

创造完美品质



广州天赐高新材料股份有限公司

地址：广州市黄埔区云埔工业区东诚片康达路8号

电话：020-66601159

传真：020-82058669

网址：www.tinci.com



天赐材料 002709



天赐文宣

匠心天赐 / 2019年第2期（总第9期） / 准印证号：（粤A）L0170004X / 出版日期：2019年8月 / 内部资料 免费交流

匠心天赐

02
TINCI
天 赐

T I N C I C R A F T S M A N S H I P

编印单位：广州天赐高新材料股份有限公司

卷首语

天赐良才 可期未来

——徐金富董事长对2019届培训生亲切寄语

匠心质量

小张与馄饨馆

匠心运营

天赐材料2019年中层骨干 汇报分享会议顺利召开

OKR是追求高目标的思想 和工作落地的工具

匠心文化

我的天赐成长史 给2019的你 年会那些事

奋斗青春 无界不青春



天 | 赐 | 文 | 宣 | 中 | 心
Culture Promoted Center

天泉聚新竞风流

天赐材料培训生体系始于2006年，由天赐材料总经理主导实施，是公司为通过校园招聘选拔而进入公司的优秀人才量身打造的人才发展计划，旨在培养“坐下能写、站起能说、俯身能干”的高素质管理人才。天赐培训生体系通过系统化的培训及实践式的岗位轮岗训练，提升培训生的业务知识和专业技能水平，向公司各部门输送具备专业技术能力的营运人才，形成公司价值链上的运营人才达到既具备所从事工作的专业能力又懂得精细化工专业技术的能力包配置，并成功输送了一批批优秀人才，成为各个关键岗位的中流砥柱，为天赐的快速发展发挥着举足轻重的作用。

海纳天下英才，共创天赐未来。在这里，培训生们将与一群志同道合的伙伴一起并肩作战，洒青春，逐梦想，担使命，竞风流。

天泉汇聚新学群，
初授技艺诗用全。
终须努力贡献炯，
不得稍馁方成俊。

2019届



天赐培训生 2006-2019

2017届



天赐培训生 2006-2019

2015届



2013届



2011届



2009届



2006届



天赐培训生 2006-2019

2018届



2016届



2014届



2012届



2010届



2008届





内部资料 免费交流

《匠心天赐》 2019年第2期（总第9期）

主办 文宣中心
总编 黄娜
主编 闫慧珍
责任编辑 马茜靖、陈瑶馨、张梦、钟淑芬、罗龙涛

准印证号 (粤A) L0170004X
编印单位 广州天赐高新材料股份有限公司
编辑部地址 广州市黄埔区云埔工业区东诚片康达路8号
邮政编码 510760
电话 020-66601159
传真 020-82058669
电子邮箱 tianciren@tinci.com
出版日期 2019年8月
刊期 双月刊
发送对象 内部员工
印数 500本

印刷单位 广州市晨兴印刷有限公司
地址 广州市荔湾区东沙荷景路9号1幢102
电话 020-84223083

欢迎投稿，稿件请发送至
E-Mail: tianciren@tinci.com



天赐材料 002709



天赐文宣

CONTENTS 目录

01 卷首语

03 本期热点

天赐良才，可期未来——徐金富董事长对2019届培训生亲切寄语

05 IPD专栏

正极材料IPD试点项目总结暨表彰大会

正极材料事业部IPD试点项目经验教训总结

08 匠心运营

天赐材料2019年半年度经营管理分析会隆重召开

天赐材料2019年中层骨干汇报分享会议（第一期）顺利开展

同心聚力，逐梦奔跑！——天赐材料2019在职管理人员中层能力提升项目启动会暨产线经理运营能力提升训练营拓展活动

OKR是追求高目标的思想和工作落地的工具

12 匠心安全

“警钟长鸣，安全发展”——记九江天赐2019年安全月活动

“防风险·除隐患·遏事故”怎么做？

黄埔基地安全月安全知识竞赛快报

15 匠心质量

黄埔工厂五、六月份TPM简报

小张与馄饨馆

20 匠心文化

我的天赐成长史

给2019的你

年会那些事

2019半年度员工沟通会顺利召开

“对孩子教育焦虑Say No”讲座分享

栉风沐雨，有你有我，携手同行——宜春天赐第三届员工活动

不忘初心，牢记使命——校企党员交流活动

25 匠心生活

领导力培养从管理自我开始——《逆向管理》分享

读《OKR》有感

没有人是孤岛——《岛上书店》读后感

压力，我们握手言和吧

做一个会管理情绪的人



7月12日，天赐材料2019届培训生与高管见面会隆重举行，在与高管交流环节，徐金富董事长对培训生们亲切寄语。徐董指出，一个进入新领域的人通常会经历四个阶段：不知道自己不知道、知道自己不知道，知道自己知道，不知道自己知道。所以同学们要保持初心、摆正心态，不断学习和探索。最后，徐董给同学们提出了几点人生建议。

天赐良才 可期未来 ——徐金富董事长对2019届培训生亲切寄语

文 / 董事长、总经理 徐金富

欢迎各位小鲜肉！

各位小鲜肉都是新同事。天赐去年平均年龄是多少？28。今年你们加入以后，估计也差不多是28，我们希望年年都是28。

人力资源部的同事告诉我一组有意思的数字——27:20，我们今年培训生的男女比例与本硕比例都是这个数字。我们今年有47位新的同事加入，去年是45，希望每年都比前一年多一点，说明公司有成长。

首先，在座的各位都是第一份工作，第一份工作跟你们大学生谈恋爱差不多，是初恋，所以印象很深刻。三年、四年后，我们有些同事可能会离

开，这是全世界的一个规律。按照这个规律，四、五年后，会有30%-40%的同学留下来。如果有40%-50%的留下来，说明公司在招聘你们的时候做了很多努力，选择跟我们文化接近的小鲜肉进来，然后努力向前跑。如果某一届学生留下的少于20人，说明招聘你们的领导不重视，师傅带得不好，或团队有问题。

在管理学里有句名言：因公司而来，因领导而去。来的时候大家都说，来天赐很开心，肯定不会说是因为某一个人来到这里。走的时候，肯定会说某某不好，我跟领导合不来。总之大家一定要记住：因公司而来，因领导而去。

第一天入职的时候就告诉大家，你们在场的很多人会走到领导岗位。你的下属走的时候其实有两种情况：一是他有问题，二是你有问题，你有问题才是最大的问题。也就是说，你找了一个不合适你的人来跟你做搭档。

毕业之前大部分是父母养你们，进公司后是你们开始自己养自己，也要养家庭，责任感是不一样的。大家常说为天赐添砖加瓦，作为一个老板，我跟你们讲，先给自己添砖加瓦。我从来都认为长江的水满，小河里的水才满；相反，因为小河里的水满了，长江里的水才满。所以说，先做好自己，小河有水大河满。

第二，刚进入公司的时候，每个人都觉得自己学了一身好武功。但被社会一打，发现并不怎么样，都得重头再来。心理学关于认知有个效应：第一阶段，自己现在真的不知道自己不知道。觉得自己对于学的东西很懂，上来打一打，才发觉很多东西要去学，你们都会经历这个阶段。

各位有些学校很牛，但是大家现在起点都一样，跑到最后的一定是耐力最好的，不是光出身好。如果你出身好，耐力又好，肯定很牛；如果你出身嘛嘛地（粤语：一般般），努力跑，也能跑到终点，也能跑得非常好。我们发现，学化学的符合高斯分布，往往是中间那段跑到前面。

第二阶段就是，你工作一段时间，终于知道自己不知道，努力往前走。

然后到第三、第四阶段，知道了自己知道跟不知道自己知道。这跟前面讲的知道了自己不知道是两个概念。也就是说了解了自己哪些不知道努力去学习，然后学懂了。

第三，工作中一定要开放和主动。当然现在的社会有点不一样，以前男孩子主动，现在女孩子主动。这是一个社会现象，说明男女确实平等了，这是题外话。我希望你们用开放的心态去接纳自己和倾听他人。当你进入第一份工作的时候，你遇到的每一个人都很愿意教你，你问的任何问题公司所有人都会很耐心地给你解答。但是如果你自认为非常聪明，很牛，很能干，很自私；这种

情况，别人不给你找麻烦就算好了，看着这个地方有沟让你掉下去。只有我们管安全的人会过来拉你一把。为什么呢，他怕自己也被拉进去了。管安全的人不管你是因为什么情况做错，把你拉出来也好，对你处罚也好，都不会不管你。所以大家要有开放和主动的心态，态度要好一点。

第四，学会管理自己。不仅要管理好你自身，还要管理好你的上司。你需要上司支持的时候是需要管理的，不然你什么时候才能拿到资源？现在组织很大，有些情况你的领导或领导的领导可能是没看到的。同时管理好周边的同事，自己要承担起责任来，发扬责任文化。也就是说交到你手上的事情要完成、要做好，别二传手。等领导问起的时候，别说因为张三没做好所以我没做好。我们中国的文化与国外文化有很大差异，比如小时候，我们摔了一跤，你的奶奶是打石头，不是打自己，这个石头怎么绊倒我们小朋友了。因为某同事导致我没完成而推掉责任，这是不可以的。当你接受任务的时候，你就是第一责任人，如果某一节点需要别人完成而没完成，你事先应该去催交，让他完成。依次类推，如果因为某人没完成而我没完成，你成了什么呢？在座的各位都会走上领导岗位或者成为干部，大家可能都知道一个词叫做“马桶干部”。什么是“马桶干部”？自己坐在马桶上，底下一大堆做事的，然后没有站起来，等到站起来，发现一大堆烂事。

这就是我要讲的责任文化，一定要把责任解决掉，必须层层保障，最后做成产品，完成工作，这才是真正合格的。

最后就是，伟大是熬出来的。你们需要做的很多事情，是需要时间历练才能完成的。你们需要向身边人不断学习。管理学上有句话：远学雷锋，近学王小毛。很多人会问我王小毛是谁，王小毛就是你身边的那个人，你身边那个做得好的人，要学习他的优点。也许王小毛是你高中的时候愿意把桌子擦得很干净的人，是那个希望把卫生打扫干净，工作做得很漂亮，做事很严谨的人。远学雷锋是因为雷锋很远，我们看不到。大家努力做，好好做，所有的事情就会完成好。

比如你们18届培训生的师兄——邹非华。他每天跑步，锻炼身体，坚持学英文。进入车间产线，很快发现车间设备、工艺的点点滴滴。刚进来时他可能还不是最优秀的，但由于这种坚持，几年下来，肯定会不一样。

坐在你们对面的大师姐——黄娜，她也是从培训生开始的，06年的培训生。大师兄——韩恒，08年培训生。二师兄——史利涛。还有二师姐——肖秀娟。他们就是你们的榜样，他们全部都是80后，你们应该都是95后了。重要的是，当你们成长起来的时候，我们就可以退休了。

再次欢迎大家加入整个天赐大家庭！

正极材料IPD试点项目总结暨表彰大会

文 / IPD项目组 张海霞

6月4日下午，正极材料事业部的首个IPD试点项目—硫酸亚铁降本项目总结暨表彰大会于广州天赐、九江天赐、宜春天赐三地视频会议召开，会议由王孟杰、曾鹏主持，项目组成员、PAC成员及相关领导和同事应邀出席。

硫酸亚铁降本项目作为IPD首批试点项目之一，实施过程完全按照IPD的流程和规范开展。在项目团队的共同努力下，该项目顺利完成，完全达成了项目目标，目前大试产品进行客户送样获得了客户的认可，已有客户订单。

该项目历时8个月，管理过程规范、高效，按照M2产品开发流程，将流程活动进行适当裁剪，完成155个活动，提交了148个交付件文档。实施过程建立了高效的沟通机制，实行双周汇报制度，组员深度参与，积极沟通和反馈遇到的问题，及时协调各方资源解决问题。

按照M4研发项目绩效考核规则和奖金管理办法，正极材料事业部PAC进行结项评审后定下项目奖金额，由项目经理根据项目组成员的贡献和工作完成质量分配项目奖金。另外，该项目作为IPD第一个试点结项的项目，IPD项目组也为项目组每个成员送一份精美礼品。项目奖金的发放，是对项目组每个成员的鼓励 and 工作的肯定。

在项目总结会上，项目组成员积极分享了项目实施过程中的心得和体会。项目经理王孟杰表示按照IPD产品开发流程，使得项目组每个成员在工作过程中使用统一的项目管理思维和语言，项目目标一致，所有成员主动推动和配合，沟通顺畅，高效且有成果。

应用工程师曾鹏表示，用IPD产品开发流程做项目与之前相比，不同点在于：第一，项目的前期市场调研更加详尽，以前都是领导说做什么就做什么，没有产品开发的思维，很多时候都是一句随意的话，没有详细的前期市场调研。第二，能够提前规避风险，尤其是人为对产品影响的风险，能有效地避免人为主观因素对项目的干扰，很多风险能够提前预判，知道是哪个环节出现了问题。第三，打破了部门墙的壁垒，尽管仍有提升的空间，但相比以前沟通更顺畅了。

分析工程师曹正帅表示IPD产品开发流程使项目开发的条理性更加清晰了。项目组成员也提出了他们在项目过程中遇到的困惑和问题。

几乎所有的项目组成员都认为流程中的任务活动和交付件过多，有些交付件模板对于此项目并不适用。对于此问题，IPD项目组回复：流程和交付件模板需要不断完善和持续性改进，在项目计划阶段尽可能地将流程做适配性裁剪，但要确保决策评审点的综合交付件，是对项目风险和进度管理的关键。对于交付件不适用的问题，各个事业部应该根据各自的项目类型和特征进行交付件模板优化。

有些成员提出对IPD产品开发流程不够了解，对其中的角色定位和职责认识不够。IPD项目组回复：RDM上线能够让所有人直观地了解IPD产品开发流程以及自己在这个项目中的角色定位和职责；IPD培训工作进行同时，大家更应在实际工作中实践项目管理思想和方法，不断提升项目管理的能力。



项目组员喜获奖金和礼品

PDT经理王孟杰是正极材料事业部技术研发中心主管，项目组成员来自于多个部门，工作地点有广州、九江和宜春三地，组成了一个跨部门、跨地域的项目团队，具体成员如下：

团队角色	项目组成员
PDT经理	王孟杰
营销代表	黄正勇
市场专员	黄正勇
销售专员	黄正勇
服务专员	黄正勇
财务代表	谢鸿宇
质量代表	陈干
研发代表	王孟杰、徐越峰
研发工程师	黄佳
分析工程师	曹正帅
应用工程师	曾鹏
制造代表	李中生
IE工程师	马玉玲
工艺工程师	王孟杰、马玉玲、冯上任
设备工程师	刘文文
工程实施专员	陈志峰
计划物控员	陈茜
包装工程师	刘翰坤
安环代表	殷强
采购代表	崔良芳





正极材料事业部IPD试点项目 经验教训总结

文/正极材料事业部 王孟杰

硫酸亚铁降本项目作为正极材料事业部第一个成功落地并完成的IPD项目，我作为该项目的PDT经理尤感荣幸。该项目历时八个月，组员跨越三个基地，项目成功的最大要素便是跨部门高效沟通协作，这也是IPD项目管理思想的核心：矩阵式管理，推倒部门墙。

此次硫酸亚铁降本项目为产品降本提升类项目，技术难度虽未有全新产品开发类项目大，但整体开发流程按照完整IPD模式进行，七大代表及五个阶段，同时结合项目实际情况进行裁剪，输出了较为完整的项目资料包。该项目的成功是团队所有成员共同努力协作的结果，同时也为团队成员参与后续IPD项目积累经验。

该项目的成功实施对于个人和团队而言是一次巨大的能力提升，项目运行过程中的经验和教训为后续IPD项目抛砖引玉，希望能为后续IPD项目带来启发。

一、个人及团队能力提升

1、对于个人而言第一次担任PDT经理，最大的收获便是产品开发思维格局的提升，研发较多关注产品本身及产品应用情况，而一个合格的PDT经理需从采购、品质、安环、工艺、市场等全方位进行产品规划，树立正确的产品发展方向，而后才是产品开发。运用IPD进行项目管理，开发思维拓展为面而非点，学会如何结合各代表信息进行开发方向的判断及决策，保证做正确的事，根据M2流程及各阶段交付件进行项目运营，保证正确地做事。同时对于个人的沟通协调、计划及组织能力也是极大提升，加深了对事业部其他职能部门同事的了解，也对各研发代表的工作职责及内容有了更进一步的认知。

2、对于团队而言，所有项目组成员均是第一次参与IPD项目，通过此次项目的完整运作进一步了解IPD的开发模式和玩法套路，由于IPD涉及各部门间协作，对于团队成员也是增进彼此交流的一个平台和机会，为后续开展其他工作积累了部门人脉资源。

二、成功的经验

1、项目概念阶段启动立项，项目团队成员任命很重要，一是尽量选择与该项目运营有直接联系的干系人作为主要代表成员，同时由各代表推选其扩展组成员代表。二是召开项目启动会，同时有项目正式启动任命文件邮件发出，以提升项目组成员的参与感与使命感。

2、项目需求管理需充分，营销代表对于市场信息更新应及时反馈至研发代表，以保证项目目标的准确性，同时营销代表应尽可能多获取竞品及同行信息数据，有利于项目概念及方案阶段研发代表缩短研发周期，少走弯路。

3、概念及方案阶段小试验证时间周期可以稍长，但验证应尽可能充分，将所有可能性技术路线进行验证，小试的实验成本是最低的，结果周期也相对较短，应尽量避免在中试阶段再进行较多路线选择，拉长研发周期。同时小试应尽可能考虑到生产工艺可行性，安环及三废处理，以得出最优中试方案。

4、在开发及验证阶段，IPD产品开发流程图上研发代表角色下活动较少，事实上在大试及转量产阶段，研发代表需尽可能多与制造代表联动，以提高大试生产效率，有效解决生产异常。同时在此阶段需与营销代表积极互动，及时获取客户评测信息进行调整解决，开发及验证阶段研发代表下需增加一项工作，即与客户的技术交流，是产品快速导入的关键。

5、五个阶段评审点应由PAC决策参与，阶段评审应尽可能充分，但阶段内评审可由PDT经理组织相关干系人进行评审，以提高决策效率。

6、IPD项目交付件模板是集团各事业部代表的智慧结晶，但部分交付件模板在一定程度上对于本事业部产品具有局限性，PDT经理及各代表可讨论结合项目实际情况进行裁剪，对于部分不适用的交付件可编写更贴合该事业部产品的交付件模板。

7、项目需定期总结回顾，适时进行项目团建以提高团队凝聚力，项目成功后表彰需有仪式感，以肯定各代表在该项目下的工作，同时激励各代表更好的参与后续产品开发项目。

8、跨部门沟通个人认为最重要的是责任感及使命感，之所以在项目任命时要以正式文件输出有仪式感，就是要让大家以主人翁心态参与到项目中来，每个成员都是项目组成的重要角色，并不是辅助项目工作，项目的成功与个人切身利益相关，宣贯IPD流程模式为矩阵式管理，并获得各角色职能部门领导的认可与支持，也是跨部门沟通协作的关键。其次在沟通协作时，涉及到各代表主导，其余代表参与的项目工作，各代表应做好自身主导工作下文件资料的充足准备，再召集大家进行讨论修改，沟通氛围及效率会有提升。一般参与类的工作项，其余代表更愿意动嘴而非动手，因此交付件输出应由主导代表完成主体内容再进行讨论修改。最后在沟通方式上，应根据可实现条件尽量采用当面或电话沟通，其次选择微信或邮件沟通，沟通效率更高。

三、失败的教训

1、因小试需探究多路线技术可行性，可能对于安环及三废处理未进行详细设计。但在中试实验时，工艺路线已基本确定，应详细识别出安环风险及制定三废处理方案，硫酸亚铁降本项目因中试安环识别不充分，以致验证阶段临时进行工艺变更。

2、因项目整体角色较多，项目进度管理需由PDT经理统筹，但各代表需协助管理其扩展组成员项目进度，尤其是关键节点的项目输出及时性，会影响项目整体进度。

3、项目进度管理及绩效管理建议后续统一上线RDM系统进行，PDT经理对七大代表进行绩效考核，同时赋予各代表对其扩展组成员绩效考核权利，各代表对其扩展组成员进行绩效考核，同时对其交付件成果输出质量及时效负责，以提高项目整体运转效率。硫酸亚铁降本项目由于未进行绩效考核，导致项目组成员对交付件参与度不高，输出质量不够，更多的是在完成相应工作后进行补交项目交付件，开发流程不严谨。

4、项目成本管理在概念阶段比较粗糙，进入开发阶段后有较为详细的成本核算。建议后续项目成本核算由PDT经理组织，财务代表、制造代表及采购代表等参与，财务代表由于对新项目新工艺用量不熟悉，核算准确性存在偏差，各代表一起参与输出的项目成本核算表更为准确。

5、项目整体运营过程中，部分角色还是停留在职能部门的工作模式中，后续IPD项目团队成员任命后，需首先对各角色成员关于IPD产品开发流程模式进行培训及宣贯，让每一个角色成员真正以IPD的思维模式进行产品开发工作，逐渐深化成日常的工作模式及习惯。

该项目的实施，对我个人和团队成员都是一次有极重要意义的项目经历，相信在今后的工作中大家会更好地应用IPD核心思想和方法进行项目管理。





天赐材料2019年
半年度经营管理分析会
隆重召开

文 / 总经理助理 黄娜

7月13日，天赐材料2019半年度经营管理分析会在九江天赐行政二楼大会议室隆重召开，各部门对上半年的经营情况进行了详尽的分析，并对下半年工作进行了部署。

会上，徐董事长进行了重要讲话，分析总结了公司当下经营发展情况及面临的形势和问题，并针对各

部门提出了新的工作要求，以及下一阶段重点工作进行安排和部署。

希望通过本次半年度经营管理分析会，各部门能做好对标分析，提高管理水平，全面落实公司的工作部署，确保2019年公司经营目标全面完成，下半年再创佳绩！



天赐材料2019年
中层骨干汇报分享会议
顺利开展

文 / 人力资源部 张梦

7月11日，天赐材料2019年中层骨干汇报分享会议（第一期）在九江天赐二号会议室顺利开展。

本次汇报分享会议出席的有天赐材料董事长兼总经理徐金富先生、董事长夫人潘颖女士、常务副总经理徐三善先生、人力资源总监黄娜女士及随机抽取的18名天赐材料中层骨干。本次汇报分享的18名中层骨干来自制造、EHS、质量、调度、仓储物流、工程、工艺、设备/机电仪、采购、财务等序列，包括总监、经理等管理人员和各序列的工程师。

本次汇报分享主要目的在于铸造一个沟通平台，让各位中层骨干分享自己在工作中的成功案例经验和实际工作中遇到的困惑、难题与挑战，并通过点评互动的方式，获得领导的建议和指导、同序列或不同序列的同事间的心得体会分享，实现从上往下目标的一致化，促进相互沟通、相互学习、共同成长。

本次汇报分享收获颇为丰富，在会议上各位中层

骨干分享了自己如何在工作中各出奇招应对挑战，闪现众多“名句”：“品质、安环、设备维护保养工作由被动执行逐步转向‘理解型’”执行；“对于员工，不仅是要教，是要教会员工去做出来，并且让员工理解这就是自己的本职工作”；“作为一名研发人员同样要有成本意识，要做成本最优、输出最优的实验”；“用集成、统一、分拨、信息透明根本解决库存成本高难以消化问题”；“通过计算用数据说话，不要‘差不多’”等等，并针对自己岗位目前遇到的问题和挑战提出了一系列具有强可行性的解决方案作为接下来的工作重点，获得出席领导的一致好评。

第一期的天赐材料2019年中层骨干汇报分享会议顺利开展，搭载着公司的一个新的沟通学习平台的建成，各位优秀的中层骨干们也向天赐材料交付了一份满意的答卷，让大家更加相信：天赐，人才济济，未来可期！



同心聚力，逐梦奔跑！

天赐材料2019在职管理人员中层能力提升项目启动会暨
产线经理运营能力提升训练营拓展活动

文 / 人力资源部

前言：面对外部快速发展及激烈竞争的商业环境，在日益提升安全及环保标准的形势下，产线经理作为上接战略、下承执行的中坚力量，提升其综合运营管理能力是公司培训与人才发展的重要任务，因此，公司人力资源部针对产线经理进行岗位职责及任职资格梳理、胜任力素质模型开发，结合培训管理工具，成立产线经理运营能力提升项目营。



PART 1 定向越野

6月15日，“天赐材料2019在职管理人员中层能力提升项目启动会暨产线经理运营能力提升训练营拓展活动”在九江学院顺利举办。本次培训项目由人力资源部组织，各产线生产经理、生产主管以及横向沟通交流人员共同参与。

上午9:00，在人力资源部郑辉经理的主持下，本次培训项目开营活动暨定向越野拓展活动的序幕准时拉开，公司高管徐三善先生，赵经纬先生出席活动开幕仪式并作重要讲话。

首先，由赵总就本次培训项目意义、内容进行宣贯，表示公司今年需要我们跑起来，本次启动仪式设计了这样一个跑起来的活动，以此希望各位参训队员通过这样集“野外、定向、拓展、趣味”于一体的奔跑竞技，充分发挥团队力量和智慧，为取得好的成绩和发展一起奔跑起来。



紧接着，徐总寄语本次活动的参训队员：“天赐的队伍越来越庞大，在IPD管理变革的新形势下，现场的所有管理者肩负的责任更为重大，这就要求大家需要明确管理责任并大力推行责任管理。”同时也道出，如何更好的让大家理解团队目标、团队使命及行为规则的重要性，充分发挥主力军、指挥棒作用，是对经营管理人才队伍建设的重要课题，需要通过多元化培训模式，促进人才开发的良性循环机制和人才梯队化

建设。
九江学院定向越野协会会长王怜院带领参赛选手做热身运动并详细向大家说明比赛规则后，定向越野赛正式开始。比赛分为两大项，在规定的时间内穿越全程并完成途中所有打卡任务，抵达终点之后在极度兴奋的状态中让自己快速冷静下来完成终极任务挑战——拼图大比拼。
10:42，第13组率先完成拼图，以总时长82'的成绩赢得定向越野赛冠

军，紧随其后的第7组、第15组以总时长87'、89'的成绩分获第二、三名。赵总为获得比赛前三名的小组颁发活动奖品，并对大家在比赛中体现的团队精神和取得的成绩给予了肯定。
通过一上午的定向越野，加强了产线各产线经理之间的相互了解，越野比赛前三名小组的产线经理被任命为队长，分别重新挑选队员，组成本次为期半年的产线经理运营能力提升项目参训小组。

PART 2 项目启动会



下午，在九江学院会议室内，产线经理运营能力提升项目组成员参与项目启动会，这是产线经理运营能力提升项目营开展过程中的重点一环，在对项目意义、内容进行宣贯的基础上，可以让产线经理对本项目的整体情况以及自身定位有一个清晰的认知和了解，结合项目期望和学习要求更好的进行自我调整，便于项目协调和实施。
天赐材料2019在职管理人员中层能力提升项目启动会暨产线经理运营能力提升训练营拓展活动的顺利举行，加强了各产线经理之间的相互了解，凝聚团队力量，更是为产线经理运营能力提升项目的开展奠定了良好的基础。今后，将通过项目营的一系列培训，提升产线经理综合运营管理能力，实现系统提升产线经理胜任能力，支撑公司整体业绩发展目标。



各小组就财务人力、安全环保、品质、设备、工艺、生产六方面进行培训需求分析讨论并进行分享



赵总就各产线经理提出的培训需求进行沟通



事业部制造总监进行观点陈述



OKR是追求高目标的思想和工作落地的工具

文 / 日化材料及特种化学品事业部 任少华

公司大了，人多了事多了，各部门各模块KPI优秀的数字背后，是不是会淹没本来更应该做的事？随着跨专业跨部门跨年度跨行业的项目增多，大项目套小项目，每人身上纵横交错的项目很多，他最应该做什么？
我们记得扁鹊三兄弟的治病之术：上医治未病，中医治欲病，下医治已病。手起刀落解决大问题，威风八面的是最次；刚发病就治好的排第二，把病情早早的抑制住，治的是小病；病情发作之前，在一般人还未察觉的时候，他事先能铲除病因，这是最牛。
所以，我们团队引入OKR。
希望大家在纷纷扰扰的内外部思想、活动、需求的影响下，有来自个人内在成就动机的目标O，有关键结果KR落地的里程碑。而“目标”的设置，是朝向我们的业务“完美品质”、“国际一流”？还是在个人专业上证明了自己最专业最了解？KR是否可以落地，自己要做到什么，可以向团队发出什么需求？如此，大家提出干扰外的目标和达成目标的关键结果，比照他人的目标和关键结果，完善自己的目标，去做满足他人需求的事项。这里每周领导团队会议是以OKR思想碰撞为主，发球端前期是业务，然后到客户服务供应链，然后是产品中心和研发。目的是市场先导，明确客户需求。现在是以产品中心和运营中心为主来归拢聚焦，增加OKR的关联性。
OKR是发挥个人主动性的思想，也是事业部Business提出高目标发展而非仅仅完成任务的管理

工具。非常高兴我们团队都接受和喜欢上了OKR，这样有了共同的思维方式和语言去分解事业部目标，又能机警地发现所站立位置的机会，提出、发挥个人目标。“太实”的目标回到自己部门和座位上讲，因为没有更高、更远的目标，只是眼前的事和自己认为对的事，会被团队很严厉地“质问”，也会被团队的目标带着玩。“太虚”的目标如果自己落地就会现出原形，也没有人会响应。
这里需要关注的问题是，我们OKR的关联性需要加强，大目标分解为关键结果层层细分的击穿能力，以及没有完成任务问责的击穿能力，都需要加强。这对于我和我们领导团队的领导力、专业能力是一个提升的机会！我们必须警惕官僚主义、控制模式的管理思维，加强员工投入度和胜任度的建设，这样OKR思维才能更好地解放，OKR工具使用才会更为娴熟。




“警钟长鸣，安全发展”

——记九江天赐2019年安全月活动 文 / 九江天赐凤凰苑基地 邱明

为贯彻国家及集团的安全生产方针，落实安全生产责任制，在公司营造“安全管理、人人有责”的浓厚氛围，九江天赐于5月30日隆重举行了2019年安全月启动仪式，围绕“防风险、除隐患、遏事故”这一主题，全面启动安全生产月活动。EHS总监许万文、电池基础材料事业部总经理邓建军、工程部总监徐顶旺等领导出席活动，活动由EHS部门主持。

首先，EHS总监许万文在会上宣读了《九江天赐2019年“安全生产月”活动方案》，并成立“安全生产月”活动领导小组。而后，参加启动仪式的全体人员进行了安全承诺签名仪式，2019年安全月活动正式拉开序幕。

根据活动主题要求，许万文先生指出：“公司各级人员要牢固树立安全发展理念，坚持以人为本，珍视员工生命和健康，维护员工生命财产安全，让每位员工每天都能平平安安的工作及生活。”周雍玉先生说道：“做好风险管控工作，公司所有人员不管在工作还是生活中，都要以‘生命至上，安全为先’为行动准则，在遵守各项安全规章制度的同时也要做好预防及风险管理工作，只有做好安全保障，才能有更好的发展潜力及未来。”

仪式最后，许万文先生带领参加启动仪



式的全体人员进行了安全承诺签名宣誓，进一步提升员工在安全生产工作中的自觉性、自律性、主动性和积极性，为防止各类生产安全事故的发生，增加一道有效的保障。

安全生产月活动以“防风险、除隐患、遏事故”主题为指导，紧紧围绕公司年度安全管理目标，深入贯彻执行“安全第一，预防为主，综合治理”的安全生产方针，按计划组织开展各项活动。其主要活动内容有制作和悬挂安全宣传横幅营造现场氛围、开展公司级安全环保综合大检查、组织开展SOP及操作票证审核、针对外包施工单位特殊作业的安全知识培训、各事业部组织事故和经验教训学习与分享活动、组织集中的“反三违”专项活动、组织公司级应急演练活动。过程中湖口县应急管理局领导参与了公司级安全环保综合大检查活动，共查处大小隐患167处，整改执行率100%。

本次安全月活动顺利开展的同时，借以活动契机，深入现场，在质量和实效上深下功夫。结合自身实际积极将安全生产月活动沉入基层班组，充分调动员工的积极性，将安全生产月做深、做实、做细，以继续推动和提高下半年公司安全生产管理工作，实现安全无事故，为创造稳定和谐的社会环境做出更大的贡献。

“安全生产月”活动领导小组

常务总经理徐三善任领导小组组长，九江天赐总经理兼研究院院长赵经纬任副组长，EHS管理人员及各部门负责人为小组重要成员。

领导小组下设安全月活动指挥部办公室，办公室设在九江天赐安环中心，主任由朱慧良兼任，办公室负责组织公司“安全生产月”的相关活动，办公室成员由公司EHS人员及各部门经理组成。

组长：徐三善
副组长：赵经纬
成员：许万文、邓建军、李建军、刘卫东、徐顶旺、王新建、周雍玉、袁润辉、张自勇、朱慧良、凌义松、郑辉、岳振、李胜、李中生、何薇

“防风险·除隐患·遏事故” 怎么做？

文 / 黄埔基地EHS 蔡桔峰



今年以来，全国各地危化企业事故频发，危化行业的安全生产受到政府和社会的重点关注，国务院安委会办公室以危险化学品安全为重点，以“防风险·除隐患·遏事故”为主题，开展全国“安全生产月”和“安全生产万里行”活动。

防控风险

风险是负面事件出现的后果严重性和出现该后果原因的可能性二者的综合度量。换言之，就是该负面事件发生时的后果有多严重，导致该后果发生的可能性有多大。

风险矩阵	中等风险 (II级)		重大风险 (III级)		特别重大风险 (IV级)		有效类别	赋值	可能造成的损失	
	1	2	3	4	5	6			人员伤亡程度及范围	财产损失范围 (万元)
6	12	18	24	30	36	42	A	6	多人死亡	500万以上
5	10	15	20	25	30	35	B	5	一人死亡	100万到500万之间
4	8	12	16	20	24	28	C	4	多人受严重伤害	10万到100万
3	6	9	12	15	18	21	D	3	一人受严重伤害	1万到10万
2	4	6	8	10	12	14	E	2	一人受到伤害，需要急救，或多人受轻微伤害	2000到1万
1	2	3	4	5	6	7	F	1	一人受轻微伤害	0到2000
1	2	3	4	5	6	7	有效类别			
1	2	3	4	5	6	7	赋值			
不可能	很少	低可能	可能发生	能发生	时有发生	发生的可能性	风险等级划分			
估计从不会发生	10年以上可能发生一次	10年内可能发生一次	5年内可能发生一次	每年可能发生一次	1年内可能发生一次	发生的可能性	18-25	特别重大风险	IV级	
1/100年	1/40年	1/10年	1/5年	1/1年	≥10/1年	发生频率量化	26-32	重大风险	III级	
							33-40	中等风险	II级	
							41-45	一般风险	I级	
							46-50	低风险	I级	

图一，风险矩阵

为确保系统在可控及可接受的风险水平下运行，需要识别系统中存在的各类危险源及这些危险源可能引发的事故情形，并使用诸如“**What-if（故障假设法）**”、“**HAZOP分析（危险与可操作性分析）**”、“**LOPA（保护层分析）**”等分析方法，对潜在事故情形的风险进行分析评估。

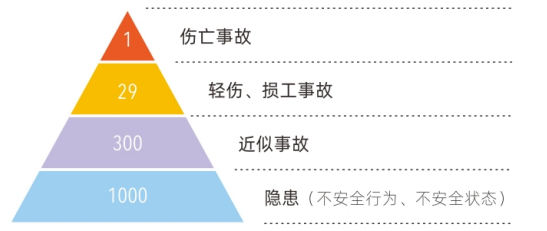
结合已有的安全措施，如若风险仍然过高（超出设定的可承受风险范围），则应提出并执行建议改善措施，确保期限内将风险降低到可以接受的水平。以对风

险的识别、分析、评估以及应对，实现对风险的防控。

扫除隐患

事故隐患指的是生产经营单位违反安全生产法律、法规、标准和安全生产管理制度的规定，或因其他在生产经营活动中存在可能导致事故发生的物的危险状态、人的不安全行为和管理上的缺陷。

海因里希法则表明，每发生330起意外事件，其中伤亡、轻伤、近似事故的比例为1:29:300。也就是说，当一个企业有300起近似事故时，非常可能要发生29起轻伤或故障，另外还有一起重伤、死亡事故。



图二，海因里希法则

我们可以很容易看到可记录的死亡、损工、就医及急救事件，却往往容易忽视底下更加庞大的不安全行为、不安全状态及管理缺陷。

其中，根据杜邦公司十年的研究结果，不安全行为几乎是造成事故的主要原因（占比96%）。

防止重大事故的发生，必须减少和消除处于金字塔底和水面以下的无伤害的事故及隐患，重视各类隐患、事故的苗头和近似事故。即通过持续性的全员行为安全观察，从管理者到基层员工，人人关注身边的工作环境的安全，并参与到隐患的发现与整改中。对标杆的行为安全观察提报项进行奖励及通报表扬，最终使得全员养成安全习惯，收获安全感并形成企业的安全文化。



遏制事故

安全是一个相对的概念，没有绝对安全的系统，风险在可承受范围内时便认为安全的。由于事故发生的随机性，如何防止事故损失的扩大化，是一个值得关注

的问题。

除了系统中的各类事故前保护层及减缓性保护措施，为了降低来自人员伤亡、财产损失、环境影响及声誉受损等方面的风险，一套完整、可靠、可执行及有效的应急预案是必须有的。

对危险源进行分析评估，确定可能发生的事故类型及后果，结合当前实际，有针对性地编制、评审及更新完善应急预案。

应急预案成文发布后，即对预案进行培训及演练。在尽可能仿真的情形下，发现预案中关于信息报告、应急指挥、响应及处置、人员分工、个体防护、物资装备保障等多个方面的不足之处，运用PDCA原理逐步优化提升。

“防风险，除隐患，遏事故”背后的多项工作，分别从事故预防、事故处置及事故消解三个方面着手，最终使得我们逐步向“0事故”的目标迈进。

黄埔基地安全月
安全知识竞赛快报

文 / 黄埔基地EHS 蔡桔峰

为检验全员安全知识水平，强化现场安全管控，进一步夯实企业的安全生产基础，6月21日，黄埔基地在广州二楼培训厅举行2019年安全生产月“防风险，除隐患，遏事故”安全知识竞赛。

来自各车间/部门的4组队伍共20人经过4个竞赛环节的激烈角逐，最终由曾敏萍（财务部）、潘翠芸（采购部）、舒棚（储运部）、潘建华（八车间）及何群山（一车间）组

成的小组获得本次竞赛一等奖。

比赛现场设置了各显身手、争分夺秒、齐心协力、最后决战等4个竞赛环节，环节中穿插观众答题。

整个竞赛形式多样，内容丰富，涉及安全环保法律法规、风险隐患、设备设施、现场管理、事故应急、公共安全等多方面内容，以欢乐的比赛形式全面检验了基层员工的安全知识水平和安全管理能力。



TPM (Total Productive Maintenance) 是以提高设备综合效率为目标，以全系统的预防维修为过程，全体人员参与为基础的设备保养和维修管理体系。为了能够确保设备维修的可靠性及提高全体员工对生产设备、区域5S维护的积极性，每月初制定月度TPM推进目标，各车间、部门就同一目标去完成并在月底用评比的形式在厂区开展TPM活动。它可视为是管理的一种制度，也是一种管理方法，更是一种精神。

OPL (One Point Lesson) 一般被称为单点课程，是一种在现场进行培训的教育方式。OPL将班组成员由被教育者转变成了教育者，从而使每一个员工有了展示自己风采和魅力的

机会。

OPL的培训时间一般为10分钟左右，可称之为10分钟教育。OPL鼓励员工编写教材并作为辅导员进行培训。OPL是针对班组中某一人的疑问事项，包括技术问题或难点故障等，由能够较好地解决问题、处理故障的人员编写教材（一页到两页的简单教材），召集相关人员进行集中讲解。

OPL作为TPM推进的重要工具之一，它给员工提供一个信息资源共享、经验分享的平台，黄埔工厂各生产车间每月都在就生产操作、工艺、安全、设备等相关信息资源及好的经验编辑课程内容并开展OPL培训，5、6月份进行的OPL培训共38次。

五、六月份 TPM 评比结果

优秀部门

名称	五月	六月
第一名	三工区	公用工程
第二名	九工区	三工区
第三名	生产支持部	八工区

优秀个人

五月	六月
胡绍雨	杨华发
李宝忠	李文军
徐权兴	龚飞
陈子琼	邹其志
	高建喜

优秀案例分享

③ 实现丙二胺储罐现场超温报警功能	
区域	黄埔工厂九工区
改善前	丙二胺储罐没有温度指示，更没有温度报警。
改善方法	加装温度变送器和声光报警器以及结合DCS编程组态。
改善后	可以对丙二胺储罐温度进行监控，并实现超温报警功能，及时提醒员工对丙二胺储罐采取降温措施，防止事故发生。
亮点	对易燃易爆危险化学品实行自主管控。

③ 解决八工区污水池凝胶积累过多难以处理的问题	
区域	黄埔工厂八工区
改善类型	设备改造
改善前	将凝胶捞起后水分过多，难以处理
改善方法	利用吨槽和格栅板制作过滤器，减少捞出凝胶的水分
改善后	每天只清理出少量的凝胶
亮点	避免了凝胶堵塞污水泵泵叶或者污水管底阀，提高了污水处理效率及减少了污水泵的维修费用；每天清理凝胶，降低了污水处理成本

③ 离心机与离心泵联锁	
区域	黄埔工厂八工区
改善类型	控制优化
改善前	离心机异常停机时，离心泵继续打料，造成物料积聚，导致离心机检修困难，甚至会造成车间停产
改善方法	更改控制电路，实现离心机与离心泵联锁
改善后	离心机异常停机时，连锁离心泵停止，避免了物料积聚，方便检修
亮点	更改控制电路成本极低，但效果显著

培训现场图片



TPM – 投料间行车使用操作方法分享



TPM – 锅炉操作注意事项及简单异常处理方法培训



TPM – PKO反应釜日常维保润滑分享

小张与馄饨馆

文 / 采购部 田若



从坐在对面的这个人进店开始，小张就对他感到不爽了。

“怎么能这样，店里的墙上明明写着禁止吸烟，这人为啥还像个烟囱似的停不下来？”小张一边想，一边假装咳嗽，还时不时用手轻轻拨开飘到面前的烟雾，想用这样的方式来提醒对面的食客，他的行为有多么让人难以接受——当然，这些都是徒劳的。尽管小张坐在位置上不断暗示，店老板看起来像是默许了这一切，翘着二郎腿坐在前台的靠椅上只顾玩着手上的王者荣耀，似乎墙上“禁止吸烟”的牌子只是一个摆设，用来应付检查的罢了。

在几乎是憋着气吃完那碗馄饨之后，小张迅速逃离了“好再来”馄饨馆，仿佛再多待一秒，他这条小命就要没了。小张此刻的心情非常不好，上午开会刚被领导说了几句上个月质量月报写的不好，下班吃个馄饨还碰到这档子事，他嘴里骂骂咧咧地：“有人抽烟也不管，这是诚心赶我走啊！以后我就是饿死也不会再去这家馄饨馆吃东西了！”

然而，小张是一个馄饨的绝对粉丝，一天不吃馄饨就感觉浑身难受。之后的几天，小张试遍了周边所有的馄饨店，但是没有一家能做出“好再来”馄饨馆的那种鲜味香味并存，皮薄而不烂，馅大而不腻的馄饨来。从最后一家馄饨店里出来的小张，一头郁闷地靠在店门口的长椅上。

“想找个好吃的馄饨店就这么难吗？”他在心里默

默地问。

“是的，很难。因为好再来用的全都是当天的自擀馄饨皮；里面包的食材也都全部是当天一大早从农贸市场买回来的正经蔬菜和肉，而不是等到下午菜市场收摊时才去搜刮的剩菜剩肉；烹饪方法包括加的调味品都是祖传的，具有好再来特色的独特方法，据说正在考虑申请专利；厨师也都是有十多年餐饮行业经验的老师傅。综合上面所有条件，基本上没有其他馄饨店可以达到这个水平。”他自己回答道。

想到这里，他知道自己该怎么做了。“与其花这么多心思去找新的店，味道也没好再来的好，还不如想办法给这个店提改善建议让他们把服务提升起来。”

说做就做，刚开始，小张心里很是忐忑：“这家店老板长得凶神恶煞的，会听我的建议吗？”“想让他听我的建议，得拿出证据来给老板看，让他明白有人在店里抽烟确实影响到其他人，这样他才会信服吧。”作为一个做品管做了几年的老鲜肉，他的直觉告诉他应该要先这样做。

于是第二天下班后，小张拿了台DV站在“好再来”馄饨馆门口的人行道上，目不转睛地注视着门口和店里的动向，紧张地在等待着什么。刚开始时一切正常，直到一个油光满面，左边胳膊上纹了一条小青龙的男人走了进去，小张一眼就注意到，这个男人的左耳上别了一根香烟。

小张知道，机会来了。

这个男人走进来以后，径直走到前台，和老板交流了一小会，应该是点餐，然后掏出手机扫了一下桌子上的二维码，就随便找了个地方坐下。果然不出小张的预料，男人在坐下的一分钟后，使用左手熟练地摘下左耳上的香烟往嘴里送，同时右手伸进裤子口袋里掏出了打火机，只见火光一闪，男人嘴里的香烟被点着了，这时他大吸一口，两只眼睛慢慢闭了起来，直到左手把香烟拿离嘴唇，一股白色烟气从嘴里吐出的时候，才缓缓睁开，配合嘴角的微微上扬，眉宇之间溢出了浓浓的满足感——整个过程充满了感情，并且一点也不拖泥带水。

“这男人不去当演员真是可惜了！”看到这一幕，小张不禁想。

没时间陶醉在男人精湛的抽烟技艺中了，小张今天是有任务在身的。他打开DV了，握在右手上，一看到有人从店里走出来以后，就凑上前去进行“采访”。

“您好，请问您有时间吗，耽误您一分钟时间做个小调查可以吗？”小张心里很紧张，但是仍然保持着基本的礼节。

“可以啊，你有什么想问的？”第一个出来的是一位身着白色衬衫，黑色西裤加黑色皮鞋的青年男人，看起来比较友好。

“请问您对在饭店里抽烟有什么看法？”

“老实说，我自己也抽烟，但是我从来不会在别人能闻到的地方抽烟，闻到别人抽烟也会让我感觉很不舒服。”

“那就是说这次进餐的体验不是很好对么？”

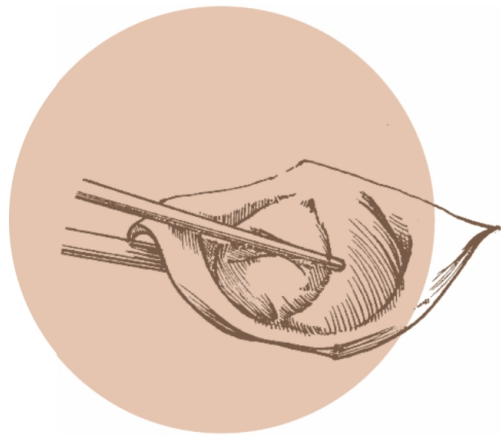
“是的。”

“好的，感谢您的配合。”

“不用谢。”

采访完第一个人以后，小张心头一喜，像是找到了志同道合的队友。在这之后的半个小时里，小张又接连采访了14个人，回答无一例外都是觉得体验很不好，甚至有出来直接破口大骂的。直到那个抽烟的男人从店里走出来，小张方才满意地收起DV向家里走去，他甚至都忘了自己还没吃晚饭的。

这天晚上十点钟的时候，小张带着下午的“战果”，又踱回了这家馄饨馆，这时馄饨馆正在准备收摊，几个店员在店里忙上忙下，而店老板则坐在前台那个熟悉的地方，依旧在玩着他的王者荣耀。



小张轻轻走进这家店，杵在前台等待店老板注意到。店老板很快就注意到了他，眼睛快速瞟了他一眼，随后就继续把视线移回手机上，左右大拇指快速地地点着手机屏幕，仿佛是在用行动告诉小张：“你没看到吗，我们这已经打烊了。”小张此刻胸有成竹，不慌不忙地对店老板说：“老板，你有没有发现这段时间你赚的钱比以前要少了？”

老板像是被施了定身术一样，行动瞬间停止，然后慢慢抬起头，眯着眼开始打量这个相貌平平的陌生男人。

“这话怎么说？”店老板起了兴趣，放下手机，开始了试探性地提问。

“你们店虽然东西好吃，但是服务做得不够好，所以当食客开始关注用餐体验的时候，相比其他店，你们没有任何优势了。”

“我们哪里服务做得不够好了，举个例子给我听听。”老板听到小张说的话不禁有些恼火。

“比如这些天经常有人来你们店里抽烟，你看到了却不管，影响到了其他客人。”

“吃个饭抽个烟，这不是再正常不过的事情吗，这还用管？再说了，客人都没和我说，肯定都不在意这些的啦。”

“大错特错。事实上在你这里吃东西的几乎所有人都会在意。”

“你说得好听，这些有什么证据？”老板往他那把靠椅上一靠，双手背在脑后，轻蔑地问。

这一问，正中了下怀。小张拿出DV，指着它和老板说：“今天下午六点半到七点之间，有一个人在你店里抽烟，我就在你店门口采访从店里出来的客人。一共采访了15个人，其中10个男的，5个女的，有7个人觉得这次用餐体验很差，8个觉得这次用餐体验非常差，甚至有一个扬言以后绝不会再来这里吃东西。这就是证据，不信你自己看。”

老板将信将疑地打开DV，观看了半小时的录像后，语气变得真诚了起来：“没错，这段时间店里的营业额确实是比之前少了一些，我以为是有的客人吃了东西没付钱，还花了好几千块钱，在店里装了几个摄像头。我之前都没意识到原来在店里抽烟是会影响到其他人。”

“所以说，客人的声音才是最重要的。不断地听取客人的声音才能不断改进。我建议您呀，在门口放个意见箱，客人有什么建议或意见都可以往箱子里放，这样才可以持续进步嘛。”小张有模有样地以专业人士的姿态说。

“这个建议好，我这就叫人去弄。你是哪家公司的大老板吧，这个店给你管肯定赚的比我多。”此刻的老板展示出了生意人的圆滑。

“我不是什么大老板，我只想在这里好好吃上一碗馄饨。”

一星期后，当小张走进这家店的时候，看到前台放着一个浅绿色的箱子，上面用黑体字写着三个字“意见箱”。老板与他相视一笑，他点了一碗鲜肉馄饨，找了个靠墙的位置坐了下来，默默地刷着手机论坛等餐。这时，上次拍视频时的抽烟男人又出现了，这次他耳朵上依然别着一根烟。这个男人入座后，刚准备拿起香烟开始那套娴熟的动作时，店员见状立马走了过来，指了指墙上的“请勿吸烟”的标识，说：“不好意思啊！先生，我们小店是禁烟的，如果您想抽烟的话请移步店外哦。”说完就把那个男人领到门外。

小张在领桌默默地看着这一切，他的嘴角也微微上扬，像那个男人一样露出了满意的笑容。就在这时，小张点的馄饨到了。小张迫不及待拿起勺子，将一个馄饨往自己嘴里送，在尝到这久违的美味后，小张在心里默念了两个字：“真香！”



我的天赐

文 / 2018届优秀培训生 邹非华

成长史

那是2018年7月6日，来自五湖四海的培训生为了同一个梦想缘聚于天赐。而刚出校园的我同样带着对未来的无限憧憬，开启了职业生涯。在培训生的一年里，有过汗水，有过欢乐，更重要的是成长和收获了许多。在这里一群人，一个家；在这里，我遇到了志同道合的伙伴；在这里感受到了人与人之间的关爱与温情；在这里体验到了辛勤工作的充实感。天赐，感谢与你相遇。接下来讲讲我在培训生期间的成长历程。



（一）军训与课程培训阶段

进入公司最开始就是进行军训，军训包括站军姿，齐步走，正步走，跑步，向左转，向右转等内容。在烈日下，细雨中进行五天的军训生活是十分的酸爽、酸痛。期间我们一次又一次重复着枯燥而单调的动作，并且用尽全身力气喊叫却换不来史教官那尴尬的笑容。军训刚开始的时候我有点排斥，但后来细想，我很幸运能参加军训，因为在这困境中磨练了自己的毅力，同时加强了自身体能的训练，培养了集体意识。在此期间，知道了令行禁止，明白化工人需要有铁一样的纪律无时无刻的约束自我。军训使我们具有了坚强的信念，并努力成为生活的强者。

紧接着是课程培训阶段，我想这是我一生难以忘记的一段经历。课程培训

期间，我们培训生分为5个队，都有着自己的队名和口号，比如：“金沙湾无间队”，“九仙过海队”……在培训期间，我们遇到公司许多的高层领导给我们传授知识和经验。学习的内容包括企业历史文化，愿景，使命，组织架构，战略，安全培训。通过以小组讨论的上课形式，让我们的课堂气氛十分活跃，课程培训的时光美好而短暂。5天的学习过程让我能够快速的融入培训生的大家庭，更多的是增强了团队意识和团队协作能力。军训与课程培训阶段，是一个磨练毅力，增强团队意识的过程。

（二）倒班实训与轮岗阶段

经过课程培训阶段之后，我进入了FSI车间倒班实训。开始我是跟着郑班长学习，他教会我安全永远最重要，安全工作是对个人负责，对公司负责。在倒班实训过程中，我基本掌握车间的工艺流程，各个设备的分布情况以及设备的一些工作原理。形成安全、工艺、设备不分家的理念。

我轮岗主要是在FSI车间和研究院之间进行轮岗，因为开始的培养方向是作为研发工程师。轮岗过程中知道作为研发人员需要在源头就要考虑工艺路线安全环保，原料成本，和放大生产的可操作性等因素。倒班实训与轮岗的机会弥足宝贵，有助于之后更好的跨部门开展工作，为后面的岗位工作打下坚实的基础。总之，倒班实训与轮岗阶段使我收获了宝贵的一线生产工作经验，受益匪浅。

（三）定岗与年会策划

在轮岗结束之后，我们各自回到了自己的部门和岗位。刚到新的工作岗

位，虽说工作中会犯一些错误，从而受到领导的指正，但这能促进我在工作中更加的谨慎和小心，不断提高工作效率。定岗之后的有以下心得体会：一、积极主动与人打交道，有利于开展工作；二、工作要认真执行，一丝不苟；三、在岗位上勤于思考，不断改进工作方法，提高工作效率；四、树立终身学习的理念，丰富自己的专业知识和专业技能。

我们公司的年会每年都是由培训生来策划的。这次的活动从策划，筹备，舞蹈排练，道具制作都花了许多的时间。每个培训生都各司其职，相互协作，为年会做出了自己的一份努力。整个过程让我充分感受到了团队的力量。本次活动我们人手不足，每个人都身兼多职。有的人除了舞蹈表演，还充当礼仪，担任主持人等职务。最终我们圆满的完成了年会的举办。整个年会的过程对于我而言是一次非常好的锻炼和展示自己的机会。

回首整个培训生的阶段，内心充满了感激。感谢公司各位领导提供的平台，感谢培训生期间给予我帮助的所有人和陪我一起成长的伙伴。天赐，很幸运让我遇见了你。在这里给了我一片土壤，让我有机会去华丽蜕变，孵化梦想，放飞心灵，感受生命。天赐，有你真好！



给2019的你

文 / 2018届优秀培训生 姚伟烨



写这篇东西的时候，我脑海中不断地闪过威尔·史密斯主演的《当幸福来敲门》，想着男主角幽默而戳心的经历，发现自己恰好有个故事和你分享。

PART I - 你好，化工厂！

作为一名学了四年物流工程的非化工人士，在到九江基地实习的第一天，着实被错综复杂的管道和五花八门的釜罐泵给震住了。车间鳞次栉比，设备轰隆轰隆，货车一排排，不论男女，清一色工服和安全帽。我来到了化工厂。

入厂第一周的安全培训，对我一辈子都有教育意义，培训完以后搭乘大小车辆，我都会第一反应找安全带在哪里。在厂期间，救生包也是随身携带，保住小命是最重要的事。

PART II - 我在电解液车间

2018年7月到12月，扎扎实实驻厂实习六个月。前三个月每天泡车间产线，后三个月到多个岗位了解学习。

我至今都很庆幸是在电解液配置车间度过的三个月，从一开始的车间安全培训，过渡到产线认知实习，再到生产实操和参与车间问题的提出与解决，以及车间管理角色的扮演。我真正体会到车间的生产流程设计、人员配合、设备维护以及人员管理等要素的重要性。这个过程也充满了各种疑惑：为什么基层员工对自动化的反馈不好？为什么部分操作人员之间责任感缺失？为什么每个人都能指出问题却解决不了？为什么不同岗位的人很难达成一致协定？人的行为都是利益驱动？

PART III - 看到沮丧，也看到执着

我记得，有天晚班，我和导师要在二期配置车间生产出一釜合格的电解液，其中使用的一种添加剂，要通过手套箱投好几十瓶才够量。一期车间当时是没有空调的，八月份的夏天像极了咬人的火蚁，生产投料异常艰苦。七点开始，我俩花了一个小时左右，才将添加剂人工搬运到投料口处，并进行拆包装和通过手套箱投料，当时车间的温度在35摄氏度以上。而这个普通人都不愿再做第二遍的活，是夜班工人的家常便饭。曾听说过个别夜班工人偷懒的状况，但是怎样才能促使

一个人勤勤恳恳地干活？

PART IV - 没轮过晚班，不算真的了解工厂

白天的工厂严肃冷漠，机械运作，人的表情里刻着任务与责任。

晚上的工厂却很美，厂房的灯整齐地照射着，少量的设备运作，也只有少量的轮值人员，工厂安静得像在缓慢地思考。

也有人在隐隐担忧着设备的运作是否正常，阀门和管道维护是否没问题。这种安静的紧张，会一直持续到黎明，之后才会有所放松。

PART V - 正式岗位带给我的喜与忧

车间实习是入职和正式上岗工作之间的过渡，实习条件艰苦，但是关注点在于学习、参与和体会，涉及的事务不繁重。实习结束，回到广州采购部，才开始了正式的岗位工作。

师傅领进门，修行靠个人，应该符合大多数人的情况。本以为自己有着大学期间近半年的外企实习经验，加上自学，应该能顺利接手岗位工作，但这想法真的太年轻了。工作模式和人际交往习惯的差异，让我轻微水土不服了好几周。

到岗边学边操作三个月以后，我才理顺了工作的详细流程。完全独立操作两个月以后，工作效率才有明显提升。目前已经独立操作近4个月，由于业务涉及的相关问题加深，因此明显体会到专业知识欠缺，需要大量的自学来提升。

选择自己喜欢的岗位很重要，因为日常工作的繁琐会消耗精力，但是提升则需要工作之余用心，责任心和激情是我需要练就的两样法宝，有可能也是你所需要的？

PART VI - 保持自己的特别，珍惜共事的时光

一直深信自己是个精力旺盛的射手座INTJ/P，同一届培训生中各种性格的人都有，和大家在一起讨论和分享是一件很快乐的事，在九江一起实习的半年更是弥足珍贵。

祝愿刚来到天赐的你，能保持自己的特别，同时融入到集体中，找到温暖的归属感！



年会那些事

文 / 市场发展部 林源

2019届天赐的小萌新们，你们以为考验你们的只有军训、培训、工厂、车间……哎，还是太年轻。作为过来人好心剧透一下，除了这些，还有年会。经历过年会你会发现，之前那些真的不算啥。

从我自己的角度来讲，参与年会的策划工作是一种特别的经历。从2017年来到天赐至今，经历过实习生、培训生到如今进入岗位工作，其实经历过很多次身份的转变，可能其中年会策划组成员这段经历是其中最“压力山大”的一次。

讲到年会，可能最令人印象深刻的就是那一次超级意外吧！大年三十那一天，场地方通知我们在年会前一天无法提供会场给我们使用，也就意味着场地搭建、设备调试甚至是现场彩排，都只能在18个小时之内完成，这几乎是所有筹备组成员都始料未及的。计划赶不上变化，变化真的来了的时候，也只能随机应变。我们的彩排计划全部要重新修改，甚至过年期间各个组的组长还拉了一个群，讨论方案的调整部分。七天的春节假期，几乎没有一个组是缺席讨论的。

而所有的压力，也在年会当天的早上达到了极致。特别是第一次排练和第二次排练之间，有几个节目还没有准备好，距离年会开始只剩下3个小时，设备调试和整个流程都没走完，问题几乎是层出不穷。但是那个时候看到所有人都在奔忙，在解决问题，其实自己还是稍微少了一些担忧。自己负责的是舞台的部分，但是当我需要的时候，包括表演人员的组织、化妆甚至是灯光音效，都已经准备到位了。自己能感觉到这是一个团队在工作状态，自己能够得到团队成员的支持。同时因为每个环节都竭尽全力在赶时间，最终才能够在开场之前完成节目的彩排和设备的调试。很感谢每一个参与、尽力协助的人，对策划组信任以及在那种巨大的压力下没有放弃一直在努力。

自己在车间实习阶段，其实已经通过不同的任务，对同届的培训生有很多的了解。但在年会这个舞台上，有更多的机会去和其他人合作。把大家的思路，想法还有成果放到同一个平台去比较和衡量，对于个人的成长有很大的帮助。希望新一届的培训生积极的参与这一项工作，能看到很多人不一样的一面，会认识到更多的朋友。

另一方面，年会对于沟通能力也是一次巨大的考验。其实我个人感觉当时的氛围比较开放，当自己有很多想法的时候，可以在讨论会上介绍给策划组，去争取组员的支持，当然也可能会面对别人的质疑。还记得当时临近春节前的最后一次会议，小伙伴们还在桌上一个一个地打包年会现场要派给大家的小礼物，而我一个人站在投影前跟大家讲室外场地的工作安排。期间其实大家也会提出一些质疑，对人员的安排、进场的顺序等等。两个小时的时间，大家一直在提出意见，而我也一直在跟大家解释自己的计划和想法。期间有说服别人的地方，当然也有不得不妥协的环节。所以最后在活动现场看到一切如我们的安排进行的时候，连自己都不得不感叹其实很多的细节都是在当时那次讨论中才真正细化下来。一个想法，从设计到方案到落地，是需要通过分享和讨论的过程才能够去完善和实施的。

其实由小见大，我们可以看到，在天赐，培训生是有很多机会去锻炼自己的。从协调资源的能力到处理事情的方法，都会有很大的提升和进步。最后，刚好写这篇文章的时候也是新一届的培训生入职的时间，我相信不久后你们也应该会经受这样的考验。你们的位置可能在不同的组，可能会是组长，也可能是组员。但是，希望你们能抓住这样的机会，去认识更多的人，尝试更多的合作，找到更多的可能性，展现出自己最好的一面。

2019半年度 员工沟通会顺利召开

文 / 天赐材料工会委员会 黄伟



7月23日下午，广州天赐高新材料股份有限公司“2019半年度员工沟通大会”在广州天赐五楼大会议室顺利召开，工会主席郭守彬先生、日化材料及特种化学品事业部HRBP张湘妮女士、生产管理部经理黄凯彪先生、人力资源部培训经理鲁铨铨先生、总经办行政经理卢伟弘先生、电解液事业部七车间主管郭念刚先生、各部门员工代表、工会委员出席本次沟通会议。

本次会议员工代表各抒己见，畅所欲言，就公司福利待遇、工作环境、食堂伙食

等员工最关心的问题与工会及各部门代表进行了深入的沟通，现场各部门代表也进行了细致的解答和沟通。同时，工会主席郭守彬先生也在会议上对工会职能以及工会该如何更好服务员工进行介绍和宣贯，同时也鼓励员工能够积极的反馈和参与。各员工代表表示会将本次会议沟通结果反馈至部门内，也将更好地宣贯公司相关政策。

通过本次会议，让公司进一步了解了员工的需求，同时也将更加完善员工建议和反馈机制。

“对孩子教育焦虑Say No” 讲座分享

文 / 总经办 陈瑶馨



走进员工家庭，关爱员工生活，为帮助天赐父母们在家庭教育中树立正确的教养观，促进孩子身心健康全面发展。6月11日下午，在广州天赐二楼培训厅开展了一场“对孩子教育焦虑Say No”的儿童早期发展教育讲座。

本次讲座邀请了全能少年创始人Helen老师，为天赐20多位父母们讲述孩子教育的重要意义。讲座重点围绕家长应该树立正确理念，掌握科学方法，学习基本知识，培养良好行为习惯，善于亲子沟通等几大内容进行分享和探讨。

讲座现场，Helen老师介绍了中国国家家庭教育的现状和父母在家庭教育中遇到的难题，例如家长缺乏一些科学育儿知识，就会出现一些教育不当的行为，轻则导致亲子冲突，重则导致孩子出现心理行为偏差等。大量贴近生活的案例和科学系统的讲解，引起了天赐家长们的共鸣，现场氛围非常热烈。休息期间以及讲座结束后，天赐家长们也纷纷前来咨询家庭教育中遇到的问题该如何解决。

希望通过这次讲座，天赐父母们有所收获，在今后的家庭教育中争当智慧家长，与孩子共同成长。

栉风沐雨, 有你有我, 携手同行

宜春天赐第三届员工活动

文 / 正极材料事业部 黄运强

为营造积极健康的组织文化氛围, 丰富员工业余文化生活, 增强团队凝聚力, 提高工作热情和工作效率, 鼓励员工锻炼身体, 在活动中陶冶情操、热爱生活。6月17日, 宜春天赐开展了以“栉风沐雨, 有你有我, 携手同行”为主题的员工趣味活动。

本次活动在一片热情、友好、团结、愉悦的氛围中展开, 项目包括团体赛无敌风火轮、拔河、香蕉变刺猬和多人赛木乃伊等。

在其他项目中, 大家也同樣表现出色, 活动虽然只有短短的一天, 但大家积极参与、相互沟通与协作, 加深了彼此的了解, 增强了友谊和团队的凝聚力; 同时也深刻体会到在日常工作中要相互支持与协作、顾全大局, 明确工作任务和共同目标:

- 1、学会遇到问题换位思考。



人事行政部与设备部同事组成的代表队夺得了“无敌风火轮”的冠军



香蕉变刺猬趣味相生, 充分考验着大家的配合、协助、战术及速度

在工作中, 不要被表面的现象所困扰, 有些印象其实是主观的臆想, 需要你的耐心和智慧; 通过分析、判断, 充分了解它的本质; 通过组织、协调达到目标, 通过沟通交流, 才能建立多赢的局面。

2、从失败中得到的教训和启示: 在工作中, 各单位之间需要沟通和信息共享, 需要相互配合和协调, 形成力量的整合才能完成共同的任务。

3、态度决定一切。态度决定性格, 性格决定行动, 行动决定习惯, 习惯最终决定一切。

当我们面临各种困难和压力的时候, 我们最大的敌人不是前方的艰难险阻, 而是我们自己, 我们最难战胜的敌人也就是我们自己。所以我们在做任何事情时, 都要保持积极、乐观的态度和勇往直前的斗志。



拔河比赛充分点燃了大家热情, 铁锂代表队取得了最后的胜利



木乃伊环节, 参赛者慌忙补救的行为惹得大家哈哈大笑



不忘初心, 牢记使命

校企党员交流活动

文 / 天赐党总支部 梁建龙

为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神, 引导和激励广大党员干部不忘初心、牢记使命。在中国共产党成立98周年之际, 7月5日上午, 天赐材料党总支部和华南师范大学化学与环境学院党委联合举办“不忘初心, 牢记使命”校企党员交流活动。

活动期间, 双方在会议室展开座谈。会上, 人力资源部总监黄娜女士向华师党委介绍了天赐材料的基本情况 & 发展历史, 并对华南师范大学化学与环境学院多年来为天赐材料输送优秀人才表示感谢。随后华南师范大学化学与环境学院副院长蔡跃鹏先生做了简单致辞, 介绍了华南师范大学化学与环境学院的基本情况。最后, 天赐材料党总支部书记梁建龙先生及华师科研创新党支部书记刘升建先生分别介绍了双方党支部的基本情况, 列举了双方党支部自成立以来取得的一些成绩, 相互交流党建心得。

会议结束后, 华师党委交流团在天赐材料相关领导的陪同下参观了公司研发中心。

至此, “不忘初心, 牢记使命”校企党员交流活动取得了圆满成功。

此次交流活动是在天赐材料党总支部和华南师范大学化学与环境学院精心策划下, 引导全体校企党员践行党的十九大精神、党员“两学一做”的系列活动之一, 也是党支部党建工作模式创新的一个新的探索, 旨在引导校企党员求进取、重实干, 树立强烈的民族精神和时代精神。

领导力培养

从管理自我开始

——《逆向管理》分享

文 / 人力资源部 张梦

在部门组织的读书分享会上, 我们第一次接触并阅读了由全球50大管理思想家之一 Herminia Ibarra 著作的《逆向管理》。在阅读与分享的过程中, 我们对这本书做了一些摘要并从中做了讨论分享, 得到了一些关于提升工作效率、提高个人领导力的感悟。

“

所以要实现转变, 最好的出发点就是先重新定义工作, 然后重新建立人际网络, 最后改变做事方式。

—— 书籍摘要一

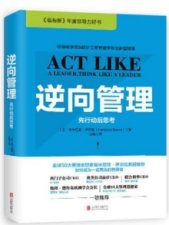
在日常的工作中, 我们习惯性的从接收到任务便把以往“经历”作为任务的唯一解决方案, 而实际情形的改变却常常让我们遇到很多“问题”。过去的个别“经历”带来的方案已经不是最优甚至已经不适用了。《逆向管理》这本书教会我们, 要想获得成长, 需“重新定义你的工作、你的人际网络、你自己”, 所以收到工作任务, 我们可以结合思维导图、鱼骨图等一些工具, 明确任务目的、梳理涉及人员、寻找最高效的解决方案。这其实是一个把“经历”转变为“经验”的过程。

“

要想成为一名优秀的领导者, 就要先改变你的日常工作范围, 从各种技术操作需求转变为提出更多的策略性指导。优先去做组织或公司外部的工 作, 这样你才会习惯外界环境, 并能抓住机会多接触一些专业领域之外的工作, 只有这样才能在组织或公司内外增加你的贡献, 并放下那些烦琐的日常工作。

—— 书籍摘要二

从一名执行者到一名领导者, 是一个管理自我到管理团队的过程, 在这个过程中, 你需要先完成自我管理, 并通过自我管理的行为优化工作流程并指导他人, 最后才能实现带领团队共同完成更高层次的组织目标。所以日常工作中, 要想获得持续的进步, 首先我们需要掌握属于自己岗位职责的所有工作内容及实现任务的逻辑; 其次, 我们要对日常工作从点到线到面的持续优化; 最后, 优化的结果及优秀经验需要传递和分享。《逆向管理》让我们学会转变思维, 从管理自我向管理团队成长, 实现个人与团队的效率的快速提升。



笔者分享

《逆向管理》

ACT LIKE A LEADER, THINK LIKE A LEADER

Herminia Ibarra 著



读《OKR》有感

文 / 证券法务部 何桂兰

今年5月参加了部门书籍阅读，我阅读了《这就是OKR》和《OKR工作法》。

《这就是OKR》的作者是美国人约翰·杜尔，他是风险投资公司KPCB合伙人、董事长，谷歌公司董事，是全世界具有传奇色彩和创意又不拘一格的风险投资家之一。《OKR工作法》的作者是美国人克里斯蒂娜·沃特克，她是硅谷著名的产品专家，曾经在Myspace（一家社区交友网站）、领英和Zynga（一家社交游戏公司）负责过重要的产品设计和管理工作。

这是我第一次接触OKR，阅读完《这就是OKR》和《OKR工作法》这两本书籍让我对OKR有了初步的认知和理论基础。

OKR的杰出创立者是安迪·格鲁夫，而比尔·坎贝尔则是OKR睿智的“教练”。

OKR两个关键词——目标和关键结果（量化指标）。O表示目标，KR表示关键结果；目标就是指你想做什么事情，关键结果就是指如何确认你做到了这件事。

OKR分为两类：一类为承诺型目标；一类为愿景型（或挑战性）目标。OKR没有死板的教条，也没有一个唯一正确的使用方法，一切都需要因地制宜。不同的组织在其生命周期的不同阶段都会有不同的需求。

OKR的四大利器运用：

1、对优先事项的聚焦和承诺。工作中不适宜制定过多目标，需在目标中做选择。最大化利用现有资源，集中精力去完成重要目标。

2、团队工作的协调和联系。打破部门壁垒，跨部门、跨职能的沟通与协助，并通过团队与横向的共享联系，促使目标达成。

3、责任追究。建立问责文化，作为领导者首先要勇于承认错误，员工才会更轻松地承担犯错的风险。定期检查和进度更新，使得目标能够及时纠正错误或快速放弃。

4、充分延展进而挑战不可能。设定一些挑战性的

目标，前提是建立一种自由的环境，允许每个人出现失败，而无须受到批评。如未能完成，如目标仍有相关的，需要考虑把目标转到下一个考核周期。

《OKR工作法》通过一个创业故事展示了OKR在工作中的运用，具体到如何运用，这就要根据实际情况来定。

目标要设置优先级，即排序，一旦排好序，就要聚焦，一次选择做一件事，这样目标完成的概率将会大得多。因为现实是每一个人都有众多日常事务，都有常规的工作内容，要完成好常规的事情之外，再完成好几个目标是有难度的。因此，需要根据自己的实际情况设定一个单一的目标，用三个关键结果来衡量它，这样才会收到效果。以下是我工作中运用OKR展示：

目标

完成：X月X万元回款任务

关键结果1: X月初编制1份回款客户的详细清单。（运营支持）

关键结果2: 给3个销售团队分配任务。（营销）

关键结果3: 整个月度对3个销售团队进行过程监控。（信管）

综上所述，OKR是一个工具，用它来调整我们每一个人的工作重点，其中最持久的应用是在项目管理上。

OKR有两点我非常认同：一点为持续性绩效管理，一点为文化的重要性。在员工执行目标遇到困难时，需要公司予以提供所需的支持，将年度绩效管理转为持续性绩效管理。依靠内在动机来激励员工，提供有目的的工作和成长机会。公司文化是土壤，解决文化障碍，通过行动来实现企业文化的价值。员工可以表达自己的观点而不担心会遭受惩罚，员工才敢把自己看到的问题向领导说，并提出自己的想法。

没有人是一座孤岛

——《岛上书店》读后感

文 / 人力资源部 蒋雪玉



《岛上书店》是一本全球畅销书，一本温和有治愈能力的书。关于爱与被爱，接受与给予，孤独与温情，如果你正处在低谷，正遭遇挫折，或者感到孤独，那么不妨读一读它，或许可以从中得到慰藉。

书店老板，在一座与世隔绝的小岛上，经营一家书店，本是一个自私、冷漠、刻薄、固执、不近人情的中年人。爱妻去世，书店遭遇经营危机，就连唯一值钱的宝贝也遭窃，生活一团糟，心沦为荒岛，不愿意与人交往，整日酗酒，浑噩度日。因意外捡到一个女婴而变成了慈父，开始试着与人交往，和一个女图书推销员产生感情并重新结合，给生活带来了转机。

书中提到“独自生活的难处，在于不管弄出什么烂摊子，都不得不自己清理。不，独自生活的真正难处在于没人在乎你是否心烦意乱。”在每个人的成长过程中，或多或少会有一段不堪回首的经历，让人受挫，让人自我怀疑，甚至让人悲伤不已，隐隐作痛。有的人跨过去成长了，更强大了；有的人却深陷其中，久久无法释怀，害怕被人看到自己的脆弱与无助，从心底害怕自己不值得被爱，忐忑不安。于是选择成为一只蜗牛，蜷缩在自己的壳里，把自己藏起来，内心沦为孤岛，独来独往。

然而，无论情况多么糟糕，生活还是要继续，当你乐观的面对一切时，也许会发现，失去的会以另外一种方式还回来。书店老板就是在抚养女婴长大的同时，自

己也慢慢有了改变，人也不再冷漠刻薄，生活也变得不再乏味，对未来也有了期待。

没有人是一座孤岛，请试着去救赎自己，可以去阅读。从书中获取自愈的力量，可以走出去，认识一些新朋友，看看不一样的风景，听听平凡的故事，感受身边的温暖，学会去接受和面对，总会有爱慢慢渗入人心。这份爱或许来自亲人、或许来自爱人、或许来自友人、亦或来自心怀善意的陌生人。有一天，不知道是什么时候，你会遇到他(她)，你会被爱，你会选择不再孤单下去。因为爱，我们才能拥有完整的灵魂。

岛上书店是间维多利亚风格的小屋，门廊上挂着褪色的招牌，上面写着：“没有谁是一座孤岛，一本书就是一个世界。”作者的这本书，不仅要献给爱看书的人，还想要拯救那些把自己隔绝在世界之外的自我怀疑的孤独患者们。作者鼓励所有人都回归书本，重新重视书籍的力量。别让灵魂成为一座孤岛，给自己一个机会去救赎，去重新开始。

合上书本，凝视封面，心里满是温暖与感动。刚开始这本书对于我，是一份来自友情的惊喜与温暖。闺蜜送我一套畅销书，其中就有这一本。后来，我静下心来去阅读，感受到了书中人物之间的爱与温情，渐渐从中获得一些感悟与力量，不禁陷入思索，在思考中不知不觉有了成长，心中暖意萦绕。我很喜欢这本书，希望你们读的时候也可以获得治愈的力量。

压力，我们握手言和吧

文 / PMC

你也经历过人生的至暗时刻吧：工作不顺心，前途迷茫；感情上的纠缠，爱而不得；生活上的低潮，颓废无望。你看起来和平时并没有什么两样，每天疯癫乐呵，谈笑风生，但只有你自己知道，那都是装出来的云淡风轻。每当深夜来临，你辗转反侧，眼泪无缘由地往下流。第二天，阳光依旧灿烂，窗外车水马龙，生活一如往复，你知道没人为你停留。每个人心里都有无法释怀的事，都有面对生活手足无措的时候，这时，所谓的压力就产生了。什么是压力？百度百科是这么描述的，压力分精神与物理两个领域的定义，从心理学角度看，压力是心理压力源和心理压力反应共同构成的一种认知和行为体验过程，它会直接影响人们的身心健康，若无法排解，则会造成悲剧……

前几天接到朋友的电话，沉重的和我们聊到，坐在他前面办公桌的女同事在周末去世了，她才毕业2年，去年刚结婚，就因为工作与生活的双重压力，她选择了离开了这个世界，令人无法接受。

人在社会中生活，压力是不可避免的，我们最应该是去正视压力，排解释放压力，而不是让其发展，自暴自弃。我有一个好朋友，15年到她现在这个公司，从业务助理到一名业务员，她所付出的努力、与所承受的压力都比常人要多、要大，她需要经常和建筑类的施工队打交道，更需要到施工现场去跟进处理问题。这么多年来，我有见过她将近半个月每天在公司加班到晚上10点；也有见过她经常在公司通宵做标书；还有见过她一天内往佛山/珠海/深圳的客户公司、工地连轴转；更是见过她上午10点到武汉，晚上11点回来广州的奔波……但是唯独没有见过她放弃。

她是一个很坚强的人，更是一个很懂得调节自己心态、释放压力的人，她解压的方式很简单：运动+旅游。一周至少3次的运动，一年1~2次的旅游，将自己的压力通过汗水、通过美景、美食释放出来。当然，排解释放压力也能与朋友倾述，通过做其他事来转移注意力，更或者养一些小动物。就好比，我有两只很可爱的猫咪，每天工作回到家，逗逗它们，看它们各种犯傻、打架，心情一瞬间愉悦无比。

不知道有没有小伙伴看过《明星大侦探》，有一期的主题是关于抑郁症——微笑抑郁症。有些人看起来每天都那么

开心，那么积极正能量，向外界展示的是自己最好最优秀的一面，这样一个满满正能量的人怎么可能会有抑郁症？事实并不是这样，微笑不代表就是开心，只是善于伪装罢了。有人说，成年人的坚强，是一种默不作声的崩溃，表面看起来风平浪静，实际上心里翻江倒海。他们不会摔门、砸东西、不会流眼泪，也不会歇斯底里地抗争。但可能，某一秒就积累到最大化，某一瞬间就真的扛不住了。所以，我的朋友，我更希望你不要伪装，你可以坚强，但不必逞强。但当你熬不住的时候，不必死撑，去跑跑步吧，听风的声音。累了，就没力气去多想。当你感到难过的时候，去读读书吧，站在巨人的肩膀上，自己遭遇的苦难似乎也变得渺小了。当你沮丧的时候，不必一个人待着，去和朋友散散步吧，大自然有治愈一切的力量。



还记得《这个杀手不太冷》的经典对白吗？“人生都是如此艰难吗？还是只有小孩才会一直如此”。万般皆苦，唯有自渡，生活实苦，无一例外。人都是哭着来的，笑着去的，生而为人。我很抱歉，人这一生，少有坦途，荆棘满地，猛兽丛生。你可以崩溃，但是一定要坚持下去，大不了对酒当歌，大声哭一场，没有人会笑话你；去一个空旷的地方吼一嗓子，骂你想骂的人，骂这个社会的不公，那一刻放下世俗的偏见任性一场。记住这世间，除了生死，别无大事。

生活一直没有变得更容易，但我们一直在变得更坚强。

做一个会管理情绪的人

文 / 采购部 梁伟利

谈到情绪，有很多人都会有这样的感受：今天上班很开心，回到家对着家人都是笑嘻嘻的，小孩子的要求都一一答应；但要是今天上班遇到了不顺心的事，心情不好了，家里人做的每一件事只要稍微有一点点不合心意，就会引起矛盾，严重的会引起家庭争纷。那怎样才能摆脱情绪给人带来的影响呢？成了很多人去研究和努力的课题。

人的情绪从大类上可区分为两类：积极的和消极的。积极的情绪总能让人精神饱满、直面困难、通往直前；消极的情况却令人兴致索然、效率低下，甚至产生一系列心理问题。鉴于此，我们要学会管理自己的情绪，做一个会管理情绪的人，时时刻刻都能把消极情绪变为积极情绪。只有这样，工作才能事半功倍。

要管理情绪，把消极情绪转换成积极情绪，就要先认识消极情绪产生的真相。

有个老婆婆，她有两个女儿：大女儿卖伞，小女儿卖盐。

天气好的时候，她担心大女儿的伞卖不好；下雨的时候，担心小女儿的盐卖不好。所以她每天都很痛苦。

有人跟她说：“你为什么不在晴天时想想小女儿盐卖得好，下雨天想想大

女儿伞卖得好呢？”

老婆婆一想：可不是嘛。从此她活得很幸福。无论晴雨，她都很开心。

可见，负面情绪产生的真正原因，不是事情本身，而是人对事情的看法和态度，以及所持有的观念。

那么，如何由消极情绪转化积极情绪？当我们讨论处理不良情绪、抵制拖延时，首先要考虑的是如何更好的让自己发挥控制与思维能力：

首先，争取反应时间。在每一次想要拖延与放弃时，大脑“按下暂停键”，开始寻找拖延的线索，去清醒的审视发生了什么？而不是被情绪所控制，急急做出选择。试着用笔写下现在的情绪目标是什么？理智的目标又是什么？清晰的呈现，会帮助你遏制冲动。

然后，进行推理。如果你屈从了情绪的渴望，其后果又是什么？如果继续坚持既定计划，结果又会怎样？下一步的行动计划是什么？也许，你清楚的识别了拖延的种种不利的后果，却依然难以赶走自己的不开心，无法以一种愉悦的情绪面对工作与学习。

这个时候，学会与不适的情绪对话。当意识到自己被情绪所控制，准备开始拖延模式时，试着从另一个视角对问题进行重组：“我不想做，但是如果

现在不做，很可能面临要在最后一刻加班，会影响整个计划的交付。”“我现在的情绪，已经不适到没有办法做任何事情了吗？也许可以换点难度较小的部分开始做起来。”“心情本来就不好，如果又没有完成计划，会不会更糟？”当你开启这样与自己对话的模式，开始试图用理智控制自己的情绪，你会为自己的这种控制感而感到欣喜，直奔目标的行为多了，积极情绪也会随之增加。

最后，做出选择。你会发现，在十字路口的抉择中，加入了积极思维的部分，选择的天平会自然的倾向于理智一边，这个过程本身会帮你梳理自己的情绪，做出正确的选择。

总结：在你身边，那些你所熟悉或者羡慕的每一个懂得自律、能够严格按照计划、一步步实现目标、走向成功的人，都是一些高级情绪管理者。他们知道如何在变幻的环境中，让自己保持一份平静和克制，知晓如何与不适的情绪相处，而不是反被情绪所控制。哪怕外界侵扰太多，他们也有着清晰的方向，不会与内心的目标偏离太远。

让每个人每天都是以积极情绪面对工作和生活，使一切都变得更美好！