

实现人才共享 研发效率提速

文/盛虹石化聚合物事业部 张庆雨

应变局，开新局，育新机。盛虹石化产业集团大事业部改革首阶段告一段落，改革的“施工图”逐步变成了“实景图”。

谈及大事业部改革成果，我最大的感受是各专业的人员汇聚到一起，产生的合力超出想象，对装置的稳定和提升有非常大的助推力。我们聚合物事业部，EVA、超高、POE和SAP等装置的人员，在这方面的体会都非常深刻。

改革之前，大家隶属于不同的部门，日常鲜有交集，彼此间的业务交流也很少。从公司同事变成部门同事后，各专业的人员整合到一起，装置遇到问题，或者是需要技术攻关，大家随时可以坐下来，针对焦点、难点和痛点问题进行深度讨论，集思广益，很快就能有个解决和突破的方向。

SAP装置的设备管理就是很好的例子。重组前，装置的设备管理人员单打独斗，虽然工作很努力，但基本处于“既当官又当兵”的状态，没有太多资源可以调动，往往是有心无力；重组后，设备总监带着七八名专业骨干，很短时间就完成了装置长周期运行的诸多设备问题的攻关，效果立竿见影。

事业部的几个装置都属于聚合类，工艺、设备、安全等方面都能触类旁通，专业人员在很多问题的看法上都能想到一起，思路容易一致，彼此之间也能相互理解，团队协作让每个人都有了更多的奋斗底气和上进斗志。整体而言，大事业部改革后，各专业的人员聚沙成塔，同心同德，心气与之前相比可谓是大不一样。

生产专业也是如此。譬如，超高装置充分汲取了SAP装置的很多生产经验，像除磁、加设颗粒筛分器等等，很多问题迎刃而解。而改革之前，超高装置和

SAP装置的人员，虽在同一个楼层办公，但没有业务上的交流，甚至都不太熟悉，没能早点打破这个信息差。其实就是一层窗户纸，一捅就破。

大事业部改革，对于管理环节的裨益也显而易见。无论是生产管理、设备管理抑或是安全管理，每个人都有自己的思路和举措，在实施的过程中，必然会出现走弯路的情况。装置整合之前，三个装置需要三个主任来边尝试边纠错，整合后，三套装置只需要实施同一种方法，试错成本大大减少。

对于这一点，我个人感触特别深。就事业部的发展而言，这方面的积极意义尤为关键。我们聚合物事业部，被定义为集团产品创新和技术创新的排头兵。这次改革，对于我们的研发部门来说，也是利好。与之前相比，事业部对于研发工作的管理有了更多的主导权，工作效率明显提升了很多。研发岗位的同事，如今的工作可以更聚焦更专注，反应和机动性更快速灵活。

诸如 SPA 专业尝试开发保水剂、超高装置研发3D打印材料以及EVA装置的一些产品链外延等项目，目前都已有序推进，进展非常顺畅。如果是以前的管理模式，公司管理研发工作的部门，因为同时要兼顾多个项目，受制于时间和精力有限，效率方面肯定没有事业部直属管理这般高效。

大事业部改革需要一个过程，当前组织架构的搭建已基本成型。在行业大环境不容乐观的背景下，盛虹将技术创新、产品创新确立为逆势而上的突破口。公司对此非常重视，期待能提供更有吸引力的待遇和出台更有竞争力的招才引智政策，帮助我们尽快找到合适的研发人才。