

董事长对推进TQM的阐述

编者按：TQM即全面质量管理，公司将推进TQM作为企业战略发展重要方向，是未来发展的最坚实基础。公司要求各级领导干部要用TQM武装自己，提高个人素养，同时不断将TQM的思维方式和工作方法传授给员工。董事长非常重视推进TQM，本期报纸刊登董事长相关指导讲话。

本期头版头条：推进TQM的意义；快速反应：用TQM思维方式践行海洋王人生观。

一、2010年1月，公司召开年终销售暨管理培训会议，董事长指出：要认真学习TQM管理知识，用智慧武装我们的团队，带领我们的团队走向美好的明天。

董事长在讲话中着重指出，这次会议公司安排了许多TQM管理内容的培训。这些培训，将有助于提高各级领导干部的管理能力，有助于提升各级领导干部的管理需求，有助于把海洋王带到良性的竞争轨道上来。过去海洋王的差异化仅仅是产品和服务的差异化，现在要将管理纳入到差异化中。这是本质的差异化。这种差异化能提高海洋王的生命质量，提高组织的生命活力，提高海洋王的战斗力和竞争力。

董事长同时指出，过去，我们在市场上提过如何与竞争对手斗智斗勇，许多主任和经理也讨论过、运用过。那么在斗智方面，我们如何体现？以什么为标志？这也就是黄总在承诺中提到的“推行TQM”。TQM是什么？TQM就是管理的大智慧。过去我们许多主任、经理在市场上披荆斩棘，取得了不错的成绩，但是那是“勇”。而一部分同志经常在工作上感到方法不多。方法不多，其实就是缺少智慧，尤其是缺少大智慧。有了大智慧，我们就有了取之不尽，用之不竭的方法，我们就能够无敌于天下，屹立于世界照明行业之颠。

董事长最后指出，我们现在探索的是一条大家还不习惯的道路。不习惯的东西并不意味着它不好。TQM是科学的管理模式和思维方法，它会让我们有力量，有智慧。今天我们迎来了2010年，这只是我们成长的一个小阶段。我们要实现事业的目标和家庭幸福的目标，就必须增强竞争的本领。这个世界上，没有做不成的事，只有做不成事的人。这是中国传统哲学思想告诉我们的道理。做不成事，是因为知识不够，方法不

够。如果我们掌握了管理的知识和方法，我们就会无所不能。所以我希望我们每个干部，要认真学习TQM管理知识，用智慧武装我们的团队，带领我们的团队走向美好的明天。

二、2012年1月30日，公司召开了总部职能部门开工大会，举行了隆重的争创戴明奖启动仪式，针对“海洋王为什么要争创日本戴明奖，戴明奖到底能够给海洋王带来什么？”，董事长作了明确的回答。

董事长说，中国的专业照明产业从无到有，从小到大，海洋王做出了贡献，培养了一批人才。下一步，我们还能对这个产业带来什么？这个问题是我们应该面对的。日本、德国因为质量而强大，而中国要崛起、要强大也要靠质量。作为企业，我们对质量有重要的责任，海洋王未来不仅要贡献产品、贡献人才，还要贡献质量，让“海洋王质量”为中国的专业照明做出新的贡献，创造新的价值。

争创戴明奖能给我们的员工带来什么？董事长说，质量是对员工思维方式的训练，是告诉我们员工如何做事正确和如何用正确的方法做事。戴明奖从7个维度开展工作，能够帮助我们的员工提升素质和能力，增强聪明才智。将来在社会上能够立足的人，一定是能干的人、优秀的人。争创戴明奖将会让我们的员工成为这样的人。

三、2017年2月4日，公司召开了总部职能部门开工大会，董事长指出：围绕目标开展有质量工作才能赢得生存权和发展权。

推进TQM不是一个讲热闹、讲排场、搞虚的东西。在整个企业发展的历史中间，可以不断地看到，如果一个企业重视质量，那么不管是遇到了惊涛骇浪，还是碰到了历史上最大的经济危机，企业都有一线生机，都有活下去的权利。如果一个企业再辉煌，处于事业的巅峰状态，一旦他的产品不讲质量、员工工作不讲质量，马马虎虎，随意乱来，那么再好的企业，垮掉也都只是举手之间，樯櫓灰飞烟灭。

四、2018年3月1日，公司召开了第十届质量月启动大会。董事长指出：让标准内化于心，做有文化的海洋王人，创造属于我们的照明文明。

1、为什么要让标准内化于心？

答案就在于，一个企业是因客户而

存在的，客户通过我们提供的、符合其各种标准、性能指标的产品，同时认同海洋王的存在，从而给我们每个人带来生活的所需，带来我们自己能力的展示，带来我们价值的展现。这也是TQM重要的思维方式之一：以顾客为中心。

客户要求的东西，要求的产品，一定是在各个方面都有明确的标准、性能指标、规格，都是很清楚的。这些标准、性能指标和规格，就是质量总的概念的展开。那么当质量的目标定下来以后，我们按照流程功能展开也好、业务功能展开也好，展开的功能就是我们的标准。大家一定要把这中间的关系搞清楚。

所以，如果要做出一个符合顾客需求、顾客满意的产品，必须得保证每一条标准、性能指标和规格等等，都符合顾客的要求。我们不能因为我们不知道，就打折扣；不能因为我们不理解，就随心所欲。那样的话，客户就不会接受我们，那样做出来的东西，也不会让客户感受到赏心悦目、得心应手。换句话说，我们的产品，不代表我们创造了文明。

2、质量和文明之间存在什么关系？

供应链管理很多地方张贴有“人类文明的追求”，在公司展厅也向客户展示了这句话。那么，质量和文明又是什么关系？我们人类创造出来有质量的产品，能给我们的衣食住行、给人类发展带来有价值的东西，就叫文明。而我们人类文明有不同的追求，作为专业照明的厂商，我们的追求就是把我们的专业照明产品做到让客户满意。我们提供的产品让客户满意了，那我们就创造了属于海洋王的文明。

在古代，中国创造出四大发明，世界上有七大奇迹，这些都是文明。在现代、当代，这种文明就更加数不胜数。凡是通过努力、智慧、才智创造出来，而且能够改变我们衣食住行的东西，都属于文明。如果能把我们带到更远的未来，那就属于超级文明。在衣食住行当中，衣、食又是最重要的。整个人类的文明史就是围绕怎么吃饱肚子，怎么有衣服裹体御寒，为此发生了无数的战争。在住、行方面，从古代一个简单的茅草屋到今天的高楼大厦，从最原始的两条腿，到马车、牛车到今天的轮船、

高铁、飞机、航天飞机、宇宙飞船等等。一路走来，每一件产品都是人类创造的，都是质量的一个浓缩的代表。宇宙飞船的质量，代表着它的动力、密封、气压等等。高铁有高铁的文明，每个产品都有各自的文明。这种各种各样的东西综合起来，做出来的是一个有质量的灯，还是有质量的宇宙飞船，就叫做质量。

3、怎么理解文明与文化？

今天我们在这里开展质量月活动，大家一定不要把它当成一个形式。当我们每个人按照这个标准去做，如果不懂标准就把标准学会的时候，是我们在这里实现自己作为一个人最基本的价值。从大的方面说，人类文明历史长河漫长，文明有很多种，有古代的文明、今天的文明、世界的文明、中国的文明，有其他行业的文明，也有我们专业照明的文明。而海洋王人，就代表着从事专业照明的这一批文明人。当我们明白这个意义后，就知道在今天文明的社会，我们一定要把标准掌握好，要严格遵守，然后把一个人遵守的东西展示出来，变成一种精神上的追求、一种价值取向，这就叫做文化。

文化也有不同的层次。远古时期，当人类由猿猴进化而来的时候，大家沟通起来都很困难，没有语言，没法传递情感、诉求。所以人类发明了文字、语言。这时候，能识几个字、会讲话就代表着有文化。然而这是最基本最浅显的文化。

什么是真正的文化？我们每一个社会分工，每一个岗位，它有具体文化的标志。海洋王作为专业照明的开创者、践行者，我们的文化表现在我们的工作、产品上。如果我们都能够遵守标准，把产品做好做到位，那么我们会由内到外散发出做专业产品，做专业照明人的一种文化。这种文化，才是我们真正讲的文化。

所以，我们不能简单理解会说话、能识几个字就是文化，也不是把学历就当文化。我们有很多人虽然读书不多，学历不高，但是做事情的时候工匠精神发扬的很好，他做的每一件产品把他的精神都传达出来了。这让我们感到很幸福、很敬重。这样的人，才是有文化。因此，我们海洋王人，在整个专业照明领域被大家认可有文化，就必须要把做每一件事情的标准（下接第2版）

快速反应

董事长对TQM的更多阐述

2017年9月下旬，日本TQM专家一行对公司争创戴明质量奖的工作进行了指导。9月22日下午，在与日本TQM专家交流的会议上，董事长就海洋王人生观、TQM思维方式和QC手法的联系，公司的战略等问题，发表了重要讲话。董事长指出：

此次TQM专家在评审过程中，为我们指出了几个方面问题。我听了以后很有感触。趁这个机会，和大家一起交流一下学习心得体会。

一、海洋王人生观与TQM思维方式之间的内在联系

公司的人生观是“以奉献为乐，以工作为荣”，和TQM十大思维方式又是什么关系呢？我觉得在这个中间有很强的内在联系。

“以奉献为乐”，就是说我们做一件事情要有目标，要有一个受益的对象，也就是我们奉献的对象。那么和TQM联系起来讲，就是“以顾客为中心”。“以奉献为乐”要求我们有很强的顾客意识，要有一个人受益，不然做的事情就没有用处。

质量第一。任何一件事情我们都要把它做好，做的有质量，而不仅仅是过得去。这就要求我们要高高兴兴地去做事情，要做得有人受益。如果不把质量工作做好，不把问题解决，这样做事是没有意义的。人生观在质量第一思维方式上，也能得到体现。

基于事实的管理也是一样。我们要做好奉献，让自己的工作快乐、有价值，能够解决问题，那肯定要了解基本事实，要尊重客观规律。我们做事，一定不能主观，不能信口开河。

过程管理。在TQM十大思维方式中间，都是在强调管理。那么刚才讲的结果也好，以顾客为中心也好，还是我们讲的质量也好，只能在过程管

理中间，在管过程的时候才能得到。只讲一个大的目标，只讲要一个什么东西，没有把要做事情的过程理清楚，那么这样就相当于没有目标。这样的话，过程管理也和我们的人生观有关系。我们一生要做好奉献，要做一个很有价值、很有意义的人，就像岩琦老师、村川老师以及所有指导我们的老师一样。虽然他们年龄比我们大很多，但是干劲很足，工作起来认真严谨。原因无非是，他们在内心里体会到他们的工作是在帮海洋王成长、进步，体会到奉献的快乐，他们把工作本身当成一种享受。这就是把人生、工作、生活与和TQM思维方式有机的联系到一起。

再看看再发防止，其实就是告诉我们结果怎么来，出了问题根据前面的思维方式我们很好地去找原因找到，可以不再出现。然后，更理想的管理是不让问题发生，就是未然防止。

重点指向。做事要有目标，要有重点，也就是刚才岩琦老师讲的，我们不能仅仅满足于我们在做事情。我们要“以奉献为乐，以工作为荣”，如果做起来没有结果就无法奉献。哪怕我们奉献给自己的子女，奉献给自己的配偶，我们都做不到。如果工作不去解决问题，那就不会快乐。这实际上也是人生悲哀的地方，起码是人生目标不清晰，或者稀里糊涂过日子。不可能像岩琦老师、村川老师这样，在中国这样一个遥远的国度，享受着为海洋王（下接第2版）（上接第1版）王奉献的快乐。当然对于他们的奉献，我们也应该学习树立同样的人生观，把这样的人生观、价值观传承下去。

后面的PDCA循环和我们的人生观

同样是可以联系起来。做好一件事情，要有始有终，就必须按照科学的方法去做，要讲究PDCA。我们要以工作为中心的意识，那我们下一个工序，就是我们的顾客。同样的，我们给下工序做好工作，给下工序铺垫好路，也是我们人生观的体现。

其实，公司的价值观、世界观还有提倡的很多原则都可以和TQM十大思维方式紧密结合起来。TQM十大思维方式实质上讲的是管理我们的工作“以顾客为中心”，就必须站在顾客角度，去思考你的工作是否能让顾客满意。今后，我们在员工培训教育上，要把这种理解加上去。

二、QC手法与TQM思维方式之间的内在关系

QC手法又跟TQM十大思维方式是什么关系？QC手法是工具，TQM思维方式是我们从十个方向、十个方面去寻求目标和意义。两者之间也是一一对应的。每一个QC手法，都对应着相应的TQM思维方式。每当我们想要做一件有结果、有质量的事情，都可以按照TQM十大思维方式从十个方面找到定位和对应。

三、关于公司战略中存在的问题和改进

过去，特别是近几年公司制定战略的时候，我们犯了一些糊涂。我们应该是把目标放在前面的，但是我们第一行的目标跳过去了。没有目标，直接跳到SWOT分析去了。即使大家脑子里有那么一个目标，也是一个抽象的、模糊的目标，而不是真正的在战略里面有支撑的目标。

这个问题是怎么发现的呢？是因为我们不断推进TQM，反复地做QCC，做了之后回过头来诊断、再反省，同时今天TQM专家更加明确地提出来

了。今后从公司的战略到各一级部门的战略，我们会进行调整和改进。这会给我们带来一个很好的提升和进步。

追求质量要有这个情趣，有这个兴致，还要有一个良好的环境。今天，海洋王已经具备了这样的环境和条件。我们再也不是在一个落后的环境里，在一个缺衣少食、饿得眼睛发绿的条件下去挣扎。我们也在想着，能把事情做好一点，有质量。我们也应该想着，我们还可以为谁做点奉献，怎么工作能自己体会到内在的、最深层次的快乐。

四、深入推进TQM，创造海洋王美好的未来

今天，我们在这里展示所做的质量工作、TQM工作，不是要强调做过什么，而是表明我们想做什么。海洋王是一个有梦想的企业，海洋王人是一群有梦想的人，总是在追求美好的未来。我们要把美好的梦想、光明的未来，转化为实际的工作。这个转化过程，就是今天在做的TQM工作。所以，大家在这里用心地探讨、琢磨，把做好的标准整理出来，然后大家按照这个推动它，让公司整个工作大步地朝前推进。这也就是海洋王推进TQM的意义。

我希望这次TQM专家指导以后，我们要把TQM活动更深入推动起来，让每个部门、每个岗位、每个人实实在在地做事，持续追求工作的质量，追求我们的管理，让所有人都按照TQM十大思维方式去开展工作。

最后，对TQM专家的指导和帮助表示衷心的感谢。此次评审将是一个新的开始，新的起点，海洋王会继续努力，继续深入推进TQM，在追求卓越的道路上永不停步。谢谢大家！

（上接第1版）内化于心，把我们的产品做到有质量。

标准、质量、文明、文化，这是我们不断往上追求的一个过程。俗话说，人往高处走，水往低处流。我们今天追求更高质量，其实就是为了让每一个家庭幸福，为了国家昌盛繁荣、民族兴旺发达。所以，让我们一起努力，朝这个方面坚定的走下去！

五、2018年11月，在公司获得戴明奖之际，日科技采访了董事长，董事长阐述了海洋王推进TQM的收获、特色等。

1、海洋王通过导入TQM，经历戴明奖迎审过程，有哪些最显著的变化？最大的收获是什么？

在未导入TQM之前，员工工作的时候很容易丢失工作目标，不知道为了什么而工作，造成了很多工作浪费；后来通过方针管理、日常管理管理

体系，让员工工作目标更加明确化了，有目的性的工作思维得到了很大的强化。同时，在目标的实现过程中，通过问题解决手法的训练与实践，也改变了以前员工凭着主观臆断去解决问题的习惯，使公司应对外部环境变化的能力得到了提升，比如：12-14年中国经济发生了很大的变化，海洋王通过TQM活动很好的应对了这些变化，确保了公司利润。

今后，我们将不断的明确目标，和员工探讨，达到共识，通过方针管理等管理体系的平台，解决外部经营环境变化的问题，解决内部员工能力方面等相关经营中的问题，从而在目标的牵引下，持续走在行业的前面，为公司成长为百年企业而努力奋斗。

2、在TQM活动方面，海洋王是否有独特之处？如有，请举例简要说明。

我们公司特有的TQM活动有三个，

事业部制、自主经营、与供应商一体化。

事业部制：为了对应多样化的客户需求，根据客户行业的工作环境特点，不断细分我们的市场，将过去的以地区为单位的销售模式转换为以行业为单位的销售模式，设立了各事业事业部，并赋予其产品策划和开发等功能，让事业部享有快速响应的决策权，及时规划和开发新产品，从而满足了顾客多样化产品与服务需求。

自主经营：它的特点是运用财务语言，使其各部门的工作绩效可视化，目的是为了将鼓励和反对开展的活动，转化为所有员工都能理解的经营目标。评价各部门的工作努力度，促进自律性的运营。

确立了与供应商一体化的生产体制：海洋王大量产品零部件需要外协采购，供应商的质量、交期、成本对

我们而言，非常重要；经过多年的努力，确立了与供应商一体化的生产体制，建立长期稳定合作关系，充分发挥供应商专业技术及制造优势，强化满足了共同客户的需求。

3、面向也有志于戴明奖创奖的其它企业，有无可分享的建言或建议？如有，请谈一谈。

首先，企业一定要根据自身的经营目标的需要，思考如何要争创戴明质量奖。

其次，在争创戴明质量奖过程中，会遇到各种各样的问题，比如管理干部和员工不理解、不认同等问题，这个时候，首要的是企业内部人员不要相互否定，一定要共同探讨，达成共识。另外，针对TQM专家老师的指导意见，不要简单的理解，要反复求证，真正的理解后，再去实践应用，确保能够为经营目标的达成做出贡献。

一对一访谈

编者按：“争当标杆·一对一访谈”栏目旨在通过报道销售系统业绩突出的标杆和总部各岗位“最美海洋王人”，营造比学赶帮超、勇敢超越目标的氛围。本栏目以访谈的形式展现，相信通过这样面对面的交流，能给大家带来一些启发和思考。本期访谈对象：2023年度标杆主任——合肥电网服务中心孔玲。

2023年度标杆主任孔玲：做难而正确的事

记者：据悉，合肥电网服务中心2023年全年销售额再创历史新高，同比增长率19%，恭喜！去年是疫情开放后的第一年，经济恢复整体偏缓，在这样的环境下，你们依然敢于制定高目标并且超目标实现。那么，你是如何理解“越是困难是时越要追求高目标”的？

孔玲：人肯定是要往上走的。我们好不容易跻身“二开头”服务中心之列，肯定不想再滑下来，一定要在“二开头”的基础上持续追求高目标。我们对自己的要求是，不止是业绩，出库、回款、经营产出、人均产出等各项指标都要正增长，这个在年初就跟所有经理和员工都传达到位了。

其实去年还是有很多困难的，除了外部大环境，还有内部的变化。我们敬爱的周董走了之后，有一些竞争厂家会说：“公司都没有最高领导人了，会不会有什么变化？”在这样的情况下，我一直跟团队反复强调：海洋王要做百年企业，我们身为海洋王人，当前最重要的就是要把自己的事情做好，把销售做好，把业绩做好，为海洋王的“百年梦”贡献自己的力量。我们服务中心老员工比较多，对周董也特别有感情，所以大家都是持续的以高目标为牵引，咬着牙把自己的市场做好。

当然，高目标也不是盲目去定的。实际上我们从2022年的时候就开始提前部署了2023年的目标构成，打下了一些基础，所以其实我们也是结合了实际去秉承高目标的。

记者：之前有听过一些市场人员“抱怨”照明+难做，你认为在推广照明+上，最困难的因素是什么？

孔玲：我认为是因为大家对照明+这块不熟悉，未知的东西就觉得很可怕。大家在推广照明+的时候可能有点像“盲人摸象”，你可能摸到了腿，感

觉是一根柱子，摸到了尾巴，感觉是一条蛇，摸到了身体，感觉是一堵墙。我们服务中心刚开始推广照明+时也有很多困难，服务中心“老人”多，心里比较抗拒新事物。

记者：从数据中我们看到，去年服务中心的照明+业绩亮眼，你们在拓展照明+市场方面采取了哪些有效的做法？

孔玲：重点是接入客户的系统平台。“从0到1”这一步是最难的，所以我们当时重点做的就是0~1的工作，在安徽的平台上只要能接到一台，就算是一个跨越式的成功。当时服务中心，包括我本人，动用了很多力量去做接入工作，终于成功接入了一台。后面把这个成功案例作为标杆在各服务部复制，带动全员，在整个市场形成一个裂变。这相当于把“大象”搬到明面上来，让每个人都看清楚你心目中的腿、尾巴、身体到底是什么样的。把事情从神秘化变成了可操作化，克服了所有人的心理暗箱，这样推广起来就比较容易一些。

作为服务中心主任，对外：与负责照明+的客户关键人维护好关系，让他认可我们的产品和服务；与平台方的关键负责人维护好关系，让他在我们接入工作中可以配合无阻碍……对内：平台接入、现场使用、接通调试、采购方式、维修指南、售后服务等等都要形成标准化，并不断修整完善；照明+市场变化大，经常面临系统升级的问题，需要公司协助的时候，主任一定要尽心尽力去争取，随时对接公司的技术大拿，专业的问题请教专业的人士。

记者：传统市场也很重要，在传统市场日益饱和的情况下，你们如何继续深挖客户需求？

孔玲：2022年我们的照明+做得比较好，但其实我的心里是很恐慌的，

因为年底数据剖析发现，我们的传统市场丢失了一部分。

我们怎么样才能活得长久？传统市场是基石，是生存之本，是活下去、活到底的底气；照明+市场是增长点，是竞争的有力武器，是弯道超车的法宝。当时服务中心在规划2023年方向时就下定决心，两手都要抓，两手都要硬。照明+市场继续“全面出击”，传统市场也一定要守住，而且还要不断深挖渠道。在服务中心各个大会小会上，也不断地跟全员强调：传统市场一点都不能丢！照明+市场的订单特点是短、平、快，有时候订单来得太快了，反而会让员工丧失掉销售技能，而传统市场的订单更能显示业务能力，这时候就一定要把自己的基本功练扎实。

那么，基本功在哪里练呢？就在传统市场练。怎么深挖客户的需求？利用公司的新产品，比如声光警示灯装置、防爆全景移动照明系统等；还要学习公司其他服务中心的优秀做法来复制。另外一方面，以业绩目标为牵引，坚持新老六大工作手段，比如与客户共建5S、共建TQM、跟班上会、应急演练等等，这是我们服务中心一直在做的事情。2023年，我们传统市场拉升了不少。

记者：都说“人是第一生产力”，作为服务中心主任，在人员管理上你是怎么做的？如何发挥每个人的最大潜能？

孔玲：对于经理，我会根据每一个人的情况进行针对性的管理。业绩领先的经理，树立标杆，作为经理团队领头羊；稍微落后的经理，通过数据分析到底是哪里没有做好，是他的客户关



系没有做到位？是他的基础工作没有做好？是在订单的梳理过程中有问题？还是在推广新产品上存在畏难心理？找出问题后进行针对性的指导。比如蚌埠部的李经理，一开始做照明+她是“落后分子”，现在她已经是我们服务中心照明+方面的专业人士了，她的潜能被激发出来了。

对于员工，我会利用公司的一些活动——QCC发表赛、读书活动、心歌比赛、育树育人活动等，让员工参与进去，进而挖掘员工身上的潜能和优势，提高他们的能力，也激发他们的积极性和正能量。比如：有的员工比较踏实，我就让他收集工作手段；有的员工热爱阅读，我就让他负责读书活动，有的员工热爱公益，我就让他负责育树育人活动……我们有读书小组长、“最美海洋王人”小组长、QCC圈长、工作手段收集人、心歌负责人，每个活动都安排不同的员工。每个人在服务中心都有一个定位，他就不会觉得自己没有存在感，就会主动承担起自己的职责，增强了整个团队的荣誉感和归属感。这对我们高目标的追求也是有利的。

记者：再次恭喜你们去年收获了这么好的成绩！最后想问问，你们今年的目标是什么？

孔玲：我们今年的目标是向“三开头”进攻，做难而正确的事！

ok资讯

一封来自客户的感谢信

12月下旬，西安公消服务中心收到了来自陕西省消防救援总队训练与战勤保障支队的一封感谢信：

“共建共享促发展、联勤联动保安全！长期以来，陕西省消防救援总队训练与战勤保障支队与社会各界力量通力合作、协同配合，圆满完成了各项应急救援战勤保障任务，得到了各级领导的充分肯定和社会各界的广泛赞誉。特别是消防救援队伍改革转隶后，在适应“全灾种、大应急”新的职能定位中，贵单位与我们一道，在各类消防战勤保障实战和演练中并肩作

战，给我们提供了大力支持，发挥了突出作用。在此，向你们表示衷心的感谢！感谢你们多年来的支持、信任和帮助，感谢你们为消防战勤保障工作作出的贡献！

我们深切感受到，坚持专业保障力量与社会联勤保障相结合的模式，对促进消防战勤保障工作长足发展起着至关重要的作用。作为消防社会联勤保障协作的重要组成部分，贵单位主动参与到消防战勤保障工作，积极投身社会公益事业，承担社会公益责任，展示了良好的社会公益形象。希望



贵单位能够一如既往地支持消防战勤保障事业，闻警而动、听令而行，为保护人民群众生命财产安全作出积极贡献。同时，也希望我们双方能在更深层次、更广领域协同发展，实现优势互补、资源共享、共建双赢的良好局面。支队全体指战员将继续与你们同心同德、同向

同行，以坚定的信念、扎实的工作、努力的付出，共同推动实现陕西消防战勤保障事业高质量发展新格局。”

客户的好评和给予的表彰，就是对我们的鼓励和认可。海洋王将再接再厉，始终以客户为中心，为客户提供最好的照明服务。

展技能，提质量，保交付 ——2023年工厂产品技能竞赛颁奖活动

2023年12月26日，供应链管理部工厂组织了2023年产品技能竞赛颁奖活动，对竞赛过程进行了总结和回顾，同时对在竞赛中取得优异成绩的团体和个人进行表彰。公司轮值总裁成总、品质保证部副总监王总、供应链管理部副总监李总及供应链管理部各二级部门经理出席了大会。

一、竞赛精彩瞬间回顾

活动第一项：竞赛过程回顾。产品技能竞赛是工厂每年的重要活动，旨在通过活动引导员工按标准作业，让标准内化于心、增强工厂生产班组的团队凝聚力，激发员工“奋勇争先”精神，提高工厂准时交付的能力。此次竞赛设团体赛项目和个人赛项目，其中团体赛项目为100%参与（包装组除外），个人赛项目共有206人次参与。竞赛项目从9月开始，11月完成各项赛程。在视频中，我们看到每一位选手都全力以赴，你追我赶，争分夺秒。我们仿佛身临其境，能感受到那种紧张刺激的气氛，选手们的每一次努力每一次突破，都让我们为之动容，不禁为他们鼓舞打气。

二、个人赛获奖人员表彰

看完紧张刺激的竞赛视频后，当主持人请出颁奖嘉宾为大家揭晓个人赛项

目的获奖名单时，现场的气氛变得非常紧张。由于此次竞赛的成绩是全程保密的，每个参赛者的眼神都充满了期待，希望能够听到自己的名字。

当颁奖嘉宾念出那些熟悉的名字时，现场顿时沸腾了。那些获奖者激动地跳了起来，他们意气风发，伴着雷鸣般的掌声走过红毯踏上领奖台。望着手中丰厚的奖品，所有的辛苦和努力在此刻都变成欣慰的笑容。

此次竞赛个人项目增加了多技能工产品竞赛，将照明+产品纳入到竞赛中。全体参赛人员经过紧张而又激烈的比拼，共20人次凭借出色的表现和卓越的成绩脱颖而出。尤其引人瞩目的是岑慧香、黄全波、许慧莲三位同事，分获多个奖项，充分展现出他们顽强拼搏的精神和精湛的技能，他们的努力也得到了充分的肯定和回报。现场的员工都倍受鼓舞，暗下决心，一定要学习赶超他们，争取下次竞赛能够取得优异成绩，站上领奖舞台。

三、团体赛获奖班组表彰

颁发完个人赛项目后，重点项目团体赛奖项的颁发将现场气氛推向了另一个高潮。各个班组跃跃欲试，脸上洋溢着兴奋和激动的表情，紧紧盯着台上的

颁奖嘉宾，等待他们用最美妙的声音念出自己的班组序号。颁奖嘉宾故作悬念，一字一顿地念出那极具份量的词语，会场瞬间被欢呼声淹没。

团体赛项目最重要的就是团队合作和协作精神。生产六组、四组、十组凭着班组成员的齐心协力，在比赛中分别斩获团体一、二、三等奖的佳绩。公司轮值总裁成总、品质保证部副总监王总及供应链管理部副总监李总分别为获奖团队颁发获奖证书及锦旗。

本次竞赛捷报频传，呈现出遍地开花、百花齐放的喜人态势。在各个项目中，涌现出了一批又一批的优秀选手和团队，不仅有熟悉的老面孔，也有脸生的新员工。他们通过不懈的努力克服了各种困难和挑战，最终取得了令人瞩目的成绩，为竞赛增添了亮丽的风采。本次冠军团队生产六组的班组长（王海中主管）用最简朴的话阐述了班组的制胜法宝——目标和信心。他说最重要的就是要有一个明确的目标，然后围绕目标想办法、加油干、反复练，胜利自然就来了。

也有个别班组在此次竞赛中发挥失利，未取得预期成绩。针对不足，对应的班组长也进行了深刻的反省总结，制

定了切实可行的行动计划，卯足劲头要在下一次的竞赛中夺得桂冠。同时，竞赛组织人员也针对活动过程中出现的问题进行了分析反省，制定了相应的整改措施。

最后，供应链管理部副总监李总作指导讲话：生产班组是企业基础单元，也是核心基石，而生产人员又是班组的核要素。工厂通过组织产品技能竞赛这样的活动，可以很好地鼓励员工自主学习和自我提升，激发员工的工作热情和创新精神，增强团队协作能力，从而提升整个班组的运营效率。班组长在平时的管理工作中应充分了解每个员工的特长和短板，根据员工的技能、经验和性格特点进行合理配置，以达到最佳的团队效果。

同时李总还重点提出对班组长的期望：希望班组长不管是在平时的生产活动还是竞赛活动，都要以身作则，给员工表率。我们的竞赛目标不仅是提升员工的技能水平，更要培养员工积极向上的精神风貌，奋勇争先。通过明确的目标，去引导员工追求卓越，勇于挑战自我，不断突破自己的能力界限，尽情展现风采。

（工厂 周丽红）



8767团体赛



个人赛第一名



团体冠军



李总讲话

桑榆未晚，红霞满天 ——庆祝供应链管理部刘秋华同志荣休

12月28日，供应链管理部为刘秋华同志举行了一场温馨的退休欢送会。公司轮值总裁成林、供应链管理部高级助理李世未、工厂助理以上人员、员工代表和工厂后勤组参与了欢送会。

欢送会开始前，工厂后勤组精心布置了欢送会现场，用气球制作心形打卡墙和象征着开启未来的拱门，祝愿刘秋华退休后开启幸福美好生活。一切准备就绪后，现场参与人员列队欢迎，李世未高助为刘秋华同志献上鲜花。

欢送会正式开始，大家一起观看一段视频短片，短片以文字+照片的形式，共同回顾了刘秋华同志在公司工作生活的点点滴滴：刘秋华同志于2003年入职海洋王，在工厂后勤保洁员岗位上兢兢业业地工作了20年。在工作中，她立足本职，爱岗敬业，是我们学习的榜样；在生活中，她乐于助人、充满正能量，积极投身公益事业，为需要帮助的人献出自己的爱心。二十年来，刘秋华始终保持一颗初心，热衷自己当初所选

择的事业，坚守岗位，风雨同舟，默默奉献。

欢送会现场气氛温馨，大家沉浸在满满的不舍与祝福中，有很多话想对刘姐说，也有许多难忘的事要分享。几位和刘姐共事的同事讲述了自己与刘姐之间难忘的事。通过她们的讲述，刘姐的形象在大家心目中更加鲜明，全员纷纷为刘姐点赞鼓掌。

接着，主持人宣读荣休祝词：“春风化雨二十载，2003年7月您满怀激情和梦想来到海洋王，秉承着‘以奉献为乐，以工作为荣’的人生观，像一只勤劳的蜜蜂默默地付出努力和汗水，为我们营造了优美的环境。海洋王感谢有您！祝您身体健康福满堂，平安祥和常相伴！”

轮值总裁成总代表公司为刘姐颁发荣休证书，刘姐眼含热泪，颤抖的双手接过这沉甸甸的奖章，用微微哽咽的声音表达了对同事的感谢和对公司的祝福：“很感谢各位领导同事精心

策划的荣休仪式，也感激这二十年来公司领导和同事对我的关心和帮助，希望大家今后工作顺利，家庭幸福！祝公司业绩蒸蒸日上，再创辉煌！我永远珍惜在海洋王的美好时光，永远难忘我的兄弟姐妹！

李世未高助代表部门为刘姐送上纪念品，同时对刘姐多年为公司的付出表达真诚的感谢。退休是每个人一生中必然经历的一个过程，请带着我们无限的祝福前往下一站，进入人生的另一个阶段，尽情享受人生的美好时

光。

轮值总裁成总代表公司为刘姐表达了荣休祝福，对刘姐多年的工作进行肯定和感谢，祝刘姐在退休后开启人生新起点，开拓生活新篇章。愿刘姐身体健康，平安顺利。

最后，全员与刘姐合唱歌曲《明天会更好》。莫道桑榆晚，为霞尚满天，怀揣着离别的不舍，祝福刘姐荣休，往后余生，愿生活更精彩，幸福安康！

（工厂 李灿达）

