

## 邱建林赴恒逸衙前临江基地调研

本报讯 4月11日、14日,集团董事长邱建林在公司有关领导的陪同下,先后赴恒逸衙前、临江基地调研,并召集相关管理人员和业务骨干参加座谈会,专门听取有关营销采购和精细化管理工作汇报。

11日下午,邱建林前往恒逸衙前基地调研,认真听取了恒逸石化副总裁兼营销采购中心总经理朱军民和营销采购中心管理层以及相关业务部门负责人的工作汇报。邱建林指出,优化激励考核制度,充实完善信息系统,加强人力资源建设和管理,是营销采购中心当前三项重要工作。这三项工作完成的效率和质量如何,将事关营销采购中心2016年组织变革的成败,决定中心是否能够真正承担起公司利润中心的重大职责。为此,需要营销采购中心统筹兼顾日常工作的开展,多花时间和精力进行系统研究,并落实专人负责,按时间节点切实推进。各项工作的改善和提升应避免形式主义,注重价值和效率,并在实施过程中不断总结与优化。各相关部门要切实组织好人员力量参与各项任务中,总裁办应全程跟进督办各项工作的完成情况,并随时向公司董事长、总裁汇报。

14日上午,邱建林前往恒逸临江基地调研,听取了已内酰胺公司总经理王松林、常务副总经理范志壮以及各装置主任以上管理人员有关已内酰胺公司各方面工作的完成情况和2016年工作计划,特别是有关技术改造、降本降耗、强化管理、加强沟通等方面的具体措施和建议。邱建林对已内酰胺公司精细化管理工作予以充分肯定,并代表公司股东对已内酰胺公司全体员工表示衷心感谢。他指出,在当前困难的市场形势下,已内酰胺公司在管理经营团队的带领下,为创造效益千百万计研究解决问题的办法,采取很多举措,充分展示了企业员工的职业素养和担当精神,为企业长期参与市场竞争立于不败之地提供了最重要的保障。他希望,公司各级管理人员带头创造良好的工作氛围,发扬协作精神,发挥协同效应,实现资源共享,创造良好的容错文化,担当文化,努力抓紧落实各项技改、管理措施,提高对采购、销售、库存、工程建设等工作的精细化管理水平,对突破性的成果创造给予重奖,并切实做好各项工作的事前监督和事后审计。

14日下午,邱建林在高新材料公司二楼会议室召开由恒逸聚酯、化纤、锦纶各公司主要管理人员参加的座谈会。会上,各公司分别汇报了企业运营、管理、技术改造、降本降耗等方面工作开展的情况,提出许多意见和建议,并展开了交流。邱建林认为,各家企业应对当前困难的经营情况,都在积极行动,分析问题,寻找方法,其中很多困难具有共性,应该加以梳理、总结,寻找改善和优化的方案,并实现共享。他要求,各企业会后要继续深入研究精细化管理工作,努力改善产品品质,降低生产成本,提高管理效率,并集中做好两项重点工作:一是由总裁办牵头,各企业分别指定一名中层以上管理人员负责对接,各职能部门同步参与,对公司各部门、下属各企业现有制度进行系统梳理,包括生产管理、质量管理、设备管理、考核激励、采购营销、行政后勤、审计监督等,通过认真讨论、交流、比较、提炼,借鉴优秀模板和体系,在公司内进行推广,供各企业及各职能部门参照执行;二是由信息管理部牵头,各企业分别指定一名中层以上管理人员负责对接,充分发挥信息技术对品质改善、降本降耗、管理经营、生产效率提升的推进作用。

恒逸石化董事长、总裁方贤水等公司领导陪同11日的前前基地调研,集团常务副总裁楼翔(本报记者)陪同14日的临江基地调研。

## 牵手华鼎锦纶三联虹普金电联行 恒逸石化出资打造化纤产业大数据联盟

本报讯 4月12日,恒逸石化股份有限公司发布公告,为促进大数据与化纤产业的融合发展,提升企业自身在石化化纤产业的服务能力,恒逸石化股份有限公司携手华鼎锦纶股份有限公司、北京三联虹普新合纤技术服务股份有限公司和金电联行(北京)信息技术有限公司,拟投资设立宁波金侯联盟民生产业投资合伙企业(有限合伙),打造化纤产业大数据联盟。

根据公司公告,宁波金侯联盟民生产业投资公司出资方式为恒逸石化、华鼎锦纶、三联虹普和金电联行分别以货币出资2500万元,出资比例各为25%;其中第一期各方以货币认缴出资1500万元。宁波金侯联盟民生产业投资合

伙企业由恒逸石化和华鼎锦纶作为有限合伙人(LP),其中恒逸石化、华鼎锦纶分别拟以货币认缴出资5950万元、3950万元,出资比例分别为59.50%、39.50%;三联虹普控股公司作为宁波三联金电民生产业投资管理公司作为普通合伙人(GP),拟以货币认缴出资100万元,出资比例各为1%。

长期以来,恒逸石化与纺织、化纤行业的核心企业一直保持密切的合作关系,未来将持续致力于提升化纤行业及其上下游行业的竞争力。此次纺织产业链三大龙头与大数据巨头的强强联合,是石化、锦纶产业链内一次强强联合,更是纺织行业互联网、大数据、云计算等技术的深度融合,意在开启纺织行业业

4.0。据了解,恒逸石化是全球领先的PTA和聚酯纤维的制造商,三联虹普主营业务是纺织化工设计和整体工程技术方案提供商,华鼎锦纶是锦纶行业龙头企业,金电联行更是国内最优秀的产业大数据公司之一,主营为企业提供大数据征信、信用评估和政府大数据社会管理业务。

传统工业企业结合现代互联网思维,能利用大数据为企业切实解决问题,如提高决策效率、提升服务水平、改进营销方式、降低企业的成本、提高经营效益等,同时能为企业进行商业模式创新、发现新的市场商机。大数据将引领传统工业企业创新驱动与转型升级——通过对大数据的采集、存储、分析、应用,释放大数

据在精准营销、精细管理等多方面的价值。随着政府鼓励政策的不断出台,大数据正与经济社会各领域深度融合;各行各业的很多大企业都已经或正在建设大数据平台,以有效整合数据资源,支持企业的业务运营,并积累了很多可供其他企业效仿的大数据应用经典场景。

恒逸石化本次投资设立子公司及有限合伙企业是从长远利益出发,在充分论证的基础上作出的慎重决策。恒逸石化将利用自身在行业的领先地位,借助金电联行的数据技术优势,联合行业内龙头企业三联虹普、华鼎锦纶,抓住大数据行业蓬勃发展的大好趋势,共同搭建大数据投资平台。(朱虹)

## 浙江经贸代表团考察恒逸文莱项目



基地考察

本报讯 4月5日,浙江省商务厅副厅长韩杰率团访问文莱期间,专程前往恒逸文莱大摩拉岛(PMB)项目施工现场考察,了解项目现场进展及建设规划。恒逸文莱项目一体化管理团队(IPMT)常务副总监沈晓飞陪同并汇报情况。

恒逸文莱项目是浙江在文莱最大的投资项目,体现了文莱与浙江的强强合作,将促进更多的浙江企业来文莱开拓市场。浙江经贸代表团在文莱访问期间,还先后拜会了文莱皇家海关、文莱经济发展局(BEDB)和中国驻文莱大使馆等政府部门,就为浙江企业来文莱开展投资贸易活动提供便利与支持,以及PMB工业园区建设规划等交流了意见。(李鸣)

### News Lead

☆ The delegation, headed by Han Jie, Vice-Director-General of Department of Commerce of Zhejiang Province visited the Hengyi(Brunei) PMB project on Apr5.

-----

The first page

☆ On Apr4, The payroll management methods of '3 years insurance' about graduate who would work in Hengyi Group (revised edition) was formally implemented

-----

The second page

☆ OZhang Ke, the analytical engineer in Zhejiang Baling Hengyi Caprolactum Co. Ltd, was honored with Hangzhou Model Worker on Apr29

-----

The third page

在不少人眼里,仪表检修是一项知识密集、技术密集的工作,看上去有点高大上。但在我们已内酰胺仪表车间的员工看来,工作中也有好多并没有什么技术含量的内容,其中最基本的就是给仪表设备保养维护,也就是维护仪表设备的“仪表”。

仪表需要“爱面子”。我们对所属装置仪表设备都要定期打扫卫生,阀门上的尘土需要擦干净,表头读数玻璃需要擦拭清晰,甚至有时需要用清水或者工具给它们“洗脸”。

仪表需要“扎辫子”。为方便检修,有些远传仪表的电缆在二次表头会多留一段。为避免被管道划伤或者机械划破,我们将安装剩余的废电缆头剥去胶皮,制成特有的三色“红头绳”,给多余电缆扎起“小辫子”,既美观

又实用。

仪表需要“戴帽子”。高温、阴雨天时,人们需要遮阳挡雨,仪表设备也怕“中暑”和“脑子进水”。我们根据仪表不同的“头型”,用铝皮设计了不同款式的“帽子”,避免被高温炙烤或“脑子进水”。

仪表需要“化妆”。有些仪表阀门等设备“年龄”大了之后,再加上腐蚀介质熏染,外表的烤漆会脱落,变得锈迹斑斑,面容“憔悴”。这时,我们就变身“化妆师”,用自己调好的油漆,给仪表设备粉刷彩妆,使其看上去更为

“年轻”。

仪表需要“身份证”。时间久了,设备自带的标识牌会破损缺失。我们自制的铝制位号牌就变成了它们的“身份证”,这样方便了检修。它们成了有了“身份证”的仪表,而且有些都已经更换了“二代身份证”了。

仪表需要“器官移植”。有些仪表的配件模块化程度很高,比如封装式的元器件。在确认没有维修价值后,我们就变为“医生”,从其他多余或者废旧的仪表上将其摘掉,“移植”到“生病”的仪表设备上。这样一台旧表

经常把自己的“器官”捐献给好几台“病”表,使其得以“康复”。

这些功夫看似花拳绣腿,其实所起的作用都是不可或缺的。洗过“脸”的仪表,人机交互更清晰,跑冒滴漏等隐患更易察觉了;扎了“辫子”的仪表,远离伤害了;戴上“帽子”的仪表,不惧高温炙烤和淋雨;有了“身份证”的仪表,摆脱“无名之辈”,方便检修更容易被辨认了;盘活“手术”的仪表,变得健康长寿了,而且还回归旧价值。

仪表的“仪表”很重要,只有把它们伺候好,生产的稳定才能多一份保障。把冷冰冰的仪器仪表当成有生命的工作伙伴保养和维护,这样平常枯燥乏味的工作也就自然变得生动起来。(任少卿)

## 有“想法”当作为

□ 杜梨

“某某是一个很有想法的员工。”某某在这个问题上想法很独特,我们在工作中常会听到类似评价,言语中透露着肯定。“想法”只有成为“作为”,才会让人信服。这种肯定并非来自评价者的一面之词,也不是靠夸夸其谈就可得来的,而是以结果为根据——该员工见解、想法实施有效,解决了问题,创造了价值。

“有想法的人”,是通俗的讲法,即有见地、思虑到位、敢于开拓创新的智慧型人才。忠于职守是一名合格员工的基本要求,而这种“有想法”则是员工脱颖而出、有专技、他们将智慧施展于所辖领域。对于企业而言,开拓面,实现工作井然有序;对于企业而言,他们是战略决策执行到位的保证,是企业活力的基石,是企业最大的无形财富。

追根溯源,这种智慧是个人修为和外部环境综合作用的表现,既与员工学习、勤

思考的习性密不可分,也离不开企业文化的熏陶、前辈的引导,要实现员工智慧向公司财富的转变,一方面需要个人提升综合素质,另一方面需要企业积极创造条件,鼓励智慧的生长,营造适宜土壤。

首先,营造“敢言至上”的用人环境。企业严谨的制度、科学的奖惩、严格的落实,使优秀人才脱颖而出,员工乐于“有想法”,已有的“想法”皆有施展之地,实现“谈者有其位”,人员“能上能下”常态化。同时,革除裙带关系,摒弃“大德”思维,使广大员工受到一个轻松、积极的工作环境,不受消极情绪的羁绊,卯足劲往前赶。

其次,做好“帮扶”与“尊老”。企业老员工资历丰富,是已有格局的建立者;而中青年员工思维更加活跃,冲劲更足,是“想法”的相对集中者。新“想法”付诸行动,会不会与已有格局产生冲突,这是一种新旧更替的正常现象,不必过于顾虑,但彼此需要端正角色。老员工应该发挥前辈传统,以豁达的心态对待“新想法”,当让则让,该让则让,做好“铺路者”;中青年员工则应以谦虚的心态付诸“新想法”,尊重老同志,在不违背原则的前提下礼让老同志,做好“接棒者”。

再次,不断修身或武装头脑。智慧来自于不断的自我修养,员工分析问题、处理问题的能力不会凭空增加,需要主动地强化学习,勤于思考,善于总结,不能拘泥于已有之成绩,局限于当下之范畴,而放眼大局,经常把个人换位置身于更广一层的情境,提升认知的广度和前瞻性。

需要指出的是,现实中还存在一种“牢骚”的想法,一些员工对现实提出种种问题,但不会提出解决措施,只做观众,不做演员。这不属于智慧,而是一种浮躁、低能的表

现,要么能力欠缺,不能胜任,要么缺乏开拓新局面的魄力,导致工作无起色,形式主义蔓延。我们应摒弃这种行为,教育该要员工,甚至更换关键岗位人员。

有了适宜的平台,员工的智慧将成为企业财富的不动产。当下,恒逸“五五”规划已经开始实施,执行效果如何,人力资源优化是关键。公司高层已经多次强调人才建设和中青年队伍培养工作的重要性,而最新的能力不会凭空增加,需要主动地强化学习,勤于思考,善于总结,不能拘泥于已有之成绩,局限于当下之范畴,而放眼大局,经常把个人换位置身于更广一层的情境,提升认知的广度和前瞻性。

需要指出的是,现实中还存在一种“牢骚”的想法,一些员工对现实提出种种问题,但不会提出解决措施,只做观众,不做演员。这不属于智慧,而是一种浮躁、低能的表

