

董事长对中高层领导 用价值观带队伍的阐述

——上篇：要怎么做

编者按：中高层领导干部是公司的核心集体，也是全体员工在事业上、生活中的榜样，更应是实践公司经营理念的具体代表，达到这个要求就需要每位成员具有高度的自律意识，经常反省自己的言行。本报刊登董事长对中高层领导用价值观带队伍的阐述，分上下两篇，上篇：要怎么做；下篇：反对或禁止什么。

一、2006年10月8日，董事长在十月行政办公会上，从企业生死存亡的高度，阐述了“求实”宗旨对公司生存与发展的重要性，同时对目前领导干部身上存在的四种虚浮“病象”给予了无情的痛斥，提出了“求实”的四条标准，并要求各级领导干部对照这“四条标准”衡量和检验自己的工作。

1、虚浮四大“病象”与“求实”四条标准

虚浮曾经一度在海洋王销声匿迹，可是近年来又好像是死灰复燃。虚浮有很多表现，目前在一些领导干部身上，最具代表性的主要有四大“病象”

“病象”之一：热衷说大话、空话、套话，就是不解决问题。如员工提出的建议长期得不到回复，石沉大海，甚至建议书到哪里去了都不知道。

“病象”之二：好大喜功，只看到成绩，看不到问题。如有的领导在汇报工作时说：“我们这里有多少多少新建照明项目，那里有多少多少照明改造，还有多少招标在等着我们”，但最后落实的却没有几个。

“病象”之三：做事情主观，凭想象，违反流程。如有的领导在给下属指示时，还不知道问题在哪就已经侃侃而谈了。

“病象”之四：不管员工能不能

理解，讲过高、过大之理，道理都对，但就是不能解决问题，于目标无助。

虚浮一个主要特征，就是“不实”，不解决问题，不落实到结果上。这不仅与公司“求实”的根本宗旨相违背，而且也是我们实现目标的最大敌人。为了割掉这一毒瘤，铲除滋生官僚主义的土壤，董事长提出了“求实”的四条标准。这四条标准是一、不说大话、空话；二、不好大喜功；三、不行主观之事；四、不讲过高、过大之理。这四条标准，既是对领导部下提出的具体要求，也是衡量和检验领导干部是否“求实”的重要依据。

2、虚浮的本质是官僚主义：不站在员工角度考虑问题

官僚主义、老爷作风、做事虚浮，这些不良习气，考虑问题的出发点都是站在自己的立场上，从自己个人的利益出发，而不是站在员工的角度，更不是站在公司的角度考虑问题，所以是极不负责任的自私行为。

比如有些领导爱说大话、空话、套话，爱讲一些大道理，不管他是不是有意的，但客观上没有站在员工的角度考虑问题。员工到底需要什么，有什么问题，能不能理解，他不考虑，所以作为领导就是官僚，就是不称职，就是对员工不负责任。再比如好大喜功，不按流程做事情，实际上是一种更恶劣的官僚主义，因为他们主观上就存在不想为员工解决问题的想法，就是为了应付上级领导。

官僚主义还有一个表现，就是主观地去解决问题。比如有一个服务中心，员工在招标上遇到了问题，想请主任协调解读，主任就告诉他把三级目标点再做一遍。三级目标点做了一遍后，客户依然不接受，就没有办法

了，卡在那里。为什么会出现这样的情况呢？因为他们没有站在客户的角度把问题找准，只是主观地推断可能是三级工作没有做好。公司强调三级网络互动，但并不是一定要从三级开始，问题出现在哪里，就应该从哪里开始解决问题。否则，还用过去一样的惯性做法，不行就做三级，只能让客户感到反感。

官僚主义是公司生存的最大威胁，因为它破坏了公司的良好风气，伤害了员工的工作热情，甚至伤害了员工对公司多年的感情，造成队伍不稳，员工流失。有一个老员工在离开公司时，对董事长说，他离开公司不是因为工资问题，也不是因为发展空间问题，而是因为现在有的领导干部不解决问题，信口雌黄，随心所欲，让他感到很失望，很憋气，很没劲，所以含愤离去。

“求实”是公司的宗旨，也是公司生存的法宝，更是领导干部“取信于民”，提高领导力的前提条件。领导干部的基本职责，就是为员工解决问题。领导干部能力强不强，不是看他口才好不好，会不会说，能不能说，而是看他发现问题的能力不强，解决问题的水平高不高。能解决问题的领导，下属才会信任他，才会尊敬他，才会跟他干。

今年的形势，对于海洋王来说，是非常严峻的。实际上，外部严峻的竞争形势，对于我们来说，并不可怕，因为我们有本质差异化这个利器。可怕的是我们内部的管理，更确切地说，是我们中高层领导干部的素质出问题。特别是当前领导干部身上的官僚主义、虚浮风气，如果不解决，对于海洋王来说，将是致命的。

目前公司正面临冲刺的关键时刻，各级领导干部一定要按照公司的

要求，按照“求实”的四个标准，站在客户的角度，站在员工的角度，去帮助他们解决一个个具体的、活生生的问题，为实现公司年初提出的目标而奋斗。

二、2006年10月21日，公司召开整顿领导干部作风会议，董事长带头承诺，并要求各主委和经营班子成员做好员工表率，接受员工监督。

1、整顿作风不搞运动，关键落在做上

就像有的员工事前担心的那样，这次整顿领导干部作风会不会又是一次运动，或者是刮一阵风，风过去就没事了？董事长指出，整顿领导干部作风，不是搞运动，也不是刮风，而是我们追求质量卓越，追求领导力提升的需要。质量是美好的追求，是引导公司前进的方向，追求质量永远不会错，可以是我们10年、20年乃至终极的追求目标。领导干部作风出现的问题，就是因为公司的制度没有执行好，简单的事情没有长期坚持做下去，公司过去好的传统丢掉了。发现了这些问题，就应该及时解决，不解决就会损害公司制度的严肃性和领导干部的权威性，造成公司纪律涣散，动摇员工对艰苦创业和公司发展的信心。整顿领导干部作风，关键不是认识问题，因为是非已经很清楚，主要是落实到“做”字上面。

2、整顿作风要整出积极的心态，整出快乐的心情

公平和正义是一个和谐社会最基本的规则和秩序，也是一个现代文明企业最基本的要求。如果一个企业失去了公平和正义，那么必然会引起员工的公愤和不满，也就不可能建立起快乐的工作氛围和环境。董事长在谈到这一问题时指出，老员工与新员工、领导干部与普通员工（下接第2版）

(上接第1版)工之间在作风上和制度面前的差异,是造成员工不平等心理,引起民怨、民愤的重要原因。尤其是领导干部的特权思想,不履行责任、不执行制度,不站在员工的角度考虑和解决问题,是最伤民心的事情。我们不能让这种不公平、不正义的事情在公司有市场,破坏公司的良好风气和氛围,否则公司就不可能基业长青。

当然,对公司目前出现的问题,我们也要有正确的认识。这种问题我们有,其他优秀的企业像华为、海尔也有,有的甚至比我们的问题还要严重。企业有毛病不怕,关键是我们对待这些问题是不是有一个正确的态度,是不是要找方法去解决。公司要建立一个现代企业,严密的组织和铁的纪律一定要讲,而且还要从细小的方

面,对公司领导进行监督。

人应该有追求,没有追求就会放松要求,尤其是领导干部要带头自律。员工看领导的时候,是把领导当成一面旗帜在看,当成是一面艰苦奋斗、积极进取的旗帜。我们的领导干部要以清朝的八旗子弟为戒,不能沾染、养成任何的纨绔作风,不能做海洋王的昏官、庸官。人的一生最多也就几十年,要留下清名,不能成为《大败局》里的败军之将。企业有疾患并不可怕,只要我们敢于向自己开刀,把产品质量、服务质量和领导干部的素质提升起来。我相信,活下去的人,都是走下去的人,并不是说他走得多轻松,关键是他一直在做。董事长如是说。

听到大家对领导干部作风的忧虑,董事长给这次作风整顿定了一个

基本的调子。他说,我们这次整顿领导干部作风,并不是要整某个人的问题,而是要通过整顿整出目标、整出质量、整出效率,整出积极的心态和快乐的心情,整出我们过去好的传统。

3、什么样的领导是好领导?

判断一个领导是不是好领导,关键是要看他站在什么角度,是站在员工的对立面,还是站在员工的相同面。有的领导认为自己是公司聘任的,应该维护公司的利益,应该对公司负责,这并没有错。但是如果一个领导不维护员工的利益,也就谈不上维护公司的利益。站在员工对立面的领导,不是一个优秀的领导,这种“干群关系”也不是和谐的领导与员工之间的关系。

最优秀的领导懂得维护员工利益,

为员工争利益,只要他不是为自己争就没有错。公司提出领导是第一责任人,第一责任人是什么概念?如何理解?第一责任人承担的是全面的责任,包括关心员工,带领他们开心地工作。当他的利益受到损失时,第一责任人要为他说话,替他反映。现在有的领导不愿意为下属争,担心自己的乌纱帽,患得患失,把公司的一套拿过来压下面,这就不是好领导,也不是员工喜欢的领导。

风正好扬帆,风正聚人心。这次整顿领导干部工作作风,是加强领导干部素质建设,保障海洋王事业基业长青的一项得民心之举。相信各级领导干部一定能够正确理解并认真贯彻执行,不断带领全体员工去追求卓越的质量和绩效。

快速反应

董事长对中高层领导用价值观带队伍的更多阐述

一、2002年7月,董事长在年中销售会议上进行总结讲话。会上,董事长指出,好的工作氛围标准是:思想自由、纪律严明、积极和谐。

这两天的会议开得很成功。大家围绕公司的任务目标,开诚布公地给公司行政班子成员提意见,面对面地进行沟通交流,一改过去主任会议上那种不活跃、不和谐的气氛,自由自在地表达自己的真实想法,体现了思想自由、纪律严明、积极和谐的工作氛围,可以说找回了或者说部分找回了海洋王过去优秀的东西。

这次办事处主任给行政班子成员提意见,可以说是在进行一次面对面的交流,也可以说是一次对行政班子的评议,意见很中肯,确实反映了我们目前领导班子成员在工作方法上存在的一些问题。通过这样一次交流后,我想将会对公司今后的工作有一个很大的推动。

刚才朱总讲得好,围绕目标办事一定要果断。如果为了目标就事论事发脾气,那是表这个人对是非的强烈态度,是对办好这件事所表示的强烈愿望或要求,是上进心的表现,是被批评者应该看到的主流。但是作为中高层领导,工作方法一定要注意,不能用指责的方式。过去我们行政班子成员中也有指责别人或部属现象存在,有时还很严重,伤害了一些同志,教训一定要吸取。工作中一定要与人为善,指责不是与人为善,不管是想标榜自己还是贬低别人都是与公司做人的要求背道而驰的,年轻的主任在这方面出问题的比较多。在工作方法

上,我希望不管是我们行政班子在指导主任还是主任在指导经理工作时,要掌握两点要求:1、作分析说明,以提供解决问题的手段和工具;2、再从人性的本质规律和客观事物的本质规律作综合解释,如从人生观、价值观、伦理道德、发展趋势等方面,就是让我们的员工知道怎么去干,为什么要这么干,这也是体现我们领导力的表现。

这次会议讨论也给部门和办事处在营造工作氛围上提供了较好的范例。那么,好的工作氛围应该是什么样的?标准是什么?

海洋王公司倡导的、好的工作氛围应该是“思想自由”、“纪律严明”、“积极和谐”的工作氛围。

所谓“思想自由”就是广开言路,畅所欲言,提倡自由、活跃的思想,允许员工发表不同的意见,只要他出于公心,怎么想都是对的,会上怎么说都没有错,任何人不得随意指责。当然,自由也不是绝对的、无条件的;“纪律严明”就是在原则性问题上、在是非标准的把握上要严格按照公司的制度、规定和条例办事,不能感情用事,随心所欲。会上不说,会下乱说那是自由主义,如果是藉此发泄不满,散布消极言论那更是公司所不允许的;“积极和谐”就是在团队里营造一种为了目标的积极向上,团结和谐,富有热情和活力的气氛,抑制一切消极因素的滋长。

“思想自由”和“纪律严明”是辩证统一的关系。“自由”是思想的自由,心灵的释放,但是做人行动上应

该自律,应该严格执行制度,强调思想自由并不是说不要公司的制度和纪律。

今年上半年的工作应该说出现了一些问题,也遇到了一些困难,主任和经理们面对困难兢兢业业,顽强拼搏,上半年仍创造出了让人欣慰的成绩,我代表公司董事会向全体主任、全体行政班子成员表示感谢,希望你们把下半年的工作做得更好。过去的辉煌是我们在座的这些人带领全体员工实现的,未来的辉煌我相信同样还是靠我们这些人去创造,我们有能力、有信心带领整个公司去实现更高目标。我相信会有那么一天,我们的总业绩将达到1000亿,这个目标不要说现在在座的20多岁人,就是40多岁的人都要能够看到它,并且要在我们手中去实现它。

二、2003年1月20-23日,公司举行2002年年终销售会议暨管理培训。会上董事长作总结讲话,针对“如何领导团队,增强团队的凝聚力和向心力”作了指导。

最近一直在讲学习能力,这次最让我欣慰的是我们团队的学习能力在不断加强。去年的年终销售会议上,许多同志在发言中还有很多抒发感情的东西。今年,许多同志在这方面都有了进步,像大庆办的曹广阔、于雷同志就转变过来了。但是,有些同志的发言中仍然有抒发感情的东西,这是学习能力不强的表现。大家听了陈安之老师的培训,谈了自己的体会,但切忌不要把感受当成心得或体会。感想与心得、体会是有区别的。心得就是

心有所得,就是学习后到底得到了什么;体会也应该是身体力行,会用、会做。如果一味地空谈感受,还是不知道怎么做,不知道目标是什么,那只能是感性的东西,这也是《公司中高层领导自律条例》中所反对的。

在谈到如何领导团队,增强团队的凝聚力和向心力时,董事长周明杰同志强调,陈安之老师讲了一条,就是“理解员工的期望”。关于这一点我们怎么看?在座的都是公司的中高层领导,不能把理解员工的期望仅仅看成是生活上的关心,如平日里嘘寒问暖,有病了送医院,过生日送一个蛋糕等,这些只能算是期望里的1%。真正的理解应该是理解员工的发展,即每个员工的发展目标是什么?职业规划是什么?用陈安之老师讲的询问方法,去用心了解。然后,把他们的个人目标和规划同公司的整个发展目标、发展规划有机地结合起来,这才是对员工的最大理解。在这个前提下,公司提倡我们每个同志,只要不违反组织原则,不违反制度,求大同,存大异,允许每个人有每个人的风格,每个人有每个人的习惯,不要纠缠一些不必要的细枝末节,特别是不能因为个人的感情因素、喜好,就轻易对一个同志加以肯定和否定,尤其是否定。

总而言之,我们不能把一个人的性格、爱好、家庭成长环境作为我们苛求员工的理由。我们只有在求大同、存大异的基础上,搞好整个团队的建设,我们才能在这个目标的指引下,真正走向公司的百年发展。

海洋王顺利完成马国油某化工厂四期项目FAT验收 获得客户高度肯定

通过市场人员的不懈努力，海洋王照明马来西亚代表处团队在3月13日顺利完成了马国油某化工厂四期项目FAT验收，并获得了马国油客户和当地合作伙伴的高度肯定。

海洋王走向国际、扬帆海外的第一站就登陆了东南亚这块新兴市场，其蕴含着巨大的市场潜力。其中，马来西亚为面向市场经济的开放型国家，近年来发展引

人瞩目，是东南亚重要的经济体。

海洋王驻马来西亚国家代表处在当地进行了多年的深耕细作，凭借有质量的产品和专业的服务，赢得了客户的认可与信赖，其中就包括了PETRONAS Chemicals Group Berhad马国油化工集团有限公司（PCG）。

PCG是马石油集团的一部分，是马来西亚领先的综合化学品生产商，也是东南

亚最大的化学品生产商之一，拥有近三十年的行业经验。

继前三期项目马国油客户对海洋王照明的质量和服务非常满意后，马国油客户四期项目继续选择使用海洋王照明，在节能和安全可靠的双重挑战下，海洋王为客户量身定制的照明解决方案获得了客户的一致认可，双方的合作进展顺利。PCG对海洋王照明的专业照明产品

和服务也是非常满意，有望在未来继续更深入的合作。

展望“一带一路”和全球减碳的可持续发展态势，海洋王将秉持持续发展智能化、绿色节能及安全可靠的照明产品和服务解决方案，期待与马国油化工集团有限公司（PCG）一同创造更美好的未来。

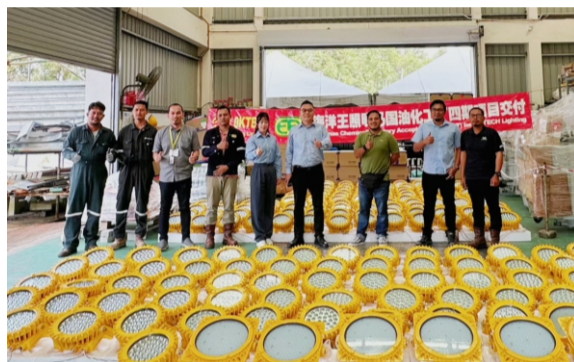
（国际部 严文婷）



国际部杨总和马来团队于2022年11月18日
在马国油化工厂三期FAT现场



2022年11月18日马国油某化工厂三期项目FAT验收



2023年3月13日马国油某化工厂四期项目FAT验收

成为一个有素质的海洋王人 ——海洋王第十五届质量月

3月1日上午，海洋王第十五届质量月启动大会在东莞松山湖工业园召开，公司经营团队、供应商代表、各一级部门领导及全体员工到场参会。本届质量月主题延续“成为一个有素质的海洋王人”，针对以前质量月活动中存在的对问题不一抓到底直至解决的现象，今年重点要求各层级自上而下，营造一抓到底的氛围，培养员工敢于面对问题并主动解决的责任意识、具备解决问题的技能和良好的工作习惯。



李董事长讲话



轮值总裁陈总讲话



启动会上，各一级部门讲解质量月活动计划，
并进行了部门展示（图为供应链管理部）

李董事长发言

各位同事、供应商朋友：

大家上午好！

素质是文明的体现，提升素质带来文明的进步。我们最尊敬的周董事长曾经在质量月上指出：“人类文明有不同的追求，作为专业照明的厂商，我们的追求就是把专业照明产品做到让客户满意。我们提供的产品让客户满意了，那我们就创造了属于海洋王的文明”。那么为了创造属于海洋王的文明，提升海洋王人的素质应该是一项长期事业。这项事业我们进行了4年，已经取得了不错的效果，每个人的素质都得到了提升。

比如，在去年疫情封控严格、市场面临较大压力的情况下，销售系统

依然涌现了一批优秀服务中心，他们紧紧围绕目标，从责任、习惯和技能三方面提升自己。像电网照明行业公司合肥电网服务中心，激发中心每个人强烈的目标责任感，深挖并满足了客户需求；在习惯方面，积极开展QCC活动，取得了上下半年销售系统发表赛第一的好成绩，培养了员工QCC思维习惯并且落实到日常工作当中；在技能方面，提升大家跟班、做方案、会议交流、与客户共建TQM等能力，及灵活运用新老六大工作手段的技能。通过责任、习惯和技能的提升，合肥电网服务中心取得了出色的业绩，超越了全年目标。此外，其他行业也涌现出一些优秀的服务中心。

在总部的供应链管理工厂，全员参与质量月活动、争创标兵，积极开展管理者改进及QCC，每个人把主动改善作为责任，养成了主动发现并解决问题的习惯，提升了工作技能。通过素质的提升，支撑了公司实现降低产品不良率、确保准时交付的目标。

从刚才的两个案例，再次证明了素质提升的重要性，它关乎每个人的进步和公司的发展。因此2023年，我们持续深入开展“成为一个有素质的海洋王人”质量月活动。结合当前外部环境的变化和目标挑战，今年质量月重点围绕“一抓到底”的责任意识开展活动。

一是领导干部要牢牢树立高目标追求，保持强烈的目标责任感，对实现目标过程中的问题要一抓到底，对订单管控要一抓到底。

二是领导干部要以身作则，营造一抓到底的氛围，培养员工敢于面对问题并主动解决的责任意识、具备解决问题的技能和良好的工作习惯。

海洋王的每一个员工都是公司的财富，有素质才能使我们走得更好，有素质才能使我们走得长远。希望我们能够借质量月的机会，让追求质量成为我们的习惯，每个部门都实现自己的目标，也希望供应商朋友和我们一起成长，一起往前走。

（董事长 李彩芬）

成为一个有素质的海洋王人

——海洋王第十五届质量月

轮值总裁发言

各位领导、供应商朋友、同事们：

大家上午好！

今天上午我们花了将近两个小时的时间，各部门把本部门今年的质量月活动计划向大家进行了展示，我们看到了全员把质量进行到底的决心，这是非常值得高兴的。

在公司的定义里，质量就是客户的印象和感受。那么，要想要给客户

留下好的印象和感受，离不开我们在座每一位的努力和付出。公司这几年质量月的主题都是“成为一个有素质的海洋王人”，我认为品质是靠人做出来的，我们只有成为一个有素质的人，才能提高产品的质量，提升带给客户的印象和感受。

公司讲，素质=责任+习惯+技能，那么围绕“素质”，我在这里提

出两点希望：1、作为员工，要思考自己怎样才能成为有素质的人，思考怎样把手头的工作做得更好，追求更高的目标；作为管理者，要思考怎样去维护员工的发展权，思考怎样让公司的事业蒸蒸日上，承担起更高责任。2、希望各部门能扎扎实实地去实践自己今年的计划，也希望我们能长期不懈地去抓质量，让海洋王的质量水平

更上一层楼。

（轮值总裁 陈艳）



财务部部门展示

管理层代表发言

尊敬的董事长、公司的各位领导、同事：

大家上午好！

一年一度的质量月活动如期而至，从2009年首次开展质量月活动至今已有15年，从“严守标准，将标准内化于心”到“成为一个有素质的海洋王人”，通过每一次活动强化了全员责任意识，培养了良好的思维习惯和工作习惯，提升了全员的履职能力。

今年质量月重点要求各层级自上而下，营造一抓到底的氛围，培养员工敢于面对问题并主动解决的责任意识，具备解决问题的技能和良好的工作习惯。我的理解：一抓到底就是解决问题时，不能仅停留在消除问题的影响上，而是深挖流程、标准、人员能力的体系问题并解决，不断夯实管理体系。

作为二级部门负责人，倍感责任之重大，如何带领员工聚焦目标实现，做有质量的事，面对问题一抓到底？

1、流程标准的一抓到底：2023是公司深挖传统市场照明需求之年，客户需求是新产品开发的源头，如何挖掘出客户真正的或隐性的需求，需要相应的流程标准做支撑。作为产品开发体系的管理者，我们需要深入实际业务，跟随业务的实际操作，在过程中找出市场需求挖掘精准度上的问题，回归到体系中加以改

善，在产品需求挖掘中构建好产品竞争力。

2、人员能力的一抓到底：基于新产品开发的需要，越来越多的工程师担任项目经理，这些工程师对新产品开发流程、标准的理解较弱，需组织工程师开展对工作标准的再学习、再理解、再认识活动。强化各层级管理标准，严抓各层级不作为的行为，营造项目经理队伍按标准做事，养成良好工作习惯，从而提升项目管理能力。研发项目管理的最终价值体现是产品的商业成功，提升项目经理对产品商业成功的追求是重中之重。每月组织项目经理角色认知的专项活动，通过专项主题活动，让项目经理了解自身存在的差距，找准自身工作的方向；通过活动中的交流了解项目经理的工作状态，消除其疑虑和担忧，提升项目经理队伍的能力和士气。

3、氛围建设的一抓到底：通过开展项目团队工作质量评比、优秀团队及标杆优秀事迹上墙、学习等活动，营造你追我赶的工作氛围，让每个人都能成为本岗位的“质量诚信标兵”、“最美海洋王人”。

质量是客户选择我们的理由，我们各级管理者需要以身作则，直面问题一抓到底；只有自身素质过硬，才能让我们技术自信、设计自信，持续做出高质量、有竞争力的产品，实现技术开发、产品开发目标。

（技术与设计部高级助理 石艳伟）

员工代表发言

尊敬的公司领导、供应商朋友，亲爱的同事们：

大家上午好！

我是来自工厂生产六组的一名装配技工，我叫梁梦杰。今天很荣幸在第十五届质量月启动大会上代表员工发言。

在过去的质量月活动中，我们明白了要有较强的责任意识、良好的工作习惯、过硬的工作技能，才能争当“质量诚信标兵”。

“质量诚信标兵”从责任、习惯、技能三个维度展开：

1、责任：责任是分内应做的事，分内应做而未做应承担的过失。做好自身的本职工作，是海洋王最基本的做人原则，最起码的道德准则，最低的工作要求。责任源于目标，我的质量目标是保证产品装配合格率100%，实现这个目标需要做的每一件事情，都是我的责任。要实现目标就要做到不接受、不制造、不流出不良品。作为一线员工要认真学习作业标准，理解作业要求，严格按照工艺标准执行，做好自检、互检。不仅如此，还应该要有高目标的追求，在生产过程中要善于观察，多发现问题，并运用合理化建议及QCC进行改善，解决过程中操作易出现的问题，确保产品质量。

2、习惯：习惯是行为多次重复后的结果，是一种相对固定的行为模式，习惯的力量看似微不足道，却非

常强大。习惯决定着生产质量、效率。比如，若在工作中我们没有养成作业步骤操作一致的习惯，就容易造成漏装、错装等质量问题；若在物料放置时摆放凌乱，装配过程中就会出现大量的动作浪费，效率低，易出错。因此我要养成严格按标准做事的习惯，做到让标准内化于心；养成自检、互检的习惯，做到不接收、不生产、不传递不良品；养成遇到装配问题不断思考的习惯，做到遇到问题能运用改善方法快速解决。习惯决定行为，只有我们养成好的行为习惯，才能真正生产出让客户满意的产品。

3、技能：技能是完成产品装配的基本前提，我深知只有具备过硬的技能才能高质量的完成产品装配。随着公司后续要满足照明+产品生产需求，必须紧跟部门追求质量的步伐，主动、积极学习，提高自身的质量意识和技能水平，为产品质量保驾护航。

质量月活动只是一个起点，星星之火可以燎原，借着质量月的春风，让我们每个人带着追求质量的梦想，以精益求精的工作态度、严谨的工作方法、扎实的工作作风立足于每一个岗位，让自己成为一个负责任、有质量的海洋王人。

最后，祝公司和自己的目标都能实现。

谢谢大家！

（工厂装配技工 梁梦杰）