

## 董事长关于选人的阐述

编者按：海洋王人从五湖四海聚集到公司这个团队，是为了做事、做成事，是为了追求共同的目标，并最终实现目标。那么公司选人的标准及要求是什么？采取什么样的工作方式方法选人？董事长在不同场合和时间进行了阐述。

本期头版头条：选人的标准和要求；快速反应：选人的工作方法。

一、2002年7月的年中销售会议上，董事长专门就“张欣荣现象”进行了分析，并阐述了公司在选人、用人上的标准和态度。

公司选人用人标准有两条，一是看愿望，二是看技能。什么是愿望？愿望就是一个人希望在一定时间内达到某个目标的意念，包括人生态度、价值观念、工作思路、道德标准等方面，但它更多的是涉及到人的综合素质，是一个人基本能力的反映；什么是技能？技能就是一个人所掌握的做事方法和工具，它包括经验和能力等。

愿望和技能这两条标准不是孤立的，而是相互联系的。我们在运用公司选人用人标准时应把握以下三条原则：一是有强烈的愿望和良好的技能，这是公司选人用人的理想标准（其实这种标准现实中间不存在，理想只是相对而言）；二是有强烈的愿望，但技能方面欠缺，这种人可以分阶段培养使用；三是既无强烈愿望，也无良好技能，这种人应该被淘汰。

在培训中贺老师讲到了“彼得原理”，意思是在愿望一定的前提下，一个人的能力应该与其担当的职位相适应。如果一个人担任了他尚不具备相应条件的职务，那么与其说是在爱护他，倒不如说是在害他、毁他。

应该说，公司在选拔干部上的标准也是符合这一原理要求的，即个人的能力和愿望应该与其担当的职位相适应。而这两方面因素中愿望又是主要的、起决定性作用的，因为它反映的是人的本质问题。

具体来说，一个人当愿望足够时，如果又具备了主要的条件，那毫无疑问，公司就会对他委以重任，而此时公司就会按照更高的标准对他进行要求。有很多同志过去并没有做过管理，可以说没有什么领导技能，但是由于身上表现了一些领导的潜质，

再加上有强烈的干事情的愿望，所以公司还是把他放在了领导的岗位上，但这并不是说他已经完全具备领导的能力了，而恰恰是给他创造了一个在领导岗位上锻炼学习的机会。

现在有的同志，甚至包括个别公司领导都有误区，认为公司给他下了聘书，就证明他已经是一个不折不扣的领导了，对自己没有正确清醒的认识，工作中自以为是，遇到问题既不学习，也听不进领导和同事的意见，而一旦问题解决不了时，又会对自己怀疑，丧失信心，导致本来可以通过领导和同事们帮助加以解决的问题解决不了，乃至摔了跟头。孰不知，潜能和能力是不一样的，能力是现实的，而潜能要转化为能力需要艰苦的努力，不断的学习，绝非是一日之功的事情。

如果一个人的愿望条件达到了公司的要求，但能力方面一时差距还比较大，那只能先把他放在负责人的位置上进行锻炼，这个时候对他的要求也不一样，只能是按照负责人的标准去要求。这也就是为什么我们有好多同志现在还是负责人的原因。如果他的综合素质和能力条件都还不具备某一个职位要求，你硬把他往这个位置上推，那是拔苗助长，无论对他本人成长还是对公司的发展都是有百害而无一利的。

现在回过头来用公司的标准再来审视张欣荣的问题就不难发现，张欣荣被聘任为地区经理，是看她当时有强烈的愿望，具备一定的潜能，所以公司对她寄予了较高的希望，给她压担子。但是她错误地认为，公司聘任她为经理就等于认同了她愿望和能力都符合经理的要求了，对主任的要求和帮助听不进去，实际上问题解决不了，信心又不足，直至最后愿望丧失，做人出现偏差，被公司处理辞退，其结局可以说发人深省。

“张欣荣现象”在公司带有一定的典型意义。比如一些有潜能的同志在担任领导以后，就认为自己的能力没有问题了；有的刚刚当了几天的主管经理，就坐不住了，要寻找所谓的发展空间，开始放松学习，丧失目标，无所作为，放纵人性的弱点，甚至在做人方面出现偏差，与公司的目标和理念相违背，被公司处理。在这里应该强调说明的是，对于技能欠缺的同志犯了错误，公司是不会处理的，也是允许

的，只有在愿望方面出现了问题，也就是在做人方面出了问题，公司才会处分，所以对张欣荣的处理也是按照公司的条例和做法操作的。

二、2014年中述职期间，有主任反映招聘是个难题，想找有社会经验的。董事长指出要将踏实肯干、吃苦耐劳作为标准，而不是将性别、有无经验作为标准。

人员招聘和定位有很大关系，如果一开始就把主观设定条件当成目标，用条条框框把自己框死，而不是识别自己真正需要什么样的人，市场需要什么样的人，这就是把招人与市场需求脱节了。

应届生、文科生为什么就不能考虑呢，要将踏实肯干、吃苦耐劳作为招人标准，而不是将性别、有无经验作为标准，海洋王在很长一段时间里都是提倡招应届生的，只要是一个正常的大学毕业生，没有恶习，我觉得都是合适的；并且相对有社会经验的人来说，社会习气更少，更容易带，带一个应届生，比改变一个社会人的习气要容易得多。

不能把带员工当成招聘进来就结束了，想着二进来第二天就出单，这种好

事也是肯定没有的，进来之后如何去培养才是关键。

三、2019年年中述职期间，有主任说招聘了一名新员工，面试时很积极，但入司没多久就退缩离司了。董事长指出海洋王选人更看重踏实、实在。

1、选人的时候，不能光看应聘者说了什么，对方表决心时我们自己也要进行验证、判断：是否实际，可能不可能，不要轻易信以为真；选人的标准要根据实际情况来看，销售不要招太聪明的人，海洋王选人还是更看重踏实、实在。

2、带人的时候，要跟员工站在一个平台去思考问题并对其进行引导。了解清楚员工的情况，越明白越好，现在年轻的员工情况跟10年前、20年前大不一样，如果对他一味要求，不顾及他的感受，不顾实际状况，员工做的时候就容易走样。

3、遇到困难的时候，员工可能会不知道怎么做，他的心理就会有变化；这种情况就需要主任经常与员工交流，及时了解员工的困难和想法，并耐心的培养员工应对困难的能力，陪员工一起将问题化解。

### 快速反应

## 董事长关于选人的更多阐述

一、2014年三季度述职期间，有主任反映应聘的人少，没得选。对此董事长进行了阐述解答。

首先要分析问题到底出在哪儿，然后制定针对性的措施，很少人来，那招聘到底有哪些渠道？你去了哪一些？网络、推荐、校招等很多渠道，我们就找这么三个人，市面上人再少，也不至于招不到。

原来那种招聘环境把我们惯坏了，一来几百人，现在遇到这种状况，我们没有去找问题解决问题，而是当成了简单的事情在做，职业学院、再就业办公室、高校就业办等都可以去，要把招聘当成问题来研究解决。

二、2014年三季度述职期间，有主任反映无论是应聘人员的数量

还是数量都在变化，我们该如何看待，如何去改变？对此董事长进行了阐述解答。

如何看待：原来去人才市场，每次能收到成百上千人员的应聘信，是因为当时社会环境有大量农村人口涌入城市而形成的人口红利，造就企业不用心培养用心带，不合适就换的心态，这并非正常的社会现象；

现在才是成熟的商业社会、健康的社会形态，企业方和就业者本身就是一种平等关系。原来的不平等把大家都惯坏了，现在企业需要有培养人的优势，就业者也有选择选。目前中国正在朝着正常的社会形态演变，这是一个正常过程。

如何解决：目（下接第2版）



## 辽宁两地突发山火，海洋王驰援现场保照明

### 本溪山火扑救照明支援

4月2日，辽宁省本溪市本溪满族自治县碱厂堡子村附近发生山火。山火发生后，当地应急局和消防支队立即组织消防战士、森林消防队伍、地方专业救火队、应急民兵、武警官兵以及群众等救援力量约500多人进行灭火。东北公消服务中心抚顺服务部得知消息后，立即联系当地消防、应急局客户，确认情况属实，且火势不小，山火救援现场急需照明保障支援。经理当即决定带着两名员工及照明设备，在第一时间开车前往本溪进行支援。

驱车3个小时，终于到达现场。山火分布点较多，出现风向转变有可能造成火借风势大面积蔓延的风险，灭火工作一刻也耽误不得。到达指定地点后，客户领导让我们在山下的指挥部进行照

明支援。由于道路非常窄，且旁边都是田地，导致车底盘发生损坏，但我们丝毫没有怨言，更没有犹豫，仍第一时间将照明设备送到山下的指挥部。灯具送达后，立即按照客户的要求，开展灯具布置和保障工作，确保夜间扑火工作顺利进行。

由于此次山火覆盖面积较大，导致多个地点需要进行照明支援，经理当即决定分头行动，一名员工在第一个点位进行保障，随时听从客户的安排。经理带着另一名员工驱车前往第二个点位，剩下的设备全部用到支援保障中去。经过协调，所有的设备都按照客户的需求放置到相对应的保障点上。期间我们见到市消防支队、县公安局、应急局的相关领导，客户领导对海洋王的应急保障服务给予了充分的肯定。

4月3日凌晨，本溪山火明火已全部扑灭，火场全线转交地方看守。本次照明支援，虽然服务部3人并未进入到扑火最前线，但我们一直坚守在现场，为客户提供必要的照明支持与保障，直到最后一刻。

### 盖州山火扑救照明支援

4月3日，刚刚结束本溪山火救援行动的当晚，服务部又得知营口盖州市陈屯镇发生多处山火，我们第一时间做出响应，带上应急照明设备，连夜驱车300公里奔赴山火现场。凌晨1点到达山脚下，由于山路崎岖，汽车无法抵达离山火最近的现场，卸下灯具后，好心的村民骑摩托车载着我们两个人和移动照明灯具抵达最近的疏散点。

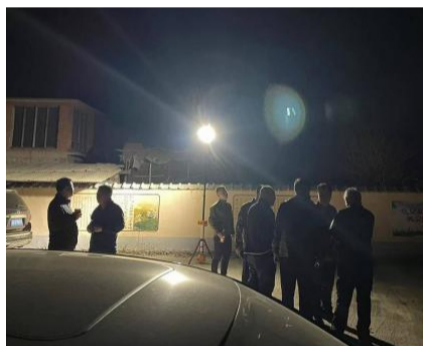
这次的山火不比寻常，当地的山是又高又陡的大山，且植被茂盛，树木都

是一片连着一片，山火难以控制。由于火势比较凶猛，附近的村民全部都要从危险点撤离到山脚下，我们在撤离路线上布置并开启照明灯具，直到消防战士带着村民撤离到山脚的安全地带，才收起照明灯具下山。

下山后，将照明灯具安置在应急指挥车附近，为消防指挥现场提供夜间强有力的照明，方便消防战士组织队伍、整装待发。4月4日凌晨，盖州多处山火全部被扑灭。

这两次山火扑救照明支援行动，我们海洋王用实际行动践行了“想客户之所想、急客户之所急”，第一时间满足客户需求，为客户提供及时的支持和保障，同时也担起了海洋王的社会责任。

(东北公消服务中心 唐测、王冲)



本溪山火扑救现场照明支援

盖州山火扑救现场照明支援

(上接第1版)前公司各中心的人员缺口最多也就是7-8个，这种数量级别的招聘出现问题，一定是我们自己局限了招聘渠道，要重新梳理招聘渠道；另外对于如何招聘到合适的人、如何培养都要认真对待。

二、2015年三季度述职期间，有主任反映招聘时谈好了又不来了。我们一般第一轮面试不主动谈待遇，第二轮一提到待遇应聘者就说考虑一下，然后就没消息了。第一轮不谈待遇是想到第二轮的时候好好谈，介绍一下公司，会把公司的一些做过的大的项目比如奥运场馆之类的介绍给应聘者，但是作用不是很大。对此董事长进行了阐述解答。

1、什么是好好谈？是要自己把功课提前做足，不是你把你知道的统统给他，不管他需要什么。

2、不仅要告诉他今天的待遇是怎么样，还要谈明天的怎么样，包括工作也是，今天的工作状态怎么样，明天的工作状态会怎么样，以后会是怎么样。

3、招聘的人就是服务中心的未来，如果只是把这儿当成一个吃饭的地方，这儿目前肯定不是最好的地方，但是我们只是想找一个

吃饭的人么，所以在这里先把自己的心态调整过来。

三、2017年一季度述职期间，有主任反映不好招人，而且招聘进来的90后员工也不能坚持。对此董事长进行了阐述解答。

1、不是招人，应是找人，先搞清楚要哪一类人，这类人集中在哪、用什么渠道可以找过来。

2、环境变我们也要变。不要总有90后性格独特、形势政策、物价原因等标签，外面很多东西我们不能左右，也不用左右。我们只是找几个骨干苗子，以后做经理做主任，现在先做实习员工。这样的人，哪里有就去哪里找，学校、员工的亲戚家、朋友家。

3、以前招聘主要依靠人口流动，现在受城市发展、国家鼓励回家就业政策等影响，流动人口、外来就业人口在减少，都会对招聘有影响。我们要适应变化，在当地做招聘，招聘当地居民。日本就是对当地居民建档案：什么时候上大学、什么时候就业，都登记好，招聘用工就不会存在问题。我们以后也一定会这样做。

主任继续反馈：在招聘会或面试环节，也想了一些办法吸引人才，比如让经理从发展的角度去

吸引，讲自己的成长过程，以后的发展路径等，但效果并不好。

董事长指导：1、在吸引的动作上，主任要再下点功夫。应聘者一旦决定想来公司，招聘过程中每一步都有对公司的感受。负责招聘的秘书、经理要多要求，每件小事都让应聘者感受到吸引。

2、体会新员工找工作关注什么？公司还能给他提出进步标准、成长标准，不是哪家公司都有；还能给应聘者树立一个以后做事的标准：如何和客户、同事相处，并为什么这么做，这么做代表着什么。这是能带给他的东西，这些准备就叫“精心的吸引”。

3、早期海洋王很长一段时间，薪酬都不是最高的，我们自己为什么会进来，被什么吸引？做主任以后，不只是换个位置，要把思路也换过来。越用心，招到的人越优秀。越简单处理，找来的人就越不是希望的员工。不能只指望提高待遇来吸引人，即使华为，一定也有别的企业入职薪资更高，现在看到的平均水平，一定是入职后员工进步成长很多年，待遇越来越高，平均水平才越来越高。

4、找不到人一定有功利的成分

在，或者作法让别人感受到有功利的内容。要加入一点情怀的、人文的，要关怀、付出，让员工感受到。如果没有这些对员工关怀、付出的准备，只有想问他要订单的准备，是不能长久的。多从这里来反思，不要找理由。

四、2020年一季度述职期间，有主任反映面试过程中和应聘者交流的都很合适，但最后应聘者会因为薪资而拒绝，怎么解决？对此董事长进行了阐述解答。

招聘的问题不能简单的落到薪资上来，还是要解决应聘者的问题，思考自己团队的吸引力。要吸引优秀的人加入，主要靠什么。如果仅仅是以金钱来吸引人员的话，那这个人肯定是留不住的。应聘者真正关心的要素肯定还是发展和提升，不能简单的理解为工资。

面试的目的是吸引应聘者过来，在面试过程中，重点要主动去了解应聘者有哪些需求，比如将来事业发展的追求、职业梦想、对自己能力的认识、自己最想提高的能力，基于这些事实，面试完后要将应聘者觉得重要的东西排出顺序，再结合公司的优势，找到能满足应聘者需求的地方有针对性地进行吸引。



# 春暖花开，植树正当时

为了提升公司全体员工的社会责任意识，每年的春天，各地海洋王人都会开展育树活动，也许时间不同，也许地点不同，但大家的目标是一致的，就是积极为绿化祖国、保护生态做出努力和贡献。就连三年疫情期间也不例外，不能实地开展育树的伙伴们，甚至会开展“云植树”。

今年，春回大地，万物复苏，脱下了口罩的大家，更加积极地开展育树活动。截止目前，北京基地、成都基地、郑州基地、济南基地，以及其他多个服务中心都开展了育树活动，一起来看看！

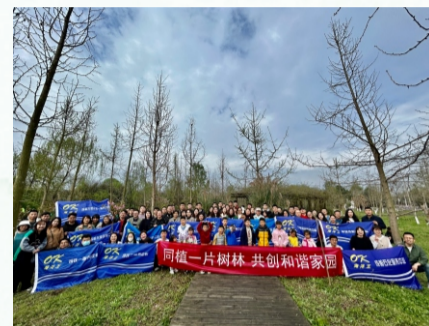
## 北京基地

3月25日，北京基地组织驻地9个服务中心的员工和家属来到首都互联网+全民义务植树基地，开展以“同植一片树林，共创和谐家园”为主题的育树活动。

当天上午，到目的地后，植树办工作人员带领大家到山上领取铁锹、水桶等工具，然后为大家进行植树要领的相关科普，其中最重要的便是“三埋两踩一提溜”，并做了植树示范。准备工作做好了，随后大家立即在现场忙碌起来：挥锹铲土，扶苗、踩土、提树苗，进行根

部舒展，然后提桶浇水，认真完成每一道工序。最后还在种植的树苗上，挂上了提前写好的植树牌。

经过大家的辛勤劳动，种下共计50余株树苗。大家用实际行动践行“青山绿水就是金山银山”的理念，增强了爱护生态环境的责任感，为建设“天蓝、水清、土净、地绿”的美丽环境贡献了一份力量。最后，植树办给北京基地邮寄了植树荣誉证书（植树验收后制作），并为每个参与植树的个人颁发了电子植树证书。



## 成都基地

3月25日，成都基地组织驻地14个服务中心如期开展了育树活动，部门参与率100%，员工及家属参加人数达130人，共种植樱花树59棵。

今年的植树地点紧挨着去年植树的地方，大家看到去年种植的一大片紫薇树已全部存活，还长出了新的嫩芽和小花苞，纷纷过去拍照留念。植树时大家合理分工，挖坑的、放苗的、培土的、浇水的，所有人都拧成了一股绳，目标一致。挖坑过程中，大家遇到了不少困难，表面看起来松软的泥土，其实

下面全是石头，普通的铁锹根本挖不动。这时候男士们彰显了海洋王人一贯的劳动美德，挽起衣袖和裤腿，拿起专业铁锹，使出全身力气凿开石头，把坑挖到适合的深度。众人同心，其利断金，只要大家齐心协力，没有什么问题是解决不了的。

植完树后，成都基地为大家组织了一次户外团建烧烤活动。期间还穿插了一些精心准备的团体游戏和抽奖环节，促进了不同服务中心人员之间的交往和互动，让每一个员工都感受到了海洋王大家庭的温暖和团结。

## 济南基地

4月1日，济南基地组织驻地10个服务中心一起前往水帘峡景区开展育树活动，同时赏繁花盛开，感受春色外溢。

开始植树啦！小伙伴们意气风发，你追我赶，互相帮忙。有的同事还边唱边干活，“我左一铲呀，右一铲，小树小树快长大”！大家团结一心、齐心协力，不一会儿，就植起了一排排的小树。大家辛勤的劳动，让秃平的小土丘增添了一道风景线。栽种结束后，基地人员给大家分发树牌，写下自己对小树的心愿与祝愿，希望它可以快快长大，

变得强壮，能对抗大自然的挑战。这样的祝愿不仅是对小树，同样也是给自己，甘于向下扎根的坚守，方得向上生长的丰盛，愿小树能做到，我们也同样能做到。

对于这次育树活动，同事们都觉得意义非凡。不但植树造林、美化环境，而且加强了员工之间的交流，增进了员工之间的感情，加深了彼此的友谊。更重要的是，让大家更加认识到环境的重要性，切实投身到“保护环境”的行动中来，为我们美好的绿色家园贡献自己的一份力量。



## 郑州基地

4月1日，阳光明媚，郑州基地驻地8个服务中心员工及家属一行120余人，踏着轻快的脚步，嗅着花儿的芬芳，闻着泥土的气息，来到了郑州黄河富景生态园，开展以“合种一棵树，共育万片林”为主题的育树活动。

拿到工具后，大家都跃跃欲试，你一铲、我一铲，不一会儿，一个个树坑就出现在了大家眼前。有人将树苗放进坑里，有人将树苗扶直，有人盖上市土，再用脚踩实，有人兴高采烈

地从附近拎来水，从四周小心翼翼地浇灌着小树苗，让它痛痛快快地喝个够。大家同心协力，没多久，一排排树苗就像剑一样竖了起来！

栽种好树苗，大家纷纷在心愿卡上写上祝福，用红丝带系在树枝上。从这一刻起，每个人心中多了一份牵挂和希望，环保的小种子也被种在了心里。

在植树之余，大家还一起做了一些趣味游戏，在这美好的春日里尽情感受大自然，体会美好。

除了以上几个基地，分布在全国各地的其他服务中心也都陆续开展了育树活动，大家用实际行动充分体现了海洋王的社会责任感和使命感。风和日暖山水醒，春到人间草木生，栽下的每一棵树苗都意味着孕育希望，让我们一起种下希望，共同收获美好！





## 海洋王亮相西部管道公司 第九届维抢修业务职业技能竞赛

3月28日，国家管网集团西部管道公司第九届维抢修业务职业技能竞赛开赛。本次大赛除了参赛的11支队伍外，还首次邀请了7家供应商对自己的产品进行展示，海洋王作为7家供应商之一应邀参展。新疆油田事业部乌鲁木齐管网服务中心管网一服务部、管网三服务部，以及兰州石化服务中心管网服务部共6人到场参展。

在本次展会期间，西部管道领导亲临现场，到海洋王展位与工作人员进行了亲切交流。



3月29日，团体比赛一直进行到了晚上十点半左右。由于是夜间加班比赛，现场灯具不足，为了有足够的照明以保证每个参赛选手能有一份优异的成绩，海洋王从参展商“秒变”专业照明支援团队，提供了一切能提供的灯具，为比赛保驾护航。

3月31日上午，西部管道公司第九届维抢修业务职业技能竞赛在乌鲁木齐应急抢险中心圆满落下帷幕，海洋王的产品和服务受到了客户的一致好评。

(乌鲁木齐管网服务中心 彭骅)



## 海洋王与国能宁夏煤业 客户单位开展QCC交流活动

3月22日至23日，海洋王分别与国能能源集团宁夏煤业的两家下属分公司开展了QCC交流活动，参会人员有分公司QCC推进负责人及各车间班组长等。

此次活动邀请海洋王公司资深QCC讲师吴小华进行了现场培训交流。会上，吴小华主要针对QCC活动的目的和意义、QCC基础知识、问题解决型QC小组活动程序及要求、QCC常用工具及应用、QC小组成果案例点评等多个方面进行了讲解交流。现场学习氛围浓厚，学员针对在推行过程中遇到的

问题与讲师进行了交流与探讨。

QCC活动推行的意义首先是培养人，使更多的基层管理者掌握科学的解决问题的思路；其次是解决现场问题，不断提升管理水平，从而提升组织能力，支撑公司实现经营目标。多年以来，海洋王在内部坚定不移地推行TQM的同时，不断地总结经验持续改善，逐步形成了与各行业客户共建QCC、5S等活动的机制，旨在满足客户在管理提升等方面的需求，从而与各行业客户一起成长。

(银川服务中心 郝维平)



## 石家庄电网服务中心 迎战2023石家庄马拉松



4月2日上午，2023石家庄马拉松在美丽的火炬广场鸣枪开跑。为进一步激发服务中心员工强身健体的热情，打造积极向上的精神面貌，营造“快乐工作、快乐生活”的良好氛围，石家庄电网服务中心组织员工参加马拉松5KM健康跑项目。本次活动共有14位同事报名参与，另外还有4位新同事因入职时间未赶上报名，但也积极响应投身于后勤保障工作。

当天清晨5点，天还没亮，大家身着马拉松专属T恤陆续到达地铁站集合，大家统一乘坐地铁，前往位于石家庄火炬广场的赛事起点。虽然天气微凉，却挡不住大家对跑步的热情，赛事现场人头攒动，参赛者们精神抖擞、斗志昂扬，服务中心的同事们深受感染，心情澎湃。

在服务中心体育委员胡慧祥的带领下，大家一起完成赛前热身运动。抵达起点后，佩戴好装备，有序进入赛场。大家互相加油、鼓劲，耐心等待发令枪响的那一刻。

上午7点30分，随着发令枪响，比赛正式开始。在石家庄电网服务中心王克娟主任的带领下，参赛同事们陆续冲过起跑线，迅速投入到比赛状态，一同朝着终点进发。选手们激情澎湃、奋勇争先，尽情享受奔跑带来的激情与快乐。

8点10分左右，朱浩博、刘李存等第一梯队的同事率先冲过健康跑的终点，成为第一批完成马拉松健康跑的海洋王运动健儿。9点左右，所有参赛同事全部冲过终点线，大家簇拥在一起击掌、拥抱、拍照，洋溢着完赛后的喜悦及满满的成就感。一枚枚黄色完赛纪念勋章见证了我们的汗水与坚持，展现了海洋王人团结进取、挑战自我、奋勇争先的精神风貌。

“我发现这次马拉松最先到达终点的几位同事，他们平时就爱运动，打篮球、跑步等，有运动基础，也正是这种能量和体力的积累，厚积薄发，才得以这么轻松地实现目标。同样的，在我们的销售工作当中，日常的基础工作同样

## 退休不褪色，余热映初心 ——庆祝太铁服务中心秘书荣休

岁月承载着历史的步伐，天地积淀着文明的精华，又是一载流光溢彩，又是一季桃李芬芳。3月25日，太铁服务中心为即将光荣退休的销售秘书李燕玲同志举行了隆重的欢送仪式。沈铁事业部许云总及服务中心管玉武主任主持欢送仪式，并为李秘书颁发、赠送荣休纪念礼物，太铁服务中心全体人员参与欢送仪式。

人与人相处，贵在知心，越是深厚的感情，越是像无意埋下的种子，默默地萌芽、成长、茁壮；只有当离情波澜涌现，才是真正察觉那份难舍的深重，宛若漫漫长路向晚，那道不尽的别情悠悠，总是在最不经意的时刻来到。

李秘书于2002年8月26日入职海洋王，先后任职于太原服务中心、中原厂电服务中心、太原冶金服务中心，2016年始，加入太铁服务中心团队。她兢兢业业的21年，伴随了海洋王的成长，也见证了海洋王的辉煌，二十余年来，李秘书顾大局、识大体，立足

本职，爱岗敬业，勤勤恳恳，扎实工作，奉献岗位，与公司同呼吸、共命运、心连心；与服务中心风雨同舟，共渡难关，把美好的青春和工作热情贡献给了自己所热衷的海洋王事业，多次荣获公司最美海洋王人、优秀秘书等奖项。

退休是人生一大转折点，是一段全新生活的开始。伴随着不舍和祝福，衷心地祝愿李秘书调整好心态，锻炼好身体，保持好健康，享受丰富、幸福的退休生活，退休不褪色，离岗不离心，常回家看看！

(太铁服务中心 卫波)



很重要，我也越来越认同服务中心所抓的管理工作是多么的重要。如跟班、上会、QCC、5S等新老六大工作手段，以及需求报告备案及完成情况、基础工作明星秀等等。人生没有捷径，就像这场五公里健康跑，必须一步一个脚印，踏踏实实，差一步你都到不了终点。”服务中心专工王瑞茂感慨道。

人生就像一场马拉松，领先时不该沾沾自喜，落后时不必慌乱着急。把鲜花和掌声当作前进的动力，把挫折和失败化作奋进的勇气。只要坚持、不放弃，你也能收获属于自己的奇迹。最后，送上一句话与大家共勉：道阻且长，行则将至；行而不辍，未来可期。

(石家庄电网服务中心 郭萌萌)