

为创建良好生产环境点滴建议

新组织机构给江苏奥克生产厂区带来了活力，创建良好生产环境是体现这一活力的第一步。我认为抓住三点，必能完成第一步。

一是提高工作认识：认真学习，提高卫生工作的认识，只有搞好环境卫生和个人卫生，才能创设良好工作环境，使经济稳步发展；加强环境号召，创设良好的工作环境，响应公司号召，积极开展绿化活动，净化、美化公司环境，努力创设整洁、文明、优美的工作环境，从而提高工作效率。

二是设定工作目标：切实规划好生产厂区的环境卫生和个人卫生的标准，努力提高员工的健康水平，营造积极向上，健康和谐的工作氛围。

三是采取有力措施：（一）通过宣传教育，提高职工的卫生和健康意识。通过采取多种形式，广泛宣传创建工作对推进单位精神文明建设和促进经济建设的作用和意义，动员全体职工积极参与；加强职工的健康教育。（二）通过创建工作，提升单位文明与和谐。把文明创建工作、健康教育和精神文明建设有机结合，增强广大职工的卫生健康和精神文明意识。（三）通过加大整治，进一步美化净化单位工作环境。充分利用现有设施，积极开展环境卫生的整治工作，引导教育职工牢固树立健康向上的卫生习惯和良好的公共卫生意识。

（江苏奥克 周飞）



围绕客户 结果导向 受人之托 忠人之事

——从员工小事思考奥克文化的践行

3月18日早上来到公司，在江苏奥克公司行政办公室门口看到在生产厂区工作的维修部同事闵照奎，正在诧异怎么跑到这边了，而且还是周末。他东张西望似乎在找人，看见我忙问销售部在哪儿。经了解，得知他是受销售员王晶委托，今天早上到公司的行政部接收客户送来一份重要文件。

是什么样的动力支持着闵照奎，仅靠一个委托电话，就能在难得的周末，一大早就从家跑到公司，而且比与客户预约的时间提前四十分钟？

带着这个问题，我陷入了思考。由于我负责公司人力资源工作，之前曾和2016年王晶、闵照奎等同事入职奥克的大学生在公司小区聚过餐。同时，十八年前相同的经历也让我非常理解同一批进入一家企业的大学生同事之间别样的友谊和感情。

3月20日，周一。在公司一见到王晶我就询问了相关情况。原来王晶3月17日临时接到消息：客户会在18号到公司送提货文件，当时他正在徐州出差，无法及时赶回去，而且和王晶同一办公室的同事都在外地出差。由于那份文件十分重要，所以他想到了闵照奎，本来担心他有可能在休息日有私事要办，或者是到厂区值班，但电话中闵照奎很爽快地答应了。本来与客户预约在七点四十，结果他七点就到了公司，等客户到后拿到文件，并把文件带回王晶住处。

奥克的核心价值观是“共创共享、共和共荣”，朱建民总裁在2017年度经营管理会议上提出要加强以客户为中心的意识。那么到了我们的实际工作中，应该如何践行？王晶和闵照奎的这件工作小事恰恰给了我朴实、最直接的答案。

首先，王晶身处外地，在得知客户要在周六到公司送提货文件之后，没有摆客观困难、改预约时间，而是在客户思维和结果导向下积极想办法。同一部门的同事出差，就从其他同事那里找支援。第二，闵照奎在生产区工作，平常基本没有机会与市场、客户接触，在接到同事电话时很可能并没有想到“以客户为中心”那么深入，接受这个委托后也没有讲条件，公司最早的班车是七点半，保证不了十点钟到达公司，于是他借了王晶的电动车。

朱总讲过，什么是文化，就是不靠

行政命令或经济手段，遵从你内心选择的语言和行为，反映的就是文化。从这件小事上看，如果说王晶还能考虑到完成工作为己任的话，那么闵照奎则纯粹是自发地忠于同事所托、强化执行力的一种表现。

通过这件事情可以看出，王晶很好地践行了“以客户为中心”的指导思想，而闵照奎则通过不折不扣完成同事托付，出色地践行了“共创共享、共和共荣”的核心价值观。这两位同事，一位是销售员，一位是在线仪表工，无论年龄、工作经验、职位，恰恰能够代表奥克一线员工的工作和思想状态。

由此，建议公司的企业文化建设分层次去实施：高层领导——多想，多讲，少做；中层领导——少想，多讲，多做；基层员工——少想，少讲，多做。

为什么是这样的层次？我们可以回顾一下，奥克不知有多少闪烁着思想光辉、指引着我们前行的理念，都是高层领导在对公司经验总结的基础上冥思苦想得来的？而高层领导又必须甘作普及思想的“布道者”，同时又不能事无巨细地承担太多具体工作，所以高层领导要多想多讲少做。中层领导难以站到足够高度去考虑，同时又要通过言传和身教去教育和影响下属，所以要少想多讲多做。基层员工由于每天要完成许多任务，主要在具体的工作中去体现奥克文化，去“润物细无声”地影响身边同事，所以要少想少讲多做。当然，这样的分层不能绝对化，基层员工也可以思考，但要建立在对实际业务有当年操作和认识之后，就如同任正非当年反对刚入职不久的员工就向华为提出“万言书”一样。此外，公司的企业文化工作者，想、讲、做是合而为一的，另当别论。

朱总在企业文化讲座中要求：共和共荣，要兼容非主流的价值观，尤其是八零九零后的年轻思想观念。王晶和闵照奎，都是九零后，是公司的新生力量，他们能够在实际行动中融入和体现公司的核心价值观。而他们只是公司员工践行企业文化的一个缩影，这充分证明了公司企业文化扎实的群众基础和迅速被验证的强大动力，由此我们相信公司在“文化合一”的道路上必将大有作为，奥克在文化的带领下还会继续书写新的胜利华章！（管理中心 郭喜超）

编者按：赵飞，江苏奥克生产厂区的一名电气维修工。他以基层青年员工独特的视野，纵论节能降耗、清洁生产，既展示了新一代奥克人主人翁的风貌，又巧点企业经营者精益管理的路径，值得点赞！

随着江苏奥克的发展壮大，生产厂区用电量与日俱增。节能降耗是生产经营的重要工作，对建设资源节约型和环境友好型社会具有重要的推动作用，同时也是促进企业发展，提高企业经济效益的有效措施。所以，要尽量实现数字化考核管理，通过数字比较和解决问题，从而使机组始终在最优的方式下经济运行。

一、坚持抓“大”不放“小”，从细节入手抓效益。例如：一只60瓦的灯每天多亮一个小时，一个化工企业1000盏计算，一年就会耗电上万度电。江苏奥克生产厂区从一开始做到对照明系统的管理建立日电量考核，逐月比较分析，通过比较分析查找数据的漏洞，装时控开关有效控制路灯的时间。实现自动化和人工结合，有效的降低用电成本。再到后来对路灯的改造，把不必要的路灯进行一边亮、单数亮、双数不亮。因此，在企业节能降耗工作上，当前尤其要从细节上做好文章，必须从大处着眼、小处入手，坚持不懈，又何愁我们企业效益不能提高呢？

二、坚持强化责任意识，完善考核机制。随来管理越来越精细，企业内部的节能降耗工作的深度和难度必须逐步加大，因此，要解决思想认识上的障碍，这是打好节能攻坚战的前提。今年以来，江苏奥克生产厂区每周都会组织全体“节能降耗、环保奥克”的教育活动，让每一位员工每个星期写一个节能降耗的口号。为公司出点子、想办法。职工责任意识和积极性有了明显的提高。并且看似错综复杂、

困难重重的事情，只要我们用心去做。就会发现困难并没有想象的那么大。因此，强化责任意识是企业把节能工作引向深入的思想保证。要想真正保证节能工作的长效管理，要通过建立完善的规章制度，把节能生产过程中的各项工作细化、量化，把责任分解到每一个环节、每一个岗位，并定期考核，发挥制度的保障和督促作用。

三、坚持吐故纳新，采用新型节能设备升级换代。现在，我国工业变频器的国产化进程正在快速崛起，质量稳定性进步很快，软启动器面临的替代压力越来越大。科技在进步，这就如同节能灯代替白炽灯一样，变频器代替软启动也是同样道理。江苏奥克生产厂区对2#变电所软启动器进行改造，无论是价格和节能方面都做了很多考察和研究，首先考虑是降低电机转速实现节能效果，其输出不但改变电压而且同时改变频率。而软启动实际上是个调压器。因此可以说，变频器是一种功能更强的软启动器。公司领导多次前赴变电所调查、了解、讨论相信会有一个满意的方案。

企业节能降耗不仅利国利民，而且能为企业的高效率、高质量的生产打下了良好的基础，只有始终坚持“节能降耗”“环保奥克”的理念，坚持节约、清洁、安全、环保，从身边做起、从点滴入手，企业才能实现又好又快发展。（江苏奥克 赵飞）

时评：一线员工的节能降耗观

江苏奥克生产厂区

为“规范化、标准化、精细化”管理出大招

继2016年取得的辉煌成绩后，江苏奥克生产厂区把管理目标提到新的高度——推动生产厂区“规范化、标准化和精细化”管理，并为实现这一目标不懈努力。

大招一：凝聚力是根本。现代化大企业具有高度分工与协作的特点，只有把所有员工的智慧、才华与勇气发挥出来，形成合力，才能实现企业的发展目标。专题讨论会不仅是展现员工聪明智慧的平台，更是解决实际问题的法宝。2017年以来，生产厂区曾出现环氧产品含水量波动、冰机故障率高、设备管线腐蚀等问题，对装置运行安全、产品质量的提升带来一定的影响。通过召开专题讨论会，集思广益、群策群力，对可能存在的原因进行深度剖析，找到解决问题的关键点，并形成操作、调整和维护的规定动作，最终真正实现解决问题的目标。据不完全统计，自2017年以来，生产厂区共召开了近30次专题讨论会，内容涉及工艺、生产、机电仪、分析、检维修及仓储物流等专业，解决了实实在在的问题。

大招二：执行力是关键。有句话说得好：企业经营“三分靠制度，七分靠执行”。执行力代表了一种服从命令、坚决执行、不畏困难的决心；代表了一种脚踏实地、稳扎稳打的坚持努力，代表了一种“言必信，行必果”的行动风格。“时间节点”是生产厂区员工常挂在嘴边的口头禅，并最终落实到实际行动中。2月上旬，环氧装置EO精制系统由于回流阀故障且无备件，有可能造成装置停产1到2个月。在厂区领导、各职能部门、生产装置以及检维修队伍的共同努力下，仅用了14小时就解决了问题，确保了装置的安全平稳运行；3月初，EO球罐冰机夜班突然发生故障，造成EO球罐温度大幅度上升。由于环氧乙烷属于易燃易爆的高危化学品，情况十分危急！接到报告后，生产运

行、机电仪专业、维修专业人员立即赶到现场处理。仅用了2个半小时就排除了故障，成功地避免了一起安全事件；为了推进生产厂区“指标量化”考核，在组织机构调整后，生产厂区新职能部门仅用不到一周的时间，就建立了完善了安全环保、生产运行、工艺技术以及设备管理方面的考核制度和细则，使生产厂区实施“奖惩结合”的激励管理理念有了执行依据。

大招三：战斗力是保障。共同的理想和信念、共同的目标和追求和超强的执行力，最终打造出一流的团队，形成“狼性文化”。在江苏奥克副总经理、生产厂区厂长王书仁的带领下，生产厂区在借鉴乙烯仓储成功的管理经验的同时，也在积极探索适合生产厂区管理模式。为了树立厂容厂貌新形象，特意挑选环境最差、最脏，搞清洁卫生难度最大的二氧化碳压缩厂房作为切入点。经过二十多名厂区管理人员大半天的努力，二氧化碳压缩厂房环境卫生焕然一新，从过去的“丑小鸭”变成了今天的“白天鹅”，成为了厂区环境卫生的榜样和标杆；为了推进安全文明清洁生产，生产厂区每月定期组织各部门、装置的管理人员开展月度安全生产联合检查。通过“地毯式”的交叉式排查，不仅能从不同的角度发现装置运行中存在的不足之处，使问题得到及时解决，更重要的是使安全生产联合检查形成一种常态化管理，为装置安全平稳运行提供有力保障。

“雄关漫道真如铁，而今迈步从头越”。在推动“规范化、标准化和精细化”的进程中，生产厂区全体人员用凝聚力、执行力和战斗力诠释什么是一切皆有可能。通过攻克一道道难关、解决一个个问题，确保了装置安全平稳、高效低耗运行，最终实现公司效益最大化。（江苏奥克 巫鸿斌）

