生命就是奔跑

□陈慧荣

生命到底是什么?

从生物学的某个角度看，生命是DNA双螺旋结构分子的完美组合；从化学的角度看，生命是一堆蛋白质和碳水化合物的结合体；若从文艺青年的角度看，生命是一本书，用时间书写着人生……

记得高中的生物课上，老师跟我们说，生命是一场不可思议的旅程。数千万，甚至数以亿计的精子历经攀山涉水，相互竞争，最终跑得最快最远的精子赢得与卵子结合的机会，一个生命就这样诞生了，因此，我们每一个人一出生就是冠军。

数千万分之一，甚至亿分之一，这样的超低机率，这样的竞争力实在是太残酷了。可生命就是这么独一无二，它是一个精子顽强不息、永不停止地奔跑所争取到的荣耀。因此，生命就是奔跑，这就是我对生命的理解。

毕业时的一场校园招聘会上，有一家世界五百强企业，它开出的条件吸引了众多学生的眼球。当时，九成的毕业生都去参加了它的招聘，经过反复的选拔，最终只有二十多个学生入围，我是其中之一。到了最后一关，主考官拿来了一叠合同，告诉我们准备签合同。我习惯性地奔上前去取了一份合同签了，就是这么一个下意识的奔跑动作，让我取得了一次意想不到的成功——我们前面几个奔上去的学生签完合同后，主考官突然宣布，后面的学生不用签了。此时，大家错愕，完全不知道主考官的葫芦里卖什么药。还没有签合同的学生不甘心，追问主考官，主考官对大家说：“你们都很优秀，可我们公司招人名额是有限的，在同等优秀的条件下，谁跑得快一点就能得到签合同的机会。签到合同的人潜意识里有奔跑向上的特质，这正是我们公司所倡导的文化理念。”

上岗后，一次部门组织活动，大家建议去登山。我健步如飞，第一个到达了山顶。等其他人都到达山顶时，我已经气定神闲地欣赏着山清水秀了。其中一个同事开玩笑地说：“你是属马的吗？咋这么能跑！等下山后让我骑两圈。”大家听后哄然大笑。这时，同事中最调皮、最漂亮的小薇发现了一条疑似通往另一山峰的小道，她打算去一探究竟，我留意到后，毫不犹豫地奔上前去，跟上她的步伐，陪她一起走。路上走走聊聊，我们谈得非常投缘。就这次奔跑，我得到了这位漂亮姑娘的芳心。

奔跑吧！生命就是奔跑，我们每一个人都是天生的奔跑冠军。

齐心协力赶年关

□肖 军

年关将至，大街小巷开始张灯结彩，春节的气氛越来越浓厚，大家也都开始归心似箭，急着想回家过春节。然而，就在1月中旬，距离春节只有十来天的时候，一位东莞客户的订单猛增，还要求必须在春节前交货；还有一位观澜的客户，需要每天交付800件卡板，并要求公司放假前库存2000件，生产任务非常紧张，导致大家都忙得脚不沾地。

在这个节骨眼上，公司上下团结一致，全力以赴，采取一系列措施来应对这个生产高峰，如：抽调其它部门能够焊卡板的员工到气保焊工序来焊卡板；已经定好火车票打算回家，但可以不回家的员工，取消了回家过年的计划，公司协助他们退了火车票；还没有定好火车票，但必须回家过年的员工，推迟到大年三十那天再走。大家都每天加班到晚上九十点钟……春节前夕的晚上，厂房的灯光明亮闪烁，小伙子们挥汗忙碌着，不由人不赞叹，格兰达的协而顺公司是个可以打硬仗的团队。

经过春节前近半个月的“奋战”，经过大家的协作拼博，终于圆满完成了生产任务，使客户的货物如期装上了货柜车，驶向了大洋彼岸。

厦门鼓浪屿一角 王景芳/摄

小 黑

□周 慧

小黑是我父亲养的一条狗，父亲在电话里告诉我，小黑除了屁股附近有块毛是白色的，全身都是油光光的黑。不知道从何时开始，我惦念起小黑。

父亲说，小黑来我家时已经半大了，也不知道是谁家的，总之它来了就不肯走了，站在我家门口，像放哨似的。父亲问它，它也不哼声，就那样站着。那时是十一月，寒风簌簌，父亲就当它是客人引它进屋，它这才跨过门槛，蹲下来。父亲给它一碗饭，它就安安静静地吃了，然后又出去蹲在门外了。后来才知道，它原来是一条哑狗。

父亲没赶它走，跟母亲商量把它养着，母亲也同意，说孩子们都在外工作，有个狗热闹些。父亲就给它起名字小黑。父亲跟它说，从今以后你就叫小黑吧，它摇摇尾巴，似乎同意了。我小时候想养一条狗，父亲不同意。他说狗到处乱跑，脏兮兮，还喜欢偷吃。可是现在他的想法改变了，他变得喜欢狗了。我问他原因，他笑道，狗挺好的，喜欢黏人，做个伴儿也是好的。

开始，父亲在电话里介绍小黑时，就好像介绍来宾一样。其实，我们老家差不多家家户户门口都有一条狗，我想小黑不过是其中一条罢了，没太在意。直到有一天，父亲告诉我，小黑跟着他去赶集，小偷将手伸进他的口袋时，小黑扑上去咬住了小偷的手，我的脑子里才慢慢有了小黑的印象。父亲喜欢跟我在电话里聊老家的事情，谁家的牛生了双胞胎，谁家的姑娘又出嫁了，谁家的老人去世了，接下来就开始说小黑。他说小黑喜欢跟在他的身后，一点声音也没有，如果他坐下来，它就在他身边卧着。它有时也调皮，想要抓蝴蝶蜻蜓，一跳跳得很高，有时用爪子扫眼前飞过的蚊子，却又抓不住，让人哭笑不得。说起小黑，父亲总是哈哈笑，很开心。小黑就这样一步一步地走进了我的心里，虽然我和它还没有见过面。

渐渐地，我开始惦记起小黑，每次打电话问候了父亲，问候了母亲，就要问一下小黑。有一天，父亲问我，为什么一直记挂着它？我一下子愣住了，其实我也说不清楚原因，但每次快挂电话时就忍不住要问一问小黑。有一回，正好小黑在父亲身边，父亲让它跳到板凳上，把话筒贴在它的耳朵上。我叫它：“小黑！”话筒里传来了轻轻的呜呜声，然后就沉默了。

我们姐妹几个都出门在外工作，没人照看父母，好在有小黑，让他们多了几分快乐。很多时候，我把小黑想象成自己，觉得自己就在父母身边。

谢谢你，小黑！

香港一日

□王济民

元旦那天，我独自到香港“漫游”，怀抱着随心所欲、寻幽探秘的心情，希望在愉快的游玩中发现香港与深圳的不同之处。

当天一大早，我就来到口岸。由于元旦只放假一天，所以过关人员稀少。我搭乘港铁在上水下了车，一出车站就发现没有了手机信号。路边有很多公用电话亭，而且还有无线网络。在深圳，已很难看到电话亭。走到广场天桥，见有几个靓女在吸烟，这在香港好像挺正常的，但在深圳，她们有可能会被认作失足女。

我进入商场闲逛，人流如梭，摩肩接踵。商场里的商品琳琅满目，没有因为元旦而大打促销。顾客络绎不绝，我能听到熟悉而亲切的粤语，也能听到外国语言。对比起来，深圳的许多商场，商品质量参差不齐，节假日不少商品打折促销，而外国人逛街购物不多。

出了商场来到街市，街上很行众多，红绿灯密集。香港交通发达，地铁和轻轨遍布，很多公交车是双层的，所以虽然街道上行人熙熙攘攘，却没有深圳那种车水马龙、随时拥堵的场面，交通秩序很好。在深圳，动辄就是六车道八车道的，但这里不论是在市中心，还是偏远的元朗等，不管道路宽阔还是有多狭窄，都没看到堵塞的现象。

在街上，我看到很多店门口都张贴了招聘广告，好奇地询问了几家，月薪上万的比比皆是，每天工作八小时，每周工作五天半，年龄在18岁至60岁。这样的条件对大陆打工者真的挺有吸引力，60岁的老人还有雇主愿意聘请，这在深圳就很难见到了。

很多小店内，墙上挂有国内六七十年代盛行的收音机；郊野公园内也能看到有人拿着收音机在收听香港广播电台的节目，这都使我回想起了儿时的情景。那时还没有电视，就依靠收音机来了解外面的世界。但现在，不仅深圳，内地很多地方都已经很少看到有店铺会保留收音机了。香港店铺里这种浓浓的时代感，真的勾起了人们怀旧的情感。

转眼，天快黑了，我踏上了回程。这次游玩似乎漫无目的，但使我眼界大开，增长了见识，既深刻体会到了香港的繁华发达，也看到了同为大城市的深圳需要向香港学习的地方。

幸福其实很简单

□庄宋鑫

在我家乡，大年初二是出嫁的女儿走娘家的特定日子。

那天早上，父亲老早就起来里里外外地收拾，拿出早已为外孙们准备好的玩具，期待着女儿、女婿和外孙回家。早餐过后，我两个妹妹就带着还没满一岁的小孩不约而同地回到家。相隔上次见面，已经有好一段时间了，父亲迫不及待地迎上前去抱抱两个外孙。刚刚还焦急地皱着眉头等待的他，转眼间已乐开了怀。

父亲轮流抱着两个外孙，又是亲吻又是逗趣的，一会儿争着给他们换尿片，一会儿又忙着喂他们吃奶，忙得不亦乐乎。他还拉着两个妹夫，让他们给他和外孙们合影。当我们回放着一张张照片，父亲看到外孙们古灵精怪的可爱表情时，乐得他一整天都合不拢嘴。当然，他还不忘给外孙们压岁钱，祈望他们快乐长大。

在妹妹们抱着他们的小孩到邻里去拜年时，父亲才停了一年，过年能赶回家和家人团聚；幸福就是一家人平平安安，和和睦睦地相处；幸福就是脚踏实地，简简单单地工作和生活，就是这么简单。

厌世老人的警示

□高妙婷

前段时间，一个好朋友给我打来电话，寒暄了一番后，便跟我说起了她外公外婆的事情，让我颇是感伤。

她的外公外婆心地善良，在村子里也是出了名的朴实忠厚，一生为了五个子女的成长弄得满身病伤，就在几个月前，他们相继离开人世，我的朋友为此非常难过。话说上一年的秋天，两个老人家已经无法照顾好自己的生活，子女们却互相推卸责任，以在外工作为由一致决定把他们送到城里的老人院。两个老人心里一直很抗拒入住老人院，但不想拖累打扰子女的生活，就只好答应了，可入住后一直不习惯里面的生活，加上怕子女在经济上负担太重，就嚷嚷着要回老家去。我的朋友一家在周末会抽时间去老人院探望他们，每次去到那里，两个老人家都会乐得像孩子一样，但离开的时候他们又顿时心情非常低落，眼眶都湿湿的。

今年年头，所有人都以为他们已经习惯老人院的生活了，谁知她的外公却意外地选择用自杀离开这个世界，这让他们全家人都诧异而震惊。不过他们心里都明白，善良的老人家只是不想再为子女添麻烦添负担了，才会选择这样的方式抛下老伴，结束自己的生命。他们害怕另一位老人家知道这个消息后，会承受不了这个事实，所以对她隐瞒了这件事。但是，当她一直没有见到老伴来看她，自然产生了怀疑，便一直追问子女。虽然我朋友家人没有告诉她老伴自杀的事实，可伤心难过的她日渐消瘦，不久也离开了人世。

两位老人一生都为子女无私奉献，到了晚年为了不让自己成为子女的累赘，连清福都还没来得及享受，就选择了这样的方式离开。而子女们在父母最需要照顾的时候却互相推卸责任，这难道不是老人厌世的主要原因吗？想到这里，我感到很痛心。我发誓，一定要好好照顾父母，孝敬父母，绝不能让这样悲剧发生。

恭祝大家生日快乐

当你呱呱落地来到这个世界时，生命也就开始了旅程。

你来到格兰达，就成为了格兰达的一员，你的生日也就成了格兰达征程上的一个记号。在你生日的这一天，格兰达全体同仁都衷心地祝福你：生日快乐！未来的日子里，愿快乐、健康和幸福与你同行！

同在3月份出生的员工名单

许照格	彭进明	黄继军	曹林林	韩志梅	余利红	黄建刚	郭伟伟	李诗宏	张德波	胡建兵	杜玉娟	傅代宽	毛双龙	杨河菊	姚花平	宋景岭	段小林	李瑞恒	黄禹岳
肖 扬	赵良富	曾 军	王有龙	郑 峰	聂群有	廖映生	纪赞峰	彭明升	胡会同	康 群	范 焕	许三英	牟玉浓	何业肥	花成兵	肖珍珍	任军利	张贤彪	涂秀丽
刘茂胜	田时勇	侯德熙	刘建平	黄志考	邓正华	杨建设	李兵武	陈树桃	郭建华	覃远强	巫伟城	刘承文	黄健周	丁 平	张 承	蔡小明	吴新姣	黄 茵	高妙婷
米 路	彭小梅	周 勇	王志强	孔中琴	李 辉	郭远强	易立静	张生录	陈天好	李外东	赵光辉	黄秋俐	邓玉春	张连志	曾开方	曹银花	张群梅	周影绵
薛来桂	吴志寒	李贵海	林超佳	冯 祥	陈 燕	武雪宝	朱承君	张虎胜	马泽群	孙正雄	黄秀冬	黄海萍	黎颖彪	陈世伟	庞杰	方秀金	杨贵游	杨仁庄	廖绍创
蒋承建	甘英平	符莹	郑英娟	胡素军	付家才	黄方月	宁开慧	梁业健	王鸭平	孟艳琴	董红明	白伯军	余林峰	肖春容	苏长建	刘春花	向楚锋	李铁敏
殷小平	潘金保	徐维明	杨冠明	戴 瑞	刘国平	莫建册	徐再平	罗秋兰	谭才友	丘彩凤	郭志维	王海磊	黄龙胜	黄成飞	石昌锦	吴建学	王江山	易永春	张碧霞
叶达华	彭和刚	于绘全	施 渊	唐柏徐	李 娜	卢宇才	胡信芳	兰文洲	吴遵敏	朱社丹	黄广超	张 萍	廖春勇	杨其凤	黄朝繁	劳德烈	刘丽华	梁立鲜	陈军凡
龚太平	孙优军	钟玉军	孙维娜	赵旭明	卢金县	黎沛球	杨先恩	高建华	沈春华	邱莉华	黄 芳	余姗姗	侯贵玲	葛天海	李雪梅	韩桂桂	朱明涛	王伟鹏
李学文	鲁丕记	杨国红	钟君娜	杨 兴	黄宏裕	张轩鹏	符树玲	李满华	陈通贵	莫定林	何春宝	沈亚仙	王海阔	张兰华	王仲启	宋玉红	向 平	李文超	王小飞
徐景浓	焦孝伟	张文意	李胜泉	黄永中	欧阳五秀	欧阳如良	欧阳雪飞												

高妙婷生日感言：生日是一个收获的日子，生日也是一个新的开始，祝贺同在3月出生的同事生日快乐，在事业上有新的辉煌。

编辑部地址：深圳市坪山新区翠景路33号 电话：86（755）8835 1077 传真：86（755）8835 0123 投稿邮箱：pinpai004@grand-tec.com 内部资料，免费交流。

格兰达视界

grand OUTLOOK

2014年4月1日
总第91期
格兰达科技集团主办

粤内准字第0274号 电话：86(755)8835 1077 传真：86(755)8835 0123 http://www.grand-tec.com E-mail：pinpai004@grand-tec.com

董事长参加香港浸会大学58周年校庆活动

本报讯 3月28日下午，香港浸会大学在香港会展中心举行成立58周年校庆酒会，香港特别行政区终审法院首席法官马道立、浸大校董会暨咨议会主席郑恩基先生、副主席陈黄穗女士与校长陈新滋教授联合主礼，浸大校董会及咨议会成员、浸大荣誉博士及院士、立法会和区议会议员、政府官员、驻港领事、捐款人、教职员、学生、校友及各界友好300多位嘉宾应邀出席。林宜龙董事长应邀出席了活动。适逢美国诚助基金会主席谭士文博士伉俪在香港，也应邀出席了活动。

香港浸会大学成立于1956年，成龙之初就创立了全人教育的理念，除了追求卓越的学术成就，亦秉承培育全人为目标，希望学生能够得到全面发展，发挥一己之长以迎合社会所需。（总裁办）

图为林宜龙董事长与陈新滋校长（左二）、谭士文博士（右二）、郭瑞玲博士（右一）在会场合影。

格兰达参展SEMICON China 2014

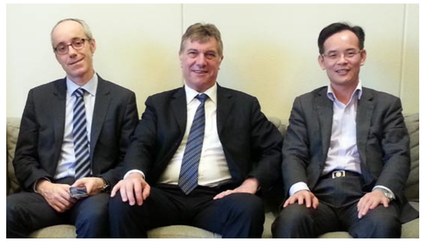
自主创新高端设备亮出新技术备受关注

本报讯 3月18至20日，第26届国际半导体展SEMICON China 2014在上海新国际博览中心举行，此次我公司展示的高端设备GIS129卷带自动光学检测机和GIS130多功能测试分选机展现了我公司的创新技术，备受业界关注。

此次参展的GIS129是一款专门针对编带热封后对其缺陷进行全自动光学检测的高端自动化设备，而GIS130多功能测试分选机，是格兰达与美国全球最大的1C测试设备供应商合作开发的一款高端测试设备。其中，GIS130多功能测试分选机为集成电路芯片提供了一个高速、高稳定性的测试平台，解决了集成电路芯片在测试过程中对中、高温环境的模拟，满足了用户根据测试的结果对集成电路芯片进行按类分选的需求，它目前正处于小批量试产向量产的准备阶段，稳定的性能及高性价比使客户对我们的产品给予了高度评价，在市场方面有着极大的潜力和客户需求，并具备替代价格高昂的国外同类产品的市场竞争力。这两款设备均有着广阔的产业化前景。（陈晓）

欧洲业务处周文俊经理陪同客户来访格兰达

本报讯 3月31日，在格兰达欧洲业务代表处周文俊经理的陪同下，欧洲一著名公共交通设备制造与服务公司采购总监Jean-Francois Cayrafourcq先生与Patrick Labussiere先生专程前来格兰达坪山产业园参观考察，林宜龙董事长、胡治刚副总裁等接待了客户一行。洽谈中，Cayrafourcq先生表示，这次来访亲眼目睹了格兰达在机电一体化和设备制造方面的资深经验和雄厚实力，大大增加了双方合作的信心。这次Cayrafourcq先生与Labussiere先生的来访，是继2013年11月林董事长在香港会见该公司公共交通事业部运营副总裁Walter后，双方高层的又一次重要互访。（蒋婷 文/总裁办 图）



图为林宜龙董事长、Labussiere先生（左一）及Cayrafourcq先生（中）合影。

董事长参加新会区政府香港新春宴会

本报讯 3月17日下午，江门市新会区人民政府在香港举行2014年新春宴会，区委书记、区人大常委会主任魏志平，区长文彦，区人大常务副主任刘建民，区政协主席梁树祥等四套班子主要领导与旅港乡亲、在新会投资的企业家代表济济一堂，共贺新春。林宜龙董事长应邀出席了宴会。（总裁办）

市总工会来我公司调研企业工会工作

对我公司工会寄予厚望

本报讯 3月14日上午，深圳市总工会基层组织建设部部长古成、科长周海彬，市总工会法制部科长高峰，坪山新区政务专员巫健跃，坪山新区组织人事局综合科副科长斯培森，坪山办事处总工会常务副主席伍美英等一行，来到我公司坪山产业园进行检查调研，公司副总裁李瑶音、工会主席万志辉等相关人员和调研组一行进行了座谈。

座谈会上，万志辉首先介绍了公司的发展概况和工会工作情况。随后，市总工会古成部长对我公司现届工会的组织架构、规章制度建设、权利义务履行情况等进行了深入了解，还特别询问了公司是否签订了工资集体协商协议，在得到肯定答复后，表示赞赏。古成部长表示，格兰达工会是坪山新区推荐出来的很好的企业工会，希望工会能够建立更好的员工沟通机制、协商机制，更多地为员工办实事解难事，通过企业和工会的共同努力，让企业发展得更好，也让员工发展得更好。（吕玉珍）

董事长参加香港台山商会第21届理监事就职典礼

本报讯 3月23日晚上，香港台山商会在香港会议展览中心举行第二十一届理监事就职典礼暨会员春节联欢大会，香港特区立法会主席曾钰成议员GBS太平绅士、广东省人民政府侨办吴锐成主任、全国人大港区代表陈勇太平绅士、江门市政协主席赵基耀、江门市委常委常务副市长黄悦胜以及台山市委书记谢伯欣等领导亲临主礼，广东省、江门市、台山市有关领导、嘉宾和香港相关社团代表等近2000人参加本次盛会。香港台山商会第二十一届理事会理事长由陈中伟先生当选，雷庭荪先生、黄嘉纯先生当选为副理事长，林诒永先生当选为监事会监事长，陈啓球先生、雷灼南先生当选为副监事长。林宜龙董事长作为深圳市五邑商会会长率商会其他首长一行应邀参加了活动。

香港台山商会的前身是成立于1876年（清光绪二年）的香港宁阳会馆，至今已有138年悠久历史。（总裁办）

2013年度格兰达文体总队表彰会议举行

董事长为获奖队员颁奖并向各队伍提出期望和要求

本报讯 3月12日下午，2013年度格兰达文体总队表彰会议在坪山产业园内举行，林宜龙董事长向文艺队、报道队和篮球队三支队伍中获得年度优秀队员及团队一一颁奖，对文体总队过去一年取得的成绩表示充分肯定，并向各支队伍提出了殷切的期望和要求。

会上，林董首先对文艺队今后的发展提出了新的目标。他说，2014年新春文艺晚会与以往的文艺表演相比有很大的进步，水平提高了很多，要进行总结，可以请专业的老师有针对性地进行指导，帮助大家有进一步的提高。他希望文艺队能吸引更多能歌善舞的员工加入，要通过每一次的演出发现新的人才，要继续努力练出精品，拿出既积极向上又让员工喜欢，并能代表企业形象的作品。他提出，文艺队可以有更多到外面演出的机会，通过对外演出和交流，宣传企业的品牌形象和经营理念。

林董对篮球队的发展同样寄予厚望。他说，一个企业不仅仅是创造经济价值，还要有着其他的梦想，比如恒大足球，寄托了一个中国的足球梦；格兰达篮球队不仅要代表格兰达积极参与坪山新区各机构组织的赛事活动，还要拿出水平来，进入更大范围更高层次的赛事活动。林董指出，球队一定要在业余时间多组织训练，通过传、帮、带形成一个团队的高水平，而不是把希望只寄托在几个“明星”球员身上；参赛计划要有个合理的统筹安排，比如今年下半年将有五邑商会“格兰达杯”篮球赛，格兰达篮球队能否有出色的表现，就看大家在不影响工作生产的情况下，是否进行了积极的训练。

林董围绕报道队肩负的使命进行了阐述。他说，《格兰达视界》今年将迎来创刊100期的里程碑节点，这同样是格兰达成长发展的一个里程碑。《格兰达视界》是格兰达过去、现在和未来很好地传承的一个平台，它记录、见证了公司的成长，公司不同时段的发展思路、重大决策和大事件，而它的存在也使公司的思路更加清晰、企业文化更加健康、方向更加明确。报道队、编辑部作为这个平台的创造者和传播者，作为格兰达DNA的打造者和诠释者，所做的工作、所留下的名字都是非常有意义有份量的。他希望报道队不忘使命，不仅见证和记载格兰达的历史，更要通过笔杆去引导全体员工与公司共同走过每个风雨兼程努力打拼的时刻。

最后，林董强调，搞活动的目的就是为员工服务，要争取得到全体员工的支持和拥护；建设好公司的文化体育队伍，不仅使我们能在行业上有所成就，在企业文化、品牌形象上有很大的提升，而且使员工在个人发展等方面，都是很大的促进，是难得的机遇。

会议由公司副总裁李瑶音主持，文艺队队长李志刚、报道队队长聂伟文和篮球队教练齐文等，分别对各队2013年的工作情况进行了汇报，在总结成绩的同时也检讨了不足。荣获2013年度报道队优秀报道员奖的有施渊、邱泽虹、赵美霞、陈思奇等10人；崔利萍、查亚华获得2013年度文艺队突出贡献奖，付冬冰等3人获得文艺队年度组织管理奖，吴越华等6人获得年度优秀队员奖；洪宇获得年度特别支持文艺队个人奖，财务中心物料收发部和物业服务中心分别获得年度部门支持文艺队一、二等奖；齐文荣获2013年度篮球队优秀队长奖，赵将将等3人获得年度篮球队优秀队员奖。会后，林董亲自为各获奖队员和团队颁发了荣誉证书，并合影留念。（吕玉珍）

图为林宜龙董事长（左二）与获奖队员合影留念。 陈恩寺/摄

今年度体系内审动员大会召开

本报讯 3月4日上午，公司企管部门主持召开了2014年度体系内审首次会议暨内审动员大会。公司各厂及相关部门负责人以及内审员约60人参加了此次会议。

会议就内部审核的要求、各部门如何配合审核工作，以及如何进行现场审核等，逐项进行了说明，对各厂、各部门的内审时间作出计划，并明确审核目的、范围、标准，以及审核员的安排等。最后，总裁助理李铁敏对内审工作的要求，特别是专业性方面的问题进行详细讲解。

（赵永祥）

新版人事电子系统正式上线

考勤模块增设多项功能有助管理

本报讯 3月1日，由公司信息管理部、ERP系统部、采购中心、人力资源中心联合筹建的新版人事电子系统在经过测试运行之后正式上线，其主要增加了考勤模块的多项功能，使公司的考勤管理朝着更严谨更专业的方向发展。

该系统的考勤模块是供应商根据我公司现考勤管理需要进行开发、设计，设有多重控制及提示环节，从部门排班、输入加班时段开始，对于不符合规定的非正常数据，系统提示并拒绝录入，员工在未提前排班及考勤管理规定外的情况下打卡，打卡机将出现字幕、语音及显示灯三重提示为异常打卡，这些功能设计有助加强对公司的加班及七休一管理。另外，系统还开发了年假管理功能，使年假管理步入系统化。

（李尤）

公司积极为符合入户条件员工提供便利

员工可发邮件给专办员获取帮助

本报讯 近日，市人力资源与社会保障局公布的“深圳市2014年人才引进业务”已正式启动，坪山新区人事局对区域内各企业专办员进行了相关政策的培训，我公司专办员参加了此次培训，积极协助符合入户条件的员工做好申请入户工作。

据了解，新的政策还将延续积分入户制，较去年相比，无大方向的变化，主要根据申请人的各项指标所对应的分值进行评定，综合分值达100分（含）以上者，皆可申请。我公司将根据政府相关政策，结合公司实际情况，组织有意向且符合条件人员申请入户。该申报事项也是为公司的关键人才以及愿意长期服务于公司的人员提供的福利之一，一旦申报成功，将在子女入学、办理证件（护照）等方面获得很多便利。符合条件的员工可发邮件至邮箱you.li@grand-tec.com，或打电话至0755-89318993联系专办员进行咨询，也可自己上网站http://www.szhrss.gov.cn查询。

（李尤）

公司培训学院组织员工参观深圳机械展

本报讯 3月29日，公司培训学院组织员工和广东省中等职业学校参加格兰达企业实践项目的青年教师共60余人，到深圳市会展中心参观第十五届深圳国际机械制造工业展览会，了解了行业新动向。

据悉，本届展会五大展区分别为深圳国际金属切削机床展、深圳国际金属成形机床展、深圳国际机械自动化展、深圳国际刀具及工具展、深圳国际模具制造技术及产品展。作为国际展览业协会在中国华南地区的首家成员和国际认证机构BPA在中国的第一批认证展会，深圳机械展已成为全球机械制造行业的一个盛会，我公司每年都会派员观展，进行行业内交流。

（黄志春）

公司举办妇女健康知识讲座

“三八”节工会向女工赠送礼物

本报讯 为迎接“三八”国际妇女节到来，3月5日晚，公司邀请了上坝社区健康服务中心谭敏医生到产业园区内举办了“三八”妇女健康知识讲座，女工们饶有兴趣地听取了该讲座。

讲座上，谭敏医生结合女性生理特点，围绕女性日常生活习惯需要注意的事项、妇科病认识的误区和困惑以及怎样防治妇科病等内容，向女员工讲授了女性的日常保健、健康教育、疾病预防等知识，并现场为大家答疑解惑。大家纷纷表示，这样的健康讲座让她们受益匪浅，不仅自己可以学到一些健康常识，还能告诉身边的亲朋好友很多保健常识，非常实用。此外，为了表示节日的祝福，公司工会还为每位女员工送上了一份贴心小礼物。

（易红梅）

我市新一季“圆梦计划”启动

公司鼓励更多员工报名参加

本报讯 近日，由深圳市总工会主办的2014年新一季“圆梦计划”教育帮扶活动已开始招生，我公司工会基层委员会积极协助总工会在公司的招生工作，鼓励广大员工报名参加，目前公司已有19名员工报名参加。

（黄志春）

我产业园区进入“控烟模式”

本报讯 新出台的《深圳经济特区控制吸烟条例》于3月1日起执行，为支持深圳控烟工作，关心员工身体健康，改善公司空气环境及减少消防安全隐患，公司产业园区内正式进入“控烟模式”，园区内各公共区域均张贴“严禁吸烟”的标识，并设置专门吸烟区。与此同时，公司将吸烟管理纳入到《员工奖罚规定》中，要求各部门负责人带头控烟，对员工加强吸烟有害健康的宣导，让员工远离烟草，崇尚健康，爱护环境。

（王伟）

公司派员参加卓越绩效管理评定标准培训

本报讯 3月21日，由深圳市中小企业服务中心主办、深圳市卓越绩效管理促进会承办的“2013-2014版卓越绩效管理评定标准宣贯培训班”在福田区益华大厦举行，我公司派员参加了此次培训。

本次培训内容包括卓越绩效模式概述、新版标准(2013-2014)条款讲解及新旧标准的对比、标准的主要条款解读及应用分享、卓越绩效评分系统等。活动旨在推广普及(2013-2014)卓越绩效管理评定标准，使更多的中、小企业了解新版标准并通过运用卓越绩效模式，提升企业管理和经营绩效，增强企业竞争力和抗风险能力。

（刘小庆）

编者的话——日前，设备业务总监姚卫智、研发中心经理刘飞和系统控制部经理刘国才赴美国与美国格兰达分公司高层一起拜访客户，开拓业务。他们第一次到美国，工作之余，也对西方的文化特色有了体验，长了“见闻”。在此，我们来听听他们的所感所想。

美国的坦然

■刘 飞

马年初至，我和公司两位同事到美国出差。这是我们第一次去美国，怀着向美国客户展示格兰达以获取新机遇的兴奋心情，我们在香港登上了飞往旧金山的航班，踏进美利坚合众国的土地。

到达后第二天，由美国分公司总裁Yew-Nam Yong驾车，我们沿着101公路，穿越硅谷的中心地带，驶往格兰达美国公司所在地圣荷西。101公路像一条绳子串起了一串美丽的珍珠，这些珍珠就是两旁的Google、Facebook等上千家高科技公司，耀眼夺目。美国格兰达公司位于101 Metro Drive，里面设施完善，环境优美，是一座现代化办公大楼。我们就在这里展开了在美国的第一天工作，准备给客户的展示材料。林宣龙董事长也特地赶来跟大家进行了深入讨论和细致分析，我们连午饭都没来得及吃，赶快奔赴下一个目的地。由于这是一个非常重要的客户，我们都倍感压力，为了确保资料的完整和准确，回到酒店稍作休息后，又继续工作，直到凌晨。

拜访完第一个客户后，我们有了一天的休闲时间。一大早，我们来到城轨车站，准备坐车到旧金山游玩。圣荷西的车站很简单，没有安检，没有闸机，没有售票点，是一个空旷且稍显冷清的开放站台，在等候的座椅旁边有两台自动售票机，买票后就直接等候坐车了，期间没有看到任何一名工作人员。很多场合，美国式自助让人们感到很方便，比如我们在一些公共停车场停车时，只需根据停车时间在自助机上刷信用卡即可。

从圣荷西到旧金山约80公里路程，想到路途较远，我们坐了几站后又折回酒店租了一辆车出行。

图为设备业务总监姚卫智（左二）、研发中心产品经理刘飞（右一）、系统控制部刘国才（右二）与客户工程师合影 刘飞/图

到旧金山必去的景点当属久负盛名的金门大桥。由于见过了虎门大桥、杭州湾大桥等现代化的雄伟大桥，所以初见金门大桥时并不感到很震撼，可想到这座桥已有近100年的历史，还是不禁要感叹一下能工巧匠的伟大。而它的美丽也得益于海湾两旁的优美风景，桥的北岸山崖陡峭，使得横跨的大桥有了阳刚俊朗之美，红色的桥塔在低绕的云雾中直插云霄，整个桥面在云雾中若隐若现，恍如仙境。桥北岸山腰上的房屋都是依山势而建，采用木质结构，房屋和山浑然一体，更显自然。

离开金门大桥后，我们又继续游玩了旧金山艺术馆和渔人码头。在此，不得不提一下美国餐饮行业的一个规则，那就是洗手间大部分都是仅对客户开放的。当我们找了很久才找到停车位后，便心急火燎地闯进一个饭店。我们得先买餐饮，服务员才把洗手间的钥匙交给我们。餐馆里的菜单都描述得很详细，其中包括所用的材料，甚至不少还标出了所含热量，而不像国内很多餐馆会给菜肴取个好听的名字、等菜肴端上桌面才让食客恍然大悟。显然，这也是东西方文化的一大差别。

一个发生在飞机上的小情节，让我感觉很有趣。登机时，我发现行李架几乎已无空位，只好把已放在上面的行李理整齐后再放我的行李。这一系列动作让空姐看到，她过来跟我说“Give me five”，我愣了一下没反应过来，她又说了一遍，并且加了一句“You do a good job”，我这才反应过来跟她击掌相庆，此时周围乘客也会心地笑了。

最后得介绍一下美国的酒店特色。房间不提供一次性用品，甚至拖鞋都没有，我在房内只好赤脚。因为外面街道很干净，房间里地毯也很干净，所以即使赤脚也不会弄脏。干净的环境除了大家自觉维护外，我还发现另外一个原因：在这个先进发达国家中非常少见在建的工地，而发展中的国家，放眼望去到处都是忙碌的塔吊，到处是工地尘土飞扬。

我盼望公司在海外的业务不断发展壮大，有更多的同事能有机会走出国门去感受不同的文化。

细微之处见高度

■刘国才

二月，我非常幸运地被公司安排到美国出差，进行了为期一周的美国之旅。一周的行程紧凑丰富，工作之余的体验，让我对高度发达有了较深的认识。

美国法律法规十分齐全，美国人法律观念强，讲法不讲人情，且违法成本高，这就使得美国人的自我管理意识非常强。比如交通方面，美国一向被誉为“车轮上的国家”，车辆的保有量非常惊人，据调查，平均一个典型的美国家庭就有两辆汽车。尽管车辆很多，交通却很顺畅，究其原因，主要是美国人自觉遵守交通规则。在十字路口，基本上看不到摄像头，一些路口甚至连红绿灯都没有，只有“Stop sign”标志，当车道上出现这个标志的时候，不管有没有警察，每辆车都会完全停下，在确认没有危险后才通过，这样既提高通行效率,又保证了车辆和行人的安全。

诚信是美国人立身之本。在美国各大小商场，出口处均不设任何检查或防盗装置，更不设保安监管。在消费付款时刷信用卡，也不需要输入密码，直接签字就有效，付小费时甚至都不需要重刷信用卡，只需在单据上写上金额。一天，我们在圣荷西坐城轨，直接从自动售票机购买车票，从候车、坐车到下车，期间，都没有任何工作人员来查票。我想，这一切都建立在健全的诚信制度之上。在美国，只要把某个人的社会安全号码输入全国联网的电脑系统，有关他的所有背景材料就一览无余。因此，一个不讲诚信的人，在社会上就难以立足。例如，某人在经济活动中有过欺骗行为，他不但难以按揭买房、买车，就连工作都不好找，租房也难，甚至买保险的保费都要比别人高很多。

美国的环境保护也做得非常好，天空特别的蓝，城市中有大片的公园、绿地，有很多大树，花、草、树木和谐搭配，使城市充满生机和活力。垃圾分类很普遍，连矿泉水瓶也是由回收塑料制成的。

旅程中让我印象最深的莫过于美国人的礼貌和微笑。我发现，不管是熟识还是陌生，只要遇上，他们都会给你一个会心的微笑。在一周的行程中，我听得最多一句就是“Thank you”了。

编者：今年2月下旬，林宣龙董事长在集团2014年经营学习研讨会上，首次提出了“格兰达DNA”的理念，并于3月中旬举办的格兰达文体总队表彰会上就格兰达DNA再次作了详细阐述。林董说，今年底或明年初，格兰达将举行公司成立20周年庆典，风雨兼程20年的格兰达要继续向国际一流企业一流市场迈进，要赢在转折点，就需要提炼总结有哪些特有的DNA，判断其是否符合国际市场需求。林董指出，格兰达DNA具备的特点中，一是重质量，二是重承诺，还有易沟通；通过提炼格兰达DNA，员工要树立起一种意识，即因为我是格兰达人，我一定要具备这种DNA，这才能成为一个合格的格兰达人。

围绕林董提出的“格兰达DNA”理念及惠州会议确定的四大经营目标和六大经营策略，公司各管理层结合自己的工作职责，纷纷表达了各自的感悟和思路，明确了今后的工作目标的方向。本期专版刊登部分管理人员撰写的文章，供大家学习交流。

图为CNC数控车间操作现场 邱泽虹/摄

重品质守信用

黄禹岳/综合制造厂厂长

全球行业大环境疲软，而格兰达在林宣龙董事长的带领下，顺利地走过了2013年，并取得营业额增长的成绩。为确保2014年稳步上升，林董在惠州会议上对各厂提出了巩固份额、提升效益、养成DNA、扩大品牌合作、打造核心竞争力、实现业绩双增长的经营方针。

综合厂作为格兰达的核心厂，积极响应林董的号召，结合自身特点，将重心放在打造核心竞争力上，形成格兰达迈向国际的特有DNA。而打造核心竞争力的关键是重品质和守信用。

综合厂的客户对品质的要求是非常严格的，因此，重品质不仅仅为留住客户，也是企业赖以生存的法则。综合厂经过几年的品质沉淀，已经打下了很好的基础。

今年，综合厂将在品质上更上一层楼，重点抓一次合格率，产品一次做到位，减少因返修、返工、报废等带来的品质失败成本。实现一次合格率，首先在量产评估上做细做透，将量产后可能出现的所有潜在问题挖掘出来，难点工序该分解的分解，该在工装夹具进行保护的保护，为一次合格率打下扎实基础；其次就是做好产品上线前的严格筛选，确保加工前的原材料或半成品的优良品质；再就是在制造过程中进行规范自检和巡检，出现问题马上分析解决，不让一个不良品留到下个工序；死守出货前的终验关，不让一个不合格品流出工厂。

今年，我们会在提高员工的品质意识上多下功夫，做好岗前培训、早会宣导，安排好专项品质培训，并通过合理发放绩效奖金、评选品质标兵等方式激励员工。

守信用、响应快、服务好、交货准时的供应商理所当然会赢得客户的青睐，我们除了工厂生产要满足客户的要求，而在供应链的管理上也要更细化，要严格按生产计划的要求来保证原材料的质量以及准时性，减少停机待料；同样，生产计划的安排要按照客户的需要进行实时制定并及时调整；各制造部门要多培养多能工以应对不同生产需求；各职能部门要尽职尽责提供更好的资源和服务；总之，大家齐心协力做好每项工作,争取获得客户最高满意度。我和我的团队有信心在2014年将“重品质和守诚信”打造成团队DNA,进一步提升核心厂竞争力。

绩效导向是企业文化的核心追求

李铁敏/总裁助理

“三年发展靠运气，十年发展靠亲情，三十年发展靠文化，百年发展靠制度”。企业发展的不同阶段应因“势、利”导，不管是使用亲情管理、制度管理、军事化管理、文化管理，绝对离不开当时企业的物质文化水平。

“道生一，一生二，二生三、三生万物。”第一个十年，格兰达走出了“道生一”，创业生存，创立品牌；第二个十年，格兰达走出了“一生二”，分别在深圳坪山和江门新会建立装备产业园，并在北京、上海，甚至美国、比利时、以色列等国家设立分公司；明年将迎来公司创立二十周年的大喜日子，我们正走在“二生三、三生万物”的关键阶段，二十岁的青春格兰达越来越需要用企业文化统一思想，用企业文化管理企业。

何谓企业文化？企业文化是企业在经营活动中形成的经营理念、经营目的、经营方针、价值观念、经营行为、社会责任、经营形象等的总和，它是企业个性化的根本体现，是企业生存、竞争、发展的灵魂，是指导企业统一思想，统一行动的精神理念。企业文化首先是一种务实、追求直接经济效果的文化，是一种讲求投入、产出变化的文化。无利不起早，企业文化管理的核心目的就是塑造一个绩效导向的文化氛围。

随着通讯科技及现代商业文明的发展，人们对外部世界的认识呈现多元化、差异化，这种差异也影响到来自不同文化背景的人们相互交流，但着手建立以实现卓越绩效为唯一共同目标的企业文化是必然的，所以绩效应是劳资双方都必须追求的共同导向，也是劳资双方都必须共同承担的压力。绩效管理也就成为企业管理者与员工之间经常探讨关注的核心议题。信任是好的，但控制是更好的，那种过于靠管理者“仁爱”、靠双方“自觉”的放任式管理在现代商业竞争中会很快败下阵来。绩效，是一个组织的生命线，正如管理学大师彼得·德鲁克所言：“组织的一切活动就是为了该组织的绩效”，“从绩效出发，再回归绩效”。电影《非诚无扰2》中也引用了伟人毛泽东的一句经典语录：“一切不以结婚为目的的谈恋爱都是耍流氓”，同样，一切没有追求绩效的过程就是浪费投入。

对于企业经营者来说，最有效的管理手段就是绩效管理。商业世界中有一条亘古不变的真理，文字只是文字，解释只是解释，承诺只是承诺，唯有绩效，才是现实，只有绩效才能让你自由发展。不过，让我们再次提醒自己：绩效管理的根本目的是为了管理改善，而不是为了激励，切勿让数字捆了手脚，本末倒置。绩效导向是企业文化的核心追求，绩效是所有企业人追求的主旋律!

提炼财务优良DNA

陈少新/财务中心总监

马年伊始，公司就有了良好的开局，在集团经营学习研讨分享会上，公司明确了今年的经营目标、经营思路等重大事项。围绕四项经营目标和六方面经营策略，财务中心将展开一系列重要工作，为公司达成经营目标保驾护航。

财务中心的工作涉及成本费用、应收、应付、税务等方方面面，虽然千头万绪，但结合今年的经营目标，在做好例行工作的同时，还将重点抓好以下方面工作：

第一，建设优秀的财务团队。目前，我公司早已跨入大企业门槛，优秀财务团队的建设成为首要工作。部门将首先保障团队的成员能有一个良好的工作氛围和工作平台，以一流专业水平为目标，以合理的激励机制为鞭策，开展多种形式的团队建设活动，增加部门凝聚力，提升部门战斗力。

第二，提高财务信息水平。财务信息对于企业管理十分重要。财务中心必须提高财务信息的质量，给公司及各部门管理提供有价值的数据支持。因此，财务中心将加大力度，钻研财务信息的创新性、前瞻性、实用性等课题。今年计划对现有财务信息（如预算报表、存货报表、资金管理表等）继续进行优化和丰富，以发挥财务信息的重要作用。

第三，加强ERP工作，发挥ERP系统管理效益。我公司ERP系统虽于上年9月份已上线，但后续的任务仍然繁重，需求迫切。今年，一方面，我们要继续加强优化工作，建立健全中高阶管理层管理报表，另一方面，要继续构建以ERP为中心的配套信息化系统。

第四，抓好专项工作。部门已把公司生产经营过程中出现的突出问题纳入专项工作，有计划地加以解决，如存货管理、资金管理、仓储费用等。

第五，抓好创新建设。把创新建设纳入部门重要工作，并融入财务例行工作，力争通过工作创新，解决困难问题，降低经营风险，并直接给企业带来经济效益。

总之，公司要持续发展，需向国际一流企业迈进，财务工作也要相应跟上，不仅要抓好重点工作，还要结合公司实际，形成好的习惯、好的做法，提炼出财务方面的优良DNA，形成专业高效的管理，为公司走向成功的转折点上发挥导向作用。

寻求精益精细才是出路

聂伟文/采购中心总监

惠州会议中，林宣龙董事长提出了格兰达大供应链的构思，这构思无疑会对公司今后的运作产生巨大的影响。

现今加工行业竞争已趋白热化，价格已不再是竞争的优势，谁能做到快速反应谁就能抢到订单。这现象，十几年前我在外资企业见到过，也经历过。当时为了能抢到订单，公司总裁特意召开了全体员工大会，分析公司面临的处境，动员每个员工投身到挽救公司生死存亡的行动中。记得当时员工们都情绪高涨，神经每天都绷得紧紧的，让人感觉像是投身到一项神圣的事业当中。公司要求所有工作的处理执行由正常的时间缩短一半甚至更多。当天的需求当天下发当天完成。员工月加班一百五六十个小时是正常。

危机总会过去，人的神经也不可能永远紧绷着。因为这种现象不正常，也不符合事物发展的规律。订单按时完成，公司生存下来了，一切又恢复了正常，但管理层针对这种危机式的业务建造起了应变机制——自动化流程。这也就是林总提出的精益化，精细化，即采购学上说的流程优化：取消、合并、重排、简化。

公司现在推行的无库存生产交货方式，其实就是自动化流程中的一部分。不得不承认，由于我们公司现有的经营管理模式，业务性质，人员意识以及运作资金等等原因暂时还不具备整体实现自动化流程的条件。我曾大致研究过华为的供应链架构，简单地说，其采购部建立了物料专家团，他们分别负责某一族或某一类物料的供应，也就是我们说的行业制。各物料专家团都是一个跨部门的团队，可以调动技术、工程、研发及认证，以促进下游供应商可以尽早地参与到产品的开发、研制、排产、调度以及品质保障，从而实现快速响应。

虽然格兰达现有的规模尚未能与华为相提并论，但其业务性质的复杂程度并不亚于华为。在这样的情况下，精益化，精细化便显得尤其重要。

责任感是基础

陈薇/业务总监

个人的成长发展，就是在不断追求突破，超越自我，而保证其发展的要素有很多，比如持续学习，提升能力；直面挫折，坚忍不拔；寻求改善，力求创新；对工作充满热情……对于一个企业，要持续发展，迈向辉煌，更是要有自己的特色魅力，拥有属于自己的DNA，因此，格兰达养成自己的DNA更是必不可少。在我看来，一个合格的格兰达人，其需要具备的最基础的格兰达DNA就是有责任感。

责任感，对自身，是通过自我管制及实际行动落实对自己的规划，持续不懈地给自己提出目标并达成目标；对他人，是忠实于自己的工作职责，是一份承担也是一份承诺，让别人感到可靠可依赖，工作生活皆是如此。在此，我谈谈在工作中具备责任感的几点要求。

坚守自己的工作职责。在其位谋其职，任其职尽其责。我们部门基本一个职位一个人，每个人的工作职责都难以替代，所以即便是休假，手机要接，邮件要查，这是最基本要求。公司给相关职位配置了手提电脑和提供话费报销，这是保障，也是要求，没达到要求就是失职。

积累信用度，建立信任感。由我们发出的所有计划都是我们的承诺，可以是大的项目计划，也可以是一个简单的工作回复。承诺前慎重评估，过程中全力落实，即使遇到困难没法按时完成，也要给予交待。每一次承诺的执行都会形成自身工作信用帐户的一条记录，达成承诺是正的信用记录；未达成但找到原因，给予改善，并确保不会重蹈覆辙，这在一定程度上也是正向的信用记录；未达成且没有努力改善，甚至承诺时间到了根本没有反应则是负向的信用记录。人与人之间的的信任感建立就是基于这些信用记录日积月累起来的。

最后，遇到问题时，从自身找原因，评估还有哪些改善措施是可以由自己去落实的，责任感带来的是我们自身在改善中的价值所在；在别人身上找原因就意味着问题已经失去控制，不能由自身的努力而改善，那么自身在这里就已经毫无价值可言了。

养成国际化的格兰达DNA

马继耀/业务总监

顾名思义“DNA”是指基因的意思。公司的DNA就像人体的基因一样，人体DNA是由父母决定的，公司的DNA是由客户决定的。我们格兰达走过的20年里，已经融洽很多不同企业文化的DNA，有国内企业DNA，日本企业DNA，欧洲企业DNA，美国企业DNA，中东企业DNA。我们要适应和满足世界各国不同文化企业的客户需求，就必须养成国际化的DNA文化。

我理解公司DNA由三个层次构成：第一，表面层的物质文化，称为企业的“硬文化”。包括厂容、厂貌、机械设备，产品造型、外观、质量等；第二，中间层次的制度文化，包括领导体制、人际关系以及各项规章制度和纪律等；第三，核心层的精神文化，称为“企业软文化”。包括各种行为规范、价值观念、企业的群体意识、职工素质和优良传统等，是企业文化的核心，被称为企业精神。

我们市场部人员是对外的窗口，是公司的代表，我们的形象和言行都体现公司的DNA文化，在客户端起到十分重要的作用。我们要做到诚实待人、诚心感人、诚信送人、诚恳让人来树立全心全意为顾客服务的企业形象，传达给客户的是我们格兰达品牌、质量和服务。我们要以不断地刷新产品性价比来满足客户的需求，让国内外客户买到最满意的产品,这就是我们的目标和使命。