

集团工会顺利 完成换届选举工作

7月27日,恒逸集团工会第七次代表大会在南岸明珠办公大楼2201多功能厅召开。大会审议通过了恒逸集团工会第六届委员会工作报告,并表决通过了相关管理制度。同时,大会差额选举周晓玲为恒逸集团工会第七届委员会主席,选举倪金美、黄雅红、薛莉莉为恒逸集团工会第七届委员会副主席,选举吴震、葛鸿燕、刘拥军、赫斌、俞明为恒逸集团工会第七届委员会委员。大会还选举产生了恒逸集团工会第七届经费审查委员会,吴震为主任,杨虹、王丽为委员。

衡前镇总工会副主席徐建庆、恒逸石化股份有限公司总裁楼期等领导到会祝贺并讲话。会议号召全体恒逸职工认清形势,坚定信心,开拓创新,弘扬“永不止步,缔造辉煌”的企业精神,为全面实现恒逸集团“五五”战略规划目标而努力奋斗。(黄颖)

恒逸第二届 少儿才艺表演落幕

“年少激情的勃发在艺术的律动下使人久久沉醉,透过微颤的琴弦,稚嫩的重音,明亮的歌声,欢快的舞步,我们抚摸到艺术的悸动,越过动人的曲调,我们听到青春萌芽的声音。”

7月28日晚,由恒逸集团工会、团委、妇联主办,恒逸集团关工委、家长学校协办的恒逸第二届少儿才艺表演在南岸明珠2201多功能厅举行。15名小选手用歌舞、器乐、相声、朗诵、魔方等才艺同台比拼,赢得了台下评委和观众的阵阵掌声。

据了解,此次参演的选手来自恒逸总部、衡前基地、临江基地等公司员工子女,平均年龄10岁,最小年龄6岁,最大年龄13岁。本着“孩子的世界孩子做主”的原则,本次活动由4位主持人和7位评委全部由恒逸员工子女担任,大大激发了孩子们参与活动的积极性和自豪感。

本次活动旨在丰富员工子女文化生活,更好地关爱“小候鸟”,促进少儿健康快乐成长,体现恒逸“家园文化”。活动最终评比出金奖2名、银奖4名、铜奖9名,发放奖状及奖品。(葛鸿燕)

恒逸外汇小组 赴京受训

7月7日-8日,公司财务管理部外汇管理小组赴北京参加迪威格咨询公司举办的《外汇汇率交易与风险管理》的培训。

本次培训全部课程内容都针对签约客户的实际需求设置,包括期权的基础知识、企业操作实务、外汇衍生品期权、衍生产品风险案例分析等四部分内容,全部的案例及原理介绍都贴合客户需求,并辅助以案例分析和情景模拟,为实际操作中的策略优化和产品选择提供参考。(郑艳)

探讨交流

《Great Companies Obsess Over Productivity, Not Efficiency》,这是三月份浏览HBR时看到的一篇文章,记得当时也在微信群分享了链接。这是一篇很有思维的文章,道出了知识和生产力的区别,即两者虽同是比率,但前者通过最小化“分母”,后者通过最大化“分子”实现提升。如营销和金融便说明了两者的差异,营销通常侧重于最大限度地提高客户的值收取费用(生产力思维),而它也只是生产力衡量的一方面,忽视了资本、物料、能源等其他的生产力代表,此为本文的不足之处。However,文章的观点却是值得深思的。

企业领导者往往倾向于“效率”和“生产力”是同义词,就如同一个硬币的两面。然而,从战略角度来看,效率和生产力是截然不同。在众多公司纷纷渴望成长壮大的时候,高层领导必须要在他们的事业中融入提高生产力思维理念,同时移除阻碍劳动力生产率的组织性缺陷。这一观点本质不同于过去三十年坚持不懈的集中在效率的管理思维,如果企业要鼓励创新和恢复盈利能力,重视生产力显得尤为重要。

劳动效率通常的定义是:完成给定的任务所需要的劳动时间与行业标准或设定相比。最为典型的劳动效率评价方法是生产一种产品、提供一项服务实际所需时间与一般情形生产或提供这些产品所需时间相比。

效率就是在既定的产出下投入更少,多数

企业往往是在通过产出下缩减劳动时间的方式来提高劳动生产率,而这将转变成一种成本的减少,因为员工薪酬和其他劳动资料投入减少。所以,效率就是压缩“分母”投入(员工数、劳动时间),努力提高利润。

乍一看,生产力和效率的定义非常的相似。劳动生产力通常的定义是:产品和服务的产出与必要劳动时间的比率,生产力是典型的用生产的产品和服务的总量与生产活动的总投入的比值,作为衡量标准。

生产力既定的投入下产出更多。劳动生产力提高是由一定时间范围内单位劳动时间的产出变化来衡量的。对于一个国家来说,生产与人们的生活水平水平密切相关。对于一个公司来说,生产力水平直接关系到其有经营绩效。一个拥有高劳动生产力的企业能在相同人力物力投入下创造更多的产品和服务。与效率截然不同,生产力通过扩大“分子”产出,在企业不变的情况下,实现更大的营收增长。

在过去三十年大部分时间里,高级管理者深受“效率第一”理念的鼓励,一直致力于提升效率经营自己的业务。六西格玛理论、流程再造、跨层次分析以及其他的工具曾帮助管理者发现生产运营过程中的浪费问题—为了生产等量水平的产品,判断哪些劳动时间(或物料)是不必要的。在增长疲软之际,效率的提高往往是通过裁员来弥补。GE, Honeywell, HP以及许多其他企业都曾推出效率提升计划,事实也证明了这些努力所带来的盈亏底线的压力。

当下的商业环境需要全新的全球观点,因

7月5日晚,恒逸石化股份有限公司发布公告,公司2017年1-6月业绩预告披露上半年归属于上市公司股东的净利润区间为7.5亿至8.5亿,与上年同期相比同向上升113.87%至141.48%。上半年政策趋缓利好,市场基本面逐步转好,PTA-聚酯和己内酰胺行情均有回暖,带动公司业绩持续大幅上

升。

受供给侧改革和行业整合等有利因素推动,公司所处的PTA-聚酯纤维和己内酰胺产业链供求结构改善,精对苯二甲酸(PTA)、聚酯纤维、己内酰胺(CPL)等产品盈利能力逐步增强。其中,受下游需求和出口增长有利推升,公司聚酯纤维产品经历了持续上涨

行情后逐步趋向稳定,一、二季度持续保持较好利润水平;己内酰胺(CPL)产品随着供需持续改善,盈利显著增强。

此外,公司龙头产品精对苯二甲酸,坚持执行产品经营套期保值策略,锁定产品价格,在产品行业企业盈利不佳的情形下,公司PTA产品一、二季度持续保持较好的盈利水平。公

司作为行业龙头,继续推进产业链一体化经营智能化、产品差异化战略,进一步加强成本的有效控制,日益显现产品领先优势,公司继续保持快速增长势头。公司投资的浙商银行依然保持快速健康发展势头,盈利能力持续向好,公司该部分收益稳中有升。

(钟菲)

“小候鸟”快乐暑期四堂课精彩开课



7月28日,为了丰富员工子女暑期文化生活,更好地关爱“小候鸟”,促进少儿健康快乐成长,体现恒逸“家园文化”,一年一度的恒逸员工子女“快乐暑期四堂课”活动在南岸明珠26楼多功能厅如期开课。此类活动自去年首期课后,得到了广大员工的积极响应和一致好评。

本次活动由恒逸集团妇联主办,关工委、家长学校承办,以“童年、童趣、童分享”为主题,精心安排了4个课程:智能课、英语课、童画课以及手工课,每堂课分别吸引了20余名恒逸员工子女参加。

智能课上,信息管理部工程师曹元超给孩子们展示了一段“未来智能化生活”的视频,通过风趣幽默的语言带给孩子们对未来智能生活的无限遐想与憧憬;英语课上,亲切温柔的“海归姐姐”项玲珍设置了一个个英语小游戏,与孩子们在游戏中学习英语;童画课上,孩子们勇敢地站上讲台,用童真的歌声、舞蹈、故事、脑筋急转弯等才艺表演编织着童年的乐趣;手工课上,孩子们自行分组,齐心协力,动手搭建和制作了航模和沙画,孩子们彼此分享劳动成果,共同体验团队合作的愉悦。

最后,恒逸集团党委副书记、妇联主席、家长学校校长黄雅红出席活动,并现场为每一位孩子送上了精美礼物。

此次活动让每个参与的恒逸员工子女得到了快乐,增进了孩子们的交流与友谊,不仅有利于增进家长和孩子之间的情感交流,更有利于孩子身心的健康成长,使恒逸的孩子们更优秀,更上进。“快乐暑期四堂课”活动是恒逸企业文化活动的重要体现,让美好的回忆和温馨的画面定格在每一个恒逸人的脑海里。

(陈小丽)

恒逸档案专兼职人员周末集中充电

7月1日,近百名来自恒逸总部各职能部门(中心)和各大生产基地的专兼职档案人员,齐聚恒逸集团档案知识培训。

为健全和加强公司档案管理工作,提高科学管理水平,充分发挥档案在企业生产、经营和管理中的作用,集团公司邀请浙江省

档案高级专业技术资格评审委员会、浙江省档案学会信息化委员会、衢州市社科联首批社科人才库专家陈金尧老师上门授课,为恒逸档案专兼职人员和基层管理人员开展档案知识培训。

陈金尧老师用了两个小时的时间阐述了档案工作中档案收集工作与管理工作内容。他从美国国家档案馆的三座雕塑与国

际档案理事会徽引入,介绍了档案管理的流程和档案收集工作的注意事项,解释了档案管理工作中的全宗、分类、保管期限与分类方案等术语,还结合恒逸集团目前档案管理的现状提出了加强档案收集工作的建议。

通过此次培训,不少参加培训的人员表示受益匪浅,必将为恒逸集团档案管理工作再上新台阶起到积极的推动作用。(叶鸣君)

入职周年, “生日趴”堪比春晚



风华最是青春,青春更在年少时。7月4日下午4点,恒逸集团“新蓝”计划一、二期学员入职一周年庆祝活动在南岸明珠总部大楼2603多功能厅拉开序幕。

“回想过去的一年,我和大家一样,心潮澎湃。一年来,晒干的不仅仅是时光,还有我们流年经往的友谊与成长……”伴着海顿《小夜曲》的舒缓旋律,主持人一段简单而富有深情的开场白,即刻吸引了全场近30名“新蓝”学员的目光。

随后,现场播放了精心剪辑的寄语短片,“新蓝”学员所在部门领导对“新蓝”计划给予了高度的评价,并对各部门“新蓝”学员提出了殷切的期望,同时送上了美好的祝福。

恰同学少年,风华正茂;书生意气,挥斥方遒……大家切身感受到公司对“新蓝”计划的大力支持与厚望,纷纷主动交流,分享各自过去一年来的感想与收获。交流后,大家还一起观看了“新蓝”学员录制的一周年小视频。欢笑之中,留下了更多的难忘与感动。

最后,当灯光暗下,生日歌响起,一周年的生日蛋糕的出现和全场动情的大合唱将整个活动推向了高潮。“新蓝”小二班班主任沈淑红不禁感慨道:“过去的一年,不仅仅是你们自身的发展,更适逢恒逸集团的转型扩张,各个业务板块都在蜕变与突破。这里面也都充满着机会与挑战,祝福大家,砥砺前行,一起加油!”

一周年,新的篇章,新的起点。本次入职一周年庆祝活动的,不仅为“新蓝”学员们提供了一方畅所欲言、分享交流的平台,也让“同创共享,快乐发展”的理念紧紧地烙印在每一个学员的心里。在这个紧张而热烈的夏季,恒逸集团2016“新蓝”计划的一、二期学员将同2017三期学员一起,勇敢开启追梦的新征程!

(李华俊)

大企业孜孜以求的并非效率,而是生产力

《Great Companies Obsess Over Productivity, Not Efficiency》,这是三月份浏览HBR时看到的一篇文章,记得当时也在微信群分享了链接。这是一篇很有思维的文章,道出了知识和生产力的区别,即两者虽同是比率,但前者通过最小化“分母”,后者通过最大化“分子”实现提升。如营销和金融便说明了两者的差异,营销通常侧重于最大限度地提高客户的值收取费用(生产力思维),而它也只是生产力衡量的一方面,忽视了资本、物料、能源等其他的生产力代表,此为本文的不足之处。However,文章的观点却是值得深思的。

企业领导者往往倾向于“效率”和“生产力”是同义词,就如同一个硬币的两面。然而,从战略角度来看,效率和生产力是截然不同。在众多公司纷纷渴望成长壮大的时候,高层领导必须要在他们的事业中融入提高生产力思维理念,同时移除阻碍劳动力生产率的组织性缺陷。这一观点本质不同于过去三十年坚持不懈的集中在效率的管理思维,如果企业要鼓励创新和恢复盈利能力,重视生产力显得尤为重要。

劳动效率通常的定义是:完成给定的任务所需要的劳动时间与行业标准或设定相比。最为典型的劳动效率评价方法是生产一种产品、提供一项服务实际所需时间与一般情形生产或提供这些产品所需时间相比。

效率就是在既定的产出下投入更少,多数

企业往往是在通过产出下缩减劳动时间的方式来提高劳动生产率,而这将转变成一种成本的减少,因为员工薪酬和其他劳动资料投入减少。所以,效率就是压缩“分母”投入(员工数、劳动时间),努力提高利润。

乍一看,生产力和效率的定义非常的相似。劳动生产力通常的定义是:产品和服务的产出与必要劳动时间的比率,生产力是典型的用生产的产品和服务的总量与生产活动的总投入的比值,作为衡量标准。

生产力既定的投入下产出更多。劳动生产力提高是由一定时间范围内单位劳动时间的产出变化来衡量的。对于一个国家来说,生产与人们的生活水平水平密切相关。对于一个公司来说,生产力水平直接关系到其有经营绩效。一个拥有高劳动生产力的企业能在相同人力物力投入下创造更多的产品和服务。与效率截然不同,生产力通过扩大“分子”产出,在企业不变的情况下,实现更大的营收增长。

在过去三十年大部分时间里,高级管理者深受“效率第一”理念的鼓励,一直致力于提升效率经营自己的业务。六西格玛理论、流程再造、跨层次分析以及其他的工具曾帮助管理者发现生产运营过程中的浪费问题—为了生产等量水平的产品,判断哪些劳动时间(或物料)是不必要的。在增长疲软之际,效率的提高往往是通过裁员来弥补。GE, Honeywell, HP以及许多其他企业都曾推出效率提升计划,事实也证明了这些努力所带来的盈亏底线的压力。

当下的商业环境需要全新的全球观点,因

为通过提高效率谋求利润增长的方法魔力已经消失。在20世纪90年代和21世纪初,领导层专注于用效率说话。根据标准普尔指数,在这期间,美国的500家上市公司的盈利增长几乎是通货膨胀率的三倍。尽管顶线增长不温不火地已经持续多年,然而,从2015年3月31日第一季度末起,S&P 500的市盈率开始下降,之后盈利增长一直无甚起色。没有了顶线增长,继续意图通过提高生产率来榨取更多收益变成了天方夜谭,正如同妄想从石头中挤出血的经营管理模式一般徒劳无益。

如果效率不再是企业卓越成绩的秘诀,那么生产力呢?最近,贝思公司做了一个劳动力和绩效的综合研究。我们与经济学人智库合作,对全球300多家企业的高级管理人员进行调查,并且将二十多份详细的组织审核材料结果补充到调查发现中去,为了探究能够帮助企业释放团队生产力,如果竞争优势取决于优秀的销售能力,那么高管就会确保大部分(甚至全部)的重要的销售角色都由销售人员担任。这也就意味着在销售这块领域会有更多更好的成绩,同时公司的战略执行也更加富有成效。

人们拥有大量的可随意支配的精力,他们本可以致力于工作,但许多人没有足够的动力去做。实际上,每位员工的工作都能完成得出色,但许多员工并没有挖掘自身潜在的创造性和积极性。有上进心的员工在日常工作中投入了更多的精力,执行力更高。因此,比起那些安于现状的前者,他们的生产率要高出125%。值得注意的是,有一个创造力的员工的业绩相当

于2.25个普通员工的业绩。

有着生产力理念的高管会竭其所能去挖掘每一个员工积蓄的巨大的潜能和精力,力图将公司的经营目标和每一位员工的个人目标联系起来,形成统一战线。他们倾注时间和精力,去全面地激发和培养那些有领导才能的管理人员。他们打造责任和问责并重的企业文化氛围,给予每一个员工努力展现自己的机会。这些举措未必能激励所有的员工,但它们可以提升组织整体的创造力,以及劳动生产力。

在企业领导应如何有效管理员工的有限的时间,才能和精力的问题上,以上提及的每一条原则都极其重要。运用生产力理念很有挑战性,但回报也是非常显著的。我们的研究表明,那些卓越的企业的生产力要比其它的高出40%。显而易见,这种生产力悬殊带来的是更高的利润——营业利润率比同行高出30%-50%——并且增速更快。

在未来十年,树立生产力理念对于企业领导者来说至关重要。高管应该想方设法使生产变大,即通过激发员工生产力获得更高盈利,而不是一如既往地将重点放在减少投入,即通过裁员降低生产成本上。通过有条不紊地移除结构性的阻碍生产力的枝节,有策略地采用人才,鼓舞员工将他们的工作热情和精力最大化,领导者则一定能大幅度地提高生产力,重燃高速增长的火苗。

(徐增亮)