

互相学习 共同进步

走近恒逸

詹友辉文

一直以来区别划分新、老、鲜、旧的标准有很多,而人们通常习惯用时间来衡量。时间长的、久的用“老”来代替,时间短的,则用“新”来形容。不仅对事物是这样,人们对自己的认识也是如此,刚刚结婚的叫新人,结婚时间长的叫老夫老妻,刚进厂的叫新员工,进厂时间久的叫老员工……

自从2003年进入公司,七年以来一直在提醒自己,不能用进厂时间长来确定自己的老员工地位。要论时间,记得2009年的集团公司15周年庆典上,10年以上的忠诚员工也不少,论技术,或许有些刚刚进厂不久的新员工都比自己在某些方面要专业,论见识,或许进厂时间稍短一点的员工经常接触到的情况,自己都还不曾遇到过。哪里还能沾沾自喜,倚老卖老呢?

每年春节过后,人员的流动性比较高,车间里总是会出现许多陌生的面孔,彼此的陌生给对方或多或少的造成了一些心理压力,新员工会担心老员工是否对自己指手划脚,把本该是他们的工作安排自己替他们完成,引伸成一种欺负的概念,因而压力越大,学东西越缓慢,思想高度警惕却不能集中到工作中去。而老员工也不无自己的担心,某某新员工这么懒,主动去教他都不乐意学,到时候学不好技术,大家都要受到领导的批评不用说,技术过不了关,转不了正,又不能独立操作顶岗,还要连累小集体其它同事,给生产效率大打折扣。因此这样一来,新老员工就会出现思想分歧,试问如果新员工能够清晰的认识到自己各方面的不足,谦虚的向老员工请教,尽快走出对工作“无知”的盲区,多去实践,多去体验,熟能生巧,对自己有何不好。

作为那些进厂时间比较早的员工,我们是否应该以身作则,做好榜样让他们去学呢?我们是否多帮助多关心、关照他们呢?我们应该留意自己的一言一行不能给新员工造成思想压力,让他们轻松,全力投入到工作学习中,我们更应该精化自己的专业技术,把自己的定格在新员工的位置上,与他们共同学习,共同提高自己,形成一个平等和谐的工作环境,彼此间,相互学习,相互交流,共同进步,并顺利完成生产任务。

从企业实际出发 注重提高内训实效

集团人力资源部 薛丽莉

在总结经验的同时,我们也要看到内训工作存在课件不完善、课程单一和内容缺乏创新及深度等问题。作为人力资源部一名负责内训组织的人员,笔者认为内训工作一定要从企业实际出发,注重实效,从以下四个方面推进内训工作。

首先,加大内训师培养力度。通过“送出去,请进来”的方式开展专业培训,增加培养投入,有选择地对表现突出的内训师开展专业TTT培训。实施循环培养机制,使更多讲师受到专业培训。通过专业学习,进一步提升内训师的表达能力及授课技巧,逐步强化其课程设计能力,提高内训师队伍专业性。

其次,加强培训规范管理。继续加强培训管理与流程优化,落实考核培训课件完善与创新,促进课程体系的建立及知识库的形成。从长远来看,还应不断完善培训体系,逐步建立岗位任职资格标准和员工技能/知识资源库,指导和推动人力资源的培训与开发工作。

再次,强化内训师激励。由于目前实施的內训师奖励额度较小,激励效果有待加强,因此应适时加大内训师激励力度。继续把培训作为年度KPI考核指标之一

分解到集团各所属企业,以此激发各所属企业的内部培训潜力。在此基础上,进一步将培训目标从上至下分解到各所属企业、各层次员工中,保证目标的落实,强化内部参与氛围。如将授课作为部门负责人的岗位职责之一,并定期实施考核,形成以部门负责人等中层干部为骨干的企业培训师队伍。

最后,注重内训文化积淀。内训文化是企业培训工作的根本。在明确人力资源培训与开发对企业发展的战略意义的同时,通过各种形式的宣传、考核评比与培训活动的有效开展,重点加强部门内部培训活动的开展,要求更多的管理人员参与到内部培训中来,从上到下,营造良好的内训文化。

企业内训作为一项多学科交叉的交叉学科,是一项必须长期开展的工程。当前,企业要想在市场竞争中拥有更强的优势,就必须建立学习型组织,提高员工素质。这需要全体恒逸人共同关注和努力,作为职能部门更应创新思路,在总结经验基础上,切实为内部培训的持续开展创造更好的条件。



《感恩的心》参加萧山民企文艺汇演选拔

本报讯 特约通讯员童健飞报道:4月22日,第三届萧山区民营企业文艺汇演选拔赛在萧山歌剧院举行。由浙江恒逸聚合物有限公司选送的歌舞节目《感恩的心》代表恒逸集团参加此次区民营企业

文艺汇演选拔赛,并荣获三等奖。本次比赛由区工商联、区文联共同组织,共有39家单位选送了56个节目参加比赛,经过激烈的角逐,共评出一等奖3个、二等奖8个、三等奖12个。

大爱无疆 润物无声

董颖

看过《动物世界》的人对这样的画面都会很熟悉:在辽阔的大草原上,羚羊如果跑不过狮子,就必定会成为狮子的美餐;而狮子假如跑不过羚羊,就只能活活饿死。这就是自然界的生存法则。在市场竞争亦是如此,落后意味着出局。在竞争激烈的市场经济浪潮中,我们靠什么才能站稳脚跟并做大做强呢?

在翻阅上一期的《恒逸报》时,一下就被两篇文章吸引住了,分别是《恒逸帮扶赢民心》和《恒逸化纤团总支募集1万3千余元爱心款》。不一样的文字却一致反映了一个永恒的话题——大爱无疆。

这是笔者第一次知道恒逸在农村的结

对帮扶工程。之前参与过集团每年组织的员工无偿献血活动和爱心助学活动,看着那热火朝天的献血队伍和一双双渴望求学的眼睛,我深深地被恒逸“扶贫济困、乐善好施”的企业氛围所感动,也为自己能够在具有如此浓厚的社会责任感的企工作而自豪。

随着时间的推移,我们可以更细致地感受到恒逸强烈的社会责任感。除了每年组织员工无偿献血活动,设立2000万元恒逸爱心助学工程,恒逸还先后设立了上海东华大学1000万元恒逸助学基金、浙江大学1000万元恒逸民营经济学科建设发展基金、萧山区慈善总会前分会500万元慈善基金。此外,恒逸还积极参与扶贫和赈灾等一系列社会公益活动,现已累计向灾区人民慷慨捐款赠

物达6000多万元,其中向“5.12”汶川地震灾区人民捐赠达500万元。

此次面对灾贵干旱,恒逸化纤团委更是在第一时间组织了员工开展爱心募捐活动,最终筹得1万3千余元爱心款。也许很多人都觉得这1万3千元微不足道了,偌大一个化纤也不过如此。但我深知,化纤公司大部分都是外来务工人员,生活并不富裕——孩子要上学,老家父母需要寄生活费……对于他们来讲,每一块钱都是宝贵的。就是这样一个月平均月收入在2000元以下的群体最后却募得1万3千余元的善款,在这样的对比之下,才显得这份爱心弥足珍贵,也更能彰显恒逸“乐善好施”的企业文化是多么的深入人心。

对于一个企业来讲,只有装着整个民族,所做事业才可以说是伟大的,民族的事业。也只有真正做到奉献社会,才能市场中立于不败之地。一个充满了爱和责任的企业,才能像春风般润物无声地浸润员工的心灵,为社会奉献更多价值。

人与人之间,需要互相理解,彼此尊重;面对自己遇到的种种困难和挫折时,首先要学会自我调节和排解,你可以找你的家人、好朋友或者同事、领导倾诉,切勿怨天尤人,客观地说我们要学会坚强,绝对不能因长期潜伏在心的困惑得不到释放而选择走极端,这是一个善意的告诫。极端的举动于人、于己、于社会均无益处,那些激举将是对自己行为极不负责任的结果。

那么,我们应该怎样更好地培养自己对理性的忠诚呢?

作为家长,我们要在家庭中蕴育一种和谐、温馨的氛围,给后代树立榜样,关注他们的健康成长;作为教师,我们在注重学生德智体教育的同时,要配合家长一起做好“学生身心健康教育辅导员”角色;作为劳动者,要维系好与同事、领导之间的人脉关系,勤与他人沟通,互相尊敬、平等待人;作为领导者,要努力为员工创造良好的工作生活环境,关爱员工,让员工有爱厂如爱家的心境;作为爱情的忠贞者,在情感世界里,正确对待自己的情感问题,你的忠贞源于对爱情的执著,更源于对稳定生活的坚持和责任;作为社会公民,我们要谨守本分,同时尽己所能去关心社会上的弱势群体,不能赋以嘲讽和讥笑,应该鼓励和帮助他们正确认识对待生活的态度……

我们是社会理性忠诚的信奉者和良善道德的实践者,让我们共同为配合倡导良好的社会风气,创造和谐社会,尽自己的一份力量,提交对自己、家人、他人和社会理性忠诚的满意答卷。

理性·忠诚·和谐

■ 陈小丽

