■"安全生产月"专题报道

我公司开展实施"安全生产月"活动

本报讯 6月是第十一个全国"安全生产月",公司以此作为提升公司安全文化水平的重要契机,围绕"科学发展、安全发展"的活动主题,坚持"安全第一、预防为主、综合治理"的工作方针,根据公司实际情况积极开展各项安全生产月活动。通过为期一个月的活动,强化了员工安全意识,提高了安全素质,为深化"安全生产年"活动打下了扎实的基础。

◇5月31日,公司安全环保部组织制定《2012年山东滨农科技有限公司安全生产月活动方案》,并适时向各分厂、车间、部门下发了《关于开展安全生产月活动的通知》,并对本次活动认真组织,使本次安全生产月活动一开始就步入了有组织、有计划的正常轨道,为安全生产月活动的顺利开展打下了良好的基础。

◇6月3日,主题为"科学发展、安全发展"的滨州市2012年"安全生产月"启动仪式暨宣传咨询日活动在滨馥科技工业园举行,市人大常委会副主任韩增金、副市长王文禄、市政协副主席王方正等出席启动仪式。

仪式上,我公司应邀设置安全生产咨询台,开展安全生产宣传咨询活动。活动期间,广大市民陆续在我公司展板前驻足观看、询问,安全环保部安全专员可福来在活动现场就前来咨询的市民提出的疑问——做出解答,受到市民好评,收到了极好的安全宣传效果。

◇积极营造"安全生产月"活动氛围。主要是每天利用电子屏幕滚动播出安全生产口号,在公司大门口、办公楼前、生产车间悬挂横幅、张贴标语等,大力宣传"科学发展、安全发展"、安全生产"零事故"理念,普及安全生产法律法规,安全生产常识,职业健康知识,有效杜绝了"三违"现象的发生。

◇6月21日上午,我公司与滨城区安全生产委员会联合组织了"滨城区二〇一二年危险化学品事故应急救援演练活动",通过演练活动,明确了应急预案启动的程序,提高了各救援小组处理应急事故的技能,完善了应急救援活动一系列机制。

本次演练由滨城区副区长李建汉同志任总指挥,滨城区安全生产监督管理局副局长张顺和、我公司生产总监助理邪安勇同志任现场总指挥。来自滨城区各乡镇、办事处分管负责人、安监所长,全区30余家危化品企业的负责人及我公司车间员工等共计200余人参加了现场观摩。

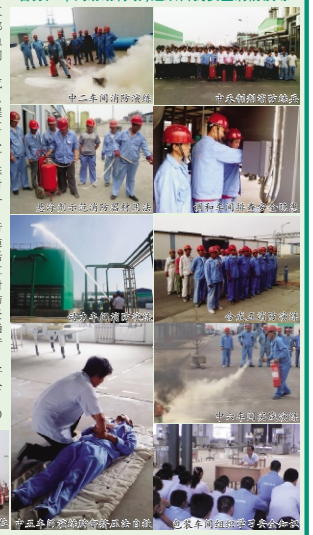
本次模拟事故为甲苯罐车卸车过程中发生泄漏,挥发气体与空气接触产生烟雾并向四周飘散、管线法兰盘处泄漏,抢修过程中产生火花,引燃了地面甲苯造成火灾。整个过程中生产部调度组、环境监测小组、消防大队、公司消防队、工业园区救援组、120救援中心、警戒组、现场救援组、抢修组、环境应急组迅速反应,各司其职,做到了行动迅速、紧张有序、协调一致、配合默契,各项应急措施落实到位。本次演练历时40分钟,虽然时间紧但收获很大,演练期间,参演人员对泄漏火灾事故的发生做出准确快速的反应,进一步锻炼了各救援小组的反应速度和自救能力,达到了预期效果。

◇6月23日-29日,公司积极开展"打非治违"专项行动,制定《山东滨农科技有限公司"打非治违专项行动"实施方案》,现场、安环联合检查小组组织开展了各类安全检查活动,对夏季防高温、防雷电、防汛、防构筑物倒塌、防静电等工作做了重点检查;各分厂组织开展了事故隐患排查工作,对查出的隐患进行及时整改;各车间积极做好"三防"(防火、防爆、防中毒)工作,严格按照审批程序做好动火作业、进入受限空间作业、临时用电等特种作业审批及现场监护工作。通过有计划、有目的的检查,有力地推动了我公司的安全生产工作。

通过"安全生产月"活动的开展,在公司上下收到了良好的效果,提高了员工对安全生产重要性的认识,为实现我公司安全形势持续稳定发展奠定了坚实基础。

(本报记者 朱晓君)

各分厂车间纷纷行动,组织自我安全消防演练


中二车间消防演练
市天创燃煤锅炉演练
火灾事故干粉消防器材使用法
救援和急救技术
安全车间消防演练
安全员现场演练
中二车间应急演练
中五车间应急演练
应急救援演练结束现场
应急救援演练现场
消防队、环境监测应急
中五车间应急演练
危险车间组织学习安全知识

■企业文化活动专题报道

滨农舞台:说出来的精彩

滨农科技生产一线顺口溜说唱比赛圆满落幕

本报讯 6月15日下午,经过前期征稿、整合、精选等近3个月的酝酿准备后,滨农科技生产一线顺口溜说唱比赛在四楼会议室隆重举行。来自各分厂生产一线的15名员工分5支代表队参加了此次比赛,60余名观众现场观看了比赛,并为各自代表队加油助威。

比赛分别邀请了公司副总经理孟令涛、副总经理任立岩、一分厂厂长王国忠、三分厂厂长郑军、五分厂厂长张乐、悬浮剂车间主任李晓勇、人力资源部副主任景晨霞担任评委。比赛过程中,精彩频仍,掌声不断,笑声连连。尤其是五分厂的团队说唱,伴着选手目打的节拍,整齐划一,铿锵有力。一分厂的精英说唱更是令人惊叹,选手戴玉鹏在不到两分钟的时间里熟练背诵了12首顺口溜,无错无漏,领先诸队多达200分,最终一分厂获得全场比赛冠军!

此次比赛不但比出了成绩,更促使一线员工真正做到了将应知应会的知识技能内化于心,有助于一线基础管理水平的全面提升。

(本报记者 刘梅梅)

□精彩顺口溜展示

一分厂:龙争虎斗队

(一)
春季风大气候干,防风防火防静电。
夏季高温多雷雨,注意防暑和雷电。
秋季正是农忙时,时间分配是关键。
冬季天冷路又滑,注意防冻和防滑。
一年四季轮回转,安全第一不能变。
只要安全能落实,其它什么都好办。

(二)
订现场,划框框,标区域,留通道。
原料桶,整排放,大桶盆,一字起。
周转桶,要摆齐,横成排,竖成行。
讲卫生,快清理,无死角,心情好。

(三)
抓生产,促安全,安全生产是关键。
促滨农,日昌盛,质量才是重重重。
要长远,重环保,社会责任忘不了。
安全质量和环保,一个它都不能少。

二分厂:飞扬队

(一)
莫说脱溶很简单,操作同样要攻坚;
合成转入合格料,批次记录要优先;
阀门开闭要有序,分水物料莫等闲;
甲苯消耗来控制,蒸汽阀门最关键;
加水降盐分水点,节能降耗驻心间。

(二)
投料必须把温降,釜盖上紧人不唯。
升温必须开搅拌,三十分钟是关键。
时刻盯着显示表,步步按照工艺跑。
温度压力不超标,产品质量保证好。

(三)
自从建起净车间,环保问题是难关。
废水废气不敢闹,车间不断更换人。
班上派人下风跑,闻到臭味就治疗。
公司分厂和车间,三番五次做实验。
峰回路转办法现,次纳解决大麻烦。
生产吸收满负荷,尾气处理见效果。

三分厂:霹雳先锋队

(一)
第三分厂大家庭,七个车间共享荣。
事事做到细微处,产品质量立苍穹。

(二)
包装调和一家亲,复配工序要用心。
质检生产齐上阵,瓶桶灌装都认真。

(三)
软包车间情谊深,质量管理是核心。
乳油粉剂样样有,农民田地保丰收。

(四)
中五车间杀虫剂,员工齐心又协力。
忠为滨农增色彩,勇创优质高产量。

(五)
中禾制剂车间好,高产高效低能耗。
领导带头带的好,共祝明天更辉煌。

(六)
中六车间真是牛,确保安全是一流。
紧抓质量不放松,月月创利千百万。

五分厂:我是传奇队

(一)
一看二听三勤问,千方百计查原因。
对待工艺要严谨,操作设备要认真。
相互沟通一条心,何愁不出好产品。

(二)
生产现场要齐整,各类物料标示清。
设备保持见本色,管线走向要理清。
地面平台无杂物,生产现场无水坑。
常用工具放整齐,窗台玻璃要明净。
现场卫生干又净,上班都有好心情。

(三)
记案例,警钟鸣,安全排查不放松。
互照看,常提醒,班组绩业才功成。
遇险情,脑要清,坚决避免隐瞒哄。
配合好,协作通,团队理念要践行。
言必行,行必果,仁义诚信把功成。
抓安全,不放松,落实行动享太平。

火车头队

(一)
搬运纪律要记牢,安全高效是第一。
仓库重地莫轻视,警示标语常记起。
以上事项时刻提,工作得心才给力。

(二)
仓库工作要求严,每个岗位都关键。
仓库制度莫轻视,工作流程要牢记。
环环相扣不随意,想要灵活不可以。

(三)
滨农科技产品好,农民丰收离不了。
质量过关药效高,同行里面列前茅。
安全环境治理好,绿色环保效益高。

(四)
统计复核是关键,关系成本与核算。
货操标示要及时,物卡不一是大忌。
账卡物料合实际,库管宗旨要谨记。

●文化践行

合成四车间:一切着眼于细节

合成四车间停车检修前半个月,就制定了今年的总体检修技改方案,确定了检修技改的目标:确保一切安全;保证检修全面彻底;严格控制消耗;全员参与、控制用工,并严格监督,确保成效。

以目标为指引,车间积极引导员工提供检修技改建议和意见,并按其可行性分别给予奖励。据统计,共有79人针对本车间5条生产线提交了688条建议,采用246条,建议内容涉及检修技改各个方面。

围绕目标的实现,合成四车间检修工作从四个方面具体展开:第一,措施落实保安全。车间主任每天守在检修现场,时时刻刻确保各项安全措施落实到位。第二,人尽其才少用工。检修技改一律不用外来安装队,合理安排、重点利用分厂维修工段人员;车间人员各尽其才,默契配合。第三,物尽其能降费用。车间在修旧利废上下足了功夫:从动力车间废旧物资超市领用钢管、槽钢、C型钢、角钢、钢板、罐旋管等各种废旧钢材达3吨多,还有聚丙烯管线、玻璃钢管线等,总计节省检修费用2万余元。第四,车间主任盯现场,确保检修高质量。车间主任守在一线,随时指导、监督,确保检修不怠工、不返工,保质保量,准时完成。

(合成四 周 磊)

悬浮剂车间:小制作变废为宝

近期,悬浮剂车间充分利用废弃的木料进行设计再创造,营造了更整洁、更环保化的车间生产环境。

制作取样器架,放置安全又方便。球形取样器是本车间经常用到的玻璃器具,放置不稳,一碰即碎,把它放在角落里又影响整齐度。车间根据需要,制作了合适的取样器架,放置向圆迎刃而解。

装饰暖气片、洗手盆,美观大方更整洁。车间办公室的暖气片后边极易存留杂物,清扫起来极不方便,很影响办公室的卫生环境。车间的工人师傅利用废弃的样品胶重组改装,把暖气片、洗手盆包装起来,使整个办公室环境焕然一新。

(悬浮剂 张巧玲)

地址:山东省滨州市工业经济开发区永莘路518号 邮编:256603 电话:0543-5087555 总策划:黄廷昌 李 华 主编:戚哲芬 责任编辑:王勤勤 刘梅梅 美编:杨 霖

BNS 滨农科技 BINNONG TECHNOLOGY

滨农报

总第059期

信任—需要—成功 Believe Need Success

山东滨农科技有限公司 http://www.binnong.com

2012年7月1日 第07期 (内部资料 仅供交流)

企业使命

以优质产品服务客户
以开放平台成就员工
以绿色环境回报社会

滨州市科学技术奖励大会隆重召开
公司董事长黄延昌荣获滨州市科学技术最高奖

本报讯 6月1日下午,在市政大厦隆重举行的全市科学技术奖励大会上,我公司喜获佳绩。董事长黄延昌荣获"2011年度滨州市科学技术最高奖",并获奖金10万元。同时,公司"一种含有灭草松、氟磺胺草醚和柳唑禾灵的除草剂组合物"获滨州市专利奖一等奖。

会议表彰奖励了获得2011年度科技进步奖和专利奖的先进单位和个人,对全市科技工作进行动员和部署。市委副书记王浩同志主持会议,并宣读了滨州市人民政府《关于2011年度滨州市科学技术奖励的决定》和《关于表彰2011年度滨州市专利奖的决定》。市委书记、市人大常委会主任邓向阳为获得2011年度全市科技进步最高奖和专利最高奖的人员颁奖。

近几年,我公司自主创新能力大幅提升,创新平台建设步伐加快,为公司研发"高精尖"绿色农药提供了强力的技术支撑。特别是在农药合成及制剂的复配领域中均实现了重大创新与突破,为中国农药产业的发展社大做出了重要贡献;系统研究了多种不对称催化剂的合成方法,研发出多种手性化合物合成所用的不对称催化剂,解决了手性化合物合成中的关键、共性问题,开发出5个农药原药新产品,填补了国内空白。首创了多个多元复配制剂配方,解决了国内部分农作物田间农药品种少、成本高的难题,增添了农药新品种,提高了在国内农药行业的市场竞争力。

(本报记者 王勤勤)

■培训专题报道

滨农科技电工培训班正式开班

本报讯 6月2日,经过两个多月的紧张筹备,滨农科技电工培训班正式开班。

培训班采取内、外部报名相结合的方式招收电工学员,目前共有学员28名。人力资源部组织动力车间与滨州职业学院电气工程学院结合专业培训需求进行了系统化的课程设计,并聘请高瑞丽教授全程授课,截至目前,该课程在本月已连续组织进行了4期,高老师专业的授课水平、敬业的授课风格深受学员欢迎。

据悉,本课程定于每周六或日上午在办公楼四楼会议室进行,初步计划30周内完成。期间,有志于学习电工技术的新老员工均可插班进入。此次电工班培训不仅有助于员工自身的发展和提升,也是公司对挖掘内部人力资源、自主培养技术人才的一项探索和进步。

(本报记者 安 超)

我公司组织2012年第2-3期新员工培训

本报讯 6月21-22日,28-29日,人力资源部在中禾办公楼三楼会议室组织了2012年第2-3期新员工入职专题培训。来自各分厂的90余名新员工参加了此次培训。培训课堂以安全环保教育、文化制度讲解为主要内容,分别由安全环保部安全环保专员可福来、企业管理部苏丽华、人力资源部安超主讲。通过此次培训,新员工深刻地认识到了重视安全环保、遵守文化制度的重要性,为保证入职后的岗位工作安全打好了基础。

(本报记者 安 超)

外出培训充电忙

◇5月26-27日,我公司供应部主任杨洪福、物流部主任丁泽智、包装部主任赵涛、装卸办主任助理王学民一行四人参加了上海交大在滨州市党校举办的上海交大工商管理MBA研修班课程《物流与供应链》的专场培训。 (包装部 赵 涛)

◇6月5-8日,公司人力资源部副主任景晨霞赴威海参加了山东省劳动人事争议仲裁员培训。 (人力资源部 安 超)

◇6月16-17日,公司副总经理张茂贵、审计部主任郭淑梅等一行七人参加了上海交大工商管理MBA研修班课程"企业信用学"的学习。 (审计部 郭淑梅)

◇6月18-20日,公司副总经理孟令涛、企业管理部主任于喜福、干燥车间主任李洪光、包装车间主任黄玉光一行四人赴青岛参加了中国质量协会组织的《QC小组操作实务》专题培训。 (企业管理部 于喜福)

◇6月20-22日,悬浮剂车间主任李晓勇、中禾加工车间主任王艳彬及科研所董丽三人赴济南参加了由山东省农药工业协会主办的农药悬浮剂知识培训班,通过培训,他们不仅学习了关于悬浮剂的理论知识,还初步掌握了工艺配方中助剂的选择、产品质量控制和实际生产设备的操实践知识。 (本报记者 杨怀强)

■一句话新闻

◇4月13日,我公司的超高效环保型除草剂氟唑磺隆被山东省科学技术厅和山东省财政厅列入2012年度省农业科技成果转化资金项目计划,并一次性下达专项资金20万元。 (本报记者 苏汐汐)

◇5月31日,民昌促销品新仓库正式投入使用,仓库内设施齐全,专门购置了储物架,以便物品分门别类。 (市场部 王瑶霞)

◇5月31日下午,为进一步检验"开小泵保压,停大泵节能"的技改效果,保证小泵运行在今后的使用中达到预期目标,动力车间组织车间员工进行了模拟消防演练。 (动力车间 陈 鹏)

◇6月初,滨州市财政局为我公司申报的山东省手性农药工程技术研究中心下达专项资金20万元。 (本报记者 苏汐汐)

◇6月22日,员工管理委员会组织七名员工代表就5月份提出的监督意见对餐厅进行了专项检查,发现餐厅在饭菜质量、卫生管理、安全防范等各方面有了一定提升。 (本报记者 李明德)

◇6月25日,美国公司ALBAUGH一行来我公司参观考察,并就有关产品与董事长黄延昌、副总经理闫勇进行了洽谈,为今后的可行性合作打下了良好的基础。 (出口部 齐玉峰)

天津市农药协会一行来我公司参观

本报讯 6月17日,天津市农药协会一行30余人在山东省农药协会秘书长张昊等人的陪同下来我公司参观,公司副总经理李华热情接待并陪同参观。

张秘书长一行先后参观了我公司科学技术研发基地、智能生测温室、质检中心及制剂生产车间。参观结束后,张秘书长一行对我公司的先进科研技术表示赞扬,认为我公司质检中心的仪器配置是当前行业内质量管控最具说服力的企业。随后,看到制剂车间的模拟演示,张秘书长一行对我公司的实力给予高度赞扬,并表示对滨农的明天充满信心。 (本报记者 张 娜)

滨州市政协副主席吴国瑞来我公司视察指导

本报讯 5月22日,滨州市政协副主席吴国瑞一行领导来我公司视察指导工作,公司董事长黄廷昌热情接待。

黄总就我公司近年来的经营发展情况、科研成果及对未来几年的战略发展规划作了详细介绍。听取介绍后,吴主席一行对我公司取得的成绩及高瞻远瞩的规划给予高度评价,并鼓励我公司今后要不断做大做强。 (行政管理部 王 询)

销售公司试验田成果初显

本报讯 6月5日,生测室除草剂小组在继4月份第一次田间试验后,又进行了棉花和大豆田的一系列药效和安全性第二次田间试验。截至目前,生测室已完成除草剂小区试验7项,杀虫杀菌剂小区试验2项,验证玉米田除草剂车间样品的安全性试验1项。

据了解,在销售公司副总经理王红良和市场部曲耀训老师领导下,销售公司从2011年开始规划并建立起规范的小区试验田,这是我公司首个定点田间生测试验基地,整个试验基地总面积约600多平方米,目前种植的实验作物有大豆、棉花、辣椒及玉米等。销售公司试验基地的建立不仅节省了大量外协试验的费用,而且使得产品除草效果及产品对作物安全性的反馈更加快速及时,对指导车间生产、提升产品质量有很大帮助。

(生测室 崔沙沙)

滨城区人大一行领导来我公司视察

本报讯 6月12日下午,滨城区人大领导何玉群、滨城区环保局局长韩涛等一行领导来我公司针对异味专项治理情况进行调研指导。公司生产总监张玉瑞、总监助理邪安勇陪同参观。

随后,郭总就我公司异味专项治理工作的具体情况做了汇报。听取汇报后,调研组对我公司在异味专项整治工作上取得的成绩给予充分肯定,并要求今后要按照滨城区污染治理的总体要求,进一步抓好落实,真正做好建设花园式滨农。 (水处理车间 穆涛滨)

我公司组织2012年第二季度车间班长技能考试

本报讯 6月15日,公司生产部组织2012年第二季度生产车间班长技能考试,考试在滨农、中禾两餐厅同时进行,来自各分厂车间的124人参加了此次考试。本次考核以职业培训、实际操作、常识性知识为主要内容,旨在考查一线班长对岗位技能、安全环保知识的掌握情况,以此督促员工增强自主学习能力,提高安全环保意识。

考试结束后,生产部及时组织相关人员进行阅卷与成绩录入工作。录入完成后,生产部将成绩与答案一并发放到各车间,作为员工的学习资料,使其更好地掌握应知应会的技能知识。 (生产部 王志伟)

我公司接待中心正式开业运营

本报讯 6月16日,我公司接待中心正式开业运营,标志着公司的后勤服务水平又上了一个新台阶。

5月21日,公司副总经理李华在接待中心区国昌厅召开现场工作会议,听取各项准备工作汇报后,逐一进行了部署。后勤部、行政管理部、销售公司以及国昌置业基建办等相关部门负责人进行了积极沟通,确定了各项工程施工进度,并协助施工人员进行现场施工。另外,人力资源部主任臧哲芬、策划部主任徐乃鑫、装卸办主任助理王学民分别就企业文化、服务礼仪、酒店服务等内容对接待中心服务人员进行了为期三天的专业知识培训。6月4-6日,行政管理部副主任王海勤请汇雅酒店中经理对服务人员进行了实战操作培训。通过一系列培训,接待中心服务人员熟悉掌握了酒店服务的流程,具备了一定的专业服务技能,为接待中心的日常有序运行打下了良好的基础。

当前,一楼员工餐厅、二楼雅间茶室、三楼客房住宿已相继正式启用,此举不仅改善了公司员工的生活水平,节省了公司的接待成本,也使公司的接待能力、服务水平有了很大提升。 (后勤部 高永斌)

PDF 文件使用 "pdfFactory Pro" 试用版本创建 www.fineprint.cn

■2011年优秀管理者采访/资金管理科副主任游学民

资金就是企业的血脉

编者按:5月26日下午,财务部资金管理科副主任游学民在周六中层管理培训例会上,与大家分享了题为《公司资金管理》的财务融资管理经验。游主任在公司工作的十六个年头里,始终坚持着"资金安全就是企业生命"的理念,恪尽职守,兢兢业业,想尽千方百计确保公司资金流畅。

保证资金流转畅通

游主任非常清楚一点:资金是企业生产和经营的必要保障。如果资金管理不当,企业自身就无法实现有效经营和发展规划,甚至会承担无法预测的风险。因此,为保证公司资金流通顺畅,实现车间正常生产及各部门正常运作,游主任在资金管理上下足了功夫:对资金按照其流动性、增值性、风险性等特性进行预防性的、动态的、系统化的管理,提高了资金的使用效果;对资金的用途,先急后缓,合理安排资金去处;及时了解国家新政策,为融资提供政策依据;精确计划,核算资金量,保证公司生产经营既不缺钱,又无闲钱……目前,我公司的融资水平在滨州市都是一流的。

加强内外信息沟通

要想使掌控的资金发挥最有效的作用,企业还要加强内外信息的沟通,包括企业内部部门与部门之间、人与人之间及企业与外部的信息沟通。这句话说起来简单,但是,要真正做好并不容易。作为资金管理人员,必须从以下两个方面把握信息资源的沟通。

第一,资金来源的沟通。这又分为公司内部沟通和外部沟通,内部沟通主要是制剂销售回款计划和原药销售回款计划的沟通;外部沟通主要是报送到各家银行业务的进一步跟踪和兄弟公司的资金借调。

第二,资金去向的沟通。此项工作的主要流程是财务对账,付款计划,领导签批,通知客户付款,资金部门准备。

同时,在本月份银行借款到期还款完毕之后,还需整合职工工资,供应、设备、基建安装、原药采购的费用,各车间水、电、汽的使用费用,物流运费支付及各部门的办公报销费用。

强化责任修炼内功

做好日常工作的同时,资金管理科也注重内功的"修炼"。游主任常说身为"企业血液"的管理人员,除了管好"钱"之外,更要管好自己,换句话说,就是要有工作责任心。这是一种担当,更是一种动力,一种魅力。

财务管理是整个企业管理的重要部分,而融资管理是财务管理的重要部分。自从事财务工作,游主任深刻体会到了其中的含义。如同士兵坚守岗位保家卫国一样,必须做到始终如一地捍卫公司资金链的畅通与安全;始终如一地保障公司生产与建设的供应与进程;始终如一地与公司任务目标齐头并进。但是,做好这些工作仅靠一人的力量是远远不够的。资金管理科这个团队层管只有四人,他们各有特长,一个个热情饱满、干劲十足、精进务实。在外,每个人都能独挑大梁、担当一面,在内,每个人又能整理各项资料数据,稳健细致。

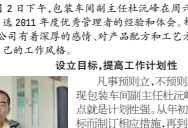
"过去的十六年,我一直用'始终如一'这个词来诠释我的工作和生活,未来,我依然坚持'始终如一'。"游学民坚定地说。 (本报记者 刘梅梅)

■2011年优秀管理者采访/包装车间副主任杜沅峰

保持良好心态 做好分管工作

编者按:6月2日下午,包装车间副主任杜沅峰在周六中层管理人员培训会上,与大家分享了当选2011年度优秀管理者的经验和体会。杜沅峰自2005年来到公司已有7年,他对公司有着深厚的感情、对产品配方和工艺方面有着较深的造诣,在管理方面形成了自己的工作风格。

设立目标,提高工作计划性



凡事预则立,不预则废。在采访过程中,我们发现包装车间副主任杜沅峰在工作方面最明显的特点就是计划性强。从年初制定计划目标到为实现目标而制订相应措施,再到执行过程中根据实际情况调整,最后年终总结时结果与计划相对比,找到优势继续发扬,发现不足在来年的工作中改进。

会议激请了准则起草人韩福荣、省质量兴省办副主任郭明义分别对新版《卓越绩效评价准则》及《实施指南》、《质量发展纲要》进行了解读。培训会上,获得省长质量奖的相关企业代表做了典型经验介绍,有关专家对企业如何编写自评报告、评审员如何对企业自评报告进行评审进行了详细讲解。 (发展部 闫文明)

设立目标,提高工作计划性

凡事预则立,不预则废。在采访过程中,我们发现包装车间副主任杜沅峰在工作方面最明显的特点就是计划性强。从年初制定计划目标到为实现目标而制订相应措施,再到执行过程中根据实际情况调整,最后年终总结时结果与计划相对比,找到优势继续发扬,发现不足在来年的工作中改进。

会议邀请了准则起草人韩福荣、省质量兴省办副主任郭明义分别对新版《卓越绩效评价准则》及《实施指南》、《质量发展纲要》进行了解读。培训会上,获得省长质量奖的相关企业代表做了典型经验介绍,有关专家对企业如何编写自评报告、评审员如何对企业自评报告进行评审进行了详细讲解。

精益求精,不断创新

董事长黄延昌在2012年第五次高层工作例会上指出要不断打开眼界,发现差距,要勇于否定,不断改善,不断创新。这在技术上就要有打破常规的创新意识,不断实验,与市场部及时沟通,把市场上反映的问题逐渐加以解决。在杜工的努力下,包装车间成功解决了精喹乳油和精虎乳油结晶问题,改善了高盐乳油絮状沉淀问题。为了节约成本,杜工还大胆创新,改变了传统的洗盐方式,部分产品采用水代替二甲苯洗盐,不仅洗得彻底而且节省大力,且部分水回收后用于分装中,减少污水排放。又通过工艺及配方调整及时利用车间各种多年不用的乳化剂,有效节约了成本。

众所周知,受生产环境和条件的影响,实验室产品与在生产设备上大批量上生产的产品总会有所不同。为了避免这种情况,杜工安排专人材研究所下到车间的新配方进行生产验证,避免因原材料不同导致配方不能放大生产的情况发生,并根据实际情况对产品的配方进行微调,以保证批量生产产品的质量。

杜工说,虽然取得了一定成绩,但在工作中仍发现了很多不足。路漫漫其修远兮,我们有理由相信,正是这种勇于否定不断改进的精神和良好的心态,会让我们看到一份更满意的答卷。 (本报记者 李明德)

■管理论坛

"薪""心"总关情

职场中,薪情不是唯一的目标,但薪情决定心情。而心情对绩效的影响更不容忽视。

好的薪酬体系,是企业文化的指挥棒。为振兴民族工业,各行各业,国家尚有产业政策不断调整出台,力求将资源与政策聚焦于有社会价值、有发展潜力的规模型企业。由大观小,薪酬是最好的尺子,对员工能力与价值的评价,莫过于薪酬来得最为实在。企业为既往未来的市场机会,会尽力调配资源,提早布局;但内部何尝不需要布局?人力资源会创造一切资源,人在资源在,而随着社会转型的加快,优秀的人力资源将越来越稀缺,越来越困难的招工现状早已告诉我们这种匮乏来得远比我们预料得还要快。

军无贪,士不来(出)。企业厘清了愿景、价值观和战略路线,就是兜出了要攻略的前沿阵地,希望员工做什么,就要奖励什么,对于勇士、志士、斗士,就要厚饷加薪,而不是"你有我有全都有"。员工行为水准既是衡量企业文化指数的标尺,又是体现企业管理水准的结果表现。日常管理中,经常会听到管理者对员工行为的抱怨和指责,而埋怨结果是没有用的。薪铐所指,虽不能所向披靡,但一定能引心励行,将文化设的和员工做的用薪酬所指的制度使其共融相生,短则提升绩效,长则塑造企业精神,从而达到企业文化的知行合一。

好的薪酬体系,能挤出海绵里的水。随着公司业绩的逐年攀升,上亿的薪酬支出成了头等大事。一台电器,如果输出端与输入端接错了插头,不能匹配,那就无法工作;而对于薪酬分配,如果业绩的输出端与薪酬的输入端乱点鸳鸯谱,鸡上鸭架,那业绩的瓜就不会甜。于的少发的多的,俺举养懒;干的多发的少的,则会埋怨怠工。我们号召节约,常从一张纸一滴水说起,但月复一月、年复一年的体系内浪费却是无法计量的。在企业里,如果设备开工率不足50%,这种看得见的空耗人们一定会无法容忍不甘坐等;但员工潜能总体发挥不足50%,这种看不见的隐形浪费,人们却司空见惯习以为常。而上不封顶,考核分明的薪酬体系,就像企业内部的市场规律,一定会把"员工产出"这宗商品分门别类,自动调节,挤出海绵里的水。

因此,**好的薪酬体系,能把薪酬发出附加值。**它不是发钱,也不是发工资,而是做投资。分配不当会让薪酬在员工心中缩水,分配恰当会让薪酬在员工心中增值,企业战略所指,人心所向,一切变得可望控,可持续。

好的薪酬体系,会自动发挥育人功效。企业的人力资源永远有三类:管理型、技术型、执行型。如果体系过窄,薪酬增长只取决于职务提升,就会造成大面积的高原多倾向。而即使企业在快速成长,过度强调升迁一定会形成不当的晋升格局,如果一个技术上的能人成为一名管理上的庸才,那就是一箭三雕,既扼杀了一名技术人才,又制造了一名管理庸才,还堵塞了一名潜在的优秀管理人才晋升的机会。而对于技术型、执行型的绩效卓越者,如果能与管理者平薪甚至超过,不但得到报酬的实惠,同样会获得声望和荣耀,就会使各路人才各安其位,各司其职,各施所长,从而在企业内部搭建自动晋升的阶梯,形成百花齐放的局面。

薪酬体系设计,远来和尚好念经。岗位评价是薪酬体系设计的基础,HR身在其中,若亲自操刀,一定是鸭不断理还乱。管理学上一个经典的"分粥"故事,就是为了一个内部公平性,管理不断升级,最后一个貌似合理的"轮流分粥,分者后取"的游戏规则放到企业实践中是无法实现的。如果把工资总额比做一匹布,绩效考核则是一把尺子,薪酬体系就是一把剪刀。若要量体裁衣,剪刀和尺子还是放在专业裁缝手里更让人放心和服气。所以说,对于薪酬设计,成本最小化、结果最优化原则,就是——远来和尚好念经。

好的薪酬体系,与公司整体管理系统心息相通,协同互动。为什么长江、黄河同为母亲河,而长江水患少,黄河水患多?因为长江与洞庭湖、鄱阳湖一体两翼,形成了自动调蓄吐纳的水系,长江水多时,倒灌入两湖,消减洪峰;长江水少时,两湖则调蓄补给,同时支流水系众多,就如薪酬体系的多通道设计。而九曲黄河则多沙善淤,变迁无常,改道频繁,是因为河道上宽下窄,泥沙俱下,终成悬河,中游地区没有做好水土保持。正如骨干员工没有得到安抚,普通员工没有得到引导,绩效优劣混杂,薪酬分配平均,企业管理生态系统矛盾四起,问题从生一样。

好的外功还需持续的内力来支撑。构建和谐企业,创建百年宗族,员工薪情决定未来行情。人力资源作为企业第一战略资源,尚需好的薪酬体系来实现布局。 (人力资源部 戚哲芬)

■卓越绩效专题

公司三分厂厂长郑军赴四川参加"卓越绩效管理"培训

本报讯 5月23-26日,三分厂厂长郑军赴四川成都参加了由中国质量质检协会主办的新版卓越绩效评价准则及实施指南培训班,会议邀请了深圳市卓越质量管理研究院优秀讲师,授课目的是为企业组织理解、导入先进的卓越绩效管理模式,提升经营质量水平,打造百年企业奠定基础。

(本报记者 李林霞)

公司副总孟令涛一行赴济南参加"卓越绩效管理"培训

本报讯 6月5-6日,公司副总经理孟令涛、品管部主任李长环、生产部主任赵福廷、人力资源部主任臧哲芬、发展部主任助理闫文明一行5人赴济南参加了由省质监局组织的宣贯《质量发展纲要》和新版《卓越绩效评价准则》及《实施指南》培训班。

会议邀请了准则起草人韩福荣、省质量兴省办副主任郭明义分别对新版《卓越绩效评价准则》及《实施指南》、《质量发展纲要》进行了解读。培训会上,获得省长质量奖的相关企业代表做了典型经验介绍,有关专家对企业如何编写自评报告、评审员如何对企业自评报告进行评审进行了详细讲解。

(发展部 闫文明)

我公司组织中、高层管理人员进行卓越绩效模式专题培训

本报讯 6月9日,卓越绩效模式专题培训在销售公司五楼会议室举行,北京盛世泰山企业管理顾问有限公司董事长项间为我公司来自建材板块和农化板块的120多名中、高层管理人员就卓越绩效评价准则进行了专题讲座。

培训会上,项总从卓越绩效模式的定义、内容、特点、结构和标准等入手,深入浅出的讲解了卓越绩效模式的基本内涵,使我公司中、高层管理人员对卓越绩效模式有了全面认识,为我公司导入卓越绩效模式拉开了序幕。 (本报记者 李明德)

我公司实施卓越绩效模式进入自评阶段

本报讯 6月13日,公司成立了以董事长黄延昌为主任,郑军、李华为副主任的"实施卓越绩效模式领导委员会",下设推进办公室和领导与战略、顾客与市场、人力资源、财务资源等9个项目小组。

6月16日,公司企管部转发了《关于在公司内部开展有奖征集合理化建议活动的通知》,卓越绩效评价模式正式进入自评阶段(企业运营实态诊断、自评报告编写)。期间,实施卓越绩效模式领导委员会分别于19日、22日、25日组织了三次自评报告编写培训;咨询专家分别与高层、中层和员工代表共计30余人进行了座谈调研;开展了包括综合实力调查、网络调研、社会形象调查在内的措施,共收到合理化建议80余份,网络调查问卷300多份,充分体现了全员参与的良好开端。

实施卓越绩效模式是加快企业发展、提高核心竞争能力的重要手段,通过导入卓越绩效评价准则,必将有助于实现管理质量在更高水平上的突破,提升企业管理水平和整体绩效,保证战略目标成功实现。 (本报记者 李明德)

●报缝话题

情系滨农

(一)兄弟

离别之时,方懂得珍惜!等这句话落在自己身上,我才真正体会到其中的滋味。兄弟,在滨农一起奋斗的日子希望你不要忘记。明天你就要离开公司了,我知道,此时此刻,你心里也一定不是滋味,毕竟在这里,我们一起玩过,一起笑过,一起奋斗过!

人生坎坷路,漫长兮!兄弟,如遇坎坷时,要记得滨农的老兄弟。你真正的朋友,你的坚实后盾!兄弟,飞黄腾达时,也不要忘记我们,让我们为你高兴,为你鼓掌!让世人知道滨农走出的汉子永远都是NO.1!

兄弟,相遇在滨农是一种缘,也是我们最大的收获!望你在以后的道路上,一帆风顺,步步登高!

(二)回家

时光如水,岁月如梭。当初不得已离开滨农,掐指一算已经四年了。今天,再次来到滨农,唯一的念头就是回家真好!

滨农的生活并然有序,生产井井有条,制度也越来越完善。我所在的生产第一线,不管是操作规程、工艺指标,还是车间设备、污水治理、空气环境都是焕然一新,有些新项目更是创国内之最,甚至国际之最!作为滨农的"老人",看到它逐渐变大变强,心中真是激动不已!

就拿我所在的车间合成七来说吧,二甲戊乐灵有了新的生命力:流的生产线,完整的操作规程、工艺指标、认真负责的领导班子,精神饱满的员工——这是生产好产品的最好基础;保护员工健康,工资发放到位——这是对我们员工的最好保障;保护社会环境,带动劳动就业——这是对社会的最好答卷。

今天的滨农正在完善着这样一张精彩的答卷,而作为滨农人,我们也要各执一笔,为滨农梦想手绘一点精彩。

(合成七 王保星)

■市场论坛

如何做好产品经理

伟大的企业、伟大的品牌,归根到底都要有伟大的产品。伟大的产品可以造就伟大的企业,但伟大的企业不一定造就伟大的产品。生产可以至上,渠道可以至上,营销可以至上,终端也可以至上,但是至上的根源只有一个——产品。

产品经理就是企业的产品规划师、营销参谋长、利润操盘手、资源整合者。企业设立产品经理主要出于三方面考虑。首先,企业需要产品规划,把握产品线的发展。其次,加强成大面积的高原多倾向。而即使企业在快速成长,过度强调升迁一定会形成不当的晋升格局,如果一个技术上的能人成为一名管理上的庸才,那就是一箭三雕,既扼杀了一名技术人才,又制造了一名管理庸才,还堵塞了一名潜在的优秀管理人才晋升的机会。而对于技术型、执行型的绩效卓越者,如果能与管理者平薪甚至超过,不但得到报酬的实惠,同样会获得声望和荣耀,就会使各路人才各安其位,各司其职,各施所长,从而在企业内部搭建自动晋升的阶梯,形成百花齐放的局面。

薪酬体系设计,远来和尚好念经。岗位评价是薪酬体系设计的基础,HR身在其中,若亲自操刀,一定是鸭不断理还乱。管理学上一个经典的"分粥"故事,就是为了一个内部公平性,管理不断升级,最后一个貌似合理的"轮流分粥,分者后取"的游戏规则放到企业实践中是无法实现的。如果把工资总额比做一匹布,绩效考核则是一把尺子,薪酬体系就是一把剪刀。若要量体裁衣,剪刀和尺子还是放在专业裁缝手里更让人放心和服气。所以说,对于薪酬设计,成本最小化、结果最优化原则,就是——远来和尚好念经。

好的薪酬体系,与公司整体管理系统心息相通,协同互动。为什么长江、黄河同为母亲河,而长江水患少,黄河水患多?因为长江与洞庭湖、鄱阳湖一体两翼,形成了自动调蓄吐纳的水系,长江水多时,倒灌入两湖,消减洪峰;长江水少时,两湖则调蓄补给,同时支流水系众多,就如薪酬体系的多通道设计。而九曲黄河则多沙善淤,变迁无常,改道频繁,是因为河道上宽下窄,泥沙俱下,终成悬河,中游地区没有做好水土保持。正如骨干员工没有得到安抚,普通员工没有得到引导,绩效优劣混杂,薪酬分配平均,企业管理生态系统矛盾四起,问题从生一样。

好的外功还需持续的内力来支撑。构建和谐企业,创建百年宗族,员工薪情决定未来行情。人力资源作为企业第一战略资源,尚需好的薪酬体系来实现布局。 (人力资源部 戚哲芬)

责任,让业务员走得更远

在消费者要求越来越高,经销商利润空间越来越小、市场越来越难做的今天,责任对于业务员显得尤为重要。也就是说,业务员只有真正负起责任,才能让自己的职业生涯走得更远。

首先,业务员要对自己负责。现在市场难做是事实,这是谁都无法改变的,但是,在困难面前签天无人只能是百害而无一利。销售人员必须正视困难,想方设法创造机会,时刻关注市场动态,分析产品发展趋向,把自己真正置身于市场竞争的大环境中。这样,我们才能乐观理智地做出准确的市场分析和判断,才能发现和把握危机当中的机遇,把市场做大,为自己开辟一片新的天地。

再次,业务员要对市场上的问题负责。市场在发展,形式也在变化,各种可预料和不可预料的问题都会不断出现,比如客户砸价、窜货、经销商投诉等等,甚至一波未平,一波又起。遇到这种情况怎么办?这就需要业务员承担起自己的责任,"常在河边走,哪能不湿鞋"。出现问题没关系,最重要的是怎么正确解决这些问题,而不是一味地回避。问题出现后,我们要一不等,二不靠,三不推诿扯皮,想方设法在最合适的时机,用最快的时间找到最佳的切入点。

再次,业务员要对所犯错误负责任。人非圣贤,孰能无过?人犯错误不可怕,可怕是不敢承认错误,不敢承担责任,采取"捂盖"的消极手段,把问题蒙蔽起来,导致后患无穷。业务员应该正确对待表扬和批评,表扬是一种过力,是一种爱,而批评则是一种推力,是一种更深层次的爱。表扬容易,批评难,我们大可以无条件地去表扬人,但不会有谁去无缘无故地批评毫不相干的人。况且,"前车之鉴"还可以让一个人更快速地成长,不再犯同样的错误。所以,对于自己所犯的错误,业务员要敢于担责,善于改过。

最后,业务员要对同事尽责。"一花开放不是春,众花开放春满园。"现在是团队营销的时代,仅凭一己之力做好营销是不现实的。好的种子只有象出来与邻居共同栽培才能获得更好的丰收,好的经验只有象出来与大家共享才能实现共赢。好的业务员也只有与同事一同成长,才能获得真正的进步。有人说,要想走得快,可以一个人走,千军奉挂;但要想走得远,那就要与大家一起走,跟着团队走。因为一个人走,稍不留神就会迷路。

对别人负责就是对自己负责,对问题负责就是对业绩负责!只有勇担责,善改过的业务员才能走得更稳,走得更远。 (销售经理 张子铎)

■市场感悟

销售路上,边走边学

是龙就飞天,是虫就淘沫。今年是我正式做业务的第一年,也是检验我之前学习成效最重要的一年。

在正式接触业务之后,慢慢慢体会到了业务人员的辛苦。每天早上9点半随客户装货,然后下乡送货,晚上零点回家根本就是家常便饭。辛苦之外,我们还须做到在与经销商的沟通中了解当地的用药习惯与种植结构,并且能随时了解产品销售情况,提前做好补货、调货的准备。

一名合格的业务员还应该做到最大限度地利用公司现有产品资源,努力寻找新的增长点。充分利用现有产品资源与客户资源,在此基础之上努力发展新的客户,开发新的市场。比如我在与客户沟通时了解到,扑草净虽是公司的老产品,但是,现在在新疆的孜然田,胡麻田,苗委田以及部分棉田仍然都有应用,并且效效很好,这不失为明年的一个增长点。

这只是我的理解,我的阐释。世上无难事,只怕有心人。在滨农销售这条路上,我将用心经营,边走边学,永无止境。 (销售三处 曹占泽)

用心经营

在产品同质化越来越严重、买方市场已形成的情况下,我们营销人员必须不断提升自己,充实自己,以期在较短的时间内实现自己的营销理想。

第一,提高专业技能和业务素养。职业营销员必须具备良好的职业道德,本着对企业负责,对客户负责,对自己负责的态度开展工作。真诚和热情是营销人员最基本的素质,没有足够的诚心和热情,就没有客户的信任,没有愉快的合作,没有足够的热情。有了合作的诚意,我们还要有足够的信心和勇气,保证自己在困境时不低迷,不消沉,这是成功的营销人员能保持常胜的信念和法宝。一分耕耘,一分收获。一切成功的根源还是在于汗水,在与自己辛勤努力的付出!只有比别人更多的付出,才能有比别人更多的收获。

第二,营销人员要积累人气,把握人脉,想方设法整合、利用各种社会资源。我们要勇于在错综复杂的社会环境中不断地磨练自己,因为,只有经历更多,才能懂得更多。

在企业内部,营销人员也要与各个相关部门协调好工作关系,切不可特立独行、我行我素。在企业外部,对营销人员来说,最重要的应该是与客户保持好关系。维护好现有的客户,不断开发潜在地客户,同时,不断提升客户的满意度和忠诚度。客户好比衣食父母,没有客户或是丢失客户都是营销人员最大的败笔。

总之,营销人员一定要考虑周到,思虑周详,并且任劳任怨,因为,天上从来不会掉馅饼,只有自己亲手用心经营,才能获得真正的成功。 (华中大区 张 鹏)

沟通的奥妙

国人一贯轻言敬字,也就是同样一句话,从嘴巴里直接说出来,相比写在白纸黑字上呈送给对方,对方的重视程度肯定是不一样的。日常沟通既是如此,商业场合上的沟通更是如此。在厂家业务人员与经销商首次见面时,除了双方口头上的语言交流与沟通,必然还要有书面的文件传递,来加深经销商对厂家、对业务人员乃至对合作项目的兴趣与重视程度。

我们可以把与经销商首次见面沟通的工作按照时间顺序划分成三个阶段:拜访前、拜访中、拜访后;按照沟通所需文件的性质划分成:直接铺垫型、间接说明型、铺垫型、维系型。按照文件的形式划分成:通用型和定做型。具体使用和注意事项如下:

见面前:在正式与新经销商直接见面前,我们必然要做好相关铺垫工作,以引起对方兴趣。人、毕竟还是更容易对某个人、某些故事产生兴趣。所以,在前期以邮寄形式提供给经销商的文件资料中,要以企业高层在某媒体上的专访,本企业的产品营销FromEMKT.com.cn故事,品牌故事等为主,突出有意思的人和事,以此来让经销商产生兴趣。突出老板和故事,其实是让经销商对其背后的企业产生兴趣,对未来的合作产生一些正面的联想,起到铺垫的作用。

见面中:不要传递产品资料,企业介绍等文件,这会让厂家业务人员很被动。见面时需要带的只是自己的名片及企业内部刊物。名片要干净,不要附带手机号码之类的信息。企业内部刊物一方面传递企业文化,另外一方面,也会拉近与经销商的距离,让他产生想接受甚至加入这个团体的想法。另外,企业内部刊物若是销售技术层面的,那是最好,因为,我们可以把这些书作为礼物,赠与经销商或其下属业务人员。

见面后:简短的首次接触过后,我们要想办法跟进,不要等着经销商主动上门。跟进的方式不要采用电话联系;张总,您对我们这个合作项目的重视程度并兴趣吗等等,最好是采取传递文件资料的方法。这时的文件资料有内涵备忘录、项目建议书、企业和产品的详细介绍二类。这二类资料可以一起发送,也可分开发送,关键是要看经销商在首次内涵时所表现出来的合作意愿。合作意愿明显的,可一起发送,若是态度一般的,则可安排先送沟通备忘录,再送企业和产品介绍,最后传递项目建议书以拉长时间段,增加接触机会。

有句话说:成事在天,谋事在人。我们不能保证每一次拜访都圆圆满满,但是,我们可以尽自己最大的努力去力求没有遗憾! (皖南销售 张亚林)

■校企合作

频密开展校企合作 承接多院校学生实习

滨州学院化工系大一新生来我公司参观实习

本报讯 6月6-7日,滨州学院化工系大一新生240余人分两批分别到我公司参观实习,行政管理部副主任王海热情接待并陪同参观。

王主任向学生一行介绍了我公司的发展历程,并带领学生先后参观了生产厂区、智能生测温室及集成化工研究所。参观过程中,许多学生对我公司的一些具体工作岗位产生了浓厚的兴趣,公司科研总工徐家俊、合成四车间主任周磊与同学们进行了亲切的交流。参观结束后,王主任分发生一行分析了当前的大学生就业形势,为同学们令后学习、就业的选择指明了方向。 (行政管理部 王 海)

滨州技术学院化工系学生来我公司参观实习

本报讯 6月8日、18日,滨州技术学院化工系大二学生40余人分两批相继来我公司参观实习,人力资源部主任臧哲芬、主任助理林延彬热情接待并陪同参观。

师生一行先后参观了我公司研究院、智能生测温室、质检中心及包装车间等现场,并在质检中心对各项新型检测设备仪器的使用进行了详细的学习交流。参观结束后,师生一行在四楼会议室听取了臧主任对大学生择业观、职业观的讲解与指导以及对我公司发展历程、未来展望的介绍,又到销售公司进行了参观。师生一行对我公司的生产规模、科研水平和综合实力给予高度评价,目前已有8名学生来我公司实习就业。 (本报记者 安 超)

山理工化工学院大三学生来我公司实习

本报讯 6月21日,山东理工大学化工学院24名大三学生在王晓斌老师的带领下来我公司实习,人力资源部主任臧哲芬热情接待并对师生一行十天的实习生活作了详细安排。

当天上午,人力资源部及后勤部安排好师生食宿,下午,学生们在中二车间主任助理劳永兆、科研所主任助理黄宝雷的陪同下先后参观了公司生产厂区、科研所。22日上午,生产部副主任吴树亭为学生们讲解了公司生产概况及产品结构;下午,安全环保部副主任王关华就车间生产安全事项做了详细讲解。25日,同学们进入各车间进行为期4天的一线实习。28日上午,包装车间黄建组织滨农蓝球队与实习学生进行了一场热火朝天的友谊蓝球赛。29日,人力资源部主任臧哲芬为学生们做了题为职业观、择业观的讲座,对同学们今后的正确择业起了较好的指导作用。实习结束,学生们纷纷表示,此次实习收获颇多,对今后的学习工作将产生重要影响。 (本报记者 安 超)

滨州职业学院电气工程学院学生来我公司参观实习

本报讯 6月22日,滨州职业学院电气工程学院15名大三学生在张爱荣院长的带领下来我公司参观实习,人力资源部主任臧哲芬热情接待并陪同参观。

臧主任首先向学生们介绍了我公司的发展历程及经营理念,并就现代大学生的就业观、择业观等课题为学生们做了专题讲解。接着,带领师生一行先后参观了质检中心、集成化工研究所、智能生测温室、中禾配电室及销售公司。参观结束后,学生们纷纷表示不虚此行,已有数名学生表达了就业意向。 (本报记者 刘梅梅)

PDF 文件使用 "pdfFactory Pro" 试用版本创建 www.fineprint.cn