

厚植人才沃土 夯实发展基石

通威太阳能多措并举,打造知识型、技能型、创新型优秀团队



通威太阳能以“人”为核心,通过一系列覆盖数智赋能、安全文化、标杆评选及创新研讨的专项活动,系统性地强化组织能力建设。公司致力于将“开拓创新”的文化理念和“降本增效”的管理思维深植于全员日常,通过激发个体活力与团队智慧,持续锻造企业高质量发展的核心竞争优势,为应对市场挑战筑牢坚实根基。

记 者 罗凯铃
通讯员 徐璐瑜 黄 兵 古 玲
张 露 宋 露 唐 颜



通威太阳能 2025 年数字文化月沙龙活动现场

数智赋能 共创未来

通威太阳能 2025 年数字文化月沙龙活动圆满落幕

为深入推进公司数字化文化建设,增强全员数据思维与创新意识,8月29日,通威太阳能成功举办2025年“数智赋能,共创未来”数字文化月沙龙活动,通威太阳能总经理周华、通威太阳能副总经理王耀颐携公司管理团队出席活动,各公司员工代表300余人积极参与。

此次活动涵盖主题发言、项目分享、专家讲座、数字化创新赛事评选等多个环节,全方位展示公司在数字化转型与数字文化构建方面所取得的阶段性成果。

活动期间,信息部负责人对数字化活动进行介绍,灯塔项目相关负责人就灯塔工厂项目建设进行经验分享。公司特别邀请麦肯锡全球副董事合伙人龚铭磊进行专题分享,带来了行业前沿的数字化转型实践与前瞻思考,为与会者提供了宝贵的启示。

在“数字化流程优化”与“AI 智能体创新”两大决赛环节中,选手们同台竞技,为观众呈现了一批紧贴业务实际、具有广泛推广价值的优秀案例,展现了通威太阳能员工在数字技术应用与业务深度融合方面的创新潜力与活力。

活动期间,对在数字文化建设中表现突出的团队与个人进行了表彰,包括数字文化竞赛最佳部门、数字化流程优

化、AI 智能体创新和 AI 提示词四类奖项,进一步激发了全员参与数字化建设的积极性与热情。

周总在总结讲话中强调,在行业加速迈向智能化、绿色化的关键时期,数字文化已不再仅仅是技术的配套支持,而是企业构建新质生产力、实现可持续发展的核心要素,并指出,公司要以此为新的起点,持续强化 ERP 4.0、MES、WMS 等核心系统的能力建设,深度融合人工智能与生产运营,全力打造行业领先的“黑灯工厂”。同时,全体员工要主动拥抱数字变革,积极提升数据能力,共同塑造通威太阳能领先的数字文化与创新基因。

自数字文化月启动以来,公司陆续开展了“数字译员”、“数据驱动业务转型实践”、“工作与 AI 场景下的数据安全”培训,以及“数字化故事会”、“光伏杯创新大赛”、“数智堡垒”等一系列专题活动。通过线上线下相结合、学习与实践并重的方式,有效营造了浓厚的数字文化氛围,显著提升了员工的数据素养和工具应用能力。

未来,通威太阳能将继续加大资源投入,完善人才培养机制,深化业务场景创新,通过技术、人才与文化的三轮驱动,为公司高质量发展注入强劲的数字动力。



通威太阳能总经理周华作总结讲话



麦肯锡全球副董事合伙人龚铭磊作专题分享



数字化流程优化竞赛 & AI 智能体创新竞赛颁奖现场



AI 提示词竞赛 & 信息知识竞答最佳部门奖颁奖现场

以辩思安全 以辩强意识

通威太阳能 2025 年安全生产月暨第六季百日安全大作战 EHS 辩论赛决赛圆满收官

为深化全员安全意识,营造浓厚安全文化氛围,践行“防患重安”安全文化理念,8月14日,通威太阳能成功开展2025年安全生产月暨第六季百日安全大作战 EHS 辩论赛决赛。双流区应急管理局副局长何洪林、双流区总工会副主席宋岚、双流经开区管委会安全环保负责人陈康全等政府及工会领导莅临指导,通威股份光伏首席技术官邢国强、通威太阳能总经理周华,副总经理宋泉、王耀颐及管理团队出席活动,共同见证这场智慧与安全的精彩碰撞。

比赛以“人人讲安全、个个会应急——查找身边安全隐患”为主题,来自通威太阳能生产、设备、工艺等部门的6支队伍在决赛现场展开激烈交锋。他们以思辨之力,为筑牢企业安全防线注入新活力,为企业高质量发展增添新动能。

本次比赛紧密围绕企业 EHS 管理中的热点难点问题设置辩题,例如“营造‘无责备’安全文化是否有利于员工主动报告安全隐患”“在查找安全隐患方面,‘安全专家主导’是否比‘全员参与’更重要”等。正反双方辩手立足自身岗位实际,结合丰富的行业案例与严谨的法规标准,从风险预控、成本效益、人性化治理等多个维度展开深入交锋。辩手们思维敏捷、妙语连珠,充分展现了高度的专业素养与团队协作精神,现场气氛热烈非凡。

本次比赛评委组由嘉宾领导、公司高管以及60名大众评审共同组成,秉持公正、公平、公开的原则,对各参赛队伍的表现进行综合评定。经过激烈角逐,光伏技术部代表队凭借出色的表现脱颖而出,荣获冠军;成都公司代表队与彭山公司代表队分别获得亚军与季军。

周总指出,安全是企业发展的基石,更是员工幸福的守护线。没有安全,

一切归零。通威太阳能始终将安全管理置于战略核心位置,坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针,通过健全制度、强化培训、落实责任、持续改进,推动全员参与、全过程覆盖、全方位落实的安全管理。安全没有旁观者,人人都是主角。无论是管理层还是一线员工,无论是内部团队还是外部合作伙伴,都是安全责任的共同体。希望大家以此次比赛为新起点,携手前行,把安全文化深植于心、外化于行,为公司的高质量发展筑牢防线,为行业的绿色可持续发展贡献通威力量。

这场“没有标准答案”的辩论赛圆满落幕,不仅是对企业安全管理水平的一次全面检验,更激发了全员参与安全管理的热情与创造力。通威太阳能将以此次活动为契机,持续开展特色安全月系列活动,推动安全管理从“被动合规”向“主动创优”跃升,为企业稳健发展筑牢坚实的安全根基。



正反方选手激烈辩论

沉淀组织智慧 精准解决痛点

通威太阳能成都公司成功开展“激发班组创新活力”主题班组长茶话会

为搭建班组长经验交流平台,促进经验共享与智慧碰撞,精准解决管理痛点,提炼可复制经验与工具,推动班组管理水平整体提升。8月14日,通威太阳能成都公司组织开展2025年第二期班组长茶话会。来自各厂部的26名组长及资深组长齐聚一堂,围绕“激发班组创新活力”主题,通过创意破冰、痛点诊断、经验共享、破局思考四大环节,展开一场以解决问题为核心的深度交流。

茶话会以一场别开生面的“纸桥挑战”拉开序幕。各小组需用6张A4纸在3分钟内设计出能承载多部手机的桥梁,同时满足高度和“水流”通过的要求。这一趣味活动不仅考验了团队的协作能力,更激发了参与者的创新思维,为后续讨论营造了轻松活跃的氛围。

在创新型班组建设痛点诊断环节,班组长们结合工作实际,系统梳理出当前管理中的核心难点,形成三个维度方面的问题;在态度方面,员工积极性不足,认为“做得多错得多”,对新

政策或培训存在抵触心理;在能力方面,员工创新能力不足,或虽有发现问题的能力却不愿提报合理化建议;在组织支持方面,创新交流平台缺失,成果落地应用效率低,创新失败的引导机制不完善等。

针对上述痛点,各小组的成员根据过往的经验,分享成功案例,比如将所有的创新项目整理成清单,让员工知道有哪些项目和激励;营造宽容失败的文化氛围,接受失败,公开讨论失败案例等。最后通过集体研讨,提炼出多项可落地的解决方案,从文化引导、机制完善、资源支持三方面入手,持续激发员工创新活力,形成创新型班组破局路径。

本次茶话会不仅为班组长提供了经验互鉴的平台,更通过系统性方法提炼,为公司创新型班组建设提供了可复制的管理工具。人力资源部门作为班组建设的核心推动者,将持续通过此类活动打通管理痛点、沉淀组织智慧,实现从个体经验到集体能力的转化。



员工积极交流

凝聚团队向心力 共创价值促双赢

通威太阳能举行“彭山之星”“通合之星”等表彰活动

为营造争先创优的良好氛围,发挥先进典型的示范引领作用,8月4-18日,通威太阳能彭山公司、通合公司电池项目分别举行2025年半年度“彭山之星”表彰活动、2025年第二季度“通合之星”评选活动。

本次评选活动严格依据“彭山之星”“通合之星”专项激励方案要求,立足工作实绩、纪律表现、能力提升、团队协作等多维指标,通过部门推荐、资格审查、综合评审等规范流程,最终遴选出“彭山之星”9人、“通合之星”13人。获奖员工们以实际行动生动诠释了通威奋斗者的精神风貌,他们的先进事迹充分彰显了“蛇行千里 行稳致远”的企业文化精髓。这些优秀代表不仅在工作中取得了显著成绩,更在团

队协作、能力提升等方面树立了榜样,为全体员工树立了学习的标杆。

此外,为深入贯彻成本管控经营理念,推动公司持续降本增效,提升全员成本管控能力及人才效能,8月11日,通威太阳能彭山公司成功开展2025年成本管控专项激励评优表彰仪式。本次评优表彰活动严格依据部门在岗培训完成率、人员缺编管理成效、工时管控效率以及人工成本控制等核心指标进行综合评估,最终评选出一个季度学习团队奖和三个突破进步奖。获奖部门在面对行业持续下行的挑战时,通过加强技能培训、优化资源配置等措施,成功实现了高质量生产与成本控制的共赢,为公司稳健应对市场变化提供了坚实支撑。

强化标杆引领 激发基层活力

通威太阳能举行7月五型班组评选及表彰活动

为强化一线班组建设,持续推动技能型、效益型、管理型、创新型、安全型“五型班组”建设,通威太阳能各公司于7月份组织开展了月度五型班组评选活动。8月中旬,各公司陆续举行7月五型班组表彰仪式,各公司负责人出席仪式,并为获奖班组颁发荣誉。

本次评选紧密围绕五型班组建设各维度,依托多能工占比、KPI达成目标、人均合理化建议数量、安环“阳光币”等多维度进行综合评定。最终,在参与评选的300余个基层班组中,共有23个优秀班组脱颖而出,荣获“7月

五型班组”称号。

通威太阳能始终将班组建设作为企业管理的重要基石,坚持“班组强则企业强”的理念,通过常态化开展月度、季度、年度五型班组评选,不断激发基层团队的内生动力,打造高技能、高效率、高战力的生产队伍,为企业提质增效和可持续发展提供坚实保障。未来,通威太阳能将继续深化五型班组建设,强化标杆引领,丰富文化活动,全面激发基层活力,推动一线班组在“五型”建设中不断实现新突破、新超越,为公司高质量发展筑牢根基。



观众全神贯注观看比赛

百舸争流 奋楫者先

通威太阳能持续开展明星员工及团队评选,积极营造“比学赶帮超”浓厚氛围

追光故事 专栏

一个典型就是一面旗帜,一个榜样就是一个标杆。自通威太阳能开展五型班组建设以来,各公司班组积极总结并分享了大量宝贵的五型班组建设管理经验,形成了浓厚的“比学赶帮超”氛围。未来,通威太阳能将继续全面、系统、深入、持久地推进班组建设升级工作,打造一支技术精湛、效率卓越的五型班组队伍。

记 者 罗凯铃
通讯员 冯 静



眉山公司电池四厂B班丝网组合影



郭雪峰带领队员检查电池片

追光 团队 五型班组

坚持管理导向 坚守精工质量

记眉山公司电池四厂B班丝网组

“管理不是人多人少的问题,是把每个人的力气都用在刀刃上。”眉山四厂B班丝网组经理范波一边展示着班组建设PPT上“97人、498万片/日产量”的红色数字,一边说。

作为公司7月五型班组效益评比的第一名,这个数字背后是丝网组人机比达到4.61的跨越,是银浆单耗降至0.828的精细,是非硅成本降至8%的增效,更是一套让团队效能持续进化的管理逻辑——在这里,“少”不是压力,而是重新定义“优”的契机。

王忠林 用“三张清单”织密效能网

清晨8点40分,资深组长王忠林的早会已经开了5分钟。早会新增的“3分钟快速对齐”,能够同步异常处理进度及质量警示案例。王忠林面前的白板上平铺着三张塑封表格:左侧的“异常分级清单”用红黄绿三色标注着昨晚的设备状况,中间的“协作任务清单”明确着谁带新人、谁盯关键机台,右侧的“技能雷达图”上,每个人的长板、短板一目了然。

丝网组目前实行协作量化指标,设定“跨组支援响应速度”考核。去年班组调整初期,面对人员结构变化,王忠林没急着催产量,而是带着骨干蹲在车间画了张“问题地图”:标明哪些异常是设备卡壳(A级,需30

分钟内必须解决),哪些是参数漂移(B级,需2小时闭环),哪些是清洁不到位(C级,需当班清零)。

为及时发现改善不良,班组与Vsky合作开发《车间不良数据推送》。当机台异常处理流程嵌入系统,会自动触发责任人通知。最妙的是那张“技能雷达图”。新员工小张刚来只会操作1号机,图上“多机台操作”那项是空心圆;三个月后,这个圆被涂成了实心——这期间,王忠林每天让小张跟着周纪练1小时网版修复,跟着夏德彬学30分钟参数调试。现在班组37人能跨岗操作,比去年多了25人,“人机比能降下来,靠的不是硬塞任务,而是让每个人的技能圈都能覆盖更多岗位。”

周纪 给网版算“长寿账”

多能工周纪正在更换网版。去年年初,周纪和团队发现二道网版平均印到53万片就因边缘磨损、浆料堵塞报废。“不是网版不结实,是我们没摸清它的‘疲劳点’。”周纪和团队守了三个夜班,终于算出笔账:30%的报废是因为安装角度太陡(90度),边缘摩擦过大;25%是中途清洗不及时,浆料在网孔里

“结了痂”。

7月,二道网版寿命从53万提升至98万,四道网版寿命从54万提升至63万。现在新员工入职,周纪都会教授“三摸三看”:摸网面平整度、看边缘磨损度、测张力稳定性。这套方法浆料更易发散,使印刷均匀性更佳,助力指标提升。



周纪正在机台更换网版

夏德彬 让银浆“走直线”

夏德彬在机台旁介绍道:“再磨0.5毫米,弧度就从5毫米变3毫米,浆料就不会在网版边缘‘打转转’了。”

银浆是电池生产的“贵金属”。去年第一季度,班组银浆单耗总超标,夏德彬直言说,“看着浆料在网版上堆出小疙瘩,就像看着钱掉地上。”夏德彬和团队发现,原厂回墨刀弧度太大,刮过网版时总会留下多余浆料。

打磨回墨刀成了新任务。从5毫米到4毫米,再到3毫米,试了17次才找到最佳弧度。那天调试时,看着银浆像细线一样均匀铺开,没有一丝堆积。现在夏德彬和团队又总结出“三慢一快”操作法:起印慢(防浆料飞溅)、转角慢(防边缘堆积)、收印慢(防拖尾)、匀速快(保均匀度)。这套方法浆料更易发散,使印刷均匀性更佳,助力指标提升。

从王忠林的“清单管理”到周纪的“网版长寿经”,再到夏德彬的“银浆省字诀”,眉山四厂B班丝网组的97人正在书写一种新的效能哲学:不是人少了要“硬扛”,而是通过机制让每个环节“不浪费”;不是技能够了就行,而是让每个人的擅长都

能“补位”;不是创新要惊天动地,而是让每个细节都能“挤”出效益。这或许正是四厂B班丝网组最珍贵的成长逻辑——当管理能让“对的人做对的事”,当技能能让“每个动作都生效益”,团队就不会困于“人多人少”,而是永远向着“更优”生长。

追光 现场

切片车间里的“精准革命”

记通合公司切片自动化案例



团队围绕自动化技术难题展开深入研讨

凌晨六点的通合切片一厂车间,天蒙蒙亮,何飞武已经站在C06插片机旁。机器人手臂带着硅棒,在视觉系统引导下稳稳落在工位上,全程60秒,误差不超过0.5毫米。

“三年前,这里要50个人围着机器转,”他指着屏幕上跳动的产能数据,“现在27个人管48台机,还比以前多产2万片合格硅片。”

在自动化的浪潮里,切片一厂车间正悄悄换着模样。清洗机自动补液、包装

线机械臂码垛、晶托和树脂板自动擦拭、脱板机精准铲胶……这些看似零散的改造,实则是一场从“基础工序”到“核心环节”的自动化接力。

其中“插片机自动上料改善项目”投入744万元、回收期2.2年,不仅让硅片上料从“人工搬运”变成“机器人精准操作”,更藏着切片自动化转型的核心逻辑——不是简单替代人力,而是用技术把“经验”变成“标准”,把“辛苦”变成“精准”。

精准里的质量账

何飞武的插片机自动上料项目曾因夹料托定位不准而卡住,料托里的碎片滑出导致碎片损失。

经过自动化改造,现在插片机机器人抓取速度比人工快15秒;碎片率降到0.19%,一年多产出2万片合格硅片;50台机台上料人力大幅度减少,年省250多万元,实现从“省人”到“育人”

的进化。

刘培立说道:“我们不是让机器抢活,是让机器干累活,人干巧活。”如今的车间,LED屏上滚动着实时数据:清洗机补液误差1%,包装线产能提20%,硅片A率96.5%……这些数字背后,是工程师们把“差不多”改成“刚刚好”的耐心。

清洗机里的精准密码

清洗车间里,曾念明和周敬军推着20公斤的药剂桶忙忙碌碌。“那会儿50台设备,每班2人补液,3班倒就需要6人。”曾念明指着屏幕上跳动的曲线,“但人会累,夜班补液时常有误差。”

技术创新的密码就藏在“把人工步骤拆成数据”里:给PLC程序编了套“智能大脑”,能根据刀次自动计算补液

量,将误差控制在1%以内,比人工操作精准8倍;在管道里加了加热套,35℃恒温杜绝药剂结晶,又装了带风扇的液位传感器;加装“三级报警”:红灯亮、铃响30秒、组长手机弹窗,再偏僻的设备有异常也能第一时间处理。2024年5月,最后一台清洗机改造完成。人效账算得很明白,年省28.8万元。

包装线上的兼容革命

豆昌银的办公桌上摆放着一个磨损严重的泡沫箱——2023年它差点难住整个团队。新泡沫箱比旧款软30%,码垛机夹爪一抓就滑,7个工人每天得弯腰搬箱。

厂设备部部长助理刘齐元说,“得让机器学会工人的巧劲。”将夹爪角度从15度磨到12度,就差3度,同时增加接触面纹路增大摩擦系数,泡沫箱突然不滑了;换用耐磨钢后,夹爪

寿命从1个月延到6个月,省了5次换件工时;“触摸屏一键切换”让纸箱、周转箱、泡沫箱的程序秒换,不用工人再蹲在机器后改参数;给木托盘编固定号,让AGV小车“认编号”,闲置半年的覆膜机重新转起来,每天减少人绕膜104趟。

改造后,包装线人力由21人减到16人,年省50多万元,2万元改造成本半个月就回本。

小抹布里的大效率

宋文明的自动擦拭晶托设备旁放着块记时板:上面写着左边“38秒”,右边“26秒”。“人工擦得慢不说,酒精要么喷多了流进机器,要么喷少了擦不干净,”宋文明拧开设备侧面的小阀门,“我们加了酒精计量阀,每喷0.5毫升都有数。”

宋文明给晶托擦拭机加了自动压布模组,无纺布能重复用5次,一年省3000米布,够铺两个车间;擦拭速度缩

减到26秒,跟上线体节奏,再没停工;赵强在树脂板擦拭机末端安装吹气喷嘴,0.2MPa的气压刚好吹掉绒毛,洁净度提升15%;设备6天就回本,年省近30万元。

老操作工李师傅第一次见机器擦晶托,伸手摸了摸:“比我擦得亮。”原来机器的“巧”,是把工人“少喷点酒精”“布绷紧点”的唠叨,变成了实实在在的参数。

追光 人物 明星员工

工艺优化显真章

记彭山公司电池二厂工艺部工程师 郭雪峰

“ 0.02%的突破与 20℃的减法

彭山公司电池二厂车间,郭雪峰站在机台前,指尖划过屏幕上跳动的方阻数据。自2021年从PERC车间的工艺助理工程师转型加入通威,他在这个岗位上待了近三年,练就了“看数据曲线就知道哪里出了问题”的直觉。

2024年4月17日,车间主管安排了新任务:“丝网工序批量导入TW183-216N密栅图形,请扩散端配合调整参数。”密栅图形是提高电池效率的关键设计,但它对扩散工序的表面浓度要求极高。“就像给细网格的渔网配鱼线,线太粗穿不过,太细又不结实。”郭雪峰解释道。当时产线的难题摆在眼前:扩散后方阻片内不均匀性超过3.5%,CPK(过程能力指数)波动值远低于合格线。更棘手的是,优化过程不能顾此失彼——既要提高表面浓度匹配密栅,又得避免“死层”过厚影响电子流动。接下来的一周,白天,郭雪峰和团队一起做正交实验:将通源泵压逐步调到140mbar,第三步通源氧



气流量降到150sccm,每次调整后都要等2小时,才能拿到硅片的效率数据。晚上,郭雪峰趴在桌上画图,把不同参数下的U_{oc}(开路电压)、FF(填充因子)数据连成曲线。

5月2日凌晨,当第37组实验数据出来时,屏幕上的效率值比调整前提升了0.02%。这个看似微小的数字,背后是每月多产出的20万片高效电池。更关键的是,方阻CPK数值稳定,片内不均匀性下降,“曲线终于稳了”。而更大

的“减法”发生在氧化炉的温度表上。此前,1020℃的高温氧化工艺是车间的“电老虎”;更麻烦的是,炉管在高温下只能用180天,每次更换需要4个工人花8小时拆换,石英管的成本加上停工损失,一年要多花2000多万。郭雪峰看着检修记录上的“石英管破裂”事故,下决心要把温度降下来。

但降温20℃后,新的问题来了:氧化层变薄,硅片经RCA清洗后开始“发灰”,像蒙了层雾,效率掉了0.1%。郭雪峰发现是RCA清洗液的电导率太高,把氧化层腐蚀坏了。他们反复调整清洗液的配比,将电导率降到300μS/cm。经财务核算,一年能省700多万。“换管”的频次也从每月3次降到1次。

“ 从“两条曲线”到“一张标准”

2024年5月的车间例会上,一张对比图被投到屏幕上:一个品牌机台的方阻CPK曲线像波浪,在1.3-1.5之间起伏;而另一个品牌机台的曲线则像条直线,稳定在2.0以上。郭雪峰心里清楚,两个品牌的机台的炉管气流分布不均匀,导入高方阻工艺后,硅片边缘和中心的方阻差别较大。他带着团队拆了3台旧机台,对比两者的喷嘴角度、气流通道,发现其中一个品牌机台的大氮流量不够,导致炉管内“气场乱了”。郭雪峰提出“梯度通源”方案:将通源阶段的气体流量分成3个梯度,配合泵压降低5mbar,同时把大氮流量增加到6000scm。“相当于给炉管装了个‘导流

板’,让气体流得更顺。”

实验的第一个月,问题机台的CPK升到1.8,却还是比其他品牌的机台低0.2。郭雪峰带着技术员蹲在机台旁,用红外测温仪测炉管各区的温度,发现第4温区比设定值低了2℃。“就差这2℃,硅片‘烤’得不均匀。”调整温区参数后,6月的数据出来了:问题机台CPK达到2.1,其他品牌机台是2.7,差距缩小到0.6。到了7月,车间的方阻集中度提升了7.64%。“这意味着每1000片硅片,不合格的少了76片。”郭雪峰拿着统计报表,给新员工上课,“工艺稳定不是看单个数据多漂亮,而是看所有数据是不是‘站成一队’”。

“ 追着“麻点”跑的人

2024年9月,车间的A级率突然掉了3个百分点。郭雪峰拿着EL检测仪,屏幕上的硅片像布满星星的夜空——但那些“星星”是麻点,意味着电池片废了。麻点的源头像个幽灵,可能是硅片表面的有机物残留,可能是机台磨粉,也可能是车间空气中的粉尘。

郭雪峰开始“蹲点”:早上7点去RCA清洗工序,看洗液槽的泡沫;中午12点盯着ALD机台的上下料口,看吸盘是否带粉;晚上8点检查拖把池,看清洁工具是否混放。一周后,他在背膜工序发现了线索:有工人用干拖布擦机台底部,扬起的粉尘落在了传送带上的硅片上。

郭雪峰拉着生产、设备、工艺三个部门的人开了会,桌上摊着他画的“污染路径图”。“拖把必须分三个盒子放,干净的、脏的、装水的,不能混!”他戴着

黑板,“打扫时避开在制品,方向要统一,不能来回蹭。”设备部的同事嘟囔:“哪有这么讲究?”郭雪峰把EL检测图推到他面前:“你看这麻点的位置,全在传送带边缘,就是拖布扬尘吹的。”

郭雪峰每天中午都去检查,看到有人用干布擦机台,就当场示范:“拧到提起不掉水,这样既擦得干净,又不扬尘。”10月,麻点率降到0.017%,A级率慢慢回升。2025年1月,郭雪峰又组织了ALD机台卫生规范会,规定“打扫从进料口到主机尾,一条线到底”;7月,针对磨粉问题,他推动给花篮通道贴耐磨胶带。

现在,车间的麻点率稳定在0.02%左右,郭雪峰的笔记本上,记满了各部门签字的“标准作业流程”,“跨部门协作就像拼积木,得每个人都对准凹槽”。

以文化为舟 以关怀为桨

通威太阳能开展系列企业文化活动,营造积极向上团队氛围

企业文化重在践行,成于实效。8 月,通威太阳能通过举办主题演讲、主题党日、企业文化手抄报活动和送清凉等活动,将“蛇行千里,行稳致远”的文化理念从思想认知延伸到行为实践。一系列内涵丰富、形式多样的活动,从精神引领到实践落地,多维诠释了通威太阳能深厚的文化底蕴与人文关怀,持续为企业高质量发展注入澎湃动能。

记 者 罗凯铃 通讯员 徐珞瑜 文荏 刘毅 罗言 张琴 肖文浩



2025 通威太阳能“蛇行千里 行稳致远”企业文化主题演讲比赛现场



现场观众掌声阵阵



合唱《强军战歌》



员工共同回忆“红船精神”

笔触之下见匠心

通威太阳能成都公司成功举办企业文化手抄报活动

为进一步加深全体员工对通威太阳能企业文化的理解和认同,促进企业文化在员工中的深入传播与实践,7 月,通威太阳能成都公司成功举办企业文化手抄报创作大赛。8 月 13 日,成都公司总经理徐涛为获奖者颁奖。活动自启动以来,便得到了公司各部门的积极响应和广泛参与。员工们利用业余时间,精心构思,认真创作,共提交了 76 份内容丰富、创意独特的手抄报作品。这些作品不仅展现了员工们对通威太阳能企业文化的深刻理解,也体现了大家对企业文化精神的独到见解和形象诠释。经过超 3 万人次的线上大众评审投票和超 3000 人次的线下展览投票,最终 6 幅作品脱颖而出,分别荣获金、银、铜奖。企业文化是企业发展的灵魂和基石,是凝



聚人心、推动企业不断向前的强大动力。此次手抄报创作大赛的成功举办,不仅为员工们提供了一个展示自我才华的舞台,更通过创意与

艺术的结合,让企业文化精神以更加生动、直观的方式深入人心。未来,通威太阳能成都公司将继续探索更多元化、更具实效性的文化传



选手声情并茂演讲



退伍军人代表分享军旅故事

B

党心军魂铸辉煌

通威太阳能各公司组织开展主题党日活

近日,在建军 98 周年之际,通威太阳能组织退役军人职工、基干民兵及党员代表开展“蛇行致远,党心军魂铸辉煌”主题党日活动,将军人本色与光伏行业科技创新深度融合,以实际行动践行“双碳”使命。活动现场,退伍军人职工与党员代表共聚一堂,通过合唱《强军战歌》、军史知识问答等环节,共同回顾强军历程,激发爱国情怀。退伍军人代表们分享了军旅生涯中的感人故事,彰显了“退伍不褪色”的忠诚与担当,深深触动了在场观众。教育片《我永远是个兵》的播放深深触动了在场每一个人的心弦。观看结束后,老兵们结合自身在电池研发、生产中的实际经历,纷纷分享了自己的感悟:“保生产稳定运行,就像守阵地一样,丝毫不能松懈。脱下军装,我们依然是守护能源安全的‘特种兵’。”在“经典红船”木质拼装模型 DIY 活动中,大家共同回忆了“红船精神”的深刻内涵,亲自拼接出了一艘红船。在茶话会上,员工们敞开心扉,分享工作生活中的压力与困惑,党员们耐心倾听,提供温暖鼓励与切实建议,让退伍军人感受到组织的关怀与支持。通威太阳能长期践行社会责任,弘扬红色文化,此前,公司已多次组织老兵慰问、红色观影、红色研学、建党节“追星”等系列活动,均取得了良好的社会反响。未来,公司将继续深耕红色文化领域,创新活动形式,让红色精神成为推动企业发展的不竭动力,以实际行动践行对军人的尊重与支持,为构建和谐社会贡献力量。

C

正念之光 心灵共鸣

通威太阳能组织开展心理疗愈活动

为关爱职工心理健康,有效缓解工作压力,营造积极向上的工作氛围,8 月 20-22 日,通威太阳能各公司工会组织开展“正念之光·心灵共鸣”心理疗愈活动,来自各部门的员工在专业导师的引导下,体验了一场身心放松的冥想之旅。活动当天,现场布置温馨而宁静,柔和的光线与舒缓的音乐交织在一起,为员工们营造了一个远离喧嚣、放松身心的理想环境。专业冥想导师通过“呼吸调节”“身体扫描”“正念觉知”三个环节,引导职工逐步放松身心。“请闭上眼睛,感受呼吸的节奏,让思绪慢慢沉淀……”随着导师轻柔的话语,员工们逐渐沉浸在冥想的世界中,释放着日常工作中的压力与疲劳。活动结束后,一位员工表示:“短短一小时的冥想让我感受到了久违的宁静,头脑清晰了许多,也学会了如何与压力和平共处。”这句话道出了许多参与者的心声,大家纷纷表示,这样的活动不仅让身心得到了放松,更学会了如何在繁忙的工作中寻找内心的平静。此次活动通过引入专业心理疗愈资源,切实帮助员工提升心理健康水平,为构建和谐劳动关系注入“心”动能。未来,通威太阳能工会将持续开展形式多样的心理健康活动,为职工构建全方位关爱体系,让每位职工都能以更加健康、积极的状态投入工作和生活。

D

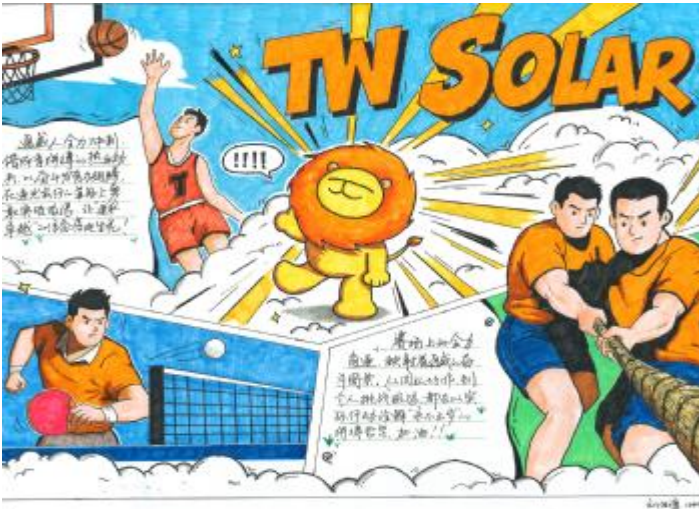
一份清凉 万分牵挂

通威太阳能眉山公司开展“一瓶水传递爱·四川工会送清凉”关爱高温一线职工慰问活动

8 月 12 日,通威太阳能眉山公司联合眉山市总工会开展“一瓶水传递爱·四川工会送清凉”关爱高温一线职工慰问活动,为在炎炎夏日中坚守岗位的一线员工送去了清凉与关怀。活动当天,随着一辆满载爱心矿泉水的货车缓缓驶入公司,一场传递爱与清凉的行动正式拉开序幕。公司工会主席与副主席亲自上阵,为到场的 20 余名员工代表发放了工会精心准备的矿泉水及解暑西瓜,用实际行动诠释了“娘家人”的温暖与关怀。一位一线员工代表在接过矿泉水后,满怀感激地说:“这小小的一瓶水,是对我们工作的肯定和支持,是‘娘家人’给我们的安全感。”在活动现场,员工志愿者们也积极投身到卸货工作中,他们将承载着工会深情厚谊的矿泉水搬到运送托盘上,再由专人运送至各个部门,确保每位员工都能及时感受到这份来自组织的清凉与关爱。“一瓶水传递爱”不仅仅是一句响亮的口号,它更像是一股清流,滋润着每一位在高温下辛勤工作的员工的心田,是对他们不畏酷暑、坚守岗位精神的崇高致敬。眉山公司工会始终将一线职工的冷暖放在心上,在上级工会和公司领导的坚强支持下,不断创新服务方式,以“娘家人”的细腻与温情,持续开展各类慰问活动,将关爱与温暖精准送达每一位员工手中。这些举措不仅极大地鼓舞了员工的士气,更激发了他们的工作热情与积极性,为公司的持续健康发展注入了强大动力。



员工开启心理疗愈之旅



手抄报优秀作品展示

播路径,持续激发团队活力与创造潜能,将无形的文化之力转化为有形的奋进动能,为公司高质量发展注入源源不断的强劲动力。