

为了地球和人类的健康
我们砥砺前行

江苏康达检测技术股份有限公司
Jiangsu Kangda Testing Technology Co., Ltd

江苏苏州工业园区长阳街 259 号钟园工业坊 3 号楼

400-860-2666

service@ehscare.org



扫 扫 更 环 保

环境检测人的爱，只为美丽中国

脚踏实地 励精图治
开创企业管理和文化建设新局面

榜样的力量

——钻石团队是怎样炼成的

——一个销售的自我修养

——这家检测机构，竟然被夸海底捞式服务

康达检测荣获2021环博会百强企业

庆建党百年，忆红色初心

康达党群联合开展主题活动

《奈飞文化手册》：可能是硅谷最重要的文件



榜样的力量

常常有人会问：为什么康达能这样优秀？
因为康达拥有一群三观相近的伙伴，
他们以激情、诚信、专注、协同，
践行着康达的核心价值观。
凝聚康达“榜样的力量”，
让我们走近这群人，听听他们的康达故事。



钻石团队是怎样练成的



张顾伟，是现场测试中心二室副主管，入职康达已经四年有余。他回忆起刚入康达的时候：自己很青涩、很彷徨，感觉一切都跟上了发条似的，也不知道自己会在“苏城”呆多久。如今四年多过去了，他已从职场新人成长为一个管理者。

因为康达公平竞争的岗位平台，也因为优异的工作表现，去年十月他竞岗成功，成为了一位“带队者”。身处公司的一线部门，日常采样必不可少，而每一次的采样任务他都认真对待。谈起采样，张顾伟印象深刻的是去年上半年的某一天：上午去了镇江，中午回到苏州，晚上11点又赶到泰州，匆匆给家人报了平安，简单安顿后才带着饥肠辘辘的团队伙伴们吃晚饭。一天时间辗转三地，如此拼的行程，都是为了不耽误第二天客户的采样任务。

现场采样也时常与高温酷暑打交道，张顾伟喜欢记录心情，5月份带队做比对项目，面对当时四十几度的炎热室温，他在随记中写道：“汗滴在肚皮上跳起了舞，口鼻中总能感觉得到尘土那细微且发烫并带有它们独特的味道。一切都变得火热起来，地板是热的，墙壁是热的，心是火热的……”这样的工作场景对于他们而言，早已习以为常。

现场的工作经常离不开坚持，早期公司没有采样枪架，现场条件又不允许时，人工扛枪显得是最简单最快捷的方式，但人工扛枪的难度不亚于站军姿，他们常常一站至少10来分钟，“流速准不准，就看扶得稳不稳”。

有一次面对一个验收监测项目，为了完成企业预期的工作量，由张顾伟带队全组10人集体出动，花了差不多四天才结束。“早上8点半准时到达企业，跟企业对接协调当天工作安排，所有点位基本进出口都需要登高车作业，有且只有三台登高车，组内人员安全以及任务完成情况，与企业协调及时沟通尤为重要，而且企业是不定时不定量生产，每天坚守岗位，晚上19点40左右才完成当天要求的采样工作，汇总好当天任务，第二天跟企业核对。吃完饭，回公司处理完，交好样，到家已经11点多。”张顾伟回忆道。就这样坚持怀揣着专业且敬业的工作态度，最终获得了企业和公司对他们的赞扬和认可。

张顾伟总说：“带队者要有格局心”。他注重培养团队，致力于提高组内人员的技术水平，在他帮带新人的时候，他喜欢同他们聊“打算”，在他看来做好这行需要“执着的心”。作为一个狮子座男孩，关心他人是他的特性，在年终汇报上，他将他的组员们形象地比喻为“钻石团队”。科室的每个人都是他“钻石团队”中的一份子，他的培养组织规划中不遗漏任何一个人。

他说多种力量就能积聚成一个总力量，要团结统一、相互配合。有几位曾被她帮带的新人，如今已成长为带队组员、优秀

组员，在团队中延续着发光发热。

在督促别人进步的同时，他自己也在不断努力。张顾伟是个乐天派，他笑说自己“脑力不足耐力凑”，在公司组织的各季度考核、技术比武中，他的成绩总是名列前茅，那是因为他学会了“多看多巩固多默写”。总结过去，他说他也犯过错，也有过挫折，但是他从不沉浸在失败中，而是总结原因，静下心来，调整自己，再重新以饱满的热情来迎接工作。

就像康达的企业使命：“为了地球和人类的健康”。“治愈这个世界，让其愈发美好”是张顾伟的理想，康达对他来说是对未来承诺的一部分，愿他与康达“倾心相遇，安暖相陪”。



在康达，一个销售的自我修养

Joe，来自康达检测销售部。2019年1月入职康达这个大家庭，在自己的工作岗位上，他坚持以“有心人”的心态做好每一件事。两年多时间里，他由最初的一名“门外汉”成长为一名合格的环保人。

面对挑战，齐心解困

——为客户创造价值，才是真的价值

刚上岗不久后的3月，Joe就接到一个企业的废气检测任务，其中有一项指标是二甲基甲酰胺（DMF）。第一次测试，发现废气进出口的DMF浓度严重倒挂，他与康达实验室、现场部门沟通反复确认后，显示数据无误。

但企业无法接受这个结果。

但是他们的团队没有简单了事，Joe在公司内协调帮助企业安排复测，然而第二次结果与第一次差别不大！

看到这个结果，Joe的第一反应是吃惊。但是，两次检测结果的一致性恰恰表明了公司的结果数据是真实的！

对此他没有放弃。究竟是什么原因是呢？

于是他协调公司的现场工程师一起到企业，与客户开展讨论，探寻原因，终于发现了处理工艺上的漏洞：DMF可溶于水，客户的废气处理工艺是水喷淋+RTO，考虑到可能是排气管出口的废气湿度较大造成出口的浓度倒挂。



最后Joe和现场工程师团队提出了改进意见，客户采纳了他们的建议。经过方法改良后，他再次安排了复测，最终获得了比较合理的数据，帮客户解决了一直困惑的难题。

尽职尽责，保质保量

——对于承诺的事情，康达人说到做到

2020年7月，受新区某医药公司委托对其车间废气排气管进行全天的废气监测。由于第一轮监测的开始时间定在早上7点30分，于是天蒙蒙亮，他就提前来到了企业。与企业副总表明了公司对本次检测的重视后，就来到采样工作现场，他爬上车间排气筒，与公司采样人员汇合沟通，确认采样人员已经了解检测方案后，他才离开。

2020年12月，新区开展了土壤、地下水自行监测项目，项目的特点是：任务重、时间紧。客户既希望货比三家，又希望项目能按时高质量的完成。那段时间他共承接了11家土壤、地下水自行监测项目。每一次进厂作业施工，他都会亲自到现场，确认采样是否符合方案要求。经过多次与客户、咨询部门同事的沟通协调，最终在12月31日当天下班前，交付了所有企业的隐患排查报告和有毒有害物质报告，满足了客户们的时效要求和质量要求。

坚守正念，传递信任

——诚信是每个康达人的立身之本

在工作中，Joe有时候会遇到各种各样的客户。比如遇到过要求“随便”做一下的客户，他们使用的手段没有威逼，倒是会“利诱”，而Joe总是会以各种方式婉言拒绝，不卑不亢，并最终认真完成采样检测任务。

他常常耐心地向这样的客户解释：“即使数据出现异常，我们可以从专业角度帮您提供改善方案或建议，整改完成后再安排复测，这样从根本上解决问题，才能帮您长久安心。”事实也是如此，很多客户也因他这份耐心、用心与专业而认可了他、认可了康达。

因为他说：“我们自己在坚守诚信的同时，也在传递着整个检测行业的诚信。”

精益求精，提案改善

——不断提升康达团队工作水平

面对客户，Joe致力于帮他们解决各种问题，而在销售团队内部



他也喜欢出谋划策。今年康达对销售合同管理提出更高要求，并下发了通知。他接到通知后，觉得还有提升的空间，于是精益求精的他提出了他认为更好的改善方案：考虑到后期销售助理相对分散的合同录入时间，不如从源头上就将合同号段交给每位销售，这样不但提高了合同录入系统的效率，而且有利于后期归档。最终他的这个好建议被团队采纳，并取得了不错的实施效果。

Joe有服务意识，有一双发现的眼睛，和一个爱思考的习惯，善于帮客户、团队解决问题；工作之余的joe，喜欢足球，喜欢张弛有度的生活，是伙伴眼中的“靠谱队友”。而不管在工作还是生活中，Joe都坚持严于律己、宽以待人，尽量不给人添麻烦；他始终坚信：“世上无难事，只怕有心人”，在生活和工作中的每一个“有心人”，都会有光芒，都会被看到，都会被善待。

这家检测机构，竟然被夸“海底捞”式服务



周晴，是康达检测固废事业部的一名销售，来自泰州兴化。在来康达之前，她从未接触过环境监测。从懵懂到专业，她是如何一步步成为康达一名优秀销售的呢？

初出茅庐，以真诚取得客户信任

每个“老兵”都是从新人开始的，谈起刚入职时的事情，周晴还记忆犹新。三年前，她到康达才不久，就需要出差去处理一个倾倒项目，项目涉及检测土壤和地下水，但她入职的时间比较短，还来不及详细了解如何采样，如何检测因子……

虽然懵了，但周晴始终记得自己的职责和自己背后有一个强大的团队，她向客户坦白自己虽是新人，但绝不会影响进度，请客户相信她会按时完成检测结果和报告。期间她向带领她的师傅虚心请教，天天缠着师傅答疑解惑，最终周晴兑现了她的承诺，也以真诚且优质的服务取得了客户的信任。这位客户到现在都还记得她当年的懵懂，但因为后来跟她几个项目的接触，所以客户相信康达，也相信她可以做好，后续还将她推荐给了别的企业客户。



康达的“海底捞式服务”

诚信、交心、用心，是周晴一直信奉的原则。多年来，甲方是排在她心里的第一位：哪位客户结婚，哪位客户生孩子……她都知道并会送上祝福。她和客户之间除了业务上的沟通，私下也成了经常联系的朋友，客户需要的帮助她会尽力及时配合。

很多客户都说康达是“海底捞服务”，夸赞现场、实验室、报告室都非常给力。周晴说：“用心做，任何问题都可以解决，正因为康达各个部门的领导及同事都配合每个环节的工作，才能有一份份检测报告及时给予客户。”从前端到后端的完美配合，才换来这句“海底捞服务”。

珍惜每一次服务客户的机会

去年受新冠影响，顶着巨大的业绩压力，周晴内心很焦急。开工后她就干劲十足，从服务好每一次客户询价到核算了一遍又一遍的报价单……直到看到最终销售业绩远远超出原计划，她都不敢松懈。

周晴优秀的服务意识来源于她发自内心对工作的热爱，她珍惜每一次服务客户的机会，不论目标有没有完成，她认为手里的客户都要服务好。遇到询价后直接定的客户，她也不需要他们操心，总能第一时间满足客户需求。她的手机里长期存放着所有的采样记录、照片、检测报告、公司资料，只为了客户需要，她就能第一时间发送出去。

去年康达承接了江苏省近1000个地块的土壤详查项目，而且时间紧、任务重。期间她们和客户同吃同住一个月，最终出色的完成了任务。客户一句“过命的交情，相信康达可以做好”是对康达人工作最大的肯定。

康达作为一家第三方检测服务机构，本质是属于服务业，所以如何更好地为客户服务，帮助客户解决问题，创造更高的价值，是周晴，也是康达始终要思考的课题。

（注：文中名字皆为化名）

还在谈“抗”色变？康达检测

新型污染物PPCPs抗生素检测解决方案

近年来，有关新型污染物的话题逐渐走入公众视野，党的十九届五中全会明确提出“重视新污染物治理”。

新污染物是指未被纳入常规环境监测，但有可能进入环境并导致已知或潜在的负面生态或健康效应的化学物质。现阶段环境内分泌干扰物（EDCs）、全氟和多氟烷基化合物（PFAS）、药品和个人护理用品（PPCPs）、微塑料等受到国际主要关注，这里面PPCPs（抗生素类与非抗生素类）与我们的距离最近，几乎每个人都吃过或注射过抗生素。



目前已经证明，如果抗生素进入地表水系统（河流、湖泊和近海等），会对水生生物产生不利效应，更重要的是，抗生素及其残留引起的细菌耐药性问题已成国际难题。因此新型污染物的治理不能缺席，但如何治理一直都是难点。

许多PPCPs组分具有较强的生物活性、旋光性和极性，大都以痕量浓度存在于环境中，检测难度较大。康达检测早在2018年就启动了PPCPs检测项目的前沿研究，目前已经取得一系列成果，并取得真实案例的实质进展。

2019年11月22日，康达检测与岛津公司正式签署了战略合作协议，成立“康达-岛津环境科学合作实验室”。针对环境水中超痕量有机污染物及抗生素的分析检测，康达检测作为一家全国知名



的环境检测实验室，率先启动该项目的研究，目前已成功利用岛津公司的全自动固相萃取分析系

统建立了62种PPCPs的分析方法，用以检测环境水样中种类繁杂的PPCPs等新兴环境污染物，包括各类抗生素、人工合成麝香、止痛药、降压药、避孕药、催眠药、减肥药、染发剂和杀菌剂等。

在研发过程中，康达团队在国家核心期刊上，发表了多篇学术论文，PPCPs检测实力走在行业前列。与此同时，康达检测还积累了宝贵的实际案例经验。2020年受清华大学某院委托，康达对多批次、超100个样品进行水质PPCPs因子检测，每个样品均测60个PPCPs因子，最终康达为客户的科研工作提供了科学的检测数据，受到实力认可。同年，受苏州某高校委托康达检测完成了对水样中6种抗生素物质的检测：土霉素、磺胺嘧啶、磺胺甲恶唑、诺氟沙星、恩诺沙星、罗红霉素，为客户提供了科学客观的数据支撑。

康达检测以“为了地球和人类的健康”为使命，成立十余年来，公司积累了丰富的环境检测实务经验，不断创新发展各项分析技术，成为目前国内单体环境领域最大的商业检测机构。位于苏州园区自贸区的新实验室及办公区域面积已达20000平米，仅色谱、质谱、光谱和质谱联用仪就超过200台套。2012年，康达率先在检测行业内运行OACRM系统，实现检测上线化；2019年业内首家“智能化检测实验室”建成，备受业界关注。可以说，康达检测一直立足于创新，也得益于创新，并将在信息化、自动化、智能化的道路上持续创新、持续引领，在“人无我有，人有我精”的道路上走得更稳、更远。

我们相信，在十四五期间，在攻克新污染物这个共同课题面前，康达必将贡献自己的一份力量，践行公司对公众、对社会的一份绿色责任！



康达检测参与国际InterCinD二噁英能力验证及全国环境二噁英实验室比对双获认可，结果全部“满意”

近日，康达检测先后参与国际InterCinD二噁英能力验证以及由国家环境分析中心组织的全国环境二噁英实验室比对活动，全部“满意”，这标志着康达的二噁英检测实力获得国际、国内双认可！

国际认可方面：InterCinD是意大利CIND和瑞典InterCal两个实验室比对机构合并而成，专门从事组织国际实验室间比对活动，其组织的二噁英项目被称作为检验二噁英实验室分析质量的“试金石”，也是国家级二噁英实验室“御用”的国际实验室间比对机构。

2020年9月30日至10月20日，InterCinD IS2020SE能力验证活动如期举行，本次全世界范围内共用69家实验室参与，近期最终能力验证结果公布，康达检测二噁英实验室成功进入表现优异实验室名单，本次参与的沉积物与飞灰样品二噁英的能力验证考核结果全部满意。



“石佛”故事——



在一座佛庙里供养着一个花岗岩雕刻的非常精致的佛像，每天都有很多人来到佛像前膜拜，而通往这座佛像的台阶也是由跟它采自同一山体的花岗岩砌成的。

终于有一天，这些台阶不服气了。它们对那个佛像提出抗议说，你看我们本是兄弟，来自同一个山体，凭什么人们都踩着我们去膜拜你啊？你有什么了不起啊！

那个佛像淡淡地对它们说：因为你们只经过6刀就走上了今天这个岗位，而我是经过千刀万剐才得以成佛的。

这则寓言故事印证了一句老话“吃得苦中苦，方为人上人”，当然今天讲人上人并不是说有贵贱之分，应该理解为能够超越自己和别人的成功者。

——人确实需要一番磨练才能成才，不一样的付出，当然收获不一样的结果。



“砖墙”效应——

砖，一块一块地砌成墙，墙变得很坚固。砖砌墙何以坚固？那是因为：上有压力，下有托

力，左右有挤力，各自错位有序，各显其力，才终成合力。一个团队同样如此，上有领导，下有部属，左右搭档，友邻部门，要成为具有战斗力的坚强团队，关键在于其中的每一个人把自己当作一块“砖”，摆正位子，恪尽职守，相互间合理制约，顾及左右，就必定能打造出一支和谐、坚强的队伍。

“葵花”品格——



你看那葵花，永远朝着她所选定的目标和方向——太阳转动。

——一个团队也必须围绕同一个目标，朝着同一个方向进发，才能获得最后的成功。

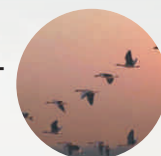
葵花从小小的一个花蕾一点点一圈圈不急不躁地往外扩展，盘面越来越大，葵籽越来越饱满。

——一个团队开始也比较稚嫩，但愈久弥坚，团队的壮大是靠永不懈怠的拓展得来的。

葵花结籽一靠自授花粉，二靠蜜蜂、蝴蝶等媒介授粉，为了招蜂引蝶，她的四周镶着一圈金黄夺目的花边。

——团队的市场效应和品牌效应，单靠苦斗也是不够的，还需要巧妙借助外力和进行必要包装。

“雁阵”精神——



季节更替，南来北往的大雁飞行一两个月，行程几千公里，向着既定的目的地进发。在漫漫长途飞行中，大雁都保持着严格整齐的“人”字形，有经验的成熟大雁轮流担当领头雁，后边的一只紧跟着一只，绝不轻易掉队。雁群中不时发出“嘎、嘎”的叫声，传递着照应、呼唤、起降的信息，这样的队形结构和飞行规则，使得雁队的飞行速度提高了1.7倍，雁队的体力节省了70%左右，可以比单独飞行多飞70%的路程。这种雁阵精神就是我们特别需要的团队协作精神和团队成员的归属感。我们的团队要像雁群远行一样，目标一致、顽强拼搏、同心协力，主动担责，去争取最终的胜利。

俗话说：基础不牢，地动山摇。就企业而言，所谓基础有两个指向，一是指思想基础，二是指管理基础。康达检测发展到今天，这两项基础都有了长足的进步，并开始形成具有自身特色的管理体系和文化氛围。即将印发的公司员工手册和企业文化手册归集了公司多年的经营理念和践行成果，汲取公司各个层面的智慧，把经过精心梳理，归纳集结的各项规章制度、工作流程以及形成广泛共识的文化积淀汇编成册，人手一册，了然于心，有章可循，这是开创公司现代管理和企业文化新局面的一项重要举措，也是公司重视做好基础工作的一个重要体现。我想结合“两册”

的编制印发，就我们康达员工应该具备的一些基本素质和管理人员在日常管理中，包括管理理念、管理方法等方面应该把握的几个问题与大家做些交流。

一个合格的员工首先应该有正确的人生观和价值观。认同公司建立在使命和愿景基础上的核心价值观，与公司同道同行，同甘共苦，共创未来。所以，身为康达员工，纯粹为捞钱者须戒、图安逸者须戒、借做跳板者须戒。

一个合格的员工应该有积极向上的能动精神。什么是能动精神？就是主观能动性。它含有主动地、自觉地、自我修正、自我创新等意思。如自觉地学习、勤快地做事、独立地思考、主动地关心，发自内心的进取欲望和追求完美的创新精神，这些都是主观能动性的具体表现。也就是说，做事要用脑子，要有自己的想法，不做“搬运工”，不做“二传手”，不做“泥水匠”。

一个合格的员工应该有较强的承受能力。面对不公平的事、遇到莫名其妙的麻烦、或被人误会、或面临挑战，或经历磨难，或任务压顶工作太累...，种种心理上、身体上的压力对每个人都是严峻的考验。

一个合格的员工还应该有一定的共情思维。己所不欲，勿施于人，懂得换位思考，能够设身处地为他人、为客户、为别的部门着想。

脚踏实地 励精图治

开创企业管理和企业文化建设新局面

——写在公司员工手册和企业文化手册印发之际

在漫长的周而复始又螺旋上升的学习和工作实践中，逐步培养起自己对公司的认同感、归属感、使命感和危机感，进而具备成为一名优秀员工应该具备的学习力、执行力、沟通力、抗压力和纠错力。

如何做起？我在新员工培训会上讲过：1、不惜从小事做起；2、做事有始有终有交代；3、办事不走样又不失灵活；4、任劳任怨不惹是生非；5、关键时刻敢于挺身而出。这是康达员工成长之路的起跑线。

俗话说：火车跑得快，全靠车头带。企业要发展，干部是关键。各级干部，上到高管，下到班组长，都有一个带队并且要带好队的职责。如何做一个好干部，做一个称职的管理者，除了忠诚、廉洁等品德要素外，就职位适配而言，我的体会是三要素：业务过硬、以身作则、刚柔并济。业务上拿得住，做明白人，这很重要，别人唬不住你；为人师表，起带头作用，别人就会服你；管人又管心，工作中既有一股“狠劲儿”，也有一份“柔情”，别人就会亲近你。在对团队成员从严管理的同时，要多加人文关怀，要能体察得到下属的情绪变化和具体困难，做员工的知心朋友。

管理者要善于学习。学习是成功的阶梯。什么时候都不能疏于学习，在学习中思考，在学习中实践，常思践行，方得正果。业务做多了，容易产生惯性和惰性，不愿意继续学习新知识，接受新思维，这是很可怕的。

管理者要有视野。既要埋头拉车，也要抬头看路。要学会用SWOT分析法面对不断变化的形

势和市场，我们的优势（S）在哪里，我们的劣势（W）在哪里，我们的机会（O）在哪里，我们的威胁（T）在哪里？审时度势，才能以不变应万变。

管理者要有大局观。大河有水小河满，做判断，做决定，都要从整个公司的大局出发，无论什么时候，局部利益都要服从全局利益。不能搞小团体主义，也不能以邻为壑，人际交往要搞大圈子，不要拉小山头，更不能搞人身依附，拉帮结派。

管理者要有气度。容人、容错、容辩。听得进不同意见，容得下闲言碎语，大事讲原则，小事讲风格。

管理者要做实干家，但不要做事务主义者。要学会十个指头弹钢琴。调动所有人的积极性和能动性，比自己一个人干得累趴下更重要。什么时候都不要单打独斗，要发挥团队的力量。

管理者要狠抓落实。有一个闭环理论，一项工作，一个任务，始于布置，终于完成，布置与完成必须形成一个闭环，其间的链接就是指导、检查和督促，提出要求的同时要有指导，布置工作以后要有检查，根据时间点工序点要有督促。

还有一些企业治理上的经验之谈，比如，识人三部曲——肯干、会干、干好；做事三句话——目的要达到，方法要讲究，奖罚要分明；管理者三个“主”——有主见、出主意、分主次；考核金标准——效果、效率、专注、专业。这些话题，我们都是可以作进一步的探讨和借鉴的。

中国环博会完美收官 康达荣获“环博会百强企业”



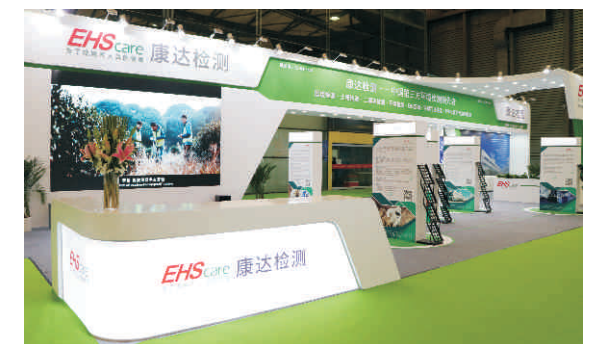
2021年4月20-22日，IE expo China 2021第二十二届中国环博会于上海新国际博览中心落下帷幕。期间由中国环博会产业研究院正式发布“2021中国环博会百强企业榜单”，康达检测荣登其中。

该榜单通过2020年企业环保类营业收入、市场地位、资本背景、品牌营销能力为主要评审维度，经筛选、调研、专家核定等程序选出本届展会的TOP100。此次展会囊括环保行业超过2000家企业，最终评选出的百强企业约占4%。本次展会上作为中国第三方环境检测领先者的康达，携固废检测与危废鉴别、土壤与地下水检测、二噁英检测、环境司法鉴定、PPCPs新型污染物检测、EHS咨询等多个专项业务，以新形象、新技术、新服务亮相中国环博会。

展会现场，康达凭借184㎡的超大展台设计，以及多年累计的卓越服务技术与经验，吸引了众多行业客户以及参展观众驻足，他们纷纷表现出对康达的关注、肯定及合作意向，

康达的业务团队与他们进行了深入交流并耐心回答他们的疑问。

2021年是“十四五”的开局之年，两会政府工作报告中明确提出加大污染防治力度，实现资源能源利用效率显著提升，生态环境明显改善等目标。未来，康达将持续以服务环境为己任，在响应“十四五”的道路上做出自己的贡献，为了地球和人类的健康而努力！



康达检测出任沧浪街道商会副会长单位并荣获两项荣誉大奖



3月5日，姑苏区沧浪街道召开沧浪街道商会成立大会暨高质量发展大会，为新一年发展规划筹谋，康达检测作为重点企业受邀出席本次会议。



大会审议并通过了《沧浪街道商会章程》和《沧浪街道商会选举办法》，选举产生商会第一届理事、监事成员，确定会长、常务副会长、副会长、秘书长及理事单位人选，康达检测很荣幸被评为副会长单位。



2020年，沧浪街道和辖区企业逆势而行、砥砺前行，夺取了疫情防控和经济社会发展的“双胜利”，在全区综合考核中名列第一，获评苏州市2020年度推进高质量发展先进地区，大会表彰了一批对沧浪街道经济社会发展做出重大贡献的企业及慈善爱心企业。康达检测在大会上荣获“特别贡献奖”及“慈善爱心奖”，这份荣誉，离不开所有康达人对康达企业文化的践行和在工作岗位上的辛勤付出。

2021年是“十四五”规划的开局起步之年，未来五年是推动古城全面振兴的关键阶段，也是企业转型发展的重要战略机遇期。未来，康达检测也将继续努力为姑苏区沧浪街道的高质量发展贡献力量，主动扛起社会责任，沟通协作、并肩作战，用实际行动彰显康达的使命与担当。



“庆建党百年，忆红色初心” 康达党群联合开展主题活动

2021年5月9日，为庆祝中国共产党建党100周年，康达检测党支部联合康达检测工会和康达司法鉴定所，以“庆建党百年，忆红色初心”为主题开展党建活动，公司全体党员同志及积极分子、司法鉴定人带头报名，积极参加。本次活动通过沙家浜党性教育基地参观学习与“模拟推演沙盘，重走长征岁月”实践体验相结合，在党史学习、红军长征体验中，共忆红色历史，传承红色精神。

百年征程波澜壮阔，百年初心历久弥坚。用党的伟大成就激励人，用党的优良传统教育人，用党的成功经验启迪人，用党的历史教训警示人，能够让我们认清历史方位，汲取前行的智慧与力量。



送你一朵小花花

三月，春寒乍暖，为了让康达女神过一个温馨快乐又充实的节日，3月8日当天中午，在康达检测工会的组织下开展了一场“送你一朵小红花”手工花制作主题活动。

活动中，来自各个部门的女神们都热情高涨，在老师和志愿者们的带领下，一张张薄薄的纸，经过折、叠、剪、拉、卷等方法，在她们的手里渐渐绽开出一朵朵美丽的花儿，大家在diy的同时正静静地享受着属于自己的专注时光。

玫瑰、波斯菊、薰衣草、小雏菊……一朵朵颜

色各异的花儿错落有致地插满花瓶，美丽的花儿装点了春寒料峭的天气，渐渐组成了花的海洋。

大家还纷纷拍照po到了朋友圈里，引起一波波点赞……花朵们绽放出美丽的模样，也灌注着她们对美的理解和对美好生活的向往。

都说“女子半边天”，康达的女神们是一支强有力的队伍，她们奋战在各自的岗位上发光、发亮，康达也因为她们而充满活力和生机。愿康达的每一位女神都像花一样，以不同的姿态绽放属于她们的独特魅力。

厚植企业文化、提振精气神



康达与新员工一起携手开启新征程！

为了帮助新入职员工更快熟悉公司，在工作中实现自身价值，提升员工的“精气神”，引导新员工认知、了解、热爱康达，4月26-27日，“2021年第一届新员工培训”在康达召开，业务、现场、实验室、报告室、人力资源中心等共计32人参加。

4月26日，公司总经理张峰先生为本次培训进行开班动员，对新员工未来在康达的职场之路寄予厚望；顾问孙家元先生也莅临本次培训，通过“四个效应，五个建议”向新员工们分享职场、做人做事的建议。公司其他有关部门主管及领导分别从公司企业文化、发展史、各部门职能、工作流程、职业晋升通道、培训及发展等，这些与大家息息相关的内容方面进行逐一分享。

本次培训将理论知识讲解与体验式团建游戏相结合，在团建游戏中，全员积极参与与投入，通过破冰游戏、自我介绍、团队建设、游戏PK等环节安排，使新员工在轻松愉快的氛围中完成本次培训。

在最后的结业典礼中，张总为大家颁发结业证书及寄语。希望通过本次的培训，使新伙伴们更快地了解和融入公司、树立统一的企业文化价值观，与公司同频共振，携手共赢，梦想起航！

新人培训是康达企业文化的重要组成部分，是将企业文化内化于心、外化于行的重要时刻。厚植企业文化、提振精气神，在培训会上，康达将全新的企业文化深深地植入了32名新员工的内心，即30字企业文化核心理念：使命、愿景、价值观。



使命

为了地球和人类的健康

愿景

一流企业、百年品牌、成就你我

核心价值观

激情 诚信 专注 协同

关于其使命——为了地球和人类的健康，康达从大众、客户、员工、股东、利益相关方等五个维度解释了“为了什么”。

为大众——与政府和社会携手，共护更友好的环境、健康和安全的，共建绿色家园；

为客户——提供可信赖的检测数据和全方位的解决方案，为客户在可持续发展合规性方面提供科学依据；

为员工——提供有尊严和成就感的事平台，基于价值观一致的前提下结成利益共同体，帮助员工实现职业成就与发展；

为股东——在兼顾利益相关与可持续发展的前提下，为股东创造合理的利润；

为利益相关方——通过我们科学严谨的工作和合理的利益分配，共同推动地区绿色经济发展。

愿景是回答“康达将往何处去”的问题。康达检测经过广泛深入的内部讨论，确定了未来发展目标是：一流企业、百年品牌、成就你我。

康达将持续深耕环境、健康和安全的领域，追求更低消耗、更高质量、更短周期、令客户更为满意的服务；致力于打造EHS行业百年品牌，成为具备可持续发展力的一流企业，成就客户、员工、股东、社会以及各利益相关方。为此愿景而努力，康达需要把客户服务做到极致，把

精益生产做到极致，把员工成长做到极致，把可持续发展做到极致。

为什么要把“员工成长”也纳入到公司发展目标呢？在康达看来，任何可持续、可信赖的关系都有一个共同点：彼此成就、相互滋养。只有好的状态，才能出好的成果。所以，在康达，不是只向员工要绩效回报，还同时关心员工的个人成长、职业增值；不是只关心跟客户成交，更关心为客户解决了什么问题，创造了什么价值。

梳理康达过去十一年的发展历程，一些核心的、共同的精神内核作为关键词被大家提炼了出来，构成了康达的核心价值观：激情、诚信、专注、协同。这四个最重要的关键词，不仅回答了康达过去之所以优秀的理由，也回答了未来康达将“怎么做”的问题。

首先是激情。激情，是火种，是引信，是发动机；是“把客户和公司的事情当成自家的事”；是自我驱动，主动积极；拥抱变化，与时俱进。激情，是康达不断创新的源泉，是员工成长与发展的第一动力，是保持公司基业长青的根本性态度。

而诚信，是立身之本。康达人自律自信，坚守正念；求真务实，以诚待人；牢记质量方针，始终保持独立公正的第三方服务本色，传递行业信任。互信是合作的开始，尽责是承诺的果实。康达人以终为始，相互信任，守诺敬业，使命必达。对于承诺的事情，康达人说到做到，不负信任与良知，努力做职业人。

聚焦于工作中的挑战和问题，康达人崇尚实干精神：躬起身子思考，沉下身子做事；聚焦于共同的愿景与目标，康达人追求自我超越，精益求精，致力于成为受人尊敬的专业人士。聚焦于未来的成长与发展，康达人专注投入，持之以恒，与公司共存共荣，促进永续发展——这就是康达人对“专注”的解读。



我们都知道，沟通产生价值，协同产生效能；康达人提倡敢于承担额外的责任，才能获得格外的成功。在越来越互联的时代，在共同愿景的引领之下，康达人秉持开放共赢心态，群策群力，团队协作，树立“打破边界，往前一步”的全局观和主人翁意识；学会换位思考，培养共情思维，这是我们提高工作效率的润滑剂。

企业文化不仅是康达行事处世的形态风格，更是根植于内心的信念。相信一个优秀而成熟的企业文化，必将内强素质、凝聚人心，外塑形象、赢得声誉；帮助企业提升吸引力、凝聚力和执行力，增强企业成员的认同感、归属感和使命感。而当越来越多的企业自觉提升其社会责任，我们的世界必将更加美好！



追“球”青春，全程高能 第二届康达篮球赛落幕

热血篮球，风云再现。
在充满了生机与活力的六月，第二届康达篮球赛总算落下了帷幕。
篮球场上挥洒的热汗，场外震耳欲聋的助威声，一幕幕都带着夏天的印记。



本次篮球赛共有4支队伍参赛，分别是固废梦之队、大客户事业部、散客队、聚星源集队，为期三天的比赛中，4支队伍上演了一场精彩绝伦的大战。最终由聚星源集队问鼎冠军、大客户事业部获得亚军、固废梦之队获得季军。

第二场是散客队对决聚星源集队，对战双方实力悬殊，但面对强敌散客队也没有放弃，他们全力以赴，放手一搏，在第二赛段时，一举拿下十分，虽然最后输给了聚星源集队，但是散客队不认输的精神值得尊敬。

本次篮球赛仍未落幕，还有精彩的个人技巧赛，本次技巧赛分为定点三分和半场远投，定点三分赛陈志华和韩塔拉以4分同分晋级，两人实力难分



伯仲，在加赛了两场之后，陈志华最终胜出。中场远投更是一个考验球员的技巧赛事，擅长三分的薛伟以一球致胜，引发全场欢呼。



比赛顺序由抽签决定，首场对决的是大客户部和固废梦之队。5月31日，随着裁判一声哨响和总经理张峰先生的开球，比赛正式开始。伴着场下的欢呼与呐喊，场上的奔跑与投射，首场赛将康达人的热情彻底点燃。前半场比赛你追我赶，难分伯仲，下半场大客户部优势显现，首场赛41:29结束。

6月7日，迎来了激动人心的决赛，聚星源集队配合默契，第一小节比分就领先一截，然而大客户部也丝毫没被对手的气势所压倒，第一小节最后1秒以一记绝杀进球强势回击。第二小节，大客户部似乎找回了感觉，将比分逐渐拉近……比赛愈发火热，聚星源集队排兵布阵井然有序，抢断、快攻、上篮一气呵成，最终以36:18赢得了决赛的胜利。期间大客户部的球员在对抗时不甚摔伤，脚踝肿的老高，两个队伍也都停下来，在安抚好他后，才重新投入到比赛中，这个小插曲体现出康达篮球赛不但有对抗，更有友谊与关怀，场上是对手，场下是兄弟。



这次篮球赛的圆满落幕，也离不开幕后的工作人员，吹罚比赛的裁判、记录比赛的同事、加油呐喊的啦啦队、时刻准备



的急救人员、手持相机的“摄影师”们，最后收拾干净篮球场的大家们、以及为比赛默默付出的人……无篮球，不青春，无论结果，运动本身就有无穷乐趣。科比曾说：“我不知道需要多长时间才能取得辉煌，我只能尽我所能去成为最出色的篮球运动员。”人生亦是如此。



环境检测人的爱 只为美丽中国

2020年9月22日，习近平总书记在联合国会上郑重宣布：二氧化碳排放力争2030年前达到峰值，努力争取2060年前实现碳中和。这一承诺在国际上引起巨大反响。

什么概念呢？举个例子：现代化国家PM2.5平均浓度低于25微克/立方米，地表水环境质量都在Ⅲ类以上；而PM2.5每下降1微克都异常艰难，它意味着需要减排5.5万吨颗粒物，折算成泥土的密度，足够一个标准足球场堆上3米高！因此，总书记说，“实现碳中和目标，中国需要付出极其艰巨的努力”。而环境质量改善的拐点，就是污染物排放必须减少；过去几十年快速工业化积累的污染问题要在短时间内消解，需要付出巨大的精力与时间赛跑。

“美丽中国”事关国家大义，而这个国家大义的高举，需要无数个细小行动的支撑。



帮助客户解决根本问题，才是长久之道

周晴是康达检测固废事业部的一名服务人员，2018年有一个省内的客户经过朋友介绍来找到她洽谈年度监测合作。

周晴来到企业后，看了他们的排污许可证和现场，发现有个污水池排气筒不仅没开孔，并且排气筒高度也不够。对此，客户企业没有觉得有什么大碍，因为以往提供服务的其他检测公司都是有出具检测报告的；但是周晴觉得还是应稳妥起见，按照规范，长久解决才是真正帮客户解决问题。

她划出《大气污染物综合排放标准》中的相关硬

性规定：污染源排气筒高度一般不应低于15m；并且，周晴还给客户做起了环保小普法：自从2018年督察行动之后，环保监管工作越来越严格，任何侥幸都是埋下隐患。与其这样，咱不如规范做在前，排除隐患，安心生产。经过真诚的沟通后，客户认同了周晴的说法，他们第二天就联系了设备厂家来按照排污标准改造排气筒。“今年是这家企业和我们康达检测合作的第三个年头，帮助企业找到根本原因、解决根本问题才是长久之道，最终企业会明白这一点的。”——周晴颇有感触地说。

环境保护是要我们拿出真的行动，重现绿水青山；环境检测也远不止是一纸检测报告，一组实验数据；在这些数据的背后隐含的是科学追问、精准治理，倒逼我们通过数据找到差距、面对差距、穷究其原因、做出改善。毫无疑问，此路任重而道远！而一个行业的信任和尊严需要产业链上的每一环共同传递与维护，始终坚守正念，始终求真务实，始终为人真、为人诚、为人信是我们开展合作的重要基础。

正因为内心的这份使命，康达人心怀敬畏，身体力行，坚持做正确的事情，坚持正确地做事；同时，我们也充分敬重每一位同样坚守底线、尊重科学并选择康达合作的客户。这种彼此认同才是我们开展合作的重要基础。

不止是检测，更提供价值

这是Joe来到康达检测的第一个年头，他遇到了一件印象深刻的事：检测数据倒挂！

2019年3月的一天，某纺织企业委托康达做废气检测，其中有一项指标是二甲基酰胺（DMF）。第一次测试的时候，Joe发现检测报告上



进出口的DMF浓度严重倒挂，在与实验室、现场部门反复沟通确认数据无误后，企业方面无法接受这个检测结果。紧接着通过内部协调帮企业安排了复测。然而，第二次测试的结果仍然是进出口倒挂，复测结果与第一次差别不大。

第一眼看到这个结果的时候，Joe简直不敢相信；冷静片刻后，反倒觉得，第二次数据正好验证了我们第一次做的结果是对的。

后来，Joe协调现场工程师一起到客户那里展开分析讨论、排查数据出现倒挂的可能原因：DMF可溶于水，客户的废气处理工艺是水喷淋+RTO，会不会是排气筒出口的废气湿度较大造成出口的浓度倒挂？客户觉得我们的分析有理，采纳了我们的建议。后来经过方法改良，Joe再次组织了复测，最终获得了比较合理的数据；客户非常满意，Joe更是自豪，深刻体验到自己专业的价值。

康达为客户提供的不仅仅是专业的检测服务，还包括利用专业知识为客户提供可信赖的检测数据和全方位的解决方案，为客户在可持续发展、合规性方面提供科学依据，为客户所遇到的EHS技术问题把脉、诊断、咨询，这些附加价值更是康达区别于他人的独特优势。“康达人追求自我超越，精益求精，致力于成为受人尊敬的专业人士”——从康达检测核心价值观的这一天，我们不难发现康达人在专业上的抱负和诚恳。

“如果没有把这个工作做好，我就不配做一个环境工作者。”

为了地球和人类的健康——2020年底，这句话首次被正式写入康达企业使命；但实际上，从十年前康达成立之初，它就成为了公司文化的一部分，全体康达人耳濡目染、潜移默化，力行之，践行之，笃行之。

当响水发生“3.21特别重大爆炸事故”，康达检测12人应急小分队接令后第一时间赶赴现场，冒着多重危险进入核心区，为政府提供了第一手环境检测数据报告时，他们就是在践行这个

使命；

当康达采样团队在荒凉的野外现场看到“五颜六色”被污染的土地上种植了绿油油的蔬菜时，大家的内心是沉重的。他们就地安营扎寨，即使天气下雨也依然没有停掉手中的工作，只想尽快把数据测出来。他们说：“如果没有把这个工



作做好，我就不配做一个环境工作者。”

当穿上厚重的防护服裹得结实实，顶着刺鼻的味道和恶劣的环境采集完样品，脱下防护服全身是汗跟“尿裤子”一样时；当他们连续野外蹲守3天、吃睡都在车上、每2小时测一个噪声出色完成任务时，他们无不在践行着这个使命...

为了地球和人类的健康——这种使命感和自豪感，是整个环境生态产业链上所有人共同的荣耀：每一个从业人员，都以其切身微小行动支持了周边绿色经济、生态文明的发展。而康达检测作为一家本土企业，从它成立的第一天起，就矢志于“为了地球和人类的健康”事业，坚持在环境检测这个“一米宽，百米深”的细分领域深耕细作，到目前成为国内环境检测领域单体最大的商业检测机构，始终走着一条坚持、坚守、坚定的环保之路——这一切，始于初心，敬于使命，成于价值，终于人品。

这就是环境检测人，清澈的爱，只为美丽中国！



《奈飞文化手册》： 可能是硅谷最重要的文件

世界著名的美国奈飞公司，是大家耳熟能详的众多美剧的出品方。奈飞有一个被誉为“硅谷最重要文件”的127页PPT：《自由&责任的文化》，它就是后来《奈飞文化手册》的前身。在这本手册中，奈飞首席人才官帕蒂·麦考德女士解开了公司快速健康发展的8个密码：

- 1、只招成年人
- 2、要让每个人都理解公司业务
- 3、绝对坦诚，才能获得真正高效的反馈
- 4、只有事实才能捍卫观点
- 5、现在就开始组建你未来需要的团队
- 6、员工与岗位的关系，不是匹配而是高度匹配
- 7、按照员工带来的价值付薪
- 8、离开时好好说再见

在奈飞建立自由与责任的文化过程中，当员工感到自己有更多权力、对自己的事业有更多掌控时，他们变得更加自信，更加畅所欲言，干预毛钱、敢于纠错并勇于担责。

奈飞认为，文化就是有关员工如何工作的一种战略。如果员工相信这种战略，就会帮助企业

进行更深入的思考，并做出各种尝试。这是企业管理者最希望达到的状态，也是每一位员工在工作中享受快乐和体现价值的重要标准。

01：只招成年人

传统的观念认为：人多力量大。要推动业务增长就要增加人员，扩大规模，同时实行更加固定的预算目标和限制措施。

然而，这可能是一种错觉。实际上，小而精团队的威力更大。

奈飞在那些快速增长并成功壮大的企业身上获得的经验是：尽可能简洁的工作流程和强大的纪律文化，远比发展速度更为重要。

我们每个人都渴望与高绩效者合作，而成年人最渴望的奖励，就是成功。所以奈飞招人就招那些高素质和高度自律的人，只要给他们足够的发挥空间，他们自然会创造出一个又一个让你惊讶的成果来。

伟大的团队是这样的团队：其中每一位成员都知道自己要前往何方，并愿意为此付出任何努力。建立伟大的团队不需要激励、程序和福利待遇，靠的是招聘成年人、渴望接受挑战的成年人；然后清晰而持续地与他们沟通他们面对的挑战是什么。

这就是公司能为员工做的最好的事情。

02：要让每个人都理解公司业务

试想对我们的员工问这样三个问题：

你认为你对公司的业务运作机制了解多少？

你理解业务面临的最紧要问题吗？

你对于自己的工作为公司所贡献的利润了解吗？

你会得到什么样的答案呢？

在奈飞看来，员工需要以高层管理者的视角看事物，以便感受到自己与所有层级、所有部门都必须解决的问题有真正的联系。这样公司才能发现每个环节上的问题和机会，并采取有效行动。为此，奈飞的经验是在公司内要保持沟通的强节奏，让每一位员工都了解业务是怎么运作的，包括和全体员工分享有关战略、运营和成果。

面对“千禧一代”的员工，奈飞有一个比喻：他们刚刚跨出校门，正处于什么都想学的人生阶段，他们会吞下你喂给他们的任何东西。

如果你喂给他们的是零食，那么他们就只能吃零食；

但是，如果你给他们的大脑输送是真正的商业大餐，你就会惊奇地看到他们会多么地投入，能做出多么大的贡献！

03：绝对坦诚，才能获得真正高效的反馈

商业领域最有价值的洞见之一，就是礼貌而诚实地告诉员工真相并非一件残忍之事。实施上，开诚布公是获取信任和理解的唯一途径。

既然是成年人，就应该有能力听真相。

奈飞要求员工公开谈论问题，不管是基层员工还是高层管理者，随时随地做到坦诚沟通。

大多数时候，高管以为分享业务所遇到的麻烦会增加员工的焦虑感，但其实更让人焦虑的是对信息一无所知。奈飞则坚持，信任是建立在坦诚沟通之上的。不给严格反馈，会给管理者带来不必要的压力，他们不得不掩盖事实并欺骗员工，进而导致员工丧失做出改进的机会。

为此，奈飞的高管团队在很多方面做出了自上而下树立坦诚的榜样；同时还在公司建立了多种反馈机制。研究发现，那些积极鼓励坦诚反馈并拥有更多坦诚交流的公司十年期投资回报，比那些没有这样做的公司高出了惊人的270%。

04：只有事实才能捍卫观点

问一下你的员工，是愿意花一天时间上一堂商业谈判课，还是愿意在一次公司大会上向一位高管提出一个不用承担后果、尖锐又恰当的问题？一定是后者。

当团队遇到分歧时，要解决观点分歧，奈飞建议将辩论公开化、透明化；年轻员工很喜欢这种透明度和鼓励，他们非常渴望去了解业务的全景，这些千禧一代的年轻员工是未来的管理者，想办法满足好他们对知识的渴望，符合每一位企业领导者的利益。

书中举了一个例子：比如有一次，一个工程师真诚地问一名市场经理：“我听说你们花了700万来获取客户，你能告诉我这是怎么做的

吗？”提问者如果以这样一种真正感兴趣的态度来询问别人，就可以在双方之间建立起一座牢固的“理解之桥”。

《奈飞文化手册》写道：我们聘用和晋升人员时要求的核心素质之一，就是拥有良好的判断能力，能够在复杂环境下做出正确决策、深挖问题根源，以及拥有战略性思维并可以清晰表达出来的能力。而奈飞开放且严格的辩论更能磨练上述技能。奈飞公司有一种开放的、以事实为依据的辩论氛围，甚至让辩论双方为对方的立场辩护，以促进团队真正理解换位思考，从而为问题找到最佳答案，而不是为了辩论而辩论。

05：现在就开始组建你未来需要的团队

你一定会常常遇到用人部门的招人需求。当再有部门提出需要增加20个人手时，你需要问他：你确定不是需要增加10人？你可以付给这些人双倍薪水，因为他们有双倍的经验，而且绩效会更好。

有一个基本问题是，大多数人会从现有团队出发，而很少领导者会面向未来思考需要什么样的团队成员。

在团队建设方面，人们常常犯的一个错就是，以为现有的员工可以成长到承担将来的责任。

对此，奈飞给到的建议是：站在6个月后的未来，审视你现在的团队，你可以闭上眼睛，想象一下自己正走在未来公司里的场景，到那时，这支团队需要具备哪些技能和经验？这项练习经常会暴露出团队对即将到来的变化是否已经准备就绪。

奈飞喜欢使用“团队而非家庭”来比喻公司，要小心家庭文化的“无对错”给组织成长带来的阻力：显然，对过去好日子的怀念也会成为一股强大的阻力。

06：员工与岗位的关系，不是匹配而是高度匹配

奈飞公司的人才管理理念有三条基本原则：招聘优秀人才以及决定员工是否应该从现有岗位离开，主要在管理者身上。

每一个岗位都要招聘一个高度匹配的人，而不仅仅是一个匹配的人。

如果一个人的技能与岗位要求不再匹配，即便是非常优秀的人才，也要跟他说再见。

在奈飞，人才保留不是团队建设的目标，所以奈飞永远在招聘，永远在找高度匹配的人加入团队，并保持一定的人才流出。因为他们认为，员工在工作中的幸福不应该是美味的沙拉、精酿啤酒或者桌球等额外福利，公司的存在不是为了取悦员工；相反，工作中真实和持久的幸福源于和你认识的优秀人才一起深入地解决一个问题，源于客户喜爱你付出辛勤努力所创造的产品或服务。

07：按照员工带来的价值付薪

当前市场需求和薪酬调研都无法帮助你测算到未来员工将带给你的增加价值，奈飞建议，少花点心思通过对比苹果和桔子来判断别人是如何支付薪水的，而要更多地思考你能为公司未来的业绩和发展带来什么价值。

很多公司的人力资源高管说，我们负担不起市场最高薪水，我们还没有达到那样的发展水平。这种说法很有道理，至少很多公司在短期内不可能达到，那么奈飞建议考虑一下众所周知的二八原则，识别出那些最有潜力提升公司业绩的岗位，然后给到他们市场最高的薪水。

《哈佛商业评论》曾经刊登了一项研究成果：在分析全球25家企业的人才分布后，发现只有15%的员工是绩效“明星”；最成功的企业有意地制造不平等，他们把明星员工集中在某些领域，因为这些人可以为提升公司绩效发挥最大的作用。

08：离开时好好说再见

每个人都理解：在一个球队中，如果教练不换掉那些无法创造最好成绩的选手，就会让球队中的其他人和球迷大失所望。能否赢得比赛是衡量球队成功与否的唯一指标。

所以奈飞的做法是，领导层要清晰地与公司每个人沟通团队的发展方向以及未来面临的挑战和机遇。这样做的一个好处是可以更好地帮助员工评估他们的技能在多大程度上与

未来匹配，员工也可以考虑这种未来是否是他们想要参与的。假如不是，他们就可以主动地去寻找新的工作机会。就像，在职业球赛中，每个赛季每完成10场比赛，教练就和团队每个人坐下来，带上他们所有的数据，球员也会带上自我评估报告，然后大家讨论接下来的10场比赛该怎么做。

需要注意的是，高敬业度不代表高绩效。高绩效者往往追求卓越的结果，这种对成就的执着才是企业想要培养的，而不是那种“你只要努力工作，公司就会支持你”的期望。

然而，一旦出现彼此不匹配的状况，面对真相可能需要练习和勇气。如果员工的表现不够好，及时告诉他们要么纠正、要么主动让员工离开；开诚布公才是确保他和公司可以兴盛的最佳途径。《奈飞文化手册》的作者帕蒂·麦考德也经历了这样一个过程，在奈飞14年后，她不得不从自己一手参与文化建立的公司离开，因为离开的时候到了，虽然伤感，但是她十分尊重公司为自己定下的选择未来团队成员的原则。

但是工作不再匹配不代表失败。理想的公司，就是那种离开之后，仍然觉得它很伟大的公司。

欢迎加入康达读书社，联系微信：kangdajiancesz，与更多爱书人共同进步。



疫无反顾，康达司法鉴定所 获评抗疫先进会员单位称号

江苏省司法鉴定协会发表“关于表扬抗击新冠肺炎疫情和服务经济社会发展先进会员的通报”，康达司法鉴定所荣获“先进集体会员单位”称号。

自新型冠状病毒感染的肺炎疫情发生以来，面对严峻的疫情防控形势，康达检测充分履行社会责任，为抗击疫情贡献力量。

江苏省司法鉴定协会文件

苏鉴协〔2021〕1号

关于表扬抗击新冠肺炎疫情和服务经济社会发展先进会员的通报

各分会：
2020年初新冠肺炎疫情突发，在党中央坚强领导下，省司法鉴定行业积极应对，第一时间参与核酸检测、流行病学调查、司法鉴定等工作，主动服务复工复产，在疫情防控和社会治理中发挥了重要作用，涌现了一批先进集体和个人。为表彰先进，激励司法鉴定人无私奉献、爱岗敬业的进取精神，进一步调动全省司法鉴定机构和司法鉴定人的积极性和创造性，

江苏省司法鉴定协会 抗击新冠肺炎疫情和服务经济社会发展 先进会员名单

- 一、先进集体（15个，以字母顺序排列）
- 江苏人民法医司法鉴定所
 - 南京司法鉴定中心
 - 无锡司法鉴定中心
 - 常州司法鉴定中心
 - 徐州司法鉴定中心
 - 南通司法鉴定中心
 - 盐城司法鉴定中心
 - 淮安司法鉴定中心
 - 连云港司法鉴定中心
 - 宿迁司法鉴定中心
 - 泰州司法鉴定中心
 - 扬州司法鉴定中心
 - 镇江司法鉴定中心
 - 苏州司法鉴定中心
 - 江苏康达检测技术有限公司司法鉴定所

康达检测与苏州疾控中心联合 申请的“团体标准”成功发布

中华预防医学会发布“中华预防医学会团体标准公告”，批准《中国肺癌筛查标准》等13项团体标准，其中康达检测和苏州市疾病预防控制中心等联合申请的团体标准（中华预防医学会归口），成功发布，将于2021年5月1日起实施。

由康达检测的付杰、李军共同参与验证的《血中N-甲基氨甲酰血红蛋白加合物的测定液相色谱串联质谱法》，规定了血中N-甲基氨甲酰血红蛋白加合物的液相色谱串联质谱检测方法。本标准适用于接触二甲甲酰胺的职业人群血中N-甲基氨甲酰血红蛋白加合物的测定。

未来，公司将更积极地参与到相关团体标准制定的工作中，努力争取行业话语权，践行成为第三方检测机构的“领军者”。

康达检测赵雅芳副总经理 荣获“最美沧浪人”称号

日前，苏州市姑苏区沧浪街道举行了“弘扬榜样精神，凝聚奋进力量”第二届“最美沧浪人”评选活动，经网络投票和综合评定，康达副总经理赵雅芳女士在本次活动中荣获“最美沧浪人”荣誉称号。



2010年，赵总进入康达并担任主管技术的副总经理、高级工程师，在多年的环境检测领域积累了丰富的专业技术经验，她共获得省级环境监测成果奖项5项，省环境杯课题研究二等奖4项，市科技进步三等奖3项，技术专利7项，省级以上专业期刊发表论文18篇以上；她多次被评为省、市先进工作者和优秀共产党员，并获得劳动模范称号。2014年她带领公司技术团队荣获苏州市十大环保技术创新团队称号，2016年成立姑苏区赵雅芳环境检测技能（专技）名师工作室，近年来她带领团队参加江苏省环境监测技术大比武屡获佳绩，为当代年轻人做出了表率作用。



芜湖市市场监督管理局 安徽精公检测一行 莅临康达参观交流

7月，芜湖市市监局认证与检验检测监督管理科高科长、安徽精公检测检验中心有限公司轩总等一行莅临康达检测苏州总部参观指导，安徽康达检测总经理张梨梨陪同参观并交流。

康达总部技术中心、质量中心等负责人向到访领导和嘉宾介绍了公司基本情况，安徽精公检测也就其机构发展等主题作了介绍，大家围绕提升检验检测能力、发挥技术支撑保障作用、更好地服务高质量发展等话题展开了深入交流，并探讨了有建设性的先进经验和做法，收获颇多。

广东康达检测获得CMA资质认定

年初，广东康达检测技术有限公司顺利获得“检验检测机构（CMA）资质认定证书”，这标志着我司正式成为国家专业检验检测机构，可以向社会提供公正、准确、可靠的检验检测数据，出具的检测报告具有法定效力、社会公信力和科学权威性。

广东康达检测技术有限公司是康达检测成立的第六家子公司，主要提供环境检测服务，立足于华南地区，致力于为本地客户提供全面、优质的检测服务。

康达特邀江苏疾控中心专家 开展合规性培训

4月9日，康达检测组织了一场合规性培训，此次培训特邀江苏省疾控中心专家王民生老师进行授课，公司中高层领导及相关部门同事都参与了本次培训，本次还采取钉钉在线直播的形式让培训落实到公司全体成员。培训课程主要涉及对风险控制的实例讲解；解析CMA弄虚作假的案例、超标识使用的解读、授权签字人职责、责任；以及对临时场所和移动场所的解读。

康达检测助力第二届工矿场地土壤与地下水污染 防控与修复技术研讨会成功举办

为推动我国工矿场地土壤与地下水污染防治工作，2021年6月26-27日，“第二届工矿场地土壤与地下水污染防治与修复技术研讨会”于江苏南京隆重举办。研讨会由生态环境部土壤与农业农村生态环境监管技术中心、中国科学院南京土壤研究所和中国土壤学会共同主办，中国土壤学会土壤修复专业委员会等承办，康达检测协办，中国科学院土壤环境与污染修复重点实验室等单位支持。



此次盛会中，污染场地修复领域的国内权威专家学者、政府部门领导、知名实力企业云集，康达检测副总经理赵雅芳女士、土壤事业部总经理丁增辉女士携公司土壤事业部骨干人员共同出席。研讨会开幕式由主办方代表、中国科学院南京土壤研究所研究员陈梦舫先生主持，42名专家分别发表演讲报告，会议深度探讨了土壤与地下水污染管控与修复技术最新进展及未来研究动态。

康达检测2020年度环境检测技术大比武圆满落幕

2021年1月16日，由质量中心精心筹办的“康达检测2020年度环境检测技术大比武”在苏州总部圆满落幕，来自分析测试中心、现场测试中心、土壤实验室、各事业部等各战线的14支参赛队伍、28名选手参加了本次竞赛并展开激烈角逐。这是康达检测有史以来规模最大的一次内部大比武，公司总经理张峰、副总经理赵雅芳等主要领导出席致辞，并为获奖选手和团队颁奖。

本次技术比武历时近一天半，分为理论考试+现场操作考核两大板块。裁判组尽职尽责，各参赛队员都干劲十足，充分展现出咱康达人比学赶超、勇争第一的工作劲头。最后经过激烈的角逐，一批优秀的选手脱颖而出。

团体一等奖由现场测试中心采样二队和分析测试中心理化一队摘金;团体二等奖由大客户事业部采样一队和分析测试中心金属代表队获得;团体三等奖由大客户事业部采样二队和土壤实验室有机代表队荣获;

此外,还涌现出一批突出的技术能手:姚黄志、张萌荣获个人一等奖;杨运昊、顾宏勇、桑贝贝、陈可荣获个人二等奖;曹志杰、张颀伟、顾梦佳、张燕、于璐、彭一峰荣获个人三等奖。

比武竞赛是我们检测人的技术大练兵，也是康达检测技术水平现状的展示和检阅，更是对各部门重视员工技能素质提高、人才选拔和培养的一次检验，体现了公司对提高员工技术能力的高度重视，对于推进员工素质建设具有重要意义。在前期的比武筹备阶段，公司各技能岗位上学技术、练本领的热潮进入一个新阶段，大家精心准备，摩拳擦掌，只等一展拳脚。而这种学习热潮将成为康达新常态，持续深入下去。

康达检测，为打造一只政治强、技术精、敢担当、善作为的生态环境保护铁军先锋队而不懈努力着！



安工大能环学院牵手康达检测 共建环境与健康联合技术研究所

2021年6月29日，安工大能环学院和安徽康达检测技术有限公司产学研合作交流会暨共建环境与健康联合技术研究所所在芜湖举行签约挂牌仪式。安徽工业大学党委常委、副校长水恒福，安徽工业大学能源与环境学院院长钱付平、副院长刘小芳、盛广宏，系支部书记孟海玲，芜湖高新区管委会副主任、弋江区区长汪敏，弋江区委常委、常务副区长王宏伟，弋江区发改委主任吴艳，弋江区市监局局长翟华磊，弋江生态环境分局局长计立蓓，芜湖生态环境监测中心室主任沈建，江苏康达检测技术有限公司CEO张峰、副总经理李家希、总经办主任葛明敏，安徽康达检测技术有限公司总经理张梨梨莅临出席此次签约挂牌仪式。新形势下产学研合作对学校人才培养与企业发展都具有十分重要的意义，此举必将给双方在环境领域方面的合作开创新局面。

安工大能源与环境学院成立于2013年10月，下设能源与动力工程和环境科学与工程两个系，拥有冶金过程节能与环保二级学科博士点、2个一级学科硕士点、2个专业学位硕士点和4个本科专业。环境工程专业2018年通过国家工程教育认证，目前是安徽省唯一一家通过工程教育认证的专业点，同时也是国家级一流专业建设点。近2年获安徽省科技进步二等奖2项和三等奖2项。

此次安工大能环学院选择安徽康达进行产学研合作，将立足于经济社会发展的实际需求，加强创新探索，大力拓宽合作深度，切实提升发展内涵和层次。

安工大-安徽康达环境与健康联合技术研究所的成立，为安工大能环学院与安徽康达检测有限公司在环境领域的合作搭建起一个互动交流、互利合作的新平台，使双方优势互补，资源共享，实现产学研联合，合作研究、合作培养人才，充分运用高校力量为企业的技术研发服务，在合作过程中也让学校的人才培养和科研开发得到进一步提升。



康达检测获得放射卫生技术服务机构资质证书

康达检测本着“为了地球和人类健康”的发展使命，始终深耕于环境、健康领域，在具备环境检测、职业卫生、环境损害司法鉴定等资质能力的基础上，于2021年5月24日顺利获得了放射卫生技术服务机构资质证书。此项资质的取得，标志着康达检测在环境、健康领域又迈出了坚定的一步。

除此以外，康达还具备江苏省社会辐射环境检测机构资质（2018年4月24日取得），检测能力包括：X-γ剂量率、α、β表面污染、X-γ辐射累计剂量、空气中氡浓度、水中总α、β、综合场强、工频电场、工频磁场、无线电干扰等。

放射卫生防护检测与评价工作主要针对医疗机构放射诊疗设备的放射防护性能检测和工作场所放射防护检测，可以让医疗机构了解所使用设备的相关性能，保护受检者和放射工作人员免受不必要的照射，为卫生行政部门进行卫生审查提供技术依据。其中放射卫生检测，是指放射工作单位委托经资质认证的检测机构，对含放射性同位素设备及射线装置、放射工作场所及其周围环境、放射防护设施性能等进行经常性检测，对放射工作人员进行个人剂量监测、评价，并建立档案保存。

随着此次放射卫生技术服务机构资质的取得，康达新增的业务范围包括：放射诊疗建设项目职业病危害放射防护评价（乙级）、放射卫生防护检测（包括放射诊断设备、射线装置场所）、X、γ射线外照射个人剂量监测。



科技创新 | 康达前瞻性应用研究项目顺利通过验收

近日，康达与苏州科技大学共同合作的苏州市科技局前瞻性应用研究项目顺利通过验收，项目名称：磁性GO@β-CD@NH₂-MOFs泡腾片剂开发及在极性污染物高通量野外监测中的应用。

验收会上，苏州市科学技术局专家对项目给与肯定。未来，康达也将持续开展各项前沿研究项目，以科技创新提升环境服务水平。

康达助力“危废全生命周期管理及危废鉴别交流会”圆满落幕！

5月28日，“危废全生命周期管理及危废鉴别交流会”在苏州日航酒店顺利召开。此次会议由苏州高新区环保产业协会主办，康达检测及汇环环保科技协办，吸引了来自环保产业协会的100余家会员单位参与。

本次交流会，上半场由汇环环保科技的专家进行“新《固废法》和《固体废物信息化管理通则》解读”专题授课，其对最新危废政策进行解读，并介绍智能化管理解决方案。下半场由康达的资深危废专家以“固体废物危险特性鉴别交流会”为主题进行授课，其重点介绍了危险废物鉴别委托来源、鉴别流程及鉴别周期，并对两高司法解释，环境污染罪固废篇介绍进行了详细的讲解。既有规范和标准，又有鲜活的危废案例分析，课程干货满满，引发全场关注，会议气氛活跃。

如今，危险废物已成为全球环境保护的重点和难点问题之一，此次交流会解答了业内处置利用企业所面临的市场困惑，增强了产废企业的环保意识和法治观念，并将切实提升企业对危险废物的规范化管理水平，防范环境风险，共同促进区域社会经济绿色健康发展。



为环境检测疑难杂症开良方 康达又一批非标项目获认定

日前，康达检测研发中心自主研发的又一批次非标检测方法获得了CMA评审专家组的能力认证。此次评审包括了废气、固废领域的挥发性有机物、丙烯酸、二甲酚（二甲基苯酚）、对甲酚等一些仅限特定委托方的非标项目指标，此举进一步拓展了康达检测的服务能力，在对种类繁多的环境污染及危害因子检测，特别是对现有标准缺失的“疑难杂症”检测上，康达环境检测非标解决方案做出了自己的贡献。

随着社会的不断发展，人们的环保意识正在逐渐增强，环境保护工作的开展已经备受社会各界人士的广泛关注。因此，在缺乏标准规范的情况下，非标项目的开发为环境检测行业提供新的检测技术支持，使环境污染检测因子多样性、检测技术可靠性、检测数据准确性进一步提高，并使检测技术更加规范化、合理化；非标项目的研究对新标准的制定和旧标准的改进完善有重要的参考价值 and 推进作用，同时为相关学术领域研究提供规范可行的技术借鉴价值，填补了市场空白，也促进了环保检测技术的发展。

康达检测研发中心专攻环境检测技术研发，配备了研究开发专用仪器，拥有独立的环境技术研究实验室；在人员储备上，研发技术工程师经验丰富。近年来，康达技术研发团队根据客户需求，在科研成果上捷报不断：每年进行“非标方法”的开发至少20项，申请CMA资质的参数因子累积近100种，仅2021年已经有数千个样品采用已认证的非标方法进行实际检测，既解决了客户的难题，也填补了市场空白。

此外，康达检测参与制定的标准持续发布；在学术合作研究方面康达与东南大学、苏州科技大学、苏州疾控中心等联合申报了“苏州市前瞻性应用研究项目”、“社会发展科技创新项目”等重要课题；申请了发明专利10余项，发表相关学术论文多篇如《气相色谱法测定土壤中三乙胺》、《固体吸附-热脱附/气相色谱-质谱法测定固定污染源废气中50种挥发性有机物》等。

康达技术研发团队除了满足客户的检测需求进行定制开发，还通过标准制定、企事业单位的课题合作、知识产权的转化及应用等拓展了科研价值；接下来他们将配合公司智能化、信息化、自动化的发展方向，将“技术领先”进行到底。

康达检测年中总结会议圆满召开：再接再厉，共赴山海！

近日，康达检测2021年度上半年工作总结暨下半年经营大会在苏州总部圆满召开，总经理张峰、副总经理赵雅芳、副总经理李家希等中高层管理人员及各部门核心骨干悉数出席会议。

总经理张峰总结了公司上半年运行情况，并对下半年工作方向及具体改进措施做了部署。他强调，员工是管理者最好的镜子。公司发展到目前阶段，管理是我们当前遇到的全新挑战，也是我们的必修课，我们每一位管理者都需要面对挑战并跨越它！

会上，张峰总经理带领大家进一步明晰了坚持变革方向不动摇这一大前提，并对上半年公司经营管理方面的亮点做了充分肯定：公司在突破市场竞争加剧、内部人员调整的局面下依然保持了良好的整体业绩水平；我们的团队因共同锤炼而更加凝聚和认同；同时，他对上半年工作的不足和改善方向做了深入剖析。

他强调：安逸于现状，则没有未来。为更好地完成全年工作目标，他要求公司管理层在接下来全面优化工作方法，从变局中找机会，在压力下做训练，充分理解公司战略意图的前提下，训练自己和团队的执行力、领导力、沟通力、解决问题的能力，高质量完成各项工作任务，加快推进企业高效发展。

会议最后，张总指出，康达检测深耕环境领域近十余载，一直以来秉持初心，砥砺前行，专注做好专业事，得到了行业内广大客户和主管部门的充分认可与信赖。康达发展到今天，得益于我们一直在创新，从未有懈怠。正如王伟华董事长所说：“我们总得为这个行业做些什么，留些什么。”基于这样的想法，我们今天所进行的任何创新和变革，都必须靠自己脚踏实地去勇敢地探出一条路来！在这个难而正确的事情上，意味着必然有挑战，意味着必然要经历磨练，意味着只有长期主义心态才能赢得最终的胜利！

最后，张总勉励在场所有团队伙伴，再接再厉，不断提升自我，加速成长，稳步提升核心竞争力，书写公司发展新篇章！

两个半小时的“工作总结”，对我来说是一场“人生课堂”。它告诉我：【持续学习是管理者一生的修行】。

在当前的VUCA的时代，内外环境迅速变化，管理者们为了寻求各种问题的解决方案绞尽脑汁。那如何成为“卓越的管理者”？

张总曾说：通过不断地学习，拓展认知边界，增长学识，寻找解决问题的方法论。

因此我相信，成为像他们一样“卓有成效的管理者”，必是先突破自我的“能力陷阱”，发展个人的“横向领导力”，运用“非暴力沟通”，提高团队整体的“逆商”。在遇到问题时，给予团队全方位的“解惑”，克服惯性阻力，培养“瞬变”环境，持续“终身学习”，真正“从优秀到卓越”。——研发中心 高晨

“当你发现员工身上有很多东西你不喜欢的时候，一定你身上也有；团队暴露的许多问题，管理者身上都有”。一名优秀的管理者是通过影响他人来完成工作目标的，但这个前提是要先自我约束，自我管理。

通过参加此次会议，使我们对公司的运行发展了解得更加深入，也极大地增强了我的使命感和对公司的归属感。——质量中心 冯子健

每一个康达人都需要正确理解和认同公司所选择的方向，“安于现状，则没有未来”，我们需要做的还有很多，需要改变的也有很多，我们需要知行合一，并肩前行！

经营的路需要磨练，量变到质变，从来不会含糊其辞，也不可能立竿见影。“因为相信，所以看见”，相信每一个康达人都可以在正确的方向上努力发挥自己的长处，相信我们每一个人的闪光点都会被看见，认识价值，认识不同的思维，为实现同一个目标而奋勇前进……加油康达人~！——销售部 李博

人是公司发展的根本。发挥每一位员工的潜能，也是人力资源工作的重要目标；做好人才的选用育留，已成为我们迫在眉睫的任务。2021年在公司的支持下，我们全面推进人力资源体系工作，包括搭建岗位价值评估、胜任力及任职资格评价体系，并建立与此对应的薪酬绩效体系及培训体系，以公司战略目标为出发点，规划人力资源战略，形成“引得进、用得好、留得住”的人力资源机制。在逐步实现公司愿景的正确道路上，我们，全力以赴！——人力资源部 王文翠