100%

RECYCLED

采用再生环保纸制作

内部资料·免费交流　神州通 总047期 2013.05

SMT

深圳市神州通投资集团有限公司

ShenzhenSinomasterInvestmentGroupCo.,Ltd

深圳总部地址：深圳市南山区西丽南湾工业区 6 栋 A 座

TowerA,Building6,XiliSouthBayIndustrialDistrict,NanshanDistrict,shenzhen

Postalcode:518055 Telephone:0755-86927111 Fax:0755-86136835 Website:www.sinomaster.com

北京总部地址：北京市朝阳区百子湾西里 302 号楼神州通大厦

BeijingHeadquarterAddress:No.302,WestofBaiziBay,ChaoyangDistrict,Beijing,SinomasterMansion

Postalcode:100124 Telephone:010-87957333 Fax:010-57330612 Website:www.sinomaster.com

深圳市神州通投资集团有限公司 Shenzhen Sinomaster Investment Group Co.,Ltd

SMT 神州通集团 SINOMASTER GROUP

神州通

总047期
2013.05

SINOMASTER MAGAZINE

聚才兴业　共享成功

心系雅安，神州通人在行动！

——深圳市神州通慈善基金会“420雅安赈灾”

神州通集团2013年干部述职专题评价会顺利举行

神州通在线与湖南航信签订战略合作协议

卓越领导者的行为与态度

内部资料·免费交流

33

SMT 神州通集团 SINOMASTER GROUP

［企业宗旨］

聚才兴业 共享成功

［企业目标］

成为一家“让员工感到幸福，被合作伙伴认同，受社会尊敬”的世界级企业集团！

［核心价值观］

共怀梦想　共同成长　共担风险　共创价值　共享成功

共怀梦想：共目标、同价值，同心同德。

共同成长：共进步、同超越，不进则退。

共担风险：共投入、同甘苦，风雨同舟。

共创价值：讲奉献、论业绩，舍我其谁。

共享成功：铸伟业、乐分享，梦想成真。

主办单位：神州通集团

集团成员：

爱施德股份（股票代码：002416）

北京酷人通讯科技有限公司

深圳市酷动数码有限公司

深圳市神州通地产置业有限公司

江西神州通旅游投资发展有限公司

深圳市神州通在线科技有限公司

深圳市神州通物流有限公司

深圳市酷奇投资有限公司

深圳市彩梦科技有限公司

深圳市星云风互联科技有限公司

江西神州通油茶投资有限公司

深圳市聚华辉商贸有限公司

深圳太辰光通信股份有限公司

深圳市年年卡网络科技有限公司

深圳市祈飞科技有限公司

阳光保险集团有限公司

神州通国际有限公司

深圳市神州通慈善基金会

编委会：黄绍武　黄文辉　刘小强　周韶军　张致民

乐嘉明　刘湘飞　刘　浩　李　靖　叶风良

编委会主任：黄绍武

总编：林小红

主编：康　鹏

编辑部E-mail：kangp@sinomaster.com

电话：0755-86927111

传真：0755-86136835

地址：深圳市南山区西丽南湾工业区6栋A座

邮政编码：518055

公司网址：www.sinomaster.com

卷首语

深化管理变革 践行绩效文化

2013年是神州通集团充满挑战的一年，也是杀出血路，突出重围的一年。年初伊始，经营目标责任管理、全面经营预算管理、经营绩效管理三大管理举措的有序推进，表明了集团从经营管理上要绩效的立场与决心。2012年以来集团的经营管理实践证明，唯有通过持续深入、脚踏实地的变革才能确保集团稳健、高质量的发展，才能践行正向的经营绩效管理文化。

2012年年底以来，集团在推行全面经营预算的基础上，与各产业单位先后签订了2013年度《经营目标管理责任书》及《年度绩效合同》，明确了各产业年度经营管理目标，制定了更加清晰的激励政策和惩治措施。经营目标管理责任书和绩效合同，既是集团对各产业单位2013年度经营绩效的基本要求，更是各产业单位对集团的郑重承诺。如何促进2013年度经营管理目标的达成，是集团及各产业单位2013年度经营管理的第一要务，也是不断践行经营绩效文化的根本出发点。目前，集团本部围绕全面经营预算踪管理、经营目标责任管理和绩效管理的全面跟进，开展一系列的管理活动，指导并促进各产业单位业将经营绩效作为当下乃至一段时期的管理核心。各产业在经营目标管理责任书和年度绩效合同的指引下，目标清晰，方向明确，上下同欲，各项经营工作稳步推进，从第一季度的经营结果来看，成效显著。

践行绩效文化，需要持续不断地去深挖绩效管理的内涵，正向的经营绩效管理就如“永动环”一样，需要各产业在实际的经营管理中朝着既定的经营管理目标努力，创造性地开展工作。各产业单位在工作中不断形成有效的改进措施，在改进中制定清晰的目标实现路径，在阶段目标不断达成的过程中继续修正各自的经营管理行为，用真刀真枪的实际行动构建经营绩效管理的“PDCA永动环”。践行经营绩效文化的关键点，在于对各个阶段经营管理缜密的推进与把控，集团与各产业单位在对各阶段经营目标检视跟进的同时，要及时解决经营中存在的问题和遇到的困难。我们要在一步步推进经营绩效管理变革的基础上，将正向的经营绩效管理文化进一步推向深入，咬定青山不放松，为创造集团全新的经营局面而共同努力。

声明:
本刊部分图片、文字来源于网络，因原作者及联系方式不详故未能联系到本人，请尽快与我们联系，以便奉上稿酬。本刊全部文字和图片均享有版权，未经本刊书面授权许可，一概不得以任何形式或方法转载或使用，本刊保留所有版权。
STATEMENT:
A few pictures and sections of the magazine come from the internet . We try but fail to contact the authors. It is appreciated that the authors kindly contact us to claim remuneration.The text and images are copyright, can't be used in any form

Contents目录

神州专题 /

2 落实三大管理举措 强化管理发展内涵
4 迎难而上 再踏征程
6 持续改善 创新经营
7 目标为纲 持续发展
9 强化管理 落实绩效
10 志存高远 追求卓越——调整我们的思维模式与工作态度

神州要闻 /

14 神州通集团2013年干部述职专题评价会顺利举行
15 爱施德股份2013年度工作会议暨2012年度总结表彰大会成功召开
17 中兴董事长侯为贵造访酷人通讯
18 神州通地产2013开年动员大会胜利召开
19 神州通地产2013年度述职会议顺利召开
20 查找问题 总结经验 全面提升昆山公司管理工作
——昆山地产召开管理工作专题会议
21 江西省林业厅领导曹志远副巡视员视察神州通油茶基地
22 神州通油茶开展油茶林生态种植转换试点工作
23 彩梦科技应邀出席第八届全球移动游戏及渠道大会
24 神州通在线与湖南航信签订战略合作协议

神州风采 /

26 念奴娇·神州通梦
27 青春激扬梦 翱翔神州通
——记神州通集团潜龙项目二期2013届培训生1.3.9计划训练营

神州情怀 /

30 心系雅安，神州通人在行动!
——神州通集团雅安抗震救灾募捐倡议书
31 深圳市神州通慈善基金会“420雅安赈灾”活动
35 神州通物流
37 战歌如风，昂首挺胸——记《酷动之歌》背后的故事

神州品鉴 /

40 卓越领导者的行为与态度
44 一个悲观主义者的胜利

神州文苑 /

48 春天里
49 桃花灼灼春意浓
50 发如雪
51 静静地活着——再读《活着》有感
52 水面朦胧的谁足以流泪——电影《分手合约》随感

神州专题

落实三大管理举措
强化管理发展内涵

神州通集团是一个有梦想、能打硬仗、经历过无数炮火锤炼的组织。集团历经16年的发展，能成长到今天的体量，关键就在于集团战略意图的有效执行。集团各产业总能在第一时间响应集团本部“集结号”的号令，逐级落实集团的战略，并落地为实实在在的绩效。这一经营绩效管理文化的沉淀，是神州通集团宝贵的精神财富。在2013年这个集团发展面临严峻挑战与全新机遇的关键时刻，我们不仅要继承这笔财富，更要在工作中创造性地对其进行落地、改进、执行，不断强化其管理内涵！

组织的朝前健康发展，尤其是在全球经济持续低迷和国内经济社会发展极不确定的环境下朝前发展，依托的根本在于适配组织战略的管理路径不断调整、不断更新、不断完善、不断沉淀。在集团2013年年度工作会议上，集团董事长对2012年各产业在“变思维、调结构、激活力、再发展”指导思想下取得的成绩及存在的问题进行了深入的总结与分析，并在此基础之上提出了2013年清晰的发展策略，要求集团及各产业各项经营管理工作务必在“深化变革、强化管理、谋求发展”的指引下积极向前推进。

为更有效地落实“深化变革、强化管理、谋求发展”这一管理策略，集团将2013年的文化主题确定为“经营绩效管理年”。经营绩效管理所传递的内涵已不仅仅局限在绩效管理的层面，更强调各产业单位在集团总体经营绩效管理的战略指引下有步骤、分阶段、高质量地完成各阶段的经营目标，强调各产业单位在此基础上不断强化其管理内涵。

强化管理内涵需要厘清强化管理的重心及具体的实施路径。为此，集团提出指引与方向：从制度体系的“信息化”建设和干部队伍的“职业化”建设上发力、严格执行“经营目标责任管理”、“全面经营预算管理”，“经营绩效管理”。为打赢这场攻坚战，集团已经提供了“炮火”，“集结号”也已经吹响。2013年集团各产业单位要第一时间响应“集结号”的召唤，抱团协作打赢这场战役，让我们在战场上收获成功、快速成长！

集团年初的布局在第一季度结束后已经显现成效：爱施德股份业绩明显好转、神州通物流自成立以来首次实现盈利、神州通地产第一季度销售收入过亿元！这就是各产业积极响应集团“集结号“号令、恪守使命，攻坚克难的成果，是一个良好的开局，更是全体神州通人践行经营绩效管理文化的价值创造。

我们检视集团2013年第一季度的管理成效，欣喜的发现各产业已经取得了初步的胜利。实践证明集团年初确定的发展策略与实现路径经得起实践检验。这场战役我们已经取得了阶段性的成果，能否守住、扩大战果直至打赢这场战役，需要集团各产业单位在“发展内涵”上持续发力。

各产业单位在具体的管理工作中务必按照计划节点完成各阶段“经营目标责任管理”和“全面预算跟踪管理”的要求。集团本部与各产业单位在逐一梳理了企业现状、产业定位、明确经营要求，在全面经营预算的基础上与集团本部各中心及各产业单位已经先后签定了《经营目标管理责任书》、《年度绩效合同》，在明确2013年度经营管理目标的同时，对经营管理目标达成亦制定了更加清晰的激励政策和惩治措施。《经营目标管理责任书》、《年度绩效合同》的签订，一方面加强了集团对各产业的经营管控，更有利于集团全局性地把控各产业发展重点；另一方面，集团在与各产业就营业收入、经营成本、净利润等重要考核指标上的细致

探讨、达成一致并最终签署，加深了交流，凝聚了团队合力。此次经营绩效管理工作中集团本部及各产业单位大量的落地实践工作，都是对集团绩效管理体系极大的丰富。

目前，集团本部及各产业单位也已逐步将各项经营管理目标进行向下具体的分解与细化，与核心管理团队和各级部门管理者逐级签署年度绩效合同。在经营绩效管理的推进过程中，持续督导各项工作的逐级逐步完成，将各项业务工作、管理工作做深做透，做实企业的发展内涵，促成集团整体经营目标的达成，已成为当下乃至本年度各级管理者的第一要务。集团已颁布经营目标责任管理办法，成立产业经营目标责任管理工作小组，检查、分析各产业单位的经营目标达成情况和全面经营预算的执行情况，对产业单位经营重大事项进行动态跟踪和管理。与此同时，基于2013年度第一季度经营现状分析，探索各产业发展方向、经营策略与目标实现路径的高管研修班亦在组织策划之中，围绕经营绩效管理主题年的各项管理举措正稳步推进。

冲锋陷阵的号令已经发出，炮火已经就位，战斗业已打响！商业战场同样是残酷的，战场上没有你好我好大家好的你依我依，有的是清清楚楚刚性的命令，而每一道命令的快速、准确达成都关系着整场战役的最终结局。历经无数战火锤炼的神州通人一定能在集团“集结号”的号令下，统一步调、抱团协作，打赢这场战役，全面实现2013年各项经营目标。

迎难而上 再踏征程

文/神州通地产 李靖

> 战略已经制定，如何在既定战略的指引下落地各项经营绩效管理目标，需要我们在管理内涵上不断清晰与丰富。为了实现以上战略规划，必须拥有强有力的组织保障，一方面必须坚持集团的正确领导，坚持专业地产发展方向；另一方面必须强化管理，提升地产经营绩效。

国五条，利好还是利空?

虽然宏观经济仍处不确定状态，就房地产而言中央层面坚持调控不放松的定调也未曾改变，但春节过后国务院院出台的楼市调控新“国五条”依然引起业界哗然，市场反应激烈。中央对房地产调控决心的重申，这一表态对市场预期的影响不言而喻。作为夹缝中求生存的神州通地产，究竟要往何处去？神州通集团的多元化道路中，地产的路该怎么走？神州通地产在地产行业要找到怎样的适合自己的位置？结合内外部因素，我们对神州通地产的现状做了一个SWOT分析：

优势：依托集团的平台，具有资源共享优势；经过七年的发展，已经基本形成团结进取的精干团队和较良好的企业文化氛围；形成了相对成熟规范的项目开发模式与协作流程；公司拥有崇明岛、天津、星子、云居山、巴城等储备用地，为地产生存与发展提供了基础；公司跨住宅、商业地产、旅游度假地产等多个领域经营，具备一定抗风险能力；经过多年的发展，形成了一些优质的战略合作伙伴。

劣势：住宅地产在售项目的可售面积逐渐减少，盈利点不足；长线储备用地占用大量资金，造成现金流短缺；公司项目涉足的领域和类型多而且复杂，尚未形成核心竞争力；开发产品多元，现有团队的复合专业能力亟待提高；地产现有项目分布较分散，管理成本高；现有储备的部分项目所处区域配套不完善，开发时机不成熟，导致操作难度较大。

机会：2013年政府确定积极的财务政策与稳健的货币政策，为融资提供机会；四线商业地产模式目前还存在机会，规避了大地产公司的竞争，为我们快速发展提供了机会；前海总部大厦项目地块如果成功获取，将为地产发展带来质的飞跃；云居山、柘林湖资源稀缺性为旅游地产提供机会；十八大后，中国有可能进入第二个改革开放高潮期，法制建设有可能进一步完善，为规范化的民营企业发展提供了参与市场公平竞争的机会。

威胁：世界及中国经济不确定，未来三年仍可能处于低谷徘徊状态；房地产调控加码，压制很多购房需求，市场环境不利；房地产行业已进入新一轮的洗牌阶段，市场竞争格局仍很激烈；项目拓展对政府关系依赖度较大，形成一定的发展制约。

这是最好的时代，这也是最坏的时代，机遇和挑战并存。从一开始我们就知道，神州通地产的发展之路不会一帆风顺，但是，做最坏的打算，报最大的希望，尽最大的努力，这一直是神州通地产的生存之道、发展之道。

神州通地产未来的战略选择

任何企业都是以利润最大化和可持续发展为战略目标

的，作为房地产开发企业也不例外。战略的目的就是为了获得新的利润和增长机遇，神州通地产这几年的战略决策给我们的最大启示是：避免决策随意、冲动，坚持稳健、理性、科学决策。所以，我们对神州通地产战略选择的原则是“实事求是+四个吻合”：战略选择与外部环境吻合；战略选择与行业发展趋势吻合；战略选择与自身能力吻合；战略选择与资源（有形、无形资源）掌控能力吻合。

我们对神州通地产的未来战略定位是：成为一家在房地产细分市场具有竞争优势的公司；成为集团支柱产业、主要利润中心之一。

我们未来的战略选择是：深耕细作现有项目保证良性现金流；以四线商业地产领跑者为未来目标；以专业地产为方向培养核心竞争力。具体来说：

其一，在住宅项目上不作大的扩张，立足于稳步推进现有项目并在优势区域适度发展。例如，昆山公司的逆势突围表明选择一个具有良好发展潜力的区域扎根，只要我们坚持下去，不抛弃、不放弃，即便是在红海，也依然有机会分享到“剩下的果实”。

其二，四线商业地产立足星子项目试点成功并不断拓展，同时逐步培养为核心专长之一。

首先在拿地上，不求土地多，但求每一块土地都能发挥最大价值；其次在项目各环节上，务求扎实精细，设计精耕细作，工程严循标准，营销强调计划性。

神州通地产2013年经营策略规划

战略已经制定，如何在既定战略的指引下落地各项经营绩效管理目标，需要我们在管理内涵上不断清晰与丰富。为了实现以上战略规划，必须拥有强有力的组织保障，一方面必须坚持集团的正确领导，坚持专业地产发展方向；另一方面必须强化管理，提升地产经营绩效。为此，我们制定了神州通地产的2013年经营策略。

一、固基础，深耕作

紧跟政策、市场趋势，采取谨慎、理性的拿地策略；集中精力于现有项目的精耕细作，以昆山现有项目为基础实现区域的适度扩张；各项目遵循“以销定产”原则，因地制宜合理控制开发节奏；现有长线产品资源盘活，回笼资金，保持市场主动与调整灵活度。

二、建模式，铸专长

以星子项目为试点，探索四线商业地产操作模式，并逐步打造为核心竞争力之一；以天津项目为样本，积极推动天津项目成功的同时，充分利用集团资源，全力推进“产业地产”模式探索，以实践对其可复制性进行检验和经验梳理、积累；以深圳前海SMT总部大厦项目为契机，推动神州通地产发展的一次质的飞跃。

三、练内功，带队伍

通过制度化、规范化、系统化、信息化的项目管理，提升系统专业能力，缩短开发周期，提高运营效率，形成企业高效、快速的赢利能力；强化自身独立的融资能力，拓展多元化融资渠道；强化品牌规划与实施，推动公司外部品牌形象、内部品质管理再上一个台阶；根据神州通地产的模式需求，通过内部培养和外部引进的方式，打造一支满足自身商业模式需求的人才队伍。尤其是要依靠集团人力部支持，加强项目负责人和总部专业岗位人才的培养和快速引进。

四、稳求进，上台阶

面对宏观调控“不放松”的长期趋势，以理性、稳健的态度应对房地产的变化；适应集团对地产的战略定位和更高要求，提升自身管理与能力建设；以具有前瞻性的工作预判和积极准备，把握机遇，实现公司再上台阶。

从长远来看，战略方向比执行重要，但在中短期战略目标中，执行就可能比方向还要重要。2013年转眼已过去三分之一，留给我们的时间只剩下不到三分之二了。如今，“集结号”再次吹响，“投名状”已经签下，各位战友们，是时候冲锋陷阵了！

持续改善 创新经营

文/神州通物流 陶新运

共同走过的风雨十年，神州通物流经营业绩虽然一直未有大的突破，但全体物流人永不放弃的精神却永远不会磨灭。

2013年集团定调为“经营绩效管理年”，作为神州通集团的下属产业，物流公司与集团签订了《经营目标管理责任书》及《年度绩效合同》。为认真落实集团经营绩效管理工作，物流公司已将2013年整体经营指标细分到总部各中心、各分支机构。公司与主要负责人签订了年度绩效合同，希望形成合力，立志达成集团下达指标。作为一家有过十年沉淀的神州通物流产业负责人，深感自身的责任远不仅仅是达成经营的零亏损，将企业打造成一家有可持续盈利能力的物流企业才是最终目标。为此，神州通今年的主要经营策略将相应作出调整。

在宏观策略方面，我们将从市场、营运、组织三个关键点进行突破。

对于市场，我们首先将在意识上打破幻想，将自己置身市场。在市场竞争中努力提升自身服务质量，深挖客户。其次要突破传统模式的束缚，勇于创新。同时明确主要进攻点，确保增值稳固。在营运策略上，我们重点把握四个维度：确保质量、提升服务，控成本，增效益。组织策略保障，我们坚决裁撤亏损机构，施行简单易行的绩效激励。

在微观策略方面，我们将从以下六个方面进行持续改善。

加强物流信息化建设，为业务运作提供强大系统支持，确保物流公司新信息系统在5月份全部上线。后续新系统将设立独立账号对该所有出入库货品进行系统管理。包括货品的出、入库及库存查询等。方便客户使用移动电话、电脑，通过短信息、邮件、INTERNET，在神州通物流信息系统实现7*24小时货物全程跟踪、动态库存查询及其他物流信息查询与技术分析报告，实现真正意义的网上办公，全方位的网上查询。

坚决执行经营绩效责任管理工作，持续推进总部领导挂点经营，贴近一线，帮助分公司解决经营中存在的问题。

无数破产的物流公司表明发展才是硬道理，文化也是生产力。资金是企业的血液，狠抓质量是前提，维系资金流转是根本。我们将努力缩短合同账期、杜绝试运作、收款责任到人。与此同时，我们不仅要搞好生产经营，更要重视制度建设、组织管理、文化倡导的企业生态环境以及内部管理。

持续推动、落实和完善“全员运营质量提升”、“运营质量提升培训方案”、“分公司营运质量巡检制度”等一系列运营质量保障体系工作，并最终形成常态化运作。

持续优化、简化“仓库租赁作业流程”。持续拓展并强化“仓储增值服务”。树立仓储作业标杆，提升仓储服务质量。

物流行业切忌粗放式管理，无论是成本优势的体现，或细微化服务的项目群体以及分散管理、多环节运作的特点，需要一份精耕细作的态度和执行。

神州通物流2013年将坚持以“协同协作、持续改善、创新经营”为核心工作方针，在继续保持和巩固第一季度盈利经营成果的基础上，带领总部各级部门、各分支机构协同协作，保持思想上和行动上的统一，继续加强营运质量的提升，加强客户意识，加大开源并做好节流工作，持续改善经营业绩，创新经营，搭建自有物流网络，达成2013年度经营目标，真正实现神州通物流在集团产业中的地位和价值！

目标为纲 持续发展

文/星云风科技 王磊

“经营绩效管理年”是2013年集团的文化主题。为响应集团号召，适应市场、行业变化日趋加剧的环境，提升自身的经营绩效管理水平，星云风各级同仁结合自身经营情况，历经一个半月的努力，拟定了2013年的经营目标，并与集团签订了《经营目标管理责任书》及《年度绩效合同》。

为争取经营目标的实现，星云风从第一季度开始就雷厉风行的从内部管理，到外部运营进行了一系列的调整。在此对星云风2013年第一季度相关经营管理情况进行概述，望各位同仁既能多提宝贵建议，也能积极配合支持我们达成经营目标。”

1/探索持续发展路径，落地年度经营目标

结合目前礼品行业中运营商相关需求和电子商务行业的发展趋势，我们分析礼品行业将会逐步变成直销、代理或者以服务为核心的行业。即：不是生产厂家直销，就是大型的、有经验资金物流平台进行代理。主要表现为全国总代、行业代理或区域代理等方式，而一般的中间小的贸易商将渐渐被淘汰。然而前述所有的业务需求仅是未来成熟的电子商务平台一个分支，既有线上操作也有线下实施。

星云风以往经营模式主要是以中间贸易商的形式存在，经过几年的经营在业内沉淀了一定人脉关系和影响。为了可持续发展，星云风必须在坚守以往重点区域的基础上对业务还要深入拓展，力争做深、做宽；另外，还要利用自身在运营商礼品需求供应的积淀，大力开发优质厂商，尤其是需要资金物流平台的厂商，进行背靠背的合作，以便在未来成熟的电子商务平台搭建完善之前抢占资源，不仅消除业务的不稳定性，还能得以持续发展。

根据上述总结，再通过对以往历史数据和市场环境的分析，最终制订了星云风2013年度经营目标，并提出了比较详尽的年度财务预算，使得公司的年度经营目标比往年更加地清晰，更使得各部门，特别是业务部门的年度目标更具导向性。

2/分解年度目标，聚焦关键业务

星云风年度经营目标需要各个部门统一步调、协同作战、逐级分解方能有效达成。因此，我们在2013年经营目标拟定并与集团签订《经营目标责任书》后，进一步将年经营目标细化并落实到各大区域。与此同时，我们结合以往经验，积极筹备2013年产品资源。审视目前的经营现状，改变以往单一运营商合作的模式，明确移动、电信、联通多渠道的合作目标，强调重点跟进各大运营商义乌采购基地的经营方向。在区域的开拓上，今年将慎重对待新区域的拓展，聚焦重点区域业务的维持及发展，争取在重点区域开发力所能及的新业务。

3/持续调整结构，优化商业模式

在新的市场环境下，星云风要达成年度经营目标，需要在结构调整上持续发力。持续优化组织架构，调整人员岗位，在降低运作成本的情况下，提高运作效率。力争后台成本降低20%--30%。持续进行产品资源整合，建立战略合作，调整产业结构，开发优质产品厂商，寻求长期战略合作。调整星云风相关资质，以满足各大运营商各种礼品相关需求。变更销售模式，针对不同的行业特点、不同的企业发展阶段，制定相应的销售模式，确保产生最大的销售效率。确定了“大区制”的销售模式，一个销售人员承担对接2-3个省份的业务工作，做到重点区域加大投入，兼顾普通区域，努力提升销售人员素质，提升激励力度。

4/加强文化建设，营造正向氛围

经营绩效的影响因素还包括企业氛围，为了能够最大程度地调动员工的工作积极性，今年将通过职位规划、增加培训、建设交流平台、组织文体活动等方法，努力营造正向的工作氛围，以加强企业团队的凝聚力。

在各级领导的关注下，经过星云风所有员工的共同努力，公司在第一季度的业绩有明显优于去年的表现。这是一个良好的开端，我们将再次基础上继续扩大战果。在接下来的季度里，星云风全体员工将坚持以2013年经营目标为纲，朝着可持续发展的方向不断前进，完成年度目标！

强化管理 落实绩效

文/神州通在线 潘杰

集团提出今年是“经营绩效管理年”，重点在落实经营目标责任管理、全面经营预算管理、经营绩效管理，同时也首次与经营责任人签定《经营目标管理责任书》、《年度绩效合同》。我认为“强化管理”是目标，预算管理是控制手段，绩效考核是保障。神州通在线在经营目标确定之后，围绕着如何完成目标，管理团队进行了深入的讨论，结合神州通在线三年来的发展状况和管理团队的现状，我们认为建立一套适用的绩效考核体系，促进工作效率的提升，是完成经营目标的首要工作，也是强化公司管理的重要一环，为此，我们从年初开始进行了以下几方面的工作。

改变观念 统一认识

首先，实行绩效管理的前提条件是制定一套适用的绩效考核制度。制定这个制度的目的，很多人认为是为了激励大家更高效的工作，要以激励为主，往往采用各种的评分方式。在实际运用中则往往会出现因为质疑绩效分数或绩效奖金的公平性，而导致消极情绪蔓延，最终达不到激励的目的。我认为制定绩效考核制度的出发点应该是建立一把衡量员工产出与其岗位要求符合度的尺子，这把尺子是和岗位对应的，针对不同的岗位制定不同的考核指标，尽可能反映出该岗位的要求，用这把尺子衡量出一个员工的工作绩效；同时，将个体的绩效分数与团队的平均绩效分数相比较，衡量出该个体的绩效处于团队平均水平之上还是之下，以此作为激励的依据。

其次，绩效奖金与薪水、绩效工资是有区别的。薪水是在雇佣合同中明确的劳动报酬，绩效工资往往是薪水中约定的一部分，而绩效奖金是公司对员工超出岗位要求的产出或有突出贡献的一种奖励，所以，绩效奖金的获得是有前提条件的。很多员工没有认清楚这一点，往往以为只要来上了班，完成了本职工作就应该有绩效奖金，其实不然。

第三，绩效管理制度的制定坚持公开透明原则。今年2月，管理团队结合去年实施绩效考核暴露出的问题，历经十余次的集中讨论，最终明确了各岗位的考核指标。在这个讨论的过程中，大家收获最大的是统一了认识、梳理了工作流程、明确了考核流程，为绩效考核制度的落实打下了基础。

第四，绩效考核坚持以数据说话的原则。结合CMMI3建立的流程规范体系、质量保证体系，导出其中的数据作为考核的依据，最大限度的减少人为主观因素，提高了绩效分数的客观性。

建立绩效考核体系

绩效考核不是一个孤立的制度或一张考核表，它是一个完整的体系。每个岗位的考核项目涵盖了流程规范、项目管理、质量保证、关键事件考核等多个方面，这就要求我们完善各个方面的管理制度和流程，保证每个环节能输出正确的数据，而数据来源的多样性又使得没有人能单独左右考核结果，从而保证了考核结果的客观性。

落实执行

为了确保绩效考核能实实在在地得到正确执行，我们建立了QA组（流程规范组），该组的职责是监管日常流程的执行、考核结果的审核、员工意见的收集及反馈、绩效制度修订等，起到在过程中进行监督、指导的作用。

总之，为了落实经营目标责任管理、全面经营预算管理、经营绩效管理工作，我们希望通过逐步完善绩效考核体系，通过机制的力量来推动员工不断提高工作效率和工作质量。

志存高远 追求卓越

——调整我们的思维模式与工作态度

文/太辰光通信 张致民

我们面临事业发展的一个关键时刻，迫切需要我们戒骄戒躁，勤奋努力来实现我们的既定目标 。更宽广的视野与胸怀才能引领我们心想事成，不断地反思与学习才能让我们更加强大。祝愿我们的事业在大家齐心努力之下蒸蒸日上，有朝一日我们能自称是一个成功的企业。

经过几年的持续发展，公司的经营取得不小的成绩，企业的规模上了一个新的台阶，同时面临着一系列新的挑战。很多同事在实际工作中对工作的低效率感到沮丧和烦躁，一系列的问题反映了我们经营管理方面与公司发展的需要有不相匹配的地方。在平时的工作会议上，就我们的经营管理出现的问题我曾谈了一些看法和要求，但从根本上来讲，我的反思是，不少同事跟不上企业发展对经营管理水平持续提高的要求，在工作上表现为经验主义与固步自封，在工作态度上表现为慵懒或碌碌无为。通俗地讲，是一种小店主的习惯与思维模式。本文的主题与这种作风态度相对抗，借对一个成功企业的管理团队应有思维模式的阐述，与大家一起对我们的工作作自我批判。望能引导大家一起来反思如何才能保持一个企业的不断发展，使我们将能自称是一个成功的企业。

一、规则与秩序

一个企业在初创阶段，各种资源匮乏，面临着基本生存这一严重而简单的挑战，需要简明而快捷的决策；另一方

面，较少的人员也要求管理链条的简短，因此不需要太多的行为规则就能正常运行。企业的发展带来业务量及人员的增大和管理链的延长与细化，必须建立对应的运行规则以保证运行秩序的顺畅。

我们现实的表现更多的是：愿意就事论事地解决眼前发生的具体问题，而无意识由事件总结出一般规律，并以规则的书面形式将解决问题的经验总结，以指导今后，避免错误的重犯。制定规则需要瞻前顾后，需要严密的逻辑思考，对这种需要动脑筋考虑一般性的工作（它极其有价值），我们不是轻视就是没有这样的工作能力，至少是很缺乏这种意识。另一方面，确立的规则需要管理者以身作则认真执行。虽然我们已建立一些运行规则，但事到临头，往往是经验主义与自己方便为主，再加上人际的中庸，我们的规则没有威严可言。上行下效，秩序也随着一时的感觉而常变无定。

相比别的成功企业，如何建立有威严的运行规则系统并使之成为我们的运行秩序，已是企业完善内部管理体系最大的挑战。

二、责任与担当

企业的运行一环紧扣一环，管理链的扩张使每一环责任缺失的影响波动增大；同时，企业规模的扩大使同样职位的责任程度与内涵变大和复杂，更需要强烈的责任担当意识。当责任与人际冲突时，有的同事更多地考虑人的关系，总想躲过一时的冲突。与此同时，当然就想要回避责任的所谓理由，有了理由，好像责任就轻了就没有了一样。这种人遇到责任追究时常常的表达是“是XX说的，我也不知道”，一句话：没责任的脑；再加一句：推脱了一时，“后果更严重”。在责任担当方面特别要批评的是，在责任与目标明确的情况下，有的人依然拖沓，全无时间观念与自己责任环节对整体影响的意识。

三、创新与拓展

小店主日日依旧，多赚个三、五百就是一日之乐。一个成功的企业必然是在现有业务高潮时就努力想着下一个成长点将在哪里，企业的生存规律也决定了只有有余时方是开拓的最佳时点。创新当然比保守或模仿费劲，风险大，但创新是科技企业的生命，价值非凡。“小家”者但求安稳生活，畏惧失败，唯有“大家”者不怕费神、锲而不舍、以“首”“新”为人生之乐的情怀。

我们已因创新而得益，请大家理解创新的自然规律，予以更高的价值评价，改变思维，积极参与和支持。

四、广纳与学习

我们有一个和谐齐心的团队与共同奋斗的价值观念，赢得了今日持续发展的平台。展望今后的发展，我们势必不断地增加新的人才来壮大我们的队伍。新来者需要理解和接受我们已有的长处，他们的长处是我们比照提高的参照。长期的工作已使我们形成某种思维与工作惯性，其中必有历史的局限而形成的短处，包括论资排辈的潜意识。我们的事业的发展迫切需要更多的优秀人材，作为先来者，要善于发现后来者可取与值得我们学习之处，互学共进，使我们的队伍在不断壮大的同时，继续保持团队的和谐齐心。

面对更高的事业目标要求，除了更多地思考我们的不足之外，多读点书，在管理知识学习上舍得付出，才能与事业的发展同步提高自己的能力。

五、利益之取舍

我们建立了相对不坏的利益机制，主要解决了分配的问题，而创造是它的前提。若要成为一个成功的企业，敢有集体大的利益诉求，并将它与个人奋斗目标紧密结合是一个“大家”者的情怀。没有欲望的人是没有创造的冲动的，而创造是大利益的源泉。

利益有即时与长远之分，二者时有冲突。“小家”者患得患失，唯恐眼前利益，个人利益的有所丧失。在建立了企业今日资源平台的基础上，我们没理由没有瞻望更高利益的勇气。若安于现有成就只能一声叹息了。

六、成员与社会

这是一个更长远的命题，只是它也属于“大国心态”，则简要一谈。禀承着我们的理念，我们在带领着一个群体为集体谋取利益并分享，当然团队有责任为每一个成员持续地增加福利着想。别因“今日我已富足”而懒惰于奋斗，因为是别人的支撑才有我的今日；别忘了还有更多人并没富足。

对社会的贡献是一个成功企业必需的目标，我们只做了一点点，当我们真有更大能力时，我们一定不要忘记！

神州通集团２０１３年干部述职专题评价会顺利举行

3月28日下午14时，神州通集团2013年干部述职专题评价会在总部3楼会议室召开，集团董事长黄绍武先生、副总裁刘小强先生等集团人事委员会成员、述职人员及其直接上级参加了此次会议。述职评价会由述职人基本情况及思想行为360度评估结果介绍、述职人述职、述职答辩、述职评价、民主评议等环节组成。各述职人员的述职报告贴近工作实际，充分展现自己的素质能力与创造力，述职答辩环节亦精彩纷呈，述职评价客观公正。

会上，董事长在认真听取汇报人员的述职报告后，结合前期组织的思想行为360度评估结果，对述职人员在工作中的表现进行中肯点评并提出期望。集团人事委员会也对述职人员在工作中存在的问题，提出了专业的看法和建议。

此次述职专题会议的召开，为后续管理干部晋升流程的固化做了有益尝试，有利于集团领导更全面地从业绩达成、专业能力、沟通素质、团队影响力等维度全方位地了解管理干部的实际情况。集团2013年绩效目标的达成需要人力的充分支持，更需要核心管理干部不断提升自身的职业化水平以跟上、同步甚至超越集团的发展步调。同时，干部述职专题会议的召开，能有效地对管理干部进行指引，帮助其尽快成长改进自身的短板，使之为集团经营目标的达成贡献更大的力量。

述职专题评价会今后不仅将在集团本部定期召开，也将推广至集团各产业单位。在加强干部队伍建设，提高职业化素养上，我们将不断探索，及时沉淀与总结。

爱施德股份２０１３年度工作会议暨２０１２年度总结表彰大会成功召开

2月24日，神州通集团旗下“爱施德分销2013年度工作会议暨爱施德股份2012年度评优表彰会议”在北京成功召开。爱施德股份董事长黄文辉、总裁乐嘉明、高级副总裁夏小华，副总裁陈蓓、吴学军等公司领导，以及来自各职能中心和各分支机构的负责人、各获奖团队代表等共计150余人参加了本次会议。

会上，夏小华高级副总裁首先就“爱施德分销体系的整体工作”做了重要的报告，对2012年的分销工作进行了深入总结，并对2013年的工作计划做了细致部署。夏总指出，2012年我们遭遇了前所未有的寒冬，分销体系在产品销量达成率、新品引进、库存和应收账款周转天数等方面存在较大问题。爱施德分销审时度势，大刀阔斧深化改革，并一举取得新年“开门红”的销售佳绩。2013年我们要在“两高一低”发展策略指引下，加强与厂商之间的合作，合理利用优势资源进行有效配置，完善SAP、CRM等信息系统和产品销售预警机制的保障工作，充分发挥爱施德股份的文化导向作用，提升团队士气。夏总对管理干部提出要求，在具体工作中要“树正气，善合作”，把公司和组织的利益放在首位，严于律己，加强自身修养。随后，夏总带领分销管理团队在会上做了精彩宣誓。

乐嘉明总裁在会上指出，针对手机分销行业毛利下滑的局面，要赢取较高的利润，必须把费用率降低，要坚决秉承“两高一低”的发展策略，对未来的手机市场充满信心。2013年一月份取得了很好的成绩，但是我们要戒骄戒躁，不断努力，在库存周转、应收账款等方面达到预期指标。要善于打造“精于专业、懂得经营”的优秀团队，并充分激发团队士气，管理者要学会承担，勇于挑战现状，努力把爱施德打造成为手机通路行业的最强者。

随后进入“2012年度评优表彰会议”环节。会上对2012年度爱施德表现杰出的团队和个人进行了表彰。本次表彰大会共评出了管理之星、营销管理之星、营销专家、销售专家等个人奖项，以及最佳区域团队、精英团队、最大进步团队等团队奖项。“董事长特别奖”由中国联通事业部苹果业务团队获得。

> 如何深化集团式管控，建立战略协同、资源共享、优势互补的爱施德统一体系，是爱施德股份的经营班子2013年要进行的一项非常重要的工作，对爱施德的未来发展也有很大的价值。

在会议的最后，爱施德股份黄文辉董事长做了精彩的总结，黄董首先对获奖团队表示了祝贺和感谢，随后就爱施德的发展发表了重要观点。黄文辉董事长指出，随着手机行业的不断变化，爱施德也一直在做相应的变革和调整，并且已经迎来了变革的曙光，但是我们仍旧有很长的路要走。谈起变革，爱施德在2010年就有过这种想法，但是由于当时的经营业绩比较好，对于潜在的危机没有引起足够的重视，变革的方案也不够全面，同时还要考虑到人情、习惯和惯性思维等因素的影响，结果就造成我们的变革不果断、执行不到位的局面，变革没有收到好的成效。现在回过头来想想，如果当初变革考虑成熟，执行到位，或许就不会出现去年的亏损局面。好在我们2012年痛下决心，根据市场的变化先后采取了三次重大变革，并初具成效。变革带来了团队氛围的提升，也给我们带来了好的产品。但是，变革不能浅尝辄止。虽然我们看到了变革的曙光，但是我们不能乐观地认为我们的变革已趋于完善，目前公司的架构，还不是最佳的状态，还有很多东西需要我们去改变和调整。我希望将来的爱施德的体系能给手机行业带来全新的气息。

黄文辉董事长谈到，爱施德要深化变革，要做行业的领导者和通路的最强者，首先要把SAP和CRM这两个信息平台系统做完善。除此之外，还要加强集团化管控的深化工作。如何深化集团式管控，建立战略协同、资源共享、优势互补的爱施德统一体系，是爱施德股份的经营班子2013年要进行的一项非常重要的工作，对爱施德的未来发展也有很大的价值。

爱施德要想基业长青，必须清楚以后的道路该怎样走。2012年，爱施德经历了涅槃，2013年爱施德已获得了重生的希望。

中兴董事长侯为贵造访酷人通讯

4月18日，中兴通讯在北京举行“中兴手机15周年庆典”，北京酷人通讯科技有限公司董事长刘湘飞先生受邀出席活动。随后，中兴通讯董事长侯为贵先生、执行董事执行副总裁何士友先生一行参观访问了北京酷人通讯科技有限公司。酷人董事长刘湘飞先生陪同，并向其介绍了酷人的发展状况，未来愿景和企业文化，双方高层还在酷人三层会客厅进行了友好亲切的交流。

中兴通讯执行董事执行副总裁何士友动情地介绍说，“15年前，中兴通讯成立了只有十几个人的手机产品部，到今天总共有5亿部中兴手机下线，这是首个中国手机品牌达到的产能量级。根据多个市场调研公司统计，按销量计算，目前中兴手机销量排全球第四”。中兴通讯还表示，其手机业务将向自主品牌转型，目标是销量在3年内冲刺全球前

三。中兴手机从研发、生产到销售，已经有了成熟的运作模式，在国产手机中也占据了自己的一席之地，但相对国际大牌手机厂商来说，还存在着一定的差距，而酷人通讯作为C网的四大国代商，在渠道建设、市场覆盖、运营商合作等方面颇具实力。酷人通信从成立至今，即使在通讯行业整体亏损的情况下，酷人通讯运用自己高效、快速、灵活的执行力依旧保持着高速发展的势头，这已经不仅仅是幸运能实现的成功，而是公司通过四年来不断探索、总结、适应行业变

化而积极变革图强的能力。

当今，3G智能手机愈发成熟，市场出现了瓶颈的时候，酷人通讯在公司战略上进行了顺应市场变化的调整，在产品多元化的道路上，与合作品牌保持高度良性合作的同时，积极开发新的品牌，不仅仅与国际大牌手机生产商进行合作，也寻求国产品牌，以求通过自己日趋成熟的渠道、覆盖和高效的管理体制，带动更多的资源效应。为此，我们有理由相信酷人通讯在通讯市场发展道路上将越走越远，向着更高、更大的目标不断靠近。

中兴在这样一个具有纪念性的日子造访酷人通讯，为进一步深化双方的合作与交流奠定了良好基础。

神州通地产２０１３开年动员大会胜利召开

3月8日，神州通地产三月份工作例会暨2013开年动员大会在广东省河源市召开，地产总部各职能部门、各项目公司主要负责人共计20余人参加了此次会议。

本次会议围绕神州通集团2013年的年度主题“深化变革，强化管理，谋求发展”进行，深入探讨了神州通地产2013年发展策略、KPI指标设定及薪酬改革等问题。首先，各项目公司分别对地产各项目的进展情况及未来工作计划进行了汇报，大家针对打好昆山地产“五场战役”、着力解决新余别墅销售难、坚定信心推进星子项目、争取崇明岛土地和天津商业项目变现、完成江西云居山庄和深圳前海土地获取等问题展开了深入剖析，逐个寻求解决之道。

地产总经理李靖指出“2013年是决定神州通地产未来向何处去的关键一年”，我们要站在全局考虑地产的整体平衡、区域平衡、资金平衡等问题，他结合地产自身的资源、能力和精力情况，对部分项目的发展策略进行了调整，并按照轻重缓急程度对地产整体及重点项目的发展进行了新的战略部署。之后，会议分别就2013年各项目公司KPI指标设定、地产薪酬及激励制度改革、资金平衡等问题进行了沟通和探讨。

本次会议还有幸请到了从澳大利亚留学归来的李柯先生为大家进行《现代企业风险管理（ERM)》的培训和交流。

会议当天正值三八国际妇女节，公司还特别为所有女同胞准备了一份神秘礼物，地产总经理李靖、副总经理洪卫和周宏翔代表公司向女同事颁发纪念品，并致以节日的问候。

会议最后，李靖总经理总结到，这是一次团结的大会、胜利的大会、继往开来的大会，这次会议让大家进一步看到了神州通地产未来发展的希望，我们要继续发扬公司的光荣传统，扎扎实实做好本职工作，为神州通地产的稳步发展、为实现神州通集团的伟大目标而努力奋斗！

地产总经理李靖做会议发言

《现代企业风险管理》培训

公司领导向女同事致以节日问候

神州通地产２０１３年度述职会议顺利召开

2013年4月18日，在集团人力资源中心的指导下，神州通地产组织召开了2013年度述职会议。进行工作述职的人员包括地产公司各项目公司负责人、总部各职能部门负责人和基层员工共17名干部和员工。

本次述职由集团人力资源中心总经理林小红、助理总经理张文良、人力资源副经理郭雪梅以及地产公司总经理李靖、副总经理周宏翔等8人担任评委。

此次述职旨在检视地产公司各岗位人员工作成效，同时对员工履职能力提出新的要求，促进高效管理团队的建立。

述职分为三个环节，首先由会议主持人就述职人的个人基本信息、工作经历、过往业绩等进行简单介绍；然后由述职人就“工作中的价值创造”、“个人特点特长与核心能力”、“未来如何为公司创造新的价值”三个方面进行阐述；最后由各位评委就围绕综合管理能力、企业文化、专业技能、工作心得、工作思路等方面与述职人进行了问答交流。

在集团人力资源中心的指导下，整个述职会议过程气氛融洽，取得了良好的效果。参与述职的员工纷纷表示，通过述职会议不仅总结了过往的工作得失，同时也检视了自身存在的不足，在与评委的交流过程中更明确了工作改进的方向，受益匪浅，在今后工作中将更加充满信心。

查找问题 总结经验 全面提升昆山公司管理工作

昆山地产召开管理工作专题会议

2006年初，神州通地产落子昆山，组建了昆山神州通置地有限公司，全面启动昆山新华舍项目开发工作，迄今为止，已走过了七个年头。新华舍项目开发现已近尾声，一个2800多套、35万平方建筑面积的欧式风情住宅小区基本建成，成为了昆山城西住宅项目的一张名片。

昆山公司在地产总部的正确领导下，经过几年的发展，已经从单一项目开发向多项目同时开发跨越；从单一住宅向商业、酒店、写字楼、酒店式公寓、度假式公寓等多元化产品业态跨越；从单一项目团队管理向多项目团队管理跨越。在这个承前启后的关键时刻，昆山公司根据李靖总经理三月份在昆山检查工作时提出的管理工作要求，于4月2日组织召开了昆山公司管理工作总结专题会议，及时查找几年来在新华舍、三水萧林项目开发过程中存在的问题，认真总结经验教训，全面提升项目开发管理能力，为全面启动新项目的开发管理打好基础。

会上各部门负责人对本部门及自身工作存在的问题进行了全面梳理，并进行了认真反思，总结经验教训。工程管理部对设计工作的前瞻性、质量控制、经济性控制、工程进度控制不够，安全隐患上存在漏洞等工程管理上存在的问题进行了总结。成本管理部对设计变更的方案对比不足，前期介入不够，与工程部门的量价配合在一期开发过程中衔接不足，对标底市场价格调研不足，存在合同条款考虑不够充分等一系列成本控制上存在问题进行了梳理。财务部对存在的当日、当月票据回收不及时、做收做支现象，多次在集团年度审计中被批评，对闲散资金利用不高，没有实现资金利益最大化等财务管理工作进行了认真的反思。营销策划部对市场调研不足，信息不及时，造成定价决策不准，销售数据录入不及时，销售数据与财务数据不对称、沟通不充分等存在问题也进行了检讨。人力行政部对印章管理不够规范、专业技术人才储备不足等问题总结了经验教训。

最后，周宏翔总经理对公司操盘新华舍、三水萧林两个项目几年来出现的十大问题做了认真分析总结，形成了宝贵的开发经验。各级管理人员在这次管理会议上都能够开诚布公，直面自身存在问题认真进行反思，同时也对解决问题和下步管理工作提出自己的想法和建议，并在会议上进行热烈讨论，会议达到了预期效果。

会议还对档案管理工作进行了专门布署，人力行政部对当前公司档案管理现状进行了汇报，并对下步档案管理工作提出方案，周总对档案管理工作提出了具体要求，要求人力行政部对档案管理制度进行重新修订签发，各部门对所管档案进行一次全面梳理，建档归册，明确责任人。

江西省林业厅领导曹志远副巡视员视察神州通油茶基地

4月2日，江西省林业厅领导曹志远副巡视员在德安县县委常委、纪委书记喻浩源，九江市林业局副局长陆主生，德安县林业局局长刘卫东等领导的陪同下深入神州通油茶德安灵泉油茶基地视察油茶长势情况。神州通油茶副总经理陈红卫、高修勇，顾问高浔等公司领导陪同视察。

一路急速飞驰，一路风尘仆仆。曹志远副巡视员在视察完德安森林城乡、绿色通道后，尽管此时的天色渐晚，但他仍然不顾疲劳，马不停蹄地专程赶到神州通油茶德安灵泉基地，实地调研和视察油茶基地建设情况。曹志远副巡视员一行来到基地最高处，望着一山又一山的油茶种植基地，他一边兴致勃勃地察看油茶长势情况，一边饶有兴趣地听取神州通油茶顾问高浔的介绍。

高浔顾问详细地向曹志远副巡视员等领导介绍了神州通油茶在九江的发展情况，高产油茶种植技术支撑情况以及灵泉基地建设情况等有关情况。在听完高浔顾问的介绍后，曹志远副巡视员十分高兴的对陪同人员说：“神州通油茶的油茶种植基地面积很大，油茶的长势很好，充分说明了神州通油茶企业化管理水平高，神州通油茶干事创业的热情高，气魄大，省林业厅一定会大力支持像神州通油茶这样真干、实干、大干的企业！”。他还不停地叮嘱陪同视察的市、县领导，要求地方一要全力支持神州通发展壮大，要大力发展好油茶这一功在当代、利在千秋的好产业。同时，他也希望神州通油茶要进一步加强管理，提高水平，做大做强，要力争成为国内一流的油茶企业。

九江市林业局局长冯巩茂在参加完市里一个极其重要的会议后，随后也参与了视察活动。

神州通油茶开展油茶林生态种植转换试点工作

“不施化肥，不打农药，全生态，无污染”是集团对神州通油茶生态种植的定位，“生态、绿色、安全”是致力于成为中国油茶产业领军者神州通油茶的关键词。为了早日实现神州通油茶的发展目标和产业愿景，为品牌定位建立全生态、有机的油茶种植基地，为神州通油茶高端化、时尚化的系列产品奠定良好的生态基础。日前，神州通油茶正式启动了油茶林生态种植转换试验工作。

为使油茶林生态种植转换工作系统化开展，神州通油茶制订并出台《油茶林生态种植转换建设实施方案》。方案明确了生态种植转换指导思想、建设地点及规模，生态种植转换的期限，生态种植转换的内容及技术要求，建设实施的时间安排保障措施等。

据了解，开展油茶林生态种植转换是在生产过程中不使用化学合成的农药、化肥、生长调节剂等物质，不采用基因工程获得的生物及其产物，提倡遵循自然规律和生态学原理，遵照生态农业标准，探索一系列可持续发展的种植技术，逐步提高神州通油茶的产量和质量，从而提升神州通油茶品牌的市场竞争力，使经济效益和生态效益协调发展，相互促进。生态种植转换是常规林业向生态林业过渡的一个时期。转换期的开始时间从提交认证申请之日算起，一年生作物的转换期一般不少于24个月转换期，多年生作物的转换期一般不少于36个月。新开荒的、长期撂荒的、长期按传统林业方式耕种的或有充分证据证明多年未使用禁用物质的林地，也应该经过至少12个月的转换期。

此次油茶林生态种植转换试点，神州通油茶将在有种植任务的子公司全面推行。每个子公司选择一处油茶长势较好、交通便利、管理方便，林地范围不宜过大，一般林龄2年以上（含）的不超过100亩的完整小班进行油茶生态转换试点，主要是积累经验，为大面积推行生态种植奠定技术基础。转换期内将完全按照生态林业的要求进行管理。主要采取建立林缘隔离带，开展水保治理和土壤培肥，保持生物多样性，建立生态管护等措施进行。

生态良好，生态安全不仅是人类社会最大的福利，更是作为有强烈社会责任感企业的神州通油茶不懈努力的方向，生态转换将有助于实现全社会绿色转型、绿色增长、绿色发展，实现经济效益、生态效益、社会效益协调发展。

彩梦科技应邀出席第八届全球移动游戏及渠道大会

4月10日,彩梦科技应主办方——上方网的邀请，出席了在北京国际会议中心举办的“第八届全球移动游戏及渠道大会”，干货与签约是这场春天大戏的重中之重。大会参会人数超过3000人，全球范围内超过300家以上渠道平台、数千家手游厂商、APP应用厂商、云平台、中小开发者、100余家投资机构、100余家高端专业媒体的CEO和高管参与，是目前国内移动互联网行业中质量最高、规模最大的专业高峰大会，也是产业链合作层次最深的一次大会。

本次大会邀请的讲演嘉宾全是前几名行业里冲杀在一线的务实派掌门人，为大会带来最前沿的实战经验和动态，秉承连续8年的优良传统，实话实说，绝无虚言。

叶风良总经理应大会邀请做了关于“彩梦科技渠道干货资源分享”的精彩报告。报告主要围绕游戏发行推广渠道来展开，真实地抓住了目前国内众多游戏开发商的需求，获得了强烈的反响。会后，彩梦科技收到了国内接近百家游戏开发公司的合作意向洽谈，后续公司将陆续安排推进落实此项工作。通过参加此次大会，彩梦科技和国内众多的游戏开发商进行了产品洽谈，真正把广告效果转化为真实生产力。

神州通在线与湖南航信签订战略合作协议

近日，神州通在线与湖南航天信息有限公司在湖南长沙举行了战略合作框架协议的签约仪式，湖南航信总经理陶刚、副总经理李江华、计划业务部长焦燕旻和神州通在线副总经理潘杰、技术总监周建平、营销部经理熊文捷参加了签约仪式，湖南航信陶刚总经理与神州通在线副总经理潘杰分别代表双方签署了《战略合作框架协议》和《产品合作协议》两份文件。

湖南航天信息有限公司作为上市公司航天信息股份有限公司与湖南航天管理局共同出资组建的高新技术企业，承担着国家“金税工程”防伪税控系统及相关设备的开发、生产、培训及服务，已在湖南全省14个市（州）建立了40多个各级技术服务部、站，形成了遍及湖南全省的省、市（州）、县（市）三级技术服务体系，拥有超过300人的销售服务队伍，在湖南深耕细作多年，拥有众多的企业市场资源。

此次双方结成战略合作伙伴关系，既可以发挥神州通在线的研发优势，又可以借助湖南航信丰富的市场资源和强大的销售队伍、技术支持队伍，为迅速打开湖南地区中小企业信息化IT服务市场打下了良好的基础，同时也标志着神州通在线通过几年的内功修炼进而面向市场迈出了坚实的一步。

神州风采

念奴娇·神州通梦

校招东去，举人才，百名激情培训生。缘聚深圳，纵豪情，携手神州通同行。莘莘学子，风华正盛，且看培训正浓。铿锵豪志，谁言多少梦！

近看毕业之即，步入社会了，几多惶恐。青春年华，举杯问苍穹，理想前程？有道是：挥洒热血，放飞激情，共写神州绚丽人生！

青春激扬梦 翱翔神州通

记神州通集团潜龙项目二期2013届培训生1.3.9计划训练营

3月9日，神州通集团迎来了全国134名大学生的到来。在顺利完成报到手续后，一辆辆大巴车载着这群充满活力的大学生，驶向神州通集团潜龙二期训练地——深圳国防教育基地。

在经过3月10日的破冰活动和军训后，终于迎来了潜龙二期1.3.9训练营的开营仪式。集团助理总裁张鹏先生，集团人力资源中心总经理林小红女士等领导出席开营仪式。林总在仪式上提出了对大学生的三个要求“归零的心态、面对现实、快速融入团队”，以及希望大学生们在这个集体里“生活好，学习好，成就好”。张总、叶总、黄总也分别发表了讲话。领导们的讲话获得了培训生热烈的掌声。在庄严的授旗仪式后，开营仪式圆满落幕。

在接下来的9天里，他们将在项目组的精心安排下，度过这段难忘的时光。

一、激情洋溢建团队，活力四射梦飞扬

3月13日下午16:00，培训生们进行了一场欢乐而富有活力的团队活动，为持续的军训与培训增添了一道靓丽的风景。

活动以培养团队意识为主题，首先进行的是“抱团金钱”游戏，接着是新奇又欢快的“成功之门”游戏，134位培训生通过不可重复的各种姿势纷纷“T台走秀”。之后的“手贴手温暖你我心”，则通过互相了解彼此来拉近了彼此的距离，让培训生们进一步融入团队。最后，一个惊心而温暖的“漫漫人生路”游戏，既让大家体验了“被抛弃，无方向”时的恐惧，又充分感受到了团队的温暖与力量。在活动的最后，进行的是队旗大比拼。限时10分钟，把每个队的队名、队呼等想法在旗子上表现出来。在整个团队活动过程中，每位培训生积极踊跃，欢乐活泼，大家朝气蓬勃，充分体现了热情活力、友爱团结的精神。

二、喜出望外莲花山，温情感人生日会

3月14日，一个令全体培训生难忘的一天，也是9天里安排最丰富的一天。被“困”了那么多天的培训生们，今天终于可以到深圳的代表性景点莲花山瞻仰邓爷爷。喜出望外的他们，一路上欢声笑语，在莲花山山顶向敬爱的邓小平同志献花。紧接着，全经理带领大家宣誓，虽然只是短短的几句话，却深刻表达我们每个人对伟人的敬仰之情。下午在基地举行的篮球赛，可谓别开生面，充分赛出了友谊，赛出了水平。

晚上的生日会成为了当天活动的高潮。项目组安排了一场让所有人感动，泪洒现场的生日会。项目组和教官暗示今天晚上会有同学被淘汰，接下来全经理念了8个同学的名字，并让他们到该去的地方，悲伤的气氛升至到极点！教官随后将8位学员带出去训话，此时全经理将真相告诉了留在教室里的同学：“这8名学员是今年3月份要过生日的寿星，今天我们要和他们一起过一个难忘的生日会。”这时候大家心里的石头终于落了下来。被点名的8名学员，在被教官训话的过程中，不断的问教官：“培训中我们表现非常优秀，为什么企业会淘汰我？为什么我会被抛弃？我不服气，我们一定要回教室问个明白。”就在他们踏入培训室的一瞬间，看到了摆在桌面上的蛋糕，听到了全体学员为他们唱生日快乐歌，那些上一秒还在愤愤不平的男子汉们掉下了眼泪，场下的学员也感动不已，场面感人。随后，培训生们深情地表达了对神州通的感谢，对所有伙伴的珍惜和感恩！

三、军训汇演军姿豪，文艺演出放光彩

3月18日，神州通集团潜龙项目二期2013届培训生1.3.9计划训练营圆满结束。结营仪式分为军训汇报演出和文艺汇报演出两部分。下午13点50分，军训汇报演出正式开始。2013届培训生的四个班分别组成四个方阵，整齐的排列在主席台下方，随着集团副总裁刘小强的一声“按计划进行”，军训汇报演出正式开始。“全体都有，立正……”在各班教官响亮的口号声中，军训汇演有序进行。同学们整齐的步伐，高昂的气势得到领导的一致夸奖。

15点整军训汇演完毕，文艺汇报演出准时开始。首先，集团副总裁刘小强先生发表了讲话，并耐心而真诚的回答了培训生们的提问。刘总就培训生的提问：1、如何更快的完成从学生到职场人的转变；2、如何做营销；3、集团董事长是个怎样的人；

4、刘总遇到的最大的困难是什么，又是如何度过困难的等问题一一进行了回答。刘总的回答诚恳而富有深意，更多的勉励培训生踏实肯干，相信自己，坚定内心的力量。刘总的讲话，获得了培训生们热烈的掌声。

随后，“青春激扬梦，翱翔神州通”神州通集团潜龙项目二期文艺汇报演出在一支动感的舞蹈《青春激扬梦》中拉开帷幕。三句半表演《阳光灿烂的日子》、武术表演《女孩也自强》、T台秀《美女与野兽》等逐一登场，高潮迭起，掌声不断。全场合唱“朋友的情谊呀比天还高，比地还阔”，全场动容。紧接着举行了本届训练营颁奖仪式，共评出20名“潜龙之星“。而最令人瞩目的“牛群奖”，最终被一班摘得。

最后，林总致结训辞。她首先对全体培训生们奉献了这么一台精彩的演出表示感谢，继而对神州通的人才观进行了详细的阐述，即有德、有才、有梦、有担当及责任。最后，林总勉励全体培训生能与我们共怀梦想、共同追求、共铸神州通伟业，共做同路人。

下午16点20分，文艺汇报演出在雷动的掌声中落幕。至此，神州通集团潜龙项目二期2013届培训生1.3.9计划训练营圆满结束。

后记

9天的时间虽然很短，但是神州通集团“聚才兴业,共享成功”的企业宗旨深深印在了每一个培训生的心里。祝愿相亲相爱的潜龙二期培训生在神州通成就美好的未来。

神州情怀

心系雅安，神州通人在行动！

——神州通集团雅安抗震救灾募捐倡议书

2013年4月20日8时02分，四川雅安芦山县发生7级地震。截至4月22日18时，芦山7.0级地震已造成雅安、成都、乐山、眉山、自贡、德阳、绵阳、宜宾、内江、资阳、甘孜、阿坝和凉山13个市（州）69个县150余万人受灾，192人遇难，23人失踪，11470人受伤，经济损失超百亿……

雅安大地震，使多少孩子失去了父母，多少老人失去了儿女，我们只能为罹难者哀痛！余震尤未终止，冷雨绵绵不绝，交通已破坏、通信也中断。此时，在停电、断水的残壁断垣下，我们还有数以万计无家可归的同胞正面临着生命的考验。随着时间的推移，灾区里无家可归的人数在不断攀升，伤亡数字在不断增加，受灾现场在不断刷新与再现。在面对灾难时，心怀大爱的神州通人，从2008年的汶川地震，2010年的玉树地震、江西水灾，再到雅安地震，总是在第一时间伸出援手，献出温暖。以快速的行动向灾区人民及时送去温暖和帮助。

地震无情人有情。请伸出我们的双手，献出我们的博爱之心，为灾区人民贡献出我们神州通人的绵薄之力。为受灾群众给予我们力所能及的援助，助他们渡过难关。有了我们的帮助，灾区的伤病者将能更早康复、失去亲人者将有更多生存的勇气、饥寒者将有更多温饱、失屋者将得到更安全的庇护，失学者将会更快回到课堂……

涓滴之水，终能汇流成河，捐赠不论多少，善举不分先后，只要人人都献出一点爱，我们的爱心善举，也一定能够汇成爱的暖流，流进灾区群众的心田，让我们与灾区人民风雨同舟，心手相连，众志成城，共渡难关，抗震救灾，早日重建美丽家园！

天灾无情，人间有情！我们同是雅安人，让我们手牵手，共度难关！行动起来，雅安人民，不要哭泣，挺住，我们神州通人来了！

神州通慈善基金会向全体神州通人发出倡议：

同事们、伙伴们请大家伸出援手，奉献一份爱心，帮助灾区同胞渡过难关。让我们弘扬“一方有难，八方支援”的抗灾精神，为灾区人们捐出爱心善款！重燃雅安灾区人民的生活希望和热情！

心感谢您的爱心和支持！

点燃希望 祈福雅安

圳市神州通慈善基金会

2013年4月22日

深圳市神州通慈善基金会“４２０雅安赈灾”活动集团本部现场捐款仪式圆满结束

4月23日下午五点，以“心系雅安，神州通人在行动”为主题的深圳市神州通慈善基金会“420雅安赈灾”活动集团本部捐款仪式圆满结束。

2013年4月20日8时02分四川雅安芦山县发生7级地震，在得知这一消息后，深圳市神州通慈善基金会第一时间发出募捐倡议书，号召全体神州通人奉献爱心，支援灾区。

4月23日，集团本部举行了庄严的“420雅安赈灾”活动现场捐款仪式。仪式首先进行的是祈福默哀环节，现场所有人都在心中默默祈祷，为雅安灾区的同胞们祈福。接下来由主持人宣读倡议书，当主持人读到：“天灾无情，人间有爱！我们同是雅安人，让我们手牵手，共度难关！行动起来，雅安人民，不要哭泣，挺住，我们神州通人来了！”时，引起了在场人员的强烈共鸣。现场捐款环节全体人员踊跃参与，献出自己的爱心和祝福。

深圳市神州通慈善基金会号召全体神州通人行动起来，让我们伸出援手，奉献一份爱心，帮助灾区同胞渡过难关。让我们弘扬“一方有难，八方支援”的抗灾精神，为灾区人们捐出爱心善款！重燃雅安灾区人民的生活希望和热情！

灾难无情，聚华辉有爱！

灾难无情，聚华辉有爱！在集团慈善基金会发布“心系雅安，神州通人在行动”的倡议之后，聚华辉供应链积极响应，聚华辉总部、广东公司、广东KA事业部、湖南公司、东莞公司、福建公司、天津公司、江西办事处、河南办事处相继积极组织“420”赈灾募捐仪式。截至4月26日，共计599名员工参与了募捐活动。

涓涓溪流汇聚成海，在全体神州通人及社会各界的爱心支援下，相信雅安人民能够早日走出地震的阴影！让我们一起为雅安人民祈福，愿逝者安息！愿伤者早日安康！愿受灾民众早日重建家园！

祈福雅安

一切都会好起来的

心系雅安
——酷人在行动，酷人通讯为雅安地震灾区举行爱心募捐仪式

4月20日，四川雅安发生7.0级大地震，雅安突如其来的灾难，牵动着社会各界的心。尽管我们远离灾区，但是通过电视画面看到灾后现状，每个人都为灾区同胞感到痛心和难过。

一方有难八方支援，北京酷人通讯科技有限公司积极行动，发出爱心募捐倡议书，于4月24日在公司北京总部设立爱心募捐点，全国各办事处自行组织安排。募捐活动开展后得到酷人全员的积极响应，纷纷向灾区同胞伸出爱的援手。连日来募得的善款不断增加，每一个数字背后凝聚的是酷人员工的一份爱心和祝福。爱心不分大小，善举不论先后，只希望尽我们的绵薄之力为灾区同胞送上一份关怀。把爱传出去，爱才会变得有价值。

星云风互联科技为雅安祈祷捐款

2013年4月23日上午，为响应集团“心系雅安神州通人在行动”的募捐倡议，星云风全体员工在公司会议室组织了“心系雅安我们在一起”雅安地震灾区捐款活动。涓涓细流可以汇成大海，在这关键时刻，我们所有星云风人，慷慨解囊，奉献爱心。我们坚信"地震无情，人有情"。雅安震定，华夏同心。心系雅安，我们和你在一起！

神州通油茶举行“祈福·雅安”地震捐赠活动

地震发生后，神州通集团第一时间反应，在全集团范围内迅速开展了主题为《心系雅安，神州通人在行动！》抗震救灾募捐活动。为了积极响应集团倡议，神州通油茶于2013年4月24日下午13:30在江西九江举行了一场简短、简朴的“祈福·雅安”为主题的捐赠会。在总部上班的全体员工全部参加了捐赠会。地震无情，人间有爱，神州通油茶为雅安祈福，雅安，加油。

爱洒灾区，彩梦与你心连心
——记彩梦科技雅安抗震救灾募捐活动

2013年4月24日下午13点40分，在神州通慈善基金会与公司的倡议下，彩梦科技进行了以“爱洒灾区，彩梦与你心连心”为主题的雅安抗震救灾募捐活动。本次募捐活动充分遵循自愿、透明原则，彩梦深圳与北京两地同时进行，虽然募捐形式各异，但同为彩梦人均纷纷慷慨解囊，捐款相助，共同谱写了一曲爱的乐章。大爱无疆，彩梦将延续爱的传递，用真心铸就希望，用温情传递你我，以向善之力托起和谐的明天！

心系雅安，千里相连
—神州通物流为雅安地震灾区举行捐款活动

2013年4月20日8时02分，四川雅安芦山县发生7级地震。雅安的灾情牵动着亿万同胞的心，我们和全国同胞一样，对于雅安地震的发生感到悲痛不已，对地震中的遇难者表示沉痛的哀悼。地震无情，人有情，此刻，我们和雅安人民在一起。

地震发生后，深圳市神州通物流有限公司便立即行动举行捐款活动，向公司全体员工发出了爱心募捐倡议书。虽然各分公司的员工驻扎在五湖四海，但是这并不影响我们献爱心的热情，通过网络宣导，邮件统计的方式，为雅安灾区募得爱心善款。物流公司的高层领导率先垂范，带头捐款，物流公司员工积极响应，纷纷向震区献出了自己的绵薄之力。

神州情怀

神州通地产响应神州通慈善基金会号召 为“4.20雅安赈灾”募捐

在神州通慈善基金会发布“心系雅安，神州通人在行动”的倡议之后，神州通地产积极响应号召，地产总部、昆山公司、天津公司、新余公司、庐山西海公司于4月24日分别组织举办了“420”赈灾募捐仪式。地产共计100余名员工参与了本次募捐活动。4月24日下午14：00，神州通地产总部所有同事向4.20雅安地震遇难同胞默哀并纷纷奉献了自己的爱心和祝福。神州通地产为雅安祈福，愿他们早日走出地震的阴影，祈福雅安，雅安加油！

神州通在线举行“4．20雅安赈灾”捐款活动

2013年4月24日下午16点，神州通在线以“灾害无情，你我有情，让我们携手一起支援雅安”为主题的“4.20雅安赈灾”捐款仪式圆满结束。公司领导特别针对新员工简要介绍了“神州通慈善基金会”成立的目的和运作方式，让大家感受到神州通大家庭的温暖。接着，全体人员踊跃参与了捐款，为灾区同胞献出自己的爱心和祝福。灾难无情，人有情！神州通在线為雅安灾民祈禱，希望災區能早日重建。

SMT 神州通集团 SINOMASTER GROUP

编者按

随着集团战略及管理在不同时期的顺势调整，集团各产业单位相应也在发展中不断进行业务及管理上的联动。这种流动中的变化一方面加强了集团及各产业单位的生存及竞争力，另一方面也给集团各产业单位增加了一些相互了解及沟通上的成本。

各产业单位在不同的发展阶段所呈现的管理重心及风貌都会有所不同，这就要求我们及时在集团性的平台上对各个产业进行系统的介绍。因此，《神州通》编委会策划从本期开始，每期对一个产业单位进行系统全面的介绍，以期促进各产业单位之间的相互了解，促进集团整体工作的更有效开展。

神州通物流

“深圳市神州通物流有限公司（以下简称“神州通物流”），是一家致力于提供空汽运出港、区域仓储和区域配送的专业全国性网络物流公司。神州通物流一直以来专注于3C产品及高附加值产品领域，是专业的第三方物流公司。”

一、发展历程

2002年10月18日深圳市神州通投资集团有限公司以5000万元注册成立深圳红衣物流，总部位于深圳市宝安福永镇新和村新兴工业园八区2栋，一经成立就成为中国航空运输企业国内空运业务指定销售代理人。2004年LIS1.0信息管理系统上线，2006年更名为深圳市神州通物流，到2007年，短短5年的时间就已经完成了24个独立子公司的注册。2008年对于神州通物流来说，是一个具有纪念意义的一年，这一年神州通物流面向市场独立经营。此后，神州通物流全面开展3c产品项目，市场经营范围不断扩大。截止目前，拥有职员430多人，自有物流车辆80台左右，资产总量已经超过2亿元人民币。在全国各直辖市、省会城市设有25个全资子公司。神州通物流在各地子公司皆设有独立仓库，仓库总面积近3万平米，仓库管理体系完善，仓库运作及监控设施完备，完全可以满足各类客户的仓储服务要求。

二、合作伙伴

神州通物流一直致力于为通讯、电子、服装、医药、银行等产业提供全方位、全过程的仓储与配送物流服务，神州通物流与中国移动、招商银行、宇龙通信、爱施德实业、哈药集团、世界500强贝塔斯曼等众多知名企业建立了稳定的战略合作伙伴关系，业务范围涉及仓储管理、库存监控、国内航空、公路铁路运输、礼品配送、再加工与分拣、回收物

流服务及整体供应链解决方案。

三、竞争优势

神州通物流成功地在规范化、标准化的服务基础上为客户提供优质的个性化物流服务，根据其业务运作模式，业务区域分布和物流特殊需求为客户设计和提供“量身定制”的特色物流服务。同时，神州通物流坚持“用专业的人做专业的事”的理念，为客户配备专业的客户经理，专职负责具体的营运操作。

神州通物流秉承“快速服务，全程呵护”的服务理念，以专业的、高素质的服务团队为根本，以神州通物流信息平台为核心，以覆盖全国各地的一体化物流服务网络和在全国主要中心城市的站点和配送中心为依托，以航空、铁路、公路等运输方式为纽带，以先进、严格的管理和坚强的执行力为保证，为客户提供快速的，全方位、全过程的优质物流服务。

四、合作价值

神州通物流以雄厚的经济实力，丰富的管理经验，保障合作伙伴的资金安全，有针对性的提供一体化专业解决方案，全面降低物流成本，提高管理效率；以专业的团队、领先的信息平台、一流的管理方法，为客户提供高品质个性化服务，从而有效提升合作伙伴的服务品牌价值；凭借稳定、可靠、诚信、安全的服务理念，全程随时可控的监管措施，让合作伙伴感受真正放心的服务。正是神州通物流一贯以来的专业和对自身的严格要求以及不断的创新，赢得了合作伙伴的认同，并不断扩大合作范围。

五、荣誉与目标

2004年神州通物流获“深圳市物流与采购联合会副会长单位”、2005年获“全国服务、诚信示范单位”、“深圳市重点物流企业” 、2006年获“深圳市企业评价协会团体会员”、“深圳市诚信物流企业”等等。

荣誉肯定过去，目标着眼未来。神州通物流一直坚定着企业目标，不断努力。在短期内，神州通物流致力于成为国内区域仓储、配送物流服务的标准制定者。专注于仓储服务标准、配送服务标准及服务能力建设，形成领先于行业内的仓储、配送服务标准及服务能力。在长期战略方面，神州通物流将以分布全国的服务网点、集散中心、仓库和服务机构为依托，以全方位可控的运输资源为纽带，以现代化信息服务平台为核心，提升综合服务能力，稳健发展第三方物流业务，使神州通物流公司发展成为在国内具有强大竞争实力的全国性网络快运物流公司。

战歌如风，昂首挺胸
——记《酷动之歌》背后的故事

文/酷动数码 付元欣

一首好歌可以激励一个时代，振奋一个民族；一首好歌可以唱红一个地方，唱火一位明星；一首好歌可以凝聚力量，鼓舞意志；一首好歌更可以将一种文化和品格深深地烙印在我们的心中。

在神州通集团，很多人都听说过《酷动之歌》。作为集团重要的组成部分，酷动数码一直以年轻朝气、积极活泼的企业风貌，被外界了解与认可。 而《酷动之歌》，作为酷动自己的企业文化歌曲，已经成为了每个酷动人生活中密不可分的一部分。

在工作日，酷动人会以《酷动之歌》作为每天开始工作的“号角声”。清晨，酷动总部的伙伴们在办公区域集合，在总经理刘浩先生的带领下，意气风发地引吭高歌；而在分公司及门店一线的伙伴，同样会在领唱的带领下，高声欢唱。而这一唱，就是将近三年的时间。

2010年，作为酷动数码起步创业的第三个年头，公司上下面临着激烈的外部市场竞争和内部成长变革。在那一年的的酷动半年度会议上，创作酷动人自己的企业文化歌曲的提议，被与会伙伴们积极热烈的探讨着。众所周知，企业文化是一个企业的“灵魂“，是企业长足稳健发展的有力保障。而提升企业文化的亲和力，企业歌曲是最佳选择。对内而言，企业歌曲是企业与员工进行情感沟通的最佳通道，她能激励员工，让员工与企业所倡导的企业文化保持高度一致，有利于企业同价值观的形成与发展，有利于企业的文化统一；而对外而言，企业歌曲是一张名片，也是一枚符号，代表着一个企业的形象和风貌。

经过2天的激烈的头脑风暴，第一首《酷动之歌》诞生了！这首名为《三大管理，八项注意》的歌曲，将酷动门店基础运营管理要求以歌曲的形式表达出来，既动感时尚，又饱含深意。这是《酷动之歌》发展过程中里程碑式的一站。

一开始，这首《三大管理，八项注意》作为总部员工熟悉一线门店终端基础运营管理的“教材”，在总部职能体系的伙伴们当中小范围的传唱。很快，大家发现这首歌对门店的伙伴们认知终端工作，提升工作能力同样有着非常积极的作用。于是，《三大管理，八项注意》开始在全国酷动门店、职能体系中大范围的传唱，被坊间誉为酷动的“军歌”、“战歌”。而后的半年内，酷动企业文化歌曲的发展进入一个新作、经典之作辈出的时期。由总经理刘浩先生填词的《酷动使命》，由总部顾客无忧服务中心（现顾客无忧推广中心）编词的《无忧服务歌》，由总部培训部编词的《酷动欢迎你》成为了酷动“四大金曲”，被传为佳话。同时，由总部人力行政管理中心发起的，“酷动之歌卡拉OK大赛”，在酷动全国范围内开始竞赛评比。一时间，学唱、传唱、比唱《酷动之歌》在公司掀起了大范围的热潮。伴随着《酷动之歌》的大力推进，歌曲逐渐入脑、入心、入行，企业文化得到了切实的落地和支撑，企业歌曲为公司经营、发展及团队建设注入了新的活力。

2012年1月，集团春节联欢晚会上，由酷动总部员工编排的音乐剧《酷动会更好》，将《酷动之歌》与春晚节目巧妙地结合起来，让《酷动之歌》被更多的伙伴们所了解。

2012年4月，由总部人力行政管理中心发起的，“我爱唱歌——酷动之歌创作征集大赛”，再一次为《酷动之歌》的发展增添了新的活力。从总部面向全国所有酷动员工，征集创作新的《酷动之歌》。经过海选、复选、网上投票、评委会决议四个环节的层层比拼，6首新的《酷动之歌》加入了酷动之歌的曲库之中。伙伴们的工作热情得到了提升，员工对集团、公司的企业文化理念加深了认同，酷动团队的凝聚力得到了进一步的巩固。当时，不少同事笑称，洗衣服、做饭、逛街，都会情不自禁的哼唱酷动之歌，《酷动之歌》真正的融进了每一位酷动人的血液当中。

步入2013年，《酷动之歌》也结合时代特征加入了更多潮流的元素。由酷动总部人力行政管理中心主持设立的“酷动电台”，成为了《酷动之歌》推广与发展的新的载体。总部员工们可以通过“酷动电台”发声，或是一展歌喉，或是抒发才艺，为员工的工作生活增添了新的色彩……

春去暑往，三个年头，《酷动之歌》从无到有，从单首到多首，从清唱到电台，她承载了每一位酷动人对于公司的感恩，对于事业的专注，对于生活的热爱，对于伙伴的深情。当清晨的阳光透过窗台时，那亦或激昂亦或悠扬的歌声，在神州大地上响起，犹如春日的泉水，温暖着每一个酷动人，也激励着我们，为了心中的梦想，昂首挺胸，大步前行！

三大管理八项注意

酷动伙伴个个要牢记
第一商品管理最重要
第二资金管理要心细
第三门店安全时刻防
三大管理我们要做到
第一收发商品需检验
第二调拨商品要手续
第三销售商品先收款
第四日盘商品要坚持
第五营业款项禁挪用
第六现金刷卡要分清
第七实时开单给小票

第八开关店面需两人
防盗工作不只靠设备
规则面前人人均平等
投诉邮箱人人须牢记
三大管理八项注意
账实相符不能有差异
规范操作必须守诚信
努力避免门店的风险
八项注意切莫忘记了
及时入库单据保管好
商品出库不能无单据
钱款无误假钞不能要

编者按

企业的发展离不开人才的贡献，更离不开“职业化”的管理者创造性带领员工开展工作给企业带来的贡献。神州通为积极迎接新环境下的挑战，已经自上而下的进行了关于“深化变革、强化管理、谋求发展”的总工作部署，确定将“经营绩效管理年”作为 2013 年集团文化主题年。

管理上的变革、经营绩效的落地执行都有一个前提，我们管理者的职业化程度是否足够是否把企业经营的这种忧患意识引入到自身职业发展的忧患意识中来。有了这个意识，我们还要有向他人优秀经验学习的态度，进而在实际的工作中不断提升我们的职业化水平、改进我们的管理，提高我们的绩效，最终提高整个组织的绩效。

罗克珊娜·休尔森写的这篇《卓越领导者的行为与态度》具有非常清晰的指导意义，我们不妨依据作者所列一一照照镜子，改进自身薄弱的环节，加强自身所擅长的能力。

卓越领导者的行为与态度

文/罗克珊娜·休尔森（Roxana Hewertson）

> 你是一位卓越领导者，还是身处险境、前途堪忧的领导者？你是如何判断的？你的下属和上司又会怎样评价你？
>
> 在评估自己的工作时，要重点关注态度和行为。它们可以最有效地区分卓越领导者和失败领导者，因为它们能体现出四项核心情商指标：自我意识、自我管理、社会意识和关系管理。这些因素同有利或不利于领导者的态度和行为相关。

卓越领导者的五种做法

以下是成功领导者的五种有效行为和态度。

1、了解自己的情绪，清楚它对自身和他人产生的影响。通过培养情绪自我意识、适当地管理对各种形势的情绪反应以及你影响他人的方式，你在其他方面的技能和才干也会得到提升和充分利用。要明白自己容易被哪些事激怒，对哪些工作充满热情，如何在情绪波动、危机四伏、冲突爆发和身陷绝境时管理好自己和他人。卓越领导者知道，无论意图如何，他们对别人的影响都至关重要。他们会征集反馈，以便在影响与意图背道而驰时得体地予以补救。

2、了解自己的优势和局限。最优秀的领导者知道自己永远不可能成为万事通——他们也不会不懂装懂。实际上，他们知晓自己真正擅长的领域并充分利用这些技能，花时间去做自己最精通的事，同时在有欠纯熟的领域继续深造。卓越领导者会在身边聚集一批头脑更睿智、经验更丰富的人来弥补自己在某些方面的不足。他们会干脆地承认：“这个问题很好，但我不知道答案。所以，咱们还是去找个真正的行家吧。”了解了自己已知和未知的领域以及工作方式，你就更容易领会如何领导他人发挥自己最大的潜力，如何尊重他们独特的需求、动力、优势和挑战。

3、了解并准确把握你的自我价值和能力。自信与自负之间有天渊之别。自信来源于对自我价值和自我意识的充分认识，而自负则往往来源于恐惧和高人一等的优越感。最优秀的领导者对自己的知识信心十足，一切行动均从客观实际出发，绝不自以为是。他们考验自己的能力，不断拓展、成长、学习。同时，他们往往脚踏实地、沉稳自信、临危不乱、处变不惊，即使面对重重压力，也会恪守自己的核心价值观。如果他说“就算我并不赞同，我也始终了解并尊重他的立场”，则无疑表明这位领导者具备上述素质。

4、以乐观的态度思考和行动——要善于发现优势。领导者有两种，一种是通过“富足”的透镜思考和行动，另一种是通过“稀缺”的透镜思考和行动。卓越领导者知道自己当前的态度会传达出怎样的信息。即使在艰难时期，他们也会竭尽全力寻找解决办法和新创意，哪怕有一丝微弱的希望也会紧抓不放。他们或许会改变航线，但绝不认输言败，而是经过深思熟虑，引领员工向更壮美的港湾进发——这些地方大家往往从未听说，甚至不相信它们的存在。哪怕是即将遭遇灭顶之灾，最优秀的领导者也会如实相告，然后点起一盏明灯，照亮通往更美之地的前行之路。这些领导者的下属总是说：“无论上司去往何方，我将始终追随不渝。

5、善于发现和把握机会，创造更大的利益。卓越领导者有坚定的自信心和自尊心，因此自我需要很少。他们不会浪费时间去打造自己的光辉形象，而是倾注精力和时间去实现超越自身的价值，常常能创造出远比个人事业重要的宝贵财富代代传承。他们在力图建功立业时，会精确瞄准更大的利益，声称“不能双赢就免谈”，询问“我们如何能利用手头资源实现最大利益？”他们想方设法帮助多数人实现最佳利益，为了获得更加卓越的解决方案或成果，甚至不惜牺牲自己的个人计划。他们笃信共同愿景，为参与其中的大多数人争取最佳结果。这样的领导者即使在离职或去世多年之后，人们谈起他们时仍热情不减。

失败领导者的五种做法

以下是失败领导者的五种行为和态度<

1、漠视他人的情绪和观点。失败的领导者总是无法领会或重视下属发出的信号，就算是有所察觉，也浑不在意。这些行为都是缺乏同理心的表现。这种情商技能同社会意识直接相关。没有同理心的人不可能成为优秀领导者。如果无法设身处地地替别人着想，你将蒙蔽自己的视线，对重要的信息、理念和观点视而不见。这种领导者往往很快会众叛亲离，因为下属觉得自己得不到信任、理解和尊重，说出的话也无人倾听。他们的影响力有限，无法激励他人，只顾以自我为中心，总是骄傲自满，最后难免落得个失败的结局，却还在苦思冥想自己究竟错在何处。

2、遗漏关键线索、规范、决策网络和政治策略。这种领导者大多能力低下。他们要么是恰逢对己有利的特殊时势，要么是遇到了某个任人唯亲的上司，总之稀里糊涂地就坐上了领导宝座。他们的情商和自我意识都差得可怜，不是令人生畏，就是闭目塞听。不过更有可能的是，他们患有组织失明症。当上司对他们心生不满、潮流开始转向，或下属背地里对他们议论纷纷时，他们竟浑然不觉。他们总爱越俎代庖替别人拍板，自己分内的决策却置之不顾。他们的行为更像是单打独斗的“个人贡献者”而不是领导者。他们喜欢开一些不得体的玩笑，踩着不合群的鼓点跳舞，对自己领域内的游戏规则一无所知，也不愿接受。

3、结果不如意就怨天尤人。作家吉姆·柯林斯（Jim Collins）指出，卓越领导者失败时会对镜自省，成功时则望向窗外为他人喝彩。实际上，问题出现时领导者难辞其咎，因为他们要对文化和团队的成功负责。让下属对自己的绩效负责很重要；但如果将错误或失败怪罪到他们头上，你就永远别想获得成功。问责和指责的区别就在于处理问题的方式。领导者通过提问来评估错误产生的原因或环节，为团队的问题负起责任，然后坦诚而勇敢地讨论形势和解决方案。失败的领导者不会提问，只会发号施令。他们要证明自己正确，就得找个替罪羊。从他们口中，你很少能听到“我们可以从中学到什么？”，相反，他们总是说“你们可别再把事给我办砸了，否则的话……”

4、不愿处理和解决冲突。失败的领导者不愿处理冲突，无法提供建设性的反馈，总是回避重要的关系问题。他们认为“只要我置之不理，冲突自然不了了之”。但事实上，冲突往往会迅速升级恶化，最后闹到不可收拾的地步。如果同事关系不和、团队职能失调，工作就无法顺利开展，于是成果深受其害，领导者最终难免失败。即便是最友善的领导者，如果不能或不愿清理乱局、解决问题，也会失去同事、直接下属和上司的尊重。系统会通过绕道的办法来解决路障。这样的领导者会丧失同事的信任和尊重，最终连自己的职位也保不住。

5、自我封闭或与团队建立独立王国。这些“独狼”也许有一个由忠贞不二、唯命是从的直接下属组成的小圈子，总是将“我们”和“他们”对立起来。他们在自己的地盘里自得其乐，很少与外人分享资源或知识。他们相信这块天地中只有他们自己，没人能了解他们，任何形式的介入都会有损于他们的计划、工作或形象。失败的领导者划分派系，一心想着征服。成功的领导者不会暗中对人使坏；相反，他们善于协同合作，能充分利用其他领导者的智慧、才干和时间。有两条路可以走出这种情景：1）失败的领导者为困境所迫，主动改变自己画地自限的态度；2）他们卸下领导者的头衔，到其他岗位发挥优势。

编者按

在国内，谈企业管理绕不开华为，谈华为更绕不开任正非。近来中信出版社出版了一本由田涛、吴春波合著书籍——《下一个倒下的会不会是华为》引发了企业的集体围观。媒体上的一个主流性的观点是：华为是一个悲观主义者的胜利。著名的财经作家吴晓波先生就此写了一篇文章，叫做《华为，一个悲观主义者的胜利》，引发出了国内，甚至国外一些媒体的一个倾向性评价，就是华为的成功是一个悲观主义领袖引导 15 万的悲情主义员工的成功。

神州通集团十六年以来在管理上的不断探索与实践，为集团积累了物质之外的巨大精神财富，如何守住并增值这笔财富，需要我们在积极探索的基础上不断学习优秀企业一些已经成型、成功的管理经验、管理意识与管理思路。

我们不防来看看这篇文章：

一个悲观主义者的胜利

在我的印象中，这应该是华为第一次打算坦陈心迹。

在华为和任正非的授权下，两位作者开始了对华为二十五年历史的回顾。田涛是任正非多年的好友，而吴春波当年曾协助任正非起草《华为基本法》，他们对华为的理解与认知显然是外部观察者所无法比拟的。

在过去二十几年间，华为一直刻意保持着低调、神秘，企业从总裁至中层从不接受媒体采访，不出席任何活动，也不要任何荣誉，甚至为了不“对外开放”，华为宁愿冒天下之大不韪，以世界500强的身份，拒不上市。华为就一直以这种偏执的姿态出现在公众面前。

就在本书创作期间，华为正应对着在美国的诉讼案件，其竞争对手竟不得不动用国家的力量来延缓华为在其家门口咄咄逼人的攻势，这几乎是对这家中国企业最高的褒奖了。

总之，通过本书，我们终于可以听听这家可能是中国最好公司的心路历程了。

—

华为之所以被推崇，很大程度上是缘于“中国制造”整体的悲催处境。

自改革开放以来，中国制造企业大多沿袭了“贸工技”这条道路，希望通过以“市场换技术”的方法来形成自己的核心能力，早期的海尔、联想、TCL、华为，明星制造企业几乎无一例外。

然而，可悲的是，大多数中国企业都未能成功，中国虽然成为制造大国，但是却沦为了产业链的最末端，只能以高能源消耗、破坏环境及对劳动力的盘剥作为代价，赚取“如刀片一般薄”的利润，大部分收入都被拥有核心技术的国外公司赚走了。

这让我们在回顾三十年的成绩之时，不免一声叹息。

而本轮经济危机之后，中国制造的前景不但未有改观，甚而更加的令人担忧，随着新型材料及3D打印机的出现，以及个性化定制成为趋势，第三次工业革命将在不远的将来爆发。据《经济学人》的预测，随着劳动力成本不再是跨国公司考虑的主要因素，很多制造行业将回迁至发达国家。这对核心技术能力缺失的中国制造无疑将是一个沉重打击。

从这个角度，我们或许能看出华为的价值所在。它是为数不多真正通过自己科研努力掌握了核心技术的中国公司，在这个意义上，华为是一家可以言说未来的中国公司。

同时，这让那个问题变得尖锐无比：为什么华为能走出来？

但在本书中，作者洋洋洒洒几十万言，却似乎试图证明华为的成功“是常识的胜利”。

如果仅仅用简单的文字概括，华为的成功在于：1.在技术投入上的不遗余力；2.对客户服务的重视；3.公平的公司文化和激励机制；4.居安思危的气质。

这些成功因素近乎常识，却鲜有人能够做到，正因为说起来太容易，做起来才会难，何况需要旷日持久的坚持，畏苦嫌烦，最终小富即安，成为大多数企业的宿命。

然而，为常识所付出的代价不可谓不惨烈——

书中写到“一位工程师累得连眼角膜都掉了，不得不住院手术，才保住视力”，而任正非本人，“从44岁到69岁，任正非几乎24小时开着手机，每年有1/3以上的时间在飞机上、旅途中，奔走在世界各地”。

二

本书还试图去证明：华为的成功缘于企业领导者对企业文化的探索。

中国整个现代化的进程，就是一个东方文化与西方文化相互融合的过程。到底是“中学为体，西学为用”，还是全盘西化，这是直到今天都没有定论的事。在企业界，同样存在这样的争论。西方自诞生现代企业之后，逐步形成了西方特有的管理文化，其重视系统、强调规范化的特性使西方企业获得了长足发展。

然而，作为后起之秀的中国企业，在“技不如人”的背景下，该如何与西方企业竞争？倘若全盘西化，犹如削足适履，肯定不适合中国的国情，但因循守旧，则失去了在未来发展的空间。因此，中国企业必须结合发展的实际情况找到一条东西方相互融合的路子，方是万全之策。

华为堪为此间的典范。华为早期奉行“土狼”打法，用最中国的方法与国外巨头周旋，发展壮大，而当时机成熟，华为则当机立断，毅然决然采用西方的管理思想对组织进行彻底改造，以适应未来的国际竞争。

最终，华为形成了一套兼具西方理念、东方精神的企业文化，而这无疑是华为贡献给中国企业界最为有价值的经验所在。其贡献的“灰度理论”等理念极大丰富了中国式企业管理的内涵。

汤因比在《历史研究》中描述了人类众多文明的兴衰之后，提出过一个意味悠长的问题：对一次挑战做出了成功应战的创造性的少数人，需多长时间才能经过一种精神上的重生，使自己有资格应对下一次、再下一次的挑战？

这个设问用于华为十分合适。在某种意义上，华为像极了不断在探索出路的当代中国，它不再保守，愿意在试错中前行，懂得自我批判，并且善于根据实际来调整。可以说，这部讲述华为“道”的书，具有了不少企业经营之外的意义与价值。

> 就在本书创作期间，华为正应对着在美国的诉讼案件，其竞争对手竞不得不动用国家的力量来延缓华为在其家门口咄咄逼人的攻势，这几乎是对这家中国企业最高的褒奖了。
>
> 总之，通过本书，我们终于可以听听这家可能是中国最好公司的心路历程了。

三

说到华为，自然不能绕过任正非。

假如没有任正非，华为的成功也就无从谈起。即便在百年中国企业史上，他也算得上是一个醒目的异类。一方面，他勤奋，偏执，性格暴烈，杀伐果断，建立起威震四方的商业帝国；另一方面，他又像极了那些宗教史上的苦修者，通过欲望的禁绝和严苛的规则，来无限接近自己心中的上帝。他似乎证实了爱因斯坦的一句名言，“除非一个人摈弃细枝末节，具有更广阔的视野，否则，在科学中就不会有任何伟大的发现。”“……我个人与任何政府官员没有任何私交关系，没有密切的工作伙伴；与中国任何企业家我没有往来，除了联想的柳传志、万科的王石，在20年中有过两次交往外；也没有与任何媒体任何记者有交往。我个人的私人生活很痛苦，非常寂寞，找不到人一起玩。和基层员工离得更远一些，为了公司能够平衡，我得忍受这种寂寞，忍受这种孤独”。

通过他写的文章，我总感觉他近乎偏执地跟企业经营的上限斗争，跟自己固有的惰性斗争，甚至跟人类正常的情感斗争，“我天天思考的是失败，对成功视而不见，也没有什么荣誉感、自豪感，而是危机感。也许是这样才存活了十年”。这番话算得上企业界对“向死而生”理念的最好诠释，也流露出浓重的悲观主义者气质。

我想，任正非可能根本上确实是一个悲观主义者，然而，那些悲观主义者却往往最为积极地改变世界，并且因清醒而存活的更长久一点。“你只能做你想做的，却不能要你想要的。”在阅读本书时，我脑海中总出现叔本华的这句话。

最后，提一下本书的书名。两位作者曾拿着此前确定的书名《卓越与孤独》征求华为高层的意见，一位高层说：有何“卓越”可言呢？华为能不倒下就不错了。此句颇有里尔克“有何胜利可言，挺住意味着一切”的风范。满座皆有同感，书名遂定为《下一个倒下的会不会是华为》。

春天里

文/神州通油茶 尹红梅

南昌凛冽的寒风似乎已经离去，人们在和煦的阳光照射里直眨眼睛，似乎还没有适应阳光的灿烂。沉睡了一个冬季的小草刚刚冒出绿芽尖，含苞待放的山茶花交相争艳，蝴蝶在花丛中忙碌，一片春意盎然的景象。感受着万物滋生蠕动的感觉，感怀着心生萌动的惬意，春天让人想要舒展身体，放松心情，浮想希望。

结伴和朋友们背着包，收拾心情，走在春天的柔风里，呼吸着泥土带来的春天的气息。走在山间的那一抹抹春绿中，用心聆听枝头的鸟儿欢歌。小河细细流淌着，像是一首舒缓的乐曲，恬淡悠然间略微载着一份激情。身临在这远离闹区的野郊山间，真实地感觉春天的到来，身体吸满了氧气，如此轻盈和活跃。

坐在山石间，放眼望着远处的村庄，我想起了我的家人。不知道他们是否在家也感受到了春天的希望和活力，心情和工作是否都很顺心。记得春节在家的时候，妈妈身体不适，我和爸爸陪着她在吉安看病，顺便去了小姨家拜年。或许是和姐妹情深的小姨相处的原因，妈妈病情好转，心情也非常好。见妈妈身体舒适了，我拉着妈妈和小姨去森林公园散步，一手搀着妈妈，一手拉着小姨，看着她们嘴角的笑容，我感受到了幸福。我突然问妈妈：“妈，小姨，要是以后每天晚饭后我都拉着你们在公园散步，你们幸福吗？”“当然幸福啦！”妈妈已经笑的很可爱了。所有的人都赞扬母爱是人间最圣洁的、最崇高的、最无私的、最伟大的爱。而我的母亲还能给我最灿烂的阳光，最平和的关爱，就像这山一样的质朴，河水一般的清澈。妈妈常在电话里面说：“要好好照顾自己，该花钱的时候就花，不要想着我们，现在我们还年轻，也还能挣钱。钱要是不够了，告诉我们。工作第一年，要好好努力加油！”

走在曾经的大学校园里，我很庆幸自己还有时间能随时回母校来看看。走在校园里面，以前的大学生活浮现在曾经发生的每一个角落，在这里我们结识了朋友，增长了知识，收获了爱情，开启了通向社会的一扇门。大学我们曾经一起奋斗过的地方，曾经一起想念家人的地方，曾经一起畅想梦想的地方。虽然大家因为彼此工作忙碌的原因，没有时常地联系和问候，但是心里总是会牵挂，在听说某某朋友结婚了，我们会彼此送上祝福，传递喜讯；听说某某工作顺利，我们也会为之高兴；听说朋友在国外的生活很好，开始了新的生活，并喜欢那样的追求，我打心里为之欣慰，希望他们都一切安好。这美好的春天，是大自然的馈赠，它代表着生命，象征着希望，充满了活力和激情。在这美好的春天，我许下新的愿望，愿所有的人都能开心健康的享受生活，实现梦想。

走在美好的春天里，感受着春天就如一首浪漫的诗行悄然滑过心底留下的涟漪。感悟着对春天的喜爱，感悟着春天赋予生命的不息与蓬勃，感悟着大好春光里灵魂的启迪与升华……

春天，春天里激荡的就是生命的激情与律动！

桃花灼灼春意浓

文/神州通物流 尘姝昕

不觉已是春来，偶尔外出踏青，看山间地头，不时一片红意眩目，那就是桃花了。或凌风独秀，或嫣然成林，在杨柳春风中不胜妩媚，这活泼泼盛开的桃花一下子唤醒了蛰伏了一冬的激情。

“桃之夭夭，灼灼其华，之子于归，宜其室家。”意思是说桃树呵多么茂盛，绽开了火红的花，那女子此时出嫁，多么合适啊，她有了一个家！早在那么多年前，桃花就如此灼热的表达着青春与爱恋。又一个春天来了，桃花正在遥遥地向我们招手呢。

观赏桃花，宜山间地头也宜房前屋后，桃花是贴近生活也贴近心灵的一种花。时光穿行到现在，“人面桃花相映红”的浪漫可能没有了，然而“桃花依旧笑春风”的情怀还在；“桃花帘外东风软，桃花帘内晨妆懒”的幽柔没有了，然而“常恨春归无觅处，不知转入此中来”的趣味还在。更有陶渊明描绘的桃花源，成了千百年来多少人的精神家园，“夹岸数百步，中无杂树，芳草鲜美，落英缤纷”，美得我们不敢轻渎，不忍践踏。

明代的唐伯虎，一首《桃花庵歌》把人与桃花相依相伴、相互抚慰的性灵之美更是吟唱得余韵绕梁。“桃花坞里桃花庵，桃花庵下桃花仙。桃花仙人种桃树，又摘桃花换酒钱。酒醒只在花前坐，酒醉还来花下眠。半醒半醉日复日，花开花落年复年。但愿老死花酒间，不愿鞠躬车马前。”花未赏，人已醉。

实在不能辜负这一年的春光，不忍任桃花开了又谢。那么，就让我们择一闲暇出游吧，让清亮的春色洗涤疲惫的眼睛，让灼灼的桃花激活沉睡的心灵。此时出游，不必风景胜地，不必名山大川，只须寻常山野，寻常村落，一脉清流，一行垂柳，间数株桃花足矣！美在不经意间，一一映入眼帘。飞鸟游云，鸡鸣犬吠，“此中有真意，欲辩已忘言”。游人还可带熟食若干，在山间席地而坐，清景难逢，良辰宜酒，一二知己浅斟低酌，更是大增意趣。运气好的，或可挖得荠菜，采得榆钱，那更是不虚此行了。

年年岁岁花相似，不，不是这样的。春天到了，所有的一切都是新的。新的枝桠，新的繁花，新的计划，新的梦想和希望，就在这个桃花灼灼的春天开始，就在这个繁花如梦的春天开始。岁岁年年人不同，让我们的梦象花一样盏放，再造一个繁花似锦的春天，再唱一曲高亢清亮的春之赞歌。

自桃花灼灼的山野归来，便将那满山的繁花记入了心田。盛开，就要趁这个春天，怒放，就要趁这个春天，花争春，人惜时，春天到了，我们大显身手的时刻也到了。整一整行囊开始新的征程，携满山桃花的梦想，携豪情满怀的春风，我们，神州通的每一个人，也都迎来了属于自己的崭新的春天。

发如雪

文/神州通物流 杨通楠

是你如雪的白发诠释了爱的力量，拯救了在憧憬和兴奋中日复一日煎熬着迷失的我。

——题记

很多对你翻山越岭的思念从未曾停止，可是我却害怕面对你那如雪的白发。银白的光虽没有温度、没有力度，却可以模糊我的双眼……

一直以来我都相信，生活的重担在你的身上从未曾减轻，回忆生活中艰苦的年月，最多的应该是锄头和镰刀为我们割挖出的历史。我从未曾怀疑过锄头和镰刀在你手中的力量，因为你改变的不仅是一片土地，还有一个家，给予的不仅是稻谷和玉米，还有幸福和微笑……

见惯了就这样在你的艰辛中幸福。不知是岁月在平移还是我在岁月中麻木，渐渐的，我感觉自己越来越远离那些悲苦和郁闷的生活。

我总觉得这膨胀的城市挤炸了我的良心，唯一让我感觉到的就是红色的人民币带来的温暖和潇洒。我忘却了这纸币上被日子挤压的汗水和涌动的疼痛、火热的日出和阴暗的黄昏……

隔着厚重的山、湍幽的水，我听不到你翻土的气喘，我想不出你额头上会沾满汗液和盐，就在被霓虹灯染红的钢筋和水泥的丛林里，我想不出大山小村的黑夜中你的疑惧和凄楚。我知道你的梦都种在远方，长长的思念，像蜘蛛织的网，谁能了解你心中的几分凄凉几分怅惘？

我永远走在追梦的途中，你离我，我离梦想，还有多远？谁能追上谁的脚跟？梦有多长？爱有多深？那些年青的面颊不复存在。我得到了什么、又失去了什么？——我看着你如雪的白发！

梦永远像一根绳在左右着我，在一层又一层的等待中蠢蠢欲动，它想要破茧成蝶，可一路走来一路风雨。

真的不知何日能追上梦，给现实生活中的我一个归期，为你整理被岁月抚乱、风霜沾染的白发。

谁也没有为谁许下隽永的诺言，在这个城市里，昏黄的灯下，当我写下这些文字的片断，我依然不能摆脱对你的愧疚。看到你独行无助无奈的悲苦，在那遥远的山外那被泪和汗水浇灌的土壤、那忙不完的农活、那田野间的剪影，我如坐针尖如芒刺在背……

母亲啊，我该用什么来报答你那如雪的白发？

静静地活着

——再读《活着》有感

文/神州通油茶 贾影彪

文字在手机屏幕上渐渐现出，一个完整的故事断断续续地展开。时隔五年，再次捧读，《活着》布满了太多有别于以往的情愫，少了当初第一次阅读时眼角溢出的朵朵泪花，可文字里透出的阵阵冷风依旧吹皱我内心的平静。

余华是个不折不扣的残酷作家，他用真实且朴实的文字向我们讲述了一位与时代命运捆绑在一起的普通人的灰色人生轨迹，展示了一个特殊时代背景之下，社会草根不能承受的生命之重。

小说总是于艰难、痛苦甚至走投无路之时，施舍读者一些厄运转身之后的希望，于是我们有了暴风雨过后的些许阳光。然而，就在我们以为黎明破晓前黑暗终于过去的时候，作者再一次给我们当头一棒，而这一棒是致命的且不留任何余地，于主人公如此，于读者亦然——主人公富贵身边至亲至爱的人，一个个以不同的原因，同样的结果相续逝去后，富贵依旧活着，拼命地活着，伴着他的只有一头老牛，取名“富贵”。

时代渐远，我都无法感知当事人富贵的心情，纵然读到动情处，很多人会洒下几滴或同情或悲悯的眼泪，但那个时代的人和事与我们相隔的不仅仅是几层纸的距离，我曾一遍又一遍试图揣测支撑富贵活下去的动力与支柱是什么，可惜，我失败了。

罗素说，对爱情的渴望，对知识的追求，对人类苦难不可遏制的同情心，这三种纯洁而无比强烈的激情支配着我的一生。作为一个在苦难与坚持中生长的人，我没有罗素先生的博大胸怀，只是在远离乡村，走进城市，感受到来自四面八方的生活压力之后，开始对苦难，对活着有了更深的认知。

城市的花花绿绿从我的眼前匆匆闪过，没留下任何痕迹。但沿着二十几年的辛苦路往回看，我看到了城市街头沿途叫卖煤球的老者及其面庞上深如沟壑的皱纹，看到了深巷里躲避城管围剿的烤红薯摊摊主及其手中燃烧殆尽的烟头，看到了城中村废弃建筑物的房檐下相拥而睡的一家三口及其散落一地的破旧衣服……他们都是有故事的人，虽然生活在社会的最底层，没有地位，没有尊严，居无定所，但用力地释放着生命的能量，努力地活着，像富贵一样。

“幸福的家庭都是相似的，不幸的家庭各有各的不幸。”但在作者余华看来，生命中其实是没有幸福或者不幸的，生命只是活着，静静地活着，有一丝孤零零的意味。

我终于明白，无论我们经历了多么措手不及的幸福喜悦，抑或无人能解的艰辛苦难，但在生命面前，这些都微不足道，能静静的活着即是一种幸福，无与伦比。

水面朦胧的谁足以流泪

——电影《分手合约》随感

文/爱施德 黄文龙

键盘哒哒的声音让我的听觉有条不紊的浮越着。周遭的一切似乎都在用一贯的躁动气息侵袭着我，我尝试，让自己聆听一些空灵。播放器里彭于晏用他一贯磁性的声音唱着“我们不是说好了吗?一起走过似水年华”,是否是这一句，亦或是下一句，那么尖锐的刺痛了我。我，还有什么？

有没有尝试不停去思考一个问题，一年，两年，甚至十几年。就像坐枯禅一样，不停的强迫自己的大脑中旋转着蔓延着一些自己本能惧怕的东西。就像所谓的破解程序一样，让自己不停的无畏的无能的去接受去灌溉一些本能排斥的菌类，喜忧参半，稀松平常，却无法拒绝。但悲哀的是，你终是不懂。这样的时候我常常会觉得自己是无能的，只是会用一个听上去美好一点的词语来安慰自己——无能为力。所以这个时候，我总是学着催眠自己，或许很多人穷尽一生都不懂的问题，你才花了区区十几年，不算太次。

穷尽一生？多么无耻的字眼。这四个字怎么都让我觉得无助。年少轻狂的执着是单纯美好的插曲，是细枝末节的烧灼，但穷尽一生搭上了而后的枯灯燃尽，这多少让我觉得世态炎凉。到底是曾经决策的成功，还是权衡利弊的不得已，或许只有局内人冷暖自知。

每个人的每段人生总该有一些追求，这句话是我说的，可这句话真让我有挫败感。怎么说呢，现在的我突然有了前所未有的迷茫。很多时候，一个人为了某些事情努力惯了，然后突然发现方向完全不对，这会让人莫名的沮丧，是相当之沮丧。所以这个时候我往往会开始思考之前那个方向怎么突然就形成了，是否欠了思绪砸了冲动的招牌。可往往到事情结尾我才发现，情非得已，事发突然才是所有狗血情节的王道。

我敏感而混乱的神经是否常常输给所谓的微小事件。其实我觉得这只是每个人在乎的不同所以看问题的视角会大相径庭。

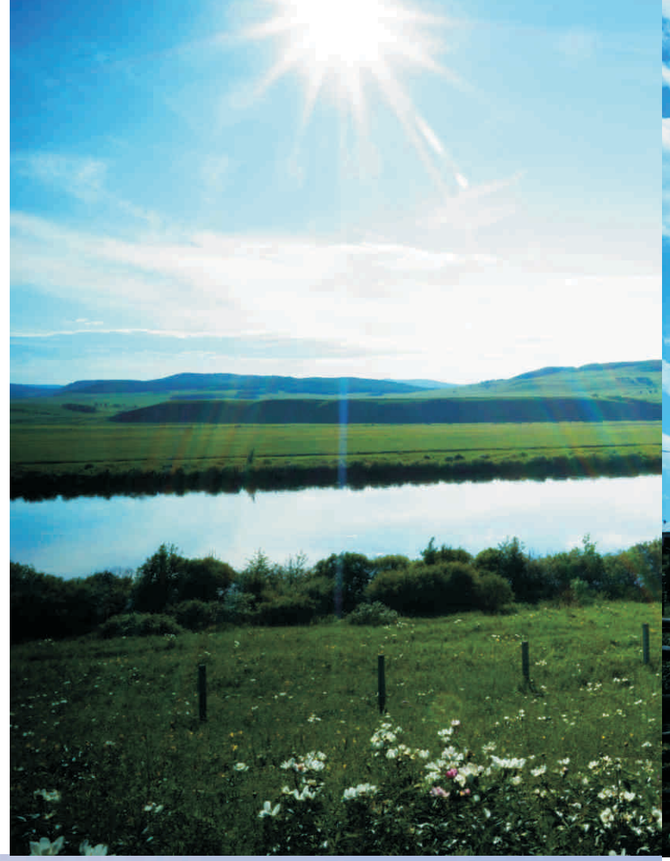
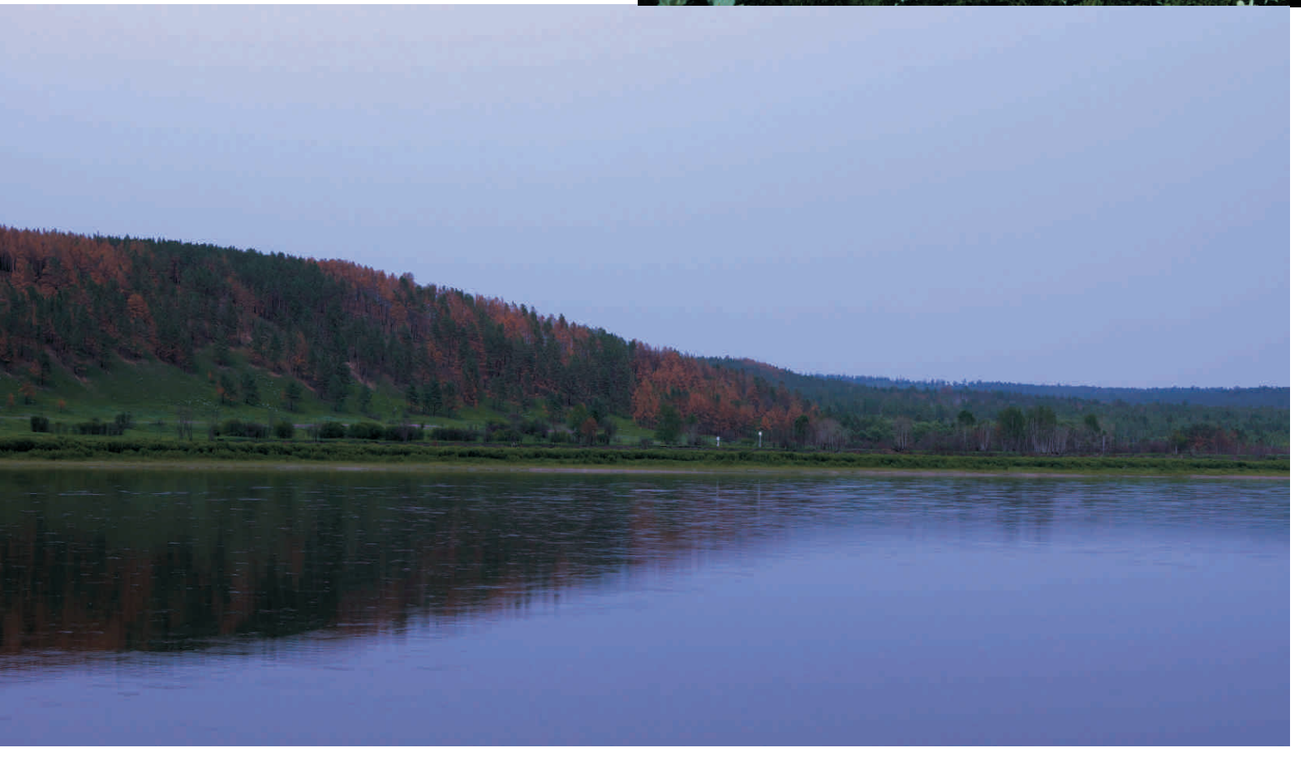
但你却不知道我的疼。有时候我想，这会不会就是我们之间的距离，我永远够不到你的心。太过漫长的追逐是否让我开始不知道自己要的是什么，自己是谁？我真的不知道了。

我一直冥顽不灵的认为自己是一个没有梦想没有明天的孩子，所以浑浑噩噩的享受着每一寸黑暗。也学会不喊疼了，也学会开始习惯所谓的不习惯。开始知道真的没有什么害怕，没有什么不可以。曾经的我，只是希望有那么一个人，纵容我的恐惧我的不可以。我无助的抽离出这样一个人，强迫接受自己的懦弱自己的顽固自己的不可以。然后突然有一天发现没有期望值了，终于下定决心尝试接受了，终于发现可以习惯了，终于发现戒掉了，才知道自己的蠢。我给自己编织了牢笼，守护着虚幻中的你。

我无助的守护着抽离的你，连我自己都快要看不懂的一句话。看似哲理的背后是否一片狼藉。就像一些所谓的、欢喜的、困顿的，迷茫的生活。

万华，爱施德广州分支机构人事行政经理。

漠河

旅行：

爱生活的她在闲暇时候喜欢游历祖国河山大川，这次她的足迹踏进祖国的最北方——漠河，以她独特的眼光留下漠河独特的风景，使千里之外的我们恍如置身于 6 月夏天的漠河，领略到大千世界奇特的风光。