

薪火相传铸匠心 先锋领航建新功

——宏兴股份公司劳模队伍建设工作纪实

记者 李淑芳 通讯员 戚懋

在钢铁行业转型升级的浪潮中,劳模精神始终是照亮企业前行之路的精神灯塔。

“劳模先进是企业最宝贵的财富,劳模精神是高质量发展的动力源泉。”近年来,宏兴股份公司将劳模培育选树作为推动高质量发展的核心抓手,在传承弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神的实践中持续探索创新,让劳模队伍成为企业转型升级的“动力引擎”。

实干筑基守初心 匠心筑梦结硕果

高炉炉膛内熔浆奔涌,轧钢机旁火花飞溅,研发实验室里数据闪烁……在宏兴股份公司的生产一线与创新前沿,劳模群体的实干身影从未缺席——

魏海霞团队扎根不锈钢轧制车间,历经数百次试验攻克双相不锈钢2205轧制难题,将产品合格率提升至100%,一举打破国外技术垄断,让中国不锈钢在该领域拥有了自主话语权。

何新江劳模创新工作室聚焦设备升级与工艺优化,通过改进分钢辊道定位环送精度、优化三级链运行速度等关键技术,使锚杆钢平直度全面提升,年创效超5000万元。

马金帮带领技术人员潜心研发包晶钢专用保护渣,实现15CrMo、30CrMo等高端钢材在薄板坯连铸连轧产线全年无漏钢,产品裂纹缺陷率控制在6%以下。

……

精研工艺提质效,创新操作强根基,这是宏兴股份公司劳模群体的生动写照。从海拔2640米的镜铁山铁矿采场到高温炽热的炼钢炉台,从精密操控的自动化车间到攻坚克难的研发实验室,89颗“劳模之星”在各岗位熠熠生辉。

这支队伍中,有1名国家级劳模、16名省级劳模、29名市级劳模,还有43名集团公司级劳模,他们覆盖炼铁、炼钢、轧钢等核心领域及安全环保、技术研发等关键职能部门,构成企业发展最坚实的“人才底座”,如精密齿轮般嵌入生产脉络,驱动着

企业高效运转。

近五年来,宏兴股份公司劳模牵头攻关项目213项,斩获各类技术创新成果20项,拿下国家发明专利18项;开展技能培训4500人次,培养青年骨干689人,用实干与创新为企业人才储备和可持续发展注入澎湃动能。

创新领航显担当 勇立潮头谋突破

当智能制造与绿色低碳成为钢铁行业转型的关键词,宏兴股份公司劳模队伍正以创新之姿勇立潮头。

魏海霞团队在高温镍基合金、钛铝合金等“卡脖子”领域率先引入Thermo-Calc数字孪生技术,将传统研发周期从18个月压缩至7个月,效率提升60%,目前正全力攻坚航天级材料工艺瓶颈;炼钢厂烧结机工艺装备三化升级改造中,劳模团队主导开发的智能控制系统实现料层厚度、温度曲线等12项关键参数实时优化,生产效率提升8%,吨矿能降耗5kg标准煤,粉尘排放浓度下降至15mg/m³以下……

瞄准智慧酒钢建设方向,宏兴股份公司重点培育智能制造领域劳模先锋,鼓励他们深度参与自动化生产线改造、智能控制系统研发。截至目前,镜铁山矿黑沟矿区3400米水平电机车智能化改造,本部炼铁工艺装备三化升级等项目相继落地,不仅让职工告别传统作业模式,更让生产精度达到更高水平。

在绿色低碳赛道上,劳模队伍同样冲锋在前。他们牵头开展的余热余压回收利用项目年节电1200万度,固废资源化利用技术使渣渣利用率提升至98%,低碳冶金试验线成功将吨钢碳排放降低12%。

在“劳模技能精进计划”推动下,高炉炼铁炉温波动控制在±5℃以内,宽厚板轧制精度提升至0.1mm级,通过岗位比武、课题攻关等载体,“人人学技能、岗岗有能手”的氛围日益浓厚,技能型劳模正成为各领域的技术标杆。

值得一提的是,宏兴股份公司在榆钢

设立“流动工作室”,赵祥峰团队的中包包龄提升经验成功落地,使铸钢耐材成本下降0.3元/吨,年节约成本超200万元,让劳模智慧跨越地域边界。

靶向培育谋长远 薪火相传育新人

在劳模队伍建设中,宏兴股份公司始终着眼长远,构建起“培育—成长—传承”的全链条机制。

为推动技术能手向复合型人才转型,宏兴股份公司为一线劳模量身定制“能力跃升计划”;通过管理课程研修,赴宝武、南钢等标杆企业对标学习,提升团队管理与创新能力;组织参加安全管理培训、应急演练指挥,让劳模成为安全规程的制定者与践行者。如今,由劳模主导编制的26项个性化安全操作规程、18套应急处置预案已在全公司推广,实现了“一人经验、全员共享”。

“不仅要让劳模发光,更要让劳模光芒照亮更多人。”近年来,该公司发挥“传帮带”作用,实施“劳模带青年”计划,75名劳模与236名青年职工结成帮扶对子,建立“师徒成长档案”,通过技术讲座、实操培训、项目实战全方位赋能。

检修工程部明涓秀技能传承创新工作室便是典范。明涓秀针对青工“理论强、实操弱”的短板,从第二工种电工培训入手,自编《电工实操速通手册》,培养出7名持证上岗的“双能技工”;他手把手传授授控设备精密找正“绝活”,让8名青工掌握0.02mm级安装精度。在不锈钢热轧预热炉伺服系统改造、炼钢1号转炉炉体运输车缓冲器升级等项目中,他带领青工全程参与,不仅完成技术攻关创收70万元,更让5名青工成长为项目骨干。

薪火相传,匠心永驻。宏兴股份公司的劳模队伍建设之路,既是劳模群体的成长历程,更是企业转型的生动实践。未来,这支充满活力的劳模队伍将继续以匠心筑梦,以先锋领航,为钢铁事业发展贡献更多智慧和力量。

西部重工公司党委举办党员集中培训班

本报讯(通讯员 刘金龙)近日,西部重工公司党委组织开展2025年党员集中培训。本次培训聚焦党员理论素养提升与政治能力锻造,分三期开展,覆盖党员干部职工290余人。

该公司特邀嘉峪关市委党校专家授课,课程紧扣时代主题与党员需求,涵盖“习近平新时代中国特色社会主义思想的世界观和方法论”“进一步全面深化改革、推进中国式现代化的根本保证”等核心内容。授课过程中,专家们以深入浅出的讲解、鲜活生动的案例、系统严谨的

阐释,将理论精髓与实践要求紧密结合,为参训人员带来了一场既有政治高度、又有实践深度的思想洗礼,有效帮助党员干部职工厘清思想脉络、把握核心要义。

此次培训是该公司党委强化党员教育、夯实党建根基的重要举措。通过系统学习,全体参训人员的政治觉悟得到进一步提升,理论素养得到切实增强。大家表示,将以此次培训为起点,深化学习、转化成果,以务实作风投身工作,为公司高质量发展助力赋能。

紫轩酒业公司全力做好葡萄压榨工作

本报讯(记者 张志方 通讯员 张亚娟)金秋时节,宏源公司紫轩酒业公司迎来丰收季。为保障酿造品质,该公司通过原料精选、工艺升级、温控优化及全程封闭输送等多项举措,全力做好葡萄压榨工作。

紫轩酒业公司从源头把控原料质量:压榨前,人工精细筛选每一颗葡萄,严格剔除未成熟果、破损果,确保进入压榨环节的果实纯净度。在压榨环节,采用先进的气囊压榨机,通过精准控制压力与时间,实现葡萄汁的高效提取与风味保护。

今年,紫轩酒业公司在传统工艺基础上对压榨车间温控系统进行全面升级,

将环境温度稳定控制在16—18℃区间。这一温度范围可有效抑制微生物活动,防止葡萄汁在压榨过程中发生氧化或变质,为后续发酵环节提供更优质的原料基础。

为压缩周转时间,该公司将压榨后的葡萄汁通过全程封闭式管道直接输送至发酵罐,有效隔绝外界污染,同时缩短了葡萄汁的暴露时间,实现从压榨到发酵的无缝衔接,使葡萄的鲜活风味得以完整保留。

目前,紫轩酒业公司2025年度葡萄压榨工作已全面展开,预计持续一个月。产出的葡萄汁将用于酿造干红、干白、冰白等核心产品。

把责任写在生产一线

(上接第一版)

王朝的创新,“藏”在车间的各个角落。移动颗粒除尘装置之烟气风机出口水平管道频繁堵塞,是威胁系统稳定的另一难题。原有吹扫点设计缺陷导致冷凝液与煤粉无法有效排出,引发热风炉憋压熄火,进而可能导致荒煤气氧含量升高,危及安全。王朝提出在乏烟气风机放散管关键位置加装专用吹扫头。实施后,水平段堵塞物顺畅排出,热风炉运行压力恢复正常,熄火风险消除,荒煤气质量得以保障,为干馏煤高产稳产扫清了障碍。

王朝的创新不止于此。他带领班组成员精细匹配调整干燥炉进料系统与能源介质,在能耗不变的前提下将干燥煤水分降低1%,每小时节约干馏热燃气2立方米,年降本超万元;他参与的“移动颗粒除尘滤料加热装置”项目,创新滤料与热烟气接触方式,将加热时间从30小时压缩至8小时,换热效率提升60%,该成果荣获首届甘肃省企业科技创新大赛二等奖……这些源于实践、服务生产的“微创新”,如涓涓细流,汇聚成推动生产高效顺行的强劲动力。

严管厚爱凝聚团结力量

“班务公开透明,绩效分配一目了然,

大家心里有本账,自然干劲十足。”在班组管理中,王朝始终将“公平公正”视作底线,在评优推优、绩效分配等事项上,始终坚持原则、公开程序,自觉接受全员监督。

同时,王朝创新推行“积分制”管理,将安全生产、质量把控、创新贡献、技能提升等核心指标量化考核,有效激发了团队创先争优的内生动力。

王朝深知人才是班组的根基。他大力推行“师徒带徒”机制,毫无保留地将近十年煤化工经验与技术进行传授。在他的悉心培养下,班组涌现出12名技术骨干,其中1人已成长为独当一面的班组长。为了班员们时刻感受到组织的温暖,他着力营造“家”的氛围,主动排查化解班组内部矛盾,尽心解决职工急难愁盼问题。

近年来,在王朝的带领下,乙班荣获宏汇公司优秀班组称号,2人获评甘肃省职工技能大赛优秀选手,1人获评集团公司优秀团员,5人获宏汇公司先进生产者、遵章守纪员工荣誉;他个人也相继获评宏汇公司优秀共产党员、优秀班组长等荣誉。

面对种种荣誉,王朝坦言:“我就是个一线工人,能做的就是守好岗、带好队,让党旗在生产线上更亮一点。”

集团公司着力加强企业文化体系建设

(上接第一版)

以《纲要》为根本遵循,在充分结合企业文化建设现状的基础上,集团公司同步印发《酒钢集团公司“十五五”企业文化建设规划》,提出“十五五”期间企业文化建设的指导思想、总体目标,并明确企业文化阵地建设、企业文化制度健全、企业文化培训强化、企业文化宣教载体创新、文化传承活动深化、企业文化融合互促,总

结评估改进持续推进等7个方面的重点任务

和落实举措。为保障企业文化建设工作落地见效,集团公司还印发了《酒钢集团公司企业文化建设管理规范》,从推进实施、保障落实、评估改进等方面制定具体举措,同步明确违规责任追究认定等,形成分工明确、协同联动、全员参与的企业文化建设工作格局。

党建引领聚合力 擎旗奋进促发展

(上接第一版)

在年轻干部培养方面,集团公司建立完善优秀年轻干部培养选拔常态化长效机制,全方位、多角度、立体式识别干部,开展干部调研,发掘300余名优秀年轻干部;选派63名年轻干部到关键吃劲岗位锻炼,全力打造适应企业高质量发展的高素质干部队伍。

教育培训方面,集团公司实施人才素质提升工程,联合高校常态化开展中层干部和优秀年轻干部专题培训,拓展世界眼光,培育战略思维,切实提高专业理论水平,为企业发展提供坚强的人才保障。

严管就是厚爱。集团公司党委充分发挥监督考察“指挥棒”作用,扎实推进“一报告两评议”工作,深入开展政商“旋转门”等问题整治,进一步强化对各级领导干部的全方位管理和经常性监督;修订《集团公司管理的领导班子和领导干部政治素质考察实施细则》《集团公司管理的领导班子和领导干部考核办法》,进一步完善政治素质考察和干部考核体系,激发干部担当作为的积极性。

近年来,集团公司党委通过干部选拔任用、教育培训、监督管理等举措,打造出一支政治过硬、本领高强的干部队伍,成为企业改革发展的中流砥柱。

持之以恒转作风 营造高质量发展“好生态”

作风建设是党的建设的永恒课题。五

年来,集团公司党委坚持“严”字当头,驰而不息纠治“四风”,推动作风建设常态化、长效化。

党纪学习教育是党性教育的重中之重。2024年,集团公司党委成立党纪学习教育工作专班,明确14项具体工作任务,灵活运用逐章逐条研学、交流研讨互学、纪律党课讲学、警示教育促学、解读培训助学“五学模式”,组织中层以上领导干部逐章逐条研读《中国共产党纪律处分条例》,以上率下推动党纪学习教育见行见效。

为进一步纠治“微腐败”问题,集团公司党委常态化深入一线开展党纪学习教育工作督导,把重点任务落实、形式主义整治、学习成效保证作为主要督导内容,及时掌握情况、发现解决问题,推动重点任务落地。把开展党纪学习教育同干部队伍建设紧密结合起来,扎实开展党员领导干部作风突出问题专项整治、职工群众身边的“微腐败”和不正当之风专项整治,违规吃喝违规旅游专项整治,聚焦各级管理人员履职用权、作风建设等情况开展监督检查,建立整改清单台账,推进闭环整改,推动作风建设走深走实。同时,注重以廉洁文化启智润心,推动以“六进四清三融入”为主体架构的廉洁文化体系建设,推动廉洁文化深入人心,促进企业政治生态持续净化。

此外,集团公司党委坚持“服务发展、服务基层、服务职工”的理念,扎实推进整治形式主义官僚主义为基层减负,优化管理制度125项,会议、发文数量分别减少15.4%、4.5%。

凝心聚力强文化 凝聚高质量发展“精气神”

集团公司党委坚持“以文塑企、以文育人”,推动“铁山精神”传承与企业文化建设深度融合,为企业高质量发展注入强大精神动力。

弘扬“铁山精神”,传承红色基因。集团公司党委编印《铁山之歌》《酒钢故事》《酒钢记忆》等企业文化书籍,拍摄《铁山作答》《钢铁魂》等专题片;广泛组织党员干部参观酒钢集团展览馆、铁山展览馆,推动“铁山精神”内化于心、外化于行,引导职工传承艰苦奋斗、勇于创新的优良传统,为企业改革发展凝聚强大合力。

为进一步扩大品牌知名度、提升企业形象,集团公司党委实施品牌建设三年行动,积极参加中国品牌日活动及兰洽会等大型展会,展示企业科技创新成果,擦亮“酒钢”品牌底色,提升品牌影响力。

在强化宣传引导方面,集团公司党委持续加强新闻宣传工作的组织策划,发挥“报微屏网端”阵地优势,全力做好《酒钢日报》、微信公众号、《酒钢新闻》等媒体平台;与新华社、中国冶金报社等签订战略合作协议,在新华网、人民网、《中国冶金报》和《甘肃日报》等主流媒体刊发生产经营、企业履责等方面亮点稿件,传播酒钢声音,凝聚发展共识。

集团公司党委将持续深化党建引领作用,以更高站位把牢政治方向,以更实举措夯实基层基础,以更严要求锻造干部队伍,以更大力度推进正风肃纪,奋力谱写新时代企业高质量发展新篇章。



周磊 摄

新《公司法》百问百答(二十五)

◆85. 是否绝对禁止董监高与公司进行交易?

并不是绝对禁止。董监高如果要与公司订立合同或进行交易,应当向董事会或者股东会报告,并经决议通过则被允许,未通过则不被允许。该限制还适用于董监高的近亲属、董监高或其近亲属直接或者间接控制的企业、董监高的其他关联人。(新《公司法》第182条)

◆86. 是否绝对禁止董监高利用职务便利谋取属于公司的商业机会?

原则上禁止,有两种情形例外:(1)其向董事会或者股东会报告,并经决议通过;(2)根据法律、行政法规或者公司章程的规定,公司不能利用该商业机会。(新《公司法》第183条)

◆87. 是否绝对禁止董监高自营或者为他人经营与其任职公司同类的业务(即竞业禁止)?

原则上禁止,例外情形是其向董事会或者股东会报告,并经决议通过。(新《公司法》第184条)

◆88. 子公司的董监高或者他人侵害子公司利益的,母公司的股东是否可以代表公司起诉追责?

董监高或者他人侵犯全资子公司合法权益造成损失的,母公司

股东可以书面请求全资子公司的监事会、董事会向人民法院提起诉讼或者以自己的名义直接向人民法院提起诉讼。(新《公司法》第189条)

股东代表公司起诉相关责任人的制度被称为股东代表诉讼制度,新《公司法》在原有制度基础上进一步升级为双重股东代表诉讼制度,即母公司股东不仅可以在母公司层面运用这一制度,在子公司层面同样可以运用这一制度起诉损害子公司利益的主体。

这里需要注意几个要点:(1)能够适用这一制度的仅限于全资子公司,非全资的子公司则不适用;(2)有限责任公司的股东不论股权比例大小,都有这项权利,而股份有限公司的股东必须是连续180日以上单独或者合计持有公司1%以上股份的股东才享有这项权利;(3)对全资子公司行使这项权利时,同样要有前置程序的要求,即应当先行向子公司的监事会、董事会提出起诉请求,在履行了前置程序而不得的情况下,才能以股东自己的名义起诉。

