

董事长对中高层领导用价值观带队伍的阐述

——下篇：反对或禁止什么

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。

本期头版头条：领导干部对自身要反对或禁止的错误思想；快速反应：领导干部对团队要反对或禁止的不正之风。

一、2002年1月4日，公司召开开工大会。董事长在讲话中，严厉痛斥少数管理干部存在无所作为思想。

去年年底公司发生了一些不正常的现象。像武汉办11月份完成任务后就在工作停了下来搞所谓的培训。也有部分老主任完成任务后不是追求更高的奋斗目标，锐意进取，而是松垮下来，无所作为，结果造成业绩较长时间停滞不前。出现这些令人震惊的事情不是没有原因的，它充分暴露了公司普遍存在的员工综合素质不高，也包括一部分中高层管理人员综合素质不高的问题，反映出这些人考虑问题还停留在个人得失这个层面上，而不是考虑事业目标，觉得工作上取得了一点小成绩就为此沾沾自喜，就开始打着自己的“小算盘”。

作为主任以上的公司管理干部必须要有事业心，在公司不允许形成小范围的既得利益集团，如老员工利益集团、管理干部利益集团等，每个人都应以全公司员工的共同利益为自己工作的着眼点，要与全体员工搞利益集团，要与用户、全社会搞更大的利益集团。搞小利益集团是一个非常危险的现象，都要警惕，要彻底摒弃社会上那些不健康的东西，绝不让它侵害污染我们海洋王纯洁的肌体。谁搞小利益集团就一定会伤害大多数人的利益，就不会有事业心，就不符合海洋王做干部的要求，我们就应该把他轰下台。

二、2002年4月，董事长先后赴南京、杭州、福州、天津、北京等办事处进行工作调研，指出一些管理干部没有很好地贯彻公司求实、求新的根本宗旨。

针对一季度个别办事处在人员管理和市场拓展方面存在的问题，董事长周明杰同志指出，解决目前存在的问题要同培养全体员工的责任心、上进心、事业心和贯彻公司“求实、求新、求发展”的根本宗旨很好地结合。

董事长周明杰同志说，现在办事处

的问题一方面反映了个别主任、地区经理在责任心上还存在一定的不足，另一方面也反映了他们没有很好地贯彻公司求实的根本宗旨，表现在指导下属员工上缺乏具体的方法，在市场的管理与运作上急功近利，不扎实做基础工作。特别是针对办事处出现的新形势、新情况、新问题缺乏新的对策措施，新的解决办法，还是沿用过去的经验式管理，这样不可避免会出现各种问题。

当前在贯彻执行公司倒三角责任原理的过程中，各级管理干部一定要始终不渝地坚持公司“求实、求新、求发展”的根本宗旨，涉及到自己的每一条责任都要明确、具体，都要做到细化，甚至可以量化，在工作中每一条责任都要不折不扣地落实好，只有这样，我们才不辱使命，尽到责任。

三、2016年2月15日，公司召开开工大会。董事长在讲话中指出，一个竞争的市场环境容不得我们有任何的懈怠，更别说贪图安逸和享受。

董事长发表了新年讲话，他说，2015年对海洋王来说是不平凡的一年，同时也是海洋王历史上第一次出现业绩大幅波动的年份，但是，这也是符合企业发展规律的，因为国家的经济不可能总是一帆风顺，企业在发展的过程中也总会有起有伏。所以，董事长强调，一个企业有没有生命力、有没有活力，要看它经历了什么，并从中学到了什么。

他又提醒说，在过去的一段时间以来，由于海洋王的快速发展，使得公司内部有些人沾沾自喜，洋洋自得，躺在大树下乘凉，这也不做，那也不做，就因为这样，公司内部滋生了一股骄傲自满的情绪，也有一股贪图享受、贪图安逸的风气在弥漫，但现实告诉我们，这是不行的，一个竞争的市场环境容不得我们有任何的懈怠，更别说贪图安逸和享受。一个明显的后果是，我们有些人在面对市场环境变化的时候，因为准备不足而惊慌失措，导致市场失利。

所以董事长殷切希望大家，既然承担了企业的责任，承担了社会对我们的要求，承担了员工每一个家庭对我们的厚望，在2016年，我们的每一个员工就应该认真地履行自己的职责，把自己的本职工作做好，不好高骛远，必须扎扎实实、认认真真完成自己的工作任务、工作目标；我们的各级领导干部就要以身作则，带好头，严格要求自己，在工作中用价值观带队伍。

同时董事长也希望我们市场一线的

同志在他们的工作中间能够得到来自职能部门完美的支持和保障，从而为实现目标奠定坚实的基础。

四、2022年1月22日，公司开展一级部门领导《朱光亚传》读书沙龙，董事长指出，领导干部不管在公司工作了多少年，都不能躺平。

刚才大家结合工作，讲了自己的心得和启发。我一直在听，其实还是非常高兴的。希望同时把公司的人生观结合起来，然后很好地树立自己的人生观。让自己的人格在学习和工作的过程中，不断塑造成型，真正形成一种大格局、有追求、一个领导者该有的人格，这样学习就有意义了。

领导者的人格是什么样呢？我理解，是把动机高尚起来，把做事能力提升起来。先说能力，等于愿望加方法，愿望就是追求。是用人类文明的追求，用行业公司、行业事业部的追求，用自己家人的追求，还是停留在你个人的追求上，就体现了你的愿望。如果作为领

导者，还停留在个人追求上，那么与你在这个组织中担负的责任不吻合了，肯定有问题了。最起码也应该用组织的追求、岗位职责的追求来要求自己。

再说动机，作为领导者怎么让自己高尚起来？这不是先天就有的，是在后天的工作中，随着对自己的职责、所处的环境、对变化经过深入认识和理解之后，逐渐调整的。这有一个过程，允许大家逐步提高，并不要求一蹴而就，也不要求一下子搞得自己不认识自己。

当我们有了很好的动机，接下来按照公司人生观寻求做事好的方法。这要求我们去掌握客观规律，学习我们还不知道的本领。社会变化了，新知识产生了，一起前行，不要拒绝，不要排斥。别说六十多岁不能拒绝，朱光亚提出863计划的时候已经退休好多年80多岁了，他还在思考国事。那么不管在公司工作了多少年，资格有多老，没有可能在朱老面前摆老资格，甘愿自己坐下来、睡下来、躺平，躺平是不对的。

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、2009年12月14日，公司召开技术与设计第二阶段动员大会，董事长在会上强调，要狠刹只说多做、多说不做歪风。

经过一个多月的努力，公司技术与设计部门的建设取得了重大进展，12月14日，公司召开技术与设计第二阶段动员大会。会议总结了第一阶段的工作，结合具体案例，认真分析和查找了设计工作中存在的各种问题，并对下一阶段的工作进行了全面的部署。董事长在总结讲话中对第一阶段的工作给予了充分的肯定，并勉励技术与设计部、市场部及其他相关部门要树立必胜信心，再接再厉，使第二阶段的工作再打一个漂亮仗。

针对技术与设计部个别员工在答疑中借打击别人抬高自己的歪风邪气，董事长在讲话中严肃指出，借打击别人抬高自己、在沟通中贬损他人，是公司的《道德品质规范》和《组织原则》所明令反对和禁止的，是做人上的不道德行为，是与海洋王

的价值观背道而驰的。海洋王要的是真正做事的人，干实事的人，而不是自我吹嘘、自我标榜的人。海洋王今天是在为生存而战。只说多做、多说不做的人，是在危害我们的生存环境，所以我们任何时候都不能容忍这种歪风邪气存在。

同时，董事长也要求，专业是学电的工程师要学习结构知识，专业是结构的工程师要把电的知识迅速掌握起来。这是做事的真正态度，也是认识客观规律的需要。人类的两大进步——牛顿定律和法拉第定律，它们同根同祖，来源于一个数学模型。电和结构本身是分不开的，都是人类认识世界、改造世界的需要。它们之间没有不可逾越的鸿沟。

过去我们搞过靠主观、走形式评专家的事情，现在反思过来，这是有偏差的。专家不是评出来的，而是做出来的。实际上，我们并不需要所谓的能说会道的专家，我们需要的是真正干事的人，能够付（下接第2版）

一级部门领导《华为访谈录》《熵减：华为活力之源》读书沙龙圆满举行

3月25日下午，海洋王科技楼四楼多功能厅内书香四溢，读书氛围浓厚，公司领导、各一级部门领导汇聚在一起，交流畅谈《华为访谈录》《熵减：华为活力之源》读书心得。

本次沙龙首先由副总裁成林上台分享：供应链管理近年如何激发组织，追求高目标的愿望，营造“以业绩争先进为耻，以平庸为耻”的组织氛围。成总通过学习《熵减：华为活力之源》及实践，将供应链管理营造成为一个充满活力的组织，准时发货率连续三年大幅提升，2022年已达到99%，超越组织绩效目标，全员士气高昂。一个小时的分享，让在场的每一位领导获益匪浅。

接下来，全体一级部门领导分为A、B两组，分别探讨交流两个主题：A组读《华为访谈录》—高层领导强烈事业心是如何产生的？为什么需要强烈事业心“任正非用非常朴素的语言描述使命感为：“高层要有使命感，就是让高层干部有事业心。什么是使命感？有钱也干，没钱也干，我就是爱干这活。”推动华为高层每日奋斗的是一种精神，一种源自本能的对事业的热爱和激情。B组读《熵减：华为活力之源》—如何理解熵增，如何履行使命消除熵增导向熵减，激活组织活力？熵是无序的混乱程

度，熵增结果痛苦，过程轻松。熵减过程痛苦，前途光明。华为通过倡导以奋斗者为本，长期艰苦奋斗的文化，坚持自我批判，惶者生存，保持危机感；保持公司的开放系统，持续开展管理变革和优化等来消除熵增导向熵减，激活组织活力。在公司，不止是供应链管理，还有很多市场团队通过消除熵增导向熵减激发了组织活力，突破了目标。围绕主题，各位领导结合自身带队进行了总结和分享。

每人在发言分享自己的读书心得后，对面组一人对其读书心得进行补充和完善，从而让不同书籍、不同观点进行充分补充和思想碰撞，加深思考和理解。

经过近三个多小时的深入交流，本次读书沙龙接近尾声，公司领导也谈了自身读书心得并做讲话。

轮值总裁杨总说，我们现在面临市场环境的变化，有机遇的同时挑战也是巨大的。职能部门要和各行业一起，支持市场一线，公司才能往前走。李强总理近期说，不能只踩刹车不踩油门。职能部门主动去贴近业务，发现问题、解决问题，把流程理顺，就是“踩油门”的事情，从而让市场一线拿更多订单。

轮值总裁陈总说，之前看到一个小故事，鸡蛋被打是蛋花汤，从里面破

壳而出，孵化出来的就是小鸡，一条鲜活的生命。这体现的是主动和被动的差别。所以我们要主动去熵减，整顿一些拖拉甚至推诿的现象，解决整个公司存在的流程不畅、过度管理等熵增的地方，保持公司活力。

李彩芬董事长做了总结讲话，刚才我听成林总分享供应链管理原来有哪些问题，有哪些熵增，后来是如何进行熵减的，激发了组织活力，使得各项指标得以提升。这其中就是把组织、员工存在的各种问题解决了，体现了领导干部的价值，维护了员工的发展权。市场工作与此一样。对于客户来说，我

们是怎么帮助客户解决问题，解决客户的痛点，给客户带来价值的，客户才认可我们的灯。对于员工来说，有些问题员工自己能解决，有些解决不了。如果不解决，目标就永远摆在那里实现不了。只有把一个又一个问题解决掉，目标才会实现。企业永远有问题存在，但是关键是有没人去解决它。我们千万不能伤了员工的心、客户的心，不能搬石头砸自己的脚。最后，我希望通过读书沙龙提升自己的同时，把员工带起来，各部门之间团结协作，像华为军团一样联合起来协同作战，一起做得更大更强，这是给周董事长最好的交代。



(上接第1版)出、给别人带来价值的人。脱离实际贡献和商业价值评专家会助你比我、我比你的不良风气，所以人力资源部要马上把这件事情停下来，调整好后再做。

最后，董事长对新员工提出了希望。他说，新同志要努力学习。新与老并没有什么差异，关键是在学习。我们不需要主观评出来的专家，更不允许给自吹自擂的人以空间，我们需要的是努力工作、善于学习的人。专家是怎么出来的？业精于勤就是专家。希望大家理解商业工程师的责任和荣誉，通过自己的奋斗，给自己和家庭带来幸福美好的生活。

二、2002年11月17日，第二批接受考评的主任聚集在总部电教室进行考评总结。董事长在总结讲话中指出，必须与形式主义分道扬镳。

这次主任考评中，有一个现象值得警惕，那就是一些主任、经理把填“五卡”等基础性工作当成是走形式，应付差事，甚至在带回的考评资料中弄虚作假，这是不允许的。形式主义与公司的发展目标是水火不相融的，是与公司求实的宗旨根本冲突的，必须与它彻底决裂。

搞形式主义不仅在这次主任考评中有所反映，平时在公司各部门就有所表现，让我们看看这些现象：

1、**技研：**(1)明知产品质量出了问题，还往客户发；(2)在制定检验标准时，不审核追求检验效果，把主要的精力花在一些不痛不痒的细枝末节上，不去抓主要的实质性问题，使本来能在公司里发现的问题却流入了市场。结果造成客户反感，主

任、业务员抱怨，还要拉回来修，浪费多少资源？

2、**工业技术：**(1)仓库。1)物流最基本的就是出入库管理，即物流要通畅、迅速，但是现在有时缺货(断流)很长时间却没人报告，麻木不仁。2)盘点。本该属于日常性的基础管理工作，应该是随时盘、怎么盘都可以。但是现在的情况却是，会计要盘点，仓库还要提前几天准备，岂不怪事？(2)品管部新产品出厂检验流于形式，自己的职责、目标是什么不清楚，造成大量的有质量问题的产品流入市场。

3、**外协中心：**虽然是今年刚成立的一个部门，但是也只满足于一些日常性的事务性工作，对于像运输、印刷等方面的采购没有分析、没有对策措施，造成大量的资源白白浪费流失。

4、**职能部门：**工作不讲目标，把主要职责弃之不顾，而纠缠一些面上的枝节问题现象也很普遍。而这些问题本来只花10%到20%的时间和精力就应该解决的，但是他们却当成了主要的工作，并津津乐道，乐此不疲。

(1)销售部：每天主要工作就是忙于输合同、接客户，而对办事处、市场上反映的问题不去深入分析和研究。

(2)财务部：把大量的时间和精力用在事务性工作上，而对催款、成本和费用控制这样影响公司发展的根本性问题却视而不见，管而不力。就说费用审单吧，办事处在审、财务部又审，还上报纸曝光。结果呢？审了退，退了审，做重复劳动，问题没

有根本性解决，浪费了大量人力、物力和财力。

(3)市场服务部：满足于每天接电话、修修灯，而对如何提高客户服务水平，如何对市场一线提供强有力的市场服务指导和保障没有有效的措施。对于有些返修产品问题，一拖几十天没有结果，把办事处、客户的心都搞凉了。

5、**办事处：**(1)西安办氛围就不好，员工对自己的工作不感兴趣，相反对主任的态度、对领导的评价却津津乐道；(2)还有个别办事处为了拿车，为了任务，把没有签的合同也传回来凑数。

今年公司有好几位同志受到处分，核心的问题就是工作不讲目标、不求实效，搞形式主义。你说他们搞形式主义，有的还不服气，感到很委屈。有的说，看我每天加班到多么晚；有的说，看我经常在办事处跑。这两种说法的共同特征就是不看解决了多少问题。你说这不是形式主义又是什么？海洋王不能不讲目标、不能不讲效果、不能不讲效率。实现目标花的时间越少，说明效率越高，这就是我们公司追求的，这就是求实。

一切不讲目标，不求效果的工作都是形式主义。它越投入、越轰轰烈烈，浪费的资源就越多，造成的负面影响也就越大。当然，这些同志搞的形式主义与地方上一些人搞的“面子工程”等形式主义还有区别，只不过他们搞的形式主义更露骨一些。而我们一些同志主观愿望上并没有要搞形式主义的企图，但是由于概念糊涂、界定不清，事实上已经造成了形式主

义的后果。由于这种形式主义更具隐蔽性，一般人不易觉察，甚至还能博得某些人的同情，所以对我们的事业尤其有害。

韦尔奇说：“形式主义是企业的杀手，搞形式主义的人，说明他对自己的工作本身毫无兴趣。”公司这些人搞形式主义，从根本上说，也是他们对工作本身缺乏兴趣或认识。既然一个人对自己的工作本身都不感兴趣，那么，他工作的结果只能说是在浪费资源，制造麻烦，甚至我们不知道他到底对什么感兴趣？

上次主任考评后，有的办事处仍然几次上丑榜，反映出他们对基础工作不重视，形式主义的作风还没有完全祛除。进步快慢是悟性问题，如果工作出现倒退或下滑，则是与公司要求背道而驰的，是绝对不允许的。

形式主义的现象远不止上面列举的这些，它在各个部门、各个同志身上，特别是公司的中高层领导干部身上都有所反映和表现。判断形式主义的标准就是：凡是对公司的发展没有益处、效率低下、重复劳动的行为或做法都是形式主义，都是虚浮之风。尽管有的同志身上的形式主义是不自觉地形成的，有的是社会上带进来的，有的是长期的工作和思维方式养成的，但这都不能成为形式主义存在的理由。公司在此要求，各部门、各级领导要借这次主任考评的东风，认真地把过去的工作理一遍，真正把公司的宗旨和理念落到实处，与形式主义和虚浮之风分道扬镳，谁不与它们分道扬镳就与公司分道扬镳，这是丝毫不能含糊的。

海洋王与振华重工 开展QCC共建活动

3月15日，国际消费者权益日，海洋王应邀参与上海振华重工第七届QC小组活动发布会，并提供了QCC发表技术支持。本次活动由上海振华重工（集团）股份有限公司主办，长兴分公司承办，上海市质量协会、南通市质量协会、海洋王照明科技股份有限公司为技术支持单位。

会议在振华长兴分公司科技楼2楼会议厅举行，来自振华重工长兴基地、启东基地、南通分公司基地、南通重型装备基地等子公司，涉及到安全、质量、设计、研发部门等100多人参与。我司大企事业部副总经理高强、技术与设计部高级助理张丽萍、上海大企服务中心主任吕俊、上海大企四服务部经理廖凡到场参会。

上海振华重工是世界上最大的港口机械重型装备制造制造商之一，在精益生产、精益文化上追求卓越与改善，而海洋王作为戴明质量奖获得者，在全面质量管理上有着丰富的经验。此次QC小组活动发布会以“3.15”为契机，从振华各个部门脱颖而出的QC小组，展开了激烈的发表比拼，向大家展示了优秀的成果。上海市质量协会王部长、南通市质量协会葛会长、海洋王QC技术专家张丽萍，以及振华安监部总经理、副总经理对每个小组成果作出了技术点评与建议。

QCC发表结束后，海洋王QC技术专家张丽萍向参会人员分享了我司在全面质量管理方面的经验和做法，并提供了一些QCC发表创新形式的实际案例，深

受在座圈员的欣赏，也得到了振华重工参会领导的高度认可。我司通过多年的TQM活动，从领导层由上而下重视TQM建设并推行全员参与，建立了一套完善的质量管理体系，确保了产品和服务的可靠性和稳定性，同时增强了员工工作的目标感、提升了员工解决问题的能力，顾客满意度、公司盈利能力等方面都得到了提升。

此次活动，振华重工及质量协会对海洋王的质量文化给予了充分的肯定，双方在质量方面进行了深入的对标学习和交流，为振华重工和海洋王的合作交流带来了更多的可能性和契机。

(上海大企服务中心 廖凡)



海洋王再次荣获 “钢铁行业优质供应商”称号

3月15-16日，智慧钢铁技术与装备发展大会暨智能制造领域供应商共享会在辽宁省鞍山市如期举行，海洋王冶金照明行业公司受邀参与，并获得“钢铁行业优质供应商”荣誉称号。

期间，冶金照明行业公司王成豹在大会主会场作“物联网照明管理应用”专题报告，重点介绍了公司智能照明物联网平台，包括其发展历程、工作系统架构图、系统特点及冶金行业应用案例。报告引起了现场嘉宾的共鸣，得到与会领导的高度赞扬。

最后，大会对钢铁行业优秀供应商进行了表彰，授予公司“钢铁行业优质供应商”的荣誉称号，沈阳冶金服务中心主任刘会兰代表公司上台领奖。

此次大会由中国设备管理协会设备交易服务中心、冶金工业设备配件服务中心主办，以“共建共享、交流互鉴、合作共赢”为主题，旨在推进“互联网

+制造业”融合发展，集中展示各单位在智慧钢铁、智能制造等方面取得的新成果和新进展。

(编辑部撰稿)



国际部2023年第一期 新员工培训顺利举行

2023年国际部招聘工作火热展开，并在一季度取得了喜人的成果。为了帮助新员工更好地了解企业情况，快速掌握岗位相关能力要求，清晰与认同岗位职责与目标，加强跨部门间员工交流与学习，国际部于3月13日-16日在光明科技楼举行了为期4天的销售系统新员工培训，共9名新员工参与培训。

为了此次培训，国际部早在年初就开始策划组织，不仅对讲师、课程严格把控，更是在每节课都安排一位主任全程跟课，提供改善意见，进行阶段交流，提炼重点开展回课交流及问题答疑。课程内容精心设计，包含人力、财务、商务等多方面。例如制度培训、照明基础知识及防爆认证、DIALux与CAD培训、国际部常用产品选型与项目运作等相关培训，培训最后还安排了一个下午，带领新员工参观了工厂，让员工对公司的情况与工作的全流程有更深刻的理解。

培训过程中，每位员工都认真学习并积极互动，每场培训都有热烈的交流讨论，把走上销售岗位可能遇到的问题和结合工作遇到的困惑都与授课讲师进行了交流。每次培训后，国际部也为员工设置了相关考试与交流答疑，进一步回顾当天课程内容，加深理解，共计2场口试、3场笔试，所有员工都顺利通过，得到了部门领导的认可。

经过本次培训，学员们均表示此次培训收获颇丰，掌握了更多的专业知识，为以后下市场工作打下了扎实的基础，并结实了志同道合的小伙伴，对未来的工作和发展充满了信心和期望。交

通项目本部的刘倩在本次培训后说道：“这次入职培训让我充分认识到了公司的企业文化、项目流程管理、产品和管理体系的重要性，以及如何在新的工作环境中实现自己的价值。通过这次入职培训，我也更加深刻地认识到了一个员工的成功，离不开自身的高要求、企业的培养和团队的支持，而一个企业的成功更离不开每个员工的贡献和努力。”

“师傅领进门，修行在个人。”本次培训只是入门砖，关键还是在后续市场工作中的实践。任何事不是一蹴而就的，希望大家在今后的工作中可以做好规划、及时总结，不断提高业务能力。

所遇皆是美好，有幸遇见并肩作战，愿大家不负韶华，砥砺前行，未来可期！加油！

(国际部 黎睿冰)



感谢信

海洋王照明科技股份有限公司：

2022年12月4日20时09分，神舟十四号载人飞船顺利返回东风着陆场，任务取得圆满成功。

神舟十四号载人飞船于2022年6月5日从我中心发射升空，随后与天和核心舱对接形成组合体。3名航天员在轨驻留6个月期间，完成空间站舱内外设备及空间应用任务相关设施设备的安装和调试，开展一系列空间科学实验与技术试验，在轨迎接2个空间站舱段、1艘载人飞船、1艘货运飞船的来访，与地面配合完成了中国空间站“T”字基本构型组装建造，与神舟十五号航天员首次完成在轨交接班，见证了众多历史性时刻。

星空浩瀚无比，探索永无止境。感谢贵单位在此期间给与的大力支持和帮助，期待未来与贵单位携手共进，为建设航天强国、实现中华民族伟大复兴梦做出更大的贡献！

酒泉卫星发射中心航天搜救队
二〇二二年十二月

酒泉卫星发射中心航天搜救队为感谢公司在搜救神舟十四号返回舱提供的支持颁发的感谢信

海洋王为“国家能源杯”智能化采煤技能大赛保驾护航

国家能源集团于2月至3月成功举办“国家能源杯”智能建设技能大赛——智能化采煤技能大赛。大赛设置了智能化集控工、智能化巡检工、智能化运维工3个工种竞赛，分为理论考试和实操比赛。共有11家单位的252名选手参赛。应主办方实操比赛地——神东煤炭集团某煤矿客户的邀请，海洋王对现场实操情况做视频记录，留存现场比赛情况，作为裁判判定及后期存档使用。

神东煤炭服务中心对本次大赛非常重视，经过和客户多次沟通及了解需求后，最终确定采用我司某型号5G防爆智能照明装置，对现场参赛人员实操情况进行现场拍摄记录。客户要求我司在三个地点都需配备设备使用，合计10套设备，服务中心吴主任提前协调设备事宜，满足客户需求。

应客户需求，专工出差提前对设备参数进行调试，对设备可靠性、电源耐久性录像情况进行反复测试和确认，确保设备可以正常运行。

大赛开始前，神府洗选部冯经理、

神府一部吴经理、服务工程师白工，以及服务中心高级技术服务工程师赵工，提前一天将客户需要的灯具按时送往客户单位，摆放到要求位置。

3月13日-14日，为期2天的保障任务圆满结束。在现场，我司5G防爆智能照明装置每天工作9-10个小时（中间不充电），记录现场参赛人员的实操情况，确保现场裁判的判定及后续视频档案的留存。客户对我司产品及现场保障人员都给予了高度肯定。客户单位的记者及相关领导还对我司产品做了了解、采访和报道，并将本次活动刊发在神东煤炭集团的内部媒体上。



(神东煤炭服务中心 赵宇龙)

苍松傲雪，余生再唱春牛歌

3月在东莞工业园，大家在会议室为生产一线员工沈友威同志举办荣休欢送会。沈友威自2006年入司，至今已17个春秋。他在滴胶岗位上，一直兢兢业业，勤勤恳恳。欢送会现场气氛温馨感人，更多的是满满的不舍与祝福。

为了庆祝沈友威同志光荣退休，部门特意收集了沈工在海洋王工作期间的点点滴滴，制作成了短视频在现场播放。简短的视频回顾了沈工在海洋王17年的工作和生活，大家一起工作，一起去旅游、团建，每个场景都仿佛发生在昨日。渐渐，大家眼里充满了泪水，一幕幕回忆充斥在脑海中。

会上，筹备组还特意邀请了沈工之前的领导和同事，表达了他们对沈大哥的祝福。计划运作部经理说：“沈工在工作上兢兢业业，一直坚守滴胶岗位，他这种坚持值得学习，在这个春暖花开的季节里退休是一件多么美好的事情，那么我也希望沈工开启新的旅程，像春天一样充满着希望，祝你幸福、快乐、平安！”物料采购部覃工说：“一朝共事，一生为友，有幸遇见，并肩作战，退休既是往日工作的终点，也是幸福的开始。我们眼里有风景，心中有大爱，一切温柔与美好都能如期而至，愿你往后余生，健康平安、家庭幸福美满！”工装管理员李工说：“退休不是终点，而是下一站幸福的开始，在这里祝你健康康康，平平安安！”

欢送会上，李高助代表公司为沈工颁发荣休证书和鲜花，宣读荣休祝词：“时光荏苒，白驹过隙，2006年7月您

怀揣梦想来到海洋王，一直秉承着“以奉献为乐，以工作为荣”的人生观，兢兢业业、勤勤恳恳，弹指一挥间，您与海洋王风雨同舟已17个春秋，海洋王感谢您！老骥伏枥，退休续谱夕阳曲；苍松傲雪，余生再唱春牛歌。”同时对他多年为公司的付出表达真诚的感谢。退休是每个人一生中必然经历的一个过程，请带着我们无限的祝福前往下一站，进入人生的另一个阶段，尽情享受人生的美好时光。

沈工眼含热泪，颤抖的双手接过这沉甸甸的奖章和鲜花，激动又不舍，用微微哽咽的声音表达了对同事的感谢和对公司的祝福：“感谢公司领导和同事对我的关心和帮助，希望大家今后工作顺利，心想事成，平安幸福！同时祝公司业务蒸蒸日上，再创辉煌！我永远不会忘记在海洋王的美好时光和我的兄弟姐妹！”

朋友一生一起走，那些日子不再有，一句话、一辈子、一生情、一杯酒……一首《朋友》音乐缓缓响起，所有人员共同合唱，将这首歌送给我们的朋友沈大哥。我们不但是领导、同事，我们还是朋友。在音乐接近尾声时，主持人介绍道：今天不但是沈大哥荣休的日子，也是沈大哥的生日，让我们一起祝沈大哥“生日快乐”。随着音乐响起，插蜡烛、点蜡烛、许愿，现场气氛轻松愉快和温馨。生产十一组所有员工轮番送上祝福贺卡，“祝沈大哥身体健康、平安喜乐”，“希望沈大哥退休生活多姿多彩，幸福安康……”

最后李高助送上祝福：“时间过得

我们去踏青春游了——2023年工厂踏青春游活动

为了更好地激发员工的工作激情，树立员工之间积极沟通、相互信任、团结协作、赢在团队意识，增强员工的责任感和归属感，在工作之余放松心情，丰富员工的业余生活。工厂在3月18日这个春暖花开的日子，组织工厂一区、包装组、检修组员工前往东莞同沙生态园开展踏青游玩活动。

在活动开始前，筹备组做好了充足的准备。首先，出行游玩安全是第一位，大家一起制定了本次活动的安全注意事项，成立安全责任小组，组织开展安全专题会议，确保活动的顺利进行。再制定活动方案，提前规划行程、确认活动场地，采购活动的零食、奖品，并选择了可以提升员工之间的团队协作能力和默契能力的8个小游戏。

九点，阳光明媚，小伙伴们集体出发了。半个小时左右，大家到达同沙生态园。在主持人的介绍下，活动拉开了帷幕。所有的参赛人员被分成了8个小组，由各生产组长担任小队长。队长要带领队员参加各个游戏，保证每位队员都参与了游戏。游戏现场迎来了阵阵欢笑声，比赛在如火如荼地进行着。

下午，是团体游戏项目的时间。游戏开始前，每个小组都喊出了自己响亮的口号。从“一圈到底”到“蒙眼捡水瓶”、“纸张传递”、“蜻蜓点水接力赛”，每个游戏都调动了大家的积极性，大家都非常积极地参与。不仅展现

了员工的个人身体素质、队员之间的默契，还充分发挥了团队合作的精神。

在此次活动中，大家体会到团队不断成长的过程中，协调一致、统一指挥、有效执行对于高效达成团队共同目标的重要性，体会到团队合作对于克服障碍的关键性，以及团队中每一位成员的特殊价值。在整个过程中大家都收获满满，特别是本次团队游戏中取得优异成绩的团队还获得了豪华大礼包。

活动的最后是本次活动的特别节目——为3月份生日的小伙伴庆生。他们分别是生产2组宁林康、生产3组郭雄杰、生产4组骆林安、生产9组唐启明、生产10组秦小芳、包装组雷九龙。大家一起唱生日祝福歌并送上了美好的祝福。就这样，在欢声笑语中，大家度过了愉快的一天，下午16:00安全返回了松山湖工业园。

本次活动，让员工认识到了团队协作、默契配合、相互信任的重要性，同时提升了员工个人的专注力与反应能力。将游戏项目渗透在参与者的行为体验中，使员工在过程中清楚地看到自身的盲点、团队的盲点，有效地挖掘自身和团队的潜能，加强员工的团队协作意识，增强凝聚力和战斗力，展现了员工的青春活力和风采，真正践行公司的企业文化，快乐工作，快乐生活！

(供应链管理 郭亚南)



很快，转眼间就到了退休的年龄，有很多不舍。沈友威从进入公司一直从事滴胶岗位工作，对工作尽职尽责，任劳任怨。俗话说，坚持把简单的事情做好，就是不简单。沈友威在滴胶岗位上工作

17年，这种精神值得我们每个人传承和学习，最后祝贺你光荣退休。从此去领略更美的风景，拥抱诗和远方，奔向多姿多彩的未来。”

(供应链管理 曹莲真)

