

24年岗位经验归零后，他在新赛道成了“明星”

【编者按】人生没有白走的路，每一步都算数。2024年9月，宝武统筹部署，正式启动人力资源协同项目，为产业工人开辟转型发展新赛道。截至目前，已助力1500余名钢铁产业工人完成职业跃

迁。他们用双手证明：变的是岗位与舞台，不变的是扎根一线的坚韧、直面挑战的赤诚；发展的道路上，每一个员工的未来都值得被托举！宝武融媒体中心与集团公司人力资源部共同推

出《跨越·新生》栏目，记录这些在转折点上绽放的微光，看到汗水浇灌的希望，读懂“转身”背后那份沉甸甸的担当——向所有在变革中勇毅前行的劳动者致敬！



通讯员 王臻

七月的天山脚下，八钢公司轧钢厂小型作业区的厂房里，热浪裹着轧机的轰鸣和红条的穿梭。12米长的冷床旁，艾山江·吾布力卡斯木身体微微前倾、目光如炬——又一批25毫米直径的螺纹钢“唰”地滑过。他迅速抬手，精准地将一根长度不足的“短尺材”挑出三段链双排车。汗水钻出安全帽带滑向下巴，后背藏蓝色工装早已被汗水反复浸透，结出一层叠着一层的白碱。这抹藏在高温厂房里的“盐花”，浸染着这位维吾尔族职工从“绿化管道维修工”到“轧钢冷床挑钢工”的蜕变故事。

“钢二代”的抉择：从24年“老本行”到陌生生产线

艾山江的父亲生前是八钢炼铁厂的老职工，艾山江从小看着高炉的烟尘长大。2001年，18岁的艾山江接过“钢二代”的接力棒，却没料到，这一守就是24年——不过他的“战场”，不在高炉前，而在八钢生活区的绿化带中。

“修水管、通管道、修剪绿化带……”艾山江的疆普中带着乡音，“活不难，但要细心、耐心，夏天要防管道晒裂，冬天要防冻堵，而且随时待命”。24年的岁月里，艾山江在黄绿更迭、四季交替中用心呵护着自己的负责区域。

2025年2月，一纸转岗通知打破了这份“熟悉”，艾山江所在的作业区面临业务调整。武钢集团宝地新疆正面临业务转型与区域机构调整的双重压力。为更好地保障职工权益与推进企业改革发展的平衡点，面对160余名职工转岗安置难题，八钢公司采用乌鲁木齐总部“一盘棋”的统筹规划，主动担当并积极响应宝武“不让任何一个有意愿工作的职工没有岗位”的人文关怀，将“保障一个岗位就是稳定一个家庭，不能让一名职工掉队”作为切实要求，敞开怀抱拥抱生态圈单位的职工，力求最大限度实现乌鲁木齐总部生态圈体系内的人力资源共享。

“我42岁了，从没接触过轧钢，能行吗？”艾山江坦言当时的忐忑。然



通讯员 马璇

近年来，面对钢铁行业严峻形势与马钢自身“三个等不得”的巨大挑战，马钢集团党委将全员形势任务教育作为统一思想、破解难题的关键抓手，坚持“当下改”和“长久立”相结合，聚焦“坚定不移深化改革、全力以赴变革突破”，探索打造“改革讲堂”，以“大宣讲重塑新观念、以大讨论破解新难题、以小切口激发新动能”为落脚点，形成了“三级联动宣讲+两场调研破题+一体平台发力”的闭环运行模式，强化全员主动意识、发展信心和责任担当，着力推动改革深化提效率、战略优化拓空间、产品经营增效益。截至今年上半年，马钢集团深化改革提升行动105项重点任务中，已完成93项，完成率达89%。今年1至6月，马钢集团经营绩效显著改善，同比增利10.11亿元。

三级联动宣讲，促进全覆盖穿透

领导带头讲战略。马钢集团党委班子成员率先垂范，紧扣宝武“三新”部署和马钢“三个变革突破”路径，深入分管领域、联系点，讲清行业大势、集团要求以及改革逻辑与目标前景，讲透深化改革的必要性、紧迫性，消除

而，公司的一系列政策很快让他消除了无助与顾虑。“公司建立了‘企业主导+家庭协商+政策托底’三级保障机制，积极协调轧钢厂等产线开放技术序列和操作序列的工作岗位；同时，还对家庭困难职工实施‘转岗不转家’政策，为职工争取了最优保障！”

“跨域”不是“告别”：八钢大家庭的双向奔赴

让艾山江意外的是，这次转岗不是“单枪匹马”，八钢公司的人力资源共享机制像一张温暖的网，托住了他的顾虑。在这场涉及160余人的转岗安置中，八钢公司提出了以保岗位衔接、保技能提升、保家庭稳定的“三保机制”为基础，用托底保障消除职工后顾之忧；以发展有通道、赋能有资源、待遇有激励的职工“三有机制”为进阶，为发展赋能，激活职工成长动能。通过与宝地新疆协同开发近13大类岗位，建立“岗位画像”与员工能力矩阵，设计定制化培训体系，对双职工家庭实行“转岗同步、安置同步”。为每位职工设计出：有精准赋能的“成长导航”、有协同发力的“生态矩阵”、有长效激励的“发展通道”。这种“以职工为中心”的价值导向，让艾山江等转岗职工在企业管理变革的阵痛中感受到了央企的温度。

宝地新疆在分流阶段为艾山江办理了档案转移、社保衔接，工会还安排心理辅导员开展“转岗适应”疏导、电话回访；轧钢厂更提前开展“转岗职工关心关爱”，由综合管理室牵头劳资、工会相关同志，从岗位适配性分析到岗位全流程跟进。今年2月，艾山江先到冷轧区域跟岗。面对从未接触过的产线设备，他像个“小学生”：“液压管怎么接？电机故障怎么判断？”轧钢厂为他定制“双师带教”计划，班组长艾尔肯担任技能导师，每日晨会后，两人一起去产线实地了解设备学习原理，工艺专工杨忍整理《冷轧常见问题手册》，并贴心地将关键设备进行标注。

3月，艾山江调整到棒线小型作业区，成为一名冷床挑钢工。班长给他打预防针：“12小时班，8小时守着近600℃的成材，近15米的三段链行进速度每秒接近1.2米，钢排成列很容易眼花缭乱，所以要熟悉每一个品种的尺寸，眼睛得尖、手得稳，稍慢半秒就会影响效率和质量。”头天上班，艾山江就尝到一次“下马威”：一不留神，一根短尺钢滑进了合格堆。但让他暖心和感动的是，班组汉族、回族、维吾尔族职工们自发组成“互助队”，作业区安排经验丰富的调整工陆斌与艾山江结为“民族团结结对子”，共同开展“手把手教学”，老职工阿曼别克每天提前半小



时到岗，带艾山江辨认不同钢种的标号，把自己的“挑钢手账”分享给他，上面密密麻麻记着近三年各规格钢坯的挑拣技巧；班组长陈尚文向他演示“看钢纹辨温度”的诀窍……

从那天起，艾山江每天提前1小时到岗，蹲在冷床旁观察钢坯运行轨迹，用便签标注不同规格的“最佳拦截点”；下了班，又晚走1小时拿着废钢模拟操作，手指磨出了一层层茧子；夜里值班困了，他就用冷水洗把脸：“我得尽快上手，不能拖班组后腿。”转岗第二个月，艾山江的挑拣准确率达62%提升至85%；5月份，他以零操作失误、95%的效率达标率，被评为作业区的“进步之星”。

跨专业的解题答案：汗水里的“成长密码”

艾山江在不断提升挑钢技能的基础上，还主动学习优钢生产和质量管控等技术。自转岗以来，他工作积极，未发生一起因个人原因造成的质量事故、停机事故。“现在看成品，就像看自己的娃娃——哪根短、哪根弯，一眼就能揪出来。”他笑着说。

6月底，轧钢厂启动了“转岗明星”评选活动，从53名转岗职工中遴选出在生产经营中表现突出的先进典型。这场以“岗位建功·奋斗有我”为

新闻链接

2025年，八钢公司本着乌鲁木齐总部人力资源用工“一盘棋”的管理思路，进一步畅通人员流动，本质化解决武钢集团宝地新疆根据当前业务实际呈现出的局部人员冗余问题和八钢公司季节性、结构性缺员问题，通过需求匹配、人员调配、短期拉动等方式，累计为八钢公司本部阶段性用工输送127人。目前，已有62人通过试用期，将劳动合同改签至八钢公司。

特色保障：

“三保三有”机制

“三保”：保岗位衔接，整体协同开发近30大类岗位，开展“岗位画像”实现人岗精准匹配；保技能提升，定制化“试岗+理论培训+岗位带教”的三阶

主题的评选，既是对转岗职工快速适应新岗位的肯定，更是对“民族团结一家亲”实践成果的生动诠释。艾山江以优异的工作业绩被评为8名“转岗明星”之一。当轧钢厂领导为他颁奖时，艾山江说：“以前总觉得‘跨区域’是离开‘家’，现在才明白，八钢这么大，处处都是‘家’。”

一基五元的注脚：平凡人身上的“战略温度”

艾山江的故事，是宝武“一基五元”战略下“跨区域、跨地域、跨专业”共享用工的生动注脚。当钢铁企业面临产业转型升级与人才流动的双重挑战，八钢以“共享”破局——让多工种交叉融入钢铁产线，为他们量身打造更适应的岗位，实现他们的价值。

“以前总担心地以为‘转岗’就是‘淘汰’，现在换了‘新赛道’，感觉自己真的很不错。”艾山江的话，道出了许多转岗职工的心声。从生活区到生产线，从“管道工”到“挑钢手”，艾山江不仅完成了职业身份的跨越，更在新的岗位上实现了自我价值。这，或许就是人力资源最温暖的模样——以战略为基，以职工为本，让每一个平凡的“艾山江”，都能在八钢公司平凡的岗位上，成为自己的“主角”。

(图片由八钢公司提供)

培养体系；保家庭稳定，实施“转岗同步、安置同步、合理调配”，解决双职工的“后院之忧”。

“三有”：发展有空间，通过操检维保一体化培养，助力转岗职工成为一线的多能工；赋能有支撑，采用导师制+员工能力矩阵培养实现能力赋能；通过民族团结联谊“十一个”活动，筑牢中华民族共同体意识为文化赋能；待遇有保证：采用员工岗位成长累积制实现“一岗六薪”，进一步鼓励职工通过自学成才实现薪酬提升。

八钢公司通过“三保三有”机制，坚持“不让一人掉队”的央企担当，践行“人人皆可成才”的各项举措，形成“稳得住→学得会→飞得高”的管理闭环，让每一个转岗职工都在宝武大家庭中实现成长和蜕变。

育的动员令转化为党组织发挥战斗堡垒作用的着力点，通过策划开展党组织联创联建，深度嵌入生产、经营和管理等各环节，同时向生态圈、产业链等拓展，以党建链赋能产业链创新链。今年以来，各基层单位党委累计开展联创联建项目111个。其中，马钢交材以推进全面过硬示范链建设为着力点，与中车大同公司党委、宝信软件图灵机器人党支部等单位签订党建联创联建协议，协同提升价值创造能力。

专项竞赛提能力。公司工会和各部门、单位围绕“算账经营增效益，改革创新增动能”活动主题，组织开展“建功高质量发展，加快建设世界一流企业”劳动竞赛。今年以来，已策划开展8项劳动竞赛，各二级单位结合实际开展各类竞赛活动39项，专项竞赛吸引广大员工积极参与，有力催生了一系列新点子、新举措、新突破。

最佳实践做样板。累计编发形势任务教育简报16期，推出40多个算账经营、精益运营、变革突破等方面的典型案例，营造改革攻坚、干事创业良好氛围。其中，马钢有限在制造管理部设立产销研运营中心，建立以市场为中心、以综合竞争力提升为目标的快速反应机制，为降本提质增效注入了新动能。

热闻 跟帖

蒋丹枫

八钢公司党委组织部、党委统战部、人力资源部部长，党校常务副校长

杨发虎

轧钢厂小型作业区党支部书记

艾山江从“钢二代”绿化工到轧钢挑钢工的蜕变，不仅是个人职业生涯的跨越，更是宝武“一基五元”战略下人力资源协同项目的生动实践。在艾山江转岗过程中，我深切感受到八钢公司“三保三有”机制的温度。作为党支部书记，我全程参与宝地新疆转岗职工关怀工作，艾山江的故事让我更加坚信，转岗不是“淘汰”而是“新生”。我相信，只要给予平台、赋能和关爱，每位职工都能在变革中绽放光彩。未来，我将继续让“以职工为中心”的理念在基层生根，助力更多“艾山江”在宝武大家庭中书写新篇章！

青中

宝地新疆党委书记、总经理

宝地新疆作为此次职工转岗安置工作中人力资源的重要提供者，始终以宝武“一基五元”战略为指引，将“不让任何一个有意愿工作的职工没有岗位”的承诺落实在工作每一个具体环节中。面对因机构调整及业务转型带来的160余名职工转岗安置难题，我们主动联动八钢公司，以更大范围的“以内顶外”和“共享用工”模式打破岗位与专业壁垒，用实际行动践行央企“稳就业、保民生”的政治担当。

为让职工“转岗不心慌”，我们积极落实好“三保三有”保障体系。打造从“岗位说明书”宣讲，到管理人员“现场跟岗”，再到不合适及时“调岗”的全流程服务，筑牢“保岗位衔接”基础；搭配“人力资源服务中心+综合管理部(党群工作部)+公司班子成员”的思想引导团队，助力职工“转岗先转观念”；以“发展有空间、赋能有支撑、待遇有保证”为职工搭建成长阶梯，让“特别激励机制”助力职工积极成长。

当看到艾山江从绿化管道维修工成长为轧钢厂的“转岗明星”，从忐忑发问“我能行吗？”到自信说出“八钢处处都是家！”，我们愈发坚信：人力资源工作的价值，不仅在于破解企业用工难题，更在于托举起每一位职工的职业梦想。未来，宝地新疆将继续深化人力资源协同，将宝地新疆改革面临的挑战转化为前进发展的动力，让更多职工在跨专业、跨领域的新赛道上实现人生价值，为服务好八钢主业注入温暖且强劲的动能。

(上接第1版)要健全授权用权制权相统一的制度机制，狠抓制度执行，确保长效机制务实高效运转。**要提升工作效能，持续推动中国宝武高质量发展。**各级党组织和广大党员、干部要将学习教育成果内化为攻坚克难的方法论和干事创业的精气神，主动应对市场严峻挑战，坚决贯彻“三新”战略部署，深化改革创新，深入推进算账经营、整合协同、“2526”工程、“三压减三提升”专项行动等重点工作，着力破解制约企业高质量发展的堵点、痛点、难点问题，不断提升价值创造能力，以作风转变激活发展动能，确保完成全年经营目标任务，以实实在在的发展成效检验学习教育成果。

会议要求，中国宝武各级党组织要深入学习贯彻习近平总书记关于作风建设的重要讲话和重要指示精神，巩固拓展学习教育成果，锲而不舍落实中央八项规定精神，推进作风建设常态化长效化，以彻底的自我革命精神推进全面从严治党，以优良作风凝心聚力、真抓实干，以作风建设新成效开创高质量发展新局面，努力为强国建设、民族复兴作出宝武新贡献。

集团党委领导班子成员、党建工作领导小组办公室成员单位负责同志、学习教育工作专班成员以及学习教育督导组组长、副组长等相关同志参加会议。