# 抗台第一线,我们在行动!

记者黄莹 特约通讯员 余强根 王雄方 董婷婷 王敏 沈攀 童健飞 胡磊明

60 年罕见!最大风力 17 级!最高级 1 级应急响应!从 7 月 9 日起,今年第 9 号强台风“灿鸿”陆续影响浙江,狂风夹带暴雨,来势汹汹,一场防风抗台战斗开始了。

当天,恒逸石化安委会及时发布预警,结合台风的特点、走向、可能造成的影响,对防台工作进行指示,要求各生产企业密切关注台风动向,认真落实各项安全管理要求,妥善安排好值班力量,做好各项生产保障。

根据预报,此次台风风力超强!从前一天起,恒逸所属各生产企业早早进入备战状态,各公司举行多次协调会,对区域内抗台工作进行认真布置,商讨防台的注意事项和具体细节。

**逸盛石化公司:思想重视 周密部署**

逸盛石化公司,地处甬江入海口。在接到灿鸿台风的黄色预警后,逸盛石化公司第一时间统一思想,周密部署,行之有效地开展防台抗台工作。

7 月 9 日,接到超强台风预警后,公司总经理室马上成立了防台抗台工作领导小组,安排相关人员对厂区现场进行安全隐患排查及整改,要求各部门对所负责区域各负其责,尽量减少因受台风影响所带来的损失。

7 月 10 日,台风离公司越来越近,公司在上午召开的生产例会上,听取相关部门情况汇报后作出进一步部署,要求外包(外协)单位施工人员提前撤离厂区现场,重要岗位整天 24 小时实行值班。

7 月 11 日下午,台风在舟山区域登陆,为应对大风暴雨可能带来的突发性影响,公司对坚守岗位的倒班人员增加了人员安排。

7 月 12 日,台风过后公司的生产经营一切正常,绿化养护人员一清早抓紧护理个别倒伏或倾斜的绿化,清洁工打扫被大风刮下的树叶和冲洗地面上的污泥。

**恒逸物流公司:采取措施 迅速行动**

今年第九号台风“灿鸿”在舟山登入,宁波恒逸物流基地距离舟山只有 30 公里左右。台风尚未抵达,岸边的大树已然摇头晃脑,早早地舞蹈起来,似是为其接风。

台风袭来,物流公司启动应急预案,各部门迅速行动起来,积极排查责任区内存在的安全隐患,并及时采取措施,确保人员、财产安全,并且安排管理人员 24 小时留守值班,以便第一时间解决突发状况。

由于超强台风所带来的不安全因素极大,运营部特令公司所有槽罐车停止运营,驻扎基地,确保人员及财产安全。

**上海恒逸公司:认真部署 全力应对**

为切实做好抗御第 9 号强台风“灿鸿”的各项工作,上海公司专门召开紧急工作会议,研究部署防台抗台各个环节的具体工作。

会后,各部门纷纷于第一时间召开战前动员会议,使每一名职工从思想上认识到此次台风的危险性,从而在思想上引起高度重视,为确保各项工作能稳定运行。部门立即调整值班模式,全部实行“双岗双待”,每一名职工都能自觉安排好家务,住所待命,做到随需随上岗。

台风来临前,按照统一部署,全公司上下纷纷行动起来,多措并举,全力做好抗台准备工作。一是实行 24 小时领导带班制度,合理安排好值班人员和应急抢修力量,保证充足的抢修队伍和备品备件;应急照明装置、抢修设备、工具器、备品备料随时处在可用状态;应急救援支干小分队要进入待命状态,随时做好支援受灾地区的准备。二是加强台风期间的安全管理,管理人员、安监人员要加强抢修现场的安全管理和监督,严抓严管,确保抢修现场人员和外协施工队伍驻地的安全。三是合理安排电网运行方式,开展事故预想,落实各项防范措施,确保电网安全稳定运行。台风来临前,准备好雨衣、雨伞、雨靴,同时准备好方便面等食物,解决职工后顾之忧,确保充分发挥一线职工战斗力。

**己内酰胺公司:上下一心 积极防御**

面对超强台风灿鸿来袭,己内酰胺公司提早准备,及时部署,采取措施,积极开展各项防风抗台工作。

7 月 9 日,公司上下全面进入抗台风战备状态,由高管及各部门装置领导组成的抗台工作领导小组,安排现场隐患排查及整改加固,部署车间人员加强现场巡检,并实行 24 小时值班制度,每天早晚 8 点各召开一次碰头会,听取生产现场情况汇报,安排部署进一步的防风抗台工作。

7 月 10 日,台风影响开始显著,尽管艳阳高照,但是风力明显增强,下午,装置现场施工人员及保洁人员全部撤离厂区及活动板房,疏散至安全区域。

7 月 11 日,台风正式登陆,装置车间生产管理人员放弃周末休息,全部到岗,时刻待命,坚守在抗台第一线。

7 月 12 日,台风影响开始减弱,一切又恢复如初,所有人员提在嗓子眼的心终于可以放心落下。

本次防风抗台实战预警,既检验了公司应对灾害险情的能力,也保证了公司人员财产免受损害。

**高新材料公司:全体动员 全面检查**

在第一时间收到“鸿灿”预警后,公司领导精密部署防御方案,严防严查重点区域和重点环节,要求公司安全环保管理小组做到不留空白、不留盲区,确保各项防控工作科学规范有序。

安全环保管理小组进行了全体紧急动员,分组对厂区进行全面、细致的检查。车间检查厂区楼顶的排水管理、巡查各楼道门窗上锁情况 、露天原辅料进行加固……严阵以待防台抗台,组织力量、加强巡查,确保重要设施安全,还特别组织人员到各公寓楼进行防台、抗台检查。

**聚合物公司:早动员 早部署**

为积极防御“灿鸿”“莲花”浪卡”3 个台风带来的影响,公司要求各部门密切关注台风发展动态,及时启动预案。公司要求各车间必须做到:领导在岗、指挥靠前、措施得力、通讯畅通、人员不伤,损失最小。

特别是“灿鸿”步步逼近,根据气象台预报台风强度强、云系范围大、水汽足,可能带来大范围狂风暴雨。为此,公司迅速动员,紧急部署召开会议。各部门未雨绸缪,早动员、早规划、早部署,提前进入防台抗台备战状态,提前做好防汛防台各项准备工作。

台风来临前一天,公司综合检查小组对公司各个角落进行了周密的隐患排查,并及时联系相关车间进行部署安排。隐患排查后通过微信平台发出紧急通知,各车间提高对此次台风的危险性重视,对可能存在的隐患要求在台风登陆前进行整改。7 月 10 日晚,公司级、各部门级、车间级领导分批进行值班和现场指挥。由于此次抗台措施到位,抢险及时,未造成损失。

**化纤公司:地毯式排查 启动应急预案**

“灿鸿”来了!7 月 9 日,一场无声的战斗在化纤公司悄悄地打响。化纤公司安全领导小组在组长方百平的统一领导下,启动了内部防台应急预案。按预案要求,各车间部门分区、分片进行了一次地毯式的排查隐患,加固门窗、疏通排水沟,组织临时抢险队伍,24 小时值班待命。

兵马未动粮草先行。在“灿鸿”来临之际,化纤综合办充当“粮草先行官”,为各部门防台提供了物质支持:沙袋、供电设施、排水系统疏通等都落实到位;生产部是急先锋,全面排查生产区域内存在的安全隐患,清理排水沟垃圾,保障水流畅通,抢险队员随时待命。另外对车间内外原材料存放区进行加固防水措施,严阵以待、防台抗台;动力部挂帅,不仅保证电、气、水正常供给,还对公司内外各处管道进行排查、加固;停车棚、公寓楼、食堂等都能看到他们的身影,就连垃圾房也不放过。

公司安全领导小组还及时对各区域检查、监督,做到无死角无遗漏无隐患,保障防台各项工作有序进行。

图片新闻

## 聚合物公司:聚酯车间举办技术员业务培训

7 月 14 日,为交流经验,提升专业技能,聚合物公司聚合车间在二期中控室举办了一场技术人员业务培训。作为本次培训的主讲,陈庆华结合自己 15 年的工作实际,分享了如何做好中控操作工作、如何系统地理解聚酯工艺流程、如何熟练掌握规范操作以及对突发事件的大胆设想和准确的处理预案等实践经验。在培训第二个环节中,各条生产线负责人就各线实际装置维护、操作等方面交流了一些成功处理技巧,扩大了技术员的聚酯工艺知识面。

(信明报)

## 高新材料公司:纺丝车间进行过滤器与单向阀改造

近日,高新材料公司纺丝车间对 WINGSFDY 卷绕机进气口 Y 型过滤器及单向阀进行改造。由于单向阀材质原因,其密封性不好,导致在通气的过程中弹珠与单向阀体壁接触导致有杂物出现,气源直接进入阀导致使阀导损坏,增加了卷绕机的故障率。对此,车间与巴马格联系获取 380 套新型过滤器及单向阀,对放障机的卷绕机统一更换新型 Y 型过滤器及单向阀,800 台 WINGSFDY 卷绕机将全部完成更换。

(门振平)

## 上海公司:聚酯部开展保全业务培训

7 月初,为促进企业稳步发展,确保生产设备稳定运行,上海公司聚酯部十余名员工利用休息时间集中在一起,开展保全业务培训。此次培训由保全负责人周有富主讲,主要传达上级关于安全生产文件精神,重点学习安全生产基本知识。

(张佳佳)

# 化纤公司精准专用纱产品见成效

**本报讯** 日前,为强化产品品质管理,提升企业品牌形象,化纤公司着力打造精准专用纱品质,挖掘中高端客户资源,积极拓宽专业纱业务市场。

在日常生产经营的基础上,公司各部门、车间多方联动、快速反应。出台控制流程与作业流程、组织操作工培训、强化机台与现场操作监控、成检分机台作业、配置专用纱流程物流……短短 2 个星期,通过公司上下各个部门与车间的极力配合,各个环节顺利进行,现场执行井然有序。截至目前,四车间生产的 83/72 和 83/144 的 AAM 已经得到了客户的认可,其他规格经编、圆机专用纱也在逐步增加。

在专用纱生产车间控制流程管理中,车间对生产专用纱的机台进行梳理,对操作人员进行了岗位培训,严格机台“5S”管理。同时,在单机台拼车与物流、卷径控制方面,机台在线张力、产品染色等方面作出了特别调整。

(王丹丹 朱佳 江道娟)

# 上海恒逸公司顺利通过 ISO 外审

**本报讯** 近日,上海恒逸公司 ISO 质量和环境体系顺利通过审核,被认为符合文件体系要求,最高管理者指定的质量、环境方针均符合企业的经营宗旨,建立了相关职能层次对应的质量目标。

本次审核由上海达卫师认证有限公司专家担任评审团队。在总结会议上,组长刘成林代表审核组对这次审核工作进行总结,他高度评价了公司领导和员工给予的重视和配合力度,指出公司的最高管理者对质量和环境管理体系的建立和运行能持续保持并推动改进活动。同时,他们认为公司质量和环境方针、相关职能和层次上的目标基本实现。

刘成林指出,上海恒逸公司生产过程中的工艺参数监测、产品测试、产品检验等记录都比较完整、详实,能够满足质量标准的规定。

随着公司的不断发展,管理体系也需要随之不断改进,以适应发展的需要。上海恒逸公司总经理史树峰表示,在未来的工作中,仍需进一步加强各部门对质量和环境管理体系重要性的认识,对此次审核过程中暴露出来的薄弱环节、管理死角进行有效的纠正改进,做到管理高层领导重视、中层传达明确及时、基层执行严格有力。

(董婷婷)

## 营销采购中心开展销售人员 DTY 生产培训

7 月 4 日,为加强销售人员对生产工序和产品特性的了解,及时掌握 DTY 业务知识,恒逸营销采购中心组织开展销售人员 DTY 生产培训。

本次培训邀请化纤公司总经理助理赫斌作生产基础知识与产品特性作课程讲解,营销采购中心国内销售和国际销售 DTY、POY 的业务员参加培训。

培训中,赫总首先介绍了加弹基本原理、批号规格、生产流程和质量控制等基础生产业务内容。在车间生产和检验的质量控制标准的讲解中,赫总认为针对客户需求细化产品是不可逆转的潮流。他还介绍了 5S 现场管理法,分析对生产现场中人员、机器、材料、方法等生产要素进行有效管理。

在互动环节中,赫总一一回答了学员们的疑惑。针对销售业务员朱欢军现场问及的如何解决尾丝异常的问题,赫总根据所了解到的情况,指出各车间将会针对某一个批号进行追踪,完善生产管理。其他业务员也提出了在销售产品中所碰到的疑难杂症,赫总详细解答了相关问题。

营销采购中心总经理助理施校红对销售人员提出了希望和要求。他希望业务员做到专业营销,对产品特性能作出科学分析。

“这次销售人员的生产培训给我们提供了宝贵的机会,让我对产品特性有了更深的认识。”培训结束后,国际销售部新员工俞杰认为此次培训自己收获很大,“客户需求是我们生产工作的风向标,业务与生产之间的协同合作非常重要,业务员更要做好自身内功的修炼”。

(施景景)

探讨交流

# 浅谈非经济型报酬在员工激励中的作用

恒逸石化人力资源部人事助理 张静

薪酬最早出现在 1920 年以前,经过约 90 年的发展,经历了从工资到薪水,到狭义薪酬,最后到全面薪酬的发展过程。美国著名薪酬管理专家乔治·T·米尔科维奇和杰里·M·纽曼是狭义观点的代表人物,他们认为“薪酬是指雇员作为雇佣关系中的一方所得到的各种货币收入以及各种具体的服务和福利之和”。全面薪酬概念的观点出现在 20 世纪 90 年代。全面薪酬由美国密歇根大学约翰·特鲁普曼博士提出,全面薪酬的完整公式:整体薪酬 =(基本补贴 + 额外补贴)+(晋升机会 + 发展机会)+(心理收入 + 生活质量)+ 私人因素。

通常情况下,我们认为一个员工因为为某一个组织工作而获得的所有各种他认为有价值的东西统称为报酬。有人将报酬定义为 360 度报酬,可以看出 360 度报酬就等同于全面薪酬。

内在报酬是针对员工由工作本身获得的满足感而言的;外在报酬是组织或由他人所给予的各种类型的报酬。非经济型报酬是在基本工资、附加工资、福利工资、用品补贴、额外津贴等货币性收入之外的晋升机会、发展机会、心理收入、生活质量及个人因素等非货币报酬,它也是报酬,是员工参与工作的一种回报方式,是员工工作之应得,而不是别人的施舍及恩赐。其次,它是非经济型的,不是以直接或间接的货币形式体现的回报,是属于员工的一种精神的或心理的收入。

薪酬和福利对员工起着吸引、保留和激励的基础性作用,而工作体验则发挥着重要的杠杆作用。有相关研究分析,知识型员工最重视的前五项激励因素依次为:工资报酬与奖励(31.88%)、个人成长与发展(23.91%)、公司的前途(10.14%)、有挑战性的工作(7.98%)、工作的保障性和稳定性(6.52%)。非知识型员工最重视的前五项激励因素依次是:有保障和稳定的工作、工资报酬与奖励、公司的前途、工作挑战、晋升机会。说明现代个体对于促进自身发展,显示自身价值的激励因素格外看重。

经济型报酬对于组织员工的激励无疑是巨大的,但是对于如何满足不同层次员工的需求具有一定的局限性,在工资达到一定水平后,物质生活需求开始降低,更高层次的需求开始占据主导地位,经济型激励会丧失原有预期的激励效果。这时就需要通过其他的方式来满足员工的各种需求。

在人力资源管理的实践当中,在依靠自身环境的条件下,选择不同的非经济型报酬来实现激励效果的最大化。

1. 创造舒适的工作环境。舒适的工作环境是一种重要的非经济报酬,他包括:舒适的工作条件、弹性的工作时间、弹性的工作地点、为员工配备现代化的通讯工具、宽裕的休息时间、合理的员工管理政策、企业内部有效的沟通渠道、员工间和谐的人际关系等。舒适的工作环境不仅为员工带来一个良好的心理感觉,增强员工满意度,激发员工努力工作,而且还有利于减少由于企业内部人际关系恶化、劳资冲突、员工对工作环境不满而造成不必要的人才流失。

2. 扩大工作价值。工作价值的扩大化意味着员工做更多的工作,同时也要承担更大的工作责任。工作价值扩大化的主要方式有:工作内容的丰富化、工作扩大化等。工作内容的丰富化主要是增强某些核心工作要素技能的多样化、任务的完整性、自主权、使员工能够体验到工作的意义和赋予的责任,从而对员工产生激励作用。工作扩大化是指扩大个体完成多种不同工作的数量,以提高他们对工作的兴趣,减少因工作单调而带来的枯燥感。工作价值扩大化不仅对一些从事枯燥工作的员工具有重要的激励作用,而且对于一些企业中希望工作更具有挑战性的高科技人才也具有重要的激励价值。

3. 促进个人成长。在人力资源管理实践中,企业促进员工个人成长一般采用职业生涯规划、为员工提供各种培训、晋升的方式来进行的。员工个人成长不仅可以带来人力资本的升值,而且还为员工实现自我价值提供了一个良好的通道。职业生涯规划是从组织的角度为员工设计个人职业发展的最佳途径,企业为员工提供各种培训的过程,实际上是企业对员工个人人力资本投资过程,晋升则为员工实现自我价值提供台阶。

有相关研究发现,年龄、学历、工龄、自收入、单位性质从不同的方面来影响非经济型报酬的偏好。处于不同阶段的员工,应结合自身的情况及现有的环境,恰当地利用身边的资源,通过个人努力,在完成组织目标的同时完成个人目标的实现。