

## 泰慕士元宵运动会别开生面



2月20日,为庆祝元宵节,丰富员工的业余生活,泰慕士举行了一场别开生面的趣味运动会。活动项目有托球接力跑、跳绳接力、自行车载人慢骑、推铁环、二人背球跑、拔河六个项目,有近400名员工参与了活动。参赛队员都以自己的最佳状态投入到比赛中,拉拉队员们为自己所在分工会的队员呐喊助威。(薛丹丹)

## 我将用感恩的心回报英瑞

又是一个花开花落的季节,微风吹醒了院落父亲种下的小花,一簇簇,煞是好看,让人感伤是物是人非。挚爱我及我敬爱的父亲逝去已有三月余,与世水绝的血肉亲情虽是很难承受的生命之痛,但我的心长久以来却一直被爱的温暖包围着,因为在老父患病及逝后的这段时间里,我作为六安英瑞打工时间不长的一名员工,得到了来自公司各级领导及车间工友们的又一次次关爱。

去年5月初,我父亲被查出患有食道癌,急需住院治疗,我的心灰暗至极,公司领导及车间工友闻讯后,不仅仅对我送上殷切的垂询、安慰,还前往医院探视老父,并且送上了大家自发的捐款。我手上捧着大家送来的爱心感动万

分,也让病中的父亲得到极大的安慰。由于父亲是晚期癌症,已无回天之力,不幸于11月9日去世,公司领导及车间工友得知后,不仅仅前往吊唁,慰问我和亲人,而且再次送上大家自发的捐款。我是一名普通的员工,却一次次受到公司领导及车间工友送来的集体温暖,把我原本精神上灰暗的天空变得光明……

新年到了,公司工会又一次给我送来了慰问金。一次次温馨关怀,我只有把感激埋在心里。我买了一束鲜花,来到父亲的墓前,我告诉父亲,我生活在这样一个充满爱的集体,我要用心去感恩、努力工作,做一个多给别人问候与关爱的人,因为“爱出者爱返,福往者福来”!这才无愧于我的企业及我车间的工友们!(六安英瑞 郑红庆)

## 感谢平凡的每一天

春节期间与好友相聚,她们都笑着“埋怨”我:“一年到头忙着上班,每天除了上班就是回家,想找你一起逛街总是说没空”。我笑着说:“不逛街,不去迪厅,不代表我的生活没有色彩,我过得一样很充实,一样在开心享受生活啊!”看着她们疑惑的目光,我开始详细地和她们说起了泰慕士工作的点点滴滴。

春节期间的发现,原来我不再是那个容易害羞、只知道埋头干活的小女生了,在公司各项活动中我得到了锻炼和成长。感谢这份工作,让我知道了我能行,我可以;感谢这份工作,教会我:做事要先做人,要谦虚、脚踏实地,不断地用知识来丰富自己。在泰慕士为我提供的大舞台上我找到了自信、变得坚强,所以对泰慕士我有着由衷的感激与依恋,就是这种感情让我无怨无悔的努力着每一天。

在泰慕士的每一个员工都有着属于自己的那个舞台。每一台机器,每一张操作台,都是我们的舞台,在这个舞台上我们将棉纱织成布、染上色、裁成片,做成衣,送到世界各地装点人们的生活。我们用实实在在的努力与公司同呼吸、共成长,在公司快速发展的同时,我们也找到了自身的价值,在公司取得丰硕成果的同时,我们也得到了丰厚的回报,收获着属于自己的那份精彩。

当晨曦的第一缕阳光将黑夜与白昼分开,平凡的一天就已经开始。我们每一个人都可以将平凡的一天活出别样的精彩,让我们幸福的告诉别人:我平凡,但我快乐!我快乐,所以我的人生充满精彩!

(泰慕士 苏秀丽)

开业以来,胡苍松总经理大胆借鉴国内外先进管理经验,坚持结合国情、厂情,以强有力的管理手段锻造企业形象,敢为人先地走出了一条具有大东特色的管理之路。

编制能少则少。公司实行董事领导下的总经理负责制。分级管理,各司其职,实行“满负荷工作法”。按照工作计划逐日落实、逐旬检查、月末考核制度。党支部、工会、共青团干部均不设专职,由有关人员兼任。

员工能进能出。全公司近百个岗位共制订明确的岗位责任制和经济考核制度602条。工人上岗前都要进行岗前培训,通过技术考核达到规定要求才能上岗。达不到要求的继续培训,对无法胜任本职工作或严重违反劳动纪律的员工实行解雇免职制度和用工性质转换制度。

干部能上能下。干部公开招聘,择优录用。推行任期问责制和目标跟踪管理。实行述职制度和考核制度,进行群众性监督、民主评议,增强干部人事工作的民主化和透明度。公司还根据生产发展的需要,大胆冲破长期以来封闭、僵化的用人制度,不因人员的户口所在、工种性质、资历深浅而提拔录用有用人才。

待遇能高能低。公司把搞好企业内部分配作为管好企业的重点。根据职务高低、工种岗位的不同,苦、脏、累程度的差异,结合每个员工的工作实际,推行多种形式的分配制度,上下浮动岗位工资。对模范、执行厂规厂纪和在生产上有贡献的员工实行

## 回眸英瑞创业第一步(连载之七)

## 从严治厂

奖励;对在工作中没有达到要求的员工和各级领导进行处罚,张榜公布。即使总经理、经理也不例外。

在严格管理的同时,公司十分注重以情治厂。随着公司效益的提高,员工的工资逐步上升,按《劳动法》规定职工享有相应的劳保和福利待遇;公司新建了办公楼、生产厂房、宿舍楼,改善员工工作、生产、生活条件。公司还开辟了卡拉OK舞厅、工会活动室,开展各种形式的文体活动;公司坚持对员工进行各种形式的技术业务培训,鼓励员工自学成才。

“寸草报得三春晖。”严格的管理与情感的沟通相结合的管理形成了大东全体员工的“心里磁场”,极大地调动了全司员工的生产积极性,促进了公司各方面工作高效率地运行。

吴文贵社长对大东的管理深有体会。他曾经引以自豪地告诉我们:开业以来,他带过不少朋友、客户到大东来,看过后都很满意,都很愿意与如东往来,不少朋友还主动提出要投资大东。当然他们中有人不是一开始就愿

意到如东来的,其中就有一位对参观中国企业不感兴趣,也从来没有说过一句了不起的社长,在社长的再三邀请下参观大东后就翘起大拇指说:“奇怪,大东真了不起,真想不到。”他还神秘地告诉吴先生,当他们走进大东的车间,所有的员工头都不抬一抬,连眼都不瞟他们一眼。大东的员工工作都那么专注、那么认真,公司的办公人员也是一样。他想肯定在他们来参观前,公司的总经理首先交代过的,可能他们走了那就不一样了。于是他们十几个人走出车间后,他又一个人偷偷走回去,从门缝里偷偷地看,工人们仍专心致志地在工作,他信服了。

吴文贵社长对大东的管理给予了极高的评价。但胡总深深地意识到:“企业管理是无止境的”,要把公司持续办好,公司的管理就不能只停留在原有的基础上,而要不断实行更为有效的科学管理。

(大东 戴亚华)

## 她们,令我感动

写在“三八”妇女节

在庆祝“三八”国际妇女节的时候,我看到车间里那些四十来岁阿姨们缝毛巾你追我赶的精神,那样地执着,那样地不懈奋斗。她们时时刻刻感动着我,激励着我!

刘小如同志患有乳腺增生,隐隐作痛,她以药为伴,带病上班,时而做缝扣,时而去卷边,毫无怨言,时常加班加点。最近她做了手术,但她知道近期车间生产特别忙,只在家休息了三天,就来厂里上班,领导关切地问:“能行吗?”她坚定地说:“没事的!”多么勇敢啊!她始终把工作放在第一位。

前一段时间,顾爱琴的手指被凳子碰了一下,碰破了皮,当时痛得不得了,她泪水在眼眶里打转,但坚持住了没有流下,十指连心啊!当天她换做别的工作坚持到下班。

我班先进工作者是一个年纪最轻的小姑娘,她叫吴娟,在岗位上从不与人说话,头总是低着,从来不敢抬起头来东张西望,她赶时间缝毛巾,产量总是第一。年终评比时,大家都异口同声地提到她:“这丫头好样的!”

像这样的好工人多着呢!高朋红是位缝纫高手,她心灵手巧,剪布、缝布、质量要求严的毛巾,班组总让她示范,她从不推辞。有一款新品种毛巾,毛巾两边的线的颜色不一样,要分两次缝,理毛巾又多一套麻烦,会影响产量,她提出了两人搭档缝,既便于理巾,又能提高产量。班组采纳了她的建议,果然成效明显。这些阿姨们来大东都十几年、二十几年了,她们在平凡的工作岗位上默默无闻的工作,吃苦耐劳,为大东的辉煌付出了艰辛。借三八妇女节这个喜庆的日子,我祝她们永远年轻、美丽!

(大东缝纫车间 陈晓银)

## 我的收获

春联、烟花,满眼尽是新年的气象;联欢、抽奖,我们沉浸在新春的喜悦里。时间过得真快,转眼间我已经在泰慕士迎来了第八个新春。说起来自己也觉得好笑,都奔三十的人了,过年竟还象小孩子一样雀跃。大家欢聚一堂的年夜饭,丰厚大奖带来的惊喜、载歌载舞的欢乐场面,我们每一个人的脸上都绽放着喜悦的笑容。

回想99年底,孤身在外打工的我,思家心切回到了家乡,在泰慕士找到了工作。不知不觉,八年过去了。这八年中我得到了学习和成长,在公司十周年厂庆的标语征集中获得了一等奖,国际妇女节“女工风采”的征文比赛中又摘得桂冠,此后在公司举办的各种征文、演讲、知识竞赛都取得了良好

的成绩。这八年中我的收获不仅仅是这些荣誉和嘉奖,更多是做人、做事的道理。这八年中年少轻狂、骄傲自满的我渐渐地变得成熟了。以前火爆的脾气收敛了,马虎、粗心的习惯也大大改善。这些改变都是因为身边的同事在潜移默化中的感染了我。工友们爱岗敬业、勤勤恳恳的工作态度,兢兢业业、默默无闻的奉献精神深深的打动了我。工友们互助互爱,帮助新员工进步,提高让我受益匪浅。工友们对公司深厚的爱,对同事诚挚的情更是让我感动。

八年了,现在我已经深深融入了这个大家庭,与她同成长、共命运。新的一年即将开始,让我们播下新的希望,用耐心、细心去浇灌、栽培,争取08年再创新的辉煌!

(泰慕士 丁荷莲)



某天,寺院来了一位新和尚,寺院住持安排其担任撞钟之职。按照寺院的规定,他的职责是每天必须在早上和黄昏各撞钟一次。数月,小和尚觉得撞钟的工作及其简单,渐感无聊。不久,干脆“做一天和尚撞一天钟”了。

一日,寺院住持忽然宣布要将其调到后院劈柴挑水,原因是他不能胜任撞钟之职。

小和尚觉得奇怪,就问住持:“难道我撞的不准时,不响亮?”住持告诉他:“你的钟撞得很响,但钟声空泛、疲软,因为你心中没有理解撞钟的意义。钟声为重要的是唤醒沉迷众生。因此,钟声不仅要洪亮,还要圆润、浑厚、深沉、悠远。一个人心中无钟,即是无佛;如果不虔诚,怎能担当撞钟之职?”

从表面上看,小和尚没有将钟撞好,而被住持调去劈柴挑水,似在情理之中。但从另一个角度考量,小和尚未能将钟撞好,除了他本身的个人因素应该负责外,寺院住持也应承担责任。如果小和尚刚入职的时候,寺院住持告诉他撞钟的要旨,或者在其撞钟的过程中,及时指出其存在的问题,结果可能会大不一样,至少也不至于撞了数月钟而莫名其妙地调换工作或不会变得那么郁闷。

联想到职场中,我们常碰到新员工管理问题,员工越干越消极问题、频繁离职问题等等。从《小和尚撞钟》的故事,我们从中得到启发:

1. 经理人及主管要定义好自己的教练角色。小和尚撞钟的过程,住持并没有很好地教练小和尚的心态。现代职场中,经理人及主管有一角色,叫“教练”,这是普遍的认知。经理人及主管应主动定位并扮演好这一角色。教练的作用就是让被教练者自知,所以,我们应该象对待一个队员一样对待员工,分配好他们的工作角色,给予他们心态的指导。

2. 应重视对员工的岗前(含

入职)培训。一个新员工入职,首先应接受公司的《入职培训》,其次,各职能部门经理人和直接主管应进行岗前培训,俗话说:“师傅领进门,修行在个人”,要求师傅(部门经理和主管)具备“领”的能力及“领”的方法;而后才能强调员工的修行。因此,在对新员工的管理中,人力资源部门、各级经理人员和主管及现场督导人员要协同推行岗前的系统培训,以达到“领”和“带”的目的,及时给予工作标准、职责(职责)责任,让员工有目标地去“修行”。

3. 应重视对员工的“言传身教”。小和尚没有撞好钟,住持在没有进行事先沟通的情况下就立即调他去挑水劈柴。这反映了住持管理作风的简单。要使“小和尚”撞钟得好,经理人员、主管须主动改变管理作风,不仅要向员工阐述“撞钟”的意义,而且须亲自示范“撞钟”的要领及操作的步骤,也就是我们常讲的岗位训练和督导、培训等等。

4. 应营造部门良好的组织氛围。小和尚撞钟数月,最后因撞钟不合要求被住持调去挑水劈柴。在此时间里,为何没有人对小和尚的撞钟不好提出建议?可以想象,小和尚虽然以庙为家,但庙中的合作文化并不是很好,每个人只顾自己的修行。

培养团队合作精神以及良好的组织气氛是部门经理及主管的责任,也只有建立了良好的组织氛围和合作精神的团队才能发挥巨大的潜能,才能激发员工的积极性,避免部门员工“当一天和尚撞一天钟”的现象,才能留住人才。(大东康拥军 推荐)

## 从「小和尚撞钟」看管理