

8月劳动竞赛排行发榜

编者按

为落实集团公司半年度工作会议和集团公司劳动竞赛领导小组年度第二次会议精神，将生产经营重点和难点转化为人人

参与的热点，做到“千斤重担人人挑，人人肩上有指标”，充分调动广大职工的劳动热情、创新活力，以“建功‘四化’‘四有’，创建世界一流”为主题开展劳动竞赛。广大职工以时不我待、只争朝夕的干劲勇创佳绩。

为进一步营造氛围，促进对标交流，本版持续开办专栏，定期揭晓竞赛排行、展示优异成绩、宣传最佳实践、弘扬先进典型，助力形成“比学赶帮争创优”的热烈竞赛氛围和生动局面。

各项劳动竞赛正如火如荼进行

各单位各工序
咬定竞赛目标
争创世界一流

请看8月竞赛排行榜——



“运营效率提升”劳动竞赛

1. 八月获奖单位

(1)经营现金流优胜单位

- 第1名：八钢公司
- 第2名：宝钢包装
- 第3名：西藏矿业
- 第4名：中钢集团
- 第5名：宝信软件

(2)平台型子公司现金流优胜单位

- 欧冶工业品

(3)资产负债率优胜单位

- 第1名：欧冶链金
- 第2名：宝武资源
- 第3名：宝钢股份
- 第4名：宝信软件
- 第5名：宝武环科、宝武水务

(4)“两金”周转效率优胜单位

- 多元板块
- 第1名：西藏矿业
- 第2名：宝地资产
- 第3名：中钢集团

2. 二季度获奖单位

(1)经营现金流优胜单位

- 第1名：中南钢铁
- 第2名：宝武原料
- 第3名：宝钢包装
- 第4名：欧冶工业品
- 第5名：西藏矿业

(2)存货周转率获奖单位

- 卓越单位：宝武资源
- 进步单位：欧冶工业品 西藏矿业 宝地资产 中钢集团 宝信软件

(3)长龄库存压降获奖单位

- 进步单位：八钢公司 马钢集团 中钢国际 欧冶工业品 宝信软件

(4)长龄应收账款清欠获奖单位

- 进步单位：宝武智维、宝武重工

“铁矿资源保障”劳动竞赛

1. 国内自产矿合规增产优胜矿山

- 第1名：宝武资源八钢矿业伊犁矿
- 第2名：宝武资源八钢矿业和合矿
- 第3名：宝武资源八钢矿业叶尔羌矿
- 第4名：宝武资源八钢矿业蒙库矿
- 第5名：宝武资源武钢资源程潮矿
- 第6名：宝武资源马钢矿业罗河矿
- 第7名：宝武资源马钢矿业白象山矿
- 第8名：太钢集团太钢矿业岚县矿
- 第9名：太钢集团太钢矿业尖山矿
- 第10名：宝武资源梅山矿业
- 第11名：宝武资源马钢矿业张庄矿
- 第12名：宝武资源昆钢矿业板块红河矿
- 第13名：宝武资源八钢矿业敦德矿
- 第14名：宝武资源武钢资源金山店矿

2. 国内自产矿降本优胜矿山

- 第1名：宝武资源八钢矿业敦德矿
- 第2名：太钢集团太钢矿业尖山矿
- 第3名：太钢集团太钢矿业岚县矿
- 第4名：宝武资源马钢矿业罗河矿
- 第5名：宝武资源武钢资源程潮矿
- 第6名：宝武资源梅山矿业
- 第7名：宝武资源马钢矿业张庄矿
- 第8名：宝武资源武钢资源金山店矿
- 第9名：宝武资源八钢矿业蒙库矿

3. 国内人均铁精矿优胜矿山

- 第1名：宝武资源八钢矿业
- 第2名：宝武资源重钢矿业

4. 海外自产矿增产优胜矿山

- 第1名：宝武资源澳洲 Ashburton 项目
- 第2名：宝武资源澳洲东坡项目

“跨基地工序对标协同创效”劳动竞赛

1. 高炉高效经济运行赛项

(1)铁水成本冠军炉

- 4000m³及以上：马钢集团马钢股份B高炉
- 3000m³级：山钢股份莱芜基地3200高炉
- 2000m³级：新钢集团9号高炉
- 2000m³级以下：中南钢铁鄂城钢铁2号高炉

进步最快炉：

- 八钢公司B高炉

(2)综合竞争力获奖炉

- 冠军炉：宝钢股份宝山基地3号高炉
- 亚军炉：宝钢股份宝山基地4号高炉
- 季军炉：宝钢股份青山基地7号高炉

进步最快炉：

- 马钢集团马钢股份A高炉

(3)低耗冠军炉

- 4000m³及以上：宝钢股份宝山基地1号高炉
- 3000m³级：宝钢股份青山基地5号高炉
- 2000m³级：宝钢股份青山基地4号高炉
- 2000m³级以下：中南钢铁中南股份6号高炉

进步最快炉：

- 马钢集团马钢股份4号高炉

2. 炼钢工序效率提升赛项

(1)入炉铁水温度优胜厂

- 冠军厂：山钢股份日照基地炼钢厂
- 亚军厂：中南钢铁鄂城钢铁炼钢厂

(2)降耗优胜厂

- 冠军厂：马钢集团马钢股份4号高炉

(3)轧制间隔进步优胜产线

- 冠军厂：宝钢股份宝山基地1880mm产线
- 亚军厂：宝钢股份宝山基地1580mm产线
- 季军厂：宝钢股份梅山基地1780mm产线

(4)连铸坯热送优胜厂

- 冠军厂：中钢集团太钢不锈钢二厂(北区)

(5)热装温度进步优胜产线

- 冠军厂：宝钢股份宝山基地1880mm产线
- 亚军厂：宝钢股份宝山基地1580mm产线
- 季军厂：宝钢股份梅山基地1780mm产线

(6)热装综合优胜产线

- 冠军厂：宝钢股份宝山基地1580mm产线
- 亚军厂：宝钢股份宝山基地2250mm产线
- 季军厂：新钢集团1580mm产线

(7)轧制间隔进步优胜产线

- 冠军厂：宝钢股份宝山基地2250mm产线
- 亚军厂：宝钢股份宝山基地1780mm产线

- 冠军厂：马钢集团马钢股份长江钢铁钢轧总厂
- 亚军厂：宝钢股份青山基地炼钢厂
- 季军厂：中南钢铁中南股份炼钢厂

- (3)中间包平均连浇炉数进步优胜厂
- 冠军厂：八钢公司炼钢厂
- 亚军厂：八钢公司巴州钢铁炼钢厂
- 季军厂：马钢集团马钢股份长江钢铁钢轧总厂

- (4)连铸坯热送优胜厂
- 冠军厂：中南钢铁中南股份炼钢厂
- 亚军厂：八钢公司伊犁钢铁炼钢厂
- 季军厂：马钢集团太钢不锈钢二厂(北区)

- 3. 热轧工序效率提升赛项
- (1)装炉温度进步优胜产线
- 冠军厂：宝钢股份宝山基地1880mm产线
- 亚军厂：宝钢股份宝山基地1580mm产线
- 季军厂：宝钢股份梅山基地1780mm产线

- (2)热装综合优胜产线
- 冠军厂：宝钢股份宝山基地1580mm产线
- 亚军厂：宝钢股份宝山基地2250mm产线
- 季军厂：新钢集团1580mm产线

- (3)轧制间隔进步优胜产线
- 冠军厂：宝钢股份宝山基地2250mm产线
- 亚军厂：宝钢股份宝山基地1780mm产线

季军线：

- 宝钢股份梅山基地1780mm产线

4. 厚板工序效率提升赛项

热装优胜产线

冠军线：

- 中南钢铁鄂城钢铁4300mm产线

亚军线：

- 宝钢股份宝山基地5000mm产线

进步冠军线：

- 宝钢股份宝山基地5000mm产线

进步亚军线：

- 八钢公司3500mm产线

5. 长材工序效率提升赛项

(1)热装进步优胜产线

线材冠军线：

- 马钢集团马钢股份长江钢铁高线

线材亚军线：

- 马钢集团马钢股份特钢公司高线

棒材冠军线：

- 马钢集团马钢股份长江钢铁北线

棒材亚军线：

- 中南钢铁中南股份棒一

(2)装炉温度进步优胜产线

线材冠军线：

- 八钢公司伊犁钢铁线材

线材亚军线：

- 昆钢公司安宁基地高线

棒材冠军线：

- 马钢集团马钢股份长江钢铁南线

棒材亚军线：

- 中南钢铁中南股份棒三

【备注】上述数据由集团经营财务部、钢铁制造部、科技、宝武资源统计。

制图：徐晨杰

打造自主可控PLC产品

有力支撑国家战略安全

“双箭齐发”增活力 “齐抓共管”提效力

(上接第1版)

加快国产化进程 确保产品自主可控

加强供应链管理。针对短时间内无法国产化替代的产品，做好供应链建设工作，不断完善供应链生态体系，防止断供断货。同时加快加强国产化替代进程，实现关键设备、软件和系统在易用性、可靠性和安全性上的突破。

坚持自主创新道路，加强产学研协同研发。针对工业领域的短板不足，宝信软件采用引进消化吸收再创新战略，坚定自主创新道路。同时加强与高校、科研机构等单位高水平业务领域合作，攻克工业软件关键技术包括PLC运行时软件及编译开发软件。采用“政产学研用”协同创新，助力国产化工控系统产业链发展优化升级，支撑国家战略安全。

加强上下游协同，构建完整的生态体系。在芯片企业、软件企业、制造业企业、软件开发等产业链上下游企业的通力合作，为构建完整的国产生态体系发挥积极作用。

组建高水平研发队伍 保障关键技术攻关

宝信软件PLC团队组建包括集成产品管理团队、产品市场团队、产品开发团队以及技术规划开发团队四大板块。

PLC团队建设坚持独立自主、开拓创新、人才驱动原则，扩大优秀应届生的招聘数量，引进高端优秀人才，补充产品研发核心力量。完善集成产品研发体系，明确产品研发不同阶段岗位的设置和分工，配置相匹配人才。充分利用好现有人力资源，发挥老员工的经验优势，针对产品需求和研发内容变化，顺利实现研发业务转型。面对团队人员规模快速扩大，整合资源并充分利用集团内外专家技术人员优势，形成“以老带新”格局，快速提升新员工业务能力。充分调动员工的积极性，形成一支高效的团队并营造了良好的团队氛围，进一步加快了新员工的融入，确保团队的整体效率和创造力。

转变产品研发思路 统一行动思想

长期以来，宝信软件自动化板块以工程项目实施为主要作业模式，更多的是强调按照时间表来执行完成一项工程，侧重于对结果的交付。公司组建产品研发团队以来，通过线上线下多种渠道的培训，使研发人员的思路从工程思维向产品思维转变。在新形势新任务下进一步明确、细化产品定位和产品需求，学习、优化有关产品集成研发模式的方法。强化团队成员的产品意识，PLC研发的一切决策都要基于“用户驱动”，发掘

用户需求，对市场做出有效判断，整合信息与资源形成有生命力和可持续发展的产品。

在产品研发及推广的过程中，宝信软件把统一思想作为一切行动的前提。在推进产品规模化发展战略的过程中，加强工程和产品团队之间的磨合，提升产品服务能力。在工程和产品团队内部统一思想，鼓励全员参与到PLC国产化推广工作中。

改革创新成效

针对国产PLC产品研发及产业化这个公司战略性重点项目，宝信软件制定一系列行之有效的措施，在团队建设、关键任务推进、应用推广方面取得阶段性成果，为加快PLC产品研发进展提供支撑。

强化研发队伍建设，建立起一支高水平可持续发展的研发团队。针对自控产品研发人员不足的问题，协同人力资源部门，加强与重点高校信息沟通，通过社会招聘和应届生招聘方式招募专业高端研发人才，组建PLC自研软件研发团队。制定高水平研发团队的培养机制，强化研发人才队伍建设，扩大自研PLC研发团队规模，目前团队专职研发人员近400人。

加速产品的研发进展。宝信软件大型PLC第一二代产品遵循研发、测试、试运行、项目应用再到研发的闭环技术开发路线，在此过程中不断升级优化，形成成熟稳定的产品，产品控制系统具备高速控制和高速通信，满足冶金行业中诸如轧钢生产过程对高端控制的要求。成功研发新一代多核PLC主控产品，包括主控、千兆以太网扩展、通信、UI交互、存储等10余个核心功能。完成PLC产品核心技术运行时系统、上位机编程平台系统的总体系统架构及功能规划。

进一步扩大产品应用范围。宝信软件自研PLC产品在湖南宏旺基地实现全厂冷轧工序一次性全覆盖的规模化示范应用，涵盖14条机组超过120套主控单元，成为目前国内规模最大的国产控制系统示范项目。随着产品在连轧机、处理线等多种复杂工序中获得成功验证，进一步完善国产自动化解决方案，提高钢铁行业工序替代能力。

宝信软件PLC产品立足钢铁行业，助力产业智慧升级，确保关键核心技术自主可控。面对现阶段与国外产品之间存在一定的差距，宝信软件不断提升自身实力和市场竞争能力，逐步缩小与行业高端品牌的差距，形成宝武自主可控的PLC产品，为行业提供国产化工控系统解决方案，在助力工业生产数字化的同时，为国家战略安全提供有力保障。

(上接第1版)

“要发挥宝钢股份的研发优势，根据市场和用户需求，开发定制化、个性化产品。”“算账经营要围绕公司整体利益最大化，经营体内部的资源流向必须是动态的。”“条材厂党委书记、厂长兼条材产品经营体经理杜秀峰话语中，映射出“2+8”管理变革带来的转变：管理者向经营者转变、成本中心向利润中心转变、产销研虚拟化向一体化实体化转变、生产产品向经营市场转变、围绕KPI干向围绕价值贡献转变、“考核+管理”向“放管服”转变。

创造价值才能分享价值。今年上半年，型材、棒材实现扭亏为盈，显著增效；拓展新用户新项目37个，新增订单11.1万吨。条材厂在经营体内销售和研发人员制定的6项激励方案基础上，今年又新增5项绩效激励方案。

早在四年前，宝钢股份就对硅钢单元实施了产销研一体化实体化变革，成立了硅钢事业部。去年11月，武钢有限硅钢部再开钢铁行业之先河，将一条产线定为华鹏专用生产线，命名为“华鹏号”。这也成为了宝武与用户深度协同的一段佳话。

“华鹏号”产线上的员工既是宝武的员工，也是江苏华鹏的荣誉员工。对华鹏公司而言，武钢有限交货及时，有专业人员提供贴身服务，新产品可以优先试用。武钢有限与用户相互协同、共同发展，宝钢硅钢的品牌效应，也促成了华鹏公司与国际知名企业的合作。

打破界面束缚，注重全流程降本增效

与成材厂不同，炼铁、炼钢等单元没有成立产品经营体，但同样要按照市场化规则实行模拟经营。经营就要算账，对炼铁厂、炼钢厂来说，模拟经营主要考核成本，一是自身工序实际成本，二是与宝钢股份其他基地的对标找差情况。员工的收入与模拟经营的结果直接挂钩。

“所谓经营就是自己对成本负责、对效益负责。”制造部原料中心主任王作军的体会简单而深刻。为了更好地实现铁水的全流程降本，原燃料采购、质检、技术中心、炼铁厂、制造部原料中心的相关人员等合署办公，并制定与铁水成本挂钩的绩效考核办法。制造部搭建平台，相关单元协同把现场需求与市场变化紧密结合起来。模拟经营让大家形成了经营思维，主

动核算成本，积极降本，想办法朝着目标去努力。运输部以“协同降本”为抓手，主动与各厂部对接，今年确立了26个价值创造项目。此前煤炭主要靠铁路运输，今年经过测算船运成本更低，但会给厂内倒运带来挑战。制造部、炼铁厂、运输部等部门主动协同，从今年2月份起，船运煤开始加量，到6月份运量实现了翻倍，运输部也从中获得了可观的利润分享。

工序界面之间的协同，难免会遇到“扯皮”问题。如何做到科学合理，可不是一件轻松的事。为此，武钢有限制定了相应的工序追偿和分享机制，制造部出台了工序界面影响因子的指标体系。对照指标，上下工序间如何补偿损失、如何分享价值，就有了依据。据能环部能源技术室副主任冯乾鸿介绍，去年以来，能环部余热发电单元获得分享利益120万元，补偿其他单元20万元。

工序间、界面间协同，在钢轧界面的热送率方面取得明显成效。“围绕产品经营，就要打破过去的工序逻辑，全流程协同、全流程降本。”热轧厂副厂长蔡海斌说。炼钢产线与热轧产线深度协同后，2250产线热装率较年初上升约12个百分点，工序成本进一步降低。现在热轧厂每月都会联合炼钢、冷轧等单元，针对订单对产线进行最优化分工，以期用最高的效率、极低的成本创造更好的价值。

简政放权，决策权前移至现场

“2+8”管理变革，让大家同坐一条船，所有水手都朝一个方向划船。”运改部运行管理室主任蔡正龙作了一个形象的比喻，但他随即话锋一转，“仅仅是方向一致还不够，还要通过简政放权放手手脚，激发活力、提高效率、释放潜力。”

在集中一贯的前提下，武钢有限开始“简政放权”，给厂部松绑，将薪酬分配、生产组织、合同签订、审批决策等4个方面、70多项业务的相关权力下放到厂部。

决策前移至现场，让听得见炮声的人指挥战斗，让现场的管理者来作决策。例如，配煤配矿关乎铁水成本，而铁水成本是炼铁厂模拟经营的决定性指标。因此，武钢有限就把配煤配矿的主导权下放给炼铁厂。“公司简政放权后，一方面铁厂有了配煤配矿决策权，高炉生产稳定性更有保障，但另一方面我们多降成本算好账的

责任和压力也更大了。”炼铁厂党委书记、厂长李向伟说。

炼铁厂、烧结厂、焦化公司实施一体化整合，CSP分厂从条材厂划转到热轧厂，废钢厂从制造部划转到炼钢厂管理……从公司层面到厂部层面，武钢有限大刀阔斧进行了一系列变革。

走进制造管控中心，生产、设备、能环、安保、运输等岗位的调度员正在有条不紊地忙碌着。“调度集中后，信息协同更快速、更准确了。”制造部部长助理兼制造管控中心主任陶晓林认为，这项变革就很好地体现了整合协同。去年5月，武钢有限把原先属于其他四个部门的调度员统一划转到制造部，“干着其他部门的活儿，但是相关问题的在管控中心大厅内解决。”

制造部实施组织机构变革后，下设机构从7个室变革为1室4中心，通过生产制造费通购销两端，内部协同大为改善，激发了活力，提高了效率。

放权的好处显而易见，但如何避免“一放了之、一放就乱”的怪象？放权要有利于力之释放、成本削减；要充分调研，听取意见，逐项讨论；有些权力要坚决集中，发挥专业部门的专业管理优势；要发挥制度体系的作用。武钢有限坚持“目标导向、需求驱动、服务优先、风险可控”的放权原则，专业部门不仅要监督管理，还要做好支撑服务，做好“放管服”工作。比如，武钢有限相关部门请法务专业人员对厂部签订合同等进行培训指导，受到基层普遍欢迎，同时有效防范合同法律风险。

今年，武钢有限进一步提出“精准放权、及时放权”，并建立了一套责权利高度统一的制度体系。“用制度体系的确定性，化解变革过程中的不确定性。”蔡正龙如是说。

围绕市场化推动改革，通过协同创造价值。武钢有限把绩效评价作为“2+8”管理变革的重要抓手，并不断迭代。“我们的评价规则经过了十数次调整，随时根据形势变化‘打补丁’进行优化”，运改部组织管理室主任王涛表示，“武钢有限的管理变革不会止步，‘市场化、价值化’是我们始终坚持的方向”。