从小事做起，创造瑞铁廉洁企业文化

某日加班回家，发现办公楼通道、洗手间灯火通明，看看时间已到晚上十一点多，而整栋大楼所有办公室已是一片漆黑，然后开始注意这现象，一天、二天.....常常如此，是没人看到灯亮着？视而不见？还是特意留着？我想最终的结论只有一个：这是工厂，不是自己家；这是他人的事，与我无关。

开源节流　提高经济效益

企业在发展，当我们提倡开源节流的时候，我们首要想到的是如何提高经济效益，如何使企业的规模壮大，其次能想到的是要通过削减采购成本、控制各类费用开支等措施，向成本和管理要效益。

大家都知道开源是增效的有效途径，节流是增效的措施，公司开源加上节流的总和才是最大的企业效益，从而公司也出台了一系列的规章制度，也使得很多员工感觉到抠门，感觉到被管，更感觉到压力。我们不从大的方面去谈如何节流、如何对企业有贡献，我们只从身边琐碎的点点滴滴小事看，我们确实该被管，因为我们没有好的行为习惯，没有好的思想觉悟，我们连身边的小事都做不好。走着走着，瑞铁已满三周岁；走着走着，瑞铁的队伍已由二三十个发展到一百三十多个；走着走着，瑞铁的年销售已从七百多万增长到过亿；走着走着，瑞铁已从投入阶段发展到产出获利的阶段……瑞铁在发展，瑞铁的员工在成长，瑞铁的企业文化也在形成。

节能环保　人人有责

在这里，我们呼吁：各个部门、每一位员工行动起来，从自我做起，从现在做起，从身边的每一件小事做起，节约一张纸、一度电、一滴水，逐步形成浪费可耻、节约光荣的良好习惯，形成我们瑞铁良好的企业廉洁文化氛围，相信我们自己能做到，因为我们都是瑞铁人！

财务部　张艳萍

我们公司的年轻人

“梅花腊月催人冷，港城瑞铁树雄风，铁配车间火力大，竭心尽力不留名”。在我们铁配厂车间里有这么一群年轻人，他们背上梦想的行囊，把潇洒的背影留给了家乡，从五湖四海来到了我们瑞铁，为瑞铁的发展奉献着青春年华。他们就是现在正在进行弹性轮加工的徐长朋、种传友、冯有广等人。

很庆幸公司在这岁末之际接到了这批弹性轮加工的订单，弹性轮作为铁配厂生产加工的新产品，主观方面对设备安排、人员组织、工人技能要求高。在客观方面时间紧，任务重，质量标准高。在车间马一峰同志的指导和督促下，在这群年轻小伙子的配合下有条不紊的进行着。这段时间经常夜里10点钟，还能看到他们忙碌的身影，为了保质保量的完成任务，可谓不辞辛苦。究竟是什么给他们如此大的动力呢？是一种发自内心的使命感，是一种把瑞铁当作自己家的归属感。种传友有一句话特别触动我，他说：“这段时间我睡的很踏实！”是啊，睡的踏实不仅是是因为身体的疲惫，更是因为认真负责的奋斗后所收获的心灵的慰藉。

他们在瑞铁充分发挥自己的聪明才智，播种着生命与事业的希望，挥洒着辛勤的汗水，收获着人生最宝贵的财富。我想我们公司需要这样的一群充满激情和活力的年轻人，他们是企业发展的源动力，是注入

我们瑞铁的新鲜血液，是瑞铁精神最鲜明的写照。

梦想不能说会破，梦想不能碰会疼，梦想不在前方，在以往，梦想不在水面，而在深处埋藏。人人梦想为瑞铁，瑞铁梦想为人人，相信在这里每个人都能找到自己发展的起航点。

铁配厂　时文轩

瑞铁月报

第 001 期

总第 1 期

2015年1月18日

江苏瑞铁轨道装备有限公司主办

Jiangsu Railteco Equipment Co.,LTD

www.railteco.com　www.wheels-world.com

Railteco

卷首语

新年伊始，江苏瑞铁轨道装备有限公司的企业报《瑞铁月报》火热创刊了！

曾经有管理学者说过：10年企业靠人、50年企业靠制度、100年企业靠文化。而企业报所承载的是企业文化的一个具体表现。《瑞铁月报》便是基于这样的理念应运而生的。

《瑞铁月报》在张家港这片火热的土地上创刊，“公司是我，我是公司”的敬业精神是支撑“瑞铁人”不断奋进的内动力。我们以“内聚人心，外树形象”为办刊宗旨，推动企业文化建设，融进市场经济的和谐元素，打造现代企业的文化内核，形成瑞铁轨道的特色文化，更多的读者了解到我们“瑞铁人”的豪情壮志！

《瑞铁月报》是以加强公司信息交流工作，培养和传播瑞铁轨道的企业文化，打造瑞铁轨道品牌展示瑞铁人精神风貌为办刊目的，它将紧紧围绕企业的中心工作，全方位，多角度关注企业的发展动态，努力成为企业内部沟通的桥梁。

《瑞铁月报》作为瑞铁人自己的刊物，将为员工们营造一片“绿洲”，使员工的精神得到休闲，情趣得到陶冶、生活得到丰富。

在此，我也借此机会希望大家能够积极投稿，让《瑞铁月报》成为每位瑞铁人的知心朋友！

董事长　文生

江苏瑞铁获摩洛哥SCIF 50辆新造铁路客车订单

经过一年多的谈判，2015年1月16日，江苏瑞铁轨道装备有限公司凭借着可靠的质量保证、优质的售后服务

获得了摩洛哥SCIF 公司50辆新造铁路空调客车的采购订单并签订了销售合同，合同额逾1亿多万元人民币。本销售合同中还提及额外10辆车。

该合同的签订，对于瑞铁公司意义非凡，不仅是瑞铁公司与SCIF公司签订的最大的一笔订单，也是瑞铁公司有史以来，一笔最大的出口订单。摩洛哥SCIF公司是摩洛哥铁道ONCF下属的一家修理制造厂，与我公司有着6年多的交往历史。从2009年始，公司与摩洛哥SCIF公司首次进行100辆份转向架的合作，之后多次进行互访交流，于2014年开始进行41辆客车内饰和50辆新造铁路空调客车的合作项目，41辆客车整车内饰合同，于2014年6月30日签订，合同额1000多万元人民币，现处于批量生产、供货阶段。

同时SCIF公司和瑞铁公司的高层在未来国际投标方面的合作达成多项合作的意向。

市场部　包志红

公司发展战略

轨道交通装备作为国家重大基础设施，是目前乃至今后国家高端装备制造业的重点方向之一。我公司主业隶属於轨道交通装备制造业，主要产品为：车轴、车轮、轮对、转向架等关键核心零部件，而这些关键核心零部件又是轨道交通装备制造业的发展重点和方向之一。因而，我公司具有广阔的发展前景。

我公司的发展战略：先国外后国内，先轮轴后主机。

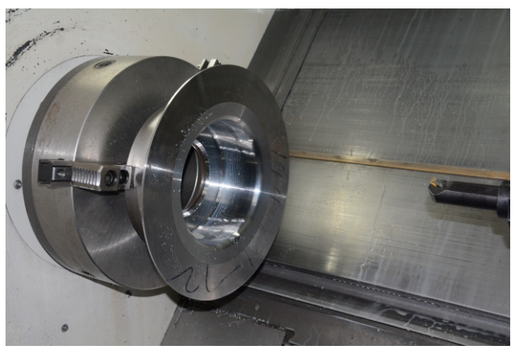
充分利用国家大力发展铁路交通运输及城市轨道交通工业的机遇，发挥自身在行业中的优势，以国际国内市场需求为导向，围绕市场化运作、专业化经营、规模化发展的基本思路。在未来的3-5年的时间里，优先发展国外市场，在国外市场营造出较强的影响力，逐渐向国内市场拓展。以弹性轮为切入点，进军高端产品市场，打通铁路城轨装备产品各环节通道。通过做强车轴、车轮、轮对、转向架主业，带动城轨设备检修，维护保养装备的快速发展，以主要配件、轮轴、转向架逐步辐射下游，最终形成以由零部件到整车全谱系产品的支撑体系，全力打造全球最大最多的车轮供应平台，成为世界铁路车轴及相关产品的主要供应商。

办公室　朱卫国

弹性车轮通过鉴定

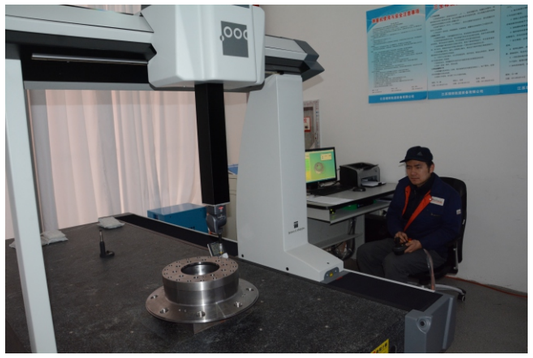
1月6日上午，在我公司总经理吴天启、副总工程师李明等人的陪同下，阿尔斯通（上海）公司、马钢车轮公司相关专家团队对我公司进行了为期两天的弹性车轮批量生产首件鉴定工作。通过两天的鉴定工作，我公司首次批量生产的弹性车轮顺利通过阿尔斯通（上海）公司和马钢车轮公司的专家团队的鉴定。

此次首件鉴定的认定工作由马钢车轮公司质量检验人员为主导，阿尔斯通技术人员予以配合。两单位专家团队一行首先明确了检验工作的内容，随后参观了我公司弹性车轮生产现场，对作业现场的作业文件、检验记录表、质量控制体系进行了检查。检查工作完成后，专家团队一行来到三坐标表测量室，由阿尔斯通技术人员随机抽取六件成品，马钢质检人员与我公司质检人员共同对六件成品进行了三坐标鉴定工作。7日下午，阿尔斯通和马钢专家团队通过对六件成品的检测结果进行分析，一致认定我公司批量生产的弹性车轮符合相关技术



要求，鉴定予以通过。

目前所加工的弹性车轮，主要用于城市低地板轻轨车。由于该种弹性车轮结构复杂且要求加工精度较高，在我公司成功试制之前，国内尚没有符合客户要求的弹性车轮产品。我公司最早于2012年就开展了弹性车轮项目工作，通过近两年的试制工作，以技术部为主导的多个部门相互协调，对于每一次的试制工作，认真分析原因，总结经验，持续不断的调整生产加工工艺。我们在试制的过程中也遇到了一系列的困难，如弹性车轮的三坐标测量需在20°的温度下进行，而车间的温度受季节影响达不到这个条件。为避免热胀冷缩引起的误差影响产品加工精度，相关技术人员将在三坐标室恒温下



测量的弹性车轮三个部件样品记录下来，然后将这三个部件样品放在车加工各个工位，车加工过程中，车床作业人员可根据样品实时测量出的尺寸值为参考，进行产加工过程中产品尺寸的控制。经过全公司各部门的一直努力，弹性车轮的加工工艺终于被我们掌握。

虽然公司弹性车轮的加工水平已日臻成熟，但是弹性车轮试制成功后，公司相关技术人员并未安于现状。为使弹性车轮的加工工作精益求精，该项目相关技术人员对已有的工作进行了多项改进，如通过减少毛坯余量，使得公司采购的弹性车轮毛坯成本降低；调整数控车床加工工艺，减少某个工序加工用时，提高生产效率；对加工过程中易断刀具部位，联系客户，对该部位所对应的图纸尺寸进行更改，使得刀具折断减少。种种改进措施的实施，使得弹性车轮加工的成本降低，生产效率也得到了提高，最终使公司通过该项目所获取的利益最大化。

此次弹性车轮批量生产首件鉴定工作的顺利通过，标志着我公司已具备批量生产质量过硬的弹性车轮的能力，同时也意味着弹性车轮项目已正式成为我公司一个新的重要产业。

技术部　刘东坡

考核办法宣讲

为加强公司管理，规范员工行为，圆满实现公司2015年全年生产经营目标，近期出台的考核暂行办法将于2015年元月份正式实施。现将考核的操作办法作简要介绍：考核将各部门现有管理人员分为三个等级，部门领导拿出本人工资500元，部门骨干拿出400元，一般管理人员拿300元用于考核，同时公司也将拿出同样的金额，与部门每个员工拿出的工资捆绑在一起对部门月度经营工作计划完成情况进行考核。

考核得分共分为三个档次。第一档，部门考核得分在70分及以上的为及格，部门中每位员工可拿回全部考核工资的50%。超过70分的，用部门实际考核得分减去70分后，得出考核得分差。得分差乘以每分的考核工资，得出实际考核工资。第一档中，每分分值所对应的考核工资为：部门领导，每分的绩效工资为16.67元；部门骨干，每分的绩效工资为13.33元；一般管理人员，每分的绩效工资为10元。

第二档，部门考核得分在30分以上70分以下的为不及格。部门实际考核得分减去30分后，得出考核得分差。得分差乘以每分的考核工资，得出实际考核工资。第一档中，每分分值所对应的考核工资为：部门领导，每分的绩效工资为12.5元；部门骨干，每分的绩效工资为10元；一般管理人员，每分的绩效工资为7.5元。

第三档，部门考核得分在30分及以下，考核得零分，不得考核工资。

办公室　伍万保

瑞铁最可爱的人

金马匆匆踏雪去，银羊徐徐抱春来，纵有千般不舍，万般眷恋，怎也耐不住岁月无情。怀缅以往峥嵘岁月，铁配厂二车间在黄建刚主任的带领下总是默默的把转向架装配、包装、装箱、发运的工作做得妥妥当当。

这次二车间工人前往常州瑞鸿公司支援工作，可谓把咱们瑞铁的精神着实的弘扬一番。为了确保按时交货，生产部李总亲自带队前往常州，就这次生产任务的细节与常州瑞鸿的领导进行沟通。虽然不在本厂工作，但是瑞铁人同样拿出了100%的干劲，把我们的瑞铁人的工作作风表现的淋漓尽致。从12月至今，他们为支援常州瑞鸿公司，经常早出晚归，竭尽所能的进行摩洛哥的客车内饰装潢项目的加工工作。由于这些都是国外客户的订单，需要我们非常细心的去完成，唯恐因为一丝差错影响到产品质量，使得公司的信誉受损。

谨慎、谦逊、踏实、认真是我们二车间全体员工一直秉承的工作态度。老实讲，那里工作环境不是很好，噪声大，生活水平也很艰苦。但坚韧的他们从不叫苦叫累，用坚定的信念和一如既往的拼搏为我们瑞铁的发展贡献力量。黄建刚作为二车间主任，他面对条件艰苦，责任重大的项目，毅然决然的冲在生产的第一线，车间里到处都能看到他得身影。在他镇定自若的指挥下，摩洛哥客车内饰项目按计划有条不紊的进行着。作为一名基层管理者，他用行动证明了个人出色的工作能力，用产量书写了瑞铁一个又一个的里程碑。“不经一番寒彻骨，怎得梅花扑鼻香”，正是因为他们的付出，为我们公司带来了丰厚的收入，过程中的辛苦，我们每个人都看在眼里，记在心中。他们是我们瑞铁最可爱的人，在“羊”帆远航的岁月里少不了他们的坚守和努力，让我们全体职工一起在瑞铁这座“航母”上乘风破浪，勇往直前。

铁配厂　时文轩

创刊感言

企业的发展进步，归根到底要靠内在的底蕴，还要靠文化的软实力。而文化是一种传播行为，任何优秀的企业文化都需要传播，并依赖传播来建立、推广和发展。《瑞铁月报》正是诠释和传播公司文化的良好的平台和媒介。《瑞铁月报》的问世，是我公司政治生活中的一件大事。她承载着传播公司信息，塑造公司形象，展示公司风采，促进内外部思想文化交流，提高全体员工综合素质，增强公司活力的历史使命。我真诚地希望她在完善企业管理环节、壮大企业发展进程中能够发挥其应有的作用与效果。

当前，国内外城市轨道交通装备产业的发展正处于黄金机遇期，我公司作为轨道交通装备产业链条的重要一环，同样面临快速发展的大好时机。作为公司的一员，我真诚地希望《瑞铁月报》在诠释公司理念，促进文化落地生根，引导和规范员工言行上多有建树。要依靠企业文化的强大凝聚力，把公司全体员工的力量团结起来，为实现公司发展的宏伟愿景目标而努力奋斗。

《瑞铁月报》的诞生，非常必要、及时而有意义，希望她面向未来、解放思想、大胆探索、不断创新，高起点、高品位、高质量、出精品，成为塑造公司优秀企业文化的重要平台，成为推动公司大步向前跨越发展的重要手段！

预祝《瑞铁月报》越办越好，成为广大员工的良师益友！

总经理　吴天启