

凝聚正能量 共筑神驰梦

办公室 张灿灿

作为一名工作五年的神驰人，我了解到神驰成立之初的艰辛，同时也见证了一个个神驰辉煌。回首这五年的风雨历程，我深知员工的幸福生活和企业的发展壮大密不可分，现在正值公司变革时期，我们必须积极支持和适应变革。变革是为了让企业越来越好，既有利于提升公司的竞争力，也有利于个人综合素养的提升。因此我们在自己的岗位上兢兢业业、尽职尽责，杜绝半壁满腹，用实际行动为公司发展贡献力量。

首先，要立足本职岗位，树立目标，把岗位工作当成自己的事业，踏踏实实做好每一项工作，认真把握每一天，要学会控制自己的情绪，学会包容一切，善待一切，只有学会自制，才能促进自身能力的不断提升。

其次，要有团结协作的精神，工作中我们不可能单凭一己之力做好各项工作，必须将个人的力量融入到团队之中。同事之间通过沟通，也可以发现各自工作中的不足，集众人之长，更好的提高自身的工作能力，出色的做好本职工作。

再次，必须要有高昂的工作热情，以自身正能量带动周围同事，形成“比、学、赶、帮、超”的浓厚氛围。在平时的工作中，我们还要注意细节，细节决定成败，我们必须用严肃、认真、负责的态度对待自己的工作，忠于职守，尽职尽责，决不能马虎大意。只有用心思考、聚精会神把身边每一桩小事做好、做细、做实，才能创造出卓越的工作业绩。

新的一年开始了，让我们继续立足本职岗位，始终坚持安全、环保、质量“三条红线”原则，不忘初心，砥砺前行，向着共同的目标努力奋进！

对父母最大的回报

石化公司质计部 朱少娟



“我们这辈子谁都不欠谁欠父母的”，这句话果不其然。父母对我们的爱也是最无私的。不管我们多大，在他们眼里都是孩子，也真是因为我们还是孩子，我们平平安安的就是对父母最大的回报。

在化工这种特殊行业里，安全责任是首要的也是最重要的。我之所以第一次投稿就想写对父母最大的回报，是因为这次过年回家的经历。随着结婚后回家次数的减少，回家成了父母的一种期盼。在家总是担心我们在外面那样，在外面那样，不知不觉他们变老了。

过了年，父母千盼万盼，我终于回家了。在家这几天，爸妈变着花样的做我们喜欢吃的，早上做好了再叫我们起床，吃完饭，爸妈都争着和我聊天，我感觉到是那么平常，终于在家可以好好玩几天了，聊天中我说：“想洗洗头”，妈妈让吃完中饭后再洗，说那时候天最暖和，我也就当回事。吃完午饭，妈妈把碗洗完后就叫我洗头，水已经倒好了。在院里我直接就开始了。爸妈都站在那，洗了一遍，妈妈就把水倒掉，又重新换水，我洗完爸妈一人给我一条毛巾，以前都是我忙前忙后的，这次爸爸也帮忙，俩人还那么开心，等我洗完头发，爸爸吹风机给我插好了，妈妈在一边给我拿着衣服，吹头发时感觉心很痛，以前每次都感觉那么平常，这次我才意识到我已经快30岁了，感觉还像个孩子，爸妈还把我当孩子对待。

我们总是说长大后报答父母，父母等这一天可是等的太久太久了。我们应该从小事做起，做每一个细节都让父母感动，长大后，父母等这一天也是开心的，感动的。我们应该报答父母，父母都抱有孩子成龙望女成凤的期望，长大后，别辜负了父母对你的期望。

在前进中绽放

化工公司质计部 孙兆俊

冬日的绚烂就这样悄然离去，不经意间四季精灵已把春日的大幕徐徐拉开。感受着春意的清爽，芳草被露水清洗后清香，混杂着树脂的气味，让人在喧嚣的都市和匆忙的脚步中，享受这一份简单自然的愉悦。转念又想到一直忙碌着的生命脚步从未停止，在为心中的梦想奋斗。

每个人总有艰难险阻的时刻，往往在我们面对挫折、困境时，这道不可逾越的心坎总是使我们望而生畏，退避三舍。因此我们总是对四季的变换感到欣喜，感叹它的美妙，而对内心的波澜，却丧失了激流勇进的勇气。其实我们每天的一点点努力，甚至是最微妙的一点点改变，日复一日的坚持，年复一年的积攒，总能离心中的梦想更进一步。我一直坚信“一分耕耘，一分收获”。

跨越心中的坎和所经历的挫折，或许中间有些困难，也或许有些痛苦，也或许布满了荆棘。但阳光总在风雨后，天空上的彩虹会为我们划出最美丽的弧线。也只有这样，才会慢慢成长，才能百炼成钢。勇敢的前进吧，战胜内心的畏惧，超越自我，为了心中的梦想。

此时生机勃勃、春意盎然，我想在这样的季节里，有这样一个好的工作环境和一群朝气蓬勃的人与我们并肩前行，我们是快乐的。

集团人力资源部参加“2018年高校英才进东营暨东营学子家乡行”大型招聘活动

集团人力资源部 张栋

2018年2月，集团人力资源部参加了市委、市政府、胜利石油管理局有限公司在黄河国际会展中心联合主办“2018年高校英才进东营暨东营学子家乡行”大型招聘活动。本次活动以“情系家乡，筑梦东营”为主题，涵盖大型人才招聘会、油地人力资源部对接合作座谈会、“双百引才”硕博毕业生面试、2018年全市事业单位公开招聘政策咨询和支持大学生就业创业政策宣传推介等内容板块。

在油地人力资源部对接合作座谈会上，集团人力资源部与各油地企业就人才引进、培养等方面进行了对接交流；同时，我公司在人才招聘会上现场接收求职简历120余份。下一步，人力资源部将对简历进一步筛选，组织符合条件的人员进行面试。



个人与集体

化工公司质计部 张敏

人活世上，总要有个人生目标，总要有个发展方向。再说得朴实点，就是要有个谋生的依托。我们既然把化工行业作为发展的方向，那就要把自己的理想、信念、才智无私地奉献给这个自己热爱的工作岗位，就像鱼儿爱大海，就像禾苗爱春雨，就像老鼠爱大米！怎样才能体现这份爱呢？

敬业是我们的选择！爱岗就会下岗，不敬业就失业！热爱工作，说具体点就是要做好自己的本职工作，把点滴的小事做好，把分秒的时间抓牢。从我做起，从小事做起，从现在做起，这就是敬业，这就是爱岗！

说实话，化验员是一个很平凡的岗位，没有销售部门的闪亮业绩，也没有决策部门的运筹帷幄，有的只是一个后勤保障应有的服务，为大家服务，为公司服务，仅此而已。但我还是热爱这份工作，因为它给我带来了莫大的成就，每一项工作对我来说，就是一段快乐的时光。实验数据是对我所学知识的综合考察，工作的组织是对我能力的锻炼，服务大家则是对我工作的肯定。每当一项工作完成，就标志着我向前迈出了坚实的一步，一种来自内心深处的成就感油然而生。化验员是一个平凡的岗位，却让我收获了很多，有了长足的进步。

在自己的工作中，我会时刻关注公司的任何事，以积极的态度，勇于承担责任，时刻为公司的发展尽心尽力。个人的发展要依托于企业的进步，只要我们心中有梦，学会经营自己，把自己的职业发展和企业的长远发展有效地结合起来，就能在为企业创造价值的同时成就自我，个人也一定能取得成功并实现理想。因此，我们必须把工作当作自己真正的事业去开拓，和公司一起进步，一起成功。

企业发展的根本在于员工素质的提升。在这个以人为本的时代，提升人的素质，就等于提升企业的人力资本，降低企业的人力成本。主动提高自身的综合素质，就是打造个人、企业和社会的完美未来。我相信，只要我们每个人做到自己的最好，神驰的明天会更加灿烂辉煌！

始终坚持

安全 环保 质量

“三条红线”

原则



凝聚·提升

第002期

山东神驰控股集团

打造精品化工 铸就百年神驰

主办:山东神驰控股集团办公室 出版日期:2018年3月 网址:www.shenchigroup.com 投稿邮箱:sdchhg2010@163.com

集团公司表彰二〇一七年度先进个人

办公室

光荣榜

二〇一七年，集团广大干部职工认真贯彻落实各项工作计划和会议精神，圆满完成全年经营管理目标，各项工作都取得了优异成绩。

年末岁初，集团公司组织开展催催奋进的年终评优工作。在评选过程中，各公司、部门本着“公平、公正、公开、实事求是”的原则，按照集团公司的要求精心组织、科学评选、民主推荐，最终经集团批准，共评选出“2017年度优秀中层管理者”2名，“2017年度优秀班组长”3名；“2017年度先进工作者”53名。

荣誉的取得代表过去工作的辛勤付出和卓越成就，是集团对我们工作的认可和鼓励，也是集团对每位神驰人的殷殷期盼，希望大家以先进为榜样，学习他们拼搏奉献、踏实会干的精神，始终坚持安全、环保、质量“三条红线”原则，为实现集团快速可持续发展做出新的更大贡献。

- 优秀中层管理者：吴燕会 李文波
优秀班组长：崔玉波 门文超 李赛赛
先进工作者：
谢兴隆 付彬彬 曹景贤 李玉林 蒋洪良 齐向阳 张宗毅 隋江涛 王文佳 李平平 秦晓斌 刘 京 李臣凯 李引光 王天永 刘向平 洋付芹 张明振 刘帅帅 王远东 孙 松 张玉强 胡友前 黄宝东 侯英杰 王 刚 戚建国 李强强 李燕国 周春晓 薄其明 赵乐乐 郝继勇 葛文龙 李玉杰 李文娟 肖宝宇 赵景河 王滨洲 卢 泊 胡志强 杨树强 王晓鹏 熊勇涛 战建林 宿 猛 李文涛 张 坡 李 鑫 翟廷磊 董兴增 杜攀攀 宋真真



致敬词
一个平凡的名字
却在光荣榜上
熠熠生辉
是你们
几十年如一日
不辱不弃，始终坚守
是你们
历经艰难险阻
恪尽职守，勇拼奉献
是你们
在自己的岗位上
把责任心和使命化作
神驰事业的动力
引领神驰文化的正能量
平凡的背后，是不平凡
光芒的背后，是汗水和智慧
向你们致敬！

讲真话 说实话

化工公司 姜英格

针对于集团公司倡导的“说真话、讲真话、讲实话”，体现出企业人才发展的需求，更能体现出人品的重要性。人品决定一个人的态度，态度决定一个人的行为，行为决定着最后的成果。人品意义深远，没有任何一个企业愿意信任、重用一个人品欠佳的员工。在当今先进企业中，一个好人品已成为现代职业晋升的敬业标杆和成功人生的坚实根基。

说实话，就是要经常性地向车间、公司献务实之策，进坦诚之谏。

讲真话，就是时常倾听员工的心声，体察员工的情绪，了解员工的意愿，将员工的真实诉求放到桌面上。

讲真话，就是祛除讲假话、讲套话、讲空话的恶习，求真务实，体现责任担当精神。

全公司正逐步形成改革的良好氛围，逐步形成讲真话、说实话的风气，从严、从实做好车间和部门的各项工作。在改革的形式下，不要看任何人的“脸面”、“交情”，多看看自己的“后院”和不足。从公司发展和改革局势来分析，我们必须抓住工作的本质，遵守公司的纪律。管理干部需要由此及彼、由表及里、去粗取精。我们要主动分析和剖析具体的问题，揭示问题的主要矛盾，提出整改问题的措施和建议。改革的就是要“创新、开放、共享”，我们必须改变自己的思维模式，敢于创新突破，用新的视角、新的见解、新的对策，给公司、部门、车间以“眼前一亮、耳目一新”之感。工作上和整改措施上力求有招、有用、有效，使车间、部门、公司的改革有新的改变。

俗话说“贤路当广不当狭，言路当开不当塞”。在我们公司、部门、车间内部多坚持“有事多讨论”、“遇事多研究”、“做事多商量”的氛围。我们只有充分发挥公司全体员工的力量，做到集思广益，切实将改革的新风吹遍公司每一个角落，为公司发展贡献我们的力量，为家庭幸福美满创造条件。

寄语神驰集团全体员工，万众一心；

寄语神驰集团鹏程万里，展翅翱翔！

挑战自我 熔炼团队

——第二批新员工拓展培训圆满完成

集团人力资源部 刘家栋

3月1日，集团人力资源部组织22名新入职员工参加为期一天的户外拓展训练。此次拓展训练主要围绕“挑战自我、熔炼团队”的主题展开，分为四大模块：破冰起航、突破自我、积极进取、责任担当。从团队组建到信任背摔、高空断桥、团队接力赛、求生墙等项目，大家不断拓展思维、挑战自我，表现出了良好的精神风貌。通过此次拓展训练，加强了员工之间的沟通交流，让大家迅速融入神驰这个大家庭；训练项目 中的合作共赢让大家体会到工作中奉献、协作的重要性。同时，拓展训练也锻炼了员工的坚强意志，增强了团队凝聚力和向心力，为新员工更快更好的进入岗位角色奠定了坚实基础。

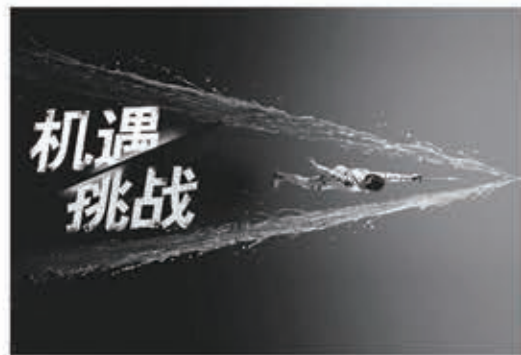


从《拥抱变革·迎接挑战》说开去

新加坡公司 时力军

读《凝聚·提升》创刊词和头版文章，深有所感，略有所思，偶有心得，与大家分享，希望批评指正。

传统加工型企业现在所面临的市场环境对比过去30年经济发展的历史背景发生了根本性变化，国家由量的积累转变为质的提升。过去全社会供应不足、需求旺盛，制造的产品不愁卖，现在全社会供应过剩、需求不振，制造的产品成库存。因此国家提出了去产能、去库存的宏观调控政策。纵观历史与世界，提出类似宏观政策的时期和国家，都是身处过剩产能的实体企业的寒冬，这股寒流已经渗透到全国各相关行业的方方面面，企业从里至外感受到了这股扑面而来的疾风骤雨，具体体现为生产方面安全、环保、质量政策逐渐加码，市场方面竞争、格局、模式、赢利点逐渐改变，财务方面融资、合规、税务、风控逐渐趋紧。粗放型增长模式遇到了产业链延伸、创新驱动、体系制度、科学执行、职业化水平等方面不足的瓶颈。突破瓶颈就会企业再造，墨守成规就会被淹没。用兵之害、犹豫最大，三军之灾、起于狐疑。企业唯一持久的优势就是比竞争者更快的革新，这是做大做强企业的唯一出路。历史也无数次的证明，寒冬季节恰恰是优质大企业自身革命、破旧迎新、整合资源、脱胎换骨、再次腾飞的绝佳历史机遇。



创刊词中总结“神驰要实现从量的积累转变为质的提升”，这与国家的大政方针不谋而合。十八年的发展，神驰打造了一支“敢打硬仗、能打胜仗”的队伍，这支队伍有强调执行力的优良传统。面对新时代，我们神驰人要凝聚共识和智慧、提升格局和能力，必将再造一支敢想、敢讲、敢重、敢执行的队伍。

神驰占据天时、地利、人和，有条件领先于其他企业，如果没有做到，我们应该自我剖析、自我批评。毛主席说：“既要革命，就要有一个革命党。一个有纪律的，有马列主义理论武装的，采取自我批评方法的，联系群众的党。一个有这样的党领导的军队。一个由这样的党领导的各革命阶级和派别的统一战线。这三件是我们战胜敌人的主要武器。”对比来看，神驰要改革，也要一支干部队伍。一支有纪律的、统一思想、反思自我的、关爱员工的干部队伍。一个由这支干部队伍领导的员工队伍。一个由这支干部队伍领导的和政府、供应商、客户、银行的统一战线。以上三件过去十八年神驰做对了很多方面，才发展成百强企业。面对新环境，我们要保留精华、去除糟粕、自我改革，就能把这三件武器再次装填十足的火力。

借用创刊词语“同心同德，共担共享”，我们要凝聚提升，向世界上最好的企业学

培训学习是员工最好的福利

——谈储运中心学习型部门建设

石化公司储运中心 李亦康

《习近平重要论述学习笔记本》中指出我们的民族要上进，就必须大兴学习之风，坚持学习、学习、再学习，坚持实践、实践、再实践。勤于学习，善于思考，迅速把新知识应用于企业的发展，已成为成功的关键。神驰石化储运中心也不例外，在集团的统一领导下，员工学习培训活动开展的情况如下：

一、打造系统学习型部门

培训强调的是学习，部门培训重在引导员工学习，从而使得员工养成学习的习惯。那么培训就不是通常意义上汲取理论知识的过程，也不仅仅意味着个人业务能力的提升的过程，而且一个集体、一个员工获得活力和竞争力的源泉。彼得·圣吉曾经指出：“所谓学习型组织，是指通过培养弥漫于整个组织的学习气氛、充分发挥员工的创造性思维能力而建立起来的一种有机的、高度柔性的、扁平的、符合人性的、能持续发展的组织。这种组织具有持续学习的能力，具有高于个人绩效之和的综合绩效。”

当今的学习，已经从过去的“学历学习”、“知识学习”和“实用学习”层次，转变为“终身学习”、“能力学习”和“善于学习”。善于学习，首先应从部门领导做起，团队学习的形式可以是多样化的，举行各种培训、部门集中学习、各种形式的专题会议学习、请专家讲座、看教学片或信息发布、沟通和交流等，特别是要加强企业文化、职业素质、岗位技能、安全环保意识等系列培训。

二、积极创建学习型部门

为创建学习型部门，我们采用多种手段，分四个方面进行，应急演练培训学习、岗位技能培训学习、司机业务培训学习、电子文件传播学习。采用理论知识与实践相结合，带动全员学习、班长授课、员工心得交流、化工安全纪录片播放、领导外出参观学习、加班集中培训学习和员工自学相结合等多种手段。

正如肖纳所说：“我有一个苹果，你有一个苹果，交换一下每人还是一个苹果；我有一个思想，你有一个思想，交换一下每人就有两个思想。”从看化工安全纪录片的反思、员工岗位技能的交流到共享，这样的过程就是学习的工作化、工作的学习化。根据职工的文化程度参差不齐的现状，制定了培训学习的原则方案为：目标要高，起步要低，时效要长，循序渐进，完善的培训学习机制，是推进学习型部门建设的强有力保证。岗位技能培训中，由曾经的强制性加班到员工的自主学习，我们逐渐意识到，只有通过人的岗位技术能力提高，才能使设备的潜能发挥到极致。同时在培训内容上，我们打破单一的“缺什么补什么”的传统，在高度重视岗位技能教育培训和应急演练培训的同时，意识到6S中员工职业素养教育的重要性，企业长盛之道在于“德”。李文波主任常常在车间例会中指出“才要以德为本”，并要求培训学习以提高员工的道德素质为目的，提升变被动的“要我干”为主动的“我要干”、“我会干”、“我能干”、“是我干的我要干好，不是我干的我要帮着干好”。

三、不断完善学习型部门

先贤告诫我们“人不学不知道”、“学然后知不足”。学习型部门的创建工作，是一项长期的系统工程，必须持之以恒，长期作战，只有不断的坚持学习、不断的渴望新知识、不断的追求新技能，才能成长为一位合格的、优秀的员工。

我们的培训学习现在正处于起步阶段，还存在很多不足需要完善。车间计划在以后的规划中贯彻以下几点：

- 1、因人而异，因势利导。把我们的职工按照不同的专业和文化程度，合理制订不同的标准和要求。
- 2、循序渐进，不断深入使每个人的两个储备知识、岗位技能操作、应急演练素养水平不断提高。
- 3、持续积蓄，不断健全培训内容，同时与各个兄弟部门实现培训资源共享。
- 4、建立系统化职工培训档案，探索掌握职工理论知识与岗位水平提高的现状和要求的方案，以便使职工在适应中提高，在兴趣中促进培训学习的持续、深入、健康发展。

最终我们培训学习的目标是，提高自身素养，增强团队精神，改变心智模式，打造学习型组织。

习，同时保留自己的特色，谋求内涵发展，特色发展，终就能迸发出神驰发展的新优势。

文章中指出“神驰的改革针对未来视角、基于危机意识、要求与时俱进、谋求创新活力”，我们每个员工应该如何创新？创新其实离我们很近，就在我们的头脑里和周围。彼得德鲁克说创新分四种：一为技术创新，如华为、苹果；二为商业模式创新，如阿里、腾讯；三为管理流程创新，如肯德基、福特；四为组织创新，如万科、加兰蒂亚，都取得了举世瞩目的成就。我们公司在挖掘亮点的地方非常多，生产、营销、财务、人力资源、后勤等都有很多可以挖掘的地方。部门内部有亮点可挖掘，比如2017年化工的燃气锅炉改造，财务的汇率操作等，都产生了良好的开源节流效果；部门之间也有亮点可以挖掘，综合也是创新，只要将部门间的职能综合起来就能创造出新的亮点，比如2017年实施的国贸与化工联合的液化气操作模式。

文章中要求我们“要敢于有别于其他企业，敢于领先于其他企业”。这里强调一个敢不敢的问题，自我革命永远不如躺在功劳簿上舒服，但生于忧患，死于安乐，我们终有一天会舒舒服服的睡不醒，何不趁着清醒时体验一次，拼搏一回，所以就没有什么不敢改变、不能改变的。华为变革时期提出的口号是除了老婆孩子不要变，其余的都能改变。对于现在的神驰及每个神驰人，同样适用。现在是60年康德拉季耶夫经济周期的后期，也是10年资产泡沫周期的开始，如果不敢改变，十年后企业会倒闭，个人会失业，敢于革命有机会成为这个周期的胜利者，不敢革命必定成为被淘汰者。神驰改革的大势既定，我们要应势而动、顺势而为，顺势者能飞，逆势者难行。公瑾有言：大丈夫处世立功名，立功名兮解平生。过去的成就证明神驰人不但敢有别于其他企业，而且能领先于其他企业。

文章中提出“变革的挑战是生产、营销、财务、人力资源、后勤等各个板块的系统化建设，内外文化融合、内部后备人才建设、高端人才引进”。这方面近一年以来集团取得了巨大进步。生产是步兵部队，集团已经建成制，成方队的引进。营销是特种部队，引进单兵作战能力。集团的文化包容性有了巨大突破，还应该继续突破，引进五湖四海的人，才能打造五湖四海的企业，而对文化各异、独立性格的包容心就是人才引进的边界。

文章中提到“变革转型，体系建设，都是建立在安全生产的基础上”。安全生产就建立在我们每个岗位的风险控制基础上，防患于未然、去病于未发是安全生产的根本保证。原料的质量风险、流程控制风险等等都关乎安全，安全绝不仅仅是生产部门的事，要求我们有大安全、大质量意识，要渗透到每一个工作岗位的工作方向和日常细节，人人有责。

文章认为“神驰正处在变革转型的起步阶段”，我们每个员工也已经深切体会到，上至神驰控股的成立，下至各版块都在立方向、搭班子、定章程、分界面、列计划。所有这些治理框架、组织架构、管理制度、职责划分都在逐步变革。正在逐步改变抗日战争时期八路军的游击队管理模式，正在逐步形成解放战争时期中央军委和四大野战军的指挥体系。这必将形成各军团打歼灭战的独立作战能力。战斗英雄变少，王牌部队变多；个人能力变少，团队协作变多；随意发挥变少，制度执行变多。

借用文章中的结束语，未来也是神驰“创新、开放、共享”的时代。面对这个变革的时代，我们要将企业做强，平台变大，让所有员工的机会变多。神驰人必须精神饱满、坚定不移的执行和推进集团的战略方向，同时慎终如始，脚踏实地的做细做精做各项日常工作，不做表面化执行、文件化推进、口号化贯彻。这既是神驰实现跨越式发展的新机遇，也是我们每个神驰人再次提升自我的新机会。把握机遇，拥抱变革，迎接挑战。

化工公司开展“两个体系”全员培训考核

化工公司安环部 王文佳

风险分级管控和隐患排查治理“两个体系”建设，是落实企业主体责任和保证安全生产的重要抓手，是实现“关口前移、风险导向、源头治理、精准管理、科学预防、持续改进”的重要方法，也是预防和消除日常生产中的各项风险、隐患，防范各类安全事故发生的重要措施。

风险分级管控，就是按照风险不同级别、所需管控资源、管控能力、管控措施复杂及难易程度等因素而确定不同管控层级的风险管控方式。隐患排查，就是企业组织安全生产管理人员、工程技术人员、岗位员工以及其他相关人员依据国家法律法规、标准和企业管理制度，采取一定的方式和方法，对照风险分级管控措施的有效落实情况，对本单位的安全隐患进行排查的工作过程。

为进一步完善我公司风险分级管控和隐患排查治理“两个体系”建设，了解和掌握各部门员工对两个体系知识的掌握程度，制定下一步“两个体系”详细的建设方案，化工公司组织各部门生产车间管理人员、班组长、一线员工、技术设备部、办公室（包括司机班、餐厅）、安环部、供应部、人力资源部、销售公司、原料公司、化工部、国际贸易部、审计部、财务部进行了7场拉网式、全覆盖“两个体系”全员培训并考核。

通过两个体系的相关知识建设培训，进一步完善了公司、车间、班组、岗位四级风险分级管控、隐患排查治理双重预防体系，为消除各类隐患，有效控制各项风险，减少和杜绝安全生产事故发生，保证生产安全打下坚实的基础。



始终坚持 安全 环保 质量 “三条红线” 原则

《安全生产目标责任书》价值几何

化工公司 李志东

签订安全生产目标责任书，明确企业各部门、每位员工全年安全目标、职责，坚持把安全生产工作作为企业发展的生命线，一级抓一级、一级保一级，层层落实安全生产责任，是保障企业安全稳定运行的重要举措。2018年，化工公司一如以往的展开了逐级签订安全生产目标责任书的工作。

化工公司签订2018年度《安全生产目标责任书》，旨在增强员工的安全责任意识，明确安全责任，提高安全管理水平，从而确保全体员工的生命安全、确保企业的财产安全，杜绝或最大限度的降低各类工伤、生产、火灾事故的发生。

在签订目标责任书的过程中，仍然有部分人员把签订安全生产目标责任书当作一种应付检查的任务，流于形式，没有认真阅读分析安全目标责任书的各项规定，更没有把安全目标责任书的各项内容落实到具体安全生产工作中。安全生产不是说在嘴上，写在纸上，贴在墙上就能实现的；没有各项安全措施的落实，没有安全管理人员的指导、检查、督促，再完美的安全生产目标责任书也会成为一张废纸。每次内部检查安全生产责任制的落实情况，各车间就抛出一大堆责任书，可谓头头是道。而对其问起今年对安全生产责任制的落实检查督促的计划和车间排查安全隐患的数量，却哑口无言。

下面是对签订安全生产目标责任书所体现其正能量的几点认识：

- 一、制定切实可行的安全生产工作目标

一个企业要想获得长远发展，必须将安全生产摆在首位，必须依据历年的安全生产工作完成情况和目前的安全生产状况，在持续改进原则的指导下，制定切实可行的工作目标，为下属部门、班组安全生产工作提供可靠依据，以指导其细化安全生产目标，落实具体安全生产工作。企业要认真贯彻执行各项相关规章制度，努力做好各项安全生产工作，确保全年生产安全，确保达到制定的目标。
- 二、明确全员安全生产责任

安全生产，责任重大，关系到企业员工的人身安全、财产安全和公司生产经营活动的

环保，我们走在前列

化工公司重催车间/质计部 初会昌/张明宗

硫在石油及其产品中是一种有害物质，其含量变化从万分之几到7%，呈元素硫、硫化氢、硫醇、硫醚、环硫醚、二硫化物、噻吩及其同系物等形态出现。硫对金属设备具有强烈的腐蚀性作用，同时，硫燃烧会产生二氧化硫在空气中与水结合形成亚硫酸，亚硫酸与空气中的氧气发生化合反应生成硫酸，从而造成硫酸型酸雨，会对土壤、水源、农作物和建筑物等造成腐蚀。



既要金山银山，又要绿水青山，近年来，环保建设是政府的重点工作之一，这是关系到国家计民生的大事。我们神驰人在环保方面采取有效措施，确保产品中硫含量符合国家标准，废气排放符合环保要求。原油经过常减压装置加工后，硫被分散在常汽、常柴、蜡油和渣油等石油产品中，常减压汽油柴油不能直接用于机动车辆使用，只能用作化工原料或经过进一步加工后使用。通过催化裂化等工艺加工处理后才能得到我们日常使用的车用汽油柴油。现行的国家车用汽油标准对油品中的硫含量限制越来越严苛，硫含量不得高于10mg/kg(ppm)。化工公司经过工艺改进，车用汽油已完全达到国V水平，部分油品已满足国VI要求，提前完成了油品升级要求，从根源上降低了对环境的危害。

化工公司新上三套新型脱硫装置，重催车间的新建烟气脱硫是最大的一套，新项目开工后，淘汰碱洗这一老旧的工艺方法，通过注液脱硫，可以将二氧化硫转化为硫酸铵，把污染物转化为农用的肥料，实现了污染物的再生利用。同时，我们响应国家煤改气的号召，完成燃气锅炉建设，降低工业燃煤的使用，大幅减少污染物和烟尘的产生。绿水青山就是金山银山，这不是一句口号，神驰人用实际行动，为保护蓝天白云、造福子孙后代贡献自己的力量。

我是如何尽快进入工作角色的

石化公司质计部 常志敏

2017年6月，我满怀憧憬的来到神驰石化有限公司这个大家庭，虽然前景是一片光明，但有一个问题却是很突出，又不可避免的，那就是面临着如何适应新环境，尽快进入工作角色的问题。

刚进入公司的我渴望成功、愿意改变、对工作有热情，但是对企业文化认识有限、对企业业务了解有限、工作能力有待提高。在领导和同事的帮助下、经过自己的努力用最短的时间使自己进入到工作角色。下面就如何尽快进入工作角色，谈一下自己的看法，希望对以后新进的同事提供一点帮助。

一、认真学习公司文化、制度及工作流程。无规矩不成方圆，每个企业都有自己的文化、制度和工作流程。公司在新员工入职后，都会安排这方面的培训。新员工要高度重视和珍惜这样一个机会，认真学习相关内容。因为这些内容和接下来的工作有着密切的关系，会为下一步开展工作带来极大便利。如果等到违反制度再去学习制度，虽然比较印象深刻，但付出的代价可能比较沉重。

二、尽快熟悉同事，虚心请教，多听多看。新员工刚到公司，人际关系并未建立，工作中会涉及到与众多同事合作。要以较低的姿态，尽快认识更多的同事，并取得好感和支持，会对下一步工作带来极大便利。无论是以什么样的职位进入公司，礼貌地对待所有的同事，尊重遇到的每一个人，是新人必须要做好的。另外，新员工大多对公司了解有限，要多听多看少说，避免因不了解而盲目发表不恰当评论，引起同事反感。发挥所长，积极主动，珍惜每一次表现机会。新员工刚到公司，往往会成为注目的焦点。很多人在优势还没发挥的时候，缺点已经暴露无遗。由于“首因效应”（也叫“第一印象效应”），新员工的缺点在无形中都被放大了。这就要求新员工珍惜每一次表现的机会，尽可能地展示自己的优势和长处，给人留下一个较好的印象。

三、以建议的方式提出问题，并提出解决办法。新员工到企业不久后，由刚开始的兴奋到慢慢发现一些问题，进入了震惊期（按照新员工的感觉不同，可把新员工在适应企业的过程分成兴奋期、震惊期、调整期、稳定期四个阶段）。这个时候，不能总是抱怨和责备，要想到自己能够为解决此问题做些什么，并通过正常渠道反馈给直接上级。这样做的结果是既体现了自己的价值，又帮助公司解决了问题。任何公司都不缺少抱怨的人，却缺少解决问题的人。

还有，新员工对公司熟悉有限，难免会碰到一些棘手的问题或困难，能够靠自己努力解决当然很好。一旦无法依靠自己的力量解决，要抛弃所谓的面子，寻求上级或同事的帮助，万不可默不作声、听之任之，造成延误工作的严重后果。不知道和不会做并不可怕，可怕的是在这种情况下不学、不学和不解决。

克服对新环境的不适应，降低期望值，调解适应能力。古希腊哲学家赫拉克利特说“人不能两次走进同一条河流”，客观事物是在永恒地运动着、变化和发展着的这样一个真理。其实企业也是如此，没有完全相同的一个环境。新员工到了一个企业，既要学会接受企业好的一面，又要以客观的态度看待企业的不足之处，及时调整自己的期望值，顺利度过自己的试用期阶段。

最后提醒一下新来的同事，个别新员工刚入职几天就辞职，理由是不能适应企业。了解一个企业需要花费更长的时间，在一个企业发挥重要作用可能需要几年的时间。不少新员工，因自己不切实际的期望值和较低的实际能力，遇到一点挫折和不如意，就轻易辞职走人，非要碰壁很多次，才能知道企业像人一样没有完美的。就算有完美的企业，那里边也需要相对完美的员工，似乎也动不动就辞职走人的员工丝毫相干。新员工与其这么仓促做决定，不如在入职前下些工夫仔细观察企业情况，了解企业各方面的情况，慎重作出选择与否的决定。入职后，除原则性问题外（比如违法乱纪、坑蒙拐骗、道德低下等），多看企业好的一面，找准自己的工作方向，努力发挥自己的优势，在工作中体现自己的价值。轻易离开，只能承认自己选择的失败，未来也难以保证再次求职不会出现类似不如意的事情，岂能全是一个走字了得。

攻坚克难 解决问题

化工公司重催车间 刘继如

作为世界上首套固定床硫酸法烷基化装置，化工公司在装置运行过程中边摸索，边实践，边总结，一直保持装置的平稳运行。

去年冬天，由于气温低，装置中的新酸泵泵一直很难打开。起初，排查了很多的原因，车间和班组也讨论了很多的开车方案，但是机泵依然难开，机封仍然频繁泄漏。

我们再次尝试维修的时候，在泵体内液体全部排空的情况下，打开了机泵的泵头大盖，忽然发现里面全是晶体，这说明浓硫酸在寒冷的天气下会大量结晶。

为了进一步验证，我们做了一个试验。在量筒里取了新酸放置到外面24小时，结果表明97%的浓硫酸在-7℃以下时也会和水一样结晶。为此车间专门制定了新酸泵的开启方法，每次开启之前先用蒸汽加热，让泵体内的硫酸晶体都变为液态之后重新启动泵，一次成功！

作为车间，在工作中经常会遇到困难，不论是技术问题，还是协调沟通问题，只要我们本着不怕困难、解决问题的态度，不断努力尝试，群策群力，勇往直前，就一定能够把问题解决！



硫酸在新酸泵中结晶



硫酸上冻实验

我是安全员，我为自己代言！

石化公司安环部 张国晋

你只在意考核通报，却不注意违章行为。你有什么理由，我有我的标准。你否定了我的水平，我坚持我的原则。

有人常常会问我，为什么要选择安全这个职业？在我心中，答案只有一个，那就是——责任！

安全无小事，没有终点。我奉劝你不要疏忽麻痹。你可以轻视我的能力，但是你不能轻视安全。我会向你证明，这是一个“安全”的时代。

安全在心，责任在肩。我是安全员，我为自己代言！

安全注定是得罪人的工作，一路上少不了质疑和嘲笑。但那又怎样！哪怕被人误解，哪怕饱受委屈，我依然坚持我的信仰，宁听骂声，不听哭声；宁当恶人，不当罪人。

