

# 筑牢供应链协同根基

## 太钢集团全面启动 2026 协作供应商提升行动

本报记者 王武军

为深入践行中国宝武“三创四化五策略”高质量发展模式，全面落实太钢集团年度两会工作部署，全面夯实供应链管理基础，推动上下游产业深度协同、共赢发展，近日，太钢集团 2026 年协作供应商管理体系与能力提升行动正式全面启动。本次行动由集团装备部牵头，联合运营改善部、制造部、安全监管部等多个核心职能部门协同推进，锚定“十五五”期间太钢协作供应链“战略共赢、向新致胜、强基做优”的核心目标，全力推动协作供应商与集团管理体系深度适配、发展步伐同频共振，为太钢建设世界一流不锈钢企业注入强劲供应链动能。

当前，钢铁行业正处于转型升级、提质增效的关键攻坚期，供应链的稳定性、韧性与协同能力，已成为企业核心竞争力的重要组成部分。太钢集团作为行业领军企业，始终高度重视供应链体系建设，将协作供应商管理提升作为推动企业高质量发展、强化产业链安全保障的关键举措。此次启动的协作供应商提升行动，既是集团立足自身发展战略、优化供应链生态的重要部署，也是践行产业链链主责任、带动上下游企业共同提升的务实行动。

在推进过程中，太钢集团持续深耕供应链管理筑基工程，以专业化、系统化二方审核驱动供应商管理体系全面跃升。自协作供应商管理体系“全要素、综合性、审计式”二方审核工作开展以来，集团始终坚守“一总部多基地”统一管理原则，对核心协作供应商开展全方位、深层次的精准“体检问诊”。截至目前，已累计完成对 20 家重点协作供应商的 27 次专项审核，通过精准排查、细致诊断，针对性指导供应商完



成各类管理、技术、安全等问题整改 1137 项。经过审核辅导，所有受审核供应商均结合审核反馈意见与自身发展规划，全面启动内部管理体系专项提升行动，管理水平、运营效率得到显著改善，二方审核已然成为太钢优化协作业务效益、提升供应链运转效率、增强产业链供应链抗风险能力与韧性的核心抓手。

2026 年作为“十五五”开局之年，也是太钢集团协作业务从规模化扩张向精细化、战略化转型的关键节点。相较于以往年度，今年的协作供应商提升行动紧扣企业战略发展需求，呈现出三大鲜明亮点，实现了供应商管理工作的迭代升级。

一是审核标准全面迭代升级。本次行动紧密结合国家最新行业法律法规、政策要求，对标中国宝武及太钢集团精细化管理标准，对 2026 年协作供应商二方审核标准进行全方位优化完善。将《合规管理体系要求及使用指南》、协作安全“一件事”全链条专项整治工作要求等核心内容全面纳入审核体系，构建起覆盖质量管控、环境保

护、能源管理、安全生产、设备运维、计量管理、人力资源七大核心模块的系统化、全维度审核行动框架，让审核工作更具规范性、针对性与权威性，实现供应商管理全流程、全要素无死角覆盖。

二是精准实施长期培育审核机制。结合协作业务合作规模、合作深度，太钢集团对核心重点、规模较大的协作供应商实施为期五年的连续跟踪审核。由公司级专业技术、管理骨干组建专业化审核工作组，聚焦生产配套、设备运维、物流保障、后勤服务四大类核心协作业务，围绕合同履约效率、内部协同联动、自主管理能力、风险防控水平等关键环节，开展一对一靶向辅导、精准帮扶。通过常态化、持续性的审核指导，全方位助力协作供应商补齐管理短板、提升运营能力，实现与太钢协作业务需求的精准匹配。

三是明确战略共赢的审核培育核心目标。本次行动始终坚守“坚持合作共赢，培育战略伙伴”的核心宗旨，全力推动协作供应商在五大维度与太钢集团实现深度适

配、协同共进，即战略布局与文化理念相匹配、内部改革路径与管理模式相适应、管理体系与持续改进机制相衔接、专业技术特长与产业发展需求相符合、管理团队素养与人才队伍建设相协调。同时，审核工作摒弃一切的评价模式，突出个性化、差异化审核结论，全面精准掌握供应综合实力，为“十五五”期间太钢集团遴选高水平、高契合度的战略合作伙伴，提供科学、客观、全面的决策依据。

为确保本次提升行动落地见效、取得实效，太钢集团进行科学统筹、周密谋划，制定了系统化、可落地的推进方案。2026 年，集团将完成对 21 家(次)协作供应商的现场审核工作，审核范围全面覆盖“一总部多基地”布局及四大类核心协作业务。整个行动按照标准升级、辅导培训、现场审核、管理提升四个阶段统筹推进、分步实施，严格遵循“1 家协作单位、1 个专项审核计划、1 份完整审核报告、1 套针对性提升方案”的工作原则，始终坚持问题导向，做到发现问题必有合规依据、给建议必有实施路径、解需求必有有效方法，全力构建“供需协同、双向促进、强身健体、共同提升”的良性供应链发展机制。

此次协作供应商提升行动的全面开展，将进一步推动太钢集团协作业务管理水平从“合格”向“优秀”跨越、从“优秀”向“战略协同”进阶，持续优化供应链生态，提升产业链协同效能。未来，太钢集团将以此次行动为契机，持续深化与协作供应商的战略合作，携手打造互利共赢、安全高效、韧性强劲的现代化供应链体系，为企业加快建设世界一流不锈钢企业、实现高质量发展、筑牢坚实的供应链保障，书写钢铁产业协同发展的新篇章。



# 细针脚织就“技能密度”

## ——中煤三建朝源煤矿全员技能提升纪实

本报通讯员 李继峰 李海涛

当培训覆盖率与笔试合格率双双逼近 100%，井下实战能力却不足四成——这座现代化煤矿陷入“纸面繁荣”的尴尬。破解之道，不在推倒重来，而在“针脚”更细。中煤三建朝源煤矿以数据为尺，以闭环为针，以班组为底，用一套可量化、可复制的全员提升机制，将“技能密度”一寸寸缝进矿工的操作记忆里。

### 数据脱去“虚胖外套”

过去三年，朝源煤矿年均培训超 80 场，覆盖率 100%，笔试合格率 98%。但突击抽检揭示出触目惊心的反差：模拟井下瓦斯超限处置，能按标准流程完成调度、通风、机电联动的管理人员仅 37%；自救器 30 秒盲戴达标者仅 52%。“上课抄笔记，考前背题库，考完全忘了。”综采队支架工陈明明的话，撕开了培训的三大“针脚漏洞”：内容不对位、考核不对标、效果不持续。

矿长刘伟洋直言：“部分管理人员井下遇突发情况手足无措，不是态度问题，是培训没有对准实战缺口。”该矿决定不再满足于表面达标，而是用更细密的针脚缝就“技能密度”。

### 闭环构建全链条

2025 年初，该矿成立由矿长挂帅的培训考核领导小组，整合生产、机电、通风、地测四大专业，确立“主要负责人牵头、培训部门统筹、各专业实施”的分级治理结构。

量化频次，不留盲区。每季度一次专项实操考核，每半年一次全覆盖考核，每年两次全员轮考。截至今年 4 月，累计完成实操培训 30 余场、考核 516 人次，覆盖所有管理岗及关键工种，每次考核均有录像备案。

三维考核，以战代考。“现场实操+情景模拟+现场答辩”，全部在实操基地或井下进行。安全矿长王从举举例：“瓦斯测定不仅要熟练掌握仪器，还要答辨分析异常原因——笔试永远考不出这种真功夫。”数据显示，笔试前 20% 的人员中，有 31% 在三维考核中跌入后 30%，“会考”不等于“会干”。

靶向补训，精准加固。不合格及后三名人员，10 日内由专业科室“一对一”补训。机电科一季度 3 名电缆接线失分者，经视频教程+集中强化后，补考合格率 100%。每人有专属“纠错清单”。

### 密织“肌肉记忆”

笔试“瘦身”，案例入场。题量精简 60%，全为井下真实案例题，实操考核权重升至 70%。在机电车间，“金牌工匠”李青用游标卡尺量焊脚：“差一毫米，井下

就是大修患。”

云上“走针”，碎片渗透。“案例云课堂”短视频加点评通道，月活 87%，累计收集有效建议 214 条，63 条被纳入培训修订。运输队王果敬曾留言指出隐患，三天后收到“已采纳”回复并受到公开表扬。

班组“微课堂”，就地练兵。这是技能密度最接地气的针脚。综采队利用班前会 10 分钟，队长讲当班设备风险点，把“防片帮、防冒顶”关键动作编成“一口清”；检修班在皮带机头开“现场诊所”，将滚筒异响判断、胶带接头识别等老经验拆解成新员工口诀。机电科将“微课堂”延伸至故障现场——开关跳闸后，老师傅带青工边操作边讲解，“手指口述”即教案，故障排除即考试。今年以来，全矿各班组建累计开展微课堂 60 余场，覆盖率 100%，实现“时时可学，处处能练”。

突击考核，考验真章。一次不按剧本的实训中，机电矿长突然模拟故障断电。操作人员仅用 3 分 20 秒完成排查切换，比上次快 40 秒。“这种突发状况，比答对十道选择题管用。”该矿已将“随机故障注入”纳入常规考核模块。

激励刚性，倒逼主动。半年考核前六名奖励 1000 至 500 元，不合格者减薪 200 元且不得评优；拟提拔干部须一年内两次全覆盖考核合格。主动加训比例从 11% 升至 76%；自救器 30 秒达标率从 52% 升至 94%；井下突发处置成功率从 46% 升至 89%。

### 全员技能静默提升

从云课堂的碎片渗透到班组微课堂的精准植入，朝源煤矿建起全天候、多场景的技能提升生态。综采司机赵虎过断层时下意识放慢切割速度：“现在脑子里会自动跳出事故画面。”工友们用象棋比喻检修：“要勤保养，才能不出死棋。”安全正从制度约束转化为行为本能。

综采队员周华摩挲着积分卡上六个红章——那是他听课、实操、在微课堂发言积累的成果。“再考 95 分以上，就能换一篮洗漱套餐。”朴素的激励，恰是“细针脚”最接地气的注解。

矿长刘伟洋总结：“核心就两条——考核‘瘦身’，回归‘考真本事’；数字化和班组化‘修路搭台’，让学习更贴心。目的只有一个：让每个下井的弟兄，把安全实实在在地装进脑子里，握在手上。”

朝源煤矿的启示清晰可循：以数据为针，找准短板；以实战为线，密织能力；以班组为底，让技能扎根离现场最近的地方。当“细针脚”日日不辍，技能密度便从纸面走向肌体，织成守护矿山的坚实“成衣”。

# 电控系统“全栈技术尖兵”

## ——记一机集团 2025 年度“劳动模范”高飞

本报通讯员 张海超

品操作流畅、响应灵敏，成功在中型两栖、辅助决策等重点项目装车验证，得到一线人员的一致认可。他在中文核心期刊发表的 5 篇论文，正是这些年实践中书写出来的“技术笔记”。

### 用坚守诠释劳模本色

装备的试验场，往往在环境最严苛的地方。高飞从不退缩。

2024 年，正值装备试验的关键阶段，他主动请缨驻守试验基地整整一年。“一天要吃二两土、白天不够晚上补”是他在试验场的日常。每天天不亮就进场，深夜还在灯下复盘数据、排查隐患，日均工作超过 12 小时。射击试验、电磁兼容测试、环境适应性验证，每一道关口他都亲力亲为，不放过任何数据异常。一次环境试验中，他敏锐地捕捉到了系统在极端低温下的微小信号波动，连夜牵头排查，最终锁定元器件参数偏差问题，及时调整优化方案，确保了试验任务高质量完成。

这份坚守同样延伸到了海外。为保障装备信息采集器等产品顺利交付，高飞多次远赴海外。异国他乡，语言不通，气候迥异，交付节点却一刻不等人。一次产品交付前夕，出现信息传输延迟故障，他连续 36 小时“钉”在现场，从硬件连接到软件算法逐层拆解，最终通过优化通信协议、升级驱

动程序彻底解决难题，保障了多批次装备顺利交付。海外用户对他竖起大拇指，成功为公司赢得口碑。

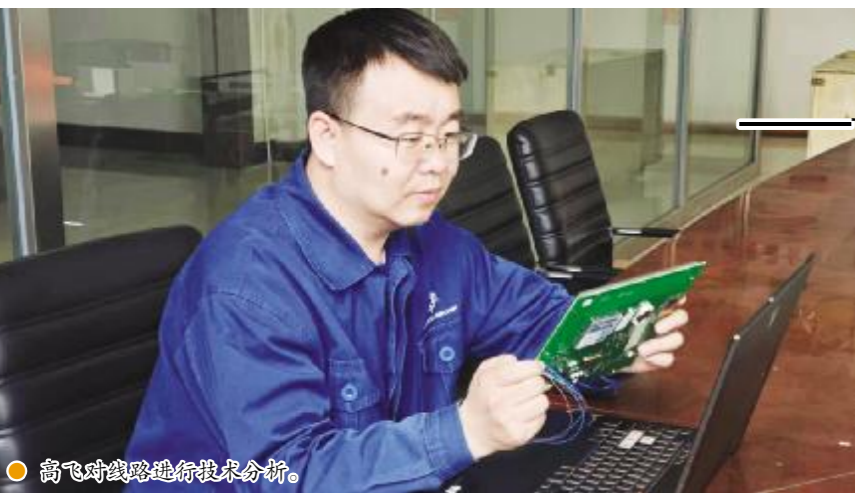
### 用担当凝聚团队力量

一个人的技术再过硬，也比不上一支能打硬仗的团队。作为班组长，高飞针对每个年轻成员的技术短板定制培养计划，从项目立项、方案设计到试验验证，手把手教学。团队里形成了“比学赶超、互帮互助”的氛围，一批年轻人快速成长为技术骨干。

“高组长”最大的特点，就是从不着藏着掖着。“组里一位年轻工程师说，‘不管多忙，只要我们去请教，他都会放下手中的活，耐心讲解，直到我们真弄懂为止。’”

面对特种车辆无人化、智能化核心系统的研发需求，高飞带领团队主动对接集团公司科研院所，整合内外科研资源，推动多项关键技术突破。通过跨部门、跨单位的协同攻关，成功研发多款新型电控产品，实现了装备电控系统的迭代升级。他牵头申请 5 项专利、申报 4 项软件著作权，为公司筑起技术壁垒，推动创新成果转化为现实生产力。

初心如磐，使命在肩。面对装备智改数转的浪潮，高飞仍在电控系统研发一线忙碌着，继续写着着代码、攻克难题，向着下一个目标奋力迈进。



高飞对电控系统进行技术分析。

从一名技术新人到独当一面的劳动模范，十余年间，高飞用上万组参数、千余行代码，在电控系统研发领域留下了一串串扎实的印记。

2014 年，高飞入职一机集团宏远电器公司，始终坚守在电控系统研发一线。从初出茅庐到独当一面，他先后获得内蒙古自治区质量管理小组三等奖、集团公司科技进步奖特等奖、劳动模范等多项荣誉。熟悉他的人都说，这些荣誉，是一行行代码敲出来的，是一个个通宵熬出来的。

### 用匠心雕琢装备“神经”

“电控系统就像人的神经系统，每一个信号、每一毫秒的响应都关乎战斗力。”这是高飞常挂在嘴边的话。

一装备尾舱式自动装填系统的研发，是高飞啃下的第一块“硬骨头”。系统联调阶段，

响应延迟问题像一根刺扎在他心里。那几个月，高飞带着团队扎进试验场，拆解系统部件，模拟真实工况，逐行逐段查代码。他们累计梳理技术参数上万组，优化程序代码超千行，硬是把响应时间压缩到毫秒级，装弹效率与精准度大幅跃升。他创新研发尾舱式装弹机联调试验台，自动装弹机通用检测装置，将装备调试效率提升 40% 以上。

在智能座舱电控系统研发中，高飞更是将精益求精融入产品设计全流程。随着装备智能化发展，驾驶员显控终端、智能电控方向盘等部件的功能性与便捷性成为研发重点。他深入调研一线操作人员需求，结合装备使用场景，反复优化产品交互逻辑与硬件布局。为解决驾驶员显控终端在复杂工况下的操作卡顿问题，他牵头开展人机工程学设计，调整按钮触感、优化信号传输路径，经过数十轮迭代优化，最终实现产

# 柴里煤矿：“避峰填谷”跑出节能增效“加速度”

本报通讯员 刘光贤 李贤 胡崇清

为深入践行“避峰填谷”用电策略，山东能源枣矿集团柴里煤矿锚定“节能攻坚、度电必争”目标，以时序优化为切入点，以技术升级为支撑点，全面启动全员节电攻坚战。

### 打好电价“时间差”

“我们用好电价‘时间差’，精准预判、灵活调度，跟踪电价波动的每一步。”该矿机电管理部负责人靳昌军说，他们依据季节与电

网负荷特性，将全年细分为冬、春、夏、秋四套“峰谷平时段表”，实现分季分时精准管控。

采访中，调度室负责人黄成东展示了他们 2026 年的“作战图”：主井提升严格避开尖峰时段，把此段固定为“日检时段”；采掘工作面全面推行“中班检修、错峰生产”模式；辅助运输升级为“有人运行、无人自停”的智能间歇模式。

“仅副井集中提升一项，平均每天减少 40 钩，月省电费超 5000 元。”黄成东用数据印证了“时间差”的价值。

### 释放技术节电效能

走进该矿通风机房，巨大的风机平稳运转。“去年，我们将西井两台风机进行了高效化改造。”该矿通风管理部杨艳介绍，“改造后运行电流从 40 安培降至 25 安培，效率提升至 75% 以上，每月直接节约电费约 8 万元。”

在该矿主井提升系统，以 0.2t 为间隔，对提升量进行精细化取值与严格调控，借助称重传感器与智能控制系统，实现装载量的精准监测与调整，每月节约电费 5000 元；在排水系统，严格执行“谷期排净水”，每月又可节约 6000 元。



“我们还大力推广变频技术、自动化排水、皮带顺流集中启停等技术，大力释放技术节电效能。”靳昌军说，“井下 6 部架空乘人装置实现智能启停，每天可减少无效运行约 2 小时。”

### “小措施”汇聚降耗“大能量”

节电是全员的责任。柴里煤矿将节电深植矿井的每一个岗位、每一个环节。

“空调夏季不低于 26℃，冬季不高于 20℃”“人走灯灭、设备断电”……这些细节被写进该矿节电倡议书，由青年志愿者深

入区队宣讲。

该矿后勤服务公司对所有用电岗位实行“装表计量、考核到人”，机关部室严格管控空调、照明用电。今年以来，他们通过加大宣传和管控，推动办公和生活后勤用电同比减少 2.6 万度，全员节电的氛围越发浓厚。

该矿矿长苏林表示，他们将继续深化“避峰填谷”等用电政策，对铸造厂等耗电大户加大节能考核，推进皮带运输智能化，优化东翼供电系统，同时将吨煤千米运输电耗等指标纳入动态能效评估，让每一度电都发挥最大价值。

# 北重集团：小创新破解真空罐换盖“老大难”问题

本报讯 近日，由北重集团特钢事业部 101 车间自主设计的真空罐车防溅盖更换液压平台正式投用。这一创新成果彻底取代了传统人工更换模式，实现了安全与效率的双重提升，为一线生产减负增效注入了新动能。

据了解，真空罐车防溅盖更换是车间炼钢配套的关键工序，也是长期困扰一线生产的“老大难”问题。设备改造前，防溅盖拆装完全依赖人工操作。作业人员必须进入高温密闭的真空罐车内部，依靠倒链、垫块等简易工具手动拆装。炼钢作业结束后，罐体残留温度极高，需要自然冷却一整天，工作人员才能入罐施工。不仅作业等待周期长、工序烦琐，而且罐内密闭闷热、空间狭窄，存在高温烫伤、磕碰受伤、密闭空间作业等多重安全隐患。除此之外，传统人工单次换盖作业耗时超 4 小时，极大拖慢了罐体周转效率，制约整体生产线产能释放。

“以前换防溅盖是我们最头疼的活，夏天罐内又闷又热，就算冷却一天，进去还是热气扑面，全副武装作业又闷又累，全程手动操作费时费力，还时刻担心安全问题。”有着多年一线作业经验的车间操作工说道，“而且一旦拆装精度不到位，还会影响后续炼钢工序，不仅累人，还耽误生产进度。”

如今，新液压平台重构了作业流



程——全程由液压装置自动升降，员工无需再进入罐内，在罐外安全区域即可完成操作，从源头消除了高温、密闭环境带来的作业风险。同时，罐体只需停留 1 至 2 小时即可开展更换，等待时间大幅缩短；更换时长从 4 小时以上压缩至 2 小时以内，劳动强度显著下降，生产效率实现翻倍。

“新设备上线之后变化太大了！不用进罐，不用手动拖拽，一键操控就能完成升降拆装，操作简单又安全。”现场作业人员纷纷点赞，“不仅不用承受高温作业的痛苦，作业速度也快了一倍，大大减轻了我们的劳动负担。”

此次液压换盖平台自主技改，是 101 车间立足岗位创新、深耕降本增效的生动实践，精准攻克了一线生产核心痛点，既筑牢了车间安全生产底线，提速了生产节奏，提升了生产效能，也有效改善了员工的作业环境，切实破解生产作业痛点，兼顾安全管控、人力减负与产能提升。

(马兰 薛勇)

**结婚启事**

\*\*\*\*\*

新郎 谢雨霁 新娘 杨祥鑫

谨择公历二零二六年五月二十一日，礼成订婚，结为琴瑟之好，缔此生良缘。特此登报，敬告亲友，亦作留念。