2017 年 8 月 11 星期五
第 8261 期
每周二、五出报

中国宝武报

ZHONG GUO BAO WU BAO

扫码关注下载官方微信及 APP

本报邮箱：bgbs@baosteel.com　网址：news.baosteel.com
中国宝武钢铁集团有限公司主办
国内统一连续出版物号 CN 31－0117　邮局代投号 93－603

用真心打开员工心锁

——记宝钢不锈基层党员干部在员工转型工作中的真情付出

■记者 王 磊

在企业重大变革的历史关头，宝钢不锈的一批基层党员干部心怀基层员工，带着真诚，带着热情，开展耐心细致的工作，为企业和员工的转型做出了贡献。他们的真情付出，也实实在在地感动了员工，让员工们在转型过程中感受到了企业和组织的帮扶与关爱。

自 2016 年 6 月宝钢不锈 2500 高炉停产以来，在集团公司及各方的全力支持下，宝钢不锈的员工转型工作平稳有序，取得了很大进展。

站在员工角度想问题

“换位思考，是指管理者站在员工角度想问题，而不是让员工站在管理者的角度想问题。这是因为，管理者都当过员工，能够设身处地；但员工没当过管理者，不能强求他们的理解。”这是宝钢不锈能环部党委书记高勤在转型工作中的一份独特体会。

转型工作刚刚开始的时候，员工们的抵触情绪非常明显。看到高勤等工作组成员都是绕着走，生怕找自己谈转型。但是，高勤以女性特有的细致和耐心，真正站在员工的切身利益上做工作，把工作做到了员工们的心里。

能环部有一位 57 岁的老员工 3 月份生日，过了这个时间就不能享受某项转型政策。这位老员工因为种种原因，始终犹豫不决。高勤和工作组的同事们，到现场和他谈了十多次，把各种转型路径一一分析清楚。最后，这位员工算清楚了账，赶在截止时间之前办理了内退手续。高勤常说，“我们没办法代替员工选择，但是我们可以把所有的方案都放在他面前，让员工自己选择。”

转型招聘会刚开始的那会儿，大家都不愿意去。不是嫌岗位不好，就是怕难为情。招聘会之前，高勤和工作组的同事们忙到半夜，把每一位员工的投档简历都整理好。双休日，他们分头走到一个个岗位，给每个员工都送去了一个装着投档资料的文件袋。员工们说：“人心都是肉长的，高书记和工作组的同志这样做，让我们感到他们是实实在在为我们着想，为我们好，让我们很感动。”

尽管高勤的换位思考不奢求员工的理解，但是员工们还是理解了她。今年 3 月份的一天，高勤一早接到了虹口区某街道社工小蒋的电话，她心里一紧，“这不会是要‘翻烧饼’了吧？”小蒋原来是能环部的安全员，高勤和同事做了许多工作，她才转型到社区。接通了电话，高勤悬着的心才放下，原来小蒋得知她所在的街道可能还要招收一批社区工作者，就赶紧打电话给高勤通报消息。高勤说，这说明我们的工作没有白做，员工对他们的转型路径还是满意的，还能反过来想到我们。这是我这几个月来最开心的一天。

“里书记”不是外人

宝钢不锈制造部党委书记有一个非常有个性的名字——里外。当党委书记，做转型工作，他也有自己的想法。从宝钢股份调任到宝钢不锈没几年，按理说，在宝钢不锈员工们眼里，他应该是个“外人”。但在制造部员工心里，里书记真不是外人。里外一直强调，大家说的这个“里书记”绝不是我一个人，而是转型工作组的整个团队。

转型工作开始后，宝钢不锈编制了《产业结构调整员工转型发展方案及相关问答》(员工俗称“蓝册子”)，到基层宣贯并征求意见。里外深知，员工们对于转型政策、岗位以及待遇的知情需求特别迫切，对员工开展宣贯、征求意见来不得半点偏差。制造部先后召开了 6 次宣讲会，做到了员工一个不落全覆盖。里外向全体员工承诺，“蓝册子”上的所有问题都可以回答，宣贯会我说的每一句话，解释的每一条政策，回答的每一个问题，都可以录音，出了问题，拿我是问！转型工作组的同事们心里清楚，为了这句承诺，里外和他们不知花费了多少个日日夜夜，逐字逐句地琢磨、吃透，也不知多少次请教人力资源的专家和同事，生怕出半点偏差。制造部还专门为员工们召开了一次面试技巧专题会，对员工投送简历、申请求职进行指导。细致到什么程度？就连简历的书钉应该订在哪个位置都讲得清清楚楚。

里外经常和工作组的同事们说，“不能把员工转型工作当指标来完成。”制造部有一位员工参加招聘会，被一家单位录取了，虽然年收入下降幅度较大，但这位员工也作出了转型的决定。里外了解到这一情况后，反而建议他不要去。这位员工说，真是没想到！按理说，他们当领导的压力也很大，我们走得越快越多越好，可是里书记知道我家里条件困难，差不起这些收入，反而让我不要去。这样的领导，真是没有把我们当包袱甩啊！

集团某单位的一次招聘，对学历要求比较高。制造部有位员工，虽持有相关资格从业证书，但学历却非全日制，因此被硬生生挡在了门外。里外得知后，专门协调了多次，终于得到了该单位的理解，决定录用这位员工。可是没想到，这位员工求职心切，自己年龄超标了却没有如实告知，又一次被对方拒绝了。里外再次找对方协商，这一次对方却怎么也不松口了。里外依然没有泄气，将此事向宝钢不锈党政领导做了专门汇报，通过再次协调，终于让这位员工应聘成功。

当一把“万能钥匙”

都说一把钥匙开一把锁，但是对于宝钢不锈炼铁厂厂长蔡方伟和党委书记冯鞍钢来说，他们在转型工作中面对的，是几百个性格、家庭和受教育程度各异的员工，要打开的是几百把心锁。为此，他们对自己的要求是——“当一把万能钥匙”。

转型工作开始之初，员工不理解，情绪也不稳定。炼铁厂有四位员工一起被某物业公司录取，在实习一段时间后，这四位员工表示不再去了。工作组的同志耐心地询问到底出了什么问题，但他们就是不吭气。蔡方伟和冯鞍钢没有着急，带着这四位员工一起来到他们新的工作岗位实地走访。整整一天时间，两位基层干部亲自体验了一回保安工作的辛苦，也在面对面的交流中让这四位员工掏出了心里话。原来，保安岗位工作负荷比较大，内容比较繁杂，又没有食堂，就餐不方便，让大家产生了畏难情绪。蔡方伟和冯鞍钢当即和物业公司的管理人员取得了联系，现场办公，使他们反映的问题一一得到了解决落实。就这样，这四位员工又高高兴兴地去上班了。

不同的锁要用不同的方法来开。炼铁厂有一位炉窑工，对在宝钢不锈工作的情结很重，哪里都不愿意去。蔡方伟和冯鞍钢分别找他谈过好多次，还想去他家里家访，被他拒绝了。后来他们了解到，这位员工的父亲是原纺织系统的一名干部，经历过纺织工人的下岗潮，在一定程度上对他造成了影响。知道这一情况后，蔡方伟和冯鞍钢有针对性地解释政策，渐渐打消了他的顾虑，最终，他参加了静安区社区工作者的应聘。之后，这位员工又提出上班太远不方便。炼铁厂又通过人力资源部与静安区有关部门协调，将这位员工的岗位安排到大宁街道。

宝钢不锈员工转型，炼铁厂首当其冲，也最为彻底。炼铁厂员工的年龄层次、受教育程度与转型岗位匹配性较差，绝大多数员工离开了高炉，没什么特长。这给转型工作带来了很大的难度。为了解决个别员工的岗位问题，蔡方伟和冯鞍钢甚至经常动用自己的私人关系。冯鞍钢说，也只有这样做，才能真正取得员工的信任和理解。蔡方伟说，要打开员工的心锁，唯一的办法是用一颗真心，不能有半点虚情假意。为了员工成功转型，只要有一点可能，我们就要想尽一切办法。这次转型工作，对我们来说，压力确实很大，但从中我们的思想境界和工作方式也得到了一次升华。

宝钢股份以深化整合融合为契机切实做好『瘦身健体』工作

敢啃硬骨头 做压减工作再动员

■记者 刘 抒 报道

本报讯 以深化整合融合为契机，切实做好“瘦身健体”工作。日前，宝钢股份举行专题会议，阶段性总结前期治僵脱困及压减工作，对“1225”压减工作进行再部署再动员。会议强调，压减工作任务重、时间紧，要敢啃“硬骨头”，倒逼节点，自上而下狠抓落实，确保完成年度挑战性目标。宝钢股份党委书记、董事长戴志浩，总经理、党委副书记邹继新等参加动员会。

按照党中央、国务院国资委深化国企改革和宝武集团压减工作的相关部署，上半年，宝钢股份以“525”为节点，共完成 15 家子公司压减，其中净压减 12 家，提前超额完成阶段任务。面对压减工作存在的阻力和困难，宝钢股份成立了由公司领导挂帅的治僵脱困及减压专项工作组（治压办），始终强调快速响应、领导责任，行动坚决不迟疑。建立“一企一表”动态管理机制，强化顶层设计，及时部署，保证能力不下降。结合业务整合，策划落实压缩管理层级工作任务，坚持工作定时会晤机制，统一认识、高效协同、动态监控、及时调整、攻坚克难，有效确保了“525”压减任务的完成。

当前，宝钢股份已全面启动“1225”压减工作，全年确保完成压减子公司目标数 36 家，力争达到 42 家；管理层级控制在 4 级以内。相较于前期的“525”压减任务，“1225”任务进入压减工作的“深水区”，压减法人户数存量相对较少、业务关联多、复杂度更高。面对难啃的“骨头”，宝钢股份主动将工作前移，以“1025”节点倒逼压减举措的制订与落实，进一步明确了压减工作原则，梳理任务清单；完善“一企一表”动态管理机制，动态调整待压减子公司清单。同时，鼓励相关子公司加强部门协同，加大压减工作力度，超额完成压减任务目标。

邹继新指出，上半年按照国资委、宝武集团的要求，宝钢股份以“525”为节点，落实压减工作取得初步成效。治僵脱困、提质增效工作涉及面广、难度大，“1225”目标已进入压减工作攻坚区，任务更加艰巨。他要求，各责任单位进一步统一思想，强化时间节点意识，以整合工作为契机，设立路线图、倒排进度、突出重点、真抓实干。相关职能部门要加强组织协调，加强调研广泛听取意见建议，强化“一企一表”“周周报”等机制，形成压力、激发动力，确保完成“1225”压减任务。

戴志浩指出，压减工作既是党中央、国务院和宝武集团自上而下的要求，也是宝钢股份整合发展、提升竞争力自下而上的必然需求，意义重大。作为国有企业的经营者要在压减工作中转变观念，提高认识，不畏困难，积极行动。当前，要制订清晰的路线图，总结前期好的做法和经验，完善方案，加强重点项目的跟踪推进力度。他强调，压减工作要原点思考、源头治理，不仅是阶段性工作，更要进入公司日常经营管理，实现常态化运作，真正构建起一个肌体健康、竞争力强大的宝钢股份。

宝武集团表彰一批职工经济技术创新先进集体

■记者 冯茂芬 报道

本报讯 日前，宝武集团表彰一批优秀自主管理小组和职工经济技术创新小组，授予“武钢集团资源集团大冶铁矿尖林山车间采充爆破 JK 小组”等 35 个自主管理小组为 2016 年度宝武集团优秀自主管理(JK)小组称号，授予“宝钢股份炼铁厂烧结分厂三四烧结创新小组”等 35 个职工经济技术创新小组为 2016 年度宝武集团优秀职工经济技术创新小组称号。(名单见二版光荣榜)

2016 年，宝武集团广大职工立足岗位，积极参与职工经济技术创新活动，取得丰硕成果，涌现出了一大批优秀的自主管理小组、职工经济技术创新小组，为公司生产经营作出了积极贡献。

集团公司希望受到表彰的小组在新的起点上继续努力，争取更大的成绩。号召宝武集团全体职工向获得先进的集体学习，立足现场、团结协作、精益求精、勇于创新、持续改进，积极投身于职工经济技术创新活动，为宝武集团的生产经营、整合融合、创新发展贡献智慧和力量。

华宝信托蝉联中国优秀信托公司

■记者 李 洁 报道

本报讯 日前，华宝信托凭借优秀的信托服务水平和资产管理能力，再次荣获“中国优秀信托公司”奖。

华宝信托秉承一贯的严谨稳健、诚信规范作风，以专业化和差异化发展为基本战略，以资产管理与信托服务为两大主业，立足资本市场，不断强化能力建设、渠道建设和品牌建设。公司业务门类齐全、专业化分工清晰、团队阵容整齐、主动管理与创新能力强大、业绩持续良好。

在战略布局上，华宝信托以高端客户的理财及衍生需求为核心，由客户经理和专家团队为其提供个性化、专业化的投资规划和资产配置，重点打造并扩大公司在证券、投融资、产业金融深度服务、国际业务、信托服务等领域的专业管理能力优势。

华宝信托继续开拓国际业务，为客户实现全球资产配置，并积极拓展推出海外员工持股计划。华宝信托深入推进产业金融深度服务业务，切实解决实体经济发展过程中的资金需求，并在今年成功落地实施了创新型财产权信托业务模式。

未来，华宝信托将继续围绕核心优势战略布局，保持各类传统业务合规有序，并力创新的业务模式，注重风控且稳中求进，奋力以更大的收益回报客户的信任和托付。

宝钢股份明确下阶段安全工作重点

■记者 徐笑然 报道

本报讯 日前，宝钢股份举行安全工作会议，贯彻落实《中共中央国务院关于推进安全生产领域改革发展的意见》，深入剖析了当前安全工作的得与失，明确下阶段工作重点。会议要求，广大干部员工特别是各单位党政把手要高度重视安全工作，牢固树立安全发展理念，紧抓各项重点工作的落实，切实提升安全工作水平。宝钢股份总经理、党委副书记邹继新，党委副书记诸骏生等参加会议。宝钢股份副总经理(常务)储双杰主持会议。

宝钢股份安保部对《意见》的起草背景、核心内容与实施要点作了解读，并专题汇报了上半年度安全工作情况，展示了安全生产月、武钢有限安全调研、各基地专项对标改善等专项工作推进情况，并对下阶段安全重点工作进行了布置。运改部汇报了标准化作业季度推进情况，分享了基础管理工作的推进进展、存在的问题与优秀案例。武钢有限、湛江钢铁、梅钢公司进行了安全专项工作交流。宝钢股份热轧厂与冷轧厂作安全案例展示。

诸骏生指出，安全工作需要常抓不懈。推进安全管理，要从加强基层基础管理入手，重点在于管理者一要深入现场发现问题；二要抓紧落实整改，并将之固化于制度；三要充分利用“互联网+”及信息化手段，推进标准化作业。各单位要学习借鉴现有案例，根据自身情况，举一反三，认真整改，促使安全工作稳步提升。

邹继新要求，各级管理者要牢固树立安全发展理念与红线意识，认真贯彻落实党中央国务院对于安全生产的要求，层层发动、落实安全生产大检查，在抓督查、抓专项、抓基础上下功夫，扎实做好汛期和下半年安全生产工作，为党的十九大胜利召开营造稳定的安全生产环境。同时，各级管理者要把员工放在心上，为员工营造安全的生产环境，确保员工人身安全、家庭幸福。

宝钢特钢钢管厂热挤压分厂从设备状态维护着手，通过优化生产工艺，日前，仅用五个班次就完成了三四六系列应急合同二百零三支，创造了该系列产品小时产量新记录，且挤压成材率提高了百分之二，天然气消耗下降百分之三十。图为钢管厂正在热挤压生产。 记者 施 琮 摄影报道

多用“智力”少流汗

■记者 刘 抒 通讯员 严 华

8 月 7 日午后，记者来到宝钢股份冷轧厂三冷轧分厂 008 作业区 608 机组，正好碰到班长李峰和员工邢云朋准备进行锌锅捞渣作业。

锌锅是镀锌产线上重要的一环，带钢通过锌锅在表面涂上闪亮的锌层。为了保证锌渣、锌灰不吸附在带钢表面，员工们要及时地从锌锅中捞出锌渣。穿上厚厚的防护围裙，戴上口罩、头盔、耳塞和手套，两人走出操作室。眼前的锌锅，像一个盛满沸腾金属液体的大锅，锌液的温度高达 450℃。作业长沈军说，平均一次捞渣要 30 多分钟，一个班大约要做 4 次，累计近 160 分钟。员工们不光捞渣，还要负责轧制和平整，劳动强度相当大。

邢云朋将长长的工具棒探进锅内，用力把硬化的锌块击碎，一个简单的动作反复做了近 10 分钟。“站在锌锅前感觉不到出汗，一吹风汗全落下来了。工作服湿了干、干了湿，工作皮鞋一个月就坏了。”小伙子擦了擦汗，又挥起铁锹，用力地铲去锅边一层层硬化的锌块。接下来是捞渣作业，两人却“神秘”地离开了锌锅，关上防护围栏，按动电钮，只见一人多高的黄色机械手臂夹着一只捞勺上下舞动起来，原来自动捞渣开始了。

“两年前，厂里给锌锅岗位配备了自动捞渣机，轻松了不少。”员工们可以回到操作室休息一会，等机械手忙好了，再动手把遗漏的细渣捞一遍，一次完整的捞渣作业就结束了。“我们还是希望有更便捷的机械能全部替代人工捞渣。”邢云朋和同事们道出了心声。“早就列入了‘智慧冷轧’的重点项目，再过几天要安装测试电磁撇渣装置，一旦成功能替代更多的人工作业。”沈军的话一下让大家兴奋起来。