

## 把认识转化为务实行动

——宝武“新阶段、新战略、新模式”大家谈(十三)

新阶段 新战略 新模式

以实干确保铁焦平衡  
深挖焦炉价值创造中南钢铁鄂城钢铁炼铁厂  
炼焦车间主任 周良斌

在钢铁行业转型升级的关键期，宝武“新阶段、新战略、新模式”战略不仅是宏观方向的指引，更是实现炼铁厂“长周期稳定运行”、全面保证高炉稳定顺行的行动罗盘。我将立足岗位，深刻领会“三新”战略的内涵要义，并将其转化为推动焦炉绿色升级、稳定干熄焦生产、保障铁焦平衡的具体实践，以实干实绩打赢年度攻坚战。

对新阶段的清醒认知，是推动焦炉绿色升级的重要起点。我们要摒弃“头痛医头”的传统修补思维，扩大红外热成像检测等新技术，对炉体进行精准修复，实现焦炉结焦时间缩短、焦炭增产，用技术革新回应新阶段“绿色低碳、高效集约”的核心要求。

对新战略的精准把握，是筑牢干熄焦生产防线的关键支撑。面对高炉对优质焦炭的刚性需求，“设备稳定是生产生命线”的战略认知必须贯穿始终。我们要继续增强“设备包保到人、责任追溯到岗”核心战略，坚持“日点检、周维护、月检修”三级管控机制。强化振动监测、油液分析等预判手段，杜绝非计划停机，稳定干熄焦作业率在98%以上。这正是将“以设备稳生产”的战略认知，转化为保障焦炭质量、支撑高炉

顺行的务实行动。

对新模式的深刻理解，是实现铁焦平衡高效协同的制度保障。以精细化管理为突破方向，通过“算账经营”新模式要求打破壁垒，把能耗、成本等指标分解到岗位。我们要不断强化铁焦工序协同，依托焦炉-高炉协同调度中心，实时共享炉况、质量、能耗数据，实现数字平台实现焦炉与高炉参数每小时核对，实现“缺陷30分钟响应”机制，智能巡检设备让隐患早发现、早处置。

思想是行动的先导，实践是认知的落脚点。我将持续深化“三新”战略认知，以新技术赋能焦炉绿色焕新，以设备包保夯实生产根基，以协同模式优化铁焦平衡，用实干将战略认知转化为冲刺年度目标的强大动能，为企业高质量发展提供坚实支撑。

聚焦流程优化与技术创新

中南钢铁中南股份设备管理部备件  
管理区域师 许嘉欣

宝武“新阶段、新战略、新模式”中，“新模式”对我的备修岗位启发最深。新阶段要求备修工作从“故障维修”向“预防保障”转变，新战略强调极致效率，而新模式则聚焦流程优化与技术创新，这与备修工作“保生产、降成本、提效能”的核心目标高度契合。

备件修复工作直接关系到生产连续性，“新模式”倡导的数字化运维启发我，传统“经验型”维修亟需升级为“数据驱动型”保障。通过监测设备运行数据提前预判故障，可有效减少非计划停机，这正是新阶段对备修工作的新要求。

结合岗位实际，我的践行计划有三：一是建立设备“健康档案”，及时汇总关键备件修复频率，对比历史数据排查隐患；二是深化修旧利废，对备件拆解分类；三是建立年标台账，以量换价降低采购成本。

我将以“三新”为指引，将思想认同转化为日常行动，用精准修保障生产顺行，为宝武高质量发展添砖加瓦。

深度学习践行，  
以工艺创新赋能发展中南钢铁重庆钢铁制造管理部  
工艺技术室主任、技术质量  
党支部书记 张创举

宝武“新阶段、新战略、新模式”要求，为工艺技术创新与质量管理指明方向。我将带领团队把“三新”融入技术管理、工艺创新与支部建设，聚焦三大核心推动战略落地。

强化技术创新，夯实产品竞争力。以工艺标准化和重点项目攻关为抓手，将战略转化为具体工艺参数；攻坚关键工艺，提升钢水洁净度、探伤合格率，提高厚板全纵轧和热轧自由轧制比例，建立“市场-研发-生产”协同机制，以“工艺零偏差、质量零风险”支撑企业高质量发展。

推动智能制造，提升质量管控效能。加快SPMS系统上线调试，用大数据实现全过程质量精准管控；借IATF 16949认证深化六大质量工具应用，推进EVI先期介入，升级全流程质量管控体系。

践行绿色低碳，塑造可持续发展优势。融入绿色制造体系，研发应用低碳新

工艺技术，通过工艺优化降低能耗排放，助力碳中和。

我将带领团队以工艺创新为引擎、质量提升为根本，推动“三新”战略在一线落地，为宝武发展注入技术动能。

筑牢党群宣传“连心桥”

中南钢铁重庆钢铁物流运输部  
生产设备维修钳工 赖春

宝武“新阶段、新战略、新模式”要求，为党群宣传工作注入了新内涵。对我而言，核心启发在于：宣传工作要从“单向输出”转向“双向共鸣”，让战略部署真正扎根基层。

“新战略”强调的核心功能提升，要求宣传必须锚定生产经营一线。过去侧重政策传达，如今更需挖掘鲜活实践——比如公辅车间党员攻坚小组突破合金损耗难题的案例，用“月合金损耗率≤0.4%”的实效，诠释“绿色化”的具体内涵。

“新模式”倡导的协同理念，指引我们构建“线上+线下”融合矩阵：线上以各类宣传平台呈现岗位创新；线下以“班前会”方式，开展学习进班组，让抽象战略可触可感。

今后我将聚焦两方面：一是建强“战略素材库”，每周收集班组落实新战略的举措，用数据故事增强说服力；二是深化“党群连心”调研，每月与5名一线员工座谈，把困惑转化为宣传选题，让解读更接地气。变“单向灌输”为“全员共话”。

新阶段的宣传，既要当好战略“传声筒”，更要做好员工“贴心人”，方能推动“三新”精神转化为全员奋进的动能。

## 以精益方法破解轧钢物流作业难题

在轧钢物流作业中，铁水运输衔接紧、调车作业环节多、设备周转要求高，稍有衔接不畅就可能造成工序等待、效率下降。作为物流中心轧钢作业区作业长，我带领团队聚焦“高效化、精益化”目标，从铁水运输计划优化与调车作业现场管理两大核心环节入手，用系统化方法破解生产痛点，推动作业区管理效能持续提升。

铁水运输是衔接炼钢与轧钢的关键环节，以往因计划编排依赖经验，常出现“炼铁端铁水待运、轧钢端等铁水待产”的矛盾，既造成工序浪费，又影响整体生产节奏。为解决这一问题，我们转变计划管理思路，从“被动应对”转向“精准协同”：梳理炼铁、炼钢、铁水倒罐各环节的作业周期与衔接节点，建立工序时间数据库，以此为基础细化铁水运输计划——明确每趟机车的整发时间、运输路径、停靠点位，提前与炼铁高炉确认铁水产出时间，与轧钢转炉车间同步接收需求，确保“铁水产出即运输、运输到位即使用”。同时，针对铁水罐周转效率低的问题，我们建立罐车实时追踪机制，通过记录罐车使用状态、维护周期、动态调配空罐与重罐，避免罐车闲置或扎堆等待。这一系列举措实施后，铁水运输等待时间平均缩短15%，工序衔接效率显著提升，有力保障了炼铁、炼钢生产的连续性。

调车与装车作业现场是安全与效率管控的重点区域，过去存在作业流程不规范、工具摆放杂乱、安全隐患难排查等问题。我们引入精益现场管理理念，从“规范流程、优化环境”两方面发力：一方面制定标准化作业流程(E-SOP卡)，明确调车员、信号员、货运员(站调兼)的操作步骤与安全注意事项，比如调车时的控速、瞭望、检查确认，信号员的“自控、互控”措施，货运时的重量核对等关键环节，均设置“双人确认”机制，避免人为疏忽；另一方面推行可视化管理，在作业现场划分工具存放区、车辆停靠区、安全警示区，用不同颜色标识区分，同时设置物流调监系统进度看板，实时更新调车任务、装车数量等信息，让现场状态一目了然。此外，我们还将6S管理融入日常，要求员工每日班前整理工具、班中保持现场整洁，班后清理杂物，形成“人人参与、事事规范”的现场管理氛围。通过这些措施，调车作业规范率提升至98%以上，现场安全隐患同比减少20%，作业效率与本质安全水平同步提高。

一线管理没有捷径，关键在于把复杂问题拆解成可落地的具体举措。无论是铁水运输的精准协同，还是现场作业的精益管控，核心都是以系统化思维优化流程、以标准化要求规范操作。未来，轧钢作业区将继续深化精益管理实践，不断破解生产中的新问题，为轧钢物流高效运转筑牢根基。

一线管理没有捷径，关键在于把复杂问题拆解成可落地的具体举措。无论是铁水运输的精准协同，还是现场作业的精益管控，核心都是以系统化思维优化流程、以标准化要求规范操作。未来，轧钢作业区将继续深化精益管理实践，不断破解生产中的新问题，为轧钢物流高效运转筑牢根基。

一线管理没有捷径，关键在于把复杂问题拆解成可落地的具体举措。无论是铁水运输的精准协同，还是现场作业的精益管控，核心都是以系统化思维优化流程、以标准化要求规范操作。未来，轧钢作业区将继续深化精益管理实践，不断破解生产中的新问题，为轧钢物流高效运转筑牢根基。

## 让每个岗位都“有章法、有干劲”

——记武钢集团好生活公司鄂钢园区第一员工餐厅班长闵远芬



1998年，刚走出校门的闵远芬，被分配到鄂钢后勤食堂，面对的是灶台的烟火、切菜的律动，还有“做好一顿饭”的朴素目标。她认准“认真”二字——师傅教翻炒，她就反复练到手腕不酸；同事说切菜要匀，她就盯着砧板反复练“刀法”；食堂每个岗位轮岗，她都把流程摸得门儿清。

“别人能做好的，我为啥不行？”凭着这股肯学肯钻的韧劲，她很快从新人里“冒尖”，成了能独当一面的掌勺人，灶台前的火苗，映着她踏实成长的样子。

管理的本质，就是让每个岗位  
都“有章法、有干劲”

2013年，闵远芬因业务硬、人品实、责任心强，被提拔为食堂班组长。可“掌勺”和“带班”，完全是两回事：以前管好自家的锅灶就行，现在要管十几号人的排班；以前琢磨“菜炒得香不香”，现在要考虑“群众怎么调”；以前不用算成本，现在每一分食材损耗都得盯着。“第一次排值班表，改了3遍还是觉得不合理；有职工说菜太咸，我半天想不出怎么平衡口味；看到食材边角料被浪费，急得晚上睡不着。”闵远芬感慨，“班长不好当。”

## 中南股份举行员工自主管理课题成果发布会

自主管理

日前，中南钢铁中南股份举行2025年自主管理课题成果“班组对标专题篇”发布会。中南钢铁(股份)工会负责人，中南股份经营财务部、制造管理部、运营改善部等部门相关负责人，各二级单元工会主席、工会干事、自主管理主推人、自主管理课题活动骨干等参加发布会。

发布会上，从预选环节脱颖而出的8个优秀自主管理课题小组的发布人聚焦生产现场实际痛点，围绕生产工艺优化、设备管理、节能降耗、产品质量等多个领域进行课题成果发布，彰显一线员工的智慧和创造力。

真正让她“开窍”的，是一次不起眼的卫生整改。刚当班组长时，闵远芬还是“老习惯”——发现食堂角落有卫生死角，她不喊人，自己挽起袖子钻进去擦，直到墙面瓷砖亮得能照见人。可没过两天，角落又积了灰。“当时我站在那儿愣了半天，累死累活清理，为啥管不住反复脏？”

她主动找老班长取经，上网查“食堂6S精益管理”资料，把学到的知识一点点揉进日常工作，慢慢摸索出“分工、分责、示范”的三步管理法：先按岗位把“卫生清扫、食材加工、窗口服务”的活儿拆细，每个人的职责写在纸上、贴在墙上，还配上“清洁后标准图”，让人一看就懂；遇到难办的事，她不只是“下指令”，而是带头做示范——教大家怎么给食材分类减少损耗，她自己先蹲在仓库里理了3天；有新员工不会用消毒柜，她手把手教到熟练。

所在的班组，原本是园区硬件环境最差的，却靠着这套“笨办法”，成了园区内满意度最高的食堂。“不是我厉害，是大家知道‘该干什么、该怎么干’，心往一处想了。”闵远芬说，管理的本质，就是让每个岗位都“有章法、有干劲”。

“省己不省客”，  
才是餐饮人的本分

当了班长，闵远芬还多了个“管家”的身份——成本要省，但“省”有底线。她在食材验收时会盯着新鲜度，差一点都要退；库存管理“先进先出”，避免食材过期；连萝卜皮、芹菜叶都不浪费，腌成小菜端上餐桌。

## “两长”养成记

评委代表对发布项目进行了现场点评，并就课题的深化应用提出建议。经过评委评比，炼铁厂《一种烧结机台车炉条渣清理装置的研制》《降低6#高炉炉顶放散阀非计划性打开频次》2项成果获得金奖；轧钢厂《降低棒三裙板电气故障次数》《减少8号机责任非计划断浇次数》、轧材厂《降低棒三打包区设备故障次数》、能环部《一种6-10kV高压柜挡板开启装置研制》、物流部《降低轨枕连续设备消耗率》、宝武杰富意《一种降低调质曲轴磁痕的方法》6项成果获得银奖。

中南钢铁(股份)工会负责人充分肯定了所发布的员工自主管理课题成果，对受到表彰的团队表示祝贺。同时重点围绕三个关注点、三个转变和四个

省下的钱，她都投在了职工的饭桌上。以前食堂只有固定套餐，她添了“现煮水饺窗口”，凌晨5点就安排人备馅料，让早班工人能吃上热乎的；听说有糖尿病职工想吃杂粮，她马上加了低糖餐、糙米饭；职工说“想偶尔吃口小炒”，她又协调出小灶台，现点现炒。“一线工人在炼钢炉前熬着，咱们食堂要是连口热乎、合心意的饭都给不了，那才是失职。”闵远芬常跟班员说，“省己不省客，才是餐饮人的本分。”

每天饭点，她都会主动问职工：“跟外面餐馆比，咱们的汤够不够鲜？窗口打饭快不快？你们提意见，我们才能改得更好啊！”在她看来，一碗热汤、一份杂粮饭，看似小事，“却能让职工感受到被在乎”，这就是餐饮服务能为企业凝聚人心的“大价值”。

她常说，“班长”这两个字，不是“官”，是责任——对职工的责任，对食堂的责任，更是对企业高质量发展的责任。如今，闵远芬依然每天早到食堂，盯着食材验收、看着窗口服务，偶尔还会拿起锅铲炒两道菜：“只要职工吃得开心、吃得放心，愿意为企业发展多出力，我这27年的坚守就值了。”

闵远芬的“班长养成记”，没有捷径，只有“踏实学、用心干、真心待”。而这份“把小事做到极致”的坚守，正是每一位宝武人干事创业、与企业共发展的生动样板。(吴刚)

闵远芬的“班长养成记”，没有捷径，只有“踏实学、用心干、真心待”。而这份“把小事做到极致”的坚守，正是每一位宝武人干事创业、与企业共发展的生动样板。(吴刚)

闵远芬的“班长养成记”，没有捷径，只有“踏实学、用心干、真心待”。而这份“把小事做到极致”的坚守，正是每一位宝武人干事创业、与企业共发展的生动样板。(吴刚)

闵远芬的“班长养成记”，没有捷径，只有“踏实学、用心干、真心待”。而这份“把小事做到极致”的坚守，正是每一位宝武人干事创业、与企业共发展的生动样板。(吴刚)

## 市场攻坚记

在钢铁行业长周期调结构、市场形势复杂的背景下，宝武各产业单元面临稳定用户、市场拓展、提升市占等方面的更大挑战。“以市场为导向，以用户为中心”，深入挖掘交付、品种、服务价值创造点，对宝武做强做优做大显得尤为重要。

我们推出“市场攻坚记”栏目，请一线营销人员和团队讲述在市场前沿开疆拓土、服务客户方面遇到的困难挑战，以及通过艰苦卓绝努力取得不俗战绩的动人故事，以典型事例激发更多宝武人勇担使命、奋力开拓，为宝武高质量发展贡献力量。



在硝烟弥漫的铁矿石贸易赛道，每一次的价格波动都是无声的战役，每一笔交易背后都暗藏着激烈的商海博弈。宝武资源营销中心(资源上海)业务一部铁矿石团队，凭借敏锐的市场洞察力与专业素养，从研判行情走势到制定交易策略，从客户需求挖掘到深化合作共赢，以专业与真诚架起合作桥梁，赢得了客户的信赖。

利益诱惑下的不为所动

2025年初，全球铁矿石市场波动剧烈，价格起伏不定。面对这一挑战，该铁矿石团队负责人于婷带领大家始终坚持诚信经营，确保每一笔交易都透明、公正。一次，团队与一家大型钢厂签订铁矿石供应合同，约定以固定价格交付一批铁矿石。然而合同签订后，市场价格持续暴涨，有的供应商蠢蠢欲动，想要毁约或要求重谈价格。

在利益诱惑和市场波动面前，该团队坚守承诺，全力保障客户利益。最终，团队宁可承受短期利润损失，也按时按质完成供货。对此，钢厂负责人竖起大拇指：“这年头，这样靠谱的合作伙伴太难得了！”此举为双方的长远合作筑牢了根基。

合同细节的不辨不明

在铁矿石贸易这行，细节没处理好，分分钟出大问题。于婷引导团队强化细节把控，不放过任何一个可能影响服务的问题。

一次与国际矿山的合作，团队敏锐发现合同里的矿石品质条款表述模糊。为规避潜在风险，团队与客户进行深入沟通，不仅详细阐释矿石的品质检测标准，还根据经验提出了很多实用的补充条款。这一主动作为，成功化解了隐患。客户对团队的专业能力赞誉有加，直言“和你们合作，每个环节都放心！”这次较真，不仅避免了风险，更让客户看到了团队有为的服务姿态。

为客户着想的不辞辛劳

在铁矿石贸易行业，想要发展，就得敢创新。于婷紧跟终端钢厂需求，带领团队进行大胆尝试，努力开发不太常用的非主流矿品种。2023年-2024年，团队共开发了10家新客户、7个非主流矿品种。在创新与实践领域，于婷凭借独到的见解和创新思维，多次获得宝武献一计“智多星”献一计“银点子”等荣誉。

但创新并非一帆风顺。有一次投标，于婷推介的新品种因为和客户常用的矿石品种差别太大，直接被废标了。于婷没有认输，带着一堆数据和分析材料，一次次找客户聊：“这个新矿石看着陌生，但是质量有保证，还能帮您省钱，您就信我一次！”最终，客户被她的真诚和专业所打动，重新考虑后采用了这个品种，结果一下子省下了600万元。

求知之路的不厌其烦

从拿着宝钢奖学金走进宝武，到现在成为行业里的一颗螺丝钉，于婷心里一直装着感恩，更把真诚当成自己的人生信条。这些年，她努力学习，取得了高级经济师、国际商务师、会计师资格，虚心向行业里的专家、同行、客户请教，为更好服务奠定基础。

每次去大学招聘或和海外员工交流，她都会讲到：“在宝武，真诚不是口号，而是实实在在的行动。咱们答应客户的事，一定要做到！”她的故事也如磁石一般，吸引了一批志同道合、同样看重服务的年轻人加入团队。(舒敏艳)

她「磨破嘴皮」，客户直接省了600万元