雨水泵站电气室时，感觉凉意袭来。室内2台为电气装备散热降温用的3500瓦大空调正在发威。现在设备负荷降低了，发热量也大幅下降了，用这两台大家伙降温不是“大炮打蚊子”吗？王东东、张杰一核计，要为节能做点什么。经过讨论和数据比对，发现用一台185瓦的小型除湿机就可以替代两台空调，试运行效果特别好，这样每月可节电5000度，降低费用约3000元。

一中心的伙伴们也积极行动。先是优化调控所有污水站的开机运行时间，减少不必要的开机，又对工业水池的补水改在夜间电价低谷时段（必要时白天少量补水），还根据天气预报及雨量实际情况调整开停机时间。电力巡检作业区不甘落后，朱勇、郭剑巍对区域内的无人变电站进行了摸排，结合实际陆续关停了14台变压器，大大减少了损耗。多管齐下后，不锈钢园区每月用电成本从50万元降到了36万元。

特钢地块上的运营二中心跃跃欲试。他们对从长江口取水的现状进行了分析，提出了“夜间制取水”的新方案，用电成本只有峰时的三分之一。但新方案增加了操作难度，也增加了工作强度。而且夜间单人当班，现场安全如何保障？“我来！”班组长王继刚主动请缨，在完成白天动力巡检工作后，留下配合夜间现场作业监护。每次制取新水时，当班调度和组员都会提前守候在远程操控系统前，逐一确认各项制水条件。仅此一项8月份就节电1万余元。

赚钱

2021年园区能源事业部融入宝地资产后，发现宝武、宝地和租户生态圈内众多业态均有能源技术服务的需求，于是立刻升级服务技术，准备新的创业。

2022年的一天，互联宝地杨浦园突然找上门，表示有租户需要增加用电量容量。当时他们虽有能力，但还没有相关施

工经验。运营一中心组长王正茂带领大家认真勘察现场、商讨确定施工方案、排铺电缆、调试设备，最终顺利完成了该项目，创造营收近6万元。

随后，他们努力拓展新业务，主动承接宝地广场用电结算表更换项目，一夜之间完成了宝地广场12个电表的更换；主动承接罗泾园路路灯维修项目，为用户优化供电路由，提供照明改造技术方案，冒着酷暑完成改造施工……据统计，迄今事业部已承揽了宝地资产所属园区、楼宇共53个变电站的运维业务，预计2022年能源服务营收近1000万元。

同时，事业部又盯上了一件过去想都不敢想的事情——承接电气试验继保测试业务，并申办电力承装承试承修四级资质。经办人员顾徐敏、尹钧、施建荣等一边学习摸索办证渠道，一边查询公司范围内电气专业技术人员资源，收集技术人员职称证书，协调办理各种手续、相关培训、考试等，历经辛苦，终于在7月底前成功获取业务资质并取得项目安全负责人B证。目前，事业部已在采购电试设备，年底前就将承接电试继保业务。预计该业务2023年可创造利润60多万元。

(宁远)

精益管理 稳生产

作为设备管理人员，时刻为1780产线满负荷生产而做准备。面对一些目前暂时解决不了的困难，身旁的每位员工所表现出来的坚定的信心、火热的干劲、与企业一起克服困难的勇气，成为热轧厂推进“三降两增”工作的法宝。

当前，宏观环境复杂多变、钢铁市场形势严峻，我们仍然需要这种信心、干劲、勇气，以工匠精神创新管理，减少浪费，低碳制造，推动成本节约和效率提升。这不仅与个人息息相关，也深刻影响着企业的发展和未来。我要关注新形势，做好引导者。倡导节约、主动、合作、高效的工作方式，引导大家朝着正确的行为方式转变。要关注新问题，做好推动者。以生产要求为导向，把设备功能做完善、做精致，善于对生产过程中的新问题进行合理改善。要关注新思维，做好协调者。要把“工匠精神”的理念植入到每位员工的心里，化作各自的奋发行动。

稳中求进，创造协同价值

宝武智维金艺检测特种检验部 副部长兼党支部书记 吴海军

面对严峻的钢铁市场形势，作为宝武智维金艺检测的一份子，我积极贯彻“三降两增”专项工作要求，为创造协同价值作贡献。

根据金艺检测“一总部多基地”一体化发展要求，积极协同、支撑金艺检测各分公司特种设备检验业务的实施，进一步实现“人员拉动、业务协同、资源共享、技术同步”的多基地生产管控模式。今年以来检验人员异地派遣70余人次、多基地协同编报报告1000余份，通过技术共享共同编制检验方案10余份，实现降本100余万元。与此同时，采取信息化系统赋能多基地统一管控，效率提升，实现从委托、现场测试、原始记录到报告出具的全流程报告管理功能，逐步实现多基地设备管理系统以及政府监管部门系统的直连直通，确保数据及报告线上高效流转。

下阶段，我将持续以金艺检测专业技术委员会为平台，通过“体系审核”“技术对标”“实验室互评”等形式促进金艺检测总部与区域分公司的特种设备检验技术协同发展，实现优势项目的多基地复制落地，补齐区域分公司人员能力短板，进一步提升特种设备检验整体技术能力，创造协同价值。

基础管理

近期，马钢表面喷涂厂喷焊辊生产车间内，一派热火朝天的繁忙景象。工人们干劲十足，作业台上喷焊辊依次排开，场内运输车来回穿梭，各类机器运转声汇成了一首铿锵有力的生产进行曲。这是喷涂厂为提高喷焊辊产品生产作业效率，实施专业产品工序整合精益管理带来的变化。

喷涂厂生产的喷焊辊主要用在热轧生产线精轧出口至卷取段，对热轧板带起冷却及输送作用。喷焊辊在表面产品中占比约15%，平均每年生产600多支，产值约一千多万元，在生产过程中对质量和效率要求较高。

喷焊辊生产工序多且繁杂，需经过辊件粗加工、喷焊预热、喷粉重熔、保温缓冷、轴头焊接、精加工、动平衡配重、镗床加工、装配检验、包装等，这些工序设备在

推进工序整合 追求极致效率

宝武重工马钢表面以6S专业化管理提质增效

整合前是分布在不同的5个厂房，厂房环境设施大多陈旧，且厂房间距离较远，需转运7次方可见成品，这对于成本、效率和质量控制都非常不利。为了实现精益管理，节约转运成本，公司经过近一年的前期调研，对生产工序与厂房布局进行多次设计调整。按照生产流程统一规划后，将除喷焊预热、喷粉重熔、保温缓冷之外的加工和装配工序集中布置于新厂房中，实现喷焊辊生产流水线作业，减少转运次数，便于监控产品质量，提高喷焊辊生产效率。“为保证喷焊产品质量，每一道工序我都全身心盯着，以前如果出现异常情况，还需要五个厂房来回穿梭，寻找问题根源。现在的厂房明亮，设施齐全，不用东奔西走，干起活来轻松多了。”喷涂厂



喷焊专项工程师郭亚东高兴地说。马钢表面积极推行精益管理理念，开展现场6S专业化管理，物品分门别类摆放，生产过程井然有序，改善了喷焊辊生产现场整体作业环境。公司将持续努力，积极探索基础管理新思路。

(严珏)

