

新钢“全体起立”式变革直击

■记者 王震亚 通讯员 康怡

晴天暴雨

2025年4月25日，星期五，刘琼收拾东西准备下班，这天晴，气温24℃。如果不是那条宝武OA里突然发来的消息，刘琼本该和家人度过一个舒适的周末。

小城新余生活安逸，钢厂家属区的老人们在树下对弈，菜市场摊主二十年守着固定摊位，早餐店拌粉的味道三十年没变过——这份安逸背后，也多少藏着些对变化的谨慎与抗拒。

刘琼记不清原句了，这条关于财务岗位公开竞聘应聘工作的通知密密麻麻几页文件，意思汇聚起来大概是：经营财务部全部人员，全体起立！实行重新上岗，室主任全部重新竞聘，科员全部打乱，可以再报科室……

之前没听见一点风声，这些纯文件式官方语言，让刘琼感觉满篇都是感叹号：

刘琼，你岗位暂时没有了！

准不准备参加竞聘？快点想好！

这次竞聘你可以保留原岗位，也可以竞聘高一级岗位，也可以竞聘其他部门的平级或高一级岗位！

注意，24小时后，明天下午3点前，你要提交报名表、竞聘材料！

注意，48小时后，星期天下午，你要到机关大楼会议室参加竞聘！

回家的路突然不好走了，尽管刘琼熟悉每一条巷弄，但这天左拐右拐几次错过路口。

报名表？空白。

竞聘材料？没有。

竞聘答辩说些什么？不知道。

不着急不着急，先想第一件事，“全体起立”啥意思？

回想她的8年职业生涯，毕业1年拿到助理，5年拿到一级主任师。虽是按部就班，但已算是正常且顺利的了，怎么着这就“没了”？

参加竞聘有多大把握？不知道。

竞聘不上，会怎么样？——这个倒是知道的，服从分配。

会分到哪儿去呢？不知道！

也就是说，刚刚三十而立的她，突然“下落不明”了？

“4·25”，同样也刻进刘淑清脑海里。

接到通知那一刻，她仿佛从静止到被“弹射”，神经“冷水泼面”般被刺激起来。之后48小时，她在家里、办公室来回奔走，在文件夹、洗衣机间争分夺秒，梳理报表案例，汇总财务精要，不得不准备材料到深夜。“8年”财务老兵，要整理的太多了，待到囫囵成稿，窗外已是晨光熹微……

到真的走进考场，递上“急急急”备出来的材料，她忽然心绪平缓了，毕竟这些案例，都是自己结结实实敲打出来的，加上她自来就喜欢财务、喜欢汲取新知识、喜欢跨界、喜欢协作，此刻的她禁不住朗朗上口，甚至轻快发挥起来，忽然瞥见对面那些评委一边听一边微微颌首，刘淑清暗暗舒了口气，庆幸自己48小时前“没怂”，而是迅速下决心接受挑战，而且眼前的竞聘，也没有传说中那么“凶险”嘛，甚至并不需要刻意准备什么，自然而然最好。

忽然间她明白了一件事，原来这次“突然袭击”式的竞聘，也许从48小时前她收到短信时——就开始了。

你要不要去竞聘？你能不能在这么短时间做好准备？这本身就是一道竞聘答辩。

胆怯的，说“我不敢的”，没注意的，那就错过这机会了。

现代社会爱说机会均等，其实机会常常不均等——机会，只留给有准备的人。

而竞聘就是这样，它秉持的公平原则，天然包括了考察你的快速反应，考察你的心理素质。

跟刘琼、刘淑清不同，周亚菲的这48小时却很平静，她认为“其实早该预料到了呀”，你想想，几天前，4月22日，公司深化改革办公室召开了第三十七次专题推进会，几天后，4月30日，新钢的产销一体化系统即将上线，新钢将在现代化、规范化管理上迈出一大步。

“系统是全新的，那人是不是也该是新的？”

“人应该像血液一样，需要流动起来。”

周亚菲在财务口历练了14年，财务处、贸易公司、营销中心，各个口子都呆过，适应能力较强。她深知，作为公司算账经营的领头羊和排头兵，按照宝武整体要求，新钢财务系统需要机构垂直、简化，需要迅速提升管理效率、工作效率，所以，这次竞聘不是突然袭击，而是“该来的真的来了”。

“安逸的日子也许要一去不复返了”。

所以她决定给自己一个机会，竞聘一个跨部门的高一级岗位。

只不过这次竞聘的效率，还是出乎她意料——

太快了点吧！

读秒的改革

深化改革办公室第三十七次会开完不到48小时，4月24日，工作人员制定完成“公司财务岗位公开竞聘应聘工作的方案”。

4月26日：

15点截止报名。

18点完成对33份管理岗报名人员信息汇总和资格审查。

19点召开竞聘启动会和政策说明会。

20点逐人逐岗制定竞聘时间安排表、评委评分表。

23点完成竞聘安排通知。

4月27日：

8点至15点，完成19场次室主任级、成本组组长岗位公开竞聘。

15时30分，核定室主任级、成本组组长岗位竞聘成功人员及落聘人员名单，并提交领导小组审阅后发布。

17点，财务技术业务岗位共收到126份报名表、196个填报志愿。18点，完成了126名技术业务岗报名人员的资格审查。

公司党委组织部有关负责人表示：“此次财务系统岗位竞聘应聘，主要通过三大维度激活人才流动。”

一是纵向打通总部机关与基层科室上下交流通道，例如原营销中心财务室主任周亚菲成功实现层面跃升，履新经营财务部税务费用室主任；

二是横向搭建各科室跨专业交流桥梁，例如原财务共享中心预算管理室主任黄敏脱颖而出，调任经营财务部成本管理室主任；

三是穿透式发掘一批优秀年轻人才，刘淑清、刘琼两位95后青年骨干凭借扎实专业素养，分别晋升为财务共享中心总账报表室副主任（主持工作）、厚板成本组组长。

据了解，通过本次公开竞聘，有2人获得岗位晋升，3人转为技术业务岗，6人岗位交流，岗位交流率达31%。竞聘成功的19人中，85后达到8人（含95后2人），年轻干



部占比42%，较竞聘前提升17%。

众多竞聘者中，既不乏跨部门、跨专业的挑战者；亦不缺高学历、有闯劲的年轻人；更少不了资历深、经验足的老师傅。

“我虽然不是财务系统出身，但我在多年工作中长期与财务系统打交道，也在业余时间钻研业务知识，我有信心能够胜任岗位工作。”

“我虽然在财务系统工作才不到5年时间，但在全面预算管理、经营分析管理方面已经是一个年轻的老兵了。”

“我前面看了一下，我的工龄都已经比一些竞聘人员的年龄还要大了。即便我今天的应聘不成功，我也愿意服从领导安排，因为财务系统的任何岗位我都能拿下。”

“本次竞聘要让年轻人快速到关键岗位锻炼，我们年龄大一些做好服务支撑，因为他们才是企业的未来。”

本次公司财务岗位公开竞聘应聘工作，以多维评估机制穿透式挖掘复合型财务人才，达成统一员工思想、优化人员结构的预期目标。

与财务系统的竞聘一脉相承，7月28日，经新钢集团党委决策，一场覆盖公司办公室、党委组织部、党委宣传部、公司工会四大党群部门，涉及一百个岗位的公开竞聘、选聘、招聘工作正式启动。这不仅标志着人事制度改革向更深层次、更核心领域挺进，更开创了新钢历史上机关党群部门关键岗位首次面向全社会开放竞聘的先河。

此次改革同样以“全体起立”为原则，岗位开放采取竞聘制、选聘制、招聘制相结合的方式，19个管理岗位和81个技术业务岗位中，12个管理岗、11个技术业务岗面向全公司开放，明确管理岗和技术业务岗至少5%的优化率目标，更通过双向交流、发掘年轻干部、跨部门交流等举措打通人才流动渠道——95后青年冯进晋升为党委组织部薪酬福利室副主任（主持工作），原经营财务部综合管理室主任荣宗茂调任公司工会综合管理室主任，多名“95后”从二级单位跻身机关党群岗位。配套推行的三年岗位任期制、“揭榜领题制”及“AB角工作机制”，更着眼长远激发活力，最终实现管理岗位100%竞争上岗、5人岗位交流、7人提拔（“85后”占57%），技术业务岗位优化率达10%、交流率近20%。这场动真碰硬的党群系统改革，共同构成新钢第12轮改革的强劲脉络，既以“能者上、庸者下”的导向持续优化人员结构，更以机制创新锻造服务大局的强劲引擎，让“破釜沉舟，极致效率”的改革决心在全公司各个领域落地生根。

刘淑清说，从这次改革，我看到新钢一直在寻求一种突破，这几年企业一直在改革，流程在创新，产品在创新，为什么？因为现在钢铁行业还比较艰难，你要生存下来，就要不断改革，不断地向各个方面去突破……

改革迅速触动每一个人，你来不及为落败沮丧，甚至来不及为胜出喜悦。

周亚菲说，这就是大换血，通过全体起立，团队有了危机意识，这次竞聘上岗，不过上了个新起点，“未来唯有如履薄冰者，方能在改革浪潮中行稳致远”。刘淑清说，从这次改革，我看到新钢一直在寻求一种突破，这几年企业一直在改革，流程在创新，产品在创新，为什么？因为现在钢铁行业还比较艰难，你要生存下来，就要不断改革，不断地向各个方面去突破……

新钢的这场“全体起立”式改革，是打破安逸、激活动能的生动实践。从财务系统的48小时竞聘到党群部门的岗位开放，从老员工的坦然让贤到年轻人的崭露头角，每一个变化都彰显着企业破釜沉舟的决心。机构精简、人才流动、机制创新，不仅让团队有了危机意识，更让“能者上、庸者下”的理念落地生根。在钢铁行业的风浪中，这场持续的改革是新钢的生存密码，也让这座小城的钢铁脉搏在变革中愈发强劲，向着更稳健的未来前行。

热闻 跟帖

新钢集团党委组织部薪酬福利室薪酬管理员 黄玉海：本次“全体起立”式变革推进速度之快、执行效率之高、涉及范围之广史无前例，给我最大的感受是震撼。

我是本次变革的见证者及参与者。今年六月初的时候，我还在炼铁事业部球团作业区负责安全、生产工作，如今，我已经在党委组织部薪酬福利室工作了一个月。

因公司改革发展需要，球团产线退出生产序列，我面临重新选择岗位。恰逢党委组织部全体起立，部分岗位在公司范围内招聘，这是新钢发展过程中首次出现的情况。于是，我随即报名参加竞聘，经过两轮面试，我非常幸运，成功走上薪酬管理员岗位。我非常珍惜这来之不易的机会，必将认真工作，履行好岗位职责。变革的激情、执行的效率在本次变革中体现得淋漓尽致，我认为这也是当下我们所需要的。目前，钢铁行业形势复杂多变，只有主动变革寻求破局之法，咱们新钢才能持续蓬勃发展。

新钢集团数智化部组织干事 严小斌：作为新钢集团数智化部组织干事，我亲历了新钢“全体起立”的改革浪潮，最深的体会是“打破壁垒，机遇与挑战共生”。以往，数智化部管理岗位多局限于技术圈，但这次不少跨部门同事带着业务视角竞聘，倒逼我们跳出“纯技术思维”，学会用数智工具解决全流程问题。这次改革，我看到95后、00后同事凭实力晋升，老员工主动让贤，更懂得“能者上”不是口号。数智化部推行AB角机制后，我既负责组织工作，又要学习宣传工作业务，能力边界得到拓宽。在钢铁行业转型关键期，这样的改革让数智化部团队更有危机感，也更有冲劲——唯有持续精进，才能在竞争中站稳脚，为新钢数字化转型扛起责任。

新钢集团厚板事业部连铸作业区主任师、技术主管 李波毅：在钢铁行业转型的浪潮中，“全体起立”竞聘上岗，本质是打破按部就班的安逸，倒逼人员适配新发展需求，重新审视自己，提升竞争力。在我们连铸作业区，过去大家凭经验就能完成工作，日子过得波澜不惊。现在智能连铸、绿色生产要求高，技能比武、岗位优化接踵而至，倒逼大家学新技能，突破舒适区。变化虽让人慌，但对企业和个人都是机遇，我们唯有主动求变、积极进取，才能不被淘汰。

新钢集团物流中心工电作业区党支部书记 燕江南：“全体起立”的做法，以一种极具冲击力的方式向所有人传递了信号：岗位不是“铁饭碗”，能力才是“通行证”。它迫使每个人跳出舒适区，重新审视自身价值与组织需求的匹配度，从“要我干”转变为“我要胜任”。改革也进一步点醒了我们：要支撑公司数智化转型，就得先让“人动起来”。物流中心面临构建“大物流”的发展需求，岗位职责与所需技能正急速迭代。过去的经验固然宝贵，但未来更看重的是学习能力、创新思维和对新技术的驾驭水平。我们物流人更要以“如履薄冰”的态度，助力新钢集团在变革的浪潮中行稳致远。

新钢集团炼铁事业部原料作业区副作业长 张俊：新钢这场“全体起立”式改革，如巨石入水，在我内心激起千层浪。我见证了事业部合并、作业区整合、人员岗位变动，有同事因改革“惜败”失落，也有老员工坦然让贤。改革触动每个人，让我明白个人得失无足轻重，企业生存发展才是关键。它打破了我们原有的“舒适圈”，让我们每个人都感受到了前所未有的危机感，同时也赋予我们前行的动力。作为副作业长，我深知自己肩负的责任与使命，定会带着这份领悟，与团队携手共赴改革浪潮，稳扎稳打，行稳致远。

新钢集团炼铁事业部原料作业区副作业长 张俊：新钢这场“全体起立”式改革，如巨石入水，在我内心激起千层浪。我见证了事业部合并、作业区整合、人员岗位变动，有同事因改革“惜败”失落，也有老员工坦然让贤。改革触动每个人，让我明白个人得失无足轻重，企业生存发展才是关键。它打破了我们原有的“舒适圈”，让我们每个人都感受到了前所未有的危机感，同时也赋予我们前行的动力。作为副作业长，我深知自己肩负的责任与使命，定会带着这份领悟，与团队携手共赴改革浪潮，稳扎稳打，行稳致远。

马钢矿业罗河矿：“无监控不作业”护航安全生产

■通讯员 吴江

“作业开始，一切准备就绪。”伴随着一声清晰的报告和标准的“OK”手势，宝武资源马钢矿业罗河矿井下-540米作业面工人开启作业，而这样的规范手势和口令已成为罗河矿作业人员的习惯。罗河矿通过科技赋能与精细化管理相结合，全面推进“无监控不作业”安全防控体系建设，为矿山安全生产筑牢一道坚实的“智慧防线”。

分阶段深耕细作

罗河矿“无监控不作业”建设并非一蹴而就，而是经历了逐步深化的过程。2023年2月启动后完成作业面监控全覆盖，2024年持续完善制度建设、设备升级改造，2025年按照宝武资源相关要求，开展监控“一张图”系统建设，AI智能分析探索研究，持续夯实工作基础。

为实现监控无死角，罗河矿将作业场景科学划分为固定作业、临时作业和移动作业三类，做到监控



设备应布尽布。同时，通过专人专管、每班巡检、优化配置等方式，确保所有监控设备完好率达100%，保障作业视频有效录制。

全流程闭环管控

“应录必录、应传必传”是罗河矿推进“无监控不作业”的核心要求，作业人员需面对镜头通过口述或手势示意，确保操作规范可追溯。视频录制覆盖作业前检查、作业中操作、作业后现场清理全环节，真正实现了全过程记录。在传

输与存储方面，移动、便携设备通过副井口回传室自动上传，每日还会对照当班作业计划清单确认视频回传情况。目前，视频回传率和录制完整性均达到100%，形成闭环管理。

多维度监管发力

为确保“无监控不作业”落到实处，罗河矿构建了多层次的监管体系。协力单位每日对回传视频开展自查自纠，反“三违”监控室24小时不间断盯防，违章人员在停工培训期间也会参与监控排查，管理人员和专业技术人员则按照月度检查指标，做到应查尽查。同时，AI智能分析系统发挥辅助作用，能自动识别固定场所内未戴安全帽、违规闯入等违章行为，大幅提高了

监管效能。在此基础上，罗河矿还强化警示教育与惩戒力度。定期筛选典型违章视频制作《违章警示合集》，作为班前会必学内容并在候罐室循环播放；严格贯彻《“违章就是犯罪”考核细则》，形成“不敢违”的有力震慑。

智能化升级蓄力

如今，罗河矿的视频监控“一张图”系统已成为安全管理的“智慧大脑”。该系统整合地表与井下监控设备信息，直观呈现覆盖情况，按风险分级管控监控视频，优先保障高风险区域监控效能；还能自动关联工作计划、监控视频和责任人，支持多画面分屏查看，实现作业视频精准匹配与集中管理。

为持续提升效能，罗河矿正着力推动AI智能分析系统实时预警能力、无轨运输车辆监控视频传输稳定性等关键环节的优化，深化AI智能分析的应用，构建“反三违”智能分析知识模型，借助大算力服务器提升分析能力；实现无轨运输车辆监控的稳定传输与多功能应用。



太钢集团调整型材产品结构，通过优化径锻产线工艺控制，今年1至8月，径锻工序特种不锈钢管坯月均销量同比增长53%、盈利同比提升16%。图为太钢集团型材事业部径锻生产有序进行。