

《抢占份额 创新管理 造就人才 分享成果》学习体会选登(二)



一、大力托管医院开发

第一种模式:主要针对参与医改的县级医院和一部分大型厂矿医院以及部队医院进行初步筛选,满足县级医院由于取消药品加成所带来的资金不足现象。主要工作思路为:挖掘医院需求,同时解决医院、卫生局、政府的顾虑,每月拜访2家医院,与领导沟通托管医院开发进展。

第二种模式:与大型医院进行合作,在医院内部开设药房,满足医院降低药占比和一些非中标品种的采购,以及抗生素管控的要求。建议公司成立院店合作开展项目部门,与汇仁堂新店开发结合在一起,纳入到汇仁堂新店开发计划里,争取能开发4-5家医院内部药店。

第三种模式:针对关系比较复杂的医院,医院无法平衡各方面关系的医院,可以尝试与其他医药公司一起合作托管医院、建议医院分产品线进行托管,例如抗

六大举措促药房事业部进一步发展

文/药房事业部总经理 胡春兵

生素托管给我公司,心脑血管疾病用药托管到其他医药公司的模式。尝试成立医院医疗管理部门,除进行药房托管外,还可以尝试器械托管,甚至医疗服务参与,入股医疗机构,收购医院。

二、托管医院服务延伸

1、继续医药物流延伸服务,解决医院药品采购、储存、销售各个环节的实际需求,提高医院药品院内物流水平。2、提高医院药剂科药事服务水平,包括提高临床药师执业能力,以及药剂科管理水平和临床科室的配合水平,同时提高员工积极性,改善国有单位员工工作作风。3、尝试为医院除药品服务外,其他工作方面提供服务,转变我公司在托管医院药品配送商角色,初步树立我公司是一家为医院提供各方面服务的服务商角色。

三、加强政府关系

托管医院无论从开发到日常的维护都要涉及当地政府的支持,在2014年工作中进一步加大处理政府事务,借助集团以及公司公共事务部的关系,加强与当地政府的联系,为托管医院的开发和维护保驾护航。

四、与供应商互动

1、继续参与公司采购部组织的与上

游供应商的互动,为供应商提供额外增值服务,为争取品种做好准备。2、根据基药标书和非基药标书,以及医保、农保目录,筛选大品种,主动与总代理联系,协助其寻找私人代理商,争取配送。为供应商提供医院药事会药品进院信息,协助其品种进医院和协助其药品在临床的上量工作。3、参与招商企业的招商会议,为招商企业和私人代理商搭建沟通平台。4、与供应商互动形成常态化,扩展到提升供应商生活品质上来的层面。5、按照托管医院所有药品目录联系人进行逐一拜访,加强与供应商的认识,同时了解医院供应商客户的需求。每月定期邀请几个供应商开个简短的座谈会,提升我公司的服务水平。

五、借力采购部工作

加强部门员工与采购部员工的内部交流,定期举行两部门的交流学习,销售经理兼职轮岗采购部,每月工作2天左右,主要是参与供应商的回款,日常交际,以及为供应商提供公司销售上的协调工作。同时学习南华和国药两家公司先进的工作经验,特别是围绕品种如何来开展工作的思路,加强与外企的沟通,借助外企专业的管理经验,提升部门的核心竞争力。建立公司QQ群,进行网络联系,同时

构建平台 夯实管理 创新发展 稳步提升

文/抚州分公司总经理 李平

文/汇仁堂连锁公司商品部经理:王湖南

作为汇仁人,在汇仁十年,经过这么多年多岗位的学习和锻炼,逐步培养成能独当一面、独立操盘的操盘手之一,每年都学习陈总的讲话,感悟老板讲话的精神,现在步入企业管理岗位,深知责任重大,只有务实的工作、通过管理方式和方法循序渐进地提升抚州分公司业绩。

一、搭建组织结构,重点培养关键岗位人员

首先搭建分公司的组织结构,万事人为本,“招兵买马”,刚开始遇到很多的困难,年前招工难、过年到企业宵无人找工作,通过分析拓展招聘渠道和方式,元宵节后一个月不到的时间,逐步完成了95%的员工招聘到岗;接下来培训好、培养好、辅导好新入职的员工,完善人员岗位工作流程,做好员工的基本保障,使员工能安心地投入到新建公司的学习和工作中,使员工有视汇仁如家的责任感和使命感。

作为从基层做起的分公司负责人,深知培养人员需要花费更多的耐心,需要花费更多的精力,需要培养、团结和带领出优秀的关键岗位人员,为团队建设增加中坚力量,使关键岗位人员犹如一粒种子,起到连锁效应,可以培育出更多的能打仗、打胜仗的员工和团队。

二、做好GSP认证基础工作

构建抚州分公司平台,必须做好GSP认证前的各项准备工作,信息系统、网络、电话、办公设施设备、仓储的规划、仓储的设施设备、配送车辆。



一、引进高毛利商品,淘汰重复、杂牌、贴牌商品

加大高毛利商品引进力度,尤其是知名度高、品牌老且毛利率高的厂家二线品种,同时对部分自采品种进行优化和淘汰,如:一些代理商的杂牌、贴牌商品以及一些毛利率低且品种重复的商品。

二、单店单独引商品,增强单店竞争力

对总店可经营的2类器械和部分3类器械做特别引进,单独采购;临床品种或可以替代的销量大的临床品种根据总店需求想办法引进,根据有关数据显示现在南昌零售市场肿瘤药品销售占比37%点多,我们将加大对肿瘤药品的关注与市场的调查,并且引进一家参茸专柜来替补现在的龙宝参茸专柜(已提出要撤场),以丰富总店的商品品规和门店形象,增强总店竞争力。

对超市中的店中店引进品牌品种,利用品牌品种的过硬的质量疗效指标,超高的消费者的知名度、美誉度、忠诚度来提升门店的品牌形象。

三、重点引进自采的一线品牌厂家的二线高毛利品种

签订销售返利协议,跟踪门店销售,及时催收好销售返利;列入首推目录,加大奖励力度,并制定跟各门店销量相符的销售任务,争取供应商资源(赠品、店员培训等),为门店的销售做好服务。

四、寻找新的品牌厂家,完善品牌商品品类

根据近年来顾客对品牌厂家的品种更认可,更偏好的特点,继续深挖品牌企业的二线高毛利商品,增加门店的竞争力。

五、回归销售任务,细化采购流程

根据销售任务,细化各门店的调货计划与品类分析(库存、商品价格),争取门店在库



存压力小的情况下完成年销售任务。

进一步做好门店品类销售分析工作、优化采购部业务流程、使得采购部各项工作能够更加有效快速地为门店;紧扣销售,结合门店库存以及供应商的合作方式制定安全、合理的采购计划和供应商的月度付款计划;根据厂家合同、供应商协议等,按月、季度及时催收返利;

六、加强库存监管,减少效期损失

继续加大对门店及仓库商品库存及效期品种的监管力度,加大门店间商品调拨,滞销门店调拨到热销门店,减少门店效期、报损商品;增大对门店店长或者店助的库存管理意识和能力的培训,加强对门店效期商品的促销的管理力度,对门店店长或者店助的调货(缺货申请)能力培训力度加大,争取做到门店低报损甚至零报损。对于仓库或门店的效期、破损的代销连锁采购品种及时联系供应商退换,科研采购的商品找采购员沟通,尽量减少门店由于此类问题带来的压力。

七、协调合作,积极配合

积极配合信息中心和时空软件公司做好连锁信息系统转型相关事宜,提供会员管理细则,商品分类表,拆零商品目录等,以及后续的一系列相关事宜。

汇仁流通



主办:汇仁医药流通事业部人力资源中心

编委会主任:丁晨昌

主编:罗会东

编辑:张秀玲

汇仁医药迎来首次新版GSP模拟认证

本报讯 汪纪宁 罗会东报道

4月14日至16日,江西省食品药品监督管理局GSP认证检查组莅临公司新版GSP认证模拟检查。认证检查组由省局认证中心主任张群带队,各地市(县)药监20多位骨干人员组成。此次模拟检查分成5个小组,由公司领导及各部门负责人与关键岗位人员全程陪同,在被检查到的部门与岗位的大力配合下,对公司的人员资质、设施设备、计算机管理系统、组织机构与质量管理职责等软硬件情况进行逐一核对,对药品销售、收货与验收、运输与配送、储存与养护、出库、售后管理、制度落实等质量管理体系进



行了系统全面的核查。

经过三天的严格检查,认证检查组一致认为公司为新版GSP认证做了大量准备工作,实施新版GSP情况总体良好,达到一定的预期效果,同时诸专家们也中肯地提出了公司GSP工作中仍存在不少需要改进的不足之处及若干条整改意见,如计算机系统、质量管理体系方面。

此次模拟认证通过实操演练,让公司更加直观地了解了新版GSP的认证要求,提高了全员对新版GSP的认识,警醒了公司在今后的经营工作中进一步加强管理,特别是质量管理,将对建立省内新版GSP认证标准起到积极的促进作用。(质量部 人力资源中心)

快来添加成为好友 看公司新闻 参与各种互动

汇仁医药官方微信火热上线!

六个月内关注 参与公司大型文体活动 大奖等你拿

本报讯 张秀玲 报道 汇仁医药官方微信火热上线啦!现在开始,各位汇仁人,请速速扫描下方二维码,成为汇仁医药的好友吧。至此,汇仁医药已有企业网站、官方微博、微信三大平台,新媒体联合更给力!

为提高企业凝聚力,促进员工间有效沟通,更便捷、更有效传播企业文化,公司人力资源中心与信息部积极探索利用时下热媒体——微信,努力提升文化建设的实效性和针对性,传播正能量!

通过微信,您可以快速获取公司最新动态、通知公告、行业资讯、销售案例、职业发展以及人生成长等大家喜闻乐见的文章故事!在微信上,您还可以和我们随时互动,提供新闻线索、探讨工作中遇到的问题……也欢迎与小编聊聊天,发送语音、文字、视频均可,您今天的心情、随手拍到的照片,我们都会尽快转达给公司通讯员,或分享给广大汇仁人!

为庆祝五一劳动节和微信平台的开通,公司人力资源中心和团委将策划一次大型文体活动(由于GSP认证活动将延后,具体待通知),届时广大员工将通过微信报名参与,丰厚的活动奖品等着您,千万别错过!(人力资源中心)



流通事业部2014年第一季度工作总结会召开



本报讯 罗会东 吴兴国 报道 4月19日至20日,流通事业部2014年第一季度工作总结会议在汇仁精品商务宾馆四楼会议室召开。会议总结了2014年第一季度工作,部署了第二季度工作。流通事业部各子分公司、各部门负责人及纯销部、营销中心区域经理共45人出席会议。据公司财务报表反映,流通事业部今年1-3月销售收入966亿元,完成率214.6%,同比增长17.55%;一二三类终端销售7.05亿元,完成率210.6%,同比增长24.33%;净利润完成率18.38%,同比增长816.3%。

陈冰卿董事长在会上点评了各部门工作汇报并就第二季度及今后重点工作作出指示。

一是要继续坚定不移地全力抢占市场份额,力争早日实现占省内市场份额50%的目标。从公司财报来看,目前一类、三类终端增幅较大,发展势头很好,要继续保持增长势头,优化终端结构。各业务部门包括区域经理在内的负责人要有采购意识,全面掌握清楚客户需要的品种,同时要经常思考到底何时才能实现终端,占省内市场份额50%这一战略目标,并把实现目标所需的资源向公司提出来。

二是要加强部门重点经营管理工作,确保工作到位而有效。纯销部一方面要尽快落实返利差额,清收应收账款,另一方面要调整授信,对回款差的客户采取控制业务量或锁定授信总额的方式,调减授信

额度;商贸部要降低授信额度,同时重点防范客户风险;营销中心要提高业务利润率,各分公司则重点加强应收账款管理,二季度要重点汇报一季度计提坏账控制情况;上海汇仁要减少亏损,保持资产增值;汇仁堂连锁一要进一步找出毛利率低的原因,想办法二季度补回,二要追查去年财务费用用到今年列支的相关责任,三要掌握门店经营权,关闭亏损门店;采购部要及时催收返利,及时处理过期产品,强行退货给供应商,避免产生损失,此外还要梳理年初签订的采购合同,避免影响返利。

三是要高度重视新版GSP认证工作,争取一次性通过正式认证。陈总指出,4月14至16日,省药监局认证专家对公司进行了一次模拟认证,这是对我们的认可与信任。虽然在模拟认证中发现了一些不足,但公司要以此为契机,上下一心,做好准备,争取一次性通过正式认证,从而打造样板工程,发挥行业示范作用,树立行业良好形象。陈总特别要求各分公司不能依赖总部,必须以正确的方式方法,主动与地市局沟通好,总部营销中心要加强

对分公司GSP认证的督促,仓储、质量部门则要加强对分公司的培训指导。

四是要加强应收账款管理,提高业务毛利率,从严控制经营费用。公司目前缺少良好的资金统筹管理,需要在今后的KPI考核中加大对应收账款考核的权重与力度,业务部门要拿出应收账款管理的处理办法,避免个人赚钱、公司亏损的行为发生,各业务部门一季度毛利率未达预期的,必须设法在二季度补回来,并在今后汇报材料中增加这一内容。同时,各部门一季度费用超支的,必须在二季度加以严格控制。除业务人员的增编不予限制外,公司必须重新对取能、计件人员岗定编,减少非经营人员,确保员工满负荷工作。

五是加强员工培训,提高人员素质。各部门在工作中均要落实业务培训与员工培养,特别是新入职员工的培训,人力资源部要严格督促监控。公司要引入并实施末位淘汰机制并实施,抓好队伍建设,完善激励机制,稳定连锁公司店长等骨干人员。对于不能量化的工作要创新管理方式,不能一成不变,否则队伍将丧失战斗力。

会议结束后,丁总对各部门重点工作做出了具体部署。

一、目前县级市场比较薄弱,纯销部要想办法突破县级市场,对县级市场的开发突破要纳入KPI考核。明年对于低于10%增长率的县级人民(中)医院,将拿出来进行公开竞标,或交营销中心开发突破。

二、乡村一体化业务虽然在省内遥遥领先,但业务模式不够成熟,受当地政策的影响较大,营销中心要以一个区域进行试点,探寻出跨部门的运作模式。

三、商贸部要每月进行风险评估及上报,重点加强风险控制。

四、上海汇仁要扭转纯销毛利率偏低

的状况,重新梳理纯销采购授权管理,流通事业部采购中心要在5月之前派专人去上海指导完成。

五、各部门要高度重视并配合GSP认证整改工作,重点做好计算机系统方面基础数据的梳理、授权控制与公司整体质量管理体系的完善工作。

六、各部门要高度重视项目管理工

作,以此推动部门重点工作,并通过项目培养人才,抓好队伍建设。各部门负责人对项目的重视程度将直接影响项目完成的好坏,因此要加强对项目的关注度,特别是项目管理的过程。

七、从这一两年的发展规律看,上半年与下半年的业务增长率基本持平。因此,各业务部门二季度不能只将眼光盯在完成23%这一数字上,而应全力以赴做更多的业务。(人力资源中心 行政部)

流通事业部 2014 年项目启动会召开



本报讯 万鑫 报道 4 月 29 日, 流通事业部 2014 年项目启动会在公司四楼大会议室召开。流通事业部项目总监丁晨昌、项目委员会成员、各项目经理以及任务经理等 30 余人参加了会议。该会拉开了流通事业部 2014 年全面项目管理工作的帷幕, 为项目管理工作指明了新的发展方向, 预示着项目管理迈向新的阶梯。

会上, 科研公司运营管理部经理宗东讲解了《2014 年全面项目工作思路及项目激励考核方案》, 介绍了 2014 年项目管理工作新的思路和计划, 并通报已经通过公司决议的 14 个主项目和 10 个子项目。会上, 战略型项目、创新型项目



编者按: 如何实现董事长提出的新七年发展战略目标, 完善科学的薪酬福利激励政策、优秀人才的引进、关键人员的培育、人才队伍建设将起到至关重要的作用。

激励·培育·队伍建设

本年度公司再投 300 余万元提高员工薪资福利待遇

为更好地让员工分享企业发展成果, 2014 年流通事业部在销售业绩、企业利润蛋糕不断做大的基础上连续第四年普调薪资, 调薪总额达 250 余万元, 惠及上海汇仁、汇仁堂连锁、科研公司及各个分公司所属职能人员、件作人员、销售开票员约 730 人, 平均增资达 11.7%, 同比去年人均上涨 300 元左右, 同时拿出 50 万元增加 100 个社保名额。



此次调薪依旧实行“因岗定薪、因人而异”的方法, 将普调与重点调整相结合, 既让广大员工的平均工资上涨, 又对重点部门、重点岗位、薪资较低的相关人员以及在公司各项工作中表现优异的人员如先进个人、星级员工及 A 等员工实行重点调薪, 以表彰和鼓励更多的公司员工在积极努力工作的同时能享受到企业发展带来的利益和成果。

除年度调薪和增加社保福利外, 流通事业部还将积极完善以下激励措施:

一是继续推进中高层经营成果奖方案及连锁公司店长身股分红;

二是针对市场的差异性制订新的区域销售干部与业

务员的激励方案, 以进一步提高团队战斗力, 保证销售任务达成;

三是继续深化仓储费用承包并推广至上海汇仁及所有的分公司, 通过减员增效、节约成本来缩减费用提高年终人均奖励, 增强工作干劲;

四是继续完善采购、信息部门项目激励考核机制, 落实采购人员专业等级标准评定体系、建立信息技术梯队, 调动员工工作热情。

五是建立标准化工作流程, 推进公司全面项目管理工作, 通过项目奖励激励员工积极创新工作, 促进事业部朝着科学规范的集团化管控方向稳健发展;

这些措施的有效实施, 将

进一步激发公司全体人员的干劲, 努力做好公司各项工作, 达成公司核心战略目标。

创新服务方式 实现合作共赢

汇仁医药举行 2014 年 VIP 供应商沟通会



本报讯 吴兴国报道 3 月 22 日, 以“创新服务·合作共赢”为主题的汇仁医药 2014 年 VIP 供应商沟通会在力高皇冠假日酒店举行。34 名来自全国各地的 16 家 VIP 供应商嘉宾与丁晨昌、黄小峰、涂小明、唐丽丽等公司领导共同出席。此次会议是在汇仁医药圆满完成 2013 年度经营指标、奋力拼搏力争实现 2014 年度发展目标、省内新一轮招标将要开启的背景下, 为答谢各 VIP 供应商多年来的支持与帮助而召开的。此次沟通会旨在让各 VIP 供应商更加深入地了解了公司的战略与实力, 为今后进一步加强工商联合、深化双方合作做准备。

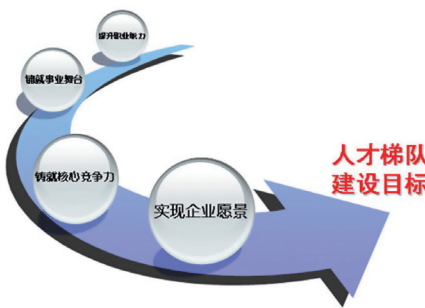
会上, 科研公司总经理丁晨昌首先致辞。他指出, 面对药品流通领域发生的历史性变革, 2013 年, 汇仁医药人坚定地按照公司的发展战略和营销策略, 步步为营, 圆满完成了主要经营指标。为顺应形势变化, 公司制定了 2014—2020 年的新七年战略, 力争 2014 年实现销售 45 亿元, 至 2020 年时销售额突破 150 亿元。丁总希望各

VIP 供应商在今后能继续不遗余力地支持汇仁医药, 携手同行, 共创更加美好的明天。

科研公司常务副总经理黄小峰代表公司作了“创新服务·合作共赢”专题汇报。在汇报中, 黄总着重介绍了公司现在正在实施的“三五”战略规划、公司 2013 年经营管理工作以及 2014 年工作计划, 并阐述了公司“四五”战略规划。随后, 运营管理部经理宗东从发展历程、新思路、新体系三个方面作了大客户服务专题汇报。他介绍说: 公司大客户服务工作自 2010 年开始至今已建立起较完善的服务体系, 各项服务工作开展较为出色。根据市场形势变化、供应商需求及公司经营发展的需要, 公司调整思路, 制定了新的管理方案, 以构建起新的大客户服务体系。

会议最后, 与会嘉宾首先祝贺了公司取得的喜人成绩。他们表示通过彼此不懈的努力, 双方已取得了较大的信任, 双方的合作是愉快且富有成效的, 对公司新七年战略和 VIP 供应商服务新体系充满期待。针对采购服务、招标服务、销售服务、市场开拓、物流配送服务等内容, 与会嘉宾提出了自己的意见、看法和建议, 他们希望得到更加优质、高效、全面的服务, 在物流配送、招标、终端信息、医院项目等方面加强联合与资源共享, 同时, 能及时解决好合作中出现的各种问题。对此, 公司领导做了积极的解答与说明。

(行政部)



本年度将引进 30 名以上优秀应届大学生

截止今年三月份, 人力资源中心参加南昌大学、江西财经大学、江西中医药大学等省内知名院校 10 多所校园双选会 10 场、专场招聘会 2 场, 受到各大中专院校大学生的追捧, 累计 200 余

大学生参加了本公司的大学生招聘活动。通过层层筛选、优中选优, 有 35 名大学生成功应聘入司, 重点有纯销售业务类 20 人、采购类 4 人、质量类 4 人。

本年度将培育(辅导)超过 100 名关键员工

内容。

为保证各部门的培训计划实施与实施效果, 公司将建立定期抽查和培训通报机制, 并完善考核评比办法, 将培训工作纳入各部门与部门负责人月度、年度绩效考核, 同时开展评选优秀学员与优秀兼职培训师活动。

通过本年度培训计划的实施, 预计今年培养 77 个关键人才、辅导关键员工 106 人。



一个故事, 胜过千言万语, 它是塑造品牌的生命, 包含着许多的文化秘密。

2012 年度诺贝尔文学奖获得者莫言在斯德哥尔摩瑞典学院发表获奖感言时说: “我是一个讲故事的人, 因为讲故事我获得了诺贝尔文学奖; 我获奖以后发生了很多精彩的故事, 这些故事让我坚信真理和正义是存在的; 今后的岁月里, 我还将继续讲我的故事。”

2013 年, 公司在文化建设上下功夫: 成立团委组织、优化办公环境、创建职工图书馆、改版升级

网站、定期出版内刊、板报、举办学习、竞赛、娱乐等文化活动, 这些载体的运营, 活动的开展意在以文化人, 用正确的价值观引导激励员工, 使企业文化真正入脑入心, 推动公司实现“进入华东医药商业第一集团军”的愿景。为适应医药商业发展的变化, 陈冰郎董事长在 2013 年度工作报告中提出了 2014—2020 年新的七年发展战略目标, 确定了 2020 年公司销售规模要达到 150 亿元, 为实现这一“汇仁梦”, 需要做实企业文化这个软任务, 而典型故事正是做实企业文化建设软任务的一个很好

的载体。

2013 年公司通过层层筛选, 评选出了优秀团队及优秀个人, 他们均在企业经营管理实践过程中默默奉献, 他们背后的故事像火一样闪亮, 似水一样流淌, 如花一样绽放, 如歌一样飞扬, 吸引人、感动人、启迪人、激励人, 从本期报纸开始将为您讲述这些动人的典型故事, 大家员工可以从中吸取更多的“正能量”, 进一步增强企业的凝聚力和核心竞争力, 为实现“汇仁梦”提供强有力的文化支撑!

故事主人翁介绍

徐明, 公司 2013 年度总裁特别奖获得者, 科研公司纯销售部精英业务员, 华东交大市场营销本科毕业, 09 年入司, 为人执着, 只要确定目标就一定想办法完成, 近两年业务能力得到持续提升, 均超额完成销售任务。



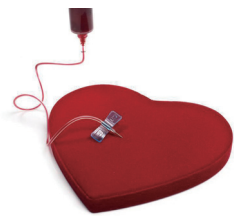
一盒救命药的故事

(素材提供: 徐明 评析: 曹利萍)

“徐明, 有一个病人急需一种新药救命, 赣州没有, 你马上去北京一趟, 将药带回来!” 2013 年 7 月 1 日是徐明 27 岁生日, 这天晚上他约了一大帮朋友一起吃饭来庆生。很多朋友许久未见, 晚宴气氛甚是欢乐, 不想中途却接到公司纯销售部总经理廖万玉打来的电话。原来赣南医学院第一附属医院住进了一位非常重要的病人, 危在旦夕, 急需一种新特药救命, 然而在这种紧要关头却发现江西省内各大医院及供货商都没有这个药品, 这下把赣南医学院第一附属医院和公司领导都急得团团转。终于, 在经过双方努力打听后得知在北京一家医院有这个药, 于是公司纯销售部总经理廖总火速给徐明打了一个电话, 下达了立即去北京取药的任务。

时间就是生命, 徐明挂了电话立即跟朋友说明情况并提前结束晚宴, 接着便回到家中通过网络订好了第二天最早的飞机票, 简单收拾好行李后在家休息了三四个小时就开始赶往飞机场。

下飞机、坐地铁、找医院、买药、



故事哲理: 公司作为销售型的企业, 注定以利益为主, “仁者爱人”口号似乎太大太虚, 而这个故事确告诉我们并非如此。故事主人公徐明用他的实际行动不仅证明了他诚信敬业的优秀品质, 也彰显了公司“仁者爱人”的核心理念。力证了公司在药品销售环节中, 把好关卡, 给医院和老百姓提供安全药、救命药!

故事主人翁介绍

刘虎, 公司 2013 年度总裁特别奖获得者, 科研公司纯销售部精英业务员, 江西科技师范学校制药工程专业本科毕业, 2009 年入司, 踏实肯干, 执行力强。

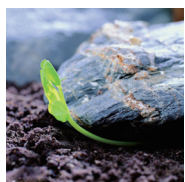


不经意的“善举”换来的信任

(素材提供: 刘虎 评析: 李依妮)

每逢年底, 天总是格外的冷, 似乎连空气都要被冻僵, 肆虐的寒风吹在脸上就如刀割。碰上这样的天气, 人们总是喜欢猫在空调房里工作, 不愿外出, 不愿被寒冷的气息包围。2009 年 12 月, 正值这样的严冬, 纯销售部刘虎刚开始接手业务, 他的第一个客户是赣州市立医院, 每天一大早他总是早早的赶到医院帮医院的老师发药、打扫卫生, 能做的尽量做, 手指常常被冻得通红, 可惜医院的老师们并不领情, 对刘虎总是爱答不理的, 没有信任度业务总是开展不起来。然而刘虎也想不出更好的办法来缓和与老师们的关系, 只得继续帮老师们发药、打扫卫生, 天天如此。不久后的一天, 医院赶上一次重要检查需要全面大扫除。刘

虎再一次默默的拿起了扫把和抹布。甚至将那些脏玻璃窗都拆卸下来用水冲洗。冲洗到一半时, 鞋子湿透了, 他就干脆脱掉, 光着脚冲洗玻璃窗, 花费了一个上午的时间终于冲洗干净, 刘虎的脚手指早已冻得弯曲僵硬, 脸也是冻得生疼。没想到就



故事哲理: 所谓自助者天助, 如果刘虎不自立、不勤快、不坚持、不勇敢, 就很难克服现实困难, 扭转被动局面。能够克服困难走向成功的人值得推崇。困难不可怕, 可怕的是人没有自立的精神。因为, “我们永远不能自立, 我们将永远不能摆脱苦难。只有自立的人格力量才能拯救自己”。