

诚信，就在日复一日的标准执行里



数据无小事 诚信即根基

中南股份检测中心

普钢金相检测操作 李蔷薇

在中南股份制造管理部检化验车间物理检测区域，每一位检验员的心中都铭记这样一句话：“数据无小事，诚信即根基。”这不仅是岗位准则，更是我们融入血脉的职业信仰。诚信是宝武的生命线，我们的日常实践，正是用平凡中的坚守，为这条生命线注入不竭的力量。

力学检测的每一组数据，金相分析的每一张图谱，都是对诚信的无声诠释。从试样接收时的编号核对，到检测报告的逐级审核；从严格按照国标修约小数点，到对争议结果的反复复验——诚信不是惊天动地的壮举，而是藏在每日规程里的毫厘必较。

我们深知：一次对标准的妥协，可能成为质量堤坝的蚁穴；一次对细节的疏忽，或许会埋下信任崩塌的隐患。因此，车间推行“双人复核制”，重要数据必须经过不同操作者的双重验证，让诚信在交叉确认中固化为铁律。

面对客户对于晶粒度结果提出质

疑，提出紧急进行复检的要求，金相工程师与金相员工积极拿出现有标准与客户沟通，为追溯问题所在查询翻阅专利等找到同类型钢材检测方法进行比对，最终用专业技能与检测报告证实了结果的准确性。金相显微镜下的每一道晶界，每一个组织都在诉说着同一个真理：诚信从不需要轰轰烈烈的证明，它就在我门日复一日的标准执行里，在团队彼此监督、共同成长的文化土壤里。

车间每月重温的《宝武诚信守则》令每一位检验员印象深刻。宝武党委书记、董事长胡望明提到的“以义取利”，让我们意识到：检测员的“较真”，恰是企业远离法律风险的“护身符”。作为中南股份人，我们或许不会成为聚光灯下的主角，但手中那份经得起任何检验的报告，就是对企业诚信精神最有力的代言——因为真正的诚信，早已化作铮铮铁水熔铸在每一件产品的基因之中。

做诚信文明发扬者

宝武资源马钢矿业

罗河矿安全管理管理师 张海禹

在青铜器的铭文中，“信”字以人言相合之形，镌刻着先人对诚信最朴素的认知；古人以“四维不张，国乃灭亡”警示世人，将诚信列为治国之纲。这些文化基因至今仍在我们的血脉中流淌，青年一代既是诚信文化的继承者，更是当代

诚信文明的发扬者。

作为一名矿山安全技术人员，诚信直接关系着工友们的万家灯火，这份责任需要用具体行动来体现。隐患排查不留暗角，执行“双盲巡检制”，每周随机抽检检查区域和检查人员，避免固定路线形成监测盲区；开发“隐患生长模型”，对重复出现的问题进行大数据溯源分析，杜绝“表面整改”；教育培训不走形式，要制作“事故记忆库”，将历年事故三维建模重现，用虚拟现实技术进行沉浸式警示教育；实施“安全信用积分”，将违规操作与个人职业发展挂钩，形成动态信用评价体系；开展“家属安全课堂”，让职工亲属了解矿山的实际情况，构建家庭监督防线。

作为新时代青年，我们手握的不只是施工蓝图和数据报表，更是文明赓续的精神火炬。当每次签字都力透纸背，当每份文件都经得起放大镜检验，我们就在铸造如同历史文物般珍贵的信用丰碑。这丰碑上铭刻的不再是帝王将相的名字，而是无数普通建设者对职业信仰的坚守。

实现环境与经济效益双向奔赴

欧冶云商绿碳事业部

可持续发展专员 汤冰清

诚信不仅是商业伦理的底线，更是推动行业高质量发展的核心驱动力。面

对“双碳”目标的紧迫性，诚信体现在数据的真实性、规则的合规性、承诺的兑现力，它既是企业之间建立信任的纽带，也是绿色转型过程中防范“漂绿”风险、维护市场秩序的防火墙。唯有以诚信为根基，方能实现环境效益与经济效益的双向奔赴。

在绿色金融业务中，我们以欧冶云商碳足迹服务能力为锚点，构建碳足迹报告挂钩贷款产品。通过绿链平台将贷款利率与企业的组织碳足迹动态绑定，这一机制倒逼企业主动开展碳排放信息披露，形成“数据透明→信贷支持→减排行动”的良性循环。

在零碳空间打造中，我们坚持全生命周期的诚信履约。从建筑材料采购的碳足迹溯源、施工环节的节能标准执行，到运营阶段的可再生能源比例监测，每个环节均设置可量化的诚信指标。

在CBAM服务中，我们为外贸出口企业提供隐含碳排放测算及申报支持。通过建立“数据溯源+多维度复核”机制，确保申报数据的合规性与真实性。

诚信不是一纸承诺，而是贯穿业务全流程的行动准则。未来，我们将持续以数字化手段强化碳数据可信度，通过制度创新构建风险防控体系，以专业服务护航企业绿色转型。唯有以诚信为底色，方能在绿色浪潮中行稳致远，为经济社会的可持续发展注入持久动力。

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、提升市占等方面的重大挑战。“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。



在钢铁行业长周期调结构、市场形势复杂的背景下，稳定的用户是基础，但市场拓展、新渠道开发更是重中之重。新客户群体的持续拓展，是中南钢铁重庆钢铁保持活力、保障效益的核心驱动力。2025年5月，重庆钢铁营销中心厚板销售业务经理吕相如在摸排风电钢用户需求时，通过走访了解到某公司的海上风电项目需要采购30套风电机组的塔筒用钢，总量达1.6万吨。若能拿下这个订单，不仅能缓解当前的接单压力，让公司效益实现增长，还能在行业内打响重庆钢铁产品知名度，为后续拓展更大的客户群体奠定基础。

面对无合作基础给客户带来的顾虑，吕相如邀请项目部负责人到重庆钢铁实地考察，从历史陈列馆到生产线，从产品质量到工艺技术改造，加深客户对重庆钢铁生产技术的认知，增强对公司产品交付能力的信心。最终，在持续不断的沟通交流中，赢得了对方的信任。吕相如通过交流发现，虽然该项目整体订货量为1.6万吨，但是项目交货却是分批执行的，6月、7月分别交付15套，就能满足客户实际生产需要。然而，该项目需要出口欧盟，原材料厂家必须得有CE证书才行。

重庆钢铁作为内陆钢厂，无CE认证，这就像一道无法逾越的天堑，横亘在公司和这个订单之间。为了坚决拿下订单，吕相如迎难而上，指着日历钉截铁地和团队成员说：“我们两步走，6月拿下CE认证，把7月的15套订单抢下来”。

为压缩认证时间消耗，重庆钢铁产销研团队积极投身到完善体系、优化工艺、严格内审、模拟演练中，每一个环节都力求万无一失。最终，通过多方协调，紧盯认证流程，于6月下旬取得CE证书。

随后，为了7月的15套风电钢订单，产销研团队再接再厉，组织上门服务，在客户现场制定工艺、计划、生产、物流细节方案，针对客户对产品表面质量的高要求制定了一揽子措施。功夫不负有心人，客户最终将7月交付的15套订单在重庆钢铁下单。这阵子，每提起海上风电钢的开发，吕相如都感触良多：“市场拓展就像在迷雾中前行。所谓攻坚，就是把‘不可能’拆解成‘一步一步做’，大家勠力同心，朝着一个方向努力就是穿过迷雾的指南针。方向对了，再难的路也能走通。”

(莫砚池)

全新客户怎么开发？他们的做法值得一试

骆骏：从固定资产管理到公寓金牌店长

协作、主动担当，共同落实各项服务工作。

精细化管理：
从“单兵作战”到“团队攻坚”

“以前在园区技术事业部负责固定资产管理，我管好自己的资产台账就行；后来转岗来到宿舍事业部当上友间店长，得让团队每个人都‘跟得上、做得好’，就像以前设备维护协同，少一个环节都不行。”说起转型到友间公寓后最深刻的变化，宝地资产宿舍事业部友间公寓·月浦宿舍店长骆骏指着办公室墙上的“团队分工表”，语气里满是对“带队伍”的思考。2021年，骆骏从固定资产管理岗位转型到友间公寓店长，从此，他开启了全新的职业生涯进阶之路。

改造攻坚：

带着“新手团队”啃下硬骨头

2022年3月，月浦宿舍启动改造项目，因疫情封控延后至6月全面铺开。刚转岗1年的骆骏，不仅要完成自身转型，更要带着平均年龄超44岁的团队，啃下“改造+服务”两块硬骨头。

改造初期，面对施工噪音、临时安置、住宿青年腾挪等问题，骆骏白天协调施工方优化工序，晚上带着团队逐户走访住宿青年，用“干一行爱一行钻一行，既然来到友间就要做到满意”的信念，安抚大家情绪。改造后期，他建立“改造进度公示群”，每天更新施工进展，同步收集住宿青年需求，团队坚持“服务不是一个人的事，要一起扛责任”的理念，分工



去年年底，友间公寓收到一面写着“为友友办实事，做群众贴心人”的锦旗。事情源于一位青年在办理居住证时遇到材料不全、流程复杂的困难，骆骏主动梳理政策要求，利用休息时间陪同住户跑街道人口办、准备补充材料，最终帮助对方顺利拿到居住证。居住在月浦宿舍的青年们都说：“只要找友间公寓团队，总能得到及时回应。”

“以前在技术岗位，追求资产账实相符；现在带团队做服务，要的是住宿青年零差评。”骆骏的办公桌上，放着一本团

队共同记录的《服务日志》，里面不仅记着工作事项，还有团队成员的成长感悟。他常跟团队说：“我们把‘协作’‘担当’的钢铁基因刻在骨子里，把这些品质用到服务里，就能让青年在我们这住得安心，助推宝武人才安居。”

从固定资产管理的“单兵作战”到宿舍运营的“团队服务”，骆骏用转型路上的每一步证明：真正的成长，不仅是个人能力的提升，更是带领团队一起创造价值——这就是有情怀、有温度、有责任的友间金牌店长。

(倪强)

能力提升



为有效提升一线班组建设水平，激发基层班组管理创新活力，锻造一支高素质、强技能、懂管理的班组长队伍，近日，宝钢股份宝山基地运输部举办2025年班组长能力提升培训班。

本次培训紧扣班组管理痛点，特邀职能部门业务骨干担任讲师，围绕安全管控、设备运维、创新实践、班组建设四大核心领域定制课程体系并授课。课堂上，班组长们积极参与“如何争做安全型员工”等主题讨

论，结合一线管理实践中的困惑积极交流、互鉴经验、明晰方向。为进一步巩固学习成果，课程还特别设置了随堂测验环节，实时检验学习成果并给予反馈，有效推动培训从“知识输入”到“能力输出”的闭环转化，切实做到学以致用、训见其效。

此次培训，是运输部扎实推进“夯基工程”的一项重要举措，系统提升了班组管理根基与一线履职能力，也为班组长搭建了交流互鉴、共促成长的平台。

(张加伟)

专业选拔 交流培养 一线实践

中钢矿业打造小金属资源战略人才梯队建设根基

人才培养

严把人才质量关
构建“三维”选拔标准

在推进中钢集团小金属资源战略的关键时期，中钢矿业开发有限公司以人才队伍建设为抓手，通过创新选拔机制、深化交流轮岗、强化实践育人等举措，着力打造一支专业功底扎实、创新活力充沛、实践能力突出的专业技术人才队伍，为企业高质量发展筑牢人才“压舱石”。

打破晋升壁垒 青年人才“挑大梁”

今年以来，中钢矿业以“能者上、优者进”为导向，优化人才梯队，有序实施干部退出调整，重点提拔35岁以下具备发展潜力的年轻专业技术人才10人。在中钢山东矿业，全国劳模闫良凯领衔的团队累计创效1200万元；3名新晋采区副主任凭借扎实的地质、采矿等专业知识与较强的实践操作能力，实现了倾斜低品位矿体安全、高效、机械化回采的重大技术突破；中钢富金矿业、赤峰矿业、丰宁万隆矿业、宝德利矿业等企业通过精准提拔，让年轻人才关键管理岗位展现担当与才华。

建立“双循环”培养模式 打破人才成长边界

中钢矿业突破“单一岗位局限”，深化企



业间人才交流“外循环”与企业内岗位轮换“内循环”，着力打造“一专多能、一岗多优”的复合型人才队伍。

2024年至今，选派优秀专业技术人才和管理人员在所属企业间开展为期1至2年的交流任职共计17人次，共享露天/地下矿山差异化管理经验，实现“优势互补、资源共享、共同提升”，为中钢矿业全系统提供“人才纽带”支撑。

所属企业中19名技术骨干完成多岗位轮换，实现多岗位历练、多场景成长，其中90%

成长为技术管理“多面手”，有效提升综合协调能力、复杂问题解决能力与全局思维能力，快速成长为“既懂专业技术、又善管理协调”的复合型人才。

中钢矿业将持续完善“导师制”“价值共享”等激励机制，建立以“业绩贡献、能力提升、创新成果”为核心的人才考核评价体系，计划三年内实现关键技术岗位青年人才覆盖率超80%，为企业高质量发展提供更强人才支撑。

(罗麟)