

# 强化安全发展观念 提升全员安全素质

## ——恒逸石化“抓安全、保峰会”系列活动回眸

今年6月,是全国第十五个“安全生产月”。为切实抓好今年的“安全生产月”活动,也为G20峰会召开营造良好的安全环境,恒逸石化安委会以“强化安全发展观念,提升全员安全素质”为主题,开展“抓安全、保峰会”系列活动,要求各二级单位安全责任人、管理人在活动期间组织安排以“有限空间事故救援、疏散逃生”为重点的系列应急演练、宣教活动,并将之与应急演练工作结合起来,做到同时部署、严密组织、认真落实。

恒逸石化各二级单位以及恒逸集团下属物流公司围绕活动主题,结合本企业生产工作特点和今年G20峰会外围安保这个重大政治任务要求,紧盯所在工业聚集区域存在高风险的岗位等重要区域开展了丰富多彩的主题宣传、演练活动。

聚合物公司:根据不同的培训对象,开展岗位安全操作大培训、“用电安全”专项培训、有限空间作业安全”专项培训和工伤及生产事故案例培训。深入开展全员安全生产知识宣传活动,利用横幅、LED宣传窗、OA系统和报刊等载体,大力宣传安全知识和安全文化,提高全员安全意识。今年由纺丝车间牵头,开展了一场模拟人员密集场所火灾事故的疏散演练,通过实战提高了员工应对突发事件的应急能力。

化纤公司:对所有生产区域进行自检、自查、自改,对辖区每一个角落都进行隐患排查、生产现场、查“5S”管理,确保落实到位。公司综合部成立两支安全环保监督小组,深入到生产现场、储运库和办公场所,对现场“5S”管理不达标的部门门牌整改,并利用手机群和OA平台,对在生产过程中违章违纪违规及生

产中不文明的行为进行及时通报。通过举行消防火灾、环保泄漏突发事件演习,使全体员工通过各种培训能熟练掌握消防知识和安全生产知识,提高整体素质。

己内酰胺公司:组织公司全体员工、外来承包商进行安全考试,将八大特殊作业安全教育视频发放给公司各单位和外来承包商进行学习。在新建生产区管廊上增加安全标语、安全警示牌,组织开展危化品车辆、消防演练、施工现场临边洞口等专项安全检查。公司消防队代表杭州大东区参加杭州市政府职能部门组织的消防比武,获得总分第一名的好成绩。

高新材料公司:将安全宣传作为重点,利用公司行政楼LED显示屏和主干道悬挂横幅进行宣传,营造出浓厚的安全生产氛围。公司聚合部举行气相热媒泄漏应急演练,提高了部门实

际应对和处理突发安全事件的能力,以及在发生紧急情况下能够及时报告、自救、抢险的能力。

轮胎公司:公司正在进行紧张的土建施工跟设备安装调试工作,尽管任务十分繁重,却时刻不忘“抓安全必须先行”这一基本原则,抽出时间由专职安全管理员组织了一次全员安全培训教育。公司主管领导制订了一系列安全培训计划,争取年底前完成安全生产、消防等必要的基础管理取证工作,并着手进行国家企业安全标准化达标的前期申报准备,对照条例进行自主评价,满足条件后力争一次性通过审核。

物流公司:作为恒逸唯一达到国家一级安全标准化的企业,物流公司工作危险度高,人员分散。为此,公司组织前、宁波基地及各车队队长参加专题会议,进行安全生产月活动动员

及安全事故案例汇编学习。公司安全责任人带队对宁波基地停车场、仓库工地、外包的维修作业场所进行安全检查,将现场发现的安全隐患记录后发给责任单位进行限期整改;维修车间作业进行危险源辨识、培训、考试,并制作告知牌上墙;针对工作特点,仓库运营单元举行消防演练,并邀请公司领导现场观摩,安环科与运营部队长现场对仓库工作人员实际演练操作存在的不规范动作进行指导纠正。

恒逸石化各二级单位以及恒逸集团下属物流公司通过不同形式、多种方式相结合,开展“抓安全、保峰会”系列活动,全员安全意识得到进一步提高,不管是在日常工作还是日常生活都时刻将安全放在心上,为企业今后稳定、长效、健康发展奠定坚实的基础。(沈斌武)

## 集团出台《宿舍管理制度》

本报讯 为进一步健全员工后勤保障体系,加强各子公司的员工宿舍管理,促进住房分配、收费、管理的合理化,保障公司利益和员工安全,集团公司于6月3日下发了浙逸(2016)11号文件《关于印发<恒逸集团宿舍管理制度>的通知》,原相关规定同步废止。

《恒逸集团宿舍管理制度》共6章22条,适用于集团、石化及隶属于萧山、大江东的下属子公司,自发布之日起实施,试行期为两个月。在本制度试行期间,各子公司综合管理部门对照制度,对不满足入住条件的人员进行清理,对不符合要求入住人员进行调配。作为宿舍管理的归口主管部门,行政中心综合部将对各子公司宿舍分配进行检查、监督。

(胡燕君)

## 集团举行《凤凰花开》首发仪式暨易鸣文学社座谈会

本报讯 6月29日,恒逸报副刊作品选《凤凰花开》首发仪式暨易鸣文学社座谈会在聚合物公司三楼培训教室举行。

集团党委委员、恒逸石化副总裁倪德锋,集团工会主席、恒逸报总编辑周晓峰,恒逸石化总裁助理、行政中心总经理王铁铮,集团党委常委、聚合物公司总经理梅兆林和人力资源部经理薛丽莉,办公室副主任袁雅红、聚合物公司总经理助理倪金梅等领导出席活动。《凤凰花开》作品入选者和易鸣文学社部分成员共30余人参加会议。会议由集团党群工作部主任、办公室副主任、恒逸报执行主编何邦阳主持。

《凤凰花开》是恒逸报编辑部汇编的第二部副刊作品集,在“凤凰山”出版200期之际结集出版,是恒逸报阶段性成果的又一次集中

展示。2015年1月,以“凤凰山”副刊骨干作者为班底的易鸣文学社正式成立,为加强社员交流、提升文学素养搭建了一个互动平台。

在首发仪式上,《凤凰花开》作品入选者代表欣喜万分地收到了由公司领导颁发的书籍。随后,易鸣文学社社长兼秘书长李龙真汇报了易鸣文学社创立一年多来的主要工作开展情况及未来发展设想。在座谈会上,参会人员纷纷敞开心扉,满怀豪情地抒发自己对文学的热爱,并针对易鸣文学社今后的发展

提出了意见与建议。

最后,到会领导对易鸣文学社和恒逸报提出了殷切期望,祝愿文学社越办越好,祝愿恒逸报越办越好,为推动恒逸企业文化建设再立新功。

(单忠民)

何邦阳撰写的稿件“1+1>2”,巴陵恒逸“混”出一片新天地》获得消息类新闻二等奖、《提振精气神 整装再出发》获得言论类新闻三等奖、副主编黄莹撰写的《奏响安全生产“三部曲”》获得通讯类新闻三等奖。

(本报编辑部)

## 本报荣膺杭州市十佳优秀企业报称号

本报讯 6月8日,杭州市企业报研究会下发了《关于表彰2015年度“杭州市十佳优秀企业报”和“杭州市优秀企业报”的决定》和《关于2015年度杭州市企业报好新闻评选揭晓的通知》。恒逸报被评为“2015年度杭州市企业报”荣誉称号,由恒逸报编辑部推荐的稿件共有3篇获得“杭州市企业报好新闻奖”。

据悉,经各企业报自荐和专家评审,共有10家企业报被评为“2015年度杭州市十佳优秀企业报”,20家企业报被评为“2015年度杭州市优秀企业报”,54篇稿件被评为“2015年度杭州市企业报好新闻奖”。由本报执行主编

件共有3篇获得“杭州市企业报好新闻奖”。

据悉,经各企业报自荐和专家评审,共有10家企业报被评为“2015年度杭州市十佳优秀企业报”,20家企业报被评为“2015年度杭州市优秀企业报”,54篇稿件被评为“2015年度杭州市企业报好新闻奖”。由本报执行主编

何邦阳撰写的稿件“1+1>2”,巴陵恒逸“混”出一片新天地》获得消息类新闻二等奖、《提振精气神 整装再出发》获得言论类新闻三等奖、副主编黄莹撰写的《奏响安全生产“三部曲”》获得通讯类新闻三等奖。

(本报编辑部)

## 数说恒逸

### 30万元 恒逸物流节能减排专项资金

本报讯 6月2日,宁波恒逸物流有限公司收到宁波市北仑财政局拨发的30万元专项资金。该笔资金系实际使用天然气车辆运输,对恒逸物流公司以实际行动响应国家节能减排号召的行为表示奖励。在获悉鼓励使用天然气车辆运输这一政策后,恒逸物流公司综合部积极准备相关资料,及时向宁波市北仑区道路运输管理所提交申请,最终顺利获得这笔政府补助。

(毛依箭)



## 第二届文莱留学生完成浙大学习

6月24日,浙江大学-文莱大学化工人才联合培养项目2016届留学生毕业典礼在浙江大学紫金港校区隆重举行。浙江大学副校长罗建红教授、文莱大学执行校长Datin Dr. Anita女士和恒逸集团副总裁兼人力资源总监邵远华、

恒逸石化副总裁兼文莱公司CEO陈连财等领导出席毕业典礼。本届共13名文莱留学生完成在浙大的学习,到目前为止已先后招收了三届共计43名文莱学生,第四届学生选拔将于今年7月启动。

(袁帅)

## 探讨交流

## 浅谈“新生代”员工管理

恒逸恒逸石化审计稽核部审计专员 晋树峰

“新生代”,是指界定在知识型员工中,是指80、90后出生,具有鲜明的个性和新的价值观念,喜欢个性张扬,自信心膨胀,崇尚自由平等民主的一代。

### 15人 采购管理部全员周末参加培训

本报讯 6月25日,星期六,文莱项目IPMT采购管理部组织开展国际贸易物流知识培训,部门全体人员共计15人参加培训。随着文莱项目的快速推进,文莱项目逐步转入全面实施阶段,物资订货工作全面铺开。为确保合同谈判时买卖双方对于国际物流贸易术语的统一理解,避免因理解分歧导致重复费用,采购管理部特别邀请中外运输物流专家主要从国际贸易常用的贸易术语、风险责任转移、成本控制、合同签订的关键术语等几个方面进行了详细的讲解。会上,大家针对实际工作中遇到的问题进行了热烈的讨论,进一步深化了对项目物资采购常用贸易术语的理解与认识,并计划在下一步的物资采购谈判中与供应商加强沟通、达成共识。

(范家)

“新生代”员工,是指界定在知识型员工中,是指80、90后出生,具有鲜明的个性和新的价值观念,喜欢个性张扬,自信心膨胀,崇尚自由平等民主的一代。

“新生代”员工的职场特质分析  
“新生代”员工职场特性明显,可以概括为:  
①“现实性”,强调现实需求;②“自我”,在各方面自我意识高涨;③“情绪化”,心理缺乏弹性;④“抗压能力差”;⑤“个性化”,漠视职场文化;⑥“责任意识缺乏”,普遍认为业余时间神圣不可侵犯。

“新生代”员工在工作中表现出的一系列忠诚度缺失的现象,例如:频繁跳槽、缺乏责任心、不敬业等。有份针对80后职场人的调查显示,将近八成有过跳槽经历,其中有两成人表示自己换过一次工作,两成人表示自己已换过两三次工作,还有一成人表示自己曾经换过6份以上工作。

“新生代”员工在工作更注重新自我目标的实现,不愿意为了企业目标牺牲自身利益。传统的价值观倡导员工以组织目标为核心,“为了大我、牺牲小我”,这已经不再符合“新生代”员工的工作行为等方面也都存在着矛盾。目前,“新生代”员工或许是我们生机勃勃的员工,或许是充满希望的骨干,他们颠覆式的反传统思想,冲击着现有的管理模式,让领导者困惑、恼怒,同时也让领导者倍受挑战。

1. “新生代”员工将自身与企业的关系看作纯粹的雇佣关系,他们注重的是工作是否能帮助自我成长,是否能够实现自我价值。“新生代”员工的矛盾心理,漠视职场文化,“新生代”员工认为高是束缚了自己的才华发挥,这也是离职率居高不下的原因之一。

2. “新生代”员工更注重新自我目标的实现,不愿意为了企业目标牺牲自身利益。传统的价值观倡导员工以组织目标为核心,“为了大我、牺牲小我”,这已经不再符合“新生代”员工的工作行为等方面也都存在着矛盾。目前,“新生代”员工或许是我们生机勃勃的员工,或许是充满希望的骨干,他们颠覆式的反传统思想,冲击着现有的管理模式,让领导者困惑、恼怒,同时也让领导者倍受挑战。

3. “新生代”员工管理的策略  
面对“新生代”员工管理的职场特质等共性问题的,我们管理也要调整思路与时俱进。

1. 改进进入方式。针对“新生代”员工的个性特征,不同类型、不同岗位应结合自身特点选择能够发挥他们优势的合适人才。如公司人力资源部应加强岗前培训,如企业发展规划,为“范

## 基层踪影

## 身边的“教练员”

他在教导我们精细。他说,设备维修贵在精细,大到轴承,小到螺栓,都有各自存在的意义;热装、冷装,加热到多少度,使用多大力量,装配后游隙多少,这都有特定要求。他劝阻我们使用带碱性洗涤剂清理卷绕机卫生,他说怕怕再细致也要对设备造成损害的都是不允许使用的。他带领我们解决了A1线WINGS毛絮的问题,他说所有的答案都在维修说明书里,区别只是在你是否能够静下心来仔细的一点一点的完全按照要求进行调整。他说,精细是一门学问,一门你永远用不到却学不全也做不全的学问,前面永远有比你走得远的人。

他在教导我们钻研。他说,不要以为能处理掉问题就以为自己掌握了,你弄不明白这个设备运行的原理、设计的理念和产生的原因,那么你还是无所知或者说你只掌握了那么一点点而已,根本不值得夸耀。作为一名合格的设备维修人员,你所要做的是这个问题从根本上杜绝掉,而不仅仅及时处理好而已。他带领纺B工段的保全员工经过细致的钻研分析,找到了I-1000N卷绕机气路批量问题的根本原因,并由此得到了巴马格人员的认可,赔付了我们200

套气路送回。他又在人员不足的情况下,亲自钻研卷绕机导向部件,亲自对我们那束手无策的这个部件进行拆解维修。6月份已修复30套,替公司节省了近万元费用。

他在教导我们认真。每天,他会在自己的本子上抄录高纺新丝15台增压泵的数据,负荷数据;每天,他都会带着高纺新丝设备的技术员到4楼环境温度近45度的这么一个高温现场检查增压泵的实际运行状况,一呆就是2个小时,带着一身湿透的衣衫回来;每天,他都会仔细测量每台增压泵前端、后端冷夹套4个点的温度,增压泵主动轴前端、后端4个点的温度,每天他都会对此进行记录,他说,通过这8个点,他就能掌握每台泵的实际运行状态。

他每天都在教导我们,区别只在听者是否愿意去听其所说的内在意义。在他身上,我们看到了一个真正设备人所应该具有的职业素养;在他身上,我们才发现了自身还存在着那么多有待提高的地方;在他身上,我们也知道了我们应该前进的方向。

他,就是恒逸高新材料公司纺部设备主任工程师邓超鹏师傅。(赵升权)

## 范、成长路径、安全文化等,帮助员工尽早树立1到3年的工作目标,并用本单位一些学长或前辈的成功事例激励他们,使“新生代”员工在入职时就能保持良好的心态和斗志。

2. 完善组织制度,做好职业规划。企业能够提供的一个公开、公平、公正的竞聘和发展平台,对于“新生代”员工而言,有时比拿高一点的工资更重要,因为能给他们带去成长的希望,尽管物质激励是很重要的,但工作与生活平衡可能对他们有更重要的意义。这和我们集团邱董董事长提到要大胆启用年轻人,培养年轻人的人力管理要求是一致的。

3. 提供发展平台,为“新生代”员工提供有挑战性的、能充分发挥他们特长的的工作,是激励他们努力工作的最有效措施。“导师制”经过集团和其他单位的多年实践,被证明是引导新员工尽快融入职务角色的一个好办法。国内不少企业如华为等都对新员工采取“师傅带徒弟”的做法。

4. 创新业余文化。在现代企业中,员工工作生活的环境较为单一,与“新生代”所追求的生活状态以及价值很难得到良好的协调,基层员工中出现心理困惑、感情迷茫、情绪倦怠的现象十分普遍。因此,企业有必要给“新生代”提供心灵福利。如举办丰富多彩的文化活动以及趣味运动会等活动或者比赛,不仅可以娱乐员工,更重要的是给员工提供一个张扬个性的平台。

5. 改进管理方式。由于时代的造就,“新生代”年轻活泼,热情丰富,思路开阔,敢想敢做也敢做;这些都是他们的优点。面对“新生代”员工,领导者需要调整自己的行为方式,采用参与式、授权式的领导风格,激发他们的内在工作力。

四、写在最后  
对于大多数“新生代”员工,在职业生涯的最初几年里,是看不出太大的差距的,但是这几年的经历,为以后的职业生涯的发展奠定坚实的基础,也是至关重要的。很多人不在乎年轻时走弯路,很多人觉得日常的工作人人都能做好没什么了不起。然而,就是这些简单的工作,循序渐进的、总约的,成为今后发展的分水岭。聪明的人,总是为自己的能力有储备。时间长了,他会抱怨自己运气不好,抱怨那些看起来资质普通的人,总比比自己更能走运。抱怨她越来越爱自己好,或者他更会讨领导欢心等等,慢慢的,影响心态。所谓的怀才不遇,有时就是这种情况。

工作需要一个聪明人,工作更需要一个踏实的人。在聪明和踏实之间,我们更愿意选择后者。而踏实,是人人都能做到的,和先天下条件没有太大关系。