

# Pandian 先生

技术工艺部 熊大明

Pandian 先生是一位外国友人,很多员工或许并不了解他,下面就让我来讲述几个关于 Pandian 先生的故事。2014 年 4 月, Pandian 先生出任公司 CTO,带领我们这支技术研发团队, Pandian 先生依靠自己扎实的电池技术和 IT 实力, 独立自主的开发了一套新的管理工具——瑞晶太阳能电池生产 SPC 工艺制程管理系统,他加班加点在短短一周内就完成了 189 张表格的制作、数据自动分析系统的制作、制定了上线培训课程,并成功的在产线上推广使用。SPC 的使用实现了各质量参数数据化、透明化,这让像我这样的产线工程师在进行工艺调整或异常排查工作时可以有据可依,有数可查,各参数的收敛性也同时在不断的提升。不仅如此,随着我们技术实力的不断提升,在 2015 年还取得了效率全年提升 0.8% 的辉煌成绩。

2014 年下半年开始,抗 PID 电池逐渐走向市场,普通电池面临淘汰的风险。根据市场形势, Pandian 先生选择了走在其它竞争对手的前面。在完成了臭氧抗 PID 的可行性技术论证工作后,他果断的带领我们的设备和技

术研发团队走向自主开发的道路,在两个月内成功解决设备及工艺面临的难题,让我们的产线生产出合格的臭氧抗 PID 产品。因为设备是完全自主研发,节省了 2-3 个月排队买机器的时间,让我们能够赶在其它竞争对手前面推出抗 PID 电池产品,同时在开发配套的抗 PID 工艺时我们引入了制绒添加剂,成功的解决了由于色差造成产品颜色混乱的问题,使我们的电池片在市场上大受欢迎。

在效率提升方面, Pandian 多次组织技术讨论会,以“头脑风暴”等形式,凭借他的专业知识,依靠软件模拟的方法,为我们的技术改进提供了新的方向。在这两年期间,不



Pandian 先生工作照。

同方块电阻与不同浆料及网版图形的匹配、新扩散工艺、新镀膜工艺、各种新材料导入等各项实验不断推进,才有了我们目前的产线工艺,这套工艺让我们的电池转换效率成功的实现了历史性的突破。

Pandian 先生的故事还有很多,他工作细致认真,钻研的精神值得我们大家学习。我也相信,在 Pandian 的带领下,我们的团队一定可以迈上新的台阶,取得更高成就!

# 优秀稿件作者简介

在第 90 期《瑞晶报》中,因《沟通是一种良好的催化剂》一文而被评为优秀作者的,正是来自财务部的美女,朱雨婷。

朱雨婷入职已经五年,也算是元老级员工了。她不仅工作认真负责,而且积极加入中国共产党,并成了一名正式党员。在工作中,条理清晰的她乐于帮助其他同事解决疑难问题,有其他部门的同事找她了解财务知识的时候,她也是耐心解答,她总是会用一些很浅显的类比让非财务人员也能很快理解复杂的财务知识。而生活上,她娴静如兰,看看书,尝尝美食,绣绣十字绣,安静的生活才造就了她沉稳的性格。

朱雨婷并不是第一次投稿,也不是第一次被刊登,她的文章就和她的人一样,积极进取,充满正能量。没有矫揉造作的华丽辞藻,有的只是直抒胸臆的爽快,她说,“按自己的想法去写,表达清楚情绪就是最好的写作”。人生就是把一切平凡的事做好,从平凡中发现不平凡的幸福,把一切简单的事做对,从简单中寻找不简单的快乐。

## 朱雨婷简介



## 公司开展职工体质测试

本报讯 记者崔燕燕报道:为了让员工更好的掌握自身的体质状况,5月20日,公司诚挚邀请区总工会安排专业机构来公司为员工进行体质测试。

本次测试按《国民体质测定标准》要求,包括身高、体重、握力、纵跳、俯卧撑、坐位体前屈、闭眼单脚站立、肺活量、台阶测试等 11 个基础项目,另加身体

成分分析、平衡能力测试、身体柔韧性等项目。

测试结果对员工体质测试数据进行采集、汇总、分析,依据员工体质监测评价的结果,开具健康处方,指导参加测试的员工了解及掌握合理膳食、科学锻炼的方法。

## 公司第三届亲子活动圆满结束

本报讯 记者刘珊珊报道:为丰富员工的业余生活,增强凝聚力,向心力,让员工更体会公司的企业文化,5月28日,在办公大楼右侧举行了第三届“成长路上 伴爱同行”瑞晶公司亲子活动。本次活动分三个年龄段进行,分别为 4 岁至 6 岁组、7 岁至 9 岁组、10 岁至 12 岁组,共百余人参加,每一年龄组都有不同的热闹。

在活动现场,你能看见 4 岁的宝宝端着水杯小心翼翼的跑向终点喂家长喝水,也能看见 7 岁的宝宝努力和家长一起用吸管“移海”……在这么多的

温馨场面中,有一个一定不能错过,那就是 10 岁至 12 岁组的宝宝们,当裁判员说完游戏规则后,很多大宝都害羞了,太害羞了,可游戏开始后,那些说着害羞的大宝宝每一个都实实在在的拥抱了自己的家长并喊出了那句羞羞的我爱你,携手一起返回起点。这个过程也许只有短短的 10 秒,但这个感动一定是绵长的回荡在彼此心中的。

本次活动圆满的落幕了,成长的路很长,但有爱同行就不怕前路迷茫,祝愿各位宝宝能幸福健康,也感谢在场的每一位员工的全程参与,明年,我们再相聚!

## 和储运部一起走过

储运部 何军

我是储运部普通的一员,来瑞晶也快 6 年了,能够从一名仓管员成长为同事眼中勤劳朴实、做事麻利的领班,不仅要感谢公司,更要感谢部门领导和同事长期以来的支持、帮助。记得十多年前,18 岁的我和许多同龄人一样,加入了浩浩荡荡的沿海打工潮,在浙江一呆就是七八年,也被回家的念想折磨了七八年。直到 2009 年回来结婚,才知道我们村旁边就有个瑞晶太阳能,恰逢公司大量招工,我毅然决定终止在外漂泊的日子,抱着试试看的心态前来应聘。最后我被聘为仓管员,虽然以前对光伏行业和仓管员这个职位没有太多了解,但既然来了就要好好干。

我在公司的这六年感受最深的还是部门的变化。最早的时候还不叫储运部,而仓库给我的感觉就是库存物资太丰富了,不仅数量多而且品类也杂,但仓库里的摆放却显得有点凌乱,虽然有一些标识,但要查找起来,还是很费劲,各仓库之间的联系也比较少,除了自己的岗位外,并不熟悉其它仓库的工作流程,更谈不上多职能工,或团队建设了。改变是从 2012 年开始,新任经

理上任后,一切都不一样了。从培养多职能工开始,加强团队建设,再到狠抓 7S 和零库存,降本增效和废旧物资变现等等,这一切现在看来似乎是顺理成章,但很多事例我参与其中才知道成果的来之不易。

针对 7S,每周一、三、五拖地,二、四扫地,平时在工作中也经常整理整顿。经过一番改善,区域划分明确了,物料标识清晰了,不但查找更顺畅,工作操作也更得心应手,处在这样一个舒适的环境里工作,工作效率自然也就上去了,部门也经常 7S 检查评比中获得奖励,这既是一种肯定也是一种鼓励。零库存是我们的目标,作为闸口部门,严格把关,每周电邮跟进相关部门对呆料和其他物资的处理意见,每月一汇报,及时和销售、采购等部门沟通以达到降低库存的目的,就拿电池片库存来说,从前管理松散,库存能高达千万片,而如今,

加强了管理和部门沟通,库存已降到百万片左右,这张成绩单是各部门共同努力的结果,也是对储运部持之以恒的决心、坚持不懈的毅力的最好赞赏。

现在,储运部俨然是一支全方位融合的团队,协作能力有了质的飞跃,原料仓卸硅片成品仓来帮忙,成品仓出货原料仓帮忙,每天的早会,每周四的周例会,大家都会把各自遇到的问题和困难提出来,一起讨论并加以解决,各仓之间逐渐形成了一种默契,融为了一个整体。现在的储运部半数以上的员工都具备多种技能,除本职工作外,哪里忙碌就哪里“搬”,各仓互相支援也已经成为了一种习惯。

在这段时间里,随着部门的成长,我个人也得到了成长和进步,从前对仓管工作可算是一无所知,现在却成长为一名成品仓领班,并光荣的加入了中国共产党,在 2015 年还荣获了公司的十佳标兵荣誉称号,这一个个荣誉和成绩都是一个成长的脚印,和储运部一路走来的六年时间里,很有幸能成为这个集体的一员,很有幸能遇见这些同事,成长还在继续,奋斗还未停止。

## 层叠中检感想

组件制造部 杨小坚

2015 年 12 月,我从学生党一跃变为上班族。毕业了,带着自己的骄傲与对未来的憧憬来到了瑞晶公司这个大家庭。转眼间,时间就这么过去了,我也已经逐渐融入了这个大家庭里,真正成为了这个家的一分子。如今回顾这段时间的工作与生活,欣喜之感油然而生。

步入工作岗位前的第一个问题,便是要改掉大学生心高气傲的心态,让自己重新去学习,去适应自己的新环境。随后便是对工作的了解,我被安排在层叠中检,这就要求我对层叠的操作流程以及一些规章制度都要有所掌握。刚开始的时候,每天压力都很大,就害怕自己会在哪里出错,比如说一块太阳能组件的长度是多少?汇流条的宽度以及电池片之间的间距是多少?异物露白等外观不良问题也都不能放过,管理严格,没做几天就感觉自己无法坚持下去,总觉得自己的专业白学了,心里莫名其妙的难受。但是随着工序长及师傅的耐心讲解和无私帮助,我逐渐掌握了看外观的方法,工作也不再像过去那样杂乱,总结了一点小方法,至少不良减少了,这就很有成就感。

工作的这段时间里,我深深的感受到学校与社会的差别,我的专业是

光伏材料,所学的知识放在工作中也只是纸上谈兵,我深刻认识到自己的不足之处,也更加确定要好好重新“学习”。外观检虽然看起来简单,但是需要非常的细心,一不小心就有漏看的情况发生。虽然我的岗位不是层叠的先前队主力军,但是我的工作也一样尤为重要,假如我的岗位出现一点失误,就会对下道工序造成不必要的麻烦,给公司造成不必要的损失。

曾经我不止一次的想打退堂鼓,不但累还难学,但是看到层叠的其他同事热情昂扬的坚守在岗位上时,我又会不断的鼓励自己“吃得苦中苦,方为人上人”,“一屋不扫,何以扫天下”,连这一点苦都吃不了,那自己还能做什么?难道人生就是用来享受的吗?不坚持,如何会有收获,别人可以,难道自己就不行?就这样,在自己的鼓励下,我尝试寻找适合自己的方法,自己操作,这样不仅让自己尽快上手,还可以减少不良品往下流。这段时间对于我来说是一个新的起点,尝试过和没有尝试过的都在慢慢的学习,适应并战胜它们。今后自己也需要不懈努力,做好层叠外观检,减少不良品,减少公司损失,积累经验,不断创新,完善各个阶段的工作。



## 第二个家

电池制造部 熊香

我是 2013 年进入公司的,刚来的时候感觉即陌生又暗自的有点小兴奋,这里的办公大楼,一排排的厂房,一栋栋的宿舍楼,还有散布在各个岗位上的瑞晶人都显得如此陌生,但他们热情细致的关怀,又感觉是那么的亲切自然。

初来乍到,上班的第一天,我就非常小心地听从师傅的每一句话,她很细心的教我做事,不管是工作上还是生活上,她细心的照料我,感觉就像妈妈的唠叨一样是那么的亲切。瑞晶就像家一样,那么的温馨有安全感,同事之间就像家人一样互相关心,同舟共济,一起奋斗在生产一线上。在面临双反寒冬时,我们瑞晶人并肩作战,努力的提升自身的产品质量,不断地改革创新,降本增效、二次创业……我们最终迎来了一片曙光,赢得了客户的一致好评。

我们也正是有了这样一种不服输的精神,坚持不懈地秉承着客户是我们的衣食父母,对订单绝不说不的宗旨,我们熬过了寒冬,我们的每一位员工就像对自己的家一样,积极发扬着主人翁的精神,不断经营着、努力着。我很庆幸经历了这段并肩奋斗的日子,因为这段日子,让我更强烈的感觉到在瑞晶的大家庭里,我们真的是家人,一起工作一起生活,我渐渐地爱上了瑞晶,我愿意细心的去呵护它,努力殷实地做好每一天的工作,做好每一片电池片。

## 犹记石燕湖拓展

后勤部 丁朋

或许是因为长时间的舟车劳累,又或许是因为太久没有远离城市的喧嚣,当一缕带着山林间特有湿气的清风拂过脸庞,深吸一口气,刹那间,心中仿佛闪过一道惊雷,驱散了脑海中重重的阴霾,吹走了胸中所有的不快,只有眼前的景,鼻尖的气息,不由得发出一声惊叹,好美!

大巴停靠在景区门口,我们需要下车步行前往景区内的酒店,一路上伴着清风雨露,漫步在山间的小道上。一边是山,山脚下新生的绿叶在细雨的湿润下,显得格外明亮鲜嫩,一边是水,湖水碧绿,犹如一块硕大的翡翠,镶嵌在群山环绕之中。我们聊着天,赏着景,原本不短的一段路程,转眼

间,就到了。稍事整顿后,我们就正式开始了此行的重要任务——拓展训练。

我并不是第一次参见公司的拓展活动,但每次让我感触最深的依旧是那些看似简单的小游戏,每次游戏的开始或结束,无论年龄,无论职务,无论性别大家或围在一起,或聚成一堆,讨论着战术,谋划着策略,预测着结果,然后每个人都全力以赴,直奔目标。赢了,便像是完成了一个了不起的重要工作任务一样,欢乐的气氛久久不能散去;输了,也没有争吵,没有埋怨,只有相互之间的鼓励和包容,这种感觉让人很容易忘记彼此是同事,甚至是上下级的关系,反而更愿意相信,我们只是多年的挚

友,是最为亲切的家人,我想,这或许就是公司组织拓展活动的目的吧。

拓展活动只有短短的一天半,但这一天半中让我印象最深刻的不是美丽的湖光山色,也不是刺激的真人 CS,更不是高空滑索,而是那些看似简单平常,却又寓意深远的小游戏,它让我们明白,每一个游戏,每一项挑战都不是个人能完成的,必须依靠整个团队的力量,必须依靠每个人的协作,只有每个人都全力以赴,相互配合,精诚合作才能取得最后胜利!人人都想当英雄的年代,但在团队中,英雄背后的配角,我觉得更为可贵。

## 储运部进行机动叉车安全操作实操演练

本报讯 特约记者简云峰报道:为响应公司“百日安全生产无事故”活动,同时加强机动叉车操作的安全知识,从根本上杜绝安全事故的发生,近日,储运部在组件仓出货区域开展了机动叉车实操演练活动。

该活动主要由储运部资深叉车司机全程指导进行。首先,老司机为大家详细讲解了叉车的工作原

理、结构类型、特点性能以及操作中存在的危险性,对叉车的安全操作及日常保养知识也进行了全面讲解。随后参与活动的员工进行了托盘模拟货物叉车实操演练。此次演练不仅为叉车司机交流提升的提供了一个良好机会,而且对物流配送、成品出货的安全性,订单交付的及时性都将产生深远的积极影响。

## 总经办组织开展 7S 管理培训

本报讯 通讯员耿华报道:为进一步提升员工 7S 管理观念,强化 7S 意识,学习并运用 7S 实施方法来改善自己的工作环境,从而提高各部门的 7S 管理水平,近日,总经办在办公大楼员工活动室组织开展 7S 管理培训,各部门 7S 专职人员均到会参与。

此次培训以 7S 检查过程中发现的典型不符合项

照片为切入点,就什么是 7S 以及推行 7S 的好处等热点问题进行了细致的讲解,结合公司实际案例,由浅入深的指出在日常工作环境中 7S 改善的具体实施方法。此次培训仅是一个开始,总经办内控会在今后的工作中持续督促各部门做好日常 7S 管理工作,并形成良好习惯,进一步提升公司 7S 管理水平。

## 质量至上 人人有责

(上接 1 版)做到及时迅速解决,而不给产品一再退回的机会。每个岗位的员工都要站好每一道岗,下道工序是客户,绝不将不良品流入下道工序。不能为了产量丢了质量,抓质量的同时不会绝对地影响产量,二者要做到合二为一。

能否将公司的 OQC 和客服工程师责任化,固定服务于一个或数个客户,了解清楚自己所负责客户的收货标准及检验标准,包括 EL 检测,电性能,外观

## 已知是错,绝不一错再错

(上接 1 版)却导致投诉甚至退货,这些重复发生的问题已经凸显了我们严重的作风问题。更与“质量第一,全员参与,持续改进,顾客满意”的质量方针背道而驰。

近期客诉集中反映的 CTM 值偏大,EL 检测虚印,碎片率高,离散,混档等问题,都是产线,技术,质量共有的常识,甚至要比销售更专业。而这些生产指标,检验指标都是有硬性规定的,为什么会一再出现?还是执行力的问题。执行是基础,执行力不到位一切等于零。细节是关键,关键在于把每一个细节执行到位。要避免再生产出这类不良品,或挡住不良品流向客户端,不仅是生产部与质量部的事,更需要

等。给客户留下以客户为中心的好印象的同时,让 OQC 增强责任感,让客服人员对于每一批出货的质量心中有数,即使偶有投诉,也心中有数,而不至于太过被动。

客户是我们的衣食父母,客户满意是我们工作达标的唯一标准。检验只是把关的手段,要严格落实标准化作业,也要加强主人翁责任意识,不能纵容没有质量意识的生产,更不能包庇把关不严,形同虚设的检验岗位。质量意识淡薄,思想观念不转变才会持续造成客户投诉,最终失去市场。

全员参与强化执行力。就销售而言在拿到订单之初,应明确将客户要求,包括技术指标,参数,交期等交待生产系统,更应积极主动跟进生产进度,参与到质量与生产中,同时密切与客户沟通,及时反馈客户与市场变化,第一时间在公司内部做出调整。各职能部门,应将十大准则当成悬于头顶的利剑,而执行力,就是剑锋所指。

有布置没监督等于零,要提升质量和服务意识,迅速扭转市场形象,重新获得客户对我们的信心,必须一改往日的作风,并加强下游对上游的监督,上级对下级的监督,质量对生产的监督,以及跨部门的监督。只有客户满意才是我们工作的唯一标准,我们经不起连续的投诉,虽然改变固有观念可能非常艰难,但已知是错,绝不能纵容一错再错。

## 以客户为中心 以订单为中心

(上接 1 版)比组件人员更懂组件;其次好修养的人可以拉近与客户之间的距离,便于问题的解决及处理。

质量问题内部改善速度

对于客户反馈的问题,讲究的是快、准、狠,但我们总是很巧妙地避开了这些词,我们在不断挑战客户的忍耐限度,以至于客户批量退货,到最后客户的丢失,为何我们的改善变得慢且茫然?

1.销售、质量部门对于客户反馈的问题转成内部改善后,并没有达到理想的效果,对于客诉不仅仅是两个部门的责任,更应该是全员的责任,是每个部门都应承担的责任,只有全员“以客户为中心,以订单为中心”,才能使产品在市场上品牌效应增加。

2.此前质量内部做的一些改善,没有进行全面评估,只看到眼前好的效益,没有去发现隐藏的风险,改善变得反复,忘了一切改善需要以客户满意为标准。

3.作为质量部门,未能严格执行“三不放过”原则,缺乏系统有效的追踪反馈。

客户的投诉和抱怨是我们改进销售工作、提高客户满意度的机会,特别是客户在投诉中向我们提出的建议,是我们产品质量提升的动力和方向,对于投诉我们不应该怀着抵触的情绪,更不应该带着负面情绪去处理客户投诉。须知,客户能向我们投诉(倾诉),是对我们的信任,是在帮助我们我们将产品质量做得更好。同时结合客户的投诉和抱怨,我们要寻找工作或服务中的薄弱环节、减少或消除工作流程中的不规范、不流畅环节,将优质高效合格的产品送到客户手中。