

红豆家纺演绎“自然之美”

HOdo 红豆家纺 2015 春夏新品发布会劲刮“财富风暴”

12 月 9 日,HOdo 红豆家纺 2015 春夏新品发布会在无锡举行,红豆家纺经销商、合作企业及媒体共 400 余人参会。发布会现场,记者零距离感受了 HOdo 红豆家纺的“自然之美”。

“HOdo 红豆家纺 2015 春夏新品从主题风格、流行元素、花式选择、色彩搭配,都崇尚简约,回归自然。我们的面料源自自然,色彩源自天然,不但健康环保,而且集安全性、舒适性、功能性、时尚性于一体,使消费者从每一款 HOdo 红豆家纺都能真正体验到一种自然之美。”HOdo 红豆家纺研发经理陈萍向记者详细解释了 HOdo 红豆家纺 2015 春夏新品的“自然之美”。

2015 春夏新品呈现出大自然的和谐与纯净。这一季的春夏新品,更多地是以天丝优雅系列作为主打,将剔除繁复设计,用马卡龙色、干净纯粹的色调,建立在精湛的工艺之上,既有色彩上的突破,又有花型上的创新,更有许多新颖的配套小件。天然的环保面料和丝韵材质的混搭,勾勒出浑然天成的家居品质,为人们带来有氧无压力的简约生活。从异彩真丝、棉麻手绘被到真丝蚕丝被、可水洗桑蚕丝被,从皮马棉、极爽丝麻到红豆记忆枕。每一款产品都制作精良,各有特色,都呈现了简约、环保、和谐、纯净的“自然之美”。

“消费者的信任是对 HOdo 红豆家纺的最高褒奖,也是 HOdo 红豆家纺不断发展的源动力。精益求精每一款产品,以无可挑剔的产品



回馈消费者的信任,以不断创新的精良产品满足消费者的价值需求,以最优质的产品诠释红豆文化,是 HOdo 红豆家纺矢志不渝的追求。今天,我们相聚在这里,是因为我们有一个共同梦想,HOdo 红豆梦!”红豆集团常务董事、长江公司总经理王竹倩在发布会上的讲话,引发与会者的强烈共鸣。

恰如王竹倩所言。此次 HOdo 红豆家纺 2015 年春夏新品发布会,一切以产品为中心,意在用精良的产品打动消费者。订货会的主

会场样品中心如同一场家居艺术的春之盛宴,一股自然之风扑面而来,将自然之美与 HOdo 红豆家纺完美融合,让消费者在 HOdo 红豆家纺中体验安全性、舒适性、功能性、时尚性于一体的自然感受,不仅是红豆家纺 2015 年春夏新品的一大亮点,也是家纺行业的未来发展趋势。

产品展陈方式也是 2015 春夏新品订货会一大亮点,在保持原有的中式情怀设计理念上,展陈方式进行了大胆创新。捕捉市场最

新流行趋势,创新定制陈列道具,立体展示产品经典花型与独家花纹等不同经典元素,演绎清新经典的中式风格。在产品展陈订货区,客服人员以最浅显易懂的交流形式,让每一个经销商从视觉、销售等方面了解到公司未来的全新发展目标。订货会第一天,经销商们便纷纷订货,创下单笔订货超百万的纪录。

我与 HOdo 红豆家纺合作了 10 年,这 10 年是我成长的 10 年,也是 HOdo 红豆家纺发展壮大的 10 年。红豆家纺 2015 年春夏新品以“自然之美”全新亮相,是 HOdo 红豆家纺追求消费者利益至上又一生动体现。我会与 HOdo 红豆家纺一直合作下去,为实现 HOdo 红豆梦而奋斗。HOdo 红豆家纺经销商王老板在接受记者采访时表示,与 HOdo 红豆家纺合作,不仅为他创造了财富,也改变了他的生活。

记者了解到,HOdo 红豆家纺是全国知名服装企业红豆集团旗下五大连锁品牌之一,红豆 50 多年的品牌深耕和文化积淀,赋予了 HOdo 红豆家纺的卓越不凡。未来,HOdo 红豆家纺将大力扶植品牌建设,大力开拓新市场,拓展新领域,为终端注入生命力。同时,深推加盟联营新模式,这一新模式实行“管理全托管、货品全代销、投资零风险”,真正做到公司、加盟商和供应商三方共赢,使加盟合作成为财富增值的直通渠道。公司还将在 2015 年对店面形象全面升级,正式推出 HOdo 红豆家纺婚庆馆,为“打造中国婚庆家纺第一品牌”注入新能量。

(红轩)

殷晓辉:敬业诠释责任,精业成就梦想

■ 陈燕 许兴梓

近日,从在南宁举办的 2014 年全国第三届载货汽车装调职业技能大赛上获悉,代表一汽集团参赛的锡柴汽车装调高手殷晓辉,以精湛的技艺,力挫群雄,以理论与实践第一的优异成绩获得了中型车组金奖。

是什么力量支撑着这位 70 后连续三次跃上全国大赛的领奖台?让我们一同走进他的世界——

苦练“超前功” 敬业成就“高手”

细究殷晓辉技艺精湛的原因,恐怕一两句话难以说清楚,但有一点可以肯定,孜孜不倦的求学精神、在实践中善于动脑,是他获得成功的重要法宝之一,也是他“思之愈久,发之愈速”的必然结果。同事们清晰地记得,殷晓辉刚入行那会,“造中国最好的改装车”是他的梦想。为尽快进入工作角色,迅速掌握汽车装调技能,殷晓辉整天围着汽车钻进爬出,通过积极探索汽车装调技术,苦练“超前功”,摸索出了近千种汽车底盘的性能和特点,成为装调“高手”,分别获得一汽集团重型载货汽车装调比赛第一名、一汽集团百工种技能竞赛重型载货汽车装调比赛第一名、全国首届载货汽车装调技能大赛优秀奖、全国第二届载货汽车装调技能大赛二等奖等。

“一旦线上出现疑难杂症,只要有殷晓辉在,大部分故障都能迎刃而解。”这是殷晓辉爱徒张雄伟对师傅的评价。张雄伟说,殷师傅通过多年的摸索,已形成一套故障排除的经验 and 诀窍,仅凭借“看、听、摸”,就能诊断出病症所在。

“碰到的问题多了,解决的速度就快了。”殷晓辉的徒弟丁锡丰也说,仅由师傅殷晓辉自制的轮毂挡泥板整形专用工具就大大提升了调试报交进程。丁锡丰告诉记者,近几年,殷师傅自主创新改善项目每年都有 30 多个,“受其影响,我们这些徒弟也养成了一股倔劲,遇到问题不解决就绝不罢休。”丁锡丰说殷晓辉还发挥技术优势,组织大家学技术,班组多技能率达到了 90%以上,班组也成为一支能攻善战的高素质团队,先后有二名弟子通过一汽选拔进入全国比赛,并取得优异成绩。

破疑难杂症 精业成就创新

“作为汽改生产一线的党员,要想实现自我不断超越,就必须自主创新,干具有挑战性的技术难活。”汽车整车调试是一项技术全面、千变万化的工作,汽车车型不断在变,而且每辆车的情况也有不同之处。如何有效缩短新品试制周期,确保新品能在第一时间内推向市场呢?殷晓辉近年就自行设计制造了一个汽车仪表诊断台,当汽车仪表发生异常时,只需将仪表或感应器放到仪表台上进行测试,就能很快而且很正确地判断出故障的问题点,提高了故障的排除效率,降低了误诊的风险。原来当调试车辆仪表发生异常时,调试工必须从汽车的仪表到线束到传感器逐一进行检查分析进行故障排除,效率比较低,且容易造成误诊。

“没有金刚钻,不揽瓷器活。”在新品试制、试验过程中,殷晓辉就是这样凭借丰富的实践经验和过硬的调试技能,先后解决了一些连技术人员都无法解决的实际问题——CA5200 底盘试装欧 I 机无预热、CA4161 底



盘试装奥发动机线束错乱、水泥搅拌车装配 CA6DL 机路试时暖风机不工作等技术难题,确保了新品第一时间推向市场。

以过硬技能 向梦想前行

“一个人的过硬技能只有服务于企业生产才能体现出真正的价值。”

俯首看,今年 1-11 月份,锡柴改装车在竞争中实现迸发,自卸车销售同比增幅达 30.75%,专用车销售同比增长 61%。在这些亮丽数据的后面凝聚着殷晓辉他们的责任意识。

“优化自卸车装配流程,提高单板综合装配能力;优化硬顶车装配工艺,提高生产效率;自制液压油位指示器,避免断油造成的生产浪费;自制定尺工具,提高蜂窝板隔货条安装效率;蜂窝板车厢内喷涂工序的改进……”

高产期间,殷晓辉与工段员工积极探索装配中的新工艺、新方法,1-11 月提出的 72 个自主创新改善项目,范围涉及生产操作、产品质量、工装夹具、安全保护等多个方面,通过不断改善,简便了装配工人的操作,提高了装配工段的劳动效率,提升了产品质量——

“从单班生产 5 台车能力提升至单班生产 7 台车,自卸车装配效率提升 25%。”面对订单远超生产能力的情况,殷晓辉想方设法挖掘班组职工潜力,不断优化调整生产工艺布局,有效提升了改装车的生产能力,最大限度地满足市场需求。他所提出的“调整自卸车生产工序”,解决了上斗和装油缸等工位的生产瓶颈问题,有效提高了自卸车生产效率。同时,殷晓辉班组开设了地台式自卸车装配线,解决了液压件、管道等工序瓶颈问题,使自卸车产能由 7 台/天提升至 13 台/天,日产量提升 85%。

兖矿集团鲍店矿积极走内涵增效之路

■ 周燕

作为集团公司主力矿井之一,兖矿集团鲍店矿面对井下地质条件复杂、市场形势异常严峻、安全生产压力有增无减的困难,主动担当,创新作为,抓住管理方式转型、经济运行优化、和谐矿井建设等关键点,以稳定高效发展作为破解煤炭寒流困局的重要手段,谋求内涵增效之路。

“主力矿井只有不等不靠,坚持内涵发展,发动职工立立岗位挖潜增效,才有可能让矿井负重前行,蓄力待发。”该矿矿长、党委书记安满林表示。采访中,“挖潜增效”、“内涵发展”是该矿上下探讨及最多的话题,也是助推矿井实现创效增盈的两把利器。

度危闯关履“主力矿井”之责

经历 28 年开采建设的鲍店矿,具备现代化综采、综掘、普掘先进技术和工艺,连续 8 年产量递增,充分展示了主力矿井稳定组织生产的能力和示范作用。

没有思想上的拨云见日,就难有行动上的勇毅果敢。煤炭企业由黄金十年转入“微利时代”,面对前所未有的困难和挑战,该矿新班子积极宣贯集团公司发展战略纲要精神,召开各类座谈会,征集矿井中长期远景规划发展建议,科学确立矿井中长期发展思路,规划了鲍

店矿今后十年发展蓝图。形势任务教育报告会上,该矿党政班子对全矿 8828 名干部职工交底:围绕“创安全高效矿井,行主力矿井之为,建和谐幸福家园”这个总目标,实施调整过渡、高效发展“两步走”构想。

“我们将通过矿井规划调整过渡期,抓好矿井中长期接续调整,优化生产系统,实现装备升级,完成老采区优化、新采区开拓,3 年后,将煤炭生产由 3 个综采工作面逐步向 2 个综采工作面转变。矿井正常接续完成总进尺 88200 米,平均月进尺达到 2600 米。完成这一阶段的调整,矿井将迎来 10 年的高效发展期。”面对主力矿井的未来发展,安满林充满信心。

这个矿党政深入发动职工群众凝聚力,共渡难关。将形势任务教育与矿井安全管理、采掘进尺、增收节支等方面紧密联系,成立形势任务宣讲小组,深入各基层区队部室和井下各采掘头面,宣讲企业严峻形势,解读矿井面临问题,让每一位干部职工明确企业现在面临的发展和机遇,定准位、定好位,扎实开展好每一项工作,改革攻坚,全力应对低迷煤炭形势。

内涵发展打通矿井创效渠道

在这个矿掘进一区喷浆班,以往每进尺 1.5 米,就需用喷浆料 2 车,现在按节约的平方

数算收入,超罚节奖,职工积极性提高了,自觉提高喷浆水平,降低喷浆回弹率,目前喷浆料的投入量降到历史最低点。该区队通过详细分解各类指标,制定全区需要相互关联交易的掘进打眼、机电管理等八大类共计 1700 多种综合单价,实现每个岗位、每道工序的货币化计量。

“现在企业资金紧张,要让每一分钱都发挥出最大效益。”在该矿,为了把每一分钱都花在刀刃上,涌现出越来越多的“骨头缝”里“抠肉”的“算盘精”。

挖潜目标任重道远,如何实现减亏增效。该矿党政经过广泛调研和系统分析,达成“去除腐肉,机体才能健康成长”的共识,坚持从优化系统、管理和人员方面做好“减法”,深挖管理潜能。

该矿积极寻找产能与效益的最佳结合点。优化生产、运输、通风、机电和综合管理系统,形成布局合理、集约高效、协同互补、梯次清晰的生产格局。积极应用大采高、大功率、高可靠行采煤、综掘等装备,在现有采煤队伍条件下确保实现厚薄煤层配采,确保完成 620 万吨商品煤目标,力争矿井掘进单进水平每年提高 10%以上。强有力的措施助推这个矿“瘦身、强体、增效”,巩固发挥支柱矿井示范作用。

简化管理环节。该矿实行内部承包,切块经营、自负盈亏、风险自担的市场化管理,发挥

洗煤技改潜能,洗选效率和精煤回收率同比分别提高 95.3%和 65%个百分点,增产增收 6000 余万元。加强全员全方位全过程质量管理,优化煤层配采,强化源头控制,稳定产品质量和品牌信誉。

着力“队伍瘦身”,实现“消肿、治庸”。推广高效辅助运输装备,采区内逐步取消小绞车,逐步实现无轨运输。井下变电所、泵房、固定式胶带输送机实施自动控制,减少岗位人员。减少人员投入,推行一人多岗、一职多能,实施绩效考核,员工总量减少 518 人,清理离岗人员 50 人,转岗培训 476 人,杜绝了非在册用工。在生产组织上,实施包岗、合岗及采区内划片生产、推行采掘辅助一体化混编管理等手段,将减产减系统最终落脚到提升人均创效上。

改革红利让职工共享

王维福技能大师工作室成立于 2011 年 12 月,由生产一线 6 个不同专业工作的 9 名成员组成。该工作室累计完成创新成果 100 余项,提高现场实际功率 3 倍以上,创节约材料费用价值 300 万元,实现直接效益 5000 余万元。

在鲍店矿,像王维福这样的“工人发明家”还有很多。矿井技术革新的 60%由一线职工创造。这些数字令安满林底气十足:企业是创新的主体,职工是创新的灵魂。

雷军力捧云服务:敢烧钱才能活下去

“数据爆炸时代来临了,这是一个新的台风口。”12 月 3 日,小米总参大楼 B1 会议室里,演讲台上的小米董事长雷军没有穿着标志性的小米工作服,而是身穿印有金山云图案的外套。作为金山软件的董事长,雷军透露,金山未来 3 年的战略重点将会是旗下的金山云,承诺在未来 3 至 5 年间向云业务投入 10 亿美元。

两天前,10 亿美元花出了第一笔:世纪互联宣布,获金山软件、小米和淡马锡 3 家合计 2.96 亿美元投资。其中金山软件投资 1.72 亿美元,持有世纪互联 11.6%的股份;小米投资 5000 万美元,持有世纪互联股份的 3.4%。

这一笔投资被看作是“雷军系”的金山和小米为云计算业务打基础。小米专注应用层的云服务,金山提供基础云服务,世纪互联则以网络基础设施为主。公告中,金山 3 年内将再租用 5000 个机柜,小米明年将在世纪互联扩容 2000 个机柜。

“我们必须全面进攻,不要防守,今天的互联网行业是守不住的,只能往前冲。”雷军在现场坦言,“要想不被巨头挤掉,就是比狠,敢烧钱才能活下去,不敢就不要做,云服务比视频服务更惨烈,如果没有 10 亿美元的准备和决心,是活不了的。”

为什么是云?雷军为什么把云服务比作新的台风口?

这从小米自身的数据可见端倪。雷军披露,小米云的用户量有 6795.5 万人,小米云总存储 47PB 的数据量,包括 241 亿张照片。而现在的速度是每天新增 9000 万张照片和 120 万段用户视频,最多的时候 1 天新增 380T 数据量。小米今年一年云服务的数量同比增长 7 倍,预计明年还会增长 5 倍,每天平均就要新增 1PB 的数据。

从成本来计算,1PB 的内容存一年时间,存储加带宽差不多 250 万元到 300 万元人民币。这让雷军感慨:“大家过去一直在讨论怎么做手机,怎么做平板,怎么做电视。其实小米在云服务商的投入都是天文数字,后年估计会接近 1000 个 PB,一年的存储成本就是 30 亿元人民币。”

“不管是战略投资还是交易,都是表面现象。”世纪互联董事长陈升在接受记者采访时说:“这背后是小米、金山、世纪互联三家对中国互联网产业下一个阶段主旋律的共识,即从过去吸引眼球、赚流量到软硬件的深度结合;而基础设施也从后台走向前端,未来在基础设施领域,由原来的资源驱动转变为互联网一样以产品驱动的企业。”

对于金山云的业绩情况,雷军称金山云为企业服务每一天都有收入,真正亏掉的钱不会特别多,预计到明后年,“这将是一个很恐怖的收入”。但与此同时,这项业务需要的是现金流,从而购买大量的机柜、服务器,租大量带宽等。

他解释,云服务的商业模式类似于先盖一个电厂,做好基础设施,然后用户一度电、一度电地付给你费用,它是一个基础设施投资非常大的业务,“10 亿美元在未来三五面应该足够。”

面对目前市场上阿里巴巴、腾讯等同样做云服务巨头的竞争,雷军的判断是,“云服务和互联网不同,作为基础服务中国需要三家到五家,我们不一定是第一,但是我们一定要待在前三、前五名。”

(经宝)

技术创新的主体是人,职工队伍是做好一切工作的基础。该矿把建设和谐企业、激发人的积极性作为关键的“节点”来抓。在干部职工中树立公平公正的分配机制,杜绝平均主义和“大锅饭”现象。积极调整优化工资分配政策,真正发挥工资分配的杠杆调节作用,确保实现多劳多得。积极建立管理、技术人才“双通道”晋升机制,实行管理技术人员、机关一线人员交流轮岗,让劳动、知识、技术的活力竞相迸发,让一切创造财富的源泉充分涌流,实现人尽其才、才尽其用。

从安全压力到生产接续,从亏损到全面盈利,该矿经历了一系列困难和挑战,锻炼出一支能征善战的坚强团队,形成了鲍店矿人“勇于担当、永不言败”的精神。在这种精神的引领下,该矿全体干部职工心往一处想,劲往一处使,倾注各方力量,聚合全员智慧,掀起“保安全高效、促发展后劲”的攻坚高潮,为渡过难关提供坚强的精神动力和思想保证。

该矿坚持依靠职工群众办企业的方针,积极推进职工民主管理,利用好现有资源,逐步解决好职工家属关心关注的各类问题,通过职工代表家属区道路修缮巡视、职工食堂评价等举措,广泛听取民意、集中心智、发挥民力,激发职工创造力。组织完成 504 名职工职业健康疗养、荣誉疗养和康复疗养,为 320 人发放救济金 10 万元,真正将改革发展“红利”惠及每一位干部职工。