

# 破除习惯性思维的壁垒

## ——“奋进宝武，创新有我”大家谈(十二)

### 奋进宝武 创新有我

有哪些创新潜力点？需要企业在基层创新文化培育上做什么？我们推出“奋进宝武，创新有我”大家谈栏目，请宝武基层科技战线的创新能手、专业带头人等畅谈投入创新实践的思考、打算和做法，促进一线创新蓬勃开展。

### 发挥创新半边天作用

中南钢铁中南股份炼铁厂  
设备点检作业区电气维检 江碧睿

作为中南股份炼铁厂女职工创新工作室的负责人，我带领身边的姐妹，积极发挥优势，结合生产实际，在机电一体化等专业领域进行岗位创新的探索与实践，取得了一项项创新成果，促进了企业降本增效、安全生产。我深深感到，在宝武奋进的征程中，女职工要大胆创新，充分展现女职工的风采与担当。

作为女职工，我们有着细腻的思维和独特的视角，能够从不同的角度去发现问题、思考问题。我们不应被传统观念所束缚，而是要勇敢地展现自己的智慧与才能，积极投入到岗位创新之中，在创新创效中努力发挥女性“半边天”作用。

创新意味着不断探索新的技术和方法，以提高工作效率和质量。作为女职工，要发挥优势，解放思想，拓宽思维，通过对设备的优化改进，让设备运行更加安全、高效、低耗；要在工艺上寻改进、求突破，让生产更加稳定高效，技术经济指标不断取得新突破。每一个小小的创新、改进，效益可能不一定大，但积少成多，小成果汇聚在一起，可以带来大改变、创造大效益。

我们要以创新为手段，在日常工作中不断钻研，将创新成果转化为降本增效的实际成效。通过我们

最根本的力量来自基层。众人拾柴火焰高的基层创新，铸就了宝武做强做优的深厚底蕴和扎实基础。

新时代新使命，面对宝武发展道路上的新挑战，宝武人在创新活动中发挥怎样的作用？岗位上还有哪些创新潜力点？需要企业在基层创新文化培育上做什么？我们推出“奋进宝武，创新有我”大家谈栏目，请宝武基层科技战线的创新能手、专业带头人等畅谈投入创新实践的思考、打算和做法，促进一线创新蓬勃开展。

的努力，不仅为企业创造价值，也为自己赢得尊重和成就。我们要以坚韧不拔的精神，克服困难和挑战，在岗位上绽放属于我们女职工的光彩。

宝武的奋进离不开每一个人的努力，创新是我们女职工展现自我的舞台。让我们以创新为帆，以岗位为舟，在宝武的广阔海洋中奋勇前行，为企业的辉煌贡献力量，用实际行动诠释“创新有我，岗位建功”的深刻内涵。

### 百花齐放春满园

中南钢铁鄂城钢铁质检中心  
理化检验车间首操 吴晖

作为物理检验蓝领工作室负责人，我认为创新就是在我们日常工作中开展的解决生产中痛点难点的方法，是团队合作的结晶。如解决容器板焊热处理周期长影响发货难题，我和团队成员经过多轮试验，优化工艺流程，最终圆满解决。在日常的工作和学习中，我感受到“一枝独秀不是春，百花齐放春满园”，也深知团队技术传承的重要性。要利用自身的影响力带动其他人积极参与创新，集思广益，碰撞出更多的智慧火花。

我积极发动车间职工开展创新活动，和团队一起获得技术类创新成果奖项14项，其中二等奖1项、三等奖1项，专利授权5项，极大地激发了大家的创新积极性，形成了创新与传承的良性循环。

今年，物检自动化项目及加工配套工程正式投入使用后，如何快速形成生产力是我们团队的目标。新检测线的流程优化及试样加工的匹配都有较大的提升空间，这些都需要挖掘创新潜力点，优化流程来提高效率和工作质量。每个人都可以从自身岗位出发，凭借经验和多元视角，深挖被忽视的创新点，通过积极思考和勇于尝试，为创新贡献力量。

创新需要大家共同努力，激发无限潜能。让我们携手共进，在各自的岗位上绽放创新的光芒。

### 创新需要打破常规的勇气

中南钢铁重庆钢铁物流运输部  
主任工程师 黄兰

作为一名扎根于基层的技术业务人员，我深知在日新月异的市场环境中，持续的创新与效率提升是企业发展的生命线。创新，就是不要被任何旧日的规则和逻辑所局限，我们要勇于打破这个僵局，与旧观念作斗争，才能实现创新目标。

在过去的几年里，我参与了物流运输部许多创新项目，利用大数据分析，识别物流运输中的瓶颈环节，在装卸、配送、储存、调度、路线规划等领域，通过引入自动化设备和智能物流系统，减少人工干预，实现快速响应与精准调度。这让我意识到，创新不仅是设备的某一项改造，还可以是推翻以往的惯性思维。我们利用物流信息平台，实时监控车辆、货物位置和状态，提高透明度，减少不必要的时间延误，推翻了我们以前的手写、人工核对和监管，这就是创新。

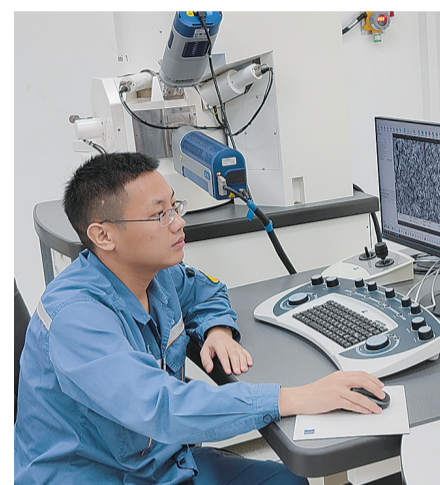
要推动创新成果在钢铁物流各环节的应用，我们需要密切关注钢铁行业物流管理的实践经验，如无人运输车的应用、码头成品水运自动配载、智慧料场、铁路无人化的突破等，通过学习借鉴，把自身在技术应用、成本控制、服务效率等方面的不足，设定为具体的创新改进目标后加以实施，这也是在前人的基础上寻求新的突破。

## 宝钢德盛不锈钢技术中心产品与工艺开发室主任李璟宇

### 从不发朋友圈的「怪主任」

【开栏的话】 管理是一门艺术和学问。在企业各种专业管理中，都浸润着各级管理者的智慧和汗水。宝武行稳致远，靠的就是各级管理者以身作则、勇于实践，运用管理智慧带领广大员工投身改革发展的浪潮中，为宝武创建世界一流企业而尽心尽力。

我们推出“管理智汇”栏目，展现各级管理者在日常工作中的管理思路和能力，相互学习借鉴，推动管理上台阶，共同助力企业高质量发展。



严谨是李璟宇最为显著的标签。对待工作，他总是一丝不苟，每一个细节都逃不过他锐利的目光。从项目的策划到执行，每一个环节都被他精心雕琢，力求尽善尽美。在他的影响下，我们整个团队也养成了严谨认真的工作作风，对待每一项任务都不敢有丝毫的懈怠。

然而，他的闲暇时光却充满了神秘的色彩。他从不发朋友圈，仿佛将自己的私人世界紧紧地封闭起来，不让外界的喧嚣和纷扰侵入。起初，我曾对此感到疑惑，觉得他有些过于冷漠和疏离。但随着时间的推移，我渐渐明白，这并非是他的冷漠，而是他专注于现实世界，将所有的精力都投入到工作中的一种表现。

李璟宇其实是对工作和生活有着清晰的界限划分。他把工作视为神圣的使命，全身心地投入其中，不被外界的干扰所左右。他用实际行动告诉我们，真正的价值在于脚踏实地的努力，而不是在虚拟的世界中寻求短暂的认同和关注。

在李璟宇的引领下，我学会了专注于工作本身，不断提升自己的能力和素质。他的严谨作风和专注精神，成为了我职业生涯中最宝贵的财富。

“小王、小崔，走，我们一起去炼钢厂看看。”这天，刚到办公室还没坐下，李主任就像往常一样带着我们到厂里调研。技术中心的综合室主任和同事们还经常开玩笑讲，只有刚上班和下班的时候才能在办公室见到李璟宇团队的人。

盯着炼钢厂的数据，李璟宇忽然眉头紧锁，发现了一个疑点，结合脑海中的专业知识，加上以往积累实践的敏感性，他坚信这个可疑的地方表明GOR冶炼工艺不合理。

第二天一大早，李主任连早餐也顾不上吃，穿上工作服匆匆来到了炼钢厂车间，找到作业长和配气工，一起讨论GOR特点及冶炼工艺优缺点，讨论开发GOR脱碳模型支撑工艺优化的事宜。

“把经验和理论结合起来，建立一套GOR脱碳模型，可以更有力量支撑现场工艺的优化和快速调整，提高产品质量和降低生产消耗。可以为你们原料及工艺调整提供指导，为生产保驾护航……我们来根据入炉条件，指导吹氧工艺，提高冶炼效率……”李璟宇谈着自己的想法。

打通了人为因素的影响，接下来就是解决技术方面的难题了。

经过近3个月的持续跟踪，团队与炼钢厂的作业长和配气工保持相同作息。有时，为跟踪一套模型参数试验，李璟宇能一直坚持到半夜……

有一次超纯铁素体产品批量化试制的时候，遇到了VOD炉冶炼节奏制约连浇次数和连铸浸入式水口结瘤导致断浇等问题，这也是业内的共性难题。超纯铁素体产品对钢水纯净度控制要求非常高，试制初始阶段，炼钢工序的连铸水口一直存在结瘤现象，发生率居高不下，常常无法顺利完成浇铸，导致产品出现批量性的条鳞质量缺陷，直接影响产品合格率。面对一个又一个难上加难的技术难题，团队里的人都一筹莫展。但李璟宇却鼓励我们：“最好的办法只有一个，就是迎难而上。”

迎难而上。简单的四个字，却包含着太多的思考，包含着无数次的试验以及果断的“临门一脚”。一次次工业试验，一回回实验室分析，从热力学计算到铝钛含量控制实绩，从钙处理到炉渣成分控制工艺，从分析水口结瘤与条鳞缺陷的成因到对夹杂物形成机理及精炼工艺的系统研究，最终按照德盛产线的装备特点，团队制定出了夹杂物控制冶金关键工艺。

有志者事竟成。历经多轮工业试制跟踪、改进和固化，钢水纯净度得到了有效控制。2023年下半年实现了4炉次连浇，条鳞质量缺陷率也下降了40%；成功开发409L产品，让德盛实现了超纯铁素体产品的从无到有、从有到优的快速跨越。

李璟宇说：路是用来走的，关键看你怎么走；难题就是专门用来考验人的，考验人的胆量和智慧。

一次次难关的攻克，让我们团队感受到团结一心所爆发的巨大力量。李璟宇的专业知识和丰富经验，是我们最坚实的后盾。

## 主动变革 勇于突破

### 八钢公司基层管理人员竞聘上岗



近日，随着监考员的一声令下，八钢公司的“考生们”开始答题。该公司2024年基层管理人员公开竞聘考试正式开始。本次考试有174人参与其中，竞聘117个职位。

面对当前严峻的行业形势，八钢公司积极应对，主动革新，推出竞聘制、薪酬变革、任期制、末位淘汰制等一系列改革举措，充分体现“德才兼备以德为先”的用人导向，切实增强公司内在活力，其中基层管理人员考试是选拔人才的重要举措之一，在此之前，已经进行了高级主管、专家的公开竞聘。

公司高度重视本次公开竞聘工作，专门成立了由八钢公司领导、总部

部门负责人以及部分二级单位主要负责人员组成的竞聘评审领导小组。竞聘共发布岗位114个，职数117个。自7月5日发出通知以来，共收到来自各部门、单位的报名申请表174份。考试设置了3个本部考场和远程视频端5个分考场进行笔试，由纪委工作人员全程监督，接下来还将进行面试、组织考察等环节。

八钢公司主动变革、勇于突破，以历史上从未有之决心推进国有企业三项制度改革，在干部“能上能下”方面取得了初步成效。自今年1月起，公司已顺利举办了多轮竞聘上岗活动，覆

盖首席专家、一级专家、高级主管、驻村干部等多个关键岗位。迄今为止，参与竞聘上岗的报名人数累计超过200人次，竞争上岗率实现了100%。值得一提的是，在首批主管竞聘的候选人中，非管理序列的新申报人员有96名，占比超过55%，公开竞聘的上岗机制打破了原来单一组织选聘的职业晋升渠道。

八钢公司党委认真贯彻落实党的二十届三中全会精神，把进一步全面深化改革摆在更加突出位置，动真碰硬开展国有企业三项制度改革。后续，将逐步启动二级单位后备基层管理人员的公开竞聘工作。通过“出重拳、亮实招”，推进干部“四制”管理，不断探索完善干部“能上能下”的具体路径，真正把能力强、业绩优的干部选出来，实现“想干事的人有机会、能干事的人有平台、干成事的人上讲台”的良好选人用人环境和干事创业氛围。（崔文）

### 选人用人

## 潜心钻研打造创新“金钥匙”

### ——记武钢中冶鄂州分公司生产运营二作业区作业长王成杰



党的二十大报告指出，“培育创新文化，弘扬科学家精神，涵养优良学风，营造创新氛围”。

文以载道。创新文化的培育和形成，蕴含在宝武人立足岗位、勇于突破的奋斗意志中，以及默默无闻、精益求精的冲天干劲中。我们推出“创新故事会”栏目，生动展示宝武人的创新故事，弘扬创新精神，激发创新活力，共同砥砺奋进，助力宝武创建世界一流企业。

现场是创新的沃土，问题是最好的老师。武钢集团武钢中冶鄂州分公司生产运营二作业区作业长王成杰，把生产现场的难点、堵点、痛点和身边工友们的抱怨点、吐槽点、头疼点，作为创新创效的切入点，在不断寻找解决现场问题“金钥匙”的过程中，成为



了武钢中冶技术创新的“状元”。

宝武环科鄂州公司热焖棒磨机自2020年10月投产运行以来，每个月的检修作业量都很大。一方面检修作业工序复杂，劳动强度大，每更换一次搅磨棒需要7个人6小时作业才能完成；另一方面作业空间狭窄，安全风险较大。王成杰在现场仔细观察作业过程，与工友们反复讨论，研制出一台送棒专用小车，投入使用后，更换一次搅磨棒只需4个人3小时就能完成，得到业主单位高度赞扬。

## 了解宝武

### 「铝」你同创「镁」好未来

跨界，无界！进入互联网经济时代，跨界已渗透到各个行业应用。宝武作为世界级“钢铁航母”，始终站在时代前列和实践前沿，演绎神奇的跨界故事。

金属是一个大家庭。根据金属的颜色和性质等特征，分为黑色金属和有色金属两大类。铁、铬、锰及其合金称为黑色金属，除此之外的金属统称为有色金属，包括金、银、铜、铝、镁、锌等。为此，冶金工业亦分为黑色冶金工业（即钢铁工业）和有色冶金工业两大类。黑色金属虽然只有“三剑客”，但在国民经济中举足轻重，妥妥的“关键少数”。黑色金属的产量约占世界金属总产量的90%以上。

2019年2月，宝武入股地处河南省三门峡市的同人铝业，持股比例51%，同人铝业更名为宝武铝业，产品定位于目前国内重点领域急需的高、精、尖铝板带高端制造。宝武由此从黑色金属跨界到有色金属，开启了铝业新征程。此后，宝武将所持51%宝武铝业股权委托宝钢股份管理，宝武铝业成为宝钢股份一级子公司。

无独有偶，好事成双。2018年底以来，宝武一级全资子公司——宝钢金属与全球领先的全镁产业链企业——云海金属频频“亲密接触”，两次受让其控股股东、实控人梅小明的股份。2022年10月，云海金属披露非公开发行A股股票预案：拟向宝钢金属非公开发行6200万股A股股票；定增成功后，宝钢金属持股比例由此前的14%变更为21.53%，成为控股股东，实际控制人变更为国务院国资委。2023年9月，宝钢金属完成对云海金属的实控，云海金属更名为宝武镁业。至此，“宝武系”A股版图再下一城。宝武镁业作为宝武一级子公司管理，与宝钢金属一体化运行，实施差异化管控。

宝武跨界意欲何为？答案很明确：在“双碳”背景下，布局轻量化新材料领域，实现“从钢铁到材料”的转变。铝和镁都属于轻金属，天赋异禀，是理想的轻量化金属材料。随着宝武在铝、镁行业的拓展，必将引领我国汽车、船舶、飞机等行业向着轻量化和绿色低碳方向发展。

（李国甫）

（刘岩）