

埃塞俄比亚新闻代表团访问恒逸

本报讯 11月21日下午,以埃塞俄比亚政府新闻办新闻节目制作部主任雷塔·塔德塞·泽耶亚为团长的代表团一行5人,在中华全国新闻工作者协会和浙江省新闻工作者协会等有关领导的陪同下,前来恒逸访问。

据了解,埃塞俄比亚新闻代表团是受中华全国新闻工作者协会邀请,于11月16日来华进行为期一周的访问。代表团来华主题为“中国特色社会主义发展成就和中国梦”,通过实地采访和座谈,了解中国特色社会主义的发展道路和发展成就,了解“中国梦”的基本内涵和重大意义。

在浙江恒逸聚合物有限公司,外宾们听取了恒逸石化股份有限公司董事会办公室主任郑新刚有关恒逸发展情况的介绍,并就关心的话题进行了交流。在恒逸聚合物公司总经理助理周英杰的陪同下,外宾们参观了企业生产车间。

埃塞俄比亚客人说,他们到中国访问了许多地方,亲眼看到了中国社会的转型发展,感到非常高兴。雷塔·塔德塞·泽耶亚对恒逸的高速发展给予了充分肯定。他认为恒逸是一家很有实力和发展前景的企业,他们会通过埃塞俄比亚的媒体介绍恒逸的情况,并欢迎恒逸集团到埃塞俄比亚拓展事业。

(本报记者)

已内酰胺公司: 氨化装置新 P-61114C 泵顺利投用

本报讯 日前,浙江巴陵恒逸己内酰胺有限责任公司氨化装置新增 P-61114C 管道泵,并顺利完成新增电机单试,正式投入运行。氨化装置 61 单元只有两台循环泵 P-61114A/B,两台泵同时运行才能满足缓冲罐液位的需求,而 P-61114A/B 泵更换机封过于频繁,任何一台泵机封损坏都会造成反冲罐液位偏低,并导致膜泵堵塞,在不影响工艺负荷的情况下,氨化装置以最快的速度完成了新增 P-61114C 泵机改造。

(李祥利)

化纤公司: 七车间 3 台新 PU 盘进行更换

本报讯 日前,化纤公司七车间申购了 3 台 PU 新盘,经组上机调试确认,各项生产指标正常稳定,前段时间,车间 3#、4#、5# 机筒离毛丝骤然上升,其降等率达 1.5 个点,断丝率增加 2 个点,严重影响了车间 DTYAA 指标。通过工艺调整及更换零备件仍然没有效果,最终检查确认是 3 台 PU 盘使用寿命到期所致。针对这一情况,车间第一时间申购新 PU 盘重组上机。上机调试后,各项指标效果显著。T2 张力下降 10 克左右,机台毛絮明显减少,断丝率明显下降。

(余彬)

新材料公司: 设备一车间大力提倡科技创新

本报讯 为加强科技创新工作,让科技水平引领车间高标准建设,浙江恒逸新材料有限公司设备一车间大力倡导自主创新,鼓励员工投身小技改小发明小创造。为鼓励员工自主学习自我结合实际创新的积极性,车间还根据创新项目所取得经济效益与劳动强度对项目创作者进行考核奖励与加分,车间还军华结合平时清料中遇到的实用问题,利用废弃的钢管制作了清理三通阀的专用工具,在工作中得到了较好地推广,清理效果表现尤佳。

(黄鑫)

现代企业降本增效管理考核的探讨

恒逸己内酰胺公司总经理助理 卓亚君

考核也称成绩或成果测评,是为了实现生产经营目的,运用特定的标准和指标,采取科学的方法,对运行生产经营活动及结果的各级机构、各级员工完成指定工作任务的实绩和由此带来的诸多效果,作出价值判断的过程。

目前,“降本增效”工作已成为现代企业生产经营管理的“重头戏”。要搞好这项工作,无疑是最有效的途径之一。但在开展过程中,考核困难重重,成效不一,已成为现代企业管理的共识,如何充分发挥考核对降本增效的推动作用,是值得企业管理者深思的问题。下面,我们就以浙江巴陵恒逸己内酰胺有限责任公司(以下简称“己内酰胺公司”)为例,共同探讨企业如何通过开展考核来推动降本增效管理。

己内酰胺公司自 2012 年 5 月投产以来,经过了项目建设向生产经营的平稳过渡,在此期间,公司结合生产经营实际,采取专业、岗位双向考核模式,先后开展了文明生产、产质耗、设备、HSE、申购及成本六项业务管理考核,同时开展装置岗位绩效考核,在成本控制、员工激励方面成效明显,逐步摸索出了一套符合自身特色的考核方式。己内酰胺公司考核管理之所以短期内就见实效,最大的因素是紧密跟踪生产

经营目的和工作目标,合理的规划、科学的定位、制定适用可操作的方法,同时规避外界干扰,执行到位。

第一,完善考核制度及体系,确保架构组织及领导。

己内酰胺公司依照生产经营实际需求,不断修订考核管理制度,确保考核管理有章可循,有领导、明确各部门、各装置考核管理角色及定位,避免“各自为战”,实现统一思路、统一行动。设立了“考核管理委员会”,统筹负责考核工作。总经理任考核管理委员会主任,各主管副任副主任,各部门经理、装置主任为成员。“考核管理委员会”下设“考核管理办公室”,负责搭建公司考核管理体系、协调、组织各部门、各装置推行专业考核及岗位考核方案,以“搭建考核的专业、岗位双向考核架构”为统一的工作目标,逐步完善、实施考核细则,从而推动全厂的考核工作。

第二,拓展考核广度及深度,力求方案合理及适用。

依照公司生产经营目标,重点围绕“降本增效”,拓展考核管理的广度及深度。为充分激发考核的积极作用,重点在考核方案上下足功夫;先下放权力到部门,使部门依照各自业务管理

恒逸石化信息披露在规范管理中逐步完善

天闻投资顾问有限公司媒介总监邱玉琴女士,针对文莱项目的信息披露规范运作与注意事项专业、全面的培训。现场员工认真聆听的同时,在文莱的所有员工亦通过视频同步形式,积极参与培训。

在 2 个小时的培训时间里,结合公司当前信息披露的实际状况,邱玉琴女士运用法规诠释与案例分析的方式,从各个方面阐释了恒逸文莱项目信息披露工作应当如何做好建立流程

机制与管理信息平台两方面重点工作。建立流程机制,要从收集、处理与发布环节入手,建立一套良好机制;管理信息平台,是指对外发布信息的平台要规范。

信息披露是上市公司与资本市场发生关系的一个重要载体,也是上市公司向投资者展示自己的一个重要窗口。在培训中,文莱项目总监李力先生特别强调了项目信息披露工作的重要性,并对相关具体工作进行了部署落

实。信息披露既能反映上市公司信息披露工作的质量,也是上市公司开展各项工作的基础。自上市以来,恒逸高度重视信息披露管理工作,此次文莱项目信息披露规范管理与注意事项的定向培训,增强了相关人员信息披露工作的规范意识,有利于公司内部管理的规范运作,做到真实、准确、完整、及时和公平的披露信息,从而有利于公司在资本市场上树立诚信规范的良好形象。

(张凤)

安全生产知识纳入员工竞赛活动

本报讯 为进一步营造安全和谐的生产环境,提高员工安全生产意识,有效预防与控制安全事故的发生,浙江恒逸石化有限公司日前举办第一届安全生产知识竞赛。

此次比赛题型涉及必答、抢答及观众互动抢答等三大类,吸引了来自不同岗位的 7 支队伍参加。每支队伍由 4 人组成团体,分别必答抢答题、抢答题及观众互动抢答题。整个比赛过程紧张激烈,尤其是抢答题环节,答错扣分、抢答扣分,让现场员工的心跟着抢答题的亮起,跌宕起伏。通过一轮又一轮的激烈抢答,三线一组团队夺得第一名,工务仪表团队获得第二名,三线二组团队则获得了第三名的好成绩。

本次活动得到了公司领导的大力支持,广大员工的积极参与更是让互动抢答环节成为活动亮点。通过竞赛,充分展示了公司员工昂扬的精神风貌和扎实的知识水平。

(边盛石化)



技术比武激发员工练兵热情

(上接第 1 版)

岗位练兵、技能比武是公司生产管理过程中一项长期性、系统性、全面性的基础工作,比赛内容立足工作实际。通过这个平台,充分调动了现场员工的工作积极性,使得优秀技术型员工脱颖而出,更有利于打造一个技术过硬的团队,从侧面加强了安全生产工作的基础。通过此次技能比武,强化了员工充分展现“展水平、争上游、力拼搏、优团队”的精神。

己内酰胺公司: 技艺展风采

秋高气爽,和煦暖阳。从 9 月份开始,己内酰胺公司为期 2 个月的第一届金秋技术比武落下帷幕。此次技术比武涉及全厂 14 个装置 600 多人,各装置积极响应“比武赶超”号召,在班组中全面开展技术比武活动,强化训练,巩固技能,掀起了一场练兵热潮。

第一届金秋技术比武大赛裁判员理论培训和实践操作。“理论是实践的预演”,一个技术能手必须是全方位人才,视野开阔,知识广博。第一场理论考试,80% 的试题内容涵盖企业文化、安全生产、机仪电专业、化工基础知识等基础题型,20% 的试题内容则根据岗位专业类别针对性地设定。总体来说,此次理论试题覆盖面广、逻辑性强、综合水平高。“轻”武飞扬,“重”磅压场,全员倾力。伴随着激昂的运动进行曲,浑厚的战鼓声,第一届金秋技术比武第二场重头戏开

始。在实践操作考核中针对岗位特性,特别策划比赛项目专场进行。

在一阵阵“哇”声中,DCS 技能竞赛决赛正式开始。DCS 竞赛要求稳速调控,胆大心细。对于 150 秒内完成 0.3MPa 的压力填充,且持续稳定 15 秒的操作,充满挑战。选手们或是逐步推进,稳升稳降;或是直冲目标,大胆调控,一不留神,压力超出 0.3 ± 0.003MPa 区域即出现高/低报警,压力稳定时间即刻归零,操作时间被拉长,选手们似乎是在经历一场胆战心惊的走钢丝比赛,需要的是平衡心态。

消防专场,要求火速灭火,举重负重。全场“2+1”的前两场比武为火灾及空气呼吸器佩戴。作为化工装置的一名员工,必须熟知基础的消防器具使用及懂得扑救初期火灾。空呼比武中,8 名选手为一组,与 8 名裁判员一同,随着总裁判的一声令下,只听到一阵咔嚓声,选手们打开气瓶迅速将沉重的空气呼吸器背过头顶,直至后背,乱中求稳,不久,一声“完毕”清脆响亮,刘海洋爽爽英姿,“霸气十足”,赢得小组第一名。周边的选手及拉拉队齐声鼓掌,啧啧称赞。从“泄漏危”中刚惊险出来,50 米外一叠叠火正带着浓烟黑烟越燃越大,选手们手持的口号声下奔奔奔起火点,迅速拔除灭火器铅封,站在上风向 2 米外对点火枪根部扫射,灭火后再回到起点,选手的平均用时仅 20

多秒。“+1”专场,要求各持己能,特色发挥。仓库货物处理技能比武中,专业的仓管员手

握叉车,验货、收货以及签收,然后登记货物信息,作好明细标识,最终以最佳信息录入 SAP 系统,严谨细致,熟练轻巧,游刃有余。而分析楼内,考验四选选手的是酸罐滴定项目。只见年轻的比武选手眼中有神,动作麻利,从移液到滴定,再到精准读数,分秒必争,从移液到滴定,再到精准读数,分秒必争,从移液到滴定,再到精准读数,分秒必争,从移液到滴定,再到精准读数,分秒必争。

此次比武共评出技术状元 1 名,技术能手 13 名,优秀选手 42 名。此次比赛在总裁判的指挥下秩序井然,热闹非凡。选手不遗余力,展现高超技能。裁判评分认真仔细,公平公正。这充分展现了公司诚信为本、拼搏和谐的企业精神以及员工相互学习的良好氛围。技能比武活动,为广大员工提供了一个相互学习、相互交流、共同提高的平台,也在各装置内部形成了一股“你追我赶”的竞争氛围,更好地促进了员工之间的相互交流和配合。

恒逸博士后科研工作站再获先进

本报讯 日前,2013 年度浙江省博士后工作座谈会在区人社局会议室举行。来自政府部门、企业博士后管理工作、博士后研究人员共聚一堂,以座谈会的形式畅谈,彼此交流经验,相互学习,比学赶帮。会议交流了浙江省博士后工作经验与心得,并就与谋划今后更加卓有成效地开展博士后工作的方式方法,并对各类获奖人员及单位给予了表彰。

恒逸博士后科研工作站被授予 2012 年度“浙江省先进博士后科研工作站”称号。这是继 2011 年获得“杭州市先进博士后科研工作站”以来,恒逸又一次获得“优秀博士后科研工作站”的荣誉称号。截至目前,公司博士后科研工作站已连续两次获得市、区级荣誉称号。

同时,由恒逸在站博士后研究人员谭利勇博士撰写的《民营企业债券融资影响与策略研究——以浙江恒逸集团为例》,以其独到的研究方向与思路,科学详实的研究理论与数据,顺利通过科研课题中期考核,获得了浙江省“2013 年度省博士后科研项目择优二类资助”项目,这也是公司自设立博士后科研工作站以来首次获得资助。该荣誉的获得,为公司今后的博士后科研工作树立了更高标准、更高要求的标杆。

(王斌)

员工论说

效率在于时间

不知从何时开始,很多人习惯了熬夜,习惯了带着黑眼圈上班,习惯了抱怨工作量大。也许有的人工作总量是增多了,但是仔细思考一下,我们做事的效率不是也提高了吗?上班时,时间在不知不觉间溜走了,结果工作不能按时完成。其实是工作量到我们必须加班熬夜,而是效率降低了。

效率,一般理解为单位时间内完成的工作量。在一定的 workload 下,效率与时间是成反比的。延长时间,却拖拖拉拉地工作,对我们来说只是一种心理安慰,算不上努力的工作。真正的高效工作,就是实实在在的在工作状态,高效地完成任务,这样才有剩余的时间去娱乐,去创新。

如何提高效率呢?一个例子可以给人启示:美国伯利恒钢铁公司总裁查尔斯·舒瓦伯向效率专家艾维·利请教“如何更好地执行计划”。艾维·利递给舒瓦伯一张空白纸说:“请在这张纸上写下你明天要做的几件最重要的事。”舒瓦伯用了 5 分钟写完。艾维·利接着说:“现在用数字标明每件事对于你和你的公司的重要性次序。”舒瓦伯又花了 5 分钟。艾维·利说:“好了,把这张纸放进口袋,明天上班第一件事就是把纸拿出来,着手办第一件事,直至完成为止。然后同样的方法对待第二项、第三项,直到做完为止。”艾维·利最后说:“如果你相信这种方法有价的话,让你公司的职员也这样做,然后给我寄支票来,你认为值多少就给我多少。”一个多月后,艾维·利收到了舒瓦伯寄来的一张 2.5 万美元的支票和一封信。信上说,那是他一生中最高价值的一堂课!五年之后,这个当年不生小聪明的小钢铁厂一跃而成为世界上最大的独立钢铁厂!

从这个故事中可以看出,提高工作效率关键在于把握时间,我们不是做不到,而是没有给自己足够的紧迫感。对每项工作设定具体时间表,是一种提高效率的好方法。这里分享几个能极大提升工作效率和时间效率的几个重要的工作习惯:1. 每天一上班就进入工作状态,不要浏览网页,快速进入最重要的工作项目上。2. 分类集中处理事情,大大提升时间利用率。3. 学会沟通,微笑沟通,工作效率提升也需要沟通获取良好的外部环境和资源。4. 提升自己的专业能力,能力强才有解决问题的能力。5. 保持工作环境的有序和整洁。6. 学会自我激励提升工作心情,好心情能提升工作效率。7. 要学会拒绝,承担力所能及的事情,如果别人不停地指派给你更多的事情,你需要明确地表示你即将会去做其他的工作。8. 彻底放松,休息。你放松了,休息好了,就能工作效率,连续加班,持续高压,这种工作效率是不可持续的。

(秦威)

需求,制定专业考核管理方案及岗位考核方案,实施专业考核及部门内部考核;再下放权力到装置,使装置自行实施班组考核、岗位考核,并分配绩效及成本;不搞“大统一”,不搞“一刀切”,不搞“形式主义”,讲究适用考核,注重考核实效。

第三,抓好考核重点及关键,注重方法科学及严谨。

己内酰胺公司在拓宽考核广度、深度的同时,抓好关键考核指标,避免指标“大而全”、“以小博大”或“宽泛空洞”。针对生产装置,突出生产、质量、能耗、物耗、备件、人员等绩效考核完成情况及过程控制的考核力度;对配套装置,重点开展水、电、气、汽、风、仪等的保质保量供应及维护保障考核;对职能部门关注专业考核实施效果及成效;对岗位,既考核员工的工作绩效,也需考核员工的品行。

鉴于部门、装置、岗位考核的侧重点不同,考核方法采用多种方式,如对生产装置及配套装置考核偏重定量方法,对部门考核偏重定性方法,对于年终绩效考核,考评方法则是可能全面地反映客观绩效,从而有效地减少考评误差,提高考核的准确度。

第四,落实考核执行及监督,提升考核结果

与成效。考核工作有了规划和定位,得不到严格的贯彻执行,也将成为“一纸空文”,为此监督落实各环节必不可少。考核管理办公室统筹联动,发动各部门、各装置,加强专业考核、装置考核及岗位考核的监督力度,尤其对考核奖的分配方案,考核必可少,确保分配“公平、兼顾”效率。

考核管理工作中,规划、定位、方法、执行缺一不可,任何一个环节薄弱都会影响到整体效果,导致事倍功半。考核也是一项长期性的工作,是一个不断发现问题解决问题的过程,任何成效都是阶段性的,所以要及时稳固考核成果,确保考核工作的连贯性,并且跟踪反馈,以充分发挥考核工作的“激励先进”、“鞭策后进”的作用。

综上所述,现代化企业要想实施科学化、规范化的考核管理,应超越他家经验,急于求成,一成不变,必须紧密跟踪经营实际,以经验总结为基础,解决问题为切入点,合理规划,科学定位,始终保持考核指标、考核思路的先进性、时效性,有计划、有层次、有步骤地推进,这样才能取得考核管理成效的最大化,唱好降本增效这台“重头戏”。

(本文根据总经理助理卓亚君访谈内容整理)