



完善“摸高”机制 强化刚性激励

酒钢持续深化改革助推经营责任全面压实

本报讯(记者 殷艺 通讯员 王海燕)为推动国有企业改革深化提升行动走深走实,2024年以来,集团公司持续完善以“摸高”机制为核心的经营业绩考核体系,依托“高目标高激励、低目标强约束”的刚性规则,有效激发各子企业从“要我完成”向“我要突破”转变,切实将经营责任层层传导至末梢,为集团公司高质量发展注入新动能。

集团公司“摸高”机制以企业历史经营数据为基础,将利润总额目标划分为四个档位,分别对应不同的基准分。目标值优于近三年最好水平的企业,基准分最高可达105分;优于近三年平均水平的,基本分在95—100分之间;低于平均水平的,基本分为90—95分;低于近三年最低水平的,基本分最低为85分。该机制通过差异化的激励与约束,推动企业不断超越自我。更为严格的是,机制还设置“刚性降档”规则:若实际利润完成值低于目标值的70%,目标档位自动下降一档,基本分按新档位确定,杜绝“安于现状”现象。

为避免“一刀切”考核,集团公司根据功能定位和业务特点,将考核对象细分为五大类别,实施“一类一策”精准考核。宏兴股份公司等核心主业类单位,重点考核经济效益指标,权重占60—80分,推

动其在“一利五率”上实现突破;西部重工公司等市场经营类单位,侧重经济效益效率指标,权重分为40—70分,鼓励抢占市场份额;物流公司等功能保障类单位,适度降低效益权重,提升功能任务指标至30—50分,突出保障使命;酒钢医院等公共服务类单位,以服务质量和满意度为导向,功能任务权重分为40—70分;集团公司职能部门则将“一利五率”指标与部门履职挂钩,30分权重直接关联集团公司整体效益,推动管理向服务经营转变。

为增强机制的可操作性和激励有效性,集团公司配套推出“双维度对标”和“薪酬联动”两大措施。在钢铝等主板块推行“跑赢大盘、跑赢自身”双维度对标,选取同类型、同规模企业作为对标对象,从利润变化率和行业排名两方面进行评价。企业若“跑赢大盘”,超额完成目标时可获加分,未完成时减分幅度也相应降低;若“跑输大盘”,则超额无加分,未完成加重考核,倒逼企业在行业竞争中争先进位。在薪酬方面,集团公司深化中层干部绩效考核改革,打破以往“高水平大锅饭”现象,建立与一线职工薪酬“同向联动”机制。一线职工薪酬增长,中层干部薪酬同步提升;一线职工薪酬未达预期,中层干部薪酬也相应约束,实现管理层与职

工利益风险共担、合力“摸高”。

“此次考核机制改革,集团公司不仅注重短期效益,更强调中长期战略衔接。”集团公司人力资源部企业管理室相关负责人介绍,通过建立“季度考核+年度考核+任期考核”的多周期考评体系,既释放了经营自主权,又强化了过程管控和战略锚定,有效平衡了短期目标与长远发展。同时,“摸高”机制推动企业主动设定挑战性目标,从博弈经营目标转向关注市场形势,形成“向市场要效益、向管理要效率”的经营新常态。

改革成效已初步显现。通过功能定位差异化考核,集团公司构建起“一类一策”绩效约束机制,实现考核目标与单位使命深度耦合;通过“摸高”机制激发企业内生动力,形成自我加压、持续奋进的良性生态;通过纵向与横向双维度评价,推动考核从内部闭环走向开放竞争;通过薪酬联动改革,彻底打破平均主义,形成“业绩升薪酬升、业绩降薪酬降”的分配导向。今年7月,集团公司顺利完成2024年度中层干部经营业绩考核工作,“摸高”机制与薪酬联动机制深度应用,有效激发了中层干部扛重冲锋目标的积极性,为年度经营目标达成提供了坚实支撑。



炼轧厂八月份生产经营创佳绩

本报讯(通讯员 摆永萍)8月份,宏兴股份炼轧厂锚定经营目标,切实履行生产经营主体责任,深入实施38项提质增效专项举措,超额完成利润目标,销量计划兑现率达104.18%,展现出强劲的生产经营韧性。

面对复杂的经营形势,炼轧厂精准把握市场机遇,一方面充分发挥自产板坯低成本优势,抢抓市场高价窗口将产品优先发往高利润区域,提升板材产品盈利水平;另一方面动态优化销售策略,针对建材产品实施区域精准投放,将资源重点向青海、河西地区倾斜,通过深化经销商协同、优化配送调度体系实现集中增销,其中河西区域销量完成率108.04%。

在降本增效工作中,炼轧厂以系统性思维为引领,通过精准策划、分层部署,构建全流程管控体系。围绕生产组织优化、关键技术指标攻坚、节能降耗、产品结构调整等多个维度,制定实施7大类38项提质增效专项举措,通过“日跟踪、周分析、月总结”的机制,推动各项措施落地落实,为实现全月生产经营目标注入了强劲动力。

在生产组织层面,各作业区协同发力,通过技术创新与管理优化双轮驱动,筑牢生产根基——

新炼钢区域以“稳生产、提效率”为主线,开展岗位过程控制能力提升专项行动,通过“师带徒”技能培训、设备点巡检标准化竞赛、天车工技能比武等载体多点发力,连续完成日产7000吨以上的达标产能,日产最高8887吨,全月产量超计划1.11万吨,产品合格率提高至99.73%。

大棒线作业区实施生产组织优化,通过延长部分规格产品轧制周期、减少换规格次数、强化事故多发点巡检与管控等措施,有效减少故障时间,实现产能大幅释放,产量创近2年来月产新高。

中板作业区在确保品种规格比例稳定的前提下,通过优化生产计划编制、钢种规格合理衔接等措施全力释放碳钢产能,实现碳钢产量增产5000吨,圆满完成增产目标。

经过多方努力,8月份,炼轧厂消化本部80%铁量;销量计划兑现率104.18%;故障时长较计划减少20.4小时,设备可开率提升至98.39%,所有产线均实现盈利。

酒钢以“三项制度”改革激发企业经营活力

本报讯(通讯员 汪军彦)近年来,酒钢重点围绕畅通职业发展通道,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,深化薪酬分配制度改革和业绩考核评价等举措,深入构建与集团管控相适应的现代化人力资源管理机制,有力促进经营发展活力和经营效率提升。

2024年,酒钢严格执行信息公开、过程公开、结果公开制度,通过校园招聘、社会招聘等渠道公开招聘747人,其中,通过校园招聘高学历人才256人,社会公开招聘专业技能人才491人。深化业绩能力考核评价,持续畅通违规违纪、业绩不达标等

员工市场化流动和退出渠道,全年因各种原因解除劳动合同65人。建立机构增能减机构,全面实施以“三定”为核心的机构改革,对集团总部、各分子公司生产经营管理机构、岗位编制进行优化,其中集团公司机构总数减少129个。全面落实经理层成员任期制和契约化管理,集团公司及各级子企业具备条件的经理层成员全面实现任期制和契约化管理。进一步修订完善《集团公司职位设置和聘用管理办法》,集团总部、二三级子企业管理人员竞争上岗、未等调整和不胜任退出制度覆盖面100%,全年因班子考评结果不达标、综合评价不适宜担任现职、年度考

核不称职等原因调整岗位的中层干部5人,因年度考核评估未等、不胜任岗位的普通管理人员59人。持续优化薪酬分配机制,全面落实薪酬与效益联动、一岗一薪、易岗易薪的薪酬管理制度,进一步完善中层干部绩效薪酬联动机制,推动收入分配向作出突出贡献的人才和一线苦脏险累岗位倾斜。

得益于“三项制度”改革举措深入推进,酒钢市场化用工机制不断健全完善,企业动力活力持续增强,运营质量取得新突破。1—8月,酒钢营业收入同比增长15.2%;利润总额同比增长33.7%;全员劳动生产总产值劳动生产率同比增长12.7%。

智美广告公司线上接单系统正式投入运行

本报讯(记者 张志方 通讯员 相婷)近日,工程技术公司智美广告公司广告印刷服务平台线上接单系统正式上线运行。该系统的上线运行,不仅优化了智美广告公司内部业务流程,还提升了广告印刷业务的数字化服务水平和运营效率,也为集团公司用户提供了更加便捷高效的服务体验。

广告印刷服务平台线上接单系统由信息自动化分公司负责开发,以“简化流程、提升效率、优质服务”为目标,结合广告印刷业务特性,全程融入质量管控:设计“需求提交—设计上传—实时报价—订单追踪”全流程模块,通过优化报价算法,整合材质、尺寸等参数,实现“一次输入精准报价”,规避了线下报价的误差。

为保障系统性能,信息自动化分公司联合智美广告公司及相关业务部门,开展为期两个月的内部测试与流程验证,通过优化系统程序、提升数据同步频率,建立参数校验机制等措施,实现订单信息实时更新,线上报价精准无误。

目前,该系统已成功对接酒钢集团协同办公平台,面向集团公司各单位开放使用。

不锈钢分公司炼钢作业区项修任务圆满完成

本报讯(通讯员 陈国障)近日,随着1号AOD炉热负荷试车结束,宏兴股份不锈钢分公司炼钢作业区为期17天的专项设备项修工作圆满收官。

本次项修以三脱倾翻车更换为核心任务,其他区域同步完成设备常态化检修任务,最终实现炼钢作业区新设备试车达标、各区域设备稳定运行目标,为后续生产高效推进筑牢基础。

作为炼钢生产中钢水转运与预处理的关键设备,三脱倾翻车长期高强度运行后出现部件磨损、运行性能下降等问题,影响生产连续性与安全性。为彻底消除这一隐患,该公司提前规划,成立由技术、安全、施工等多部门人员组成的专项小组,制定详细检修方案。

检修期间,施工人员严格按照技术标准完成旧设备拆除、新设备吊装及液压管路、电气线路敷设和系统调试等工作,确保三脱倾翻车各项性能指标达标。不锈钢分公司同步对炼钢作业区其他区域设备设施开展全面“体检”,相继完成传动系统润滑、托圈耳轴开盖检查及探伤、电气线路紧固及清灰、下料系统贴补等维护工作,从源头消除潜在故障隐患。

目前,新更换的三脱倾翻车运行平稳,满足生产负荷要求,各区域设备设施也全部恢复稳定运行状态,设备各项参数均符合生产标准。

图说新闻



精准施策 务求实效

——动力厂制氧作业区“四大举措”奏响降本增效“强音”

通讯员 韩守林 杨国瑞

今年以来,宏兴股份动力厂制氧作业区主动承接厂部节能降耗重点任务,在班组管理中融入“精准施策、务求实效”工作思路,实施空分系统参数优化、氮压机运行程序重构、氧压机运行工况调整、人才培养等“四大举措”,实现生产效能与成本控制的双向突破,成为动力厂践行降本增效理念的典范。

解锁空分系统节能密码

制氧作业区始终将设备精细化管理作为降本增效的核心抓手,对制氧设备运行参数开展深度研判与优化。

通过技术论证与现场试验,该作业区将3台空分膨胀机机前压力精准上调,同时根据空分系统不同负荷工况,动态调整进入上塔的膨胀量,最大限度提升膨胀空气中氧、氮组分中提取效率。在总膨胀量保持稳定的前提下,这一优化举措使空分系统空气消耗量降

低2000m³/h,还带动了空压机运行压力下降。经实际运行监测,每台空压机工作电流降低10A,单台设备每日节电2208kWh,月度节约成本2.38万元,三台空压机每月节约能耗费用7.15万元,为空分系统节能运行树立了可复制、可推广的技术范式。

打造氮气高效利用体系

氮气作为工业生产的关键辅助气体,其管网运行平衡与利用效率是衡量动力厂能源管理水平的重要指标。

针对制氧作业区氮气管网与三制氧氮压机运行不平衡、氮气损耗率偏高的问题,动力厂指导制氧作业区从系统流程优化入手,对三制氧自动变负荷系统中氮压机的运行程序进行重构。通过精准测算主线生产氮气需求量,该作业区将21000m³/h制氧与6000m³/h制氧低氮压机压力“高补低”阈值

进行调整,确保21000m³/h制氧机组与三制氧氮压机始终处于满负荷高效运行状态,从源头降低氮气输送过程中的损耗。

调整后,氮气管网运行稳定性显著提升,实现氮气资源利用效率与能源节约水平的双重提升。

深挖设备运行节能潜力

为充分释放现有设备节能潜力,动力厂倡导“工况适配、动态调整”的运行管理理念。

制氧作业区积极响应,针对氧压机运行工况开展专项优化,建立“压力—负荷”联动监测机制,确保氧压机系统压力达到既定值,且当空分“三大一小”产量处于最低负荷区间时,对21000m³/h制氧系统3号氧压机实施降运行。

这一精细化调控举措取得显著成效:据8月份运行数据统计,1次降运行操作中,

单台氧压机稳定运行5.5小时,合计节电0.21万kWh,降低生产成本0.08万元。此外,该模式为动力厂同类设备在不同工况下的节能运行提供了科学参考,推动设备管理从“固定参数”向“动态适配”转变。

筑牢人才与设备双保障防线

人才是企业降本增效的核心支撑,设备稳定是生产连续的前提。

针对6000m³/h制氧系统活塞氧压机故障率偏高、青年员工实操经验不足的问题,制氧作业区深化“传帮带”人才培养机制,将技术传承与设备维护有机结合。各班组建由资深技术骨干牵头、青年员工为主体的专项维护小组,在设备开机前对活塞氧压机吸排气阀开展全面检修维护,通过“手把手教学、点对点指导”,帮助青年员工快速掌握关键部件的维护技巧。二季度,6000m³/h制氧活塞氧压机实现零故障运行。

接下来,该作业区将持续完善以“标杆引领、全员参与、持续改进”为核心的降本增效长效机制,进一步激发基层创新活力,推动能源利用效率再提升、生产成本再降低。

创新创效