

泰慕士成衣、整检车间

开展劳动竞赛 日产量提高 13%

初春的阳光给人希望和动力,在这“一年之计在于春”的季节里,泰慕士成衣、整检车间开展劳动竞赛取得喜人成绩,为今年稳度高峰,实现首季度开门红打下了基础。

今年,延续着去年复杂的市场形势,纺织服装业依然面临着原材料上涨,用工成本增加,人民币升值等各种不利因素,但泰慕士却展现出了“这边风景独好”的局面,络绎不绝的客户来访,源源不断的订单签订,让今年这个

生产高峰来的比往年更早也更有压力。为了确保高峰期顺利度过,确保每一笔订单都能顺利交货,进入2011年,公司率先在成衣、整检车间吹响了劳动竞赛的号角。

在劳动竞赛期间,无论什么时候走进成衣、整检车间,满眼看到的都是大家专心致志、忙碌的身影,听到的都是整齐而有节奏的机器声。为了保证劳动竞赛能达到预期的效果,公司专门成立了劳动竞赛领导小组,对每

天的产量进行跟踪、记录,成衣、整检车间也对生产线上的人员进行最合理的工序安排。成衣车间在为期一个月的劳动竞赛中总产量达到860671件,平均日产量与之前相比提高13%,整检车间最高一天产量也达到5.5万件,创有史以来最高水平。

成衣、整检车间开展劳动竞赛只是今年泰慕士生产高峰中的一个缩影。公司陆总说,随着今后订单的陆续签订、下达,高峰期的这场战役将越演越烈。面对公司喜人的订单形势,泰慕士员工纷纷表示:要把公司历年来对我们的关爱化为今后工作的动力,提高效率,团结协作,为公司更辉煌的明天奉献出自己微薄的力量。

泰慕士 丁晔

实验室检测结果的准确性,是检测实验室最为关心的核心问题之一。检测实验室需要采用各种方法来对检测结果进行质量控制,以保证结果的准确性。定期参与实验室的比对测试,是对质量控制的有效途径之一。

大东实验室:

在全国纺织品化学性能实验室比对中获得好成绩

实验室技术人员可通过比对测试检查实验室是否处于良好的运行状态,并分析总结出本实验室当前的仪器、人员、操作手法以及环境条件是否处于正常状态;可以了解到新的检测方法的有效性和可比性,有助于增加客户对实验室的信任,提高实验室的知名度。同时,为本实验室参加国家实验室认可及其他机构的认证活动提供参考依据。

在2010年,大东申请参加中国纺织品工业协会检测中心组织实验室间比对测试ISO105C10A(1)2006水洗色牢度

试验,ISO105E04-2008汗渍色牢度酸、碱试验,ISO 3071:2005纺织品水萃取液PH值的测定试验、实验室评级目光比对测试,四项对比测试结果都很满意。

这一次参加比对实验室全国共有81家单位,参照标准有GB、ISO、AATCC、和ASTM标准,共13个项目测试,39个测试标的。报名参加的有社会检测机构、质量技术监督系统和检验检疫系统、全国名牌纺织品出口生产企业和企业内部实验室纷纷参加。

本次比对测试从发放的样品,到付诸实施,大东公司生技部,特别是金总工程师一直

很关心,指导实验室在正常工作的情况下挤出时间认真仔细按标准操作,将来来的样品用了两个星期时间全部测试、整理出成果,寄给中国纺织品检测中心进行统计评定。2010年12月中旬中国纺织品检测中心邮寄给大东《2010年度纺织品化学性能实验室间比对测试结果分析报告》,并和发给了实验室测试比对证书。能拿到中国纺织品工业协会检测中心发给大东各项结果全部满意的证书,这足以证明大东实验室具备了全面参与国际竞争的实力。目前大东实验室正朝着更高的目标挺进。

(顾华)



产能扩大员工增加 大东新人纷至沓来

人文关怀 温馨照人

“今年毛巾制品产能扩大,订单增加,春节后急需补员。我们没搞大型招聘活动,从正月初六到正月十六来了236名熟练工人,一下子解决了大难题。”3月1日,南通大东有限公司总经理高军告诉记者。

老乡带老乡

山东省汶上县农村的刘盼盼,去年正月初八来到大东公司上班,今年回家过春节,回来时,把姐姐刘燕慧带到了公司。山东的孟庆美带来了弟媳李功美和侄女孟亚南,赵翠利、孟凡娟带来了妈妈,徐彩霞带来了同学白潭潭和刘珊珊。

“员工当公司的招工的广告员,比我们到招聘市场去找效果还好。”大东人事部经理吴东安说。春节放假前,大东给外地员工人手一份《大东人》招工特刊,全面介绍大东员工福利待遇。“我看了员工《‘八重惊喜’等你拿》,怦然心动,问了问老同学和其他在大东工作的老乡,他们都说是真的,所以,在10多家企业抢我的时候,最终选择了没有来抢我的大东。”白潭潭说。

“对员工不仅负责一时,更要负责一世!”大东的承诺,落实在为员工规划个人发展愿景、办理“五险一金”等方面。给员工发“八重惊喜”,既有节日贺礼、厂庆纪念礼物,还有岁末红包和分红,激励措施兑现等。

上班听音乐

“我喜欢一回家就有暖洋洋的灯光在等待,我喜欢一起床就看到大家微笑的脸庞,我喜欢一出门就为了家人和自己的理想打拼,我喜欢一家人心朝着同一个方向眺望……”1日下午2时许,当记者走进大东公司西厂缝纫车间,《相亲相爱一家人》等歌声飘荡,员工一边听着自己喜爱的歌儿,一边忙着手里的活计。

工厂上班听歌,会不会影响生产?“不,反而能提高产品质量和产量。”总经理助理曹瑞兵说:“上班听歌是去年3月实施的,当年产量增长了20%,销售增长了25%。”

去年正月初二,大东公司去汶上县招工,报名的都是年轻人,纷纷打听公司的文化生活怎么样。原来在浙江一家服装企业上班的董艳问:“到了你们公司上班有没有歌儿听?”公司领导当场答应,购买了音响设备。山东员工负责保管音响设备、下载喜爱的歌曲,每天下午在车间播放两三个小时。

大东不断改善员工的生产生活环境,把漂染的余热利用起来,建了员工浴室,员工天天洗上热水澡;员工宿舍安装数字电视,外地来的员工免费提供日用品和食宿,供应的饭菜香喷喷,花样每天翻新。他们还还为探亲的员工对象报销住宿费,使外来员工感到大东就

像在家一样温暖。

先进发津贴

家住山东的邵学珍,去年3月1日正式成为大东员工,每月工资2000多元,年底当选公司先进工作者,从今年1月起,享受每月80元的津贴。她说,在其他企业当选先进个人,只有一张奖状和一份小纪念品。

把发展的舞台交给每个员工,鼓励技能提升,新员工进厂前四个月分别补贴800元、600元、400元、200元,外来务工人员实得收入高于本地员工20%。大东每年给员工40课时的技能充电,对技术熟练、完成生产任务出色的员工实行奖励制度,到日本研修、国内旅游;达到一定工作年限的奖励股权。今年,他们出台了给先进工作者发放一年的津贴新举措,获得一等奖的每月发100元津贴,二等奖的发80元、三等奖发60元,共有58名员工享受津贴。

对跳槽而失业的

员工,他们同样欢迎回来。织造车间工人陈爱泉前年被一家外资企业以高薪拉走,去年4月,受金融危机影响,那家企业倒闭,45岁的陈爱泉走投无路,公司领导知道后发出欢迎他回到公司的邀请,继续到车间当机修工,养老保险等全部续交。48台老喷气织机,经陈爱泉改造,每月产量增加近3吨。(文武)

新的一年开始了,又有许多新同事加入了我们的研修班,为我们研修班增添了青春活力,看着他们想起了我们刚来的时候,那时的我们什么都不会,在师傅的耐心教导和同事们的帮助下,才有了今天的成就。现在作为老员工的我会像同事们当初帮助我一样的去帮助她们,虽然我的力量很薄弱,但是我会尽自己最大努力的,相信在我们的共同努力下,今年的研修班会有更大的收获。

梦想的翅膀已经插上,就看我能怎么飞翔?梦想的种子已经播下,期盼我们秋后的收获……

(山东微山籍员工 仲敏)

播下勤奋的春种 期盼丰硕的秋果

又是一个春天来到,又是一个新起点。春,承载了太多的梦想,带着愉快的心情,我们踏上征程,又到了离开不到一个月的家——大东。

熟悉的环境、熟悉的面孔、干净的宿舍、整齐的床铺,让我们感到了家的温暖。想想去年的一切,感受很多。生活上,厂领导对我们关爱有加,嘘寒问暖;工作上,同事们你追我赶,互不相让,为了共同的目标、荣誉,为了自己交了一份满意的答卷,大家努力地拼搏着。工作之余,朋友们有说有笑,互相帮助,在欢歌笑语中我们走过了不平凡的虎年。

提起漂染车间,大家一定会想到染色机,清一色的男操作工。其实每一次的染色从进缸染色开始到成品进库,也凝聚了许多女同胞的心血。在染色车间忙碌的这些女同胞们是所有色彩中一抹最亮丽的色彩。

化验室承担着从颜色搭配到打样给客户确认,再到大生产时配方和工艺的确定。这里活跃着的大都是年轻的女孩,她们最大的特点就是知识有闯劲,勇于接受新鲜事物。现在的化验室有许多先进的设备,无论是DATACOLOR的测配色系统,还是宏益的全自动滴液机,姑娘们都熟练掌握并使用着,让自己的工作技能在生产中发挥出最大的作用。每一个新工艺的设置都要先进行试验,并且在开始大生产时要进行跟踪。很繁琐也很重要,

这时候姑娘们特别细心和认真,每一个数据的记录、比较,到最后工艺的完善,常常是试了又试,改了又改。化验室里可以看到她们或在准备着新一轮小样的试验,或在电脑前忙碌比对着颜色,或和车间工艺员对车间里的生产进行着讨论,在五颜六色的染色世界中她们是绿色,年轻有活力,是充满了希望的颜色。

染色车间是以男操作工为主的一个车间,然而,我们也可以发现有两位女的现场管理员和她们一起工作在每天每夜的生产中。从小到开始时进布的确,染料助剂,到大到工艺参数的设定,每一张机台运转情况等等,当工人们在生产中遇到问题时总会第一个想到我们的现场管理员,她们是染色顺利进行的保证。她们是红色,既有对工作的热情又有对同事们的负责。

后整理车间是对面料进行二次加工的地方,提高了产品附加值。随着高档面料的开发对后整理工艺要求也越来越高越来越细。无论是面料的缩水还是风格,手感,或是面料的磨毛拉绒都离不开我们后整理姐妹们每天辛勤的工作。在后整理车间有百分之七十的女员工,无论是工作了十几年的老员工,还是才工作几年的新员工每天都兢兢业业地工作在自己的岗位上,在高速运转的拉幅定型机上有看着电脑显示的数据认真调整着机器运行的姐妹们;在尼毯机旁有她们在测纬斜时忙碌的身影;磨毛机前工作的她们紧盯着布面观察着磨毛效果……她们是橙色,高效,认真,负责。

在泰慕士这个大家庭中有百分之八十的女员工,她们是赤橙黄绿青蓝紫,是她们每天辛勤的工作编织着泰慕士这幅绚丽的图画。

(泰慕士:王云慧)

染整女工特靓丽

记泰慕士染整车间的女工们



浅说“服务”与“价值”

这几天,我一直在思考“服务”与“价值”这四字如何在企业体现?记得做市场企画时老师曾问我:你快乐吗?我一笑:充实有收获,之前所付努力终有市场结果,这不单是说金钱,有一种动力和进取,这是人性的优点,也是服务与价值的最终内涵;相反人性弱点就是颓废,没动力资源,方向不明确,俗话说没有奔头。

对服务与价值可谓智者见智,我也未有高明之举,只说说我们所处的小圈子,同事相处的时间一定程度上或许比家人都长,所以无论是管理者还是员工,这家的色彩我觉得需要浓重些,我并不是说以厂为家是大口号,人与人的价值观不同,对待事情的价值取向也不同,最直接一点,员工就是工作挣钱,提高个人家庭的生活质量,管理者在生产生活过程中扮演什么样的角色,会对整个群体产生量与质的变化。

管理者是家长,少一些批评多一

些鼓励的关爱,给员工营造温暖的氛围,加强了亲情力,情感的纽带是坚不可摧的,是每位员工工作的动力源泉。工作上,员工会主动与你谈工作的收获和感受,会谈生活的困惑和幸福,很大程度将你视为可信赖的家长,离不开你,你是贴心人。你也感受到与别人分享工作的快乐,尽力解决了员工生活上的困扰;你也会感觉自己存在的价值,同样你也有工作的新动力。

管理者是学长,员工尤其是新进员工,对新环境和事物不是或不太熟悉,一定程度上会封闭自己,就需要学长多关心员工的技能,必要时必须手把手教,因为他们是后来的生产主力军。从你那里学到的不光是技能还有他们的自信,你也从中得到他们的尊敬。

管理者也是同事,处于平等时,激励他们,与之共学共勉,会促使员工对新事物的接受力增强,自己也能学到员工的韧劲。(陈继斌)