恒逸石化有条不紊推进内部控制体系建设

本报讯（通讯员 曾鹏程）1月12日,恒逸石化股份有限公司内部控制体系建设工作小组第三次会议在南岸明珠总部大楼23楼会议室召开。公司各职能部门(中心)负责人和工作小组全体成员参加了会议,来自深圳迪博企业风险管理技术有限公司的两位专家应邀到会分享内控体系建设工作经验。会议由公司审计稽核部经理谢集辉主持。

据了解,自2012年1月1日起,财政部会同证监会、审计署、银监会、保监会于2010年4月制定的《企业内部控制应用指引第1号——组织架构》等18项应用指引、《企业内部控制评价指引》和《企业内部控制审计指引》在上海证券交易所、深圳证券交易所主板上市公司施行。

作为深市主板的一家上市公司,恒逸石化无论从提高管理水平、防范经营风险的角度,还是从满足监管部门规范要求的角度,加强内部控制体系建设都应当是"建百年长青基业,立世界名企之林"道路上的必经之路。为此,恒逸石化将内部控制体系建设列为2012年度的一项重要管理工作,于2011年11月专门成立了内部控制体系建设工作小组,由审计稽核部作为牵头部门,与各职能部门(中心)配合完成,并于2011年12月先后召开了两次工作小组会议。

会上,谢经理代表恒逸石化对深圳迪博企业风险管理技术有限公司两位专家表示热烈欢迎,介绍了恒逸石化自2011年11月正式推进内部控制体系建设工作以来的进展情况,真诚地希望两位专家多提一些宝贵的建议与意见。作为业内领先的外部风险管理咨询机构,深圳迪博企业风险管理技术有限公司在内部控制体系建设这一工作上积累了许多宝贵的经验。来自迪博的两位项目总监从风险评估→流程梳理→流程测试→整改与反馈的工作步骤,对内部控制体系建设进行了讲解,并通过一系列实例介绍,将内部控制体系建设过程中所需要注意的关键要点及普遍存在的对内控体系建设的误解等方面进行了专业化指导。

与会人员听完经验介绍后,纷纷针对自身所属工作范围内的问题,向两位专家提出了在实际操作中存在的问题。双方对此进行了更深入的交流与讨论,进一步加深了内部控制体系建设重要意义的认识,对恒逸石化内部控制体系建设起到了积极的促进作用。

员 工论语

专业技术职务评定开辟职业发展新通道

王斌一文

1月上旬,11位在2011年度恒逸职能部门专业技术职务评定中被聘任为专员或高级专员正式上岗,继续在各自岗位上发挥其专业能力。这是公司《专业技术职务评定及聘用管理办法(试行)》自2010年10月颁布以来,为技术型员工开辟职业发展新通道的重要举措。

近年来,恒逸在整个行业中知名度日渐响亮,地位不断攀升,这离不开公司内部管理和技术两支优秀队伍。目前,整个公司的管理团队架构已基本处于合理稳定的阶段。为激励在发展过程中同样发挥重要作用的专业技术队伍,公司适时制定并实施《专业技术职务评定及聘用管理办法(试行)》,为在专业技术领域中有特长及贡献的员工开辟职业发展新通道。

《办法》坚持公开、公平、公正原则,注重业绩和能力相结合,专业技术职务与薪酬待遇紧密结合的原则,进一步建立和完善专业技术人员职业发展通道,为专业技术人员职业发展设定目标,让获聘专业技术职务的年薪制职员获得相应的薪酬回报。《办法》将专业技术分为财务审计、综合管理、营销采购、技术研发及土建房产五大系列,各系列又细分为专员、高级专员、资深专员及首席顾问四大级别,具有针对性的专业技术体系,基本涵盖了目前公司所有职能部门年薪制职员所具备的专业工作体系,也进一步细分各职能部门的工作要求及职责。

《办法》的实施,对公司而言,是选拔公司优秀专业技术人员的一个新途径。正如拟定《办法》的初衷一样,专业技术人才的评聘,建立和完善了公司专业技术团队,提高了整个公司各个职能部门工作的专业性、成效性。同时,也是公司尊重人才、重视人才的具体表现,对具备优秀专业技术的人员,通过评聘,为其提供与工作成绩相对等薪酬回报等,提高获聘人员的工作积极性。

《办法》的实施,是公司对员工工作能力认可的新形式,为具有技术特长的员工提供新的成长空间。对员工而言亦是如此,公司为员工提供了一条崭新的成长通道,通过个人对日常工作的不断标准化、合理化、专业化,让员工个人在公司的成长更具价值,通过打通员工专业技术通道的发展路径,将使公司形成以业绩评价、能力评估为基础,管理及专业技术通道并重的职业发展体系。

集团工会领导 看望慰问困难职工

1月16日,区委党建指导员来国良和周晓玲、倪金梅、杨一行、谢集辉等集团工会领导,分组深入恒逸衙前和临江两大生产基地的26名困难职工居住处所,亲切看望慰问因病、因残、因灾致贫的困难职工,为每位困难职工送上了慰问金和慰问品,捎上了集团董事长邱建林的慰问信,贴上了由恒逸书画社成员写的春联。每到一处,集团工会领导都会关切地询问困难职工的生活及其家人的身体状况,勉励他们树立信心,争取早日走出困境。

图为区委党建指导员来国良前往衙前镇明华村,代表集团工会为恒逸聚合物公司困难职工江作虎家属送上慰问金。

记者 黄莹/文 刘海清/摄

企 业纵览

上海恒逸公司:聚酯部成功运行一头两尾设备

本报讯（通讯员 孟宪宝）近日,上海恒逸公司聚酯部三条生产线进行单边转产,尝试同时生产半消光、超有光两种切片,成功实现转产时间缩短一半、过渡降等品量也减少一半的技术创新。为在一套装置同时生产两种产品,聚酯部专门成立转产攻关小组,公司总经理桑文亮也亲自参与转产方案的制定。经过转产小组成员的奋战,一粒粒晶莹剔透、璀璨夺目的超有光切片和半消光切片分别从12台切粒机出口争先恐后滚滚流出,标志着转产时间和过渡料量等均达到了技术方案的预定目标。

高新材料公司:纺丝车间完成油剂泵改造

本报讯（特约通讯员 石长江）近期,高新材料公司纺丝车间各条生产线纺丝油剂泵相继进行了技术改造。针对油剂泵在使用过程中,油管内容易积存大量气泡,需周期性业时排气泡,更重要的是直接影响了产品质量,也增加了员工的劳动量。通过大量实验和仔细研究,将油剂泵由原来的平放式改为直立式,且油剂泵与支架的尺寸保证在5cm左右,改造之后效果很理想,有效避免了大量气泡的存在,从而保证了产品质量。

化纤公司:二、三、四车间网络气压并管降能耗

本报讯（通讯员 沈军）12月24日,在临近年关之际,化纤公司厂区二、三、四车间网络气压管道进行合并,一方面最大限度用完气压,降低能耗;另一方面经过网络管道合并后,把重网络与轻网络进行合理分流,二车间主要为重网络、三四车间主要为轻网络。这也为更好的安排各车间的产品规格做了准备,使各车间各有重点,对产品的生产与风格的把握更为专业。

聚合物公司:聚合部推行民主评优制度

本报讯（特约通讯员 信明报）12月25日,聚合物公司聚合部在公司下发的评优文件精神指导下,推行民主评优制度,旨在做到公开、公正、公平。据了解,公司分配给聚合部一共14个"优秀员工"名额,聚合部下辖5个工段。部门根据各工段的实际情况做二次分配,考虑残疾员工在内。评选首先由各工段负责人根据每位员工全年的综合成绩推选出候选人名单,最后以无记名投票的方式在现场投选出"优秀员工"名单。

己内酰胺公司:双氧水装置抓好员工培训

本报讯（特约通讯员 谌勇军）己内酰胺公司双氧水装置抓培训,促进度,装置内热火朝天,齐头并进。日前,双氧水员工结束外培学习回到公司。为了使培训连续顺畅,所有员工分成了四个班组,每个班组每天早上在教室学习理论,下午去现场查看设备布置,管线配制,做到理论与实践的有机结合。装置要求现场管线装配要有专人跟踪,保证管线内干净,无异物,员工要熟知管线上的阀门、流量计、调节阀以及物料走向等详细情况。截至目前,双氧水设备到货已完成99%,安装已完成了总量的三分之一。

本报2011年度优秀通讯员及作品受表彰

1月8日,本报编辑部召开2011年度通讯员表彰会。集团资深行政顾问、本报总编辑周晓玲和办公室主任章佳丽为获奖者颁奖。

过去的2011年,本报以迎接创刊200期为契机,紧紧围绕恒逸集团"四五"规划启动年和第二届企业文化举办年,团结带领和动员广大通讯员立足本职岗位,坚持"贴近实际、贴近员工、贴近生产"、多写作品,多出精品,充分发挥正确的舆论导向作用。一年来,通讯员老作者踊跃参与,新面孔不断涌现,本报稿件来源充足,作品质量稳步提升。

根据本报编辑部统计,本报2011年度共出版12期(其中两期合并出版),合计文字稿347篇、图片和其他稿125篇(件)。根据本报综合评比,共评出2011年度十佳通讯员(编辑)和优秀通讯员各10名,优秀稿件32篇,还对在本报编辑、出版、发行过程中给予特别支持的8名人员授予促进奖。

(本报编辑部)

2011年度优秀通讯员及作品获奖公布

一、十佳通讯员(编辑)

童健飞、王 伟、孙 勇、徐飞飞、开正友、薛丽莉、黄雅红、董 颖、陈小丽、黄 莹

二、优秀通讯员

单忠民、张香君、李宗平、黄晶晶、汤 越、唐铁群、王 斌、李 建、吴俊红、邱华锋

三、促进奖

倪金梅、崔贤芳、胡 庆、倪威军、高建娣、傅微君、朱丽美、徐惠刚

四、优秀稿件

1、消息类:(1)《恒逸聚合物公司为员工派发生日礼物》;(2)《三八节:欢乐映红"半边天"》;(3)《集团首批内部培训师(TTT)顺利开班》;(4)《恒逸成为中行签署融资顾问合作协议国内首家民企》;(5)《恒逸陆续推进"夫妻房"温暖外来双职工》;(6)《奔向延安 恒逸党员"红色之旅"反响强烈》;(7)《"恒逸之夜"新春贺岁戏剧在爱心中展演》;(8)《恒逸启用品牌文化宣传口号》;(9)《恒逸集团8亿元5年中期票据成功发行》;(10)《中国石化联合恒逸建设世界单体产能最大己内酰胺项目》。

2、副刊类:(1)《梦想奔跑在红十五线》;(2)《品味宁静》;(3)《梦中竹林知多少》;(4)《徽商胡雪岩》;(5)《又是一年月圆夜》;(6)《想起老家那棵银杏》;(7)《青春之歌》;(8)《我的外婆》。

3、言论类:(1)《提升职业素养很有必要》;(2)《增加了解 增强信心 增进合作》;(3)《文化与责任》;(4)《服务无止境 用心最真诚》。

4、通讯类:(1)《感恩之旅见真情 和谐之光耀天堂》;(2)《勇立潮头铸辉煌》;(3)《恒逸集团推进"四强化"确保消防安全》;(4)《超越自我 追求梦想》;(5)《一场激情燃烧的运动盛宴》;(6)《只要关怀在,春节无处不放乡》。

5、图片类:(1)《文化节剪影》;(2)《万泉河水清又清获好评》;(3)《山水台榭》;(4)《寒秋》。

(本报编辑部)

探 讨交流

浅谈参照ISO9000族标准 构建恒逸企业文化体系管理的必要性和可行性

■ 王伟

企业文化是一个企业的灵魂和基石,它植根于企业内部,对于提升企业的凝聚力、影响力、创造力和竞争力具有举足轻重的作用。现代企业几乎无不把企业文化建设列为一项重点工程来抓。作为行业"龙头"企业,我们恒逸集团更是如此。经过多年的探索和实践,恒逸企业文化建设取得了长足的进步,形成了良好的传统,积累了众多宝贵的经验。但同时,我们也要清醒地看到,在恒逸企业文化建设的具体操作中,存在着文化与管理各行其道的现象,没有真正拧成一股绳,尚未形成一套行之有效的企业文化体系管理模式。笔者结合自己几年来担任恒逸化纤公司ISO管理员和企业文化联络员的工作实践和体会,认为参照ISO9000族标准,结合企业自身特点,构建恒逸企业文化体系管理,不但非常必要,而且是可行的。

一、企业文化与ISO9000族标准的共性

ISO9000族标准是世界上公认的先进管理标准,这套标准已在全球150多个国家和地区使用,它也是我国企业谋求发展、改善管理、提升效益、走向世界、参与国际竞争的必需途径之一。ISO9000族标准以顾客为关注焦点、领导作用、全员参与、过程方法、系统方法、持续改进、基于事实的决策方法以及与供方的互利关系。这些原则科学总结了世界各国多年来理论研究的成果和实践经验,不仅体现质量管理的基本规律,也适用于组织的全部管理。

而企业文化是对企业理念、行为、制度与发展目标有机整合,不管是在理论还是实践意义上,它和ISO9000族标准都存在着共性:首先,从形式上看,两者主体都是企业,目的都是服务于企业,为企业之所用;其次,从内涵上来看,企业文化和ISO9000族标准虽然各不相同,但都有核心理念,并在核心理念的支配下发挥各自不同的作用;再次,从相互关系来看,企业文化和ISO9000族标准应是主文化与亚文化、核心理念与应用理念、全面与局部的关系。两者的共性,决定了它们在实践中相辅相成,为相互借鉴和应用创造了条件,为企业文化体系管理的建立和实施打下了坚实的基础。

二、参照ISO9000族标准构建恒逸企业文化体系管理的必要性

参照ISO9000族标准,将之运用到企业文化管理,从而实现两者优势的充分结合,这对于进一步推进恒逸企业文化建设来说,很有必要;

首先,强调"以人为本"的理念,有利于广泛动员员工参与。在ISO9000族标准八项质量管理原则中,强调"全员参与"的重要性,强调"各级人员是组织之本,只有他们的充分参与,才能使他们的才干为组织带来收益"。加强企业文化建设的目的,就是要通过各种方式在企业内部树立起一种共同信念,要让员工对企业产生一种发自内心的归属感,自觉地将自身的荣辱得失与企业的改革发展紧密融合,自觉提高自身的各项技能和文化素质,为企业发展积极出力献策。通过实施一系列行之有效的措施,确保全员积极性的充分调动,建言献策,集思广益,保证活动的开展不拘于狭隘的思维模式,永葆活力和新鲜性。在企业文化建设中,着重强调"以人为本",强调员工的共识,以共识形成共同行动。

其次,有利于实现恒逸企业文化体系的制度化、规范化,进而提高整体管理水平。ISO9000族标准注重过程管理,其思想是在建立质量目标的基础上,对执行过程进行全程监控。每一个大过程又可以分解为许多小过程,如:策划过程包括负责策划的组织架构、草案论证、最终方案的制定等;人力资源管理过程包括组委会、各子公司负责人、员工动员、后勤保障等项;费用管理过程包括预算、审批资金、发放过程监控、费用报销等流程,通过对这些因素的控制过程直接影响到实训质量。借鉴ISO9000族标准,可以构建科学的、规范化的管理体系,用文件的形式明确职责,规范流程,做到事前预防、过程控制、事后总结提高的全过程监控机制,确保各项活动开展的每个环节都在监控状态下进行,从而保证管理质量的全面提升。

再次,有利于对企业文化工作进程的质量评估。ISO9000族标准针对各环节因素都有严格的控制标准,这些控制标准是在总结各国先进管理经验的基础上发展而来的,通过标准化的审查,一方面可以及时掌控工作进程,发现不足,及时纠正;另一方面,也可以更好地总结经验,并进行拓展。为质量评估提供参考标准,可以有效防止各项工作"各自为战"的无序状态,便于系统掌控。

最后,有利于企业文化建设与其他各项工作的和谐推进。目前,恒逸各大生产实体日常管理已经运用了ISO9000系列标准,各项工作都据此进行开展,如果企业文化建设也能运用此体系,那么它就会更好地渗透、融入到各领域,也能更好地与其他工作协调推进,有效避免文化与管理的冲突,同时也可以使恒逸已经运行的ISO体系更加完善,逐步形成独具特色的恒逸文化管理体系。

三、参照ISO9000族标准构建恒逸企业文化体系管理的可行性

ISO9000族标准完全可以在恒逸企业文化体系管理中运用,这并不是一句大话,而是有一定基础做保障的。

首先,ISO9000族标准已经相继在各子公司运行,像化纤公司在1998年就率先在萧山纺织行业中通过了此标准,可以说走在了行业的前列。随后,聚合物公司、上海恒逸公司也相继通过了此体系的审核,现在高新材料和己内酰胺也正筹备上此体系。去年下半年,石化公司又通过了标准化AAA级体系认证和测量管理体系认证。这两个体系的运行,使ISO9000体系更加完善,精细化程度更深。一系列体系的开展,为ISO9000族标准在企业文化体系管理中的运用提供了载体。

其次,ISO900标准在恒逸运行多年,各项标准完善,文件齐全,且多年的运行积累了丰富的经验,这些可以为企业文化管理中运用ISO9000族标准提供借鉴。

再次,ISO9000标准适合企业文化体系管理。PDCA循环是ISO9000质量管理体系的基本方法,这个方法是由美国质量管理专家戴明首先提出并运用到质量管理工作上的。他指出管理包括四个阶段:即计划(Plan)、执行(Do)、检查(Check)、改进(Action)。企业文化体系管理亦可采用PDCA模式:P-活动策划;D-组织实施;C-工作总结与反馈;A-记录存档,对不符合进行纠正。这样可以使全过程处于监控状态,从而保证了管理体系的质量。

最后,已经运行的ISO9000体系的审核程序能为企业文化管理工作的评估提供便利。按照ISO体系规定,每年需组织内、外部审核和管理评审,这些固化的程序可以运用到企业文化管理工作的评估中,便于评估工作的规范化开展。

由上所述,在现阶段,参照ISO9000族标准构建恒逸企业文化不但必要,而且可行。需要说明的是,参照ISO9000族标准,不能一味的全盘拿来运用,也不可能一蹴而就,而是需要在与公司企业文化各项工作充分结合的基础上,适时分阶段性进行,从而促进恒逸企业文化建设的全面提升。