摄影：生产部 杨华


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.cecepsolar.com



SUNSHINE VISION

# 光视界

主办：中节能太阳能科技（镇江）有限公司
2015年12月　总第15期（月刊）


## 全速前进，2016

## 做有价值的事，成为有价值的人

专题透视 P23

## 价值分享，共同成长！

# 做有价值的事，成为有价值的人

## ——访公司常务副总经理杨磊

**光视界：**杨总您好，非常感谢接受光视界新年第一刊的采访。您这么年轻就升任公司常务副总经理，在自己的人生中实现了高起点，您一路前进的价值定位是什么？

**杨总：**我给自己的价值定位非常简单，三个词可以概括，学习、敬业、奉献。持续学习，我一直坚信学习能给一个人带来无限可能。爱岗敬业，只有认真的对待自己的工作，才能在自己的岗位中踏实沉淀。乐于奉献，只有付出才有收获，才能创造价值，未来才有广阔天地。

**光视界：**只有定位精确，前进才有助推。现在我们每个部门都在围绕价值点进行讨论，您对“价值”两字是如何解读的？

**杨总：**在我看来，价值是与定位密切相关。我们首先要明白什么是自己所追求的，什么是自己应贡献的？你对此有了清晰的概念，那自然而然就有了前进的助推。价值，分为很多，社会的价值，部门的价值，岗位的价值，自我的价值等等，其实可以理解为贡献度，通过我们的付出与贡献，最后才会有更多的价值获得。

**光视界：**企业如同一艘大船，每一个部门、每一个岗位、每一个人都有着其不同的价值与意义，在您看来，什么是有价值的事？可以结合公司2016年的规划给大家分享下吗？

**杨总：**对企业而言，为企业所需、为企业所用是我们每一个部门、每一个岗位存在的价值，那我们围绕这个目标所做的努力当然就是有价值的事情。比如我们优化组织机构，促进管理效率提升，这是有价值的事；开展降本增效，提升企业盈利能力，这是有价值的事；深入企业文化落地，提升企业软实力，这也是有价值的事。总而言之，企业的业务成功才是最大的成就。

**光视界：**您觉得成为一个有价值的人有哪些标准？

**杨总：**在我看来，一个有价值的人有三个层次：首先，对自己做有价值的人。每个人都要为生存而奋斗，我们要让自己成为一个独立自主的人。其次，对家庭做有价值的人。要有担当、能负责任。最后，对社会做有价值的人。应该努力争取去做一个对身处的社会、所在的国家乃至整个世界有价值的人。

对企业来说，有价值的员工，要有坚定地信念，为了梦想与使命去用心工作。能够在一个领域当中潜下去，钻进去，做下去的人，往往能成为这领域的牛人。

**光视界：**面对竞争日趋激烈的市场形势，企业要持续提供价值才能长久生存，公司会在哪些方面重点进行提升？

**杨总：**公司企业文化的核心理念是“以客户为中心，以价值创造者文本”。现在的市场竞争十分激烈，对我们的生产、质量、运营都提出了更高的挑战要求。我们会紧紧围绕公司的发展目标，2016年会重点在市场营销、研发创新、风险防控、企业文化四大方面进行重点提升。

以市场营销为龙头，巩固“中节能模式”；加大研发创新投入，形成公司技术研发的核心竞争力；全面细化、深化风险防控与安健环体系，在稳健经营与安全生产上设立强大的保护体系；深耕企业文化，充分激发员工潜力，助推员工成长和公司发展；为创建客户信赖、员工幸福、社会尊重的卓越企业而努力。

**光视界：**做有价值的事，成为有价值的人。管理的核心就是管人，对人的关注和关爱将越来越重要。新的一年，您对咱们员工的最大期待是什么呢？

**杨总：**一个人的职业生涯至多30年左右，往大处说，一个人的生命也不过匆匆数十载，因此在有限的时间里，希望我们的每一位员工都把握好自己的每一次机会，关注好每一个细节，练好内功，成为一个有准备的人，为不断实现自己的价值而努力。千里之行，始于足下。

*本次采访到此结束！谢谢杨总！祝大家新年快乐！*

# 目录

VOL.15 2015年12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12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）



## 刊首语

做有价值的事，成为有价值的人
——访公司常务副总经理杨磊　01

## 团队风采

检测中心团队风采展示　04
检测中心初长成　05

## 节能要闻

2015年镇江公司要闻回顾　07

## 行业资讯

2015年度光伏产业大事盘点　12
盘点2015年度十大创新光伏产品　14

## 创新进行时

2015年度科技创新成果回顾　19

## 专题透视

价值分享，共同成长！　23

## 管理在线

做个有价值的人　39
个人的价值应当看他贡献了什么
而不应当看他取得了什么　40
好领导的7种境界：
授人以鱼，不如授人以“欲”　41
生产过程中的“三好四会”　42

## 党群之窗

那些人，那些事，你还记得吗？　43

## 阳光生活

旅行游记　印象济州　47
心情札记　友情似一盏明灯　49
简约生活　50
虎皮兰已开花　50
破土　51

许娟：
父母身体健康，儿子茁壮成长。工作上，思维更加开阔，专业性有效提升。再来一场说走就走的旅行吧。

毛建萍：
期待爷爷幸福长寿，家族兴旺。工作中脚踏实地，一步一个脚印的平稳向前。每天都有一点收获，每天都能成长。

孔俊谓：
希望家人都能平安健康。希望自己的能力越来越强。

张鹏强：
给检测中心多增加些力量，我们的工作与未来越来越好。

HAPPY NEW YEAR

## 领导寄语

按照CNAS实验室要求进行公正、科学、高效、准确的检测工作，全面提升检测中心团队的专业素养及水平，进行精细化管理，达到国内一流检测室水平。

为公司的研发与检测做好服务工作，迈上一个新台阶，2016年检测中心能够更上一层楼!

团队风采

# 检测中心初长成

◎ 检测中心 毛建萍

最近总有同事问：你们检测中心是干什么的？在哪办公？你们部门都有谁呀？你们属于研发中心还是属于质量管理部？……

看来我很有必要介绍一下我们检测中心了。检测中心的前身是质量管理部的实验室，属于质保模块，由于建厂初期公司还不够完善，我们只能挤在M1车间成品区的一处角落里。后来由于公司发展需要，实验室又划归研发中心，但是我们的工作性质与职责没变。随着公司的不断壮大，2015年3月末实验室成立为一个独立的部门，也就是今天的检测中心，地处M2车间辅楼，占地面积约2100m²。现在我们的工作职责是在完成来料检测及产品测试的同时，还要进行检测方法的创新工作。

检测中心 大厅

检测中心 三楼

现在我们一共有4名同事：文静的许娟，萌萌的小孔，沉稳的鹏强，活跃的大毛，也就是我。许娟是样品员和监督员，小孔是设备员和物品管理员，鹏强是报告审核员，我是资料员、安全员，也是报告审核员，我们大家同时都是检测员和内审员。突然觉得我们还挺能干，嘿嘿。之所以我们能干，是因为我们的背后有三位巨牌儿领导：最美节能人的勾总是中心主任，双学位的黄工是质量副主任，硕士的涛哥是技术副主任。有这三位领导带着我们阔步向前，我们信心百倍。

检测中心的工作很重要，所以我们必须公正、科学、高效、准确地对待每一项检测。当公司要导入新材料时，每种新材料都要先进入检测中心接受严苛的“面试、考试”。在各项试验均合格后，方可在产线上小批量、中批量的使用，当新材料小中批量生产的组件经检测中心各项环境试验合格后，就可以大批量投入使用了。

每天到货的八大主要原材料也要进入检测中心“考试”，“面试”部分由质量管理部来料模块进行。所以，亲们，今后不要再问“有来料检验员还要检测员干嘛？你们检测原材料，还要来料干嘛？”这样的问题了。我们的分工是有区别的。研发、技术、质量会根据各自所需制作出“试验小培片或小组件”送至检测中心做追踪试验，例如监测每天产线EVA交联度，电池片水煮等。

当咱们的太阳能组件生产成型后要先送到检测中心做“环境可靠性试验”。我们会利用各种设备模仿组件在户外25年中遇到的各种环境状况。所以，我们这里有冰雹试验、湿冻试验、高温高湿试验、紫外试验、盐雾试验等等。所有的环境试验合格后，组件就可以运到电站使用了。

为了能够保证各项试验的正常运行，我们还努力做着很多大家不知道的小事。例如，折袋子、申请并领用物料、给设备领纯净水，抬组件、用电钻打孔等等。做EVA交联度时需要使用不锈钢网袋，我们要把大卷的不锈钢网裁剪成12*6cm的长方形，然后再折叠成符合尺寸的袋子。这个活很小但是很费时间也最容易令我们受伤，不锈钢网的断面钢丝细而坚硬会容易穿过薄手套扎破手，而为了手指灵活能够正常做事我们只能拒绝厚手套。我们必须努力确保自己安全的同时保障工作的顺利进行。

亲们，当你们看到劳动强度很大的工作时，请不要质疑许娟和我能否做得到，柔弱的只是我们的外表。当你们看到我们遇到重重困难时，请不要质疑我们的小团队够不够坚强，我们知道：办法总比困难多。公司在这里投入了很多的资金，公司领导为我们注入了太多的精力，才有了今天检测中心的大舞台，我们必须努力、必须坚强。维护好、装饰好这个来之不易的“舞台”是我们在这里每一天的责任，努力地在这个“舞台”上演绎精彩的工作是我们每一天的义务。检测中心初长成，我们时刻准备着！

## 分布式光伏发电产品上海总代理公司开业

**1月20日，**镇江公司分布式光伏发电产品上海地区总代理上海林隽新能源科技有限公司正式开业。

## 镇江公司完善安健环风险管理体系

公司自2011年9月正式投产以来，经过3年多摸索，已基本建立了一套安健环管理体系。但是，与国内外先进的安全管理理论和实践还存在一定差距，管理经验和方法的系统性和前瞻性不足。针对此问题，2月份镇江公司组织专职安全管理人员，通过融合国内外先进的安全管理理念和管理方法，结合公司自身特点，构建一套系统化、流程化和规范化的安健环风险管理体系，作为公司安健环管理的纲领性文件在全公司范围推行。

## 新春开篇亮相东京　海外市场首发日本 镇江公司参加东京展会

**2月25日至27日，**第八届日本国际太阳能展会在日本东京有明国际展览中心盛大开展。

面对需求旺盛的日本光伏市场，镇江公司紧抓机遇，针对日本市场的精细化、系统化和高质化要求，以“品质、高效、创新”的主题风格亮相此次展会。

## 镇江公司成功召开企业文化公约发布会

**3月17日，**镇江公司在报告厅召开了“企业文化公约”发布会，代表镇江公司企业文化理念体系的形成。会议上发布了《企业文化公约》和《企业文化案例集》。

## 共识·创新·成长 ——镇江公司开展组织文化共识营项目

为加速推进全体员工达成组织文化共识，深度宣贯公司企业文化，镇江公司举行了全员轮训——组织文化共识营系列活动，旨在引导大家营造积极、向上、和谐的团队氛围。

自**3月17日起，**成功举办组织文化共识营22期，经过5个月的时间，公司1800余名员工就员工和企业追求的文化价值达成共识，其感触深入到公司每个人的心中。

## 镇江公司参加第九届SNEC上海光伏展会

**4月28日至30日，**镇江公司顺利参加第九届SNEC上海展会，圆满完成各项参展任务。公司充分利用展位面积，通过充满现代感的展位设计，将公司整体形象、主打产品、中节能模式、分布式项目展示给参展的展商和观众，始终保持极高的展位人流量，达到了预期效果。

## 镇江公司荣获“江苏省工人先锋号”称号 勾宪芳荣获“镇江市劳动模范”称号

镇江市“五一”国际劳动节大会通报了劳动模范、先进单位和先进个人名单，镇江公司组件车间A班荣获“江苏省工人先锋号”称号、副总经理勾宪芳荣获“镇江市劳动模范”称号。**5月6日，**镇江市总工会副主席蒋新民莅临镇江公司进行授牌仪式。

## 镇江公司通过江苏省2015年第一批高新技术企业复审

**8月24日，**江苏省科技厅公示2015年第一批复审通过高新技术企业名单，镇江公司在列。高新技术企业的认定，能有效地提高企业的科技研发管理水平，促进企业科技转型，提升企业品牌形象，提高企业市场价值和资本价值。

## 镇江公司 成功研制组件清洗装置

**8月25日，**镇江公司成功研制组件清洗装置第一代产品并在电站安装运行。此装置具有响应速度快、工作效率高、成本低等优点。遇到沙尘暴天气，能快速完成清洁工作，保证发电效果。

## 五年征程 一路有你 镇江公司开展五周年庆祝系列活动

**8月26日**是镇江公司成立五周年纪念日，为总结公司成立五年的成果，展望公司未来发展的前景，提高公司的知名度，展示员工积极进取的工作激情以及团结和谐的工作氛围，镇江公司开展了包括全员微信互动、户外特色成果展、主题座谈会三种形式的系列庆祝纪念活动。

## 镇江公司喜获 “2015年度镇江市科技计划” “2015年度市知识产权计划”

**10月13日**镇江市科技局公示“镇江市2015年重点研发、创新能力建设等科技计划拟立项目”名单，其中，我公司申报的项目：“基于双玻组件的分布式发电系统关键技术研发”、“专利密集型企业培育计划面上项目”分别列入“2015年度市重点研发（产业前瞻与共性关键技术）计划”和“2015年度市知识产权（专利密集型企业培育）计划”。

## 中节能服务模式亮相 首届中国光伏大会暨展览会

**10月13日–15日，**首届中国光伏大会暨展览会（PVCEC 2015）在北京的中国国际展览中心（新馆）召开，镇江公司参展。展会上，围绕“中节能模式”、“制造 金融 互联网+”、“公司背景”、“分布式代理加盟”等宣传主题，采用多媒体、多角度的阵列设计方式，展出多晶高效组件（PERC+RIE）、常规组件、彩色双玻、多晶PERC电池片、多晶黑硅电池片等拳头产品。

## 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。

## 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电池关键技术研发和产业化”进行了验收。

## 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。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电池中的产业化应用研究》作了专题技术报告。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。

## 生产一线大比拼　产能创新高

**12月1日**开始，公司在生产一线开展了以“践行团队观、提升团队作战能力”为主题的产量、质量比武的活动。经过大家的共同努力，12月25日，电池二车间产能突破28万片/天；其中A班晚班产量突破14.1万，该成绩为电池二车间投产以来的最高产能。组件一期单班记录已经突破1400块，组件二车间C班平均产能超过2200件。

## 镇江公司检测中心 通过CNAS实验室现场评审

**12月12日，**中国合格评定国家认可委员会（CNAS）委派专家组对镇江公司检测中心进行了国家认可实验室首次现场评审。经过综合考核，评审组对镇江公司检测中心的运行情况和检测水平给予了高度评价，顺利通过CNAS初次评审。

◎ 营销部 年艳 供稿

### 1

## 2015上半年多晶硅片市场份额进一步提高88%。

扣除薄膜，国内多晶硅片市场份额在2015年上半年达到88%，而全球多晶硅片市场份额在2015年前三个季度也达到了81%。可以说，这个数据一公布，让很多从事铸锭的从业者一度大跌眼镜。回想2015年上半年，绝大多数铸锭从业者对多晶硅片的市场前景非常悲观，个别人认为两年内单晶就会取代多晶，甚至做好了换行业的准备，可真实的数据却是多晶硅片的市场份额进一步得到了提高，多晶硅片在市场上一度供不应求，价格略微上涨了。这种形势您在2014年预测到了吗？

### 2

## 赛维破产重组

赛维在2015年11月进行了破产重组，赛维的整个创始团队从彭晓峰到佟兴雪、万跃鹏等都已经悉数离开了赛维。

### 3

## 多晶电池量产效率站上20%

年底，晶科发布消息，说其平均效率达20.13%的多晶电池量产产线上线，在单多晶之争上，又给多晶加了狠狠的一注。

### 4

## 汉能股灾

要排2015年中国光伏产业最重要的10件事，汉能必定能占到一席。从年初汉能主席李河君以1600亿元的财富超越王健林、马云成为新晋首富，旗下上市子公司汉能薄膜控股（00566.HK，下称汉能）市值超2400亿元，一度逼近李嘉诚的长江实业。到5月20号，汉能股价遭腰斩，半小时内市值蒸发上千亿元，汉能紧急停牌，直到近日，传闻李河君忍痛割让“超级印钞机”水电资产收尾，一路下滑，再也止不住。

## 5

### 台积电退出

继8月份宣布终结全资子公司台积太阳能业务后，11月底，台积电宣布处分转投资台厂茂迪2916万股、约6%的持股，且未来将陆续处分持股，最后全数退出，至此台积电已经完全退出光伏产业。

## 6

### 协鑫集成A股重组复盘

8月12日，原超日太阳改名协鑫集成，摇身一变从跌进泥里没人要的垃圾股，变成三季度光伏企业最赚钱的金鹅，同时构建起协鑫三大上市公司架构，成为第一家打通产业上下游，实现内循环的公司。

## 7

### 二次电改文件出台

11月30日，发改委和国家能源局联手下发新电改6大配套文件：涉及发输配售各个环节，力度空前。结合此前发布的“9号文”以及4个配套文件，本轮新电改为能源互联网革命奠定体制基础，仅售电侧的放开将为能源互联网带来万亿市场空间。能源互联网将改变当前电力工业的体系及格局，并对可再生能源的消纳、分布式电源的接入以及电力需求侧都会产生重大影响。

## 8

### “十三五”光伏装机总目标上调至150GW

10月份“2015年光伏大会及展览会”上，国家能源局新能源和可再生能源司新能源处处长董秀芬透露，能源局计划上调50%“十三五”装机目标，有力推进光伏用户端平价上网进程。

## 9

### 光伏标杆上网电价下调

10月底发改委下发《关于完善陆上风电、光伏发电上网标杆电价政策的通知》(讨论稿)，拟将Ⅰ类/Ⅱ类/Ⅲ类资源区的光伏标杆上网电价从2015年的0.9/0.95/1.0元/度下调至2020年的0.72/0.80/0.90元 /度，隐含年降幅为2%-4%。新政策将于2016年1月1日起执行。同时，发改委将在标杆上网电价机制之外鼓励以竞争方式通过招标形成上网电价。业内推测，电价下调的同时，隐含着未来光伏补贴稳步有序退出的前兆。

## 10

### “双反”的反反复复

2015年一整年，中国光伏产业最重要的一件事，可能就是应付欧盟反反复复的“双反”调查。因为欧美的“双反”调查和裁决，导致中国光伏企业纷纷走出国门，在海外设厂，降低企业成本规避出口国限制，进一步扩大了中国光伏企业海外市场和知名度，反过来看，其实也算件好事。

# 盘点2015年度十大创新光伏产品

◎ 研发中心 黄惜惜 供稿

进入2015年，中国光伏产业逐渐恢复了元气。历经了前两年的萧条之后，光伏行业即将迎来爆发。与此同时，新一轮的行业竞争及产业整合也将拉开序幕。国际光伏贸易争端不止，“双反”步步紧逼，一定程度上也在促进光伏企业研发更高效的光伏产品。山雨欲来风满楼，复苏的光伏市场需要的是技术革新和产业升级；百舸争流不进则退，光伏企业则迫切需要通过自身的突破来寻求发展。太阳能新时代下的光伏企业，可谓是“压力山大”。在这样的压力下，光伏企业正在不约而同的全力创新前沿技术，开发高效新产品。

在2015这特殊的一年，光伏产业向人们展现出了它欣欣向荣的朝气，多点开花的新技术和新产品让我们见识到了这个行业的勃勃生机。

## 1 Solar Window科技公司：50倍转化效率！新型透明太阳能电池

关于透明太阳能电池的技术的概念相比读者应该不陌生，但接下来Solar Window科技公司的新发明会让你了解到，什么才是才算超乎想象的透明太阳能电池！在一个研讨会上，Solar Window科技公司高调宣布他们发明了革命性的“发电窗户”，他们声称，这种技术的传化效率比传统太阳能高50倍以上！

据悉，不同于传统的不透明光伏技术，Solar Window可以作为涂料应用到任何玻璃或塑料表面，立刻就能产生电能，即使在有阴影的地方或者人工照明的情况下！该公司声称，Solar Window技术能够以更低的成本生产更多的能量，投资回报率是一年——这简直是不可思议的效率，毕竟，传统的太阳能系统需要至少5年，多至10多年才能收回成本。不仅如此，公司还宣布在未来28个月内就能够将这一技术商业化。

## 2 V3公司：旋转太阳能电池

绝大多数的太阳能面板都是平板的样子，而太阳能背板虽说可以采用技术使其随着太阳一天的移动路径而转动角度，但这一设计仍然具有很大的局限性，尤其是效率仍然不足。V3旋转太阳能光伏电池由设计团队NectarDesign开发，该团队认为旋转太阳能将改变市场的游戏规则。

V3太阳能面板有着优雅的外表，将太阳能电池板放在一个独特的锥形支架上，全角度吸收太阳能。根据第三方机构验证，目前正在试验的型号已经比静态的平板太阳能背板产生20倍以上的电力。V3公司解释说，如果将20倍的太阳能集中在一个静态的平面太阳能面板上，就会很快因为温度过高而烧毁，而在V3这里，温度则从未超过35摄氏度。

光伏旋转的动力来自少量的太阳能电力和磁悬浮系统，减少了噪音，也几乎无需保养。和传统的太阳能背板相比，V3占据的空间非常小，支持在小空间里进行太阳能发电，V3不仅仅创造了极大的发电效率，而且消除了大规模的平面太阳能板对环境的影响。

## 3 杜邦：Solamat Pv76x 导电浆料实现PERC太阳能电池

杜邦微电路材料（以下简称杜邦）宣布已开发新一代的正面银浆杜邦™ Solamet® Pv76x系列，该产品专为局部背钝化电池技术设计，可大幅提升太阳能电池和组件的转换效率并改善可靠性。随着Solamet®Pv76x正面银浆的推出，杜邦成为业界第一个专为局部背钝化电池技术开发正面导电银浆的公司。

杜邦™Solamet® PV76x系列是专为提升PERC电池转换效率而设计的正面导电银浆，该产品已正式使用于生产线。升阳光电最新产品采用杜邦™Solamet® PV76x系列正面银导电浆料以及Solamet® PV36x铝浆、PV56x背面银浆–全套完整的浆料系统，成功将多晶背钝化电池转换效率提升至19.6%的水平。这款新的高效蓝宝石系列电池的设计还包括了四条主栅线以及低光致衰减（Light Induces Degradation，LID），在60片多晶组件上可达到286瓦的高输出功率，为业界该类型太阳能组件的最高水平。





## 4 尚德：输出功率为业界最高的多晶硅太阳能板

2015年，无锡尚德电力日本公司宣布将上市多晶硅型太阳能电池板“STP315–24/Vem”。该电池板由72枚6英寸太阳能电池单元（发电组件）构成，实现了业界最高水准的输出功率315W。

该电池板的多晶硅型太阳能电池表面的粗电极（母线）从原先的3根增加到4根。通过增加母线，电池单元所发电力到电极的送电距离缩短，损失减少，从而使发电效率提高。与原产品相比，新产品的输出功率提高10W以上。转换效率为16.2%。

尚德正在推进电池电极母线向4根过渡，由60枚电池单元构成的“60片串”产品也于当天发布了采用4根母线的260W电池板。2015年4月以后，其销售的所有产品都将采用4根母线。

## 5 Rawlemon公司新奇科技：球形太阳能发电机

德国建筑师Andre Broessel声称他的最新设计方案可以“吸取更多的太阳能”，即使在晚上和阳光稀少的地区，也能利用太阳能。

他创办的Rawlemon公司做了一个球形的太阳能发电机，名字叫做beta.ray。这个发电装置用了球面几何原理和双轴跟踪系统相结合的技术，使这个比传统太阳能板小得多的球形发电机能在同一区域产生更多的电力。设备减少了太阳能电池的数量，只需要传统面板的1%即可。这个充满未来感的装置可以自由旋转，适合任何有角度的地面、建筑物上层，以及任何能看到天空的地方。Beta.ray甚至可以作为电动汽车的充电站使用。

设计师说：“beta.ray装有一个热能和电能混合转化集热器，在使用超级传输球透镜点聚焦聚光器时，可以将硅电池面积减少到25%。而在混合模式下，其能源转换效率达到了近57%。在夜间，只要用几个LED，这个球形透镜可以转化为一个大功率的照明灯。这个发电站是为了离网环境下设计的，可以作为建筑消耗的电力、热水等能源的补充提供。”

令人惊叹的是，这个独有的能源收集装置不仅能够储存白天的电力，甚至还能够从夜晚的月亮收集能源。在阴天时，该设备将比传统的太阳能光伏发电系统多产生4倍的能源。

## 6 汉能便携光伏充电设备

如图是在海拔六千多米的慕士塔格峰，2008年北京奥运会珠峰第四棒火炬手黄春贵和他的汉能便携式充电包合了一个影，在那样的条件下，汉能便携式充电包成为唯一的自发电源，100瓦的汉能便携式太阳能充电包直接放在雪地上，同时给两部手机充电，一小时就充进去了40%，这让大家都兴奋不已。

汉能的便携式太阳能充电包随着黄春贵走过南极，也登过南美洲最高峰阿空加瓜。在摄氏零下40多度，阿空加瓜海拔有6962米那样极端的条件下，汉能的便携式太阳能充电包依然运行良好。

## 7 Solar World：效率25%双面光伏组件年内上市

Solar World Japan（东京都千代田区）可两面发电的新型太阳能电池板“Sunmodule Protect 360° SW275 Duo”，将于2015年内上市。

据悉，这种双面发电电池板玻璃中间夹入的电池单元（发电元件）采用双面发电型，因此照射到背面的阳光也能用来发电。而因背面光入射量的不同，发电量的增大效果会有变化。一般背面的光入射量会因周围环境、地面反射率、设置方法及天气等原因，为正面的1～3成，因此发电量会比单面发电电池板有相应程度的增加。

Solar World公司通过采用双面发电电池单元，使输出功率最大可提高25%，据称，275W产品（1675mm×1001mm×33mm）最大实现了337W的输出。

## 8 Solar Edge 推出首款HD-波光伏逆变器

Solar Edge推出全新的HD-波逆变器技术。Solar Edge指出，虽然这些年太阳能逆变器取得了进展，但磁性元件和冷却元件的大尺寸已经明显限制了逆变器的跨越性发展。

Solar Edge公司的新型HD-波技术通过先进的数字处理手段极大地降低变频器磁性的大小。与此同时，新技术旨在提高太阳能系统的可靠性和性能优化，能效超过99%甚至更高，价格大大降低。

## 9 英利推出采用CleanARC(R)抗反射玻璃镀膜技术的组件产品

全球领先的光伏发电产品制造商英利绿色能源控股有限公司（简称“英利绿色能源”或“公司”），在阿布扎比世界未来能源峰会上宣布，公司将推出应用CleanARC®抗反射玻璃镀膜技术的组件产品。采用CleanARC®抗反射玻璃镀膜技术的英利组件具有很强的耐磨和抗衰退能力，因此特别适用于沙尘暴、强盐雾、高湿度和极端温度等恶劣环境条件下的电站项目。同时，由于镀膜的特殊结构和其较强的防渗透性能，采用这种技术的组件产品拥有更强的自清洁能力，从而大大降低光伏电站项目的运营和维护费用。

英利绿色能源首席技术官宋登元博士表示：“在一些环境恶劣、太阳能应用受限的地区，采用这种技术的组件产品可以有效地促进光伏项目的开发。通过在组件生产各个环节的不断创新，我们希望在具有太阳资源的地方，都能够将太阳能变为持久稳定的清洁能源。”

## 10 Ascent Solar：首款iPhone 6太阳能充电外壳

柔性薄膜组件开发商Ascent Solar Technologies， Inc.宣布，公司将正式对外推出适用于iPhone 6的Surfr太阳能充电外壳。据悉，这款为iPhone 6设计的Surfr太阳能充电外壳是首款融合了蓄电池及太阳能充电的手机保护壳，其外壳圆润、纤薄且十分简洁。Surfr可保证用户10小时以上的通话、欣赏音频和视频。

EnerPlex的iPhone 6 Surfr外壳配备了一款2700毫安的锂离子电池以及一块超薄的光伏电池板，从而使得手机外壳厚度不到15mm，但仍能起到供电及保护手机的作用。该产品还配备有USB接口，用户只需与任何USB充电接口连接后便可同时为外壳及手机充电。

# 2015年度
# 科技创新成果回顾

◎ 研发中心 高冠宇 供稿

2015年度是开拓进取的一年，是不断创新的一年，在这一年里，公司在科技创新方面结出了丰硕的果实。2015年度科技创新奖励评选，共有27项科技创新成果参与评奖。其中19项评选通过并获得奖励，包括科技进步奖一等奖1项、二等奖1项、三等奖1项、优秀奖1项；技术革新奖一等奖1项、二等奖3项、三等奖5项、优秀奖6项。

下面让我们共同来回顾一下，这些优秀的科技创新成果：





## 一、科技进步奖一等奖

### 常规产线高效技术开发及产业化

**项目内容：**

项目重点对电池微绒面结构、栅线图形与制程工艺进行研究，通过降低光的反射率与传导电阻，提升电池的光电转换效率；与此同时，项目还将研究网版的制作与生产，结合公司的现有应用条件，将网版的使用寿命进行提升，从而降低15%的网版使用成本。

**项目成果：**

项目完成后三栅平均效率18.2%，提升0.05%；四栅平均效率18.4%，提升0.16%；网版平均寿命3万/片，提升1万/片。

## 二、科技进步奖二等奖

### 新型智能光伏电站除尘装置关键技术研究及产业化

**项目内容：**

项目主要是针对目前光伏电站发电量受灰尘影响损失较大，研发一种由单片机软件远程智能控制、离网动力驱动的多功能自动化除尘装置，该装置结构简单、经济适用且能满足恶劣环境下工作、实现无水化自动除尘，从而提升电站发电量。

**项目成果：**

项目开发出了一款新型智能光伏电站除尘装置，清洗装置一代产品目前已在新疆、西北、西中三个灰尘较为严重的地区进行示范光推广，同时安装发电量监控系统，通过发电量监控系统对比清洗设备的清洗效果，发电量提升显著。该设备的推广为公司科技创新工作带来了新的发展方向，提供了新的动力。

定型样品

阿拉善电站

## 三、科技进步奖三等奖

### 接线盒焊接自动化设备设计与开发

**项目内容：**

项目主要是开发一种新型自动化焊接设备，解决产线人工焊接存在的不稳定、不统一现象，采用伺服电机控制行程、稳压电源控制温度、自动送锡装置并配合双规正和投影定位装置，完成一系列的自动化焊接，最终实现焊接自动化和焊接可靠性。

**项目成果：**

自动焊接设备已开发完成，通过该设备的运用，在设备一致性的保障下，员工从焊接操作转变为焊接检查，给予了产品双重保险杜绝了质量风险。目前使用自动焊接设备未出现接线盒焊接质量差而产生的质量投诉问题。目前镇江公司组件车间已有两台设备安装运行，后续将会在组件车间其余线分别进行安装。

## 四、科技进步奖优秀奖

### 光伏离网系统产品开发

**项目内容：**

本项目主要通过对现有市场上光伏离网系统产品信息的收集，进行归纳整理，并进行重新设计加以改进创新，进而开发出我司自己的离网产品，填补公司在该领域的空白。项目在开展的过程中不但给客户提供了离网户用一体机以及离网系统解决方案，同时还将光伏离网发电系统运用在智能割草机系统和组件清洗装置上，使得智能割草机系统脱离了市电，更加的便捷、安全与环保。

**项目成果：**

项目实现南美30套离网户用一体机、2套光伏路灯销售；非洲336套光伏路灯销售；国内23套光伏路灯销售，在国内外起到了良好的示范作用。

50W离网互用一体机

500W离网互用一体机

太阳能智能割草机系统

## 五、技术革新奖一等奖

### 电池车间产能提升项目

**项目内容：**

项目针对公司电池一、二车间的生产设备功能进行了改进和优化，达到提升公司整体产能的效果。

电池一车间：PECVD工序增加自动上下料设备（先导上下料自动化设备），由原来的手动插片转变为自动化取放料，既节省人力，同时提高了管P的产能。丝网产能提升，主要改进如：BACCIN自动补料装置，由于设备的产能瓶颈在1道上料处，故增加自动补料装置；DEK丝网软件升级，通过软件升级DEK产能进一步得到提升；DEK碎片、故障控制，试用新式台面、校准机构等改造降低DEK的碎片及故障，提高产能。





**项目成果：**

电池一车间：管P新增先导自动上下料，代替人工手动插片，碎片率由0.15%降至0.07%。Baccini丝网原生产Cycle-time为2.3s，通过参数优化目前的Cycle-time降至2.1s；1线上料增加添片装置，产能提升500片/班；DEK软件升级、DEK台面改造控制异常。

电池二车间：电池二车间产能稳步提升，平均13.5W片/班，2015年度总产能比2014年度提升524万片；设备平均修复时间由2014年的0.71H降低至0.66H；1-11月总故障时间由2014年的602.29小时降低至508.35小时。

改善前　　改善后

**校准装置技改**

改善前　　改善后

**DEK丝网台面技改**

## 六、技术革新奖二等奖

### 组件设备效能及组件质量提升

**项目内容：**

项目从设备管理角度出发，适应新时期的标准，从降低公司运营成本、提升产品质量角度出发改良现场设备达到工艺、质量要求，共进行了10多项改造。

**项目成果：**

玻璃上料机玻璃的抓取方式；焊机增加助焊剂自动喷涂机构；串焊机移动导槽进行改进；层压机传送高温布拉杆机构改造；M1车间串焊机四栅改造；串焊机增加片盒报警功能；层前流水线防撞保护改造；修边工位加装背板凹坑检测光源；固化间尼龙板改造；360度清洗翻转机构改进。

通过一系列的改进，无论是设备自动化程度、产能、产品质量管控都得到了很大提升，公司的运营成本大大得到降低。

# 价值分享，共同成长！

## 编者按：

企业如同一艘大船，每一个部门、每一个岗位、每一个人都有着其不同的价值与意义。2015年已经结束，2016年已经来到我们身边。新的一年，我们每个部门围绕价值点都有着什么想法与感悟？价值分享，共同成长！



# 部门价值与管理分享

◎ 营销部

## 部门价值：

部门的职能定位是为了实现公司战略目标和经营目标，根据总部营销战略目标与年度规划，结合公司发展战略目标与年度规划，在公司领导的带领下，制定营销目标与市场规划，建立和完善营销管理体系，销售管理、客户服务等营销工作，确保公司发展战略的实现。

部门的价值是提高公司自主销售份额，提高利润指标贡献，提高对公司运营以单订产的实际目标达成率。

## 管理分享：

### 服务也是一种品牌

2015年，在公司领导的研究下，公司全面实行”中节能服务模式”即在线监造、生产无忧；架上交货、质量无忧；免费年检、发电无忧的差异化服务。公司客服团队积极践行中节能服务模式，共服务项目25个，组件首次检验全部合格，极大的增强了客户的信赖。在首次合作的客户三峡新能源公司，公司通过对三峡朝阳项目的这种差异化服务，使公司成为三峡新能源公司的优秀供应商。

在客户长岭光伏的50MW地面项目，公司先后供货19.51MW组件，余下由昱辉阳光和黄河光伏公司供货。在两次供货过程中，客服人员积极专业服务，不仅对公司制定的首次组件现场到货检验，还帮忙对昱辉阳光和黄河光伏的已安装组件进行了检测。这种现场的增值服务，得到了项目管理人员的赞许。最后，在同样的施工环境下，在已安装的组件抽测中，只有公司组件不存在任何质量问题。

在项目回访中，客户对公司提出的中节能服务表示认可及赞许。在合作两次及以上的客户反馈更是看重公司的这种服务。在合同执行过程中，组件还未发货，就听到客户主动问公司的到货检验什么时候来做。

通过整年客服团队的现场服务，中节能服务在客户端已取得比较好的效果。相信在公司各层领导下，客服团队能发掘出更多的服务资源，让服务成为公司的一种品牌，为公司市场化提供攻坚力量。

# 部门价值与管理分享

◎ 质量管理部

**部门价值：**

企业监督与企业管理的有机组成，为企业持续良性发展，保驾护航；

形成产品质量保证链、使各部门养成习惯以质量（产品质量、工作质量、服务质量等）创造价值；

形成卓越质量文化、推助企业良性发展，为客户谋求品质【客户信赖】，为公司谋求利润【员工幸福】；

传递质量理念、引领行业品质、承担社会责任【社会尊重】：创建行业内以质量最优为品牌影响力的企业，在行业内作为标杆企业产生品牌竞争力。

**部门瓶颈：**

企自身提升方面，员工职业素养、专业性不足。

自主能动方面，自主思考及主动工作上缺乏深究、一追到底精神。

质量引领方面，方法论已有，但实际运用较少，做的工作较基础，且人员推动不力。

精益推动方面，缺少质量成本分析，未建立系统、形成方案，员工概念模糊。

零缺陷推动方面，理念需建立，需打破部门壁垒。

**管理分享：**

### 如何消除瓶颈，实现价值

质量引领是主线，但目前没起到相应的作用，质量管理部做的大部分工作仍是检验而非管理、监督工作，没有形成质量风气。在这种背景下，部门需要推动业务部门形成质量习惯与文化，用何方式？如何推动？哪些人员能完成此工作？这些都是部门中存在的一些待解决问题。

对于质量工程的建立，已有相对成熟的理论，但缺少系统性的建立。需要业务部门通过结合企业历史及后续规划，进行详细系统策划并付诸实践。

目前部门员工大部分专业性不是很强，但这并不是关键问题，很多事务的推动并不是需要非常专业的人才能做，有的事情需要的是有毅力，不怕苦，不怕失败的坚持不懈的去做，所以怎么培养员工成为这样的人尤为关键。

在质量引领的过程中，需要推动业务部门将支持、配合质量工作的概念中抽离出来，要推动形成“对待质量，我就是执行人、我就是负责人，不存在支持和配合”的理念。要推动打破部门壁垒，形成无缝对接，这也是质量文化形成的关键。

要在市场中站住脚，在行业中出类拔萃，必须要有强劲的品牌影响力。将通过管理体系绩效标杆的运行方式，建立公司产品质量关键指标体系、管理体系中的风险控制准则（如作业偏差、时间损耗、培训偏差等），通过实现过程及方法论的运用带动全体业务部门参与并执行，最终形成行业标杆引领。





# 部门价值与管理分享

◎ 计划物流部

**部门价值：**

按单生产为主轴线，打造以生产计划、物料计划和仓储与物流为核心的生产运营和仓储物流体系；统筹、协调公司资源，适时、适量、适价安排生产和物流配送，努力实现客户满意、员工幸福、社会尊重的企业。

**部门现状：**

视野不够开阔，创新不足；工作主动性不足和全局观念缺乏；安全意识还比较淡薄，易忽视安全细节和潜在风险；沟通协调技巧不足，部门内部工作互动还待提升。

**管理分享：**

## ERP优化的分享

◎ 计划物流部 舒和菊

ERP是在全公司范围内应用的、高度集成的管理信息系统，它覆盖了采购供应、生产、库存管理、销售、财务结算等功能工作。有效规范和固化了管理制度和工作流程，减少人工管理不规范性。并且充分利用企业的所有资源，拓展了企业管理的范畴，为企业制造产品和提供服务创造最优的解决方案，最终达到企业的经营目标。

光伏制造行业与其他机械制造行业不同，物料灵活性广，不固定。不能简单的套用其他标准化行业的模式，因此我们对现有的ERP进行了剖析，发现目前使用的ERP只能实现简单的记账功能，多种物料对应同一代码、同一物料不同信息等均无法在系统内进行体现，只能通过人为的手工帐进行整理，人为的不稳定性及不可控性直接影响了仓库报表的准确性。为了使ERP能充分发挥其应有的作用，计划物流部联合技术部对现有电池片的信息进行了归类整理，并联络技术、设备、研发、质量、生产、财务、IT等部门进行了商讨，各部门从自身业务出发各抒己见提出符合部门操作的建议和方案，大家一致决定采用物料代码与实物一对一的方式，但基于光伏行业物料的特殊性将势必要同一订单因物料不同物料组件就需要多个BOM才能完成生产，给生产领料、MSE跟踪、财务结算等带来了的麻烦而被否决。就这样一套套方案在细细揣摩中产生——否定——再产生——再否决，最终暂定为通过自由项对ERP物料信息进行区分，并斟酌电池片信息的取舍交由IT咨询软件顾问可行性，顾问对于方案的可行性给予了否定（ERP自由项有限）并给出了建议。依据顾问给出的建议对各部门人员进行再次召集商讨，对可能出现的问题予以全面的考虑，并制定了二套方案，经过各部门不懈努力，自第一套方案实施后已能满足现有的管理需求。

ERP是公司内各部门数据环环相扣的软件，正所谓“牵一发而动全身”。所以在商讨方案过程中必须面面俱到。此次任务的完成离不开各部门密切配合，商讨中各部门不是以方便自己操作为目的，更多的是站在对方的角度综合考虑，以能够满足各部门需求为目标，商量出切实可用的方案。此次优化也展现了我们公司的企业文化深入人心，大家团结协作追求卓越，使得一些看似不能完成的问题也能得到的圆满的解决。

管理分享：

# 团队管理之我见

◎ 计划物流部 卞为

所谓团队管理，就是领导者通过科学的方式使得团队的成员为着一个目标而运行，并且运行得很顺畅。因为团队中的每个成员在性格和思维模式上、才能上、行为方式上都会不一样，这就要求作为团队领导者必须把握好这些客观因素做好人员和业务的合理调配，才能使团队的整体效率得到提升。言归正题，要做好团队管理，领导者需要做好以下几件事情：

第一，是了解每个成员的性格、才能，要用好人，必须得了解这个人能做什么，有什么特长，行为方式是哪些。看过《三国演义》的人都知道诸葛亮是个好的领导者，如“华容道放曹操”的故事，就充分体现了诸葛亮对关羽这个部门成员性格的见微知著。作为团队领导者，如果将自己的思想强行加之于团队成员中去，按照领导的行为和意图做事是没有错的，但错在他将正确的事交给无法完成这件事情的团队成员身上。“守住街亭很重要”是诸葛亮这个领导者吩咐的，团队成员马谡是去执行的，结果是“马谡失街亭”，最终导致战局被打乱，后果很严重。对待团队、部门的事情是这样，如果是公司呢？老板的想法是好的，可是一旦这个想法交给一个并不能胜任的人去做这样的事情，后果可能就不是一个部门出现小错误那么简单了，很可能就造成如同“马谡失街亭”，乃至“蜀国大势已去”这样的局面了。

在我任职主辅材领班期间，通过经常性地与下属员工面谈、交流，谈谈以往的工作经历，近期的工作情况以及对待工作中一些“小挫折”的处理方法，从谈吐与平时的工作表现上入手来了解。当然如果领导者会看面相自然更好（有些说笑的味道了），但一个经验丰富的领导者在经过短暂的接触和沟通后很快便能对团队成员的性格、才能了解得一清二楚。

第二，团队中各成员定位和职责要分清楚，这样可以避免团队成员之间职能混乱，工作交叉的状况发生。定位和职责最好尽量地量化到点，具体到单项工作，这样虽然有些费功夫，但效果一定会看得到。特别是一些部门的组织架构比较复杂，职责和职能定位模糊，很容易造成“踢皮球”和“工作的重复建设”等现象出现。比如一个团队中，既有企划，也有策划，还有策略和文案，这些岗位工作内容有些相似，如果不明确好职责和职能，那么就有可能出现成员工作积极性不高、工作方向盲目、重复建设严重等现象出现。

第三，要有一套管理的制度和工作的流程。俗话说，“不成规矩无以成方圆”。国有国法，军有军纪，家有家规，一个团队应具备一套大家都遵循的规章制度。很多企业比较讨厌制度建设，觉得冗余，其实则不然，制度是一个附属的判断标准和工作有序进行的保障体系。智能化的机器没有人去操作也会自行处理，这是因为植入了固定程序操作的指引系统。因此，有了制度的团队也是一样。通过对仓库原有流程的梳理，进一步规范仓库现场作业要求，完善仓库管理制度，努力实现各个环节都能“有章可依，有章必依”，全年新编（修订）三级流程制度9份，修订二级程序文件1份，新编作业指导书5份。

第四，要管理好团队，需要有一套合适的绩效激励体系。人都是有惰性的，也都是有着利益追求的。资本家追求的是赤裸裸的利润，没有利润无以成商业。同样，要驱动每个团队成员前进，得有动力，但值得注意的是绩效激励体系是个性化的，激励体系也应该是了解成员需要而进行制定的。它可以是多元性的，比如一个激励体系里面既可以包括物质奖励，也可以包含精神奖励，这些奖励设置的前提是能满足各成员不同的需要，是能构成各成员驱动的主要支撑点。以往由于没有明确的绩效考核标准，在给员工绩效打分时往往凭“感情做事”，受主观因素影响较大。通过1月底建立了主辅材模块《员工绩效考核标准》，对于工作业务、安全生产、7S管理、劳动纪律等方面的要求都一一进行了明确，并将考核指标进行量化，确保考核结果的公平、公正、公开。从2015年全年主辅材模块员工绩效考核来看，同比2014年整体提升30%，其中绩效A、B的人员比例占本模块人数的25%。

第五，说的是领导者本身的建设。领导者是一个岗位，而非一个具体的人。因此，作为一个领导者，他必须要忘记自己的个性，变成一个这个岗位所需要的人。很多人在大谈“领导者艺术和魅力”甚至“厚黑学”的时候却忘记了基础的工作，这是本末倒置的现象。俗话说，“以正合，以奇胜”，先有了基础性的工作，再谈管理技巧、管理艺术，这才是最正确的。例如很多人做品牌，品牌知名度有了，产品销量却不见起色，这也许不是你的品牌宣传工作没有做好，而是你的产品品质、样式、渠道、配送等基础性的工作出现了问题。

第六，在团队管理中应该勇于分享。这里的分享不只是分享自己的信息和知识，更多情况下是要分享自己的感受，对待某些问题的态度。有些人认为自己作为领导的真正能力是具备某种“绝招”，泄露了某种能力或者“绝招”就会威胁到自己的领导地位。其实不是这样的，乐于分享不仅能让团队取得更大的进步，还能让自己的“绝招”经过集体的智慧变得更加强大。团队也会因为你的分享，而回馈更多的尊重。真正的领导的尊重是从分享和帮助开始的，而不是从“某某总”的称谓开始的。

第七，要让员工学会自己管理自己。让员工自己管理自己的法宝就是让员工自己学会如何计划自己的工作。一般的团队都是每天一大早领导分配任务，今天张三干这件事，李四干另一件事，王五干最后一件事。一天结束后，领导为当天的工作做点评，结果谁做得好就受表扬，谁做得不好就被痛批一顿。这样的管理结果就是领导每天都在想着明天安排员工做什么事，怎么考核。很明显，一个人的精力是有限的，当这个领导的下属超过6个人的时候，问题就出现了。因为他不能顾及到每个人的工作安排。所以没有被安排到的人就会心存侥幸，被安排到重任的人就会叫苦连天，埋怨老天不公。另一方面，员工面临的工作有时是会变化的。原先被安排任务的员工可能因为外部原因导致工作任务变得不堪重负，也可能变得微不足道，最终导致团队效率低下。

作为团队的领导者来说，应该花时间教员工学会以“结果为导向”来考核自己。自己计划自己的工作是一种能力，并非所有的员工都具备这种能力，这是一个“磨刀不误砍材工”的举措。员工每天花一个小时做计划，看似浪费时间，但是你却省去了为他们如何计划安排的时间，并且员工自己安排的计划一般自己都会努力实现。

# 部门价值与管理分享

◎ 生产部

## 部门价值：

把公司的生产体系打造成装备先进，布局合理，生产高效，技术领先，员工优秀，产品质优价廉的高效体系。

公司的成本中心和价值中心，主要任务就是统筹安排公司提供的各种资源，以产品实现为目标，按照客户要求，生产出质优价廉的产品。

建立高效完善生产运行体系，打造卓越团队合作关系和战斗力，建立人才优势，创建客户信赖、员工幸福，社会尊重的卓越企业。

## 部门瓶颈：

部门员工主人翁意识不强，缺乏主动发现问题，主动改善问题的意识和观念。

设备管理中的“三好”“四会”在技工中落实不到位，造成设备故障频发，影响生产效率。

基层管理人员素质不高，工作经验不足，问题处理方法比较简单粗暴，常站在自身立场思考问题，缺乏大局观和沟通方法。遇到问题置流程和规范不顾，按照自己的想象去处理，所以常出现好心办坏事的现象。

## 管理分享：

2015年生产部在公司高层领导下，全年电池产能同比2014年增加约6%左右，组件同比增加12%左右。特别是12月份，组件一期单班记录已经突破1400块，电池二期单班记录已经突破139000片。然而产能提升的同时，2015年生产部整体优化人员253人，在产能提升的同时，人员不断的优化，在此感谢车间各级人员的辛苦努力！

生产部集中精力进行精益生产系统的建设，组件车间导入MES系统并大力完善，整个生产过程得到了全面管控，详细记录每个工序的用料情况以及生产时间，生产人员，每块组件测试数据，EL图片，维修记录，包装信息等，大大的提高了组件的可追溯性，为产品的品质提供了强有力有保障。车间还持续强化了JIT生产模式，在组件车间导入用ERP控制生产量、领料量、入库量，从根本上解决了订单成本核算不准的难题。在供料方面进行少量多次配送，同时与IT共同开发及时显示看板，及时监控产能，材料使用情况，方便了生产管理。实现了“在线监造，品质无忧”的管理理念，客户满意度大大提升。

生产部积极落实八大浪费项目，重点推广照明节约方案、表单节约方案、铝浆自动添加方案、电池包装周转方案、托盘回收方案、M2测试工序自动分档下料变更、汇流条焊接方式变更（导入折弯汇流条），组件一车间层后EL与修边工位合并、清洗流水线改造为旋转式，提高清洗产量、装框工序AB灌胶机与流水线兼容、组件一期叠层人员背板铺设和观察架岗位的合并、车间现场异物的控制，铭牌在线打印，手套回收利用等方案等。

在团队建设方面，秉持公司“五观”文化，以人为本，组织各种培训，提高员工及团队技能，以个人及团队绩效为指标，能者发展，打造优秀团队。在人才及团队发展的同时，强化制度建设，对优秀个人及团队进行大力奖励，并宣传;对思想堕落，不思进取，违章违纪人员进行再教育，并加大惩处力度，维持生产秩序良性发展，为团队和个人发展提供保障，达成公司成长目标。

安全生产一直是生产部的生产行为准则，2015年全面推行危险源的识别，强化人员安全意识，组织完成二次全车间的消防应急演练，同时对员工行车安全，设备安全操作进行了全面的预防培训，对危险化学品操作岗位进行特别管理及监控，严格按SOP作业，全年无重大安全事故，实现安全生产目标。

2016年将持续推行精益生产系统，生产部各级人员根据部门的瓶颈及价值，认真梳理，降本增效，提升产能，安全生产，不断提升质量，强化人才建设，制度建设，争取将生产部建设成为具有较强竞争力的行业。





# 部门价值与管理分享

◎ 采购部

## 部门价值：

采购是一个极具战略性、多部门协同合作的综合职能，它为企业生产提供物料供应保障，它对企业成本进行把关，与企业长期发展和竞争力提升有着密不可分的联系。采购部的目标是构建一个高效精准的采购运作系统，满足客户需求，提升公司的客户满意度和核心竞争力。

采购部门的价值即体现在物料保障和降本增效两方面，而对于生产制造型企业，降本是企业获取利润最重要的源泉，所以采购部的核心价值是通过采购降本对利润的杠杆作用为公司创造利润，成为公司极其重要的利润中心，保证公司经营目标的实现。

## 部门瓶颈：

采购的核心因素包括采购人员、采购资源、供应商，采购部门的问题是如何使采购人员保持市场敏感及时获取有效采购资源并进行整合分析，然后通过高效的供应商管理和优化的合同管理在快速保障物料供应的基础上达成降低成本的目的。所以从这三个因素来分析采购部门瓶颈。

（1）采购人员：对部门价值和岗位价值的理解不够，事务性工作多思考少，战略思维和大局观不强；人员与岗位匹配度不够，需针对个体进行定位后进行岗位调整优化；核心采购人员市场主动对接意识差，市场敏感度不强，采购相关财务知识欠缺，市场供需信息的整合分析能力差，进而对供应市场变化缺乏前瞻性预测导致应对被动；责任意识不强，采购风险防范意识差，亟待提高。

（2）采购资源：资源不够丰富，获取渠道少；欠缺战略采购合作关系，战略采购实施困难。

（3）供应商：供应商管理、合同执行方面数据量大且零碎分散，需加强大数据应用，建立数据库并有效整合，提炼质量、价格、服务、账龄等信息全面衡量供应商，为采购决策提供有力支持。

## 管理分享：

1、岗位职责说明书的意义：通过职位描述的工作把直接的实践经验归纳总结上升为理论形式，使之成为指导性的管理文件。岗位职责说明书，最好由每名员工亲自起草，后由主管审核补充。职务说明书清晰地列出了员工的职责范围及岗位所需要的能力，员工可以对照，自己在这些方面发展得如何，哪些能力还需要进一步提高，有利于上级主管对员工进行管理。有了职位说明书，员工更加明确自己的职责所在，更加愿意也更加会对自己职责范围内的事情负责，所以职位说明书的本身就起到管理监督的作用，编写职位说明书是工作评价以及薪酬决定和员工培训的需要。每个职位对企业的贡献可以从职位说明书中的工作职责、工作环境、工作的复杂程度中评价出来，所以说，编写职位说明书可以为职位的工作评价提供依据。一句话：规范今天，铺垫明天。

2、提高团队凝聚力：一个成员如果有件紧急任务要完成，主管可以召集其他成员在较短时间内帮其做完。这样有助于培养和建立相互支持和帮助的氛围。培训可以激励人的工作热情，因为培训可使他们掌握和使用新技能，这样他们就可以去接受新的任务，承担新的责任或迎接新的挑战。让团队成员集体去接受培训，而不要让他们单独参加培训，这就会使团队作为一个集体而更加团结。他们在返回工作岗位后不仅能应用到所学的技能，还会互相鼓励和督促。由于采购工作的独立性，采购人员很容易出现各自为政的状态，只关心自己的工作，善于纵向的沟通，却少于横向的部门成员间的交流，长此以往，彼此间会产生不信任感，主管人员可定期召开交流会，交流好的经验，专业知识，行业变化等，将信息与团队中的每一个人分享，共享信息会使成员感到一种信任。

# 部门价值与管理分享

◎ 财务部

## 部门价值：

从组织价值角度来说，财务部的职能主要分为两大职能，第一是会计核算和报表职能，第二是财务管理和控制职能。财务部的这两大职能，都基于最基本的会计数据，通过数据的分析进行决策，根据企业的既定目标进行管理和控制，以确保企业经营目标的实现；通过对企业资金流的管理和控制，达到控制企业经营风险，实现企业的价值和股东利益的目的。

财务部的工作模块及部门价值均围绕以上两大职能展开，具体说明详见下表：

| 职能 | 工作模块 | 主要内容 | 价值 |
|---|---|---|---|
| 管理职能 | 经营管理 | 年度经营计划，季度经营分析 | 确保公司年度经营目标的实现 |
| | 全面预算 | 预算编制、执行与监控 | 预算管控，目标明确，合理配置资源，经营效益最大化 |
| | 资金管理 | 制定资金计划与筹资计划，统筹安排资金收支 | 确保资金使用安全，降低资金使用成本 |
| 会计职能 | 账务处理 | 合规合法反映企业业务，形成财务分析及财务报告 | 给需求方提供财务报告，通过财务角度反馈公司经营情况，给管理者提供决策依据 |
| | 成本核算 | 成本核算、成本分析 | 成本控制，指导销售报价 |
| | 税务筹划 | 合法纳税，降低涉税风险 | 税务成本最小化，降低涉税风险 |
| | 资产管理 | 制定管理制度，确保帐实一致 | 确保公司资产安全 |

### 财务部工作的主要瓶颈：

1. 传统财务意识形成的重核算轻管理的思维模式，导致财务部主要工作重点局限于会计核算职能。财务部的整体管理理念及工作模式都需要转型，由核算型财务逐步向价值创造型财务转变。

2.团队建设基础薄弱，团队保守呆板，缺乏工作热情，创新意识较弱。

3.员工的业务能力及水平需要进一步提高，不能停留在目前手工事务性工作上，上级工作需要在一定权限内进行分解下放。

## 管理分享：

团队就是由两个或者两个以上的，相互作用，相互依赖的个体，为了特定目标而按照一定规则结合在一起的组织。所以我认为要想做好团队管理，首先要建立团队的共同目标，使团队成员明确并且认同团队目标，愿意为之共同努力，相互协作一起去达成这个共同的目标；同时在确立了团队目标后，才能进行责任分解，使每个成员建立目标责任感，有了前进的动力和方向。

财务部目前的团队管理主要也是围绕分析团队价值点，建立团队目标进行。实现团队价值即是一个团队最重要的目标之一，经过团队的探索和讨论，财务部的价值点可以总结为安全、预期和管控，即保障公司财务安全，实现预期经营目标，管控降低成本；财务团队的目标也将围绕这几个价值点进行建立。在建立部门目标的基础上，如何实现目标就是下一阶段团队管理的主要任务。





# 部门价值与管理分享

◎ 研发中心

## 部门价值：

产品是企业的生命，质量是船，品牌是帆，技术是舵，四者相互关联相互依存，助推着企业可持续发展。

而作为研发部门，我们承载着提高企业核心竞争能力和发展后劲的重任，如何在源头有效的发挥这四者的元动力作用、创造行业领先地位，就需要我们快、狠、准地差异化产品开发、领先创新技术、高标准要求，最终打造品牌影响力。

## 管理分享：

提起“团队管理”，感觉有太多的东西想和大家去探讨，但每次起笔时又感觉无从谈起，因为我一直认为管理是无形的，它贯穿于我们的工作和生活每一细微之处，变化莫测同时又简单易行。回顾2015年，研发中心发展迅速，在这一年中，我们建立了针对研发人员的考核激励制度，初步形成了针对技术人员的技术通道序列，项目实施方面也取得了良好的效果。下面就从以下三个方面与大家分享下2015年工作中的一些管理已见。

**第一，定位。**

1、团队定位：目标和职责。分层次明确个人、模块及部门的年度目标及职责，保持方向的一致性，分工协作，从而达成目标。

2、个人定位：指导者和服务者。任何团队和个人首先要解决定位的问题，只有定位准备了才能更好的指导工作，作为一名合格的管理者，首先也是一名指导者，将工作经验无私传授，同时教授工作方法，端正工作态度等，另外要有服务意识，服务于团队，换位思考体会团队成员的痛苦、困难和快乐。

**第二，机制。**

1、结果为导向。结果导向是ISO质量管理体系、绩效管理理论中的基本概念和核心思想之一，即强调经营、管理和工作的结果（经济与社会效益和客户满意度），经营管理和日常工作中表现出来的能力、态度均要符合结果的要求，否则没有价值和意义。将结果作为团队成员考核的最核心要素。

2、分享。团队是一个群体，而且是一个个优秀人才构建起来的群体。你和你的团队成员在一起，不仅仅只是为着一个共同的目标而协同工作，其实你和他们也需要有情感维系，情感维系的有效途径就是分享，这里的分享不仅仅是分享过程，分享过程的同时也分享成果，分享工作的同时也分享生活。

3、自我管理。所谓自我管理，就是指个体对自己本身，对自己的目标、思想、心理和行为等等表现进行的管理，自己把自己组织起来，自己管理自己，自己约束自己，自己激励自己，最终实现自我奋斗目标的一个过程。以点带面实现“平方”效应。

**第三，创新。**

这里所说的创新不仅仅是产品的创新，更多的是思维方式和行为模式的创新，每一个团队在不同的时期有不同的特点，这就需要我们在带领团队的过程中不断学习、调整并创新管理方法和思路，为团队实现最终目标最大限度的挖掘我们的管理智慧。

以上是管理的“术”，管理的“道”对于我们企业而言就是我们的共同愿景，相信有了恰当的“术”，肯定能实现共同的“道”。

管理是一门艺术，需要我们逐步去探索，去体会，去实践。在后续的工作中，我将继续努力学习，多加实践，做一名合格的管理者。

# 部门价值与管理分享

◎ 工程部

## 部门价值：

1、保障公司生产所需的持续、稳定、高品质和低能耗的动力品质。
2、为公司创造及保持一个安全、舒适、文明的生产、生活环境。
3、销售公司产品、创造新的利润增长点。
4、保全公司现有资产、保障公司各项扩展、扩建项目正常运行。
5、制定节能降耗方案，深入开展节能降耗工作，实现节能效益的最大化。

## 管理分享：

1、通过实践及相关外训，提升人员的安全及专业技能。制定技能考评方案对其进行测评，切实提高人员的故障排查及维修技能。

2、建立完善部门模块内部的人员激励机制，依据长期绩效逐步拉开人员间的薪资差距，以提高相互间的竞争，提高自主学习的积极性。

3、对于公共设施的维修事宜，维修组从整体出发，将管理培训所学到的知识应用到实际工作中来，加强团队管理，全面提升维修团队的工作技能，做到多专多能，并充分发挥团队各位同仁的主观能动性。

4、坚持互助互学的原则，共同学习共同进步。2015年部门内部组织参加一、二级建造师的职业资格考试，并实现4人通过考试，为公司未来发展奠定了一定的基础。

5、坚持开展每月的内部沟通分享、活动。2016年上半年组织一次以“我的团队、我的角色”为题的讨论和分享活动。

# 部门价值与管理分享

◎ 安监部

## 部门价值：

**1.安全保障。**消除或降低安全风险，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。

## 部门瓶颈：

1.管理体系完整性不足。
2.专业知识技能深度不够。
3.客户思维、结果导向的行为模式尚未建立。
4.团队职业化建设存在差距。

## 管理分享：

**如何提升团队以客户思维、结果导向的执行力？**

**案例描述：**

鉴于易燃易爆化学品系公司重点安全管理事项，11月20日我交办Z对易燃易爆化学品管理进行现状调研，并要求12月9日前编制签核《易燃易爆化学品管理现状评估报告》。通过几次修改，最终在12月15日最终完成。

（说明：因Z 10月份刚刚完成《特种设备管理现状评估报告》，两者思路、方法和结果要求一样，所以我在布置本项任务时就未再次强调结果要求）

**案例分析：**

原本应于12月9日完成的工作，最后一直拖延到12月15日，执行力为什么会出现问题？

1、沟通方面。因为Z刚刚做过类似工作，我自认为他肯定会清晰我所要的结果。同时，他在接受该任务时，自认为清楚我所要的结果。双方对同一件的结果定义上，由于沟通不畅，出现严重偏差，导致工作延期。

2、执行方面。当Z上报初稿给我审核的时候，我提出了修订意见，并重新强调了结果要求。但是在他修改期间，没有及时做好跟踪，导致其上报的第二稿、第三稿仍然未达到我所期望的结果。

**案例总结：**

通过该案例，让我认识到在日常管理过程中，需要培养团队以客户思维、结果导向的行为模式。注重做好两方面工作：

1、强调充分沟通。在布置工作时，与下属提前做好沟通，明确我所要的结果是什么，避免双方对结果定义出现偏差。

2、落实4R管理。在日常管理过程中，着重落实4R管理方法，尤其在结果跟踪上，要及时发现和指出下属工作中的不足，并对完成节点进行控制。

**4R 执行力系统的四大部分：结果、责任、检查、激励**

R1——计划系统，在执行层面也叫“结果定义系统”
R2——岗位责任系统，在执行层面也叫“一对一责任系统”
R3——结果跟踪系统，在执行层面也叫“节点控制系统”
R4——绩效评价系统，在执行层面也叫“即时激励系统”

# 部门价值与管理分享

◎ 人力资源部

## 部门价值：

一、员工幸福

深入了解和分析员工个性化需求，通过人力资源管理策略将员工需求与公司发展紧密结合，并营造快乐工作的氛围，让员工能够充分发挥其所长，在帮助公司实现目标的基础上自身得到发展和成长。

二、合作伙伴

通过参与业务部门绩效管理活动、会议沟通及非正式交流等渠道了解各部门存在的问题，从人力资源的视角主动与各部门共同分析问题产生的原因，及时提供人力资源管理支持，以助推业务部门快速实现价值。

三、业绩驱动

依据公司战略布局、阶段性重点突破工作结合宏观人力资源环境，及时优化人力资源策略，以驱动公司的业绩增长。推动公司战略实现。

*图表 1　人力资源价值*

三个价值是相辅相成的，当员工真正感到幸福，其工作的积极性和主动性就会加强，大家不仅会积极去发现问题，更会主动去想办法解决问题；这样，对于部门管理者而言，其管理就会很轻松，而且部门的业绩就会提升，部门业绩的提升更会驱动公司业绩的增长！

## 管理分享：

2015年，人力资源通过企业文化共识营的轮训的开展，让我们发现和挖掘了很多员工的闪光点，然后通过全员成长小组的组织和实施，鼓励他们通过发现工作中存在的问题，并将自身的想法通过课题小组的方式去解决问题。一方面优化了公司的管理，更为重要的是通过一个个课题的解决和展示，让他们自身得到了成长，快乐工作的氛围也在逐渐形成。

全员成长小组的开展标志着公司人力资源管理开始由“事本位”向服务“人本位”管理模式转变，在此转变过程中也要求我们人力资源管理不断创新并努力成为公司管理的标杆：

一、坚持“以客户为导向”的人力资源管理理念，重视个体价值的崛起，并通过创新人才培养模式读懂员工，激活个体。

二、为员工提供方便其实也是对员工的一种关爱，推行人力资源事务管理移动终端服务，即员工可通过移动互联网实现公司人力资源政策查询、请假、出差申请等；并推进工资单网络查询项目运作，逐渐实现工资单无纸化。

三、容许部门人员在统一认同部门价值观的基础上有建设性冲突，并鼓励他们通过组建项目小组的方式进行互动交流，在项目开展和交流中得到成长，并在帮助部门实现价值的基础上实现自己的想法。同时对工作表现优异的同事从部门经费中列支，给予奖励。

四、通过优秀企业的交流学习、自我超越（自身专业知识的扩充、业务技能的增长等），借鉴和吸纳新的思想和工作思路，适应改变；同时在团队内部继续营造轻松愉悦的沟通和协作氛围，做到兼容并蓄，融会贯通和学会用系统思维去整合各方资源，实现部门价值。

五、围绕合作伙伴价值开展工作，实现由单纯的指标设定沟通、业绩检核等事务性工作向关注各部门业绩完成情况的分析转变，一方面推动各部门月度绩效工作推进会议的召开，并积极参加其会议，通过参加会议了解各部门工作流程和关注的重点，并就各部门工作流程和关注的重点做好资料的搜集整理和学习工作，在此基础上与各部门负责人进行沟通绩效存在差距的原因，发现问题并分析原因，同时为其提供人力资源管理支持，在此基础上帮助各部门提升绩效。





# 部门价值与管理分享

◎ 风控组

## 部门价值：

风控由内控、内审、法务三项职能组成，基于风控定位和公司需求，部门价值点围绕员工、部门、公司三个客户维度开展。

1、保障服务（员工）：建立各岗位风险地图，避免触碰红线，保障员工职业安全。

2、提升管理（部门）：明确各部门控制重点，为部门管理打下良好基础，优化部门间各项业务流程，提高运作效率。

3、持续发展（公司）：全面掌握公司经营管理中的各项风险，把握风险管控方向，为公司重大决策提供专业意见，促进公司的可持续性发展。

针对要实现的部门价值，目前梳理出的瓶颈。

一、在保障服务（员工）方面的瓶颈主要有：

**视角不同：**对于问题、事件的看法存在差异，需要转变员工看待问题的角度，避免出现以风控检查监督为主，促进员工形成良好的职业习惯进行自主管理。

**风险意识淡薄：**很多问题发生后已经到了无法弥补的程度才向公司反映，事前、事中均没有意识提前预判风险。

**风控部门员工解决问题的能力有待提高：**帮助引导客户追本溯源，挖掘现象看本质的能力有待提高。

二、提升管理（部门）方面的主要瓶颈有：

**部门风险管理职能缺失：**业务运营管理过程中未能全面考虑财务、安全、质量和风险控制的要求，出现运行缺陷。

**部门制度存在设计缺陷：**在各项业务运营过程中，制度中职责不清的部分，制度与制度之间存在交叉内容。

三、持续发展（公司）方面的主要瓶颈有：

**组织建立公司的全面风险管理工作尚在初级阶段：**仅仅开展法律风险识别工作，风险评价、风险诊断、风险体系设计等工作尚未实施，风险发生频率较高。

## 管理分享：

### 打造职业品牌

“西游记”、“刘关张”团队在企业管理中被视为经典团队。风控由4人组成，分别由管理专业、审计专业、生产专业、法务专业人员组成，无论是从数量上，人员的配备上面都是可以由经典团队作为参考。

任何一个人团队都需要经历成长四阶段——组建试用期、不满期、认同期、成熟收获期。风控也不例外，经过2015年的正式运行，团队之间的慢慢磨合，已渐渐进入认同期。成长期的团队存在很多不确定的因素，而每次面对的问题就是团队重要的成长时刻，这个时刻如果能够重点把握，会使团队成员对目标更加认同。“西游记”团队又被称为合作型团队，风控也是一个明显的专业互补的团队，团队成功五要素主要是需要有明确的目标、清晰的规则、合理的结构、专业的素养以及领导的支持。

风控组通过2015年的风控定位，价值与瓶颈的分析，使得团队在历时4个月的寻找中逐步明确，打造专业规范的风险控制咨询师团队，针对部门的共同价值，需要团队价值与个人价值进行匹配，塑造团队品牌与个人品牌。

风控团队还处于成长的某个阶段，对于成长存在很多不确定的因素，通过分析，我们将在2016年着力建设团队的专业素养，侧重训练专业知识与职业素养。专业方面，风控必须以一个第三方的视角看待问题，客观陈述，通过自身的专业能力为客户分忧解难，帮助客户实现价值。职业素养方面，对于风控从业人员而言，需要建立职业的忠诚度，任何事情不以人为的好恶进行判断，而是尊重职业。建立一个具有专业水准的咨询师队伍，打造风控品牌。

# 部门价值与管理分享

◎ 信息组

## 部门价值：

信息组在15年的定位是为公司业务提供信息化支撑。

部门价值点围绕员工、管理者和公司三个客户维度，借助ITSM (IT Service Management，IT服务管理 )展开：

1、服务员工（业务支撑）：以信息化手段促进和帮助公司员工创造价值；

2、服务管理者（决策支持）：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、服务公司(商业模式)：帮助公司营造信息化思维环境，实现新的商业模式。

*为公司各级管理人员带来新的决策方法，提高工作效率

## 突破瓶颈 创造价值

## 管理分享：

### 团队协作 扬长避短

一个真正的团队是所有成员都聚焦于共同的目标，在没有要求和监督的情况下积极主动地工作，人人勇担责任，并且富有激情。面对困难和挫折时，毫不退缩，而是群策群力寻求解决方案，注重分享、协同、相互尊重、相互理解。真正的团队拥有某种特殊的气质，这种气质体现在团队每一个成员的身上。团队的作用就是使所有的员工的优点最大化，缺点最小化，扬长避短，从而形成强大的凝聚力。如何做到使团队中的成员扬长避短，这就需要通过日常的工作来观察团队中每个成员的特长及特短。在今年的MES项目实施中就有一个很能反应扬长避短的例子。

大家都知道，我们组件二车间的生产都是全自动化的，所以组件都是自动进入层压机，但是这就产生了问题，如何追溯哪块组件出自哪个层压机，之前的MES系统无法做到这样的追溯，只能人工凭借经验采集，给生产质量等相关部门带来了很大人力及时间上的浪费而且准确率不高，这就成为了今年MES项目的重点去解决的问题之一。

此项目开始初期是由徐亚骏单独来跟进的，徐亚骏在实施这块是有想法的，长期负责组件二车间的MES，并且他的优点也是在于动手能力强，但项目的进展却很缓慢，为什么会这样呢？后来我们分析发现，徐亚骏在与上下游客户及供应商的沟通协调这块不是很擅长，所以导致了项目进展的缓慢。这时候主管进行了重新分工，因我在沟通协调这块比较擅长，将我与徐亚骏进行共同负责这个项目，由我来负责与上下游客户及供应商进行沟通协调，由徐亚骏负责现场的具体实施和跟进，有问题我们两人及时沟通，通过这样的分工协作，很快在一个月时间内将层压机接口项目实施完成，目前已经在使用中，并且在经过了质量技术部门验证，符合要求。

从以上的案例可以看出，搞好团队建设不仅仅需要有团队意识，同时也需要分工协作，扬长避短，将每个人的优点最大化，缺点最小化，才能真正的提高部门的凝聚力和综合实力，进而实现团队各项工作的顺利进展和全面协调持续发展、不断进步。





# 部门价值与管理分享

◎ 综合管理部

## 部门价值：

2015年综合管理部工作朝着改善、提升的方向努力：企业文化方面，公司企业文化理念体系正式形成，并逐步推广落地；行政方面，精细管理，将工作推向深入；后勤模块，创新思路，引入竞争模式，员工满意度明显提升。下半年，在吴总的带领和指导下，深入探讨部门及各岗位价值与瓶颈，寻求突破。最终，我们将综合管理部部门价值定位为：文化创造价值，服务创造价值，成为公司可持续发展的基本驱动力。

部门价值点围绕公司、部门、员工三个客户维度展开：

1、服务公司：以企业文化统一员工思想、行为，提升企业整体的战斗力，推动公司发展、创新创效，树立公司企业文化软实力。

2、服务部门：通过企业文化的导向作用，将员工个人价值观与部门价值观相匹配，进而支撑公司价值的实现。

3、服务员工：以文化引领员工思维模式及行为方式的改变，提升员工的职业素养和工作效能，促进员工个人成长；通过企业文化氛围的营造，提升员工的认同感、归属感，提升员工的幸福指数。

文化是企业的灵魂，公司要实现长远发展，就必须要建设优秀的企业文化。2015年，是公司企业文化建设年；2016年，是公司企业文化落地年。我们将启动企业文化系统改进提升工程，创新工作思路和方法，完善工作机制，以文化引领员工行为的改变，用统一的价值观念凝心聚力，推进文化建设与公司经营管理工作的相融共进，打造公司的文化软实力。

## 管理分享：

一、完成角色转型和定位——学会当教练和牧师

1、关注员工的心态、压力、状态，经常与员工沟通工作、生活，了解员工的想法、需求和困难，做好疏导。

2、具体工作中遇到问题，加强情绪管理、换位思考，帮助员工寻找解决问题的突破口：发现问题——分析原因——找出解决方案——承担责任并解决问题。

3、实现团队由激化期到稳定期的转变，做到共向、共担、共享、共赢。

二、帮助团队树立积极正向的责任者心态，改变受害者心态。

在部门里推行“责任人心态”，要求大家遇事都说“即使……，我也要……”。员工之间相互监督，消除“因为……，所以……”的声音。

三、善于发现员工的优势并用人所长——做放大镜

1、发现员工的优势：对于能力强、责任心强的员工，充分授权，及时晋升，并给予挑战性的工作；对于能力差、责任心强的员工，要做好教练，好好培养，对员工负责；对于能力强、责任心差的员工，要用人所长。

2、定期组织团队活动，融洽团队氛围。

3、制定切实有效的培训计划，帮助员工提升。

4、根据员工的特长，进行轮岗，把合适的人放在合适的位子上。

五、即时激励，促进员工成长。

1、日常工作中，员工表现好、做出成绩时，立即给予公开表扬，且要做到表扬言之有物，提升员工的成就感和被认同感。

2、在部门内部建立点赞榜，鼓励员工相互之间给予肯定，既融洽了团队氛围，又能激发大家的自驱动力。

# 做个有价值的人

**钱会芹**
组件制程检验组长
2012年3月入职
工作感悟：简单的事重复做你就是专家，重复的事用心做你就是赢家！关注日常工作中的每个细节，你一定会有所收获！

◎ 质量管理部 钱会芹

我于2012年3月加入节能大家庭，时光飞逝，不知不觉已经三年多了。刚进入公司的时候，我被分配在生产部叠层工序，负责检查产品外观质量。那时的我每天最大的兴致就是停线后，听那些老员工讲建厂初期的困难和磨砺。每次听他们诉说自己与公司共同的成长经历时，我都十分羡慕。当时就暗暗的下决心，虽然公司的过去我没来得及参与，但公司的未来一定有我！

但是，怎样才能伴随公司走的越高走的越远？我首先想到的就是产品的质量！在每天的工作中我都非常仔细小心的检查每一块组件的外观，生怕一不小心把不良组件漏下去。因为层前外观检是个非常重要的岗位，一旦不良在那里没被发现、返修，进入层压后就会大大增加一块组件在制造过程所需人力、物力的成本。本着下道工序就是我的客户的原则，对自己、对产品负责的态度。我每天坚决做到“不接受、不制造、不传递不良品”的“三不”原则。感到非常光荣的是我曾连续几个月未出过一块漏检的不良品下传。当时我的组长对我也很信任，每次外观检来了新人，都是由我来以老带新，我自己也觉得很有成就感。

2013年9月份组件二期正式投产。我凭借平时的优秀表现，通过内部招聘的方式，经过笔试、面试顺利的进入质量管理部。那时作为一个质量管理部的门外汉，刚到组件二期的第一天，一点都不习惯，灯光太强、声音太吵！工作流程、作业方法都不熟悉……那一天仿佛是过了一个世纪那么漫长。后来我自我安慰着：这个时代就是人适应环境而不是环境适应人，要想好好的，就必须自己努力去适应去改变！环境不可怕，可怕的是自己不用心去学、不想改变！通过向领导和同事们学习，我把从前到后每道工序的作业指导书、检验规范、检验标准都一一抄了一遍，每天巡线的空闲时间就拿出来看看。渐渐地我对每道工序管控的重点、检验的规范及要求……都了如指掌，对各种异常的处理流程和异常分析都上手去做。我们的企业文化中，人才观有这么一句“能者发展”。正所谓，是金子总会发光的。由于平时的突出表现，在制程M2B班没有班组长的情况下，我勇于挑下这个担子。这既是对前期工作的一种肯定，也是对自我各方面能力提升的一个绝好机会。

刚开始带班的时候，正好遇到产线上使用的秀强玻璃层压后有镀膜不均现象，也是通常说的彩虹斑。起先，层后外观检员工对检查镀膜不均组件是否合格，没有一个准确把握，一个不小心就会漏检流入下个工序。我找到当班技术人员，和技术联合一起对产线员工进行培训，把镀膜不均的形态、纹路、面积的大小……都重点作讲解、培训，再安排我们制程人员进行跟踪指导，直到产线员工搞明白为止。经过对不良组件的及时拦截，和对现场采取有效的管控、改善，大大降低了因员工误判而导致的不良的产生。质量是企业的生命，是一个企业在市场中立足的根本和发展的保证。这是每个人都懂的道理，既然是都懂的道理我们就要落实到行动上，形成牢固的质量的意识。这样我们才能生产出精益求精的产品。

个人价值的体现不仅仅是在工作上，我还要把质量严谨细致的工作作风和良好的工作习惯，传递到感染到每一个人。让每一个人都能成为一个有价值的人，为公司更辉煌的明天献上自己的绵薄之力！





# 个人的价值应当看他贡献了什么 而不应当看他取得了什么

◎ 财务部 丁阳风

时光荏苒，岁月如梭；素时锦年，稍纵 即逝；回首往事，需思考的是自己所做的事是否无愧于心。人生道路有千姿百态，踏实走好人生每一步是基本，吉鸿昌曾说过：“路是脚踏出来的，历史是人写出来的，人的每一步行动，都在书写自己的每一步历史。”其中个人认为实现人生价值是人生观体系中的一个重要范畴，在一定意义上，人生的价值是人生的意义。

而这里我们所提到的价值是什么？在现实生活中，书中解释到：“价值是人类对于自我发展的本质发现，创造与创新的要素本体。”同时价值在很多领域有特定的形态，不过今天谈论的是关于其中的一隅——人生的价值。

前段时间看了汪涵在央视栏目《开讲啦》上的演讲，很受触动。汪涵如今是湖南卫视的著名主持人，但原来他也付出了很多才有今天的收获。1996年中专毕业后，来到湖南电视台工作，从一个小剧务一步步努力成为湖南台的台柱子，原因在于他做每件事情时，都认为这是自己应该做的，并怀着诚挚的心情去完成。面对困难时要有勇气度过困难。了解汪涵的人，都知道汪涵很喜欢读书，他虽学历不高，但常常是出口成章，言语是精妙绝伦。他以自身的经历告诉大家；不要轻视行动的力量，也不要轻视个人的力量，用心去做你认为该做的每一件事情。最后用高尔基的话来总结：一个人的价值应当看他贡献了什么而不应当看他取得了什么。

# 好领导的7种境界：

## 授人以鱼，不如授人以“欲”

**员工推荐理由：**

“欲”就是植根于内心的兴趣、愿望和为之而努力的激情，它时刻会影响着人的行为。因此，给人东西不如教给人获得的方法,教给人获得的方法不如教给人去获得的原动力，管理的最高境界应当是超越方法论。

《老子》中有句话：“授人以鱼，不如授人以渔”。用在职场上，提示管理者不仅要满足员工的物质需要，更要教会他们做事的方法。而根据美国心理学大师马斯洛的“需求层次理论”，下面7种境界是一个好的管理者不得不学习的，员工也可以从中悟出职场为人之道。

**1、授人以鱼：**给员工高收入。有的管理者自己很能干，能开拓优质业务，能找到广阔市场，给团队带来丰厚的业绩。但事必躬亲的管理者有可能增长团队惰性和依赖性。

**2、授人以渔：**教员工方法和思路。遇到难题，管理者不主动提供解决办法，而让员工自己去思考，并从旁指导、协助。员工短期内很痛苦，但通过独立思考，能慢慢掌握做事的规律和方法，才能获得长远发展的能力。

**3、授人以欲：**激发员工上进欲望。这样的管理者不急于给员工布置任务和灌输公司愿景，而是鼓励员工发现自己的职业目标，然后巧妙的引导他们将个人目标与公司愿景结合起来，从而产生一种努力的内在动力，使之变得积极进取。

**4、授人以娱：**把快乐带到工作中。此类管理者特别了解员工的性格、爱好，特别善于营造欢乐、信任、亲密、彼此支持的氛围，让团队里的每个人都有归属感。

**5、授人以愚：**传递务实稳重思维。正所谓大智若愚，管理者不走捷径和投机取巧，才能在整个团队里制造一种浩然正气，团队成员也自然会效仿。这样，每个人都有自尊，充满责任感和集体荣誉感。

**6、授人以遇：**创造成长发展机遇。对很多年轻人来说，学习做事、施展所学的机会甚至比金钱更重要，管理者给予他们平台，放手让他们去挥洒热情，实现创意，会使团队中的每一个人都热情洋溢。

**7、授人以誉：**帮员工获得赞誉。管理者懂得欣赏每个人，经常在员工身上发现优点，对好的表现给予称赞，说来简单，却是最有效的激励。这样的团队里，员工会因为得到欣赏，而更愿意努力，表现出最好的自己。

# 生产过程中的“三好四会”

◎ 生产部 何峰

在我们一线生产中，生产设备是我们工作中的左右手。我们工作中的设备、工装、夹具等都时时刻刻用得着。而怎么将这些设备用好，不让它们出故障，提高我们的生产效率，防止因设备故障原因导致生产任务完不成，是生产管理中，必须要面对和解决的问题。

在设备管理方面，有一种方法叫做“三好四会”，具体内容如下：

**三好：**

一、管好—对设备及附件、仪器、冷却、安全、防护等装置应保管好。

每个岗位都有属于自己的设备，焊接工位要了解自己所操作的焊接机，层压工位要知道自己操作的层压机。有多少台，包括什么设施，有没有附件，有什么隐患，自己必须要了解。

二、用好—严格执行设备安全操作规程，合理使用设备，严禁野蛮操作。

相应的设备有相应的操作规程和安全操作指南，自己所分管的设备，要了解怎么操作，安全措施有哪些，什么是违规操作，这样才能将设备用好。

三、修好—参加修理和保养，熟悉设备结构，掌握设备性能，在设备人员的指导下，培养独立修复故障设备的能力。

自己操作的设备，出了问题熄火了怎么办？大问题找设备人员，在现有条件下，小问题要学会自己知道怎么维修。就算不自己动手，也要知道原因是什么，有什么方法可以解决。

**四会：**

一、会使用—熟悉设备性能及操作机构，集中思想操作，在实践中不断摸索和积累经验，充分发挥设备潜力，防止设备丧失精度和发生事故。

二、会保养—保持设备及附件、工具的整洁，认真做好每班保养，加油润滑做到：定人、定点、定时、定量、定质，认真执行一级保养。

三、会检查—设备开动前检查各部分，一切正常后再开车。运行过程中经常观察各部运行情况，如有异常应立即停车检查。

四、会排除故障—能自行排除一般机械故障，较大事故应与设备人员共同排除。

现在的工作模式中，设备出了问题，不管大小，都是通知设备人员过来协调解决。但是在以后的工作模式中，会对我们生产人员提出更好更高的要求。

我们一线操作人员需要知道自己所操作的设备怎么操作，怎么保养维护等等。我们组长要了解整个组内的设备，并且可以对一线操作员工进行指导操作。后面的工作要求会越来越高，诸位要努力提高自己，不断学习充实自己，做个生产方面的全能手。

# 那些人，那些事，你还记得吗？

2015年悄然而逝，新的篇章已经到来。回眸2015，对于漫漫历史长河来说，它渺小到不值一提，可是对于身处这个年代的中国青年来说，却有着太多挥之不去的记忆，有感动、有感慨、有感怀，老百姓的生活越来越好，国家在国际舞台的地位也越来越高。小编今天就来盘点出2015你不可不知的十件大事，快来先睹为快吧，顺带涨涨姿势哦。

## 一、反腐、红色通缉令追逃

2015年第一个工作日，一只“老虎”应声落马，他就是江苏省委常委、南京市委书记杨卫泽。杨卫泽仕途折戟，标志着中央纪委打响了2015年反腐第一枪——枪声果决、尖锐、急促，月22日，按照“天网”行动统一部署，国际刑警组织中国国家中心局集中公布了针对100名涉嫌犯罪的外逃国家工作人员、重要腐败案件涉案人等人员的红色通缉令。

## 二、亚投行正式成立

6月29日，酝酿半年多的《亚洲基础设施投资银行协定》在北京签署，57个意向创始成员国代表齐聚北京见证这一历史时刻，开启亚投行正式成立的“倒计时”。国家主席习近平于11月18日出席在菲律宾举办的APEC会议时表示，亚洲基础设施投资银行是区域互联互通的重要支撑平台，中国及有关国家正在加紧筹建，银行预计于今年年底前正式成立，备选项目储备工作也已经启动。

## 三、北京欢迎你！奥运会大满贯

2015年7月31日，在马来西亚吉隆坡举行的国际奥委会第128次全会上，国际奥委会主席巴赫宣布：中国北京获得2022年第24届冬季奥林匹克运动会主办权，成为第一个既举办过夏奥会，又举办冬奥会的城市。

2022年，奥运圣火将再次在北京燃烧，奥林匹克运动将迎来又一个璀璨的东方盛典！

## 四、中国人民抗日战争胜利70周年大阅兵

2015年9月3日是我国首个法定“中国人民抗日战争胜利纪念日”。是中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利70周年。2015年3月，全国“两会”最终确认中国将在中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利70周年纪念日举行阅兵式（这是中国首次在10月1日国庆节以外的日子举行阅兵式）。

本次大阅兵是新中国历史上第十五次大阅兵，进入21世纪以来第二次大阅兵同时也是第一次在非国庆节举行的大阅兵。

参阅部队从7大军区，海军、空军、第二炮兵、武警部队，解放军四总部直属单位抽组。阅兵装备方队展示的装备为国产现役主战装备，84%系首次展示。同时，这次阅兵还邀请有关国家军队派代表和方队参加。

## 五、五中全会召开“十三五”规划制定

2015年10月，在北京召开了中国共产党第十八届中央委员会第五次全体会议，主要议程是，中共中央政治局向中央委员会报告工作，研究关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议。

### 六、屠呦呦获得2015年的诺贝尔生理学或医学奖

今年中国科学界的一件大事，就是中国中医科学院研究员屠呦呦获得2015年的诺贝尔生理学或医学奖。屠呦呦实现了中国本土科学成果在自然科学领域诺贝尔奖的零的突破，是中国医学界迄今为止获得的最高奖项，也是中医药成果获得的最高奖项。

### 七、世纪握手 血浓于水

2015年11月7日，两岸领导人习近平、马英九在新加坡香格里拉饭店举行历史性会面，这是1949年以来两岸领导人的首次直接会面。在数百名中外媒体记者的瞩目下，两岸领导人的手紧紧握在一起，时间长达70秒左右。这历史性的一握，冲破了两岸交流形式的最后束缚，翻开了两岸关系历史性的一页。

双方都认为应该继续坚持“九二共识”，巩固共同政治基础，推动两岸关系和平发展，维护台海和平稳定，加强沟通对话，扩大两岸交流，深化彼此合作，实现互利共赢，造福两岸民众。两岸同胞同属中华民族，都是炎黄子孙，应该携手合作致力于振兴中华，致力于民族复兴。

### 八、习近平访英中英“黄金时代”来临

应英国女王伊丽莎白二世的邀请，国家主席习近平于10月20日至23日偕夫人彭丽媛正式对英国展开国事访问。习近平主席下榻英国白金汉宫，接受英国女王和其丈夫菲利普亲王的款待。

此次习近平访英，距离中国国家主席上一次对英国进行国事访问已有10年。2005年，胡锦涛曾以中国国家主席的身份对英国进行国事访问。

### 九、世界互联网大会乌镇峰会召开

由中国国家互联网信息办公室和浙江省人民政府联合主办的第二届世界互联网大会（乌镇峰会）于2015年12月16日至18日在浙江省乌镇举行。本届大会以“互联互通共享共治——构建网络空间命运共同体”为主题，在全球范围内邀请1200位来自政府、国际组织、企业、科技社群和民间团体的互联网领军人物，围绕全球互联网治理、网络安全、互联网与可持续发展、互联网知识产权保护、技术创新以及互联网哲学等诸多议题进行探讨交流。

### 十、南京大屠杀死难者国家公祭日

今年是中国人民抗日战争胜利70周年，全国展开一系列纪念活动。继9月3日纪念抗战胜利70周年大会之后，12月13日“南京大屠杀死难者国家公祭日”成为一个重要的纪念节点。

1937年的12月13日，侵华日军侵入南京实施长达40多天灭绝人性的大屠杀，30余万生灵惨遭杀戮，人类文明史上留下最黑暗的一页。2014年2月27日，全国人大常委会通过决定,将12月13日设立为南京大屠杀死难者国家公祭日。

# 印象 济州

◎ 生产部 杨华

和闺蜜的这场旅行筹划了半年之久终于成行。免签、海岛、购物、美食，济州岛便成了我们的不二选择。

从南京机场到济州的飞机几乎都是被旅行团包机的，所以我们选择了从浦东机场出发的航班。带上30页之厚的自由行攻略，提前一天来到上海，为的是第二天早上可以睡到自然醒后优雅地拿杯咖啡晃到机场。事实却是我们一路横冲直撞、狼狈不堪地奔到了机场.....

早上七点半出发，却在地铁上足足晃了2小时，到达浦东机场时竟离飞机起飞只有45分钟了。来不及找柜台拿事先租好的“EGG”（济州岛移动无线路由器），一路狂奔领好登机牌便冲向安检，顺路重新租了“EGG”，随着广播最后一次呼叫我俩的名字跑到了登机口，惊魂未定地坐上了飞机，座位还没悟热1个小时后竟已经身处异国。

联系到接机的韩国司机，到酒店安顿好后已经是当地时间两点了，所以当天没有安排游玩的行程，而是直奔女人天堂——免税店。

刚一进门，就有一种回归祖国的感觉，整个免税店可以说被中国人承包了，每一个柜台都被中国游客围得水泄不通，几乎所有导购都会说流利的中文。我带着可爱的同事们的托付穿梭于各个品牌专柜，刚出乐天又转战新罗，来不及吃晚饭又跑去E-mart，终于在晚上九点左右完成了采购任务，战利品足足四大箱。韩国人非常有环保意识，E-mart提供的塑料袋不仅有偿而且价格昂贵，但是在出口处却有供顾客免费使用的打包纸箱和打包带。

济洲的清晨空气无比清新，深深地吸上一口几乎让人沉醉。做为吃货的我，把酒店订在有名的“东门传统市场”旁边，一大早就可以逛逛市场，吃吃美食。整个市场是一个"U"字型的，其中一整条街都是卖海鲜的，不是新眼所见，你很难想像一个卖水产的市场可以做到的干净程度，别说污水横流了，连一点腥臭味都闻不到，地面更是一尘不染，各色新鲜海产让人垂涎欲滴。闪着耀眼银色光芒的带鱼，撕掉黑色粘膜的粉嫩嫩的鱿鱼.....我从来不知道它们居然可以以这样优雅的身姿上架供顾客挑选。另一条街是卖早餐、水果的，新鲜的刺身切好装盒，冒着热气的炒年糕、血肠和猪蹄，还有济州特产桔子和桔子巧克力让你的嘴应接不暇。

济州世界杯足球场被赞誉为“最美丽的世界杯赛场”，其喷火口式的环形球场，象征着济州的地形和汉拿山。为了一睹它的风采，我们几乎跨越半个岛屿，从济州最北来到了最南端。球场的设计风格既有济州草屋、木排船、木筏和鱼网等济州传统文化元素，又有现代高科技的完美运用，足球场的所在地，可以一眼望到大海、岛屿和汉拿山。

中文游览区是济州岛最吸引中国游客的景点之一，那里密集了各种各样的博物馆：信不信由你博物馆收藏了来自世界各地的奇人、奇事、奇物，有比姚明还要高出许多大个子外国人，有用硬币贴满整个车身的敞篷汽车，还有用废旧磁带拼成的列农头像；Hello Kitty和泰迪熊博物馆是大、小公主们的最爱。沿着一条小径台阶而下，便来到有名的乐天酒店后花园，美丽的大风车，湛蓝的海水，坐在躺椅上脚踩柔软的沙滩，头顶蓝天白云，沐浴海风阵阵，感觉整个心都被放空了，只想让这一刻成为永恒。

城山日出峰海拔182米，系10万年前海底火山爆发而形成，位于济州岛东端，是一块高耸的巨岩，其顶部有巨大的火山口。火山口直径600米，深90米，面积达8万多坪。99块尖石围绕在火山口周围，如同一顶巨大的皇冠。东南面及北面是悬崖，只有西北面是草坪山脊，与城山村相连。山脊上铺满了草坪，马匹悠闲地吃着草，好不惬意。听说附近的油菜花一到春天就开得黄灿灿，在期间观看日出更是美妙无比，可惜去的时节已至秋天，无缘体验。

挟才海水浴场是济州最美的海水浴场之一，位于济州岛西部，与翰林公园相连。海岸线长达9公里，到处都可看见蓝色的海水和绿色的松林，白色的沙滩上满是贝壳的粉末，景色十分美丽。把这里定为此行的最后一站，让整个旅程顿时显出了慢节奏的悠闲。坐在沙滩边远眺海岸，融入到韩国当地家庭的度假时光，静静地等待日落，看太阳从海平面渐渐消失。

离开那天是下午一点的飞机，不敢走远，便决定在附近的街上随便晃晃。八点半了除了像7-11这样的24小时便利店外，其余的店铺基本都还没有开始营业，我也正好感受一下岛上居民的慢节奏生活。

去东门传统市场买心仪已久的乳胶手套。大婶一句中文或英文也听不懂，而我只会用韩语说你好和谢谢，就这样我依靠肢体语言完成了在韩国的最后一笔消费。大婶非常和善，不厌其烦的摆出各种尺寸和款式的手套，然后在每一款下面用韩币摆好价格让我挑选。怀着美好的心情回到酒店退房，手续异常简便，只要把钥匙交到前台即可，入住不需要押金，离开也没有人检查房间，人与人之间依靠信任生存，这种感觉真好。

从韩国回来，让我久久不能忘却的除了岛上清新的空气、美丽的景色和诱人的美食外，还有那些让我感动的人们。一天3次遇到的600路司机大叔，热情地为我们指路；在公交站台突然停下走向我们的出租车司机，当我正臆测他是来拉客时，他却只是为了丢个垃圾到站台的果皮箱；深夜打车，听说我们来自中国后，给我们糖吃的出租车司机，我和闺蜜还心照不暄地担心糖里有迷药不敢吃；看到我们要过马路，立即停车，在我俩呆立在路边不知进退时挥手示意我们先行的每一位司机，他们教会了我俩过马路一定要走斑马线，不然自己都会觉得不好意思。

“以小人之心，度君子之腹”，在济州的每一天，我都有机会实践着这句话，全民素质的提升一定是需要大氛围的改变，加油。

没有去爬汉拿山，这是我在济州留下的遗憾，不过这不正是我再次出发的理由么？济州，等待我赴你下一场华丽的邀约。

**殷海鸣**

M2A 测试组长

人生格言：有多大的思想，
才有多大的能量！

# 友情似一盏明灯

◎ 生产部 M2A 殷海鸣

巴金说：“友情在过去的生活里就像一盏明灯，照彻了我的灵魂，使我的生存有了一点点光彩，”在我们的现代生活中，友情这盏明灯放射着新的光彩。

现代生活中的友情，建筑在人们对现代化事业的共同追求这一坚实的基础上。人们相互了解，相互信任，只要你全身心的投入现代化事业，那么，你的周围就是友谊的海洋。同是神者开拓者，相逢何必曾相识，那种相互怀疑，相互嫉妒，相互之间我斗你、你整我的动乱岁月已经一去不复返了！我们80后的现代青年应加倍珍惜现代生活中人们之间普遍建立起来的那样一种信任感。

现代生活中的友情，以知识为媒介，人们对各个方面知识的无止境追求，使他们从这种艰苦的追求之中发现个人力量在集体智慧面前的渺小程度，从而自觉的以知识交朋友。正规学校也好，自学也好，在每一个有待钻研的问题周围，都会聚集着一些志同道合的“学友”，他们或者在独立思考之后毫无保留地交流心得体会，或者面红耳赤地争论着毫不留情，或者是茶余饭后的娓娓交谈。这里没有战场上的硝烟，却震响着进军的号角，这里没有牺牲时的血迹，却凝聚着永恒的友情。年龄、性别、学历、职位、性格、脾气这些都不再是友情的障碍。对新知识的追求，把人们的心汇集在一起，他们一起探索、一起寻觅、一起苦恼、一起快乐，知识成了现代生活中友情的媒介，它是现代生活中催人向上，不懈努力的力量。

现代生活中友情的普遍性和广泛性、知识性和进取性，是现代生活中美的光环，如今在新的一年，愿在我今后的生活中，这种美的光环发出更多新的光彩。

# 简约生活

◎ 财务部 王文静

宝宝上小班了，准备帮她的户口办起来，在准备资料的时候，我打开平时放资料的抽屉，让我惊讶的是居然户口本与出生证“不翼而飞”了，脑袋顿时炸开了花；接下来就是漫无目的的找找找，用翻箱倒柜这次来形容一点也不夸张，可能的不可能的地方全翻了；接下来再是想，想一切可能性，还好最终我想到了是她爷爷在给她报名的时候用过，被两老给收起来了。

在找东西过程中，我发现其实房间不大的空间里有很多根本就用不着的东西，于是一个字，“扔”；当清理完之后，神奇的事情便出现了：我获得了更多的空间，更放松的心情，更大的控制权以及简简单单的感觉。该用创造出来的空间做什么呢？我可不愿再次塞满物品，将生活变得复杂不堪。下面开始寻找空间的有效方法。

**克制“填补空白”的欲望**

在书架、抽屉、衣柜、电视柜等地方保留一定的空间是有道理的，不要把这些空间都得满满当当。但是，在接下来的时间里，要克制住将清理出来的空间重新塞满的欲望。

**重新摆放家具**

体验一下搬动家具的乐趣吧！重新摆放一下家具，让他们占用空间更少。窗前尤其是要保持清爽的地方，门前和房间入口处也是一样。习惯于在屋子里少放一间东西绝对要比习惯于将屋子里塞得满满当当的感觉好多啦！

# 虎皮兰已开花

◎ 生产部 组件1车间

一年前，在一盆被打碎的花盆中，我们取出了几支泛黄的虎皮兰，经过我们的双手，用了五个塑料垫块，做出了一个简易的花盆。

一年后，经过我们备料员工的精心照顾，虎皮兰的长势越来越旺盛。叶子由一开始的淡黄色渐渐的变绿，再渐渐的变得浓绿，浓得几乎快要流下来了。

虎皮兰的顶端更增添了异彩，一朵假的花蕊像蜡烛，像火炬，抿嘴欲笑。像一只蝴蝶在翩翩起舞，那么迷人，轻轻的摇了几下，像一位穿花裙的姑娘在跳着优美的舞蹈。是那样的调皮任性，无拘无束。

# 破 土

◎ 研发中心 苏杨杨

记忆回到春天。突然想感受一下破土的成长，由内向外，成为一颗绿色的植物，于是就买了花盆、跳舞草的种子，并施肥、浇水、晒阳光，等待着出土的那一刻，也让希望就在自己身边。

犹如期待的那样，种子发芽，顶开了它上面的沙粒，并慢慢伸出了头。于是乎更欢快了，每天上班第一件事就是给它浇水、晒太阳，已期望获得更多的养料和发生更多的光合作用，成就感由此而发，就像已经看到了秋天的收获，虽然那也仅仅只有几颗种子。

植物，更贴切的说是小草，成长的很快，并伴随着第二颗、第三颗的出土，仿佛看到了道家一生二二生三三生万物的绿意。于是总在他人面前炫耀这风一吹就晃动的跳舞草，它成为了上班时间放松时玩笑的工具，仿佛不吹口气“挑逗”一下它就有项工作没有完成似的。伴随着我们的快乐，它更茁壮的成长着，直到一天有人拿着百度图片告诉真正的跳舞草是什么模样，才明白原来它能“跳舞”仅仅是因为它根的细小，于是花盆又变成了花盆。

在失去了第二天，忽然发现原来想要的不是跳舞草，而是破土的成长。

**财务部**
梅　峰
陈扣龙

**采购部**
但　芸
孙天军

**人力资源部**
龚　颖
唐　媛
吴少梅

**工程部**
阮　俊
张辰洋
宗梅红

**计划物流部**
孙燕琴
李泽生
陶　丹
葛双虎
徐惠国

**研发中心**
庄　浩
马成飞

**营销部**
曹义敏
徐　憬
许　多
周晓进

**生产部**
张　燕
刘　琴
徐　梅
刘　佳
杨　静
唐婷婷
张雨嫣
赵晨辉
冯　斌
殷　婷
刘文豪
许大林
王　春
邓月秀
高大庆
徐　燕
张吉祥
常素梅
陈　伟
任玉娣
袁二梅
徐　胜
朱平霞
孙长兴
董　玮
毛群芳

**生产部**
王　炳
赵　龙
王　磊
潘　宇
冷　露
黄　敏
陈　豪
潘　飞
宗　彪
朱成武
张　波
戴荣炎
吴　楠
殷雪瑾
颜言娣
朱森正
吴　程
葛　涛
王　晶
解　超
赵　升
殷　婷
申安静
基　飞
贾　斌
顾荣飞
王海涛

**生产部**
戈宝红
孙　永
王　建
施华坤
翟　亮
吴　仪
马丽洋
赵　貢
金爱华
马素琴
左　杰
殷冠军
孙双凤
徐双兰
解春宏
李志彬
王　芮
张曼婷
白玲玲
殷海鸣
祁　骏
薛　庭
刘　鹏
殷立超
钱海潮
张云俊
周　旭

**生产部**
朱　剑
朱玉婉
徐玉坤
韦晶玉
谢　欢
赵　倩
印夏楠
张鸿彬
於　梅
朱玉香
徐　茜
孙培婷
邹雄雄
田德洲

**综合管理部**
孙　浩
邱建羽
孙　观
高梦璐
孙飞飞
许　静
朱翔

**质量管理部**
王　璐
徐　琳
赵雪峰
姚　月
严　霞
殷志坚
徐银银
詹华美
金丽芳
李金红
王美琴
钟　莹
汪雅婷
何　君
黄　茂
王封月
高丽华
张嘉怡
郑　幸
骆芙蓉
宋　悦

**综合管理部**
张　龙

生产部高明明与
综合管理部何柳柳的儿子高梓诺

工程部朱庆家宝宝-朱澄浠

工程部邱鹏家宝宝

工程部李欢家宝宝-李彦晞

## 快乐宝贝