

深入基层抓管理 齐心协力促发展

聚合物公司开展基层员工访谈活动

本报讯(特约通讯员 董健飞)为了进一步拓宽沟通交流渠道,提升管理质量,恒逸聚合物公司开展“倾听心声 凝心聚力”基层员工访谈活动,广开言路,深入基层抓管理,齐心协力促发展。近日,第一次基层员工访谈活动在聚合物公司2楼会议室举行,集团工会主席、聚合物公司综合部经理倪金梅来到现场,与13名一线岗位员工进行了面对面的交流访谈。

参加首次访谈活动的一线岗位员工,有新员工的大学生也有工作十年的老员工,有一线生

产操作工也有基层管理干部。在访谈中,他们各抒己见,纷纷提出了自己所关注的问题与建议,内容涉及新老员工流动、小孩上学、车间管理、员工食宿及安全、员工素质等方面。倪经理就活动现场提出的问题与建议,与参加活动的基层员工进行了深入交流,并对重点问题做了详细记录。她表示,将对部分涉及相关部门和车间的问题及时反映,并将通过各种渠道将最后的意见反馈给大家。

“倾听心声 凝心聚力”基层员工访谈活动是

聚合物公司深入基层的一种创新管理方式。在实际实施过程中,广大员工纷纷认同此次活动的访谈方式。通过在基层员工中深入开展访谈工作,公司管理层可以倾听基层员工的心声,还可以了解广大员工的需求,及时掌握员工思想动态,解决广大员工在工作中遇到的困难。这项活动进一步密切了管理层与员工关系,更好地提升公司的管理质量与水平。同时,广大基层员工可以与管理层面对面沟通交流,畅通了广大员工之间的沟通交流渠道,确保了信息互动,便于员工正确

了解公司最新的发展情况与思路,及时反映问题、提出建议,促进企业持续健康向前发展。公司则希望通过员工访谈的活动,进一步引导广大员工认清当前形势,明确自身发展方向,加强员工的归属感。

据了解,聚合物公司“倾听心声 凝心聚力”基层员工访谈活动是一项连续性的活动。公司还将不定期组织公司管理层领导与基层岗位员工面对面沟通交流,深入基层,倾听员工心声,加强员工思想引导,促进内部管理的提高。

企业快讯

上海恒逸公司: 电仪部组装脱硝装置控制器

本报讯(通讯员 王志强)日前,上海恒逸公司电仪部对煤粉脱硝装置控制系统进行了设计组装,设计思路与组态方法利用由西门子S7-300系列PLC进行程序控制,内部程序由DCS单工编程,柜内各控制屏由同一套,还包含氨水溶液、氨水温度、压力、液位控制;工艺水箱、总管及5台煤粉炉分系统自动调节控制;仪表控制点约50余点,调节阀采用PID调节控制,对整套系统进行精确测量控制,以及氨水输送水泵、稀释水泵的启停控制等。

新材料公司: 纺丝车间生产线开展油箱分析改造

本报讯(通讯员 邱华峰)近日,为了解决纺丝小油箱易堆积气的问题,新材料公司纺丝车间针对最早安装的生产线开展了有针对性的油箱分析改造。据介绍,小油箱易堆积气问题的产生与油箱底部离地距离90cm,该距离是产生易堆积气问题的主要原因。改造由保全、油剂、工艺负责先使用备用小油箱进行生产线供油,待主油箱高度提高到离地125cm后再从备用小油箱切换至主油箱。在不影响生产,又使油路更加顺畅不易堆积气泡中顺利完成了改造任务。

聚合物公司: 仓管中心举办包装工段员工培训

本报讯(通讯员 李晓红)日前,为了提高工段包装工的整体素质,聚合物公司仓管中心特邀纺丝二车间副主任谢向东,为大家详细讲解了有关纺丝工艺的一些基础知识,在公司培训教室里,谢主任详细讲解了丝饼成型流程,还就如何避免包装过程中产生人为降等,人为毛丝的现象作了说明。通过此次培训,包装工初步掌握了纺丝工艺的一些基本知识,对POY、FDY产品的纺丝工艺有了明确清晰的了解。

化纤公司: 七车间成功试纺阻燃纤维新产品

本报讯(通讯员 江力)近日,恒逸化纤公司七车间前纺3线成功试纺出300/96f阻燃POY。据悉,七车间前纺3线长期纺制100/144f、150/144f等常规品种,产品附加值较低,与熔体直纺相比竞争力低下。而此次新产品的成功试纺,在原设备基础上采用两束丝在甬道出口处合股的方式生产,解决了POY成形不良、丝饼切换成功率低等诸多问题,特别是研发中心前期在实验台上的实验,为车间生产提供了大量数据。本次试纺的成功既提高了公司产品种类的覆盖面,也为今后生产其他规格阻燃纤维提供了宝贵经验。

己内酰胺公司: 公用工程装置完成汽轮机调试

本报讯(通讯员 郭文生)随着循环水站汽轮机仪表检测控制系统、润滑油系统的调试合格和联锁保护装置、调节及保安系统、跳闸保护试验等工序的逐步完善,己内酰胺公司公用工程装置三台汽轮机进行带负荷调试。经装置员工的共同努力,历时三天,汽轮机带负荷调试工作基本完成。此次调试工作也为循环水站汽轮机带负荷调试完成后,下一步将对调试中发现的问题进行逐一解决,并着手准备汽轮机低蒸汽汽网带负荷调试工作。

高温下的见闻

天上烈日高照,地上热气滚滚,7月的天气闷热得连知了都不愿叫唤了。一走进纸管车间,便觉得一股热浪迎面扑来,机器运转的轰鸣声,工人们忙碌的身影,形成了一道特殊的风景线。

走进车间二楼,但见员工们挥汗如雨,额头上、脸上、脖子上、背上都挂满了汗水,一颗颗晶莹的汗珠从下巴滴落。精切员工不停地转动纸管轴心,检查员飞快地将纸管过量,装箱员迅速地将被合格装箱,身上的衣服湿了又干了,干了又湿了,但员工们的动作丝毫没有怠慢,一道道工序有条不紊地进行着。

仓库里,运输工拉起木架,脚步平稳地快快地将纸管运往纺丝部仓库,一趟又一趟,背上的衣服被汗水浸透了。“这么热的天,你们受了热吗?”听到关切问候,运输工抬手擦汗,用衣服抹了一把脸上的汗水,憨憨地笑道:“慢慢习惯就好了!”是啊,再苦再累,他们仍然咬紧牙关,默默地坚守在自己的岗位上。

为了保证广大员工的身心健康和安全生产,公司及车间采取了一系列防暑降温措施,创造良好的工作环境。在生产一线,还买来解暑凉茶供员工饮用,还发放了藿香正气水等解暑药品,并在每条生产线上放置了冰块、冰水降温器。(通讯员 陈爱玲)

员工论语

让敬业成为一种习惯

傅晓文

理由,明智者将会立足实际工作,踏踏实实谋发展。

什么是敬业?敬业就是敬重自己的工作,把工作当成自己的事,融入生活的方方面面,并从内心深处把工作当成爱好。那么,怎样做才算敬业,如何才能让敬业成为一种习惯?笔者认为,最起码要做到以下三点:

一是立足现实、踏实工作。立足现实踏实工作是敬业的起点和基本要求,时机成熟总会有机会伴你而来。每个人都想找到一份薪酬高、条件优又和自己的爱好及特长完全一致的完美工作,但面对严峻的就业形势和激烈的市场竞争,这种愿望并不是人人都能够实现的。甚至有人从事的工作与自己的爱好是格格不入的,也有一些人的特长在所从事的工作中不能够得到充分有效的发挥,即“不对口”,但都不是可以不爱自己的工作,踏踏实实做好本职工作,踏踏实实谋发展。

二是要自觉学习、强化能力。学习也是敬业,而且是必不可少的敬业。只有不断学习才能提高能力,适应不断发展的工作需要。无论是文化素养提高,还是职业技能培训,都应做到自觉和主动。不学习,便会一步一步地被淘汰,敬业也就无从谈起。以项目投资管理工作为例,此项工作的综合素质要求很高,需要具备十分广泛的知识,必须主动学习各种知识,国家与产业政策法规、行业发展等不断变化,市场环境变化的更快,投资工作需要接触大量新信息新事物,要为企业高层和决策层提供科学与合理的建议,学习就成为此项工作的常态化要求。

三是要追求卓越、超越自我。创造更好的工作业绩,促进工作的不断深入开展,是最大也是最显着的敬业。如果只知一味听从上级安排,像机器一样干硬成活,吃现成饭的人只能被视为普通的敬业了。高层次的敬业则是在掌握有关法律、法规、政策、行业特点和规律的基础上,在领会自身所处情况下,深刻把握上级意图的条件下,充分发挥自己的聪明才智和主观能动性,将所承担的工作做得尽善尽美,创造更优的工作业绩,并力促工作的进一步深入开展,同时用比公司和领导更高的标准要求自己,树立“我能把事情做得更好”的态度,不断超越自我。不断学习的敬业习惯可以让我们爬上山峰,登高望远,让我们更上一层楼,待到登上顶峰时,便会有一览众山小的成就,同时实现了人生的价值。

探讨交流

对企业文化建设的两点感想

孙勇

企业文化,因为企业是由领导者进行管理的企业文化,在很大程度上取决于领导的决心和方向。企业领导者应该带头学习企业文化知识,对企业文化有独到的见解,对本企业发展有长远的战略思考。要亲自参与文化理念的提炼,指导企业文化各个系统的设计,设计出个性化的观点,突出强调独具个性和前瞻性的管理意识,通过长远目光、人格魅力和管理艺术,感染和影响职工发挥最大的潜力,推动企业科学和可持续发展。

今年第七届“恒逸杯”如期举行,党建指导员来园同庆出席揭幕仪式并为比赛开球。同时,这届比赛中最大的亮点莫过于公司主任级以上管理人员的组队参与。从中,可以看到的不仅是管理人员从办公室来到了球场上和员工们一起参与文化建设的决心。在恒逸书画摄影社里,集团公司工会主席陈晓玲也时常来到书画摄影爱好者中间,看着员工们挥毫泼墨,欣赏着挂满墙壁的员工书画摄影作品连连赞许,并表示要继续支持并不断员工们在健康的生活文化上的需要。

二、企业文化建设实施必须与企业相互融合。

加强企业文化建设并不意味着抛开制度管理。没有较完善的规章制度,企业就无法进行有效的生产和经营活动。但是,不论规章制度多么完善,也不能包罗企业的一切活动,不能从根本上规范每一个职工的行为意识。而企业文化则是一种无形的文化上的约束力量,形成一种规范和理念,来弥补规章制度的不足。企业文化对管理的现实意义就在于挖掘文化管理的本质,丰富文化管理的内涵,提高文化管理的导向作用。2011年7月,《恒逸企业文化手册》正式发布,首次全面阐述恒逸企业文化的所有要素。这是经过多年来的历史沉淀精心提炼而成的,完全切合恒逸发展的需要,得到全体恒逸人一致认同。

企业文化优势可以增强企业的凝聚力。那么企业文化优势还表现在哪些方面呢?比如:加强职工的自我控制,能激励职工工作热情,提高生产效率,形成创业动力;有助于提高企业对环境的适应能力;有利于改善人际关系,产生极大的协同力;有利于树立企业形象,提高企业

声誉,扩大企业影响。诚然,通过文化对管理的先导作用,可以实现职工与企业共同目标,使企业不断提升品位,提升企业在市场中的竞争力。恒逸的企业文化,是指导企业经营管理和员工行动的指南,为全体恒逸人提供了战略指导、价值引领和精神支撑。让我们自觉学习恒逸文化,努力实践恒逸文化,共同提升恒逸文化,携手奔向更加辉煌的明天!

企业文化学作为一门新兴边缘学科,在理论和实践方面均得到长足发展,已成为现代管理从物质的、制度的层面到文化层面发展的趋势。恒逸的企业文化是在建企30多年的发展历程中形成的,是由全体恒逸人共同创造的宝贵财富。这是在恒逸的具体实践案例中,很多成功的经验告诉我们,企业文化之所以对企业经营管理起作用,很多时候是靠着职工潜移默化的熏陶、感染和有效引导。企业文化所具备的共同力量、价值引领和行为准则作为一个群体心理定势及氛围存在于企业员工中。在这种企业文化面前,员工工作、学习、生活,发自内心地为企业创造财富。



本报讯 炎热的天气,挡不住车间员工参加大比武的热潮。6月29日,新材料公司纸管车间卷管工段大比武火热举行。按照比赛规则规定,参赛的5个班组各需卷出一车合格成品纸管,用时最短的班组获得第一。组员们各司其职,配合默契,迅速将纸管装到机器上,接着倒上胶水,启动机器,再进行适当调整。在工友们的加油呐喊声中,以王超为主轴的班组以36分06秒的成绩获得第一名。 陈爱玲/摄