

一线管理人员外聘讲师内训结业典礼



公司董事长倪强为优秀员工颁发荣誉证书

2011年6月份,培训中心培训需求问卷调研,汇总调研结果,根据调研结果,筛选了2家

符合公司需求的培训机构,并以讲标会的方式择优一家符合公司培训需求的培训机构,讲标会以8位评委的综合评分来汇总,最后百仕瑞培训机构脱颖而出。经过培训机构对公司设计的培训方案叙述中,发现百仕瑞培训机构设计的方案与公司一线管理人员的培训需求较吻合,培训中心经过与廖总商议,打算先做一线管理人员外聘讲师的内训,经过各事业部部长开会会议,最终确定了10门课程以及10门课程对应的二级讲师,因此,公司在11月份引进了百仕瑞培训机构,先做TTT内训师的培训,再做一线管理人员的培训(TTT内训师培训对象为中层管理人员,主要是对引进的10门一线管理

员课程在公司做二级培训。一线管理人员培训对象为一线线长、车间主任等)。

该内训班级已于2011年11月下旬正式开课,并于2012年7月将所有课程全部授课结束,授课期间课程安排为每月1次,每次2/3天。

所有课程结束后,安排了对结业学员的培训述职,述职的主要目的是1、了解学员的学员成果;2、评选出优秀的学员;3、总结培训成果,改善培训中的不足;4、通过结业汇报展示让学员正确的认识自己,充分的展示自己,让相关部门领导了解学员掌握的知识、技能,从而进一步挖掘学员的潜力,更好地发展学员的综合素质。从述职中7位评

委的综合评分、培训总结中产生6名优秀学员,6名优秀学员在结业典礼时将颁发荣誉证书及一套书籍。

该内训班于2012年8月30日结业,结业时邀请了公司董事长、百仕瑞总监、总经理助理、事业部部长、生产部经理参加,结业时,所有学员颁发了结业证书及一本书籍。

本次结业典礼,有如下收益:1、丰富了学员业余文化生活,增加培训乐趣,提高培训质量。2、展示了公司的企业文化,为后续引进培训机构内训奠定了基本,以及达到了良好的宣传效果。3、增加了学员对培训的重视度。

(人力资源部)

瑞金得邦照明龙腾2012

2012龙腾之年,横店集团得邦照明有限公司的分公司瑞金市得邦照明有限公司2月在红都瑞金正式运行。

在瑞金,只要你和出租车司机说“去得邦照明”,他们立马就会转动方向盘,直奔瑞金得邦照明有限公司所在地——台商创业园金龙二路。

依托总公司的品牌影响,在红都落户的瑞金得邦照明迎来了政府的支持和供应商的帮助。在公司所有员工的努力下,瑞金得邦照明开始展翅高飞。

截至7月,瑞金得邦照明共接单881万5千,总入库存:1218万8千,总出库存:1006万4千。

订单要求交付率及订单承诺交付率已经达到90%,订单回复及时率达到100%。

炎炎夏日的7月,也是瑞金得邦照明光芒闪耀的一个月,当月入库及出库存实现了275万跨越,员工平均工资达1884元,最高员工工资2760元,给员工及给予支持的总公司、供应商和当地政府上交了一份满意的答卷。

让我们来回顾一下瑞金的发展吧:

2011.08 选定公司所在位置

2011.10 第一批先头人员进行培训确认

2011.11 确认公司所在地

2011.11 公司规划与改造

2011.12 购买及转移相关设备进入厂区

2012.01 开始第一批的试生产

2012.01.30 公司开幕式及正式生产

2012.01.30 第一批产品集装出货

2012.06.02 部分人员进行ISO9001体系培训

2012.08.31 准备接受PH客户的质量审核

我们拥有的

18,000m²的生产现场及仓库

3500平方米的宿舍面积

四个投产生产车间

在厂区内的职工宿舍

我们依然坚持着努力着让瑞金得邦照明在这红都之地从无到有,乃至飞速的发展,这也是我们工作在瑞金的得邦人共同的目标!!

(胡文杰)

得邦照明参加高工LED展



2012高工LED展将于2012年8月17日-8月19日,在广州琶洲保利世界贸易中心博览馆隆重举行。展出面积将达3万平方米,备受业界关注和期待。公司参展的LED类灯具在展会上吸引了许多客户。

2011年,中国LED应用总产值达到1160亿人民币,同比增长22%。中国已经成为全球最大的LED应用产品制造和出口基地。2011年,中国LED应用企业数量超过6000家,比2010年增加了1000家,2012企业数量仍然会继续大幅度增加,竞争将更加残酷。

这次展览由专注于LED领域的集产业研究、展览会议、专业网络及平面媒体于一体的高工LED服务机构主办。该机构下有高工产业研究院LED产业研究所,并推出了《高工LED》杂志、高工新兴产业技术与投资大会等业内交流平台。

公司此次参展的LED类灯具包括路灯、线条灯、隧道灯、草坪灯、投光灯等。造型新颖的灯具和明亮柔和的灯光吸引了众多客户驻足参观、咨询。

公司工作人员介绍,和前段

时间参加的以下游企业为主的广州国际照明展览会(光亚展)不同,本届高工LED展是LED全产业链的展会,行业上下游的知名企业均到会参展。得邦照明公司不仅展出了相关产品,还参加了主办方组织的高工LED产业高峰论坛、全国LED照明经销商大会、全国LED照明设计师大会等。通过参展,扩大了公司在行业内的影响力,增加了与同行和上下游的交流,在后续的发展中,公司将继续借助各类平台,全力推进品牌建设。(胡井冈)

主管要懂得栽培自己

做好人 不做老好人

今天你获得升迁了，往公司高阶主管的金字塔顶端又迈进了一步；上个月公司遭到购并，你的主管职务与新公司的同事重复，公司考虑要你将调到其它部门；从下个星期开始，你不再是地方分公司的主管，老板要把你调到总部去磨练……在这些事业生涯发展的转折点，你必须为自己设想，你可能需要的发展训练。企管顾问指出，主管在思考栽培自己的计划时，需要注意以下十点：

1. 评估公司目前的情况。有些公司拥有完整的主管发展系统，有些公司则是什么都没有。主管在思考栽培自己的计划时，第一步要做的，就是先了解公司目前的情况为何。
2. 展现自己的潜力。主管应该积极展现出潜力与企图心，才比较可能争取到被公司栽培的机会。坐下来认真为自己拟出一个清晰、充满热情、实际可行的计划。
3. 让公司看得到报酬。培养主管

人才的费用并不便宜，但是如果培养成功，公司获得的报酬会很丰硕。实际指出受到栽培的自己，能够如何为公司贡献，以及这些贡献对公司现在与未来的影响，给予公司充足的理由投资自己。

4. 现在立刻采取行动。不要等到发现自己的能力不足以应付目前的职务之后，才寻求帮忙。在问题发生之前，比在问题发生之后寻求帮忙，比较能够获得公司的谅解与资源。
5. 设定目标。有些主管利用训练机会来发掘自己其它的才能，有些主管则是借机改进自己一向的缺点。发展训练计划必须有一个明确的目标。
6. 不要想包山包海。缩小学习的范围，通常一到三个学习重点是最有效率的。可以把学习分成短、中、长期的重点。一次想要学太多，只会增加失败的机率。
7. 接受别人的意见。如果别人告诉自己，你欠缺团队合作或者领导的

技巧，听起来当然不舒服，尤其对于自视甚高的人来说，更是难以接受。不过，广纳别人的回馈，会让自己的计划更切中实际。

8. 可信度与弹性是两大标准。挑选训练时，无论是提供发展训练的公司，或者是个人，都以可信度与弹性为两大选择标准。在可信度方面，确定对方拥有可以协助你达到目标的专业技能；在弹性方面，确定对方愿意对你的特殊需求量身打造课程，包括是否愿意配合你的时间。
9. 考虑替代做法。如果自己的时间，或者公司的经费不允许，栽培自己的计划不见得要因此中断，而应该寻找替代做法。例如，坐下来跟公司的人力资源部门讨论，自己可以参与哪些项目，或者增加哪些职责，从实务中累积自己想要培养的技能经验。
10. 真的全心投入。如果本身没有十足投入，再好的计划都不可能有效果。

(张琪)



图为公司厂区 老柴 摄

一位员工上班经常迟到，做事也不认真，经常出现不该出现的错误。开始时部门经理经常给这个人暗示，希望他能够改正，但一直没有什么作用。老板看到这个情况后提醒部门经理说，你应该找他认真谈谈，也许要给他一次严厉的批评，实在不行了，你就换个吧。部门经理按老板的指示找他谈话。但真正到了谈话的时候，经理绕来绕去就是无法说出批评的话，因为他不愿意“伤害人”。时间久了，大家对这个人做的事情就习以为常，视而不见了。但他要完成的工作还得有人做，不得已部门经理就自己承担起来，做了越来越多本来该这个员工做的事情。部门经理后来实在受不了了，就要求公司加人。公司为这个部门加了人，但新来的员工看到前面的“榜样”，也不认真工作。虽然连续加了几个人，这个部门的工作并没有起色，而部门经理也比原来更累了。除了他要兼做本来该这些员工做的事情，还要管这些越来越难管的人。这个经理的问题在哪里？在我看来，是他的“老好人心态”让他无法做一个经理有时应该做和必须做的一件事情，那就是冒着得罪人的风险，去指出员工的错误，批评员工不合理的行为，甚至在对方不改变的情况下辞退这个员工。老好人心态是对工作不负责任的心态。我们比较容易看清的是老好人对公司的不负责任。容忍一个经常违背公司制度和不做事的员工会极大地伤害公司，这不仅是因为有人拿了工资不做事，更可怕的是这样的人会破坏整个公司的工作氛围和做事的文化，就像俗话说说的“一颗老鼠屎坏一锅汤”。不太容易看清楚的是，老好人心态肯定导致对下面员工的不负责任。好的管理者像园丁，这包括施肥、浇水、关心、爱护，但也包括必要的时候“修剪”自己的下属。一个只想当老好人的经理不能帮助下属成长，因为他不愿指出和制止一个人的错误，而这是一个人成长的必要条件，就像俗话说说的“严师出高徒”。从这个角度看，从来不批评员工的经理不会是好经理。合理地批评人，其实是在帮助人，是真正的好人要做的事情。老好人心态其实是对自己不负责任的心态。老好人虽然维护了和别人表面的和谐，但实质上无法掩盖部门工作效率不高，员工没有进步的事实，最终不仅让自己过得很辛苦，同时也得不到公司的重视和员工的认可，最终自己的感受就像俗话说说的“好心不得好报”。我们应该做好人，不应该做老好人。好人会真正地负起责任，不怕得罪人，这样才能帮助自己的公司，帮助自己的员工，最后真正地帮助自己。老好人会用表面的一团和气害了自己的公司，害了自己的员工，最后是害了自己。

(宋新宇)

公司领导与武汉工程职业技术学院学子座谈会

——让梦想在这里起航

2012年9月8日晚上18:00点，公司领导为来自武汉工程职业技术学院10级实习生和11级在校实习生在培训教室展开了一次意义深刻的座谈会。作为今晚其中的一份子，我感受到了公司对我们未来发展的重视，感受到了年轻的冲劲和激情，感受到了大家对梦想的追逐和期待。

座谈会进行的很顺利，现场热烈的氛围带动了我们年轻的激情。首先，人力资源部主管石鑫老师对大家的到来表示了热烈的欢迎，在雷声般的掌声中介绍了公司的一个基本概况，使新来的我们对公司有了一定的了解。浓厚的企业文化，紧张积极的生产氛围，不屈的企业精神，让我

们对公司有了更深刻的认知。

接着，华群洲老师用他幽默风趣的语言接过了麦克风。他以风趣的语言，为大家诠释了如何正确的做好自己，从小事做起，将小事做到极点。小事虽小，但能做好小事也是你体现能力的一种表现。优秀的实习生代表，武汉工程职业技术学院的许伦伦、李扬为同级和学弟学妹们分享了自己两个多月来的心得和感悟。两个多月来，他们用自己的坚持和努力，得到了公司领导的认可。一番交流之后，现场热烈的掌声是对他们最好的肯定，我想这也许就是这些日子来他们最开心的时候吧。

座谈会上，除了相互交流，

相互分享之外，还增添了轻松的游戏。在游戏中，大家喜笑颜开，这给座谈会增添了更多的欢声和笑语。

随着游戏的结束，LED的人事主管刘建为大家介绍了对于刚步入社会的我们而言有些神秘的LED。通过介绍，LED似乎不再那么的神秘了，我们对它有了初步的认识，有机会我一定会去深入了解。

伴随着一首《朋友》的响起，座谈会在美好的歌声中结束了……

通过这次的座谈会，让我们有了许多新的感悟。我们这些学生最初的职业理想往往会与现实脱节，当心中的目标没有达成

时，有些人会开始怨天尤人，不会随着环境的变化作出恰当的调整。要想自己在公司有良好地发展，首先要做到坚持不懈，不要被自己偶尔的浮躁迷失了自己，从而辨别不清正确的方向。其次，细心的观察是必不可少的，做好自己岗位的同时，利用空余时间去更多的了解更多的岗位。只有这样，你才能在机会来临时将它牢牢的把握住。最后，要保持乐观积极向上的心态。对于刚进校园参加工作的我们，会出现迷惘和困惑。当你迷惘和困惑时，一定要摆正心态。心态摆正了，遇到困难挫折时才能冷静，从容的面对。

上帝对每个人都是公平的，

其实你的身边充满机会。不要抱怨时运不济或者自甘平庸。机会来了，要用心勇敢的投入，不然，机会就会稍纵即逝。如果你能比他人更主动些，那么，机会就会更容易被你掌握。

一个有着敏锐眼光的人；一个能够坚持不懈的人；一个善于调整自己心态的人；一个善于把握机会的人，定能从众人之中脱颖而出，成事，立业。

我们的梦想才刚刚开始，要正确摆好自己的姿态，虚心，踏实的从基本做起。

拿出我们年轻的激情，让梦想在这里起航吧!!!

(陈是宇)

第六届运动会部分项目名次表

篮球小组赛:

A组:

第一名: 公共照明队

第二名: 光源一队

第三名: TP工程+品管队

B组:

第一名: 行政队

第二名: JV工程+品管队

第三名: LED事业队

乒乓球:

第一名: TP生产队

第二名: JV行政队

第三名: JV生产队

第四名: TP工程加物管队

第五名: 光源队

第六名: TP行政队

排球:

第一名: TP行政队

第二名: JV行政队

第三名: TP工程+品管队

第四名: JV生产一队队

第五名: LED事业队

第六名: TP生产一队队

足球:

第一名: 进出口队

第二名: 公共照明队

第三名: 光源队

第四名: TP工程+品管队

第五名: TP行政队

第六名: JV工程+品管队

五子棋:

第一名: 任启明 TP1E线

第二名: 郭香姣 TP品管 QA

第三名: 李钊胜党群办

第四名: TP2打印张绍勇

第五名: 程龙高 TP材料仓库

第六名: 沈永皎 TP材料仓库



第六届运动会足球赛项目,于8月4日结束了所有的比赛,今年的运动会比赛的激情比往年都要来的激烈,每一场比赛都让在场的拉拉队以及观众们都看的聚精会神。有几场比赛,也让大家触目惊心,由于比赛的激烈,导致运动员受伤,甚至有的还进了医院,每一场的比赛,都有着不同的看点,足球赛结束了,可热爱足球的运动门,却没有因此而停下了踢球的热情,在此,要感谢运动员们,是你们的参与,为运动会增添了更多的色彩,在运动场上,你们挥洒了汗水,在运动场下,你们聚集了欢声笑语,在足球赛结束的当天,你们共同相聚,将所有的情感,都通过酒水表露了出来,祝贺你们,取得了好成绩,也祝愿你们在未来的比赛中,取得更好的成绩! (小李)

以物换物 变废为宝



牵着一头羊换回一把斧头。在古代,货币没有出现的时候,人们以物易物,各取所需。随着商品经济的发展,货币的应运而生,以物易物渐渐地退出了历史舞台。在如今这个人们逐渐习惯了使用各种借记卡、信用卡进行刷卡消费的现代商业社会,事业部部长陈玉燕重新发掘以物换物这一古老的交换方式,并把这当作一种新颖的交流平台,也增强了员工们的勤俭节约意识。

首届换物活动取得了非凡的成果,共收集物品近千件,发放笑脸近千个,本届活动,不仅仅可以以物换物,员工们还可以凭借手中的笑脸,进行

现场换物。活动当天,引来了横店以及东阳报社的记者,工会新浪微博@得邦照明工会,也在第一时间跟踪报道此活动。

在指定的时间内员工们纷纷来到了换物现场,这中间,有一件事让我特别感动,生产部二车间柳阳亭,来公司上班才五个月,参加换物活动,他早早的就到现场了,可过了很久才成功换得所想要的,原来,他在为老婆的鞋子而努力着,子啊他眼中,那双鞋子,就是本次换物活动最珍贵的物品,而他手上,又没有可以换得鞋子的物品,拿着笑脸,一直守候在鞋子边上,用心最重要,有心的人通过努力,总能离成功更近,不出所料,鞋子

的主人被他真情给打动了,以一个笑脸就将鞋子换给了他。针对柳阳亭的举动,以两个字总结,那就是:感动!问世间情为何物,这就是。

活动中,还有很多让我记忆深刻的场景,每一位前来的员工,都希望可以换取到自己想要的物品,每当他们换物成功,脸上表露出开心,灿烂的笑容时,作为组织者的一员,我心里甜甜的,美美的,为他们感动,为他们成功换得物品而高兴。作为活动的一份子,我们的小张同学,在拍摄照片中,也发现了自己喜欢的物品,从活动一开始,就在找寻主人的踪影,一边拍摄,一边等待着耳机主人的出现,可当主人出现的时候,她提供的物品却已经全部被其他员工以笑脸换走,失落的她,接过主人的耳机后,笑的格外的灿烂,耳机的主人说“我要用你的笑容,来换取我的耳机”。很感动的一句话。活动从策划,到宣传,到现场,到结束,我都一直在跟踪,活动取得了圆满的成果,对于每一位组织者来说,就是最幸福的事。

活动虽然结束了,但这只是开始,往后,事业部还会联合工会、人力资源部组织开展此活动,让我们共同期待着。

(王世泉)

8小时梦幻情人节

横店集团拥有员工数万名。集团下属子公司员工都有着各自的工作和生活圈子,与其他子公司员工接触很少,所以虽然都是在集团上班却素不相识。现在横店集团的员工之中一部分员工虽已是婚嫁之龄,却还未解决个人问题。本着为员工解决个人问题的目的,也为稳定员工队伍,公司积极响应梦幻谷与英洛华电气推广的“8小时梦幻情人节”活动,通过此次活动平台为员工提供一个更广泛的交流平台,让集团各子公司员工之间有更多的认识机会,同时也借此平台成全了有缘之人。

此活动共有100人参加,男生50名,女生50名,公司有26名女生,19名男生参加了活动,活动在景区内举办,而且是暑期游客较多的时间,进行过程中会有较多观看的游客。所以活动在体现相亲主题同时还考虑到可观性,趣味性。活动分三个阶段进行,从下午2点开始至晚上10点,共8小时。

第一阶段:情感初试;主要以比赛互动的方式进行。嘉宾之间相互合作,争取荣誉的过程,增加了解与感情基础。主要是以五个游戏来展开的,100名男女以抽签的方式随即分成5个队伍,每个游戏的开展到结束,大家脸上都洋溢着灿烂的笑容。

第二阶段:缘分速配。在第一阶段的五项比赛过程中,男女嘉宾们有足够的时间相互了解。经过熟悉,每个人心中一定有了心仪的对象。第二阶段开始,进行“人气女嘉宾”甄选环节,50名女生一排站起,面向游客,接受50名男嘉宾以及现场随即100名游客的投票。票数最高的5名女嘉宾当选为“人气女嘉宾”。值得一提的是,五名超人气女嘉宾中,公司就有三名。

第三阶段:浪漫七夕。五名超人气女嘉宾可以选择自己觉得有眼缘的白马王子,最幸福的时刻就是这五名超人气女嘉宾都到了自己的眼缘,10位配对成功的男女嘉宾到更衣室更衣,安排专门的化妆师为女嘉宾化妆(约1小时)。然后10人一同到万盛兴酒楼共享庆祝晚宴。

最后一个阶段。就是让梦幻谷所有的观众见证幸福的一刻。7点40进入《梦幻太极》贵宾席观看节目。节目开始之前,插播一段七夕表白情节。工作人员为五位男嘉宾送上5束玫瑰,聚光灯打在了五名幸福的女嘉宾身上,由男嘉宾将玫瑰花送给女嘉宾,在场的游客都见证这五对横店的七夕有缘人。

公司本着以人为本的精神,每年都联合横店集团兄弟企业组织类似的相亲活动,为员工营造一个良好的工作生活氛围,贴近员工,关爱员工,温暖员工,使员工在横店有一种家的亲切感和归属感。

(华群州)



新得邦人

武汉工程职业技术学院学生在得邦

8月25日中午，因为天气的突变，原本计划的为期两天的培训就提前圆满结束。虽然只是短暂的一天半，但是对于涉世未深的我们来说，在初入社会的起点与定位、作为大学生的优势以及劣势上、还有将来在工作上会遇到的各方面困难、以及当前的就业形势和发展前景，都有了一些初步了解。

8月23日，在来浙江的大巴上，我们每个同学都是怀着不同的心理。俗话说：一千个读者，就有一千个哈姆莱特。因着各种原因，每个人对于实习的心态都是不同。或者是不想离家不愿离开家人爱人不舍得那么早脱离象牙塔的大学生活，也有的就是想早点接触社会明白险恶增加社会经验。不管怎么说，初衷是什么，无论是不甘还是向往，最后我们来了，那么就尽力做到最好。

此前在学校时看过横店集团得邦照明有限公司的PPT，网上有查过资料，去武汉接我们的鑫哥讲了一些，已对公司有了初步了解。加之培训时老



师的进一步介绍，从公司背景到公司产品以及公司发展前景，了解逐步加深。

作为一名电子专业的学生，虽然我们的工作经验比不上经验丰富资历甚老的老员工，但我希望我们所学的专业知识在公司英雄有用武之地。

为期一天半的培训，明白很多道理。

首先，刚入社会的我们基本都是从基层做起，如何在社会就业大潮中从容适应不被淘汰呢？懂得作为合格员工的权利与义务是必要的。专科生，在传说中天上掉下一个广告牌就能碰到三个大学生的现代社会，我们在就业中并没有很大的优势。我们用了三年的时间来念大学，比社会青年少了三年工作经验，比起本科

学历又差了一截。既无本科生更深入更丰富的理论知识，也无社会上老员工的丰富实践操作能力，因此我们处不上不下的尴尬地位，在人才市场卖“学”也只是不轻不重的。所以，踏入职场的我们，后天的努力是必须的。总有那么多后天发奋的故事激励我们，在能力面前，一切学历问题都不是问题。我们要抛弃在学校时的优越感与成见，在得邦照明这个平台上，好好干。

其次，这个庞大的世界，每年夏天都有成千上万的大学生涌入社会，好的工作机会总是显得那么的供不应求。因此，在受教育程度相同这个共同起点上，要想更好的发展，要学的不只是作为一个合格员工的权利与义务，更要明白，怎么去成为企业求贤若渴的优秀员工。机会总是给正在等待的人准备的，天生我才必有用，要做就做的最好，不要敷衍了事。我们来的时候，共同的起点是流水线上的普工，希望五个月，实习结束我们离开，境况总要有所提高，停滞不前的人首先辜负了自己。

最后，作为一个人，此刻，我们不是父母眼中的孩子，不是老师眼中的学生，也不是老板眼中的新员工，只是单纯的自己，一个只为自己思考的自己。也许，安于现状的平淡人生很安

稳，但是人生来就跳动的心脏，总是充斥着跌宕起伏的搏击心理。一天半的培训里，第一天，我们从理论上看待工作中各种必问题，第二天，通过一个集体预习从行动上明白工作中的团队精神的可贵。这一切的一切，都是为了接下来的五个月做铺垫。奋斗的生命生而伟大，也许最后成功了，那与你的付出成正比，是你应该得到的，即使最后的结果达不到你要的目标，这也不能代表什么，至少激发了潜能，至少也曾努力过，至少没有荒废宝贵而有限的青春。在学校里，我们大多数是父母的宝贝，是温室的花朵，我们得到的都是父母所能给予的最好的，没有残忍的现实与生活的压力，展现在我们眼前的除了阳光还是阳光，看不到厄运也看不懂黑暗，也进入社会，背负起责任与重担，就真的是遇见成长了。五个月后，踏上归途，希望，在身心上，我们都是大人了。

这五个月，希望电子班所有同学们，脱去实习生的身份，把自己当成一个真正的企业员工，在TOSPO这个发展平台上，去踏踏实实学一些有用的知识，并且在以后的漫漫人生路中，本着探索精神，不断的积极进取。开开心心的来，圆圆满满的回去。

未来，总是在你的眼眸里，在你的掌心里，在你的展望里。
(张瑶子)

感悟

——我的得邦第一个月手记



今天中午去一条马路之隔的朋友公司去蹭传说中巨好吃的工作餐。由于修路，要走过一条弯弯曲曲由装饰板隔出来的小通道。刚走进，就听到吱吱呀呀的二胡声，听得出来学了没有多少时间还拉得不成调。走进不久就看到一个50多岁衣衫褴褛的乞丐，面前放着一个空的碗。走到第二个拐弯的地方，又一个拉二胡的乞丐，拉着不着调的曲子，看着来来往往的人。对这种三步一岗五步一哨的情况我并不是特别陌

以后我在路上掏钱给乞丐的频率越来越低了。

以前还遇到一种，一男一女，女的抱着孩子上来和你说话，行李被窃，或者是投亲不遇，钱花光了，问你要些钱回家，或者是要些钱给孩子买东西吃。我一般都会给一些钱给他们。完了他们还会非问你地址，要还你钱，我再三推辞才得以脱身。

直到我在不同的地方，碰到相同的人三次，我忽然意识到这可能是一个骗局，他们赚钱可比我容易多了。以后再遇到这种情况，我要么就是不加理睬，要么就是直接告诉他们去寻求警察的帮助。你说到警察，那些人都无一例外的落荒而逃。哎~看样子以前又都是上当受骗了。

我一直以为，具有同情心是人的美德。然而在现在有太多太多的人利用人们的同情心来满足自己的私欲，让我们的同情心开始变得小心翼翼起来。有些东西在慢慢冷下来，也可以说是理智。有些东西在慢慢的麻木，也可以说是成熟。不过这种理智和成熟真的不是我所期望看到的。

我想拯救我的同情心，但是我不知道拿什么去拯救。
(桃子)

同情心

记得刚刚到横店的时候，刚毕业，没几个钱，可是在路上只要看到乞丐，我总会摸出一些零钱给他们。我总觉得不迫不得已，人不会走到这一步。但凡有一些办法，没有人会出来要饭。

现在回想起来，这些想法是在我看了一个新闻调查节目以后改变的，节目中我看到了这些乞丐在家乡的家比我们家看上去还要好，我忽然意识到，乞丐变成了一种职业，唯一的成本是尊严，依靠的是人们的同情心。看了这个节目

8月份，经过了之前为期三周的实习，我对自己的工作性质、我们工厂的状况、产品有了相对深入的了解，接下来我进一步学习与消化之前所学，然后也逐渐地将目光投向市场，努力让自己朝着能够独立一面的方向前进。

目前我的工作，主要是协助师傅 alex 做一些客户的维系工作。师傅手上主要的客人，有三菱化学、LG、IRIS 等主要向我们购置 LED 电球的日韩客户，也有像泰国的 EVE、以色列的 KA 等主要向我们购置节能灯的客户。因为客人较多，我做的工作也总体相对分散，但是除前期的市场拓展以外，后续环节都有所涉猎。像给客户各项产品资料，质检资料等，确认客户的包装、根据包装打样、再确认、下发包装文件，接收订单下给工厂、催交期，后续一些留底产品的送样，出货的协助安排、收回结算等，在外贸的每个环节都有专业知识和经验的丰富。每天我都会对每一条线做记录，明确自己做的事情出在哪个环节上，以便理清思路；当空下来时，我会研究下自己一天所做之事的前后相关知识，总结出处理的方法。

月底开始，我随 alex 前往横店，为客户 IRIS 第一次量产的巡检做准备。日韩的客户对于产品的质量是极为看重的，而这一次量产对方是全程跟踪，所以很多我们工厂的不足都会暴露，重点便是全面解决问题。

实践中，也对客人的要求以及关注点，相对应我们该做的事情有了进一步明确。

生产之前，他们通常会关注我们的生产环境，机器配置，线上员工的配置，我们的管理层配置，我们的制度等；生产之中，每一天，他们会关注自己的产品是否在做、在做哪些型号、预计做多少、已经做了多少，特别会看我们总装、老化、包装的不良率相关的数

据，以及我们对于不良的处理是否到位，是否符合标准。与之相对应的，我也会尽可能在前一天，最近也是第二天早上，先了解以上情况，以便应对客户的各种问题与要求。

对于客户提出的问题，必须立刻采取措施去解决，有必要时需要叫来品质、生产、工艺的相关负责人，承诺给予解决，并在之后通过开会或者是口头的形式将工厂的改善意志传达给客人。当然这中间的过程十分复杂，我会慢慢体会，多经历一些事情，多思考，会更加老练。这里我总结了原则，就是情况反馈的准确性（每天的情况，部分会口头告知以及及时改善，所有的内容和都会之后以邮件的形式系统告知工厂）和解决问题的有效性（出现的问题，都有明确的解释与解决方案，且尽可能及时）。

后续我会进一步跟踪这件事情。我觉得现阶段的我，最为重要的就是药单纯一点，脚踏实地一点，去努力完成自己每天的工作，先完成，再追求完美。

对于不懂的东西，还是有必要脸皮厚一点，要多问，宁可被当成傻子，也不懂装懂最后办不好事情。

在客户的维护方面，第一时间恢复客人的邮件，对他们的要求立马做出回应，是非常有必要的，这个可以极大加强他们对你的信赖感。
(张侃)

