

天邦報

TECHBANK
Create Your Value

天邦股份有限公司主办 www.tianbang.com

2019年10月

28

星期一

总第244期

本期导读：

1. 明确战略意图，探索业务发展未来——天邦股份第一期战略性研讨会在乌江启动（详见第二版）
2. “团结协作 砥砺前行”——汉世伟兽医团队拓展训练圆满结束（详见第三版）
3. 奋斗的青春最美丽——记2019成都天邦鹤鸣山团建活动（详见第四版）
4. 好水好料出好虾，年年丰收有高招！（详见第五版）
5. 治大国、烹小鲜——中欧培训班之感悟（详见第六版）
6. 做一个站在巨人肩上的人力资源领导者（详见第七版）
7. 全成本管理，提升市场竞争力（详见第八版）

天邦纵览

新品发布 | 天邦生物支福佳上市发布会在李曼大会成功举办！

2019年10月19日，天邦股份生物技术事业部支福佳上市发布会在李曼大会C2展位举行。南京农大周斌教授、东北农大李金龙教授、加裕中国区总经理顾亚平、天邦股份合作伙伴代表、汉世伟集团总裁曲向阳、天邦股份生物技术事业部总裁王峰、天邦股份生物制品研究所所长邢刚、天邦股份生物技术事业部营销总监周玉、渠道客户部总经理尚宇宾、市场与技术服务部总经理刘小兵等嘉宾出席了本次发布会，发布会由爱猪网记者朱斌主持。



发布会伊始，由周斌、李金龙、顾亚平、王峰、邢刚、周玉、尚宇宾、刘小兵共同启动支福佳启动仪式，在相关领导嘉宾、行业专家、媒体代表和参展观

众的见证下，支福佳成功面世！

据了解，猪支原体肺炎，是以咳嗽、喘气、呼吸困难和生长缓慢为主要特征的一种慢性呼吸道传染病。本病广泛分布于世界各地，在我国许多地区的猪场都有发生，造成的经济损失很大，是危害养猪业发展的重要疫病之一。猪肺炎支原体感染不仅造成了经济损失，如降低日增重以及出栏率，更重要的是其能够促进其他呼吸道病菌和病毒的感染并引起猪呼吸道疾病综合征（PRDC）。

而本次发布的支福佳产品就是一款针对猪支原体肺炎的灭活疫苗，在本次发布会上，天邦生物的相关技术领导对支福佳进行了详细的解读。

邢刚在现场介绍道，支福佳具有四大优势。

第一，支福佳选用的是中国强毒株，免疫原性好，并且通过自主研发的专用培养基，支原体含量高达CCU≥1010/ml，有效菌体含量≥200μg/ml；第二、在技术工艺层面上，支福佳采用的是高密度发酵技术，3000L全自动发酵系统，含量可达1010至1011CCU；第三、通过高端离心技术纯化抗原，有效去除90%以上杂蛋白和小分子，保证抗原纯净，加强免疫效果，减少副作用；第四、选用优质进口佐剂与免疫增强剂，产生较高的抗体水平，采用优秀配苗和乳化工艺，通针性好，无应激。

刘小兵则强调，支福佳免疫应早期进行，一个特点是可以与天邦的圆环疫苗圆力佳同时接种或混合接种，使用起来十分方便。对于支福佳的市场价

格，天邦生物周总在会上进行了公布，3元/头份，同时他表示，面对着支原体疫苗普及率较高以及非瘟疫情影响下疫苗行业的现实状况，支福佳可以凭借其自身的优势，保守估计在明年可取得过千万头份的销量。

“这款疫苗上市前就已经在汉世伟做过一系列的临床试验”，曲向阳在现场说道。记者了解到，该实验是将支福佳与同类国内外产品进行对比，实验结果表明支福佳攻毒保护效力达80%以上，并且能够增加日增重，从而提高生产成绩。

为生猪养殖企业效益提升提供整体解决方案，是天邦生物在后非瘟时代的战略转型方向，相信支福佳的面世也能够为猪场整体解决方案添砖加瓦。

（来源：爱猪网）



叮咚买菜

层层把关用心选 不好的菜 零容忍

当我们每天穿梭于繁华都市之中或许早已习惯用简单方式打发自己点个外卖或是去楼下小食店草草解决一餐……

很多时候我们的品质生活就输在了这日常的柴米油盐里 试问您有多久没有享受过烹饪的乐趣呢？

天邦股份食品事业部——拾分味道入驻叮咚买菜平台，为广大上海市民提供安全、新鲜、营养、放心的【美味猪肉】。

叮咚一下！拾分味道美味猪肉，29分钟即刻到家！

解决您足不出户，0元配送费、0元起送、29分钟生鲜到家的买菜问题。清水一煮就飘香，为您的品质生活增添了保障，让您回味起小时候的味道。

一、如何购买操作？

1. 下载叮咚买菜APP；
2. 进入叮咚买菜APP后，点击最上方的搜索工具，输入拾分味道；
3. 选择您需购买的肉品，加入购物车；
4. 返回首页，点击购物车，勾选您需要购买的商品，去结算；
5. 进入结算页面后，填写您的收货地址，选择送达时间（最快29分钟就可送达）；



6. 选择支付方式，提交订单即可；美味食材就会送货上门啦！

二、美味猪肉自信从哪里来？

一锅清水，一块五花肉，没有生姜，没有料酒，甚至盐都不放，只需用清水一煮就香气四溢，让人念念不忘，这就是猪肉残存于记忆中小时候的味道。没错！这正是拾分味道美味猪肉的特点。

我们的自信源于：

1. 母公司天邦股份齐全可控的全产业链体系；
2. 应用大数据育种技术培育优秀种猪；
3. 通过熟化谷物喂养及闭环智能养殖管理，养育优质商品猪；
4. 采用先进的冷鲜技术，保证猪肉纯正生鲜质感；
5. 向广大合作伙伴及顾客提供安全健康的美味猪肉。

三、多渠道平台，为您提供美味猪肉

拾分味道成功入驻叮咚买菜平台，进一步拓宽了线上订购渠道，目前拾分

味道官方认证的线上购买平台有叮咚买菜、微商城、京东旗舰店、天猫旗舰店。拾分味道正通过不断发展B2B、B2C模式，让更多老百姓吃上安全、新鲜、营养、放心的美味猪肉。



拾分味道旗舰店（微信商城）
拾分味道生鲜旗舰店（京东）
拾分味道旗舰店（天猫商城）

健康有约在天邦

近日，上海紫微健康管理有限责任公司来到天邦股份乌江中心，并为天邦员工开展健康咨询、临床专家访谈、营养健康促进等系列健康管理活动。

天邦股份历来重视企业员工的身体健康，并形成自己独特的企业健康文化。本次走进天邦股份送健康活动得到了公司领导的重视和支持。紫微健康也对本次活动进行了精心筹备，派出了肠道微生态领域专家龙文敏博士、张仟鹏博士、健康管理师张雨媛、钟乙梅、徐婷婷及营养师张雨婷，并邀请了三甲医院三名内科专家共同组成紫微健康管理团队，为天邦股份开展肠道微生态科普宣传、营养健康促进宣传及专家一对一咨询等多方位健康管理服务。

紫微健康龙文敏博士为员工讲解益生菌



龙文敏博士正在为高管讲解肠道微生态

与肠道微生态，肥胖与慢性病之间的关系，并进行Inbody检测及数据分析，告诉大家如何科学减重以及控制体重对健康的重要性。

营养师张雨婷和鲁伟进行营养宣传布置，组装营养膳食宝塔，悬挂营养知识宣传海报，让企业员工就餐时一眼就能看到科学的膳食结构，直观了解、学习合理膳食！最后，紫微健康龙文敏博士、张仟鹏博士带着营养改进方案与天邦乌江中心后勤负责人张孝飞进行了更深入的沟通。

在另外三间咨询室，三位临床专家同时为企业高管进行健康咨询，认真阅读体检报告、仔细询问病情，耐心答疑解惑。为员工讲解如何对疾病进行预防治疗，并对已有的慢病给出了具体的管理方法。

在天邦人力资源的协助下，通过医学专



营养师正在布置膳食模型

家和健康管理师的共同努力，历经3个多小时，圆满完成了健康咨询任务。本次咨询总计完成医学咨询30人次，主要以心血管系统、消化系统、内分泌系统的一些常见病及慢性病为主。每位咨询者都得到了专业的服务，专家们用通俗易懂的语言让每一位高管了解自己为什么这项指标会升高或降低，对要不要复查，何时复查，需不需要用药，如何用药等具体事项，一一做了交待。专家一对一健康咨询活动结束后，天邦集团常务副总裁苏礼荣亲自接待了三位专家，对专家上门送健康服务及紫微健康辛勤付出表示诚挚的感谢！

天邦高管对本次咨询活动非常满意，在公司就能享受到去三甲医院都很难挂上号的专家服务，解决了看病没时间、就诊缺资源的痛点，有着满满的获得感。同时，天邦高管也希望今后的咨询活动能安排中医、心理等方面专家以满足不同的需求，在平时的健康管理中多提供一些健康保健知识，定期给予回访。对于这些建议，紫微健康将在今后的服务中不断充实完善，以满足人们日益增强的健康需求。

紫微健康俱乐部：徐婷婷

明确战略意图 构化运营框架

——天邦股份第一期战略性研讨会在乌江启动

2019年10月14日,天邦股份顾问中欧商学院方二教授主持的天邦股份战略模型研讨会在乌江顺利启动。明确战略框架对于天邦未来发展至关重要,在董事长的高度重视和亲自参与下,天邦股份各业务板块中高层管理者共同参与了研讨。

方二教授战略模型导入包括战略意图、战略路径、业务设计、和战略实施四个部分,将分为四期逐一开展研讨,层层细化,旨在帮助天邦导入战略模型及工具,通过明确战略意图、指明战略路径、稳战稳赢,实现战略。本次研讨为第一期,方二教授带领大家重点研讨了战略意图部分。



本次研讨并不是以往灌输式的培训模式,而是通过提问、逻辑推理、案例分享、头脑风暴的形式,时刻激发大家的思考能力。方二教授的授课方式旨在教会大家一种思考问题的方式和逻辑,为后三期的研讨打通桥梁。

方二教授将战略意图分为洞察、规划、业务与实施四个步骤,核心内容包括一个思想:即利人利己、共生共赢的指导思想;两种资源:即技术与用户;三大路径:即运营卓越、技术领先和用户亲密;四个问题:即用户是谁,差异化价值体现在哪里,赢利模式是什么和需要什么样的核心能力;五个支柱:即业务数据化、管理智能化、服务个性化、协作网络化和组织敏捷化。

整个研讨期间,方教授通过分享富士、微软、宁德时代等几个典型的转型案例,针对天邦企业实际情况,围绕四步骤的核心内容提出问题,以业务单元为组,分别是食品、饲料、疫苗、养殖板块,总共进行了4次头脑风暴和风采展示。



精彩研讨瞬间



各小组成员站在自己的业务立场,积极思考,广发意见,集思广益,会场讨论激烈,研讨氛围十足。



通过4场头脑风暴,方教授引导各业务板块理顺了战略研讨的思路,明确了战略意图。

最后,方教授对本次研讨进行了系统的总结,强调数字化的重要性,数字化是未来重要的发动机,要与业务设计结合,与战略规划结合;强调数据的重要性,告诉大家数据是协同效应的“神经”。同时,方教授强调要“看十年谋五年”,所有企业的价值是以洞察为核心,要以利人利己,共生共赢为出发点思考战略,希望大家以今天的思维方式提前思考战略路径是什么、如何进行业务设计、如何高效实施战略。

天邦股份董事长张邦辉表示,本次研讨会主题明确,思维清楚,时间短,效率高,达到了预期的效果,希望大家进一步加强对战略的认识,认真思考,完成后三期的重点任务,第一期战略研讨会在收获中结束。

(天邦股份 张灵玉)

团结协作 砥砺前行

——汉世伟兽医团队拓展训练圆满结束

2019年,对于养殖行业是一个巨大挑战,对于兽医团队更是巨大压力,因为大量猪只等着他们来救死扶伤,致使他们的神经时刻处于绷紧的状态。奔波劳碌,坚持抗战,胜利总会归来。为取得的短暂胜利击掌助威,为激发大家的斗志,为促进兽医团队的更加融合,缓解紧绷



的神经,人力资源部组织兽医团队开展了以“团结协作 砥砺前行”为主题的徒步+大锅灶体验式拓展训练。

10月24日,秋风不燥,阳光正好,我们轻装上阵,乘坐大巴来到浦口最美乡村拓展基地。遵循国际惯例,教练首先对我们进行分组,整个团队仅有的3位国宝级美女亲自带队,很快完成了各自的队名、口号。作为兽医团队,队名当然离不开猪了,飞猪队、金猪队、烤猪队应运而



生,不对,是火焰队,不过他们的潜台词一定是想吃烤猪肉啦。

与其说是徒步,不如说是在风景中徜徉。我们恣意欣赏田园美景,静心倾听自然之声,尽情呼吸澄澈空气,只觉轻松惬意。仿若漫步在世外桃源,那一树树的桂香让人沉醉,那闪闪亮亮的湖光令人神怡,青山绵延,绿水潺潺,心灵的疲惫一扫而空。我们都还年轻,我们仍在路上。

轻松愉快的到达我们今日的主战



场一大锅灶,今日的午餐需要我们自己制作。伟大的毛主席说过,自己动手丰衣足食。非洲猪瘟都没有打败我们兽医团队,更何况做饭。我们人才济济,很快完成了人员分工,洗菜、切菜、生火、炒菜,有条不紊,不多时香喷喷的菜香陆续出炉,兽医出品,必属精品。三大菜系(川菜、徽菜、苏菜),鸡鸭鱼肉、荤素搭配一样不少,大家一起开心的享受了这顿丰盛的午餐。

活动时间到来,三支队伍继续PK。虽然都是一个部门,但为了第一我们也是很认真的。各种连纵横强,各路战术运用,前一刻还是盟友,下一刻就成了对手,时局瞬息万变。两位博士也是身先士卒,三位美女更是毫不留情,斗智斗勇,其乐融融。

大家合影留念后宣告本次拓展训练圆满结束。这次拓展训练让我们兽医团

队紧张神经得到了舒缓,同时也给我们注入了新的力量,我们会继续努力,向着世界一流的兽医团队迈进。



振奋精神 团结奋进

——记2019年安徽汉世伟素质拓展训练

金秋十月,硕果累累,在这个收获的季节里,安徽汉世伟也迎来了2019年的一次大丰收。为了让家人们共享丰收的喜悦,10月11日,省区组织的“振奋精神,团结奋进”秋季素质拓展培训顺利开展。

本次培训旨在鼓舞士气,振奋人心,培养团队合作意识,增强团队凝聚力,为实现安徽汉世伟的年度生产目标共同努力。



训练项目丰富多样,趣味横生,包括破冰小游戏、效益解码、盗梦空间、勇闯盘丝洞、全民总动员等项目。

本次训练以小组为单位,分别领取队旗,制定队名、口号以及队徽logo。开场的几轮破冰小游戏让人捧腹大笑,迅速打破了学员之间的隔阂,打通了心灵沟通,拉近了彼此之间的距离,破冰顺利完成。

破冰游戏只为热身,真正的挑战即将来临。在“效益解码”和“勇闯盘丝洞”两个活动中,员工则充分体会到“团队”二字的重要性,即团队是以目标为导向,分工明确,共同协作,拧成一股绳,完成

目标。活动前,各组成员积极的参与方案讨论和制订;活动中,大家都能按照既定的方案去执行,发现问题及时



调整,发现错误及时改正;活动后,认真总结和复盘,分析得失。“没有失败,谈何成功”,通过这两项活动,各组成员对于团队有了更全面、更深刻的认识,只有精诚合作,团结一致,才能无往不利。



还记得莱昂纳多·迪卡普里奥主演的好莱坞科幻片《盗梦空间》吗?在教练的带领下,学员们领略了一次不同的“盗梦空间”。每组分别领取31张图片,每位学员领取带有特定编号的图片,限定时间2分钟内记住图片内容,通过学员描述自己所看到的图片内容,按照一定的逻辑,拼接出一个特定的场景。这项游戏体现的是互相尊重的重要性。当某个人

在描述自己所看到的图片内容时,可能与别人有相似之处,这时大家意见纷争,乱作一团,无组织无结果。这个项目各小组都以失败告终,但都从失败中得到了启发,告诉大家:“在工作中应该围绕一个领导核心开展工作,统一思想,每个人都来听取别人的意见,团结协作,有效沟通”。



“点火仪式开始”,随着教练的一声号响,在大家共同努力下,“汉世伟号”过山车终于成功抵达终点,全场欢呼沸腾!这就是最后一个挑战项目-全民总

动员,一样的素材,同样的时间,设计同样难度的过山车。从设立目标,明确任务,到分工协作,共同展现,大家完成的非常好。虽然在完成轨道设计,进行试运行的过程中多次出现篮球脱轨的现象,但大家不抛弃不放弃,一次次的调整、一次次的修正,终于完成看似不可完成的任务。胜利属于大家!



快乐的时光总是很短暂,为期一天的训练在大家的意犹未尽中结束了。本次活动增强了团队凝聚力和执行力,丰富了企业文化内涵,让员工在身体和精神上都得到了极大的满足。相信大家会带着这份沉甸甸的收获,更好的投入到今后的工作中,为早日实现天邦的“双千梦”而努力奋斗!

(安徽汉世伟 常莹莹)

扬帆起航 飞鹰展翅

——2019年度广西汉世伟“飞鹰班”后备梯队特训营开班

半个多世纪的韬光养晦和奋力前行,在70周年国家阅兵典礼上,以文明之师,威武之师的形象向世界展示

了我国军队成长进步和发展步伐,以敢打必胜的姿态宣誓我国军人的决心和信心,人才济济的背后是国家对后备队伍的培养和锻炼。

后备干部的培养也推动着企业的快速发展,为加强人才梯队关键岗位板凳深度,增强公司自我提升造血功能,为公司人才库后备干部搭建一个快速提升的平台,省区人力资源部启动第一期“飞鹰班”后备梯队培训方案。本次培训共有四个阶段的系统课程,分别安排于10月、



11月、12月份进行授课。2019年10月8日,在省区人力资源部经理黎丽女士的支持下,广西汉世伟第一期后备梯队“飞鹰班”特训营正式开班。



股份公司副总裁、汉世伟执行董事、省区总经理李双斌先生出席开班仪式,并对作了重要讲话。李双斌先生首先肯定了大家在公司最艰难时期坚守岗位,在生产一线做出了重大贡献,保证母猪场,场场健康,公猪站,站站平安,并现场对优秀奋斗者给予了物质嘉奖。其次,

他给学员们传达了公司新的战略发展思想以及当今环境下的挑战与机遇,同时指出管理团队中存在的问题,要求大家直面和解决问题,并提出新的要求和期望。他表示,所有培训的学员,通过竞聘等层层考核评估合格后,可纳入省区后备人才库,作为未来中层岗位的继任者人选。机会面前,人人平等,大家只有全力以赴的去努力、去奋斗,才能突破自我,实现理想。



培训第一课,“作为管理人员如何区别管理和领导关系”,李老师从领导力的

五项实践、十项行为的进行剖析。通过引用身边浅显易懂的案例、电影片段,以及亲自动手实践论证领导与管理实质的不同,经过多轮试错和纠偏,将领导力思维植入脑中。李老师告诉大家,作为一名优秀的管理人员不是只会埋头搞生产,更要具备生产经营的能力,提升生产效益。

培训第二课,“报表管理知识”,财务部经理莫友业先生对财务的三大报表如何管理进行培训,目的是为提升学员们的财务数据敏感度和经营意识。

培训第三课,“有效沟通”,李教授通过报告、联络、商谈三个维度理论的讲解和课堂实践,让学员们明白日常工作中有效沟通的最高境界是,不仅你本身要知道,也要让他人知道,而且得让他人及时和详细的知道,避免沟通不到位,两者存在认识上的差距,出现上级认为理所当然要报告,下级确认为没有必要报告,造成不必要的矛盾和冲突。

三门课程的培训精彩纷呈,通过理论教学、体验教学、沙盘模拟、案例教学、理论分享等多样化形式的系统课程,全面提升后备干部的综合能力,最终实现后备梯队人才的快速成长。



养猪仍在路上,精彩仍在继续。学员朝气蓬勃,就如早晨八九点钟的太阳,作为一群冉冉升起的新星,敢于直面自身的不足,聚焦困难所在,表现出积极向上的斗志,所向披靡,忍不住为这样一群年轻力量发出“风劲帆满图新志,砥砺奋进正当时”的感叹。

(广西汉世伟 黄自渊)

奋斗的青春最美丽 ——记2019成都天邦鹤鸣山团建活动



一场秋雨一场凉，秋风来了，带着刺骨的寒意，舞动高妙的指挥棒，时疾时徐，时轻时重，游刃有余地调和着这秋之声的大合唱！秋雨在凌晨的夜里斜斜的飞纷，静静的，绵绵的！
可是大家的心却是充满期盼的，热情的，血液也是沸腾的，期待已久的团建活动终于在今天现实了，大家顶着细雨整装出发，让我们以秋雨的洗礼，开始另一场对自然惊心的表白吧！

本次团建活动的目的地是古代剑南四大名山之一鹤鸣山。山势雄伟、林木繁茂，双涧环抱，形如展翅欲飞的立鹤；景区内松柏成林，苍翠欲滴，山涧溪流，泠泠有声，历来为“登高览胜”之地。三辆大巴车上此起彼伏的掌声，歌声，笑声，前往富氧量极高的鹤鸣山，在欢歌笑语中拉开了此次野外拓展的序幕。

此时此景真有“举觞邀酒淡秋山，独有青衿寂寞醉花前”。大家在教练幽默风趣的带动下，放松了肌肉，放飞了心情，抛却了烦恼，开始了今天活动的主题。

半原始登山道路崎岖陡峭，一路蜿蜒，让人不经想起李白的“蜀道之难，难于上青天”，一路走来，大家汗流浃背，气喘吁吁，虽然累但是一路上却充满了乐趣。为了争夺第一，各小组在艰难的登山过程中还全力配合默契地去完成寻宝任务，这一刻仿佛回

到小时候，蝶在前面飞，我在后面追。童心未泯其实一直在我们身上，只是长大了不愿暴露出来。

站在山巅之上，一览众小，对着山涧吼一吼，世界都在我们脚下！

哈哈~到达集合点，哇哦，烧烤阵容已经呈现在我们面前，菜品琳琅满目，come on秀出你的厨艺吧！

付出总是与回报相匹配的，参与者都收获了满满的愉悦和幸福感！愉快的时光总是那样匆忙，一



路攀登，鼓励，奔跑，榨出一把又一把的汗水，一声声呐喊与欢笑。回顾一个个精彩的瞬间，鹤鸣山团建大家玩的尽情吗？

本次活动用一种惊喜、一种说走就走的旅行诠释了天邦人的清新洒脱。王峰总在活动结束后前夕的发言让累了倦了疲惫到了几乎到了极点的同事们爆发出了振聋发聩的掌声和欢呼声，在山谷中荡起了阵阵余响……回望这一幕美丽剪影，期望天邦更美好，未来可期。

(成都天邦)



你喜欢哪一位扮演的“野人”呢？



这是爬山中争分夺秒的打卡合照



紧张刺激的毛毛虫赛跑



激烈的五子棋大战



考验团队合作的接力运球



高手！1吨料产生3万多利润！他连续三年登上“养虾达人”榜

连续三年盈利的养虾达人的成功之道！

2019年9月3日，山东省东营市利津县小高村，高建平在虾塘边，人们都在来来回回的忙碌着，今天是他高建平的虾塘出虾的日子。9.5亩的虾塘，今年5月17日投苗38万尾，全程投喂天邦七好全熟化虾料，养殖周期108天，实现亩产944斤、饵料系数0.99、每亩净赚15663元！凭借这些亮眼的数据，高建平今年又迎来了一个丰收年。



高建平和青岛七好生物科技有限公司潘恒伟经理合影



忙碌的收虾场景

2019年养殖效益和饲料性能核算：

成本效益核算表 (9.5亩)			
虾苗费	11400元	动投费	6000元
饵料费	30340元	电费	6000元
承包费	自家种塘	人工费	自己管理
总费用	67440元	产量	6967斤
亩产	944斤	毛收入	20824元
净利润	14893元	亩效益	15663元

饲料性能核算表			
饵料量	6900斤	虾产量	6967斤
饵料费用	30340元	斤产斤虾重量	1.008斤
饵料系数	0.99	斤虾饵料成本	3.57元
1包饵料重	40.32斤	吨料净利润	33438元

这样惊艳的成绩对于高建平来说却显得淡定而寻常，因为算上2019年，高建平已经连续三年荣登七好饲料养虾达人榜，战绩惊人，可喜可贺，我们先回顾一下高建平的历史战绩。

一、2017年：25亩虾塘净赚25.8万元

2017年5月，高建平投苗后开始全程投喂天邦七好全熟化虾料，养殖3个月左右开始出虾，从42头到22头，前后分5次出虾，总产量达到21000多斤，经过测算，饵料系数0.78，每亩净利润1万元以上，25亩虾塘净赚25.8万元。

效益和饲料性能核算：

效益和饲料性能核算			
养殖面积	25亩	养殖周期	3个月左右
总产量	21000斤	亩产	840斤
总费用	16225元	毛收入	42000元
净利润	25775元	亩效益	10310元
饵料量	16500斤	饵料系数	0.78
斤虾饵料成本	3.5元	吨料净利润	31242元

二、2018年：亩效益1.6万元

高建平2018年仍然选择天邦七好全熟化虾料外塘精养南美白对虾，5月8日开始投苗，全程投喂

七好全熟化虾料，养殖周期3个月，5.5亩池塘，前后分3次共出虾6680斤，从36头出到20头，经计算每亩净利润近1.6万元，饵料系数低至0.79，在当地传为佳话。

效益和饲料性能核算：

连年创佳绩，高建平到底有何高招？这是养殖户最为关心的。高建平也毫不吝惜的和我们分享了以下几点经验：

效益和饲料性能核算			
养殖面积	5.5亩	养殖周期	90余天
总产量	6680斤	亩产	1214斤
总费用	39720元	毛收入	12682元
净利润	6700元	亩效益	1680元
饵料量	6300斤	饵料系数	0.79
斤虾饵料成本	2.9元	吨料净利润	3395元

(1)选好苗：高建平认为，选择到好的虾苗，相当于养虾就成功了一大半。高建平每年都会了解各品牌虾苗的表现情况，坚持选择进口优质一代苗。“虽然价格相对土苗贵两三倍，但无论是成功率还是生长速度都要比土苗好何止十倍。”高建平说到。

(2)选好料：高建平全程投喂天邦七好全熟化虾料，前期投喂48蛋白的“虾皇金”以及“虾乐多”A系列，为虾苗生长提供充足的营养，确保顺利度过转肝期，保证虾苗的高成活率(90%以上)，中期再喂B系列“虾乐多”，促进生长，为对虾养殖中后期冲刺提供有力的营养支撑。“全熟化，不坏水，肠道健康”是高建平对天邦七好饲料的真实评价。

(3)改好底：高建平观念超前，清完塘后先用天邦七好“改底先锋”处理一下池塘底质，进水后再用EM菌和藻种肥水，保持池塘的菌相和藻相平衡，最后在放苗后泼洒天邦七好“虾皇金”开口料进行投喂。

(4)调好水：养殖过程中，高建平调水的秘诀就是用EM菌进行活菌调水，使用天邦七好“EM一级菌”发酵扩培后，全程拌料和定期泼洒调水，水质长期保持稳定，而且省时、省力、省钱。

(5)多增氧：高建平9.5亩的池塘，配备了两天水车式和两台叶轮式增氧机，他认为只有充足的溶氧，很多养虾过程的问题都会迎刃而解，虾也不容易犯病。

(6)重管理：全程监控。高建平采用现代化的设备实时监测水中温度、溶氧、pH值等指标，并且定期检测氨氮、亚盐和弧菌，根据天气变化进行停食、抗应激、增氧等管理，全方位保障虾的状态和养殖环境处于最佳。

(7)好收成：高建平认为，只有做好了以上工作，才能有好的收成。今年他另一个5.5亩塘净利润87200元，每吨料产生的净利润达到33438元，高建平这一年的辛劳工作又得到了满意的回报。

(天邦股份 潘恒伟)

好水好料出好虾 年年丰收有高招！

天津市东丽区的赵老板，外塘精养对虾多年，有着丰富的对虾养殖经验，对于调水喂料有着独到的手法。

赵老板经常对人说，好水好料出好虾。今年年初赵老板了解到天邦七好全熟化对虾饲料，当赵老板拿到饲料料样的时候，通过闻、尝、泡、试等方法考察后，对饲料品质很认可，打算今年投喂天邦七好全熟化对虾饲料。

赵老板的6亩外塘在今年5月4日放对虾苗20万尾，规格为2万尾/斤。5月底开始正式投喂七好全熟化对虾饲料乐高p系列后转乐多b系列，共计用料3000斤，8月17日至25日出虾，规格为26尾/斤，共计出虾3500斤，亩产583.3斤，饵料系数0.86，对虾售价22元/斤，收入77000元。

赵老板的经验总结：

1、重视水质调整

赵老板对水质要求很高，每周都会联系天邦七好当地的技术员协助检测水质指标及水质藻相。放苗前期池塘水质偏瘦，赵老板及时调整水质，使用肥水产品，保证水质活嫩爽；养殖中后期，赵老板水质过肥，及时使用天邦七好EM一级菌种扩培液调整水质，使用后三天水质好转。另有一次池塘水以甲藻为优势藻相，及时使用调水先锋和EM一级菌种培养液进行调整，两天就能看出水质好转。

2、重视底质的改良

赵老板在养殖后期不仅是调整水质，也加强了改底产品的使用，天邦七好改底先锋成分为20%过硫酸氢钾复合盐，安全有效改底稳水，同时赵老板也会配合其他改底产品定期使用，来稳定池底。

3、对虾饲料投喂

赵老板在对虾苗期及时投喂天邦七好全熟化对虾饲料，饲料全熟化，对虾吸收好，肠道负担小，粪便成型短而整齐。之后转成七好全熟化饲料乐多系列的b4013，七好饲料原料及配方品质高加工工艺全熟化，饲料高度灭菌，对虾食用之后肠道黑粗、对虾健康活力强，抵抗力自然就高，养殖过程更好控。而且赵老板从苗期开始就会定期使用乳酸菌拌料投喂，每周拌料两天来调整对虾肠道，整个养殖周期都没有出现对虾肠炎及白便状况。

4、饲料不坏水

赵老板反馈使用天邦七好全熟化对虾饲料，饲料稳定性好，不硬心，对虾食用率高，饲料入水不溃散，再加上定期全池泼洒em一级菌种扩培液，全程池塘没有出现亚硝酸盐及氨氮超标的现象，水质更好控。

5、做好池塘管理

赵老板在养殖过程中重视水体溶解氧的情况，及时开增氧机，保证对虾溶氧充足，赵老板深知每次对虾缺氧浮头都会对对虾造成不可逆的损伤，尤其初一十五对虾脱壳前后，赵老板更是加强巡塘，及时增氧，保证对虾脱壳顺利。

(饲料事业部 孙虹洋)

增强凝聚力、发扬团结协作

——记饲料事业部宁波分公司营销团队团建活动



和配合，新进的“群龙取水”不仅能体现员工之间的团队协作精神！也通过新鲜、刺激的活动及大家的密切配合，使大家在欢乐中领悟到：那就是态度。选择积极、乐观、坚持到底、永不放弃的态度，运用自己智慧，借助团队的力量，战胜困难。

为了团队的荣誉，更是为了突破自己的那种心境与激情，努力拼搏，不言放弃，齐心协力之下各个团队顺利完成每一个项目。这充分的说明，十指抱拳力千斤，只要大家共同努力，团队协作目标是一定能实现的！

只有辛勤付出，才会有丰硕的收获；只有奋勇向前，才能一览无限风光；只有不断挑战，才能不断突破，我们的天邦梦，会在这样的努力下，一步步实现！

(饲料事业部 应缘)

2019年10月10日下午，秋意盎然，丹桂飘香！为了增强员工的凝聚力和向心力，激发员工拼搏进取的企业精神，加强员工间的交流与合作，营造公司团结和谐、积极向上的氛围，天邦饲料事业部——宁波分营销部，全体成员开展了此次金秋团建活动！

活动分为“步调一致”、“群龙取水”、“拔河”三大项目！尤其是“步调一致”这一活动最能体现员工间的默契



治大国、烹小鲜

安梅霞

2019年6月18-19日,我们继续参加中欧-天邦股份总裁班第二期的培训,本次课程内容为“变革时代的领导力再塑”,范教授使用大量案例和现场游戏的方式阐述自我领导与领导他人,看似轻松实则严肃,其中颇多概念、方法和启示需要进一步感悟和沉淀,寄以助力本人领导力的提升。

概括为自我管理、对下管理和对上管理三部分。

一、自觉自悟

关于性格和职业测试,我在2011年上海德瑞姆国家二级心理咨询师一年密集的培训中进行过相应测试,并在其后多年注重加强自我成长,但令人吃惊的是MBTI测试结果虽依然是ESTJ,但S、T、J类几近最高分8分。反思这两年转岗为审计工作,部门几乎都是“小朋友”,以及公司文化氛围影响,我已演变为典型的“大男人型”。

笃信规则和程序,但缺点更加明显:可能急于告诉别人该做什么和该做什么;可能对于他们过于细致的指示说明和强烈的控制欲而使他人感觉压抑;可能对于低效率或需花很多时间才能完成的程序或工作缺乏耐心;可能工作方法过于死板,对变革缺少开发态度等等。我需要放慢节奏,要灵活变通,要多为别人着想;

此外针对自己并不擅长的审计岗位,需要加强发展自身的技能储备。高效能的领导者培养发展还有一个重要部分在于实务经验,实务经验越丰富多样,就越有可能形成广泛的领导力技能储备。

二、自觉觉他

无论是我之前长期的财务岗还是近两年的内审岗,相对其他部门而言,人员少、较稳定、对下管理相对容易。

课堂上进行的“搭建埃菲尔铁塔”游戏,我有幸担任第5组组长扮演魅力型风格领导,即类似微软副总裁鲍尔默式激情鼓励型,但实际表现是鼓励不足参与过多,再怎么刻意表演也掩饰不了我平时的领导风格。

认知自身的领导风格后,应加强避免工作中存在的潜在盲点,将情境领导艺术更好地运用到下属身上。针对部门下属员工普遍年龄小、工龄短,需要不断增加对下属的教练式辅导,多了解下属心理偏好并发挥每个下属的长处,获取他们的信任;创造公平的激励环境,从提升工作上的成就感、被认可等多方面激发其内在动力,尽可能多采用内部激励的方式,让每个下属向“R4”方向努力;确定具有强大影响力的未来发展愿景,激励下属为此付诸行

动,并充分利用下属的乐观心态,引导下属为实现愿景而奉献自我;鼓励团队成员表达新观点和批评意见,将任何系统有效融合在一起,充分提升团队的效率和效果,完成部门乃至公司的共同目标和愿景。

三、良相贤臣

在我前半生的职业生涯中,更重要的是把握部门间协调的艺术尤其是对上管理的学习和提升,层级对上的是董事长和总经理,精髓在于理解的基础上完美执行。

首先你要了解领导的预期并深刻理解,严格贯彻执行;加强技能储备,发挥主动性,碰到难题尽可能自我解决而不是首先求助外援和上方的建议;成为组织中的积极力量,有预见性,有好的结果;适应领导风格,加强沟通,明智地利用领导时间;诚实可靠,廉洁自律,以奋斗者为本,逐步夯实与领导间互信的基础。

学以立德、学以培智、学以陶情、学以修身。通过中欧总裁班、学习华为、企业家精神、干部培养等各种形式的理论培训,指引我们进一步在实践中理解和消化、反省和复盘,增强自己的理想信念和对岗位责任的认识,加快成为有领导力的领导者、组建有优秀领导者领导的优秀团队,早日实现公司双千亿目标。

中欧培训班的收获

高瑾

参加中欧培训班的课程已经过半,学习了其中的四个模块内容,结合所学、所思,现将阶段性收获和总结如下:

1、在《宏观经济与管理会计》中,使我懂得预算、成本、绩效管理和管理会计报告是传统管理会计的内容,构成了管理会计体系的核心;战略、营运、投融资、风险管理是对管理会计价值的拓展性应用,构成了管理会计的外延性内容。通过规划、控制、决策和评价,促使对部门及团队能进行及时的调整和控制,是对业绩评价的核心工具。

2、在《供应链管理》中,使我意识到供应链在现代企业中起着举足轻重的作用,一个企业能否正常运营盈利,与一张完整的供应链网是密不可分的,作为销售部门正是处于供应链网承上启下的部分,上接生产、下对肉食,我们要做的就是协调好上下游供应链关系,并主动参与到下游终端部门的体系中,配套做好服务,增强部门与企业的抗风险能力。

3、在《决策者的财务管理》中,使我认识到财务管理不只是财务部门的业务,对于决策者而言,不仅要精通业务,善于管理,更要熟悉财务,必须懂得企业财务管理的精要,把握企业运营过程中的财务思想,并能通过对财务数据的分析来确定未来的经营理念和战略发展目标。良好的财务管理能够加快公司的运转,不当的财务管理只会引发公司的危机。

4、在《变革时代的领导力再塑》中,使我体会到作为一名管理者也要对自己有所认知,需要评估外界环境形势的变化,分析SWOT;学会应用各种工具,提高效率;在团队中与下属之间相互配合、同心协力,能够发挥各自的长处。敢于授权,培养部属的工作成就感,激发潜能。也要学会读懂和把握上司的期望,消除与上司的心理距离,了解上司的意图,多与上司沟通,更要信任上司的安排。要学会改变,改善,提高自己,做好自己的本职工作,上司决策之前据理力争,决策之后坚决服从。

通过对这4门课程的学习,结合销售部门的日常管理,使我清醒的认识到自己的欠缺,在接下来的工作中必须更新观念、开拓视野,提升管理水平和综合素质,增强企业竞争力,从容面对“金猪年”带来的机遇与挑战。

“领导力”成长反思

龙文敏

从业五年,具有专业领域优势背景,高业务熟练度,但这些对于现在被提拔到中层管理岗位的我,似乎并未产生帮助,甚至成为阻力,深感带领队伍不易!正当苦于摸不着头绪,被忙碌的工作、客户和员工牵着鼻子走的时候,遇见了“中欧-天邦食品股份有限公司总裁班”的《变革时代的领导力在塑》课程。范老师极具魅力,逻辑简洁清晰,内容生动活泼,留下了发人深思的案例和游戏体验,深受启迪!

“反思1:首先做一名合格的管理者,更多成为指挥家,较少成为牵线木偶”。作为紫薇健康管理学院的副院长,公司给予了建设学院,发展队伍,实现能力、产品

和市场的使命,而过往,自己并未主动识别和思考这背后的拆解动作是什么,如何运用自有和外部的资源完成这一使命。

自己有着娴熟的专业和技术服务能力,带领着7个部下为客户提供健康管理服务,创造健康价值。反思工作中,常常不自觉地借由部下不如自己了解业务和技术,对部下的工作进行否认式点评,甚至包揽至自己囊中。课后才意识到,长此以往,失掉的将是队伍的信心、整体的效率!自己更是没有时间去思考和实践如何成为一名合格的管理者和领导。

做管理者该做的事,管理者是指挥演奏,而不是成为某一位演奏家。

反省2:用好方法工具,事半功倍。“延展价值模型”告诫我们良性的发展是让团队不断保持处于“成长区”,而非低标准的“舒适区”,又或者是极端完美主义的“恐慌区”。“学习轮模型”教导我们需要通过往复循环“经验→反思→理论→经验”的动作,不断成长,反思尤为重要。“情境领导艺术模型”指出管理者在实施领导时需重视的三要素:自我风格、下属准备度和任务特点。积极为团队培养高准备度人才,是管理者应尽的职责,也是做好管理的保障!

正如老师课程的总结,领导力塑造就像学游泳,是在做的过程中掌握的,课程的结束正是领导力成长的开始!加油!

摒弃过去 心态归零

胡绪翠

多年的企业管理生涯,行业竞争与变革越来越激烈,深感自己知识与能力陷入停顿与不足状态,一直很想有机会和时间去深造或攻读相关管理课程,却总是因为惰性或者找出这样那样的原因拖延未能实现。感谢能有这样的机会,进入中欧——天邦股份总裁班学习。

从3月26日朱天教授《全球视野下的中国宏观经济》课程开始,踏入校园,气氛宁静,远离商场的喧嚣与日常工作的纷扰,关掉手机,大家重新做回好学生,仔细聆听教授讲座、认真地书写笔记,这种感觉既熟悉又陌生。

以前有听过一些课程,但是不系统、比较零碎、吸引力不强。而中欧《宏观经济与管理会计》、《供应链管理》、《决策者的财务管理》、《变革时代的领导力再塑》,我遇见天邦团队里优秀的伙伴与同行,接受顶级师资团队的洗礼。课程形式丰富多样,学习气氛严肃活泼,国内几位老师的授课普遍言辞诙谐生动、妙语连珠,笑声中给我们带来了许多工作上的启发;两位外籍老师则更注重体验式教学、实战演练,将简单的日常行为上升剖析到管理学的高度,让人恍然大悟、茅塞顿开。为掌握每一个知识要点,老师循循善诱、精英荟萃的同学们积极踊跃参与互动,不停碰撞出智慧的火花。

四个模块的课程学下来,收获自然是巨大的。系统、有广度且实战的课程内容,每个模块都令我深深认识到学习和更新管理领域知识与理念、补充能量的重要性。朱天教授引导“拉长并放宽我们的视角”,让我明白中国经济增长虽然短期内波动不可避免,但中长期前景看好;赵欣桐教授则告诉我们内部管理会计与传统财务会计的区别、首席财务官等帮助企业管理者决策的重要性;苏锡嘉教授独辟蹊径,从另外的角度提醒:企业与人性能密不可分,财务不是单纯的技术体系,而是一种思维方式;西班牙任杰明教授则运用各种案例教授大家如何将运营和供应链管理作为企业竞争优势之源;范悦安教授帮助同学们认识如何应对职业转型、了解自身与他人,扬长避短、最大化发挥团队合作力量……

多年日常工作中累积的许许多多困惑与难题,都在逐渐明了清晰、找到答案,真切认知自己的不足和弱点,让我开始学着系统、立体地观察企业现状,远距离审视自己的岗位与职责,反思检讨自己曾经犯过的错误。如果时间倒流、事件重演,我会不会换一种思维与做法、结果是否面貌一新?

学习是永恒的主题。构成我们学习障碍最大的往往是已知的东西,而不是未知的东西。尽力摒弃过去固有的狭隘与僵化想法,心态归零。只有空杯心态,受益匪浅的同时也有着烧脑的压力与挑战。但我依然期待后续三个模块的到来!

改变与感悟在潜移默化之中,逐步建立正确且有深度的思维方式,是提升与蜕变进行时。

中欧-天邦股份总裁班学习思考

吕成军

供应链管理是企业的重要内容,一直被企业所关注,在中欧学习的《供应链管理》课程任杰明教授更多的从实战角度诠释了供应链管理的方法。在百度里检索供应链可以得到如下定义:“围绕核心企业,通过对信息流,物流,资金流的控制,从采购原材料开始,制成中间产品以及最终产品,最后由销售网络把产品送到消费者手中。它是将供应商,制造商,分销商,零售商,直到最终用户连成一个整体的功能网链模式。”通过这个定义可以看出供应链的管理涉及信息链和资金链,物资在企业间和企业内流转的同时占用大量的资金,信息的不对称性增加了物资流转的效率,通过中欧课程的学习,我感触最深的是长鞭效应,当供应链上的各节点只根据来自其相邻的下一级节点的需求信息进行生产或者供应决策时,需求信息的不真实性会

沿着供应链逆流而上,产生逐级放大的现象。解决这一现象最重的一环就是做到信息对称。

想一想汉世伟目前经营管理的现状,对于饲料和动保物资的管理就存在这样的现象。部分家庭农场担心饲料或药品不能满足自己生产的需求,从而放大采购计划汇总到服务部,服务部放大采购量汇总到省区,省区再次放大采购量汇总到集团,最后集团采购冗余,而饲料或药品在各农场的使用情况不能真实汇总到集团,最后还造成部分农场物资紧缺,部分服务部物资积压,超过保质期。

做为信息系统开发的负责人,我觉得自己可以做到在信息系统里完善功能,匹配制度保证系统收集的信息准确性,最大程度消弱长鞭效应给公司的经营管理带来的负面效应。我想具体落地来看有以下

几点可以做,首先优化现有的信息系统,添加物料的汇总集息,添加每种物料的分布查询。让所有管理者可以在信息系统里查询到他需要管理信息。然后所有仓库的物资按采购价格进行统计,让管理者明确掌握库存量和库存资金占用量,做好规划。目前的系统在数据采集方面可能还不能做到非常便捷,从技术角度需要研究兽药标签设置,做到直接识别标签信息,减少人工录入数据可能造成的麻烦和错误。对于系统开发的功能做到建立有效的培训体系,保证每个系统用户知道系统功能,明确知道需要操作什么,同时也会操作。最后匹配相应的制度,明确每个系统用户在系统操作的职责和义务,同时完善安全库存管理和保质期管理相关的制度,正真将信息系统的功能发挥出来。

做一个站在巨人肩上的人力资源领导者

胡淑梅

中欧的课程学习已经过半,通过《宏观经济与会计管理》、《供应链管理》、《决策者的财务管理》、《变革时代的领导力再塑》这几门课程的学习,学习到了很多经营管理的专业知识,也通过不同的案例学习、了解到企业经营的视角或处理方法不同,遇到的问题与风险也会随之变化。作为一个HRD来说,具体业务的经营管理方法在实际工作中很少会直接应用。但是可以通过这个学习,透过现象看本质,一个真正的HRD需要具备哪些能力与素质,需要做哪些提升才能成为一个站在巨人肩上的人力资源领导者,才是我个人参加中欧班学习的真正意义。

通过中欧班的学习,我也重新梳理了后续的工作思路:

一、深入了解业务

了解业务的具体情况,如与研发、生产、销售员工加强沟通与交流,了解他们工作中的问题与困难、对公司的意见与建议,了解他们的思想动态,对公司的意见与建议,作为后续为公司提供决策建议的输入。

二、通过推动流程制度优化去提升组织管理能力

通过对业务的了解,推动各业务部门建立健全业务管理流程与制度并落实,如人力资源各项管理制度及流程、采购流程、冷链运输管理制度及流程等,让公司通过流程制度去管理,而不是靠人去管理。

三、做好组织管理能力提升

通过培训、任职、绩效等多维度来牵引管理者乐于奉献、主动当责,把能力构筑在组织上,而不是个人身上。在提升管理者个人能力的同时,让组织能力大幅提升。

《变革时代的领导力再塑》这门课程让我认识到领导力最的终体现其实就是影响力,也让我真正领悟到自己工作岗位的价值与意义:一个合格的HRD不一定能做好具体的业务,但一定能通过专业的工具、方法,作为教练去辅导管理者做好业绩提升。如通过各项活动夯实企业文化、通过系统梳理绩效管理方法、通过管理赋能提升所有管理者的组织与管理能力,最终达成个人与组织的共同成长。

中欧学习感受

魏志祥

通过对管理会计的学习使我更清楚认识到管理会计的重要性,为经营决策提供参考依据,目前拾分味道板块一直处于亏损状态,按目前情况,我们将依据财务核算的数据制定了盈利的目标,即:第一步实现销售产品贡献边际利润;第二步实现含变动成本的实现正毛利;第三步实现扣除全成本后实现盈利,达到盈利的目标,工作的分段执行,更有利于我们目标的推动;

一、要实现事业部的目标除了规划、算账外,更重要的是落实执行,落实执行的首要工作是团队的建设、激励考核机制的建立,打造一支能打硬仗的狼性团队,这就是领导者的领导力要求更高,以下是结合工作情况,个人对于组织和领导力的思考:

1、自身提高:作为团队的领导者不断的学习提升自我,通过能力的提升使自我认知不断提高,积累经验,精神和行为形成高度统一,处理问题抓住主要矛盾和矛盾的主要方面,逐步培养其成为合格的领导者。

2、队伍建设:企业经营关键是人,所有的工作开展、业绩创造都是人的因素,队伍建设对于企业发展起到至关重要的作用,因此对于人才的选拔、使用、培养、保留就尤为重要,所有的对人的工作先建立机制,在此基础上对人开展评价

3、评价激励:坚持责任结果导向
绩效评价强调责任结果
在责任结果基础上,衡量关键行为
责任结果是业绩项作为价值分配、机会分配的

基础
没有责任、结果,就没有关键行为
态度、知识、技术只有转化为责任结果和行为才有效

保证干部在选拔、配备、考核、激励等方面的全面性、公正性、客观性,避免单方面决策的片面性、倾向性;

二、目前组织状况及改进分析

1、团队工作氛围差,经营精确的方向和可行措施不清晰,7月份重点是团队的建设,明确经营方向,团结所有人员的力量,实现共同目标奋斗

2、队伍不健全——业务人员匮乏,尤其是有能力的少,很难带动业务的拓展,7-9月重点引进有能力的人,包括冻品销售人员、商超负责人、渠道发展

负责人,推动业务发展;

3、选人、用人、激励和考核建立系统的方法和流程化,使每个阶层的员工都能看到发展的方向,努力实现工作的目标,真正成为一名奋斗者;

4、整个队伍积极性较差,很多人被动的工作,无法实现业务的突破,变被动为主动,使大家积极主动的参与到工作中;

5、建立合理有效的激励机制,坚持责任结果导向,对于创造价值的人给予充分的肯定,对于不合格人及时进行调整,没有责任结果,就没有关键行为,工作是无效的;

三、认识自己、改进不足

1、认知自我,充分分析自己性格特点,找到性格的盲区,做事太理性、情商低,工作的起步从改变自己开始,与上司和下属充分沟通,形成目标一致,培养自己的情商,积极参与到公司的各项活动中

2、自己的创新意识不足,对市场机会把握不及时,不能很迅速的将机会转变为为公司创效的结果,及时洞察市场的机会,抓住机会带领团队进行创新;

3、学习能力,由于学习能力不足导致自己在工作过程中,思路局限性较大,过多的停留在原有工作经验上,使工作很难有大 的突破,必要要加强自身的学习能力,使自己得到成长,适应企业的发展;

4、对上和对下的有效管理

要把握对上管理的技巧,多与领导沟通,形成思想上的高度一致,争取到公司领导的支持,更好的调配内外部资源,立足岗位实现突破

管理下属不能简单的要求,食品板块目前员工思想波动较大,没有形成一致目标。(1)制定明确的目标;(2)统一思想;(3)制定工作的流程;(4)制定完善的激励和考核机制;(5)过程推动,调动下属积极性,形成合力共同推动工作的提升

5、自我批判意识不足,没有能够定期总结自己的过失及工作结果,工作的改进方法不足,也阻碍了自己的进步,进行周、月度的工作反思,反思不足之处,找到解决问题的办法,提升工作效率;

6、通过改正以上不足之处,在工作过程中形成自己的领导风格,根据现状,采取参与式领导,带领团队达成事业部的目标,充分调动下属的积极性,现阶段完成公司制定的任务,最终实现板块盈利的目标。

中欧学习心得分享

尚宇宾

通过2018年的笔试合格,很荣幸参加天邦总裁中欧班第二期的学习。时间真的过的很快,转眼间已经进行了四个学习模块五个主题的学习。

从18年开始我从大区经理调整到大客户部总经理岗位。管理的区域更大、管理的人员更多,侧重点也从之前的面对合作伙伴承担区域任务压力转向开发规模养殖客户从培育市场基础做起。由于我们之前都是以合作代理商为主,大客户的开发工作没有基础基本等于空白,重新组建的团队、压力空前。2019年由于大环境的影响也为了更好的适应发展的需要,我又调任渠道客户部做总经理。渠道客户部是原商务部和大客户部的整合。

处于我现在的阶段,参加中欧班像久旱逢甘露一样及时。补足我的短板,在管理上掌握更多的方法以帮助自己更好的开展工作。现在想想很感谢股份公司给我提供了这次机会,帮助我成长、让我拓宽视野、找到差距和不足也能在日常的工作中避免出现错误。

回顾一下这几个月的学习历程是从宏观的经济形势开始,教授生动、幽默的讲解了当下的宏观经济形势让我们觉得应该是很枯燥的一门学科变得生动立体非常容易接受。我是财务出身对管理会计内容很熟悉,老师结合了当下企业核算的先进模式融入到枯燥的数字中。供应链管理真是让我出了一身的汗,对于采购我之前的了解太肤浅了,通过各种公式的计算,如何控制采购数量是一门精算的学问。第三模块的决策者的财务管理以及第四板块的变革时代的领导力再塑,都是我现在所需要的。

尤其是第四模块的变革时代的领导力再塑,如何可以做一个好领导?怎么样能领导好你的团队实现团队目标?与上与下到底如何沟

通,如何统一思想、统一目标?我们先蒙着双眼做了一个靠领导指挥我们执行的团队游戏。我的体会是:作为领导如果理解不了经营目标、不能清晰滴传递给你团队的每一个人,团队的成员很难理解并且执行到位。那个游戏完全是靠个人的理解进行的,最后我们的组长已经不会分配任务和命令了,导致我们最后没有完成那个项目。一个团队的能力与他的主管能力是分不开的!不能形成战斗力了,为了团队的目标共同努力,把团队的每一个人都调动起来,这一系列的管理动作对主管、带头大哥来说绝对是个人能力的体现。也可以理解为老板的文化就是企业的文化。

下午的体验游戏,我有幸当了一把霸道总裁。强硬性的分配任务,制定人员完成某项工作,全程与团队没有交流,只有批评、职责和训斥。我的角色扮演很成功,可惜团队没有完成此次任务。作为一个管理者不能独断专行要充分听取团队每一个人的建议,要了解团队每一个人的能力让他们去做他们擅长的事。而且要不断的鼓励他们、激励他们挖掘他们的潜能,这样的团队才是能打硬仗的团队、有狼性的团队,对目标的执行、对要求落地!

作为团队的管理者要不断的充实自己,去影响团队的每一个人。要不断学习吸收百家之精华融于自身,提升自身的修为,驱使团队养成良好的团队氛围。去吸引更有戏的加入让团队实力越来越强,才是作为一个销售团队老大应该做的事。

感谢股份公司巨额投入给我们这些中层管理者构建的学习提升的平台,我会把学到的先进方法和处理问题的思想带到工作中,去带动我的团队为了天邦双千亿梦想贡献力量!天邦加油,天邦雄起。

深刻反省 持续改善

—中欧总裁班领导力模块学习心得 严凤龙

感谢天邦有幸走进中欧,通过第四模块领导自身与领导他人的学习,范悦安教授运用浅显的语言、鲜活的案例、轻松的游戏,诠释了如何了解自身与他人,如何向上、向下管理,来提升自身领导力,启发颇深,静心反思,亟待改善以下四个方面的工作。

一是通过全面了解自己提升领导力

加盟天邦以来自己一直从事建设管理工作,参与见证了天邦的高速发展。由于建设管理机制与体制的变革,加之猪场生产工艺的优化调整,作为一名中层管理者一方面如履薄冰,一方面深感困惑。在实际工作中,就像一个矛盾的混合体,时而像是交响乐队的指挥,时而像是被牵线的木偶。究其原因是不问时期不同工作背景下内心思想的变化,对待具体的工作自己能够敢于担当,善于调度,而对一些敏感问题的决策与处理很是谨慎,不愿越雷池半步,甘愿做木偶。

通过学习认清了自身参与型的领导风格与思考型的人格,未来的工作中,努力做到对内与各个建设主体建立好人脉,对外与相关业务单元建立好人脉,及时了解客户需求,共同制定决策及解决方案,更好提供保障服务。

二是通过时间管理提高工作效率

时间就是金钱,时间就是机遇。对开物而言,保障生产是第一要著,尤其是特殊时期,我们没有任何理由贻误战机,错失机遇。根据天邦的经营战略与生产目标,开展项目前期、资源配置、工程管理工作,与建设单位、供应链、研究院之间沟通排出计划行动表,落实到每一个节点,落实到每一位员工,严格日常监管与纠偏,落实参建主体的责任,从而保证工期,

最大程度发挥投资效益。

三是激励员工的准备度水平提高工作绩效

强化建设工作的过程管理,强化天邦价值观的宣贯,准确掌握员工的动机与能力,及时指导纠偏、合理配置建设资源来帮助下属提高绩效。对业务能力的提高相对容易,集中学习培训是行之有效的路径,但对员工动机的了解,属于意识形态的范畴,需要我们管理者下大力气,细致入微的观察,深入浅出的交流,才能找准症结,才能对症下药。一些员工打工心态严重,缺乏对企业文化的认同,对前途十分迷茫,对工作不思进取得过且过,造成工期延误,影响生产节奏。这些负能量的员工需要我们严格管理、耐心引导,甚至清理出建设队伍。

四是追求上下联动实现工作目标

中层管理者的失败在于自身定位不准,对上目标不清,对下指令不明。因此自身应准确定位,将天邦利益置于首位,对天邦未来充满信心,展示正能量,率先垂范,提高执行力。

杜绝“一言堂”现象,充分寻找机会和创造氛围,鼓励团队成员提出合理化建议,聆听来自基层的不同意见,允许团队成员技术创新,特别是新材料、新工艺的应用,支持他们强势管理施工单位。

积极参与各项建设工作的决策流程,尊重领导的决策意见,在合适的时间与场合,毫无保留的表达自身的观点,清晰阐明该项决策的利弊。特别是在艰苦的外部条件下,如何确保完成任务,如何取得获得人力物力的支持等,力求达到领导的信任,努力实现上下联动、齐抓共管、凝心聚力的工作局面。

中欧总裁班所学、所思、所感

韩 诚

首先,非常感谢公司给予我在中欧总裁班学习的宝贵机会,自开班以来,已经完成了四个模块学习,但对我影响最深课程是《决策者的财务管理》与《变革时代的领导力再塑》两个模块,中欧老师授课风趣独特,通常是带着问题、结合典型案例来给我们讲课,课堂上不断提问,我们的思维与老师保持一致,所学内容至今记忆犹新。

我的专业是财务会计,之前在财务岗位上工作了10多年,自认为知识还可以,但通过《决策者的财务管理》这个模块的学习,才知道自己的差距在哪里,要将所学内容融入到自己的工作,学有所用,学以致用。

一、理清管理者与财务的关系,各项财务指标对企业生产经营决策的重要性,如:流动比率、速动比率、净资产收益率、现金流管理等,老师结合案例通俗易懂地呈现出来。不管怎样,所有的分析是要告诉我们一个道理,我们在工作中是如何做的决策,决策者要重视数据,让数据说话,再不是拍脑门,凭经验的决策年代了。

二、绩效考核意义,老板为什么这么喜欢用各项指标来考核我们,因为完成或超额完成目标才是我们存在的价值,股东的目标很明确就是赚钱,不赚钱为什么要投资,低于银行存款利率为什么要投资,换位思考后,就能明白了。

范教授《变革时代的领导力再塑》让我知

道我是什么样的人,适合干什么样的事,强项与弱项在哪,如何当好领导的参谋与管理下属,如何管理自己。

通过人格类型测试,才了解自己是ESTJ型(实施者/督导者),做事果断,急于求成,功利心强,对后果估计不足,可能让领导误入歧途。通过本次学习,找到了自己的潜在盲点,要及时改变自己急躁的心理,遇事冷静,保持良好的心态,多倾听他人意见。目前正是公司项目快速推进的阶段,不能为了自己的功利心而急于求成,要学会站在不同的角度看问题,团队赢才是真正意义上的赢。

迈克尔的故事让我身临其境,每次职业转型我都有很长的困惑期,遇事亲力亲为,不会管理时间,分不清轻重缓急,不懂得建章立制的重要性,不懂得用制度管理人,不懂得用绩效激励人。通过学习教材中迈克尔的案例,我学会了跳出事情看事情,从时间管理,计划管理,决策管理,授权管理中得到了深刻体会,每次转型都是一个系统工程,即是机会也是挑战。

中欧学习课程已过去一半之多,需要学习、反思和改进的地方还很多很多,通过学习如何成为一名优秀的领导者,还需要不断的加强理论学习和实践,我会牢牢把握中欧班每次学习机会,不断提升自我,争取以优异的成绩毕业于中欧,早日成为一名优秀的奋斗者!

全成本管理,提升市场竞争力

中欧培训收获 张明星

随着市场竞争日趋白热化,尤其是当前“非瘟”威胁,各养殖企业投入增加全成本居高不下。因此,实施科学的全成本管理十分必要。

首先,全成本是企业竞争力的表现

若企业的全成本过高,企业就缺乏竞争力。降低全成本是提高企业竞争能力的必要条件。

其次,降低全成本的主要方法和途径

1. 节约人力,提高劳动生产率

节约人力就是减员增效。提高劳动生产率就是减少单位产品的劳动时间,增加单位时间内的产品数量,这是降低产品成本的重要途径。人的活动在成本发生的各个阶段占主导地位,有无成本意识,对一个企业的成本节约与控制影响巨大。只有成本意识固化到每位员工的思想中,在成本优势的取得方面,才能取得长期、稳定的效果。

2. 节约原料和能源消耗

在养殖企业饲料和猪场固定资产占的比重较大。原料采购成本费用控制一般应关注两个方面,一是最佳采购量和库存量的确定与控制。二是采购、付款以及保管、耗用程序的控制。同时,加强材料采购管理,推行比价比质采购,降低原料和能源的采购成本和储蓄成本。

3. 合理使用机器设备,提高生产设备利用率

提高生产设备利用率不仅可以增加单位时间内的产品数量,而且还能降低单位产品成本中的折旧费和修理费。为了提高生产设备利用率,企业要对现有设备挖潜、革新和改造,把潜在的生产能力发挥出来;合理安排机器设备的保养与维修,提高机器设备完好率;改进劳动组织,消除不合理的停工时间,增加机器设备的有效工作时间。

最后,全成本管理是一项长期的工作,愿我们在实践中一起践行!

领导力学习反思与收获

周洋波

2019年6月18-19日在中欧学习领导力重塑方面的知识,通过中欧老师精彩地、深入浅出地对领导力塑造方面理论知识的培训及案例分析和游戏体验,结合自身实践,反思自己,感悟颇多,现略谈一、二。

一、卓越的领导力,是管理他人、管理自己、管理上司的立体能力

大多数时候,我们认知领导力,都认为是领导下属的能力。通过学习,系统地理解了领导力,不仅仅是对下,还需对己、对上的管理,形成立体多维的有机匹配,才真正体现出领导力的卓越性。

对下的管理,更有效的是运用情景管理方式,反思自己,过去在管理中,初步形成了自己的管理风格,能根据不同员工的准备度和工作任务情况,采用不同的管理方式,但精准度还需提高、下属准备度变化时要及时调整,还有提升空间。

对自己的领导方面,自我对时间的统筹能力较强,基本能按轻重缓急安排事情,但也有时间控制或因多方协调的事情拖拉现象或不及时的情况出现,需要进一步调整自己。

对上“管理”,这方面因自己长期养成了自主管理的习惯,性格特点又偏重于感觉型、思考型和判断型特点,往往习惯于书面式首要任务和期望,对非书面方式特别是沟通交流不足,让领导对自己了解不全面和深入,或有误解,影响领导力的作用。这方面还需要多采用非书面方式,更重要的工作业绩达到要求与做人忠诚、诚实、正直的人品,取得领导信赖,成为领导参谋与助手。

二、重视情商,提升人际能力

年轻时,认为智商不错,能力具备、态度端正就能作出高绩效,逐步认识到了情商的重要性,特别是老师讲到情商的重要性在工作绩效方面是智商的两倍,可见其重要程度。反思自己,在情商方面自我认知、自控能力、自我激励与共情能力还不错,但实际沟通能力有所不足,不太喜欢主动地向外获取能量与资源。这可能与自己先天粘液气质、略偏内向性格、边远农村家庭培养、小时候成长过程中几次小挫折影响有关。多年工作,有些改变,虽在一般工作上能表现出大的阻碍,但表现在人际关系的主动性、灵变性、应对自如的表现,大大的不足。需要工作中更自信一些、从容一些,更主动一些,拓展人脉资源、

拓宽信息渠道、拓出良好工作环境。

三、运用六方格,抓住关键绩效或主要矛盾

运用六方格模型,将工作划分为5个关键事项,其它杂事占5%,结合公司战略解码,既要了解领导的六方格中主要关键事项,根据领导关键事项,制定自己的5项关键工作,对领导的相关主体工作起到承接或支撑作用,同时关注下属工作对本人关键工作匹配支撑。过去,在这方面有一定关联,但匹配度还有不足,需要进一步提升。

四、研究员工个性、因人因事制宜地实施管理

虽然长期从事人力资源管理工作,也在总结或学习各个对人员性格的研究,但不系统、不全面、实施度也不高。下一步,首先继续学习16类人格的分类方法及其特点,对关键岗位或重要岗位人员进行初步测定人格类型,逐步在实操中针对个性特点进行团队配置。

五、梯次培养,健全干部培养体系

现在事业部考虑企业未来发展,也在进行梯队领导培养,但在晋升通道设计还不科学或系统,在每个梯次转型前的培训需求及能力要求还处于初级状态,不规范、标准不系统,这方面还需进步健全,对升级前的培养尽可能按“之”形模式,在实践中去锻炼、在轮岗跨界实战中去丰富。不仅是对自己这样要求,更重要的是整个领导队伍的培养,需要去完善。

六、协同上司,做个好下属

反思自己,因某些方面的不自信或某些方面的自负,再加上性格方面的某些缺陷,对上司的“管理”是我工作中的短板,因此与领导的磨合时间就会拉长,或有误解、或存在工作被动等情况。努力调整自己,关注领导首要工作和期望,达成好的业绩、了解领导风格、保持良好的人品和工作作风,取得领导信赖,争取做个好下属。同时换位思考,移情管理,争取做个好上司。

七、持续不断反思,提升领导力

领导力的打造和提升,不是看几本书或是听几天课,就能形成或提升的。需要在工作实务中操作,不断反思,不断总结提炼,形成自己的理念,再将感悟和方法,运用于实践,同时借鉴和学习别人好的经验,不断地挑战自己的习惯,运用各种有关的理论、方法,不断培养提升、不时依情境而实施领导,实现组织战略目标。



收 获

天邦中欧总裁班二期学员 朱凌盈

我于今年3月份开始参加了天邦中欧总裁班第二期的学习,基本上每月一次,每次2天学习时间。其实从一开始的时候,公司号召大家主动报名参加的时候,我没有报名,甚至后来学习名单出来的时候,心里面也是有着那么一丝不甘不愿,总觉得总裁班么,就是培养总裁,我离总裁远得很且也没那个雄心壮志,上这个班作甚。

带着见不得光的狭隘思想,一路来到了中欧国际工商学院,开始了学习历程。到目前为止,已经学习了四个模块的内容,包括《管理会计》、《供应链管理》、《决策者的财务管理》、《变革时代的领导力再塑》。通过所学,让我了解到这些都是让你成为一个合格的管理者所需的基本能力,作为一个中层管理者,身上有三个角色:领导者、管理者、执行者。分别发挥好这三个角色,利用所学管理知识,然后改变,进而带来所在团队的绩效提升。管理会计与供应链是作为一个管理者、执行者所要掌握的工具,而作为一个领导者,则更多地需应用决策者的财务管理及领导力再塑知识。对于本人来说,最缺乏的就是领导力,有人说领导力是天生的,依靠天赋,但是通过中欧学

习,告诉我,领导力是可以通过学习获得并且提升的。总结要做好以下三个方面:

要进行良好的时间管理:对于每个人来说,时间是有限和固定的,事有轻重缓急,多把时间放在重要的事情上;管理好自己的时间,指导下属管理好时间,不断地提高效率。

顺利进行职业转型:从个人贡献者转变成管理者,要善于管理下属,可以指方向、定目标、提要求,给建议。但是不能因为下属办事没有自己干快、好就直接亲力亲为或者指导得过于具体,否则形成了惯性让下属一有事就等着上级的具体明确的细节要求,会极大地制约下属的创造力和活力,主观能动性被压制,大大拖陷工作进度,于企业发展不利。

做好上下级沟通与反馈,做好倾听与提问:对上级多倾听,倾听是交流沟通的开始,保持专注,给对方你非常在意他的意见,让对方说出心中的想法。对下属多提问,许多员工性格内向,也不擅于表达,因此需要多提问,如“你觉得怎么样”、“你有什么想法”等等。及时反馈,员工做对了事,我给他正面反馈;员工出现了失误,我给予指正。