

TODAY KOYO

2021年专刊

KOYO GROUP INTERNAL PUBLICATION
玖源集团内部刊物

今日
玖源

淌三年汗水 换玖源新貌

新高度 · 新目标 · 2022再出发



三年成长.....	34
成 长.....	34
淌三年汗水 我与玖源共成长.....	35
成 长.....	37
成 长.....	38
成长感悟.....	38
成长路上 你我同行.....	39
三年成长.....	40
我与玖源共成长.....	41
成 长.....	41
从员工入厂培训看宏源化工.....	43
砥砺前行 2022 我们共成长.....	44
攻坚克难助力装置高产.....	45
玖源在发展 我们在成长.....	47
历三年提升 铸今朝成长.....	48
浅论唯技术论的害处.....	50
三年成长.....	51
三年成长.....	51
三年成长.....	52
三年成长路.....	53
三年成长梦想起航.....	54
三年管理提升 个人成长心得.....	55
三年磨砺出成绩 路在脚下再出发.....	56
三年提升 三年成长.....	56
守正创新谋发展 营销突破创佳绩.....	58
淌三年汗水 铸就员工成长.....	60
同成长 共命运.....	61
我的三年成长之路.....	62
我与玖源共成长.....	63
小白成长记.....	65



新征程 新里程.....	66
学习总结.....	66
在奋斗中收获更多自信和勇气.....	67
在改变中成就 在磨砺中成长.....	68
成长在宏源科技的分分秒秒.....	71
初识玖源.....	72
回看三年.....	73
三年成长之管理提升.....	74

三年成长

成 长

2019年7月，我从包装工段转岗到尿素主装置担任现场巡检，离开熟悉的岗位总有不舍，从最开始的一脸茫然到现在的游刃有余，经理、班长、师傅、同事们都给予了我最好的帮助和关心，一个不曾尝试，不给自己机会的人，怎么能得到机会。

初到新岗位，对装置充满了敬畏感。先进的工艺，错综复杂的管道，从上到下的设备，这是以前根本没想象过的。谁要把这些东西学到心里得有多大的能耐呀！我要何年何月才能像他们老师傅一样独立又熟练的驾驭它呢？

师傅教方法，自己苦心钻研，只要用心，没有干不成的事。刚开始，这里不能摸，那里不敢碰，我知道那是对装置工艺认识不够。来到新的岗位，需要学习的操作经验和知识很多，可是不能太心急，每天一个知识点，搞懂、搞透，日积月累，才能长成自己仰望的参天大树。理论知识和实际操作相结合，这是对每个操作人员的基本要求。要想操作经验和知识过硬，就必须脚踏实地，多听、多看、多问、多思考、勤动手才能学以致用，才能学得扎实，才能独立处理各种应急情况。

现场巡检，外行人觉得很简单，无非就是走一走，看一看。其实巡检就像中医诊断，“望、闻、问、切”一样不能少，通过专业技能和经验，准确判断每个隐患点，每台设备、每根管道出现问题前都有迹可循。巡检工作，千万不能抱有侥幸心理，任何一台设备、一根管道、一个导淋都有泄漏的风险，一百次、一千次安然无恙，也许在一千零一次就出现问题。巡检工作有时很枯燥，需要用十足的耐心去对待，巡检的职责就是及时发现隐患，把事故控制在萌芽状态。

2021年1月31日夜班，我巡检到二氧化碳入汽提塔角阀处，听见附近声音和往常不一样，随即展开排查，最后确认入汽提塔角阀后法兰漏二氧化碳，立即报告总控通知保运部人员对泄漏点进行处理，避免了漏点扩大无法处理，造成装置停车。

2021年4月14日，我巡检到甲铵泵副线区域时，经排查发现P-102A出口主

线单向阀后法兰泄漏，立即报告总控通知保运部人员处理，避免了漏点扩大。

通过仔细巡检，精心排查，2020 年全年隐患排查奖励在生产部排名第一，2021 年第一季度、第二季度、第三季度分别获“巡检之星”称号，这也是对自己巡检工作的肯定。

付出总会有回报，我现在已经不是那个愣头青，已成为刚来时候羡慕的那种人了。其实这里每个人都是我的老师，都能从他们身上学到新东西，学习无止境，我还会一如既往的保持。在今后的学习和工作中，将紧紧围绕公司的发展方向，始终以公司利益为重，不计较个人得失，甘于奉献，严格要求自己，积极向上，努力创新，为装置的安全平稳长周期运行贡献力量。

达州公司 杨阳

淌三年汗水 我与玖源共成长

手机屏跳出“岁月流逝，与梦同行”弹幕，随手翻看手机中的日历，感慨真是弹指一挥间，2021 又过去了！三年，又过了三年，思绪随着时间的流逝跌宕起伏，回头看看，团结、勤奋、掌握、培训、激励、落实、提升众多词汇在脑海里交织，我能够记住的日子大多是生命里最美的部分，而这三年流淌的汗水为我留下的是人生中最美的篇章。

这三年正逢公司全面提升之年，全员提升我也不例外，外形上从一个大腹便便 230 多斤的胖子蜕变成 200 斤以下的精神小伙，个人技能、团队的管理水平以及文案写作、操作办公电脑的水平都有一个质的飞跃。

过去三年是求生存的三年，是砥砺前行的三年，是风雨同舟的三年。从安全生产、环保、管理、降成本、提产量、大修、非停都取得了巨大的进步，特别是从团队建设，抗压能力都有出奇的提升，一路的风雨兼程，我不仅是见证者，也是亲历者。

我是达州公司生产运行三班作业主管，从事该岗位已有好几个年头，感触最深的还是近三年，可用“涅槃重生”来形容，正逢 2021 年年末，将对近三年的工作做一个简单的回顾总结：

1、隐患排查方面

三年期间不断组织班组员工按《巡回检查制度》、《隐患排查专项奖惩办法》，对装置重点区域开展专项排查，同时对巡检质量进行监督检查，完成隐患排查及隐患处置共计 1348 项，做到及时发现，及时处理，确保隐患得到处理和管控。

2、生产运营管理、组织生产装置开、停车及事故处理方面

(1) 自 2019 年 1 月装置开车，根据开车方案、标准流程，把控开车过程中作业质量和重要节点，组织装置开停车工作，未发生安全、环保、设备事故。

(2) 协助部门开展 201-FS（新氨罐）置换和投用、200-FS（老氨罐）的置换和清洗工作，圆满完成了任务。

(3) 积极协助部门开展触媒（101-B、104-D、108-D、106-D）装卸工作，更换催化剂 3 炉，特别是 108-D（氧化锌）和 104-D（高温变换）装卸要在无氧的受限空间作业，在较复杂、风险较大的环境下进行作业，不怕苦，不怕累，严格按装卸方案执行，做到把安全风险降到零，在 1 月 12 日完成了最后一炉催化剂的装填，做到了 100%的保质、保量、零事故。

(4) 2019 年 3 月 23 日 17:05 分冷氨泵 200-JSC 突然不上量，多次启动备泵无效，难以维持尿素装置运行，果断通知尿素负荷减至最低运行，减少原料用氨量，合成冷冻系统 109-F 液位继续下降的危险得到有效的控制，3 个闪蒸槽液位得以平衡，保住冷冻系统的冷冻氨用量和 105-J 的稳定运行，又维持住尿素低负荷运行的液氨用量；在这次突发的事件处理过程中，合成、尿素班组人员相互配合，处理果断避免了尿素装置停车的风险，也开创了尿素装置在无原料冷氨的情况下也能在低负荷下运行先例，积累了操作经验。

(5) 2020 年 8 月 22 日中班，因 SP-33 脱扣，103-J 全循环：10:54 SP-33 处理好后 103-J 逐步加负荷，13:30 合成回路系统压力一直偏低，根据系统负荷 FIC-7 流量（偏低）进行综合分析，锁定漏气点在 103-J 前工段，立即带领人员现场进行着重排查：15:10 我在检查到 106-D 时，发现 106-D 本体安全阀泄漏，及时通知保运人员到场处理，为公司挽回了巨大的经济损失。

3、班组管理方面

以身作则发挥好作业主管领头羊的作用，带领团队积极完成生产、安全、环保、质量、消防、节能、综合性事务处理工作，配合部门激励班组成员积极开展标准化作业指导书编制工作，完成转动设备标准化作业指导书编写，形成标准化作业指导书范文，提升员工的实操能力；完成管理制度专项排查；完成生产装置操作规程的修改、核查；完成对《HSE 管理制度》执行情况的梳理，引导岗位人员积极参与，对制度、操作规程、有深入掌握；组织全员参与装置在各种事故状态下应急处置预案演练，注重实用性和可操作性；开展对班组人员加强安全操作意识，优化操作细节，增强员工对生产装置的敬畏之心，“重视一伸手，杜绝误

操作”，三年期间无安全、环保、人身伤害事故发生。

三年期间的提升，成绩有目共睹，但并不能证明工作中无瑕疵和不足，我们应与领先的同行企业相比较，找差距、找不足、找短板；公司领导多次强调，工作中的四个不到位：① 标准制度掌握不到位；② 岗位责任落实不到位；③ 专业知识培训、掌握不到位；④ 考核激励手段不到位。

2022年，根据公司的标准要求，一定要把工作做扎实、做细致，消除自身短板，围绕着集团未来两个“三年规划”目标及工作要求不断进取，不断深挖潜能，以新的标准来要求自己，干出玖源人的风采。

穿着工装穿梭在热闹的市场、超市，大街小巷，“玖源集团”Logo标志耀眼光芒十足，从路人窃窃私语的话语中，心中有一种无名的自豪感，我为我是玖源人而骄傲，我为我选择这份职业不后悔，对未来三年谋发展的前景信心十足；为了玖源持续的发展，辉煌灿烂的明天！2022我们再出发，走出新高度，再淌三年汗水，完成新目标。

今天，又是一个起点，用我们的实际行动拥抱下一个三年！

达州公司 范林国

成 长

岁月足，时节如流水！

人一经母体临落人间，便注定是要走的是一条不平坦而曲折的路。灵魂与生命负重前行，给我们带来忧虑和困惑，但是正因为有了烦恼才让我情感更丰富，我的意志更坚强，我的笑容更加灿烂。

一个人的成长离不开好的环境，一个展示自我的平台，一个崇拜力量的团体，一个赏识优秀的眼光。常说千里马常有而伯乐不常有，但只要你是千里马，总有你奔赴的战场。

今日的玖源美丽如昨，今日的玖源蒸蒸日上。记得刚进玖源的我茫然无措，它的艰难中生存，我的迷雾里前行，不知道前路会有什么样的风景。玖源的那时的路很泥泞，可它的坚韧，它的不屈扭转了既定的路它挺过来了，为我们铺好路，一起坚强的走下去。玖源获得了新生，我也获得了成长。

都说成长是有疼痛的，人或者物都逃不脱这宿命。玖源成长里风雨兼程，没钱开系统，没钱发工资，没钱交社保，但她硬是顶住压力，在一年年的亏损中咬牙坚持，没放弃一个员工。同时我们也坚信，潮落之后一定有潮起，我们要与公

司共进退。就这样在玖源人的的大无畏面前，所有的拦路虎纷纷避让，在经过大家的共同努力奋斗，熬来了新的开始，我们玖源获得了新生，扭亏为盈。

玖源为我们带来机遇，只要努力，就能结出丰硕的果实！在玖源这个美丽的大家庭里，我们一起吃苦，一起欢笑，玖源在蜕变，我们也在慢慢升华。头脑里有思想，手上有技术，玖源有钱物，大家都有了好日子，脸上充满幸福的笑容。

感恩庞大宽厚的玖源，感恩孜孜不倦的玖源人。从艰苦奋斗的玖源人身上我学到了技术，学到了奋进，学到了为人，学到了何为大家庭，何为一家亲。我爱玖源！

我不断采撷智慧的浪花，不断丰富，充实，完善自己，在美好生活的遐想与憧憬中，将每一天都过得快乐富有意义！

冬至已至，春天还会远吗？

广安公司 赵明芳

成 长

光阴如梭，时间转眼即过。在这几年的时间里我学到了很多，非常感谢公司给我提供一个成长的平台，让我在工作中不断的学习，不断的进步，使我懂得了很多；衷心的感谢各位尊敬的领导，有你们的指导，我才能很快校正工作方向；同时也要感谢同事们对我的帮助。

在地磅房工作期间，我努力学习业务知识、尽职尽责做好司磅员一职，完成每天销售量的汇总工作，学习安全知识和业务知识，对工作中出现的的问题进行反馈，做到及时汇报。在工作中严格遵守公司各项管理制度，规范操作文明服务、礼貌待人、耐心解答业务咨询、妥善调节、处理工作中所发生的问题，做好各种数据的统计工作，妥善保管，方便随时查阅，对工作保持长久的热情和积极性，坚持做好每一项工作。

今年7月份借调至采供部工作，在工作中需要学习的很多，也意识到了自己的不足和缺陷，我很感谢领导、同事们对我的指导和帮助，我会尽最大努力向你们学习，争取做好部门安排的各项工作。

达州公司 古倍夕

成长感悟

时光匆匆，在不知不觉中，我已入职玖源20年，期间见证了公司从一个小化工企业，成长为上市公司，经历了由于市场环境的变化，导致公司经营困难，欠

税、欠薪的艰难时期。

在 2018 年，公司迎来了新的管理团队，带来了新的管理理念、新的管理文化——管理提升、消除等靠要、为事不為人、行业对标……，公司内新旧思想发生碰撞，产生了许多声音，有说可行的，有说不可行的，我的判断结论是——“能干点事了”。在后续的工作中，我积极努力，但是在 2019 年 11 月 26 日发生的一件事，使那一天成为我职业生涯最灰暗的一天，当天在我值班的情况下，擅自离岗外出聚餐，而被降薪处罚，并全集团做检讨。那天，感觉人都快崩溃掉，怎么也没想到，一个工作、学习中从不迟到早退的“乖孩子”，怎么会这样。曾有一段时间，我整天无精打采，对工作缺少热情，很苦恼。后来，痛定思痛分析原因，发现还是自己对制度的敬畏出了问题，说明我距一个合格的职业人还有差距。

我知道，只有迎难而上，才能改变自己。生活告诉我们：我们别无选择，知道成长的路上有坎坷、有荆棘，知道成长的岁月中有风雨，有冰雪。但我必须坚持走下去，因为在不远处，有一样东西它让我们看到了明天与希望，让我们真正找到了前行的动力，坚定信心，挑战一切的勇气，有句话不是说“哪个战功赫赫的将军身上没有几处伤疤”。

站在 2021 年末，回首三年的工作，历历在目，装置上的问题一个个被攻破，醇氨消耗不断降低，液氨产量不断提高，团队战斗力也在一天一天增强，我个人的工作能力也在一天天提升，在 2020 年、2021 年的集团干部测评中也取得了较好成绩。

2021 年，集团取得了历年最好的经营成果，但是在此时，我们也不能骄傲，必须保持头脑清醒，防止“自豪-骄傲-自满-骄横”的现象，因为，集团还没有完全摆脱困境，仍然还有沉重的历史债务。我坚信，在董事会的领导下，秉持“淌三年汗水，换玖源新貌”的决心，玖源一定会迈向辉煌！

广安公司 梁和平

成长路上 你我同行

2019 年加入公司，当时公司处于“求生存的三年”，因为工作岗位的原因，公司是个什么状况，相对于其他岗位同事来说，我的体会尤其深刻，说是“等米下锅”一点也不夸张，在那段时间里，很多人对公司能否生存下去都没有信心，公司管理层一方面从小到工作汇报内容排序的细节上对干部进行指导，另一方面在企业经营的各个方面提出具体的能够落实经营理念的指导方针，让企业渡过了

艰难的三年。

在这三年里，公司根据客户情况，将客户进行了更细致的分类，分为本地客户、直销客户、一般客户、贸易商客户，便于针对不同类型客户制定不同的价格政策，同时出台激励政策，引导业务人员大力开发直销客户，提高直销客户销量；在2021年三大产品价格大起大落的情况下，通过订单签订节奏控制和开展竞价增加收入，通过以上管理提升措施，助力公司在“求生存的三年”取得更好的成绩。

三年时间不长，却是公司飞跃的三年，作为公司的一员，在见证公司变化的同时，自己也在跟随公司一起成长，在工作中学会了用结果导向思维考虑问题，落实到具体的工作上，先考虑希望实现什么样的结果，为了这个结果而考虑资源并进行资源配置，所有的工作和规划都是为了实现目标而做。以往在遇到问题时，时常是针对这个问题来解决这个问题，在这三年里公司的各种会议上学习到应建立各种标准来解决此类问题，工作是自我实现的需要，企业是我们施展才华的舞台，只有缔造了企业的成功，才有每位员工自己的成功。

商贸公司 江先华

三年成长

蔚蓝的天空属于展翅翱翔的雄鹰，广阔无垠的草原属于纵横驰骋的骏马。三年的不断学习提升，用辛勤的汗水描绘一幅多彩的风景画。

三年来的不断学习提升，我从钳工主修成长为技术人员，这中间的过程充满太多的曲折。技术是学无止境，不光要学习理论知识，还要联系实际，在实际中不断摸索、不断积累；检修过程和数据控制由最初“差不多”就行了，到现在严格按照标准规范执行，对数据进行专业分析，得出专业结论，最终解决实际问题。

在思想上得到提升。如果一个人的思想出现了问题，谈何干好工作？思想、理念与公司保持高度一致，转变工作作风与工作态度，从根源上查找自己的问题。通过学习提升不断提高自己，从以前遇到事情绕道走，到主动积极的去做，严格把公司要求的“四个不到位”落到实处。技术管理工作对于我来说是崭新的，负有挑战的，检维修管理从以前的当日手忙脚乱的做，到现在的按照计划、组织、指挥、协调、控制开展工作，从而降低了设备的故障率。只有重视思考、勤于思考、善于思考，不断总结才能得到有效提升。

达州公司 康小荣

我与玖源共成长

有一种感情，是互勉互励共进退；有一种动力，是唇齿相亡齐奋进。我深知作为一个工作在大公司的员工就要胸怀大志、脚踏实地，有自己长远的目标和打算，这不光是企业的要求，也是我自身必须做到的。

乘风破浪会有时，直挂云帆济沧海。三年的磨炼，我把握住了公司给我的每一次历练机会，在平凡的岗位上恪尽职守，默默工作，成就了现在的自己，这一切，无不归功于我所忠于的企业。

不进则退，这对于公司和个人而言都是亘古不变的真理。不论是公司和个人发展都会有他不可避免的巨大压力，当前社会竞争如此激烈，占据大市场就是占有成功。我们应当化压力为动力，把公司的压力分配到每个员工的身上，让每个人都凝成一股劲，充分发挥集体的优势。而我在这三年中，为了能更好地胜任本职工作满足公司改革发展的需要，乘着在工作中学习，在学习中工作的理念，三年来，我牺牲业余时间，克服种种的困难，钻研理论和实践知识，主动的去扩展自己的知识面。

三年来的点点滴滴，方方面面，只为锻炼自己，只为给企业添一份光，尽一份力。有句话说的好：一滴水溶入大海它将变成永恒，一个人钟情于自己的平凡岗位，他的人生就会更精彩。

为了这平凡的岗位，为了这富有生命力的企业，我将继续奉献出我的光和热！感谢关心和支持我的各位领导和同事，是你们在我的成长中给予我鼓励和帮助，我会一如既往的做好本职工作，不辜负公司对我的期望和培养。同时我也相信玖源的明天会更好！

达州公司 刘洪强

成 长

——心灵的蜕变

蜕变——多指人或某个组织因指导思想的变化而改变行为和形象，变得与原来完全不同的性质。也指大量原子核因放射性而陆续发生转变，最后变为另一种元素。蜕变是美好的，因为会有改变。蜕变是痛苦的，但是每一次蜕变都会有成长的惊喜，有对新事物的期盼带来的兴奋，还有对原来的决裂，珍惜蜕变的过程，拥抱希望。2021年即将过去，通过三年的持续提升，装置的稳定运行，加上今年市场行情回暖和天然气供应的充分保障，整个集团自广安公司成立以来，首次实

现全面盈利。今年取得的成绩，无论是产量、消耗、现金流、利润等都是玖源集团历史上前所未有的，是值得所有玖源人自豪和骄傲的一年，广安公司通过技术改造降消耗、减少非停和 KAM 装置的连续运行都创造了不菲的价值。

这些都是过去三年通过管理提升、技改技革和行业对标取得的成果，是所有干部员工蜕变成长的结晶。回顾过去的三年，无论是个人还是整个集团的成长过程有太多值得总结的地方。通过管理提升、行业对标，三年来不论是整个公司的内外部形象，还是员工的归属感、安全感、个人的技能、收入都有显著的提升。在此期间，各个部门，各个岗位都有很多优秀的员工通过自己的努力得到晋升和加薪。公司员工来自五湖四海，素质参差不齐，有几十年工作经验的老师傅，有刚从学校步入社会的新人，工作态度、做事方法、技能水平都各有千秋。有对工作的随意性，工作毫无计划性，没有对制度和规程的敬畏心。

为提升企业的管理水平，增强企业的核心竞争力，更好地完成生产经营目标，2019年4月29日集团公司召开管理水平提升专题会，广安公司通过60天的集中整治，开展转变干部员工的工作思想和工作作风，提升公司管理水平，从而推动高效率工作、高质量工作的活动，努力为成为广安地区化工单位现场管理第一的企业，打造行业标杆打下基础。通过管理提升活动，全体干部员工统一思想，工作作风、工作习惯得到改变，具体工作得到落实。周、月、年度工作计划的制定，整个工作实行清单化，所有工作的开展均有计划、有标准、有目标。在日常工作中广大员工增强了对制度和规程的敬畏心，增强了对标准规范的认知。

在这三年中，通过到同行业优秀企业交流学习，聘请外部专家对公司的管理方面进行查漏补缺，使大家真正找到了我们在行业内的差距，公司和各专业部门在管理、规范和流程积极开展整改提升。结合公司现状，制定打造行业标杆三年发展规划，按照规划方案分步实施。通过交流学习和行业对标，整个管理上了一个新的台阶。通过行业对标学习，无论是现场的低老坏整治，部门人员结构的优化调整，装置设备的运行和更新升级，还有个人技能提升等都取得了可喜的成绩。

在装置运行方面，今年广安公司醇氨装置运行创造了历史最好记录，甲醇装置全年无因设备问题导致装置非停，合成氨装置虽然现了非停但都是在很短的时间内排除故障恢复投产。

三年来，从管理提升到行业对标，从精简机构到岗位调整，对我个人的职业生涯来说都是一个蜕变的历程，也是收获颇丰的三年。我从一个国企员工转型到民营企业，从一名检修工到成为一名管理人员，经历过很多人生波折，深知“今

天不努力，明天努力找工作”“锅里有了碗里才有”的含意，只有踏踏实实地干好自己地本职工作，不断的学习，提升自己各方面的技能为公司的发展添砖加瓦，为个人的发展创造机会。期间设备部和保运部合并成立设备部，我从保运部副经理到设备部副经理，从设备部副经理到设备副总工程师、经理，并且在 2019 年度和 2020 年度连续两年被评为十佳优秀经理，期间也多次因为解决装置运行中存在的设备问题受到嘉奖。

2021 年在集团公司的正确领导下，我们走过了求生存三年，希望在接下来的谋发展和创辉煌两个三年中，个人能够得到更好、更快的发展，公司能够快速做强做大。

广安公司 廖维林

从员工入厂培训看宏源化工

2021 年 11 月我很荣幸加入宏源化工大家庭，按公司要求新员工必须接受公司的三级安全培训，所以报到后的第一时间就参加了公司级的安全培训，首先观看了玖源化工安全宣传片，宣传片介绍了宏源化工公司的装置介质和产能情况，同时发生安全事故后人员的撤离逃生路线。

从入厂新员工就着手抓好安全教育，宏源化工以“增强安全意识，加强安全教育，强力推行各种安全制度，加强各种安全检查，消除各种安全隐患，确保安全生产”的重要手段。同时利用多种形式加强安全培训，增强自身职工安全意识。这次培训中培训老师用事故案例视频和新员工入职培训 PPT 讲解结合的形式，及时传达、贯彻上级公司文件精神及要求，分析讨论近期公司内外各类事故案例，举一反三，结合公司实际情况分析问题，在学习中不断提高员工的安全综合素质。

培训老师给我们新员工讲解一些安全知识时，我被他实际与案例相结合的讲解方式所吸引。因为他的讲解并不枯燥乏味，而是结合实际的解释让我们听更能通俗易懂。培训中也给我们演示怎样佩戴好劳动防护用品，而且还运用实例给我讲解，如果在生产中安全帽佩戴不规范，那样会发生什么样的安全事故情况。虽然这些都是些细小环节，但它却给我们极大的警世教育，因此我们在工作中更要做到安全四不伤害：不伤害自己，不伤害他人，不被他人伤害，让周围的人不受到伤害。

最后培训老师给我们讲解了宏源化工安全生产方针“安全第一，预防为主，综合治理”。安全是宏源最大的政治，最大的效益，最大的稳定，搞好安全是一切

工作的重要前提条件，事关宏源的发展。没错发展是企业的第一要务，但发展更需要有的第一条件是“安全”安全不但直接影响着企业的经济效益及发展。也对树立企业良好的社会形像，有着重要的作用。

从这次培训中我看到了公司培训老师的认真负责的态度，让我很感动这是一个企业所极需要的安全意识。我同样也很高兴能够加入到宏源化工这一个大家庭中来。在今后的工作中，我会遵守公司规章制度牢记安全。记住“安全第一，预防为主，综合治理”这一方针，做好自己分内的工作。在工作中积极学习，尽自己的努力成为企业中优秀的一员。我希望“安全第一、预防为主、综合治理”这一面大旗像奥运圣火一样继续在公司内传送下去，让宏源化工走的更高更远。

广安公司 唐孝林

砥砺前行 2022 我们共成长

时光荏苒，匆匆三年如白驹过隙。蓦然回首与公司一起走过“求生存”的三年，我们有付出、有成长，更有收获、有感慨。过去三年，公司提得最多的两个字就是“提升”，无论是生产上提产量、降消耗，还是团队建设上管理提升、抗压能力提升，抑或是从员工收入来讲也有显著提升。我们每个员工都完成了蜕变，得到了升华。

2021年公司实现了扭亏为盈。抛开市场环境利好这个偶然因素，三年来公司在节能降耗、管理提升等各个方面孜孜不倦的浇灌，得到了从量变到质变的收获，偶然中也带着必然。下面以我个人三年来的切身感受、亲身经历，抛砖引玉，来展现公司三年以来的变化和成绩。

三年的管理提升，三年的不断学习，让人如沐春风、受益匪浅。团队建设上管理提升、抗压能力提升如大浪淘金，团队中每个人都历经千锤百炼的洗礼才有破茧成蝶的那一天。

公司在发展、在成长，作为我个人来说，三年也让我成长了许多。提升和学习的过程犹如春雨般润物细无声，持续的成长甚至让人在不知不觉中已然成为能独当一面的作战先锋。从新材料的运行班长到广安公司转化现场操作，巨大的落差也曾让我心存挫败，但收获新知识充实自己的满足感让我越挫越勇，也是推动我不断学习的动力。每年的装置大检修是我们学习的最佳机会。很多同事也十分清楚这一点。我们主动请缨，团结协作，完成了转化催化剂卸装、合成塔催化剂卸装、脱硫催化剂卸装、废锅列管清理等工作。有人问我这些又脏又累的活，别

人躲都躲不及，你们为何还主动参加？其实只有亲身参与其中，你才会对核心设备、对装置有更深刻的认知。

现场工作的快速熟悉，让我欣然接受了领导安排的中控副操岗位工作任务。中控操作讲究大局观胆大心细、谨慎果断，上级领导的谆谆教诲，加之干过调度员和运行班长的经历让我显得游刃有余。甲醇中控主操岗位人员空缺，我再次接受新岗位的挑战。丰富的工作经验很快在装置提产量、节能降耗、班组成本竞赛等方面展现出来。

管理的提升，做到“能者上、平者让、庸者下”，通过“引进制、晋升制、淘汰制”等强化队伍建设。管理团队的逐步优化，使得员工晋升机会增多。但机会都是留给有准备的人，只有你平时的日积月累，才能真正做到厚积薄发。到广安公司两年后，我成为了甲醇装置的作业主管。成为一名基层的管理人员，在自己成长的同时，也要把自己的经验更好的传递给团队中的每一个人，只有团队中每个人都真正成长，我们的团队就一直勇于担当、能打硬仗、胜仗的队伍。

2021年，PBAT项目的诞生使得公司尤其是精细化工技术人员、管理人员显得捉襟见肘。出于对原PPS装置的熟悉，公司任命我为宏源科技生产部运行副经理。我义无反顾地投身于PBAT装置如火如荼的建设中去。围绕PBAT项目一期工程的建设改造、试生产准备、投料试生产以及投料试车后技改检修等工作，我带领运行一队的小团队快速提升，合格地完成了全年的工作任务。从试生产期间工艺操作人员的表现来看，班组人员干活都能奋勇争先，是一支能打硬仗的队伍。

三年的付出与成长，三年的管理提升，让公司上下每位员工都焕然一新。在向往优秀的蜕变过程往往都是在潜移默化中完成。不断地学习和提升，使得大家都变得乐于奉献、勇于担当、勤于创新，整个团队凝聚力不断增强，每位成员进取心和责任感都大幅提升。百尺竿头更进一步，擦干三年流过的汗水，2022年我们再出发！

宏源科技 杨志伟

攻坚克难助力装置高产

——广安公司技术团队在成长

2020年3月甲醇装置日产量突破1360吨，2021年3月合成氨装置日产量突破800吨，创造了广安玖源醇氨装置产量的历史新高，这个数字如果放在2018年生产人员觉得难以企及。但经过三年来集团的亲历指导，广安团队的拼搏，醇

氨装置生产运行一年上一个台阶，在这些成绩的背后，有一群不善言辞、默默奉献的技术人员，正是他们不辞辛劳，挥洒汗水，攻克了装置一个又一个瓶颈、一



个又一个难题，使装置越开越稳，产量不断增长、消耗不断下降。

熟悉广安公司生产装置的人都知道，原始开车过后，甲醇装置负荷仅 90%，日产量仅 1100 余吨，驰放气装置日产量

仅 320 余吨，甲醇装置加不上负荷，合成氨装置脱碳系统频繁波动，液氮洗冷量不平衡，需大量买液氮，KAM 装置转化频繁析碳原因不明，甲醇转化炉、快锅烟气 NO_x 不符合新的排放标准，这些困难一个一个摆在公司技术团队面前，不少人看着这些影响装置运行的拦路虎，真是一筹莫展，盼望有外援专家来帮助我们解决。

作为公司领导班子深知，装置存在的难题仅靠哪一个人是难以解决的，寄希望外援专家来解决也是不现实的，公司内部人员最了解我们的装置。因此针对这些困难，成立了一个个技术攻关小组，靠团队的力量来一个个啃掉这些硬骨头。于是液氮洗瓶颈攻关小组成立了，脱碳系统瓶颈攻关小组成立了，烟气治理小组成立了……

技术团队接受任务后，收集数据、不断分析有哪些可能的原因，反复思考装置运行异常的现象，不断取样分析、不断测试数据，一个接一个的技术讨论会，联系专业设计院、工程公司，外出考察调研，方案修改一遍又一遍，优化再优化，对比再对比；为了推进装置问题的解决，我们技术团队人员，挑灯夜战、放弃周末休息，放弃与家人团聚，最后形成了成熟可靠的方案，上报集团立项实施。

一个个技改项目在集团的支持下，与相关合作单位签订合同，检修、制造、更新，改造，安装、调试、考核，每一个技改项目投入运行后，看到取得的效果，我们的技术人员一个个露出了久违的笑脸，欢呼雀跃，努力没有白费，汗水没有白流。困难像弹簧，你弱它就强。感谢这些困难，它让我们这些技术人员在与它的对抗中不断成长，从初出茅庐的大学生变成能够解决实际生产问题的工程技术人员。

看到驰放气装置单开日产量达到 568 吨，看到液氮洗系统长周期稳定运行，

看到脱碳系统两年来运行再没有大幅波动，看到甲醇转化炉、快锅烟气 NO_x 大幅降低，优于国家标准，广安公司技术人员在默默成长，解决问题的信心不断增强，2021 年公司装置再次创造历史最好成绩，同时产品市场向好，历经了几年的坎坷终于打了翻身仗。当然这些成绩的取得取决于集团的正确领导，全体员工的不懈努力，技术人员仅仅是团队中的一个缩影。

展望未来，三年来取得的成绩已成为历史。集团提出了淌三年汗水、换玖源新貌——新高度，新目标，2022 再出发，新的三年征程广安公司团队将团结一心，沉着应战，展现新风采！

广安公司 李洋洪

玖源在发展 我们在成长

时间不知不觉，我们后知后觉，三年时间一晃而过，细细回顾这三年，我们每天在计算器、键盘与鼠标声中度过，我们有辛苦的付出，也有快乐的收获。

回想 2018、2019 年，财务部还是那个日复一日、年复一年做着重复工作的部门，虽然日常工作枯燥无味，但财务部的职责我们是一刻也未松懈，俗话说“差之毫厘，谬以千里”，作为公司的“管家婆”对公司的每一笔收支都必须保证合法合规。

这种安静的日子一直持续到 2019 年 5 月，随着财务部人员调整变动，财务部剩下 4 人，就这样，大家忙碌的日子开始了……

财会人，是一群做到老学到老的人！

财会人，是一群拿着白菜钱、操着白粉心的人！

财会人，是一群为了出报表与节假日绝缘的人！

财会是一个专业性很强、实务性更强的岗位，随着公司发展以及管理要求的提升，对财务报表的及时性和准确性要求也在提高，财务部在近三年也实现了以下几个转变：

一、在实际工作中，由“学问型”向“实用型”转变

财务部现有人员都是 80、90 后，也是财务专业出身，刚到公司工作都是运用的学校书本知识，学问与工作能力并不能划上等号，经过近几年的实际工作，独立完成一些工作任务，对发现问题、分析问题和解决问题的能力也有所提升，财务人员从“学问型”向“实用型”一步步转变。

二、在业务能力上，由“单一型”向“多能型”转变

近几年财务部通过一些岗位调整，采取一人多岗、岗位轮换等方式促进财务人员全能发展，进一步拓展知识面，有利于财务人员不断学习，接受新鲜事物，可以去除枯燥感，保持工作的激情与新鲜感；轮岗便于相互监督，保证公司的财务核算、管理质量得到有效提升。

三、在工作效率上，从“辛苦型”向“效益型”转变

以前的财务只顾埋头苦干，工作重心放在会计核算上，随着公司发展及管理要求的提升，全集团倡导“不谈辛劳、苦劳、疲劳，重价值、创效益”。财务部打破常规，开拓一些减税降费新思路，通过收集税收优惠政策、外部沟通协调，以及日常的财务监督和成本费用控制，为公司减税降费添砖加瓦。

公司在发展，我们在成长。达州公司的财务团队从4人增加到6人，团队建设工作已经起步，接下来在确保财务工作有效运行的同时，将财务核算往财务管理方向发展，财务管理要想在公司价值创造中起到核心作用，就需要在管理理念上、思路不断创新，在管理手段上与时俱进，把握价值创造的主旋律，积极推进创值型财务管理的发展。

达州公司 张超群

历三年提升 铸今朝成长

岁月如梭，匆匆三年，转瞬即逝，在这三年的时间里，玖源集团发生翻天覆地的变化，曾经杂乱无章、死气沉沉的玖源已成历史，如今展现在大家面前的是充满希望、充满朝气，有目标、有规划的“新玖源”。玖源集团在这三年时间里，通过各种管理提升，不断的完善公司制度、办事流程，不断地提升员工技能素养，不断的改善各种办公软、硬件条件。

一、可视化管理提升

由集团牵头制定《全面可视化管理手册》，达州公司各部门细化工作内容，制定推进计划表。通过对公司各个场所的定制管理、可视化提升，让公司的定制更加清晰、管理更加流畅。通过可视化管理提升，使得自己从定制管理、颜色管理、规范认识等多方面均有提高。

二、云天化管理体系提升

2020年底达州公司与云天化开展为期一个月的《管理体系提升活动》，分别从综合管理、设备管理、工艺管理、安全环保管理等专业对公司目前现有的制度、规程和现场的配置等情况进行检查，提出改进和完善的建议。通过管理体系提升

活动我们从制度上得到了完善，知道了我们设备管理应当建立哪些管理制度，修改了我们原来的一些思维习惯，纠正了一些错误的参数设定，并对基本的设备管理有了新的认识，后期将逐步建立和完善。

三、库存优化

达州公司于2020年对公司库房进行了第一阶段优化提升，2021年进行了第二阶段库存管理优化提升。达州公司通过两阶段的管理提升，规范了物资验收标准，修订了储备定额，建立了固废堆场和管理制度，建立了特殊备件的存储管理，清理公司二级库房及室外大堆场，完成化学药品库的搬迁等工作。通过公司一项一项地整理，完善和优化了备件的管理。通过整理，也从中学习到库存物资管理的一些知识，如物资验收标准，各项物资验收执行的标准，何为特殊备件，特殊备件的存储要求又是什么，需要配置什么样的存储条件。同时也学习到库房物资的管理，如标识牌管理，到货物资颜色化管理，“先进先出”管理等基本的库房和备件的管理知识。

四、档案整理

因公司档案未进行专业化的管理，档案管理的要求或制度欠缺，管理人员更换频繁，管理软件缺乏，导致档案管理较乱。2021年由集团牵头对公司的档案进行全面的整理，达州公司由设备管理部牵头，新建档案室，整理和收集各专业整理，按照集团要求，分门别类地进行整理，建立电子目录。通过资料清理，学习到了档案存放的基本要求，资料归档及整理的基础知识，档案编号、档案分类以及背脊、目录等的要求。

五、外出学习

在这三年里，多次由公司组织外出考察和学习，比如故障诊断、档案管理、设备管理提升等。通过一次次的学习，从听说故障诊断系统到公司压缩机组安装该系统，从了解到认识该系统，从中学习到起作用、原理以及问题分析等知识。通过到云天化交流学习，了解到动设备的日常管理注意事项、特殊备件储存的要求、润滑油从采购到入库，再到使用的全部环节的管理流程、检修流程及各层人员的职责管理等。

经历三年变化，见证玖源三年成长，参与玖源三年的管理提升，自己从专业技能知识，设备管理能力等多方面均有较大提升。千磨万击还坚劲，任尔东西南北风，管理提升不止是这三年，管理提升应是一直在路上……

达州公司 罗加健

浅论唯技术论的害处

大型化工装置通常人才济济，诸多专业技术人员群英荟萃，他们自身可能很重视技术水平、技能水平的提高，不断通过参加学术会议、学习提升班等形式，辅之以考证之类，给自己“充电”，争取成为技术“大拿”，好有立身立业之本。这本无可厚非，某种程度上应予鼓励支持甚至表彰。

但是，大型化工装置安稳长满优的运行，或者说企业经营的成功，木桶理论在此已充分验证是正确的，不补齐全部短板是绝对不行的。换言之，如果某个人发生了失误、某个制度、标准规范没有未执行到位，生产装置的安稳长满优运行就不可能实现。如果我们唯技术论，认为技术才是生产装置安稳长满优的根本保证，事实上是有害于生产的。

第一，唯技术论，很可能让我们轻视多维度的管理工作。日本“经营之圣”稻盛和夫在《稻盛和夫的实学：创造高收益》中说，对于企业而言，只有在技术实力、营销能力、员工心态、企业内部成员关系等所有层面上保持良好状态，才能够始称强大。

生产装置安稳长满优的运行，或者说企业的经营，不仅需要技术水平这样的“硬实力”，还需要全维度管理。作为技术团队的负责人，我多年就一直存在“重技术，轻管理”思想，认为技术至上，技术才能解决问题。很多次事故教训让我猛醒——一条再先进的生产线，如果没有全面管理，也生产不出合格的产品；一个技术“大拿”只盯着解决技术难题，而忽视管理工作，都可能因为一个短板而崩盘。相反，管理水平上去了，还能够促进技术水平的提升。

第二，唯技术论，很可能让我们忽视团队的整体建设。生产装置安稳长满优的运行，或者说企业的经营，不仅需要技术水平这样的“硬实力”，还需要团队的协作、雷厉风行的执行力、拼搏精神等“软实力”。只有整合团队力量，整个团队都在努力，整个团队都在进步，才能最终实现生产装置的安稳长满优运行。近三年我们取得的成绩，真正说明了成功靠团队的道理，仅靠一个两个或几个技术能人是远远不够的。

第三，唯技术论，很可能让我们忽视制度建设和标准化流程的固化工作。如果说良好的设备是生产装置安稳长满优运行的“硬件”基石，那么制度建设和标准化流程的固化就是生产装置安稳长满优运行的“软件”基石。集团史总多次强调固化工作流程“防呆”，就是要求各级管理人员要让制度化、标准化深入员工脑

髓，目的并不是解决技术问题，而是解决操作随意、目标不清晰、危险辨识不清楚等执行问题，对于我们搞好生产装置安稳长满优运行指明了新的努力方向。

广安公司 赵开胜

三年成长

加强管理是企业永恒的主题，是企业提高竞争力的关键。三年前，集团积极应对复杂形势变化、推进转型升级的情况下，全面开展管理提升活动。

抓落实，是工作成败的决定因素，更是管理提升的关键所在。工作中的事实证明，我们所取得的每一项成绩，都是狠抓落实的结果；所存在的缺点不足，很多都是不抓落实或者抓而不是的后果。为抓好落实，主要以下方面着手：

完善各项制度，采用制度来管理，靠制度来落实。制度是由人建立的，也要靠人去维护和执行。执行制度、落实制度比建立制度更重要也更难，再好的制度，如果不严格执行、认真落实，都将难以发挥作用。必须强化制度意识，狠抓制度的执行和落实，用制度推动各项工作再上新台阶。

进一步细化工作任务，明确工作职责，工作思路要清晰，落实责任，责任到人，保证各项目标任务落到实处。

广安公司 马强

三年成长

2021 即将结束，2019-2021 这三年里我收获很多。作为一名生产部底层员工，我非常感谢公司提供给我一个学习和成长的平台。回首这三年我对自己做了如下的总结：

1. 在思想认识上：我认为作为一名玖源的年轻员工，热爱集体，团结同事，尊重领导，不做有害集体的事，不恶意诋毁企业，做一个堂堂正正的人，积极向上的为企业奉献。但我还存在许多不足之处，更应该谦虚好学，多向领导，长辈们请教，学习他丰富的工作经验和广泛全面的知识，不断进步，努力向上，弥补自己的不足之处。

2. 在学习工作方面：我遵守劳动纪律，按时完成领导交给我的工作，对待工作一丝不苟，精益求精。2019 年，我刚从玖源新材料调到广安公司不久，这一年我学习了合成氨工艺流程，装置操作规程等，从一名实习员工合格转正成为一名合成氨现场正式员工；2020 年，经过一年多的学习与进步，我因公司需要，被调

进中控进一步学习深造；2021年，这一年我积极参与公司“一对一”培训，学习KAM装置空分装置中控操作，学习各项开停车，事故处理。

3. 在生活方面：这三年我也收获颇多，结识了新的同事，新的领导，2021年和班组同事参加公司运动会“逆向思维”项目获得第一名。另外最值得一提的是2019年机缘下认识了我的老婆，并在2020年一起步入婚姻的殿堂，今年又迎来了我们的可爱宝宝。所以，这三年我收获颇多也记忆深刻。

作为一名化工生产人员，安全永远是最重要的，安全生产工作是对个人的负责，也是对工厂的负责。在这三年里我加强个人安全教育培训，提高个人安全意识，同时积极学习安全知识，争取做到“三不伤害”，以维护公司的财产。同时，在工作之余，我也积极学习化工安全知识，备考注册安全工程师证书提升自己安全方面知识。

在下一个三年里，我将会继续不断的完善自己，在思想上“见贤思齐，见不贤而自省”，不断地向先进、优秀的同事学习。在技术上，多学，多想，多观察，学习别人的长处，弥补自己的短处。在工作上严格要求自己，精益求精，实事求是，不自满，不轻浮，做到一次比一次好。

我坚信我会做的更好！

广安公司 朱秀武

三年成长

白驹过隙，匆匆三年，回想2019年4月第一天步入公司时，当时怀着的惴惴不安，小心翼翼的心情，现在还记忆犹新。不觉之间，天合凯旋广场的银杏叶被风吹落，又铺满了一地。竟不觉2021年也即将走过。

三年之间有过汗水与拼搏、也曾有过心酸与困顿。更多的则是快乐与收获。不过这一切过往的经历，都是我迈步向前的源泉动力，也都是我的宝贵财富。

公司的发展也是日新月异。三年之间无论是从生产上的能耗降低、产量增加，亦或是从管理体制上的建树都不能再和三年前相提并论。就单从集团财务部而言：凝聚力、向心力和团队协作精神，总结出以下三点：

一、转变角色，更好的完成工作。从最初的只是单纯的做好领导安排的工作到现在学会：“不仅要低头做事，还要抬头看路”。作为集团财务部成员，单纯做好手中事是远远不够的，需要更多站在管理的角度思考怎么做会更提高效率，如何把错误率降到最低、如何在沟通中保证传递出的信息量最完整、最真实等。以

上都是在这三年中，经常思考的。

二、保持一颗踏实肯干，甘愿奉献的心。公司的发展离不开每个员工的努力奋斗与无私奉献。也只有始终保持着对工作完成质量的高标准、严要求、守好公司制度这条红线、并始终保持谦虚学习的态度，才能使自身的能力全面得到提升。正如总书记曾说道：“每个优秀的人，都有一段沉默的时光，那段时光，是付出了很多努力，却得不到结果的日子，我们把它们叫做扎根”。

三、协同工作、遇到问题及时登记后反馈。工作中难免会遇到难以处理、较为棘手。遇到此情况，需及时登记记录，后续反馈领导协助解决，并及时跟进问题进度。力争最短的时间内解决问题。

今后工作中还有很长的路要走。要从思想上、视野上、专业技能上不断的提升自我，才能搭上公司这趟“高速的行驶的列车”。

集团公司 王昊宇

三年成长路

回首三年，在公司领导、部门领导的帮助带领下，经过和同事们的共同奋斗，作为公司一员的我顺利地完成了自己的工作。

在岁末之际，我就三年以来的成长进行认真地总结。总结自己在过去的得与失，总结三年以来的酸甜苦辣，总结自己明年该如何去做得更好。

一、工作态度，思想工作

我热衷于本职工作，严以律己，遵守各项厂规制度，严格要求自己，摆正工作位置，时刻保持“谦虚、谨慎、律己”的工作态度，在领导的关心培养和同事们的帮助下，始终勤奋学习，积极进取，努力提高自我，勤奋工作，认真完成任务，履行好岗位职责。坚持理想，坚定信念，不断加强学习，牢固自己的工作技术！

二、设备操作，工作领悟

每一个好的员工都应对自己的工作认识清晰，熟悉和熟练自己的工作。要有对机器工作操作的了解，也要有对发生故障的应变能力，完成领导给予的各项任务。但由于自己的能力有限，不能做到一丝不差，所以自己在工作过程中也有许多不足和缺点。对机器的原理和工作技巧还稍欠缺，但这些会让我更加努力的工作，谦虚谨慎的向别人学习，尽可能提高自己的工作能力，使自己在自己的岗位上发挥到的作用，更快更效率的完成自己的本职工作，也能使公司获得做大的效

益，这样我的做的和收获的也能达到一个平衡，使我更加有动力，更有自信地工作。

和其他同事的人际关系也很重要。一个人的能力有限，每件事的成功都是靠集体的智慧，所以和同事们团结在一起才是成功完成领导交给的工作任务的前提，这一点不仅仅是工作，平时的生活中也是如此。团结其他同事不仅是个人的事，也是一种工作的义务！我会履行我的义务，锻炼培养自己的交际能力。

三、回顾过去，展望未来

对于过去的得与失，我会汲取有利的因素强化自己的工作能力，把不利的因素在自己以后的工作中排除。三年的工作让我在成为一名合格的职工道路上不断前进，我相信通过我的努力和同事的合作，以及领导们的指导，我会成为一名优秀的员工，充分发挥我的社会能力，也感谢领导给我这一个合适的工作位置，让我能为社会做出自己应有的贡献。

在今后的工作中，我会继续不断的努力下去。虽然我的工作还是有所瑕疵，不过我相信，只要我在岗位上一天，我就会做出自己的努力，将自己所有的精力和能力用在工作上，相信自己一定能够做好！

达州公司 郑攀生

三年成长梦想起航

三年，让人熟悉阶段，犹如校园三年又三年的奋斗时光，那种努力拼搏的感觉让人难以忘怀，或是意犹未尽，或是留有遗憾。

时光飞逝，转眼间又经历了公司三年来飞速转变，这段时间也是公司整体工作效率发生质变的重要阶段。从刚开始管理提升时脚步追赶的不适应，到中间努力追逐，再到后来大家的评优争先，都展现了三年来公司管理水平的提升，也激发了大家沉寂已久的奋斗潜力。

在这三年里，我经历了四个岗位的调整，虽然变动频繁，但公司逐年来的变化自己也感同身受。从倒班分析员到白班分析员，技能水平得到了极大提升，最后到现在的岗位，个人的专业能力再次得到提升。前进的步伐也是从最开始的“步履迟缓”到现在的“极速飞驰”。经历了这三年的提升，我不希望自己的人生是一条单调而又乏味的抛物线，我更愿他是崎岖不平的高山或波涛汹涌的大海。这样在未来的三年又将是充满希望、充满激情、充满奋斗的岁月。

未来三年让我们和公司一同再次成长，梦想起航！

达州公司 瞿科强

三年管理提升 个人成长心得

匆匆三年，回首公司三年管理提升，作为一名年轻的设备管理人员，三年里有汗水，更多的是成长，时间在空气里穿梭，弥漫着的是学习、精力、历练和成长的气息。

仍记得三年前设备专业根据集团公司精神组织管理提升讨论，提出了干工作要有标准、有依据，不能模棱两可，开展工作必须合法、合规等6条管理提升要求，三年提升，在这过程中有遇到过不顺利的情况，有退却的想法，但通过这些也让自己更清楚的认识到了自己的不足，在一定程度上得到了很大的锻炼和改进，在平时工作上也了解更多需要注意的细节。

通过公司组织管理提升培训及在公司新工作标准指导下，不断学习同行业标杆，自己对各方面的知识的了解扩展了很多，学习了很多，在日常事务工作、专业技术工作、解决问题、沟通和工作心态都有了明显提升，特别是懂得了工作固化流程方式方法，在工作上少了阻碍。三年来自己工作能力得到了明显提升，其过程有如下心得：

全身心投入：对待工作我们一定要时刻保持激情，全身心的投入进去，这样你才能有更好的工作状态去从事你的工作，若你身为领导者，才能很好的对你的下属起到一个很好的示范作用。

培养自己的多项能力：在职场中想要靠自己的单一能力走的更长远是绝对不可能的，为了避免单一技能带来的阻碍，我们需要多方位去发展培养我们的能力。

提高自己的执行力：在工作中光有想法是远远不够的，还需要提高自己的执行力，做任何事情，如果你的执行力不好，就算再好再简单的工作，到你的手里也会变得乱七八糟，毫无价值，所以执行力对于每位员工来说，是占有非常重要的地位。

沟通能力：在工作中不管你是出于那个阶层，你每天都需要和别人进行沟通，所以拥有良好的沟通能力是非常重要的。

主动学习的能力：想要不被淘汰，就得学会主动学习，通过各种学习来充实自己，这样你才会有进步。

广安公司 陈德勇

三年磨砺出成绩 路在脚下再出发

——我与玖源共成长

装置平稳运行是安全生产的第一要义，钢铁般的意志是玖源人千锤百炼出的美好品质。来到红色旅游胜地广安，与最可爱的玖源人相遇.....

2020年10月，我来到了玖源，成为一名普普通通的员工。光阴似箭，一转眼我来到公司已一年有余。回首往事，像在放电影一样，时而激动人心，时而令人振奋。1年前，带着稚嫩和憧憬的我，来到了玖源中。虽然是在综合部工作并未投身于生产的一线，但行政岗位工作的繁琐与重要程度也是非同小可，对于才入职的我压力巨大：会议纪要难以梳理，公司制度不熟悉，政府办事无头绪，租房问题难解决.....工作与生活中的困难接踵而至。就在我万分无奈之时，是一群可爱的玖源人闯进了我的视线：有为我耐心讲解工艺专业的生产部大哥；为我用心梳理会议纪要的综合部领导；为我指导如何报销费用的财务部同事，在可爱热情又专业的玖源大家庭里，我一天天成长。虽然说进步的速度没有太快，但一点一滴的积累，总会带来惊喜的蜕变.....

可以说，今天的我，褪去了当初的稚嫩，多了一份成熟，没有了往日的青涩，多了一份刚毅与坚强。纪要与文案越写越顺手，行政工作的开展也得得心应手，在玖源的日子里这一路走来，生活越来越阳光，工作越来越积极，我变得越发自信、从容。

此刻正值玖源历经三年磨砺创造新高之际，身为玖源人的我感到无比骄傲，感受着玖源人脚踏实地创造的优异成绩，我的内心满是充实与幸福，衷心祝愿我们的玖源越来越美好，三年磨砺出成绩，路在脚下再出发！每一次的扬帆都是为了到达更远大的目标，可爱的玖源人，坚毅的玖源魂，让我们肩并着肩，雄赳赳气昂昂，一起奔赴崭新的征程，创造更多辉煌！

广安公司 张恒寻

三年提升 三年成长

随着公司发展及“精细化、扁平化”管理，要求我们提升个人能力，跟上公司发展的脚步，为公司的发展贡献力量。“吃老本、混日子、按部就班”已不适应公司及个人的发展，甚至被公司的发展而淘汰。

2019年5月部门制定了《管理提升方案》，要求：“转变思想，改变工作作风；明确职责，提升工作效率；创新工作思路和方法；提高标准，严格考核。”通过三

年的提升，分析人员有大幅度的提升。

现分析人员大多数为非工业分析与检验专业，甚至一点化学分析知识都没有的高中、中专或大专生，他们没有分析理论知识，实验操作技能，从零开始学习，走上分析岗位，按部就班地完成分析工作。

根据部门《管理提升方案》，结合分析人员实际情况，制定了《分析培训方案》并按季度进行考核，考核内容为检验实操（标准样品检测，规范化操作，通过检验准确度、精密度、规范化评定分析人员的操作技能。）、理论知识考核、检验过程异常情况处理、数据的处理及原因分析，通过近一年的培训，多数人员达到了“一岗精、多岗会”的目标。

2020年3月完成了分析岗位人员优化，倒班人员由八人变为四人，优化后通过多次培训、技术指导，完成平稳过渡。近三年按每年制定培训计划，提升岗位人员个人能力。经过近三年的管理提升，分析人员个人能力提升很快，成为了独当一面、优秀的分析工，甚至成为了技术管理人员。

田洪霞于2017年10月进入达州公司，经三个月的培训，走上了成品分析岗位，负责水分、缩二脲、粒度、甲醛、镍等项目的检测。2019年学习水质分析、色谱分析、原辅料检测、空分分析、尿素中间控制分析操作和分析理论知识，经一年“顶岗、多岗位学习”，达到了“一岗精、多岗会”的要求。2020年3月进行分析人员优化，要求倒班人员会所有常规分析、开车分析检测项目。她利用自己的休息时间，到公司学习原辅料检验、异常情况处理，查漏补缺自己不精通的检验项目，通过自身的努力和同事的帮助，快速的提升操作技能，顺利地走上了分析主操岗位。同时通过自学及部门培训《化验员读本》和《分析操作规程》，理论知识得到大幅度提高，从简单的“NaOH、HCl”等化学式都不认识，发展到认识大部分常规化学药品及安全使用规范，会根据分析原理查找分析误差、处理异常情况。通过三年的积累、总结、培训、自学，操作技能及理论知识面得到大幅度提升，成为了优秀的分析主操。

其他分析人员，顺利从单岗位操作过渡到多岗位操作，从简单操作过渡到优化分析方法、编制分析操作规程，简单使用仪器到维护仪器、查找仪器故障并修理仪器，从提出检验问题到提出后自行解决问题的提升。

在集团公司的三年提升管理中，分析人员检验能力、思想觉悟、自我提升的欲望不断提升，取得了一定的成果，但也有不足，还需继续提升。部门根据现有分析人员基本情况，制定了为期一年的《分析技能培训及竞赛方案》，希望经过一

年的培训，分析技能有大幅提高，同时期待在公司未来三年发展过程中，分析人员更上一层楼。

达州公司 谭会亚

守正创新谋发展 营销突破创佳绩

——新高度·新目标·2022再出发

“为有牺牲多壮志，敢教日月换新天。喜看稻菽千重浪，遍地英雄下夕烟。”集团改组以来，高瞻远瞩的战略构想稳步实施，开启未来的宏伟蓝图正在描绘，科学有效的改革措施得到落实，谋划发展的工作实绩不断凸显。

过去三年，集团在国际竞争加剧、市场变化多端的环境中，在经营困难、举步维艰的情况下，以超前的眼光和非凡的魄力，不断推进部门结构调整、生产流程固化、管理水平提升等改革改制工作，在安全生产、环保管理、提产降耗等方面，取得了巨大的进步，营收和利润快速增长，集团效益显著提升，团队建设落到实处，员工收入明显提高。

未来三年，是集团谋发展、促改革、上台阶的关键时期，集团产能要进一步释放，销售总额、利润要实现继续提升、快速增长，要成为西南地区的行业标杆。销售团队要紧密围绕集团发展战略，客观、正确地看待取得的成绩，诚实、认真地应对面临的问题；要居安思危、常备不懈，贯彻落实好集团规划的各项指示；要守正创新、积极有为，进一步激发销售队伍的战斗力和战斗力，圆满完成工作任务，达成集团既定的销售目标。

回顾2021年，商贸公司根据工作方向和销售目标，在终端开发、客户结构调整、签单节奏控制、超竞价的专项工作上取得了一定的突破，团队工作状态和工作水平都有一定提升，为集团营收和利润的双增长做出了贡献。这一年，集团实现了经营性利润持续增长，其中销售团队转变观念、齐心协力，通过提前定价、开发终端客户以及量价调整等方面的营销优化，创造了较好效益。在看到成绩的同时，更要细化地分析和理性的思考，一方面，今年的成绩更多的来源于市场行情，同时也是团队努力的结果，而且集团的利润仍不足以弥补亏损，与同行相比仍显弱势；另一方面，对于商贸公司而言，仍存在部分销售目标未完成、客户开发手段单一，客户管理与服务未达预期、绩效体制改革尚不到位等问题。因此，销售团队要提高思想认识，端正工作态度，切不可对成绩沾沾自喜，陷入盲目乐观的情绪，更不能出现居功自傲的情况，才能在未来的工作中取得更大的成绩。

展望 2022 年，是集团新的开局之年，也将是商贸公司放下过去，卸下包袱，轻装上阵，奋勇前进的一年。市场行情充满了不确定性，集团所处的行业深受国家战略调整和宏观调控的影响，未来的销售工作并非水一帆风顺，而是充满了挑战。因此，销售团队要居安思危，关键做到守正创新，以更好地完成工作任务。

守正要在思想上保持清醒，不忘初心。销售是前线战场，不容一丝懈怠。无论过去取得多少成绩，面对未来，仍然要有重新出发的勇气。我们要分析、总结成功经验，但决不能被胜利冲昏头脑。销售团队要珍惜集团来之不易的新面貌和新机遇，珍惜这一公平促进个人发展和价值实现的平台，坚守“为客户提供服务，为集团创造价值”的初心使命，全心全意地做好营销工作。

守正要在行动上与集团战略发展方向保持一致。要坚持工作方向、工作目标、工作思路的长期稳定，用规范化、标准化的工作措施保障队伍的长久战斗力；要继续压紧压实销售队伍责任，要让人就其位、各尽其责，使高层专注于方向和方案，中层致力于实施，基层坚决执行决策；要继续做好团队建设，强调团队合作，依靠团队齐心协力做好降本增效、客户开发工作。

创新要在客户开发方面实现突破。集团战略提出了新的客户开发目标，销售团队要重点优化客户结构，提升直销客户占有率；要持续加大客户开发力度，拓展客户数量。要建立战略客户合作关系，实现稳定合作、相互支持，构筑发展共同体。要改进销售策略、更新销售模式，优化竞价规则和方案，加大信息采集，并通过实时数据的分析给予一线人员更好的指导。

创新要在销售管理方面实现革新。要领悟集团的改革精神，落实集团的改革方案，优化绩效管理辦法，调整人员收入结构，体现多劳多得、优绩优酬，实现收入明显差异化。要在团队建设工作中出新出彩，形成协作、竞争、共同进步的良好氛围，促进销售团队战斗力的提升。要在基础管理工作中，优化合同执行、计划管理、现场服务等业务流程，提高工作效率。

走过的路是光辉岁月，前方的路海阔天空。未来几年，集团公司将陆续启动新项目，销售团队要有主动担当的意识、舍我其谁的勇气，站在集团发展战略的新高度，确立公司销售的新目标，扎实有序、积极主动地推进销售工作的开展，实现营销突破，为集团扩大优势、长远发展贡献力量。

商贸公司 刘毅

淌三年汗水 铸就员工成长

一年一年，时光流失。回想 2017、2018 年，那时候给我印象最深的感觉是基层员工的工作学习积极性没有那么多，都觉得倒班苦，倒班累，倒班就是活受罪。半夜起，早晨睡，工作好比游击队。现场人员不愿意进入总控学习。员工辞职的比比皆是。运行队人员换了一批又一批，对于运行队的工作压力非常大，因为不是在培训新人就是在培训新人的路上。但公司经过三年的努力，现在大家的精神面貌焕然一新，总结有以下几点：

1、建立健全绩效奖惩机制，集团对公司安稳、长、满、优带来的效益高绩效高，相反因事故造成公司损失的相应的扣除部分绩效。大家对装置的维护更加认真仔细，一切以装置的稳定运行为首要目标，只有装置稳定运行才能为公司创造更大的效益，公司效益好，大家收入高。员工不再是以前得过且过的工作作风

2、实行隐患排查奖励制度，每月对发现隐患的人员进行相应的绩效奖励，并且每个季度进行巡检之星的评选，获得额外的奖励。激发了大家查找隐患的积极性，巡检质量大大提高。

3、实行班组成本竞赛，对一、二名的班组进行经费奖励，且将竞赛结果与班组绩效挂钩，以前操作人员觉得稳定运行就已经很不错了，对节能降耗方面思考的没那么多，自从实行成本竞赛后，运行队成立专门的消耗统计组，对每个小时的消耗都会进行计算和分析，根据实际情况及时做出调整，环境温度变化后及时调整各水冷器循环水量，以及各个透平和电机的负荷。在稳定的前提下尽可能的降低水、电、气的消耗。员工主动性和创新性增强

4、调整工资体系，拉大岗位人员工资差距，激励岗位人员努力学习，通过不断晋升，实现收入增加。提高学习动力

5、为员工提供横向通道，对老员工来说制定一对一培训计划，员工通过跨岗位学习并打到考核要求的进行绩效奖励。激励老员工的学习积极性

6、针对新人、老同志居多，青年同志经验尚浅，但工作担子相对较重，针对这一现状，运行队充分贯彻落实公司“师带徒”制度，制定和实行“以老带少，由少带新”人才管理办法，通过现场、总控专业培训。作业主管、运行经理不定期抽问的方式。从而加强人员互动互学，以层层带动促进全员提升。并将师徒费用由原来的班组与师傅分摊的方式改为全部由师傅所得。提高师带徒的积极性。

7、通过班组建设，提高班组凝聚力和荣誉感，运行经理、作业主管带头创建良好的学习氛围

经过公司与运行队的努力，目前运行队员工的工作态度和积极性取得较大的进步。但仍然需要继续改进。运行队将持续加强团队建设，培养主动担当能力，通过实干笃行练本领，促提升，上下同欲，让运行队以更好的形象、更饱满的热情、更高的工作标准迎接未来新的挑战。

运行三队 张遇快

同成长 共命运

——淌三年汗水 换玖源新貌

2018年3月14日，对于我来说是一个极为特别的日子。这一天，我与玖源结缘；也是这一天，“生命重于泰山”“安全生产大于天”的标语和含义深深印入眼帘和心底。我想这就是所谓的“敬畏生命”吧！

我的第一个任务是整理行政档案资料和负责资料的借阅。第一次进入档案室，真实的感受是挺乱的。档案室里除了很多柜子、一个办公桌以外，还有一堆装满资料的塑料袋和各处散放、铺着一层灰尘的蓝图和老版规程。每一个档案柜逐个翻阅，柜外、柜内信息不全或交错。经过一番彻底整理后，该更新和增加目录的焕新了，蓝图和规程都进入技术档案室，达到销毁条件的资料和塑料袋没有了。但让我沉思的是这个档案室里的信息都入心入行了吗？我想行政档案室足以代表规章和职责了吧！对规章和职责的敬畏在哪？对生命的敬畏落实了吗？

2019年初始，似乎是一声春雷惊醒了所有冬眠。我们需要打破旧有模式（内忧外困），我们需要全员学习提升，我们需要把对生命、规章、职责的敬畏思想行为印入每位员工的骨血。

首先是解决旧有杂尘。2019-2020年，用一年多的时间解决、发放了全集团缓发工资，送来了第一批全员福祉。

2020年-2021年，全集团对内提出全员学习、提升，进行制度、职能职责学习，严格按章办事，贯彻制度标准、职责标准。对外清理和解决外部债务问题。采供部也参与、见证了这其中的学习成长。

2020年，采供部重点对占据全公司采购资金份额三分之一（约2000万元）的包装袋的采购行为进行优化。第一，了解、分析每月包装袋原料（聚丙烯、聚乙烯）市场趋势，根据每月原料价格推断包装袋报价的合理性；第二，引进新供

应商，打破原有供应格局，更加奠定了买方的主导地位。摒弃了原有的仅参照历史采购价格定论价格合理性的采购行为。经过一年的不懈努力，实现包装袋原料与成本的系数比由约 2.0-2.2 下降为约 1.5-1.6，全年采购包装袋节资金额约 270 万元，节资率达到约 14%。实现了清晰的标准化采购行为。也是部门员工恪守自己职能职责的体现，懂得“敬畏职责”。

2021 年，是采供部对制度、章程全员参与完善和执行的一年。在此之前我们的采购行为常出现制度与行为不一致。究其原因，第一，制度与实际有偏离；第二：员工制度认识不清晰，制度意识不强。全员参与、学习制度以及章程的修订完善势在必行。于是，经全员参与讨论定稿定编的 2021 年《采购管理制度》、物资（合同执行）质量信息反馈表、采购执行变更审批表、技术复杂类选型申请表等制度流程应运而生。让部门成员更懂得制度、章程的内涵和执行。同时在管控过程中懂得敬畏规章。

敬畏职责、敬畏规章是企业的生产基石，敬畏生命是企业的生产底线。奠定良好的基础，赢得的不仅仅是底线的把握，更是对玖源新貌最好的准备。如今，公司的新项目已提上日程，还需每一位玖源人前仆后继，与企业同成长、共命运。

如果把玖源事业比作放牧，我们要争当牧羊人，让羊群们相向而行；如果把玖源事业比作航行，我们要争当扬帆人，让航船扬帆远航；如果把玖源事业比作升旗仪式，我们要争当升旗手，让每一个人仰望心中的信仰，高唱胜利、激昂的凯歌！

达州公司 赵红英

我的三年成长之路

时间如白驹过隙，转眼三年过去了，再回首，思考亦多，感慨亦多，收获亦多。“忙并收获着，累并快乐着”成了我心中的主旋律，常鸣耳畔。三年来，在部门领导指导下，在各位同事的帮助下，较好地完成了自己的本职工作和领导交下来的其它任务。

三年前面对集团公司对广安玖源新材料公司的改革，我迎来了职业生涯的第一个转折点，我放弃了拿遣散费，选择了安全管理员这个岗位，我知道，要想从一名生产班长转变为安全管理员还是有一定的难度，特别是危化品生产企业的安全管理更是难上加难，所以我要不断的加强法律法规知识的学习，向部门老员工学习现场管理经验。

2019年开始学习安全生产法等相关法律知识，并且开始考中级注册安全工程师，由于学习的时间较短，只通过了2科的考试，但是我并没有放弃，继续利用业余时间学习，2021年通过了中级注册安全工程师的全部科目。

从工艺转变到安全专业这三年来，为了做好本职工作，我坚持严格要求，注重以身作则，以诚待人。正确认识自身的工作和价值，正确处理苦与乐，得与失、个人利益和集体利益的关系，坚持甘于奉献、诚实敬业。二是锤炼业务提高。经过这些年的学习和锻炼，我们在工作上取得一定的进步，但我仍然细心学习他人长处，改掉自己不足，并虚心向领导、同事请教，在不断学习和探索中使自身工作质量有所提高。

我热爱自己的事业，从不因为个人的私事耽误工作的时间。并积极运用有效的工作时间做好自己分内的工作。在工作和日常生活中，努力增强自律意识和自我约束能力，严于律己、以身作则、以俭为荣，努力做到“自重、自省、自警”，堂堂正正做人、踏踏实实做事。严格遵守国家的法令法律和局里的各项规章制度，筑牢思想防线。

回顾过去，我在思想上、学习上、工作上都取得了很大的进步，成长了不少，但也清醒地认识到自己的不足之处：首先，在理论学习上远不够深入，尤其是将理论运用到实际工作中去的能力还比较欠缺；其次，在工作上，工作经验尚浅，不利于尽快成长。在以后的工作中，我一定会扬长避短，克服不足、认真学习、发奋工作、积极进取、尽快成长，把工作做的更好，为公司的安全生产贡献自己的一份力量。

广安公司 赵周林

我与玖源共成长

随着2021半年度会议的召开，年会主题的确立，公司各级人员多方面总结了成绩、分析了不足，为以后的发展提出了宝贵意见。三年汗水、三年蜕变，公司从“求生存”到“谋发展”，意味着主要矛盾、发展思路、和经营目标等多方面的转变。作为玖源员工，为这样的变化感到无比的骄傲、同时对未来充满期盼；作为玖源财务，对自己的工作做出了相应的思考和总结，同时对未来的工作转变作出以下规划：

一、思想上：打破常规、应对变化

财务部门是一个特殊的综合部门，大多数工作按部就班，它不比企业其他经

营部门，改革创新有打破一切常规的激情，财务工作所有的激情都要在制度的约束下发挥。但是对外我们面对的市场在变，客户的需求在变，我们应对的内外监管、财税制度在变；对内我们员工的需求在变，公司的发展中心在变，管理者对我们的期望也在变。这就意味着财务工作不能一成不变的循环，要敢于去旧呈新，展现新的思维和工作方式。

二、学习上：纵横比较、应对竞争

工作都是在比较中进步和发展。我们和过去比较，能看到自己每个阶段的不足和缺陷；和其他同行比较，能发现自己和别人的差距；和公司其他部门比较，可以总结部门仍然可以做出的改变，但这些都是对内比较，一个公司在同一种企业文化的熏陶下，工作方式一定程度上会比较统一，所以在公司转型升级的阶段，要想做到真正的突破，我们与自己比较的同时，更应该走出去，和其他优秀的企业比较，学习其他企业好的财务管理制度和业务流程，发现差距，向财务工作的现代化更高层次迈进。

三、工作上：转变重心，应对发展

公司发展阶段不同，对每个部门工作重心的要求也不同。就财务部门而言，在公司“谋发展”的阶段，除了提供各项经营指标及做好各项指标的分析比较，配合建立规章制度和信息系统，为前线部门提高销量、拓展市场的决策提供依据和保障，还应该做如下重点工作规划：

1、做好成本费用控制：实现公司利润目标，除了拓展市场，在既定产品价格和市场销量下，还应该严格控制费用支出，开源的同时做好节流。财务作为成本费用控制的关键环节，要严格遵循现有的报销和管理制度，同时根据公司发展需求和现状，为公司建章立制提供依据和意见。

2、资金管理：公司的发展扩张，更需要健全的资金支持，除了做好预、决算，严格控制资金流，还应该充分了解资金市场，更好的结合内部规划、集团支持和外部贷款及融资，为公司发展提供资金支持的同时资金成本降到更低。

3、税收策划：随着公司营业收入和利润的提高，合理降低税负，减轻公司负担也至关重要。财务人员应该加强学习合理分析，充分享受国家的税收优惠政策，比如企业所得税方面应该重点考虑高新企业及西部大开发的方向，降低企业所得税；同时日常账务处理中对招待费等需要纳税调增的项目做合理布局，做好税收规划。

总之，企业的发展在于安全、增值、速度和变现。财务的规划在于体系、现金流和利润。未来三年，可期可盼。

达州公司 冯月彦

小白成长记

话说，想在大玖源混没本什么宝典怎么行。小白打开抽屉看见她那本珍藏的“小白宝典”安静的躺在那里，翻开这本宝典，记忆的闸门就这样缓缓的打开了……

出纳篇：

“小白，出纳要回家休产假，她的工作由你来接替，出纳的工作涉及到资金的安全，你要认真把好关。”领导说。面对装得慢慢两大盒的U盾，小白心里是忐忑地。就这样小白开始了她那本“小白宝典”篇章。一卡通的操作步骤、网银批量导入步骤、单据的结算、银行的核对等等。

费用会计篇：

“小白，费用会计要接替应付，你来做费用会计的工作。费用会计你要注意他们的报销标准、票据的合规、手续是否齐全。”领导说。于是小白开始了她的费用之旅。面对散乱各类报销单据，需要一张张的整理、分类、核对，如何才能更快的处理完这些单据，都全数记录在了她的宝典当中，往来的核对，模块的核对等等都是应有尽有。

销售会计篇：

“小白，你来接替销售会计的工作，我们公司是预收款方式，你要注意客户的信用，发票的开具……”领导说。接踵而来的就是：“小白，后门堵车了，客户没信用啦，下午不刚付了款吗？”，“小白，刚发的贸转自的转款协议，你处理一下。”，“小白，周一客户要发票，你开一下。”“小白，客户余额要核对一下。”……

会计篇：

根据领导的重新分工，小白又接到了科技的应付会计和商贸的总账会计相关工作。面对采购合同的执行、发票大类的识别、存货模块的核对、成本的结转、报表的出具、纳税申报等等，小白着实失眠了好久。但她始终坚信“星光不问赶路人，时光不负有心人。”只要你是真的用心去做去坚持自己想做的事，那些奋斗的时间一定不会辜负你的努力。就这样她努力着，坚持着，记录着。

合上这本宝典，小白不知不觉间在这里已经走过了三年。尽管这三年走得有些蹒跚，甚至有些日子里写满了无奈与失落，但偶尔翻看一下记忆，也会发现这三年的成长经历留存更多的是收获，是美好。感谢同事们的无私帮助，感谢领导们的包容与指导，感谢大玖源给予的成长平台，期待“小白宝典”的续写，更期待大玖源的明天更上一层楼。

广安公司 朱从英

新征程 新里程

那天，经历了10年金融行业的老兵，结束了他的金融行业职业生涯，通过自己的行业经验及人脉咨询，确定进入实业行业，贡献自己的一点力量，并开启一段既陌生又充满期待的新里程、新征程！

刚开始，对实业的现状、分布、行情有点蒙蒙的，但，我始终没有放弃，不过，还是有点沮丧，毕竟跨行如隔山，路都是要一步一个脚印走下去才行。

通过领导们的指导以及同事们的帮助，经过日复一日、求解、问道等多到程序，我终于了解到实业行业是什么现状、作用、以及公司在行业里面的地位，在通过自己金融行业的经验与实实现状相结合，一下就全通了，也深刻意识到该岗位的重要性以及如何去胜任该岗位的要求。同时，在领导的耐心教导下，我的业务技能逐渐的熟练，时间过得也很快，3个月的时间到了，我已经在业务层面成熟起来了，并且可以为领导分忧、独立思考处理问题的一个合格的玖源人，我将会用自己的金融行业经验以及现货的经验，为领导排忧解难，提出建设性意见，努力、勤奋、上进并且高效的履行该工作岗位的职责，为公司的发展添砖加瓦！

在新的征程、新的里程中，我即将在玖源开启一段崭新的职业生涯，也相信，我将在新的领域里面一定会绽放光彩！在此，感谢领导、同事们的帮助以及耐心的指导！

集团公司 叶维

学习总结

虽然在2021年在全集团的共同努力下，取得了较好的效果，通过学习集团史总、李总在集团例会的讲话，让我们也意识到在工作业绩面前，更多的是应该看到自身的不足，感觉到与公司管理要求差距还很大，我们没有自豪甚至骄傲自满的资本：

一、部门管理

在年度检修维护工作中，部门基础管理工作存在较多问题，习惯性思维、老思想还存在，而且在工作中也出现过，比如尿素 2.4 的氨泵因密封垫的问题导致液氨泄漏，P-101C 单向阀造成出口打量不足返修，合成 103 机组油泵 105J 检修、112J 抢修，都是没按标准化作业进行检修，使检修质量得不到保障、工作效率低等等。检修过程中对检修人员岗位职责落地也不够清晰，分工不够明确，跟踪落实不到位，标准的执行上也缺乏监督，依然还有“头痛医头、脚痛医脚”的现象，系统性、全面性考虑问题还需要得到提升，考核激励机制也没得到真正体现。

二、技能培训

制定了年度培训计划，但没有真正按照计划开展专业技能培训，存在两张皮的现象。虽然在今年部门搞了专业技能比武，也没以此推动部门技能培训工作。

三、班组建设

今年部门各班组大部分人员都有变化，不管是工作还是思想上，都愿意正确面对和暴露自身存在的问题，但是执行力还较差，工作过程中也有侥幸心理在作怪，部门在公司要求、制度宣贯上也没起到引导作用，没有用激励机制来充分调动员工积极性。

在接下来的工作中，部门首先还是把工作重心放在装置稳定运行维保上，在保证安全环保的前提下，把如何提高检修质量、加强检修现场跟踪、监督，合理调配人员，提高工作效率作为部门管理工作的重点。班组管理上也要按照计划开展班组建设，定期组织班组活动，听取员工意见，完善激励机制，以绩效考核为手段，充分调动员工积极性，养成服务于他人的良好工作习惯。

达州公司 周平

在奋斗中收获更多自信和勇气

——新高度·新目标·2022 再出发

时序更替，梦想前行。过去的三年，是辛勤耕耘的三年，也是岁物丰成的三年。这极不平凡的三年，在集团的正确领导下，我们交出了一份扎扎实实的成绩单：三年来，思维转变，标准提高，管理提升，公司扭亏为盈，员工收入持续增加；三年来，22 个专项改善陆续提出和实施，4505 条隐患被排查和消除，几十万的奖励分批发放，公司员工获得感、幸福感、安全感持续增强……人间万事出艰辛，“奋斗”二字，写在三年的奋力冲刺中，写在砥砺奋进的新征程里。

在奋斗中，我们收获坚实的自信。在集团的正确领导下，过去，我们在奋斗中让公司走出了困境；未来，我们将以奋斗创造新的辉煌。

在奋斗中，我们鼓起前行的勇气。目前公司已经进入谋发展阶段，有无穷的潜力尚待挖掘。“踏平坎坷成大道，斗罢艰险又出发”。对于未来，我们信心满怀。

对于过去和未来，我们可以有自信和勇气，但绝不能有丝毫的自豪和自满。要珍惜公司当前来之不易、千载难逢的新面貌、新机遇，更要看到和认识到目前我们思想意识、团队建设、管理系统等方面诸多的不足和差距。绝不能因为我们取得的成绩骄傲、傲慢而“穿新鞋，走老路”，最终重蹈覆辙。

机遇就在眼前，能否抓得住，是一个新的考验。对于当前的我们来说，关键要做好以下两个方面：

第一就是要进一步把握集团对“新高度·新目标·2022再出发”的理念要求，随着我们逐步走出困境，迈入谋发展的新征程，不能继续翻“老皇历”，沿用“老思维”，按照“老办法”去面对新的市场环境和发展挑战。

必须通过各种方式，全面推动公司各级人员正确认识集团“新高度·新目标·2022再出发”的理念要求，凝聚广泛共识，共同推动公司全方面不断进步，才能不被时代所抛弃。

第二就是要进一步行动起来，真抓实干。将新高度、新目标分解和细化到具体实施方案。加强履职管理和专项工作配合，培养大局意识；推进标准化，强化团队建设，提高专业水平；加强党委、工会组织建设，发挥引领作用。

伟大梦想，奋斗以成。让我们踏着春天的脚步，高扬奋斗之帆、紧握奋斗之桨，以奋斗成就梦想，在奔跑中开创未来，奔向“新高度·新目标”。

达州公司 谢承洁

在改变中成就 在磨砺中成长

回首过去的三年，达州公司紧跟集团公司管理提升的步伐，逐步优化调整原有的工作习惯和方法，逐步营造了一个良好的工作氛围，过程中有不解，有困惑，有改变中的痛苦，也有被认可的喜悦，这不仅是一个逐步提升自我的过程，也是一个逐步建立信心的过程。我相信经历过这个过程的员工，都会深有感触，提升的方面颇多，现从以下几点浅谈自身的感受：

一、固化流程

公司原有流程较单一，可操作性不强，执行起来也存在一定的随意性，这样

一来，无形中给了执行人员较大的操作弹性，因此就带来了执行过程的偏差，进而造成结果的不确定性，各级管理人员时常“奔波”在纠偏或者被纠偏的路上，不仅耗费了大量的精力，结果往往也未达到预期。

公司先通过对不合理或有偏差的流程进行梳理，并结合实际进行优化，目的是让管理行为变得更有效和更实用，优化之后便进行固化，是将原有已优化的工作尽可能地例行化（制度化、程序化）、规范化（模板化、标准化），固化阶段也伴随着优化改进，相辅相成，只有不断改进，工作才能变得高效。在这个过程中，公司的员工逐步学会了在本职岗位上反思，反思，再反思；改进，改进，再改进，这也是对自身工作不断的剖析和“回头看”的过程。

如我们生产装置的开停车程序，通过反复的优化并进行固化，最终达到了既节约了开停车费用、时间，也提高了工作效率的目的，得到了较好的成效，通过这些工作的开展，反而把复杂的事情变得简单化和清晰化。

应该说，多一些固化事项、例行事项，少一些随意事项、例外事项，对我们工作的有序开展是有益的，所谓“例行事项越多，处理例外的精力就越少；科学程序越多，归属个人的经验知识就越不需要；责任越能纳入流程，权力空间就越简明。”

我们每一位管理人员都是固化流程的受益者，不仅改变了自己的工作逻辑和思路，提升了工作效率，也推动了公司管理活动的科学进行。

二、明确计划

管理人员工作计划不明确，开展工作无章法，轻重缓急未分清，工作效率较低，是公司管理人员先前开展工作的通病，由于没有清晰、准确的计划，造成各级人员有凭感觉办事的情况，“只干不想”的问题较为突出，在思考问题、梳理问题方面花费的时间比较少，公司通过不断地明确工作总结、计划的意义和目的，让每一位管理人员学会抓住重要节点循序渐进推进各项专题工作，养成“将工作形成闭环”的习惯，让大家逐步掌握不断对工作进行“回头看”并加以总结的要领。

有规律地开展工作，不仅起到了事半功倍的效果，真正做到了工作的“前呼后应”，同时也促进了工作的整体性和系统性开展，避免了各级人员长期以来习惯性的“单兵作战”，减少了很多重复低效的劳动。

工作计划总结工作的深入落实，既能整体把握管理人员对分管工作执行质量和动态跟踪，也是指导员工合理有序开展工作的手段。

三、责任落实

多数危险化学品安全生产事故，均能映射到责任落实不到位上。这类问题和现象在我们自身开展工作的过程中亦存在，且屡见不鲜，归根结底还是职责不够清晰所致，通过近三年来对各级人员工作职责、工作标准、工作清单的不断梳理、执行，再梳理、再执行，使得岗位工作更加清晰化、具体化，理清了职责，找准了定位，逐步让大家从“不务正业”逐步走向“务正业”的状态，减少了一些工作的模糊区域，也让“浑水摸鱼”的现象无处遁形，这样不仅有利于员工开展岗位工作，推动了岗位间的合理分工协作，避免了推诿扯皮的发生。在工作中明确“主导”“参与”和“配合”的关系，这样会让责任的落实更加清晰、精准，会让工作的组织和开展变得更加容易，合作更加愉快，逐步形成了一种主动担当的工作环境，主动推动将“责任压实”的风气，主动营造将“每项工作落地”的氛围，逐步解决了各部门及岗位人员“工作泛化、职能异化、主责弱化”的问题。

虽在工作执行过程中，仍会出现这样那样的问题，好在大家逐步养成了意识到问题的存在并主动去纠偏的习惯，且愿意去“举一反三”、优化方法，我相信，“自我感觉良好”的状态会逐步离我们渐行渐远，直到大家顺其自然地认为时常的“批评自我批评”与自我剖析也是必要的。

四、问题解决

工作中，我们每天都要面对各种各样的问题，工作的实质其实就是解决问题，“穷尽办法解决问题”，可以说是近三年管理提升的重要主题之一。

曾几何时，在解决问题的过程中，我们往往缺乏韧劲、勇气、决心和信心。当我们遇到问题时，常常听到的是：“这个我无法解决、这个我没办法、这个别人不配合、这个不可能、那个不可能……”这样的状态不仅会影响自己，也会像“瘟疫”一样感染周围的人，对团队的提升是极为不利的，甚至这种“负能量”会产生很大的阻碍。

归根结底，是“畏难”“不愿意得罪人”等情绪在作祟，抑或是大家只愿意或陶醉于干自己最擅长的事情，不愿意打破僵局或尝试新的方法等因素造成。

随着大家对上述问题的深入梳理，逐步尝试着去解放思想，接纳新的观点，敢于主动暴露问题，积极调动对解决问题有帮助的资源，打破“部门墙”、“专业墙”，随之带来的工作思维的变化提升是显而易见的，效果也是明显的。

实际上，当我们面对问题的时候，如果总是能抱有“穷尽所有方法去解决问题”的心态，久而久之也会形成一种推动问题解决的惯性思维，从这种思维转变

成的行动，也最终会帮助我们更好地解决工作和生活中遇到的所有问题！

五、结语

三年的改变太多，方方面面、点点滴滴，以上所说仅仅是某一个或几个视角看到的，其实管理提升给公司和个人带来的变化和发展让我们每个人都感触良多，信心倍增。

我们要防微杜渐、居安思危、谦虚谨慎、戒骄戒躁，才能长治久安。如果我们为当前行业短暂复苏所迷惑，看不见各种潜伏着的危机，我们就会像在冷水中不知危险将至的青蛙一样，市场的沧海洪流可能随时能将我们毫不留情的冲垮和淹没。

我们不能被一叶障目，更不能陷入“自我感觉良好”的怪圈，针对一些陋习，我们应该要敢于遏制，勇于变化，主动优化，积极改变，同时也要对自身的工作有信心，带领团队共同进步。

我们仍需苦练内功，持续提升各项技能，但不能“闭关锁国”，内功增强的过程中，既要避免出现“咄咄逼人”的状态，也不能忘记吸收新鲜的血液，否则原地踏步就意味着落后。

有时候，最具挑战的事，也是让你成长最快，最有成就感的事。上坡的路往往是最难爬的，人生中最难爬的也是上坡的那个路，当你觉得累，当你觉得痛苦，那就意味着你在走上坡路。

我坚信公司在乘风破浪的航行中，大家都能够找准自己合适的位置，能够成就自己，找准方向。

衷心希望玖源每位成员好好温习和细细品味过去三年的心路历程，信心满怀，激情昂扬，以全新的面貌迎接下一个新的三年。

达州公司 霍杰

成长在宏源科技的分分秒秒

2021年那个春天，我告别故土，和同事们一起踏上征程，来到了一个伟人的故乡——广安，在这片沃土上扬帆启航，开启了新的篇章！在这里，我们完成了PBAT工艺、相关设备及附属机、电、仪等基础知识的学习，提高了自己对PBAT项目的了解和认识；在这里，我们参与了PBAT项目建设的多项工作，增加了自己对PBAT设备流程的理解；在这里，我们参与了PBAT一次次生产，得到一次次的经验，也有一个个督促我们进步的经理！怎么能不提高呢？

来到宏源科技，我们的学习 PBAT 流程一直在升级改造，从 PBAT 流程 1.0 版本学到了 PBAT 流程 3.0 版本，历经多次更新升级才得到我们最终的流程，在这个过程中，经历了多少酸甜苦辣。从 1.0 版本的 PTA 酯化反应、AA 酯化反应各自进行反应进入预聚反应器混合，到 2.0 版本的 PTA 酯化反应、AA 酯化反应进入 AA 酯化反应混合，再到 3.0 版本的加回流泵、改成中蒸、增加电伴热……在这个过程中，我们的领导升级版本不知道熬了多少夜，操碎了多少心，而我们一次次学习流程工艺不知道消耗了多少时间，跑了多少次现场装置区！然而，这一切都是值得的，我们学会了！

在宏源科技，我们参与了建厂的全过程！在这个过程中，历经无数的艰难困苦！从疏通 E2101D、E、F 换热器堵塞列管的艰辛开始到在合成罐区加班到夜里疏通 E4201 列管的艰难，再到通精馏二塔再沸器的艰巨；从用高压水枪内部清理合成罐区 V2101A/B、V4101A/B/C 以及精馏罐区储罐等的困难到清理框架六个反应釜的不易，我们历练长钢条的考验，历经过高压水枪的摧残，历经过小水管的较量，最终顺利完成任务！在汗水的见证下，赢得今天收获的喜悦。我们相信只要付出了辛苦的汗水，就一定会有收获的，而且终身没有遗憾，相信一定会成功。

在宏源科技，我们历经了一次又一次的开车！从第一次堵堵堵而彻夜奋战疏通到人心碎到最后一次的顺利到达造粒的喜悦，这个思索改进过程中付出了我们多少的心血与汗水！从开车之前各部门领导孜孜不倦的培训教导到部门领导老生常谈学习检修方案、开车方案等的教诲；从朱经理、杨经理、钟经理彻夜坚守几天几夜的艰辛到我们员工昼夜奋战的艰难；终于，我们成功走到造粒！所有的汗水沉淀是美好的回报，所有的困难洗涤迎来了高光的收获，而这一切都是在拼搏中成长，在付出中收获！我们相信全力以赴的人生，美好不会缺席！

没有付出的艰辛，就不会有收获的甘甜，没有淋漓的汗水，就不会有累累的硕果。现在公司迎来了新项目的开工建设，我相信在以后的建厂过程中，我们会更有经验，会做得更好，再创辉煌！明天会更好！

宏源科技 黎华锋

初识玖源

忙忙碌碌间，我们即将走过充满激情和斗志的 2021 年，对我个人而言，这是收获颇丰的一年。

今年2月份入职的我，通过了公司的三级培训，对玖源化工集团企业背景及企业文化有了初步了解。在岗期间，白天能看到的是领导和同事积极参与项目建设，始终奋战在技改、检修第一线，夜晚他们又开始坐在电脑面前梳理问题、整理方案，他们加班加点不觉乏，始终以饱满的工作热情、强烈的责任担当、良好的精神状态履职尽责，为新项目投产作出应有贡献，他们爱岗敬业、精益求精的精神令人钦佩，他们凝心聚力为公司发展共谱新篇。从他们身上让我深刻我体会到了态度的重要性，无论学习还是工作，积极的态度就是成功的保证。我想这大概就是所有玖源人的工作态度，玖源公司的企业精神吧。

我深信我是幸运的，庆幸能够加入一个团结和睦的团队，庆幸能够遇到对我关怀备至的领导，庆幸拥有这么多亲切热情的同事，庆幸自己初来乍到就有机会参与这样一个全新的项目。我切身感受到了团队精神带给我的自豪感和使命感，入职时间虽然不长，但是领导对工作的精益求精、同事间友好和谐的工作态度，这些都让我感觉到加入公司工作是正确的选择，能成为公司一员，我感到无比的自豪。我相信我的这种自豪感将会使我更有激情地投入到工作中去。

宏源科技 林莉

回看三年

转瞬之间又是三年，回头看看，三年的时间即短暂又漫长。在这三年里公司的变化，我们都看在眼里，记在心里。感谢公司这三年来对我的栽培，让我又能走向人生另一个高度。

2014年我来到玖源新材料公司，2019年借调到广安公司，再从广安公司调回宏源科技公司参加PBAT项目工作。想到自己能够参加这个PBAT的新项目感到很荣信和幸运。更幸运的是我有一个优秀的运行2组，让我更能看到公司发展的希望。因为这次回来发现大家在工作中的态度有着很大的转变，原来那种自由散漫，还有经常在工作中的抱怨声没有了，更多的是相互的学习和互助。在开车前大家为了更适应新项目岗位工作和新环境大家都自觉对新产品了解和学习，虚心请教。运行经理和班长更是不辞辛苦每天带着我们到现场耐心的讲解，让大家更快的融入到PBAT这个项目中来。大家从不会到会，从不熟悉到熟悉，逐渐摸清工作的难点和重点。在大家的努力下终于完成了两次PBAT开车这个艰巨的任务，大家的汗水没有白流。在这过程中让我认识到了主动和同事及领导的交流不可缺少，互帮互助不可少，团结一致不可少。

2021年过去了，在工作中有喜也有累，但更多的是对公司心存感激。在过去的时光里，感谢有一个这样的优秀的运行2组对我的帮助和支持，在以后的日子里希望宏源科技运行2组再接再厉为我们公司发展做出自己的一份力量。

虎年到，变换的是年轮，不变的是祝福，愿大家在人生路上策马扬鞭，驶向快乐的原野，踏上新征程，迎接我们玖源公司光辉的明天。祝大家新年快乐！身体健康！

宏源科技 涂旭

三年成长之管理提升

在企业面临经济转型的关键时期，管理人员必须提升自己的管理素质才能更好地在转型经济期做好企业的改革、发展和生产经营工作。通过公司三年管理提升，使我认识到要想成为一名卓越的管理人才，学习是一个终生都要坚持的习惯。如何将我们从管理这门课程所学到的知识结合我们的工作实践转化为智慧呢？结合自己的工作实践谈谈我的感受，不当之处，还请领导指正。

我们大多数都是由专业技术人员转变成为管理人员，管理人员与专业技术人员究竟有什么不同的特质，通过提升了解到：

- 1、管理人员更关注的是每个人的潜力是否都得到了发挥，团队成员是否已经尽了自己最大的努力。
- 2、管理人员既是对事也对人，会视具体情况和具体对象作出适宜的反应。
- 3、管理人员更强调工作的价值、结果。
- 4、管理人员是对于所有关键要素都要齐头并进，缺少其中一个要素没有配合完成都被认为是失败。

通过管理提升，我认识到了沟通的重要性，沟通即是为了一个设定的目标，沟通，常常会沟而不通，容易形成大家各说各话的局面。因为沟通这种迫使别人接受的行为会让关起心门，顾左右而言其他；而与商量结合就能让人接受。

沟通即是把信息、思想和情感在个人或群体间传递，并且达成共同协议的过程。通过学习和反思我深刻认识到了有效沟通的三大必备要素：1、要有一个明确的目标；2、达成共同的协议；3、沟通信息、思想和情感。对三要素的第一点：只有大家有了明确的目标才叫沟通，如果大家来了但没有目标，那就不是沟通，是什么呢？是闲聊天。第二点：沟通结束以后一定要形成一个双方或者多方都共同承认的协议，只有形成了这个协议才叫做完成了一次沟通。如果没有达成协议，

那么这次不能称之为沟通。第三点：沟通的内容不仅仅是信息还包括着更加重要的思想和情感。

沟通过程中还要遵循一定的原则。1、谈论行为不谈论个性 2、要明确沟通 3、积极聆听。这三条原则看似普通，但却对沟通起到了非常关键性的作用，否则就会使我们的沟通无效甚至引起别人的误解，这样只会对我们的初衷起到负面的作用。

作为一名非专业转型的管理人员，应当养成“关注结果、眼观大图、紧扣要事”这三种重要的个人习惯和“创造信任、集思广益、发展优势”这三个重要的团队习惯。

1、关注结果，公司的目标是我们工作的核心，我们的各项工作都必须围绕着这个目标来开展。需要采取什么方法才能达到这个目标，在工作中减少投入增加产出，最终实现公司的利益最大化。

2、眼观大图，要求我们关注自己的价值贡献点，理解自己在整体中的位置及贡献，整体的思考问题我们在工作中要发扬并保持那些良好的习惯，杜绝那些不良的习惯，才能最终培养出自己的竞争优势。

3、紧扣要事，紧扣要事就是做正确的事情大于正确的做事，效能大于效率。所以我们所做的事情是否有价值，比做事的速度更重要。

4、发展优势，每个人有每个人的特长、优点，正确的做法应该是安排下属去做他们擅长有优势的工作，不必要求下属面面俱到，要充分利用下属的优点而非克服缺点，对员工更多地进行正确的激励，才能更好地调动其主观能动性，为企业创造更大的价值。

5、集思广益，有一个开放的心态，能够包容不同的意见，这就需要我们在心态上不能用输赢的概念进行把握，只有创造出了一加一大于二的结果，才能最终确定这个方法是最适合当前群体的方法。

6、创造信任，在一个组织当中，有两点非常关键：一是员工应具备良好的品格和能力，另一个方面是领导也应具备良好的品格和能力，只有优秀的人才能营造出信任的氛围，才可能引导出人际关系的互信，信任氛围的营造与管理者的领导行为和风格是密不可分的，适宜的领导行为及风格才更有利于创造信任，而团结信任的组织才能够为企业创造出更大的价值。

总之，通过管理提升，我个人的最大体会，第一是态度，工作态度能决定工作方向，端正了态度工作方向就能步入正轨、事半功倍，第二是，在正常的人际

交流中作好沟通工作，那工作就能成功一半了。有付出就会有收获！因此作为公司的一份子，在今后的工作中，我们要树立良好的工作态度和工作作风，爱岗敬业，提高工作效率，强化执行力，本人将不断提高执行力和学习各项规章制度、法律法规，自觉遵守职业道德，用规章制度来约束自己，规范自己的行为。工作中，努力学习新业务、新知识，积极参加各种业务学习，在不断提高自身文化素质的同时，苦练基本功，提高自身的业务素质，为公司的发展贡献自己的力量。

宏源科技 钟太勇



玖源化工(集團)有限公司
KOYO CHEMICAL(GROUP) LIMITED

| (股票代码：00827.HK)
| 网址：www.koyochem.com