



官方微信 扫一扫



战胜自我 追求卓越

横店集团得邦照明办公室主办 2016年1月8日 星期五 农历乙未年十一月廿七 第79期 月刊 (内部赠阅)

获得全球首张LED光源产品巴西证书 得邦照明拿到巴西市场“入场券”

日前，横店集团得邦照明股份有限公司传来喜讯。公司与飞利浦合作，获得了全球首张LED光源产品巴西INMETRO证书。

公司有关负责人介绍，巴西对照明产品标准提高后，公司拿到了全球首张“入场券”。该证书也标志着公司LED光源产品已具备进入巴西市场新标准实施后的资质。

据悉，今年3月份，巴西国家认可机构INMETRO发布了143和144法令，对LED照明产品

提出更高准入要求。其中144法令已经取代448法令作为LED光源的正式法令文件，即时生效，缓冲期为9个月。并从今年12月13日起，开始强制实施。同时，389法令作为技术规程，对LED光源的安全、电磁兼容和能效的技术提出要求。

“LED照明产品需通过相应的测试，才能获得INMETRO认证，并且产品包装上必须按照法令要求标识。”负责人表示。

为了获得巴西照明市场，今年6月，公司针对巴西143和144法令，和飞利浦(中国)投资有限公司合作多款LED灯泡，送TUV南德意志集团第三方检测认证。

在为期6个月左右的项目过程中，公司研发团队和飞利浦的研发团队紧密配合，克服种种困难，终于在近日拿到了这张“入场券”，同时还是全球首张LED光源产品的INMETRO证书。

(摘自东阳日报)

得邦照明：

为员工和企业种下从30亿到100亿的“种子”



一家拥有数千人的制造型企业，要在经受同质化竞争和低价价格战的市场格局中，实现销售额30亿元到100亿元的飞跃，首先该做什么？

不同的企业会有不同的答案。得邦照明的选择是：以企业文化建设为抓手，给员工和企业种下一颗从30亿元到100亿元的“种子”。

为什么需要这颗“种子”？

2015年，公司销售收入突破30亿元。

公司成立于1996年，实现销售收入1亿元用了6年时间，1亿到10亿用了7年，10亿到20亿用了5年，从20亿到30亿用了2年。

目前，横店集团正在围绕重点领域构建十大产业发展平台，得邦照明是其中之一。根据集团的整体发展战略和对产业发展平台的具体要求，公司以“成为专业节能照明解决方案服务商”为愿景，规划了“2013—2015，由节能灯得邦向光源得邦及灯具得邦转变；2016—2018，得邦民用照明向得邦智能照明及得邦系统照明拓展；2019—2022，得邦照明制造和得邦照明服务双核模式”的企业战略，制订了“2020年100亿元”的销售目标。

如今正是照明产业飞速发展

的时期，未来很美好，可是现阶段的市场形势却不容乐观。前不久，公司董事长倪强撰写了《我们的理想》和《得邦照明面临的危机和出路》，与员工分享了他对企业发展的体会和想法。他认为，现今企业的内部环境、外部环境、所在行业和企业自身的变化速度远超过去，公司不仅面临着外部环境的压力，企业内部也存在许多问题。外部，产能过剩、产品同质化竞争正在加剧，客户对产品质量、性能要求越来越高，环境逼着企业必须快速地、不停地改变。内部，“厚重的部门墙”等问题的存在影响着企业的团队凝聚力和经营管理效率，是制约企业发展的重要因素。

目标就在眼前，挑战却与机遇并存，在销售额突破30亿元，向100亿元前进的关键时刻，公司认为，需要一颗能有效解决现有问题、给企业强大发展动力的种子。

这是一颗什么样的种子？

什么样的种子才能有效解决现有问题、给企业强大发展动力？

公司认为，企业文化建设是推动企业快速发展的重要抓手，能挖掘和激发企业发展的内生动力，只有做到意识层面的思想统一、昂扬

向上，才能促进经营层面各种措施的更好落实。公司要实现“2020”目标，不仅管理团队要整体发力，还必须让每一名员工明确前进方向、不断提高自身素质，这样才能合力推动企业发展。

不久前，公司组织了以“得邦照明·企业文化种子营”为主题的培训活动。这是一次讲解+讨论式的培训，有460多人参加，分三批举行。参加人员有企业管理团队、职能部门人员，还有来自一线、最基层的管理人员——线长。线长和一线员工接触时间最长，时刻影响着基层员工的一言一行，线长做到和公司发展步调一致，能更好地带动基层员工队伍进步，跟上企业发展步伐。

培训讲解了得邦照明的战略发展规划方向和核心价值，引导员工对企业的核心价值进行了讨论，挖掘了与价值观相对应的行为。

这次培训过后，公司“与时俱进、团队协作、信守承诺、止于至善”的核心价值将不再只是墙上的标语，有具体的行为准则与之一一对应，员工们有明确的前进方向和提高标准。其中，有相通的共性准则，也有因部门岗位不同的个性准则。例如，人力资源部与“与时俱进”相对应的具体行为要求包括“主动寻求学习机会，善用所有平台”“收集、了解、掌握行业、地区的法律法规变化，有效合理使用”“既往做法因条件变化发生问题时，及时与主管沟通汇报并完成解决方案”等。

对员工而言，他们有明确的提高方向，这是一颗不断学习、持续提高、发挥引领带动作用的种子；对得邦照明而言，每一名员工能持续提高，这是一颗凝心聚力、攻坚克难、再创辉煌的种子。

种子已经播下，得邦照明正带着新的希望，踏上新的征程。

(曾传飞)



12月8日，东阳市市委副书记、市长朱建军，市委常委、常务副市长李宝春，市政府党组成员金德良携市府办、发改局、经信局、国土局、规划局、招商局等主要职能部门来得邦照明，就2016年重点工业项目进行调研，横店镇镇长赵耀亮，横店镇人大主席吴闪闪陪同走访。公司总经理杜国红及各相关部门负责人热情接待。

得邦工程塑料事业部 顺利召开企业文化推介会

12月19日，横店集团得邦工程塑料有限公司企业文化推介会在得邦公共照明报告厅召开，得邦照明总公司人力资源部部长薄倩受邀参加，得邦工程塑料科员及科级以上管理干部参加了会议。

首先，得邦工程塑料董事长兼总经理杜国红向全体参会人员汇报了关于2016年的发展思路，从四个方面来阐述了公司的状况和问题，先从公司的行业竞争资本、营销市场、科研建设、制造和管理平台、团队建设、风险把控等方面总结，并结合目前公司在与时俱进的大环境地位，紧接着从公司近五年的几项业绩方面分析了公司的情况，然后从2016年工作思路来整理了公司未来的前景，最后总结了来自董事长倪强的一封信中感悟到得邦工程塑料未来面临的问题，从这四个方面总结出得邦塑料的未来的路是坎坷的、艰辛的，得邦工程塑料未来的路走得远与否，完全取决于我们，董事长杜国红要求全体员工、责任部门学会团队协作、紧密的配合，抛开以往的管理恶习，承接创新型管理理念，并且也为每个部门布置新的改革管理课题。

随后，总部人力资源部部长薄倩通过推进企业文化的建设，希望将企业文化融入到公司发展战略规划、日常管理中。

经过此次企业文化会议，通过董事长杜国红总结和人力资源部部长薄倩的演讲，使我们明白了公司的问题所在，工作能力和效率有很大的提升空间，也使我们在今后工作过程中将严格按照公司管理规定进行脚踏实地的工作。此次企业文化的培训也加强了公司员工对公司企业文化的认知性和内部团结性。

(得邦工程塑料事业部)





12月28日，由全国照明电器标准化技术委员会电光源及其附件分技术委员会主办，得邦照明承办的电光源及其附件分技术委员会2015年年会暨国家标准审查会在横店贵宾楼召开，公司副总经理聂李迅作为委员代表公司参加会议。是日，电光源及其附件分技术委员会委员在公司相关负责人的带领下参观了公司的照明电子事业部车间、检测中心和家居照明事业部车间，委员们对得邦先进的自动化生产线、优质的现场管理制度和高端的检测仪器设备给予了高度的评价。

公司五项目通过验收 两项目通过评审

12月3日，东阳市经信局主持召开了省级工业新产品鉴定验收会，对公司承担的5个省级工业新产品开发项目“全方位发光LED PLC灯管”、“悬空设计的应用正反双向菲涅尔折射技术LED灯”、“LED智能安防LED灯”、“基于热流通道及集成式安装的一体化筒灯”和“带应急照明的智能LED灯”进行鉴定验收。

鉴定验收会上，由中国光电技术发展中心的陈哲良带领的鉴定验收委员团队听取了各项目的工艺技术和工作总结、查新、检验和用户使用等报告、审查了相关资料，现场查看了样品及演示。经讨论，五个项目均通过鉴定验收，同时，“全方位发光LED PLC灯管”、“悬空设计的应用正反双向菲涅尔折射技术LED灯”和“带应急照明的智能LED灯”的技术水平达到了国际先进，其余两项的技术水平达到了国内领先。



又讯 12月4日，东阳市科技局对公司承担的“G4-TP120-DIM-A19智能温控可调光全方向LED灯”和“BLB01智能红外感应报警LED灯”两个试制计划项目召开了评审会，由浙江大学的郑晓东、杭州电子科技大学的高明煜、浙江师范大学的林机等高校教授组成的评审委员会认真听取了项目试制工作、技术总结、产品检测、科技查新和用户使用等报告，查阅了项目的相关资料。经讨论，评审委员一致同意这两个项目的评审，其中“BLB01智能红外感应报警LED灯”的技术水平达到了国际先进，“G4-TP120-DIM-A19智能温控可调光全方向LED灯”的技术水平达到了国内领先。（胡媚）



得邦工程塑料研发部与得邦照明LED开发部的对接会成果显著

12月15日下午，由LED材料评价组王丹牵头召开了关于工程塑料事业部和LED开发部的对接会，工程塑料事业部副总经理陈军携研发、销售、采购等相关人员参加会议，LED开发部下采购副部长陈高宇、材料组组长徐国栋、结构设计组药左红等参加了会议，双方在研发、预研新材料的方向趋势进行讨论。

首先LED开发部王丹、采购部张凤娇对采用的6大类塑料材料的主要牌号、采购详情进行讲

解，随后工程塑料事业部陈军、孙兴志、张世杰对目前主要研发的项目和预研项目的相关材料性能、加工特性等进行宣介，也对工程塑料生产车间的改建进行介绍。

随后，对目前工作中所遇到跨专业性的问题进行探讨，工程塑料塑包铝PBT第一轮耐高低温测试结果已经达到要求，随后将在一月份进行第二轮测试，LED开发部决定出口委内瑞拉PC项目的大批量订单采购计划将首先采用工程塑料的塑料粒子。

双方表示在今后的合作中将紧密联系，及时进行信息传递，并在下次会议中落实到具体产品项目中，也希望工程塑料事业部能提供关于同行业的材料应用及产品方向的市场信息。

工程塑料副总经理陈军表示将最大程度的满足LED开发部的技术要求，并以“客户为上帝”的服务宗旨来配合LED开发部的需要，同时邀请LED开发部相关工程师届时来工程塑料进行参观指导。（得邦工程塑料事业部）

回家过年的火车票这样就到手咯

12月18日下午，得邦照明CFL节能灯生产车间，员工蔡熙从工作人员手中接过了2016年2月3日义乌至贵阳的火车票。期盼已久的车票终于到手了，蔡熙的脸上露出了开心的笑容。

快到年底了，乡愁是一张回家的车票。公司的外地员工有3100多人，来自安徽、湖北、湖南、江西、河南、云南、四川、贵州等省。为了让外地员工顺利回家过年，公司成立了党群工办牵头、各部门配合的员工返乡购票工作组，通过多种措施落实员工返乡的车票或联系返乡的车辆，让他们安心工作。

今年，公司将通过为员工代购火车票团体票、汽车票、包车、提供拼车信息让员工自主拼车等四种方式，解决员工的返乡问题。

为了让员工提早买到车票，返乡购票工作组对员工进行了电脑购票和手机购票技术指导。春运火车票开售后，许多员工通过电脑和手机购买到了返乡车票或



返程车票。随后，工作组开启用企业账户代购火车票团体票的工作，对没有抢到票、需企业代购的员工进行调查统计，有300多人报名。工作组赶在截至日前向铁路部门提交了员工的购票信息，经过铁路部门配票，公司获得了150多张火车票。

18日一早，工作组赶到义乌火车站取票。回到企业后，工作人员将

火车票分好，发放给了员工。拿到期盼已久的车票，员工们都非常开心。

对于一些没有购买到返乡车票的员工，工作组已成立了6个小组，用个人账户尽最大努力继续抢票，这项工作持续到了月底。目前，还没有购买到火车票的员工，工作组将通过代购汽车票、包车等方式，解决他们的返乡难题。

（曾传飞）



“Jingel bells, Jingel bells……”期盼已久的圣诞节来临啦，大家的身边是不是弥漫着圣诞节的气氛？12月24日是平安夜，带着“平安”的吉祥含义，得邦照明党群工办为公司员工送上了最真诚的祝福，每位得邦员工都收到了一个平安果，礼物虽小，却甜进了大家的心里。

董事长信件学习心得（选摘）

（一）

近日，董事长致全体员工的信件在公司内广为传阅，看完董事长对公司的深入剖析，我感触颇深。得邦照明成立于1996年，我们从2002年的一亿的规模到2015年的30亿的规模付出了很多的努力，我们的发展速度也越来越快。然而成绩代表着过去，在变化瞬息的现在，我们应该以怎样的心态，去保持强大的战斗力，去实现百亿目标？

在未来的发展道路上，我们并非可以一帆风顺，有很多外部的因素和内部的因素在影响着。正如信件中提到，公司现在面临着很多危机，外到照明市场的变革，内到公司的部门墙，面对内外双重夹击，我们不能停留在纸上谈兵，我们能做的，是从我做起，从部门做起。

办公室作为公司不可或缺的一部分，涉及的工作方方面面，复杂而繁琐。为了做好办公室的工作，办公室主任沈贡献曾数次在部门会议上要求我们学习“鹰”与“狼”的精神，以一种敢于重生自己、注重团队协作的心态投入工作，做好公司的大后方保障。那么何为“鹰”，何为“狼”呢？

曾经流传着一个故事：老鹰是世界上寿命最长的鸟类，它一生的年龄可达七十岁，但要活那么长的寿命，它在四十岁时，必须做出困难却重要的决定。当老鹰活到四十岁时，它的爪子开始老化，无法有效地抓住猎物，它的喙变得

又长又弯，几乎碰到胸膛，它的翅膀变得十分沉重，因为它的羽毛长得又浓又厚，使得飞翔十分吃力！它只有两种选择：1.等死；2.历经一个十分痛苦的蜕变过程。一百五十天漫长的磨练，它必须很努力地飞到山顶，在悬崖上筑巢停留，不得飞翔。老鹰首先用它的喙击打岩石直到脱落，然后静静地等候新的喙长出来；然后用新长出的喙，把指甲一根一根的拔掉。五个月以后，新的羽毛长出来了，老鹰开始飞翔，重新再过神鹰一般的三十年岁月！

在我们的日常工作中也会遇到瓶颈期，必须做出决定，开始一个更新的过程。我们要迅速感应身边的变化，把旧的习惯，旧的束缚抛弃，才能有新的建树。只要我们愿意放下旧的包袱，愿意学习新的事物，我们才有机会能发挥我们的潜能，开创另一个崭新的未来。

企业里，除了有“鹰”一样的个人外，还需要有“狼”一样的团队，个人与团队相辅相成。

众所周知，狼喜好群居，它们会听从首领的指挥，目标一致，行动一致，每一匹狼都遵循合作、服从的原则，每次捕捉猎物都是全体出动，它们最伟大的品质就是团队精神，这种精神也是一个组织、集体所不可缺少的。如今，如果没有一个高效的团队，只凭借个人力量，即便能力再强、智慧再高、表现再



完美，也很难以一己之力创造奇迹。

公司的企业价值观中提到“团队协作”，无论是对内、对外，我们都要持有与大家通力协作的态度，一己之力很薄弱，但众人拾柴火焰高。当然在发挥团队作用的时候大家要有一致的奋斗目标，现今，我们以“成为专业节能照明解决方案服务商”为目标，团结一致，并为之奋斗，那么就会产生“1+1>2”的团队效应。在得邦照明这个大团队里，办公室作为其中的一个小分队，

既要内部配合，也要与其他部门合作，共同围绕公司的目标开展一系列工作，大家不懈努力，相互配合，相互支持，共同进步。

未来的道路依旧充满挑战，公司的发展离不开各部门的努力和合作。我们要适应时代的变息，不断学习，努力提升自我，面对挫折不退缩、坚持不懈、勇往直前，与集体协作，共同奋斗，为团队、为公司创造价值。

（办公室 胡娟）

（二）



我工作了7年来已经很少会静下心来静静的阅读，这次得邦报上整版刊发了董事长致所有员工的几封信件和倪董亲自挑选的几篇管理精文，我花了几天时间的研读了每篇文章。开篇标题《我们的理想》，虽然我年纪大了，我看了董事长的《我们的理想》后，让我想起

了马云的梦想得到实现。我们每位员工的理想在董事长的英明带领下一定会实现。我们每位员工都深深的对得邦照明能拥有这样一位能居安思危并深谋远虑的董事长而感到欣慰和自豪。

从理想篇我看到董事长对得邦的期望很高，愿景是成为专业节能照明解决

方案服务商，2020年实现百亿销售成为照明产业领军企业，真正的超级企业啊！然而董事长也很清醒的意识理想很饱满，现实却很危机感，在第二篇得邦照明面临的危机和出路中又分别对公司面临的内外环境进行了深刻的分析并指出了得邦未来发展的出路。

首先是准确分析了恶劣的经济环境，我想我们每个人应该都对董事长对今年公司面临的危机是感同身受，都能切身感受到全国不全世界任何行业的经济形势确实不好，特别我们东阳的建筑企业，服装行业，印刷行业等就有好几家大型企业因各种原因倒闭破产。我想我们每位员工都应该加倍努力，珍惜眼前得邦公司给我们的这么安定的工作机会。我们灯杆生产部到年后5月份，制造要停止关闭。从公司的策略来看是对的，因灯杆制造厂区同总公司厂区相比是三分之一多，设备款额多，但是产值只有总公司的1.2%。这次董事长对灯杆厂区关停是一个很理智的策略。不过看了董事长的信，信中危机和出路部分提到的：“从现在开始，到接下来相当一段时间，得邦照明将进行创立约20年来规模最大、影响最深远的一次调整和变革。”这段深刻的对目前得邦面临的变革进行了说明，让我们明白眼前的变革只是得邦发展道路上一次有计划的战略性调整，在调整后我们每位员工都

要做到下面“七则”：一则，工作不养闲人，团队不养懒人；二则，人一行，先别惦记着能赚钱，先学着让自己值钱；三则，没有哪个行业的钱是好赚的；四则，干工作，没有哪个是顺利的，受点气是正常的；五则，赚不到钱，赚知识，赚不到知识，赚经历，赚不到经历，赚阅历。以上都赚到了就不可能赚不到上钱了；六则，只有先改变自己的态度，才能改变人生的高度。只有先改变自己的工作态度，才能有职业高度；七则，让人迷茫的原因只有一个，那就是本该拼搏的年纪，却想得太多，做得太少。再华为创始人任正非说：欲求安逸，为何还要出来工作？人，如果不趁年轻多努力，你有青春又如何？都说年轻就是资本，我想补充的是，只有奋斗，你的资本才有价值，只有拼命，你的才华才值得炫耀！

从现在开始我们灯杆生产部目标定位在满足客户不断提升的需求，并希望以此获得客户的肯定，获取源源不断的运营利润，从而实现可持续性发展，实现公司，团队，个人以及合作方的共同发展。所以我们得邦人面对危机和出路，需要全得邦人打造一个生机勃勃的得邦照明，也为了各位早日实现自身的职业规划和梦想，让我们全得邦人一起努力，加油！

（专业灯具事业部 杨连海）

(三)

世界经济快速发展变革，各行业竞争激烈演变，公司日益壮大扩张，实体经济受到虚拟经济“龙卷风”般的持续袭击。如何在此潮流中顺水而上不被淹没？如何在公司里抓住机会攀岩而上不被淘汰？是我们深思的一个问题。

在公司发展层面上，文中指出：首先，要提升公司的竞争力，要有专业的研发团队，吸人眼球，抓住市场机遇；其次，降低成本，增加效益，生产出满足市场需求的产品；最后，组织体系构建，勇于担当及自我不断的学习进步。

故步自封，成就不了百年传承；骄傲自满，成就不了个

人辉煌。我们要拒绝原地踏步，时刻改变自己，让自己站在站在更高的平台，跟上时刻变化的时代。公司每年都在宣传“全面质量管理”，新工厂时对其宣贯，各部门相应的初级班开展时亦对其进行讲解，员工在其岗位时到底有做到什么程度需要我们去反思。生产关注产量，工程关注效益，采购关注成本，品质关注质量。当产量上原产量由10000上升到12000时，员工是否有受到加强质量意识的培训，而并非是做早下班的打算；品质检验员是否对各个岗位的质量进行更严格的检查监督，而非是原检原测原频次。当工程

为增加效益，新增设备或更换设备时，各部门是否有建立相应的表单进行数据收集并验证，以便做后续的改善。当采购为降低成本的要求特采，紧急放行或采购价格更低的第二合格供方时，各部门是否有建立相应的生产问题跟踪记录以便给后续的采购结果做建议参考。

“质量不好是耻辱”急需广为宣传，成为每个人的质量理念，要求自己向严苛尽职的匠人学习；寻找问题点后，我们需罗列计划，详细分解，保证坚持执行到位；以此成就自己完美的职业尊严，这也将成为我的追求！

(瑞金光源事业部 李丽)



(四)

通过学习，清楚了我们公司整个照明行业正处在一个复杂多变的环境中，公司需要改变，寻找出路，努力实现公司的企业愿景。作为公司的一名普通员工，特别是服务部门，在当前复杂多变的环境里，我们需要更好的做好自己的本职工作，保证其它部门更好的工作。我们自身需从以下几点改变：

一、严肃认真的工作态度

明确自己的工作职责，增强工作责任感，尽职尽责地去做好每一项工作。

二、较强的工作责任心和敬业精神

工作中，要时刻牢记责任心，把责任作为一种强烈的使命感，把责任作为自己必须履行的最根本的义务，对工作怀有高度的责任心。只有对工作忠诚、守信、一丝不苟、任劳任怨、精益求精，才能把对工作的责任心，作为一种习惯落实到自己的实际工作中去。

三、努力提高自身的综合素质

做好本职工作，还应把提高自身综合素质放在前列。一个人综合素质的高低，对做好

本职工作起决定性的作用。只有自身综合素质提高了，才能更好的胜任自己的本职工作，才不会影响他人的工作、企业的发展。

社会在突飞猛进的发展，科技在日新月异的进步，这就要求我们要做“终身学习型”的员工，强化专业技能的学习，不断提高自身的专业技术知识水平和业务技能，用正确而又科学的方法投入到工作中；同时要加强横向知识学习，提高各种综合技能，开拓视野，提高自己的修养。只有这样才能适应企业

不断发展的需要，才能将工作做到更好。

四、团结协作的互助精神

在工作中，我们每个人并不是独立的个体，部门与部门之间的往来，人与人之间的合作，都是紧密相连的，心中须有共同协作、相互依存的整体关系意识。我们不仅要对自己的工作负责，同样还要对他人、对公司其它事业部门负责。需要我们团结协作的去做好各项工作，促进整个企业的发展。

(办公室资讯处)



(五)

①

读毕董事长的信件专刊，感受颇深的是那篇关于危机感的章节。看到曾经的巨头NOKIA的衰退，然后联想到，为什么失败的那个不能是得邦？由人及己，居安思危。安于现状只会让自己堕落下去。要存在危机意识才能有动力去不断提升自己，照明行业环境日趋残酷。只有不断进取、创新的企业才能成为行业常青树。

前段时间流行一句话：如果你是你自己的老板，你会给你多少薪资？这是个值得我们每个人思考的问题。你的所得对得起你所付出的吗？没有BOSS愿意供养着一群寄生虫。是因为你有着对企业的存在价值，才会雇佣你。同样，企业也有着让你走人的权利。我们要有危机感，去充实自己，提升自己，这样你的自我价值会提升。

屠呦呦的获奖感言：不要去追一匹马，用追马的时间种草，待到春暖花开时，就会有一批骏马任你挑选。不要刻意去巴结一个人，用暂时没有朋友的时间，去提升自己的能力，待到时机成熟时，就会有一批的朋友与你同行。足见个人修养，个人价值的重要性。古人云：腹有诗书气自华。用人格魅力去感染人，交得的朋友远比用人情交得的朋友来得真实。拥有危机意识，提升自己。自我价值得到升华，企业也因员工的进步更有竞争力。双赢，何乐而不为？从优秀走向卓越，我们需要危机感，我们只需追求卓越，成功只是卓越的附属品。

一个具有危机意识的员工，能够见微知著，在危机降临之前做好防范；

一个有强烈危机感的员工，能够自我升级，告别时刻存在的本能恐惧；

一个具有危机文化的企业，能够主动变革，在市场的变化中立于不败！

②

从董事长的信件里，我了解到我们公司未来的发展计划跟方向，以及我们对2015年的大体总结。

我认为所谓梦想，是指一下子难以实现的最终目标。如果只是在那里什么都不做地想，就只能成为梦里面才能实现的想法；如果把这个目标分解成一个一个小的目标，加上愿意付出时间精力去实现，不是没有实现的可能。企业愿景对我们现在来说，就像是一个梦想，很难实现。而我能做好的，就是在我每年定制的小的方向上，把我份内的事情做好。

对于刚进公司才半年的我来说，对我们公司存在的问题认识还不是很全面，感触最深的是在需要各个部门协作共同做一件事情时，并不是所有人都愿意像我们一样积极配合去做好一件事情。我感觉我们公司是一个比较人情化的公司，有时候会让人感觉很温暖，可是也带来一些负面的影响，导致一些事情的责任地带比较模糊，希望我们公司在未来一年能够改善，更加稳定健康得发展。对我来说，我会在新的一年改正自己胆子小、磨蹭的坏习惯，更加高效得完成自己分内工作。

③

梦想还是要有的，万一实现了呢！

很荣幸能够进入得邦这个朝气蓬勃的企业。通过在得邦的这一年，我看到了自己的成长，也发现了自身的很多问题。作为得邦新生力，得邦今后的发展与我们自身的前途命运息息相关。

读了董事长的文章，我感触良多。当前形势严峻，行业竞争的压力加上LED照明行业的逐步完善，未来我们的出路在哪里？作为一个技术人员，我们更加要跟上时代变迁的脚步，把握市场发展脉络，用发展的眼光来看问题，找对正确的出路，不断提高技术，完善性能，降低成本。自身的发展离不开企业的进步，同样，公司的发展也需要人的管理和推动。我们要怀揣梦想，紧跟时代脚步，时刻保持危机感。

“战胜自我，追求卓越”的企业文化时刻警醒我，对未来工作憧憬的同时也有紧迫感。遵守“与时俱进、团队协作、信守承诺、止于至善”的理念，努力提升自我的同时更要注重团队的提升，培养集体荣誉感和责任感，积极与团队成员协作，共同完成项目。

(开发部)