

# 天邦報

TECHBANK  
Create Your Value

天邦股份有限公司主办

www.tianbang.com

2020年11月

28

星期六

总第257期

## 本期导读：

1. 业务单元协同、产能扩张与猪肉业务一体化 第二版
2. 美好时光，你我同行——记汉世伟集团总部生日会（10月-11月）活动 第三版
3. 责任担当，创新实干，凝心聚力，提质增效——记盐城天邦员工拓展训练 第四版
4. 天邦水产战略发展高级干部熔炼营圆满成功 第五版
5. 天邦股份动物疫苗产业全新升级——史纪南京工厂建设方案研讨会成功召开 第六版
6. SAP管培生“一对红”转正心得 第七版
7. 天邦商学院03期新员工文化引导培训心得 第八版

## 天邦纵览

# 天邦股份与埃森哲在进博会上成功签约



11月8日，天邦股份与埃森哲中国在中国国际进口博览会举行战略合作协议签约仪式。双方将在先进数字化转型管理模式及技术工具，包括创新平台、数据中台等数字创新应用等领域进一步深化合作与交流，共同探索和实践农业发展创新。天邦股份有限公司创始人张邦辉、总裁苏礼荣、埃森哲大中华区技术创新事业部总裁俞毅出席仪式

并见证签约。天邦股份有限公司总裁苏礼荣与埃森哲大中华区企业技术创新事业部董事总经理李民代表双方签订了战略合作协议。

基于天邦“千亿销售、千亿市值”的战略发展目标，以及基于生猪养殖及配套饲料、疫苗等业务的数字化转型的发展需求，埃森哲帮助天邦实施核心的数字化应用平台，并结合周边的专业信息化系统如养

殖生产系统、育种系统、一卡通系统等，共同打造与天邦业务配套的数字化平台，构建客户全渠道数字化营销体系和快速用户触达机制，建立精细化成本控制，搭建数字化分析展示与决策大数据平台，为经营管理和战略决策提供有效的支持，为企业战略目标的实现提供数字化技术的支撑和保障。

埃森哲为天邦经营管理和战略决策提供了有效支持，为天邦战略目标的实现提供了数字化技术的支撑和保障。

本次战略合作依托于埃森哲强大的数字化转型专业资产和在全零售领域的丰富实践经验，立足于全渠道订单管理、数据分析平台和产品生命周期管理，将推动天邦股份在运营管理、食品品质和消费者体验等多个领域实现拓展和提升，进一步增强行业竞争力。

(天邦股份秘书处 张灵玉)

## 变局、破局、新局！

### 天邦股份董事长邓成受邀出席2020年广东省养猪行业年度大会并做报告分享

11月28日，2020年广东省养猪行业协会年会暨猪业发展大会于广州花都隆重召开。本次大会由广东省养猪行业协会主办，养猪信息网、《猪业》杂志承办，吸引了政府官员、行业专家、企业代表等近500人出席会议。

大会以“变局、破局、新局”为主题，旨在研讨新形势下广东生猪产业的创新与发展。会上，天邦股份有限公司董事长邓成受邀对新形势下生猪产业集团的应对方案作深入分析。



邓成董事长紧扣大会主题，从非洲猪瘟大事记的回顾、中国猪行业的新机遇、新格局下天邦股份核心能力及行业未来展望四个方面，深刻剖析了当今形势下生猪产业集团应如何正确应对。

邓成董事长指出，在疫情、政策、产业三大因素的驱动下，猪产业空间巨大，并迎来了新的养殖模式、生产模式和消费模式。基于此，他认为，我国养猪业要从育种、产业布局、产业链发展、发展模式等方面进行变革。同时，他还以天邦股份为例，重点介绍了“全区域、全产业、全生态”（简称“三全”）新发展模式和新合作理念。“三全”模式的经济价值在于保障GDP、保民生、保供应、促就业、促投资、增创新效益。新合作理念包括新平台、开放共享、后发先至、分利成长、吸纳一切有益资源。

最后，邓成董事长从智能化、全产业链、养殖成本、规模化四个方面对未来养猪产业进行了展望。

此外，会上还有多位来自行业内相关高校、企业的精英、代表、专家带来的精彩报告。

最后，大会就中南六省禁止外省调运的相关问题举行了中南区猪业圆桌论坛，展开了充分的交流讨论。

天邦股份有限公司成立于1997年，2007年在深交所上市。经过发展，现已成为集饲料、疫苗、养殖、食品四个业务板块为一体的全产业链式农业产业化国家重点龙头企业、国家重点高新技术企业，是中国产业链齐全的农牧企业之一。在水产饲料领域，天邦股份是行业内率先取得特种水产饲料绿色认证的企业，并在高端特种水产饲料的细分市场中处于领先地位。在生猪养殖领域，全区域布局，开放合作，打造极致成本，实现高效生产。

(天邦股份 张灵玉 吴凡)

## 倾情助力，携手共进

### ——董事长邓成在鄂调研纪实

十一月的湖北，秋风萧杀，寒意袭人，而此时此刻的湖北汉世伟人心中是暖洋洋的，是激动不已的，是心潮澎湃的。因为董事长邓成亲临湖北汉世伟，对湖北进行实地调研，了解经营现状，倾听员工心声。

11月20日下午，在湖北汉世伟融创智谷办公楼三楼大会议室，董事长邓成和湖北汉世伟总经办成员、服务部主任、部分骨干员工进行了深入而细致的座谈交流。大家依次就自身经历、工作性质、工作中遇到的困难难点做了详细汇报。董事长认真倾听，不时在笔记本上记录关键点，不断和员工亲切交谈，针对性地了解问题并提出解决办法，以亲切、温馨、感人的话语，一下子拉近了与员工们的距离。

董事长肯定了湖北汉世伟现阶段的发展，高度认可湖北汉世伟团队。他说，湖北汉世伟团队是个有活力、有拼劲、干劲十足的团队。随后，他从湖北经营目标、人才组织架构、经营风险几方面对湖北省区近期工作重点、目前存在的问题和面临的挑战做了深度剖析，强调必须穷尽所能设计具有挑战性、科学性的经营目标，合理利用时间窗口，促使经营利润最大化。

董事长强调，目前天邦正处于新的发展阶段，上下应共同努力，全面细致梳理现有组织架构、管理流程、人才培养、制度建设等，把团队打造成具有创造性、学习型、开放性的组织，使将士们在顺畅、有趣、快乐的工作氛围中工作、成长。

最后，董事长号召大家怀着创业的心态，围绕天邦新目标、新路径、新人才、新机制，积极参与，力争成为核心成员，体现自身价值，在天邦的二次创业道路上做出应有的贡献。

第二天，冒着绵绵细雨，董事长一行前往距离武汉市200公里的广水市新辉母猪场实地考察。时间紧迫，决不能浪费一分一秒。路途中，董事长不辞辛劳和12位母猪场、公猪站负责人召开了视频会议。各负责人就个人情况、母猪场现状、存在问题及未来规划做了简单汇报。会中，董事长就母猪场后备猪源、生物安全防控等方面进行了详细询问。他强调，必须重视母猪增量、生物安全防控，环保问题更不容忽视；另外，他为



各位负责人分享了天邦、汉世伟的经营理念和发展规划，强调未来必须做到全域统筹规划、全产业链的布局、全生态和谐发展。他指示一定要明确定位，合理合法统筹发展。

董事长冒雨徒步查看了新辉一场物资中转点、新辉一场外围、新辉二场外围、广水检测实验室、广水洗消中心，调研时对一线员工们的辛苦付出表示肯定。同时，他指出了猪场存在的风险点，要求后期需在猪场精细化管理上下功夫。董事长强调，洗消中心是猪场防控非瘟等疾病的强有力关口，是生物安全的重要防线，一定要重视日常工作，把病毒风险隔绝在生产环境之外。

家庭农场是湖北汉世伟重要的利润体现点，关系着整个省区的经营利润，董事长非常关心湖北家庭农场的经营发展。

对孝昌县小河镇双泉村和孝感市陡山镇陆中村小鲁家湾的养殖户进行入户调研时，董事长率先垂范做好生物安全隔离措施，和养殖户进行了兄弟般的亲切交流，强调养殖户必须重视生物安全防控，还现场支招解决出猪问题。董事长语重心长地告诉养殖户：“一定要按照公司制度要求来做，做好生物安全防护，自己也尽量少进出猪场，进出规范，做好消毒。”

紧张有序的湖北之行结束了。在这短短的30个小时中，董事长分秒必争，充分利用时间，无片刻闲暇，冒雨前行，从领导到员工到养殖户、从办公室到猪场再到服务部，不断地沟通交流。员工们纷纷为董事长的敬业精神和对湖北汉世伟的关心所感动。董事长的到来对湖北汉世伟人来说是一剂强心剂，大家收获满满、深受鼓舞，工作充满了干劲与激情，既明确了未来发展方向，又深知机不可失、时不待我，抢抓机遇的同时，不惧挑战、努力工作、实现梦想，与天邦同呼吸、共成长！

湖北汉世伟是由一群有梦想、有担当、重情义的兄弟姐妹组成的团队。我们坚信在总经理左祥的带领下，在兄弟姐妹们的同心聚力、共同奋斗下，湖北汉世伟必将成为一个能打胜仗、敢打胜仗的冠军团队，将为实现天邦的高目标添砖加瓦！

(湖北汉世伟综合管理部)



## 业务单元协同、产能扩张与猪肉业务一体化

天邦股份投资总监、法务部总经理 张德刚

发展是企业面临的永恒主题。作为中国农牧行业产业链条完善的头部企业之一，天邦股份自然也不能例外。邓成董事长也在公司内部会议上反复强调：发展发展再发展，是对天邦股份未来的持续要求。我们要通过主动发展来牵引组织进步，在行业竞争与整合中稳住阵脚，占得先机，赢取未来。

### 一、正确认识特水饲料、生猪养殖到屠宰、肉制品深加工全产业链的投资与发展节奏

经过十几年发展，天邦股份已经从单一的特种水产饲料企业，发展为集饲料、动保产品、生猪养殖、屠宰与肉制品深加工于一身的农牧一体化企业集团，具备较高的行业知名度与市场竞争力。不可否认，在非洲猪瘟短期内常态化的行业大背景下，包括天邦股份在内的所有龙头企业，都必须正确认识自身一体化发展的布局与节奏，需要做到未雨绸缪，谋定后动。

就天邦股份的发展历史来看，公司在2013年收购艾格菲（中国）业务后，进入生猪养殖行业，并逐步奠定行业头部企业的地位。从特种水产饲料，逐步延伸到动保、养殖业务，注定了天邦必将打通肉类产业链条，走上全产业链发展道路。

在所有全产业链发展的肉类企业中，每个企业介入行业的切入点各有不同，有的企业是从下游肉制品加工入手，逐步向上游延伸，打通产业链；有的企业是从上游环节入手，逐步向下游贯通。不同模式各有利弊，都有值得总结与反思的内容。作为稍晚进入

者，天邦股份可以很好地借鉴他人经验，理清发展思路，明确自上而下打通产业链条的战略格局与发展步骤，力争收到事半功倍之效。

### 二、如何正确处理生猪养殖与屠宰之间的协同发展关系，是当前需要重点研究的崭新课题

作为国内生猪养殖行业的新生力量，汉世伟集团已经积累了丰富的行业经验与发展资源，集团实力与日俱增。作为天邦股份内部的新势力，拾分味道还处于探索与尝试阶段，面对着较大的市场不确定性与发展压力，拾分味道旗下的肉制品更是蹒跚学步，嗷嗷待哺。

如何正确处理生猪养殖、屠宰与肉制品加工各个产业节点之间的协同发展关系，是各个业务单元需要考虑的重点工作事项。更是需要天邦股份从战略高度进行梳理、在战术层面不断调整的崭新课题，不可忽视。

由于不同业务单元都有单独核算的客观需要，养猪与屠宰之间的原料供应、货款计价方式、结算周期等关键节点，都必须有明确的标准与要求，最大限度发挥养殖与屠宰环节的协同性，提高整体效率、市场竞争力与盈利能力。需要考虑清楚，屠宰环节的原料有多少是来自于自身养殖环节的供应，是完全市场化供应，还是内部统一调度安排？

如果制度不清晰，管理规定不明确，必将彼此掣肘，产生内耗，影响效率与利润。此强彼弱是企业短腿的表现，只有养殖、屠宰与深加工各个环节都全面

发展，才能帮助企业成功穿越猪周期，战胜行业与市场的确定性。

### 三、在全力发展的行业大背景下，需要梳理出产能扩张的高效率模式，整合社会资源，有效牵引企业早日实现猪肉业务一体化

产能扩张是企业发展的最有效方式之一，天邦股份目前正处于快速扩张新阶段。具体扩张的业务单元，以生猪养殖为重点，以配套饲料、生猪屠宰和肉制品深加工为辅助。就生猪养殖板块来看，目前行业内普遍通行的产能扩张方式有：家庭农场代养、租赁第三方猪场、自建工厂化猪场等。

不同产能扩张方式，对应着不同的生猪养殖成本；不同的扩张方式，需要承担不同的代价。行业内各头部企业分别采用了不同的产能扩张方式组合，组合方式与企业行业地位有关系，也与企业初始发展路径有关系。在需要大量资金支持的现阶段，我们更加倾向于整合社会资源，利用第三方资金、资源建设猪场，实现轻资产的养殖产能扩张。

公司正在与合作单位积极探讨猪场建设与租赁模式，力争做到统一化、规范化。当然，我们也需要正确处理该方式下潜在的风险，实现和谐发展。

对于屠宰板块的产能扩张方式，需要进一步研究并加以明确。此前公司规划的屠宰产能扩张方式，以自建规模化屠宰场为准，在每个一体化大区自建核心屠宰场，满足自养、自宰的一体化运营。新形势下，需要研究自建与并购结合的可能性与可行性，以最小

代价，实现最大效用。屠宰行业目前也有整合的机会，我们也根据企业战略部署，对部分标的企业进行了初步尽调，是否能够加以利用，取决于公司的整体发展思路。

### 四、以数据化建设为契机，统一各业务单元发展基础，早日穿越猪肉业务一体化发展阶段，迈向食品及新零售业务征程

细数国际化企业发展历程，很多企业都经历过主营核心业务的转型升级，从传统业务不断向新型业务模式递进，永不止步。天邦股份正处于猪肉业务一体化发展征程中。得益于国内猪肉产业整合机会，叠加行业发展机遇，天邦股份迅速扩大在生猪养殖行业的市场规模，并积极探索生猪屠宰及肉制品领域的投资拓展机会，从水产饲料、动保向猪肉一体化方向有序转型。

转型永无止境，天邦一直走在除旧革新的大路上。从现阶段走向猪肉业务一体化的成熟阶段，我们会遇到很多困难和挑战，内部业务单元需要积极协同；面对日益加剧的外部竞争环境，需要我们灵敏感知，积极回应。正在进行的数字化建设，为我们以最小时长、最大效益实现猪肉一体化提供了技术和信息基础，可以有效缩短天邦与标杆企业的差距，加速天邦从养猪、屠宰向食品产业链下游的传导速度。

实现猪肉业务一体化以后，天邦股份还将面临全新的挑战，迈向食品及新零售的新征程，将是我们必然的选择。



## 拥抱变革，成就自我，实现天邦跨越式发展

### 学习邓成董事长《二次创业、同心聚力，进军世界级企业》报告心得

汉世伟集团财务总监 曹振

2020年10月中旬，第一次在天邦股份战略研讨会上聆听邓成董事长关于《二次创业、同心聚力、进军世界级企业》的讲话，我和参会的天邦同事们感到十分振奋。董事长根据他多年的从业经历和行业认知，从当前行业空间和机遇分析天邦当前的空间与机遇，帮我们梳理和明确了天邦的未来发展路径，逻辑清晰，目标明确，愿景美好，鼓舞人心，让我们对天邦有了更多的期待和想象。

初听董事长报告，可能使我只是瞬间的振奋，自己并没有真正的领会和产生深度的认知。会后，天邦股份秘书处细心梳理的完整的文字报告，让我们再次有机会深度阅读学习，研读数遍，感触多，体会深，受益匪浅，进一步加深了我对董事长讲话精神的理解，使我更加充满斗志、激情和信心。

深读报告，陷入沉思：如何在新团队的带领下，拥抱变革，成就自我，成就天邦，实现天邦跨越式发展，让天邦成为受人尊敬的行业头部企业？时不我待，我们应该认真领会董事长的超前思路，跟随董事长的正确引领，快速将集团新的目标变成全体天邦人

奋斗的目标，实现进军世界级企业的梦想！

### 一、因为相信，所以看见

天邦一路走来，从0到1，离不开创始股东们筚路蓝缕，探索创新，是他们的无条件相信，才有我们今天实现二次创业的平台。过去，天邦创始人带领一批又一批奋斗者为我们打下了基础。如今，董事长提出“二次创业，进军世界级企业”的决心和目标，也必将抓住天邦实现跨越式发展的最佳时机。

二次创业的梦想，是众多企业家的梦想，但如何实现，这就需要更大的勇气和决心，要有坚定的目标和明确的方向做思想导向。就在天邦面临改革的关键时刻，邓董事长带领我们起航，加快二次创业的步伐。

学习邓董的讲话，让我感到天邦进军世界级企业，并不是遥不可及的海市蜃楼。想让天邦实现从1到100的理想，不仅仅是靠创始人的驱动力，还需要用新的理想、新的愿景、新的文化、新的机制和法制去驱动，更要用二次创业精神实现高效快速发展。我相信在天邦新团队和新文化的引领下，天邦一定能够

实现从1到100的跨越式发展，也一定能到达实现目标、成为世界级企业的这一天。

### 二、积极心态，拥抱变革

天邦二次创业，进军世界级企业，这是一个十分明确的战略目标和前进方向。要保障这一宏伟目标快而稳的实现，必然会面临新的变革挑战。组织、机制、流程、人员等不断的变化调整是大家必须面对和适应的挑战。因此，我们必须以积极的心态，向好处想，往好处干，带领团队深入学习董事长的讲话，领会文件精神，让大家同心聚力，拥抱变革，在天邦二次创业的过程中，成就自我，实现跨越式发展的荣耀感。

二次创业中，必然会有新的组织不断诞生。董事长在讲话中已经对接下来的公司组织架构作出有序安排。这些组织的成立将会给我们财经人员提供更大的工作平台和实现自我价值的机遇，我们没有任何理由不以积极的心态去拥抱这样正向光明的变革。

### 三、付出不亚于任何人的努力

二次创业、进军世界级企业的目标已经明确，如

何实现这一高牵引目标，光靠激情是远远不够的。诚如董事长所言，我们一定要秉持千方百计、日思夜想、穷尽所能、不达不休的坚韧之心，每天付出不亚于任何人的努力。从财务线角度要紧紧围绕天邦新目标，重新梳理财务功能职责，打造一支高效、正向的服务于新目标达成的、具有行业竞争力的财经团队；坚持长期主义，坚持以成本为中心，支撑高质量快速发展，构建高效廉洁的风险管控体系；带领大家不惜名、不惜利、不惜力，以使命、目标为原始驱动力，创造一番惊天动地的事业，不负天邦，不负自己。

董事长的讲话点燃了天邦人二次创业的激情，开拓了大家的思想和格局，鼓励大家敢想敢做，敢创新，敢变革。在一次次精神的激励下，个个精神抖擞，激情满满，艰苦奋斗，大步迈向新的目标。有了决心、平台及坚强的团队做后盾，我们相信，只要按照新目标的牵引，依托一个天邦、一个文化、一套标准、一个团队，同心聚力，天邦成为世界级企业的目标一定能够实现。因为我们踩在时代的风口上，我们是顺势而为！

猪舍内粪水的排出有多种方式，如机械刮粪、人工清粪、水冲粪、液泡粪、重力式清粪等。重力式清粪工艺是将猪排出的粪便和尿液，通过缝隙地板掉落到粪沟中，储存一定时间后，打开出口的排粪塞，粪尿顺粪沟流入主管道，进入地下贮粪池到环保区。

重力式清粪工艺可以及时、有效地清除猪舍内的粪便、尿液，减少粪污清理过程中的劳动强度，有利于生物安全管理。但如果重力式清粪工艺设计、操作使用不当，容易出现固体物淤积，排粪管堵塞，粪尿倒流，粪尿外溢，雨水倒灌等现象。2018年7月份，某猪场隔离舍的一批种猪隔离期结束转群后，需要将隔离舍内粪尿全部排出进行冲洗消毒，该隔离舍主管为节省时间，决定利用晚上的时间排空粪沟内的粪尿，第二天进行冲洗。当晚下班前，安排工人将整栋猪舍的所有粪塞全部拔掉，结果在第二天上班时发现尿液已流净，而固体部分全部沉积在粪沟内。还有一个猪场在排粪前未与环保区沟通，猪舍外的中转池粪尿未排到环保区、还处于满池的情



## 正确使用重力式清粪系统

天邦股份战略与投资发展部 王振坤

况下，造成粪尿从中转池溢出。有一新建的母猪场只使用了一年多的时间排粪管就堵塞，从室外的主管道内清出大量的输粪管、手套、胎衣等物。

造成重力式清粪系统不能正常使用的因素，主要有以下几方面：

一是排粪系统设计不当，如室外贮粪池高于粪沟，几栋不在同一高度的猪舍排粪管联通；排粪管规格不合理，排粪时不能形成虹吸；

二是施工管理不当，如管道底部未垫实造成管道变形或断裂，施工垃圾堵塞管道；

三是排粪塞未灌足砂子，重量不足，排粪塞或管道变形，密闭不严；

四是管理不严，责任心不强，杂物掉入粪沟未及时清理；

五是排粪时间不当，时间过短粪液面高度不足，排粪时不能形成虹吸；

六是有多处粪塞的粪沟同时打开排放，或排粪顺序不当，粪沟内形成死角；

七是中转池或集粪池内粪液液位高于猪舍粪沟内粪液液面。

正确使用重力式清粪系统，需要注意以下几个方面：

1、施工设计时要做好整个猪场的竖向设计，猪舍内到猪舍外、生产区到环保区的排粪要通畅，尽可

能采用自然排粪，减少泵送；室外检查孔、排气孔的高度应超出猪舍内漏粪地板的高度，且超出室外地面50cm以上；

2、施工过程中要封闭好管道口，以免其他杂物掉入管道，放入排粪塞前要用粗砂或其它重物灌满以增加重量，要求排粪塞的重量达到8.6公斤以上；

3、做好员工的培训。在员工上岗前，进行使用重力式清粪系统的培训；在生产过程中，避免输粪管、手套等杂物掉入粪沟内；如有在粪沟内每个排粪口位置安装拱形格栅装置的，每次排空粪尿清洗消毒后，需人工清除格栅上的附着杂物；

4、排粪前要检查中转池或集粪池是否有足够的存放空间，防止粪尿溢出或倒流；

5、一条主管道一次只能排放一个粪沟的粪尿，以保证足够的虹吸力；

6、一个粪沟内有2个排粪口的，应同时拔掉粪塞。有4个排粪口的，第一次排粪时拔掉对角的2个粪塞，下次排粪时拔另一对角的2个粪塞。

## 美好时光，你我同行

——记汉世伟集团总部生日会（10月-11月）活动

生日是属于每个人最特别的日子。小时候，有父母的陪伴；上学时，有老师同学的祝福；工作后的我们，却常常忽略了这一天。但是，即使你们忘记了，汉世伟却不会。亲爱的家人们，生日快乐！

11月26日晚，汉世伟集团人力资源中心与行政服务中心共同组织了“汉世伟集团总部10-11月员工生日会”活动。本次活动旨在践行“一个天邦、一个文化、一套标准、一个团队”的企业文化，丰富员工业余文化娱乐生活，让每一位天邦人感受到集团的关爱与温暖，同时感谢每一位天邦人的辛勤付出及其家人的支持和奉献。本次活动由集团总部人力资源中心培训部经理金晶主持，集团总裁周瑞阳、集团各职能部门负责人以及所有在宁员工参加了活动。活动现场还特别邀请股份公司总裁苏礼荣、公共事务部总经理张正祥等领导参加，共享欢乐。



汉世伟集团总裁周瑞阳

整个会场以红色系为主，配合着暖黄，营造出温馨、浪漫的活动氛围。生日晚会上，集团总裁周瑞阳肯定了本次活动：这种集体生日会活动形式非常好，可以让员工们感受到公司的关怀，感受到集体的温暖。周总热情洋溢地为晚会致辞，为寿星们祝福，同时勉励大家以饱满的工作热情，立足本职岗位，为实现公司快速发展而不懈努力。

晚会节目形式多样，内容别出心裁，充满了新意。参加活动的各位家人，各自展现风采，呈现节目，精彩



纷呈。晚会现场设置了各种小游戏，如狙击手、光盘拔河等。参与游戏的大玩家们以各种滑稽搞怪的动作、夺人眼球的绝招，令在场观众拍手叫好，直呼过瘾。现场气氛热闹非凡，欢乐的同时也减轻了工作的疲劳。游戏进一步拉近了大家心与心的距离，增强了凝聚力，增强了团队荣誉感和责任意识，增进了各位家人间的信任和合作意识。



随着一段温馨的祝福短片的播出，当日晚会达到了高潮。伴随着生日歌，精心准备的蛋糕被工作人员小心翼翼地推到舞台中央，所有寿星被邀请到舞台中央，以蛋糕为中心围成一圈，对着蜡烛，在这温暖幸福地时刻许下美好的心愿！香甜可口的蛋糕承载的是集团对员工的关心，跳跃闪烁的烛光寄托的是集团对员工的祝福。所有家人共同唱起生日歌，为寿星们祝福，为集团祝福！

本次生日会活动，不仅让集团总部各位家人们放松了心情，增进了相互间的交流和感情，融洽了彼此间的关系，而且极大地激发了大家的工作热情，使各位家人更积极主动地投入到汉世伟集团之家的建设中去。

（汉世伟 张文婷）

## 二次创业再出发，奋力开启新征程

——绥化汉世伟（种猪）有限公司深入学习贯彻落实集团会议精神



11月12日，绥化汉世伟组织生产及行政职能各线路负责人、主管、专员等40余人，深入学习了天邦2020年工作会上邓成董事长讲话精神和集团经营分析会议纪要相关精神。

集团站在二次创业的高度，通过行业空间与机遇、天邦的挑战与机遇、天邦的未来与思考三个方面分析阐述了二次创业的重要现实意义和深远历史意义。

通过学习与讨论，与会员工进一步理解了集团战略目标，深深体会到“防瘟、降本、强基地”的重要意义，纷纷表示：面对新的架构、新的机制、新的模式、新的阶段、新的挑战、新的征程，将不断进行自我批判、自我检讨、自我革新、自我创新，不断开辟自身工作的崭新局面。

公司生产及行政职能各线路负责人、主管、专员共上交学习心得40余份。



为贯彻落实好集团会议精神，凝聚力量，提振士气，营造二次创业的良好氛围，公司特制作相关企业文化建设展墙，时刻提醒全体员工为实现董事长提出的成为世界级企业的奋斗目标而努力！

（绥化汉世伟 韩冰）

## 晋中职业技术学院耿丹院长一行到河北汉世伟乐平场参观座谈

2020年11月10日，河北汉世伟食品有限公司与晋中职业技术学院在革命圣地山西晋阳举行了座谈会，并邀请老师代表对学生就业单位——汉世伟乐平母猪场进行考察。

河北汉世伟一直以“为社会、为企业培养高素质、高技能的应用型人才，同时为大学生实习、就业提供更多空间”为己任。在双方的共同努力下，河北汉世伟与晋中职业技术学院达成共识，将河北汉世伟作为晋中职业技术学院重要的人才培养和科研基地。出席此次座谈会的有晋中职业技术学院生物工程学院院长耿丹，原实训室主任杨继生老师，畜牧兽医专业带头人、副专业负责人乔淑文老师和畜牧兽医专业潘芳芳老师，河北汉世伟总经理邓瑞林、河北汉世伟人事行政经理陈龙。



陈龙首先向各位与会老师介绍了天邦股份与汉世伟的发展历程、企业文化与愿景、人才培养与晋升机制、非瘟防控及发展机遇。



晋中汉世伟乐平母猪场王文静作为优秀学生代表向各位老师介绍了乐平母猪场的情况以及良好的团队氛围、丰富的员工生活，谈及自己的进步与提升，她感到受益匪浅。

耿丹院长表示，学校了解到企业的需求和员工科学的内部晋升渠道，也感受到企业的诚意和领导的重视，员工晋升渠道多，学生的机遇更多，未来发展非常可观，这使得学校非常愿意与汉世伟开展校企合作。未来，晋中职业技术学院将为天邦汉世伟提供人才支撑，让品学兼

优的学生在适合的岗位上得到更好地发展！

邓瑞林总经理介绍了汉世伟集团发展规划与一体化战略布局：未来三到五年，汉世伟将成为发展速度居于行业前列的养殖企业，河北汉世伟将建设完成集生猪养殖、饲料加工、屠宰加工为一体的雄安一体化产业链。企业发展呈现的强劲态势，也为员工的发展与提升提供了前所未有的空间。养猪业的快速发展，离不开源源不断的高素质人才涌入，公司作为建设人才培养和科研基地，将继续主动加强与学校的沟通和交流，通过合作，实现优势互补，资源共享，更好地发挥资源优势和市场优势。

公司积极推进学生的实践能力培养，结合学生学校所学理论，共同培养出经济社会需要的人才，学校的办学质量也得到了社会的广泛认可。通过真诚合作，必定能达到相互促进、共同发展的目的。

邓瑞林总经理表示，校企合作为学生提供了一个良好的平台，学生通过这个平台，锻炼自己，提升自己，在工作岗位上发挥自己的聪明才智，为公司的持续、稳定、健康、快速发展作出贡献。这对企业来说具有深远的意义。校企合作不仅有利于企业选聘，吸引更多的优秀毕业生来企业就业，同时企业也为学校毕业生提供就业实习平台，提高毕业生的动手实践能力，增强他们参与社会竞争的能力。



在以后的合作中，河北汉世伟要做到负责人亲自参与，积极与校方沟通协作，以就业创业实习基地为切入点，进一步扩大合作，积极探索产学研结合的新路子！

（河北汉世伟 陈龙）

## 选育并举，以育为先

——汉世伟集团2020年第一期后备场长训练营开展

为建立健全汉世伟集团人才梯队，储备优秀场长人才，秉承“选育并举，以育为先”的理念，11月10日至12日，汉世伟集团人力资源中心组织开展了汉世伟集团2020年第一期后备场长班。

本次培训的课程设计围绕“训战结合，先专精而广博”的原则展开，设有企业文化类课程、SOP业务强化类课程、生产管理类课程；理论学习结束后还安排了为期6个月的岗位实操。



第一天，汉世伟集团总裁周瑞阳为后备场长们阐述了《天邦养猪战略规划》，帮助大家统一思想，统一价值观，统一目标，提升格局。集团人力资源中心总经理李新昕为大家讲述了公司发展历程，弘扬了企业文化，帮助后备场长们更加全面地了解公司。天邦研究院副院长傅衍教授介绍了天邦汉世伟的育种技术及种猪优势，让大家对成为世界级企业的发展目标充满信心。



当天下午，人力资源中心为学员组织了户外素质拓展活动。活动中，大家分工合作，力争第一。通过狙击手、绩效解码、沙盘点兵、拔河等项目，大家深刻体会到统一思想、统一目标的重要性。

第二天和第三天，分别进行的是SOP业务强化知



识和生产管理知识的课程。培训形式丰富多样，不仅有老师们的知识输出，也有学员们的研讨结果，帮助学员们在专业知识上做到专而精。

为期三天的高强度学习圆满结束，学员们收获满满。在相互学习的过程中也相互竞争，涌现了一批优秀学员和优秀团队。结业当天，集团总裁助理王友源和集团人力资源总经理李新昕分别给优秀学员和优秀团队进行了颁奖。王友源在颁奖致辞中提到，希望大家都能成为阳光、正向、简单、直接、严于律己、戒骄戒躁的天邦人，一起拼，一起赢，为天邦进军世界500强、成为一个受世界尊重的企业这一远大目标添砖加瓦。



团建聚餐时，多才多艺的学员和讲师们纷纷上台一展歌喉，氛围轻松愉快，缓解了培训时的严肃紧张。最后，在欢声笑语中，大家纷纷表示，将在接下来的工作中带着共同的目标、共同的理想，在天邦大平台上，把养猪事业越干越好！



（汉世伟 曾雅雯）

## 责任担当，创新实干，凝心聚力，提质增效

——记盐城天邦员工拓展训练



凝聚产生力量，团队诞生希望，为了提升盐城天邦全体员工的团队凝聚力，11月4日至5日，为期两天的盐城天邦第一批员工拓展训练在苏州和无锡开展。

第一站，大家来到了苏州的寒山寺。“姑苏城外寒山寺，夜半钟声到客船。”张继的一首《枫桥夜泊》让寒山寺远扬闻名。古朴的寺庙香烟袅袅，众人充满了好奇和探索欲，导游细致地讲解，使大家对寒山寺有了初步认识，听得津津有味。

下一站，我们来到了木渎古镇，首先参观了严家花园。严家花园已有两百多年的历史，岁月赋予了严家花园文艺风范。严家花园给大



家带来了视觉上的享受。

接下来，据说虹饮山房里面的大戏台连乾隆皇帝也赞不绝口。姚建萍刺绣艺术馆同样值得一看，描龙绣凤让人目不暇接。

苏州古镇已经让大家充分地感受到了水乡古镇的秀美，第二天的无锡同样令人向往。一大早，我们就来到了无锡的三国水浒城。三国水浒城作为一个影视基地气势恢宏，令人震撼。

首先，大家观看了舞台剧表演《出师表》，演员台词功底过硬，表演十分有感染力。“后值倾覆，受任于败军之际，奉命于危难之际，尔来二十有一年矣。”深入人心的表演已经深深地打动了大家。这场舞台剧



精彩地呈现出了诸葛亮报答先帝知遇之恩的真挚感情和北定中原的决心。

下午，大家来到了三国城，先后观看了精彩绝伦的杂技表演、三英战吕布的马术表演、斗杀西门庆的表演。在观看表演之后，同事们三两之间打发表演感受，进行心与心的交流。

此次团队拓展丰富了大家的精神，松弛了神经，团队更加凝聚，沟通也更加融洽，相信大家在这次的拓展之后，会在以后的工作中创新实干，凝心聚力，提质增效，为建设美丽天邦贡献自己的一份力量。

(饲料事业部 杨欣)

## 这家料企剑指高端水产，未来或成江苏高端水产饲料品牌先锋



盐城天邦饲料科技有限公司(以下简称“盐城天邦”)是天邦食品股份有限公司(股票代码:002124)旗下全资子公司,累计投资过亿,主要从事绿色、环保、优质水产饲料的生产销售,畜禽饲料生产加工,年产量超20万吨。

水产养殖技术的推广和服务,绿色环保、优质高效水产饲料的生产和销售。盐城天邦融合研发、生产、服务、金融等优势,秉承成就客户、艰苦奋斗、开放进取、团队合作、自我批判、至诚守信的核心价

值观,秉承以客户为中心,以奋斗者为本,长期坚持艰苦奋斗!

盐城天邦现拥有“天邦”、“升江”等知名品牌,2条先进的双螺杆膨化生产线,全部为进口世界先进设备,饲料生产工艺行业领先;依托天邦研究院研发体系,博士营养研发团队,持续做不同水产品种(模式)下饲料营养研发,深耕河蟹产品十数载,持续做营养均衡的优质饲料;公司拳头产品,蟹三超系列——苗肝康、生长宝、育肥王,虾好养系列工厂化专用料,虾好养系列罗氏沼虾专用料,虾好养系列淡水鱼系列等,不断为客户养殖创造价值,获得业界好评如潮!公司建有健全稳定的销售渠道及销售网络,秉承“以客户为中心,以奋斗者为本”的理念,与广大养殖从业者互利共赢!

至今,盐城天邦已成为苏北影响力强的全熟化河蟹料产销工厂,其中河蟹全熟化功能性系列产品“蟹三超”荣获鲲鹏论坛“2019年度功能性产品”;潜心研发的爆品——“肝肠健”系列全熟化、全发

酵功能料,生产销售全面启动,获得业界的一致好评。河蟹料、小龙虾料、南美白对虾料、罗氏沼虾饲料销量均创历史新高。

2020年8月以来,盐城天邦“蟹三超”技术服务团队在苏北开展河蟹育肥调研活动,走访上千个塘口,调研总结高效模式,组织养殖技术现场观摩活动数十场,助推行业养殖模式健康发展。

全程天邦“蟹三超”功能料不喂冰鲜鱼养殖出来的河蟹质量越来越得到市场的认可。

一直以来,天邦人始终牢记:“做安全、健康、美味的动物源食品”的使命,开放进取,艰苦奋斗,为水产养殖业提供优质饲料,为行业可持续健康发展不懈努力!

(饲料事业部 中业阳)



## 天邦饲料彭泽站推广会举行

彭泽是千年古县,历史悠久,历史文化名人陶渊明就任过彭泽县令。彭泽地处江南,风景优美,有中国第一溶洞奇观的龙宫洞。

随着小龙虾产业在全国的蓬勃发展,彭泽的小龙虾产业也在快速前进。安徽天邦是最早进入彭泽地区的饲料企业之一,多年来深受客户好评,口碑强劲!



终端客户热情订料

2020年11月1日,安徽天邦在彭泽举行了小龙虾饲料分享会。此次会议上,针对当地具体养殖情况,安徽天邦技术服务部介绍了当前阶段上水育苗注意事项。针对中小塘口,技术服务部建议一定要加强

苗量跟踪,多做打样,调整投喂量,加强营养,促进长势,能够出早虾和大虾,抓住盈利机遇!



肝肠健产品六大特点介绍

安徽天邦技术服务部为现场来宾做了具体分析:能够看到其实小龙虾的饲料成本并不高,很多客户基本在2-3元/斤,所以一定要注重管理,降低管理不当带来的损失。很多客户都是因为管理上有所不足,如前期不关注水质,青苔满塘,虾苗太多不舍得处理等,才导致没产量没规格没价格!所以技术服务部一再呼吁大家,要加强自我提升,改变观念,多把精力放在管理上面!

据安徽天邦彭泽总经销商东总的介绍,天邦全熟化小龙虾料在彭泽市场上效果优异,深受客户喜爱。大品牌,好口碑,有信心!针对2020年公司推出的新品——肝肠健,东总向笔者介绍到,经过今年的使用推广,2021年有信心能够大卖!

天邦菌肽乐——肝肠健投喂模式				
安徽天邦关于小龙虾投喂模式(123模式)				
规格	投喂周期	补钙频率	投喂措施	肥水补钙措施
1-3cm	3-5天	2次/周	一、投喂模式:1天1包(包量依水质而定) 二、投喂时间:上午8:00-10:00(晴天) 三、投喂量:按体重投喂,1-3cm投喂1-2包/亩,3-5cm投喂2-3包/亩,5-7cm投喂3-4包/亩,7-10cm投喂4-5包/亩,10cm以上投喂5-6包/亩。	1.提供高质量的磷源蛋白的饲料,富含有益菌,促进肠道健康,长期使用能够提高肥力,使虾苗更健壮。 2.使用天邦菌肽乐,4-500g兑水泼洒2-3小时,提高肥力,肥水。 3.结合小苏打(每亩1斤)打2次硬壳,更添合虾苗吸收。
3-6cm	5-8天	1次/周	一、投喂模式:肝肠健+天邦全熟化饲料 二、投喂时间:上午8:00-10:00(晴天) 三、投喂量:按体重投喂,1-3cm投喂1-2包/亩,3-5cm投喂2-3包/亩,5-7cm投喂3-4包/亩,7-10cm投喂4-5包/亩,10cm以上投喂5-6包/亩。	1.提供高质量的磷源蛋白的饲料,富含有益菌,促进肠道健康,长期使用能够提高肥力,使虾苗更健壮。 2.使用天邦菌肽乐,4-500g兑水泼洒2-3小时,提高肥力,肥水。 3.结合小苏打(每亩1斤)打2次硬壳,更添合虾苗吸收。
7cm以上	8-15天	1次/2周	一、投喂模式:肝肠健+天邦全熟化饲料 二、投喂时间:上午8:00-10:00(晴天) 三、投喂量:按体重投喂,1-3cm投喂1-2包/亩,3-5cm投喂2-3包/亩,5-7cm投喂3-4包/亩,7-10cm投喂4-5包/亩,10cm以上投喂5-6包/亩。	1.提供高质量的磷源蛋白的饲料,富含有益菌,促进肠道健康,长期使用能够提高肥力,使虾苗更健壮。 2.使用天邦菌肽乐,4-500g兑水泼洒2-3小时,提高肥力,肥水。 3.结合小苏打(每亩1斤)打2次硬壳,更添合虾苗吸收。

天邦菌肽乐——肝肠健投喂模式

本次推广会现场预定料200吨,菌肽乐和肝肠健订料30吨。现场气氛热烈,客户踊跃订料。这样的效果是天邦人多年来艰苦奋斗、不断积累沉淀产品的结果!

(饲料事业部 曹广启)

# 天邦水产战略发展高级干部熔炼营圆满成功



在党的十九大提出实施乡村振兴战略的宏观大背景下，全社会面临着环保、食品安全的压力，加之水产养殖环境的持续恶化，中国特种水产行业面临变革，转型升级，迫在眉睫！正确理解和把握中国水产的未来发展趋势，融入国家战略，把握时代脉搏，成为每一位农牧行业从业者不可回避的现实问题！

2020年11月8-9日，天邦食品股份有限公司饲料事业部“打造水产饲料产业营销体系，实现倍增目标”为目的，在安徽天邦饲料科技有限公司，开展了为期两天的天邦水产战略发展高级营销管理者熔炼营。69名饲料事业部的中高层管理者参与了此次熔炼活动。熔炼营还特别邀请了辅音国际的老师作为此次集训

的教练。  
**01 天邦水产5年发展规划**  
开营仪式上，天邦股份副总裁孙岳先生发表了重要的动员讲话。孙总表示，未来十年，是农牧行业发展的黄金十年，天邦股份饲料事业部24年的沉淀，也将迎来厚积薄发的展现。



天邦食品股份副总裁孙岳

未来我们将通过高目标牵引，做好产业发展有效安排，强化冠军团队和铁军思维，对标第一，创新路径，打造特水产业的头部企业。而这其中，营销突破

将是战略落地中很关键的一环。希望通过这一次、以及接下来一系列的营销培训安排，每一位营销精英都能够学到知识，掌握技能，带到市场上实践，带着圆满的结果回来！

孙总关于饲料事业部未来规划及战略布局的讲述，为所有天邦饲料事业部的奋斗者描绘出一幅崭新的、充满希望的壮丽篇章，振奋了学员们的士气。

**02 平台制胜，绝对增长**  
在培训中，针对目前水产饲料发展现状，赵春飞老师指出，未来几年饲料市场竞争将愈发激烈，只有跻身行业第一梯队，团队才会有发展权。在行业机遇与挑战并存的大背景下，只有努力向上攀登才会有新的台阶。赵老师澎湃激昂的演讲，提升了学员们的士气，激发了团队向上的欲望。



辅音国际总裁——赵春飞老师

我们要在今后的发展中，要

勇于攀登新台阶，抢抓农牧行业发展新机遇，跻身行业第一梯队。

**03 区域市场年度规划方案**  
就如何规划水产饲料区域市场年度方案，刘志广老师从销量、策略、市场、客户以及资源配置等方面，深入浅出地进行了系统化的讲解。

刘志广老师指出，企业要有远大梦想、强大的利益关系和创新的思维；团队管理要定目标定节点，要数字化、责任到人，各部门工作要贯穿关联、相互配合；市场营销工作要明确市场、客户、产品和服务的定位，认真分析内外部优劣势，要有为客户提供系统的产品和服务的工作思维，找准工作方向，准确出击。

刘老师的培训，不仅提升了学员们的年度方案规划能力，也为如何解决市场中的实际问题提供了切实可行的思路。



辅音国际咨询总监——刘志广老师

企业要有远大的梦想，团队管理要定目标节点，市场营销工作要明确定位，找准方向，准确出击。

**04 产业服务中心打造**  
汤志辉老师指出，天邦服务中心以“以食为天，应和立邦”的企业宗旨，应建立“生产合作、供销合作、信用合作”三位一体的优质综合资源服务平台，谋求全体成员共同利益的新型农业经济组织，将家庭养殖场融入区域性服务中心，破解经销商事业发展困境，进行合纵连横，共同合作发展。

此外，汤老师详细讲解了构建天邦产业服务中心的步骤与方案，增强了学员们对于建立产业服务中心的信心与建设服务中心的能力。



辅音国际咨询助理总监——汤志辉老师

产业服务中心的打造，是

未来水产养殖业发展的方向，也是天邦股份饲料事业部实现未来规划的重要手段和必然趋势。

**05 蟹将虾帅，奋勇争先**  
熔炼营期间，学员们被分为8个小组，期间进行了问题抢答，知识pk，规划方案展示，以及为天邦服务中心建立进行了实战演练。丰富的比拼环节，活跃了课堂气氛，深化了知识的巩固，也加深了队员之间的情谊。



随着熔炼营的圆满落幕，天邦食品股份饲料事业部的将帅们又将重新起航。相信经过全体饲料事业部的员工的共同努力，天邦水产将翻开新的篇章。

(饲料事业部 李逸群)

## 一、什么是池塘水的硬度？

水的硬度是指水中二价及多价金属离子含量的总和。这些离子包括Ca<sup>2+</sup>、Mg<sup>2+</sup>、Fe<sup>2+</sup>、Mn<sup>2+</sup>、Fe<sup>3+</sup>、Al<sup>3+</sup>等。构成天然水硬度的主要离子是钙离子和镁离子，其他离子在一般天然水中含量都很少，在构成水硬度上可以忽略，因此一般都以钙和镁离子的含量来计算硬度。

## 二、池塘水硬度变化的影响因素

影响池塘水硬度的变化主要从以下三方面分析：

1、养殖池水的硬度，首先取决于所采用的水源水的硬度，其次与池塘土质有关。新建的养鱼池土壤中的可溶性钙镁会转入池水中，使水硬度增高；另外，随着塘龄的增加，土壤中钙镁因淋溶而减少，致使池水中的总硬度会逐年降低。

小知识：不同土壤类型肥力及矿物质包涵能力不太相同，下面是在池塘肥水过程中不同池塘土壤类型肥水的注意事项：

①砂土：土壤昼夜温差大，通透性好，有机质矿质化快，但保水保肥能力差，肥力一般较低。

# 池塘水硬度知多少

施肥注意：单次施肥量不能过大，多施有机肥，少量多次，少施化肥，多使用微量元素，使用肥水先锋、钙镁先锋（淡水对虾精养塘需要泼洒钙镁产品）。

②粘土：土壤硬度大，粘着性、粘性和可塑性都强。土壤保水保肥力强，潜在肥力较高。但土质难耕，土温低，肥效不易发挥。

施肥注意：多用矿物质含量高的药物逐步改善土壤结构，使用钙镁先锋（淡水对虾精养塘需要泼洒钙镁产品），长期使用活菌制剂em一级菌种扩培液，调水先锋，生物改底等。

③壤土：质地轻松，通气透水，保水保肥力强。因此，它是水、肥、气、热协调的优质土壤。最适合养殖，不过养殖多年对虾后注意补充微

量元素，钙镁先锋（淡水对虾精养塘需要泼洒钙镁产品）。

2、对淡水养殖池生产管理上的操作及水中生物代谢活动，也可使池水硬度发

生变化，比如施用磷酸钙，泼洒石灰水都能使池水硬度变化。市场上，提高钙镁的产品多为固体，如硫酸钙、硫酸镁、氯化钙、氯化镁等，而钙镁先锋为水制剂，可以直接提高钙镁及微量元素。这些离子的增加不仅能辅助对虾脱壳也有助于培藻，使池塘的pH值稳定，促进藻相和菌相的平衡。

小知识：①在池塘初期，可以通过用生石灰清塘提高硬度。因为生石灰的主要成分是氢氧化钙，在水中溶解后有钙离子进入，硬度便会随之提高。但一定要注意池塘的pH值指标，如果pH值已经很高，就不能用生石灰进行清塘，也不能通过它提高总硬度。

②下雨后池水硬度降低，会刺激对虾脱皮，要及时泼洒钙镁先锋产品。

3、水中的光合作用和呼吸作用也可以使池塘水硬度发生昼夜变化。这是因为一般养鱼池水中均存在以下重要平衡



当水中的光合作用速率超过呼吸作用速率时，就有二氧化碳的净消耗，促使平衡向右移动，硬度降低，当呼吸作用速率超过光合作用速率时，就有二氧化碳的净补充，促使平衡向左移动。一天内水硬度会有浮动，但浮动不大。

## 三、池塘水硬度对水产动物的影响

硬度可以稳定水质的pH值，增加水体的缓冲能力，钙、镁含量高，水体的缓冲能力较强，具有较好的保持pH值的能力。钙离子可以降低重金属离子和一价金属离子的毒性，因此钙元素缺乏会限制藻类繁殖速度，出现肥水困难的问题，而钙含量高硅藻更易生长。镁是叶绿素中的成分，各种藻类都需要镁，钙镁比例不协调会引起养殖种类的大批死亡，总硬度偏低，养殖动物生长不良，骨骼发育不良，蜕皮、脱壳后成活率低，水体不稳定，缓冲能力差，水生植物繁殖、生长受到限制。

对水产养殖品种而言，尤其是蟹类养殖品种，其生长形态的变化、器官的发育和断肢再生等，都要通过蜕皮与蜕壳来完成，钙镁离子的补充尤为重要，因此，脱壳期可用钙镁先锋补充，以帮助对虾脱壳。

(饲料事业部 孙虹洋)

# 强培训，练内功，知行合一促提升

——记广西汉世伟三大片区内勤赋能培训



2020年11月3日，广西汉世伟三大片区联合组织了“强培训，练内功，知行合一促提升”内勤赋能培训。本次培训由广西汉世伟人力资源部经理黎丽主持。参训人员为三大片区母猪场、培育场、育肥场内勤以及人力资源部全体成员。本次培训旨在推动母猪场内部人事工作精细化管理，规范猪场人事事务操作流程，提升内控合规性。

随着公司的快速发展，广西团队从过去几个场到目前十几个场，人事内勤队伍也随之扩大，成为不可或缺的一支支撑保障队伍。未来内勤队伍还需要源源不断地注入新鲜血液，团队成员也将成倍速增长。

培训中，人力资源部经理黎丽对大家在内勤岗位上的默默付出给予高度肯定。她表示，人事事务无小事，人多力量大的前提是大家必须把工作做精做细做到位，操作流程要规范，业务开展要合规。相反，人越多漏洞越大，风险也越高。

培训当日，各场内勤首先汇报了各自十月份的重点工作，梳理了岗位职责，提出了目前工作中存在的难点和疑点。大家通过集思广益，互相学习，取长补短，为自己接下来的工作找到了新的思路和灵感，打通了工作中的“任督二脉”。

接着，通过组织议题研讨，大家一致认为：一个好的内勤，工作要坚持原则和正确的



价值观，不盲目，不迎合，不从众，不违背工作红线；要敢讲话，讲真话；要有受得了委屈的胸怀、抵得住诱惑的勇气，要胆大心细。

最后，人力资源部黄自渊和蔡玉琦给大家带来了关于招聘培训管理和人事事务工作的培训，进一步明确猪场人事日常管理中需要关注的重点和跟进的事宜，并且通过列举大量工作中真实的案例，为大家敲响工作警钟，避免因自身不规范操作而产生的劳动纠纷。

在猪场，生产人员在前面冲锋作战，故而内勤做为保障部门，自身业务是否熟悉、管理是否到位都会直接影响前方作战的战况。因此，作为一名内勤必须苦练本领，内外兼修，提升自身业务水平，协助前方战友，方可为一线战斗人员免去后顾之忧，让他们勇往直前，最终向内要效益，向外要红利。

通过一天强化培训，各场内勤掌握了岗位业务知识，规范了相关操作流程，明确了岗位职责，工作思路更加清晰。

(广西汉世伟 何婷)

# 天邦股份动物疫苗产业全新升级

## ——史纪南京工厂建设方案研讨会成功召开

史纪南京工厂建设项目全称“生物医药产业化基地项目”，是天邦股份有限公司与南京市浦口区人民政府星甸办事处签订的战略合作协议项目。

天邦股份11月11日晚公告，公司与南京市浦口区星甸街道办，就公司在南京市浦口区星甸街道星甸工业园，投资生物医药产业化基地项目达成协议。

项目内容包括兽用灭活疫苗生产车间、兽用活疫苗生产车间、兽用诊断试剂车间等。此次投资是公司向产业链上下游延伸的进一步战略布局。

为了快速推动项目，11月12日，在天邦股份南京总部南京国家农创园公共创新平台组织召开“史纪南京工厂建设方案研讨会”。

会议邀请了国家动物生物制品工程技术中心、中石化建设有限公司和中国建筑科学研究院有限公司等9家单位，共15位国内生物制品行业一流的专家。

天邦股份创始人张邦辉、史纪生物总裁李双斌等15位企业高管及项目团队成员参与了本次会议。



会议伊始，史纪生物副总裁刘汉平博士向全体参会人员介绍了史纪南京工厂建设项目的定位、产品规划、产能设计等情况。

听完介绍后，全体专家各抒己见，对项目的战略规划进行了详细的讨论，基本确定了项目的总体布局、产品规划、生产线设计等内容。



本次会议决定成立了史纪南京工厂筹建工作组，落实了组长、副组长，规划设计，工程建设与优化设计，工艺设计、设备选型，研发和质检中心，GMP，工程建设管理八个内容的责任人。



会议希望各责任人在各自的领域全力推进，保证项目按照规划推进，按期竣工投产。

12日下午，由李双斌总裁带队，共同前往工厂现场。“史纪南京工厂位于星甸街道工业园，总用地面积约105亩，为工业用地，政府规划为生物医药园区，天邦是第一家入驻园区的企业。”天邦股份投资与风控总监、史纪生物副总裁杨志航向专家介绍到。

通过现场的讲解及直观展示，全体成员对史纪南京工厂的整体规划有了更详细的了解，有利于后期项目布局、各模块占地面积等的确定。

该项目是继浦口区万头育肥猪生态养殖园区项目的第二个星甸项目。



项目落成后，将大幅度提升公司疫苗生产能力，匹配公司不断增长的生猪养殖规模所带来的内部供应需求，支持公司生猪养殖业务发展。

同时，有助于提升公司外销疫苗的产品品质，供应有保障，大幅增加市场份额占有率，塑造公司品牌影响力。

(史纪生物 许彬彬)

# 决战紫金之巅，史记勇往直前

## ——记史记生物营销团队 18.5 公里户外徒步团建

我们经常组织紫金山团建，但是在这样的恶劣天气下，依然不畏天气考验，完成徒步，我没有见过。

——团建教练

2020年11月27日，犀利的中雨卷着冬天的寒风，吹落了一地的梧桐树叶。在这样的日子里，史记生物全体营销人员齐聚南京紫金山下，开展了一次别开生面的户外徒步团建活动。

本次活动由史记生物总裁李双斌亲自带队，营运总监唐辉、营销总监周玉等一同参与见证，旨在“铸意志、锻本领、闯新路、求胜利”。

上午10点整，史记生物全体在拓展教练的组织下，有序的进行了分组、热身等前置工作。“石头剪刀布，你是我的啦！”简单的猜拳游戏，让全员舒展着哆嗦的身体去迎接狂风暴雨。没有年龄之分，不分岗位级别，史记人的60余颗史记心在彼此靠拢，凝聚。

本次活动既有个人争夺赛（每个团队选择三人组成尖刀队，争夺个人冠军、亚军、季军）；也有团队争夺赛，说明全体成员要有团队意识，有集体作战、互相协作的精神，才能成为冠军之队。

分发、揭示、归集纸牌，三个简单的动作将全体成员随机分成了5大战队：攀登队、雄鹰队、红心队、新纪元队、史记王朝队。

不惧风雨，勇往直前，齐心协力，志在高峰！在李双斌总裁的鼓舞之下，11:38分，登山比赛正式开始！

比赛伊始，全体成员激情洋溢，阔步豪迈，全员一心为所属团队出谋划策，争取以最短的时间登顶独秀，傲视群雄，同时为终极目标团结一心，全力以赴！

登顶向上，激情迸发，斗志昂扬；

全员同心，矢志目标，注定非凡！

本次登山设定路线一路蜿蜒向上，有大道平坦，也有千万级台阶的体力考验，更有一路的细雨绵绵，雾气昭昭，道路湿滑。在疲惫的路上，我们听到了：“加油，加油！”在攀登的路途中，我们听到了：“背包给我，我帮你背。”午餐时，我们听到了：“我还有面包，给你。水，我有，给你。”问鼎巅峰时，我们听到了：“兄弟姐妹们，胜利就在这一刻！”



加油声、打气声、呐喊声、温暖的关怀声此起彼伏，情意之音、关怀之声、追求胜利的呼啸声在山路之间不断传递，紧紧牵着每一个人。那一刻，我们不仅是一个个体，更是一个团队、一家人！

“终点线闯开了，冠军诞生了！”13点40分，会务组工作群传来了胜利的声音：第一名诞生了——雄鹰队王克雄第一个到达终点，总用时2小时2分钟！很快，亚军诞生——新纪元队杨洋！接着，季军诞生——雄鹰队艾达春！最终，雄鹰队以2小时46分的优秀成绩获得了团队冠军奖！



个人冠军王克雄

团队冠军雄鹰队

不惧风雨，不畏艰难！14:50分，全体成员全员到达终点。没有一个人掉队，没有一个人放弃，坚持就是胜利，冠军属于每一个人。

本次活动，激发了个人潜力和团队协作力，助力于打造一支具有英勇无畏精神的团队。冠军精神、狼性精神永存！“面对当今市场的风云变幻，既要有优秀的个体，更要有优秀的团队。”在最后的颁奖时刻，李双斌总裁重点强调了团队合作和团队精神。只有时刻谨记团队协作，才能更好地践行“三力营销”，才能有血性、有狼性地面对各项挑战，为下一步的万里长征做好准备！

决战紫禁之巅，超越永无止境，史记勇往直前，本次活动在大家的热烈掌声中圆满结束！



(史纪生物 许彬彬)

# 以客户为中心，以质量为生命

## ——成都天邦质量反思、培训、考试工作全面启动

为持续提供稳定的产品，强化质量就是生命的意识，成都天邦近一周启动了全面质量管理工作，人人参与，人人有责，以中高层质量管理复盘反思、各层员工GMP管理规范学习和新员工培训及考试拉开了工作序幕。

2020年11月25-26日，以“以客户为中心、以质量为生命”为主题的会议在李双斌总裁、张雷总的主持下顺利召开。通过海尔张瑞敏砸冰箱视频，以及成都天邦质量总监刘步楼、生产总监苗丽华的反思考心得分享，全体参会人员进行了1天的充分讨论并开展了自我反思与批判，制定了整改计划。大家再次学习了“以客户为中心，以质量为生命”的企业指导方针，此方针也是成都天邦的核心价值观。

复盘反思后，会议对相关责任人进行了一追责。

质量意识的提升是一个持续的过程，是全员参与的过程，无论是部门例会还是升旗仪式，质量都是不变和持续的话题。

为帮助今年入职的67名新员工快速适应工作，以文化、制度、安全、质量为主题的新员工培训举行。成都天邦人资行政总监祝子鑫、质量总监刘步楼、人事主管曹景童以及EHS主管吴照清担任讲师，帮助新员工理解新员工在组织的定位、岗位价值，以及与岗位相关的实际行为要求。

成都天邦总经理刘汉平为此次培训开班致辞。总经理从公司和个人的发展、未来规划以及企业文化和价值观几个主题进行了分享，鼓励大家为了共同的目标而奋斗。

在企业文化方面，人资行政总监祝子鑫以“搬砖与修教堂”的故事带我们走进了企业文化，告诉我们什么是企业文化、为什么要学习企业文化、及



如何践行天邦的企业文化。最后，所有学员结合自身岗位梳理了符合价值观要求的具体行为。

人事主管曹景童对大家关心的公司规程和薪酬福利等制度进行详细地讲解，帮助新员工快速了解公司的工作流程、适应工作环境和工作岗位，融入工作角色。

EHS主管吴照清在讲授《安全培训》课程中说到，一个企业有了安全并不意味着有了一切，但是没有安全就没有一切。本次培训的目的只有一个，熟悉安全操作规程并严格落实安全生产方针和行业标准，保障每一个人的生命安全。

质量总监刘步楼在兽药GMP培训的课程中讲到，GMP是对我们最基本的要求，实施兽药GMP对保证兽药质量、规范兽药生产活动起到积极的保障作用。作为本行业的一员，我们需要了解兽药GMP的相关知识并全面运用，以客户为中心，精制动物疫苗，呵护人类健康。

为了让大家能够更好地了解“安全”和“兽药GMP”的重要性，11月30日，人力资源部组织了现场考试，对培训效果进行检验。

在质量管理的路上，各层管理者和全体员工首先需要充分认知到自身使命，结合岗位责任，一起完成“修教堂”的宏伟蓝图；在知识层面上，充分理解和掌握GMP管理规范要求，并全面运用，知行合一；在认识层面上，第一次就把工作做对，系统思考，质量在于预防，减少返工成本；在技能层面上，掌握循环问题、偶发问题的处理方法，定期复盘和总结，文件化、标准化工作，闭环管理。

见贤思齐，见不贤而内自省！质量管理需要人人参与，共同肩负起企业生存和发展的责任！

(成都天邦人力资源部)

# 同心聚力，敢打胜仗，打造冠军团队

## ——记湖北汉世伟 11月团建活动

金桂飘香的十一月，湖北汉世伟食品有限公司积极开展了高目标牵引的团体拉练活动。11月5日，在美丽的东湖绿道，半程马拉松拉练序幕开启。在湖北汉世伟总经理左祥的一声号令下，湖北汉世伟团队共计80人队伍浩浩荡荡地开跑了。

历经4小时，秉承“不抛弃，不放弃”的团队理念，所有参与人员在相互扶持和鼓励中抵达终点，冠军团队和冠军个人也由此诞生了。回顾近22公里的拉练，每个人都感触颇深。这场拉练不仅是体能上的挑战，更是一场精神上的升华！大家促膝谈心，互相感谢整个过程的鼓励和扶持，真正用行动诠释了“同心聚力，敢打胜仗，打造冠军团队”的活动主题。

为更好地打造核心团队，11月15日，湖北省区

人力资源部进一步组织了储备场长的东湖绿道17公里拉练；次日，省区综合管理部在浣水三角山组织母猪管理部进行了16公里爬山拉练。

每一场活动开始前，左祥总经理一定会给大家详细解读天邦2020年工作会议上邓成董事长的讲话精神，时刻激发湖北汉世伟团队的斗志。

每一场拉练活动中，参与者都将秉承“高目标牵引”和“冠军团队和铁军思维”的思想，为自己设定一个高目标，奋力拼搏，从而为整个团队达成冠军目标而砥砺前行。董事长已经为大家描绘了一幅宏伟蓝图，相信作为天邦的每一个成员，都会脚踏实地，将讲话精神落实到工作中；定会同心聚力，为天邦成为世界级企业的目标奋勇前进！

(湖北汉世伟 刘华云)



学习与发展 天邦 SAP 管培生“一对一”转正心得之培养心得

# 沉身育新生，倾心可功成

天邦股份信息部总经理助理 赵立峰

7月15日，收到集团人事部通知，“信息部将举行迎接管培生的活动，邀请到各位导师出席”，很高兴，能以导师的身份与他们交流，不由得回想起自己当时毕业的样子。

走进交流会，看到一张张稚嫩而又面带兴奋的面孔的诸多管培生，心中不由得感到十足的欣慰和一丝丝说不出的压力，或许是自己看到了年轻的他们，感受到自己真的老了！心中难免有些思索，不过更多的兴奋，兴奋的是信息部终于迎来了新鲜血液，同时又感到责任重大，因为自己作为管培生郑健和曹堂正的导师，他们期待我这位导师能带他们成长，我也希望自己是一名优秀的导师，更希望自己所带的管培生，在自己的培养下快速成长，表现更加优秀。

不管是当今还是未来，集团的发展离不开年轻人的加入，而新员工的成长在于我们的正确引导，因此如何正确引导管培生，使其在集团顺利成长，成为当务之急，值得我们慎重的思考和规划。



2020年第一期新员工

经过我们信息部四位导师的集思广益，我们拟定了管培生的培训计划。各位导师按照内容各负其责，分头进行，带领大家快速融入天邦，实践理论相结合，使得管培生得到快速成长。天邦研究院智能商务研究所总经理杨锐负责带领管培生深入了解企业文化和信息部的部门职责；天邦研究院智能商务研究所副总经理吕成军负责带领管培生深入学习程序开发，并同时介绍养猪行业的知识，使大家能在了解业务的同时快速进入系统维护的角色。我负责落实具体业务培训：

## 一、引导管培生学习企业文化，带领管培生熟悉各部门的业务

1. 向管培生介绍企业文化和核心价值观，介绍信息部岗位职责，明晰工作方向；引领管培生树立正确的价值观，以公司利益为主，个人利益为次，做正确的事，正确的事，力出一孔，利出一孔。

2. 引领管培生树立正确的工作思路，提高工作态度的积极性，培养合理的工作方法，

迈向职业化道路，争取早日成为职业精英。

3. 强调道德素质和职业修养，要求管培生遵守道德底线，严禁触碰高压线，要爱护公司声誉和个人名誉，绝不姑息纵容任何有损公司声誉的行为。

4. 特别强调信息化一定要熟悉业务，不了解业务谈信息化就是空谈；端正信息化建设思想，同时为下一步的业务培训作好铺垫。



组织信息部管培生熟悉各部门业务

## 二、组织培训计划，有计划有步骤地开展业务学习

1. 8月，组织信息部管培生到安徽饲料厂进行为期10天的实习，学习内容主要包括饲料厂的采购、生产、品控、销售等基本知识。

2. 9月，组织信息部管培生到拾分味道永宁精加工厂实习，主要学习屠宰、分割、精加工生产的过程。

3. 9月，组织相关管培生到怀远服务部和魏庄场实习，主要学习猪只繁育过程管理，以及了解母猪场的生产过程。

4. 国庆节期间，组织管培生学习SAP知识，并要求管培生输出学习心得。

在三个月的时间里，组织管培生了解我们公司现有的饲料、养猪、屠宰等主要业务，以及将要上马的SAP系统的基础知识，实践理论相结合，实习效果极佳。



组织信息部管培生实地培训

## 三、引领管培生及时总结，交流互补

1. 组织实地学习并要求各位管培生输出学习心得，体裁不限、格式不限、内容不限，让大家自由发挥；了解各位管培生的学习心态、学习能力，然后在信息部的培训会议上带领各位管培生共同评议学习心得，对写

得好的人给出表扬，对写得差的人提出批评并提供改进建议。

2. 在学习培训过程中，要求大家必须按公司统一的PPT格式来写心得体会；所有的流程图必须自己画，不允许复制资料的流程图，所有的现场照片必须自己拍，然后在信息部的培训会议上带领各位管培生共同评议，查缺补漏，对关键的生产流程和质量控制点进行讲解和交流讨论，目的是展示最真实的自己，从而在后期取长补短。

## 四、因人而异，定制辅导

1. 刚见到郑健，第一印象就是该管培生内敛、低调、脑中有想法但不善于表达，再加上刚刚结束学生时代进入职场，表现将会更加生涩含蓄。果不其然，经过几次会议及现场培训，我们观察该员工的神态，他应该确实有一些想法，但是往往羞于表达，最后不了了之。针对这种情况，在会议公开场合，我们鼓励他勇于发言，只有勇于表达自己想法的人才能得到大家的认可；在私下场合，鼓励他不要怕犯错，年轻人的成长就是一个不断犯错不断修正的过程，只要出发点正确，就要敢于试错并承担相应的代价，只有这样才能成长得更快，在公司层面还有领导作后盾，没有什么可担心的。经过不断的鼓励和磨练，几个月下来终于有所收获，郑健渐渐由不自信的状态变得坚定而沉稳。

2. 郑健的专业是物联网工程。这个专业不但在信息化方面有所学习，在实际的工业设备和自动化工程方面也有所涉及。于是，我们在当前的项目中挑选了与物联网比较相关的电子耳标成套系统和小蓬系统，让郑健深入学习了解。通过对耳标的测试、手持机的使用、APP的使用、卖猪的实际场景与设备等与物联网相关软硬件的学习，让他将所学知识再次应用，专业能力充分发挥。

3. 基于性格的磨练和所学专业因素，安排郑健深入生产一线，去学习饲料的加工，了解养猪的过程，让他过职业生涯的第一关。脱离高校明亮的教室和图书馆，去了解实际的工厂和养猪场，让环境的改变作为对他的第一道测试。经过实际的工作反馈，郑健在养猪场的环境中不怕脏不怕累，和合作养户一起进猪舍，抓猪、打耳标、打针，和其他猪猪同事同吃同住，顺利通过了职场第一道关口，为日后的发展打下了坚实的基础！

经过几个月的学习和磨练，作为职场新秀的管培生们，在天邦的核心价值观和企业愿景的感召下，树立了正确的价值观和工作思路。期盼着新加入的管培生大放异彩，为天邦的发展壮大贡献自己的力量！

学习与发展 天邦 SAP 管培生“一对一”转正心得之学习心得

# 结束是一次新的开始

天邦股份信息部管培生 郑健

时间一晃而过，转眼间到公司已经三个月了。在这三个月中，公司教了我很多，我也学到了很多，自认为做到了从学校到职场、从学生到员工的转变，接下来就这三个月的实习作如下总结：

## 一、认清自己，准确定位

作为公司的一员，每个人都扮演着不同的角色，担任不同的职责，只有清楚认知自己的身份，才能让我们做事更加有针对性，更加高效。

1. 作为信息部的一员，我要做的就是了解公司业务，熟悉信息部的职能，尽快融入。在这期间，各位导师给我们安排了各种培训，如企业文化培训、程序开发培训、信息化系统培训、饲料行业知识学习等。对我来说，每一次培训都是一种全新知识的输入，值得我尽最大的努力去学。



新员工企业文化知识培训

2. 作为信息部智能装备部的一员，我被安排到电子耳标、环控系统和小蓬系统项目上工作。这项工作的主要内容是了解电子耳标的实施情况、猪场的SOP和小蓬系统的测试进度。在这期间，我负责了每月电子耳标实施进度的统计工作，同时承担了手持机的读标测试工作。我还去魏庄场进行了三天的实地学习，对环控系统有了初步了解。虽然对小蓬系统接触比较少，但是有了跟随测试的机会，后期我会尽快掌握这一系统。

3. 作为SAP项目MM小组的一员，我负责食品板块，对接工作并兼任会议秘书一职，主要负责主持前期现状调研工作、每周的例会纪要记录和最后的文件汇总工作，这很好地锻炼了我的沟通能力，并且加深了我对食品板块采购仓储业务的理解。



参加各部门业务培训

## 二、在学习中成长，在成长中学习

在三个月的工作中，我曾四次下一线实地学习，分别是（1）安徽饲料厂为期10天的实习，

主要学习饲料厂的采购、生产、品控、销售等基本知识；（2）宁波饲料厂为期4天的实习，主要学习饲料厂水产料的采购、生产、品控、销售等基本知识；（3）拾分味道永宁精加工厂实习，主要学习屠宰、分割、精加工生产的过程；（4）怀远服务部和魏庄场为期4天的实习，主要学习猪只繁育过程管理，以及了解母猪场的生产过程。在每次出发之前，我都会明确这次出差的目的，以便自己到现场后可以从容不迫。每次回来之后，我也会归纳学习总结，遇到不确定的问题，积极向各位前辈请教改正。



参加信息部管培生实地培训

## 三、师傅领进门，修行靠个人

为了让我们快速成长，公司为每位管培生都配备了一位经验丰富的导师。我的导师是股份公司信息部总经理助理赵立峰。在实习期间，赵总为我安排了详细的学习计划，并申请安排我下一线去实地了解业务。在我学习回来时，他督促我进行总结，绘制业务流程，并且在会议上鼓励我分享学到的业务知识。赵总说，自己能说出来的才是自己真正学到的，这一点我非常赞同。针对我们在分享过程中出现的问题，赵总也会为我们做出详细的解答和纠正，并指出我们学习过程中可能忽视的细节，为我们下次的学习奠定基础。

初入职场的我，能有一位导师帮助我、传授经验，真的是非常幸运的事。在以后的工作中，我将以更加积极热情的态度去工作，遇到问题积极请教，努力成为赵立峰导师期望的可以独当一面的优秀员工。

## 四、合理的期望和规划

虽然我在公司已经工作三个月，但工作经验不足，仍处于发展积累阶段。因此，应作出合理的期望和规划。就目前而言，我的工作还是以SAP项目为主，其他工作为辅。虽然我负责MM模块工作，但是其他模块的工作也需要了解，我的目标就是较为全面地要求自己，不断提高自身各项业务技能，希望能像各位前辈一样独当一面。

现在三个月实习期已过，对我而言，这并不是结束，而是崭新的开始，我必将不怕困难坎坷，严格要求自己，为公司的发展贡献自己的力量。

精神，在室内培训课程结束后，室外拓展就紧锣密鼓地开展起来了。

“极速60s”“坦克大战”“挑战不可能”，游戏难度节节攀升，学员直呼“不可能”，但最终各个小组通过团队协作，凝心聚力，都齐齐闯关成功。

## 结业表彰：鼓舞人心，争当第一

随着室外拓展的结束，培训接近尾声，但现场氛围依旧热闹。最终，由股份公司人力资源部人事经理马丽带领的第一组以总分375分排名第一，获得“优秀小组”的称号。王彦彬、常纪亮、苗青亮以及刘华云四名学员在培训中表现优异被评选为“优秀学员”。

为了鼓舞新员工再接再厉，勇往直前，争当第一，实现天邦的“双千”“晋升世界500强”的高目标，商学院为优秀学员准备了荣誉证书和精美奖品以资奖励。



“一个天邦，一个文化，一支团队”，希望大家不忘初心，艰苦奋斗，为实现天邦“双千梦”不懈努力。

（股份公司人力资源部 张渝敏）

# 一个天邦，一个文化，一支团队

——天邦商学院2020年新员工文化引导培训第03期完美落幕



11月12日至13日，天邦商学院2020年新员工文化引导培训第03期在乌江中心如期进行。此次参训学员来自股份公司及各事业部，共计40人。其中，各事业部均为经理级以上新员工参加培训。培训邀请了天邦股份董事长邓成、总裁苏礼荣、研究院副院长、首席科学家傅衍、饲料事业部人力行政总监周洋波、汉世伟人力资源部总经理李新昕、股份公司人力资源部招聘COE汪文担任讲师，旨在帮助新员工熟悉和了解天邦，清晰自身在组织中所扮演的角色，帮助新伙伴快速理解和融入企业文化，传承价值观，共同奋斗。

## 文化引导：一个天邦，一个文化，一支团队

天邦股份董事长邓成成为此次培训开班致辞。董事长以天邦未来规划、人才发展以及企业文化为主线进行分享，让学员们理解并把握天邦未来的发展重心和发展前景，鼓励大家为实现天邦目标而不懈努力。董事长邓成在分享中强调，任何一



个行业的崛起和发展，都是顺应时代趋势发展的结果，而天邦和我们都是足够幸运，未来十年正是农牧行业的黄金十年，不管是对公司还是我们个人来说是机遇，更是挑战。所以，作为一名天邦人，要有“三不惜”的精神：不惜名，不惜利，不惜力，以高目标追求为驱动，以价值观和愿景为牵引，不看短期的名利，与天邦同命运，共奋斗，向着目标高歌猛进。

在人才培养选拔方面，邓成董事长强调，天邦目前处于新阶段，新的阶段就需要新的人才，选拔新人才应当以业绩为先，素养为基础，品德为根本，愿力为支柱。在企业文化方面，邓成董事长指出，只要每一个天邦人具有“四个观点”和“四个心态”，我们就能成就“一个天邦，一个文化，一支团

队”的文化。

天邦股份总裁苏礼荣在其讲授的《奋斗在天邦，以客户为中心》课程中，讲述了他与天邦的19年奋斗历程，将天邦艰苦创业的昨天、拼搏向上的今天以及繁花似锦的明天生动形象地展示在学员眼前，让大家对“奋斗者”“以客户为中心”等核心价值观有更深刻的理解和认识，引领大家快速融入天邦，成为一名合格奋斗者，肩负起天邦的宏图伟业！

首席科学家、研究院副院长傅衍教授满怀激情地向学员们讲授了《天邦的养猪及核心竞争力》课程。傅教授追根溯源，从“天邦如何进入养猪及入股著名跨国育种公司”为切入点，层层递进，用简洁质朴的语言向各位学员介绍了天邦的养猪技术，使新员工对养猪这一核心业务有了更为清晰的认识。

饲料事业部人力行政总监周洋波对公司的文化价值观、规章制度、薪酬福利等制度如数家珍。他讲授的《公司相关制度》，内容详实，解答了新员工对公司制度类问题的困惑，帮助了新员工快速熟悉公司办公流程，适应工作岗位，融入工作角色。

## 职场修炼：打铁还需自身硬

俗话说，打铁还需自身硬，无须扬鞭自奋蹄。只有保持紧迫感，提前学习，抓紧学习，对自己高标准高要求，才能更好地武装自己。所以，新员工不仅需要了解天邦的企业文化，更需要学习掌握职场所需技能。

汉世伟人力资源部总经理李新昕就“如何进行时间管理”这一问题作出了回答。他在《时间管理》课上，不仅引导大家建立时间需要管理的观念，还提供了多种时间管理的方法供学员选择，其中包括计划管理法、时间“四象限”法、时间ABC分类法等。“时间管理，管理的不仅仅是时间，更是对自我的管理。”李新昕总经理强调。

《有效沟通》是此次培训的最后一门课程，由股份公司人力资源部的招聘COE汪文负责讲授。他在课上强调了职场中有效沟通的重要性，并结合自身经历向大家传授有效沟通的技巧，使大家深切体会到与领导、同事以及下属该如何进行沟通。

## 团建拓展：凝心聚力，勇闯难关

“众人拾柴火焰高，众人植树树成林。”为使新员工快速融入团体，激发团队

# 长风破浪时已至，直挂云帆济沧海

11月12-13日，本人有幸参加了第3期天邦商学院新员工文化引导培训。两天的交流和学习，时间虽短，但内容丰富，针对性强，让我受益匪浅。

在培训中，我认真学习、深入思考，踊跃参加班级和小组讨论、交流经验，让我进一步融入天邦大家庭。本次培训，教会了我如何正确处理学习和工作关系，事事做到合理安排、统筹兼顾；提高了我的思想认识和理论水平，消除了最初加入天邦的迷茫，更加坚定了我选择天邦、并将长期在天邦奋斗的决心。

培训中，每一位讲师都各具特色，从自身专业领域出发，以幽默风趣的授课方式将知识深入浅出地传递给在座的学员。整个培训过程气氛活跃，时刻激发着大家的听课热情。

天邦股份董事长邓成围绕“用人理念、发展规划”的主题，为我们勾画了天邦未来发展的宏伟蓝图，使大家充满了对天邦美好未来的憧憬。

天邦股份总裁苏礼荣以“奋斗在天邦”为主题，以风趣生动的语言介绍了天邦的发展历史。一批批天邦人通过长期坚持艰苦奋斗创造出如今具有卓越成就的企业，他们的精神深深感染着我，激发着我不断前进。

天邦股份首席科学家傅衍教授从专业角度向我们介绍了天邦最具核心的生猪养

殖产业，一切围绕公司的目标而奋斗，很庆幸如今我也成为了实现这一目标而奋斗的天邦人。

此外，本次培训还开设了《公司相关制度》、《时间管理》、《有效沟通》及《室外拓展》课程，一连串的课程相辅相成、循序渐进地启发了我的思维，使我不断地思考，增长了见识，开阔了思路。尤其在听完董事长与总裁的课程后，我清楚看到了天邦的深厚底蕴及美好的未来，真正认识到天邦是什么、做什么、未来将会成为什么；真正意识到什么是企业文化、什么是高目标牵引……——使我陷入沉思，并有了以下几点思考。

## 一、朝气蓬勃和奋发向上的天邦

天邦已完成从0到1的突破，其育种、养殖、饲料、食品板块在市场上都已有成熟的核心竞争力的技术，并且具备了高效的生产基础。天邦虽已取得较为傲人的成绩，却仍有一群充满激情、怀揣二次创业梦想的人，为天邦晋升世界级企业的高目标在不懈努力。这群人在天邦也有一个特殊的称号——奋斗者，他们是我们学习的榜样。

## 二、士不可以不弘毅，任重而道远

在天邦高目标的牵引下，这群奋斗者们肩负重任，以客户为中心，共树“三不惜”价值观，以使命和目标为原始驱动力，不惜短期的名誉和地位，不去看短利，同呼吸，共命运，勇奋斗。虽然每个人的践行方式可

能不同，但思想统一、目标一致、百川向海。

## 三、君子谋时而动，顺势而为

时代造就辉煌。上世纪90年代，中国支柱产业高速发展，钢铁、汽车、房地产行业顺势而为，快速崛起和扩张。2000年后，互联网兴起，其产业顺势发展裂变加速，规模呈量级提升，创造了一批如阿里巴巴、腾讯、京东这样的市值巨头企业。而如今在国家宏观调控及疫情冲击下，钢铁产业迅速没落，汽车、房地产业发展动力不足。由于国家刚颁发一份文件——《关于平台经济领域的反垄断指南（征求意见稿）》，更是导致互联网行业大佬们两日蒸发市值超过1.6万亿元，成为今年“双11”的最大折扣。

并且，党的十九大指出，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。国家发展，改善民生是第一导向，人民吃饱喝足，才能追求更高物质和精神上的生活。但中国农业经济与同时代的工业经济、信息经济、数字经济相比机制单一，商业文明秩序落后，不利于社会资源的有效聚集。同时，战略方向缺乏科学判断，多以机会驱动为主，持续动力不足。因此，为满足人民日益增长的美好生活需要，农业改革势在必行。

邓成董事长在培训中提到：“目前国家产业政策结构已主动调整，供给侧改革，‘三去一降一补’、内外双循环，要求农业及

消费成为主动力量。”并且，2018年以来的非洲猪瘟疫情、2019年中美贸易摩擦升级、2020年新冠肺炎疫情的出现及其在全球的蔓延，都对国内畜禽产业发展和畜禽产品贸易产生严重影响，进而影响肉类供需形势。2019年中央一号文件提出实施重要农产品保障战略，强调要立足国内保障重要农产品供给；2020年中央一号文件指出，生猪稳产保供是当前经济工作的一件大事。保障肉类供给的重要性被提到前所未有的地位。

这些迹象都表明中国农业大发展时代已然来临，尤其是以生猪养殖为代表的农牧产业！时代将造就一大批令人瞩目的辉煌，正如国家支柱和互联网产业大发展时代一样。如今天邦正踩在时代的风口上，有人、有资金、有技术，已具备二次创业的精神和基本条件。相信天邦在邓成董事长的正确带领下，所有天邦人同心聚力，秉承奋斗者的精神，必能在时代的潮流中，乘风破浪，一往无前，尽早实现成为世界级企业的高目标。

## 四、不积跬步，无以至千里

在大势所驱的情况下，个人得失无法改变历史进程！可对于在企业发展的我们来说，却又必须遵循客观规律，循序渐进，而非一蹴而就。“骐骥一跃，不能十步；驽马十驾，功在不舍。”这些道理浅显易懂，然而工作中不可避免会遇到困难、烦恼、曲折

和寂寞，就算入职新人胸怀百炼成钢的决心，但其意志力也可能在不断的挫折中被慢慢磨灭。“行路难、多歧路、今安在？”因此，为保证工作激情不消散，不患得患失，就需要我们有全局观，这样才能有方向和目标，便不会再迷茫犹豫。

但如何才能准确把控全局观呢？培训中邓成董事长提到，要把个人、企业跟行业结合起来看，知道行业未来的发展趋势，了解企业在行业里的定位，清楚个人在其中应做出的努力和贡献。

董事长还告诉我们，当前整个农业的发展欣欣向荣，天邦也在顺势前行。他提出天邦“新人才”和“新机制”计划，最大限度的保障每一位天邦人在公司的发展。“新人才”要以“赛马为主、相马为辅”，公平竞争，人尽其才。“新机制”要建立多维度、多层次、多阶段、全覆盖的立体式激励方案。他的这一番话，让我们明确天邦未来人才的要求，明确了如何使自己发展成为天邦所需要的人才。我相信，只要努力干、认真干、踏实干，必定能得到相应的高回报。

本次培训，收获满满，感触颇深，激发了我昂扬的斗志。“长风破浪时已至，直挂云帆济沧海”，我坚信在不远的将来，天邦必定会成为那个受全世界尊重的企业，而我们也将是辉煌时代的筑建者！因为我们顺势而为！

（天邦股份秘书处 吴凡）

11月12日至13日，作为一名新员工，我有幸参加了在乌江中心举办的天邦商学院2020年新员工文化引导培训第03期。本次培训，商学院邀请了天邦股份董事长邓成，总裁苏礼荣，研究院副院长、首席科学家傅衍等大咖亲自授课。通过培训，我切身感受到了天邦发展历程之艰辛与企业文化之深厚，在提升工作技巧的同时也对自己进行了一些突破。现将所感所悟，总结如下：

## 奋斗为本，文化为魂

天邦从创业之初，就背负着“做安全、健康、美味的动物源食品”的企业使命，在“成就客户、艰苦奋斗、开放进取、团队合作、自我批判、至诚守信”的企业核心价值观指导下，上下求索，一往无前，顽强成长。奋斗者文化和奋斗者精神成为了千万奋斗者筑就天邦企业的精神牵引，助推天邦取得今日成就。

现在，邓成董事长以大格局、大胸怀和对宏远目标的极致追求带领众人开启了天邦的二次创业之旅。新阶段、新挑战、新征程，天邦二次创业要靠新文化支撑。一个天邦、一个文化、一支团队，邓成董事长对新阶段下的天邦提出了新的发展要求，应和时局，为我们注入了动力，指明了奋斗方向！现在天邦全员已在“进军世界级企业，并成为一个受世界尊重的企业”的高远目标的牵引下，迅速反应，快速裂变，奋力拼搏。

## 突破深井，化繁为简

随着企业的不断发展，组织机构变得庞大，组织里的人因受到条条框框的束缚，就像是生活在深井之中，目光只盯着井上面的那个人（领导），习惯于等待。但当今世界正面临百年未有之大变局，“变”与“不确定性”是这个时代的主旋律。乌卡时代已经来临，我们正处于一个易变的、不确定的、复杂的和模糊的世界里。在这纷繁复杂的世界里，商业

## 学习与发展 天邦商学院 03 期新员工文化引导培训心得

# 看见

领域的竞争更是物竞天择，适者生存。只有主动求变，改变自己，才能在这丛林法则横行的商业丛林里游刃有余。

目前，汉世伟集团在总裁周瑞阳的带领下，正在突破深井，化繁为简。汉世伟现已开启“决策高效、沟通简单、干部正向、善于学习”的新工作机制，并逐步形成“扁平化、专业化、标准化、流程化”的职能线路，最终打造成上牵下推、高效决策的具有韧性的超级团队。在汉世伟团队中，我们共创、共享、共担，一起拼，一起赢，让养猪业成为受人尊重的行业！

## 三不惜，以客户为中心

回归业务，行政是我的本职。一直以来，我所坚持的企业行政，一定是能支撑公司业务发展的行政，一定是能创造价值的行政，一定是不断学习并优化的行政。行政工作，包罗万象，从日常办公到公共关系，从办公用品到员工差旅，从固定资产到员工福利，从印章、文书到车辆、卫生，纷纷杂杂，事无巨细。正是因为行政工作的庞杂，才要求行政工作人员具备吃苦耐劳的决心和勇于奉献的精神，这与董事长提出的“三不

惜”不谋而合。行政工作人员要在日常工作中充分发挥不惜名、不惜利、不惜力的“三不惜”价值观，立足岗位，努力干，奋斗干，做好各项服务与支撑。

服务产生价值，行政工作以服务为主，虽不能直接创造利润，但凭借专业为企业提供内核的强势驱动力，价值也绝不会被淹没。其实，任何工作的本质都是服务。既然是服务，就一定要面向客户，就一定要以客户为中心，急客户所急，想客户所想。行政的客户在哪里？任何需求提出方都可以是行政工作的客户：可以是领导，可以是其他职能部门或员工，可以是外部合作伙伴，可以是为我们提供服务的物业人员等等。面对客户需求，要及时响应，及时反馈，满足了客户需求，行政价值也就此产生。这种价值可能很微小，比如帮助同事解决了一个办公用品的小需求；这种价值也可以很重大，比如为公司申请到一份省级或国家级的荣誉资质。

## 写在最后

柴静在她的著作《看见》的序言里写下这样一段文字：我试着尽可能诚实地写下这不断犯错、不断推翻、不断疑问、不断重建的事实和因果，一个国家由人构成，一个人也由无数他人构成，你想如何报道一个国家，就要如何报道自己。我想说，企业由人构成，我们要回归本质，当下奋斗的因铸就我们事业的果，你想如何成就自己，就要如何成就企业，平台与个人是一个整体、一荣俱荣。因为热爱，所以选择；因为选择，所以坚持；因为坚持，所以相信；因为相信，所以看见！

浩渺行无极，扬帆但信风。我已看见：新的我们，新的天邦，正勇敢的走向未来，正朝着高目标大步前进！

（汉世伟集团行政服务中心 王彦彬）

# 从会议秘书角度浅谈如何提高会议效率（上 问题篇）

会议，顾名思义，“会”指会面、会见；“议”代表商议、沟通。《国家秘书四级学习材料》中提到会议是有组织、有目的地召集人们商议事情、沟通信息、表达意愿的过程。当今社会科技快速发展，市场竞争日益激烈，企业规模不断壮大，会议已成为影响企业实施、运营、发展的一种重要活动及方式。并随着沟通商谈事项日益增多，与之俱来的会议种类、数量等不断增加。

因此，如何在最短时间实现高效沟通、决策，已成为企业发展与竞争的关键因素。本文针对天邦相关会议制度，依据相关科学文献，同时结合作者经验与理解梳理出此篇文章，希望可为天邦同仁提供有价值的参考。

## 一、现代企业会议特点

### （一）会议种类多样化

为适应复杂市场环境和用户需求，企业会议越来越呈现出专业化、精细化发展趋势。可就不同条件进行以下分类：

- 1、会议规模：特大型会议、大型会议、中型会议、小型会议
- 2、会议性质：讨论性会议、决策性会议、工作性会议、指示性会议、专业性会议
- 3、会议周期：定期会议、不定期会议
- 4、会议形式：正式会议、非正式会议
- 5、会议内容：专题性会议、综合性会议

- 6、会议方式：现场会议、网络会议、现场+网络会议

### （二）会议层级多元化

在当前国家产业结构供给侧改革环境下，“合作共赢、创新发展”理念不断深入，企业各部门之间、企业与客户、企业与企业、企业与政府部门、甚至企业与国外组织机构的交流日益增多，使得现代企业会议层级在不断提升。

## 二、影响会议效率的主要因素

### （一）会前准备不充分

- 1、会议目标不明确。无目标，或目标过于抽象、空洞，导致会议无方向，东拉西扯、浪费时间。
- 2、议题不当。（1）议题与会议目标无关或相关性弱，使与会者精力分散，削弱参会动力；（2）议题过多，导致会议时间冗长。
- 3、议程设计不合理。议前未制定议程，或议程制定不合理；议题排序无逻辑性，主次排序不当；导致会议节奏、内容、时间无法控制，参会人员随意发挥，难达共识。
- 4、会议对象不明确。（1）未邀请对会议起决定作用的重要参会人员；（2）邀请与会议无关，或作用甚小人员；（3）邀请领导参加专业性强，或过多非重要细节的讨论会议，耽误领导时间。
- 5、会议时间不当。组织者随意安排会

议时间，如即将就餐、下班、节假日期间，或与与会者事务特别繁忙之际，导致降低与会者的积极性，甚至产生负面情绪。

6、会议室安排不合理。企业会议室未形成有效协调应对机制，易发生会议使用冲突，或会议资源安排未能满足会议所需。同时会议资源日常管理不明，造成物品状态不清、人员职责不到位，导致会议环境无保障。

7、会议通知不到位。（1）会议通知未及发布时间；（2）会议通知未囊括所有参会人员；（3）通知发布方式随意、单一，无法保证参会人员都收到；（4）会前未做再次提醒；（5）会议通知中未明确与会者所需准备事项，导致会中冷场。

8、会议资料准备不充分。（1）与会者不明议题，发言时言语混乱、断片冷场，或思绪不清，发言时间过长；（2）汇报材料复杂、专业理论性太强，PPT设计太过花哨，无重点、无数据、无对标。

### （二）会中控制乱

- 1、会议主持人缺乏影响力、观察力、说服力。会议期间冷场，与会人员发生意见冲突，或报告人员发言时间过长、辞不达意，离题时主持人也未做到有效把控；
- 2、主持人不熟悉议题、议程，造成手忙脚乱，导致会议无法有序开展；

3、会议人员不熟悉设备设施使用，或者存在操作流程有误，造成设备损坏，且会议现场无人员能及时维修或更换设备；

4、会议持续时间过长，无休息时间，参会人员精力分散，甚至体力不支；

5、会中随意邀请非关键人员参会，导致临时参会人员无法跟进会议进度。

### （三）会后缺乏跟踪

会议对于所讨论事项、决议无记录，未明确各项决议责任人及完成时间、标准等，导致会议决议事项不了了之，执行情况无从可查，从而无法进行反馈、修正及闭环。会后缺乏跟踪导致会议收效甚微，其成本增高。

### （四）其他因素

- 1、领导会议数量太多，分身乏术；
- 2、决策链过长。企业部门权责关系不明确，业务条线较多，沟通协调不顺畅，导致决策事项方式只能通过层层召开会议方式加以解决，会议中存在“推诿扯皮”现象，一个事项的解决需要召开多次会议才能协调顺畅，甚至在多次协调之后未真正解决问题。

本文上篇仅从会议的定义，现代企业会议的特点，以及影响会议效率的主要因素进行了介绍；下篇中，我们将继续就组织高效会议的科学依据及应对策略方面展开分析。

## 相关文献参考：

- 1、关于印发《天邦食品股份有限公司会议管理制度V1.0》的通知。2020(4)。
- 2、韦小柏.浅谈如何做好现代企业会议管理工作[J].中国高新技术企业.2014,299(20):149-150。
- 3、周雅琴.浅谈提高会议效率的管理对策[J].湖南大众传媒职业技术学院学报.2012,12(1):74-76。
- 4、郭明.高校办公室会议管理工作研究[D].硕士学位论文.沈阳：东北大学公共管理专业，2011。
- 5、陶婧,郭羽.新形势下提升会议效率的措施探析[J].办公室业务.2019(22):117-125。
- 6、任韵蓁,唐群.浅谈改革企业会议管理的措施[J].企业技术开发,2014,33(4):87-89。
- 7、郭晓青.浅谈如何提高会议效率[J].科技视界.2014(07):267-268。
- 8、马涛,郑鑫.浅谈企业会议效率问题及改进措施[J].中国商论.2016(14):25-27。
- 9、刘宁,任春燕,蔡晓健,王利刚,王芳,徐一丹.企业会议准备工作质量的影响因素及提升途径[J].市场周刊.2019(7):31-32。

（天邦股份 吴凡 张灵玉）