

# 集团修订大学生「保三年」薪资管理办法

本报讯 为进一步提高公司薪资水平对应届大学毕业生吸引力,增强在职大学生稳定性,《恒逸大学生「保三年」薪资管理办法(修订版)》于4月1日正式实施。

与2014版相比,此次集团修订的《恒逸大学生「保三年」薪资管理办法》重点加大了对全国985、211高校全日制研究生和海外留学生的薪资激励。根据新版薪资管理办法,新加盟恒逸的985、211高校全日制研究生第一年月薪增幅最高可超过40%,如果专业全国排名前10且符合公司发展需求的,还可按照不超过500元/月提高定薪标准。世界排名前20高校且符合公司发展需求的海外留学生,可酌情确定薪资标准,本科年薪15万元起,研究生年薪20万元起。

在继续实施其他加薪、减薪相关规定的时候,“强化考核加薪”成为《恒逸大学生「保三年」薪资管理办法(修订版)》的另一亮点。为进一步加强考核,每年度“保三年”加薪考核结果增设了“特别优秀”。据了解,加薪考核结果为特别优秀的人员必须满足全日制一本及以上学历,人数比例控制在5%以内,且需经集团人力资源部总监最终审批。考核结果为“特别优秀”的人员,按照2000-4000元/月的标准进行加薪,同时其晋升可不受工龄限制。(本报记者)

# 集团举办2016年第一期新员工培训

本报讯 为增强新员工对企业、文化、公司制度及公司业务的了解,提高新员工对公司的认同感,4月29日集团举办了2016年度第一期新员工培训。来自营销采购中心、财务系统、人力资源部等部门的新员工参加了此次培训。

本次培训参加人员除此前半年入职的新员工外,还包含最近集中引进的10名211、985重点院校毕业生。为了对新员工进行系统化的培养,更好地了解企业作为一家制造型企业的相关情况,此次培训除安排课堂学习、工厂参观外,还安排了为期一个月的高薪车间实习,整个新员工培训持续时间长达一个半月左右。

作为一家以化学纤维生产为主业,以金融、地产和股权投资为辅助的大型现代民营企业集团,恒逸集团始终秉承“同创共享 快乐发展”的企业员工观,将企业利益与员工利益高度一体化的主题,提高新员工职业素养的同时,更着力帮助新员工融入恒逸这个大家庭。

集团副总裁、人力资源部总监胡远华,股份公司副总裁、投资总监倪德峰,营销采购中心总经理助理赵东华和人力资源部经理薛丽莉等领导参加了新员工培训开班仪式,对新员工在公司的未来发展寄予厚望。

本次培训内容丰富多彩,形式多样,集中培训部分安排了一周多课程,涵盖了新员工入职所需了解的方方面面,从企业发展历程、企业概况、企业文化、公司规章制度、公司信息化建设概况、行业信息基本情况介绍到互联网思维、商务礼仪、职业经历分享等职业素养课程,同时也安排了安全知识培训、工厂实地参观。本次培训在形式上也进行了创新,文案文化沙龙、知识竞赛、野外拓展训练穿插在培训过程中。

在工厂实地参观环节中,逸盛石化公司、聚合物公司等落实专人,为新员工安排了精彩而详实的公司介绍及产品工艺讲解,同时带领

大家参观了整个工厂园区、中控室,介绍了公司人员配备情况,帮助新员工构建起现代化化工企业的印象。

对于新员工而言,集中课程培训的结束意味着一个新的开始,接下来的车间实习将让他们收获更多不一样的知识与体会。充实而完整的培训安排,让新员工收获的不仅仅是课堂上的知识,更进一步提升了新员工作为一名恒逸人的主人翁精神,使他们更快地实现角色转变。同届新员工的相聚,更让他们彼此之间走上了一份情感,让他们怀揣激情,带着信心走上工作岗位,共创恒逸的美好未来。(沈淑红)

# 恒逸石化交流品质提升工作经验

本报讯 日前,以“转变工作思路,提升产品质量”为主题的交流会在恒逸石化大楼六楼会议室召开,共有30余名来自恒逸聚酯化纤生产企业和营销采购中心相关部门的管理人员参加了此次交流会。

会议总结了前期品质提升的工作经验和执行过程中存在的问题,以分组讨论的形式交流了下一阶段品质提升的工作方向。各小组重点就特殊产品品质的稳定、3A产品标

准的优化、包装及纸管质量的改进、有光产品外观降等的改善等问题展开了热烈讨论,由组长进行总结汇报,并形成了下阶段的改进方案。

会议强调,生产部门要大胆探索,勇于创新,转变工作思路,从简单的模仿跟随向复杂的原始创新转变,从被动地接受投诉向主动地提出标准转变;营销采购中心也需改变经营思路,从单纯的成本竞争做减法向高

效的综合性性价比加法转变,想别人不敢想的,做别人做不好的,减少同质化竞争,扩大恒逸聚酯化纤板块的市场影响力。

最后,会议分享了化纤公司DTY自动化生产系统改造项目构想。该项目以完成企业生产自动化、信息化、智能化为目标,最终实现上丝机械化、络筒自动化、成捻数字化、包装自动化和出库机械化,从而实现生产效率和产品品质的提升。(殷乐)

# 工程管理中心召开组织变革宣贯会

本报讯 4月5日,恒逸石化工程管理中心召开组织变革宣贯会。集团副总裁、人力资源部总监胡远华,工程管理中心副总经理张立群、方柏根等领导,原营销采购中心项目采购部、综合管理中心共40余人参加会议。

根据公司2016年度组织变革方案,工程管理中心在原营销采购中心项目采购部与综合管理中心的工程建设管理及工程预

算管理部门的基础上合并组建成立。工程管理中心下设项目采购部、工程管理部及工程预算部,承担参与承担控股公司、参股公司的工程采购、工程管理及工程预决算管理的职能。

胡远华指出,组织改革是公司的一件大事,希望大家能够理解、支持公司的改革决策。工程管理中心成立,由专业的人做专业的事,对中心的每个人都是机遇与挑战。

要求大家步调一致、团结互助,拧成一股绳,推动中心发展再上新台阶。

代行工程管理中心总经理职权的副总经理张立群在发言时对公司领导的信任表示感谢,将带领中心全体人员齐心协力,把握机遇,传承原先部门的优良传统和工作作风,在组织变革的过程中做好无缝衔接,梳理工作流程,建立考评机制,打响中心品牌。(范家)

# 物流公司开展消防安全知识培训



恒逸物流公司开展消防安全知识培训。

本报讯 4月28日,恒逸物流公司组织全员开展消防安全知识培训。

本次培训采用理论与实践相结合的方式。在公司四楼培训教室,运营部张祖超首先讲解了消防安全知识,安环科科长霍建青分享了报火警的注意事项。随后,运营部副队长韩兴贵向大家介绍了灭火器和消防水带的使用方法和注意事项,强调遇到火灾首先应救人,其次隔离火灾,最后才是集中力量灭火,并对稍后进行的实际灭火操作给予指导。

此次培训领导重视,全员参与,显示出物流公司对消防安全工作的高度重视。通过这次培训,普及了消防安全知识,让员工对消防安全有了更深刻的理解,进一步增强了消防安全意识,并掌握了相关安全技能。(毛依睿)

## 己内酰胺周产量再创佳绩

本报讯 自进入3月份以来,己内酰胺公司抓住市场回暖,加足马力,提高负荷,进入高产创效阶段。该公司通过优化多项工艺,出台各项考核制度,将企业效益与部门、装置、员工工资考核制度,实现质量产量“双丰收”奠定基础。在3月份产创今年新高的基础上,4月份第一周产量再创佳绩,比2月份平均周产量提高5%,比去年平均周产量提高11.78%。(滕静)

## 聚合物更换纺一车间油泵

本报讯 4月5日,聚合物公司纺一车间11、12线72个纺位的油剂泵全部更换成直立式的新油泵。纺一车间11、12线生产品种均为粗旦,对箱体、冷却及上油的均匀性要求很高。油剂泵更换后,油剂气泡比原来明显减少,单锭丝出油的均匀性有了大幅度提高,含油均匀性得到了切实保证,更好地满足了下游高端客户对粗旦丝内在品质的需求。(王军)

## 化纤自主安装冷却塔管道

本报讯 日前,化纤公司动力部积极响应节能降耗的号召,以4号空压站更换节能环保的新型冷却塔为契机,自主安装冷却塔进水管。公用工程接管工程后,本着变废为宝的原则,组织人员将园区气压管道改造换下来的DN377和DN200等镀锌管道进行切割、坡口、焊接,然后把一根根整理好的管道用在这次工程中,让废旧管道实现二次利用。(秦明全)

## 数说恒逸

### 4.55% 集团所持恒逸石化质押股份占比下降

本报讯 恒逸石化发布《关于控股股东股权质押解除质押及再质押的公告》,恒逸集团于4月27日将其质押给国信证券的465万股限售条件流通股解除质押,并将其持有的40万股无限售条件流通股质押给中国银行股份有限公司浙江省分行。此次部分解除质押及再质押登记手续办理完毕后,集团质押股份数量减少425万股,占其所持恒逸石化的比例下降了4.55%。(本报记者)

### B3篇 本报编辑部着手汇编副刊作品选

本报讯 为纪念副刊“凤凰山”出刊200期,本报编辑部组织骨干力量,着手汇编副刊作品选,书名拟定为《凤凰花开》。根据计划,该书将分为“走进恒逸”“亲情永恒”“生活感悟”“时事杂谈”“旅途随笔”和“诗海泛舟”共6个专辑,收录本报自2007年2月至2016年4月之间刊发的第101-200期副刊作品163篇,其中第101期至137期各选录1篇,第138期至200期各选录2篇。这是自2007年1月《梦开始的地方——“凤凰山”百期百人百篇汇编》出版后,对本报副刊创作的又一次阶段性检阅和总结,有助于本报副刊创作优秀作品,多出优秀作品。(本报编辑部)

### 20人次 总部统一微信考勤首月异常受控

本报讯 通过两个月试运行,恒逸总部萧山南岸明珠与衢州石化办公大楼于3月1日起统一推行手机微信考勤。根据今年1月1日出台的恒逸新版《年薪制员工考勤办法》,为了便于员工自我考勤管理,总部将考勤方式同步改为微信考勤,员工在办公区内通过手机连接4G网络或i-henry即可考勤。3月份是总部统一推行微信考勤的第一个月,员工出勤整体情况良好。据统计,全月共有20人次出现考勤异常情况,其中迟到9人次,无任何早退或旷工现象。(张静)

### 2辆 聚合物公司报废液压车重新上岗

本报讯 4月5日,聚合物公司综合部仓管中心在废料库领走12辆报废车,分发到各包装段和车间使用。据了解,该公司近两年累计报废应报废车36辆。废料库驾驶员巫华清积极响应公司降本降耗号召,连续利用20多天业余时间,将这些报废的液压车进行拆解和维修,最后共拼装12辆完好的液压车。如果按市场价每辆1800元计算,可为公司节省开支21600元。(开正友)

# 大数据:重塑传统企业商业模式

恒逸石化投资管理部投资市场研究员 徐皓亮

大数据无处不在,正在引导着整个商业模式的变革。未来传统企业如何利用大数据驱动商业模式的创新与重构,进而实现企业的再造?要解答并实现这一点,传统企业需要做到以下四点:明确挑战,理解机制,把握关键和培养能力。

## 一、明确挑战:商业模式创新与重构的困难

1.商业模式的关键内核。商业模式描述的是企业如何赚钱的方式。本文把商业模式定义为:一个描述客户价值主张、价值创造和价值获取等活动连接的架构。商业模式包括客户价值主张(例如客户选择、市场选择等活动)、价值创造(例如资源选择、研发、生产、营销等活动)、价值获取(例如合作伙伴选择等活动)等多种活动,但是这些具体的活动本身并不是商业模式,只有把这些活动连接起来,组合形成某种架构才是商业模式。

## 2.传统企业如何打破常规。

与创业型企业不同,传统行业中的成熟公司有着自己一整套的组织架构,这些组织惯例是企业能够成功走到现在的保障和经验

所在,但这些惯例也可能在不知不觉使得企业信息不畅,职责不清,决策复杂、墨守成规等,甚至出现“大企业病”。正如Christensen(1997)提出的一个经典困境:管理层所做出的合乎逻辑的和强有力的决策,对企业的成功至关重要,然而也正是这些决策可能会导致他们失去领先地位。那么,传统行业的企业应该如何打破常规,通过重新设计所有活动的连接架构,实现再造与重生呢?

## 二、理解机制:大数据驱动商业模式创新与重构的机制

Doug Laney指出数据增长的挑战和机遇有三个方向:量(Volume,数据大小)、速(Velocity,数据输入与输出的速度)与多变(Variety,多样性)。这些大量、高速、多变的数据现在已经成为信息资产,将驱动企业商业模式的创新与重构。

1.通过大数据重构客户价值主张。尽管我们已经知道客户价值主张的重要意义:为客户创造价值是企业得以生存的根本,然而,管理者却总是在强调自身产品和服务有多优秀,忽视了客户真正所需要的东西。客户价值主张是提供给顾客的特定利益组合,客户需要的不是某项

产品,而是解决一个实际问题,企业提供的不仅仅是一个产品或者服务,而是解决客户这一实际问题的一整套方案,只有企业通过其产品和服务给消费者解决了某个潜在问题,企业才为消费者有了实际意义。

2.通过大数据重构价值创造过程。客户价值主张一旦得到确认,整合组织内部的资源进行研发、生产、营销成为公司快速创造价值的核心所在。重构现有资源组合是首要的步骤,重新整合和利用现有研发、生产、销售渠道资源保障已经识别的客户价值主张得以实现。而后,基于重新架构的资源组合,对各类资源进行捆绑以培育企业独特的能力。资源是基础,通过捆绑资源培育出企业独特的、难以被模仿的能力是企业形成持续竞争优势的保障。最后,对资源和能力进行动态调整的能力成为保持企业成长,并持续为客户创造价值的保障。

3.通过大数据重构价值获取机制。现代企业往往处于创新生态系统之中:客户、供应商、主要生产商、投资人、贸易合作伙伴、标准制定机构、工会、政府、社会公共机构和其利益相关者所组成的,具有一定期利益关系的动态结

构系统。满足客户价值主张后获取的每一分钱都将在企业所处的创新生态系统中流动起来。重构价值获取机制的关键在于:让数据在价值网络中流动起来。重构价值创造过程注重的是数据在企业边界内部的流动,事实上,数据在整个价值生态系统中的流动也同样重要。

## 三、把握关键:商业模式创新与重构的关键问题



商业模式创新与重构充满风险,基于宏大的数据分析只是提供了机会,但是“真正的机会”,还是“伪装成死胡同”,需进一步甄别,这对于传统企业而言至关重要。管理者在收集大数据,认真寻找图中十个问题的答案后,可能会对企业的创新进行商业模式的创新有更深刻的认识。

## 四、培养能力:传统企业的再造与重生需要的能力

与创新企业在崭新的画布上任意勾勒创新的图景不同,传统企业的商业模式变革需要痛下决心。在大数据变革来临之际,商业模式的创新与重构为传统企业的再造与重生提供了一条可行的道路。培养商业模式创新的“五力”,即数据搜寻力、数据分析力、敏锐洞察力、资源整合力和容错能力,传统企业的管理者将拥有更大的可能获得成功。

传统企业的再造与重生困难重重,大数据带来的变革正在为传统企业重构商业模式提供一次难得的机遇,但也充满挑战。利用变革进行商业模式重构,完成一次华丽转身,或许正是深陷危机的传统企业再造重生之时。