

公司参加全国企业文化

7月25日,由中国企业联合会、中国企业家协会主办的“全国企业文化年会(2015)”在北京召开。本届年会以“转型与超越——经济新常态下的企业文化建设”为主题,深入探讨了新常态下企业文化建设的新特点、新趋势,以及如何发挥企业文化在经济转型和企业改革中的引领作用,提升企业在新常态下的凝聚力、创造力和竞争力。会上表彰了2014-2015年度全国企业文化建设优秀案例、优秀成果和突出贡献人物。我公司荣获全国企业文化建设优秀成果奖。来自全国各行各业的企业家、学者、官员、媒体代表300余人参加了会议。

会上,中国企业联合会、中国企业家协会会长王忠禹作了题为“加快新时期企业文化建设,促进新常态下企业创新发展”的主题报告,指出企业文化建设要以社会主义核心价值观为引领,紧扣创新发展,培育创新文化,重视理念创新,营造创新氛围,为企业创新发展提供精神动力和文化支撑;要坚持以人为本,注重增强企业凝聚力,注重依法合规,促进和谐劳动关系构建。国务院国资委副主任王文斌提出从三个方面推动新时期企业文化建设工作的转型和升级,一要坚持以民族的和时代的先进文化引领企业健康发展,二要积极构建和推动切合企业发展实际的“落地”文化,三要努力以企业文化建设助力国家文化软实力

坚持现场设计 积极配合施工

中石化天然气分公司山东管道公司济淄线天然气管道改线工程(齐鲁理工学院、山东职业学院)是公司承接的大口径天然气管道施工图项目。该项目是山东管道公司2015年重点隐患治理项目,涉及到齐鲁理工学院、山东职业学院师生的人身安全。项目由济南市政府、章丘市政府及中石化集团公司共同出资完成隐患整改,上报国务院备案。7月3日国家安监局相关领导到施工现场监督检查,检查期间领导要求济南市政府及相关单位齐心协力、铆足干劲、精心组织,严格把关,做到工程设计、施工、监理、验收全程动态监察,确保质量,全力优质、快速完成整改工程。

【全心投入、服务业主】济淄线天然气管道被齐鲁理工学院圈占段改线长度约850m,改建1座RTU监控阀室,给章丘燃气门站供气的管线改为从新建的阀室接出,与原管线连接,长度约为750m,被山东职业学院圈占段改线长度约1400m。两段工程线路长度不长,但是周边地形复杂,涉及山地、地下管线星罗密布,给施工带来很大难度。政府领导要求必须在学生假期结束前完工,减少对学生返校后到来的不便和生活干扰。



力的提升,努力创造先进企业文化建设新局面。北京大学张国国有教授围绕企业文化新常态,深刻阐述了“新常态”和“常态”的关系和转换机制。他提出,只有将正确的理念转化为规则,再转化为推动企业的力量,“新常态”才能成为“常态”;未来要特别关注企业的发展模式、创新和高层次的团队,要特别关注文化融合和跨文化协调问题。与会专家、企业家代表还围绕“经济新常态下的企业文化建设”、“如何化解中国企业走出去的文化冲突”、“信息技术革命背景下的企业文化传播”等主题探讨了当前形势下的企业文化建设热点问题。

(张 沛)

大门口的穿路顶管工程,当第一根混凝土套管顺利顶进后发现顶到市政大型雨排涵管上,接着施工队向业主反应,设计存在问题,现场无法施工。业主打电话找设计人员去现场商议更改方案,到达现场后代立胜将施工周边的所有的排污井盖全部打开,巡查问题。施工方向业主反应设计图纸存在问题,代工立马把业主叫到他发现问题的雨排井,接着说:“从这个雨排井,可以明显的看到一个大型的雨排涵管在道路下,为什么他们施工前不仔细排查,这跟我设计没关系,我们设计文件明确写清楚了,施工前必须排查清楚周边已建管线,再施工”。施工队这时候才发现他们只能“打掉牙往肚里咽”。

齐鲁理工学院圈占段施工由江汉负责,他们施工比较细心稳妥,按照施工图在管线路由上打了11个探坑,把周边埋地管线都理的很清楚。这段管线整改领导主要对阀室选址存在意见,工程技术部李主任亲自到现场同我们设计探讨阀室的选址问题,开始我很担忧,担心设计改动,但是代工拿着图纸,用纸、笔、尺子、量角器,对着现场向领导介绍他设计时如何考虑的,并向领导解释如果按照他的思路可能会出现后果等,领导听后就笑着说:“那咱就按照施工图施工,我看没问题”。期间,代工“指点江山”的姿态在我脑海中时不时出现,让我有了做设计的自豪感。

当然,中间还有许多其它的小问题,每一个问题,我们都与施工单位负责人及工程技术人员一同踏勘、探讨研究,发现问题后及时解决,受到业主及各施工单位的好评。

【用心服务、时刻待命】现场支持期间,我们发现各个领导都非常重视该项目,不时就有领导来视察、监督项目进度,询问项目问题。为此,代工和我保证为给业主交付一份满意的答卷,我们驻现场直至管沟施工完毕。

这一次驻现场支持,让我领悟到了施工图设计与现场施工的不同,让我见识到了一个阀门的复杂,还认识到了带压开孔的技术含量。闭门造事是行不通的,不是画到图纸上就算完了,好多知识只有到了现场才能领悟到!

(工程设计院天然气化工室二组 王春岚)

为切实做好公司QHSE相关工作,提高广大员工应对火灾事故的能力,防止因事故造成不必要的人员伤亡和财产损失,7月15日上午,公司组织办公楼火灾事故应急演练。演练由公司总经理吴凤柱担任总指挥,公司全体员工参加。着火点设计在4楼机房,思政部专门购买了彩色烟雾弹来模拟实际着火场景。根据演练方案,各楼层安全员在总指挥的部署下,组织人员用湿毛巾捂住口鼻从安全通道有序撤离,火灾救援组也第一时间赶到着火现场,进行了模拟扑救。人员撤离后,按照要求到达了集结地点,由党政办公室清点人数,保证全体人员到位。

演练后吴凤柱总经理进行了总结:“本次演练基本按照方案进行,不但让大家掌握了发生险情时的处理方法,也检验了消防预案的合理性和可行性。同时对各部门在应付突发事件时的相互配合、应急管理、指挥调度等方面都起到了积极的推动作用。通过此次演练,也要总结方案中的不足,对未来促进消防工作的开展起到积极的铺垫作用。”(张 沛)

新起点 新成长 新梦想 新未来

——2015年新员工入职集中培训专题报道

7月,在这个放飞激情、播撒梦想的毕业季,森诺公司迎来了28名朝气蓬勃的新员工。

为迎接新员工们的到来,公司人力资源部提前进行了周密策划,专门成立了新员工入职集中培训管理领导小组,负责新员工方案制定、组织实施、运行监管等工作。同时就各部门新员工需求标准进行了统一制定,对相关人员的工作职责进行了统一要求,对新员工入职集中培训的课程体系进行了统一设置,从通用课程、综合素质课程、通用专业基础课程、岗位专业基础课程、现场实习、实操模拟等六个层次为期4个月的培训大餐,全方位、多角度地确保新员工入职集中培训工作的有效性和持续性。

7月6日,28名新员工开始了入职集中培训的第一课,公司董事长姜传胜向新员工介绍了公司的发展历程、组织结构、业务领域、技术实力、员工福利、“十二五”战略规划及企业文化建设等内容,与新员工们共同回顾公司发展,为新员工融入公司,成长成才奠定基础。7月6-10日主要是新员工入职集中培训通用课程学习,培训内容以公司简介、党建工作、企业文化、各项规章制度讲解及公司信息化体系讲解为主。

同时,为更好地让新员工融入到森诺大家庭中,公司行政部门为新员工提供了无微不至的各项优质服务。党政办公室悉心为新员工提前解决住宿问题,思想政治工作组第一时间为入职的新员工办理饭卡,人力资源部为新员工准备了内容丰富的《员工手册》和《公司内部培训资料》,并安排专人将新员工带到部室,让每位新员工都切实感受到了“家”的温暖。

新员工入职集中培训有为期4个月的深入学习,公司的各业务部室提前做好岗位专业基础课程的学习计划,授课讲师用心准备内容丰富的培训课件,工作导师为每一位新员工提供量身定制的成长计划,使2015年度新员工入职集中培训工作取得圆满成功。

希望每位新员工在人生新的起点上,珍惜当前学习、发展的大好时机,放飞梦想,迎接挑战,以饱满的热情和奋发有为的姿态积极投入到新的岗位上,厚积薄发,阔步前进,跟上企业发展的步伐。在此祝愿新同事尽快融入团队,迅速成长为森诺的栋梁之材,与森诺共繁荣!

(人力资源部 杨 敏)

公司组织办公楼火灾事故应急演练

每周之星(7月)					
部/室		第一周	第二周	第三周	第四周
勘探开发部	地质	徐永欣	郑继龙	徐永欣	孔文良
	开发	张志超	王晓磊	郭振廷	冯保华
经济评价部		姜晓健	姜晓健	燕春如	周 灿
后评价部		韩德辉	韩德辉	王可平	伍泰荣
节能工程部		王永亮	孙 皓	袁聿力	段志刚
系统工程部		宋少君	王枫秋	祝 磊	徐 谦
环境工程部	(一室)	林金生	刘玉卿	刘夫生	刘夫生
	(二室)	孙洁萍	康 蒙	孙洁萍	康 蒙
管理和信息化部	通用室	彭 伟	乔 巍	李运锋	钱 芊
	专业室	程世贵	王洪浩	陈 君	陈 君
油室	(一组)	杨 硕	安秋英	周志峰	安秋英
	(二组)	张亦彬	张亦彬	王艳宁	张亦彬
	(三组)	顾 庆	马 菲	杨云鹏	杨云鹏
	(四组)	王素贞	李 炎	王素贞	李 炎
	(五组)	曹 刚	王 芳	路 敏	路 敏
天然气化工室	(一组)	赵浩浩	赵浩浩	赵浩浩	赵浩浩
	(二组)	李 亮	徐吉展	李 亮	李成敏
水室	(一组)	彭霄汉	侯 静	侯 静	杨书环
	(二组)	陈友先	王晓琛	姜芃菲	刘 辉
	(三组)	类文君	王士东	王 丹	刘晓雨
	(四组)	戴成林	王伟伟	王伟伟	朱 悦
建筑结构室	咨询组	王松浩	张嘉会	张嘉会	王松浩
	建筑组	刘 洋	白 亮	刘 洋	刘 洋
	结构组	杜晓帅	迟寰宇	吕长廷	张秋华
热工室	(一组)	王 海	朱兴文	于忠震	于忠震
	(二组)	李帅帅	李帅帅	岑 苗	岑 苗
电信室	(一组)	吴增强	王辉辉	王 南	吕展辉
	(二组)	闫小玲	闫小玲	王学良	李帅龙
	(三组)	张宏伟	胡向阳	张宏伟	胡向阳
造价室		陶世杰	王长春	王长春	陶世杰
市场部		杜继风	王炎明	于小洲	杜继风

改变自己

闻名世界的威斯特敏斯特大教堂安置着无数墓碑,有国王的、元首的、政治家的、诗人的、艺术家的……但最著名的一块墓碑,却是质地粗糙,造型普通,没有姓名,没有生卒年月,甚至没有墓主介绍,但却让每一个拜谒过这块无名碑的人,都被墓碑上的碑文深深震撼。

“当我年轻的时候,我的想象力从没有受过限制,我梦想改变这个世界。

当我成熟以后,我发现我不能改变这个世界,我将目光缩短了,决定只改变我的国家。

当我进入暮年以后,我发现我不能够改变我的国家,我的最后愿望仅仅是改变一下我的家庭。但是,这也不可能。

当我现在躺在床上,行将就木时,我突然意识到:

如果一开始我仅仅去改变我自己,然后作为一个榜样,我可能改变我的家庭;在家人的帮助和鼓励下,我可能为国家做一些事情。

然而,谁知道呢?我甚至可能改变这个世界。”

(勘探开发部 姚坤乾)

据说,许多世界政要和名人看到这块碑文时都感慨不已。当年轻的曼德拉看到这篇碑文时,他顿然有醍醐灌顶之感,声称自己从中找到了改变南非甚至整个世界的金钥匙。

看到这篇碑文时,我们又该做何感想?

当我们梦想改变自己未来,感到无从下手的时候,应该始于改变自己。

当我们抱怨各种不如意,感到孤立无助的时候,应该善于改变自己。

当我们羡慕别人成功,感到嫉妒失落的时候,应该敢于改变自己。

我们改变不了现实,但可以改变态度。

我们改变不了天气,但可以改变心情。

我们改变不了过去,但可以改变未来。

……

我们需要做的就是坚持梦想、停止抱怨、付诸努力、改变自己!

员工视点

从搬家得到的启示

前一阵,房子快到期了,就新租了一处房子。

新租房子离老房子骑自行车十多分钟就到了,不值当用汽车搬家,所以我跟一起合租的同事决定,用自行车自己搬家。正好搬家那几天天比较热,利用晚上的时间搬家,争取用个几次把家搬好。

当看到一屋子的东西都要搬走,顿时感觉头都大了,收拾起来才发现东西还真不少,这么多东西,我俩几时才能搬完?那就先打包吧,按需要分门别类,先搬急用的被褥枕头床单、洗漱用品、日常穿的衣服鞋子,接着是锅碗瓢盆、油盐酱醋,最后是冬天的衣物,大件物品及其他零零散散的东西。

搬了好几趟,终于所有物品都搬到新家了,我们终于松了口气。回头再看,其实这次搬家并没有我们想象中那么难,我们坚

(勘探开发部 李慧君)

员工视点

论议企业忠诚度

在企业里所谓的忠诚,即在你拥有优秀的专业能力和工作表现的同时还能抗拒外界的诱惑而采取留任行为的一种表现。

百度百科言:所谓忠诚,意为尽心竭力,赤诚无私。企业员工的忠诚度是指员工对于企业所表现出来的行为指向和心理归属,即员工对所服务的企业尽心竭力的奉献程度。员工忠诚度是员工对企业的忠诚程度,它是一个量化的概念。忠诚度是员工行为忠诚与态度忠诚的有机统一。行为忠诚是态度忠诚的基础和前提,态度忠诚是行为忠诚的深化和延伸。

员工忠诚可分为主动忠诚和被动忠诚。前者是指员工主观上具有忠诚于企业的愿望,这种愿望往往是由于组织与员工目标的高度一致,组织帮助员工自我发展和自我实现等因素造成的。被动忠诚是指员工本身不愿意长期留在组织里,只是由于一些约束因素,如高工资、高福利、交通条件等,而不得不在组织里,一旦这些条件消失,员工就可能不再对组织忠诚了。

企业忠诚度是众多变量因素所作用的最终结果。

2015年上半年,环境工程部相继有三位同志离职,不免听到一种声音:现在人们的价值观不同了,因此择业的取向也不同了,根本没有忠诚度可言,哪里给的钱多就去哪里,自己创业才会回馈更多。

面对这种情况,环境工程部该如何做,浅谈一些我的想法。

首先,每个人的价值观是随着自己从小受到的教育、成长的环境与自己追求的目标有密切的

关系,因此个人价值观是不能被强加的,也不是轻易就可以改变的,如果不违背企业用人的标准与原则,就不要去试图改变一个人的价值观,而要针对不同人表现出来的价值观对其善加利导,必定能用好个人价值观驱动个人行为,并以此带来这方面的忠诚度。

其次,企业忠诚度虽然不能作为一种制度来约束员工,但是

在企业文化中却可以作为一个宣传和导向的窗口,能够将“勇于承担急、难、险、重工作,兢兢业业为公司发展默默奉献而得到职位升迁、获得影子股份”等进行宣传,将忠诚信条潜移默化地树立为企业重人用人的素质之一。

第三,企业在制定绩效考核标准的时候,可以将工作表现、职位升迁、工作年限与最终奖励机制挂钩,形成一整套的激励措施,使不同年限的员工随着忠诚度的提升能得到相应的物质奖励和精神荣誉。

第四,企业要为真正有忠诚度的那些员工提供无后顾之忧的保障,因为每个人的青春都是一笔投资,当一个人将己最有竞争力的时间和精力投入到一项工作中而未来却因为不可抗拒的原因而离开企业,需要承担没有核心竞争力而引发晚年不保的惨剧是不为后人效仿的。

第五,开放、愉悦、轻松的工作氛围,环境是催生一切的有机土壤,如何让一个人在企业中保持优秀并愿意长远的跟随企业一同发展,离不开对自身工作的热爱和环境的滋养。

(环境工程部一室 赵 凯)