

酒鋼日報



JIUGANG RIBAO

2024年3月26日 星期二
甲辰年二月十七 总第7206期



官方微信

本期4版

《酒钢日报》编辑部出版

中共酒泉钢铁(集团)有限责任公司委员会主管主办 国内统一连续出版物号CN62—0035

3月22日世界水日 3月22—28日中国水周

精打细算用好水资源
从严从细管好水资源

集团公司召开党委理论学习中心组学习暨巡视整改专题民主生活会学习会议

本报讯(记者 殷艺) 3月22日上午,集团公司召开党委理论学习中心组学习暨巡视整改专题民主生活会学习会议。集团公司党委书记、董事长程子建主持并讲话。集团公司领导张双武、常成武、高兴禄、张正展、陈大斌参加会议;机关各职能部门负责人列席会议。

会议第一议题学习了习近平总书记关于巡视工作的重要论述;专题学习了习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上的重要讲话精神,《中国共产党巡视工作条例》,国务院国资委对国有企业工作要求等;集中学习了习近平总书记关于党的建设和组织工作重要指示批示精神,习近平总书记关于防范化解重大风险重要论述等。

会议强调,民主生活会的会前学习,既是规定动作和制度安排,也是统一思想、提高认识的必要举措。要抓好理论学习,聚焦这次专题民主生活会的主题,融会贯通学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想,特别是党的二十大精神,中央、省委对国有企业工作要求,十四届省委第三轮巡视集中反馈意见,省委第四轮巡视组巡视酒钢集团公司党委情况反馈会议精神,认真研读《关于新形势下党内政治生活的若干准则》《中国共产党廉洁自律准则》《中国共产党巡视工作条例》等党内法规和制度文件,进一步统一思想、深化认识,为开好专题民主生活会打牢思想基础。

会议强调,要把握工作要求,确保高质量开好巡视整改民主生活会。民主生活会会前准备的充分不充分,直接关系到民主生活会的质量。要提高政治站位,认真落实党中央、省委关于开好专题民主生活会的有关要求,坚决落实全面从严治党主体责任,扎实做好会前准备工作,特别是要结合谈心谈话和征求意见情况,以及省委相关部门反馈意见,对个人对照检查材料认真修改完善,找准找实存在的突出问题,深刻剖析问题根源,有针对性地提出改进措施。要围绕巡视反馈意见,结合各自分管工作,把自己摆进去、把职责摆进去、把工作摆进去,抓实抓细征求意见、谈心谈话、查摆问题、对照检查等各环节工作,确保民主生活会开出高质量、取得好效果。

会议强调,民主生活会的会前学习,既是规定动作和制度安排,也是统一思想、提高认识的必要举措。要抓好理论学习,聚焦这次专题民主生活会的主题,融会贯通学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想,特别是党的二十大精神,中央、省委对国有企业工作要求,十四届省委第三轮巡视集中反馈意见,省委第四轮巡视组巡视酒钢集团公司党委情况反馈会议精神,认真研读《关于新形势下党内政治生活的若干准则》《中国共产党廉洁自律准则》《中国共产党巡视工作条例》等党内法规和制度文件,进一步统一思想、深化认识,为开好专题民主生活会打牢思想基础。



今年以来,物流公司大力推进提质增效工作,主动加强与装车单位、运输部门以及路方的对接沟通,强化外发扣修车辆复检,加速了站场车辆周转,有力提高了外发装车效率。截至目前,返厂调整倒车次121车,较去年同期减少32%。

张彬 摄

聚链成群 锻造产业发展新引擎

酒钢加快完善上下游铝产业链条

记者 殷艺



各式管线连接铺设、土地平整加快推进……在距离东兴铝业公司电解铝产线约1.5公里的嘉北工业园区内,一大片新厂房正拔地而起。

日前,处于铝产业链上游的由河北文丰实业集团有限公司投资建设的甘肃省、嘉峪关市重大招商引资项目——600万吨氧化铝生产项目正紧锣密鼓加快建设。

“项目分两期建设,一期建设两条120万吨氧化铝生产线,预计今年10月前建成投产。”东兴铝业公司高质量发展部战略规划室战略规划室经理曹亚兵说,届时将实现东兴铝业公司嘉峪关生产基地大约70%氧化铝就地保供。

在氧化铝生产项目加紧施工时,与东兴铝业公司仅一墙之隔,处在铝产业链上游的阳极碳材料生产商——索通发展股份有限公司同样一派繁忙生产景象。一组组下线的阳极炭块正搭乘板链输送专线,缓缓驶入东兴铝业公司阳极组作业区。

“嘉峪关索通炭材料有限公司和嘉峪关索通预焙阳极有限公司与东兴铝业公司几乎同时开工建设。”东兴铝业公司高质量发展部战略规划室经理曹亚兵说,现在,东兴铝业公司嘉峪关电解铝生产基地所需80%以上的阳极炭块来自这两家上游企业,双方形成了稳定的战略合作关系。

氧化铝、阳极炭块是电解铝生产的重要原材料,东兴铝业公司每年需要分别采购氧化铝、阳极炭块约80万吨、50万吨。“嘉峪关、陇西两个生产基地地处内陆,原材料都需依靠外部采购,不只是运输距离

长、成本高,更重要的是资源无法得到更好保障。”曹亚兵说道。

为了夯实铝产业发展基础,提升原材料资源保障能力,酒钢不断优化产业布局,深化与上游原燃料等供应商的战略合作伙伴关系。通过地企联合招商,积极引进电解铝原料生产企业,从战略高度构建安全可靠的供应链,形成利益共享、风险共担的价值共同体。

“基于前期良好的合作基础,索通发展股份有限公司于2023年远跨陇西,合作建设30万吨碳材料生产基地,项目预计今年6月投产运行。”曹亚兵说,项目运行后,不仅能实现陇西分公司阳极炭块80%以上就地保供,还可将陇西分公司电解产生的残极作为阳极原料运送至索通碳素阳极厂重复利用,进一步解决陇西分公司残极处理难题,逐步完善陇西铝产业格局。

将目光移至铝产业链下游,一辆辆铝液运输车从东兴铝业公司电解铝厂房驶出,前往目的地——铝加工企业嘉峪关铭翔铝业。在这里,新鲜出炉的铝液将“摇身一变”,成为光鲜亮丽的铝合金圆棒。

“之前,我们需要把一大部分铝液铸成铝锭,再发至华东、华南等区域,重熔后再由下游厂商制成各式各样的铝合金产品。”曹亚兵说,2022年,东兴铝业公司在引进30万吨下游铝加工企业——嘉峪关铭翔铝业的基础上,持续加大战略性招商引资力度,又成功引进了一家重要的下游铝加工企业——嘉峪关恒景源铝业。嘉峪关恒景源铝业拥有20万吨的铝加工能力,与东兴铝业公司形成了良好的产业链配套,进一步提升了东兴铝业公司嘉峪关生产基地铝液就地转化率。

(下转第二版)

酒钢成功发行首单中期科创票据

本报讯(记者 殷艺) 3月22日,酒钢首单中期科创票据——酒泉钢铁(集团)有限责任公司2024年第一期中期票据(科创票据)成功挂牌发行。

此次发行的中期票据,金额10亿元,期限3年,利率3.20%,是酒钢近四年来发行的首笔中长期债券,创近年来甘肃省同期限债券的最低发行利率,为酒钢补充了低成本流动资金,有效降低了企业融资成本。

“科创票据是一种债务融资工具,主要用于科技创新企业发行或募集资金。科技创新企业再将这些资金用于科技创新领域的特定用途。”酒钢预算财务部资金管理室首席主管、经理庄玉琴介绍说,科创票据分为科创主体类和科创用途类两大类,科技创新企业拟发行主体类科创票据要求具备至少一项国家企业技术中心、高新技术企业、制造业单项冠军、专精特新“小巨人”、技术创新示范企业或智能制造示范工厂(优秀场景)等科技创新称号。

“酒钢此次发行的是主体类科创票据。”庄玉琴说道。近年来,酒钢集团紧抓科技创新“牛鼻子”,持续加大科技投入,实施科技研发费用倍增计划,全面打造发展新优势。此次酒钢集团依托国家企业技术中心及多项省级科创荣誉,与金融机构积极会商制定科创中期票据发行方案,不仅充分发挥了金融对科技创新领域的支持作用,为科技创新活动提供了稳定的资金支持,助力酒钢新质生产力发展,还对促进工业经济迭代升级、树立酒钢在资本市场良好形象、实现企业“科技创新—金融助力—高质量发展”的高水平循环具有重要意义。

酒钢专项整治基层“微腐败”和党员领导干部作风突出问题

本报讯(记者 殷艺) 近日,酒钢集团公司纪委印发《关于开展党员领导干部作风突出问题专项整治的工作方案》《关于开展基层“微腐败”及作风建设专项整治的工作方案》,从今年3月至12月,在全集团公司范围内开展作风突出问题专项整治活动,持续巩固拓展“三抓三促”行动成果,驰而不息改进作风,为集团公司创建世界一流企业提供坚强保障。

党员领导干部作风突出问题专项整治活动针对的是集团公司各级管理技术人员,重点是中层领导干部,着力整治“变形走样、折扣变通”“不守规矩、自由散漫”“因循守旧、守摊躺平”“耍嘴皮子、有名无实”“唯我独尊、自我膨胀”“捏造事实、诬告陷害”等突出问题。活动将分深入开展教育、全面查摆问题、开展专项整治、健全制度机制四个步骤组织实施,推动解决工作中应付了事、变形走样、虎头蛇尾、推诿扯皮等作风顽疾,形成担当尽责、狠抓落实、求真务实的新风正气。

基层“微腐败”及作风建设专项整治活动针对的是集团公司基层单位作业区

作业长、班组长,以及其他具有“小微权力”的人员,重点整治“只求过得去不求过得硬,漠视职工诉求,作风霸道”“不按制度规定管事办事,任性作为”“利用‘小微’权力吃拿卡要,侵害相关方和职工权益”“执行政策优亲厚友,显失公平合理”等问题。活动将分为动员部署、学习教育、集中整治、总结提升四个阶段,严肃查处作业长、班组长等具有“小微权力”的人员虚报冒领、克扣侵占、贪污挪用等行为,做到“排查一批问题线索、查处一批典型案例、解决一批突出问题”,不断提升职工群众的获得感、幸福感、安全感。

据悉,本次基层“微腐败”及作风建设专项整治活动是集团公司纪委结合近几年信访举报实际和作风建设存在的突出问题,开展的针对性强、目的明确的一项具体工作,要求各单位提高思想认识,充分认识到开展此次专项整治工作的必要性,以高度的政治站位、扎实的工作作风、有力的工作措施,全面推进专项整治活动深入开展。

贯彻落实党的二十大精神
加快推进创建世界一流企业

集团公司坚持市场化选人用人构建人才竞争优势

记者 殷艺 通讯员 汪军彦

建立公开招聘、分级分类招聘制度,创新人才引进方式;健全市场化薪酬分配机制,注重向实际业绩突出的人员倾斜;创新任能能力积分制,打破传统人才评价方式……

近年来,集团公司坚定不移实施人才强企战略,持续深化市场化选人用人机制改革,完善人才引进、培养、选拔机制,构建以能力业绩为导向的公开招聘、竞争上岗选人用人机制,进一步打开引贤纳才之门、培厚人才发展土壤,营造公平健康人才成长成才环境,推动人才队伍量质齐升。

创新人才引进方式

“以往,我们将招聘目光重点放在应届大学毕业生这一群体,而忽略了往届毕业生、技能型人才和急需紧缺人才等对企业发展的必要性。”2020年以来,集团公司转变以往的人才认识观,使用观,不断拓宽人才引进渠道。

建立公开招聘、分级分类招聘制度——作为企业人力资源管理的重要环节,有效的人才招聘有着较为重要的现实意义。集团公司建立分级分类和坚持需求公开、过程公开、结果公开的员工招聘机制,在严把招聘计划的同时,实施专业人才统一招聘,技能人才自主选拔,集团统一把关,放权子企业自主

招聘的人才引进模式,分类引进应届大学生、高层次急需紧缺人才及定向培养的操作技能人才,人才引进适用性、时效性大幅提升。

落实稳就业要求,拓宽招聘渠道——集团公司充分认识到当前甘肃省就业工作面临的形势,不折不扣落实好国家和省委、省政府制定出台的一系列稳就业政策举措,抓好高校毕业生引进,并根据企业产业发展需要和生产经营需求,有针对性地优化调整阶段性招聘政策并加大支持力度,充分用好政策性岗位资源,引导毕业生到企业一线、基层就业,进一步增强高校毕业生的实践能力和就业能力,扎实做好稳就业各项工作。

搭建绿色通道,引进特殊人才——集团公司坚持为我所用“刚柔并济”的人才引进机制,通过高校毕业生招聘、人才市场择优录用、成熟人才靶向引进等方式,加大高层次、急需紧缺人才的柔性引进力度,人才引进质量持续提升。

创新培养模式,实现双向奔赴——集团公司探索建立“订单式”人才培养模式,钢铁学院根据企业生产经营需要,有针对性地进行定向培养,实现学校与企业、学生与岗位的双向奔赴,既提升了学生工作技能,又提高了企业生产经营效率。

2022年,358人;2023年,277人……近两年,集团公司通过校园招聘和社会

招聘引进大学本科及以上学历专业技术人员比例显著增加,招聘质量明显提升,市场化比例达到100%。

构建竞争择优和末位调整机制

职位上能下带来的联动效应是职工薪酬的能增能减。近年来,集团公司以市场和价值为导向,科学制定年度工资总额预算方案,合理拉开收入分配差距,促进收入能增能减。

2023年,集团公司分类确定工资总额基数,优化劳动生产率挂钩规则,建立中层干部与普通职工工资增长协调机制,下调亏损单位工资保底线,完善“一适应、两挂钩”工资决定机制。用好绩效考核“指挥棒”,实现薪酬同向升降,以业绩说话,按业绩取酬,打破固有“大锅饭”分配模式,持续巩固“业绩升、薪酬升,业绩降、薪酬降”的分配格局。

集团公司打破关键岗位核心人才薪酬待遇“天花板”,突出“责任、能力、贡献、绩效”导向,坚持薪酬分配向关键岗位、高层次技术技能人才、艰苦和基层岗位倾斜,加大对一线技术工人、高端科研人才、创效增收贡献突出人才的专项激励,同时落实好一线技术工人平均工资增幅不低于管理人员、高技术人才平均工资,增幅不低于本单位相应层级管理技术人员等关键措施。(下转第二版)