

董事长对市场工作规律的阐述

——篇三：及时顺应变化

编者按：变化是事物发展的基本规律，一切事物都处在永不停息的运动、变化和发展之中。对于市场工作，唯一不变的就是变化，外部环境、客户、采购流程等时刻都在变。怎么才能在瞬息万变的市场中立足，赢得竞争？董事长多次深入进行了阐述。

头版头条：积极心态面对变化；快速反应：主动改变应对变化。

一、在2008年新年开工大会上，董事长强调：要以积极的心态、专业的精神面对变化。

2008年是国家的奥运之年，也是公司的变化之年。变化意味着什么？用现在时髦的话就是1.0、2.0、3.0时代。过去没有网络，没有先进的通讯手段，时代变化节奏反应要慢半拍。今天当数码时代到来的时候，或者说当知识经济到来的时候，变化告诉我们，世界除了是平的，也是新的。这是知识经济的一个显著特点。

世界每天都是新的、变化的。我们要以积极的心态面对变化，不要害怕变化，真正把变化当成我们、你们必须应对的。我们做好了应对变化的准备，公司的战略目标就能够实现。如果我们对变化和趋势能够真正认识，我们就能够快乐地工作。我们不要留恋过去，哪怕是辉煌的过去。留恋过去只会让你不适应，让你晕车。

今年我们强调要迎接变化。如何迎接变化？迎接变化，就是所有管理者、领导者要把这种变化管理起来。比如在生产线上，物料不够了。这就是变化。我们的班组长、主管、厂长、各级领导，就要因变化而行动。因变化而动，就是专业，就是针对性，就是解决问题。这也说明你们是在顺应时代潮流。这是我们领导应该做的。

而我们的员工，当物料不够时，当要加班时，就要问为什么？今年春节联欢晚会的流行语，就是蔡明演的小品上问的“为什么”。虽然比较难听，但也确实是天籁之音。“为什么”，就是要我们探讨问题的原因是什么。就是用强烈的职业精神，来面对问题、面对变化，提出合理化建议。避免焦躁，避免心烦，避免这些问题影响团队氛围，影响团队的合作。

2000多年前，希腊有一个叫希波克拉底的著名医生。他提出一个人无论做什么事情，都要有专业的精神。他说的专业精神有9条。其中第一就是要忠诚自己的职业；第二要忠诚自己的患者，

为他们解除病痛；第三要为自己的专业增添荣誉。我们要迎接变化，其实就需要这三方面的精神。这就是我们把专业化道路，延伸到专业化素质员工的一种理解。

我们要忠诚自己的职业。我不赞成忠诚公司，公司没有什么好忠诚的，做得不好就更不应该让人忠诚。但是作为专业人士，要在未来的时代浪潮中获得一席之地，能够适应今后社会的发展，你就必须忠诚你自己的职业；第二，就像医生永远把病人放在第一位一样，我们永远要把客户放在第一位。就像公司价值观里提出的，我们要永远细心地倾听客户的心声，把客户放在第一位；第三，就是我们既然是从事专业照明工作的，我们就应该为专业照明增添荣誉和光彩。

二、2012年一季度述职期间，主任提问：今年部分行业遇到了很多的变化，有外部经济环境、有客户、市场变化等等，我们应该如何看待不断的变化？董事长作如下指导：

变化是常态，是事物发展的规律。任何时代、任何企业都有跌宕起伏的过程。回看海洋王的历程，我们经历很多变化，也适应很多变化。明天我们回看今天时，同样会看到变化和适应。可喜的是，随着我们的不断发展和成熟，我们已经具备良好的心态、波澜不惊的状态。

遇到变化的第一步是学会接受。不要固守原有思维，要学会跳出思维看变化。盯着“变化”不放，只会让我们心慌意乱。我们应该学会站在今天看明天、后天的变化，学会从点、局部、整体全方位看变化。我们也要分析变化，反复问“为什么要变，怎么变？”，探索变化的原因和本质。只有把变化弄清楚了，我们才能找到合适的应对措施，才能顺时应势，紧跟时代节奏，脱颖而出。

三、2020年二季度述职期间，主任提问：受疫情影响，拜访客户、产品推广遇到困难，项目进展慢，出不了单，员工绩效受到影响被降级，员工情绪受到影响。同时，与客户的交流方式发生了变化，客户对产品的需求亦发生了变化，我们要如何看待市场的变化？董事长作如下指导：

1、适应变化是一个过程，要建立接受变化的心态

刚发生疫情的时候，员工的情绪确实会有点慌，这是正常现象。胜败乃兵

家常事，任何行业都会出现下滑的情况。即使没有疫情的影响，市场环境也是在周期性地发生变化。业绩一时的下滑也不要心理负担，不要强行推着员工往前走，否则只会适得其反。

海洋王从不担心这种暂时的起伏，这么多年来，哪一年没有遇到问题，国家经济起伏跌宕，海洋王依旧乘风破浪，越挫越勇。关键时期，要用变化的心态去看。只要队伍在，士气在，市场一直都在，只是早晚的事情，大家要看长远，要看全局。

2、变化同时也是机会，作为主任要带领团队去挖掘变化中的市场需求

不确定性对海洋王来说有利有弊，但毋庸置疑的是利大于弊。主任的职责就是去把“利”找出来，避开“弊”的地方。思考接下来的核心市场和客户是什么，这正是储蓄能量、厚积薄发的好时期。没有哪一种情况是不需要花力气的，我们海洋王的价值观就是理性、快速、合作、奋斗。

要学会换位思考，站在客户的角度思考问题。客户也是出于安全考虑，不是专门针对我们，对竞争对手也是一样。这时我们应该思考采取怎样的行动可以超越竞争对手。站在更高维度来看，这对我们来说是一次宝贵的机会，我们要抓住机会巩固客户关系，这样才能在后期的拿标环节中稳夺胜利。疫情带来的变化是加快了4G和5G产品的需求，作为市场人员，要有这种敏感度。我们要快人一步，识别这种趋势。目前我们已经走在前面，对于我们后面抓住市场，争取市场份额是很有利的。我们要保持这点领先优势，主任们应保持这种势头，带领经理们去学习，通过激励，带领团队一起抢占市场先机。

市场存在是一个平衡，一方市场压缩必有一方市场扩张，关键是学会去识别和探索需求。唯一不变的是变化，这是大家都懂的道理，也是亘古不变的真理。环境怎么变，客户怎么变，我们就怎么变。我们做市场的人，不仅要懂这个道理，更要懂得变，及时去变，主动去变，突破阻碍主动探索转变的机会。

四、2020年四季度述职期间，董事长针对市场变化、公司的变化进行指导，强调：每个人都应培养经营思维以面对市场变化。

1、公司变化的目的：让听得见炮火的人来呼唤炮火

公司已经走过25个年头，成为一个成熟的企业，也形成了很多模式和套

路，组织逐渐出现臃肿，对市场反应变得缓慢。解决这个问题的有效途径，就是把决策权交给对市场更了解、更加敏感的市场前沿人员，让听得见炮火的人来呼唤炮火，从而对市场做出更快速、更有效的反应。

成立子公司、子事业部，需要有一个过渡。一个组织的改变，需要做很多准备，包括制度的制定、产品的规划、边界的厘清、职责的划分等。可以说，公司的这种改变不是一蹴而就的，自2011年开始推行自主经营以来，我们就在为今天的改变做准备。十年磨一剑也好，厚积薄发也好，我们今天的这种转变是对市场客观规律的深刻识别，是顺势而为。

2、领导班子的变化：成为具备经营思维的管理者，深入理解“量入为出”

从一个，到五个、十几个，再到几十个领导班子，公司的目标是希望能够培养出一支具有经营思维的领导队伍。经营者就是经营目标，是追求高目标的强烈愿望。目标不仅仅是一个数字，而是做到心中有数。作为经营者，要时刻思考目标，分析目标，分解目标。要做到一睁眼就想，甚至是24小时都想。

量入为出，重点在“入”，而不是出。“入”就是目标，就是市场。“量入”就是时刻思考目标从哪里来，市场在哪里，客户的需求是什么，我们的问题是什么？把“入”理清楚了，“出”就是顺势而为，自然而然。不要把心思过多地花在“出”上，否则就是丢失目标的表现。

3、员工的变化：所有员工都是公司的经营者，每个人都应培养经营思维

25年了，公司发展成熟了，大家生活也变好了，市场也做熟了。这种情况下，我们容易出现小富即安心理，容易因惯性思维而产生懈怠。我们开始把市场做粗，变成了温水煮青蛙，市场被竞争对手抢走而不自知。懈怠不仅仅是偷懒，缺乏热情、对目标的思考松懈、重心不对、总考虑简单和具体的事情，都是懈怠的体现。

公司做出这种转变，让大家成为公司的经营者，就是希望大家能够找回初心，拾回最初刚入市场的热情，担起属于自己的那一份责任。不是成立子公司我们就能达成目标，而是需要我们的老总、主任、经理都能为目标负责。主任也好，经理也好，与经营班子是一个利益共同体，大家休戚与共（下接第3版）

快速反应

董事长对市场工作规律的更多阐述

一、2012年国家经济增速下行期间，述职会议上主任提问：面对部分行业的市场因外部经济环境变化而受到影响，我们应该如何应对？董事长作如下指导：

面对现在的经济形势，我们首先要有一个正确的解读和理解：经济都有周期性，既有波峰，亦有波谷，多则十几年，少则五六年，这是正常的客观经济规律。

我们在前几年，正好处在经济周期的前半段——波峰阶段。现在突然出现环境变化，难免不知所措。其实，真正遇到过问题的企业才叫企业，真正遇到过问题的行业才是行业，能一直顺着往前走是不可能的。

海洋王还是一个比较年轻的企业，很多管理者也比较年轻，经历尚浅。像飞利浦、GE这些百年企业，经历过许多这样或那样的环境变化，我们还有很长的路要走，要做好准备和觉悟。

海洋王与国家经济同呼吸共命运，不可能逆势走出一个全新曲线。我们要学会应对未来、理解未来，才能适应和发展。不管在哪个阶段，我们都要幸福地生活、快乐地工作。

环境在变，行业在变，我们应该以“变”应“变”。客户需求不会变，变的只是形式。只要弄清需求的本质，深入体会和理解客户的困难和需求，我们就一定能够继续得到客户的认可。

同时，竞争不会变，竞争一直存在。竞争对手亦需面对形势变化，这种情况下比的就是内功，比的就是坚持。谁能更快适应这种环境变化，谁就能站在最有利的位置，获得最终的胜利。

二、受经济形势影响，某些客户单位业务量缩减，面对客户环境的变化，2016年述职会议上主任提问：如何在今年业绩有所增长的基础上，找到明年的增长点？董事长作如下指导：

市场存在规律性和阶段性。管理者不能只关注现在能做或者不能做的事情，更应该思考“我们还能做什么”。持续思考明年、后年市场的增长方向，是管理者的职责之一。

一个合格的管理者首先必须是一个积极主动者。此一时彼一时，关键看你把目光专注在哪一时。消极被动者从来不会去主动寻找机会，而积极主动者看到的都是有利机会。我们有理由坚信，无论行业如何变化，以我们的实力，养活一个事业部还是绰绰有余。

销量不完全由市场决定，主要在于管理者。管理者和员工的区别在于，领导者要主动担当“明灯”的角色，在黑暗中给员工指引方向。我们要把思路扩大，持续扩大市场。像科考、医疗、渔业等都是客观存在的需求，我们也有特种船的经验，我们要时刻关注和预测客户单位的需求，结合经验和自我优势，提前做好准备。想要生存下去，就要做好这些事。为

了发展，更要做好这些事。所谓人生赢家，就是总比别人早一点。

三、2013年某些客户单位采购模式改革，很多客户单位开始采用招投标的采购方式，但低价中标对我们很不利，我们应该如何应对这种变化？董事长作如下指导：

环境在变，我们不能死守原来的理解，而应该主动出击跟着环境一起变化。客户的要求都是合理的，我们要适应客户的需求变化。遇到问题，不要习惯性以自我为中心，这是不能适应环境的表现。我们应该思考客户为什么要调整，通过分析客户和竞争对手，找出主要矛盾，这是我们的职责和工作，也是我们提升业绩的重要出发点。

消极被动者，习惯把目光聚焦在他人身上，往往把责任归于环境。而积极主动者，勇于探索有利于我们的外部环境，善于从自身出发，分析并充分利用自我优势，适应客户需求变化。

经济环境再差，客户也有需求。只要客户有需求，我们就必须让客户选择我们的产品。规矩都是人定的，任何事情都没有绝对，采购方式不应该成为影响销售的主要因素，我们不仅要卖产品，更要思考客户对于产品之外的需求是什么？市场上一些较次的产品和服务依然有销量，更何况我们拥有如此优秀的产品和服务。同时，我们可以挖掘他们的特殊渠道，为我们所用。

以目标为导向，天地豁然开朗。分清自我优势，了解竞争对手，知己解彼，适应变化，方能适应市场。

四、2018年年初主任们对人工智能等高科技概念、新领域竞争对手的不断涌入充满焦虑，我们该如何应对新技术、新竞争对手的变化？董事长作如下指导：

“识时务者为俊杰”，所谓“时务”即为变化。市场一线管理者一定要更积极地拥抱变化、“管理”变化。面对变化，首先应当摸清外部变化的来龙去脉，再用最合适的方式应对，化变化为机遇。

团队管理者的智慧体现于对市场变化的敏锐察觉。团队管理者应第一时间了解客户的环境、架构、人员变化，凭借自己的智慧与阅历用心去识别，形成自己的打法、思路，再安排经理去做。

面对新的竞争者，切忌先入为主，被条条框框所限制。应对方式有很多，情况不明时不要急于追问该怎么办，而应该先搞清楚竞争对手的意图。如果竞争者有合作意向，就把需求搞清楚；如果不能合作，就把对方的具体做法搞清楚。我们要学会扬长避短，不慌不乱，顺势而为。

面对新技术，要报以辩证唯物主义的态度。接受新事物绝对不是赶时髦，而应该尊重事实，尊重规律。虽然现在到处都在喊人工智能，但目前所谓的智能化只是加了几个控制器。实现智能化需要先经过工业化、自动化、

信息化，目前中国只是个别企业走在了前面，我们现在连自动化都尚未实现，客户也还远远没有达到智能化的水平。

保持对外部发展趋势的关注很好，但还是要立足于做自己的事。现在的云端、大数据跟客户使用我们的照明产品没有一点关系，销售该怎么做就还得怎么做。

五、2019年上半年，面对中美贸易战、国内经济增速下行等复杂多变的外部环境，各事业部、服务中心都能积极迎接挑战，但仍有部分主任在面对客户的变化、员工的变化、竞争对手的变化时有所迟疑。董事长作如下指导：

1、如何应对客户的变化

变化是永恒的市场规律。如果变化让你感到不适，那一定是因为你的工作被动了，说明你自身必须做出改变。

当客户的人员、政策、照明需求发生变化时，我们不能按照惯性思维做事。逆水行舟，不进则退。也许我们没变差，但相对别人的变化和进步，我们就是在退步。对变化不做事前思考和准备，而且别人的变化摆在眼前时，依旧糊里糊涂、怨天尤人，这种思维非常危险，作为销售，必须要摒弃这种思维。

员工最先感知到客户变化，但很多时候员工只能看到事情表象，容易出现理解不深而导致慌张的情况。这个时候，主任不能跟着慌，而应该为员工答疑解惑。我们要学会透过现象看本质，顺应变化，并把它转化为机会，围绕变化出思路、出方案。

2、如何应对员工的变化

现在年轻一代的员工都很有个性，有自己的特点，我们要顺应这种变化。要善于观察，站在员工的角度思考，才能实现有效沟通。当员工在市场上遇到挫折时，要给予员工比平时更细致的关怀，通过活动等不同的方式、手段去调整员工的心理变化。

只要真心对员工负责，关心员工的成长，员工一定能感受到你的真诚。精神上的鼓舞是推动员工进步最有效的原动力，但这种关心不是一味的迎合，不是画大饼，而是发自内心的关心员工的成长，帮助其共同完成目标，激发其主观能动性。这种关心对员工的生活、能力提升和长远职业发展意义深远。

3、如何应对竞争的变化：

真正的竞争是在客户心中的印象与感受，与竞争对手无关。当市场竞争态势发生变化时，比起琢磨竞争对手，我们更应该琢磨怎么把事情做好。要始终站在客户的角度思考，搞懂客户的需求，做客户想到没做到的事，提供超值服务，贴心、细心、用心，把事情做到极致，自然会在竞争中脱颖而出。

六、2020年年初，新型冠状病毒突然爆发，对我们的工作开展提出很大挑战，员工的心态也受到很大影响。董事长作如下指导：

毫无疑问，突如其来的疫情必定

对我们的工作造成影响。在这种特殊情况下，管理者更应该做好带头作用，评估疫情发展趋势，结合市场情况，做好工作安排和跟踪，确保市场工作的有效开展。

针对一线市场员工的恐慌心理，事业部领导、服务中心主任要用正确的态度和科学的方式引导。其实，这也是锻炼队伍、提升团队凝聚力的一次机会。此时，管理者应该在到岗上、日常工作上率先做好标杆作用，要走在竞争对手前面，做好打硬仗的准备。

同时，我们要对积极奋斗在一线，参与疫情抢险工作的优秀员工的事迹，第一时间在公司、事业部范围内进行发布和表彰，从而提升队伍的士气与凝聚力。

关键时期，我们要改变工作思路。客户需求一直存在，只是满足客户需求的方式需要做出调整。针对市场人员不能到达客户现场、客户不能及时返岗，导致计划不能上报的，我们可以利用微信、电话等方式，做好客户沟通工作，引导客户上报计划。

在疫情期间，我们更要把握机会做好客户关系。用心关爱客户，解决客户工作和生活中的困难，如给客户单位、客户家里赠送口罩、赠送蔬菜等，与客户紧紧连在一起，点燃与客户交朋友的热情。

七、2021年一季度述职期间，针对各行业公司、各事业部提出的在一季度工作开展中存在的困惑和问题。董事长做如下指导：

1、积极应对变化

今年公司的变化大家都有目共睹，成立行业公司，成立子事业部。作为行业公司、子事业部的领导，不要仅仅盯着眼前的目标，而是要实现战略目标。要根据变化，调整自己的高度，把眼光看得更远一点、更高一点，要充分理解自己角色的转变，理解工作对象的转变。

新兴市场、成长市场、核心市场的区分，这代表着我们的管理更清晰、更精准。要成为持续发展、有战斗力的团队，我们就要着眼未来，要重点关注新兴市场 and 成长市场。作为领导要身先士卒，主动带着员工开拓新兴市场。

2、以变制变

想要发展才会有发展，应对变化，我们要把客户的需求真正搞明白，把思路打开，思考与客户的新型合作方式，用新的产品组合和设计来引领竞争。我们不仅要把旧的领域守护好，还要不断的开拓新市场。只有敢于开拓新领域，寻找新事物，才能走得更远、更宽。目标这个季度有、今年有、明年有……我们未来的目标怎么完成，我们要想着未来。开发新兴市场，将新兴市场培育为成长市场，将成长市场转化为核心市场，把眼界打开、把视野打开。新兴市场就是服务中心未来订单所在的市场，成长市场就是提高产量的市场，不仅我们领导干部要转换思维，还要把这种思维传递下去。

2023年销售系统“弘扬航天精神，践行奋斗人生” 《王希季院士传记》读书活动圆满举行

为了深入学习艰苦奋斗、勇于攀登的“两弹一星”精神，7月11日在海洋王科技楼四楼多功能厅举行了销售系统“弘扬航天精神，践行奋斗人生”《王希季院士传记》读书活动，并开展了以王希季院士为主题的书法展览。

此次活动集团公司董事长李彩芬女士、轮值总裁杨志杰先生、轮值总裁陈艳女士、副总裁邱良杰先生、副总裁成林先生莅临活动现场。

活动受到了各行业公司/事业部的大力支持，各行业公司、事业部、国际部组成12支代表队伍，演绎王希季院士从少年、青年到老年12个人生阶段，学习他的崇高精神。主任们各展所长，用

丰富多彩的形式演绎王希季院士的人生。

此次读书活动特别邀请总部的五位总裁特助担任评选，按平均分高低评选了奖项：

- 一等奖：电网照明行业公司；
 - 二等奖：国际部、铁路照明行业公司；
 - 三等奖：厂电事业部、石油照明行业公司、船场照明行业公司、公消照明行业公司；
 - 优秀奖：冶金照明行业公司、煤炭事业部、大企事业部、石化照明行业公司、绿色照明行业公司。
- 颁奖结束后，副总裁邱良杰先生发

表了讲话，他说道：一、这么多年来，公司一直有读书的优良传统，是周董事长给大家留下的、宝贵的财富，同时公司也是深圳市的书香企业。现在社会发展快速，大家的生活节奏也快，公司一直要求大家读纸质书籍，就是为了让大家养成一个好的习惯，静下心来思考，进行深思、总结。这对大家来说是很重要的，这是一个让大家进步的方法。当然，这个习惯不仅领导干部需要养成，也要带动队伍去养成。打造学习型企业，靠的不是一个人，而是领导干部带领自己的团队，组织策划读书活动，将读书的精神传承下去。二、“两弹一星”功勋科学

家艰苦奋斗，关键时刻啃硬骨头，身先士卒攻克难题，把最难的事情留给自己的精神是非常值得大家学习的。回想在市场工作中，领导干部要将最难的事情留给自己，勇于担当，攻坚克难。三、同样是做事，工作和事业的区别是什么？做事业应具备强烈的目标感、使命感和有情怀。周董事长提出人类文明的追求，追求的是不断发展，把专业照明当成终生的事业来做。这需要每位领导干部以身作则，带头践行。时不我待，半年转瞬即逝，希望大家在下半年的工作中发扬艰苦奋斗的精神，在目标上勇创佳绩。



电网照明行业公司《牧星耕宇，甘做太空铺路石的壮阔人生》



国际部《不畏艰险》



铁路照明行业公司《高瞻远瞩，开拓创新》



厂电事业部《奋斗之光》



石油照明行业公司《致敬太空铺路石，情怀照明奋斗者》



船场照明行业公司《探寻》



公消照明行业公司《少年有志王希季》



冶金照明行业公司《我们的美好未来》



煤炭事业部《穿越历史，对话伟人》



大企事业部《艰苦奋斗，重塑辉煌》



石化照明行业公司《责任之声》



绿色照明行业公司《万疆》

（上接第1版）共，是彼此的事业伙伴、是彼此的合伙人。

我们花了十年时间抓内部建设，就是期待有一个大的变化和突破。如果说海洋王是第一次创业，那各个事业部就是第二次创业。创业就是什么都没有，一切重新开始。25年，辉煌也好，光荣也罢，已经成为过去。新的发展，就在我们的团队手里，我们要把心放在一起，荣辱与共。老同志新同志都应该抛下过去，焕发新的热情，追求更高的新目标。

5个子分公司已经准备就绪，扬帆起航，其他事业部也要调整好心态，跟上步伐，把每一个员工都培养成优秀的经营者，勇担责任，向更高目标发起冲刺。

五、公司在市场洞察过程中发现，我们的照明市场在某些行业已经被竞争

对手超越，让我们感受到强烈的危机。2021年四季度述职期间，董事长指出，市场环境不断变化，决定了我们不能墨守成规，而应该居安思危、主动求变。

1、新成立3家行业公司：主动求变满足客户需求。今年，公司新成立了公消照明、冶金照明、石化照明3家行业公司，继续深入自主经营建设。

主动求变、创新一直是海洋王的特点。一个优秀的奋斗者，应该紧盯目标、学习标杆、勇于改变和挑战自我、跳出自己的舒适区。舒适区不可能长期维持，世界一直在改变、平衡、再改变，不断循环。如果我们不主动改变和创新，环境就会来改变我们，而且被动地改变比主动地改变更痛苦，往往由不得我们选择。所以，今天我们选择勇敢地改变自己。

在这危机时刻，我们更应该意识到“主动求变、创新”是每一个领导干部的职责。我们要高度重视问题，主动解决问题。我们不能被动地工作，更不能被员工牵引着工作。如果我们的问题全靠员工自己去解决，那我们领导干部就失去了存在的价值。市场、客户、我们的员工，无不呼喊着管理人员要勇于主动解决问题，履行好责任。我们领导干部应该起到的作用是1+1>2，甚至是1+1=3、4、5……这就看我们的能力、热情，还有我们投入的精力。新的一年，希望领导干部积极主动，把解决客户的问题、解决市场的问题、解决部门内部的问题作为自己的职责和努力的方向。

2、打造一支专业化队伍
主动求变的目的是，就是打造一支能充分理解客户需求、满足客户需求的专

业化运作队伍，从而实现高质量跨越式增长。专业化不仅仅是组织设置上的专业化，而是我们的每一个海洋王人，员工也好，领导也好，都成为理解客户需求的专家。从客户的工作需求、生产需求、生活需求，到客户的采购流程、工作流程、付款流程、组织架构等各方面都做到了如指掌，做到比客户自己更了解他们的需求。同时，我们还要引领客户成为专业照明行业的专家，认识到海洋王产品的价值点。

竞争背后的本质，就是对客户需求的理解程度。研究客户的本质需求，并且能够满足客户的需求，做好聚焦，就是专业化。从5家行业公司到8家，是一次进步，也是一次突破，我们要再接再厉，向着全面公司化迈进，其他事业部也要调整好心态，跟上步伐，勇担责任，一起实现高质量跨越式增长。

做一个“负责任，有质量”的海洋王人 ——各地新员工聚集郑州基地、成都基地学习企业文化

为使新员工理解并认同公司的企业文化、理念和基本制度，建立起做人做事的标准，加强对责任、习惯的理解和认同。管理学院组织2023年二季度销售系统新员工分别在郑州基地和成都基地集中学习了企业文化。在郑州基地和成都基地各级领导干部及员工负责的共同努力下，一起完成了一次企业文化传播培训有质量的交付，培训圆满结束！

一、一群勇于追求目标的新员工

在郑州电网事业部副总经理陈建波、成都铁路事业部副总经理张冬梅的带领下，分别在郑州基地、成都基地举办了开班仪式，开班仪式上，学员们依次进行自我介绍，展示团队和个人风采，每个人争先分享自己来到海洋王的目标和对工作热情。

争当班委，主动承担更大的责任，通过成为班委、小组长，在团队中树立榜样，通过承担责任，不断实现个人能力的跃升，实现目标。

积极发言，在课程中，为更深入地学习企业文化，学会做人的道理，争先发言和提问，通过学习海洋王的质量文化，对

责任有更深刻的理解，对目标有更坚定的信念。

加强演练，在培训中，新员工也积极参与课程研讨、小组讨论、案例演练中，共同成长。大家通过互动交流，就课堂中学习到的知识进行讨论和演练，提升他们解决问题的能力；通过践行企业文化，寻找客户潜在的需求，助力业绩目标的达成。

激烈辩论，大家积极思辨，通过现场辩论碰撞出激烈的火花，不断训练提升自己解决问题的能力。精彩的辩论赛背后，是一个又一个对企业文化理解的思想碰撞。晚上小组激烈讨论模拟的时刻，是辩论所引发出来的智慧与思考。辩手们各显身手，完美地展现了个人风采和对目标的追求。

二、一批负责任传承文化的授课讲师精心打磨课程，担任本次授课讲师的基地子事业部领导及服务中心主任，本着传承企业文化的坚定信念和对学员负责的态度，组织本次讲师团队、打磨课程的具体内容。每一位讲师本着负责任的态度，为授好课，提前准备讲义，确认课

程要求，现场结合自己的亲身经历讲授，传承着企业文化，帮助新员工能够更深入理解企业文化。

丰富教育形式，为使新员工对智慧照明理念有更深刻的理解，不仅讲授了照明+智控产品相关知识，还组织参观基地展厅。通过对照明+产品的介绍，新员工更深刻地认识公司的实力和产品质量，对公司的产品和质量更有信心。

耐心交流答疑，负责授课的子事业部领导与主任，对学员提出的问题一一进行答疑解惑，学员们对“做一个负责任，有质量的海洋王人”有了更深层次的理解，在工作中不断提升自我素养，为客户提供更好的照明产品，更好的服务，让客户享受物超所值的照明体验。

三、一次有质量精心安排的现场交付精心保障，为促使新员工讲师在学习、授课的过程中后顾之忧，基地前期在会场布置、住宿、餐饮等后勤工作上，进行了大量的踩点分析，选择出最佳方案，从新员工自各地出发、现场培训、返程，郑州基地高瑞平、杨光和成都基地周敏娟都进行了妥帖地安排，为良好的学习

氛围打下了坚实的基础，收获讲师和学员的一致好评。

克服困难，面对新员工实际参训人数比原报名人数增多，没有足够桌椅的情况下，基地后勤人员快速响应，提出各种应对方案，克服种种困难，合理优化安排。为确保新员工都能够参加培训，及时与供应商沟通协调，为培训提供了有质量的保障。

最后，结业典礼上，学员们用班歌《相信自己》、《奇迹再现》一起展现了对未来的希望。相信新一届的海洋王人会如歌中所唱，只因为始终相信，去拼搏才能胜利，要成功就得努力。

其中，在郑州基地的各个行业学员们共同录制了一个视频，视频里展现了各行业的风貌和气势，也展现了这几天里大家一起学习的难忘瞬间，还有前往市场一线实践的荣耀时刻。

2023年第二期新员工企业文化集中培训已圆满结束，对于每一位参训的新员工来说，更意味着征程的开始。让我们共同秉承“以奉献为乐、以工作为荣”的人生观，做一个“负责任，有质量”的人！



郑州电网事业部副总经理
陈总为学员授课



成都铁路事业部副总经理
张总为学员授课



郑州基地合影留念



成都基地合影留念

内部标杆

最美财务会计：终日乾乾，与时偕行

财务部账务管理部陈少丽，2020年毕业即入职海洋王，目前主要负责公司全员的工资发放和个人所得税申报工作。三年的工作经历让她打下了扎实的基础，收获了丰富的经验。今年初，她从普通员工走向部门助理岗位，职位的晋升也意味着责任愈大。她始终保持着对财务工作的深耕之心、敬畏之心，认真履职尽责，用辛勤与付出践行着财务人的使命，用执着与担当彰显着财务人的情怀，为公司正常运转提供了坚实的财务保障。一季度，陈少丽被评选为公司级“最美海洋王人”，是公司全员学习的标杆。

一、严谨细致，确保工资发放零失误

不同于其他工作，在财务工作中，如有一丝一毫的差错，将会给公司带来巨大的损失。在审核工资过程中，陈少丽总是看了又看、审了又审，每一个数字、每一个小数点都严谨核对，直到发现无任何差错；严格按照制度相关规定进行处理，仔细审核每一项工资补款和工资扣款，税前和税后是否计算正确，坚决避免应调整工资而未调整、应扣社保而未扣等问题的出现，不给公司、员工造成损失。

工资发放看似每月有规律，实则月月有调整、事事需落实，而且与其他工作环环相扣。为保证每月工资能够准确、按时发放到位，陈少丽通过日常收集工资审核及ERP工资费用核算出现的问题，对前端业务进行规范，并且每月都提前与相关部门做好协调工作，必要时任劳任怨、加班加点，确保按时完成任务。一季度，陈少丽达成工资、提成、个税及时准确完成率100%的目标。

二、尽职尽责，用心做好个税工作除了工资发放，陈少丽还负责个人所得税申报的工作。税法不是一成不变的，国家税收政策和税法随时都可能变化，这就需要财务人员及时关注各方面的税收政策动态，学习掌握并熟练运用到实际中，不给公司和员工带来税务风险。日常工作中，陈少丽时刻关注税务相关政策，熟悉个税相关的税务计算。比如，她微信上关注了十几个税务相关的公众号，一旦有新实施的政策发布，迅速关注并正确理解。长期以往，当业务中有相关税务疑问时，能够及时反馈并给出处理建议。

为了确保每位员工合法申报完成年度汇算清缴，享受税收优惠政策，避免出现逾期申报缴纳滞纳金的情况，陈少

丽会在年初时发布年度个税综合所得汇算清缴事宜的通知至全员，OA上还贴心地附上图文并茂的自行申报操作指引，并一一罗列出注意事项及提醒。日常工作中，悉心解决员工关于六项专项附加扣除的疑难问题。记得6月份时，有一个员工对工资中的专项附加扣除提出疑问：为什么以前月份每个月可以享受1000元专项附加扣除额，6月的工资中就没有了？由于对个税政策很熟悉，陈少丽了解到该员工的1000元专项附加扣除额来自于婴幼儿照护这个项目，询问了员工小孩的年龄后，很快解答了员工的疑惑——原来小孩在6月份时已经达到三周岁，而达到三周岁当月的幼儿父母将不再享受该项目优惠。接着，陈少丽建议员工赶紧换成累计子女教育项目申报，这样就可以继续享受每月1000元专项附加扣除了。

此外，在核对个税方面，她通过了解公司系统计税逻辑，从以前关注“税前收入”变为关注“应纳税所得额”，寻求IT部门协助，修改工资类报表项目及取数逻辑，提前发现个税将出现异常的人员，修正相关人员公司系统数据，使之计税恢复正常。

三、积极主动，不断提高业务素质“财务这一行还是很卷的！”陈少丽打趣道。在工作生活中，她时刻提醒自己要把学习当做常态，把积累视为成长，不断提高业务技能和素质。干财务工作，免不了要与Excel工具打交道。为了提高效率，更快更好地完成工作，陈少丽平时会利用空余时间在网观看自学视频，精进Excel技能。

虽然陈少丽目前的工作中对税务处理只涉及个税方面，但她会主动拓展税务知识，为此还担任圈长做了相关QCC课题，提升自己对公司非个税外的其他税种申报、异常处理沟通掌握的能力。去年在开展QCC课题期间，她积极学习《中华人民共和国印花税法暂行条例》，掌握“广东电子税务局”报税操作流程，向部门同事请教印花税法数据来源，最后在圈长圈员的共同努力下，完成了东莞公司6月印花税法申报。

在陈少丽的故事里，或许没有轰轰烈烈的事迹，有的却是细之又细的脚踏实地，尽职尽责的服务意识，以及静水深流般的步步深耕。愿每一个奋斗的海洋王人向标杆学习，终日乾乾，与时偕行。