

物流师案例分析：和物流制胜的四大“秘诀” 物流师考试
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/620/2021_2022__E7_89_A9_E6_B5_81_E5_B8_88_E6_c31_620176.htm 把物流师站点加入收藏夹 欢迎进入：2009年物流师课程免费试听 更多信息请访问：
百考试题物流师论坛 欢迎免费体验：百考试题物流师在线考试中心 “现代物流看正和”，这是郑州市政协的有关委员对正和物流调研后感而发的。关于正和物流，业内权威人士是这样评价的 中国物流技术研究协会的有关专家说：“物流一词引进国内大约只有30年，在国内真正活跃也只有10年。正和物流目前正争创河南一流，并从省内走向省外，为其它兄弟物流企业的发展提供了较好的典范作用。”河南交通职业技术学院物流系的杨教授说：“郑州能真正把第三方物流做到位的企业不多，因为不少企业对现代物流是什么还不是很了解，而正和物流则是名符其实的第三方物流企业。”
本报记者深入企业调查采访后，发现正和物流有四大“秘诀”值得业界借鉴。正和物流“秘诀”之一：用不到6年的时间，把当初几十个人的企业发展成为郑州乃至河南的行业翘楚。正和物流让人明白一个道理，发展能快就不要慢，能早就不要迟。2003年11月，正和物流成立。成立伊始，正和物流只有30个人，靠着中正、谦和、诚信、奋斗的精神，如今已发展成为拥有750多名员工的“河南物流综合实力十强企业”。对于这种跨越式的发展，正和物流并没有满足。公司决策层决定投身“二次创业”，重新起跑，定下了“能快就不要慢”的更高目标：2010年物流服务总价值和营业收入翻一番、安置就业人员900人；到2015年物流服务总价值营业收入

是现在的3倍、安置就业人员1600人以上，力争使公司综合实力进入全国同业前100名，发展成为以高端物流业务为主，立足河南，面向国内外市场，集约化经营、网络化运作、信息化管理的区域性大型现代物流品牌企业。正和物流“秘诀”之二：准确定位高端物流，与客户合作共赢，为客户寻得“第三利润源泉”，同时也为自己创造了利润“源泉”。正和物流成立之初是个“三无”企业，一无人才、二无经验、三无市场氛围，社会上多数人对现代物流认识不深。公司决策层并不急于开展业务，而是沉下心去对省内外物流的典型案例进行了研究，根据郑州流通业特点，确立公司的定位，在此框架下引进大量高端物流人才。当正和物流对批发企业和制造企业供应链一体化物流配送、现代物流管理信息平台等有了一定研究时，便建立了初步解决方案：通过公司提供的第三方物流资金、管理和运输，解决客户的库存、周期、对客户反应速度慢等深层次问题。客户通过与正和物流合作，实现了货款资金回笼安全快捷、物流成本和管理成本降低、信息及时准确的目的，为客户寻得了“第三利润源泉”，在业内引起了极大关注。正和物流“秘诀”之三：坚持走自主创新之路，敢于创新，确保自己始终走在行业前端，并将触角伸向县级市场。正和物流的成功实践，得益于公司结合现代先进物流技术而建立的一整套自主创新的精益物流配送物流信息平台，将服务网点的触角伸至县域甚至乡镇，能够帮助生产批发企业、供应商之间实现便利而快捷的服务对接，并能够针对不同客户的需要，实现整个物流供应链的个性化、一体化的精益配送，使自己始终走在信息化精益物流的前端，从而得到各个层面客户的欢迎。与此同时，正和物流通

过整合、建设物流基地对物流网络进行创新。目前该公司在管城区建立了一个占地28亩的仓储配送基地，同时在经济开发区也正在加紧建设一个占地50亩的高端立体仓储配送基地。如今，正和物流配送业务网络已覆盖省内各个县市及省外部分城市，其在郑州市内的接、配、送营业网点已达30多个。今年6月9日，当地党委政府和辖区的物流建设指挥部的有关领导到公司考察调研后，对正和物流的这种创新服务模式给予了充分肯定。正和物流“秘诀”之四：对外大量引进人才，与高校合作培养人才，用事业留住人才。正和物流的发展得益于人才创新，使天下之才皆能为我所用。正如该公司决策层所说的“人是管理的第一要素，现代社会的竞争就是人才的竞争”一样，正和物流这几年的快速发展，除了有政府的大力支持，有比较清晰准确的市场定位和科学发展战略外，更是因为有了一批充满活力、激情且能吃苦耐劳的经营班子和骨干团队。针对公司成立时物流人才匮乏的局面，他们通过从外面直接引进物流人才，同时采取了以校企合作的形式及请专家指导的形式培养人才，不断构筑物流人才小高地。从2004年起，正和物流先后与河南交通职业学院、郑州交通职业技术学院等高校开展合作，建立产、学、研基地，每年从这些院校提前录取一批优秀物流专业毕业生。目前，公司拥有大学学历员工达300人，队伍平均年龄30岁。为了更好地吸引优秀人才和激活内部人才，充分发挥员工聪明才智，公司又制定了人才创新的发展战略，营造出有利于人才辈出的环境。在政策上，公司向优秀人才倾斜并给予重用，同时赠送一定的管理股，让他们在为企业发展作出贡献的过程中实现个人目标和理想。在培训、学习上，公司舍得投入，

每周至少举办一次学习、培训活动，确保人才知识不断更新，公司服务不断领先。在管理上，强调以人为本，公司通过集体生日会、郊游等各种形式与员工们深入交流，让员工们对公司产生强烈的向心力。这些措施确保人才引得进来又留得下去，从而使公司的快速发展获得了坚实的人力资源保障。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com