



寻找 节能文化使者 践行幸福家园梦

质量观

技术领先
精益求精
追求卓越

服务观

快速响应
终生保障
专业规范

人才观

主动担当
价值驱动
能者发展

团队观

相互信任
高效协作
致胜共赢

制度观

全员参与
成长保障
坚守执行

中节能太阳能科技（镇江）有限公司
CECEP Solar Energy Technology(Zhenjiang) Co.,Ltd.

地址：江苏省镇江市新区北山路9号
邮编：212132
电话：0511-8558 7888
传真：0511-8558 7711
网址：www.cecpsolar.com



SUNSHINE VISION 光视界

主办：中节能太阳能科技（镇江）有限公司
2015年11月 总第14期（月刊）

文化 从点滴做起

专题透视 P17

文化，从点滴做起

企业文化 P45

寓言故事分享





本栏目编辑—毛建萍

我们眼中的节能文化使者是啥样？



李正
综合管理部后勤主管

聪明、热情，每当有困难时总是能够及时出现解决问题；每当有难题时总能为我们提出好的建议。



李峰
生产部物料计划主管

能站在公司的角度看问题，协调各部门力量解决生产中的问题，降本增效，具有较强的沟通能力和团队意识。



白雪亮
技术部技术工程师

快速响应产线出现的异常，第一时间帮助产线解决问题，同时乐于同其他部门分享产线出现的问题，共同探讨原因所在并将措施付诸于实施。



何蓓
人力资源部

积极参与公司各类活动，拥有较强的团队合作精神、团队荣誉感，乐于助人，具备高效协作的团队观，快速响应的服务观品质。



陈迪
安监部安全领班

有担当，有责任感和使命感；工作认真，领悟力强，执行力强；团结同事，为人正直，待人和蔼；有进取心，积极，乐观，阳光；多才多艺的有为青年。



孔凡菲
质量管理部组件制程组长

工作中秉持着精益求精的质量态度，在专业规范的基础上恪守着“下道工序是客户”的服务观，将我们坚守职责的小团队投身于节能高效协作的大团队中，实现团队与企业共创共赢。



毛建萍
检测中心检测员

工作积极主动，能吃苦耐劳，团队感强，有担当，活泼开朗，乐于感悟生活，擅于发现美，学习美，发扬美。



方怡
营销部运营主管

始终秉持着客户至上，服务至诚的态度，主动担当，敢为人先，作风严谨，时时洋溢着青春的朝气和活力。



贾晓华
工程部电气工程师

专业技能业务水平优秀、爱岗敬业、乐于助人、与同事相处融洽；锐意进取、起榜样作用。



吴卫海
计划物流部配送员

爱岗敬业，哪里有需要，哪里就有他，在履行配送员的本职工作时，协助成品外库货物统计、盘点、发货，分布式、销售零散备货。大伙都称赞他为“成品全能”（既当配送员，又当成品管理员）。团结协作，不管谁喊他帮忙，都是一脸微笑，“好的，马上”。



杨君祥
信息组网络工程师

快速响应领导和同事交付工作，给与积极回复和帮助，工作认真负责，兢兢业业，对待同事热情，热爱公司；对技术精益求精，不断学习和进步，做到了帮助企业和个人在信息化建设过程中的共同成长。



简丽丽
采购部文员

她有积极向上不畏挫折的工作劲头，一直给予我们满满的正能量。因为有她，采购部每天都是晴天充满欢乐，因为有她，文化使者有了归属。



王佳
风控组风控专员

像一名坚守的卫士，主动担当责任，乐观开朗。



苏杨杨
研发中心新材料开发主管



梁庸
财务部房产会计

工作上认真负责，乐于助人，勤勤恳恳，任劳任怨。



蒋星
设备管理部M2领班

爱岗敬业，工作认真负责，具有亲和力。

企业文化落地，从细节着手

◎ 常务副总经理 杨磊

文化就是公司的个性。企业文化往大都可以说，往细里讲就是规则、规矩。哪些能做、哪些不能做这些内容制度写不完，大家要从文化里对照。语言的准则、思想的准则，最后落实到行动上的准则。首先是语言的准则，对外接触为人处世，与客户交谈，要有代表公司的规则感；第二是思想的准则，法律有法律的红线，企业的所有准则也不是都写在文件上的，但是思想上要有底线。这两点最后体现企业的行为准则，你怎么想，怎么说，怎么做的。

跟大家分享有一次去嘉吉饲料这个公司时的感触。嘉吉饲料（镇江）有限公司是一家外资企业，在与对方接触中我发现他们的企业文化细节落实得非常好。主要体现在他们员工的很多动作并没有规章制度去详细规定，但是人人都去遵守执行：上楼梯时，有扶手的话每个人必须扶，不扶被发现就要批评教育处罚；会议室的投影仪使用后会及时归位；使用白板时不管多大的领导，只要是会议组织者，就要把白板擦干净；最重要的一点，访谈结束离开会议室时，除了会议席卡归位，每个人离开时都主动把椅子放回原位。细节决定了一个公司的企业文化魅力，从这些小的行为上让这家企业带给我很强的认同感。

每个细节都是在做标准化，每个人都围绕公司的准则在做。不是所有要求都写在制度上，但是好的事情大家都在提倡、完善。企业文化深入都是在人的行为上体现的，每个人要往前迈一步。文化讲概念、个性，还讲传承。我们每一位员工要在企业文化深入的过程中深入理解，关注每一个细节，最后转化为自己的实际行动。





VOL.14 2015年11月

《光视界》编辑部

顾问：姜利凯 杨磊 勾宪芳
主编：吴少梅
责任编辑：钱晶 孙蕾
栏目编辑：梁庸 但芸 刘莹 王志文
潘志锐 毛建萍 宗梅红 年艳
主办：中节能太阳能科技（镇江）有限公司
地址：江苏省镇江市新区北山路9号
邮编：212132
电话：0511-85597720
邮箱：neikan@cecsec.cn
出版日期：2015年11月

如对本刊文章有任何问题和建议请与编辑部联系
（内部资料，免费交流）



>P06

刊首语

企业文化落地，从细节着手 02

节能要闻

镇江公司荣获首批CQC“光伏领跑者”认证 05
镇江公司荣膺2015光能杯“优秀组件企业” 05
镇江公司顺利通过镇江市科技成果转化项目验收 06
镇江公司中标“陕西定边三期光伏电站项目”20.5MWP 07
镇江公司参加第十一届中国太阳级硅及光伏发电研讨会（CSPV）并作报告 07
中科院电工所王文静研究员到访镇江公司并就高效电池技术作深入交流 08
镇江公司组织开展团队管理培训 09
镇江公司组织完成11月主题消防安全月系列活动 10
趣味运动、温情暖冬——镇江公司第四届趣味运动会顺利结束 11
镇江公司举行第六届家庭开放日活动 12

行业资讯

分布式光伏电价的构成详解 13
我国明确2030年二氧化碳排放达到峰值 14
工信部“看好”光伏业四大技术研究 14
3项中文版光伏标准发布 中国话语权杠杠的！ 14
光伏腾飞：新兴市场首次超越发达国家 15
国家电网开始建档清算分布式光伏电站补贴的通知 15
德国光伏储能补贴或将延长三年 15
太阳能电池板全球市场将比去年增25%达54.5GW 15
日本高品质硅铸块单晶体出世：将大大降低太阳能电池成本 15
卷轴式光伏充电宝：揣在兜里的能源 16

专题透视

传递能量 心之向阳·综合管理部 刘莹 18
服务永远不说“不”·综合管理部 杨君祥 19
坚守执行，知行合一·综合管理部 邱静 19
一句话的力量·综合管理部 孙蕾 20
事不关己≠高高挂起·人力资源部 郑建敏 21
我真的换位思考了吗？·检测中心 毛建萍 21
慢工出细活·技术部 韩帅君 22
改变，从身边做起·质量管理部 吴巧丽 22
永不掉队·生产部 范香 23
文化，从点滴做起·生产部 高伟 23
因为有你·生产部 乔西旺 24
文化，从小事积累·生产部 组件1车间 王晴雯 25
中国好搭档·生产部 电池1车间A班 张艺磊 25
可爱的认真劲儿·营销部 年艳 26
服务无处不在·营销部 辛娇贝 26
安全的心意·安监部 杨尤花 27
“主人翁”精神·安监部 纪杰 27
PM小组·设备管理部 陈进 28
互相帮助，共同进步·设备管理部 田德洲 28
简单的动作·设备管理部 陈喜喜 29
她的责任心·财务部 王炎晴 29
勿以恶小而为之，勿以善小而不为·财务部 沙正云 30
读“为什么你的努力一文不值”后感·工程部 贾小华 30
由“抽象”到“具体”·研发中心 高冠宇 31
我眼中的企业文化·研发中心 朱佳 32
文化是一种表达·财务部 梁庸 33
请给我结果·风控组 何欣 34
企业的灵魂·采购部 沈超 35
企业文化落地沟通分享——2015年11月6日公司例会摘录 36

企业文化

企业文化大讲堂
信息组价值与瓶颈 39
安监部价值与瓶颈 41
企业文化寓言故事 45
质量观寓言故事 46
服务观寓言故事 60
人才观寓言故事 64
团队观寓言故事 71
制度观寓言故事 82

阳光生活

家乡美 身边的家乡美 88
旅行游记 美丽四川 寻味之旅 89
品味生活 生命里的背景音乐 91
分布式分享 光伏·海南的邂逅 92
吃货厨房 奶黄老婆饼 蛋糕卷 93



镇江公司荣获首批CQC“光伏领跑者”认证

11月4日，无锡检测认证技术委员会国际研讨会顺利召开，中国质量认证中心（简称CQC）首批领跑者认证证书颁发仪式同时举行，近40家组件和逆变器企业现场领取了证书。镇江公司凭借高可靠高转换效率以及对良好品质的追求，成为首批通过认证的“领跑者”企业之一。

据了解，中国质量认证中心是唯一拥有光伏全产业链质量评价体系的国内认证机构。此次认证也是针对产品的效率、环境适应性及耐久性关键技术指标进行全面综合衡量检测之后，最终公布的40家企业。

按照国家要求，“领跑者”计划要求多晶硅组件光电转换效率和单晶硅组件光电转换效率分别需达到16.5%和17%以上。

镇江公司通过对先进技术与产品的追求，率先实现了90%以上产品满足“领跑者”计划要求的目标，此次授予证书是对镇江公司先进技术的认可。



镇江公司顺利通过镇江市科技成果转化项目验收

11月13日，镇江市科技局及新区经发局组织专家验收小组对镇江公司2011年获批承担的镇江市科技成果转化项目“高效刻槽埋栅晶体硅太阳能电池关键技术研发和产业化”进行了验收。

验收专家组听取了项目总体情况、技术情况、经济效益完成情况的总结汇报，审阅了有关技术资料，察看了生产现场，并进行了质询，最终认定该项目完成了任务书规定的技术研发任务，达到考核指标，一致同意通过验收。镇江公司技术副总经理勾宪芳、研发中心副主任范维涛、财务部副部长梅峰等也参加了此次项目验收会。

听取完专家验收意见后，镇江公司技术副总勾宪芳还进行了发言，表示：“镇江公司一直致力于高效率低成本的太阳能电池产品的研究与开发，能够获得镇江市和新区领导的充分肯定，我们表示很荣幸。未来，镇江公司将始终秉承‘技术领



先、精益求精、追求卓越’的基本理念，一如既往的开展科技创新和研发工作，不断创造出差异化的竞争优势，不断为国家光伏产业的发展注入新的力量。为地区经济发展作出贡献。”与会领导及专家对该研究技术成果的进一步应用升级也表示充满期待。

镇江公司荣膺2015光能杯“优秀组件企业”

11月5日，中国光伏领域上百家重量级企业齐聚无锡，见证了“光能杯”CREC年度颁奖典礼。此次活动由Solarbe光伏网主办，CREC协办，国家能源局、中国光伏行业协会相关领导、无锡市委领导、光伏产业领域权威专家、企业领袖、技术精英和各企业代表等600多人共同参与。中节能太阳能科技（镇江）有限公司再次获得“优秀组件企业”殊荣，连续两年获得此荣誉，是业界对镇江公司在组件领域所取得成绩的充分认可和肯定。



镇江公司中标“陕西定边三期光伏电站项目”20.5MWP

11月24日，凭借可靠的综合实力和极具竞争力的产品，中节能太阳能科技（镇江）有限公司以完全符合项目招标要求的多晶硅光伏组件，凭借广泛适应项目建设地干旱、严寒、风沙等恶劣气候环境下的高可靠性，且具有通过特殊工艺减少光伏组件的阳光反射量，从而提高发电效率，增加业主收益的综合优势，最终在“陕西定边光能发电有限公司定边三期光伏电站项目”招标中，经过项目评标委员会的评审，以综合评分第一名的优势在众多竞争者中脱颖而出，成功中标20.5 MWP，这是继一期项目中标19.54MWP之后再次中标，目前在陕西定边光伏电站项目累计达40.04 MWP。

中节能太阳能科技（镇江）有限公司坚持科技创新，勇于技术进步，采用行业最新设备及工艺，建设了自动化生产线，实现了生产过程全自动、全监控、全覆盖、全追踪，在降低综合成本的同时，提高了产品质量的统一性和可靠性，保证了中节能太阳能产品的竞争力。

镇江公司参加第十一届中国太阳级硅及光伏发电研讨会（CSPV）并作报告

11月26日至28日，第十一届中国太阳级硅及光伏发电研讨会（CSPV）在浙江杭州隆重召开，来自国内外各大一线光伏制造企业技术领袖精英、业内顶尖科研院所及各大院校专家学者齐聚一堂，对我国太阳级硅材料和光伏产业的发展进行了交流、探讨。本次会议持续三天，共设六大主题：晶硅材料制备技术、硅片加工和装备；高效晶硅电池和组件制造技术；薄膜太阳能电池和新型电池技术；光伏辅材辅料技术与应用；光伏发电系统与应用；太阳能光伏测试技术和产业标准。

镇江公司参加了此次会议，周肃博士代表镇江公司在11月27日下午的黑硅与金刚线专场会议中就公司的研究成果《纳微复合绒面在多晶硅太阳能电池中的产业化应用研究》作了专题技术报告。报告中介绍了集团公司、太阳能公司以及镇江公司的基本情况，并总结了公司干法黑硅（RIE）的产业化进展以及其在金刚线切割多晶硅片上的应用情况。

“黑硅技术”是一项通过金属催化或者反应离子刻蚀的方法在多晶硅表面制备纳微复合结构绒面，并将其应用到多晶硅太阳能电池上以降低绒面反射率，实现电池片效率提升的技术，因为其表面略显黑色，因此称为黑硅。现在，业内对黑硅技术以及其在金刚线切割硅片上的应用的关注度越来越高，该项技术既能提高多晶硅太阳能电池的效率又能降低成本，是多晶硅太阳能电池竞争力提升的有效方案之一，将来很有可能成为多晶硅太阳能电池的标配技术。目前，镇江公司在这一技术的产业化应用上已走在了行业的前列。

此次会议全面展示了太阳能公司光伏产业的成就，有效提升了太阳能公司和镇江公司的品牌形象、行业美誉度和影响力，为公司的后续发展打下了更加坚实的品牌竞争实力。



周肃博士代表镇江公司分享了技术报告《纳微复合绒面在多晶硅太阳能电池中的产业化应用研究》



报告引起了参会人员的广泛关注与热烈讨论

中科院电工所王文静研究员到访镇江公司并就高效电池技术作深入交流

12月1日上午，太阳能电池领域专家中科院电工所王文静研究员到访镇江公司，与公司的研发技术人员就高效电池技术进行了深入交流，研发中心和技术部共计26名工程师参加了此次交流活动。

研发中心副主任范维涛首先介绍了近年来集团公司、太阳能公司和镇江公司的发展情况，重点介绍了镇江公司的主营产品，技术水平和服务模式。随后王文静研究员分享了《PERC电池的优势与问题》技术报告，从产业形势分析、PERC电池产业化技术和新型TOPcon电池等几个方面全面深入的交流了PERC电池相关技术，并回答了大家的踊跃提问。

此次交流增加了公司研发技术人员对PERC电池的理解，为公司开展高效电池项目工作打下了坚实的理论基础，也为后续高效电池研发提供了更多方向建议。



镇江公司组织开展团队管理培训

为 了提升镇江公司团队管理水平，提高管理人员团队管理能力，2015年11月24日至25日在公司内组织开展了团队管理培训，共有46名中高管参训。本次课程首先就中高管角色定位与胜任力展开研讨，面对不同层级的期待，将上级的战略和目标放大为员工的行为，将下级的问题放大为团队的解决方案。其次，结合身边的案例分析了以身作则、心态凝聚、激励人心、责任锁定及有效沟通的运用方法。

培训中大家积极参与，营造了良好的氛围。课间针对工作中的管理问题一一与讲师讨论解决方案，结合课堂的知识学以致用。培训课程的结束，才是真正学习的开始，最后讲师推荐的几本管理类的书籍，受到了大家的积极响应。

公司希望培训后，各位管理人员定位好自己，运用好这些管理技能和方法，做好落地转化工作，在2016年管理工作中更上一个台阶，共同打造相互信任、高效协作、致胜共赢的优秀团队。



镇江公司组织完成 11月主题消防安全月系列活动

为 迎接“119”全国消防安全日,不断提高公司全员消防安全意识和灭火、逃生技能,预防遏制火灾事故发生,保障公司安全稳定发展,镇江公司安监部以“119”消防宣传日为契机,开展以“全民消防,生命至上”主题的消防安全月活动,以宣传消防安全知识,营造全员参与消防工作的氛围。

本次安全月时间自2015年11月2日-11月30日。活动项目有播放消防安全教育视频、消防安全微信专题推送、开展消防安全专项检查、组织开展消防演习。其中消防演习区域覆盖全公司,参与度达到100%,通过演练提高了员工的应急反应能力和处置水平,优化了现场处置方案内容、流程以及应急资源的配置。演习后各部门对于现场发生的问题进行汇总跟踪改善。

通过本月活动,进一步加强了员工对消防安全的认识和接触——“全民消防,生命至上”。11月安全月活动圆满结束,12月公司将开展“职业健康安全月”活动。





趣味运动、温情暖冬 ——镇江公司第四届趣味运动会顺利结束

镇江公司2015年“趣味运动、温情暖冬”第四届趣味运动会颁奖仪式于11月23日在公司报告厅召开。公司常务副总经理杨磊、副总经理吴少梅、工会主席黎定康出席颁奖仪式并为获奖的12个团队颁发锦旗。

第四届趣味运动会设立撕名牌大战和巅峰拔河两个项目，于2015年11月12日开幕，经过8天的激烈角逐，掀起一片全民健身热潮。本次趣味运动会项目独特、规模大、参赛人数多，其中撕名牌大战参赛54支队，巅峰拔河参赛37支队伍，报名参加本次趣味运动会的人次创公司历届运动会之最，赛况空前热烈。比赛不仅锻炼了身体、丰富了员工的业余生活、发扬了大家的团结协作、顽强拼搏、勇于争先的精神，还增强了集体的凝聚力；不仅打造了健康节能人的全员运动氛围，还在比赛中增加了企业文化问答获得比赛特权的设计，在趣味运动中让我们的企业文化深入人心。

工会主席黎定康在颁奖仪式上对本次活动进行了总结发言，充分肯定了这次运动会：报名参赛人数多，创历届之最；历时最长、规模最大、形式新颖，员工喜爱，创节能镇江历届趣味运动会之最。同时鼓励大家积极参与到公司组织的活动中来。

本次运动会带给我们的不仅仅是欢乐，还有感动和团结。虽然我们有些团队在比赛项目上没有赢得名次，但我们拥有拼搏的精神和团队一起合作奋进的努力！



镇江公司举行第六届家庭开放日活动

11月21日，镇江公司第六届家庭开放日活动在职工之家报告厅举行。此次活动形式创新，家庭开放日融合趣味运动会决赛开展，吸引了44个家庭的积极参与。参与人数之多创六届之最，现场气氛热烈，141名员工和家属们到现场观看了趣味运动会的巅峰拔河和撕名牌大战决赛。

在活动开始的欢迎会上，公司工会主席黎定康代表公司致辞，对大家的到来表示欢迎，对广大员工为公司的辛勤付出表示了感谢。

公司综合管理部部长钱晶为员工家属们介绍了公司的整体情况，让职工家属了解他们的家人在一个什么样的环境中工作，更了解公司的文化内涵，支持他们的工作，促进家庭和谐。

员工和家属们先后参观了生产车间以及职工之家健身房、图书室等文体活动场所，了解了亲人在公司的工作环境。

参观结束后，员工和家属们共同参与了趣味游戏，并一起观看巅峰拔河决赛及撕名牌大战，员工家属们和我们的运动员们一起全情投入，百余人High翻天的热情如火一般击退深秋的寒意。

镇江公司自2010年成立以来，全体镇江节能员工已陪伴公司走过了5年的风雨历程，公司的快速发展离不开全体员工共同努力，更离不开广大员工亲属背后默默的关注与支持。通过举行家庭开放日活动，就是为给镇江节能的家人们带来一种归属感和幸福感，让他们了解公司主营业务、企业文化及员工的工作生活环境，感受到公司是一个有活力、有前景、有文化、有人情味的企业归属感与自豪感。



分布式光伏电价的构成详解

最近才知道，原来有很多小伙伴对分布式的电价和补贴搞不清楚。今天给大家掰扯一下。

一、分布式光伏的电价分类分布式光伏的上网模式，分“自发自用、余电上网”、“全额上网”两种模式。两种模式的电价计算也不相同。

1、“自发自用、余电上网”模式

自发自用部分电价 = 用户电价+0.42 +地方补贴

余电上网部分电价 =当地脱硫煤电价+0.42 +地方补贴

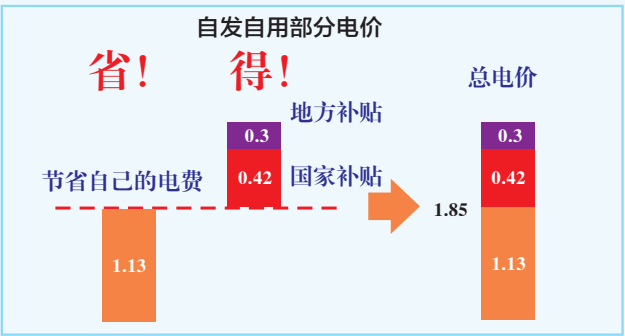
其中，0.42元/kWh为国家补贴，连续补贴20年。

还没看懂以北京市为例，给大家做个说明。如果在北京市的商场上做一个分布式光伏项目。商场执行的是商业电价，分峰平谷。

商场用户用电电价的加权平均值≈ 1.13元/kWh;

北京市的脱硫标杆电价为：0.3754元/kWh;

北京市给予分布式光伏0.3元/kWh的地方度电补贴。



2、“全额上网”模式

全国分为三类电价区，光伏标杆电价分别为0.9元/kWh、0.95元/kWh、1元/kWh。

北京属于二类电价区，上网电价为0.95元/kWh。



北京市0.95元/kWh的光伏标杆电价组成是：

0.95元/kWh =0.3754元/kWh(脱硫标杆电价)

+0.5746元/kWh(国家补贴)

3、两种模式对比

“自发自用、余电上网”模式中，国家度电补贴为0.42元/kWh;

“全额上网”模式中，国家度电补贴为0.5746元/kWh。

可以看出，“自发自用、余电上网”模式，电价中的国家补贴相对较少。相同的补贴款，可以补贴更多容量的项目。

二、分布式光伏电费的结算根据国家政策(国能新能406号)和实际电网执行情况，可再生能源补贴的发放，都是按照“分布式光伏发电项目优先原则”开展的。

然而，现在存在补贴拖欠问题已经很严重。一旦补贴缺口进一步扩大，分布式项目也出现补贴拖欠的话。以北京市商业项目为例，说明一下业主收益的优先顺序。

“自发自用、余电上网”模式，业主的收入分4部分

1)“自用电量”的电费(1.13元/kWh)，自己节省的电费，或根据EMC合同由屋顶业主结算给投资商；(只要不遇到老赖业主，这部分钱是妥妥的)

2)“余电上网”的电费(0.3754元/kWh)，电网公司买电，按脱硫标杆电价结算；(买东西付钱是最起码的，这部分钱是电网公司必须付的)

3)国家补贴(0.42元/kWh)，由电网公司按月结算；(国家有钱是肯定会给的，如果没钱，只能等国家有钱的时候付给你)

4)地方补贴(0.3元/kWh)，根据当地的政策，一般按半年或一年申请一次。(这个钱，要看地方财政情况了)

“全额上网”模式，业主的收入分3部分

1)售电收入(0.3754元/kWh)，电网公司买电，按脱硫标

我国明确2030年二氧化碳排放达到峰值

11月19日，《中国应对气候变化的政策与行动2015年度报告》正式发布，在报告中，我确定到2030年左右二氧化碳排放达到峰值，2030年的碳强度在2005年基础上降低60~65%，非化石能源占一次能源比重达到20%左右。

工信部“看好”光伏业四大技术研究

近日，工业和信息化部发布《产业关键共性技术发展指南（2015年）》，提出确定优先发展五大类205项产业关键共性技术。备受太阳能光伏市场关注的高纯多晶硅生产技术位列其中。

杆电价结算；(买东西付钱是最起码的，这部分钱是电网公司必须付的)

2)国家补贴(0.42元/kWh)，由电网公司按月结算。(国家有钱是肯定会给的，如果没钱，只能等国家有钱的时候付给你)

3)地方补贴(0.3元/kWh)，根据当地的政策，一般按半年或一年申请一次。(这个钱，要看地方财政情况了)

从前文的分析指导，两种电价模式中，“全额上网”模式的电价中，国家补贴占比更大。因此，如果出现补贴拖欠情况，对“全额上网”模式的影响会更大。

3项中文版光伏标准发布中国话语权杠杠的！

SEMI中国光伏标准技术委员会2015年度冬季会议11月20日在深圳五洲宾馆举行。会上，委员会批准了3项标准草案进入全球2016年第1个投票环节向全球技术专家公开征集意见，分别为《光伏组件电池缺陷检测方法》、《晶体硅光伏组件电致发光分类》、《光伏组件电致发光缺陷测试仪技术规范》；会上委员会首次批准发布了3项中文版光伏标准：《晶体硅光伏组件用减反射镀膜玻璃技术规范》、《光伏组件用封框胶带》、《光伏组件用超薄玻璃规范》。



**光伏腾飞：
新兴市场首次超越发达国家**

根据彭博新能源财经（Bloomberg New Energy Finance）发布的新分析报告，全球超半数的清洁能源年度投资，正来自新兴市场，而非富裕国家，为有史以来首次。

德国光伏储能补贴或将延长三年

第16届论坛Solarpraxis近日在德国柏林开幕，德国联邦经济部的Volker Hoppenbrock表示，议会预算委员会目前正在讨论延长德国存储补贴政策，德国存储补贴政策将于12月31日到期，关于延长补贴具体时限的决策还未最终确定，似乎储能补贴政策有望将继续沿用三年时间。

**国家电网开始建档清算
分布式光伏电站补贴的通知**

11月25日，国家电网发布《国家电网开始建档清算分布式光伏电站补贴的通知》，《通知》称将就分布式光伏电站项目进行规范化管理，明确各地属地化管理，并开始建档清算分布式光伏发电项目补贴事宜。

**太阳能电池板全球市场
将比去年增25%达54.5GW**

日本矢野经济研究所11月4日公布了全球太阳能电池板市场的调查结果：2015年全球太阳能电池板市场按容量计算将比上年增长25.4%，达54.5GW，按金额计算将比上年增长11.2%，达1199亿美元。

日本高品质硅铸块单晶体出世： 将大大降低太阳能电池成本

日本科学家在近日于韩国釜山召开的第二十五届太阳光发电国际会议上宣布，日本科学技术振兴机构中岛公式一雄领导的一个研究小组首次利用50厘米直径的标准石英坩埚，制作出40厘米直径以上的高品质硅铸块单晶体。

目前的太阳能电池大部分是硅基电池，但其核心部分的硅结晶体品质较低且成本较高。太阳能电池企业为降低发电成本，都在积极开发高质量硅结晶和低成本制作技术。目前的主流方法是直拉单晶制造法(CZ法)，使用60厘米直径的石英坩埚制作22厘米直径硅结晶体，一个切片只能制作一张通常尺寸(15.6厘米×15.6厘米)的硅晶片。CZ法制作大尺寸硅结晶需要更大尺寸的石英坩埚，因此降低成本比较困难。

研究小组采用了中岛公式一雄开发的新的结晶制作法“非接触坩埚法(NOC法)”。NOC法能够得到四倍以上面积的硅结晶，但温度控制比较困难。他们通过两台加热器与碳隔热材料组合，实现了生成大结晶所需的大面积低温环境。由此，使用标准尺寸50厘米直径的石英坩埚，成功制作出40厘米直径以上的硅铸块单晶体，且能从一个断面切片制作出四张晶片。

研究小组下一步的目标是不断提高结晶质量，把结晶转位缺欠降低到零，从而使制作成本减少三成。

卷轴式光伏充电宝： 揣在兜里的能源



AACS公司设计的卷轴式太阳能充电宝，获得了很多用户的支持。大家都在惊叹这一独特的设计，同时又遗憾不能买到，因为它还处于概念阶段。

近日，来自丹麦的创业公司infinity Pv就将这一概念变成了现实，设计出了世界上首款卷轴式太阳能充电宝HeLi-on。

HeLi-on太阳能充电宝，重105g，尺寸仅11.3 *3.6 *2.8cm (比一台iPhone 6s还要小)，小巧便携，可揣在裤兜里随身携带。

将HeLi-on展开，我们就可以看到一张超薄的太阳能面板，将它置于阳光下便可以蓄电。

HeLi-on有三个核心部件：太阳能电池板，储能电池组，高效电子设备。



文化， 从点滴做起



编者按：

大家有没有发现,现在我们的员工吃完饭都能自觉的将椅子归位了,餐盘倾倒干净并分类摆放了,我们就餐环境明显改善了……

不以恶小而为之,不以善小而不为,文化的落地就是基于对每一个细节的斟酌与把握。只有关注每一个细节,做好反思、总结、改善、行动,才能将公司的企业文化践行好、传承好。

本期《光视界》结合企业文化落地要求,将内刊的主题设定为“文化,从点滴做起”,调动各个部门加入文化落地中来,挖掘各个部门、各个岗位上发生的案例或故事。共收集公司15个部门相关稿件48篇,最终采用28篇,其中生产采用5篇,综合管理部采用4篇,设备管理部及财务部各3篇;安监部、营销部、研发中心各2篇;质量管理部、人力资源部、检测中心、技术部、风控组、采购部、工程部各1篇。感谢各个部门的大力配合,尤其咱们的生产及质量部门充分发动一线员工参与案例收集。

希望大家在阅读中感受文化的感染力,可以是别人说的一句话对你产生的影响,也可以是工作中看到别人行为带来的触动,做得好的我们鼓励,做得不足的我们借鉴改善。

传递能量 心之向阳

◎ 综合管理部 刘莹



历时9天的第四届趣味运动会在激情澎湃的11月落下了帷幕,见证了大家的汗水与拼搏,见证了小伙伴们胜利后的喜悦和失意后的悲伤,放佛内心也跟随着他们波动起来。活动虽然已经结束,但是因为一个不一样的小组,给我们这次活动带来一个不一样的意义,给这个冬天带来了不一样的温暖。

事情还得从一个寒冷的冬夜说起,记得那时晚上8点多,刚回到家中放下拎包,突然我的手机铃声响起,瞥了一眼是一个陌生号码,也没有多想,当即就接起“喂”了一声,电话那头是一个爽朗的声音“是刘莹吗,我是王宏亮哎”。我在脑海里迅速搜索了一下,王宏亮,撕名牌常白班小组队长,撕名牌大战第三名。心下了然,估计是想问趣味运动会获胜感想怎么写的呢。没想到他嘿嘿地笑了两下,说出了一番令我惊讶的话“我们小组商量了,一致决定这次趣味运动会的奖金,希望捐出去,帮助一些需要帮助的人,所以跟你联系下,看看怎么样做好。”我呆滞了大约有3秒才反应过来,和他约定第二天我们一起商量下这个事情,双方挂了电话,而挂了电话之后,我的内心久久不能平静,既惭愧又温暖。惭愧,是因为我在扪心自问,如果是我,我会想到这样做吗?答案是否定的,我和大多数人一样,觉得大家聚餐吃一顿,买点小玩意什么的,纪念纪念呗,从来没有向他们一样,怀有想到去帮助别人的想法。但是同样,我的内心深处又觉得很温暖,这样的温暖源自于一种正能量的传递,我感受到了他们传递出的正能量,内心充满了阳光。

第二天,我们见面之后进行了详谈,我把我的疑问抛给了王宏亮,问道“大多数人都是吃一顿或者买东西,你们怎么想到捐助别人的呀?”王宏亮说:“我们之前其实也考虑过买纪念品,但是觉得买点东西只能说有点纪念意义,而捐出去却能够传递价值,这可有意义多了。”这时候,我突然认识

到,为什么我没有他们这样的想法,是因为目前我的层面还停留在温饱层,即吃喝之类的生理需求层,但是他们追求的已经达到了精神层面。

当代这个浮躁的社会,很多人只求快,不求稳;只求得,不去舍,这些不仅仅是社会的通病,在工作中同样也存在着:只想到要索取丰厚的报酬,却从不去想为公司带来多大的价值;用苛刻的眼光对待别人,却不做好自己;遇到问题不是平心静气的解决,而是想着怎么样才能让自己全身而退……从根本上来说,这些都是因为没有“先立人”。“立人”需要从员工自身行为出发、从员工自身思想出发,通过学习和引导来让大家求同,而公司目前推行的企业文化建设,正是从员工行为为落脚点的一次精神建设,最终让大家认识到什么样的行为是正确的,什么样的行为是不正确的,从而达到观念的统一。而王宏亮他们小组的奉献爱心、传递价值的行为,正是我们需要大力弘扬的正能量精神,这些正能量的精神,必将成为引领各位员工立身做人的精神路标,他们的善心善行也让我们生活变得越来越温暖如春。

中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平曾说过:人民有信仰,民族有希望,国家有力量。一个国家,一个民族,要同心同德迈向前进,必须有共同的理想信念作支撑。而作为公司来说,企业文化就是我们的思想武器,我们的共同理想信念。所以我们更加需要将企业文化建设贯穿全程、渗透全面,大力倡导企业文化基本理念,充分发挥榜样的作用,引导和推动全员争当节能使者、展示文化形象。而每一位员工,也必须要从我做起,从自身做起,从现在做起,在思想上,要高度认知企业文化对企业生存发展的重要性,在实际工作中要认真地践行企业文化,为个人与公司持续、快速、健康发展贡献力量。

服务永远不说“不”

◎ 综合管理部 杨君祥

“孙朋，我的电脑不能用了，能不能帮我看一下”，“孙朋，我们部门打印机不能用了，能不能来修理一下”，“孙朋，会议室设备不会使用，能不能来帮我开一下”……在信息组办公室经常会听到这样的需求，可以说，整个信息组最忙碌的就是我们的硬件工程师孙朋了，因为他负责的硬件设备最多，全厂几百台的电脑，打印机及外设设备等等都在他的负责范围内。

记得孙朋第一次来我们办公室时，给人的感觉就是个敦厚的小伙子，并且在以后的工作中也逐步感觉到孙朋是个助人为乐，憨厚诚实，工作兢兢业业，任劳任怨的人。

几乎每天孙朋都能接到几十个电话报修，他不但没有怨言，反而在平时工作中认真寻找问题发生原因和解决方法，并且提炼了一个培训教程，在今年进行了三轮的IT基础知识培训，把他和信息组同事在平时工作中遇到的问题综合起来，给其他部门同事进行培训，一开始他说要给各部门进行培训时，我们还不不太敢相信，因为孙朋平时是个性格比较内向，不太爱说话的，当时我们都有点疑惑，孙朋是否可以做得好培训工作。但是随

着一轮二轮三轮的培训过后，不但我们没有了这样疑惑，就连孙朋自己都觉得自己突破了原来的瓶颈，他跟我们说通过培训不但给各部门同事提高了信息化水平，同时也提高了自己的交流能力。

平时好多同事都亲切的叫孙朋为“朋朋哥”，这看似是大家对孙朋的一个昵称，其实也反应出孙朋平时喜欢助人为乐，大家都很喜欢他，他最大的特点就是从来不会说“不”，即使再忙再累，只要同事们有需求，他还是会第一时间给予答复和解决。我们公司文化中服务观的关键词就是“快速响应 专业规范 终生保障”，孙朋不仅做到了“快速响应”和“专业规范”，还做到了“微笑服务”，这种最难人可贵的。

如果公司再多几个“朋朋”哥这样的同事，我们公司一定会将我们的公司文化的服务观落地，刻在我们的心中。☺



坚守执行，知行合一

◎ 综合管理部 邱静

公司成长改善小组有一个课题是“改善食堂乱扔垃圾现象”，当时在协助阮文蔚做问卷时，看到问卷里有这么一道题目：“如果你看到食堂垃圾桶旁边有别人扔在地上的垃圾，你会捡起来吗？”其实我们都知道最好的做法是自己不乱扔垃圾，并且在看到垃圾桶边上有垃圾时也能随手捡起来。但是，能做到这一点的人有多少呢？大部分人可能会选择熟视无睹，知道该怎么做，但是没有这么做。

其实工作中也是一样的道理，一项工作任务布置下来，你知道怎么做会更好，但是中间存在更多阻碍和困难，我们就会放弃这种做法，从而寻找一种更简便的做法。短期看来可能对这件事情的影响不大，但是长期下来，你的工作不会有进展，个人价值也得不到体现。所以心里知道怎么做，就一定要坚持这么去做，不要畏难，做到坚守执行，知行合一。☺

一句话的力量

◎ 综合管理部 孙蕾

一句话有什么力量？

它可以触动人心，可以影响人，也可以鼓舞人！别人的一句话，也会很微不足道，也许很多人都没有好好的去琢磨过，但是真的是在我们困惑、在我们迷茫的时候，就因为别人一句简单的话语，却对自己的工作、生活产生很大的改变！

“我是多么的重视我的工作，我就是要所有人都知道！”这是人力资源部何蓓常挂在嘴边的一句话。她不仅仅是这么说的，也是这么在践行着自己的坚持与信念。我跟蓓蓓的交集应该是从培训开始，她负责培训的相关整理对接事宜，我要负责系列的宣传安排。最初的感受是这个姑娘真的很热情，也很爽快，有啥事情跟她反馈，肯定是最快的给予回应，一句话，很放心！最近我们又合作梳理公司成长小组的宣传报道，在一次收集各个成长小组的展示资料时，我找到了自己敬佩她的关键点。我们这次成长小组宣传考虑及时性，资料的收集时间很紧张，从沟通到落实也就只有三个工作日，涉及的部门及人员也很多，不仅仅是参与的小组，还要部门领导的点评。说实在的，当时内心觉得这个按时完成肯定很困难。可是就是三个工作日，蓓蓓准时的把各个小组的展示资

料发给了我，不仅有小组的课题介绍、课题分享、风采展示，连小组组员的分享、部门领导的点评都一应俱全。我对蓓蓓说你真的是太棒啦！蓓蓓回了我一句话：“我是多么重视我的工作，我就是要所有人都知道。”

真的，那一刻听到她说的这句话，我的心情很复杂！瞬间觉得这句话像块千金巨石砸向了我，让我去审视自己的作为以及对于工作的要求是不是也有这样的认知。我觉得自己有点心虚，自己的工作是不是就是缺了这种精气神儿！是啊，如果连你自己都不去重视自己的工作，不去提出自己的要求，不去严格的落实追踪，何谈其它人会来重视呢？

蓓蓓的一句话触动了我的神经线。我们以前总是习惯站在自己的视角看待问题，以自己认为好的方式来开展工作，但其实从来没有去深究过，为什么没有达到最好的效果？我们开展工作时，面对别人的拒绝比如说没有时间、没有精力、会议太多、人员不够安排等等，抱怨说别人不配合，其实忽略了最关键的一点——你对于你的工作的要求！即使会有很多问题，我们也要想尽一切办法去解决。办法总比问题多嘛！

感谢蓓蓓的一句话！带给我触动，也激励我改变！☺



事不关己≠高高挂起

◎ 人力资源部 郑建敏

记得企业文化共识营落地的前一天，与张伟娟、何蓓、张琴他们正准备着第二天的会场时，一时不慎弄坏了知识竞赛的计时器，因为第二天早上还要继续使用，而且有可能是外借的，当时自己很紧张，一时不知如何是好！还好伙伴们纷纷为我排忧解难，让我先咨询下综合，于是我电话咨询了孙鹏和维尹姐姐，把实情告诉了他们，他们俩很给力，一位帮我和移动沟通，一位帮我检查计时器哪些地方需要修补！得知移动那儿只需要我把破损地方粘好就不再追究后，心里的石头终于落了地，可是又有个难题出现了，计时器背后的碎玻璃如何粘了？市场的胶水肯定不行，第二天于是在伙伴们的指引下我又咨询了工程部，技术部，设备管理部是否有类似的胶水，

还好设备管理部有，可是该联系谁了，他们都那么忙，我这点事谁愿意插手？我硬着头皮拨通了蒋星的号码，把详情和对方说了一遍，出乎意料的是，对方很热情的说：“行，我让殷伟志准备好胶水在门口等你，你现在就去吧！”当时已接近中午12点了，这会儿大家应该都想处理好手中的活儿奔向食堂！到了组件二门口就看到殷伟治已经拿着胶在门口等我，很热情的帮我把破损的玻璃粘上后才到食堂吃饭！等胶干后孙鹏又细致的帮我把玻璃镶上！此时的自己感激之余更存感动！

这只是件微不足道的小事，或者根本就不只值一提，以前我也遇到事不关己，高高挂起的人们，但在节能的团队中，更让我明白们什么是担当，什么是责任，什么是凝聚力！

我真的换位思考了吗？

◎ 检测中心 毛建萍

“毛姐姐，怎么啦？你遇到什么困难了吗？”电话的那端孙蕾甜甜的问我。“月刊约稿……，我真的好无奈，很多人都不配合……”“毛姐姐，谁不配合你呀，我来帮你问问，到年底了大家都很忙，我们也要理解，你之前不是做的也都挺好的嘛……”听着她甜甜的开导我，我突然觉得自己好幼稚，这么一点小事都做不好，还有什么资格闹情绪。

放下电话，我突然看见自己贴在办公桌前的“学会换位思考”的便条。这是涛哥一再强调的话语，我把它当作我日常工作中积极处理问题的至理名言。但是我今天在看到这句话时，我感到很羞愧。我不停的在问自己：“我真的换位思考了吗？我真的换位思考了吗？”

现在时逢年底，又是月底，做考勤忙不忙？做绩效考核忙不忙？申购办公用品忙不忙？跑单子忙不忙？……这些都需要我们的部门文员忙，这些还不算，凡是不知道是谁负责的、不懂的、搞活动的、需要部门配合等等不明工作全都要找文员。而我在此时还在催促我们的姑娘们，我的态度还不够好，而这些事情又是她们自己做不了主的。天哪，我这哪是在让她们配合我，我是在为难她们。我好残忍，我怎么忍心？姑娘们，对

不起，是我不好。受委屈的是我们的姑娘们，而抱怨的却是我，我感到非常的羞愧。

工作中我们常常会听到这样那样的抱怨。当我向孙蕾抱怨“月刊不好做”的时候，我有没有想到她为催稿件不停地打电话了吗？当我们说“食堂饭不好吃”的时候，有没有想到我们综合的同事为了大家能吃得更好点，在努力与外包人员做着大量的沟通？当我们抱怨“工作忙，没人理解”的时候，有没有想到我们的领导已经累得说不出话？当我们在抱怨“总加班，没时间度假”的时候，有没有想到我们的领导因为不能陪伴父母和孩子的落寞与苦楚？当我们做错事被处分抱怨“公司没人性，不公平”的时候，有没有看到我们的领导在为我们的过错承受着更大的压力和损失？没有，因为我们没有真正的换位思考，因为我们没有真正的设身处地站在他们的角度去想，我们才抱怨。面对他们，我感到自己幼稚、无知，甚至可笑。

他们不苦吗？他们没有压力吗？有，但是他们没有抱怨，他们把压力、苦楚、误解都留给了自己，把爱和阳光都给了我们。而我们呢？

慢工出细活

在技术部，有一个人平时行动很慢，走路慢，吃饭慢，打卡必定打两次，大家为此经常催促他快点，他仍然是平时不紧不慢的干活。有一天，别人对他的一个评价让我对他慢的行为有了更深刻的认识，原话是这样说的：“慢是认真的表现，你看他平时做事，比你们其他人考虑的更细致，更全面，做事更不容易出现问题。”

仔细回想一下平时的工作生活，我对他慢的感触很深。每次打卡，他必定是打两次，这个双次的确认，避免了出现打卡异常的情况，2015年，他未出现一次打卡异常情况。



◎ 技术部 韩帅君

每次做实验之前，他总是深思熟虑，制定详细的计划之后才去实行，有时候看来进度慢了，但实际上，在实验中可能出现的所有问题他之前都已经预想到了。当实验的结果与预期的结果出现矛盾的时候，他往往能够迅速的锁定问题的所在，并有针对性的进行改进。这样反而在实验的过程中大大节约了整体的时间，提高了工作效率。

慢，并不是表面上的慢，慢恰恰体现的是他的细心，他的深思熟虑，这样的慢是典型的慢工出细活。他，就是技术部的刘海涛。

改变，从身边做起

◎ 质量管理部 吴巧丽

期休息室的卫生一直以来都是围绕着脏、乱、差，员工的投诉意见一个接着一个，领导每次检查都是不满意。但是大家有没有发现现在环境卫生和以前已经有了很大的改变，更衣室的地面总是光亮如新，衣柜排列整齐，空气清新无异味，可是这些改变并不是一蹴而就的。一、制定卫生排班表张贴于更衣室，安排人员定时打扫，员工如发现更衣室卫生不合格，可直接联系当班负责人。二、车间制度的完善，奖惩力度的加大，领导的现场巡视及督促，发现问题，纠正问题。三、其中最大改变的还是员工本身，员工从不情愿改变到自觉遵守并维护尊重他人劳动果实。

当每天的打扫已形成习惯，工作生活环境变得更加整洁有序，工作心情更加愉悦。这些改变已不仅仅是环境的改变，不仅仅是行为上的服从和履行，而是内心上的实施和认同，更大的员工行为素养的改变和提升。

永不掉队



◎ 生产部 范香

2014年下半年电池一期产能计划由原来单班52000片努力提升到58000片，这对于当时的B班的P E手动插片是一个很大的挑战性，因为当时PE手动插片老员工仅2名，4名新员工，每天要插片完成35000片的产能。为了达成这个目标，在老员工少，新员工多的情况下，PE员工徐云主动分担其它同事的产量，平均每天插35舟以上，一忙就是两个月。有一次我到现场时，发现她手臂上的止疼膏药，不禁问她：“你的手臂怎么？为什么贴那么多了膏药？”她缓缓的说：“现在生产任务重，别的班都完成了，我们班也要完成，虽然我们班的人也不少，但是能插片的人少，新员工虽然有四人，但是还处在调整适应阶段，工作任务没有办法完全负担。我们几个老员工商量了下，把新员工的产能分担过来，多给新人一些调整时间。一天下来，手臂有点酸疼，贴了膏药会好点。”我接着问：“胳膊酸痛，插片时不疼吗？”她说：“有点疼，对插片速度影响很大，以前一天下来轻轻松松可以插32舟，而现在坚持一下，勉强也就30舟，为了不让产能受损失，我现在就少休息或者不休息，多插一会，大家都在努力，不能因为我拖大家的后退！”我被徐云的话感动了，让她注意休息。她却满脸堆笑着说：“再等等吧！我现在还带了一个徒弟，等他事情都上手了，我再休息也不迟。”

质朴的话语，努力的员工，她的身上充分体现了主动担当以及无私奉献的精神品质，向她学习！

文化，从点滴做起

◎ 生产部 高伟

看到这个月内刊的主题时，我脑中立刻浮现两个名词“小事”“企业文化”。从小事做起不是说只抓鸡毛蒜皮的事，也并不都是简单的事。要牢固树立“勿以恶小而为之，勿以善小而不为”的思想。俗话说万丈高楼平地起，要筑高楼当从点滴做起，从身边做起。从点滴做起就是要真抓实干，不能雷声大雨点小。既要喊在口上，也要动在手上，不能纸上谈兵，必须落实到位。

同样文化一词，在工作中离我最近的便是“企业文化”了。

企业文化是一个具有跨时代的名词，一件漂亮的管理外衣。而我觉得企业文化主要可以分为“显文化”和“隐文化”。企业文化的显文化就是企业的规章制度以及价值观等。主要集中在物质层面、制度层面以及精神层面。企业文化的隐文化可以把它理解为一种潜规则。它在企业创立之初就存在，随着企业的发展而逐渐形成较明显的行为方式。

企业文化是一种很好的管理工具。在管理中从细节点滴做起，把握好显文化和隐文化的关系。同时以信念、人格、实干之身，时时刻刻做好自己，认真做好工作、生活中的每一件小事、管好每一个细节，在大是大非面前坚持原则，在小事小节上守住底线，才能使企业文化行之有效的落实下去。

事实从公司餐厅就餐环境的改善就彻底论证了这一点——“文化，从点滴做起”。



因为有你们

◎ 生产部 乔西旺

你们，还能回想起当时的画面吗？？？

2015这些感动我的画面，在我的脑海里每每回想起来，我都会为你们做的一些事情，感到骄傲，同时也为我是你们的同事而感到自豪。

制绒员工黄涛，刚把饭打好，准备吃饭的时候，突然接到组长电话说：“CDS间要换酸”。你二话没说，立马小跑赶到CDS间，娴熟的穿好防化服，利落的将酸换好后，回到车间更换其他人员吃饭。那一夜你饿着肚子，撑到了凌晨5:00。

扩散员工陈耀毅，在9月份的一次车间月度维护期间，车间内排风、空调全部停止供应，而且在车间温度较高的情况下，你依然穿着密不透风的防酸碱服，一干就是一个多小时，还记得你脱掉防酸碱服后，整个衣服都浸满了汗水，你依然潇洒的说了句：“等会再要干的时候，再叫我！”

刻蚀员工胡敏娟，还记得你刚来没多久，就临危被抽到，代表自己的工序参加每月一次的安全考试。你以满分的成绩，考了整个班第一。当我看到你红红眼睛的时候，我才看到你的付出。

PE负责人徐云，由于前天参加了撕名牌大赛，不小心扭伤了自己的右脚，于是乎就出现了这一幕，僵硬的身体拖着扭伤的右脚，推着石墨舟小车上下料，车间前后沟通协调，保证了

当天产出66000片的情景。

PE员工刘伟，由于父亲病重住院，白天陪着父亲一整天，晚上你仍坚持来上班，困了你就去洗手间洗把脸，累了你就咬着牙坚持着，那天晚上你并没有拖大家的后退，反而将工作做到了最好，确保了当天产出的硅片质量。

丝网DEK线负责人魏嘉，利用自己业余时间，通过网上查找相关生产资料，自学了丝网印刷问题处理诸多方法，并在8月份结点较多的情况下，利用自己自学内容，不仅培养了三道员工解决结点问题的能力，还为别的班提供了技术支持。正是因为你的付出，9月份结点降低了近0.08%。

……

当然，他们只是电池一期B班中的一部分，正是有了像你们一样的43个兄弟姐妹的努力与付出，才让整个B班在2015年的近11个月里取得了6次第一，3次第二，2次第三的好成绩。正是由于你们身上体现出来的责任感，让整个车间能够更好更快的运转起来，在此我想给大家说一声，兄弟姐妹们，你们辛苦了！

你们的付出与努力，我们将铭记于心，希望你们再接再厉，扬长补短，为即将过去的2015年画上完美的句号。

2016电池一期B班加油！！

文化，从小事积累

◎ 生产部 组件1车间 王晴雯

2015年，注定是不平凡的一年，因为这一年，公司迎来了五周岁的生日。也许我们身边并没有多少人是陪着她走过这五年的，但是不管是半年、一年、两年、三年还是五年，我们都可以看到公司在成长，在壮大。

这一年，我们和公司一样都在成长，“文化”这个词不止一次地在我们周围响起。不禁要问，什么是文化？我认为文化与文凭无关。百度百科里对文化的解释非常广泛，一句话看不懂。不过，有一句话我倒是理解了，那就是，文化就是人化，就是人类通过思考所造就的一切。那么不难理解，思考了，就会有行动，其实我觉得人类的所有行动都是文化，有一个好的文化氛围，人的行动就会往好的方面发展。所以我想，公司的企业文化的落地就是为了给公司所有的员工营造这样一个好的文化氛围吧，让员工员工在这样好的文化氛围中都能积极，向上。

《文化公约》手册中这样说：人因责任而光荣，因梦想

而伟大！所以人，只要有责任心、有梦想了，那就是光荣和伟大的。我们身边不乏这样的人，也许我们没有发现，也许我们发现了而没有在意，总之，这样的人，在我们的身边起着很好的带头作用，这也是企业文化案例集的由来，我们发现、挖掘，但不能埋没，要让他起到很好的作用，这样的文化才算落地。

在成长小组的课题中，有一个关于《绝食堂区域员工乱扔垃圾的现象》的课题。我只想说，我们看到成绩了，食堂的红黑榜上只有红榜上有两个超人，黑榜上还空无一人。去食堂就餐的员工在公司的宣导中变得自觉排队了；就餐后会将自己坐的凳子归位了；会在送餐盘的时候将餐具分类摆放了.....其实这些说起来都是我们在家教自己孩子的一些行为习惯，再微小不过的事情，但是文化就是从这小的.小事中积累起来的。

勿以恶小而为之，勿以善小而不为。

中国好搭档

◎ 生产部 电池1车间A班 张艺磊

我的搭档叫倪健，个头十分高大，做事踏实、责任感强，有一颗细腻且对工作又十分热情的心。

板P的日常维护中，他总是走在最前面的人，在维护开始前，他早早地把维护所需的.东西全部准备好，紧接着就协助设备人员维护，主动的去帮设备管理部的同事清理腔体内的氮化硅，拆卸和处理旧的石英管；帮技术部的同事打孔，到了装石英管的时候他主动催促并协助设备同事一起装。其实在维护的时候腔体内的温度很热，但他在里面工作的时候总是做得很仔细认真，哪怕自己衣服被汗水浸湿，也要把工作尽快完成，保证产量最大化。

维护结束后其他人都走了，而他依然在那清理卫生，叫他去休息下，他却说：赶快把卫生搞好，马上要开线啦，不能耽误开线！

工作中能和这样一个对工作热情又非常负责人的搭档，一起工作感觉很开心，在现实生活中，你和谁在一起的确很重要，甚至能改变你的成长轨迹，决定你的人生成败，和什么样的人在一起，就会有什么样的人生。和勤奋的人在一起，你不会懒惰；和积极的人在一起，你不会消沉；与智者同行，你会不同凡响；与高人为伍，你能登上巅峰；因为有健哥在我的生活与工作中都是满满的正能量。



可爱的认真劲儿

◎ 营销部 年艳

我不属心细一族，有时马虎的连自己都觉得无奈。那天寒风吹，算是入冬最冷的一天，像往常一样，最后一个离开办公室，准备锁门，后门从里面反锁，再锁前门，然后再跑去后门确认有没有锁好，做这些显得很自然。或许是那天有些寒冷，忍不住想找到些温暖，于是想起了我的同事娟娟，才意识到原来锁门后再检查有没有锁好，这个习惯是从她那里学来的。记得每次和她一起离开办公室，每次她都认真地锁门，然后检查确认锁好后再离开，有时我很确定地告诉她已经锁好了，她还是一样再确认一下，用她的话说不确认就是不放心，她还说这是她的强迫症。可是我想说，这是她认真的习惯，在工作中她也是如此，一丝不苟。离开办公楼，空气非常清新，四处也很整洁，看到办公楼后面充满希望的车间，还有正在里面忙碌劳作的同事，想象着那些和娟娟一样认真工作的同事们，还有很多像他们一样有着可爱认真劲儿的人们。

伟大领袖毛主席曾说过，世界上怕就怕“认真”二字，古人也曾说“书痴者文必工，艺痴者技必良”，相信如果我们每个人有娟娟锁门的可爱认真劲儿，就一定会更好地胜任工作，同时也会有很多意想不到的收获。

服务无处不在

◎ 营销部 辛娇贝

某天，一个驻厂监造的客户反映宿舍用网时断时续，严重影响了他的工作进度，我们将此情况告知当时后勤同事阮文蔚后，她立即分析可能发生此情况的原因，并及时通知IT，寻求帮忙，IT人员杨君祥、孙朋等人积极排查问题，先是借给客户一个网卡，让客户能继续正常工作，同时在阮文蔚的陪同下，去客户所在的房间排查网络不稳定原因，最终确定为客户设备可能存在问题，此时IT还表示，如果客户需要，他们可以借一台公司的电脑给客户工作使用。

这件事情的处理中，阮文蔚、杨君祥和孙朋等人主动担当，快速响应，高效协作，尽心竭力解决客户反映的问题，让我的感触颇深。

我们作为一线的营销部门，服务的意识应该更为快速及主动！



安全的心意

◎ 安监部 杨尤花

寒风猎猎，温度骤降，可是也挡不住我们的好同事朱敏的热情。前不久发生的关于计划物流叉车事故致使我们生产车间的一名同事脚部受伤，职业健康工程师朱敏在知道情况后积极奔走在患者身旁，利用自己的专业知识给同事提供关于健康的帮助。嘘寒问暖、了解伤情，让患者本人感受到了集体的关心、同事的心意。体现了企业凝聚力；也提醒我们其他的同事提高安全生产意识。

为了更好地实现企业安全生产的目标，我们必须认真地从这起安全事故中吸取深刻教训，从企业领导层到一线工人要牢固树立起安全意识！任何时候都要把安全放在第一位。希望我们的同事早日康复，也感谢朱敏在这事件背后默默的付出！💡

“主人翁”精神

◎ 安监部 纪杰

我们部门有位“新员工”，但是他却是公司的老同事了，大家都亲切的称呼他“老翟”。

有一天，电池二期车间突然打来电话，车间夹层出现了漏酸。老翟接到电话后立即来到车间，对“事件”进行调查。通过对现场的勘察、对滴漏物的检验和对生产、工程设备人员的询问，发现地面出现的弱酸性液体并不是夹层管道滴漏的，而是设备新更换的石英管的清洗液滴漏。到这里事情并没有结束，老翟继续跟踪上去，了解排查的石英管从清洗到更换的全流程，分析出流程运行中的缺陷，并同生产、设备技术人员共同优化制定了预防控制措施，提高了生产现场的安全性。

这件事情的处理中，翟金权就表现出一种强烈的主人翁精神。他本来可以在时间调查结束后以同安全生产关系不密切结束调查，但是他做到主动帮助其他部门运行中的不符合项，这种主动对公司利益负责的态度，是我们值得学习的。💡



PM小组

◎ 设备管理部 陈进

件M2车间从生产部抽调了6名员工成立了PM小组，PM小组的工作是以协助设备工程师进行设备维护工作，他们将协助工作做的非常好，极大的缓解了层压机维护保养工作的压力。

除了做好本职工作，他们还有更值得让人赞赏的地方。我也是偶然间看到的，有一次在更换硅胶板中途休息的时候，层压机因为堵料无法出料而报警了，PM小组的一位成员在听到报警声后，如同条件反射一般，没有丝毫的犹豫，立刻走到报警的层压机旁消除报警，将组件出料。还有一次，生产B班因为人员请假，在吃饭时，线上人员不足，PM小组的成员在完成了本周工作后，除了安排顶线的两人之外，其他人也主动到线上帮忙顶线，保证产线可以正常运行。

按理论讲，进入PM小组后，他们的工作职责已经发生变化，上面的事情也不属于他们的工作范围，但是他们在完成现有工作的情况下仍然主动去承担份外的工作，这就是他们的主人翁精神，还有和不同岗位同事之间的协作互助精神，这些闪光点，是值得我们所有人学习的。💡

互相帮助，共同进步

◎ 设备管理部 田德洲

我们部门在日常工作时有一项工作是定期保养，就是到达一定的时间或者是到达一定的产量时需要维护的项目，对于这项工作大家都是非常的熟悉，但是有些却非常的费时费力，如果能有人在旁协助的话，那么这件事便非常快速且提高工作效率，其中更换探针便是其中之一。

探针排分为上探针与下探针，一共是八排探针，合计128根探针，需要将其全部拆下，更换上新的探针，一个人来完成的话需要15-20分钟，如果有人在旁协助的话就会缩短一半的时间。

每当我去更换探针的时候，生产部测试的组长蒋生都会在我们拆下上探针排时帮助我们将探针拔掉，换上新的探针，我们只要检查一下便可以安装上，正是有了组长的帮助，大大提高了我们的工作效率，也节省了停机时间。

公司推进TPM，让全员参与到生产与维护当中来，学到除了在自己工作岗位之外的技能，既能丰富自己知识，也增强了自己的动手能力。💡



简单的动作

◎ 设备管理部 陈喜喜

咱们生产部电池车间B班领班大家都认识，他叫乔西旺，但是我们更喜欢叫他“乔帮主”，因为他的老家就是赫赫有名的丐帮帮主乔峰。

记得我刚来公司就和“乔帮主”在一个班，当时觉得他也没什么特别，有一次刚巧跟他一起去吃饭，走着走着脚下被一个垃圾袋缠住了鞋子，我使劲甩把垃圾袋甩开了，刚准备继续走，“乔帮主”这时候弯下腰，捡起垃圾袋，附近也没有垃圾桶，“乔帮主”就一直走到食堂把垃圾袋扔到垃圾桶里再跑去打饭吃。后来我问他为什么这样做，他说也就顺手的事，如果不捡起来扔到垃圾桶的话，肯定还有第二个、第三个像你这样被垃圾袋绊住脚的，严重的会摔倒受伤。听到这里我真的感觉自愧不如。

这件事情的处理中，就一个简单的动作，“乔帮主”表现出主动担当的精神，他确实是我们当之无愧的“乔帮主”，我们应该给他点个赞。👍

她的责任心

◎ 财务部 王炎晴

—— 级库月度盘点，工程部的宗梅红每次都是很积极—— 的配合！盘点前她会主动与我定好盘点时间，盘点中也是很认真的配合我核对清点数量，几次盘点结束我没有来得及在现场拍照，事后与她联系，她并没有麻烦其他人，都是亲自去拍照传给我；在工作中只要找到她，事中发现有些哪怕不是他们部门的事，她也会很积极的配合，给我们提供相关资料。在这些细微的工作中，能看出宗梅红是一个对工作很热情很积极有着责任心的人，责任心是一个人对工作负责任的认识，是承担所在岗位要求应尽的义务，我觉得这些都是值得我们学些的地方。👍



勿以恶小而为之，勿以善小而不为

◎ 财务部 沙正云

经过公司的努力，目前食堂实现两家竞争，饭菜质量提高了，就连供餐模式也改进了，就餐由独立的快餐盘变为自选独立小碟盘，每顿饭三碟两碗，并且就餐后需自行倒餐盘，放入指定的位置，还需自觉将椅子归位。执行过程中，大家都很配合，但是有个细节就是倒餐具的时候偶尔会将碟子或筷子不小心掉入垃圾桶里，手也会粘上碗碟上的油渍。其中有两两次我的碟子不小心掉入垃圾桶，而我穿的刚好是袖口带毛的新衣服，手伸下去把碟子拿上来很可能会粘上污渍，但我还是毫不犹豫的把碗碟拿上来了。事后我询问过同事，遇此情况她们会怎么处理？她们听了很诧异，说掉就掉了，为什么还拿上来，那么脏，洗碗的阿姨会拿的。

我觉得，事虽小，也是自己的失误造成的，还是应该勿以恶小而为之，勿以善小而不为，自己方便与人方便。工作中也是一样的道理，难免会有些失误，事后我们应该积极主动的去弥补过失，亡羊补牢未为晚矣，而不是置之不理，等待别人去发现失误再处理，只会贻误时机。所以从小事做起，从身边事做起，行为决定习惯，习惯决定性格，性格决定命运！👍

读“为什么你的努力一文不值”后感

◎ 工程部 贾小华

夜晚在家闲来无事时，总喜欢看一些杂志，当读到一篇题为“为什么你的努力一文不值”时，感触颇深。

“努力是越说越不值钱的东西，只有做出来才能变现。努力是一种精神，但要让你的努力有价值，即需要智商，更需要情商。”这句话概括的很经典。想一想平时工作中，当我们没有完成领导安排的任务时，我们会不会总是会说：“我已经很努力了，但真的没办法完成。”

此时你的努力真的一文不值！因为努力这两个字，本就应该每个人站在职场起跑线的觉悟。也是做一名合格员工最基本的素质。比如说生产车间的同志，忙了一天，没有生产出合格的产品，努力了一天，却没有成果，那你今天对公司的贡献就是零。如果每一家公司都像你这样努力，公司就会倒闭！

“努力不等于埋头苦干，努力求助他人，也是一种努力。”话虽短，但很实用。在实际工作，当处理设备故障时，我们总会遇到这样那样的问题，其实很多问题也很简单，只是你没有处理过或者你忽略产生问题的细节，你抓耳挠腮也解决不了问题。此时你要做的就是带上谦虚的微笑和动听的话语，请教你身边同事或者拿起电话请教厂家。可是很多人却没有这样做，只是一直在苦思冥想，故障始终得不到解决。此时的努力也是一文不值，也可以说你还不够努力，因为你没去求助。

总之，我觉得在工作中不要让努力成为你不能完成工作的借口，在努力的同时要掌握一定的方法，只有努力后出成果，才能体现努力的价值。没有结果的努力真的一文不值。👍

由“抽象”到“具体”

◎ 研发中心 高冠宇

人们经常说的“传统文化”、“社会文化”、“网络文化”、“工业文化”、“餐饮文化”……甚至是围绕在我们身边的“企业文化”，突然感觉现在的“文化”好多，这让我有时觉得自己好没“文化”，此文化非彼文化，大家能明白我说的是什么意思吗，也许大家能说出好多种自己的理解，中国的语言真的很神奇，这就是一种文化的体现。突然觉得好抽象，到底什么是“文化”，于是现在大部分人的做法应该是去找度娘，当度娘给你的答案是一堆要读半天才能勉强理解的文字时，很多人都会心浮气躁的读不下去，于是还是不知道到底什么是“文化”。

说一件我自己看到的“文化”。住的小区很多人都在装修，于是装修垃圾成了一个大麻烦，虽然小区有指定的垃圾堆放处，但是还是有人会不自觉的到处堆放，尤其是堆放在自家单元门口的停车位上，给自己的邻居们造成不便。于是我开始有意识的观察，看看我家单元门口的垃圾到底什么时候能清理掉，刚开始我看到的垃圾只有装修的水泥、砖块，过了几天我在上面又看到了几个吃过的饭盒，还有撒出来的

剩饭菜，再过几天我又发现上面又多了装有生活垃圾的垃圾袋，已经俨然有一种要向垃圾堆发展的趋势了。好了，故事就讲到这里，大家看了有什么感觉呢？我来说一下我的看法，这些后来扔各种垃圾的人肯定是这样想的，“反正这里已经被垃圾堆满了，自己扔一点也不会怎样，而且还省得走那么远专门扔在垃圾点，呵呵。”于是这么想的人越来越多，结果可想而知，但是反过来想，假如每个人都很自觉的将垃圾定点堆放和丢弃，结果就截然不同了。

通过这个故事已经很充分的体现了文化，当大家的意识和行为高度一致时，就会形成一种力量，这种力量有可能是正能量，也有可能是负能量，这些能量表现出来就是大家现在正在做的事和看到的事物。所以文化并不抽象，公司的质量观、服务观、人才观、团队观、制度观也就不难理解了。当你在认真仔细的检验产品时，当你在对客户报以真诚的微笑时，当你努力的学习技术知识时，当你和同事们一起为目标而努力时，当你遵守公司的各项规章制度时，你就已经成为了我们公司企业文化的缔造者。让我们一起努力吧！

我眼中的企业文化

◎ 研发中心 朱佳

百度词条对文化的解释为：文化是一个非常广泛的概念，给它下一个严格和精确的定义是一件非常困难的事情。不少哲学家、社会学家、人类学家、历史学家和语言学家一直努力，试图从各自学科的角度来界定文化的概念。然而，迄今为止仍没有获得一个公认的、令人满意的定义。笼统地说，文化是一种社会现象，是人们长期创造形成的产物，同时又是一种历史现象，是社会历史的积淀物。确切地说，文化是凝结在物质之中又游离于物质之外的，能够被传承的国家或民族的历史、地理、风土人情、传统习俗、生活方式、文学艺术、行为规范、思维方式、价值观念等，是人类之间进行交流的普遍认可的一种能够传承的意识形态。

读到上一段话，其中最让人引起共鸣的必然是“文化是凝结在物质之中又游离于物质之外的，人类之间进行交流的普遍认可的一种能够传承的意识形态”，简单的来说，文化即是一种意识形态。那么从唯物主义角度去看，文化基于物质，也就是所谓的凝结在物质之中，从唯心主义去看，却又游离于物质之外。谈到这，不免让人联想到杜甫的《春夜喜雨》：“随风潜入夜，润物细无声”。文化在现实中依托于物质产生，作用于物质发扬，上升到物质之外的意识洪流。无论从唯物还是唯心，不可否认的一点是文化在人类文明的发展中起到作用是传承、是延续、是文明的载体也是人类发展的硕果。

显然文化是多种多样的，可以基于物品如丝绸、酒；可以基于学科如儒学、法学、理学；可以基于历史如二战、封建到明主的更替等等。在这些文化形成的过程中总能需找到一些共同点，举个简单的例子：中国的茶文化源远流长，从茶的发明到今天茶文化盛行，衍生的茶具、茶道、茶工艺等等一系列衍生品，我们把这些统称为茶文化。那么不难看出，文化首先是有系统性的，对于任何可产生文化的条件来说，文化的发展是围绕着某一主旨展开的，而并非杂乱无章。其次文化的形成是时间慢慢调和的产物，不会凭空而来，更不会一蹴而就的盛行。再者，文化的形成会反作用到原本产生的事物中去，促进其加速发展。

文化对于我们每个人而言都不陌生，或多或少在生活中都会融入到某一种或者说继承某一种文化中去。但是让我们我言明经历的这些文化，却不知道从何而来，又该去向何处。人是

文化的主要创造者，但并非一个人一时间就能去创造一种文化，每一种文化的背后经历的是数代人的辩驳和发扬。于企业而言，能够经历百年的无非凤毛麟角，大多数企业的生命周期不超过十年。那么谈及企业文化，不经要问：没有那么长的时间去积淀，何以谈文化呢？其实对于企业而言，谓之企业文化并不是要去创造，而是选择适合企业发展的文化去继承和光大。“诚信”、“科技”、“创新”、“卓越”、“发展”等等这些辞藻作为某某公司的大横幅拉起所谓的企业文化早已司空见惯。那么文化是喊出来的吗？是标出来的吗？当然不是。一个优秀的企业可以继承优秀的传统文化，也可以推陈出新，但是如何检验企业文化在公司内部的发展和落实，看的是细节，是每一位企业员工对于文化的理解、信服和表达。

作为中节能镇江公司的员工，今年一年的时间在历经公司企业文化的凝练和推广。质量观、服务观、人才观、团队观、制度观五个新颖的词汇跃入眼帘。这些是从我们企业员工身上凝练而来的，也将作为我们学习和践行的准则。我们在享有文化果实的同时，思考这些文化的由来，不由该会心一笑。还记得企业文化培训时大家积极发言提出的文化内容，虽然驳杂，但都寄托了对企业、对团队、对个人的愿景。我印象特别深的是大家谈及身边的正能量时所叙述的一些人或事。企业说大也小，说小也大。你可能认不识公司所有的面孔，但可能跟其中的任何一个人都可能共用过一张凳子，你没法看到所有人为岗位、为企业的付出，但是企业文化可以将这些正能量串联起来，作为我们企业传承的东西。当每一位员工都有了使命感，企业文化自然是成功的。

说实话，我不愿刻意的去叙述企业文化，因为在我心里企业文化是平凡的，是根植于内心的感动，是平凡的岗位上平凡的人坚守这不平凡的事业。上周偶遇EMS维护工程师，谈及周末的休闲时光，他告诉我没有什么安心的周末，因为会随时接到产线的电话需要加班，连平时晚上睡觉也会一直被电话叨扰，最夸张的时候后半夜一个小时一个电话。我忍不住问他不嫌烦么，他说没办法，人就两个，产线要生产啊。多么质朴的语言，语气中没有无奈和抱怨，在我看来，这就是文化最好的体现。



文化是一种表达

◎ 财务部 梁庸

题记：作为财务部一员，入职近三年，与周围的一切感情渐深。很多次尝试将“我眼中的财务部”表达出来，却终因揣测能否有人理解并接受我的表达，而怯于表达。经学习《企业文化案例集》、《企业文化公约》，我领会到：没有表达，何来接受？企业文化的创建、发展、积淀，需要企业每一成员，在企业工作生活的每一天，都乐于表达、勇于表达、善于表达……

文化是一种表达，对内对外、对上对下的一种表达。十一月初的一天，财务部的同志们忙碌地工作着：大家各司其职，审核单据、编制凭证、登记台账……因为是月初，成本、资金、税务、报表等等各模块开始“冥思苦想”，集中精神填写对应模块内的数据分析。熟悉财务工作的人应该知道，对于财务人员来说，只要一切都在“轨道之内”，那我们的工作完成起来都将是轻松而愉快的。在这样一个月初“特别时刻”，财务部办公室内，时而安静的要命，只能听到敲击键盘的声音；时而有人起身倒水喝，放松下心情，说个“见闻”、“段子”什么的，逗大家哈哈一笑；座位前最“车水马龙”、“人来人往”的，还数副部长梅峰了。

半天下来，他的“门前客”换了一茬又一茬。不论他们探讨的是资金方面的难题还是成本核算方面的困惑，咱们梅部长的语言都能够始终保持“缓和而富有条理”，并终能令来者紧锁眉头而来、舒心微笑而去。但是今天，情况好像有

点不对。研发中心的高冠宇在梅部长桌前已经待了好长一段时间了，长到引起邻座我的注意。冠宇有些焦急地在表达她有关研发成本核算数据方面的相关诉求，梅部长站在财务处理的角度向她提出一些反疑问，冠宇好像有些听不懂，梅部长思考一会儿，努力将问题“翻译”成非财务人员能听明白的语言来表达……他们就这样来了又去的谈了好久，在我听来，中心思想就是四个字——重新分析！我想：正常情况下，没有人愿意将已完成的工作重做一遍，重做意味着否定之前的劳动成果；所有的重做都是不得已而为之的，是对之前工作的修正与改进，专业“功力”强的，能以快捷高效的方式达到改进目的，功力差的，越改越糟……就在这时，梅部长从座位上站起身，递给张丽娜一张纸，说：“把这几个问题处理一下，处理之前跟IT再沟通一下，确保无误再操作。”张丽娜从手头的工作中抬起头，接过纸，看了会儿后，一条条反述给梅部长听，并讲出自己的处理意见。梅部长表示许可后，张丽娜随即与各相关会计岗位、与IT，沟通、落实。一个关系较为重大的难题，经过当事人的快速响应、层层分解、积极落实，就这么“三下五除二”的得以流畅解决。冠宇看着眼前的一切，微笑着离开财务部办公室。

这件事令我记忆深刻，尤其当我填写《企业文化认知度问卷调查》时，更是一跃入脑海。企业文化，确实“看不见、摸不着”，只能被人深刻感受到。感受来自何方？来自于你与一个人、一个团队沟通时，他（他们）给你的表达。不一样的人，不一样的团队，不一样的表达方式；不一样的专业素质，不一样的价值观念，造就他们不一样的表达方式。我认为，这些“不一样”就是企业文化。有人说，文化不至于这么简单吧，文化是积淀下来的。对！文化是一种积淀，若干年后中能镇江公司令人瞩目的企业文化，正是你我今日之表达……



请给我结果

◎ 风控组 何欣

9月是公司的质量月，内审问题的跟踪改善是我们风控组在质量月的最主要任务之一。按计划，各部门应在9月30日之前完成内审问题的整改。各内审员跟踪各自负责部门内审问题的整改情况。我主要负责跟内审员对接，保证各部门内审问题完成整改，并整理、完成《跟踪内审报告》。

9月28日各内审员回复了对应部门的内审跟踪报告，我抱着终于在预定时间之前完成了任务的心态，也没有关注各部门回复的内容是否适合，就将各部门的《跟踪内审报告》整理好了，回复给夏主管。原以为这件事情就这么完成了，哪知道，夏主管看过之后，发现了大部分部门都有问题没有整改到位，回复的整改方案都是空喊口号。夏主管提出了要保证每条问题整改到位，不能为了完成任务而完成任务。她逐条与各个部门的负责人、内审员沟通，涉及到多部门的就组织各部门讨论。抱着一定要解决问题、一定要有结果才算完成的态度去处理内审问题。最终，各部门均在10月底之前完成了内审问题的整改。

那时候，我觉得夏主管做事认真，对于问题绝不轻易放过。这样的工作品质值得我学习。前两天夏主管给我们部门开小会，推荐了我们看一本书《请给我结果》。我看完之后，对这件事情有了进一步的感触。

对结果负责，是对我们工作的价值负责；而对任务负责，是对工作程序负责，完成任务≠结果。就像内审问题跟踪改善，这件工作的价值是完成问题改善，各部门得到管理提升，这是做内审问题改善的结果。而我只是按照要求，完成了任务。而这任务并没有体现出这项工作的价值，也就是没有结果。夏主管，则是以做出结果为目的，切实的把这项工作做好了，实现了这项工作的价值。

这件事，这个观点引起了我是思考。举个简单的例子，领导让小王去买书，小王先到了第一家书店，书店老板说：“刚卖完”。小王又去了第二家书店，营业员说没货，已经去进货了。小王又去了第三家，这家书店根本就没有书。到了中午，小王回到公司，见到领导后，小王说：“跑了三家书店，累死

了，都没有，过几天我再去看看！”这个例子中，买书是任务，买到书才是结果。小王有了苦劳，完成了任务，却没有功劳，因为他没有为公司提供结果。

回头想想我们自己，在工作中是否有过，这件事我已经怎么尽力去做了，但是XXXX原因导致我没有做好。如果我们只是要完成任务，我们多半会得到借口，因为完不成的借口成千上万。如果我们要的是结果，那么我们多半得到的是方法。比如说小王买书，如果他执着的要结果，他还有很多方法可以买到书。在我们平时的工作中，我们也要已完成结果为目标，让我们的工作切实为公司创造价值。



企业的灵魂



◎ 采购部 沈超

初次去秀强玻璃，印象只有两个字：干净。道路宽敞整洁，标识清晰规范，每个来来往往的员工脸上都洋溢着自豪及热情。进入秀强玻璃的办公楼，右手边就是一条展现秀强玻璃从一间小作坊到如今年销售额10个亿的大企业的科技大观园，名字也起得着实很有古典美，经介绍才得知，江苏秀强玻璃工艺股份有限公司作为国家级高新技术企业，特别重视员工素质教育的提升，以及优秀传统文化的教育，董事长卢秀强先生作为《弟子规》的推行人，不仅可以将《弟子规》倒背如流，还向公司全员推行国学教育，经过几年的学习，秀强玻璃企业文化已经深入人心，员工都能按照公司的要求来践行企业文化，公司还提出的“传统文化育人、科学管理做事”的理念，也使员工理解了公司建设企业文化的良苦用心。

在秀强玻璃参观的时候，会注意到员工自觉走人行横道和斑马线，叉车在指定的道路上行驶，在和工作人员交流的时候很明显能感受到他们的自豪感，以身为秀强人而骄傲。走进秀强玻璃的车间，墙面上都贴满了《弟子规》的箴言，以及历年优秀员工海报，产线上的每个员工也都精神饱满地工作，无一不显示出传统文化教育的优势。秀强玻璃从2012年开始开办国学启蒙班，每到假期，员工的家属及小孩都可以无偿到公司学习国学知识，诵读、理解并引导践行《弟子规》、《小儿语》、《论语节选》、《朱子治家格言》等传

统文化经典。由于秀强玻璃占地千亩，公司鼓励员工领地并亲手种植植物，体验种植的乐趣及收获的满足，这是与很多公司不一样的对于企业文化的宣传，比起填鸭式的灌输或对企业文化的死记硬背，这种不生硬且容易被员工所认同的方式更能得到大家的赞同。

就如我司的节能文化使者一样，秀强有自己公司特有的中华优秀传统文化践行者，他们挤出自己的休息时间陪伴国学启蒙班的孩子们，让他们有爱心、有奉献精神。秀强玻璃的企业文化中，我最喜欢的是他们的三心观：孝心、忠心、爱心。我们在衡量一个人的时候，他的社交能力或工作能力并非评判的唯一标准，百善孝为先，所以孝心是首先需要具备的品质；第二个是忠心，每个人都在为企业的发展做贡献，想要发自内心地把公司当做自己的公司，产品当做是自己的产品，收益当做是自己的收益，才会使企业的发展蒸蒸日上；在公司内部与人相处，部门间的沟通，都需要大家怀有一颗爱心，乐于助人，将心比心才是正道，而非拆台、扯皮这些只会使工作效率低下的行为。

企业文化是一个公司的灵魂，需要我们每个人铭记于心，作为公司的一份子，我们更应该守护和传承，这是加强企业文化建设重要性和必要性的根本所在，也是企业文化建设的惟一使命。

企业文化落地沟通分享

——2015年11月6日公司例会摘录

我对企业文化的理解就是企业的性格。每个人都有每个人的品牌，有的人对自己的工作非常追求精益求精，有的人就是领导说什么就是什么，有的人对自己的专业非常专注，有的人处于一种非常麻木或者观望的状态，企业也是一样。

公司目前员工平均年龄26岁，我们去年做企业文化项目，不是前年或者其他时间做也是有说法的。我们每个人都有自己的家庭教育、学校教育，走到社会还有上级教育，以及企业给大家带来很多的烙印。每个人带着不同的成长背景走上新的平台，是需要重新整合、组合的。镇江公司发展5年，到了一个相对平稳的发展状态，处于一个优化、固化和提升阶段，所以在这个背景下我们开展了企业文化建设工作。

每一个人要清楚：当外面的企业来到公司，我们公司以什么面貌、形式、状态呈现给客户？我们每个管理者又是以什么面貌、状态？你个人又倡导什么呈现给我们的同级管理者、部属？这就是性格。每个人都有自己的性格和方式，是不是符合公司的文化应该有一把尺，没有对和错，但是都是匹配的。

之前我们做精益项目时到一家企业沟通，跟我们对接的人原来在丰田干了十几年，身上的“精益”风格非常明显。连走路、写字都透出对精益的追求，已经渗透到习惯里。我们不要要求每个人100%一致，至少80%一看这就是镇江公司的人，这就是我们追求的状态和品质。20%会针对每个人的个性特长优化发展。

“五观”到底怎么回事？节能文化使者开展的目的？其实就是树立典型。光说“精益求精、主动担当……”显得难以理解。不同的人会有不同的标准，我们通过挖掘文化标杆，把企业倡导的东西呈现给大家。这是我们推行活动的本意。用身边人的行为替代比较枯燥的语言，形象生动的告诉大家，这就是我们的标准。

另外我们开展的“一句话的力量”活动也很简单。每个人都希望得到别人的认同，希望管理者关注。通过这个活动希望团队的每一个人去发现、认同同事身上的优点，尝试用新的视角去看待每一位员工。往往普通的一句话会给你非常大的触动。举个例子，还是在大港股份办公，当时第一批员工三百多人报到，后来组织第一届文娱晚会。生产部出了节目，科室也需要出一个节目。人力资源部那时就我和李楠两个人，我是真的不会唱歌，然后就问李楠，没有想到李楠非常豪迈的说：“歌嘛，谁不会唱啊！”真的没有想到，就是平时也不怎么说话的一个人可以这块爽快。这句话影响我到现在。你认为难的事情其实试一下也没有那么难。后来真的去学唱歌。每当我遇到困难的时候，李楠的这句话就特别感染和鼓舞我。很多时候你觉得难于上青天的事情，说不定身边就有改变你的人，这样的话特别有力量，也不是伟人的语言。

副总经理 吴少梅：



透过企业文化，希望团队的粘度、联合度、密切度能够增强。尤其产线人员多，更需要这样的氛围去塑造。企业文化需要每一位管理者的参与。动车为什么快，除了火车头快，每个细胞都有自己的动力。我们团队这么年轻，企业文化用好对职业人生的发展是非常棒的事情。企业文化有非常强大的魅力。大家可以关注下国内知名企业的老板对外基本不谈盈利，而是在讲企业的个性。只有有个性、有理念、标准化行为的企业，才有可能被别人赏识。没有个性的人，你肯定看不到。做事有风格、讲话有个性，大家才能感受到，才有发展的前途。



钱晶：

给大家分享一个小案例，也许和企业文化没有直接的关系，但是却能引发我们去深入思考：

我们部门同事邱静昨天做一个综合接待，来宾询问CECEP怎么拼？我们同事愣了一下，研究了半天才答出来。后面也是对这个事情做了反思。因为之前的接待没有遇到类似问题，所以在这些细节上没有进行关注。设想下我们如果答不出来，那么给别人的印象就是不专业的。这个事情很小，但是折射出来的意义却不小。大家希望给外来人员呈现一种什么样的文化，这是我们在文化落地过程中要去思考的问题。



黄国平：

分享下企业文化落地怎么做。原来天威第一批领导都是从保定调过来，任何会议开始都要先讲企业文化：特别能战斗、特别能奉献、特别能吃苦。抓住任何机会反复说，所以大家都知道，员工也是。这就是宣传的过程。但是后来整个领导班子调整，关注方向不一样，整体状态就发生了一些变化。企业文化形成需要时间，中间轻易发生变化、容易断层。

企业文化是从上而下的，宣传是给大家感官上的认识，真正要做的就是我们在每一次开会、每一次沟通时都要带进去，工作中结合实际的观点传播。比如，我们在沟通客服工作时，就必须讲服务观，后续的工作怎么做。让员工自己去看理念，效果肯定没有各个部门主动去主导好。



范维涛：

真正做管理就是一种文化，做好管理是非常累的，这就是一种表率。把你自己的行为与公司的要求结合，传递给员工。椅子及时归位这些都是文化的传递。通过细节，在做事情的过程中推动文化前进，让文化落入、根植于每个人的心里。

我们部门在做兴趣小组，晚上六点半到八点半，之前只是在会议上提了下，但是周肃自己组织。第一期、第二期……气氛很好。大家的力量很能带动人，文化使者的活动也是一样。文化，挖掘可培养的人，让典型去传递传播，这样团队就会发展得快。我们之前处理一件内耗事宜，发现问题即刻把部门所有人召集，这就体现重视度。我们传递的思想就是要抵制内耗，那么通过这种意识的传递，后面员工就会理解：公司主张什么，部门主张什么。



周忠文：

企业文化落地、推行其实就是要发挥“偶像”的力量。在座的每一个人都很重要。所谓上行下效。要想规范别人，先要规范自己。部长、主管、领班做到前面，那么员工也会去学习，企业文化就会很快落地。



钱晶：

食堂现场自己回收餐盘时，前期很多员工意见很大，但是也就通过一个星期的监督，大家就很自觉了。前期是有阻力，但是形成了习惯就好。

就像研发中心的员工反应，自己觉得不满意的材料肯定不敢拿给涛哥看。他们已经把部门的要求和标准落实到自己的行动中。



吴少梅：

制度从某种角度上来讲是写不完、规范不完的。但是企业个性形成后可以弥补制度的不足。没有写到的内容但是精神杠杆在那，可以自发的去弥补。企业文化管理对大家都有帮助，认知的饱满度会更好，驾驭能力更强。流程和制度只是骨架，但是还是需要血液和肉，才是成为健康的企业。外面的市场不会给我们过多的时间，大家要以最快的时间补上。



徐利民：

企业文化国内有两家公司比较有借鉴意义：华为和海尔。海尔的砸冰箱，体现出品质观。华为就是狼性文化。为了消除大家最初对文化的迷茫，可以阶段性做个借鉴。另外就是小的细节要深入，两面同时推动。提一些概念性的内容，去突破强化。



吴少梅：

“五观”其实就是两个象限，人的部分和事的部分。做事什么标准，做人什么标准。对企业文化解读，要从生动性和灵动性上加强，主办部门要强化。



夏颖：

我们这边看到的大多数是一些问题。“五观”里面提到的是人和事。首先是做人，然后再来做事。每次发现问题，在意的不是对事情的认知程度，而是大家对这个事情的第一反应也就是态度问题。

“五观”里面人才观：主动担当，价值驱动，能者发展。主动担当是第一个层面。我们发现问题是要勇于担当，而不是回避。什么叫做价值？价值驱动点，不是说发现问题写个制度就解决了，而是我的专业度还可以做些什么。不是说制度写完了就把事情解决了。

要把每一个词真正的解读，大家保持同一水平线的理解。其实很多事情没有对与错，只是表达观点，要统一方向。



陈扣龙：

夏颖反应的问题跟我们财务还比较类似。看的问题比较多，接触的审计很多，遇到很多的问题也不是财务就可以解决的。需要每个部门共同的参与解决。要把自己的事情做好。就像自己部门里面，会对有的人做事很放心，有的人做事多次检查。老板也会看，对这个做事放心，就简单审阅，所以很多事情都是要靠平时的积累。希望我们企业文化真正落地之后，大家工作就很轻松。每个部门把事情做好，每个流程都很顺畅。



吴少梅：

我们业务部门可以多些案例分享，加大各个部门认知的程度。例会上的半个小时就可以分享。营销人员可以从遇到的困难、客户的想法这些角度来让大家了解目前的状况，这样会支撑的更好。慢慢我们的评判水准也会一致，不要过多强调，事情就很清晰。

剩下就是提升专业水准的问题，这个很简单，每个模块都有专业机构可以帮助你提升。但是个人认知的成长不是培训结构可以帮你的，需要自我反省认知、思考。我们现在搭建这样的分享沟通平台，虽然起初会累，但是半年后沟通会流畅很多。



侯波：

文化就是性格，很贴切。想到咱们门口的八个字：聚合点滴，创生无限。文化，是传承和演进的过程。聚合，海纳百川，听取大家的意见。我们现在沟通不顺畅，就是交流太少，没有理解到对方的立场，兼听则明，然后再创造价值。

从个人感触来说，一定要充分的交流。作为营销，不只是对客户，还有我们公司内部，这样子才可以有凝聚力、向心力，共同把事情往前面推。大家好才是真的好。



高荣刚：

企业文化，有的人觉悟高，行动与文化相吻合，我们树立这样的典型。但是反面的冲击来得更明显。所以步调一致，行动一致。

文化分外在和内在两个方面，外在的言行等等，这是第一步的。内在就是当遇到问题时，大家用什么来指导？有争执点时，把文化拿出来对照下，在文化的指引下，应该能做到哪步，大家往前跨一步，减少内耗，增加团队凝聚力。





信息组价值与瓶颈

主讲人：信息组 王荃

一、IT攻城狮（工程师）素质要求

题目：输入两个数字求加减乘除。

解：

设第一数为x，第二个数为y，结果为z，运算符为Q

软件界面上放置了0到9，及+,-,*,/,=号15个按钮，再加一个输出的文本框

核心算法：

如果Q为加号,z=x + y

如果Q为减号,z=x - y

如果Q为乘号,z=x * y

如果Q为除号,z=x / y

1、体现逻辑思维

有何问题：

1. 除法中y为0怎么办

2. 如何实现负数运算

3. 没有小数点

4. 没有归零/复位按钮

5. 没有删除或回退按钮

6. 如果连续输入运算符，取哪一个

7. 没有获取键盘中运算符输入码

2、问题根源：只知道要什么，但不理解业务需求

需要客户思维 参照计算器设计开发（学习业务）

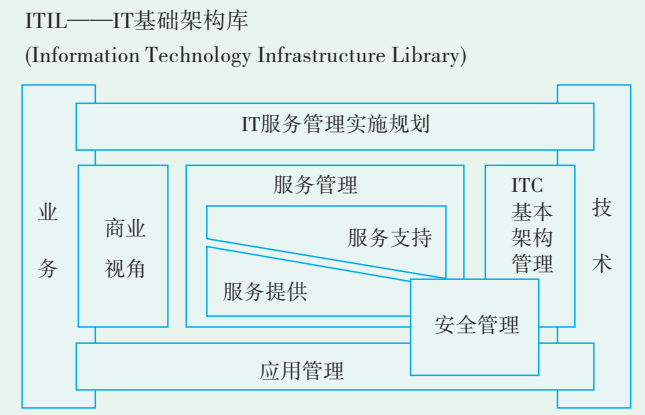
客户的需求没问题，但如果不懂不理解就会产生系统风险或漏洞

3、还需要极致思维

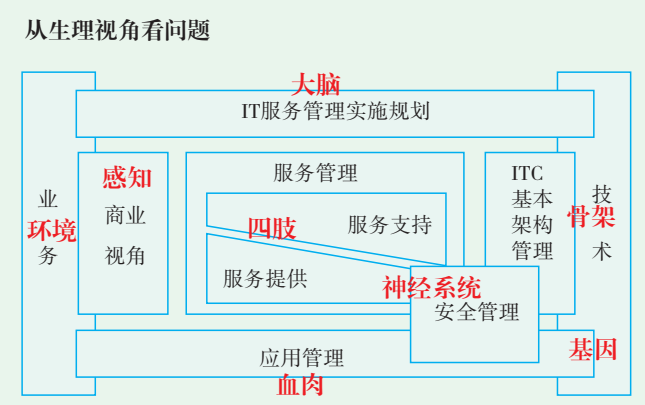
增加结果复制，连续运算并显示步骤，撤销最近一次运算，自定义快捷键

Tips: IT攻城狮（工程师）基本素质要求：逻辑思维、客户思维、极致思维

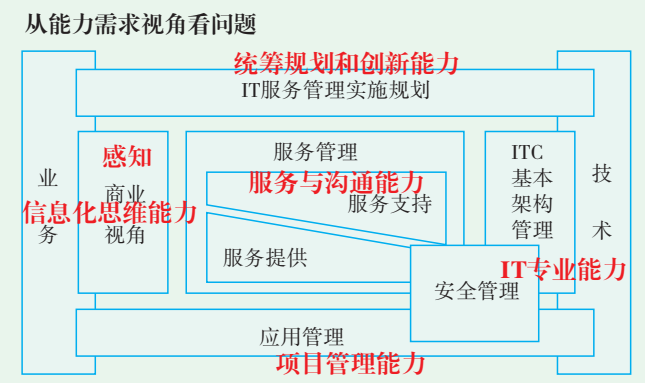
二、目前信息化工作瓶颈



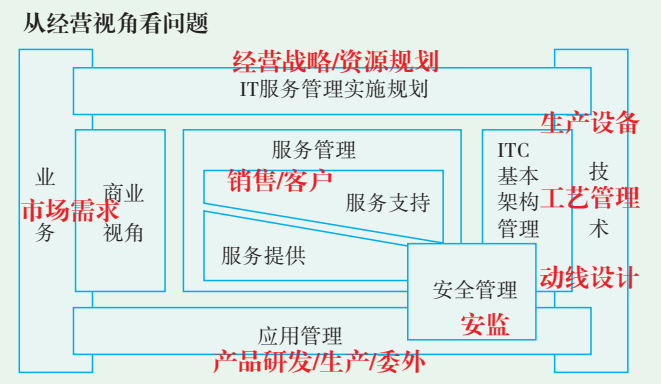
概况：分东西南北中5大方向，分别是分析狮、规划狮、架构狮、设计师、管理狮粗分10个模块



主要问题：感知能力不足、躯体还在发育当中、四肢协调性差



主要问题：IT专业能力欠缺、项目管理落实不到位、沟通能力需加强



主要问题：市场需求不明确，资源规划统筹不足、设备陈旧、技术落后、研发和生产周期长、没有安全监控、缺乏营销意识

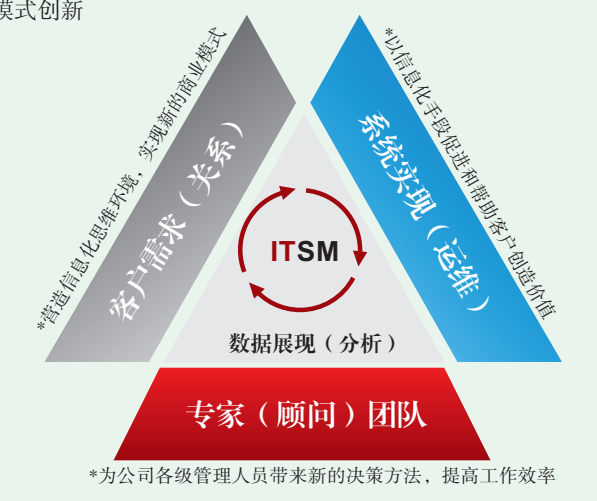
Tips:

客观瓶颈：信息化基础设施薄弱、人员专业能（人）力不足、业务需求不明确

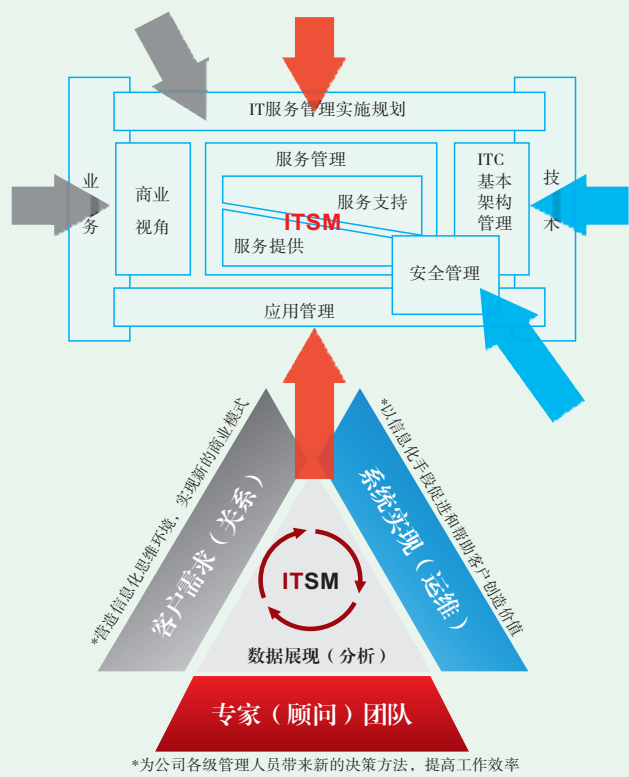
主观瓶颈：积极思考、沟通、主动担当意愿不够。

三、突破瓶颈实现工作价值

- 1.帮助公司营造信息化思维环境，实现新的商业模式；
- 2.用数据为公司各级管理人员带来新的决策方法，提高工作效率；
- 3.以信息化手段促进和帮助客户创造价值。
- 突破口：
- 1.个人自我修炼：思维意识、专业技能、从业态度
- 2.组织优化调整：物尽其用、人尽其职、鼓励自我突破与业务模式创新



*为公司各级管理人员带来新的决策方法，提高工作效率



Tips:

客户（业务）需求是目标与方向；
专家（顾问）是抓手；
系统实现（运维）是主体，体现IT价值。

安监部价值与瓶颈

一、安全经验分享

1、交通安全

某日下午，某集团公司总部门前发生一起出租车乘客开门时，刮倒电动车，造成一名骑车老人受伤，两个胳膊肘擦破，其中一个胳膊肘肿起。当时骑电动车的老头爬起来一看，自己胳膊破了，跑到出租车前，坐下就不走，出租车司机和老头说，这事和他没关系。都是乘客的事，乘客赔你。老头说打122，要交警处理。几分钟后交警过来，问明情况，进行了判处。请问此事应该由谁负责？

- A.乘客全责或主责 B.司机全责或主责
C.乘客和司机共同承担 D.乘客、司机、电动车驾驶人共同承担

我们很多人都在B\C\D三个答案上徘徊，交警最后给出的判定是B：司机全责或主责。因为作为出租车司机首先停车的位置就有问题，其次司机有义务提醒乘客下车要注意。之所以跟大家分享这个案例，是因为我们很多人都开车上班，这里有些事项需要记住。

信息组价值与瓶颈总结

It攻城狮（工程师）素质要求：逻辑思维、客户思维、极致思维

IT攻城狮（工程师）态度要求：主动担当

IT攻城狮（工程师）技能要求：术有专攻

IT攻城狮群体结构优化：团队合作模式

眼睛：客户（业务）需求是目标与方向；

利爪：专家（顾问）是抓手；

牙齿：系统实现（运维）是主体，体现IT价值；



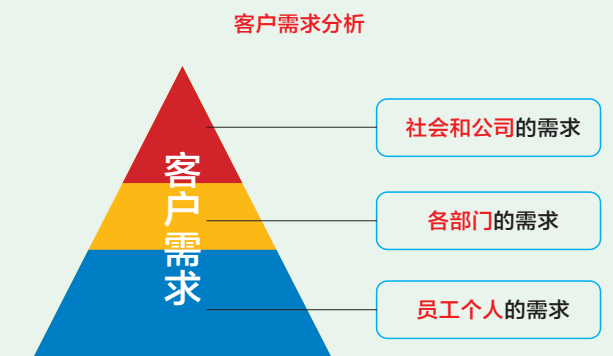
- 1.帮助公司营造信息化思维环境，实现新的商业模式；
- 2.用数据为公司各级管理人员带来新的决策方法，提高工作效率；
- 3.以信息化手段促进和帮助客户创造价值。

二、部门价值

什么是安全生产？

指在生产经营活动中，为了避免造成人员伤害、财产损失和环境污染的事故而采取相应的事故预防和控制措施，以保证从业人员的人身安全，保证生产经营活动得以顺利进行的相关活动。

为什么要安全生产?



客户价值

一是安监部为客户提供的价值，即从客户的角度来感知安监部提供服务的价值；

有助于缓解或改变“警察与小偷”的对立关系

二是客户为安监部提供的价值，即从安监部角度出发，根据客户不同时期或不同阶段的需求，制定差异化的工作任务来满足客户；

有助于使安全工作更接地气，针对性达成目的

客户	远景目标（二五规划）	当前需求
组织	镇江市/集团安全生产标杆企业	不发生较大生产安全事故 明确公司安全红线（底线）
	建立公司安全文化	优化完善风险管理体系 辅导填补风险管理体系缺陷
各部门	体系完善，团队自主管理， 人人都是安全员	增强员工安全意识 提高管理人员安全管理技能 简化高风险作业流程
员工	生命健康	不发生事故 安全舒适的工作环境 人性化的管理模式



如果你是司机：

- 1、你应该把把车停到离路牙30cm以内，防止电瓶车有足够空间想从路牙与车之间穿过。
- 2、你应该提示乘客下车前观察后面车况，且右侧下车。

如果你是乘客：

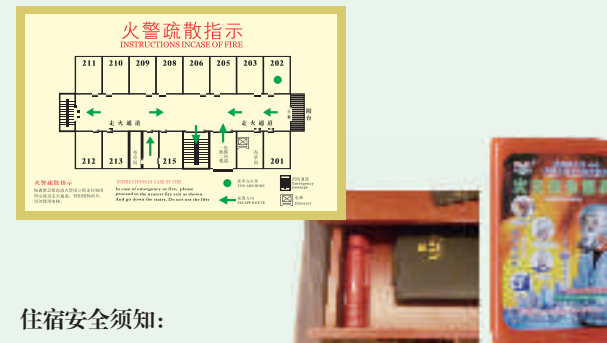
- 1、你应该提示乘客下车前观察后面车况，且右侧下车。
- 2、你应该用远离车门的那只手打开车门。

如果你是骑车的人：

- 1、你应该在前方车辆靠边停车时，减速慢行，且不能企图从路牙与车辆之间穿行。
- 2、你应该在骑车从汽车旁超过去时，要保持1米以上的距离。

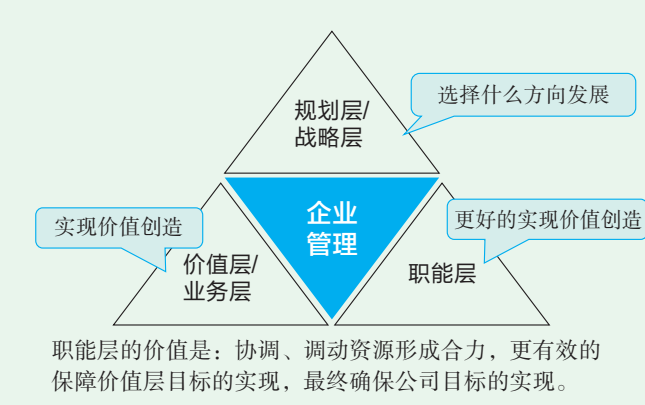
2、住宿安全

大家平时在旅游或出差时会入住宾馆，那住宿有哪些安全注意事项呢？



住宿安全须知:

- 1、如果条件允许的话，尽量选择低楼层。
- 2、进入房间放下行李后，第一件事应该认真查阅门后消防疏散指示图，最好亲自走一遍。
- 3、认真学习一下火灾逃生面具使用方法。



安监部部门价值是什么？

- 1、安全保障。降低生产安全风险，保障公司生产经营；
- 2、业务指导。服务和指导业务部门，持续优化风险管理体系；
- 3、节能降耗。推动实施清洁生产，促进公司降本增效。



- 1、事前控制。扁鹊三兄弟的故事。事后控制不如事中控制，事中控制不如事前控制，事前控制做的不够。
- 2、责任意识。所谓的责任意识，就是清楚明了地知道什么是责任，并自觉、认真地履行社会职责和参加社会活动过程中的责任，把责任转化到行动中去的心理特征。有责任意识，再危险的工作也能减少风险；没有责任意识，再安全的岗位也会出现险情。责任意识强，再大的困难也可以克服；责任意识差，很小的问题也可能酿成大祸。有责任意识的人，受人尊敬，招人喜爱，让人放心。

我在易安网看到一篇文章《消除100项安全隐患，不如塑造1个安全的人》隐患哪来的？人造就的。隐患就是人的生产作业行为出现瑕疵，导致了物的不安全状态、人的不安全行为和环境的不安全因素。

那镇江公司到底需要什么样的员工？
国务院国资委党委《关于在中央企业建设“四个一流”职工队伍的实施意见》（国资委党群工〔2010〕91号）
“四个一流”（一流职业素养、一流业务技能、一流工作作风、一流岗位业绩）

一流职业素养，就是牢固树立社会主义核心价值观的主导地位，有良好的思想素质、职业道德和敬业精神，勤劳朴实、踏实工作、热爱岗位、忠诚企业、牢记使命、报效国家。

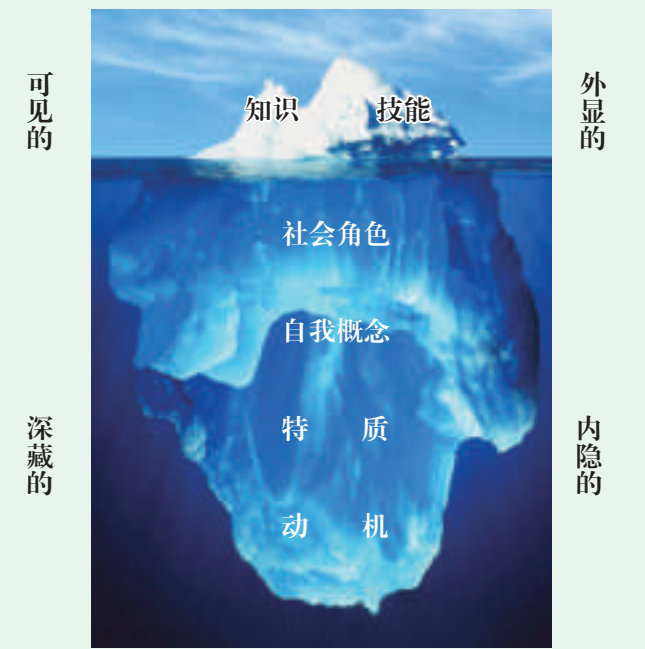
一流业务技能，就是熟练掌握岗位知识，技艺精湛、业务精通、勤奋好学、开放包容，有较强的学习力、执行力、创造力和自主管理、自我完善、持续改进的能力，关键岗位职工的业务技能和工作效率达到国际先进企业职工水平。

一流工作作风，就是严谨、诚实，在工作中遵章守纪、服从管理、一丝不苟、认真精细，严格按工艺纪律和业务规范操作，信守诺言和规则，在同行业中发挥表率作用。

一流岗位业绩，就是敢为人先、创新超越、不断挑战、勇争一流，在安全生产、产品质量、服务水平、成本控制等方面行业领先，优质高效地完成任务。

职业素养是指职业内在的规范和要求,是在职业过程中表现出来的综合品质，包含职业道德、职业技能、职业行为、职业作风和职业意识等方面。

我们把一个人的全部才能看作一座冰山，浮在水面的这一部分我们称之为员工的显性素养，仅为冰山的八分之一；而潜在水面之下的八分之七部分，我们称之为隐性素养。



冰山模型

显性素养

知识：主要是指从学校系统学来的知识。
技巧：为人处事的技巧。如沟通技巧、谈判技巧。
理解能力：对事件的理解程度和速度。
分析判断能力：对事件的判断和评价。
经验：工作中积累的经验 and 技能。

表现在工作中

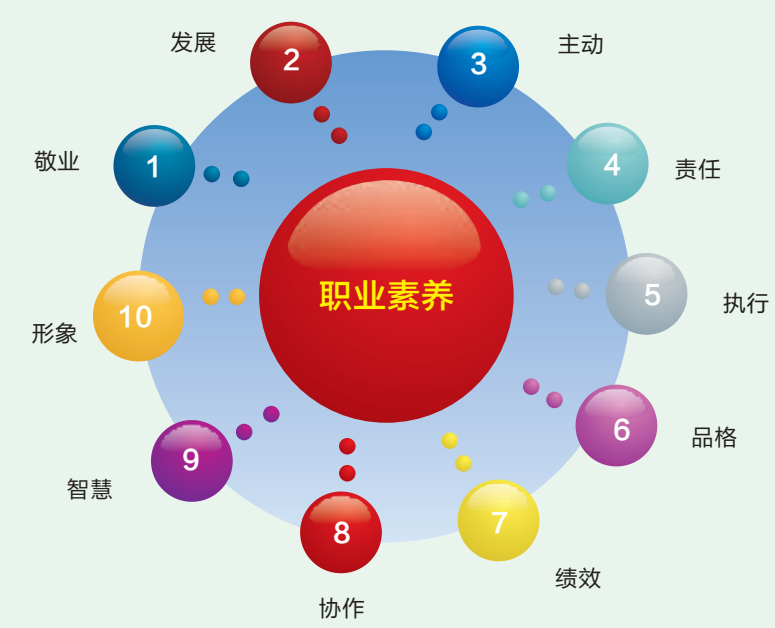
懂得运用知识作判断。
掌握让客户满意的技巧。
能够根据自己理解的信息作出合理的反应。
能够灵敏感知外界的变化，具有识变、应变、改变的心理素质。
不断总结以往的经验，结合知识，持续地提升。

隐性素养

就如冰山图所示，隐性素养支撑着显性素养。作为一名合格的职业人、企业员工，不仅要具备一定的显性素养，更重要的是要具备隐性素养。

十大职业素养

就如冰山图所示，隐性素养支撑着显性素养。作为一名合格的职业人、企业员工，不仅要具备一定的显性素养，更重要的是要具备隐性素养。



三、部门瓶颈

公司安全管理现状

本能阶段	严格监督阶段	自主管理阶段	团队管理阶段
仅仅依靠人的本能	员工害怕安全人员	有感领导逐渐形成氛围	有感领导成为习惯
缺乏系统的安全规章	处罚是主要的管理手段	领导和员工都意识到安全是我的责任	员工踊跃参与安全活动 主动纠正他人违章
安全组织机构不健全		全员安全技能大幅提高	注重团队安全和荣誉
安全是安全人员的事	强调安全监督控制事故	自觉遵守守纪	激励是主要的管理手段
领导层不直接管理安全	直线领导不直接管安全	丰富的激励手段	关注工作之外安全
		自我持续改进机制	自我持续改进机制

安监部部门瓶颈在哪？

- 1、安全管理理念需提炼固化。
- 2、安全工作规划需超前谋划。
- 3、工作模式和角色定位需创新改变。
- 4、员工工作使命需增强。
- 5、团队服务意识需提升。
- 6、部门之间协作需高效。

根据工作态度，我们把员工分为四种：

- 把工作当使命的员工
- 把工作当爱好的员工
- 把工作当饭碗的员工
- 把工作当苦差的员工

你愿意做哪种员工呢？





编者按：

各位小伙伴们，为推动企业文化落地，达到人人相传、人人理解、人人执行，我们在2015年开展了企业文化寓言故事征集活动，寓言故事内容围绕公司“质量观、服务观、人才观、团队观、制度观”。经过两轮筛选和内容编辑，本期内刊刊选了我们员工眼里的五观寓言故事及他们的理解”，大家一起来阅读吧！



可持续竞争的唯一优势来自于超过竞争对手的创新能力。 ——詹姆斯·莫尔斯

我对“技术领先”的认识：一个企业只有拥有领先的技术才能在激烈的行业竞争中打败竞争对手获得成功。而拥有领先技术的必要条件就是不断的创新，不仅如此，还要拥有超过竞争对手的创新能力，因为在你努力创新的同时，你的竞争对手也在不断创新中。只有拥有优越的创新能力才能立于不败之地。

“技术领先”一句话标语：持续创新、加速创新是技术领先的必要条件。

墨鱼与鲨

墨鱼又叫乌贼，每天在海里游来游去，常常会遇见敌人。有一次，它撞上了正在觅食的大鲨鱼。鲨鱼正饿的发慌，一见肥美的墨鱼，不禁喜从心起，它露出一口锋利的白牙齿，气势汹汹地向墨鱼直冲过来，要是真的打起来墨鱼根本不是对手，可就是想逃，他也游不过鲨鱼，怎么办呢？墨鱼自有一套本领，它把墨囊里的墨汁全挤出来，周围的海水一片漆黑。大鲨鱼什么也看不见，乱冲乱撞，墨鱼乘机溜掉了。若干年后，原来的小墨鱼已经成长为海洋中的大乌贼王，成为海洋中的一方霸主，就连鲨鱼也要避让三分，避免正面冲突。

我对“技术领先”的认识：在竞争激烈的环境中，拥有一项特有的技术和能力，即便暂时在整体上处于弱势地位，但是只要合理利用自身优势，不断积累。面对比自己强大的对手时，可以巧妙地逆转不利的局面，经过不断地历练，可以逐步成长为行业的强者。

“技术领先”一句话标语：进化出领先潮流的技术，才能愈加强大。

柯达胶卷“陨落”启示：技术必须领先

美国时间2012年1月3日，柯达官网发布公告，由于柯达股价已连续30个交易日低于1美元，纽约证券交易所已对其发出退市警告。根据纽交所规定，在接到退市警告6个月内为调整期，柯达只有在股价达到相关标准后才算合规。

柯达有过这样自豪的口号：“你只要按下快门，其他的交给我们。”但对于今日的柯达而言，那些曾经的辉煌都已是明日黄花。

中国科学技术大学EMBA中心副主任罗彪分析，柯达的失败主要基于两方面原因：首先，传统相机和数码相机的工作原理不同，在数码时代，柯达基于传统相机的供应链优势和专利优势不复存在。

其次，虽然柯达率先发明数码相机，但柯达的成功实质是传统业务的成功，所以传统业务部门对决策影响力甚大，企业资源也会优先配置到传统业务部门，从而导致其转型迟缓。

我对“技术创新”的认识：创新世界中，企业要做大做强技术首先需要保证领先，在竞争中不进则退，慢进也退。“巨人”疲弱甚至倒塌的教训，给正在积极探索转型创新之路的我们更多启示和反思。

“技术创新”一句话标语：技术必须领先，不进则退，慢进也退！

想着改革的蜈蚣

相传很久以前，蜈蚣与蛇都没长脚，都依靠左右摆动着身躯前行，速度很快。

有一天，蜈蚣突发奇想，它找蛇商量：“我说蛇兄，你看动物界中不管类别个个都长脚，比如鸡鸭两只脚，牛马四只脚，蟑螂八只脚，螃蟹还长了十只脚，现在大家都在提倡改革创新，咱们是不是也赶风头长它几只脚呀？”

蛇一听笑了：“何必学它们的样多此一举呢，长脚为了走路，我们天生没脚不也行走自如吗？”

“但意义不同啊。他们有脚那是祖传的；我们长脚是在改革创新，”吴蚣坚持着：“再说长了脚，行走速度可能会更快。”

“那倒未必，”蛇仍然反对：“改革创新也要尊重客观实际，而不能想当然赶时髦。”

“不管怎么说，反正改革创新总比因循守旧强，这样才能与时俱进不落伍。”蜈蚣不再理会蛇的劝告，打定主意去长脚。

47

小鸡学飞

鸡出生后，很是漂亮，浑身透着机灵，深得老母鸡的喜欢。他整天除了吃就是玩，其他什么也不想，什么也不干。老母鸡劝它学会自己找食吃，他却说：“我不是有主人喂食，有你们疼吗？”

不管老母鸡怎样苦口婆心，小鸡依然我行我素。

后来，老母鸡想想他不想学觅食，就让他学会自我保护吧。于是，她对小鸡说：“你既然不想学觅食就算了，但你要学会飞，这对你的安全是很有好处的。”

“学飞？”小鸡想到鸟儿在天空中想去哪儿就飞到哪儿，蜜蜂自由自在地穿梭在花丛中，多么快乐呀，连忙说，“好呀，那你快教我呀！”

老母鸡就带他到一处高地，让他张开翅膀往下跳。小鸡看看下面，又看看母亲：“这么高，怎么跳？”“跳吧，孩子，只要你敢跳，以后你就能很快学会飞了。”

小鸡闭起眼睛往下跳，只听扑的一声，他重重地摔在地上，

它思忖良久决定多多益善，于是长出二十对四十只脚来。

这下蜈蚣出尽了风头，人人钦佩它的改革创新精神。蜈蚣洋洋得意，但马上发现事与愿违，过多的脚相互制约成为累赘，使它迈不开步伐，速度反而更慢了。

蛇见了问它：“你改革创新后的速度与我相比如何呀？”

蜈蚣并不服输：“我虽然速度慢了，毕竟是改革创新的结果；你速度快却是墨守成规，不符合历史潮流。”

蛇正色道：“我虽然因循守旧，但它符合客观规律；你脱离实际瞎胡闹，结果适得其反，这样所谓的改革创新又有什么现实意义呢？”

我对“技术领先”的认识：要做到技术领先必须进行改革创新，但是要在符合客观规律的情况下进行改革创新，才能真正的做到真正的技术领先。

“技术领先”一句话标语：尊重科学、改革创新。👉

疼得哇哇直叫。

从此，小鸡再也不学飞了，整天除了吃，就是玩。

不久，他的父母死了，主人又遇到了麻烦，他只好外出找吃的，可过了好半天都没找到食物。

突然，一条恶狗朝他猛扑了过来。他想起母亲说过在危急时刻要张开翅膀飞奔，可是，不管他怎么用力，都张不开翅膀飞奔，结果被狗咬成了重伤。

此时，小鸡才后悔当初没有练就一身好本领，也终于明白父母的良苦用心。

我对“技术领先”的认识：无论是一个人还是一个企业，只有自己真正掌握了核心的技术，才能在激烈的竞争中脱颖而出。不论当前的形势是多么的好，都应该居安思危，踏踏实实练好技术，才能在瞬息万变的局势中掌握主动权，时刻走在发展的前沿。

“技术领先”一句话标语：掌握核心技术，引领行业发展。👉

小猴学本领

小猴活泼可爱，大家都喜欢他，猴妈妈更是格外疼爱自己的孩子，无论走到哪儿都背着小猴。春去秋来，小猴一天天长大了。一天，猴妈妈抚摸着小猴的头，说：“你已经长大了,不能光是玩耍,应该学习点本领了。”

小猴对妈妈说:“你放心好了，我不会让你失望的，我要出去学习很多很多的本领。”

第二天，小猴就告别了妈妈，外出学本领去了。梅花鹿小提琴拉得十分悠扬动听，小猴就跟梅花鹿学拉小提琴；山羊的围棋下得特别好，小猴就跟山羊学下围棋；熊猫的书法写得特别漂亮，小猴就跟熊猫学习书法；猩猩的山水画画得特别棒，小猴就跟猩猩学画山水画。

过了些日子，小猴回到了家里。猴妈妈问小猴学习到了什么本领，小猴对妈妈说:“琴棋书画都学了，我现在就表演给你看。”

小猴拉起了小提琴，声音和拉锯差不多，十分难听；小猴又和妈妈下围棋，很快就败下阵来；小猴写的书法和画的画也很不成样子。猴妈妈看后不停地摇着头，她语重心长地对小猴说:“学到很多东西的秘诀就是一下子不要去学习太多的东西。你什么都想学，结果什么都没有学会啊!”

我对“技术领先”的认识：学习不能三心二意、浅尝辄止，要专心、用心的去学。技术亦如此，技术领先不在掌握的数量多少，而在于所掌握的技术的专、精程度。

“技术领先”一句话标语：质量优先，数量次之。👉



48

幸存的蚊子

蝙蝠在捕捉蚊子的时候，先发出超声波，超声波很快将蚊子的位置锁定。这样，即使在漆黑的夜晚，蝙蝠提起蚊子来也是十拿九稳，很少失误。

蚊子们知道，想要战胜强大的蝙蝠，这是根本不可能的。生存下去的唯一办法，就是使自己的飞行动作更复杂一些，飞行技巧更娴熟一些。

为了生存，蚊子们都学会了上上下下、忽左忽右地飞，或者绕着圈子飞。有一只蚊子却不这样，他在感受到蝙蝠临近的那一刹，突然收缩翅膀，使自己像粒尘埃一样跌落到地上，让蝙蝠失去追踪的目标。他用这种方式，一次又一次逃脱了蝙蝠的追击。

看到同伴一个接一个落入了蝙蝠的口中，有只蚊子问这只幸存的蚊子:“和你同时出生的蚊子，几乎全部丧生了，你为什么还能够活着?”

这只蚊子回答:“因为我没有随大流。”

我对“技术领先”的认识：当市场上出现一款好的产品时，大家都纷纷去效仿，最终导致质量参差不齐，逐渐被市场淘汰。只有技术领先，且不断更新，才能使产品立于不败之地。

“技术领先”的一句话标语：再好的品质和服务也不及领先的技术吸引眼球。👉

龟兔赛跑

兔子长了四条腿，一蹦一跳，跑得可快啦。乌龟也长了四条腿，爬呀，爬呀，爬得真慢。

有一天，兔子碰见乌龟，笑眯眯地说：“乌龟，乌龟，咱们来赛跑，好吗？”

乌龟知道兔子在开他玩笑，瞪着一双小眼睛，不理也不睬。兔子知道乌龟不敢跟他赛跑，乐得摆着耳朵直蹦跳，还编了一支山歌笑话他：乌龟，乌龟，爬爬，一早出门采花；乌龟，乌龟，走走，傍晚还在门口。

乌龟生气了，说：“兔子，兔子，你别神气活现的，咱们就来赛跑。”“什么，什么？乌龟，你说什么？”“咱们这就来赛跑。”兔子一听，差点笑破了肚子：“乌龟，你真敢跟我赛跑？那好，咱们从这儿跑起，看谁先跑到那边山脚下的一棵大树。预备！一，二，三，——”兔子撒开腿就跑，跑得真快，一会儿就跑得很远了。

他回头一看，乌龟才爬了一小段路呢，心想：乌龟敢跟兔子赛跑，真是天大的笑话！我呀，在这儿睡上一大觉，让他爬到这儿，不，让他爬到前面去吧，我三蹦二跳的就追上他了。“啦啦啦，啦啦啦，胜利准是我的嘛！”兔子把身子往地上一歪，合上眼皮，真的睡着了。

再说乌龟，爬得也真慢，可是他一个劲儿地爬，爬呀，爬呀，爬，等他爬到兔子身边，已经累坏了。兔子还再睡觉，乌龟也想休息一会儿，可他知道兔子跑得比他快，只有坚持爬下去才有可能赢。于是，他不停地往前爬、爬、爬。离大树越来越近了，只差几十步了，十几步了，几步了……终于到了。

兔子呢？他还在睡觉呢！兔子醒来后往后一看，唉，乌龟怎么不见了？再往前一看，哎呀，不得了了！乌龟已经爬到大树底下了。兔子一看可急了，急忙赶上去可已经晚了，乌龟已经赢了。乌龟胜利了。

从故事中对“技术领先”的认识：兔子跑得快，乌龟跑得慢，为什么这次比赛乌龟反而赢了呢？因为兔子轻敌，骄傲自满，中途睡觉，而乌龟保持谦虚永不言弃的态度一直坚持到了最后，最终获得胜利。中节能太阳能科技（镇江）有限公司生产的太阳能组件质量已然达到国内领先水平，但我们不能做故事里的兔子，我们应该居安思危，不断进取，力争国内甚至国外第一，朝着我们既定的目标不断前行。

“技术领先”一句话标语：精益求精，创新进取，永不言弃，力争第一。

达尔文与进化论

1828年的一天，在伦敦郊外的一片树林里，一位大学生围着一棵老树转悠。突然，他发现在将要脱落的树皮下，有虫子在里边蠕动，便急忙剥开树皮，发现两只奇特的甲虫，正急速地向前爬去。这位大学生马上左右开弓抓在手里，兴奋地观看起来。正在这时，树皮里又跳出一只甲虫，大学生措手不及，迅即把手里的甲虫藏到嘴里，伸手又把第三只甲虫抓到。看着这些奇怪的甲虫，大学生真有点爱不释手，只顾得意地欣赏手中的甲虫，早把嘴里的哪只给忘记了。嘴里的那只甲虫憋得受不了啦，便放出一股辛辣的毒汁，把这大学生的舌头蜇得又麻又痛。他这才想起口中的甲虫，张口把它吐到手里。然后，不顾口中的疼痛，得意洋洋地向市内的剑桥大学走去。这个大学生就是查理·达尔文。后来，人们为了纪念他首先发现的这种甲虫，就把它命为“达尔文”。

1831年，达尔文从剑桥大学毕业。他放弃了待遇丰厚的牧师职业，依然热衷于自己的自然科学研究。这年12月，英国政府组织了“贝格尔号”军舰的环球考察，达尔文经人推荐，以“博物学家”的身份，自费搭船，开始了漫长而又艰苦的环球考察活动。

每到一地方，达尔文都要仔细考察当地动物、植物资源。许多实例引起他的思考，并使他对“上帝造物论”产生了怀疑。

在南美洲，达尔文发现了古犰狳的化石。它们与现代生活的犰狳十分相似，但又有不同。这是否说明现代的动物是由古代的动物发展而来的呢？在加拉帕戈斯群岛上，达尔文发现，这里不同岛上的地雀各有其特点。这种现象使达尔文想到物种可能在不断地变化着。

各地的所见所闻，都说明随着时间的推移，生物是在逐渐进化的。但是，当时达尔文还不能说明引起生物进化的原因。考察归来，达尔文就开始研究这个问题。达尔文耐心地收集资料 and 证据。他访问过农夫、种子供应店店主和家畜、家禽饲养人。他还亲自饲养鸽子，观察家鸽在人工饲养下所产生的变异。

经过大量的观察和研究，达尔文终于成功地用自然选择学说解释了生物进化的原因，并于1859年出版了《物种起源》这部巨著，引起极大的反响。达尔文的进化论被恩格斯赞誉为19世纪自然科学的三大发现之一。

从故事中我对“技术领先”的认识：如何才能实现技术领先，首先我们需要善于发现不同，其次根据不同点敢于怀疑经验与经典，最后依据事实反复验证得出结论。这样我们才能实现技术的发现、发展并革新，从而实现技术领先。

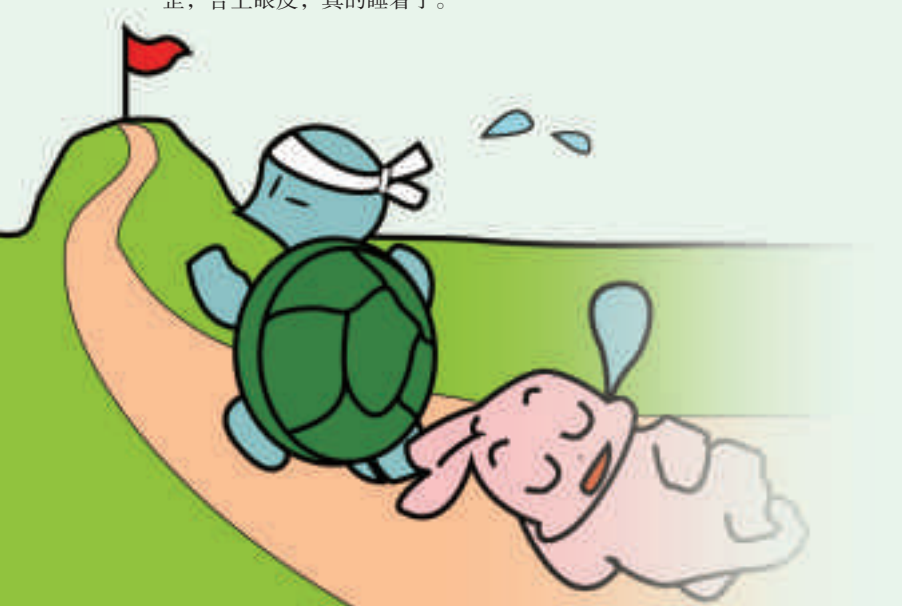
“技术领先”一句话标语：技术领先并不是轻易就可以获得的，真实的回报与付出的劳动和所做的牺牲是成正比的。

技术领先

如果学习只在模仿，那么我们就不会有科学，也不会有技术。——高尔基

我对“技术领先”的认识：技术的革新在于创造，而模仿只是生产的手段，是进步的拦路虎。科学技术是第一生产力是通过实践检验的真理，作为高新行业的企业，我们应该以创新突破为己任，提高公司的核心竞争力。

技术领先的一句话标语：以创新突破为己任，提高核心竞争力，抢占发展先机。



遇到问题多问几个为什么

次，通用汽车公司黑海汽车制造厂总裁收到客户的一封信——奇怪的信。这位客户抱怨，他新买的黑海牌汽车，只要他从商店买回香草冰激凌回家，汽车就启动不了，但买其他种类的冰激凌则不会出现这样的情况。有的人认为问题不在车子本身，可能是香草冰激凌的原因。黑海厂总裁也对这封信感到迷惑不解，也想不出什么样的好办法，但还是派了一名工程师前去查看。当晚，工程师就随着这个车主去买香草冰激凌，返回时，车果然启动不了。工程师不得其解，回去向总裁汇报说是事实，但是一时还不能确定是什么原因。



在总裁的嘱托下，工程师随着车主一连两个晚上都去买冰激凌。车主分别买了巧克力冰激凌和草莓冰激凌，结果车子都能够照常启动行驶。但第三个晚上买香草冰激凌时，车子又和往日一样，出现了发动机熄火的情况。尽管工程师没有找到真正的原因，但是他确定绝对不是车子对香草冰激凌过敏，而这一结论也引起了总裁以及通用汽车制造厂的关注。于是总裁要求工程师加倍努力，一定要找出问题的原因。在几次随车主外出的过程中，工程师都对日期、汽车往返的时间、汽油类型等因素做了详细的记录。

最后工程师终于发现了一些关键的线索：这跟买冰激凌所花的时间长短有关系，香草冰激凌只是一个偶然的因素。因为香草冰激凌是最受欢迎的一种冰激凌，售货员为了方便顾客，就直接把它放在货架前，买主如果需要的话只用最短的时间就能买到，而这个时候汽车的引擎还很热，不能够使产生的蒸气完全散失掉。而买其他冰激凌则需要更多的时间，汽车可以充分冷却以便启动，所以买其他的冰激凌汽车就能启动，而香草冰激凌就不行。

那么，车子为什么停很短时间就启动不了呢？经过工程师进一步的调查研究发现，问题出在一个小小的“蒸气锁”上。尽管这是一个很小的细节，技术难度也不大，但是却影响了客户的使用。经过反复思考，工程师终于解决了这个问题。

我对“技术领先”的认识：技术领先的关键有时就在于多问几个为什么，发现别人不能发现和解决的难题。抱着“多问几个为什么”的做事精神和态度，相信每一个技术难题都能被攻克。

“技术领先”一句话标语：刨根问底，精益求精。🌱

割草的男孩



个替人割草打工的男孩打电话给一位陈太太说：“您需不需要割草？”陈太太回答说：“不需要了，我已有了割草工。男孩又说：“我会帮您拔掉花丛中的杂草。”陈太太回答：“我的割草工也做了。”男孩又说：“我会帮您把草与走道的四周割齐。”陈太太说：“我请的那人也已做了，谢谢你，我不需要新的割草工人。男孩便挂了电话，此时男孩的室友问他说：“你不是就在陈太太那割草打工吗？为什么还要打这电话？”男孩说：“我只是想知道我做得有多好！”

从故事中我对质量观的认识01-a：我认为这个故事反映的ISO的第一个思想，即以顾客为关注焦点，不断地探询顾客的评价，我们才有可能知道自己的长处与不足,然后扬长避短，改进自己的工作质量，牢牢的抓住顾客。

这也是质量管理八项原则第6条：“持续改进”思想的实际运用的一个例子。我们每个员工是否也可结合自己的岗位工作，做一些持续改进呢？不光是管理人员，所有的员工都可以做到让顾客满意。对于生产人员来说这样是可以得到忠诚度极高的顾客，对于我们每个职能部门员工来说，只有时刻关注我们的“顾客（服务对象）”，工作质量才可以不断改进。这也是沟通的问题，一个人想得到公正，客观的评价真的好难。这个故事是否为我们提供了一个好的方法呢？应该算是一种创新吧。

从故事中我对质量观的认识01-b：我认为这个故事反应的第一个思想，即以顾客为关注焦点，不断地探询顾客的评价，我们才有可能知道自己的长处与不足，然后扬长避短，改进自己的工作质量，牢牢抓住顾客。只有不断地探询客户的评价，你才有可能知道自己的长处与短处。不要萧规曹随，凡事想想清楚事出何因，多问几个“为什么？”

从故事中我对质量观的认识01-c：不光是营销人员、品管人员，所有的员工都可以做到让顾客满意。对于营销人员来说这样是可以得到忠诚度极高的顾客。

从故事中我对质量观的认识01-d：以客户为关注焦点，从客户的评价，知道自己的长处与不足，然后扬长避短，改进自己的工作质量，更好的满足客户需求。

从故事中我对质量观的认识01-e：以客户为关注焦点，从客户的评价，知道自己的长处与不足，然后扬长避短，改进自己的工作质量，更好的满足客户需求。

质量观一句话标语1：客户至上，质量第一！

质量观一句话标语2：高标准、精细化、零缺陷。

质量观一句话标语3：只有时刻关注我们的“顾客（服务对象）”,工作质量才可以不断改进。

质量观一句话标语4：用对自己的永远不满意，来换取客户的永远满意。🌱

降落伞的故事

这是一个发生在第二次世界大战中期，美国空军和降落伞制造商之间的真实故事。在当时，降落伞的安全度不够完美，即使经过厂商努力的改善，使得降落伞制造商生产的降落伞的良品率已经达到了99.9%，应该说这个良品率即使现在许多企业也很难达到。但是美国空军却对此公司说他们要求所交降落伞的良品率必须达到100%。

于是降落伞制造商的总经理便专程去飞行大队商讨此事，看是否能够降低这个水准？因为厂商认为，能够达到这个程度已接近完美了，没有什么必要再改。当然美国空军一口回绝，因为质量没有折扣。后来，军方要求改变了检查质量的方法。那就是从厂商前一周交货的降落伞中，随机挑出一个，让厂商负责人装备上身后，亲自从飞行中的机身跳下。这个方法实施后，不良率立刻变成零。

从故事中我对质量观的认识02-a: 许多人做事时常有“差不多”的心态，对于领导或是客户所提出的要求，即使是合理的，也会觉得对方吹毛求疵而心生不满！认为差不多就行。质量是制造出来的“质量没有折扣”，质量就是按照客户的要求执行！

从故事中我对质量观的认识02-b: 我们许多人做事时常有“差不多”的心态，对于领导或是客户所提出的要求，即使是合理的，也会觉得对方吹毛求疵而心生不满！认为差不多就行，实际上对产质量量的精益求精，其实就是我们表现出来的一种态度。

从故事中我对质量观的认识02-c: 在质量问题上我们没有折扣可打，不符合标准就是不符合标准，没有任何讨价还价的余地。你对质量上打折扣，客户也会对你打折扣的！我们决不向不符合要求的情形妥协，我们要极力预防错误的发生，而我们的顾客也就不会得到不符合要求的产品或服务了，这就是“零缺陷”。

从故事中我对质量观的认识02-d: 军方巧妙地将降落伞合格率与厂商负责人的生命安全联系，使厂商改变了对待产品质量的态度，让厂商意识到质量高于一切，要想质量的百分百就要在某些时段改变一些策略。大胆将产品质量与管理者生产者的切身利益串联起来才能让产质量量高于一切，这不仅仅是我

们口中随便的一句承诺，我们要让它变得真实可信。虽然现在做的事情看起来那么的微不足道，但是它却是最后成果必不可少的过程。只有认真对待我们所做的事情才能做出合格。

从故事中我对质量观的认识02-e: 我们肯定都希望全世界所有的人都能在工作中作到100%。因为我们是生产者，同时我们也是消费者。更重要的是，我们因此而感到每天的忙碌工作有所意义，而不是庸庸碌碌的只想换一口饭吃。

从故事中我对质量观的认识02-f: “以顾客为焦点”把自己当做客户，用换位思考的方法去满足客户的需求。在工作中以下道工序就是我的客户，一切为了让客户满意为宗旨。

从故事中我对质量观的认识02-g: 站在厂家的角度，99.9%的合格率已经是超好，是极限了，但站在用户的角度，那千分之一就是百分之百。

从故事中我对质量观的认识02-h: “每次交货前从降落伞中随机挑出几个，让厂家负责人亲自跳伞检测”——谁都怕死，万一就抽到那个不合格的呢？那老板不就一命呜呼了？在原来的感觉里，不外就是一名普通的士兵，现在却是自家的性命，当然需要百分百的安全，百分百的保证，自然就会去消灭那千分之一的质量缺陷。

- 1、提高质量，总是有方法的！
- 2、许多人做事时常有“差不多”的心态，对于领导或是客户所提出的要求，即使是合理的，也会觉得对方吹毛求疵而心生不满！认为差不多就行,但就是很多的差不多，产生质量问题。
- 3、或许我们应该站在消费者的角度想一想：买回的酵母做的馒头里吃出一根头发，什么滋味！？我们也许会说：10万（或10亿）袋酵母里才有一袋里有一根头发，有什么大惊小怪的。但是对我们来说是十万分之一，对于吃到头发的消费者来说，是100%。试想，如果什么事情只有99.9%的成功率，那么每年有20000次配错药事件；每年15000婴儿出生时会被抱错；每星期有500宗做错手术事件；每小时有2000封信邮寄错误。看了这些数据，我们肯定都希望全世界所有的人都能在工作中作到100%。因为我们是生产者，同时我们也是消费者。更重要的是，我们因此而感到每天的忙碌工作有所意义，而不是庸庸碌碌的只想换一口饭吃。

从故事中我对质量观的认识002-i: 许多人做事时常有“差不多”的心态，对于领导或是客户提出的要求，即使是合理的，也会觉得对方吹毛求疵而心生不满！若站在客户的角度上，试问你是否能够轻易的说出“差不多”，这样也可以。其实客户的评价是我们产品持续改进的重要切入点。没有达不到的100%质量，只有缺乏精益求精和严谨细致的工作作风。态度决定质量。

从故事中我对质量观的认识002-j: 许多人做事时常有“差不多”的心态，对于领导或是客户所提出的要求，即使是合理的，也会觉得对方吹毛求疵而心生不满！认为差不多就行，而当我们站在消费者或对方的角度去换位思考下，我们还会有理由放松对质量的要求吗？

一字较真

齐白石和毛泽东是忘年之交。一次，毛泽东邀请齐白石做客中南海。许久未见，两人聊天叙旧。一番交谈后，毛泽东邀请齐白石共进晚餐。

听说毛泽东喜欢字画，齐白石非常高兴，因为自己有很多喜欢的作品，不知道毛泽东是否喜欢。最终，他选择了一幅作于1941年的精品《苍鹰图》和《海为龙世界，云是鹤家乡》立轴，送给毛泽东。

其后，齐白石心怀忐忑，不知道毛泽东是否喜欢他送的字画，一连几天心里记挂这件事。无意之中打开书，竟然看到“海为龙世界，天是鹤家乡”这幅对联。他急忙查找资料，发现出自清安徽邓石如，后一联原句“天是鹤家乡”，而他却写成了“云”。

齐白石没有料到会出现这种状况，竟然把一幅错字对联送给毛泽东。这不仅对人不敬，传出去更是贻笑大方。

齐白石专程前往中南海，找到毛泽东，说起这幅对联的事情。再次见到齐白石，毛泽东高兴地说：“你这个‘云’字改得比邓石如的‘天’字好。他上联如是‘地’，那么下联‘天’字不可动；可上联却是‘海’字，恰如你的‘云’字相对”。显然，毛泽东没有计较。但是齐白石始终觉得自己的疏忽才导

质量观一句话标语1: 质量就是一切，一切满足客户的要求！

质量观一句话标语2: 质量没有折扣

质量观一句话标语3: 没有挑剔的客户，只有不完美的产品。

质量观一句话标语4: 百分百合格，产品零缺陷。



致作品出错，便主动收回字画，另赠一幅。毛泽东哈哈一笑。说：“纯芝呀，你对错字较真，容不得瑕疵，精神可嘉。”也尊重了齐白石提出的请求。

齐白石为一字之错而较真，这种对艺术的严谨，对细节的重视，使他成为世人景仰的一代大师。

从故事中的我对质量观的认识: 质量就是一个准则，质量就是一个忠诚，质量就是一个责任。产品质量之所以最好，是因为只有百分之十靠技术，其余百分之九十靠的是态度。可见只有我们对产品质量的态度矢志不移，我们的产品才能在激烈的竞争中脱颖而出，只有用合格的产品质量满足消费者的需求，才有可能不断的扩大市场的份额，创造出更好的效益，提高企业持续竞争力的优势。

质量观一句话标语: 精益求精、追求卓越、质量第一、客户至上。

砸冰箱



1984年以前，青岛电冰箱总厂主要生产单门直冷式电冰箱，那时候是按照一等品、二等品、三等品、等外品对分类的。原因就是在那个时候中国刚刚改革开放，物品缺乏造成市场非常好，只要产品还能用，就可以堂而皇之地送出厂门，而且绝对有市场，绝对卖得掉。就是连等外品都能够销售得出去。实在卖不了的产品，就分配给一些员工自用，或者送货上门半价卖掉。1984年末张瑞敏到厂以后，他们班上班后反复给大家上质量课，学习日本质量管理知识，成立质量管理小组。应该说，质量管理的一种方法，员工往往容易学会，但是，大家质量意识的提高，却不是一朝一夕所能改变的。因为，在员工的头脑里整天是一等品、二等品、三等品、等外品的，固有的产品质量观念很难改变。冰冻三尺，非一日之寒嘛。1985年4月，张瑞敏收到一封用户的投诉信，投诉海尔冰箱的质量问题。于是，张瑞敏到工厂仓库里去，把400多台冰箱，全部做了检查之后，发现有76台冰箱不合格。为此，恼火的张瑞敏很找到检查部问道，你们看看这批冰箱怎么处理？他们说既然已经这样，就内部处理了算了。因为以前出现这种情况都是这么办的，加之当时大多员工家里边都没有冰箱，即使有一些质量上的问题也不是不能用呀。张瑞敏说，如果这样的话，就是说还允许以后再生产这样的不合格冰箱。就这么办吧，你们检查部门搞一个劣质工作、劣质产品展览会。于是，他们就搞了两个大展室，在展室里摆放上那些劣质零部件和劣质的76台冰箱，通知全厂职工都来参观。员工们参观完以后，张瑞敏把生产这些冰箱的责任者和中层领导留下，就问他们，你们看怎么办？结果大多数人的意见还是比较一致，都是说最后处理了算了。但是，张瑞敏却坚持说：这些冰箱必须就地销毁。他顺手拿了一把大锤，照着一只冰箱，咣咣就砸了过去，把这台冰箱砸的稀吧烂，然后把大锤交给了责任者，转眼之间，把76台冰箱全都销毁了。当时，在场的人一个一个的都眼里流泪了。虽然一台冰箱当时才800多元钱，但是，员工每个月的工资才40多块钱，一台冰箱是他们两年的工资呀。张瑞敏说：从现在开始，我们要确立质量方面的一种理念：“有缺陷的产品就是废品”。以后我们的产品不能再一、二、三等品、等外品的

分类了。我们的产品就分合格品、非合格产品。市场只有合格品，非合格品就不能进入市场，要再进入市场，就追究生产者的责任。他还说，从现在开始，我们要完善质量管理制度，以后谁再生产了这样的冰箱，责任由自己负。

由此，大家开始明白，海尔的前途与有没有严格的质量管理是息息相关的，一定要重视产品的质量。冰箱总厂的老职工胡秀英说：“忘不了那沉重的铁锤，高高举起又狠狠落下，76台质量不合格的冰箱顷刻间成了一堆废铁。它砸碎的是我们陈旧的质量意识，唤醒了我们去努力提高自身素质的意识。有了质量，我们才有了现在的一切。”

在这个事件中，张瑞敏带头扣掉了自己当月的工资，以做警戒。这一事件作为海尔创业史上的一个重要镜头，也成为海尔发展史上的经典案例。应该说砸冰箱这件事，给海尔全体员工思想造成了强烈的震撼，员工的质量意识有了普遍的提高。她用一把有形的锤子，砸醒了全体员工的质量意识，第一次在中国企业的员工中树立起争创一流的理念。的确，海尔的这一锤也告诫全体海尔员工：谁生产了不合格的产品，谁就是不合格的员工。一旦树立这种观念，员工们的生产责任心迅速增强，在每一个生产环节都不敢马虎了，精心操作，“精细化，零缺陷”变成全体员工发自内心的心愿和行动，从而使企业奠定了扎实的质量管理基础。

又经过4年的时间，也就是1988年12月的时候，海尔就获得了中国电冰箱市场的第一枚国内金牌，把冰箱做到了全国第一。

从故事中的我对质量观的认识：海尔砸冰箱事件，张瑞敏砸掉的76台冰箱其实是砸掉了陈规的束缚，建立了新的质量观。他告诉海尔所有员工：我们要做就做“零缺陷”产品。其实，作为一个企业，我们也是一样，陈旧的品质观需要我们去“砸掉”，打破陈规，用大胆创新的思维才能发展，生产“零缺陷”产品，这样才能让我们在客户那里赢得美誉，产品“零缺陷”是我们共同的目标。

质量观一句话标语：质量精益求精，客户满意放心。🔗

阿喀琉斯之踵

古希腊有一位伟大的英雄阿喀琉斯，他有着超乎普通人的神力和刀枪不入的身体，在激烈的特洛伊之战中无往不胜，取得了赫赫战功。但就在阿喀琉斯攻占特洛伊城奋勇作战之际，站在对手一边的太阳神阿波罗却悄悄一箭射中了伟大的阿喀琉斯，在一声悲凉的哀叹中，强大的阿喀琉斯竟然倒下去了。

原来这支箭射中了阿喀琉斯的脚后跟，这是他全身唯一的弱点，只有他的父母和天上的神才知道这个秘密。在他还是婴儿的时候，他的母亲、海洋女神特提斯，就曾捏着他的右脚后跟，把他浸在神奇的斯提克斯河中，被河水浸过的身体变得刀枪不入，近乎于神。可那个被母亲捏着的脚后跟由于浸不到水，

成了阿喀琉斯全身唯一的弱点。母亲造就的这唯一弱点要了儿子的命！

从故事中我对质量观的认识：阿喀琉斯的母亲想让他刀枪不入，却在塑造他的过程中没有做到精益求精，故造就了阿喀琉斯唯一的弱点，并使儿子丧命。同样的，市场如战场，任何一个局部的、细微的质量问题，都可能成为竞争对手攻击的突破口，都可能导致全局的崩溃。因此市场进行质量竞争时，必须精益求精，不断追求产品质量零缺陷，用全力做好产品的每一个局部的、细微的环节。

质量观一句话标语：任何一个细节都是致命的，只有在追求品质的道路中精益求精，才能发展的更好、更远！🔗

孔子学琴

话说孔子年轻的时候，曾向鲁国一位叫师襄子的乐官学琴，这位乐官名襄，被人尊称为襄子，师不是他的姓，而是周朝对乐官的称呼。

孔子跟师襄子学琴以后，师襄子对孔子说：“这首曲子你已经弹得不错了，可以学新的曲子。”孔子回答：“不行啊，我还没有掌握它的弹奏技巧呢。”

过了一段时间，师襄子对孔子说：“你现在已经掌握了这首曲子的弹奏技巧，可以学新曲子了。”孔子说：但我还没有体会到这首曲子的意境啊。

又过了一段时间，师襄子说：“你已经体会到它的意境，这回可以学新曲子了。”孔子却说：“我还不知道这首曲子是谁作的啊。”

就这样，孔子始终在弹奏同一首曲子。有一天，孔子在弹奏中忽然心有所悟，他站起来眺望着远方说：“我知道这首曲子是谁作的，这个人皮肤黝黑，身材修长，胸怀开阔，志向高远，除了周文王还会是谁呢！”

师襄子听后马上站起来，一边向孔子行礼一边说道：“你真是圣人啊，这首曲子就叫作《文王操》。”

从故事中我对质量观的认识：孔子学琴不是浅尝辄止，而是端正心态，精益求精，力求做到心意专一，人与曲合，从而豁然贯通，心有所得。无论是做什么事，我们都要保持精益求精的态度，只有这样坚持下去，还真正有所得、有所悟。

质量观一句话标语：保持一颗精益求精的心，就能到达不一样的世界。🔗



求其上、得其中；求其中，得其下

高中的学习 life 是艰苦的，每天基本上5:30就要起床，11点才能休息，做不完的题目，还要背负各种压力。回首起那段岁月，依然感觉比较艰辛，就我而言，当时的学习生活感觉比我目前的工作要辛苦点。

也许是教育体制的原因，大学的生活就不一样了，在经历高中的艰苦后，进入大学，不免会有所放纵和懈怠。我感触颇深的就是一部分人的目标变低了，特别是“60分万岁，多一分浪费”的想法在一些人心中滋生。从某种角度来说，如果你能保证每科都能达到60分也无可厚非，毕竟各科学业合格是可以顺利毕业的，但是事实发现，拥有这种想法的人挂科的风险特别大，这其中相当一部分人由于学科不及格进行补考甚至重修，更有甚者需要留级。原因在哪，就是因为他们的目标值设定太低了。无论是生活、工作还是学习，你不能预估的因素是切实存在的，当这部分因素起作用时，制定的目标就可能不能

实现了。所以你要达成60分的要求，你必须设定70分甚至更高的标准。所谓“求其上、得其中；求其中，得其下”就是这样的道理。

学习是这样，工作中又何尝不是如此，产品制造过程如不能提出高的要求，很难做出让客户满意的产品。苹果手机大家都说好，其不仅在于其完善的软件生态系统，更在于其精雕细琢的工艺设计以及苛刻的产品制造控制。

从这个故事让我对质量观的认识：为了规避其他不可控因素产生的作用，必须设定更高的要求，唯有以站在客户角度看问题，严抓整个产品制造过程，杜绝“这一点，不要紧”的错误思维模式，才能做优产品、做久产业。

“质量观”一句话总结：目标优质品，达成合格品；目标合格品，恐怕出废品。🔗

自己建造的房子

有个老木匠准备退休，他告诉老板，说要离开建筑行业，回家与妻子儿女享受天伦之乐。

老板舍不得他的好工人走，问他是否能帮忙再建一座房子，老木匠说可以。但是大家后来都看得出来，他的心已不在工作上，他用的是软料，出的是粗活。房子建好的时候，老板把大门的钥匙递给他。“这是你的房子，”他说，“我送给你的礼

物。”他震惊得目瞪口呆，羞愧得无地自容。如果他早知道是在给自己建房子，他怎么会这样呢？现在他得住在一幢粗制滥造房子里！

从故事中我对质量观的认识：我们又何尝不是这样，我们漫不经心地“建造”自己的生活，不是积极行动，而是消极应付，凡事不肯精益求精，在关键时刻不能尽最大努力。等我们惊觉自己的处境，早已深困在自己建造的“房子”里了。把你自已当成那个木匠吧，想想你的房子，每天你敲进去一课钉，加上去一块板，或者竖起一面墙，用你的智慧好好建造吧！你的生活是你一生唯一的创造，不能抹平重建，即使只有一天可活，那一天也要活得优美、高贵，墙上的铭牌写着：“生活是自己创造的。”

质量观一句话标语：创造精益求精的高品质生活，建造属于自己的“房子”。🔗



坚决不流出不良品

2015年6月4日C1车间C班白班，16:40分左右，R&R设备Pm1腔安全气体错误，导致9号微波头报警，无法正常开启；此异常共导致127片返工。在确认返工片时，发现有100片硅片没有镀膜，有人说：“这100片硅片没有镀膜就直接返工，不是浪费了吗？”制程人员说：“当设备异常报警时，这100片硅片已进入预热腔，虽没有镀膜，但硅片表面有氮化硅粉尘，如果镀过膜再返工，不就是更加浪费了吗？必须直接返工处理。”你一言，我一语，经过大家的沟通，决定将这100片异常硅片在CT镀膜，实验来验证镀膜后的外观效果。结果CT镀膜后，发现硅片表面果不其然有氮化硅粉尘，大家的态度立刻发生了变化，笑着说：“通过做这次实验，既细化了返工流程，又得到了正

确的答案，真好。”经商议后决定R&R设备异常硅片处理流程：凡是进腔体的硅片均按照返工处理，已上料但没有进腔体的硅片需手动下料后，进行CT镀膜，从而减少脏污返工比例。

其实在处理事情的过程中，大家都希望将事情一次性做对，只是有时候在意见方面产生了分歧，最好的办法就是通过实验来论证，这样的结果大家都会毫不犹豫的赞同，并且从中也可以学到好多知识。

“不生产不良品、不流出不良品、不接受不良品”，永远将下道工序当作我们的客户，把每一个细节做好做精，相信这么持之以恒的做下去，工作效率会提高，生产成本会降低，电池片品质更有了保障。🔗

诚实的鞋匠

约翰因为家中贫穷，从小到鞋店学习制作手工皮鞋。约翰必须先 will 将牛皮剪成鞋底形状，然后将剪下的牛皮鞋底用水浸透，取出用特制的平头铁锤捶打牛皮，直到将鞋底的水分锤干，才开始做缝线等其他工作。

一次， he 到附近的鞋店办事，正巧遇上那家鞋店也在制作鞋底。约翰发现，对方将牛皮从水中取出之后，并未用力捶打干鞋底的水分，而是直接将湿淋淋的鞋底钉上鞋面。约翰不解地问那老板：“鞋底的牛皮，没经过捶打，耐用的程序一样吗？”那老板诡异地笑着回答：“傻孩子，耐用的程序当然差远了，鞋子坏的快了，我的客人就会提早上门修鞋子，或是再买新鞋啊！”

约翰把自己的见闻告诉了自己的鞋店老板，老板说：“孩子，我们家鞋店的生意，是他们那家店的三倍。你想理解这里面的奥秘吗？其实，制作鞋子的工艺并没有秘诀，诚实地用质量好的鞋给每一位前来买鞋的顾客，就是我们鞋店经营的成功法决啊！”

从故事中我对质量观的认识：以上的那家老板投机取巧，只能一时欺骗顾客，赚到一些利润，得到一点蝇头小利，但却失去了赢得更多利益和发展的机会。同样的，制作产品的工艺并没有秘诀，也只是需要我们拿出捶湿牛皮一样的精神，诚信地一锤一锤地去敲。

质量观一句话标语：敲打的是质量，永恒的是品牌！🔗



没有国界的竞争

日本在上世纪四五十年代产品质量问题严重，“东洋货”在国际市场上名声非常不好。为了摘掉这顶帽子，日本政府当年提出了“质量救国”的口号，狠抓质量，各企业也纷纷响应。若干年之后，日本产品质量有了根本性改观，一些企业为了占领国际市场，采取许多奇招展示自己产品不同一般的质量。一次，日本西铁城钟表商为了在澳大利亚打开市场，提高手表的知名度，广告某月某日将在某广场空投手表，谁捡到归谁。

到了那天，日本钟表商雇用了一架直升飞机，将千余只手表空投下来。当幸运者发现自己拣到的手表居然完好无损时，都高兴地奔走相告。于是，西铁城钟表销路打开。日本的许多产品就是这样，依靠过硬的质量跨出国门，在国际竞争中连连取胜。”

从故事中我对质量的认识：品质已经成为一个企业成功的必不可少的因素，客户认可品质，才愿意为品质付钱。

质量观一句话标语：追求卓越品质，尽显企业精华。

温水煮青蛙

一个寒冷的冬天，一只青蛙跳进了盛有温水的铁锅里，而铁锅下正在生着火，刚开始的时候，青蛙还悠然自得，认为自己找到了一个好归宿，沾沾自喜，无比自豪。随着时间的推移，等到发觉不妙时，它的体能已水温的升高而耗尽，最后，再也挑不出来。

从故事中我对质量观的认识：我们对质量的追求的步法不能够停止下来，不能因为我们有最一流的设备，现在生产着国际领先的产品，就放松对质量的高要求。不然就像这只青蛙一样，因为被舒适的环境所包围，放弃了努力，一旦出现了危机，连努力的时机和资本都没有了。

质量观一句话标语：我们不但要对标找差，保证一流质量；更要成为太阳能质量的制定者---标杆。



麦当劳59秒快速服务



“快”是这个时代的最大特征，而这也正是麦当劳的魅力。在为顾客下单之前，服务人员会迅速按下计时器，“先生/女士您好，从现在开始，我们将在59秒内提供您所要的全部食品。如果没有实现，您可以免费得到一个甜筒。”这项活动意味着无论数量多少，在落单的那一刻，不到一分钟，顾客要的食物就要摆在顾客面前。如果超过了这个时间，就要免费赠送顾客一个甜筒，并且道歉。麦当劳的59秒服务让顾客在消费过程中，真正体验了麦当劳快捷友善的服务，体验了其真心为客的企业文化。

从故事中我对服务观的认识：速度固然重要，单纯机械、冰冷的快速并不能给顾客好感。保持微笑，快速贴心服务，让顾客感受到你的真诚，达到满意服务。

服务观一句话标语：快速响应，贴心服务。

狮子和羚羊的家教

每天，当太阳升起的时候，非洲大草原上的动物们就开始奔跑了。狮子妈妈在教育自己的孩子：“孩子，你必须跑得再快一点，再快一点，你要是跑不过最慢的羚羊，你就会活活地饿死。”在另外一个场地上，羚羊妈妈也在教育自己的孩子：“孩子，你必须跑得再快一点，再快一点，如果你不能比跑得最快的狮子还要快，那你就肯定会被他们吃掉。”

从故事中我对服务观的认识：服务意识在现代人的生活工作中越来越重要，每个企业都使出浑身解数地提高服务水平，争取顾客，抢占市场，在服务态度上稍有怠慢就会让我们失去客户。

服务观一句话标语：记住你跑得快，别人跑得更快。

老农移石

在一块老农的农田当中，多年以来横放着一块大石头。这块石头碰断了老农的好几把犁头，还弄坏了他的中耕机。老农对此无可奈何，巨石成了他种田时挥之不去的心病。

一天，在又一把犁头打坏之后，想起巨石给他带来的无尽麻烦，终于下决心了结这块巨石。于是，他找来撬棍伸进巨石底下，却惊讶地发现，石头埋在地里并没有想象那么深，那么厚，稍使劲道就可以把石头撬起来，再用大锤打碎，清出地里。刹那间，老农脑海里闪过多年被巨石困扰的情景，再想到可以更早些就把这桩头疼事处理掉，他禁不住一阵苦笑。

从故事中我对服务观的认识：对企业服务中出现频率较多的问题，不应回避，而应抓住苗头，及时调查，快速响应，追根溯源，尽快找出解决的途径和办法。

服务观一句话标语：遇到问题应立即弄清根源，不可拖延了事，积压下来，必然给我们造成更大的困难和损失。

浅谈安全意识

首先我想给大家讲一个有关“安全意识”的故事：几年前，在青岛啤酒集团车间的一个角落，由于工作需要，工人要爬上爬下，因此放置了一个活动梯子，用时，就将梯子支上；不用时，就把梯子顺势搬到拐角处。为了防止梯子倒下砸着人，工作人员特意在梯子旁边写了一个小条幅——“请留神梯子，注意安全”。这件事，谁也没有放在心上。一晃几年过去了，也没有发生梯子倒下砸人的事故。后来，外方到青岛啤酒集团洽谈合作事宜，他们留意到这个梯子和梯子旁边的小条幅，驻足良久。最后提议将条幅警示语修改成——“不用时请将梯子横着放”。

从故事中我对服务观的认识：这两个条幅都在讲注意安全

专业和服务

来自台湾移民至加拿大的李先生，在买了别墅后去华人街采购家具，可能是他们穿着太随意了，显得没有实力，连续逛了两家店，都备受冷遇，很是郁闷，抱着试试看的心里进了第三家店。李先生的问题是一模一样的，老板并没有直接带他们去看家具，而是请全家坐下来，泡了咖啡，详细询问了需求，并马上准备了资料，然后带他们去看了样品，报价，虽然价格略高，李先生还是毫不犹豫地交了定金，并约定第二天送货。

第二天一大早，老板就来电确认主人在家，送货车在约定的十点准时到达，确认家具全部在二层使用后工人取出了一大捆厚地毯，并一直铺到二楼，同时在一楼客厅放了一块特制的厚布，然后把家具放在厚布上面包裹好运到二层，他们还带了吸尘器和水桶，确认把家具怎么摆放后，用吸尘器和抹布把地面清理干净后把家具放好，再把所有琐碎的杂物全部带走，屋里整洁一新，一尘不染，就好像工人从来没有出现过一样。在小儿女放学回家

生产，而区别在于：前者仅仅是提醒，后者则是把梯子倒下砸人的潜在危险彻底排除。试想，同一个目的两种不一样提示达到的效果是不一样，“请注意安全”只是让你谨慎注意，不要让梯子倒地时伤害你，没有讲到具体防范的方法。而“梯子不用时请横放”是对安全隐患提出了具体防范方法和措施。同样是提示，前者仍有意外发生的可能，而后者讲到了具体的细节和措施，按照提示要求去做，那么意外就不可能发生，这不就是验证我们“安全生产，防范于未然”的科学理论吗？

服务观一句标语：用理智的行动和冷静的思考去实践与安全的约定。

后，高兴地又蹦又跳，突然她大叫，妈妈，这有花，他们进去一看，是一盆鲜花，藏着一张小卡片，上面写着：愿这张床的主人，每天都有好梦。

从故事中我对服务的认识：我们平时在买东西时，商家是否专业，服务是否到位，我们在一接触时几乎立刻就有了评判，能打几分也就有了，想不想给他送钱也就有了定论。作为销售人员，面对着严重同质化的产品和服务，可以让自己的专业水平和服务能力与同行有明显的差异化，让客户在和我们的接触以后立刻感觉到惊喜，感觉到找到了自己一直在追寻的完美服务。在竞争如此激烈的今天，随大流可能也能混一时，可如果想真正领先对手半步，并保持自己的竞争优势，要为客户着想。要想占领市场，既要给客户创造价值，还要给客户带来满意，专业，与众不同的服务感受。

服务观一句话标语：客户满意，服务至上。



第11次敲门

瑞德公司的面试通知，像一缕阳光照亮了克里弗德焦急期待的心。面试那天，克里弗德精心地梳洗打扮了一番，又换了一条新领带，以祝福自己好运。上午10点钟，他走进了瑞德公司人力资源部。等秘书小姐向经理通报后，克里弗德静了静心，提着手提包来到经理办公室门前，轻轻地敲了两下门。

“是克里弗德先生吗？”屋里传出问询声。

“经理先生，你好！我是克里弗德。”克里弗德慢慢推开门。

“抱歉，克里弗德先生，你能再敲一次门吗？”端坐在沙发转椅上的经理悠闲地注视着克里弗德，表情有些冷淡。

经理先生的话虽令克里弗德有些疑惑，但他并未多想，关上门，重新敲了两下，然后推门走进去。

“不，克里弗德先生，这次没有第一次好，你能再来一次吗？”经理示意出去重来。克里弗德重新敲门，又一次踏进房间，“先生，这样可以吗？”



“这样说话不好……”

克里弗德又一次走进去：“我是克里弗德，见到你很高兴，经理先生。”

“请别这样。”经理依然淡淡道，“还得再来一次。”

克里弗德又作了一次尝试：“抱歉，打扰你工作了。”

“这回差不多了，如果你能再来一次会更好，你能再试一次吗？”

当克里弗德第10次退出来时，他内心的喜悦和憧憬已消失殆尽，开始有些恼火，心想，进门打招呼哪有这么多讲究？这哪是招聘面试呀，分明是在刁难戏弄人。

克里弗德生气地转身离开，可刚走几步又停了下来。不行，不能就这样逃开，即使瑞德公司不打算录用，也得听到他们当面说。于是，克里弗德稍稍地舒了一口气，第11次敲响了门。这次，他得到的不是拒绝，而是热烈欢迎的掌声。克里弗德没有想到，第11次敲门，叩开的竟是一扇成功之门。

原来，瑞德公司此次是打算招聘一名市场调查员。而一名优秀的市场调查员，不仅要具备学识素质，更要具备耐心和毅力等心理素质。这11次敲门和问候就是考查一个人心素质质的考题。

从故事中我对服务观的认识：与客户初次接触阶段，难免遇到一些不信任，甚至是刁难和难堪。如果我们能用耐心去化解，用毅力去稀释，用理智去包容，了解客户的真实需要，那之前遭受的一切困难都会成为我们走向成功的垫脚石。

服务观一句话标语：用耐心与诚心化“敌”为“友”，与客户做一辈子的朋友。

快速响应

专业规范

终生保障



老妇人和年轻人

在一个多雨的午后，一位老妇人走进费城一家百货公司，大多数的柜员都对她不理不睬，只有一位年轻人过来问她是否需要一些帮助。当她回答说只是在等雨停时，这位年轻人并没有向她推销什么东西，也没立刻转身离开，而是拿给她一张椅子。雨停之后，这位老妇人向这位年轻人说了声谢谢，并向他要了一张名片。几个月之后这家店东收到一封信，信中要求派这位年轻人往苏格兰收取装潢一整座城堡的订单！这封信就是这位老妇人写的，而她正是美国钢铁大王卡内基的母亲。当这位年轻人收拾行李准备去苏格兰时，他已升格为这家百货公司的合伙人了。这个例子是报酬增加律的最佳写照，而报酬增加的原因，就在于他比别人付出了更多的关心和礼貌。

从故事中我对服务观的认识：现实社会中，利益至上成为了很多人的行事标准；很多人缺少的不是服务意识，而是真诚服务的意识。发自内心的服务不是只看中利益回报，而是真诚地想人之所想、急人之所急。当你能永恒持久地提供“客需”服务时，你也会不知不觉地成为客户的依赖。

服务观一句话标语：始终如一地提供“客需”服务，令客户依赖！🔗

张秉贵卖糖

张秉贵在北京百货大楼工作30多年的时间，接待顾客近400万人次，没有跟顾客红过一次脸，吵过一次嘴，没有怠慢过任何一个人。北京百货大楼当时是全国最大的商业中心，客流量大。张秉贵便下决心苦练售货技术和心算法，练就了令人称奇的“一抓准”“一口清”技艺。所谓“一抓准”，就是指张秉贵一把就能抓准分量，顾客要半斤，他一手便能抓出5两；“一口清”则是非常神奇的算账速度。遇到顾客分斤分两买几种甚至一二十种糖果，他也能一边称糖一边用心算计算，经常是顾客要买多少的话音刚落，他就同时报出了应付的钱数。

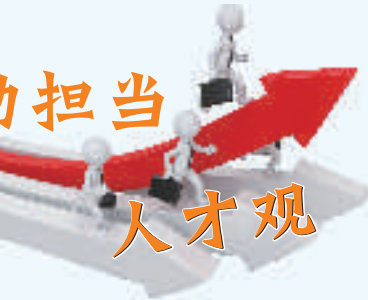
后来他又发明了“接一问二联系三”的工作方法，即在接待一个顾客时，便问第二个顾客买什么，同时和第三个顾客打好招呼，做好准备。他在“问、拿、称、包、算、收”六个环节上不断摸索，接待一个顾客的时间从三四分钟减为一分钟。他不仅技术过硬，而且注重仪表，坚持每周理发，每天刮胡子、换衬衣、擦皮鞋。张秉贵还注意研究顾客的不同爱好和购买动机，揣摩他们的心理，为了精通商品知识，每逢公休日别人都在家休息的时候，张秉贵却蹬起自行车，来到工厂、医院和研究

单位，仔细了解糖果知识。由于熟悉顾客和商品的特点，张秉贵甚至可以针对一些特殊的顾客推荐商品：对于消化不良的顾客，他介绍柠檬糖或咖啡糖；对于肝病患者则介绍水果糖；对于嗓子不好的顾客，他便建议买薄荷糖……张秉贵通过眼神、语言、动作、表情、步伐、姿态等调动各个器官的功能，商业服务业的简单操作，被他升华为艺术境界，被喻为“燕京第九景”，有一位拄着拐杖的老人，经常来欣赏他售货。这位老人说：“我是个病人，每天来看看您站柜台的精神劲儿，为人民服务的热情劲儿，我的病也仿佛好了许多。”一位音乐家看他售货后说：“你的动作优美，富有节奏感，如果配上音乐，是非常动人的旋律。”

从故事中我对服务观的认识：我们要把服务的信念与本职工作密切联系起来，我们的工作岗位虽然平凡，但是起到了承上启下的作用，通过不断地学习新知识、刻苦地钻研新技术来继续提升服务水平，才能更好服务，才能在工作中获得持久的生命力。

服务观一句话标语：服务没有终点站，惟有不断努力进取，才能保持永久的职业生命力。🔗

主动担当



人才观

李离伏剑而死

春秋晋国有一名叫李离的狱官，他在审理一件案子时，由于听从了下属的一面之辞，致使一个人冤死。真相大白后，李离准备以死赎罪，晋文公说：官有贵贱，罚有轻重，况且这件案子主要错在下面的办事人员，又不是你的罪过。李离说：“我平常没有跟下面的人说我们一起来当这个官，拿的俸禄也没有与下面的人一起分享。现在犯了错误，如果将责任推到下面的办事人员身上，我又怎么做得出来”。他拒绝听从晋文公的劝说，伏剑而死。

从故事中我对人才观的认识：正人先正己，做事先做人。管理者要想管好下属必须以身作则。示范的力量是惊人的。不但要像先人李离那样勇于替下属承担责任，而且要事事先、严格要求自己，做到“己所不欲，勿施于人”。一旦通过表率树立起在员工中的威望，将会上下同心，大大提高团队的整体战斗力。

人才观一句话标语：得人心者得天下，做下属敬佩的领导将使管理事半功倍。🔗

是金子怎样才会发光

战国时，秦国军队包围了赵都邯郸。赵王派平原君去说服楚王与赵国结盟出兵，解救赵国。平原君打算从手下三千多门客中挑选二十人做随从，但挑来挑去只有十九人符合要求，正在着急时，有个名叫毛遂的门客自我推荐说：“让我去吧！”平原君笑笑：“有本事的人，随便到哪里，都好像锥子放在布袋中，一定会露出尖锋来。可你来了三年，没人说起你的大名，可见没有什么才能啊。”毛遂说：“我如果早被放在布袋里，早就不会脱颖而出，何止露出一尖锋呢！”平原君见他说的有理，便带毛遂等二十人来到了楚国。

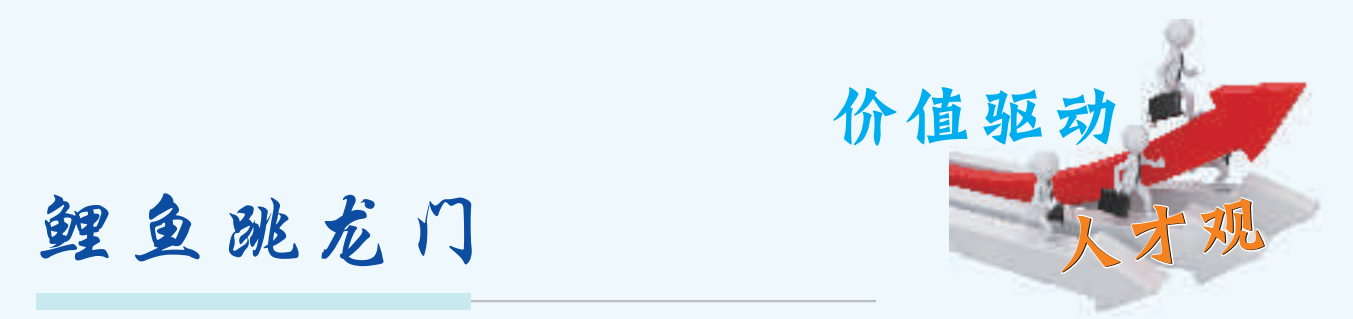
平原君请楚王结盟出兵，从早晨谈到中午，还没有结果。十九个门客十分着急但却没了主意。

毛遂按剑上前说：“订盟的事，非利即害，非害即利，无非利害二字而已，这样明白为何现在还不决定！”楚王大怒，斥道：“我与你主人说话，你来干什么？还不与我退下！”

哪知毛遂不但没有退下，反而又上前几步说：“现在大王的性命掌握在我手上，你的十万兵马都没有用了！”楚王自知理亏，又怕毛遂真的动武，一时无言对答。毛遂继续进逼说：“其实，楚国有五千里辽阔的土地，几十万雄师，这么强大的国家，为什么要害怕秦国呢？大王不同意楚赵联盟，难道要等秦国逐个击破，坐以待毙吗？”楚王听了连连点头，答应与赵国订盟，出兵解赵国之围。

从故事中我对人才观的认识：自己推荐自己并不是一种虚伪的表现，而是把自己推向一个更高的舞台。竞争上岗，贤能为之用，这是社会不变之法，在日常工作中我们要勇于将自己的才能在领导面前表现出来，要让你的领导知道你擅长什么，这样你才有更多施展你才能的机会，才会获得长足的成功。

人才观一句标语：敢于担当，勇于表现，是金子总会发光。🔗



鲤鱼跳龙门

一群鲤鱼想要跳过龙门，因为只要跳过龙门，它们就能从普普通通的鱼变成超凡脱俗的龙。

可是，龙门太高，它们一个个累的筋疲力尽，摔的鼻青脸肿，却没有一个能跳的过去。它们一起向龙王请求，让龙王将龙门降低一些，龙王不答应，鲤鱼们就跪着不起来，它们跪了九九八十一天，龙王终于被感动了，答应了它们的要求。

鲤鱼们一个个轻轻松松的跳过了龙门，如愿以偿的变成了龙。

不久变成龙的鲤鱼们发现，大家都变成龙了，跟大家都不是龙的时候并没有什么两样，于是它们又去找龙王，说出了它们的感受。

龙王笑道：“真正的龙门是不能降低的，你们要想找到真正龙的感觉，还是去跳那座没有降低的龙门吧。”

从故事中我对人才的认识：成为人才成就事业的道路上我们可以将目标细化、简单化，但绝不能降低目标的高度，否则就是自己骗自己。

人才观的一句标语：面对目标毫不动摇地坚持下去你就是人才。🔗

做一棵永远成长的苹果树

一棵苹果树，终于结果了。

第一年，它结了10个苹果，9个被拿走，自己得到1个。

对此，苹果树愤愤不平，于是自断经脉，拒绝成长。第二年，它结了5个苹果，4个被拿走，自己得到1个。“哈哈，去年我得到了10%，今年得到20%！翻了一番。”这棵苹果树心理平衡了。

但是，它还可以这样：继续成长。譬如，第二年，它结了100个果子，被拿走90个，自己得到10个。

很可能，它被拿走99个，自己得到1个。但没关系，它还可以继续成长，第三年结1000个果子……

其实，得到多少果子不是最重要的。最重要的是，苹果树在成长！等苹果树长成参天大树的时候，那些曾阻碍它成长的力量都会微弱到可以忽略。真的，不要太在乎果子，成长是最重要的。

从故事中我对人才观的认识：如果你是一个打工族，遇到了不懂管理、野蛮管理或错误管理的上司或企业文化，那么，提醒自己一下，千万不要因为激愤和满腹牢骚而自断经脉。不论遇到什么事情，都要做一棵永远成长的苹果树，因为你的成长永远比每个月薪资重要。

人才观一句话标语：成长是个过程，过程比结果更重要。🔗



伦琴是如何发现X射线的？

1836年，英国科学家法拉第就发现，在稀薄气体中放电时，会产生一种绚丽的辉光。后来，物理学家把这种辉光称为“阴极射线”，因为它是由阴极发出的。为探明阴极射线，许多科学家进行了艰巨的研究。

有一次，德国科学家克鲁克斯按常规方法做真空放电实验，用照相机拍摄亮光，可底片洗出来后，什么也没有，相片一片漆黑，克鲁克斯此后用各种方法拍摄也未能成功。

这在当时被物理学界称为“未解之谜”。

1895年，德国物理学家威廉·康拉德·伦琴对阴极射线产生了极大的兴趣，开始了深入研究。

一天，伦琴在做实验。当他把荧光板靠近玻璃管的铝窗时，觉得玻璃管内的亮光影响了自己对荧光板的观察。于是，他就找了一张包照相底片的黑纸，把玻璃管包住。这样玻璃内的亮光就透不出来了。当伦琴把荧光板靠近玻璃管的铝窗时，荧光板上发出微弱的亮光，但当荧光板离铝窗稍远些时，荧光板上就不会发光了。伦琴认为这可能是因为阴极射线在稍远些距离被空气的粒子相碰而飞散，以致无效。接着，伦琴换上没有铝窗的玻璃管。按正常的程序，他将玻璃管包好，打开开关，伸手拿起桌面上的荧光板。这时。他发现了一个令他大吃一惊的现象:荧光板的边缘上出现局部手骨的影子。伦琴知道，这是他拿荧光板的手的手骨轮廓。于是，他索性将手放在荧光板后面，结果荧光板上出现了完整的手骨影子。

“怪事，这是怎么回事？”伦琴认定这不是阴极射线，因为阴极射线的射程很短。

“不是阴极射线，那又是什么呢？”伦琴绞尽脑汁，不得其解。不过，他推测，这也许是一种人们未知的射线。为了弄清射线的性质，他做了一系列的试验：

将一本笔记本放在玻璃管和荧光板之间，荧光板照样发光；

将一块木头放在玻璃管和荧光板之间，荧光板也照样发光；

将一块铁板放在玻璃管和荧光板之间，荧光板只剩下淡淡的一点亮光；

将一块铅板放在玻璃管和荧光板之间，荧光板上什么也看不见了；

几天来，伦琴做了各种试验，以了解这种射线的“脾气”。

伦琴已经在实验室里，没日没夜地干了好几天。强烈的求知欲，使他忘却了一切，他仿佛行走在一个未知的世界中，两边的旖旎风光让他流连忘返。伦琴的妻子觉得伦琴几天没回家了，很不放心，便来到他的实验室。

“你来得正好，我给你表演个魔术。”伦琴看见妻子，高兴地说。

于是，伦琴就把妻子的手放在荧光板后面，然后打开开关，荧光板上出现了手骨图像，连那枚结婚戒指也显现出来。

“啊，我的手？”伦琴的妻子尖叫起来。

“对!是你的手，怎么样，你看见你手的骨头长得怎么样了吧！”伦琴得意地说。

伦琴妻子对这神秘的射线感到不可思议，便向丈夫讨教道：“这是什么射线？”

“我也不知道叫什么射线，它还是一个x(表示未知)!”伦琴停了一会儿，又说道：“不然就叫‘x射线’吧!”

此后，这种神秘的射线，就被称为“x射线”。为了纪念它的发现者伦琴，人们也叫它为“伦琴射线”。

x射线的发现，揭开了20年前的克鲁克斯的不解之谜。原来，当阴极射线碰到玻璃管，放射出X射线后，这射线把附近的相片底片统统曝光了——也就是说，在相机拍摄前，底片已被曝光。

x射线发现后，很快就在医学界得到应用。它为疾病的治疗提供准确的依据，使医学诊断水平大大提高。因此，x射线的发现，被誉为19世纪末物理学的“三大发现”之一，伦琴也因此

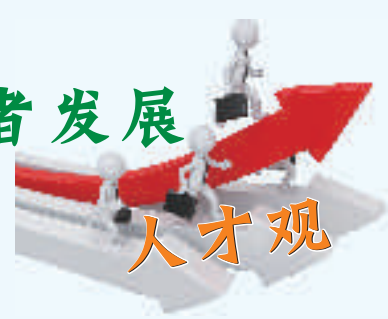
在1901年成为诺贝尔物理学奖第一个获得者。x射线的发现，又很快地导致了一项新发现——放射性的发现。所以可以说x射线的发现揭开了20世纪物理学革命的序幕。

从故事中我对人才观的认识：真正的人才就是在研究与工作中，坚持不懈，持之以恒，不被困难与挫折所击溃，有远见，至少在专长方面有远见卓识，对问题的了解比一般人深入；有较强的分析和判断能力，善于透过现象看本质，善于抓住事物的变化规律和发展趋势，有开拓精神和创新能力。有所发现，有所发明，有所创造，独具一格并创造出更具有价值的技术与产品。

人才观一句话标语：人尽其才，方为人才。🔗

能者发展

人才的观



隆力奇的故事

海尔总裁张瑞敏在欢迎来海尔工作的大学生会上曾说：“我们不是相马而是赛马。你有多大的能耐,我给你搭多大的舞台。”

1998年初，贵州海尔总经理办公室主办的《市场快讯》向全公司发出将于春节之后实行全员空岗招聘的通告。通告要点有4条：

1.为什么要全员空岗招聘

这是因为贵州海尔刚成立时(1997年10月6日)，公司第一次办公会临时聘任了一批中层干部、管理人员、生产工人，受当时特殊环境的局限，用人有浓厚的“相马”色彩，与海尔“赛马”的用人机制不相适应，不能真正体现“职适其能，人尽其才”的原则，阻碍了公司的发展。这次要通过全员空岗招聘，公开、公正、公平地选拔人才，彻底打破以往用人上的种种弊端，真正做到“能者上，平者让，庸者下”。

2.招聘原则

公司招聘，坚持公平竞争、任人唯贤的原则，注重能力和实绩，打破年龄、资历、学历、工人、干部身份等界限，不拘一格举贤任能。

3.公司号召广大员工要积极参与，敢于毛遂自荐

通告说，如果是“千里马”，你就应该大胆站出来驰骋疆场，承担重要工作，发挥你的聪明才智，而不要靠领导慧眼识英才来发现你。

4.人才是第一生产力

这是贵州海尔人对人才在企业中地位的最新认识和概括。

贵州海尔的全员空岗招聘，是海尔人“赛马”机制在贵州山区航天企业的具体运用。正是靠着这种“赛马”机制，裴宝芳成为贵州海尔第一个竞争上岗的女工；李和兴成为第一个靠竞争升为技师的农民合同工；冯志远成为第一个没犯任何错误，只因工作业绩平平而下台的中层干部；设备科继管理人员空岗招聘以后，又搞维修工空岗招聘，2名专职维修人员落聘。他们的当然逻辑

是“今天工作不努力，明天努力找工作。”

海尔选人注重能力和实际，打破工种界限，彭洪奇是1988年的高中毕业生，被海尔招为操作工，由于他钻研业务，1992年步入管理岗位，1993年公开招聘为车间主任，1997年9月任分厂生产厂长。李和兴原是农民合同工，过去这些人在工厂只能干些又脏又累的杂活，现在这些人都是贵州海尔人，享受海尔员工的同等待遇，李合兴还被晋升为技师。

鲁迅说：“产生天才难，发现天才难，要有天才生存的条件更难。”现在看来，海尔之所以能做到一天一个专利，一周报告一个新产品，之所以能汇集那么多出类拔萃的人才，而且人才往往“早熟”，归因于海尔把每个员工都视为企业活力的“源头”，归因于海尔为每个能“翻跟头”的人才精心搭设的舞台，归因于海尔的“赛马机制”，“淘汰机制”、“海豚式升迁机制”给员工带来的危机心态和永不满足的追求，归因于整个海尔机制培育起来的。

从故事中我对能者发展的认识：优秀人才是公司实现目标的基础，是公司持续发展的动力。如果业绩和能力很一般，工作无起色，平平淡淡，这样下去不但自己感到没成就感，还耽误了有能力之人的晋升。那么，当然是需要能者上。海尔公司识别并留住人才，在员工中实行“赛马”制，让每个员工都有工作动力和压力，在“赛马”过程中增长才干，经受锻炼，由于有了明确的“赛马”规则，建立健全了能者上、平者让、庸者下的公平竞争机制，自然就留住了尖子人才。同时，在公司的所有员工，都要有一种如履薄冰的危机感。要抓紧点滴时间给自己“充电”，刻苦钻研专业知识，提高专业技能，以积极、认真的态度磨炼自己，使自己的能力和素质胜任工作岗位，跟上时代发展的需要。但愿我们每个人都不是“庸者”，也都不去做“平者”，而要成为一个勇于搏击风浪的“能者”。🔗

人才，是发展的第一资源，是第一生产力。对于人才应该足够的尊重和重视，用“三顾茅庐”的谦虚和尊重引进人才，用“百年树人”的思想孵育人才，用“海纳百川”的胸怀聚集人才，以“不拘一格”的方法使用人才，人才是企业发展的动力引擎。隆力奇传统事业部为保障事业部的稳定发展，全面贯彻与落实《晋升?激励?淘汰制度》，实行“能者上、平者让、庸者下”的优胜劣汰机制，客户经理晋升激励按季度业绩数据，市场健康良性无负面评选“季度优秀客户经理”，并奖励现金2000元，半年度内，综合销售数据及排名突出，市场健康良性无负面，晋升为大区经理；大区经理晋升激励按半年度业绩数据，市场健康良性无负面评选“半年度优秀大区经理”，并奖励现金5000元，半年度内，综合销售数据及排名突出，市场健康良性无负面，晋升为销售总监。

本着“公平、公正、公开”的原则，隆力奇传统事业部展开了一场半年度“大区经理”竞岗述职活动，科学设置人员管理。从数据分析、工作总结、及市场规划、述职现场表现四方面进行评审，公司及事业部领导现场评分，由工作人员现场数据记录，采取优胜劣汰制，大区经理竞岗组按照分数高低排名末尾者淘汰2名，由事业部评选出6名优秀的客户经理参与竞岗，客户经理组分数排名前2名者入选晋升为大区经理。

从故事中我对能者发展的认识：任何公司要想获得长远的发展，要重视人才的作用，重视给能者提供平台。如果公司只重科技不重人才，就提不出一套完整的先进合理科学的选人用人机制，就不会有能者上庸者下的竞争机制，就不会出现民主选举的择优机制，就提不出选贤任能的人才战略，就会使很多优秀人才难以走上前台，那么也没有长远的发展。🔗

能者上，庸者下，平者让

美国微软公司创始人、世界首富比尔·盖茨传记里的下面这些文字，足以令每位想要在职场中取得成就和实现梦想的人深受教益。

在大多数公司里，某项成功也许就能让你轻松上10年，但在微软，这样的成功只代表你下一个工作可能会做得更好。微软绝不会让人员停留在过去的成就上。微软认为，今天的绩效不代表一切，任何想停留在原地的人都很容易被别人超越。因此，在这种环境下，人人都要全力以赴，任何人都不许找理由或借口。

“能者上，浑水摸鱼者走人。”这是微软的用人原则。不断地裁掉最差的员工，是微软的一贯做法。像激烈竞争的软件市场一样，微软内部人才的竞争也十分激烈，加之微软扩张得异常迅速，每隔几个月就得重新组合一次，使得内部人才的竞争愈演愈烈，甚至充满了火药味。

微软公司从来不以论资排辈的方式去决定员工的职位及薪水，员工的提拔升迁取决于员工的个人成就。在微软，一个软件工程师的工资可以比副总裁高，这是其他公司没有的机制。这一点同样营造起了公司的竞争氛围，给员工带来了压力，促使他们更加努力地工作。到1992年时，依靠公司为奖励目标达成配送的股票，微软已经有3000名员工成为了百万富翁。

分析：海尔张瑞敏有一句名言：“能者上，庸者下，平者让。”意思就是企业传递并鼓励有能力者会不断得到发展机会的观点。有能力的就应该给予发展的空间；能力平平的就该把位置让给有能力之人。现在我们很多员工现在工作不明确自己的目标，不清楚自己岗位的工作价值，每天重复劳动，缺乏工作激情与创新，根本原因也是因为不重视不清楚自己的工作抱负。希望每位员工在的岗位上把简单的事情做成果不简单，在平凡的岗位上创造不平凡的价值。🔗

五羊皮大夫百里奚

秦穆公用五张黑羊皮换来一个治国能臣，成为春秋时期君王求贤的著名范例，也成为历史的千古美谈。这个人就是百里奚，人称“五羊皮大夫”。正是在他的辅佐之下，秦国日渐强盛，称霸春秋诸侯，最终东进兼并六国，完成统一天下的千秋伟业。

百里奚是春秋时期的虞国人，早年家里十分贫穷，直到中年才娶上媳妇。但是百里奚不甘心就这样在家里做一辈子农夫，他满腹才学，希望能够找一个地方施展抱负。尽管妻子没有多少学问，但是她理解百里奚，就支持他出去，自己在家尽心照顾老人和孩子。

他最先去的是齐国。但是没有人赏识他，他不得不流落街头，靠乞讨度日。后来又去了宋国，与一个叫蹇叔的人志趣相投结为兄弟。蹇叔有个朋友宫之奇后来在虞国当上了大夫，蹇叔就推荐百里奚回自己的家乡虞国。宫之奇举荐他任中大夫，帮助他治理虞国。百里奚做了官回家看望妻儿，因为过去了很多年，妻子早就带着儿子到外地谋生去了。

也就是在百里奚出任虞国大夫的这个时候，在小小的虞国发生了中国历史上著名的“唇亡齿寒”的故事。晋国向虞国借路讨伐虢国，宫之奇以“唇亡齿寒”的道理劝谏国君，但是国君因为贪图晋国奉献的宝玉和名马，没有听从宫之奇的意见。百里奚看透了虞国国君是个昏庸无能的人，就劝阻宫之奇不要再劝谏了，他说，劝谏这样的人等于把珍珠丢在路上。结果，晋国在消灭了虢国以后，返回时顺路就把虞国消灭了。虞国亡了，百里奚被俘成了晋国的俘虏。晋国国君听说百里奚很有才能，就想重用他。但是百里奚无论如何不愿意在言而无信、消灭了自己的国家的晋国做官。晋国国君几次召见他都是严词拒绝。

后来百里奚辗转又回到秦国，秦穆公亲自为他打开囚锁，向他询问国家大事。百里奚推辞说，他是亡国之臣，不值得询问。秦穆公说：“虞君不用子，故亡，非子罪也。”秦穆公与百里奚谈论国事数日，秦穆公十分赏识他，授以国政，号称：“五羖大夫”。这时他已是70多岁的高龄。

百里奚相秦期间，内修国政，教化天下，恩泽施于民众。

作为诸侯国的大臣，百里奚劳作不乘车马，暑热不张伞盖，在都城行走不用车马随从，不用甲兵护卫。这种平易朴素的品行，不仅为百官树立了榜样，也以实际行为感动了百姓。到他死后，“秦国男女流涕，童子不歌谣，春者不相许。在外交上，百里奚施德于诸侯，树立秦国的威信，为秦穆公称霸奠定了基础。秦穆公十三年(前647年)晋国发生饥荒，请求秦国接济粮食，秦穆公询问群臣该怎么办，有人认为应当借机伐晋。百里奚不同意说“天灾流行，国家代有。救灾、恤邻、道也。”最后，秦穆公采纳了百里奚的意见，运粮食给晋国。秦国粮船从雍都到绛络绎不绝。这就是历史上著名的“泛舟之役”。晋国的百姓吃到了救命粮，无不感激秦国的恩德。

百里奚任秦穆公相国，政事无不参预。他为相期间，秦国建树国威的几件大事，秦人俱归功于他，口碑载道，传颂不绝，至战国秦孝公时，尚有人在相国商秧前称颂百里奚。特别是对秦霸西戎至为关键，此事亦归于百里奚的德政感化之力，足见秦人对百里奚的追思向慕之情。

百里奚作为杰出的政治家，在晚年建树了辉煌的业绩。他依靠出众的才智和超群的谋略，使僻处一隅的秦国逐渐强大起来，为秦国取得霸主地位，起了不可低估的作用。秦霸西戎，与晋国抗衡，成为诸侯争霸中举足轻重的一方势力，都是秦穆公时期完成的。这固然是穆公雄才大略，善于用人的结果，但与百里奚的相业也是分不开的。可以说，秦穆公正是因为得到了百里奚，在百里奚的辅佐之下才最终成就霸业，成为春秋五霸之一。

从故事中我对人才观能者发展的认识：以上百里奚一生的发展历程就是一部能者发展的历程。百里奚出生贫寒，又在战乱时期，但是他有过人的能力和斗志，成为争相争抢的对象。而秦穆公也正是因为重视能者的作用，最终成为春秋五霸。放到当今社会，要建立能上能下、能进能出的用人机制，让能者上，庸者下，营造优秀人才脱颖而出的良好氛围，才能使员工个人和公司取得更长远的发展。

人才观一句话标语：没有人才的质量，就没有企业的质量。企业，把人拿掉；“企”字就成了“止”。☁

与命运狭路相逢 能者必胜

一位原籍上海的中国留学生刚到澳大利亚的时候，为了寻找一份能够糊口的工作，他骑着一辆自行车沿着环澳公路走了数日，替人放羊、割草、收庄稼、洗碗……只要给一口饭吃，他就会暂且停下疲惫的脚步。一天，在唐人街一空餐馆打工的他，看见报纸上刊出了澳洲电讯公司的招聘启事。留学生担心自己英语不地道，专业不对口，他就选择了线路监控员的职位去应聘。过五关斩六将，眼看他就要得到那年薪三万五的职位了，不想招聘主管却出人意料地问他：“你有车吗？你会开车吗？我们这份工作要时常外出，没有车寸步难行。”澳大利亚公民普遍拥有私家车，无车者寥若晨星，可这位留学生初来乍到还属无车族。为了争取这个极具诱惑力的工作，他不假思索地回答：“有！会！……”“4天后，开着你的车来上班。”主管说。

4天之内要买车、学车谈何容易，但为了生存，留学生豁出去了。他在华人朋友那里借了500澳元，从旧车市场买了一辆外表丑陋的“甲壳虫”。第一天他跟华人朋友学简单的驾驶技术；第二天在朋友屋后的那块大草坪上摸索练习；第三天歪歪斜斜地开着车上了公路；第四天他居然驾车去公司报了到。时至今日，他已是“澳洲电讯”的业务主管了。

从故事中我对能者发展的认识：佩服他的胆识,如果他当初畏首畏尾地不敢向自己挑战，绝不会有今天的辉煌。那一刻，他毅然决然地斩断了自己的退路，让自己置身于命运的悬崖绝壁之上。正是面临这种后无退路的境地，人才会集中精力奋勇向前，从生活中争得属于自己的位置。

一句话：能者发展，强行者有志。☁

做自己的人生赢家

有这样一对好朋友，王帅和吴丝，来自于同一所大学，同一个专业，甚至毕业后进入了同一所公司。才踏入社会，王帅一直积极主动的工作，乐于展现自己，不仅仅做好自己的工作，还非常注重学习和各项技能的提升，懂得创造自己的价值。此时，他的老同学吴丝总是嘲笑他很傻：“老同学，现在这个社会有关系走天下，我们两个都是工程师，拿一样的工资，你这样过的这么累，有意思吗？”王帅只是笑了笑，坚持自己的工作方式和理念，他坚信只有能创造自己价值的人，才是有意义的人，才能得到更长远的发展，而吴丝却不屑一顾，得过且过的度过每一天。慢慢的，他们的差距也越来越大，王帅越来越受到上级的重用，甚至总经理都非常关注他的发展，而吴丝却从一个名牌大学生的标签逐步演变成可有可无的存在。

时光悄悄飞逝，十年后，35岁的王帅已经在公司担任部门主管，事业有成，有车有房，家庭美满。而吴丝，同样的35岁，却是失业在家，这10年间已经换了5、6份工作，每份都干不长，不是嫌工资低就是嫌工作累，生活也是不如意。。在一次毕业

十周年的同学聚会上，王帅又和吴丝相遇了，吴丝看着事业有成、家庭美满的王帅，黯然神伤，酸溜溜的说：“你看你遇上了好领导就是不一样，不像我，时运不济，领导都针对我，同事都排挤我……”王帅轻轻的摇了摇头，“老同学，怎么这么多年你还不明白呢？当今社会早已不是那个任人唯亲的时代了。我们在组织中，靠的是能力，靠的是贡献，靠的是价值。你不给组织带来价值和贡献，组织怎么会对你有所回报呢？你只想着要轻松、要高工资，但是你想过为公司付出什么呢？现在的社会很现实，你付出多少，能力多大，你得到的越多，发展的越好。”吴丝听了之后，思考了很久很久……

从故事中我对能者发展的认识：故事中的吴丝和王帅就像我们身边很多认识的人一样，明明起点一样、家庭背景差不多，但是十年后，二十年后发展却大不相同。因为现在社会是一个物竞天择，能者生存的社会，现实是残酷的，只有主动适应社会发展的人，努力提升自身能力，才能在洪流中不被淘汰，取得更好的发展。☁

能者发展格言

能者上，庸者下，平者让。谁砸企业的牌子，企业就砸谁的饭碗。 ——中国海尔集团首席执行官张瑞

解释：能者不上势必留不住，庸者不下势必没出路，平者不让势必堵发展。不让企业过的去，企业就应该跟他过不去。在位没有个考核评估机制，就没有很好的激励和约束，对企业来说是无形的人力浪费和损失；不竞争上岗，就不能盘活一个有活力的组织，动物的生态圈尚且靠竞争取得良性循环，内部无竞争，整个组织就会逐渐平庸；庸才是放错位置的人才，换岗有助于每个人发挥最大潜力，找个自己的定位，长处和不足，以便更好的发展；末位不淘汰，企业势必臃肿，如同尾巴烂了不割掉，烂掉全身只是时间问题。企业不是福利院，无论硕博士，不产生绩效，就是昂贵的人才浪费，该淘汰就不应该手软。

两个乞丐

一天，有两个神仙路过这个破窑洞，看到了这两个乞丐亲密无间的伙伴关系，其中一个很羡慕，说：“这么穷的人，却有这么好的品质，互相信任，很难得啊！”另一个神仙说：“那是因为他们还没有钱，等他们有了钱，就不会相互信任了。”另一个神仙不以为然，他们就做了一个试验：他们在附近找到了一块碗大的石头，用魔法变成了金子，悄悄地放到了两个乞丐所住的破窑洞里。

晚上，两个乞丐回来了，他们俩发现了这块金子，这可是几辈子人都花不完的一大笔巨款啊！他们俩高兴极了，这是他们俩做梦都想不到的大好事！年龄大的乞丐就对年龄小的乞丐说：这下咱们有钱了，得好好庆祝一下，你用咱们平时积攒的钱出去买些好吃的饭菜，今晚我们饱饱地吃一顿。小乞丐走后，大乞丐心想：这么大一块金子，假如没有另一个人该多好啊，金子可全部都归我一个人所有了，我可以用它来娶妻生子，买

相互信任



楼房、置产业，荣华富贵地过日子了。想到这里，他就心生歹意，做好了谋害小乞丐的准备。

不一会，小乞丐就提着饭菜兴高采烈地回来了，刚一进门，就遭到了藏在暗处的大乞丐的突然袭击，小乞丐给打死了。这时，大乞丐看着那块耀眼的金子，得意地吃起小乞丐刚买回来的饭菜，不一会大乞丐就口吐白沫，栽倒在地了。原来小乞丐出门后也产生了和大乞丐一样的想法，所以，他给饭菜里面投了毒。就这样，两个乞丐相互残杀都死了，金子还在那里，丝毫没有减少。

从故事中我对相互信任的认识：团队中，相互信任通力合作，才能使得个人的利益最大化。如果各自心怀鬼胎，力不往一处使，甚至互成反作用力，那将一事无成。

一头狮子和三头牛

有三头牛，他们极其友好和睦地在一起在野外吃草，一头狮子窥视了很久，想逮住他们，但是觉得只要他们聚在一起，就得不到机会。因此他开始暗地里散布流言蜚语，说这一个跟另一个作对，直到他们之间制造了妒忌和不信任。狮子一看到他们各奔东西、分头吃草的时候，就马上向他们一个一个的进攻了。这样他就轻而易举地把他们全吃光了。

从故事中我对团队观的认识：这则故事告诉我们团结才是力量，互相孤立会导致灭亡。但在遇到诱惑或者压力的时候，团队中各自的思想往往会不同，这就使得团队间相互猜忌、不信任，持续下去将会导致团灭。

布什和马西尼

1981年春，当时还是副总统的乔治·布什乘“空军2号”飞机赶往外地执行公务。突然，他接到国务卿黑格从华盛顿打来的紧急电话：“出事了，请您尽快返回华盛顿。”

几分钟后，布什从收到密电中得知了令人震惊的消息：里根总统遇刺中弹，正在华盛顿大学医院的手术室里紧急抢救。

“空军2号”在安德鲁斯着陆的前45分钟，布什的空军副官约翰·马西尼中校来到前舱为结束空中飞行做准备。飞机缓缓下滑时，马西尼突然提出了一个特殊事情特殊办的建议：“直接飞往白宫，在南草坪上着陆。”因为，如果按常规在安德鲁斯降落后，再换乘海军陆战队的直升机飞抵副总统住所附近的停机坪着陆，再驾车驶往白宫，势必浪费许多宝贵的时间。

布什考虑了片刻，决定放弃这个打破常规的计划，仍按照惯例办理。

看到马西尼尽管表示服从，但显得疑惑不解时，布什叫住他，解释道：“约翰中校，在美国，只有里根总统的空军1号才能在南草坪上着陆。我乔治·布什只是副总统，不是总统，不能那样做。”

跟随布什多年的工作人员都知道他的一贯主张：心怀尊重，是做好副职的最重要的条件，也是人与人之间相互信任的基础。

从故事中我对相互信任的认识：保持最基本的信任才是相处之道，尤其是在上下级之间，下属于领导相互信任才能做出正确的裁决。

高效协作



在南美洲的草原上，有一种动物却演绎出迥然不同的故事：酷热的天气，山坡上的草丛突然起火，无数蚂蚁被熊熊大火逼得节节后退，火的包围圈越来越小，渐渐地蚂蚁似乎无路可走。然而，就在这时出人意料的事发生了：蚂蚁们迅速聚拢起来，紧紧地抱成一团，很快就滚成一个黑乎乎的大蚁球，蚁球滚动着冲向火海。尽管蚁球很快就被烧成了火球，在噼噼啪啪的响声中，一些居于火球外围的蚂蚁被烧死了，但更多的蚂蚁却绝处逢生。

从故事中我们对团队的认识：蚂蚁的“抱成团”是以团结协作的手段，为共渡难关，获求新生所做出的必要努力。无此一抱，蚂蚁们必葬身于火海。就好比一个团队，一个公司一样，需要各个构成部分，各司其职，才能完成共同的既定目标。正如我们常说的“人心齐，泰山移”。每个人的能力虽有限，团队的能力却无限。

一句话标语：求大同存小异，目标一致共进退。

螃蟹和蚂蚁

生活在海边的人常常会看到这样一种有趣现象：几只螃蟹从海里游到岸边，其中一只努力地往堤岸上爬，可无论它怎样执着，却始终爬不到岸上去。这倒不是因为这只螃蟹动作笨拙，而是它的同伴们不容许它爬上去。每当它企图爬离水面，就要爬上堤岸的时候，别的螃蟹就会争相拖住它的后腿，把它重新拖回到海里。人们也偶尔会看到一些爬上岸的海螃蟹，但不用说，他们一定是单独行动才上来的。



地狱与天堂

有一位行善的基督教徒，去世后向上帝提出一个要求，要求上帝领他去参观地狱和天堂，看看究竟有什么区别。

到了地狱，看到一张巨大的餐桌，摆满丰盛的佳肴。他心想：地狱生活不错呀！过一会儿，用餐的时间到了，只见一群骨瘦如柴，奄奄一息的人围坐在香气四溢的肉锅前，只因手持的汤勺把儿太长，尽管他们争着抢着往自己嘴里送肉，可就是吃不到，又馋又急又饿。上帝说：“这就是地狱。”

他们走进另一个房间，这里跟地狱一般无二，同样飘溢着肉汤的香气，同样手里拿着的是特别长的汤勺。但是，这里的人个个红光满面，精神焕发。原来他们个个手持特长勺把肉汤喂进对方嘴里。上帝说：“这就是天堂！”

从故事中我对团队观的认识03-a：同样的物质条件却产生不同的结果。由此看来，助人就是助己，生存就是共存。不会和别人合作就相当于把自己送进地狱。

从故事中我对团队观的认识03-b：这个故事并不复杂，但却蕴涵着深刻的社会哲理和强烈的警示意义。其实团队精神的重要性，在于个人、团队力量的体现，小溪只能泛起破碎的浪花，百川纳海才能激发惊涛骇浪，个人与团队关系就如小溪与大海。每个人都要将自己融入集体，才能充分发挥个人的作用。

还深刻的记得，去年参加公司组织的党员训练营活动，其中“穿越电网”项目让我至今记忆犹新，当教官下了活动指令时，我们所有参训人员都表示抗议，在那么短的时间，那么狭小的网，还有那么多的人，怎么可能完成如此艰巨的任务。事实上，通过大家集思广益，群策群力，最终，大家不但完成了超乎寻常想象的任务，而且完成的很出色，也得到了教官的赞赏。

从这个事例中，我深刻认识到团队合作的重要性，任何事情，只靠一个人是完全不可能完成的。在工作和生活中面临困难时，要团结协作，坚定信心，全力以赴，相信大家没有战胜不了的困难。

总之，团队精神对任何一个组织来讲都是不可缺少的，否则就如同一盘散沙。一根筷子容易弯，十根筷子折不断，团队精神就是如此重要。

从故事中我对团队观的认识03-c：天堂和地狱有着同样的待遇，只因为天堂的人更懂得相互协作，所以得到了共赢。同样的，采购部门采购业务牵涉范围广，相关部门多，因此要使采购业务能顺利进行，从而获得良好的工作绩效，必须企业内部各相关密切配合。

从故事中我对团队观的认识03-d：在这个世界上，任何一个人的力量都是渺小的，只有融入团队，只有与团队一起合作，才能实现个人价值的最大化。同样在企业中，只有每个部门之间，每个人与人之间，相互帮助，加强合作，才能实现共赢。

从故事中我对团队观的认识03-e：一个团队需要竞争，但与此同时，互相帮助会帮助团队更快的成长。

从故事中我对团队观的认识03-f：同样的环境，想法的不同导致截然不同的结果。在一个团队中，如果每个人只想着自己的一己私利，或只有自己的想法而一意孤行，最终的结果就是大家都“饿死”，而环境（部门、公司、社会）将成为“地狱”。相反，每个人都在团队中达成一个共识，同心协力，最终才能利己利人，才能将我们的环境变成“天堂”。有好的团队协作，我们每个人才能“津津有味的品尝着美食”，共存共荣。

从故事中我对团队观的认识03-g：大家在一起，只要你愿意跟别人合作，就一定能喝到美味的肉汤。只要大家通力协作，任何问题，都会迎刃而解。

从故事中我对团队观的认识03-h：天堂和地狱其实就是一念之间。一个团队中的成员，如果能够相互间提供帮助和鼓励，朝着共同的目标前进,不仅能体现出团队的凝聚力，使得团队不断的进步，从而实现共同的目标。

团队观一句话标语1：各部门的相互协作、密切配合，才能保证企业的长期发展，从而获得共赢。

团队观一句话标语2：互助共赢才是天堂。

团队观的一句标语3：没有完美的个人，只有完美的团队。

团队观一句话标语4：团结一致，共存共荣。

短四寸的裤子

小红明天就要参加小学毕业典礼了，怎么也得精神点把这一美好时光留在记忆之中，于是他高高兴兴上街买了条裤子，可惜裤子长了两寸。吃晚饭的时候，趁奶奶、妈妈和嫂子都在场，小红把裤子长两寸的问题说了一下，饭桌上大家都没有反应。饭后大家都去忙自己的事情，这件事情就没有再被提起。妈妈睡得比较晚，临睡前想起儿子明天要穿的裤子还长两寸，于是就悄悄地一个人把裤子剪好叠好放回原处。半夜里，狂风大作，窗户“哐”的一声关上把嫂子惊醒，猛然醒悟到小叔子裤子长两寸，自己辈分最小，怎么得也是自己去做了，于是披衣起床将裤子处理好才又安然入睡。奶奶年纪大了，每天都起得很早，给小孙子做早饭上学，趁水未开的时候她突然想起孙子的裤子长两寸，马上快刀斩乱麻，又剪了两寸。最后小红只好穿着短了四寸的裤子去参加毕业典礼了。

从故事中对团队观的认识04-a：团队的进步仅有愿望和热情是不够的，企业中产生管理效率低下的原因往往归因于职责划分不明晰、信息沟通不明确，而畅通的信息沟通和情感交流却是提高工作效率的重要前提，不然就像故事中那条短四寸的裤子一样，期望完全背离初衷。

从故事中对团队观的认识04-b：影响管理效率的原因往

往是岗位职责不明晰，信息沟通不顺畅。职责不明确必然会带来人浮于事，相互扯皮的弊端。有利益、有好处的事情大家抢着做，而一些服务性的工作、烦琐的工作无人问津，一旦出了问题谁都不愿意承担责任，同时绩效考核也因此缺乏依据。

从故事中对团队观的认识04-c：本来一件很简单的事情，由于缺乏交流沟通，最终出现了反向的效果。所以任何一个团队仅有良好的愿望和热情是不够的，它还必须拥有畅通有效的信息沟通和感情交流，在确定目标、执行工作计划等各个方面取得一致的意见，才能保证团队成员之间的角色清晰、分工合理，执行有效。

从故事中对团队观的认识04-d：一个团队只有进行充分的沟通，在沟通的基础上明确自己的职责，才能搞好协作，形成合力，否则只能起到事倍功半的效果。

团队观的一句话1：有效沟通，高效团队。

团队观一句话标语2：只有良好的沟通才能搞好协作，形成合力，发挥出团队的最大优势。

团队观一句话标语3：团队之间保持一种良性的感情交流沟通是执行有力的关键，不然就会是“零”执行，甚至是“负”执行。

猴子的故事

美国加利福尼亚大学的学者曾做过这样一个实验，把四只猴子分别关进两个空房子里面，每间两只。房子里面分别放着一定数量的食物，但食物放置的位置高度不一样。第一间房子的食物就在地面上，第二间房子的食物分别从易到难挂在不同高度的适当位置上。数日后，学者们发现第一间房子的猴子一死一伤，伤的断了耳朵缺了腿，而第二间房子里的猴子却活的好好的。

究其原因，第一间房子里的两只猴子一进房间就看到了地上的食物，于是为了唾手可得的食

物而大动干戈，结果死的死，伤的伤。而第二间房子的猴子先是凭借自己的本能蹦跳取食，最后，随着悬挂高度的增加，难度增大，两只猴子只有相互协作才能取得食物，于是一只猴子托起另一只猴子起跳取食，这样每天都能取得够吃的食物，很好的活了下来。

从故事中我对相互信任的认识：同样的团队，如果队友间的信任度不一样，那么在做一件事情上的结果也不会一样，我们不仅需要

刘关张团队带来的思考

刘备、关羽、张飞在《三国演义》中被打上了强烈的个人标签。蜀国的三人团队，每个人身上都有显著的优点和缺点。刘备早期颠沛流离，居无定所，四处寄人篱下，已近不惑之年，依然不得志。但刘备性格坚韧，身处逆境从未放弃。另外，刘备在识人用人方面有独到的眼光，特别是对待人才时诚恳的态度，是蜀国能够崛起的关键。可刘备身上还是有显著的缺点，最突出的表现就是刘表让荆州时，刘备几次拒绝，除了道义原因之外，恐怕还有怕找来杀身之祸的顾虑。但在当时特定的环境下，收下荆州，肯定是能够保证未来更好的发展。另外，刘备虽然爱民如子，但好冲动，当关羽败走麦城被杀之后，刘备不顾诸葛亮劝阻，执意讨伐东吴，导致大败，几十万人战死沙场。作为最高领导者，在关键时刻缺乏理智，是刘备最大的缺点。

关羽是三国当中最被人喜爱的人物之一，最为人称赞的便是忠义。为保刘备之妻，过五关斩六将，留下美名。同时，关羽武艺高强，可谓生平难遇敌手。在《三国演义》当中，死后仍能以神仙姿态出现的，除了诸葛亮，便是关羽，可见关羽已经是一个被神话的人物。关羽身上的缺点，就是忠义过度，太过注重情谊。华容道之时，因感激当年曹操之情，放走曹操，最后导致曹操成为劲敌。而武艺高强的关羽，又生平最为高傲，常人很难被其放在眼里，最终才导致败走麦城。作为蜀国的高级领导者，这个缺

七个小矮人

在古希腊时的塞浦路斯，曾经在一座城堡里关着七个小矮人。传说他们是受到了可怕咒语的诅咒，才被关到这个与世隔绝的地方。他们找不到任何人可以求助，没有粮食，没有水，七个小矮人越来越绝望。小矮人们没有想到，这是神灵对他们的考验，关于团结、智慧、知识、合作的考验。

神灵希望经过这次考验，小矮人们能悟出以下道理：资讯不代表知识。分享、沟通与行动是知识转化为成果的关键。知识通过有效的管理，最终将变成生产力。

小矮人中，阿基米德是第一个收到守护神雅典娜托梦的，雅

点无疑是致命的。

张飞，性格耿直，勇猛无敌，当阳桥上立马大喝，声如巨雷，竟然能使桥断水回，吓退曹兵百万，夏侯杰当场毙命。张飞的缺点更为突出，第一是缺乏足够的智慧，做事完全凭借直觉，缺乏理智的思考，忽略后果，只逞一时之快。第二是在对待下属方面，过于严厉，经常严苛酷刑，让下属苦不堪言，最终也是死在下属手中。第三是同样目中无人，在蜀国当中，除了刘备、关羽和诸葛亮之外，恐怕无人在能够将其驯服。

刘备、关羽、张飞作为一个团队来看，是具备很多优势的，可还是有很多致命的缺点。蜀国的崛起，最大的功劳要归功于诸葛亮，诸葛亮到位后，制订了组织机构，确定了恢复汉室，明确了联吴抗曹的战略，掌控了智取西川方针。诸葛亮和刘备有着共同的目标和对其认同使蜀国在那个时期找到了立足之地。

我对团队观的认识：一个部门或者公司是否有一个共同的愿景与目标，且在团队中的每个人都愿意为之努力奋斗？是团队管理成功或者失败的重要因素。一滴水，不融入大海就会永远枯竭；一个人，不融入团队很难赢得发展；在大家达成共识的基础上朝着同一个方向努力，势必事半功倍。

团队观一句话标语：同一个目标 同方向努力

典娜告诉他，在这个城堡里，除了他们呆的那间阴湿的储藏室以外，其他的25个房间里，有一个房间里有一些蜂蜜、水和食物，够他们维持一段时间；而在另外的24个房间里有石头，其中有240个玫瑰红的灵石。收集到这240块灵石，并把他们排成一个圈的形状，可怕的咒语就会解除，他们就能逃离厄运，重归自己的家园。

第二天，阿基米德迫不及待的把这个梦告诉了其他的六个伙伴，其他四个人都不相信，只有爱丽斯和苏格拉底愿意和他一起去努力。开始的几天里，爱丽斯想先去找些木柴生火，这样既能取暖又能让房间里有些光线；苏格拉底想先去找那个有食物的房

间；而阿基米德想快点把240块灵石找齐，好快点让咒语解除。三人无法统一意见，于是决定各找各的，但几天下来，三人都没有成果，倒是累的筋疲力尽了，更让其他四个人去取笑不已。

但是三个人没有放弃，失败让他们意识到应该团结起来，他们决定，先找火种，再找吃的，最后大家一起找灵石。这是个灵验的方法，三人很快在左边的第二个房间里找到了大量的蜂蜜、水和实物。显而易见，一个共同而明确的目标，对于任何团队来说都非常重要。

在经过了几天的饥饿之后，他们狼吞虎咽了一番；然后带了许多份给特洛伊、安古拉，亚里士多德和梅丽莎。温饱的希望改变了其他四个人的想法，他们后悔自己开始时的愚蠢，并主动要求和阿基米德他们一同寻找灵石，解除那可恨的咒语。

小矮人们从这件事中，发现了一个让他们终生受益的道理：知识不过是一种工具，只有通过人与人之间沟通、互补，才能发挥它的全部力量。

为了提高效率，阿基米德决定把七个人兵分两路；以前的三个人，继续从左边找，而特洛伊等四人则从右边找。但问题很快就出来了，由于前三天一直都坐在原地，特洛伊等四人根本没有任何的方向感，城堡对于他们来说像个迷宫，他们几乎就在原地打转。阿基米德果断的重新分配，爱丽斯和苏格拉底各带一人，用自己的诀窍和经验指导他们慢慢的熟悉城堡。

喜欢思考的阿基米德，这时又明白了：经验也是一种生产力，通过在团体中的共享，可以产生意想不到的效果。当然，事情并不如想象中那么顺利，先是苏格拉和特洛伊那组，他们总是嫌弃其他两个人太慢，后来，当过花衣的梅丽莎发现，大家找来的石头里大部分都不是玫瑰红的；最后由于地形不熟，经常日复一日地在同一个房间里找灵石。大家的信心又开始慢慢的丧失。小矮人们都没有注意到一个问题：阻力来自于不信任和非正常干扰。

阿基米德非常着急。这天傍晚，他把七个人召集在一起，商量办法。可是，交流会刚开始，就变成了互相指责的批判会。性子急的苏格拉底先开口：“你们怎么回事，只能找到两三个有石头的房间？”

“那么多房间，门上又没有写哪个有石头，哪个是没有的，当然会找很长时间了！”爱丽斯回答道。

“难道你们没有注意到，门锁上有孔的都是没有的，门锁是十字型的都是有石头的吗？”苏格拉底反问。



“干吗不早说呢？害得我们做了那么多无用功。”其他人听到这儿，似乎有点生气……经过交流，大家才发现，原来他们有些人可能找准房间很快，但在房间里找到的石头都是错的；而那些找得非常准的人，往往有速度太慢。其实，这个道理非常简单，具有专业素质的人才关键。

于是，在爱丽斯的提议下，大家决定每天开一次会，交流经验和窍门，然后，把有用的那些都抄在能照到亮光的墙上，提醒大家，省得再去走弯路。这面墙上的第一条经验就是：将我们宝贵的经验与更多的伙伴们分享，我们才有可能最快的走出困境。在七个人的通力协作下，他们终于找齐了所有的240块灵石。小矮人们胜利了，胜利的法宝无疑就是：只是通过有效的管理，最终将变成生产力。

从故事中我对团队观的认识08-a：美好的愿景是团队组建的基础，明确的目标是团队成功的基础，团结协作则是团队成功的关键。

从故事中我对团队观的认识08-b：一个共同而明确的目标，对于任何团队来说都非常重要。只有通过人与人之间沟通、互补，才能发挥团队的全部能量。首先：要做到任务分享，确定共同而明确的目标。生产部门生产的产品质量要求要和营销部门所沟通的客户需要、市场需求一致；其次要有明确的分工，各部门紧密协作；最后需要部门内部的团结，部门内部的等级制造成上级和下属之间的磨擦和误解，下属抱怨上级根本不想理解他们的问题，而上级对下属的不执行和无作为也颇有微词，只有通过上级与下属之间的沟通才能解决。由此可见，企业只有具备了明确的目标，并且在公司内部形成紧密合作的团队才能取得成功。

团队观一句话标语1：互帮互助，才能共赢。

团队观一句话标语2：通过对团队的有效管理，团队的目标终将实现。



“三个和尚”故事的思考

小溪只能泛起破碎的浪花,百川纳海才能激发惊涛骇浪。个人与团队如同小溪与大海,在团队里每个成员只有将自己融入集体,才能充分发挥个人的作用,从而形成“个人成就团队,团队造就个人”的团队观。

在公司的卫生间里,总贴着很多发人深省的小故事。有次不经意间,我看到了这则较为经典的故事。在故事里,一个和尚是挑水喝的,两个和尚是抬水喝的,而三个和尚却没水喝了。我不知道作者最初创作的同意是什么,而今天的我却从这个故事里读懂了团队观的基础是合理的分工+合作。故事中的三个和尚就是一个团队,为什么最后没水喝了?就是因为他们没有懂得如何正确处理分工与合作之间的关系。

小时候,家长总是教育我们好好读书,做一个有本领的人,但是很少教育我们要学会:合理分工,与人合作。一个在“三个和尚没水吃”故事熏陶下的孩子,长大后可以读书做学问,但就是不会与人合作,更谈不上建立团队观。

简单来说,分工是指团队的成员在工作中应有明确的角色、任务以及达到的目标;合作则是指在工作过程中,为了实现团队的目标所必须的协作、完善机制以及有效整合团队资源的过程。分工与合作不是单纯的划分,也不是互相矛盾的,而是一个团队在实际工作中的一种精神。合作需要分工,而分工则是为了更好的合作。

在三个和尚的故事里,只有一个和两个和尚的时候能喝上水,为什么有三个和尚时却没水喝呢,原因就在于他们没有进行有效合理的分工。如果他们进行了自身角色的定位,担水任务的落实,并且确定了一个担水的目标,那么我相信这个故事的结局就会被改写了。同样,在一个团队里,分工是进行工作的前提,但是仅仅进行了分工又是不够的,还需要成员之间的合作,用合作来统领分工。同时,这个故事说明了在一个缺乏制度团体内,每一个人为了谋求自身利益的最大化,而导致了零产出的极端情况,最终既损害了集体,也损害了他们自己在内的个体。团队的理想状态是:如果是一个人,他的产出是1,我们希望有两个人在一起的时候,两个人的产出会 ≥ 2 ,最好 > 2 。比如说一个交响乐团,有各种各样的拉小提琴、大提琴、吹号、打鼓的等等,如果他单独演奏只是听到一部分,如果他们把整个过程有机地结合起来的时候效果是完全不一样的,个人的音乐演奏无法达到这个效果,这就需要成员之间的合作,用合作来统领分工,这样的团队才真正具有了团队精神,从而才会达到目的,获得成功。

小到学校班委,大到国家领导班子,如果忽视了分工这个因素,就谈不上合作,就不会有团队智慧。因此,我们作为各个团体中的一员,都应该认识到这一点:何为团结?团结就是合作+分工,没有团结就没有实质意义上的团队!

折箭的故事

春 久很久以前,有一个国王,他有20个儿子,个个都很有本领,难分上下。可是他们自恃本领高强,不把别人放在眼里,都认为只有自己最有才能。平时他们经常明争暗斗,见面就互相讥讽,在背后也总爱说对方的坏话。国王很是担心儿子们这种互不相容的情况,所以常常利用各种机会和场合来教导儿子们要相互团结、友爱。可儿子们对父亲的话总是表面上装作遵从教诲,实际上并没放在心上。

国王的年纪一天天老了,他明白自己在位的日子不会很久了。如果没有人教诲他们、调解他们的矛盾,国家很可能会四分五裂的。对此,国王忧心忡忡。

有一天,他终于有了主意。他把儿子们召集到病榻跟前,吩咐他们说:“你们每个人都放一支箭在地上。”儿子们不知何故,但还是照办了。国王又叫过大儿子说:“你随便拾一支箭折断它。”大儿子顺手捡起身边的一支箭,稍一用力,箭就断了。国王又说:“现在你把剩下的19支箭全都拾起来,把它们捆在一起,再试着折断。”大儿子抓住箭捆,使出了吃奶的力气,咬牙弯腰,脖子上青筋直冒,折腾得满头大汗,始终也没能将箭捆折断。国王缓缓地转向儿子们,语重心长地开口说道:“你们也都看得很明白了,一支箭,轻轻一折就断了,可是合在一起的时候,就怎么也折不断。你们兄弟也是如此,如果互相斗气,单独行动,很容易遭到失败,只有20个人联合起来,齐心协力,才会产生无比巨大的力量,可以战胜一切,保障国家的安全。这就是团结的力量啊!”儿子们终于领悟了父亲的良苦用心,想起自己以往的行为,都悔恨地流着泪说:“父亲,我们明白了,你放心吧!”

从故事中体现的团队观01-a: 一根箭很容易折断,但20只加起来就不那么容易折断了。只有团结起来,才会产生巨大的力量和智慧,才会创造出更大的成就。俗话说得好:单丝不成线,独木不成林。每一首动听的音乐都是由各种乐器独特的音色配合在一起,才会让人记忆深刻。如果公司有良好的团队

致胜共赢 团队观



合作精神,才会产生更好的化学反应,才会带领员工走的更高,更远。有的时候,1+1真的会大于2!

从故事中体现的团队观01-b: 团队精神,就像一个家庭一样能够互相理解、互相帮助,把个人的优点发挥出来,把个人的缺点逐渐弥补,凝聚每个人的优点,使整个团队趋向于完美的个体。

从故事中体现的团队观01-c: 公司是由部门组成的,部门是由个人组成的。完成任务时,需要一个部门的全体成员通力合作。个人的力量在很多时候,其实是微不足道的,而管理者就要充分发挥团体的长处,让大家都团结在一起,形成一个坚固的团体,去解决遇到问题。

从故事中体现的团队观01-d: 团结就是力量,只有团结起来,确定好共同的目标,才会产生巨大的力量和智慧,去克服一切困难。

从故事中体现的团队观01-e: 企业文化建设的一项根本任务就是“内聚合力”,企业员工之间的价值观契合,愿景的明确与统一,经营理念的认同和共享,是聚心合力的关键。

从故事中体现的团队观01-f: 每个人的存在都有他对这个国家的价值。只有我们团结起来,相信任何研发上的难题都会被我们一一解决。因为责任让我们团结,因为爱让我们团结,也因团结让我们像家人一样凝聚在一起,勇往直前,更上一层楼。

团队观一句话标语1: 若不团结,任何力量都是弱小的。

团队观一句话标语2: 团队决定成败、团队成就未来。

团队观一句话标语3: 团结一心,取长补短,才能构建高效、完美的团队。

团队观一句话标语4: 众人拾柴火焰高,只要我们团结起来,方法永远比困难多!

团队观一句话标语5: 团结就是力量。因为同一个梦想,所以我们是一个整体!

团队观一句话标语6: 兄弟齐心,其利断金。

0和88、9的故事

88以为自己最大，盛气凌人，不把9和0放在眼里。它鼓动四张嘴巴，异口同声地对9说：“你知道吗？我是你的十倍只差2呐！”

“我承认你比我大得多。在你面前，我甘拜下风！”9驼着背，有些自卑。

“敢于承认人长己短，还算有自知之明呀！”88又转向0，鄙夷不屑地瞥了它一眼，“你嘛，连计数的资格都不具备，是个‘乌有’先生，岂能跟我相比？”

“你别门缝里看人！”0摆了摆圆圆的脸蛋，满有自信，“只要我和9团结起来，完全有把握胜过你。”

“哼！”88冷笑道，“9加0或0加9，还不都等于9吗？要胜过我，简直是白日做梦！”

“我们不是相加，而是结合。”0边说边靠近9，跟它如此这般地说了些悄悄话。9听了，笑着点点头。于是，0站到了9的背后，组成一个崭新的数字——90。这时，0理直气壮地告诫88：“变化发展是一切事物的规律。请你睁眼细瞧，我们胜过你，

难道是白日做梦？”0舒了口气继续说：“我虽连计数的资格都没有，正如你所说，是个‘乌有’先生，但一旦与其他数字结为同盟，就大大改变了原有的力量。你呀，尽是静止、孤立地看待我们，必然落得个孤家寡人，孤军作战落败的结局！”88看了90，惊诧不已，哑口无言。

从故事中我对团队观的认识：

- 1、许多事情都不是个人单枪匹马所能完成的，而要靠集体的力量，靠人与人之间的精诚合作。只有大家团结一致、相互配合，才能奏出和谐乐章，推动我们的事业不断向前发展。
- 2、不要小看自己在团队中的力量，只要你能很好跟人沟通协作，力量就会无穷大。
- 3、不要高估自己一个人的力量，你不懂和别人团结协作，最终只会失败。

团队观一句话标语：在团队中很好的沟通协作，就能战胜所有困难。



聪明的老牛

草地上，一群牛正在吃草，忽然，有狼群向牛群袭来，几只幼小的牛掉头就想逃跑，这时，一头老牛叫住了它们。问道“你们几个逃跑的速度比狼快吗？”小牛说：“我们的牛这么少，野狼那么多，打起来我们不是它们的对手。”老牛说：“不要害怕，咱们的犄角是最好的武器，只要大家齐心协力，一定能够战胜狼群。”

老牛把所有的牛叫到了一起，叫它们尖角朝外站成一个圆，说：“好了，我们的阵势摆好了，现在可以战斗了。不过，我希望大家充满信心，不要以为我们牛少就不是群狼的对手，勇敢些，不要害怕！无论狼群从哪个方向进攻，我们都用犄角对付它们。”

狼群来了，它们凶猛地扑向牛，一开始就碰到了牛角上，

不得不往后退。狡猾的狼群从两面进攻，也同样被齐心的牛群击退，最后，无可奈何的狼群分成几伙从四面八方同时进攻牛群，结果仍然是一个个都碰到牛角上，它们只得带着伤逃跑了。

从故事中我对团队观的认识：从一小群牛战胜了一大群狼的故事中折射出了一个简单的道理，团结就是力量，团队合作就能成功。如今企业的竞争力、战斗力决定着企业的生死存亡，一家公司如果有一个好的团队和良好的团队精神，它就会像冲锋的号角，激励员工勇往直前，奋力争先，不断战胜对手，取得竞争的胜利。个人之力实在太渺小了，只有依赖一种合作的精神和团队的力量才能取得成功，如果没有团队合作的精神，个人的计划再精彩，可能也不会完美实施。

团队观的一句话标语：成功的基础是加强团队合作能力。

调试焊接拉力

2014年7月25日，M1车间出现电池片焊接后焊接拉力不足的问题，经过现场各班工程师调整后，焊接拉力仍然存在不稳定的现象。

为保证组件质量，各位领导决定，车间停止生产，直至焊接拉力调试合格方可生产。

2014年7月27日，周日。技术部高部长、M2车间领班陈如意、M1车间领班庞伟齐聚M1车间产线商讨调试计划，同时在产线跟随调试；两位领班负责调试操作，高部长负责测试拉力；直至凌晨1点多，高部长与陈如意方才回家休息。

2014年7月28日，职能部门各位部长齐聚M1车间，组织各部门人员不断进行调试，并联系多方面厂家紧急送样；同时技术部高部长并安排电池技术人员实验新型网版配合调试。

截止至2014年8月8日，通过利用新材料、更改设备硬件、参数调整等方面实验调整，焊接拉力恢复正常,产线方才正常生产组件。

从这个故事中，我对团队观的认识：一个人的想法是有限的，而团队的力量是无穷大的，只有利用团队合作的力量，才能取得最终的成功。

团队观一句话标语：一个团队只有同心协力，共同合作才能走向未来。

从这个故事中，我对品质观的认识：作为制造型企业，品质需要时刻放在第一位，哪怕阶段性牺牲产能，只有好的品质，才能赢得客户的信赖。

品质观的一句话标语：品质是一个企业的生命源泉。

小狗猎捕斑马

在非洲大草原上，三只羸弱的小狗正与一只高大的斑马进行一场生死搏斗。

旁观者看来三只身体单薄的小狗很难是大斑马的对手。但实际情况是，一只小狗咬住斑马的尾巴，任凭斑马的尾巴如何甩动，也死死咬住不放；一只稍大的小狗咬住斑马的耳朵，任凭斑马如何摇头，也决不松口；一只较强壮的小狗咬住斑马的一条腿，任凭斑马如何踢弹，一点也不敢松懈。不一会，在三只小狗的齐心攻击下，“庞然大物”斑马终于体力不支瘫倒在地，成为三只小狗的盘中美餐。

从故事中我对团队观的认识：如果团队中的每个成员各司其职，各负其责，就能极大提高工作效率，如同小狗猎捕斑马这般以小博大也能克敌制胜。相反，如果队伍中有人在其位不谋其政，在其岗而不负其责，给企业带来的不仅仅是整体效率下降，甚至在以后的激烈竞争中会像斑马一样颓然倒下。

团队观一句话标语：目标一致，各尽所能。



雁的启示

每年的九月至十一月，加拿大境内的大雁都要成群结队的往南飞行，到美国东海岸过冬。第二年的春天再飞回原地繁殖。在长达万里的航程中，它们要遭遇猎人的枪口，历经狂风暴雨，电闪雷鸣及寒流与缺水的威胁，但每一年它们都能成功往返。雁群一字排开成“V”字型时，这比孤雁单飞提升了71%的飞行力量。

当每只雁展翅高飞，也为后面的队友提供了“向上之风”，这种省力的飞行模式，让每只雁最大的节省能量。当某只雁偏离队伍时它会立刻发现：单独飞行的辛苦及阻力，它会立即飞回团队，善用前面伙伴的“向上之风”。当前导的雁疲倦时，它会退到队伍的后方，而另一只雁则会飞到他的位置上来填补。

从故事中我对团队的认识：艰难的任务需要轮流付出，我们要相互尊重，共享资源，发挥所有人的潜力。我们接受他人的协助，并也要协助他人。

团队观一句话标语：只要团队相互鼓励，坚定信念，终究一定能够成功。🔗



外企的招聘

一个外企招聘白领职员，吸引了不少人前去应聘。应聘者中有本科生，也有研究生，他们头脑聪明、博学多才，是同龄人中的佼佼者。聪明的董事长知道，这些学生有渊博的知识做后盾，书本上的知识是难不倒他们的，于是，公司人事部就策划了一个别开生面的招聘会。

招聘开始了，董事长让前六名应聘者一起进来，然后发了15元钱，让他们去街上吃饭。并且要求，必须保证每个人都要吃到饭，不能有一个挨饿。

六个人从公司里出来，来到大街拐角处的一家餐厅。他们上前询问就餐情况，服务员告诉他们，虽然这儿米饭、面条的价格不高，但是每份最低也得3元。他们一合计，照这样的价格，六个人一共需要18元，可是现在手里只有15元，无法保证每人一份。于是，他们垂头丧气地出了餐厅。

回到公司，董事长问明情况后摇了摇头，说：“真的对不起，你们虽然都很有学问，但是都不适合在这个公司工作。”其中一

人不服气地问道：“15元钱怎么能保证六个人全都吃上饭？”董事长笑了笑说：“我已经去过那家餐厅了，如果五个或五个以上的人去吃饭，餐厅就会免费加送一份。而你们是六个人，如果一起去吃的话，可以得到一份免费的午餐，可是你们每个人只想到自己，从没有想到凝聚起来，成为一个团队。这只能说明一个问题，你们都是以自我为中心、没有一点团队合作精神的。而缺少团队合作精神的团队，又有什么发展前途呢？”

听闻此话，六名大学生顿时哑口无言。

从故事中我对团队观的认识：虽然六名大学生无论学历还是学位都很不错，但是他们为了得到就业机会，都只想到自己，而不是站在一个团队的角度去考虑问题，为此他们都失去了这次就业机会。公司的发展离不开团队的合作，只有真正具有团队合作意识的团队，才是持久发展、有前途的团队。

团队观一句话标语：团队的力量是无穷的，所以团队合作对于公司的发展来说是必不可少的。🔗

俄罗斯矿山爆炸

在一次企业季度绩效考核会议上，营销部门经理说：最近的销售做得不太好，我们有一定的责任，但主要的责任不在我们，竞争对手纷纷推出新产品，比我们的产品好。所以我们也很难做，研发部门要认真总结。研发部门经理说：我们最近推出的新产品是少，但我们也有困难呀。我们的预算太少了，就是少得可怜的预算，也被财务部门削减了。没钱怎么开发新产品呢？财务部门经理说：我是削减了你们的预算，但你要知道，公司的采购成本一直在上升，我们当然没有多少钱投在研发部了。采购部门经理说：我们的采购成本是上升了10%，为什么，你们知道吗？俄罗斯的一个生产铬的矿山爆炸



了，导致不锈钢的价格上升。这时，几位经理一起说：哦，原来如此，这样说来，责任不在了。人力资源经理说：这样说来，我只能去考核俄罗斯的矿山了。

从故事中我对制度的认识：这个故事告诉我们，行为一定要和结果挂钩，由于人的趋利弊害，就会遵守。如果没有惩罚，没有奖惩，即使有制度，制度也是无用。法制的出路在于建立职工对结果负责的机制。将千斤重担一个人挑，变成千斤重担人人挑。

制度观一句话标语：千斤的重担人人挑，人人身上有指标。🔗

兔子与胡萝卜的故事

兔王遇到的难题

南山坡住着一群兔子。在蓝眼睛兔王的精心管理下，兔子们过得丰衣足食，其乐融融。可是最近一段时间，外出寻找食物的兔子带回来的食物越来越少。为什么呢？兔王发现，原来是一部分兔子在偷懒。

奖励的必要性

兔王发现，那些偷懒的兔子不仅自己怠工，对其他兔子也造成了消极的影响。那些不偷懒的兔子也认为，既然干多干少一个样，那还干个什么劲呢？也一个跟着一个偷懒。于是，兔王决心要改变这种状况，宣布谁表现好谁就可以得到他特别奖励的胡萝卜。

随意奖励，激起不满

一只小灰兔得到了兔王奖励的第一根胡萝卜，这件事在整个兔群中激起了轩然大波。兔王没想到反响如此强烈，而且居然是效果适得其反的。反应。

有几只老兔子前来找他谈话，数落小灰兔的种种不是，质问兔王凭什么奖励小灰兔？兔王说：“我认为小灰兔的工作表现不错。如果你们也能积极表现，自然也会得到奖励。”

兔子们学会了变脸

于是，兔子们发现了获取奖励的秘诀。几乎所有的兔子都认为，只要善于在兔王面前表现自己，就能得到奖励的胡萝卜。那些老实的兔子因为不善于表现，总是吃闷亏。于是，日久天长，在兔群中竟然盛行起一种变脸式（当面一套背后一套）的工作作风。许多兔子都在想方设法地讨兔王的欢心，甚至不惜弄虚作假。兔子们勤劳朴实的优良传统遭到了严重打击。

有规矩才能成方圆

为了改革兔子们弄虚作假的弊端，兔王在老兔子们的帮助下，制定了一套有据可依的奖励办法。这个办法规定，兔子们采集回来的食物必须经过验收，然后可以按照完成的数量得到奖励。

一时之间，兔子们的工作效率为之大变，食物的库存量大有提高。

注意奖励制度的改革

兔王没有得意多久，兔子们的工作效率在盛极一时之后，很快就陷入了每况愈下的困境。兔王感到奇怪，仔细一调查，原来在兔群附近的食物源早已被过度开采，却没有谁愿意主动

去寻找新的食物源。

有一只长耳朵的大白兔指责他惟数量论，助长了一种短期行为的功利主义思想，不利于培养那些真正有益于兔群长期发展的行为动机。

当规矩被破坏之后

兔王觉得长耳兔说得很有道理，他开始若有所思。有一天，小灰兔素素没能完成当天的任务，他的好朋友都主动把自己采集的蘑菇送给他。兔王听说了这件事，对都都助人为乐的品德非常赞赏。

过了两天，兔王在仓库门口刚好碰到了都都，一高兴就给了都都双倍的奖励。此例一开，变脸游戏又重新风行起来。大家都变着法子讨好兔王，不会讨好的就找着兔王吵闹，弄得兔王坐卧不宁、烦躁不安。有的说：“凭什么我干得多，得到的奖励却比都都少？”有的说：“我这一次干得多，得到的却比上一次少，这也太不公平了吧？”

胡萝卜也会失去激励作用

时间一长，情况愈演愈烈，如果没有高额的奖励，谁也不愿意去劳动。可是，如果没有人工作，大家的食物从哪里来呢？兔王万般无奈，宣布凡是愿意为兔群做贡献的志愿者，可以立

即领到一大筐胡萝卜。布告一出，报名应征者好不踊跃。兔王心想，重赏之下，果然有勇夫。

谁也没有料到，那些报名的兔子之中居然没有一个如期完成任务。兔王气急败坏，跑去责备他们。他们异口同声地说：“这不能怨我呀，兔王。既然胡萝卜已经到手，谁还有心思去干活呢？”

从故事中的我对制度观的认识08-a：如果兔王没有规范标准，那么由于兔子们的偷懒，食物会越来越少，有惩有罚的制度是一个团队必须具备的，这样才会是这个团队更加和谐更加美满。

从故事中的我对制度观的认识08-b：阅读兔子与胡萝卜的故事觉得很有趣，也很能引发人的思考。小功不赏，则大功不立；小怨不赦，则大怨必生。如何制定出行之有效的制度对于企业来说很关键。要以人为本，要促进管理，要员工认同，要赏罚分明，要坚决执行，做到以上这些，离不开全体人员的共同参与与努力。

制度观一句话标语：以人为本，刚性执行。

制度观一句话标语：无规矩不成方圆，无制度则无企业。

众酒成水

在一次隆重热闹的丰年祭庆典中，部落大酋长要求每一户家庭都捐出一壶自己酿的酒，并且将它们都倒在一个大桶里，准备在庆典最后让大家共享。

当几个人抬着的大桶经过每个家门口时，只看到每一户人家都郑重其事地倒下家里酿的酒很快就将桶装集满了。终于到了可以共享美酒的时刻了，酋长拔掉了木塞子在每个人的杯中都注满了一大杯酒当大伙一饮而尽时却发现喝下去的都是清水。

从故事中的我对制度观的认识：这是个非常深刻的小故事，导致喝的都是清水的,根源是缺乏一个明确的约束机制,也可以说是管理上的漏洞，人人都以为自己的一点点小问题不会影响到大局，而到最后检测结果时却发现没有不是问题的地方如何督促每个员工好好完成自己的任务是管理者身上的大事。

在没有一定完善制度的前提下，人人都以为自己的一点点小问题不会影响到大局，而结果却恰恰相反；其实正如我们电池流水线一样，只有不断完善每道工序操作规范（SOP）、工艺标准和流程，才能保证产线稳定,品质得到保障。

制度观一句话标语：制度规范工作、制度指引行为。

制度观一句话标语：上标准岗，干规范活，出优质品，尽主人责。

约翰开车

约翰又一次将车送到城里一家大的经销商那里维修，这已经是他第二次因为同样的问题修车了。取车时，负责接待的小姐告诉他修理费达数百美元。约翰想，只要车确实修好了，便也认了。

于是，他说道：“好吧，不过我要先试车，看看是否真的修好了。”

“可以，不过，您要先付修理费，才能把车开走。”

对他们公司来说，约翰可是位大客户，他私人每几年就从这里购买一辆新车。此外，约翰供职的一家大集团也在约翰的手中每年从这家经销商购买的车就达四五辆，该经销商为此指派一名销售人员专门负责跟踪服务。

接待小姐对他的情况一清二楚，所以当约翰听到让他先付费后取车时，简直难以置信。

“等一等”，他说道，“你是说，我不先付费，就不能把车开走？”

“十分抱歉，先生。可是，我不能坏了公司的规矩！”小姐说道，“这是公司的规定，我也毫无办法。”

小姐并非有意刁难，但如此做法的确让人不快。于是，约翰怒气冲冲地离开。回到公司，就给经销商打电话，他吼道：“你难道不相信我会付这区区一笔修理费吗？简直可笑！”经销商弄清事情的缘由后，马上向他道歉，保证一定会尽快妥善处理

谁都得遵守制度

次，周恩来去北冀河，需要看世界地图和一些书籍。工作人员给北冀河文化馆打电话，说有位领导要看世界地图和其他一些书籍。接电话的小黄回答：“我们有规定，图书不外借，要看请自己来。”周恩来便冒雨到图书馆借书。小黄一见是周总理，心里很懊悔，总理和蔼地说：“无论谁都要遵守制度。”

从故事中我对制度关的认识：没有规矩，不成方圆。国有国法，家有家规，厂有厂规。如果没有堤坝的围堵，一泻千里的黄河就会恣意妄为；如果没有铁轨的限制，雷霆万钧的火车就会车毁人亡；如果没有规则的约束，纷繁复杂的世界就会杂乱无章。而无论是谁，面对制度与规则，必须遵守与执行。如果把人类比作砂，把社会比作纸，那么规则便是那明胶，它使人类与社会相辅相融，并使人人发挥各自的功用，凝聚为一个坚实的群体，如果没有规则，人类必将是一盘散沙。只有人人遵守规则，生产才会井然有序，公司才会有条不紊，发展才会循序渐进；背离了规则，带来的将是混乱和衰退。

制度关一句话标语：制度面前，一视同仁。

这件事，并表示要支付约翰取车未成的路费，并亲自将车交给了约翰。

然而，出人意料的是，这个经销商从此再也没有跟约翰做一笔生意，并断言：“约翰要不了多长时间就得卷铺盖回家，他已经变成一个没有规矩的人了！”

果然，没过多久，约翰因为回扣问题东窗事发，被炒了鱿鱼。这件事，几乎让所有认识约翰的人大吃一惊，同时，也佩服经销商的预言。

从故事中我对制度观的认识：“没有规矩，不成方圆”，不仅仅是一条经济定理、社会规范，更是一个人生铁律。一个集体、一个社会，没有“规矩”、没有制度是不可想象的；同样，一个人，如果没了“规矩”，就有可能游走在危险的边缘。在我们工作中也会常常出现这种情况，就比如我现在的来讲：“催稿件”就是一件很头疼的事。所以在此事未执行之前我们部门相约提供稿件人员的顺序及相关说明，同时也就避免了交稿时无稿件可交的事宜，但是并不是每个人都能遵守这样的约定，交稿时总会有很多理由推迟，从而也就延迟了工作任务的提交。我只想说对此件事我的态度就如“没有规矩就不成方圆”。大家只有遵循了这个原则，我相信没有什么事可以困难到我们的。

制度观一句话标语：若能同心一力，人自为战，大功可立。

坚守执行



“刻板”的德国人

最近读到一篇短文，是嘲笑循规蹈矩的德国人的。“中国的留德大学生见德国人做事刻板，不知变通，就存心捉弄他们一番。留学生们在相邻的两个电话亭上分别标上了‘男’‘女’的字样，然后躲到暗处，看‘死心眼’的德国人到底会怎么样做。结果他们发现，所有到电话亭打电话的人，都像是看到厕所标志那样，毫无怨言地进入自己该进的那个亭子。有一段时间，‘女亭’闲置，‘男亭’那边宁可排队也不用‘女亭’这边的亭子。我们的大学生惊讶极了，不晓得德国人何以‘呆’到这份上。面对大学生的疑问，德国人平静地耸耸肩说：‘规则嘛，不就是让人来遵守的吗？’”

感想：德国人的刻板可以让我们开心地一连笑上几天，而他们看似有理的解释，也足以让某些一贯无视规则的“国产大能人”笑掉大牙。但是在开心之余，嘲笑之余，我们漠视规则已经多久了？我们总是聪明地认为，那些甘愿被规则约束的人不仅是“死心眼”，简直是“缺心眼”。规则是死的可人是活的，活人为什么要被死规则套住呢？

正是因为这样，我们才会落后人家好多年。SAP是德国人做的，在学习SAP的过程中，也感觉到他们的严谨，但是如果我们在以后的执行过程中，漠视制度，那么SAP在实际应用时会不会有障碍呢？

从故事中我对制度观的认识01-a：制度是实现企业目标的有力措施和手段。它作为职工行为规范的模式，能使职工个人的活动得以合理进行，同时又成为维护职工共同利益的一种强制手段。

从故事中我对制度观的认识01-b：德国人的刻板可让我们开心地一连笑上3天，而他们看似有理的解释，也足以让某些一贯无视规则的“国产大能人”笑掉大牙。但是在开心之余，嘲笑之余，我们漠视规则已经多久了？我们总是聪明地认为，那些甘愿被规则约束的人不仅是“死心眼”，简直是“缺心眼”。规则是死的可人是活的，活人为什么要被死规则套住呢？可正是因为这样，我们才会落后人家好多年。

从故事中我对制度观的认识01-c：这个故事显示了遵守制度的必要性，激发了我们遵守制度的热情，提高了工作中的自律意识。制度一方面是行为规范了我们的工作，另一方面也是我们工作的依据。制度不仅是指导我们工作的指示灯，更是规范各个部门使其顺利工作的保障。

从故事中我对制度观的认识01-d：我们嘲笑德国人的刻板，可我们漠视制度、规则已经多久了？我们总聪明地认为，那些甘愿被规则约束的人不仅是“死心眼”，简直是“缺心眼”。规则是死的可人是活的，我们往往按照我们的想法变通，所以很多行人遇到交通路口，不遵守交通规则闯红灯，往往就发生车祸，付出惨痛的代价。

制度观一句话标语1：制度就是让人来遵守的！

制度观一句话标语2：让习惯服从制度，让制度成为习惯。

侥幸的代价

李：小王，你知道吗，小魏买车了。

小王：那小子好有钱啊，可现在没法开进公司，“通行证”办不了吧。

小李：多大点事，复印一个假的不就行啦。

小王：嗯，这貌似是可以的，估计没人查。

几天后，小李遇到小魏。

小李：我最近也买了辆车，可进不了公司啊，天天跑安环部，通行证就是办不下来，都快烦死了，你说咋整啊，你是怎么办地啊？

小魏：给你说个小秘密哦，你可要保密啊！

小李：必须的。

小魏：兄弟我就告诉你吧，我的通行证也没办下来，只是整了个假的。

小李：惊讶到，这也行啊？

小魏：当然行啦，我都开了好久一直畅通无阻，你想这个东西谁去查啊！

又过几天小李也弄个“通行证”。

过了一段时间小王上了OA，看到奖惩公告发现，小魏和小李分别被罚款200、500。

从故事中我们对制度观的认识：公司制定的制度不是空谈的，是为了更好的管理公司，需大家共同来遵守的，无论什么情况下，大家都不要存在侥幸心理。小公司靠管人，大公司靠管理，好的管理要有好的制度来实施。为了公司更好的未来，我们一定要做遵守公司制度的好员工。

制度观一句话标语：遵守公司制度，勿存侥幸心理。



成长保障

合格率的检查制度

—— 战期间，美国空军降落伞的合格率为99.9%，这就意味着从概率上来说，每一千个跳伞的士兵中会有一个因为降落伞不合格而丧命。军方要求厂家必须让合格率达到100%才行。厂家负责人说他们竭尽全力了，99.9%已是极限，除非出现奇迹。军方（也有人说是巴顿将军）就改变了检查制度，每次交货前从降落伞中随机挑出几个，让厂家负责人亲自跳伞检测。从此，奇迹出现了，降落伞的合格率达到了百分之百。

从故事中我对制度观的认识：虽然很多人会讨厌制度，讨厌约束，但是放你发现放任你时也会感觉到不安与纠结，没有要求的工作会出现各种混乱与不满意的结果。我们的生活或者工作中，如若没有规范 and 标准，那么自己的价值也没有办法真正体现。好的制度，更加便于自身的成长与进步。

制度观一句话标语：制度的力量。



麻雀排队

一群麻雀站在枝头上，看见天空飞过的大雁，排成整整齐齐的长队，羡慕极了。

一只麻雀提议：“让我们也来排队飞行好吗？”

“好！好！”大家一致同意。

说干就干，他们都飞起来了。

可是有的飞得高，有的飞得低；有的飞得快，有的飞得慢。排来排去，总排不成队。

乱了一阵以后，他们纷纷歇落在枝头上，叽叽喳喳地讨论起来：“我们为什么排不好队？”

一只麻雀说：“排队得有一个队长来指挥才行。”

大家说：“对，对！要有一个队长来指挥。”

于是你要做队长，他也要做队长，又乱哄哄地吵了起来，争执不下。

结果，大家商定，由一只年纪最大的麻雀来做队长。

队长发令了：“一二三，起飞！”

大家都争先恐后地飞向天空。

仍旧乱糟糟的，有的飞得快，有的飞得慢；有的飞得高，有的飞得低，排不成队。

队长急了，批评那只飞得太快的麻雀：“听指挥，飞得慢一点！”

那只被批评的麻雀不服气，大家朝东飞，他故意往西飞。

队长批评那只飞得太低的麻雀：“跟上，飞得高一点！”

那只被批评的麻雀不高兴，掉转头飞回家去了。

有的麻雀嚷太吃力，有的麻雀嚷肚子饿了……结果一哄而散，各自飞走了。

只剩下那只当队长的麻雀，愣头愣脑地在想：“为什么麻雀排不好队？”

从故事中的我对制度观的认识：海大雁为什么能够排的整整齐齐的高飞，而麻雀却不行？因为大雁能够认识自己在团队中的位置，纪律严明，从来不会插队、忽高忽低，每一只雁都遵守着相关的制度。遵守着相关的制度才是大雁排队整齐高飞的前提。如果都像麻雀一样，毫无纪律可言，你一句我一句，各自都想着各自的事情，永远都不可能像大雁一样整齐的高飞。所以制度是我们成长的保障，是我们提高到一个新台阶的基础保障。

制度观一句话标语：想要成长高飞，制度是第一保障。🌱

生活在中国你幸福吗？

有幸看过一段演讲视频，视频内容大致如下：

故事的主人公是一位学者，经常游走在各个国家，也有在他国长期居住的经历，例举三个国家居住经历：

1、居住在人人向往的自由国度—当下的美国曼哈顿，最让他难忘的事就是：半夜时分曼哈顿街头经常会响起枪声，第二天新闻头条会播出枪击事件案发经过，让主人公很没有安全感。这样法制健全，相对自由民主的国家为什么会让主人公觉得不安全？

2、居住在阿富汗地区，每天都可以听到枪声、爆炸声，可以看到房屋倒塌、看到死人就好像在菜市场看到死鱼一样正常。这样的国家政治动荡，绝对自由、民主，但没有政府和法制，国人都生活在饥饿和恐慌之中。

3、回国后生活在中国北京，虽然经常有雾霾天，经常有食品安全类问题，却不用担心人身安全，工作和生活依然井井有条，但还是会有很多国人天天喊着要民主要自由，像美国这样的民主，阿富汗这样的自由，真的是我们想要的吗？

从故事中我对制度观的认识：国家不能没有法制，公司不能没有制度，没有法制的国家人民得不到保障，过度的自由会造成恐慌；国家需要法律维持社会次序，公司需要制度约束员工准则。

制度观一句话标语：国家机器在法制约束下变得稳定，公司在制度约束中稳步发展。🌱

身边的家乡美

◎ 生产部 陈栋

大千世界，秀丽风光，当大家骑行在苍茫的大路、攀爬在陡峭的岩壁、登上千米的高峰、畅游在绚烂的水下世界，牵着爱人在蜜月旅行时，一定会沉迷于看到的迷人光景，这时拿起手里的相机，触动你的指尖把它们留下，是一种多么满足的成就感。对于很多摄影师们来说，最幸福最畅快的外乎是用你手里的相机留住这些梦幻影像的一刻。

每次在《光视界》上看到有同事们旅游或者家乡的作品时我都会有羡慕嫉妒恨的感觉，真的很想到远方去走走，看看外面的世界，顺便开阔下自己的眼界。但是其实我们的身边就有很多的美景。

一次偶然的机会我来到小区附近的西周时期的文化遗址，就算是本地的也有很多人都对它不了解。它位于大港新区平昌新城东部，系西周时代吴国土著人居住的村落遗址。遗址东西长约11米，南北宽约225米，高出地面约8米，文化层堆积高达4米，是苏南地区最大而又保存较完整的一个土著先民村落遗址。



在1987年秋季发掘出土绳纹、编织纹、梯格形印纹、云雷纹、回纹等60多种纹饰的夹砂红陶和灰陶及少数原始青瓷。遗址中发现了夯土台基和柱础，台基底部、房屋柱础之间埋有人骨架，房中有灶以及大量烧土和制坯用的陶板子、不合格的废弃陶器。此外，还发现鹿、象、牛、猪的牙齿和石斧、网坠、纺轮、铜剑等生产工具和兵器。考证推定，断山墩早期相对年代约为西周前期至春秋时期。该遗址为镇江地区吴文化重要遗存。1987年，断山墩遗址被列为江苏省级文物保护单位，也是镇江境内众多遗址中级别最高的一座。

当我走在公园内的时候仿佛让我穿越到了春秋战国时期，当时的人类靠自己的双手来制作简易的工具和用品，即使没有现代社会发达的科技，依然可以在历史的长河上书写这精彩绝伦的一笔，同时也让我体会到了不管是时代的发展还是历史的变迁都离不开我们勤劳的双手，希望大家可以在闲暇之余来此一饱眼福体会一番！🌱

陈栋

2011年11月回到家乡来到中节能，从那时起开始接触到了光伏行业，当我走在回家的路上发现路边的太阳能组件时我都会不由自主的停下脚步拍下它们，因为我是一个摄影爱好者，我喜欢用相机记录下身边有意义的东西！



美丽四川 寻味之旅

◎ 综合管理部 孙蕾

四川素称“天府之国”，巴蜀文化源远流长，名人文豪竞相辈出。有言“少不入川，老不出蜀”，原因是川蜀之地，气候宜人，物产丰富，十分适合生活和居住，会使人流连忘返，因此到老年也不愿离开也是常理。尤其当舌尖上的中国播出后，鲜红的辣椒，地道的川菜成了我搁在心头始终无法放下的梦！作为一个不失情怀的标准吃货，四川一定是要去走一走的。

简单做了行程安排，收拾了行囊踏上了美丽四川的一场寻味之旅。提到四川，不得不说美食。天府之国素来物产丰富，将四川人的味蕾娇惯，而那些让人趋之若鹜的街边店铺，虽然店铺小，服务态度一般，却依然阻挡不了大家对于美食的热情。

我的第一站是重庆，重庆给我的第一印象就是一座地道的山城！走路不是在爬坡就是在下坡，对于我们这些习惯了平原生活的people来说，太不适应啦！好在重庆有数不清的美食，其它啥都不重要了。进入重庆人的早晨，必是从一碗小面开始。简单的路边小店，面条好吃的无法形容，用花椒、红油、酱油、芽菜末、醋、味精、葱等作调料，面条煮好盛于碗内后，再加上碎肉绍子，软软的黄豆，味道鲜美可口。一碗面而已，吃的慢慢的满足。

提起重庆心心念念的就是火锅。看了舌尖上的中国以及各种论坛的推荐，把目标定在了莽子老火锅上。离我们住的地方很近，可是却找了半天，实在目的地太不明显了，就在一个地下室里面，环境真的一般，但是空气中都弥漫着辣椒的味道。第一次吃重庆火锅，本着尝鲜的原则我们点了九宫格，后来才知道这个决定是多么的幼稚。微辣对于我们这些人来说都是巨辣级别的，辣的我都没有了脾气。看着旁边的重庆妹子淡定的涮着，我们默默的多喝了几杯水。但是重庆的老火锅真的很地道，来个非权威推荐吧！牛肚在汤里“七上八下”就可以吃啦，口感脆脆的，很有味道；五香牛肉肉质筋道，嚼着很有口感；老肉片肥瘦适宜，涮熟了蘸着油碟吃，好吃到爆，超级幸福！所以虽然辣的像小狗一样直吐舌头，但是正宗九宫格火锅，香辣，过瘾（回去宾馆了立马找了健胃消食片开吃）。



享受了重庆的美食，再次踏上了去往成都的寻味之旅。直奔成都春熙路龙抄手总店。龙抄手即馄饨，是四川成都著名小吃，坐了几个小时的火车后吃上一碗热腾腾的红油抄手，深秋的寒意消退了不少。

成都除了火锅外，还有一个风靡全国的菜系——川菜。“金罍中坐，肴烟四陈。觞以清醪，鲜以紫鳞。”在名作《蜀都赋》中，西晋著名文学家左思这样形容川菜。而川菜里我最爱的唯有宫保鸡丁，鸡丁、干辣椒、花生米.....香细嫩，辣而不燥，略带甜酸味道，配着米饭真的是吃到撑。

来到成都不得不吃的还有老妈蹄花。吃不惯川菜辛辣的朋友，对这碗蹄花汤能够放开手脚，我们找到了老妈蹄花的总店，雪豆、蹄花、葱子、白汤，软糯脱骨，吃着也很清淡，确是酣畅淋漓。

可惜的是没能拍下这么多美食的照片，因为根本没有办法拍！东西实在太好吃了！每次菜一端上来，只顾着埋头吃！

此次的美丽四川寻味之旅，除了享受饕餮美食的诱人味道外，几个著名的景点也是不得不赞的地方。解放碑的庄重、朝天门码头的夜景、洪崖洞的层层商铺、瓷器口的热闹、四川博物院的宏

伟、杜甫草堂的寂静、锦里和宽窄巷子的韵味以及大熊猫的可爱纯真。每一个地方都散发着浓郁的人文气息。其中成都的锦里、宽窄巷子、大熊猫繁育研究基地最让我流连忘返。

锦里是一条商业街，里面的建筑是清末民初时期的，给人一种仿古的体验。它在秦汉、三国时期来就是西蜀最具商业气息的街道之一，天下闻名。那天天下着蒙蒙细雨，在里面随意闲逛，欣赏捏泥人、摆糖画的手艺，逛逛非常具有三国特色的店铺，还有皮灯影、曹营坝、筷子店等，逛累了可以到“好吃街”品尝四川名吃，茶楼、咖啡馆、酒吧、客栈等随时可落座。我们还蹭着看了变脸表演，小茶馆之内设的小舞台，在小院的尽处，不大却也坐的满满当当，外面也围满了人，精彩绝伦。

与锦里味道相同的要属宽窄巷子，由宽巷子、窄巷子、井巷子组成的步行街，也是清朝的古街道，但是它是号称“最成都”的地方，我果然在里面逛得不亦乐乎。宽巷子里面体验的是闲生活，随便一家餐观里面的美食都非常具有四川特色，任何一家店逛进去都非常的有看头。在街道上还可以跟真人装扮的人物景合照，能体验到挖耳朵、变脸、喝茶这些富有当地特色的休闲生活。相对

于宽巷子而言，窄巷子里感受的就是慢生活了，而且里面的建筑有些西洋元素在里面，小资的情调浓了一些，而且，整条街的氛围也好像比宽巷子要热闹些，自然也就喧嚷些。我很喜欢这种青砖的老建筑，每一块青砖看上去都有历史的沧桑感。闲也好，慢也好，由于我们的行程太赶，这么走马观花地游览还是欠点火候啊。

观赏了古街后，到成都不去看大熊猫怎么行！著名的大熊猫繁育研究基地果然不负盛名，里面非常大，绿化面积杠杠的，虽然已到深秋，里面的竹子还是郁郁葱葱，因为是刚刚下完雨，里面水蒸汽很多，再加上本来成都的湿气就重，搞得像仙境一般。进门有观光车，但是我还是选择步行去跟熊猫多些接触。大熊猫分成年、幼年、母子；有太阳产房、月亮产房；还有小熊猫。这些大国宝还有小国宝们真的是萌萌哒，有的在沉睡，有的在觅食，小的熊猫两两靠在一起玩耍.....真是看着就开心。

五天的行程，一眨眼就过去了。两座城，十处景，尝不完的美食，品不完的风情。这场深秋里一场与麻辣邂逅的四川之行，似火锅般热辣爽快，又如茶般清香而韵味悠长，如此乐在其中。



生命里的背景音乐

◎ 采购部 但芸

吃过晚饭，妈妈在厨房收拾，我和弟弟坐在桌前写作业看书，房顶上悬着25瓦的老电灯泡，黄黄的有点发暗，妈妈在桌子下面放着电暖，我和弟弟把脚搁在上面，再在腿上罩一条厚毛毯，暖烘烘的，脸都发红。桌子上的复读机里没有放英语听力和单词，按下开关键，吧嗒，Carpenters唱着“i'm on the top of the world looking down on creation and the only explanation i can find.....”，我手里捧着《福尔摩斯探案集》，华生和歇洛克已经穿好大衣带上帽子下楼，贝克街221号的门外马车已备好在等候，夜里的伦敦弥漫着雾蒙蒙的湿气。

妈妈端着洗好的衣服来阳台晾晒，她推开房门，寒风嗖嗖灌进来，朴树刚好唱到“忽然间想要去很远，和你去看繁华世界”，我和弟弟自觉的高声和着“imagination never lose my passion it's on my way it's on my way now”，震耳欲聋！妈妈骂上一句：作业都做完了？

下晚自习，耳朵里塞着耳机，按下随声听，是阿桑略带沙哑的声音“孤单，是一个人的狂欢 狂欢，是一个人的孤单.....我一个人吃饭 旅行 到处走走停停，也一个人看书 写信 自己对话谈心.....”，不与人为伴，一个人穿过种满樟树的校园。

周末早晨，我在外侧擦拭吧台，你在吧台内侧拖地，我放一首李志的“这个世界会好吗”，安安静静听了一半，你去换了Coldplay的“yellow”，于是

都停下手里的活，靠在在阳光倾洒的吧台边，有一搭没一搭的聊天，聊起窦唯、张楚、万晓利，聊酷玩、BOBDYLAN、GEENDAY.....，我说这会儿没人，你来弹一首吧，你走出来抱起吉他。那天上午还来了一个人，他点了咖啡，我泡的，他说咖啡不好，我用蹩脚的英语答他：这是速溶咖啡，这里没有好咖啡，我们是穷学生。他笑，说他叫ALI。我笑问，你知道阿里巴巴吗？我记得我们机缘巧合的做了一段时间的朋友，直到他离开南昌。

夏日傍晚，煮一碗甜汤，翻翻手边的书，从门口望出去，天空绚丽多姿，屋里萦绕着929低低的男声“也许像星星也许是梦境，也许有哭泣也许有怀疑，我不要这世界穿着虚假的彩衣.....”，我很想念我弟弟。

午夜我们偷偷溜进一间空宿舍，打开窗，夜风凉凉的吹进来，吹起了一身鸡皮疙瘩，我靠在窗边，你抵着墙蹲坐，天南海北的聊，你那么喜欢许巍的歌，你和我一样爱听朴树，你说他俩多像，站在台上都木头桩子一样面无表情的唱着，歌声却恍惚长出了灵魂。

我们每次去KTV唱歌，都要点那首“那些花儿”，小聚喝酒，醉了没醉也会默契的哼上几句，唱的欢声笑语也会哼出眼泪。给你庆生，我们在生日蛋糕上写“银但柯娜从二开始”。

.....

在我这里，生命恍惚是一场带着背景音乐的电影。

听到“死了都要爱，不淋漓尽致不

痛快”我会想起马同学，想起第一次听到这首歌是大一在新生教室里，他的手机铃声突兀的响起大的吓人，再看看将近185mm的身高，低着头，前额的头发挡住了眼睛。

听河图的歌那会儿正好是买了第一个手机的时候，蓝色的小小的胖胖的手机，妈妈买给我的，我们叫它“七宝”，至今它仍然被妈妈收在某个抽屉里，搬新家整理东西的时候，我翻出来过，还是半新的样子。

听见“梦驼铃”我就会想起爸爸当年唱那首歌的声调，好像这首歌就是爸爸的歌一样。

听见苏慧伦的“鸭子”，我会想起已经多年未见的一个姐姐，我连她的名字都忘了，却记得她穿白色呢子大衣的样子，记得她打开DVD机，电视画面里出现的俏皮女孩在唱“啊哈，去吧，没什么了不起”。

听见“我为你来看我不顾一切”会想起高中同桌，他的桌角上每天都有一大瓶牛奶，我曾各种看他不顺眼，恶狠狠的挑衅要去扎破他的自行车轮胎，他却傻乎乎的告诉我他的小秘密，和我做了十几年的好朋友，且仍然在继续。

.....

我喜欢伴随音乐而起的记忆片段，我喜欢不经意间因为一首歌而停下脚步，想一想那么美好的从前，想一想我简单温暖而丰盛的生命。不忘初心，坚守自我，感恩生活。未来，我从不害怕。没把握又怎样？万事万物的发生寂灭都自有它的道理。而我只愿酸甜苦辣中，都有一首歌，让回忆变得鲜活。

光伏·海南的邂逅

◎ 供稿：分布式代理商宗能光伏

三亚，在海南的最南端。那里“一湾椰影三面海，水琼天碧处处花”。

三亚，正迈着急促的步子前进，弥漫着现代商业的气息，日渐美丽，繁华。而它，不仅需要分享，更需要呵护。

三亚，碧海蓝天，阳光沙滩，到处充满着温暖的气息。

宗能光伏最新的分布式家用光伏电站将带你走进那秀丽的三亚。感受一场与阳光的邂逅。相信三亚的好天气一定会与光伏喜结良缘。现在就让我们一起感受光伏的魅力吧。

董卫东先生的家位于海南省三亚市临春路临春一组0074号，光伏与三亚的故事就从这里开始。经过我们实地考察、专业设计，此家用发电系统采用中节能260W多晶硅组件20块。按照国家每发一度电补贴0.42元，电价0.9元，每年收益约10560-13200元，5年即可收回成本，之后有20年的收益期，这相当是种在屋顶的摇钱树。

这种家用分布式光伏电站不仅给业主带来良好的经济收益，同是起到了夏天隔热，冬天保温的作用。低碳环保，引领科技时尚新潮流，也为改善雾霾出一份力！



海南省三亚市临春路临春一组0074号





吃货厨房

◎ 供稿：生产部 杨华



奶黄老婆饼

原料：		
奶黄馅儿：	水油皮：	油酥皮：
鸡蛋 2个	面粉 130克	面面粉 15克
糖 90克	植物油 28克	植物油 75克
牛奶 50克	糖 10克	蛋黄 1个
面粉 30克	水 65克左右	
植物油 30克		

- 制作过程：**
- 1、先做奶黄馅儿吧。两个鸡蛋打散与90克糖搅拌均匀，加入50克牛奶搅匀，再加入30克面粉搅匀，最后加入30克油搅匀。蒸锅上汽后，放入蛋黄糊，蒸20分钟，每隔5分钟搅拌一次，蒸好后凉凉备用。
 - 2、水油皮、油酥皮的材料分别混合揉成光滑的面团，包上保鲜膜，松弛10分钟。
 - 3、松弛好的面团平均分成小份，分12个小团。
 - 4、取一小块水油皮按扁，中间放上油酥面。
 - 5、虎口慢慢往上推，另一只手把出来的馅儿按进去，慢慢封口，包好的面团，封口朝下，擀成长条，从上向下卷好。
 - 6、都卷好后封口朝下，盖好保鲜膜松弛一下。
 - 7、把凉凉的奶黄平均分好。
 - 8、卷好的面竖着摆放重新擀开成长条，再卷上，重复两次，用刀将面卷从中间一分为二。
 - 9、把面卷立起按扁，擀成四周薄中间厚的圆皮，放上之前分好的奶黄馅儿，像之前包油酥面一样的方法，慢慢把口封上。
 - 10、放到铺好油纸的烤盘里，按成小饼。打一个蛋黄，在饼的表面薄薄刷一层。
 - 11、刷好蛋液，用刀在饼表面切三个口，一定要切透表面。
 - 12、烤箱预热5分钟，180度，烤20分钟，表面金黄就可以了。



蛋糕卷

原料：	
蛋白 （60克左右的鸡蛋）4个	
糖 （10克加蛋黄，30克加蛋白）40克	
玉米油 40克	
低筋粉 40克	
蛋黄 4个	
水 （牛奶也可以）40克	

- 制作过程：**
- 1、蛋白打至粗泡，分次加细砂糖打至湿性偏硬的状态。放入冰箱冷藏待用。打发的时候蛋白里可以加几滴香草精。
 - 2、蛋黄加糖用打蛋器打到蛋黄发白，糖融化。
 - 3、加入油继续搅拌均匀，然后加入水搅拌均匀。
 - 4、筛入低粉，用刮刀略拌后用电动打蛋器打匀。
 - 5、从冰箱取出蛋白，用手轴打几下，变至顺滑的状态。
 - 6、取3分之1蛋白加入蛋黄糊切拌均匀。倒入全部蛋白切拌均匀。倒入磨具，震几下，入预热180度烤箱中层烤18分钟。
 - 7、出炉震一下，过几分钟倒扣脱模。脱模的时候，烤网垫一张油纸，蛋糕直接倒扣在油纸上。
 - 8、100克淡奶油加10克糖打发到奶油不流动，足够硬的状态。（淡奶油要是从冰箱冷藏室现拿出来的，然后立刻打发）
 - 9、将奶油抹在蛋糕片上，起始端和两侧涂满，起始端涂厚一点，收尾端偏薄，尾部3厘米处不涂。借助擀面杖卷起。
 - 10、入冰箱冷藏半个小时定型，拿出后用刀切成若干块即可享用啦。

生日快乐

愿美好的一切与你长驻！
Happy birthday to you!

财务部	生产部	生产部	生产部	生产部	营销部
张丽娜	谢易伶	赵 豪	张佳鑫	张友琴	侯 波
	仲光耀	赵 馨	张 飞	朱文磊	唐 俊
采购部	陈 栋	束 娟	夏 银	郭红霞	任一东
齐 力	丁海峰	朱 娟	王 景	魏 宏	
沈 超	殷 勇	朱文忠	刘俊剑	庄毅飞	质量管理部
	殷晨丽	齐 珊	丁巧凤	赵蕊蕊	李 甜
风控组	王 玮	李建禄	蒋进康	张 健	巫光鑫
王佳	孟兆平	刘海燕	王 瑾	蔡 捷	詹婷婷
	邢惠敏	翟 楚	谢雪芳	王 伟	徐礼琴
工程部	徐 颖	李珊珊	王 铭	孔春燕	沈 娟
刘晨欢	孙 斌	殷学琴	殷晨艳	张一帆	戴红霞
陶 镇	朱 风	刘铁牛	姚 焱	张 靖	陆 群
薛 松	糜文娟	刘 乐	刘继红	苏大为	徐 祥
朱文价	张 佳	张 姣	华祥国	殷佳琪	郭艳萍
	尹 宝	庄 圆	张 琦	孙 珂	孔蓓蕾
计划物流部	吕健飞	严海俊	解 律	陈佳俊	朱领娣
陆 勇	于 云	孔林霞	安军军	贺 琴	施 倩
李刘平	梅 成	袁 园	朱小朋	周 虹	田丹峰
	朱中华	袁 毅	束梅红	葛香军	周 利
技术部	田臻斌	朱叶芳	周 刚	解双红	陈一凡
何 飞	刘 莉	姚冬飞	丁 雷	徐 铃	卜 羚
孙子力	倪 阳	刘长敏	潘良花	王云林	陈 雪
张 超	张 敏	邢春兰	顾云雷	孙江燕	施爱晶
白雪亮	胡 伟	陈 梅	吴天祥	景正风	杨本杰
赵 冬	张 静	杨海军		凌小琴	杨 琦
王 兵	孙 菲	孔秋香			李 正
	王双燕	蒋清贝			徐亚骏
设备管理部	陶锁娣				
秦 峰	肖留福				
林 维	陈 珣				
岳文超	郭 强				
	时露辉				
	张 磊				

综合管理部 王嘉婧
的儿子腾腾

快乐宝贝

