

# 阿普达报



阿普达集团《阿普达报》编委会 2011年9月 第2期

## 本期导读

- 创建中国压缩空气后处理设备第一品牌（第一版）
- 第一届阿普达零气耗设备功能及销售培训班在上海嘉定成功举办（第一版）
- 阿普达事业四部徐行基地举行开业庆典（第一版）
- 阿普达素质桂冠奖结出硕果（第二版）
- 阿普达两用吸干器投放市场（第二版）
- 2011年阿普达物流中心年中会议在泰国召开（第二版）

## 推进集团战略 建设新增长极

# 创建中国压缩空气后处理设备第一品牌

过去的十年，有两个增长极支撑了阿普达集团的高速发展：螺杆空压机三滤元件和螺杆空压机专用油品，它们构成了阿普达的前两个增长极。在过去的几年里，集团在压缩空气后处理设备领域获得了长足发展，在研发、生产、营销等各方面积累了深厚的资源，围绕后处理设备建设第三增长极，恰逢其时。我们的目标是创建中国压缩空气后处理设备第一品牌。阿普达创建中国压缩空气后处理设备第一品牌的信心和底气来自哪里？我认为，信心和底气来源于我们对中国压缩空气后处理设备市场的清醒认识，来源于我们对自身能力的清晰把握。

### 一、知人者智：中国压缩空气后处理设备市场概况

在中国工业经济高速发展以及环境保护理念日益深入人心的背景之下，中

国压缩空气后处理设备行业空间巨大，其特征是品牌繁杂、厂商林立，正处于诸侯混战的“战国时代”。似乎谁都可以挤进来分一杯羹，东拼西凑式的组装生产，依靠模仿而建立起来的外围技术能力，浅尝辄止，难成气候。中国后处理设备行业是一个没有英雄的行业——这是我们的基本判断。没有英雄的行业并不意味着这是一个不需要英雄的行业。散兵游勇式的生产，无法引领产业升级的技术能力，依靠价格拼杀获得的短暂胜利，长此以往不利于行业的纵深发展，市场用户也得不到实惠。我们认为，这虽然是一个没有英雄的行业，却是一个等待英雄出现的行业。

### 二、自知者明：阿普达在后处理设备领域的能力建设

1、知名专家领衔研发团队。聘请国际知名的荷兰技术专家，以及服务业

界将近三十年的国内资深专家，领衔阿普达后处理设备研发团队。阿普达拥有国家标准后处理设备产品测试中心。以国际视野引领技术升级，以市场眼光把握国内需求，打造与中国第一品牌相匹配的研发实力。

2、巨资改造生产流水线。阿普达引进国际领先的空调生产流水线，极大提高了生产效率，大幅提升了品质稳定性，15 m<sup>3</sup>以下冷冻干燥器月产能高达10000台以上。采用松下机器人进行焊接作业，突破人工焊接的局限性，大批尖端技术生产中得到了充分应用，成为高品质的重要保障。

3、打通营销服务瓶颈。在阿普达三滤营销体系的基础上，针对后处理设备行业特征建设健全遍布全国的后处理设备营销服务网络。将生产基地与市场终端有机联结起来，突破了服务效率上

的最后一道瓶颈。与市场终端的有机联结，也成为提升服务品质的重要保证。在售后服务领域，效率与品质似乎是鱼和熊掌的关系。阿普达以全面的能力建设突破了鱼和熊掌不可兼得的尴尬，为英雄时代的到来注入了一股强劲的鲜活力量。

创建中国压缩空气后处理设备第一品牌是推进阿普达集团战略的重大举措，在集团战略新格局中举足轻重。空谈误事，实干兴业。只要清醒认识外部环境，清晰把握自身能力，以扎实的行动贯彻业务发展计划，在创建中国压缩空气后处理设备第一品牌的过程中稳扎稳打，我们就能走出一条阳光大道，迎来集团业务发展的又一里程碑。

总裁：张总

## 关注国际前沿趋势 推进吸干产业升级 第一届阿普达零气耗设备功能及销售培训班在上海嘉定成功举办



2011年8月27日，由阿普达国际（集团）主办的“吸干升级 掌控未来暨第一届阿普达零气耗设备功能及销售培训班”，在上海嘉定七星唐朝大酒店隆重举办。

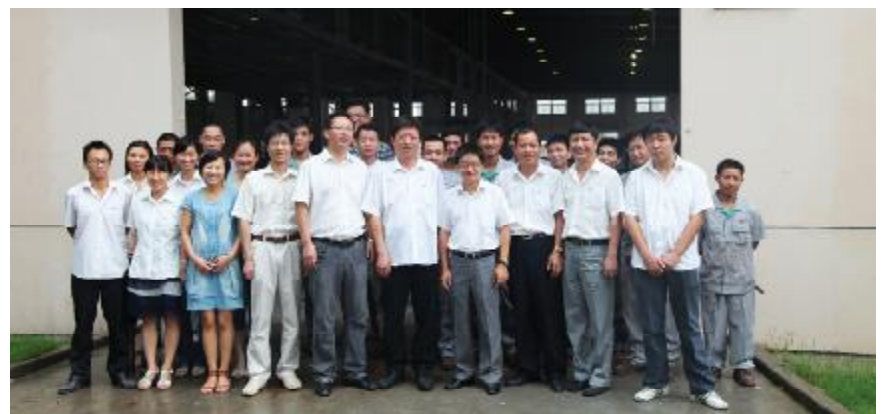
培训班由阿普达集团聘请的荷兰籍专家MR. DIRK主讲。MR. DIRK是国际知名吸干器设计专家，曾在具有70年吸干器设计、生产历史的知名企业Delair担任技术总经理。报名申请参加培训的企业多达一百余家，受名额所限，来自中船第九设计研究院、上海唐盛国际有限公司、优尼可尔压缩机（北京）有限公司、西梅卡亚洲气体系统有限公司、北京丰电科技有限公司、沈阳百事得净化设备有限公司、杭州三瑞机械有限公司、上海杰瑞空气设备有限公司等三十家知名设计院和知名企业的七十多位高层领导参加了本次培训。围绕国家“十二五”节能减排产业战略规划，主讲专家对吸

干器零气耗鼓风热、压缩热、天然气吸干设备的设计、生产和维护等前沿理念和知识进行全面而细致的讲解。培训过程中还展开了热烈的研讨，各参会学员踊跃发言。主讲专家对学员们提出的问题作了详尽的解答。

由阿普达集团主办的首届“吸干升级 掌控未来暨第一届阿普达零气耗设备功能及销售培训班”取得了良好的效果。会后不少与会企业高层表示，经过本次培训，他们对吸干器行业的国际前沿理念及其发展趋势有了更清晰的认识，这对于推动企业技术升级，把握企业发展趋势，将大有裨益。各位学员还充分肯定了阿普达组织的培训方式，表示将携手阿普达积极推进中国吸干器产业升级，加快促进吸干器高端设备的国产化进程。

（事业三部 吴宇晖）

## 阿普达家族新成员 冷干器事业新力军 阿普达事业四部徐行基地举行开业庆典



2011年8月17日，阿普达集团事业四部徐行基地举行了隆重的开业庆典。集团总裁张敏先生率领集团总部人员到场祝贺。

徐行生产基地主体车间面积达10000平方米，以生产15立方以下冷冻干燥器为主。徐行工厂引进国际领先的空调生产流水线，生产线上配备松下机器人进行机器焊接作业。徐行工厂设计产能一万台/月，为阿普达集团创建中国压缩空气后处理设备第一品牌迈出了重要的步伐。

集团总裁张总在庆典会上对徐行工厂的开业表示热烈祝贺，张总要求各位同仁要狠抓质量，品质是企业的生命线。张总对事业四部寄予厚望，以“革命尚未成功，同志仍需努力”勉励大家再接再厉，争创一流。事业四部吴斌总经理在讲话中要求所属员工要为企业文化作出开创性贡献，他强调首批员工对企业文化形成所发挥的决定性作用。集团总部到会人员也表达了对新事业部的期许与祝贺。

（经营拓展中心 陈仕锋）

## 事业一部举行ERP项目启动会

2011年7月21日，阿普达事业一部ERP项目启动会在超滤工厂举行。会议由集团财务金融中心总经理葛传志主持，各相关职能部门经理及主管参加。集团总裁张总首先讲解了实施ERP的原因，并阐述了实施ERP项目对事业一部乃至阿普达集团未来发展的重要意义。ERP软件供应方负责人阐述了ERP实施过程的要点以及需要注意的事项。超滤项目总监付松代表各部门表达了对ERP项目实施的决心。最后由张总对项目实施提

出了具体要求，要求各部门经理要将ERP项目作为“一把手工程”主抓，集中一切力量，保证项目工作的顺利开展。

ERP项目的正式启动，标志着阿普达集团信息化管理水平上升到了一个新的台阶，这对于理顺内部管理流程，提高对外服务水平，都具有重要而深远的意义。ERP项目的实施是对阿普达集团发展战略的有力支持。

（事业一部 储运部）

## 对物料控制工作的几点建议

PMC是(Product Material Control)的缩写形式,意思为生产及物料控制。通常分为两个部分:

PC:生产控制或生产管制(即我们常说的计划),主要职能是生产的计划与生产进度控制。

MC:物料控制,主要职能是物料计划、请购、物料调度、物料的控制(配置物料及正常进出用料的控制)等。

我认为在一个企业中计划是使工厂正常运作的中心点,是连接销售与生产的纽带,物料控制则是生产的后勤保障,是促进计划顺利达标的保证,也是计划展开工作的基础,当PMC管理做得不好,容易造成经常性的停工待料,等到物料到时,交期自然变短,生产时间不足,饥饱不平衡。物料计划不准或控制不良,半成品与原材料衔接不上,造成材料及半成品大量堆积,生产不顺。生产计划脱节,计划不起作用,徒具形式。对产能分析不准,不能针对产能进行合理安排,则会造成生产机动性不强,计划变更频繁,生产计划执行力不足。生产紊乱,品质跟踪失控,造成经常性的返工,接着再影响生产造成恶性循环。最终影响交货期,降低公司声誉。

所以说有合理的生产计划,充足的物料保证,才能确保生产的顺利进行,

才能提高生产效率,进而提升公司信誉。如何做到这两步,本人有些小建议:

1、设立专职的物控部门或工种,对所负责的物料进行分类整理,并做好安全库存的合理评估。任务是确保生产线所有物料上线前,准时到位,便于计划部门合理有序地安排生产。

2、各生产小组设立工单,相当于生产日报表,统计每天任务完成情况,并交至计划部门。

3、各工序设“工段流转单”,以利于迅速核查工段准确完成数量。

4、测试各工序的标准产能,尤其是标准机械加工的部分,对生产能力负荷进行详细分析,建立完善的资料档案。

5、对生产进度及物料进度要及时跟进,并及时协调沟通。

6、以计划部为中心,管控好生产进度,使计划部职责落实到位。要强化计划管控生产的概念,而不是相反,当然要有充分的沟通互动作保障。

7、根据订单量、交期,结合产能设定合理计划,计划要留有机动余地。

以上是我在总结销售及客服工作过程中遇到问题之后所作的一些思考,提出来与各位同仁交流探讨,以便于我们的业务流程更加顺畅高效。

(事业一部 王佳佳)

## 泰国之行谈收获

夏日炎炎,8月5日我们的队伍浩浩荡荡前往泰国。在为期4天的旅行中,除了开会这一主题,还有不少好吃、好玩、好看的异国风情,丰富多彩。

在参观皇宫的时候,当地导游是一位华人,祖籍汕头的,说着一口潮汕口音浓重的普通话,在介绍一个黄金做的饰品时,我们说摆在这里的是真的还是假的?导游和我们讲:在泰国没有假货,出国了,就不要还用在中国的旧眼光看问题,出国了就要有开阔的新思路,增长见识。

突破旧眼光,开阔新思路——导游这话虽说是游说人的话,但这话本身对我的触动还是很大的,犹如醍醐灌顶。对于一个长年和市场打交道的专业销售人员来说,面对市场突然而来的变化和竞争对手的围追堵截,我常常感到迷茫,不知路在何方。在这种情况下,我们一定要打破固化的思维,开阔思路。我们不仅出了国要开阔思路,更应该将开阔的思路带回来。

那么我们可以从哪些地方去解除固有思维的束缚呢?我在这里抛砖引玉一下:

**第一、客户群体。**之前我们大家找的客户都是经营螺杆机的经销商或者有部分经营螺杆机的五金店。其实有很多贸易类的公司也经营螺杆机的耗材,而且每次的采购量还不小,这类客户往往能给我们带来意外的收获,却很容易被我们忽略而过。

**第二、管理方式。**每个人都有自己

的一套方法,我也没太多见解。但在接触客户的时候了解到,空压机行业里那么多人跳槽,并不一定是薪水待遇问题。而那些稳定的公司都有一个共同点:培养员工的主人翁意识,让公司像家庭一样,让这些在外面工作生活的人,能在公司感受到家的温暖。比如说每年组织公司员工去旅游,踏青,户外培训,组织公司内部的趣味竞赛等等。

**第三、客户攻坚。**我们找大客户进行攻坚战的时候就是请客户吃饭、唱卡拉OK等等。其实,这些大客户肯定每天不是在请终端客户吃饭,就是在被供应商请吃饭。所以我们在攻坚战中,是不是可以更细致了解这些大客户的喜好,然后我们再投其所好呢?比如打打高尔夫球、下下棋、喜欢书法的可以买些字画送给他呢?一个人的思维还是有局限的,更多的奇思妙想来源于大家的集思广益,希望大家能多说说自己的好方法甚至是自己碰到的困惑,可以在会议期间,也可以在一些公共平台上,比如阿普达群或者是阿普达报纸。

如果我们能将各种奇思妙想应用到实际工作当中,我想这就是创新!创新是我们阿普达的企业精神之一,也是我们阿普达生命力的一种体现!如果不能突破旧眼光,开阔新思路,何来创新可言呢?

(事业一部 唐爱行)

## 泰国归来随想



美丽的沙滩,清澈的海水,蔚蓝的天空,妩媚的红艺人。还有一——动听的泰语——莎娃迪卡,泰国之行给我留下了深刻的印象,成为我心中难以磨灭的风景。

此次泰国之行更让我铭记在心的是张总关于“管理创新、产业升级”的发展新思路。创新,一直是阿普达的灵魂。创新是包括多方面的,阿普达前期一直以技术创新和产品创新为主,而此次提出管理创新,是具有深远意义的,是企业发展到一定程度时必须进行的转变。管理创新即为制度创新,是最根本的创新与变革。阿普达的创始人开创了基业,随着公司的不断发展壮大,个人的精力是有限的,这个时候就得依靠制度管理企业,有好的管理模式和制度阿普达才能继续保持顺利发展。

除了“管理创新、产业升级”,张总还提出了“再创辉煌——建设第三增长极”的发展思路。以阿普达在业界的地位,能以这种积极进取的心态去谋划新发展,再创新辉煌,这里面体现的是阿普达人务实进取的精神,这是阿普达人的精神特质。阿普达人简单而朴实,都是实干型的人。以销售为例,从总监到大区经理,再到客服人员,都是务实之人。阿普达销售人员到全国各地出差只做两件事:解决问题、开发客户。他

们给人的感觉永远都是:出来是做事的,而不是消磨时间,更不是出来享乐的。正因为如此,阿普达才与众不同,得到市场的认可。

当然,阿普达也存在一些问题,就如同每个人都有优缺点,阿普达也不例外。有时候市场反馈的问题到了工厂无法及时解决,有时候货期也不那么准时,也有时候产品品质存在一些小问题。面对这些问题,以前我会耿耿于怀,但随着接触另外一些企业,发现别的企业问题也不少,甚至更严重,再想想自己管理一个规模不大的深圳物流中心,不也存在许多问题吗?所以,我们要学会宽容,学会理解,随着阿普达的管理不断创新,制度不断完善,我相信这些问题都会得到解决的。不斤斤计较,不耿耿于怀,以宽容的心态直面问题,共同努力解决问题,我想这也是阿普达人的务实精神之一吧。

回顾过去的七年时间里,在阿普达这所学校我学到了不少东西。但这些年也有些心浮气躁,将许多精力用到其它地方。眼看着其它物流中心飞速成长,我感觉压力倍增。我应该重新回到过去,找回创业的激情,跟随阿普达水涨船高,再创新的辉煌。

(深圳物流中心 林培权)

本报短评:

“创新”,“务实”,“学会宽容,学会理解”,这些话让人很动容。在阿普达营销系统中,深圳物流中心的业绩多年来保持第一,记录是惊人的,这和林培权总经理带领下的深圳业务团队能始终以这种积极向上的心态面对工作中

所遇到的各种问题是分不开的。宽容的心态,务实的精神,创造性地解决问题。这些不是权宜之计,而是理性勇气,是大智慧。有一句话说:心有多宽,舞台就有多大。这不仅适合深圳物流中心,也适合我们所有阿普达人。

(特邀评论员 祝张燕)



世界品牌 过滤专家

# 热烈祝贺

## 阿普达上海徐行工厂正式启用!

### 月产10000台冷干机!!

**效率与品质的极致追求!**

**创建中国压缩空气后处理设备第一品牌迈出坚实步伐!**



## 资助教育 桃李花开 阿普达素质桂冠奖结出硕果



2011年7月1日，集团总裁张剑敏先生参加了龙湾区永中中学年度颁奖典礼。张总为获奖同学颁发了2010年度“阿普达素质桂冠奖”。

应主办方邀请，张总作了题为《立志是成功的关键》的演讲。张总从个人创业经历入题，为众多学子生动讲述个人创业经历，说明了树立志向对人生的重要导航作用，志向高低将决定人生格局的大小，贯穿于人生事业的全过程。张总还为同学们分析了“有志者立长志，无志者常立志”的人生哲理。在演讲结语处，张总以“有志者事竟成，苦心人天不负”与诸位学子共勉，人生经历娓娓道来，殷殷之情溢于言表，令莘莘学子听得入神，倍受鼓舞。

(经营拓展中心 陈仕锋)

### 新闻背景

## 永中中学阿普达素质桂冠奖

阿普达素质桂冠奖创立于2010年10月永中中学30周年校庆之际。由永中中学校友张剑敏先生和陈筱瑾女士共同出资30万元设立奖学金基金，旨在奖励品学兼优的永中中学学生，促进学生素质的全面提升。阿普达素质桂冠奖每年度颁发一次。

## 新形象带来新气象

——走进阿普达重庆物流中心



阿普达重庆物流中心成立的时间虽然只有3年多，但业绩斐然。每年销量总量以20-35%的速度递增，成为阿普达销售系统中的“千万级航母”。2011年上半年，重庆阿普达三滤订单量和回款金额都超过了公司下达的双项半年度指标。

作为领航人，重庆物流中心周总用心颇多，真正当成一项事业来经营。今年7月，为了提高综合服务功能及整体形象，重庆物流中心对扩大后的办公区域进行综合规划。如今重庆物流中心总部已经建设成集办公、商务、展示、仓储等功能于一体的服务综合体，形成了真正意义上的物流中心。在形象与功能上更加接近集团对物流中心的规划与定位。

看重庆物流中心今天的办公环境和销售团队，一种崭新的面貌呈现眼前，重庆物流中心在短短的三年多时间，进行了多方面的努力，始有今日气象。

为了向客户提供高效率的服务，重庆物流中心对服务网点和人员进行了合理的布局，在重庆、成都、昆明、贵阳都配备了销售、客服、送货、售后等人

员，形成较为完善的销售服务网络。

重庆物流中心非常注重员工的培养，建立了较完善的培训机制。定期的技术和经验交流会开展得有声有色，大家敞开心扉，畅所欲言，相互学习，相互借鉴，资源共享，有“舍”有“得”舍多得多，形成了良好的团队合作氛围。

重庆物流中心还积极探索把“人性化”和“制度化”有机结合起来的管理方式，如今已初见成效。在制度化保障与人性化工作氛围之下，员工的潜能得到了高效的发挥。磨刀不误砍柴工，练好“内功”，“外功”水到渠成。近几年通过对市场精耕细作，各方面下真功夫，业绩节节攀升。

相由心生，一个用心经营的企业，必然是一个对形象建设高度重视的企业。作为销售型的公司，形象的重要性更是不言而喻。重庆物流中心从企业形象的提升中收获颇多，企业形象的提升带来的是经营气象的不断改观。在重庆物流中心，这种新形象带来新气象的巨大惯性仍在持续，我们也将保持一如既往的关注。

(事业一部 李虎)

## 阿普达两用吸干器投放市场



阿普达集团在压缩气体后处理设备领域自主研发的又一新成果——两用吸干器成功面世，产品一面世便获得了市场的青睐。

压缩热吸干器充分利用离心压缩机第三级压缩后的高温气体直接再生吸附剂，达到节能降耗的目的。吸附干燥后的成品品质受再生气体温度的影响较大，如果再生气体温度高，则成品气露点就低，反之再生气体温度低，则成品气露点就高。夏天环境温度高，再生气体温度就高，成品气露点就低。冬天环境温度低，再生气体温度低，成品气露点就高。对于露点的要求，大都是相对湿度的要求，相对湿度要求小于50%，即夏天环境温度较高，成品气露点可以相对高一些。冬天环境温度较低，成品气露点要求相对低一些。根据化工部仪表用气的要求，即成品气的压力露点要求低于环境温度15℃以上。所以冬天要求露点更低，成品气品质更好，而压缩热吸干器正好相反。由于排气温度较低，露点相对较高，为了弥补这一不足，阿普达工程技术人员潜心研究，

开发出两用吸干器投放市场。原理是当排气温度较低而成品气品质要求高时，在后段热再生阶段，采用部分成品气减压后通过电加热方法，升温至120℃再来再生吸附剂，使吸附剂完全脱湿再生，从而提高成品气品质，降低成品气压力露点，通过该方法可使成品气压力露点达到-40℃以下，而成品气的消耗只占3-5%，是一个低露点，低能耗，有着广泛用途的节能产品。

(事业三部 柳夏)



## 2011年阿普达物流中心 年中会议在泰国召开



2011年8月5日至8月8日，2011年阿普达物流中心年中会议在泰国召开。这是阿普达集团物流中心会议第一次走出国门，在集团发展史上具有重要的象征意义。

阿普达集团总裁张剑敏先生在会上作了《管理创新，产业升级，再创辉煌》的主旨讲话。在对集团战略进行系统梳理之后，张总提出了创新管理机制、升级产业结构、创建中国压缩空气后处理设备第一品牌的发展新思路。在这一新思路的指导下，阿普达将以创新的管理机制服务于事业部制，以事业部制推进集团业务高速发展，以新型企业文化凝聚向心力，多方合力推进集团发展战略。

压缩空气后处理设备将成为阿普达集团第三增长极，是阿普达再创辉煌的新基点。

集团经营拓展中心和各事业部销售负责人在会上作了半年度工作总结，并对下半年销售工作作了规划部署。全国各物流中心以及泰国代理商也围绕半年度销售工作作了相关发言。

会议之余，参会同仁还饱览了泰国风光，体验东南亚风情。畅快淋漓的异域风情体验令人流连忘返，为本次泰国之行增色不少。

本次会议得到了阿普达泰国代理商的大力协助，为会议的顺利举办提供了许多便利条件。(经营拓展中心 季娟)

《阿普

主任  
副主任

特邀

主编：  
美编：  
委员：

超滤工  
电话：  
网址：

## 我对企业改进思路的一些思考

阿普达集团上半年取得了不错的业绩，在2011年时间过半的时候，有必要进行一番总结、梳理，寻找业绩背后那些具有规律性的经验，促使我们学会思考，保持清醒和理智，在今后的工作中扬长避短。

### 一、关于管理

1、决策要科学。随着企业规模的扩大，规范化管理是必由之路。而规范化管理的关键是对决策行为予以规范，即增强决策的科学性。盲目拍脑门的独断行为有可能给企业带来或大或小的损失，建议企业领导层形成一个核心决策团体，这个团体的成员必须是那些自身利益与企业利益紧密联结在一起的人，只有这样，大家才不会对相关决策麻木不仁、听之任之，才会认真对待。让每项决策都经过比较充分的论证，规范企业运行过程，避免决策失误。

2、降低管理成本。就目前的情况来看，我们企业的闲人是多了一些。建议对上到管理者，下到门卫、厨师，来一番过滤、排队，对每个人的“性价比”进行一番量化，以数据定取舍，谢绝闲人。还要对部门设置、车辆使用、办公及促销用品采购、印刷品管理、水电使用等各项费用加以控制，避免浪费。

3、发现人才，培养人才。企业竞争说到底还是人才竞争。阿普达刚刚经历了创业阶段，以企业发展阶段和财力来看，在企业内部发现、培养人才比过度依赖从外部引进人才是更加现实的策略。企业要为内部人才成长创造良好的环境，竞争上岗是鼓励人才脱颖而出的有效途径。竞争上岗，述职答辩，可以激励思考，促进竞争，促进共同提高。与竞争上岗相配套的，是责权利的明确化、清晰化。竞争上岗，双向选择，不仅赋予了个人更多的自主权，更使其肩负了更多的责任，促使其必须对自己的业绩负责，进而对企业的发展负责。

4、明确奖惩制度，提高企业的执行力。再好的决策如果没有人去落实，都会成为一纸空谈。机制灵活是民营企

业的优势，但民营企业也存在管理混乱、人员素质较差等劣势。提高执行力，首先要将规章制度进行完善、细化，树立“制度管人”、“制度面前人人平等”的观念，各级领导要以身作则，适应“法治”，远离“人治”，同时要严格奖惩制度。

5、实行人性化、亲情化管理。企业不只是工作场所，也是大家增进了解、加深感情的纽带。提高企业的凝聚力、亲和力，对企业的发展能起到很大的促进作用。比如，在员工生日的时候，企业或部门领导亲手写一个贺卡、送一束鲜花，增进员工的归属感，彰显人文关怀，员工的凝聚力无疑会大大提高。

### 二、关于经营

1、制定符合企业实际的发展目标。没有目标或者目标不符实际不具可操作性，不仅无益，甚至是危险的。销售目标的确定，既要参照市场的容量及其他企业的业绩，又要考虑到自身的工作能力及企业财力的支撑。一开始，目标最好不要太高，要确定在大家努力就能实现的高度，避免产生畏难情绪，更避免催生假大空现象。一旦目标确定，便可以用“倒推”的办法来确定机构、人员等，还要对成本进行核算，以保证目标的实现，保证企业赢利率。如此来回“倒推”几遍，就可以找到成本与利润之间的平衡点，以此来确定目标及机构、人员等。目标要分解到每一天。当然，分解时，应考虑到淡旺季的区别。

2、严格考核。对于销售工作的考核务必要考虑成本因素，建议对其实行成本核算，不单纯考核其销售额，而且要按照利润对其进行考核。完成目标予以重奖，超额完成部分可以和企业进行分成。

3、建立风险金制度。销售部门负责人交纳一定数额的风险金，完成任务后可如数退还，完不成任务则按比例退还。同时要对考核制度进行细化。一方面要勤，即考核周期最多不能超过一个星期；另一方面要严，即对负责人可支

配的资金数额予以限定，涉及金额较大的业务往来要事先经过同意并备案。同时，对产品流向及财务账目要进行监控，必要时，财务可统一归企业管理。

### 三、关于宣传

1、把新闻媒体利用好用好。阿普达企业报已经发行并取得了一定成效，但质量还需进一步提高，可在宣传企业文化、产品内涵等方面多下功夫，同时结合产品市场定位，满足客户的阅读需求，促进销售工作。

宣传工作是企业文化建设中很重要的一项内容，需要各部门的积极参与。各部门应树立“以宣传促发展”、“文化也是生产力”的观念，把撰写稿件看作对工作思考、梳理的机会，支持、配合宣传工作。各部门应指定专人兼任通讯员，每月定量向编辑部提供稿件或新闻线索，视供稿任务完成情况每月发放一定的补贴。企业每季度对各部门及通讯员的供稿情况进行公示，每年将对优秀宣传工作者予以表彰，评选出先进集体及个人。

2、重视广告宣传。广告在产品营销中起着举足轻重的作用，而我们在广告宣传方面的力度还不够大。建议根据今年的销售任务，确定利润数，然后根据一定的比例确定全年的广告费用。依此制定相关的广告计划。

每项广告投入必须经过科学演算，要充分考虑市场反馈信息，坚决杜绝人情广告、拍脑门广告。广告内容以达到促销目的为诉求，避免貌似高雅实乃不知所云的说辞。

3、重视企业文化建设。通过企业文化建设，能够提高企业的凝聚力。比如，可以在五四青年节前夕组织歌咏比赛，每年春秋两季组织企业内部运动会，邀请专家举办各种讲座等，都是企业文化的一部分。

以上是我对阿普达企业改进思路的一些个人思考，借企业内刊这个平台，与各位同仁共勉。

(事业一部 蔡灿星)

## ERP，我们的未来不是梦

说到ERP大家应该都不陌生，我对ERP的理解是，通过对始终以提高效率为宗旨，为客户提供快速、准确的数据处理流程，为企业管理者带来360度、全方位的业务运营可视化，简化管理，提高效率，ERP就是这样一个管理系统。

ERP代表着新时代的管理模式，它的出现再次证明了科学知识在信息社会的重要性。企业已经不能够像在改革开放早期那样仅靠激情，靠勇气，靠机遇就能运营得很好很流畅。企业需要的是科学的管理方式。

今天的ERP不仅科学地管理了物料需求和供应，在加入优先顺序计划、能力计划，优先顺序控制与能力控制等四大基本功能的同时融入了人力资源，财务管理等方面的现代较先进的科学管理系统。ERP的优点我大概总结了几条：

1、整合信息资源。ERP最大特点即是整个企业信息零碎的组合，发挥数据库功能；

2、提升应变能力。接纳模块化的设想方式，应企业需求新增模块来支撑并整合，提升企业的应变能力；

3、统一内部数据。将原先分散于企业各角落的数据整合起来，使数据得以一致，并提升其正确性；

4、同步跟进功能。在整合的环境下，企业内部所发生的新信息可在企业任一地方同步获得并应用；

5、提升管理绩效。ERP使得零碎的横向联系更加紧密而有效，使得治理绩效得到提升；

6、实时能动监控。ERP可实现对各个业务模块的实时、能动的监控；

7、提高服务水平。ERP面向整个供应链，全面提升企业的业务效率与信息的准确性，可极大提高企业对外服务水平；

8、转变管理观念。这是实施ERP的一个副产品，但却是很重要的一个副产品，它能带动企业管理思维的根本变革。

正是因为ERP拥有这么多优点，很多公司都运用它，并成功上市。比如我们超滤工厂附近的惠亚电子集团，还有大家都知道的宝钢集团，还有海尔集团（重组海尔财务业务处理流程，组织ERP系统在海尔集团78个分子公司的实施应用）等等，我就不一一列举了。

值得振奋的是我们正在积极推进集团ERP项目，此项目对集团长远发展具有重要的战略意义，相信在大家的共同努力下，集团ERP项目成功上线将指日可待！

(事业一部 何学蛟)

## 突破成长的烦恼

### ——阿普达新兵沃佳的成长史



经过严格培训。就这样，我的销售团队有了个雏形。

团队人员到位了，要激发员工潜能，考核激励机制也要跟上。于是我着手完善员工分工、工作职责及KPI考核等事项。为提高工作效率，我尽力解决了交通工具等问题。

团队的稳定性也是很重要的，人才来之不易，培养一位新员工所付出的各种成本要比留住一位老员工的成本大得多，因此我一开始就下意识地进行了团队凝聚力的培养。员工个人生活乃至家庭困难都是要关心的，这样就解决了员工的后顾之忧。员工生日聚会以及其它形式的定期聚会，都是人性化管理的一部分。

根据我过去的经验，执行力弱会使得一个团队空有其表。打造团队的执行力成为团队建设的又一重点内容。我知道，员工不会做你期望的，只会做你检查和考核的。我会抽出时间和销售人员共同拜访客户，研究开发客户的办法。还要组织讨论每周计划，一起解决难题，共同面对困难。随时检查销售报表，提升员工的自觉意识和执行力。

加入阿普达大家庭使沃佳公司站在了巨人的肩膀上，经过这一年多的努力，沃佳逐步突破了成长的烦恼。但沃佳还处于成长阶段，需要进一步完善各项工作，对此，我有清醒认识。怎样把偶然的机遇与幸运转化成为必然的成功，是摆在我面前的一大课题。我相信，通过努力，沃佳定能不负阿普达同仁及市场客户的厚望，以一流的销售和服务业绩交上满意答卷！

(上海沃佳实业有限公司 朱吉)

特点并理顺销售思路，我就始终是个看热闹的外行人。在张总、王志斌总监以及夏华清、虞国宝两位经理的培训、指导和帮助下，我很快就了解了空压机行业的特点，对三滤销售和服务也有了初步的思路。

万事开头难，没有专业的销售团队，让我面对三滤市场这个庞然大物而无从下手。在阿普达同仁的帮助下，我开始着手招聘、培训销售团队。人品决定品牌，我对人格外看重。还要能吃苦，有务实精神，对工作有激情、有自信心。销售讲沟通能力和合作意识，都要经过严格测试。工作经验和学习能力自不必说。要组建合格的销售团队，还要

## 言论摘抄

如果你今天不生活在未来，那么明天你将生活在过去。

——摘自《学习的革命》

如果一个人将钱袋倒进他的脑袋里，就没有人将它偷走，知识的投资会获得最好的利润。

——本杰明·富兰克林

企业管理过去是沟通，现在是沟通，未来还是沟通

——松下幸之助

创造性模仿不是人云亦云，而是超越和再创造。

——西奥多·莱维特

(哈佛大学教授、营销学者)

预防是解决危机的最好方法。

——迈克尔·里杰斯特

(英国危机管理专家)

没有危机感是最大的危机。

——理查德·帕斯卡尔

(哈佛商学院教授)

微软离破产永远只有18个月。

——比尔·盖茨