

# 上海电院电气设备有限公司 上海电院电力电子实业有限公司 2011年度工作总结暨迎春联欢会



**本报讯** 2012年1月15日下午14:30,在南汇设备厂小礼堂召开了上海电院电气设备有限公司、上海电院电力电子实业有限公司2011年度工作总结暨迎春联欢会。公司总经理应彭华及公司领导周志新、张宝生、王智勇、汤凤敏出席了会议,公司各部门员工约170人参加了会议,还有曾经为公司的发展做出过贡献的领导、老职工到会祝贺,会议由汤凤敏主持。

会议首先由周总发言,周总关于2011年度在工程经营方面对各部门的工作做了总结和评价并对在一年中存在的不足分了七个方面作了总结,主要有1、上外附中增容改

造项目问题;2、电缆工程部分一排查工程项目上的问题;3、市场经济意识和服务意识;4、生产管理问题;5、经营部的考核从2011年开始实行量化考核;6、个人英雄主义思想还有存在;7、技术水平和工作效率还有待提高。周总最后提出希望,希望大家能够齐心协力、共同努力为公司的未来更好地多作贡献。

其次王总发言,王总在会上主要对设备厂在2011年中完成的生产任务进行了总结,并指出了在2011年中存在的问题,他指出设备厂在下半年每周通过生产简报的形式对生产中存在的问题进行分析解决。在2011年最后的2个月也是设备厂最忙的2个月, PML柜的生产是我们团队精神和攻坚能力的体现。同时王总也提出了要在2012年中要进一步提高和加强管理水平、建章立制、加强培训和设备管理等方面的工作。

接着张宝生发言,他对2011年的安全工作进行了总结,他讲到在2011年中我们公司未发生安全事故,并对在2011年间的安全生产工作逐一说明,同时对2012年的安全工作提出希望,并且要求各部门要紧紧抓住安全生产、安全施工,使公司在有一个安全文明的大环境下正常有序的发展。

最后由应总总结发言,他在会上提到,公司目前在稳定发展中存在的祥和是很不容易的,今天浦海求实公司的员工因这几天都在连续加班,所以今天没能来参加会议。在前2个月里设备厂和工程部都经历了不容易的2个月,设备厂PML柜的生产、工程部的嘉定变电站3天2夜的连续工作,最后都全部按要完成了。由于工作的顺利完成,使我们公司2011年的生产任务画上了

一个圆满的句号,同时也因为大家的辛勤付出,使2012年有了一个很好的开始。

接下来应总通过数据指标、公司平台建设、业务改革、管理问题、12年的工作重点等几方面作了总结发言:

首先在总平台建设方面:公司于2011年4月7日杭州办事处成立,其今年承接了浙江衢州11万的设计,3万5的施工、华都的设备生产等项目,积累了业绩,取得了经验;5月嘉定基地的正式运作,其形成后在11年工作新增市北电业站、嘉定的电试抢修、变电站的电压表等大量业务;于7月在美国新泽西州注册成立了太阳能公司,于10月份运行,已承接了7个项目等;在8月三八路的抢修基地建成,成为进入市北供电公司的基础。于12月29日,公司对浦海求实设计公司追资控股。我们公司从平台建设来看,在电力行业市场中我们公司是目前绝无仅有的集电网规划设计、设备制造、变电站安装、电气试验、非开挖掘井、电缆排管及运行管理为一体的多元化公司。

其次在业务水平和管理方面也做了一定的评价,国家经历了电力行业的改革,去年的改革已经进入到了实质性的变化,我们已在11年打好基础,包括今年公司一级建造师通过了3人,二级建造师通过了2个,同时证照、资质随着业务的增加也在引伸扩大中,各大项目将在2012年全面展开工作。

最后应总从五个方面概括了2012年的工作重点:1、电力电子方面主要是变电站、排顶管、电试;2、浦海求实公司;设计量大,需扩张态势;3、设备厂以守势为主,PML柜、低压柜保质保量完成;4、美国公司、杭州办事处在12年还处于初级阶段,需理清思路,比如美国主营项目可以再扩展;5、在12年公司将进一步提高员工工资待遇(包括工资性收入和综合福利)。应总表示从07年至今,在今年公司将会会有一个比较大的提升,形势喜人,形势催人,我们要齐心协力、人人心中有公司,为公司的发展共同努力。(张玲琳)

## 健康的体魄 ——企业的生命

生命在于运动,良好的生活方式是健康的基础,而工间操这一用时不多,花费很少,却行之有效的健身活动就是良好的生活方式之一。

为了缓解疲劳,增强员工身体素质,提高工作效率,自2011年5月1日起,公司设备厂各部门员工根据上海人民广播电台每天上午10:00播出的第八套广播体操音乐,集中至指定区域做操,该活动也被列为公司制度之一。

俗话说:早上弯弯腰,全天精神好。在紧张忙碌的工作中,员工积极参与,学得认真,做得认真。瞧!大家正以整齐划一的动作,铿锵有力的步伐,朝气蓬勃的精神状态展示运动之美呢!

此项活动不仅提高了公司员工的凝聚力,培养了良好的团队精神,也展示了公司最整齐、最和谐、最统一、最阳光的精神面貌。本着“以人为本,构建和谐企业”的理念,公司以实际行动关爱着员工,体现了公司人性化的管理方式。有好的创新就有更大的发展,希望我们都要遵守这一制度,并一如既往地坚持下去。(翰林华)

## 业扩工程定额化收费 对用户申请用电的影响

目前,上海市电力公司正积极推动35kV、10kV用户业扩工程的定额化收费工作,这项政策出台后将改变目前用户申请用电情况,主要体现在以下4个方面:

- 1.业扩工程的费用以用户报装容量作为计价单位,用户对自身容量的控制将加强,用户供电方案在负荷预测方面的工作更加精细化。
- 2.定额化收费实施后,用户接入电网的供电模式将典型化、规范化,业扩工程供电方案不再是用户申请用电的关注重点。
- 3.定额化收费范围包括所有的用户外线工程费用,电力公司将不再向用户收取其它工程费用,但关于开关站用地方面需要电力公司和客户之间的协商确定,其可能成为定额化收费后矛盾中心之一。
- 4.定额化收费虽然解决了业扩工程的收费问题,但从普通住宅供电配套工程实施定额化收费的经验来看,由于电力公司需对工程进度进行核算控制,工程造价和接电时间将受影响,其可能成为定额化收费后另一矛盾中心。

可见,实施业扩工程定额化收费后,对于用户申请用电的服务并不是没有了,而是服务内容重心有所改变,值得进一步关注。

## 2011年第四季度支部活动



2011年12月19日电院电气党支部召开了以“樊晓峰同志转正暨支部委员改选提名”为主题的第四季度支部活动。

活动开始,张宝生老师介绍了为本次樊晓峰同志转正大会所做的准备工作,首先提前2个月在公司公告栏及设备厂食堂公告栏中公示,自公示之日起至转正大会并未收到反对意见。其次,12月初,组织部分党员同志及群众召开了关于樊晓峰同志转正的座谈会,听取了各方意见。

接着,樊晓峰同志宣读了转正申请报告,讲述了预备期内自己各方面的表现,反思了自身的不足之处以及一年来的改进,并表达了迫切希望转正的心情。然后,入党联系人唐建新同志分别从理论学习方面、工作方面、群众工作、人际关系方面介绍了樊晓峰同志一年来的表现;肯定了其以上三方面的优异表现,同时也提出了自己对其的希望,望继续加强学习理论并积极参加各方面提升自身层次。

张宝生老师补充说,樊晓峰同志平时积极参加支部组织的活动,例如正值建党90周年之际,樊晓峰同志关于“谈八荣八耻感想”的文章被收入“科委建党90周年文集”,文集共28篇文章,樊晓峰同志的这篇文章即是他个人的荣誉,也为我党支部在建党90周年活动中添上了浓墨重彩的一笔。

随后与会党员同志纷纷表达了自己的看法与意见,应彭华总经理对其评价如下:樊晓峰同志进公司7年以来,见证参与了公司的快速发展,同时自身也有较大空间的提升。在他的带领下,工程部风气乐观向上,战斗力较强。今年以来面对新的工作压力,工作表现不错,但开创性仍不够,需在日后工作中加以改进,加强自身实力。在与人沟通联系中,待人接物方式方法有所提高,但要更进一步提高,要积极主动帮助协调本部门与其他部门的工作。最重要的是要在工作时间,留给自己一段“发呆”的时间,反思得失,总结经验。

樊晓峰同志在听取大家意见后表示,要在今后的工作中注重改善缺点、不断吸收知识、认真思考反思,做到学有所长。在正式表决环节中与会党员8人全票通过,无反对意见,党支部书记张宝生老师宣布樊晓峰同志正式成为中国共产党党员。

在第二项会议议程中,经过民主推荐,推荐应彭华、张宝生、张鑫、李军四人为本党支部下一届支部委员候选人。至此,本次支部活动圆满结束。(丁宁)

## 人事和薪酬(三)

全体员工共同价值观、理想、信念和作风,用于统帅企业内部员工的思想行为,创造出一种团结共事的和睦气氛;

- 3.创造良好的工作条件。良好的工作环境虽以精神环境为核心。然而,良好的物质环境是精神环境的前提和保证,是良好工作环境的外显特征。不好的工作条件既会降低工作效率,也会导致员工对企业产生不满和抵触情绪。
- 4.做好员工关系管理。人力资源管理人员清楚地了解员工的需求与愿望,进行良好的沟通非常必要。这种沟通应更多采用柔性的、激励性的、非强制的手段,从而提高员工满意度,支持组织其他管理目标的实现。例如设立员工投诉信箱,是为了让那些平时根本没有机会和渠道向公司提出各种建议和意见的员工,能够有一个直接的沟通渠道。这样有利于真正了解广大员工的心声,促进相互交流。如果企业清楚地了解了每个员工的需求和发展愿望,并尽量予以满足,而员工也为企业的发展全力奉献,应该说在这个企业里建设“和谐的劳动关系”已经具备了最重要的条件。

好的企业需要好的员工,优秀的员工需要优秀的企业。像汽车与汽油的关系,缺一不可。公司会通过完善和建立一系列制度与措施来拥有、培养、留住优秀的员工,量才而用,给予合适的工作岗位。员工也应提升对公司的忠诚感、认同感,在不同岗位发扬奉献精神。有困难是用心不够,有问题是能力不足;有抱怨是观念不对,有冲突是沟通不到。公司应尊重和重视员工,激励员工,员工应忠诚和以积极方式对公司发展做出贡献与公司同步共发展。(沈琦)

我们正处在前所未有的黄金发展机遇,随着公司规模的不扩大,员工队伍的不断壮大,难免会遇到劳资纠纷,为了避免劳动争议的发生,我们要从预防工作开始做。

如何预防是我们人事工作的重要课题。首先要加强人事管理工作,通过之前的经验和教训,不断的完善人事管理制度,创造良好的工作环境。良好的工作环境以精神环境为核心,例如最近公司刚出台培训奖励机制,提供良好的学习氛围,鼓励大家参加培训,提升自己专业化知识,为自己的职业生涯打下基础,同时也为充实公司资质出了一份力。另外,建立相互的沟通机制。譬如开通总经理信箱,对有建议和意见的员工提供一个直接的沟通渠道,公司可以了解广大员工的心声,知道努力的方向,来提高组织的凝聚力和效率。只有公司蓬勃发展,人才才有更大的发展空间,做到员工和公司共同发展。

此外不断完善制度构建有效的劳动争议内部防范机制。现代化企业应本着“建立以事前预防为主,以事中控制及事后补救为辅的企业风险控制体系”的原则,建立有效的劳动争议内部应对机制,这样一方面可以及时防范、化解因企业劳动争议可能导致的劳动关系、劳资矛盾等问题的激化或群体性事件,保障生产经营活动的正常顺利开展,另一方面,在仲裁诉讼程序中可以最大限度地维护企业的利益。主要在:

- 1.建立职工参与或影响决策的管理机制。增强职工对企业工作环境的认识,减少和克服因不了解企业管理者意图和措施而引起的不满心理,加强彼此的沟通和信任;
- 2.在企业内部创造有利的群体环境和交往气氛。企业要提出本企业组织