凝聚力从何而来

团队建设中我们经常会缺乏凝聚力，难以管理。那缺乏凝聚力有哪些表现呢?

一是缺乏信心，员工思想悲观，信心不足，对公司发展前景不抱希望。二是缺乏积极性，由于工作量少，士气低落，进取心不足，工作热情不高，青年员工缺少工作锻炼，成长缓慢。三是缺少共同目标，员工之间交流沟通少，关系淡漠，企业凝聚力下降。四是缺乏归属感，团队活动少，员工感受不到团队温暖，无集体观念。

如何提高企业团队的凝聚力?不管时代如何变化，不管企业处于什么样的外部环境，员工都会有情感和归属的需求。开展团队活动，是满足员工情感和归属需求的有效方式。吸引是凝聚力的基础，提高凝聚力，将员工吸引到组织的怀抱中。加强人文关怀，从解决员工最迫切的需求入手，在员工需要帮助的时候伸出援助之手，是增强组织凝聚力的有效手段。提高个人素质，实现事业发展，是员工普遍而现实的关注和需求。满足这种需求，就能最大程度的凝聚员工。

随着社会的发展，市场竞争越来越激烈，在改革中破茧而出的中国企业，不断经历着政策调整和市场风雨，企业家在经营企业的过程中难免有挫折和无奈，管理层不懂得合理的授权和管理团队，就会导致团队的凝聚力和向心力不够。公司只有注重提升团队管理能力，本着“人心齐，泰山移”的观念，才能不断提高经营水平，扩大市场份额，取得竞争优势最终获得最大的经济效益。

(泰华　刘路华)

TEAMWORK
团队精神

普通车床的安全操作要点

普通车床是能对轴、盘、环等多种类型工件进行多种工序加工的卧式车床，常用于加工工件的内外、回转表面、端面和各种内外螺纹，采用相应的刀具和附件，还可进行钻孔、挖孔、攻丝和滚花等。普通车床的安全操作是我们生产中第一要求：

一、工作前：1、要做好开车前的检查。检查各部电气设施，手柄、传动部位、防护、限位装置齐全可靠、灵活；2、各挡应在零位，皮带松紧应符合要求；3、检查机床、工作台、导轨以及各主要滑动面，如有障碍物、工具、铁屑、杂物等，必须清理，擦拭干净、上油；4、被加工的工件无泥沙，防止泥沙掉入拖板内，磨坏导轨；5、未夹工件前必须进行空车试运转，确认一切正常后，方能装上工件；6、上好工件后，先起动润滑油泵，使油压达到机床的规定，方可开动。

二、工作中：1、严禁戴手套操作机床；2、严禁用手触摸机床的旋转部分；3、严禁在车床运转中隔着车床传送物件；3、装卸工作、安装刀具、加油以及打扫切屑，均应停车进行。清除铁屑时应用刷子或钩子，严禁用手清理；4、严禁用手去刹转动的卡盘。用砂纸时，应放在锉刀上；5、严禁戴手套用砂纸操作，磨破的砂纸不准使用；6、加工切削，停车时应将刀退出，切削长轴类必须使用中心架，防止工件弯曲变形伤人；7、高速切削时，应有防护罩，工件、刀具的固定要牢固，当铁屑飞溅严重时，应在机床周围安装挡板并与操作区隔离；8、工作时，必须侧身站在操作位置，禁止身体正面对着转动的工件；9、工作区附近的铁屑、铝屑、余料等要及时清理，以免堆积造成人员伤害。

三、工作后：1、将机械操作手柄、阀门、开关等放到非工件位置上，停止机床运转；2、切断电源、气源，清除铁屑、清扫工作现场；3、认真擦净机床，以免拉伤机床导轨面，导轨面、转动及滑动面、定位基准面、工作台面等处加强保养。

希望超华员工以安全为第一准则，谨记以上操作要点，各部门重视安全生产工作，加大力度宣导及监督，让企业与员工共享安全。

(人力资源部　李茂春)

线路板擦花的预防

大家都知道擦花是线路板的头号杀手，也是后工序报废的最大缺陷之一，那么怎样做才能更好地防止线路板擦花报废，为公司创造更高的利润，有以下几点建议希望能帮到大家：

一、前工序来料的监督：要求收板员针对前工序来料进行10%比例抽查，发现擦花问题时需及时作好记录，拍取照片并且每日以邮件方式进行通报，推动前工序改善。

二、内部操作时的管控：要求所有的员工在操作时务必要做以下几点：1、取、放板时须轻、稳防止掉落板。2、测试OK板用齐板器竖放整齐。3、针对色油板及有特别要求的板，必须隔纸作业。3、工具禁止与板放置在一起，更不能将板放于工具上或粗糙台面上。4、各作业中严禁甩板、抛板、拖板、撞板、摔板等，拿板、接板时必须垂直上下，轻拿轻放。5、装板入筐时不可装得太紧，排放整齐，间距3-5cm并用纸隔开。6、大小板放同一筐板与板之间必须隔纸，板子高于胶筐筐边必须隔纸，禁止交叉放板。

三、思想教育及宣导：利用每日QCC会议平台进行宣导讲解，爱护线路板同爱护我们的眼睛一样，让员工从思想意识上改变，相信只要我们的员工从意识上改变了，那么工厂的擦花就会随之而改善。

我们只有改变思想了，预防为主，从执行上把控好操作要点，我们怎么会让线路板会擦花呢。

(三祥　柯庆远)

用数据说话

俗话说：“事实胜于雄辩”，那还有什么胜于事实的呢?有，那就是数据。有了数据，事实才可以表达得更加生动，更有说服力。

数据确实是死的，但是数据的挖掘和分析可以把数据变活，这些变活了的数据可以传递给我们大量有用的信息。很多同事认为数据的统计分析只是品质工作者用得多，其它工作用的机会很少。其实不然，公司各部门很多岗位如果能把各种数据用好，就能有更多可以提升的空间。例如：可以通过简单的线性相关数据分析预测公司下个月的营业收入额，对各种不良品的缺陷数据做柏拉图分析可以一目了然的发现哪几个缺陷是大头，进而针对性改善等等。

用数据说话，就必须用真实的数据说真话、说实话、说管用的话，否则，只会适得其反。有三点体会相信我们会深有同感：

第一点就是要真实的数据。在说话之前，先审核数据的真实性，你所用的数据是不是实际产生的数据?数据的录入是否准确?你手里的数据是否完整无缺?如果你使用的数据不能保证是真实完整的，那么你得出的结论可能就是错误的。

第二点就是要说真话实话。拿着错误的数据，肯定得不出正确的结论，那么用真实的数据，就一定能得出正确的结论吗?而结果往往不是这样，要想说真话实话，就要学会使用一系列相应的统计量。比如看集中趋势可以使用均值、中位数、众数；要看离散程度可以使用极差、标准差、最值；要描分布可以使用分位数、频率分布、偏度等。所以，要学会选择适合的统计量去说实话。

第三点是要说管用的话，少说废话。这就需要深入分析数据的实质，挖掘数据的内涵，针对分析的目的，选择恰当的方法去说话。例如投诉率，品质部会针对投诉内容采取改善措施后分析比例有无下降，只有有目的分析，用了合适的工具，才能把结论清楚地说出来。

数据是强大的，蕴含的信息也是十分丰富的，数据的挖掘分析显得越来越重要。如果你能够很好的驾驭数据，在平日的业务目标设定、工作总结、改善项目跟进、效果评判等方面，数据都可以起到至关重要的作用。

(泰华　廖利琴)

成品问题管控经验

成品检查是公司最后一道把关站，客户投诉、退货都与成品检查员有着直接关系及不可推卸的责任。品质问题很多时候影响到公司的声誉，作为成品检查组的一员，我结合目前三祥的工作经验，分享以下几点见解：

1、对线路密集的板，必须100%使用放大镜检查，有IC位的板用CCD全照IC位；2、客户投诉信息需让每个检板员都清楚地知道，并将所投拆的内容及时给员工培训，再由管理人员不定时抽查；3、检板员在检查每一款型号前必须先了解客户标准、各项要求，品质信息等；4、操作过程中需按标准要求严格执行，检查好每一块板，把好品质关，减少不良品漏到客户处。

只要我们有强烈的品质意识，用心做好每一件小事，眼到、手到、心到、不放过任何有一点瑕疵的不合格品，相信我们可以把品质控制得更好。

(三祥　黄秋妹)

依靠科技创新　铸就民族品牌　借力资本市场　成就行业先锋

职能改革，我在其中

精细
精准
精良
精益系统
精确
精益

覆铜板(ccl)事业部是公司总部三大事业部之一，初到事业部时，感觉前期工作异显艰难，但惟其艰难，才更显勇毅；惟其笃行，才弥足珍贵。

前期的探索中，看到事业部合理的一面：管理结构精简、人员极稳定，也有不合理的一面：职能分工不明确、7S管理意识弱等情况。其中人员稳定就如一把双刃剑，有其利，也有其弊。员工稳定一方面使生产顺畅、产品品质稳定，另一方面也使员工缺乏危机感，没有改善创新的动力，使管理难度加大及人力成本上升。办法总比问题多，人力资源部职能分流是关键环节，如何在事业部发挥职能优势，让员工不断地增值，化“精简”管控变为“精益”管理，则是今后的工作方向。

任何“改革”都不会是一帆风顺，职能部门人员派驻到事业部，初期会受到各种阻力。在事业部开展人资日常职能工作及定岗定编一系列工作后，使我对CCL事业部的改革有了更深刻的认识：职能改革不能急功近利，需要有扎实的基础；职能改革关键是要改变陈旧、不合时宜的观念；职能改革最终通过人来执行，需要完善和依托各项管理制度。

事业部未来的改革工作是要整合财务、采购、市场营销等职能员工及生产一线员工各方面的人力资源，使事业部在集团公司宏观领导和管控下，拥有经营自主权，实现独立经营、独立核算；使事业部具有生产利润和经营管理的职能，对产品设计、生产制造及销售活动及行政、财务、采购等后勤管理负有独立领导的职能。

生活从不眷顾满足现状者，而是将更多的可能、更多的机会留给勇于创新、敢于尝试的人们。在未来的工作中，我们仍将面临许多艰难困阻，但只要我们能调整好心态，带着目标去工作，用真诚负责的态度参与改革，用感恩的心激发勇气，那么所有的困难也会迎刃而解。改革必须坚决，停顿和倒退没有出路。

(CCL事业部　丘运灵)

丰富员工文娱生活，营造和谐企业氛围

三祥与合正举行篮球友谊赛

本报讯　为活跃员工业余文化生活，加强各单位的沟通，提升团队意识，增强凝聚力。2015年11月18日下午，随着一声鸣哨，三祥与合正的篮球友谊赛在合正篮球场拉开序幕。

赛事一开始就十分激烈，比分你追我赶，双方队员在赛场上不停展现自己精湛的球技。场外啦啦队卖力地为队员们加油打气，一时球场热闹非凡。胜负规则按谁先得到100分作为胜负的标准，比分在交替中攀升。在观众阵阵掌声和拉拉队员们不停呐喊中掀起了一波波高潮和热浪；合正队先以70:69暂时领先，但三祥队不甘示弱，即时调整阵容，采取三分投球有效反攻，双方开始了拉锯战。最终，三祥队101比83，赢得了这场比赛，总用时130分钟。

超华人的篮球实力一直是有目共睹的，本着友谊第一，比赛第二的宗旨，为集体荣誉而顽强拚搏。比赛中团结向上，勇于拼搏的精神激励着每一位同事。虽然比赛有输有赢，但没能阻挡住超华人对篮球运动的强烈爱好，通过比赛，促进了兄弟单位的友谊，丰富了员工文化生活，为营造和谐企业氛围，加强单位之间的交流打下了坚实的基础。

(合正　陈彩媚)

认识不足　迎头赶上

2014年2月，我入职超华，刚进超华，因和之前企业相比行业跨度较大，很迷茫不知自己的定位，每天上班、下班，平淡无奇地做着重复的工作。

2015年8月集团职能调整，我被派驻到线路板事业部担任薪酬文员，在这里，我很多工作都不会做，人事关系错综复杂，总觉得千丝万缕，越理越乱。但是只要努力办好一件事的时候，也会有一种胜利的感觉，有很强的自豪感，也有些事情我可能做得并不是很好，正是做得不够好，才促使自己要去学。加上人资周会上领导反复强调学习、充电，提升自身水平，知道自身的不足，学习永无止境，我学会了调整心态，不断学习。纵观各个岗位上的人员，职位有高有低，每个人在各个岗位都有发挥才能，增长知识的机会，在工作岗位上，如果我们用充分的热情去做最平凡的工作，也能成为最精巧的人，如果以冷淡的态度去做最高尚的工作，也不过是一个平庸的工匠，在2015年的最后一个月，我对2015年的人资工作做了总结及对2016年进行了工作规划。

2015年主要负责了以下人事工作：1、统计考勤、更新人事档案、核算事业部薪资、对薪资占比进行分析；2、招聘人员到岗、各类人事手续办理、员工关系处理，对员工年龄、工龄、离职率、人力成本的情况进行分析；3、负责公司员工劳动合同、劳务协议的签订及社保的更新办理；4、按时完成上级交办的工作任务及协调事业部各项人力工作，跟进各项培训工作等。

2015年已经过去，也获得一定的收获，在招聘、培训、员工关系处理、7S监督等方面有序进行。但也存在失误与不足，对事业部的定岗定编工作协助不够，人员编制把控不严；对员工纪律监管不够，员工吸烟、上班时间睡觉、员工早退现象仍然存在；交通、生产安全方面宣导不够，工伤事故仍有发生。

自己也深深反思过，作为人资的一员，要把监管和服务工作双管齐下。包括关心和了解员工的动态，了解各部门的生产和人力状况，促进节约增效；协助事业部领导强抓纪律，强调安全第一，每天利用早会进行宣导及进行定期培训，实现安全生产，杜绝工伤事故的发生等。

下来，将与事业部人资主管共同努力，在集团人资及事业部领导的带领下，继续推行定岗定编工作，规范辅助部门人员及管理层的编制；对事业部的薪资占比进行分析、监督，协助事业部做好管控工作；快速补充事业部的用工需求，跟进各部门的培训工作及协调各部门工作的顺利开展；学习无止境，注重自身的职业发展，多参加管理培训课程。

在今后的工作中，我将以更积极的心态、主动、努力做好工作，不断地创新求进，提高工作效率。

(PCB　黄仕霞)

选定目标　一路前行

有目标，大山才有了无怨无悔的沉默，小溪才有了一路跋涉的欢歌，野百合才有了拥抱春天的动力，悬崖上的松树才有了深深扎进岩石的坚韧。给自己选准清晰的目标，就是给自己的生活选定努力的方向，给生命赋予价值与意义。

2013年1月我入职超华，担任数控文员一职。2015年8月职能改革，有幸选中担任数控人资主管一职。从开始的不适应到慢慢适应事业部工作。领导和同事们的关心，让我在这个团结求实、温暖友爱的大家庭里感受到了同事之间的团结奋斗。

期间有收获也有不足，得到了经验教训，对工作也学会了分析，有了自己较深的体会：1、培训工作不仅仅只是人力资源部的工作，也是各部门应该重视的工作，下来，将带动各部门参与到培训组织中。培训是员工福利的一部分，我们使员工通过培训真正的提升自我职业素质和综合素养，让新入职员工熟悉公司情况，了解自己的岗位职责；2、自己培训的时候缺乏创新，容易采取“上面讲，下面听”形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训的效果；3、招聘方面需自身的执行力，加强系统化、结构化的意识，增强与用人部门及员工的沟通工作，深入学习人力资源相关专业知识，增强分析、解决问题的能力，使自己更加专业化；4、信息反馈的及时性，工作中遇到问题需及时解决并汇报进度，各部门之间要相互沟通，既可以提高工作效率又可共享信息资源。

工作和生活需要热情和行动，需要努力，需要一种积极主动、自动自发的精神，自己虽然曾经跌倒，但从不服输，将继续以积极的态度对待工作、对待他人、对待生活。担负起事业部人资主管的责任，团结、创新，应对各种复杂的问题。在工作面前，态度决定一切。没有不重要的工作，只有不重视工作的人。对待工作的态度决定着工作的行为、内涵和结果。

下来，沟通技巧的提升也是我学习的重点。从集团到各个部门都是一个团体，每位员工之间或部门之间都需要无尽的沟通衔接才能让事业部正常运作。人资工作尤其需要沟通协调，沟通可影响团队的氛围、队伍的凝聚力及组织的效率。良好的沟通能力能事半功倍，全面地了解工作，更轻松更圆满的完成工作。

我将更用心去工作、去体会、去领悟、去改变，不断地求知进步。路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。

(数控科技　刘秀妮)