

多点发力确保安环事业持续发展

本报讯 日前,石化公司召开2014年安全环保工作会议,全面部署2014年安全环保重点工作和任务。会议由石化公司总经理助理、综合管理中心总经理王铁铭主持,化纤公司、聚合物公司、高新公司、上海公司、物流公司、己内酰胺公司等6家恒逸所属企业主要负责人、主管安全以及环保工作责任人24人参加。马年伊始,恒逸各公司采取多项举措,多点发力,努力开创安全生产环境保护新局面。

会议指出,过去一年公司安全环保平稳运行,实现了安全环保的“三零”目标,即“零伤害、零污染、零事故”,公司出资30万元重奖在安全环保方面取得突出成绩的先进集体和个人,努力营造出重安环、比安环、人人讲安环的良好氛围。

会议讨论确定了2014年安全生产总体要求和目标,并从全面落实安环责任、全方位防控事故风险、进一步加强安全生产基础管理等多个方面,对2014年安环工作进行了部署。同时,结合2014年安环发展形势,提出继续深化安环管理提升活动,需进一步完善安环管理体系、完善安环文化建设和完善应急管理、持续完善隐患排查治理长效机制、持续深化技术创新、持续推进清洁生产、持续深化节能减排7项重点工作。期间,王铁铭就各单位提出的问题和困难进行解答和协调解决,就牢固树立安环底线意识等事项进行重点强调,切实促进安环各项工作要求落实到位。

会议强调,安全环保工作只有不足,没有满足,只有起点,没有终点,要始终把安全环保管理作为企业发展的薄弱环节,从头起步,一切归零,永不懈怠,再保平安。在实际工作中,各公司要以突出安全环保责任制为主要内容,深化HSE管理体系建设,提升安环管理水平。深化基层能力建设,夯实安全环保基础,严格落实《石化公司安全环保管理制度》。公司各级领导干部和全体员工要继续努力,以高度的责任感、严谨的态度和扎实的工作,努力把公司建设成为一个本质安全型、资源节约型、环境友好型企业,为实现公司持续稳定发展目标而努力奋斗。

(吴小峰)

恒逸新版办公系统全新亮相

本报讯 近日,恒逸办公系统实现了全面升级改造。全新亮相的OA新版,带给我们最直观的变化,就是界面比老版本漂亮多了,整体感觉更加美观、协调、大气。

OA系统经过多年的开发,功能框架已基本稳定下来,新版本的变化主要来自对功能细节的完善和优化,在界面、工作流、门户管理、手机应用等方面进行一系列升级改造。在老版本中,所有的功能菜单都显示在界面左侧,以树形菜单的形式展现,而新版对这个布局进行了调整,采用了隐藏式的设计,根据每个用户使用频率的不同,显示了7个常用菜单,而不常用的菜单则通过下拉按钮展开。同时,新版本将一级菜单放在界面顶部,二级、三级菜单放在界面左侧,这样使左侧的菜单更加简洁、清晰,不会给人以压迫感。

另外,新版还有一个很大的变化,就是增加了门户入口。点击界面顶部的花瓣型按钮,就能够打开门户窗口,用户可以选择进入企业门户、生产新闻、工作流门户、资讯门户等不同的界面。据了解,新版本在工作流、门户管理、集团应用、日程计划、文档中心、人力资源、任务管理、会议管理、车辆管理、档案系统、系统管理、底层架构等一系列功能上都进行了升级。

此次OA的新版本变化还是很大的,从外观到内容,都体现了OA办公系统最新的发展趋势,OA办公系统正朝着更整合、更智能、更深入的方面发展,OA办公系统的生命力也在迅速增强。(丁楚)

新材料公司: 纺丝D车间FDY热箱改造



本报讯 3月10日,为充分挖掘青年员工在公司安全生产、提质增效、品牌建设等方面的智慧,己内酰胺公司正式开展创新课题研究活动,在一线青年员工中广泛开展创新课题研究活动。

此次课题研究活动以“创新创效”为主题,一线青年员工跨部门/装置组成研究小组,以公司安全生产、提质增效、品牌建设、员工稳定等方面课题研究为主要方向,分析研究并提出可行解决办法,形成论文成果。各课题小组人数限10人,由青年员工担任课题组长,部门经理或装置主任、技术人员担任课题小组顾问。实施过程中,各课题小组针对生产经营的薄弱环节开展持续有效的攻关活动,对活动中取得的经验总结反馈,以书面形式申报立项,经过审核通过的申报课题,由专项小组申请课题经费,正式展开为期3-6个月的研究活动,并提交书面成果报告。

恒逸青年员工创新创效“成气候”

据了解,为推进活动的顺利开展,己内酰胺公司特别成立了课题领导小组课题研究。以公司总经理杨立新担任名誉主任的课题研究小组,课题领导小组对活动开展情况以座谈、检查、讲评等形式进行跟踪,促进活动的有效开展,每季度根据跟踪检查情况对各课题小组的成果报告进行总结评比,对效果显著的研究成果在全公司范围内进行推广,并对优秀课题研究小组进行表彰奖励。

“创新创效”工作,内容丰富,要把工作落到实处,必须结合企业生产实际,积极在寻找新办法、新途径上下功夫,作为此次活动的主体,己内酰胺公司工会主席卓亚君认为,围绕安全生产、提质增效、品牌建设等生产实际环节启动课题实践,是对青年员工创新创效工作的一次推进,是青年创新工作的全新尝试。

青年员工是企业创新发展的突击队和生力军,为恒逸的生产经营发展注入了生机和活力。在实际工作中,恒逸十分注重引领青年员工岗位建功立业,采用新员工培训、大中专班学习、技术交流等多种方式,通过开展岗位练兵、技能比武、导师带徒等活动,促进青年员工学习新知识、掌握新技术、运用新方法,不断提升青年员工的业务水平和创新能力。

(记者 黄莹)

聚合物公司: 纺丝一车间装置改造完成



本报讯 近日,浙江恒逸石化有限公司化纤公司新考核制度出台,五车间废丝消耗指标,从7.1%降低到5.76%,同比下降1.34%。在过去的2013年,五车间全年废丝消耗完成率6.25%,出色达标。在新考核制度公布后,五车间管理人员研究决定对废丝消耗开展计划性措施,把产生废丝的各个渠道进行梳理,特别是POY碰伤、POY小卷以及DTY机台废丝等。本着“优秀车间”的目标,五车间力争在废丝消耗上,把摊余在其中的一些水分全力挤出,在考核中都做到最好。

对于新考核中5.76%的目标,五车间积极研究节能降耗新途径,大力落实车间新措施分两步走,努力向三车间看齐,把废丝消耗真正降下来。

第一步,从POY小卷出现率、POY的碰伤率等几大要项入手,争取把废丝消耗降低到5.00%以下,比公司考核目标下调0.76%。经分析,POY小卷的出现是合理的,但是大量出现,比例占到30%以上就是中间存在问题,特别是管机员及以上丝员工对小卷的随意下机,把关不严,使得小卷产生的量得不到控制,因此,车间通过班组长宣导、开班会等形式,以及工艺组随时抽查、考核,把小卷的产生真正控制在源头。同时,POY的碰伤,一个碰伤就是15kg,一点也就至少4-5kg。所以这一块也要重点把关,主要是上丝、移料的规范操作以及硬件设施的完好,比如地面平整、地面无坑洞,小车灵活,轮子不卡,保证丝在上机前完好,无碰撞,其实真

化纤公司: 五车间废丝考核标准提高

任何环节,都朝着预定的目标前行。测丝时间减少一半消耗降低到5.00%以下。

第二步,争取下降废丝4.20%。在第一步的POY碰伤,小卷控制好后再,再下0.80%就需要“挤”了。一点点的把关,一点点的分析,或许是采取变革操作模式等措施。目前首先就是对各个产生废丝的渠道进行把关,任何环节,都朝着预定的目标前行。测丝时间减少一半消耗降低到5.00%以下。

第三步,争取下降废丝4.20%。在第一步的POY碰伤,小卷控制好后再,再下0.80%就需要“挤”了。一点点的把关,一点点的分析,或许是采取变革操作模式等措施。目前首先就是对各个产生废丝的渠道进行把关,任何环节,都朝着预定的目标前行。测丝时间减少一半消耗降低到5.00%以下。

第三步,争取下降废丝4.20%。在第一步的POY碰伤,小卷控制好后再,再下0.80%就需要“挤”了。一点点的把关,一点点的分析,或许是采取变革操作模式等措施。目前首先就是对各个产生废丝的渠道进行把关,任何环节,都朝着预定的目标前行。测丝时间减少一半消耗降低到5.00%以下。



正机台上碰伤的比例还是比较小的。预计这两项上减少一半消耗降低到5.00%以下。

第三步,争取下降废丝4.20%。在第一步的POY碰伤,小卷控制好后再,再下0.80%就需要“挤”了。一点点的把关,一点点的分析,或许是采取变革操作模式等措施。目前首先就是对各个产生废丝的渠道进行把关,任何环节,都朝着预定的目标前行。测丝时间减少一半消耗降低到5.00%以下。

第三步,争取下降废丝4.20%。在第一步的POY碰伤,小卷控制好后再,再下0.80%就需要“挤”了。一点点的把关,一点点的分析,或许是采取变革操作模式等措施。目前首先就是对各个产生废丝的渠道进行把关,任何环节,都朝着预定的目标前行。测丝时间减少一半消耗降低到5.00%以下。

生产操作技术交流火热开展

为提高员工操作技术水平,提升钻研操作技术热情,浙江恒逸新材料有限公司首届生产班Wings FDY 32头纺操作竞赛火热开展,生产班各班员工踊跃参与。竞赛中,大家互相观摩学习,交流技术心得,以赛促学,提升了专业技术能力。

此次竞赛内容涉及纺丝岗位的铲板、修板、投丝、分丝技能以及卷绕岗位的分丝、绕板、生头技能。据悉,纺丝D车间D1-D4线所采用的是Barmag新研发的环锭32头纺,使用Wings55T-1600/32卷绕头,该设备为公司第一次使用并且成功投产使用,其具有产能大,消耗低等特点。甲、乙、丙3个生产班,积极推荐,各自从纺丝、卷绕岗位择优挑选出4支代表队,共计24队参赛选手,每队2名选手。为彰显公平与公正,每个比赛项目均邀请3名车间管理人员作为评委,比赛成绩由车间办统一汇总,每个比赛项目分别表彰前三名。

台上十分钟,台下十年功。竞赛前,选手们都在自己的岗位上勤奋训练,有的选手为了更好地掌握操作技能水平,放弃休息时间,一次又一次进行练习;有的选手能够在比赛中节约更多的时间,一遍又一遍琢磨着生头技巧;为了能够在大赛中取得好成绩,为了能够给自己的班组争得荣誉,大家鼓足了劲,兴奋地挥洒着汗水。

一分耕耘一分收获。在比赛中,选手们表现出了高昂的斗志,凭着你追我赶的进取精神,发挥出了高超的水平。最终乙班的胡文鑫和邱应彬这对组合以2分38秒36的最好个人成绩,夺得纺丝岗位的第一名;甲班的高杨和申成云组合以1分29秒89领先第二名近10秒的个人最好成绩,取得卷绕岗位的第一名。

通过这次成功的操作竞赛,车间不仅加强了员工之间的技术交流,让先选操作技术经验能够予以推广,更加促进了员工之间相互学习、相互合作的团队意识,从而使车间达到提质、降耗、稳定生产的目的。同时通过生产操作竞赛,也让车间及时发现和挖掘生产操作技术骨干,加以培养,以更好地为生产服务。(任冲)

己内酰胺公司: 氨化装置开展反事故演练



本报讯 近日,为提高生产班组和岗位操作人员应对突发事件的应急处置能力,己内酰胺公司氨化装置开展了岗位反事故演练活动。针对安全生产用电负荷高易发生停电事故,装置有针对性地开展演练科目,制定详细的评分标准,组织员工认真学习,了解演练目的。根据演练科目以及操作经验和教训,装置组织编写班组反事故方案,明确人员岗位职责及操作程序。此次反事故演练活动,进一步提高了生产运行班组和岗位操作人员的反事故水平,为装置下阶段的安全生产再添保障。

(阮朝辉)

本期话题: 财务管理目标

企业财务管理目标是企业经营目标在财务上的集中和概括,是企业一切理财活动的出发点和归宿。制定财务管理目标是现代企业财务管理成功的前提,只有明确了合理的财务管理目标,财务管理工作才有明确的方向。因此,企业应根据自身的实际情况和市场经济体制对企业财务管理的要求,科学合理地选择、确定财务管理目标。财务管理是企业管理的一部分,是有关资金的获得和有效使用的管理工作。

本期邀请嘉宾:
恒逸石化股份有限公司财务管理部经理 蔡萍

记者:首先,请您简要介绍一下目前公司财务管理的各项职能?

蔡萍:企业的各项管理活动都渗透着财务职能,财务管理全面、系统地贯穿于企业生产经营的全过程。依据职能不同,我们公司的财务管理划分为财务管理、资金管理会计核算。高效的财务管理需要把握各项职能的侧重点,财务管理职能侧重点建设和统筹全局;资金管理职能侧重风险管控和成本节约;会计核算职能侧重合规操作和真实反映。需要指出的是,在信息技术高度发展的今天,信息化管理在财务管理中的重要性越发凸显,信息管理与每一个职能管理紧密相关,主要侧重流程管控和效率管理。

记者:在部门具体管理工作中,您认为哪项工作是实现财务管理目标的首要任务?

蔡萍:在财务管理目标的实现过程中,制定年度工作计划具有重要意义。每年年初,公司财务管理部会总结过去经验,立足公司发展现状,着眼制定部门新一年的工作计划,从而有效指导日常管理工作。一般,年度工作计划会涵盖资金管理、风险控制、财务报告与信息披露、预算管理、财务分析、财务与资金信息化建设、内部控制与制度建设、税务管理与政策研究等多项基础管理工作的管控目标和实施规划,从而明确年度未来工作开展的方向。

记者:如何实现各项财务管理目标?

蔡萍:财务管理部各项管理工作的落实,需

要多方面综合协调管理。除了财务内部根据企业发展需要,对各项基础管理工作投入精力和建设力度的平衡,也有来自公司内部跨部门间的协作交流,当然也有来源于外部机构作为企业形象代表与公司外部机构的公共关系维护。

我认为财务内部各项基础管理工作的协调管理是根本,只有加强部门自身建设,推进工作创新,才能以自信的面貌抓住机遇,迎接挑战;公司内部跨部门间协作交流的协调管理是关键,及时有效的沟通,全力以赴的支持,才能保证日常工作的顺利开展;而财务部与公司外部机构关系的协调管理是重点,保持良好的合作关系,谋求共赢,才能充分展现公司内部与核心价值观念,提升公众公司信用形象。总之,在财务管理工作中,只有内外兼修、统筹平衡,才能充分调动各种资源,服务于公司的战略发展。

记者:今年,我们部门的新重点工作有哪些?

蔡萍:外部经济环境日新月异,恒逸人拼搏奋进,抓住机遇,公司保持高速发展。发展需要匹配更强的经营管理能力,财务管理部也尝试着不断的变革与创新。为了适应公司发展,我们

必须提高基础工作效率,提升财务工作附加值。因此,2014年,财务管理部重点工作计划中突出强调了财务信息化建设的重要性,包括将在今年上线的财务信息管理系统,进出口贸易信息共享平台的搭建以及SAP合并报表管理项目的研究等。财务信息的集中化管控、资源的平台化共享,不仅能够实现财务信息的实时监控,同时也有效推动财务职能转变,优化财务管理质量,最终实现为公司经营决策提供更有价值的信息。

记者:在恒逸,我们财务人员的培养模式以及岗位晋升渠道是怎样的?

蔡萍:如何让部门员工在日常平凡的工作中持续获得价值认同,以保持持续的个人发展动能来推动公司业务的发展,财务管理部也在不断的摸索中推进财务人员职业发展体系建设。今年在人力资源部刚刚推出《职务职级管理办法》的契机下,财务管理部计划在部门内设立“导师和管理培训生培养模式、员工定期轮岗机制、岗位晋升的能力素质模型”等员工职业发展体系建设的探索。(吴亮)