



综合利用公司有曹秀刚这样的“三到”工匠,在太钢的各个角落里像曹秀刚这样的工匠也有很多,他们默默地在平凡的岗位上大力弘扬着一丝不苟、注重细节、精雕细琢、精益求精的工匠精神,为全力构建公司核心竞争力作着自己的贡献。企业需要这样的工匠,这就要求我们必须要把工匠精神融入到工作和生产的每一个环节,尽职尽责把本职工作做到尽善尽美。

“三到”工匠

——记综合利用公司20万加气砗作业区主管曹秀刚

■通讯员 刘会军 白燕妮

工匠,有一种解释是指:对某种技艺或艺术已达到很高水平的人。在综合利用公司,说起曹秀刚,大家都毫不犹豫对他竖起大拇指,美其名曰“三到”工匠。

“心到”“身到”“手到”是曹秀刚的“三到”工作原则。从入职至今,他扎根基层,吃苦耐劳,虚心学习,刻苦钻研,将理论与实际操作紧密结合,创造性地制定并形成了一套完整的加气砗生产工艺流程管控体系,独创了一些优秀的生产技术和方法,把加气砗砌块做成了精品。

“心到”即用心观察,发现问题,制定措施,孜孜不倦地进行试验、总结和

改进。在日益低迷和竞争激烈的产品市场形势下,谁的产品物美价廉客户就选择谁,市场经济是残酷和无情的,尽可能

降低产品成本成为该公司生存发展的关键。针对加气砗生产原料成本较高的症结,曹秀刚每天至少在生产现场巡视6小时以上,用心观察生产线上的每一个流程,记录下相关的数据,通过几十次的试验,总结出每一个环节的最佳运行时间。同时,在巡检过程中,他分析出各班组、岗位在作业中存在的问题点,通过生产会的形式对存在的问题进行分解、剖析,让每一位操作工明白工作中看似平常的习惯性违章行为就会造成严重后果,让每位职工提高了责任意识,明确了大局意识。在他的努力下,生产成本每年都在逐步下降。

“身到”即以身作则,严格管控,注重细节。针对“原料制备、配料、浇注静养、切割、编组、蒸养、卸车、装车”等各工序的质量控制要素,曹秀刚首先在现场每一个岗位进行跟踪观察,随后在上下工序的交接环节重点监控,对存在的影响产品质量的各个环节进行管控并提出相应的操作流程,严格要求职工按照“上

工序不合格品不得进入下工序,下工序必须为上工序把关”的原则进行作业。

“手到”即亲事实践,创新改进,帮扶落后。工欲善其事必先利其器。他认为必须首先精细化产品质量,一次次地抚摸砌块在切割时产生的毛边,他苦思冥想模拟各种方式去除毛边。那一天,他茅塞顿开,将传统的侧切刀具进行调整,最终解决了毛边的问题,创造性地攻克了这一技术难题。工作中,他主动深入现场,积极思考,针对性地解决了加气砗砌块的气孔均匀性、大面平整度、尺寸精确度、端面光洁度等一系列问题。

曹秀刚的“三到”工匠精神影响着大家,同事们都愿意和他面对面地沟通、探讨,都愿意向他学习,他也毫无保留地倾心传授。在大家共同的努力下,通过一次次改进和一次次技术革新,太钢的加气砗产品外观越来越漂亮,内在质量越来越优异,如今“太钢的产品质量就是好”已经成了客户和同行的口头禅。

5S管理无小事

■田义峰

5S工作中许多小事能体现一个人的素养,所谓集小流以成江海,都是以小事成就大事的。把每一件简单的事做好就是不简单,把每一件平凡的事做好就是不平凡。

工作了不等于工作做到位了,一个员工因一件小事做不到位,影响的不仅是个人形象,其实你代表的是整个作业区甚至是太钢人的形象。在别人看来,员工就代表企业,员工没做到位,就是整个企业没做到位。其实,把工作做对做到位并不难,只需要我们端正工作态度,比别人多做一点点,多想一点点,多些对工作的热爱,多些责任和主动,就可以把工作做对、做到位。

主动工作与被动工作有本质区别,被动地工作是别人让做什么便做什么,让怎么做便怎么做,在这方面机器人是最好的代表。而主动工作是在做工作前,先考虑一下,怎样做才能将事情做得更好,这样工作会效率更高、工作任务完成的效果会更好。同样是一天度过了8小时工作时间,如果“把太钢的事当作自己的事”像给自己干活一样,努力工作,那么在工作过程中,自己的能力提升了,“本事”是自己的,那么自己将来的道路会更宽。有人说:“完全按要求地完成任务不好吗?”很好,但是还不是最好。人之所以区别于机器,就在于人会思考,会不断地提升自己。人只有主动地做事,才能迅速提升自己的水平,而自己的水平提升了,当机会来临时,你才能抓住,而抓住了机会,你的生活才能更美好。

小事可以锻炼一个人的品质,反映一个人的素养。我们应当从身边的每一件小事做起,才可能成就大事。如果我们每一位员工都具有成本观念、效益观念、发展观念,积极主动地采取一切有效措施节约成本,创新思维,我们的降本增效指标就一定完成,我们就一定能战胜钢铁行业的“寒冬”!



型材厂紧紧围绕“作业区评优”目标,不断完善和提升现场可视化管理,全面打造安全舒适的工作环境。图为5S督导员在张贴提示牌。

秦瑞军 摄 黄学军 文

峨口铁矿采矿部 绩效评审推动管理创新进步

■通讯员 赵瑞文 报道

本报讯 为进一步加强对管理技术人员的绩效量化管理,发挥综合评价机制作用,促进管理技术人员知责履责,以精益求精的工匠精神,努力提升团队经营绩效,近日,峨口铁矿采矿部组织开展2016年二季度管理技术人员绩效评审。该部相关负责人、各作业区主管担任评委,对各作业区40余名管理技术人员进行了评审。

评审采取PPT总结汇报的形式,每名管理者自我介绍2016年二季度责任制履职、指令任务完成、工作亮点展示、主动工作情况四部分内容,评委按评价细则进行量化打分。汇报者主要包括各作业区副主管、技术管理岗位和采矿部设备组技术业务人员。针对汇报情况,评审组帮助被评者剖析管理和技术方面存在的问题,正确认识自身不足,结合制度管理,提出改进计划,制定相应措施,做到业务流程高效顺畅、

工作目标落实得力,为三季度绩效提升做准备。

该部管理技术人员按照汇报要求,提前精心准备汇报材料,用数据和图示说话,全面系统地对自己的工作进行阐述,同时直面问题,客观深入地进行自我不足的剖析。同时,通过对本单位优秀经验和做法的详细展示,起到了相互借鉴、交流分享的良好作用。

每次汇报结束,评审组进行相应提问,讨论安全、设备、技术、工艺、5S等方面的提升空间,提出改进目标,确保评审的有效性和严肃性。在评审总结中,该部制定了下步技术管理工作目标,下一年成本经营任务压力巨大,管理和技术岗位的知责履责是关键,小的技术改进将产生重大效益,技术人员特别是年轻人要善于创新,善于发现问题,要加强岗位技术革新、修旧利废,以管理创新手段,加强精细化生产组织,保证采矿设备稳定,指标效率圆满完成。

东山矿多措并举推进创新发展

■通讯员 高爱忠 报道

本报讯 日前,东山矿召开技术创新课题汇报会,总结回顾技术创新工作的进展情况,安排部署下半年工作,并评选出15个重点攻坚课题,这充分说明创新已成为该矿发展的重要支撑。今年以来,东山矿通过强化管理、增强技能、搭建平台等多种举措,不断完善产、学、研、用相结合的创新体制,切实提升企业创新发展能力。

该矿改变以往“在什么岗,挣什么钱”的模式,修订下发了《东山矿技术职务评聘管理办法》《东山矿团队绩效管理办法》等规章制度,明确规定技术创新与个人绩效和团队评先评优挂钩,并实行命课题承包制,倒逼技术人员和单位一把手主动担当,勇于作为。同时,加大突出贡献人才和团队的奖励力

度,全面激发职工科技创新的活力和动力。

该矿坚持“技术创新、人才为本”的理念,按照《东山矿职工培训管理制度》和《年度职工培训计划》,分层次、分专业对各岗位开展业务培训,认真落实“管理者上讲台、培训到现场”、技术人员“师带徒”、班组经验交流、职工点滴教育等四级培训教育工作,并充分利用微信、内部网络等形式进行业务培训,增强职工的专业技能,着力从技术和技能环节满足创新发展需求。

此外,该矿依托“程立创新工作室”、合理化建议等企业自主搭建的平台,持续培养科技创新领军人才,开拓外部市场和产品技术研发领域,整合创新资源,推动企业从“红海”走向“蓝海”,抢占市场竞争制高点。

目前,该矿已根据业绩和能力,评聘了3名主任工程师、8名主管工程师和21名区域工程师,RH精炼用低碳灰、高纯度氢氧化钙粉已具备销售条件,创新发展成效明显。