

CATHAY TAT MING
PRECISION METAL



诚信之家

精密创造美好生活
Precision Creates Better Lives

25

July, 2017
(2017年7月)



第九届董事会扩大会议在大连隆重举行
国惠精密五金科技有限公司正式成立
恭贺无锡国泰荣获锡山区“技改先进企业”和“纳税十强”
恭贺广东国泰入选黄江镇“倍增计划”
恭贺深圳国泰再获质量优秀供应商奖
恭贺深圳国泰荣获“工业及纳税双百强企业”称号
广东国泰推行TPM管理、QCC&6Sigma 提案改善活动



季刊
第二十五期

名誉顾问：吴天赐
 顾问：吴健宏
 监制：吴健源 黄晓林
 主编：胡大春 林晋升
 邢凡 张克清
 执行主编：李贵淼
 编委：王广超 王珊
 陈伟军 李麟璐

集团长期投稿方式：
 深圳国泰：
 邮箱：HR05@cathaytatming.com
 联系电话：0755-28025888-8801
 无锡国泰：
 邮箱：ziyuanbu12@cathaywx.com
 联系电话：0510-88664888-8020
 大连国泰：
 邮箱：dlhr@cathaytatming.com
 联系电话：0411-39213888-800
 广东国泰：
 邮箱：guimiao.li@cathaygd.com
 联系电话：0769-86912888-8201

目录/CONTENTS

- 1 目录
- 特别报道** 《》
 - 2 诚信赢天下
 - 4 新希望、新起点、新高度
 - 5 强强联手 共铸辉煌---记东莞市国惠精密五金科技有限公司正式成立
- 新闻动态** 《》
 - 6 奔跑吧 青春
 - 7 恭贺我司荣获锡山区“技术改造先进企业”和“工业企业纳税增幅十强”
 - 8 广东国泰公司入选东莞市黄江镇“倍增计划”试点企业 热烈欢迎香港阳溪联谊会&古盈同乡会旅行团莅临参观指导
 - 9 热烈欢迎无锡市人社局周局长一行莅临指导
 - 10 深圳国泰2016再次荣获“质量优秀供应商奖”
 - 11 提升国泰实力 打造国泰黄金十年
 - 12 我爱我“家”---国泰新宿舍
 - 13 制造业技术人才培养与校企合作浅谈
- 管理论坛** 《》
 - 14 管理体系新旧版变化简要说明
 - 17 TPM管理
 - 18 全员参与改善 铸造国泰辉煌
 - 19 精益生产战略
- 文化活动** 《》
 - 20 回顾2016,展望2017,共创美好未来
每一个明天都充满希望
 - 21 “星级员工”技能大比武
 - 23 初夏清远小游
 - 25 国昌科技，行者无疆
- 书画摄影** 《》
 - 27 书画作品
- 员工心声** 《》
 - 29 HR名人堂心灵之约---能量商学
 - 30 IATF16949体系培训心得
 - 31 态度决定一切
 - 32 安全生产从我做起
 - 33 安全无小事 责任重于山
 - 34 安全无小事
 - 35 不忘初心 不负韶华
工作更需要踏实的人
 - 36 关于企业新员工培训的几点建议
 - 37 一线员工——“他”
 - 38 做一棵永远成长的苹果树
 - 39 如何激活团队能量倍增组织效益
- 文摘荟萃** 《》
 - 40 奖、罚管理中的大智慧
 - 41 领导=“领先”+“指导”，你做到了吗？
- 厂刊寄语** 《》
 - 42 《诚信之家》25期厂刊在东莞基地办刊寄语

诚信赢天下

——记吴健宏总裁在集团第九届董事会扩大会议上的重要讲话

行政副总裁 黄晓林

国泰全体员工要进一步发扬“诚信+实干”的精神，树立自信，变压力为动力，把国泰打造成一个紧跟时代发展步伐的更健康、更强大的“平台”，整合产业、行业乃至上下游的优质资源，扎实稳步推进，以诚信赢客户，以诚信赢商机，从而实现“国泰梦”的伟大理想。在日前闭幕的国泰达鸣控股集团第九届董事会扩大会议上，集团吴健宏总裁的总结发言铿锵有力、掷地有声。

孟子曰：“诚者，天之道也；诚之者，人之道也”。所谓诚信，意即以真诚之心，行信义之事。中国古代哲学家认为诚信是人的修身之本，也是一切事业得以成功的保证。

从营商角度来看，凭借以诚待客、公平竞争为核心的诚信更是各种商业活动的最佳竞争手段，是市场经济的灵魂，是企业家的一张真正的金质名片。有一位外国专家曾说过：“诚信是最好的公共关系政策。”商家唯有诚信，方能赢得顾客盈门、终而立于不败之地。

因此，诚信乃立人之本、齐家之道、交友之基、为政之法、经商之魂。

“国泰要始终坚守诚信为本的宗旨，保持设备先进、工艺合理、管理高效等优势。在当前形势下，国泰更应该坚守理念，共同守护核心价值，自觉维护良好的市场秩序，倡导规范运营，良性竞争，促进行业健康发展，”面对当前市场竞争良莠不齐、日益激烈的局面，吴总裁对国泰的要求一以贯之。

这也是今年集团董事会扩大会议的主基调。

4月6-7日，国泰集团第九届董事会扩大会议在大连国泰隆重举行。集团董事局各成员以及来自香港、大连、无锡、深圳和广东国泰的管理高层代表参加了本届会议。大会紧紧围绕2016年集团业绩回顾、2017年集团经营展望以及如何加强集团四大生产基地合作互动，并进而打造国泰集团“产业载体和平台”的主题进行了主旨发言、分组讨论以及工作交流。





在2016年第八届董事会上，吴总裁正式提出了“打造国泰黄金十年”的战略规划，可以说为国泰的长远发展吹响了集结号。过去的一年，在董事长的亲切指导和总裁的亲自带领下，集团领导深谋远虑、精心布局，充实和完善了集团高层的组织架构，新成立的集团策略发展部已经运行，四大生产基地的管理层已经基本到位。2016年尽管市场走势不平衡，竞争异常激烈，但各基地的事业均呈现了新的良好发展态势。深圳国泰在减员增效方面独树一帜；无锡国泰随着新管理高层的加盟，降本增收提到了议事日程；大连国泰随着二期工厂的投产，成功实现了业务和管理转型；广东国泰蛰伏三年，期待跨越式发展。

根据规划，目前集团已经成立了三个中心。

第一，在美国成立了“海外销售中心”，实现了向海外走出去的第一步。目前，派驻海外的同事已经开展正常业务，并得到了较好的反馈。国泰的目标是争取设立海外制造中心。

第二，在香港成立“上市筹备中心”，目的是更加全面更加科学地评估和改善公司的整体运营情况。

第三，在深圳设立“集团研发中心”。研发中心的初衷是紧密结合客户的需求，及早参与客户的产品开发，不断进行技术创新，增强集团的竞争力。

可以说三个中心的设立实乃国泰未来十年发展的谋篇开局之举，这也是国泰对客户的至诚承诺。

吴总裁表示，目前国泰有四个生产基地。各基地要有充分的信心，打破保守的思维束缚。加大业务拓展的力度和广度，在目前国泰业务的基础上完全有条件做得更多更大。要充分分析和理解各基地的比较优势，在项目和客户群的分布上更加科学合理。在自动化生产方面，应在目前较为初步和简单的基础上进一步扩大规模和提高技术含量。

要重新找回以前流失的客户和项目，要分析我们和竞争对手的差距和领域，要找到国泰的新增长点，业务不能被动坐等机会的降临，要主动出击，想办法让客户介绍客户。吴总裁强调说，市场就是战场，对手就是要去挑战。

集团上下要理顺各层关系，确立和遵从业务靠前、后勤紧贴的模式，发挥集体作战的优势。在战略上既要全面合作，又要懂得先占先机，在战术上要适时且战且退，以利润为王。实力说明一切，最终的实力也将证明一切。

对于研发中心的设立，吴总裁予以高度的重视。他认为一个现代化的企业就必须高度重视科技研发和模式创新。在会上，他强调说深圳研发的经验可以推广到各地，集团也会加大投入补充一些特殊的高端设备，如3D打印机。研发中心的功能不能仅仅局限于深圳，无锡、大连、黄江都可以拥有自己的研发中心和团队，与客户建立战略合作关系，为企业后续发展积蓄力量。

“国泰正计划打造第五个生产基地，并在此基础之上形成国泰的产业园”，对于未来，吴总裁充满信心。国泰可以从竞争对手那里吸取经验和教训，通过打组合拳帮助战略客户整合产业链，使国泰成为一个有效载体，实现人才、资源和信息的共享。通过资源整合，扩大赢利面，增强赢利点。

“通过努力，造就一个‘国泰精密智造产业园’的梦想一定能够实现”，吴总裁对所有的与会者和国泰的员工提出殷切的希望。

集团董事局吴天赐主席感谢多年来全体员工对国泰的奉献。他说，47年的诚信经营和精心积累才换来今天国泰的良好局面，集团珍惜人才，要大家放手干。他希望，只要大家齐心，国泰的发展一定能使员工、社会和企业所在地“三得益”，并希望大家再接再厉，以更好的成绩迎接集团成立50周年的庆典。

本次会议历时两天，集团董事吴健龙、集团首席财务官陈健勤、集团营销副总裁陈智南、集团营运副总裁黄国强、集团行政副总裁黄晓林、大连国泰总经理许莉盈、无锡国泰总经理陈伟忠、广东国泰总经理徐学伟、无锡国泰运营副总经理郭满平、深圳国泰运营副总经理江祖源分别就各自分管工作或各基地的运行情况在大会上作了主旨发言。

子曰：“人而无信，不知其可”。认为人若不讲信用，在社会上就无立足之地，什么事情也做不成。

诚信铸金。

国泰以诚信立业，以诚信修身，以诚信齐家，以诚信治厂，以诚信赢天下！



《新起点、新高度、新希望》

-----记集团第九届董事会扩大会议在大连召开

四月的大连春暖花开，万物复苏，阳光普照大地，春天的气息，让人惬意无比，让人陶醉，让人感动。春天让我们感受到了生命的力量。正是在这充满生命力的季节里，我们听到了令人兴奋鼓舞的消息，国泰集团第九届董事会扩大会议将于4月6日~7日在大连国泰召开。

听到这个消息，大连国泰全体同仁既兴奋又紧张。兴奋的是集团董事会议首次在大连召开，紧张的是大连国泰没有接待过如此隆重会议的经验。为了确保此次会议如期举行，许莉盈总经理挂帅成立了大会筹备小组，提出了细化分工，要求大连团队要做就做到最好。团队就是力量，市场部负责外联及策划筹备清单；PMC部负责采购及车辆安排；人力资源部负责餐饮和住宿安排，技术部负责会议室IT设备的安装调试。会议议程表、航班信息表、车辆安排表、工厂参观路线、餐宿明细表，水果点心等后勤保证一一清晰和明确。最终在大连管理团队高度配合及全体接待人员的共同努力下，会议顺利完成了预定议程，取得了圆满成功。

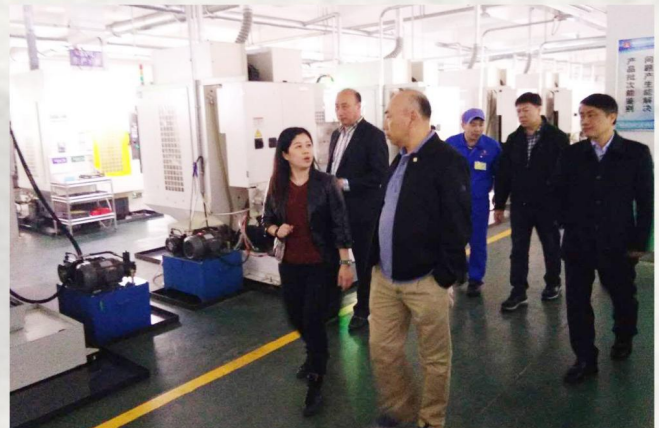
会议期间，在大连管理团队的陪同下，董事长吴天赐先生、总裁吴健宏先生等一行20人现场参观了新建的2#厂房一层车间。大连2#厂房是在集团的关心和支持下，于2015年底新建并正式投产使用的。伴随2#工厂的正式投产，大连国泰汽车零部件生产车间重新规划布局，进行了分项目的专区布局，在生产组织形式、生产流程管理、体系发展以及公司营销和发展规划等方面实现成功的转型。专区的施行缩小了工作单元，提升了团队工作效率，完善了质量体系，突出了工艺自动化优化，从而实现了精益化生产。

在参观现场，集团领导对大连国泰的一些具体措施予以肯定。例如：现场QC工作站在线监测的及时反馈、限度样本的揭示板、每一台设备点检的图文展示等；同时也就各家公司的优秀经验进行了现场的交流与反馈。在了解到大连国泰这两年汽车零部件项目取得了大幅度的增长，而且还是发动机核心零部件的项目，集团领导要求大连公司必须在品质保证、安全生产、生产效率等各方面再上新台阶，用品质在国际市场上说话。大连国泰一定不辜负集团的期望，实现跨越式发展。

会议筹备工作从三月初开始历时一个月左右，时间短任务重。值得欣慰的是，会后还收到了集团发来的表扬信，大会的组织工作有序、温馨、高效、又富有特色，赢得集团董事局成员及各公司高管的一致肯定。大连国泰也将以此为契机，完成集团各项既定目标，再接再厉，创出新的佳绩，书写更辉煌的篇章，为集团发展贡献力量。



大连国泰一隅



集团领导视察车间



强强联手共铸辉煌

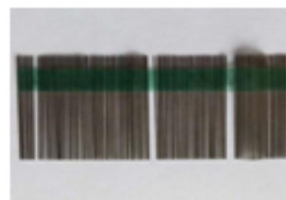
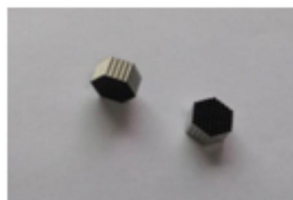
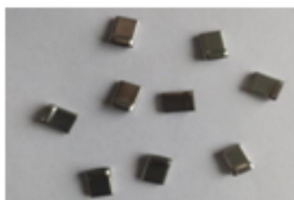
-----记东莞市国惠精密五金科技有限公司正式成立

2017年3月13日注定是一个具有历史性意义的一天。由国泰集团和原大富科技副总谷晓雨共同出资的国惠公司正式挂牌成立。这也标志着国泰集团在金属冲锻压、制管、管材拉伸等领域又迈进了新的一步。国泰集团的整体平台优势及资源垂直整合能力与谷总团队雄厚的技术力量和成熟的市场积累进行了有效结合，势必在日益激烈的市场竞争中独树一帜，大放异彩。

为顺应市场发展，满足客户产品所涉及到的工艺需要，国泰集团在原有机加工的传统工艺上必须补强其它工艺制程，将上下游资源进行垂直整合，从而对于生产成本和客户的配套服务上有了更多的竞争优势。国惠精密就是在这样一个务实、高效的合作前提下应运而生。

公司创立初期，遇到很多困难，大家要面临厂房的规划与装修、团队的组建、员工的培训与招聘、管理制度的建立、系统的搭建及设备的移转等诸多问题。在谷总的带领下，大家一路披荆斩棘，众志成城，日以继夜，最终在预定的时间内完成了任务。在此期间，也得到了集团的大力支持，无论是在办公厂址的安排、还是在软硬件设施上的配合都给与了诸多帮助。同时，集团领导也非常关注国惠公司的创办进度，对于国惠公司未来的发展寄予了厚望。公司揭牌剪彩当日，集团领导还纷纷出席，并一起参观了国惠公司的办公及生产区域，对于国惠的前期准备工作给予了充分肯定。

“雄关漫道真如铁，而今迈步从头越”，国惠已经踏入新的征程，前进的路上必然充满太多的困难与险阻，但我们会满怀希望，团结一致，紧密跟随集团发展的脚步，在集团领导和谷总的带领下，勇于接受市场的检验，迎接各种挑战。





奔跑吧青春

-----记广东省晋江商会青年部莅临我司参观联谊活动

2017年5月12日下午，广东省晋江商会一行60多人莅临我司参观、考察指导，本次参会领导有：许春景会长、商会监事长张金铭、名誉会长兼秘书长吴天转、永远荣誉会长洪东群、常务副秘书长蔡少余及晋江商会青年朋友。在吴总裁、徐学伟总经理及各部門主管的陪同下参观广东国泰生产车间、珍藏阁及国昌公司、国惠公司等场所，并向客人介绍了公司的创建历程、精密产品加工工艺及企业文化等信息做分享。

下午15:45分由吴总裁和商会许会长共同主裁了一场青年节友谊拔河赛，商会及广东国泰各20名健将青年参与到比赛中，现场氛围显得格外精彩而激烈，正所谓坚持就是胜利，团结就是力量，每位参赛成员都是全力以赴的争取赢得胜利，最后的比赛结果2:2，一场友谊第一，比赛第二拔河比赛活动友好落幕。



随后联谊座谈会在多功能展厅开始，深圳市福建商会党委副书记、商会执行秘书长陈加明先生给大家分享了《新常态下的民营企业发展和思路》演讲，把当下企业的发展，使命担当、思路以及中国制造业三个战略新起点做了透彻的分析和讲解，最后以未来须具备两种能力做完美总结。



晚上18:10分，由广东国泰精心准备的福建家乡味晚宴开始，特色福建家乡菜及后勤服务队员的热情使晋江朋友与国泰成员彼此的心更进一步。随后19:30分，青年会联谊晚会拉开帷幕，商会朋友和国泰员工共同演艺的精彩节目把晚会氛围推到新高潮，记忆颇深的是一首《世界晋江人》歌曲，寓意着晋江人和国泰人的青年之声，感知青年脉搏的心之桥，属于每一位追逐梦想的人。

心与心的碰撞迸射出了灿烂的火花，维系着感动与共同追逐梦想的情谊，感谢商会朋友为我司牵线架桥，推动双方多领域的交流合作关系，互帮互助、共同前进，在同一片蓝天下勇敢开创新局面。

广东国泰 李兴军





恭贺无锡国泰荣获锡山区“技术改造先进企业”和“工业企业纳税增幅十强”

2017年3月3日，2016年度“锡山区技术改造先进企业”和“锡山区工业企业纳税增幅十强”勘荣誉评选在锡山区党校隆重举行，我司作为锡山区技术型企业，经过层层筛选成功入围，最终在入围企业中脱颖而出，被锡山区人民政府授予2016年度“锡山区技术改造先进企业”和“锡山区工业企业纳税增幅十强”勘双重荣誉，并颁发荣誉奖杯、荣誉证书和10万元的奖金。我司厂务部汤松福经理作为公司代表，领取了政府授予我们国泰公司的光辉荣誉。



锡山区技术改造先进企业



“锡山区技术改造先进企业”评选是由锡山区任命政府、经信委根据2016年度锡山区各企业技术改造规模和成果评选出的优秀企业。此次评选约有50多家企业入围，经过层层严格的审核和最终评选，我司在入围企业中脱颖而出，被评为“锡山区技术改造先进企业”之一。

无锡国泰近年来大力引进技术人才和专业设备，尤其在2016年发展迅速，在外界市场引进了许多高级管理和技术人才，为国泰注入新鲜血液，带来新的思想，以此来促进管理、技术改革，为国泰集团打造“国泰黄金十年”的理念创造先行条件。2016年，公司新增很多先进生产设备，切实解决生产过程中存在的问题，优化加工工艺流程，提升产品品质，达到生产效益的最大化目标。

无锡国泰的种种改进，无锡市政府也是时刻关心，对公司的改进表示认可，结合公司近年来的发展成果，最终授予无锡国泰2016年度“锡山区技术改造先进企业”荣誉，并奖励公司10万元现金。



锡山区工业企业纳税增幅十强

2016年，伴随着加工原材料的不断上涨，机加工制造行业依旧发展萧条，无锡国泰也受到行业发展浪潮的影响，经营情况不太乐观。但是，即使在这样的行业背景下，我们国泰还是一如既往大力支持国家发展建设，2016年国泰纳税额度相较于2015年又有了大幅增长。因此，国泰也得到了政府肯定，被授予2016年度“锡山区工业企业增幅十强”光辉荣誉。

2017年，无锡国泰必将积极响应集团公司提出的“打造国泰黄金十年”的经营理念，公司上下齐心协力，狠抓精益生产节能降耗，继续大力引进高技能人才，为公司持续快速发展奠定坚实基础。同时，也为公司赢得更多荣誉，让国泰的名字遍及大江南北。

无锡国泰 陈伟军



广东国泰达鸣精密机件有限公司 入选东莞市黄江镇“倍增计划”企业

2017年2月28日接黄江政府关于组织实施黄江镇重点企业规模与效益“倍增计划”申报的通知：全镇从民营制造企业、高新技术企业、外商投资企业、已上市或已挂牌“新三板”及上市后后备企业中，共计划遴选出“倍增计划”30家试点企业。我司积极响应黄江政府号召，马上准备相关材料申报“倍增计划”企业，经过黄江政府严格的考核，我司成功入围黄江镇“倍增计划”企业。2017年3月10日早上9:00徐学伟总经理参加了黄江镇“倍增计划”推进大会，听取了黄江镇政府关于落实“倍增计划”的相关政策。



广东国泰达鸣精密机件有限公司在集团领导的带领及全体广东国泰员工的共同努力下，今年将实现跨越式发展，预计营业额将同比上年增加2倍，入选“倍增计划”企业实至名归，也期待广东国泰达鸣精密机件有限公司及国泰集团业绩蒸蒸日上，连年实现“倍增”。

广东国泰 卢熙海

热烈欢迎香港阳溪联谊会&古盈 同乡会旅行团莅临参观指导

2017年3月5日下午，香港阳溪联谊会和古盈同乡会旅行团一行55人莅临无锡国泰参观指导，我司董事长、董事长夫人、行政总裁、执行董事、总经理等陪同参观。

香港旅行团依次参观了IP车间、DP车间、AP车间、国宏车间、CP车间和厂区环境，行政总裁吴健宏先生化身讲解员，亲自为来宾们讲解了我司各个车间的生产经营情况，让来宾们对我司生产经营情况做了深入了解，来宾们对公司的对经营规模表示高度肯定，一致赞扬我们企业是行业的佼佼者和领头羊。



最后，香港旅行团授予了我司“共集正能量，同圆中国梦”的锦旗，圆满结束了此次国泰之旅。

无锡国泰 陈伟军



热烈欢迎无锡市人社局周局长一行莅临指导

2017年3月29日下午，无锡市人社局局长周文栋一行莅临公司考察参观，本着了解企业经营过程中存在的困难、为企业排忧解难的目的同公司高层领导举行了洽谈。参与洽谈的领导有：市人社局局长周文栋、市人社局副局长顾学年、市就业管理中心主任徐斌、区人社局局长孙伟、锡山区经济开发局局长尤东升、市人社局职业能力建设处处长张卫、市人社局就业处处长杨朝晖、区人社局副局长边荣伟、市人社局办公室副主任卢迎安、市人社局就业处副处长尤琛、市社会保险基金管理中心征缴管理部副部长孙艺丹、市就业管理中心科长黄涵。我司吴健新董事携公司高层领导陪同参观洽谈。



首先，吴董热烈欢迎各位政府领导莅临无锡国泰考察调研。他讲到：近年来，我司一直和政府保持着紧密联系，在沟通方面政府和企业之间没有存在很大分歧，我司始终围绕在各级政府的周围，地方政府也对我司有很多政策的帮扶和奖励，感谢政府部门对我司的大力支持。企业的发展离不开当地政府的支持，地方经济的发展也同样离不开企业的带动，今后我司将一如既往的加强与政府部门的联系，多多沟通，全力配合，为地方经济的发展贡献出国泰的一份力量。

随后，陈总针对我司当下经营过程中存在的问题，向政府领导提出了需要的支持。他讲到：随着时代的发展，企业的生产经营过程越来越困难，原材料价格飙升，劳动力市场缩水，工人物质、精神追求水平逐渐提升，企业用工成本巨增。尤其在生产旺季一线员工稳定性差，流失率较大，劳动力市场空缺，导致企业生产订单延误，并且在此过程中花费了许多人力和物力，进而增加了企业运营的成本负担，希望政府能给我们一些建议和帮助。

针对我司提出的一线员工不稳定问题，市人社局顾副局长给出建议，他指出：政府调研企业的目的是为了了解企业生产经营情况，尽最大可能为企业排忧解难，针对国泰的情况，应该加强以下几点的改善：企业用工应提高本地户籍员工比例，增加更多人文关怀，比如各个传统节日给员工发放各种物质福利，开设更多员工活动等。切实解决员工在工作生活中遇到的问题，为员工排忧解难，让员工真正做到爱厂如家。还有需要加强培养技能型人才并建立专业系统化的提升通道，让员工对自己有清晰的职业规划，比如企业可设立首级技师职位，为技能人才提供各项优质服务，确保员工稳定性。

市就业管理中心徐主任发表讲话时说，根据国家号召人社局拟将失业保险费率下调0.5%，为企业和员工减负。同时，为了企业的人才梯队建设，市就业处将为企业搭建更多的大中职业院校，让企业走出去，把人才引进来，储备更多技术人才。

市人社局职业能力建设处张处长发表讲话时说，企业要加强和学校建立校企合作，让更多技能院校学生们能到企业来实习就业，学生的到来能为企业注入新鲜血液，大幅度提升企业员工素质。企业也需要建立人才评价系统，为人才提供物质保障和精神需求。

会议结束后，公司吴董事和陈总带领市局各领导到生产车间参观，周局长听取了吴董事对生产车间的详细介绍，周局长看到我司车间的规模和生产的产品后给予了高度评价。

随后，周局长一行还参观了我司产品展示柜，通过吴董事的详细介绍，了解了我司生产产品的方向并对我司生产加工制造能力作了充分肯定。

周局长一行到分公司国宏视察时与我司集团吴健宏总裁进行了热情沟通，吴总裁表示，企业的发展离不开人才，国泰公司还需要人社部门的大力支持，今后希望政府部门能常来我司参观调研，给予国泰更多的工作指导和帮助。

无锡国泰 陈伟军

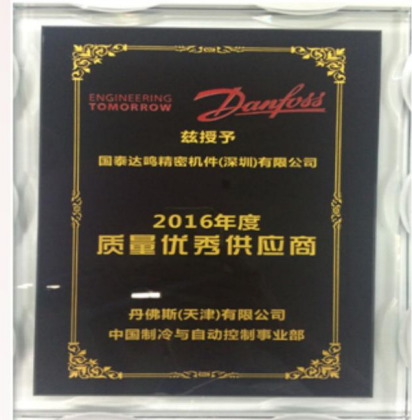


深圳国泰2016再次荣获 "质量优秀供应商奖"

2017年4月14日，轻风带着暖意，阳光含了笑脸，见证了Danfoss天津RAC的2016年度质量优秀供应商颁奖典礼。在这个春光明媚、柳絮飘扬的日子里，深圳国泰赢得了Danfoss的再次肯定。

深圳国泰于2015年首次被评为Danfoss全球优秀供应商，2016年再度被评为Danfoss天津RAC的优秀供应商，Danfoss天津RAC有2000余家供应商，仅有5家供应商摘此桂冠，深圳国泰荣列其中。

优秀供应商意味着过去的年度，深圳国泰的付出取得了成绩，无论产品质量还是服务质量，均有长足的进步和改善，对深圳国泰而言是客户给予的最高荣誉。



深圳国泰连续两年被评为Danfoss质量优秀供应商，主要受益于以下改善：

一. 成立专区

2015年，公司高层决定按专区模式管理大车间多种类的产品，不同客户产品固定专区生产，各部门对应人员亦按专区明确分工，为提升品质的稳定性奠定了夯实基础。

专区的成立无疑直接提升了响应速度，更清晰地建立了责任制，尤其同一客户的产品在设备选用、加工方法、刀具选用、量具选用方面，提升了一线经验积累的速度，从而更准确地理解客户的品质需求，无限拉近品质水准与客户要求之间的差距。

二. 专区品质评比

以专区为单位，每月品质评比，从数据可见高下。而专区内再分小组评比，有无进步从数据即可一目了然。这样，责任制自然形成，避免了未成立专区前的大锅饭状态。

三. 落实品质至上的方针

深圳国泰的产品品质曾经让人头痛，客户抱怨之声不绝于耳，因为品质没有被落实到第一位。部分人的口头禅“我干了好多年都是这样，没见客户投诉”，甚至发现不良品也不停机改善，没有将市场日益提升的消费状态、客户的需求与现场的品质挂钩。

在公司高层的改善决心下，品保人员被授予停机权限，品质放到第一位，在保证品质的前提下交货。从2012年的平均每月36次投诉，降低到2015年平均每月14次投诉，再降到2016年的平均每月12次投诉，连续下降的PPM和客户投诉，获得多家客户的一致好评。

四. 沟通的扁平化

A. 外部沟通

深圳国泰的产品品质曾经让人头痛，客户抱怨之声不绝于耳，因为品质没有被落实到第一位。部分人的口头禅“我干了好多年都是这样，没见客户投诉”，甚至发现不良品也不停机改善，没有将市场日益提升的消费状态、客户的需求与现场的品质挂钩。

在公司高层的改善决心下，品保人员被授予停机权限，品质放到第一位，在保证品质的前提下交货。

B. 内部沟通

借助专区的模式，各专区生产、工程、品质均在专区内工作，有问题当面在现场沟通解决，方便快捷。

正是借助这些改善，深圳国泰才能多次赢得客户在品质方面的肯定。日新月异的今天，大部分客户的品质要求正向OPPM迈进，而汽车类的客户，更是开始推行供应商品质+文件OPPM。深圳国泰赢得客户对品质的肯定，深感骄傲和自豪，同时也感到肩上的责任重大，因为未来的品质目标是所有产品OPPM。

深信在公司高层的带领下，公司的宗旨“品质至上，客户第一”的理念将会持续渗透到深圳国泰的每个角落，遵循检验—设计—管理—习惯的进阶方法，养成遵守客户要求的良好习惯。

让我们随着公司一起扬帆远航，乘风破浪，共同体验征服海洋的快感与乐趣，感受“精密创造美好生活”！

深圳国泰 袁爱群



提升**国泰**实力 打造**国泰**黄金十年

“弘扬国泰文化，提升国泰实力”是集团总裁吴健宏先生在2015年提出的集团经营管理理念。2017年3月28日下午我代表深圳公司应龙华区政府邀请参加了龙华区首届企业服务大会，龙华区区长陈清、副区长张纳沙等领导参加会议，大会现场为四类百强企业，重点园区授牌，为高层次人才发放了保障房钥匙。此次大会，国泰达鸣精密机件（深圳）有限公司荣获得“工业及纳税双百强企业”称号，接受了区领导的授牌，从2014年以来国泰达鸣精密机件（深圳）有限公司连续三年被评为龙华区工业百强企业，一直深受区领导高度重视和重点扶持，作为区龙头大企业服务对象，为推动龙华区经济体量的增加和共同努力实现建成区政府提出“一城四区”这一目标，展现了国泰实力；这正是吴健宏总裁提出“弘扬国泰文化，提升国泰实力”的经营管理理念鲜明举证。

“**打造黄金十年**”是集团总裁吴健宏先生在今年抓住《中国制造2025》的机遇提出的经营管理理念，“坚持



创新科技，不断推动生产自动化，管理系统化”是国泰人动力核心，国泰集团各生产基地拥有数千台高端精密加工、检测设备和拥有数十名自动化专业、本科、硕士及以上学历的工程技术及研发人员、管理人员，同时分别在海外设立办事处、深圳设立研发中心；深圳生产基地的集团研发中心主体装修工程也已正式投入施工；这些都是展现国泰实力的认证。“万事俱备，只欠东风”，未来十年总裁提出是我们国泰人共同的机遇，是“东风吹来”时候，是国泰黄金十年；我们要紧紧抓住，众志成城，共同实现这一目标，冲出深圳、冲出东莞、冲出无锡、冲出大连，迈向世界强而努力奋斗，打造金碧辉煌的国泰新篇章。



深圳国泰 罗志伟



我爱我“家”——国泰新宿舍

2017年3月9日深圳灵狮集团举行灵狮小镇项目启动仪式，正式进驻裕元工业园区，全新打造生活小区环境和国泰员工入住两年多的温馨小家。总体规划布局是一轴、一街、一楼、一园区，项目主要以研发、展示、体验和集成创新为核心、打造覆盖生命健康产业链条、集现代办公、人才培养、会展活动、文体娱乐及休闲养生等于一体，具有良好的产业生态环境和丰富的人性化交流空间的高品质创新型示范城镇，激活员工生活小区繁华魅力的典范，增添独特、厚重的文化色彩，共同推进文化产业发展。

多年来国泰人本着以人为本的经营理念，一路前行，高层领导积极参与了本次“特色灵狮文化小镇”项目互动，敏锐的抓住灵狮项目改善人居环境的契机，并表明了公司对员工宿舍环境改造的计划和建设，毅然决策：2017年4月正式与灵狮集团签定《宿舍租用改造意向书》，预计2017年10月实现国泰员工生活环境全面提升并乔迁新居。在此我们全体员工感谢公司领导的体恤关怀，给了我们一个温暖的家。



广东国泰 周宝华



制造业技术人才培养与校企合作浅谈

职业技术教育是直接为制造业输送人才的教育，这种特殊性决定了职业技术教育不仅要遵循教育规律，也要遵循人才需求规律，办出职业技术教育自己的特色。

广东省国防科技技师学院创建于1979年，以建校即运作市场化和产学研一体化等规划理念，按照公共资源共享、职业教育、公共技能实训、高新技术产业孵化的功能定位，高标准、高质量、高品位地计划引入中高职院校，建成具规模的现代化、人文化、园林化、生态化职业教育新城。

为推动职教基地校企合作深入开展，针对目前职教基地的现状，职教基地开展了校企合作的调查研究。通过对职教基地入驻院校的部分教师、学生及其家长进行了访谈，对周边片区的部分企业进行了沟通访谈，并查阅了其他方面的大量资料，重点围绕如何“以校企合作为契机，办好职业教育园区”这一主题进行了探讨提出对策。

1.在推动企业参与职业技术教育方面，企业希望政府提供按实习工种给予人才培养培训经费补助、补助企业参与职业教育的教育费用、宣传企业形象、给予相关荣誉称号及实物奖励等优惠政策。

2.在参与职业技术学校的人才培养过程中，企业主要担忧学生安全、学生管理、生产效益、劳动报酬、设备损耗等问题。最希望得到学校、用工优先、解决员工培训、专业技术支持、协助企业完成应急性任务、宣传企业品牌、提升生产效益、资源共享等多方面的支持。

根据校企双方多次探讨合作情况，大致可以得出以下看法和观点：

1.企业在聘用员工时，优先选用有一定相关工作经验人员，其次选择大专院校应届毕业生。

2.与其他求职人员相比，企业更倾向职业道德素养，吃苦耐劳精神，团队合作与沟通能力，自主学习意识与能力，专业技能水平和积极进取等素质。

3.关于目前毕业生存在的主要问题，企业普遍反映主要集中在品行、素养及职业道德等方面。多数企业认为，学生吃苦耐劳精神欠缺，自我定位不准，眼高手低，缺乏稳定性，自制力差，个人主动意识不强，进取心不够，缺乏学习主动性和学习能力，自主学习意识差，责任感不强，缺乏自我批评意识，社会经验不足，环境适应能力需提高，心理承受力差。此外，专业基础知识不扎实，专业能力差，工作经验缺乏，动手能力有欠缺。

4.校企合作在一定程度上得到了政府、学校的重视，但企业参与度并不高，校企间的合作缺乏实质性内容，已开展的合作基本属于较浅层面。

5.我们探讨校企合作主要集中在如数控、机电一体化和模具加工等专业这些专业企业一次性可提供的岗位不多，而且对学生专业能力的要求相对较高。

6.企业对校企合作项目的参与意向，主要集中在为学生提供实习机会，参与人才培养方案的设计与实施，开展校企文化交流，为职教教师提供实践机会。企业不愿意参与的是在学校建立生产型实训车间、为学校提供实训设备设施。企业不愿参与的原因，部分企业认为自己无职业培养经验，无闲置设备，以及给企业营销增加负担和涉及行业机密等。

7.对于制约企业参与职业学校人才培养工作积极性的因素，主要是：企业认为政府缺少相关政策引导，缺乏合作机制，企业利益得不到保证。

8.实习基地模式。在该模式中，学生前两年在校学习与实训，后一年或最后半年到企业顶岗实习；学校负责学生的培养和培训，企业仅提供实习实践岗位，帮助学生熟悉工作环境和岗位需求。

这是校企合作中最普遍、最常见的模式，基本上每所职业院校都有一定数量的合作企业。部分职业院校大胆创新，做出了亮点，如广州市电子信息职业技术学校承接国泰达鸣精密机件（深圳）有限公司的生产设备引进学校，在学校设立“技术专业实操培训课堂”等，经过过去三年的校企合作及企业每年阶段性“鹰”计划培训的开展实施，技术人才梯队构建已见成效。

广东国泰 林晋升



ISO9001:2015/ISO14001:2015/IATF16949:2016 三体系变化简要说明

1) 三体系升级时间要求

国际标准化组织 (ISO) 于2015年9月15日发布了ISO 9001:2015 和 ISO 14001:2015新版标准。中华人民共和国国家质量监督检验检疫总局和中国国家标准化管理委员会，分别于2016年10月13日和2016年12月30日将其等同转化为GB/T24001:2016、GB/T19001:2016国家标准。

国际标准化组织 (ISO) 对两个标准的转换时间要求：最早于2016年1月1日起可用新版标准进行认证，上一个版本标准的证书于2018年9月14日作废。原则上2017年9月1日起停止用旧版标准认证（初审和再认证），最晚不能超过2018年1月1日。

国际汽车工作组 (IATF) 于2016年10月1日发布了IATF 16949:2016汽车行业质量管理体系新版标准。转换时间要求：最早于2017年1月1日起可用新版标准进行认证，上一个版本标准的证书于2018年9月14日作废。2017年10月1日起停止用旧版标准认证（包括初次审核、监督审核、再认证或转移审核）。

2) 三个标准的发展历程及主要变化

一. ISO9000质量管理体系标准：

1987版→1994版→2000版→2008版→2015版

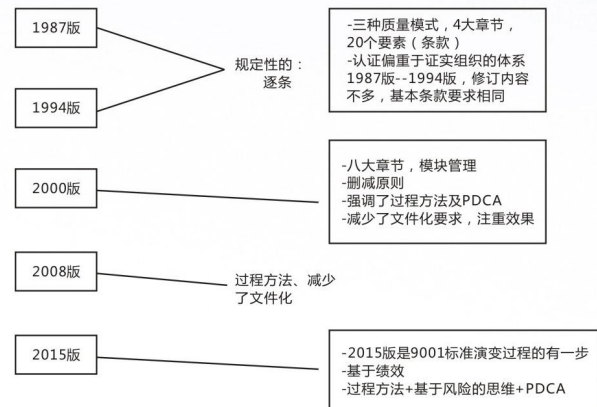
ISO9001:2015版与2008版相比主要有以下变化：

1、统一了标准结构和标准条款名称

新标准采用统一的标准结构和标准条款名称，即：引言；1)范围；2)规范性引用文件；3)术语和定义；4)组织环境；5)领导作用；6)策划；7)支持；8)运行；9)绩效评价；10)改进。

2、统一了所有管理体系标准的通用术语

所有管理体系标准将采用通用的术语和定义：组织、利益相关方、最高管理者、文件化信息、绩效等术语共22个，有助提高“一体化”（整合）管理体系的效率，使用了“文件化信息”等新的术语和定义，使用“文件化信息”代替了“文件”和“记录”；使用“外部提供的过程、产品和服务”替代了“采购”和“外包”，采用了新的表达方式，更易于理解和沟通。



3、明确提出必须确定影响企业实现其目标的内外部因素（组织环境）

这些因素包括正面和负面的、内部和外部的。内部因素包括诸如企业的使命、愿景、价值观、文化、知识和绩效等。外部因素包括诸如国际、国内、地区和当地的各种法律法规、技术、竞争、市场、文化、社会和经济因素等。

4、增加了理解相关方的需求和期望的要求

相关方是指与企业有利益关系或受企业利益影响的单位或个人，包括：顾客、供方（供应商）、投资方、员工、社会等典型的五大利益相关方，理解相关方的需求和期望，有助于企业实现自身的预期目标和结果。



6、明确提出必须识别和应对企业所面临的风险和机遇

企业在采取措施应对所面临的风险和机遇时，应考虑上述内外部环境因素和相关方需求和期望，以便控制风险、把握机遇，实现既定的战略、目标和预期结果。

7、更加强调了变更管理

在实际管理过程中，很多是由于“变化”和应对变化的“变更管理”不够有效，而导致“未能实现过程的有效性和体系预期结果”；因此，新标准强调了变更管理，更具内涵，降低损失。

8、明确提出将标准要求融入企业的运营业务过程

企业在理解和运用“标准要求”时，应将其“稀释”和“融入”本企业自身的各项工作过程，这也是根除“两张皮”顽疾的根本途径和方法。

9、增加了企业的知识管理要求

企业的知识是企业的重要资源。企业对知识进行有效的动态管理，是确保过程的有效性和体系获得预期结果，以及应对企业内外部环境变化和风险的重要资源保障。

10、弱化了形式上的强制性要求

如去掉了“质量手册、程序文件、管理者代表、删减及预防措施”等形式上的规定性要求，但并不意味着弱化了相关要求，而是留给了认证企业以更大的自由空间。相反地，在弱化了形式上的规定性要求的同时，更加强调了运用质量管理体系的目的和作用在于获得预期的结果和绩效。

二. ISO14000环境管理体系标准：

1996版→2004版→2015版

2015版与2004版相比主要有以下变化：

1、战略性环境管理要求

组织应确定外部和内部那些与组织的宗旨有关、影响环境管理体系实现预期结果的能力的事务，包括能够影响组织的活动、产品和服务的外部环境条件。

2、强调领导作用

最高管理者应通过以下方面证实其对管理体系的领导作用与承诺；理解组织的背景，并确保所获得的知识在建立环境管理体系时被考虑；在战略规划时考虑环境绩效；

3、从预防到保护的政策转变

对组织的期望扩大到承诺积极主动地保护环境并与组织的背景相一致；需要修订环境方针，扩大方针作用和方针中的承诺，包括对环境保护的支持；需要与组织的背景具体相关，因此在实施上有一定的灵活性。

4、提高环境绩效

修订标准强调了环境管理体系必须改进组织的环境绩效，需修订环境方针，包括对提高环境绩效的承诺；对每一个环境目标，组织应定义一个或多个指标以评价和展示绩效。

5、运用生命周期思维

对组织的职责提出了更为广阔的视野，超出了组织的物理和法律边界，组织施加影响的环境因素范围从获取资源开始，扩大到包括整个产品生命周期；



6、文件化信息：

“实施和保持过程”替代了“建立、实施和保持程序”，以免误读为文件化程序（过程）；不需要形成环境管理体系手册；不再要求“作用、职责和权限”形成文件；形成文件的信息可以是任何形式和媒体，任何来源；关注软件及电子信息；包括了现有标准中文件、记录的控制要求。

三. IATF16949汽车行业质量管理体系

1999版→2002版→2009版

QS-9000 质量体系要求， 1998 第三版（美国）

VDA6第一部分，质量体系审核 1998 第四版（德国）

AVSO ' 94应用指南 （意大利）

供应商质量表现评估（EAQF 94）(法国)

国际汽车工业行动集团

International Automotive Task Force

ANFIA Italy 意大利

SMMT UK 英国

AIAG USA 美国

VDA Gemany 德国

CCFA France 法国

QMC Gemany 德国

FIEV France 法国

转换重点关注以下内容：

- 注销了ISO/TS16949:2009版标准（第3版）；
- 创建本标准：IATF 16949:2016（第1版）；
- 标准的基础标准为：ISO9001:2015；
- 标准中引用ISO9000:2015的基础名词与术语；
- IATF 16949不能做为一个独立的标准使用，必须结合ISO9001标准使用；
- IATF 16949是一部创新文件，着重考虑以顾客为导向；
- 综合以前整车厂的许多特定要求；
- 附录B给出了实施本标准的相关参考要求，除非顾客另有特殊规定；
- IATF 通过联络员的身份，保持与ISO（国际标准化组织）强有力的合作，并确保持续与ISO标准保持一致。



TPM管理

TPM就是全员生产维护，又译为全员生产保全。TPM活动由设备保全、质量保全、个别改进、事务改进、环境保全、人才培养6个方面组成，对企业进行全方位的改进。即从设备使用部门到设备设计、制造、计划、保养等所有部门，从最高领导到第一线作业者全员参与，并经团队活动推动设备维护的体制。它通过以设备为导向的经营管理，将现有设备实现最高极限的运用。

从理论上讲，TPM是一种维修程序，它与TQM(全员质量管理)相似之处包含：

- (1) 要求将包括高级管理层在内的公司全体人员纳入TPM；
- (2) 要求必须授权公司员工可以自主进行校正作业；
- (3) 要求有一个较长的作业期限，这是因为TPM自身有一个发展过程，贯彻TPM需要约一年甚至更多的时间，而且使公司员工从思想上转变也需要时间。

TPM将维修变成了企业中必不可少的和极其重要的组成部分，维修停机时间也成了工作日计划表中不可缺少的一项，而维修也不再是一项没有效益的作业。在某些情况下可将维修视为整个制造过程的组成部分，而不是简单地在流水线出现故障后进行，其目的是将应急的和计划外的维修最小化。

(1) 强调全员的参与意识

全员的参与意识是推行TPM活动中的最核心的指导思想。上自经营层下至第一线的员工形成从小事做的风气，人人都将公司的生存和发展视为自己的事情，积极关心参与TPM等各项活动，这种参与意识体现出每个员工强烈的责任心，是产品质量的可靠保障。

(2) 形成TPM的管理理念

开展TPM活动的最终目的不仅仅是为了维修设备，而是通过全员的参与和共同的劳动，使工作场所更加安全可靠，排除影响生产效率和质量保证的不利因素，给员工提供清洁、整齐、优美的工作环境，给顾客留下深刻印象和充分的信心，建立良好的企业文化，使得员工为一个共同的目标即为企业的持续发展做出应有的贡献。这就是一种非常重要的管理理念。

(3) 养成员工的自律习惯

TPM活动的重要思想之一是“从小事做起，从我做起，认真、讲究地做好每一件事情”，这种思想使得员工形成人人做好事的习惯，养成遵守每一种协议规则的习惯。

(4) 要求员工成为复合型人才

传统的生产运作主要依靠详细的劳动分工，如操作员只会机器的操作，如果机器出了故障，生产就停止，等到维修员修好机器后才能重新开始操作，这样势必影响到企业的生产产量和经济效益。而TPM活动的基本要求是全员动员起来，都要掌握设备的操作和维修，以高水平的设备操作和经常性的设备维护相结合的方式来提高企业效率。这些要求自然促使每个员工成为熟练操作机器和维护机器的复合型人才。

企业在推行管理策略中，要想让员工能够积极踊跃地参与，最为关键的要素就是要创造局部的变化，并消除员工的认知盲区。也就是说，管理者通过在现场部门创造出快速的变化，让员工在第一时间看到这些变化，从而让他们增强改善活动的信心，以便提高工作效率。

其次，引导员工积极参与改善，不断地提出更高的目标，根据改善执行的情况在适当的时机提出不同的目标，逐渐提高目标层次。

深圳国泰 曾伟宏



全员参与改善 铸造国泰辉煌

--记2017年广东国泰首届QCC&6Sigma提案改善活动

以“改善、提高、创新”的主人翁精神提出“高效率、低成本”的合理化建议，提高公司营运水平，增强市场竞争力为主旨，广东国泰首届QCC&6Sigma提案改善活动于3月28日正式启动。

本次活动共征集86份提案，经评审小组领导专业甄选，评定出前三名及42份优秀提案，为鼓励全体同仁积极参与及对QCC提案改善活动的支持，公司特颁发荣誉证书及现金奖以资鼓励，并给参与QCC活动小组每位成员发放一件活动文化衫。



QCC活动启动仪式暨改善提案颁奖仪式

QCC即“品管圈”(Quality Control Circle)的缩写，以公司内部组长、圈长为核心，遵循PDCA循环（四个阶段、十个步骤）原则，把工作性质类似或同组成员组织在一起，每组5至10人，以简易品管方法、问题点分析、重点管理与异常管理，使全体人员自发参与品管圈活动。不断提升一线管理人员的领导能力与管理能力，培养独立思考与自动解决问题的能力，相互交流探讨工作技能知识，做到全员参与品质改善，提高生产效率，降低成本之目标。

紧接着QCC改善活动进入到关键实施环节，品保部李传荣总监负责主导，将五个提案【①气动夹具改善（2个项目）、②成型钻提速、③划伤和脏污改善、④提高加工效率】等改善项目分别成立相应的五个QCC活动小组，为确保改善活动计划的时效和质量，每月组织两次研讨会，各小组报告进度及技术难题研讨，预期三个月改善周期，计划在6月底举行QCC成果发表会。



QCC工作进展状况汇报和技术难题讨论



“人人有改善的能力、事事有改善的余地；时时寻求效率进步、事事讲究方法技术，上下沟通达成共识，左右协调求进步”，多给员工提供展示自己的机会，增长知识，增强创造性，团队力量带来实质效益，为公司发展奠定基础。

广东国泰 刘选洪



精益生产战略

--企业如何激发员工智慧做正确的事

《精益生产战略》作者帕斯卡尔·丹尼斯通过讲故事的方式讲述了阿特拉斯公司战略部署的历程。一步步引导我们在企业中如何应用精益战略部署，有效地开展精益活动，并成功达成企业战略目标。

具体的战略部署分六大步骤：1.确定公司的战略目标和愿景；2.制订计划；3.执行计划；4.检查计划；5.解决问题；6.持续改善。这六大步骤运用PDCA贯穿始终，我们从中可以学到和感悟的精益思想以及战略部署：

目标和愿景

直接明确战略目标和愿景，通过目标愿景明确企业的真谛（一定要做目标）是速度-成本-创新，让企业有了战略目标，企业将围绕这个战略目标开展相应的活动。

制定计划

如何达成目标就需要有一个计划，通过目标制订长期的计划，同时针对目标展开各个计划，制定短期的目标计划。计划可以采用四步思维来指导制定：

- a. 现状与目标的差距是什么？（我们需要改进什么）
- b. 是什么阻碍了我们达成目标（上次李总监讲到的鱼骨图能有效地分析差距的原因是什么）
- c. 将这些原因按重要性排序（使用帕拉图对各种原因进行排序）
- d. 对于最重要的哪些原因，我们具体的措施是什么？（用AS制定行动计划）

计划目标要可视化，放大到公司的每一个层面，将工厂的内部需求、外部需求视轻重缓急计划到每一个部门、每一个工作岗位中去。从人员、技术、工艺、机器设备、材料、成本高底，能通过一切整个过程都予以充分的考量，用价值流来分析，从而使计划达到稳定、流动、拉动和追求完善的四步曲。

执行计划

执行相关计划部署围绕降低成本，消除七大浪费开始，将企业内部的库存、品质、流通率、停机时间、无效劳动等问题暴露出来，减少浪费、提升速度、增加销售。执行要针对利润、准时交货、客户满意和员工满意度等项目，使用价值流思想及各种精益工具，优化各项指标。

检查计划

检查是必不可少的重要阶段，检查是有目的，何时何地开展，检查频率是多少，检查要根据不同层面的需要，检查比例，要求是多少，设定不同的检查标准；通过检查尊重每一个执行人的工作成效，通过检查巩固目标的执行标准；通过检查发现管理的异常状况；通过检查达成计划的目标，将检查结果与原设定计划对比，从而使执行做得更好。同时通过坚持检查，让执行者更有紧迫感、有荣誉感，并能持续有效地达成目标。

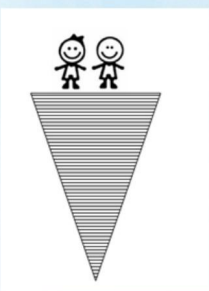
解决问题

调整是对检查出来的结果采取的行动，如果达到了计划的目标，就可以进行标准化，然后再进一步提升，重新再来一个PDCA循环。如果没有达到目标则必须尽快调整原计划目标或解决来达到目标的问题，解决问题就是要使问题简单化，形成一个标准化的作业方式，如果解决问题的方法太复杂员工就不会使用。

持续改善

每一个方案做成功，不可以只在一时，最重要的是要持续改善，只有不断的持续改善才会保持前一个阶段的成果，在持续改善中不断通过PDCA进行改善、更新使企业形成一个精益思想的企业。

2017年国泰集团领导要求对精益生产实战训练以TPM为侧重点，精益生产体系本质在于自动化和准自动化，期望精益生产真正做到全员参与，结合公司现状，针对问题我们可以制订适用的改善计划，再采用六个步骤，从必须这样做，改变为你想怎么做，引导员工从思维的角度去改善问题，激发员工智慧，做正确的事和工作。



广东国泰 谢胜波





回顾2016 展望2017 共创美好未来

-记2017年无锡国泰迎春晚宴



2017年2月10日，无锡国泰新年迎春晚宴于当天晚上18点在无锡市泓历皇朝酒店举行，集团公司领导、公司领导及近600名员工参加了此次盛宴。

晚宴伊始，主持人致词并送上新年美好祝福，然后依次隆重介绍了参加此次晚宴的高层领导，领导们也分别向大家打招呼致意。

总经理陈伟忠先生上台发言。陈总将2016年公司整体的运营情况向大家作了汇报，然后向大家宣布了公司2017年经营目标。他讲到：2016公司发展平稳，离不开大家的共同努力，2017年新的开始，希望全公司上下一心，将经营目标逐层分解，狠抓精益生产、落实节能降本的经营策略，为公司赢得更多经营利润。

然后陈总向大家分享了成功的经验——昨天已经过去，明天还没来临，我们只有今天，让我们开始吧。他的讲话也赢得了现场的阵阵掌声。之后，集团总裁吴健宏先生上台讲话。

总裁首先对于我们无锡国泰举办此次迎春晚宴作出了肯定，希望今后我们还能举办更大规模、更多员工参与的宴会。然后他指出2016年无锡公司业绩平稳发展，2017年应该继续努力，全公司上下同心协力，在陈总及公司高层的带领下2017再创辉煌。最后，总裁还幽默风趣的祝大家元宵节、情人节双节快乐，希望大家今晚吃好玩好，度过一个美好的夜晚！

无锡国泰 陈伟军

难忘今宵
2017年所有人继续努力
让我们相约2018

再续情谊！

每一个明天都充满希望

雁振，
南天下一道美丽的风景。
整齐的队形，是互助，是相约，是携手前行。
谁都不能掉队，谁都必不可缺，这是我们互相的诺言。
天空掠过微风，白云擦肩而过，
每一个飞翔的日子都充满欢乐，
每一个奋进的脚步都注满激情。
目标早已在怀，同伴传递友情，
路途遥远，只要我们坚持，
行道漫漫，只要我们勇往，
从容地把失意抛向天空，永不停歇追求春天的脚步。
掠过千山，越过万水，在一起不怕疯狂雨雾，
变换的队形是我们优雅的舞姿。
飞翔，飞翔，在蓝天之上，唱歌，唱歌，沿途无限风光，
把汗水甩在天边，把笑容挂在脸上。
每一个今天都是无限美好，每一个同事都充满希望。

广东国泰 彭绍青





无锡国泰“星级员工”技巧大比武

2017年3月28日,无锡国泰举办了2017年第二季度“星级员工”技能比武竞赛决赛,入围决赛的27名参赛选手经过笔试、口试、实际操作三大项目的激烈竞争和层层筛选,最终8人杀出重围、脱颖而出,荣获本季度“星级员工”殊荣。

【开幕式现场】

伴随着温暖的阳光,无锡国泰2017年第二季度“星级员工”技能比武竞赛拉开了帷幕,主持人致开幕词欢迎大家的到来。无锡市锡山区劳动就业管理中心包国强主任作为此次竞赛特邀嘉宾,参与了开幕式并发表讲话,他指出:企业的发展是靠人才的推动,人才的培养和引进是企业必须做的长期工程,举办员工技能竞赛可以很大程度刺激员工的学习积极性,能为企业技能人才培养打好基础。CP生产部吴光华经理作为裁判长代表进行发言,他表示裁判组一定会按照公平、公正、公开的原则进行裁决,确保比赛的公正性。



【奋笔疾书——笔试现场】





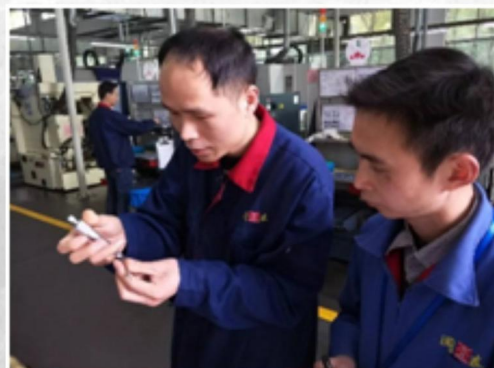
【眼疾手快——检验现场实测】



【大展身手——车间机台实操】



AP生产部考点



IP生产部考点

CP生产部考点

经过激烈的比拼，所有的比赛项目都已顺利完成。兢兢业业的7名裁判员即刻加入评分战斗，最终，依据参赛员工笔试得分、口试得分和实际操作得分进行总分计算，在27名参赛选手中评选出了8名2017年第二季度“星级员工”，本季度“星级员工”技能竞赛也取得了圆满成功，祝贺本季度8名“星级员工”希望你们在工作中发挥带头作用，体现“星级员工”的技能水平，为公司创造更多价值。其余同事也不要气馁，加把劲，努力学，奋起直追，充实自己工作技能，第三季度“星级员工”等你来战！

无锡国泰 陈伟军



初夏清遠小遊

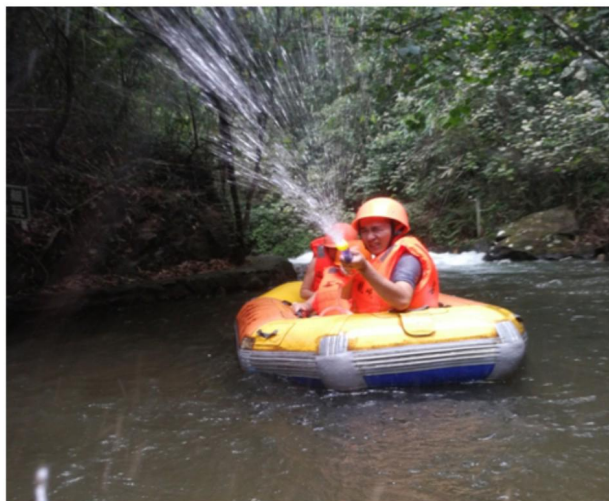
-记深圳国泰2016年度优秀员工旅游

五月初夏，天空澄澈，草木欣然，五月的南国早已褪却了料峭的春寒，还未到盛夏的炽热，这样的五月，有一次愉快的出游，再合适不过。深圳国泰员工旅游就在大家的期盼中，于五月如约而至。

6日早晨8点，约定的集合时间，大家准时到来，合影，上车，出发清远，热情的导游，开心的我们，两个半小时的车程，一路畅通，一路欢歌笑语。根据行程安排，11点钟到达了清远美丽的田园餐厅花卉小镇，简单的就餐休息后，满怀期待的我们终于可以出发旅途中最激动人心的景点之一——古龙峡漂流圣地。



作为2007年国际漂流决赛赛场，古龙峡漂流果然名不虚传，慕名而来者甚多，在服务大厅约十分钟排队时间，终于可以出发山顶漂流源头，车子载着大家盘旋而上，呼呼的山风夹杂着山谷中传来的阵阵呼喊声，听着已在漂流的人们或惊慌或激动的声音，小伙伴们都激动起来跃跃欲试。到达漂流源头，大家认真佩戴安全装备，两人一组，在工作人员的帮助下坐上皮筏艇，准备开始“漂流之路”。本以为做好了心理准备，但毫无漂流经验的我们，刚刚漂进通道口，便急转陡坡下迎面而来的浪头拍了个晕头转向，雄心壮志瞬间拍成了狼狈不堪，措不及防的我们大声呼喊，惊魂未定之下激流却更加猖狂，又一个急下坡，让我们更加恐慌，皮筏艇被浪头拍的东摇西晃，不断撞击着水岸，每一次碰撞都让人感觉心脏要跃出胸膛。无比紧张的状态下，双手也因为太过紧握皮筏艇扶手而变得麻木。好在陡坡之后即是一段平缓水面，我和队友努力深呼吸来调整状态，并相互鼓励再遇激流要勇敢面对，顺势调整。一次、两次，慢慢地，紧张和麻木的感觉渐渐消退，随着成功漂过一个又一个急转弯，我们开始体会到了凌波逐浪的畅快淋漓之感，每到溪流平缓之处，大家更是放慢漂流速度，与附近皮筏艇的人们互相泼洒、呼喊声、欢笑声在峡谷中回荡，多日来的疲惫也一扫而光。





边漂边玩兴头正足之时，赫然看到出发地漂流服务大厅就在前方，方知漂流已达终点，从惊慌失措到意犹未尽，欢乐的时光总是匆匆，大家恋恋不舍的玩了好一会才上岸休整。

因两点半左右结束漂流，时间尚早，大家在车上稍作休息，转道清远休闲胜地牛鱼嘴原始生态风景区，进入景区后，体力依旧充沛的同事们沿着岭南第一溪索溪而上，赏溪边奇花异草、观山腰老树古藤、听溪水潺潺、游人欢笑，其乐无穷。部分同事则选择在景区的牛鱼湖畔休憩放松，坐在湖畔树荫的台阶石凳上，舒展一下乘车漂流的疲乏，纳凉轻谈，亦是享受。



傍晚来临，大家来到了园林式度假胜地新银盏温泉度假酒店，入住登记、分配房间，大家放好行李后即刻奔赴酒店餐厅，抚慰早已饥肠辘辘的肠胃，食物色香俱全品种繁多，大家吃的那叫一个欢快和享受！就餐后自由活动，我们选择散步休闲，然后去感受素有“天南第一水”美誉的新银盏温泉。这些露天与半露天的温泉池镶嵌在鲜花碧草中，浓缩了中国园林艺术的精华，将亚洲温泉的古朴与浪漫发挥得淋漓尽致，大家换上泳装在多个大小不一的温泉池中享受“温泉水滑洗凝”的贵妃泡浴待遇，尽洗一天的疲劳。

夜晚，凉风习习，虫儿轻鸣，回味着一天的行程，渐渐进入了梦乡。

最喜五月雨，夏日滂沱，下的淋漓酣畅，雨声叫醒了晨曦，叫醒了绚丽多彩的一天，美味的早餐之后，乘雨势渐小，集合出发清远红石水晶弹野战及自助野炊场地。勤劳能干的同事们分工合作，洗菜、捡柴、煮菜，团结力量大，欢声笑语中，担当大厨的同事已将简单的食材变成了一桌的美味，大家吃的快乐而满足，赞不绝口。餐后小休之后，水晶弹野战开始啦，大家换上专业装备，像模像样的进入场地，体验穿梭在枪林弹雨中的紧张刺激之感。

7日下午一点半，两天的行程结束了，大家在导游的总结和祝福声中开始回程，游玩潇洒，返回平安，初夏五月的小游中，最留恋的是漂流，最舒服的是温泉，最难忘是大家两天的相伴。

深圳国泰 王梦茹



國昌科技 行者無疆

-记国昌科技全体职员团建活动

五月十日的东莞，已进入夏季，天空晴朗，阳光明媚。伴随着这美好的天气，国泰集团的分公司-广东国昌科技有限公司的团队建设活动正式启动。紧张忙碌的国昌同仁在安排好工作后，各自背起行囊，正式踏上了“国昌科技，行者无疆”团建活动的征程。

此次团队建设活动旨在贯彻“连接你我，连接世界”的产品经营理念，弘扬“行者无疆”的团队精神。今年是国昌科技成立十二周年，在集团总裁吴健宏先生的大力支持下，国昌在提升业绩的同时也着力企业文化的建设。



本次活动的目的地为成都—九寨沟，我们一行人加上职员亲属共计38人。为了方便管理，分为4个小组，分别名为：红黄蓝绿队。每个队选一个队长，由各队队长安排队员的住宿、饮食等事宜。

由于飞机延误，我们一行人到达成都的时候，已经是凌晨两点。天空下着雨，偶尔夜空中闪出几道电光。凌晨三点，我们才抵达酒店。洗把脸，打个盹，天微亮，我们开始踏上征途。无论延误或风雨或雷电，都没能阻挡我们前进的脚步。

五月十一日晚上七点多，我们经历了一天的舟车劳顿，终于到达九寨沟洲际饭店。当晚稍作休整，十二日清晨七点，我们就一路坐车经过11个拐道后，到达了人称“神奇九寨，人间天堂”的九寨沟。进沟前，已经听导游介绍过沟里的海子（藏族人家称之为海的儿子，简称海子）有多美。虽然心切想要观赏美景，但为留念所有职员集中在九寨沟门口前合照一张。

历经长龙似的排队，各个小队在队长的带领下，我们终于搭上了前往九寨沟的车。就要见到海子的真面貌了。真是让人感到莫名兴奋。

九寨沟风景名胜区位于四川省阿坝藏族羌族自治州南坪县境内，距离成都市400多公里，是一条纵深40余公里的山沟谷地，因周围有9个藏族村寨而得名，总面积约620平方公里，大约有52%的面积被茂密的原始森林所覆盖。

随着游览车缓缓行驶在九曲十八弯的路上，九寨沟的神秘面纱一一揭开展示在我们面前。

九寨的山，峭不如泰山，险不如黄山，奇不如桂林，但它连绵起伏，层峦叠嶂。山中古木参天，巨树耸立。走进原始森林，满眼是葱郁挺立的树木，铁杉、冷杉、云杉、红桦等树种，小鸟欢快跳跃于树枝之间，吱吱喳喳唱歌，小松鼠在树干上来来回回蹦蹦跳跳。一切显得安详和谐。

九寨的水，温柔多情的如箭竹海；安静优雅的如火花海；色彩斑斓的如五花海；朦胧神秘的如五彩池，冷峻飘逸的如长海；还有热情豪放、水声轰轰、雾气阵阵的如珍珠滩瀑布；怪不得有句话说：黄山回来不看山，九寨回来不看水。



美哉，九寨沟的山与树，九寨沟的水与天！它们组合成了一幅巨大的画卷，让我们沉迷。融在里边，让我们忘记了疲倦，忘记了烦恼。

九寨沟一天的行程下来，微信运动显示我们已经步行了二万多步。走到最后，几个体质较弱的职员几乎已经不能动弹。我们的领队简总发挥他大爱无疆的精神，不顾自己的疲惫，给落后的职员鼓励打气，陪伴她们走完九寨沟最后的景点。

“莫道艰难，回头喜笑颜”，回顾这次旅程我们走过的几万多步，我们凭着坚强的意志和团队友爱互助的精神赏遍人间美景，领略大自然的无限美好风光，感受祖国的雄伟江山。我们坚信，连接，无处不在，无论是同事之间，还是山水之间，还是人与自然之间。

你问我旅行的意义是什么？我想，它最大的意义应该是在于：我们曾经去过什么地方，见过怎样的风景，感受到如何的情怀。那些旅行中因为大自然的美给你带来的那一丝丝心灵的震撼；那些旅行中人们互相帮助给你带来的感动；那些旅行中走过的城市的韵味，尝试过他乡的风土人情，我们一路上互相扶持；我们风雨同舟；我们共同面对艰难；我们的团队建设更加巩固；我们的心更加靠近；我们的凝聚力更加强大；经历过的艰难也好辛酸也罢都会让我们以崭新的姿态，昂首阔步踏上新的征途，续写国昌的美好明天，共筑新的辉煌！





深圳国泰 黄建明



深圳国泰 黄建明



无锡国泰 叶青繁

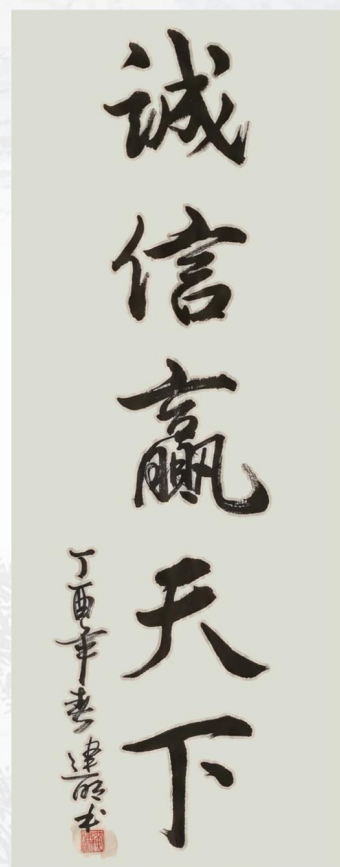




深圳国泰 黄建明



深圳国泰 黄建明



深圳国泰 黄建明



HR名人堂心灵之约---能量商学

成功不是偶然，失败不是必然，一切源于我们的实践行动，使学习变为生活的圈子。一次偶然机会我被邀约到智通参加HR名人堂外训听课，数百名各路HR与缔造年度招聘入职超过26万人的神话达人来了一场真正的约会，他是最不像HRD的HRD。HR名人堂的第一课：“抢占金三银四制高点，赢在人才争夺起跑线”，为解每位HR招聘困境献上良策和指引方向，以解HR“为争夺战中觅得心仪的他，一起牵手回企业，为企业新一年的发展献上大礼”的心境之愿。



首席能量官告诉我们：把我们学习工作化、工作生活化、生活常态化。进入了学习圈和工作圈，就需先亮出牌子→结对子→出点子→结果子。那么，当各企业HR缺少装备时怎么办？人难招，苦断肠，线上线下载不到人尽瞎忙...，我们又该如何应对？一系列严峻问题扑面而来...。当我们收到指令就等于我知道，知道就要懂得悟，悟出来就得马上行动，抢占黄金时间，抓住一切机会。招聘是每位员工和每位主管的共同责任。现提出个人建议：

1. 招聘需求分析与招聘策略的制定：

应以集团公司统一战略目标为宗旨，集团的人力配置与开发目标应明确，以统一目标引进、开发、共享人力资源。

2. 组织就是能源：

集团各基地之间应相互扶持，加强团队协作力，减少纵向和横向沟通受阻，有效并合理地去调配核心技术人才，达到效用最大化。

3. 招聘渠道拓展：

除现有模式内部介绍奖励机制、厂区周边撒网式摆摊招聘、劳务派遣输送、招聘平台拓展，以及建立并推广企业微信公众平台转载招聘信息等方式外，更应着重于校企合作开发力度，把企业需求在洽谈时明确订立，以提升和巩固校企合作开发的初衷和目标。

4. 内部培养为主：

健全晋选拔激励机制着手，做到至少是每半年从基层选拔一批进行考核，选拔也很关键，不仅只针对理论和实操技能掌握程度考评，还需对员工个人未来发展意向及稳定程度（凝聚力）做评估。对于考核合格员工应按阶段设定培训教程，有计划有时限，责任到人跟进实施。其次，技术岗位工作目标需订立明确，技术能力是考评核心所在，做到技能所值才能留住人才。

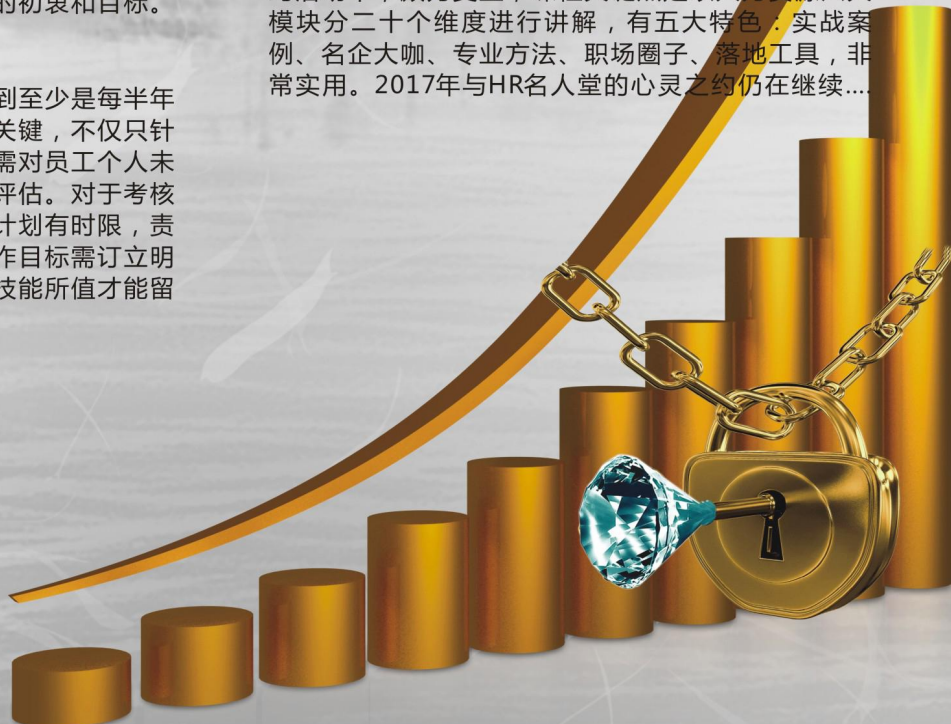
5. 种子讲师就是能量：

举例无锡国泰建议就很好，从技术队伍中选拔出技术顶尖的种子讲师，用他们的知识和经验去培训帮助技术队员提升胜任能力。2017年可以优先考虑从四个基地中各选拔出一名优秀走芯机种子讲师，这样对比性强、机会同等，而且有利用技术交流，取长补短。

6. 其次就是从招聘流程优化、面试官沟通机制建立与面试能力提升及招聘系统与工具招聘效果评估等层面进行优化。

“我是一切的根源，感恩不抱怨”，工作的成果好与坏一切建立于工作态度本身，工作能力与学习能力是需要不断充电来提升，本次在与HR名人堂的心灵之约活动中，颇为受益，课程关键点是以人力资源六大模块分二十个维度进行讲解，有五大特色：实战案例、名企大咖、专业方法、职场圈子、落地工具，非常实用。2017年与HR名人堂的心灵之约仍在继续...

广东国泰 李贵淼





IATF16949体系培训心得

为了在供应链中开发提供持续改进、强调缺陷预防，以及减少变差和浪费的质量管理体系，今年以来，广东国泰开始对相关员工进行IATF16949体系标准培训。作为公司工程部门的一员，我有幸参与了此次培训。

简单来说，该体系是为了协调国际汽车质量体系规范，由世界上主要的汽车制造商及协会于1996年成立了一个专门机构，称为国际汽车工作组 International Automotive Task Force(IATF)。IATF的成员包括了国际标准化组织质量管理与质量保证技术委员会 (ISO/TC176)，意大利汽车工业协会 (ANFIA)，法国汽车制造商委员会 (CCFA)和汽车装备工业联盟 (FIEV),德国汽车工业协会 (VDA)，汽车制造商如宝马 (BMW)，克莱斯勒 (Daimler Chrysler)，菲亚特 (Fiat)，福特 (Ford)，通用 (General Motors)，雷诺 (Renault)和大众 (Volkswagen)等。

如果能够顺利通过IATF16949体系的认证，我司就能进一步开拓产品市场，生产汽车零件等相关产品。因此，公司上下对于此次培训都非常重视。经过几次培训下来，我对IATF16949体系有了一定的认识。其中，确保产品的设计和开发过程符合体系要求是工程部门日常工作重点，而产品的设计和开发具有以下几个阶段：策划、输入、控制、确认、输出、变更。

在产品设计和开发的策划阶段，我们需要考虑：设计和开发活动的性质、持续时间和复杂程度；所需的设计和开发验证、确认活动；所需的内部、外部资源；顾客和其他相关方期望的控制水平等。通常情况下，我们会运用相关的文件和数据确保生产过程符合上述要求，如APQP、PFMEA、控制计划等。

在产品设计和开发的输入阶段，我们需要考虑：功能和性能要求；法律法规要求；标准或行业规范；潜在失效后果等。因此，我们需要对相关输入要求进行识别、形成文件并进行评审，例如：生产力、过程能力、时程安排及成本目标；制造技术选择；顾客要求等。

在产品设计和开发的控制阶段，我们要确保：设定产品目标；实施评审活动，以评价设计和开发的结果满足要求的能力；实施验证活动，以确保设计和开发输出满足输入的要求；实施确认活动，以确保产品和服务能够满足规定的使用要求或预期用途；针对评审、验证和确认过程中确定的问题采取必要的措施；形成相关文件。

在产品设计和开发的输出阶段，我们可能会涉及：产品特殊特性；产品设计防错结果；产品设计评审结果等。

在产品设计和开发的变更阶段，我们应完成相关的文件，例如：工程变更、评审结果、更改授权等。

上述产品设计和开发过程只是体系标准的一部分，还有更多的内容需要我们继续探索学习。通过IATF16949体系的培训学习，我们对汽车产品的生产环境有了更进一步的认识，希望经过此次培训，我司能顺利通过体系认证，开拓更广阔的产品市场。





态度决定一切

或许是缘分吧，几经周折，最终还是在2014年10月加入了国泰这个大家庭，成为了一名客服员。

记得那天天气晴朗，我也穿的人模人样的，正襟危坐，听着我未来直接领导对一名客服的要求：“需要熟知并会运用质量工具，会写8D，会与客户沟通。。。 ”我细数着，强行从脑袋里搜索着刚毕业做SQE时的所有与质量相关的信息，假装很自信的回答着。然而，我知道，一旦问到深入一点的问题，我就扑街了。或许是当时这份工作高高在上，来之不易，我带着几近仰望的憧憬开始了我的客服生涯。

难道是期望太高？实际工作起来并不觉得辛苦，仅仅是接收客户的投诉邮件，转告内部，然后组织开会，最后写一个刀具磨损、刀具让刀、检验员漏检、加强培训和管理的报告。都是小case，讲真，当时，我对自己的工作表现那是相当满意的，因为找到根本原因了呀，找到解决措施了呀，我很容易被说服，也容易自我陶醉。直到一次经理连续问了我几个为什么，我以一脸的无辜回复后，经理说：“你被忽悠了！”。我才发现，我是一只自以为是的井底之蛙。因为不懂，所以容易被说服，因为不会，所以不敢反驳，因为没有深入了解，所以问题也不多。

后来，我遇到了一位大神--岩名先生。他是从深圳调职到无锡的品质顾问，而我也因为会说两句英语，成了他的兼职助理。清楚地记得，他来的第一天，就将程序文件过目了一遍，并提出程序文件的更新计划。接着，又带着我执行了两天的现场审核。他是一个非常较真的人，在我看来，现场再正常不过的事

个非常较真的人，在我看来，现场再正常不过的事情，在他眼里，却是非常严重的不符合项，一个小小的碎玻璃，会涉及到设备的每日点检，设备的正常维护，增加质量风险和成本。他用自己的行动告诉我：态度决定一切！有一天早晨，八点半，突然接到高层领导的任务，让岩名先生主导一个新客户的审核，到了九点，岩名先生递给我厚厚的一份客户标准，以及内部的一些程序文件，这些文件都用荧光笔划出了重点，用圆珠笔备注了内部情况与客户要求不一致的地方。难以置信，仅仅用了半个小时的时间，而我，花了半小时，光光看一些重点，在九点半的会议中，也不知所云。他的专注和较真，正是我们这一代人所缺乏的。

与我息息相关的是，他更新了8D报告的格式，并对我提出了很多新的要求。接触的越多，才发现自己懂的实在是太多了。清晰的记得，大神带我下车间，从产品中和残屑中找出各种各样的铁屑，长的、短的、粗的、细的、球形的、曲线的.....。然后问我为什么。当时我就懵了，这我哪里知道？？？大神带着一副小样，你还太嫩的表情，给了我一本厚厚的刀具目录，然后又发给我各种参考资料。我承认，我根本没有勇气好好去研究，但是，后续，在根本原因寻找和改善措施中，我也不是那么好忽悠啦！

我也渐渐学会了较真，学会了用数据说话，真切体会了，态度决定一切！虽然知识量还不够，但我能感觉自己的成长，路漫漫其修远兮，愿所有品质工作者，都能用实力有底气地说话！

无锡国泰 景 静



安全生产 从我做起

安全是什么，安全是企业的生命，是家庭的幸福，是工作的快乐，是企业的效率；是平安、也是幸福，更是一种珍爱生命的人生态度。安全上班，安全回家会让亲人少一分牵挂，父母多一分宽慰，家庭多一份快乐。

安全在唇齿的开合之间，是一个很轻易就说出来的词汇，可是它很沉重。这个词从我们呱呱落地的那一刻开始，耳边不知重复过几千几万遍，它蕴含在母亲虔诚的祈祷里，父亲期许的盼望中，朋友同事的笑脸上。

人的生命只有一次，每个人都想笑语常在，每个家庭都愿幸福美满，每个企业都愿兴旺发达，这一切的一切都离不开安全。安全是企业发展的永恒主题，是企业管理的重要组成部分，更是关乎到员工福祉的头等大事。

历数以往发生的大小事故，无一不与粗心、疏忽，违章操作有关，没有严格按照规章制度与操作规程做事，而造成生产安全事故。如何预防在生产过程中事故的发生，通过建立安全责任制，制定安全管理制度和操作规程，排查治理安全隐患和监控重大危险源，建立预防机制，规范机制行为，使各生产环节符合有关安全生产法律法规和标准规范要求，人、机、物、法、环处于良好的生产状态，并持续改进建立健全班组安全生产管理体制，明确班组安全负责人，并明确分工，按各自职责范围和要求展开工作。班组人员要做到，懂规章制度，懂安全技术知识，懂岗位操作流程，懂设备性质和结构，会预防事故和排出故障，从根本上控制违章作业，特别是习惯性违章作业，从而制约侥幸心理，冒险蛮干的不良现象，把可能发生的事故降到最低限度。职工在生产、工作中要认真学习并执行安全技术操作规程，遵守各项规章制度，坚持“三不违”原则。爱护生产设备和安全防护装置、设施及劳动保护用品。发现不安全情况，及时报告领导，迅速予以排除。

根据工作性质和劳动条例，为职工配备个人防护用品，各单位必须教育职工正确使用防护用品努力做好防尘、防毒、防辐射、防暑降温工作和防噪音工程，对从事有毒有害岗位的作业人员，要实行每年一次定期职业体检制度。

各部门管理人员要在自己工作职责范围内，本着“管生产必须管安全”、“谁主管谁负责”的原则，对本部门的安全生产工作实施监督管理，督促和指导不断强化各部门安全基础工作。做好安全生产，是企业生存发展的基本要求，是消除或控制危险、有害因素，保障员工的人身安全与健康、使设备和设施免受损坏而采取相应的事故预防和控制措施。公司的安全生产工作必须贯彻“安全第一，预防为主”的方针，生产要服从安全的需要，实现安全生产和文明生产。众多的事故警示了我们，安全伴随着家庭的稳定，企业的繁荣、发展和进步，一个人如果没有健全的身体，还谈什么快乐？对自己、对家人就更谈不上什么幸福和责任了。所以，我们在平时的生产工作中应该时刻加强注意自己的安全意识，不断地学习掌握安全知识，从他人身上吸取经验和教训，更有效地消除安全隐患；严格遵守安全操作规程的规定，不断提高自身的安全操作技能，保证安全生产。

“生命诚可贵，安全责任大”，每天都是一个新开始，每天都是一个新的起点，为了自己和家人的幸福安康，让我们每天从零开始，向零进军，让安全成为一种习惯，让行为变得更安全。我们将脚踏实地，我们将信心百倍，我们将用实际行动告诉自己，告诉大家，告诉我们的工友，告诉我们的领导，我们心中永远有一个不变的理念“安全第一，预防为主。”最后祝福国泰公司繁荣兴旺，祝福我们的家庭幸福美满，祝福我们在座的每一位员工健康快乐，一生平安！！！！





安全无小事 责任重于山

---记2017年深圳国泰EHS年度目标管理会议

根据深圳国泰工厂EHS现状，为贯彻落实集团高层2017年对公司EHS各项工作指标指示要求，完成公司高层下达的EHS工作任务与目标，从而落实企业安全生产责任制，强化企业安全生产管理，保障公司的EHS工作的合规性及标准化。2017年3月9日，深圳国泰主管工厂EHS工作的厂务部副经理罗志伟组织召开了主题为“深圳国泰2016年安全生产工作简报及落实2017年EHS管理目标”的EHS管理会议。与会人员包括集团行政副总裁黄晓林先生及各部门经理、副经理、主任等各部门主管人员。

会议开始，罗副理简要介绍了2016年的深圳国泰EHS工作成绩，并分析了2016年事故多发原因并根据具体存在的问题对各生产部门主管领导提出了相应安全生产要求。同时，对于2017年EHS工作的开展，罗副理从员工教育培训、消防维护工作、日常安全巡查、环境环保、职业健康、EHS变更审批流程和公司风险识别与控制等七个方面对各生产部门提出了高标准新要求。希望在2017年的工作中深圳国泰各部门在日常生产生活中做到：**确保员工教育培训实施质量，加强日常消防检查任务执行，巩固公司安全防灾防害工作，保障日常环境保护工作开展，严格职业卫生健康监管监察，规范各类涉EHS变更工作流程，并要求全员参与公司风险识别工作。**从而达成集团公司对深圳国泰的EHS要求以及厂务部给各部门制定的年度安全生产目标。确保在2017年实现减少公司工伤事故和重大违规项的发生数量和频率，并进一步做好事故隐患的检查和整改情况监督监察工作，提高事故隐患整改率。

会议上，集团行政副总裁黄晓林先生根据公司过往发展经历、未来发展方向，以及安全需求向与会管理人员讲述了安全生产的重要性。指示各部门主管人员在工作中把安全工作放在首位，做好员工人身安全和生产安全的保障工作。切实落实安全生产责任制，并要求各职能部门主管人员切实按照政府、公司要求落实各项安全生产要求，公司会对合理要求给予相应的支持。最后，黄副总裁明确了各职能部门领导的安全任务和职责。还同与会的各部门主要负责人签订了安全生产责任书。

笔者语：EHS工作肯定不可能仅仅依靠几张薄薄的责任书就能做好的，但是这表明了一个态度：集团以及深圳国泰领导层重视安全，并愿意为之工作努力。相信在公司领导层的支持下。深圳国泰的EHS工作一定会再上新台阶，开启新篇章。为企业的生产工作，为员工的人身安全起到保驾护航的作用。

深圳国泰 张勇



安全无小事

古语讲：“却是平流无石处，时时闻说有沉沦”越是岁末年初，安全责任越重大，越是安全的时候，就越要抓安全。“木桶原理”、“海恩法则”和“温水煮蛙”理论都告诉我们，安全无小事，安全生产只有起点，没有终点，任何时候都不能放松安全生产的这一根弦。

患生于所忽，祸起于细微。安全重在抓住关键，找准薄弱环节，加强现场安全的细节管理。抓住现场安全细节管理就是抓住了安全生产管理的关键。事实证明，许多大的事故均缘于最细小的差错。只有坚决消除现场安全管理中的麻痹、懈怠和侥幸心理，重视细节管理，防止员工思想上对细节的轻视和大意，以及实际操作中对现场细节的简化和疏漏，才能从根本上杜绝不安全故事的发生。

对于企业如何在开局之初起好步，如何使安全生产为经营管理保驾护航，我们必须从以下几方面加以落实：

首先要加强各级管理人员的岗位技能培训工作，提高管理水平和工作能力，强化岗位责任制的落实，促进安全生产监督管理的制度化、规范化、科学化，同时岗位技能培训要因人而异，据事实而定，不能实行一揽子工程。

其次要深入细致落实各项保证安全的工作措施，在全单位范围内开展全方位的安全检查。同时要有针对性的开展专项检查，通过专项检查消除局部安全隐患，达到确保整体安全的目的。

第三要抓好重大危险源监督管理、安全设施标准化的落实工作，从管理上杜绝事故的发生。同时要依据“四不放过”的原则，切实开展小事件分析，以小见大，抓好安全设施标准化，提高安全生产工作的管理水平。

只有绷紧弦、筑好堤、尽到责，从年初开始就抓安全不放松，以落实措施、消除隐患为重点，做到防微杜渐，警钟长鸣，才能全力确保企业的安全生产，才能使企业的管理水平再上新台阶，才能实现全年的各项奋斗目标。



不忘初心 不负韶华

曾几何时，我们太多人都被周围的环境、人物关系等各种因素同化着，不知多少人还记得学习的意义、刚参加工作时的初衷，其中必定少不了每个人心中的目标或者说梦想。时间对每个人都是公平的，固定的二十四小时，它不会因为某人的刻苦努力而延长，也不会因为某人的肆意挥霍而缩短，相信每个人都有抱怨过时间过得太快，这个没做那个也没做一天就过去了，甚至几年都过去了。与其事后抱怨，不如尽己之力，不忘初心，不负韶华。

是否还记得王安石笔下的《伤仲永》，金溪平民方仲永，世代以种田为业。仲永长到五岁时，不曾见过书写工具，忽然哭着要这些东西，父亲对此感到惊异，从邻近人家借来给他，他当即写了四句诗，并且自己题上自己的名字，传送给全乡的秀才观赏。从此有人指定事物叫他写诗，他能立刻完成，诗的文采和道理都有值得欣赏的地方。同县的人对他感到惊奇，渐渐地请他的父亲去作客，有人用钱财和礼物求仲永写诗。他的父亲认为那样有利可图，每天牵着方仲永四处拜访同县的人，不让他学习，几年之后泯然众人矣。相信仲永及其父亲都会后悔当初的决定，一方面，如果仲永的父亲不是只图眼前利益，而是想的更长远，继续培养仲永，或许这个悲剧就不会发生；另一方面，如果仲永一开始就能坚定自己学习的信念及目标，不被外界的各种因素所干扰，或许也会成为历史的开拓者。

是否还记得刚踏入社会的目标或梦想，如今都进展的怎么样？大学毕业后的第一份工作是在一家德企，实习期间，每天早上都可以看到很多同事耳朵里挂着耳机走进办公室，一直以为他们都是在听歌，后来才发现都是在听英语听力，而且每个人的手机里都下载着语言学习软件。反观自己的手机，各种游戏软件，视屏APP，别人与老外的邮件、电话会议沟通自如，而自己的一封邮件会酝酿很长一段时间并且错误百出。痛定思痛，毅然用语言学习软件换掉所有的游戏软件，制定学习计划，每天坚持听听力，累计词汇，慢慢拉近与同事之间的距离。但如今，这些计划又被抛之脑后，每天手机打开的一瞬间就是翻微信和朋友圈，学习软件丢在了手机里睡大觉。新的工作，新的环境，似乎又被身边的同事甩开了几条街，趁着现在还有学习的能力，趁着年轻，重拾计划，养成学习的好习惯。有些东西或许每个人都可以轻而易举的获得，只有你真正学到印刻至脑袋里的东西是别人抢不走的。

误入歧途不返者，愚也；误入歧途知返者，智也，愿每个人都能成为有智慧的人，时间永远不会因为你在做某些事而停下脚步等你，请带着各自的理想抱负，不忘初心，砥砺前行。

无锡国泰 林游

工作更需要踏实的人

所谓的职业生涯，其实你很难预测到你将来真正要从事什么工作，将来所从事的工作，是否跟你在大学里学的专业有关。大多数人，很有可能将来所做的工作，跟他当初所学的专业一点关系都没有。重要的是你在工作中养成了怎样的良好工作习惯。这个良好的工作习惯，指的是：认真，踏实的工作作风，以及是否学会了如何用最快的时间接受新的事物，发现新事物的内在规律，比别人更短时间内掌握这些规律并且处理好它们。具备了以上的要素，你就成长为一个被人信任的工作之人。

人都有惰性，也都愿意用那些用起来顺手的人。当你具备了被人信任的基础，并且在日常的工作中逐渐表现出你的踏实，聪明，和细致的时候，越来越多的工作机会就会提供到你面前。原因很简单，用一句话就能交代清楚并且能被你顺利完成的工作，谁愿意说三句话甚至半小时交待一个怎么都不明白的人呢？沟通也是一种成本，沟通的时间越少，内耗越少，这是作为管理者最清楚的一件事。

当你有比别人更多的工作机会去接触那些你没有接触过的工作的时候，你就有了比别人多的学习机

会，人人都喜欢聪明勤奋的学生，作为管理者，大概更是如此。

新员工在这四年里，是看不出太大的差距的。但是这四年的经历，为以后的职业生涯的发展奠定的基础，是至关重要的。很多人不在乎年轻时走弯路，很多人觉得日常的工作人人都能做好没什么了不起。然而就是这些简单的工作，循序渐进的、隐约的，成为今后发展的分水岭。

漫不经心的对待基层工作是最大的损失，就是将看似简单的事物性处理方式，分界成为长远发展的能力问题。

聪明的人，总是不认为自己的能力有问题。时间长了，他会抱怨自己运气不好，抱怨那些看起来资质普通的人，总能比自己更能走狗屎运。抱怨她容貌比自己好，或者他更会讨领导欢心。等等等等。慢慢的，影响心态。所谓的怀才不遇，有时是这种情况。

工作需要一个聪明人，工作其实更需要一个踏实的人。在聪明和踏实之间，我更愿意选择后者。而踏实，是人人都能做到的。和先天条件没有太大关系。

广东国泰 潘道德



有关企业新员工培训的几点建议

我们时常会听到“某某产品出现品质问题是由于新员工培训不到位……”。那么作为曾经在教育行业执教多年的我，以我个人的经验谈谈我对企业新员工培训的几点建议，希望能给大家一点点帮助或启发。

一、培训老师是企业文化的传播者

“师者，所以传道授业解惑也”。培训老师的品德和素养是决定企业新员工培训成功的一个重要前提，首先培训老师要对他所供职的企业有无限热爱和忠诚，这很大程度上直接影响到新员工对这家企业的第一影响；其次，培训老师的专业素养和解惑能力，也会直接影响到新员工对培训的兴趣与参与程度；再次，培训老师的语言、行为和衣着也直接影响着新员工日后在岗位上的言行。所以说“师者为师也为范，学高为师，德高为范”，企业要注重培训老师的选择和培养，同时培训老师也应该不断自我提升，以良好的师德和丰富的专业知识自觉地担负起企业文化的建设者和传播者。

二、精彩的培训教材是培训成功的基石

一个好的培训教材必须首先立足于企业新员工培训的目的与需要，同时要考虑到新员工的未来的职业定位与角色；其次要考虑到新员工的基本文化素质，只有融合这几个方面的需求来有针对性地开发教案，教材的难易程度与语言组织习惯应尽可能地立足员工能接受的基础，这样培训出来的新员工才是企业所需要的，同时也能让员工可以快速了解新工作的基本要求并掌握基本技能，对新员工未来实际工作有帮助。成人培训有别于在校学生学习，培训教材也应有别于学校课本，培训教材应更多地使用行业术语和丰富的实例，只有这样才能让员工很容易、很快地领悟到教材的精髓，那么有了这样的培训教材培训老师培训起来会得心应手，否则只能是“巧妇难为无米之炊”。

三、充分的课前准备是培训成功的保证

作为一名培训老师必须在培训上课前做好充分的准备，它包括了解新员工的基本状况，培训场地准备，教案准备，课中问题与答疑以及课后作业的准备，同时也要考虑到培训过程中如何应对遇到的特发事件等等。俗话说“一张白纸好作画”，那么新员工对企业来说就是一张“白纸”，企业能否在这张“白纸”上画出优美的图画，在一定程度上取决于培训老师的起笔之作。一个老师如果在课前能做好充分准备，那么他在课堂上会游刃有余，能调动他的学生们情绪跟随你的旋律而起伏舞动，这样的培训能不成功吗？

四、因材施教是培训成功的重要基因

企业新员工培训有着同在校学生不同的学习特点，主要表现在成人学习有着一定指向性和功利性，追求实用性，自我意识强；同时由于他们都具有一定社会生活阅历而形成较强的自尊性和自我保护性，这些特点就必须要求对他们的教育不可以像在学校学生那样强制性和惩罚性，所以必须针对每个新员工的特点，因材施教，在培训中更多地鼓励与引导，而非一味地说教，通过生动、实际的案例营造一个轻松的学习环境来引导他们高度参与，快速地帮助他们调整好心态，找到“家”的感觉，这样既能让员工很好地学习到新知识，又能快速融入到企业文化中来，并逐步认同企业文化与价值观。

五、适当的绩效考核是培训成功的催化剂

据我所知我们公司的培训现阶段是没有任何的绩效管控。这就一定程度上导致企业内部培训过多地流于形式和完成任务，企业对培训老师的选拔、晋升和重视程度也没有放在应有的位置，新员工培训成绩的好坏与他的日后工作和利益没有直接的关联，这就导致着前面所说的，企业花了钱，而培训效果是“培训不到位”，所以个人建议给予培训老师一定的绩效考核，新员工培训与晋升制度相结合，培训表现好的新员工可优先享有晋升权等等，建立一定的绩效考核与激励机制将有助于推动培训老师专心于培训，努力地开发教案、课中细节的设计和培训效果的关注，同时新员工也可以把通过培训作为晋升的一个途径，这样企业培训的效果将会有很大的提高。

当然，企业新人培训效果一直是企业面临的老大难问题之一，解决起来需要一定社会大环境因素和花费一定的企业成本；但是员工培训是企业持续发展的力量源泉，它是保证企业在日益激烈的人才争夺中不至于败下阵来的重要方式，员工培训，一定要从企业战略出发，结合个人发展找出培训需求，有针对性地对培训工作进行规划，并对课程实施进行评估，让培训有效地转化到工作中，达到解决问题、实现目标的结果，真正做到为企业的腾飞做贡献。

广东国泰 周晓玲



一线员工/“他”

在每一位接触过他的领导看来，他是一位脚踏实地、从不计较个人得失、勤奋负责的好下属；也是一个能够以诚相待、以心相交的知心朋友。其睿智的思维方式、勤奋敬业的工作风格、和善平实的为人态度，时刻影响着身边的每一位人，使他成为同事心中的楷模。

在机缘巧合下，我认识了他，他是公司生产部的一名新进员工，参加工作虽然只有短短的一年时间，但凭借自己刻苦努力，勇于攀登的求知欲望和脚踏实地、兢兢业业的做事态度在短短的一年内从一线操作员到师傅的华丽转变。

在操作员岗位上，他认真学习、虚心求教，在领导和师傅们的关心和指导下，不仅在很短的时间内熟悉了生产现场的环境，而且还熟知了各式机台的性能，并加以运用。还对多个生产故障问题发表了具有自己真知灼见。

在师傅的岗位上，他和师傅同事们深入分析研究，在关键的工艺流程上总能提出自己独到的见解，大大缩短了工艺加工时间，同时也一定程度上降低了不良品的产生。其次，他还熟知各项点检日常业务，做到异常信息的及时消除在检修过程中力求全程跟踪，严把检修质量关，保证了机器能顺利运转。在节省了人力和预算的同时，还减少了材料备件的消耗，提高了检修效率，有力的保障和服务了生产。

为提高一线生产员工的劳动技能，他还积极做到对岗位操作人员的传、帮、带的。对现场设备极易出现的故障潜在源，教会他们如何辨识和怎样及时排除。很快熟练掌握本岗位所需的基本技能和业务内容，还想方设法积极调动广大员工，特别是一线员工的劳动积极性。在加强自身业务技能的同时，也帮助和提高了一线员工的劳动生产技能。并运用所学的专业知识和亲身实践，为有效把控现场设备的异常状态和生产的高效安全顺利的进行，出谋划策，建言献策，并提出自己的合理化建议，其中多次被相关岗位和部门吸收和采纳。其突出的工作业绩和强烈的工作责任心，在获得自身成长成熟的同时，也得到了领导和同事们的一致好评。

他笑着对我说，我只是国泰普普通通的一名一线员工，脚踏实地，勤勤恳恳的工作是他应该要做的。国泰还有许许多多像他一样的人在自己的工作岗位上默默耕耘、奉献。

我们爱国泰这个家，衷心祝愿国泰能走得更远，与国泰一起共同进步，同时也为我们在国泰感到自豪。

广东国泰 施晓东





做一棵永远成长的苹果树

2016年5月4日，那天，阳光明媚。我怀着忐忑不安的心情踏进裕元工业区的大门。人在走向未知的生活时，总会夹带着丝丝恐惧与不安。

那天，是我到国昌办理入职手续的日子。在此之前，我是一个与社会脱轨多年的全职妈妈。在我找工作四处碰壁的时候，幸运地遇到国昌财务总监，简总。是他信任我并给予我重返职场的工作机会。

转眼间，我在国昌任会计职位已经一年了！在这一年中，我亲历了国昌的变化，一点一滴的在变。

广东国昌科技有限公司的前身是国昌科技（深圳）有限公司，于2015年11月由深圳搬迁至东莞这座被誉为“世界工厂”的城市后才成立的新公司。经历刚搬迁的阵痛到工作开始慢慢有条不紊地开展；每月业绩从半死不活的二三百慢慢的增长到五六百万甚至上千万；工厂规模日益扩大，由最初的几十号人做到如今的几百人；2016年5月，国昌出口了第一笔业务，2016年10月，增加了CD09的流水线，仅仅这条流水线为公司带来了四百多万的业绩；为了更好的展示公司产品，2017年3月，在总经理助理林晖的辛勤努力下，在国昌前台大厅设计了富有特色的产品展示厅；为了更便捷给客户送货，2017年4月公司增加了五十铃的大货车；为了拓展华东大区业务，2017年5月成立了国昌科技江苏分公司。国昌在总经理汪总的带领下就这样一点一点开始慢慢蜕变，从一条又饿又小的毛毛虫，蜕变成美丽的大蝴蝶。

看着国昌的变化，我满心欢喜。公司与员工的关系唇齿相依，公司日益发展壮大才能回馈员工更好的收益与福利。与此同时，员工必须辛勤付出才能让公司更上一层楼。然而，如果员工学习的脚步跟不上公司日益发展的需要，便成为了公司的绊脚石。

这一年里，我看到很多职员为了公司既定的目标挥洒着汗水，贡献他们的智慧，为管理好公司出谋划策，为达成目标日以继夜加班加点。但是我也看到部分职员情绪与思想上都出现了偏差，抱怨工作量大，抱怨工作任务繁重，抱怨自己薪水少，抱怨付出与收入不成正比。这与国昌的管理理念是背道而驰的。在工作中和生活中，不要把自己困在一个牢笼里。

记得曾经看过著名心理学家武志红写的一本书《你就是答案》，其中有一章说到一个寓言故事：

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，自己得到一个。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，自己得到一个。

“哈哈，去年我得到了10%。今年得到20%。翻了一番！”这颗苹果树心理平衡了。

但是，它还可以选择继续成长，譬如，第二年结出100个果子，被拿走90个，自己得到10个；它也可能被拿走99个，自己得到1个。但是没关系，它还可以继续成长，第三年结出1000个果子。

其实，得到多少果子不是最重要，最重要的是，苹果树在成长。不要太在乎果子，成长是最重要的。这是武老师在文中最后的结论。

看到这则寓言的时候，我恍然大悟。为什么会有一些老员工工作热情减退消失，最后工作能力也随之下落，他们的优势，相对新入职员工只剩下人际关系的优势，我们的部分职员是不是慢慢变成了那棵拒绝成长自断经脉的苹果树了？

相信所有的员工入职一间公司刚开始的时候，都是热情积极，意气风发想着大干一番，相信“天生我才必有用”。但随着时间流逝，现实给你几个闷棍，或许你认为你的工作为公司作出了重大贡献无人重视，或许你的努力付出没有什么结果也得不到认可。你觉得就像那棵苹果树，结出的果子自己只享受很小一部分，与你的期望相差甚远，于是你抱怨、不满、不再愿意付出，你已经切断了成长的经脉。我们太在乎一时的得失，而忘记了成长才是最重要。

但愿我们都能做一棵永远成长的苹果树，跟随公司发展的脚步，努力成长，哪怕最后我们只能得到一个果子。我们也能拥有长成参天大树的力量。



如何激活团队能量倍增组织效益

2017年3月3日下午，很荣幸参加了东莞智通人才连锁集团举办的“首届智友汇暨能量商学启动仪式”，整个活动以《如何激活团队能量倍增组织效益》为主题带起的一系列活动亮点：

一、激活团队能量要素：

1. 团队时间观念：首先团队学习及例会提前到达和准备好自己，提升好状态及倡导工作价值观。
2. 企业工作文化力量的四造理论：造梦；造场；造人、造果。
3. 开展企业培训活动，规划2017年的工作目标，春耕：培训打造心态；夏种：工作计划实施及体现；秋收：回顾业绩、创造更佳利润；冬藏：为下年度做储备、培养人才。
4. 维持工作日清运动：每天工作的目标完成。每周团队学习、促进行动、提升结果。
5. 价值观的统一比能力更重要：学习工作化、工作生活化、生活常态化。
6. 团队能量创造效益=以奋斗者能量为企业文化团队架构。

二、学习体会：

1. 以奋斗者能量为企业文化及人才观：

- (1) 人才选拔，选择标杆人才，用之长避之短。
- (2) 找到计划性、主动性、创造性的人才选拔，设计课程及训练，针对企业的人才培训典范标杆。
- (3) 换位思考自己定位，根据人才特点进行交流沟通。
- (4) 以公司实际状况及发展前景引导需求人才进入工作岗位。
- (5) 引导人才观念，将老板的理念引导人才靠近公司人才观念。
- (6) 共同创造价值与员工共享，将HR提升为企业的驱动力。

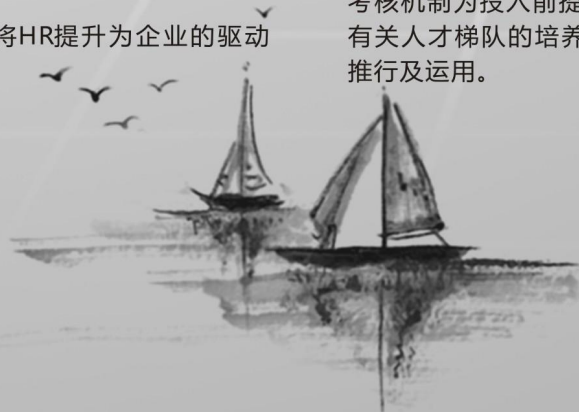
2. 新时代下HR的新形象：

- (1) HR的战略从企业出发为企业服务、促进及支持。
- (2) 组织架构及职位要求分层分类管理促进发展。
- (3) 投入产出的人均产值、人工成本的关注及主导。
- (4) 提前考核HR人员熟悉企业运作及流程，提前发现企业人才及培训储备。
- (5) 培养管理人才成为下一个老板，通过考核提升为企业发展人才。

3. 团队能量是构建组织效益前提：

- (1) 通过此次培训课程，以帮助企业提升团队的全局意识、团结意识与感恩意识；作为我们国泰来说，就是要针对我们的实际状况来设计和制定一个可执行的培训计划并加以执行，我们要有主题、有计划、有目的、有方法、分阶段地开展培训，我们要对现有的培训计划和课程做一个完整的评估，然后有计划、有目的、有方法和有效果地切实开展培训，最终达到提升我们国泰团队的正能量和工作业绩。
- (2) 人才难得，企业难得人才，需要通过培训及激励留住人才订立筛选机制。作为人力资源主管提供人才发展方案给高层指导，必要时列席参加高层会议参与企业发展规划，在建立维护执行制度同时融入团队的人才培训辅导。
- (3) 对于企业运作管理主管洞察主动工作、有职业规划的专业人才给以重点推荐培养关注提升。
- (4) 企业的全方位发展，需要以全方位能量提升培训及考核机制为投入前提。2017年广东国泰上半年将构建有关人才梯队的培养及提升绩效考核方案机制并得以推行及运用。

广东国泰 林晋升





奖/罚

管理中的大智慧

有两家企业老总，他们都坚持认为，自己崇尚以人为本，坚持赏罚分明。但在具体的管理实践中，他们采用了不同的评价和奖惩方法，最终的管理绩效大相径庭，以至于形成完全不同的企业文化。

在其中一家企业，有20多条XX生产线，效率不高，老总很不满，要求生产部经理务必想办法提高效率。生产部经理抱怨自己既没有考核权，又没有奖惩权，员工不听话，很难提高效率。老总认为生产部经理说得有理，所以马上安排人力资源部和生产部一起研究落实考核和奖罚管理办法。首先，由人力资源部门协调生产部制定了考核和奖罚制度；然后，人力资源部经理代表老总和生产部经理讨价还价，定出一个生产线效率目标；最后，对20多条生产线的效率目标达成状况进行月度考核，并根据奖惩标准实施奖罚。达成目标的生产线奖励X千元，没有达成目标的生产线罚X千元（或者不奖）。一个月下来，只有少数部门达成目标，拿到了奖金，多数部门被罚或者没拿到奖金（在员工观念里，没有奖就等于罚）。生产部门和员工感觉亏了，要求公

司调低考核目标，否则会挫伤员工积极性。在员工众志成城的压力下，公司调低了目标。又一个月下来，考核结果出来了，多数部门达成目标并拿到了奖金，员工感觉不错，但领导心里不平衡。公司协调生产部经理，适当调高了目标，第三个月考核结果出来了，奖罚的生产线大致各半，大家以为这是一个可以接受的妥协方案，从此，这家企业就这样重复着自以为“有效”的管理。

在另外一家企业，也有20多条几乎同样的生产线，老总认为，员工之所以没有积极性，是因为管理者缺乏足够高明的管理智慧，所以请来了某实战顾问公司帮助解决问题。在顾问师的指导下，不仅带领管理者和员工改进并优化了生产线的基础管理，还设计了一套十分人性化的奖惩机制，使得生产线效率得以持续提升。

这套机制是这样设计和运营的：首先，从效率、品质和安全等关键指标出发，制定月度评分、名次排序标准和办法。其次，约定奖惩办法，对排名第一、第二的生产线分别给予2000元和1000元的奖励，对排名垫底的生产线进行20元象征性的罚款；对连续两个月排名垫底的生产线处以2000元的罚款，必要时还可以申请更换生产线线长。第三，按约定标准办法进行评分、排名和奖惩。有了这套机制的强激励和硬约束，整个团队焕发出了前所未有的热情，而且管理变得简单高效。更重要的是，管理者和员工开始了自主学习、自主改善和自主提升的努力，遇到问题不抱怨，不回避，而是主动找顾问师讨要办法，虚心向顾问师学习，并动脑动手改进自己的工作……

从以上两家公司关于奖惩的不同做法，我们不仅看到了以人为本的不同境界，还清楚了一个道理，奖罚管理也需要大智慧，各位主管，您怎么看？



广东国泰 米丽



领导=“领先”+“指导”你做到了吗？

当领导的要有所为，有所不为，要努力学习，纵观世界企业风云，要用战略眼光去想问题，看问题，处理问题。

《《领导，就是“领先”+“指导”》》



领先：

领先：领导者要具有大局观念，战略眼光

中国有句古语：“有容乃大，无欲则刚”，“宰相肚里能撑船”，有多大的胸怀就能办多大的事。

因此每个领导者要胸怀宽广，立足公司，放眼未来。要学会宽容。宽容是一种美德，宽容不会失去什么，相反会真正得到，得到的不只是一个人，更会是得到人的心。

领先：领导要做执行制度的带头人

制度是战略的保证。领导要带头遵守执行好公司和你自己制定的制度，“己所不欲，勿施于人”。做领导的要两手抓，两手都要硬。一手抓战略，一手抓管理。

领先：公司的利益永远是第一位

我们一切的经营活动都是为了公司的发展。一把手的核心问题就是能否将企业的利益摆在第一位的问题，如果你主动自律，严格要求自己，就可以非



指导：

指导：领导者应信任下属，激励和支持

信任是现代企业关系的基石。作为领导者首要任务是要创造一种互相信任的关系，没有信任就没有领导。这种信任关系不是自然存在的，是靠领导去创造的。信任是一种互动关系，需要领导者首先具备信任的能力和心态，相信对方是真诚的，相信对方能够做到。

信任不是放手不管，信任之后要跟进，要引证，需要你在一边激励支持他，直到他能做到。信任的误区是不负责任。

指导：领导者要提高员工责任心

员工的责任心，就是企业的防火墙。其实许多企业巨人轰然崩塌与员工的责任心缺失有关。而员工的责任心缺失，又与领导者的指导有关。

对领导者来说，如果你能将“负责任”成为企业文化的一部分，让“负责任”成为一种共同语言，可以大大提高员工的工作积极性和工作满意度，不断提高工作效率。

每当你看见一个成功的企业，必定是有人做出过勇敢的决策。而勇敢决策的前提是对未来趋势的超前预见和清晰洞察。一个领导者必须做到“领先+指导”，才能为企业的成功做出正确的决策。



广东国泰 李贵淼



《诚信之家》25期 厂刊在东莞基地办刊寄语

一滴雨落下，十万河流涌动了起来；春的种子破土，它催生了草原梦里，我们不得不感念一滴雨之于草原的情怀，我们不得不感念一根草扩延成草原的每一个细节。

带着灿烂的笑靥，带着尚未脱去的稚气，《诚信之家》这本散发12年24期淡淡墨香的国泰员工园地的季刊终于在年轻的东莞黄江生产基地第一次办刊与大家见面了。

《诚信之家》25期在黄江分公司的面世，是CTM集团厂刊史上由深圳生产基地往集团其他基地延伸的开始，凝结着我们国泰人的心血和智慧，她就像一枚刚刚破土而出的嫩芽，需要阳光和雨露的滋润，需要全体国泰人的支撑和呵护。

感谢这个伟大、光荣而又充满激情的时代，感谢精神食粮生发的真善美的力量，感谢孜孜不倦为国泰发展摇旗呐喊的所有国泰人。寄望所有国泰人挥洒激情，笔耕不辍，用思想的光芒虔诚地耕耘着这片热土，创作出更多脍炙人口的绚丽篇章，涌现出国泰才俊文艺爱好者留下的丰厚国泰文化积淀。

鹰击长空酒歌亮，马驰草浪壮思飞。我们深信，在国泰集团迈向上市的交响乐中新一期的《诚信之家》，必将对精品力作的产生和文艺新人的培养起到推波助澜的作用，必将对国泰文化的发展起到深刻、持久而广远的影响。我们将不负厚望，始终坚持为国泰人抒写，为时代放歌，注重思想、注重文本、注重特色的办刊宗旨，努力把刊物办成发现举荐新人的摇篮，展示实力文本的平台，向外界客户及供应链战略伙伴们学习交流的桥梁，宣传推介CTM集团的一张文化名片。

愿《诚信之家》绽放炫丽光芒!

广东国泰 总经理

2017年7月



新起点、新高度、新希望

有一个人操心公司，公司能发展到5人，有10个人操心，公司能发展到50人的团队，有100个人操心，很快就能上市，而操心的人，终会成为一家商业帝国的肱骨之臣，中流砥柱，十八罗汉！



广东国泰达鸣精密机件有限公司承办
www.cathaytatming.com