

天邦報

TECHBANK
Create Your Value

天邦股份有限公司主办

www.tianbang.com

2020年9月

28

星期一

总第255期

本期导读：

1. 高层声音之从财务角度看公司数字化转型 第二版
2. 傅衍：非洲猪瘟下，育种需要加快做大做强的步伐！ 第二版
3. 以奋斗者为本，让青春飞扬——天邦股份饲料事业部2020年度新员工培训圆满成功 第四版
4. 有效招聘与精准识人——高能天邦人01期启动 第五版
5. 秋冬季节猪舍环境因素对猪群生产成绩的影响 第六版
6. 爱不落幕 味蕾被征服——拾分味道组织文化建设&美味猪肉品鉴活动成功举办 第七版
7. 天邦兽医英才班培训心得 第八版

天邦纵览

农业农村部部长韩长赋视察天邦股份

金秋时节，丹桂飘香。9月24日，国家农业农村部部长韩长赋到南京国家现代农业产业园调研。调研期间，韩长赋部长来到农创园入驻企业天邦股份有限公司，重点听取了天邦股份创始人张邦辉先生的专题介绍。陪同视察调研的有江苏省委副书记任振鹤，江苏省委常委、南京市委书记张敬华，江苏省农业农村厅厅长杨时云，南京市委副书记沈文祖，浦口区委书记祁豫玮等相关领导。



韩长赋部长一行先后参观考察了农创园科创中心A地块、农创园展示中心、农创园公共创新平台，详细了解了农创园载体建设的进展和未来建设的思路和规划，入园项目发展和园内技术场景应用情况，以及农创园内院士和企业的合作模式。下午四时许，农业农村部部长韩长赋视察天邦股份，天邦股份创始人张邦辉先生作了详细介绍。



天邦股份创始于1996年，2007年深交所上市，目前主营业务包括饲料、生猪养殖、生物制药、肉食品加工和工程技术等。在饲料生产上，天邦主攻特种水产饲料，在鲟鱼料、甲鱼料、螃蟹料、虾料等方面处于行业领先水平，是同行业中第一家获得绿色食品认证的企业，并曾于2003年代表中国饲料行业接受欧盟的药残检测。在生猪养殖行业，也处于行业第一方阵，截至2019年年底，母猪存栏规模名列世界第9位，生猪出栏在全国排名前5位。天邦生猪养殖的最大特点是引进全美式生产工艺和管理模式。2013年8月，购买美国GSI、HogSlat的猪场建设服务；2013年12月，并购美国Agfeed公司中国资产，全面承接美国M2P2生产技术；2014年8月，战略投资全球著名种猪育种公司Choice Genetics，拥有了优质种猪资源；2014年起，在猪场管理、兽医服务、生物安全等方面与美国Pipestone公司

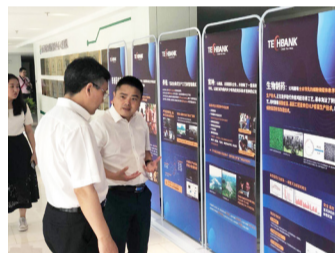
开展全面合作。张邦辉还介绍道，良好的育种，优质的饲料，科学的养殖是猪肉品质的根本保证。天邦拾分味道品牌猪肉，香、鲜、糯，清水一煮就飘香，深受消费者喜爱。公司通过与SAP、埃森哲等全球化公司的合作，实现食品美味、安全可溯源。未来五年内，公司计划围绕粤港澳、长三角、京津冀等城市群，在半径100-300公里的区域内，布局8个年500万头生猪养殖、屠宰、精深加工一体化基地，通过猪肉产品的溢价销售，实现差异化价值，形成集饲料、养殖、屠宰、深加工、销售高效协同的猪肉食品全产业链，让天邦食品成为区域中高端猪肉食品的领导者。



在随后的茶歇交流中，张邦辉还介绍了公司在生物制药方面取得的突破，如：拥有全球领先的细胞微载体悬浮培养生产技术，正在逐步取代传统鸡胚培养工艺，基本淘汰了转瓶工艺。同时公司还拥有核酸疫苗、基因工程亚单位

VLP疫苗生产技术，以及细胞基因修饰改造技术等。

韩长赋部长在听取了介绍后，对天邦在多个领域，尤其是育种领域和生物制药创新取得的成就给予赞赏，要求农创园管委会要大力支持天邦股份开展技术创新，充分发挥农创园的平台作用，使天邦股份在种猪育种、生物制药创新项目方面的优势能够服务国内更多的企业。



在韩长赋视察天邦股份的前一天，即9月23日，农业农村部科技教育司周云龙司长一行也对天邦股份进行了考察，天邦股份总裁苏礼荣向周云龙司长作了全面介绍。

天邦股份最初从特种水产饲料创业，经过24年的发展，公司产品服务的客户所生产的鱼子酱产量已占全球市场一半以上，用天邦水产饲料养殖出味道鲜美的鱼子酱和大黄鱼成为2017年G20峰

会指定产品。虾蟹、冷水鱼等名优水产饲料已成为细分领域的龙头。周云龙司长还特别了解了公司的猪育种情况，苏礼荣介绍说，公司与美国、法国团队合作，创新了一些新的手段，已成为国内外少有的应用多技术育种的公司。新技术在公司育种中的应用主要体现在：大数据育种、全基因组选择技术、抗病及肉质选育技术、CT测定技术、基因组编辑储备技术等方面。



据悉，南京国家现代农业产业园，2016年，经国家农业部批复设立，是一家省、部共建单位，这是全国首家国家级现代农业产业科创中心，也是江苏省唯一的国家级农业科创园区。天邦股份入驻浦口区农创园后，注册成立了史记生物技术（南京）有限公司，注册资金3亿元，并计划在浦口新上天邦管理总部、生物制药、肝素钠、食品深加工等项目。

（天邦股份 黄磊）

水产饲料市场需求多样化，叠加行业进入门槛低等因素，竞争日趋激烈。饲料事业部这几年经营稳健有余突破不足。如何顺应形势，主动变革，突破瓶颈，获取新生，是当下发展的核心问题。这样一个加速变化的时代，技术进步、信息更新越来越快，是一个不断出现黑天鹅、灰犀牛的时代，世界唯一不变的就是变化。为应对变化，我们需要的是因时而变，去理解变化，去拥抱变化，主动变革。

一、改变是美好的

我们大多数人害怕改变，因为不知改变的后果如何。不愿接受改变，因为它可能影响我们的习惯；不思改变，随遇而安，因为不知危机就在眼前。

美的在变革中得到发展，三星因改变而崛起，从世界级企业的发展来看，他们经过改变所得到的辉煌、所取得的成就，让我们感受改变带来的美好结果。如果没有变革的基因、变革的勇气、变革的追求，我们就会被时代淘汰。这需要领导者鼓起勇气决断，企业的变革永远没有终点。

今年，突如其来的“新冠病毒”在全球爆发，企业运行生态发生急剧变化，几乎没有一个行业不受冲击或影响。人员聚集减少，物流受控，受污染或传染的可能防不胜防，出口减少、进口也受影响。如果企业依然按原来的方式或习惯经营，将会难以以为继。一大批企业，及时调整产业方向，调整经营模式和运营方式，因时而变，找到了新的发展路径。那些变化快的企业，很快走出了低谷。去年的“非洲猪瘟”让养殖行业充满了危机，众多农牧企业（包括我们公司），及时应对变化，加大技改投资，开展工艺升级，及时进行内部调整，主动变革，终于赢来了严冬后的春天。

二、我们需要改变

我们知道变革很美，我们也知道变革很痛，但是

我们一定要清楚为什么要变。

1. 自我改变是企业竞争力持续领先的根本动因。为什么有些企业可以活得很好？其中很大的原因就是因为他们能够做几件事情：有的是能够更扎实地做事情；有的是有强大的危机意识；有的是从失败中变革；有的是学习与竞争；有的是全员创新。比如：华为持续成长，其根本原因就是它一个自我批判的组织，其组织和文化在驱动，所有的人都是在不断的批判中得到提升。今天所有的企业都在研究



拥抱变化 成就未来

饲料事业部副总裁 孙岳

华为，全世界的商学院首先选的就是华为，这样的成就的取得，就是他在驱动他自己。只有自我不断改变，才能够让自己保持领先的位置。再看看我们行业内优秀的企业在做什么？新希望——五新战略：新机制、新青年、新科技、新赛道、新责任，其在持续地变革转型中实现了市值翻两番的业绩，成为世界级农牧食品领导企业。海大——近年来，海大打造技术服务营销模式、提供种苗、疫苗、兽药、饲料、养殖技术、农产品流通信息及金融支持等整体解决方案，不断进行信息化升级，产业链发展，创新变革，2020年稳步发展为年产值突破1000亿元的农牧企业。

2. 行业经验和趋势。在美国前10大饲料企业中，已经有大部分企业进行了重组。行业内的重组

和整合是未来的发展模式。美国饲料行业对经验与教训的总结有四点：第一是必须不断地进行技术创新；第二是食品生产透明化；第三是农业放在首位；第四是必须齐心协力。我们国内饲料企业已进入新一轮整合阶段，从10年前的12000多家企业，通过不断优胜劣汰，现在整合到只有6000多家企业。按业内专家估计，不久的将来，只会有不到1000家饲料企业存在。我们饲料发展30年，大致可划分为四个阶段：第一个阶段是工业化阶段，出现希望、通威等企业；

第二个阶段是产业化的阶段，六和、温氏成为领先者；到了第三个阶段，称之为专业化的阶段，代表企业是海大，大北农和双胞胎；第四个阶段是可视化的。前30年是1.0版，公司+农户，但是今天是2.0版，我们称之为基地+终端，把养殖全部可视化，终端食品可视化。畜禽饲料业的发展，已明显体现了这种趋势，很多企业正在步入征程。对我们水产饲料，虽然慢一点，但未来的发展趋势也在显现。该思考的关键问题是我们如何将如何顺应它。

3. 我们的危机

第一个危机——我们对产业的理解还较为传统，在意规模和成本，对效率和品质的追求需进一步深入。第二个危机——经营理念还停留在经验上。要

以用户导向和价值导向作为我们经营追求。经营最重要的是知道你的用户是谁，顾客是谁，他们的价值主张是什么。用户越来越圈层化，其决策快的更快、慢的更慢。经营的视角应以客户为中心。

第三个危机——对管理的理解还停留在自我中心上。因为这是一个互联网时代，互联网时代互联互通，本位主义是一定会死掉的，重要的就是协同和合作，内外协同都要做。如何做到协同网络化，这在我们管理上的思考中也还有。

第四个危机——销售模式还很传统，主要是线下分销，信息零散，决策经验化。在用户结构变化的今天，需要业务数据化、管理智能化，需要商业模式的创新，盈利水平的提高。

第五个危机——专业化能力有待进一步提高开发，产品力的竞争优势，市场与营销、技术服务配方技术及专业管理等方面专业化能力均有差距，需进一步挖掘与加强。

第六个危机——系统能力不足，战略规划、权责分工、流程与信息系统、人才与战略匹配、组织能力等均需与时俱进，跟上组织发展步伐。

第七个危机——产能与有效市场规模发展不完全匹配，需持续努力打破该局面。

第八个危机——水产产区区域竞争力及品牌竞争力待进一步提升，以局部区域和个别品类为依托，打造公司产品全品类均能开花结果的局面。

第九个危机——经营能力尚需加强。变压力为动力，让企业持续盈利，让产品始终保有市场信誉，让公司人才人尽其才，促进企业发展。

第十个危机——服务能力需进一步提升。将点滴或初级服务转型成为系统的服务模式或个性化的整体解决方案，提升组织敏捷性。（下转第2版）

当前中国经济正在从高速增长向高质量发展转变，数字经济正在成为整个国民经济的最大增长点，成为下一时代的主导模式。如今，数字化已经不再是一个新兴词汇，人人都在谈论企业数字化，谈转型。不得不说，数字化转型仍然是大多数的传统行业和企业面临的严峻问题。



从财务角度看公司数字化转型

天邦股份财务总监 夏闽海

在现今数字化转型的时代，各种技术、信息、机械等方面的变革的指数级增长趋势令人目不暇接。在这种数字化变革的时代下，为了应对整个数字化浪潮，财务向数字化转型也势在必行。

在原来的背景下，传统的记账、出报表等基础的财务工作大约占整个财务工作量的80%，而风险识别和监控、管理分析等工作只占20%左右。然而，随着财务角色的转变，未来的财务可能一半以上时间都是与业务部门之间的协作，及为管理层提供有效支持和决策信息，而原来的传统财务核算工作只占20%-30%。

财务未来的三大变化趋势，第一是信息化，在信息技术支撑下提高财务的采集、计算、存储和分析能力；第二是自动化，把会计的具体实务操作尽可能用自动化去替代；第三是数字化，要利用好企业经营过程中产生的数据。生产经营过程中间的数字化仅仅是表象，关键在于生产经营过程中间的连接，向外扩充的数字化才是核心。财务部门要采集企业内部、外部（包括客户、供应商、国家经济环境和政策、国际经济趋势等）数据，整合在一起才是财务的大数据，用大数据协助经营，提高公司价值就是数字化转型。

公司未来的财务人员不仅应该专业精深、熟悉业务、懂管理，同时也要与公司业务充分融合，从事后做

帐，事中监督与控制，走到事前规划与预算，制定相关流程与制度，并能够将其应用于专业场景之中。

财务工作已经进入数字化时代，没有高效率的数字化系统就没有高水平的财务工作。财务人员的学习速度必须综合全面的超越AI的学习速度，这是企业制胜的秘诀之一。数字化转型，财务先行！天邦的财务要以ERP为核心，构建业财一体化、集成共享的信息化平台，从传统、核算型财务向共享、高效的管理型财务转型，逐步规划面向集团化的现代财务管理体系，以SAP建设为契机，进行财务职能转型，提升天邦整体的财务运作效率。通过业财协同与融合，强化财务在采购、养殖、储运、加工、销售、研发各业务环节的

管控及分析；销售业务与财务一体化，同时与资金系统的集成，加快应收账款到帐确认及账期处理；采购业务与财务的一体化，同时严格按照供应商账期进行排款、付款，确保供应商结算、付款公正、公平，同时帮助提升公司资金需求预测的准确性；建立费用自助报销及预算控制平台，实现费用从申请到入账全过程的事前控制、事中检查和事后分析，为未来财务共享提供强有力的系统支持；建立事前成本估算、事后成本分析来实现对生产成本的全面管理，实现天邦从饲料、养殖、屠宰、食品加工全业务链的成本核算及分析等等。

9月26日，天邦股份SAP项目正式启动，天邦未来可期！

希望我们所有的财务人员都要积极拥抱数字化，投入到公司数字化转型的建设中，努力在工作实践中不断提高自己的理论与实操水平，做一名适应未来的合格的财务人员。

办公用品、MRO工业用品、兽药器械不像大宗原料品种多，规格复杂，而且采购量不定，在采购和库存管理上与BOM物料有较大差异。为了争取更好的价格和服务，对有些类别的商品，公司将数千种商品集中到一两个供应商采购，或者选择综合性的供应商，或者授权分子公司本地采购。但在当前没有信息系统的支持下，重复采购、超量采购、库存过期等现象时有发生，而且采购成本也没有得到有效地控制，因此建议从以下两方面加以改善：

一、电商化企业采购平台

在数字化时代，企业与供应商之间形成了互动的关系，各类综合性电商化采购平台应运而生。电商化采购平台简化了采购流程，保证采购环节公开、透明，不仅大大提升了采购效率，而且可对采购成本进行有效控制。

供应链中心在企业采购平台申请企业总账号，并为分子公司开设子账号。分子公司作为使用方以子账号登录到企业采购平台，直接下单、付款。供应链中心以企业总账号登录企业采购平台，监



电商化企业采购平台，实现内外部采购协同

天邦股份监事会主席 张炳良

控各子公司的采购订单，对一些异常的订单进行干预。有些企业采购平台能够直接与公司财务、供应链系统通过接口对接，使得采购内部协同向供应商协同延伸。

电商化企业采购平台：

- 1、办公用品：史泰博、天猫、京东等
- 2、MRO工业用品：阿里巴巴、固安捷、米思米、西域商城、工品汇等
- 3、差旅产品：携程旅行、滴滴出行、美团、大众点评等

二、电商化公司内部采购平台

兽药器械是养殖业特有的非BOM物料商品，像疫苗、兽药还要进行保质期管理，采购计划与库存

管理等一直困扰着我们。对于此类物资，建议采用供应商名录采购，建立公司内部采购平台，即供应链中心进行统一寻源，圈定合格供应商范围，确定价格与交易条件，分子公司在该供应商范围内自行采购。具体的操作流程如下：

- 1、供应链中心对主要兽药器械进行定期招标，定期评估，动态调整，确定入围供应商、商品价格与交易条件。
- 2、供应商登录供应商门户，根据入围合同，在公司内部采购平台上发布商品，包括商品信息、价格等。价格与交易条件需由供应链中心审核后生效。
- 3、猪场、服务部登录内部采购平台，制订采购

计划，经过经营单元内部的审批后，向供应商下达采购订单。供应链中心、省区公司监控采购订单的执行，对异常订单进行干预。

4、供应商在供应商门户接收到订单后，按计划发货。

5、如果内部采购平台与公司财务、供应链系统打通，订单的执行可与应付账款、库存等结合起来。

电商化的企业采购平台，无论是专业的外部互联网平台，还是公司自建的内部采购平台，都为供应链中心、分子公司与供应商建立了电子交易和交互链接，实现从内部协同向供应商的协同延伸，达到供应链整体绩效的优化。

天邦股份傅衍：非洲猪瘟下，育种需要加快做大做强的步伐！

非洲猪瘟对我国的养猪业是巨大的挑战，但同时推动了养猪业的转型升级，也加快了智能化养猪的步伐。那么目前中国的生猪育种面临着的是何种形势？2020年9月3-4日，2020中国猪业复产大会在湖南长沙隆华国际酒店隆重举行，会上天邦股份首席科学家傅衍教授作了题为《非洲猪瘟背景下猪的育种》的课题分享。



内育种领域多位专家在我国发起了联合育种，但是效果仍不理想。而与此同时，国外的种猪公司却兼并融合，越来越多，越做越专，以应对新技术的挑战。

非洲猪瘟的到来，促使小育种场退出，加快了大型育种公司的形成，致使我国猪的育种模式转变加快。联合育种向专业育种、一体化大公司的育种方式转变的时机已经成熟，大量的小育种场可定位为生产核心场。

在非洲猪瘟下，大型养猪企业更关注对商品猪的效益，在此追求下导致了价值育种，养殖企业减

少了对于生猪体型外貌等性状的选择，而更加关注其料重比、生长速度、PSY（及断奶仔猪重、均匀度）、MSY、产肉量等指标。

育种新技术加持，遗传进展加速发展

随着智能化养猪的推进，种猪企业也将更加重视新技术的应用，遗传进展将得到较快的提高。傅衍介绍，目前，一些大数据育种、基因组评估技术、抗病及肉质育种、CT测定技术、基因组编辑技术以及多组学的分析等新技术，正在生猪育种中得到试验和应用。

数据的数量和质量是育种的关键，随着生产环节的智能化和数字化，为生猪育种提供了大量的信

息。此外，傅衍建议要考虑基因与环境的互作，基因与环境的互作使得核心场表现优秀的个体在商品场表现并不一定好，所以生猪育种时需要评估商品场中杂交猪的性能。

此外，非洲猪瘟促使了更多的闭群生产及配种方案发生改变，傅衍表示闭群生产的持续的遗传改良可以通过优秀的公猪精液实现。同时，闭群生产更有利于维持理想的胎次结构，而这是猪群稳定的高性能的前提，母猪场应保持有54%左右的分娩母猪是在第3-6胎之间（性能最高的阶段），头胎母猪占22%，这是维持母猪群长期稳定和高的生产力的基础。

（来源：新牧网 龙振辉）

（上接第1版）

我们自己经营的危机，以及面临的行业阶段，使得我们必须主动变革。

三、树立改变之心

我们已知道变革很美好，也知道变革是必须，那么我们的心理应该先跟着变。当我们的心理改变了，我们的行为才能变。怎么样才能够跟上变革的节奏呢？

拥抱变化。真诚地欢迎变化，并投身到变革之中。主动按股份公司变革要求执行和接受股份公司的指导。坚定产业发展的几个战略理念。

第一大战略理念——增长和发展才是硬道理。在内涵式增长基础上，需要必要的外延发展，逐步向产业链上下游延伸。

第二大战略理念——差异化经营辅以卓越运营，集中战略与精准服务，作为水产饲料的竞争法宝。

第三大战略理念——坚持对外部环境的敏锐洞察，顺应时代与外部环境的大势，坚定地快速变化。不固步自封，不因循守旧，不等待观望，不可不思进取。

成功改变三大要素：

1、变革的领导者。如果要变革，重要的就是需要一批领导者，需要领导者有求变之心并率先垂范。一个好的变革领导者首先要有领导力，一个人的能力不重要，关键是默契和配合，最重要的是带领这个团队适应变化。二是要成为一个布道者，要让他人明白、理解及支持。这不是一个能人的时代而是一个团队的时代。

2、文化。我们必须在文化上树立明确的改变意识，让公司文化、核心价值观深入人心，坚持成就客户、开放进取、自我批判的价值观，引领事业部员工对不符合企业文化的理念、制度、行为、机制、方法等主动改变，自然而然去适应。

3、员工。决定事业或变革成败的，不是机会，不是资源，不是条件，而是我们的员工。没有人真的反对变革。在变革中，我们发动员工，依靠员工，成就员工，让员工真的了解并有获得感，用事实说话并在情感上投资，相信他们定会认同改变，拥抱变化。

四、做实改变之行

改变始于梦想与目标。虽然，我们都是非常普通的农牧人、水产人，但在我们持续成长的路上，片刻都不能忽略我们的使命、信念和价值观，以及我们的梦想和追求。在实现战略目标的过程中，我们一定要坚持以客户为中心，以顾客为导向的理念。

战略主轴二件事——产品领先、服务驱动。

战略路径五方面——第一个路径是做好产品——饲料、动保；第二个路径是区域经营——基地+终端；第三个路径是提升效率——人均效率、专业化；第四个路径是做强服务——技术服务、精准服务；第五个路径是三端协同——饲料、养殖与消费三端协同。

要实现战略，我们需要创新、变革。我们核心的创新是流程和机制创新。产品领先——聚焦特种水产料+动保产品，引领特种水产料市场。饲料方面突出全

熟化和酵香型饲料，大力发展功能性饲料。动保产品，以爱水、改底为主攻方向。服务驱动——技术服务和个性化服务。以技术服务体系建设+技术服务团队为主，为“三户”提供个性化服务或整体解决方案。

我们做转型就是要转变发展的模式，从规模导向转变为提升经营质量；追求内涵式增长，提升产品力；以用户导向、以消费需求为引领；聚焦经营核心，改善盈利；区域经营，终端突破；提升管理效率，优化流程、协同工作，卓越运营、敏捷响应。

改变从现在开始。要实现战略，不能等外部市场转机，不能靠明天出现有利自己变化的机缘，不能有不切实际的资源条件。决定的需要，是从现在开始，不要观望，以免贻误时机。按总体的经营思路：聚焦产品，聚焦区域，发挥优势。

- 1、聚焦优势产品，聚焦市场，密集开发，实现有效的增长速度；
- 2、以市场导向的产品和技术创新，获得竞争优势；
- 3、提升产品质量，完善质量管理体系；
- 4、精细化管理，卓越运营；
- 5、发挥各公司优势，实现品类第一、局部市场领先；
- 6、提升经营管理综合能力，提升盈利水平；
- 7、做优333+服务营销模式；
- 8、深耕终端，精准服务，聚力推动。

改变从自我开始。我们的改变源于我们的梦想，更重要是源于我们自己。

1. 各级员工一定要把用户和顾客的利益放在第一位。

2. 把本职工作做到极致。每个环节、每个工作品质都至关重要。

3. 做正确的事情，不做容易的事情。

4. 相信自己，相信各类合作伙伴。

5. 要学会积极自我对话。在变革中，我们要学会痛苦，有不满，有纠结，但要学会积极地自我对话。我们只有解决问题，才能进步。遇到问题的时候一定要问，我怎么解决，而不是剖析说为什么有这个问题。

6. 学会自我反思和自我批判。经常在变化中，经常性进行反思与自我批判，总结经验教训，提高自己。不否定他人，若需否定，只能否定行为，不要否定人格。

7. 主动学习，积极实践。世界变化快，唯有持续学习，才能跟上。将所学灵活应用于实践当中，才能产生价值。

8. 改变从我做起，不要期待让别人先做。

在这个优胜劣汰、适者生存的环境里，没有什么可以基业长青，除了变革和创新。走过二十余年的天邦，虽有发展和积累，但相比行业巨擘我们还有很多不足，我们没有守成的资本，只有进取的长路和再创业的漫漫征程。歌德说：“无论做什么，无论有什么梦想，开始行动吧。在勇敢中有天赋、能力、神奇。”让我们理解变化，拥抱变化，成就我们的未来！

明确责任 全力攻坚

——天邦股份一体化2020在建项目《攻坚责任状》成功签约

“一体化不是一个筐，应该是构建多维度的网。”天邦股份总裁苏礼荣非常明确地告诉大家。“这多维网要把各方资源有机的组合起来，形成合力，共同推进天邦的事业群向前进。纲举目张、形成平台，典型的特征是多中心生态圈，而不是各自为阵，各管一段，各占一块，每个业务单元就是一个中心，既要有自己独特价值，也要成为其他价值中心的支撑，各板块的业务要有机统一，互相支撑，而不是各自为战，各看自己的一片天，现在看上去很难，其实是各个团队的利益机制被缺少整体设计的考核导向切得混乱，等这一段抢钱的猪行情过后，一定是回到本原！”

为推动构建一体化多维度的“网”，2020年6月，天邦股份成立了产业链一体化领导小组。领导小组下设三个项目组、一个专职办公室，搭建了天邦股份产业链一体化组织架构，明确了各组、办的工作职责。经过多轮、深入的研讨，天邦股份明确了一体化发展战略，即建立以客户为中心，通过创新驱动与资源整合，全力打造高效协同的猪肉食品全产业链的企业。通过猪肉产品的溢价销售，实现差异化价值，形成集饲料、养殖、屠宰、深加工、销售高效协同的猪肉食品全产业链深度供应生态

圈，让天邦食品成为全球中高端猪肉食品的领导者，立志成为一流的食品企业！



皖北一体化



皖中、皖江一体化



盐城一体化



东营一体化



秦德大区



贵港一体化



雄安一体化



经历了为期四天的培训，以及最后一天的学习分享，我这样一个慢热的人也很快融入了团队，收获颇丰。在此感谢公司安排的培训，也感谢每一位讲师精彩的授课。此次的培训学习，使我的理论基础、道德水准、业务修养等方面有了较明显的提高，进一步增强了我学习理论与重视实践的自觉性与坚定性，增强了做好新形势下本职工作的潜力和信心。参加本期培训本人主要有以下几方面体会和收获：

一、充满奋斗者精神，不断突破自我，快速成长

课堂上讲述的关于公司优秀奋斗者的故事和经历，让我感受到无论身处什么样的岗位，做好本职工作永远是最基本、最主要的。而要想在工作中做出业绩，需要不断探索工作中的不足之处。管理者践行的管理原则中强调了“以奋斗者为本，长期坚持艰苦奋斗”，这也正是公司重视奋斗者的最好证明。作为刚从大学毕业进入社会的年轻人，同样应该以高标准、严要求对待自己，使自己快速适应从在校生向社会职场人士的过渡转变。我们正处于机遇与挑战并存的时代，作为一个年轻的奋斗者，我将会不断砥砺自己，艰苦奋斗，努力将自己在学校中学习的理论知识转化为指导自己解决实际工作中的难题的能力，不忘初心，也不畏挑战。公司为我们提供了足够的支持，为我们管培生配备了导师，使我们在工作中遇到困难时能够及时有效地寻求帮助。我们也将在未来及时充分地完成导师交给的任务，学习导师的优点和经验，使自己成为一个有担当有责任心的成熟的职场人。

二、做好职业规划，帮助我们走得更远

多数时候，选择比努力重要得多。而在人生的职业规划道路上，选择容易被人忽视，即便上学期间学校安排了职业规划课程，但我们仍然难以在校园中感受到行业的瞬息万变，也难以在众多的职业中选择适合自己的那个。

人力资源部总经理胡淑梅关于职业规划的充分讲解使得我对规划自己的职业生涯有了进一步的认识。

首先便是进行自我剖析，了解自己的性格，对自己的优缺点有充分的认知。只有明确自己的优势与劣势，才能在之后有针对性地改进与提升。我是一个性格内向的人，更加需要在工作中锻炼自己，主动与

学习与发展 新员工文化引导培训 02 期优秀心得

突破自我，快速成长

天邦股份人力资源管培生王丽华

他人沟通交流。

其次便是做自己感兴趣的事。兴趣是激发学习动力的重要来源，而我也将在未来的工作中悉心体会，找到自己真正感兴趣且适合自己的模块深入并专注。作为人力资源管培生，我也同样需要将我所学到的专业知识与工作内容相结合，不断寻找自己能力提升的关键点，针对自己的实际情况设定长期和短期目标，详细规划自己的职场初期、中期和后期的计划，并且在未来的工作中不断回顾，总结经验，弥补自己的不足，改进工作方法，不断提升自己的工作技能和解决问题的能力。

三、主动沟通，了解自己和他人，积极参与团队协作

为了丰富培训活动的内容及形式，老师们为我们精心准备了室内外拓展活动。记得在传递信息的配合过程中，随着层级的不断增加，信息失真的可能性也会增加，而为了提升信息传递的准确性，我们既需要确认自己传递出的消息是否被准确接收，同时也应该保证自己是否将准确的消息传达出去。这意味着在工作中，需要及时多次地确认沟通与信息交换，以便达到最佳的结果。这与之后的祝子鑫老师课程中关于管理者问下属的五遍问题不谋而合：说问题，让对方复述问题，询问任务的目的，可能遇到的意外情况及如何处理，询问对方的意见和建议。这几个问题的提出便于我更加深入地思考：当上级安排任务时，我们不仅要着眼于任务本身，同时应该学会将工作内容向外拓展，以管理者的视角审视任务及问题，把握整体和全局，而不能仅仅局限于眼前。这同样需要我们以奋斗者的精神来对待工作，主动承担责任，参与学习与讨论，发现问题主动思考方案，及时展现自己的能力和智慧。吴博士同样传授了我们有效沟通的关键步骤，从设立沟通的目标、制定沟通计划并预测可能存在的争议到阐述观点、处理争议最终达成共识和协议，从每一个环节确认沟通的有效性和准确性。沟通的过程中遇到争议是难免的，而不逃避、不忽视才能更加有效地沟通。因此，在我未来的工作过程中也会更

加主动交流，积极处理矛盾和争议，从而最终达成目标。

四、做好时间管理，克服拖延，提升执行力

我们需要认清的是，deadline不是第一生产力。更短时间内完成工作的高效率背后可能是质量的不过关，也会产生突发状况却来不及应对和处理的风险。时间管理课上，老师们提到了关于时间管理的方法，并且重点讲述了时间“四象限”法，将事从是否紧急和是否重要两个维度分成了四个象限，教我们重要且紧急的事情要立即去做，重要不紧急的事情要有计划地去做，紧急不重要的事情可以授权给别人去做，不紧急不重要的事情可以打发时间去做。在众多的工作任务中，我们需要着重重要且紧急的事情，抓住关键工作的内容。子鑫总教授我们关于提升执行力的心态中提到，需要有“工匠精神、结果心态、责任心、阳光心态和学习心态”，这些都需要我们在日常的工作中注重细节、注重结果、注重态度、注重学习。在工作中养成的良好习惯既是为了更好地完成工作，同时也是为了成就自我，成就自己的人生与理想。

五、用乐观积极的心态面对压力，提升内在动力

正如前段时间冬泳怪鸽说的那样：“消除恐惧的最好办法就是面对恐惧。”面对压力亦是如此，“微笑着面对它”便是启示我们以积极乐观的心态，在结果没有到来之前，充满希望，不断给自己以正向的暗示。人的主观能动性总是会带来奇迹和惊喜。我们会感受到压力其实正是因为我们感受到来自他人的期待与对自己的严格要求。在培训的过程中，老师们将我们分成了不同的小组，并为表现优秀的小组加分。我作为第一组的成员，正是因为前期感受到了其他小组的分数远高于我们的压力，才选择在后期争取答题与加分的机会。如果一开始就选择放弃争取机会，并且以消极的心态面对较为落后的分数，这种消极对待压力的态度则会导致我们更加落后于其他人。适度压力的存在可以帮助我们更好的锻炼自己，给自己以挑战的机会，但过多的压力反而会致使我们焦躁烦闷，失去克服困难的勇气。因此，我们在工作中不仅要正确的心态面对压力，同时还要依据自己当前的状态设定合理的目标，使得自己既有进步的空间却不会被过大的压力所束缚，这既有利于我们形成完成挑战的成就感和自信心，同时也有利于我们在面对更大的困难时有踏实稳固的基本能力，人生路上的成功绝非一蹴而就，更多是在于一点一滴的积累与沉淀，我们正处在职场新人的初期，更应该踏实做事，一步一个脚印。

学习是可贵的，培训是精彩的，通过这次学习，我与天邦更近了一步，我将会以更加饱满的热情对待工作，凭借自己的知识、努力与勤奋，去为天邦成为“世界一流的动物源食品企业”贡献自己微薄的力量。

作为一名新天邦人，在入职的第二天，我就有幸参加了天邦商学院组织的新员工文化引导培训。四天紧密的课程学习和丰富的活动安排，我都全情投入，虽有些疲惫，但这让我对天邦有了全面、系统地认知，还认识了一群优秀的天邦老师和可爱的新伙伴们，受益匪浅，感触颇深。

一、认知天邦，明确愿景

在第一天的课程中，董事长张总和总裁苏总作为老师亲自授课，让我们了解了天邦二十多年的发展历程。天邦从特种水产饲料起家，技术为本，十年成功上市，到现在生物技术、生猪养殖、生鲜食品等多板块发展，也正在着力打通屠宰加工、食品直达消费端的一体化产业链。公司尤其关注技术和人才，踏踏实实从源头把控，力求做安全、健康、美味的动物源食品，这种追求和初心十分让人敬佩！

优秀的公司离不开好的企业文化，天邦二十多年的发展，是一部奋斗的历史。公司的成长发展，靠的是集体的奋斗，也是一个个奋斗者努力的成果。天邦有着优秀的奋斗者文化，我在课堂内外接触到的天邦老师和前辈们，感到非常务实，也切实觉得这样的企业才能有真正的未来。同时，这也提醒自己，要学做一名奋斗者，通过自己的努力，实现人生价值，为公司发展添砖加瓦，实现用美味食品缔造幸福生活！

二、促进反思，提升素养

在随后的通用能力培训上，我们较全面地学习了职业礼仪、PPT制作、沟通技能、时间管理等职业的几项必备能力。虽然作为有一定工作经验的职场人，对以上课程有一定了解，但重新听老师们的介绍，还是对

快速融入，创造价值

——汉世伟集团人力资源中心金晶

这些理念和工具有了更新和更深刻地认识。在学习过程中，我也不断对照自己的工作习惯，深刻觉得知易行难，还是有很多地方需要改进和提高，惟有不断实践和反思，才能提升综合素质。

此外，拓展游戏和节目编排环节也促进了我们团队的充分合作，打开了彼此内心，拉近了距离，促进互相融合。不仅让我更加体会到团队分工和合作的重要性，还有一些环节让我印象深刻。比如在驿站传书中，我更加认识到信息传递的关键点在于确认结果，只有层层核实结果，才能确保动作不变形。

三、学以致用，知行并进

作为一名业务的培训组织者，跨行到比较陌生的养殖行业，初步了解到公司的行业模式，除了要学习业务上的新知识，还要学习如何搭建汉世伟业务的培训体系、如何萃取高质量的课程，这些是我最重要的工作任务。

我们要构建基于岗位的培训体系，建立基于岗位的知识体系与知识库。除了学习业务，了解业务，按岗位梳理课程外，还需要在现有的业务



流程操作中去分析隐藏在流程中的各子任务，提升课程在员工能力发展上的贡献度。当员工刚好要执行工作任务，或是在具体的工作中遇到问题不知道如何解决的时候，其实是发生学习的最好时机。如果我们可以提供针对性的资源：比如在线的查询系统，能找到解决类似问题的微视频，岗位教练或导师及时答疑，还有清晰有效地岗位滚动课程。如果有

了这些高质量的，与业务息息相关的知识体系和资源，会促进学员们的自主学习，这样才能实实在在地帮助员工成长，提升工作的效率。

奋斗者文化要靠个体努力，更要靠组织打造。我们还要建立任职资格的晋升机制，为人才提供一个开放公平的上升通道。在岗位知识体系上，还有考试体系和评估体系。建立起内部的晋升机制，通过培训、实操、考核、晋升的模式推动组织建立可持续的学习文化，用制度和规则的力量驱动大家学习，成为学习型组织。

凡是过去，皆为序章。新的平台上，怀着一颗敬畏和感恩的心，在具体工作中快速融入，向前辈们学习，希望与优秀的伙伴们一起，创造价值，为公司的发展贡献一份力量！

高端智力，助力企业科技创新

——沈寅初院士到访天邦饲料宁波分公司

根据余姚市政府的部署，为加强两院院士高端智力与余姚市企业的对接，进一步助力企业科技创新能力建设，2020年9月19日上午，工程院院士沈寅初先生（原浙江工业大学校长）走访我司现场，与我司领导进行了面对面座谈，并给予工作指导。参与此次座谈的还有方仁萍教授、长治学院程峰副教授、宁波市科协毛凌云女士、余姚市科协主席张志红先生、余姚市科协邱学君部长、中意生态园区周峰主任、天邦食品股份公司技术服务总监陆裕肖、天邦研究院水产动物营养与饲料配制技术研究所所长助理吴文俊。



会议伊始，陆裕肖代表公司对各位领导的到来表示热烈欢迎。接着，他向沈院士及各位领导详细介绍了天邦食品股份有限公司的发展历程、企业院士工作站的主要情况以及公司对未来的战略布局。

天邦食品股份有限公司发展至今，涵盖了饲料业务、生猪养殖、生物疫苗、生鲜食品、工程建设五大业务板块，通过模式创新和产品创新，定位优质渠道，市场拓展聚焦长三角、沪宁合、沪杭甬核心大中城市，深度对接服务拾分味道六大立体分销体系，形成美味猪肉肉品供应链服务与销售能力，依托两个一体化基地，逐步在各地建立10个左右城市肉品供应链服务中心，形成基地产品中心+城市群服务中心+品牌建设中心的深度供应链生态圈。

其中，水产饲料业务发展于1997年，从甲鱼鱼料起

步，逐步发展到白对虾、大闸蟹、冷水鱼、大黄鱼和加州鲈鱼等名优鱼料，专业生产全熟化特种水产料，为发展绿色、安全的水产品保驾护航。

天邦股份院士工作站成立于2014年，在各级政府、合作院士及其团队的大力支持下，推进了企业主体技术创新体系的建立，增强企业自主研发能力，加快了成果转化。

同时，陆裕肖表示，天邦股份通过20余年的发展，已经形成了完整的产业链布局，未来发展可期。

座谈会期间，院士团队及各位领导也对公司进行问诊把脉，共同探讨产业发展趋势。



本次座谈旨在加强企业与院士的紧密合作，搭建产学研合作平台，推进企业主体创新体系的建立，增强公司的自主研发能力，促进合作成果落地，实现共赢发展。

（饲料事业部 陈镛）

熔炼团队，超越自我，团结协作，承诺必达

——记饲料事业部营销团队北京农庄拓展训练

为了深化企业文化的渗透执行，激发团队精神，增强团队默契，发扬协作精神，饲料事业部的营销人员在北京农庄开始了为期一天的拓展训练，共50人参加。

在开始户外拓展之前，教练为了让大家更快地融入团队，准备了小游戏。首先，所有人围成一圈玩“桃花朵朵开”的游戏。在大家照圆形行进的时候，教练喊：“桃花朵朵开。”大家喊：“开几朵？”当教练回答开多少朵的时候，大家要迅速和其他人结成一组，组员和桃花的朵数相应。这个活动考验的是反应力和团队的熔炼程度。不一会儿，就有人落单了，自然也受到了惩罚。这个有趣的惩罚就是，两个人面对面，说“大母鸡小母鸡，母鸡母鸡花母鸡”，听着没什么难度，但最难的点就是“母”的读音要变成“嚙”的声音。这个场面非常滑稽，大家都忍不住笑出了声。

接下来的游戏是“教练说”。条件是要有“教练说”三个字之后再执行教练的口令。看似简单的规则却让很多人中招了。这个游戏教会了大家要正确执行领导的任务，要听好口令，不能盲目听从，胡乱行动。

通过简单的预热，气氛迅速升温。接着，各队按S形“1234”报数，相同数字成一队，组成了“青春队、金秋蟹舞队、盛夏队、雪花队”四队。

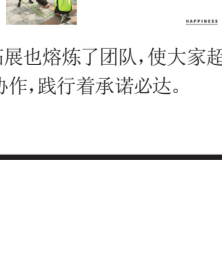
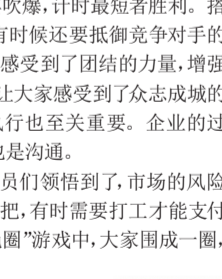
第一个训练是“蒙眼敲锣”。每个队留一个人作为指导，在原地转5圈之后，指导他们顺利敲到锣。其他队的人一直在旁边干扰。在一片嘈杂中，指导的人再怎么扯着嗓子喊，都敌不过周围人的误导。公司新人身边还指引他们的导师，同时也会有左右他们的人。大家需要坚定本心，摒除杂音，跟随正确的指引，循着正确的路线，才能到达想到达的地方。作为小白的新人们，要注重在前辈的身上学习成功的经验，也要在反面案例上进行总结。



下午，大家以高昂的热情K歌，展现自我风采，开始了接下来的项目。下午的第一轮项目是“呼吸的力量”。各组领导者拿到管子的搭建图后，指导大家搭建。较于之前背对的指导，面对面的指导节约了不少时间。十多分钟后，管子搭建完成了。紧接着，队员们在8个入气口吹气，在一个出气口放气球，将其吹爆，计时最短者胜利。搭建需要默契配合、团结协作，有时候还要抵御竞争对手的恶意破坏，故这个游戏让大家感受到了团结的力量，增强了团队凝聚力和协作能力，也让大家感受到了众志成城的意义，深觉积极沟通和顺利执行也至关重要。企业的过去是沟通，现在是沟通，未来也是沟通。

“疯狂市场”的游戏让队员们领悟到了，市场的风险和收益成正比，有时需要赌一把，有时需要打工才能支付员工的工资。最后的“动力绳圈”游戏中，大家围成一圈，紧抓绳子按顺时针方向画正方形。大家火力全开，最终轻而易举完成了666下。只要大家奔着一个方向努力，用同一种节奏朝着同一个方向行进，那么胜利的取得就是必然的。《吕氏春秋》有云，万人操弓，共射一兔，招无不中。说的正是这个道理。

大家在合照中结束了一天的拓展训练，收获满满，相信此次培训能为之后的营销工作带来很多灵感。这次的拓展也熔炼了团队，使大家超越了自我，做到了队伍的团结协作，践行着承诺必达。



新起点、新征程、新未来，以奋斗者为本，让青春飞扬

——天邦股份饲料事业部2020年度新员工培训圆满成功



收获的9月，又一批新生力量加入了天邦饲料事业部，42名满怀斗志、饱含热血的年轻人，将在这里开启他们人生新的征程。青春的路上，奋斗从不缺席，为了让这些充满活力的年轻人能更好地融入天邦这个大家庭，在这里谱写青春最华丽的乐章，自9月9日起，天邦股份饲料事业部人力资源部，开展了为期两天的新员工培训。

9月8日晚，饲料事业部及各分子公司新员工齐聚余姚。在晚上的开班仪式上，饲料事业部总裁办主任兼人力行政部总助王婷婷发表了精彩演讲，同时欢迎新员工们的到来。在之后的破冰环节里，大家相互熟悉，增进了解，组成了六支斗志昂扬的队伍，共同期待着未来两天的新员工培训。

奔跑吧青春

迎着太阳奔跑，你的影子总会落在身后。9月9日的清晨，伴着初秋微凉的风，学员们在公司高管团队的带领下，开始了晨跑活动。强健的体魄永远是奋斗最坚实的基础，也只有坚持跑过的人才会明白，奔跑是在追逐心中不灭的梦想，也是为了遇见更好的自己，每一份坚持留下的足迹都是成长最好的领悟。



晨跑之后便是隆重而庄严的升旗仪式。天邦的旗帜拥着五星红旗缓缓升起，“天道酬勤，敬业兴邦”，每一位天邦人都高唱着《天邦之歌》，那时那刻的激动将注定难忘。这是天邦持之以恒的精神，这是青春逐梦奔跑的旋律。

学做天邦人

奔跑在浮华尘世的岁月芳华，年轻的天邦人在坚持什么？在追求什么？我们该如何学做天邦人，将每一次成长铭记于心，将奋斗者的精神浸入骨髓呢？

9月9日上午，饲料事业部副总裁孙岳，从1996年十几名寒窗十数载的莘莘学子说起，讲述了天邦是如何秉持着奋斗者的精神，在七千年文明的河姆渡河畔，开启了助人达己的创业之路。从一斤饲料养一斤甲鱼，到如今的特种水产行业领跑者，天邦人不忘初心，坚持以食为天，应和立邦，争做世界一流的动物源食品企业。

之后，饲料事业部人力行政总监周洋波为学员们详细介绍了公司的用人管理制度，要求每位新员工端正工作态度，注重工作作风，提高业务能力，提升个人业绩。周洋波总强调：“天邦人不犯经济错误，不犯原则性错误，不老犯错误。”

9月9日下午，饲料事业部财务部副总经理邵波，从报销注意事项、每刻报销流程、个人所得税计算清缴、客户风险管理四个方面向学员们讲述了有关财务的基本知识。

青岛七好总经理陈京华，通过线上直播的方式为大家带来了一场关于水产饲料营养构成的精彩讲述，介绍了饲料的六大营养元素、加工工艺及经济性能评价指标。

培训还有幸邀请到了天邦食品股份公

司总裁苏礼荣。苏总立足当下，全景介绍了天邦食品股份有限公司，也为学员们描绘了公司未来发展的宏伟蓝图，对每一位学员都提出了更高的要求 and 期望，希望大家能在天邦尽显个人价值，共同促进产业链的不断延伸，发展更加壮大的饲料事业部。

最后，饲料事业部生产管理部总经理范宗万，类比中华传统美食，强调生产就好比一个优秀的厨师，要将每一种原料都发挥到极致。范总结合生产实际，针对生产的各项工艺和流程，开展了关于生产基础知识的培训，让每一位学员对饲料生产都有了更加宏观的认识。

9月9日晚，讲师王婷婷从社交礼仪入手，结合工作实际，讲述了不同工作场景下，待人接物的基本礼仪。

最后，受邀而来的公司的高管团队和学员们展开了深入互动。学员们踊跃发言，积极提问。从工作困惑到生活琐细，高管们都逐一进行了认真详细的解答。

9月10日第二天的培训如约而至，每位学员以依旧饱满的精神面貌，认真聆听了饲料事业部质量管理一部总经理朱凌霞的讲课。朱总从质量定义、质量管理、主要产品、投诉处理四个方面，讲述了饲料原料与成本质量的控制。朱总强调质量管理，一定要做到研发先行，做好原料保障，全熟化生产的过程控制、成品品质控制。

饲料事业部宁波分公司总经理张兆峰，结合市场行情，为学员们进行了一场关于水产行业养殖发展前景和趋势的培训。张总指出，水产是一个饱含生命力的行业，希望大家能真正热爱这份工作，在天邦实现个人价值。

饲料事业部技术服务部副总经理马志明在培训中强调，“面对市场，我们看到的应该是一个行业而不是职业”。目前技术营销就是要为客户解决问题，发现客户提出的问题并解决，做客户值得信赖的力量。我们是做技术服务的，顺便卖点产品。

最后盐城天邦饲料科技有限公司总经理胡家军，针对水产饲料营销定位、市场密集开发策略，为学员培训了有关营销技术的培训。胡总提出，我们要树立核心产品，聚焦区域市场，注重团队协作开发，全面提升销量。

奋斗正当时

在为期两天的培训接近尾声之际，学员们通过线上考试的方式直观反馈了培训成果，每一位学员都收获颇丰。最终结合大家的总体表现，结合各个组内大家相互的了解认知，集体评选出第一组为“优秀团队”，评选出陈晨、孙超等6名学员为优秀学员。



青春因奋斗而精彩，因梦想而伟大。相信在为期两天的培训里，每一位学员对公司都有了更加深刻的认识。如今，我们有了清晰的战略目标、不断壮大的人才团队、全球化的市场布局。我们一定要充分发挥优势，同时补齐短板，艰苦奋斗、创新苦干，以奋斗者为本，让青春飞扬！

（饲料事业部）

为更好地提升公司供应链管理的系统性思维和方法,做好内部运营的风险防控,8月31日至9月1日,天邦商学院特邀原华为轮值CEO洪天峰老师在明发江湾温泉大酒店,为股份公司 EMT 成员、股份公司 PMO 成员、供应链、风控审计部门等相关人员进行专业授课分享。

讲座授课

第一天的讲座,洪老以“什么是好的供应链?如何提升预测及计划能力?如何做好供应链各环节业务的管理及如何进行供应链分析设计?”等问题,开展了《供应链管理纲要》的讲解。

什么是好的供应链?

要知道什么是好的供应链,首先就要对什么是供应链有深刻理解。洪老在课程伊始便一针见血地指出供应链就是价值链,亦是供需链。随后,他重点介绍了供应链中的 SCOR 模型(供应链运作参考模型),从而引出好的供应链需要做到及时、准确、优质和低成本。

如何提升预测及计划能力?

计划业务是供应链管理的纽带和控制中心,好的计划可以解决供应与需求之间的矛盾,提高库存资产利用率等。洪老针对计划体系着重讲解了 S&OP 计划运作在企业中的运用,而计划又是由预测和合同驱动的。预测是公司计划的输入,也是客户服务水平的重要保证,主要有自上而下和自下而上等多种预测方法。

怎样做好供应链各环节业务的管理?

采购、物流、制造、逆向业务是供应链的主要业务,洪老对四个模块



企业的竞争本质上就是供应链的竞争

——记学习华为系列讲座第八期“供应链和风控审计培训”

进行了逐一讲解。采购业务为企业提供职业化的采购服务,有效整合和利用业界优质资源,同时需要管理供应商认证、选择、绩效和分级环节;物流业务需要及时准确地交货,合理规划物流路线和承运方式以缩短物流运作周期,物流管理除了对配送的管理,也包括配送中心和仓储的管理;制造业务要做到快速响应、及时交货,运作高效、成本合理,质量可靠、客户满意等管理原则;退货、再加工、翻新都属于逆向业务的范畴,业务过程中需要坚持合法、安全、效益、监控。

如何进行供应链分析设计?

课程最后一节,洪老对供应链的分析和设计进行了教学。供应链分析主要有系统松弛分析、价值链分析、核心竞争力分析,而供应链设计需要在战略层、战术层、运作层三个层次进行设计,设计依据可以是产品、SCOR 模型和信息等。

首日培训结束时,董事长张邦辉结合授课启发和公司的现状,指出公司供应链目前存在的诸多问题,并敦促全公司在日后一定要加以改进。

成员研讨

培训第二天以成员研讨展开,在洪老的指导下,共同讨论了四个主

题:财务与风控、审计和督察、天邦一体化建设、天邦数字化转型。参会人员群策群力,再加上洪老给出的建设性意见,对于天邦现有问题和未来发展,现场给出了不同程度的解决意见。

培训结束之际,董事长张邦辉与洪天峰老师对天邦管理和事业发展寄予远大期望。

张邦辉董事长:

“经过不断地培训学习,希望我们的干部能够成为带队伍的人而不是扣扳机的人,能够真正承担岗位上的职责。同时也要去学习先进的管理方法论,去做原来不会做的事,最终将公司成功改革成精细化管理体系。”

洪天峰老师:“天邦的汉世伟事业部目前蓬勃发展,但也要有居安思危的思维,因为产业链上游的风险大于下游。要想规避未来潜在的风险,一方面要将管理精细化,另一方面要深入下游,维持与客户的关系。同样的,目前推行一体化不光是为了生产的规模效应和集中效应,而是面向未来的产业链一体化。”



(天邦股份人力资源部管培生 储乐乐)

高能天邦人:人人是老师,处处有知识,时时能分享。《高能天邦人》是天邦商学院打造的一个内部知识分享平台,通过线上、线下相结合的方式,挖掘并传递优秀知识与经验。

招聘是企业获取人力资源的重要方式,是企业人力资源管理的首要职能,为帮助公司人力资源岗了解岗位业务,提升专业素养,2020年9月11日,高能天邦人第一期于南京农创园809会议室正式启动,采取现场参与和线上直播同步进行的方式。首期主讲嘉宾是股份公司招聘 COE 汪文,他为大家分享主题——《有效招聘与精准识人》。本次线下参与17人,39人参与实时直播,共获1203点赞,赢得热烈反响。



“招聘合适的人并把人才配置到合适的地方才算是完成招聘,而将合适的人放到不合适的岗位与没有招到合适的人一样,会令招聘失

有效招聘与精准识人

——高能天邦人 01 期启动

去工作意义。”汪文总从需求分析、招聘渠道、精准识人三个部分进行主题分享,干货满满,更有实际案例和现场演练等,帮助参与学习的人员更好解读有效招聘的要义。

需求分析

有效招聘的关键即需求分析,首先明确需求什么人,需要多少人,对这些人有什么要求,以及通过什么渠道去寻找公司需要的这些人,目标和计划明确后,招聘工作才能有的放矢。并通过6W2H的分析法帮助大家职位进行分析,精准把握招聘动脉。

招聘渠道

招聘渠道很多,但不同渠道有自己的优势、劣势及适用岗位——

渠道	优势	劣势	适用岗位
网络招聘(通用)	成本低、时效长、覆盖广	针对性较差	通用性职位
网络招聘(专业)	覆盖广、宣传效果好	成本高、时效短	专业类职位
报纸广告	成本低、直观	层次较低、时效短	短时间大规模招聘
猎头公司	针对性强、成功率高	成本高	基层员工招聘
内部推荐	成本低、针对性强	容易产生裙带关系	高层管理或技术人才
校园招聘	可塑性强、效率高	无经验、稳定性低	通用性职位
职业介绍所	速度快、成本低	服务质量差	长期储备骨干人才
			基层员工批量招聘

精准识人

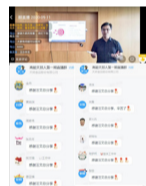
汪文总通过招聘成本、招聘工作量的数据例证精准识人的重要性,并分享了面试流程中的要点及误区,以帮助人力资源从业者更好的选人、育人、留人、用人,并着重强调了面试的一些误区,避免大家踩坑。

面试要点:对应聘者表示欢迎;核实学历背景及工作经历;提问、聆听、评估、判断;

面试误区:

- 1、试图改变或教育对方;
- 2、说话太多,令对方无开口机会;
- 3、“泄露”出问题的答案;
- 4、面试问题的目的性、逻辑性与关联性;
- 5、不停地记录;

有干货、有亮点、更有升华,高能天邦人系列主题分享活动正在持续进行中,我们也欢迎更多天邦人关注并参与其中,提升职业素养,助力团队发展!



身体力行,知行合一

——记管培生实践培训之汉世伟&史记人力资源会议

为使股份公司人力资源管培生在实践中理解公司人力资源相关工作,2020年9月6日,公司组织了人力资源管培生参加在南京永宁举行的汉世伟&史记9月人力资源职能线会议。与会人员有股份公司副总裁李双斌、人力资源总监张雷、人力资源总经理胡淑梅、人力资源副总经理祝子鑫,汉世伟人力资源总经理李昕及股份公司人力资源部、汉世伟&史记人力资源部的相关人员。

工作汇报

上午会议议题为汉世伟&史记各省区人力资源工作8月份工作总结及9月份工作计划,在各省区人力资源部的汇报中,初入职场的管培生们逐渐对公司的业务及人力资源工作有了初步了解。



近期公司的人员规模迅速扩张,但仍满足不了由于业务发展而日益增长的人员需求。各省区的招聘工作都在如火如荼展开,牵扯了人力资源部门大部分精力。但正所谓“上面千条线,下面一根针”,公司的人力资源制度规范终究需要各省区分子公司的人力资源工作者实地执行。随着公司规模的迅速扩大,现实对他们的要求也将不断提高。各省区人力资源部门在解决公司人员需求的同时,争取将人事基础工作做得更加扎实。

问题研讨

公司规模的扩张必然带来一些问题,对于这些问题,已经解决的我们不能遗忘它,需要去复盘,去反思,去总结;尚未解决的不能忽视它,需要去思考,去讨论,去实践。下午会议的研讨会就此展开,讨论了公司人力资源相关问题。

在问题讨论过程中,很容易让人认识到一个事实,那就是,任何公司都没有完美的制度。那么,在这种情况下如何更好地完成人力资源工作?

在会议最后的总结阶段,股份公司副总裁李双斌指出:“目前公司的新员工队伍愈发壮大,这对于各个培训部门意味着更大的挑战。所有培训工作一定要关注培训的质量和结果,进行的考核也要有所反馈,形成数据的记录。而不同的人员也要有不同的培训目标。第一是猪场里的大量新员工,对他们的培训要围绕岗位实操,要将 SOP 生产手册上的标准操作传授给他们;第二是招聘的兽医班学生,导师需要全程关注他们的成长状态,一旦出现问题需要及时沟通和汇报;第三是新加入的管培生,他们的培养也不能脱



离业务一线,需要每个月做一次实践,到一线了解业务,了解人。其次,人力资源工作者一定要有服务意识,要有沟通意识。工作中避免表格化、指令化的工作方式,要学会主动去获取数据,主动去做总经理没有考虑到的事情,而不是依赖其他人。最后,在人员上岗的工作中,无论是内部竞聘还是外部招聘,都要做到公开公正、凭能力说话。尤其是现在公司内部推荐的人员较多,就一定要梳理好相关关系,避免假公济私的情况发生。”

会议终了,管培生们切身体会到“人事无小事”的含义。人力资源工作并不复杂,但需要公司每一位人力资源工作者从业务出发,从基础做起,以服务心态切实满足公司每一位员工的需求,最终保障公司的权益。

(天邦商学院管培生 储乐乐)

致一起奋斗的您:生日快乐

——第三季度股份公司集体生日会成功举办

Happy Birthday to you, 2020年9月18日这天,在南京农创园八楼休闲区,我们迎来了以“致敬奋斗者,生日快乐”为主题的第三季度股份公司集体生日会。本次生日会可谓寿星云集,热闹非凡,第三季度过生日的寿星们相聚一起,共同庆祝生日,股份公司人力资源部副总经理祝子鑫也应邀参加,向寿星们送上了真挚祝福。

寿星们通过自我介绍相互认识,通过分享生日蛋糕加深情谊,通过互动游戏彼此了解。

成长不期而遇,生日如约而至。人生缘始于“遇见”,情长于“陪伴”。感谢我们的共同选择,能一路同行,并肩作战,

很幸运能同你一起庆祝,这个属于你的独一无二的纪念日!在这段我们一起携手的旅途中,不管他是艰苦的、孤独的、悲壮的,还是欢腾的、炙热的、理想的,

都让他成为你记忆当中,不可复制,永不后悔的闪亮岁月!愿你的快乐与岁月无关,愿你的纯真与经历无关。沧海桑田后依旧乘风破浪,尘埃落定后依旧炙热欢畅。愿你像树一样把内心美丽情愫长成叶开成花结成果像树一样存活一年一年一季一季一天一天去生轮圆平静的人有着华丽的心.....

9月18日举办的第三季度股份公司集体生日会已经圆满结束,不到一个小时的相聚虽短,但记忆会很长。本次生日会也是2020年的第一场生日会,一起奋斗的路上,感恩有你:生日快乐!

(天邦股份人力资源部)



有备无患，复兴有种

——史记生物辽宁省合作伙伴精英峰会隆重召开

8月28日，史记生物技术（南京）有限公司与沈阳泛兴农牧科技有限公司联合举办的2020年合作伙伴精英峰会在沈阳召开，会议以“有备无患，复兴有种”为主题，研讨非瘟背景下猪场的疫病防控、防非扩产、引种复产等专题，共同助力辽宁猪业复兴。辽宁省80余家规模猪场及服务商代表参会。

会议由泛兴农牧销售总经理于昌盛主持，天邦股份首席科学家傅衍、天邦股份猪繁殖研究所所长吴卫东、史记生物技术服务部总经理刘小兵、史记生物渠道业务部总经理尚宇宾、史记生物渠道客户部总经理助理杨文超、泛兴农牧技术服务经理李鹏共同分享了丰富而精彩的专题内容。

今年是全国生猪遗传改良计划（2009—2020）的收官之年，经过十年的漫长育种，我国生猪种业获得了显著的成效。然而，非瘟的到来使得一些种猪企业的育种工作停滞，甚至有些核心场或公猪站因为感染非瘟而被清场。此时保有优质的种猪或精液，将是后非瘟时期助力生猪产能恢复的有力武器。

2018年史记生物广西贵港核心场（以下简称“核心场”）引进了一批美国原种猪，不仅抵御了非瘟疫情，还完成了选育扩繁，并在此时为行业提供经由专业种猪测定的高性能且安全的种猪。

史记生物杨文超先生对史记生物的概括进行

了介绍，史记生物，隶属天邦股份旗下，整合史记（中国）、成都天邦、上海邦尼、马鞍山史记动物健康等板块资源，业务范畴涵盖种猪及精液、生物制品、诊断检测、繁殖用品、智能设备等，致力于为生猪养殖企业效益提升提供整体解决方案。

系统防控疫病，为猪场复产盈利保驾护航

对于损害猪场效益的常见疫病，史记生物都有对应的拳头产品。史记生物技术服务部总经理刘小兵在会议上就利力佳（腹泻苗）、稳常佳（猪蓝苗）、蓝福佳（高蓝苗）和圆力佳（圆环苗）的优势进行了讲解。刘总说道，汉世伟食品集团目前拥有数十万头母猪，全面使用成都天邦的猪用疫苗，拥有如此大的群体验证，使疫苗的研发、生产及应用方案能快速应对实际生产要求。

史记优质冻精，助力行业复兴

天邦股份猪繁殖研究所所长吴卫东博士对史记冻精进行了详细介绍：

1、优质种猪基因：先进的CT扫描技术，全基因组选择技术，全球联合育种；通过核心场、祖代、扩繁场进行一体化育种，选出top10%-top30%的种猪进入公猪站。

2、生物安全等级高：ASF、PRRS等均为阴性，全场使用，坚持自繁自养并减少引种可达到闭环生产

效果。

3、运输储存方便：可实现长期保存，不受环境、季节等诸多因素的限制，每个液氮罐就是一个可移动的顶级公猪站。

4、提高养猪效益：产仔数、出生重、整齐度、生长速度、肉肉比等诸多重要指标均非常优秀，可以在安全的前提下，改良品种，提高生产成绩，增加养猪效益。

选择优质种猪，为猪场复产盈利打牢基础

在以前，我国育种模式主要包括联合育种和大公司育种两种模式，受到非洲猪瘟的冲击后，我国的育种模式也发生了巨大转变，一大批中小型的所谓育种公司退出行业，大型集团企业一体化育种成为趋势。在品种育种方面，傅衍教授强调技术是育种的关键，随着时代科技发展，史记育种也早已应用大数据、基因组评估技术、CT测定技术、基因组编辑技术等多种新技术，如史记安徽池州和广西贵港的两个核心场均配备了非常先进的种猪测定系统，包括自动喂料测定系统和CT扫描测定系统。

在峰会的讨论会上，史记生物渠道业务部总经理尚宇宾先生介绍了史记生物如何从疫苗服务商升级为猪业效率改善一体化方案供应商：

1、史记（中国）：是中国体量较大的种猪公司，致力于全球领先育种技术，培育优质健康种猪。
2、精液：全国七个公猪站，3500头公猪，每天

源源不断的提供经过严格检测的优质精液产品供应市场。

3、复养1+3：史记生物副总裁魏建忠教授带领的技术团队有丰富的复养经验，积累了大量的复养成功案例，帮助养殖企业养好猪。

4、企业托管：三十几名研究生以上学历，具有丰富现场经验的兽医团队，为养殖企业开展技术托管。

河南省优秀冻精贸易商张可先生分享了深部输精的优势：提高母猪产仔数量，受精率高；减少精液用量，相当于常规输精量的三分之一；缩短输精时间，精子到达受孕部位时间在1-2个小时，比常规输精时间缩短5-6个小时。



沈阳泛兴农牧科技有限公司是东北地区猪场服务商领导品牌，18年专注于猪兽药、疫苗产品销售及兽医服务。公司总经理孙震先生从2002年开始创建泛兴动保，累计服务规模化猪场超过800家，市场占有率连续领先，是东北地区猪场主最信赖的合作伙伴。史记生物与泛兴动保强强联手，一起助力东北地区猪业腾飞。

（史记生物 赵星博）

秋冬季节猪舍环境因素对猪群生产成绩的影响

在非洲猪瘟的大环境下，秋冬季多发的呼吸道疾病、病毒性腹泻疾病严重影响猪场生产成绩的提高，这与猪场环境管理有着密不可分的关系。进入秋冬季节以后，猪场管理面临一系列的问题，其中最突出的矛盾就是如何对猪舍进行有效保温，降低猪舍内的湿度，又能有效的进行通风换气，保持猪群生产运行正常。只有在最合适的温、湿度范围内，猪群的生产性能和健康状况才能持续保持高水平的生产。不良的通风、相对湿度过高或过低、环境温度的变化等因素都为病原微生物的传播与滋生提供了有利的条件，严重损害了猪群的防疫效果，从而影响猪群生产水平的稳定，甚至造成疾病的发生。

一、环境因素对猪群生产成绩的影响

1、温度对猪群的影响：

有研究表明，高温高湿环境，影响后备母猪、断奶母猪的孕酮水平，破坏了其孕酮、雌激素和促性腺激素分泌平衡，使卵子发育受抑制，发情延迟或乏情、发情期缩短。导致后背母猪的性成熟推迟一个情期，配种后的受孕率降低，配种产仔数下降；降低了母猪的采食量和泌乳量，哺乳期的失重增加。其次，低温高湿的环境，猪群更易怕冷、怕风、怕病，母猪、仔猪需要消耗更多的能量抵御寒冷；低温高湿环境降低了仔猪的抵抗力，新生仔猪若受寒冷刺激后，血液中被动获得的免疫球蛋白水平下降，使初生仔猪吃初乳的量明显下降，导致胃肠道及血液中的免疫球蛋白水平下降，增加了仔猪腹泻疾病发生的可能性；此外，高温或低温环境下，直接影响猪只的鼻粘膜上皮纤毛的活动频率，导致气管或支气管中的粘液增加或减少，降低了对空气中的病原微生物的清除作用，从而增加了感染呼吸道疾病的机率。



2、湿度对猪群生产的影响：湿度影响猪的体热调节，高湿会降低猪的抵抗力，增加患病风险；湿度低会导致猪的皮肤和黏膜干裂，影响皮肤和黏膜的防御功能。猪舍内温度和湿度不宜均会影响猪的生长健康。低温高湿的环境，猪群发生呼吸道疾病时，主要表现为咳嗽、气喘和呼吸加快，严重时出现打堆现象，猪群的食欲不高，生长发育迟缓。特别是通风不良的环境下，有毒有害气体的浓度增加，刺激和破坏了猪只上呼吸道粘膜的功能，使猪群中蓝耳病毒通过气溶胶的传播能力大大增加。

3、通风不良对猪群的影响：进入秋冬季节后，随着气温下降，猪场势必会采取必要的保温

防寒措施，封闭门窗来提高猪舍内部的温度，减少猪舍内通风时间和通风的频率。因采取保温措施后，保温与通风难以兼顾。为了保温而减少通风易导致有害气体增加，其中氨气、硫化氢气体和二氧化碳对猪群生产影响最为严重。猪舍内的氨气来源于猪粪尿等有机物的分解，氨气通过猪呼吸道吸入后，经肺泡进入血液，与血红蛋白结合，使血红蛋白变为正铁血红素，降低血红蛋白的携氧能力、血液碱储和血红素的氧化性能，从而出现贫血和组织缺氧，降低机体对疾病的抵抗力；CO₂本身无毒，其危害主要表现为猪群缺氧，导致猪群精神萎靡、食欲减退、体质下降、生产力降低、对疾病的抵抗力减弱；硫化氢主要刺激黏膜，引起眼结膜炎、鼻炎、气管炎，甚至肺水肿。猪只经常吸入低浓度硫化氢可出现植物性神经紊乱。游离在血液中的硫化氢能和氧化型细胞色素氧化酶中的三价铁结合，使酶失去活性，以致影响细胞的氧化过程，造成组织缺氧。猪群长期处在低浓度硫化氢的环境中，猪体质变弱，抗病力下降。高浓度的硫化氢可直接抑制呼吸中枢，引起窒息和死亡。因此，秋冬季节，如何有效的解决猪舍内保温与通风这对矛盾，是猪场日常生产管理工作的重中之重。

二、秋冬季节猪场生产管理措施

1、做好猪场的基础性免疫保健工作：根据猪群健康和后备猪的补种计划，按猪场免疫计划做好生产猪群的基础性疫苗的免疫工作，特别是秋冬季节易高发的疾病，如蓝耳病、流行性腹泻等疾病；确保猪群能获得足够的免疫保护性抗体，保持较高的健康状况。

2、做好猪场生物安全工作和清洁卫生工作：严格要求饲养人员做好猪舍内部的清洁卫生工作，尽量进行粪尿分离，降低病原微生物在猪舍内及猪群中的滋生和环境交叉污染，降低因保温后有毒有害气体的大量增加导致猪舍内浓度过高，刺激损伤猪群的疾病防疫屏障而发病；严格执行非瘟背景下的猪场生物安全管理规定，严格落实猪场人、猪、物、财、物的安全防疫管理。

3、做好冬季保温防寒管理工作：3.1、根据气温变化，适时的做好猪舍墙体、门窗的保温，如猪舍内部吊顶、保温门帘的设置、猪舍窗户或排粪口的封闭等，避免大量的冷空气进入猪舍，特别是贼风的进入，导致秋冬季保温效果差引起猪群受冷应激爆发疾病。

3.2、做好保温灯、保温箱的固定保护措施，根据猪只的大小或活动区域调整保温灯的位置和高度，定时用温度计或感受器测温灯下或保温箱内的温度，认真观察猪只的行为（如扎堆或散开）来调节保温灯的使用或挡位。

3.3、使用热水循环的热风机时，随时关注风口处吹出热风温度，避免冷风进入猪舍导致猪舍温度偏低；使用柴油热风机或电热风机的猪舍，需要注意防火、用电安全和防止一氧化碳或二氧化碳中毒。

3.4、地暖和保温垫都可防止仔猪腹部受凉（特别是水泥地面），很容易造成仔猪体感温度下降，引起胃肠蠕动减慢，引起仔猪腹泻继发其他疾病。地暖和保温垫既能隔热，又可调节发热温度，在使用时必须防止猪只咬断电线，随时检查地面的温度，为猪群提供合适的保暖区域。猪场还需根据栏位使用频率，定期对保温垫、地暖等区域进行消毒处理，避免疾病在猪群中循环传播。

3.5、对于部分空间大、保温设备差的猪舍，可以考虑设置中层的保温方式，在猪舍局部设置小环境改善保温

效果，确保猪群低温影响。特别对保育阶段和生长前期仔猪的保温非常实用。

4、做好猪舍内通风换气工作：猪舍因通风换气导致温度下降，减少通风有引起空气质量差，猪舍内湿度偏大，增加了猪群感染呼吸道疾病的风险。因此，秋冬季需要改变进入猪舍空气的流向，降低风速或者减少风机运行时间，避免冷空气直接吹在猪只身上，尽量做到通风换气与温度损失的平衡，达到降低有毒有害气体的浓度的目的。

5、做好猪舍内湿度的控制：秋冬季节，尽量不对猪舍内部的地面进行冲洗工作，多采用拖把拖地，减少在猪舍内用水的频率和用水量，降低地面潮湿程度，保持合适的干净干燥；定期使用粉状消毒剂进行猪舍内部消毒，控制猪舍湿度，营造不利于病原微生物繁殖滋生的环境。

总之，秋冬季必须控制好环境因素对猪群的影响，维持合理的保温与通风的平衡，保持环境干净干燥，为猪群创造良好的生产环境，减少猪群发病，保持生产成绩的稳定。

（史记生物 陈彬）

精在囫途：一代无好种，代代效益囫

史记猪精—效益篇

笔者曾撰文《史记猪精——安全伴您行》，介绍了非瘟背景下，外购安全指数更高的公猪精液成为主流生产模式；也介绍了史记猪精是如何做到健康、保证精液安全的。

在安全的基础上，笔者今天再给大家介绍一下史记猪精是如何助猪场降本增效的：

项目成本	自繁公猪	外购精液
饲料、药品、疫苗、人工、水电等	20000	
采购设备折旧、耗材等使用成本	6000	
外购精液成本		70元/头、100头、2.3胎、2次/周期 32200元
公猪的生物安全、疫病、死亡、报废等不确定因素造成的风险成本	高	无
100头母猪的年度使用成本	32000	32200

一、使用史记猪精与自繁公猪按公母比例1:100；年更新率均为100%，后备调教2-3个月。

使用史记猪精与自繁公猪成本差不多，但自繁公猪增加了每年引种的风险，引进的高健康种公猪与本场猪混群后健康度下降，且存在公猪的生物安全风险、疾病、死亡、报废等不确定因素；中小规模场（1000头以下）公母比例一般也达不到1:100，如果自留种公猪品种多的话公猪饲养量更高，成本也就更高；在非瘟后，采用批次化生产模式的猪场越来越多，自繁公猪难以解决集中配种对精液大量需求的困难。而使用史记猪精不仅解决了以上

问题，更让猪群更健康、后代性能更优秀，还可以让猪场拥有更丰富的血统。

二、使用史记猪精与使用普通猪精

史记核心场的种猪均来自法国Choice Genetics全球集团（简称CG，音译史记）的美国核心场，几大品系种源性能均具有卓越的优势：

- 皮特兰：瘦肉率高、长速快、料比好、无应激；
- 杜洛克：瘦肉率高、长速快、料比好、肉质好、抗逆性强；
- 长白：繁殖力高、长速快、肋骨多、乳头多、母性好；
- 大白：繁殖力高、瘦肉率高、料比好、肋骨多、乳头多、母性好。

1、肉肉比低、生长速度快对猪场效益的影响

	史记猪精	普通猪精
后代肉肉比差异	-0.02~0.25	
节约饲料成本	(115-8)*0.25*3=80元/头	
后代提前出栏天数	(20-30)*0.1=15天	
提前出栏降低设备使用、人工费用、提高资金周转率	50元/头	
合计	130元/头	

史记种猪全程料比平均比普通群体低0.5；相同出栏体重（115kg），可提前20-30天出栏；公猪对后代的影响为50%，假如仅使用史记的猪精，则后代每头出栏猪可增加效益130元。

2、产仔数增加的猪场效益分析——断奶仔猪效益

	史记猪精（纯繁/扩繁）	普通猪精
每窝多产	1头	
年产胎次	2.4	2.4
断奶成活率	90%	90%
增加PSY	2.16头	
每头母猪每年增加断奶仔猪数量	2.16*1500=3240元	
合计	3200元/头母猪	

史记种猪各品种的产仔性能比普通群体每窝可多产2-3头仔猪，若使用史记猪精生产后备母猪，则培育的后备母猪比普通猪精培育的后代每窝可至少多产1头小猪（公猪对后代的影响为50%），则每年每头母猪可增加断奶仔猪效益3200元。

3、产仔数增加的猪场效益分析——育肥效益

	史记猪精	普通猪精
增加PSY	2.16头	
育成率	94%	94%
120kg售价	6800元	
断奶购入成本	3200元	
前期阶段饲料成本	2000元	
其它成本（折旧、人工、水电、药费等）	400元（200元/头）	
每头母猪每年增加的育肥效益	1200元/头母猪	

使用史记猪精培育后备母猪所增加的PSY继续育肥，120kg出售，售价28元/kg，则每年每头母猪增加的育肥效益为1200元。

综上，不管是使用史记猪精进行商品猪生产，还是用于培育后备母猪，都为猪场创造丰厚的效益。

（史记生物 郭海荣）

爱不落幕 味蕾被征服

——拾分味道组织文化建设&美味猪肉品鉴活动成功举办



拾分味道美味猪肉，鲜、香、嫩、糯、纯，一网打尽！

为展现公司产品的核心竞争力，推动企业文化建设，2020年9月1日，在拾分味道总部，人力资源部和行政综合办联合举办了以“爱不落幕·味蕾被征服”为主题的组织文化建设活动，共70名员工参加。公司领导齐聚，股份公司人力资源部总经理胡淑梅、副总经理祝子鑫、汉世伟人力资源总经理李新昕等应邀参加。

天公作美，在活动开始前雨停了，会务组井然有序地忙碌着，现场烧烤、自助、酒水、水果一应俱全。

18:00，在现场乐队的演奏声中，受邀员工开始陆续签到。主持人邀请拾分味道副总裁张炳良上台致辞。在炳总的致辞中此次活动拉开帷幕。

猪肉品鉴与烹饪比拼

为了让各位员工更深刻地领略到我司猪肉带来的不同舌尖感触，活动邀请了拾分味道总经理张宾带领大家进行猪肉品鉴活动，也就是五花肉盲测。会务组准备了三款不同品牌的肉，邀请现场20人参与品尝后投票。最终，拾分味道的猪肉全票胜出。

张宾总给大家介绍了为什么拾分味道的猪肉具有“香、鲜、糯”的特点。“香”是因为拾分味道的猪肉富含脂溶性物质和游离脂肪酸，是人体所必须的物



质；“鲜”是因为拾分味道的猪肉含有丰富的氨基酸、小肽和核苷酸等物质；“糯”体现在猪肉的肥而不腻，瘦而不柴。活动让所有员工尤其是销售人员更加了解公司产品的核心竞争力。

为了推动销售人员掌握拾分味道美味猪肉的优秀特性，销售公司推选熊培

标、王松两名销售人员进行红烧肉烹饪现场比拼，最后熊培标以菜品“色、香、味”的出色表现而胜出。

Fantaste 主题歌

吃饱喝足一番之后，由拾分味道副总裁张炳良宣布主题歌Fantaste。周杰伦的新歌《Mojito》，加上拾分味道特色，由现场乐队演唱，可谓是视听盛宴。这爱不落幕不落幕，有小时候的味道，你所到之处，味蕾都被征服……

生日会

在大家热烈的掌声中，拾分味道总裁姚国中向第三季度过生日的寿星们送上生日祝福和手写贺卡。希望通过生日会能够让员工感受到拾分味道这个大家庭的温暖，更

希望大家在这个大家庭里面热情积极工作，共创美好未来。

歌声阵阵，笑语片片，此次活动不但让大家加深了对公司产品核心竞争力的了解，也增进了员工之间的感情和友谊，同时还成为不断加强企业文化建设的一个有效形式。相信通过全体员工的共同努力，我们一定会打造出一个和谐友爱、团结奋进的拾分味道团队。

(拾分味道 胡刃心)



学习与发展 兽医英才班培训心得

学无止境，不负韶华

史记生物成都天邦研发部研发助手 邓菲

在8月3日到15日的天邦商学院的兽医精英班中，我们主要学到了两大部分内容，天邦文化课学习和专业课知识学习。文化课包含天邦理念、有效沟通的方法、如何提高执行力以及好的ppt以及演讲等需要具备的素质等，这些都是我们从校园到社会转变过程中需要学习以及具备的能力。其中让我感受深刻的是时间管理。

每个人或多或少都有一些拖延症，总觉得事情多做不完。我偶尔也会有这样的感受，其实归根结底是自己没有一个时间的把控和规划。要做的事情一多，如何有效利用时间就成了一个大问题。在学习中，我了解到了时间管理并不是要把所有事情做完，而是更有效的运用时间。时间管理的目的除了决定你该做些什么事情之外，另一个很重要的目的也是决定什么事情不应该做。在课程中，以下几点给我留下了较深的印象和体会。

首先，将事情进行轻重缓急归类。通过时间管理课程的学习，我们了解到事情一般分为四类：1. 紧急且重要；2. 紧急但不重要；3. 重要但不紧急；4. 不紧急也不重要。这四类中，1类事情需要立即去完成；4类可以选择性放弃或者交代给他人去完成，这样可以节省更多时间专注于重要的事物；对于第3类事物我们应该努力安排好，避免使它们变成紧急且重要的事情。不难得出，重要且紧急的事物经常会把我们弄得手忙脚乱。事实上，时间管理大部分集中在第3类的范围内，那么就应该在将来面临多个任务时按照重要程度来合理规划时间，提前进行安排，最大限度的避免兼顾不暇和效率低下的情况。

其次，充分利用时间，制定工作计划。我们时常会感觉时间不够用，感觉事情太多，突发情况打乱了计划等等。但是仔细思考，造成这种情况的原因其实是时间管理不到位，没有充分且合理的利用时间，没有通过周密的计划去安排工作。或许有些人会觉得做计划是很费时间的，其实不然，没有计划的工作容易令人陷入盲目。合理制定工作计划，预留出适度的时间用于调节其他可能的突发状况，反而会大大节省你的时间。如果你能用10分钟的计划来节约你两个小时的时间，那么你会比其他人同等时间内完成更多事情并且做得更好。

制定好计划后，就需要我们严格执行。严格规定完成期限，时间上不要给的太随意或者宽泛，在没有强制执行的情况下还是需要一点去完成，这也是在制定计划的时候需要结合自己的情况去安排调整的。执行计划最重要的一点就是：不要轻易对计划进行大的调整，那等

于是对制定计划时自我判断力的否定，前期做的计划相当于白做。

最后，学会拒绝，学会说“不”。刚进入社会的我们，可能会为了表现自己，把来自各方的请托都一股脑地全部接受下来，但其实这是一种不明智的行为。量力而行是一种负责，不能胜任的事情，不仅浪费自己和他人时间，还会给其它任务造成阻碍，并且打乱原本的工作节奏。最终不仅不能保质保量的完成应该做的工作，还耽误了别人的事情。所以，当他人向你寻求帮助时，应该分析一下自己能不能按时保质地完成它。如果不影响自己工作的情况下乐于助人可以增进彼此的关系，同事相处更加融洽；如果没有时间或者你无法胜任，那么坦白的和对方说明原因，相互之间交流一下，看看怎么协调，节省双方的时间和精力。

一营文化课学习的最后一天有一个分享的环节，我是第一个上去分享的女生。我了解到这个班上有很多小伙伴都是学动物医学的，有在一线实习的经验，有熟练的解剖技能，有扎实的专业知识储备。而我本科学习的是生物工程，学习的主要是制药，曾经跟着老师做的项目也是酱油发酵类型的，并且我完全不会解剖。有许多专业内容都是需要我去挑战的，虽然我不会的很多但是我可以学习，没有人是全能的，有压力也有信心，所以我勇敢的说了出来也是给自己勇气。

在结束紧凑的文化学习后，无缝衔接的是技能实用性很强的专业课。课程主要针对对猪场常见问题、生产线、生物安全、疫苗研发等进行专业性讲解，同时还有实际试验操作。我很喜欢动手去做，所以做实验那两天对比枯燥的课程，我学习接收得更快也更轻松。从小到大没见过动物解剖的场面，自己也没杀过生，第一次近距离观摩一只活猪解剖的过程，一开始我是不敢去看的。小猪的应激反应大，叫声让我于心不忍，但是没办法，它病了，我们能做的就是快刀斩乱麻让它这个过程没那么痛苦。就这样催眠自己，在小猪完全咽气后，老师带着我们一起分析猪只的器官，并且那博士还现场演示了在实验室设备条件下如何做细菌分离。这让我学习到，在猪场现场解剖没有酒精灯或者不

方便携带酒精灯的情况下，可以用蘸有酒精的棉球创造无菌火焰条件去操作。这个处理方法给了我一丝灵感；当条件有限时我们可以追寻其根源，找相同的东西去替代，思想活跃外化，不要太过死板，灵活应变善于思考。

当老师演示完毕后，每个小组派出两名同学解剖一只猪。我没有参与动手解剖的过程，但这一次我全程观摩，任何一个仔细都尽可能不放过，慢慢克服心理障碍，适应现

场环境。我想这就是我的成长，不是技术上的而是心理上的。不光有解剖，实操课上我们还做了ELISA、QPCR以及实验室细菌分离和药敏实验，这些实验操作都是大学学习过的，这个部分进行得很顺利，同时借此机会还回顾了一下实验基本功。

小半个月的学习结束了，不管是文化课还是专业课都让我收获满满。学习是一个长期的过程，或许当下你不看笔记不看课件没几天就快遗忘，但或许某一天，突然的一个实验步骤、一次项目进度汇报就能用到了这些知识。比如，金字塔理论就可以运用到实验内容的展示和领导汇报中，有效沟通的方法可以让你和同事相处更融洽，QPCR或许就出现在你某一次的实验过程中……

最后，用一句诗句结束本次学习的感悟——书山有路勤为径，学海无涯苦作舟！

学习与发展 兽医英才班培训心得

做好天邦的养猪人

河北汉世伟健康管理部 王宣敬

吾辈少年正是雄姿英发，理当为国家发展身先士卒。身为公司伟大宏图建设的一员，也理当为公司发展奋勇向前。不经历风雨怎么见彩虹？经历过疫情的洗礼，我们坚定了兽医的责任和担当。此次天邦商学院兽医英才培训，是对我职业生涯的一次洗礼，现在我可以很自豪的说：我是一名兽医！

选择即是担当，选择就要执行，赢在执行！初次接触养殖行业，很幸运天邦给了我此次培训学习的机会。既然选择了兽医这条路，就要踏踏实实的走下去。公司选择了我，我就要认真执行公司的决定。作为一名兽医，我需要的责任和担当，除了了解企业文化之外，我还了解学习了兽医的岗位职责，我坚信我可以很好的执行这些职责要求。

刚毕业的时候，我十分羡慕那些掌控全局的兽医精英们。我一直在思考如何从一个职场小白到一名老练的兽医，我相信这不仅需要不断地学习提升，更需要我认真负责的落实每一次工作任务。当我选择跨入兽医这扇门的时候，就已经决定我要肩负起更多的责任，我不仅要熟练掌握兽医必备技能，还要做好如何带好团队、随时做好冲锋在前的准备。一千个读者就有一千个哈姆雷特，一千个兽医中定会有一个出彩的我！

学会沟通，搭建成功的桥梁。培训中的每一次发言，都是一次沟通的过程，我从不会沟通到学会沟通竟然用了这次培训短短的几天时间，我不敢相信我跨越了阻碍我沟通的一座大山。这不是一次简单的培训，更多的是心灵的交汇和碰撞。学习和工作中时常提及到的一句话是：张开嘴，迈开腿。我们要学会去跟别人沟通，我希望人与人之间交流是用心的。培训中的老师在课上滔滔不绝地讲授知识时，我读懂了他眉宇之间透露着的期

许和寄托，他们希望我们每个学员都心领神会，认真把知识学到位，学扎实。

这次培训是我作为兽医的第一堂课，也是我步入社会的第一堂课，每一位优秀的学员也都展示出了自己的非常的优秀一面。我在与伙伴们沟通时，被他们积极向上的学习热情所感染。我希望每一位优秀的人都能在事业上取得成功。

掌控时间，做好时间的管理者。记得大学时，每次完成实验我都拖到最后才撰写实验报告，最终导致我的实验成绩总是受到影响。面对时间的管控，我一直困惑，我不知道如何去管理自己的时间。直到这次培训学习，我才真正了解了什么样的人才算是优秀的时间管理者，从而如何做好自己的时间管理。时间不在乎有多少，而在于我怎样使用。每天都是新的，每天都需要学习，向公司里优秀的人去学习，学习的过程中不断提升自己的能力，取他人之长，补自身之短。在公司的大环境中做好时间管理，对我们每个人的发展都至关重要。工作这段时间里，我也一直都在自我反省，自我提升，争取为公司谋利益，为自身谋发展。

修身养性，安身立命。刚参加培训，确实被公司的企业文化所感染，“以食为天，应和立邦”，正所谓民以食为天，民之所想，民之所向。公司的文化修养，也体现出员工的文化修养，正所谓修身养性，就是要在这样一个良好的工作环境中沉淀自己，提高自身的文化修养和文化素质，不仅仅是把猪养好，也要把人做好。作为一名兽医，我们不仅仅是做好对猪的救死扶伤，也要做好对人的救死扶伤，救死扶伤，救的是灵魂，扶的是正气！为公司我们殚精竭虑，为社会我们问心无愧，心甘情愿做好一名奋斗在生产一线的天邦兽医！



学习与发展 兽医英才班培训心得

无畏前行，未来可期

史记生物成都天邦研发部 李姝蕊

2020年7月27日，我来到天邦，多次问自己，为什么选择天邦？2020年8月3日起，天邦给了我完美的答案。

我想，每个成功的企业，都一定有它成功的道理，每一个成功企业的背后，都一定拥有自己独特的文化。我被天邦这份独特的文化吸引了。刚进教室，展板的《天邦干部八条》让我感受到了天邦企业文化魅力的魅力，“不谄上欺下，不拖泥带水，与时俱进，合作高效”，这也就是我心中所描绘的企业画像。

培训的第一天，42个人被分为4组，开始了了解与探索公司愿景、使命、价值观的培训之旅，以及学习在天邦如何奋斗和发展，努力成为与天邦并肩前行的同路人，为奋斗起航助力。在董事长和总裁的讲述中，我们仿佛回到1996年，在拥有七千年文明史的河姆渡畔，看着天邦携着“质量、技术与服务的统一”的创

业梦想，开启了富裕天下渔民之路。再不断壮大，走遍千山万水，历尽千辛万苦，实践着“精制动物食品，呵护人类健康”的使命，朝着做国际一流的、绿色的、健康的动物源食品供应商的目标不断前进，把“以食为天，应和立邦”作为宗旨的天邦，用美好食品缔造幸福生活。前人的辛勤耕耘，种出了今日硕果，今人更需不忘初心，牢记使命。我们是未来的参与者，也是见证者。

天邦“以客户为中心，以奋斗者为本，长期坚持艰苦奋斗”的企业文化，激励我们为实现企业目标而努力奋斗。我们希望通过自身的奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。这是每个奋斗者的期盼，而天邦以奋斗者为本，就能确保奋斗者在天邦中获得自我发展，实现自我创造。

在团队建设活动中，每一项精心设



计的游戏，都需参与者齐心协力，从实践中真正懂得什么叫“力出一孔，利出一孔”。在企业中，团队的发展协作往往比个人的出挑更重要。一个人或许可以很

优秀，但有格局的人，一定不会独自优秀。

曾听一位前辈说过，当一个人愿意主动承担责任的时候，那么应该恭喜他，他终于学会了成长。乍听不以为然，我始终不太谦虚地觉得自己是一个成熟有担当的人。可是总有一些时候，当自己静下心来反复回味时，才发现自己所谓的责任与担当，其实更多时候是在事情已经来临逃不开的情况下不得不接受的窘境。

在为期13天的培训中，我亲身体会到了各位领导在为我们赋能，让我们每个人慢慢自信，一步步跨过内心的障碍，从小事做起，慢慢在团队里承担。我也决定沉下心来，主动为自己找点事情，是尝试主动担起一份责任，也是主动争取自己想要的机会，而不是藏在心里让机会一次次流失。从主动积极回答问题为小组加分，到主动担任导演，到第一个提出去做解剖实验。一次次主动，一次次完

成，让我有了更多的信心去面对未来的工作与生活，这大概就是真正的成长。

真的很荣幸参加这次的培训，才让我有幸在初出茅庐时便能醍醐灌顶，也让我更好地规划好自己的未来，在今后的岔路口再三思量，在之后的工作中注意分清事物的轻重缓急，理清条例顺序；也让我有幸听到傅衍老师深入浅出的讲述遗传育种的奥秘，让我有幸与这么多优秀的人在未来的日子里并肩同行；真的很感谢邢博士和夫波总日日陪伴，时时分享，总是恨不得把自己几十年的经验注入进我们的血液……我很荣幸，我能够在一开始就站在了巨人们的肩膀上眺望世界。

我们来自五湖四海的天邦人啊，天道酬勤，敬业兴邦！

聚是一团火，散是满天星，山水有相逢，来日皆可期！

学习与发展 兽医英才班培训心得

始于天邦，赢在起点

汉世伟大化六也母猪场产房实习生 洪大林

有幸在暑期作为天邦的一份子参加了天邦商学院2020年兽医英才班第01期培训。“以食为天，应和立邦”的企业宗旨等公司文化深深地印在了我的脑海里。短短五天的文化引导，就让我对小组，对班级，乃至对公司有了深深的归属感，我相信这就是天邦企业文化魅力的一部分！

“人既发扬踔厉矣，则邦国亦以兴起。”既然有了优秀的人才，又有了美好的公司氛围，何愁公司不兴，国家不兴！八天的二营专业知识培训，让我从一个彻彻底底的职场小白，转变为一个能够找到奋斗方向，了解更多专业知识，对未来工作更具信心的职场人。今日立足于天邦，明日必将不负于天邦！

文化引导培训让我们最快了解融入公司的同时，也为我们兽医量身定做了各种最适用于职场的工作态度与方法。同时，团队意识的培养贯穿始终，差劲的

团队里不会有优秀的个人，一个团队的重要性不言而喻。文化引导培训的普及面非常的广，从个人到团队，从课程到游戏，从公司到个人，从工作到生活，从沟通到演讲等等方方面面为我们进行了大方向的引导和部分细致的讲解。

团队方面，分组分班、小组评分、小游戏、课堂讨论无一不是在培养我们的团队意识，增强我们的集体荣誉感。在班里，小组间彼此是竞争对手；在公司，我们又是一个班级，是一个为着共同目标而努力奋斗的大家庭。一个优秀的团队，对于个人提升的重要性是不言而喻的。以我为例，从最开始的陌生少言，到融入团队，再到发言为小组争取积分的团队荣誉感，不仅仅是帮助了团队，更是成就了自我，提升了自我。

公司方面，“以食为天，应和立邦”的企业宗旨；“美好食品缔造幸福生活”的企业愿景；“做安全、健康、美味的动物

源食品”的企业使命以及二十四字的企业核心价值观。正如张邦辉董事长所说的那样，这些公司文化并不是虚的，而是脚踏实地扎根于天邦，体现在天邦的各个部门、各个岗位上的。

工作方面，文飞总讲解的金字塔原理给我留下了非常深刻的印象。结论先行的表达方法以及自下而上的推理方法对于我在职场工作的结果汇报和工作整理起到了非常巨大的作用。

沟通方面，我学习到了方方面面的职场沟通技巧。对上级要有“胆”，对平级要有“肺”，对下级要有“心”，沟通时要有同理心。这几个精炼概括的点，便让我受益

匪浅。马山经理的演讲课程讲解，让我懂得了一些演讲入门的小技巧，懂得如何缓解紧张，如何控场应变，什么样的场合怎么样去演讲等等。一营给我的感悟确实是收益良多，道也道不尽。这些种种都将是我为今后成为合格职场人的基础。

二营专业知识培训让我了解了公司总体上的运营模式、公司的优势等，也让我了解到自己需要改进的地方，作为兽医应该具备的技能，应该从什么角度去开展工作。

首先，作为现代化养猪场的兽医，我们应该奉行原则当然是防大于治；作为防止非瘟等传染病在场内扩散的重要

方式，生物安全就成为了重中之重；车辆管理、人员进场管理、饲养治疗操作管理、环境管理、路线规划、病死猪处理、鼠鸟管理、污水处理等等都是生物安全需要注意的地方，也是我们需要去监管改进的地方。

其次，动物疾病治疗当然也是兽医的分内之事。首先是对猪场内发生传染病时的快速准确的诊断治疗和防止扩散，其次是对动物其它疾病的治疗和排除病因。合理的用药方法、扎实的实验室基础、较强的数据分析能力，这些一名合格兽医所必需的专业知识，都在这期间得到了充分的培训。这些种种，也都将是我为今后成为一名合格兽医的基础。

我坚信，始于天邦，赢在起点！最后，感谢这些天各位同事的陪伴！感谢各位老师的悉心教导！感谢公司给予我们的机会！祝愿咱们天邦早日实现双千目标！



史记池州场成功开展第三季度“此刻，明星升起”员工活动

2020年9月12日秋日的黄昏，池州场小伙伴温婉从容，即使在平凡的初秋，也是内心繁花似锦，带上属于自己的阳光，用最美的心情，过最好的生活。史记人力资源部携池州场小伙伴们成功开展第三季度员工活动——“此刻，明星升起”。

一阶段·心灵感悟

把细碎的日子，编织成明媚，
岁月便有了光泽，人在路上，
总会有这样或那样的不如意，
但人生没有长久的苦痛，
也不会一直都是沧桑，
保持好的心态最重要，
只要心是晴朗的，人生便没有雨天。

活动开始，人力资源部小伙伴刘颖洁通过2020年关键词和冠状病毒视频，引导池州场员工进行自省，疫情下的“逆行者”是无数个普通人，他们心怀“责任感”，坚守在第一线。当问起2020关键



词时，三位小伙伴踊跃分享自身心得。江章阳说是责任感，熊计武说是活着，徐礼琴说是坚守。让小团体体会到：人生，就是一个苏醒的过程，把快乐装在心中，把温暖妥帖收藏，即便是辛勤劳苦，也不会觉得孤单。心晴朗了，世界也会是明媚的，心温暖，岁月也会溢满暖意，美好终究会如约而至。

此次活动有幸邀请了天邦股份首席科学家傅衍教授。傅教授通过远程视频互动，走心分享史记先进育种技术、池州场成长历程、育种线员工发展通道等，

最后欢迎新同事的加入和祝愿池州场所有伙伴们生活开心、工作开心。

与池州场共成长，共奋斗的悠悠历程，五年左右的相伴，让我们彼此学会适应和宽容，接受一切不完美，懂得感恩，学会取舍，懂得放下，我们才会简装上阵，砥砺前行。

二阶段·活力较量

生命若是一朵花，
余生，在四季地流转中，
安静地生长，淡淡地绽放，
心中藏的阳光，
途经岁月，不染纤尘，素心向暖，
只做自己的风景，争做最亮的星星。

运动，让生命更精彩

精彩纷呈的团队小游戏，爱的抱抱+五毛一块+无声“传声筒”+国王撕名牌+个性蹦迪，小伙伴们一起携手相助，一起载歌载舞，共努力，同欢笑。

三阶段·明星秀

人生，花开有时，花落有时，
如若，我们是为了笑而来的，
那么就在每一天阳光升起的时刻努力的
抬头微笑。
此刻，明星升起！

活动现场激励坚守一线的优秀团

体和个人，颁发分婉舍—集体荣誉奖、电工潘振华—特别贡献奖。

我们每一团队，每一个人在实现目标而奋斗的路上所付出的努力，都会被看见，未来可期！

总觉得，有星光的地方，就不会有阴霾。因而请珍惜每一个晴朗的日子，爱着每一寸温暖的光阴，当阳光洒向心海，便会生出爱与慈悲。光阴辗转，岁月变迁，年年岁岁花相似，岁岁年年人不同，总会有不可言说的忧伤。池州场，期待我们再相会！

(史记生物人力资源部)

