

喜迎十九大

甘肃产业工人队伍建设暨职工技术创新成果巡礼

# 弘扬“铁山精神” 建设钢铁队伍 全面提高职工素质 推动企业转型升级

——酒泉钢铁集团有限责任公司工会搭建“32211”活动平台

张跃山/文 肖世强/摄

酒钢始建于1958年,是继鞍钢、武钢、包钢之后,国家规划建设的第四家钢铁联合企业。目前是我国西北地区建设最早、规模最大的现代化企业集团。

经过59年的发展,酒钢已形成钢铁、有色、能源、煤化工、装备制造等多元产业并举格局。钢铁产业具备年产1000万吨钢(其中不锈钢120万吨)的生产能力,有色产业形成年产电解铝175万吨的生产能力,排名国内大型铝企业第五位。集团现有职工4.2万人,2016年位列中国企业500强第185位,中国制造企业500强第70位。

在50多年的发展征程中凝聚的“艰苦创业、坚韧不拔、勇于献身、开拓前进”的“铁山精神”,被列为全国冶金系统树立和推广的6种企业精神之一。酒钢以“铁山精神”为核心,形成了包容、开放、进取的优秀企业文化,为企业发展壮大、实现跨越式发展创造了良好的环境氛围。酒钢先后荣获全国五一劳动奖状、全国质量管理先进单位、全国重合同守信用企业、全国思想政治工作优秀企业、全国先进基层党组织、全国精神文明建设工作先进单位等荣誉称号。

党的十八大以来,酒钢集团公司工会紧紧围绕企业转型升级和供给侧结构性改革中心任务,按照甘肃省百万职工职业技能素质提升活动组委会的安排部署,在服务大局、服务基层、服务职工等方面进行了积极探索和实践,搭建并坚持了“32211”九位一体的职工职业素质提升活动平台,形成了显著的酒钢特色,在推动企业攻坚克难、提质增效中展现了工人阶级的力量,彰显了工会组织的作用,用创新进取的精神和丰富多样的成果践行了“百年酒钢,人才支撑”的誓言。

“32211”究竟是什么?缘何要下大力气去推动这项工作?

“3”——“三个竞赛”,劳动竞赛、技能大赛、“安康杯”竞赛;“2”——“两个评选”,评选职工优秀岗位创新成果、评选职工先进技术操作法;“2”——“两个创建”,创建劳模创新工作室、创建工作先锋号;“1”——“一个展示”,筛选、展示职工优秀技术成果、创新成果;“1”——“一个选树”,选树、宣传“金牌工人”。

随着“32211”活动平台的推进和完善,职工的兴趣不断浓厚,积极性逐渐调动,企业中,大家主动参与各类活动,自觉学习技术技能,开动脑筋发明创新,平台日渐成为产业工人施展才华的舞台。



## 劳动竞赛助推企业主要经济技术指标上水平、上台阶

面对钢铁行业产能严重过剩,产品价格下跌,市场萎缩,企业经营困难效益下滑,职工收入减少情绪不稳的严峻形势,集团公司工会牵头,会同专业管理部门制定方案,组织开展全员劳动竞赛,通过竞赛“淘金”,提升职工精气神。活动明确指导思想工作任务,紧盯企业减亏增效摆脱困境的目标,根据生产经营实际,相继组织开展了“强基固本迎挑战,保盈保增促发展”“奋力应对挑战,推动改革转型发展”“创新创业应对新挑战,改革转型共谋新发展”“减亏增效保生存,勇于担当渡难关”“强根基,补短板,抓创新,谋发展”等主题劳动竞赛,竞赛以改善生产经营效果为目的,以主要经济技术指标对标达标为内容,以产业链和主要生产厂矿为单元,以每月完成奖励和全年评先树优为评价手段,以全员参与,分级组织为竞赛形式,劳动竞赛助推器的作用得到了有效发挥,职工的工作激情得到了有效释放。5年来,共27286人次参加集团公司级劳动竞赛,494804人次参加厂级劳动竞赛,作业区和班组组织劳动竞赛更加灵活广泛,集团公司用于劳动竞赛的奖励达1500余万元。同时,在新闻媒体开辟

专栏对竞赛活动中涌现出的典型事迹进行大力度宣传,劳动竞赛振奋了广大职工精神,推动了企业降成本增效益。宏电铁合金厂是一个亏损多年的企业,公司工会将其列入集团劳动竞赛范围后,对该厂震动很大,在厂领导班子的带领下,全体职工团结一致奋力拼搏,较好地完成了竞赛指标,生产经营有了显著的进步。2016年酒钢一举扭转前一年严重亏损局面,打赢了生存保卫战阶段性胜利。

技能大赛引导职工学技术强技能提素质,助推“人才强企”战略落地。酒钢工会注重提升职工技能素质,以集团公司、分子公司、作业区三级竞赛为组织形式,广泛组织职工职业技能大赛。每年年初确定集团公司竞赛工种至少20项以上,竞赛从最基层单元开始,选手采取海选的方式产生,为每一名职工提供公平的参与通道,要求95%以上的职工参加,经过比赛选拔出30%的选手参加厂级技能大赛,基层单位通过组织理论和实际培训后,选拔出20%的选手参加集团公司级的比赛,涌现出的优秀选手推荐参加省、行业和全国竞赛的奖励达1500余万元。技能大赛活动的群众性、广泛性、公平性受

到了职工的广泛认同,也得到各单位党政重视,逐步形成了职工和企业同进步共发展的态势。5年统计共组织开展了1029人次参加的32个工种的省级以上技能大赛,4987人次参加的72个工种的大企业(集团)级技能大赛,76384人次参加的922个工种的厂级、车间级技能大赛。通过各层级技能大赛涌现出全国行业级技术能手6人,甘肃省五一劳动奖章获得者14名,有85名职工荣获“甘肃省技术能手”荣誉称号,有396名职工荣获“甘肃省技术标兵”荣誉称号,有194名职工荣获“甘肃省优秀选手”荣誉称号,有26名职工晋升为高级技师,有88名职工晋升为技师,还有515名职工晋升了高一级技术等级,技能竞赛成为职工技术晋级的快捷通道。集团公司连续7年被省总工会、省人力资源和社会保障厅等5部门联合授予“甘肃省百万职工职业技能素质提升活动优秀组织单位”。

获得全国计算机程序员大赛第十名的职工范海龙说:“拿到荣誉称号的那一刻,我才明白原来学技术这么管用。”蓝领工人范海龙由衷感慨“技术”带给自己的变化。作为宏兴股份不锈钢分

公司的一名普通工程技术人员,他不曾想过自己能在众人瞩目的会场,代表受表彰的先进发言;他更未想过,经过各层级的比赛历练,技术竟能给自己“镀层金”——通过职工职业技能大赛获得甘肃省五一劳动奖章这一殊荣。

探索实践“互联网+技能比赛”新形式,积极参加全国钢铁行业职工网上练兵技能比赛,重点抓好“五个环节”,共有6190名职工分别参加了46个工种的比赛,参赛职工达65万人次,位列全国钢铁行业第二名,受到中国机冶建材工会全国委员会的通报表扬。响应《国务院关于深化制造业与互联网融合发展的指导意见》,协调、策划、组织集团内部的“互联网+双创”技能比赛,竞赛设置网络安全、移动互联编程、ERP应用、创新创意设计4项个人赛和电商业务创新、微信订阅号运营2项团体赛,竞赛形式以季度赛学、练、比为基础,以年度赛检验竞赛效果,做到步步推进,环环相扣,同时大力度奖励激发职工参赛热情,团体一等奖给予22500元,个人一等奖给予7500元,全年公司工会奖励资金80万元,互联网+技能竞赛在全公司掀起一次学习、使用互联网的热潮。

安康杯竞赛活动和工会劳动保护监督检查工作相结合,营造安全发展氛围。工会每年与集团公司安全环保部联合部署“安康杯”竞赛和工会劳动保护监督检查活动,明确指导思想、工作目标和具体的工作要求,持续强化职工安全意识、夯实班组安全建设,开拓劳动保护工作新局面。一是安排各基层单位制定了符合本单位实际的工会劳动保护和“安康杯”竞赛活动计划,指导并督促基层单位加强群众性安全工作。二是以形式多样的安全活动为载体,结合全国“安全生产月”要求,举办一系列安全知识竞赛、安全知识演讲、安全微视频、微电影展演赛、职工安全漫画展,充分应用电视台、微信订阅号等宣传媒体,为广大职工创造安全生产环境氛围。三是认真组织开展“安康杯”竞赛,并取得丰硕成果,集团公司连续7年荣获全国“安康杯”竞赛优胜企业荣誉称号,两次被授予全国“安康杯”竞赛优胜班组荣誉称号。四是每年在炎热的夏季组织开展“送清凉”活动,5年来集团公司工会用于“送清凉”活动费用达160余万元。五是开展劳动保护监督检查职工专家库探索,组织一线先进模范人物、技术工人组成专家库参与现场隐患排查整治,形成检查报告督促相关业务部门进行隐患整改。

果,工作室成员2016年在省级以上刊物上发表专业论文4篇。

创建工作先锋号:以体现一流工作、一流业绩、一流团队、一流服务为标准,开展创建“工人先锋号”活动,重点在一线班组、作业区中推荐、评比具有先进性、代表性和示范性的工人先锋号,每两年命名表彰集团公司工人先锋号10个。其中碳钢薄板厂炼钢保障作业区荣获中华全国总工会授予的全国工人先锋号荣誉称号;金牌工人田彬峰所在的储运部保障作业区机械点检班荣获中国机冶建材工会授予的“李斌式模范班组”荣誉称号。这些先进集体的选树,在全公司形成了学有榜样、赶有目标的浓厚氛围。

获全国职工优秀技术创新成果优秀奖,2项荣获甘肃省技术创新成果特等奖,2项荣获一等奖,21项分获二等、三等、优秀奖,有4名职工被省总工会即时授予甘肃省五一劳动奖章荣誉称号。不锈钢分公司职工刘文生发明的利用石灰石脱磷冶炼不锈钢技术打破了原设计,每年可节省成本近200万元;2项职工先进技术操作法被命名为甘肃省职工先进技术操作法,李万忠炉喉精确测料面先进操作法科学合理指导高炉调剂、操作,确保了炉况稳定顺行,弥补了洒钢高炉在装备水平、原燃料条件上的不足。通过这些典型项目引领,使职工想发明、敢革新、能创造的潜力得到了充分的挖掘。

做复合型技能人才的意识大大增强,理论知识和实际操作技能水平全面提高,要求取得一岗多证、实现一专多能的职工越来越多;二是职工的自我价值实现意识明显提高,职工“敢创新、能创新、会创新”的自信不断增加,职工做企业主人翁意识也越来越强烈。



“酒钢工匠”登台领奖



技能大赛启动仪式



内燃机车司机技能大赛



甘肃省职工职业技能大赛多功能机组操作技能赛

## 创建劳模创新工作室和工人先锋号,发挥先进人物的带动引领作用

创建劳模创新工作室:自2011年以来,酒钢公司先后创建以全国劳动模范杜钧、王云平,甘肃省劳动模范李东晓、谢生瑞、王小康,全国最美教师吕杰,酒钢劳动模范张荣堂、徐小武等名字命名的劳模创新工作室,并且拓宽工作室范围,创建一线工人高德华、徐海敏名字命名的金牌工人技能传承工作室、优秀技工张勇具备修复创新工作室。工作室建设过程中,集团公司工会拨出专门经费予以支持,截至目前,创建各类创新和

技术传承工作室11个,专业覆盖自动化控制、碳钢铸造、汽车修理、采矿设备维检、衡器计量、备件修复、铝冶炼、焊接、电气、机械等。仅2016年各工作室完成创新项目51项,创效3705.38万元;获得发明专利1项、实用新型专利8项;完成职工培训84场,培训职工400余人次。其中,十九大代表王云平劳模创新工作室完成《汽车结构用热轧高强度钢带开发》等7项科研项目,创效696.98万元,完成《CSP新材料轧辊应用及技术攻关》等3

项新技术研究应用,创效511.4万元,2014年获得“全国冶金建材系统职工创新工作室”称号;全国劳模杜钧焊接技术传承工作室撰写7万多字的焊接作业指导书,整理6万多字技术资料,2年培养了年轻的焊接技术人才25名,其中1人取得高级技师资格,7人取得技师资格,10人取得高级工资格;李东晓劳模创新工作室完成的《电动鼓风机智能化风机静叶开发与应用》获甘肃省冶金行业科技进步一等奖,取得国内领先的鉴定结

## 评选职工优秀创新成果和职工先进技术操作法,大力培育职工首创精神

职工创新是技术进步的重要部分,特别是在经济新常态下,企业需要改变传统思维模式,提高质量效率,推进转型升级,必须发挥群众智慧,挖掘职工潜力,深入组织创新创造活动。面对集团主要产业产能过剩、经营形势严峻的压力,公司工会及时调整工作模式,在领导体制上由党政主导、工会搭台、部门协作、全员参与,将传统的征集合理化建议、小改、小革、总结提炼职工先进操作法等与实施全员岗位创新活动并重,具体实

施过程中建立分厂、作业区、班组三级岗位创新组织网络,负责活动的协调组织,从创新项目立项、载体建立、项目实施、总结评审、表彰奖励,推广应用6个方面稳步推进不断完善。自活动开展以来,通过分级管理、分级组织、分级评审、实施的办法,向集团公司工会申报的创新性较强、解决制约生产经营瓶颈问题、经济效益和社会效益显著的创新项目每年在2000项以上,这些项目都是根植于现场生产的过程和众多的工艺环节,

实现了传统的合理化建议和全员岗位创新活动的有效对接。通过各单位随时申报,按月立项,按季评审发布、表彰奖励和推广应用,全员岗位创新受到了广大职工的广泛欢迎,集团公司工会加大对创新项目的奖励力度,一、二、三等奖和优秀奖分别给予3万元、2万元、1万元和3000元的物质奖励,有效地激发了职工参与创新活动的积极性、主动性。近年来,共有47898人次职工提出合理化建议32438条,有1项职工技术创新成果获

## 展示、推广职工创新成果,树立职工与企业共同发展的理念

酒钢工会创造条件让职工的优秀创新项目走出去,不但扩大影响提高职工自我价值实现的意识,也更激发广大职工的创新渴望,促进自技术向生产力转化。工会组织先后参加了第二十届、第二十一届全国发展,第七、第九届国际发明展和中华全国总工会主办的“6·18”海峡两岸职工创新成果展,有12个项目获得以上展览的金奖,17个项目获得银奖,22个项目获得铜奖,这些项目获奖后在集团公司进行现场推广演示,集团公司重金奖励,对发明展上获得的金、银、铜奖分别奖励5万元、3万元、2万元,使职工在发明上获得实惠得到激励。公司不失时机加强双宣,注重专利技术方面的指导,开展知识产权培训,去除职工认为专利技术遥不可及等认识“藩篱”,仅2012年专利申请总量达到119项,获得国家专利局授权的专利技

术共31项,专利申请及授权量创历史最好水平。一个选树,评选“金牌工人”“酒钢工匠”,鼓励职工立足岗位建功立业。从生产一线工人中,重点生产岗位上的技术能手、技术标兵中推荐、评选、表彰、宣传金牌工人。2011年开展金牌工人的评比,每年不超过10名,截至目前,涌现出以甘肃省优秀共产党员田彬峰为代表的59名集团公司金牌工人;2016年又开展了“酒钢工匠”的评选表彰活动,选树“酒钢工匠”20名,其中7名荣获“雄关工匠”荣誉称号,1名荣获“陇原工匠”荣誉称号,越来越多的岗位工人站上了主席台,戴上红花进入光荣榜,他们的工作被肯定,风采被展示,也为普通职工树立起了一面面扎根企业、贡献岗位的旗帜。“32211”活动平台的搭建和组织实施,使职工职业技能素质提升机制得到深化,职工队伍表现

出“三个变化、两个提高”。一是职工思想观念发生了变化,广大职工认识到提高自身技能素质是立足于企业的根本,参与群众性经济技术活动热情空前高涨;二是学习方式发生了变化,过去是企业组织动员职工学习,现已变为职工主动要求参加培训、申请各类比赛;三是工作精神发生了变化,职工认识到企业和职工息息相关,个人的进步离不开企业的基础,企业发展好了,个人才有更广阔的舞台。“两个提高”:一是职工技能素质提升机制得到深化,职工队伍表现



不锈钢冷轧一厂生产现场一角