

筑牢安全防线 护航高质量发展

——集团公司“安全生产月”活动综述

记者 张 瑾

今年6月是第24个全国“安全生产月”，集团公司紧扣“人人讲安全、个个会应急——查找身边安全隐患”主题，深入贯彻落实国务院安委会、省市政府关于安全生产的决策部署，通过强化组织领导、创新活动形式、深化隐患治理、夯实安全基础，安全形势持续稳定向好，为高质量发展筑牢了坚实的安全屏障。

高位推动 构建全员参与安全格局

集团公司将“安全生产月”活动作为强化安全管理的重要抓手，从安排部署到全面落实，构建起全链条、多层次的组织保障体系。

“要”“严”字当头抓安全，压实主体责任，强化隐患排查，守住安全红线。”5月下旬，集团公司2025年安全生产月动员部署会暨6月份生产经营计划会对安全生产工作提出明确要求；集团公司第9次总经理办公会强调以“注重实效、精简高效”为原则，推动构建全员参与的安全管理长效机制；集团公司月度安全生产专题会上细化“五抓”“六聚焦”要求，明确包保挂靠履职频次翻番，8小时以上检修作业提级管理等具体举措，为活动开展定下“务实、从严”的总基调。

作为牵头部门，安全环保部印发《关于开展2025年“安全生产月”活动的通知》，系统策划5个方面29项具体任务，每周跟踪各单位进展，在周安全专题会上通报情况，以责任传导倒逼实效。各单位迅速响应，5月底前均结合实际制定实施细则，并召开启动会，形成“集团统筹、部门协同、单位主责、全员参与”的推进格局。

宣教联动 推动安全理念入心见行

“安全生产月”期间，集团公司以宣传教育为先导，以隐患排查为核心，推动安全理念入脑入心，安全行动落地生根。

理论武装筑根基。集团公司及各单位严格落实“第一议题”制度，在周月安全会、班组活动中深入学习习近平总书记关于安全生产的重要论述，开展宣贯学习7.69万人次。各单位主要负责人、作业长带头开展安全宣讲，组织注册安全工程师进班组759次，从法律法规到隐患辨识，从事故案例到处置措施，让安全知识

走进生产一线。党委宣传部依托“报、微、屏、网、端”开设专题专栏刊发基层安全经验亮点，转播全国主题宣教片；各单位通过悬挂标语、设置展板、发放宣传资料等，形成“抬头见安全、驻足学安全”的浓厚氛围。

隐患排查见真章。围绕“查找身边安全隐患”主题，各单位打出隐患治理“组合拳”。宏兴股份公司组织不锈钢分公司、炼铁厂、炼轧厂、宏宇新材料公司、动力厂开展安全风险监测预警系统建设工作；东兴铝业公司引进电解阳极自动测高等设备，确保生产高效安全稳定运行；宏晟热电公司建成有限空间作业智能化监测系统，切实以项目筑牢本质安全防线。

监督检查持续加码。各单位持续加强非倒班班组的班前班后会、重点时段安全检查、交接班及偏远岗位，以及视频巡查违章工作。各级领导及管理技术人员开展安全巡查7113次，重点时段、偏远岗位检查2052次，整改隐患1646项。针对8小时以外高风险作业，对722项检修作业实施提级管理，领导带队现场盯控；开展夜间、中午突击检查，覆盖15个重点检修现场和6个施工项目，整改隐患59项，确保风险全程受控。

齐抓共管主动作为。工会、团委组织职工参加安全知识线上答题，评选“查隐患、防事故随手拍”优秀作品350个，发放奖励8.2万元。党委组织部组织开展“人人讲安全、个个会应急、党员强引领”主题党日活

实训赋能 提升全员应急处置能力

“安全不仅要懂，更要会做。”集团公司聚焦“个个会应急”，通过实战演练、精准培训，将理论知识转化为应急处置的“真本领”，全面提升职工应急技能。

6月26日，“护航砺行·2025”综合应急演练上演“多灾种应对”场景，16家单位257人参与，模拟大风、地震引发的复合型事故处置，全面检验统筹指挥、协同救援能力。

各单位结合实际创新演练形式：钢铁学院组织师生开展灭火实战演练，5200余名学生参与火灾疏散；紫玉酒店公司联合消防大队演练火情报警与人员疏散；酒钢医院对消防演练中4个不达标病区开展“回头看”，确保人人过关。从学校到医院，从生产车间到服务场所，演练成为提升应急能力的“磨刀石”。

“安全生产月”期间，基层单位学习宣贯《中华人民共和国安全生产法》《甘肃省安全生产条例》等法律法规7.2万人次；9.35万人次观看了“安全生产月”活动主题片，安全生产治本攻坚三年行动专题片、典型案例解析片。各单位对照省应急管理厅65项《重大事故隐患判定标准汇编》，开展专题培训3857次，进一步夯实了隐患辨识理论基础。

与此同时，集团公司组织人员参加嘉峪关市“安全宣传咨询日”活动，通过应急设备展示、逃生体验、知识竞答等互动环节，让安全知识“活”起来。

创新实践 固化经验促长效

“安全生产月”不仅在于活动本身，更在于提炼可复制、能持久的管理经验。集团公司及各单位涌现出一批特色做法，为安全管理注入新活力。

基层实践亮点纷呈。宏兴股份炼轧厂推行“每日三必做”，管理技术人员参加班组班前班后会，科室每日推送隐患通报、违章视频和安全知识，构建“检查—监督—提升”闭环；宏宇新材料公司抽调54名安全监督员实施网格化管理，重点盯控凌晨0时至8时作业，筑牢夜间安全防线；西沟矿开发“查找身边安全隐患”二维码小程序，职工扫码随时上传隐患，后台实时统计分析，让隐患排查“指尖可达”。润源公司建立安全日例会制度，每日通报问题、部署工作，形成“检修必查、危险作业全监督”模式。

长效机制逐步固化。集团公司将安全管理中的成熟做法上升为制度规范：完善“日跟进、周调度、月总结”机制，每日早调度会部署安全工作；落实“三管三必须”，五个督查组形成专业互补的监管合力；严格执行“五抓”“六聚焦”，严查高风险作业违规行为；固化视频查违章、人员标色管理等经验，推动安全管理从“活动式”向“常态化”转变。

动力厂给排水二作业区 多措并举助力职工技能提升

本报讯（通讯员 马丽娜）为深入贯彻落实企业高质量发展要求，打造一支“技能达标、响应快速、协作高效”的专业化队伍，宏兴股份动力厂 给排水二作业区立足生产实际，构建“理论+实操+个性化”三维培训体系，通过系统化培训、实战化演练、动态化考核，全面提升职工技能水平，为企业安全生产注入强劲动能。

在理论培训方面，该作业区通过系统梳理工艺流程、设备原理、参数标准及安全规范等核心内容，要求班组利用班前班后会开展“每日一学”活动，由班长与电气协理担任讲师，结合水系统典型事故案例进行深度剖析，强化职工风险辨识能力。在实操培训方面，该作业区聚焦生产调控、阀门操作、应急处理等关键环节，每周开展化学清洗模拟、故障处置演练等实战训练。与此同时，在交接班时段模拟突发故障场景，组织职工分组讨论处置方案，通过角色扮演、头脑风暴等形式提升团队协作与应急响应能力。今年以来，该作业区培训覆盖率达到100%。

为实现精准提升，该作业区建立“月考+实操+日常表现”三维评价体系，每月对职工技能水平进行量化评估，分析薄弱环节，制定个性化提升计划。同时，充分利用设备检修、系统调试等实际工作机会，开展现场教学。让职工在真实的工作场景中巩固技能，真正做到学以致用，使培训效果得到有效转化。

此外，该作业区还要求班组长率先掌握新技术、新工艺，并在班组内分享，将个人经验转化为团队能力，形成“以点带面”的良性循环，这种模式充分发挥了骨干的引领作用，激发了全体职工的学习积极性。

下一步，给排水二作业区将继续优化培训机制，为企业高质量发展贡献力量。

物流公司车辆作业区排查故障 筑牢运输保产防线

本报讯（通讯员 杨旭）近期，受车辆加速周转等因素影响，部分K16矿石车开闭系统出现防卸钩与构架卡滞等问题，物流公司车辆作业区迅速组织职工开展K16矿石车开闭系统专项排查行动，全力保障生产顺行。

此次排查共扣停回库处理开闭系统故障车50余辆，现场不摘车临修31辆。专项排查整治后，K16矿石车开闭系统运行稳定性大幅提升，料槽卸车时开闭系统故障率从之前的6次/月降低至2次/月，现场空车整备时间全部控制在25分钟以内，矿石运输效率持续攀升，装卸环节衔接更加顺畅，有效解决了“重车车门打不开，空车车门关不上”等问题。

此次专项排查整治活动不仅提高了列检人员对常见故障判断及应急处理技巧，还提升全员保产能力。今后，车辆作业区将持续紧盯K16矿石车开闭系统状态，坚决抓好每一个点检环节，为安全运输保驾护航。

炉火映照初心 实干诠释担当

（上接第一版）

“稳”是基础，“优”是目标。李斌将目光投向更核心的技术经济指标——入炉焦比和燃料比。他带领班组精准对标，推行“岗位指标挂靠”制度，狠抓精细化操作，大幅降低操作故障率。付出总有回报：岗位破损风口判定实现零失误，高炉布料准确率保持100%，铁水合格率98.8%。更关键的是，入炉焦比成功降至400kg/t以内，燃料比稳定在575kg/t左右，首次实现新高炉入炉焦比“破四见三”的历史性突破。班铁水成本随之降至2540元/吨以下，班组生产指标跃居作业区前列，荣获集团公司先进班组称号，他本人被评为集团公司优秀班组长。

李斌的创新远不止于此。面对高炉干法除尘布袋运行费用高昂的难题，李斌带领班组深入分析，通过优化炉顶温度控制措施和反吹周期参数，使布袋月更换量从309条锐减至54条，反吹氮气消耗量从每日15600m³降至1560m³，年节约成本129万元。

类似的创新实践不胜枚举：热风炉炉内耐材清理效率低，李斌主导设计制作小型皮带机，将清理工期缩短6天，节约人工成本19.2万元；针对喷煤氧含量超标导致的安全隐患和氮气浪费，他参与优化密封装置和操作制度，使日超标次数从316次降至14次，年节约氮气费用119.59万元。……2024年，他带领班组实施岗位降本增效措施46项、小改小革5项，申报“五小”项目22个、QC小组课题9项，创效成果显著。

班组管理的主心骨

李斌将“功夫下在现场，基础打在班组”的安全生产管理理念内化于心、外化于行，总结提炼出班组安全管理“学规程、学案例，问风险、问措施，思根源、思漏洞，考掌握、考执行”的“学、问、思、考”四步法，倾力打造安全示范班组。

2024年，李斌带头查处违章行为10起、排查安全隐患112项，并全部落实整改，班组实现全年“无事故、无违章”。他扎实开展班组安全活动，规范班前会班后会流程，组织班组成员深入学习反思46起事故案例，开展安全反思活动92次。这些扎实的举措，有效避免了岗位生产事故，降低了设备故障率，实现全年生产设备事故为零的佳绩，班组被评为宏兴股份公司“百千创安”安全示范班组。

人心齐，泰山移。李斌明白，人才是班组核心竞争力的根本。他把培训课堂搬到高炉旁，组织开展岗位练兵、技术比武，毫无保留地将自己多年积累的经验传授给年轻人。2024年，班组6名职工在甘肃省百万职工技能大赛中获奖，4名大学生成长为独当一面的技术骨干……

抵达嘉峪关，李斌步入庄严肃穆的会场。当他的名字被响亮念出，他稳步走上台，从集团公司领导手中接过那本沉甸甸的优秀共产党员荣誉证书。台下，掌声雷动，这是对他扎根生产一线、以实干和创新诠释党员责任的礼赞。

图说新闻

近日，宏兴股份产成品服务分公司对厂区破损道路进行修补。施工人员严格把控细节，合理设置警示标识，有效保障了施工期间的交通安全。此次共修补厂区沥青路面137处，总面积1800余平方米。 周魏蓉 摄



深水行舟正奋楫

（上接第一版）

资源整合，攥指成拳。酒钢大力推进内部业务相近、产业同质的子企业整合。工程建设、商贸物流、房产租赁等板块经过重组融合，资源配置效率显著提升。兰州长虹、丝路宏聚等企业通过专业化整合，营收与利润显著提升，物流运输板块整合后周转效率提高15%，机械加工业务成本下降12%。

机构“瘦身”，释放效能。“总部机关化”专项治理直击痛点。集团公司稳步推进“大部制”改革，总部职能部门精简30%、内设机构缩减39%。议事协调机构同样经历“消肿”，25个职能交叉、覆盖重叠的机构被整合撤并。大力开展“三定”，集团公司机构总数净减129个，降幅达12.9%。通过机构“瘦身”，劳动生产率年均增长12.9%，管理岗位数量大幅精简。

“压减”与“出清”攻坚，资源盘活轻装突围。打响历史遗留问题攻坚战，累计处置低效无效资产182项，集中力量啃下6个“硬骨头”，多措并举破解13项制约发展的瓶颈难题。宏腾科技、安时商砼等29户企业通过吸收合并、清算注销退出市场；8户“僵尸企业”完成工商注销。闲置资产焕发新生：五举煤矿混改后2023年投产；北京紫轩PARK闲置十年后成功租赁；老市政府地块开发方案落地，为企业高质量发展卸下沉重包袱。

新旧转换，动能澎湃。在巩固钢铁、有色、电力能源等传统产业基础的同时，酒钢大力布局新质生产力。一方面，以“三化”改造赋能传统产业：2021年至2024年，累计完成“三化”改造投资184.7亿元。炼铁新3号智能高炉实现生产从“黑匣子”向“透明化”的智能转变，储运部嘉东料场建成5G+智慧料场，宏宇新材料公司热轧酸洗板镀锌铝镁智能工厂实现数据驱动生产。另一方面，前瞻布局战略性新兴产业：深入实施“6+1”行动，完成氢、钒、钛等前瞻性研究，铁、钒、钛3个产业取得实质性进展并纳入“十五五”规划。截至2024年，酒钢前瞻性战略性新兴产业营收占比达到23.6%。

“瘦身”是为了更好地“强体”。通过专业化整合与聚焦主业，酒钢将有限资源集中于钢铁、有色、电力能源等三大主业关键领域，为打造具有核心竞争力的实

体产业集团夯实根基。

机制破冰——

深化市场化经营变革，激活内生动力源

惟改革者进，惟创新者强。酒钢以三项制度改革为抓手，在“能上能下、能进能出、能增能减”上动真碰硬，让市场化经营机制成为激发活力的源头活水。

契约化管理，干部“能上能下”。全面构建新型经营责任制，经理层成员任期制和契约化管理实现全覆盖、高质量推进。修订制度办法，围绕岗位聘任、考核、薪酬等关键环节，建立更具挑战性的“摸高”机制。2024年105名任期届满的经理层成员全部重新签约，严格依据契约刚性考核兑现。4名经理层成员和2名职业经理人因年度考核“不合格”被扣减全部绩效年薪，24人因任期考核“不合格”被取消全部任期激励。管理人员竞争上岗、末等调整和不胜任退出制度在集团总部及各级子企业100%推行，真正搬走了“铁交椅”。

市场化用工，人才“能进能出”。酒钢敞开大门广纳贤才，2021年以来，引进大学本科及以上学历1138人，其中硕士研究生103人，“双一流”高校毕业生276人，占比显著提升。修订《职位设置和聘用管理办法》，全面推行公开选聘、竞争上岗、末位淘汰。同时，打破内部流动壁垒，开辟跨部门、跨产业、跨专业人才发展通道，建立管理岗位“上跨下派”与技术岗位双向交流机制。内部人力资源市场的完善，让人才在流动中实现最优配置。

差异化分配，收入“能增能减”。收入分配改革聚焦价值创造。酒钢持续优化与效益、效率双挂钩的工资决定机制，对战略性新兴产业、科技型企业探索更灵活的薪酬模式。出台《中层干部薪酬管理办法》，将中层干部绩效工资基数与本单位一线人工工资水平挂钩联动，操作人员平均工资增幅高于管理人员1个百分点，收入差距持续收窄。科技创新激励同步强化，首席专家等职位的设立及对标经理层的薪酬待遇，为高端人才提供了强有力的激励保障。

市场化的选人用人机制和激励约束机制，让人才活力竞相迸发，成为驱动酒钢创新发展的核心引擎。

底线筑牢——

构建全域风控体系，护航行稳致远

面对各类风险挑战，酒钢织密防控网络，以制度之力守住不发生重大风险的底线。

风险预警前置化。建立“事前预防—事中管控—事后审计”全链条防控体系。24家单位设置233个量化预警指标，按月动态跟踪债务、投资等关键风险。构建多层次资金保障体系，银行授信规模迈上“千亿大关”，综合融资成本较2020年末降低1.14个百分点，资产负债率较2020年末下降1.35个百分点，四年蝉联“省长金融奖”，资金保障能力大幅提升。

合规管理全覆盖。修订《合规管理办法》，划定十大领域合规红线。发布外包合同、工程总包等标准文本，民法典覆盖率82%。建立领导干部合规承诺制，中层干部全员签署责任书，推动“人人合规”理念落地生根。

投资监管刚性化。严控非主业投资，主业投资占比达99.42%。健全《境外投资管理办法》《投资项目负面清单》，将风险分析设为项目决策前置条件。强化违规追责，构建纪检、巡察、审计、财务、法务、监事会“六位一体”的大监督格局，近年来未发生重大违规投资事件。

产业链安全自主化。增强资源保障能力，自产原矿增产30万吨，获得桦树沟西部铁铜矿探矿权。深化上下游协同，与索通公司共建30万吨铝用炭材料项目，与金川电缆合作铝合金杆项目，构建自主可控的产业生态。

从党委会前置研究事项的清晰界定，到董事会向经理层授权的动态优化；从“三定”后机构的大幅精简，到契约化管理对干部“铁交椅”的破除；从新兴产业营收占比的显著提升，到6.7亿元历史包袱的稳妥化解……酒钢的每一步改革，都紧扣“提升核心竞争力、增强核心功能”的中心任务。

改革的征程，只有连续不断的起点。面向未来，酒钢改革蓝图愈加清晰——以创建世界一流企业为引领，持续锻长板、补短板、强弱项，将改革效能转化为澎湃动能，为企业高质量发展奋楫前行。

改革坐标上，酒钢正书写新的答案。