

清泉报

清泉股份
QQCHEM

QINGQUAN NEWSPAPER

2018年第九期 总第五十七期

本期导读

- 二版:《江苏清泉开展“迎中秋、庆国庆”百日生产安全竞赛活动》
- 《清泉一分钟》
- 三版:《个税改革 共享红利》
- 《心存敬畏 行有所止》
- 四版:《你若安好 便是团圆》
- 《品味味 寻其道》

江苏清泉组织 2017 年度岗位能手赴马来西亚



本报讯 9月12-17日,江苏清泉2017年度岗位能手一行14人在行政线总经理、党支部书记陶永峰的带领下进行了为期六天的马来西亚之旅。

经过5个多小时的飞行,飞机降落在马来西亚的首都吉隆坡,开启了马来西亚之旅。岗位能手一行参观了吉隆坡标志性城市景观之一,也是世界上目前最高的双子塔——双子塔;体验了夕阳日落喂老鹰,与红树林萤火虫共舞的震撼美景;前往云顶畅游文冬榴莲园,享受榴莲大餐;游览了与“玻利维亚 Uyuni 盐湖”齐名的世界自然奇景——天空之境,这是马六甲海峡中一片空地,一个月只有20天才能看到,每天到固定的时间点,海水会自然慢慢散去,留有中间一片空地,空地四周海水环绕,影子倒映在海水上,形成独特的艺术照。

此次马来西亚之旅是公司继韩国、日本、泰国、斯里兰卡后第五个年头组织岗位能手出国。愉快而难忘的旅游,体现了公司对员工的关爱,丰富了公司业余文化生活,也为员工提供更多相互沟通交流的机会,

提升团队向心力和凝聚力。马来西亚的异域风情,既可以让员工放松心情,又能开拓视野,更重要的是有所体会、感悟,把这些体会和感悟带到工作中、生活中去,在今后以更加饱满的精神状态迎接挑战,为公司发展贡献自己一份力量。(通讯员 武明静)



事业部设备二维码管理系统 上线试运行

本报讯 为进一步加强公司设备管理工作,提高设备管理工作规范化、科学化、信息化水平,事业部设备二维码管理系统于9月底上线试运行。

9月中旬,信息技术部完成了设备二维码管理系统安装与调试,经过一个星期的摸索、学习,初步掌握软件的使用方法并设置了用户名、密码、用户权限,规范了设备台账的录入格式,并对南北区事业部各车间负责人、设备能源部相关人员、网络管理员进行了设备二维码管理系统使用培训,使与会人员详细了解软件运行方式。

随后事业部整理、登记所有设备信息,信息技术部在系统中导入基础数据,生成二维码,并通过外包形式将生成的二维码打印在亚克力板上,由事业部按照对应的编号挂在设备上。

在试运行过程中,由于基础数据的重复和格式

等原因,导致生成的二维码与设备信息不符,信息技术部一一核对并进行更改。设备二维码制作完成后,通过手机扫描再次核对信息,发现有遗漏或错误的及时更改到位,设备后续的维修保养将由各事业部负责记录更新。

设备二维码管理系统可实现设备登记、入库、维修、维护、故障统计、盘点等功能管理,实时查询和综合统计分析功能,实时、准确了解事业部设备使用和管理情况。设备报修、设备点检、设备巡检、设备维护保养等业务均可通过该系统线上流转,为事业部设备管理、设备采购、设备故障分析等工作提供基础数据,实现设备精细化管理具有十分重要的意义。

(通讯员 陶淮东 信息技术部 孙中)

南区事业部组织开展 2018 年“三标一体”内审工作

本报讯 为检验今年以来南区事业部体系运行实施情况,经管理者代表张永明批准,9月26日至27日对南区 FN、PL、AF、SMIA 等4支产品开展了质量、环境以及职业健康安全管理体系的审计工作。

按 GB/T 19001-2016、GB/T 24001-2016、GB/T 28001-2011 标准的要素,在质量、环境和职业健康安全各方面共发现1项重要不符合、3项一般不符合和63项整改建议项。各部门对环境、职业健康安全方面存在理解不足,对环境因素、危险源识别系统性不足;多个部门对本部门的环境因素、危险源识别不全,识别错误或等级评价不正确;对体系新增条款组织环境认知不足,未系统的对组织环境进行识别。在设备管理方面同样存在不足,设备管理职责不明确,设备台账分类不明,记录的书写或修改不规范。

检查组特别指出,多个部门对劳保用品的认识理解有误,操作人员图方便,喜欢使用单面胶手套,

但在实际工作中单面胶手套无法起到防腐作用,要加强培训,让员工清楚劳保的用途,劳保的使用意义,要加强监管,确保员工按规定做好劳动防护。

在末次会议上,检查组将检查存在的问题向各部门作了反馈并进行了充分的沟通。针对存在的问题,南区事业部总经理应林兵要求各部门、车间要应用好体系这个工具,各部门、车间的管理人员应加强学习,领会体系的作用,南区要与时俱进,持续改进,降低基础管理问题的发生,真正地实现管理升级。

为保证此次审计工作有序、有效落实,体系管理部门首先组织内审员进行培训取证工作,以充实内审员队伍。7月份,质量与生产部门的陈华奎、李云龙、李伟等3名同志取得质量内审资格证书,8月份,环保与安全部门的赵成业、王宇坤、李新亮、董德兵等4名同志分别取得环境和职业健康安全内审员资格证书。(南区事业部 陈华奎)

本报讯 8月20日、9月30日,公司相继发布了《岗位通道管理办法》、《岗位管理办法》、《竞聘管理办法》、《任职资格管理办法》、《福利管理办法》、《单位绩效考核管理办法》、《员工绩效考核管理办法》、《薪酬管理办法》、《荣誉激励管理办法》,不断完善公司用人体系和激励体系管理制度。

岗位通道机制的创新,可建立多通道晋升机制,构建良好的员工职业发展路径,打开员工成长空间,凝聚各类专业人才,促使实现员工职业发展和公司整体战略发展目标;竞聘机制的创新,为员工提供更加广阔、透明的晋升空间和发展机会,提高员工参与公司管理的积极性,促使员工通过不断学习,提高自身修养、提升工作能力,为积极向上的员工提供锻炼自我的机会,实现公司人力资源的充分开发与利用,营造良好的育才、选才、人尽其才的用人氛围;任职资格体系的创新,可提升员工职业化水平,促使员工职业技能向公司发展需求的方向和层级发展,不断提高工作整体绩效,为岗位招聘、晋升、薪酬、培训、人力资源规划等其他人力资源管理提供重要依据。

单位、员工绩效考核的创新,可完善公司绩效考核管理体系,建立健全业务线、事业部、子公司、员工的激励机制,激发员工工作热情,提高工作效率;薪酬管理的创新,可提高薪酬分配的公平性与竞争性,进一步规范和优化公司薪酬管理,明确薪酬结构;福利管理、荣誉激励的创新,可体现公司对员工的人文关怀、宣传、落实、发扬公司企业文化,提高员工的荣誉感与自豪感,增强公司的凝聚力和向心力。

2018年,行政线明确工作主题为“以法律制度为准绳强化监管,以双创落地为原动力激励人心,以大数据为平台管理升级,深化改革,逐步打造与公众型企业相符的内控体系和人力资源体系”,抓“双创项目”落地是行政线2018年重中之重的工作,今年上半年已按照“双创项目落地计划”,完成宽带工资套改和岗位优化工作,下半年持续深化用人、激励体系改革,对已经发布的制度进行全方位宣贯、落实,真正使项目落地,体现价值,最终形成一套公平、合理、有激励性的用人、激励机制。(记者 宋艳艳)

抓「双创项目」落地 建用人激励体系

