

北仑口岸： 有能力一年接卸 1 亿吨铁矿石

□ 本报记者李平 通讯员杨东彪 王瑜

在当前全国钢铁产能过剩，一些口岸出现铁矿石积压港口现象的同时，北仑口岸铁矿石的进口却在快速增长，今年1月1日至10月24日，北仑口岸进口铁矿石4552.5万吨，同比增长8.5%。

“作为华东地区最大的铁矿石进口口岸，北仑口岸今年铁矿石进口量有望突破5800万吨，进口额近60亿美元。目前，该口岸已具备年接卸进口铁矿1亿吨的能力。”北仑检验检疫局有关负责人说。

铁矿石进口量位居全国口岸第五，目前已具备年接卸进口铁矿石1亿吨的能力

1981年9月，北仑港10万吨级矿石中转码头接卸了从澳大利亚进口的3批次21.5万吨铁矿石，由此拉开了北仑港进口铁矿石的序幕。30多年来，北仑港铁矿石年进口量从当初的数百万吨，增加到2013年的5400万吨，今年又有望超过5800万吨。近年来，北仑港的铁矿石进口量位居全国口岸第5位。

位于穿山北港区的中宅码头于2012年5月临时开放。中宅码头具备年接卸铁矿石4000万吨的能力，今年1月1日至10月24日，该码头接卸进口铁矿石1500万吨，预计全年接卸铁矿石1800万吨。北仑港一期矿石码头两个接卸泊位的年总接卸量也在4000万吨以上。第二港埠公司下属码头如光明码头、远东码头等4个码头的铁矿石年总接卸能力也超过2000万吨。

北仑口岸不仅具有良好的铁矿石进口硬件设施，还有值得称道的软环境。北仑检验检疫局积极加强



图为北仑港区铁矿石码头全景。

(张秋波 摄)

铁矿石自动取样设施建设，先后引进了5套铁矿石取样系统，在一期矿石码头、中宅码头各配置了2套，实现进口铁矿石自动化取样操作，比原先铁矿手工取样提高效率30%以上，使铁矿石码头的周转效率提高10%以上。

北仑口岸进口铁矿石来自20多个国家，主要品种为粉矿和块矿，含铁量在55%—60%之间

目前，北仑港进口铁矿石主要来自澳大利亚、秘鲁、巴西、加拿大、秘鲁、罗马尼亚等20多个国家，进口量占前三位的国家是澳大利亚、巴西、南非，其中从澳大利

亚的进口量占北仑港铁矿石进口量的六成以上。

北仑口岸进口铁矿石95%以上为粉矿和块矿，这些铁矿石的品位较高，含铁量在55%—60%之间，而国内铁矿石的含铁量大多在35%左右。“这意味着炼1吨粗钢，仅用约1.6吨进口铁矿石就可以了，用国产铁矿石则要2.6吨以上。进口铁矿石的经济效益非常显著。”该负责人说。

包括宁钢在内的国内20多家钢铁企业，都在用从北仑口岸进口的铁矿石，其中10家钢铁企业的年使用量在100万吨以上

毗邻北仑港区的宁波钢铁有限公

司，是北仑口岸进口铁矿石的最大用户。该企业从2011年起开始使用进口铁矿石，当年的用量为230万吨，2012年、2013年分别增加到470万吨、560万吨。今年1月1日至10月24日，宁波钢铁已进口铁矿石460万吨，预计全年进口量将高达600万吨。

除宁钢外，在使用北仑口岸进口铁矿石的20多家钢铁企业中，今年1月1日至10月24日，从北仑口岸进口铁矿石超过100万吨的钢铁企业还有9家。这9家企业分别为马钢、新余钢铁、首钢、瑞钢、沙钢、南京钢铁、武钢、杭钢、中天钢铁等钢企。“北仑口岸铁矿石进口呈现出强大的辐射效应，为我国钢铁产业的发展做出了重要贡献。”北仑国检有关负责人说。

24小时与设备“捆绑”的人

——记宁波钢铁有限公司炼铁厂设备管理室技术组

本报记者 周亚琼 通讯员 张军霞



图为设备管理室技术组工程师们正在切磋技术。

(记者 孙红军 摄)

进行更换和采购等，预计今年胶带损耗较去年下降四五百万元。更重要的是，由于管理有效，很长一段时间以来，需要抢修的情况基本没有了，基本做到了预知维修，对生产不造成影响。

技术创新硕果累累，有的发明还获得了国际大奖

事实上，技术组成立后，能人们聚在了一起，团队技术创新氛围越来越浓。

热风总管内部的热风温度是高炉生产的重要工艺参数。宁钢炼铁厂投入生产时，热风总管内部采用了两支国产的热电偶进行检测，故障率较高，甚至时常出现两支热电偶同时损坏的情况，导致生产时无法准确判断热风，影响正常生产。负责仪表设备技术管理的袁小钟看在眼里，急在心里。2011年，通过查找相关资料，与设备厂家做技术交流，他提出利用红外测温仪替代其中一支热电偶，另一

支采用进口电偶的方案。在国内冶金企业，红外测温仪应用于热风总管测温还是首次，实践证明测量精度完全符合要求，设备运行十分稳定，且因为红外测温仪更换频率很低，大大降低了长期以来因电偶更换带来的成本支出。

1号高炉炉顶设备气密箱内部的情况，导致生产时无法准确判断热风，影响正常生产。负责仪表设备技术管理的袁小钟看在眼里，急在心里。2011年，通过查找相关资料，与设备厂家做技术交流，他提出利用红外测温仪替代其中一支热电偶，另一

获得国家实用新型专利授权5项，同时总结出4项先进操作法。

9个人管理2000多台设备，24小时随叫随到，责任重于泰山

9人技术组里，步入而立之年的张伟、李步虎、王刚三人是80后，都是大学毕业时作为应届毕业生进的企业，如今，都已经成长为各自领域能够独当一面的技术能手。

1981年出生的张伟，觉得自己在宁钢公司炼铁厂成长非常快。他毕业于内蒙古包头钢铁学院，2003年进入公司。目前主要负责高炉电气设备的技管理。

要管好设备，责任心十分重要。炼铁厂内大大小小共有2000多台(套)设备，每个设备由专门的技术组人员做技术管理，后者是这些设备名副其实的“管家”和技术权威。

张伟告诉记者，对技术组里的每个人来说，手机是24小时绝对不敢关机的，遇到突发事件必须随叫随到。他本人就多次碰到下班后被召回回来连夜抢修设备的情况。“压力是大的，但也促使我们更快成长。”

“我原先差不多是郭皖辉一步一步带出来的。”他告诉记者，书本上的知识与实际应用会有一些差距，对基层技术人员的成长来说，“老带新”是最直接有效的方式。进入技术组后，从这些老的技术人员身上仍不断学到很多东西。郭皖辉是目前技术组烧作业区的电气高级工程师，是一名60后，有近30年的钢铁厂电气工程师工作经验。

与技术组里面的60后、70后相比，张伟最佩服以及感受最深的是他们工作时的奉献精神。原先，他下班后会喜欢去做一些丰富业余生活的事，但现在随着在团队时间愈久，虽然并没有上级领导或者制度的要求，但下班后加班的主动性却是越来越强了。“对我们技术岗位来说，永远没有最好，只有更好，看到身边同事用心钻研技术，很自然就被感染、被调动起来了。”

本报讯(记者刘慧敏)“宁波保税区管委会全力以赴帮助我们克服用工难题，确保了公司顺利完成订单，提升经济效益。对这样的政府服务，我们十分赞赏。”日前，宁波群创光电股份有限公司行政人事处处长陈佳麟在接受记者采访时说。

今年iPhone 6苹果手机全球热卖，全球最大的代工企业富士康集团正开足马力完成生产订单，同时悄然展开了一场名为“全体总动员”的招聘计划。作为其旗下的宁波群创光电也不例外。从今年下半年开始，在接受海量订单、产能呈现爆发式增长的同时，群创光电也面临着巨大的员工招聘压力，一旦因人手短缺订单完不成，将会给企业造成重大损失。“随着生产订单数量的持续增加，招工压力将会一直持续到明年春节前。单纯依靠我们原有的招聘渠道，在10月份招聘到4900人是一个不可能完成的任务，而且到年底前后会更加困难。”陈佳麟告诉记者。

企业有困难，政府来帮忙。10月10日，宁波保税区管委会派人赶赴人口大省河南，与群创光电强有力的招聘团队一道，在短短5天时间里，平均每天奔波300多公里，走访联系周口、安阳、商丘、新乡等地的人力资源公司和职业院校，并在短时间内取得明显效果。“目前来看，10月份总计可以招募到6000人左右。”陈佳麟高兴地说。

“与以往去外地招聘相比，这次我们更加注重帮助企业有针对性地解决用工难点。”保税区人社局局长应日捷在接受记者采访时分析说，最近几年，由于群创光电常年招工数量巨大，不少中介公司一拥而上，招聘的人员良莠不齐，也极易产生社保缴纳、工伤处理等各种纠纷，客观上也造成群创光电员工流失率居高不下。为此，在这次招聘中，保税区管委会与河南当地政府部门协商，挑选了周口升盛、豫甬等两家人力资源公司，以及周口职业技术学校、鹤壁机电信息工程学校，重点为群创光电服务。“我们在原有的计划上，从10月份开始都为群创光电增加了输送人员数量。”升盛公司有关负责人麻俊元告诉记者。

应日捷介绍，经过与河南当地教育等政府部门协商，计划在招收在校学生时，安排实习学生在最后一个学年来群创光电边工作边学习，由保税区管委会提供培训场地，并给予一定的经济补助。群创光电则负责提供培训师和生活补贴。计划到今年年底培训4000人左右。

十月份派人到河南招聘到六千多人左右

保税区帮群创光电克服用工难

善于把事情想在前面

——记浙江大世万嘉汽车座椅有限公司工程开发部韩国籍总监成容在

□ 本报记者 谢挺 通讯员 牛钢钢



浙江大世万嘉汽车座椅有限公司工程开发部韩国籍总监成容在今年47岁，个子不高，但很精干。初次见面，尽管记者比约定时间早到了半小时，但没想到成容在已经等在了会议室。

“早点到，自己再整理下思路。尽管言语不通，但希望能把我在这里的感受表达出来。”成容在边说边摊开笔记本，而笔记本上已经密密麻麻地写好了采访提纲的回复要点。

提前一年准备新技术的引进，只为减少“适应期”

成容在今年3月来到位于北仑春晓工业园的浙江大世万嘉，但实际早在一年前，成容在就在韩国开始着手准备。“公司去年11月成立，是由韩国大世株式会社与宁波理想轻工业有限公司合资组建，主要为吉利集团提供每年30万套汽车座椅。”成容在说，为了降低成本，他引入了汽车座椅标准平台。所谓汽车座椅平台，实质是一些基本设计标准的共用。在设计汽车座椅时，其基本人体工程学的设计参数都是一样的，区别在于不同的车型，在这个基础上再做相应设计和改进，从而使每款车型不必再从设计。

成容在谦虚地说，主要也是担心不做准备，来到这里“水土不服”，毕竟这里机器不同、员工不同，面临的挑战也会更加复杂。

“有了这个平台，我们在与吉利沟通时就变得很顺畅。公司预计明年10月就开始正式投入生产。”成容在说，这样就缩短了外国专家来到中国企业后的适应期时间，从而能更快地为企业带来效益。

现在汽车座椅标准平台为公司缩短了研发周期，从原先的24个月变为五六个月，每个项目的成本也下降了60多万元。

挽留员工，要为企业培养骨干

在公司创立之初，工程开发部的员工只有4个人，开发任务艰巨，成容在每天工作10个小时仍感到有忙不完的工作。而这个时候却有员工因为受不了辛苦，而萌生了辞职的想法。“作为外方人员，一般只专注于技术的研发。”公司人事有关负责人说，但成总监还特别关心其部里员工，有一段时间就和他们聊聊天，这在在外方人员中，很少见。

成容在说：“公司刚开始，肯定会任务重，事情多，但也是锻炼人的好时机，这就像一个产品，要经过不断捶打后才能成才。”成容在与员工言语不通，在翻译一旁翻译下，还会图文并茂用流程图来说明。

“现在这批员工，我很满意，在为公司研发新技术的同时，我也会把经验传授给员工，让他们能迅速成为公司的技术骨干。”成容在说，这样即使以后自己回韩国了，这些员工依旧能挑起重任。

“成总监外表看上去冷冷的，但其实很热心的，帮助我们也很多，特别他的敬业精神，让我深受感动，我们都很愿意跟着他一起干。”一位员工说。

导入汽车座椅舒适度分析，提前发现问题

目前成容在正在准备汽车座椅舒适度定量分析系统，虽然项目刚起步不久，但在他看来，这是作为汽车座椅行业今后的发展趋势。在提高座椅性能的同时，这套分析系统还能提前发现细微问题，并予以改善。

这段时间，成容在几乎天天在办公室和车间来回跑。“通过数据分析，我们发现了不少可改进的问题，现在正在不断改善中，比如为了保持脊柱正常生理弯曲，避免腰部弯曲或变形，我们进一步优化了座椅外形，更改了设计参数，让乘客乘坐更为舒适，而这也得到了吉利公司的肯定。”成容在说。