理士人

LEOCH
理士电池
LEOCH BATTERY

安徽理士
安徽力普拉斯
安徽理士新能源
江苏理士
肇庆理士
马来西亚理士
斯里兰卡理士
印度理士
越南理士超级电源
越南理士

2020年第6期　总第 234期　理士大学主办　www.leoch.com　内部资料 免费交流

校长在6月1日干部任命仪式上的讲话摘要

很高兴，公司又任命一批干部。首先，我要感谢每一个新晋升的干部，感谢你们对公司的贡献，感谢你们今天所表达的对公司的感谢，以及为公司奋斗的决心和信心，更感谢你们未来要对公司做出的贡献。经济社会，英雄是成功的创造者，我们需要英雄，盼望着遍地英雄时代的到来。

今天，我有如下一些感想：

一、任命仪式可以做得更好

1.参加今天就职演讲的干部对公司核心价值观都有自己的理解，逻辑能力也越来越强，非常好。但大多数人都说为公司发展而努力奋斗，我认为如果把个人发展和部门、公司发展联系起来，即把小组织和大组织连在一起，劲头会更足。

2.在今天的就职演讲中，有人提到理士核心价值观是“忠诚、坚韧、拼搏、效益”，在这里我要纠正一下，我们的核心价值观是“以客户为中心，以贡献者为本，长期拼搏和奋斗不止，坚持自我批判”，“忠诚、坚韧、拼搏、效益”是之前的理士精神,现在的理士精神是“忠诚、坚韧、拼搏、贡献”，这里的“贡献”是由“奉献”演变而来。“奉献”和“贡献”有什么区别？奉献是不计回报的付出，而贡献则是有回报的付出。

3.我还要纠正一个逻辑错误。有人说，功利性组织是用我们的功劳去换取利润，这个逻辑是对的。但是用能力去换取报酬，这个逻辑是错误的。报酬不是拿能力来换的，而是拿贡献来换的，能力很强的人不产出也是没有用的。报酬跟能力没有很大关系，而是跟贡献有关且应该成正比。

4.会议效果需要改进。参加任命仪式的人不是都有具体的任命名单，主持人开场要先讲共有多少位就职的干部，会议过程中要提醒大家现在轮到第几位演讲。不然，参会人员不知道会议进展到什么程度，听着就有点茫然。

5.虽然任命仪式我们有总主持，但每个分会场都应该有一个照应的人。我听到有的地方麦克风有回声，就是因为没人去管，如果我们主动去管，会议将是不一样的效果。

6.从排位上看，为什么公司几个大领导每人霸占前排一张桌子？是他们可以养活大家吗？公司规模小的时候，一个人可以顶天立地，把什么事情都背在自己身上，把大家都养活，公司领导可以是霸王，可以“一言堂”。现在公司规模大了，文化要做修正，要更利于公司的发展。借此机会，我提倡干部之间要有亲和力文化和创造性文化，要有互相了解、互相理解、互相沟通、互相倾吐、互相支持的文化。不是什么事情都是一个独夫就能担当的，一定要用集体的力量解决问题。

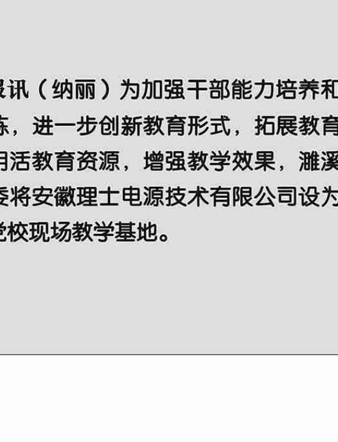
二、《理士基本法》的编写

目前，我们《华为基本法》的学习阶段已经完成，我相信在座的每一个干部对做生意和组织的理解都进步了不少。按照原计划，接下来我们要进入《理士基本法》的编写阶段。本来我们想趁热打铁编写《理士基本法》，但从目前的形势来看需要延后。主要有两点原因：第一，当前的竞争形势非常严峻，很多干部没有意识到经济环境的严峻性和竞争的残酷性，没有意识到赚钱的困难和重要性；第二，我们学习了《华为基本法》的理论，但是没有实践，我们在唱高调。在这种情况下，

下转第二版▶

肇庆理士荣获
广东省高新技术认证

本报讯（刘家棋）近日，肇庆理士LRC2-300新型铅碳电池、小型高功率UPS用电池、太阳能风能储能用胶体电池、亚胶体铅酸蓄电池、12V100Ah超长寿命石墨烯基储能用电池、EFB起停电池等六款产品被认定为2019年广东高新技术产品，并获得广东省高新技术产品证书。



广东省高新技术产品

证书

肇庆理士电源技术有限公司：

经审核，你公司的 太阳能风能储能用胶体电池 产品2019年被认定为广东省高新技术产品。

批准文号：粤高企协〔2019〕11 号。

有 效 期：三年。

2019年12月

编号：201926532

安徽理士被设为
濉溪县委党校现场教学基地

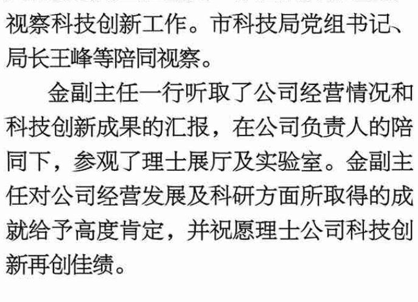
本报讯（纳丽）为加强干部能力培养和党性锻炼，进一步创新教育形式，拓展教育平台，用活教育资源，增强教学效果，濉溪县党校委将安徽理士电源技术有限公司设为濉溪县党校现场教学基地。

淮北市委书记黄晓武
莅临安徽理士新能源工厂调研

本报讯（姜康丽）6月5日，淮北市市委书记黄晓武、副市长高维民，市发改委、科技局、经信局、统计局等主要负责同志莅临安徽理士新能源工厂调研指导。

在安徽理士新能源董事长的陪同下，黄晓武书记一行先后参观了公司电芯生产车间以及PACK生产车间，详细了解了目前新能源项目的进展情况，对锂电行业以及公司的未来发展给予了充分肯定。

淮北市长覃卫国莅临安徽理士考察

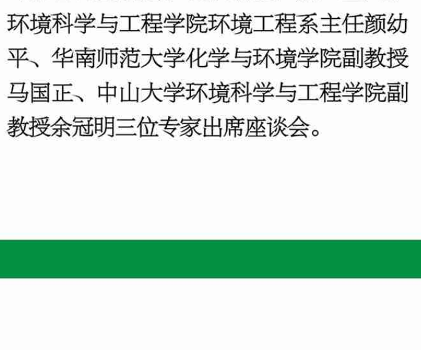


本报讯（刘沙沙）6月28日，淮北市市长覃卫国一行莅临安徽理士考察指导工作。理士国际供应链总裁、安徽理士董事长陪同考察。

覃卫国市长一行参观了公司展厅以及研发实验室，听取了关于公司生产经营情况的介绍，详细了解了公司文化、发展历程、产品介绍、研发实力及各项荣誉成就，对公司的发展给予了充分肯定。

覃市长指出，理士公司作为我市重点企业，在当前市场环境下，要继续大力发展自主创新，合理运用好各类资源，不断提升企业综合实力，为淮北市经济发展作出更大贡献。

淮北市人大常委会副主任金文一行
莅临安徽理士视察科技创新工作



本报讯（刘沙沙）6月3日，淮北市人大常委会副主任金文一行莅临安徽理士，视察科技创新工作。市科技局党组书记、局长王峰等陪同视察。

金副主任一行听取了公司经营情况和科技创新成果的汇报，在公司负责人的陪同下，参观了理士展厅及实验室。金副主任对公司经营发展及科研方面所取得的成就给予高度肯定，并祝愿理士公司科技创新再创佳绩。

肇庆理士召开大气铅总量环境可行性
分析报告专家咨询座谈会

本报讯（刘家棋）6月1日上午，肇庆理士召开大气铅总量环境可行性分析报告专家咨询座谈会。会议特邀广东工业大学环境科学与工程学院环境工程系主任颜幼平、华南师范大学化学与环境学院副教授马国正、中山大学环境科学与工程学院副教授余冠明三位专家出席座谈会。

座谈会上，肇庆理士董事长、品保技术部副总经理等人对肇庆工厂大气铅总量环境的具体内容作简单的汇报，三位专家听取报告后给出了专业的建议。

在三位专家的专业指导下，我公司完善了大气铅总量环境可行性分析报告，本次座谈会落下帷幕。

版权所有，如需转载，请与理士大学文化推广部联系

校长在6月1日干部任命仪式上的讲话摘要

◀上接第一版

如果立即开始编写《理士基本法》，就没有实践经验，没有落地的基础。所以，我们考虑将《理士基本法》的编写延迟到明年3月1日开始，甚至还可能再延迟，我们要先拿出实践成果。

接下来这段时间我们要干两件事：第一，实践《华为基本法》。我们要把《华为基本法》的理论、逻辑运用到实际工作中。在这个过程中，我们要特别注意不能让贡献者吃亏，人力资源部的工作重点是定义和武装贡献者。第二，集中精力抓经营。各部门都要以利润来衡量工作的好坏，所有人都要为盈利做贡献，我们贡献和奋斗的目标就是去赢利。为了提高各位的盈利意识，今年春节后，除了销售人员拿提成之外，凡是不盈利的事业部都没有奖金。如果你的手下没有奖金发，你应该感到内疚，你要为奖金而奋斗，为你的部门和事业部赚钱而奋斗。

三、《华为基本法》的实践

为了实践《华为基本法》，使我们的事业理论体系化、系统化，使“以客户为中心，以贡献者为本”的理士核心价值观真正落地，春节前，公司14级以上的干部都要到理士大学参加轮训，轮训分为四期，每期10天左右。

为什么我们有些项目推动不下去？就是没有做好《华为基本法》的实践。比如，供应链正在推行的智能计件项目。原计划在安徽理士试行，6月份之后推广到其他工厂。但是安徽理士没有按照进度关闭项目，不仅让顾问公司很难受，还让其他工厂没有办法推行智能计件。为什么要推行智能计件？因为我们用的是落后的人工计件，不仅需要大量的考勤员，计件结果也容易出错，甚至还有人造假。我们经常说妥协是对目标的坚持而不是放弃，现在智能计件项目滞后就是对目标的放弃。

我们强调干部要有领导力，什么是领导力？我给各位上课讲过，“领”是带领，“导”是引导，“力”是力量，领导力是带领和引导的力量，直接表现出来的是影响力。影响力是什么？是手下及其他人愿意追随你的能力。凭什么别人愿意追随你？《华为基本法》已经给出答案，有领导力的干部就是要使公司富有前途，工作富有成效，员工富有成就。

供应商是以组织形式加入公司的员工，如果供应商都不愿意追随你，你认为你的工作能做好吗？同时，智能计件项目的滞后也反应出我们干部的情商比较低。智商是学习来的，情商是怎么来的？情商是“摔跟头”摔出来的。我们干部的情商低，是因为“摔跟头”少，是因为有人帮你们挡住了风浪。所以，“摔跟头”不一定是坏事，它可以帮助你提高情商，让你对灰度和妥协有新的认识，提高解决问题的能力。

四、人力资源要建立有效的机制

我们要把“以贡献者为本”做到位，需要人力资源做大量的工作，要推动“公平、公正、公开”三公原则的落地，建立一个组织氛围好的机制。

要想“三公”原则落地，就要有保证公平、公正、公开的机制，而不是凭主观判断某些人可信，某些人不可信。评价关系到员工个人的成长，包括升职、薪资待遇和锻炼的机会，所以我们的评价机制不能出问题。

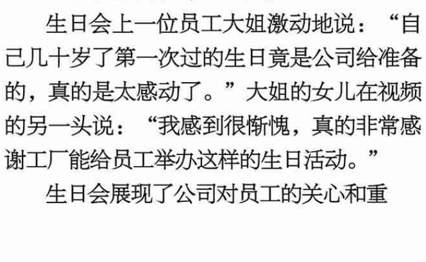
如何检验是否公平公正地评价人呢？让评价结果透明和公开是很好的检验方法。我简单要求一下，我们各级部门都有AT会，由AT会讨论决定员工的评价等级，同时由人力资源将评价结果通知到员工本人。这项工作的逻辑就是首先员工自己要知道自己的评价等级，其次要知道部门其他人的评价等级，如果员工对评价结果有异议可以往上一级申诉，由人力资源部展开调查并告知结果。

同样，采购委员会也要建立起合理的机制，不能让供应商带着钱求人，其他干部也要把这个逻辑用在自己的工作中。各部门、各机关应该建立起自己的文化、价值观、政策和战略，指引你的队伍与组织一起成长。

请记住，如果工作没做好，你就会让手下失望，让领导失望，让公司失望，最后就会在公司失去立足之地。在竞争社会中，我们只有把工作做好才有价值，才能在竞争中立于不败。

肇庆理士端午节日关怀员工活动

本报讯（黄坤鸿）肇庆理士粽叶飘香，欢声笑语领福利，6月23日，肇庆理士开展端午节关怀员工活动，向全体员工发放粽子、鸡腿和牛奶等福利。



一份粽子，一份关怀。粽子带来的不仅是味觉上的享受，更多的是公司对员工的美好祝福。尽管今年受疫情影响，比较少组织集体活动，但是每逢节假日，公司都会给员工发放节日福利，以实际行动表达对员工的重视，充分体现了公司对员工的体贴和关怀。

为员工发放节日福利这一传统，赢得广大员工的一致好评，增强了员工对公司的归属感和企业文化的认同。

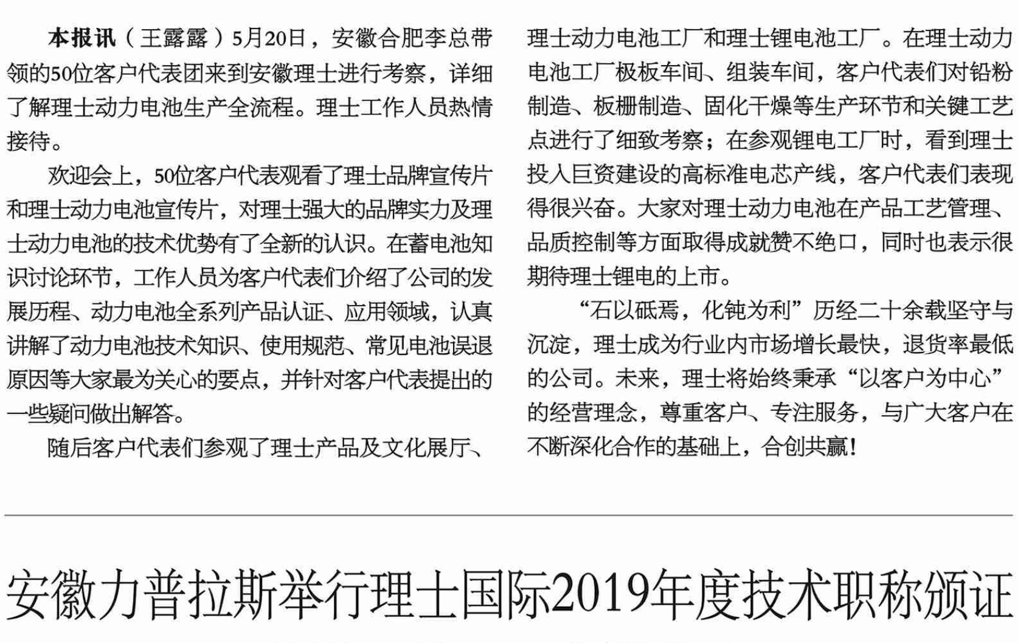
安徽力普拉斯举办6月份员工生日会

本报讯（韩莉）为营造温馨舒适的工作环境，表达公司对员工的关怀，安徽力普拉斯于6月18日为6月份生日员工举办生日会。行政部全体同事在超市门口准备了喜庆的彩带和五彩的气球，火红的条幅上写下了最美的生日祝愿，为每一位寿星送上精心准备的生日蛋糕和最诚挚的生日祝福。

生日会上一位员工大姐激动地说：“自己几十岁了第一次过的生日竟是公司给准备的，真的是太感动了。”大姐的女儿在视频的另一头说：“我感到很惭愧，真的非常感谢工厂能给员工举办这样的生日活动。”

生日会展现了公司对员工的关心和重视，增强了员工的归属感和幸福感，调动了员工的爱岗敬业精神，使全体员工以主人公的姿态投入到工作中，努力拼搏，为成就更好的理士奋斗！

高品质征服市场
安徽合肥50位客户代表考察理士安徽工厂



产品质量是企业不变的宗旨
Product quality is our unchangeable policy

本报讯（王露露）5月20日，安徽合肥李总带领的50位客户代表团来到安徽理士进行考察，详细了解理士动力电池生产全流程。理士工作人员热情接待。

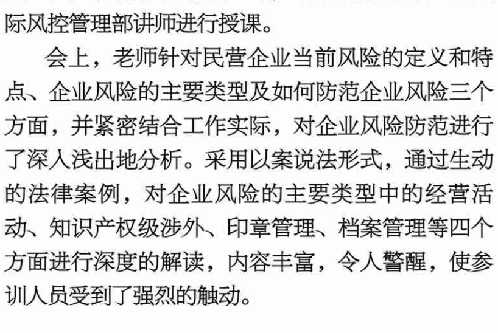
欢迎会上，50位客户代表观看了理士品牌宣传片和理士动力电池宣传片，对理士强大的品牌实力及理士动力电池的技术优势有了全新的认识。在蓄电池知识讨论环节，工作人员为客户代表们介绍了公司的发展历程、动力电池全系列产品认证、应用领域，认真讲解了动力电池技术知识、使用规范、常见电池误退原因等大家最为关心的要点，并针对客户代表提出的一些疑问做出解答。

随后客户代表们参观了理士产品及文化展厅、理士动力电池工厂和理士锂电池工厂。在理士动力电池工厂极板车间、组装车间，客户代表们对铅粉制造、板栅制造、固化干燥等生产环节和关键工艺点进行了细致考察；在参观锂电工厂时，看到理士投入巨资建设的高标准电芯产线，客户代表们表现得很兴奋。大家对理士动力电池在产品工艺管理、品质控制等方面取得成就赞不绝口，同时也表示很期待理士锂电的上市。

“石以砥焉，化钝为利”历经二十余载坚守与沉淀，理士成为行业内市场增长最快，退货率最低的公司。未来，理士将始终秉承“以客户为中心”的经营理念，尊重客户、专注服务，与广大客户在不断深化合作的基础上，合创共赢！

安徽力普拉斯举行理士国际2019年度技术职称颁证
暨第三轮QCC颁奖仪式

本报讯（韩莉）6月9日，安徽力普拉斯隆重举行理士国际2019年度技术职称颁证暨第三轮QCC活动颁奖仪式。力普拉斯董事长、动力电池研发部院长、运营高级经理出席本次会议。



仪式上，相关领导为23名2019年度技术职称评定获证人员颁发证书，其中高级工程师1名、工程师6名、助理工程师15名、技术员1名。同时，也对本年度第三轮QCC小组表现优秀的团队进行了嘉奖。

公司一直以来都非常注重优秀技术型人才的培养，本次颁奖不仅是对获奖者成长、成才的一种肯定，更是要求获奖人员要发挥好排头兵的作用，充分利用自身的技术优势、专业优势更好地为公司发展作贡献。

江苏理士开展企业风险防范教育培训

本报讯（王晓琪）为加强员工的法律和风险防范意识，提升风险识别和管理能力，5月20日-21日，江苏理士基、中、高层管理干部及各印章档案管理人员共计170余人在江苏理士行政三楼分别开展企业风险防范教育培训。本次培训特别邀请理士国际风控管理部讲师进行授课。

会上，老师针对民营企业当前风险的定义和特点、企业风险的主要类型及如何防范企业风险三个方面，并紧密结合工作实际，对企业风险防范进行了深入浅出地分析。采用以案说法形式，通过生动的法律案例，对企业风险的主要类型中的经营活动、知识产权级涉外、印章管理、档案管理等四个方面进行深度的解读，内容丰富，令人警醒，使参训人员受到了强烈的触动。

通过培训，全体参训人员对企业风险防范有了更加明确的认识和掌握，增强了的法律意识和风险防范意识，为公司防范、化解法律风险起到了积极作用。

本版导读

校长说：“极左或者极右都是对公司极大的伤害”

在新时代、新市场环境下，我们要解放思想，用新的视角看问题；要把握平衡点，避免左倾或者右倾的错误思维；要保持清醒，把工作做到位。

“实践是检验真理的唯一标准”我们要在战斗中锤炼自己，在战斗中找到最适合理士发展的方法论。

解放思想 以新视角审视供应商的关系

校长在采购和销售工作会议上的讲话给我们带来了新的工作思路，尤其是对我们这些对外部门具有重要的指导意义。

校长讲到公司与供应商的关系要么“极左”要么“极右”，没有做到灰度，有力地支持公司发展。我认为公司大部分部门是偏左的，可以从两个群体来讲，第一个群体就是直接与供应商对接的群体，如采购、物流部门的人员。他们会为了避嫌尽可能地撇清与承运商之间的关系，甚至有些过分排斥，原本有益的联系也会被无差别地斩断。同时他们也承受来自其他部门的有色眼镜的监督，与承运商有过多交集就容易被怀疑，甚至被扣上一顶“勾联”的大帽。所以，这就导致大部分对接人员都会不自觉地保持“极左”的状态。第二个群体是与供应商没有直接联系但是有相关性的其他部门人员，这部分人员中大部有着根深蒂固的甲方乙方的合作思维，缺乏互利共赢的合作理念。不仅仅自己这样认为，还会以此作为正确的标准来衡量他人。我认为持有这种思维的人对公司的危害是比较大的。

当然与供应商或客户合作管理中也可能存在“极右”的问题。因为实际合作中需要保持一定的灰度，确保公司能够获取比较高的利益。但是灰度把控不好就容易偏右，甚至有些人会受到利益的诱惑直接堕落到腐败的深渊。比如公司之前有位销售人员钟某与客户故意压价从中拿回扣就是极好的例证。

那么该如何处理好与供应商的关系呢？校长在讲话中提到无论是“极左”或是“极右”都是对公司利益的损害。政治上讲的概念是“左倾”激进主义错误和“右倾”投降主义错误，无论在什么概念领域里，过左或者过右都是错误的。我觉得有两种方法可以解决这个问题，一是从根本上改变旧有的合作观念，在21世纪全球化经济大时代下，没有哪个企业能够独立完成生产大分工，都需要相关产业的支持。思维停留在甲方乙方剥削式的合作模式下，是不利于合作分工的，与供应商的合作模式必须是互利共赢，最终走向荣辱与共的合作关系中。因此，无论是直接对接供应商的部门还是间接相关部门都需要将思想高度统一起来，让供应商关系在一个良好的环境下孕育生长。

二是要信息透明，很多时候对外部门之所以会被其他单位猜疑是因为对外过程中很多信息不够透明，造成其他部门误解。具体处理操作就是对涉及到商业机密的信息找第三方部门进行监督，比如合同价格信息就必须在财经部的监督管理下进行；对于工作需要的不涉及商业机密的信息则利用IT平台共享，如物流在途信息可以在TMS系统共享平台上共享，让所有需求部门能获取到相关信息，开展业务时能获取第一手信息。校长也提到采购超过5000元以上的杠杆型物料都要公开招标，才有利于供应商在公平、公开、公正的环境下充分参与进来，让那些见不得光的动作无机可乘，也让外人无话可说，最大限度地维护公司利益。

总体来说校长的讲话就是要求我们在工作中要开放思想，用新时代的思维来处理新时代中的供应商关系。另外，要建立健全相关制度，避免陷入诱惑的深渊和无端的猜疑链中。

江苏理士跟单部 沈思

在战斗中锤炼自己

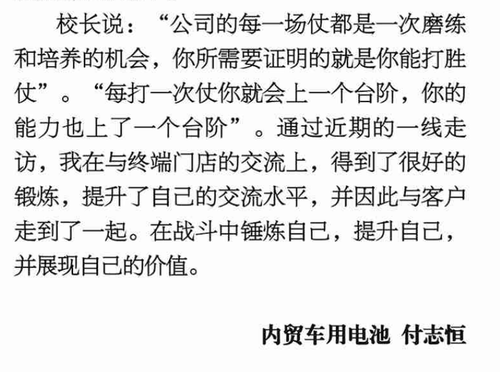
校长在4月28日采购、销售服务部工作会议上的讲话中指出，一线销售员要多打仗，打胜仗。只有多打仗才能成长，打胜仗才能证明自己的价值。销售人员就应该冲在最前线，迎着炮火冲锋。

目前整体市场情况不好，前期受到疫情的影响较大。疫情控制后，随之而来的是激烈的价格战，我们的销售工作面临极大的挑战。这个时候我们更要给客户传达信心，激励客户前行。

在艰难的时刻，作为一线的业务，我主动走到前线阵地去，与客户拜访终端、走访车行，了解终端市场的情况，并制定相应的价格政策和销售策略，帮助客户在销售最困难时期挺过去。

5月底，我在邯郸邱县走访市场，拜访终端门店，了解终端市场销售乏力的原因。在大环境下，我们可能很难改变整体的市场环境，但是在终端市场的小范围内，我们可以帮助终端门店提升陈列，给予一定额度的赊销等销售激励措施。为门店提升销量的同时，也增强客户与终端之间的粘合度。在市场好转的时候，能够相互借力，共同发展，赢得更多的市场份额和盈利空间。

近期我在高碑店市场走访，与业务一同开发新终端，拜访当地较有实力的车行，协助业务提升销量。走访过程中发现，在目前的市场情况下，每一个车行就像是一个堡垒，不愿意进货、压货和增加新品。但我和业务还是不遗余力地从不同方面介绍我们产品的优势、卖点和现在的政策支持等等，我们不可能每个堡垒都能攻破，但我们都会尽力去拿下。在不断地与终端车行交流中，业务的沟通水平不断提高，车行通过交流开始逐步了解我们的产品优势。在成功开发几个车行后，我们就能总结出经验方法，提高我们的开发成功率，进而提高我们的整体水平。



校长说：“公司的每一场仗都是一次磨练和培养的机会，你所需要证明的就是你能打胜仗”。“每打一次仗你就会上一个台阶，你的能力也上了一个台阶”。通过近期的一线走访，我在与终端门店的交流上，得到了很好的锻炼，提升了自己的交流水平，并因此与客户走到了一起。在战斗中锤炼自己，提升自己，并展现自己的价值。

内贸车用电池 付志恒

把握平衡点 保持清醒睿智

纵观校长在公司长久发展全局战略上的布局，校长对“5000元以上采购要求招标而非议价”的要求是非常正确的。因为招标涉及到的竞争对手更多，议价供应商范围相对较小，从整体上看采购成本会大大降低，对于提升公司产品的竞争力大有裨益。

销售管理部与我们销售部息息相关，下面重点谈谈我从“校长对销售服务部提出的工作要求”中得到的感想。正如校长所讲，销售人员是不需要管的。因为销售人员工作形式多样，接触客户群体多样，对不同属地、不同属性的客户要做到灵活变化，不需要千篇一律的教科书式管理。销售的最终结果是要收获业绩、争取回款，这是销售人员的根本考核指标。合格的销售人员不需要管理也能输出业绩，不合格的销售人员就算步调整齐划一也不见得有所突破。

校长讲话对“极左”和“极右”思想的论述，是非常中肯和全面的。每个组织的个体中人性不同，所产生的思想及后续的工作结果也都不尽相同，如何把不同的人群统一到一起，为公司利益的产出而服务呢？那就督促和引导全体员工要履行公司宣贯的思想和价值观。我们一方面不能为了领导的赏识而过度维护公司、批判客户；另一方面也不能为了个人利益和客户沆瀣一气，侵害公司利益。如何保持妥协与灰度，每个人的理解及把握点都不尽相同。

下面是我对妥协与灰度的一些理解。灰度是黑白之间、左右之间的一个缓冲地带，是各方出于利益分配需要，互相做出让步的一个交集点。如果没有这个缓冲地带，那么就会冲突不断、争端四起，从而影响稳定与发展。中国有句古语叫“和气生财”，这也是一定程度上的妥协、让步与灰度空间，销售人员要在公司利益和客户利益之间把握好这个平衡的灰度。谈判的不同时期和阶段，这个灰度的平衡点都是不断变化的，如何每次敏锐捕捉到这个平衡点？需要长期的职业素养和灵敏眼光，既不“左”，也不“右”。

就事论事，尊重客观和现实，并穿插人性和道义在其中，既不一味维护公司，也不一味偏袒客户，把大局观与是非观糅合其中，每次事件都是销售人员道义和立场的重要佐证，这样才能在纷纭复杂的社会关系中保持清醒，睿智行事。

内贸网络能源 孙加涛

避免质量工作的“极左”“极右”错误

学习校长在4月28日采购、销售控制会议上的讲话摘要，讲话说到对外联系工作要避免犯“极左”或“极右”的错误。我联想到我们的质量工作也存在“极左”“极右”的错误现象，因此心怀忐忑了。

不止一次听人说：“质量人员要认死理，一根筋。”仔细想想，这话正确是有前提的：这个“理”是共同遵循的制度与标准，这根“筋”是梳理通畅的流程。如果没有搞清楚这个“理”，没有抓住这根“筋”，只是“一根筋”认自己的理，就会犯“极左”的错误。实际管理过程中，我们是会犯“极左”错误的，主要表现为凭自己的主观意志与心态，吹毛求疵、故意找茬。如被客户投诉了，就马上“一片红”没有产品合格；如不遵循AQL判定标准，挑一个问题就全部批退；如心情不好了，就找毛病、找茬，故意批退等，在质量工作中扮演“老刺头”。

针对质量工作的“老刺头”，我们要肯定其工作的原则性，同时也要为他们确定这些原则是：畅通的流程、清晰的制度、明确的标准。当他们明白了“理”，抓住了做事情的基础，往往能成为一名优秀的质量工作者。认死理的质量人员容易产生挫败感，特别最终结果与质检员预期不一致时，因此，上级主管需要给予更多的支持。首先要肯定与支持其对原则的坚持，同时如果做出与其意见向左的决定时，需要从流程上说清楚做出最终判定的依据与标准，尤其需要按流程制度办事，杜绝“官大一级压死人”。

相对“极左”错误，“极右”错误就比较普遍，主要表现为完全没有流程、制度与标准意识，凡事凭当时的场景与心情，美其名曰“妥协”与“灰度”。如将一次异常的特采当成了后续工作的标准，对同类现象直接判定合格；如默认暂时难解决但不符合标准的现象，视而不见或者不反馈；如在质量问题上“你好，我好，大家好”“你不说我，我不说你”的一团“和气”等，在质量工作中扮演“老好人”。

针对质量工作的“老好人”，首先要让其付出一些“代价”“出出血”“长长记性”。因为相对与“偏左”意识，“偏右”意识要严重很多。然后，从流程上完全否定他们认为的所谓“妥协”与“灰度”。作为现场质量管理人员，只允许按照流程进行检验与监督，将检验与监督的发现，对照标准做出判定，不允许有其它因素影响这种判定。其次，还要不断地检讨质量人员的判定出现偏差时的原因，不断完善流程、标准，规避或减少因人而异的判定结果。

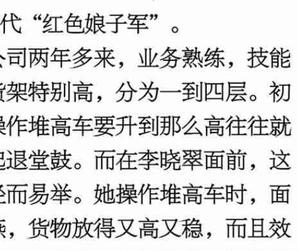
质量工作的唯一目标就是持续满足客户质量需求，超越客户期望，应避免“极左”与“极右”的错误，如果质量工作有所谓的妥协与灰度，那也只是实现这个目标的方法上的妥协与流程制度之外事物处置方案的灰度，且这种妥协与灰度只能够掌握在极少数对客户需求与期望有着深刻理解的人员身上。

肇庆理士品保部 张勇红

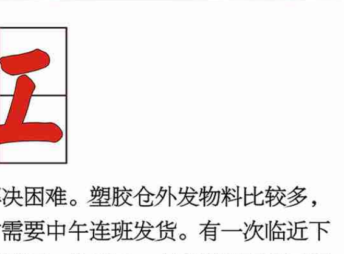
最可爱的人

世界上有各种各样的人，有的像路灯一样明亮，为我们指明道路，指引我们前进；有的像蜜蜂一样勤劳，生产出蜂蜜，给我们带来甜蜜；还有的像梅花，在寒风中屹立不倒，将坚忍不拔的精神传递给每一个人。

在我们理士大家庭中，就有很多如梅花般的品质的人。“墙角数枝梅，凌寒独自开”无论严寒酷暑，不管风吹日晒，他们每天兢兢业业地工作着。“零落成泥碾作尘，只有香如故。”没有他们上不去的山，没有他们到不了的目的地。哪怕踽踽独行，哪怕无人问津，依然不畏艰险、勇往无前。凭借着“忠诚、坚韧、拼搏、贡献”的理士精神，完成一项又一项挑战。他们就是理士最可爱的人——外派售服的同事们！



2020年4月，广西省百色市某基站售服任务。基站是高山站，山路崎岖陡峭。因放电负载笨重、体积大，携带负载不方便上站，售服人员决定用肩膀将负载设备扛上山去基站。在上山的过程中，他们轮流扛起负载设备，一次次蹲下，一次次咬紧牙关站起，稳步前行，用完左肩用右肩膀……到达基站后才发现肩膀早已红肿、起水泡、磨烂。售服人员发扬理士人“不怕苦，不怕累，坚决完成工任务”的优良作风，尽自己最大的努力奋斗为客户提供最优质的售后服务，他们是最可爱的人。

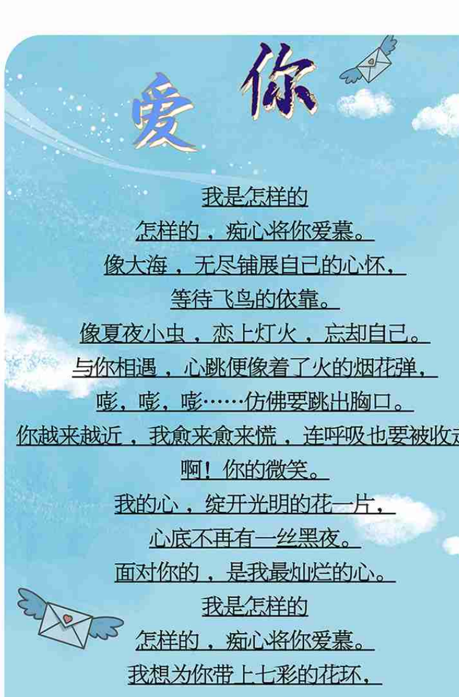


无独有偶，2020年4月，宿迁某项目电池需更换安装。应客户此前的安装要求，电池架每层都垫上了绝缘垫，如今摆放在架子上的电池如粘了强力胶，全部难以挪动，无法轻松地调整位置。最后，售服人员只能用双手使劲地挪动，慢慢地将电池摆放到位。每天从早上7点开始，到晚上8点才能结束当天的工作。结束当天的工作时，售服安装人员手臂酸软无力，喝水吃饭时手都在颤抖。可是，为了保证如期的交付，他们选择坚持下去，第二天继续干！衣服湿了干，干了再湿，这样的轮循环换已数不清楚了。他们说：“咬咬牙，总之咬牙坚持着！”经过8天的努力，电动套筒紧螺丝打坏2个，手套磨坏3双，最终完成更换安装4300只12V100电池的任务。工作结束的那一刻，他们互相对视着，微微扬起笑容来。

他们仍然在前方默默耕耘，即使历经苦难，可脚步从不停歇；他们总是敢于挑战任何困难，无论条件有多么艰苦与危险，他们始终相信“路是自己走出来的”；他们总是无怨无悔，对工作任劳任怨，兢兢业业，脚踏实地地完成每项任务；他们有敢于战胜困难的勇气，对工作不轻言放弃，无论前方的道路有多么崎岖，依然坚持到底，再苦也坚持，再累也坚强；他们用平常心观不平常事，他们怀揣梦想，历经坎坷，依然前行。他们就理士大家庭中最值得赞赏、最可爱的人——外派售服的同事们！

网络能源质量部 张涛

万绿丛中一抹红



不知从何时起，李晓翠的美好形象逐渐走进大家的视线里。

她是塑胶仓的一名物料员，有着一双会“说话”的眼睛，脸上常挂着春水般的微笑，行走时轻捷洒脱，俨如当代“红色娘子军”。

李晓翠入职公司两年多来，业务熟练，技能超群。塑胶仓的货架特别高，分为一到四层。初来乍到者，一看操作堆高车要升到那么高往往就会心里犯怯，打起退堂鼓。而在李晓翠面前，这一难事居然变得轻而易举。她操作堆高车时，面色自若，身轻如燕，货物放得又高又稳，而且效率极高。每天入库一百多板，她只用半小时就能全部分类上架摆齐，令人刮目相看。长时间的工作，让她一眼就能识别电池壳的各种型号，发货时能够快速地找到对应的物料，准确无误地把物料发给领料员。在货物入库登记、写标识、贴标识时，动作娴熟又快速，别人1小时才能干完的工作，她只要十分钟就能全部完成。

李晓翠心地善良，乐于助人。她经常在本职工作做完后，帮助别人完成工作。新来的物料员各方面生疏，她会主动上前耐心解释、指点，热心帮助他人解决困难。塑胶仓外发物料比较多，而且急，经常需要中午连班发货。有一次临近下班，需要外发新厂一批壳子。本来她要下班回家照顾孩子的，但一看到我新来乍到，业务不熟练，就叹了口气说：“我还是帮你发完货再回家吧！”装完车，点好数她才放心离开。

在5S方面，李晓翠做的非常好。每天一上班，她就会先扫地、再洒水，经常捧着瓢在仓库里东洒西洒，避免了车来车往引起的浮尘。她的办公桌经常收拾得整整齐齐，物料摆放赏心悦目。她所管的物料，标识明确，成行成列，易于查找。工作之余，她不断学习以提高自己的业务能力，在仓储部历次举行的考试中，成绩优异。她还经常帮助仓管员审单过账，解决异常。

李晓翠勤劳肯干，兢兢业业工作的身影成为了塑胶仓一道美丽的风景线。

安徽力普拉斯仓储部 刘全新

夏苗

白杨抖落棉絮，繁出一树郁郁和葱葱。在高楼上极目眺望，远山如眉，黛色深深。儿时刻在记忆里聒噪的蝉鸣布谷，却没了踪影，只有微风嬉弄着树叶和若有若无“知了……知了……”的幻觉。麦香裹着丰收的喜悦，额上沁出浅浅的汗珠，伴着田野里轰鸣。一望无际的平原无限延伸，仿若可以通到遥远的天边。

燥热和悸动是夏天的主旋律，同时彰显着生命的盎然和张力。路边的草儿，一团团一簇簇一丛丛，蕴藏着生命的肆无忌惮和狂妄的茂盛。阵阵疾风吹来，带得那高高的白杨树随风舞动，叶儿哗哗作响。路边，小河岸边的丛丛青草波浪起伏，阡陌小桥若隐若现，大有风吹草低见牛羊的苍茫。从青芒微微黄的麦浪，到割麦忙种秋粮的繁荣景象，收获的同时，伴随着又一轮的新生和希望。大地休整复苏又再次孕育丰收，平原的景象以肉眼可见的像素点刷新着，由绿到黄又由黄到绿，斑驳的色彩，如梵高笔下的油画，却又更加流畅和写意。

远处轰隆隆的雷声，那是夏雨急切的脚步，提醒着还在户外忙碌的人们，她就要到了。一朵朵卷积的乌云，如暗黑系的棉花糖，又如大军压境、兵临城下一般，格外的压抑和沉闷。乌云带来了狂风和丰沛的雨水，荡涤燥热的灰尘，让花草树木还原本来的颜色，也为人们送去短暂却又久违的清凉。听雨声，如紧锣密鼓，如爆竹齐鸣，如万箭齐发，如江河滔滔，如火山迸发。

云收雨歇，霞光万丈。夏日雨后的傍晚尤为迷人，池塘里咕咕呱呱的蛙声，草丛里蟋蟀此起彼伏的唧唧声，知了抖落雨水开嗓前的嘚嘚声，聒噪而又热闹。霞光斜斜，绯红铺满大地，挂着露珠的树叶和青草，像开了美颜般，散发出柔和的光芒，又如镶嵌了钻石般，星星点点，霞光闪闪。空气里满满都是芬芳的草木气息，如一叶青茶，在茶碗里慢慢舒展，晕开一碗鲜甜的茶香与青翠。

雨后的凉爽惬意，如山间清爽的风，吹进人们的心坎，带走烦闷和燥热，让人内心无比平静；如那清清浅浅的小溪，如夏夜里那漫天的繁星和温柔的梦；又如缓缓流淌的时光，如童年时外婆手里摇摇的蒲扇和呢喃的童谣。

安徽理士车用电池研发部 曹梦溪

爱你

我是怎样的
怎样的，痴心将你爱慕。
像大海，无尽铺展自己的心怀，
等待飞鸟的依靠。
像夏夜小虫，恋上灯火，忘却自己。
与你相遇，心跳便像着了火的烟花弹，
嘭，嘭，嘭……仿佛要跳出胸口。
你越来越近，我愈来愈来慌，连呼吸也要被收走。
啊！你的微笑。
我的心，绽开光明的花一片，
心底不再有一丝黑夜。
面对你的，是我最灿烂的心。
我是怎样的
怎样的，痴心将你爱慕。
我想为你带上七彩的花环，
然后化为微风，拉住你的手，
在春日的花野里散步。
我想为你撑起一片湛蓝的天，
从此，风雨，由我的脊背阻挡。
明天，定是，阳光的笑脸，
我望着你，一次次，终于数不清。
轮回之后，
我甘愿化为那古老的桥，
等你来，
铺平那路。

内贸车用电池 朱芳君

大浪淘沙

作为在一线战场作战的销售人员，我对如何做好销售工作有些自己的想法。

首先要从增强自身素质做起。自卑感是资历较浅的销售人员的通病，是阻碍达成销售的绊脚石。怀有自卑感，很难在销售工作中成长。销售人员的自卑感就是把自己的能力和产品品质评价降低的一种消极自我意识，认为自己谈不下这个客户，谈不下那个大型终端汽修连锁，甚至觉得自己不是做销售得“料”。要么就是有畏难情绪，“怕”字当头，怕销售干不好，怕被陌生客户拒绝，怕自己卖的产品出现质量问题……往往就是这些微妙的心理思想，造成了销售失败。作为一名前线销售人员，首先要对自己销售的产品有信心，其次就是对自己有信心，销售产品的过程也是在销售自我，销售工作的成功往往取决于客户对人和产品的双重认可。

其次就是要敢于要求。对工厂要敢于要求，销售工作不仅是回款和发货，我们要负责客户从进货到销售的一系列工作，这一过程中产生的任何异常和客诉都要反馈到工厂，并跟进问题的解决，实现闭环，推进工厂生产的质量改善；对客户要敢于要求，优秀的销售人员是敢于向客户要订单的人，销售成交的过程也是双方互惠的过程，和客户要订单是为了让客户享受到最合适的促销政策，拿到性价比最高的产品，对于客户自身也是有利的，客户回过头来是会感谢你当初执着地让他去备货。

最后一点就是要具备良好的抗压能力和学会释放压力。销售是一份压力超乎寻常的事业，今年的电池市场要远比往年更难做，各种低价品牌层出不穷，各个地方都在打价格战，老客户的维护和新客户的开发都遇到很大的困难。面对恶劣电池市场大环境下的销售压力，我们要学会把压力传递给到我们的经销商，让经销商和我们的销售共同协作面对。在销售指标完成得不理想的情况下，只要不到最后一天，都不要放弃，要想尽一切办法帮助客户销售。

每一次销售工作的胜利都是一次个人思想的成长和个人能力的进步，混日子的生活只会耽误自己。疫情后，在经济形势不好的情况下，清醒的公司都是通过实施高标准的管理制度，才能存活下去。我们只有对自己要求更高、更严，才能在市场的大浪淘沙中留到最后。

内贸车用电池 徐天雷

理士大学地址：广东省肇庆市国家高新开发区理士国际工业园　　外部投稿邮箱：culture@leoch.com