

天邦報

TECHBANK
Create Your Value

天邦股份有限公司主办

www.tianbang.com

2020年10月

28

星期三

总第256期

本期导读：

1. 山东省东营市垦利区区长马保文一行考察天邦汉世伟 第二版
2. 喜讯！湖北汉世伟正式成为湖北养猪协会副会长单位 第三版
3. 凝心聚力，搭建“心”桥梁——记2020天邦七好“凝聚梦想，共创辉煌”团建活动 第四版
4. 池塘溶氧浅谈（一）——水中溶氧来源 第五版
5. 湖北汉世伟参加全国种猪大赛（湖北赛区）暨第20届中国武汉种猪拍卖展销与学术交流大会 第六版
6. 拥抱变化，奋起转型——天邦数字化转型信息化建设SAP项目启动会顺利举办 第七版
7. 千里迢迢，情定汉世伟——记湖北汉世伟红安湖场一线奋斗者刘承义 第八版

天邦纵览

凝聚智慧，开创新纪元

天邦股份2020年第三次临时股东大会现场交流会举行

10月15日，天邦股份2020年第三次临时股东大会在南京举行，天邦股份董事长邓成，天邦创始人、监事会主席张邦辉，总裁苏礼荣，董事会秘书章湘云出席了会后的投资者交流环节，并就人事变动、业务规划等问题与股东代表和证券分析师做了现场交流。

“稳健运行，打开新的发展空间”

现阶段，天邦股份经营稳定。9月底，天邦股份拥有35万头能繁母猪，年底有望超额完成原先制定的40万头目标，力争达到50万头，并计划明年增加对外提供种猪的数量，发挥公司育种优势和种猪价值。在育肥方面，天邦现在的育肥猪上市率在90%左右，上市体重130公斤左右，数据相对稳定。公司所属盱眙屠宰厂目前日屠宰量也超过了1000头，阜南屠宰深加工项目也已正式启动，并通过租赁屠宰厂为下一步培养生猪屠宰加工能力和队伍做了一些准备，同时正在进行肉品销售队伍和深加工队伍的建设和新业态、深加工的探索。

经过非洲猪瘟洗礼，公司在生物安全方面也具备了打硬仗、打胜仗的能力，将进一步整合技术力量、管理团队和临床实战，建立立体化的防控能力。

天邦股份总裁苏礼荣表示，公司明年以及往后几年的目标，大致方向是养殖做大规模，屠宰、食品做好布局，进一步响应市场，发挥原有的技术优势，并优化产业组合，把体量做大。

天邦股份董事长邓成表示，天邦对四季度工作做了全面梳理，一是查找风险点，并快速处理；二是将公司一些高盈利的产品做到价值最大化。明年是关键的一年，如果能把握好节奏，公司未来就会稳

健运行，打开新的发展空间。

“一个天邦、一个文化、一支团队”

加入天邦，邓成与天邦创始人、监事会主席张邦辉达成了一些共识，有很明确的沟通机制，如会每周见面沟通和交流，充分保持信息对称和相互理解。他表示，下一步公司将会专门组织一些高密度的内部沟通会，对公司未来的目标、今后的经营理念，以及做事的风格和方式进行讨论，最后形成公司在现阶段二次创业精神的价值观，来牵引团队。

通过现场调研江苏大区和泰德大区，邓成发现，天邦的团队从规模到结构，都有较好的基础，不论是司龄结构、年龄结构都比较年轻，场长级以上的成员基本都在30-35岁之间，专业能力都很强，也有积极健康的心态。

关于团队的融合及未来，邓成表示，要拥有“四个观点”和“四个心态”成就“一个天邦、一个文化、一支团队”，激活天邦的主人翁精神，实现共同目标。

四个观点，即全局观，站在企业和行业的角度出发，将社会、企业、个人有机结合起来；发展观，以发展、创造和动态的眼光看待团队问题，解决人才短缺问题，找到愿意一起共同努力，拥有共同的目标和理想、共同的价值观的人才一起前行，共创共享，支撑未来的事业；历史观，以史为鉴，从历史中学习应该学习的，找到正确的前进路径，务实进步，

走向成功；共生观，团队一起共同分担、共同创造、共同分享、共同进步，实现共生。

四个心态，即积极的心态，拥抱变化，以积极的心态应对变化，在变化面前永远保持正向之行；包容的心态，理解差异，换位思考，去除自我，以客观的科学之心理解自己，对待事物；公平的心态，在处理问题和沟通交流中，保证公正公平，一视同仁，以公平之心、透明之心解决问题；坚韧的心态，目标坚定，以成事的心态克服困难。

他还表示，公司的核心成员，尤其是领军人物，一定是选出来的，而不是培养出来的。骨干力量

则一定是自己培养出来的。

“邓总有着20多年的行业沉淀，也很契合公司从养殖到食品领域快速发展的阶段，在行业的宽度和深度的把握上，都有望带来质的飞跃。”天邦股份总裁苏礼荣对邓成的加入充满信心。

“最优秀的企业一定是顺势而变的”

会上，邓成指出，中国农牧行业发展空间十分巨大，十几万亿的巨大市场，而且这几年处于一个加速发展的状态。这种加速度主要有三个要素驱动。一是消费升级；二是国家产业结构调整；三是行业内从业者的自我驱动。未来的五到十年之内，整个农牧产业往现代化、集约化、工业化和智能化升级，有巨大的发展机会。要促进行业快速进步

和增长，仅靠一两家企业是不行的，应该有一群优秀企业来共同发展共同进步，实现产业升级。

天邦的产业基础扎实，很多指标在行业内都处于领先水平，但基于这样一个大的行业和时代背景，天邦的发展空间还很大。天邦将先采取三项措施完善现状：首先是摸清现状，解决短期的瓶颈和风险，对实际情况作出判断，对各方面作出相应的安排，其次是做未来几年的战略规划，战略目标的设立对组织的成功至关重要，让全员得到深刻的理解和认知，第三就是团队的沟通工作，统一大家的思想和价值观。

邓成表示，虽然公司起步较晚，但在产业延伸上还是有一定的优势，加上生猪养殖、动保和食品上的技术积累，将来的扩张的速度会非常快。天邦只要把握好这个时机，整合好所有的资源，用有效的方法加上强大的自驱力就一定能够实现快速突破。

提到天邦未来定位，邓成也指出，天邦肯定是最终走向消费品的，终端的业务需要积累，实现的方式也是多元化，最优秀的企业一定是顺势而变的。

会上，天邦创始人、监事会主席张邦辉谈到了为何辞去董事长职务。“公司可以实现从零到百亿的跨越，但是要从百亿跨越到千亿是非常不容易的。千亿销售在农牧食品行业不是一个很难的事情，但对做研发出身，一直做科研的人来说很难。公司做大了，组织能力和管理能力上会遇到瓶颈，所以需要有一个做过千亿销售的新领袖来管理，实现天邦的双千梦想。”他表示，邓成就是合适的人选，将带领天邦开创新纪元。

2018年以来，随着非瘟的不期而入，我国生猪产业经历大洗牌、大变革、大变革，各种创新层出不穷。作为全国农业产业化龙头企业，天邦食品股份有限公司也在积极的变革之中，利用集团分公司空间分布上的优势，将生猪产业与屠宰销售结合，以皖苏浙、两广、鲁冀晋、两湖为依托将生猪产业链辐射至全国；在产业结构上，依托集团现有的育种、饲料、养殖、史记生物、肉品加工、连锁销售一条龙产业链，在全国范围内通过新建、改扩建基地、龙头带动模式，建立起养殖联合体，精心打造安全放心生猪产业链一体化基地；在产品结构上，打造具有满足市场高端需求的一批品种优质的种猪产业以及肉类产品、生物制品，在生猪产业链一体化进程中得到了初步发展。



天邦生猪产业一体化之我见

天邦股份副总裁/阜阳天邦总裁 朱爱民

一、一体化是生猪产业化经营的必由之路

生猪产业化经营，实质就是用当代的管理科学理念对生猪的生产以及经营进行管理。实现生猪产业化，就是建立生猪产业布局区域化、生产规模化、管理企业化、服务社会化，从产供销、贸工农多项措施入手以求得一体化经营，最终实现生猪产业链的总体发展。当前生猪产业规模化改造的进程中，生猪一体化产业成为生猪产业规模化的一个重要途径，不少地区已经建成或者正在筹划。此类规划将生猪养殖的整个产业链在某一地区集中建设，包括上游的饲料生产、种猪养殖、商品猪养殖、销售等一条龙化，有的甚至包括下游的屠宰、销售等环节，将这些环节所有统一，实现规模化、高质量化，引导家庭农场和企业养殖一个标准，提高生猪品质。牧原的肉食产业综合体、越秀集团的料宰商一体化都是值得肯定的一体化模式。

二、天邦的一体化是纵向一体化

纵向一体化主要是将企业原材料供应和生产环节联合起来，或者将生产环节与销售环节融合在一起，使企业在现有基础上向不同方向进行产业链上相关业务的拓展。该模式可以帮助企业实现生产、供

应、销售一体化，主要有前向一体化和后向一体化两种模式。前向一体化主要是指企业涉足本企业产品的深加工领域或整合本企业的资源，或者构建销售团队销售公司的产品，提供相关服务。后向一体化主要是指企业为自己的生产提供必要的原材料和半成品，将供应和生产联合起来。天邦立足于原有的饲料、育种、养殖优势，向下游屠宰加工、肉品销售拓展，是典型的前向一体化。

实施纵向一体化的意义在于，它可以是公司实现产供销一体化，全盘控制材料供应、产品制造、产品销售各个环节，使企业在激烈的市场竞争中获得主动地位，而且可以从不同的环节中攫取丰厚的收益。1、有利于企业技术开发，全面降低成本；2、保证企业充足的供应，提高商业价格谈判能力；3、提高企业差异化能力，获得竞争优势；4、企业进入高回报行业，加大进入壁垒。

三、一体化经营模式与发展方向

天邦一体化的发展方向是从养殖到屠宰、肉品销售全产业链发展。经营模式为：育种、健康管理、养殖、屠宰、肉品加工、销售六龙齐舞。狠抓养殖规模、优良种猪、安全饲料、健康服务、肉品加工、品牌专卖六大环节，在种猪、养殖、生物制品、肉品领域迅速提升品牌知名度和客户忠诚度。

1、壮大养殖产业，增强核心竞争力。
2、完善产业链条，促进产业发展。按照全区域（一个地级市范围）、全产业链（饲料、养殖、屠宰）、全生态（农民增收、振兴产业、生态

环保、社会责任）的理念，在长三角、珠三角、京津冀地区布局若干全产业链聚落。

3、提升数字化水平，创造超额价值。建设数字化猪场，推进栏舍通风温控、空气过滤、环境感知等设备智能化改造，集成应用电子识别、精准上料、粪污处理等数字化设备，配合精准检测养殖投入品和产出品数量，实现养殖环境智能监控和精准饲喂。加快应用个体特征智能检测技术，加强生猪疫病的精准诊断、预警、防控。推进养殖场（屠宰、饲料）数据直连互动，构建一栏一码、一猪一标的动态数据库，实现养殖生产、流通、屠宰等各个环节信息互联互通。

人工智能引入养殖行业，也加速了这个行业的数据分析水平，天邦已经可以通过CT图像的分析为育种提供有效的活体胴体数据，并尝试使用视觉图像去分析猪只的数量、重量及健康状况。

数字技术将生猪产业信息、数据、资讯、交易、行情等实时、透明、公开地展现在每一个从业者面前。从业者通过数字技术连接更多的上下游企业，为企业、客户创造更多价值。

4、立足品牌引导，实现以肉补猪。随着全国生猪养殖产能的恢复，商品猪出栏量将逐步恢复到正常水平，这也就预示着商品猪高价位时代的结束。届时，天邦商品猪出栏将会较现有规模有跨越式增长，若仅停留在现在的毛猪销售模式，低盈利甚至亏损的局面难以避免。降成本，是应对之策一，而品牌引导，实现以肉补猪，更是根本之策。天邦拾分味道品牌，虽已经历5年的打磨，产品质量优异，但市场知晓度、认可度并不高，目前的少量屠宰销售，暂不足以支持公司占领高端市场的目标。阜南屠宰厂到2021年将正式投产，需要一个有市场影响力的品牌支撑，才能让天邦的一体化事业从一个强大的起点出发，到达美好的终点。所以，必须从现在开始，着眼于品牌打造，形成多个市场爆品，占领高端市场，从而实现以肉补猪。

愿天邦一体化实现之日，即天邦千亿市值实现之时。

陕西省农业农村厅厅长黄思光一行视察天邦股份

2020年10月10日下午，陕西省委农办主任、省农业农村厅厅长黄思光、副厅长郑维国一行莅临南京国家现代农业创业园（以下简称“农创园”）调研并视察了入驻农创园的天邦食品股份有限公司（以下简称“天邦股份”）。江苏省农业农村厅党组成员、副厅长李季辉、南京市农业农村局副局长顾正良，以及农创园管办负责人周蓉蓉等相关领导陪同调研。

期间，黄思光厅长一行先后视察了农创园展示中心及公共创新平台院士工作站，认真了解了农创园科技创新情况和未来的建设思路。参观到农创园公共创新平台时，黄思光厅长重点听取了天邦股份融资与风控总监杨志航的专题介绍。

杨志航说道，天邦股份创始于1996年，2007年在深交所上市，目前主营业务包括水产饲料、生猪养殖、生物制药、肉食品加工和工程技术等，是中国产业链最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，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。

杨志航还介绍说，2019年天邦股份注册成立了史记生物技术有限公司，入驻了浦口区农创园，发展以生物技术为基础的高科技产业，目前主要业务是技术咨询、种猪育种、动物疫苗、动物对外诊断服务及国际化贸易等。未来会重点布局生物医药，如肝素钠生产、血浆蛋白粉、体外诊断试剂等。

黄思光厅长听完介绍后高度评价了天邦股份在多个领域，尤其是猪育种和生物制药领域创新取得的成绩，也问及非洲猪瘟疫情对企业的影响。

杨志航介绍说，疫情影响对每家养殖企业而言都有不小的影响，天邦股份在应对疫情上做的很好，将损失控制到了最小。公司根据当时疫情形势，重点发展了“租养”和“自建”模式，与地方政府扶贫基金、社会资金等合作，根据非洲猪瘟防控新要求建设高标准育肥场，由公司租赁使用，自己育肥，或公司自行设计并建设育肥猪舍，以降低生物安全风险、提高了生产效率。

(天邦股份南京中心 吴凡)



山东省东营市垦利区区长马保文一行考察天邦汉世伟

2020年10月18日上午，山东省东营市垦利区区长马保文、区人大常委会主任付兆钦一行莅临天邦汉世伟集团总部参观考察。集团总裁周端阳、天邦股份投资总监张德刚、集团副总裁严小明、集团副总裁侯连杰、集团财务总监曹振进行了热情接待。

在集团总裁周端阳的带领下，马保文区长一行参观了南京农创园一楼展示中心，深入了解南京农创园发展方向、主要产品以及建设创新生态联盟所需要素。参观过程中，周总裁向马保文区长简要介绍了天邦股份及下属汉世伟集团总部的现状和规划。

参观完毕，双方与会领导在农创园一楼会议室，围绕天邦养殖核心竞争力与发展规划、东营一体化项目两大主题进行了深入座谈交流。



会上，周端阳从整个养猪行业角度出发，重点阐述了天邦的战略布局，运用市场规律进行产业一体化打造，建立以客户为中心，通过创新驱动和资源整合，全力打造高效协同的猪肉食品全产业链企业，集中精力快速推进，实现转型升级的创新发展！

集团副总裁严小明从战略布局、经营模式、技术支撑三个方面详细介绍了天邦各业务板块的总体情况：采用以县为单位，100公里以内母猪场、育肥场、饲料供应三位一体的供应形式；与农户合作打造现代化家庭农场，建设智能化猪场，实现生猪养殖全面自动化管理；公司的育种以养猪生产每个环节的效益最大化为目标，育种数据全部采用了电脑现场自动扫描传输收集系统，性能测定采取全群测定模式，并实现了全部公猪和部分母猪的料肉比测定。

听取关于天邦总体发展情况的汇报后，马保文区长对天邦汉世伟今后发展给予相应的指导及期望：利用有限时间，从选址、拿地、规划设计等方面进行详细谋划，加快推动生猪养殖板块发展。同时，马区长期待新团队的加入能助力天邦汉世伟跻身成为世界最强养猪企业之列。

(汉世伟 张文婷)

同心同行 未来可期

——2020天邦首期管培生如期转正

迈出校园，进入职场，告别年少的自己意味着真正意义上的成年。蓦然回首，同行三月，说长不长，说短也不短。三个月可以学习一门新技能，培养一个新爱好，也能实现一次华丽的蜕变。7月15日到10月15日，2020天邦首期15名管培生顺利通过试用期考核，从校园到职场，从学生到员工，回首三个月，努力亦是收获。

项目概况	项目实施	评估与展望			
文化融入	<table border="1"> <tr> <td>第一阶段 企业文化融入 (1周)</td> <td>第二阶段 业务技能培训 (4周)</td> <td>第三阶段 业务实践考核 (4周)</td> </tr> </table>	第一阶段 企业文化融入 (1周)	第二阶段 业务技能培训 (4周)	第三阶段 业务实践考核 (4周)	<ul style="list-style-type: none"> 试用期考核通过率 试用期转正率 试用期满意度
第一阶段 企业文化融入 (1周)	第二阶段 业务技能培训 (4周)	第三阶段 业务实践考核 (4周)			
业务实践	<ul style="list-style-type: none"> 轮岗学习：轮岗学习、轮岗考核、轮岗答辩 	<ul style="list-style-type: none"> 试用期考核通过率 试用期转正率 试用期满意度 			
岗位学习	<ul style="list-style-type: none"> 导师带教：导师带教、导师考核、导师答辩 	<ul style="list-style-type: none"> 试用期考核通过率 试用期转正率 试用期满意度 			

文化融入 角色转变

7月16-17日，天邦商学院新员工文化引导培训意味着角色转变过程的正式开始。两天时间，管培生们通过各位导师对天邦文化的分享、管理制度的讲解、信息系统的介绍、以及参与室内外拓展的训练，从而快速认识与融入天邦。



能力提升 职业素养

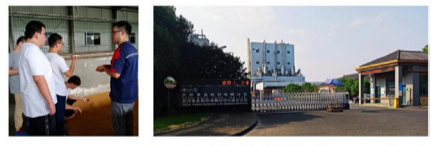
导师传帮带：传递公司价值观，提升专业技能，适应岗位要求，快速融入适应公司；

管培生座谈会：“新心之声”，帮助更好建立新进员工与公司的有效沟通，了解管培生生活与工作的实际问题并进行答疑；

业务培训：通过开展部门内部业务知识培训以



8月14日，第一期“新心之声”管培生座谈会



8月5日-12日、8月24日-27日，宁波饲料厂学习

9月6日，汉世伟 & 史记人力资源职能线会议学习提升管培生岗位基础知识和业务水平；

岗位实践：参与部门会议，安排进场实地学习，帮助管培生了解公司业务、贴近业务，为业务部门做好相应工作。

在这三个月的时间里，管培生通过岗位业务学



9月11日、10月12日，二期“高能天邦人”学习培训

习、培训以及在岗操作，掌握岗位所需业务知识，初步具备了独立开展工作的业务技能，实现向职场人的转变。

多维考核 收获满满

除正常的导师培训外，管培生们还要参与严格的每月例行考核。学期末，公司更是组织了专业考试，对管培生们进行企业必知知识、打字速度，



10月13日，人力资源管培生办公技能“打字速度”考试

以及WORD、EXCEL、PPT等办公技能的多项内容考核。考核最后，是充满仪式感的转正答辩，大家就个人简历、企业文化认知、试用期工作总结、工作亮点及不足、后期工作开展思路逐一进行了转正述职汇报。评委们也针对管培生的转正答辩进行提问与评价，并对大家的未来的计划提出更高的要求与期望。最终，15名管培生顺利如期转正。



10月14日，人力管培生转正答辩



10月21日，信息部、流程部管培生转正答辩

时方七月，绿树阴浓。十月好秋，桂香灯盈。时光流转，不变的是向前奔跑的姿态。入职，同心同行，转正，未来可期。奋斗之路，蹒跚回响。管培生们也将以此为新起点，不断提升自身的综合能力，为天邦的发展注入新的力量，不负时光，不负自己，同心同行，未来可期！

(天邦股份人力资源部 张钰)

深耕细作，苦练本领，实现转型

——记广西汉世伟三大片区第二期“飞鹰”后备梯队特训营二阶段课程收获



距广西汉世伟三大片区联席“飞鹰班”培训第一阶段课程结束已有一个月，现第二阶段的课程正式拉开帷幕。本次课程是在第一阶段领导力课程学习基础上向经营转变的进阶课程，包括三个主题关键词：经营、财务管理、发现及解决问题，共35位学员参与，他们分别来自南宁、梧州、贵港三大片区。

整个特训营跨期5个月，系统而丰富的课程安排充分体现公司对复合型高端人才的需求和对员工培养的重视。希望学员实现从“单一型”向“复合型”转变，从“纠错型”向“预警型”转变，从“会计型”向“管理型”人才转变，那么，学员的完成情况如何呢？

01 从游戏中学习承担责任

本次课程主要以加沙盘演习加知识点讲解的形式进行，让学员能站在高层管理人员的角度去经营、决策、管控和推进整个过程，并对经营结果负责。

看似轻松简单的游戏，操作起来却并不轻松。虽处同一起点，但随着前几轮经营，小组间已拉开巨大差距。几轮演习下来，大家都初尝做决策的快意，以及这快意带来的后果。有的小组只因最开始市场投入多使用了一个筹码，两步生产投资后，就遇到筹码不足导致生产停滞的问题；有的小组因最初对生产力核算不准确，导致订单无法交付而造成巨大的损失。这说明哪怕只是其中一个筹码投置错误都可能引发经营走向完全变化的后果。计划组织、部门协作、生产管控等因素对经营的影响在这个游戏中呈现得异常清晰，任何一项冲动的决策或一个部门功能的缺失，都可能导致结局不尽人意。

演习末尾，落后小组成员垂头丧气，领先小组成员

也未展露笑颜，都在为刚才错误的决策懊恼。对于学员们来说，他们都已从这“权力的游戏”中领悟到权力背后的责任。

02 学中做：课堂知识落实到工作中形成实际案例

每次培训结束都留有课后作业，即结合自己的工作内容，把相关知识点运用到本职工作中，形成实际案例。作业完成后，每位学员都会以文字的形式将案例分享至学习群，尽管都是未经修饰的记录性文字，却仍能感受到大家认真负责的态度。因案例提供者均来自不同岗位，这也给其他部门员工提供了学习素材和机会。

第一阶段课程的作业除了践行领导力五个实践中的两点：以身作则、激励人心，还有执行“六步法”绩效面谈。其中，五位学员因出色的作业完成情况，获得了优秀学员荣誉。颁奖仪式在本次课堂中举行，股份公司人力资源总监张雷女士为他们颁发奖品。这五位优秀学员分别是河北省区的魏海娇、许瑞鹏；梧州片区的黄燕如、青易如；贵港片区的何永奇。

03 打破晋升通道的性别天花板

值得一提的是，虽然参与本次课程的35位学员中，女学员仅7位，但其中两位女学员获得了优秀学员称号。她们的获奖对于所有女性员工来说有着另一个重要的意义：拥有同等的条件和展示平台，女性员工的表现绝不比男性员工差！她们率先打破职场中性别天花板。

第二阶段的课程圆满结束，回归各自岗位的学员们带着满满的收获，牢记飞鹰班学员这一身份，承担使命，和公司共成长。

（广西汉世伟 黄星星）

降本增效，我们在行动！

——记江西汉世伟服务部降本增效培训与拓展活动

落霞与孤鹜齐飞，秋水共长天一色。10月25日，赣江之滨，江西汉世伟服务部降本增效培训在南昌本部培训中心举行，来自公司各职能部门、服务部的三十余名学员参加了为期三天两夜的培训学习与拓展活动。

本次培训旨在强化员工成本意识，提高业务技能水平及生产理论知识，以“增产、增利、降本”为目标，迎接2021年机遇与挑战。

25日晚，周国强总经理带领经营管理团队与服务部骨干以《服务部第四季度防疫管理及有质量增长》为课题进行了研讨，认真梳理分析前三季度服务部存在的问题点，针对问题制定突破方案。就“省区服务部在2020年底前如何完成年底目标？”这一问题，以服务部为小组进行讨论。研讨中各抒己见，将“定目标、找差距、明举措、勇担当”落到实处，细化生产现场管理，严格养殖户生物安全管控，进一步明确下阶段生产管理和区域业务开发的主要方向，给团队成员派发任务单，切实增强大家的紧迫感、责任感、使命感。

为办好本次培训工作，公司人力资源部认真组织、精心策划，结合公司自身特点，量身定制培训课程，并精心挑选授课讲师，为成功完成本次培训提供了保障。

在次日的“降本增效”专题培训上，财务部副经理余红丽从“育肥猪成本构成”、“育肥成本核算”、“打造服务部低成本方案”几个方面向大家进行了培训，并通过临场出题作答的形式，加深参训人员对成本核算的掌握，更为大家对于服务部的成本“如何降”指出了方向。

销售部余鹏经理为大家分享了猪只销售过程中生猪销售标准、肥猪上市申报流程审批、赶猪及装猪应激事项处理等方面的经验和技巧，健康管理部吴清平经理就“进苗后35天饲养管理”的操作技能及病理识别案例也在会上进行分享讨论。

瞄准“增效”做加法，除长期未解的“淤点”。服务部参会人员分别分享了自己对于服务部成本如何降的意见和建议，四季度个人业绩提升举措及达成成本的实施

推进方案。通过分析分享，业绩任务分解，大家都给自己找差距、定目标、拟计划、设定PK对象，有力助推“以业绩领先为荣，拖拉敷衍为耻”的工作氛围的形成。

培训最后，周国强总经理对大家提出四点要求：

第一，要“从大处着眼，从细处着手”认清形势，增强“降本增效”意识，干部及技术人员要领会会议精神，将思想统一到大局上来，进一步增强成本控制意识，真正了解“降本增效”的意义所在，让“降成本”成为每个员工的自觉行为，并层层分解降成本指标，把降成本目标落实到相关业务单元及个人，以此来强化员工的降成本意识。

第二，进一步完善经营管理，实现准确分析，技术员要及时掌握每个养殖户的经营状态，科学合理地找错纠偏。

第三，加大生物安全管理力度，降低死亡率，为降成本工作保驾护航。生物安全及疾病防控针对当前季节状况，排查生产安全隐患，及时制定防范措施，把生物安全及疾病隐患消灭在萌芽阶段。

第四，精益生产。通过“精良、精确、精心”的管理来实现“利益、效益”的最大化。

27日下午，为打破部门壁垒，帮助员工提升身心状态，省区组织职能部门及服务部骨干参加了20公里马拉松长跑。在一场酣畅淋漓的奔跑中，来挑战自己的极限。学习马拉松精神，不断前进，不轻言放弃，立志做优秀的天邦人，不畏困难、勇往直前！

不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江海。此刻，江西汉世伟积极响应并坚决贯彻落实集团“降本增效”的精神，调动一切力量积极贯彻，以此次培训拓展为起跑点，通过落实预算、优化环节、梳理流程、加强监督、确保落实等一系列措施的切实执行和有效保障，做到思想不松、标准不降、力度不减，持续推动降本增效方案落地，走深走实、常态长效，以更为高昂的热诚投入到工作中。我们有信心、有决心打赢“降本增效”这场攻坚战！

（江西汉世伟）

喜讯！湖北汉世伟正式成为湖北养猪协会副会长单位

2020年10月16日，湖北省养猪行业协会第六届（第五次）会员大会在华中农业大学湖北省养殖协同创新中心隆重召开。会上，全体成员审议通过有关协会的工作报告、财务报告、选举办法及会费标准等事项。会议表决通过增补湖北汉世伟食品有限公司正式纳入湖北养猪协会副会长单位的决议。省养猪协会会长雷贤忠先生亲自向湖北汉世伟总经理左祥先生授牌。这是对湖北汉世伟的肯定，也意味着湖北汉世伟要肩负起更多的责任，携手为湖北养猪业发展做更大的贡献！

湖北汉世伟自成立以来，始终坚持以“美好食品缔造幸福生活”为愿景，以“做安全、健康、美味的动物源食品”为使命，并为促进省内三十多个县市农民就业，带动当地经济发展和现代农业的发展不断努力。未来，湖北汉世伟将继续坚守使命，为行业的发展贡献一份力量！

（湖北汉世伟 雷文俊）



激扬青春 释放活力 立足岗位 扬帆起航

——记绥化汉世伟2020年员工培训



为了更好地凝聚士气、激发斗志，全面提升绥化汉世伟新员工的认同感及岗位技能，10月24日至25日，汉世伟集团人力资源中心联合天邦商学院，来到绥化汉世伟开展了为期两天的新员工专场培训。

此次培训主要涉及天邦企业文化、生产制度与流程以及通用技能培训，开设课程主要有：《天邦企业文化讲解》、《汉世伟生产管理制度解读》、《汉世伟生产管理》、《汉世伟生物安全管理》、《高效执行力》、《高效沟通》、《时间管理》等专题培训以及拓展训练。本次培训旨在帮助新员工全面了解企业发展历程，尽快融入工作环境，提升岗位工作技能。

全情投入，收获满满——把知识铭刻在心中

培训开始，汉世伟集团人力资源中心总经理李新昕进行开班动员，首先介绍了公司发展历程、发展情况，并就转变思想、快速融入、不断学习、持续创新等方面对新员工提出期望，他希望所有新员工在各自岗位中绽放光芒，与汉世伟共成长。

随后，为让新员工全面了解公司，天邦商学院讲师及集团职能部门及各业务本部就重要制度、职业素养、公司产品及业务相关内容分别进行详细讲解。

团结协作，尽显活力——把力量传递给队员

培训第二天，公司组织全体新员工开展了一次意义深刻的素质拓展活动。活动中，31名新员工分成4个小组进行参与和竞争。大家通过大富翁、激情节拍、拔河、狙击手等活动项目，体会到勇气、团结、高效、执行力的重要性。虽然天气寒冷，但是学员们未受影响，仍认真、积极地投入到各个项目中。



坚定信念，创造未来——把收获运用到实践

通过此次培训及拓展训练，学员体会到了团队意识、创新意识、沟通协作的重要性，新员工纷纷表示将怀揣激情与梦想奔赴各自工作岗位，用实际行动践行“努力成为天邦奋斗者”的铮铮誓言，与天邦并肩前行，奋力开创绥化汉世伟快速发展崭新局面。



（汉世伟 韩冰）

凝心聚力，搭建“心”桥梁

——记2020天邦七好“凝聚梦想，共创辉煌”团建活动

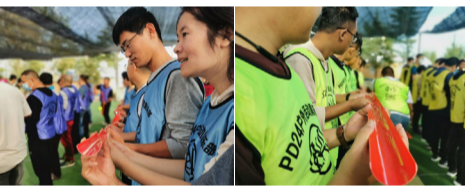


2020年开年便是不平凡的一年，一场疫情打乱了人们的生活，也拉远了人与人的距离。为了提升团队凝聚力和整体向心力，增强员工的归属感，推动企业文化的建设，2020年10月8日，由青岛七好营养科技有限公司人力资源部和行政部联合组织了“凝聚梦想，共创辉煌”团建活动，销售、生产、后勤各部门齐聚一堂，共同经历了一场“同心筑梦”之旅。

活动当天，大伙儿洋溢着灿烂的笑容和满怀期待的心情一起出发，来到了活动基地——青岛户外活动体育营地。活动正式开始前，教练便通过一系列幽默风趣的互动将所有人带入团建活动氛围中。当整齐划一的“好，很好，非常好，越来越好，天邦会更好”口号喊出时，大家的心不自觉的靠在了一起。



热烈的开场之后，就进入了第一个游戏环节——南水北调。这项游戏要求各队队员手持塑料半管，齐心协力将一端水桶里的水运送到另一端的水桶，时间最少者获胜。



南水北调看似简单，其实要做好非常难，考验的是团队合作。开始前，各队有五分钟的讨论要怎么完成游戏，每个人都有自己的意见，多数没有形成有效完整的方案。游戏开始，只看到各队队员拿出了刘翔的速度，接水、接管来回奔跑，力争能在最短的时间内装满桶，最终以红队的胜利结束了比赛。

游戏结束后，大家坐在一起进行了心得分享，有的人

觉得分工合作很重要，有的人觉得需要有一个指挥人员，有的人觉得不能为了追求速度而忽略其他事情。最后，教练对这个项目进行了总结，他说：“沟通的定义是人与人之间、人与群体之间思想与感情的传递和反馈的过程，以求思想达成一致和感情的通畅。我们既要认真倾听，也要即使给予反馈，团队合作固然重要，但是懂得灵活跟别人合作，大家朝着共同目标才能实现共赢。另外，几乎每个团队都为追求速度，但有的事欲速则不达，如果大家能注意到运水过程中的浪费现象，那就会用最少的水最快的速度完成任务。就像企业运营，如果每位员工能增强成本意识，减少在生产过程中不必要的浪费，那企业的利润会在无形中增长很多！”

经过简短的休息，第二个游戏——沙场点兵马上开始了。根据规则，各队快速选择出司令官及指挥官，商讨各种手势、代号、战略等，以求能在战场上杀敌的同时保存实力。游戏开始后，场上只剩各队指挥官此起彼伏的指令声，司令官各种动作下达指令，战场上的士兵按照指挥官的指令进行投弹或躲避。随着一轮一轮游戏的进行，各队队员慢慢磨合，总结经验，状态越来越好。最终，绿队和红队的胜出。



沙场点兵这个项目让大家对“沟通”有了更深刻的感受，信息的准确传达直接影响团队计划的实施，而传达信息后的反馈更能促进团队高效的完成目标，因此，团队能否获得胜利最主要还是要取决于团队领导的组织策划能力。而团队中的每个人都要进行角色定位，认定“我是谁”“我要做什么”“要怎样做才能做好”，在其职，做其事，尽其责。只有真正做到职责清晰，分工明确，资源共享，没有壁垒，同时建立健全的系统流程，才能有效提高团队的整体效率和整体作战能力，才能使团队真正实现高效。

两轮游戏过后，大家乘大巴车赶往下一个团建地点——仰口海水浴场-沙滩金座酒店，夜场不仅有美味的饭菜和丰富的娱乐活动，为了企业文化的深入推进，还设置了企业文化有奖问答环节，让企业文化不再只停留在纸面上。

此次团建活动在飞扬的歌声和美丽的烟花秀中圆满结束。通过本次团建活动，大家对公司的企业文化有了深入了解，团队的凝聚力得以增强。俗话说：单丝不成线，独木不成林，同样的一支队伍，可以碌碌无为，也可以创造辉煌。相信在全体员工的共同努力下，我们一定会成为一个团结奋进、再创辉煌的团队！

(饲料事业部 周文秀)

天邦升江全熟化蟹料技术研讨会应期召开

金秋十月，秋风送爽，兴化市合塔镇乡天邦/升江全熟化蟹料技术研讨会应期召开。

人努力，天帮忙！阳光明媚，气温宜人，一大早，天邦销售团队开始布置会场，你拉横幅，我挂红旗，他展喜报。

在天邦大红色的红旗，横幅和火红色的喜报的映照下，偌大的会场一下子变得非常喜庆。这与当地天邦/升江蟹料养殖户，在今年气候异常，病害频发，却普遍养出了大规格，高品质河蟹，取得了丰收，赚到了大钱的心情一样。还是那句话：人努力，天帮忙，事在人为！



参加会议的养殖户朋友们还没进门，就被会场门口几张大红色喜报所吸引，久久驻足观看，喜报上就是他们熟悉的当地村庄的董老板和吴老板，沙老板和成老板的2020年的养殖效益情况。

董老板的河蟹主打规格3母5公，并且80%全是红膏，两个塘口100亩目前为止已经卖了1.1万斤，现在每天还有900多斤的大螃蟹销售。因为品质好，都是红膏蟹，螃蟹又养的大，不论是中秋节前还是中秋节后，河蟹一出水，就被贩子抢着收购，均价达到80多元/斤。很多老板纷纷表示改天要到董老板塘口取经，怎么养出这么大的螃蟹的？

吴老板25亩塘口，亩放蟹砂1400只，截至10月16日为止，亩销售河蟹已经高达300多斤，销售额高达33万，并且现在每天还有100多斤螃蟹上笼。让人倍加兴奋的是，现在上笼的螃蟹全是大螃蟹，出现了6两的母蟹和7两的公蟹，吴老板真是当之无愧的高产之王！

沙老板池塘面积40亩，目前亩产量已经达到180斤，还没有清塘，预计塘里还有2500斤河蟹。当地蟹市场的“兄弟蟹业”全程挑膏，80%左右红膏，统货基本上没有，均价达到60多元/斤。2020年河蟹6月份，沙老板被某个饲料经销商强塞了一吨某品牌蟹料，老板娘突然发现这个蟹料连小狗都不吃，家里养的小乌龟也不吃，而升江蟹料猫儿、狗儿、小鱼小龟等，都是抢着吃。她赶紧打电话让这个经销商把料拉走。“价格确实便宜了，但是狗儿、龟儿都不吃的饲料，好不到哪儿去！影响了一年的收成不是开玩笑的！”老板娘至今心有余悸，再也不敢贪便宜使用杂牌料了。

成老板37亩池塘已经卖了48万多，亩产预计高达270斤，毫无疑问，精品红膏8成，普膏全拿。成老板使用升江蟹料六年多了，年年效益喜人，计划扩大养殖面积。

进入会场，在天邦业务员引导下，大家



有条不紊的签到，领取小礼品，每个人都很开心。在签到的过程中，通过与各位老板简单交流，很多老板说我用升江蟹料这么多年，年年都是赚大钱，今天还把亲戚朋友带过来了；有些老板说我用升江蟹料比喜报上的人养的还要好呢？你改天到我塘口看看！还有些老板说今年第一年使用升江蟹料，升江蟹料确实不一样，早知道早点使用升江蟹料了。



待大家坐定，技术交流会正式开始了，首先盐城天邦蟹产品线经理孟恩经理与大家交流了目前河蟹养殖的现状，成蟹和苗蟹养殖过程中面临的一些问题，重点讲了苗蟹的培育问题和育肥蟹的品质问题，以及河蟹养殖未来的趋势——河蟹品质决定河蟹价格！而要提高河蟹的品质，蟹料至关重要。

孟恩经理深入浅出的向广大养殖户朋友介绍了2020年天邦/升江全熟化蟹料升级产品“蟹三超”功能性饲料产品的使用效果和天邦全熟化全发酵功能性饲料肝肠健产品特点 and 案例分享。

在座有很多老板已经使用公司“蟹三超”饲料产品多年，虽然价格比普通饲料贵一点，但是营养更加全面，特别是河蟹养殖后期使用的超鲜育肥料，很多老板已经适应了全程使用天邦/升江全熟化蟹料，而不再投喂冰鲜鱼，也一年年年养出红膏蟹，大大的节约了养殖成本。

当讲到公司全熟化全发酵功能性饲料肝肠健时，会场有不少养殖户翘起了大拇指，今年由于阴雨天气较多，影响了河蟹吃食，拌料肝肠健之后，吃食情况得到了明显的改善；有七八个塘口，在天邦技术服务人员的推荐下，今年开春就开始坚持定期拌料肝肠健，河蟹肠炎还是河蟹水瘪子硬是没有发生。大家可能都知道今年河蟹水瘪子病比较厉害，由此可见天邦肝肠健的效果真是真金不怕火炼，经得起实践的检验！



孟恩经理与大家交流了河蟹养殖现状及进行升江全熟化蟹料产品案例介绍

会议在喜庆的氛围中达到高潮，养殖户们纷纷表示2021年继续使用天邦/升江全熟化蟹料，并且还要介绍亲戚朋友一起使用天邦/升江全熟化蟹料发大财。

会议结束之后，养殖户们纷纷到经销商门市处打款预付款，通过本次推广会，进一步提升了我公司饲料的品牌美誉度和市场龙头地位，现场收取预付款达到500多万元！

(饲料事业部 胡小祥)

天邦七好金湖龙虾推广会热烈召开



金湖位于江苏省中部，因境内白马湖、宝应湖、高邮湖三湖环绕，由敬爱的周恩来总理定名为金湖。境内拥有水面420平方公里，水面广阔、河网密布、长堤环绕、绿树掩映、田园方整、稻谷飘香，一派湖色水乡的自然风光。

小龙虾在金湖境内生长、繁育、壮大，龙虾的品质很高，成为金湖一道亮丽的风景线。据说，江苏小龙虾



天邦七好金湖龙虾推广会热烈召开

的“原产地”就在金湖，由于当地水域宽广、水质优良，产出的小龙虾个大体肥、肉嫩味鲜，金湖已成为国内小龙虾的核心产区，在苏北已有“盱眙龙虾金湖产”之说。

近年来，金湖将小龙虾作为主推品种，养殖户积极探索学习小龙虾养殖新模式、新技术，以期得到更好的效果和更大的经济效益。在此背景之下，天邦七好于9月25日在金湖举办了龙虾养殖推广会，为养殖户介绍好饲料、好模式、好技术。

推广会上，天邦七好副总经理吴唯先生介绍了天邦七好的发展历程以及七好龙虾饲料的研发背景、研发过程以及技术参数等内容，让养殖户对七好龙虾料有了一个全面详尽的认知。

本次会议还邀请了七好蟹技术服务部工程师龙继兵针对小龙虾养殖的管理和疾病的防治进行了详细的讲授。龙老师从养殖基地的建设、水草的移栽和管理、种苗的投放和管理、投喂工作的管理、水的管理、

疾病的预防和管理、繁殖的操作和管理七方面解析龙虾养殖全过程。

龙老师将图片与案例结合，语言幽默，简单易懂，深入浅出的把龙虾养殖可能遇到的问题做了全面讲解。养殖户无不聚精会神的听着龙老师讲课，不时拿出手机，将龙老师讲课的内容拍下，以备后期自己学习。

本次推广会得到了金湖龙虾养殖户的热烈反馈，现场收取260吨饲料预付款定金，共计13万元，并锁定500吨2021年计划销量。养殖户们也纷纷表示，希望这种有益于提高养殖户技术，帮助养殖户增加效益的会议能多多举办。

天邦七好副总经理吴唯也表示：“感谢大家对七好的支持！七好将在金湖扎根深耕，努力帮助金湖龙虾养殖户提高养殖效益，助益龙虾养殖行业的可持续发展和品牌打造！”

(饲料事业部 邱振财)

筑梦心间，青春飞扬

——扬州大学师生到访盐城天邦

金秋飘香的10月，扬州大学的1名老师带着15名环境科学与工程学院的学生来到了盐城天邦。他们都是海洋资源专业的，朝气蓬勃，开始了为期一周的实习。为了欢迎扬州大学师生的到来及吸引优秀人才，盐城天邦人力资源部组织了一场企业文化宣讲会。



考研还是就业成了最让人头疼的问题，很多海洋资源的学生就业困难，便选择了跟随大环境考研。这次的宣讲会为同学们解答了不少就业的困惑。



三流的企业人管人，二流的企业制度管人，一流的企业文化管人。企业文化的重要性显而易见。盐城天邦人事部杨欣将PPT讲解和自身工作经验相结合，向大家介绍了天邦股份的发展史和文化，同学们听得津津有味。通过详细的讲述，同学们了解到天邦股份经历了多元的发展，现拥有多个业务板块，强大的技术支撑为生产提供了保障。

随后，毕业于扬州大学、现已加入天邦的程许林与来访的同学分享了个人工作感受和心得，鼓舞了同学们。其实，选择就业能够更快地成长，

可极大锻炼自己与他人沟通交流的能力。行是知之始，知是行之成。知行合一，止于至善。身体力行是我们坚定的信念。



最后，盐城天邦人力资源部经理葛亚娟给大家做总结。无论是毕业找工作还是考研，最重要的是想清楚未来的职业规划，不能为了逃避就业而考研。一个半小时的讲述包括了人力资源的选人、育人、留人政策。唐太宗曾说：“凡事须务本，国以人为本，人以衣食为本，凡营衣食以不失其对应

本。”好的企业以人为本，方得长久。从选拔到培养、再到留人，天邦已形成了完善的人力策略，能够最大程度培养并留住优秀的人才。



此次宣讲会圆满结束，扬大师生提供了良好的反馈，沟通顺畅，在他们心里筑建了梦想，鼓励了他们在未来的工作中飞扬青春。他们希望下次能再参加这样的宣讲会。

(饲料事业部 杨欣)

湖北汉世伟参加全国种猪大赛 (湖北赛区)暨第20届中国武汉种猪拍卖展销与学术交流会



2020年10月17-18日，秋风萧瑟，层林尽染，一片金黄，走在华中农业大学香樟树丛中，确有一番别样味道。

湖北汉世伟食品有限公司作为大型规模养殖生猪企业受邀参加在华中农业大学国家种猪测定中心召开的由全国畜牧总站、湖北省农业事业发展中心、华中农业大学主办的全国种猪大赛(湖北赛区)暨第20届中国武汉种猪拍卖展销与学术交流会，并获得广大养殖合作伙伴和业内人士的高度关注。

展会期间，农业部、省农业厅、省养猪行业协会领导莅临展位指导。

尽管此时的武汉天气微凉，却没能阻挡大家参会的热情。展位前咨询种猪品种、合作养殖的客户络绎不绝。公司服务团队为现场客人一一解答。

本届展会加深了客户对公司了解的同时，也为公司的后期发展奠定了坚实的基础。大家对猪业未来的发展充满信心与期待!

(湖北汉世伟 雷文俊)

九九重阳·关爱永久

——东营汉世伟社企共建活动圆满落幕



10月25日清晨，东营市垦利区永安镇惠鲁社区、惠丰社区两处农村社区广场上人头攒动，不时传来阵阵欢声笑语，原来是社区的老人们围坐在一起拉家常，好不欢快!老吾老以及人之老，岁岁重阳，今又重阳。九九重阳节是中国传统节日，2020年重阳节也是我国第八个老人节。为提升公司、合作伙伴与周边社区的友好关系，营造“社企共建促融合，共治共享谱新篇”的和谐氛围，值此佳节之际，东营汉世伟食品有限公司与山东海荣农业发展有限公司(合作伙伴)携手永安镇党委、政府在社区举办了“九九重阳·关爱永久”社企共建送温暖活动，为永安产业园周边的两个社区70岁以上老人送上了节日的祝福。

活动现场，东营汉世伟食品有限公司与山东海荣农业发展有限公司共同为惠鲁社区、惠丰社区70

岁以上老人送上了保暖冲锋衣。荣世进经理在大会上发表深切感言：“尊老、敬老、爱老是中华民族的传统美德，关爱老年人生活是社会的共同心愿，也是我们企业义不容辞的责任和义务。”

健康体检和免费理发的活动也受到了老人们的热烈欢迎。整个活动期间老人们脸上都洋溢着欣喜的笑容。

夕阳无限好，晚霞更醉人!本次“九九重阳·关爱永久”社企共建活动取得了圆满成功!社区的老人们、各村村委们、永安镇政府各级领导都对天邦汉世伟的各级领导们竖起了大拇指，表达了对我们企业的认同，表示后期将继续支持天邦汉世伟在永安镇的发展!

(东营汉世伟 韩新东)

携手共进铸团队风采，奋勇争先展个人英姿

——江苏汉世伟生产经营质量分析研讨会暨马拉松拉练圆满成功



2020年10月9日至10日，江苏汉世伟食品有限公司于盐城大丰召开了三季度生产经营质量分析研讨会并开展了管理人员马拉松活动。经过第一天紧张严肃的研讨会议，终于迎来了令人期待的十公里马拉松拉练活动。

马拉松是目前唯一一群众性和竞技性相结合、健全人与残疾人同场竞技的大型体育赛事。马拉松赛是国际性、公众性、竞技性及社会性的完美结合，既彰显个性的魅力，又营造融洽的氛围。

正值此次江苏汉世伟三季度生产经营质量分析研讨会，公司特意举办户外拓展训练——十公里团队马拉松赛，进一步展现公司管理层人员的精神面貌。本次马拉松比赛的举办，旨在培养管理团队体育锻炼的良好习惯，缓解工作、生活和学习压力造成的身体和心理的负面影响，营造和谐的工作环境。同时，在公司持续高速发

展之际，引导员工全面、深刻地了解公司的概貌，加深管理层人员对公司的认知与认可。

本次马拉松比赛在盐城大丰荷花景区的新世纪大道举办。活动前期，公司人力资源部、行政部的同事进行了严格的赛道勘察、试跑，以及确认物资供给、医疗救护、领航路标等准备，为活动成功举办保驾护航。此次参与马拉松比赛的50名同事中，除1名同事因身体原因未能完成全程，其余49名同事全部完成十公里拉练。

马拉松活动结束后，经过短暂的休息，当天下午，由人力资源部组织的生产经营目标研讨会如期举行。所有管理层人员经过分组研讨，针对生产经营目标、达成途径、销售策略等一系列问题分组讨论，最终得出小组成果，进行轮流展示。讨论结束后，江苏汉世伟总经理张益龙



表示：“望江苏汉世伟管理干部朝着研讨目标齐心协力，共谋发展。”同时，执行董事严小明对江苏汉世伟管理团队给予了鼓励与肯定，并要求“把工作做细，不折不扣完成全年目标”。

(江苏汉世伟 祁磊)

真挚校企情 共筑学子梦

——天邦 & 川农合作交流座谈会顺利召开

2020年10月19日,天邦股份人力资源总监张雷女士、天邦股份首席科学家傅衍教授、天邦股份人力资源总经理胡淑梅女士、史记生物兽医总监邢刚博士、天邦股份人力资源招聘COE汪文先生等一行出席了四川农业大学动物科技学院合作交流座谈会。



校企双方就人才培养对企业发展起到关键性作用达成了一致。校企合作为企业提供了一个良好的平台,符合社会潮流和企业的需求,校企双方的参与是校企合作的必由之路,也是教育发展的坚实依托。

接下来,天邦将推荐一批优秀的人才到川农进行专项的培养,建立完善的人才培养基地,为企业双方进一步开展多层次、多领域、多形式的合作奠定了坚实的基础,实现校企资源的有机结合和优化配置。

随后,川农李学伟院长作了重要讲话。他要求院方高度重视此项工作,优化合作运行机制,为企业、为社会输出高质量人才。



天邦股份人力资源总监张雷谈到,自1997年成立以来,天邦股份本着“奋斗者为本”的用人原则,重

视人才培养、团队建设,随着社会发展的新形势,希望通过深入校企合作的方式实现双赢,不仅为学校、为社会培养更多有用的人才,同时也为企业的发展进步添砖加瓦。



会议结束后,史记生物兽医总监邢刚博士还和参会同学分享了天邦的发展历程、主要业务板块,并展示了天邦目前获得的各种专利成果及未来的发展趋势。邢博士希望川农的学子们能加入到天邦的团队中,在更加广阔的天地中去实现人生的再次飞跃!此次互动交流得到了参会同学的高度认可,90%的与会同学纷纷投递简历应聘天邦的各类岗位,成果喜人。



企业的成功离不开人才的支持,人才的成长更离不开学校的培育。新形势下,校企合作必将为双方在人才战略方面搭建起一座桥梁,实现共谋发展、共创未来!

(史记生物 成都天邦曹景童)

高能天邦人02期招聘面试技巧开展

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。

面试无疑是招聘的重要环节,作为企业人力资源的第一道大门,既要合适的人才引入企业,也代表着企业的形象,直观体现企业的文化和人员素养。为提升公司人力资源团队招聘与面试业务水平,2020年10月12日下午13:30-15:30,天邦商学院组织的高能天邦人系列第二期《招聘面试技巧》于南京农创园103开展。主讲嘉宾为汉世伟人力资源总经理李新昕,培训线下参与15人,同时为有意愿学习的天邦人进行线上直播,赢得了大家广泛好评。



招聘流程

面试作为招聘流程中重要的一环,要想学会如何有效面试,就要对招聘流程有一个总体了解。岗位分析、招聘计划与渠道确认、面试与选拔、薪资谈判与背景调查、入职手续办理,到最终的招聘效果评估,一次完整的招聘流程才算完成。李新昕着重强调,业务负责人也是人力资源负责人,从初始的岗位需求到最后的人员确定均需要参与其中。如何在业务部门推广这种理念,也是人力资源工作者需要在日常工作中所着重思考的。

能力模型

根据冰山学说,人所显现出来的技能和知识就像浮出水面的冰山,而下部的冰山很难被看到,如人的价值观、个性、内驱力等,如何在面试或者评测中发掘出候选人深层次的素质模型是需要我们在招聘工作中为之努力的。当然,在发掘候选人潜在能力模型的同时,也要对岗位的任职要求有

着深刻的理解,唯有双向的了解才能提高人岗匹配度。

面试方法

课程进入到面试方法环节,李新昕主要介绍了两种面试方法:结构化面试、行为面试方法。结构化面试使用相同的面试题目和评价标准,建立一个标准化的面试体系,优点是具有较好的公平性和预测性;而行为面试方法是借助STAR工具评估候选人过去的实际行为从而预测未来的表现,由于在行为面试过程中需要分辨候选人叙述事件的真假,所以有效的追问至关重要。

常用面试技巧

在面试过程中需要注意的是发问和倾听的技巧。面试发问有三种方式,简单具体的封闭式发问、灵活应答的开放式发问、考察逻辑和反应能力的连串式发问,视面试需求而确定采用哪种方式;而面试的倾听不光指求职者表达时要认真倾听,而且要观察候选人的表现,“倾听”身体语言。



课后演练

招聘是实践大于理论的技术,在课程结束后,参与人员分成两组进行实际的校招演练,演练结束后互相讨论并由李新昕给出建议和总结。

高能天邦人02期正式结束,但我们的精彩才刚刚开始。假如您有自我学习意愿,欢迎参加我们的线下或线上培训主动提升自己;假如您想为提升天邦团队的职业素养贡献自己的力量,我们也非常期待您在讲台上的表现。

(天邦商学院)

拥抱变化, 奋起转型

——天邦数字化转型信息化建设SAP项目启动会顺利举办

抓住机遇, 突破金猪十年窗口期

为缓解信息孤岛,通过统一规划和高度共享集成天邦数字化信息系统,建立以客户为中心的流程化组织和专业化高绩效团队,实现业务一体化,满足客户对美好食品的需求,持续为客户创造价值,实现千亿销售、千亿市值,成为卓越的永续经营企业,2020年9月26日,天邦股份在和县乌江办公中心举办了天邦数字化转型信息化建设SAP项目启动会,宣贯SAP项目的实施背景、目标和愿景,明确项目建设的整体规划和路线图,旨在激励所有天邦人坚定数字化转型的信心和决心。



天邦股份首席信息官史双凤主持会议,并作“天邦数字化转型项目背景及发展目标”报告。出席启动会的参与方有天邦股份董事会成员、高层管理者、SAP项目组成员,埃森哲咨询公司团队, SAP原厂支持团队。



埃森哲董事总经理赵相作“天邦数字化转型重点建设内容介绍”报告



埃森哲董事副总经理温占鹏作“天邦本期信息化项目实施范围及工作方法”

本期天邦数字化转型目标概括为:四个“一”,即:

- 一个平台:实现“产、供、销”+“人、财、物”一体化管理平台;
- 一个团队:通过项目建设过程中的知识转移,建立一支具备综合能力强、能打硬仗的团队;
- 一套模板:一套可快速复制的模板,为集团的快速扩张提供数字化的支撑;
- 一套体系:建立一套管理体系,完善管理制度、规范管理流程!



天邦股份人力资源总监张雷介绍“天邦本期信息化项目组织架构”

会上,天邦人力资源总监张雷宣布了SAP项目的组织架构、项目管理团队成员、各个模块的人员名单及项目成员职责。会议强调,业务负责人承担指路明灯的角色,他们的参与是整个项目成败的关键;关键用户是日常项目工作任务的担当及项目组与业务的沟通桥梁;项目组将对参与SAP项目的关键用户进行相应的培养和考核,在项目实施的过程中采用全方位的激励机制。



天邦股份总裁苏礼荣作“天邦信息化项目建设的机遇和挑战”报告

当前,我们生活在一个数字化时代,数字化转型是大势所趋,是企业焕然一新的必然渠道,疫情的突袭更是推进了数字化进程的发展。然而,数字化转型并不是件容易的事,在移动应用经济高速发展的时代,机遇与挑战并存。因此,面对挑战,我们要不畏惧,面对机遇,我们要紧抓机会,奋起转型,在快速发展变化的业务模式与相对标准规范系统建设之间寻求平衡点,实现千亿销售、千亿市值的目标!



SAP大消费行业价值工程总监孙昊SAP作“为天邦数字化转型保驾护航”报告

SAP为天邦股份数字化转型作保驾护航承诺,孙昊表示, SAP最佳业务实践通过智能技术将体验和运营联系起来,实现天邦多业务板块的产业链协同数字化运营平台,助力天邦的双千梦想。



埃森哲技术创新事业部总裁贾晋作“埃森哲技术2020助力天邦数字化转型”报告

埃森哲技术创新事业部总裁贾晋表示,在新技术浪潮之下,企业既要思考如何利用数字化进一步提升传统业务运营效率,也要思考如何基于数据驱动创新商业模式,制胜于未来。埃森哲数字化转型指数调研表明:数字化转型的领军者在数据创新商业模式方面更加优秀,在转型的道路上需要不断突破固有边界,持续革新。



天邦股份创始人、监事会主席张邦辉作数字化转型愿景展望



天邦股份董事长邓成作数字化转型愿景展望



全体大合影

新阶段产业互联网的时代,通过效率创新,价值创造实现了多价值的呈现,贡献价值。邓成董事长对天邦数字化转型作出了以下展望和期望。

天邦数字化转型项目愿景展望

天邦数字化目标:一定要做行业领先的数字化系统,农牧产业互联网标杆。

评价标准:“三个一”,即一套标准,一套体系,一个天邦。六个关键词:实时、准确、敏捷、确保安全、增值、友好。

数字化转型的导向:以用户的价值为导向,对所有业务及运营流程实现端到端全价值链的重构或解构。

实现数字化转型应分阶段实施,分为两个基础四个阶段。

两个基础:以精益化、自动化为基础;

四个阶段:第一个阶段为信息化阶段,要求信息的及时、准确、透明;第二个阶段为数字化阶段,该阶段转换经验决策为数据决策;第三个阶段为自动化阶段,该阶段将数据决策转化为数据驱动自主决策;第四个阶段为智慧化阶段,实现全生态链数据洞察,洞察用户需求创造产品实现新的业务增值。

SAP项目实施决策原则:系统规划原则、速营原则、价值最优原则、资源保障和资源支持原则。由业务线人员、信息线人员、架构师、外部合作伙伴组成奋斗团队,由股份公司提供完善的资金保障力量。邓成总表示在激励机制中需注重激励的差异化,不能吃大锅饭,要进行专项激励。

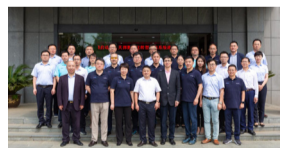
实现数字化转型的五个方法论:一把手工程,目标到底,每周复盘(充分讨论、表达意见、纠偏),拥抱变化开放学习,阳光廉洁公开透明。

会上,邓董事长对天邦数字化转型给予了美好展望。初战即决战,我们相信,在邓董事长的带领下,天邦未来会后会上实现反超!

启动会在邓董事长的殷切期望中拉下帷幕,启动会顺利结束。会后,大家合影留念,见证我们起始的承诺和奋斗的初心。



天邦股份董事会协同外部合作伙伴合影



天邦股份执行负责人合影



(天邦股份信息部 王妍 张灵玉)

凝心聚力 共创未来

——记天邦股份管理团队 20 公里徒步团建活动

一块木材，可弃之腐朽，也可精雕细琢，成为不朽作品；一个公司团队，既可组织分散，碌碌无为，也可凝心聚力、艰苦奋斗，共创未来。

2020年10月19日下午，天邦食品股份有限公司（以下简称“天邦股份”）董事长邓成带领公司中高层管理者及骨干近50余人前往南京老山国家森林公园（以下简称“老山公园”），开展了一次别开生面的户外毅行登山团建活动。活动所在的老山公园素有“南京绿肺、江北明珠”之美誉，也是江苏境内最大的国家级森林公园。

本次活动是邓成董事长加盟天邦团队后参加的第一次团建活动，一方面旨在加强团队间的交流，统一思想，在行动上达成共识，以便更好地实现天邦二次创业的宏大蓝图；另一方面旨在提高团队凝聚力，锻炼员工坚强的工作和生活意志，增强员工能打胜仗的强健体魄，使之以更佳的状态、更高的激情和斗志投入工作，继续践行天邦奋斗者的精神。

此次活动以小组为单位进行，全员分为梦之队、超越队、千亿队及毅起队，毅行总长约20公里，是具有一定强度的体能挑战。

下午13:30分，所有人抵达登山起始点，在本次拓展教练的带领下开展了有趣的团队游戏以破冰热身，并说明了登山途中的注意事项及获奖规则。

热身期间，大家配合融洽，娱乐其中，笑容洋溢，展现了一支团结友好的天邦团队。热身结束，教练以军事化的模式，郑重地将队旗一一授予给每组队长。授旗后，每支队伍都激情饱满，斗志昂扬，预示着“我们不会输，再难，也会坚持一站到底”。



13:50分，董事长邓成宣布活动正式开始，一声口哨吹响，所有小组便竞速而行。



“毅行活动不是竞技，更不是比赛，它是对每个参加者心理和生理上都是一次考验，在规定的时间内抵达终点，挑战自我。”本次活动的负责人——天邦股份商学院祝子鑫介绍道，“毅行活动更多的是追求团队精神、互助精神，只有齐心协力，才能保证全员走完全程。也只有一起经历风雨，到达终点，才能明白毅行者的意义所在。”

在毅行开始的数公里，大家都有使不完的活力，在欢声笑语中前进，领略沿途的风景。



一半路程过去，开始有人疲惫，毕竟路途不是平坦大道，而是蜿蜒向上的攀登，部分道路更是异常的坎坷崎岖。



翻山越岭，披荆斩棘，行进大半路程，已过数小时，大家都非常疲惫，挥汗如雨，甚至感觉腿脚都不能自己。

即使路途遥远，道路崎岖，行进很累、很受苦。但大家依旧凭借不屈不挠、艰苦奋斗的意志，相互协助与鼓励，最终在17:00时，所有人成功抵达终点。



客户队小组因用时最短获得最佳团队奖，这象征着成就客户永远是天邦股份第一的核心价值观。天邦汉世伟总裁周端阳、天邦股份投资总监兼法务部总经理张德刚、天邦股份子公司史记生物营销总监周



玉分别以第一、二、三名获得最佳个人奖。同时，周端阳代表最佳个人奖成员作了获奖感言，“认准目标，坚持走下去，勇当冠军”。他只用一句简单却充满力量的话语道出此次活动的感受，也代表他对未来团队的期望。



“这是一种前所未有的畅快体验。”天邦股份行政秘书张灵玉说道，“此次毅行活动虽然很累，但进一步锻炼了我的意志，让我能以更加自信饱满的心态面对接下来的工作！”张灵玉也是此次活动年纪最小的成员。

的确，艰苦奋斗，打造高素质和坚强意志力的团队，这已完全融入天邦股份的文化信念！

活动最后，天邦股份董事长邓成就此次活动作出总结，对团队给予期望。他希望天邦未来团队具有军事的管理风格，希望未来团队是一支具有竞争精神、合作精神、挑战精神、冠军精神的团队，是一支有秩序的团队。他强调，此次毅行活动不仅是一次对个人体能的考验，更是对团队管理的一种感悟和思考，希望后期能通过系列团建活动，让团队更好的凝聚。

本次活动在大家的热情、热烈的掌声中圆满结束。



（天邦股份 吴凡）

千里迢迢，情定汉世伟

——记湖北汉世伟红安闽湖场一线奋斗者刘承义

微风习习，秋意满满，一场秋雨一场凉，今年的秋天来的有点早。不知不觉，这已是红安闽湖场刘承义入职湖北汉世伟的第五个秋天。



2016年10月，刘承义以红安闽湖猪场饲养员身份加入湖北汉世伟大家庭。他是土生土长的东北人，于众多机会中选择了汉世伟这个平台，千里迢迢来到了湖北。加入湖北汉世伟对他来说，是缘分，是热爱，更是对养猪事业的执着！

缘分的种子在集团公司与东北林业部门开展合作时就已埋下。曾经的刘承义怀揣着造福林区父老乡亲的梦想来到了汉世伟学习养猪技术，期望谋求新的发展机会，振兴林区经济发展。

初到红安闽湖场，场内大部分同事都是湖北人，语言的不通、生活和工作环境的不适应，给刘承义带来了一定的困扰。在闽湖场各位家人的帮助下，他逐渐适应了新环境和新角色，工作热情也越来越高，并积极地投入到场内各项生产任务中。后来，集团公司与东北林业局未继续合作，但他选择留在湖北汉世伟继续发光发热，因为他深知养猪工作的价

值，值得他为之奋斗一生。

从红安闽湖场建场、引种、配种、分娩、断奶，到后备查情的每个生产环节，刘承义都参与其中。他不骄不躁，始终以一名初学者的态度认真学习，参加任何培训都会认真地做好笔记。他随身携带着一个小本子，里面密密麻麻记录着每批断奶猪头数、配种头数、异常猪头数、位置等信息，无论何时何地何人问起，他都能迅速准确地提供有效信息。

作为猪场老员工、配怀舍主管，刘承义总是尽心尽力的帮助新入职同事更快适应工作，身体力行地做好帮、传、带。今年8月中旬，红安闽湖场因合同到期撤场，场内事情繁琐，人心浮躁。他以身作则，一马当先，各种脏活、累活抢着干，经常为转猪忙碌到凌晨两三点，第二天仍照常巡栏并安排下一批转猪前的采样、打耳标工作。在猪群转完后，刘承义丝毫不放松，不管物资转运车辆何时到，他都是第一时间带领同事加班加点完成。

在公司最需要人员支援服务部洗消工作时，刘



承义冲锋在前，带队支援。他从不计较个人得失，只为保质保量完成工作，只求站好每一班岗，不负公司和领导的信任。



漫漫归家路，从红安闽湖场到东北老家需要耗费六天时间，每次回家也只能呆上一周左右。刘承义为了不耽误工作，避免给同事增加工作量，极少休假，与家人总是聚少离多。刘承义的女儿今年参加高考，但是刘承义却鲜有时间问起女儿的课业，更别提谈亲自辅导了，因为工作实在太忙了。他将心血奉献给了工作，奉献给了他认为是能够为之奋斗终生的事业。对女儿的学习和成长，刘承义怀有深深的愧疚和遗憾，觉得自己是一个缺位的父亲。但在工作上，刘承义从不缺位，他把时间和精力都奉献给了工作。他说：“在闽湖场工作久了，感情也深了。”

集团、大区给员工的福利好，对员工关怀也十分到位，因此在这个团队里的任何付出都是值得的，心里也一直像东北大炕一样暖和的。”

2020年春节，刘承义回家探亲。彼时，新冠疫情正在爆发，突如其来的疫情导致他在家隔离二个月。凶猛的疫情给公司带来了极大影响和重大损失，但公司每个月依然准时发放薪酬，这让被隔离在家的员工们有了重要生活保障，解决了大家的后顾之忧。上不了班的刘承义，心中十分忧虑，焦躁不安，同时为公司对员工的深切关怀和理解所感动。

刘承义坚定地相信，在汉世伟这个平台，只要肯付出就会有回报。在这里，有家人一般的领导和同事，来到这里，就像回到了自己的家。他说，为了自己，为了自己的小家和汉世伟的大家，他将会以更好的状态、更饱满的精气神，去努力，去拼搏，去奋斗，不断贡献自己的力量，继续创造自己的价值！

这就是一个铮铮铁骨的东北汉，一个平凡岗位的奋斗者，在天邦汉世伟广阔的平台上的奋斗故事。正是拥有刘承义这样一批默默无闻的一线奋斗者，才筑起了天邦汉世伟双千目标的基石。

但行好事，莫问前程，命运从不负默默奋斗之人，向一线奋斗者致敬！

（湖北汉世伟综合管理部 雷文俊）