

新钢“全体起立”式变革直击

■记者 王震亚 通讯员 康 怡

晴天激雨

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,钢厂家属区的老人每日在树下对弈,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选聘工作的通知密密麻麻几页文件,意思汇总起来大概是: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同级或高一级岗位!

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、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,待到囫圇成稿,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,毕竟这么些案例,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,那你就错过这机会了。

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选聘工作的方案”。

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选聘,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。即便我今天的竞聘不成功,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选聘工作,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、更核心领域迈进,更开创了新钢历史上机关党群部门“关键岗位首次面向全公司开放竞聘”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后青年冯铤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。

有失意者,没有失利者

52岁的龚美华在数智化部技术和管理

岗位上,辛勤耕耘、默默奉献了20多年,在去年数智化部竞聘选聘时,他出人意料地“让贤”“退居二线”。

在同事们眼里,老龚似乎“该有点落寞”,但他白日如常履职,夜归精进专业。记者找到他时,他的回答轻快坦荡:虽然我说大不大、说老不老,但我相信未来是年轻人的,他们的知识结构更新,况且我是一名党员,我应该支持改革。

1996年参加工作的杨正禄在5月20日举行的炼铁事业部全员竞聘中“惜败”,失落有一点点,但他静心复盘,将竞聘落选视作磨刀之石:“还是干老本行,出了机关,不是离基层更近了吗?”他决定在基层琐事中沉淀心性——失位未失志,也许“未来能柳暗花明”。

重要的是,他亲历了这场“激烈”改革,意识到“个人进退根本就无足挂齿”。

撤销高炉三作业区,将其整合并入高炉一作业区;将喷煤作业区、渣铁运行作业区合并,成立辅助作业区……

15个作业区、4个管理室、128个岗位……精简机构42.11%,56名管理室人员充实到作业区一线。以“七区四室”新管理架构,炼铁事业部让大机关瘦身,增强作业区自主决策能力、现场组织能力。

整个新钢,在历经12轮改革后,厂部机构由61个精简为31个,管理室精简率达31.4%。2025年启动的绩效变革将考核体系重构为“新钢总利润核心”,与各事业部形成“绩效命运共同体”。

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,部分岗位在全公司范围内招聘,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,成功走上薪酬管理岗岗位。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育。

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,又要学习宣传工作任务,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好责任。

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。



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%。因为太钢集团型材事业部径锻生产有序进行。

特约通讯员 王旭宏 摄

封路通知

由中冶宝钢技术服务有限公司承担施工的宝钢股份环保水生态中心1580循环水-C系统冷却塔上进水阀门及管道更换、1580循环水-3号冷却塔下进水管管道道制作更换工程项目,因施工需要,需对二热十三路(二热十九路至二热十八路)实行封闭占路。封路时间为2025年10月11日至10月15日。特此通知。

宝钢股份环保设备管理室

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智能分析探索研究等,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

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

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。

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。