

**DIALINE**岱勒新材

DIALINE New Material Sci.&tech.

2015年度特别

# 激流勇进 你我同行

BRAVE TORRENT OUT  
CREATE OUR FUTURE TOGETHER

感恩 创新 共赢 责任 奋斗

GRATITUDE INNOVATION WIN-WIN CONSCIENTIOUSNESS HARD-WORKING

## 念奴娇·梦想岱勒

已被鱼群包围的你，  
准备好了吗？

用激情拥抱挑战，成就发展新阶段

——切片线生产动员大会成功召开

一位老员工关于岱勒成长的回忆录



# C 目录

## Contents

### 刊首语

### 2015大事记

- 革命尚未成功 同志还需努力 /P05
- 已被鱼群包围的你，准备好了吗？ /P06
- 小伙伴们，我们的新工业园区初具雏形啦！ /P07
- 用激情拥抱挑战，成就发展新阶段 /P09
- 喜气洋溢 再接再厉 /P10

### 燃情岁月——追梦·笃行

- 一位老员工关于岱勒成长的回忆录 /P11
- 念奴娇·梦想岱勒 /P13
- 勤俭节约是一种美德 /P14
- 远离垃圾人 /P15
- 团结的力量 /P17
- 新起点 新高度 /P18

### 员工心声——感恩·成长

- 入岱勒有感 /P19
- 对岱勒公司看法的转变 /P20
- 月度总结分享 /P21
- 一位新晋车间主管的工作笔记 /P21
- 读《一分钟有效沟通》有感 /P22
- “新生代员工管理与团队建设”培训感想 /P23



● **文化活动——妙趣·欢乐**

- 幽默笑话 /P27  
智力答题 有奖互动 /P28  
清爽夏日 “渔”乐无限 /P29  
趣味运动会精彩瞬间 /P31

● **影像故事**

- 影像故事 /P33

● **寄语2016**

- 寄语2016 /P35  
欧巡展的启示 /P36

● **刊尾语**

- 刊尾语 /P39



## 刊 首 语

2015年是公司发展历程中具有非常重要意义的一年。这一年，蓝宝石全产业链各环节都面临着严重的供需失衡，公司面临下游持续大幅度降价带来的成本压力；这一年，硅切片切割采用金刚线切割方式的比例在不断加大，公司不断的面临客户提供的机会，又不断接到试用不合格的反馈，不断在希望与失望之间转换。可喜的是，通过一年来全体员工的不懈努力，公司在全球蓝宝石市场继续保持领先的市场地位；在硅切片线取得关键技术突破，在市场上取得一个又一个重要客户的认可。

我在2015年初团拜会时说：我们希望利用三年左右的时间将金刚线的品质和市场份额做到全球第一。现在看来，这个目标完全有可能提前实现。我们希望企业能快速成长，我们的员工在收入上能得到持续提高，在职业生涯上能得到更多的成长机会。我们理解每个员工希望改善待遇，机会更多的需求。我们一直以来也在往这个方面努力，我们希望公司能够获得更多收益以回馈广大员工。从这一点来说，公司和全体员工的目标与前进方向完全是一致的。

企业的发展和员工的成长相辅相成。由于全体员工的努力，使得公司能够得到更多发展，同时公司的发展又给员工的成长空间提供了无限可能。我们企业和每个人都成长在这个快速变化的时代，都成长在这个快速变化的新能源行业。我们希望我们每一个人都能很好的理解这个时代，理解这个行业的特点。

在这个时代，企业之间的竞争会愈加激烈，赢者通吃，输者一无所有。我们只有做到行业的第一才可能生存下来，因此我们需要不断强化我们的市场竞争力。我们每个人都要时刻记住：不管是市场份额还是品质我们都要保持全行业第一。我经常对营销人员说：我们不管在哪个区域市场，如果没做到市场份额第一，就说明这个区域没达到公司要求，就要换人。同时随着中国制造业各生产要素成本的增加，中国制造业企业的生存越来越困难。我今年出差去东南亚这些国家，发现他们为了发展工业，土地不要钱，电力也很便宜，人工工资福利加起来每月相当于人民币1500左右；当我去日本时又会发现在资金成本上日本企业基本上是接近零利息，而我们需要10%左右的利息；同时虽然日本人的人均工资比我们高，可是由于他们的人均效率远远高于我们，所以单位成本并不高。这就是当前我们这些制造型企业面临的困境，在低档制造业方面我们无法和东南亚这些企业竞争，在高档制造业方面我们很难和日本、美国的企业竞争。我们的员工收入要提高，我



们的企业要发展，只有一条路可走，就是大幅度提高人均生产效率，所以我们要持续提升员工单位时间的有效产出，要持续的减少公司各种浪费，这是关系到公司生死存亡的关键。因此希望大家要理解公司在提升产出、减少浪费方面的严格要求。

随着全球对环境保护的重视与付诸实施，新能源产业以日新月异的速度发展，其中太阳能光伏产业在全球受到青睐，而中国，已成为全球最重要的光伏产品制造国和发展最快的光伏应用市场，牢牢掌控了65%的光伏产能和60%的全球市场份额。在2009~2014年，我国光伏装机量年复合增长率超过100%，未来三年，全球光伏需求会以30%递增，市场潜力令人惊叹。

同时，蓝宝石市场会在电子消费领域持续寻求突破点，一旦取得关键技术突破，市场需求也将呈井喷趋势。

行业的快速发展给公司提供了广阔的发展前景。同时行业的特点也给公司全体员工提出了更高的要求。这个行业对产品品质要求高、变化快、对成本高度敏感，所以我们只能不断提升技术水平，强化品质管控，持续降低成本。

2016年，公司的经营主线对外是持续保持蓝宝石硅开方市场第一的位置，同时抓住机遇大幅度提升硅切片市场份额；对内是快速扩充产能、持续提升劳动效率、降低单位成本，每个员工都要牢记并落到实处，踏实工作，提升效率、减少浪费。生产现场要严格按规范操作，工艺点检的缺失或不及时就可能导致产品有瑕疵，客户投诉又可能导致订单减少，甚至客户丢失，每一位员工都要理解规范操作的重要意义。办公现场要关注节约细节，不浪费纸张、随手关灯，一分一厘能汇聚百万效益。设备人员要关注零配件的节约与管理，对能重复利用的要充分回收利用，物资申报要有计划性，减少资金占用，占用资金如用来周转将产生数倍收益。希望大家都能从本职出发，提高效率，节约为本。

2016，是令人期待的一年，更是热血拼搏的一年，志同道合的战友们，你们准备好了吗？一起出发，以饱满的热情和信心迎接2016！

董事长



**DIALINE**

几度风雨几度春秋，立足2016

傲然回首，七载风云变幻，风霜雪雨搏激流

历经苦难风波，初心不改

情怀依旧，壮志待酬

技术脊梁，全球一流

愿景实现靠你我携手

为了共同的事业

为了人生的丰收

激流勇进，你我同行

峥嵘岁月，何惧风流



## 2015大事记

2015年4月商标更换，为国际化与全球化做好准备

2015年5月蓝宝石4寸线完成品质提升，技术突破引领市场

2015年上半年生产成本同比显著降低

2015年7月硅切片线量产，市场开拓完成新布局



2015年10月，人员数量激增，迈入中型企业阵营  
2015年10月29日，发布电镀金刚石线行业标准  
2015年11月硅切片线正式批量进入国际市场  
2015年12月新工业园竣工在即，公司发展迈入新阶段  
2015年蓝宝石线市场占有率达到第一  
2015年启动基层干部系统培训，强化人才队伍建设  
2015年企业文化建设取得新突破，文化凝聚力增强

## 革命尚未成功 同志还需努力！

2015年1月16晨会，段总就当周出差考察市场的情况进行了通报，并结合公司目前的实际情况作了重要指示。为更好传达会议精神，特将讲话整理如下：

### 一、公司面临成立以来最好的市场机遇：

1.“天时”：硅切片用金刚石线切割的优势已完全确立，客户由游离式切割往金刚线切割的转换速度在加快，市场窗口已经打开；蓝宝石市场随着手机屏采用蓝宝石的客户越来越多，因此对金刚石的需求量也将持续增长。

2.“地利”：不管是金刚线切割硅片还是蓝宝石生产加工都在大规模往大陆集中转移，因此从市场靠近客户来说，对我们越加有利。

3.“人和”：随着过去几年公司全体员工的努力，公司在市场上得到大家的认可，客户热切盼望岱勒公司快速成长，不停的给予岱勒公司机会。

### 二、公司同时面临更加激烈的竞争

1.市场竞争格局瞬息万变，技术日新月异，客户要求更新非常快，快速反应的要求更高。比如：在电镀硅切片领域，从2014年年初客户使用0.14规格的线，然后快速切换到0.12、0.11、0.1规格的线，客户对产品的线径要求会逐步变细，但切削的性能要求不会降低；就是同为100um规格的电镀线，客户也在几个月之内从平均线径0.97变化到0.95、0.93；在树脂线切割上，半年前国内几家竞争对手都差不多，切割156硅片耗线量在6米左右，大家都有一定的市场，现在随着某一竞争对手从6米降到5米、4.5米、4米、3.5米，这个竞争对手获得绝大多数市场份额，而其他竞争对手生产越来越困难，如果跟不上就面临被淘汰，所以技术挑战的压力前所未有；

2.每位员工关键要加强自身水平和能力的提升，不能与自身比，而要与竞争对手比与市场要求比，要深刻意识到市场竞争的残酷性，我们的树脂线在7月份还可以拿到几百万米的订单，到现在样线都没办法送出去。其实我们也在进步，但是与竞争对手比较我们进步慢了，就没办法生存。公司要生存发展扩大只有从“跟随者”转变为“引领者”才有出路；

### 三、目前存在的几大系统性问题和应对思路

1.供应体系：胚线与金刚石的供应将成为未来发展瓶颈，特别是胚线的供应。技术和采购部门一定要引起重视。需要用市场的眼光看待和解决这个问题；



2.成本体系：市场价格持续下降，成本压力只会越来越大。提高全员的成本意识，强化推进降本措施是当前的重点工作之一。各业务单元的所有物料的单位消耗都必须制订标准，在标准范围之内的消耗按照授权批准实施即可，超出标准范围的，必须有申请报告，得到批准之后才能实施。

3.品质稳定性：近期开方线品质问题突出，要求尽快稳定。品质不稳定对市场的影响将会是深远的。我们一定要看到客户要求在大幅度提升，竞争对手在快速的进步，若我们进步速度没超过竞争对手就只能在市场上一步步后退，硅开方线最近出现的一系列质量投诉问题，本质上还是我们进步速度慢于竞争对手。

### 四、关键点的推进

硅切片项目是目前工作的重中之重。首先进一步夯实硅切片的技术与品质稳定；其次产能扩充要有完整推进计划，硅切线项目要单独管理，可配套激励措施。车间一线的管理模式以高人均产出为目标灵活采用。

### 五、对全体员工的明确要求

1.面对难得的机遇，全体人员要对公司保持十足的信心；

2.加强目标管理，每位员工都要紧盯目标、全力以赴。

3.要有战略眼光和视野，认清公司发展与个人发展之间的关系。公司的快速发展给全体员工提供了巨大的发展机会和平台，希望大家都能在公司发展的成果上体现出自身的价值；

4.每位员工要比创业时期做出更大的努力，特别是老员工必须摒弃固步自封、满足现状、躺在功劳簿上的心态。“革命尚未成功，同志还需努力！”

董事长曾经说过：如果将商业环境比喻为大海，作为岱勒的战略决策者，我的任务就是将大家带到一个鱼群很多的海域，接下来就看大家的捕获能力了。我经营这家企业的目标非常明确，就是成就更多有梦想的事业追求者，让大家在事业与经济收益上双丰收！

从公司成立以来，每一次业务战略决策都证明了企业掌舵人的高瞻远瞩，永远在敏锐捕捉市场机会的步伐上快人一步，从曾经的开方线到蓝宝石两寸线，从两寸线到四寸线，再到底的硅切片线，我们始终领先一步抢占蓝海。

能够成功把握先机，不仅靠敏锐的市场直觉、缜密的理性洞察，还需要一支充满激情与战斗力的队伍。在目前向硅切片线战略转移的关键时期，队伍是否目标一致、同心协力尤显重要。

从去年年底公司做出战略转移决策以来，迄今已有半年，7月31日-8月2日举行的2015年年中述职也紧紧围绕当初的战略目标进行了总结和规划。总的来说，公司的战略落地取得了阶段性成果，达到了预期的阶段性目标，目前切片线量产已经基本达成，更令人欣喜的是在技术创新与品质稳定方面，借由从上至下全体员工兢兢业业的努力耕耘，取得了傲人突破。此次述职大会不仅仅是一次总结与盘点，也是一次发掘业绩明星、激励团队奋斗的动员会。

此次年终述职会按照职能不同分成了四组，A组为业务销售、B组为技术研发、C组为管理人员、D组为部长级干部，通过多维度评分，各组诞生的业绩明星如下：

A组第一名：卢超（南部区域经理）

B组第一名：蒋超（蓝宝石技术主管）

C组前两名：张玲（商务主管）、朱政（硅切片线项目组生产主管）

D组第一名：龙文贵（生产部部长）

上述脱颖而出的业绩明星，不仅仅在上半年目标达成上非常出色，在沟通协调与计划执行、创新学习方面的表现也令人瞩目，他们优秀的特质不仅仅代表个人的优秀，更处处彰显着企业文化的内涵与导向，作为标杆与旗帜，只要大家对标看齐，知行合一，就能创造更令人惊喜的未来！

每一位述职人员在述职结束后都会有针对性点评，深刻而中肯的点评清晰明确地为每一位述职人员指明了接下来的工作方向。在述职大会正式结束前的总结发言环节，董事长进一步分享了市场形势信息，明确提出希望大家能主动学习，积极思考，团结协作。尤其值得一提的是，董事长要求大家在日常工作中秉承“同理心”去沟通协作，“同理心”不仅仅是换位思考，更关乎思考之后的正确决策。“正确”的内涵即“以大局为重、以客户为导向、以人为本思维顾全员工利益”，尤其在跨部门协作方面，各层级人员都需要以“同理心”去行动才能获得高效共赢！

最后，主持人提出了明确要求，各级管理人员会后必须与团队内的成员做好绩效面谈，帮助他们明确工作方向与目标，授予工作方法与技巧，帮助他们提升成长，团队内的人才队伍建设不久之后将成为干部考核的关键维度之一！



## 已被鱼群包围的你， 准备好了吗？

—— 2015年中述职简报

## 小伙伴们，我们的新工业园区初具雏形啦！

长沙岱勒新材料科技股份有限公司是一家专门从事新型切割材料研究的高新技术企业，为满足日益增长的市场需求，公司于2014年底决定正式开始动工建设年产12亿米金刚石线生产基地。

新工厂于2015年3月1日正式开工建设，工程管理部在公司的正确领导下，先后完成施工许可证申报，场地强夯平整，基础开挖，主体建设等多项工作，历经一百多个日日夜夜，一栋栋高楼平地起，蓝图上的美景正一步一步成为现实。



▲ 新工厂建设项目施工现场的门楼



▲ 1#厂房成功封顶



▲ 工人们现场劳作时的情形



▲ 监理单位领导在现场进行技术交底和指导工作

春雨绵绵，这样的天气给施工进度带来了不小的阻碍。虽然天公不作美，但是事在人为。雨停立马开工，利用午休和晚上的时间加班加点，在建设单位、监理单位和施工单位三方的共同努力之下，在保证质量和安全的前提下抢时间、赶进度，为按时、按质、按量的竣工验收而奋斗着。

与此同时，我们的新工厂建设项目也得到了区里各级领导的支持和关心，领导们多次亲自来到施工现场指导工作，为建设项目的顺利进行保驾护航。



▲ 质监站的领导来现场检查1#厂房屋面隐蔽验收情况



▲ 公司领导陪同重要客人来工地视察

新工厂建设项目承载着岱勒人的梦想和期望，公司非常重视项目的发展情况，公司领导在百忙之中多次来工地视察、了解情况，参与现场会议，为建设项目建设出谋划策，提出宝贵的建议和意见。



▲ 工程管理部领导和工程师们顶着烈日在施工现场监督和指导工作



▲ 1#厂房已完成主体工程的建设，现进入砌体工程的建设



▲ 2#厂房完成正负零，现进行一层支模架的搭建工作



截止供稿的6月份为止，新工厂建设项目已完成主体工程工程量的60%，接下来的6个月将加快速度，最大限度的争取在今年年底之前全面竣工。目前，食堂已于本月初封顶；1#厂房已完成屋面的混凝土浇捣，预计本月底25日封顶；宿舍现已完成主体的三层、正在进行四层楼面模板安装，2#厂房、生产配套用房已完成基础工程，研发中心已完成地下室消防水池及水泵房底板混凝土浇捣，所有独立栋号主体预计在八月上旬全部封顶。按照进度计划，9月份将安排1#厂房生产设备进场安装，明年年初完成新工厂的整体装修，预计最快明年上半年我们就能搬进属于我们岱勒人自己的工业园进行生产和生活了。



▲ 宿舍楼第四层支模架的搭建工作



▲ 研发中心正在进行地下室消防水池及水泵房的建设



▶ 食堂成功封顶



新工厂项目从前期的报建筹备，到现在的施工建设，一直都得到了全公司上下的关注和重视，使我们倍感责任重大。这不仅仅是在建设新工厂，更是在构筑岱勒美好的明天。公司如同一艘蓄势待发的大船，载着我们驶向更宽广更辽阔的海洋，虽然一路上难免会遇到波折，但作为船员的我们只要坚定信念，贡献自己的力量，这艘大船就一定能够达到胜利的彼岸。

## 用激情拥抱挑战，成就发展新阶段 ——切片线生产动员大会成功召开



2015年7月2日下午两点半，公司晨会会议室座无虚席，空气中涌动着蓄势待发的激情，切片线生产动员大会在生产部部长龙文贵先生的主持下拉开帷幕，每一位莅临与会的领导与同事都怀揣着决心与信心，即使掺杂着一丝丝忐忑，也被现场感人肺腑的动员演讲涤荡得销声匿迹。

龙文贵部长首先阐述了此次大会召开的背景，切片线面临的巨大市场机遇让产能与合格率提升的要求迫在眉睫，各部门唯有齐心协力解决问题，才能把握千载难逢的发展机遇，希望各部门按照工作推进计划全力以赴达成目标。

接下来由担任此次员工培训领头人的阳保国对工作推进计划进行了详细讲解，从各部门的分工到各人员的关键配合点一一进行了明确，尤其值得一提的是，此次100条切片线的生产指导与协调直接由公司常务副总匡怡新、生产副总钟建明、财务总监周家华三位领导分工负责，以每人负责数十条的形式确保切片线生产目标的达成，另外，将各部门曾经在生产部工作且表现优异的老干将暂时调回生产——担当重任，可谓“兴师动众”。再从原辅料保障、技术标准、设备维护、人员配备等方面对各部门提出了明确要求，全方位确保切片线量产目标达成。

生产副总钟建明先生做了激励人心的动员讲话，表达了召开此次会议的幸福与期待。切片线作为公司筹备已久的战略项目，终于在市场上有了开疆拓土的机会，客户也对我司给予了厚望，机会与挑战并存，产能与品质的保障会带来一定压力，但这也是在座每一位员工难得的发展机会。7月份是公司把握市场机遇的最佳时间，我们必须竭尽全力去拼搏，去释放产能。此次从各部门调整到该项目的员工都是在技能与敬业度上非常优异的同事，希望大家在完成产能的任务的同时能带出更多优秀的队伍。

财务总监周家华先生对在座的各位同事谆谆教诲，

要不找任何借口与理由地去完成任务、达成目标。简短的嘱咐蕴含的是殷切的期望，希望大家抱着积极的心态，抱着成就自我的心态唯目标论成败！

常务副总匡怡新先生发表的动员演讲则令人动容。匡总首先表达的是自己激动而高兴的心情，能有机会参与并见证这样一个公司关键发展期的重要事件，是一种幸福。从公司发展历史来看，每一次新产品的成功转型都意味着公司发展进入新的阶段，而我们抱着十二分的信心去拥抱这次挑战！从历史来看，从硅开方线到蓝宝石四寸线的成功，到此切片线的转型，过去我们成功应对了每一次挑战，这一次也一定能延续我们优良的传统。另一方面，在座的每一位精英都是被肯定、被认可的佼佼者，你们给了我更大的信心，相信每一位都已经摩拳擦掌已久，时刻准备着随时抓住机会大展拳脚，现在，这样的机会终于触手可及，激情与梦想终于有了再一次进发的机会。各位要相信，此次成功转型，各位都将成为公司的“功臣”，而岱勒从成立以来，一直都奉行“绝对不亏待功臣”的宗旨！同时，匡总提出了关于“幸福”的独特见解，激励在座的各位骨干，“被惦记、被需要，碰到挑战时第一个被想到”是一种“幸福”，说明你的价值不可替代，也希望各位能借此机会在职业生涯中留下值得回忆的收获与自豪！最后，匡总再次强调了“各部门要将切片线目标当做目前最重要的部门工作来对待”，希望各部门共同协作，全力以赴！

龙部作为会议主持人，在会议结尾时发表了感人肺腑的总结，也以个人感受为例再一次强调了“成就自我，留下有价值的回忆”的工作态度与价值观，最后对支持生产的各兄弟部门表达了衷心感谢！

此次大会与其说是“动员”，毋宁说是“学习”，每一位与会人员都获得面对挑战的新视角与新思维，也收获了团结一心、拥抱挑战的幸福感，抛开了“部门”的概念，释然了曾经的忐忑与抗拒，学会用更积极、开放的态度去协作，去彼此成就，去共赢！

生产部作为公司直接创造“增值”环节的团队，将会以激情与信心激励身后更多同事的担当与热情，身为志存高远的岱勒人，让我们一起努力吧，不只为薪酬，不只为个人，更为我们大家，更为这个社会！

## 喜气洋洋 再接再厉

——岱勒新材6周年纪念银币领取记趣

2015年是岱勒成立6周年，也是具有特殊纪念意义的一年，公司的发展又上了一个新台阶，员工队伍又涌现了一批批新优秀，他们与老骨干一起为公司发展壮大做出了令人印象深刻的贡献。

“感恩、责任、奋斗、创新、共赢”作为岱勒价值观，将“感恩”放在了首位，此次发放6周年纪念银币正是对这一价值承诺的践行。每一枚具有独特印记的纪念银币都是对领取员工的感恩，也寄望员工能抱着“感恩”之心再接再厉，创新佳绩！

银币领取过程非常有趣，大家都喜气洋洋地伸手随机领取，有的抽领到“6”或“8”尾数的员工尤其开心，除了银币的特殊意义，这样吉祥的号码也代表着好运气。

生产部贺爱平和陈坤拿到纪念银币开心地合影留念；

设备部徐欢随手抽到了“108”号，欢呼“我最近运气真的好，随手一抽就是靓号”；

食堂的大厨涂和初随手抽到“111”号，直呼喜欢；

大家一致调侃“258”号纪念银币应该归“砌长城爱好者”，怡情之余多些邀将的好运气，大家可以猜猜最后花落谁家；

有同事拿到心仪的“007”号，高兴得跑到综管部办公室分享好心情；



这枚有着特殊意义的纪念银币除了银币本身的价值，还承载着员工的未来收益，在公司于“上交所”或“深交所”上市后，在公司一直任职满三年的正式员工可在当年的4月8日领取一万元特殊激励。大家都满怀期待地小心收好银币，带着欣喜而憧憬的语气互相调侃着提醒：“银币要收好啊，这是一万块钱啦！”，还有的打趣到“收购银币啦，现金收购，五千元一枚”，赶紧被旁边的同伴打断“收购了你也兑不到一万块啊，每一枚银币都是唯一编号对应唯一身份信息，丢了或者拿别人的是兑不到的”，另一位赶紧补充“好好保管好只属于自己的这枚纪念银币才能兑现呢，嗯，我要好好收着”。

一枚小小的纪念银币承载了公司与员工共同发展，共享成果的美好心愿，它是“信物”，烙刻着全体岱勒人共同的承诺，兑现承诺是世间最美的事，不是吗？

让我们一起完成世间最美的事，从现在开始，抱着感恩之心一起奋斗！



## 追梦·笃行

### 一位老员工关于岱勒成长的回忆录



编者按：这是一位忠诚的老员工对公司成长充满感情的回忆，对全体岱勒同仁团结共进的殷切之心，一支满怀激情与斗志的队伍令人无限留恋！

今天，岱勒的发展大家都是有目共睹的，自2009年成立以来，从几名员工发展到400多名员工；从人印科技简陋的办公室，发展到现在拥有上万平米的车间（新的厂房也已经开始建设）；从一个小规模公司，发展成为在行业内具有强大竞争力的企业。我们已经步入了高速发展的轨道，能有今天这般傲人的成就，与我们每位一位岱勒人辛勤的付出是密不可分的。

俗话说“万事开头难”，创业也是如此，公司不少的

老员工，当年艰苦创业的场景，作为发展的见证人应该最有体会了。艰苦的环境，简陋的设施，在当时，我们并没有为此而却步，怀着满腔热情，圆满完成了各项任务。

2009年，那是我刚加入大家庭的日子。回忆那段珍贵的岁月，我不禁感慨万千。当时的我，亲身参与了当时1条试验生产线，不停地进行各种尝试，不停地为客户试样，希望能够打开市场。当时我们的同事、领导，不分昼夜，不分寒暑，持续不断地加班，每天仅仅休息五六个小时，甚至通宵达旦，大家熬更守夜，同心协力。功夫不负有心人，我们成功赢得了KH001等太阳能行业龙头企业的青睐。



2010年，延农创业大厦基地项目启动，对于当时的岱勒来讲，所面临的是一个全新的，而且困难重重的项目。人力少，资金短缺，又需投入厂房装修和产能提升、设备等刚性费用。记得那时我们的老员工需要身兼数职，比如我们“熊嗲”（技术部熊佳海）既是技术经理，又是生产经理，还是采购经理，同时还要参与工程实施。白天进行试验，组织施工，晚上还得加班做技术方案。当时人员配备并不充分的环境下，大家并肩作战，各就各位，各司其责，紧密团结，友好协作，我们与公司共同经历了来自各方各面的重重困难，同事们没有半点怨言。在公司高层领导和员工的共同坚持与努力下，我们走过了来了。在2010年12月，我们单月产出突破800万m<sup>3</sup>，成功实现了硅开方线批量化生产与销售，并在延农基地启动的同时，成功吸引了战略性合作伙伴的加入，给公司注入了资本血液。



我们紧跟时代步伐、与时俱进，开始引进管理，让企业逐步走向规范化，这也为我们走向全国甚至全球创造了良好的条件。我们记忆非常深刻，2011年太阳能行业受欧美双反对中国光伏产品影响，中国太阳能行业大幅萎靡，光伏产品产量大幅萎缩，因此，成功开拓蓝宝石市场，成

为公司战略性发展最关键的一年。当时，中国太阳行业产能严重过剩，国家对此严格进行控制，增加准入门槛，提高放贷要求，很多太阳能企业受到了极大的影响，小型企业因此而破产，甚至连风靡全球的四大光伏企业之一的无锡某企业，也因此而走向末路；江西某光伏企业，现在还在重组的泥潭中挣扎。

“技术创新引领行业发展，超值服务打造岱勒品牌”，我们的技术人员不断创新，不断尝试；我们的业务人员常年奔波在全国各地争取客户试切；终于，我们SKB系列0.25规格产品在KH137.KH136等蓝宝石应用市场试切成功，并获得了批量供货的订单，我们成功突围，公司也把握住了这个契机，迅速在全国蓝宝石企业开拓市场，并占据一席之地，独占国内大部分市场，我们公司也成为日本线进入国内市场最大的阻力。

“不经历风雨，怎能见彩虹”，回想当时KH137的成功，前期我们只有4万ct的砂（一杯的量），需安排一条线生产一个星期，才能等到新砂到来（而且还是自己去提货），生产组织难度非常大，部分老员工肯定记得，当时安排14#厂房的老DT08线，专人制砂，专人看线，硬是把这个难题啃下来了。成功从日本竞争对手那里抢到KH137客户订单。

这几年，公司不断发展壮大，无论是在太阳能光伏领域，还是在蓝宝石LED衬底领域，还是手机视窗片领域，都取得了可观的成绩，市场占有率为国内也是遥遥领先。同时，公司在硬件发展方面也取得了非常好的成绩，年产12亿米新工厂项目预计2015年可主体竣工，2016年可以逐步投入使用，届时，公司将迈入一个新的台阶。

我坚信：岱勒的发展是无限的，前途是光明的。市场变化日新月异，客户要求不断提高，对我们产品的要求也越来越严格。但我们不能退缩，只有同心同德，继续奋勇前进，在各自所在的岗位上稳扎稳打，持续改进，不断取得新的突破，实现我们共同的岱勒梦。

作者：易强山

## 念奴娇·梦想岱勒

作者：周伟

股市风云，看风雨，多少梦想帆扬。星城不夜，岱勒梦，深夜几度思量。  
开方崛起，宝石飞扬，切片领新航。静夜星空，旌旗奕奕坚强。  
还忆梦想当年，酸甜苦辣味，几分坚定，几分踟蹰。  
风波静，史书深刻新章。千万对手，博弈于天下，载我辉煌。  
横空出世，唯我岱勒领航！



## 勤俭节约是一种美德

一次看电视节目中对成龙的访谈，谈到他每次要求家人使用卫生纸时小便一格大便三格，感触很深，“知福、惜福、方能福泽绵长”。我国自古就以勤俭作为修身齐家治国平天下的美德，一切贤哲都主张过一种简朴的生活，以便不为物役，保持精神的自由。

关于勤俭节约有一个古老的故事：

从前，在中原的伏牛山下，住着一个叫吴成的农民，他一生勤俭持家，日子过得无忧无虑，十分美满。相传他临终前，曾把一块写有“勤俭”两字的横匾交给两个儿子，告诫他们说：“你们要想一辈子不受饥挨饿，就一定要照这两个字去做。”后来，兄弟俩分家时，将匾一锯两半，老大分得了一个“勤”字，老二分得一个“俭”字。老大把“勤”字恭恭敬敬高悬家中，每天“日出而作，日入而息”，年年五谷丰登。然而他的妻子却过日子大手大脚，孩子们常常将白白的馍馍吃了两口就扔掉，久而久之，家里就没有一点余粮。老二自从分得半块匾后，也把“俭”字当作“神谕”供放中堂，却把“勤”字忘到九霄云外。他疏于农事，又不肯精耕细作，每年所收获的粮食就不多。尽管一家几口节衣缩食、省吃俭用，毕竟也是难以持久。这一年遇上大旱，老大、老二家中都早已是空空如也。他俩情急之下扯下字匾，将“勤”“俭”二字踩碎在地。这时候，突然有纸条从窗外飞进屋内，兄弟俩连忙拾起一看，上面写道：“只勤不俭，好比端个没底的碗，总也盛不满！”“只俭不勤，坐吃山空，一定要受穷挨饿！”兄弟俩恍然大悟，“勤”“俭”两字原来不能分家，相辅相成，缺一不可。吸取教训以后，他俩将“勤俭持家”四个字贴在自家门上，提醒自己，告诫妻室儿女，身体力行，此后日子过得一天比一天好。

勤俭节约是一种美德，更是一个人有教养的体现，不仅和我们日常生活息息相关，在工作中更可以创造惊人的价值。

众所周知，降低成本是提高企业效益的重要途径，“节约一分钱、就增一分利”警示着我们要养成节约的良好习惯，如果在材料使用上大手大脚，随乱丢弃，在作业地点及日常生活中，饭菜浪费、电灯长明、还没有使用的材料被丢弃，仍能复用的材料无人问津，这些浪费的成本其实是无形中被浪费的员工工资与奖金。

这些不知不觉中无形的增加的成本，制约着企业的发展、效益的提升，员工收入的提升便失去了基础。这种浪费现象的原因是没有真正从思想上认识成本与效益的关系，如果把企业当成自己的家，象爱惜自家物品一样爱惜企业，相信企业的经营效益会蒸蒸日上，员工收入提升就有了经济基础。

勤俭节约是要从细节入手，从节约一张纸、一度电开始，从我做起。众人拾柴火焰高，一人节约一厘，一年汇集起来可以多出几百万效益，是否惊人？如果我们每个人都能养成节约习惯杜绝浪费，我们的成本何愁降不下来、效益又何愁不能提高？

勤俭节约不只是生活成本的降低，更重要的是对于自然资源和环境的保护。也许有人会说在物质日益丰富的今天，提倡勤俭节约似乎不太合乎时宜，没有消费，哪有生产？事实上，进入21世纪以来，全球越来越多的人明显感受到资源短缺的约束之痛。大自然可以满足人的基本需要，但是无法满足人的贪欲。地球的资源有限，人类需求无限，而勤俭节约，就是有限与无限之间的平衡点。



## 远 离 垃 圾 人 不 做 垃 圾 人

什么是垃圾人？

在我们的生活中隐藏着不少“垃圾人”，他们身上满载垃圾，也就是负能量：比如沮丧、愤怒、忌妒、算计、仇恨、傲慢、偏见、贪心、不满足、抱怨和计较，见不得别人好，愚昧、无知、烦恼、报复和失望……他们心中的“垃圾”日积月累，堆积如山、脏乱不堪、苦不堪言。倘若这时候刚好被我们碰上，不管三七二十一，他们就会把“垃圾”一股脑儿全倒在我身上。把垃圾情绪传染给别人，既伤害别人，

有时还会坑了自己，典型的损人不利己。

而职场中的“垃圾人”，他们毫无节制地在工作中宣泄自己的负面情绪：他们上班就是抱怨，抱怨老板，抱怨下属，抱怨同事，抱怨办公场所，抱怨电脑，抱怨空调，抱怨灯光，抱怨客户，抱怨供应商，下班还是抱怨，抱怨下属为什么要加班，抱怨下属为什么不加班，抱怨自己为什么没有加班费，抱怨为什么别人加班自己不加班，反正他们总能找到抱怨的理由，反正他们就是要抱怨，这种人，就是职场的“垃

圾人”，这些人是真正的“职场毒药”。而且这些人，根本没有可能和他讲道理，因为，所有和他评理的过程，都是面对面重度接受他的“垃圾情绪”的过程。中国传统医学认为“怒伤肝，哀伤肺”，“垃圾情绪”的发泄不仅损伤了自己更损害了同事的身体健康，天天受“垃圾情绪”污染的团队，身体会受伤，情绪会抑郁，工作效率就更谈不上了。

如何不做垃圾人？首先要有一双发现垃圾人的眼睛。遭遇垃圾人，我们根本无须介意，只需微笑着挥挥手远离他们，继续走我们自己的路，千万不要把他们的“垃圾”接收过来，然后扩散传染给我们的家人、朋友、同事或路人。面对职场“垃圾人”最好的办法就是戴上铁面孔，把“垃圾情绪”都排除在自身

之外。修炼自己的品德，净化自己的心灵，做一个乐观、向善、爱美的人。时刻记住我们在生活的田野里收获的是快乐和幸福，不要把心思和精力浪费在负面情绪和事件上。退一步海阔天空，让三分心平气和，得饶人处且饶人。其次要记得微笑，微笑是世界上最美的通用语言。

如今社会工作和生活节奏非常快，人们承受的各种压力非常大，产生一些负面情绪在所难免，但一个性格成熟、情绪稳定、注重修养的人，应该可以控制自己的情绪和语言，防止“垃圾情绪”的扩散污染。让我们“远离垃圾人 不做垃圾人”，一起做正能量的传播者。



DIALINE

# 团结就是力量

团结就是力量

这力量是铁，  
这力量是钢，  
比那钢铁还要强，

团结就是勤劳，  
勤劳是幸福的源泉，  
不怕苦，不怕累，  
热爱集体的一点一滴，  
创造一件件美好的事物。

团结就是奉献，  
小蜜蜂，  
日复一日，做同一件事，  
既为己也为家，  
为世间留下最甜的蜜，  
延续蜜蜂家族一代代壮大。



团结就是信心，  
信心是战胜一切艰难险阻的起点，  
一个远大的目标，  
只有锲而不舍的信念，  
你才有可能达到胜利的彼岸。

团结就是责任，

负责任，  
就是发掘你最大的潜力，  
一个人担负的责任越大，  
收获也就越大。

团结就是力量，

蚂蚁很渺小，  
狮子却怕它，  
一滴水很容易就干涸，  
而当无数颗水滴聚在一起，  
它能撑起大帆船。



团结就是亮光，  
一颗星、二颗星、三颗星.....  
汇在一起，变成银河星，  
比那月亮还闪耀。

团结铸就文明与辉煌。

让我们拥抱团结吧！  
奔向山川大地，  
涌入江河大海。

蓝宝石线前处理

李邵平

# 新起点 新高度

## 标识更新题记



标识之于企业，犹如姓名之于个人，蕴含着美好期望，传承着使命联想。换标识在不同的企业发展阶段有不同的原则，对于岱勒新材这样一家处于快速发展阶段的高新技术企业，虽然成立时间不长，在市场上也已经积累了一定量的宝贵无形资产，继承式创新是最佳方案，大家可以看到新标识保留了原来的颜色和风格，只在关键控制点进行了必要调整，极大保留了已积累的宝贵无形资产，同时为未来发展留足了想象空间。

首先，很多同事会问“我们为什么要更换标识呢？”其实原因并不复杂，因为标识的基本功用是“识别”，之前我们的英文标识有一条严重影响国际市场识别的斜线，大家可以想象一下我们日常熟悉的汉字被割裂的视觉感受，是不是不太好？所以，更换标识的根本原因是为了深入国际化做好充分准备。

从之前的DIAT到DIALINE，大家会发现，新标识的发音【' dai ' lain】与“岱勒”的中文发音更接近，更重要的是所能涵盖的企业文化内容更深广，“LINE”在英文中有“线、领域”的意思，新标识除了直接映射我们的金刚石切割线主营产品，更蕴含岱勒“以金刚石切割线为主营产品在超硬脆材料切割领域无限延伸”的业务战略规划，而将一条线段竖立起来就成了NO 1，呼应岱勒立志“全球一流的硬脆材料加工耗材综合服务商”的宏伟愿景，可

谓涵义深远！

此次更新的除了标识，还有以标识为可视主体的整体VI与MI系统，VI即公司的视觉识别系统，MI即公司的核心文化理念体系，这些更新优化都是为了匹配公司的战略发展需要，新机遇，岱勒志在必得！

光伏太阳能产业的井喷式需求为已在高速前进的岱勒增添了强大的新动力，在新工业园如火如荼建设加快建设封顶进度的同时，公司在切片线领域不断取得新突破，阶段性目标的顺利达成给了我们迈向宏伟愿景的强大力量。以技术的持续领先和系统的解决方案引领行业发展是岱勒作为行业领袖的宣言，而我们更神圣的使命是——让每个人都因岱勒的产品与服务而受益，产业链可持续式发展壮大、员工幸福指数节节攀升、人类生存环境更绿色、环保，伟大的使命成就成功的企业，伟大的事业成就出色的员工。

在经济形势低迷、制造业面临生死存亡的今日，岱勒何其幸运，身为岱勒人何其幸运，只要去担当就能获得难得的个人提升机遇，只要用心参与就能分享丰硕成果。新标识，新理念，需要新的你去理解、去践行，相信你也将不断发现和遇到令人惊喜的、全新的自己！

新机遇蓄势迸发，我们已经伫立在新的起点，新的高度等待我们大家一起成就！

## 感 恩 . 成 长 入岱勒有感



加入岱勒新材已经两月有余，当初顶着炎炎烈日求职而奔流的日子还历历在目，两个多月来，在岱勒的工作经历中，我深深地感受到了岱勒人对工作不断创新，精益求精的敬业精神，和对员工无微不致的关怀，做为一名应届毕业生，成为岱勒的一员，我感觉是荣幸的，也是自豪的，这使我将更有激情的投入到工作中。

我们岱勒是一个具有完全知识产权的新型材料制造企业，公司秉承无微不至，无坚不克的理念，终走在行业最前沿，以感恩、责任、奋斗、创新、共赢的核心价值观，承担起对社会的责任，岱勒是年轻的，自09年创建至今，已走在行业已过六年的风风雨雨，始终保持强劲的发展势头，不断创新，铸就一段又一段的辉煌。

进入公司工作后，当初是在公司老厂那边守着生产线，按时工艺标准，及时添加物料，调整设备参数。这里，我要感谢我的师傅汤海燕，在开方线工作的各班组长，是他们教我工作技能，指导我的困惑，为我解决相应问题提供帮助，没有他们，我学不到如此多的技巧，再次向他们表示感谢。在工作期间，公司还组织了几次相应的培训，首先，新员工有入职培训，实实讲解生产操作要点，工作注意事项及培养良好的企业文化。然后，公司对于新生代员工特意聘请讲师给我们进行相应的基层管理培训，在此培训中，我接触到了从前从来没有接触到的知识，也学到了一点作为管理者的智慧。这些，将会使我在以后的工作中受益，也体会到了公司对我们新生代员工的重视，作为岱勒的一员，我会以更大的热情，投入到自己的工作中。

在今后的工作中，我可能会有迷惑和压力，但我相信，只要端正心态，以十足的信心走下去，特别是在工艺员这一块，需要更加积极的心态和饱满的热情，就一定会取得成功。社会在进步，信息在增长，挑战也在加剧。我不仅要发挥自身优势，更要学习他人的经验，不断提高自身素质，才能胜任今后的工作。岱勒公司的发展目标是长远的，更是宏伟的，公司的发展就是我们每个人的发展，我们要把握发展机遇，与岱勒新材一起迎接明天的辉煌。

陈立军  
2015-11

## 对岱勒公司看法的转变

我叫石泽凯，94年出生，今年21岁，毕业于湖南有色金属职业技术学院，是岱勒新材料科技有限公司第二期培训的新员工之一。从7月6日—7月8日，这三天我对岱勒公司有了一个全新的了解，并在培训的两天中，我得到了一些收获和领悟。

为什么说对岱勒公司有一个全新的了解呢？因为在端午假期间我一个人跑到岱勒公司来看过，当时岱勒公司给我的第一感觉是非常小，没有前途的一个小工厂，因为当时没有对公司的文化和价值观有了解，并且以为只有硅开方一间小厂房。回到家后，与父母讲了我所看到的岱勒公司的情况，当然，当时并不看好岱勒公司。但在与父亲交谈的过程中，父亲说了一句这样的话，使我记忆犹新，父亲说：“看一家公司的好坏，不是看它的大小，而是看它的企业文化和社会价值观，工作的好坏不是看工资的高低，而是看你在工作中能学到什么和沉淀什么。”于是，7月6日我整理好背包，来到了岱勒公司报道，在接下来的三天里，我对岱勒公司有了新的了解，并对公司充满了期望，我感觉这家公司应该有前途，而且岱勒公司的文化和价值观我也很赞同，于是我对公司的看法转变了，决定留下来，同时，公司也留下了我。

其实，对公司看法的转变是有一个过程的。第一天，我来到公司门口，孙工就在门口迎接了，并热情的招待我，安排我在会议室休息，中午在公司吃了一顿公司的饭菜，在打饭的时候，我发现都是排队就餐的，非常有秩序，从这个小方面我就看出，岱勒是一家有秩序，员工素质高的公司。下午的时候到达公司宿舍，宿舍很简单，但很干净整洁，我很满意。第二天开始培训了，开始培训之前，江工组织我们做了一个小游戏，是关于团结合作的，让我们这些新员工在培训之前就感受了一下团队的重要性和团队团结一致的力量，后来刘部长给我们上了一堂课，讲了

缘分、心态、团队和竞争，我印象深刻，最让我难以忘记的是刘部长说：“当机会来的时候，你准备好了没有？”让我知道，岱勒公司是注重每个员工的自身能力培养的，只要你努力准备好了，那么机会就在你身边。下午张工给我们讲了5S管理的重要性。张工非常的平易近人，很和谐，与我们交谈时很幽默，让我觉得岱勒的领导层很关心员工，特别是晚上江工还来到我们宿舍观察，与我交谈了几句，说有事情可以找他，他就住在405。

第二天，同样，在培训开始，江工又组织了我们做团队游戏，同时，上午上了安全生产课，讲了安全生产的操作和重要性，让我了解到公司一个以人为本的管理理念，同时知道了安全生产的重要性。另外，孙工也讲了企业文化和社会价值等一系列公司福利待遇等。公司的核心价值是：社会：感恩；工作：责任；员工：奋斗；科技：创新；客户：共赢，我非常赞同这种价值观，我觉得这种价值是积极向上，是符合时代要求，并且也是与时俱进的，我认为在这种企业文化下，岱勒公司会越做越好，越走越远。同时，我也被这样一个有活力、有前途的公司吸引，于是决定留在岱勒，成为岱勒的一员，在为公司创造价值的同时，实现自身能力的提高，与公司共同进步。

最后，我又想起了刘部长说的缘分，我选择了岱勒是一种缘分，岱勒选择了我也是一种缘分，即使我选择了留下，那么就努力奋斗，就如公司的价值观一样，员工要在奋斗的路上取得成熟的机会，也像刘部长说的，准备好了才能抓住机会，而岱勒公司就像我们二十多岁的年轻人一样，处在一个发展期，充满了活力，机会很多，就看你能否抓住了。最后，感谢公司和公司领导，给了我工作的机会，我会好好把握，努力奋斗，在工作中取得成熟，为公司发展做出贡献。



## 月度总结分享



能越做越好，越做越强，作为公司员工我们才能更好。

其次，就是我们也要摆正心态，积极响应公司的各项决定，不能因为剪线产生一点短线，就对公司失去信心，而是应该越挫越勇，不断在失败中总结工作经验，同时学习和巩固自己的技能来适应公司未来发展的需要。

当然最后，我也希望各部门能够体谅一下我们的辛勤工作，对不达标的产品能更及时的给予纠正，不要浪费公司的资源，造成成本的浪费，也能减少我们的短线，我相信各位同事也更能接受一些。

我想讲的就是这些，再次感谢各位，同事我也会和大家一起继续努力，加油！

蓝宝石项目组员工：周浪。

## 车间管理怎么管？——一个新晋车间主任的管理笔记

之前由于自己一直以技术为主，管理为辅，所以管理方面没有啥感悟，在管前也就基本上是少说多看的状态。自开始改为做生产管理，无论从人员数量还是管理内容而言都较以前的质量管理有很大的变化。从人员的角度来看，原来底下就10来号人，而且基本上都接受过中专以上的专业教育，而如今接手的车间，员工100多号，文化层次参差不齐。从管理内

容来看，原来的重点是技术和法规，只要底下人技术精湛、法规精通，应付日常的工作基本没太多难题，而车间，首先是生产计划如何合理安排，同时要考虑生产质量、生产安全、生产成本、团队建设等方面，一个都不能少。

.....

后记：这是一位新晋车间主任的管理笔记序言，身为生产现场管理人员的你请对照反思一下，在日常管理中需要管的管到了哪些？哪些属于你的管理职责范围却未考虑的呢？希望我们都能养成勤思考、多交流的工作习惯，机会从来只垂青有准备的人！

## 读《一分钟有效沟通》有感

沟通是种艺术，也是种能力，更是一门深奥的学问。俗话说：“良言一句三冬暖，恶语伤人六月寒”，如何在沟通中实现你想表达的意思，如何让对方心甘情愿的接受，都是一种莫大的学问与能力。

沟通的第一点便是称呼，一个称呼开启了一段谈话，而称呼的讲究也是有很多的。好的称呼可以让人感觉如沐春风，不好的称呼让人如鲠在喉，称呼多种多样，并不是固定的。随着时代的发展，称呼也在发生各种各样的变化，我们在称呼别人时，要根据对方的年龄、职业、地位等各种因素来选择恰当的称呼，什么时候用“老总”，什么时候用“老大”，在什么场合用什么样的称呼，都要有精确的判断，不要让一个称呼毁了别人对你的印象，从而毁了一段有意义的谈话。

“慈不掌兵，义不掌财”是一句流传很广的俗语，既然能流传很广，那么就会有它相应的教育意义，这自然也能运用在沟通中。作为一个班组长，地位的特殊决定了我们在沟通中更应该掌握语气的技巧。面对下级时，我们不能总是以商量的语气来谈话，我们更需的是一种威严、是一种对位置的掌控。必须要让他们明白，到底谁才是上级，到底谁的话语权更大。当然，这只是在工作中，生活与工作是需要分开的，在生活中，我们可以嘻嘻哈哈，但

在在工作上，必须要让下属知道，主导权在谁。同样的，在面对上级时，我们也要注重自己的语气，此时的位置是一个辅助者，用商量的语气将问题反映给领导，两手准备的让领导做选择题，让上级知道你对他的尊重。

沟通中的批评与表扬同样十分重要。表扬可以让一个人心情愉悦，做事的劲头都足了许多，而批评则会让人心底沉闷，当然，批评也会让有些人越挫越勇，反而让他们战胜了原来的自己，得到了提升。那么，如何去进行表扬与批评了？首先，表扬是一种荣誉，可以在公共场合进行，让别人知道，这个人因为他的出色表现而得到了表扬，带动的工作的积极性，从而使得工作更好的进行。而批评，这是一个沉闷的话题，但却不得不说。可以私底下说，但必须也要让大家知道这件事的影响。所以这批评，才是在沟通中更加深奥的部分，能合理运用沟通技巧来批评别人，才是一个真正会沟通的人。

沟通中的技巧、沟通中的问题，或许很多人终其一生都难以揣摩清楚。如何运用沟通来解决问题，更是我们现在需要学习的知识。越早掌握这门学问，就会越快掌握成功和幸福！

生产部开方线  
周良泽



# 感恩·成长

## “新生代员工管理与团队建设”培训有感



在我们岱勒公司四十几位同事在君都假日酒店，由胡老师给我们讲解了《新生代管理团队建设》为主题的演讲课，现就我自身所感受到的几点体会与大家分享一下。

**一、关于竞争：**良性的竞争是团队进步的源泉，就拿我们前处理来讲吧，以前我们三个组每个组每天生产30-40杯左右的砂，然后看谁的合格率是多少，1个月下来，谁的总合格率与总杯数最多，哪个组的工资自然就高，这本来是件好事，但不知从什么时候起，这样的做事风格就发生了变化，后来一个组正常情况下，只要有砂一般只要收一次就行了，但现在变成了两次，有时偶尔还会改三次，更严重的是，我们去线上收砂时，其它班组的砂明明只试了一次，我们就拿过来重新做了，按规定是要试两次才能拿过来做的，但可能是砂少的原因，就试一下就拿了，重做了，大家知道做一杯砂的成本就要三四百元，这样不但增加了大家的劳动量，而且对于公司来说也增加了公司的成本，而且大家都这样做，合格率也不会提高，无形之中，久而久之，我感觉

大家陷入了一个你看我笑话，我看你笑话，大家相互拆台的恶性竞争之中，这是极其危险的，必须要改正。

**二、价值观的差异性：**我们都知道大家都来自不同的地方，每个组的成员年龄大小都不一样，像我们组的话，基本以90后为组，还有几个80后的，80后的思想一般比较传统点，而90后的思想一般比较活泼，开放点，特别是对于接受新事物和新思想上，那么就要求我们在平时的工作中，再也不能以80后的思想去衡量他们工作的对错，也不能把我们的是思想强加或灌输给他们，因为每个年代的价值观不一样，我们要学会包容，即价值观的包容性，我们要从他们立场去思考问题，然后才能最终解决我们工作中遇到的问题。

**三、关于心态的问题：**不同的心态来源于不同的思维模式，对于我们工作中出现的问题，每个人都会多少有这样那样的情绪，其实这就是心态的问题，我们该怎样做才能把心态调整到最佳状态呢？首先，我们要学会不抱怨，比如我们做砂过程中，砂没做好，大家就怪调

速器不好用，原材料有问题，抱怨这，抱怨那的，这有意义吗？这又不能从根本上解决问题。其次，不要找借口，就像早上来上班，有的同事就说路上堵车，什么闹钟忘了设置，等等各种各样的借口，其实迟到就是迟到了，你说这么多借口也改变不了你迟到的事物，最重要的是，这次犯了下次别再迟到就行了，最后一点我们要懂得感恩，我们要以感恩的心态来面对工

作，对待同事，那么我们遇到的问题就容易解决得多了。

当然，以上只是我对于在工作中遇到的一些问题，结合胡老师讲课的内容，以及我切身的感受和体会，所做的一点点总结，我也知道自己在工作中还存在着这样那样的不足，今后我一定要把在培训课上学会到的培训知识，用到以后的工作中，不断地严格要求自己，不断努力地学习，这样才能提高自己的管理能力，带好自己的团队不断前进。

前处理 欧阳威  
2015年9月19日

九月十九日，很荣幸参加了岱勒公司“黄埔一期”的培训，胡老师以生态形象的授课方式让我影响深刻。内容包含了打造学习环境，从基层劳模向教练型管理的转变，自我心态立项修炼，从技术到管理转变的能力等等，就我自己的一些感触，讲一下自己的心得。如下：

#### 一、如何使员工的执行力做到最好

我自己也是从一名新员工开始，抱着满腔的热血与激情进入了岱勒，当时的想法是可以在这里通过自己的努力成就自我，得到两个前（钱）途，一下子就给大家制订了目标是：以最好的面貌最短的时间能够上岗，具备冬操作能力，再而有跟老员工PK的竞争力，所以总是很自愿地向老员工讨教工作上的一些技巧以及突发情况下的应急处理办法，所以有一点执行车的感触，结合培训的知识总结了几点。

- 1、以优秀者为榜样，做为学习目标。
- 2、以同时段的员工为PK对象（也可面优秀者）
- 3、奖罚制度分明，可以从收入明显体现。
- 4、优胜劣汰，能者上、庸者下，平者化，让优秀的员工有一个发展的平台。

#### 二、学会换位思考

现象反映本质，肯定有什么样的环境，什么样的原因才会导致现在这样的结果，作为一名管理者，会接触到各种性格，各种年龄，各种地域的人，每个人是独立的个体，有不同的生活习惯和思维模式，如果只是以自己的价值观去衡量别人，就会有很多交流上的障碍，所以要做到：

- 1、多学习、了解每个员工的生长环境、学习环境
- 2、多学习各地域的风俗习惯
- 3、找到与每个员工的共同点多与员工交流
- 4、包容一切反对的声音，多做自我反思

#### 三、从“劳模”型向“教练型”转变

- 1、把自己所学的技能无保留地交给“新人”
- 2、让优秀的员工多带新人（额外奖励）





3、教会每个员工可以独当一面，让自己闲下来，随时可以去做领导安排的其他事。

#### **四、从“跟随型”向“责任型”转变**

1、要为自己以及团队犯下的错承担责任

2、多从自己着手，反思自己的行为所带来的后果，以及中途会出现的意外后果。

3、及时发现错误，及时改正，以降低损失到最小。

#### **五、改变心态，勇于面对困难**

1、不抱怨，抱怨本身不会对结果有改变，以积极的心态制订更加合理的方式，把事情做得更好，我们改变不了事物的反应，以及一些客观因素，但我们可以改变自己让事情更合理更好地做下去。

2、不找任何借口。当一件事发生时，我们找借口进一种自我麻醉、逃避责任的方式，要无条件地想尽一切办法做到，而不是找一堆借口而去尝试。

3、懂得感恩，人生下来是一张白纸，只有经历了一些事以后，我们才学会对事物的认知能力，公司里遇到的一些事，也同样是给我们提供了一个学习的机会。刚进公司时，我们如同小孩，是公司的平台让我有了公司事情的能力，要感谢公司，同样要感谢内部，以及外部的竞争者，它们让我更加强大。

#### **六、如何让自己更有领导力**

1、通过自我学习，换位思考，养成好的生活习惯，增加个人魄力。

2、多为员工担当，生活上工作上帮助员工。

3、审时度势，让员工跟着自己有前（钱）途。

4、对不同的员工用不同的方式去管理。

a、有能力有意愿的（授权式）

b、有能力，没意愿，参与式

c、有意愿，没能力（保留意愿，提升外能力）

d、没能力，没意愿（淘汰，强迫力所能及的事）

#### **七、人性化领导，无情的执行**

1、制订规章制度100%无条件执行。

2、制订领导下发的任务，设立目标，细化分解目标，落实到个人，我相对应的人开始执行，监督反馈以得到想要的结果，最后考评有何不足，提升效率，找出更好的方法，让大家都得到进步。

3、多了解关心员工遇到的困难，心态，及时开导，让他们明白，任何客观因素都不是我们不做好工作的借口。

以上是我这次培训中的一些小感情，望老师领导改正指导！

硅切片 时程军

2015年9月19日

## “新生代员工管理与团队建设”培训有感

一开始接到这个培训通知，我内心是非常抗拒的，一方面，之前的两次培训效果不好，培训期间昏昏欲睡；另一方面，我觉得个人的人生观价值观已经定型，再洗脑也不会有太大用处，纯粹浪费时间，抱着这样的心态来到现场，又开始分组老一套，但是从胡老师开始进入正题，我渐渐觉得有点意思，睡意全无，开始认真听课，中午和一起去的同事交流，大家都觉得比之前的收获要多，一个个鲜活的事例，让大家感同身受，我的收获主要有以下3点：

**一、管理者从劳模型向教练型转变。**目前我的工作状态就属于功模型，很多事情教给员工几次都达不到想要的效果，就干脆自己动手去做，刚开始员工少，就觉得没什么，但现在人员多起来，我每天处于消防员到处灭火，每天各种杂事搞得晕头转向，效率非常低，事无巨细，事必躬亲，个人非常累，员工也没有得到成长。俗话说，授人以鱼不如授人以渔，在今后的工作中，我将把更多精力放在培养员工上面，教授员工做事情的方法。

**二、放下对错，专注得失，**目前公司的各项制度不够完善，各部门间踢皮球的事情时有发生，一出问题就

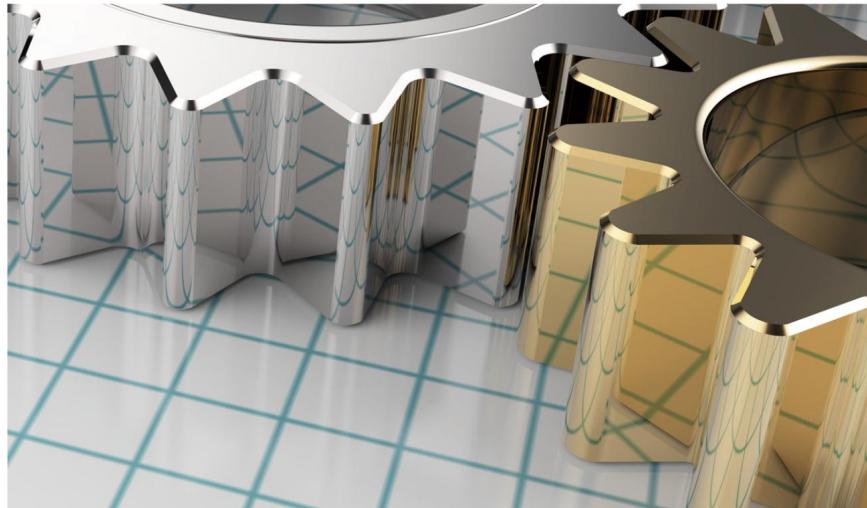
容易互相指责，为了谁对谁错吵得不可开交，每个部门的利益不同，看问题的角度也就不同，因此谁对谁错也就没有一个标准答案，但是各部门花很多时间去争吵，而不是把精力放在解决问题上，这对公司来说是非常不好的，在今后的工作中，我将会引导员工在内部合作或跨部门协作时，尽量避免无谓的对错争吵，把关注点放在事件发生的原因上，总结经验教训。

**三、对待不同员工，采用不同方法，**目前成长检测室人员有70、80、90后，有初中到大学不同学历等各种不同类型的员工，每个人的能力和工作积极性都不同，刚开始一视同仁发现行不通，同一事件交给两个员工做出的效果差异很大，后来通过观察和与员工交流，对他们的习性有所了解后，再安排任务工作的效果要好很多，在今后的工作中，对员工可系统地进行分类，然后根据个人特点采用不同方法进行工作安排，工作效率会提升很多。

今天的收获很多，没有一一来说明，期待明天的收获会更多。

质管部 彭欢

2015年9月19日



26



小美在作文簿里写上长大后的愿望：一、我希望能有一个可爱的儿子；二、我还希望能有一个爱我的丈夫。结果，发现老师写了一句评语：“请注意先后顺序。”

知道吗？我真的好想带你出去体验一下KTV的魅力啊！知道什么是KTV吗？就是K你一顿，T你一脚，最后我再做个V的手势耶！

人的染色体有23对。有一天，教生物的老头慢悠悠地问：“染色体多少对啊，同学们。”角落里某二货大声答道：“64对啊！”老头淡定而严肃地点点头：“嗯，现在告诉我，你来地球的目的是什么？”

“十一”前几天在家上网，一好久不联系的大学同学，突然间qq、微信都在线了，还给我发了个祝福短信。第一反应就是这货要结婚了，果断编了个理由回他，“哥们，我‘十一’订婚，你来不来参加我的订婚宴啊？”果不其然，他回：“不好意思，我‘十一’结婚，看样子你也来不了了。”~省了500大洋。

和男朋友一起走，喜欢手搂着他的腰，顺便扯着他的衣服。有一天散步中，他忽然说：“别扯我的衣服了好不好？”我不悦，说：“你和我说话就不能加个宝贝？”然后他说：“别扯我的宝贝衣服好不好？”我：“.....”

有一家人去看话剧，他们买的票是楼上的票，可小男孩总是趴在栏杆上往下看，只听一工作人员过来说：“你们好好看着孩子，别让他掉下去，楼下是贵宾席，掉下去是要补票的.....”

## 智力答题 有奖互动

通过官方微信回复答案，全部回答正确者将有机会在7周年庆参加抽奖哦！记得保留好这本作为兑奖凭证的刊物。

### 数字推理

1、有100个核桃，要分给25个人，要求谁也不许分到偶数个，你能做到吗？

A 不能                  B 能

2、工匠和油漆工要1100元，油漆工与水暖工要1700元，水暖工与电工1100元，电工与木匠3300元，木匠和泥水匠5300元，泥水匠和油漆工3200元，请问：木匠的要价是？

A 2300                  B 900                  C 3000

小熊的保龄球成绩一般是每一局有 $\frac{1}{4}$ 的时间击中4个球， $\frac{2}{3}$ 的时间击中7个，其余时间是10个，两局之后他平均基本可能击中多少球？

A 13个                  B 14个                  C 15个

4、1元钱一瓶汽水，喝完后两个空瓶换一瓶汽水，

问：你有20元钱，最多可以喝到几瓶汽水？



### 国王与预言家

5、在临上刑场前，国王对预言家说：“你不是很会预言吗？你怎么不能预言到你今天要被处死呢？我给你一个机会，你可以预言一下今天我将如何处死你。你如果预言对了，我就让你服毒死；否则，我就绞死你。”

但是聪明的预言家的回答，使得国王无论如何也无法将他处死。

请问，他是如何预言的？

### 谁偷了船长的戒指？

6、英国货船“伊丽莎白”号，首次远航日本。清晨，货船进入日本领海，船长大卫刚起床便去布置进港事宜，将一枚钻石戒指遗忘在船长室里。

15分钟以后，他回到船长室时，发现那枚戒指不见了。船长立即把当时正在值班的大副、水手、旗手和厨师找来盘问，然而这几名船员都否认进过船长室。

各人都声称自己当时不在现场。

大副：“我因为摔坏了眼镜，回到房间里去换了一副，当时我肯定在自己的房间里。”

水手：“当时我正忙着打捞救生圈。”

旗手：“我把旗挂倒了，当时我正在把旗子重新挂好。”

厨师：“当时我正修理电冰箱。”

请问谁是真正的罪犯？

# 妙趣·欢乐

## 清爽夏日“渔”乐无限

2015年6月27日阳光明媚，微风轻拂，垂钓协会在龙溪湖度假村举行“岱勒人”首届垂钓比赛，比赛在设备部徐欢首钓起杆的热烈气氛中拉开帷幕，设备部汤维钧上的一条2.6斤的草鱼获单杆最重，通过三个半小时的紧张比赛，设备部罗彬获得首届“渔王”，设备部李国顺获得第二名，采购部胡宗辉获得第三名。岱勒首席才子——周伟赋文一篇记趣：



▲ 垂钓进行中....

▼ 先做好准备工作



► 手把手教....

▼ 一人一杆一江湖





▼ 单杆最重-2.6斤草鱼



▲ 秀秀战绩



▲ 会长-徐超

## 漁记

炎夏中暑，叶随风荫。鸡鸣起盥，备冠而出。集三两而共一舆，筑四五而成一队。跋涉漫漫，或赏叶影于窗外；细语英英；同品生活之喜悲。气宇轩昂，雄姿英发。

罗彬拔筹，会长迟至。欢颜笑语跟风漾，彩漂上下主沉浮。辞既起，台及落。清风摇柳送凉意，烈日抬首不甘遮。鱼起渔者笑患者，心悦欣喜结新欢。飞檐玉榭，皆显现世喧嚣。亭台楼阁，尽昭江南美色。太公钩直，举文王而演天下周，陶潜蓑衣，癖朝纲而沐自身洁。古人渔，天下事，吾等渔，自欢愉。

午宴演，觥筹错。颂嬴者，励嬴家。杯杯淡酒，不抵胜者之欢，盈盈低笑，难盖满堂之悦。酒令起，围者观。滕王盛会，子安文起留千古。赤壁双赋，东坡留笔传世间。伯牙有遇，孔明自主。非猎者不念佛，难为生计。非在者不怀才，时运多舛。昔鹏举空报国，不闻圣主，今愚者多造化，为求所值。

踌躇满志，举笔词穷。日阅三千卷，提笔一两行。独与众，主盛衰。歌者先对调，达者多集思。盛会既止，如兰亭尽欢。腾达既至，须终军请缨。取众之乐，乐于大家。借主之辉，辉于天下。

# 趣味运动会



▲ 裁判团

▼ 开幕咯



▲ 跳绳

▼ 六队集体亮相



▲ 董事长也来围观了

文化活动 | CULTURAL ACTIVITIES



▲ 暧昧的一对



▲ 两人三腿

▼ 齐心协力



▲ 兴奋的拉拉队

▼ 默默工作的幕后团队



▲ 哇，赢了

## 影像故事 · 动人心弦



▲ 2011年篮球赛



► 2011年武功山一游



▲ 2014年4月五周年石燕湖活动



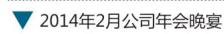
▲ 2012年年会在公司食堂举办晚宴



▲ 2012年千龙湖拓展训练



▲ 2012年岳麓山登山比赛



▼ 2014年2月公司年会晚宴



## 寄语 2016

自10月26日本人正式到成品质检室工作以来，转眼间已过了一个月。在这一个月内，通过接触产品的系列检测标准和检测对象，在日常与关联单位成品工序、订单专员、仓库管理员、业务发货员进行沟通互馈和与质检员的工作交流中，大体上了解到了成品质检室的工作内容与岗位重要性。成品质检室是公司产品流出的最后一道关口，产品的图片判定、物性检测和线径外观是否合格，是否有按标准执行检测，直接影响到客户对公司产品的使用评价。虽然目前各类客户的产品检测标准还有待完善，检测手段和方法有待提升，检测人员的业务水平还有待加强，成品质检与关联部门科室的工作流程有待拉通落实，但我们已经开始在逐步采取行动进行整改解决。各类客户产品标准的制定，通过疏理每月的产品出货检验数量情况，把具有一定出货量的各类客户情况通报给技术人员，提请及时将评审表、备货单、工艺单信息及时转换固化成客户产品标准；通过定期的岗位技能交流培训和技能比武，不断提升质检员的业务技能水平；借着公司级制度互查的机会，我们理清产品检测各环节中存在的问题，提建议、出措施拟出新的《产品检测流程》试行落实，减化流程、提高效率和增强可执行性。

2016年在原有的蓝宝石产品和硅开方产品市场之外，可以预见的是，我们的硅切片市场将会迎来井喷式的增加，这对我们的产品检测工作



将是一个极大的挑战，有压力就有动力，产量规模化后的产品检测将会对我们的管理工作提出新要求，届时不仅需要我们按部就班、稳扎稳打地严按《产品标准》进行检测和质量控制，站好每一班岗，而且需要我们能利用现有的管理平台，从“人、机、法”等方面不断提高检测工作效率，运用各类质量统计分析应用工具和方法，把质量管理数据工作抓上去，形成系统的科学质量管理模式，并回馈指导、提高我们的日常检测和生产

中、售货后的质量管控工作。

2016，爱你一路！我们将以崭新的面貌、饱满的激情，张开双臂迎接你的到来！

质管部 刘伟



■ 图为履职刚满3个月的国际业务部区域经理刘海映以参观者身份参加德国26届光伏欧巡展



■ 图为Q-CELL布置在展馆外的全太阳能驱动汽车

## 欧巡展的启示

2011年9月7日开幕的“欧洲光伏巡回展”中Q-CELL是整个展馆内最耀眼的明星，其布置在展馆外超酷的全太阳能驱动汽车更是出尽了风头。谁曾想到，2012年4月10日全球著名的高科技光伏太阳能巨头Q-Cell公司突然宣布倒闭，留下2500多员工被裁撤和被失业；更没人想到：3年后的中国会成为金刚线应用于太阳能单晶硅切割的全球制造中心；长沙岱勒会成为与日本金刚线在全球范围内进行正面竞争的强大对手。事实再一次告诫我们：只有持续创新、不断进步才能求得生存和发展，对公司和个人都一样！

国际业务部 刘海映

**DIALINE**

## 无微不至 无坚不克

“无微不至 无坚不克”的产品技术，  
精准切割，面对任何坚硬材料都保持强大的切割力；

“无微不至 无坚不克”的客户服务，  
为客户提供个性化系统解决方案，面对任何技术难题都无往不克；

“无微不至 无坚不克”的企业精神，  
对员工人性化关怀，团结一致共同奋斗，不畏挑战；



愿景：全球一流的硬脆材料加工耗材综合服务商  
企业使命：让每个人都因岱勒的产品与服务而受益  
定位：专注硬脆材料加工耗材领域，为全球客户创造最优价值  
核心能力：以技术的持续领先和系统的解决方案引领行业发展



## 刊尾语

2015年是经济持续萎靡的一年，世界500强频频传出的大规模裁员降薪讯息让每个人高度关注所服务企业的现状与走势，我们自己所服务的企业会否陷入同样的尴尬境地？而我们自身又将面临怎样的困局？

岱勒成立7年以来，经历了多少磨难，克服了多少挑战，才走到今日的规模，获得今日的行业地位。在经济下行，无数巨鳄倒下的经济背景下，岱勒能受到客户青睐，靠的是国际领先的技术、坚忍不拔的拼搏，靠的是信念，是梦想，是每



## 刊尾语

2015年是经济持续萎靡的一年，世界500强频频传出的大规模裁员降薪讯息让每个人高度关注所服务企业的现状与走势，我们自己所服务的企业会否陷入同样的尴尬境地？而我们自身又将面临怎样的困局？

岱勒成立7年以来，经历了多少磨难，克服了多少挑战，才走到今日的规模，获得今日的行业地位。在经济下行，无数巨鳄倒下的经济背景下，岱勒能受到客户青睐，靠的是国际领先的技术、坚忍不拔的拼搏，靠的是信念，是梦想，是每

愿景：全球一流的硬脆材料加工耗材综合服务商  
企业使命：让每个人都因岱勒的产品与服务而受益  
定位：专注硬脆材料加工耗材领域，为全球客户创造最优价值  
核心能力：以技术的持续领先和系统的解决方案引领行业发展

**DIALINE**

## 无微不至 无坚不克

“无微不至 无坚不克”的产品技术，  
精准切割，面对任何坚硬材料都保持强大的切割力；

“无微不至 无坚不克”的客户服务，  
为客户提供个性化系统解决方案，面对任何技术难题都无往不克；

“无微不至 无坚不克”的企业精神，  
对员工人性化关怀，团结一致共同奋斗，不畏挑战；



将是一个极大的挑战，有压力就有动力，产量规模化后的产品检测将会对我们的管理工作提出新要求，届时不仅需要我们按部就班、稳扎稳打地严按《产品标准》进行检测和质量控制，站好每一班岗，而且需要我们能利用现有的管理平台，从“人、机、法”等方面不断提高检测工作效率，运用各类质量统计分析应用工具和方法，把质量管理数据工作抓上去，形成系统的科学质量管理模式，并回馈指导、提高我们的日常检测和生产

中、售货后的质量管控工作。

2016，爱你一路！我们将以崭新的面貌、饱满的激情，张开双臂迎接你的到来！

质管部 刘伟



■ 图为履职刚满3个月的国际业务部区域经理刘海映以参观者身份参加德国26届光伏欧巡展



■ 图为Q-CELL布置在展馆外的全太阳能驱动汽车

## 欧巡展的启示

2011年9月7日开幕的“欧洲光伏巡回展”中Q-CELL是整个展馆内最耀眼的明星，其布置在展馆外超酷的全太阳能驱动汽车更是出尽了风头。谁曾想到，2012年4月10日全球著名的高科技光伏太阳能巨头Q-Cell公司突然宣布倒闭，留下2500多员工被裁撤和被失业；更没人想到：3年后的中国会成为金刚线应用于太阳能单晶硅切割的全球制造中心；长沙岱勒会成为与日本金刚线在全球范围内进行正面竞争的强大对手。事实再一次告诫我们：只有持续创新、不断进步才能求得生存和发展，对公司和个人都一样！

国际业务部 刘海映

## 寄语 2016

自10月26日本人正式到成品质检室工作以来，转眼间已过了一个月。在这一个月内，通过接触产品的系列检测标准和检测对象，在日常与关联单位成品工序、订单专员、仓库管理员、业务发货员进行沟通互馈和与质检员的工作交流中，大体上了解到了成品质检室的工作内容与岗位重要性。成品质检室是公司产品流出的最后一道关口，产品的图片判定、物性检测和线径外观是否合格，是否有按标准执行检测，直接影响到客户对公司产品的使用评价。虽然目前各类客户的产品检测标准还有待完善，检测手段和方法有待提升，检测人员的业务水平还有待加强，成品质检与关联部门科室的工作流程有待拉通落实，但我们已经开始在逐步采取行动进行整改解决。各类客户产品标准的制定，通过疏理每月的产品出货检验数量情况，把具有一定出货量的各类客户情况通报给技术人员，提请及时将评审表、备货单、工艺单信息及时转换固化成客户产品标准；通过定期的岗位技能交流培训和技能比武，不断提升质检员的业务技能水平；借着公司级制度互查的机会，我们理清产品检测各环节中存在的问题，提建议、出措施拟出新的《产品检测流程》试行落实，减化流程、提高效率和增强可执行性。

2016年在原有的蓝宝石产品和硅开方产品市场之外，可以预见的是，我们的硅切片市场将会迎来井喷式的增加，这对我们的产品检测工作





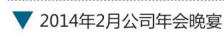
▲ 2012年年会在公司食堂举办晚宴



▲ 2012年千龙湖拓展训练



▲ 2012年岳麓山登山比赛



▼ 2014年2月公司年会晚宴



## 影像故事 · 动人心弦



▲ 2011年篮球赛



► 2011年武功山一游



▲ 2014年4月五周年石燕湖活动

文化活动 | CULTURAL ACTIVITIES



▲ 暧昧的一对



▲ 两人三腿

▼ 齐心协力



▲ 兴奋的拉拉队

▼ 默默工作的幕后团队



▲ 哇，赢了

# 趣味运动会



▲ 裁判团

▼ 开幕咯



▲ 跳绳

▼ 六队集体亮相



▲ 董事长也来围观了



◀ 称重

▼ 单杆最重-2.6斤草鱼



▲ 秀秀战绩



▲ 会长-徐超

## 漁记

炎夏中暑，叶随风荫。鸡鸣起盥，备冠而出。集三两而共一舆，筑四五而成一队。跋涉漫漫，或赏叶影于窗外；细语英英；同品生活之喜悲。气宇轩昂，雄姿英发。

罗彬拔筹，会长迟至。欢颜笑语跟风漾，彩漂上下主沉浮。辞既起，台及落。清风摇柳送凉意，烈日抬首不甘遮。鱼起渔者笑患者，心悦欣喜结新欢。飞檐玉榭，皆显现世喧嚣。亭台楼阁，尽昭江南美色。太公钩直，举文王而演天下周，陶潜蓑衣，癖朝纲而沐自身洁。古人渔，天下事，吾等渔，自欢愉。

午宴演，觥筹错。颂贏者，励贏家。杯杯淡酒，不抵胜者之欢，盈盈低笑，难盖满堂之悦。酒令起，围者观。滕王盛会，子安文起留千古。赤壁双赋，东坡留笔传世间。伯牙有遇，孔明自主。非猎者不念佛，难为生计。非在者不怀才，时运多舛。昔鹏举空报国，不闻圣主，今愚者多造化，为求所值。

踌躇满志，举笔词穷。日阅三千卷，提笔一两行。独与众，主盛衰。歌者先对调，达者多集思。盛会既止，如兰亭尽欢。腾达既至，须终军请缨。取众之乐，乐于大家。借主之辉，辉于天下。

# 妙趣·欢乐

## 清爽夏日“渔”乐无限

2015年6月27日阳光明媚，微风轻拂，垂钓协会在龙溪湖度假村举行“岱勒人”首届垂钓比赛，比赛在设备部徐欢首钓起杆的热烈气氛中拉开帷幕，设备部汤维钧上的一条2.6斤的草鱼获单杆最重，通过三个半小时的紧张比赛，设备部罗彬获得首届“渔王”，设备部李国顺获得第二名，采购部胡宗辉获得第三名。岱勒首席才子——周伟赋文一篇记趣：



▲ 垂钓进行中....

▼ 先做好准备工作



► 手把手教....

▼ 一人一杆一江湖



## 智力答题 有奖互动

通过官方微信回复答案，全部回答正确者将有机会在7周年庆参加抽奖哦！记得保留好这本作为兑奖凭证的刊物。

### 数字推理

1、有100个核桃，要分给25个人，要求谁也不许分到偶数个，你能做到吗？

A 不能                  B 能

2、工匠和油漆工要1100元，油漆工与水暖工要1700元，水暖工与电工1100元，电工与木匠3300元，木匠和泥水匠5300元，泥水匠和油漆工3200元，请问：木匠的要价是？

A 2300                  B 900                  C 3000

小熊的保龄球成绩一般是每一局有 $\frac{1}{4}$ 的时间击中4个球， $\frac{2}{3}$ 的时间击中7个，其余时间是10个，两局之后他平均基本可能击中多少球？

A 13个                  B 14个                  C 15个

4、1元钱一瓶汽水，喝完后两个空瓶换一瓶汽水，

问：你有20元钱，最多可以喝到几瓶汽水？



### 国王与预言家

5、在临上刑场前，国王对预言家说：“你不是很会预言吗？你怎么不能预言到你今天要被处死呢？我给你一个机会，你可以预言一下今天我将如何处死你。你如果预言对了，我就让你服毒死；否则，我就绞死你。”

但是聪明的预言家的回答，使得国王无论如何也无法将他处死。

请问，他是如何预言的？

### 谁偷了船长的戒指？

6、英国货船“伊丽莎白”号，首次远航日本。清晨，货船进入日本领海，船长大卫刚起床便去布置进港事宜，将一枚钻石戒指遗忘在船长室里。

15分钟以后，他回到船长室时，发现那枚戒指不见了。船长立即把当时正在值班的大副、水手、旗手和厨师找来盘问，然而这几名船员都否认进过船长室。

各人都声称自己当时不在现场。

大副：“我因为摔坏了眼镜，回到房间里去换了一副，当时我肯定在自己的房间里。”

水手：“当时我正忙着打捞救生圈。”

旗手：“我把旗挂倒了，当时我正在把旗子重新挂好。”

厨师：“当时我正修理电冰箱。”

请问谁是真正的罪犯？



小美在作文簿里写上长大后的愿望：一、我希望能有一个可爱的儿子；二、我还希望能有一个爱我的丈夫。结果，发现老师写了一句评语：“请注意先后顺序。”

知道吗？我真的好想带你出去体验一下KTV的魅力啊！知道什么是KTV吗？就是K你一顿，T你一脚，最后我再做个V的手势耶！

人的染色体有23对。有一天，教生物的老头慢悠悠地问：“染色体多少对啊，同学们。”角落里某二货大声答道：“64对啊！”老头淡定而严肃地点点头：“嗯，现在告诉我，你来地球的目的是什么？”

“十一”前几天在家上网，一好久不联系的大学同学，突然间qq、微信都在线了，还给我发了个祝福短信。第一反应就是这货要结婚了，果断编了个理由回他，“哥们，我‘十一’订婚，你来不来参加我的订婚宴啊？”果不其然，他回：“不好意思，我‘十一’结婚，看样子你也来不了了。”~省了500大洋。

和男朋友一起走，喜欢手搂着他的腰，顺便扯着他的衣服。有一天散步中，他忽然说：“别扯我的衣服了好不好？”我不悦，说：“你和我说话就不能加个宝贝？”然后他说：“别扯我的宝贝衣服好不好？”我：“.....”

有一家人去看话剧，他们买的票是楼上的票，可小男孩总是趴在栏杆上往下看，只听一工作人员过来说：“你们好好看着孩子，别让他掉下去，楼下是贵宾席，掉下去是要补票的.....”

## “新生代员工管理与团队建设”培训有感

一开始接到这个培训通知，我内心是非常抗拒的，一方面，之前的两次培训效果不好，培训期间昏昏欲睡；另一方面，我觉得个人的人生观价值观已经定型，再洗脑也不会有太大用处，纯粹浪费时间，抱着这样的心态来到现场，又开始分组老一套，但是从胡老师开始进入正题，我渐渐觉得有点意思，睡意全无，开始认真听课，中午和一起去的同事交流，大家都觉得比之前的收获要多，一个个鲜活的事例，让大家感同身受，我的收获主要有以下3点：

**一、管理者从劳模型向教练型转变。**目前我的工作状态就属于功模型，很多事情教给员工几次都达不到想要的效果，就干脆自己动手去做，刚开始员工少，就觉得没什么，但现在人员多起来，我每天处于消防员到处灭火，每天各种杂事搞得晕头转向，效率非常低，事无巨细，事必躬亲，个人非常累，员工也没有得到成长。俗话说，授人以鱼不如授人以渔，在今后的工作中，我将把更多精力放在培养员工上面，教授员工做事情的方法。

**二、放下对错，专注得失，**目前公司的各项制度不够完善，各部门间踢皮球的事情时有发生，一出问题就

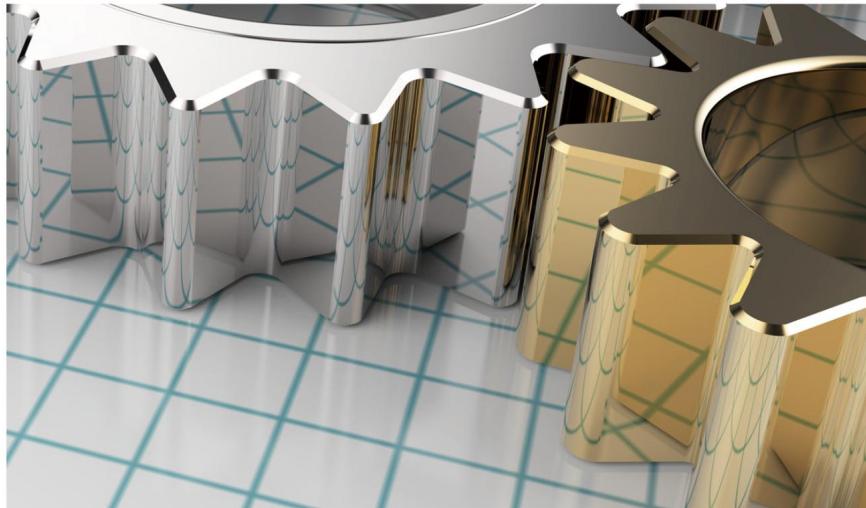
容易互相指责，为了谁对谁错吵得不可开交，每个部门的利益不同，看问题的角度也就不同，因此谁对谁错也就没有一个标准答案，但是各部门花很多时间去争吵，而不是把精力放在解决问题上，这对公司来说是非常不好的，在今后的工作中，我将会引导员工在内部合作或跨部门协作时，尽量避免无谓的对错争吵，把关注点放在事件发生的原因上，总结经验教训。

**三、对待不同员工，采用不同方法，**目前成长检测室人员有70、80、90后，有初中到大学不同学历等各种不同类型的员工，每个人的能力和工作积极性都不同，刚开始一视同仁发现行不通，同一事件交给两个员工做出的效果差异很大，后来通过观察和与员工交流，对他们的习性有所了解后，再安排任务工作的效果要好很多，在今后的工作中，对员工可系统地进行分类，然后根据个人特点采用不同方法进行工作安排，工作效率会提升很多。

今天的收获很多，没有一一来说明，期待明天的收获会更多。

质管部 彭欢

2015年9月19日



26



3、教会每个员工可以独当一面，让自己闲下来，随时可以去做领导安排的其他事。

#### **四、从“跟随型”向“责任型”转变**

1、要为自己以及团队犯下的错承担责任

2、多从自己着手，反思自己的行为所带来的后果，以及中途会出现的意外后果。

3、及时发现错误，及时改正，以降低损失到最小。

#### **五、改变心态，勇于面对困难**

1、不抱怨，抱怨本身不会对结果有改变，以积极的心态制订更加合理的方式，把事情做得更好，我们改变不了事物的反应，以及一些客观因素，但我们可以改变自己让事情更合理更好地做下去。

2、不找任何借口。当一件事发生时，我们找借口进一种自我麻醉、逃避责任的方式，要无条件地想尽一切办法做到，而不是找一堆借口而去尝试。

3、懂得感恩，人生下来是一张白纸，只有经历了一些事以后，我们才学会对事物的认知能力，公司里遇到的一些事，也同样是给我们提供了一个学习的机会。刚进公司时，我们如同小孩，是公司的平台让我有了公司事情的能力，要感谢公司，同样要感谢内部，以及外部的竞争者，它们让我更加强大。

#### **六、如何让自己更有领导力**

1、通过自我学习，换位思考，养成好的生活习惯，增加个人魄力。

2、多为员工担当，生活上工作上帮助员工。

3、审时度势，让员工跟着自己有前（钱）途。

4、对不同的员工用不同的方式去管理。

a、有能力有意愿的（授权式）

b、有能力，没意愿，参与式

c、有意愿，没能力（保留意愿，提升外能力）

d、没能力，没意愿（淘汰，强迫力所能及的事）

#### **七、人性化领导，无情的执行**

1、制订规章制度100%无条件执行。

2、制订领导下发的任务，设立目标，细化分解目标，落实到个人，我相对应的人开始执行，监督反馈以得到想要的结果，最后考评有何不足，提升效率，找出更好的方法，让大家都得到进步。

3、多了解关心员工遇到的困难，心态，及时开导，让他们明白，任何客观因素都不是我们不做好工作的借口。

以上是我这次培训中的一些小感情，望老师领导改正指导！

硅切片 时程军

2015年9月19日

速器不好用，原材料有问题，抱怨这，抱怨那的，这有意义吗？这又不能从根本上解决问题。其次，不要找借口，就像早上来上班，有的同事就说路上堵车，什么闹钟忘了设置，等等各种各样的借口，其实迟到就是迟到了，你说这么多借口也改变不了你迟到的事物，最重要的是，这次犯了下次别再迟到就行了，最后一点我们要懂得感恩，我们要以感恩的心态来面对工

作，对待同事，那么我们遇到的问题就容易解决得多了。

当然，以上只是我对于在工作中遇到的一些问题，结合胡老师讲课的内容，以及我切身的感受和体会，所做的一点点总结，我也知道自己在工作中还存在着这样那样的不足，今后我一定要把在培训课上学会到的培训知识，用到以后的工作中，不断地严格要求自己，不断努力地学习，这样才能提高自己的管理能力，带好自己的团队不断前进。

前处理 欧阳威  
2015年9月19日

九月十九日，很荣幸参加了岱勒公司“黄埔一期”的培训，胡老师以生态形象的授课方式让我影响深刻。内容包含了打造学习环境，从基层劳模向教练型管理的转变，自我心态立项修炼，从技术到管理转变的能力等等，就我自己的一些感触，讲一下自己的心得。如下：

#### 一、如何使员工的执行力做到最好

我自己也是从一名新员工开始，抱着满腔的热血与激情进入了岱勒，当时的想法是可以在这里通过自己的努力成就自我，得到两个前（钱）途，一下子就给大家制订了目标是：以最好的面貌最短的时间能够上岗，具备冬操作能力，再而有跟老员工PK的竞争力，所以总是很自愿地向老员工讨教工作上的一些技巧以及突发情况下的应急处理办法，所以有一点执行车的感触，结合培训的知识总结了几点。

- 1、以优秀者为榜样，做为学习目标。
- 2、以同时段的员工为PK对象（也可面优秀者）
- 3、奖罚制度分明，可以从收入明显体现。
- 4、优胜劣汰，能者上、庸者下，平者化，让优秀的员工有一个发展的平台。

#### 二、学会换位思考

现象反映本质，肯定有什么样的环境，什么样的原因才会导致现在这样的结果，作为一名管理者，会接触到各种性格，各种年龄，各种地域的人，每个人是独立的个体，有不同的生活习惯和思维模式，如果只是以自己的价值观去衡量别人，就会有很多交流上的障碍，所以要做到：

- 1、多学习、了解每个员工的生长环境、学习环境
- 2、多学习各地域的风俗习惯
- 3、找到与每个员工的共同点多与员工交流
- 4、包容一切反对的声音，多做自我反思

#### 三、从“劳模”型向“教练型”转变

- 1、把自己所学的技能无保留地交给“新人”
- 2、让优秀的员工多带新人（额外奖励）



# 感恩·成长

## “新生代员工管理与团队建设”培训有感



在我们岱勒公司四十几位同事在君都假日酒店，由胡老师给我们讲解了《新生代管理团队建设》为主题的演讲课，现就我自身所感受到的几点体会与大家分享一下。

**一、关于竞争：**良性的竞争是团队进步的源泉，就拿我们前处理来讲吧，以前我们三个组每个组每天生产30-40杯左右的砂，然后看谁的合格率是多少，1个月下来，谁的总合格率与总杯数最多，哪个组的工资自然就高，这本来是件好事，但不知从什么时候起，这样的做事风格就发生了变化，后来一个组正常情况下，只要有砂一般只要收一次就行了，但现在变成了两次，有时偶尔还会改三次，更严重的是，我们去线上收砂时，其它班组的砂明明只试了一次，我们就拿过来重新做了，按规定是要试两次才能拿过来做的，但可能是砂少的原因，就试一下就拿了，重做了，大家知道做一杯砂的成本就要三四百元，这样不但增加了大家的劳动量，而且对于公司来说也增加了公司的成本，而且大家都这样做，合格率也不会提高，无形之中，久而久之，我感觉

大家陷入了一个你看我笑话，我看你笑话，大家相互拆台的恶性竞争之中，这是极其危险的，必须要改正。

**二、价值观的差异性：**我们都知道大家都来自不同的地方，每个组的成员年龄大小都不一样，像我们组的话，基本以90后为组，还有几个80后的，80后的思想一般比较传统点，而90后的思想一般比较活泼，开放点，特别是对于接受新事物和新思想上，那么就要求我们在平时的工作中，再也不能以80后的思想去衡量他们工作的对错，也不能把我们的是思想强加或灌输给他们，因为每个年代的价值观不一样，我们要学会包容，即价值观的包容性，我们要从他们立场去思考问题，然后才能最终解决我们工作中遇到的问题。

**三、关于心态的问题：**不同的心态来源于不同的思维模式，对于我们工作中出现的问题，每个人都会多少有这样那样的情绪，其实这就是心态的问题，我们该怎样做才能把心态调整到最佳状态呢？首先，我们要学会不抱怨，比如我们做砂过程中，砂没做好，大家就怪调

## 读《一分钟有效沟通》有感

沟通是种艺术，也是种能力，更是一门深奥的学问。俗话说：“良言一句三冬暖，恶语伤人六月寒”，如何在沟通中实现你想表达的意思，如何让对方心甘情愿的接受，都是一种莫大的学问与能力。

沟通的第一点便是称呼，一个称呼开启了一段谈话，而称呼的讲究也是有很多的。好的称呼可以让人感觉如沐春风，不好的称呼让人如鲠在喉，称呼多种多样，并不是固定的。随着时代的发展，称呼也在发生各种各样的变化，我们在称呼别人时，要根据对方的年龄、职业、地位等各种因素来选择恰当的称呼，什么时候用“老总”，什么时候用“老大”，在什么场合用什么样的称呼，都要有精确的判断，不要让一个称呼毁了别人对你的印象，从而毁了一段有意义的谈话。

“慈不掌兵，义不掌财”是一句流传很广的俗语，既然能流传很广，那么就会有它相应的教育意义，这自然也能运用在沟通中。作为一个班组长，地位的特殊决定了我们在沟通中更应该掌握语气的技巧。面对下级时，我们不能总是以商量的语气来谈话，我们更需的是一种威严、是一种对位置的掌控。必须要让他们明白，到底谁才是上级，到底谁的话语权更大。当然，这只是在工作中，生活与工作是需要分开的，在生活中，我们可以嘻嘻哈哈，但

在在工作上，必须要让下属知道，主导权在谁。同样的，在面对上级时，我们也要注重自己的语气，此时的位置是一个辅助者，用商量的语气将问题反映给领导，两手准备的让领导做选择题，让上级知道你对他的尊重。

沟通中的批评与表扬同样十分重要。表扬可以让一个人心情愉悦，做事的劲头都足了许多，而批评则会让人心底沉闷，当然，批评也会让有些人越挫越勇，反而让他们战胜了原来的自己，得到了提升。那么，如何去进行表扬与批评了？首先，表扬是一种荣誉，可以在公共场合进行，让别人知道，这个人因为他的出色表现而得到了表扬，带动的工作的积极性，从而使得工作更好的进行。而批评，这是一个沉闷的话题，但却不得不说。可以私底下说，但必须也要让大家知道这件事的影响。所以这批评，才是在沟通中更加深奥的部分，能合理运用沟通技巧来批评别人，才是一个真正会沟通的人。

沟通中的技巧、沟通中的问题，或许很多人终其一生都难以揣摩清楚。如何运用沟通来解决问题，更是我们现在需要学习的知识。越早掌握这门学问，就会越快掌握成功和幸福！

生产部开方线  
周良泽



## 月度总结分享



能越做越好，越做越强，作为公司员工我们才能更好。

其次，就是我们也要摆正心态，积极响应公司的各项决定，不能因为剪线产生一点短线，就对公司失去信心，而是应该越挫越勇，不断在失败中总结工作经验，同时学习和巩固自己的技能来适应公司未来发展的需要。

当然最后，我也希望各部门能够体谅一下我们的辛勤工作，对不达标的产品能更及时的给予纠正，不要浪费公司的资源，造成成本的浪费，也能减少我们的短线，我相信各位同事也更能接受一些。

我想讲的就是这些，再次感谢各位，同事我也会和大家一起继续努力，加油！

蓝宝石项目组员工：周浪。

## 车间管理怎么管？——一个新晋车间主任的管理笔记

之前由于自己一直以技术为主，管理为辅，所以管理方面没有啥感悟，在管前也就基本上是少说多看的状态。自开始改为做生产管理，无论从人员数量还是管理内容而言都较以前的质量管理有很大的变化。从人员的角度来看，原来底下就10来号人，而且基本上都接受过中专以上的专业教育，而如今接手的车间，员工100多号，文化层次参差不齐。从管理内

容来看，原来的重点是技术和法规，只要底下人技术精湛、法规精通，应付日常的工作基本没太多难题，而车间，首先是生产计划如何合理安排，同时要考虑生产质量、生产安全、生产成本、团队建设等方面，一个都不能少。

.....

后记：这是一位新晋车间主任的管理笔记序言，身为生产现场管理人员的你请对照反思一下，在日常管理中需要管的管到了哪些？哪些属于你的管理职责范围却未考虑的呢？希望我们都能养成勤思考、多交流的工作习惯，机会从来只垂青有准备的人！

## 对岱勒公司看法的转变

我叫石泽凯，94年出生，今年21岁，毕业于湖南有色金属职业技术学院，是岱勒新材料科技有限公司第二期培训的新员工之一。从7月6日—7月8日，这三天我对岱勒公司有了一个全新的了解，并在培训的两天中，我得到了一些收获和领悟。

为什么说对岱勒公司有一个全新的了解呢？因为在端午假期间我一个人跑到岱勒公司来看过，当时岱勒公司给我的第一感觉是非常小，没有前途的一个小工厂，因为当时没有对公司的文化和价值观有了解，并且以为只有硅开方一间小厂房。回到家后，与父母讲了我所看到的岱勒公司的情况，当然，当时并不看好岱勒公司。但在与父亲交谈的过程中，父亲说了一句这样的话，使我记忆犹新，父亲说：“看一家公司的好坏，不是看它的大小，而是看它的企业文化和社会价值观，工作的好坏不是看工资的高低，而是看你在工作中能学到什么和沉淀什么。”于是，7月6日我整理好背包，来到了岱勒公司报道，在接下来的三天里，我对岱勒公司有了新的了解，并对公司充满了期望，我感觉这家公司应该有前途，而且岱勒公司的文化和价值观我也很赞同，于是我对公司的看法转变了，决定留下来，同时，公司也留下了我。

其实，对公司看法的转变是有一个过程的。第一天，我来到公司门口，孙工就在门口迎接了，并热情的招待我，安排我在会议室休息，中午在公司吃了一顿公司的饭菜，在打饭的时候，我发现都是排队就餐的，非常有秩序，从这个小方面我就看出，岱勒是一家有秩序，员工素质高的公司。下午的时候到达公司宿舍，宿舍很简单，但很干净整洁，我很满意。第二天开始培训了，开始培训之前，江工组织我们做了一个小游戏，是关于团结合作的，让我们这些新员工在培训之前就感受了一下团队的重要性和团队团结一致的力量，后来刘部长给我们上了一堂课，讲了

缘分、心态、团队和竞争，我印象深刻，最让我难以忘记的是刘部长说：“当机会来的时候，你准备好了没有？”让我知道，岱勒公司是注重每个员工的自身能力培养的，只要你努力准备好了，那么机会就在你身边。下午张工给我们讲了5S管理的重要性。张工非常的平易近人，很和谐，与我们交谈时很幽默，让我觉得岱勒的领导层很关心员工，特别是晚上江工还来到我们宿舍观察，与我交谈了几句，说有事情可以找他，他就住在405。

第二天，同样，在培训开始，江工又组织了我们做团队游戏，同时，上午上了安全生产课，讲了安全生产的操作和重要性，让我了解到公司一个以人为本的管理理念，同时知道了安全生产的重要性。另外，孙工也讲了企业文化和社会价值等一系列公司福利待遇等。公司的核心价值是：社会：感恩；工作：责任；员工：奋斗；科技：创新；客户：共赢，我非常赞同这种价值观，我觉得这种价值是积极向上，是符合时代要求，并且也是与时俱进的，我认为在这种企业文化下，岱勒公司会越做越好，越走越远。同时，我也被这样一个有活力、有前途的公司吸引，于是决定留在岱勒，成为岱勒的一员，在为公司创造价值的同时，实现自身能力的提高，与公司共同进步。

最后，我又想起了刘部长说的缘分，我选择了岱勒是一种缘分，岱勒选择了我也是一种缘分，即使我选择了留下，那么就努力奋斗，就如公司的价值观一样，员工要在奋斗的路上取得成熟的机会，也像刘部长说的，准备好了才能抓住机会，而岱勒公司就像我们二十多岁的年轻人一样，处在一个发展期，充满了活力，机会很多，就看你能否抓住了。最后，感谢公司和公司领导，给了我工作的机会，我会好好把握，努力奋斗，在工作中取得成熟，为公司发展做出贡献。



## 感 恩 . 成 长 入岱勒有感



加入岱勒新材已经两月有余，当初顶着炎炎烈日求职而奔流的日子还历历在目，两个多月来，在岱勒的工作经历中，我深深地感受到了岱勒人对工作不断创新，精益求精的敬业精神，和对员工无微不致的关怀，做为一名应届毕业生，成为岱勒的一员，我感觉是荣幸的，也是自豪的，这使我将更有激情的投入到工作中。

我们岱勒是一个具有完全知识产权的新型材料制造企业，公司秉承无微不至，无坚不克的理念，终走在行业最前沿，以感恩、责任、奋斗、创新、共赢的核心价值观，承担起对社会的责任，岱勒是年轻的，自09年创建至今，已走在行业已过六年的风风雨雨，始终保持强劲的发展势头，不断创新，铸就一段又一段的辉煌。

进入公司工作后，当初是在公司老厂那边守着生产线，按时工艺标准，及时添加物料，调整设备参数。这里，我要感谢我的师傅汤海燕，在开方线工作的各班组长，是他们教我工作技能，指导我的困惑，为我解决相应问题提供帮助，没有他们，我学不到如此多的技巧，再次向他们表示感谢。在工作期间，公司还组织了几次相应的培训，首先，新员工有入职培训，实实讲解生产操作要点，工作注意事项及培养良好的企业文化。然后，公司对于新生代员工特意聘请讲师给我们进行相应的基层管理培训，在此培训中，我接触到了从前从来没有接触到的知识，也学到了一点作为管理者的智慧。这些，将会使我在以后的工作中受益，也体会到了公司对我们新生代员工的重视，作为岱勒的一员，我会以更大的热情，投入到自己的工作中。

在今后的工作中，我可能会有迷惑和压力，但我相信，只要端正心态，以十足的信心走下去，特别是在工艺员这一块，需要更加积极的心态和饱满的热情，就一定会取得成功。社会在进步，信息在增长，挑战也在加剧。我不仅要发挥自身优势，更要学习他人的经验，不断提高自身素质，才能胜任今后的工作。岱勒公司的发展目标是长远的，更是宏伟的，公司的发展就是我们每个人的发展，我们要把握发展机遇，与岱勒新材一起迎接明天的辉煌。

陈立军  
2015-11

# 新起点 新高度

## 标识更新题记



标识之于企业，犹如姓名之于个人，蕴含着美好期望，传承着使命联想。换标识在不同的企业发展阶段有不同的原则，对于岱勒新材这样一家处于快速发展阶段的高新技术企业，虽然成立时间不长，在市场上也已经积累了一定量的宝贵无形资产，继承式创新是最佳方案，大家可以看到新标识保留了原来的颜色和风格，只在关键控制点进行了必要调整，极大保留了已积累的宝贵无形资产，同时为未来发展留足了想象空间。

首先，很多同事会问“我们为什么要更换标识呢？”其实原因并不复杂，因为标识的基本功用是“识别”，之前我们的英文标识有一条严重影响国际市场识别的斜线，大家可以想象一下我们日常熟悉的汉字被割裂的视觉感受，是不是不太好？所以，更换标识的根本原因是为了深入国际化做好充分准备。

从之前的DIAT到DIALINE，大家会发现，新标识的发音【' dai ' lain】与“岱勒”的中文发音更接近，更重要的是所能涵盖的企业文化内容更深广，“LINE”在英文中有“线、领域”的意思，新标识除了直接映射我们的金刚石切割线主营产品，更蕴含岱勒“以金刚石切割线为主营产品在超硬脆材料切割领域无限延伸”的业务战略规划，而将一条线段竖立起来就成了NO 1，呼应岱勒立志“全球一流的硬脆材料加工耗材综合服务商”的宏伟愿景，可

谓涵义深远！

此次更新的除了标识，还有以标识为可视主体的整体VI与MI系统，VI即公司的视觉识别系统，MI即公司的核心文化理念体系，这些更新优化都是为了匹配公司的战略发展需要，新机遇，岱勒志在必得！

光伏太阳能产业的井喷式需求为已在高速前进的岱勒增添了强大的新动力，在新工业园如火如荼建设加快建设封顶进度的同时，公司在切片线领域不断取得新突破，阶段性目标的顺利达成给了我们迈向宏伟愿景的强大力量。以技术的持续领先和系统的解决方案引领行业发展是岱勒作为行业领袖的宣言，而我们更神圣的使命是——让每个人都因岱勒的产品与服务而受益，产业链可持续式发展壮大、员工幸福指数节节攀升、人类生存环境更绿色、环保，伟大的使命成就成功的企业，伟大的事业成就出色的员工。

在经济形势低迷、制造业面临生死存亡的今日，岱勒何其幸运，身为岱勒人何其幸运，只要去担当就能获得难得的个人提升机遇，只要用心参与就能分享丰硕成果。新标识，新理念，需要新的你去理解、去践行，相信你也将不断发现和遇到令人惊喜的、全新的自己！

新机遇蓄势迸发，我们已经伫立在新的起点，新的高度等待我们大家一起成就！

DIALINE

# 团结就是力量

团结就是力量

这力量是铁，  
这力量是钢，  
比那钢铁还要强，

团结就是勤劳，  
勤劳是幸福的源泉，  
不怕苦，不怕累，  
热爱集体的一点一滴，  
创造一件件美好的事物。

团结就是奉献，  
小蜜蜂，  
日复一日，做同一件事，  
既为己也为家，  
为世间留下最甜的蜜，  
延续蜜蜂家族一代代壮大。



团结就是信心，  
信心是战胜一切艰难险阻的起点，  
一个远大的目标，  
只有锲而不舍的信念，  
你才有可能达到胜利的彼岸。

团结就是责任，

负责任，  
就是发掘你最大的潜力，  
一个人担负的责任越大，  
收获也就越大。

团结就是力量，

蚂蚁很渺小，  
狮子却怕它，  
一滴水很容易就干涸，  
而当无数颗水滴聚在一起，  
它能撑起大帆船。



团结就是亮光，  
一颗星、二颗星、三颗星.....  
汇在一起，变成银河星，  
比那月亮还闪耀。

团结铸就文明与辉煌。

让我们拥抱团结吧！  
奔向山川大地，  
涌入江河大海。

蓝宝石线前处理

李邵平

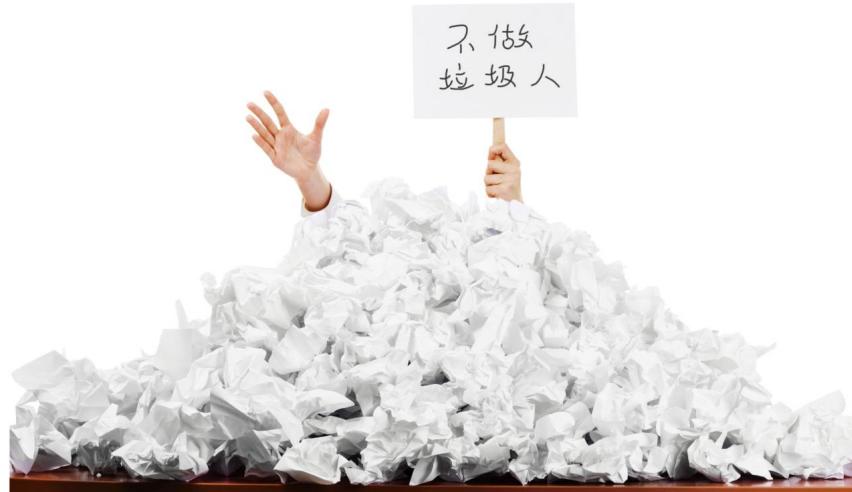
圾人”，这些人是真正的“职场毒药”。而且这些人，根本没有可能和他讲道理，因为，所有和他评理的过程，都是面对面重度接受他的“垃圾情绪”的过程。中国传统医学认为“怒伤肝，哀伤肺”，“垃圾情绪”的发泄不仅损伤了自己更损害了同事的身体健康，天天受“垃圾情绪”污染的团队，身体会受伤，情绪会抑郁，工作效率就更谈不上了。

如何不做垃圾人？首先要有一双发现垃圾人的眼睛。遭遇垃圾人，我们根本无须介意，只需微笑着挥挥手远离他们，继续走我们自己的路，千万不要把他们的“垃圾”接收过来，然后扩散传染给我们的家人、朋友、同事或路人。面对职场“垃圾人”最好的办法就是戴上铁面孔，把“垃圾情绪”都排除在自身

之外。修炼自己的品德，净化自己的心灵，做一个乐观、向善、爱美的人。时刻记住我们在生活的田野里收获的是快乐和幸福，不要把心思和精力浪费在负面情绪和事件上。退一步海阔天空，让三分心平气和，得饶人处且饶人。其次要记得微笑，微笑是世界上最美的通用语言。

如今社会工作和生活节奏非常快，人们承受的各种压力非常大，产生一些负面情绪在所难免，但一个性格成熟、情绪稳定、注重修养的人，应该可以控制自己的情绪和语言，防止“垃圾情绪”的扩散污染。让我们“远离垃圾人 不做垃圾人”，一起做正能量的传播者。





## 远 离 垃 圾 人 不 做 垃 圾 人

什么是垃圾人？

在我们的生活中隐藏着不少“垃圾人”，他们身上满载垃圾，也就是负能量：比如沮丧、愤怒、忌妒、算计、仇恨、傲慢、偏见、贪心、不满足、抱怨和计较，见不得别人好，愚昧、无知、烦恼、报复和失望……他们心中的“垃圾”日积月累，堆积如山、脏乱不堪、苦不堪言。倘若这时候刚好被我们碰上，不管三七二十一，他们就会把“垃圾”一股脑儿全倒在我身上。把垃圾情绪传染给别人，既伤害别人，

有时还会坑了自己，典型的损人不利己。

而职场中的“垃圾人”，他们毫无节制地在工作中宣泄自己的负面情绪：他们上班就是抱怨，抱怨老板，抱怨下属，抱怨同事，抱怨办公场所，抱怨电脑，抱怨空调，抱怨灯光，抱怨客户，抱怨供应商，下班还是抱怨，抱怨下属为什么要加班，抱怨下属为什么不加班，抱怨自己为什么没有加班费，抱怨为什么别人加班自己不加班，反正他们总能找到抱怨的理由，反正他们就是要抱怨，这种人，就是职场的“垃

## 勤俭节约是一种美德

一次看电视节目中对成龙的访谈，谈到他每次要求家人使用卫生纸时小便一格大便三格，感触很深，“知福、惜福、方能福泽绵长”。我国自古就以勤俭作为修身齐家治国平天下的美德，一切贤哲都主张过一种简朴的生活，以便不为物役，保持精神的自由。

关于勤俭节约有一个古老的故事：

从前，在中原的伏牛山下，住着一个叫吴成的农民，他一生勤俭持家，日子过得无忧无虑，十分美满。相传他临终前，曾把一块写有“勤俭”两字的横匾交给两个儿子，告诫他们说：“你们要想一辈子不受饥挨饿，就一定要照这两个字去做。”后来，兄弟俩分家时，将匾一锯两半，老大分得了一个“勤”字，老二分得一个“俭”字。老大把“勤”字恭恭敬敬高悬家中，每天“日出而作，日入而息”，年年五谷丰登。然而他的妻子却过日子大手大脚，孩子们常常将白白的馍馍吃了两口就扔掉，久而久之，家里就没有一点余粮。老二自从分得半块匾后，也把“俭”字当作“神谕”供放中堂，却把“勤”字忘到九霄云外。他疏于农事，又不肯精耕细作，每年所收获的粮食就不多。尽管一家几口节衣缩食、省吃俭用，毕竟也是难以持久。这一年遇上大旱，老大、老二家中都早已是空空如也。他俩情急之下扯下字匾，将“勤”“俭”二字踩碎在地。这时候，突然有纸条从窗外飞进屋内，兄弟俩连忙拾起一看，上面写道：“只勤不俭，好比端个没底的碗，总也盛不满！”“只俭不勤，坐吃山空，一定要受穷挨饿！”兄弟俩恍然大悟，“勤”“俭”两字原来不能分家，相辅相成，缺一不可。吸取教训以后，他俩将“勤俭持家”四个字贴在自家门上，提醒自己，告诫妻室儿女，身体力行，此后日子过得一天比一天好。

勤俭节约是一种美德，更是一个人有教养的体现，不仅和我们日常生活息息相关，在工作中更可以创造惊人的价值。

众所周知，降低成本是提高企业效益的重要途径，“节约一分钱、就增一分利”警示着我们要养成节约的良好习惯，如果在材料使用上大手大脚，随乱丢弃，在作业地点及日常生活中，饭菜浪费、电灯长明、还没有使用的材料被丢弃，仍能复用的材料无人问津，这些浪费的成本其实是无形中被浪费的员工工资与奖金。

这些不知不觉中无形的增加的成本，制约着企业的发展、效益的提升，员工收入的提升便失去了基础。这种浪费现象的原因是没有真正从思想上认识成本与效益的关系，如果把企业当成自己的家，象爱惜自家物品一样爱惜企业，相信企业的经营效益会蒸蒸日上，员工收入提升就有了经济基础。

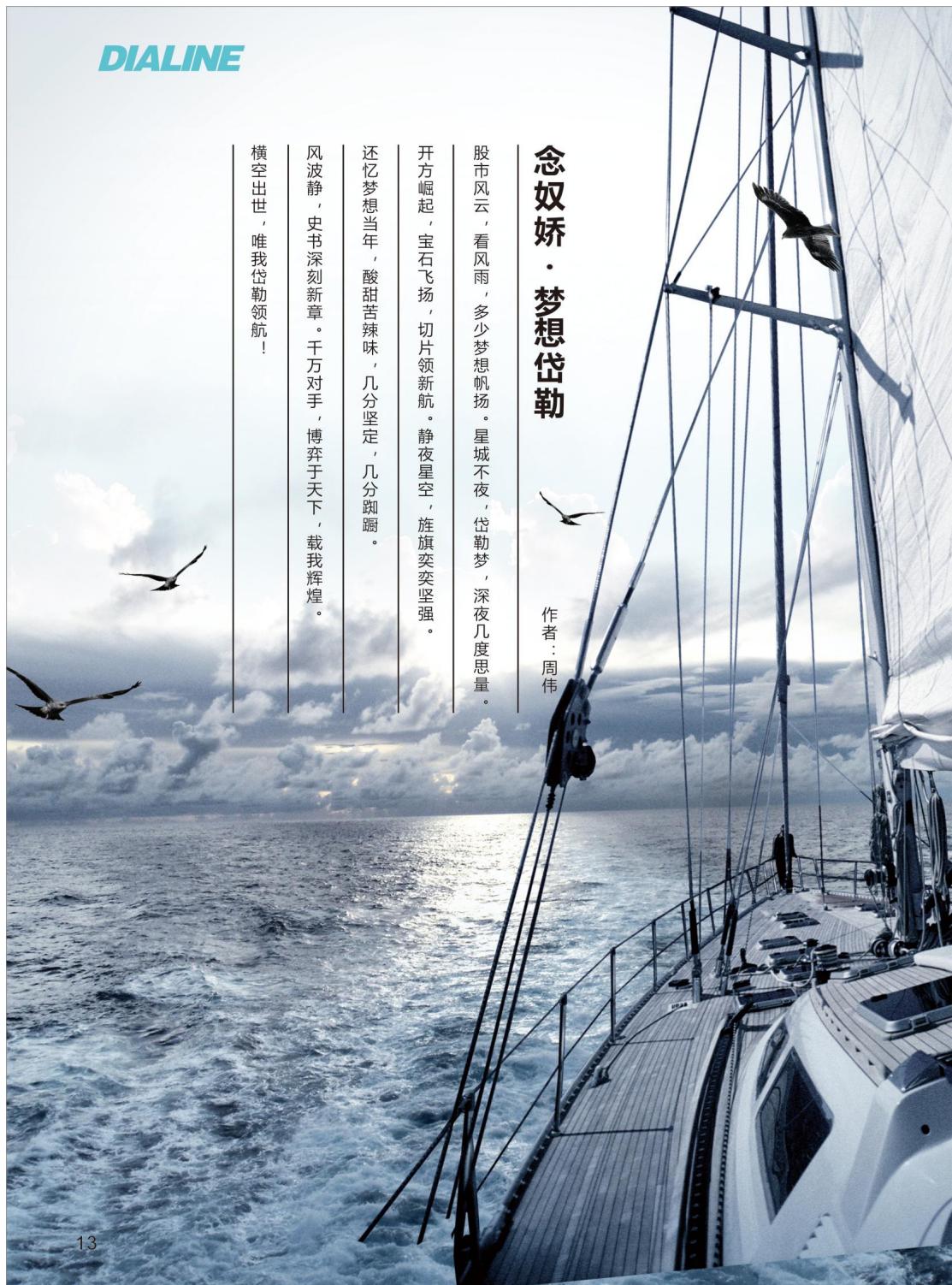
勤俭节约是要从细节入手，从节约一张纸、一度电开始，从我做起。众人拾柴火焰高，一人节约一厘，一年汇集起来可以多出几百万效益，是否惊人？如果我们每个人都能养成节约习惯杜绝浪费，我们的成本何愁降不下来、效益又何愁不能提高？

勤俭节约不只是生活成本的降低，更重要的是对于自然资源和环境的保护。也许有人会说在物质日益丰富的今天，提倡勤俭节约似乎不太合乎时宜，没有消费，哪有生产？事实上，进入21世纪以来，全球越来越多的人明显感受到资源短缺的约束之痛。大自然可以满足人的基本需要，但是无法满足人的贪欲。地球的资源有限，人类需求无限，而勤俭节约，就是有限与无限之间的平衡点。

## 念奴娇·梦想岱勒

作者：周伟

股市风云，看风雨，多少梦想帆扬。星城不夜，岱勒梦，深夜几度思量。  
开方崛起，宝石飞扬，切片领新航。静夜星空，旌旗奕奕坚强。  
还忆梦想当年，酸甜苦辣味，几分坚定，几分踟蹰。  
风波静，史书深刻新章。千万对手，博弈于天下，载我辉煌。  
横空出世，唯我岱勒领航！





2010年，延农创业大厦基地项目启动，对于当时的岱勒来讲，所面临的是一个全新的，而且困难重重的项目。人力少，资金短缺，又需投入厂房装修和产能提升、设备等刚性费用。记得那时我们的老员工需要身兼数职，比如我们“熊嗲”（技术部熊佳海）既是技术经理，又是生产经理，还是采购经理，同时还要参与工程实施。白天进行试验，组织施工，晚上还得加班做技术方案。当时人员配备并不充分的环境下，大家并肩作战，各就各位，各司其责，紧密团结，友好协作，我们与公司共同经历了来自各方各面的重重困难，同事们没有半点怨言。在公司高层领导和员工的共同坚持与努力下，我们走过了来了。在2010年12月，我们单月产出突破800万m<sup>3</sup>，成功实现了硅开方线批量化生产与销售，并在延农基地启动的同时，成功吸引了战略性合作伙伴的加入，给公司注入了资本血液。



我们紧跟时代步伐、与时俱进，开始引进管理，让企业逐步走向规范化，这也为我们走向全国甚至全球创造了良好的条件。我们记忆非常深刻，2011年太阳能行业受欧美双反对中国光伏产品影响，中国太阳能行业大幅萎靡，光伏产品产量大幅萎缩，因此，成功开拓蓝宝石市场，成

为公司战略性发展最关键的一年。当时，中国太阳行业产能严重过剩，国家对此严格进行控制，增加准入门槛，提高放贷要求，很多太阳能企业受到了极大的影响，小型企业因此而破产，甚至连风靡全球的四大光伏企业之一的无锡某企业，也因此而走向末路；江西某光伏企业，现在还在重组的泥潭中挣扎。

“技术创新引领行业发展，超值服务打造岱勒品牌”，我们的技术人员不断创新，不断尝试；我们的业务人员常年奔波在全国各地争取客户试切；终于，我们SKB系列0.25规格产品在KH137.KH136等蓝宝石应用市场试切成功，并获得了批量供货的订单，我们成功突围，公司也把握住了这个契机，迅速在全国蓝宝石企业开拓市场，并占据一席之地，独占国内大部分市场，我们公司也成为日本线进入国内市场最大的阻力。

“不经历风雨，怎能见彩虹”，回想当时KH137的成功，前期我们只有4万ct的砂（一杯的量），需安排一条线生产一个星期，才能等到新砂到来（而且还是自己去提货），生产组织难度非常大，部分老员工肯定记得，当时安排14#厂房的老DT08线，专人制砂，专人看线，硬是把这个难题啃下来了。成功从日本竞争对手那里抢到KH137客户订单。

这几年，公司不断发展壮大，无论是在太阳能光伏领域，还是在蓝宝石LED衬底领域，还是手机视窗片领域，都取得了可观的成绩，市场占有率为国内也是遥遥领先。同时，公司在硬件发展方面也取得了非常好的成绩，年产12亿米新工厂项目预计2015年可主体竣工，2016年可以逐步投入使用，届时，公司将迈入一个新的台阶。

我坚信：岱勒的发展是无限的，前途是光明的。市场变化日新月异，客户要求不断提高，对我们产品的要求也越来越严格。但我们不能退缩，只有同心同德，继续奋勇前进，在各自所在的岗位上稳扎稳打，持续改进，不断取得新的突破，实现我们共同的岱勒梦。

作者：易强山

## 追梦·笃行

### 一位老员工关于岱勒成长的回忆录



编者按：这是一位忠诚的老员工对公司成长充满感情的回忆，对全体岱勒同仁团结共进的殷切之心，一支满怀激情与斗志的队伍令人无限留恋！

今天，岱勒的发展大家都是有目共睹的，自2009年成立以来，从几名员工发展到400多名员工；从人印科技简陋的办公室，发展到现在拥有上万平米的车间（新的厂房也已经开始建设）；从一个小规模公司，发展成为在行业内具有强大竞争力的企业。我们已经步入了高速发展的轨道，能有今天这般傲人的成就，与我们每位一位岱勒人辛勤的付出是密不可分的。

俗话说“万事开头难”，创业也是如此，公司不少的

老员工，当年艰苦创业的场景，作为发展的见证人应该最有体会了。艰苦的环境，简陋的设施，在当时，我们并没有为此而却步，怀着满腔热情，圆满完成了各项任务。

2009年，那是我刚加入大家庭的日子。回忆那段珍贵的岁月，我不禁感慨万千。当时的我，亲身参与了当时1条试验生产线，不停地进行各种尝试，不停地为客户试样，希望能够打开市场。当时我们的同事、领导，不分昼夜，不分寒暑，持续不断地加班，每天仅仅休息五六个小时，甚至通宵达旦，大家熬更守夜，同心协力。功夫不负有心人，我们成功赢得了KH001等太阳能行业龙头企业的青睐。

## 喜气洋洋 再接再厉

——岱勒新材6周年纪念银币领取记趣

2015年是岱勒成立6周年，也是具有特殊纪念意义的一年，公司的发展又上了一个新台阶，员工队伍又涌现了一批批新优秀，他们与老骨干一起为公司发展壮大做出了令人印象深刻的贡献。

“感恩、责任、奋斗、创新、共赢”作为岱勒价值观，将“感恩”放在了首位，此次发放6周年纪念银币正是对这一价值承诺的践行。每一枚具有独特印记的纪念银币都是对领取员工的感恩，也寄望员工能抱着“感恩”之心再接再厉，创新佳绩！

银币领取过程非常有趣，大家都喜气洋洋地伸手随机领取，有的抽领到“6”或“8”尾数的员工尤其开心，除了银币的特殊意义，这样吉祥的号码也代表着好运气。

生产部贺爱平和陈坤拿到纪念银币开心地合影留念；

设备部徐欢随手抽到了“108”号，欢呼“我最近运气真的好，随手一抽就是靓号”；

食堂的大厨涂和初随手抽到“111”号，直呼喜欢；

大家一致调侃“258”号纪念银币应该归“砌长城爱好者”，怡情之余多些邀将的好运气，大家可以猜猜最后花落谁家；

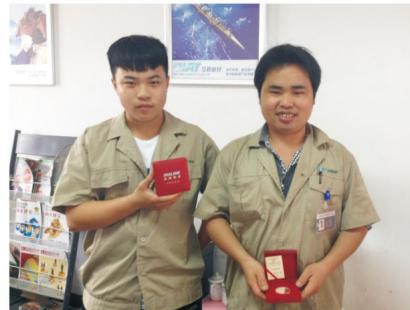
有同事拿到心仪的“007”号，高兴得跑到综管部办公室分享好心情；



这枚有着特殊意义的纪念银币除了银币本身的价值，还承载着员工的未来收益，在公司于“上交所”或“深交所”上市后，在公司一直任职满三年的正式员工可在当年的4月8日领取一万元特殊激励。大家都满怀期待地小心收好银币，带着欣喜而憧憬的语气互相调侃着提醒：“银币要收好啊，这是一万块钱啦！”，还有的打趣到“收购银币啦，现金收购，五千元一枚”，赶紧被旁边的同伴打断“收购了你也兑不到一万块啊，每一枚银币都是唯一编号对应唯一身份信息，丢了或者拿别人的是兑不到的”，另一位赶紧补充“好好保管好只属于自己的这枚纪念银币才能兑现呢，嗯，我要好好收着”。

一枚小小的纪念银币承载了公司与员工共同发展，共享成果的美好心愿，它是“信物”，烙刻着全体岱勒人共同的承诺，兑现承诺是世间最美的事，不是吗？

让我们一起完成世间最美的事，从现在开始，抱着感恩之心一起奋斗！



## 用激情拥抱挑战，成就发展新阶段 ——切片线生产动员大会成功召开



2015年7月2日下午两点半，公司晨会会议室座无虚席，空气中涌动着蓄势待发的激情，切片线生产动员大会在生产部部长龙文贵先生的主持下拉开帷幕，每一位莅临与会的领导与同事都怀揣着决心与信心，即使掺杂着一丝丝忐忑，也被现场感人肺腑的动员演讲涤荡得销声匿迹。

龙文贵部长首先阐述了此次大会召开的背景，切片线面临的巨大市场机遇让产能与合格率提升的要求迫在眉睫，各部门唯有齐心协力解决问题，才能把握千载难逢的发展机遇，希望各部门按照工作推进计划全力以赴达成目标。

接下来由担任此次员工培训领头人的阳保国对工作推进计划进行了详细讲解，从各部门的分工到各人员的关键配合点一一进行了明确，尤其值得一提的是，此次100条切片线的生产指导与协调直接由公司常务副总匡怡新、生产副总钟建明、财务总监周家华三位领导分工负责，以每人负责数十条的形式确保切片线生产目标的达成，另外，将各部门曾经在生产部工作且表现优异的老干将暂时调回生产——担当重任，可谓“兴师动众”。再从原辅料保障、技术标准、设备维护、人员配备等方面对各部门提出了明确要求，全方位确保切片线量产目标达成。

生产副总钟建明先生做了激励人心的动员讲话，表达了召开此次会议的幸福与期待。切片线作为公司筹备已久的战略项目，终于在市场上有了开疆拓土的机会，客户也对我司给予了厚望，机会与挑战并存，产能与品质的保障会带来一定压力，但这也是在座每一位员工难得的发展机会。7月份是公司把握市场机遇的最佳时间，我们必须竭尽全力去拼搏，去释放产能。此次从各部门调整到该项目的员工都是在技能与敬业度上非常优异的同事，希望大家在完成产能的任务的同时能带出更多优秀的队伍。

财务总监周家华先生对在座的各位同事谆谆教诲，

要不找任何借口与理由地去完成任务、达成目标。简短的嘱咐蕴含的是殷切的期望，希望大家抱着积极的心态，抱着成就自我的心态唯目标论成败！

常务副总匡怡新先生发表的动员演讲则令人动容。匡总首先表达的是自己激动而高兴的心情，能有机会参与并见证这样一个公司关键发展期的重要事件，是一种幸福。从公司发展历史来看，每一次新产品的成功转型都意味着公司发展进入新的阶段，而我们抱着十二分的信心去拥抱这次挑战！从历史来看，从硅开方线到蓝宝石四寸线的成功，到此切片线的转型，过去我们成功应对了每一次挑战，这一次也一定能延续我们优良的传统。另一方面，在座的每一位精英都是被肯定、被认可的佼佼者，你们给了我更大的信心，相信每一位都已经摩拳擦掌已久，时刻准备着随时抓住机会大展拳脚，现在，这样的机会终于触手可及，激情与梦想终于有了再一次进发的机会。各位要相信，此次成功转型，各位都将成为公司的“功臣”，而岱勒从成立以来，一直都奉行“绝对不亏待功臣”的宗旨！同时，匡总提出了关于“幸福”的独特见解，激励在座的各位骨干，“被惦记、被需要，碰到挑战时第一个被想到”是一种“幸福”，说明你的价值不可替代，也希望各位能借此机会在职业生涯中留下值得回忆的收获与自豪！最后，匡总再次强调了“各部门要将切片线目标当做目前最重要的部门工作来对待”，希望各部门共同协作，全力以赴！

龙部作为会议主持人，在会议结尾时发表了感人肺腑的总结，也以个人感受为例再一次强调了“成就自我，留下有价值的回忆”的工作态度与价值观，最后对支持生产的各兄弟部门表达了衷心感谢！

此次大会与其说是“动员”，毋宁说是“学习”，每一位与会人员都获得面对挑战的新视角与新思维，也收获了团结一心、拥抱挑战的幸福感，抛开了“部门”的概念，释然了曾经的忐忑与抗拒，学会用更积极、开放的态度去协作，去彼此成就，去共赢！

生产部作为公司直接创造“增值”环节的团队，将会以激情与信心激励身后更多同事的担当与热情，身为志存高远的岱勒人，让我们一起努力吧，不只为薪酬，不只为个人，更为我们大家，更为这个社会！



▲ 1#厂房已完成主体工程的建设，现进入砌体工程的建设



▲ 2#厂房完成正负零，现进行一层支模架的搭建工作



截止供稿的6月份为止，新工厂建设项目已完成主体工程工程量的60%，接下来的6个月将加快速度，最大限度的争取在今年年底之前全面竣工。目前，食堂已于本月初封顶；1#厂房已完成屋面的混凝土浇捣，预计本月底25日封顶；宿舍现已完成主体的三层、正在进行四层楼面模板安装，2#厂房、生产配套用房已完成基础工程，研发中心已完成地下室消防水池及水泵房底板混凝土浇捣，所有独立栋号主体预计在八月上旬全部封顶。按照进度计划，9月份将安排1#厂房生产设备进场安装，明年年初完成新工厂的整体装修，预计最快明年上半年我们就能搬进属于我们岱勒人自己的工业园进行生产和生活了。



▲ 宿舍楼第四层支模架的搭建工作



▲ 研发中心正在进行地下室消防水池及水泵房的建设



▶ 食堂成功封顶



新工厂项目从前期的报建筹备，到现在的施工建设，一直都得到了全公司上下的关注和重视，使我们倍感责任重大。这不仅仅是在建设新工厂，更是在构筑岱勒美好的明天。公司如同一艘蓄势待发的大船，载着我们驶向更宽广更辽阔的海洋，虽然一路上难免会遇到波折，但作为船员的我们只要坚定信念，贡献自己的力量，这艘大船就一定能够达到胜利的彼岸。

## 小伙伴们，我们的新工业园区初具雏形啦！

长沙岱勒新材料科技股份有限公司是一家专门从事新型切割材料研究的高新技术企业，为满足日益增长的市场需求，公司于2014年底决定正式开始动工建设年产12亿米金刚石线生产基地。

新工厂于2015年3月1日正式开工建设，工程管理部在公司的正确领导下，先后完成施工许可证申报，场地强夯平整，基础开挖，主体建设等多项工作，历经一百多个日日夜夜，一栋栋高楼平地起，蓝图上的美景正一步一步成为现实。



▲ 新工厂建设项目施工现场的门楼



▲ 1#厂房成功封顶



▲ 工人们现场劳作时的情形



▲ 监理单位领导在现场进行技术交底和指导工作

春雨绵绵，这样的天气给施工进度带来了不小的阻碍。虽然天公不作美，但是事在人为。雨停立马开工，利用午休和晚上的时间加班加点，在建设单位、监理单位和施工单位三方的共同努力之下，在保证质量和安全的前提下抢时间、赶进度，为按时、按质、按量的竣工验收而奋斗着。

与此同时，我们的新工厂建设项目也得到了区里各级领导的支持和关心，领导们多次亲自来到施工现场指导工作，为建设项目的顺利进行保驾护航。



▲ 质监站的领导来现场检查1#厂房屋面隐蔽验收情况



▲ 公司领导陪同重要客人来工地视察

新工厂建设项目承载着岱勒人的梦想和期望，公司非常重视项目的发展情况，公司领导在百忙之中多次来工地视察、了解情况，参与现场会议，为建设项目建设出谋划策，提出宝贵的建议和意见。



▲ 工程管理部领导和工程师们顶着烈日在施工现场监督和指导工作

董事长曾经说过：如果将商业环境比喻为大海，作为岱勒的战略决策者，我的任务就是将大家带到一个鱼群很多的海域，接下来就看大家的捕获能力了。我经营这家企业的目标非常明确，就是成就更多有梦想的事业追求者，让大家在事业与经济收益上双丰收！

从公司成立以来，每一次业务战略决策都证明了企业掌舵人的高瞻远瞩，永远在敏锐捕捉市场机会的步伐上快人一步，从曾经的开方线到蓝宝石两寸线，从两寸线到四寸线，再到底的硅切片线，我们始终领先一步抢占蓝海。

能够成功把握先机，不仅靠敏锐的市场直觉、缜密的理性洞察，还需要一支充满激情与战斗力的队伍。在目前向硅切片线战略转移的关键时期，队伍是否目标一致、同心协力尤显重要。

从去年年底公司做出战略转移决策以来，迄今已有半年，7月31日-8月2日举行的2015年年中述职也紧紧围绕当初的战略目标进行了总结和规划。总的来说，公司的战略落地取得了阶段性成果，达到了预期的阶段性目标，目前切片线量产已经基本达成，更令人欣喜的是在技术创新与品质稳定方面，借由从上至下全体员工兢兢业业的努力耕耘，取得了傲人突破。此次述职大会不仅仅是一次总结与盘点，也是一次发掘业绩明星、激励团队奋斗的动员会。

此次年终述职会按照职能不同分成了四组，A组为业务销售、B组为技术研发、C组为管理人员、D组为部长级干部，通过多维度评分，各组诞生的业绩明星如下：

A组第一名：卢超（南部区域经理）

B组第一名：蒋超（蓝宝石技术主管）

C组前两名：张玲（商务主管）、朱政（硅切片线项目组生产主管）

D组第一名：龙文贵（生产部部长）

上述脱颖而出的业绩明星，不仅仅在上半年目标达成上非常出色，在沟通协调与计划执行、创新学习方面的表现也令人瞩目，他们优秀的特质不仅仅代表个人的优秀，更处处彰显着企业文化的内涵与导向，作为标杆与旗帜，只要大家对标看齐，知行合一，就能创造更令人惊喜的未来！

每一位述职人员在述职结束后都会有针对性点评，深刻而中肯的点评清晰明确地为每一位述职人员指明了接下来的工作方向。在述职大会正式结束前的总结发言环节，董事长进一步分享了市场形势信息，明确提出希望大家能主动学习，积极思考，团结协作。尤其值得一提的是，董事长要求大家在日常工作中秉承“同理心”去沟通协作，“同理心”不仅仅是换位思考，更关乎思考之后的正确决策。“正确”的内涵即“以大局为重、以客户为导向、以人为本思维顾全员工利益”，尤其在跨部门协作方面，各层级人员都需要以“同理心”去行动才能获得高效共赢！

最后，主持人提出了明确要求，各级管理人员会后必须与团队内的成员做好绩效面谈，帮助他们明确工作方向与目标，授予工作方法与技巧，帮助他们提升成长，团队内的人才队伍建设不久之后将成为干部考核的关键维度之一！



## 已被鱼群包围的你， 准备好了吗？

—— 2015年中述职简报

## 革命尚未成功 同志还需努力！

2015年1月16晨会，段总就当周出差考察市场的情况进行了通报，并结合公司目前的实际情况作了重要指示。为更好传达会议精神，特将讲话整理如下：

### 一、公司面临成立以来最好的市场机遇：

1.“天时”：硅切片用金刚石线切割的优势已完全确立，客户由游离式切割往金刚线切割的转换速度在加快，市场窗口已经打开；蓝宝石市场随着手机屏采用蓝宝石的客户越来越多，因此对金刚石的需求量也将持续增长。

2.“地利”：不管是金刚线切割硅片还是蓝宝石生产加工都在大规模往大陆集中转移，因此从市场靠近客户来说，对我们越加有利。

3.“人和”：随着过去几年公司全体员工的努力，公司在市场上得到大家的认可，客户热切盼望岱勒公司快速成长，不停的给予岱勒公司机会。

### 二、公司同时面临更加激烈的竞争

1.市场竞争格局瞬息万变，技术日新月异，客户要求更新非常快，快速反应的要求更高。比如：在电镀硅切片领域，从2014年年初客户使用0.14规格的线，然后快速切换到0.12、0.11、0.1规格的线，客户对产品的线径要求会逐步变细，但切削的性能要求不会降低；就是同为100um规格的电镀线，客户也在几个月之内从平均线径0.97变化到0.95、0.93；在树脂线切割上，半年前国内几家竞争对手都差不多，切割156硅片耗线量在6米左右，大家都有一定的市场，现在随着某一竞争对手从6米降到5米、4.5米、4米、3.5米，这个竞争对手获得绝大多数市场份额，而其他竞争对手生产越来越困难，如果跟不上就面临被淘汰，所以技术挑战的压力前所未有；

2.每位员工关键要加强自身水平和能力的提升，不能与自身比，而要与竞争对手比与市场要求比，要深刻意识到市场竞争的残酷性，我们的树脂线在7月份还可以拿到几百万米的订单，到现在样线都没办法送出去。其实我们也在进步，但是与竞争对手比较我们进步慢了，就没办法生存。公司要生存发展扩大只有从“跟随者”转变为“引领者”才有出路；

### 三、目前存在的几大系统性问题和应对思路

1.供应体系：胚线与金刚石的供应将成为未来发展瓶颈，特别是胚线的供应。技术和采购部门一定要引起重视。需要用市场的眼光看待和解决这个问题；



2.成本体系：市场价格持续下降，成本压力只会越来越大。提高全员的成本意识，强化推进降本措施是当前的重点工作之一。各业务单元的所有物料的单位消耗都必须制订标准，在标准范围之内的消耗按照授权批准实施即可，超出标准范围的，必须有申请报告，得到批准之后才能实施。

3.品质稳定性：近期开方线品质问题突出，要求尽快稳定。品质不稳定对市场的影响将会是深远的。我们一定要看到客户要求在大幅度提升，竞争对手在快速的进步，若我们进步速度没超过竞争对手就只能在市场上一步步后退，硅开方线最近出现的一系列质量投诉问题，本质上还是我们进步速度慢于竞争对手。

### 四、关键点的推进

硅切片项目是目前工作的重中之重。首先进一步夯实硅切片的技术与品质稳定；其次产能扩充要有完整推进计划，硅切线项目要单独管理，可配套激励措施。车间一线的管理模式以高人均产出为目标灵活采用。

### 五、对全体员工的明确要求

1.面对难得的机遇，全体人员要对公司保持十足的信心；

2.加强目标管理，每位员工都要紧盯目标、全力以赴。

3.要有战略眼光和视野，认清公司发展与个人发展之间的关系。公司的快速发展给全体员工提供了巨大的发展机会和平台，希望大家都能在公司发展的成果上体现出自身的价值；

4.每位员工要比创业时期做出更大的努力，特别是老员工必须摒弃固步自封、满足现状、躺在功劳簿上的心态。“革命尚未成功，同志还需努力！”



2015年10月，人员数量激增，迈入中型企业阵营  
2015年10月29日，发布电镀金刚石线行业标准  
2015年11月硅切片线正式批量进入国际市场  
2015年12月新工业园竣工在即，公司发展迈入新阶段  
2015年蓝宝石线市场占有率达到第一  
2015年启动基层干部系统培训，强化人才队伍建设  
2015年企业文化建设取得新突破，文化凝聚力增强

**DIALINE**

几度风雨几度春秋，立足2016

傲然回首，七载风云变幻，风霜雪雨搏激流

历经苦难风波，初心不改

情怀依旧，壮志待酬

技术脊梁，全球一流

愿景实现靠你我携手

为了共同的事业

为了人生的丰收

激流勇进，你我同行

峥嵘岁月，何惧风流



## 2015大事记

2015年4月商标更换，为国际化与全球化做好准备

2015年5月蓝宝石4寸线完成品质提升，技术突破引领市场

2015年上半年生产成本同比显著降低

2015年7月硅切片线量产，市场开拓完成新布局

们的企业要发展，只有一条路可走，就是大幅度提高人均生产效率，所以我们要持续提升员工单位时间的有效产出，要持续的减少公司各种浪费，这是关系到公司生死存亡的关键。因此希望大家要理解公司在提升产出、减少浪费方面的严格要求。

随着全球对环境保护的重视与付诸实施，新能源产业以日新月异的速度发展，其中太阳能光伏产业在全球受到青睐，而中国，已成为全球最重要的光伏产品制造国和发展最快的光伏应用市场，牢牢掌控了65%的光伏产能和60%的全球市场份额。在2009~2014年，我国光伏装机量年复合增长率超过100%，未来三年，全球光伏需求会以30%递增，市场潜力令人惊叹。

同时，蓝宝石市场会在电子消费领域持续寻求突破点，一旦取得关键技术突破，市场需求也将呈井喷趋势。

行业的快速发展给公司提供了广阔的发展前景。同时行业的特点也给公司全体员工提出了更高的要求。这个行业对产品品质要求高、变化快、对成本高度敏感，所以我们只能不断提升技术水平，强化品质管控，持续降低成本。

2016年，公司的经营主线对外是持续保持蓝宝石硅开方市场第一的位置，同时抓住机遇大幅度提升硅切片市场份额；对内是快速扩充产能、持续提升劳动效率、降低单位成本，每个员工都要牢记并落到实处，踏实工作，提升效率、减少浪费。生产现场要严格按规范操作，工艺点检的缺失或不及时就可能导致产品有瑕疵，客户投诉又可能导致订单减少，甚至客户丢失，每一位员工都要理解规范操作的重要意义。办公现场要关注节约细节，不浪费纸张、随手关灯，一分一厘能汇聚百万效益。设备人员要关注零配件的节约与管理，对能重复利用的要充分回收利用，物资申报要有计划性，减少资金占用，占用资金如用来周转将产生数倍收益。希望大家都能从本职出发，提高效率，节约为本。

2016，是令人期待的一年，更是热血拼搏的一年，志同道合的战友们，你们准备好了吗？一起出发，以饱满的热情和信心迎接2016！

董事长



## 刊 首 语

2015年是公司发展历程中具有非常重要意义的一年。这一年，蓝宝石全产业链各环节都面临着严重的供需失衡，公司面临下游持续大幅度降价带来的成本压力；这一年，硅切片切割采用金刚线切割方式的比例在不断加大，公司不断的面临客户提供的机会，又不断接到试用不合格的反馈，不断在希望与失望之间转换。可喜的是，通过一年来全体员工的不懈努力，公司在全球蓝宝石市场继续保持领先的市场地位；在硅切片线取得关键技术突破，在市场上取得一个又一个重要客户的认可。

我在2015年初团拜会时说：我们希望利用三年左右的时间将金刚线的品质和市场份额做到全球第一。现在看来，这个目标完全有可能提前实现。我们希望企业能快速成长，我们的员工在收入上能得到持续提高，在职业生涯上能得到更多的成长机会。我们理解每个员工希望改善待遇，机会更多的需求。我们一直以来也在往这个方面努力，我们希望公司能够获得更多收益以回馈广大员工。从这一点来说，公司和全体员工的目标与前进方向完全是一致的。

企业的发展和员工的成长相辅相成。由于全体员工的努力，使得公司能够得到更多发展，同时公司的发展又给员工的成长空间提供了无限可能。我们企业和每个人都成长在这个快速变化的时代，都成长在这个快速变化的新能源行业。我们希望我们每一个人都能很好的理解这个时代，理解这个行业的特点。

在这个时代，企业之间的竞争会愈加激烈，赢者通吃，输者一无所有。我们只有做到行业的第一才可能生存下来，因此我们需要不断强化我们的市场竞争力。我们每个人都要时刻记住：不管是市场份额还是品质我们都要保持全行业第一。我经常对营销人员说：我们不管在哪个区域市场，如果没做到市场份额第一，就说明这个区域没达到公司要求，就要换人。同时随着中国制造业各生产要素成本的增加，中国制造业企业的生存越来越困难。我今年出差去东南亚这些国家，发现他们为了发展工业，土地不要钱，电力也很便宜，人工工资福利加起来每月相当于人民币1500左右；当我去日本时又会发现在资金成本上日本企业基本上是接近零利息，而我们需要10%左右的利息；同时虽然日本人的人均工资比我们高，可是由于他们的人均效率远远高于我们，所以单位成本并不高。这就是当前我们这些制造型企业面临的困境，在低档制造业方面我们无法和东南亚这些企业竞争，在高档制造业方面我们很难和日本、美国的企业竞争。我们的员工收入要提高，我



● **文化活动——妙趣·欢乐**

- 幽默笑话 /P27  
智力答题 有奖互动 /P28  
清爽夏日 “渔”乐无限 /P29  
趣味运动会精彩瞬间 /P31

● **影像故事**

- 影像故事 /P33

● **寄语2016**

- 寄语2016 /P35  
欧巡展的启示 /P36

● **刊尾语**

- 刊尾语 /P39



# C 目录

## Contents

### 刊首语

### 2015大事记

- 革命尚未成功 同志还需努力 /P05
- 已被鱼群包围的你，准备好了吗？ /P06
- 小伙伴们，我们的新工业园区初具雏形啦！ /P07
- 用激情拥抱挑战，成就发展新阶段 /P09
- 喜气洋溢 再接再厉 /P10

### 燃情岁月——追梦·笃行

- 一位老员工关于岱勒成长的回忆录 /P11
- 念奴娇·梦想岱勒 /P13
- 勤俭节约是一种美德 /P14
- 远离垃圾人 /P15
- 团结的力量 /P17
- 新起点 新高度 /P18

### 员工心声——感恩·成长

- 入岱勒有感 /P19
- 对岱勒公司看法的转变 /P20
- 月度总结分享 /P21
- 一位新晋车间主管的工作笔记 /P21
- 读《一分钟有效沟通》有感 /P22
- “新生代员工管理与团队建设”培训感想 /P23



**DIALINE**岱勒新材

DIALINE New Material Sci.&tech.

2015年度特别

# 激流勇进 你我同行

BRAVE TORRENT OUT  
CREATE OUR FUTURE TOGETHER

感恩 创新 共赢 责任 奋斗

GRATITUDE INNOVATION WIN-WIN CONSCIENTIOUSNESS HARD-WORKING

## 念奴娇·梦想岱勒

已被鱼群包围的你，  
准备好了吗？

用激情拥抱挑战，成就发展新阶段

——切片线生产动员大会成功召开

一位老员工关于岱勒成长的回忆录





个人的付出与努力！

成就固然可贵，未来需更努力，纵然我们的技术国际领先，而品质不够稳定与成本居高不下是我们面临  
的最大难题，千载难逢的市场机会触手可及，能否借势东风成就人生新高的关键就掌握在我们自己手中。

如果你是战略筹谋的高层管理者，请自问情怀与格局是否高远；

如果你是上传下达的中层管理者，请自省心态与团队氛围是否积极向上；

如果你是带兵最多的基层管理者，请反思执行力与成本意识是否到位；

如果你是一线奋斗的员工，请参照标杆缩小差距，在日常执行中按规范执行到位，点滴汇流成河，一分  
一厘皆爱惜。

对照我们的目标愿景，路还很长，在市场竞争日益激烈的今天，我们需要团结一心，激流勇进！

抵达梦想彼岸的路上，感恩有你，愿你我一路同行！



岱勒公众微信号，敬请扫描关注！