

神形合一 驰骋无疆

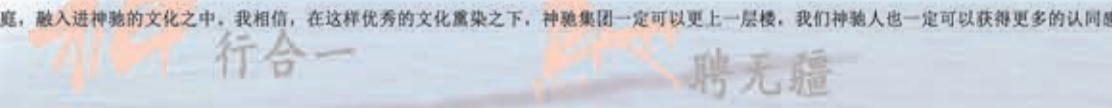
神驰石化安环部 傅丙田

也许是时间刚刚好，也许是薪资吸引人，机缘巧合之下，我来到了神驰。不知不觉，进入神驰工作已经一年多了，回首看来，十分感谢当初的机缘巧合。

进入神驰，感触最深的就是“神形合一，驰骋无疆”的文化主题了。“神形合一”代表着精神文化和经营实践的统一，希望神驰人发扬艰苦奋斗的创业精神、开拓进取的拼搏精神、敢想敢为的进取精神；希望神驰人继续保持自觉自律、处事低调、务实高效的行动力和雷厉风行的办事风格。“驰骋无疆”则是战略视野广度和基业常青动力的结合，蕴含神驰集团经营活动的简洁高效与灵活多样、生存空间与发展空间的无限宽广和美好愿望。在跨越式发展的关键时期，要求神驰集团决策层与管理层具有超前战略意识，用不折不扣的行动力创造更大、更广的业务领域。

神驰人一如既往的保持着勇往直前的工作态度，保持着高度一致的精神面貌和行动计划，思想一致，行动一致。在神驰的各个岗位上，都洋溢着奋进向前的激情和动力。上至管理层，下至一线职工，每个神驰人都紧紧团结在企业安全文化主题之下，真正做到了精神文化和实际工作的统一。

一年多的时间，我真正的融入了神驰这个大家庭，融入进神驰的文化之中。我相信，在这样优秀的文化熏陶之下，神驰集团一定可以更上一层楼，我们神驰人也一定可以获得更多的认同感，幸福感，真正实现集团和个人的共赢。



始终坚持 安全环保质量 三条红线 原则



凝聚·提升

第001期

山东神驰化工集团

打造精品化工 铸就百年神驰

主办：山东神驰化工集团办公室 出版日期：2018年1月 网址：www.shenchigroup.com 投稿邮箱：sdcshg2010@sina.com

拥抱变革·迎接挑战

集团公司总经理 牛荣海

任何企业发展到一定阶段都会遇到“瓶颈”，如何科学的突破瓶颈，唯一的方式就是“变革”。管理大师杰克·韦尔奇说：“接受变革，不要惧怕，以崭新的视角审视自己的工作，进行一切必要的、有力的变革”。

神驰的变革是什么？变革的前提是未来的视角，是危机意识，是与时俱进，是创新活力。变革意味着挑战、塑造。变革要敢于自我批评，敢于否定自我，敢于有别于其他企业，敢于领先于其他企业！变革的挑战是内外部文化的融合，是内部后备人才队伍的建设，是高端人才的引进与重用，是企业各生产业务单元的体系化建设……

2018年是神驰集团变革转型的又一个新的起点，这是集团领导审时度势作出的重要战略部署，也是神驰持续健康发展的必经之路。在这个阶段，对各层级员工提出了新的要求：一是集团全员要具备敢于变革的决心，市场竞争的法则“优胜劣汰”，只有努力提高自身的胜任力，突破自身的瓶颈，努力成为变革的领跑者，才不会被淘汰；二是各单位要承接集团发展需求，做好人才规划，安全环保、生产质量、新项目建设、组织发展等都对人资源提出了巨大挑战，要持续加大人力资源投入，科学做好人才发展长远规划；三是系统性打造高效团队，搭建富有神驰特色的人才管理体系，以胜任能力为核心进行人才选拔、激励和培养，以实现员工价值为目标，建立基于业绩、能力的人员动态调整体系，打造基层员工能进能出、管理干部能上能下的弹性组织。

我们讲变革转型，讲体系建设，都是建立在安全生产之上。没有安全，一切无从谈起。杜邦说“一切事故皆可预防”。安全生产是神驰的立身之本，在安全领域，要通过变革转型建成可持续发展的、行业领先的安全管理长效机制，保障企业战略目标的达成。以严谨务实的态度对待每一个安全生产环节，以精益求精、追求卓越的精神聚焦每一个安全管理细节，而科学的变革是实现安全管理目标的强大支柱。

集团变革是神驰人进一步迎接挑战、审时度势的目标，是神驰人进一步整合资源、强化发展的目标，是神驰人进一步提高要求、科学向前的目标。神驰正处在变革转型的起步阶段，集团的组织架构优化、薪酬绩效设计等人力资源体系的搭建是加速集团转型、促进组织变革实施的助推器。同时，我们也清醒地认识到，并不是体系搭建好了，制度制定完成了，结果就会自动生成。变革需要强大的执行力作为保障，神驰的全体员工，尤其是各层级管理人员，必须坚决拥护变革，对新的制度、新的体系贯彻到位，讲实干、不务虚，讲突破、比拼搏，讲全局、比创新，讲业绩、比能力，以开放、创新的心态支持变革。

未来是一个“创新、开放、共享”的时代，神驰人将凝心聚力，以全新的姿态拥抱变革，迎接挑战！

《凝聚·提升》创刊寄语

2018年，立春。神驰内刊《凝聚·提升》悄然面世。这是记录神驰人砥砺奋进的载体，这是展示神驰人朝气蓬勃精神风貌的窗口，这也是弘扬神驰文化正能量的舞台。

回首过往，神驰人跨过山川大河，蹚过曲折泥泞，淬炼了一支“敢打硬仗、能打胜仗”的钢铁队伍，取得了令人欢欣鼓舞的成就。一路走来，引领我们的是神驰文化，一种渗透到血液里、沁润到骨子里的精神信仰。

面向未来，世界经济形势日趋复杂，积极与不确定并存。我们站在新的历史起点，凝聚·提升，实现从“量的积累”到“质的提升”的华丽转身。

凝聚，凝聚的是共识，是斗志，是智慧，是力量，是人心。提升，提升的是知识，是能力，是思维，是格局，是素养。愿你我根相连，叶相拥，同心同德，共担共享。

李九五

关爱员工·关注健康

——公司组织员工健康体检

集团人力资源部 刘家栋

1月29日至2月5日，集团公司组织全体在职职工进行身体健康检查。集团公司从体检医院、体检项目的选择和体检时间的确定、人员组织协调等都做了周密的安排。体检过程为保障安全生产、体检两不误，特将此次体检安排在公司，在寒冷的冬天为员工送来了一股温暖。



公司组织员工参加免费体检，得到了广大员工的拥护和赞誉，进一步提升了员工的归属感。员工纷纷表示，每年体检非常必要，通过体检，使员工能够及时了解自己的身体状况，增强健康意识，争取做到“早预防、早治疗”，以健康的身体和心态积极投入到工作中，迎接新的挑战，为公司的发展壮大贡献力量。

最美神驰

神驰化工加氢车间 徐柏玉

伴着新年的钟声，我们步入了2018这个充满神秘的岁月。回首往事，我们曾经慷慨激昂的脚步是那么的掷地有声，在这里我们欢笑我们哭泣，我们用最真挚的热情，最豪迈的口号建设我们的家园。不要问我们的名字是什么，也不要问我们从哪里来，我们拥有着一个共同的名字：神驰！神驰人从素不相识到抱成一团积聚了强大的力量与智慧，从无到有，从小到大，从普通到繁华，无不经历了历史的沧桑洗礼，无不凝聚着神驰人艰苦奋斗无谓艰难困苦的精神。每当提起神驰二字，心中无不有自豪和骄傲。

那一年，带着对工作的热情，带着对新生活的憧憬，同时也揣着初涉社会的忐忑不安，我走进了神驰集团这个从在校时候就非常熟悉的地方。那一刻，我感觉到自己不再是个局外人，这里将构成我的天空。我快速融入到神驰人火热的怀抱，工作中我竭尽全力，取得了一定的成绩，这是领导、前辈和同事帮助的结果，忘不了他们一声声的叮嘱，忘不了他们一次次的心心，忘不了他们款款期待的眼神……

我清醒的意识到今天机遇难得，未来的辉煌需要我们的智慧和汗水。神驰是一片蔚蓝的天空，让我们一起飞翔，“厂兴我荣，厂衰我耻”，作为神驰的一员，我爱神驰。是鹰总会搏击长空，是爱总会令人感动。神驰给了我广阔的空间，我将献出我的热情我的爱为神驰的明天增添亮丽色彩。

扬帆起航 砥砺前行——2018年首批新员工入职培训圆满结束

集团人力资源部 刘建波

为了让新入职员工尽快了解企业文化，适应工作环境，满足工作要求。集团人力资源部于1月25日起开展了为期五天的新员工入职培训。

本次培训主要涉及集团的发展历史、组织结构、企业文化、规章制度、薪酬福利、工作纪律、安全环保知识等内容，为新员工在融入集团环境的过程中注入了动力和信心，为即将开始的工作奠定了基础！

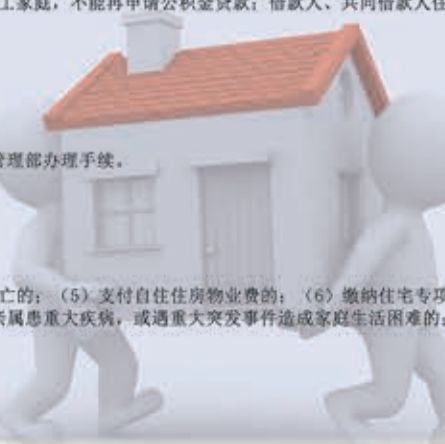
集团为员工提供了学习与发展的平台，支持鼓励员工的职业成长。希望全体新员工通过此次培训，能够尽快融入工作团队，在工作岗位上实现自身的价值，积极进取，跟随集团发展的脚步，同心协力，共筑梦想！



公积金相关知识汇总

集团人力资源部 李莹莹

- 一、公积金贷款
 - (一) 贷款额度
 - 贷款额度=月缴存额*剩余工作月数*1.5 (剩余工作月数按男退休年龄60岁，女退休年龄50岁计算)
 - 综合考虑借款人还款能力，确定实际贷款额度。贷款月还款额不超过缴存职工家庭月收入的50%，有其他负债的一并计算。月收入以住房公积金缴存基数为准，超过缴存基数上限或未缴存住房公积金的，以银行出具的工资流水或个人所得税缴纳证明为准。
 - (二) 贷款条件
 - (1) 设立个人住房公积金账户且连续足额正常缴存6个月以上，并继续正常缴存住房公积金，申请贷款时，账户余额不少于6个月缴存额；
 - (2) 有稳定的职业和收入，信用良好，有按时还本付息的能力；
 - (3) 有合法的购、建住房的合同、协议或房产证、契税完税证等；
 - (4) 已交足首付款(购买首套自住住房且无公积金贷款记录的，首付款比例不低于总房价的30%；购买二套自住住房或第二次申请公积金贷款的，最低首付款比例为40%)；
 - (5) 房屋套数和套型符合规定(购买首套自住住房申请住房公积金贷款，房型和面积不受限制；购买二套改善性住房，除别墅外可申请公积金贷款；购买三套及以上住房，不能申请公积金贷款)；
 - (6) 公积金贷款次数符合规定(第二次申请公积金贷款的，须首次公积金贷款结清满一年；已经使用2次及以上公积金贷款的缴存职工家庭，不能再申请公积金贷款；借款人、共同借款人住房公积金贷款使用次数合并计算)；
 - (7) 有贷款人认可的担保措施如抵押、质押、保证等；
 - (8) 贷款人规定的其他条件。
 - (三) 贷款流程
 - (1) 借款人持购房相关手续(购房合同、首付款不低于20%收据或发票)到管理部申请贷款。
 - (2) 管理部审核合格后，向借款人出具《房产信息查询函》、《个人征信查询函》，由借款人到相关部门查询。
 - (3) 取得查询结果后，借款人持购房相关手续、查询结果、本人在承办银行开立的银行卡、夫妻双方身份证、户口簿或结婚证等到管理部办理手续。
 - (4) 管理部打印《委托贷款审批书》，借款人按要求准备资料。
 - (5) 资料齐全后交回管理部，借款人、配偶、担保人本人到场签字。
 - (6) 管理部交市公积金中心复审后待会上会审批，审批通过后交承办银行，由银行通知借款人签订借款合同并发放贷款。
- 二、公积金提取
 - (一) 提取条件
 - (1) 购买、建造、翻建、大修自住住房的；(2) 离休、退休的；(3) 与单位终止劳动关系；(4) 职工在职期间死亡或被宣告死亡的；(5) 支付自住住房物业费的；(6) 缴纳住宅专项维修资金的(7) 偿还购买自住住房贷款本息的；(8) 享受城镇最低生活保障或被工会部门认定为特困职工的；(9) 职工本人或直系亲属患重大疾病，或遇重大突发事件造成家庭生活困难的；(10) 租赁住房支付房租的；(11) 其他。
 - (二) 提取流程
 - (1) 职工持符合提取条件的相关资料原件及复印件前往公积金管理中心申请提取。
 - (2) 职工填写《东营市住房公积金提取申请书》。
 - (3) 公积金管理中心自受理申请之日起3日内作出是否准予提取的决定，并通知申请人。



与国际一流公司合作，全面提升安全管理水平

神驰化工安环部 张相斌

杜邦公司被公认为世界领先的安全管理领导者。在长期的咨询服务中，杜邦总结出了一整套分阶段、分步骤，帮助客户提升安全管理水平和安全文化，最终实现世界一流安全管理水平的办法。

为进一步夯实集团公司的安全基础管理，全面提升集团安全管理水平，着力做好重点风险管控隐患排查两个体系和重大隐患治理工作，神驰集团已与杜邦就安全管理项目达成战略合作，将通过建立现代安全管理的基础、强化执行能力深化安全变革、初成先进文化构建长效机制三个阶段为期三年的咨询辅导，协助我公司形成国际一流水平的安全管理方法，此次集团与杜邦达成合作，表明了集团公司领导对安全管理的重视和向零事故目标迈进的决心。

根据与杜邦公司的合作推进计划，杜邦咨询服务团队的8名专家对集团项目部、神驰化工有限公司、神驰石化公司的安全管理进行了全面评估，内容涵盖集团在安全管理方面的优势所在，实践情况和执行效果，对应杜邦22个安全管理要素进行了评估综述。通过此次现状调研与评估，使我们认识到自身在安全管理中存在的差距和不足。

今后，集团全体员工要协同一致，在杜邦顾问的指导和帮助下，通过层层学习的方式，将杜邦安全管理的先进理念和方法转化吸收，形成神驰自己的安全管理模式，安全、环保、质量风险可控，进一步提升企业安全文化及建立长效安全管理机制等各个重要环节，为集团公司健康可持续发展奠定坚实基础。

集团人力资源部组织人力资源管理相关制度培训会

集团人力资源部 李莹莹

为促进广大员工深入理解近期集团出台的人力资源方面的新制度、新政策，使组织变革、薪酬体系建设与员工发展有机结合，1月23日至25日，集团人力资源部组织了四场组织架构与薪酬绩效体系的培训。

此次培训主要面向集团各职能部门、各业务公司、化工公司与石化公司的中层、基层管理人员，主要针对组织优化思路、岗位设计、薪酬体系设计思路与相关实施办法进行解读。通过此次培训宣贯，加深了各层级员工对公司人力资源管理新制度的理解和认识，明确了人力资源管理体制的改革要点和创新方向。

培训结束后要求相关部门负责人在部门内部组织进行宣贯，确保参会的管理人员将新制度、新理念传达到员工队伍中。下一步，集团人力资源部将在切实做好基础服务工作的同时，全力推进员工队伍建设，不断出台科学、合理的人力资源管理制度，继续优化已出台的新体系，促进集团的科学、稳步、健康发展。



企业之间的竞争，说穿了是管理竞争

集团公司总经理 牛荣海(荐)

华为留给公司的财富只有两样：一是管理架构、流程与IT支撑的管理体系，二是对人的管理和激励机制。华为相信，资金、技术、人才这些生产要素只有靠管理将其整合在一起，才能发挥出效应。

01. 公司未来的生存发展靠的是管理进步

为什么世界上出现了IBM、微软，其实体现的不仅是技术，体现的是管理。某种意义上看某些公司不比华为差，为什么没有发展起来，就是没有融入管理，什么东西都是可以买来的，唯有管理是买不来的。这是一个非常宏大的工程，不是一个哈佛大学的学生就能搞出来的，要靠全体优秀的华为员工才能搞出来。我们公司保持这么一大批高学历、高层次人才，其目的就是要理解、接受、消化先进的管理，要抓好管理，需要先理解管理。华为公司打翻身仗就是要靠管理，现在我们管理太低下，人员浪费太大，重复劳动太多。如果完全解决管理问题，我们效益翻一番是有希望的。规模是优势，规模优势的基础是管理。大规模不可能自动地带来低成本，低成本是管理产生的，盲目的规模化是不正确的，规模化以后没有良好的管理，同样也不能出现低成本。



华为曾经是一个“英雄”创造历史的小公司，正逐渐演变为一个职业化管理的具有一模一样的公司。淡化英雄色彩，特别是淡化领导者、创业者个人的色彩，是实现职业化管理的必然之路。只有管理职业化、流程化才能真正提高一个大公司的运作效率，降低管理内耗。

02. 要扎扎实实建设好一个科学管理的大平台

我们与爱立信等大公司比什么？比效率，比成本，看谁能多活一口气。互联网不断地往新的领域走，带来了技术的透明、管理的进步，加快了各公司之间差距的缩短。因此，未来的竞争是管理的竞争，我们要在管理上与竞争对手拉开差距。在互联网时代，技术进步比较容易，而管理进步比较难，难就难在管理的变革，触及的都是人的利益。因此企业间的竞争，说穿了是管理竞争。如果对方是持续不断地管理进步，而我们不改进的话，就必定衰亡了。我们要想在竞争中保持活力，就要在管理上改进，首先要去除不必要的重复劳动；在监控有效的情况下，缩短流程，减少审批环节；要严格地确定流程责任制，充分调动中下层承担责任。在职责范围内正确及时决策；把不能承担责任、不敢承担责任的干部，调整到操作岗位上；把明哲保身或技能不足的干部从管理岗位上换下来；要去除论资排辈，把责任心、能力、品德以及人际沟通能力、团队组织协调能力等作为选拔干部的标准。单靠技术壁垒取胜的时代很快就要转变为靠管理取胜的时代。如果在我们的几年中，有可能占据了非常大的市场，从而将成本摊薄，并持续把成本也能控制得住，这个市场就可能继续是我们的。我说的这个成本并非单指产品技术成本。如果我们控制不住市场规模，技术突破别人也是可以很快追上来的。公司要真真正正走向科学管理，需要很长时间，我们需要扎扎实实建设好一个大平台。你们是否听过，2002年华为快崩溃的时候，我们的主题还是抓管理，外界都嘲笑我们。现在社会大辩论，也说华为在这个时代必死无疑，因为华为没有创新了，华为的危险就是抓管理，但我认为，无论经济可以发展多好，不管高铁可以多么快，如果没有管理，豆腐渣是要垮掉的，高铁是会翻到太平洋的。(未完待续)

始终坚持 安全 环保 质量 三条红线 原则

神驰化工开展“两个体系”拉网式全覆盖培训

神驰化工安环部 张相斌

为全面落实我公司风险分级管控和隐患排查治理“两个体系”建设，实现全员参与、全员培训，2018年1月24日，安环部组织技术设备部、办公室、采购部、人力资源部、销售公司、原料公司、化工部、国际贸易部、财务部、财务部进行了拉网式、全覆盖培训。本次培训针对各部门对风险分级管控和隐患排查治理相关知识的掌握程度不同专门制作了培训课件，并对下一步需落实的工作做了安排，为进一步建立和完善公司风险分级管控、隐患排查治理双重预防体系打下坚实基础。



神驰化工组织2017年年终安全生产工作总结会议

神驰化工综合管理办公室 郭洪波

2018年1月30日上午，化工公司2017年年终安全生产工作总结会议在四楼会议室召开。化工公司总经理姜英格、生产技术副总经理燕家安、安全总监李志东及各车间负责人、职工代表参加。会上，各生产车间、部门负责人就2017年安全生产工作做了详细总结，并提出了2018年安全生产工作计划。会后，姜总对神驰化工全年的安全生产工作做了系统性总结，对年底安全环保大检查及2017年出现的安全环保事故进行了深刻分析，提出管理有缺失、技能有缺失、责任心缺失、工作心浮气躁是造成安全事故的主要原因；对“一岗双责”进行了重点强调，“一岗”就是岗位人员，“双责”就是岗位人员既要对自己所承担的具体业务负责，又要对所在岗位承担安全生产管理负责，做到“管业务必须管安全、管生产必须管安全”；要求全体员工“对安全环保产生敬畏感”，公司会加大监督、考核力度，对安全事故、环保事故保持高压态势，坚决抵制领导在岗不作为、工作中的“老好人”行为，把工作中的正能量发挥出来。通过多部门、多层次齐心协力，形成共管模式，把安全生产工作真正落到实处。最后，会议对明年化工公司的安全管理工作进行了重点部署：一是加快规章制度、操作规程、应急预案、室外巡检点的推行和建设，进一步规范职工的操作行为。二是加大岗位学习的力度和广度，把提高员工的综合素质作为第一要务来抓。只有提升员工综合素质，才能实现本质安全。坚定不移的推行岗位练兵学习活动，实现企业人才的持续发展。三是加大安全环保的检查和考核力度，全力提高全员主动排查安全环保隐患的意识和积极性，车间管理层、职工要认真履行本岗位的安全职责，积极主动地排查装置安全隐患。四是加强设备管理。设备管理是安全环保管理的基础。设备管理是一个薄弱环节，设备部要加快、加大设备管理的力度和监督检查的工作。五是逐步提高员工的归属感。要为员工提供一个良好的工作环境，倾听员工的建议和心声。



健全生产管理制度 提升公司管理水平

神驰石化综合管理办公室 孙江涛

自2018年1月份以来，神驰石化公司深入贯彻落实集团公司安全管理工作会议精神，加强安全管理、设备管理，建立健全公司生产管理制度。一是为了明确新员工公司级安全培训内容和培训学时要求，根据安全环保法律法规和两体系内容，制定了《公司年度全员安全环保教育培训计划暨应急演练计划》。二是为了明确公司领导和岗位操作人员以及公司向各部门在生产活动中应负的安全责任，制定了《公司安全生产责任制》。三是为了加强检修作业的安全生产，确保检修人员、设备安全和环境不受污染，防止发生安全、环保事故，制订了《公司大修检修安全环保管理规定》。四是为了规范可视对讲机，保证可视对讲机正常使用，制定了《可视对讲机管理规定》。五是為了进一步提高公司风险分级管控和事故隐患排查治理管理水平，制定了《公司事故隐患排查治理管理规定》。六是针对设备、管道的测厚工作，及时发现因腐蚀、冲刷引起的事故隐患，防止发生安全事故，制定了《定点测厚管理规定》。七是为实现设备管理责任到人，设备保养到位，确保生产装置安全运行，制定了《设备划分界定管理规定》。八是为了规范压力管道管材、管件、阀门到货检查验收工作，保障压力管道安装和使用质量，制定了《管件管材到货验收规范》。九是为了公司及各车间对变更的过程进行管理和控制，防止因变更管理不到位引起管理失控，确保各变更工作顺利达成，制定了《变更管理规定》。十是为了规范公司生产装置及公用工程装置UPS供电系统的新建、技术改造、隐患排查治理等方面设计及运行管理，制定了《不间断电源管理规定》。新制度的制定和发布，为公司的安全管理和设备管理提供制度依据，使公司安全、设备管理进一步规范、流程化，逐步转变员工的安全认知，形成“我要安全”和“设备责任到人”的思想意识。

班组管理之我见

神驰石化脱氢车间 张国衡

化工企业在国民经济的组成中占有重要比重，安全高效的生产出优质化工产品是我们工作的目标。如何实现这一目标是化工企业管理的首要任务，而企业是由许多班组组成，班组是企业最基本的生产单位，也是企业管理的最终落脚点，班组管理的好坏直接影响着企业各项指标的完成。那么如何做好班组管理呢？我认为应做好以下几方面工作：
一、提高班组长个人素质
班组长自身素质的高低直接影响班组管理及安全生产，这就要求班组长必须要有高度的责任心和责任感，既要懂生产、精技术、通安全、熟管理，又要有一套灵活的工作方法，有效的带动班组成员，形成合力。同时作为班组的安全第一责任人，应加强自己的安全生产意识、安全知识和安全责任感，平时不仅要注意学习安全知识，宣传安全生产的重要性，而且还要带头严格执行安全工作的各项规章制度，只有这样才能被班组成员所尊重、信任。
二、管理制度唯一化
俗语：“没有规矩不成方圆”，上级及班组制订的制度一定要执行下去，不能纸上谈兵，要让每位员工明白谁违反了制度都是唯一的处理标准，而且自己要做到以身作则、公平公正。作为班组长一定要具备吃苦耐劳、享受在后的思想，业务能力过硬，工作中要有知难而上的精神，要有自信，不怕得罪人，要敢抓、敢管，要主次分明，始终保持一个清晰的头脑，尤其是班组制定的管理制度，执行时一定要一视同仁，不能私交关系而有失公允，这样会造成矛盾，不利于班组团结，最终造成恶果。
三、抓好细节管理
员工的事情，班组长一定要在第一时间处理好，并把它消除在萌芽之中。当班组成员之间发生了争吵时、当发现作业过程中有安全隐患时、当员工上班精神状态不好等等，都是需要关心的。“家和万事兴”，当然企业班组也不能例外。对于表现不好的员工要主动与其交流，找到原因，主动帮助解决问题。
四、加强员工培训
班组成员无论从技能水平还是思想认识等方面都不可能达到同样的高度，而班组工作需要大家齐心协力才能完成，熟悉每一个班员的情况，充分开展差异化培训，提高各方面业务水平才能保证工作任务的顺利完成。在对员工进行培训的同时，还要鼓励大家积极想事，出谋划策，对于大家的建议应理性思考，合理的应该大胆采纳并尽量让其变成实际的成果，这样对员工有很大的鼓舞。
班组达到了上述要求，即有一个思想技术过硬、作风公正、关爱班员主动培训的班组长，有统一的制度约束行为，细节管理到位，并且员工各方面素质不断提高，就能成为优秀班组，就没有做不好的事。



安全“破窗”不容忽视

神驰石化安环部 张国晋

什么是破窗理论？
美国斯坦福大学心理学家菲利普·辛巴杜于1969年进行了一项实验，他找来两辆一模一样的汽车，把其中的一辆停在加州帕洛阿尔托的中产阶级社区，而另一辆停在相对杂乱的纽约布朗克斯区。停在布朗克斯的那辆，他把车牌摘掉，把顶撬打开，结果当天就被偷走。而放在帕洛阿尔托的那一辆，一个星期也无人理睬。后来，辛巴杜用锤子把那辆车的玻璃砸了个大洞，结果仅仅过了几个小时，这辆车的玻璃就出现了好多洞，不久它就不见了。这个实验被称为“破窗实验”。
以这项实验为基础，美国的政治学家威尔逊和犯罪学家凯琳提出了一个“破窗效应”理论，犯罪学家凯琳曾发现一座非常漂亮的大楼，有一扇窗户的玻璃被打破了，那扇破窗户与整座整洁美丽的大楼极不协调。不久，她又惊奇地发现：大楼上的那扇破窗户不但没有得到及时修缮，还多了几个带玻璃的窗户。这一发现，使她忽然有所悟：如果有人打破了一个建筑物的窗户玻璃，而这扇窗户又得不到及时修缮，别人就可能受到某些暗示性的纵容去打破更多的玻璃。
破窗理论揭示了人们的一种惯性思维：对于已经破坏了的东西，留着也没有用，让它更坏一些也无妨。对于完美的东西，人们都会自觉地去爱护它，舍不得去破坏它。
安全管理中的“破窗”理论
在石化行业的日常安全管理中，破窗现象普遍存在，但最让人头疼的是它通常很隐蔽，不易察觉，因为它体现出的是一种思想、一种态度、一种行为上的缺失，同样是一种外在的现象，并表现在不同的层面。如果细心观察，经常会发现一些“破窗”现象：不戴安全帽，未按要求穿工作服等。这些“破窗”现象都存在一定的共性：看起来危险不大，一旦引发事故就有可能造成非常严重的后果。在安全管理中，我们通常把这些“破窗”行为称作“违章操作”。开始有人违章操作时，如果没有引起足够的重视，也没有及时进行制止和教育，就使更多的人受到暗示或纵容的影响，久而久之，形成了习惯性违章，最终导致事故的发生。因此，在安全管理中必须保证不出现“破窗”或及时修好“第一个被打碎的窗户玻璃”，才能有效避免事故。具体来说，就是要提前采取预防措施，从源头做起，从细节做起，防微杜渐，只要有违章操作的苗头，就要对其进行制止和教育，把违章行为消灭在萌芽状态。这样就可以形成正确的暗示效果，那就是按章操作无可置疑，必须遵守。安全生产中，只有建立健全能够从源头预防事故并且适用于石化行业安全管理的安全预防机制，才能做到预防于未然，避免出现“破窗”。

化工公司动力车间组织空压站操作规程培训

神驰化工动力车间 贾国鑫

2017年建设完成的新空压站，新的流程，新的操作。为此，公司为空压站量身打造的工艺流程、紧急事故处理、工艺指标的卡片，清晰展示了空压站的工艺知识。在车间的组织安排下，空压站全体职工对三个工艺卡片上的知识进行了深入学习。首先，在员工心中形成空压站岗位的明确的定位和轮廓；其次，填补了员工脑海里对于空压站岗位知识的空白，提高了员工现场操作的准确性；最后，本次培训也增强了员工做好岗位工作的信心。

安全生产 从小事做起

神驰化工常减压车间 周来江

安全生产是企业发展的重点，是企业发展的根本保证，是一个日积月累、持续不断地过程。每个人都知道：安全事大，人命关天。在日常工作中，有员工忽视小环节，简化工作程序，给安全生产埋下了隐患，个别员工存在侥幸心理，作业不按要求穿戴，不按规范程序进行等等，这些看来微不足道的小事，时常在我们身边发生，殊不知，事故往往就隐藏在细节当中，而一旦发生事故，就会给自身生命、企业财产带来无法弥补的损失。“千里之堤，溃于蚁穴”，细节决定成败，车间生产是复杂且不断发生变化的，任何一点细微的疏漏都有可能引发事故的发生，任何侥幸心理、投机取巧的想法都注定要付出沉痛的代价。因此，在日常工作中，我们每位员工都应该认真吸取以往事故教训，克服马虎大意、侥幸思想，养成谨小慎微、耐心细致的工作习惯，严格按操作规程作业，重视工作中的每一个细节。作为基层管理人员，我首先要做到比员工观察的更细致、更周密，时刻以事故为镜，深入车间，查看作业现场措施是否落实到位，在安全细节上为员工做出榜样，带动员工自觉遵守纪律，养成良好的作业习惯；其次，不厌其烦的提醒安全意识较差的员工戴安全帽、穿工作服。本着对自己负责，对员工负责，对岗位负责的态度，我一次又一次的坚持提醒、要求员工按章作业，遵守规程，杜绝在生产中发生“三违”现象。只有这样才能真正把安全工作深入到细微之处，杜绝安全管理上的漏洞，减少和避免事故的发生。

绳子总在磨损的地方折断
事故常在薄弱的环节出现