

太钢炼钢一厂拉开2021年不锈钢线中修序幕

曹万庆

本报讯(通讯员 吴建平)近日,太钢炼钢一厂召开不锈钢线2021年中修动员会,对中修项目进行详细安排部署,要求全体参检职工扎实做好具体工作,安全、高质、高效完成检修任务,为全年生产任务顺利完成打下坚实基础。

一是要提高对本次检修重要意义的认识。2020年太钢正式成为中国宝武大家庭的一员,整合融合工作大幅度加快,对该厂不锈钢生产提出更高要求,要

实现全年目标,必须有强有力的设备做保障,各单位要提高政治站位,从思想上、行动上落实到位。二是加大对中修安全工作的管控力度。要时刻警钟长鸣,坚决杜绝检修施工事故发生,各项目负责人要把安全工作真正落实落细落地,从人员行为、工器具管理、过程管控上,加大监管力度,坚决杜绝形式主义,实现安全管控“0”目标。三是确保检修质量。中修目标是为了消除制约生产的瓶颈,最大限度释

放产能,并在此基础上实现产能的突破。要把施工质量摆在重要位置,严格按照过程管控和验收标准执行,不能让检修质量在生产埋下隐患,要严格严肃严谨,高标准保证验收。四是开展文明施工。要注重检修现场管控和人员行为的引导,维护企业形象。教育参检职工,不随意在厂房外、马路上吸烟、休息,施工后要做到“工完料净清、机光马达亮”,确保检修完成就能迅速进入生产状态。

把握好质量生命线

当今钢铁行业,市场竞争激烈。我们把质量看成企业的生命线,我们以用户的关注为焦点,通过实施上工序为下工序服务,全公司为用户服务的全面质量管理体系,公司上下努力提高工作质量,决不让不合格的产品出厂。我们采用国际先进的质量管理体系和标准,在产品品质上狠下功夫,不合格的产品就回炉,绝不让不合格的产品流出,而且加大质量考核力度,对于造成不合格产品的单位和个人都要严肃追责,通过提高工作质量和服务质量来保证产品质量,通过提倡在工作中第一次就要把事情做好的理念,提高产品的合格率,降低废品率,通过品种、质量赢得市场。

一个企业的生存要靠产品质量,而好的产品是通过企业员工的共同努力实现的,不仅要靠先进的管理制度,更要靠全体职工的责任感,只有我们每一个职工都精心操作,严格按照规程生产,才能生产出高质量的产品,为公司赢得信誉,为职工带来更高收入。

一次排名引发的热议

通讯员 张 平

月底的一天,太钢炼铁厂三烧作业区的班组排名公示出来了。配混组组长牛振欧看到自己班排在第二,决定开个班组会找出问题所在。班组成员纷纷表态,说自己如何注意安全,如何努力控制班级成本。

牛振欧皱着眉道:“按你们所说咱们班产量高、生产稳,为啥还没排第一啊?”他顿了顿又说:“这个月咱们班不是记录不工整,就是定置化摆放不合格,总是在这些鸡毛蒜皮的小事上丢分,说明我们的基础工作水平还有待提高啊!”牛振欧严肃地说道:“咱们有时候一忙起来,就随手放饭盒、水杯,擦完桌子也乱放抹布,这些细节,咱们以后可得注意了。”“还有,咱们班休息室的卫生有点死角,我那天去旁边的组,人家不仅表上干干净净,犄角旮旯也没有杂物。”听牛组长说完,大家都不由自主地往四周看了看,又相互瞅了瞅,接下来,你一言、我一语地开始了热议。

看着这一切,牛振欧哈哈笑了:“看来,咱们今天的会没白开,大家都知道啥问题了。班组成本核算需要生产平稳、安全无事,但也不能忽视我们的班组建设啊,文明卫生同样重要。大家齐心协力,下个月我们努力争第一。”一句话,鼓舞了班组的士气,却见小张拎着水桶往外走。说干就干,大家一齐动手,让班组的更衣室彻底变个样。



近日,太钢电气公司从抓基础、强教育、提素质入手,采取“定期集中学习、个人自学、一对多现场操作、一帮一现场解惑”四步培训模式,大幅提高了广大青工的日常操作水平和业务处理能力,进一步推进各项工作再上新台阶。图为该公司青工进行定子嵌线作业。 王晓红 摄

(上接第一版)各基地之间相互借鉴,锻长补短,极致提效。太原基地精密带钢团队助力宁波宝新继3月9日生产出0.049mm宽幅超薄精带产品后,4月份又成功轧出厚度0.03mm、宽度1000mm的更薄规格宽幅精带产品,是全球同等厚度中宽幅最大的“手撕钢”。太原基地炼铁厂成立了支撑工作组,派出45名工艺技术人员常驻宝钢德盛,千里驰援项目建设,宝钢德盛炼铁厂人员进入太钢炼铁产线岗前实习培训。一系列的高效协同,生动实践诠释了“同一个宝武一家人”的理念。

从有形边界到全方位加持

“一家人一条心”,陈德荣书记、董事长在太钢干部大会上的讲话情真意切,铿锵有力。中国宝武是今日中国钢铁工业之集大成者,始终引领行业发展风气之先,一直是太钢学习追随的标杆。过往,中国宝武与太钢身处不同方位,更因资产关系的不同,有形边界横亘。加入中国宝武后,墙拆了,界消了,从有限边界走向了无限融通,从竞合走向了融合,集团公司全方位加持支撑太钢发展的蓬勃生动局面快速形成。

商业计划书是中国宝武战略管控、推进发展的核心管理工具。快速融入中国宝武战略管控体系,快速学习掌握商业计划书的管理语言和商业逻辑,快速从全面预算管理切换到商业计划书,太钢紧锣密鼓、挑灯夜战。“成为全球钢铁业引领者”“三个引领”“共建高质量钢铁生态圈”“超越自我、跑赢大盘、追求卓越”“三高两化”,一系列既熟悉又

陌生的管理语言迅速成为太钢自上而下学习研究的热词,刷新了干部员工的思想理念,成为工作的遵循与指南。

集团公司相关单元和业务部门以“一家人”的责任担当,以“一家人”的感情和热情,带着先进的管理运营理念和强大的体系与技术能力,按下了管理对接、整合融合的快进键,全身心投入到极致提升效率的工作中来。一系列专业对接、对口帮扶工作快速展开,高效推进:集团公司第二安全督导组深入太钢开展安全评估诊断;炼钢技术管理推进委员会各炼钢专家把脉会诊太钢炼钢系统;能源环保部对太钢能源环保专业工作开展调研评估,梳理问题,明确整改标准、措施和责任,强化督导,推动问题快速解决。

管理对接、整合融合的深入推进,带来的是太钢眼界视野的不断拓展。太钢干部职工对此感触颇深:“过去,宝钢一直是我们的标杆。如今成为了一家人,其实是一次全面深入系统学习提升的过程。现在打开来、沉下来对标,发现自身在很多方面与宝武兄弟企业有很大差距,特别是以往自认为一些做得还不错的地方,对标发现已经处在了中下游水平”。

知耻而后勇。太钢正视差距,奋力赶超,争先进位。能环部瞄准绿色化指数目标,邀请集团公司专业人员现场解读辅导,制定工作推进体系,一季度太原本部绿色化指数由2020年的63提高到79;炼铁厂组织高炉技术人员赴集团公司对标找差学习交流,引入大高炉低硫低焦比冶炼技术,焦比降至345kg/t,

3月份,铁水产量创单月历史新高,燃料、动力、机物料等消耗指标大幅降低;炼钢二厂对标集团标杆,以精细化、高效率为牵引,变走着干为跑着干,电炉、精炼炉冶炼时间和不锈钢产量双双创出历史新高,4号连铸机连浇创出国内板坯连浇最高纪录。

从体系覆盖到文化认同

在集团公司的领导和相关单元、职能部门的支持下,太钢管理对接的16个专业领域、63项对接任务、146项分解任务,托管宝钢德盛、宁波宝新的249项“百日行动”计划全面铺开、渐次推进。应接尽接,快速对接。“百日行动”以来,146项管理对接子任务已完成94项,集团公司6个监督系统、3个运营共享系统、11个经营管理共享系统已覆盖宝钢,实现对接;把握管理精髓,对接集团管理要求,太钢1个根本制度、6个基本制度、45个重要制度、12个管理规范修订完成、上线发布。

加紧落实集团公司重大工作部署,是管理对接、整合融合的应有之义,也是太钢提升工作水平与发展质量的内在需求。太钢加大高质量低成本绿色不锈钢产品的开发力度,聚焦建筑行业用不锈钢,深入挖掘公共和工业建筑围护系统基础性能数据积累,借助中国宝武中央研究院不锈钢技术中心、研究院冷轧所、宝钢工程力量,确定7个推进项目,协同开发不锈钢表面镀覆示范线,开发出300MPa、380MPa、430MPa三个屈服强度级别的冷轧Cr13型产品。遵循集团公司智慧制造行动方案,太钢积极探

索构建不锈钢产业“一总部多基地”智慧矩阵管理模式,形成“跨产业、跨空间、跨人机界面”智慧制造2.0方案,正在分步启动实施;落实集团公司法人压减、扭亏增盈工作精神,太钢坚定深化改革决心,自我加压,确立更高目标,明确任务和时间节点,加大工作推进力度。围绕构建“一总部多基地”党建工作新模式,太钢党建工作调研组聚焦“高质量党建引领高质量发展”主题,先后赴马钢、宝钢股份梅钢公司和宝钢德盛、宁波宝新、太钢天管,开展对标提升,进行深入探讨。

“合体”固然重要,更重要的是增强“同一个宝武”的认同感,达到“合心”“合力”。太钢以讲好“同一个宝武”故事、宣贯宝武文化与管理理念为抓手,引导带动全员高度认同、坚决服从、切实践行“同一个宝武”,以主人翁的心态和作为,真正担当起“同一个宝武”的使命和责任。太钢网站、官微等媒体及厂区主干道、通勤站点、办公楼、参观通道、宣传橱窗、电子屏等公共区域,全天候、全覆盖、滚动式展示传播宝武文化与管理理念;“云合唱”和MV创作大赛深入开展,34个基层单位制作MV作品,95%以上职工学唱宝武司歌,“同一个宝武”的强音回声嘹亮,凝聚起了团结奋斗的强大合力。

潮平岸阔催人进,扬帆起航正当时。站上新的发展平台,站在新的发展起点,太钢定当砥砺前行,加速推进整合融合,谱写建设全球最具竞争力的不锈钢全产业链企业的崭新篇章,为中国宝武成为世界一流伟大企业贡献太钢力量。
(党委宣传部政策法规研究室)