

# 酒鋼日報



JIUGANG RIBAO

2026年3月3日 星期二  
丙午年正月十五 总第7396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

深入推进新型工业化  
因地制宜发展新质生产力  
加快创建世界一流企业

向新而行 转型发展  
加快建设世界一流企业

## 酒钢难选氧化铁矿石低碳 高效选矿工艺取得重要突破

本报讯(记者 李淑芳)近日,酒钢重大科技课题“难选氧化铁矿石低碳高效选矿工艺研究”项目取得重要突破,顺利完成扩大连续试验,验证了新工艺在扩大连续试验条件下的工艺指标及稳定性与可靠性,为后续工程设计、项目决策提供了核心数据支撑,筑牢了选矿工艺升级改造的技术根基,对企业绿色低碳发展具有重要意义。

镜铁山矿所产矿石属典型复杂难选氧化铁矿石,具有铁品位低、矿物组成复杂、嵌布粒度粗细不均等特点,选别难度极大。为此,酒钢采用“块矿竖炉磁化焙烧—弱磁选—反浮选、粉矿强磁选、悬浮磁化焙烧—弱磁选”三种工艺并行的处理模式,全力提升资源利用效率。但受现有选矿工艺条件制约,整体生产仍存在效率与效益不匹配等问题。其中,粉矿强磁选工艺短板较为突出,精矿质量差、金属回收率低,金属流失问题严重;悬浮磁化焙烧工艺虽可大幅度提高金属回收率,但存在能耗高、投资大等问题。

在精准分析镜铁山矿资源禀赋及传统工艺瓶颈的基础上,技术团队立足“低碳高效、提质降耗”目标,立项难选氧化铁矿石低碳高效选矿工艺研究课题,通过“基础研究+扩大连续试验”两个阶段推进,构建铁矿石分质处理技术路线,推动选矿工艺从“粗放处理”向“精准分选”升级。

该项目由宏兴股份公司牵头,选矿厂、钢铁研究院、技术中心矿业研究院和中心试验室联合攻关,运用基因选矿原理深度剖析镜铁山铁矿石基因特点,创新性采用“分类施策”的处理模式,将粗粒磨矿后的矿石进行分质处理。这种差异化处理方式,既弥补了传统强磁选工艺回收率低的不足,又有效规避了悬浮磁化焙烧工艺投资大、成本高、能耗高的短板,实现强磁选低碳优势与悬浮磁化焙烧高效优势的协同发力,有力推动自有资源低碳高效利用。

截至目前,该项目已顺利完成阶段性攻坚任务;2025年8月完成基础研究,2026年2月完成扩大连续试验的主要内容,积累了大量扩大连续试验指标与关键工艺参数,为后续产业化应用提供了可靠的设计依据。

“经测算,该项目成果产业化应用后,可大幅度节省投资、降低成本、减少碳排放。”宏兴股份公司首席专家陈毅琳说,新工艺的推广应用,不仅能有效提升镜铁山矿资源利用率,减少尾矿排放量,缓解酒钢铁矿供应紧张局面,还可助力提升高炉入炉品位、降低焦比,为企业降低铁水成本、减少碳排放、增强核心竞争力提供有力保障。

## 福利升级! 为职工幸福“加码”

本报讯(记者 张静 通讯员 闫玲 王金涛)今年年初,集团公司制定《酒泉钢铁(集团)有限责任公司福利管理办法》(以下简称《办法》),明确了福利管理的原则、分工及福利项目、违规责任等,进一步提升福利保障的合规性与普惠性水平,确保福利政策更公平、更精准惠及全体职工。

作为集团公司的系统性福利制度,《办法》以健全福利保障体系、规范福利管理为核心,聚焦“普惠性、基础性、兜底性”福利保障,通过优化福利项目与标准,切实将发展成果转化为职工的获得感、幸福感、安全感。

按照国家规定并结合行业和自身特点、经济负担能力等因素,《办法》将福利项目划分为集体性、补偿性和救助性三类,并实行清单化管理。福利项目清单根据国家政策及集团公司经营状况等动态调整,确保福利管理的规范性与灵活性。

集体性福利包括自助餐集体福利(即生活福利)、配餐或餐补、职工体检、工作服(非劳动保护性质)、职工疗养五类。其中,生活福利将原福利卡、智能卡整合,并入工会经费列支的乳制品、帮扶专项福利和生日福利,把原“按户发放”的标准统一调整为“按人发放”,解决了“双职工”无法同时享受相关福利的痛点。同时,提高集团本部职工配餐或餐补标准,上调普通职工体检标准,维持骨干人才、女职工“两癌”筛查标准,在夯实基础保障的同时,兼顾了核心人才与特殊群体的差异化需求。

补偿性福利是对职工在特定情形下支

付的补偿性福利支出,主要涵盖防暑降温费、职工探亲路费、职工异地安家费、女职工卫生费、通勤车费、职工住宿费、离退休人员统筹外费用、独生子女费、计划生育奖励等,全方位覆盖职工工作中的合理需求。救助性福利则聚焦困难职工帮扶,通过发放困难补助、救济基金等,为困难职工家庭筑牢生活保障底线。

为确保措施落地见效,《办法》明确了全流程管理要求与常态化监督举措,构建形成

权责清晰、流程规范、监管到位的职工福利全流程闭环管控体系。一方面,严格规范决策程序,要求各成员单位制定“一企一策”配套制度,明确福利项目名称、适用范围、发放标准及监督办法,并严格界定福利支出的禁止性规则与例外情形,划清列支渠道“红线”。另一方面,明确职工福利待遇的享受起止时间,并引入“违规责任”追究条款,对职能部门及成员单位因履职不力导致的违规行为严肃问责,确保福利资金在阳光下运行。

### 以制度传递温度

□ 木子

作为一项覆盖全体职工的基础性制度,《办法》通过一系列机制创新与管理优化,进一步提升了福利保障的合规性与普惠性水平。这是集团公司践行“发展为了职工、发展依靠职工、发展成果由职工共享”理念、落实“为民办实事”的生动体现。

《办法》回应了职工对公平普惠福利的期盼,对生活福利作出调整——将发放标准从“按户”调整为“按人”。这一看似细微的改动,直指长期存在的“双职工”家庭福利享受不均的痛点,体现了制度设计中“个体公平”的深入考量。同时,《办法》兼顾普惠与差异,既夯实了全员共享的福利基础,也强化了对核心人

才与特定群体的激励与保障,有利于凝聚不同群体职工的发展合力。

同样值得关注的是,《办法》建立了权责清晰、监督到位的全流程闭环管控体系,确保福利政策阳光、规范、精准落地,将企业的关怀切实转化为职工看得见、摸得着的获得感。

这份《办法》,规范的是管理,提升的是保障,传递的是温度,凝聚的是人心。它让职工感受到的,是制度背后的尊重与关怀。当每一位职工的合理诉求被看见、被满足,个体的幸福感便能汇聚成企业高质量发展的强劲动能。期待在《办法》的护航下,集团公司全体职工的获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障、更可持续。

编辑手记

## 全国人大代表杜钧:聚焦产业之需 筑牢人才之基

记者 越友玉

“每一份提案背后,都是千万产业工人的期待,我深感责任重大。”十四届全国人大代表、宏晟电热公司首席技师杜钧来自生产一线。当选人大代表以来,他充分发挥专业优势,积极建言献策,以扎实工作兑现庄严承诺,诠释了一名基层代表的使命与担当。

2025年,杜钧围绕“强化职业教育支撑产业工人队伍建设与技能人才培养”课题,深入基层走访调研,为相关部门制定政策、推动职业教育高质量发展建言献策,并最终形成提案。

“产业工人队伍建设关乎实体经济的长远发展。”杜钧说,近年来,酒钢持续推进传统产业“三化”改造,众多智能化、数字化的设备设施在生产现场投入使用,为企业高质量发展注入了动力。然而,这些先进设备能否持续高效运行,关键还在于是否拥有与之匹配的高技能操作与维护人才。

为深入了解企业对新型技能人才的需求,杜钧走进西部重工公司铆焊作业区、甘肃钢铁职业技术学院,实地调研智能设备的使用维护及人才培养等情况,获取第一手资料。

“铆焊作业区引进的焊接机器人,在批量件焊接上成效显著,不仅减轻了职工劳动强度,也改善了作业环境。但在机器人编程和异形非标准件的焊接方面,该作业区缺乏相应的技能人才和技术支持。”杜钧在走访调研中了解到,随着企业快速发展,技能人才供需矛盾日益凸显。对此,他提出建议:政府相关部门联合重点企业及职业院校,构建产业需求动态跟踪机制,同时鼓励企业深度参与职业教育,根据生产经营实际,定制化培养专业人才,从源头上解决技能人才供需矛盾。

钢铁学院是酒钢技能人才培育的摇篮,每年都有大批技能人才充实到生产一线。近年来,随着企业智能化数字化设备的广泛

应用,对新型技能人才的需求越来越高,但该院实训基地尚未配备,成为培养新时代高技能人才的一大瓶颈。

得知情况后,杜钧建议地方政府设立专项资金,重点支持职业院校实训设备的更新与升级,同时鼓励企业与职业院校共建实训基地,引进企业部分生产设备和工艺技术,为学生提供真实的生产实践环境。这一建议得到当地政府和企业的认可。2025年,酒钢根据实际需求在企业内部建立多个产教融合实训基地,实现了校企合作双赢。

“随着产业升级步伐加快,我们亟需的不仅是熟练的操作工人,更是能驾驭智能化产线的复合型高技能人才。”杜钧表示,“今年全国两会,我将继续聚焦职业教育发展,重点关注数字经济、先进制造等战略性新兴产业的人才培养需求,为推动职业教育提质增效、服务制造强国建设贡献智慧与力量。”

## 唯实惟先 善作善成

——记集团公司2025年度劳动模范何成善

记者 张志方

2001年,从长安大学机械设计及自动化专业毕业的何成善,选择投身酒钢。

“钢铁是工业的脊梁,为国家钢铁事业贡献力量,是我的理想。”25年来,怀着这份初心,何成善执着专注、精益求精,一步步从技术员成长为技术中心总工程师室主任工程师,在设备改造、科技创新、产业咨询等领域取得了突出成绩。今年,他被评为集团公司2025年度劳动模范。

### 持续学习·积蓄成长力量

初入酒钢,何成善扎根生产一线,从基层技术员、点检员做起,潜心钻研设备,先后参与实施了炉卷工序高压油环水系统稳压改造等设备改进项目,为生产稳定运行作出了贡献。

期间,他深刻体会到理论素养对技术创新的关键作用,工作之余常常捧着专业书籍研究。

为进一步提升专业理论水平,2006年,何成善考入重庆大学,攻读机械设计及理论专业硕士研究生。

“导师一直强调,好的技术必须‘从现场中来,到现场中去’。”与之前的校园学习不同,彼时的何成善具有5年的一线实践经验,为他实现“实践—理论—再实践”的能力跃升奠定了良好基础。

2009年,何成善学成毕业,本可以有更多更好的就业机会,但他选择重返酒钢。“这里的设备、同事,还有这片熟悉的土地,早已成为我生命中不可分割的一部分。”他说。

接下来的工作中,他依然求知若渴,努力学习,先后取得一级建造师、监理工程师、一级造价工程师及咨



技术创新不能纸上谈兵,必须瞄准现场需求。技术不仅要服务当下,更要引领未来。  
——何成善(技术中心总工程师室主任工程师)

询工程师(投资)四项国家级职业资格,并于2019年获评为高级工程师,构建起覆盖技术、工程、造价、咨询等的复合型知识体系,为做好技术创新打下了基础。

### 强化创新·破解生产痛点

“技术创新不能‘纸上谈兵’,必须瞄准现场需求。”这是何成善时常挂在嘴边的话。多年来,他主持完成10余项科技项目,在风机动平衡、陶瓷耐磨堆焊、电

铝用长寿命打壳锤头产品开发、设备状态监测等关键技术领域取得多项研究成果,经济和社会效益显著。

风机在冶金企业中扮演着至关重要的角色,被称为“工业肺叶”,其振动故障直接影响正常生产。2012年,何成善与团队一同完成“20μm 风机在线动平衡技术应用研究”项目,成功开发了一种适用于风机转子在线不平衡问题处理的成套技术方法,多次解决了影响生产的风机故障和缺陷,获授权发明专利2件。2019年,该项目成果获甘肃省专利三等奖。

打壳锤头是电解铝生产的关键耗材,东兴铝业公司原锤头使用寿命不足3个月,维护成本高。何成善参与推进“高抗蠕变打壳锤头用材研究与应用”项目,通过高温电液环境中持续测试及无数次材料配方优化,最终成功开发出长寿命打壳锤头产品,使用寿命超过36个月。该项目成果荣获甘肃省科技进步奖三等奖、甘肃省工业优秀新产品三等奖等多个奖项。

冶金企业的大物料量特点,造成输送、破碎等系统设备磨损严重,制约着生产设备服役周期的提高,现场维护成本高且影响生产效率。为给设备上“金钢铠甲”,何成善另辟蹊径,主持开展多项针对延长不同耐磨部件服役周期的科技项目,成功开发陶瓷耐磨堆焊技术,实现各类辊式磨机耐磨部件的长寿化堆焊修复与制造,获授权发明专利4件。该研究成果先后荣获甘肃省专利三等奖、甘肃省工业优秀新产品三等奖、甘肃省科技进步奖三等奖。

(下转第二版)

榜样



2月28日,集团公司工会在紫轩葡萄酒庄园景区地下酒窖体验中心大厅举办“熠熠芳华·致敬最美的她”——庆祝“三八”国际妇女节主题活动。集团公司各单位女工委、先进女职工代表参加。

本次活动以葡萄酒品鉴交流、女职工才艺展示为主,同时精心设置“你划我猜”“猜歌王”等趣味互动游戏。活动现场轻松热烈、暖意融融,充分展现了女职工多才多艺、积极向上的精神风貌。  
贾修智 摄



扫二维码观看活动视频