

保隆報

BAOLONG

2022 · 07
总第209期

让更多人受益于汽车科技发展

LONG

BAOLONG

BAOLONG

BAO



目录

CONTENTS

2022年7月1日

总第209期

保隆要闻

宁国市科技局领导到合肥园区调研 /01

保隆科技与苏州优达斯成立合资公司 /01

宁国园区举办第一届数控车职工技能竞赛 /02

工作心得

惯是湖边住，舟轻不畏风——致敬可爱的物流人 /03

SAP上线，计划领先 /04

EHSS的“传帮带”文化 /05

质量风暴年之“砸人为原因不良品” /06

5S的动态管理 /07

读《保隆报》“改善集锦” /07

保隆故事

精细中降库存，向管理要效益 /08

带你了解合肥园区的HR团队 /09

如听圣人训 /10

小得盈满，技术先行 /12

轻量的团队，高强的技术 /13

砥砺前行，未来可期 /14

我的保隆记忆

春风十里，保隆八年 /15

上海疫情时的武汉保富 /16

“你”是我的小幸运 /17

武汉烘焙协会端午活动 /18

技术部初体验 /19

主 编：杨寿文

责任编辑：魏新辉

李佳怡

投稿方式：

邮箱weixinhui@chinabaolong.net

或企业微信发送魏新辉

宁国市科技局领导到合肥园区调研

合肥园区管理中心/耿大成

6月15日下午，宁国市科技局潘志胜局长、纪亦辉副局长、高新区李甜科长一行到合肥园区调研，园区总经理王贤勇、综合管理部经理徐永高热情接待。

在产品展厅，潘局长认真听取了徐经理关于智能化与轻量化发展战略、保隆科技产品布局以及园区总体规划等方面的介绍。在保沙工厂、减振工厂和ADAS工厂，王总详细介绍了各工厂的生产制造和技术研发能力以及各工厂的发展规划。

潘局长充分肯定保隆科技长久以来为安徽经济发展所做出的卓越贡献，并为合肥园

区未来发展送上祝福，同时鼓励保隆科技抓住新能源汽车发展的重要窗口期，继续扩大和提高宁国产能规模和先进制造的水平，为企业创新发展和高质量发展赋能。



保隆科技与苏州优达斯成立合资公司

品牌公关部/杨寿文

近期，保隆科技与超声波雷达核心研发生产企业苏州优达斯汽车科技有限公司（下称优达斯科技）达成战略合作，保隆科技投资优达斯科技，同时双方出资在合肥成立安徽保优汽车科技有限公司，在智能驾驶领域展开深度合作，共同拓展乘用车超声波雷达业务。

智能驾驶有着巨大的市场发展空间和潜力，近年成为市场热点，竞争日趋激烈；同

时，智能驾驶领域具有高研发投入特点，产品和技术迭代快，研发资源投入大，众多公司参与竞争不可避免带来重复研发。超声波雷达是智能感知的重要成员，此次成立合资公司，将进一步拓展双方在智能驾驶方面的合作，形成战略联盟，实现研发资源共享，形成合力，提高整体竞争力。

宁国园区举办第一届数控车职工技能竞赛

宁国园区管理中心/厉官辉

5月28日上午，由宁国园区工会、企业文化科、数控协会共同举办的“宁国园区首届数控车职工技能竞赛”在拓扑思工厂如期拉开帷幕。气门嘴平衡块工厂总经理黄林辉出席开幕式并致辞，强调技术对企业发展的重要性，并激励大家肩负起“掌握领先技术，提升汽车部件”的时代使命，实现集团“让更多人受益于汽车科技的发展”的宏伟愿景。来自拓扑思工厂和排气管件工厂的14名选手参加了本次技能比拼。

竞赛分为两部分，以理论30%、实操70%的综合得分作为个人总成绩。理论考试以数控车高级工和少量中级工知识为主，用以测试选手对数控设备、数控工艺、数控加工、数控系统及程序、公差、量具等基本知识的掌握程度。实操部分依据给定的图纸和毛坯件，设定公差等级和具体加工要求，由选手编制加工工艺、安装和调整刀具，将产品加工出来。囊括数控加工中的车外圆、切槽、倒角、弧线加工、钻孔、攻丝等工

艺。

为确保比赛结果的公平公正，工厂特地抽调了资深质量控制员，运用投影、千分尺、带表卡尺等高精度测量工具精确测量工件，力求结果精准。

经过两个多小时的紧张角逐，通过理

论和实操的综合评分，最终来自金属嘴车间的金善伟摘得桂冠，吴祖庆、何侃位居其次，彭伟、陈云洲、杨建太获得第三名。拓扑思



工厂总经理黄林辉等领导为获奖选手颁奖并合影留念。

本次比赛是宁国园区2022年系列职工技能竞赛之一，接下来园区工会将和企业文化科密切合作，持续开展焊接、钳工、电工、机器人等多工种技能竞赛，为广大员工提供展示本领的平台，积极营造比学赶超氛围，大力弘扬“以技术为荣”的文化理念，不断提升职工的操作技能。

惯是湖边住，舟轻不畏风

——致敬可爱的物流人

物流中心/孙贤

今年三月，上海疫情爆发，不得不封城管控。对于整个社会面的物流配送体系来说，面临着前所未有的挑战。由于快递物流人员隔离在家，大批的货物积压在上海各个物流堆场、站点和货站里，无法周转。导致江浙沪皖地区很多工厂无法及时拿到生产用物料，工人加班加点生产出来的产品也无法送到客人手里，物流问题十分严重。

我们保隆的物流体系虽然成熟规范，但在如此严峻的大环境下，也近乎停滞在这紧要关头，物流中心团队集思广益，多渠道、全方位沟通、协调，全力保障货物供应链的正常运作。

起初，面对上海港区未知期限的封禁，我们提出了宁波港转运的方案。由于上海港进出口吞吐量巨大，海量货物转接到宁波港后吃不消，宁波港的堆场拥堵情况日益加剧，司机核酸检测48小时有效期往往浪费在进仓排队中，司机闻“甬”而退，市面上一“司”难寻。为此，由尹总和代总带队，多方渠道沟通，积极申请绿通行证，行政部客车师傅充当货车师傅，与物流中心部分驻厂协助的同

“惯是湖边住，舟轻不畏风”，在领导们

事及其余居家随时待命的同事组成了“封控期间车辆调配小组”，负责起整个疫情期间物流链的统配工作。

正所谓道有夷险，履之者知。作为驻厂的一员，我很荣幸参与其中。为了提高工作效率，也为了方便送货师傅节约次日进仓等待时间，我们常常到晚上

八九点还在调整排货方案，如货物已在我们618仓库的，我们会积极与值班司机沟通，将货物转配到次日要送货的车辆上；若货物次日到达，则及时与工厂发货值班沟通，反复确

认好送货司机的装箱清单，预计到松江仓库时间，把节约的时间往前排。为了预备次日工作，很多时候，物流中心的几位师傅都要忙碌到晚上十点以后。比如工厂送货司机计划次日清晨5点到仓库，我们物流中心的几位师傅当晚确保叉车充上电了，将场地空间预留出来。疫情期间，很多堆场情况复杂，要求不一，当我们的客车师傅遇到各种奇里古怪的要求时，都会找我们，我们会第一时间打电话找对应堆场的领导沟通，一一解决各种复杂的情况。

的强力支持下，在驻厂物流人员积极调配和



物流中心同事通力协作下，整个封控期间，物流中心凭借娴熟专业的能力，多措并举，实现了宁国-上海-港区物流链的高效衔接与畅通。在确保了货物安全、准时顺利进出口

的同时，节约了转运成本，做到了“没有一票货物被落下，没有一票货物被投诉”。



SAP 上线，计划领先

排气管件工厂/汪艳云

随着公司总部 SAP 系统成功上线，宁国园区在筹备了大半年的时间后，也将于 7 月 1 日正式上线。

SAP 系统上线前的收集数据、验证数据、学习培训等各项准备工作纷繁复杂，新事物带来的挑战和压力让人倍感焦虑，但是冲锋的号角吹起便没有人再退缩，各职能部门迅速进入“战时状态”，按照“总体规划、分步实施、先易后难、循序渐进”的原则逐步攻坚。

计划员作为最先学习 SAP 系统模块的排头兵，深知其重大责任和意义。在不耽误日常工作的前提下，利用夜间不断培训学习。在前辈们的带领下，我们从最简单的记代码开始，同事之间互相讨论，加强记忆。在学习代码运行过程中我们遇到过很多问题，不熟悉的报错信息、订单类型的更改、基础信息维护的不全面……前辈们总是不厌其烦地

耐心讲解，让我们从真正意义上去了解和使用每个代码。

宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来！一次次反复讨论，一页页密密麻麻的笔记，一盏盏照亮回家的路灯，让我们不断进步。同事间互帮互助，共同提高，也让我们坚定了信心和决心。

以信息化带动产业创新，实现企业跨越式发展，这中间也有我们的实践和汗水。SAP 上线，有你有我，必定成功。



EHSS 的“传帮带”文化

宁国园区管理中心/李佳

宁国园区 EHSS 管理部为了让新员工尽快进入角色、掌握工作技能和各项规章制度，积极号召本部门经验丰富的老职工对新员工开展关于 EHS 专业知识、经验、文化等方面的指导和交流，新老员工之间形成和谐互助良好的“传帮带”氛围。

说到“传帮带”，首先做好“传”字——传递自身经验和价值观。一位专业水平突出的师父对徒弟的成长尤为重要。在

EHS 领域摸爬滚打十来年的安全科长史朝俊，他是行家里手，EHSS 管理部成立至今从最开始的“一枝独秀”到现在的“兵强马壮”，我们都毕恭毕敬地喊他一声师傅，他不仅保障了工厂内的安全生产，还成功培养了多名 EHS 专业人员。赵安迪是液压工厂的安全工程师，从车间计划员转行至 EHS，在史科长一遍遍地演示及教导中，从一个“专业小白”锤炼成“排患尖兵”，并荣获 2021 年度“集团先进”，言传身教居功至伟。

其次突出“帮”字——不仅帮助，更强调指导，“帮”的过程不仅是知识与技能传授的过程，也是作风传递的过程。

李康全是拓扑思工厂的中级安全工程师，由设备科长转行的他，不仅有着丰富的理论知识和过硬的现场管理能力，更在特种设备管理上有着一套独特的方法。他在传授知识方面真正做到了“知无不言，言无不尽”，每当在工作中遇到难题我们都乐于请教他，也总能得到满意的答案。

最后实现一个“带”字——不仅传授解决问题的方法，也提供解决问题的思路，



授人以鱼，还要授人以渔。方乐意是尾管工厂的安全工程师，是最早一批转行投身 EHS 管理工作的，他管理着宁国园区最多的生产车间及员工，难度可想而知。但凭着他优秀的管

理能力及出众的逻辑思维，尾管工厂的安全工作得以有条不紊地推进。他总是跟我们说要“透过现象看本质”，在实际解决问题的同时，还要避免同类型事故再次发生，解决问题不能“表面化”，要扎扎实实做事，他的思路影响着一众新员工。“渔”之道深种各安全工程师心中，且广泛运用在其他工厂。

“传帮带”既是方式和方法，更是氛围和风气。EHSS 管理部在“传帮带”文化的熏陶下形成一种团结、互帮互助的部门文化，人才得以培养，知识得以继承，专业得以成长，形成了共享共赢的局面。



质量风暴年之“砸人为原因不良品”

排气管件工厂/项娟

6月10日，装饰尾管工厂质量控制科QRQC项目组在生产5车间开展了首次“砸不良品”活动，工厂总经理卢建锋、生产部经理饶建、质量部经理张金等领导、控制科、各车间主任、五车间全体员工共同参与，还特邀EHSS工程师方工现场安全指导。

活动开始，主持人讲述了本次活动开展的背景及意义，在确认产品缺陷责任无异议后。由五车间杨主任简述本次缺陷不良产生的人为原因和后期整改措施，并带领车间班长和责任员工亲自将现场的不良品砸至报废，并现场签署罚单处罚事故责任人。随后，生

产部饶建经理和质量部张金经理相继指导性发言，卢总做总结。

卢总强调，后期要大力倡导人为原因造成的不良品，不允许修复，并找到问题的责任人追责，让大家都要体会，辛辛苦苦做出来的产品，亲手在自己手上砸掉的痛心之感。从而提升全员的质量意识，作业标准的执行意识。

整个活动下来，在场的人无不动容，不少员工眼圈都红了。大家用可惜、痛心、懊悔等字眼表达着自己的感受。



5S的动态管理

气门嘴平衡块工厂/赵贝

关于5S，只要在保隆上班的人，多少都能说出一二。无论是我们的入职培训、岗位培训，还是专题培训，都会把5S作为独立的点来宣传与培训，同时在公司管理方针里5S也是独立体现的，有的工厂甚至“高配”5S项目组，把5S管理员纳入管理组织框架，体现出公司将5S进行到底的决心。

通过长久以来的推行，大家已经潜移默化，相信现在随便安排哪个员工去把车间的某个区域做一下5S，都会做好，这就是我们平常所说的前二S，即整理、整顿。1S是在我们的工作场所里“断、舍、离”，留下日常生产需要的必需品；2S是对留下的必需品分门别类地固化存放，到此可以称为5S的静态管理。相对于前两步，难点往往是清扫、

清洁，这个过程可以称为5S动态管理，即维持存放必需品的地方长期干净整洁。物品不动肯定不会乱，但是我们需要生产，物品需要流通，必需品在搬运过程中如果不能加以管理和机制干涉，现场又会回到最初模样。需要划分好存放必需品区域的责任人，责任人按照时间、次数对这些区域进行前三步的定期循环，当负责一个区域的员工，按照制度长年累月的循环后，他自己也会在这个过程中成长，养成良好工作习惯，生产出质量稳定的好产品。

古人云：“一屋不扫何以扫天下”，5S是基础，基础工作往往决定上层建筑的高度，基础工作往往都有一个特性那就是长期性，需要大家持之以恒。

读《保隆报》“改善集锦”

宋熹童

上进求精不忌微，选优汰劣习成规。
春风唤醒玲珑草，满目新花硕果垂。

精细中降库存，向管理要效益

液压管件工厂/史珊珊

当下，在经营环境日益复杂的情况下，降低成本成为头等大事。库存管理作为供应链管理体系的重要课题，是降低成本的重要环节，也成了我们计划物流部的头等大事。

传统工厂的库存管理模式是仓库与供应商都储备一定量的安全库存，为满足交付导致高位库存，占用企业大量的流动资金。一旦项目 EOP，该项目包含的所有库存都将成为呆滞品，无法再次利用。

液压管件工厂的产品，大多都是非标定制件，如何有效降低供应链成本并满足客户交付需求，要求我们必须改变以往粗放的管理模式，逐渐步入精细化管理模式，将管控的触角从工厂内部库存延伸到客户端和供应商，从实物库存管控延伸到发出商品的未结算库存管控。

经过团队详细分析现有库存数据，找到了高库存的管控点并逐一攻克。原辅材料一直处于库存高位，尤其是试制需求材料、委外材料都是“重灾区”，针对这个历史顽疾，计划物流部主导策划并实施了《样品试制材料定额控制管理规范》和试制过程存货管控，避免试制库存漏项管理；同步策划并实施了



“材料申购环节和委外材料异地库存管控”，协同采购部门推动 12 种委外材料转外购模式，分别从内部材料计划、内部采购数量管控和外部采购模式多管齐下，降

低了 20% 的材料库存。

五金低耗也是库存管控中重要的环节。一方面，我们要求各部门提供生产所需的配件月度需求量或季度需求量，建立安全库存数据并录入 ERP 系统，当低于安全库存时，系统触发报警，并邮件提醒，避免因缺货影响正常生产。另一方面，我们扩大并推动非生产性低耗物资的寄售工作，新增 40 种低耗物资实现寄售制，并同步开展呆滞高价值弯管配件等低耗物资的改制工作。采用这一模式，既满足了库存需求，又降低了库存占用流动资金，五金低耗平均月库存金额降低了 15 万元。

在疫情期间，客户定单需求波动极不稳定，成品发货物流严重受阻，这样的情况下，又该如何控制成品库存呢？首先，拉动外部客户按照“N+3”模式规范订单和预测需求，降低产生呆滞成品的风险；其次，对客户提供的“N+3”滚动预测计划过滤判断确认内部

生产计划，策划并实施《ALW 单元液压管件工厂库存控制管理实施细则》，设定安全库存目标预防缺料；再次，策划并实施了“量产产品 ERP 系统和线下同步投料定额管控”，并对长期呆滞的在制品库存清理代用，将在制品库存降低 20%。

我们不仅在过程中管控库存，并同步开展存货周报管控分析和月度分析，拓展管控范围和时间段，逐步实现全供应链存货管控。经过大家的共同努力，液压管件工厂在产品

发货从 20 年的 778 万件提升到 21 年的 1090 万件产品的前提下，平均库存周转天指标从 20 年的 29.07 天降低为 21 年的 25.97 天，单元平均库存周转天数从 72.5 天降低到 67.5 天。有效降低了库存，提高了供应链管理效率，实现管理增效。



带你了解合肥园区的 HR 团队

合肥园区人力资源部/王金鑫

人力资源部在园区所有部门中是一个神奇、神秘又佛系的存在，五位小姐姐十八般武艺样样精通。团队从搭建一路走来，见证着彼此阳光般的成长。今天，我就来给大家说说人力资源部的那些事儿。

“初识热情，办事高冷”是应聘者对招聘小姐姐的第一印象，第一次接到她的电话时，会被温柔有力量的声音感染到，如约参加面试，小姐姐会耐心地介绍企业文化，亲和十足；当你试图了解与面试无关的信息时，小姐姐又会“板起脸”说：无可奉告。不是小姐姐善变，而是涉及原则问题，小姐姐瞬间变成冷姐姐。

“才华横溢，一技多能”的小姐姐可以徒手扛起两袋培训物料，妥妥的一枚女汉子。

经常策划出好玩又走心的活动，还可以设计出超级好看的 PPT，淡定地穿梭于每个业务团队，摇身变成讲师助理，在忙碌的工作中输送更好的方法和工具。要培养好团队的学习习惯是她对工作的信仰，做事干净利落，总能站在他人的位置去考虑问题。

那位坐在角落里，眼神犀利地盯着电脑数据，时不时拨着计算器的小姐姐，看似神秘，其实平易。经常会有人找上门问：“罗工在吗？这个月社保没扣咋回事”，她会温柔地招呼其坐到自己旁边的专属位置讲解。她还是我们部门的财务管理师：每月吃饭、稿费分配、订下午茶、买花花、买小鱼……都要她来拍板，她细心且优雅，每次都会把办公室收拾得干净整洁，而且会照顾到每一个人

保隆報

的喜好。

我们会经常听到隔壁会议室传来爽朗的声音，是的，她就是人见人爱的邵经理，专业权威、细节到位的代言人。很多日常工作中遇到的“疑难杂症”，在她的梳理下总是能化繁为简。她还有一双火眼金睛，所有的文件，细节到表格里一个列宽少那么一毫米都会被发现，她会引导你如何思考，如何有效地更正。印象最深刻的是，每次听到“宝宝，过来！”心就揪起来了，哪里又搞错了。她总是会成就身边的人，且照顾得无微不至，我想这就是影响力吧。

“技能互补、价值观相同”是一个优秀团队的基础，就是这样一群不同性格、相同目标的伙伴，赋予了部门旺盛的生命力，常听有人夸赞我们工作状态很好，可能是我们

热爱工作的同时，也兼顾了氛围和生活的细腻。

“君子和而不同”，这是我们对优秀团队的共识，目标一致地前进，相互加勉进步，成长的路上，我们一直在努力……



如听圣人训

排气管件工厂/杨耀

道不完沪皖 25 年苍茫的岁月，话不尽保隆 25 载奋斗的峥嵘。曾有这么一群人，以公司为家，视同事为亲友，把保隆从小渔船打造成钢铁巨轮。曾经保隆是几十个人的梦想，而今承载的是数千人的梦想。耿进彪前辈，便是这艘巨轮的先驱者、护航者之一。



之所以称之为前辈，是因为心怀崇敬，耿前辈与我们分享了他在保隆成长的历程。在那个只有十几个人的厂房，有着他和保隆的故事；也正是在那个埋头苦干却又乐在其中的日子里，保隆的“果园”悄然萌芽。

1999年，在上海平衡块车间奋斗的初期，十几个富有激情的年轻人，在厂房里忙碌得热火朝天，没有电风扇更不会奢望空调。他们苦吗？在我们现在看来是苦的，可是我在耿前辈的眼睛里看到的是光、是信念、是快乐。他说那个时候没有人去在意一天几块钱的工资，也没有人去抱怨工作的辛苦，师傅徒弟，氛围非常好。每个人都铆足了劲拼着干，不仅要干多还要干好、干快，每个人都对自己做的工作负责，对自己的产品负责，对工厂负责。每每说起，耿前辈的嘴角都会不禁上扬。

你能想象一个人，在一家公司换八九个岗位还得到重用吗？耿前辈就很好地给我们打了个样。起初，他是一名一线勤勤恳恳的冲床操作工，再到爱动脑筋的硫化操作员，受制于当时的环境，模具清洁只能自己动手，一来二去，凭借着倔强和善于思考，“久病成医”，把自己推上了“维修”的岗位。光自己修得好不算，他还带着别人修，渐渐把自己修成了“干部”——维修班组长。优秀的维修班长“桃李满园”后不搞技术了，被领导委派去搞计划岗位，时隔5年，他当选计划物

流部科长，然后是车间副主任、主任、副经理、经理。耿前辈告诫我们：“机会是留给有准备的人。只要不断上进，保隆将会是一个很好的舞台。”

恋一家公司，念一个人。如果说，先有人在荒漠中播下了种子，而后才能开出漫山遍野的鲜花，那我想，钱维军主任便是耿前辈心中的种花人。这是一位怎样的人呢？耿前辈未对他的衣着做过多的评判，我从字里行间看到了“质朴”“和善”和“乐于助人”。这位先生在耿前辈在卡扣车间那段岁月，不厌其烦地给予了一群年轻人以博爱和帮助，以至于现在想起，耿前辈的语气中都是诚恳和感激。耿前辈说钱主任作为地道的上海人，每天5点骑着自行车走很远的路来上班，一骑就是3年。总是会在你不经意间出现，倒豆子般把自己所有倾囊相授，挂在嘴边的是“这个你会不会？不会我教你。”耿前辈说他一直想成为钱主任那样的领导，也一直追寻着这个目标在前进、努力。

我一直不解保隆为什么以“负责、上进、分享”为公司文化的主旨，听了耿经理的分享，我似乎看到了以耿经理为代表的一位位先驱者们，在25年里，躬体力行，通过自己的努力让“果园”越来越好，遍地都是丰收。

话25年沧海桑田，树百年保隆桃李满园、硕果飘香。

小得盈满，技术先行

空簧减振工厂/任学姣

春粒渐满，夏果新熟。5月21日，在这个充满寓意的一天，合肥园区减振技术部第二季度团建在风光秀丽的紫蓬山风景区如期展开。

“是日也，天朗气清，惠风和畅”，上午9点半，大家准时在紫蓬山拓展基地集合。活动正式开始前，拓展教练和大家做了2个简单的热身小游戏，随着游戏的进行，消除了同学们之间的隔阂，活动氛围变得轻松欢快，让大家所有的顾虑一笑而散。

我们分成了红、橙、蓝、绿四个队伍，选队长、想队名、画队旗、穿上各自队服，一切准备就绪，团建活动正式拉开帷幕。第一个游戏“团队密码”，要求在60S内速记30张卡片上的图案，然后分析各卡片内容所对应的数字，内容涵括中外历史、传统习俗、脑筋急转弯等等。各队伍需要在游戏开始前分工好，识记各自负责的卡片，在完成识记后群策群力分析卡片上对应的数字。在激烈的竞争中，由胡景熙同学带领的红队率先拔

得头筹，并在上午的后续活动中保持全胜。

下午活动开始前，在教练的带领下，大家互相揉揉肩捶捶背，醒气提神。以“蒙眼互打”为开端，活动正式开始，虽然武器的杀伤力几近为零，但不影响各同学棍棒挥舞间的恢宏气势，现场笑声一片。

第二项活动“旱地冰壶”，规则与正式比赛基本一致，主要考验团队内部的协作能力，需依据各人的长处阻拦和得分，先手的队伍进攻，后手的队伍防守。红队与绿队在决赛角逐中，比分咬得很死，以张玉良同学为首的绿队作为防守方甚至采用了不得分策略，局势非常胶着。最终还是红队技高一筹，各队员发挥出色，完成终局绝杀，保持了一天的优胜！

通过本次团建活动，让来自五湖四海的技术部新老同学们更加熟识，团队协作也得到了提高。愿我们在往后的日子里，更团结更坚强更高效更奋进。



輕量的团队，高强的技术

液压管件工厂/钞友兰

结构件技术科在年度先进评比中脱颖而出，获得集团最佳科技团队荣誉的背后，是他们无数的付出和丰硕的技术成果。

说起技术科，团队人不多，可谓“轻量化”。然而在技术上，技术科一点都不含糊。先看看数据：2021年，他们完成了221个新项目的报价，获取了其中23个新项目，获取率大约10%，9个项目转批到生产，5个量产项目改造为自动化生产，并在量产项目中实现降本160万元，200%完成目标。开发的23个项目，有16个是新能源车项目，占比达到了70%。主要都是汽车底盘结构件产品，也包括2个摩托车部件。量产后年预测量150万件。



技术科的技术到底有多强呢？来看一个实例：去年7月份接到的一个新势力造车的新能源车项目，是全球首款带激光雷达的量产车，我们主要供应后桥一横两纵和前横梁共4个件。这个项目起初是竞争对手在开发，开发了一年多，马上就要量产了，依然有严重的压偏、凹陷、开裂等质量问题，无法批量供货。客户非常着急，找到保隆，要求在60天之内开发完成并快速量产。团队按期完成了项目开发，并马上量产。预测年产10万套，产值2300万元。而且通过设计降本，在工艺、材料BOM等方面，都较预期改善了很多。最终结果让客户非常满意，成为客户新项目首选供应商。

在项目上攻坚克难的能力和底气，源于团队在工艺技术上的持续创新和积累。例如，通过努力，扭力梁的成型工艺获得重大突破，通过模具结构上的创新，将原来预成型的2步动作，增加到8步，彻底解决了扭力梁的压偏、凹陷与自动化抓取问题。在技术路线上，开始涉足非液压成型管件；在产品线上，在摩托车领域应用内高压成型，已取得初步成果。

对于企业来说，技术与成本是两条腿。技术科重视技术降本，开展“节约1块钱”

活动，即单个产品成本至少节约1块钱，前后在23个项目上节约了81万元。

高强的本领，源于团队重视人才培养与梯队建设，除了“传帮带”，还定期在内部开展一系列的培训与交流活动。技术科的成员大多都是一毕业就加入这个团队，他们平均工作年限都有10年了，在这里，他们从毛头小伙，变成了经验丰富的技术中坚。去年，有2名同学晋级工程师。

这就是优秀的结构件技术团队，和我们做的产品相似——团队轻量化，技术高强度！

砥砺前行，未来可期

IDS 保领/卢星星

在俄乌战争、疫情肆虐、全球经济下滑之际，保隆科技和领目科技迎来了新的战略合作，双方将在智能驾驶领域深度合作。作为双方的合资公司——保隆领目里的一员，我对公司未来的ADAS领域发展，充满了信心。

汽车产业革命“上半场电动化、下半场智能化”已是行业共识。近年来市场热度不断上升，众多企业和资本入场，在加快技术提升速度和产业化的同时，竞争日趋激烈。数据显示，2022年1-2月份中国市场乘用车前装标配搭载L2级智能驾驶上险量同比增长68.82%，继续保持高速增长态势。随着国内

政策扶持以及各汽车零部件研发上的高度投入和重视，中国本土供应商的突围，也开始崭露头角，ADAS逐步进入“红海争夺”阶段。

虽然受疫情肆虐、半导体短缺等一系列的不利影响，智能驾驶的发展之路有所放缓，这正是一个契机，能够让我们厉兵秣马，锻造自己的核心技术，终将守得云开月明，在汽车未来的智能化道路上占得一席之地。

路漫漫其修远兮，吾将上下而求索，愿与保隆一起携手共进。

春风十里，保隆八年

液压管件工厂/张涛

“青春才几年，疫情占三年。”听到这句话的时候，心中不免会有些感触。

不知不觉，已经在保隆8个年头了，也包括疫情这3年，我从当初大叔口中的少年变成了少年口中的大叔。起初别人这么喊我的时候，还有点不自觉地选择了忽视，“我还是曾经那个少年，没有一丝丝改变”。过往仿佛历历在目，而记忆中的场景，很多已经找不到了匆匆别过的这些年，见证着宁国基地每天的变化，每个厂区每栋车间的变化甚至到了每一个人的变化。这个世界唯一不变的就是它一直在变。

2015年的3月，那时还没有疫情，那是阳光明媚的一天，坐上了春天里第一班火车来到了宁国，对它充满了期待，也有少许彷徨。随着春风，我来到了五里铺，来到了保隆公寓，开启了新的征途。

第一天上班，主任安排我到车底盘岗位，第一次接触，我甚至将它与汽车底盘联系在一起了，满脸都是新奇。我需要做的就是保证设备正常运行，及时解决设备异常，保证产品质量，每天忙碌而又充实。遇到解决不了的问题，师傅第一时间帮忙解决，工作虽

然累点，但也充满欢乐。做着简单反复的工作，做好很简单，一直做好就不是那么简单了。每次都对自己说：“今天要做多少个，要突破昨天的成绩，每天都要进步一点点。”当每一个产品在我的手中被加工出来之后，总是有一种成就感。想坚持下去做好一件事情，需要成就感。



有一天，主任突然喊我到二楼的办公室，我以为犯了什么错误，很是忐忑。结果居然是让我参加BPS发表会，为车间争光，当时我一脸懵，不知道这是干啥的。大家分工明确，

技术员们加班修改PPT，修改讲稿，而我就不停地在二楼会议室练习。比赛开始了，第一次见到公司的高层，当着那么多人的面，脑海中一下子空白，平时练习好好的，关键时刻居然忘记了内容，只能硬着头皮继续讲下去，好在最后的成绩还可以。那一次感觉打开了一扇全新的大门。

后来我被调到职能部门，有幸参加了新员工入职培训，见到了和蔼的总裁，记忆最为深刻的是提问环节。当时我问的问题已经记不真切了，但是清晰地记得总裁的答案：

保隆報

流泪播种的，必欢呼收割！这句话给很多和我一样在一线，在普通岗位上默默耕耘的人一种激励。不是看到希望才去坚持，是坚持了才会看到希望。

疫情风云莫测，我们依旧站在自己岗位上站好每一班岗，因为坚信大家共同见证的下一个 25 周年，一定会更加美好！

上海疫情时的武汉保富

武汉保富/裴思

午饭时看到微博上关于上海疫情相关的新闻，会忍不住打开企业微信，跟上海那边熟悉的同学问候一句：“你还好嘛，你们什么时候解封？”

3 月上海疫情发生后很多人都很意外，本以为武汉疫情过后可以松一口气了，没想到 2 年后疫情又卷土重来。

4 月上海开始全面封控，看到上海的同学在群里讨论抢购生活物资的事情时，想起 2 年前，我们也曾经历过全副武装出门采购物资。我们想寄点物资过去帮助他们，但物流阻断，大家也只能默默地看着，这时候上海同学全部居家办公，很多工作也不能正常进行：缺物料、缺人手、产品送不出去、原材料也送不进来，跟客户基本在线沟通，一些项目进度只能停滞不前。对此，领导采取的措施是上海武汉两地资源共享协调，尽力确保项目进度正常。武汉的同学积极配合，能

做尽做，共同的目标就是让客户满意。

我们感同身受封控状态下的压力，同时更珍惜现在来之不易的平静生活。祝愿上海的同学能早日度过此次难关，迎接自由和美好生活。



“你”是我的小幸运

武汉 TPMS/方思梦

时光飞逝，不知不觉中，我从毕业来到保隆快一年了，算是很顺利地完成了从学生到员工的身份转变。刚开始实习时，坐都坐不住，一天八个小时感觉很难熬，体会到了公司和学校不同。在这一年的工作和学习中，我成长了很多，具体成长了什么？我也说不上来，就是感觉自己成长了。

我最开始是做白盒测试的工作，慢慢上手后，说实话，感觉有点枯燥，就是重复一些机械性的操作。那段时间不时地调整心态，后来也渐渐明白，无论在什么岗位都有增长知识的机会。做白盒测试的工作让我学会了Tessy、QAC等专业软件的使用，也让我更加注重细节，收获了很多。现在做产品开发也差不多3个月了，一直在学习中，还有很多知识和技能等着我去学习，承担起更多的工作和责任，我会努力把自己的工作做好。

不得不承认，自己的毛病挺多的，遇到困难，很容易泄气。而且很敏感，如果是一个很急或者毫无头绪的工作，会有莫名的压力，然后手忙脚乱，忙活了大半天，最后事情也没什么进展。我要学会冷静，告诉自己不要慌，先做会做的，不懂的就去请教前辈

们，一步一步慢慢来。希望在今后的工作生活中，我能变得更加成熟，学会冷静地面对问题。

对于初入职场的小白，自己是幸运的，非常感谢公司这一年的栽培，给我提供工作的机会；感谢公司愿意培养像我这样的应届生，也感谢各位哥哥姐姐们地耐心指导，有你们的帮助才使我在工作中更加得心应手。我学到了很多，其中不乏各种困难和艰辛，但同样也体会到了充实和快乐。

很幸运自己加入保隆这个大家庭，与朋友们谈起工作时，他们都很羡慕，节假日都有福利，平时公司组织的活动和团建也很多，希望保隆在今后能越来越好。



武汉烘焙协会端午活动

保航板块/梁秀娟

端午节又称端阳节，是中国四大传统节日之一。在武汉，有端午节吃绿豆糕的风俗。武汉烘焙协会选择了做绿豆糕来庆祝端午节。

绿豆糕好吃，和面可是个力气活，烘焙协会的小哥哥们经过半个多小时的奋战，



终于将绿豆泥和黄油均匀混合。烘焙协会会长刘春玉提前准备好了模具、蔓越莓、抹茶粉等材料。烘焙协会的小姐姐们戴好口罩和手套，开始压模成型。有的用梅花模具做抹茶味的，有的用印有端午安康的模具做蔓越莓味的，大家把对生活的美好祝愿都做进绿

豆糕里。经过几个小时的辛勤劳动，一块块带着吉祥花色的绿豆糕做好了。

现做的绿豆糕经过一个小时的冰冻后，就送到了辛勤工作的工程师们旁边。工程师们赞不绝口，夸绿豆糕细腻美味，夸烘焙协会的小哥哥小姐姐心灵手巧。

烘焙协会的成员在制作绿豆糕的过程中，既学会了绿豆糕的做法，也感受到了中国的传统文化及民风民俗。

烘焙是一项能够在繁忙的工作之余，既解压又有趣的活动，欢迎大家加入烘焙协会。

技术部初体验

巴斯巴板块/石璐璐

“你是想继续现在的工作，还是想往技术或者项目管理方面发展呢？”李经理这么问我。我不假思索地选择了在旁人看来永远不可能选择的第二条路。

技术部，在刻板印象里，是一个需要对口的专业，哪怕没有学过设计也得是理科班出身，或者是摸爬滚打积累了丰富经验。对于一个文科班出身、没有任何经验的我来说，

确实压力山大。想学却不知从何学起，想问又怕打扰到忙碌的同事，着实浑浑噩噩了一段时间。有天李经理在早会上问大家是怎么看待技术部，听完同事们的回答，我陷入了深深的思考，轮到我发言时便说了自己的理解。最后李经理肯定了我的回答，并总结：技术是整个工厂的核心，其职责便是评估风险、解决问题以及攻克难关。这番话对我触动很大。

真正融入这个团队是在做某客户产品时。众所周知，该客户以高要求闻名，紧凑的交期、人员的短缺更使我们的压力巨大，其他同事有各自负责的项目忙，我便被抽调到此项目的制作加工中。为寻找更快捷有效的生产方式，在两位经理的亲自教导下，逐渐摸索，最终使得一个产品的铆接时间从2-3分钟一个提升到1分钟1-2个。此番改善使得我信心倍增，当天便一鼓作气加班将所有产品铆接完成。这项高难度作业虽让自己吃了不少苦，依旧感觉很值得。从那天开始，我便频繁参与样品制作，并逐渐了解了部分产品制作工艺。李经理说：“你觉得自己还欠缺哪些技术方面的技能，列个表出来，发给我。”发出后没过多久，便收到了李经理的详细回复。在李经理及同事的帮助下，我逐渐学会

了用CAD制图、SOLDWORKS导图等等，从最简单的点、线、面，到一个想要的图形，再到一张完整的图纸，让我深深体会到了技术者的不易，不仅需要极强的构造能力，更要拥有足够的细心，“动静结合”或许更贴切：静是画图时的全神贯注，动是制样时的雷厉风行。

加入这个部门已有一段时日，需要我学习的还有很多。勇于接触新鲜事物，不固步自封是一个人成长的必经之路。以前的我只学习自己喜欢的知识，涉及面广但不精，甚至学过就忘，希望以后的我可以学而求精，掌握一门真正可用的技术。**路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。**



批评与自我批评

宁国园区管理中心/齐雯倩

批评与自我批评是我党的优良传统，批评是人与人之间的相互砥砺，而自我批评则是自我超越。本着向党学习、向党看齐、提升自我的精神，宁国园区 EHSS 管理部于 4 月 29 日引入党员民主生活会，开展了本部门第一次批评与自我批评。



每个人都具有二重性，既是批评者，又是被批评者，批评他人很简单，批评自己、接受他人对自己的批评则需要勇气，不知道小伙伴们是否有这样的勇气呢？



会上给予大家 30 分钟时间沉淀、思考，写出自己和他人的缺点及不足。书写完毕，由党员同志仇志敏、李康全、赵安迪率先进行批评与自我批评，给大家开了非常好的头，其他小伙伴依次进行。大家有理有节，相互鞠躬、鼓掌，真诚接纳，每个人都直面自己，认真剖析所存在的问题，对他人的批评实事求是、真诚反馈，有的同事自我批评：不擅长人际沟通，做事考虑不周全；有同事间相互批评：办公室 5s 整理不过关，太过于谦逊，主动分享较少，工作统筹性和计划性不强，情绪化大，要克制自己的脾气等等，整个过程深刻且铭心，大家的笔记本上、心里都记上了满满的收获。

活动后，新的一周来临，每个人似乎都被赋予了新的能量，能非常清晰地看到大家或多或少的改变，我想这也是这次活动的意义和神奇所在吧。





WWW.BAOLONG.BIZ