

采购部仓储三库全力建设环境友好型作业区

本报讯(通讯员 李彪)采购部仓储三库作业区分布于厂区西南角,毗邻恒大名都小区。为进一步消除该库区相关作业活动对周围居民生活的影响,建设环境友好型仓储作业区,该库区近期制定具体工作方案,认真落实“抑尘降噪”新措施。

措施主要包括:一是仓储配送车辆均要达到公司“车光货亮、沟槽见底、设备见本色、散料全封闭”的车辆清洁标准;二是库区在

无车辆进出期间,实施全封闭关门作业;三是库区门口保证一天至少3次以上的洒水以抑制扬尘;四是该库区所有吊装、拉运等作业活动均在白天进行完成;五是所有车辆进入库区附近,要求车速控制在20km/h以内,在过铁道、转弯处要求车速控制在5km/h以内;六是所有仓储配送车辆转弯、倒车提示音均调小至合理分贝内。

上述新措施由该作业区主任

牵头进行落实,每一个措施对应的职责均分解至具体的岗位人员,与岗位人员的月度绩效和评价进行了直接挂钩,将环保的压力真正传递至基层的员工。

同时,该作业区针对所处位置进行了环境建设方面的长远规划,通过重新规划仓储物品结构、科学规划仓储位置等一系列创新举措,从根本上消除相关作业活动对周围居民的影响,真正建设成为环境友好型仓储作业区。



(上接第一版)“大局观念比较强,善于跟同事沟通,班组自主管理有一套。”穿爆作业区主管张超华这样评价王新刚。在工资分配方面,王新刚公平公正,不偏不倚,体现多劳多得体制。在安全绩效考核正激励赋分中,他积极与低收入员工进行沟通,使员工心服口服。他以身作则,把上级精神转化为较强的执行力,带动整个班组拼搏奋进、力争上游。他所带的16号钻机机组荣获2017年度公司先进班组,今年9月份晋升为峨口铁矿“三星级安全标准化班组”。

精进

在今年公司组织的牙轮钻司机技术比武

中,王新刚以精湛的技艺名列第三,顺利入选“首钢矿业杯”第二届全国冶金矿山行业职业技能竞赛金属矿井下开掘凿岩台车司机大赛行列。“既然参赛,就要全力以赴做到最好。”王新刚如是说。

唯学是先 奋力精进

这次大赛理论内容涉及面广,有机械、电气以及液压、液压凿岩机、凿岩台车基础知识,厚厚的三本理论书,“没有什么诀窍,全凭死记硬背、反复巩固。”他坦言。白天训练结束,晚上就在电教室钻研理论知识,遇到消化不动记不牢的知识点,他就手

抄到笔记本上,随身带着,随时翻看着,一点一滴积累。

实践操作有穿孔和穿螺丝两个项目。第一次接触挖掘设备,时间本就不够,更别说不同型号的螺母,连大石头都对不准。他把《卖

油翁》中“油至钱孔入而钱不湿,唯手熟尔”作为座右铭,每一次练习中,以“人机合一”为标准,一登上挖掘司机台,呼吸、移步和变换身姿,全神贯注、瞄准目标抬臂、推送、提拉……反复练习;“自己有哪些不足,如何解决”“谁进步了有啥经验”,在三人一组训练

中,他们相互为对方打分、共同总结、探讨交流……操作杆从起初的“不听使唤”到“得心应手”,“穿螺丝”从最初的“最多三个”到后来的“全部”,操作技艺一步一步提升。

台上一分钟,台下十年功。“首钢矿业杯”第二届全国冶金矿山行业职业技能竞赛金属矿井下开掘工第五名的取得,让他更加坚定了自己的信念:心无旁骛积极进取,唯学是先奋力精进,让平凡的岗位演绎不平凡的精彩。

从提升质量到以客户为中心

一鸣

ISO8402将质量定义为:反映实体满足明确或隐含需要能力的特性综合。它包括质量的硬性指标,即合同中规定的参数,以及其他隐含需要应加以识别和确定的内容。在产品中出现的尺寸宽度错误问题就是属于硬性指标,不符合合同规定。而在已经准备交库的钢板上踩上脚印就是软性指标。这两个质量问题突出的共性就是没有以客户为中心,没有站在客户的角度上思考问题。如果把我们的钢板钢卷设想成一件衣服则比较容易理解,当用户拿到衣服,会发现袖子和身长都短两寸,而衣服上踩满了脏脚印。谁会满意这样的一次购物体验呢。

诚然,在质量提升教育视频中违反操作规程的这两位员工,他们心中本意并不是想着去把钢板剪切窄,也不是故意去踩踏钢板的,他们所想到的只是在当班的有限时间内完成当天的工作任务,而忽视了发生在眼前的应有的质量要求。所以如果把要求普通员工提高质量意识,换做站在客户角度思考问题,一切以客户为中心的理念是不是更容易让人理解质量的重要性呢。

在传统经营模式中,是以产品为竞争基础,企业更多的是关心企业内部运作效率和产品质量的提高,以此提高企业的竞争力。所以高质量发展是当前太钢提高自身竞争力的必然。因为质量是企业正常运行的基本保证。

随着全球经济一体化和竞争的加剧,产品同质化的趋势越来越明显,产品的价格和质量的差别不再是企业活力的主要手段。企业应该认识到满足客户的个性化需求的重要性,甚至需要超越客户的需要和期望。以客户为中心,倾听客户呼声和需求,对不断变化的客户期望迅速作出反应的能力成为企业成功的关键。那么以客户为中心将是企业发展的又一个腾飞的起点。

就目前来讲,以客户为中心不应该仅仅是营销人员对外营销的口号,而需要转化为内部流程的核心体现。一方面提高企业核心竞争力,提高自身的质量来适应客户需求,以提高市场竞争力;另一方面以先进的管理思想为指导,采取科学的技术手段,科学地处理企业与客户之间的关系来提高和维持较高的客户占有率。只有双管齐下,既保证了产品的高质量,又满足了客户的需求。

一个着眼于长期发展的企业,必然要经历这样一个从产品为中心到以客户为中心的经营模式的转变。太钢内部的经营运行理念从以质量为中心、全面提升质量转变为以客户为中心、满足客户个性化需求,相信会在不久的将来到来。



为促进冬季环保工作的正常开展,近日,东山矿机动部展开了对所有洒水车辆入冬前的保暖特护工作,确保车辆在寒冷天气正常运行。图为机动部钳工维护洒水车保暖设施。

韩晓宁 摄
高爱忠 文



袁家村铁矿重视绿植冬季保护工作,及早灌溉防冻水,以维持根部温度保持相对稳定,不会因外界温度骤然变化而使植物受害。图为该矿组织职工为树木灌溉防冻水。

李楠 摄

让实干的人得实惠

(上接第一版)公司正向激励政策使工作量定额“极限”不断突破。镁钙砖较上年增长40%,合格率提高3.5个百分点,炮泥增长30%,铁包砖增长40%,生产运营效率进一步提升,提品质、增品种、创品牌取得阶段成果。

该公司坚持“实在实干实绩”用人导向,对实绩突出的职工,大胆放手、早压担子,及时提供干事创业的舞台。对不适应岗位要求、影响公司经济发展、群众不满意或意见较大的干部,及时作出调整。通过培厚任能、任贤的土壤,使能者上、庸者下、劣者汰成为常态和共识。

正向激励政策通过细化、优化正激励的分配原则,按照本职工作、重点工作等模块逐一制定具体标准,细化考核内容,在政策范围内探索实施工作量化

考评,考评结果与绩效奖励挂钩,避免了“干多干少一个样、干好干坏一个样”的怪圈。同时在质量研发、对外销售、降本增效等方面设立专项奖,大幅度提高奖励金额,激励员工主动为企业创造价值。通过建立健全正激励政策,均衡职工工作量、工作难度,让多干活、成果大的职工得到激励,营造职工、部门和企业同心同向,优质高效推进该公司各方面工作,为加快建设世界一流高端耐火材料研发制造基地作着积极的贡献。

公司推行的正向激励政策已经开花结果,在激发干部职工干事创业热情的同时,正凝聚发展合力,促进该公司各项工作跨越赶超。该公司《推行正向激励、激发员工活力》成果也被集团公司授予2018年公司管理现代化创新成果一等奖项目。