

上海市快递行业 精神文明创建工作简报

上海市快递行业精神文明创建办公室编

2016 年第 47 期（总第 121 期）

2016 年 12 月 26 日

市邮政管理局举办 2016 年度职工乒乓球比赛

近日，上海市邮政管理局组织举办了 2016 年职工乒乓球比赛。市局工会每年都坚持为干部职工组织开展各类体育活动，通过职工健身活动的深入开展，进一步丰富了机关业余文体生活，展示出管局干部职工积极向上、奋发有为的精神风貌。

本次比赛，市局各处室和 6 个邮政监管派出机构的 50 余名干部职工报名参赛。随着裁判员一声令下，参赛选手们捉对厮杀，你推我挡，直拍、横拍、旋转球、弧圈球信手拈来，鼓掌声、喝彩声不绝于耳。比赛中，各代表队、各参赛队员遵循“友谊第一、比赛第二”和“重在参与、重在参与、重在提高”的原则，不畏强手，勇于拼搏，赛出了水平，赛

出了风格，交流了感情，增进了友谊。经过激烈角逐，分别决出男女单打前 5 名。

参赛队员也纷纷表态，工会举办这次比赛为干部职工搭建起切磋球艺、展示风采的平台，激发了健康向上、干事创业的正能量。通过乒乓球这项喜闻乐见的体育运动，大家将以更加强健的体魄、昂扬的精神、务实的作风，为推动行业建设发展贡献力量。

圆通速递在全网开展强化安全意识、学习自查活动

近日，国家邮政局、公安部、国家安全部等 3 部门联合发布《禁止寄递物品管理规定》，该规定自发布之日起施行。为让全网更好的理解此项规定，圆通速递在全网运用多种学习载体广泛开展教育宣贯活动。

圆通速递培训部按照圆通总部相关部署及工作要求，努力营造良好的学习培训氛围，在全网开展有关新的法律法规学习活动。活动明确要求各单位相关工作负责人特别是终端业务员及时组织完成学习，根据本单位、本岗位实际，创新学习载体，灵活运用各种学习方式，做到个人学习与集体学习相结合，短期学习与常规学习相结合，集中学习与自查自纠相结合。如各单位综合部负责将《禁止寄递物品管理规定》印发成学习资料，做到所有业务员人手一份，携带方面，适应业余时间随时阅读学习等等。

同时，圆通速递法务部利用圆通网络平台开展了《禁止寄递物品管理规定》宣教活动。从具体条文内容上、从法律的层面上，对有关法律法规进行全面的分析和解读。法务部表示，该《规定》将指导目录从原有的 14 项增加到“18+1”项，象牙、虎骨、伪造的公章、假证件等都禁止寄递，更加具有全面性、指导性和可操作性，对禁寄物品涵盖范围作出了较为清晰的界定，进一步强化了寄递企业主体责任。特别就寄递用户的安全保障义务，《规定》明确指出用户交寄邮件、快件应当遵守法律、行政法规以及国务院和国务院有关部门关于禁寄物品的规定，不得交寄禁寄物品，不得在邮件、快件内夹带禁寄物品，不得将禁寄物品匿报或者谎报为其他物品交寄。

经过一个阶段的学习，圆通全网还要求进行全面的自查，巩固学习成果，从思想上确保安全工作的落实。

安全是企业发展的底线、红线和基石，圆通速递始终将安全放在首位。圆通速递不仅在总部成立了安保监察部，在各管区、省区有分别设立专门安全管理机构，开展不定期的安全检查和排查。并将每年的 11 月份定位“圆通安全月”。

快递扶贫 中通助农

——第 300 亿件“诞生”在中通快递

很荣幸！第 300 亿件“诞生”在中通快递。这是一票服务“农产品进城”的快件，更是一份“快递扶贫、助农增收”的责任和使命：用我们的产品，造就更多人的幸福。

很感恩！邮政体制改革、《邮政法》修订施行、《国务院关于促进快递业发展的若干意见》出台等各项政策“红利”的释放，为中国快递业的发展提供了支持、注入了活力。中国快递发展至今，已形成数千亿的市场规模，吸纳两百多万人的直接创业、就业，有力地支撑了万亿计的电商消费，成为服务中国经济的新亮点和动能转换的新引擎。

很鼓舞！中国快递业务量突破 300 亿件，继续稳居世界第一，也标志着“十三五”时期快递业发展取得“开门红”。中国快递在推动流通方式转型、促进消费升级等方面的积极效应不断显现，成为供给侧结构性改革的一支生力军，未来对居民消费和企业生产的助推带动潜力巨大。

很期待！快递进入新装备、新科技、新模式、新生态的发展阶段，中通快递将从“做大”到“做强”、从“黑马”变“骏马”，立足中国经济的深厚土壤，通过实业和资本的双轮驱动，打造与 UPS、FedEx 比肩的优秀民族快递品牌，成为全球一流的综合物流服务商，路在前方！

申通快递与中经社快递产业发展研究院签署战略合作协议

12月20日，申通快递与中国经济信息社快递产业发展研究院战略合作签约仪式在京举行。申通快递董事长助理邹建生，中经社控股总经理、战略咨询中心总经理吴学俊出席签约仪式。

申通快递是国内起步最早、规模最大、实力最强的民营快递企业之一，中国经济信息社快递产业发展研究院是国家级研究机构，拥有雄厚的科技储备和科研实力，双方具备很好的合作基础。希望通过与研究院的紧密合作，帮助申通快递取得新的更大发展。

全国邮政行业精神文明建设工作培训班交流材料选登

关爱青年员工成长成才和职业发展

中通快递股份有限公司

近年来随着电子商务迅猛发展，快递企业为适应业务发展亟需转型升级，面临新形势与新挑战。中通快递抓住机遇，始终践行“员工、服务、责任、分享”的价值理念，加大青年人才的引进力度和培养，为青年员工成长成才开辟了绿色通道，广泛开展精神文明创建活动，以创促建，以建促创，

创建结合，形成精神文明创建长效机制，切实做到关爱员工，增强员工自豪感、责任感、归宿感，增强企业凝聚力，推动企业持续健康发展。

人才引进：校园招聘，为企业发展注入新血液

青年是企业员工团队中的生力军和后备力量，具备丰富的知识，敢于尝试，不惧挫折，敢于探索和创新，能为企业带来无限生机与活力。中通快递积极探索“校园招聘”这一人才招聘渠道。这一阶段，中通结合自身及行业发展状况，确定所需人才类型，并广泛通过网上信息采集、企业内部推荐、同行经验借鉴、院校实地考察等方式，确定最佳的人才适配方案。

2014年11月，中通快递组织开展了第一届校园招聘会，分别在西安四所高校进行了宣讲、招聘。据统计，宣讲会共收到近千份简历，最终成功选拔100余名优秀大学生，并充实到中通总部及下属各中心、网点职能部门。2015年10月，中通快递第二届校园招聘会如期举行。此次校园招聘在西安、成都、武汉等重点城市的十三所高校进行，并通过网络申请、校园宣讲会、笔试、面试等环节综合选拔出符合要求的优秀大学生。

截止2016年11月，“校园招聘”已为企业输送储备人才总数达500余人，其中10%有效进入企业管理岗位。

以IT信息中心为例，“校园招聘”所输送的储备人才

已在近年成为 IT 信息中心的中坚力量，在日常网络维护、项目开发、数据分析、旺季维稳等方面发挥了作用。

人才培养：“专业”、“管理”双通道选拔

人尽其才，才尽其用。除了在青年人才的选拔上下功夫，中通快递还建立健全了一套较为完整的人才培养机制。

首先，搭建企业内部人才数据库，对满足入库条件的所有员工，进行重点培养，提供管理、公共、业务等各类专业培训以及定期检查、考察活动。

其次，为落实中通人才发展战略规划，调动员工工作积极性，中通总部每年组织一次储备干部公开竞聘活动，面向基层员工选拔培养管理型人才。除管理通道外，人力资源中心同时为员工提供了“专业通道”发展渠道，在发掘管理型人才的同时选拔培养专业型人才。

同时，中通还实行竞聘上岗制度，遵循“能者上，庸者下”的岗位原则，采取灵活、透明、公正的竞聘制度，将个人晋升与日常工作中的创新、绩效、考试及对公司条例贡献度挂钩，有效地激发出新、老员工在工作与学习中争先争优的积极性，形成你追我赶、共同进步的良好竞争生态圈。

在这样的人才机制下，中通快递内部涌现出一大批伴随企业发展，在企业内部逐步成长起来的管理型和专业型人才。如原安徽片区总经理、现任中通广西公司总经理李建军，通过管理通道晋升，一步步从财务结算专员到省区管理人

员；如现任总裁办副主任刘望彬，从当年刚刚走出校园的大学毕业生，不到 2 年时间即获得认可。如现任客服中心总监助理陈荣，2015 年 3 月通过校园招聘加入中通快递。入职后，她先后在汽运管理中心、航空管理中心、网络管理中心、中转管理中心、客服中心及仲裁中心等各职能部门进行轮岗实习。2015 年 10 月，通过储干竞聘，陈荣荣成为客服中心储备干部。2016 年 5 月，由于在岗期间的突出表现，她被提升为客服中心总监助理。这样的例子在中通快递不胜枚举。

营造氛围：专业技能与精神文明两手抓

快递企业是劳动密集型企业，一线员工工作量大、劳动强度高，快递业务员、操作员很辛苦；区域性总部、分拨中心及大网点一般设立在交通便利的郊区或工业园区，文化生活设施不配套，员工业余生活贫乏单调。建设企业的文体活动场所及设施，组织员工开展形式多样的文体活动，是快递企业面临的突出问题。

中通积极参与上海市精神文明建设活动，先后建立职工之家、文体中心，购买图书及文体器材，组建篮球队、乒乓球队、足球队、拔河队、文艺演出队，每年举行企业内部及外部比赛，举办“庆五一”、“迎国庆”、“春节联欢”文艺演出，累计投入近 300 万元。举办党庆歌咏比赛、诚信主题演讲比赛、精神文明创建知识竞赛，取得佳绩，受到上海市邮政管理局嘉奖。中通“职工之家”评为上海三星级职

工之家，“文体中心”评为上海市示范文体中心。以青年突击队、青年文明号、青年志愿者等活动为载体，加快促进青年成长成才，深化创新创效活动，推动公司快速跨越发展。

“双创” 4.0：快递要人人做老板

中通发展平台是“众创、众筹、众包、众扶”模式的集中体现，是符合中国国情、符合国家治理结构体系、适应“互联网+”的全新经济模式。“帮助更多人创业就业并创造美好新生活”是中通不竭前行的动力，“用我们的产品造就更多人的幸福”是全体中通人的使命。

在中通这个“具有互联网精神的创业平台”里，涌现着一批批勇于创新、突破前行的创业者：有80、90后的时代先锋，有不甘于现状、一步一个脚印的“草根英雄”，有高学历、海归等互联网精英，有敢于打破常规、下海创业的事业达人，有立足岗位、坚持创新并收获实效的业务“大咖”……这些中通人，乘着“互联网+”的快车，将快递生态圈中各个环节融会贯通，与时俱进，不断延伸与创造出适合时代、适合行业、适合公司、适合自己发展的业务产品和经营模式。

2015年5月初，中通锦州公司又首推同城配送业务，并开通二派服务。2015年5月末，常皓与哈根达斯达成合作，开启夏季冻品B2C同城冷链配送增值服务，并一跃成为锦州市第一家拥有同城冷链服务的快递企业。2015年秋，当地农科所的有机葡萄上市，常皓顺理成章拿下了这项业务，实现

了辽宁省内的水果生鲜配送服务。4 年时间，从当初的日发件 150 余票到 5000 余票，日派件从 1000 余票到 1.1 万余票，中通锦州公司一改往日经验差、形象糟、员工执行力低的状况，摇身一变成为市场占比达 60%的“中流砥柱”。

创业基金：解决网点管理人才和经营困难的问题

“我的想法是成立一个创业基金，第一期拿出 10 个亿的资金，帮助网点解决管理人才与经营困难的问题。”中通快递董事长赖梅松表示，在中通全网 36000 多个员工里面，具备一定素质的，又非常想创业的这批人，中通通过设置门槛，在中通全网选拔并挑出一批优秀的人才，统一培训让其去管理网点。既可以鼓励各网点把效益做得更好，也能吸纳更多优秀人才为中通服务。

同时，在所有中通网点施行末位淘汰机制，将网点让给有能力的人，在公平、公正中实现让大家自己的创业创新梦，提升公司效益。而对于退出管理层的人，则可以按照中通给予的一定的价格参股。

结语：

中通快递多措并举为青年员工的成才提供良好的成长环境，让青年员工感知关爱、传播关爱、辐射关爱、升华关爱，构建了中通关爱的正能量，进一步提高青年员工思想认识和综合素质，凝聚更多的优秀青年。员工在企业的工作得到认可、人格受到尊重、关爱得到分享、利益得到保障，员

工就会把企业的事当作自己的事，把企业的利益当作自己的利益，把企业的发展看作自己的发展。中通近三年来，业务量连年翻番，服务质量稳步提升，安全工作卓有成效。2015年，中通在国家邮政局的综合评比中，位居快递行业第二名，总体服务满意度位居快递行业前三甲，实现了企业物质文明和精神文明同步发展，社会效益和经济效益协调进步，企业效益与员工利益协调发展，关爱员工与企业和谐共同进步。

简讯

1、近日，天天快递为感谢员工业务旺季期间的辛勤付出，激发员工下一阶段的工作热情，为 60 多名员工举办主题生日会。

2、近日，顺丰速运上海区客服部邀请 50 位员工开展“客服满意度表彰大会”，对客服工作中表现突出的员工进行嘉奖。

报：国家邮政局精神文明建设指导委员会

上海市精神文明建设委员会

上海市快递行业精神文明创建指导小组

上海市邮政管理局精神文明建设委员会

送：上海市文明办，上海市建交系统文明办，上海市交通委文明办

上海市邮政管理局各处室、管理局、文明办，

上海市快递行业协会，各快递企业
