

人力资源管理信息化建设再上新台阶

——恒逸 SAP-HR 项目建设成果回眸

8月17日下午,集团人力资源系统月度例会在南翔明珠总部大楼26楼多功能厅举行,会议汇报分析了SAP-HR系统的运行效果,并重点就数据的完整性、自助平台和开发应用三大内容进行了现场交流。SAP-HR系统的开发与运行为人力资源管理信息化建设提供了有力支持,是恒逸人力资源管理信息化建设的一项标志性工程,它成功实现了集团人力资源建设的创新型升级。

建设要点

恒逸SAP-HR系统通过1年多的时间完成了业务咨询、系统落地、自助提升三大阶段的目标,其日趋完善的服务功能在集团人力资源管理应用中发挥了重要的作用,在实际运行过程中效果良好。据介绍,恒逸SAP-HR系统已经完成了组织、人事、薪酬、考勤、自助五大模块平台的开发及应用,并为未来员工发展、培训、能力等模块的实施打下了扎实的基础。

系统采用集中管控授权的模式规范了组织架构和职位职务体系管理,实现人员编制中的集中管控和对组织架构管理的部分授权。基于前期业务梳理实际,恒逸SAP-HR系统目前整合了720个职务、11个族群、5个序列及11级职级属性以及54类信息类型、426个字段以及133个指标项。目前,系统已经涵盖集团及其所属各公司近7000名员工信息,同时生成56张不同的人力资源管理数据分析报表,为人力资源日常信息的调取、统计及分析提供了强大的信息支持,有效科学助力于人力资源相关决策。随着自助自助平台的推进,系统还打通了与SAP薪酬模块之间的数据传输通道,最终实现了与SAP薪酬模块的自动同步以及财务模块的集成。

此外,恒逸SAP-HR系统搭建的人力资源自助服务平台,非人力资源人员可通过网页浏览器登陆的方式查看、管理相关业务信息。自助服务基于开放标准,是一个灵活、安全的协同工作平台,它与SAP系统衔接,将各种信息和资源整合,通过网页模式展示出来。该平台可向公司管理层级以上管理人员提供各类人力资源关键信息分析工具,根据业务数据实时反映最新的人事信息,提供各类最新人事数据查询、下属员工关键信息记录、员工结构、下属员工生日提醒、劳动到期提醒、试用期提醒、员工结构、员工工资、辖内人员考勤分析,提高各部门负责人的人力资源决策、协调等能力,更显著提高了人力资源服务水平及效率。

亮点

项目启动以来,公司各级领导高度重视,科学采纳集中统一设计和配置开发、先试点后推广等有效、合理的项目实施策略,借力IBM顾问团智力,不定期开展SAP-HR功能和配置调优及方案设计师研讨会。为了保证维护工作的顺利进行,成立了一个虚拟的HR支持中心,有效提高了系统维护能力。

据了解,HR支持中心是在SAP-HR项目组的基础上进行扩展而形成的专业系统维护团队;由人力资源部、信息中心和各分公司HR相关人员组成,有力地支持着SAP-HR系统日常运行、宣传推广SAP-HR系统并进一步加强HR和IT业务的整合而设置的虚拟机构。

在业务咨询阶段,由IBM顾问和恒逸内部顾问共同组成的项目组通过业务访谈、需求调研、资料收集、问卷调查、讨论会等多种方式,收集、整理、分析了包括恒逸集团的人力资源管理现状,历史近年时间,最终形成了人力资源管理未来五年规划以及总体方案、人力资源管理管控手册、职位职位设计等方案等关键材料。在系统落地阶段,基于前期业务咨询阶段的调研结果,项目组制定了项目实施策略,通过业务蓝图设计、集成测试、用户培训、数据采集、数据导入等一系列步骤,最终确保了系统上线成功,并且后期成功实现了

恒逸物流的系统推广。在自助提升阶段,基于提升人力资源服务的需求,项目后期重点进行了人力资源自助服务平台的开发以及SAP与OA流程的协同,有效提高了人力资源管理水平及效率。人性化的用户菜单、简单快速的批量处理程序设计,统一的报表界面风格、业务导向式的用户操作手册、多轮的用户培训及交流学习,从根本上改变了人力资源工作者的传统工作模式,大大提高了终端用户的系统应用能力和对系统的认识。

工作感悟

恒逸SAP-HR系统建设过程中,吸纳了集团人力资源系统的一大批HR相关人员组成崭新的团队。为着系统的顺利上线运行,面对时间紧、内部全职顾问少、技术难度大、涉及的公司多等诸多问题,这个团队共同学习、携手合作、埋头苦干,他们从学着做到做着到独立做到再到领着人做,从一个模块到多个模块再到未来的所有模块,成功解决了一个又一个问题。系统建设中留下了他们的汗水和努力,在系统正式投入使用中,依然回响着他们的声音。

“这是现在每周必须要做的工作,现在在已经掌握了工作要领,不是很难。”谈及SAP-HR系统工作,正使用系统处理员工信息的黄晶晶十分怀念

项目团队一起工作一起学习的那些日子,“现在想想,和IBM顾问、内部顾问以及其他项目组成员的并肩作战的那一幕幕仿佛还在昨天。”

邵珊珊是上海恒逸人事科的一名员工,在进入项目组之前,没有接触过任何人力资源管理系统,说起SAP-HR系统的初步印象,她一脸的喜悦。“刚接触SAP时觉得它太复杂、太繁琐,而且对时间的要求又特别严格,再加上一个个工作,时常会觉得一头雾水。”在顾问老师耐心的指导下,她对SAP的认知也越来越清晰,操作也越来越得心应手。“现在SAP-HR系统在上海公司运行得越来越稳定,一切的努力都是值得的。”

在聚合物公司综合部,考勤管理员单忠正在指导统计员处理考勤异常情况。“SAP-HR系统在聚合物公司运行十分稳定,给我们提供了工作中很多便捷。”单忠在项目建设中,积极参与相关问题的测试与研究,编写完成恒逸SAP-HR项目考勤自助平台用户使用手册,得到了多位领导的好评。“作为一名考勤管理员,我深感肩上的责任重大,无论遇到多大的困难都要尽力克服,尽自己最大的能力圆满完成工作任务。”

(记者 黄莹 通讯员 施佳佳 汪建南)

恒逸一管理实践创新项目获市级一等奖

本报讯(通讯员 王斌)8月31日,第二届杭州市人力资源管理实践创新评选现场决赛活动在杭州之江饭店落幕,浙江恒逸集团有限公司“全面人力资源管理——基于共享服务理念和信息化技术的人力资源管理转型”课题荣获一等奖。

第二届杭州市人力资源管理实践创新评选活动由杭州市人才服务局、杭州市企业高级经营人才评审中心主办,为期一个多月。由恒逸集团副总经理、人力资源总监胡远华任组长,人力资源部、信息中心及所属企业综合部门负责人为主要成员的管理实践创新项目小组,以目前公司成熟的OA自动化办公平台以及趋于完善的SAP-HR系统为基础,提出“全面人力资源管理”的理念,让公司每位管理人员通过公司内部OA办公系统以及经理自助平台,能够真正参与到人力资源管理的工作当中来,尤其是对下属员工的管理在第一时间得到掌握,从而也方便其自身的管理工作,同时让公司每位员工同样能通过员工自助平台,了解更多的公司内部制度等信息。

在前期的企业访谈、专家评审等各个环节中,恒逸集团“全面人力资源管理——基于共享服务理念和信息化技术的人力资源管理转型”实践案例以初选第一名成绩进入决赛。在决赛活动中,人力资源部经理杨一行通过PPT演讲方式,生动地讲解和展示了恒逸集团全面人力资源管理实践创新项目的具体内容、特色以及成果,得到了现场评审团的一致肯定和好评。

员工论坛

向善的力量

□ 袁虹

截止今年8月1日,恒逸集团员工无偿献血量近70万毫升。一袋袋鲜红的血液,将在需要它们的人们身上继续流淌。它们承载着无数恒逸人份份殷切的祝福,祝愿更多的同事们身体健康。恒逸人正在通过力所能及的各种途径和形式履行和践行着“奉献他人 奉献社会”的责任意识。

这是一种向善的力量。恒逸人在无偿献血中,在爱心捐款中,在志愿帮扶中默默付出且不留姓名,他们一直在传递着一股正能量,这不仅与自身素质或经历有关,上升到更高的视角来看,他们的个人精神与企业精神也是“同气连枝”的。心向善,则无所畏惧。一片充盈着爱的土壤才会结出美德之果。他们尽管都是平凡之人,但他们心中有爱。这一份美好的爱,我们恒逸人将继续传递。

向善的力量是无限的。因为这份力量的存在,能让企业在工作中那些美好瞬间和关于人生历程的记忆得以延续。因为有些力量的感召,能让企业中那些一直孜孜追求至善至美的人,得到精神上的慰藉。一个人来,看似只是孤单的个体,但是一群人,一个企业的人一同来,那么闪耀的光芒将会划破夜空。向善,其实很简单。

向善的力量是一笔宝贵的财富。近年来,恒逸人一直一如既往的履行着自己的社会责任。2011年,恒逸集团获得萧山区发达村结对帮扶工作先进单位,向萧山区“春风行动”捐款100万元,向绍兴市之光科技教育基金会捐款50万元;2012年获得萧山区无偿献血先进单位等。同时今年累计向浙江大学教育发展基金会捐赠4000万元……这样的荣誉,她是一朝一夕就能养成的习惯,而是长期企业文化的渗透中逐渐形成的社会责任意识。恒逸人就是这样,一年又一年,一直在用自己的方式,传播着“大爱”的种子,传递着向善的力量。

“随风潜入夜,润物细无声”。向善的力量正在恒逸人中间延续,也将会一直传承下去,带给我们更多的将是鼓励,同时还有那一份温暖可见的情感力量。

恒逸石化内控体系建设成果初现

本报讯(通讯员 曾鹤程)8月31日,随着内部控制建设各个模块工作小组陆续提交工作成果及审计稽核科修订内控工作的完成,《恒逸石化内部控制手册》初现雏形,公司内控体系建设成果初现。

根据计划,恒逸石化内控体系建设工作小组须在8月底之前完成所有模块工作成果初稿的评审工作。从目前的工作完成情况来看,各个

模块均按照要求按时提交了工作成果,逐步转入到制度修订的工作当中。

《内部控制手册》初稿主要包括框架层面的内部控制及业务流程层面的内部控制,其中框架层面的内部控制主要是从公司层面根据内部控制五要素分部进行了描述;业务流程层面的内部控制则是从具体业务处理层面,分专业模块对内部控制进行了具体阐述。采用流程图层

面的内部控制,在具体涉及每一流程时,对以下各方面进行了说明:业务流程目标,可能存在的风险及风险影响范围、业务流程描述、业务流程的关键控制点等多个方面。

随着《内部控制手册》初稿的完成,各模块工作小组完善各业务模块所对应的制度文件后,内控体系建设工作小组的下一步工作将转入对公司内部控制体系的测试与评估。



恒逸分批组织 500 名优秀员工年度旅游

本报讯(通讯员 董颖)9月中下旬,为深入贯彻“弘扬职业精神,提升职业素养”主题活动中的“通过围绕健康、成长、福利、组织和精神五大方面的关爱,采取十项具体措施,切实推进人文关怀工作,倡导积极健康的工作生活方式,关爱员工及其家人,推动人文关怀工作常态化”,公司组织开展了2011年度优秀员工旅游活动,先后有近500名优秀员工赴杭州、浦

江、奉化、安吉和长兴游玩。本次活动让优秀员工尽情享受了旅行的欢乐和愉悦,增进了同事之间的感情,增加了人文知识,同时也培养了员工的凝聚力、向心力和协作意识,充分展现了公司对员工的关怀与呵护。

据悉,“弘扬职业精神,提升职业素养”主题活动自今年3月正式启动以来,以“全面提升职业素养,营造爱岗敬业、团结协作、充满活力的良好氛围”为目的,认真推进十项人文关怀举措,包括:组织员工定期体检、开展快乐健身活动、出台员工学历教育及专业技术职称奖励规定、实行员工生日祝福全覆盖、组织年度优秀员工旅游活动、组织新进大学生座谈会、建立关爱下一代工作委员会、出台社团组织相关规定、树立一批职业精神先进典型和嘉奖无偿献血先进个人。

本报读者热评“己内酰胺项目全线贯通”

(上接第1版)

崔贤芳:心情澎湃 惊喜万分
看到《全球单线产能最大己内酰胺项目试生产》的报道,已让我激动万分,现在全线贯通更是惊喜连连。这标志着恒逸向着“做出国际一流的石化产业集团之一”的企业愿景又迈出了坚实的一步。在恒逸工作的6个年头,恒逸见证了我们的成长,我同样见证了恒逸的成长。这6年来,我在工作之余,每天都在关注恒逸的方方面面。从宁波、大连、PTA公司,上海恒逸公司,高新材料公司等公司的顺利投产及扩建,到“恒逸文莱”项目的正式筹建,再到现在与中石化合作的巴陵恒逸公司己内酰胺产品试生产,以及未来几大项目的规划……除了产业发展方面,恒逸的企业文化建设、党群建设、社会责任建设、管理团队建设等方面,都很好起到了支撑恒逸发展的强大引擎作用。

我是2006年进恒逸入职,在恒逸经历的这6年也正是恒逸发展最快的6年。公司规模从年销售额100亿元,上升到500亿元,项目从萧山到省内,再到省外,从省外到国外,一个、一个地接着上。己内酰胺项目的投产,促进了公司的产业结构调整,培育了新的业务及利润增长点,进一步增强了恒逸的综合竞争力。作为恒逸一员,我对公司未来更加充满了信心与期待。

同时,作为公司综合管理中心管理部的一员,我参与了项目的前期报批工作,当然也包括临危的己内酰胺项目。该项目最早是从2008年说起的,我有幸参与了前期的工商注册、土地挂牌、项目立项等前期工作,也经历了一些困难与曲折,也有无数次地奔波在衙前到临江、临江到衙前的往返路上。如今,看着这个项目终于顺利投产,就好像也有自己的一份力量在里面,恒逸点不足道,却俨然有着一份莫名的自豪与骄傲在心底涌动。

工作:大智慧 大气魄

初到己内酰胺公司,恰逢A、B线一次开车成功并产出优品,甚感振奋。当下,化纤、聚酯行业市场低迷,颇具市场潜力的己内酰胺顺利实现开车,无疑给广大恒逸人打了一针强心剂,这不仅是己内酰胺全体员工的喜事,更是整个恒逸集团的喜事。现在己内酰胺全线贯通,一方面由于全体员工发扬“白加黑”、“五加二”这样

肯吃苦、能攻坚的战斗精神,另一方面决策层审时度势,对市场脉搏紧紧把握是密不可分的。

从2010年3月22日己内酰胺项目打下第一根桩算起,到开车成功,只用了2年零2个月的时间,一座极具规模的现代化大型化工企业屹立在钱江湖畔。这是恒逸人在大江大东版图上留下的浓彩一笔。从最初的织袜厂,到织造厂、印染厂,到后来的化纤、聚酯,再到现在的己内酰胺以及正在筹建的文莱项目,这期间,每一次成功的跨越无不彰显着一个大企业所具有的大智慧和大气魄。正是有了这样的大智慧和大气魄,才有了这一记令世人瞩目的大手笔。

高建楼:又一个荣光和期待的开始

又见顺利投产,喜报来自巴陵恒逸己内酰胺;更见合作共赢,项目来自巴陵恒逸己内酰胺。一份接一份的喜悦冲在恒逸人的心头,一项接一项的记录伴随着恒逸人的精神,还有什么能够让我们更有成就,更有自豪感的?曾经,当恒逸的名字与中石化结合在一起时,已经让我们感受到了赢在未来的期待;今天,当我们再次看到全球单线产能最大的己内酰胺项目顺利投产,我们已经完全可以享受一份成功制高点上的荣耀。我们要感谢我们的决策者,是他们让我们的航线越来越远;我们要感谢我们的实施者,是他们让我们的帆船更加稳固;我们要感谢恒逸,是“她”给了我们足够厚重、从容的荣光和期待。

企 业 通 道

上海恒逸公司: 热煤站顺利完成水膜除尘改造

本报讯(通讯员 李林)近日,由上海公司热煤站3#炉水膜进行了除尘改造,原来三级湿法除尘脱硫改为四级湿法除尘脱硫,水膜除尘的除尘脱硫效果大大提高。在上建施工阶段,热煤站多次与施工单位沟通协调,针对热煤站回水沟水蒸汽、四周无风,施工进出材料不方便等复杂因素,采用新项目水膜除尘使用经验,加班加点,克服种种困难因素。同时,利用此次机会,热煤站联合电仪、聚酯等工段对上煤机、炉排、渣机、鼓风机进行了全面检查,协同工艺对炉膛积灰、结焦、水管积灰,余热锅炉加热剂管,空气预热器进行了彻底清理,确保锅炉运行既节能又安全。

高新材料公司: 纺丝车间剥丝装置自动装置改造

本报讯(通讯员 邱华锋)日前,针对剥丝装置手动控制存在的问题,高新材料纺丝车间对车间所有剥丝装置手动装置改造完成自动装置。此次改造通过在剥丝装置上加装一个定时器,设定某一时间后,剥丝装置开启后经过该时间自动关闭。同时,调节每个剥丝装置压强阀门大小至合适位置,长期保持不变。然后,根据每个剥丝装置所剥丝粗细不同,确定该装置需要的剥丝量,从而计算和实验得出定时器设定时间。剥丝装置自动装置改造完成后,剥丝工人不用手剥丝,减轻了工作量。同规格各车台纤维的剥丝量都得到了统一,也不再出现剥丝不到位和多剥丝现象。

聚合物公司: 分检中心开展专业知识培训

本报讯(通讯员 袁健飞)为进一步提高员工工作水平,强化员工对生产工艺流程的了解,更好为工作服务,聚合物公司分检中心分别邀请聚酯及专业技术人员为全体分检中心员工进行了专业知识培训,聚酯技术人员为分检中心全体员工进行了聚合工艺、二氧化碳、催化剂及季戊四醇配制等各个方面进行了整体培训,同时纺丝部技术人员对纺丝的生产工艺流程及各种工艺参数和注意事项也进行了系统的讲解,加深了员工对工艺的了解。

化纤公司: 一车间78#机改造成功投入生产

本报讯(通讯员 王军、阮晔)日前,按照技改计划,化纤公司一车间81#机整机拆卸,拆卸下来的机器部件,首先对78#机进行加装改造,将原78#机由10区改为现12区,在车间与各部门积极配合共同努力下,以及机械和电工的加班加点,78#机终于在8月29日改装完成,30日即投入正常运行生产,这台机器的配件拆卸将提前2天完成任务。81#机拆下的配件将分别加装在79#、93#、98#机车上,效益良好。

己内酰胺公司: 原料罐区混酸输送泵技改完成

本报讯(通讯员 肖辉)近日,己内酰胺公司原料罐区根据裂解化装置的生产需要反馈信息,经过反复交流探索,对装置的四个混酸输送泵进行了叶轮更换、降低扬程的技术改造。为了裂解化装置的稳定高效生产,根据两个装置和“家、设备”专业的相互协调及公司领导审批,对混酸输送泵进行了叶轮更换、降低压力的技术改造,把泵的扬程从80米降至59.1米,出口压力由1.4—1.5MPa降至0.9—1.0MPa。通过此次技改,不仅降低了混酸输送泵的能耗,也稳定了裂解化装置的生产稳定,为公司的节能降耗和稳定高效生产贡献了力量。