



2015年半年度CI明星

黄利平，包装A线
CI积分:11503 , CI提案数:47金鑫，人力资源
CI积分:3743 , CI提案数:20徐志春，注塑车间
CI积分:11242 , CI提案数:80余达亮，调试线
CI积分:8540 , CI提案数:68许新莉，注塑车间
CI积分:10218 , CI提案数:87

“风险我提，CI专享”——安全CI季启动啦！

2015年安全CI季活动如约而至！今年活动主题为“发现您身边的安全风险”，安全风险也许目前看似不存在问题，但是可能会在某种条件下造成安全事故，值得每一个员工关注！

安全的工作环境离不开每一位员工的参与和重视。为了确保员工提出的每一条安全风险类CI得到彻底的跟踪解决，CI项目组联合安全部每周将会对员工提出的安全类CI进行梳理，并且针对安全风险类CI建立专项处理通道——部门经理和安全部将专项跟踪并每月回顾，直至完成关闭。

众人拾柴火焰高，安全关系你我他！当您发现身边有需改进的安全隐患时，当您有创新的安全改进的工作想法时，当您发掘到更安全的工作方式时，请您提交安全类CI提案！期待您细心的观察和智慧的心灵，今天的首要工作是安全！

活动时间：
2015年7月15日—2015年10月15日
活动内容：

- 专属奖励：活动期间内，提安全风险类CI，审核通过后，可获得双倍CI提案分——40CI积分，并且有机会获得“每日价值观”奖励！
- 专项评估：改进效果若可以彻底杜绝安全风险，可参与安全AB类CI项目评估，并额外奖励20%项目加分。
- 专属明星：活动期间内，活动奖励积分前10名的员工，将成为安全CI季明星，并可获得精美礼品一份！

(CI项目组 刘希 供稿)



A.O.史密斯净水工厂首届员工家庭日圆满结束



连续2天的A.O.史密斯净水工厂首届员工家庭日圆满结束，8月1日-2日两天中公司一共接待大约200个员工家庭，每个参与的家庭在这里都全情投入、积极参与，通过特色设计的活动环节体验一场印象深刻的全家欢乐日！非常感谢员工带着家属和小朋友来到公司参与我们的活动，也希望大家不虚此行，对我们的工作场所和公司有了更多的了解，让我们共同期待明年的家庭日！

水之声
The Voice of Water

A.O. Smith
艾欧史密斯 (上海) 水处理产品有限公司
A.O. SMITH (SHANGHAI) WATER TREATMENT PRODUCTS CO., LTD.

全国客服热线:400-820-0606

编辑出版: 市场部 | 地址: 上海市闵行区七莘路2888号宝利大厦2楼 | 网址: www.aoswtc.com | 邮编: 201101 | 内部资料 免费赠阅

2015年
NO. 04
第4期 总第21期 双月刊

发刊日期2015年8月20日

佳尼特500 Pro净水器呵护宝宝健康成长



随着人们生活水平的日渐提高，大家对于品质生活的追求、对健康生活的推崇越来越大众化。就佳尼特的观察，其中关于孩子健康、安全的方面是每一个家长最关心的问题。选购奶粉更成为了年轻父母们的头等大事。但在人们都关注奶粉是否安全的同时，想一下家长们，大家有没有想过，你给孩子冲奶粉的“水”也安全吗？

事实上，人体的每一个细胞都需要水分。而宝宝的身体中水分占到80%，相比成年人的70%，水分的摄入对于年幼的宝宝们影响更大。因此，泡奶粉水更需谨慎。

然而，这里存在着一个传统的认知误区。很多人会用矿泉水来冲泡奶粉，他们认为矿泉水富含营养物质，对婴儿的成长有利。通过相关专家了解到，“其实这是误区。因为这些营养物质是针对成年人的，婴儿很难吸收。”

这是由于，新生宝宝处在“免疫功能不全期”，自身的免疫系统发育还不成熟。他们的脏腑娇嫩，尤其脾胃薄弱，肠道的调节功能差。而矿泉水本身矿物质含量比较多而且复杂，婴幼儿肠胃消化功能还不健全，磷酸盐、磷酸钙过多，反而会引发消化不良和便秘。

因此，爸爸妈妈们注意了，给宝宝泡奶粉切忌用矿泉水，最好使用过滤钙、镁等矿物质的纯净水。健康洁净的水有较好的溶解能力，用来冲泡奶粉，可促进宝宝的营养吸收和废物排泄，对婴幼儿生长发育非常有利。

了解了这一切，接下来宝宝的饮水安全，就交给佳尼特来搞定吧！

源自美国艾欧史密斯公司旗下的专业净水品牌佳尼特500

Pro净水器，甄选全球顶级供应商原料，创新采用五重全效净化系统。通过5微米PP棉、颗粒活性炭、1微米PP棉、专利反渗透膜和后置活性炭的重重过滤，能够有效滤除重金属、水垢、细菌等各种杂质，给宝宝们带去担负的各种复杂矿物成分，达到出水直饮的健康级别，为每一个宝贝带来极致安全的用水保障。

作为父母，不但要选为孩子选好奶粉、生活用品，更要为孩子饮水安全负责。而作为家庭终端理想饮水用水的最佳选择，和爸爸妈妈们一起，全面保护宝宝饮水及成长用水，陪伴每一个宝贝健康成长！

卓越领导力 (Leadership Excellence) 培训

2015年3月及6月SWT联合WPC举办了两场卓越领导力培训，共计52名一线管理人员及资深员工参加培训，该培训为史密斯公司独身定制，旨在建立系统化的人力资源与组织发展计划，致力于提升管理人员的领导能力，融合了A.O. Smith特有的企业文化，即公司价值观。为期3天的“卓越领导力”培训，通过案例分析、小组讨论、录像观看、情景模拟、游戏等灵活多样的形式进行，帮助参训者了解并体会到A.O. Smith公司所提

倡的独特领导力。

两次培训中SWT共计18位同事参与，在培训中大家积极参与互动，分享，通过三天全封闭的培训，有效地认识并提高了自己的领导力，获得大家的积极反馈。

卓越领导力培训于2002年引入中国公司，并进行了本土化开发，至今已成功举办56期，近1500人次参加，有力促进了公司的有效管理和良好工作氛围的营造。



美国CTC专家Ernie博士分享阻垢剂技术

——净水研发人员专业能力提升行动方案之一



7月23日上午9:00-11:00，在净水工厂多功能厅，美国CTC专家Ernie博士为我们带来了一场关于阻垢剂的技术交流。40多名研发人员积极参加，会上大家都聚精会神的听Ernie博士分享对阻垢剂的研究过程和实验数据结果，并积极与Ernie博士互动交流，Ernie博士耐心的解答大家的问题，交流氛围融洽，本次交流开拓了大家在阻垢研究方面的思路。今后美国CTC将会有更多的专家到净水工厂进行沟通交流，届时将为我们带来更多专业知识分享。

(人力资源中心 杜嘉梅 供稿)

2015年A.O.史密斯全球奖学金项目评选揭晓
我司2名员工子女喜获殊荣！



2015年1月26日启动的“2015年A.O.史密斯全球奖学金项目”得到了全体员工的大力支持和踊跃参与，共有6位符合要求的员工子女报名申请参加该项目，经过“美国奖学金组织”的独立评选，近日从美国总部传来喜讯，公司共有2名员工子女获奖，获奖的员工子女每年会继续获得1500美元的资助，直到大学毕业。

1. 压力桶车间
武春斌的女儿武梦洁，济南大学，会计学专业，本科二年级；(每年1500美金，连续2年获得)
2. 组装车间
邢必平的儿子邢韵，南京中医药大学，针灸推拿专业，本科一年级；(每年1500美金，连续4年获得)

热水器公司今年也有4名员工子女获得2015年A.O.史密斯全球奖学金！

A.O.史密斯集团董事长兼首席执行官Ajita G. Rajendra先生将为获奖者寄来亲自签署的贺信！公司在8月1日举行了颁奖仪式，邀请获奖员工及其子女来到公司，共同感受公司企业文化的热烈氛围！



另，配件车间冯传福先生的女儿冯璐同学及组装车间房友春先生的女儿胡宁同学2015年将继续获得该项奖学金直至大学毕业！艾欧史密斯（上海）水处理产品有限公司自2012年开始导入全球奖学金项目，迄今已有5名员工子女喜获该项奖学金！

让我们衷心的祝贺获奖员工及其子女！我们期待有更多的A.O.史密斯人能参与到每年一度的A.O.史密斯全球奖学金项目中来，亲自感受公司对您家庭的关爱和对您子女教育事业的关注，让A.O.史密斯全球奖学金项目您的孩子学业更加成功。最后我们期待每一位员工都能成为公司文化建设不可或缺的主力军。

以下是从董事长兼首席执行官Ajita G. Rajendra的贺信



(行政部 初素秋 供稿)

立足当前 谋划长远

——青岛经销团队用行动体现价值

所谓“工欲善其事，必先利其器。”要想市场良性有序发展，必须对之前市场操作有客观的总结经验，并且不断完善自己的短板，同时要对后期的市场运作有一个良好的合理规划，这样才能在激烈的行业竞争中稳住脚跟。

青岛地区代理商和公司合作多年，在快速的发展中也及时总结合过去的经验教训，在2015年年初，就对整年度及后期的发展做出了完善的运作计划，一直在以寻找战略合作伙伴的角度，和公司一道谋求净水行业快速推进市场的方法，坚持短期效益和长远计划相结合的方法。其一：为了增强团队的凝聚力、向心力以及对公司企业文化及整体实力的了解，青岛团队在年初参观了位于南京溧水的艾欧史密斯净水工厂；其二：尽快寻找具有良好影响力和推广力的分销商，注重抓好分销商销售网络的建设及目标客户群体的巩固，青岛地区的代理制销售网络现已陆续建立；其三：大量的基础性巩固工作，持续邀请公司区域负责人加大对新加盟的分销商及业务人员阶段性的进阶培训；其四：积极利用公司的市场资源补贴做各种市场宣传推广活动，比如：团购会、小区推广、招商会等。



即墨广播电视台演播大厅举办的大型团购活动

提升管理技能 激发组长潜力

——班组长管理能力提升项目

班组长，作为生产一线的直接管理者，他们的管理能力将直接影响整个团队的士气和工作业绩。为了进一步提高净水工厂一线管理者的管理能力，培养储备更多优秀的基层管理者，人力资源部携手生产运营部共同开展班组长管理能力提升项目。项目启动后，我们从目标管理、管理培训及星级组长评估三个方面，多角度地引导班组长进行管理能力的实战演练，各方面相辅相成，彼此促进。目标管理为班组长提供了明确的工作方向，管理培训为班组长提供了高效的理念与工具，而星级组长评估则是组长努力拼搏的试金石，为他们工作的业绩提供了明确的考核标准。

一、目标管理设定明确的工作方向

人力资源部与生产体系根据公司业务需要与班组现状共同研讨出2015年一线班组的五大工作目标，分别是：质量、安全及5S、CI、人员保留与计划完成率。各班组根据这5项考核要素，由部门经理与组长们共同讨论制定了本班组的年度目标，并在现场看板进行目标张贴，进行全员宣导，引导整个团队共同完成目标。各班组充分利用目标管理日志，记录每周每月目标进展，并制定相应的解决方案，由车间经理每月进行目标月度回顾，及时调整工作方向。人力资源部定期安排组长的专项沟通会，了解组长遇到的问题和困难，及时提供帮助。截止到2015年7月底，各目标进展顺利，而目标管理的理念在组长们中也逐步开始深化，成为大家日常管理中的例行工作。



生产吴总、岳总及HR吴总开场导语

二、管理培训提供高效理念与工具

为了帮助组长们更加快速有效地成长，人力资源部开发了一系列相关的培训项目，向班组长们传达教授优秀的工作理念和高效的管理工具，如目标管理培训为班组长们进行目标管理作了理论知识准备，让大家在实际操作过程中，更系统地进行目标管理。5月与7月分别开展了为期2天的班组长管理能力训练营，从多个

(人力资源中心 杨露 供稿)

Water百科

水知识百科——长寿需要健康的水

《长寿需要健康的水》是由美国水专家Martin Fox博士撰写的一本被公认为是“这一领域最好的书”。Martin Fox是一位环境研究员、营养学家、著名的水专家，15年来一直是水研究的负责人。书中他用翔实的资料进行论证，是一本不可多得的专论水与健康问题的小册子。

本书中提及：水，是必不可少的营养物，没有食物，我们可以存活几周，但是没有水，我们几天后就会脱水而死。人类一刻也离不开空气，同样也离不开水。因为水和空气一样，也是人类及自然界各种动物、植物生存的不可缺少的物质，水是人类宝贵的自然资源。人体的2/3以上是水，但大多数人并不懂得喝水的重要性。

我们的身体每天至少需要6-8杯水（每杯水0.23L），记住：水、果汁、苏打、咖啡和茶不能算是水。建议饭前半小时喝一杯水，饭后半小时至两小时再喝一杯，宴席前或上床前再多喝一杯。作为一个试验，你可以记录一下平常三天中你所喝下的水量，你会感到吃惊。我们中许多人会认为我们喝下的水远多于我们实际需要的。实际上人们通常发现最多只有3-4杯，这远少于需要的6-8杯，你自己可以试试看。

那么，如果水是健康，如何正确认别水质好坏？中国疾病预防控制中心农村改水技术指导中心付彦芬研究员介绍，查水温、观颜色、嗅味、看浑浊度是辨别水质好坏最简便的方法。付彦芬介绍，地下水温度一般情况下稳定，如果水温变化异常，有可能是受到工业废水、生活污水的污染，大量的地面水渗入地下时水温也会发生变化。

清洁的水是无味的。若水出现芳香臭或类似黄瓜腐烂的臭味，有可能是由于藻类等浮游生物大量繁殖造成的生活的场所主要是湖泊和水库；若水出现金属臭多由于铜管道老化或因铁管生锈造成，这种水主要出现在自来水管道中；若水中出现腐臭，有可能是由于下水道污水溢造成的，它主要发生在下水道破漏污水流入的地方。但有的高层水箱的溢水口直接同下水道相连，一旦下水道阻塞也有可能造成污水上溯而污染整个水箱水质。清洁的水是无色的，一旦出现颜色，则说明水质受到污染。比如，水出现红色，有可能是由于铁锈或藻类造成的；水体出现黑色多由于金属的污染造成；而出现黄色或棕黄色有可能是由于加入的净水剂过量或者由于铬或腐殖质的污染所致。

另外，如果水中出现异味说明有污染。如，水中氯化物污染每升超过300毫克，水会有咸味；水中的硫酸盐过多时，呈苦涩味；铁盐过多时有涩味。受生活污染，工业废水污染后，水可呈现各种异味。水体浑浊度超过10度时，肉眼可明显看到水质浑浊，这一般是由于水体中泥土、有机物、浮游生物和微生物增加而引起的。

市场上净水机的价格从一、两千元到几千元不等，各种价位都有。据调查，时下家庭饮水依然是桶装水唱主角。有关人士认为，净水机要普及家庭还有个过程，但前景让人乐观。目前在美国净水机已经普及，安装净水机已经成为美国水质协会对房地产商和每个家庭的要求。我国的净水机市场还处于起步阶段，随着市场的成熟，净水机的发展速度还会加快，市场规模也会呈爆发式增长态势。而且随着净水机渐渐进入家电的主流圈子，时下，不少家庭开始从“买水喝”过渡到“造水喝”。有关人士预测，净水机将成为今后家电业的消费热点。

(销售服务部 胡颖岚 供稿)

溧水工厂举办员工沟通改进主题推广活动



员工沟通

聆听 | 关怀 | 分享

员工沟通——“聆听！关怀！分享！”

5月至7月，人力资源部组织开展了员工沟通改进主题推广活动，活动围绕企业文化、规章制度、公司政策、福利项目、安全规范以及CI推广六个主题展开。通过“微信课堂+线上答题+参与有奖”方式，知识性与趣味性相结合，让一线员工主动参与学习，寻找答案。推广活动共进行了三期，截止到7月31日最后一期活动顺利结束，一线员工累计答题次数4,300次，累计答题人数1,847人次。生产体系超九成的一线员工加入了沟通改进推广活动中。

“员工沟通，永无止尽。沟通改进第二波暨全员净豆大比拼活动已于2015年8月24日启动，HR继续推出了更有意思的答题竞赛活动，期待包括广大一线同事在内的全员积极参与。”

(人力资源中心 杨露 供稿)

一线员工“一专多能” 为产品质量保驾护航

——2014年“价值观推动活动”入围奖获奖人物专访

要么从其他产线借调一个帮忙，但往往借调的员工由于没有接受过该岗位的岗位培训，没经过质控人员的监督，人力资源部的认证，经常会出现一些人为问题的发生，或者跟不上产线节奏的情况，这样会影响产线的“战斗力”。但通过这个项目后，我们每个人都是多技能工，当有员工请假时，可能会借调过来的员工安排在稍微简单易学的岗位上，由线长或组长培训和现场操作，而一些重要岗位或瓶颈工位则可以通过让自己班组拥有该岗位多技能的员工去顶替，从而达到不管什么情况，什么人请假都不会对产线的生产造成影响，不会对产品品质造成影响，这个项目的完成让我们获得了价值观奖，感谢公司给予这个机会，也感谢工艺质控部门和HR的配合，后期我将继续努力，争取让更多的员工学会更多的技能，也让源源不断的新人加入进这个项目中来。



赵磊，制造工程部，工艺工程师
Q、关于多技能培训这项工作，您和您的团队是如何运行落实的？



杨露，人力资源部，人力资源专员
Q、首先，恭喜您成为2014年SWT“价值观推动活动”入围奖的获得者，作为此项目的牵头部门，您先介绍一下项目的概况吧。

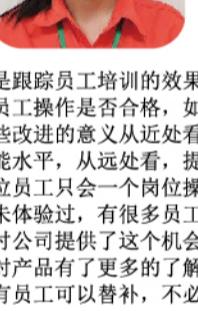
杨露：多技能培训是指员工在熟练操作本岗位技能后，通过培训方式能够独立完成其他多种任务的技能。多技能培训有利于实现一线员工一专多能，提升员工技能水平，保证产品质量；为员工提供培训机会，增加技能优势，拓宽员工职业发展通道；有利于实现柔性生产，满足日常生产安排。因此2014年由人力资源部牵头，联合生产车间、制造工程部、质控部开展了多技能培训项目。为了更好地支持项目落地，人力资源部、生产车间、制造工程部、质控部制定并发布了相关的技能培训认证流程，以确保培训认证过程中车间、制造工程部、质控部的三方参与与认证，从而保证技能培训认证的严肃性和员工操作的可靠性，为产品质量保驾护航。而为了更好地推进车间开展多技能培训，在2014年初，生产运营部制定了多技能培训项目目标，并将该目标进行分解，拆分到各车间。通过一年的努力，员工积极参与，各车间均达到目标，将多技能培训项目切实地进行了落地。

Q、您认为多技能培训对于我们净水工厂生产精进的意义在哪里方面？

赵磊：首先，培训的过程使员工经历了一次理论学习，对于所学岗位的关键质量控制点有了更清晰的认识，有利于提高产品的质量；其次，多技能培训使线上的岗位具有互换性，不会出现重要岗位员工请假而担心其他员工代替因生病而产生的质量问题；最后，多技能培训使员工对产品有了整体的学习认识，全员的参与提高了员工的积极性和团队凝聚力。



甘琴琴，质控部，过程检验员
Q、作为工厂一线的过程检验员，您在这个项目中的主要职责是什么？您认为这些改进的意义是什么呢？



甘琴琴：作为工厂一线的过程检验员，我在工人多技能培训这个项目中的主要职责是跟踪员工培训的效果，从安全、品质、速度这三个方面来评判员工操作是否合格，如果不合格，需要重新培训，再进行考核。这些改进的意义从近处看是减少不良品的产生，提高一线员工的技能水平，从远处看，提高了绩效，提高了整个团队的能力。以前每位员工只会一个岗位操作，对于其他岗位，只见别人操作自己从未体验过，有很多员工都很想尝试，却苦于没有机会去学习，此时公司提供了这个机会，让每个员工可以多学习几个岗位知识，对产品有了更多的了解。若有人请假，组长也不会头疼了，立马有员工可以替补，不必担心有质量问题产生。



陈勇，制造工程部，工艺工程师
Q、我们制造工程部在这个项目中主要做了哪些工作呢？

陈勇：制造工程部的主要工作是对接研发部门和生产部门，指导生产部门将研发设计的产品实现量产。那么怎么样才能实现产品高效率产能又保证产品质量呢？除了使用合理的工具，就是要掌握正确的操作方法和合适的生产者。在多技能培训满足柔性生产及工人技能提升项目中，制造工程部主要负责新员工、多技能工的技能培训、跟踪及考核。将正确的操作方法教给操作员使该员工能够胜任该岗位，能够保质保量的完成生产任务。但是，员工仅仅只会本岗位操作内容这是远远不够的，遇到该员工请假等突发事件，其他员工无法胜任该岗位的操作，就无法保证正常生产。这就要求我们的生产要有一定的柔性，我们的员工能够胜任不同岗位的操作。我们负责指导员工熟悉不同岗位的操作要点、关键质量控制点，追踪他们的操作情况，直到他们能够独立完成不同岗位间的操作，生产出合格的产品。在该项目中，我们提升了工人的技能，满足了柔性生产的要求。

Q、这是您第一次获得价值观奖吗？谈谈您对于这种企业文化的看法吧。

陈勇：当我获得价值观奖，我来到艾欧史密斯公司才一年，也是



胡明，组装车间，组装A线组长
Q、通过这个项目，您所在的生产线主要做了哪些改变呢？

胡明：首先非常感谢公司给予这次机会和平台，说到多技能让一个员工同时拥有多个岗位操作能力，我曾经认为这是个比较大的挑战，但事实证明在公司人力资源部、质检、生产工艺等部门的共同努力下，我们取得了一定的成功，在每个员工的积极参与下，从原来一人一个岗位技能到现在增加到每人六七个岗位技能。在这一年多的时间里组装A线全体员工积极参与，提升操作技能，从而提升了工作效率，提升了产品质量。

特别的惊喜是，本期采访到了几位生产一线的同事们，他们在工作时处处围绕着如何减少浪费、提升产品品质而展开，通过访谈，让我们看到可爱的一线工作者们对于学习的热情、对于工作的投入、对于企业价值观的认同。史密斯净水工厂通过系统结构、人员培训、运作方式等方面的改革，各个部门通力合作，消除冗余的耗损，使生产系统作出快速的适应，将史密斯一直追求的品质至上的理念用行动贯彻始终。

通过这个项目我觉得所在的产线改变最大的就是每个人都

会五个岗位以上的技能，每个人都是多技能工，以前产线上每个操作岗位都是“一个萝卜一个坑”，一个员工请假要么线长顶上，



理论考试



实操考试



车间培训师资质考试