

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

匠心天赐 / 2020年第1期（总第12期） / 准印证号：（粤A）L0170004X / 出版日期：2020年2月 / 内部资料 免费交流

匠心天赐

05



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

致信2020：
向上奋斗的力量

本期热点

疫情中的企业责任和发展反思

匠心运营

天赐为每一位“创造者”赋能
EHS法宝之绿色训练营

匠心安全

有限空间，无限风险

匠心文化

坚持，是通往美好的最佳捷径
我们都是历史的见证者，一切都会变好的

匠心生活

致最美逆行者



致信2020: 向上奋斗的力量

文 / 天赐材料董事长兼总经理 徐金富

“

天赐材料会把产品开发过程中相关部门的力量聚集到一起，进行最优整合，集天赐人的智慧，不断提升生产效率和产品质量，实现“成为精细化工行业的国际化一流企业”的愿景，创造更美好的天赐明天、更辉煌的天赐新时代！

“彩云长在有新天”，2020年是天赐材料成立的20周年。

过去几十年的中国，一个企业的生命周期只有5-8年，87%的企业小于10年，13%的企业能超过10年的成活期，而天赐材料走过了20年。这二十载，天赐材料从无到有，从小到大，从华南到中国，从中国到世界。这离不开我们每一个为之奋斗、渴求进步的天赐人。而我相信在各位的努力下，我们将迎来下一个20年、50年……

“任何业绩的质变都是量变的积累。”回顾2019年，天赐夯实管理，导入SAP系统实现集团信息化管理；严把细节，确保安全生产和绿色制造，淘汰3个落后产能车间，升级改造6条生产线，新建2个先进自动化车间，产能利用率提升了20%；提高工作效率，继续深化IPD研发集成系统的变革。2019年，复杂多变的全球经济金融形势和激烈的市场竞争，使很多企业家感叹“2019太难了”。这一年，天赐材料紧跟市场变化迅速决定“断舍离”，凝聚力量，聚焦主业推动发展，各项工作落到实处，以踏实的脚步稳健经营。

新的一年总是充满未知的机遇和挑战，2020年注定不寻常。一场突如其来的新型冠状病毒感染肺炎疫情的爆发，让所有人都度过了一个特别的春节。

虽然2020一开年就遭遇了一场没有硝烟的战争，但是天赐材料积极应对，为打赢这场疫情防控阻击战

战，全力以赴，用实际行动彰显社会责任，捐赠公司产品免洗消毒啫喱至重点疫区医院，致敬一线医护人员，积极响应号召提前复工消毒品原料生产线，全力抗击肺炎疫情。同时天赐人在这次“保卫战”中也恪守尽责，谨慎防范，积极应对。遵守国家和公司的政策，诚信履行公民义务。疫情很残酷，但是天赐人都相信万众一心，没有翻不过去的山；心手相牵，没有过不去的坎。

“发展千万条、安全第一条”。2020年，安全是企业健康发展的基础保障，是天赐稳步成长的关键，天赐材料将继续确保生产安全、环境安全。在企业发展壮大路上，高效是其中的催化剂，天赐材料也将持续保障高速、高效、高质量的产品和服务。天赐材料会把产品开发过程中相关部门的力量聚集到一起，进行最优整合，集天赐人的智慧，不断提升生产效率和产品质量，实现“成为精细化工行业的国际化一流企业”的愿景，创造更美好的天赐明天、更辉煌的天赐新时代！

回顾过去，不忘初心，展望未来，砥砺前行。“人不率则不从，身不先则不信！”2020年天赐材料给各领导干部赋能，带领天赐人同心协力，激情满怀，高效奋进。每一位天赐人都是创造者，让我们凝心聚力共同绘出属于天赐的美好蓝图！

新的一年，天赐材料“只争朝夕，不负韶华”！



内部资料 免费交流

《匠心天赐》 2020年第1期（总第12期）

主办 文宣中心
总编 黄娜
主编 李水凤
责任编辑 马茜靖、陈瑶馨、钟淑芬、罗龙涛、鲁铨铨

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 2020年2月
刊期 6期/年（双月）
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

CONTENTS 目录

01 卷首语

03 本期热点

疫情中的企业责任和发展反思

抗击疫情——心系一线，徐金富董事长慰问基层

武汉加油——抗击疫情，天赐材料在行动

08 IPD专栏

IPD体系推行：以数据为基础 以结果为导向

11 匠心运营

2019年工会年度报告

树榜样，立信心，再出发

天赐为每一位“创造者”赋能

EHS法宝之绿色训练营

17 匠心安全

有限空间，无限风险

19 匠心质量

全员参与、持续改进——九江天赐2019年QCC总结会

黄埔工厂11-12月份TPM简报

22 匠心文化

年会幕后花絮集锦

聊一聊宁德凯欣这个年轻的团队

坚持，是通往美好的最佳捷径——163好习惯2019年度总结

我们都是历史的见证者，一切都会变好的

28 匠心生活

致最美逆行者

读《手把手教你做专业生产经理》有感

凤栖梧桐



疫情中的 企业责任和发展反思

文 / 天赐材料董事长兼总经理 徐金富

新型冠状病毒感染肺炎来势汹汹，传染迅猛，让所有人措手不及。连日来，疫情防控战牵动着每一个人，为了疫情防控，需要避免人口大规模流动和聚集，各地政府也由此出台了一系列措施，企业复工延长、停工停产，制造业、房地产、基础建设投资等短期内基本停滞。作为雇有来自全国各地员工以及具备社会责任感的高新民营企业，更是遇到了前所未有的挑战与考验。

企业责任

这次疫情防控战正好印证了社会系统与企业的高度关联性，社会中任何一个环节的微小波动都可能会产生“蝴蝶效应”，处理不当就会带来较大的社会问题，企业与社会是命运共同体。所以企业是不可能完全独善其身的，必须要主动纳入到社会大系统的循环当中，并履行和承担好各自的社会责任，才能既利人又利己。

为打赢这场疫情防控阻击战，天赐全力以赴，用实际行动彰显社会责任。在全国各地奋起抗击新型冠状病毒感染肺炎的关键时期，也恰逢中国传统的新春佳节，天赐天津工厂在年初四就快速召集天津籍员工，克服种种困难，保质保量加班加点生产消毒制剂，捐赠公司产品免洗消毒啫喱至重点疫区医院，全力抗击肺炎疫情。“在疫情面前，谁都不是旁观者，保障消毒用品供应，是我们企业应该肩负的社会责任。”

天赐防控应急小组每天密切关注各地员工，每天收集统计员工的健康情况；根据政策发出针对性的应急通告及工作要求，并宣贯到每一位员工。疫情就是命令，防控就是责任。面对严峻的疫情扩散形式，我们必须团结一致，众志成城，全力以赴投入到抗击疫情这场战斗中去，作为一家民营企业，我们要有担当，要有作为，要有奉献。为了自身和亲人、朋友的身体健康和生命安全，按要求加强自我防护、做好安全防范，配合进行各项检查登记工作。这不仅是企业的社会责任，也是我们每个人的责任！

企业发展

我们要始终坚信企业发展才是最重要的，不管经济是处在繁荣阶段，还是处在衰退时期，保持增长都是企业坚定不移的信念。陈春花老师写过一本书，叫做《冬天的作为》，在开篇中写道：增长是一种理念，并以这样的理念来指导它们的行动。

通过这次疫情，相信很多企业能真正认清自己的管理水平。企业普遍是资源透支使用以追求短期更高的增长，对机会非常敏感，组织建设也是机会导向而不是能力导向的，对风险也缺少敬畏，总觉得算不了什么，可以搞定。一旦真正的危机来临，就有点手忙脚乱了。

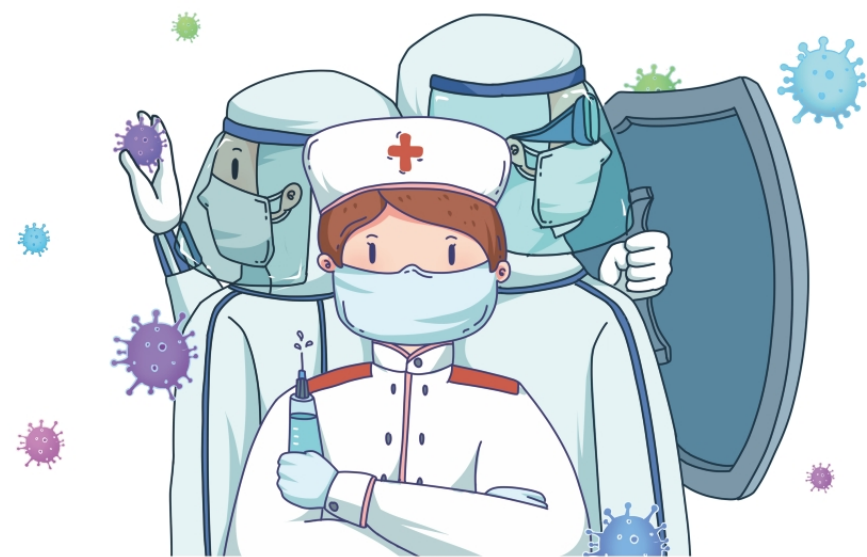
此次春节假期延长业务怎么处理，复工后如何应对疫情，都需要企业动态去应对。复工前我们公司尝试运用在线工作模式，在线培训学习等。如果充分利用好这段特殊的工作时间，也许能带来不一样的能力提升效果。所以宁可平日多辛苦一点，向前一步做坏的打算，向后一步留够足够的退路，就不至于在危机面前表现的溃不成军。

此次疫情，也需要我们高管们深深地反思。无论是应对这种大型的涉及面广的疫情还是企业内部风险，我们都需要提前做好风险管控策略。首先，是要有长远而清晰的政策目标，能够预见风险和危机，有应对的策略和机制。其次，是要积累经验教训，有了解、掌握、综合知识的能力与制度。最后，也是在信息公开的条件下，通过社与社会各界的共识合作尽到自己应尽的责任，不欺骗隐瞒。

危难突发之时，再厉害的人都需要时间来思考策略，而积累，某种程度上，也就是时间。试想，这场疫情过去两年、十年，或者二十年，大家的反应与行动，还会一样迟缓么？各行各业、各类企业还会这么被动么？居安思危真的太重要了。越是在平稳的环境中越要比别人多想一步，比别人更有忧患意识，才能在危机面前临危不乱，把损失减到最低。

过去我们有太多的发展机会，管理的重要性不突出。现在疫情间复工一算账，资金、成本、业务量都是要重点核算的，否则，能顺顺利利活下去就没那么容易了。企业间比的也是效率，同样一个产品你的成本和我的成本的比较，会议的效率，人均产出的效率，资金的效率，设备利用的效率等等，市场会在比较中决定你企业的竞争力，你的生存力。

尽管疫情形势仍非常严峻且充满不确定性，但我们依然相信党和政府的领导，相信人民的力量，相信绝大多数人的善与爱，相信我们每一个个体的努力与付出，疫情一定能够得到控制并恢复正常的生产生活以及经营秩序。



文 / 文宣中心



抗击疫情

心系一线， 徐金富董事长慰问基层

2月6日，天赐材料董事长徐金富先生深入生产一线，检查指导疫情防护和复工复产工作，走访了生产车间、保安室和质量保证部等部门，为坚守生产一线的员工们送去了温暖的慰问，并为每位员工送上新春红包。

徐金富董事长代表董事会对这些在特殊时期依然响应政府及企业号召，提前复工到岗、奋战一线的广大员工表示了感谢，鼓励大家要树立政治意识和大局意识，坚决服从政府安排，全力完成生产任务，主动为抗击疫情作出积极贡献，用实际行动展现全体“天赐人”的社会担当精神和团结奉献精神。

最后，徐金富董事长提醒大家在抓紧生产的同时，也要注意自身的防护与健康，确保携手平安打赢抗击疫情这场没有硝烟的战争。



武汉加油

抗击疫情， 天赐材料在行动

文 / 天赐文宣

2020年
我们度过了一个特别的春节
大家不再走亲访友、聚会和旅游
而是宅在家中刷新着疫情的最新动态
我们更关心的不是春节档电影的明星阵容
而是那些奋战在抗疫一线的感人故事
以及提醒家人：今天戴口罩了吗？

为打赢这场疫情防控阻击战
天赐材料全力以赴
用实际行动彰显社会责任

（一）快速响应，成立防控应急工作组

当前疫情防控形势严峻，党中央、国务院高度重视，各省市各企事业单位疫情防控工作正有序进行。天赐材料快速响应，建立了从公司级到基地级到部门级的防控应急工作组。天赐材料各分子公司积极响应，迅速联动，落实责任、相互配合，有力有效开展各项防御工作，制定相应实施方案，增强防御工作针对性、协同性和有效性。

（二）防疫、防护信息宣贯

防控应急工作组迅速制定《天赐材料-关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控方案》，落实9项防控措施含上下班、进入公司、生产运作、会议、公务外出、食堂进餐、后勤人员操作、消毒相关防疫操作指引；明确公司发热呼吸道症状病例处置流程；进一步宣贯口罩选型、佩戴使用、消毒弃用管理；明确公司返程员工管控措施。

（三）提前复工，保障消毒产品需求

天津天赐高新材料有限公司，位于西青开发区六期赛达工业园内，主要生产消毒液原料。面对来势汹汹的疫情，企业积极响应政府号召，提前结束休假，组织员工加班生产，开足马力以保障消毒产品需求。

在大年初四，企业紧急召集天津籍员工复工，加班加点生产消毒制剂，全力抗击肺炎疫情。短时间内，天赐高新材料公司迅速组建了三个班组投入生产。“在疫情面前，谁都不是旁观者，保障消毒用品供应，是我们企业应该肩负的社会责任。”天津天赐高新材料有限公司负责人黄兵表示。

（四）爱心捐赠，致敬守护者

天赐材料向一线医护人员致敬，拟捐赠10到20万支免洗消毒啫喱至重点疫区医院。

抗击疫情，让我们共同携手，共同面对。
在此，天赐材料倡议：

必戴口罩 | 拒吃野味 | 见屏如面 | 配合查验
勤快洗手 | 减少串门 | 拒绝谣言 | 科学就医

疫情就是命令 · 防控就是责任



我们坚信，天佑中华，此役必胜！我们憧憬，待冰雪融化，我们会和武汉的樱花一起迎接新的春天！祈福武汉，祈愿平安！



IPD 体系推行

以数据为基础 以结果为导向

文 / IPD项目组

天赐在快速发展的路上，一直在持续改进和变革。在创新变革之路上天赐选择了IPD（集成产品开发）。IPD是一套先进的、成熟的、经过验证的管理产品开发活动的方法论和流程体系。2019年10月，天赐IPD体系设计阶段全部完成，正式转入运营和实施改善阶段。管理的本质不在于知，而在于行。IPD设计和体系框架的构建完成仅是第一步，如何推行IPD体系和方法落到实处将是重中之重。

一、IPD体系推行交流

一个企业想要成功推行IPD体系，让IPD体系和方法落到实处，以下几点是非常重要的：

1、高层领导的重视。IPD变革是思维变革和管理变革，它的实施是对企业已有的研发思维、流程和作业细节进行变革，因此得到对变革起关键作用的高层领导的重视与支持至关重要。

2、执行力的有效性。公司所有标准化、规范化体系要想达到推行实际效果，关键在于执行力的方法和执行力度。明确在推行的过程中所有的交流资讯必须档化，并制定相关要求及奖惩制度，严格按照要求和制度去执行。

3、培训的有效性。在IPD体系推行过程中，培训是公司全体员工对IPD各方面意识、知识提升最有效的途径，因此安排相应的培训是必不可少的。根据IPD推行现状和实际发展，安排各阶段所需要的培训，按计划实施培训，并对培训的有效性进行跟踪和测试。

4、文件化管理。体系的推行首先要有对该体系标准化的描述，而想要贯彻体系标准化的首要问题是文件化，要形成标准化文件，并不断改进。

5、持续改善。持续改善是IPD体系运行的核心精华。为了持续改进IPD体系的适宜性、充分性和有效性，需要运用各种调研方法、数学统计方法，对推行过程中的输出进行分析和评价，从而识别过程改善方式，进而对IPD体系进行整体改善，以更加适应公司特点和运行模式。

二、IPD体系推行现状

IPD体系已经在公司正式运营6个月（2019年10月-2020年3月），在此运营期间IPD体系推行实施产生了一定实绩，也发现了推行过程中存在的问题。

在IPD推行实施方面：

第一，干系人管理到位，识别出各事业部的PAC/TAC、TR专家、IPD各角色候选人、执行组长、八大代表等。

第二，搭建IPD决策环境，建立并共识决策规则。

第三，对IPD各模块的相关流程、规则、交付件进行优化，同时对目前现运行的产品开发项目和技术开发项目进行流程个性化优化和裁剪。

第四，实施IPD项目线上管理，所有在RDM中运行的项目都是按照IPD流程进行立项决策、评审决策和

验收决策，目前RDM共上线54个项目，其中8个项目已结项验收。

此外，为了带动研发团队的力量，调动项目团队的积极性，制定了激励机制。同时在人才培养方面，确定了项目经理资源池建设方案，多次开展培训，并且动员全公司相关人员学习PMP，截止至2020年1月30日，天赐拥有PMP证书的员工共48人。

当然，在IPD体系推行的过程中也产生了一系列问题。如项目的交付件执行率和质量有待提高，部分项目经理能力不足，矩阵管理文化有待建设和提高，研发绩效和激励机制需进一步细化及完善等。这些问题若不解决，IPD将很难落到实处，发挥不出IPD的真正价值！

三、2020年IPD体系推行方向

根据这些问题，2020年IPD体系推行将重点在以下几个方向：

1、优化IPD流程与交付件

IPD体系主要包含了技术方向流程和产品方向流程两大流程，共234个活动，230个交付件。

在运营过程中，各相关方根据项目实践经验，积极提出宝贵意见。如很多项目经理和项目团队成员反馈IPD流程和模板的不适用性，因此IPD项目组和相关干系人重新定义了技术开发流程里程碑、更新了电解液产品开发流程模板，并对每个项目进行个性化裁剪，以提高流程的适用性。

接下来，IPD项目组将充分收集各相关方的声音，并与八大代表沟通流程与交付件的优化，这将是2020年IPD运营阶段的重要课题之一。

每个企业都有着自己不同的运营特点和管理模式，应根据公司产品特点和运营特性，不断优化IPD流程和交付件，最终迭代出符合产业特性和天赐文化的专属IPD。

2、提高项目文档执行率和交付件质量

项目文档可分为两类：一类是促进项目按时按质按量完成；另一类是作为项目档案和知识，为后续运营阶段产品改善提供基础参考资料以及作为相关延伸产品的参考资料。

在实际运营过程中，通过规范的文件命名格式和文件保存路径，使得项目经理、项目组员和评审专家能快速准确地RDM系统的项目文档中查看相应文件。目前80%的项目文档都已经按照规则执行，但仍有20%的项目需要按照此规则执行文档储存。

项目文档的内容是项目的核心，是项目的灵魂，也是IPD体系的核心价值之一。在运行阶段，IPD项目组与相关方会不断识别出优秀交付件，并作为范例给各项目团队成员参考，同时进行相关培训，从而提高项目文档的质量，让交付件发挥出真正的价值。

3、优化决策环境

IPD体系的一个核心原则就是分阶段的决策评审，决策评审可以提高项目开发的有效性，及时发现项目技术缺陷，把控项目风险，确保商业效益。评审人员、评审依据、评审频率是决策环境优化的三要素。

运营6个月，共有38个项目进行了5次评审决策会议。在这过程中，有相关PAC成员提出评审要素表过于繁杂、会议效率不高等问题，根据这些声音，我们将各个阶段的评审要素表进行优化，不再运用打分模式，而是直接由评审专家根据评审参考方向给出评审意见；同时因为会议效率的问题，根据评审专家的建议，项目的评审节点可以根据项目特性、项目体量和项目风险进行优化，原本有九大评审点、五大决策点，现在在公司层面进行的决策评审点只有立项、小试或中试、结项，大大提高会议效率。

对于任何一个制度或体系，肯定都是先执行后优

化，因此如何真正有效提高决策评审会议的有效性和全面性，将是IPD体系推行的重要方向。所谓实践出真知，只有真正运用过、执行过，才知道该如何改进。因此，IPD项目组会根据实际运营情况，结合干系人的建议，以数据为基础，以结果为导向，逐步去优化决策环境。

4、培养与激励

培养与激励主要是包括人员的培养与激励机制的建立。为了提高整合资源效率，调动项目团队成员积极性，提高项目团队经营管理意识，保证公司研发项目的成功，接下来将会着重于项目经理、产品经理、项目团队等人员的培训，同时完善激励措施。

四、结语

IPD体系推行落地非一日之功，它是一个长期的工程，我们将以数据为基础，以结果为导向，坚定不移地持续推进，根据公司运营模式和产品特性，不断持续改进，最终迭代出天赐IPD。



2019年工会年度报告

文 / 天赐工会委员会

2019年以来，在公司领导和工会主席的正确领导下，在公司全体会员的大力支持与积极配合下，工会紧紧围绕企业发展目标，强化自身建设，按照年初制定的工作计划，结合自身特点，充分调动职工的聪明才智、开拓创新，全面落实依靠方针，推进了企业民主管理、提升了职工文化素质、加强了企业文化建设、推动了公司经济发展，增强了企业凝聚力和战斗力，较好地完成了全年的各项工作任务。

一、加强政治理论学习，提高工会干部素质

为提高职工的整体素质，在公司领导的亲切关怀下，工会与行政、党支部密切配合，积极开展党的群众路线教育实践活动等活动，利用各种会议有针对性地开展职工思想政治教育，使职工在第一时间了解新技术、新知识、新政策。

二、参与公司建设，发挥桥梁纽带作用

围绕稳定与发展，发挥工会桥梁纽带作用，使广大职工明白公司的发展方向，树立危机意识、竞争意识，转变工作态度，激发职工的聪明才智，为公司持续、稳定发展寻找对策。参与公司合理化建议活动-职工沟通会，为公司发展征集好建议、好点子，推动公司持续健康发展。

三、积极开展安全知识竞赛

围绕着公司安全知识竞赛活动的目标要求，积极做好职

工思想工作，教导职工树立安全意识，积极做好宣传发动工作，通过一系列的竞赛活动，职工的安全知识熟悉程度增强，生产水平得到进一步提高，业务处理能力得到明显改善，业务发展日新月异。

四、落实“关爱”二字

维护职工切身利益，增强企业凝聚力。工会干部以关心职工生活，为群众办好事办实事为己任，工会委员把关心做到“家”，今年工会慰问基层单位10余家。通过“三八”妇女节、端午节、“六一”儿童节、中秋节和春节等节日慰问工作和困难职工的走访慰问，真正使组织的温暖、领导的关怀送到了职工的心坎。同时，工会积极组织各项文体活动，丰富职工业余生活，充分展现了天赐职工朝气蓬勃、奋发有为的精神面貌。

回首过去，展望未来，2020年我们计划将继续针对“合理化建议工作”、“职工关爱行动”、“天赐公益行”等重点工作，继续深入开展贯彻落实工会活动，推进工会各项工作的全面开展。深入职工之中体谅职工困难，关心职工生活，反映职工呼声，努力做好各项协调工作，为公司发展做出贡献。新的一年有新的起点，公司工会将继续尽职尽责，努力地完成各级领导给予的任务，争取在新的一年里将工会工作推向新水平。

树榜样 立信心 再出发

文 / 年会项目小组 陈国静



回首2019，我们不忘初心；
展望2020，我们充满信心。

在2019年度工作中，在全体员工的共同努力下，公司的业绩取得了新的突破，同时涌现出一大批工作认真、责任心强的优秀员工。在此，为了表彰先进、鞭策落后，经部门和公司讨论，拟出2019年度杰出贡献奖、科技和创新奖、天赐之星、二十年忠诚持业奖等名单。也借此激励员工的积极性、创造性，使员工更好地为公司的全面发展、安全保驾护航。

首先要感谢在我们的企业前进发展中的重要合作伙伴。他们是精细化工原材料行业供应商的精英，他们拥有广泛的资源人脉；因为他们，天赐在世界才得以拥有广阔的市场发展空间。

获得2019年度天赐材料最佳供应商的是：东营市海科新源化工有限责任公司。



最佳供应商

东营市海科新源化工有限责任公司

每一项工作，你们都恪尽职守，不负众望；每一个细节，你们都精益求精，不辱使命。你们是任劳任怨的孺子牛，勤奋耕耘无私奉献。平凡的岗位，不平凡的业绩，你们用卓越的成就铸成了公司不朽的丰碑。祝贺获得杰出贡献奖的液体六氟磷酸锂产品链团队，团队成员分别是段小川、高少华、曾星、杨丰丰。

安全高效永远是企业的主题。在公司，有这样一些人，他们始终把安全放在首位，把安全操作流程融化于每一道工序。他们兢兢业业、一丝不苟，始终做到规范操作，安全为先，默默的保护着每一位员工。祝贺2019年度安全标兵获得者：李助乐、朱清平。

优秀员工还有质量标兵：林青青、曹芹仙和营销标兵：章文涛、葛俊彬等。

在科技的世界探求真谛，在知识的海洋里缔造经典，他们奉行“变革创新，知行合一”的理念，卓越的专业技能让他们在创新管理中求得发展。他们用智慧创造价值，让资源变废为宝；用创新节能降耗，让资源无限增值。获得科技和创新奖的有：

金奖：LiFSI开发项目团队，团队成员：张果、洪果、陈文礼、刘杜、刘陈海、蔡圆满、高少华、林强、李敬、邹佑兵、辛武强。

银奖：弹性体团队，团队成员：柳晨醒、邝雅穗、霍梦月、黄凯彪、何海。

铜奖：三元高电压电解液开发团队，团队成员：刘蕊、义丽玲、周邵云、谢添、凌少云。

2019年天赐迎来了一群小萌新，给公司注入了新的活力。稚嫩的脸庞，拼搏的干劲，不屈的精神是他们的代名词；他们结束了人生职场第一个阶段，迎来了新的起点。他们是冉冉升起的新星，愿他们永远是夜空中最亮的星。祝贺优秀培训生获得者段海涛、黄琦以及优秀培训生导师刘雅婷。

勇往直前，开拓奋进，是他们年轻的活力；步步为营，循序渐进是他们成熟的缜密。当意识迸发的火花在现实的实践中被点燃的时候，这种境况将是多么的绚丽。他们，就是天赐今年最闪亮的星。祝贺2019天赐之星获得者段小川。

筑梦天赐二十载，凝心聚力绘蓝图。你们二十年来不辞辛苦的奉献，飞扬的激情为天赐的美丽写下最好的注脚。真金不怕红炉火，酒香不怕巷子深。你们默默的付出，我们都知道；你们对天赐的深沉热爱，我们都懂得。衷心地感谢你们，二十年忠诚持业奖的员工们：潘纪燕、高建喜、黄坤贤、李兴华、潘纪辉、潘双凤、覃正权、汤德光、汤恋玲、王国平、向延权、徐金富、徐金荣、杨甲林。

除此之外，还有先进个人104名、育能奖5名、优秀管理者3名、优秀团队7名、五年忠诚持业奖163名、十年忠诚持业奖44名、十五年忠诚持业奖9名，因篇幅限制，这里不一一列出，详情请登录OA系统查看。

在天赐，每一位员工都是创造者。期待在新的一年里，天赐人再接再厉，再创辉煌！



杰出贡献奖

液体六氟磷酸锂产品链团队



李助乐



朱清平



林青青



曹芹仙



章文涛



葛俊彬



段小川



刘雅婷



段海涛



黄琦

导读：时代的发展和迅猛变化必将会带来企业的管理、组织能力等的全新调整，数字化生存时代，赋能就是为员工创造平台和机会，实现从管控到赋能。赋能员工目的是要激发员工“想干”的愿望，让员工具备“能干”的能力，并为员工能够以合适的方式（创新）来“干好”创造条件。



天赐为每一位“创造者”赋能

文 / 文宣中心

“赋能”，学术界普遍认为对应的英文单词应为“empowerment”，即授权，意指组织下沉权力，尊重员工的自主权和决策权。通过调整组织结构、转换领导方式、促进员工成长等措施，激励员工不断学习与创新，充分发挥员工的聪明才智与潜能，帮助企业赢得竞争优势。

为了提高企业的竞争力，在意识到当下管理理念需改变的时候，公司HR积极倡导新型的、赋能式的管理方式，作为公司的董事长兼总经理徐金富先生也是积极投身到实际行动中去。以实际行动向全公司员工表达公司管理理念的转变，重视人才的培养，从而提高公司人员的能力，进而提高企业的核心竞争力。

就在刚开始的2020年，天赐材料董事长兼总经理在与高层的会议中决议：今年将会用三分之一的时间和不同领域的核心骨干进行工作沟通，听取员工的资源需求和工作方向，从最高领导者做起，以身作则，赋能每一位天赐的“创造者”。



既然赋能如此重要，大家会问：赋能将会对企业带来什么好的实际作用？公司将怎样实施赋能？怎样能评估赋能是否达到了预期的效果？

组织为什么要“赋能”？

一是环境要求赋能，我们正处于一个充满易变性、不确定性、复杂性和模糊性的时代，企业运营和组织管理方式面临着巨大的挑战。错综复杂的外部环境意味着企业赢得竞争、获得成功各种影响因素彼此更加相关，环境因素的微小变化都有可能导致结果的变化。就像这场突如其来的新型冠状病毒感染肺炎疫情的爆发，已让很多企业措手不及，损失惨重。

这些环境变化意味着“高高在上”的管理者们不一定能立刻、全面地感受到各种市场要素的变化从而快速做出正确决策，这必然要求企业重视一线员工，和员工一起做出决策，才能及时、有效地以最新、最佳的方式满足客户需求，创造客户价值。在这样的背景下，要想走得更远、更好，组织必须进行赋能。

二是实践推动赋能，企业面临的生存和竞争压力迫使其不得不充分发挥全员的能动性，因为高手在民间，群策群力才显优势。

例如天赐推行的QCC，每一个细小的改善都是员工创新和能动性的体现，还有实行全员TPM/TQM，每一位员工都是改善者和质量维护人，这些改善的推行能给各工厂各地带来不可估量的效益。

组织如何赋能？

就组织赋能而言，一般有三种形式：结构性赋能、领导赋能和心理赋能，涉及组织结构、领导方式、员工自我认知等方面。天赐目前的重点是推动领导积极赋能下属。

上级对员工的影响是最直接的，赋能型领导意味着领导要把团队建设、人才培养、绩效辅导等过去并未重视的工作提升到相当高的程度。根据员工不同的成熟度采取“双眼紧盯，双手放开”的策略，提高领导行为的有效性；领导要善于借助



授权、参与、群策群力等方法引导下属创新思维理念，鼓励其不断挑战自我，提供舞台促进其成长，并激发和整合所有成员的智慧；同时要有爱才之心，注重对下属的个性化关怀，帮助员工应对变革和挑战；要为员工提供工作支持与指导，创造并维系良好的团队工作氛围，在资源保障、信息透明、良好协作等方面提供充分支持。

如果我们可以为每一个成员创造平台和机会，在这样背景下的组织管理就会有机会，因为我们和这个时代的特征是保持一致的。日常管理中，我们的赋能须做以下事情：

一、提升高管的管理能力。开办CEO训练营、部门负责人集中培训班，进一步提升高管们的管理水平以及同步公司的文化价值体现。

二、提升中层管理者的专业能力。开办产线经理训练营，开办EHS安全专业培训训练营，提升不同领域人才的专业能力。高管给中层管理者培训，要以公司内部真实案例。让员工知道优秀的做法是什么，以及决策层、管理层在想什么。

三、提升基层管理者的执行能力。开办班组长训练营，提升基层管理者的专业及执行能力，同时让员工分享自己，让更多管理者了解基层员工的建议。

四、建立线上学习机制。通过此次疫情在家隔离的机会，建立线上学习机制，大家可以学习线上课程，苦练内功。

五、设立多岗位以激发组织成员。组织要不断地设计角色，给员工机会得到更多岗位，帮助更多的人成长起来。当你不断地设计角色时，就会使非常多的部门人才成长起来。

六、建立一套透明化的信息系统和有效的沟通机制。授权，让整个公司的信息可以清晰地对称。管理者设计多方位沟通的平台和机制，尽可能多地进行全面的沟通，让每一个需要改变的成员可以倾听到管理者的想法和声音。

这是一个英雄辈出的时代，我们相信个体力量非常强大，要尊重每个个体，无论他是95后还是60后。同时这也是一个集合智慧的时代，我们的组织一定要有更多、更优秀的人集合在这个地方，才会更具创造力。



EHS法宝之 绿色训练营

文 / 九江天赐EHS 陈欢



说起培训，您的脑海是不是自然联想到按部就班与空洞说教？您是否也同样思考过什么样的培训是有效的？怎样才能将培训开展得有趣又有料？相似的内容和模式如何才能呈现不一样的效果呢？别急，今天咱就来领略这场不一般的EHS培训吧。

特殊的使命

本期绿色训练营主题为法人主体单位的各基地EHS经理/主管的EHS集中培训，参训代表来自九江天赐、九江天祺、广州天赐、宁德凯欣、天津天赐、浙江天硕、安徽天孚、池州天赐、中天泓锂，及九江天赐下属五个工厂。通过为期一个月的脱产培训（2019年12月17日-2020年1月17日）及胜任力评估，合格后进行委派，最终实现在集团各下属单位统一标准、统一语言。

专业的师资

如此任重而道远，讲师必定也非比寻常吧？九江天赐同胞们或许对一些佼佼者的专业所长早有耳闻——许老师的安全、兰赟生的工艺、胡文峰的消防、詹新育的设备、刘雅婷的环保、潘锦烽的职业健康、邱明的体系、张海涛的现场实践以及高求波的仪表自动化……没错，这就是本次培训的绿色源泉。本次培训巧妙整合培训资源，实现优势互补，保障了培训的师资力量，培训师大多准备充分，重点突出，能够很好地引导学员思考，实现了培训与实际工作紧密结合。

创新的课堂

结构化研讨，互学互鉴、拓宽维度。这次培训改变了以往讲师独堂的传统做法，突出问题导向，引入“结构化研讨”。学员分成4个小组，以讲师引导问题、团队共同分析、学员踊跃分享为主要步骤，运用RCA分析、HAZOP分析、鱼骨图法等工具，引导学员享受过程，打开思维。通过深挖根源、分析原因，提出对策，学员们从过去的被动倾听者逐渐转变为积极参与者。互动教学，变换了思路，提升了培训实效。

专题化讲学，明确方向、掌握要义。本次培训涉及EHS体系、特殊作业、工艺安全管理、设备仪表等十大模块专项内容，从理论、知识、技能方面各个突破。学员在课堂上明确自身角色定位，一步步走出思想误区，克服木桶效应，形成解决问题的办法举措，逐步掌握岗位风险辨识与控制技巧。

现场化实践，坚定原则、指导根源。除了现场情景剧模拟，本次培训的学员还有机会参加九江天赐早调会、工艺安全活动日、现场作业风险控制、设备完整性、消防应急演练等实战性教学。学员们通过对一线鲜活材料的看、听、想、问和讨论答疑，获得感性认识的同时，能够更好地把握风险根源。思维空间与现场实践的一次次碰撞，实现了动与静、学与思、教与用的有机结合。

共享化传输，线上线下、提升效率。我们的团队有个响亮而务实的名字——EHS绿色训练营。讲师们通过“营地”将一些宝典资料共享给学员，学员提前熟悉授课内容，促进信息交流，加深了课堂上的知识理解。

那自学能力因人而异，信息过多以至于无法消化怎么办？没关系，本次培训全程跟进。整个培训过程，在学员参与面授期间进行了阶段性专题小测试，对掌握不够的内容配发了指导资料，学员与培训讲师就各基地实际问题展开讨论，并形成整改措施。这样，培训不仅提高学员自身的素质，同时解决了企业长期存在的一些问题，使得培训的效益倍增。

持续化跟进，学以致用、精进不休。课程的结束并未宣告培训的终结。学员返回工作岗位践行过程中将继续受到EHS团队的跟进和指导。为验证培训后行动效果，集团公司制定各基地EHS审核计划。根据学员的反馈，对计划进行分解和细化，以使其得到充分消化。

结语

EHS专业团队的培训，学员们通过了最终答辩才能结业，混子哥休想轻松闯关哦。

亲爱的您，是不是心动了呢？想不想成为下一期学员呢？让我们共同期待吧！



小说《鬼吹灯》有关于“摸金校尉”在倒斗盗墓的规则描述，即“鸡鸣灯灭不摸金”。分别对应了两条规定，一是鸡打鸣之后不可做出倒斗摸金之事，二则是摸金校尉们在偷盗陪葬品之前，必须在墓室的东南角点燃一支蜡烛，蜡烛不灭，就表示可以将摸来的陪葬品带出去。如果蜡烛灭了，则表示墓主不同意，这时必须把摸来的陪葬品放回去。

这看似玄乎的不成文契约，背后却还是有一定的科学依据。如果盗墓能作为一种合法的行为，大概会被列入到有限（局限/受限）空间作业中。

所谓有限空间作业，指的是封闭或者部分封闭，与外界相对隔离，出入口较为狭窄，作业人员不能长时间在内，自然通风不良，易造成有毒有害、易燃易爆物质积聚或氧含量不足的空间（国家安全生产监督管理总局令第59号《工贸企业有限空间作业安全管理与监督暂行规定》）。

有限空间，无限风险

文 / 黄埔基地 蔡桔峰

对于化工行业而言，因其设备特殊性，涉及到的有限空间作业更加多且危险。一般指的是进入炉、塔、釜、罐、槽车、管道、下水道、沟、井、池、涵洞等设备或地点进行检维修、清理等的作业。

为什么需要这么关注有限空间作业？在有限空间作业背后，究竟有着怎样的无限风险？

我们应该如何进行管控？对于化工行业，有限空间作业主要有以下的危险性：

火灾、爆炸事故风险

化工行业中的有限空间，一般都是盛装或积存过化学品特别是危化品，危化品的易燃易爆特性会使得此类有限空间具备类似的风险；或原本有限空间环境中并未有燃爆风险，但因相关管线未采取有效的盲堵措施，易燃易爆气液体窜入到环境中，最终引入了燃爆风险。

易燃气体或易燃液体的蒸汽在有限空间中与空气形成了爆炸性混合物，在遇到静电、检维修带入设备的电火花等点火源，或电焊等动火作业时，便会引发闪燃及燃烧，甚至因有限空间的体积有限，压力迅速增大而形成爆炸，对相关作业人员

造成伤害。

中毒和窒息风险

对于盛装过有毒有害危化品的有限空间，若作业前未经过通风换气及作业前的气体采样检测合格，未经充分防护的作业人员贸然进入往往会造成中毒窒息事故。

有限空间常见的毒害气体为硫化氢（H₂S）及一氧化碳（CO）。前者在不同浓度下对人的影响如下表：

浓度 (单位为ppm, 百万分之一)	反应
1000以上	瞬间猝死（“电击样”死亡）
600 - 700	短时间内死亡
400	一小时内死亡
120 - 280	一小时内急性中毒
50 - 120	嗅觉麻痹
25 - 50	气管刺激、结膜炎
0.41	嗅到难闻的气味
0.00041	人开始嗅到臭味

大于400个ppm就有死亡风险，其中大于1000ppm则是类似于电击的猝死。1000ppm相当于0.1%，如此低的致死浓度意味着其可以轻易取人性命。

对于后者的一氧化碳，因其无色无味，被人体吸入后极易与血红蛋白结合，剥夺了氧气的结合机会，从而影响机体的血氧交换，处于一氧化碳环境下的作业者因长期吸入而不知，逐步产生意识障碍直至昏迷及死亡。

除了以上两类毒性气体，若有限空间作业前使用了无毒的氮气（N₂）进行吹扫又未进行通风换气，作业人员在过量的氮气氛围下同样会因氧气含量不足，因缺氧昏迷在有限空间内，最终导致伤亡。

物体打击、触电风险

部分有限空间内还可能存在传动装置（如反应釜中的搅拌桨）和电气系统，若人员进入检维修前未彻底断电及挂牌上锁，可能造成人员物体打击及触电等事故。

逃生困难，盲目施救极易群死群伤

有限空间因体积狭小或出口狭窄，对在内作业的人员的应急自救及逃生也有不利的影响。由于前文所述的其他风险，若救援人员在不清楚环境的风险下盲目施救，则极易造成群死群伤的事故，使事故损失扩大化。

针对如上的风险点，在有限空间作业前需重视及执行如下的管控措施：

应急预案编制，培训及演练

对于存在有限空间作业的事故可能性，需制定相应应急救援预案及对预案进行培训演练，告知作业人员应急逃生及救护方法，配备如空气呼吸器、绳梯、灭火器等应急救援器具。

危害识别评估与制定安全作业方案

作业前应用JSA（Job Safety Analysis 工作安全分析）对作业环境中及操作步骤上可能的危害进行识别，按照严重程度及可能性进行危险性评估，及为每一项潜在危害设定管控措施，使危害降低到可承受水平。

依据JSA制定该项作业的安全作业方案并接受相关人员的审核及批准。

装置及环境处置

根据有限空间盛装过的物料特性，对有限空间进行清洗及置换，以清除或减少有害物质。

与有限空间存在连接的管道均要加盲板进行隔离，不允许以关阀门来代替盲板，以防止阀门内漏可能引发的危险物料

窜入有限空间。

有限空间清洗、置换及添加盲板后，再对有限空间进行自然通风或强制通风，将有限空间内的气体转移到外部，确保内部气体环境接近于外部大气。

气体采样分析

在有限空间作业前30分钟内，应对有限空间的气体进行具备代表性的采样分析，确保氧含量、爆炸性气体、毒害气体浓度在合格范围。必要时可将检测仪器放置在有限空间内，作业过程中保持开机监测，通过异常报警告知作业人员逃离。

现场检查及安全技术交底

作业前需对作业现场的环境、设备及工具、个人防护用品、应急装备及器材等进行安全检查，对前期JSA制定的管控措施逐条确认，一一落实。

作业现场负责人需对此次有限空间的作业内容、可能存在的风险、检维修作业环境、个人防护用品的使用方法、逃生自救互救知识及相关事故案例对作业人员进行安全交底。

办理有限空间作业许可证

依据作业许可证的表格条款，安全管理人员及作业负责人对作业程序和安全措施逐一确认，审批及签发作业许可证，并指派专职作业监护人员。确认安全后方可进入有限空间进行作业。

这几项流程下来，往往是“作业五分钟，准备两小时”，但仍应不折不扣地执行。如果这些管控措施缺失，意味着作业人员将直面有限空间中的无限风险。

回到开头，墓葬中因各类随葬品的腐败，会产生各类毒性气体，最终形成一个不支持呼吸或燃烧的气体环境。鸡打鸣意味着盗墓者身处毒气环境较长时间；蜡烛熄灭则意味着氧含量降低到不支持燃烧及呼吸的程度，这两个迹象都在表明继续干活可能对身体造成不可逆的影响，故应果断撤出。

在没有有限空间作业规程及检测仪器的年代，这不失为一个较好的土办法。



全员参与、持续改进

——九江天赐2019年QCC总结会

文 / QCC推行委员会 贾瑞芳

1月16日，九江天赐2019年QCC总结会在安环中心三楼培训室顺利举行。本次颁奖由QCC推行委员会组织，QCC推行委

员会主任赵经纬先生、质量保证部经理梅泽锋先生出席会议，QCC推行委员会成员、QCC优秀团队、2019QCC项目申报成员共同参会。

PART 1

会议开始，由QCC推行委员会宣传组贾瑞芳对九江天赐2019年QCC申报情况作出总结：

纵向上，2019年九江天赐QCC实现0到228的跨越，8、9月份由于培训生新生力量的加入，实现了月度最佳。横向上，5个事业部的QCC申报率达到100%，后台支持部门QCC申报率达到83%，申报数量占2019年QCC申报总数的24%。

2019年228项QCC中，现场型较多，有136

项，其次为管理型，有37项。每月QCC奖励金额数据趋势线反映：每月奖励金额呈上升趋势，间接表明员工参与度的提高以及QCC改善效益的增加。

2019年QCC取得良好成绩的同时，也有很多可以改进的地方：对九江天赐23条产线QCC申报情况进行统计发现，QCC申报数量达到月均1项的只有卡波产线。后台支持部门中，达到一年一人提报一项QCC的，只有流程与信息系统部，占比相对较低。

PART 2

本次颁奖典礼分两部分。

首先是对2019年QCC优秀团队的颁奖。获得2019年QCC优秀团队的是：

日化材料及特种化学品事业部——卡波产线
电池基础材料事业部——工艺技术部
质量保证部——分析检测中心

2019年，卡波产线申报QCC26项，是产线申报平均数量的4.74倍，也是唯一一个满足每月均有QCC申报的产线；工艺技术部通过工艺改善优化支持服务产线，节省资金创造收益，初步统计约为1304.46万元/年；分析检测中心，17个3职级以上管理人员申报QCC14项，通过方法改善提高分析效率，为公司节约成本。



QCC优秀团队

日化材料及特种化学品事业部
——卡波产线

QCC优秀团队

电池基础材料事业部
——工艺技术部

QCC优秀团队

质量保证部
——分析检测中心

随后，赵经纬先生现场抽取幸运红包环节将本次总结会推向高潮。幸运奖抽奖名单来自于2019年QCC申报者，从269人中抽取12名幸运观众奖，“不到场人员不计入内”的规则设置，让现场一度发出“没来没来接着抽”的“欢喜声”。

PART 3

在会议的总结致辞中，赵经纬先生肯定了九江天赐2019年QCC的成果，同时也表示针对总结中出现的问题要进行优化，这本身也是一项QCC。赵总还指出，部分QCC会存在一个类型多次申报的问题，要求我们要深入工作，把工作想细做精，不要单纯“为了申报而申报”。

赵经纬先生以“勿以‘善’小而不为”与大家进行共勉，希望每一位天赐员工不放过任何一个可以改善与优化的机会，提高自身主动性和创造性、展现自我价值的同时，推动公司提质增效速度。

总结会的完美落幕，给公司2020年QCC工作拉开序幕，QCC推行委员会在做好常规QCC工作的同时，针对本次总结会强调的问题，下一年将进行重点性的突破。希望各部门踊跃参加QCC改善项目提报活动，勿以“善”小而不为，“全员参与、持续改进”！

(上接21页)

TPM评比结果					
11月优秀部门		11月优秀个人		12月优秀部门	
名次	部门	姓名	部门	名次	部门
第一名	生产支持部	汤恋敏	设备部	第一名	九工区
第二名	三工区			第二名	公用工程
第三名	八工区			第三名	三工区



11/12 月份

黄埔工厂TPM简报

文 / 日化材料及特种化学品事业部 许利丰

OPL 执行方法分享

继上期对OPL执行方法的分享，本期接着分享OPL可开展内容：

- 设备操作技巧
 - 设备维修技巧
 - 设备的精度调整
 - 小故障的处理
 - 某种产品缺陷的防止
 - 紧急情况的应对
 - 小工具的制作
 - 提高工效的方法
 - 危险隐患的发现处理
 - 减少劳动瘦劳的方法
- 一种清扫工具的制作
 - 更换产品牌号的设备快速调整定位
 - 如何防止设备的跑、冒、滴、漏
 - 如何通过五官感知进行设备的诊断
 - 设备润滑的方法和工具
 - 一种操作工艺的改进
 - 一种安装、对中、平衡的方法
 - 安装辅助工具的设计
 - 一种精度控制方法
 - 一种设备清扫方法
- 防止污染的好方法
 - 一种定置摆放方案
 - 一种安全防护工具的设计
 - 一种省力气、去疲劳的操作方式
 - 可以减少浪费、降低成本的改革方案
 - 一种防止差错、纠正差错的动作设计
 - 一种根除故障根源的维修方式
 - 针对某一设备的清扫、检查、保养连贯最佳动作
- 提示：不要误解OPL只是针对设备管理能力提升的工具。

优秀案例分享

硫酸储罐实现液位现场报警功能

区域	黄埔工厂九工区
改善前	硫酸罐没有液位计，槽车卸硫酸时人员只能凭肉眼观察塑料储罐的液位情况，如果卸多了硫酸会满出来，造成安全事故
改善方法	加装一个投入式智能液位计及一个液位控制仪
改善后	现场能够很清晰地得知储罐液位具体数值，并设定了报警值，超过报警值旁边的蜂鸣器就会发出报警声音
亮点	利用辅助仪表能让操作更加安全可靠

解决过滤器装置开盖难问题

区域	黄埔工厂八工区
改善前	开过滤器时用扳手开过滤器盖，很困难也不方便操作
改善方法	测量开口的大小，利用闲置不锈钢材质制作专用工具
改善后	制作过滤器的专用开启工具，使用起来更快捷
亮点	生产工留意细节，提出小的改善点，提高生产操作效率

8#PKO釜底阀门优化改造

区域	黄埔工厂九工区
改善前	8#釜底阀为手动阀，员工时常需要钻到釜底开关阀门，操作不便之余还会有烫伤风险
改善方法	将手动阀换为气动阀，并将气动阀开关变更易位固定在墙边
改善后	员工很方便地就能开关阀门，不用钻到釜底下去操作
亮点	方便员工操作，提高员工操作安全性

(下接20页)



年会幕后花絮集锦

文 / 2020九江年会项目组 王蓓蕾

金猪摇尾辞旧岁，玉鼠探头迎新年。时光飞逝，转眼间奋进的2019年已无声走过，充满期待的2020年如约而至。新的一年，孕育着新的目标和希望，天赐材料也迎来了蓬勃发展的20周岁，一场以“逐梦天赐二十载，凝心聚力绘蓝图”为主题的年终盛典——“九江天赐2019年度总结表彰大会暨2020年迎新年会”成功落下帷幕！

Ladies and 乡亲们，我“一马当先”做个自我介绍，我是2020年年会的总导演王蓓蕾。虽然年会盛典已经落幕，但幕后的故事、花絮却深刻留在每位项目组成员的脑海里，镁光灯之后故事的主角就是这些可爱的人们，且听我娓娓道来！

花絮一：镁光灯后的“紧锣密鼓”

Action！主角们已安排的明明白白！各部门就位！遵循天赐历年的传统，年会是由当届培训生主导举办，那么作为2019届培训生当仁不让的扛起了年会这面大旗。2019年11月中旬，年会幕后剧组正式成立，在综合考核每位主角的性格、优势、技能之后，身为总导演的我以快刀斩乱麻之势对九江25名培训生完成了角色分配，各小组确定了组长与组员，同时在年会顾问邹维维的详细

解说下熟悉了各自的脚本，对后期的工作有了谱。

“锣鼓喧天、鞭炮齐鸣，2020年度幕后大戏即将开演！”选角完成年会的前期准备工作就如火如荼地开展起来了。主演已到位，可是戏台要搭在哪呢？摆在大家面前的首要任务就是确认两个重要的地点：宴会地点以及文艺汇演的地点，九江天赐近年高速发展，员工队伍逐年递增，如何让1500位天赐忠实观众吃好、喝好、玩好、乐好？寻寻觅觅方知好去处，年会小组将目光聚集在九江，一行人做好准备开车前去选址。经历了属意酒店会场时间不合适，另选地点的菜品不尽人意等种种波折，最后无奈只好“旧戏台上唱新戏”，沿用了去年的宴会和剧场地址，年会时间最终更改至2020年1月15日。

一切尘埃落定，双方的合同也在接洽中，此时却发生意外。演艺中心通知说：“九江市政府需要在小年夜举办春晚节目，彩排时间与我们有所冲突，希望能协商沟通下。”得知此消息后，由于会场对年会影响巨大，时间也不允许我们有别的选择，我们立即与演艺公司的经理进行电话交涉，晓之以情动之以理，磨了三四天之久，才得以保住我方“防御塔”，过程的波折一句话足以描述：“我太难了！”

为了保证年会这出好戏的顺利开唱，就不得不提下年会组每周的例行会议了。毫不夸张的讲，年会组的重大决策基本上都是在例会上讨论敲定的，各组长对本周工作进行简单总结，讨论环节也是你来我往，各抒己见。作为天赐的新鲜血液，幕后主演们的新思维、新想法也纷纷跃然纸上，对于议题一个个争论起来也是口若悬河、侃侃而谈，只为在能力范围内达到最好的效果。信息时代，微信这个快速便捷的媒介也是功不可没，“年会讨论组”、“年会表决处”、“年会首脑会晤”……听这些高大上的群昵称，就知道年会的各项细节在“弹指间”就被敲定了！效率与便捷并存，幕后的这些小可爱们真是棒棒哒！

花絮二：天赐人的“十八般武艺”

发出年会节目征集通告后，最紧张的任务就是年会节目的征集和选拔。根据年会筹备组的工作计划，要在短短20天的时间内选拔出10个高质量的部门节目，文艺组在顾问组的帮助和指导立下马行动起来。文艺组成员分别对接几个部门，负责跟部门负责人沟通宣贯。适逢年底，各部门都有繁多的工作任务，因此，要使各部门按照设想进行节目报名比预想的更加困难。有同事坦言：“这几天把这辈子的电话都打完了”。

所幸，在大家的积极沟通下，各部门领导都非常支持年会筹备工作，截止节目选拔前一天，报名参选的部门节目达到了19个！而且节目形式多样，舞蹈、情景剧、语言类、歌唱、武术等常见艺术形式都有涵盖。同时接近50%的淘汰率也意味着在进行节目选拔时要优中选优，慎之又慎。为此，文艺组也邀请经验丰富的顾问组全程参与节目海选。

选拔当天，各个节目的风貌第一次展示出来。虽然有一定的心里期待，各个报名节目的实际效果还是超出了我们的预期。舞蹈类节目有的动感十足，魅力四射，有的古色古香，余味悠扬，有的灵动活泼，可爱动人。虽然由于时间关系大家排练机会较短，还不能呈现出节目的完整形态，但各部门展示出的不同风格的舞蹈仍然看得人眼花缭乱，参与节目选拔的成员都沉醉在各位演员曼妙的舞姿中。想不到在繁重的专业工作之余，各位美丽的女性同事排练出来的舞蹈也如此动人！

按照节目选拔安排，舞蹈类节目之后是语言类节目，电池基础材料事业部报名的三句半让大家见识到身边的同事竟然还有如此出色的语言功底，可惜还需要稍加改动使之更贴近年会主题。之后两个同为相亲主题的小品则各有各的精彩，研究院报名的小品则通过妙趣横生的演绎展现了年会节目征集的过程。小品表演过程所有观众的嘴就没合拢过，平时就很幽默的同事在表演中更加充满喜感，看着严肃的同事

竟然也表现出完美的表演天赋。小品之后的武术类节目则凭借专业的动作、亮眼的安排博得了阵阵喝彩…

精彩的节目得到了所有参与选拔的工作人员的赞叹。九江天赐确实是卧虎藏龙，在年会这个舞台上大家都亮出了自己的“十八般武艺”。经过讨论和沟通，我们不得不忍痛和充满遗憾地从报名的节目中放弃了一部分，以便使年会节目整体更全面更精益求精。至此年会节目初选工作终于告一段落，下一步就是持续跟进排练情况。

花絮三：前夕之夜的奔忙

历时一个半月，准备工作已然有序落地，年会彩排也提上日程，每一个入选的节目经过一个月的积极排练，均已颇有小成。彩排现场各节目组先上台定点定位，确认各自在舞台上的位置，调整节目的造型，后面配合节目的背景及音乐，提前给演职人员剧透了一波。古风舞的柔美婉约、现代舞的动感欢快、小品的诙谐幽默、合唱的大气磅礴……看完节目，不得不说：天赐卧虎藏龙，个个多才多艺啊！作为主导者，培训生们的奔忙就衔接在彩排的间隙里，像时间罗盘轴承上的润滑油，润物细无声！

彩排这至关重要的一趴结束后，演职人员用餐结束返回休息，以待明日超常发挥！然而四位主持人、年会顾问、策划组和资料组组长的工作还没结束，主持稿需要一遍遍的核对、修改，年会流程上的小细节需要反复推敲，而且主持稿要与整个流程完美的衔接，年会的热血环节颁奖与抽奖也需要资料组再三审查，确保现场软件以及显示不出纰漏。

对于彩排发现的小问题、细节的物资、人员分工，策划组也在认真地缝缝补补。一张桌子、两把椅子、四台电脑、七位可爱的人，共聚在一间小小的房间，聚精会神、此起彼伏的交谈，让这个雨夜变得欢快了起来。窗外是淅淅沥沥的雨声，屋内的人儿热切的讨论，键盘的敲击声也增添了些许欢愉。时间悄悄的流逝，时钟的指针也已划过1点，掩藏在疲倦面容下的是敬业的心，为了不负一个多月的辛苦，更为了有一个精彩的明天，晚睡一会又何妨，与同事并肩战斗更有意义！凌晨两点的散场，夜已深了，该入眠了，一切终将于明天见分晓，美好的明天，不负有你！

后记：众人拾柴火焰高，年会是一群人的奔忙！最初的兵荒马乱、最后的井然有序，每一位幕后主角都贡献了自己的一份力量，同时也收获到完成一个项目之后的喜悦！肢体的疲累掩不住我们雀跃的心！一切落幕，可以松口气了，2019届的培训生们，合力付出过的我们将无畏未来的挑战！

加油！给年会项目组每一位可爱的人鼓掌！



聊一聊宁德凯欣 这个年轻的团队

文 / 2019年度优秀团队 宁德凯欣持续改善团队

宁德凯欣团队放在天赐材料这个大家庭中属于一个小家庭，这个小家庭中的成员都很年轻，团队平均年龄只有29岁。但是这个年轻的团队拥有以下几种特质：

有明确的团队目标

将工厂的KPI或者OKR目标细分到每一个人，同时明确每一个目标实现与否的奖励与考核，并进行目视化管理。让每一个人了解到自己位置奋斗的目标是什么，大家在一个公平公开的平台讨论业绩，鼓励多劳多得。

共享

生产两个班次存在竞争和合作的关系，当一个班次在生产上出现失误，会及时与另一个班次人员进行经验分享，避免出现重复的失误，减少损失。一个好的团队，就在于团队成员之间，能够把达成团队共同目标的资源、知识、信息及在团队成员中间传递，以便大家共享经验和教训。

不同的角色，有效的授权

团队中大家都有自己的角色，如宁德凯欣这个团队中有操作员、主操、班长、主管及经理等角色。通过对角色有效的授权后每个角色都有相对应的权利和职责，只有每个成员都努力扮演好自己特定的角色，才会形成好的团队。

良好的沟通

每天的早会在宁德凯欣是不可少的一个事项，两个班次工作的交接，班组与主管汇报生产及人员情况，主管了解班组生产及人员情况并传达上级的安排。除了早会，每周管理层会进行例会，各部门轮流汇报上周的情况及讨论后续的工作问题。说到沟通，宁德凯欣有个促进有效沟通的得天独厚的条件——公司面积小。路程的缩短促进大家更能面对面的

沟通进而解决问题，因此也有了一个“十分钟反馈”制度，要求员工要及时反馈问题，并且管理层要及时对反馈的问题进行处理。一个好的团队首先要能够进行良好的沟通，成员沟通的障碍越少，团队就越好，这也是每一个处在企业中的人员的深刻体会。

共同的价值观和行为规范

基于共同的价值观：“不制造不良品，不传递不良品，不接收不良品”将工厂供应链细分为上下游的客供关系，每个环节都建立严格的考核与奖励机制，只对上一流程环节负责。举个例子：OQC出货检查发现接头绿锈或者包装桶变形，不会考核洗桶房，只会对上一环节的生产包装进行考核。因为，基于三不原则，生产部需要自检包装桶，既然接受包装了，就需要对其负责。

内部形成客供关系的建立，保证不良品发现在最早,避免不良品在生产过程中流动,才不至于浪费各工序的人力、材料、物力、时间等成本,才不会导致不良品流入到客户手中,而影响公司声誉或造成更大损失。

归属感

建立长效激励措施，重奖重罚，打破大锅饭，建立良好的人才筛选机制，使每个员工的个人价值都能得以发挥，产生对团队的归属感。归属感是团队非常重要的一个特征，当成员产生对团队的归属感，他们就会自觉地维护这个团队，愿意为团队做很多事情，不愿意离开团队。

这些特质可能不是最好的，也不是所有的团队都适用这些特质，但目前为止却是最适合宁德凯欣的。为了更好的成长，宁德凯欣会在这基础上继续努力开发更好的团队特质，如果大家有更好的团队特质可以多多分享，让我们一起学习共同进步。

坚持，是通往美好的最佳捷径 ——163好习惯2019年度总结

文 / 电解液事业部 李闯

文化建设向来是一个国家，一个城市，一个企业的重要组成部分，也是展示自身形象的重要名片。天赐材料的核心价值观为“德能兼备、创新思维、团队协作、客户为上、诚信互尊”，电解液事业部贯彻集团文化，又根据事业部自身特点，发展出了一脉相承的天狼文化。“锲而不舍、用心专一、不达目的、决不罢休”是天狼文化的十六字真言，也是天狼文化的核心。秉承这样的理念，电解液事业部的各位同仁在为履行“创造完美品质”的天赐使命和达成“成为精细化工行业的国际化一流企业”的天赐愿景而不断奋斗。

163好习惯作为电解液事业部文化建设的重要部分和具体举措已走过4个年头，着重宣传“身体和灵魂都要在路上”的理念每年已吸引超过200位同事的热烈参与，目前在天赐材料集团内部也具有一定的影响力。

回望2019，163好习惯取得了丰硕的文化建设成果。首当其冲的是“好好学习天天向上”的学习打卡群，全年度参与打卡的人数达到了75人，全年打卡次数最高者达到了332次/年，总的打卡统计情况见右图。全年英语学习打卡超过250天的有17人，其中很多还是经年累月坚持下来的。例如电解液事业部运营总监曾媛媛女士，已坚持阅读743天，总阅读字数超过77万。

生命的意义在于运动，健康的体魄是幸福生活的基础。“管住嘴 迈开腿”作为163好习惯运动群的宗旨，旨在鼓励大家多多运动，提高生活的幸福感。全年参与运动打卡的人数达到了107人，全年打卡次数最高者达到了336次，总的打卡统计情况见右图。有9人全年打卡超过250天。从右下方的图我们可以看到有同事一年里日均步数超过10000步，相当于徒步从广州到北京的距离，实实在在践行了迈开腿的运动理念。

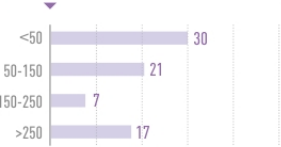
时间是消磨激情的利器，人往往容易落后于惰性，能坚持自发学习和持续运动都属于难能可贵的品质。163好习惯的另一个作用就是在您想偷懒时及时帮忙改正，一些激励活动是对鼓励养成好习惯的最好举措。为提高成员的参与积极性，163好习惯在2019年曾举办“个人目标达成赛”、“标兵选拔”、“部门组队PK”等活动，丰富多彩的活动吸引大家积极参与。例如“部门PK比赛”，根据每周的打卡情况发布排行榜，在为期50天的活动中角逐出冠亚季军，分别给予一定的奖励。

每到年终都是小组成员翘首以待的日子，因为一年一度的积分兑换礼品活动拉开了大幕。为了奖励大家一年坚持不懈的打卡，事业部准备了种类繁多的小礼品，组员可以根据自己一年的打卡数兑换相应的礼品。虽然很多组员在过去的一年里因为没有完成个人目标，根据自己许的“军令状”对组织做出了重要的经济贡献，但我们也相信奖惩结合是养成良好习惯，形成组织文化的必要手段，最后兑换的礼品也是对自己一年的辛勤付出的最好鼓励。

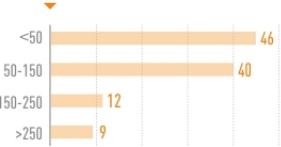
新年伊始，163好习惯将迎来第五个年头，天狼文化推行小组也已做好准备。值此疫情艰难的特殊时刻，163好习惯广邀各位同事参与“管住嘴 迈开腿”运动打卡活动。从此次疫情我们也可以看到，只有增强自身抵抗力才能不畏病毒的袭扰，才能保持健康的体魄。让我们一起动起来，对病毒说“不”！



学习群年度打卡统计



运动群年度打卡统计



我们都是历史的见证者， 一切都会变好的

文 / 日化材料及特种化学品事业部 黄晓伟

2月11日，鼠年的春节已经结束，但湖北的疫情还在爆发期，新增病例还在以每天两三千的数量增长着。武汉的街道，不论白天还是黑夜，都是一样的寂静，仿佛被按下了暂停键，没有一丝生气。封城20天了，医院的病床不断增加，全国各地的医护人员不断支援，但还是有病人无法及时收治，移动的病原体还在流动。封城，何时结束？

年前回武汉的那天晚上，官方的说法还是“有限人传人，可防可控”。当天的高铁上很少有人戴口罩，晚上十点多地铁人流依然很多，同样很少有人戴口罩，整个城市还没有感觉到强大的病毒已经来临。第二天，钟院士确定已有14名医护人员感染，随即大量的相关信息浮出水面，原来真实的情况比我们想象得严重很多。1月23日，为了全力抗击疫情，常住人口超过千万、素有“九省通衢”之称的武汉，史无前例地宣布“封城”。当天10时起，武汉城市公交、地铁、轮渡、长途客运暂停运营，机场、火车站离汉通道暂时关闭。看到这个消息，第一反应是封多久，年后如何返回广州，此时离开已经来不及了，只能全家一起面对随之而来的病毒。

封城后，我们减少外出，坚守在家里，不断关注疫情的发展状况，除了不出门以外，生活还算基本稳定。但是生活在疫区之内，情绪低落、焦虑而狂躁。除夕很快就到了，但此刻哪有过年的心情。网络上铺天盖地的

信息，真真假假，时刻关注，总希望看到疫情被控制，看到武汉何时会解封的消息，但大家看到的都是各大医院爆满、物资紧缺，众多病人得不到收治的求救信。原本热闹的除夕，死一般的寂静。公司领导和同事的问候，亲朋好友的问候陆续到来，才让心里有多一些温暖。过完除夕离初七就不远了，要开工了，初六的高铁票还没退，总希望奇迹出现。

除夕后，武汉的疫情持续爆发，省内其它城市的病例开始快速增加，省外病例也不断增加。武汉成为全国的焦点，国内外救援物资陆续到位，一支支救援队火速抵汉，火神山雷神山医院正在加紧建设，总理亲自来汉部署防疫工作，这给病人、医护人员及老百姓极大的信心。这背后，有众多医护人员的感人事迹让我忍不住热泪盈眶，他们伟大崇高的品格令我肃然起敬。也有众多病人全家感染，亲人相继离去的悲惨故事，让我顿感此刻的绝望与恐惧，感觉人类在灾难面前的渺小与无助。

当看到病人太多，床位太少，医院也早已爆满，有些病人一直在家里等床位，等到在绝望中死去，也没有等到床位时，深感悲惨与愤怒，少数不作为的官员，你们应该给受灾人民一个交代。



初五的深夜，幻想的奇迹终究还是没能出现，退掉了初六上午到广州的高铁票。因为高铁停运，购票系统里面任何一天武汉到广州的高铁票都是空白。百度搜索关于武汉交通何时恢复的消息，依然没有任何答案，焦虑与不安油然而生。

本来深夜是人的情绪最敏感最容易放大的时刻，此时压抑已久的复杂情绪让我感觉到了绝望的边缘。想通过其它事情转移一下思绪，还是不由自主的翻到了武汉、湖北和全国的疫情情况，依然在蔓延，毫无好转之势，顿时思绪万千。全国各地的封锁态势越来越明显，复工的难度越来越大，我们有大量的国外客户，还在等着我们交货，交不上货我们丢失订单了怎么办，国外的竞争对手抢了我们的订单怎么办，我们最大的日化生产基地与湖北一江之隔，如果蔓延过去整个九江像武汉一样被封锁了怎么办。国内主要的竞争对手相对离疫区较远，如果国内竞争对手也抢了我们的订单，我们将面临国内外的双重压力。同时，我们的客户是否安好，他们资金链断了怎么办，我们上游供应商原料无法供应怎么办，中国脆弱的民营经济是否能够扛过突发疫情造成的影响，政府会给民营经济有力的保障吗……

天都快亮了，还是要睡一会吧，此刻家人健康平安，对我来说是最大的安慰。

1月31日，正月初七，原本应该是上班的日子，但受疫情的影响，按照广东省人民政府的要求推迟到2月10日，2月3日至7日原则上采用在家办公。疫情还在持续的蔓延，外部的形势已经很难改变，封城何时结束我也不能左右，该静下心来好好利用这段时间提升自己。任总组织大家精选了一些网上课程，大家一起学习，人力

资源部黄总也精选一些网上课程让大家学习。这几天大家的工作并没有停止，任总多次组织大家讨论疫情特殊时期整条卡波产线的供货方案，消毒产品短期及中长期的市场方案策略。

2月3号和4号，三位同事在实验室做了400瓶消毒啫喱和200支消毒泡泡给即将开工的同事使用。

2月10日开工了，对于还在封城中的人，此刻的着急与焦虑难于言表。但就在此时，看到了公司董事长徐金富先生给致身在湖北及湖北籍同事的一封信，顿时无比感动。天赐作为一个具有超强社会责任感的民营企业，在突发疫情面前用宽广的胸怀和格局包容这一切，主动承担更大的责任和风险。

封闭的日子，让我们每个人都有时间回顾这次疫情，它的爆发并不是偶然事件，而是大自然给每一位中国人敲了一记警钟。封城的日子，也让我们能够仔细看一看自己的人生，审视自己的生活方式，反思自己对待万物的态度。如今的湖北，静悄悄的，就像一位熟睡的病人。本应该车水马龙的街道，如今却空无一人。

“武汉快点好起来！湖北快点好起来”是我们每个人的心声！“武汉加油！中国加油”的标语在祖国大地随处可见，这次疫情虽然还未过去，但中国人民一定能够战胜疫情，一定能够取得最后的胜利，全球的中华儿女定会更加团结。没有任何力量能够阻挡中国人民和中华民族的前进步伐，我们坚信，只要大家坚定信心、同舟共济、科学防治、精准施策，我们武汉乃至全国一定能够打赢疫情防控阻击战。



致最美逆行者

文 / 人力资源部 黄娜

这些天
新型冠状病毒肆意妄为
吞噬着人民的健康和生命
蔓延速度之快
感染人数之多
让这个春节笼罩于恐惧与彷徨
面对疫情的张狂
党中央科学决策
国家人民众志成城
医护人员战斗一线
驰援武汉 抗击病毒
吹响了凝聚人心与力量的集结号
战斗一线的白衣天使
为百姓保驾护航的人民警察
关键时刻从不缺席的子弟兵
还有为人民提供生活保障的工作人员
结合成抗击疫情战线上美丽的逆行者

他们很多不是医护人员
但抗击疫情的征程处处少不了他们的身影
义无反顾战斗在抗击疫情前沿
疫情面前
他们不分男女老少
人人主动请缨站排头
大局面前
我们不计荣辱得失
个个舍己为人讲奉献
春节不回家对他们来说不叫事
过家门不入对他们来说太正常
因为他们坚持
抗击疫情是大事
百姓的事是小事
他们自我防护的装备很简单
但他们认真负责的态度很坚定
他们对家庭亲人的关心很微薄

但他们抗击疫情的精神很执着
在大家都选择远离病毒的时候
他们却选择冲锋陷阵
手术台上争分夺秒
实验室里夜以继日
大街小巷排查信息
重要场所监测体温
远行万里运送物质
哪里有需要
哪里有危险
哪里就有他们的足迹
因为他们是抗击疫情路上的逆行者
更是人民群众健康与生命的护航队

读《手把手教你做专业生产经理》有感

文 / 九江卡波二期车间 宗加保

对黄娜总的《手把手教你做专业生产经理》这部作品，应该是在2019年年初听到的，当时就很感慨我们公司还隐藏着这么一位有才的大佬，可惜一直没有读，一是当时刚刚接手卡波产线，忙着整理手头工作；二是被催着改建新型卡波车间，回到家已没有读书的心思。

直到下半年工作理顺后，正好有同事推荐给我这本书，才有机会拜读娜总大作。说实话，从开头部分就让我有深深的认同感，可能是都有过天赐生产经理的工作经历吧。在引言部分让我感觉到了这本书中所描述的就是我目前所经历的，书中对生产经理的“万能胶”称呼，让身在其位的我感受到了满满的认同感，觉得终于有人能够理解我们的工作，知道我们的难处。

书中对生产经理的六大工作职责简述了作为一名生产经理的基本工作，有效的对我们平时所做的点滴工作进行了系统化的总结。真的是一边点头一边看的，完全可以将自己带入书中的角色。后面的内容让我后悔为什么没有早读这本书。

书中将生产经理的六大工作职责分为“三流化”。第一流：信息流，概括的是六大职责中的士气管理、安全管理和品质管理，将首要工作职责指向生产的源头“订单”。是的，一家生产型企业的第一要务就是要交付订单，只有保质、保量的交付订单，才有我们后面一系列的动作，订单无法交付，后面谈管理，谈安全，谈环保完全是谈无可谈。

这第一流就是指导作为一个生产经理怎样去平衡订单管理，怎样安全、高效的进行生产交付。第二流：物流，概括的是六大职责中的产品交付和生产管理控制，这也是我目前我相对薄弱的环节。这一流中主要讲述生产中的物流管理，包括原料和成品的仓储管理，从我们计划生产开始，原料准备工作，运输方式，产品交付计划，仓储的高效流通等等。第三流：资金流，也即是生产中的成本管理，在读之前，我对成本管理的概念即是花更少的钱，做更多的产品。但是如何做到花更少的钱，只是凭自己的直觉来做，感觉原材料单耗可以更低一点就去做原料单耗，感觉用电单耗可以降低就去做用电，完全没有系统可言，完全是想到哪做到哪。书中系

统的分析了什么叫资金流，做预算的意义何在，知道如何做成本控制，甚至是我一直认为与生产经理关系不大的物流成本的核算与控制。

作为一名资深工科男，我很佩服娜总身为女性却将偏重男性的岗位总结得如此系统，读这本书的时候也真的是感觉到了是有人在手把手的叫我怎么做。原谅我身为工科男的臭文笔，心中感慨不会描述在笔尖，但是真的很推荐各位去读，不光是生产经理，生产主管或是有志于生产管理的人员都应该读一读。在书中有生产管理的认同感，更多的是将生产管理的工作系统化，像书名说的“手把手教你做专业生产经理”，我真的感觉是在手把手地教。

凤栖梧桐

文 / 梧桐树组合

“梧桐树组合”——你是否在脑补：这是什么组合？是小鲜肉吗？是美女吗？

对！就是她们！一个因瑜伽、因运动而结合的团队。队员年龄由70、80、90后组成。或许有人会问：“为什么组合的名字叫梧桐树？”

自古就有凤栖梧桐的说法，凤凰是百鸟之王，它喜欢栖息在梧桐树上，所以梧桐树寓意吉祥、祥瑞。相传梧桐树是由两棵树组成，它们互相依偎、不离不弃，所以梧桐树也寓意忠贞的爱情。梧桐树身形高大，为人们遮风挡雨，所以它也象征高尚的品格。所以，根据这个寓意，配合着她们团队的性质与目标，经过队员们的讨论后，决定起名为“梧桐树组合”。由此可见，“梧桐树组合”的成立不仅仅是为了练习瑜伽，更多地是想通过组队练习瑜伽这个过程所收获的东西发扬出去，影响更多的人，进而带动更多的人，以积极乐观的态度处理工作乃至生活上的每一件事。

刚开始，她们都只是每周三利用中午休息时间在办公室，瑜伽垫一铺，“就地取材”地练起瑜伽。慢慢的，以瑜伽为题材的舞蹈开始创立，年会上节目的想法油然而生，就这样，“瑜伽舞”成了2019年团队成立以来每次瑜伽时间必点的“菜”。

虽然她们都只是“瑜伽菜鸟”，但是随着她们的坚持，每个人都掌握了一门“瑜伽技巧”：倒立、劈叉、鹤鹑、青蛙趴、站立前屈……

在团队里面，相互勉励、相互学习、相互辅助、相互辅导……成了她们的日常。这些精神慢慢地，不仅仅在团队练习里面出现，在日常工作中，只要有人提出有疑问，团队里面的人都会主动提供帮助，甚至在职场迷惑时也能提供指引。在这么一个氛围下，本来是“瑜伽课”内的项目逐渐扩

散到“课外”，组合成员不仅仅每周三练习瑜伽，周一到周五都会在家里铺起瑜伽垫开始练习。除此之外，一万步、跑步、读书等项目也逐渐开展起来。

其实在刚开始大家还没养成运动习惯的时候，队员们的锻炼都是比较懒散的。但是随着团队成员的不断运动刷屏，其他队员们都陆续主动加入到了运动打卡的行列去。接着，定运动的月度、季度、年度目标相继开始，它们成了队员们努力的方向；团队里面相互勉励成了团队的经营理念；运动技巧的传授与交流成了团队得以持续运营的条件。最后，大家总结的一句话：万事开头难，只要你坚持了，你会发现它的美好，慢慢地，你不知不觉地爱上了“它”。

“哎哟，你瘦了很多耶！”、“现在看上去开始有腰了！”、“动一动，确实觉得平时上班时候的精神好很多。”……一句句简单的话，对团队成员来说不仅仅是一句赞美，更多的是给了她们坚持下去的鼓励！就这样，“梧桐树”组合里面的成员，在瑜伽上收获了自己的自信与健康；给公司营造了一种良好的企业文化氛围；让身边的家人与同事感受到了运动创造的价值。

