

华夏龙人

CHINA-LOONG

2019 总刊第 131 期

2019 general journal No. 131

目录 CONTENTS

获奖征文

- 浅谈科学管理----- 广州总经理-宋燕辉
- 读《科学管理原理》心得体会----- 深圳营业组-陈亮
- 科学管理——樊文花项目有感----- 广州人事行政部-郭玉峰
- 《科学管理原理》读后感----- 深圳仓储部-叶治钊
- 浅谈《科学管理原理》----- 广州人事行政部-梁小燕

新闻聚焦

华夏龙供应链 2019 第一季度营销会议圆满举行

市场动态

国家邮政局：2019 全国快递量将超 600 亿

京东物流家电产地仓在浙江慈溪市落地

亚马逊退出中国电商市场

两部门：将确定第一批 15 个左右国家物流枢纽建设名单

天猫国际引进“一带一路”沿线国家近千品牌

一线频道

- 《毛泽东智慧学习》读后感----- 武汉公司-秦素素
- 春暖花开----- 天津公司客服部-郑月敏
- 学会忍耐，懂得放下----- 中山公司-邓丽
- 何以为家----- 中山公司-杨小琴

回音壁



获奖征文

浅谈科学管理

广州总经理-宋燕辉

公司 2019 年的文化主题是“科学管理年”。在总裁邹二伟先生的倡导和带领下，我们从经营班子到核心骨干及一线小伙伴们，都在学习研讨泰勒的《科学管理原理》，希望能从中获得知识和能量。

这本大师级的圣书，开年至今我看了几遍，在这里和大家简要的做个分享，希望我们在不断的交流碰撞过程中，能多一些心与心的连接。让我们在共同学习管理、感悟管理、演练管理、享受管理的过程中，产生更多的共鸣和创造更高的效益。

科学管理的目的是创造高效益。

一、实现公司财富最大化，同时也使每一位员工财富最大化。直白的说就是：企业存在的目的就是盈利，尽可能的实现高收益，让公司的效益最大化，员工的价值最大化，公司与员工之间才算是真的互生共赢关系，才真正的形成利益一致，目标一致，行动一致。管理人员和一线小伙伴们，亲密无间的协作，是现代科学或任务管理的精髓，才能对结果负责任，一起变成管理结果的行动者，实践者。正所谓，人在一起叫聚会，心在一起才叫团队。我们要不断鼓励以效益提升为导向的变革，鼓励内部效率创新，鼓励内部立项制和外部项目承包制。大家在自己经营的小范围内，人尽其才，物尽其用，发挥不可想象的能量，这样的团队，才有可能创造高效益，才是真正提升客户满意度和达到高利润的优秀团队。

二、数据说话，落地“日事日清”。科学管理重在明确目标以及围绕其达成目标，选择最佳或者最满意的路径去完成这一任务，除了要有高瞻远瞩、运筹帷幄的能力和丰富的知识及经验外，最基本的还要学会和善用成本效益分析工具。

1.我们的干部在总结分析问题时，尽量少停留在口头表述上，要善用成本效益分析工具，多用数据报表做总结。

2.在帮带人员的过程中，少用口口相传的方式，多制定实用的流程 SOP 手册做现场培训。

3.在日常运作中，发现问题，第一时间解决问题。我们要善用日常事项管理中的“四象限法则”，重要紧急的事情优先处理，重要不紧急的事情及时处理，力争日事日清，不做拖拉人，不养成拖拉的习惯，不带出拖拉团队。

我们要逐步具备有前瞻性思维，上一个环节多为下一个环节着想，往前进一步，往后送一程，多包容多协作，务实执行，落地日事日清，做到日清日高。

三、活用人才，做好梯队建设。我们都知道——知人善用，把合适的人才用到合适的岗位上，让其发挥更大的价值。但是我们在实际过程中，如何真正做到呢？这就是一门系统的课程。近期由人力资源部牵头倡导的关键人才盘点就是为梯队建设做很好的铺垫，大家都要积极参与。在内部，我们需要盘点公司各岗位的关键人才，核心人才，找到合适的培养对象，做好帮带培训计划，找出一批落地的“内培宝”，例如公司上一期做的“雏龙计划”，“翔龙计划”等。在外部，我们也要在积极引进人才，在选人、育人、用人、留人方面，做足功课。招到合适的人，明确工作目标，引导培训专业能力提升，形成统一的企业价值观，落地我们的“外招宝”。服务行业，以人为本。这个事情落地了，再加上我们先进的系统做管控，我们的客户满意度就能稳步的提升，各项服务指标一定会更上一个台阶。

四、相互赋能，共创辉煌。每个人都会有优、缺点，有长处和短板，干部员工不会的，公司负责培训、培养、教会。公司希望达成的，团队一起共同努力创造好结果。我们在对事方面，大家都认真、较真，不留面子；在对待人性不足方面，多一些理解和包容。和谐团队互相学习，彼此监督，共同促进，相互赋能，共创辉煌。

任何科学管理的方法，都不是单凭经验的方法。科学管理，我们要的是协同作业而不是分歧，是团队合作，而不是个人主义。科学管理，我们要的是最大的产出，而不是有限制的产出和自我满足。科学管理，是为了实现每个人的劳动生产率最大化，富裕最大化，而不是贫穷。科学管理，不是简单的使用工具，它是一套完整的体系，也是管理思想和管理观念的集成，同时更是指引我们学习管理，提升管理向前进步的指路明灯。

让我们在学习落地科学管理的过程中，不断地积累知识获取能量，在自己成长的同时多关注团队，帮助团队成员一起成长。做一个有爱和懂科学管理的人，向一个有爱和懂科学管理的团队出发，一起创造高效益！

浅读《科学管理原理》心得体会

深圳营业组 陈亮

从 2018 系统智能年跨入到 2019 科学管理年已 4 月有余，全体华夏龙人带着期望，带着憧憬希望能一扫 2018 的萎靡，在 2019 能收获满满，但是现实却给了我们所有管理人员一个响亮的耳光，从第一季度的经营结果呈现来看，“科学管理年”仅仅只是一个口号。为了使科学管理深入人心，围绕如何出效益，如何布局我们的“繁星闪烁”，邹总、汤总等领导一连几个星期奔走在分公司一线，带领着大家静心学习《科学管理原理》，可谓用心良苦，作为一名管理者，我也泛读了一遍，感慨颇多，触动较大，一点拙见给大家分享。

科学管理坚信：雇主与雇员的真正利益是一致的，管理人员和工人亲密无间的、个人之间的协作，是现代科学或任务管理的精髓。管理的主要目标应该是使雇主的财富最大化，同时也使每一位雇员的财富最大化。公司存在的理由是通过实现盈利最大化，回报股东，造福社会，成就员工。投入同样的资源，产生出最大的价值是公司的最高经营境界。价值要靠员工的努力去创造，员工要靠自己的业绩证明自己的价值，公司应该帮助员工实现价值，提升他们创造业绩的能力，而不是同情他辛勤劳作后的一无所获。

现在我们思考一下，到底什么是管理，我认为从实质上来说，管理是一种以取得结果为目标职业，其评价标准就是目标和任务的完成程度。老板、领导把这个部门交给你打理，你就要想方设法带领团队完成任务，拿出结果，让领导放心，否则，职位难保。往往结果的好坏又取决于自身的执行力如何，能拿出结果的能力就是执行力。优秀管理者的思维方向和管理模式，可以归结为一种简单哲学，即关注结果。

另外，结合智取龙门课程“关键人才培养”学习之后，我觉得谈管理，就是管人，管人的关键就是用人！

基层看才能、中层看德行、高层看胸怀，如果把企业比作是运动场，那基层就是运动员，中层就是教练员，高层就是裁判员。基层只做事不做人；中层既要做事又要做人；高层不做事只做人！

对于考核基层运动员，金牌就是他的目标，没资格指手画脚，多做少说，把事情做好，达到目标，这就是标准。一切用数据说话，把好的事情做到更好，把不好的事情也做到尽善尽美！这样，就是优秀的基层，这样才能谈做人！

对于考核中层员工，就是教练员，教练员既要做事又要做人，因为好的教练员是拿过金牌的运动员，有精神的传承，也有经验的创新，这样的教练员，既做事又做人。也就是说，既要做好工作，也要带好团队，做人做事相结合，做人无私则无畏，做事无私也有畏，这样，才是合格的中层！

而对于考核高层，就是裁判员，裁判员就是只管人不管事，因为高层只负责用好人，该管则管，不该管千万不要管！给下面的人多留点空间，允许人犯错，这样才能使下属迅速成长。万万不能做诸葛亮般的人物，最后累死了自己还亡国，因为不是后继无人，而是没培养人才。

科学用人大致是这样的吧，“六分人才，八分使用，十分待遇！”你只有让六分的人，做八分的事情，给他十分的待遇，让他不断地在企业里用犯错去进步，你才能真正锻炼出适合的人才！

当员工被你锻炼的称职了，你则给他更高的岗位，给他更多的待遇，允许他犯更大的错，让他再次往更高处成长、成熟，这样反复锻炼，最终只要是人物，就能打造出来！所以，在薪酬给予上，企业用人尚有些讲究。

再者，科学管理倒逼自身学习是一定的，学习管理、感悟管理、演练管理、享受管理，当你是一个员工或者不称职的管理者，你会停留在因为什么原因，导致出现了什么问题；而作为高级管理者，会思考因为没做什么，导致出现了什么问题，现在还需做些什么，来补救已发生的问题。

2019 对于很多管理者来说，都是关键或者直白一点是证明自己的一年，科学管理势在必行，以邹总为首的总经办都在学习，更何况我们呢？“敢于否定，勇于创新，善于善败，乐于取舍，成于归零”送给每一位走在长征路上的无畏战士，“科学管理年”肯定不是口号，相信自己，我们是最棒的！

科学管理——樊文花项目有感

广州人事行政部-郭玉峰

翻看《科学管理》一书，联想到公司的一些管理现状，心生许多感慨。

下文主要围绕广州公司的樊文花项目，结合科学管理的四个要素及我们的运作现状展开分析，说一下我对科学管理的看法，与大家一起分享。

一、对工人操作的每个动作进行科学研究，以替代经验的方法

在人工操作这一块，我们此前是没有做系统科学的整理，或者某些做了，但流于表面。最初是以最原始的人员数量去完成订单任务，一旦遇到人员流失或订单量大时，公司就很容易陷入被动，同时成本一直高企，无法盈利。

二、科学的挑选工人，并进行培训和教育

樊文花项目在最开始的运作的时候，操作运作都是由正式的仓管员来完成，但效果并不好。原因有：仓管员每天都重复着单调、基本没有技术含量的简单工作，能力得不到发挥，导致人员不稳定，工作效率提升，成本也高（仓管员是月薪制，而订单量的高峰期每个月都只有几天）；后来公司引入劳务外包形式，但劳务公司的人员高离职率，导致工作效率和异常率都得不到有效解决；最后决定由公司自己招聘普工，采用保底计时的方式，通过培训使其熟练操作分拣货动作。现在人员基本上能满足运作需求，但员工积极性仍不够高，且员工之间工作的效率差别很大，但薪资是按计时支付。

三、与工人的亲密协作，以保证一切工作都按已发展起来的科学原则去办

现在负责该项目是由一个仓储组长和一位编内仓管员负责，两位基层管理人员基本与员工一起上下班，并带头工作。管理人员主要是订单的分配、人员的安排、后勤管理、部门内部的对接、质量的跟进及异常处理。普工负责按单分拣货，装箱打包，称重贴单。分工明确，各司其职。

结合现状，我个人认为，我们在科学管理上做到的

有以下几点：

1.对员工的动作有过初步的研究，个人的产量（订单行）都有一个大致的基准数，流程中的人员配置也基本合理和具有调节性；

2.选人方面，现有运作人员应当多是多种尝试后，最合适的操作人员，且员工入职之初就做培训；

3.在运作中，对新品的操作方法与异常问题，都有专门的培训和辅导，使之能准确的把握工作内容的标准；

4.公司各部门分工明确，各司其职，保证项目有条不紊的进行。

结合科学管理，可以改进的方面：

1、人员挑选后，在选择合适的岗位调配方面还没做到最佳；

2、对于樊文花项目的操作动作，并没有做细致深入的分析，基本上是靠经验在驱动；

3、培训教育不够系统和深入，主要以会操作作为培训目标；

4、在普工成长方面，暂时是没有考核（也与员工自身期望值不高有关）；

5、与员工的密切协作交流不够，因员工认知的片面性，从而使科学的管理理念不能贯彻；

6、薪酬支付模式激励不够，有吃大锅饭的情况，应采用更合理的计件计薪模式；

7、基层管理人员对改进操作动作，提高能效上主观能动性不够。

由小及大，公司层面上，我们的科学管理之路还任重道远，从项目引入的合理性评估、操作流程的科学性、SOP的落实度，人员分工、计薪模式都有很多要完善之处，所以我们在以后的管理中，应发扬工匠精神，踏实做好每一项工作，使公司人力资源的使用效率最大化，从而实现科学管理的初衷，实现员工与公司的共同发展。



《科学管理原理》读后感

深圳仓储部-叶治钊

《科学管理原理》首次出版在 1911，本以为已经不适用于这个时代了，但是在阅读之后，发现这门管理的科学，依然适用。

在不同的环境中，要用不同的首段来实现科学管理，但是原理类似。关键点在于：人（who），工具（what），怎么做（how），操作时间（when），激励（well-being）

一、人（who）管理者与被管理者

管理者负责制定方案，而被管理者负责服从以及反馈。管理者得结合经验，以及跟被管理者的反馈，进行思考，制定出操作方案。但是如果管理者仅凭靠自己的经验，去制定操作方法，不一定能大道最高效益。员工的操作方法更多，也各有利弊，双方沟通，能让双方都了解情况，从而改善操作方法，达到多快好省的效益。但是，管理者必须要有能力去分辨，哪些信息是员工为了“怠工”减少工作量而提出的。要坚持自己的理念，底线去跟员工沟通。双方的沟通，不是追求改变对方的想法，而是为了目标而沟通，以及改善。

二、工具（what）合理的工具能方便操作

例如，在出现封箱机之前，单靠胶纸跟剪刀来操作，效益的差别。

1.包材的改善，原本所有产品都用箱子包装并发出，但是软糖类，并不怕压，摔，使用铝膜气泡袋，能减少封箱的时间。在操作中减少封箱的操作，总用时减少了。

2.拣货单，从原始的只有产品发展到有库位，再发展到按库位顺序拣货，结合了实际操作，减少了“找”的操作，节约了用时。

三、怎么操作（how）操作方法，能直接决定效益，与效果。

1.减少不必要的动作，节约操作时间。

2.合理使用人力资源，分工明确。

3.工具的使用方法。错误的使用方法不能达到高效，而且损坏工具。

4.事情准备好物料，并让操作者知道操作方法也是必要的。

例如：一个批量的操作，先由管理者按照要求，安排人准备好包材，原料。→安排好流水线，分工好各岗位的操作人员。→告知操作要求，如：①封箱要压扁，可 1 人负责折，另一人负责粘胶纸。②放气垫只需要放在箱口，立刻放产品，并把气垫压到箱子内，（减少了把气垫压倒箱子内这一步骤）③封箱机的胶纸用完时应事前准备好可替换的封箱机。

四、操作时间（when）

1.先把关键的，要紧的事处理完。

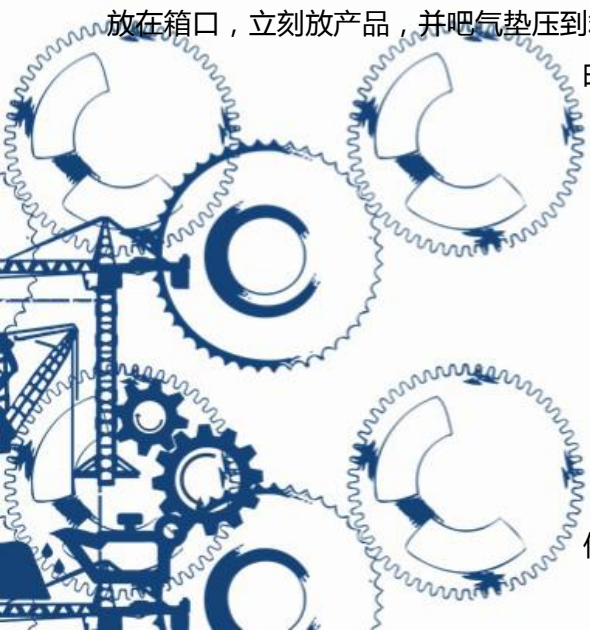
2.合理安排操作以及休息时间。

五、激励（well-being）

1.及时性。

2.正面激励，反面激励并存。

3.环境的改善，待遇的提高，额外的关心，也能对员工起到激励的作用。



浅谈《科学管理原理》

广州人事行政部 梁小燕

以前上大学的时候就听说过《科学管理原理》这本书，当时觉得对自己没有多大用处，所以也就没到图书馆借阅。参加工作之后，偶然一次机会拜读了泰勒的《科学管理原理》，相见恨晚，一套完整的管理思想体系就摆在眼前：

首先，书中说到的目标问题。无论是小型、大型经营企业，只要存在老板和员工这层关系，那么经营过程当中，肯定会存在矛盾、利益不一的时候，那么方法必定是要推陈出新与时俱进，科学管理的目标是提高生产率，加强劳动力成本控制。无论是企业家老板还是员工都必须遵循这一原则。

其次，经营企业离不开人。老板（书中说的是雇主），这一永恒不变的大BOSS，他主宰着几十人甚至更多人的命运。员工（书中说的是工人），西方国家称“廉价的劳动力”。员工每天工作8小时甚至更多，只为了每个月能拿到固定的薪资养活家人，目标是使自己和家人能生活得更好。在某程度上员工跟老板利益是相对的也是相同的，我并不十分认同书中说的观点，任何事情都有两面性，如果不是互相制约，企业和个人怎么会成长？企业在选人得时候，首先要选合适的人待在合适岗位，其次利用员工最大的能耐做最有能耐的事情。这才是用人留人的首要因素。

再次，说说制度。所谓无规矩不成方圆，完整系统的制度是企业的支撑，无论员工还是老板都应该遵守公司的制度，坚决不能“只许州官放火不许百姓点灯”。科学管理离不开制度的不断完善，永远步伐停止，落后制度不能推进公司发展。

运用到实际工作当中，科学管理离不开数据分析能力。电脑可以分析数据、高级软件可以做出数据的整合分析。今年公司安排信息部到广州公司进行系统调试，就是为了更好地支撑数据分析，做好科学管理。

赛马不相马，激励与竞争并存。运用到实际工作当中，科学管理离不开关键人才的培养。人才的开发以及培养是企业发展的根本保证。首先在选人上，我们要科学地挑选员工，在面试与决定录用时，HR与老板就要科学地挑选，候选人过去的成绩只是参考，来到公司能把过去的经验与技巧结合实际发挥到新公司，才是真正地达到科学挑选的目的。其次，我们可以通过视频教学、召开会议、拓展培训等方式对潜在或者挑选出来的员工进行培养。再次，培训出来后的员工要合适地使用，合适的人用在合适的岗位上才能使工作能动性更好地发挥到极致。有些时候领导要学会发掘公司现有人才，比方说中山公司的现任业务经理易寒松经理，要是没有发掘和个人目标驱使，又怎么可能从一名仓库经理成为现在业务的一把手？

公司的企业核心价值观，通过阳光、简单、低调的华夏龙人的长期快乐奋斗，创造健康丰实之人生。实现员工价值必先以实现公司价值为前提，简单的说就是员工的价值没有最大化，公司的利润就没有最大化。

员工的幸福感从何而来？我们华夏龙的员工，很多时候在公司的时间比在家里时间还长，与同事间的沟通比跟家里人沟通还多，这时面对堆积如山的



货物，繁琐枯燥的作业，幸福感更无法谈得上。公司在创造利润同时，需时刻关注员工的幸福感。知名企业顺丰公司为员工制造价值几千元一套的工衣，除了说更好地宣传企业以外，顺丰相信，自己的员工吃好穿好，才是对员工最基本的一个关心。

科学管理不单运用到工作中，其实在现实生活当中，我们也需要用到科学管理。我们在面对人际关系、家庭婚姻关系，都需要管理，科学有效地管理个人情绪，更好地支配生活、工作。通过这次的读后感编写，我发觉在生活当中，我需要科学地管理自己的人生，33岁之前的我，与常人般生儿育女、朝九晚五的从事着人事行政工作，没有人生的计划。步入33岁之后，我认为自己需要改变，从今年开始，我加入到业务团队，逐渐认识到物流工作、了解业务的日常，对我来说是一个很大的改变。最近又鼓起勇气考取了驾照，此前我认为自己考驾照是根本不可能完成的一件事情，经历过科三的第一次失败，我开始总结自己的失误，怎样才能把握到窍门、之前只是知道模仿别人的动作、听教练的指挥，完全没有运用到正确科学的方法，所以失败是必然的！后来掌握到科学的方法后，成功也是必然的。虽然人到中年才开始学习科学管理，希望还不算太迟吧！

科学管理最终目的是要提高生产率（利润），加强劳动力成本控制，华夏龙要想走得更远，必须科学地选人、用人、使用管理系统，才能更好地为客户提供安全、有效、精准的物流一体化服务；尽最大努力保障员工的健康安全、保护生态环境！

2019年，我希望，这是我和华夏龙的科学管理年！



注：因篇幅有限，本期月刊只刊登5篇获奖征文，
剩余文章将出现在132期《华夏龙人》，敬请期待！





近日，华夏龙“2019年第一季度营销会议”在广州举办。董事长张小峰、总裁邹二伟、各分公司负责人及各地营销人员齐聚一堂，就第一季度的工作进行复盘，同时探讨下一季度的工作重点。

不同于以往严肃的会议氛围，本次会议轻松欢快，并有不少创意与惊喜。



猜猜谁的手被抓住了

首先，会议在破冰游戏“机遇与挑战”的欢声笑语中拉开帷幕。



汇报一季度工作

随后，各分公司总经理汇报一季度的营销工作，汇报结束后，各领导还表演了节目。

针对目前市场现状，参会人员分组展开了一场别开生面的营销工作讨论会，对于目前存在的问题和遇到的瓶颈畅所欲言、各抒己见，精彩的互动，群策群力，成为本次会议一大亮点。



在讨论什么呢，激烈又精彩

本次会议还特别安排了“信任之旅”，与会的每个人在A4纸上画出自己的人生曲线，分享自己人生中最重要的一件事。



纸笔就绪，说出你的故事

会议尾声，邹总表示，这次营销会议形式创新，内容新颖，锻炼了营销团队的凝聚力。他强调：物流市场竞争态势愈发激烈的今天，只有跳出传统思维，转变思想，才能充分发掘市场潜力。

本次营销会议全程穿插在各种精彩有趣的团建小游戏中，每天忙于工作的营销人员在游戏获得一些乐趣，在会议上敞开心扉，放松身心的同时加深了团队协作。每一位华夏龙人都将继续以十足的热情和干劲拥抱挑战，壮志前行，为赢战二季度做出积极的贡献！

🌿国家邮政局：2019 全国快递量将超 600 亿

4 月 11 日，国家邮政局召开 2019 年第二季度例行新闻发布会，发布解读《2018 年中国快递发展指数报告》。2018 年我国人均使用快递 36 件，业务量规模连续五年稳居世界第一，超过美、日、欧发达经济体之和。预计 2019 年快递业务量将超 600 亿件，同比增长 22%，快递业发展基本面持续向好。

🌿京东物流家电产地仓在浙江慈溪市落地

近日，京东物流家电产地仓在浙江宁波的慈溪市落地。据了解，慈溪家电产业的飞龙集团已经在产地仓试运营期间，将全系列商品入驻其中。从飞龙家电到慈溪产地仓，直线距离有 30 多公里，货物入仓的时间和成本大大降低。

🌿亚马逊退出中国电商市场

据路透社报道，知情人士表示，亚马逊计划在 7 月中旬之前关闭其中国国内市场业务，将重点放在海外商品和云服务销售等利润更高的业务上。中国消费者将无法从亚马逊平台上的国内第三方商家处购买商品，但他们仍然可以通过亚马逊的全球商店从美国、英国、丹麦和日本等地订购商品。

据知情人士表示，亚马逊预计将在未来 90 天内关闭物流中心，并逐步减少对中国商户的支持。

🌿两部门：将确定第一批 15 个左右国家物流枢纽建设名单

近日，发改委、交通部联合印发《国家物流枢纽网络建设实施方案（2019-2020 年）》，明确了国家物流枢纽网络建设的总体要求、重点工作、申报基本条件等。2019 年，将在国家物流枢纽承载城市人民政府编制的建设方案基础上，确定第一批 15 个左右国家物流枢纽建设名单。

🌿天猫国际引进“一带一路”沿线国家近千品牌

据悉，天猫国际引进了“一带一路”21 个沿线国家的 1000 多个品牌，以泰国、以色列、新加坡领衔的“一带一路”沿线国家商品总销售额持续快速增长，2018 年同比增长 120%，与 2017 年的同比增速(68%) 相比，接近翻倍。

截至 2019 年 3 月，天猫国际共引进了 77 个国家和地区、超 4000 个品类、超 20000 个海外品牌进入中国市场。

未来五年，天猫国际计划实现超过 120 个国家与地区的进口覆盖，商品从 4000 个品类扩充到 8000 个品类以上。

《毛泽东智慧学习》读后感

武汉公司秦素素



暮色苍茫看劲松，乱云飞渡仍从容。天生一个仙人洞，无限风光在险峰。毛泽东的生平就像他写的这首诗，犹如一棵屹立不倒的松，无论在怎样艰苦的环境中，依然能保持淡定从容，因为他知道，最好的风光在险峰，最好的道路一定是走过无数条荆棘丛生的小路才可以探寻到的！

毛泽东在不断实践、不断改正的经验积累的过程中，对党委会的工作总结了一些方法以及在行军中的十大原则和他的一些经典语句。这些方法更多的告诉我们如何管理他人，管理自己，更好的促进组织和个人发展。这本书是时代下的产物。但是其中的一些内容依然与时俱进，对我们在现实生活中的学习也很有启发。

比如，在公司单位的管理中，和行军打仗一样，也需要一个领头羊，他们可以是主管经理，抑或只是个小组长。都需要做好领头羊的任务，要求我们要制定正确的工作方法，还有工作方法，也要学会调动其他成员的积极性，要学会当好“领导者”。另外，当出现了问题，我们不能视而不见，要正视问题，解决问题。上下级之间更要团结一致。

从群众中来，到群众中去。我们的领导人，也应该善于纳谏，给群众发言的机会，而不是独裁专治，每个人的思想都不一样，组合在一起，也许会有什么意想不到的惊喜效果。求同存异，如果只听一家之言，那这个决定是否正确，是否有益，是否可以更好都无从确定。多给员工一些机会，一来是激励员工，二来是为了创造出更大的利益，多征求一下群众的建议和意见，争取让每个决定都变得完美。

凡事要做到心中有数，并且要抓紧完成，而不是一拖再拖，你以为耽误的是自己的事情，实际上耽误的是大家的事情，所以，接到命令，一定要清楚怎么操作，理解之

后，迅速完成它，提高效率，还有自己不懂的事情或者觉得不好的事情，都要摆到明面上来，有利于创造良好的工作氛围，有什么事情，大家一起来解决，这样是不是变得容易多了？不同的职位，不同的职责，只有齐心协力，才能像学会弹钢琴那样，十个指头相互配合弹出优美旋律。

另一方面，从十大军事原则中，我知道的更多的是，做任何事情，不能盲目冲动。要讲究审时度势，分析实际情况，要全面的看问题。就如同孙子兵法告诉我们“策略”两个字。战略以一当十，战术以十当一。不打没有准备，没有把握的仗。还有，从毛泽东的一些经典语录中，我们也能获得不少启发。例如，在他的《反对本本主义》中，对于我们目前不能解决的问题，我们只需去调查它的现状和历史，当我们完完全全调查明白了，就会有解决问题的办法。世上无难事，只要肯攀登。

毛主席的这些经验分享，基本都经过躬身实践，在引导我们建立新中国的道路上走出来的。也许，他的文章更多的讲述的是如何行军打仗，如何团结人民，管理国家。但是，人生何尝又不是一场战争？在我们前进的道路上，我们会遇到数不胜数的敌人。有的是外界的，如他人的嘲讽，条件的恶劣，有的来自我们自身，心志不坚定，自我的懒惰。现在，社会就是你我的战场，江山如此多娇，能不能在无数的同龄人中脱颖而出，要看我们的能力。俱往矣，数风流人物，还看今朝。

春暖花开

天津客服部 郑月敏

行香子·树绕村庄

【宋】秦观

树绕村庄，水满坡塘。
倚东风、豪兴徜徉。
小园几许，收尽春光。
有桃花红，李花白，菜花黄。

远远围墙，隐隐茅堂。
飏青旗、流水桥傍。
偶然乘兴，步过东冈。
正莺儿啼，燕儿舞，蝶儿忙。

秦观的诗句沁人心脾，桃花红，李花白，菜花黄，春机盎然，人生能遇此时此景，足以。上下班途中，开着车窗，听着音乐，微风拂过，春光撒过，真的庆幸能来人间走这一遭。

想想四年前来到华夏龙还是懵懂时期，现在已为人母，多了些沉稳和些责任，同样也多了些自豪。今年的春天别有意义，有了新的家庭，有了新的生命，更有新的开始。产假回来上班已经一月有余，起初不适应上班紧张的节奏，加上她第一次离开我，感觉心中有些不安。现在不然，我有我的开始，她也有她的成长，我们都在努力适应这个社会，适应现有的生活。每天下班回家第一眼看到她期待的眼神冲着我傻乐，感觉辛苦都是值得的。周末闲暇之余一家三口四处逛逛拍些照片，让她在人生的第一个春天里留下纪念，留下美好。感觉生活如此甚好。

懂得知足，生活才有春天。有首歌写到：生命如水，有时平静有时澎湃，其实幸福一直与我们同在。春暖花开，幸福启程，往后的生活，请你们多多指教！

一直相信，只要心存美好，幸福才会伴随左右。植下一束阳光，收获一片灿烂；种下一颗喜悦，开出一片锦瑟。拥有快乐，整个世界都是鲜活的色彩，不必面朝大海，依然春暖花开。

学会忍耐，懂得放下

中山公司 邓丽

人生漫漫长路，总有许多无奈和阻碍；欲想强行驰骋纵情横渡的人，碰的头破血流是必然的结果；而懂得忍耐的人，知进退保全自己，才是一条成功的“坦途”。

忍耐不是懦弱，而是一种自我的控制力；一种审时度事的智慧；一剂保全自己的良药；一种经历挫折的持重；忍耐是良策，是成事之方。但事物总是相互转化的，只知道忍耐而不去释放的人，最终只能走入绝境。

学会忍耐，人生的步伐才会沉稳而又不失雄健，忍耐是对生命的洗礼，在人生最黑暗的时候，学会忍耐，学会坚持，一切都会过去；只有相信自己，积极乐观的珍惜拥有的一切，并且努力奋斗拼搏才能得到。

懂得放下，是追求人生境界的不断升华，学会放下是对自己的一种宽恕。只有放下心中的欲望，才能心平气和的生活；只有放下心中的怒气，才能看见任性的魅力；只有放下满心的恨和不平衡，心才能自由呼吸。

世界那么大，喜欢说人长人短的人也很多；无论走到哪里都会听见异样的声音，这个时候就应该这样想：人之赞我，于我未增一豪；人之损我，于我未减一丝。只有拥有一颗平静而又宽容的心，才能够忍耐别人的嘲讽。

懂得放下，不去抱怨生活，努力的想解决问题的方法；因为人的一生不可能事事顺心。只有学会放下，让浮躁的内心得到安宁，才懂得什么叫做担当！人生最大的遗憾是轻易放弃了不该放弃的，固执的坚持了不改坚持的；会珍惜的人才会懂得放下。

何以为家

中山公司-杨小琴

我们正经历的这个时代，很多方面自相矛盾；我们拥有更高大的建筑，却容不下我们躁动的心；我们拥有更宽阔的路，属于自己脚下的却越来越少；在外漂泊久了不经想问自己家是什么？

家就是当你晚归时，有人为你守一盏心灯；当你工作结束后，身心疲惫的身体回家时，有人为你倒一杯热茶；当你清贫时，有人和你共同度过；与你共创财富，当你寂寞时，有人给你带来欢乐；当你生病时，有人守候在你身旁……家人是对我们的身体和心情影响最大的人，每个家庭成员健康状况的好坏，其实彼此间都息息相关。

再问家是什么？家是心休息的地方，是一个可以容下你的错误，你的兴奋，你的无奈，你的欢笑，你的眼泪，一个你不必带面具的地方。关心你时，真情实意。帮助你时，不求回报。总之，就是你无理大发脾气之后发现大家的眼神里流露出的是关切的目光。一个有这样人的地方才能被称为家。

在人生的旅途中，家是你永恒的港湾，累了倦了，想一想家，那是你力量的源泉。

在社会的纷争中，家是你永恒的坚石，惧了怕了，想一想家，那是你自信的来源。

家，一个简单的名词，却承载了太多的坚强与信仰；家，也许是简陋的草屋，但却可以风雨不动安如山；家，一份永恒不变的情感……

三问家是什么，家是温暖的壳，家是能铺开心事的地方，家是没有桃花的桃源，家是一言难尽的一个字，家是受伤时的“创口贴”，家是父母投资、儿女欠债的地方，家是握在手里盈盈一脉的馨香，家是每一砖每一石都是用爱砌出来的城堡，家是以爱为圆心、一家人手牵手为半径走过的一个圆，家是整个世界在下雪、走进其中却是春天的地方。



回音壁

读《浅谈压力》有感：人活着就有压力，学着排解它，与它结伴同行，开心过好每一天

-----客服组-关美兰

读刊首语《繁星闪烁》知道了：这个“星”一是指我们的仓，二是指我们华夏龙的人。一颗星是一个仓，是你，是我，是他，共同努力才能共创辉煌。才能让华夏龙以及我们更加繁星闪烁！

-----天津客服部-郑月敏



深圳市华夏龙供应链管理有限公司

Shenzhen China-loong Supply Chain Management