

太钢炼铁厂 群防群治筑牢安全防线

本报讯(通讯员 张平)太钢炼铁厂三烧作业区以一人盯一项、岗位职工全上阵的形式,筑牢群防、群管、群查、群治安全检修防线,充分发挥群监员队伍的安全监督作用,通过检修前排查、检修中巡查、检修后小结的方式,为每次检修安全顺利进行保驾护航。

为把好检修前安全排查关,该作业区生产班组群监员利用上岗前,核实工作票、开工票、上岗证等证件,认真排查每名在本岗位参检人员的精神状态和劳保用品穿戴情

况,发现精神不振和劳保用品穿戴不规范者,严禁参加检修。各个生产班组群监员在检修中严格执行巡查制度,一人一项目,紧盯死守,所有参检项目利用执法记录仪全程录制,发现有违章作业人员,立即对其进行批评教育,规范其操作行为,并拍照上传作业区工作平台,让大家举一反三,共同防范。当天检修完工后,该作业区各个群监员要对当天参检情况进行小结,对可能存在的安全隐患和不足,提出整改意见,以此不断增强各

支参检队伍的安全意识,提高参检技能。

在此基础上,该作业区充分发挥群监员的监督职能,把个人收入和参检实际情况相挂钩,鼓励他们不替人情牌,把严是爱、松是害的道理,传播到每位参检人员心中。组织群监员深入检修现场查隐患、反三违,及时找出各种安全隐患,坚决把各类事故隐患消灭在萌芽状态,切实保证每次检修的安全平稳和参检人员的安全操作,为检修平稳进行保驾护航。



为使5S现场管理工作得到不断优化深化,太钢尖山铁矿成品动力部紧紧围绕矿部年初制定的5S现场管理工作要求,对生产现场、办公区域、运行岗位进行责任划分,对照标准进行整理、清扫,改善作业环境,进而实现管理过程的整体优化。

宋振琴 摄 郑惠文



太钢集团举行纪念「五四」运动104周年暨建团102周年主题团日活动

(上接第一版)现在篇通过视频形式展现了太钢通过建立青年创新团队,成立青年创新创效基地,引领青年从智慧制造、绿色发展、产品攻关等重点领域开展创新攻关的生动事迹。未来篇通过当代青年与未来“智慧体”跨时空对话,回答了如何通过科技创新创建世界一流不锈钢企业的时代之问,畅想未来20年世界一流不锈钢企业的发展形态。

汪震对公司团委过去一年的工作给予充分肯定。他认为,去年以来,太钢团委认真落实太钢党委的安排部署,坚持党建带团建,聚焦太钢重点工作任务,着力提升团组织的组织力、引领力,团结带领广大团员青年积极投身公司改革发展实践,有效激发了基层团组织的工作活力,为推动太钢创建世界一流不锈钢企业贡献了青春力量。

为推动青年创新工作迈向新水平,汪震提出三点意见。要深刻认识科技创新在建设世界一流不锈钢企业中的重要地位和作用,切实增强广大团员青年投身科技创新的责任感和使命感。广大青年要肩负起时代进步和事业发展赋予的创新使命,秉持“一切基于岗位的改进”皆为创新的理念,坚持“四个面向”,围绕主责主业,下大力气解决不锈钢行业的卡脖子、老大难问题,努力在公司创新发展中走到最前列。要充分利用好公司提供的科技创新平台,切实彰显青年在科技创新中的责任担当和主动作为。太钢青年职工既要“顶天”,瞄准世界不锈钢技术前沿,培养前瞻性眼光,深入推进“加速打造不锈钢原创技术策源地”科技战略,帮助太钢研发储备一批适应未来发展的高精尖产品,又要“立地”,勇于到条件艰苦的基层、生产建设的一线、攻关创新的前沿,在立足本职的创新创造中不断积累经验,努力解决公司发展的实际问题。要深刻把握太钢党委对科技创新工作的重大部署,切实发挥共青团在组织推动青年科技创新工作中的优势和作用。各级团组织要把服务青年成长成才作为根本任务,着力发挥好党联系青年的桥梁纽带作用,以事业发展激励青年,以企业文化凝聚青年,通过“双良传人”带头示范作用,推动青年职工锐意创新,为中国宝武建设世界一流伟大企业,为太钢加快建设世界一流不锈钢企业贡献智慧力量。

太钢集团党委组织部、党委宣传部、纪委、工会负责人以及各单位、部门党委书记或副书记、团组织负责人、优秀团员青年代表参加会议。

主题团日活动结束后,太钢团委现场组织与会青年开展了“轻松学党史”文化活动,通过富有时代气息的语言和贴近青年人的漫画形式,让青年职工以沉浸式互动的方式讲述党史故事,帮助广大青年职工快速掌握党史脉络,筑牢思想根基。

绩效变革

(上接第一版)问题摆在面前,炼钢二厂使用的方法就是不断打磨,不断修订。作业区开小会讨论,厂里开大会讨论,作业区修订好了,厂里反馈意见,作业区再修订,厂里再反馈意见。就这样自下而上,自上到下,反复几遍,下足了功夫。不过越是反复修订,越能发现其中有很多细节需要斟酌。比如现在一个岗位要设计3到5个核心绩效指标,这几个指标的重要程度怎么区分?不同岗位很多时候还会涉及到同一个指标,那这同一个指标和不同岗位的关联度应该是多少,如何分配?再比如,如果一个班长某个指标关联度设计得过高,他可能就会因为某个月这个指标不合格,对他的绩效产生很大影响。而在很多辅助工序,比如测温、取样这样的工种,一般情况下绩效指标不会有太大波动,如果设计上不做充分考虑,就可能造成班长的绩效不如辅助工序绩效的情况,挫伤班长的积极性。总之,在指标、关联度的设计和考虑上,需要研究的问题十分复杂,着实让大家头疼。

“这个反复修订的过程非常痛苦。要不断地磨,不断地改,一稿两稿很难达到效果。为了保证适用性,我们足足改了四五遍。”冶炼一作业区副主管吕令涛告诉记者。

经过不断地探索磨合,截至四月

初,炼钢二厂各作业区的岗位绩效责任书和岗位绩效系数都已基本制定完毕。与此同时,炼钢二厂开始利用各种会议,不断地向职工宣贯“一人一表”。“一人一表”要干啥,怎么运行,能起到什么作用,绩效如何打分,这些关乎大家的钱袋子的问题,都要跟大家慢慢解释清楚,鼓励大家有意见就及时提出来,一起讨论。

“以后我们还要弄一个‘一人一表’的宣传栏,职工岗位旁边就摆放着他的‘一人一表’绩效考核评价细则,职工看着这个表去干,就能算着干,干着算,有目标有方向。”该厂综合科科长李世红表示。

当前,炼钢二厂职工对“一人一表”还处在理解接受阶段,不过不少年轻职工已经走在了大伙儿前面。连铸三作业区区主控赵嘉仑,研究生毕业,刚来炼钢二厂工作两年多。他这样告诉记者:“现在我们的作业明细非常清楚,要抓住哪几个核心指标,这些核心指标要干到啥程度一目了然。绩效分和工资直接挂钩,自己的工资到底是什么原因多了多少,什么原因少了多少,

我们都很清楚。我觉得努力方向更明确了,薪酬也更透明了,对职工来说其实是好事情。”

自从“一人一表”开始在作业区试运行,赵嘉仑和同事们经常下了班就聚到一起讨论起来,对照着“一人一表”的具体细则,大家一起研究怎么提升重要的几项核心指标。因为现在每个人的工资里头,个人绩效只占70%,还有30%是组织绩效,一个班的职工为了达成一个共同目标,会更加团结在一起去争取组织绩效。

在年轻职工的带动下,炼钢二厂职工们的思想正在悄然发生变化,大家对“一人一表”从开始的抵触逐渐变成了认同,“一人一表”也正在从“紧箍咒”变成“助推器”。以前职工们都知道产量、质量干好了,大家就能多拿绩效工资,但是绩效工资发到了作业区,每个人能分到多少,自己对产量、质量的贡献到底有多大,总体来说模模糊糊的。现在,一个指标提升0.01%,职工对应能拿多少钱,他们心里都是有数的,作业区给他加了一分,一分能多拿多少钱,他们心里也是有数的。一切绩效都以数据

说话,虽然压力大,但厂里解决了职工怎么干能干好的问题,每天的作业都有方向有目标,而且大家要互相配合才能完成得更好,职工们团结得更紧密了,每个人的干劲也更足了。

“现在我们作业区每炉钢都要计算分,每天都在打分,每天每名职工能拿多少分一目了然。关键指标的得分情况每个月月初就会汇总出来,在这个过程中,关键指标会定期通报,提醒大家哪出了问题,以便及时纠偏。而且这个分还会影响到每个人的年终绩效,大家都在铆足劲儿干。”冶炼二作业区主管张宏刚介绍到。

关键的一步已经迈出。从四月份开始,炼钢二厂六个试点单位要根据“一人一表”进行发薪。五月份,全厂将都用“一人一表”进行发薪。下一步,炼钢二厂准备用信息化取代人工计算,用信息系统自动采集绩效数据,“一人一表”要提升效率,实现一键发薪。

绩效变革,变的是思维,变的是活力。在全公司率先探索实施“一人一表”强绩效管理新模式,营造全厂目标清晰、多劳多得、以绩效贡献体现个人价值的工作导向,传递公司生产经营和市场压力,激发全员活力的进程中,炼钢二厂正在“冬练”中展现“二钢担当”,为太钢集团厚积行业实力,筑牢发展优势贡献力量。