

# 注入攻坚实干的强大动力

## ——宝武“新阶段、新战略、新模式”大家谈(八)



### 充分发挥党建引领保障作用

欧冶工业品华东大区

党委副书记、副总经理 李思

通过学习，我深刻体会到“新阶段、新战略、新模式”为党建工作赋予了新的时代内涵。新阶段要求我们以更高的政治站位把握发展方向，新战略为我们明确了工作路径，新模式则对深化改革提出了具体要求。这既是对党建工作的全新挑战，更是提升党建工作质量的重大机遇。面对新形势新任务，我们应坚持把党的政治建设摆在首位，通过深化理论武装筑牢思想根基，推动员工深刻领会“新阶段、新战略、新模式”的核心要义。

我们要全力以赴担当落实党中央、国务院国资委、中国宝武党委和欧冶工业品党委重大决策部署，围绕欧冶工业品以及华东大区重点工作主线，在推动进一步全面深化改革、强化整合协同、实现“一体化运作、一贯彻管理”等方面充分发挥党建引领保障作用。大区党委将以提升“供应商管理、算账采购、高效服务、科技创新、廉洁采购”五大核心竞争力为工作抓手，在“三基”建设、降

本利库、廉洁采购等方面，充分发挥党委“把方向、管大局、保落实”的作用，特别是在协同马钢有限高质量保供等重点任务中展现担当作为，确保供应链高效运行。我们将坚持全面从严治党，加强廉洁教育，强化关键环节的监督管理。充分发挥基层党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，推进年度重点经营指标和任务高质量完成。

### 谱写降本、提质、增效新篇章

中南钢铁重庆钢铁轧钢厂

生产技术室主任、

生产综合党支部书记 李啸松

宝武对“新阶段、新战略、新模式”核心要义的深入分析，进一步明确了当前阶段的发展战略，为我们指明了前进方向、注入了攻坚实干的动力。

作为基层管理者、党支部书记，我将积极响应集团公司战略部署，推动党建与生产经营深度融合。一是加强形势任务宣讲，统一思想，凝聚共识。二是通过对标行业先进，寻找差距，明确发展目标，树牢“跑赢大盘才是硬道理”理念。2025年，轧钢厂生产技术室认真贯彻“四化”“四有”要求，锚定“极致效率、结构优化、近地化、产业链、生态圈、工业园”的二十字方针，紧扣“成本削减”“拓展品规”“质量改善”“提高行业竞争力”等经营指标，聚焦“全员创新”，

大胆突破，以技术创新打破常规生产模式、推动高效生产持续突破、打造绿色轧钢降低能耗，实现节奏再提升、质量再改善、品规再突破，谱写降本、提质、增效新篇章，提高产品品牌竞争力。

### 向“产业生态运营者”转型

武钢集团武钢云谷·606

总经理 黄肖斌

武钢云谷·606产业园作为武钢集团老旧工业厂房转型发展“科创+文创”双创园区的标杆园区，2023年6月6日首发区开园运营以来，去化率达到了98%。

近期，园区控制性详细规划变更正式获批，这一重大利好消息，预示着606产业园将迈向更高质量的发展阶段。践行“三新”要求，核心在于以改革破局的勇气和价值创造的担当推动工作迭代。武钢云谷·606也必须从聚焦于空间租赁和基础服务的传统园区运营，向“产业生态运营者”转型。一是强化产业生态构建，围绕宝武及武钢集团战略定位，精准招商，引入高附加值企业，形成产业链协同效应，提升园区核心竞争力。二是推动数字化转型，搭建园区智慧管理平台，整合能耗、安防、服务等数据，实现运营降本增效，提升客户体验。三是深化服务模式创新，从“空间提供者”转型为“服务赋能者”，针对企业需求定制政策对接、金融支持等增值

服务，增强客户粘性。

站在全新的起点，606产业园将以国际化的视野、高标准的规划，开启产业发展新征程，奋力成为引领区域经济发展的产业高地，吸引更多优质资源汇聚。

### 提升人员效能与组织活力

宝武碳业人力资源部部长 刘斌

宝武第二次党员代表大会擘画了高质量发展的新蓝图，第十七期决策人研修聚焦“新阶段、新战略、新模式”的战略升级，为宝武碳业新一轮战略规划指明了新方向、新路径，也为人力资源如何支撑战略落地指明了新方向。

我们要以“新阶段、新战略、新模式”为出发点，运用减量发展思维，严控总量、盘活存量，将“紧平衡”原则转化为人才结构优化和精准配置的能力，提升人员效能与组织活力。要打破传统组织壁垒，构建跨区域、跨基地的人力共享模式，对没有边际的产线、基地实施灵活、敏捷的人力资源经济运行方式。落实新型经营责任制要求，深入推进以经营利润为牵引的“一企一表”绩效考核方案，坚持创造价值才能分享价值，激发全员干事创业的动力；结合宝武碳业战略调整，精简直管领导人员配置，加大末等调整和不胜任退出力度，深化管理人员能力提升计划，加快管理者从“生产者”向“经营者”转变。

### “两长”养成记

**【开栏的话】** 作业长、班组长是宝武一线生产战线的核心力量，维系着企业基层管理的各个方面。长期以来，一大批果敢担当、善于管理的作业长、班组长在助力企业高质量发展中发挥着不可或缺的中流砥柱作用。

管理版推出“两长”养成记栏目，让作业长、班组长谈谈各自的成长历程，分享从普通员工晋升为班组长或作业长的蜕变经验和感受，以及管理实践心得，激发更多宝武人干事创业激情，投身助力宝武建设世界一流企业的价值创造中。



“刚当班长那阵，总想着自己多干些就能带好队，结果忙得脚不沾地，班组指标反而没上去。”回忆起刚接任宝钢股份武钢有限冷轧厂涂镀分厂508作业区丙班班长的经历，张岭笑着说：那是他从“好操作工”到“好班长”的第一道坎。如今，这位扎根一线16年的党员班长，早已带领丙班成为分厂的“标杆班组”，而他的成长故事，也藏着基层班组长实现成长蜕变的关键密码。

### 从“新手”到“能手”

2009年，刚入职的张岭还是508机组的一名普通操作工。机组设备的运转声、仪表盘上跳动的复杂参数，以及师傅口中“圆盘剪间隙误差精度”“锌锅温度波动控制”的严苛标准，让他既紧张又兴奋。为了尽快练熟核心的圆盘剪操作，张岭把“笨办法”用到了极致：他随身携带笔记本，利用每次换剪刃的机会，反复练习调试动作，把每次的数据，以及师傅调整参数的思路都一一记录，下班后排练比对，在脑海中模拟操作流程，琢磨参数变化与产品质量的关联。

凭借着这份坚持与协作，我们的课题一路过关斩将，取得了优异的成效：2024年制氧电耗平均值为0.460千瓦时/立方米，改善明显，实现为公司创效。并且在集团举办的“四化杯”青年创新创效大赛创新挑战赛——自主管理赛道荣获优胜奖。获奖的那一刻，我无比自豪，也深知这份荣誉背后，是无数个日夜付出的结果。

回顾这段自主管理的实践经历，我意识到：自主管理不是生搬硬套，而是集思广益，寻求创新创效的新路径、新做法，实现自我管理。自主管理，赋予了员工创新创效的发挥空间，让每一个有想法、敢尝试的员工都能在这个平台上大展身手。

团队合作不是浮于表面，而是互相学习，提升专业技能的好机会。在自主管理课题中，我收获的不仅是专业技能的提升，更是解决问题的能力与自信。

只要敢于挑战，善于思考，团队协作，就能在平凡的岗位上创造不平凡的价值。在自主管理课题中，我们持续吸取经验教训，优化标准化作业流程，感受为生产管理带来改善的自豪。

未来，我会带着这份信念，继续在自主管理的道路上探索前行，为公司的发展贡献更多力量。

### 从“小青涩”到“主心骨”

当2022年被推选为班长时，他却犯了难。“第一次开班前会，我照着稿子念流程，班员回答磕磕绊绊。”班会氛围显得生涩尴尬，老同志看待他的眼神有些许不屑。“一次换辊作业，我嫌当班人员动作慢，撸起袖子亲自上阵，结果忙得满头大汗，却因协调失误差点耽误了生产。”张岭坦言，最初的管理困境让他明白，“班长不是‘超级操作工’，而是班组的‘主心骨’，得让每个人都跟上节奏。”

从那以后，他开始转变思路：每天提前半小时到岗，和班员聊操作难点，谈工艺控制诀窍；利用生产间隙组织“微培训”，把自己的经验拆成“步骤卡”；班前会不搞“一言堂”，而是让每个岗位都说说当天的重点——慢慢地，班会成了“问题解决会”，班员们从“被动听”变成了“主动说”，大家对张岭由怀疑变为信任，班组在他的带领下也变成一个指哪打哪的“拳头”。如今的丙班，早已不是“单打独斗”的模样。通过圆盘剪技能比武，新老员工结对子锤炼操作技能；建立“缺陷共享本”，让每个岗位都参与到质量确认协作中。上半年分厂“产品优先、极致效率”劳动竞赛，班组共拿了14次奖，一季度“标准班会”冲进前五。这些成绩让张岭更坚定了“协作出效率”的信念。

### 在攻坚协作中蜕变

今年分厂“产品优先、极致效率”劳动竞赛升级，508机组接到高等级钢提速任务。“当时大家都没底，提速怕出质量问题，保质量又怕完不成效率指标。”张岭记得，他带着大家用“放大镜”查缺陷、记数据，连吃饭时都在研究工艺参数调整图。有次凌晨机组出现锌层波动，他和锌锅主操孙鹏威守在操作室，反复推敲、精细调整工艺参数。“那天早上看到合格产品下线，孙鹏威拍着我肩膀说‘班长，跟着你干有奔头’，我突然觉得，这就是班组内部协作的力量。”

“张岭操作法”的诞生，源于一次班会的“探讨”。“锌层控制不能再精准些，让产品质量更稳定？”这句话点醒了张岭，他带着班组骨干扎进数据堆，三个月试了上百种参数组合，终于摸索出一套出行之有效的气刀锌层控制及调整方法。这个凝聚着班组智慧的操作法，让产品平均改判率降到2.7%，在同类指标中保持领先，还在其他机组推广。“班员们拿到创新奖励时，眼里的光比刚出锌锅的带钢还亮。现在他们常主动找我聊创新想法，这种‘人人想干事’的氛围，比拿奖更让我开心。”

从“自己干”到“带着干”，从“抓细节”到“谋协作”，张岭的班长之路，是宝武无数基层班组长成长的缩影。“其实没什么诀窍，就是把岗位当战场，把班员当家人，把每一次挑战都当成成长的机会。”如今武钢有限冷轧厂508热镀锌机组正攻关稳定生产，这位“硬核”班长又带着班组出发了。在他看来，当好班组长，既要有“千磨万击还坚劲”的韧劲，更要有“越是艰险越向前”的闯劲，才能在助力宝武建设世界一流企业的路上，走得更稳、更远。

张岭·从操作工到『硬核』班长，在协作与攻坚中蜕变

## 制氧降电耗，我的自主管理成长路

宝武清能上海宝山分公司制氧运行 尹鹏



作为一名入职刚满一年的普通员工，我目前在宝武清能上海宝山分公司从事制氧运行。起初，我认为管理与创新创效是一件入职不久的青年员工难以触碰到的事情。但我有幸在这一年里，参与到公司“降低制氧电耗”自主管理课题中来，收获了满满的成长，也见证了努力结出的硕果。

曾经，自主管理对我而言，只是一个抽象的概念。以往的日常工作都是由领导制定目标、班组内分工完成相应的内容。我理所当然地将自主管理当作一项常规工作。然而，当我有幸参与自主管理时，一切变得不同了。它不再是遥不可及的理念，而是能够实实在在地参与其中，为公司降本增效贡献力量的重要途径。在课题的推进过程中，我体会到了团队的力量，实现了个人的成长，自主管理所代表的“主人翁”精神。

强化组织建设，凝心聚力寻找生产工作中的待提升项。我们第一时间形成了自主管理工作小组，经验丰富的老师傅们带着我们熟悉生产中的各项关

键环节，对每一个工艺都进行成本分析。我们发现制氧机在特定时段内的电耗异常高。于是，我们便选定这一情况作为自主管理的课题。

协同推进，群策群力寻找理论支撑。课题开展初期，困难重重。制氧设备复杂，涉及众多环节，想要降低电耗谈何容易。但我和团队成员没有退缩，大家围坐一起讨论，提出各种假设，却始终未能找到问题的关键。那几天，我心里压力很大，甚至有些怀疑自己。但团队成员互相鼓励，我们决定从设备运行的每一个细节入手，进行24小时

不间断监测。同时，我们从最基础的知识学起，利用业余时间查阅资料，向经验丰富的前辈请教学习。

立足实际，找准症结，采取改善措施。在连续几天的坚守后，我们发现是空压机能耗过高及氧气产量较少，导致设备运行效率降低，电耗增加。找到问题后，我们迅速采取措施清洗空压机冷却器、调整工艺提高氧气产量。改善措施效果显著，电耗随之下降。那一刻，我深刻体会到，自主管理需要我们有不怕困难、持之以恒的精神。在这个过程中，团队的力量也让

我深受触动。我们来自不同岗位，却有着共同的目标。有人熟悉设备操作，有人擅长数据分析，大家各展所长。在讨论时，思维的火花激烈碰撞，那些看似无解的难题，也在众人的努力下一一化解。

凭借着这份坚持与协作，我们的课题一路过关斩将，取得了优异的成效：2024年制氧电耗平均值为0.460千瓦时/立方米，改善明显，实现为公司创效。并且在集团举办的“四化杯”青年创新创效大赛创新挑战赛——自主管理赛道

荣获优胜奖。获奖的那一刻，我无比自豪，也深知这份荣誉背后，是无数个日夜付出的结果。

回顾这段自主管理的实践经历，我意识到：自主管理不是生搬硬套，而是集思广益，寻求创新创效的新路径、新做法，实现自我管理。自主管理，赋予了员工创新创效的发挥空间，让每一个有想法、敢尝试的员工都能在这个平台上大展身手。

团队合作不是浮于表面，而是互相学习，提升专业技能的好机会。在自主管理课题中，我收获的不仅是专业技能的提升，更是解决问题的能力与自信。

只要敢于挑战，善于思考，团队协作，就能在平凡的岗位上创造不平凡的价值。在自主管理课题中，我们持续吸取经验教训，优化标准化作业流程，感受为生产管理带来改善的自豪。

未来，我会带着这份信念，继续在自主管理的道路上探索前行，为公司的发展贡献更多力量。

## 中南股份开展高温熔融金属(炼钢)事故应急预案综合演练



对吊运通道人员撤离清场，将穿漏的钢包安全吊运到指定地方。当班人员立即通知班长和炼钢车间主任，并逐级汇报炼钢厂厂部。厂长接报后，启动炼钢厂高温熔融金属事故专项应急预案，并指示生产调度电话通知厂应急指挥部成员和外部救援队、生产管制中心；公司领导在接报、预判“险情”后，启动公司级生产安全事故综合应急预案，各部门、各相关人员按应急预案的要求迅速开展应急救援。

“险情”发生后，岗位人员立即启动高温熔融金属事故应急处置措施，组织



本次演练重点为事故报告程序、预案的启动和应急救援组织指挥程序、内容、方法。演练内容包括事故响应、现场警戒、人员疏散、受伤人员施救和灭火等。演练按流程逐步展开，公司应急大队、煤气防护站、医疗救护组等人员

全副武装参加演练，现场紧张有序、忙而不乱。

(陈立新 马韧 李伟庭)

### 安全管理