



总编辑：董事长周桃红

主编辑：综合管理部

责任编辑：曾平

2020.04.15
星期三
农历三月廿三

第1期

为了扎实做好公司的顶层设计，切实推进公司战略目标的实现，强化“战略”实施中“战”首重“略”的目标，结合最近公司开展的系统性培训学习心得，加德科技董事长周桃红倡议在公司中高层管理中举行“我们在路上-公司精细化管理头脑风暴交流主题”活动。董事长周桃红说，2020年是公司打破瓶颈、跨越层次的开局之年，开展“我们在路上-公司精细化管理头脑风暴交流主题”活动是推进公司未来管理升级的重要序章，是集合众人智慧谋远局的关键节点，希望大家能结合实际、创新举措，推动工作的高效持续运行。

加德动态

- 1、2020年1月17日，公司顺利中标《黄陂新武湖二期二阶段工艺设备采购项目》。
- 2、2020年1月19日公司召开2019年总结表彰大会暨2020年新春联欢会，并取得圆满成功！
- 3、共克时艰，加德科技献爱心，疫情期间公司领导及全体员工向武汉东湖高新技术开发区红十字会捐款共计17000余元，公司向钟祥市红十字会、武汉市黄陂区慈善会、谷城县红十字会捐款共计10万元，周桃红董事长个人捐赠枞阳县2吨消毒液。
- 4、2020年2月20日，公司收到来自中共钟祥市委、钟祥市人民政府关于疫情期间捐赠物资的感谢信。
- 5、由于疫情防控不能按时复工，为了维护广大客户的利益，公司全体员工克服困难，做到了居家不停工，实行在家网络办公的方式，积极与客户、供应商等单位保持密切沟通，确保公司新项目顺利启动。为保障我公司承建的钟祥市第一污水处理厂的正常运行，钟祥子公司克服重重困难积极复工复产。
- 6、2020年3月30日，公司成功中标《谷城县聂家滩污水处理厂应急处置、技改项目》。



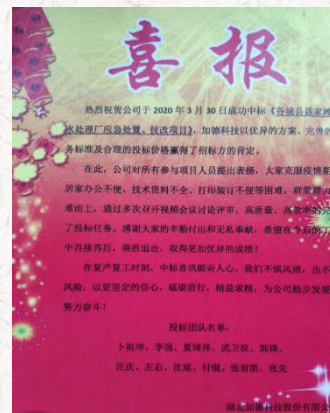
2020年1月19日公司召开2019年总结表彰大会暨2020年新春联欢会



2020年1月17日，公司顺利中标黄陂新武湖项目



疫情期间，在家网络化办公



2020年3月30日，公司成功中标谷城项目

要目

- ◇ 学习培训心得
- ◇ 自我革新练好内功，才能有所作为
- ◇ 同信仰共命运
- ◇ 精于此道，以此为生
- ◇ 勇于创新，敢于亮剑
- ◇ 从技术到管理

我们在路上

公司精细化管理头脑风暴交流主题活动

主题简介：头脑风暴交流活动由专项报告、视频交流会、措施落地三个部分构成，中高层管理者结合各自负责的销售、技术、采购、运营等业务板块，分别进行了专项汇报。经过一周的视频会议，大家深入思考，畅所欲言，从企业战略到现场管理，从企业文化到情感留人，从工作计划的制定到执行力的改善，针对公司目前可改进的问题，进行了热烈的交流，并将思路想法形成了书面的专项汇报，以供大家相互学习，与公司共同进步！



钟祥市委、钟祥市人民政府感谢信

学习培训心得

(张立民/总经理)

2020年注定是不平凡的一年，突如其来的新冠疫情给全世界带来了严峻考验，党和政府采取果断措施，强化各级管理，扭转不利局面使疫情快速得到有效控制。疫情期间由于不能正常上班，公司采取网络线上办公处理紧急事务，并组织安排进行全员培训学习，内容涉及市场销售、采购管理、领导力、人资管理、工程管理及各专业技术等多方面，讲师多具有华为或阿里巴巴等成功企业管理经验，通过培训学习，受到了很多启发和熏陶，在公司今后的管理工作中可以借鉴好的管理经验和工具，结合公司特点形成我们自己的管理文化。

文化是企业之魂，华为公司是中国最成功的企业之一，其“以客户为中心、以奋斗者为本、长期艰苦奋斗、持续自我批判”的核心价值观，是其企业文化的精髓，是华为基业长青、可持续发展的根本保证。我觉得其适用于所有有目标、有追求的企业。我公司规模虽然还不小，但自设立之初就非常重视企业文化建设，借鉴优秀公司的先进经验，让我们的企业文化逐渐成熟成型，最终成为公司持续发展的强大驱动力。

科技创新是企业可持续发展的动力，公司经过几年的发展，拥有了污泥双流闪蒸干化热解气化、MACR专有技术，并作为公司的主要业务进行推广，但技术成熟度和市场适应性还需进一步研发定型，并已列入了公司年度工作计划，2020年科技研发将是和业务开拓并重的工作任务，也是公司发展的双引擎。

2020年公司新签合同目标2.2亿，应该讲面临很大的挑战和压力，市场销售队伍建设迫在眉睫，为加强市场力量，公司年初对市场部进行了调整。通过邱老师华为营销实战的课程学习，公司应考虑按其资源线和作战线双线作战观点整合人力资源在销售项目的配备，实现“平凡的人也能做不平凡的事”和“力出一孔 利出一孔”，提高项目成功率。通过培训学习，对一些销售技巧和销售思想有了更新的认识，但想通过一次两次的学习就迅速提高也是不现实的，因此，市场部包括其他部门应提倡多渠道多方式多频次学习交流，长此以往组织的战斗力一定会得到明显提升。

之前很少听采购方面的培训，这次听了姜老师的采购课程，对采购工作有了更加全面的重新认识，虽然很多观点和方法我们企业不能适用，但思想和理念是相通的。下一步，采购部要更多的从“采”上下功夫，做好采购策划工作，切实实现降本增效。作为工程公司采购能力是企业竞争力的重要一环，采购部在做好内部需求分析、部门沟通的同时，要进行外部资源整合利用、供应商寻源评估、价格质量谈判，增加公司的询价和议价能力，进而提高公司市场竞争力。



第一是重点项目的跟进工作，公司今年下达到部门的任务是2.2亿元，因此目前公司列入重点项目库里面的项目必须全力以赴去争取拿下。在市场部内部需要进行项目的策划，重点的项目建立项目组后，能获得公司高层的直接援助，举全公司之力，聚集力量，重点突破。

二是今年还要对明年和后年的市场进行布局，要从网上网下两个领域推进，着手拓展市场项目资源，要做调研，作分析后再做规划，要把我们的优势业务，优势区域，优势人脉资源进行梳理，予以归纳，重点安排维护好设计单位和政府人脉，维护好老客户，在此基础上拓展新客户，挖掘新项目。

三是今年还要对目前的工作流程和制度进行完善和补充，包括人员考核，项目立项、招投标、施工反馈、满意度调查、激励制度等方面进行补充完善，从实际工作出发，立足于公司所处实际情况，使流程和制度更合理，更高效，更人性化。

四是从专业技能学习上、从团队建设和公司企业文化学习上做具体的安排，提升队伍的专业素质水平，提升队伍的凝聚力。要能使每个人有归属感，有成就感，有使命感，惟其如此，我们的队伍才能经历残酷的市场竞争的锤炼，才能具有精气神和战斗力。

管理活动首先是管，管到一定层次，一定阶段就要静下心来、回过头来理一理管的效果，在管的过程中发现问题研究问题，进而上升到一定的规律性的东西用来指导管，这就是理。管和理即相互联系又相互区别，二者统一于管理实践活动中。管理活动主要分为三个方面：

首先是管辖，这是一个权限问题。作为一个项目负责人首先也是最应该知道的是什么该做，什么不该做，什么可做不可做。该做的事情一定要努力做好，不该做的事情坚决不做，可做不可做的事情要有选择性的做，这就是有所为有所不为。如何把控好这个权限范围呢？这就需要我们每一个人对国家的相关法规，规范，规程，导则，标准有一个深入的了解。前期公司也做了相关标准规范的收集工作，但是收集好以后不能束之高阁，不去看那只能是一堆文字，行动力是最关键的。

其次是管护，这是一个责任问题。作为一个公司在项目的负责人，项目负责人的言行，都不只是关乎其一人，考虑问题一定要全面。要让每一个参与者都健康工作，快乐生活。要使人员，设备都能高效的工作，这是其应尽之责。

最后是管控，这是一个内容问题。管控主要包括，成本，质量，进度，安全，合同，信息资料。在此我要重点强调一下资料的收集问题，结果很重要、过程更重要、证明过程的文字性资料最重要，他是我们复制下一个项目的关键。有结果没过程不可复制，有过程没结果那是白费，所以我们一定要重视过程资料的收集。

相对于管，理就强调的是更深层次的东西了。我认为作为一个项目负责人要做到以下三个层面的东西。

自我革新练好内功 才能有所作为

(陈鸣/总经理助理)



从技术到管理



(任少辉/钟祥子公司/副总工程师)

首先是理顺，这是一个关系问题，包括工作流程和工作关系。工作流程是指要明白这件事情做完以后下件事是什么。工作关系包括内部和外部两个方面，上级和下级两个层次，同事之间一定要加强交流，切莫有问题积在心里，等到想解决的时候就积重难返了。

其次是理解，这是一个沟通问题。虽然，我们各个专业侧重点不同看问题的视角不同，但是我们有一个共同的目的：就是达标投产。有了这个共同点，我们就能找到工作的合力。这就需要我们每一个人端正一个态度，那就是业无高卑。所以我们工作中一定要有理解的意识，要为他们做服务的意识。

最后是理智，这是一个修为问题。这需要我们在今后的工作中加强学习，作为一个项目负责人，你的决策意识，领导艺术，个性修为，人格修养都决定了这个团队的气质，如果你严谨细致，那么这个团队的人员都会严谨细致。所以我们一定要加强自身的学习，坚持学思结合，学以致用。

我认为管理活动就是管辖管护与管控，理解理智与理顺，最重要的是行动力。当然管理没有模板，但是只要我们在工作中做到让每一个人都能施展自己的才华，让有能力者有舞台，能做事者成事者有平台。就一定管的最少，理的最清，从而理顺关系，理清头绪，理和气氛，理畅心情。让每一个参与者都更乐意，更努力，更高效，去完成更高层次的目标，这样的管理就是最好的管理，发现问题并不难，解决问题才是工作能力的体现。落实到一个字，那就是做，不做所有的都是无用的，依然，行动力是关键，好的政策一定要落地。

1. 践行企业核心价值观

“科技创新实现人类生活环境的持续改善”，“致力于发展成为最具影响力的环保企业”。

IBM创始人托马斯·沃森曾经说过：“我坚信相信，任何一个组织如果要生存并且获得成就，就必须有一套健全的信念，它的政策和行动均以此为前提。其次，我相信公司成功最重要的因素就是坚守这些信念。”

这些信念其实就是企业的核心价值，反映企业如何实现使命和愿景的基本看法，用于约束企业和员工的行为，以确保经营管理工作的规范有序。

伟大的企业都是脚踏实地的践行企业核心的价值观，华为、阿里不外如是。只有企业自上而下、自下而上脚踏实地的践行企业的核心价值观，才能实现企业的腾飞，打造令人尊敬的企业。

企业的价值观是实现企业发展的原动力，是企业历经风浪仍能屹立潮头的根本。“不忘初心，方得始终。”加德是我们共同的组织，为这个组织的使命和梦想努力和付出，让个人梦想在团队梦想中一同成长和实现。

2. 建立诚信务实的企业文化

“无信不立”，信任是企业管理的一个关键要素，对于任何组织的正常运行来说都不可或缺。无论是经营者还是员工，必须把经营建立在互相信任的基础之上，这也是企业能发展的基础条件。

“言必行，行必果”。只有我们的核心团队起到先锋带头的作用，才能形成良性循环，培育优秀的企业文化内涵。

(1) 正直诚信、始终如一

领导决策，员工的行动都应始终如一，任何决定都应一以贯之，如果随意为之，必然挫伤管理者的威信和员工诚信。造成大家办事执行力差，做事无结果的乱象，因此，只有我们每个人从自身做起，严格要求自己，才能让我们的工作的每一个环节取得好的结果，这样才能做成事，成大事。

(2) 公开沟通、开放包容

企业知道员工所想，员工知道企业之忧。我们的公司的发展离不开每个人贡献自己的力量，只有聚集大家的智慧才能使我们的公司做大做强，同时，我们每一个员工都不是局外人，身为组织一员，应时刻考虑组织的发展和利益。成就公司也就是成就我们个人，而公司成就个人，也是成就公司。

(3) 充分授权、承担责任

充分的授权能激发员工的责任感和担当，更能培养一批有作为的干部。而我们获得授权的同时，也应充分认识到自身的责任，授权和责任相辅相成。

任正非在一次给员工的信中强调，让听到炮火的一线员工得到资源，而美的最大的管理特点也是授权和激励。

务实诚信的企业文化能构建良好员工关系，和谐的员工关系是企业在发展做大做强时所必需的，和谐的员工关系最终能形成企业自身的一种他人无法复制的强大的竞争实力！

3. 共同发展，提升管理水平

(1) 企业员工共同发展

老子曰“是以圣人后其身而身先，外其身而身存，非以其无私邪？故能成其私。”

企业的领导者首先做到真诚无私透明，与员工分享公司的信息，感受企业的成长点滴，让员工在工作中感受到人生的意义和成就感，这样才能让员工有归属感，让员工心甘情愿的为企业的事操心，出谋划策。实现全体员工参与公司经营，真正做到人尽其才，物尽其用。

同 信 仰 共 命 运



(袁鹏飞/副总经理)

(2) 强矩阵式管理发挥团队力量

矩阵式管理早已被大公司广泛的运用，IBM、ABB、微软等国际巨头率先实施了矩阵式管理，而且取得了非常大的成功：国内的企业也纷纷跟进，华为、美的、春兰、中联重科等等。

矩阵式管理具有明显的优势，有三大原因：

① 反应更快：组建跨功能部门的项目团队，采用灵活的组织结构，提高了团队执行力，减少了沟通环节，打破信息共享的障碍。矩阵式管理使各个部门的管理聚焦到公司的业务发展上，而不是部门内耗。

② 资源得到充分利用：在矩阵式的组织结构中，各个部门的资源得到了共享，灵活调配，大大减少了以前出现的“忙的忙死，闲的闲死”的情况。

③ 更加有利于人才的发展：采用矩阵式管理模式并不会影响到人才的晋升通道，而且采用跨部门的协作模式，有利于提高员工的综合能力的培养。矩阵式管理更加有利于人员的团队合作精神，避免了以前的部门本位主义。

(3) 绩效管理量化考核指标

推荐绩效管理采用4321法则，什么是4321法则？

4: 4个标尺：数量、质量、成本、时间

从四个方面来衡量我们工作成绩：数量、质量、成本和时间。

在合理的时间内，完成一定数量、质量的工作是衡量我们工作最基本的要素，也是确定工作目标的基础，相同的任务，花费更多的时间，就是增加了成本，相反，则为公司节约资源。因此，数量、质量、成本和时间是绩效最基本的四要素。

3: 3个步骤：量化、细化、流程化

能量化的尽量量化；不能量化尽量细化；不能细化尽量流程化。

将我们的工作更加具体的落实到细节中，能用用量来衡量的尽量用量来衡量，不能用用量来衡量的则细化到每一个步骤，完善工作流程，让我们的工作更加有的放矢。同时，也让我们更容易找到工作的目标。

2: 2个答案：结果和行动

结果：实现这样的目标，最终期望的结果会是什么？

行动：完成这样的结果，需要采取哪些行动才能行？

实行结果导向制，抓落实，要结果；注重过程管理，重执行，讲效率。

1: 1个原则：SMART原则

SMART原则是目标设置的最根本原则，也是检查目标的原则。SMART是由五个英文字母的缩写构成，S: (Specific)明确的；M: (Measurable)、可衡量的；A: (Achievable)、可达到的；R: (Relevant)关联的；T: (TimeBound)、有时间表的。当目标设置后，就要用SMART来检查一下，看是否是真正的目标。

利用好SMART原则，来检验我们的工作过程是否卓有成效，不光是为了绩效考核，也是个人提高工作效率的一大利器。

(4) 以奋斗者为本，不让“雷锋”吃亏

不让“雷锋”吃亏，才有更多的雷锋。“坚持以奋斗者为本，多劳多得，你干得好了，多发钱。我们不让雷锋吃亏，雷锋也要是富裕的，这样人才想当雷锋。”这是华为的企业文化的核心之一。



“以奋斗者为本，不让“雷锋”吃亏”是企业正向激励，正向能量驱动和积极企业文化的自然规律运用。

“有台阶，方思不足；有落差，方有水流。”

“奋斗者”往往认同公司所追求的事业，认为这份事业具有共同追求的价值，愿意多一些付出，以求得与事业的共同成长，即使在过程中承受一些个人委屈、短期利益上的损失，也不过分计较，甚至在所不惜。

认可奋斗者的付出与奉献，给他们予差别化的待遇，不仅有利于激发“雷锋”继续艰苦奋斗，更能使普通“劳动者”感受到刺激，诱导同时也是逼迫他们放弃“打工心态”，转身投入事业奋斗的潮流之中。奋斗者的模范带头作用更能激发企业员工争当先进和标兵的动力。

只有打造属于奋斗者的企业文化，才能使我们的企业核心团队不断的成长壮大，让我们的企业在残酷的商业竞争中立于不败之地。

4. 创新驱动企业发展

(1) 技术创新

以工业园和市政污水处理核心技术为基础，中水回用技术拓展未来水务发展核心竞争力。更高的标准、更优的出水品质是未来污水处理研究的热点方向，不仅为客户解决达标问题，中水回用，资源化循环利用为客户创造水资源更深层次的经济价值，具有更加广阔的市场空间。打造从源头处理到终端用户的技术服务体系是水务发展的必由之路，我们已有所基础，应瞄准方向，重点发力。

大固废市场格局已在逐步形成，农业、工业和市政污泥协同处置是未来固废发展的方向，我们应该在现有污泥处置技术的基础上，扩大市场格局，往大固废资源化方向发展，抢占先机，使公司具有更强大的竞争力。

大数据、信息化发展已成各行各业热点，利用先进的大数据云计算技术，得到更加科学的运营数据，反哺我们为客户提供更加可靠的技术服务，运用信息化手段扩展业务空间，更能体现公司核心技术所在。

(2) 管理创新

任正非曾经说过：管理创新的重要性远远大于技术创新，管理的创新是解决企业可持续发展的关键所在，没有管理的创新，就没有企业的发展，也不能使企业变得更加身强力壮。优秀的企业总是不断的在企业的管理上进行变革，使之随着时代的发展与时俱进。

精于此道，以此为生

(汪庆/工程技术部/副部长)

近年来，公司经历很多的发展变化和升级，包括组织架构的优化、技术和管理人员配置的加强、项目模式的多样化、核心技术的开发和消化、专利产品和资质的增长和升级等等。但是，在这样的快速发展过程中，公司管理、人员素质等方面，仍然存在一些问题。在此，借公司季度报告的机会，我提一些个人的看法，报请各位领导和同事进行分享。

一、工程服务能力的提高

工程技术部主要有项目管理、工程设计与投标、研发与资质维护、工程售后服务等几大职能，是处于公司一线的骨干业务部门，工作面较广，岗位综合能力要求比较高。而工程项目的执行状况与公司财务收入、客户评价、后续市场开拓关联紧密，因此必须不断加强项目一线管理人员的能力建设，特别是针对项目经理、项目工程师、技术负责人等岗位。

建议：

- (1) 作为项目负责人，要具备项目管理协调的统筹能力，对项目进度、安全、成本进行总体把关，推动项目经理负责制不断完善。
- (2) 施工管理要加强质量控制意识，质量验收不能流于纸面形式，要针对公司主要的工艺系统，结合国家标准，逐步建立一套完整、规范的施工质量指导文件（技术交底、验收规范等），并定期组织学习，在项目上加大检查力度，严格把关、严格落实。
- (3) 项目技术负责人、工程师要更多的深入项目现场为工艺调试提供技术支持，并做好技术消化和性能验收，提高客户满意度。

二、员工职业发展的规划

为了确保公司核心员工基本稳定，实现个人成长发展与公司发展紧密相连的局面，我们必须做好个人职业发展规划，完善绩效评估体系，完善薪酬体系。

建议：

- (1) 科学制定部门三定方案，明确各岗位主要职责和核心能力，据此加大招聘力度，进一步完善人员结构和梯队，强化传帮带的职责要求，并形成内部良性竞争状态。
- (2) 明确技术和两条职业发展通道，建立绩效评估体系，对项目经理、工程师等岗位进行明确分级，而岗位职级与个人薪酬、奖金挂钩，结合工作贡献度，为调岗、调薪和绩效考核提供参考依据。
- (3) 年轻员工要设定年度成长目标、项目历练目标，在项目工作完成后要对成长结果、技能提升进行检查，作为员工价值评估的依据之一。

三、项目绩效考核的问题

“项目管理绩效激励考核制度”和“项目管理目标责任书”已经进行了多次修订，但是重点是加强落实。

建议：

- (1) 做项目绩效考核，必须在公司层面统一思想，在项目部层面明确目标要求，提高项目实施的计划性，按照项目管理绩效激励考核制度，做好项目过程管理和检查，针对项目管理目标进行评估和考核。
- (2) 项目总体计划要科学制定，各项工作完成的不可控因素、外部因素，均要考虑到，考核的重点是针对责任心缺失、工期延误、造成经济损失的问题。对于项目执行效益较好，客户满意度较高、管理费较低的项目，应按制度有关条款及时进行总结评价和经济激励。

四、设计研发工作的创新

目前公司科技研发人员与工程设计人员多有重合，人力资源相对紧张，而研发课题和科技申报任务较多，特别是提高了对新技术的消化应用的要求。

建议：

- (1) 对当前的研发课题划分优先级，将人力、时间、经费等资源优先放在能快速工程化应用，能产生实际的市场或工程效益的课题项目上。
- (2) 设计人员要更多的关注行业新工艺、新技术、新产品的开发、应用情况，并与专业的产品和技术提供商对接交流。
- (3) 制定知识产权管理激励考核制度，针对专利设计、市场投标、科技项目申报、新工艺消化应用、荣誉资质申报等工作取得较好的结果的，及时给予公开表彰或者经济奖励。

五、物资采购的问题

目前公司供应商库仍然不足，在项目的报价、采购进度等方面影响较大，不利于投标和新项目实施。

建议：

- (1) 采购人员要将更大精力放在新供应商开发上，不限于业主招标时推荐的厂家，同时不断学习分析工程设备价格组成。
- (2) 设计人员在日常也要参与到专业供应商的开发中，协助采购部扩大供应商库，以满足不同项目的询价需求。将供应商开发纳入每个工程师的正常工作任务中，明确供应商类别、数量、收资要求，作为个人年度工作任务。

综述：

责任心是必须的，但是并不能代替专业能力。公司要取得跨越式的发展，要促进规范管理，除了坚持不懈的奋斗精神，必须要更加重视秉持专业的态度，从专业的角度去做管理、做技术、做执行。

不论身处什么岗位，在保有高度责任心的同时，都应通过自主学习、工作实践不断提升自身的专业性，建立属于自己的不可替代的核心专业能力，真正做到“精于此道，以此为生”。



接受完邱老师的几堂专题培训课后，我有以下几点感受：邱老师讲授的一整套体系，我归纳起来是一个核心思想，一套简单有效的执行制度，以及为了保证最佳效果的一个保障制度。



勇于创新 敢于亮剑 (彭建文/市场营销部/副部长)

就目前情况下，我们公司是否可以尝试将公司的高管人员下沉到下面的销售团队里，并且可以优质的配置其他技术人员加入团队。公司可以对几个销售团队下达指标，进行资源配置，每个团队的销售任务指标，完成情况和提成挂钩起来，各个指标均进行量化，团队之间形成竞争，我想将会形成一个良性循环的竞争状态。

建议

感受

1、一个核心的思想：要以满足客户的真实需求作为核心的工作，认真倾听客户的心声并超出预期的满足他。

2、一套简单有效的执行制度是：一切为了打赢这场战争，那么最好的方式是最有效最简洁的，这是执行层面需要解决的问题。需要把对市场的销售工作做一个个阶段性的任务细分，市场销售人员主要工作是做什么，技术人员做什么，借鉴三三制如何配合如何衔接，立体进攻打单。其实没有固定的模式可以复制，根据自己实际情况，能打赢战斗的方法就是最好的方法。

3、保障制度：如何保障队伍的战斗力的，邱老师提到了几点，印象最深刻的是轮岗制度，新时期的销售工作其实是全员销售，是企业里每个人都有这个服务的理念。这样的理念下，技术人员也不仅仅是技术人员，他也可以是一个好的销售人员，至少可以成为直接参与到销售团队里面来的强力支援。

好处

1. 就目前而言，公司核心的重要资源实际上是几位高管的资源，高管下沉团队后，该资源将与销售团队进行嫁接，有利于销售团队资源的效率，增加项目成功概率。以前那种高管提供资源，业务员专业从事简单商务沟通来往的情况将得到极大改善。
2. 技术人员嫁接到销售团队以后，该团队的技术竞争实力加强，因该技术人员直接参与了项目的进程，清楚项目落地的概率，能够实际的在项目中获得回报，因此积极性和主动性得到提高。
3. 销售人员在项目的整个过程中，从简单的商务沟通中解放出来，开始实质性的参与整个项目的策划，组织，实施，公关过程，对个人以及整个团队是个极大的锻炼和提升。团队与团队之间的竞争，是一个良性的互动的过程，在这种氛围下，每个人都有压力，每个人也都有动力，大家的目标一致，就是把项目拿下来，每个团队实打实的拿下项目，公司的总体目标达成变得更现实起来。

总结



在我们实际的工作中，我们应该具备一种品质，就是去繁就简，任何时候要保持清醒的头脑，把最重要的最本质的东西挑出来，把最重要的精力投入到最重要的工作里面去，这样的工作才能最有效率。

最后，我想谈到一点，邱老师说他不想讲文化的作用，虽然一直在讲实打实的技巧，实战的各种操作，技术层面的东西，但每次最后都会有一句话作为结尾：小胜靠智，大胜靠德。我个人而言，最能认同的就是这一点，一个人、一家企业如何能够成功？如何能够做大？如何能够屹立不倒？我们做业务的，最终能够获得别人的信任，并保持长久的合作关系，甚至于最后交了多年的朋友，需要靠一个好人品和操守，这大概是他这句话的含义。以上是我接受网课培训的心得体会，愿我们加德公司蒸蒸日上，加油！