

有效信用管理防御企业信用风险

倪德锋应邀作信用实务培训

本报讯 11月27日,萧山企业信用实务培训在商会大厦举行,恒逸集团副总经理倪德锋应邀讲授信用管理与应收账款回收实务培训课题,萧山百家企业相关负责人参加。当下,各行产能过剩问题较为突出,企业应收账款规模持续上升,回收周期不断延长,应收账款拖欠和坏账风险明显加大,企业周转资金紧张状况进一步加剧,企业如何实行有效的信用管理来防御和应对已经是每个企业管理层的新课题。

“不赊销等死,赊销找死”。倪德锋认为在当前经营环境中,企业面临一个两难选择:不提供赊销会削弱竞争能力,提供赊销则会面临来自客户的信用风险。他从企业全过程信用管理体系、企业应收账款管理与回收两个方面,全面分析讲解信用管理的几点误区,并结合自身工作经验,就企业全过程信用管理体系三个阶段作了详细解读:“第一阶段,事前预防侧重于客户选择;第二阶段,事中监控侧重于科学决策;第三阶段,事后处理侧重于加强控制力度。”倪德锋指出,时间是应收账款回收的关键因素,业务人员在收账的时候要有一颗正确的心态和原则,同时还分享了几个针对客户拖欠付款借口的解决对策。

培训中,倪德锋现场为各企业进行了《信用管理知识测试》,20道判断题,从一定程度上反应企业相关负责人在信用管理知识方面的水平,为其提供了一个衡量标准。在场的企业负责人纷纷表示,通过倪总的讲解,他们对“信用有效管理”,尤其是应收账款回收实务有了更加深入的了解。(记者 黄莹)

恒逸 2015 版台历设计方案新鲜出炉

本报讯 11月30日,恒逸 2015 版台历设计方案新鲜出炉。方案以企业语言、手绘画、月历记事等特色元素为创意主题,风格清新淡雅。从创意、素材到设计模板,历时三个多月,此款方案得到了公司各级领导的充分肯定与支持。

以企业哲学和文化为底蕴,恒逸 2015 版台历倡导了一种“尽心尽力 尽职尽责”的敬业爱岗、开拓奋进的工作价值观。台历内容应用中英文两种语言,将企业语言、手绘画、月历记事等元素融为一体,记事项的创意设计秉承简洁大力的传统风格,同时进一步体现了实用性追求。月历页以恒逸现有厂房、工厂、产品等元素,配以清新淡雅的色彩,开启和谐愉快的“视觉之旅”。

恒逸 2015 版台历月历页上手绘画,特别邀请书画摄影社绘画骨干、聚合物公司分中心汪力创作。13幅手绘作品,每一幅、每一个色彩都赋予了画面个性与独特性。“艺术来自民间,只有民间的才是有价值的。”台历创作者认为,手绘画以无拘无束、天真烂漫征服时尚,“这种会出来的生动画面,犹如一幅幅流动的风景定格在月历画面上,令自然气息与活力扑面而来”。

恒逸 2015 版台历底座长 21cm,宽 17cm,“迷你”型全方位演绎着精致,预计将于 12 月中旬完成印制工作。

(记者 黄莹)

「小灵通」深受一线员工喜爱

本报讯 “恭喜啊,在公司征文中获得了二等奖。”你们一起去看看钱塘江大潮了,照片拍得不错,很漂亮……”每当月底,己内酰胺公司各装置宣传栏内容一更新,就会引来员工们的驻足围观,争相阅读。随之,宣传栏张贴的信息很快被“广播”开了,常常成为员工日常焦点话题。

宣传栏是公司文化建设的载体,是公司发布信息的重要舆论平台,是展示各装置形象的重要窗口。宣传栏传达各项政策、文件精神、车间制度、安全小知识、活动成果、车间员工风采、实时新闻,俨然是公司直通连接员工的“小灵通”。己内酰胺公司十分注重各装置的宣传栏建设,为激励各装置开发宣传宣传栏功能,抽调人员组成宣传委员会,公开、公平、公正地开展宣传栏建设评比活动。

为充分发挥“小灵通”直观直接的效果,己内酰胺各装置定期安排人员精心策划、编排、更新内容,宣传传达文件、车间管理制度、车间工作进度表、安全知识、实时新闻等等这些内容,经过编撰人员的精心策划后,有些成为图文并茂设计活的图板,有些成为含义深刻的漫画,有些成为朗朗上口的诗歌。一线员工广泛传播,使用效果明显。(记者 黄莹)

恒逸生产企业纷纷开展年度技能大比武

本报讯 近日,随着己内酰胺公司第二届金秋技术大比武活动圆满落幕,聚合物公司和化纤公司 2014 年度技能大比武纷纷拉开帷幕。

从人员选拔、理论考试到操作考试,己内酰胺第二届金秋技术大比武历时 40 余天。经过各装置内部的严格选拔,48 名参赛选手在比武场上进行了一场“争能手、夺状元、比贡献、创一流”的较量。经过理论考试、DCS 操作、电机专项、分析专项、仓储专项、消防器材使用等比赛,仅车间间对春晖技高一筹,摘得

本届“技术状元”称号,11 名选手亦表现不俗,被评为“技术能手”,另有 36 名参赛者获得“优秀选手”称号。

11月19日,聚合物公司纸管车间、设备一车间率先举行了加工工段量管比赛和高质泵检修比赛,拉开了聚合物公司以“创学习型团队 做技能型职工”为主题的 2014 年度技术大比武活动。比赛本着公开、公平、公正的原则,由各部门自行制定比赛方案和规则,得到了广大员工的热烈响应,纺丝、卷绕、机修、分析、电气、仪表等十多个岗位纷纷启动策划工

作。

11月17日,为树立各岗位标杆,加强员工间的技能交流,浙江恒逸石化有限公司第六届技能比武大赛启动。公司成立了以总经理方平为组长的组委会,全面负责本次比赛比武大赛方案的审定。此次比赛本着公开、公平、公正的原则,比赛过程由公司综合办负责监督,生产部、动力部、仓储部、综合办等部门负责具体比赛项目实施,预计将于 12 月正式开展具体项目赛事。

2014 年度技能大比武,旨在全面提升全体

员工的技能水平和综合素质,提高广大员工的业务技术水平和实际操作能力,营造创先、争优的工作氛围,提升和谐、共进的团队意识。从理论考试到实际操作,各岗位技术比武现场更是热闹而激烈。纺丝卷绕岗位要求操作精确、保证质量;设备机修岗位要求功底扎实,理论与实践并重;中控聚合岗位要求功底扎实,突发事件应对能力强……参赛选手个个沉着应战,理论联系实际,刷新了多项比赛纪录,目前整个技术大比武活动仍在热火朝天地进行中。(房舒婕 童健飞 崔贤芳)

恒逸代表队喜获“中银杯”亚军



本报讯 11月8日,由中国银行浙江省分行贸易金融部举办的首届“中银杯”国际结算业务精英挑战赛在杭州金溪山庄园圆满落幕,恒逸代表队获得了第二名的佳绩,夺回了亚军奖杯。

中国银行在信用证领域拥有着强大的单证业务专业实力,此次“中银杯”国际结算业务精英挑战赛,旨在让企业人员更好地了解和掌握国际惯例,提升企业在外贸实务中的自我保护能力。

全省 9 家大型外贸公司 8 支代表队参加了此次比赛。恒逸从公司人力资源部选派 3 名国际结算员,组建了恒逸代表队参赛。选手们在赛场上团结一心、相互配合、敢打敢拼,凭借扎实的理论基础与沉稳的现场表现取得了骄人的成绩,展示了恒逸人积极向上的精神风貌。(周雅萍)

化纤公司举行消防实战演习

本报讯 11月16日,一阵急促的警铃声打破了公司里往日的平静,化纤公司消防实战演习在七车间拉开序幕。

此次演习模拟为公司七车间成品发生火灾,成品值班人员在发现火苗情况的第一

时间内向公司消防中心报警。接警后,公司消防安全领导小组立即启动火灾应急处置预案和现场人员疏散应急预案。

应急预案启动,各生产主体义务消防员在最短的时间内赶赴现场,利用现场备用的灭

器、消防栓对火灾进行控制。救援后班组及时疏散,引导现场工作人员有序撤离火灾现场。待所有人员到达指定的安全区域集中,按考勤清点人数,确保无人员滞留火灾现场。与此同时,公司消防车到达现场,迅速铺开消防水带,用高压水枪压制火场,直至火灾完全扑灭。最后由内部专职消防员清理火灾现场,确保现场无二次燃烧情况。

此次演习,来自各生产车间主体 50 余名员工共同参与。通过消防实战演习,在消防安方面进行提前部署,使员工在遇到火灾的情况下,能够在第一时间有组织、有序地进行疏散自救,掌握处理初期火灾的基本方法和自救中的合作互救能力,增强全体员工的消防意识,提高火灾扑救工作的处置能力和疏散工作的熟练程度,同时检验消防设施运行工作情况,更好地贯彻执行公司的安全制度,为处置突发事件救援工作的顺利开展打下良好基础,同时提高公司消防安全管理水平,有效遏制火灾事故发生。(胡嘉明)

己内酰胺公司:双氧水装置举行消防演练

本报讯 日前,己内酰胺公司双氧水装置开展了因双氧水火灾消防应急演练,安环部、生产部参



与演练。

事故模拟双氧水装置东北角氧化液受槽闪爆切罐顶起火,主控室 41 单元系统发出声光报警信号,装置启动公司应急预案,安排主控人员向调度室、消防队报警,同时安排人员采取紧急措施,切断 V41203 物料来源,组织现场人员处置泄漏物料,切断 41 单元雨水去管网阀门等一系列应急措施,控制火势,缩小对周边环境及人员的影响。

应急演练历时 20 分钟,过程组织周密,协调有序,检验了员工对紧急事故的处理能力。(陆欣)

企业内训思路探析

人力资源部 沈淑红

能进行。

二、培训公司及讲师的挑选。在进行培训公司选择时主要考量公司的规模、专业化程度、服务流程、服务的质量。公司一直以来较少使用外部培训机构,可借鉴资料较多。在进行挑选的时候主要考虑的前接触比较多的公司,通过初步的沟通,培训方案的审核及课程的试听,最终确定了培训师及课程内容。

这次的培训公司选择也积累了不少经验,其中重要的一点是筹备时间须提前。本次培训的具体筹备开始于 8 月底 9 月初,培训计划安排在 9 月份完成。在与培训公司交流的过程中发现很多讲师都已经排满了,我们的选择余地就变得越来越少。联系一家培训公司,从最开始接触,到安排课程试听至少需要一到两个星期时间(课程时间安排较为分散)。在之后的培训筹备中,筹备周期要提前,同时要有公开课也要多试听,加深对培训公司的了解。更大的准备一方面给了自己选择的余地,也有了更多的议价空间。

三、培训的实施过程。培训的实施过程包含了前期培训的通知、培训的实施及后期的培训评估。本次培训最大的问题是到课率不高,造成这一情况的原因有多方面。而分析自身的原因主要在于以下几个方面:1. 培训时间选择与公司内部其他活动有重叠,受训学员中有 2 人因要参加集体婚礼而放弃参与培训;2. 培训考核上不够

严格,对于培训学员没有实质上的约束,有 3 人未请假而无故不参加培训,有 5 人培训中途离开;3. 前期培训宣传工作不够到位,部分学员对于本次培训的具体内容、上课形式不了解。在课后与培训公司的交流过程中,对于培训给我们提出了一些很好的建议,虽然有一些在我们公司未必能实施,但至少这是可以努力的一个方向。

另一方面,在培训进行过程中,受训学员学习状态呈现出两种状态:一部分学员学习意识较强,参与的参与度很高,在课间交流过程中也表示很希望公司能多安排这种管理知识类的培训;而另一部分人员对培训更多的是一种任务心态,学习的意识不强,课堂参与度很低。这部分人群课堂上呈现出一种典型的“坐不住”的状态,电话、倒水,在与老师目光交汇时呈现出紧张感,不擅长在课堂上发表自己的意见,不愿说、不敢说。而随着培训过程的推进,各种互动环节愈发频繁,而这些参与积极性不高的人,也就渐渐失去了对培训内容的兴趣。后者学习意识问题其实代表了目前公司内部很多员工在培训上的一个态度。表现出这种状态一方面可能是由于学员本身学习方面的意愿比较低,另一方面可能是由于学员对于培训的课程内容不感兴趣,这就需要人力资源在培训需求分析及培训课程的选择上花更大的心思。

四、关于培训的定价。培训是企业为员工提

图 图 图

化纤公司:四车间锭重增加创效益



11月初,按生产计划要求,化纤公司四车间对车间 83/36、83/72、83/144 细旦纱锭重由 5.0kg 增加至 5.5kg 进行卷径可行性试验,AFK 机台在 166#、FK6 在 147# 机位试验。经过工艺的调试与保全的配合,卷径控制在理想范围之内,对正常装锭无影响,达到包装要求,随后逐台调整,经过一周的工艺,AFK 与 FK6 共计 15 台机已全部调整为 5.5kg,小技改为公司节省了大量纸管与纸箱,增加了利润,效果明显。(王军)

高新材料公司:纺丝设备二车间举行理论考试



11月25日,高新材料公司纺丝设备二车间举行了一年一度的理论考试,100 余名一线岗位员工参加。设备的正常运转才能保证生产的有序进行,设备岗位从业员工,不仅需要对各纺丝车间的设备有所了解,更需要过硬的维修技术。本次测试涉及的内容较为广泛,涉及岗位和设备的多个内容,主要考察员工的理论知识,是对员工业务技能的一种全面检测。纺丝设备二车间每年一次的测试,不仅让员工重新回顾了自己对岗位的专业知识,也加深了他们对这个岗位的认识。同时,也为车间开展工作打下良好基础。(沈洁)