





## 综合

# 扎实推进标准化 打造卓越团队

永祥树脂召开标准化推进工作上半年度总结大会

本报讯(记者 龙小龙)7月29日,永祥树脂标准化推进工作上半年度总结大会在多功能会议厅举行。公司乙炔、乙炔-氯、氯产品、聚合、包装车间和部分部室就半年以来开展的标准化管理主要内控及取得的成绩进行了精彩发言。会议交流了推进标准化工作的经验和心得体会,提出了下一步工作重点和目标。永祥树脂总经理段毅、永祥树脂副总经理、材料公司常务副总经理周宗华、中检机构专家和老师就各标准实施单位汇报推进工作进行了点评。

周总在会上对半年来各单位取得的标准化建设成果给予了充分肯定,指出标准化的概念涵盖面广,涉及到公司生产、管理各方面,安全、质量、装备运营等要素要标准化,是一项持续开展的工作,这项工作的开展关键在于员工参与,只有员工充分参与才能落地。中检机构专家在会上表示,感谢永祥树脂标准化推进工作取得的得扎实,员工投入高,半年的辛苦没有白费,听了大家的



企业文化

汇报后深受鼓舞,尤其是“你问我答”等形式,努力地促进了标准在员工心中扎根。展示了中检机构下阶段的工作开展主要内容,员工将标准化融入到岗位定位,努力将标准化推进也是最好的服务和支持。

段总已在会上就如何进一步扎实落实推进标准化,打造卓越团队进行了深入动员部署,他深有感触地说道,通过半年的努力,让员工乐在其中,这是最直观的两点;一点是员工参与性高,这是一种很大的动力,是打造卓越团队的保证。标准化推进,员工参与和关心,二是现场发生了实质性的改变,实现从零星看是首要基础,是生产的根本条件,没有现场就没有管理,没有一个整洁

的、直连组织、直属主管要参加循序与审核,检查形式多样化,重视对员工的培训与训练,技术考核,员工工作效率一定会得到提升,同时,安全生产的因素也会大大减少。员工在工作中产能,比效率,比能耗,比安全,在学习的环境中,会不断的提升自己,做一个有责任心的员工,在管理中实现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环境上体现人性化,要给公司的员工担当起自己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的工作部署。“一个课题”,如何引导员工参与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准化推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌握

技术考核,员工工作效率一定会得到提升,

同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的

工作部署。“一个课题”,如何引导员工参

与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准

推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在

观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操

作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保

持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌

握技术考核,员工工作效率一定会得到提

升,同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的

工作部署。“一个课题”,如何引导员工参

与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准

推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在

观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操

作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保

持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌

握技术考核,员工工作效率一定会得到提

升,同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的

工作部署。“一个课题”,如何引导员工参

与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准

推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在

观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操

作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保

持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌

握技术考核,员工工作效率一定会得到提

升,同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的

工作部署。“一个课题”,如何引导员工参

与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准

推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在

观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操

作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保

持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌

握技术考核,员工工作效率一定会得到提

升,同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的

工作部署。“一个课题”,如何引导员工参

与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准

推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在

观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操

作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保

持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌

握技术考核,员工工作效率一定会得到提

升,同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的

工作部署。“一个课题”,如何引导员工参

与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准

推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在

观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操

作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保

持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌

握技术考核,员工工作效率一定会得到提

升,同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的

工作部署。“一个课题”,如何引导员工参

与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准

推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在

观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操

作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保

持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌

握技术考核,员工工作效率一定会得到提

升,同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的

工作部署。“一个课题”,如何引导员工参

与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准

推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在

观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操

作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保

持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌

握技术考核,员工工作效率一定会得到提

升,同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的

工作部署。“一个课题”,如何引导员工参

与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准

推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在

观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操

作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保

持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌

握技术考核,员工工作效率一定会得到提

升,同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的

工作部署。“一个课题”,如何引导员工参

与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准

推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在

观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操

作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保

持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌

握技术考核,员工工作效率一定会得到提

升,同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的

工作部署。“一个课题”,如何引导员工参

与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准

推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在

观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操

作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保

持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌

握技术考核,员工工作效率一定会得到提

升,同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司当成自己的家。

对下半年的工作,段总提出了“一二三”的

工作部署。“一个课题”,如何引导员工参

与“我做什么”,“两个要求”,要求在标准

推行方面,每一个单位确立一个主题,要求在

观念养成及实践上迅速行动到具体岗位操

作模式;“三大战役”,一是从外到内,从道路

到死角见现场标准的攻坚战,评比设立保

持奖、公关奖,二是在3个月内促使员工掌

握技术考核,员工工作效率一定会得到提

升,同时,安全生产的因素也会大大减少。

员工在工作中产能,比效率,比能耗,

比安全,在学习的环境中,会不断的提升

自己,做一个有责任心的员工,在管理中实

现人性化,要使员工感觉到有归属感,让员

工感觉到自己的工作有所价值。人性化不是人情化,要努力在员工生活条件上、工作环

境上体现人性化,要给公司的员工担当起自

己的责任。把公司

