



“安全护航 CI翻倍”——安全CI季活动正式起航啦!

AC Smith
Innovation has a name.

安全护航 CI翻倍 SAFETY CI PROPOSAL DOUBLE CI POINTS

参与方式

提交CI时,请在“项目名称”前加“AQ”字样。
例如“AQ 消除火灾隐患”。

活动时间
2014年3月10日——2014年5月31日

2014年3月10日安全CI季活动正式开始啦!

- 活动内容:**
- 凡活动期间内提出的安全CI,审核通过即可活动双倍提案分
 - 活动期间提出并完成的安全CI,评估后项目团队额外奖励200CI积分
 - 活动期间人均完成安全CI数量第一名的车间,将给予安全竞赛加分奖励

安全CI活动是与兄弟工厂热水器公司同步推出的,旨在充分调动每一位员工积极性,尤其是一线员工,去发现工作中存在的任何安全隐患之处,并通过集思广益实现及时防范和杜绝事故的发生,共同创造一个安全和谐的工作环境。活动开始之初,安全部及CI项目组分别召集安全协调员及CI辅导员开会,以期充分动员一线员工。安全事关每一位员工的生命健康,而CI为每一位员工提供展示个人价值和想法的平台。两者结合,既能够让我们的创意和想法得以表达,又能够让我们的工作环境越来越安全,何乐而不为?

自活动启动以来,得到各部门同事的热情参与,尤其是生产体系员工。安全类CI以平均每天10条以上的数量增长,累计已提交近150条提案。平时可能被忽略的细节和角落都逃不过员工的“火眼金睛”。众人拾柴火焰高,安全关系你我他!当您发现身边有需改进的安全隐患时,当您有创新的安全改进的工作想法时,当您发掘到更安全的工作方式时,请您提交安全类CI提案!期待您细心的观察和智慧的心灵,今天的首要工作是安全!

2014年3月AB类CI项目展示

让我们向积极参与公司持续改进活动的团队及个人表示祝贺!
公司的持续改进离不开每一位员工的付出与努力。一年之计在于春,2014年,期待“您”的精彩CI!

项目名称	提出者	部门	实施者	年效益(元)	管理层级	终评分数
非SMITH品牌展示样机改用空壳样机项目	吴晓洋	市场部	嵇仁萍、吴晓洋、何峰、徐文静 王晓钰、黄献坤、王彪、成雷	467,036	70,055	
上海七宝办公室降低保安费用项目	倪海霞	行政部-上海	倪海霞、朱秋燕、朱娟、陆雯 李朝辉、王修英	120,000	18,000	
十寸透明瓶修模利用项目	徐志春	注塑车间	刘崇毅、徐志春、何岩	51,000	7,650	
Aquatec50/75G普通泵头消耗项目	慕凡	泵项目	洪峰、程兆山、金彪、慕凡 吴媛委、齐生育、印琳	45,373	6,806	
工业膜非标测试台自制项目	夏焰生	膜车间	李梦、邹丽娟、夏焰生	39,983	5,997	
配件条码标签改小降费项目	倪大治	IT	倪大治、王志明	36,018	5,403	
研发专利年费由代理改为自行缴纳项目	李欣珏	研发部	李欣珏	14,340	2,151	
续签协议赠送十个应届毕业生落户名额项目	顾云芳	人力资源部	吴俊所、顾云芳	13,500	2,025	
铣床自动升降改自动进给系统优化项目	徐志春	注塑车间	刘崇毅、王祖顺、姜小龙、徐志春 赵雪峰	12,700	1,905	
展会上部分膜技术手册采用4折彩页代替项目	程胜华	膜销售部	王晓钰、王克涛、程胜华、 张永海、张敬	11,000	1,650	
膜车间涂端盖画笔节约改进项目	胡磊	膜车间	胡磊、周兴环	8,022	1,203	
压力桶焊接增加检气开关改进项目	端怡杰	压力桶车间	王祖顺	7,463	1,119	
滤芯车间碳棒房电路改造节省电费项目	王军	滤芯车间	曹松、王军	4,463	669	

春暖花开, CI绽放

—记2013年度CI明星团队活动

明媚的春光,和煦的春风,正是踏青的好时节! CI明星及优秀团队的第一次团队活动在这生机勃勃的春天里拉开了序幕!

波光粼粼的卧龙湖,在阳光的照耀下熠熠发光;娇嫩欲滴的小草,在微风的吹拂下摇曳生姿。当我们一行人达到目的地卧龙湖景区时,立即兴奋起来,草地上、碧湖旁,架起烧烤炉,铺上野餐垫,开始了我们的第一个项目——野外烧烤!穿梭的人群,此起彼伏的笑声、缓缓升起的炊烟,大家交谈着、欢笑着,在这难得的放松的休闲时光里享受着同事们亲切的问候与关心,大自然的美妙与和谐。

烧烤结束后,我们又坐上大巴车,开启下一个活动项目——采草莓!傅家边的草莓园是溧水的一张名片,岂能错过呢!乘车的空暇,在CI项目组的带领下,大家讨论起CI,如何更好的宣导的CI,如何激发更有价值感的CI项目,如何帮助员工落实CI项目都是大家关心的话题。大家畅所欲言,分享着自己的见解与经验。对于后续推动CI发展,信心满满。

不知不觉,车行至傅家边,一排排的草莓大棚映入眼帘,大家按捺不住期待的心情,纷纷下车,与农家交流后,开始采草莓咯!鲜嫩嫩、娇滴滴的草莓,看着都可人,虽然热得满头大汗,但是谁能抵挡住对于眼前美好大自然的渴望呢!

时间过得飞快,一天的行程已到尾声!一年之计在于春,春天万物复苏,期待CI绽放的2014! 下一次的团队活动中,期待有“您”!



内训师项目开始启动

为鼓励员工参与到公司的培训工作,同时也是给予员工更多的发展机会,2013年底我司从兄弟工厂热水器公司引进了内部培训师管理制度。

为吸引更多优秀的员工参与到内训师项目中来,人力资源部通过员工访谈、部门经理沟通等方式寻找可以担当内训师的高潜员工,近2个月的宣传,共有11名员工通过自主申请和部门推荐的方式报名。人力资源部在2014年3月13号组织了内训师试讲活动,人力资源总监吴总、生产制造总监岳总、WPC培训经理郑诗文女士组成评委小组分别从专业知识与工作背景的深度、语言表达及传授课程能力、普通话标准度及发声清晰程度、课堂氛围及与学员互动、课程时间和节奏掌控五个方面对试讲人员进行评估,并一一反馈,希望能够帮助他们改进不足,提高技巧,以期在未来的授课中有更好的表现。

2014年3月25号,人力资源部在财务会议室对通过试讲的9名内训师进行授证,人力资源总监吴总感谢大家积极参加到公司的培训活动中来,并分享了他的职业发展经历和对培训工作的感悟。9名认证内训师来自公司人力资源部、制造工程部、研发部和行政部,主讲课题集中在公司文化、产品知识及英语培训上,人力资源部将会在以后的培训计划中邀请他们担当相关主题的讲师。

期待他们传承史密斯文化精神,在培训的舞台上展现自己,通过教与学,惠人达己,实现员工满意与股东满意双丰收。



内训师试讲 内训师授证
(人力资源部 王飞亮供稿)

水之声

The Voice of Water

2014年
NO. 02

发刊日期2014年4月20日
第2期 总第14期 双月刊

2014马上中“奖”

—A.O.史密斯奖学金项目启动

“A.O.史密斯奖学金计划”是针对A.O.史密斯全球开展业务的所有公司员工子女的一项非常有意义的活动,自2007年成功向全球推广以来获得了全球各地史密斯员工的大力支持和踊跃报名。艾欧史密斯(上海)水处理产品有限公司自2012年加入该计划中就喜获一个名额,2013年有两名员工子女获得。

该奖学金由A.O.Smith基金有限公司设立,旨在资助有意继续读大学的A.O.Smith员工子女,在所定义的正规院校就读的全日制学生,并可以每年申请本奖学金。本奖学金项目由“美国奖学金组织”下属的“奖学金管理署”负责管理执行。“美国奖学金组织”为一家国家级非营利性教育支持和学生资助服务组织,旨在寻求非公领域的帮助以扩大教育机会、鼓励教育成就。奖学金的授予不受种族、民族、肤色、信仰、宗教、性别、身体是否残疾的影响。



A.O.史密斯奖学金助您子女学业发展

每年1500美金的资助
最多可延续3年或直至获得学士学位

申请资格:

只要您在公司全职工作满一年,而且您的子女符合以下条件:

1.子女的年龄不超过24周岁,且不具备独立谋生能力。(不具备谋生能力子女是指亲生或依法收养的,居住在员工家中、主要由员工供养的子女或继子女)

2.将于2014年报名参加高考的高中三年级学生,或已在全日制大学就读的非毕业班的大学生。(不包括成人高考、自学考试、研究生及以上学历)

评奖方式:

奖学金由“美国奖学金组织”根据他们的学习成绩、学生活动或社区工作等综合素质进行评估和授予。在2014年6月底左右通知公司获奖情况并代表A.O.Smith基金会支付奖学金,每年奖学金标准为1500美金,2014年8月15日直接支付到学生本人。

至报名截止日期3月20号,共有符合条件的5名员工申报,人力资源部为他们提供翻译服务并在第一时间把资料快递到美国奖学金管理署,期待2014年马上中奖!

(人力资源中心 王飞亮供稿)



决胜终端，铸就品牌之路

——佳尼特济宁地区卖场建设

冰山效应大家都知道，如果说品牌是海面上一座巨大的冰山，那么商标是浮出水面的冰山一角。佳尼特在济宁的卖场中能占据一席之地，靠的是背后大量的付出，和对各种细节的注重。2009年A.O.史密斯投资巨资在上海成立了艾欧史密斯（上海）水处理产品有限公司，自此进入净水领域，2010年，济宁金川科贸有限责任公司开始成为公司佳尼特品牌的济宁地区的代理商，从此结下不解之缘，也为佳尼特品牌在济宁市场的成长埋下了第一粒种子。

有着明媚的阳光，有着肥沃的土壤。但是佳尼特这粒种子在济宁地区的初期成长并不顺利，净水器市场的快速增长没有给专卖店带来火爆的销售，艾欧史密斯公司的优势也没有给佳尼特品牌在当地带来的知名度，通过几个月的销售，也仅仅达到温饱的程度，这对于想成为中国家电第一品牌的佳尼特和对于想把净水产品作为一个事业来发展的代理商来说都是不理想的。经过公司和代理商的分析，认为要从销售平台入手，决定选择当地最大的家电连锁卖场进入销售。因为卖场是一个很好的传播平台，每天有很大的人流量，可以起到很好的广告宣传作用，卖场可以树立品牌形象和价格标杆，当地人眼中只有卖场有销售的才是名牌，买东西之前也要去卖场看看，比较价格。在品牌建设初期，借助卖场的知名度才能使消费者购买放心，感觉售后更有保证。



一般家电卖场每年都会进行装修，一是可以保证店内的形象，二是可以对内部的品牌形象、产品位置进行调整，如果想要进入卖场，此卖场的装修时间一定要找准；如果装修之前没有确定好，那在未来一年内也是无法调整的，直接影响到本年度的销售和品牌宣传。位置的选择及条件谈判也是有经验可循的，卖场在装修位置之前都会给各商家平面图，但是不能只依靠图纸做判断，要到实地考察，尽量选择本区域的入口处、收银台附近、电梯附近这种人流量大的主要位置。卖场根据位置的好坏，都会有赞助费或宣传费之类的费用，但是好位置一旦有就要快速确定，至于费用不需要马上支付，可以后续再谈。如果所有品牌位置都确定好后，各品牌就会装修，装修完成后卖场会以开业经营为主，选位费则可以后续再进行谈判沟通。接下来就是装修环节，每个品牌都有自己独立的VI，需要根据公司的标准制作，对装修材料样式要有监督，色调制作和效果图一致，有些地方也可以灵活变动。比如中岛柜，如果其他品牌都是1.5米高，而自己的品牌是1.7米高，肯定有鹤立鸡群的效果，一进入净水器的销售区域，就能明显看到佳尼特的展柜，这样就已经先发制人了。

(山东大区 刘文锋供稿)

员工技能培训认证为产品质量保驾护航



截止到2014年3月，多技能培训项目在溧水工厂全面推广，各车间员工都积极地参与到了技能培训中。据不完全统计，截止到目前已超过半数的员工在进行多技能培训。为了确保员工技能培训对生产质量的积极影响，公司采取了以下措施以保证多技能培训的规范和技能认证的严肃性：

一、基础技能培训认证流程规范员工操作

人力资源部联合生产运营部一同制定了相关的技能培训认证流程，以确保培训认证过程中车间、制造工程部、质保部的三方参与，从而保证技能培训认证的严肃性和员工操作的可靠性，为产品质量保驾护航。

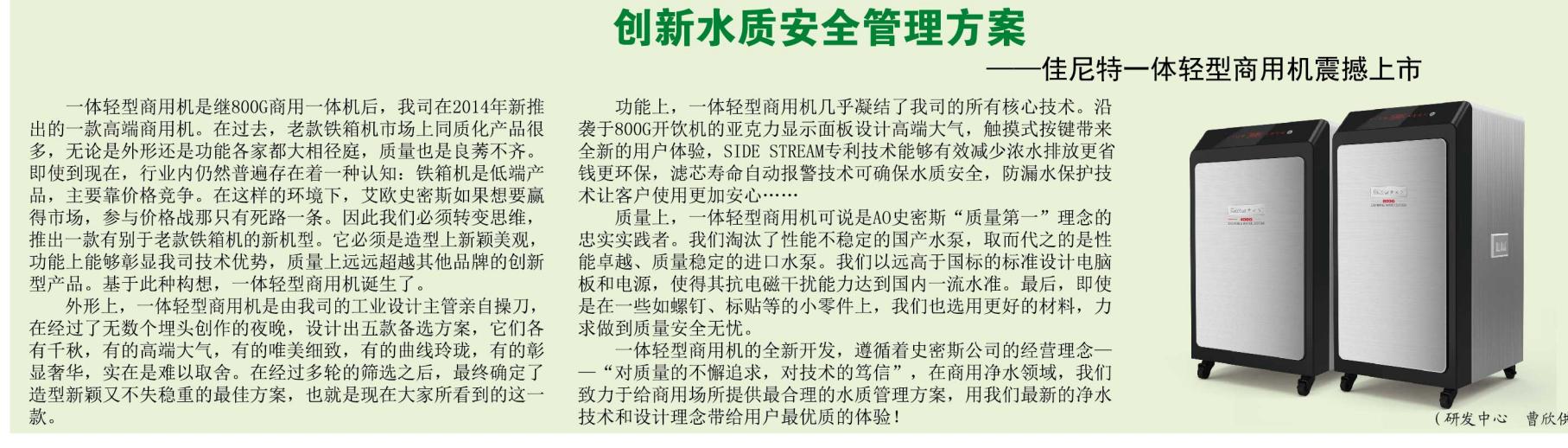
二、工序互检培训降低员工操作风险

为了进一步保证员工操作的规范性，降低人为原因给产品质量带来的风险，由工艺工程师和组装车间组长对流水线员工进行了工序互检培训。首先，工程师对产线工序进行了梳理，明确了各工位的互检内容，即下道工序需检查上道工序的关键控制点，以保证各工序间相互检查，环环相扣，避免出现操作问题。然后，为了确认工序互检的切实执行，工程师与组长针对此项内容对产线员工进行了专项培训。最后，再由质保部工程师对员工工序互检的执行情况进行了多次抽查验证，从而真正意义上保证了员工的规范操作和实现了对人为操作风险的控制。截止到发稿时间，2014年3月份组装车间流水线未出现人为操作造成的心经异常。

三、多技能工协调生产保障顶岗生产质量

组装车间根据流水线实际生产需要，增设了多技能工岗位。员工需通过内部竞聘竞聘到该岗位。合格的多技能工需要通过严格的实际操作考试（产线全部工序），并由车间、制造工程部、质保部三方进行为期一个月的跟踪，每周进行不定时的抽查考核。以上考核流程全部通过后，由三方共同认可其具备合格的顶岗资质，以保证多技能工顶岗生产时的产品质量。

(人力资源中心 杨鑫供稿)



创新水质安全管理方案

——佳尼特一体轻型商用机震撼上市

一体轻型商用机是继800G商用一体机后，我司在2014年新推出的一款高端商用机。在过去，老款铁箱机市场上同质化产品很多，无论是外形还是功能各家大都相径庭，质量也是良莠不齐。即使到现在，行业内仍然普遍存在着一种认知：铁箱机是低端产品，主要靠价格竞争。在这样的环境下，艾欧史密斯如果想要赢得市场，参与价格战那只有死路一条。因此我们必须转变思维，推出一款有别于老款铁箱机的新机型。它必须是造型上新颖美观，功能上能够彰显我司技术优势，质量上远远超越其他品牌的创新型产品。基于此种构想，一体轻型商用机诞生了。

外形上，一体轻型商用机是由我司的工业设计主管亲自操刀，在经过了无数个埋头创作的夜晚，设计出五款备选方案，它们各有千秋，有的高端大气，有的唯美细致，有的玲珑剔透，有的彰显奢华，实在是难以取舍。在经过多轮的筛选之后，最终确定了造型新颖又不失稳重的最佳方案，也就是现在大家所看到的这一款。

品牌联盟会案例分享

——佳尼特济宁地区卖场建设

对于产品的展示陈列一定要做到全、满、新。全，就是产品型号要全，产品线的价格区间要全，只要是公司有的型号都要有样品陈列，产品的价格区间要全，只要是有空的，即使是最便宜的机器也不能有空的。满，就是展位上预留的机器位置不能有空的，即使是最便宜的机器也要将展位布置满，产品空缺多会带给消费者造成经营不善的印象，出样产品要及时更新，不能有破旧的出现，导购每天第一件事就是要打算卫生，擦拭所有的样机。另外还要根据产品的系列、色系、价格顺序进行摆放，主要销售的产品要摆放在中间位置，这样能更好地形成视觉冲击，提升品牌形象，促进销售量。用户买产品只是买一台机器，但如果没其它样品甘当绿叶，怎么会有人买一台的销售呢。

卖场中，导购的作用至关重要，所以导购团队的稳定性专业技能培训就尤为重要，两者也有着密不可分的关系。要想导购团队稳定，在当地有竞争力的工资是必不可少的，而且各项福利也得有所配套，比如五险一金、出游聚餐等团队活动，还有就是对公司文化的学习了解，提高导购员的归属感。另外在净水器的销售主要还是以顾问式的销售为主，如果直接推销净水器可能不会被接受，要通过专业的知识和对当地水质的了解分析，为用户提供有效的净水方案。所以在导购的培训时，



济宁环西店二楼广告

专业的净水知识的讲解就要成为重点，除了公司提供的培训外

还应进行导购员之间的角色扮演，成功成交经验的分享交流等，新导购员只有在专卖店完成了这些培训才能正式进入到卖

场正式上岗。品牌之间面对面的竞争尤为激烈，要想在价格竞

争中体现出优势，唯一的方法就是体现产品的价值，而不是过

分的强调价格。开始导购在销售产品，更倾向于忌赛马的方

法，把好的产品和相对一般的产品做比较，然后卖相同的价

格，来达成交易取得胜利，经过长时间的“侧流技术”和“无桶

技术”的宣传，向已购买和想要购买的用户一直传输更省水环保、

更新鲜的理念，现在在销售中就更倾向是用普通特价产品打压

对手性价格，然后又有技术优势产品。很多消费者在商场

就会直接询问净水器是不是“侧流”的，是不是“无桶”的，

“侧流技术”产品和“无桶技术”产品已经占到佳尼特产品总

销售量的90%以上。

真正的品牌则是植根于广大消费者心中的，品牌的价值及市

场号召力是来源于消费者对品牌的信任和偏好。佳尼特也正

在用自己的信任度和独有的品牌辨识度深入人心，终有一天佳

尼特品牌会在山东这片市场上成长为参天大树，枝繁叶茂。

(山东大区 刘文锋供稿)

2013年价值观推动活动美国当选奖项项目

美国总部当选奖—环保贡献奖

美国总部当选奖—产品创新奖



“实验室测试用水循环再利用”项目团队成员



“无桶大流量AR600-A1反渗透净水机成功研发及上市推广”项目成员 (SWT部分)

项目简介：

基于消费者对无桶型反渗透净水机的认知和需求不断提高的同时，对无桶机纯水流量小较多抱怨的现状，史密斯品牌推出AR600-A1无桶大流量反渗透净水机，通过优化设计，设计新膜增容扩大20%以上，同时对系统水泵、膜和废水比进行选型匹配优化。全新的高端无铅不锈钢龙头，采用专利技术和半透电镀工艺，有效将滤芯寿命提示示功能和龙头集成为一体，更人性化。优化的“动态多级滤芯更换提示”，在原有滤芯更换提示上更加精准地让消费者了解滤芯使用量和剩余量。同时，此款产品沿用MAX 3.0测流膜专利技术，滤芯寿命更长，消费者使用成本更低。AR600-A1产品上市后，通过对该产品进行一系列的市场营销宣传推广，使得无桶机系列产品具有强竞争力的核心卖点，提升高端型号销量和盈利水平，推动净水产品销售业绩高速增长。

项目成员：陈晓艳、程兆山、房江、关晓静、何耀华、刘轶群、马金猛、王瑞乔、王武杰、夏铭、邢艳伟、于伟伟、庄一

2013年“价值观推动活动”当选奖获奖成员专访



本期我们很高兴邀请到2013价值观推动活动当选奖获奖成员

王川、张海龙、庄一、何耀华接受专访。

“环保贡献奖”当选奖获得者，参与实验室测试用水循环再利用，年节约用水2900万加仑，降费7万美元。

Q 恭喜您获得当选奖，作为项目的牵头人，您是在什么样的状况下提出了水循环再利用这个项目？

王川：谢谢，很感谢能有这个分享的机会。当初提出这个项目，是在一次同研发总院讨论实验室升级项目计划时，冒出的一个想法。伴随着实验室测试产品越来越多，尤其是水泵改善项目启动后，常规测试的水泵有170个。我做了个估算，实验室每天总用水量达到40吨以上，每个月以10000吨的用水量，每吨3.8元来算，一个月下来就要8000元，这便造成了很大的浪费。我们必须改为循环利用，减少不必要的支出。确定这个想法后，我就开始着手项目策划。首先，确认循环水同自来水的差异，确认后发现水质相差不大。再加上公司规定每天都会人工添加次氯酸钠（俗称漂白粉）到循环水池，进行水质消毒，这也保证循环水的余氯含量大于0.5ppm，不低于自来水的余氯含量，所以水质没有问题，可以投入使用。接下来我就基于实验室测试每天的用水量，推算出循环水净化流量，并结合现有循环水处理设备状况，制定出修改方案，并在团队的协助下顺利实施。目前实验室测试每天实际用水量在500吨到550吨之间，一个月用水量在15000吨，改用循环水后，每个月可节约水至少有11000吨。

Q 请先向大家介绍一下“实验室测试用水循环再利用”这个项目的原理吧。

张海龙：实验室每天测试用水量很大，除了微生物、化学实验室用的水，其实它的用水都可以循环利用，而事实上这些水之前都是白白地流走了。面对这个现象，我们做了现在的这个循环水系统，就是将微生物、化学实验室的排水水流，将其它的测试用水，比如整机寿命测试、水泵寿命测试等用水，收集到储水池，在储水池做初级过滤后，通过水泵提供动力进行循环使用。其中选择的过滤器，既不能让水质过于干净，也不能让水质太脏，TDS、硬度、余氯、有机物浓度（耗氧量）、浊度等都要符合测试用水的要求。同时我们也会定期监测这些指标以保证测试用水的水质。

Q 恭喜您获得当选奖，作为项目的牵头人，您是在什么样的状况下提出了水循环再利用这个项目？

王川：谢谢，很感谢能有这个分享的机会。当初提出这个项目，是在一次同研发总院讨论实验室升级项目计划时，冒出的一个想法。伴随着实验室测试产品越来越多，尤其是水泵改善项目启动后，常规测试的水泵有170个。我做了个估算，实验室每天总用水量达到40吨以上，每个月以10000吨的用水量，每吨3.8元来算，一个月下来就要8000元，这便造成了很大的浪费。我们必须改为循环利用，减少不必要的支出。确定这个想法后，我就开始着手项目策划。首先，确认循环水同自来水的差异，确认后发现水质相差不大。再加上公司规定每天都会人工添加次氯酸钠（俗称漂白粉）到循环水池，进行水质消毒，这也保证循环水的余氯含量大于0.5ppm，不低于自来水的余氯含量，所以水质没有问题，可以投入使用。接下来我就基于实验室测试每天的用水量，推算出循环水净化流量，并结合现有循环水处理设备状况，制定出修改方案，并在团队的协助下顺利实施。目前实验室测试每天实际用水量在500吨到550吨之间，一个月用水量在15000吨，改用循环水后，每个月可节约水至少有11000吨。

Q 这个项目不仅获得价值观当选奖，同时获得C1年度优秀

团队，对于企业文化，您的理解是怎样的？

王川：对于这个项目能当选美国总部价值观环保贡献奖我们很有信心的，因为国际大环境都在号召企业要尽可能的节能减排，减少浪费。此次能获得价值观当选以及获得C1年度优秀团队，非常的高兴，很有成就感。这种成就感也是对我公司文化最直观的感触，谈到对企业文化的理解，感触有很多。我谈谈自身会的几点不同之处：第一、公司非常善待员工，譬如尽可能减少工人负荷量而做产能自动化改进，规避任何可能存在的安全风险，以确保员工的安全和健康；员工CI积分购物、额外发放奖品和纪念品等等，都体现了企业对员工的重视，视员工为企业最大的财富，让员工满意也是价值观四个满意的其中一个。我相信一个有责任感、善待员工的企业，一定值得员工留恋和付出。第二、公司非常重视产品质量。这一点都不难看出，准妈妈娘的度量尺已经深深地印在每个AO人的心中，持续不断地推进产品质量改进、服务水平的提升。第三、这也是最重要的感触，就是最先提到的成就感，在AO工作很容易找到成就感，公司推动的CI改进和价值观活动，让所有人都能参与到其中，只要你主动地去发现问题，积极地参与解决所发现的问题，哪怕是在脑海里一闪而过的念头，只要对公司有价值贡献的，公司都会全力的支持你做，一旦成功，你就会有收获，也就找到了成就感，找到成就感，就会非常有信心，工作效率也会随之增强，效率自然得到了提升。这种良性循环，公司鼓励全员参与，支持创新改进，肯定和认可有贡献价值的员工，并给予一定的物质奖励，向上的激励和提升员工的积极性、主动性和参与度，周而复始，员工在实践中得到锻炼，能力也得到提升，也不断地创造出更多的，更有价值的贡献回报企业。

Q 这个项目不仅获得价值观当选奖，同时获得C1年度优秀

团队，对于企业文化，您的理解是怎样的？

王川：对于这个项目能当选美国总部价值观环保贡献奖我们很有信心的，因为国际大环境都在号召企业要尽可能的节能减排，减少浪费。此次能获得价值观当选以及获得C1年度优秀团队，非常的高兴，很有成就感。这种成就感也是对我公司文化最直观的感触，谈到对企业文化的理解，感触有很多。我谈谈自身会的几点不同之处：第一、公司非常善待员工，譬如尽可能减少工人负荷量而做产能自动化改进，规避任何可能存在的安全风险，以确保员工的安全和健康；员工CI积分购物、额外发放奖品和纪念品等等，都体现了企业对员工的重视，视员工为企业最大的财富，让员工满意也是价值观四个满意的其中一个。我相信一个有责任感、善待员工的企业，一定值得员工留恋和付出。第二、公司非常重视产品质量。这一点都不难看出，准妈妈娘的度量尺已经深深地印在每个AO人的心中，持续不断地推进产品质量改进、服务水平的提升。第三、这也是最重要的感触，就是最先提到的成就感，在AO工作很容易找到成就感，公司推动的CI改进和价值观活动，让所有人都能参与到其中，只要你主动地去发现问题，积极地参与解决所发现的问题，哪怕是在脑海里一闪而过的念头，只要对公司有价值贡献的，公司都会全力的支持你做，一旦成功，你就会有收获，也就找到了成就感，找到成就感，就会非常有信心，工作效率也会随之增强，效率自然得到了提升。这种良性循环，公司鼓励全员参与，支持创新改进，肯定和认可有贡献价值的员工，并给予一定的物质奖励，向上的激励和提升员工的积极性、主动性和参与度，周而复始，员工在实践中得到锻炼，能力也得到提升，也不断地创造出更多的，更有价值的贡献回报企业。

Q 这个项目不仅获得价值观当选奖，同时获得C1年度优秀

团队，对于企业文化，您的理解是怎样的？

王川：对于这个项目能当选美国总部价值观环保贡献奖我们很有信心的，因为国际大环境都在号召企业要尽可能的节能减排，减少浪费。此次能获得价值观当选以及获得C1年度优秀团队，非常的高兴，很有成就感。这种成就感也是对我公司文化最直观的感触，谈到对企业文化的理解，感触有很多。我谈谈自身会的几点不同之处：第一、公司非常善待员工，譬如尽可能减少工人负荷量而做产能自动化改进，规避任何可能存在的安全风险，以确保员工的安全和健康；员工CI积分购物、额外发放奖品和纪念品等等，都体现了企业对员工的重视，视员工为企业最大的财富，让员工满意也是价值观四个满意的其中一个。我相信一个有责任感、善待员工的企业，一定值得员工留恋和付出。第二、公司非常重视产品质量。这一点都不难看出，准妈妈娘的度量尺已经深深地印在每个AO人的心中，持续不断地推进产品质量改进、服务水平的提升。第三、这也是最重要的感触，就是最先提到的成就感，在AO工作很容易找到成就感，公司推动的CI改进和价值观活动，让所有人都能参与到其中，只要你主动地去发现问题，积极地参与解决所发现的问题，哪怕是在脑海里一闪而过的念头，只要对公司有价值贡献的，公司都会全力的支持你做，一旦成功，你就会有收获，也就找到了成就感，找到成就感，就会非常有信心，工作效率也会随之增强，效率自然得到了提升。这种良性循环，公司鼓励全员参与，支持创新改进，肯定和认可有贡献价值的员工，并给予一定的物质奖励，向上的激励和提升员工的积极性、主动性和参与度，周而复始，员工在实践中得到锻炼，能力也得到提升，也不断地创造出更多的，更有价值的贡献回报企业。

Q 这个项目不仅获得价值观当选奖，同时获得C1年度优秀

团队，对于企业文化，您的理解是怎样的？

王川：对于这个项目能当选美国总部价值观环保贡献奖我们很有信心的，因为国际大环境都在号召企业要尽可能的节能减排，减少浪费。此次能获得价值观当选以及获得C1年度优秀团队，非常的高兴，很有成就感。这种成就感也是对我公司文化最直观的感触，谈到对企业文化的理解，感触有很多。我谈谈自身会的几点不同之处：第一、公司非常善待员工，譬如尽可能减少工人负荷量而做产能自动化改进，规避任何可能存在的安全风险，以确保员工的安全和健康；员工CI积分购物、额外发放奖品和纪念品等等，都体现了企业对员工的重视，视员工为企业最大的财富，让员工满意也是价值观四个满意的其中一个。我相信一个有责任感、善待员工的企业，一定值得员工留恋和付出。第二、公司非常重视