

## 董事长关于用人的阐述

编者按：海洋王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。上期已经刊登董事长关于选人的阐述，那么公司的用人标准及要求又是什么？采取什么样的工作方法用人？本期刊登董事长关于用人的阐述，头版头条：用人的标准和要求；快速反应：用人的工作方法。

一、“先做人后做事”是公司全体员工的一贯要求，也是公司甄别、衡量、考核、任用员工的基本准则。但是，一段时期以来，我们的许多干部和员工在对做人做事的认识上有误区，理解上不透彻，执行上有偏差。这反映在我们的实际工作中就是：一些领导片面强调做人，使做人与做事完全脱离；一些表面看起来在做人方面没有什么大问题的同志，业绩上不去，效率提不高，目标完不成；一些能做事、有绩效的同志，却为做人上的细枝末节困惑、迷茫，左右不是，进退两难……针对这些问题，董事长在2003年一季度多次强调指出：

做人是做事的前提，做事是做人的目的；只有做好了人，才能做成事；凡是做人有问题的人，肯定做不成事，更做不了大事；而做人到底怎么样，要以做事来衡量，以目标和结果来评判。

正确的思想意识决定正确的思维方式，正确的思维方式决定正确的工作方法，正确的工作方法决定正确的行为模式，正确的行为模式决定正确的结果。这就是海洋王公司对“先做人后做事”的认识和理解，也就是说要从做人开始，但最终要落实到做事上。董事长还提出要把握以下几点：

首先，要明确做人的目的是为了做事。过去，我们总在强调做人，各级领导也要求员工先将人做好，这本身并没有错，今后我们还会长期强调和要求。但是，做人的最终目的是什么？是做事，这一点我们必须明确。我们来到这个世界，今天又汇聚在海洋王这个团队中，都是为了成就共同的事业，体现个人的价值，为推动社会发展贡献自己的一份力量。如果人活着不是为了做事，不能为社会创造价值，做人就会流于形式，就会徒有其表，毫无意义。所以，我们要为做事而做人，否则就会失去做人的目的，找不到做人的价值，迷失人生的方向和目标。做人只是个基点，做事才是根本目的。

其次，要围绕做事来指导和培养员工做人。努力做成事是我们海洋王人所追求的目标和结果，所以，正确的

做人标准应是能否做事、做成事、做大事，要从做事出发来引导和培养员工做人。但我们有的领导却把做人简单地归结为温顺、听话、服管等，至于能不能做事，则认为与做人无关。其实，一个不能做事，连本职工作都完不成的人，也就谈不上做人。这样的人要么缺乏责任感，没有上进心，要么满足于应付工作，不善于学习、提高，说到底还是在做人方面有问题。而且，进一步来看，做人做事也是互动的，做人决定做事，但做事反过来也会影响做人。如果什么事都做不好，做不了，也就没有成就感，体会不到工作的快乐，久而久之，就会厌倦工作，缺乏激情，或者急功近利，追求短期效益，最终在做人方面就会出现偏差。因此，不能做事的人一定是在做人方面还存在问题，离开了做事也就无从谈做人。

第三，在做人上“求大同、存大异”。海洋王来自五湖四海，我们之所以能够相聚在海洋王的旗帜下，是因为我们有着共同的理想与目标，为着共同的事业和追求，这就是我们的“大同”之处。但是，每个人都有各自不同的性格、习惯与行为模式，在遵守公司“四个规范”的大前提下，每个员工可以有自己的个性发展空间，围绕目标可以各显神通，这就是我们的“大异”之所在。古人说过：大行不顾细谨，大礼不辞小让。作为今人，更应在做人方面“求大同、存大异”，我们不能把所有员工都培养成缺乏个性和创新的“老好人”，也不能要求从事不同工作的人都是同一种性格特点。因此，在做人上要抓大放小，抛开细枝末节，不搞求全责备，唯如此，才能让员工更加心情舒畅，更有创造性地做事，并通过做事来完善做人。

做人做事的关系应该是辩证的、统一的，正确把握做人做事的关系内涵，我们才会有所发展。当前，我们的员工要在努力完善做人的同时，不断增强做事的能力。如果欠缺做事的专业知识，就必须加强学习；如果欠缺做事的基本能力，就必须勇于实践。陈安之老师说过：态度和技巧同等重要，各占50%。由此可见，在做人的同时，也不能偏废做事的基本素质、基本技能。首先要学会做人，这是根本，但同时不要忘记做人是为了做事。只有将做人做事统一起来，将做人的落脚点放在做事上，海洋王才能真正实现“建立长盛不衰、永续发展的中国企业”的梦想，海洋王的员工才能健康成长。

二、2020年2月，在新版《海洋王人行为守则》的修订中，董事长再次诠释了公司的用人标准：

1、真诚并富有感染力的人：真诚是道德的基本标准。从朴实、诚恳到真诚，由外在表现到内在的素质。真诚的人，勇于剖析自己，与人为善地对待他人；真诚的人，才能建立真正理解的桥梁，不仅感动他人，而且通过信息的传递，获得强烈的认同。真诚的人不一定具有感染力，所以将真诚与感染力结合起来，就会神形兼备，和谐完美。

2、积极并乐于做小事的人：积极是一种思想意识。保持积极的心态，才会有快乐的人生。海洋王没有大事，只有小事。所谓的大事，只不过是良好习惯的积累，量变到质变的自然结果。不愿做小事的人，也不可能做成大事。积极的人并不一定是善于做小事的人，只有两者兼具，才是我们需要的海洋王人。

3、主动并甘愿付出的人：主动也是一种思想意识。主动是对团队的认同，甘愿是对奉献精神的理解。主动做事的人，才会懂得付出的快乐。这是我们提倡的“以奉献为乐、以工作为荣”的人生观及“理性、快速、合作、奋斗”价值观的具体体现。工作主动的人，是一种责任感强烈的人，再加上具有甘愿付出的精神，就是公司需要的海洋王人。

4、快乐并用心做好细节的人：快乐是美好的情感，是热爱生活的表现。美好的情感是海洋王人飞向成功的翅膀。细节决定成败，用心做好细节是我们“求实、求新、求发展”的具体体现。海洋王提倡快乐的工作、快乐的学习、快乐的生活。快乐的人，未必是一个用心做好细节的人。所以海洋王提出的用人的标准是：快乐并用心做好细节的人。

5、仔细观察并善于倾听的人：观察和倾听是学习能力的具体体现。仔细观察，捕捉细微的变化，善于倾听，获得丰富的信息和知识，善于在工作中学习，学以致用，丰富的知识，是海洋王人透视成功的眼睛。我们提倡仔细观察客观事物的发展变化，但是反对那些急于发表个人的观点，而不善于倾听别人意见的人。

6、思路清晰并立即行动的人：思路决定出路。没有思路就去做事是蛮干，有了思路不去做，是纸上谈兵，没有任何实际价值。既没有思路也不去做，是不好学习，不求上进。通过收集事实、分析归纳、逻辑推理，确定行动计划，并立即付诸实践，而且在实践中不断完善，是逻辑思维能力和行动执行能力的具体体现。我们不需要思路清晰、夸夸其谈的人，我们需要的是：思路清晰并立即行动的人。

### 快速反应

## 董事长关于用人的更多阐述

一、2015年二季度述职期间，有新主任在与老经理的工作配合上有些困惑，中心的两位老经理，一位执行力很强但目标感不是太强，沟通好的工作马上就去做，但没有一定要做成的强烈愿望，且感染给了员工；另一位则不太关注工作过程。对此，董事长进行了阐述解答。

岗位职责就是主任开展工作的理想标准，也是主任对经理的期望。如果对经理的期望表达不很清晰，除结果之外，可能还有能力、态度、生活等多方面诉求；老经理一般在善解人意和人情世故都较厉害，但主任多种诉求过多，双方刚开始接触，就会存在鸿沟，如何跨过这个鸿沟最主要的就是自己。

第一个经理，主任不清楚自己期望经理的状态、能不能用很简单的语言描述。要对照职责来谈，哪条是对销售额的要求，哪条是带团队的要求。树立的目标太大，经理肯定不太能理解，但目标很清晰很具体，能帮他们认识到目标，就会给经理特别是老经理带来效果。

早期提为房子、车子的目标，员工就会努力去拼搏，体现出来的目标感很强烈；但优秀经理的环境发生变化，欲望就不会特别管用，主任就要针对具体人、条件、环境、影响相关的所有因素识别出来，才能很好的达到效果。

第二个经理，主任要的是结果，员工做得好好的，没有出现红灯、黄灯，我们要（下接第2版）



## 精耕细作深挖市场增长潜力

如何在高业绩基础上实现新增长？石油照明行业公司某服务部，遇到了和其他优秀服务部同样难题。服务部两个主力市场灯具销售趋于饱和，客户费用逐年压缩，基层出单减少；前几年的LED改造项目完成，后续还没找到新项目可以支撑。面对问题和困难，服务部没有抱怨市场，没有抱怨环境，不被现状所迷惑，主动去挖掘市场潜力。改变固有思维和工作手段，将市场提升到一个新高度。为此，服务部从以下方面入手：

一、通过台账深挖基础出单。每个服务部的市场范围一般来说是固定的，为了提升产量，必须对市场进行精耕细作。在精细化方面，服务部重视建立销售台账，发挥台账的作用。服务部有两类台账，一本是总的销售台账，记录了从2019年至2022年四年里各个井队的销售数据。从这本台账里，可以看到各个井队的销售情况，从中可以找出重点井队，进行重点攻克。二是各个井队的用灯情况。服务部对28个井队建立了28本销售台账，每本台账记录了井队里里外

外20多个工作区域的用灯情况，包含型号、功率、数量、使用年限等明细。这些台账非常细致，一目了然，能看到哪些区域欠缺灯具，哪些区域灯具年久，哪些区域灯具数量少等，从中可以找到重点区域。

小台账有大作用，通过两类台账一层层分析下来，服务部很快从中找到了线索，并进行跟班确认。有些转化为小订单，如发现很多井队不同的照明问题，与客户沟通确认后，挖掘到照明需求。有些则转化为照明改造项目。

二、通过以点带面推动项目实施。服务部在台账中找到线索后，同时结合客户生产报表精准识别当年重点井位和重点井队，找出重点目标客户，针对不同的应用场景，制定差异化照明服务方案，推动照明改造项目的实施。如作业现场的发电机房等重点房屋，一个队有问题，服务部跟班其他队，发现了同样的问题。这些相同区域存在照明问题的井队，需要进行整体的升级改造，从而消除安全生产隐患，提高生产效率，保证客户完成生产计划。在推动项目过程

中，服务部一方面持续跟班，完善数据，提升服务方案的专业性；一方面不断做小事提升客户关系，客户指出方案中存在的问题点，指明关注点，让服务部做事有了明确方向。通过这个项目的实施，改造后的效果取得了客户认可，解决了现场照明的问题。该项目后续在该客户单位还会持续进行，为后续服务部业绩形成新的持续性的支撑。

三、通过解读客户文件紧抓需求。抓住每一个需求，不放弃每一个机会，销售需要狼性，紧咬订单，才能支撑高业绩目标。除了自身主动挖掘的需求之外，客户通过政策、文件明确的需求，再大的困难和障碍都不能放弃，必须紧紧抓住。

某客户单位的外场灯具已全为我司灯具，导致新的灯具采购量骤减。后来了解到，客户年初下发文件，要对后勤场地进行非LED灯具的改造。服务部进一步沟通得知，此次改造区域灯具参数要求较低，预算低，我司同类型产品不占优势。即便如此，服务部没有打退堂鼓，先做起来再去解决问题。通过十几

天时间，服务部横跨陕、甘、宁、蒙四省，对拟实施改造的基层场地进行了跟班，形成了改造方案。由于服务部对现场掌握得全面深入，项目顺利推进至采购阶段。这时候问题出现了。客户原本打算用非LED、非专业灯具，要求不高，而且受疫情影响，费用紧张，所以决定本次项目采用最低价中标。

这让服务部很担心、很忐忑，从哪里去突破？后来发现化工库房原则上需使用防爆灯具，而竞争对手都是普通灯具，无法满足客户要求。以此为切入点，服务部取得了二级目标点支持，重新到一级部门点审批。在客户现场照明数据统计分析、差异化方案的支撑下，最后还是认可我司方案，并同意继续以原来采购方式实施该项目。有了该项目，弥补了全年业绩缺口。

业绩增长是市场一线员工的追求，落实到具体行动则要聚焦目标，细化举措，让团队每个人发挥战斗状态，形成上下一心、全力推进的状态，着力精耕细作，深挖市场潜力，以更加专业、有质量的服务实现高增长。

（上接第1版）做的就是要鼓励；如果发现过程中有问题，就要看哪个具体过程目标没有达成，你和他讲过程，他和你讲结果，那肯定达不成一致。形式方法没有对错，除岗位职责上的结果和目标出现问题，其他都不是问题。

一般的新主任，可能都会比较喜欢把自己的做法强加给别人，可能自己意识不到。岗位发生了变化，但没有意识到职责上的变化。

二、2015年四季度述职期间，有主任反映：服务中心的老经理，很多时候不能聚焦、深挖重点市场，到处跑，没有经营意识，平时谈了很多说了很多，但效果不太好；如果指导的太细，经理就容易觉得是在监控他。对此，董事长进行了阐述解答。

首先，我们要明白，作为主任，我们的职责就是要给经理指出路在哪里，要帮助识别会遇到的困难和问题，这不是监控，这是帮助、交流；如果经理很自信，就不用去关注员工每天在做什么，如果员工比较迷茫，情绪比较低落，那作为主任，需要去关注，是不是遇到什么问题；

谈到重点市场，那就要和她交流一下重点市场的标准，是不是你们之间的认识有什么差异，再者经理对市场的判断和把握上有什么问题，他可能没有那个意识，不要去算钱算成本，要跟他算哪里可以出订单，怎么出，就比如他现在拿2万、3万的订单，入不敷出，要做的不是告诉他，这些订单不挣钱，而是要告诉他怎么去拿10万、20万的

订单，怎么做出来？

心里觉得老经理不好带，是觉得没有完成主任的要求，但可能主任也没有真正了解他的困难，总是想着他是老经理，能自动自发自觉，那如果这样主任存在的价值是什么，这个跟是不是老经理没关系，老有老的问题，新有新的问题，不要这么区分。

三、2016年二季度述职期间，有主任反映：服务中心一些老经理呈现疲态，没有做事愿望、不愿意带人，只想做个员工。对此，董事长进行了阐述解答。

这是目前比较典型的一个情况，作为主任，如果能把这类型的问题解决好，对中心、对事业部都是突破，解决不好的的话，也会给团队和士气带来负面影响；

通过交流得很多信息但止步于交流，并没有从信息中得出要做的事情，从交流信息来看，经理目前有顾虑、有短板、也有害怕：

1、不愿意带人：说明在带人上有困难、在管理上有短板。能不能帮忙找出带人上的问题，并交流达成共识；目前的做法是还没有把问题识别清楚，就简单告诉经理“主任跟你一起解决”，这属于安慰他、哄他，这是不解决问题的做法，没有冲着问题去；

2、对收入不敏感：从马斯洛需求理论来说，经理对于生存的需求已满足，再拿低层次需求去刺激就没有用；那就从马斯洛需求的5个层次，看哪个跟经理的情况相似、可达到目标，要把经理的需求和服务中心目标结合起来；

3、而且经理没辞职，这么多年能坚持肯定在某些方面和海洋王高度契合，那对公司最强烈的依恋是什么？就要找出来；经理这些年做出过成绩，得到事业部、公司认可、在客户那里也得到一定认可。难道现在就不需要认可？经理是遇到困难了，觉得带人痛苦，主任能不能找到带人痛苦的问题，同时要告诉经理，只要你还是想发展，将来不管你在哪里都要面对同样的问题；

4、面对员工的问题，不是所有的问题都要解决，要基于员工的需求，在交流过程中不要忘记交流的目标，也不要被员工某些消极或者负面的态度所影响。

四、2020年四季度述职期间，有主任提问：如何激发老经理、老员工的斗志？对此，董事长进行了阐述解答。

不能简单的希望老经理做出转变。经理的培养不是讲空话，而是用心。我们要基于事实的管理，和经理们一起分析，找出问题的原因。经理的问题具体是什么，是不愿意做、没精力没时间，还是找不到需求，还是小富即安，不同的问题有不同的解决方案。主任要跟经理沟通目标和市场，帮助他们把目标和工作理顺，问题解决了，成长自然就有了，这就是培养经理。

选标杆不能作为一个固定的做法，标杆对每个人的作用不一样，有局限性。只有针对性地解决每一个员工的问题，这个队伍才会改变。不能因为是老主任，就想省掉很多事情，否则责任也会被同时省掉。

人都是希望向上的，这是人的本质规律。快乐来自对未来的成就和价值的期盼，人最大的快乐是活在希望里。我们怎么能让员工快乐，就是跟他沟通目标，沟通未来的业绩目标、家庭目标，沟通发展。培养人要当成细活，不能当成粗活，不能像包工头只顾眼前利益，目光要看得长远。当每个人都一起追求高目标的时候，就是主任的成功，就是事业部老总的成功。

五、2021年一季度述职期间，有主任提问：自己是新上任的主任，中心经理员工都比较新，能力相对较弱，怎么提升中心人员的能力？对此，董事长进行了阐述解答。

1、首先要转换思维，培养人，带人不能成为单独的一个问题，不能把人员的培育，组织氛围和目标隔离开，人员的培养是为了目标更好的实现，这些都是在实现目标过程中可以顺带解决的。

2、每个人都有很强的主观能动性，经理员工能力不足，缺乏能动性，根子在主任，主任帮助经理员工梳理方向，实现目标，经理的热情自然就起来了，在订单的实现过程中，带着员工一起学习，一起进步，这样人员就自然培养起来了，人员的培养与目标不能脱节。

3、作为新主任，要尽快熟悉市场，不仅仅是学习了解，而是为了做而深入了解，主任要有意识的从目标开始思考，市场在哪里，怎么做，目标怎么完成，不仅仅是带员工带经理，要成为一名优秀的主任，也是这样。



## 同植一片树林，共享一片蓝天 ——2023年总部公益植树活动

春回大地万物苏，植树造绿正当时。为持续承担企业社会责任，积极参与绿化事业，2023年在全公司范围内开展添绿养绿护绿活动。

自3月份以来，销售系统驻全国各地的服务中心纷纷响应公司号召，陆续开展了植树活动，共建和谐美丽社区和家园。4月23日，总部职能部门也发起了以“同植一片树林，共享一片蓝天”为主题的公益植树活动。

本次植树活动地点位于东莞市松山湖风景区黄花风铃木林，紧邻华为欧洲小镇。今年3月，该景区因花海湖泊相映，进入了全国抖音网红打卡地前列。市领导在考察后提出扩大花海区的规划，已有管委会、学校、公安局、退伍

军人服务中心和华盈环境等机构和个人捐种，海洋王本次捐种为景区再添新绿。

23日下午，春风和煦，春意盎然，在公司领导的带领下，总部各级管理干部和员工代表一行约300人齐聚松湖烟雨景区。本次出席领导有：公司轮值总裁杨志杰，副总裁成林，总裁特别助理王春、林红宇、谢昭波，船场照明行业公司副总裁鲍文娟，总裁办副总监张春超，品质保证部副总监王立恒。

活动开始前，由活动主持人介绍本次植树活动的背景和意义。植树活动正式开始，首先由公司领导和员工代表共同为“公益林”开启揭牌仪式。

其次，放飞和平鸽。在松湖烟雨美好的生态环境下放飞象征和平、团结、友谊与圣洁的白鸽，共同祝愿祖国繁荣昌盛，也祝愿公司基业长青、蒸蒸日上。

接着，是首植仪式。由公司领导和员工代表拿起铁铲、铁锹，共同栽下第一棵同心树、和谐树，把寄托着我们对工作满腔热情、对企业美好祝愿的树种植下去，让它带着我们的美好希望茁壮成长。

随后，各部门员工开始植树。大家热情满满，干劲十足，现场一派繁忙景象。有的扶正树苗，有的挥锹铲土，有的培实新土，有的浇水灌溉，认真细致地做好植树的每个环节，大家分工配

合、衔接有序、齐心协力栽下树苗。经过大家的努力，黄花风铃木、宫粉紫荆、丛生紫薇等近200株景观树木在土地里扎根，苗株成行，整齐划一，为风光秀丽的景区增添了一抹绿意、一片花海。

植树结束后，大家利用休息间隙，沿湖生态园骑行、步行欧洲小镇打卡。

此次公益植树活动既是一次绿化山川、美化家园、加强生态文明建设的实际行动，也是一次凝聚力量、增进团结、加强实干精神的有益锻炼。让我们一起传承公司优良传统，将每一年的植树造林活动延续下去，在祖国大地上种下片片绿色，也在心中播撒绿色种子，共同建设美丽中国。



海洋王“公益林”揭牌仪式



放飞和平鸽



首植仪式



合影留念

## 同植一片树林，共创和谐家园 ——2023年沈阳基地植树活动

春日迟迟，春风浩浩。绿水绕腰，青山戴帽。柳绿花红，鸦鸣鹊噪。人间最美四月天，植树添绿正当时。4月23日，沈阳基地与驻基地的12个服务中心一同开展“同植一片树林，共创和谐家园”主题植树、踏青活动。

上午8:30大家在基地门口集合，前往沈阳园林植物科普馆。在一片欢声笑语与热切地期待下，大家9:00准时抵达目的地。到达园区门口，各服务中心井然有序排好队，清点好人数后，由主持人讲解本次活动的流程与意义。

9:30大家一起参观了科普馆。在科普馆大家领略了大自然的神奇，认识了许多新奇的植物，了解到适合东北种植的植物、沈阳市水系分布图、沈阳古建筑，让大家更了解沈阳这座城市。

接下来到了植树环节。由主持人为大家讲解了植树要领“三埋两踩一提苗”。大家很快领会了要领，纷纷跃跃欲试。在园区工作人员的带领下，大家纷纷拿到了植树工具，以服务中心为单位，三两人一组，植树活动拉开帷幕。忙碌的身影来回穿梭，劳动的汗水四处挥洒。平日里忙于工作的同事们，今天都走出了办公室，运苗、移栽、覆土，同事之间配合默契，一派热火朝天的劳动景象，大家个个热情洋溢、干劲十

足。经过一个多小时的努力，大家圆满完成50棵元宝枫的栽种。

植树后，基地为大家分发植树牌，写上认养人与寄语，希望树苗茁壮成长，长成参天大树，共同守卫地球。

随后各中心开展了踏青活动。四月正是春暖花开的季节，柳树吐新绿，姹紫嫣红竞相开放，莺歌燕舞，溪水潺潺，到处一片春日繁荣的景象。大家纷纷去探寻春天，用相机记录春天的美好，感受空气的清新、泥土的芬芳，享受大自然的馈赠。

通过本次植树活动不仅美化环境，增强了员工之间的交流与协作，提高了团体的凝聚力，同时弘扬了海洋王人的社会使命，为社会做贡献，切实践行了“绿水青山就是金山银山”的理念，为绿化事业贡献绵薄之力。

(沈阳基地 王杰)



## 陆军事业部四个服务中心 联合开展植树及团建活动

4月上旬，公司一季度述职会议结束，陆一、陆二、陆三、陆四服务中心利用两天时间，结合全年目标，落实二季度重点工作并对目标进行细分量化。同时，组织员工开展以“绿水青山就是金山银山，珍爱我们共有的家园”为主题的植树&团建活动。活动地点在武汉花博汇，大家秉承着绿色环保、低碳出行的理念，乘坐地铁前往目的地。

首先通过“幸福团团转”游戏来热身，调节气氛。然后是破冰分组活动，所有活动人员分为3组，按照“海、洋、王”报数分队，形成了“王者荣耀队”、“先锋队”和“鲲鹏队”三个战队，组建团队文化，包括队名、口号、队歌、logo、队形等，通过这种分组的形式进行协助和竞技。大家完成了“汉诺塔”、“目标市场鼓动人心”等活动，在团队协作与竞技中体验乐趣，在乐趣中形成团队协作精神，没有完美的个人，只有完美的团队。通过团建活动，大力增强了大家的拼搏精神、集体荣誉和协作意识。

团建活动结束后，进行植树活动。大家践行“绿水青山就是金山银山，珍爱我们共有的家园”的理念，提高了爱护生态环境的社会责任感，为我们的地球家园增添一份绿色。晚上员工

聚餐，互相交流沟通，取长补短，互相学习。

次日，开展座谈交流会。新员工们进行自我介绍，新老员工相互交流，增进彼此之间的了解。同时，新员工们还分享自己在总部进行培训后的学习心得。海洋王是一个大家庭，大家为了共同的目标聚在一起，共同努力、奋斗，希望新员工们新的环境里拼搏上进，更上一个台阶。

本次植树&团建活动，是一次欢乐、放松、绿色且收获满满的旅行。大家不仅在活动中体验乐趣，放松心情，而且激发了工作热情，提升了团队协作能力，增强了社会责任感。

春日序曲，向阳而生。让我们一起逐光而行，坚决打赢，超越目标，努力争取更高业绩!

(陆三服务中心 冯昆)





## 2023, 奋进!

4月26日, 2023年海洋王供应商大会在东莞松山湖基地举行。本次大会邀请了我司紧密型合作供应商副总经理及以上代表与会, 同时出席大会的有集团公司董事长李彩芬、轮值总裁陈艳、副总裁成林、品质保证部副总监王立恒、供应链管理部副总监李英伟、技术与设计部高级助理孙社涛。

大会旨在提高我司与供应商构建的专业照明领域价值链的竞争力, 迎战复杂经济环境和疫情常态化形势的机遇与挑战。围绕“奋进”的主题, 通过参观交流、战略宣讲、表彰颁奖等环节, 双方共同探讨如何在抓质量、保交付、促合作三方面加深合作, 满足终端客户需求、实现共赢!

首先, 大会组织与会供应商代表深入海洋王现场, 向供应商朋友全方位的展示和介绍公司在生产、仓储、实验验证、产品保证等各个环节的质量管理, 重点展示海洋王在保证质量、满足客户交期以及消除浪费上的做法和全员参与不断改善的情况。

其次, 轮值总裁陈艳女士为大会致欢迎词并介绍了公司新的组织架构及2023年战略发展方向。技术与设计部高级助理孙社涛宣讲了今年产品开发总体情况及合作展望。品质保证部副总监王立恒做2022年物料质量管理工作总结及2023年工作重点及要求。供应链管理部副总监李英伟宣讲2022年物料采购工作总结及2023年工作重点及要求。

大会期间精彩不断, 采购专家团和生产技术部通过舞蹈, 表达出海洋王对与会来宾的欢迎及愿与供方伙伴一同直面挑战、携手奋进、共谋新篇的斗志。并对2022年度评选出的最佳合作奖、优秀供应商奖、感动奖三大奖项进行了现场颁奖。

最后, 副总裁成林、轮值总裁陈艳、董事长李彩芬先后为本次大会做了讲话, 寄语未来。

副总裁成林在讲话中表示: “当前市场环境竞争愈发激烈, 我们海洋王人也越来越感知到这种发展中的危机”。“我们不仅要奋斗, 更要在奋斗中不断进步!

在市场竞争中不进则退, 唯有海洋王与所有供应商们拿出最大的努力, 拿出更快更好的产品和服务, 才能在市场中不断取得胜利、一起获得发展与进步”。

轮值总裁陈艳讲到: “海洋王的产品和营销模式决定了个性化需求较多, 这考验了供应商伙伴的耐力和配合力。今天看到物料采购准时到料率和交付质量在逐年上涨, 并且维持在较高水平, 充分体现出供应商伙伴的敬业及对海洋王的支持。非常感谢, 也非常感动!”

“未来, 海洋王不会变! 我们会沿着周董定下的目标, 一如既往地通过一代一代海洋王人的努力去实现。希望供应商朋友们同我们一起来实现周董建立的百年企业目标!”

董事长李彩芬最后做总结致辞: “周董事长的奋斗精神根植在海洋王的每一位员工的身上。百年企业的目标不仅是周董事长给我们的梦想, 也是相信每一位海洋王员工、每一位供应商朋友都是希望一直往前走。”“质量追求无止境。海洋王走到今天, 是不断地通过

全国质量奖、日本戴明奖、戴明质量大奖等各种目标牵引质量管理, 牵引我们具有更高的目标追求, 不断往前走, 将海洋王带到更高的高度。”“我们还可以通过不断改善、减少浪费, 从QCD上更多地追求质量”。“各位供应商朋友为了交付、成本、质量付出了非常多的努力, 拼了命去做。交付快速是企业占领市场的最强有力的保障。‘企业的持续创新’是我们每一位合作供应商的基础。希望各位供应商同我们在价值链上相互依存、相互成长、相互进步、共同发展。在海洋王迈向百年企业时, 供应商伙伴同海洋王一起朝着百年企业的目标往前走。我们一定帮周董事长实现百年企业的目标, 这也是我们每一个人的心愿。为实现这个目标, 希望大家一起努力!”

在答谢晚宴上, 公司领导集体敬酒, 表达同供应商朋友一起直面挑战、共同奋进、抓住机遇, 实现共同发展的祝愿。供应商朋友也纷纷表示更加坚定了与海洋王共同发展的决心和意愿。

(物料采购部 林赫)



大会主题



参观交流



采购专家团节目《奋进》



答谢晚宴

## 凝心聚力·分享阅读 ——质量运营部户外读书交流会

4月, 春暖花开, 阵阵微风吹拂过脸庞, 温度正适宜开展户外读书活动。为了让大家在工作之余释放压力, 在美景、运动、书香融合的美好氛围里凝聚团队力量, 绽放部门风采。本次质量运营部《王希季院士传记》读书活动以轻松、活泼、健康的形式展开。

周五下午大家一起驱车前往深圳市莲花山公园, 感受深圳改革开放奋斗争先、蓬勃向上的历史。到达莲花山公园, 大家带着书本、零食、道具前往毓秀亭开展读书交流会。这次交流特意将读书分享、学习交流与游戏、运动相结合, 每项游戏设置输赢机制, 赢的人奖励精美礼品, 输的人依次分享自己的读书心得/《人类文明的追求》学习心得。

大家踊跃举手参与“萝卜蹲”游戏, 经过两轮游戏后, 角逐出两名获胜者, 编辑部对其进行颁奖, 其余同事则依次分享心得。有的拿出自己早已准备好的心得, 念给同事们听; 有的则翻出自己有感悟的地方, 先将故事讲述出来, 再分享自己的感悟……分享完, 大

家进行合影留念, 便开始爬山了。

莲花山并不算高, 大家沿着登山小径, 走走停停、有说有笑, 途径钓鱼爱好者, 还有同事上前观看, 不一会大家就爬上了山顶。山顶广场中央矗立着改革开放总设计师邓小平同志的塑像, 他目视前方, 眼神坚定, 俯瞰着深圳改革开放的沧桑巨变。我们也将带着永不止步的“深圳精神”在工作中奋斗争先。

从山顶下来, 大家参观了城市展览馆。馆中陈列着众多摄影作品, 都拍摄于深圳的各个地方。大家边看还边在猜测照片出自何地, 哪里会有这么美的景色。纷纷在说, 没想到深圳这么美。热



## 海洋王与煤炭行业头部设计院 召开智能照明技术交流会

芳菲初歇, 鹰城遍地芬芳! 4月17日上午, 海洋王照明煤炭事业部携专业技术支持团队与煤炭洗选行业主力设计院、头部工程公司进行智能照明技术交流, 该院王总、耿总、高总、马所、李主任等主要领导及技术人员参会。

煤炭事业部罗旭首先向与会人员介绍了海洋王的成长历程, 让客户全面、系统地了解海洋王照明; 事业部赵宇龙通过智能照明课件、案例以及智能演示箱向在场的技术专家们展示了海洋王智能照明系统功能和特性以及在这个行业的前沿运用; 禹龙达结合选煤场景推介了产品及选型; 设计院的技术人员结合现有项目需求, 提出了项目中需要解决的问题, 海洋王与对方进行了深入技术交流。

通过智能照明技术交流会, 煤炭洗选行业头部的设计院、施工工程公司对海洋王智能照明有了全面、系统的了解, 为日后深入合作、智能化升级奠定了良好的基础, 一致认为海洋王智能照明将给煤炭行业带来新的光明。



(郑州煤炭服务中心 禹龙达)

爱生活的人, 风景就在生活的点滴中, 只要用心去发现。

之后, 大家在风筝广场的一侧铺上野餐垫, 席地而坐。大家一起分享美食, 享受美景, 玩闹跳绳。在大家

的欢声笑语中, 上半年的读书交流会就结束了。本次交流会动静结合, 不仅是一场锻炼身体、拓展视野的经历, 更是一次加深团队凝聚力, 增进互信的难忘旅程!