

中高层管理人员参加法律风险管理培训

本报讯 6月28日上午,一场富有实效的企业法律风险管理培训在恒逸总部大楼2603多功能厅举行。集团公司、股份公司各职能部门中高层管理人员及所属公司各级管理人员近40人积极参加培训,反响十分热烈。

本次培训邀请了中华全国律师协会经济专业委员会、中国人民大学法学院客座教授、天册(上海)律师事务所律师合伙人、法律风险管理网创始人吴江水律师为大家做《企业法律风险管理理念与实务》培训。吴律师长期从事企业法律风险管理理论与实践操作探索,对法律风险管理有自己非常独到的见解和理解,并一直为“中国移动、南方电网等央企以及汉鼎国际等大型企业集团提供法律风险管理咨询与构建等服务。

在培训中,吴律师详细讲解了法律风险

的现象与规律,通过系列企业案例故事一一解说了战略失误、内控失控、产品责任、非法经营、虚假账目、扩张过快、海外投资、意外事件等八大法律风险类型及其规律特征。从国内外大量企业案例中可以清楚地看到任何小缺陷,出现在关键的时间和关键的节点都足以令企业元气大伤甚至万劫不复。而处理这些小的缺陷,常规情况下并不需要过多的成本。在企业的发展阶段中,吴律师认为管理人员尤其要注意各个环节中的细小缺陷。

对于法律风险,从理解到识别再到解决方案,这是企业各级管理人员面临的不可推卸和逃避的责任。谈及法律风险与企业发展的关系,吴律师结合自己丰富的实践经验娓娓道出了法律风险的可控性,他阐述了“法律是一种资源”的观点。基于法律环境产

生的法律风险,吴律师建议企业建立综合防御系统,并充分认识法律价值并通过开发利用以低成本实现价值最大化。他指出,对于法律风险的理解已经不是问题,而如何系统、全面地识别各类法律风险和如何找出最合适、成本最低的解决方案是现代企业管理人员需要思考的课题。

吴律师现场精彩的讲解,使大家对企业的主要法律风险有了较为清晰的认识,并对法律风险的基本应对方法有了一定的了解。任何作为或者不作为,都有可能因未尽法定义务或约定义务而用法定权利,从而使合法权益受到不利影响。在海外投资的法律风险分析中,吴律师就法律、并购和消化三个环节提出了尽调调查发现问题,选择最佳方案,融入文化、合理处理劳工等方面的解决方案。最

后,他还特别强调现代信息化是确保执行力及效率的高效手段。吴律师扎实的业务、丰富的实践以及专业的视角给大家留下了深刻的印象。培训结束后,大家认为法律风险管理是一名企业管理人员需要具备的素质,还对法律风险管理实务操作课程表现出极大的兴趣,纷纷表示此次培训内容富有实效与意义,并希望以后还能有类似的培训课程。

“法律风险是企业经营过程中面临的重重大风险之一,企业法律风险的防范不应仅仅依靠公司内部外部法律人的专业支撑,更要运用管理的思维和手段来帮助企业解决现实问题,切实降低风险。”据公司法务主管赵华伟介绍,此次企业法律风险管理培训旨在引导并加强公司高级管理人员对法律风险管理的学习,切实提高公司法律风险管理能力。(黄莹)

(紧接第1版)安全管理知识专题讲座特邀镇海国家石油储备公司安环部负责人赵柏鑫进行授课,讲座就如何科学合理地制定企业的安全管理网络、安全管理规章制度、危害识别风险评估及隐患排查等内容,同时结合大量图片就怎样识别生产现场存在的不安全因素,以贴近实际、突出重点的方式进行了讲解。讲座后,区安监局副局长褚衍来一行到公司储罐区对现场安全管理工作进行检查,就灭火器室外放置时的防腐措施、泡沫炮的维护保养等问题进行了指导交流。

化纤公司:重视演练 杜绝隐患

为进一步加强消防安全意识,提高自救能力,化纤公司2013年上半年消防安全演练拉开帷幕。此次消防安全演练,公司领导高度重视,由综合办牵头,各部门车间全力配合支持,策划、动员、持续关注与协调解决活动细节问题。演习中,安全员蔡慧英首先向参与人员详细解说“发生火灾紧急处置”、“人员撤离疏散就位”、“演习总结消防现场”等三大步骤,并就消防栓、灭火器的实际应用进行了示范演示。部门领导、车间负责人及一线员工合计70余人参加消防安全演练,通过模拟演练掌握实际操作能力,体验发生火灾后如何自救,如何使用消防器材,切实提高安全生产的责任意识。

日前,在公司副总经理方百平的陪同下,石化公司总经理助理王铁铮一行前来公司指导安全生产工作,重点对成品库、空压站、配电房等地进行了检查。王总指出,安全生产,要以人为本,防范于未然。安全生产一直是公司的重要工作内容,在每周的公司生产例会中,方总也一直落实和强调着排查隐患、安全教育培训、细节整改等工作。

聚合物公司:严查重练 强化培训

6月11日下午3时,聚合物公司在二号和三号公寓楼举行消防演练,此次消防演练主要是为了增强公寓楼住户员工及家属的消防意识,提高对火灾扑救工作的组织能力和处理能力,更好地了解公司的防火制度及消防逃生技能,提高自救能力。保安队长郭洪江向参加此次消防演练的住户员工及家属详细讲解了手提式灭火器的使用方法。在演习过程中,公寓楼住户员工及家属均安全撤离。

根据安全生产月活动方案,聚合物公司组织开展了安全生产大排查大整治活动。公司以各车间为主体单元,对用电、用火安全操作,重点设备消防设施等进行了全面彻底的排查,及时排查了隐患并给予了整改完善,有效减少了事故的潜在隐患。公司强化宣传培训力度,以各车间为主体,各岗位为基础,开展岗位安全操作培训。同时,利用OA平台、宣传册、车间宣传栏、横幅大力宣传安全生产知识,提升员工安全知识普及性。

高新公司:重视检查 强化培训

安全作为生产的第一要素,高新材料自公司开办以来从未松懈过。车间内每日自检,公司保安队每日巡检,另外公司每月例行召开安全生产会议,对存在的问题进行讨论并解决。除此之外,不定期由综合部牵头,保安队配合,车间参与进行安全消防演习;公司公寓楼是员工休息之所,楼内人员直接进入影响着居住者的安全,保安队不定期地对楼内的人员进行检查,排除隐患。

红火的六月已经到来,为迎接安全生产月到来,公司邀请浙江警官学院的领导前来公司进行道路交通安全宣讲,并在公司五号门员工入口张贴道路交通安全宣传海报;聚合部齐聚车间员工在二期聚酞内进行现场热蒸汽泄漏逃生演习。一次次生动的安全演习,一场场深入人心的讲座,一幅幅令人惊心动魄的画面,让工人们深刻体会安全的重要。

内酰胺公司:专项检查 宣传教育

鉴于近期安全生产的严峻形势,内酰胺公司高度重视“查隐患、反事故”安全生产活动。公司特别开展易燃易爆、有毒有害设施及压力容器、专项管线专项检查,易燃易爆、有毒有害设施专项检查,依据“装置自查、职能部门指导、参与及监督整改”的检查模式,推动各装置及时、有效地开展全面的专项检查。据统计,易燃易爆、有毒有害设施专项检查共发现各类隐患18起,目前已进入整改阶段。压力容器、压力管线的专项检查还在继续进行中,按计划将于7月15日完成自查并进入整改阶段。

同时,为了配合安全生产月活动的开展,增强广大职工的安全意识,内酰胺组织了一系列的安全宣传培训,购买了一批安全生产宣传挂图悬挂在各个装置现场,为每个班组发放了《职工安全生产知识读本》,向各装置发放三部安全生产教育教材,在厂区管廊上悬挂安全生产横幅等。同时,为了丰富安全生产活动,由公司牵头组织安环部、行政人事部开展一期安全环保知识竞赛。

上海公司:落实演练 宣教培训

上海公司各生产部门围绕安全生产月内容纷纷举行应急演练,纺丝部举行了汽相热媒泄漏应急处置演练,聚酯部则组织了安全培训及安全生产知识培训。汽相热媒泄漏应急处置演练方案,模拟一卷热媒职工巡检发现A103热媒炉发生泄漏报警有大量蒸汽,值班长陈海强接到报警消息,立即安排人员向部门经理和安环科报告,同时关闭热媒炉加热电源并打开所有窗户,检查现场人员是否全部撤离疏散。部门经理和专职安全员接到报警后,迅速赶到现场设立应急指挥组,立即启动“汽相热媒泄漏(着火)应急预案”。值班长穿上防火服、佩戴氧气瓶进入现场,打开热媒炉低报阀,同时值班长到四楼进行热媒炉放空作业,对热媒系统泄压。随着系统压力的降低,泄漏量逐渐减小,公司向各消防队进入现场,使用喷雾消防车补水,向室内洒水降温,降低空气中热媒浓度。经过10多分钟的紧张扑救,演练取得圆满成功。

聚酯部开展的安全生产知识要点宣教培训,通过案例讲解提示员工在工作中要深刻认识到安全的重要性,同时围绕“八项”考核指标结合本岗位工作内容实际进行岗位探讨交流,人事科全员也一同全程参与。据悉,公司各部门均在制定各岗位安全生产相关内容的考核细则,此标准将列入年度优秀员工评比及岗位之星评比考核范畴。

加强交流合作 共享管理经验

本报讯 近日,为分享班组管理的经验,探索班组管理新方法,提高班组成员管理水平,己内酰胺公司双氧水装置与环保装置联合开展了“分享经验,共同提高”的管理经验交流活动。

环保装置管理、技术骨干30余人,在装置主任李红明的带领下,前往双氧水装置现场参加交流活动。双方就班组成员生产管理、积极氛围营造、管理骨干培养等问题进行了现场深入交流探讨。班组管理经验都是双方在长期工作中总结出来的,使大家受益匪浅。本次活动交流,为员工搭建了一个互相交流、互相学习,共同提高的平台,有利于装置整体管理水平的提升。



薛亚军/文 房舒斌/图

逸盛石化跨入宁波市学习型企业行列

本报讯 近日,根据宁波市学习型企业创建工作指导委员会《关于命名表彰2012年度宁波市学习型企业示范单位和创建学习型企业达标企业的决定》文件精神,浙江逸盛石化有限公司等196家企业被授予2012年度“创建学习型企业达标单位”的称号。

据了解,自2011年宁波市全面推进学习型企业创建活动以来,共有2000余家企业参与学习型企业达标创建活动。宁波市“创建学习型企业达标单位”创建活动在宁波市委办公厅、市政府办公厅和市学习型企

业创建工作指导委员会合力推进下开展,北仑区高度重视创建工作,成立了创建活动领导小组,形成了“工会推动、各方配合、上下联动、齐抓共管”的工作格局。相继出台和完善有关政策措施,优化职工成长成才环境,健全机制保障。通过两年的努力,创建工作取得了阶段性成效。

这两年来,浙江逸盛石化有限公司扎实开展“争做学习型员工、创建学习型企业”活动,成立了创建领导小组,成员包括公司领导班子、各部门负责人及工会、团支部负责人,

形成了党、工、团齐抓共管的良好局面。为调动创建热情,提高学习兴趣,公司先后出台了培训和继续教育、图书管理办法、奖惩办法等规章制度,鼓励干部职工积极参与公司的生产、管理和技术改造方面的改革和创新,取得了不错的学习效果。通过学习型企业创建活动,公司学习理念进一步确立,员工素质得到提高,企业创新活力不断增强,充分显示了学习型企业在促进职工全面发展、增强企业的核心竞争力、推进经济转型升级等方面的积极作用。(袁琼)

企业观察

聚合物公司: 纸管车间进行技术改造

本报讯 为进一步提升纸管端面质量,满足纺丝车间及外卖客户的需求,聚合物公司纸管车间近期相继进行技术改造。启用自动传送线,解决了原先精确的纸管端到胶料斗时碰端面,造成成品管端面时有小凹痕的问题;安装自动端抛光机,自动抛光由于受电脑控制,使纸管抛光时端面受力均匀,并且能两端同时抛光,解决了人工抛光因手法不一、时间不一等因素造成抛光不到位、抛半等难题,有效地提升了纸管的端面光滑度,确保后纺底层的退线。(朱建华)

化纤公司: 仓储部积极创新成检工作方法

本报讯 日前,化纤公司仓储部生产例会对成检工作提出创新工作方法要求,紧扣工作重点。成检科主要负责生产车间DTY产品的各项技术指标、染色,以及产品外观质量的检查和包装。在此次例会上,公司总经理助理赫斌提出3点建议:对于工作细节的问题要懂得去改善;工作方向要在把握产品质量的细节上下功夫;提高质量意识,应该让“质量意识”在心中,产品质量在手中。(周海军)

上海恒逸公司: 保全部紧急抢修打包机主压油漏

本报讯 日前,上海恒逸公司纺丝部B线1#打包机主压油缸出现漏油现象,保全部组织人员紧急前往抢修。主压油缸作为打包机系统的执行部件,它的油漏问题造成主压不稳定,严重影响连续打包效率。漏油还造成包布的污染,对产品质量造成影响。保全部人员针对具体问题进行了具体的分析,成功把主压油缸安全卸到地面,对主压油缸更换新油封,解决了主压漏油问题。(胡庆)

探索

国际化与本土化的实践探索

集团投资发展部副经理 陈涛

恒逸在文莱的炼化化工项目投资是至今中国民营企业海外最大的单笔实业投资。项目已顺利通过中国国家发改委审批,商务部和文莱环境局的批复,按计划进行设计和建设。中国企业在海外投资成功的案例不多,那么什么是海外投资成功的必要条件?企业跨国投资经营如何才能避免水土不服?

尽管还是刚刚起步,笔者观察恒逸在文莱的实践,可以说在很多方面已经可以树立为中国企业跨国经营的典范。与有的企业圈一块地闭门造车或者搬一套中国的管理体系,而于海外收购或投资项目做法不同,恒逸文莱项目正一步步走向与当地土人情人情交融。这不仅仅仅体现在简单地遵守当地法律法规,更在于如何牢牢地与当地社会经济相融合,勇于承担社会责任,利用和培养人才,尊重他们的宗教和社会风俗。同时,能做到汲取当地管理手段之菁华并予以运用也是极为重要的。

一、与当地社会相融合,承担社会责任

每个国家或地区引进外资,都有带动当地相关产业发展的规划,培养当地人才和推动就业的意图。文莱也不例外。虽然坐拥丰富的石油天然气资源,政府亦已高度重视推动了发展炼化化工等下游产业对维持国家可持续发展的必要性。而恒逸用行动证明着企业的诚意:我们聘请当地员工担任重要岗位,并积极培养与当地中小企业合作的机会。此外,恒逸还与文莱能源部及当地大型能源企业共同参与提升国家能源行业竞争力的计划,帮助文莱提升石化行业人才素质。该计划

涵盖从工程师到普通技师等多方面人才的综合培养。其中恒逸奖学金的获得者将得到10年的职业培训,被培养为产后恒逸文莱的技术骨干。第一批北仑大学的留学生将于明年初抵达杭州,在浙江大学进行学习。

二、尊重当地社会和宗教文化,入乡随俗

与中国不同,文莱是穆斯林国家。伊斯兰教是国家思想(Melayu, Islam, Beraja)的重要组成部分,也引导着人们的工作和生活。作为一家本土化企业,恒逸必须了解和尊重员工的宗教需求。为此,恒逸在办公楼设立了祷告室,并且在作息时间上也遵照当地做法:比如周五中午午休时间尊重祷告需要为两小时从12点到2点,在斋月期间可以缩短午休时间以提早下班。恒逸尊重当地风俗不仅体现在硬件和形式上,更体现在对员工的真心信任。恒逸为员工提供食宿,穆斯林每天的祷告亦不会影响他们的正常工作。正是通过沟通,我们打消了此前的担忧。

事实上,每一次祷告可以在一个2-3小时的时间范围内进行,在一个化工厂,为了保证工厂正常运行,员工通常会安排好工作,轮流去进行祷告。每次祷告仅仅是5-10分钟,好比是去一次洗手间的时间。如遇到紧急情况,他们可以在下班后补上错过的祷告。

三、倡导高效率低成本意识,传承恒逸文化

恒逸在中国是行业龙头企业,也是高效率、低成本经营的典范。这个优点是在海外项目要得以继承的,比如一贯严谨的采购

机制。项目的采购团队是一支中国与文莱结合的优秀团队。其中部分中国员工长期驻扎在文莱,文莱员工也到恒逸总部学习和工作。通过这种互动,我们不仅成功地将恒逸以往优秀的采购经验、理念和机制运用到项目中,达到采购成本和有效控制,也培养了文莱员工的采购技巧和思路。不仅仅是技巧,恒逸员工吃苦耐劳,不怕困难的精神和优化成本意识同样深深影响着文莱新加入的员工。相信这些措施可以为公司长期高效、低成本运营奠定基础。

四、吸取文莱员工的优秀工作和管理经验,优势互补

恒逸的发展也是吸取国外优秀经验的契机。恒逸文莱项目吸引了不少优秀的国际顶级人才,他们不仅曾就职于世界著名学府如牛津大学、帝国理工、伦敦大学、新加坡国立大学,很多也曾经供职于文莱,新加坡等地的知名企业和机构,其中不乏国际管理巨头。来到恒逸,他们也带来了优秀的管理作风和经验。文莱员工做事之精细和注重细节即为一种体现。比如对于公司车辆的维护,恒逸文莱办公室人员制定了非常详细的记录单,记下每一次出行的目的、里程、使用人数等信息。这使得公司在优化车辆管理上做到有账可查,决定定有死有赔。在选精细化管理的过程中,在中国的员工和下属员工也不断借鉴文莱项目的经验以提升管理。

五、本土化的秘诀就是沟通、沟通、再沟通

在跨国经营的过程中,语言是一个比较

明显的障碍。我们习惯性地偏好与能用我们的母语交流的人,羞于用第二、第三语言去沟通,但是沟通是信任的基础。我曾经看到过这样一个例子:一家日本企业在东南亚某个国家控股一家合资企业,并外派了六个高管担任最高层的几个职位。可是这家公司在管理中磕磕碰碰,问题不断。究其原因,是缺乏有效沟通。很多情况下,虽然一线员工已经意识到问题的存在,但往往向汇报到这几位高管以上的那一层就断了。当地员工不习惯与这几位高管沟通,而这几位高管也没有努力去学当地语言并与下属交流。

恒逸的做法与这家公司显然不同。我们为文莱员工提供了学习中文的机会,也为中国员工提供了锻炼英语的机会。在文莱办公室定期举办的培训和聚会都用英语作为主要语言并用中文辅助,让所有的员工有机会在正式和非正式场合交流和互相了解。这些活动员工和领导都参加,气氛轻松,言谈随意,效果非常好。在工作中,我们充分利用多语言员工的纽带作用,帮助解释翻译,让信息公开透明,让每个人的智慧和经验都能得以发挥。

评价一家跨国公司的成败,当地人才加入该公司的意愿是一个标尺。在恒逸文莱,不仅老员工不时地推荐自己的朋友,当地优秀人才也踊跃投递简历加入。这说明我们的很多方面做好了,取得了文莱当地人的信任。中国企业走出去,不仅要有信心和有优秀的管理经验随国内带出去,也要有倾听和吸取国外好的经营的能力,通过有效沟通和本土化合作,真正打造成国际一流的跨国企业。