

# 爱普生携创新办公方案“闪亮”大办公创新趋势峰会

2017 大办公创新趋势峰会近日在北京举行,此次峰会开始之前,主办方在筹备阶段就亮出“希望厂家带来真正有创新的产品和解决方案”这样的期许,简言之就是,“此次峰会,我们要的是干货”。

的确,这两年“电商正逐步取代区域代理销售成为系统大客户乃至政府采购主要方式”的情势下,我们亟待探索出一条可行之道来应对互联网加物联网的智能办公时代,所谓应对之道,也是如何实现共赢之道。作为立志成为一家“不可或缺”的公司,爱普生此次在大办公创新趋势峰会上公开了自己对大办公创新趋势的理解——那就是发挥爱普生自身的创新力,以足够强大的产品为支撑,驱动办公行业变革。

## 喷墨创新驱动办公行业变革

在打印机市场,常常有人拿着喷墨打印和激光打印做对比,在降耗以及速度方面,两者似乎各具优势,不分伯仲。在此次大办公创新趋势峰会上,爱普生展示了其在喷墨创新领域的全新突破——爱普生企业级墨仓式阵列复合机,它使用全新研发的 PrecisionCore 阵列打印头将打印速度提升至 100 页/分钟\*1,成功打破喷墨打印机一直以来在速度方面的局限。

爱普生企业级墨仓式阵列复合机还延续墨仓式设计理念,延长了耗材的更换周期,单

套墨水黑白印量达到 100000 页、彩色印量 50000 页。同时,它的最大工作能耗仅为 320W,相当于同等级激光机的 1/10。爱普生喷墨创新兼得与激光机相媲美的高效以及连续喷墨打印低排放低能耗的多重核心优势,不仅开创了喷墨打印机在效率与环保“鱼和熊掌”兼得的局面,更驱动着办公行业的全新变革。

## 引领潮流的产品才更具竞争力

如今,环境问题一直牵动着人们脆弱的神经,绿色办公的呼声也越来越强烈,企事业单位在采购办公用品时已经将“环保、节能”列入考量的标准之一,这是厂商、经销商都已经嗅出的行业风向,但在大多数人眼中,打印机却依然扮演着“室内雾霾”始作俑者的角色。

在大办公创新趋势峰会上,爱普生彩色商用墨仓式复合机以“0”臭氧、“0”污染的环境理念引发众多关注,而它之所以能够实现真正的绿色打印,完全得益于爱普生自身特有的微压电技术,在打印时将电能直接转化为机械能,且无需加热,能耗只有同级别激光机的 1/10,生命周期内碳排放量降低约 95%\*3。在竞争激烈的打印机市场中,拥有高效、高速打印的同时还兼具环保低耗特点的产品是一种更为明智的选择,在市场中才具有更强的竞争力。

大办公创新趋势峰会云集行业内智慧,在“电商正逐步取代区域代理销售成为系统大客户乃至政府采购主要方式”的情势下,亟待探索出一条共赢之道。爱普生携创新办公方案闪亮亮相显示出爱普生的出众创新实力,并体现出企业以足够强大的产品为支撑,驱动办公行业变革的信心与决心。

## 智能云打印,渐行渐近

近年来,智能的概念被引入各个行业之中,成为行业实现突破升级的全新风口。在办公领域,我们对“智能化”的直观理解就是通过“聪明”的产品为企业为办公解决痛点以及创造新的价值。如今,移动智能领域不仅打破人与人之间的沟通壁垒,同时也为更高效人性的智能移动办公提供了多种可能。针对打印领域,爱普生已经推出自助云打印方案,它是一种基于互联网技术的云打印平台,为全球用户提供智能云打印应用与服务。在未来的某一天,你在逛街或者去某地的路上临时有打印需求的话,即可使用手机 APP/微信/PC 客户端/WEB 网页等多种方式,通过扫码



等方式向爱普生云打印机输出打印任务,并通过移动支付完成付款,实现真正意义上的随打随取。

可以看出,此次大办公创新趋势峰会的与会者大多是带着问题来寻求答案,比如,如何应对智能办公时代所带来的冲击?如何在创新趋势下抓住新的机遇? 这些问题也值得每一个从业者去思考。但万变不离其宗,那就是,大办公创新趋势还是得由创新型产品及解决方案为支撑,爱普生商用墨仓式打印机已经实现从黑白到彩色,从桌面型到工作组级,从部门级到企业级产品线的全面布局,它不仅重新定义了企业级高速打印的水准,也为用户带来更为智能便利的使用体验。

(田夏)

# 给“交接班”安全漏洞“打补丁”

笔者经过梳理历年安全事故传递信息,发现许多安全生产事故发生在一上班的时间段,而这个时间段正是员工交接班期间。结合本人多年在现场发现观察,也发现这个时段不少职工慌里慌张接班,接班前没有认真做好安全检查,接班后急急忙忙上岗。殊不知,正是因为安全意识松懈,交接班时段成为安全生产的一个高危漏洞,急需“打补丁”。

交接班时间,常常为安全事故的发生提供“可钻的空子”。原因之一,交接班时间是安全管理的一小段“真空”时段,有些职工认为快下班了,安全员、班长也不管得那么严了,就心存侥幸,我行我素,无所顾虑,于是就出现违反交接班制度等行为。其二,经过 8 小时的劳动,职工的精力与体力达到疲劳极限,安全意识也下降到最低水平,这个时候往往只是想快些下班回家,很少考虑现场安全因素的变化,如设备是否关闭,电源是否断开,物

品是否定置到位等。其三,接班后,人们的注意力还不能立即集中起来,不能充分预见安全隐患的存在,也无法做好防备。其四,快要下班时,大家绷紧了一天的安全弦在疲劳中逐渐松弛,“马上就要下班了,这一天安全地过去了。”许多职工在这样的想法。疲惫的身体加上疲劳的安全意识,为安全埋下了隐患。

那怎么防范呢?我们要养成下班前 15 分钟再次对设备、工装、防护进行自查,班组长生

产区域进行巡视,对存在问题点进行整改,整改完后才能下班,交接班一班保证是安全完好设施。工作中的 8 小时内安全固然很重要,但是 8 小时的开头、结尾时段同样举足轻重。要避免事故的发生就必须牢固树立“安全时时是重点”的意识,时时紧绷安全弦,处处敲响安全钟,不论上下班、交接班,均应严格遵守安全规章制度,杜绝违章行为。只有时刻重视安全,安全才会常伴我们身边。

(王国强 顾卫)

# 签下的是承诺 担起的是责任

## DDAC 十堰部件厂开展安全承诺签字活动

近日,在东风德纳车桥有限公司十堰部件厂文化广场,来自全厂 447 名员工分批在写有“隐患险于明火,防范胜于救灾,责任重于泰山”的条幅上签下自己姓名,将“全面落实企业主体责任,绿色东风,行动有我”为主题的安全环保节能宣传月活动推向高潮。

活动现场,员工签字后集体观看了安全生产事故警示教育展板,深入剖析典型事故和身边事故案例,重温了工厂安全生产严重违章和一般违章现象,进一步增强全员安全意识和提高自我防范能力。工作人员发放了安全环保节能知识宣传单及《部件厂安全环保节能

倡议书》共计 450 余份,向广大员工积极宣传安全生产方针政策、法律法规、安全知识和自救互救方法等,号召大家从自身做起,严格遵守安全规程,共同保护我们生存的环境和幸福的家庭。

通过丰富多彩、形式多样的“安全环保节能宣传咨询日”活动,推动了该厂“安全环保节能月”系列活动的深入开展,普及了员工安全环保节能知识,提升了全员安全环保节能意识,营造了良好的“安全稳定发展、低碳绿色发展”的文化氛围。

(王国强 杨年平)



● 图为该厂员工在安全条幅上签字的情景

# 重庆能源巨能集团：“群团改革试点”成效凸显

新时期,怎么建设标准化职工小家?怎么激发员工爱岗敬业?工会怎么打造蓬勃向上、和谐安康的“幸福小家”?日前,笔者带着这些问题,来到曾被中华全国总工会能源化学地质工会副主席郭振友肯定的“能源系统企业工会工作样板”走在行业工会前列的巨能集团工会,希望进一步做好经验及做法的提炼、推广。为此,笔者作了深入的调查。

重庆能源集团全资子公司的巨能集团,下辖 7 个全资子公司、3 个分公司、1 个参股公司。职工总人数 3469 人,常年用工人数达 3 万余人。同时集团工会下辖 9 个分工会及 58 个基层项目部工会。专职工会干部 13 人,兼职工会干部 84 人,工会主席大多由党委书记或副书记兼任。机构完善,人员齐备。

## 打基础,确保职工得实惠

全力建设 VIS 标准化项目部、竭力建设标准化职工小家、着力建设标准化班组、努力探索标准化维权机制的“四个标准化”建设,是巨能创建工作切入生产经营工作的主要平台和手段。具体是从解决领导意识上入手,在落实上下功夫,在过程考核激励,切实推进四项标准化建设,广泛传播企业文化,努力塑造企业形象。

走进今天的巨能,企业标识规范,视觉冲击力强,受众认同度高。三级工会大的职工小家做到“十二有”、“七上墙”、“五簿两档两册”等配套设施,切实为一线职工提供了舒适的生活工作环境,各基层项目部实行民主管理,把维护职工合法权益落到了实处。

致力餐桌满意度、项目部居住环境、维权机制、温馨生活基地上、留守儿童关爱机制、团队文化和项目部形象“七大建设”,力争创品牌。职工吃饭花钱少、饭菜质量高,让退休职工和家属老有所乐,生活基地实现日常事务居民“自治自理”,并千方百计解决了职工家庭留守儿童上学、生活等问题。同时通过丰富多彩的活动,为职工成长引路,为企业发展聚力。

## 构机制,激发员工爱岗敬业

工会的基础夯实以后,巨能便在基层项目部民主机制和温馨小家两个“点”建设上发力,在职工素质提升的牵引线和两条“线”上下功夫,经济层面和意识层面两个“面”上展作为。以民管会为载体,抓七议机制建设,即:重大决策审议制、行政处罚复议制、安全责权协议制、工资集体协商制、扶贫帮困协议制、业绩奖惩议制、干部履职评议制通过师带徒、岗位练兵、业务技能比赛等活动,带动职工学技术、钻业务,提升业务技能。帮助青年职工制定个人职业愿景规划,引导他们实现节点目标,为各方面的“苗子”推荐传帮带的老师,积极向党政推优。打造的三级工会工作网络控制平台,上情下达,下情上传,实现了信息互通,工会工作出现了百花齐放的新局面。

为了当好行政帮手,助推企业发展,工会开展了各种劳动竞赛、工种业务竞赛、群众性经济技术创新,大大提升企业核心竞争力。与此同时,集团工会建立了帮扶站、子公司帮扶分站、项目部帮扶点的三级联动机制,“六

节”慰问、金秋助学、大病救助、结对帮扶、夏送清凉。时时摸清困难职工情况,给予及时帮扶,并通过支持贫困家庭开办小型企业,主动摸索“输血式”帮扶向“造血式”帮扶的转变。

在新机制的基础上,巨能紧接着就通过夯实基层、提升基础、版运作、竞赛牵引、清单落实、数字考评等“六个关键词”,提升工会改革示范点的质量,如,把项目部建成民主阳光之家、安全温馨之家、学习成长之家;把工会网络系统打造无纸化工作管理平台、树状化三级帮扶平台、务实化文化展示平台;版运作复制推广项目部驻地标准化模板、复制推广单项工作模板、复制推广项目部建设模板;抓实工种等业务竞赛、抓实“十好”项目部竞赛、抓实二级工会排名赛;每月任务布置清单、每季任务落实清单、每半年评价清单;采用数字考评,落实基础工作考核机制、创新工作评价机制、亮点工作加分机制。

## 抓示范,探索试点新模式

近年来,为了进一步把“工会改革试点”创建推向纵深,巨能集团紧紧围绕中央、重庆市关于群团改革的部署和标准,在基层项目部“巨能三甲医院项目”部深入推进“六个家”建设,创造新时期工会工作“新模板”。该项目是一所集医学、护理、科研、预防为一体的国家三级甲等综合医院,总占地规模 9.2 万 m<sup>2</sup>,总建筑面积 19.88 万 m<sup>2</sup>,总工期 730 天,建设总投资约 11 亿。目前有在册员工 54 名,参与工程建设的农民工 100 多名,随着工程推进,将陆续有不同工种施工队伍进场,最大规模施工人数将达到 1000 多人。

试点创建的目标,就是把项目部打造蓬勃向上、和谐安康的“幸福小家”。

实施了建造师培养、科技攻关、品德塑造、凝聚力、职业愿景实现“五大”工程,建学习成长之家;完善维权“七议”机制,建阳光民主之家;严格“八个必须”,建农民工幸福之家;探索互联网+工会,建务实活力之家;确保“十二个有”,建安全和谐之家;员工持股,建职工小康之家。职工亲人去世、职工生病住院,工会及时给予安慰、帮助,生日等喜事时有祝福,给职工更多的幸福感、获得感、归属感,让职工衷心认同工会,信任工会,依靠工会……这些都是巨能工会改革后取得的成果。

一分耕耘一分收获,重庆巨能深化“工会改革试点”实施以来,集团公司先后荣获全国五一劳动奖状、全国能源化学工会五一劳动奖状、重庆五一劳动奖状、全国模范职工之家、全国安康杯竞赛优胜单位、重庆市文明单位、重庆市国企贡献奖、全国“AAA”诚信企业、全国优秀施工企业、全国“守合同重信用”单位等众多荣誉。综合实力在重庆建筑施工企业和全国煤矿建设施工企业排名第二。

群团改革是大势所趋,工会改革虽然还面临着诸多艰难险阻,但是,具有“创伟业建奇功”气魄的重庆巨能人,在“工会改革示范点”创建中,围绕“三聚三创”这一主题,严格以“党委满意、行政需要、职工参与”三把尺子为标准,重基层、打基础,通过“四个标准化”打基础,“七大建设”创品牌,“3x2”框架筑体系,“六个关键词”下功夫、“六个家”定模板,向着重庆如期全面建成小康社会、开启社会主义现代化建设新征程的目标而豪迈挺进!

(彭光淑 胥奎 杨显钰)

# 茅台集团数字党建系统和党建网上线试运行

7 月 1 日,茅台集团公司党建网正式上线,数字党建系统同时投入试用。据信息中心介绍,本次上线的党建网和数字党建系统合称公司党建信息化云平台,平台充分融入了“大党建”的概念,将工建、团建等有机地融合在一起。

就党建网而言,其主要功能为宣传展示,以对外为主,包含了党建动态、学习教育、廉政建设、文化责任、工团阵地、特色专区等 6 个一级栏目,下设二级栏目 20 余个、专题 5 个,将从各个不同的角度展示茅台的党建成果和经验。

就数字党建系统而言,侧重于功能业务,主要对内,也就是为政工群团各部门和各下属基层党组织提供“线上”服务。从功能菜单看,系统主要包含了党建工作、纪检工作、党建扶贫、武装工作、工会工作、共青团工作、公共应用、数据中心等。本次试运行主要以党建工作和公共应用为主,后续将按照“边开发、边试用、边优化”的模式陆续上线其他功能,系统预计于 10 月 1 日全面投入使用。

本次党建网和数字党建系统的同时上线,标志着公司党建信息化步入了一个新的起点,意味着公司在践行“互联网+党建”的步伐上又向前迈出了一大步。同时,平台上线正值党的 96 岁生日,是三万多酒人为党献上生日礼物。

未来,公司期望通过数字党建系统和党建网的“内外双修”,进一步规范党建流程,强化党建考核,夯实党建基础,提炼党建特色,为提升茅台党建水平、打造国企数字党建标杆、展现茅台经验提供强有力的基础保障。

(李德山)

# 小米商业模式创新 雷军在网商大会自曝铁人三项新版图

11 日,在阿里巴巴网商大会上,小米公司创始人、董事长兼 CEO 雷军先生进行了精彩的演讲,其中关于小米创新模式方面强调了小米的创新模式,首次在公众面前披露全新的铁人三项新版图,尤其是在新零售方面探索的分享博得满堂掌声。

众所周知在小米公司创业之初,雷军就提出了小米的核心就是商业模式的创新,他提出了“铁人三项”的商业模式概念,在当时该三项的具体解读就是软件+硬件+互联网服务,他认为“铁人三项”的商业模式成就了小米。雷军在现场公布了一张从未出现在公众面前的版图,记者发现在这张图上小米的核心商业模式铁人三项赫然在目,所不同的是,全新的铁人三项版图已经和之前的软件、硬件、互联网有一定的不同。

全新的铁人三项由硬件+新零售+互联网三项组成,少了软件却增加了新零售,好在雷军在展示这张图时还有了三项的业务构成。也许在几年前雷军提出小米的核心是铁人三项的时候大家对于三项分属的业务构成并不清晰,而在此次网商大会上雷军首次公布的新铁人三项的版图上清晰地罗列了其板块相关业务。

原有的铁人三项中的软件部分已经被包含到了互联网板块,而全新的新零售版图里面其实包含了小米商城的自有电商平台、全网的互联网的第三方电商平台、米家有的精品电商布局、小米之家的高坪效线下直营门店。雷军在现场分享中对于小米开设线下店的过程中充满了自信和自豪,在去年小米就提出了新零售的概念要打造线上线下联动的新零售模式,他提出:“在开店之处有人给我说,千房万做店,房租太高,人员成本太高。”这种言论几乎吓住了他,然而雷军还是依然认为要尝试一下,所以在去年开设了第一家小米之家线下零售店,而这个数字现在已经从“1”成长为“137”,雷军自豪地说:“我们做到了开一家火一家,目前我们小米之家的坪效已经位于全球线下零售品牌中的第二。”现场再次响起热烈的掌声。

雷军认为小米之家的成功可以从两个方面来分析,从用户角度来说他们去小米之家可以闭着眼睛买东西,因为他们知道小米的产品定价厚道;从商场角度来说他们十分欢迎小米之家,因为小米之家的人流和销售额都是该商场最高的存在。而雷军在总结这两个方面的时候提到,归根结底是在产品结构上要打造爆品,只有好的产品才能够获得用户的认可。

值得一提的是在雷军的演讲即将结束之前,他在现场即兴发起了一个小调查,希望在座的听众中,使用小米产品的用户举手,现场 1500 名听众,几乎所有人都举起了手。这让他想起了 4 年前雷军和某企业家在央视节目中的一幕,该企业家在现场提出用过小米产品的人举手,现场只有 3、4 个人举手,当时雷军只好说这证明我们的市场前景还很大。而此时现场 1500 名听众几乎都举手的一幕,或许会给雷军带来更大的信心,正如他总结的小米是“高颜值、高品质、高性价比”丰富的产品组合的代表,要用互联网技术和方法论做线下新零售。

(中新网)