



成为世界一流航空制造企业

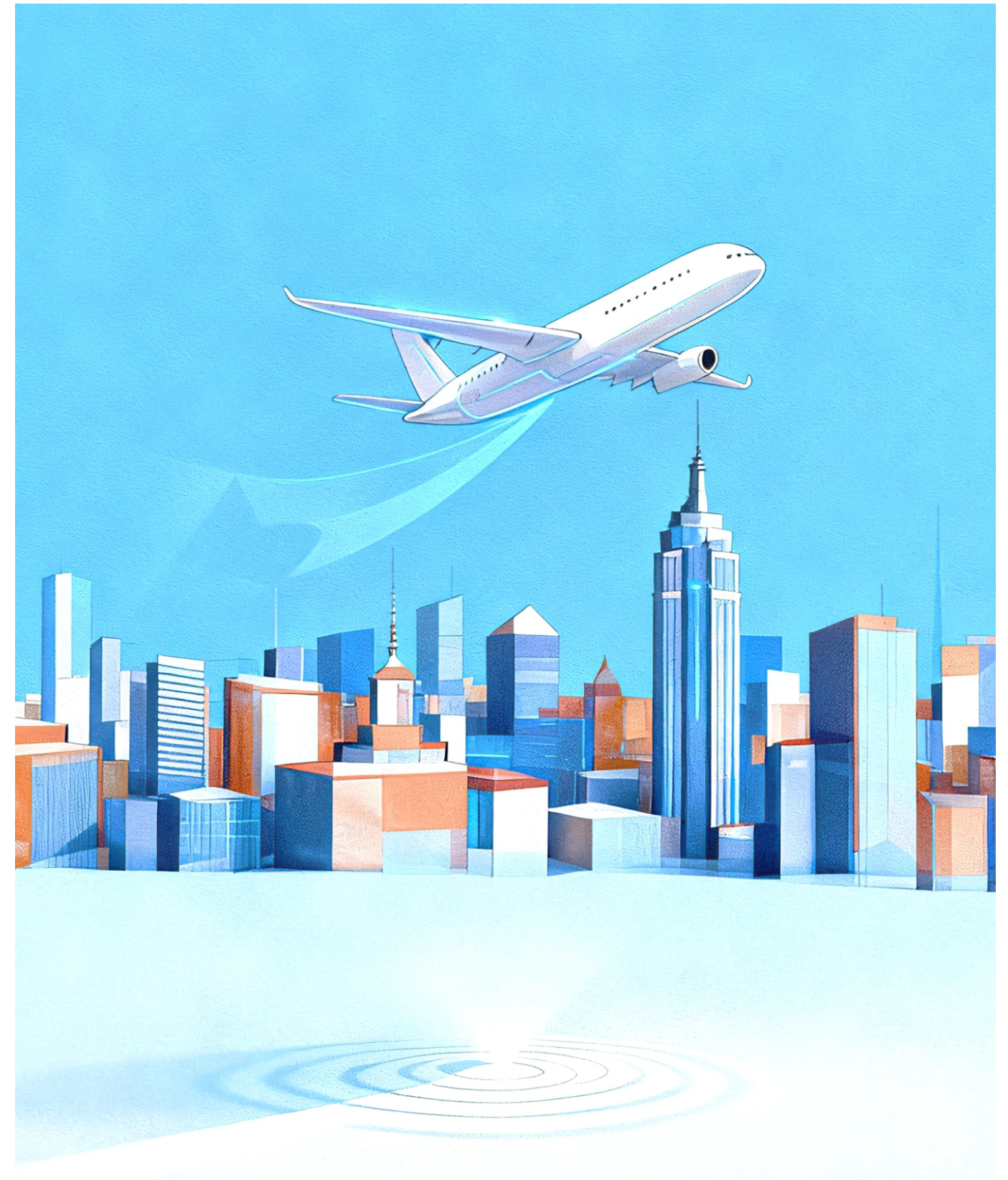
Become a world-class aviation manufacturing enterprises

成都爱乐达航空制造股份有限公司

地址:成都市高新西区安泰二路18号
电话:86-028-87866448
邮箱:aldhr@cdald.com
网址:www.cdald.com

Chengdu ALD Aviation Manufacturing Corporation

Add:18 Antai 2nd Road, Gaoxin West District, Chengdu
Tel:86-028-87866448
E-mail:aldhr@cdald.com
Website:www.cdald.com





内部资料，仅供内部交流
2025年第1期 总第8期

总编：刘晓芬
编委：魏雪松 陈苗 严思聪 曾万敏
责任编辑：陈露
本期作者：陈红 陈露 陈茂玲 陈苗 樊敏 韩玲 蒋文廷
雷波 雷鸣 李琴 李青松 李腾 廖传停 刘永强 罗杰
罗梦玲 冉欣弘 饶文斌 阮思绮 唐洪 王波 王拓 王胤祥
魏雪松 谢鹏 徐礼文 严思聪 杨兴彬 杨燕 杨英 曾万敏
张宏 张加勇 赵小军 郑淦休 周瑾玉 左友康

成都爱乐达航空制造股份有限公司

地址：成都市高新西区安泰二路18号
电话：86-028-87866448
邮箱：aldhr@cdald.com
网址：www.cdald.com

声明：所使用的图文资料，版权归成都爱乐达所有，若要转载，请联系主办单位，谢谢

CONTENTS

目录

卷首语/PREFACE

04/04 企业文化内核
04/04 以“心”为航，共绘蓝天

专题聚焦/SPECIAL FOCUS

06/06 翱翔于客户需求之巅——航空制造企业的致胜之道
08/08 精益管理与质量管理共促共进
08/08 超越时空的思路：丁渭与朱元璋给现代HR的一课
10/10 以客户为中心——托举航空事业高飞的价值根基
12/12 以“诚信、承诺、底线、增值”铸就企业灵魂
14/14 将客户至上写入每一个工艺参数
14/14 以客户为中心——“预见”客户
16/16 心服务，新价值：我们的客服之道
16/16 筑牢航空制造准时交付生命线
18/18 速解现场事，加速客户产品交付
18/18 北研结缘记
18/18 核心变革：公司为何将“精益”置于战略中心？
20/20 推进计件制——深化精益改进，实现降本增效
20/20 践行“客户为中心”理念，证券事务部在行动

爱乐达头条 /ALD HEADLINE

22/22 公司2025年秋季运动会
24/24 融入、沟通、分享——新员工沟通座谈会
24/24 公司精益管理启动誓师大会
24/24 筑牢安全根基，护航高质量发展
——安全生产工作纪实
26/26 公司通过PRI NADCAP现场审核再获奖励
26/26 爱乐达持续优化治理结构 完成董事会及监事会人事调整
26/26 夏天的凉风微微地吹进宿舍

THE PEOPLE OF ALD

团队建设 /TEAM BUILDING

28/28 赛场之上，看见爱乐达人的另一种力量
30/30 一段基带拉膜的攻坚纪实
30/30 在热爱里深耕，在奋斗中成长
32/32 读后感《走出黑暗森林》——于困境中淬炼团队之魂
32/32 运动赋能生活，分享凝聚心力
34/34 平凡岗位上的质量守护者
34/34 以微光聚星河，让向心力成为团队成长的引擎

员工随笔 /EMPLOYEE ESSAYS

36/36 北海之旅：随缘而行，路遇美好
38/38 平衡工作生活，拥抱积极心态
38/38 在寒冬，预见春光——读《也是冬天，也是春天》有感
38/38 在快节奏里寻得人生的“舒适区”
40/40 修炼自己“活好”这一辈子

人文分享 /HUMANISTIC SHARING

42/42 海上生明月
42/42 远方
42/42 九眼桥的苍鹭
42/42 旷野
42/42 书法作品《林泉》



企业文化内核

- 爱乐达意义：爱公司，乐事业，达目标。
- 愿 景：成为世界一流航空制造企业
- 使 命：深耕航空制造，为客户提供优质产品和服务。
- 价 值 观：诚信、务实、专注、创新。
- 企 业 定 位：技术先导型，质量管理型，团结协作型。
- 经 营 宗 旨：为用户创造价值，为企业创造效益；
为员工创造机会，为社会创造财富。
- 质 量 方 针：质量第一，用户至上；持续改进，追求卓越。
- 管 理 目 标：技术一流，质量一流，管理一流，文化一流。
- 管 理 理 念：尊重个人，秉持诚信；依靠团队，追求卓越。
- 管 理 原 则：精简、高效、公正、自我批判。
- 工 作 原 则：技术为本、质量为重、生产为核、服务至上。



以“心”为航，共绘蓝天

文/谢鹏 董事长

当我们仰望蓝天，每一架掠过长空的飞机，无论军用的雷霆万钧，还是民用的川流不息，其安全的飞行、卓越的性能，最终都系于我们手中那些看似微小却至关重要的零部件之上。

因此，于我们而言，“以客户为中心”绝非口号，它是融入血脉的三大准则：

一是极致的可靠。在我们的精密加工车间，微米级的精度不仅是数字，是我们对“可靠”二字最虔诚的诠释。

二是无我的融入。我们深知，我们交付的不仅仅是产品，更是客户最终产品的价值链上不可或缺的一环。我们的精密零件，必须完美“融入”主机厂的总体设计；我们的特种工艺处理，必须彻底“融入”飞机全生命周期的耐久性要求；我们的部组件装配，必须无缝“融入”最终的系统性能。

因此，我们的“以客户为中心”是跳出“供应商”的视角，以“共创者”的心态，主动理解、预见并满足客户的需求。我们追求的，不仅是订单的完成，更是让客户的飞机飞得更稳、更远、更安心。这是一种将自我价值融入客户事业的无我境界。

三是价值的共生。在当今风云变幻的时代，单一的买卖关系早已无法应对复杂的挑战。我们与客户，是休戚与共的命运共同体。我们通过前沿的工艺研发，为客户提供超越期待的解决方案，我们凭借稳定的质量与快速响应，成为客户供应链中最可信赖的基石。

我们的“以客户为中心”，是致力于构建一种“价值共生”的心态。我们与客户共同成长，在挑战中彼此成就。客户的难题，就是我们创新的方向；客户的成功，就是我们存在的意义。

“以客户为中心”，于我们而言，是融入血脉的天职，是刻入灵魂的信仰，是高于一切的行动准则。它体现在数控机床的每一次精准走刀，在热处理炉膛的每一次烈焰淬炼，在装配工段的每一次严苛检验。因为我们所创造的，不仅仅是冰冷的金属，更是护航国之重器的坚实臂膀，是承载万家灯火的安全翅膀。

让我们以此为航，用心聆听，用力践行，与我们的客户一起，共绘一片更高、更远、更值得信赖的蓝天。

专题聚焦/SPECIAL FOCUS

- 06/06 翱翔于客户需求之巅——航空制造企业的致胜之道
- 08/08 精益管理与质量管理共促共进
- 08/08 超越时空的思路 丁渭与朱元璋给现代HR的一课
- 10/10 以客户为中心——托举航空事业高飞的价值根基
- 12/12 以“诚信、承诺、底线、增值”铸就企业灵魂
- 14/14 将客户至上写入每一个工艺参数
- 14/14 以客户为中心——“预见”客户
- 16/16 心服务，新价值：我们的客服之道
- 16/16 筑牢航空制造准时交付生命线
- 18/18 速解现场事，加速客户产品交付
- 18/18 北研结缘记
- 18/18 核心变革：公司为何将“精益”置于战略中心？
- 20/20 推进计件制——深化精益改进，实现降本增效
- 20/20 践行“以客户为中心”理念，证券事务部在行动



翱翔于客户需求之巅 ——航空制造企业的致胜之道

文/魏雪松 常务副总经理

在浩瀚的天空中，每一架飞机都是人类智慧与工业文明的结晶。然而，在激烈的全球竞争中，决定一家航空制造企业能否持续翱翔的，已不仅仅是技术的领先与工艺的精湛，也不完全是人和设备资源的多少，而是其能否真正将“客户”置于一切战略与行动的核心。“以客户为中心”早已不是一句空洞的口号，而是融入现代航空制造业血脉的经营哲学，是赢得市场、铸就品牌的唯一路径。

公司成立时就制定了“质量第一，用户至上”的方针，确立了“为用户创造价值，为企业创造效益；为员工创造机会，为社会创造财富”的经营宗旨。20余年来，我们在技术、质量、生产、市场等各方面都积累了特有的管理和执行经验，但现阶段面对客户需求的不断提高和变化，如准时交付率、周期贡献率、质量评价、售后服务等绩效考核评价，我们只能改变观念、提升认知、信息及时共享、行动迅速严格、异常处置协同，积极主动去适应市场变化，才是生存和发展之道。

首先，我们务必重塑理念：从“我们能造什么”转变为“客户需要什么”。在航空零部件制造的精密链条中，我们扮演着“核心工艺单元”的角色。客户将关键零件的制造任务托付给我们，背后是一份沉甸甸的信任和贵任，更是对飞机总装节拍和最终翱翔蓝天的庄严承诺。对我们而言，满足客户的交付需求，是一场关乎企业信誉与生存能力的终极考验。这份考验的答案，就深藏在“人、机、料、法、环、检”这六大核心要素的扎实管理与协同优化之中。

其次，在航空零部件制造领域，“以客户交付为中心”绝非单一部门的职责，而是所有核心业务端口同频共振、协同作战的系统工程。技术、质量、生产、市场四大端口必须打破部门墙，以“客户需求”为共同的行动指标，将客户需求贯穿于价值创造的每一个环节。在向客户交付产品的过程中，没有一个部门或端口是独立的，都是一个协同链，只是主体承担的任务和所起的作用不同而已！

一、技术端口：从源头为交付提速与赋能

技术是制造的源头，技术决策、工艺方案直接决定了产品的可制造性、成本与制造周期，甚至对质量状态、产品交付都有着决定性影响。

1、合理的工艺设计与工艺优化：

工艺方案的合理性：在工艺设计阶段，技术团队即应积极参与，结合过去的经验，通过制造工艺分析、工装装夹及装配分析，与现场具体操作人的集中讨论等方式，制定合理工艺方案，在不影响性能的前提下，简化结构、采用更易加工的装夹方式、简洁的加工路径、优化的参数，从源头上为高效、高合格率的生产扫清障碍。

工艺标准化与模块化：建立典型零件、典型特征的标准化工艺参数库和加工程序模块。当接收新订单时，技术人员可快速调用、适配、选取，大幅缩短工艺准备时间，为生产赢得宝贵周期。

2、快速响应与技术创新：

组建快速反应团队：针对客户紧急订单或技术变更，组建由工艺、编程、工装设计人员组成的快速反应小组或现场工艺技术组，集中资源攻克技术难题，快速高效处理现场的异常或紧急问题，确保流程畅通无阻，减少技术问题的处置时间。

技术创新和专线制造规划：积极探索高温/钛合金/不锈钢等重切削加工、高速加工、回转体和小件车削加工等新/高效加工工艺技术，解决传统工艺低效和难以加工的问题，并针对数量大的批量产品设计规划制造专线，拓宽制造能力，满足客户对特殊零件和快速样件的交付需求。

在日常技术工作中，也时常会出现若干问题，如工装装夹的不合理性导致操作者装夹零件耗费大量的时间，参数的不合理性导致断刀/崩刀/弹刀/空刀等导致零件故障，以及加工工艺路径和切削方式安排不合理、技术状态审核不及时等，都会直接或间接影响生产交付时间，也是我们改进提高的方式之一。

二、质量端口：为交付保驾护航

质量是交付的前提，没有质量，交付便毫无意义。质量端口的目标是构建一个高效、可靠的质量体系，减少故障，节省重做和待处理的时间，确保产品流“一次做对”，顺畅流出。

1、质量前置与过程控制：

源头管控：将质量控制点前移至主机厂和供应商的协作管理和原材料/半成品入厂检验，尽量杜绝问题物料流入生产线。

过程防错：在生产流程中设置多个重要质量控制点，通过过程控制实时监控关键尺寸数据，实现预测性质量控制，及时发现异常，防止批量性和关键重要高质零件出现故障，进而增加处置难度、耗费更多的时间，也避免在最终检验时才发现问题进而导致交付延误。

2、构建敏捷的检验体系：

高效检测方案：针对不同产品特征，制定最快捷、最精确的检测方案。除了常规三坐标检测、常规量具检测外，大型零件可利用机床在机测量进而减少二次装夹找正时间，小零件可采用非接触式扫描进行复杂曲面检测。重点是要控制要点，关键尺寸的正确性等，快速完成检测需求。

数字化质量档案：建立零件的数字化质量档案，对零件首件定型的数据建档，一旦出现问题，可快速追溯、定位并界定责任，缩短问题分析周期。过程中监控对比尺寸的变化，尤其是数控加工、工艺状态不发生变化时，应该控制实物质量的稳定性。

在我们日常生产过程中，会出现的现象有：检/量具策划遗漏或不足、客户和采购物料异常、过程检不及时出现的现场等待、检验员对外观标准理解不足、错漏检流转到下序或客户生产线、重点尺寸未关注到等现象，都会延误生产交付周期，需要根据不同情况进一步提升。

三、生产端口：为交付构建坚实地基

生产是交付的最终执行者，也是组织交付的主体，其核心任务是建立一个柔性、稳定、透明的、可实时跟踪的制造系统，也是交付的安排布置和拉动系统。

1、精益生产与柔性调度：

推行价值流分析：持续识别并消除生产过程中的七大浪费，通过单元化生产、单件流等精益工具，显著缩短制造周期。

柔性生产能力：通过ERP/MES系统实现生产任务的动态排程与优化，具备快速换模和快速响应插单的能力，以应对客户计划的波动，依靠相关工具，人为动态参与，实时调整。

2、透明化车间管理：

实时监控与预警：通过管理系统实时监控设备状态、任务进度和物料消耗。任何异常（如设备停机、产品未及时流转至相应工位机台、工艺未及时调整、现场工装/零件故障未及时处理等）系统自动预警，驱动相关人员快速响应。

可视化信息展示：通过车间看板和动态显示屏，让生产计划、完成情况、交付倒计时一目了然，各级员工在电脑上或生产现场都能看到并了解到具体的推进节点，营造全员关注交付的紧迫感和成就感。这样不仅让每个参与者明白交付工作不只是生产计划人员和车间主管的事，更清晰了自己的工作目标。

在日常生产管理过程中，经常会出现由于生产过程中的异常导致班产量未按计划完成、操作者完成的任务不是计划安排的目标任务、现场检验提交检验报告或流转不及时导致下工序无故等待、资源瓶颈及设备或质量故障未及时处置（尤其是周末或夜间）、到目标节点相关计划/主管人员未及时跟踪调整等延误交付的现象，这些都是可以减少或消除的延误因素。

四、市场营销端口：为交付营造预期与沟通桥梁

市场端口是公司与客户之间的桥梁，其职责不仅是获取订单，更是管理客户期望，并将市场压力转化为内部改进的动力。

1、理性承诺与期望管理：

基于能力的承诺：在合同评审阶段，市场人员必须与技术、生产、质量部门充分协同，基于企业真实的产能、技术能力和物料状况，做出理性、可行的交付承诺，杜绝为拿单而过度承诺，这样会导致客户的不满意和强烈抱怨。

主动沟通与预期引导：主动向客户介绍公司的设备和人力资源状况、生产流程和交付保障体系，让客户理解航空零件制造的复杂性，获得客户的理解和认可，共同设定合理的交付预期。

2、信息枢纽与价值传递：

内外信息传导：首先要尽可能准确充分地获取信息，将客户的个性化需求、潜在期望及对竞争对手的反馈清晰无误地传递给内部团队。同时，将公司在技术、质量、交付上的努力和成就，有效地传递给客户，塑造可靠的品牌形象。

准确完成交付即是最好的营销：将每一次成功的准时交付，都视为最有力的营销案例。收集客户好评，总结每一次的组织交付经验，向市场证明企业的交付实力，从而赢得更多信任和订单。

市场部门是企业的窗口，在获取订单和物流交付中，客户也会经常反馈：拉取原材料不及时、交付不准确、核对账物不准确、在客户现场违规违纪等；也有接受订单前未与内部技术、质量、生产等进行沟通，导致无法实现客户要求的交付目标等；总之，作为市场部门，是实现产品交付的前端和末端，是接受交付和完成交付的重要环节，努力争取更多利润较高的订单，完成好交付，并获得客户的认可和好评才是一个完整的有价值的交付。

当这四个端口围绕“客户交付”紧密衔接，形成一个高效闭环的协同体系时，我们便不再仅仅是一个零件加工厂，而是客户可以绝对信赖、能够共担风险、共创价值的战略合作伙伴。精准交付，使命必达，这将是我們最核心的竞争力，也是我们对蓝天最郑重的承诺。

协同致胜，使命必达，技术是交付的“导航仪”，从源头规划最优路径；质量是交付的“护航舰”，确保航程安全无误；生产是交付的“发动机”，提供稳定强劲的动力；市场是交付的“调度塔”，精准引导并传递信心。这是我们每一个端口有机运转链的定位，也是我们高效运转的分工，突出重点、协同运转，协同致胜、使命必达。

市场的竞争永无止境，但客户的信任是企业最坚实的跑道。对于航空制造企业而言，“以客户为中心”是一场深刻的自我革命，它要求我们始终怀有敬畏之心，倾听客户的声音，洞察市场的脉搏，并通过持续的技术创新与卓越的服务，将客户的成功视为我们自身成功的最终衡量标准。

唯有如此，我们才不仅能制造出飞向蓝天的飞机，更能与我们的客户携手，共同飞向更加广阔和充满希望的未来。



精益管理与质量管理 共促共进

✍️ 文/赵小军 新都车间

随着市场竞争加剧，企业之间内卷愈演愈烈，为了能够在最经济的水平上，并考虑到充分满足顾客要求的条件下进行市场研究、设计、制造以及售后服务，推进全面精益质量管理已是当前企业的最优选择。

质量管理经过传统质量检验、统计质量控制及全面质量管理的时代发展，随着计算机技术的普及，以及六西格玛质量管理工具的推广使用，被称为质量管理的第四阶段精益质量管理已在企业内逐步发展和推广。

在企业内部，很多人都有一个很大的误区，认为精益管理与质量管理是一个矛盾的话题，认为在推广精益管理会牺牲质量，其实从本质上来讲，质量管理是精益管理的基础，对于质量管理和精益管理的关系，可以从以下几个方面来理解：

精益管理是对客户质量特性的深入分析和内部转化：在质量管理中，特别是从产品本身出发，质量特性集中在对顾客需求与期望的转化，精益管理中的“不浪费思想”也对质量特性的识别提出了指导方向。举个简单例子，在进行产品检验计划策划时，很多时候内部策划的检验计划公差总是比客户检验计划公差更严格，这都是对客户要求理解不到位所导致的；在进行内部加工的时候，工艺策划时为了满足更加严格的公差加工要求，投入新的方案设计新的工装等，加大内部的资源浪费。质量本身的目标是满足客户要求，如果在进行策划初期能够正确识别客户的要求，对于企业内部来说也是一种更为经济的质量。精益管理应从客户视角出发，结合企业实际情况，将质量特性提升为顾客价值识别，在满足客户质量特性要求的前提下，开展精益质量管理。

精益管理是对全面质量管理的承接：精益管理承接了质量管理的集中位置，离散程度、分布规律、变差趋势等统计分析思想，用标准差表达质量特性值的波动，以六西格玛水平反映过程能力；结合公差限与标准差计算六西格玛水平。同时精益管理维持持续改进的原则，将度量与改进融合入企业运营全流程，及时发现并解决异常，提升质量，满足顾客需求，增强企业质量竞争力。

精益管理是对质量成本的管理和拓展：精益管理在传统质量质量管理的基础上，引入顾客不满索赔、内外部质量损失等不良质量成本，对于企业来说，通过对不良质量成本深入分析，结合精益改善思想，将不良质量成本目标进行分解，深挖不良质量成本痛点，进行持续改善，对企业长远发展奠定坚实基础。

质量管理本身就是标准化的过程，精益管理在关注产品质量与规定要求的同时，强调效率与效益的最大化。标准化是所有过程的支撑前提，需融入“优质、高效、低成本”的精益思想，以促进精益管理的实现。精益生产的基本理论思想是符合现代质量管理基本理论思想的，没有全面质量管理的基本理论指导就不可能创造出真正的精益生产方式，先进的精益生产管理理论必须与先进的质量管理理论相结合，只有两者的密切结合，才能体现出相互的价值，共同提升企业的综合竞争力。



超越时空的思路：丁渭与 朱元璋给现代HR的一课

✍️ 文/严思聪 人力资源部

国庆回川北老家，偶然在父亲的馨悦书房内浏览到，《宋朝进行式》和《洪武》两本书，作者视角独特，剖析深刻，特别是对我的工作颇有启发和思考。

北宋时期，昭应宫遭大火焚毁，皇帝任命大臣丁渭为修葺使，负责整个修复工程。这项工程面临三大难题，皇宫位于开封市中心，大量建筑用土需从远处运来，耗时耗力；建筑所需的木材、石料等大宗材料需从水路运抵汴京，但卸货点离皇宫工地很远，陆路转运成本极高；烧毁的废墟会产生大量建筑垃圾，清理和运输这些垃圾同样是个巨大的工程，而且时间紧、任务重。

面对这三个看似独立的难题，丁渭提出了一个跨界整合系统性的解决方案。他下令将皇宫前的大街挖开，这样就解决了取土问题，泥土直接用于烧砖和打地基；将挖出的壕沟与城外的汴水连通，成为一条人工运河，各地的船只可以直接将建筑材料运到皇宫门口，彻底解决了运输难题；宫殿修建完成后，再将烧毁的废墟瓦砾、建筑垃圾全部回填至壕沟中，平整为街道，完美解决了垃圾处理问题。每一个动作都实现了多重效益，提升了运输效率、节约了时间与人工成本，通过流程优化实现了资源循环利用，以最小的投入获得最大的产出，一眼三用，一举三得，既节省了数以万贯的经费，又极大地缩短了交付的工期7年。

丁渭修宫的故事是一个跨越千年的古代工程经典管理案例，更是一堂生动的HR管理实践课。映射到人力资源管理的细枝末节中，我们深刻钝感，人力资源成为高效能的行动派的底层逻辑意义。



从职能模块思维转向价值生态系统思维，HR习惯于将工作划分为人力资源规划、招聘配置、教育培训、绩效考核、薪酬管理、员工关系、职业发展与企业文化等孤立的八大模块，容易陷入像铁路警察，各管一段的困境。人力资源部门不再是保障部门，而是变成真正的公司业务加速器，即要为前线让路，又要为公司下达的目标与任务导航，让公司在不确定环境中，保持灵活和稳健发展。我们需要像丁渭一样，具备知识边界和全局视野的系统哲学观，在这个秒速时代，把握好各模块之间的内在联系，如招聘的质量直接影响培训的投入和绩效的结果，绩效的结果直接关联薪酬的激励和员工发展的方向，员工关系又会反作用于招聘的口碑和离职率，公司价值观驱动员工行为和结果论。

HR应打破模块墙，一体化的HR解决方案，促进各项规章制度与流程之间相互支撑、协同增效，共同服务于公司总目标。不要就事论事，缺人就招聘，绩效差就培训。处理一个绩效不佳的员工，还得分析其绩效不佳的深层次根因，如果是能力问题，将其纳入培养体系，如果是岗位不匹配，尝试内部梯队蓄水池计划，如果是管理问题，则反馈给管理者，提升其领导力，系统性修复。公司在精益管理上，项目组合团队，部门边界模糊，运用多边协作关系，随事聚散，工作效率较高。我们要做好公司技术、生产、质量、管理相关部门间的服务，促进高质量成为公司盈利的马车、工程师成为技术商人、人才成为公司取之不尽的知本银行的人力资源管理生态焕活，从而使人力资源由成本中心转变为价值创造中心。

陆路运输效率低，凿土造渠开新河。开源与节流并重，我们不仅要拓宽外部招聘渠道挖河，根据2026年人才规划，我们将去北航、西工大、南航、上海交大寻才，充实基层Leader，更要建立内部人才培养和流动机制水运，降低对外部市场的依赖，打通内部人才市场赛道，鼓励内部活水、岗位轮换、实施班组或车间级小轮岗，也可在机加车间、装配厂、热表厂之间大轮岗和干部轮岗、项目制，让人才像水一样在公司内流动，HR管理的核心是像丁渭修复皇宫一样，让正确的人在正确的时间位于正确的岗位以提高系统PPH人效，从而实现负熵人力成本管控，从组织架构少人化和提效上省人化降低人工成本。公司开展

精益人才培养方式是采用聘请外部专家授课，内部实行自愿报名学习，自我发现问题、分析问题和解决现场、现物与现实问题，自发改善，实行三自一包，成果包产到“户”的模式，大大提高管理内外能动作用。

600多年前，朱元璋修南京城墙，是中国高质量工程代表，成为古代军工杰作，更为人力资源管理提供了新思维，体现了一种穿越时代的“用户至上”思想。明朝敌人如元军残余、起义军、海盗，朱元璋不是为了展现皇权，而是为了他所服务的客户--朝廷、军队、百姓，提供筑城安邦的核心价值，而举全国之力建造城墙。同样，人力资源工作不应只是行使各项管理职权，而是要为内外部客户创造应有的价值。

朱元璋的成功在于将客户观落实到具体行动中，城墙依山傍水，因地制宜。HR必须走出办公室，深入公司车间一线，了解内部客户在生产制造过程中人、机、料、环、法、测六大制约因素；运用LM精益管理协同消灭七大浪费与八大不合理；找到员工技能差距，从岗位I型、T型、兀型到卍型序列发展，提升HCD人力资本密度，训练尖兵，向新而兴；了解员工的心声，借鉴孔子识人三术，视其所以，观其所由，察其所安，成为我的客服的贴心人；全面理解公司业务的模式，由客户的痛点与哇点倒逼出发点，只有这样，我们的管理方案与制度才能贴合地形，而非空中楼阁。

城墙对砖块质量要求极高，并勒名追责，确保源头可靠。人才招聘是公司的质量第一关，必须建立严格的人才标准，推行精准的面试评估，并强化面试官的责任，从源头确保输入公司的是高质量人才。城砖上刻上提调官、烧窑匠、制砖人、夫役等所有相关人员的姓名，对我们来说相当于建立员工绩效档案。HR需要建立完善的员工绩效记录系统，这不仅是奖惩的依据，更是人才盘点、晋升选拔的客观依据。让优秀的工作有据可查，让懈怠与失误无处遁形。

城墙修筑关乎国防与民生，明朝《大明律》规定，官员贪污六十两银子即可枭首或凌迟，并剥皮实草示众，这一标准适用于包括修城墙在内的所有工程，用严刑峻法维护工程的廉洁。HR必须坚信务实的爱乐达血统基因，挺膺担当，不容触碰公司红线，如质量、诚信、合作、保密等，要用铁一般的纪律捍卫公司的核心价值观。

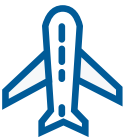


严苛质检追求结果闭环，每一抔土、每一块砖、每一段墙都经过严格检验。HR的每一项工作都应以结果为导向，检查结果闭环。培训一次不是完了就结束，要用柯式培训评估法，对员工获得、学习、行为和成果以及培训效益ROI五个方面检查，每一个环节改善提高；招聘不是人才交付给相关部门和车间就结束，而是关注员工试用期通过率、在工作中的闪亮和余响、员工成长力、员工在2月/6月/12个月中绩效活力曲线，评估适岗性和稳定性，通过关键岗位流失率反向追溯招聘环节中的负效劳动。

朱元璋修城墙的客户满意观，最终交付的是一座伟大的军事工程，国泰民安的生命墙。公司在激烈市场竞争中具有抗风险能力、执企业能力和核心竞争力，HR应为公司构建一道坚固的人才墙，支撑公司的基业长青。

肿向蓝天，心驰客户，这，就是人力资源管理的价值和使命所在。反之，客户不满意的一个根本诱因，是他们感到一件产品或一项服务所得到的价值不够，简单说，不良的产品或马虎的工作可能让客户怒不可遏。

人力资源从这两个故事中憬悟管理点滴一束，虽然往事千年，但是仍不失为我们的一堂必修课！



以客户为中心——托举航空事业高飞的价值根基

 文/雷波 质量副总经理

当战斗机的轰鸣划破天际，当国产大飞机的机身穿越云层，我们这份事业从诞生起就承载着特殊的重量。在航空制造业“差之毫厘则谬以千里”的行业准则下，“以客户为中心”绝非一句宣传语，而是贯穿企业生存发展、员工职业成长的“价值主线”：它既是公司抵御市场风险、构筑核心竞争力的铠甲，也是个人突破能力边界、实现职业进阶的阶梯，更是每一个岗位精准定位价值、协同创造卓越的行动指南。

一、以客户为导向：重塑公司竞争力，激活个人成长力

对企业而言，竞争从来不是单一产品的比拼，而是“客户价值交付能力”的较量。在市场需求日益多元、技术迭代不断加速的当下，“以客户为中心”早已超越“满足需求”的浅层逻辑，升级为“预判需求、创造价值”的深层能力——这正是公司在激烈竞争中站稳脚跟的关键。事实上，客户导向带来的不仅是订单增长，更是企业组织能力的升级：当研发围绕客户痛点创新、生产瞄准客户标准提质、售后跟进客户反馈优化，整个公司就形成了“以客户需求驱动内部变革”的良性循环，这种能力远比单一技术优势更难被复制，也更能抵御市场波动的冲击。

对员工来说，“以客户为中心”更是突破能力边界、实现职业成长的“催化剂”。它让我们跳出“只做分内事”的局限，以“解决客户问题”为目标重构工作价值，提升综合能力。比如研发工程师，若只专注于图纸设计，或许能成为“技术专家”，但当他主动走进车间，倾听操作痛点，就会在“技术可行性”与“客户实用性”的平衡中，培养出“落地型创新能力”——这种能力不仅能让设计方案更受客户认可，更会成为其履历中最亮眼的竞争力。再看生产一线的班组长，当他将“下道工序的同事”视为客户，主动沟通零件精度对后续装配的影响、提前排查可能导致返工的隐患，就会在协调、预判、解决问题的过程中，逐渐具备“管理思维”，这正是从“技术骨干”向“管理人才”进阶的关键一步。可以说，“客户导向”本质上是一种“价值思维”：你能为客户（外部或内部）创造多大价值，你的职业天花板就有多高。

二、精准定位客户：各岗位的“广义客户”识别与行动

“以客户为中心”不是抽象的理念，而是具体到每个岗位的“行动清单”。不同岗位的“广义客户”不同，价值交付的方式也不同，但核心逻辑一致：找到你需要服务的“对象”，明确对方的“核心需求”，用专业能力解决对方的“痛点”。

1、一线操作者：以“下道工序”为客户，守好质量第一关

一线操作者是产品质量的“第一守门人”，此时我们“广义客户”不仅是最终的外部客户，更是直接承接你工作成果的“下道工序同事”与“质量检验员”。下道工序的同事需要什么？是尺寸精准无瑕疵的零件、清晰完整的加工记录、交接时明确的

注意事项；质量检验员需要什么？是符合工艺标准、可追溯的产品，是主动配合检验、及时反馈问题的态度。曾有一位技术娴熟、几乎没出过故障的加工师傅，每次完工后都会在零件旁贴一张“便签”，标注加工时的关键参数、可能需要注意的细节，这个小小的举动，让下道工序的装配同事省去了反复核对的时间，也让质量检验效率提升了30%。对一线操作者而言，“以客户为中心”就是：严格把控每一个尺寸、每一道工序，主动为下道工序“减负”，用零缺陷的产品，让客户（无论是内部同事还是外部客户）放心。

2、行政后勤：以“各部门同事”为客户，做高效协作的“纽带”

行政后勤同事的工作看似与“航空产品”无直接关联，却直接影响着公司内部协作的效率，我们的“广义客户”是需要办理流程、获取支持的所有部门同事。业务部门同事需要什么？是报销流程的快速审批、会议安排的细致周到、办公用品的及时补给；新入职员工需要什么？是入职手续的清晰指引、公司制度的耐心解读、融入团队的温暖帮助。对行政后勤的同事而言，“以客户为中心”就是：把同事的“急难愁盼”当成自己的工作重点，用专业、高效、贴心的服务，打通内部协作的“堵点”，让各部门能更专注于核心业务。

3、工艺工程师：以“生产、研发、客户”为三重客户，做技术落地的“桥梁”

工艺工程师是连接研发设计与生产制造的关键角色，他的“广义客户”有三类：研发部门（需要工艺方案验证设计可行性）、生产部门（需要高效、易操作的工艺流程）、外部客户（需要工艺保障产品质量与性能）。研发部门需要什么？是及时反馈设计方案在生产中的“难点”，提出优化建议；生产部门需要什么？是详细的工艺文件、现场的技术指导，解决生产中遇到的工艺问题；外部客户需要什么？是工艺稳定带来的产品一致性，是工艺优化带来的成本降低或性能提升。对工艺工程师而言，“以客户为中心”就是：在技术与落地之间找到平衡，用专业能力化解研发、生产、客户之间的“矛盾点”，让好设计真正变成好产品。

4、质量人员：以“客户、生产、市场”为核心客户，做安全信任的“守护者”

质量是航空业的生命线，质量人员的“广义客户”覆盖全链条：外部客户（需要绝对可靠的产品安全）、

生产部门（需要明确的质量标准与改进方向）、市场部门（需要质量背书赢得客户信任）。外部客户需要什么？是符合航空安全标准的“零缺陷”产品，是问题发生后的快速响应与解决方案；生产部门需要什么？是提前明确的质量要求，是及时的质量问题反馈与改进建议；市场部门需要什么？是质量数据支撑的产品优势，是客户对质量的认可评价。对质量管理人员而言，“以客户为中心”就是：守住“质量红线”不妥协，用严谨的态度、科学的方法，为客户筑牢“安全防线”，为公司赢得“质量口碑”。

5、生产管理人员：以“生产团队、客户、交付”为客户，做高效履约的“指挥官”

生产管理人员负责统筹生产全流程，此时他的“广义客户”是：生产团队（需要合理的排产、充足的资源保障）、外部客户（需要按时交付的产品）、下游供应链（需要协同的生产节奏）。生产团队需要什么？是公平合理的排产计划，是设备、物料的及时供应，是解决生产瓶颈的支持；外部客户需要什么？是按合同约定的交付时间，是交付产品的质量稳定；下游供应链需要什么？是准确的生产进度，是协同的物料需求计划。对生产管理人员而言，“以客户为中心”就是：做好“统筹者”与“服务者”，用高效的管理、灵活的应变，平衡“效率、质量、交付”三者关系，确保客户需求“落地有声”。

6、市场人员：以“客户、公司各部门”为双重客户，做价值传递的“使者”

市场人员是公司与外部客户的“连接窗口”，其“广义客户”是：外部客户（需要了解产品价值、解决业务痛点）、公司内部技术/生产/售后部门（需要客户需求的精准传递）。外部客户需要什么？是专业的产品讲解，是针对自身痛点的解决方案，是及时的需求响应；内部部门需要什么？是客户的真实反馈，是市场趋势的准确分析，是协同服务客户的配合需求。对市场人员而言，“以客户为中心”就是：做“客户需求的翻译官”、“内部协作的协调员”，让客户的声音能精准传递，让公司的价值能有效触达。

三、让“客户导向”成为习惯：从理念到行动的落地路径

“以客户为中心”不是一时的行动，而要成为融入日

常的思维习惯与行为自觉。首先，要以“客户视角”重塑工作意识。每一个岗位在启动工作前，都可以先问自己三个问题：“我的客户是谁？”“他们最需要我解决什么问题？”“我怎么做才能超出他们的预期？”比如研发人员在设计初期就加入“客户使用场景”思考，一线员工在操作时多考虑“下道工序的便利”，这种“前置化”的客户意识，能让工作从“被动完成”转向“主动创造价值”。公司可以通过“客户案例分享会”“岗位客户地图绘制”等方式，让每个员工清晰看到自己与“客户价值”的关联，明白“我的每一份努力，都在影响客户对公司的信任”。

其次，要以“协同机制”保障客户价值。“客户导向”不是单个岗位的“独角戏”，而是全公司的“大合唱”。可以建立“客户需求响应小组”，当客户提出特殊需求时，由市场、研发、生产、质量等部门人员共同参与，快速制定解决方案；也可以推行“内部客户满意度评价”，比如下道工序对前道工序的工作质量打分，行政服务对象对文员的服务效率评价，这些评价结果纳入绩效考核——用机制让“服务客户”从“自愿行为”变成“刚性要求”，让协作更顺畅、价值交付更高效。

各位同事，航空事业的浪漫，在于我们用钢铁与技术，守护着天空下的每一份期待；而这份事业的厚重，在于我们用“以客户为中心”的初心，承载着每一份信任与托付。无论是外部客户对质量、效率的渴求，还是内部同事对协作、支持的期待，本质上都是对“价值”的追求——当我们把每一张图纸都当成“客户需求的答卷”，把每一个零件都当成“客户信任的见证”，把每一次协作都当成“客户价值的接力”，我们不仅能让公司在航空制造业的赛道上稳健前行，更能在这个过程中，实现自己的职业价值与人生成长。

质量第一，用户至上；
持续改进，追求卓越。



以“诚信、承诺、底线、增值”铸就企业灵魂

 文/陈红 辛瑞方晓

在当今瞬息万变的商业环境中，企业若想行稳致远，不仅需要优秀的产品与服务，更需要一种能够凝聚人心、引领行动的组织文化。辛瑞方晓作为爱乐达控股子公司，我们深度融合母公司“诚信、务实、专注、创新”的文化基因，并结合自身“诚信、承诺、底线、增值”的价值观，构建出我们独特的精神内核与行为准则，我们以“精致可靠”为企业定位，秉持“始于品质，终于客户，科学管理，持续改进”的质量方针，致力于成为“功能材料缝隙市场的高附加值专业解决方案提供商”，并朝着“膨体聚四氟乙烯材料引领者”的企业目标坚定迈进。



一、诚信为本，筑牢信任根基

诚信是辛瑞方晓与爱乐达共同的精神底色，也是我们与客户、员工建立持久关系的基石。

对内坦诚务实：我们秉承爱乐达的“务实”精神，推行扁平化管理，倡导开放透明的工作氛围。正如拉膜团队在攻克技术难关时，研发与生产人员围坐一起，反复复盘数据、调整参数，即使有过激烈争论，也都是为寻找最佳解决方案。这种以事实为依据的工作方式，推动着我们不断进步。

对外信守承诺：在客户合作中，我们坚持“不夸大、不回避”，用实实在在的产品与服务兑现承诺。2025年新检验实验室的建成与投入使用，正是我们对质量诚信的有力体现。

诚信是我们立足市场的“通行证”，它让我们内心坦荡，也让我们的道路越走越宽。

二、承诺为担，诠释责任担当

承诺是诚信的延伸，是将言语转化为行动的关键。它代表着责任、担当与坚韧。

对客户负责：我们视客户托付为圣旨。无论是产品交付日期还是服务质量标准，我们都全力以赴，确保兑现。在面对A客户密封帽试采、B客户整机应用等项目时，我们坚守契约精神，全力保障交付质量与服务标准。



将客户至上， 写入每一个工艺参数

✍️ 文/张宏 郑淦休 辛瑞方晓

对员工成长负责：企业承诺为每一位员工提供公平的发展机会和成长平台。我们投资于员工的培训与学习，帮助他们实现职业理想。同时，员工也承诺以专业和敬业精神，为团队和公司的发展贡献价值。如公司鼓励全员学习六西格玛质量体系，并对考取证书人员给予一定奖励，员工也将学习成果转化为工作效率与质量的双重提升。

对结果负责：我们崇尚“主人翁”精神，每位成员都对自己的工作成果负最终责任。我们关注过程，更看重结果，以实实在在的成果兑现我们对事业的承诺。

承诺，让诚信落到实处，也塑造了我们“值得信赖”的品牌形象。

三、底线为界，恪守原则不动摇

在追求成为膨体聚四氟乙烯材料引领者的道路上，我们深知有所为、有所不为，坚守法律、质量、道德三大底线，这也是确保航船不偏航的“压舱石”。

法律与道德的底线：我们严格遵守法律法规，坚决抵制任何不合规行为。同时恪守商业道德，公平竞争，拒绝短视的投机行为。

质量与安全的底线：我们绝不以牺牲产品质量和用户安全为代价换取短期利益。质量红线，不容逾越。

底线思维保障了我们企业的长治久安。它或许让我们舍弃某些“捷径”，却引领我们走向更加可持续的未来。

四、增值为向，我们永恒追求的目标

增值，是我们一切工作的出发点和落脚点。它意味着我们存在的意义，是为所有利益相关者创造超越期待的价值。

为客户增值：我们不仅提供产品，更提供解决方案。通过深入洞察客户需求、持续创新与优质服务，帮助客户成功，同时也提升自身竞争力。

为员工增值：我们努力让员工在企业的工作经历成为其职业生涯中的宝贵财富。通过富有挑战性的工作、系统的培训与关怀的文化，促进员工个人能力和价值的提升。

增值，为诚信、承诺和底线赋予了最终的意义与方向，驱动我们不断创新，追求卓越。

诚信、承诺、底线、增值，这四大价值观并非孤立存在，而是一个相互依存、环环相扣的有机整体。

以诚信立本，我们获得信任；

以承诺践行，我们担当责任；

以底线护航，我们行稳致远；

以增值导向，我们创造未来。

这，就是辛瑞方晓的灵魂所在。当每一位员工都将这四大价值观内化于心、外化于行，我们所汇聚的力量将无坚不摧，共同铸就一个不仅成功、更受尊重的优秀企业，实现“探索材料极限，共筑可持续未来”的企业使命。

在多元化产业生态中，爱乐达扎根传统制造业，辛瑞方晓则深耕新兴高分子领域。经过六个月的攻坚，辛瑞方晓已成功制备出膨体聚四氟乙烯薄膜，成为四川省内第二家掌握该核心技术的企业。这类薄膜需在200-400°C高温设备中加工，既要控制1-2丝厚度公差，还需兼顾拉伸强度、透气量等多维度性能，面对挑战，我们始终以“诚信、承诺、底线、增值”为核心，将“客户至上”的理念融入技术研发、运营管理与生产实践的每一环。

辛瑞方晓入局之初，便面临“从零摸索生产数据”的难题，而“诚信”正是我们突破困境的基石。从春到冬，研发与生产团队克服设备高温、空间狭小限制，亲手将零散配件组装成扩幅机，用实打实的技术经验筑牢服务客户的根基。同时，我们同步制定短中长期战略，细化技术研发、人才培养路径，提前布局原材料筛选与工艺预研，不搞虚功、不做表面文章，让“诚信”落在前置准备的实处，确保能稳定响应客户需求。

拉膜工艺的“精准可控”，直接关系客户对产品“高一致性”、“高可靠性”的期待，也是我们践行“承诺”的关键。初次尝试脱脂拉伸时，基带得率低、宽度不达标，团队却未退缩：研发人员带着方案扎根车间，生产人员全程追踪每批次数据，将记录频率从常规的每小时一次，升级为对基带全流程监控。从“温度提升影响膜厚度均匀性”的细节突破，到精准每一个工艺参数，最终不仅将尺寸公差稳定在微米级，更攻克“悬空拉伸无工装干预”的行业难题，用工艺精度兑现了对客户的承诺。



薄膜厚度0.01mm

卓越的产品质量，离不开“底线”思维的护航，而标准化管理正是我们坚守质量底线的核心抓手。我们建立覆盖原材料入场到成品出库的全流程SOP：员工上岗前必须通过理论与实操双重考核，从源头规避操作偏差；原材料投入前实行“三检制”，即便基带仅存针尖大小的瑕疵或微尘，也会立即隔离处理。这并非刻意严苛，而是对“质量零缺陷”的刚性承诺，更是对客户信任的珍视——每一道标准流程，都是守护质量底线的屏障。



以客户为中心—— “预见”客户

✍️ 文/杨英 生产保障部

“客户至上，顾客就是上帝”的生意经大家都如雷贯耳，然此名言曾经大多盛传于服务行业。随着经济形势的峰起回落，“内卷”开始盛行于各行各业。随着经济形势的大好，外资的流入以及国内更多的航空制造型企业如春笋般的出现，公司面临着越来越多的竞争挑战，如何在当今经济形势下行的时局中生存下来、打开局面赢得更多的订单？答案唯一——换位思考，以客户角色思维出发，提升综合服务，预见客户的需求，主动提升附加服务，提升公司的客户服务附加值，赢得客户心，赢得市场。

国外有句名言：‘put your feet in other’s shoes’，此句简而言之就是换位思考。要想做好客户服务，公司自上而下，各个部门都必须采用换位思考的方式主动提升自己的工作亮点。落实到具体工作事务中，我个人总结下来就是细节决定成败。各个部门的预见性工作连成一张网，才能让公司的整体输出有质的飞跃，给客户面面俱到的印象。

公司直面客户的部门当属市场部，是公司的门面担当。与客户沟通交流的过程中最能体现公司的精神面貌和服务水平，同时也是最能发现和发掘客户潜在需求的角色。语言的组织、语调的升降、语气的温婉皆能让客户感受到公司的真诚与专业。向客户反馈报价或是订单状态的时候，表格的样式设计、信息体现的类别及信息体现的方式是否方便客户一目了然，也是我们专业性的体现。因此在与客户沟通前，公司市场部同事若能换位思考，以客户的角度去关注这些细节，去做客户反馈，就是一种“预见”客户的方式方法，相信在笑脸迎客这一环节，公司将赢得满堂彩。

赢得订单以后，就是生产计划制造以及产品质量的保障。生产计划的预见性服务需体现在材料准备及机床排产。以客户的角度思维，肯定是希望公司能够在拿到订单以后，各环节环环相扣不间断性流转。所以生产计划对于客户产品涉及到的机床排产状况就需要非常的了解和熟悉，且要积极跟踪每个环节的流转状况，对瓶颈问题的处理方式和方法是否得宜和及时。产品质量的预见性体现在工艺策划和检验策划均需要一次性到位，避免返工的，在保障结果的同时提高生产效率、节约生产成本。目前这方面是大多数公司的薄弱环节，许多工作方法是没经过深思熟虑策划的，都是浅尝辄止、拿着就走、边走边改，所以显得路太长，老是炒冷饭。以某产品项目为例，在服务推进过程中，由于各环节潜在问题未能提前预判、逐步累积，客户向我们反馈了系列优化建议并同步了问题清单；后续整改时我们发现，部分问题存在重复出现的情况，且针对一些关键瓶颈问题，尚未形成完善的根源性解决预案。这一情况也清晰反映出，当时我们的服务节奏相对被动，更多是配合客户的即时需求推进工作，主动前置的服务意识与系统性规划性尚有不足。

“预见”客户的思维需要自上而下地推行，首先需要中层领导挑大旗，领导是员工的灯塔，为员工指明行动方向。积极关注并推动，联合人事策划奖励机制并推动具体行动落实，才能保障服务思想落地开花结果。只有各个部门、各个环节都有了换位思考的思维，才能走客户的路让客户无话可说，赢得客户的信任 and 客户的认可。员工犹如砖瓦，管理团队犹如钢筋混凝土的框架，只有框架结实了，砖瓦摆放得宜了，才能形成可抵抗风雨的大厦，不惧狂风暴雨，不惧艰难险阻，屹立在市场洪流而不倒，赢得阳光再次熠熠生辉，亘古长存！



心服务，新价值： 我们的客服之道

✍️ 文/杨兴彬 市场部

在航空制造的精密道路上，每一个流程的严谨落地、每一次客户需求的精准响应，都凝结着爱乐达人的专业素养与服务初心。从零件交接的细致规范，到订单流程的高效运转，再到高效作业的全链路覆盖，我们坚持以“质量第一、用户至上、持续改进、追求卓越”的质量方针，持之以恒为客户创造超越期待的价值，在实践中持续改进为客户提供满意可靠的产品，在总结中沉淀服务智慧。

在零件交接流程中，我们发现客户对可追溯性与时效性有着极致要求。从公司出具交接单、生成条码，到成品交付、客户验收，每一个环节的信息闭环，都是客户对零件全生命周期可控的隐性期待。一次，某客户因零件条码粘贴不规范导致入库延迟，我们立刻复盘流程，优化“条码生成——粘贴——核验”的细节标准，让每个零件都成为可追溯的信任载体。

在订单流程里，核价效率与交付周期确定是客户的核心痛点。新零件核价环节若卡顿，会直接影响客户生产计划。我们通过梳理“客户下单——新零件核价——公司核价确认”的路径，将核价周期压缩至3天内，让客户从被动等待到精准计划。

而外协作业员的全流程工作，更是串联起“零件交接——售后处理——订单管理——客户维护”的服务闭环。客户需要的不仅是零件交付，更是从需求到售后的一站式安心服务，这要求我们作业员成为多面手，在每个环节都传递专业与可靠。

三维发力，让专业成为服务底色。流程标准化：把经验变成可复制的规范。零件交接上，我们将交接单出具、条码生成、快递跟踪、验收签字、检验入库、单据回寄等环节拆解为10个关键动作和5个校验节点，例如要求条码粘贴必须位置醒目、无褶皱磨损，验收签字需注明日期与状态，让每个环节都有迹可循、有据可查。订单管理中，建立核价优先级矩阵，根据客户需求的重要程度、订单紧急程度划分核价等级，确保资源倾斜合理；同时制作《订单状态可视化手册》，让客户能实时掌握“核价——生产——交付”进度。

外协作业员不再是单一的零件传递者，而是要具备技术认知、沟通技巧、流程把控的综合能力。我们开展航空零件知识培训、客户沟通情景模拟、流程管理工具应用等系列课程，让作业员能在零件交接时为客户讲解维护注意事项，在售后处理时快速判断可以现场解决或回厂处理，在订单管理时精准传递进度与需求。一次，我发现零件安装有潜在隐患，凭借培训所学的技术知识，主动为客户演示优化安装的方法，客户当场点赞并说道：你们不是来送零件的，是来帮

我们解决问题的！

将客户声音转化为改进动能。建立客户需求快速响应通道：每月整理零件交接、急件缺件、订单处理、售后环节的客户反馈，形成《服务改进清单》。比如客户提出希望核价后能收到书面说明，我们立刻设计《详细核价表》模板，让沟通更规范；客户担心售后回厂处理周期长，我们优化内部返修流程，将平均周期缩短20%。

用户至上，让服务有精度更有温度。在日复一日的工作践行中，我们深刻体会到“用户至上”不是一句口号，而是要把自己放在客户的场景里——客户要的准时交付，是我们对流程节点的严格把控；客户要的专业可靠，是我们对自身能力的持续打磨；客户要的长期信任，是我们对每一次反馈的真诚回应。当我们把零件交接的条码贴得整整齐齐，当我们把订单进度传递得清清楚楚，当我们在售后现场为客户多想一步、多做一点，这些看似微小的动作，都是在积累客户对爱乐达的信任。

这份信任，是航空制造领域最珍贵的隐形零件，它让我们与客户的合作不止于一次交易，更成为长期共赢的伙伴。

未来，我们仍将以流程为骨架、以专业为血肉、以客户为灵魂，在每一次零件交接、每一笔订单处理、每一次售后响应中，用心为客户创新价值，这就是我们的客服之道，以此为遵循，为航空制造的高质量发展注入爱乐达的服务力量。



筑牢航空制造准时交付 生命线

✍️ 文/王波 生产管理部

在航空制造这一高精度、高要求的领域，每一个零部件的交付时间、每一项服务的响应速度，都直接关系到客户的生产运营效率与市场竞争力。以客户为中心，并非一句简单的口号，而是要深度洞察客户需求，将准时交付作为核心目标，贯穿于与需求沟通、安排部署、过程管控、及时反馈的全过程。航空制造需求具有多元化、紧急性等特点，我们唯有精准对接、高效执行，才能实现准时交付，赢得客户信任，在激烈的市场竞争中站稳脚跟。

一、精准洞察：解码航空制造客户的多元需求

客户需求的重要组成部分。首先，源于客户内部KPI指标，这是客户衡量自身生产运营成效的关键标

尺，也是我们服务的重要导向。与生产相关KPI指标主要包含月计划完成率，准时完成率，生产周期等指标；其次，客户还会有各类急件需求，这些需求往往具有突发性和紧急性的特点，对我们的应急响应能力提出了更高要求，这部分虽然不在月计划范围内，但紧急程度丝毫不亚于月计划甚至更急；再次，客户会有一些过程管控要求，这部分需要我们以报表的形式呈现，比如产能负荷/设备情况/产品小时级计划等。

1、月计划完成率：直接关系到客户月度生产任务的推进节奏，若我们无法按照客户月计划要求交付产品或服务，会打乱客户生产链条的运转节奏，造成其生产环节的衔接脱节，进而影响后续生产安排。例如起落架这类核心部件的交付节奏与客户产线高度绑定，若未按客户月计划节点交付，会直接打乱客户的产线生产节奏，进而对其飞机总装的整体进度形成连锁影响。

2、准时完成率：是客户对我们交付能力的直接考核指标，它不仅体现了我们对单个订单的执行效率，更反映了公司的管理能力。在航空制造领域，一个零部件的延迟交付，可能引发一系列连锁反应。飞机装配首先以大框大梁开始，这部分框梁全部处于关键路径上，任何一个产品的延误，都会导致整机交付的延误，假如每个关键路径上的产品都延误一天，对飞机装配是灾难性的，整体可能延误1-2年。

3、生产周期：是客户在制定生产计划时重点考虑的因素，因我们大部分是客供料，生产周期越长，占用客户资金成本越高，从客户财务的角度出发会设计生产周期的考核指标，目前客户与我们签订的合同基本都有延期索赔的要求，例如A客户的索赔周期是50天，超期按产品合同金额的一定百分比进行扣款。

4、临时计划需求：飞机维修过程中产生的急件需求最为常见，飞机在运行过程中可能出现零部件损坏等故障，需及时更换新的零部件；在飞机部装过程中，由于零部件质量问题、装配工艺不当等原因，出现部装报废的情况。

设计更改同样会引发客户的急件需求，客户可能会随着行业的技术发展和市场需求，对飞机的设计进行调整，这就需要我们及时提供符合新设计要求的零部件，特别是研制机型，随时可能出现设计更改报废，需要按新状态进行投产，而飞机装配进度不会因此而停滞，就只有缩短生产制造周期。

5、过程管控要求：通常是为了评估自身及供应商的产能是否能够满足未来一段时间的生产需求，从而为制定生产计划和采购策略提供依据。我们需根据客户提供的相关数据，结合自身的生产能力、设备状况、人员配置等，进行全面、细致的产能分析，形成

详细的分析报告，并在客户要求的时间内提交。例如，某客户在批产时会要求提供月产XX架产能分析报告，对不能满足要求的提供相应的措施及完成时间。

二、高效协同：构建从沟通到交付的全流程保障体系

面对客户多元且复杂的需求，要实现准时交付，需要构建从需求对接至最终交付的全流程保障体系。

1、需求沟通：搭建与客户的无缝对接桥梁

与客户保持畅通、高效的沟通，是准确把握客户需求、及时解决问题的关键。方向不对、努力白费，第一步出现偏差，后续将做非常多无用功。清楚客户需求及需求层级，有利于实现资源的最优配置。

2、安排部署：优化资源配置，保障生产高效推进
准确把握客户需求后，合理安排内部资源，优化生产流程，是实现准时交付的核心环节。从生产计划制定到生产资源调配再到生产过程管控等，确保生产运营高效有序。

①在生产计划方面，以客户为中心，即“客户需求什么，我们生产什么”，按需求情况精准计划生产。按照月计划、周计划、日计划的层级，将生产任务分解到各个生产车间，明确生产进度。根据客户需求变化、生产过程中出现的问题等情况，及时调整生产计划，确保生产计划的可行性和有效性。

②在生产资源调配方面，通过月计划负荷的测算，统筹调动各车间在机加方面的资源，通过车间级/工作中心级资源调配，通过削峰填谷，实现平稳生产。通过调动机加/热表/装配等资源，实现产品全工序全流程生产制造。

③在生产过程管控方面，严格执行“日清周结”。生产管理部对日清交付结果进行严格的评估，各部门要在内部严格按日清的标准建立相关管理机制。管住日清，则周计划就不会有大的偏差，管住周计划，则月计划就不会有大问题。主动把问题曝光，杜绝因某个人某种原因导致产品延误，曝光问题为了实现组织目标，大家一起想办法去解决。

④效率提升方面：要基于精益的思想，减少八大浪费，以批判的眼光看待现在习以为常的工作，有了新的想法就先去小范围的验证，去实践去完善。通过精益把日常工作标准化、流程化、信息化、自动化，提高工作效率。

3、及时反馈：让客户实时掌握需求推进进度
及时向客户反馈需求推进进度，是增强客户信任、提升客户满意度的重要举措。对于客户的常规需求，按照生产计划的时间节点，定期向客户反馈生产进度。每周向客户提交生产进度报告，详细说明本周的生产完成情况、下周的生产计划

安排、存在的问题及解决方案等信息。如果在任务执行过程中出现问题或延误，需要第一时间向客户说明情况，并提出解决方案和新的预计交付时间，征得客户的同意后及时调整工作安排。比如，在生产过程中，由于一台关键设备出现故障，导致生产进度受到影响，需要立即向客户说明情况，解释故障原因和维修进度，并提出了调整生产方案、增加生产人员等解决方案，新的预计交付时间等。

据乔哈里窗口模型，通过沟通减少隐藏区和盲区，扩大公开区，公开区域越大，沟通越流畅，产生误解的可能性越低，有利于建立信任关系。

4、准时交付：坚守承诺，赢得客户信任

准时交付是我们对客户的承诺，也是检验我们工作成效的最终标准。准时交付不仅能够满足客户的生产经营需求，还能提升客户对我们的信任和满意度，为我们赢得更多的合作机会。航空制造业的弹性需求为0，客户需要20架飞机的产品，我们就不能制造出21架飞机的产品，但可以通过准时交付、高质量、低成本，把20架飞机的1000项产品的需求转变为2000项，提升公司的行业地位。

质量和准时交付在航空制造领域是两大关键点，需要我们各部门紧密配合，以达成组织目标，或许熬白了头发，或许少陪伴了家人，但爱乐达人面对困难和挑战，从来没有投降二字，我们以积极、勇敢、创新的态度直面挑战，以责任、担当、使命的精神战胜困难，共同守护我们共同的生命线！

速解现场事，加速客户产品交付

✍️ 文/王拓 技术研发部

生产现场的“阻梗点”，就是保供交付的“突破口”。以高效响应打通堵点，用精准处置加速流程，能极大突破产能限制下的交付瓶颈，以此来满足客户要求的交付节点。围绕这一重点，我负责配合现场问题的处理，旨在快速响应并解决现场问题，以减少设备等待、零件流转停滞的时间。

一、走进现场，理论实际相结合

百个零件、百种方案，亦对应着百样问题。现场横向协调更需理论联系实际，不可仅凭现场师傅的口述直接调整方案，而应到现场，结合故障产品实物进行分析。总结问题痛点同样至关重要，需积极协调现场与工段设计，制定并调整合适方案。这一协调过程极大地提升了我的思维能力：从多维度分析故障原因，不再局限于图纸、软

件等平面视角，而是能构建更立体的问题画像，从而在后续工作中更快发现、解决现场问题。

二、部门协同，齐心协力保交付

在处理现场问题时，多数情况不只是涉及到一个部门，而是需要多个部门的联动，协同处理。例如：某个急件，涉及到较窄区域的侧壁孔加工，为了减少上一次五轴带来的效率提升，工艺安排机加钳工手动去加工孔。但机加钳工现有的气钻，都太长了，无法伸进窄槽内进行加工，经过了解发现装配厂对加工孔比较有经验，便向装配工艺请教，进而发现装配厂内有合适的气钻，便协调借用了装配厂气钻，这时又发现钻模刚外协回来，还未进行三坐标检验，随之又在质量部同事的积极配合下，快速将钻模工装进行三坐标测量，通过这一系列的协同配合，产品最终高效地完成生产交付。后续为了提升加工这种类型孔的能力，便向生产保障部同事提出该类型气钻的请购单，相关同事很快找到了相关厂家。类似这样各部门相互协同的情况比比皆是，各部门都在为产品交付努力，彼此相互配合，相互帮助，这是我在处理现场问题时，感受最深的，员工们的凝聚力很强，大家目标一致，彼此协同，以“客户为中心”，为客户产品交付共同努力！

三、加强经验交流分享，减少同类现场问题处理时间

目前大大小小的现场问题很多，种类也很多，但其中也有很多问题是反复在出现。比如，刀具断刀、转角弹刀等常见故障，每月我会按照指示汇总提交现场问题及解决办法，后续其他人再遇到类似的现场问题就可以参考并快速找到解决办法，大幅度提升现场问题的处理效率，只有更好地总结经验，让解决办法更加流程化，才能实现最大的价值。

现场问题的处置效率，最终体现在客户的交付清单上。作为一名工艺人员，我们将持续优化流程，以“串珠成链”的协同之力，为客户交付加速，为航空事业赋能。我始终相信，在公司领导的带领下，我们迟早能够成为世界一流的航空制造企业！

北研结缘记

✍️ 文/左友康 市场部

商飞北研中心是我加入爱乐达后接触到的第一个客户，其项目也帮助我对公司和部门有了更为深刻的了解，借此机会和公司同仁进行一番分享和探讨。

1、用口碑吸引顾客

今年4月北研中心项目团队初次拜访公司时，就提到他们的拜访是源于同行的推荐，因此想实地到爱乐

达看看是否有合作的机会。也就是此次拜访，掀开了我们和北研中心合作的序幕。

刘总和李总全程陪同北研中心项目团队，重点参观了安泰厂区和康强厂区。安泰厂区繁多的机床与忙碌的工作人员、康强厂区的8米氧化线与热火朝天的装配现场都给客户留下了深刻印象，某种程度上也印证了同行推荐的可靠性。拜访结束时，北研中心的项目团队当即表示欢迎我们参加项目投标。

2、用专业赢得客户

6月底，公司收到了北研中心将在7月中旬举行竞争性磋商的邀请。因为时间紧张，我们一方面要想办法完成高质量的标书，另一方面还要研究规则来合理提高成功率。

与客户的充分沟通让我们清楚的了解到客户的顾虑及需求，对此我们先做了加工试验：用一块废铝板试加工难度最大的转子，并将整个过程记录并体现在标书里。与此同时，各部门加班加点准备文件、制作标书。事后我们的标书被客户评为全场最佳。

当时我们还面临一个难题：只有提前购入原料，我们才可以满足客户交期要求。但因为竞争激烈，即使购入原料，我们也有可能中不了标，购入的原料则打了水漂。得知此难点后，刘总便同意进行风险投入，提前购入一块原料，这也成为我们最终赢得投标的重要一环。

烈日炎炎的7月的北京，在投标现场，我们的竞争对手是两家专业从事该项产品制造的厂家，分别来了六七位投标人员，而我们则是李总和我，人虽少但贵在精：李总侃侃而谈我们的优势所在，从全流程能力到丰富的铝件加工经验，专业地回答赢得了评审小组的高分，最终我们脱颖而出，赢下了投标。

3、用服务留住客户

取得了业务，怎么样完成则成了我们接下来的难题。该项产品的加工对我们而言是一次不小的挑战，正所谓“工欲善其事，必先利其器”，技术部特别组织了资深的技术队伍进行攻关，完善了工艺设计。因为项目的重要性与紧急性，北研中心则特意让一名工程师从北京到成都，派驻公司，协助解决生产周期及制造问题。

为了更好地服务客户，技术部相关同事直接与客户进行技术对接，全程陪同完成首套产品的加工。同时也为派驻公司的客户提供专用会议室，贴心周到的考虑也赢得了客户的点赞。

为了第一套产品能按客户的要求在九三阅兵前完成，生产管理部带领各部门压缩每个环节的时间。比如8月中旬的一个周末，采购的同事特意带上技术人员及我驱车前往德阳供应商处协商原材料的事宜，事后来看，这次的拜访为第一套产品的顺利完成提供了强有力的帮助。期间机加车间、热表车间及装配厂也都

加班加点，旨在减少零件等待时间。

为了提升效率，不断沟通协调资源，及时解决客户问题。最终提前10天完成该产品的加工，并于8月28日安全送抵客户处，10月9日，我们就已收到客户打来的第一笔合同款。

通过短短3个月的合作，我们的新客户便与公司建立了良好的合作关系。为此北研中心也邀请我们参加下一轮的竞标，新一轮的努力正在进行中。

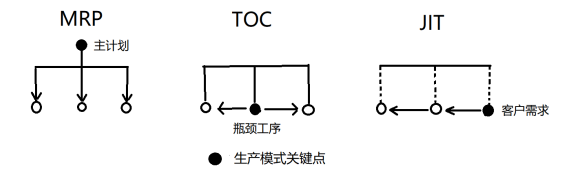
核心变革：公司为何将“精益”置于管理中心？

✍️ 文/李青松 新都车间

公司从去年开始在内部推行精益管理，截至目前已有一年半时间。在与同事交流和讨论的时候，部分同事对“为什么搞精益”有不同的看法：有的认为公司搞精益是因为不赚钱了——通过消除浪费来省钱；有的认为公司搞精益是因为想减人——降低人力成本；还有同事则认为公司搞精益是因为生产周期长——缩短交付周期。

关于这个问题，我的思考可能还不太全面，但我想先尝试回答一下这个问题，谈谈我的一点浅见，希望大家批评指正。在回答这个问题之前，我们先来看看当下制造型企业主流的生产模式有哪些。

作为生产制造型企业，世界目前所采用的常见生产模式无外乎三种：物料需求计划、约束理论、精益生产，也是大家常说的MRP、TOC、JIT，这三种模式各有特点也各有限制。MRP核心是解决企业三个问题：生产什么零件、生产多少、什么时候生产，以生产计划+物料清单+库存信息构成，这也是公司使用多年的生产组织模式；TOC核心是关注瓶颈，因为瓶颈决定了产线的能力，就像一个桶，最矮的板决定了桶能装多少；JIT核心是以客户需求拉动生产，在需求的时候，按照需要的数量、需求的产品生产交付。下面以三张图展示三种不同的生产模式。



公司一直使用MRP模式组织生产，为什么现在要变？核心是客户的需求在变。第一个变化：客户的来料节奏变化。以前的来料，以A客户为例：一次性来料，按季度均匀交付，我们有充足时间制定计划——排产——生产交付，而现在是当月来料当月交付。B客户以前按照月产量均匀发料，对未来预期清晰，我们有时间调配资源，现在则是一周后要交付的零件当下料还不足，来料无法控制,此时MRP的核心能力“什么时候生产”就变得无意义，同时MRP的快速响应能力不够，无法满足客户需求。第二个变化：客户的订单需求变化。以A类产品为例，以前客户除了部分特殊指令项外，更注重交付数量而非具体零件，现在则是具体到某一个图号零件的数量。举个例子，我们进超市买水，以前某宝、某哈哈、某泉都行，只要是水。现在我们需要一瓶550ml的某宝，这家超市没有，我们就得换一家。而按客户需求生产合适数量的产品恰恰是JIT的核心能力。第三个变化：公司的客户人群变化。

以前公司围绕以C客户的需求为核心，开展业务板块，但新客户对我们有了不一样的要求，以客户需求调整内部流程，这也是精益的核心理念之一，定义价值，以价值为导向识别浪费，从而提升提高响应速度，缩短生产周期。

因此，推行精益管理，旨在改变管理方式，而管理方式的改变旨在为更好地适应客户需求！公司企业文化中的使命、经营宗旨、质量方针都是以客户为核心，只有通过内部不断调整才能满足客户、适应市场，从而创造价值。这么来看，公司又是始终如一，从未改变！

推进计件制——深化精益改进，实现降本增效

文/周瑾玉 装配厂

为积极响应公司推行精益改进、实现降本增效的战略要求，进一步激发生产活力、优化资源配置，装配厂协同人力资源部于2025年7月正式启动一线操作工和检验员薪酬制度改革，由计时制稳步过渡至计件制。此次改革并非简单的薪酬计算方式变更，更是我们直面市场挑战、深化内部精益管理、追求卓越运营的一项关键战略举措。其核心目标在于激活员工内生动力，实现降本增效的双重突破，为公司的可持续发展注入强劲动能。

在装配板块的发展历程中，计时工资制发挥了不可替代的作用，帮助实现了人员队伍的稳步扩展、生产计划的有效实施、质量控制的有效监控，但是计时制存在以下三个无法回避的弊端：

- 1、不利于个人效率提高——因工资与上班時間有关，容易诱发怠工情绪和拖班情况；
- 2、人力成本不可控——同一产品由技能处于不同水平的员工生产，会出现不同的生产周期，进而产生不同的成本；
- 3、对管理要求较高——单位时间的薪酬标准制定、当日作业任务的精确安排、开工前的准备以及上下班打卡时间监控都极大影响着产品持续加工，极易造成资源浪费。

面对竞争日益激烈的行业格局，降本增效已成为企业发展的必修课，公司领导组织装配厂和人力资源部多次研判、反复考量、周密测算，决定在装配厂推行计件制，为后续装配业务持续稳定发展打好基石。

装配厂坚决落实公司决策，科学运作，与人力资源部重新评定了装配所有一线操作工和检验员技能等级，设立了技师、高级工、中级工、初级工、学徒等技能等级，对应调整基本工资和岗位技能工资，同时与市场部重新评估所有装配项目的定额工时，完成基础数据的准备，并对全员宣贯新的薪酬制度。工时计件制自2025年7月10日起开始试行，经过3个月的运行，总体效果良好，达到了以下效果：

一、打破“大锅饭”，以价值贡献为导向，实现精准激励

实行计件制后，员工收入与其劳动成果直接挂钩，实现“多劳多得、优劳优得”的公平分配机制。对员工而言，工作成果看得见、摸的着，收入上限被打开，工作积极性和主动性得到极大释放，并积极主动参与效率提升，提出了各项现场改善意见建议300余条，人均产出工时相比实行前提高85%。



二、聚焦核心效益，消除浪费和驱动降本

实行计件后，装配厂一线人员加班减少95%以上，最高每月减少加班费支出超过30万，员工低效工作现象显著减少，管理人员无需投入过多精力进行劳动纪律监督，管理成本随之降低。同时，效率提升也带来了水电、设备折旧等固定成本的分摊降低，隐性成本显著下降。

此次装配厂薪酬制度的平稳转变，离不开公司领导和员工的大力支持，彰显出了爱乐达员工在关键事务上的凝聚力，定会助力装配板块业务向前发展。

践行“客户为中心”理念，证券事务部在行动

文/蒋文廷 证券事务部

“客户是企业发展的生命线”，这一核心理念早已深度融入公司发展的血脉之中，成为指引各项工作的根本准则。于证券事务部而言，我们的“客户”既包括每一位关注公司发展的广大投资者、依法履行监管职责的监管机构，也涵盖协同推进业务的公司内部各部门。如何将“以客户为中心”的要求融入信息披露、投资者关系管理、合规风控等每一项专业工作中，转化为实实在在的服务行动，是我们始终思考并积极践行的核心课题。

信息披露：以“透明高效”守护客户知情权

信息披露是证券事务部的核心职责，而“及时、准确、完整、简明清晰、通俗易懂”的披露要求，本质上就是对投资者知情权最直接、最有力的尊重。我们深知，每一份公告都牵动着无数投资者的决策判断，每一个数据的严谨性都关联着公司的市场信誉与行业口碑。

公司对信息披露工作始终保持高度重视，严格遵循《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》、《公司章程》等信息披露的有关规定，同时结合公司自身实际情况制定并完善《信息披露管理制度》，为信息披露工作筑牢根基。在执行层面，我们按照中国证监会和深圳证券交易所信息披露格式指引以及其他信息披露的相关规定，以严谨的工作态度，按时、高质量地完成定期报告的披露工作。同时，结合公司运营中的实际情况，真实、准确、完整、及时地发布会议决议，以及重大事项等临时公告。在整个信息披露过程中，切实履行信息披露义务，确保投资者及时、公平地获取公司重大事项信息，从而最大程度地维护投资者的合法利益。

投资者关系：以“真诚沟通”搭建信任桥梁

如果说信息披露是保障投资者知情权的“被动输出”，那么投资者关系管理就是深化双方信任的“主动沟通”重要载体。我们始终坚信，良好的投资者关系不是“一锤子买卖”，而是通过长期、真诚地常态化互动，在公司与投资者之间搭建起稳固的信任纽带。

为确保沟通渠道畅通，我们构建了“线上+线下”投资者交流网络。线上渠道，我们安排专人监控投资者互动易平台、投资者热线电话、邮件等渠道的咨询，以及定期举办“业绩说明会”活动，确保每一条留言都能及时得到响应，每一个问题都能得到专业、准确的解答；线下渠道，我们不定期举办“投资者走进公司”接待活动，邀请并接待投资者走进公司各生产基地，通过实地观摩、现场交流，近距离了解公司业务全貌。今年以来，线上渠道累计接收投资者咨询151条，累计已回复137条，回复率达91%；线下已举办接待活动1场，累计接待投资者53人次。

合规风控：以“专业严谨”筑牢客户利益防线

合规是证券业务不可逾越的底线，更是守护客户利益的根本保障。作为公司合规管理的重要力量，证券事务部始终以“零容忍”的态度对待合规风险，用专业严谨的工作，为客户利益筑起一道坚实的“防护墙”。

我们建立了覆盖重要业务流程的合规审查机制，在公司重大经营决策、对外投资、信息发布等环节提前介入，进行合规风险评估。同时，统筹组织公司董监高及关键岗位人员，积极参与深圳证券交易所、中国上市公司协会、四川省上市公司协会等机构举办的线上线下专题培训，内容覆盖最新监管政策动态、信息披露合规要点及典型违规案例剖析等，持续提升董事、高管合规意识；通过邀请审计师、行业分析师开展专题分享培训，让“保护客户利益”成为每一位相关人员的自觉行动。

此外，我们积极配合监管机构的各项检查工作，主动接受监督指导，将监管要求转化为优化工作、提升质量的动力。通过持续完善合规内控体系，近年来公司未发生任何重大合规风险事件，在监管评级中始终保持优良水平，这既是对我们工作的肯定，更是对客户利益的有力保障。

“以客户为中心”不是一句抽象口号，而是证券事务部每一项具体工作的行动指南。未来，我们将继续坚守初心，深耕专业，持续提升专业能力和服务品质，以更透明的信息披露、更真诚的沟通互动、更严谨的合规风控，切实守护每一位客户的信任与期待，为公司高质量发展注入证券事务部的力量！

爱乐达头条 /ALD HEADLINE

22/22 公司2025年秋季运动会

24/24 融入、沟通、分享——新员工沟通座谈会

24/24 公司精益管理启动誓师大会

24/24 筑牢安全根基，护航高质量发展——安全生产工作纪实

26/26 公司通过PRI NADCAP现场审核再获奖励

26/26 爱乐达持续优化治理结构 完成董事会及监事会人事调整

26/26 夏天的凉风微微地吹进宿舍



公司2025年秋季趣味运动会

-爱运动.乐生活.达梦想-

文/曾万敏 人力资源部

2025年9月30日下午，阳光正好，微风不燥，爱乐达人们齐聚一堂，一场以“爱运动、乐生活、达梦想”为主题的秋季趣味运动会在康强厂区拉开帷幕。平日里忙碌于各自岗位的爱乐达同事，在这个初秋的午后化身运动健儿，共享这场活力满满的运动盛宴。

本次运动会共有8支队伍参赛，由公司各部门以及各分/子公司成员通过跨部门组合的形式组成，各组长提前抽签确定比赛顺序，比赛共设4个团队赛项目和2个人赛项目，既有考验团队沟通协作的项目，也有挑战个人技巧的项目，更有充满趣味性的项目。

在主持人热情洋溢地开场后，各队伍伴随着激昂的入场音乐，身着统一的队服、迈着整齐的步伐、高呼着各具特色的口号，精神抖擞地走进会场，展现出团队特有的风采与凝聚力。在正式比赛开始前，公司董事长谢鹏先生登台致辞，他强调了运动对于员工身心健康的重要性，鼓励大家在比赛中赛出风格、赛出水平，将运动精神融入到日常工作中，为公司发展注入活力。运动员代表周长春与裁判代表刘永强也分别宣誓，表达了对比赛的期待与公正公平的决心。接着主持人详细介绍了活动总规则，确保每位参赛者清楚了解比赛流程与注意事项。

比赛开始后，各队伍在比赛过程中迈着整齐的步伐，各展绝技，比拼激烈。团队赛项目考验着团队的默契度，就像咱们工作中配合一样，节奏要稳和快，步调统一才能高效前进！有的小组配合默契，跟着领队的口号一路领先；而有的小组则紧张或失误，不得不重新开始。现场的加油声、欢笑声此起彼伏，大家都在为各自团队奋力拼搏。最后的“拔河比赛”是大家翘首以盼的团队项目，拔河拼的不只是力气，更是力量均衡与排兵布阵，比赛哨声响起，双方队员瞬间发力，紧握绳索，身体后倾，双脚牢牢蹬地，拼尽全力将绳索往己方拉拽，绳索中间的红绳左右摇摆，牵动着全场观众的心。有的队伍喊着整齐的口号，协同发力，逐渐占据上风；而有的队伍则因用力不均，被对手抓住机会，一举反超。获胜队伍欢呼雀跃，紧紧拥抱在一起；失利队伍也不气馁，相互鼓励，总结经验。



与团队赛同时进行的个人赛项目同样精彩纷呈，“默契大挑战”的参赛选手们身姿矫健，配合默契，跳绳在手中飞速旋转，脚底下轻盈跳跃，仿佛在进行一场精彩的跳绳舞蹈；“极速30秒”的参赛选手们则展现着他们超强的平衡力和耐力。有选手因动作失误遗憾离场，也有选手一路过关斩将，赢得掌声。

经过近两小时的精彩角逐，最终“什么都队”、“机加2队”和“装配队”分别荣获一、二、三等奖，其余队伍荣获“团队协作奖”，公司各高层领导为获奖团队颁发奖状及奖金。获奖者们手捧荣誉，脸上绽放出灿烂笑容，那是努力拼搏后的喜悦与自豪。运动会圆满落幕，全体人员留下了最美的合影，镜头前，大家肩并肩，笑容满面，将这份美好瞬间定格。

此次员工秋季趣味运动会，不仅是一场体育竞技的盛会，更是一次团队精神的洗礼、企业文化的传承，员工们在运动中释放激情、收获快乐，在协作中增进了解、凝聚力量。大家纷纷表示，将把运动会上展现出的拼搏精神、团队意识融入到日常工作中，以更加饱满的热情、更加昂扬的斗志，为公司发展贡献自己的力量，携手共赴梦想之路。

随着活动结束，员工们缓缓散去，园区内渐渐恢复宁静。然而，这场运动会所留下的激情与活力，却如种子般深植于每位员工心中，生根发芽，激励着大家在未来日子里，以爱运动为起点，乐享生活，勇达梦想，书写出更加精彩的人生篇章。



融入、沟通、分享 ——新员工沟通座谈会

文/陈露 人力资源部

为帮助新员工快速融入团队，搭建员工沟通桥梁，解答员工入职初期的疑问，让员工尽快熟悉公司环境与文化，公司于7月29日在安泰二路厂区六号会议室开展了《新员工沟通座谈会》，邀请公司今年5-6月新入职员工参加。



此次沟通会围绕“融入、沟通、分享”主题展开，通过“破冰互动”让新同事互相认识、彼此交流，为今后的跨部门沟通协作助力；通过“趣味抢答”让大家再次深入了解公司、融入团队；在“畅所欲言”、“答疑解惑”环节，同事们分享了入职以来的感受和想法，人力资源部对线上问卷调查的问题及沟通会现场提出的意见和建议进行了解答，对于部分需要跨部门协助的问题，人力资源部将汇总并反馈至相关部门以便改善。

人力资源部在沟通会前两个工作日对新员工发放了匿名问卷调查，共收集到问卷20份，员工参与率83.3%，共收集到意见建议20余条。通过问卷分析，员工在新岗位的满意程度达94%。员工所提出的意见和问题，人力资源部在沟通会现场进行了详细解答。

员工反映技能培训，新员工目前一线员工实行师徒制，还需加强员工职业晋级培训，如从初级工到高级技师的培训；员工获取知识途径除部门在职培训，还可以组织学历提升培训；公司图书室提供工具、管理、技术、质量各类书籍和行业杂志供员工参阅；加强员工对新产品、新工艺、新设备、新技术的培训等。

个别员工提到当员工在工作中有所创新或能力提升做出一定的成绩时，基层管理者应当及时给予鼓励与表扬。员工希望得到认可，但不一定是物质奖励，精神激励尤其可贵。管理者在员工知识赋能和员工知识迭代方面需突破传统手段达到不一样的效果。

最后人力资源部部长严思聪总结讲话并对新同事提出两点希望：一是以古希腊哲学家苏格拉底第一堂课学生作业是每天300次甩手的案例，并在现场邀请了

质量部郑逸豪和易天雪表演了甩手动作，说明通过简单工作任务分配考察员工是否有毅力是一种人才识别的方式，公司需要服从管理、执行力强的好员工，不遵守流程、制度规范的员工不是受公司欢迎的员工。二是以热气球的故事启发工作方法的重要性，把复杂的事简单做就是专家，把简单的事重复做就是行家，把重复的事用心做就是赢家。

本次新员工沟通座谈会，员工积极性和参与度较高，后续人力资源部将重点关注问题闭环和长期融入效果，建立员工的归属感！



爱乐达精益管理启动誓师大会

文/樊敏 人力资源部

一、会议背景

面对日益激烈的市场竞争，精益管理以消除浪费、优化流程、提升价值为核心，已在多个行业取得显著成效。为进一步提升运营效率、降低成本、提高客户满意度，筑牢公司持续健康发展根基，2025年4月22日公司召开“爱乐达精益管理启动誓师大会”。董事长、公司高管、中层管理以及精益项目成员出席会议，特邀行业专家咨询团队赋能，正式启动精益管理升级新征程。

二、会议关键行动

1、组织架构升级，目标精准聚焦

项目推进负责人常务副总魏总宣布精益管理组织架构，在2024年基础上优化四大攻坚小组：效率改善组——以“消除浪费”为核心，优化生产全流程；准交改善组——瞄准交付准时率，提升客户履约能力；质量改善组——推行“零缺陷”标准，强化品质竞争力；人才改善组——构建精益人才梯队，夯实持续改进根基。清晰的组织架构与明确的攻坚目标，

为精益管理项目奠定坚实执行基础，确保改善工作精准高效、有的放矢。

2、强化激励机制，激发全员动能

人力资源部副部长曾部长解读精益管理项目奖项设置及规则，以激励为导向助力既定目标高效达成。

总经理刘总为项目组颁发《授权书》，赋予跨部门资源调配与决策权，确保项目推进顺畅。各小组长签署《责任书》，立下“军令状”，以量化目标承诺彰显攻坚决心。

3、庄严宣誓明志，践行承诺担当

在魏副总带领下，全体成员立下精益管理誓言，承诺：以身作则、坚定信念，坚决推崇精益思想；打破分工、同心协力，全力保障资源支持；实事求是、主动改善，切实达成精益目标；努力学习、乐于分享，共创精益管理文化。现场喊响“学精益，做精益，落实精益创效益”口号，并在誓言板上签字，以实际行动兑现承诺。

4、专家赋能指导，科学规划路径

项目咨询周老师深度解读精益管理指标与实施阶段里程碑，以专业视角为项目组成员绘制清晰的实施路线图，指导团队分阶段、有步骤地推进计划，确保精益管理项目有序落地。

三、领导寄语

总经理刘总在总结讲话中再次强调精益管理的战略意义，号召全体员工树牢精益意识，主动成为精益管理的践行者与推动者。要求项目组成员全力配合咨询老师指导，在学习中完善自我，以过硬本领带领团队勇攀目标高峰。

谢董事长对精益管理项目给予全力支持和鼓励，寄语全体人员以此次大会为起点，真抓实干、久久为功，预祝项目圆满成功，在精益管理的赋能下助力公司迈向高质量发展新台阶。

四、会议精神

“学精益，做精益，落实精益创效益”的口号仍在会场回响，此次启动誓师大会不仅是一次思想的凝聚和目标的锚定，更是一场向精益管理高地发起冲锋的动员令。爱乐达全体人员将以此次大会为契机，怀揣破竹之势，在精益管理的征程中，用实实在在的智慧和行动，写下降成本、增效益、提价值的新篇章！



筑牢安全根基，护航高质量发展 ——安全生产工作纪实

文/唐洪 综合管理部



安全是发展的生命线，更是企业行稳致远的压舱石。2025年上半年，公司锚定“零伤害”终极目标，全面筑牢安全防线，以扎实的工作成效，交出了一份高质量的安全生产答卷，为企业高质量发展提供了坚实保障。

筑牢第一道防线：隐患动态清零，实现闭环管理。公司秉持“隐患就是事故”的理念，组织专职安全管理人员开展全方位、地毯式排查，上半年累计排查各类隐患392条。对排查出的隐患，建立台账，明确整改责任人、整改措施和整改期限，实行闭环管理，确保隐患整改率达到100%。同时，聚焦员工安全意识薄弱环节，重点督导不按规定佩戴劳动防护用品、违规吸烟等问题，通过现场教育、通报批评等方式，有效纠正了员工的不安全行为，让安全意识深入人心。

狠抓关键环节：承包商“零漏洞”管理，守牢安全边界。对动火作业、高处作业、有限空间作业等高风险作业，严格执行审批制度，上半年共审批44次。通过签订安全管理协议，明确双方安全责任，将承包商安全管理纳入公司整体安全管理体系。对2起承包商违规行为坚决按协议予以罚扣，起到了强有力的警示作用，确保承包商作业安全规范，实现了“零漏洞”管理。

深化意识培养：千人培训全覆盖，安全文化入心入行。公司以“人人讲安全、个个会应急”为目标，共计千余人次参与各类安全培训，覆盖全体员工及承包商人员。培训内容涵盖安全法规、操作规程、应急处置等多个方面，采用理论授课、案例分析、实操演练等多种形式，让员工听得懂、学得会、用得上。同时，积极开展“健康与幸福同行”等安全主题活动，通过知识答题、安全故事分享等形式，营造了浓厚的安全文化氛围，让安全理念融入员工的日常工作和生活。

强化根基保障：制度持续优化，应急演练贴近实战。公司结合实际，持续修订完善安全管理规章制度，进一步明确各岗位安全职责，规范安全管理流程，实现了安全管理有章可循、有据可依。为提升应急处置能



力，公司上半年开展火灾、化学品泄漏等应急演练5次，通过模拟真实场景，检验和完善应急预案，提高了员工的应急反应能力和自救互救能力，确保在突发情况下能够快速响应、有效处置。

施以“绣花功夫”：专项治理见微知著，消除管理盲区。针对人员及车辆进出管理、食堂用餐秩序等容易被忽视的问题，进行专项治理。通过优化门禁系统、加强现场巡查、设置文明引导员等措施，有效改善了厂区秩序，消除了潜在的安全隐患，让安全管理覆盖到每一个角落。

一分耕耘，一分收获，通过一系列扎实的举措，公司上半年未发生轻伤及以上事故，安全生产形势总体持续向好。这一成绩的取得，离不开全体员工的共同努力，更彰显了公司对安全生产的高度重视和坚定决心。

安全作砥柱，天堑变通途。新时期、新任务、新要求，在新起点上公司将始终秉持对员工生命安全高度负责的态度，以更高的标准、更严的要求、更实的举措，持续巩固安全生产成果，护航企业高质量发展行稳致远，共同守护我们温馨、安宁、幸福的美好家园！



公司通过PRI NADCAP 现场审核再获奖励

 文/李腾 质量部

近日，公司顺利通过全球航空航天与国防工业权威认证机构——PRI（美国性能审查协会）开展的NADCAP热处理及喷丸特种工艺认证审核，分别获得热处理24个月、喷丸18个月的认证周期奖励，标志着企业综合管理水平再上新台阶。



国际最严“工艺体检”：NADCAP认证为何是航空制造“入场券”？

NADCAP是全球航空航天、国防及高端装备制造领域最具影响力的特种工艺专项认证体系，由PRI主导，聚焦焊接、热处理、喷丸、表面处理等20余类关键工艺，其审核标准远超行业常规要求。其中，热处理直接影响材料力学性能与疲劳寿命，喷丸则决定零部件抗腐蚀与表面强化效果，二者均是航空发动机叶片、起落架、结构件等核心部件的“质量命门”。此次审核历时7天（热处理5天，喷丸2天），由PRI委派的2名资深航空工艺专家，围绕AS9100D质量管理体系与NADCAP专项要求，对爱乐达公司热表厂（涵盖真空炉、箱式炉等多类型设备）、喷丸产线（含数控喷丸机、抛丸室等核心设施）展开全流程“穿透式”检查。审核范围覆盖工艺开发验证、设备校准维护、人员资质管理、质量数据追溯、不合格品控制等12大模块，尤其针对热处理温度均匀性、喷丸覆盖率进行重点验证。

链动全球航空：认证背后是高端市场的“信任票”

NADCAP认证是航空零部件供应商进入波音、空客、赛峰等国际巨头的“必备门票”。爱乐达自2018年首次获得NADCAP认证以来，陆续获得了赛峰、普惠、商飞等国际国内知名航空制造企业的合作订单。行业观察人士指出，在国产大飞机规模化量产、航空发动机自主化加速的背景下，具备国际认证的本土特种工艺供应商正迎来黄金窗口期。

对公司而言，NADCAP认证的通过绝非终点，而是其从“国内高端特种工艺服务商”向“全球航空制造核心参与者”转型的起点。这张“航空级”认证证书，既是对企业十年技术积累的肯定，更是打开全球高端市场的钥匙。未来，随着航空产业国产化替代加速、国际航空供应链重构，我们凭借技术、管理与品牌的综合优势，有望在全球特种工艺赛道中占据更重要地位，为中国高端制造“走出去”写下生动注脚。



爱乐达持续优化治理结构 完成董事会及监事会人事调整

 文/蒋文廷 证券事务部

为落实《公司法》及相关配套制度要求，成都爱乐达航空制造股份有限公司（证券代码：300696，证券简称：爱乐达）于2025年8月至9月持续推进治理结构优化，相关调整包括补选董事会战略委员会委员、选举职工代表董事，并对监督职能进行重新配置，进一步精简架构、提升专业能力与运行效率。

2025年8月27日，公司召开第四届董事会第四次会议，审议通过《关于补选董事会战略委员会委员的议案》。经董事长谢鹏先生提名，董事会同意选举独立董事王斌先生为战略委员会委员。补选完成后，第四届董事会战略委员会成员为谢鹏先生（主任委员）、刘晓芬女士（委员）、王斌先生（委员）。王斌先生作为材料科学与工程领域专家，现任西南石油大学研究员、博士生导师，其加入将进一步增强公司战略规划与产业布局的科学性。

2025年9月15日，公司2025年第一次临时股东大会审议通过《关于修订<公司章程>的议案》，增设一名职工代表董事。同日，职工代表大会选举蒋文廷女士担任职工代表董事。选举完成后，公司第四届董事会分别由谢鹏先生（董事长）、刘晓芬女士（董事）、王斌先生（独立董事）、符蓉女士（独立董事）、蒋文廷女士（职工代表董事）5位成员组成。蒋文廷女士长期担任公司证券事务代表，熟悉公司治理与资本运作，其任职将有助于增强职工参与企业民主管理。

随着《公司章程》修订及治理结构升级，公司第四届监事会监事丁文学先生、刘余魏先生、蒋文廷女士的监事职务自2025年9月15日起自然免除。其中，蒋文廷女士转任职工代表董事，丁文学先生、刘余魏先生不再担任公司任何职务。公司对三位监事在任期间的勤勉尽责与积极贡献表示衷心感谢。

公司原监事会职能整体划转至董事会下设的审计委员会。该委员会由符蓉女士（主任委员）、王斌先生（委员）、谢鹏先生（委员）3位董事组成，承接包括财务信息审核、内外部审计监督、内部控制体系评估等原属监事会的关键职责，进一步强化监督职能的专业性与执行力。

本次治理结构调整严格遵循最新法律法规及监管指引，是公司推进治理现代化、提升决策与监督效能的重要举措。爱乐达始终秉持“诚信、务实、专注、创新”的企业精神，通过优化组织架构、明晰权责分工，为公司在航空制造领域的持续发展奠定坚实治理基础。



夏天的凉风 微微地吹进宿舍

 文/刘永强 综合管理部



七月的蝉鸣裹挟着热浪，烘烤着厂区。当暮色降临，宿舍楼窗外，新安装的空调外机发出嗡嗡的运转声，为这个夏天注入清凉。这份沁入心扉的清凉背后，是公司对员工深切关怀的体现。

以往的夏夜，闷热的空气如同凝滞的糖浆，紧紧包裹着每一间宿舍。员工们辗转反侧，汗水浸湿枕巾，即便风扇开到最大档，也只是搅动着燥热的气流。第二天拖着疲惫的身躯走进车间，不仅工作效率受到影响，身体健康也面临考验。

在公司高层提出改善员工居住环境的提议后，公司立即安排落实相关工作，从空调安装方案、品牌筛选，到供电线路改造，每一个环节都快速实施并严格把关，短短两周时间，近百台空调陆续运抵厂区，安装人员顶着烈日穿梭在宿舍楼间，调试、打孔、安装，每一道工序都凝聚着公司对员工的关切。当第一台空调送出凉风时，员工李师傅惊喜地说：“没想到这么快就装上了，以后终于能睡个好觉了！”年轻员工小张则笑着说：“晚上能睡好，白天做什么都精神头更足了！”

如今夏日的夜晚，宿舍楼里洋溢着轻松愉悦的氛围。结束一天工作的员工们，在清凉的房间里放松身心，或与家人、友人通话交谈，或沉浸在书籍的世界，养精蓄锐迎接新一天的挑战。

从宿舍装空调这件“小事”中，我们深切感受到了企业“以人为本”的温度。公司领导的关怀如同夏夜的凉风，吹进了每一位员工的心坎，也必将为企业的高质量快速发展注入源源不断的动力。这份清凉，不仅驱散了暑气，更驱散了员工心中的疲惫，凝聚起我们携手奋进的力量。让我们共同珍惜这份关怀，将内心的温暖转化为前进的热情，以更昂扬的斗志投入到工作中，与企业共同描绘更加美好的明天！

团队建设 TEAM BUILDING

28/28 赛场之上，看见爱乐达人的另一种力量

30/30 一段基带拉膜的攻坚纪实

30/30 在热爱里深耕，在奋斗中成长

32/32 读后感《走出黑暗森林》——于困境中淬炼团队之魂

32/32 运动赋能生活，分享凝聚心力

34/34 平凡岗位上的质量守护者

34/34 以微光聚星河，让向心力成为团队成长的引擎



赛场之上，看见爱乐达人的另一种力量 ——2025年秋季趣味运动会侧记

文/陈苗 行政副总经理

作为公司企业文化宣传的一员，常常在寻找那些能真正定义我们“爱乐达人”精神的瞬间。它可能在繁忙的生产线，也可能在严肃的会议室，而一场团体活动则有更好的诠释。9月30日“爱运动·乐生活·达梦想”秋季趣味运动会，让我得以以观察者的身份，沉浸式地感受“爱乐达人”的精神力量。

在准备中，看见了“主动担当”

下午1点30分，距运动会开幕还有半小时，康强厂区的现场已一片火热。没有指令催促，没有被动等待，一场高效的“战前准备”正自主推进。

签到区前，各队队长带队有序报到；候场区内，跨部门组建的队伍已自发列队。“护航者联盟”邓队长，带领质量部与生产保障部队员反复演练口号，队列整齐划一；“什么都队”赵队长快速集结新都车间、辛瑞方晓及人力资源部成员，高效分发队服、统一着装；“从容应队”雷队长迅速集结综合管理、生产管理、技术研发等多部门员工，整队待发。而机加车间的雷主任、黄副主任俨然不再是平日里部门负责人模样，变身成为团队的“后勤部长”，为队员准备物资，排练战术。

此刻，没有职级之分，没有部门壁垒，唯有主动上前、自觉补位的担当与默契。这种自发的协作，正是“跨部门组队”打破隔阂的初心，团队的“协作骨架”，在准备的细节里悄然搭建。

在口号中，听见了“身份认同”

运动员入场环节，最动人的不是规整的步伐，而是各队掷地有声的口号——那是专属的“精神暗号”，更是团队身份认同的直接表达。

“生产精英，敢闯敢拼！”机加1队的口号刚落，在场的同事纷纷鼓掌，这不仅是赛场宣言，更是车间里“抢工期、保质量”的日常写照；机加2队“秋风吹，战鼓擂，我们生产怕过谁”的呐喊，满是一线员工“来之能战”的豪迈；装配队“装配、装配，从不掉队”是赛场誓言，更是生产中关键时刻不掉链的靠谱承诺。

“对对对，拿冠军就对！”“什么都队”的幽默口号引发现场欢笑，这支由新都车间、子公司及人力资源部组成的队伍，用轻松姿态展现跨领域协作的自信；“护航者联盟”的“质量铸就辉煌，保障助力远航”，与企业使命同频共振，彰显守质量、强保障的责任担当；“从容应队”的“追求卓越，成就非凡”作为赛场宣言，更是对工作中攻坚克难的自我期许；“活力先锋队”的“赛场展风采，同心赢未来”、“团结友爱队”的“团结友爱创佳绩，顽强拼搏不言弃”，更是点出“心往一处想，劲往一处使”的协作内核。

每一句口号都不是空洞的文字，而是临时团队的“身份标识”，是不同岗位员工快速融合后，共同发出的心声。在这一刻，我们不仅仅是车间里的操作工、职

能部门的办公人员，而是并肩作战的“队友”，这份迅速建立的认同感，正是团队凝聚的核心。

在协作中，感受到了“彼此托付”

真正的考验在赛场展开，穿梭于各个赛场，去捕捉那些微小的瞬间。

在“无敌毛毛虫”的赛场，看到的不只是速度，更是那份“小心翼翼地守护”。队员们前后紧贴，既要护好自己手中的气球，更要用胸膛稳稳顶住前方队友背上的气球，确保气球不会掉落。你的后背，是我的托付——这恰似生产流程中，上游为下游“把好关、兜好底”的责任意识，是团队协作最本真的模样。

在“一圈到底”的静默中，看到了另一种沟通协作。全程不能言语，队员们只能靠呼吸节奏、肢体动作与眼神传递信息。有人钻圈稍慢，相邻队友立刻抬高手臂拓宽空间，迅速调整姿势配合队友。没有一句叮嘱，却能精准补位，这正如跨部门项目中，无需反复沟通便能默契配合的理想状态。

最震撼的当属拔河比赛。这不仅是力量的比拼，更是意志与战术的较量。无论是实力强劲的机加2队，还是看似力量悬殊的“从容应队”，赛前都会围拢加油打气，没人因对手强弱而松懈，满是“拼尽全力就无憾”的坚定。而在绳结的拉扯与队员的呐喊中，还有我们管理层的身影——常务魏副总、质量雷副总、采购黄总监，早已放下身份，主动奔向需要支援的队伍。他们不分队别，不计较自身力量强弱，双手紧握麻绳，与队员们一同压低重心、同步发力；场外，刘总经理早已不顾自身形象，拼尽全力为每个赛队加油助威“加油！坚持住！”。这一刻，“以身作则”四个字淋漓尽致。没有层级之分，只有“为团队胜利拼尽每一分力”的共同目标，这份带头冲锋的担当，让赛场的协作精神更增添一份力量。

在汗水背后，思考着一种“精神迁移”

颁奖环节，欢呼与掌声属于胜利者，但这场运动会里没有失败者。比赛的奖金或许会很快花完，但比赛中建立的信任、磨练的默契、历练的斗志，将成为爱乐达最宝贵的“团队资产”。

比赛结束，看着大家带着疲惫却满足的笑容离场，不禁思考：若能将“无敌毛毛虫”中对同伴的守护，融入生产流程的上下游；将“一圈到底”里高效的无声协作，搬进跨部门项目的沟通中；将拔河比赛中以身作则“心往一处想，劲往一处使”的韧劲，用在攻克技术难关、解决质量难题、保障客户交付上——那么这场运动会的意义，便超越了“乐生活”的表层，真正抵达“达梦想”的内核。

赛场的哨声已然落下，工作的新征程刚刚开启。愿每一位爱乐达人，都能将秋日里收获的团结、信任与拼搏带回岗位。因为我们都是爱乐达这艘航船的重要一员，唯有同舟共济，方能乘风破浪，共赴梦想的远方。



一段基带拉膜的攻坚纪实

✍️ 文/罗梦玲 辛瑞方晓

我大概已记不清这是第多少次实验拉膜了。当技术员递来那叠厚厚的实验方案时，我能清晰地感受到纸张的重量——那上面密密麻麻的日期、工序方案与实验数据，不仅记录着技术参数，更承载着技术研发人员与生产人员无数次的探讨、研究和改进的心血。我深吸一口气，不敢有丝毫怠慢。

转身面对脱脂拉伸这台熟悉的设备，往事如潮水般涌来。记得项目伊始，我也才刚入职转正，对聚四氟乙烯材料的认知还停留在教科书上的理论阶段。就在这个青涩的时刻，我们接到了这个严峻的任务：需要在短期内完成拉膜的第一阶段目标。当时的我们一切都需要从零开始摸索，设备性能是否满足要求、实验该往哪个方向推进，一切都是未知数。大家只能把希望寄托在研发员身上，期待他们能带着我们跨出最难的第一步。恍惚间，我的思绪回到寒冷的3月。团队成员们自告奋勇参与扩幅机的组装工作，虽然天气严寒，但大家在狭小的安装空间里干得汗流浹背。靠着默契的配合和坚韧的毅力，我们硬是将一堆零散的配件组装成了一座完整的大型设备。现在回想起来，那些忙碌的日子仿佛就在昨天，项目的快速推进让人真切地感受到什么叫做“时间不等人”。

将思绪拉回当下，我怀着怀疑、期待与好奇的复杂心情，按照研发员提供的方案开始操作。完成基带前端最后一道工序后，当基带快速穿过拉伸箱时，问题接踵而至：拉伸速度过快导致收卷不及，基带得率低，表面皱褶严重，宽度和厚度都达不到要求等等一系列问题。那一刻，车间里寂静得能听见每个人的心跳声——这还仅仅是基带前端生产环节，尚未进入真正的拉膜工序，就已经遇到了如此多的问题。



测量拉膜基带在脱脂拉伸后左右两端厚度是否在范围内

面对接连出现的问题，大家都不由自主地开始怀疑、摇头，脸上写满了不自信。然而，这种消极情绪并没有持续太久。我们很快调整心态，重拾信心，转变思路。研发团队与生产人员围坐在一起，反复复盘数据、调整参数，讨论设备需要改进的环节，分析方案中存在的合理之处。在这个过程中，我们有过数据上的争执，有过彼此的不理解，甚至有过激烈的争论，但这一切都是为了找到最佳的解决方案。我们还引入了精益化改善的方法，希望能够提升产品得率与生产效率。每一个辊轮转速的速比、每一段温区的设定，都凝结着无数次的失败教训和宝贵经验。

经历了春季的调试、夏季的酷热考验，终于来到了今天。当我完成最后一个实验方案参数设定，看着洁白的基带再次缓缓穿过拉伸箱，在导向辊间平稳蜿蜒时，我紧盯着监视窗口，直到最后一卷基带完成脱脂拉伸。按照规程，我小心地收卷、贴上标识，将这一批次的希望转交给下一工序的同事，内心在疯狂祈祷：就成功吧。

在扩幅机启动的瞬间，熟悉的滋滋声再次响起。我看着基带在高温下缓缓舒展，如同破茧的蝶翼在热风中颤动。这一刻，所有的疲惫都化作了紧张与期待——是的，没错，就是这一次。

当检测报告确认这批薄膜完全达到某规格产品的应用标准时，整个实验室沸腾了。厚度精准达标，表面质量完美，每个人的脸上都洋溢着自豪的笑容。这是辛瑞方晓与整个研发和生产团队迈出的关键第一步。特别要感谢爱乐达提供的宝贵资源与背后坚定支持，生产车间的领导和每一位同事在我们最困难的时候，是他们第一时间给予了我们帮助，给予我们继续前行的勇气和力量。



成功的果实来之不易，它凝聚着团队的智慧与汗水。望着墙上那张写满数字的精益改善看板，我深深体会到：正是这些看似枯燥的数据，指引我们一步步走向成功。但我们深知，这只是一个新的起点。我们携手闯过了第一道难关，也为后续的研发工作注入了更多信心与力量。前方的路还很长，但我们已准备好迎接新的挑战。

这段艰难而宝贵的经历让我明白：在科技创新的道路上，从来没有一蹴而就的成功。正是这一个个的失败、一次次的调整、一次次的坚持，才让我们最终突破了技术瓶颈。而团队之间相互信任、密切配合的精神，更是我们最宝贵的财富。



在热爱里深耕，在奋斗中成长

——记公司运动会后勤保障点滴

✍️ 文/冉欣弘 人力资源部

金秋送爽，丹桂飘香。在喜迎国庆的欢快氛围里，公司于9月30日成功举办了一场激情澎湃、活力四射的员工运动会。赛场上，机加1队的雷霆万钧、机加2队的协同并进、装配队的稳扎稳打、团结友爱队的温暖互助……以及最终摘得桂冠的“什么都队”的精彩表现，共同构成了一幅幅动人心魄的画卷。欢呼声、呐喊声、欢笑声交织在一起，是爱乐达人拼搏精神与团队风采最生动的写照。

然而，在这台前精彩纷呈的背后，是一场同样紧张有序、充满温度的幕后耕耘。作为本次运动会后勤保障的负责人，我有幸与一支默默奉献的团队一起，全程参与了从筹备到收尾的每一个环节。这段经历，让我对“热爱”与“奋斗”这两个词，有了更深切地体会。它并非赛场上的争金夺银，而是体现在为每一件队服、每一个道具、每一次精准发放所付出的深耕与细致之中。

一、精心筹备：于细微处见真章

“工欲善其事，必先利其器。”一场运动会的成功，离不开周全地筹备。早在运动会前数周，我们后勤保障组便进入了“战备”状态。面对八个风格迥异、个性鲜明的队伍，第一项重任，便是队服与道具的统计与分发。

队服，是团队形象的直接体现，也是凝聚力的物化象征。我们需要确保八支队伍，数百名员工，每个人都能领到标识清晰的队服。这看似简单的工作，背后是大量的数据核对：从收集各队名单到与供应商反复沟通颜色、款式，再到按队分拣、打包，每一个环节都要求零差错。

而道具的准备，则更像是一场针对不同“兵种”的装备补给。拔河比赛需要坚实粗壮的麻绳，我们反复确认绳体的耐磨性与承重能力；趣味足跑项目需要足够牢固且柔软的绑腿带，我们测试了多种材质，确保既能固定脚步又不伤及队员；“无敌毛毛虫”竞速需要质量上乘的气球，既要保证视觉效果，又要防止中途破裂影响比赛；还有那清脆响亮的加油手拍……每一件道具，都力求品质，因为它们不仅是比赛的工具，更是安全与公平的保障。

二、有序发放：在高效中传递温度

运动会当天，后勤点成为最繁忙的“枢纽站”。下午开赛前，当大多数人还在奔赴赛场的路上，我们已将所有物资分类码放整齐，静候各队领取。我们制定了清晰的流程：分队伍、凭清单领取，最大限度减少等待时间，确保现场秩序井然。

发放过程并非一成不变。临时增加的物资需求、个别道具的微调、现场突发的小状况等等，

都需要我们快速响应，灵活处置。这考验的不仅是预案的完备性，更是团队的临场应变能力和服务意识。我们的目标很明确：绝因为后勤保障问题影响任何队伍的比赛状态。当看到比赛有序进行时，所有的忙碌与辛劳都是值得的。这种高效的协作与及时的支援，本身就是一种无声的奋斗，一种对集体活动顺利进行的坚定守护。

三、幕后坚守：平凡的岗位，不平凡的价值

当比赛正式打响，我们的工作并未停歇。赛场边，我们密切关注着各项赛事的进程，随时准备提供支援。拔河赛场，我们在旁守护，确保安全；“趣味足跑”的起跑线前，我们协助队员检查绑腿，送上鼓励的话语；虽未直接参与竞技，但心始终与赛场上的每一位队员同频共振。

我们的身影，或许不曾出现在领奖台上，但赛事的流畅进行、员工的安心参赛，便是对我们工作最高的褒奖。这份在幕后深耕的坚守，源于对公司的热爱、对同事的关怀、对集体荣誉的珍视。它让我们明白，奋斗的形式有多种，台前的拼搏令人喝彩，幕后的支撑同样意义非凡。正是这无数个平凡岗位的扎实付出，才共同托举起了爱乐达不平凡的团队力量与企业文化。

四、感悟成长：热爱为基，奋斗为径

回顾这次运动会的保障工作，我深感这是一次深刻的历练与成长。它让我更深刻地理解了“精益求精”的航空精神，如何体现在一场文体活动中——那就是对每一个环节、每一个细节的极致追求。从队服到道具质量的可控，从发放流程的顺畅到现场应对的灵活，无不是这种精神的延伸。

“在热爱中深耕，在奋斗中成长”，对于公司而言，这份热爱，是对航空制造事业的热爱，也是对每一位员工的热爱。它驱使我们把运动会的后勤保障，当作一项重要的生产任务来完成，容不得半点马虎。而奋斗，则是将这份热爱转化为实际行动的过程，是深夜清点物资的专注，是在场地里奔波的身影，是解决问题时的集思广益。

运动会的硝烟已然散去，“什么都队”的夺冠已成为大家津津乐道的话题。但那份在筹备与保障过程中所凝聚的责任心、协作精神和细致作风，必将沉淀下来，融入日常工作中。我相信，无论是奋战在生产一线的工匠，还是保障后方稳定的我们，只要怀揣着对事业和集体的热爱，在各自的岗位上持续深耕、不懈奋斗，就一定能在爱乐达这个广阔的平台上，实现与公司的共同成长，携手飞向更加高远的蓝天！



✍️ 文/阮思绮 设计研发部

合上《走出黑森林》的最后一页，我的心中仿佛点亮了一盏灯。这本书不仅是一个关于个体挣扎与救赎的故事，更是一面映照团队精神与企业文化的明镜。它用细腻的笔触告诉我们：黑暗并非终点，而是一段淬炼凝聚力的旅程；困境并非绝境，而是铸就企业文化的熔炉。

故事中，主人公在黑暗森林中的每一次摸索、每一次彷徨，都让我联想到我们企业曾共同面对的挑战。市场环境的瞬息万变、技术革新的重重压力、行业竞争的激烈残酷，这些何尝不是一片片需要穿越的“黑暗森林”？然而，正是在这样的困境中，我们企业的凝聚力才得以彰显，文化的韧性才得以升华。

书中有这样一个情节：当主人公在森林中迷失方向时，他遇到了其他同样被困的旅人。起初，他们各自为战，试图独自找到出路，却屡屡失败。直到他们决定携手同行，共享资源、互相扶持，才终于看到了希望的曙光。这个情节让我深有感触，在我们的企业中，这样的场景并不陌生。记得去年，我们部门面临一个重大项目的技术瓶颈，结构组连续数周苦无突破。在最为艰难的时刻，是跨组的协作让我们找到了转机。结构组主动分享未成形的思路，电控组提供用户需求的深度洞察，项目组则搭建起资源调配的桥梁。最终，我们不仅攻克了难题，更在合作中锻造出更坚实的信任纽带。

黑暗森林的隐喻，还让我想到我们企业对员工成长的重视。书中主人公在困境中逐渐意识到，独自前行注定举步维艰，而依靠团队的力量才能走得更远。我们部门通过“导师制”培养计划以及定期的团队建设活动，我们让每一位员工在挑战中收获成长，在协作中实现价值。一名新入职的员工曾在团建活动上动情地说：“在这里，我从未感到孤单。每一次困难，都有团队的支撑；每一次迷茫，都有前辈的指引。”这句话，或许是对我们部门凝聚力最好的诠释。

而书中另一个让人深思的主题是“在黑暗中寻找光明的勇气”。黑暗森林之所以令人畏惧，不仅因为它的未知，更因为它考验着人们内心的坚定。然而，当团队凝聚成一股绳，勇气便不再是个体的特质，而是集体的力量。在我们的企业发展历程中，这样的例子比比皆是。曾经，一个创新项目因市场环境突变而陷入停滞。当时，团队没有选择放弃，而是主动集结，重新分析需求、调整策略，甚至利用业余时间进行头脑风暴。最终，这个项目不仅起死回生，还成为了公司新的业务增长点。这个过程，恰恰印证了书中揭示的真理：黑暗不会击垮我们，它只会让我们更加明晰前行的方向。

《走出黑森林》中还有一个细节令我至今难忘：当团队历经千难万险，最终找到出口时，他们并没有急于冲向光明，而是都不约而同地回望那片森林。在那一刻，他们的眼神中没有了恐惧，只剩感激。因为这片森林教会了他们协作的意义，也让他们发现了自己内心的力量与自我的价值。

“那些杀不死我们的，终将让我们更强大”——这句箴言在《走出黑森林》中得到了最生动的诠释。当团队面临生存危机时，他们不是各自为战，而是将最后一块干粮互相传递；不是互相指责，而是围坐共商对策。这让我想起我们设计研发部攻克技术难关的日日夜夜——在连续奋战48小时后，当曙光初现，我们相视而笑，眼中闪烁着泪光。困境没有击垮我们，反而让我们的纽带更加牢固，让每个人的价值在彼此支撑中得到升华。

读完这本书，我更加坚信，企业的真正力量不仅源于战略与执行，更源于文化与人心。黑暗森林终会被穿越，而在这个过程中淬炼出的凝聚力与文化韧性，将成为我们最宝贵的财富。在未来的征程中，无论遇到多少“黑暗森林”，只要我们凝聚每一份力量，就一定能够走出困境，迎接曙光。

因为，真正的光明，从来不是黑暗的对立面，而是从黑暗中孕育而出的希望与力量。而我们，正是这希望的见证者，也是这力量的创造者。



✍️ 文/王胤祥 设计研发部

在当代职场中，“工作生活失衡”、“团队情感疏离”是制约企业发展的常见难题。尤其航空制造行业，员工长期面对高精度、高强度工作，易陷入“重任务轻生活”的困境。而公司则以一场充满温度的实践破局——国庆前，“爱运动、乐生活、达梦想”趣味运动会顺利举办，八支队伍在“无敌毛毛虫”“拔河比赛”等项目中释放压力、凝聚协作精神，运动会间隙与赛后，大家自发分享假期期待与生活趣事；节后上班首日，这份热情延续，午休时员工主动围坐，聊起假期经历——小余“吃席胖5斤”的趣事、小尹可可西里陷车仍乐在其中的经历、小李分享喜糖的甜蜜、小严打麻将天胡的惊喜。这些场景既诠释了工作生活平衡的智慧与积极心态的价值，更构建起凝聚员工向心力的体系，为行业提供了实践样本。

公司趣味运动会，是基于员工需求设计的“工作生活平衡方案”。八支队伍围绕六大项目角逐，每个项目均兼顾状态调整与协作培养：“无敌毛毛虫”需队员同步前行，摒弃个人节奏融入集体，恰似航空制造中零部件生产与组装的协同；“急速30秒”要求快速分工、传递信息，与研发部门紧急项目的高效决策高度契合。“拔河比赛”尤为精彩，其中“从容应队”与“机加2队”的对决堪称焦点——“机加2队”由机加车间壮汉组成，赛前被普遍看好，可“从容应队”凭借巧妙的节奏把控与全员发力，在众人没预料到的情况下赢下第一局，队员们激动地拥抱欢呼，场边观众也跟着沸腾；虽然后面两局因体力差距失败，但整场比赛中“从容应队”展现的韧性，让大家直呼“虽败犹荣”。这场对决也印证了“拔河比赛”的核心价值：不仅考验体力，更需战术与意志力，绳子倾斜时的呐喊鼓劲、节奏调整，映射企业应对压力的攻坚场景；最终“什么都队”夺冠，欢呼中传递出“协作中收获快乐，运动中释放压力”的态度。

对员工们而言，日常需应对毫米级精度把控、严格生产规范与紧迫交付周期，长期高度紧绷。心理学研究表明，适度团队运动能促进内啡肽与多巴胺分泌，缓解焦虑、增强归属感。当员工在“趣味足跑”中并肩冲刺，工作压力转化为运动动力，情绪状态积极调节。这种“工作时全力以赴，运动时尽情投入”的模式，让员工在张弛有度中找到平衡，以更饱满精力回归岗位。“从容应队”与“机加2队”的拔河对决，更让大家感受到“全力以赴便无遗憾”的心态。从企业层面看，运动会培养的协作意识反哺生产研发，减少沟通损耗，为高质量发展注入“活力因子”。

节后自发的假期分享中，不同场景的积极心态成为团队应对挑战的精神支撑。小尹自驾可可西里时，车辆猛地陷进无人区的冻土坑，车轮在泥土里打转。换作旁人或许会慌乱，但小尹第一反应竟是掏出手机，对着陷在泥里的车、远处连绵的雪山和天边渐染的夕阳，按下了快门。“这么特别的场景，可不能错过。”这种先记录美好、再解决困境的心态，与运动会“拔河比赛”中落后队伍的坚持呼应，生动展现“不被困境打倒，从困境中挖掘美好”的韧性。

小余“吃席胖5斤”的分享，展现对生活乐趣的接纳。国庆频繁赴宴，他不因体重焦虑，反而幽默讲述“每顿席都值”，分享团聚温馨。这种“不纠结小事，专注美好”的态度，为职场中因失误焦虑的同事提供启示：工作难免出现偏差，与其自我否定，不如正视问题、积极改进，珍惜成长机会与团队支持。小严打麻将“天胡”的经历虽偶然，却传递“保持期待、享受过程”的心态——职场项目推进如麻将对局，结果不确定，但专注操作、保持期待，即便未达预期，也能积累经验。

小李带来哥哥结婚的喜糖，分发时主动讲筹备婚礼的趣事，满是开心；同事接过喜糖，或追问婚礼细节，或分享自身经历。小余见氛围热烈，拿出吃席合影笑称“六天八场席胖5斤，陪家人热闹值了”，逗得众人发笑，有人接话“陪爸妈走亲戚，还学会了做家常菜”，分享氛围愈发浓厚。

自发分享构建的情感联结，让企业向心力从“利益驱动”升级为“情感驱动”。当员工愿意主动分享、情绪获回应，会产生强烈归属感——不再将工作视为谋生手段，而是将企业当作“第二个家”。这种情感认同的向心力更具力量：企业需攻克紧急项目时，员工主动加班非因压力，而是不愿让团队失望；同事遇困难时，援手相助非因职责，而是源于情感支持；企业面临挑战时，员工并肩作战非因合同，而是源于对“家”的守护。

从趣味运动会的协作分享，到节后自发的假期交流，公司以“运动”赋能平衡，以“心态”增强韧性，以“分享”凝聚心力。四位员工的故事与“什么都队”的协作精神，共同构成独特企业文化。在航空制造行业竞争加剧的当下，爱乐达的实践证明：企业核心竞争力不仅在于技术与生产能力，更在于员工主动构建的归属感与向心力。唯有重视工作生活平衡，培养积极心态，鼓励情感联结，才能让企业走得更稳、更远，实现员工与企业共同成长。



平凡岗位上的质量守护者

文/陈茂玲 质量部

晨光微熹，我踏入公司的大门，熟门熟路地走向办公室那张属于自己的办公桌，也走向由几张相邻办公桌组成的“战场”。这里是质量部检验室，我们四名资料员便在此值守，扛起了产品资料的大部分准备工作。我们的工作不设计图纸、不编制检验计划、不操作机床、不直接触摸零件，但我们需要用严谨与细致做好每一份首件报告批量件资料，守护着每一位客户的信任，我们是质量部的资料员，是航空制造链条上最普通的一环，是平凡岗位上的质量守护者。

首件报告的精准制作、批量件资料的规范打印与存档，每一个零件合格证的严谨开具，全套交付资料的检查与核对，都是我们日复一日的工作内容。公司的产品涵盖多种复杂机型，每种机型又有其独立而严格的要求。我们的资料文件架上，常常同时堆放着多个机型、不同质编的文件，它们看似静止，实则暗藏玄机。任何一个微小的疏忽、一个数据的错位、一个印章的遗漏、一份图纸的混淆、一个日期的数字写错，都可能让所有的努力付诸东流。因为我们深知，任何一个小小的失误，都可能在未来的某一天被无限放大，引发严重后果。

近期，办公室同事A发现一个案例让我们印象尤为深刻：某项目的某个图号，作业单上状态是A02，零件做的是A02状态，但客户实际需要的是A03状态，经查询后得知技术部有更改流程，然而作业单没有及时更新版次，且这次的升版涉及到零件需要多钻两个孔。假设我们没有细致检查和判断，极有可能将不合格的产品流向客户，造成不堪设想的后果。类似的问题在我们的工作中屡见不鲜：有作业单上质量编号录入错误与客户资料对应不上的、129表上交接状态表和更改单错误的、交客户FO上信息填写错误的、关键特性表上数据填写错误的等等诸如此类意想不到的问题。当然也因为发现的问题多，涉及部门多，其他部门同事对我们是“又爱又恨”的。

“这几个图号是今晚的必交项，今晚必须做出来”，“这几个都是首件，首件报告还要多久出来”，“这个资料开个合格证，马上等着送走的，怎么还没有给我做呢”……这样的催促，我们每天都要经历无数次。生产管理部的同事们成了资料室的“常客”，我们戏称他们是“催神”。面对这些催促，我们理解他们的进度压力，但质量的底线绝不能因任何压力而退让。我深吸一口气，继续核对手中的资料，零件图号、零件名称、质量编号、合格证日期、图纸版次、重量公差、检验数据……每一项数据都需要反复确认，容不得半点差池。

时间紧，交付任务多，于是加班就成了常态。当夜幕降临，整个厂区逐渐沉寂，我们资料室的灯光依然明亮。特别是每月的20日到24日前后，是紧急任务日，这几天不仅要去做比平常多几倍的资料，还要面对各端口多个“催神”同事施加的压力。同事A正在扫描存档A客户的交付资料，同事B正在准备B客户明天提审资料，同事D正在做明天一早交付的C客户首件报告，而我在准备今晚D客户的交付急件……就连我们办公室的扫描仪也因为“过度劳累”而经常卡机，时而影响进度。我们四人各司其职，默契配合。同事A的颈椎痛犯了，同事D也在说腰痛难忍了，我赶紧拿出常备的万通筋骨贴分给他们，缓解一下。首件报告动辄几十个、上百个甚至上千个尺寸，全靠手动录入，常常一坐就是好几个小时。我经常说我们几个在一起的时间比和家人在一起的时间还多，我们相互陪伴，并肩作战。严谨地做好每一份首件报告和批量件资料，疲倦时，抬头看看同样在奋战的同事，相视一笑，便又有了动力。

天空中时常有飞机的轰鸣声传来，我知道，在某架飞机的某个部件上，一定有着我们亲手准备过的合格证。也许永远不会有人知道我们的名字，但想到自己以这样的方式参与着祖国的航空事业，平凡的工作便有了不平凡的意义。



以微光聚星河，让向心力成为团队成长的引擎

文/张加勇 质量部

在快节奏的工作日常中，我们常聚焦于任务进度与目标达成，却容易忽略那些藏在工作细节里的温暖、生活片段中的感动。而“工作生活分享”恰是一座桥梁、它让我们跳出“同事”的单一身份，看见彼此作为“个体”的鲜活与多元，在传递积极能量的同时，将分散的个体力量凝聚成紧密相连的团队向心力。

一、分享“工作里的小成就”让积极能量在认可中传递。

不是只有“拿下大项目”才值得被看见，那些在日常工作中的“小突破”“小坚持”“小发现”，同样是积极能量的源泉。我们通过定期的“成就分享会”“技能提升会”等，让每个人说说自己的“近期小收获”：可能是生产同事的细心阻止了一起加工过程事故的发生，防止零件的报废；可能是质量同事的较真，防止不合格品流入客户端；可能是技术同事优化一个加工方法，让工作效率提升10%等。

这些看似微小的分享，背后是每个人的用心与努力。当我们为同事的“小成就”鼓掌，不仅是对他人工作的认可，更会让自己感受到“原来平凡的日常里，也有这么多值得骄傲的时刻”。这种正向反馈会形成连锁反应，让“主动学习、积极成长”的氛围在团队中蔓延，让每个人都能在被看见中获得动力，更愿意为团队目标全力以赴。

二、分享“生活里的小确幸”，让团队在共情中拉近距离。

工作之外的生活，藏着每个人最真实的热爱与温暖。一次部门聚餐时，有人分享周末带孩子去公园露营的趣事，照片里的阳光与笑容感染了在场的人；有人在朋友圈发自己种的多肉终于开花的图片，配上“耐心等待就会有惊喜”的感悟；也有人分享自己坚持健身三个月的变化，鼓励大家一起保持健康的生活状态。

这些关于生活的分享，无关工作业绩，却能让我们看到同事“职场身份”之外的另一面——原来严谨的领导也喜欢养宠物，原来沉默不语的同事是一个摄影爱好者。当我们在这些“小确幸”中找到共鸣，团队成员之间的关系会从“工作伙伴”变得更像“朋友”。这种情感上的连接，会让我们在工作中更愿意换位思考，在遇到困难时更愿意互相搭把手，让团队不再是冷冰冰的“工作集合体”，而是充满人情味的“大家庭”。

工作生活分享，从来不是“形式化的打卡”，而是用真诚连接彼此的纽带。它让积极能量在认可中传递，让团队情感在共情中升温，让成长的脚步在同行中同步。当我们愿意敞开心扉，分享工作中的努力、生活中的热爱，团队的向心力便会在这些细碎分享中慢慢凝聚，最终成为推动我们共同前进的强大力量——因为我们知道，身后有一群看得见彼此、支撑彼此、陪伴彼此的伙伴，所以更有勇气面对每一个挑战，更有信心奔向每一个目标！



员工随笔 /EMPLOYEE ESSAYS

36/36 北海之旅：随缘而行，路遇美好

38/38 平衡工作生活，拥抱积极心态

38/38 在寒冬，预见春光——读《也是冬天，也是春天》有感

38/38 在快节奏里寻得人生的“舒适区”

40/40 修炼自己“活好”这一辈子



北海之旅：随缘而行，路遇美好

文/樊敏 人力资源部

此次北海之行，本是一场毫无刻意规划的随心之旅，却在沿途的点滴相遇里，盛满了不期而遇的美好。

这份美好，最先始于一场奇妙的佛缘。登机落座后，竟恰好与一支佛学团队同行。途中，我与身旁一位素净的阿姨闲聊佛法，听她缓缓道来佛家对众生的慈悲理念。当她说出“佛是让我们遇见自己，去寻找内心深处的自己”时，我心头忽然一震——这不正应了“人生三见：见自己，见众生，见天地”的箴言？原来这场说走就走的旅行，从一开始就是我“见自己”的修行。出发前，我只草草订好了往返机票与住宿，余下行程全凭临场心意，想着多和当地人聊聊，或许能撞见不一样的风景。果不其然，几位热心的本地叔叔阿姨闲聊时，随口提起了普度寺。我本没将这处小众寺庙放在心上，却在后来的行程里，因一个意外与它结了缘。

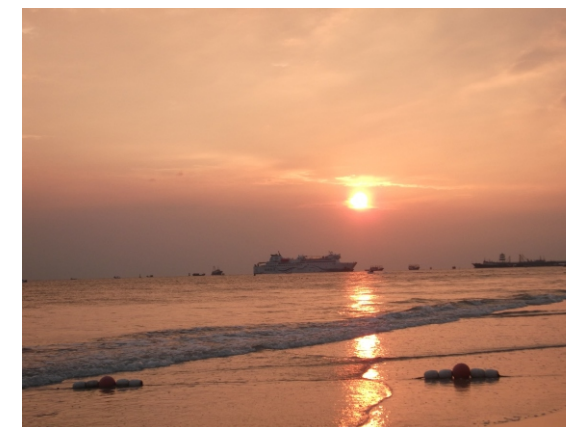
那天想搭公交去别处，昏昏沉沉间竟坐过了站，直到公交车抵达终点站，我才慌忙下车。抬眼一看，“普度寺”三个大字赫然在目——原来误打误撞，竟来到了叔叔阿姨提起的地方。秉持着“来都来了”的念头，我走进了寺庙。以往进寺庙，我总习惯点上一炷香，默默祈求平安顺遂。可这次却有别样的体验，刚踏入庭院，就听见阵阵浑厚的诵经声传来，循声望去，只见几位大师傅正带领着居士们，有序地穿梭在各个殿宇间，举行诵经祈福仪式。清越的梵音萦绕整座寺庙，像一双温柔的手，轻轻抚平了内心的浮躁。“心平能愈三千疾，心静可通万事理”，此刻我才真正懂了这句话的深意。闭上眼，微风携着阳光的暖意拂过脸颊，不燥不热，只觉通体舒畅，连呼吸都变得平缓起来。

准备离开寺庙时，站在寺庙的第一座殿宇向外望去，正对着寺院大门，门楣上“莫向外求”四个大字格外醒目。这四个字像一记警钟，瞬间叩击我的心扉。世人总爱往寺庙里求，求心安、求财富、求姻缘、求健康，可欲望如沟壑，永远填不满。这繁华大千世界，太多声色迷乱人眼，让人难得静下心来审视自己。无论是进寺礼佛，还是信道修行，说到底，不过是想找一处心安之所。可真正能让人安下心来的，从来不是外界的馈赠，而是自己的内心。唯有让心沉静下来，不被外界的喧嚣迷惑，遵从内心的选择，坦然接受命运的安排，才能寻得真正的安宁。就像佛法中常说的“时也，缘也，命也”，一切自有定数，强求不得。大门两侧的对联更添意趣：“两万里天波淼淼百鸟翩翩怡性也须陶性，数千年法理悠悠梵音缕缕山门更是善门”。漫步其间，不仅陶冶了性情，更像是踏入了一扇向善的门，心境也随之澄澈起来。

除了佛缘，这场旅行的人缘更是让我满心温暖。或许是“物以类聚，人以群分”，带着真诚与善意出行，遇见的也都是温柔善良的人。从普度寺出来后，我想去下一个目的地，可周边既没有公交车，也租不到小电驴。无奈之下，我只好抱着试一试的心态，想拦一辆顺风车。让我惊喜的是，刚好出来的一辆车里，竟是方才在寺庙里，一直虔诚地双手合十听诵经的小哥哥。这大概就是缘分吧！他见我拦车，立刻热心地收拾好副驾驶的位置，让我上车。当他问我想去哪里时，我却犯了难——先前没做规划，只含糊说了句“想去看海”。小哥哥闻言，笑着说：“那我带你去个好地方！”随后便将我载到了海枯石烂景区。下车那一刻，我瞬间被眼前的景象吸引：远处的天空飘着乌云，近处的海面上停着几艘渔船，唯有那座灯塔，在阴沉的天色里泛着醒目的红色。灯塔、大海与渔船相映成趣，氛围感拉满，美得让人挪不开眼。

往前走了没多久，我遇见一对母子正在互相拍照。看着他们温馨的模样，我鼓起勇气上前，轻声问阿姨能否帮我拍张照片。阿姨笑着打趣：“我儿子拍照比我好，让他帮你拍！”一旁的小哥哥也笑着点头，接过我的手机。可惜天公不作美，刚聊了几句，天空就下起了雨，只好匆匆道别，连加微信的机会都没有，现在想起来还觉得有些遗憾。

这场北海之行，像一面镜子，让我看到了不一样的自己。一个人随缘而行，不焦虑，不慌张，却在沿途收获了无数美好。未来，我希望自己能多“向内看”，遵从内心的声音，想做的事就勇敢去做，不必在意他人的眼光，也不必纠结于结果。好的坏的都坦然接受，因为无论是顺遂还是坎坷，都是自己人生的一部分。只求无愧于心，不留遗憾，活成自己喜欢的模样。





平衡工作生活 拥抱积极心态

✍️ 文/廖传婷 内审部

在快节奏的现代社会中，“忙碌”成了许多人的生活底色。我们像永不停止的陀螺，在工作的赛道上高速旋转，常常在夜深人静时，才惊觉生活已被挤压得所剩无几。疲惫、焦虑和一种莫名的虚空感，或许曾悄然袭上你的心头，这一切，都在提醒我们：寻求工作与生活的平衡，并非奢侈的愿望，而是维系身心健康、获得持久幸福的必需品。而这份平衡的艺术，其核心在于拥抱一颗积极的心态。

重新定义“平衡”：从静态天平到动态舞蹈。

我们常常将平衡想象成一座精确的天平，一端是工作，一端是生活，追求一种完美的五五均分。然而，现实往往并非如此。项目的攻坚阶段、孩子的成长关键时刻，都可能要求我们在某一端投入更多精力。

因此，真正的平衡，更似一场优美的舞蹈——有时前进，有时后退，有时旋转，节奏时而激昂，时而舒缓。它允许我们在某些日子里为工作倾注热情，也允许我们在另一些时光里为生活全然投入。接纳这种动态的平衡，本身就是一种积极的智慧。它让我们摆脱“做得不够好”的苛责，学会在流动中寻找和谐，在变化中把握重心。

培育积极心态：在日常中修炼内在花园。

积极心态并非与生俱来的天赋，而是可以通过日复一日的刻意练习来培育的内在花园。它让我们即使在忙碌与压力中，也能发现美好，保持从容。

平衡，是一场向内的旅程，最终，平衡工作与生活，拥抱积极心态，是一场走向内心的旅程。它不在于彻底摒弃工作，也不在于躺平享受，而在于找到一种让自己感到充实、愉悦且可持续发展的节奏。

它意味着我们开始真正地珍视自己，承认自己的价值不仅仅在于产出，更在于存在本身。当我们学会为生活留白，为心灵松绑，我们反而能带着更清晰的头脑、更充沛的热情和更富创造力的灵感，回归到工作与生活的每一个当下。

从今天起，愿我们有勇气划定边界，有智慧区分轻重，有耐心培育积极。在动态的平衡中，舞出属于自己的、丰盛而完整的人生。



在寒冬，预见春光——读 《也是冬天，也是春天》有感

✍️ 文/陈露 人力资源部

初见《也是冬天，也是春天》是在我的购物APP里——系统推荐，而我仅因书名及封面，即刻下单，次日即达。



这是茅盾文学奖获奖作家迟子建的一本散文集，相较之下，或许她的长篇小说《额尔古纳河右岸》更为有名，但对如我这般上班族、有小朋友需照顾、碎片化时间更多的人来说，散文集或许是一个极佳的阅读选择。

翻开《也是冬天，也是春天》，那是迟子建笔下诗意动人、博大深沉的北国故乡，在北国的雪园里，有凛冽中的温存，有荒凉下的生机。书本还配上作者珍藏的摄影图片，从白山黑水到碧野星空，从清晨日暮到冷月斜阳，从白雪皑皑的冬天到生机盎然的春天。书中并没有华丽辞藻的堆砌，却每一句都像带着生活的温度，轻轻叩击着我的心灵，让我在冬与春的交织叙事中，读懂自然的韵律、生命的韧性与人间的烟火。

我尤爱迟子建笔下亲情的描述，在冬季与春季的自然叙事中流露着她内心深处柔软而细腻的情感，也将我带入了一个充满温情和希望的世界。她毫不回避生活中沉重的那一面：二十一岁丧父，三十八岁丧夫，时光把她生命中重要的两个人带到了一个永远无法再回来的地方，但在她笔下确实这样描述的——“生活永远不会圆满的，但是曾拥有过圆满，有过，不就足够了吗？”那些看似黯淡的日子，都如冬春之交那样，蕴含着转机。

在开篇的《灯祭》里，她细节生动的描述着儿时在冬天里和父亲制作灯笼的点滴，回忆着一幕幕温情。“没想到我迎来了千盏万盏灯，却再也迎不来幼时父亲送我的那盏灯了”，朴素的文字，没有刻意的煽情，却道尽了她对父亲的思念和对童年时光的眷恋。《两个人的电影》中，她记录着和母亲在哈尔滨生活的时光，带母亲去植物园、去剧场、去看电影，“我觉

得自己是幸运的，因为有母亲在，我生命中的电影，就永远不会是一个人的啊”。于作者而言，生活既有寒冬般的艰难与孤寂，但更有春天般的希望与温暖，看着她笔触下的亲情，我想无论是面对过往的回忆，还是当下的生活，我们都应带着一颗热爱的心，去感受自然的韵律、去感知亲情的温暖、去品味人间的至味，人生真正的幸福，不过就是万家灯火的温暖与柴米油盐的充实啊。

也是冬天，也是春天，我想那并不仅是两个季节的自然交替，更是人生中在面对两个对立面时的生活态度，每个人的生命中都有冬天，而冬天存在的意义恰恰在于孕育了充满希望的春天。

合上书本，脑海里浮现着自己过往的点点滴滴，我想我们或许可以如迟子建所写的那样“我想，人生是可以慢半拍，再慢半拍的。生命的钟表，不能一味地往前拔，要习惯自己是生活的迟到者”，热烈地去拥抱每一个冬与春的交替吧！



在快节奏里寻得人生的 “舒适区”

✍️ 文/饶文斌 热表厂

清晨七点，闹钟准时响起，一边是未回复完的工作消息，一边是孩子递来的早餐需求；深夜十一点，电脑屏幕上的报表还在闪烁，沙发上却堆着没来得及整理的衣物——这是当下许多人生活的真实写照。在“内卷”与“躺平”的二元对立中，“工作与生活失衡”成了高频焦虑源，而“积极心态”也渐渐从一句口号，变成了人们迫切需要掌握的生存技能。其实，平衡从不是“非此即彼”的

选择题，而是“张弛有度”的智慧；积极心态也不是天生的禀赋，而是在平衡中慢慢滋养出的生活底气。

工作本是生活的“支撑”，而非“枷锁”，可太多人在追逐业绩、晋升的路上，渐渐把工作变成了生活的全部。曾看到过这样一则新闻：一位互联网行业的年轻人，为了完成项目连续一个月加班到凌晨，最终拿下了亮眼的业绩，却在庆功宴后因过度疲劳住进医院，醒来时看着窗外的阳光，才发现自己已经很久没陪父母吃一顿饭，没好好看一场电影。这样的“得不偿失”，本质上就是把“工作价值”等同于“人生价值”，却忽略了生活本就是由无数个微小的幸福组成：清晨的第一杯热咖啡、傍晚路边的晚霞、家人闲坐时的欢声笑语，这些看似无关紧要的瞬间，恰恰是对抗工作疲惫的“能量剂”。

真正的平衡，从不是“工作八小时、生活八小时”的精确划分，而是学会“切换角色”的能力。就像作家村上春树，每天清晨六点起床写作，上午专注完成既定的写作任务，下午便关掉电脑，要么去跑步，要么泡在书店里看书，晚上则和妻子一起准备晚餐、聊天。他从不会把写作的焦虑带到生活里，也不会让生活的琐碎干扰写作的专注。这种“该忙时全力以赴，该闲时彻底放松”的状态，正是平衡的精髓。对普通人而言，不必追求完美的时间分配，或许只是上班时专注高效，避免“摸鱼式加班”；下班后关掉工作群通知，专心陪伴家人，就能在有限的时间里，找到工作与生活的平衡点。

而平衡的生活，恰恰是积极心态的“土壤”。当工作与生活失衡时，人很容易陷入“焦虑循环”：工作没做好会自责，生活顾不上会愧疚，两种情绪交织在一起，只会让人越来越疲惫，甚至对生活失去热情。相反，当我们能在工作中获得成就感，在生活中感受到温暖，心态自然会变得积极。就像邻居李姐，作为公司的部门主管，她每天把工作安排得井井有条，从不把工作带回家；下班后，她会去健身房锻炼一小时，周末则带着孩子去郊外踏青。她说：“工作让我觉得自己有价值，生活让我觉得自己很幸福，两者都有了，就没什么可焦虑的。”的确，积极心态不是靠“自我安慰”得来的，而是在每一次“工作有收获、生活有温度”的体验中，慢慢积累起来的。

当然，平衡工作生活、培养积极心态，也需要我们学会“取舍”。这个世界上没有“全能选手”，想要把所有事情都做到完美，最终只会让自己不堪重负。比如，偶尔为了陪伴孩子，推迟一次非紧急的工作会议；偶尔为了休息调整，拒绝一场无关紧要的应酬。这些“取舍”不是“妥协”，而是对自己生活的掌控——知道什么是最重要的，什么是可以暂时放下的，才能

在纷繁复杂的事务中，守住自己的节奏。就像陶渊明“不为五斗米折腰”，选择归隐田园，不是逃避现实，而是在“仕途”与“诗意生活”之间，选择了更适合自己的道路；如今的我们，也不必被“必须成功”“必须优秀”的枷锁束缚，学会根据自己的能力和需求做取舍，才能在平衡中找到属于自己的幸福。

站在快节奏的时代浪潮中，我们或许无法避免工作的压力，也无法摆脱生活的琐碎，但我们可以选择如何平衡工作与生活，如何培养积极的心态。不必追求“一步到位”的平衡，也不必强求“时刻积极”的状态，慢慢来：工作时认真投入，生活时用心感受，偶尔累了就停下来歇一歇，偶尔迷茫了就找一找生活中的小美好。当我们能在工作与生活之间找到张弛有度的节奏，就能在平凡的日子里，滋养出积极向上的心态，拥抱属于自己的从容与幸福。毕竟，人生不是一场只看速度的赛跑，而是一段需要慢慢品味的旅程，平衡好工作与生活，带着积极的心态前行，才能看到更多沿途的风景。



修炼自己“活好”这一辈子

文/李琴 市场部

人生一世，草木一秋。我们匆匆忙忙来到这世上走一遭，每个人都交出了一张各自不同的人生答卷。有人志得意满，享尽荣华，有人落魄哀愁，退而避世，有人醉生梦死，寻欢作乐，也有人漂泊一生，看透世事。或喜或悲，或怒或惧，种种百态，皆为人生。

人生的所有问题，都是我们自己造成的，除了你自己，没有人能够给你幸福。因此，我们只有从头开始“学怎么活”，从自己的起心动念开始调整，学如何听话、学如何说话、学如何赞美、学如何助人、学如听话、学如何说话、学如何赞美、学如何助人、学如何信任、学如何做事等等。

一个人想变得强大,首先要学会看清：本我。找回真心,做好自己,只有不断学习和成长,不断突破自我,才能把生活过得越来越好。

在这个时代，很多人过分看重“人际关系”，觉得只要和周围的人都处好关系，就能在事业上顺风顺水，不断进步。为此，一味地取悦别人，事事都为他人着想，甚至不惜挤占自己的生存空间，硬生生地活成了“讨好型人格”。但实际上，你这样讨好别人、爱别人，到头来只能收获一张“好人卡”，有些人只会把你的付出当作理所当然，却不会真正重视你、赏识你。

生活中很多烦恼的根源，是我们不懂得“爱自己”，没有把自己爱到“满溢而出”，所以我们的人生才不够圆满。在“爱别人”的路上走得越远，反倒活得越辛苦。

如果你大包大揽，主动掺和别人的人生，把别人的功课拿来，导致别人没机会好好活，这不就越界了吗？而别人如何对待我们，也是别人的事，我们不能太当真。如果你整天在意别人如何看待自己，一心想被别人认同和肯定，就等于是把自己的人生交到了别人手里，由别人来决定我们的快乐和悲伤，这又是何苦呢？至于老天的事，更是如此。今天是大晴天还是下暴雨，我们无法决定，你去管老天的事，那叫作不自量力、庸人自扰，又怎么可能有好结果呢？如何回应已经发生的事，才是我们能做主的，是我们自己的事。如果你不拿自己的事当回事，就会错过人生的功课，就会辜负老天的厚爱，人生怎么可能圆满？对老天的事和别人的事，不能太当真对自己的事，应该要认真。

每个人在外面都会戴上五光十色的人格面具，只有独处的时候，才会露出本来的性格和模样，那就是我们的“本我”和“真心”。

不过，又有几个人能坦然承认自己的缺点和不足，接受去掉滤镜之后那个最真实的自己呢？因此认识自己是一门大功课！在网上看到过这样一句八字箴言：面对、接受、处理、放下，这八个字就是认识自我、接纳自我的不二法门。不面对，怎么可能接受？不接受，又将如何处理？不处理，哪来什么放下？一个不敢面对、不愿接受自己的人，身、心、意不能和谐统一，生命力更是严重耗损，又怎么会多余的气认真生活呢？一个对生命认真的人，也必然要全然接受真正的自己，否则只算个半吊子，和别人接触的时候，会不自觉地紧绷、不自在，生怕伪装的面具掉下来，这样的话，做人岂不是很累，还谈什么认真？

谁都希望自己的人生一帆风顺，平平安安。然而，最伟大的成长，往往源自最艰难的人生。在温室里长大的花朵，经不住风吹雨打。只有不断突破自我，从逆境中拼杀出来的人，才拥有无限广阔的人生。逆境越大，突破越大。小的逆境，可以提升一个人的见识和能力，而大的逆境，可以锤炼一个人的心性和胆魄，是一笔难能可贵、受用无穷的精神财富。

修炼自己是我们一生的功课，每一个年龄阶段，有不同的经历，不同的认知。当我们遇到焦虑的时候，通过与自我对话，弄清焦虑的内在源头之后，我们就可以对症下药，或行动、或放下，逐渐彻底摆脱焦虑带来的负面影响，成为一个洒脱而自在的人。

人文分享 HUMANISTIC SHARING

42/42 海上生明月

42/42 远方

42/42 九眼桥的苍鹭

42/42 旷野

42/42 书法作品《林泉》



 海上生明月 摄/韩玲 市场部



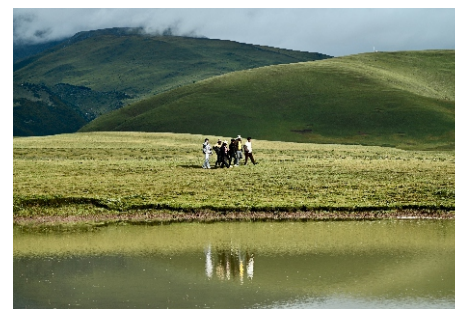
 远方 摄/杨燕 热表厂



 九眼桥的苍鹭 摄/罗杰 新都车间



 旷野 摄/徐礼文 技术研发部



 《林泉》 书/雷鸣 技术研发部

