

锐意改革 积极进取

文 | 孟俊辉

古人有云：“物竞天择，适者生存。”这句话既是天道，更是人类发展的经验总结。总的看来，国企改革和转型发展是方针、是大势，是我们走向健康未来的必经之路，是宝武迈向一流伟大企业的必选课题。任何企业，并非拥有自己的优势，就高枕无忧了。作为国企中的一员，太钢也不可能独善其身。树欲静而风不止，一个企业正像一棵树，而发展之势如狂飙卷地。若企业不思进取，思想不能与时俱进，那么即使你是一棵参天大树，也难敌狂风漫卷之灾。加之钢铁企业的竞争势头越来越强劲，百家争鸣犹如波涛汹涌，主动寻求出路，转型已然不是势不可挡。

十九大以来，根据国家发展战略需求和对国企的市场定位，统一了钢铁企业的发展思路，明确了企业的发展方向。作为中国宝武旗下的不锈钢生产支柱企业，我们需要寻求更好的发展方式，需要创新更具竞争力的经营模式，需要改革我们固有的生产状态。太钢的发

展，需要集聚我们太钢人的智慧，用改革促发展，用创新激活力，用转型赢市场。

日月经天，江河行地。我以为，太钢若想在竞争中生命不息，发展中健康壮大，每一位参与生产的员工，就不能坐以待毙。要知道，今日之世，早已没有一劳永逸的生产模式。只有改革才有出路，只有转型才能发展。

太钢要改革、要转型、要发展，作为太钢的重要生产单位和门户单位，我们全体员工更要积极行动起来，要围绕培育培养“工匠精神”，加强“精细文化”建设，历练全员“尽责履职、克难奋进、追求卓越”能力，提升品种质量自主改进和持续提升的内在动力，促进产品质量日臻完善、品牌影响力不断提高，以打造极致效率、创建极致工厂为新目标，打好“浴火重生、重振雄风”攻坚战，为太钢的改革和转型发展献计献策，以优异的成绩迎接二十大的胜利召开！



一心向党 杜洁 摄

弘扬宝武精神 追求极致品质

文 | 刘明砾

在国家包分配的那年代，大学生们戏说的“60分万岁”的确言之凿凿，可如今面对熙熙攘攘的考研热潮，谁还敢再说及格就能进了保险箱呢。当年钢材市场曾经求大于供时，轧钢机就是印钞机，钢材销路宽畅，钢厂意得志满，而当下不少钢厂已门庭冷落，车马稀疏了，何故？仅仅能生产大陆产品，生产仅仅能够合格的产品，竞争力就是纸上的大饼，水中的明月。

产能越旺盛，用户就越挑剔，如果仅仅满足于按标准生产合格的产品，必将被市场无情淘汰，只有生产贴近用户意愿的产品，甚至产品的品质和外观超越了用户的期望，我们的产品才会在严酷的市场竞争中成为牢不可破的雄伟长城，立于不败之地。从矿石冶炼到轧成成为钢材，从钢材包装到营销成为商品，要像培育自己的孩子，不但要满足他的温饱，

还要保证他营养合理充分，衣着得体，更要孜孜不倦教给他知识，提升品格，让他成长为一名内外兼修、德智体全面发展的栋梁之才。所以我们不但要贴近用户，生产销售合格的产品，还要与用户息息相通，生产用户满意的产品，更要心心相印，设计培育超越市场想象力的增值产品，不但为他们节约成本，而且制造出来的产品坚固美观，畅销八方，如此，质量才能成为太钢繁盛的根本和发展的魂魄。

钢材就是“皇帝女儿”的时代已经一去不复返了，市场已经对钢铁行业提出了更高的要求，我们不但要制造符合标准的产品，更要精致工作，使得我们的产品质量严于标准，高于标准，达到极致，饱含对用户的情谊，就是在弘扬着“钢铁报国、开放融合、严格苛求、铸就强大”的中国宝武精神。



儿童乐园 马洁 摄

关于选拔人员参加定向转岗培训的启事

太钢集团共享服务中心(以下简称“共享中心”)是以财务共享(档案管理)为主体的业务中心,为太钢集团总部及各成员单位提供标准化、流程化、专业化的财务服务,属于公司“战略财务、共享财务、业务财务”三位一体的新型财务管控体系中重要一环,是太钢集团实现一总部多基地财务管理、智慧财务的重要支撑单位。

为满足共享中心人才储备需要,太钢集团人力资源服务中心面向财务共享已覆盖的太钢集团本部及天津基地的岗位职工,选拔人员参加转岗培训。培训合格人员根据共享中心岗位空缺情况有序转岗。

一、岗位方向及人数

单证税务、采购结算、销售结算、费用结算、总账报表、资金标准运行等30人。

二、转岗报名条件

1.基本要求:工作态度端正、身心健康、责任心强、沟通能力强且自愿从事转岗培训的岗位职工;

2.年龄要求:男45岁以下(1977年3月1日以后出生),女40岁以下(1982年3月1日以后出生);

3.学历要求:专科及以上学历。

三、选拔程序

1.报名:参加转岗培训人员填写报名登记表(见附件1),将单位介绍信、本人身份证、学历、职称、证书等证件的扫描件、报名登记表发送至电子邮箱 yuamin@tisco.com.cn 进行报名。

报名截止日期:2022年3月18日

2.资格审查:经人力资源服务中心初审,共享中心及人力资源部复审后确定资格审查合格人员。

3.素质测试:人力资源服务中心组织资格审查合格人员进行在线素质测试。

4.面试:人力资源服务中心、共享中心组织素质测试通过人员进行面试测评。

5.确定转岗培训人选:面试合格人员填写《自愿转岗培训申请书》(见附件2)。人事关系转入人力资源服务中心集中管理,其中矿山板块(非太原本部)转入矿业分公司综合管理部集中管理,天津基地转入本单位集中管理。

四、培训与评价

1.共享中心负责制订培训内容、评价细则,其中培训内容为理论培训和岗位实操培训,由教培中心和共享中心共同组织。

2.共享中心负责培训期间的人员管理,并按季度对参加培训人员进行评价,评价结果反馈人力资源服务中心,作为薪酬发放等管理的依据。

3.培训期限2年。

五、培训期待遇

培训期间,培训人员工资以当期原岗位工资水平的80%为基数,与培训评价结果挂钩,计算办法:基数×评价得分/100,工资低于太钢集团最低工资标准的按照太钢集团最低工资标准执行。福利待遇比照在岗职工执行。

培训人员工资由公司核增人力资源服务中心工资总额发放。培训人员计入各单位人事效率提升指标。

六、转岗

1.转岗培训满一年后,共享中心依据岗位空缺情况及评价排序结果择优录取,并与录取人员签订劳动合同。

2.下列情形之一的,纳入人力资源服务中心不胜任岗位人员集中管理,其中矿山板块(非太原本部)转入矿业分公司离岗管理机构集中管理,天津基地转入本单位集中管理。

(1)参加定向转岗培训期间申请退出定向转岗培训的。

(2)培训期间评价为不合格的。

(3)参加定向转岗培训期满(2年)不能满足上岗要求或拒绝转岗的。

咨询电话:

人力资源服务中心:2134002 2134500

共享中心:2130486

注意:附件1《转岗培训报名表》和附件2《转岗培训申请表》均可在太钢内网公告栏《选拔人员参加定向转岗培训启事》中下载。

人力资源服务中心
2022年3月2日