## 走进英语角，拉近心与心

本报讯：在区职业能力开发局的指引和督导下，2015年6月25日晚上7：00整，裕达富的第一场示范英语角活动正式拉开帷幕，公司近三十余名同事参与此次学习活动。

本次活动将系统开展十五场，每周举办一到两次，持续至10月上旬。活动旨在通过“学外语、讲外语”，给公司外语爱好者提供英语口语交流场所，给大家的英语综合能力的提升搭建一个自我展示平台，同时也相信坚持这种创新的文化模式一定能进一步丰富公司现有的企业文化活动形式。

第一场英语角活动持续近一个半小时，整个过程学员们都沉浸在轻松和谐的气氛里，由于组织经验不够及课前准备不充分，活动还存在很多问题。但参训学员们纷纷表示理解，并肯定的说“示范英语角”活动为大家提供了开口说英语的机会，更激发了他们学习英语的热情，大家普遍表示通过这样的方式，大家的英语水平一定会有相应程度的提高。

接下来，活动还将继续开展，活动主办法将进一步改善现存的问题，甄选更好的老师，准备更好的课件，让大家真正觉得来有所获，学有所得。

（本报通讯员）

## 员工生日陪同过，公司关怀暖人心

本报讯：为体现公司对职员工的感恩和关怀，并以此增进职员工对公司的认同度和归属感；为增进团队凝聚力和亲和力，加强企业大家庭氛围的建设；为实现部门领导和职员工的互动，让企业和各层工作者在共同的平台上交流；为丰富职员工业余文化生活，给职员工搭建一个增进同事感情，加深同事友谊的平台。

多年以来，裕达富公司一直坚持开展职员工生日会活动，并得到了大家的一致认可。

较之以前来说，6月份的生日似乎略有不同，它被用心的加入了不一样的元素。支支灿烂的烛光，岁岁生日的幸福。7月6日下午17：00点，一场别开生会的员工生日会在公司培训室如期进行，裕达富公司总经理朱明福先生亲自到场向寿星们送祝福并同寿星们一起唱响生日歌。

整个生日会活动简单却不简易，游戏环节给大家带来了很多欢乐，在场的寿星们虽然上班时不在同一个部门同一个楼层，但利用生日会这个契机大家认识了新朋友，结下了新友谊。

朱总与寿星们面对面沟通，一来解答了大家在工作和生活中所遇到的困惑，二来也带来公司的关怀，让公司的点滴爱温暖众人心。相信以后的生日会，有了公司高层的倾力参与将办越好，越办越能深入人心。

（本报通讯员）

## 文化进企业，欢乐送职工

本报讯：7月3日，由深圳市文体旅游局主办、深圳市群众文化学会协办、深圳市宝安银星艺术团承办的主题为“文化进企业，欢乐送职工”公益晚会进驻裕达富工业园，旨在对公司广大职员工进行慰问，营造文明、健康、团结、和谐的活动气氛。

此次“文化进企业，欢乐送职工”整台节目高潮迭起，猴戏、歌唱、杂技、变脸、魔术、京剧等精彩节目让人目不暇接。演出过程中，片片欢歌、阵阵掌声，像浪花一般翻卷开来，整个现场洋溢着浓郁的节日气氛，文艺志愿者们和公司广大职员工一起度过了一段美好而愉快的时光。此次活动激发了公司广大职员工的建设热情，丰富了公司企业文化活动形式。

多年来，深圳市文体旅游局、宝安区文体旅游局、沙井街道文体中心一直关注着裕达富，关怀着裕达富，每年都不会不定期送来晚会、电影、讲座等文化活动形式。这不仅体现了各级政府和社会各界对裕达富公司的深切关爱，同时也体现了文化已与经济建设深度融合。“文化进企业”这种先进艺术表现形式必将成为一种新常态，激发全民享受精神文明生活的热情。

（本报通讯员）

## 用篮球搭建起友谊的桥梁

本报讯：6月13日18：30分，公司与义工中心篮球队举行了一场以“友谊第一、比赛第二”为主旨的篮球比赛。公司全体篮球队的精英们热情参与比赛中，并将比赛一次次推向高潮。

随着裁判员口中哨子发出的一声哨响，比赛在大家的猜测声中正式开始。在球场的这边，只见裕达富篮球队队员们个个奋力争夺，积极跑位，以不停的跑动为队友创造进球机会。在团队默契的配合下，不时打出精准的传球和漂亮的进球，为场边观众带来一次次精彩进球的同时也使得比赛精彩层出。

在球场的那边，义工中心篮球队队员面对我队强大的攻势，沉着应对，常以严实的防守化解我方队员的进攻，时而抓住机会，打出一个漂亮的反攻。球场上双方队员都将实力和激情展现得淋漓尽致，比赛因此愈打愈烈，时而攻势如洪，时而攻防难解。双方队员经过一个多小时的激烈拼抢，义工中心篮球队凭借丰富的比赛经验和扎实的训练基底以小比分胜出。

本次篮球联谊赛，双方队员不仅赛出了友谊、赛出了风格，更促进了我公司与街道义工组织的沟通、交流，也让“注重体育运动，提高全员体质”的生活理念深入人心。

（本报通讯员）

## 精彩周末、阳光晨跑

本报讯：心气足，则干劲猛。精神好，则效率高。企业职员工的精气神如何去调动，不仅仅是职员工个人的事，更是企业的事。为了更好地凝聚团队，提升职员工身体素质，丰富员工精神素养，分公司信合达数码7月4日早晨组织了一次主题为“精彩周末、阳光晨跑”的长跑活动。全体基层以上管理人员共计50余人参与其中。

在员工普遍感到工作压力大的今天，拥有一个健康的体魄、一个愉悦的身心，才是最本真的幸福。此次活动让大家从工作中彻底得到了解放，这种简单却实用的运动形式将给大家的生活带去更多的健康，缓解工作压力，用强健的体魄和积极的状态实现人生的梦想。

多年来，公司一直笃定坚持开展丰富多彩的文化活动，根据大家兴趣爱好组织开展了如“主题健身日”活动、篮排比赛、羽毛球比赛、登山等活动，还组织了摄影俱乐部、读书俱乐部、骑行俱乐部、瑜伽俱乐部及趣味运动会，建立了广大职员工“幸福1+1”模式。在追求效益、追求发展的今天，关注职员工的身心健康，从点滴做起加强职员工关爱，是每个企业都应当认真思考的问题和勇于承担的责任。在后来的日子，公司也将一如继往，继续加大文化活动力度，创新文化活动形式，为广大职员工着力提供一个“快乐工作、开心生活”的平台。

（本报通讯员）

## 公司为员工发放端午节福利品

本报讯：在一年一度的传统节日端午节即将到来之际，为了让公司员工度过一个欢乐祥和的节日，让每位员工充分感受到公司大家庭的温暖。6月19日上午，在公司企业管理部的组织下，在公司工业园中门为广大职员工发放了粽子、饮料节日福利，从广大职员工一张张绽放的笑脸上可以看出大家的心里都美滋滋的。

礼物虽小，但情意深重。近年来，每逢重要的传统佳节公司都会在第一时间将关爱送到每位职员工手中，充分体现了公司坚持以人为本的优先发展导向，不断为职工办实事、办好事，提升职工的幸福指数，相信大家会在日后的工作中化这种无微不至的关怀为动力，为公司的发展壮大贡献自己的一份力量。

（本报通讯员）

## 关于暑假期间安全注意事项

### 通　知

为了共同营造一个安全舒适的工作、生活、休闲环境，确保职员工及职员工家属、孩子的人身财产安全，在此郑重提醒广大职员工及家属朋友们注意以下事项：

1、所有入住裕达富工业园的家属均要办理家属证，办理家属证需提供一寸彩色免冠照片两张，身份证原件及复印件，并按要求填写《家属证申请表》；

2、请各位家长及监护人负责工业园内居住孩子人身安全和约束其行为，禁止小孩私自攀爬楼梯、楼层护栏或其它存在不安全因素的行为举动；

3、请各位家长及监护人监管好自己的小孩，不得在公共区域大声喧哗，以免影响公司住宿人员午休和上夜班人员休息；

4、严禁所有人员向楼下抛弃杂物、倾泼污水及其它可能造成危险的物品；

5、严禁职员工、家属（包括小孩）私自破坏（拿取）公司公共财物或扰乱公司正常工作生活秩序；

6、公司举行各项活动时，请各位家属监管好自己的小孩，不要随意围观，以免发生意外；

7、请各住户不要将花盆、杂物等放置于阳台上，以免掉下高空伤人。

特此通知

企管部行政

2015-6-26

## 关于夏季节能降耗的通知

各部门：

为节能降耗，从即日开始，企业管理部安排保安对厂区、车间、办公室进行检查，检查内容如下：

空调：每台空调在显眼位置标示清楚责任人/监督人，空调温度按公司要求设定为26 ℃以上，打开空调时需紧闭房间门窗，人离关闭空调。

电器：包括所有办公设备、风扇、照明设施、生产设备（必须提前预热的设备除外）、饮水用具等。电源开关需标示清楚责任人/监督人，下班必须关闭所有的用电电源。

在检查过程中发现有未按要求执行的车间或个人，对责任人记过一次，监督人记警告一次，并通告全公司。

特此通知！

企业管理部/行政组

2015年6月24日



YU DA FU REN

# 裕达富人

2015年07月23日　农历六月初八　81　星期四

今日8版　第81期

裕达富党支部/工会/企业管理部 共同主办

投稿热线：33657366/8838

YUDAFU SHENZHEN YU DA FU ELECTRONIC CO., LTD 深圳裕达富电子有限公司

地址：深圳市宝安区沙井街道兴业西路裕达富工业园

电话：0755-33866888 / 3366688 / 33860021

网址：www.yudafu.com.cn

◆ 公司理念

**经营宗旨**

为顾客赢得利润，
为员工创造机会；
为公司打造未来，
为社会做出贡献。

**经营理念**

诚信、共赢、高效、进取

**管理理念**

以人为本，民主决策；
贯彻执行，有效激励。

## 公司2015年三合一内审活动报道

本报讯：为验证公司质量/环境/有害物质管理体系的符合性、适应性、有效性，完善公司体系管理，提升公司管理体系的综合效能。2015年06月17日至2015年06月19日，公司开展了为期三天的三合一内部审核活动。

通过审核，在审核过程中，内审团队共发现不合格项56项，其中严重不符合项2项（质量2项、环境0项、环保0项），轻微不符合项31项（质量21项、环境4项、环保6项），观察建议项23项（质量16项、环境4项、环保3项）；其中手机事业部共发现不符合项20项，隆科电子22项、企业管理部14项。

**审核发现的主要问题有：**

**目标管理：**各部门对目标规划、达成检视、总结改进未形成管理机制；部分岗位对公司方针、目标、部门目标不清楚，各级相关管理目标未能有效识别传达到每一个基层职员工，未能较好的形成团队目标，对目标感的价值观未能得有效统一。

**职能分工：**相关责任人员对岗位职责分工不清楚、部门组织结构职能分工发生变化未能用文件形式进行规范，导致部分职能未能得到有效履行。

**文件管理：**个别部门缺乏对文件的有效管控，不能及时找出部门运作的必须文件。文件未能进行有效归档清楚的标识与管理，文件的要求未能被相关人员有效识别，文件的传阅与培训工作不彻底。新岗位对文件的培训缺乏，文件操作标准化程度不高。

**记录管理：**记录管理不规范与文件要求不相符，环保记录与非环保记录区分保存落实不彻底，记录缺乏完整性，未能有效起到统计分析与追溯的作用，记录的管理与归档缺乏系统性，导致记录的查找出现不及时。

**环境管理：**废弃物管理、化学危险品的管理与公司要求有一定的差距；如废弃物缺乏必要的归类处理；化学危险品管理使用人员缺乏必要的培训，化学危险品在生产使用及部门管理缺乏有效的标示和防护措施。

**过程管理：**质量/环境/有害物质管理体系的过程管理文件标准化程度不够，过程的系统管理方法运用不够，过程管理各环节的自我监查与外部监督作用未能得到较好体现。导致员工的管理意识，操作方法与过程管理的要求存在一定的差距。

整体来说，从此次审核的不合格项目分布来看，说明公司体系运行整体上基本是符合标准要求的，但同时仍有许多要改进、提升的方面，需要全员努力提升、改善。相信通过各部的系统自查、自纠，接下来将要开展的管审及外审工作一定能取得圆满成功。

（本报通讯员）

## 公司新食堂开业，切实提升幸福指数

本报讯：同心同德同生存，群策群力群发展一直是公司弘扬的生活理念，努力给广大家人们创造一个满意的工作及生活环境，也一直是公司领导关注的工作重心。为了给公司广大家人们提供一个温馨优质的就餐环境，真正做到让大家吃上放心油、放心肉、放心饭菜，让大家在就餐的同事能享受酒店一样的贴心和舒心。公司经多方面考查、评估，最终寻找到一家有多年工厂餐饮经验的合作商，并耗费巨资打造了一个酒店级别的员工食堂。

7月13日，在广大家人们翘首以盼下，公司新食堂终于开业了，拥有一个同时可容纳近1000人的开放式就餐餐厅。餐厅内方形餐桌整齐有序，环境干净整洁，上百台吊扇能即时保证在食堂内就餐清凉、舒爽。

开业的第一天，新食堂内人潮涌动、座无虚席，大家围坐在一起，讨论的都是食堂开张的喜事。“原来的职工食堂，开一次就垮一次，不是卫生搞得差就是饭菜太贵，又无人管理”“现在的职工食堂不仅方便卫生，又经济实惠，解决了我们的后顾之忧。”

在后来的日子里，相信通过采取食堂自主经营，公司监查督导的权责分离管理模式，公司新食堂一定能解决大家的后顾之忧，让大家吃上可口的饭菜，感受到家庭般的温暖，不断提升员工的幸福指数。

（本报通讯员）

## 公司召开下半年重点工作动员大会

本报讯：7月3日早晨，借裕达富制造中心重组、成立及7月份公司早礼活动的契机，公司在工业园篮球场召开了下半年工作动员会议，来自公司SMT事业部、DIP事业部、总装事业部、企业管理部、财务管理部等上千名职员工参加了此次动员会议。裕达富董事长盛小木先生也应邀请参加了此次动员会。

动员会在庄严的升旗仪式后开始，盛总首先对2015年上半年的工作进行了回顾总结，分析了企业现在所处的市场环境，并表明了自己对企业发展的信心和下半年扭转经营处境的决定。在随后的下半年工作重心安排部署中，他要求：今年企业面临着重重困境，但这即是新的挑战又是新的机遇。全体裕达富家人们要充满必胜的信心，认真贯彻落实好公司董事会的各项工作指示精神，紧紧围绕下半年的运营、奋斗目标，以“强化管理重质量，确保订单增效益”作为下半年各部运营、生产、工作的落脚点和出发点。强化对加工质量、提高品级、安全工作的责任感；下半年任务重、压力大，全厂上下要齐心协力，以OEM求真务实的敬业精神，突出重点，抓好各项工作的落实；加强领导，明确责任，转变作风，迅速改变企业亏损的局面，确保在下半年的几个月打一个漂亮的翻身仗。

相信，通过此次动员大会，在董事会和盛总的正确指引下，公司广大家人们将克服一切困难，想尽一切办法，采取一切措施，创造一切条件，决战下半年的生产工作，为公司发展、壮大做出应有的贡献。

动员环节结束后，SMT事业部团队开展了团队风采展示的学唱厂歌、学习公司文化理念。活动中，他们统一的服装，娴熟的歌唱、别样的风采给动员大会绘上了画龙点睛的一笔，希望在凝聚的团队、共同信仰下，7月份开始，公司各事业部能创造优异的成绩，完成漂亮的答卷。(本报通讯员)

# 浅谈：如何让企业团队重拾激情

**引言：他自认是个和气、公平、爱员工的老板，但是在他营造的和谐公平氛围中，创业初期原本气氛活跃、充满激情的团队，为什么现在开会沉默不语、不愿讨论互动、气氛安静沉闷？为什么公司出现明显的业绩滑坡？怎样才能让团队重新找回昔日的激情？**

我是深圳恒达信息有限公司的创始人赵永海。恒达主要为一些教育机构提供信息化解决方案，成立6年来，一直保持着较高的增长率，目前有员工150余人，年营业额近7000万元。但是今年上半年，公司只完成了全年销售任务的25%，出现了明显的业绩下滑。虽然整体经济环境对我们有一些影响，但是不至于影响到如此程度，问题出在哪里呢？

自公司创立以来，我努力营造平等、宽松、充满人性化的氛围，对于公司日常的经营，笃信诚信稳妥的原则。在执行公司制度上，我和员工一样遵守，从不搞特殊化。在许多IT企业把加班变成一种习惯的时候，我从不鼓励加班，我认为在一些企业里，员工是为了加班而加班，几乎把加班变成了一种形式。我自己首先身体力行，下了班基本上都是私人时间。所以在我们公司里，除了有非干不可的事情，一到下午五点半办公室就全空了。

为让员工更有归属感，我在员工福利上也挖空心思，用装配彩电、洗衣机等设施的单身宿舍吸引年轻人才；买两辆大巴车接送员工上下班。为给公司营造和谐气氛，人力资源部在招人时一般会倾向于性格比较平和的人员。相比于其他许多IT公司，恒达的人员流动率一直比较低。

然而，前段时间来公司参观的几位朋友对我提出建议，觉得公司的气氛过于安静、沉闷，不像IT企业。员工工作没有激情。这是我过去从来没想过的问题，原本也并不以为然，办公室里自然应该很安静，才利于员工安心工作。但是现在公司业绩下滑，再联想到我最近在公司留心观察的一些现象，却令我陷入了困惑。比如，公司召开的各类会议，参会人员越来越沉默，顶多是说几句应付的套话，对于决策提供不了建设性意见，会议的效果很差。为什么大家在会议上不讲话呢？比如，上班时每个员工都坐在自己的座位上看着显示器，气氛非常沉闷，很少能够看到几个人坐在一起讨论问题。为什么大家不能形成互动的氛围呢？再比如，上级跟员工沟通时，最常面对的一大障碍是员工的沉默。当问到是否对工作感兴趣、有些什么想法时，员工的回应是还可以，明显能感到嘴上说的与心里想的不一致，可他就是不愿说出真实的想法。是员工没有想法还是封闭呢？

我自认是个和气、公平、爱员工的老板，但是在我营造的和谐公平氛围中，创业初期原本气氛活跃、充满激情的团队，为什么现在却失去了工作激情？有人建议我用淘汰部分人员、增加工作时间等手段来刺激团队，但是这与我一贯的理念很不一致，有没有更好的办法来提升员工的激情？

—赵永海　深圳恒达信息有限公司董事长

## 杜绝培养温水里的青蛙

一家公司有良好的福利待遇和宽松的工作环境，有利于留住人才与吸引人才，但是最后也可能培养出一群“温水里的青蛙”，他们不思进取，没有斗志，缺乏危机意识，正如恒达公司一般。

什么是激情？激情是一种强烈的情感表现形式，往往发生在强烈的刺激或者是突如其来的变化之后，具有迅猛、激烈、难以抑制等特点。人在激情的支配下，常常能够调动身心巨大的潜力，这就是我们喜欢激情的原因所在。

激情首先是一种情感，属于精神层面；其次它公司的使命和愿景里，一定要加上对员工的承诺，没有这个承诺，很难让员工跟老板一起努力、奋斗。是每个人都有的；再次它是被激出来的，而不是培养和管理出来的。

什么能带来激情？个人总结应该是四点：荣誉感、责任感、使命感、成就感。其中荣誉感与责任感属于普通层面，使命感与成就感则层面更高。1983年，乔布斯为了让他非常欣赏的百事公司总裁斯卡利加入苹果公司，给斯卡利做了非常多的思想工作，甚至偷偷将自己的产品拿给他看，结果还是被斯卡利拒绝。最后乔布斯用一句话打动了斯卡利：“你是想卖一辈子糖水，还是跟着我们改变世界？”成功吸引斯卡利成为苹果公司总裁的，就是使命感与成就感。

恒达公司要想重拾团队激情，第一步应该用荣誉感、责任感、使命感与成就感来统一全员思想。每个人的需求是不同的，公司也许无法满足每个人不同的需求，但是需要大家有统一的思想，让大家理解并愿意为公司的前景而奋斗。第二步应该在日常的工作中引入一些荣誉性的竞争，通过荣誉激发员工以更强的动力更加努力地工作。

因此，赵永海需要重新审视自己的公司，设定新的目标与理想，并灌输给自己的团队。灌输并不是告知，不是开个会跟大家宣布一下就行了，那样毫无意义，需要让目标与理想深入到每一名员工的内心，这样才能产生切切实实的效果。

—郑露隆　深圳市赢通物联网科技有限公司　总经理

## 激情来自于个人的梦想

企业如果想要业绩好，一定有两个条件：首先，这个企业的员工一定很有热情，干劲很高；其次，员工为这个企业感到很自豪。如果不能让员工产生这两个东西，即便你的战略、你的产品、你的流程、你的技术、你的绩效系统、你的薪酬体系再好，最终也都无法落实。所以，激情是一个优秀组织必备的条件。

企业通常在什么情况下会缺乏激情？一种情形是领导者本人丧失了事业热情，老板都没有激情了，员工如何会有热情？一种情形是企业发展到一定阶段，老板或高管包括员工骨干比较有钱了，小富即安，失去了工作激情。还有一种情形是领导层自然老化，到了一定年龄很难再有激情。

但是恒达公司的情形，却不属于上述常见情况，员工激情不再的原因可能包括：其一，公司目标与员工个人目标毫不相关。员工激情一定是来自于个人的梦想，而不是组织的梦想。许多公司订立了远大的目标，比如做中国的在日常工作中引入一些荣誉性的竞争，通过荣誉激发员工以更强的动力更努力地工作。

海豚圆桌会是海豚会的重要活动产品。海豚会会员在商业及职业发展上遇到的困境、瓶颈和问题，通过海豚网在线微咨询，海豚会生成由专家会员和该领域优势会员组成的“海豚商智团”，通过线上回应和多种线下活动，为会员提供帮助，解决问题

谷歌、进入世界五百强，但是员工会觉得，这样的目标跟我有什么关系？目标不能切合在一起，员工自然没有激情。其二，公司缺乏分享财富的激励机制，老板可能挣了很多钱，但是员工没有挣到钱。其三，公司目标定得过高，员工觉得不太可能完成，从而导致大家没有热情。其四，老板的性格和企业文化问题。赵永海认为自己是一个爱护员工、平和、公正的

老板，企业文化氛围也很好，但人最难的是认识自我，员工眼中的他当真与他自认的形象一样吗？未必如此。

既然问题的本质在于公司的目标和梦想同员工个人的目标和梦想背道而驰，那么让员工重拾激情的关键就在于让二者的目标和梦想紧密结合，方向一致。成就事业就是要：集众人之私，以成一人之公。一个公司的使命和愿景里面，一定要加上对员工的承诺，如果没有这个承诺，就很难让员工跟老板一起努力、一起奋斗。

明确了关键所在，解决的策略和方法就十分清晰了。具体而言，赵永海要用心探究员工的梦想，倾听他们的心声；要将公司的愿景和员工的梦想紧密联系起来，最好是在愿景中直接体现出来；要建立共享机制，共享财富、能力和价值观。惟有企业价值观与个人价值观切合致，员工才会真正认可企业、拥有激情。

此外，赵永海作为领导人，个人要提升领导力、感染力，激发出员工心中的动力和激情；公司适当的时候可引入外向活泼的管理者和员工，用“鲶鱼”激发组织活力；公司也可以举办丰富多彩的文体和拓展活动；公司还应帮助员工挖掘工作和生活的意义。

让人们成为某个事业的一部分，就能燃烧他们的激情！

—陈洪浪　深圳万讯自控股份有限公司人力资源总监及运营总监、质量总监

# 幸福在你身后

有幸参与公司举办的“文化春雨进厂区”诗歌研讨会，感触颇深！听着到场作家和同事们一个个深入地分析解剖，让我眼界大开！研讨会上作家黄国焕老师说的一句话让我感触颇深。

“读诗的人是幸福的，写诗的人更是幸福的，过着诗意般生活的人也同样是幸福的”！黄国焕老师引用的这句话很有深意！我个人认为这是三种境界：人人可以读诗，并从中获得精神上的快乐；个别人可以做诗，收获会大于前者；极少数人真正懂得了生活，懂得了人生的真谛，才能不被花花世界所迷惑，守着本心过着诗情画意般的逍遥生活！这种境界最高也最难达到，这种人算的上高人了！

基于感悟与分享，我也小试了一首《幸福在你身后》的现代诗歌；命运被时间无情地左右，时间被上天随意地捉弄，苦与乐取决于对生活的态度。岁月的长河里，我们只不过是沧海一粟，笑对人生，知足常乐，回首才发觉，幸福其实就在你的身后。

在我心中，一直以来，诗歌是最神圣的语言！一首好诗是有灵魂的，有感情的！也许它没有华丽的文采，只是看似简简单单的几句话，折射出的却是人生的哲理或是对大自然的追求！它体现出了一种真善美，它以小见大，往往能够引起人内心的东西，让人陶醉，让人深思，回味无穷！读一首好诗如同品一杯好茶，更多的是精神方面的享受和愉悦！爱好诗词歌赋的人一定是热爱生活，热爱大自然的人！诗歌短小而精炼，读起来朗朗上口，相比文章更容易让人记住！李白的《静夜思》，苏轼的《水调歌头》，李清照的《声声慢.寻寻觅觅》等，个个成了千古绝唱！古人的风采可见一斑，起码自己觉得挺幸福自豪的。

文/总装事业部：李军军

# 《我们需要的十种文化》

**一、真实高尚的名利观**

我们是社会的普通一员，我们也需要有一定的经济基础给自己和家人提供比较幸福的生活，我们更需要强大的经济来支撑我们事业的发展，践行我们的理念，所以，我们不讨厌钱，我们会努力赚取。但我们不以赚钱为唯一目的，特别注重赚取的途径和方式。即通过做一些有利于国家和社会，有利于群体和个人的事情来获取自己的合法收入，这种方式本人自诩为“高尚的赚钱”。我们渴望自身价值得到充分的体现，渴望他人、群体、社会，甚至国家给予我们较好的评价，所以我们需要荣誉。但我们讨厌虚假荣誉，讨厌通过非正常手段赚取荣誉的行为。我们要通过自己的努力，自己实绩来获取应有的真真切切，实实在在的荣誉。

**二、勇于担责的公益观**

国家兴亡，匹夫有责；公众和集体利益至上。我们会为了大多数人或社会群体的利益，国家和民族的利益去做一些力所能及的事情，且长久坚持去做，无限真诚的去做，不怕社会上任何人的质疑，也不渴望有什么回报，仅凭借自己一颗向善之心，匹夫之心来做就够了。

**三、能量守恒的奉献观**

别人或团队为你付出，为你奉献了，你就要考虑怎么为别人或团队做同等的付出，同等的奉献。要坚信，获取与付出，付出与获取是一定要均衡的。只有付出，或只有获取，这种事情必不会长久。要想源源不断的收获与获取，就得源源不断的付出与奉献。

**四、大同小异的善待观**

世界因丰富而多彩。我们要善待认同我们基本价值观、人生观和团队文化的成员，允许发表不同的学术观点，倡导争鸣与碰撞，欢迎善意的批评或建议。大家结成强大的群体，力量大了，对我们地位和待遇的提升都有好处。

**五、坚持终身的学习观**

真正的学习，从你参加工作那天起，才刚刚开始。人在学校阶段的主要任务是形成自己的自学能力，养成主动学习、自觉学习的习惯。现在新的科学技术知识大约每两年翻一番。在学校学的知识，走向社会两年之后，基本上多数都过时了。很多人都慨叹，工作之后才知道什么真正有用，可是“书到用时方恨少”。如果，一个人不是很懒惰的话，那什么时候开始学都不晚啊！知道自己需要的是什么，真正的学习才开始。自学能力的打造就是从你认真对待它开始，它就像你的恋人一样，你对它好，它才对你好。完全靠自己学一样东西吧，管它是什么。并且一定要学好，学到比相当数量的人都好，如果你真的做到这个地步，那，你不仅已经是一个完整的人，还是一个相当优秀的人---哈，你可以对你自己说“你太有才了！”

**六、真诚信任的交友观**

对人真诚，信任朋友，不工于心计，不阴谋使诈。简简单单做人，纯纯粹粹做事。只要这样，我们的团队在合作时才能不内耗，团队所有人盯准一个目标，努力前行。踏踏实实做人，认认真真做事。

**七、互助共赢的分享观**

每个人都愿意帮助“帮助过自己”的人——帮助别人是感情投资。每个人都愿意帮助“有利用价值”的人——让自己成为能传播有用信息、有能力、能回报的人。帮助他人成功，为他人提供价值，同时提高自己的价值。努力让自己的付出多于回报，愿意与别人分享自己的经验、收获和资源，将来你会收获得更多。

**八、挑战与创新的工作观**

工作时，敢于迎接各种挑战，以挑战为乐；提倡奇思妙想地创造性的开展工作，摒弃各种简单的模仿或没有实际意义的按部就班。

**九、无时不刻的感恩观**

当你心情郁闷时，有人来开导你，你要感恩说声“谢谢”，并把这种感恩进行传递；当你有困难向朋友求助时，朋友欣然而至，你要内心感恩，并准备将来有朝一日也能帮助到朋友；当有人对你无私付出时，你要感恩，并把这种无私传播……感恩之心要无时不刻，永驻每位成员心中。永远在团队中自由流淌，弥漫在团队的一草一木，分分刻刻之中。

**十、幸福快乐的生活观**

追求个人、家庭和事业的幸福，追求在日常生活与工作中的快乐。

—文摘自《全国企业文化总群》

## 树立愿意共同奋斗的目标

赵永海首先要厘清，企业的现状是不是温水煮青蛙，如果是这样，情况比较危险；或者是不是邻人疑斧，别人的信息影响了自己，别人一说企业是什么样，就真的觉得企业是这样，其实实际情况并非如此。对此需要进行理性的深入分析，如果分析后依然认可别人的观点，那就寻找其原因所在；如果分析后觉得别人的观点并不符合企业实际情况，让员工重拾激情的

关键在于让公司和员工的目标和梦想结合；集众人之私以成一人之公。

紧接着要分析的是，企业的现状究竟是员工变了还是企业出了问题。如果是人的问题，淘汰掉不合格的人就解决了；但也许根本就不是人的问题，而是企业本身出了问题，如果企业不改变，问题就不可能解决。皮之不存，毛之焉附？这就需要赵永海对企业自身进行梳理与诊断，找出导致业绩下滑、员工改变的根源。

老板和员工的关系应该是合作与共赢的关系，如果员工激情不再，说明双方的目标不一致，合作与共赢的关系没有建立好。老板想的是企业成长做大，员工天天满腔激情地干；而员工想的是短期利益回报与长期发展前景。

怎样激发激情？有奖励、考核、淘汰等手段，这些美国人经常用的胡萝卜加大棒的策略不可缺少，但不太科学，也不是根本的解决之道。赵永海要深度思考的是，企业事业成长的动力来自哪里；需要给予员工职业成长的充足机会；企业给员工的定位，对员工来说要有一定的挑战性；再好的福利也不能保证激发员工的激情，只是一种保障。

建议赵永海深入分析企业的生存环境，分析企业发展战略和经营策略，确定新的发展愿景，这个愿景应该是大家都非常期望、并愿意为之奋斗的目标，让大家看到可以实现的希望。行动上，企业要做出必要的战略改变，制定有效的行动计划，坚定同甘共苦的决心，激发二次创业的干劲。

从外部改变相对比较简单，恒达作为教育解决方案的提供商，很可能是核心技术竞争力不太强了，此时要看市场需求有没有变化，技术是不是更新换代了，有没有新的竞争对手出现，通过技术改进与市场策略调整来提升自己的市场竞争力。

从内部改变，首先要看产品的竞争力现在是什么状况，是否产品竞争力相对下降、生命周期迈入衰退期、没有跟上技术更新换代。如果有这样的情况，必须及时调整产品。如果在产品上没有什么问题，接着就要看操作策略，包括销售策略、市场策略等是否合适。最后要从人力资源的角度来考虑，是否具体人员本身存在问题。

总而言之，企业如人，生于忧患，死于安乐。

—孙其民　北京泰然神州科技有限公司副总经理

## 让个体有价值发挥空间

企业发展过程中如何长久保持激情？可以从以下三个方面实现：

首先，解决定位问题。老板要从定位上将企业的目标与员工个人的目标统一起来。

其次，恒达面对的问题是很多成长期企业存在的普遍问题，就是管理的问题。在中国很多老板都是能力非常强的人，企业也是他一手一脚打拼出来的，所以他们在管理上，能够真正做到层级管理、充分授权是非常罕见的。所以企业做了很多决策之后，在基层执行的时候，老板往往会在中间加入很多的意见，这样反而让中层管理者无所适从，员工也会觉得原来这个管理者是形同虚设的，老板说了才算。管理者威信丧失的同时，作用发挥也就大打折扣。

另一个突出的管理问题是人力资源问题。中国人往往是不患寡而患不均，如果企业在岗位设置上出现问题，会造成企业内部的不公平，也会挫伤员工的工作积极性。还有一个突出问题是利益分配问题。钱不是万能的，但没有钱是万万不能的，利益分配如果不能达到真正的公平公正，对员工积极性也具有巨大的杀伤力。

再次，解决用人难题。用人存在两种情形，一种是用人才，一种是用人手。很多企业老板更喜欢用人手，因为他们自己已经足够聪明，足够有能力，只是忙不过来，希望找一些人替他做自己没精力做的事情。其实，他们可以用一些人才来帮助自己，想自己没有想到的事情，做自己做不到的事情。当老板用人手的时候，下面的管理者也好，员工也好，心里会有

落差，因为他们做的所有事情都只是在帮老板的忙，其实跟他们自己没有关系，价值根本体现不出来。

发挥每一个个体的价值，让他们真正把他们的能力、他们的经验、他们所有的激情都发挥在同一个目标上，大家统一行动，企业才会朝一个正确的方向前行。

—李令龙　深圳市名网科技开发有限公司　副总经理

# 裕达富公司开展全家总动员亲子趣味活动

本报讯：为了丰富公司的企业文化活动形式，让暑假来深的职员工亲子度过一个快乐而富有意义的假期，裕达富公司再次荣幸的和市总工会、一起活动网强力合作，引进一次主题为“全家总动员”亲子趣味运动会。希望通过活动能让孩子们感受到父母的爱，感受到公司寄予他们的情。

2015年07月22日，近四十个公司职工家庭释放着激情、以精神饱满的姿态迎来了“全家总动员”亲子趣味运动会活动。本次趣味运动会在公司中门的通道上举行。整场活动中职工、亲子热情高涨、积极参与，充分体验到了亲子互动、健康运动的快乐。

本次趣味运动会共分自我介绍、翻布、袋鼠运瓜、神笔马良、合影留念五个环节，“翻布”游戏要求参加者在脚不离开布的情况下，把布翻过来。每组安排有八人（含大人和小孩），这是一个极其考验孩子智慧和团结协作的游戏，本以为会让小孩子们很为难，可结果证明小孩子的智慧不可小视，他们很快就达成了默契，按照统一的部署把布飞快的翻转了过来。第二个游戏袋鼠运瓜，是让孩子们最兴奋也最想玩的，游戏规定是每次分3组，钻入跳袋里，口含气球，听到号令往前跳，最先回到原点的得分最高。过程中孩子和家长们都踊跃参与，而他们的窘样不时的逗得现场观众们哈哈大笑。第三个游戏很神秘，取名“神笔马良”，刚开始大家都在猜想这个游戏该怎么进行，有什么意义，直到指导老师交待清楚了游戏规则，大家才都恍然大悟。原来，神笔马良的游戏是需要一个团队每人执一条线，在不动笔的同时，通过协作和平衡完成在一张水纸上写出指导老师要求的难度不一的字。这个游戏刚开始可难倒了很多小孩，有的小孩还因为协作不一、大家想法不同会产生了口角，闹上了矛盾。在指导老师耐心的引导下，大家慢慢地找到了感觉，并迅速的完成了指导老师要求写出的字。

这些颇富创意的游戏不但让小孩子们high翻了天，也让日常忙于工作的家长们有种重返童年时光的快乐感受。整个活动现场在老师周全、有序的组织下，气氛热烈、紧张而井然有序地进行，充分展现了家长与亲子间亲密、良好的关系，生动的宣扬了“全家总动员”这个活动主题。

天空中有道彩虹，它在雨后的天空中美丽夺目，生命中也有一道彩虹，那就是运动，他让生命丰富多彩。我们通过此次运动会，让公司与职工，职工与亲子的关系更上一层楼。接下来的日子里让我们一起在裕达富这个大家庭里开心工作，快乐生活。

文/本报通讯员

## 管理精髓分享

**【团队精神要义】**

1、快：工作节奏快，对竞争反应快，对市场反应快；

2、强：创新能力强，战斗力旺盛；

3、新：不断创新的精神，有高昂的创造力；

4、严：对工作要求严格，管理流程严格、缜密；

5、实：严谨踏实，有务实、积极的工作作风；

6、细：细化流程，关注细节。

**【制度建设精要】**

1、制度要简化，流程要细化，标准要明化；

2、员工参与制定规则，认同第一，执行第二；

3、制度要硬，文化要软，双管齐下，原则第一，灵活第二；

4、麦肯锡：制度不在于建设，而在于检查与激励，没有执行，制度作废；

5、德鲁克：制度就是激发人性向善的力量；

6、制度要以激励为主，永远要奖大于罚。

**【五大错误激励法】**

1. 需要有好成果，但只奖励那些看起来最忙的人；

2. 要求工作的品质，但却没下不合理的期限；

3. 光谈忠诚感，却付最高的薪水给威胁要离职的员工；

4. 要求团队合作，但却只奖励团队中某一成员；

5. 需要创新，但却奖励墨守成规的行为。

**【准备好你的情商】**

1、微笑和赞赏不会惹小人。

2、背帮忙能最快获得好印象。

3、不与上级争锋，不与同级争宠，不与下级争功。

4、逞强会过早暴露能力不足。

5、学会吃亏但不吃哑巴亏。

6、随口辩解会害死你。

7、智商使你得以录用，情商使你得以晋升。

**【如何节约时间】**

1、大事有计划

2、不长时间无目的地阅读

3、多利用等待的时间

4、随时记录突发灵感

5、紧急且重要事情优先

6、巧妙地工作　而不仅仅是努力

7、尽可能裁掉无结果的任务

8、在早晨干有创造性的工作

9、一次只专注一件事

10、为事情设立最终期限



# 退一步海阔天空

生活中,我是一个话不多的人,一直以来与人闲聊,大多时候扮演的是倾听者。或许正因为这一点，所以很多身边的熟悉的不熟悉的朋友都愿意和我闲话家常，而且一聊基本是全身心的深聊，毫无防备，毫无保留。

但所聊的题材总是大同小异，似乎永远都脱离不了“我就是看不惯什么，我就是接受不了什么”这个怪圈。这晚无事，应朋友邀约，我了个经济、实惠的排档小饮几杯。过程中，朋友又和我聊起了这个让我有点腻的话题，索性我仍旧保持缄口不语的作风，光听不说。

这位朋友目前在一家台资企业就职，年纪轻轻也算小有所成，经过几年的打拼，就从先前貌不惊人的一个公司小职员打拼成了企业的中层管理之一。或许，人一时得志，就想处处得志，可是事于愿违的是：近两年来，原本如鱼得水、风生火起的他，却开始停滞不前，碌碌无为。

按他的说法，这一切与个人能力无关，问题的关键归根结底出在企业内部所谓“潜规则”和他个人的看法格格不入。因此造成他的状态长期低迷，再也没有先前那种玩命工作的激情和热情。

小饮过程中，朋友不厌其烦的重复着这样几个观点：“实在看不惯企业内部那种一出事情就推责任，打太极的风气；换作是我，绝对不可能让这种歪风邪气在企业内部滋生、蔓延，我将毫不留情的清除掉这些害群之马……”

朋友正在气头上，我不愿也不便太多表达自身的观点，遇到冷场的窘境，敷衍般的重复着“嗯”和“是”之类的词藻。当然，我不是一个没有主见的人，我只是不想在这个时候去用自己的观点挫伤朋友的心。

其实，基于这种问题，我不是没有触动和想法，类似的情景在自己的身边也经常性的出现,只是认为,为了生活,为了工作，我们需要做的更多是去适应与调整，“改变不了别人，先改变自己”，这句话一定环境下是绝对的竞争力的。为了生活，看不惯也得看，做法貌似不太清高,但一个人的能力毕竟有限，面对环境，面对压力，首先要做得是让自己活下去，让自己能仍然拥有高涨的工作激情和热情。“退一步海阔天空”，直面现实只会换得一个以卵击石、头破血流的结局。我们应该相信：时间能证明一切。企业也好，社会也好，不管遇到的问题再多，存在的弊病再难，都不可能阻挡住它前进与发展的脚步。总有一天，这些所谓的“歪风邪气”都会不攻自破。但如果等到那一天，就因为看不惯、受不了，自己已经成为了一个“逃跑者”，那结果再圆满对自己都毫无意义了。更何况，风口浪尖之际，换到哪个环境都会遇到这种司空见惯的问题。

当然,调整和适应不等于随波逐流，不等于沆瀣一气,不是指昧着良心的做自己不愿做的人和事,只不过是在“退一步海阔天空”的指引下让自己静下心去生活,去工作,这样才能释怀,才能轻松、自如的生活。

这场酒，其实双方都喝的不多，但不久朋友就醉了。但醉后总有醒的一天，希望朋友能在“发泄”和“放纵”之后，也能退一步海阔天空，更好施展他本有的才华，更加开心的工作与生活……

文/企业管理部：刘让文

# 舍得、放下——来自现实生活的反思

题记：本文写完后才知道同事老杜已经康复出院，在此首先谨祝他身体越来越好，早日回到他默默奉献的工作岗位。写此文目的只是一种心境的分享，希望所有的同事在工作的同时，注意健康，注意身体，言语中有不妥之处敬请杜兄海涵。

前几天，听同事们说：“厂里那个保安老杜脑梗了，在医院抢救”。我脑子片刻间快速扫描，眼前立马浮现出不到五十出头的他臃着大肚子、手持香烟摇动着肥胖的身躯、蹒跚行走的样子……虽说我叫他老杜，可他并不老，怎么就脑梗了？后来听他同事说他工作太拼，没有照顾好自己的身体……说到底，老杜是有些东西没“放下”，有些东西不“舍得”。

有个典故，据说一个悟修行的人向得道高僧倾诉他的心事。他说：“大师啊，我想成为和你一样的人，可我总放不下一些事、一些人”。高僧递给他一个茶杯，然后就往里面倒热水，一直倒到水溢出来。修行者被烫到马上松开了手。大师微笑着说：“这个世界上没有什么事是放不下的，痛了，你自然就会放下”。对于“放下”和“舍得”，每个人的看法各不相同。不同的“放下”，都不失为是一种智慧的选择，不同的“舍”与“得”更是一种技巧。人生成长的过程，是一个思维、行为、目标都在不断变化的过程，其实“放下”和“舍得”就是努力进取又顺其自然的心态作用的结果。人生总是处在不断的拿得起放得下的取舍之间。总是在面对不同选择的纠结中渡过。成长就是放下生活中必要和不必要的经历过的事物，轻装向前一步，活出自我的风采的过程。从某种意义上说，“放下”和“舍得”就是成长的收获或代价。在面对得与失，去与留的问题上，处在不同人生阶段的人们几乎都会面对。学会“放下”是精彩，学会“舍得”是收获……“放下”，是一种心态的选择；“舍得”，是一门心灵的学问；“放下”，是一种生活的智慧——放下压力，获得轻松；放下烦恼，获得快乐；放下自卑，获得自信；放下懒惰，获得充实；放下消极，获得进取；放下埋怨，获得舒坦；放下犹豫，获得果敢；放下猜隘，获得潇洒…想超越自己，有时候甚至需要学会放弃自己辛苦得到的东西。有两个人相约到山上去寻找精美的石头，甲背了满满的一筐，乙的筐里只有一个他认为是最精美的石头。甲就笑乙：“你为什么只挑一个啊?”乙说：“漂亮的石头虽然多，但我只选一个最精美的就够了。”甲笑而不语。下山的路上，甲感到负担越来越重，最后不得已不断地从一筐的石头中挑一个最差的扔下，到下山的时候他的筐里结果只剩下一个石头!要想采一束清新的山花，就得放弃城市的舒适；要想做一名登山健儿，就得放弃娇嫩白净的肤色。人不可能什么都得到，所以必须学会放弃。难道不是吗——腊梅和秋菊放弃了安逸和舒适，而后得到笑傲霜雪的艳丽；大地放弃了绚丽斑斓的黄昏，而后迎来旭日东升的曙光；春天放弃了芳香四溢的花朵，而后走进累累硕果的金秋。放弃，并不意味着失去，因为放弃是另一种获得。下面是两个高级女白领的对话。

一个问：“中秋节要到了，不买点礼物送给家人?”另一个答：“我爸妈都很节省，只有不乱花钱，他们才会觉得我会过日子，将来才会有幸福的生活。”问话的人想了想，继续说道：“你知道吗?我曾经也是一个非常喜欢担忧未来的人。”“我总是担心事业，总想攒更多的钱，读更多的书，拿更高的学位。36岁的时候，我怀上一个孩子，可当时我考上了经济学博士，学习很紧张，为了更优秀，我彻夜苦读，结果孩子流产了，后来我再也没有怀上过孩子。现在我有了钱，但却一辈子也看不到自己的孩子了。”“很多人都认为节省能让他们的生活更保险，所以，他们把眼下的生活过得潦草而廉价。其实这是对生活没有自信的表现。我绝不主张挥霍浪费，但你要知道，健康的享受是人生的进步。”“当你为了将来而省略了生活中应有的享受时，你的生活就打了九折;”“如果牺牲了自由与亲情，你的生活就打了七折;”“如果你放弃了自己的意愿和爱情，那你的生活就打了对折，再富足的生活也经不起打折。”——以上两位白领的对话也从一个侧面佐证了下面的格言“上帝在关闭一扇门的同时，一定会为你打开另一扇门。”“舍得,舍得,有舍才有得。”

其实不仅金钱如此，时间和精力也一样，当你全部投入在工作中，没有分配给亲情和爱情的时候，就离失去不远了。与其被动失去，不如主动“放下”。因为主动“放下”是未雨绸缪，而被动失去是亡羊补牢，即便犹未为晚也会担惊受怕。每个人都有过年轻，都有过撬动地球的梦想，随着年龄的增长、阅历的加深，人们不会因为没有实现梦想陷入很深的迷惘之中，不会因为得不到一种触手可及的东西而遗憾和痛苦万分。我们学会了欣赏和享受生活中经历的任何事物过程的美好，珍惜人生中的每一个过程，而不过于执着，就如同二十岁时候认为爱情是生命中最重要的事，三、四十岁执着的追求事业成功，而五十多岁却认为唯有身体健康才能快乐一样，人们在不断“放下”不同时期追求某些梦想的执着心，及时调整自己生活的目标，才能在生命过程中避免许多苦痛和无奈。有句名言：“当你手中抓住一件东西不放时，你只能拥有这件东西，如果你肯放下，你就有机会选择别的。人的心若执着于自己的观念，不肯放下，那么他的所畏惧也只能达到某种程度而已……”。如果放下嘴边的香烟，就会拥有一刻清爽的呼吸；放下手中的酒杯，就拥有了一个健康的心脏；放下如同情人般的手机、电脑换上休闲的运动服、和相爱或曾经深爱的人牵手一起漫步在春光四溢的田野，就会拥有一个浪漫温馨和远离疾病的机会。可现实是，人们非要要等到自己痛了才去“放下”——每当身边的亲友、同事、朋友因健康倒下；每当事故发生，并因此付出惨重代价甚至生命的时候……

我坚信，“老杜”也曾经为失去兄弟朋友心酸过流泪过。就是因为没有痛在自身，内心就放不下对工作无所畏惧的雄心，放不下危险和疾病离自己很遥远的偏执心，放不下自己无所不能的自尊心，放不下自己强壮不需要保养身心的自负心……也许真的是因为放不下，人们才会痛、很痛，才会失去再也没有让自己痛的权利。利奥·罗斯顿说：“你的身躯很庞大，但是你的生命需要的仅仅是一颗小小的心脏”。我们都是世俗常人，生命里经历过的一切都会成为过眼云烟，记住自己和别人曾经的痛，增强对工作的敬畏心，对生活的宽容心，放下身段低头弯腰，只有健康走过，才算是人间胜境。在面对是否“放下”，是否“舍得”的问题上，大度与开怀固然会让复杂的事情变得简单，简单的事情变得富有意义。但“前事不忘、后事之师”才是需要铭记在心的。

文/信合达数码：邓相友

# 经　历

人生最重要的是经历，你经历的越多，心态就会越来越平和，对待人和事物的判断就越客观，遭遇不平和坎坷就越发从容，可以让人的内心更加强大，所以说经历是人生的一种财富。

曾几何时，光着脚丫，卷着裤管，或上学，或玩耍，或干活，脚踩着泥土，那时是不情愿的，见到人时甚至还有几分羞涩，现在想起来，却是温馨的记忆。第一天踏进校园的门，年龄大的伙伴用稚嫩的声音告诉我，举起你的右手，从头底摸到你的左耳你才可以上学的。一试，摸着了，于是开心了，欢笑了，上学了。中学时期吃着有限的蒸盒饭，更糟糕的事是被值班抬饭的同学弄翻了饭盒，饿着上课，等着下课，肚子叫的声音混杂在上课的读书声中，有一次，还是两次，现在也记不太清了，从初中到高中，就有那几次。经历过如花的少年，远离天真的童年，迎来成熟的青年生活。少了抑制不住的傻笑，没了不讲规矩的乱跳，想的是让自己长发飘飘，满脑子美的爱好。

这些经历怎么也无法忘怀。

经历瞒翻学步的幼年，天真烂漫的童年，意气风发的少年，英姿勃发的青年，而将饱经苍桑的中年才刚刚开始，顶天立地形象既是父母的安慰，也是孩子的依靠，更是爱人的力量。从懵懂无知走向聪慧明理，从幼稚走向成熟，从单纯走向复杂，从软弱走向坚强，从依附走向独立。

这些是经历也是我们在不断成长。

希望在每一天清晨，坐在时光的角落里，泡一杯清茶，静静观茶叶那纤细的身躯，在水里沉浮。人生何曾不是一盏茶，都是一个浮沉的过程罢了，经历，把你我沉淀，成熟。回眸，原来早已经，过了天真的年龄。

人人经历过得到别的人关爱，有有都有难以割舍的牵挂。快乐与煎熬，只因为拥有生命这个载体。吞咽人生的酸甜苦辣，咀嚼路途的春夏秋冬。其实骨子里都是不服输和不甘心的，生命因为苦难而让我们拥有无尽的张力和韧劲，我们都不相信自己是平凡的。只是很多时候我们都被追逃悔着。选择的对错，红尘的是非，我们都渴望有人的指点，神的超脱。

但是，成功与失败，欢乐与痛苦，忧伤与幸福，必须经历。因为，疼痛，忍受了才知道，错事，做过了才后悔，眼泪，哭泣过才感受；我们就是这样千言万语托不过亲身经历。悠悠岁月里，我们不知道有多少感触在脑海里悄悄的消失。从指缝间溜走。生活，不是完美的，经历铺垫成就，风雨成就抗力。

经历了多少，你就阅历了多少，合理的要求是锻炼，不合理的要求是磨炼，这些经历无法区分对错，只有一句，是人生的一种财富，但你一定会经历。

文/SMT事业部：刘芳

# 流水线上的幸福

弹指一挥间，来到公司已有整整三个月，三个月的流水线生活让我和线上的每一位朝夕相处的同事有了不舍的情愫，思绪不由的回到了刚来的那段日子。

每天早上，当我来到工作的那条线，迎来的便是一张张笑盈盈的脸。低头看看我的物料箱是满满的，这是来得早的同事帮我拿的。

岗位“堆机”对于流水线来说是不可避免的。在线上经常能看到在“堆机”成小山的岗位上多出一个人，这一个人有时是线上的某一个同事，有时是质检员，有时甚至是搞卫生的阿姨。当你因“堆机”而压抑的时候，听得最多的一句是：“我来帮你！”当你因“堆机”影响生产效率而自责时，总会听到：“没关系，我们刚来的时候也是一样。不怕，有我们呢。”一句简单的话语，让我的心情缓和了许多，在心里对自己说，一定要在最短的时间内适应过来。但由于不习惯，我的手被磨出了许多血，看到了马上从办公室拿来创可贴并安慰我说：“不要急，慢慢来，工作需要时间的过渡，慢慢就熟练。”

一天工作下来，感觉整个人都很疲惫。下班后，我坐在岗位上开始思考该如何尽快适应工作。线长看到后，走过来问我：“刚来是不是有压力？有什么想法可以和我说说。其实每个员工刚来的时候都是一样的，做不过来是因为不熟练，再过一段时间就轻松多了。”线长的话虽不多，却给了我很大的鼓励。没有责备和训斥，更多的是理解和安慰，让我奋斗的信念更加坚定！

那段时间的点点滴滴总让我有回味不尽的幸福与感动。现在，一有时间我就会去帮助其他同事，并且已成为一种习惯。

# 幸福时刻

## 企管部同事相约开展周末登山健身活动

本报讯：七月是火一样急，一样烈，正是登高望远的好时节。为了加强企业管理部同事的感情交流，培养同事之间的互帮互助，提升团队的凝聚力。7月17日下午，公司企业管理部同事齐聚凤凰山下，参与“走进自然，享受健康”周末登山活动。

大家从凤凰山下拾阶而上，一边阔步前行，一边欣赏着四周林壑清幽的秀美景色，或相扶结伴，或合影留念，在一片欢声笑语中增进了彼此的友情，在放松心情惬意地享受着与大自然的亲密接触中，提升了团队向心力。此次活动除游览凤凰山外，大家还相约参观了凤凰山景区外的“凤凰古庙”。活动真正达到了互帮互助、凝聚团队的目的。

近年来，公司坚持开展形式多样的文体及主题教育活动，不断丰富员工的业余文化生活，达到陶冶情操，激发干劲，提升整体凝聚力和战斗力的效果，从而推动企业文化建设的良性发展。

（本报通讯员）

## 见证与记忆（组诗）

〈小幸福〉

正午的阳光占用了父亲的摇椅
它躺在上面一动不动
不到三岁的儿子随手捡起一个玉米
狠狠地砸了出去：“那是我爷爷的”
一片云飘了过来
它们也不愿意欺负一个小孩子
这事已经过去了好多年
如今想起来，似乎也不那么容易被遗忘

〈五月的这天〉

嘘——，轻点！依然惊动了母亲
这是最容易遗忘的记忆。窗外
清脆的啼鸣和阳光欢悦，万物蓼茏
一颗露珠正在草叶上
滚动

〈听风起〉

在梦中他看见
一株玉兰开在山坳里
早晨醒来
他发现自己的肚子
像怀孕的女人一样突起

起风了，他知道错了
他不应该想起
故乡山坡上那
野野的芒草空空荡荡

雪还未动身，多小的秘密
仿佛也藏不住自己

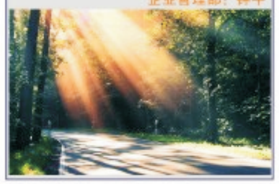
〈见证与记忆〉

时间居住在事物的房间里
窗台上盛开的几朵玫瑰
像怀春的少女
我站在情绪的左边
望着那条忧郁的小巷
白色的雨正从天空倾洒下来

〈云的意义〉

白云承认了，它所拥有的白
才是属于自己的胴体
白，是它幸福的样子
而蓝是它穿上衣裳的样子
白色的波浪延绵着直指天边
这短暂的悔意——
多像这葡萄藤的触须
看！
每一片白云都怀有一颗少女之心

企业管理部：钟平





# 文化春雨进入厂区 生产线上的诗歌研讨会举行

摘要：知名打工作家戴斌、打工评论家唐小林、专栏作家晋东南、青年诗人黄国焕及生活工作在宝安区宝城以及福永、沙井街道的20余位诗人、作家，与深圳裕达富电子有限公司几十余名工人共同参加活动，在生产线上谈诗论道。

深圳新闻网宝安讯（记者 周锦春 特约记者 唐成茂 通讯员 戴斌 图文）7月18日上午，在宝安区沙井街道深圳裕达富电子有限公司工厂内，一场别开生面的诗歌活动——“宝安区文化春雨行动之：来自生产线上的诗歌——刘让文、钟平诗歌朗诵、研讨会”举行，受到生产线工人的欢迎。

知名打工作家戴斌、打工评论家唐小林、专栏作家晋东南、青年诗人黄国焕及生活工作在宝安区宝城以及福永、沙井街道的20余位诗人、作家，与深圳裕达富电子有限公司几十余名工人共同参加活动，在生产线上谈诗论道。

刘让文、钟平在裕达富工作十余年，从生产线上开始做起，如今一个担任企业文化副经理，一个做了体系工程师。他们两人都热爱诗歌，一直勤奋写作，在一些报纸杂志上发表诗歌作品，在一些诗歌大奖赛上获奖。两人均加入了宝安区作家协会，钟平还出版了自己的诗集。

本着关爱劳务工，发掘文学新人，活跃工厂企业文化氛围的目的，由宝安区作家协会、宝安日报《打工文学》周刊、沙井街道宣传文化科、沙井街道文体中心以及大道文化公社、深圳裕达富电子有限公司共同主办举办“宝安区文化春雨行动之：来自生产线上的诗歌——刘让文、钟平诗歌朗诵、研讨会”活动。

### “充满汗味”的生产线上诗歌受到生产线工人欢迎

宝安市知名市评论家唐小林、诗人黄国焕、作家戴斌及生活工作在宝安、福永、沙井的二十余位诗人、作家，与裕达富几十余位工人共同与会。活动开始，刘让文、钟平的几个同事分别朗诵他们精选的20首诗。

朗诵完毕，工人们率先发言，谈自己对这些诗歌的理解与感受，及诗歌在工厂生活中存在的意义。品质部的刘芳说，读这样的诗，感觉特别亲切，“写的就是我们自己的生活”。比如《螺丝工》、《电焊工》，让我看到了自己的影子，原来我们的工作也是可以如此有诗意的。财务部的李小姐说，刘让文的诗实在，“让我看到了充满汗味的生活”；钟平的诗浪漫，让我觉得在劳动之余，“爱情是那么的美好”。

手机软件下载工程师李军军说，在他们的影响下，我也开始写诗。车间也是诗歌的温床，流水线也能浇灌出诗歌的花朵……唐小林、晋东南、叶子辉、思杨等作家、诗人，也一一谈了自己对刘让文、钟平诗歌的看法，他们同时表示，每个写诗的人都是幸福的，每个诗读的人也是幸福的。每个人都有诗意生活的权利，流水线上也能诗意地生活，水线上写诗的工人更有尊严！

据了解，沙井街道在宝安区“文化春雨”行动中一直出实招，一直有新举措，其“一公里文化圈”已经成为深圳文化新地标。近来，沙井街道“文化春雨”行动又有新动向，在巩固、发展动态艺术的基础上，大力发展静态艺术，让文学、美术、书法、摄影等艺术门类飞入“寻常百姓家”，进入厂区，与生产一线的劳务工无缝对接，潜移默化地影响工人们的行为举止。据沙井文体中心工作人员介绍，类似的静态艺术活动，今年以来已经开展了10余场，参与人数达2000多人，下半年还将举行10场。

——文摘自深圳新闻网

## 《人生没有垃圾时间》

在足球、篮球、排球等体育运动比赛中，当一方以大比分领先另一方，比赛结果大局已定时，场上剩下的时间被称为垃圾时间。这时，领先的一方不会担心落后方赶超上来，而落后方也无力扭转败局。

每当进入垃圾时间，因为比赛结果已经没有悬念，双方主教练都会换下场上的主力队员，给他们休息时间，然后让新人和替补队员上场，体验比赛，寻找感觉。其实，这也是在考验替补队员的时候，因为在垃圾时间里，球场上已没有大牌球员，缺少了亮点和激烈程度，观众也失去了激情，没有喝彩和掌声。很多上场的新人或替补队员，要么应付比赛，随便踢踢草草了事，要么觉得没有观众的关注，踢得无精打采，不进状态。但是，也有个别球员表现得很突出，尽管是在垃圾时间，但他们仍然格外卖力，积极拼搏，竭尽所能展示自身的能力。他们让垃圾时间风生水起，令教练和观众眼前一亮，如一颗新星被世人发现。

实际上，很多明星都是在垃圾时间走出来的，比如足球场上的球王贝利、马拉尔多和当今如日中天的卡卡、梅西和C罗，篮球场上的科比、姚明、易建联，他们都曾是垃圾时间的常客，但他们都能通过难得的机会好好表现自己，最终成为一代巨星。

由此看来，垃圾时间有时并不垃圾，关键在你如何看待。有些人把它垃圾，有些人把它当机遇。当垃圾的人永远被淹没在垃圾之中，当机遇的人由此迎来成功。

其实人生也是这样，在一个人的一生中，没有一刻是垃圾时间。那些空虚、无聊、无所事事、碌碌无为等字眼，都不应该出现在人生当中。既然上苍赋予了我们生命，那我们就应该好好表现，不放过一分一秒，不消极不懈怠，不让时间白白流走。我们要珍惜生命的每一分钟，用行动去充实它，扮靓它，辉煌它，由此不枉一生。

## 『九阿哥』按摩体验活动上门送贴心

本报讯：大家工作之余都在干嘛？睡觉？聊微信？看个视频？NO、NO、NO，时下最时髦的午休方式是按摩。酒足饭饱后坐在你的座位上，头往后仰，身后一枚身穿印有“九阿哥”LOGO T恤的帅哥按摩师给你进行头颈肩的推拿按摩——光是想想都觉得很惬意、放松。

“九阿哥”办公室头颈肩推拿，秉承中医经络原理，运用点按、揉拨、拿捏等推拿手法，刺激太阳、风池、肩井、颈百劳、曲垣等穴位以及肌肉劳损点，从而达到疏通经络，消除肌肉疲劳解痉止痛的作用，减缓颈动脉的压迫，增加脑部供血。

经联系，商榷，6月1日下午，“九阿哥”按摩体验活动上门送贴心，公司40余名同事参与其中，享受这份特别而又贴心的服务。活动得到了大家的一致好评，纷纷希望下次还能推出类似的文化活动让大家在工作之余放松、解疲、去乏。

（本报通讯员）