交叉培训促管理

—— 聚合物公司创新培训工作思路纪实

在年初的聚合物公司总结会上,公司总经理梅兆林指出2012的培训工作要在日常培训工作基础上,相关专业之间还应进行专业交叉培训,这有利于各专业在工作时能够进行专业的判断,出现问题能够及时有效的解决,保证工作高效率的完成。近几个月来,聚合物公司各车间针对车间实际生产情况,组织了一系列的跨专业交叉培训。

仓管中心:提升管理品质 提高岗位技能

为进一步提高工作水平,提升仓库管理知识,更好为车间服务,4月19日仓管中心机配件仓库特邀设备部技人员为机配件仓库全体仓管员在综合仓库流动库房进行培训。培训内容主要涉及公司设备的工艺流程以及如何做好备件保养、备件存放条件、仪表仪器保管等相关知识。培训工作为期四天,由机配件主管主持,得到了仓管中心领导的大力支持和工作肯定。

设备二车间技术员倪国炯讲解了从反应器流程到熔体切片的工艺流程以及相关的主要设备原理。设备二车间技术人员陶文德讲解了纺丝工艺流程,从聚酯熔体到成品丝饼的一系列工艺流程,以及纺丝车间的主要设备原理以及它们的用途等等。电气主管寿卫林和仪表主管龚长清把各自岗位的知识做了细致的讲解。同时,在培训中针对仓库保管,介绍了日常经常要购买的易损零部件、零部件的位号代表的意思、各种零部件的储存条件和有效期等。在培训过程中,他们语言简洁、浅显易懂、比喻生动形象,还在白板上做画图讲解,使仓管人员能更好更多地了解和吸收。

聚合车间:促进有效配合 增强突发处理能力

5月17日,聚合车间牵头邀请机、电、仪三个专业的技术人员,在聚合物行政办公大楼三楼培训教室为聚合车间全体人员提供了一次全面系统的知识讲座。

培训当天,大家带着求知若渴的心态早早前来教室,认真听取专业人员的授课。各专业管理人员系统全面的讲解使得聚合车间工艺人员收获很大,大家笔记记得很详细,从中了解很多与工艺相关的其他专业新鲜知识。自由提问环节将培训气氛推向高潮,老师通俗易懂的解读,解决了工艺人员日常工作中所遇到的难点、盲点。本次讲座为期一天,机会难得,很多工艺人员下夜班放弃休息参加。通过这次有针对性的培训,使得工艺人员充分了解其他专业的技术要点,有利于和他们的顺畅沟通,进一步提升工艺与机电仪各专业的有效配合,为共同提高生产打下更好的业务技术基础。

纸管车间:提高质量意识 增强责任心

5月18日上午,纸管车间邀请了纺丝部纺丝一车间副主任倪振宇为车间60多位员工在公司培训教室进行了《纸管质量对纺丝及加弹的影响》主题培训。

培训内容主要涉及纺丝及加弹设备的升级换代对纸管品质的要求。倪工详细讲解了纸管的长度、内外径、丝槽、打点等质量问题给纺丝车间生头、切换造成的影响以及纸管端面毛糙、受潮、碰伤,表面纸破损、起皱、割伤、粘胶不好、疤点等原因造成加弹车间底丝退线断头率高的现象,并用一个个详细的例子分析了各种纸管质量问题造成的不同后果,让大家明白做好纸管质量的重要性。倪工以通俗易懂的语言作了近一个小时的培训,让大家受益匪浅,同时认识到纸管的质量与丝饼质量密切相关,感觉到肩上的担子重了,在工作中更应该提高责任心。

纸管加工工段负责人谢廷海在总结此次培训时说到:“倪工能在繁忙的工作中抽时间给我们作了这么详细又生动的培训,我们每一个纸管车间员工都应该好好珍惜培训内容,在今后的工作中更要时刻挑起质量的担子,用心去工作,力争做到不让一个次品管流入纺丝车间。”

保安队:了解工艺流程 提升事故处理能力

5月14日,保安队邀请聚合车间现场工艺技术人员为全体保安讲解了现场相关的消防安全事项。培训采用现场实地讲解的方式,培训内容包括生产工艺流程、生产现场隐患防治及事故处理的注意事项。通过此次培训,让全体保安人员更为系统地了解了生产工艺过程中存在的一些隐患及事故处理的手段和防范要求,从而进一步提升了保安队全体人员对发生事故后处置的能力和效率。

通过各专业的交叉培训,有力地促进了各部门之间的技术交流,有效地提升了全员的综合素质和工作效率,提高了对相关专业的认识和突发事件的故障分析能力,对提升公司产品质量和日常稳定运行起了很好的促进作用。

(通讯员 陈芳 信明报 朱建华 郭俱江)

本报选送作品参评 省市区好新闻奖获丰收

本报讯(记者 黄莹)6月1日,随着浙江省企业报2011年度好新闻、副刊好作品评选工作圆满结束,2011年度省、市、区三级好新闻奖评奖结果均已揭晓。本报选送的参评作品收获颇丰,共获得9个奖项。

在浙江省企业报2011年度好新闻、副刊好作品评委会复评中,《感恩之情见真情 和谐之光耀天空》获通讯类二等奖,《想起老家那棵银杏》获副刊类好作品。在2011年度市企业报好新闻奖评选活动中,《感恩之情见真情 和谐之光耀天空》获好通讯类二等奖,《中国石化联合恒逸建设世界单体产能最大己内酰胺项目》获消息类三等奖,《留一丝空白》获副刊类作品三等奖。在2011年度萧山区企业报好新闻奖评选活动中,《萧山首例民企债券投融资研究课题落户恒逸》获得消息类二等奖,《爱?永不止步——恒逸集团首届职工集体婚礼侧记》获得通讯类二等奖,《恒逸报》总第196、197期要闻版(头版)获得版式类二等奖,《恒逸设立浙江首个“企业无偿献血日”》获得图片类三等奖。

另外,经杭州市文化广电新闻出版局批准,本报被授予2011年度杭州市优秀企业报。本报执行副主编黄莹被评为2011年度杭州市企业报优秀办报工作者,通讯员陈小丽被评为2011年度杭州市企业报优秀通讯员。

完善竞争激励机制 拓宽选人用人渠道

上海恒逸着手建立公司人才储备库

本报讯(通讯员 刘四桃)为进一步完善内部竞争激励机制,拓宽选人用人渠道,建设一支适应战略发展要求的素质高、层次分布合理的干部梯队,上海恒逸聚酯纤维有限公司结合企业实际,按照管理提升要求,建立人才储备库,并制定《后备干部培养选拔办法》,为各岗位工作表现突出、有敬业精神、责任心强的员工提供更好的发展空间和晋升平台。

2012年是上海公司管理提升年,公司管理不但从产品质量、节能减排、安全环保、科技创新等方面进行提升,而且还从人员稳定、人才培养等多方面着手加强管理。《后备干部培养选拔办法》规定,凡员工晋升,由员工本人提交1年内工作报告并提出职务晋升申请,各部门、各工段先进行考核,最后由公司综合考评。考评期间必须通过专业知识考试和综合考评,综合考评合格者可到新晋升的岗位试用,根据不同职级试用期规定为3个月、6个月和1年。员工晋升前的专业知识考试由各部门组织,人事工作人员参与;综合考核包括:晋升者实际操作技能、职业素养、开拓创新、事业心和责任感等方面,员工晋升前,公司人事工作人员除了参与其专业知识理论考试的监督外,还派专人深入到员工工作的现场实地考核该员工的综合情况,现场参与考核员工的实际操作水平,同时与拟晋升的员工进行沟通交流,经过个人自评、同事参评及上级主管考评,汇总由公司将其考核结果进行综合考评。

公司通过规范的员工晋升考核制度,有计划地储备人才,这样就可以在人才库里选拔优秀的员工进行考核晋升。有规范的人才激励机制,必将激励员工立足本岗位,积极上进、勇于创新,公司将会培养和锻炼出更多更适合企业发展的后备人才。2012年4月,公司有8名员工(其中有3名专业对口人司满1年的大学生),经过为期1个月严格、公正、规范的考核,顺利通过了理论考试、现场考核及公司综合考评,目前已分别晋升到不同岗位,而且由于职位的晋升其住房也进行了调整,从集体宿舍搬迁到公寓楼居住,这使人才激励机制得到了充分运用。同时,在晋升后的试用阶段也享受不同时期的工资待遇。

企业风景 Enterprise Landscape

上海恒逸公司:聚酯部设备工段检修工时纳考核

本报讯(通讯员 杜永杰)近日,为调动员工的积极性,体现员工的技能水平,鼓励多劳多得,上海恒逸公司聚酯设备工段率先将检修工时纳入到员工的月度绩效考核。检修工时纳入考核体系,聚酯设备工段将这一设想编写设备检修预案,将检修内容、工时、人数、验收和安全等内容纳入其中,经实际检修和员工讨论后,形成检修方案并实施。这一方案要求受考核员工将每天主要的检修任务做好记录,专人检查,根据检修方案,对比工时,核实检修质量。据了解,该考核方式效果显著,既赢得了员工的认可,又提高了检修人员工作的积极性和主动性。

高新材料公司:纺丝部实施公开招聘管理人员细则

本报讯(通讯员 任呈祥)优秀的班长及以上管理人员是加强车间班组管理的重要力量。日前,高新材料公司纺丝部在A车间会议室举行乙班纺丝班长公开招聘面试,正式实施公开招聘管理人员细则。据悉,参加此次的应聘人员有班组推荐的员工,也有毛遂自荐的员工。面考官则由车间主任、车间工艺组成,同时还有其他班组的若干员工来旁听学习与监督。经过紧张的口试和笔试,最终黄民以最高成绩取得了乙班纺丝班长岗位。

聚合物公司:纺丝车间相继进行技术改造

本报讯(通讯员 张香君、陶文德)为进一步提升产品质量,减少消耗,聚合物公司纺丝车间相继进行技术改造。纺丝二车间对21-29线空调进行表冷器的更换,与通用风机公司配合完成三台风机的保养,测吹风机更换主轴轴承、加固机架、更换减振垫。同时利用停车的契机,对卷绕设备进行了保养和维修,对泵杆、计量泵传动等部件进行检查。紧接着,纺丝三车间对37线进行停车改造,一是纺丝EVO改造,将原先的纺丝侧吹风系统改为由德国巴马格公司提供的环吹风系统,有效地改善丝束的成形问题;二是熔体管道改造,解决管道输送熔体时的层流问题,使熔体充分混合,保证熔体质量均匀。

化纤公司:生产部召开质量讨论会议

本报讯(通讯员 沈军)为了从车间控制质量、从成检严格把关,把质量隐患消灭在源头。近日,化纤公司生产部召集部门经理、车间主任、技术主管及售后服务人员针对客诉问题召开专题分析研讨会议。此次会议特别针对具有代表性的几起客户投诉进行有目的、有方向地深入分析,并对分析结果进行研究讨论。同时,会议从公司自身出发,着重分析产生原因,对管理或者技术等因素上目前还存在的不足展开了探讨。会议要求,公司各部门吸取教训,在现有条件下,进一步严格要求生产现场、提高技术水准、加大把关力度,共同攻克难关。

高新纺丝车间第三届操作技能竞赛全面展开

本报讯(通讯员 邱华锋)高新材料纺丝车间针对本车间新进员工比例增大、新员工操作技能达标刻不容缓的实际情况,为提升涤纶长丝的品质,继续秉承“降消耗、抓质量、提效率、增产量、保安全”的工作方针,在对各班组全员进行操作技能培训之后,于5月15日全面展开了为期一个半月的第三届操作技能竞赛。通过竞赛,锻炼了纺丝及卷绕员工的密切配合能力,增强了员工的团结协作精神,取得了“展示水平、自我提高、力争上游、拼搏进取”的效果。

“节能经”,从“点滴”念起

□ 黄晶晶

节能降耗是一项全面的、复杂的工作。长期以来,化纤公司“踏踏实实增效益,点点滴滴节能源”,将节能降耗作为公司生产经营的重要部分,建立了一整套有效的管理体系,促使企业的节能管理工作具有持续性、长久性、有效性。正如生产副总方百平所强调的“责任再强化一点,措施再细化一点,进度再量化一点,管理再深化一点”,真正正正的念好“节能经”。

目前,化纤公司二车间搬迁工作正在紧锣密鼓进行中。为积极配合二车间搬迁工作,根据原二车间搬迁规划内容,将对35KV1号、2号主变负荷进行调整及配电系统检修。在此之前,由于压空系统和配电系统不在同一个供电网络平台,造成与整个生产系统相对不匹配,经过调整以后,匹配度相应提高。同时,对生产车间压空系统再次调整调整,使得一、二车间网络压力由原5.2Kg调整到5.0Kg,三、四车间网络压力由原3.8Kg调整到3.0Kg。尤其值得注意的是三、四车间网络压力的变化,经实测,这0.8 Kg的变化在同等网络用量的情况下,一年即可节约用电成本60余万元。

化纤七车间两条纺丝工艺空调系统采用外购蒸汽对温度及湿度进行控制,全年的平均消耗量相对而言就比较高了。尤其在冬季,其最大蒸汽消耗量达到了350吨左右。为此,公司计划采用阿特拉斯的螺杆式空压机热能回收节能技术对七车间6台空压机进行改造,利用空压机的高油温(85℃-95℃),经过换热装置产出70℃-80℃的热水,对工艺空调水箱进行温度控制,达到工艺上20.5℃左右的温度要求,同时对POY油剂调配的纯水进行加热保温,控制在25℃-35℃范围内。经科学计算,每月可利用的最大热值相当于外购蒸汽400吨左右的饱和热值,完全可以满足车间生产需求。每年可节省外购蒸汽2000吨左右,一年即可节约生产成本40余万元,还解决了外购蒸汽供给方设备检修时给化纤生产带来的停产损失。

抓大不放小,“节能经”要从平时“点滴”念起。减少一盏灯,节约一滴水,电扇代替空调,废旧零件回收利用。小小的节约意识,日积月累就变成了一种行为,一种方式。在日常的节能管理工作中,可以通过对一些重要指标进行数字化比较,来分析管理成效,对于节能管理工作是十分有效的。如在对用电率、补给水率等指标的考核管理上,通过每天、每月收集并分析这些数字,来检验与预期指标的差距,从而寻找工作中的不足并加以改进的,真正将管理方式由粗放型转变成集约型。

邱逸民:身残血更热

今年6月14日是第9个世界献血日,主题是“每位献血者都是英雄”。为纪念“6.14”世界献血者日,弘扬无偿献血者“奉献、友爱、互助”精神,聚合物公司响应集团公司号召,对无偿献血次数较多和献血总量较大的“平民英雄”进行了统计。聚合物公司员工邱逸民以累计42次的献血次数和18100毫升的献血总量,成为恒逸集团名副其实的无偿献血状元。

邱逸民是聚合物公司一名残疾员工,2002年5月进入公司纺丝一车间摆小车,后调入仓管中心辅助岗位工作。在2003年9月恒逸集团第二次员工集体无偿献血活动中,邱逸民首次加入到无偿献血者行列。从2008年6月15日起,他开始参加血小板捐献。由于捐献血小板的医疗设备要求很高,必须到萧山区血液中心进行,于是只要自己身体状况好他就按时赶到萧山血液中心捐献血小板。有时甚至连续好几个月每月定时赶去捐献。有一次他回家探亲,在县城看到街上有献血车就赶紧前去献血。

因为在无偿献血方面的突出表现,去年6月11日,他应邀参加在杭州吴山广场举行的浙江省暨杭州市第八个“6.14”世界鲜血日大型无偿献血活动,并光荣地领到了国家卫生部、中国红十字会总会、总后勤部卫生部联合颁发的2008-2009年度全国无偿献血奉献奖金荣誉证书。获此殊荣后,邱逸民没有沾沾自喜,而是用自己的切身感受去诠释无偿献血的意义,积极向同事、亲人、老乡宣传无偿献血工作。

邱逸民不仅在无偿献血方面表现突出,工作上也认真负责,任劳任怨,从不计较个人得失。他的爱心还表现在乐于帮助别人。在一次公司为一名身患重病的员工开展的募捐活动中,别人捐10元、20元,他慷慨捐出50元。邱逸民这种助人为乐的精神与他的家庭影响分不开。他的父亲原来担任村党支部书记,在当地是公认的好干部,一生廉洁奉公,为村民做了不少好事。

当笔者问及为什么要献血这么多次时,邱逸民笑着说道:“我做得远远不够,比起那些无偿献血10万多毫升的人来说相差甚远。血可以挽救一个人的生命,参加无偿献血是个人自愿行为,能够尽自己的所能献上一份爱心,尽全力来回报社会,这是我应该做的。”“我最喜欢韦唯在歌曲《爱的奉献》中所唱的‘这是心的呼唤,这是爱的奉献,这是人间的春风,这是生命的源泉,只要人人都献出一点爱,世界将变成美好的人间’。”邱逸民表示,今后只要在身体允许的情况下,他就会一直坚持参加无偿献血,回报社会。

(特约通讯员 单忠民)

加强民营企业文化建设倡议书

近文化是人类创造物质财富和精神财富的总和。没有社会主义文化的繁荣发展,就没有社会主义现代化;没有文化的积极引领,就没有百年企业的屹立。为深入贯彻党的十七届六中全会、省第十三次党代会精神,深刻理解和把握“两个健康”工作主题,日前,省委宣传部、省委统战部、省工商联出台了《关于推进民营企业文化建设的指导意见》。为此,我们向全省广大非公有制经济人士倡议:积极行动起来,建设优秀的企业文化,引领企业科学发展。

一、以文育人,建设理念先进的企业文化。以社会主义核心价值体系为根本,培育“务实、守信、崇学、向善”的浙江人共同价值观,诚信为本的经营准则,创业创新的不懈追求,合作共赢的发展指向,为企业持续健康快速发展注入活力。

二、以文化人,建设员工自觉的企业文化。发挥员工在企业文化建设中的主体作用,坚持文化建设为了员工、文化建设依靠员工、文化建设成果由员工共享,将文化自觉内化于员工的心中,成为员工的行为准则。

三、以文立企,建设科学发展的企业文化。深入贯彻落实科学发展观,更加注重科学高效的管理机制,更加注重自主创新、品牌建设、资源节约,更加注重构建和谐劳动关系,实现经济效益、社会效益、员工利益的协调发展。

四、以文兴企,建设富有特色的企业文化。坚持社会主义先进文化前进方向,传承优秀的中华传统文化,汲取浙江精神的丰富营养,借鉴国内外先进的经营管理经验,兼收并蓄,因企制宜,打造彰显行业特点、融合企业个性的文化品牌。

五、以文修身,建设道德规范的企业文化。践行社会主义荣辱观,倡导知荣辱、讲正气、树新风的良好风尚,培育自尊自信、理性平和、宽容乐观的健康心态,营造我为人人、人人为我的和谐氛围,形成积极向上的精神追求和行为文明的生活方式。

六、以文强省,建设责任至上的企业文化。践行义利兼顾、以义为先的理念,积极参与浙江经济社会建设,积极投身光彩事业、新农村建设,积极参加帮扶活动、感恩行动和温暖工程等慈善公益事业,促进共同富裕。

文化看似柔弱,实则坚强,时光易逝,文化长存,企业家是企业文化的倡导者、践行者,企业文化建设也必然带动自身素质的提升。优秀的企业文化,激励我们去爱文化、学文化、懂文化、用文化,激励我们在报效国家、造福社会的过程中创造有意义的人生,激励我们为建设物质富裕精神富有的现代化浙江建功立业。

倡议人:出席浙江省工商联第十次会员代表大会的全体非公有制经济人士

二〇一二年六月十七日