

经济投入发展规划

— 廖总在集团新一轮经济大投入动员大会上的发言稿

回顾这十二年的发展,我们秉承横店集团的优良传统,围绕“节能”主题,专注“绿色照明”领域,持续进行投资与扩张,特别是近五年,在各个市场、产品研发上持续投入、制造工艺和管理持续改善,市场分布日趋均衡,客户群体不断扩大,生产规模快速扩大。预计今年销售将突破10亿,产业规模尤其是主要产品电子节能灯的规模,已跻身国内前五名;

今天的得邦照明,初步形成了电子节能灯、电子整流器、照明光源、室内外灯具一条相对完整的产品链,并已涉足LED等新兴节能照明领域。我们从创办之初单一的产品外销,逐步学会外销、内销的二条腿走路。我们从一个默默无闻的小公司,到如今,已成为中国照明电器协会的常务理事单位,浙江省照明协会的副理事长单位,行业地位不断提升。

但是,我想说的是:前面12年的成绩已成为过去,得邦照明的辉煌,才刚刚开始,我们将以集团总部加快经济大投入举措为契机,加快投资力度,拓展投资方式,开始得邦照明的二次创业。

一、稳定和扩大电子节能灯的优势

电子节能灯是我公司现在的主要产品。在技术水平上,已具核心竞争力,目前我们拥有23项发明专利在内的46项专利,以及照明光源制造的专有技术。我们的制造工艺水平、产品质量在行业内处于领先水平。

自2008年开始,我们已连续两年入围并参与了国家对节能灯的推广补贴活动,收到了良好的品牌效应和经济效益,得邦照明在国内的知名度大有提升。

作为节能减排效果明显的产品,近年来国家从政策层面和宣传导向上,进一步给与扶持和关注。今年7月份,国家发改委与“联合国开发计划署”以及“全球环境基金”合作的“中国逐步淘汰白炽灯、加快推广节能灯”项目签字仪式在北京举行,联合国秘书长潘基文、国家发改委、财政部领导等出席签字仪式,今年9月项目正式启动。该项目标志着中国绿色照明的发展进入了一个新阶段。

面对良好的外部政策环境,以及我们自身的优势,我们面临着一个良好的发展机遇。我们要做到外贸稳步增长,国内市场份

额大幅度提升。

为此,我们规划在2010-2015年,投资1.5亿元,新建厂房5万平米,建成38条电子节能灯生产线,年新增电子节能灯1.5亿只,新增销售收入10亿元。同时,在新产品、新技术、新工艺上深入开发,进一步提高产品的附加值,保持行业的领先水平,并争取在2010年建成国家级的照明检测实验室。

二、进一步做大国内市场,全力打造“公共设施照明专家”

国内市场经过近几年的探索和拼搏,已初具规模,得邦品牌的影响日益提升。特别是国家在节能灯补贴政策的活动,我们积极参与其中,得到了国家发改委的充分肯定,也得到了用户的赞许。我们将充分利用好良好的政策环境,积极调整和完善产品结构,为市场提供高性价比的产品,做大国内市场。为此,我们在规划节能灯的基础上,正在组织实施“新型公共设施照明灯具”项目,与新型照明光源配套,建立照明电器产业链,打造得邦“公共设施照明专家”的特色定位,在新型路灯、庭院灯、景观灯等公共

设施照明灯具的基础上,重点建设LED路灯、LED景观灯,用于商业照明的LED室内灯具,环保型高光效的高杆灯、以及国内一流的路灯测试基地。

项目规划硬件投资1.2亿元,建设4万厂房,年可新增销售收入7亿元。

除了进行硬件建设外,我们还要做好软件建设,大量引进专业照明设计人才、完美更新设计理念,全面提升照明工程设计和安装水平,从单纯的制造企业,逐步转化为设计、安装的绿色照明解决方案的供应商。

三、发展新型节能照明产品,拓宽照明领域

目前,新型照明产品和技术的发展日新月异,产业资本持续投入。特别是在北京奥运会上大放异彩的LED产品,越来越受到各级政府和企业界的重视和关注。LED作为新一代的照明产品,随着其技术的快速发展,应用领域越来越广。我们经过长期的技术跟踪和市场考察,以及应用市场的积累,今年开始全面切入LED领域,已经开发出了LED系列产品并申请了专利,在刚刚结束的香港国际照明展中,得到了客户的青睐。我们相信,LED产品将会成为我们公司的一

个新的利润增长点。

同时,我们将积极拓宽照明领域,在做强民用照明的同时,进行汽车照明、工业照明等的多领域开发。这些领域,我们前期也作了相关准备和市场调研,

计划在未来五年,在新型照明产品上,加大投资,期望年新增销售收入10亿元。

四、延伸照明产业链

多年来,一些重要的原材料,如荧光粉、玻璃管,一直是对外采购。为控制资源,降低成本,保证供货,国内一些照明大公司已经涉足这些上游产业。为了得邦照明的持续健康的发展,我们有必要对上游产业进行必要的控制和发展。在条件相对成熟时,进行直接投资办厂,或参股、控股等多种经营方式,确保对生产资料的有效控制,并同时创造经济效益。

我们有信心,再经过几年的努力,得邦照明将形成以电子节能灯为基础产品,节能型灯具,专业电子镇流器为重要组成部分,LED为后续新兴增长点的绿色照明产品链;得邦照明将完成从单纯的制造企业转化为一流的绿色照明解决方案的供应商。

得邦照明将沿着徐总裁指明的道路,踏上新的征途;在市委市政府的支持和关心下,怀着深重的危机感和必胜的信心,一定能完成总部制定的照明发展规划!

(横店得邦电子有限公司)

照明盛宴香港照明展会报导

2009年香港国际秋季照明展10月27日-30日在香港会议展览中心隆重举行,本次展会针对产品将展区划分为八个部分,分别为明灯荟萃廊、LED照明、家具照明、商业照明、家居照明、商业照明、户外灯饰、灯饰配件及零件和灯饰管理,设计及技术。

其中以首次开设的明灯荟萃廊和LED照明2个展区最为耀眼。明灯荟萃廊位于展馆第一层,该展区专门展示品牌产品,TOSPO展位开设在此展区。第二层的LED展区,展现了LED普通照明的最新成果。这次LED照明能够单独作为一个主题首次展示,也反映出市场对LED产品的青睐和殷切需求。

TOSPO香港展精彩瞬间。这次TOSPO展位面积共27m²,从展位预定到设计到搭建完成,前后大约花费约半年时间,这次展位也是历年参展中面积最大的一回。本次展出的产品大致分为五个部分:低压节能灯、高压节能灯、LED、灯具和镇流器,其中还就部分新品专门做了对比展示,方便客户了解产品的优势。另外,为了加深客户

对TOSPO的印象,我们还制作了专业的介绍工厂的DV和工厂图片展示在摊位上,并且将DV作为礼品赠送给客户,以此来加深客户的印象。

随着全球经济的复苏,今年展会无论从规模还是客户资源上讲,都要胜于往年。最明显的是摊位上的人比去年更多。

本次参加香港秋季照明展是TOSPO历年参展中参加人数最多,摊位面积最大,也是收获最大的一次。随着全球经济复苏和节能意识的增强,未来对节能型产品的需求量会不断的加大,相信TOSPO一定能引领这场节能变革的浪潮。

(横店进出口)



松下欧洲项目新产品首次量产

松下客户到公司参观检查,指导欧洲项目新产品首次量产。

2009年11月4日,松下欧洲项目新产品首次量产结束,我们荣幸采访了松下电器研究开发(苏州)有限公司的技术课长—李健、品质课长—储茂超、工程师—郑爱华和丁美林。

松下是一个对细节要求很严格的企业,尤其是关于产品RoHS指令方面的要求,以前这方面我们公司还有不足,经过长时间的合作,不断改善,材料、工具、生产工艺和管理,各方面日见成熟,通过本次关于松下欧洲项目新产品首次量产的跟踪,让客户感受到近年来我们公司的飞速进步,不管是生产工艺,还是质量控制水平,都提高很大。

当我们问到关于这次欧洲项目新产品的首次量产结果是否满意时,李课长说:该产品从技术方面是没有问题的,生产上因为是第一次生产,存在一些小问题,但TOSPO对问题的分析

解决很快,对待问题都很认真细致,总体是比较满意的!

储课长针对品质方面说:很多公司的控制都只是做给客人看的,但TOSPO是实实在在的在做,质量在线控制非常好。大框架没有问题,他提到了要做细节改善,例如产品外观方面,灯管塑件有脏污的地方,需要提到前道去控制,而不是通过后道来清洁。

客人参观研发中心后,提议说:研发是一个公司核心的地方,TOSPO目前的实力已经很不错,但还应该不断扩大!

客人对本次公司的接待非常满意,还特别提出,公司丰富的企业文化建设,让人有家的感觉!

公司的发展,离不开改善,离不开创新,在改善中进步,在创新中发展,努力就会有收获,客户的肯定则是我们最大的收获,相信我们经得起考验。

(知了·惜凡、叶细细)

设备的自主维护

所谓设备的“自主维护(也称自主保全)”,是指设备的操作人员自己对其所操作的设备进行必要的日常维护(清扫、紧固、润滑)。与“自主维护”相对应的是设备的“专业维护(也称专业保全)”,是指由专业机修人员(如机修工)或委外专业机构进行的设备的定期维护。

下面只谈论设备的自主维护。

日本人曾经这样来描述“无人化工厂”——“无人始于无尘”,就是说一个能够做到白班有人,中班、夜班无人的自动化工厂,首先从无尘开始。灰尘即是沙粒,进入运行的设备零部件中就会摩擦出划痕。放大的划痕就是沟槽,就会使得润滑介质流失。这样就会造成润滑不良,然后让设备快速磨

做好小事的意义

企业里要做的小事很多,数不胜数。废纸掉在楼梯台阶上需要有人将它拾到垃圾箱里,水龙头在不停地滴水需要有人将它拧紧,每天完成的实际生产任务需要有人完整、真实、及时地填报到相关帐单上,上班不迟到与下班不早退,等等。诸如此类的小事,说起来很容易,但长期做到、做好却不那么简单,因为做小事能反映一个人的心态,砥砺一个人的意志,更算计一个人的得失。

曾经发生了这样一件小事:安排两位员工将材料从楼上搬至楼下,在搬运的过程中,看得出他俩做事没精打采,懒懒散散。问这是怎么回事,他俩没讲一句话。等材料搬运结束后,现场非常凌乱,再看看地上都是废屑,却未自觉清扫。我扪心自问:难道就这样的一件小事都做不好吗?这种做事方式于己、于他人有何益处?——我反反复复去思考着,却一直找不到答案。其实,做好小事应当成为员工本职工作的立足点,领导充分认识员工的关注点,员工自我发展的新起点。

有一次,一位员工早上提前到厂上班,进入车间只见装满产品的纸箱被雨淋湿,周转箱里的随工单也被风吹得遍地散“花”。当他明白原因后立即将随工单收齐摆放好,用纸箱替换了潮湿的坏纸箱,不让产品遭受损失。当我知道此事时,首先想到的是公司有这样尽力去做好小事的员工,大家应为之感到骄傲与自豪。在现代企业里,做好小事,特别是为集体、为他人做好小事,一方面可以表现出一个员工的个人素养和道德品质,另一方面可以证明自己的做事能力,并从中学到更多的东西。

平时,我脑海里经常会浮现出公司董事长亲自擦窗户的难忘情景,经常会想到总经理在厂区弯腰拾烟头的一举一动,他们的行为真让人感动不已。领导干部尚能以身作则,从做好小事开始,那么作为普通员工更应尽职尽责、尽心尽力去做好每件小事,只要是对企业有益的。我认为一个员工爱企业的最好表现方式就是将厂里的小事做好。

中国有个成语叫“因小失大”,揭示的就是小与大之间的辩证关系。即如果看不起微小的、渺小的,那么将失去重大的、伟大的。同样如果一个人不从小事做起,不从小事做好,那么他一辈子也成就不了大事。无数事实已经证明:把许多做好的小事放在一起即成功了某一件事。一辈子做好小事的人一定是一个成就非凡的有用之才。

我们应该记住这句“勿以善小而不为”的古训,将做好小事作为已任和终身的追求,通过大家共同实践来不断丰富做好小事的内涵,凝练做好小事的重要意义,让它在嘉明文化的乐章中成为更优美、更动听的音符。

(嘉明 殷加高)

损,于是就会出现松动,慢慢发展成为振动。这就会产生机械疲劳应力,结果微裂纹就会出现。这些微裂纹连接起来,就是开裂,于是出现了设备的故障。这是典型的多米诺牌现象。可见清洁、无尘这些看似微小的事情对于设备是何等的重要。无尘状态是通过清扫来实现的,而设备自主维护的主要内容就是对设备的清扫,由此可看出设备自主维护在企业里是多么的重要。

前不久我们在上海学习TPM时,讲师谈到了“清扫即是点检”的观点,单从字面意思上是不好理解的。所谓点检,就是依赖人的五感和简单的测试工具对设备状况的检查。我们要求设备操作人员做设备的日常点检,其实清扫本身并不是点检,可是操作人员在做清扫工作时不会闭着眼睛的,在清扫过程中会发现很多问题,如设备的磨损、腐蚀、裂纹、接触不良、螺丝松动脱落等,从这个意义上来看,“清扫即是点检”的说法是有一定道理的。由此可知,在这里不能把清扫简单地理解为用扫帚扫除灰尘,而应包括用干净的抹布对设备里外进行擦拭,用干净的拖把擦洗设备附近地面,也包括一些必要的整理和清除工作以及对在清扫过程中发现问题的处理等,使设备达到并保持在清洁无尘且整齐的状态。

生产车间的主要责任。

要想做好设备的自主维护,必须满足以下几方面条件。第一:车间生产管理者应有设备自主维护的意识,要有全员参与的意识。就象私家轿车一样不能完全只靠4S店来做保养,主要依靠使用者的日常精心维护,4S店的作用只相当于企业里机修工的作用,是主要作定期维护工作的。不能认为设备维护全是机修工的事情。车间生产管理者只要有了这个意识,才会在安排生产的同时安排设备维护的时间,而不是片面抓产量而忽视设备的维护。如果能安排做到对设备每天一次小清扫,每周一次大清扫,结合5S要求,持之以恒做下去,设备自主维护这项工作就变得很轻松了;第二:不能忽视对设备直接使用人员的培训。一方面使员工熟悉所操作的设备的结构和工作原理,掌握必要的操作与保养知识,另一方面提高员工的素养,使之养成一个好的行为习惯。为什么同一辆轿车不同的人使用结果状况会不一样,就是因为个人行为习惯不一样,素养不同。操作者的培

训工作不仅是生产管理者的责任,也是设备管理者的责任;第三:设备管理者对设备使用部门应有考核权;第四:定人定机。一般有专人操作的设备的维护工作就做得比较好,多人操作或使用的设备维护状况就比较差,对于多人操作或使用的设备,需要车间生产管理者明确规定该设备的保管人并挂牌明示;第五:企业应重视员工特别是一线员工的稳定。如果员工流动性太大,对设备的寿命将是一种损害。在一些老的国有企业里当机修工是很轻松的,因为机器的操作工都是老员工,甚至十多年就操作同一台机器,不但机器清洗干净、润滑油清晰明亮,而且机器出现一般故障都能自己解决,这样的设备操作者才是真正“三懂、四会”的合格设备操作者。

无论是TPM或由著名设备管理专家李葆文倡导的适合中国企业的TNP,都将设备的自主维护作为设备管理工作中的一个重要环节,将设备的自主维护作为设备维护的起点。如果这个环节做得好,在企业里推行TPM(或TNP)就是很容易的事了。(魏新林)

假如在这世界里没有了光,人类的生活将是如何,生活还能生机勃勃吗?社会还可以发展吗……!

光线构筑未来。关于光我想大家都知道,都见过好多种光,如:太阳光、月光、灯光、烛光,萤火虫的光还有动物眼睛的光等,下面给大家简单介绍光的一些基本常识,让大家多了解光的知识。

一、发光能量

简称(光通量):光通量指人眼所能感觉到的辐射能量,它等于单位时间内某一波段的辐射能量和该波段的相对视见率的乘积。由于人眼对不同波长光的相对视见率不同,所以不同波长光的辐射功率相等时,其光通量并不相等。

光通量是每单位时间到达、离开或通过曲面的光能数量。流明(lm)是国际单位体系(SI)和美国单位体系(AS)的光通量单位

二、发光效率

简称:光效率/光效
单位:亮度/瓦、流明/瓦(lm/w)光效—光源所发出的总光通量(流明、亮度)与该光源所消耗的电功率(瓦)的比值,称为该光源的光效。发光效率值越高,表明照明器材将电能转化为光能的能力越强,即在提供同等亮度的情况下,该照明器材的节能性越强;在同功率下,该照明器材的照明性越强,即亮度越大。

Luminous原意即为光亮,计量luminance,意为亮度,缩写为lm。发光效率单位为亮度/瓦,有时取Luminance的音译“流明”,做

流明/瓦。

三、三基色

红绿蓝三种基色称为三基色。

白光通过棱镜后被分解成多种颜色逐渐过渡的色谱,颜色依次为红、橙、黄、绿、青、蓝、紫,这就是可见光谱。其中人眼对红、绿、蓝最为敏感,人的眼睛就像一个三色接收器的体系,大多数的

按照不同的比例相加合成混色称为相加混色。

混色现象为:

红色+绿色=黄色

绿色+蓝色=青色

红色+蓝色=品红

红色+绿色+蓝色=白色

黄色、青色、品红都是由两种及色相混合而成,所以它们又称相加二次色。

另外:红色+青色=白色

绿色+品红=白色

蓝色+黄色=白色。

四、色温

色温—人们用黑体加热到不同温度所发出的不同光色来表达这个光源的颜色,称为光源的颜色温度,简称色温。也就是说,某个光源发出的光颜色与黑体在某温度下辐射颜色相同,两者色度接近时,最近的那个黑体温度即为该样品的相关色温,色温就是三基色的结晶。用Tc表示;单位符号:开(K)

国标中的色温分类:

日光色 6500K RR

中性白色 5000K RZ

冷白色 4000K RL

白色 3500K RB

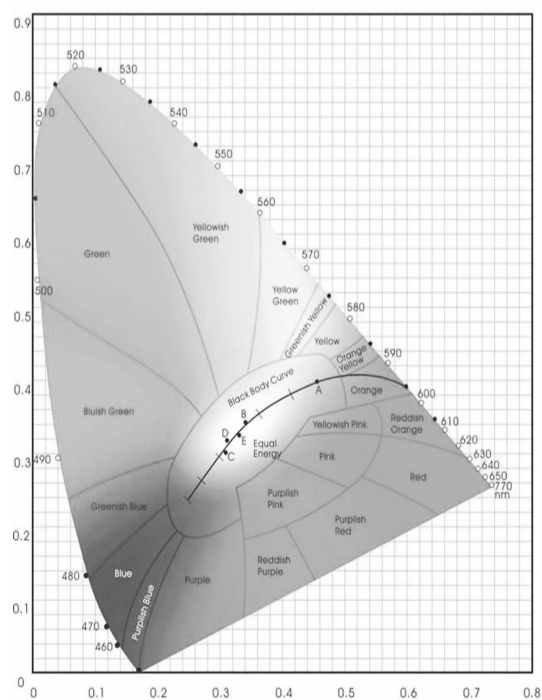
暖白色 3000K RN

白炽灯色 2700K RD

现在大家应该知道光是有很多种颜色组成的,希望大家对光有更多的了解,其实光学是个很博大精深的东西,上面的只是它的一些表面常识,如果有兴趣探索你们就会意外的发现光是多么的奇异和奥秘。光都可以五彩斑斓,那我们的生活是不是也该多增加点色彩呢?让我们人类与自然界共存吧。

(吴蛟龙)

光线构筑未来



颜色可以通过红、绿、蓝三色按照不同的比例合成产生。同样绝大多数单色光也可以分解成红绿蓝三种色光。这是色度学的最基本原理,即三基色原理。三种基色是相互独立的,任何一种基色都不能有其它两种颜色合成。红绿蓝是三基色,这三种颜色合成的颜色范围最为广泛。红绿蓝三基色

驴行仙居公孟山



我感谢大自然巧妙的手笔，勾勒出一座巍峨的高山；我感谢那朵朵白云使得座座高山更添妩媚。我，爱山，也爱登山。

星期六的早晨，我又踏上了驴社的列车，前往仙居公孟山。此行共有11人（10个大人，1个小朋友）是我加入驴社以来，出行人数最少的一次，有一位驴友因为家里有急事，不得不回去。9+1的旅行也有着独特的味道。

车子行在半中央的时候小朋友因为晕车，难受的哭了，我以为此次的旅行到此就结束了，开心的同时又带着遗憾。因为身体的不适，加上各种客观的原因我并非想参加本次旅行，是出于对登山的热爱让我在去与不去之间，做出了去的选择，我不想错过每次登山的行程，更不想失去呼吸新鲜空气的机会，正当我为此次旅行是否能继续进行在怀疑时，突然听到“出发”，队伍又继续上路了，经过两个多小时的路程，我们终于到达

了山脚。

站在山脚，我向上仰望，大小诸峰像是挂在天边的一幅幅雄伟的画卷。朝阳驴社的旗帜和我们这些可爱的驴友们在山脚下拍下了第一张全家福。（可惜拍照的阿公并没有把雄伟的画卷一同拍入）

准备着各自的物品后，我们前往目的地，顺着一条崎岖的石阶路蜿蜒而上，石阶两旁挺立的松柏，枝繁叶茂，遮天蔽日，形成一道天然的绿色通道。从一开始，我就走在队伍的最前线，在半中央突然感觉自己没有任何的力气再往前迈一步了，低着头，看着地上一滴一滴从自己脸上流下的汗水，抬起头，忽然，眼前一亮，一个面带笑容的小朋友出现在眼前，等我反应过来，他就转身向前走了，心里一直纳闷，大人都累的吃不消了，为什么小孩子的精力还是这么的好，青出于蓝而胜于蓝能用在此时的比喻

吗？一路上让我印象最深刻的是新加入的驴友-老程，他的兴奋带动着整个队伍，时不时的就会找个点呐喊一声，我也忍不住了，想要跟着他一起喊，正巧小马哥也赶了上来，数123后我们三人一起喊：“啊……”当我们喊完停住的时候，仍听到老程在呐喊，把我跟小马哥看傻了，也许是他太兴奋了吧！看我们的老程是不是神清气爽啊？

终于到达山顶了，当你卸下身上的背包，坐在凳子上吃着美餐的时候，那才是真正的幸福呢！至于晚上一阵又一阵的活动高潮，忘乎所以的狂欢，那才是我们整个活动的高潮，想知道吗，想了解吗，还犹豫什么呢，赶紧参与进来吧。12月初驴社又将组织前往江西三清山，那可是个风景如画的地方，和我们一起去看个究竟吧！等着你报名哦！（小芳）



足球赛

在得邦有着这样的一群人：他们热爱足球，向往挑战，在零下1℃的天气里开展了一场长达近三个小时的比赛：进出口VS得邦足球队！由于是临时组织的，存在着各方面的原因，原本两点半就要展开的比赛，直到三点才正式开始。在寒冷的天气里，当你站在室外淋着毛毛细雨，寒风吹过让你直打哆嗦的时候，人的第一本能就是缩成一团，双手插进裤兜里，可竟然有人在这么冷的天气里换上了夏装，让我佩服的

五体投地，更让我们体会到了足球带来的无穷魅力。此时结果已无关重要，我们更看重的是比赛的过程，看重的是队员们在场上所表现出来的战术，更看重的是队员们表现出的顽强的拼搏精神、一往无前的气概、团结一致的战斗力的。当然带给我们更大收获的是加强了彼此的交流，增强了相互之间的友谊和合作。希望能够每年或不定期地开展更多的足球比赛。（张琪）



篮球赛

10月底，为了准备明年的集团运动会，公司篮球队与横店技校篮球队相约在公司篮球场进行一场友谊比赛。当我第一眼见到这些学生时，简直不敢相信自己的眼睛，来的哪里是些学生，个人高马大，平均身高比我们厂队的队员都还要高一些，仔细打听还有个高手扣篮相当厉害，面对这样的队伍我们的胜面到底有多少呢，我不禁暗自担心。但事实证明我的担心有点多余，篮球毕

竟是一项五人参与的团队项目，光靠个人身体素质好是没有用的，而且咱们公司的篮球队也是一支强队，在集团里都是排名前四的，这些学生虽然身体素质都比较好，但毕竟经验还是欠缺些，配合也略显生疏，所以最后的结果当然是不得而知了。过段时间横店技校的校队就将代表学校到东阳参赛，在此我们也预祝他们能够取得好成绩。（军哥）



乒乓球赛况

集团元旦乒乓球比赛通知发出后，公司各部门、车间乒乓球爱好者报名踊跃。

2009年11月15日，在公司的大力支持下，由乒乓球社牵头组织了参赛运动员海选。由于报名员工较多，海选从早上9:00一直进行到下午16:00，原本放在JV生产部二车间进行的，由于那里只有一张乒乓球桌，下午也转到了公司四合公寓楼进行。通过层层较量、乒乓球社的一再筛选，结合各方面情况，选出了八男八女。

2009年11月29日，通过两周时间的练习，进行了再次选拔，本次选拔将确定最终参加

集团比赛的选手。本次选拔赛可谓是真正的高手过招，勇士们一路过关斩将、各展绝技，比赛进行的十分精彩。通过一个下午的循环比赛，最终以下人员突出重围，男选手四名，分别是：JV工程部傅铁祝、杜青春、JV生产部邓亚朋、电子公司生产部王舒航；女选手四名，分别是：JV生产部郭笑红、光源部李新花、生产部刘梦丽、查显娣。

他们将经过一个月的训练后，代表公司参加集团的乒乓球比赛，预祝他们在比赛中取得好成绩，为他们加油吧！（知了 惜凡）

插件车间的车间活动精彩瞬间

2009年10月28日，是个阳光灿烂的日子，插件车间热闹非凡，很远就听见响亮的口号。原来他们正在举行拔河、转呼啦圈、集体跳绳比赛。

首先进行的是拔河比赛，随着裁判的一声清脆的哨响，两队人马用足了力，绷紧了脸，前面的男选手涨红了脸，似乎使出九牛二虎之力，后面的女选手毫不逊色，一边用力向后拉一边为自己喊加油……旁边的啦啦队显得比比赛的选手还着急，鼓足了劲都为自己的小组加油打气，一时间加油声、呐喊声组成了一曲特有的交响乐……当然胜利一定是属于最团结的队伍。

接下来是转呼啦圈比赛，各组选手都扭动着他们那细细的腰，呼啦圈竟神奇地随着他们的腰有节奏地转了起来。都已过去10多分钟，他们竟然一个都没有掉下来，真是不简单。参赛队伍里有一个男选手，只见他咬紧牙关，满脸涨得通红，想尽办法不让呼啦圈掉下来，大伙儿看到他这副模样，都被逗得哈哈大笑……

瞧，另外一边的集体跳绳比赛也拉开了帷幕，比赛气氛十分热烈，比赛中选手们体会到要想取得好成绩必须要靠大家齐心协力、积极配合。选手们在场上努力地跳着，啦啦队在旁边齐声呐喊。当有选手出现失误时其他选手们毫无怪罪之意，反而安慰说：“不要紧，继续跳！”这一刻让我很感动，它充分体现了选手们对班组的热爱，充分体现了班组的凝聚力。

此次比赛极大地鼓舞了员工的积极性，同时也看到了职工面对困难敢于迎难而上、顽强拼搏的斗志以及团结协作的精神面貌。其次，此次比赛也加强了各班组之间的联系和沟通，更锻炼了班组管理人员的组织能力、工作能力和合作精神，为在今后的工作中，不断总结经验，完善自己。（知了·叶细细）



关心 从新员工开始

和大家共享一个数据,2009年1月份到10月份为止的人员离职比例中,按时间阶段分,到公司0-30天的占了18%,平均到每个月为1.8%,公司目前的人员离职率按月计算为6%,这意味着每个月的人员离职中0-30天离职的平均占了整个人员离职的30%。为此我们在10月的2日对新工进行了访谈,访谈中主要是问了新工几个问题,调查结果并不乐观。今天你为新员工做了什么?今天你可以为新员工做什么?关心要从新员工开始。

序号	调查问题	调查总人数	相应问题人数	比列
1	对产线的工作不适应,喜欢单独作业,还能坚持的	51	6	12%
2	新工上线,线长未对新员工做自我介绍	51	18	35%
3	线长自我介绍,但员工没记住线长姓名	51	8	16%
4	知道线长电话号码的人数	51	0	0%
5	线长告诉员工电话号码,但员工没记住	51	3	6%
6	员工问线长的问题,线长回答不知道的	51	0	0%
7	新工到岗没有经过线长、工艺、品管培训的人数	51	15	29%
8	在工作中有没有看到线长对其他员工提问不管的	51	0	0%
9	有没有看到同事之间吵架	51	0	0%
10	老员工对新工有排斥表现的	51	5	10%
11	经过1周后能得件产量水平的人数	51	7	14%
12	新工岗位不固定的人数,经常会被调来调去	51	8	16%

新员工进公司一周的感受

为了更多的了解新员工进公司的感受,我们发了问卷调查,把有助于大家参考的摘录如下(为了避开个人言论不公开,所有的员工名字都取最后一个字,但所有的文字都是原话):

英:来到新的地方,新的工作,新的环境,心理上很轻松,和同事们相处也不错,同事们很热情。但我上了一周班之后,还是有点不想做了。不过既然选择了得邦,就有信心并做的最好,坚持自己的选择,相信自己,也相信得邦,努力!相信自己一定行。

兰:上班下来就是累,但是我相信自己,坚持到最后就是胜利

云:来到新的地方,新的环境,虽然刚开始有点不适应,但同事们对新工很照顾,所以我会坚持下去

春:老员工的速度太快,节奏感强,让我无从赶上。对新工作一时不能赶上后,人有点急躁不安

敏:以前没上过班,第一份工作,感觉有点累,不过习惯了就可以

平:我对一周的感受并不好,因为质量不能掌控好,连手也起泡了,拿东西有点痛。但我看到公司厂内整洁,对员工重视,我一定会

做好,完成任务。我的建议是,对新员工任职,线长要详细说以遍,会减少后遗症。

新:到了新公司,感觉公司制度挺严,有点不适应

静:一个灯要这么多工序,光我在的班组就要10多个,原来我以为很简单

云:我是未毕业的实习学生,原来觉得读书很烦,想早点参加工作,参加了工作后发现工作不比学习简单。学习好了不代表社会实践能力强,还要向身边的初中老师傅学习。但我想我能很快进入角色的

双:停别人说得邦待遇不错我就来了,不管如何每个工作每一分工资都来之不易

梅:招工对上班时间介绍说每天10小时,周日休息。赶上我第一个周末就要加班,希望后续周日加班会减少

霞:我被分到灯管加工上班,那里面倒是很暖和的,但我想夏天太热怎么办?

君:我去了3个厂去打工,但还是第一次接受进厂培训,正经的像学生一样上课,回到了5年前的学校一样——类似的这种新员工交流,我们会继续做,了解员工心理想法,有助于新工的稳定。也希望新员工主动参与公司员工管理改进 (老 谭)

2009年的6月,我正式成为国内600多万应届毕业生中的一员。经历了风风火火的四年大学生活,终于在第一步踏入社会的时候才发现,从前的我是多么的年少轻狂,在六百万的大浪中,自己又是多么渺小的沧海一粟...

以前从来没有这样一种强烈要留在杭州的感觉,就在找工作的时候,让我们,包括身边那些四年都来都对学校、对杭州牢骚满腹的同学都开始留恋这个城市。凭借着几分实力,加上恰到的少许运气,我成为了横店进出口公司电子部的一名09界的新员工。

两周的实习期,真正在工作上的事情还不是很多,只是记得每天最高兴的就是听到其他老员工召唤自己去做事情,所以时刻保持耳听八方,并且非常嫉妒那些得到任务的新伙伴。一开始学习的都是使用邮件、包样品,甚至是如何发传真、使用打印机这些最基本的技能。当时感觉自己真的什么都不会,在大学里学的东西也暂时派不上用场,每天乐此不疲的做着几乎同样简单的工作。应该说在实习的两周中,印象最深的还是Q&A考试,所谓Q&A即Question and Answer,简单的说就是每一位部门内的老员工用英文向我们提一到两个问题,同时我们用英文作答,这样的考试也是基于英文口语能力在我们今后工作中将要扮演非常重要的角色而定的。但是对于我而言,确实是一个不小的挑战,因为相对于同时进公司实习的另外两名毕业于名牌大学的同事,我的英文口语能力并不让我自信。在半个多小时的Q&A过程中,我还是发挥了自己的特点,所说的英文也几乎超越了大学四年的总和。通过层层考试,在2009年4月20号,我成为了横店进出口公司的一名新员工。

如果说实习期间我开始明白与社会的差距的话,那么在刚进入公司后的这段时间里,我几乎要完全否定在十多年学生生涯期间所积累知识的作用了。从刚开始的付款审批到ERP系统录入,从报关单证的填写到各种表格的更新,所有我接触的工作项目对于公司的运行而言是最基本最初级的,然而曾

有一段时间,它们却是我感觉几乎无法征服的“高峰”。在刚工作之初,自身的一些毛病也开始暴露出来,比如做事拖沓、不够细心,因此有时候变得非常不自信,并且开始畏手畏脚,怕又会出现这样那样的纰漏。其实,正是这样一段难熬的日子,才慢慢锻炼出来我目前对于这些基本工作熟练掌握的程度,包括积极对待工作的态度,做事情认真仔细的风格,这些都是今后工作必备的习惯。

对于我们这些刚进入公司,刚成为得邦大家庭中一员的新人来说,是非常急于了解公司、了解得邦的。尤其在横店进出口公司的新员工对得邦的了解就更加少,在入职后一个多月的时间,我终于得到了一次真正参观得邦的机会。清晰的记得6月1号,我陪同师父一起接待一位瑞典的客人参观工厂:干净整洁的实验室,工程师有条不紊的进行研发工作;自动化操作间中高速自动插件机的工作让我震撼;总装车间熟练操作的各位工人师傅...瑞典客人在参观完我们得邦后对整个生产及服务都给予了充分的肯定,并且称赞我们高品质的管理方式及生产流程。这是我第一次经历从机场接机、陪同客人参观工厂,整个过程我都在学习观摩。更重要的是,这次经历让我坚定了自己的信心,要相信作为销售部门,我们的背后有一个强大支持力量,这种力量来自得邦工厂,来自横店集团。

从入职至今已经有六个月的时间了,虽然相对于安逸的大学生活而言,工作是比较辛苦的,但是这也是我感觉收获最多,能力提升最快的六个月。在横店集团及得邦电子实习、与得邦工厂的足球队进行比赛、参加了得邦电子国庆60周年晚会...渐渐的我在融入进出口公司、融入得邦,与她们一起成长。(进出口 Evan)

新员工入职感受

新线长实习的困惑

我原来是一车间灯管加工的机动工,在这次灯管加工线长竞聘中幸选上,做了灯管加工的实习线长,通过这几天的实习,我更充分的认识到线长这个岗位的重要性,它处在员工与领导的中间,提着承上起下的作用,应该说线长这个岗位蛮重要的,好比是夹心饼干中的馅儿,没有馅儿体现不出饼干的味,有馅儿却又上下承受压力,怎么在有限的空间里活的自在,我搞不懂。以前我只看到线长们光鲜的一面,当自己进入这个角色时,才认识到线长不好当,并不是仅仅排完计划就没事了,而更多的去关心员工的情绪,产品的质量以及总装的各种反应,员工随时随地都会提出各种问题等你解决,而我这几个方面的能力还很欠缺,我不想把线体带的很糟糕。因此我有了放弃这个岗位的想法。但想到从20多个人里面被选聘上,机会难得,如果没有努力过就放弃,那将失去一个很好的锻炼机会。加上线长也很用心的在带我,员工并没有因为我是新手,因为我的管理不对为难我。所以我会根据实习计划和要求,每周写总结,一点点进步,相信自己能胜任。

(JV电子部 赵国强)

工作心得

时间过得真快,一转眼进入得邦已将近一星期,可以说这将近一星期时间内使我真正了解了工作的辛苦和繁琐,但同样的让我学到了很多学校里所不能学到的东西。在学校里的自由散漫,无拘无束;而在得邦的工作是忙碌的,生活也比较紧凑,使我觉得生活更加的充实和更加的美好,在这里我深深的体会到一个集体团结合作的重要性,就比如我们这条线有五六项工作他是一个集体,各项工作都会有他各自负责的人员去做好自己的本职工作,在某一时间段可能会有个人跟不上的情况下,负责其它项工作的同事都会自告奋勇的上前去把落下的工作补上去,就因为这一点充分体现了一个团体的和谐。虽然我们线并不是业绩最高的,但我相信在我们集体的共同努力下一定会给得邦的辉煌献上我们的一份力。

我从一个刚出校门的学生在得邦的培养下各方面都有了很大的提高,我会完成线长指派的每一项任务,自己也会好好工作,如果领导给我一个锻炼的机会,我想我会向更高的职位冲刺,在得邦得到更好的发展和自我表现的机会。(刘 明)

学习+团结=成功

我叫朱小妮,是一位刚进公司三个多月的新员工,平时喜爱看书,目前从事绷丝工作。我非常想说:“非常感谢进厂以来,对我悉心照顾的公司领导和同事,是他们教会了我绷丝的基本技能、操作规程、质量要求、安全事项等应知应会常识,引导我如何做好人、早成才,在工作中不断充实,在学习中不断提高,让自己的生活因为有了工作而美丽;是他们教会了我要加强沟通、相互理解、提高团队合作精神。嘉明是个大家庭,只有相互沟通、相互配合才能提高生产效率,取得最后的胜利。学习+团结=成功。这些宝贵的经验都值得和我一样的新员工学习和借鉴。”(镇江嘉明 朱小妮)

结束语

我们会继续关注“新手”的问题,针对这一期的座谈和调查结果,发现“新手”中员工也存在自我适应新环境的能力比较差的。发现问题时有机会解决但并不提,选择了抱怨、自动离职或放弃。作为线长,员工第一个接触的人,我们会有更好的措施来检验线长的培训和到岗新员工的关注,会有一系列的课程让“新手”能有勇气成为真正的新聘岗位的成长者。我相信经过大家的努力,我们会把这些话题不再成为难题。期待我们下一期的跟踪、报道,新的好消息。(陈雨燕)