

合兴

2016
总第10期 **04**

主办：合兴集团有限公司
中共合兴集团委员会

CWB GROUP

内部刊物 仅供交流



CWB

> Mission
企业使命



致力于成为世界电子行业的优质供应商

欲了解更多资讯，请登陆 www.cwb.com.cn



主 办：合兴集团有限公司
中共合兴集团委员会

顾 问：陈文义

主 编：武艳艳

责任编辑：李恒、周明晶

美术编辑：杨旭凌

地址：浙江省乐清市虹桥镇幸福东路 1098 号

电话：0577-57570701(新闻热线)

传真：0577-62335881

http://www.cwb.com.cn

E-mail:cwb@cwb.com.cn

邮编：325608

出刊日期：2016 年 9 月

内部刊物 欢迎交流

合兴集团

官方微信二维码

欢迎关注



经济要闻 Economic News

- 01 把人民健康放在优先发展战略地位
努力全方位全周期保障人民健康

企业新闻 News

- 02 温州市市委副书记、市长张耕调研合兴集团
- 02 注重人才引进 助推企业发展
——合兴召开 2016 应届大学生见面会
- 03 合兴集团第三期“小候鸟”暑假班圆满落幕
- 03 质量体系学习再启征程 质量体系管理逐步深化
- 04 合兴与浙江机电职业技术学院联合开展校企合作
- 05 合兴集团积极参与乐清“蓝火计划”活动
- 05 合兴技术技能等级评定工作持续推进
- 06 走进合兴 让社会了解制造业
——记合兴集团与乐清第二人民医院联合举办联谊活动
- 06 汽电太仓组织 PKE 产线第一阶段工作完成沟通会
- 07 合兴集团技委会举办首届 8D 报告展示评比活动
- 07 合兴党委组织 2016 年度红色学习之旅
- 08 集团党委组织慰问重病员工
- 08 来吧，一起踢球！

企业管理 Management

- 09 管理学习成长感悟
- 11 浅谈 8D 方法的运用
- 12 班组管理技巧之“一分钟”管理法
- 13 浅谈车间班组管理
——参加《优秀班组长管理实战技能培训》有感

员工风采 Staff Charisma

- 14 不为困难找理由，只为成功找方法
——记 2015 年度十佳员工井维斌
- 15 工作是为了更好的生活
——记 2015 年十佳员工王国英
- 16 最可爱的团队
——塑模研发二科
- 17 走进合兴，梦想起航

文化生活 Cultural

- 18 《工业 4.0》读后所思所感
- 19 感受时光，倾听成长
- 20 宁静的乡村
- 21 一份耕耘，一份收获

把人民健康放在优先发展战略地位 努力全方位全周期保障人民健康

●坚持正确的卫生与健康工作方针,以基层为重点,以改革创新为动力,预防为主,中西医并重,将健康融入所有政策,人民共建共享。要坚持基本医疗卫生事业的公益性,不断完善制度、扩展服务、提高质量,让广大人民群众享有公平可及、系统连续的预防、治疗、康复、健康促进等健康服务。

●按照绿色发展理念,实行最严格的生态环境保护制度,建立健全环境与健康监测、调查、风险评估制度,重点抓好空气、土壤、水污染的防治,加快推进国土绿化,切实解决影响人民群众健康的突出环境问题。

●着力推进基本医疗卫生制度建设,努力在分级诊疗制度、现代医院管理制度、全民医保制度、药品供应保障制度、综合监管制度 5 项基本医疗卫生制度建设上取得突破。

全国卫生与健康大会 19 日至 20 日在京召开。中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平出席会议并发表重要讲话。他强调,没有全民健康,就没有全面小康。要把人民健康放在优先发展的战略地位,以普及健康生活、优化健康服务、完善健康保障、建设健康环境、发展健康产业为重点,加快推进健康中国建设,努力全方位、全周期保障人民健康,为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦打下坚实健康基础。

习近平在讲话中强调,健康是促进人的全面发展的必然要求,是经济社会发展的基础条件,是民族昌盛和国家富强的重要标志,也是广大人民群众的共同追求。我们党从成立起就把保障人民健康同争取民族独立、人民解放的事业紧紧联系在一起。经过长期努力,我们不仅显著提高了人民健康水平,而且开辟了一条符合我国国情的卫生与健

康发展道路。

习近平指出,长期以来,我国广大卫生与健康工作者弘扬“敬佑生命、救死扶伤、甘于奉献、大爱无疆”的精神,全心全意为人民服务。习近平代表党中央,向长期奋战在卫生与健康战线的广大干部职工和医务工作者,致以崇高的敬意和衷心的感谢。

习近平强调,我们既面对着发达国家面临的卫生与健康问题,也面对着发展中国家面临的卫生与健康问题。如果这些问题不能得到有效解决,必然会严重影响人民健康,制约经济发展,影响社会和谐稳定。

习近平指出,在推进健康中国建设的过程中,我们要坚持中国特色卫生与健康发展道路,把握好一些重大问题。要坚持正确的卫生与健康工作方针,以基层为重点,以改革创新为动力,预防为主,中西医并重,将健康融入所有政策,人民共建共享。

习近平强调,要坚定不移贯彻预防为主方针,坚持防治结合、联防联控、群防群控,努力为人民群众提供全生命周期的卫生与健康服务。

习近平指出,良好的生态环境是人类生存与健康的基础。要按照绿色发展理念,实行最严格的生态环境保护制度,建立健全环境与健康监测、调查、风险评估制度,重点抓好空气、土壤、水污染的防治,加快推进国土绿化,切实解决影响人民群众健康的突出环境问题。习近平强调,当前,医药卫生体制改革已进入深水区,到了啃硬骨头的攻坚期。要加快把党的十八届三中全会确定的医药卫生体制改革任务落到实处。

习近平指出,推进健康中国建设,是我们党对人民的郑重承诺。各级党委和政府要把这项重大民心工程摆上重要日程,强化责任担当,狠抓推动落实。

(来源于网络)

温州市市委副书记、市长张耕调研合兴集团

8月4日下午,温州市市委副书记、市长张耕一行领导在乐清市市委书记林晓峰、乐清市市委副书记、市长林亦俊、乐清市副市长范晓东、乐清市委办、市府办、经信局等部门领导的陪同下,来到合兴调研考察。合兴集团副董事长陈文义、常务副总裁周汝中、党委书记张守奎、集团副总裁蔡庆明等领导陪同调研。

在调研的过程中,集团副董事长陈文义向张市长汇报了集团整体的生产情况及“机器换人”的情况。张市长认真的聆听,并细致了解了合兴的产品、产线情况、市场国内外形势、未来发展方向等。张市长对合兴的整体情况给予肯定,指出企业要不断加强信息化建设来提高企业的生产效率,带动企业持续不断发展的经营能力。他强调合兴要不断推动产业结构的调整,要更加重视产业转型升级,加大与国外大企业合作的广度和深度。着力优化产品结构和企业布局,及时了解行业新增长点,凝聚产业新优势,实现20到30亿年产值的规模产生效益辐射。



在整体乐清经济的调研中张市长还强调,要以供给侧结构性改革为引领,积极搭建现代产业平台,加快产业结构调整步伐,着力培育壮大新兴产业,切实推动工业经济持续健康发展。要更加重视对传统优势企业的服务,帮助企业解决发展难题,支持企业快速发展。

文/郑卫平;图/徐小美(集团公司)

注重人才引进 助推企业发展

——合兴召开2016应届大学生见面会

7月30日14:00,由集团人力资源中心组织的2016年应届生见面会在集团会议室8召开,集团副董事长陈文义、集团常务副总裁周汝中出席了此次会议。参加本次会议的还有各公司总经理、总监,往届优秀大学生代表及29名应届生。

人才作为助推企业发展的基石,对企业发展起到至关重要的作用,为了实现人才与企业的快速融合,了解应届生的思想动态与工作状态,帮助应届生们完成从学生到职业人的转变,特组织了本次见面会。

会上,29名应届生依次发言,讲述了入职一个月的工作心得及体会。往届大学生代表以“学长”身份讲述了工作以来的收获与感悟,总结了来到合兴的成长与转



变,为“学弟”们做了分享、引导。

公司领导分别发言,对应届生们提出以下几点希望:一、要转变角色,找准定位,从校园到职场,要尽快适应工作环境和工作要求,保持良好心态,积极面对压力,到企业就业是一种新的学习开始。二、要树立明确目标,有职业规划,通过长期不懈的努力、奋斗去实现,并在实施中不断修正,勇往直前。三、要不断学习,注重学习与实践相结合,做到勤学、勤问、勤思,通过向书本学习、向实践学习、向同事学习,迅速建立新知识结构,加快业务能力的提升。四、提升自我管理,增加在工作中的主动性,不轻视任何工作,每项工作都值得尊重,简单的工作做到极致就是不简单。五、敢于尝试,用理论指导实践,并在实践中找方法,寻突破,不要怕犯错误,但不要犯原则性错误、低级错误、重复性错误。

大学生的引进是合兴可持续发展及人才梯队建设的重要战略。公司致力于大学生的培养,并不断总结经验,完善培养计划,帮助应届生快速转换角色与心态,适应从学生到职业人的转变;调整心态,树立目标,使应届生迅速成长成为公司的中坚力量,并在公司这个大舞台上展示自我,实现自我价值。文/黄洪;图/徐小美(集团公司)

合兴集团第三期“小候鸟”暑假班圆满落幕



8月20日下午,在南阳厂区食堂二楼,响起了“小候鸟”嘹亮的歌声,“小候鸟”们正在表演精心准备的节目。表演的节目分别有唱歌曲,跳舞蹈,走模特步,“小候鸟”的精彩表演赢得阵阵掌声,也为合兴与温州大学机电学院联合举办的第三期“小候鸟”暑假班划上了圆满的句号。

回顾过去的40几天,温州大学机电工程学院的小老师们带领合兴110名来自全国各地的“小候鸟”们开展了丰富多彩、形式多样的活动,小候鸟们在这里学到了知识,收获了友谊,感受到合兴大家庭的温暖,度过了一个开心,快乐的暑假。

“小候鸟”暑假班活动的顺利开展,离不开集团的精心筹备,安全问题是集团领导高度关注的问题,为了保障小候鸟与温大老师们的安全,会前做了各类安全事项的

部署。并在开班仪式上,邀请了南阳社区钱医生做日常急救医务知识培训。会后集团安全员特组织了师生参加逃生演练,进一步加强大家的安全意识。在“小候鸟”们生活上,集团相关部门也是花足了心思,每天制定不一样的菜谱,荤素搭配均匀、食物的大小、汤茶的温度、下午点心的选择等都做了要求,方方面面都体现了集团对此活动的重视与支持。“小候鸟”暑假班得以顺利开展,也离不开上级工会的支持,市总工会为“小候鸟”们准备了丰富多彩的儿童书籍,送来了学习用品等。

今年的“小候鸟”暑假班较前两期时间延长了一倍,这对工作人员的挑战和责任都更加重大,在大家的共同努力下,合兴的“小候鸟”暑期班圆满结束,“小候鸟”暑假班既为“小候鸟”们带来欢乐,也为员工解决了后顾之忧。

文/李梦雪;图/徐小美(集团公司)

质量体系学习再启征程 质量管理体系逐步深化

2016届毕业生车间实习已经近2个月,如何引导、帮教,让他们学有所成,实现“以成长回报自己、以成就回报家庭和社会”的目的,是合兴管理层不断思考的课题。

经过多年的摸索、尝试,针对应届毕业生车间实际操作与理论知识相结合的培养体系逐渐成熟。毕业生在还未确定岗位前,各岗位“通用技能”成为实习的重点。为

毕业生制定的众多学习计划中，质量管理体系学习成为焦点与难点。焦点在于质量管理体系系统的阐明了岗位职责相关程序文件，通过资源与活动实现顾客满意，在企业质量管理中与各岗位工作中都起到了至关重要的作用。难点在于毕业生们初涉职场，缺乏工作经验，运用体系也没有成型的平台。为此，公司高层多次召集相关讲师及管理责任人沟通交流、确立以内部讲师尤其青年优秀讲师为主，分阶段、周期性、互动探讨等方式进行培训。

8月10日，公司组织开展了体系学习启动会议，集团副董事长陈文义、模具中心总经理于国涛、模具中心技术总监、质量管理体系讲师团及毕业生近50人参会。启动会议，重点介绍了质量管理体系学习的必要性及重要性、宣贯学习安排及考核方式、安排讲师团概述学习内容并明确学习目标。在启动会议中，模具中心两位高管结合工作体会及近年来质量管理体系学习心得向学员分享体系学习的意义、介绍学习方法并提出学习目标。会议最后，集团副董事长陈文义结合企业质量管理体系发展情况及合兴应届生培养期望等向学员、讲师团等参会人员进行动员讲话，并提出“学习体系精神，使用体系语言，贯

彻体系要求”的目标。

本次学习启动会是合兴近年来质量管理体系诸多活动的延续。近三年，集团多次外聘专业讲师授课、开展多个质量管理体系研讨学习俱乐部、多次组织体系征文及演讲比赛活动；较之于以往，本次活动成功之处是整合了集团内部优秀资源成立内部专业讲师团。讲师团队的成立也标志着合兴具备相应的“造血”功能，我们可以充分发挥内部讲师优势，结合实际需求开展不同层级，多种形式的培训。讲师团队后续将重点加强自身学习、新讲师培养及策划集团体系学习活动的开展。

合兴在发展历程及成长经验中，深知体系管理的必要性和重要性，质量管理体系是公司众多管理体系的平台。参加质量管理体系学习、具备质量体系管理相应素养是合兴员工的公共课，更是合兴管理团队的必修课。相对于学习体系知识(标准、条款)的过程，如何应用体系管理文件、消化体系精神，开展管理工作是一个长期持久的过程，还需各层级领导干部带头学习，形成风气，在学习中实践、在实践中加深理解，学习与实践相互印证、相得益彰。
文/马双兵(集团公司)

合兴与浙江机电职业技术学院 联合开展校企合作

8月27日下午，合兴集团与浙江机电职业技术学院联合开展校企合作签约及授牌仪式。这标志着合兴推进企业产学研合作步入新高度，将为企业成为电子行业优质供应商提供技术支持和人才保障。

浙江机电职业技术学院党委书记黄道平、副院长周纯江，合兴集团副董事长陈文义、常务副总裁周汝中、模具中心总经理于国涛出席了仪式。仪式后，校领导等一行人在集团领导的陪同下分别参观了南阳和溪西厂区。

合兴实施开放式创新策略，希望通过加快产品升级换代，能在新一轮竞争中保持技术优势，其核心途径之一就是加强产学研用深度融合。集团将坚定不移地推进产学研结合，全面深化与院校的战略合作。通过创新驱动，促进合兴由制造型企业向技术型企业转型，努力使合兴成为浙江乃至华东地区机电装备技术研发、产业化应用、人才培养富有影响力的孵化基地。相信坚定不移

的推行校企合作，经过校企双方的努力互通有无，最终定能实现校企共赢。
文/郑卫平；图/徐小美(集团公司)



合兴集团积极参与乐清“蓝火计划”活动

8月13日,乐清“蓝火计划”博士生工作团14名来自不同高校的博士生来合兴参观、交流。本次活动由乐清工商联(总商会)协助组织,活动当天,博士生参观溪西厂区、南阳厂区后与公司生产管理、技术研发负责人作了积极交流,内容围绕企业文化、核心竞争力、机器换人及创新转型等内容开展。

“蓝火计划”由教育部科技发展中心实施,旨在推动

产学研深化结合助力企业攻坚克难、转型发展,博士生工作团由高校在读理工类博士生及部分高年级硕士研究生组成,以组团方式集中派驻并直接进驻企业工作现场,派驻期为一个月;主要针对企业的重点技术难题,通过调研企业技术难关、提供技术支持、协助解决技术难题等方面开展工作。

乐清实施“蓝火计划”通过发挥高校专业优势,为高校科研与乐清民营企业就技术交流、创新转型等方面注入新的活力。合兴集团发展至今,已经在相关方面取得不错成绩,通过坚持塑造学习型组织,积极参与校企共建及人才培养工作,从与当地职业中专共建“合兴班”到2016年度再创“现代师徒制班”;从实习就业到与温州大学共建“国家级教育实践基地”;从引进高校师资培训到深度技术合作,合兴集团已经从中受益良多。“蓝火计划”活动的实施为合兴高端、深层次技术交流、人才引进提供了新的选择。

人才培养、人才成长、校企互动交流的工作任重道远,合兴将以“用心+务实行动+持续改善”的态度努力实现人才成长、顾客满意、企业发展的共赢。

文/马双兵;图/徐小美(集团公司)



合兴技术技能等级评定工作持续推进

为了持续推进合兴2014年发布的《专业技术资格等级评定与聘任管理办法(试行)》、《技能等级评定管理规定(试行)》相关文件,今年公司持续开展技术技能等级评定事宜。

模具中心、电器公司分别于今年4月、8月启动了技能等级评定工作。评定的主要岗位有设备维修、模具加工、模具装配、模具维护等专业技能专业性较强的岗位。考评项目包括专业理论、专业技能、专业贡献、培育新人、团队协作及职业道德六个方面;分别组织开展岗位任职资格分析、系统培训、题库建立、组卷笔试、现场实操考试等工作。经过宣传参加考评的人数共计174人次,最终的通过率为64.7%。评定工作多角度、全方位的对公司技术技能类岗位的员工技能水平进行检验、评价。

评定工作在帮助员工巩固岗位应知应会,提高工作技能水平的基础上,为人力资源管理后续工作提供了依据,实现了技能序列岗位与专业技术序列、管理序列岗位间的薪资福利的有序对接,进一步完善公司员工多序列不同职业发展通道实际管理工作,实现员工成长与企业发展的互动双赢。

公司将继续坚持逐步推广完善的原则,计划于今年第四季度在各分子(分)公司内部继续开展相应岗位的技术技能等级评定工作。在技术技能等级评定工作经过一系列持续推进,及时总结,不断优化后,真正实现培养出高素质应用型人才,为集团人力资源健康、有序发展提供保障。

文/应文诗(集团公司)

走进合兴 让社会了解制造业

——记合兴集团与乐清第二人民医院联合举办联谊活动

9月10日下午三时,由合兴工会与乐清第二人民医院工会联合举办的联谊活动在南阳厂区举行,参加此次活动的人员有集团各分子公司的20多名优秀员工及乐清市第二人民医院的30多名医护人员。集团副董事长陈文义、党委书记张守奎及乐清市第二人民医院副院长金桂芳一同参与了活动。

当天下午,活动开始前,二医的来访人员在我司人员的陪同下参观了南阳及溪西厂区。参观期间,二医的来访人员对合兴的工作、生产环境、自动化生产的程度十分感慨。参观后,联谊交流活动在集团培训室正式拉开序幕。为了让二医的来访人员对合兴的企业文化、发展历程、经营业务及历史成绩有较为全面了解,在场人员一同观看了合兴宣传片。随后,二医的医护人员现场演示了心肺复苏等急救操作方法并就关爱健康做了宣传和讲解。活动中,有四位应邀嘉宾分享了自己追求幸福的亲身经历。她们中有来自合兴的员工,也有来自二医的医护人员;她们中有土生土长的本地人,也有在虹桥落地生根的新居民,但她们都在合兴找到了自己的另一半。

现场的活动气氛非常好,在自我介绍环节,大家介绍时的幽默风趣,再加上陈副董事长对我司员工如数家珍的精彩点评,将这次活动推向了高潮。通过开展此次活动,不但搭建了双方员工互动、交流的良好平台,增强了



彼此单位间文化的内涵与组织凝聚力。并以此活动为契机让更多的人走进合兴,了解合兴人的价值取向和奋斗精神,感受合兴的人文关怀;更让社会了解制造业,体会制造业的价值。

活动的最后,二医副院长代表发言,为我们介绍了二医的发展历史及现今状况,作为二级甲等医院,医院担负着乐清东片地区医疗、保健、急救等任务,并承担玉环、永嘉、温岭等周边县市部分病员的医疗任务。她最后说:这次联谊活动非常有意义,为青年职工搭建了交友平台,愿青年职工的友谊开花结果,过上幸福的生活。

文/梁敏;图/徐小美(集团公司)

汽电太仓组织 PKE 产线第一阶段工作完成沟通会

7月19日,经过德国PE团队和合兴太仓团队的共同努力,PKE项目在克服了全套生产设备的远洋运输、人员调配和双方语言沟通等环节产生的种种困难后,终于完成第一阶段的工作——自动化产线组装和调试。项目期间各团队成员为了能及时完成第一阶段工作任务,并且按计划产出用于提交PPAP的样品,每天工作达12小时以上,使得项目进度能不负众望地按期完成。集团领导对PKE产线该阶段各团队的热切配合和积极工作给予了肯定,并盛情邀请德国PE团队参加该项目的阶段性沟通会。

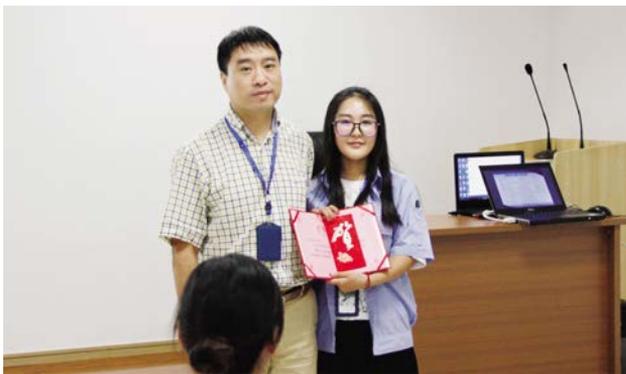
在沟通会上,中方同事纷纷表达了项目中双方合作融洽,我方受益匪浅的感受,感慨德方工作人员在工作中

展现出的敬业的工作精神,严谨的工作态度,良好的安全生产意识以及先进的工业4.0技术。德方代理负责人Remo Brauer也发表感言,表示非常高兴能来太仓,感叹PKE项目能这么迅速地展开,很感谢合兴太仓团队的大力支持,通过双方共同努力,按计划顺利地完成了PKE项目第一阶段的组立,同时也祝愿PKE项目能在之后的阶段能够一如既往,顺利完成提交PPAP及正式生产。

在与德国团队合作中我们收获颇丰,他们许多先进经验和科学方法论值得我们借鉴和学习。此次的沟通会深化了两个团队的凝聚力,加强了中德的友谊,为双方实现互惠互利、合作共赢的目标奠定了基础。

文/钱美玲(汽电太仓公司)

合兴集团技委会举办 首届 8D 报告展示评比活动



为了加深各子(分)公司人员对 8D 报告的理解,同时提高品质人员编制 8D 报告的能力,加强各公司之间的交流和学习,9 月 8 号下午,由集团技委会组织的第一届“8D 报告展示评比活动”在南阳厂区举行。

此次活动,参与评比的 8D 报告共有 9 份,活动现场

由申报人进行现场讲解,讲解完毕后,由专家评委、大众评委及现场观众进行点评并提问。活动过程中,各汇报人员虚心接受点评意见,并针对问题点与提问者进行沟通。活动最后环节,集团技委会负责人周槊为此次活动致辞并强调指出:8D 报告的重要性超过寻常的报告,当零件出现质量异常时,它是分析,解决问题的重要工具,特别在客户端出现质量异常时,一个思路严谨、分析到位的 8D 报告不仅可以及时遏制客户投诉扩大化,还可以为异常改善提供指导性计划。

最终,活动评选出了一、二、三等奖及分享奖,其中汽电品管部范琳琳汇报的《28367300 SGE coil(PXQ-002)耐压不良-分析报告》获得一等奖。集团技术会负责人周槊,及主任委员于国涛、陈怀迎、徐兵分别为获奖人员颁发荣誉证书和奖金。

文/吴玲玲(汽电公司);图/杨旭凌(集团公司)

合兴党委组织 2016 年度红色学习之旅



9 月 17 日至 18 日,合兴集团党委组织了全体党员 2016 年红色之旅学习活动。此次活动共有 5 个支部 70 多名党员参加。

红色学习的目的是为了进一步在公司内部树立典型,发挥党员模范带头作用,特别是党员在工作、生活方面的带头作用,加强对党员的教育,牢固树立党员服务宗旨,增加服务意识,活跃党风气氛,增进互相之间的了解,不断增加党组织的凝聚力和战斗力。

本次学习主题为“回顾党的历史,感怀党的恩情,感受经济的发展”主要行程为参观 G20 峰会后杭州的变化。G20 峰会的主会场在杭州国际博览中心,它和钱江新城的杭州大剧院、大金球组成的“日月同辉”在同一条中轴线上。让在场的党员对经济的发展、城市的变化十分感慨。

G20 峰会后,对中国来说,第一位的还是扎扎实实发展自己,发展永远是硬道理,中国以经济建设为中心不要变。只有不断增加自身的综合国力,不断提升民众的生活水平,中国参与全球环境治理才有根基,开展全球贸易才能立于不败之地,提出的一些政策主张才有说服力。而我们党员能做的就是在日常的工作中力争上游,充分发挥新时期共产党员先进模范作用,力争做学习实践科学发展观的排头兵,努力为企业和地方经济发展贡献力量。

文/李恒(电器事业部);图/杨旭凌(集团公司)

集团党委组织慰问重病员工

9月12日,集团党委书记、工会主席张守奎带着模具中心党支部书记前往丽水中心医院看望慰问模具中心制造部员工田碧辉。田碧辉于2015年10月检查出身患急性髓系白血病,从此开始了与病魔抗争的日子。

在这一年中,他的医疗费用已达30多万,后续需要骨髓移植手术,费用高达60多万,高额的医疗费用也成了他的家庭难以承受之重。在此期间,集团两次安排人员前往医院探望。在了解了他的病情及困难后,公司于5月19日发起了“捐款不论多少,善举不分先后”的募捐活动,希望集合公司全体员工的爱心力量,为他提供帮助、送去温暖。最后共计为他募得捐款18.8万,由公司派遣专员前去看望并送上捐款。在募捐的同时,公司积极帮他申请温州市医疗互助会医疗补助金。这一系列的行动不仅减轻了他对于高额医疗费用的压力,同时为他抗争病

魔提供了精神支持。

此次张书记代表集团党委及工会前去看望慰问,也带去了五千元慰问金。这笔慰问金是由集团领导商议决定,将今年的党员代表大会购置礼品的经费节约下来给有困难、有需要的员工。慰问过程中,张书记详细了解了田碧辉目前的病情及后续的治疗准备工作;得知他已经找到骨髓配型,目前正排队等待手术,张书记十分欣慰。最后即将离开病房时,张书记叮嘱田碧辉:对于这种疾病一定要保持坚定的信念和乐观的心态,同时叮嘱随行人员要保持与田碧辉的联系,随时了解他的病情与困难。田碧辉向张书记表达了对于公司及同事们多次给予慰问帮助的帮助的感谢。他说:“这场噩运,家人、公司给了他莫大的支持和鼓励。他一定会积极勇敢的去面对接下来的治疗过程,争取早日战胜病魔。” 文/陈成(模具中心)

来吧,一起踢球!



为了满足员工对丰富业余生活、放松心情、锻炼身体的需求,2016年4月模具中心率先成立了一支合兴集团足球队。这个小组聚集了模具中心研发部一群足球爱好者。足球队每周六下班都会聚集到虹桥七中的足球场,进行一场酣畅淋漓的足球赛。这支足球活动小组由最初的十几个兴趣爱好者发展成了如今跨部门、跨公司的足球队,正是证明了足球这项风靡世界的运动其魅力所在。现在,我们足球队已经吸引了来自汽电公司和模具中心其他部门的同事,还有一些刚进入公司的应届生加入,足球队成员超过30人。我们足球队定于每周六组织踢球活动一次,每次参加活动的人数都在20人左右。现在参加

踢球活动的人,虽然不一定懂足球,不一定熟悉赛场规则,但是大家却是通过一场挥汗如雨、团队协作的足球赛,起到放松心情、锻炼身体的目的。这也正是我们足球队包容性的体现。通过每周一次的足球活动,足球队成员渐渐被这项运动所吸引,参加活动积极性非常高,活动的效果也很好。有几次下班时,即使窗外乌云压层,大家仍然聚集到我们的活动场地,踢球踢到大雨倾盆而下。

2016年8月,由于学校放假,足球场无人打理,加上接连下了很多天的雨导致足球场上杂草疯长,已经影响到了我们正常的踢球。足球队将除草的需求反馈给集团行政中心后,公司及时组织了绿化工作人员对我们的活动场地进行除草。大家在下次参加活动时,都很惊喜,还有同事半开玩笑说“以后球踢不进门,再也不能说是因为草长得太深了!”

我们足球队的成立最初只是几个人的兴趣和情怀使然,但是随着更多人的加入,我们的团队越来越大,目标也随之变化。在此,我们呼吁大家,在工作之余,多出来运动运动:跑步、羽毛球、乒乓球、登山……还有不要忘了我们足球队哦,随时欢迎你的加入。每周六,虹桥七中足球场,不见不散!

图文/陈成(模具中心)

管理学习成长感悟

这几年自己有幸在合兴集团模具中心从事技术管理工作，从刚开始的懵懵懂懂到现在的有所理解，这个过程中也得到了很多同事及领导的支持和帮助，特别是2014年模具中心在开展ISO9001体系学习的过程中对我管理能力提升有很大的作用。不同的人对管理有不同的理解，但是到最后都殊途同归，可以归纳为“制度建设和人才培养”任何的管理都是建立在流程上的，任何的流程又都是靠人执行的，两者相辅相成，以下我结合这几年的管理工作也谈谈自己的理解和看法。

首先是制度建设，所谓制度建设其实就是管理过程中各种流程的设置。美国通用电气CEO杰克·韦尔奇曾经说过“一个企业的管理是从流程开始的”。前几年在管理过程中有几件事情让我印象深刻感触颇深。一位员工在月度工作总结报告会上提出，模具装配过程中滑块配合比较紧自己拿去修配，修配过程中模具图纸没有更新。修配操作使技术图纸与实物不符，造成技术文件“失控”。另外一个事情是关于一个模具让位孔的加工方法，为了提高加工效率，一位员工把多块零件叠成一定厚度加工，但是加工后尺寸公差超出了图纸要求。叠加加工方法在未经验证其有效性的情况下直接使用，同样也造成零件加工精度“失控”。这样的过程方法看似“提升”了效率，实则给后续工作埋下了重大的隐患。

这两事件给模具中心管理层造

成很大触动和反思，如何化“失控”为“受控”(注1)是摆在模具中心管理层面的一道难题。结合执行集团董事长提出的制造高精度模具的要求，管理层把目标聚集到ISO9001体系上来，“质量管理体系方法鼓励组织分析顾客要求，规定相关的过程，并使其持续受控，以实现顾客能接受的产品”(注2)。

集团领导也对模具中心的流程制度建设提出了要求，在这样的背景下，2014年模具中心组织全体管理人员重新开展ISO9001体系学习的活动。对模具中心车间温度控制进行改造、设备更新，使模具中心模具开发能力、管理科学化、人员体系意识得到了巨大提升。对于我自身来说，对体系运用后让我在管理过程中碰见问题考虑建立长效解决机制时，有了一个系统的质量管理工具的支持。对于模具中心的体系运用，如今回顾起来，主要有以下几点总结：

1.领导重视，在学习过程中包括模具中心最高管理者都全程参与；

2.策划合理，第一轮学习体系条款，第二轮根据条款结合班组管理文件进行对应理论结合实践，学以致用，不断改进相关流程和作业指导书。

3.坚持不懈，每周一次课程，风雨无阻。

在全球化激烈竞争的今天，良好的流程和流程管理是提高产品质量、缩短交付时间、降低运营成本的基本保障。实践证明ISO9001是我们过程受控，并持续改进的最好工

具。董事长在今年9月份的一次讨论会，又一次提出了做好体系建设的要求。

4.在学习实际过程中培养出许多宣贯体系知识的组织内部优秀讲师，进一步推动体系学习实践的广度和深度。

其次谈谈人才培养，近几年随着公司的转型升级，产品开发也朝着高难度、高精度的方向转变，特别是2012年以来投入了DQ380、ESC、154PIN、加热器等一系列典型产品的开发，给我们公司带来巨大的挑战。在硬件设施方面公司投入了巨



大的资源,全新的厂房建设,购置了各种中高端生产、加工设备、自动化产线,公司的面貌日新月异,客户参观工厂时都给予充分肯定,获得政府颁发的各项荣誉,可以说我们在硬件配置上转型步伐走的非常稳健,并取得不俗的成绩。但是在项目开发过程中也暴露一些问题,如项目策划能力不足、开发周期长、产线不稳定等因素影响交付,归根到底是软实力不足,人才建设跟不上公司发展步伐,人才队伍的建设已经成为公司发展的瓶颈和关键课题之一。

记得今年4月份去德国 Pretema 公司交流学习时,和该公司的技术总监 Robert 一席谈话让我感触良多,我们自己在做管理工作的时候是否注意现在的管理方式是否有利于人才成长。

Robert 讲到,公司从技术骨干中提拔管理干部,由于之前的职业习惯新晋的管理人员有时候会自己动手去设计模具,那这个时候他通常会阻止这样的行为,他认为:

管理者有自己需要负责的岗位职责,如果管理者自己去设计模具,那么他的属下去做什么?如果他们自己没有模具设计就不能成长,等于剥夺了下属的成长机会,在制定技术方案时,提报的方案和自己心中设想的方案不一致时,Robert 认为:

首先第一感觉是自己的方案应该更好,这是一种本能的反映,有很多时候其实提报的方案更好;

工程师提报的方案并不一定完美,但也是可行的也能达到效果,让工程师在开发中改善更有利于团队提高。

一个人的成长离不开环境的因素。古语说:“橘生淮南则为橘,橘生淮北则为枳”,说明了环境的重要性,一个人所处的工作环境、学习环境对于人才成长的质量、快慢有着重大影响;一名优秀的人才需要一位开明的上司、一个能施展才华的舞台和一个工作前景广阔的企业。

另外要大胆用人才,懂人才是大学问,聚人才是大本事,用人才是大智慧。公司每年引进大批大学毕业生,在经过1-3年专业训练和实践后,应逐步应用到各关键岗位上发挥作用。从研发部门的最近几年的典型人才成长来看,人才的关键还是在用上,很多人都是毕业2-3年就开始用到关键岗位上,在岗位上学习并成长。模具设计开发人才,无不是在压力中成长。人各有所长也各有所短,不同类型、不同特长、不同兴趣的人才,发挥作用的方式是不相同的。只要发现得早、引导得好、使用得当,人人都有可用之处,人人都是可用之人,只有让人才在压力中成长并快速的发挥出价值,才能破解公司目前人才紧缺的局面。

合兴在发展过程中只要认准方向,坚持一手抓管理体系建设一手抓人才建设,让合兴人全员懂体系,事事交流用体系语言。树立以学习成就自我,以成长回报家庭、社会的人才观。我想在不久的将来,合兴集团将逐步建设成为国内一流的民营企业、构建行业领先的技术创新体系,成为浙江省智能制造重要研发基地。我们也将在这个广阔的舞台上,为自己的梦想插上腾飞的翅膀。(注1、注2:来自于《自质量管理体系基础和术语》)

文/陈怀迎(模具中心)





浅谈 8D 方法的运用

有幸参加了博世质量工程师有关 8D 方法的培训课,激发了我结合个人工作对 8D 方法的思考,现在我就同各位分享 8D 方法的运用。

众所周知,8D 方法是美国福特公司创立的经典质量问题分析手法。二十世纪八十年代的福特汽车公司,其动力系统部门长久地困扰于那些经年累月、反复出现的生产问题,因此,福特推行了 8D 方法来解决发生的不合格。8D 方法是以团队合作为导向,以“事实”为基础,避免个人主见的介入,使问题的解决能更具条理性和合理性,以求得创造性及永久性的解决方案。

ISO/TS16949 技术规范 8.5.2.1“解决问题”要求:组织应有一个确定的过程用于解决问题,使根本原因得到识别并消除,若有顾客规定的解决问题的方式,则组织应采用此方式。我们公司也在运用 8D 方法解决发生的不合格,但实际效果如何呢?看看我们的质量反馈信息就知道答案了。是 8D 方法不好吗?显然不是,是我们没有掌握好 8D 方法,没有按 8D 的步骤去分析问题,去发现隐藏表面现象下的真因,没有采取永久措施来确保问题不再发生。

8D 方法中的 8 个步骤环环相扣,缺一不可,从解决问题的角度分析,我们主要讨论“问题描述”、“确认和验证根本原因”、“实施纠正措施”、“预防再发生”这几个核心步骤。“问题描述”的目标是以事实为依据,借助量化数据准确的描述问题,好的问题描述相当于问题解决了一半。而在我们实际工作中,我们通常没有对问题进行深入的分析,只看到了问题的表面现象,导致真因分析偏离正

确的方向。“确认和验证根本原因”是整个问题解决的关键环节,如何确认根本原因呢?首先可通过特性要因分析法识别所有的可能原因,然后对可能原因进行排除,确定最有可能的原因,再用 5WHY 方法深入分析验证,确定根本原因。在这个步骤中我们常犯的错误是没有分析到真因,将表面原因当作问题的真因,从而导致制定的措施无效。“实施纠正措施”的目标是针对技术和管理上的根本原因,制定有效的、最佳的纠正措施并实施;在这步骤中我们存在的问题是没有选择最佳的、最适合执行的措施,导致改善成本的上升或流程的繁琐。“预防再发生”的工作步骤是检查并更新现有的管理系统和标准规范,同时将相同或类似的产品、过程纳入改善范围,目标是提出系统性的预防措施,并进行经验分享,防止类似问题的发生。在这个步骤中我们常犯的错误是没有将经验共享到所有相关的产品、过程、流程中,导致相同或相似问题在其它地方发生。

8D 方法不仅适用外部发生的不合格,同样也适用内部发生的不合格,不只是品管部门要运用 8D 方法,而是所有部门都可以将 8D 方法的思路和精髓运用到改善活动中。如果我们遵循 8D 问题解决办法,我们会发现在问题解决提高顾客满意度的同时,我们内部的流程、我们的作业更规范、更有效率了,这不正是我们一直在努力想要实现的目标吗?

所以,请我们每个人都耐心地去了解 8D 方法,掌握并运用 8D 方法。

文/康盟盟(电器事业部)

班组管理技巧之“一分钟”管理法

《新版一分钟经理人》让我在管理技巧方面受益匪浅,收获的最大的亮点是“一分钟”管理法的3个诀窍:“一分钟目标”、“一分钟称赞”和“一分钟更正”。

“一分钟目标”,在一分钟内清楚阐明目标,让员工都清楚目标是什么及完成期限。在我们工作中缺乏的是未及时将目标明确的阐明给员工,未明确工作标准,导致出现“执行漏斗”的实例并不少见。例如:在一次5S检查中,针对气枪乱摆乱放甚至掉在地上,为此主管制定了标准并以图片形式发给各组要求整改。当时我就要求员工整改将其固定在隔音箱上,之后我也确认过,认为应该可以了。结果下期5S检查中,气枪头高过隔音箱摆放不合格再次被拍照,经确认气枪摆放标准就是固定在隔音箱上而且气枪头不得高于隔音箱。在这个案例中我缺乏事先了解目标执行的标准,未将标准明确的阐明给员工,导致未执行到位。工作中我们缺乏的是寻找问题根源的那份坚持,发现了问题就用“不知道”来搪塞,不找问题的根源。而本书通过引导方式自己给自己找问题来发现问题,再通过情景模拟,提问的方式解决问题,这种方法可以有效的提高个人独立处理问题的能力。

“一分钟称赞”,当员工达成目标或目标一部分的时候,马上给予肯定,并具体说明好在哪里。如果员工做了一件值得表扬的事我们没有及时给予表扬与鼓励,员工不了解上属对他的工作持怎样的态度,从而信心就得不到持久的提升;通过及时表扬不仅是对员工能力的一种认可,还可以激励员工的自信心。例如:在之前员工的工作需要加分表扬时,我都是等到月底一次性记录到员工行为规范加分表中,但是看了这本书后我明白了及时表扬的重要性。现在,员工做了值得表扬的事,我都是第一时间加分并口头表扬员工,这时我发现员工会露出微笑自信的表情。以表扬的方式激励让他们更加自信,同时鼓励他们继续这样做,使他们获得更大的进步。

“一分钟更正”,当员工做错了事没有达成目标时,前半分钟回顾错在哪里,要严肃指出这件事上级的感

受以及对工作可能造成的影响,并给员工时间审视错误;后半分钟,肯定员工的实际能力,只是在这件事上做的不好,但仍然信任,重拾员工自信。这种方式比直接批评员工效果要好的太多。组上有一名员工上半年从其他组调来,在工作中屡屡犯错,班长、换线员组织对其培训引导后依然错误不断,早会通报批评、绩效扣罚、面谈等都实施过,但这并不能有效的帮助他减少犯错。有一次团康活动中我发现他很会玩,很会唱歌。在之后一次犯错中,第一时间我找他面谈,我说:“其实你并不是没能力做好这些事情,在团康活动中你很玩,说明你情商高,我相信你是有能力的,为什么工作中总是犯错呢?”他沉思了几秒说:“可能是没用心吧”。我说:“以后你能把你玩的心思用到工作中来,看看你会做成什么样?”他笑着说:“好”。自那次面谈后我看到了他的改变,犯错越来越少了。他的改变也得到团队成员一致的认可,现在他更多的是学会发现并反馈问题了。所以,我认为员工犯错不可怕,及时的更正错误并正确的引导才是关键。

以上是我学习这本书的收获,它让我的车间班组管理技能得到很大的帮助。书上还有许多的地方值得学习和借鉴,推荐给大家,相信会给大家的工作带来益处。

文/刘慧(电子元件)



——参加《优秀班组长管理实战技能培训》有感

浅谈车间班组管理



一张水墨画，若是我们以黑色为主体，白色为背景，展现在我们面前的是一对恋人在湖边遥望湖光山色的优美画面。若是我们以白色为主体，黑色为背景，展现在我们面前的是一个蜷缩在母亲子宫内的婴儿。一张图，表明“眼见为实”的不完全性。“眼见为实”，看到的不一定是客观事实的全部或者部分事实真相，如果我们仅仅以我们看到的部分现象为依据，对事实真相进行判断，那我们所取得的结果往往是不完整的，甚至得与相悖的。作为班组长，在与员工的交流过程中，如果仅仅以看到的部分现象为依据，不能进行真正的心与心的交流与沟通，便会在我们与员工之间形成隔阂，难以了解到员工的真实想法，对我们后续的工作也是很大障碍。交流沟通的效果取决于对方的回应，没有以完整事实为依据的交流沟通是得不到员工的积极全面的回应的，甚至是得不到任何的回应，那么此次的交流沟通就没有任何价值。这也是一个警醒吧！要想真正的了解员工心理，除了平时工作中的连续的、细心的观察，同时也要在生活中多关心他们，去了解他们的想法，只有这样，与之交流沟通起来才会顺畅，无阻碍，无隔阂，才能够得到他们的回应，并且是积极全面的回应，取得我们想要的结果。

俗话说管理有三件事：做正确的事情，把事情做正确，让合适的人来做。做正确的事就需要按照相关操作规程进行工作，把事情做正确就需要做事达到我们想要

的结果，让合适的人来做就要各司其职。车间现场的管理，总结起来基本要素就是人、物以及场所。管理工作均是“以人为本”，这是很多企业家总结出来的，也是管理的核心思想。人员的管理包括员工的生产纪律、员工的出勤、员工的绩效考核等，物的管理包括现场原料、包装材料、产品、工装设备等，场所的管理包括现场的区域标识、场地的规划、“5S”等。培训老师解释人员、人手、人才以及人物的含义，很有意思，也很明确。人员者，斤斤计较，只爱薪资不爱做事，庸庸人之列。人手者，听命令之人，需要引导。人才者，有责任、思路、条理，发自内心做事之人。人物者，用灵魂做事之人。生产班组作为企业的最基础的组织单位，车间一线员工众多，难免出现人员者和人手者，因此更多的是需要建议规章制度实施有效的管理。

车间现场情况千变万化，总结起来就只有“两流”：物流和信息流。现场需要重点管控信息流的通畅，物流的顺畅，并且能够及时的了解到“两流”的异常情况，能够在第一时间对异常情况进行解决。

以前常说“纸上谈兵”，也一直将“纸上谈兵”作为贬义词在使用，但细想过后，恍然醒悟，“纸上谈兵”都做不到，做不好，何以带兵打仗？真正能运筹帷幄，决胜千里的元帅，或者是领兵上阵的将军，哪一个不是“纸上谈兵”的高手，两天培训下来，让我对“纸上谈兵”有了新的理解，学会“纸上谈兵”后，接下来就是真正上阵的时刻，车间就是我们领军上阵的“战场”，将我们的所学、所感、所悟，真正地、充分地发挥与运用出来。 文/刘洋(汽车电子)

不为困难找理由,只为成功找方法

——记 2015 年度十佳员工井维斌

走进自动化设计室,放眼望去,你会发现不远处坐着一位看起来精气十足的同事,他戴着半框眼镜,留着短发。此时正全神贯注的盯着电脑屏幕,一双手忙碌的敲击着键盘,这位就是我们汽电自动化电控科主管井维斌。2012年大学毕业之后便加入合兴集团,如今,他在这里已经工作了四个年头。在这四年之中,他兢兢业业工作,踏踏实实做事,并在工作与业余生活中不断提高自己的专业技能。他始终坚定一个信念:办法总比困难多,在工作中遇到困难,他总能自己摸索出解决的办法。

回想起对他的初次印象,那是在电子元件电控组时,我们组长找他去装配车间看一个问题,经过他有条不紊的排查,没过多久,他便找到了问题所在,在他的指导下,我们很快解决了问题,使车间快速恢复生产。经过这次,让我对他专业的业务能力印象深刻。

调入汽电自动化电控科后,对他不为困难找理由,只为成功找方法的思想感受更深。自动化电控人员是直接服务于生产的,生产过程中一旦出现问题,如果生技人员解决不了,问题就会交给自动化来解决。在工作之中,经常会出现一些难以处理的问题,面对这些问题,有些人员可能会抱怨,会找理由推脱不是他们的问题,但井主管从来不抱怨不找理由推脱,总是能第一时间到达车间生产现场,详细了解问题发生的过程,对各个方面进行逐一排查,有时候为了能尽快恢复生产,他通宵加班,通过各种测试,总能及时找到解决问题的办法。当同事遇到电控方面的问题不能及时解决时,大家都会向他求助,因为他总能给大家提供一个最优的解决方法。井主管拥有如此专业的技术能力,并不是因为他比别人聪明,而是在工作中,遇到问题,他从未放弃过,总是自己摸索解决问题的方法。所以,在同事向他求助时,他总能很快的判断出大概是什么问题,

并给大家提供解决问题的思路和方法。

井主管不为困难找理由,只为成功找方法的理念,不止体现在技术方面,同时也体现在管理方面。2015年对于他来讲应该是最艰难的一年,电控科主管辞职,他接手了电控科的管理工作,对于管理工作,还没有什么经验的他面临着巨大得挑战。就在他接手电控科工作不久,几个经验丰富的工程师因个人原因也相继离职,这对于他来讲,无疑雪上加霜。面对重重困难,他并没有退缩,而是选择勇敢面对,并且努力寻找解决办法。针对组内人员不足的情况,他加大自己的工作量,经常加班到深夜。针对组内人员专业技能不熟练,他把电控科分为机器人组和机器视觉组,给组员制定详细的提升方案和主攻方向,同时,在组内形成帮带和分享制度,创造了一种相互学习、以强带弱的氛围,以便让组内成员快速成长起来。

在他的带领下,组内人员专业技能都得到了很大的提升,团队战斗力也明显增强,在机械手方面也取得了一些突破进展,从机器人拆箱到调试完全由组内人员独立完成,再也不需要供应商协助了,而且掌握了机器人开机设置、程序编写、点位调试。在 CCD 检测方面也有很大进步,以前 CCD 检测一直是电控科的一个薄弱方面,在他的带领下,现在我们能够独立完成部分 CCD 编程。通过自主编程和开发在部份工装上实现了多尺寸、高速检测的功能;为后续 CCD 类检测工装的开发起到了重要参考作用。

在他看来,困难再多也没有方法多,只要肯用心,只要肯摸索,就一定能找到解决问题的办法。回顾这四年的工作,虽然走过的路有些艰辛,但他感觉工作给他带来了更多的是快乐和收获。他能取得今天的成绩,与他不辞辛劳与执着的钻研精神是分不开的。

文/刘强(汽电公司)

工作是为了更好的生活

——记 2015 年十佳员工王国英



“柬埔寨之行,震撼人心的不是石头王陵的断壁残垣,也不是站前冥想回望盛世之时的雄伟壮丽,是孩子们的贫瘠和少不更事但又被世俗同化早熟于物质的悲情。”看到这段话的时候,我就在想她能被评为十佳员工真是实至名归,字里行间一个鲜明生动的形象一下子呼之欲出,她就是电子元件技术部项目一组的组长,2015年十佳员工王国英同志。

她作为合兴集团资深的优秀老员工,让这个新员工无法很好的描述其的优秀经历和所有的付出,但她对于生活与工作态度和认识,却让我很迫不及待的想与大家一起分享。因为她对于生活与工作的理解让我记忆深刻,不禁想给她点个赞。“工作是为了更好的生活”,她如是说。我总觉得认识这样的一个人,对自己很有推动作用。她对于生活是有追求的,能清醒的知道自己需要的是什么,所以她会用努力工作来收获她所有的追求,而不仅仅是为了工作而工作,所以工作起来就会很有动力,充满着激情,这种工作激情也深深地感染了组内每一位成员。

她的工作热情和工作能力大家有目共睹,从一个新人的角度来看,这一点也深深地影响了她的团队建设,整个团队都是富有活力,氛围

和睦,充满了工作激情。敢信任、敢用新人,是我最佩服她的地方,她总是跟我讲,你感觉工作最难的时候就是你学东西最快的时候,也是学的最扎实的时候。这一点我深有感触,记得刚来技术部不久,她就给我分配了3D绘图任务,对于第一次接触Pro/E 3D绘图软件,我感到很吃力,在我感觉到困难的时候,她却直接跳过初级操作,直接给我讲高级操作,当时我还不理解,可是在她的支持下任务完成之后,我才突然回味过来,对于这个第一次使用的软件我突然就这样也会了。而这一次倍感压力的经历,也让我迅速得到成长,记忆深刻。

我总觉得一个人的能力跟一个人思想和对事情的认知与理解有很大的关系。记得刚定岗技术部项目一组第一次找我谈话的时候,短短的几分钟,给了我莫大的影响。她说要我记住不会直接告诉你事情具体应该怎么做,我只会给你指明一个方向,该怎么走到那个终点,需要你自己去碰壁,疼了你才会记的深刻。当时我就想起一句话:师傅领进门,修行靠个人。在她的这种思想指导下和几次工作经历下,让我加深了对那句话的理解:工作感到最困难的时候,就是成长最快的时候。从某种程度上我很幸运能加入她的团队,很高兴能有这样一位有学识、有素养、优秀的老师与朋友。她的学识教会了我很多技能,她的优秀带给了我莫大的激情,让我有足够的勇气来面对工作中的任何困难。

从模具中心做模具工艺设计到电子元件做产品设计再到做项目管理,她的经历使得我此刻的心情已经不再忐忑,因为不管我讲的完不完整,有一点我已经得到证实,那就是她完全有足够的力量胜任团队的管理工作,这一点是毋庸置疑的。所以我坚信这样一位优秀的十佳员工一定会带领我们项目一组走向又一个更高的台阶。

文/佚名;图/徐小美(集团公司)

最可爱的团队——塑模研发二科

巍巍所著报告文学《谁是最可爱的人》，写的是在抗美援朝战争最艰苦阶段，志愿军战士英勇反击美帝国主义的英雄事迹，从此解放军广泛地被人们亲切地称为“最可爱的人”，后来我们把那些坚守工作岗位无私奉献，奋勇拼搏的人都称为“最可爱的人”。有一支这样的团队，全是由最可爱的人组成的，那就是塑模研发二科。

塑模研发二科是一个齐心协力、团结协作的团队。一个团队，如果思想涣散，人心背向，自行其是，甚至搞“窝里斗”，又谈何生机与活力？在一个缺乏凝聚力的环境里，个人再有雄心壮志，再有聪明才智，也不可能得到充分发挥！只有懂得团结协作的人，才能明白团结协作对自己、对他人、对整个团队的意义。二科就是这样一个团结的团队，在今年电器事业部的德力西重点加急新项目上，整个二科不分班组，拧成一股麻绳全力加班加点备战新模，最终按期、按质、按量满

足了送样要求，正是彼此互相帮助，共同克服困难，才发挥出了团队极大的潜力。

塑模研发二科是一个爱岗敬业、无私奉献的团队。二科的同事从事的工作不尽相同，非常琐碎。平日里大家在各自平凡的岗位上兢兢业业、任劳任怨，切实保障着公司各大项目的正常运行；遇到加急项目时，则更为忙碌，为了完成工作，为了保证项目进度，大家加班加点，放弃周末休息，甚至顾不上家庭，顾不上照顾年幼的孩子，舍小家，顾大家，全身心扑在工作上而毫无怨言……正是通过他们的辛勤付出，才保证了一个个项目的圆满完成，有多少同事一干就是5年、10年、20年的，对于二科来说，公司就是他们的家。工作忙碌之余，还要抽空帮带新人，扛起帮带责任，给新人做详细讲解和示范，带领他们快速提高能力，胜任工作岗位。

塑模研发二科是一个努力创新，追求卓越的团队。企业管理需要

规章制度，但约束下的员工，最好表现是照章办事，培养不出敬业精神，发挥不了员工的主观能动性，影响了创新的能力，不能人尽其用。团队就像人一样，应不断追求进步成长，是一个生命体，会不断寻找突破。二科从过去到现在一直在追求进步，追求创新，经历了几次模具革新和标准化推广，运用了许多新结构和新技术，每年都获得集团的创新奖，这和二科人努力拼搏，追求卓越的精神是分不开的。富兰克林曾说：我们从别人的发明中享受了很大的利益，我们也应该乐于有机会以我们的任何一种发明为别人服务；而这种事我们应该自愿和慷慨地去做。客户的满意，是我们二科人不断努力创新的动力。

2015年的优秀团队评选又花落项目二科的团队中，我想这就是对二科最好的肯定。这样一个团结、努力、无私的团队你觉得可爱吗？

文/刘运光(模具中心)

图/徐小美(集团公司)



走进合兴,梦想起航

“梦想实现了便是理想,实现不了就成了空想。”

2016年6月27日20:37,此时我坐在杨凌开往郑州的火车上,心里有点紧张。坐在窗户边,看着窗外一闪而过的景物,我一直在问自己,我去哪?去干什么?

2016年6月29日13:20,此时我站在温州火车站。面对闷热、潮湿的气候,心里有些委屈与失落。但我告诉自己,路在脚下,梦想在这里起航。

2016年7月1日,我正式加入合兴集团。合兴是我的终点,也是我的起点,更是一个新的延伸点。终点,代表我校园生活的结束,从一个学生的角色中脱离出来,成为职场新人。起点,代表我将步入社会,适应新的环境,面对很多以前从来不用去考虑的问题。起点,意味着再次从零开始,意味着踩在原来的基础上来铺垫我人生中新的道路,打造人生中属于自己的平台。新的延伸点,代表着我的学习生活将进入一

个新的层次,不再像从前单纯的学习理论知识,而是将理论知识与实践相结合。进入新的环境,要学习和掌握的知识很多。因此,不能因为自己离开了学校而使自己的思想停滞,社会原本就是一个更大的校园,这里有更多的东西需要去学习,去领悟。新的环境伴随着我。进入社会便不再是单纯的学生身份,而是多重身份的结合体,更是多种责任的承载者。

时间飞逝,转眼间在电器事业部已经有一段时间了。在这里我找到了归属感,作为一名合兴人,我很自豪。回想起这段时间里的一幕幕,各位同事的热情与关怀,以及对工作的认真、执着的态度,深深地影响着我。让我不再迷茫,知道自己接下来该做什么,该怎么做。想起了那句,用成长回报自己,用成就回报家庭和社会。

说起成长,我想说:成长因梦想而精彩。

真正的成长离不开梦想的支撑,因为有了梦想,成长才会有意

义、有价值,我们才会成长的有动力、有方向。而作为刚离开象牙塔,走向社会的我们,更应该有着属于自己的梦想。带着梦想一起挥洒青春的汗水,播种收获的喜悦。只有现在静下心来,打好基础,才会离梦想更近一点。

梦想点亮人生,屠格涅夫曾说:“生活中没有梦想的人,是可怜的人。”一个人的生活,如果不是被高尚的思想所鼓舞,那他是无益的、渺小的。生活便失去了动力,对人生的认同感就会降低。

而在我看来,梦想就是坚持。在电器事业部的这段时间,就是一次次的坚持让我成长。使我学会如何在交流时表达清楚自己的想法,如何与别人更有效的沟通;在别人提问时,带着自己的见解去询问探讨;也让我明白做错事情要承担后果,在错误中总结经验、教训,从而杜绝下次犯同样的错误的可能,这看似微不足道的点点滴滴都见证着我的成长。与此同时,我们也应该学会肯定自己,收获成功时,要直率的表达出心中的喜悦,继而将这种喜悦和感动化做精神食粮,更努力的投入到艰苦的工作中。无论成功与失败都是值得珍藏的财富,在成功中收获快乐,在失败中总结经验。人要有一种不断进取的意识,从而实现更高的自我价值。合兴正处于快速发展阶段,可能面临诸多挑战,但我愿一路同行。我站在这里,我属于这里。动力便是我的梦想、我的坚持、我在这样不断成长。

文/宋丹(电器事业部)

图/徐小美(集团公司)



《工业 4.0》读后所思所感

所谓大我无我。一滴水想要永不消失,就是把他放到大海里,一个人要体现自己有多少价值,就看他能形成多大的周围联动。求同存异、协作共享才是大势所趋。

于是乎,才会有万科的大批事业合伙人,才会有海尔的云创平台。文明复兴的愿景离我们不远,协同合作,细化规则,发挥各个职能责任,每个人都负责好自己的那一亩三分地,协同发展。

转过头来谈《工业 4.0》,这是本时代分析的产物,既是警醒,也是鞭策。从工业 1.0 到现在的工业 4.0,各国的工业形势和发展趋势,作者剖析得很全面。曾听得很多微商或其他行业的人拉我入伙时如是说“你们所从事的传统制造业即将穷途末路”,然而对于工业 4.0 的发展是完全建立在制造业而谈。大力发展制造业,在互联网+的经济形态下,逐步实现市场个性化,定制化,智能化的道路,对于中国是个契机。而真正的发展不是一味的抄袭和模仿,或是发一笔横财/快财,更多的应该是追求脚踏实地的务实和火花四溅的创新。这么说来,重视营销的雷军和大力发展产品创新的董明珠的 10 亿赌局在历史的长河里更是结果明朗。

真正的黑暗不是战争,而是人们思想的禁锢。

工业 4.0 的概念是由德国提出的,而德国在思想这一部分绝不落后,想问题的方式也是值得赞赏的。社会已经发展到一个全民创新创业的一个时代,思想变得尤为重要。因

为思维的开放,才有八卦阵而衍生出二进制的诞生。我们之所以爱奇葩说,是因为它是个可以包容百家观点的大容所,就怕你的思想不够奇葩。我们缺乏的是静下心来琢磨问题的态度,这一点确实要像德、美学习,一个是解决疑难问题的高手,一个是把实用发挥到极致。为此,德国花费了很多资源投入在青年人的培养上。所谓“少年强则国强”,思想的不同归根结底在于教育方式,教育在此发挥的作用是很大的。记得曾经在学高中几何时,如何进行三



维立体图形的分析计算,简直炼成高手,可如今也只记得“勾股定理”罢了。我认为的教育不在于课堂里外教授学习的知识难易,更多的是培养学生的思维方式,行为模式,甚至是名族习惯。1763 年德国便开始普及《普通义务教育法》,而中国居然落后了整整 223 年才颁布该法令。德国的教育核心更不用说,第一不灌输了功利主义;第二训练理论与实践相结合;第三重视职业技术教育。这完完全全掌握了未来各行各业的命脉和态度。对于一个整天

捧着手机玩的民族和整天捧着书的民族,一眼就能看穿未来的发展前景。我能做的,也是我正在做的,是让更多的人成为后者。

很多人爱读励志的书籍,其实最好的励志书籍便是中国历史。因为天朝总是高枕无忧,也不关心外面到底发生了什么,完全没有居安思危的小心脏,难怪我们不比别人落后啊!一个不重视阅读的名族必然是没有希望的名族,坚持不懈地读书是时代的要求,是个人生存和发展的需要,是个人、国家、民族的现代和将来的生存方式。

政治敏感性比“创新”要重要的多。

这是中国特色下的企业状况,利润的来源不仅仅来自于产品能力,而是依附于一份批文,指标,关系,特殊优惠,企业的专注里往往就不是 focus (聚焦) 在产品的创新和研发当中了! 这个问题在工业 4.0 中简直是灾难至极。政府干预了价格配置,资源配置,从而限制了市场的自由发展,更多的人花心思在如何讨好各种人际关系上。反观房价,不管高房价定义的初衷是什么,至少现况是多少人宁可把为数不多的存款放到楼市里转一转,也铁定比在公司好好工作个半年多的收益高。泡沫带起来的经济让我们更加浮躁,如何沉下心来平和对待工业发展的挑战尤为重要。

未来的道路充满荆棘,而又如此让人期待。毫无疑问,工业 4.0 产生的竞争,谁能赢得生产力,谁便决定了未来! 文/秦晨程(汽电太仓)

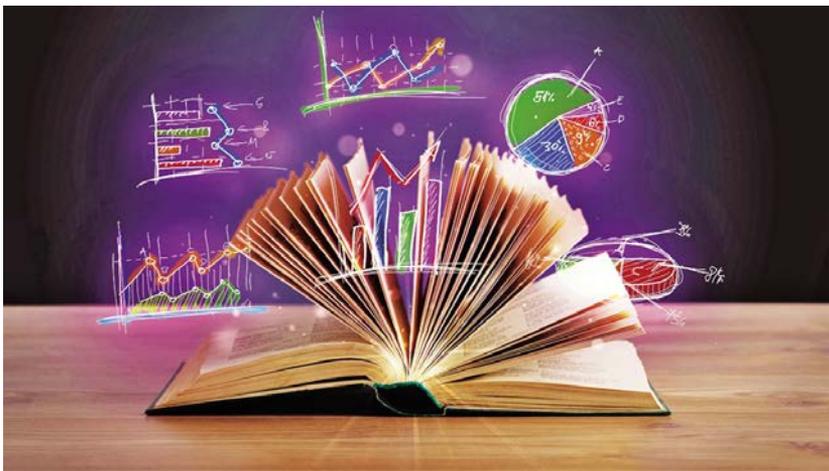
时光如水,你握不住他,他却在漂洗你的灵魂;时光如风,你抓不到他,他却在吹走你的青涩;时光如沙,他在飞扬的时候,会沧桑你的脸,也会迷了你的眼。时光带走人的容颜,但也可以带来成长,成长总是伴随着时光。转眼间,已离开学校来到合兴一个月有余,这期间虽然有苦有累,但收获更多。有所收获,必然有所成长,有所成长必然有所改变。在这一个月里,上级的引导、师傅的传教让我知道了,在未来去做一个什么样的人。

去做一个有条理的人。

在来到合兴之前,条理的概念一直在我的脑海里是模糊的。然而,在这一个月里,让我知道了条理究竟为何物,更让我知道了条理对于一个集体,一个人究竟有多么重要。条理,既规矩、章法,有了这些规矩、章法,就可以让复杂的事情变得清晰、让凌乱的事物变得整齐、让邋遢的人变得利落、让低效率的工作变得高效。“应用之妙,成乎一心,变化之机,莫可窥测,对于一个企业来说,一条产线往往有很多工序组成,清晰、高效的条理能够做到工序与工序之间有效的对接,从而“条理不紊,臂可指使。”

去做一个勤于思考的人。

思考,对于人的成长来说是一个必要因素,一个人的成长在于每次的成功与失败之后,能够去思考、去总结成功或失败的经验。人如果离开了思考,就像一只机械臂一样,只能重复性的去做同一件事情,在遇到故障时也无法自行解决。懂得思考还远远不够,重要的是勤于思考、善于思考、多方位的思考。我一直喜欢那句广告词“行多久,方为远见;思多久,方为



感受时光,倾听成长

执着。”一个人思考多久,才能将其称为有远见。我认为这个答案就是——永远。一个有远见的人不会仅仅思考一时,而是一直不间断的去思考,去对未来的种种状况进行预测、分析,并思考该如何解决。思考还要多方位,单一的思考不足以使工作完美,对于决策者也不足以顾全大局。思考最重要的不是如何解决问题,而是发现问题,有时发现问题远远比解决问题更难,也更重要。因为问题的答案可能会很简单,但问题的所在之处却微不足道,不足以令人察觉。就如万有引力的发现,解决这个问题牛顿只用了一年,然而发现这个问题,却用了整个历史。

去做一个执着的人。

任何的事情缺少执着,就会变成“三分钟热血”。对于我来说,我学的是模具专业,模具是一个需要长期积累经验的专业,没有亲自的装配、维护、生产这个过程,那就不能深刻的知道模具的缺陷,只有在总结数次失败的经验后,才会让这些经验变成今后考虑的因素,就如《士兵突击》里的许三多,不抛弃不放弃,是他始终坚持不变的信念,就是这样一份执着的信念,让他这个众人眼中的失败者成为兵王。

这就是工作期间合兴教给我的,做一个有条理的人,一个善于思考的人,一个执着的人。

合兴今天的成就与对制造业的坚持有着不可分割的关系。在今天,房地产如火如荼,互联网蒸蒸日上,高额的利润吸引着投资者,浮躁着这个社会。相比之下,制造业的利润浅薄,制造业的日子却依旧平淡,甚至说已有些捉襟见肘,疲于应付。制造业势头虽不如以往,但终究需要有人去做,因为社会需要制造业,国家需要制造业,没有了制造业,就犹如失去了做盆烧碗、打刀铸剑的技能,这样会使社会根基不稳。然而,我看到了,我们都看到了——合兴在坚持,不仅仅为自己,也在这个为社会。

文/刘哲(模具中心)

宁静的乡村

烈日炙烤着大地，空气中弥漫着热浪，热的让人喘不过气，在这夏末秋初的时刻，依然骄阳似火，也无法寄希望于一场大雨可以洗去燥热。唯有傍晚，漫步在宿舍外的小河边，才能感受到些许清凉的微风拂面而来，多了几份久违的惬意。

久在钢筋混凝土的樊笼里，总是让人感到莫名的压抑。城市里无休止的喧嚣、快节奏的生活让我难以停下为生活而匆匆奔波的脚步，内心最渴望的是回到那曾生我、养我的小乡村，尽享那份安逸和宁静，让疲惫的心灵得以从浮躁中剥离。

我从小生长在农村，我珍藏着在那片土地上的每一寸记忆。我爱乡村的每一个清晨，群山环绕间，浓浓的雾霭在山间缓缓升起，又慢慢消散，空气中弥漫着泥土的芬芳，深吸一口，似清泉般甘冽。因为有着茂密的树林和密集的植被，空气湿度很大，所以每一个清晨，田野里，草地上，视野所到之处都会看见晶莹的露珠，在晨光里闪闪发光。

清晨醒来，勤劳的鸟儿已早早起床觅食，三三两两忙碌的穿梭在柔和的晨光里。一个个小小的身影相互追赶着，清脆的叫声彼此呼应着，他们是那么的快乐。不远处，好几处青瓦的屋顶开始陆续升起了缕缕炊烟，在晨风中悠然的舞动着，跳跃着，一切都是如此的静谧美好。

假日回到生我、养我的小山村，去感受久别的乡土气息，带着年幼的儿子行走于我儿时玩耍的田埂。教他认识许多他未曾见过的农作

物，看着他充满新奇的眼神，快乐奔跑的身影，心中有着别样的感动，是我深爱着的这片土地孕育了无与伦比的美好。每每回到这里，轻松和宁静淘尽了我所有的压力和浮躁，内心变得特别的安静平和。

夜晚，乡村褪去忙碌的衣衫，无边的星空显得格外清亮、干净。数不清的星星争相眨着眼睛，像孩子一样单纯而美好。月亮总是以最高冷的姿态优雅地悬在幽暗的高空。月光在树林里流淌，像母亲的手轻柔的抚摸着树枝，落下细碎的黑影，微风拂来，发出阵阵“沙沙沙”的声响，此起彼伏传向远方。也不知从哪里飞来了几只萤火虫，带着点点的绿光在暗夜里飞舞，以独有的方式为无边的黑夜增添了些许神秘，不愧为黑暗中的精灵。

人们常说，有人的地方就会有灯光，乡村的灯光不像城里的那么密集而耀眼，它们大多呈淡黄色，稀稀疏疏散落在村子的四周，虽没有霓虹灯五彩斑斓，却独有着一种纯朴而又素净的美，与天上的星星交相辉映，无数个这样的夜里它们远远地相望，而又静静地相守，这便是远离尘世纷争、岁月静好的

世外人间。

这里的夜安静得可以听得见内心最初的声音，那是任何欲望都腐蚀不了灵魂净土。耳边没有各种风驰电掣的汽车噪声，没有夜市的各种叫卖声，没有彻夜闪耀的霓虹。只有从远处的农田里传来的阵阵蛙声，和永远只有一个音符的蝈蝈儿叫声。远处，偶尔传来的几声“汪汪”的狗叫声，划破了周围的寂静，这算是整个夜空里最响亮的声音了。



夜深了，皎洁的月色犹薄如蝉翼的轻纱将整个村庄如婴儿般轻轻地裹入怀中，静静地看着它酣然睡去。我环望苍穹，黑夜里的乡村更加的静谧美丽，犹如每家每户窗棂射出的小灯光温暖迷人，多少个这样的夜晚，在浩瀚的星空下，有一女子最深情地凝望着故乡。

文/向联芳(汽车电子)

一份耕耘，一份收获

相信每位读者都看过，红遍大江南北的《西游记》，每每听到《西游记》的主题曲，师徒四人在夕阳下一路奔波的情景便浮现在眼前，以前，最不喜欢唐僧，觉得他最没本事，又爱唠唠叨叨，还总被妖怪抓走，简直就是个拖油瓶，那时总想，如果没有他，三个徒弟一定早就取得真经了。长大后，我才明白，如果没有他，其他几个徒弟永远也无法取得真经。孙悟空在取经途中几次想要放弃回花果山，好吃懒做的猪八戒总是吵着散伙，其他两人一走，没有主见的沙僧自然也就拜拜了。几个意志不坚，定力不够，心意不诚的徒弟，如何能取得真经呢？唐僧虽然没有多么高深的本领，但他拥有其他几个徒弟都没有的执着与坚持，面对各种威逼利诱，甚至多次差点成为妖怪的盘中餐，都没有改变他必取真经的决心。最终事实证明唐僧的付出与坚持是正确的，不但带领三个徒弟取得真经，师徒四人都被封佛。

从西游记的故事我们便可以看出，一份耕耘，一份收获，要想收获得好，必须耕耘得好。

有的人在做任何事情的时候，刚刚付出一点点，马上就想要得到回报。也有的人在学习某件事的时候，刚遇到困难，就立即想要放弃。还有的人在工作中遇到一个晋升的机会，在晋升的岗位上实习了几个月，发现迟迟未转正，薪水补贴方面也没有得到提升，就感觉吃亏了，想着要放弃。这对于他来讲不仅仅是放弃了一个晋升的职位，也是放弃了一个自我发展的机会，更是放弃了一个自我成长历练的平台。

放弃是一种习惯，一种典型失败者的习惯。对在生活中有放弃习惯的人，有一句话一定要牢记“成功者永不放弃，放弃者永不成功”。唐僧

经历九九八十一难都从未想过放弃，而我们现在面对的小挫折，小问题，为什么就不能努力去克服呢？你想获得什么，你就要先付出什么。想在秋天收获硕果，那就要先在春天播种。然后浇水、施肥、锄草、杀虫，最后你将收获的就是几十倍、上百倍的回报。相反，你种下去之后就对它不闻不问，什么都不做，最后你收获的就是一地的荒草。付出的多少与收获成果是成正比的。在工作中我们明确了目标，但是不为目标而付出，而努力，最后就会离目标越走越远。一个人、一个团队、一个企业不关注目标，不为目标坚持付出，即使再明确的目标也是不可能有好结果的。

我们今天的不成功是因为我们的思考方式不成功，我们没有付出精力去思考成功的路径。一个好的公式是：当你种植一个思考的种子，你就会有行动的收获；当你把行动种植下去，你就会有习惯的收获；当你再把习惯种植下去，你就会有个性化的收获；当你再把个性种植下去，就会决定你的命运。当你种植的是一个失败的种子，你得到的一定是失败；当你种植的是一个成功的种子，再付出耕耘的行动，那么你就一定会有成功的收获。

一个好的事例可以纯欣赏，也可以成为改变自己的契机，知道自己要改善的地方，并且努力去完成它，机会是留给有准备的人，而成功是留给有付出的人！幸运总是降临在那些能坚持到底付出的人，成功是需要付出的！相信在不同的季节收获不同的果实，但前提是我们付出耕耘的行动力，面对成功，学会了平和；面对失败，学会了淡然处之。内心因为丰盛而宽容，这是人生最大的收获。

文/刘慧(电子元件)

温馨提示

为了您和家人的幸福，请注意**安全**

注意生产安全 严禁违章操作 严禁危险作业

注意交通安全 严禁酒后驾驶 严禁违规行驶

注意财产安全 严防电信诈骗 严防盗窃抢劫

注意饮食安全 严防暴饮暴食 严防变质食品

注意人身安全 远离野外游泳 远离危险活动





www.cwb.com.cn



《瀑布》陈秋生 / 摄 （合兴摄影社团提供）