

同心协力，
连接更好的成果

信息多一步，等待少一点



把信息接起来



多说一步，少等一点。
信息对齐，工作更顺。
今天的一次确认，减少明天的返工。

我们真的把信息说明白了吗？

资料整理好了，一起确认吧。

确认好了，开始吧！

再确认一次，会不会更顺？

信息对齐，工作更顺
一个小确认，减少一次返工

信息连起来，
工作更顺畅

【从今天开始】



少一点等待，多一份成果



万基万社报

Qingdao YG-1 Tool Co.,Ltd
<http://www.qygl.com>



企业内刊内部发行非卖品第237期



TOOLING SYSTEM

HYDRAULIC CHUCK (Power E Hydro)

SHRINK FIT HOLDER



找到杠杆，提高效率

工作中，有些员工的做事方式是，手里有什么任务就做什么，眼前有什么问题就解决什么。这种思维的结果是：永远在被动工作。

优秀员工的思维恰恰相反，想清楚终点在哪，再倒推回来决定做什么。

当你接到一项任务时，不是急着“第一步做什么”，而是迅速思考并问自己“这件事最终要达成的理想状态是什么”，要达到这个状态，前一步需要完成什么？再前一步呢？

工作并非是一锤子买卖，而是搭建一套高效持续的系统。

地区经销商

阿基米德可以用一个支点撬动整个地球，工作中同样存在这样的“杠杆点”，投入一份精力，能产生最佳价值。

杠杆思维的核心问题只有一个：做什么事，能让其它事变得更容易，甚至发生持续的良性循环。

工作中思考并去寻找那个“杠杆点”，集中火力攻克它。一旦这个点被撬动，其它问题会随之自动解决或大幅简化。

不妨把工作想象成一条河。你在下游不停地打捞落水的人，当然会很忙很累。

但如果你愿意往上走几步，去看看这些人为什么落水：是栏杆坏了？是路面太滑？还是警示牌不够？你就能从源头上思考关键点，并解决问题。

世界500强企业员工的工作习惯（上）

工作习惯一：以结果为导向

- 1. 摩托罗拉员工——结果是一切工作的要务。
- 2. 惠普员工——行动起来，执着于结果。
- 3. 索尼员工——团队协作创造结果。
- 4. 松下员工——注重工作效率，使成果最大化。
- 5. 壳牌员工——为自己制订绩效目标。
- 6. 联邦快递员工——做事做到位。

工作习惯二：忠诚胜于能力

- 1. 沃尔玛员工——忠诚是一种双赢法则。
- 2. 福特员工——危难检验你的忠诚。
- 3. 杜邦员工——忠于企业的利益。
- 4. 松下员工——与上司保持同步。

工作习惯：对工作负责就是对自己负责

- 1. 索尼员工——工作就意味着责任。

- 2. 西门子员工——让责任感强烈起来。
- 3. 麦当劳员工——工作中无小事。
- 4. 苹果员工——永远没有分外的工作。
- 5. 三星员工——对企业负责，对自己负责。
- 6. 东芝员工——拒绝拖延，在其位、谋其事。
- 7. 迪士尼员工——尽职尽责才能缔造完美。



西游记的团队精神

唐僧，目标坚定，一路上的豺狼虎豹，都无法阻止他朝着目标前进。

取经团队里，几乎是孙悟空一个骨干在支撑整个团队。在业务上，孙悟空法力高强，一路上降的妖、除的魔占了九成以上；在技术上，碰到厉害的妖怪，也是他第一个排除万难，保驾护航，确保师傅生命安全和取经道路顺畅。

猪八戒心宽体胖，再困难、危险的环境下，他也是乐呵呵的，就连打妖怪的时候，也要憨厚地说两句“嘿嘿，你这妖怪。”如果我们能做到像猪八戒一样，哼哼两句就过了，憨憨一笑就结束了，不把别人的问题、情绪转嫁到自己心情，那么你也会觉得轻松很多。

沙和尚在团队中实在太普通了，遇事从不自己解决，只会找同事、找领导、求援助。一路上只出力不出力。一起去打妖怪，一碰就倒，然后等大师兄来救。一有问题，从来不提供意见，只会附和着谁谁谁说得对，沙和尚几乎啥也不干，所以他从不犯错，由此可见沙悟净同志的职场大智慧。

团队中的每个成员都有其独特的优势和特长，形成了良好的互补关系。

这种成员间的优势互补，各司其职的团队结构，使得团队在面对各种挑战时都能够从容应对。每个成员都能在自己的岗位上发挥最大价值，为团队取得成功贡献自己的力量。

构建多元化的团队，充分利用每个成员的优势和特长，是实现团队高效运作的重要途径。班组工序应当注重团队的建设，为成员提供空间，让每个人都能在自己的岗位上发光发热。



【产品推荐】YG-1微型内孔整体硬质合金镗刀

微型内孔整体硬质合金镗刀（NanoCut系列）适用加工场景：

✔应用范围

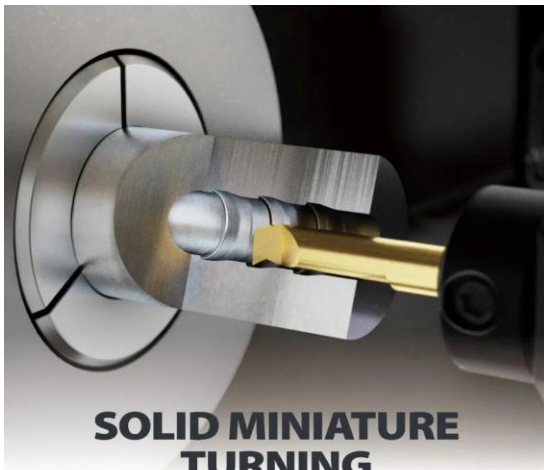
- 微小内孔类零部件车削加工
- 内孔镗削、内孔切槽、内螺纹加工

✔产品核心特性

- 镗削/仿形系列最小加工孔径：Ø1mm
- 内置内冷通道，有利于延长刀具寿命、改善排屑效果
- 稳固定位结构：销钉+斜面复合定位，装夹重复精度良好
- 提供多种槽型刀型，覆盖常见小件加工工况

✔使用收益

- 有助于减少设备停机换刀时间
- 助力降低整体加工成本



请认准YG品牌，通过公司指定的正规渠道购买。

灭火器使用方法

- 1

取出灭火器
- 2

拉开保险栓
- 3

用力按下手柄
- 4

对准火源根部喷射

消防安全知识 (1)

消防档案管理

消防档案应当纳入单位档案统一管理。单位应当制定消防档案的管理规定，落实管理责任。消防档案管理要做到：

- 1、分类合理、清楚。
- 2、检索方便、快捷。
- 3、妥善、集中保管。

（1）单位应当确定专门部门或人员、设立档案室或档案专柜统一集中保管消防档案。

（2）妥善保管消防档案，防止遗失或损毁。

（3）严格消防档案的借阅，明确借阅期限，办理借阅手续。

（4）要定期整理消防档案资料。

（5）管理人员工作变动时，要及时办理消防档案移交手续、保持档案管理的延续性。

尼泊尔泥石流灾害已致1388人遇难

截至当地时间9月13日8时，根据尼泊尔警方公布的最新数据，尼泊尔泥石流灾害造成的遇难人数已升至1388人。这场灾害源于8月26日尼泊尔边境地区的冰川崩塌，并波及中国西藏日喀则市吉隆县，造成中尼两国重大人员伤亡。

灾情时间线

8月26日：尼泊尔北部热索瓦县突发冰川崩塌引发泥石流。

截至9月5日18时，泥石流灾害已造成中国侧43人遇难，另有519人失联。

截至9月13日：尼泊尔警方公布最新数据，尼泊尔遇难人数升至1388人。

灾害成因

专家初步分析，此次灾害起因是尼泊尔境内蓝塘里壤峰附近的高位冰岩体失稳崩塌，大量冰雪、岩石裹挟泥沙高速下泄，形成“冰岩崩”灾害链，并跨越国境冲击中方一侧，造成吉隆口岸重大伤亡。气象资料显示，事发时当地并无强降雨，基本可排除单纯暴雨引发泥石流的可能。

流的可能。

目前灾害仍在调查中，完整成因和触发机制尚未有最终定论。

救援进展

中方援助：应尼泊尔政府请求，中国应急管理部紧急调派9名隧道专家赴尼，投入水电站隧道救援；中国救援队111名指战员也赶赴西藏灾区增援。

隧道救援：8月29日，尼泊尔军方从热索瓦县水电站隧道救出208人（含43名外国人），仍有数百人被困，中印隧道专家已加入救援。

幸存者故事：一名河南籍男子被困水电站隧道11天后获救，目前在尼泊尔医院治疗，身体状况总体稳定。

堰塞湖风险：口岸上游形成堰塞湖，距吉隆口岸约2.5公里，存在溃决风险，是中尼两国救援人员当前面临的关键课题。

目前救援仍在持续，失联人员生还可能性随时间降低，同时灾区持续降雨增加了二次滑坡和山洪风险。

船舶相关信息

船舶信息平台：此船OCEAN MELODY，为一艘散货船，悬挂利比里亚国旗，呼号为5LVQ5，MMSI为636025066。事发时已抵达青岛10天。

公开资料显示，OCEAN MELODY建造于2006年，船长约190米、型宽约32.26米，总吨位约31279吨，载重吨约55742吨。



山东省和青岛市立即启动应急处置机制
组织应急 消防救援 公安 卫生健康 工信等部门全力开展

货轮火灾事故致25人遇难

9月10日11时15分许，山东青岛市北海造船有限公司一艘外籍货轮靠港维修期间起火，造成重大人员伤亡。火灾发生时，船上共有42人在进行作业，其中，12人安全撤出。

事故发生后，山东省和青岛市立即启动应急处置机制，组织应急、消防救援、公安、卫生健康、工信等部门全力开展救援工作。

消防救援人员抵达现场后，迅速投入灭火作业，同时，展开人员搜救。

据介绍，船舱内的救援面临多重困难，其中最大的难点在于船舱分为上下三层，每一层当中都有人员被困。为尽快救出被困者，救援人员采取轮班倒的方式，不间断地逐层进行搜救。截至9月10日19点24分，现场搜救工作基本结束，30名被困者全部被找到，其中，5人受伤送医，25人遇难。

生活哲学

生命哲学核心在于理解精神与物质的关系。

现代观点强调“事缓则圆、人专则圆、心宽则圆”，主张用节奏换胜率、用专注换不可替代性、用宽心换免疫力。

怎么用人生哲学指导生活？

接纳与改变并重：坦然接纳无法改变的现实，同时主动破局、向阳生长，不把接纳当成躺平的借口。

学会与自己和解：原谅自己的局限和错误，承认不完美但依然愿意重新开始。

专注与自律：真正的自由是“不想做什么就可以不做什么”，通过自律获得对生活的掌控权。

行动重于等待：没有“对”的时机，只有“做”的行动，与其等待完美时刻，不如先行动起来。

人生哲学通常不为具体困惑提供现成答案，而是提供思维工具，帮助个体理解自身行为的宏观意义与道德意义。通过学习不同流派的智慧，每个人可以构建属于自己的人生观体系，从而更从容地面对生活的挑战。

中国传统哲学

儒家：强调“修身齐家治国平天下”，主张通过道德修养实现人生价值。

道家：追求精神自由和“逍遥”，主张顺应自然、齐生死。

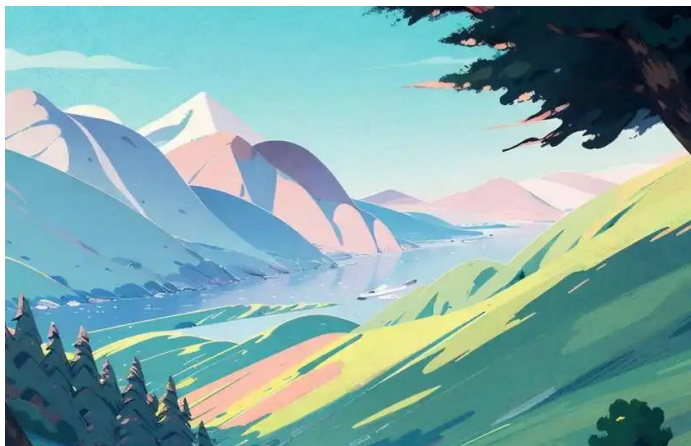
冯友兰境界论：人生境界分为自然、功利、道德、天地四重境界，主张“中道”人生观。

西方哲学

苏格拉底与柏拉图：强调理性思考和追求真理。

叔本华：认为人生本质是痛苦，快乐只是短暂的。

存在主义：萨特主张“存在先于本质”，人有自由选择人生意义的权利。



箴言

心若宽广，天地自宽。莫为琐事羁绊，方能活出别样人生。

做事要当机立断，拖延只会消耗心力。

人际关系的矛盾根源，往往在于某些人习惯以圣人之尺量他人，以庸人之度待己身。

相由心生绝非虚言：终日愁眉，必成苦相；满脸怨气，自生戾容；心怀善念，终得慈颜。正如智慧的人所言：三十岁前的容貌是父母给的，三十岁后的相貌是自己修的。

终有一天你会懂得，纵使亲人暖心安慰，朋友贴心相伴，生命中的某些至暗时刻，终究要靠自己咬牙挺过，独自穿越生活的暴风雨。

这个世界从无轻松的工作，与其抱怨，不如修炼：低调做人，踏实做事。当实力与内涵兼具，人生自会底气十足。

优雅是一种选择：或许生活拮据，或许工作失意，或许情路坎坷，但请记得每天出门前整理好表情，以从容之姿笑对人生。



环保无小事，人人皆可为。让我们用行动守护蓝天碧水。

环保源于生活，点滴积累，让我们共同守护美丽家园。



春秋“一碗羊肉引发的叛变”，史上最贵的口腹之欲。

宋国大夫华元战前杀羊犒劳三军，偏偏忘了给车夫斟分一口。

次日两军对阵，车夫冷笑一声：“畴昔之羊，子为政；今日之事，我为政。”（昨天分羊肉你说了算，今天往哪开我说了算），说完猛抽鞭子，直接把华元连人带车送进了敌军大营。堂堂主帅当场被活捉，宋国群龙无首惨败就因为少了一碗羊肉。

过度思考常以“解决问题”为伪装，让我们陷入反复纠结、自我消耗的思维循环，加剧了我们的焦虑、抑郁等负面情绪，甚至影响了我们的身心健康与人际关系。

本书剖析了过度思考的本质与危害，揭示了其源于人类进化的生存本能、对确定性的渴望等深层成因，区分了“有效思考”与“无效思考”的边界。

本书还提出了针对健康焦虑、社交焦虑、讨好型人格等五大过度思考重灾区提供专项应对策略，同时分享了增加思维容量、改善睡眠、减少手机依赖等辅助方法。

本书结合心理学实证研究与临床经验，打破“过度思考是无法改变的习惯”的认知，引导我们通过持续训练重塑思维模式，将消耗在无用思绪中的精力，重新投入真正有价值的生活与目标中，实现内心的安宁与人生的蜕变。

保温杯里装开水，记住，一定不要摇晃，真的会爆炸的。

马桶上的按钮，有一大一小。总有人迷信：按大按钮水量大，按小按钮水量小。其实，这是谬论，两个按钮的出水量根本没啥区别。

我们的身份证号码，共有18位数。据悉，身份证号码的第17位数字，也就是倒数第二位数字，单数代表“男性”，双数则代表“女性”。

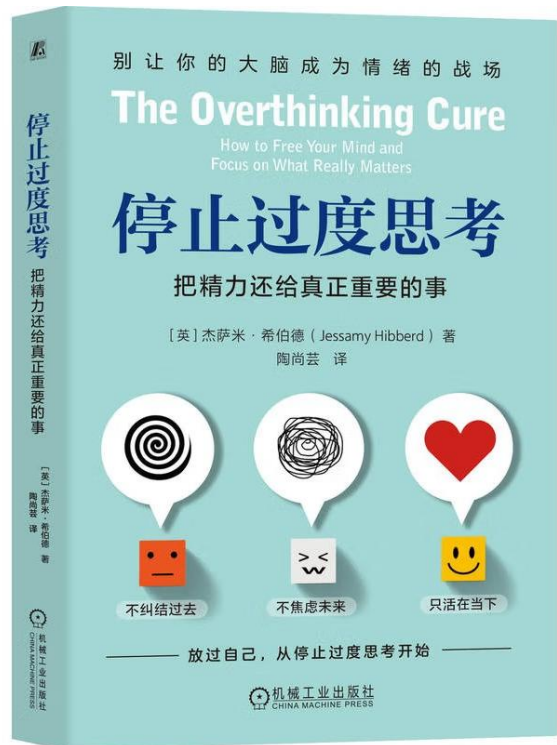
什么动物的眼睛最大？所有在陆地上生活的生物中，从眼球的角度来计算，那么眼睛最大的动物就是马！

餐厅里放的音乐是为了“骗你”食物好吃！低音的铜管会增强大家对酸的味觉，而清亮的钢琴声则会加强大家对甜的味觉。

电视剧里说的忘忧草，其实就是我们现实中的黄花菜。饭后水果其实是错误的，水果的最佳食用时间是在饭前。

荷兰豆，在中国叫做“荷兰豆”，而在荷兰叫“中国豆”。

雌性的蚊子才会咬人，因为它们需要人体中的血液来孵化卵。



班组长的的工作

优秀班组长的工作核心可以概括为负好责、管好人、做好事，既是上级命令的执行者，也是班组员工的带头人。不仅要把生产任务完成，还要通过标准化管理和人性化沟通，让工序高效运转。

优秀班组长的日常工作并非杂乱无章，而是坚持几个高价值动作，把简单的事不断重复，做到极致。

走，不断积累成果，优化作业流畅。

做培训：把工作过程变成培训现场，边做边教，把个人经验变成团队共识。

做总结：做好每日总结，产量、质量、组员工作状态、想法及5S情况，理清工序思路提升管理能力。

怎么管好生产与质量？

班组长是“兵头将尾”，对上助手，对下带头人，沟通协调，增强团队凝聚力。

公平合理，在处理问题对事不对人，不徇私情，建立干与不干不一样、干好干坏不一样的工作氛围。

班组长要以身作则，上班走在人前，下班走在人后，严格遵守规章制度，用行为感召员工。



开早会：用最短时间消除信息差和目标差，复盘昨天问题、明确今天重点、传达领导要求并激励员工。

做检查：检查不是盯着人干活，而是通过流程透明化构建风险预警，确保下属在未被盯着时也能把事做好。

做改善：不将就现状，鼓励团队成员提出自己的改进建议，从细微处着手，小步快

生产管理是班组长的重头戏，需要兼顾效率、质量和成本，做到心中有数。

现场5S：通过整理、整顿、清理、整洁、素养，创造整洁有序的工作环境。

生产异常：及时调查原因，采取有效措施，确保下一班工作准备就绪。

如何带好团队与沟通？

做为班组负责人，了解每个组员的工作能力，知人善用，将工作分解量化落实到每位员工，让每个人干好本职工作。懂得尊重和理解的力量，善待员工。

班组员工产生矛盾时不回避，善意地及时化解，通过说服教育并开导启发。当好上级与员工之间的桥梁。

方法升级，提升效率！