

今年公司“两会”行政工作报告中明确提出,品种质量是大钢决胜市场的利器,是新常态下提升竞争力的关键。突出强调了品种质量在现阶段钢铁行业发展中的重要地位,也充分体现了品种质量在打赢生存保卫战中的关键作用。

随着我国经济转方式、调结构步伐加快,品种质量竞争的战略性和决定性作用日益显现。中国金属学会名誉理事长、中国工程院院士翁宇庆曾明确指出,钢铁工业正在进行“激烈”的结构调整,须特别关注产品结构调整,由数量增长为主转向品种质量提升为主的钢铁需求阶段已经来临。公司准确把握这一态势,围绕“品种质量是大钢决胜市场的利器”这一核心思想,始终将提高公司各业务板块的品种质量竞争力作为一项重要工作来抓。对太钢来讲,独特的品种、过硬的质量就是竞争制胜的核心、打好品种质量攻坚战就是新常态下求生存、求发展的唯一出路。

打好品种质量攻坚战必须真正转变观念,真正从市场和客户的角度去对待品种质量工作。市场竞争的焦点就是赢得客户,而品种质量是赢得客户的最有力手段。有了客户,我们就有生存的机会,就有发展的保障。“两会”报告中提出的全员营销,就是要求我们打破固有观念,让每个部门、每个工序、每名职工都以市场竞争的思维重新定位,自觉成为经营主角,认识到自己在激烈市场竞争中是一个独立单元,都是直接面对客户、赢得客户的主体。

打好品种质量攻坚战必须充分发挥科技创新的支撑作用。要不断培育壮大能“独步天下”“一览众山小”的优势产品集群,以“首发、首创、首用”占领市场制高点;要以用户需求为导向,准确辨识、快速响应,深度参与重点用户的产品设计、研发、制造全过程;要统筹科技创新资源,优化科技创新体系,建立能够激发科技人员工作积极性的长效机制;同时,科技创新必须贴近基层和一线,充分掌握现场生产情况,与生产、营销等环节加强协调配合,形成研发合力,使科技创新真正成为公司转型升级发展的第一引擎。

打好品种质量攻坚战必须抓住质量改进的关键环节,加快质量管理创新。要下功夫变革影响产品质量的责任体系和工作流程,理顺影响产品质量提升的利益关系,攻克影响产品质量的重大技术问题。只有通过变革体系和理顺机制才能真正使各级干部成为品种质量进步的推动者、引领者,科技人员成为品种质量进步的主力军,广大职工成为品种质量进步的操作手。只有通过变革体系和理顺机制才能真正形成“认真、科学、精细、严肃”的质量工作氛围。

提升品种质量是一场攻坚战、持久战,只许成功,不能失败。夺取胜利,我们应该看到,困难与希望同在,机遇与挑战并存。只要每一个太钢人立即行动起来,一定能够赢得用户,打好品种质量攻坚战,打赢生存保卫战,迎来属于太钢的新春天!

太钢入选国家首批节水标杆企业

吨钢取水量指标被列为国家节水标杆指标

■记者 佟晓宾 报道

本报讯 日前,国家工信部公布了第一批12家节水标杆企业,太钢榜上有名,吨钢取水量指标被列为国家节水标杆指标。

为深入推进节水型企业建设,引导企业加强节水管理和技术进步,加快转变工业用水方式,经各地工业和信息化、水行政主管部门推荐,专家评审及现场核验,国家工信部节能与综合利用司筛选了钢铁、纺织、造纸、饮料行业的12家企业及主要用水指标,作为第一批国家节水标杆企业和标杆指标,有效期为2014~2016年。

多年来,太钢始终坚持以技术创新和管理创新推进节水型企业建设步伐,污水处理后的再生水比重不断提高,吨钢取水量持续大幅度下降。2013年,太钢再生水用量接近总用水量的50%,吨钢取水量连续多年保持行业领先水平。

太钢节水技术经历了分质供水、小循环变大循环、废水零排放三个阶段,一批先进的节水技术得以应用,为行业节水起到示范作用。太钢在国内率先采用了双膜法再生回用技术处理的城市污水以替代新水,工业用水全部通过管网分级、闭路循环实现分质供水,在生产工序推广应用干法熄焦、干法除尘、蒸汽冷凝水回收利用、高炉冲渣水回收利用、冷轧酸碱废水及碱油废水处理回收再利用等一大批节水新工艺,用水效率极大提高,吨钢新水消耗指标连创新低,实现废水“吃干榨净”,诸多节水技术成为创新实践典范和行业首创。

在创新开发应用节水技术的同时,太钢坚持通过管理创新推动节水。为了推动节水管理水平持续进步,创新节水管理模式,把降低水资源成本作为突破口和着力点,把过去按量考核转变为按水资源消耗成本考核;调整内部水资源价格机制,使之与市场接轨;在企业内部推行合同管理制度,引入市场机制,激发节水的动力和潜力。

太钢将节约用水作为绿色发展战略的重要支撑,通过多种途径和载体,不断加强节水意识和节水知识的宣传教育,大力倡导节水文化,引导全员从自我做起、岗位做起、点滴做起,做节约用水的倡导者、实践者和推动者。

新闻链接

钢铁企业通常用的吨钢耗水量指标仅包括生产系统的补充水量,而吨钢取水量指标则包括生产新水、软水、除盐水、生活水、水厂自来水、外购水、管网漏损等。它反映的是钢铁企业消耗水资源的规模,是评价节水标准的核心内容,也是考核和衡量一个企业节约用水工作成效的重要依据。

六十里矿区一个家

■首席记者 宋维东

峨口铁矿职工习惯把所有作业区统称为六十里矿区,大家在这里工作生活,这儿是他们的家。位于山脚下的球团部距离峨口镇12公里,于2003年8月开始建设,次年12月投产,这是矿区的末端工序,源源不断地将矿粉烧成球团。采访时,记者从该矿矿部出发,驱车前往这里。汽车沿着并不宽阔的县际公路一路前行,两旁条带状的高耸山脉遮挡住了一部分阳光,给这山坳添了些许的寂静。

回转窑是峨口铁矿生产工序中的终极装备,运行的好坏直接关系到球团质量和全矿运行成本的高低。记者在回转窑旁边看到一个外形酷似大炮的工具,焙烧作业区主管孙建忠笑着说,“那是职工自行设计的扒块工具”。回转窑生产运行时,里面的软绒、粉末在高温下会形成结圈,在窑衬上越积越多,达到200mm厚度时会自动脱落,脱落后要靠人往出运。最多时要动员三四十人进入窑内清理结圈,设备停运,费时费力,直接影响生产节奏和运营成本。(下转第二版)

记者 矿山行

的冬季重返这里,大的外表没有变,变的是预想不到的市场环境。偏居一隅,并不会使市场传递过来的压力减少,并不会让日子过得更安稳。困难之中见担当,担当之中看责任,矿山职工用几十年的坚守和鲜为人知的辛劳为公司发展贡献着力量。当前严峻形势下,那种不畏困难、甘于奉献的精神正是我们要大力倡导和坚守的品质。我们有理由相信,越是在困难时期同心协力、加倍努力,越会积累足够的后发实力,迎来新的发展机遇。



雪情就是命令。1月29日,炼钢一厂职工在扫雪除冰。28日晚的一场瑞雪过后,第二天一上班,记者在现场看到,许多单位、部门按照责任区分工及时清扫积雪,对路面的结冰进行了清理。

王旭宏 摄

太钢鑫磊公司“双管”齐下推动敬业度提升

本报讯 2014年敬业度评估结果反馈后,太钢鑫磊公司积极梳理评估结果后认为,对比2013年该公司敬业度评估报告,2014年影响职工敬业度的驱动因素发生了明显变化。与上年相比,2014年参与问卷调查人数占总人数的90%,且多为一线岗位操作人员,而操作人员全部是临钢援职人员。影响敬业度的变化因素主要来自新增群体一线岗位上的援职人员。该公司职工敬业度改进和提升面临很大的挑战。

挑战主要表现在两个方面。一方面,太钢鑫磊公司是新单位,各方面管理正在步入正轨,管理改善和提升显得尤为迫切。另一方面,职工中有不少是80后、90后,如何培育职工艰苦创业、知难而进的作风和文化,任务也很艰

巨;加上职工大都是援职人员,在援职协议一般为三年期限的管理模式下,提高职工的敬业度和忠诚度,面临更大挑战。

为此,今年太钢鑫磊公司力求从激励管理和文化管理两方面入手,推动职工敬业度提升。一是要在制度建设上体现对高敬业度职工的激励,试行援职年限、职业技能区分、绩效评价三位一体的激励办法,鼓励职工延长援职年限、提高职业技能、创造一流业绩。二是要加大“融合”文化培育力度,把以临钢援职人员为主体的职工融入到太钢鑫磊公司这个大家庭中,让他们找到家的感觉。同时要强化人文关怀与心理疏导,建立帮扶机制和调处机制,对援职人员中的困难职工要加大帮扶力度,属于心理方面问题的

要加强疏导,做好心理诊断和咨询教育。(太钢鑫磊公司)

编后

从太钢鑫磊公司抓敬业度提升的情况来看,敬业度的最终落脚点在管理。从表面看是职工敬业度与忠实度,实则反映的是管理者管理能力的高下。由此可见,提升职工敬业度既是管理者的责任,更是一种能力。管理者必须把提高职工敬业度当作自己的职责,这样才会在制度设计、文化培训、政策激励、人文关怀方面下功夫,从管理的各个维度持续追踪员工诉求,修正管理行为。



记者手记

这个冬季着实是个暖冬,但在矿山采区并不能特别深刻地感受到气候的变化,寒冷依旧。当日,采区和峨口镇温度相差至少10摄氏度,而体感要明显更冷,实地走访的几个小时,我们的手和脚冻得如失去知觉一般,而他们中的不少人在这里一干就是十几二十年,这样的艰辛不深入其中不能切身感受。

上一次来到峨口铁矿采区是在2011年深秋,三年后