

COWealth

Communications

合富通訊

合富集团第八年周年庆

AUGUST 2005

NO.10

笑迎新時代
邁步創佳績



笑迎新时代 迈步创佳绩
- 合富医疗执行长致辞 / 1

专家专访

医疗服务质量管理之新模式 / 3

- 本溪满族自治县第一人民医院院长 闫振伟

第十三届世界神经外科大会感想 / 6

- 专访北京大学第一医院副院长鲍圣德

可移动术中放疗系统 - INTRABEAM / 7

- 上海第二医科大学附属第九人民医院放疗科主任 王中和

策略联盟

Konelab在芬兰 - 芬兰培训体验 / 9

放射外科肿瘤治疗专题

泛太平洋地区立体定位射线手术平台

及光子放射治疗仪研讨会纪实报道 / 11

立体定位射线手术平台临床应用

全国学术研讨会 / 15

管理第一线

浅谈绩效管理 with 考核 / 21

财务管理 VS 内部控制 / 23

管好进销存 / 25

合富生活

从后勤冲向市场的前端 / 26

大话神仙之太上老君 / 27

我的合富体验 / 29

铿锵玫瑰 / 30

8周年重大事件回顾 / 31

群星汇聚

2005年第一季度CITI群英榜 / 35

2005年第二季度CITI群英榜 / 37

笑迎新時代 邁步創佳績

合富医疗执行长 李惇

八年经营及十亿人民币的投入，合富集团已由一个默默无闻的公司发展到每年都与几百家医院保持业务经常往来的规模；也从一个原先在市场上被同行排斥的陌生者演变成许多供应商愿意输诚交往的生意伙伴。这些显著的成就主要是归因于同事们的尽心尽力，股东们的无条件支持，更是来自于众多的生产商，代理商及广大的用户群对我们的经营理念及执行能力的认同。值得一提的是，合富团队在获得这些成就的同时，也铸就了以下几个独特的核心竞争力：

- 专业且成熟的经营团队；
- 开放且有效的销售渠道；
- 全方位的售后服务队伍；
- 广覆盖的专职收款队伍。

最难能可贵的是合富员工守法守纪的行为始终保持如一，丝毫未因为职工人数的增加或业务量的扩大而逾线。这份自爱的矜持让大家养成了在规范条件下的作业能力，也让公司的帐务及各项资料的记载皆能符合且满足上市公司募集资金的严格审核，为自己下一阶段的快速发展提供了有利的条件。而规划合富下一个八年的发展，就必须在既有的基础上结合这些有利条件，并扩大发挥我们的核心竞争力，也是我们由五个亿奔向五十个亿的关键所在！

作为一个渠道商，目的是要把各项产品透过自身的工作推广到医院及终端用户。产品销售的越快越多就代表渠道的价值越高，“产品打开通路，通路创造规模，规模产生效益”就是这个道理。而销售推广的工作都是要由人来做，人的多寡及能力的高低皆会



影响推广工作的结果，也影响到渠道的价值。在过去的三四年，合富在人员的招聘及培训上作了最大的投入，就是希望借着增加总体的人力及能力来提高自身渠道的价值。经过这些年的努力，我们确实找到了一定数量的优秀人才且培养了一批骨干，这些人才骨干对维持合富现今业务是功不可没。然而，如果依此发展速度及方法，业务每翻一倍就得要花上另一个八年，则合富难以成气候，因此，除了继续现有的人才招聘及培训做法外，对同样具有渠道价值的企业的购并必须成为我们下一阶段的另一个战略发展方向。观诸其他各行业中快速发展的公司，购并是不可或缺的行为，这点在国内医疗器械行业尤其适用，也是合富运用有利条件的最佳舞台。

由于多数医院有延后付款的特性，许多代理商是以现金向生产商进货给医院，并由医院压着其货款及应得利润长达数月甚至半年以上。如此滚动下去，生意越做越多或竞争越激烈，医院的压款金额就越大，代理商需求的资金就越多，需要靠外界支援的机会也越多。另一方面，购并或是结盟都会要牵涉到许多许多的工作，如事前市场信息收集，对意向公司的现有生意及用户关系的考察，收购价钱的估算及方式的选择；事后对有已装机用户的维修及整体服务，货款的回收及后继生意的巩固发展等工作……。

为什么这会是合富的最佳舞台呢？

首先在资金方面——除了公司每个月都有稳定的现金收入外，国内外已有十数家投资公司愿意透过合富的平台进入中国医疗市场，再加上合富在不久的将来可以公开募集资金，执行购并的战略舍我其谁？

其次，在进行购并时可能牵涉到的各项工作，不也正好是合富各项核心竞争力的运用及发挥吗？

1. 事前市场信息收集，对意向公司的现有生意及用户关系的考察，这已是我们的BDR队伍每天的工作；
2. 收购价钱的估算及方式的选择，我们有专业的经营管理团队；
3. 事后对装机用户的维修及整体服务，可以放心的依赖我们的全方位的售后服务队伍；
4. 货款的回收及后继生意的巩固发展，还有谁比得上我们的BSR队伍。

八年前合富所引进市场的试剂合作方案，改变了市场的交易规则，也为自己创造了立足生根的机会；今日我们率先启动大规模的企业购并，必定还要独领风骚数十年！

执行能力的强弱，左右了一个战略的成败，合富如何透过对自己员工的沟通，培训来蓄集强大的执行力以确保战略执行的成功呢？事实上，所以选择执行购并的战略，本就是基于此战略能够发挥我们的核心竞争力及相关的有利条件，各团队该有的基本条件多已具备，我们需要的是实战经验，唯有透过实战的学习才能更完善自己的思维以强大自己的执行力，别无二法。为此，也为了不要影响到现有的正常业务的进行，公司成立了一个专门的部门并领銜其它各内外勤部门，直接进入实战演练，期望能在最短的时间内完成多次小规模及选择区域内的购并的实际作业，俾让每一个合富团队及合富个人都能借参与来积累经验及完善思维。等到大家都完成自我的学习及准备后，我必定吹起大规模及全面购并的号角！

“产品打开通路，通路创造规模，规模产生效益”，将新产品引进我们的销售渠道是个重要且会持续推动的工作，它也与渠道本身的规模成长是个因果关系。渠道越具规模就对新产品加入越具有吸引力，而扩大渠道规模也得靠更多的产品来完成。去年射波刀及术中X刀的引进为合富带来了数不尽的新的经销商及用户关系，不但扩大了我们渠道的规模，也创造了可观的营业成长就是一个成功的范例。

合富的业务发展的越快，就需要越多肯挑大梁的骨干。我借此机会再次鼓励所有的员工勇于面对新的挑战，因为公司的成功必会创造出许多的机会让有贡献的职工发展及分享。此时不奋起与合富共同成长，更待何时！

医疗服务质量管理

之 新模式



闫振伟 本溪满族自治县第一人民医院院长

1968年5月出生，副主任医师，大学学历，曾担任本溪满族自治县卫生局团委书记、县委办公室秘书、县计划生育委员会副主任、县一院党委书记兼院长、县卫生局副局长。

闫振伟同志时刻以“三个代表”思想为指导，模范遵守党的纪律，具有高度的政治使命感和责任感，克己奉公、无私奉献，团结带领县一院的全体职工坚持改革、锐意进取，使县一院各项事业跨越式发展，经济效益和社会效益双双丰收，创造了县一院历史的辉煌，为地区人民健康事业做出了突出贡献。

随着社会的进步和科学的发展，高新技术不断渗透到医疗服务的各个领域，促进了医疗服务的质量和效率的提高，也适应了病人对其所患疾病进行早期诊断、早期治疗和早日康复的需求。但是，正如社会发展加快了人们的生活节奏而导致人们心理健康需求也随之增加一样，医疗服务中高新技术的介入也增加了病人对于高感情服务的需求。这就为现代医疗提出了一个新的课题：在高科技医疗服务的同时，是否需要加强高感情服务以及如何为病人提供高感情服务。

一、医疗服务中高感情服务的必要性

医疗服务中所强调的高感情服务实质上是一种心理服务，心理服务是社会的需求，是医疗服务的

重要组成部分。它必须与高科技发展相平衡，也必须与病人的心理需求相适应。

随着医学模式由传统的生物医学模式向现代的生物—心理—社会医学模式的转变，人们已经明确地意识到：外界的社会因素或个体的生物因素都须通过个体的心理作用才能主动调节人际关系和自身的心理状态，而这对人体的健康和疾病起着重要的作用。人们在意识到心理因素对健康和疾病起重要作用的同时，还必须意识到心理因素在医疗服务上的重要性，进而提出心理服务的需求。

医护人员的一言一行，对病人都可起到安抚和治疗的作用。他们亲切的眼神、温和的笑容以及充满信心的谈话，往往会给病人以战胜疾病的力量，再配合以医疗新技术的运用，使病人在治疗上、情感上取得和谐，在心身和社会诸方面得到适应，可达到真正促进康复的目的。在目前，这已经成为医患双方的共识。

作为病人，会因为高新技术的应用减少了与医护人员交流的机会而感到不满足，他们需要和医生、护士交流、谈心，谈自己的疾病背景，谈病中的寂寞心情，渴望对方理解因疾病带来的生理、心理方面的痛苦以及解除痛苦的迫切心情。

作为医护人员，高新技术把他们从繁重的体力劳动和复杂的脑力劳动中解放出来，他们有更多的时间去研究病人的性格及爱好、痛苦和欢乐、悲伤与忧烦，以便因人因事地为病人做好各种治疗和护理服务。

可见，高新技术必然会产生一种与它相平衡的反应：技术越高级，情感反应也越强烈。病人不仅需要高新技术、方便快捷的诊疗服务，而且需要高感情、人道主义的关怀以及能发挥他们个人潜能的医疗指导。医护人员也需要技术手段以外的情感投入来更好地履行帮助病人尽快恢复身心健康的天使职责。

这一切都是单纯运用高新技术不能代替的，是任何精密仪器都无法满足的。所以，伴随着高科技医疗服务的发展，提供高感情医疗服务已势在必行，建立高科技、高感情平衡的医疗服务模式已成必然。

二、医疗服务中高感情服务的应用

指导病人在高科技医疗环境下，如何适应治疗、达到康复，是医生、护士义不容辞的责任，无论在医疗服务中，还是在护理服务中都应该给予重视。

1. 医疗服务中高感情服务的应用

(1)诊断 在诊断过程中的各个环节上，医生与病人之间的相互配合对诊断的及时性和准确性都至关重要。

①接诊 接诊的过程是医患双方相互了解的过程。医生要了解病人的疾病情况，力求完整、准确地对疾病做出诊断；病人也在观察医生的仪表举止的同时，力求对医生的医术和为人做出判断，而这些又会在一定程度上影响病人对诊断的信任度。所以，医生自接诊开始就应该对病人进行含有情感投入在内的心理服务。医生在接诊过程中所表现出来的仪表、风度是医生的文化素养和道德情操等内涵在言谈举止中的自然流露，这就要求医生在面面对病人时应该体现庄重，给病人以值得信赖的印象。

②病史采集 在病史采集过程中应注意倾听病人诉说，亲切、耐心地询问病情，适当加入一些诱导技巧。这样，不但可以准确掌握病情，还可以使病人通过倾诉和宽慰，缓解心理紧张和焦虑。医生在注意收集生理方面的各项指标的同时，还要注意收集心理方面的各种资料。比如病人的性格特征、人格特征、生活习惯、家庭背景、社会地位、宗教信仰等都应作为心理诊断的指标。

③临床检查 没有良好的医患关系，病人不可能很好地与医生合作完成各种临床检查，尤其是那些较为痛苦的检查。

查体时，医生要抱有关心的基本态度，善待病人，应该把要求病人如何配合随时告诉病人。要注意保护病人，一方面避免受凉，另一方面要注意保护病人的身体隐私。同时，医生要对病人查体时按医生要求配合某种检查所承受的一些不适表示感谢。

④避免可能给病人带来的负面影响 医生在病人面前具有绝对权威，诊断时医生的言行对病人可以产生巨大的影响。病人此时对事物的反应极为敏感、多疑，而且

极易接受暗示。所以，医生在诊断过程中的言谈、动作和表情应特别注意，以免造成病人的医源性疾病。

(2)治疗 科学发展到今天，医学技术已相当先进。但是，单纯利用药物、手术、医疗设备等技术手段治疗疾病已远远不够，还应根据病人的心理需求和人文环境等因素综合考虑治疗方案。

从病人的角度看，无论什么样的人，一旦成为病人之后，心理上都会产生一种寻求帮助的需求。他们最需要的是生存、健康和对抗病魔的勇气，以及重新面对生活的动力，这一切都是需要医生在运用技术的同时通过言行所给予的。

从医生的角度讲，在接受病人愿意将生死相托的那份信任的同时，都希望病人配合、接受帮助的职业需求，以及强烈的帮助病人恢复健康、不负重托的心理需求。这就要求医生以人为本，提高自己的情感，提高人际关系协调能力，除了治疗以外，还要重视病人本身，关注他们的感受和需要，配合以心理治疗。

心理治疗是药物及技术治疗的重要补充。心理治疗的作用，一方面可以建立起医生与病人之间的和谐关系，使病人增强对医生的信任以及对治疗的信心，这对提高疗效至关重要；另一方面可以改变病人的疾病观念，扩大治疗的范围，提高病人遵医行为的自觉性。

要提高病人的遵医行为，医生不但要改进服务态度，提高医疗质量，还要端正病人角色的求医行为和治疗行为，这就要求医生要提高医德修养，提高医疗质量，从而提高病人对医疗服务的满意程度。医生对病人的各种要求要进行耐心解释，帮助病人尽快调整心理状态，适应自己的病人角色；根据不同病人的不同特点，采取具体办法提高病人对医嘱的理解、记忆和执行程度，帮助病人顺利实现自己的求医行为和治疗行为。在可能的条件下，可以同病人一起商讨治疗方案，共同议定具体的治疗措施，这样会更切实地提高病人执行医嘱的程度，达到有效治疗的效果。

COWealth Medical

2. 护理服务中高感情服务的应用

医疗服务中的高感情服务大部分集中体现在护理服务当中，而在护理服务中的高感情服务实质上就是心理护理。

(1)心理护理的概念 凡是在护理服务过程中，通过医护人员的行为或是人际关系的影响，改变病人的不良心理状态和行为，促使病人康复的种种措施都属于心理护理。因为心理护理工作主要是通过病人精神上的支持、保证、劝慰、疏导及简单的环境调整来完成的，可以说心理护理就是简易精神疗法或支持性心理治疗在临床护理工作中的具体应用。所以，护理服务不仅需要高超的技术，还应具备相应的知识，把病人看成是心身统一的整体，把生理护理同心理护理有机地结合起来，学会分析和预见病人的行为和动机，以使病人得到身体上的护理和心理上的安慰。南丁格尔说过：“要使千差万别的人能达到治疗和康复所需要的最佳心身状态本身就是一项最精细的艺术。”技术和艺术的巧妙结合，体现了高科技与高情感的结合，是未来护理工作的发展方向，也是当前护理服务的迫切要求。

(2)心理护理的总体内容 生病对病人来说是一个很强的心理刺激，会产生一系列的心理反应。不同年龄、患不同疾病的病人会产生各自不同的心理问题，产生各自不同的心理需要。特别是住院病人，离开了以往熟悉的生活、工作环境，改变了平时的生活习惯和人际关系，这种角色转换会带来一系列的心理问题和心理需要。护理服务中高感情服务的总体内容就是根据病人的心理问题和心理需要实施有效的心理护理，妥善解决病人的心理问题，满足病人的心理需要。

(3)心理护理中的几项具体内容 住院病人的心理问题和心理需要主要表现在以下几个方面：

①需要适应病人角色 一个人在患病之后，不仅会使生理活动发生改变，而且会有相应的心理活动变化。由于从原有的社会活动中脱离出来成为病人，一时很难接受病人角色。而一旦进入病人角色之后，最突出的变化是其迫切的求医行为和治疗行为，心理护理的第一步就是要帮助病人顺利地完 成这种角色转换。护士要通过相关的健康教育和保健知识的宣传，使病人正视自己的患病状态和角色变化，建立起治疗的信心，使病人的心理

调整至与求医行为和 治疗行为相适应的最佳状态为主。

②需要适应医院环境 住院病人离开家庭，离开亲人，面对全新的自然环境和人际关系加之自身疾病的困扰必然会产生陌生感，会感到担忧和焦虑，有时甚至至会不知所措。这时，护士要通过耐心的介绍，使病人了解医院的自然环境、病房内的各种生活设施，了解医院的规章制度和生活规律，认识为他(她)服务的医生和护士，认识他周围的病友，以减轻病人的紧张心理。

③需要被理解、被认识、被接纳 病人处在完全陌生的人际关系之中，非常希望自己被医生、护士了解，希望被同室病友接纳，以满足个人的归属感。更重要的是希望医生、护士了解他的疾病及其有关情况，这就需要护士能够耐心地倾听病人的诉说，对他的痛苦给予同情和安慰，使他感到医护人员已经了解了 他(她)的疾病 的严重程度，并且会尽可能地帮他(她)解除病痛，恢复健康。

④需要关怀和照顾 抛开社会地位和经济地位，单从健康的角度来看，医院中的病人属于弱势群体。他们自身也已从平时的角色中转换出来，从平时的责任中退出，认为自己需要被呵护、被照顾。这时，护士就应该从人道主义出发，和病人家属积极配合，在生理上、心理上给病人以关怀，照顾他们的饮食起居，关注他们的心理感受，使他们感受到一种祥和、温馨的氛围，在心理上产生一种稳定感和信任感。

⑤需要医疗、护理过程中的安全 病人求医的主要目的是为了解除身心痛苦和生命威胁，所以，病人住院最重要的心理需要是医疗中的安全感。这一方面要通过医生、护士科学严谨的工作来完成，另一方面要通过医生、护士高尚的医德情感体现给病人。同时，在治疗、护理过程中要通过向病人介绍病情、征询治疗意见、了解治疗效果等方式争取病人积极主动参与治疗，使病人明确诊断结果及治疗方案，从而解除疑虑，积极配合治疗，早日解除病痛。

总之，高科技、高感情平衡的现代医疗服务模式，是一个新课题，也是一个大课题。它既是医疗服务的必然趋势，同时也需要在医疗服务的实践中不断探索，不断丰富，不断完善。

第十三届世界神经外科大会感想

—专访北大医院鲍副院长

合富公司北京办事处刘荔雄经理专程拜访北大医院医疗副院长、神经外科教授鲍圣德，请他就参加第十三届世界神经外科大会的感想和对 CyberKnife 的使用前景谈谈看法。

刘经理：6月16日第十三届世界神经外科大会在摩洛哥举行，盛况如何？

鲍院长：本届大会各国代表近 3000 人，中国代表约150人，是历届出席人数之最。约50位中国学者在大会发言或墙报展示；10位中国专家担任不同专题的会议主持。得到与会组织者、同行的好评。通过这些，扩大了我国神经外科界的国际影响，加强了与各国同道及世界神经外科学会联盟（WFNS）的沟通与了解，学习、分享世界各地最新的经验技术。与往届相比，此次中国代表团有三点不同：第一，参会代表人数多；第二，中青年专家教授多；第三，参与大会主持、会议发言人数多。

学术会议，同时也是社交场合。与会期间又见到了 CyberKnife 的发明人，斯坦福大学 JOHN ADLER 教授，双方增进了友谊，希望共同建立更广泛的学术交流，加强合作。

刘经理：您对CyberKnife立体定位射波手术平台有何看法？

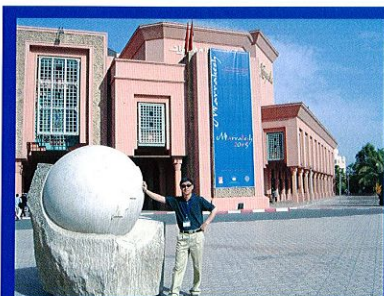
鲍院长：CyberKnife是一个定位准确、无框架、可分次分剂量的放射手术技术。在当今的神经外科领域是一个开拓性的治疗设备，不仅对颅脑、脊髓，而且还能对其他脏器肿瘤进行治疗，可达到方便、快捷、无痛的治疗效果。

刘经理：您认为CyberKnife应该投放在什么样的医院？

鲍院长：这是卫生部应该考虑的事情。我的看法是主要应该放在医学院附属医院。全国重点医学院校的附属医院率先引进，严格按国际标准规范适应症，确定治疗方案，慎重、积极、稳妥地开展治疗，形成示范。保证CyberKnife的良好效果。

刘经理：您对神经外科领域发展有何想法？

鲍院长：在老一辈专家建立的中国神经外科的基础上，随着改革开放，国外优秀的技术、理论、工具的引进，中国神经



鲍圣德 □ 北京大学第一医院副院长

从事神经外科工作20余年，现任：

北京大学第一医院神经外科教授、博士生导师、副院长；

中华医学会神经外科专业委员会常务委员；

北京医学会神经外科专业委员会副主任委员；

中华神经外科杂志等几家国内杂志的编委；

世界神经外科联盟（WFNS）会员，日本NEUROLOGIA

MEDICO-CHIRURGICA 杂志国际评论员。

外科专业技术水平有了很大提高，某些方面已国际领先。王忠诚院士荣获WFNS颁发的终身荣誉奖！

亟待解决的问题是不辜负前辈的期望，保持严谨务实的优良传统，力戒浮躁及盲目冒进，实事求是看到中国与世界神经外科水平的差距。重要的是：规范神经外科的诊疗常规，扎实努力工作，瞄准世界神外的前沿问题及热点问题，尽快提高水平，赶超国际一流。

天坛医院王德江医生已对高血压脑出血的治疗从卫生经济学角度进行了分析，我想这会对卫生部研究解决看病难、看病贵的问题提供有益的帮助。

另外，神经外科治疗离不开器械、设备。SAMII 教授曾说：“对神经外科而言，知识、技术、工具缺一不可。”而LAKSELL 教授曾说：“一个拿着先进的工具的傻子，仍然是傻子”。故此，先进的设备只有掌握在聪明人手里，才能充分发挥作用，造福于人民。

可移动术中放疗系统

INTRABEAM

一、历史回顾

术中放疗 (Intraoperative Radiation Therapy, IORT) 是一种已开展多年的放射治疗方法, 治疗在手术中直接对准肿瘤切除后的可疑肿瘤床进行放射线单次大剂量照射, 由限光筒保护周围正常组织不受照射。IORT在手术切除原发肿瘤的同时, 采用放射线杀死残存癌细胞, 是一种有效的肿瘤综合治疗手段。

术中放疗技术由日本学者阿部在1964年首先提出, 并在手术中用钴 γ 射线术中照射晚期胰腺癌患者。1965年后开展胃癌的电子线术中放疗, 以减少对深部组织的放射损伤。之后术中放疗在美国、欧洲得到应用, 治疗范围扩大到肺癌、脑和头颈部癌。我国于1972年首次用于胃癌及肺癌的术中放疗, 但至今只在少数医院开展。其发展缓慢的主要原因是: 传统的术中放疗要在大型固定直线加速器机房内照射, 病人术中从手术室到加速器机房的来回转运、可能造成的感染、麻醉意外等高风险, 限制了这一技术的发展。此外, 设备的辐射防护要求高、设备利用率低也是一个原因。

二、新型的可移动术中放疗系统 - INTRABEAM

近年来, 德国蔡司公司在术中放疗设备上取得突破, 成功研制出一种轻巧可移动的术中放疗设备“INTRABEAM”, 这种“可移动术中放疗系统”能直接在常规手术室开展术中放疗, 辐射防护要求低, 病人在接受术中放疗时无需搬运, 可以在头颈部肿瘤、颅内肿瘤、乳腺癌、直肠癌、直肠癌、表面皮肤癌等治疗中安全应用。目前在德、美、澳、意、英国和日本等国的26家医院已应用 INTRABEAM 开展全身各部位的术中放疗, 其中包括美国UCSF、Massachusetts General Hospital、德国Albert-Ludwigs大学医学院、英国Wilton医学中心、London Guys 医院。INTRABEAM在这些医院安装和使用后收到好评。它移动方便, 使用灵活、操作简便, 更重要的是它采用创新的成套不同大小的辐射头设计, 适用于不同治疗要求, 对建筑又无需特殊防护要求, 直接移动到手术室内就可使用, 每次治疗在30-60分钟内便可完成, 实现了外科医师多年来梦寐以求的愿望。

三、INTRABEAM的先进性

INTRABEAM是国外最先进的术中放疗设备, 其先进性为:

1. 设备精巧, 便于携带和移动

超小型X光源仅1.6公斤的重量、安全度高的低电压供电设计、30、40及50KeV不同档位选择、40mA电流, 成套不同大小的辐射头 (直径1.5-5.0cm) 适用于不同治疗要求。

2. 能确保肿瘤床高剂量, 周围正常组织低剂量

INTRABEAM 系统供给低能量、高剂量的治疗X射线, 具有良好的等向分布, 可确保肿瘤床高剂量, 而治疗过程中放射剂量随距离递增而迅速减少的特性使病灶周围正常组织只接受极少的放射剂量。精确定位系统的电磁定位机械臂会在整个治疗过程中锁定位置, 不会移动。术中放疗还可减少需要术后放疗的比例和剂量, 患者放疗副反应将明显减轻。

3. 避免患者及手术人员的有害辐射

INTRABEAM的特殊设计能避免患者及手术人员的有害辐射, 保证安全。本系统提供的一系列安全程序, 可避免发生辐射意外。

4. 可快速运转于各手术室之间, 经济效益好

一般每次治疗仅耗时1-2小时。INTRABEAM的底部转轮设计, 使设备可方便在各手术室间移动, 提高了设备利用率, 为更多患者治疗和提高医院经济效益。放射球筒可快速更换和消毒再用。

5. 放射剂量精准

INTRABEAM控制主体可以控制及确保剂量的准确, 特殊参数需求的一致性。

四、INTRABEAM术中放疗的治疗适应症、剂量和禁忌证

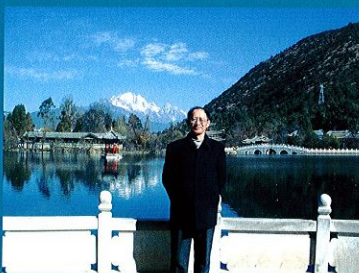
INTRABEAM可用于全身各部位肿瘤的术中放疗, 其放射探头仅数毫米宽, 小切口也能方便应用。搭配精确定位系统及立体定向头架, 可将超小型X光源固定在全身任何部位, 对头颈部肿瘤、颅内肿瘤、乳腺癌、直肠癌、膀胱癌和妇癌等肿瘤的瘤床、残存瘤

上海第二医科大学附属第九人民医院放疗科主任、博士生导师，留美回国放疗专家，中华医学会放射肿瘤学会委员、教授，上海市疾控中心放疗专题组组长，上海市卫生局放疗质控中心专家组成员。

王中和教授从医近40年，在肿瘤临床治疗特别在头颈部恶性肿瘤的放疗及综合治疗上积累了丰富的经验，形成了特色，2002年获国家教委科技进步二等奖。

近十年来，他担任卫生部、上海市委及二医大等7项课题负责人，获国家专利一项、主编和副主编学术专著3部、参编专著4部、在国内外发表论文120余篇，其中包括在“CANCER”、“ORAL & MAXILLOFACIAL SURGERY”等国际一流杂志4篇。

该院放疗科现有光子进口直线加速器（带多叶光栅）、进口钴60治疗机、大孔径CT模拟机、美国CMS调强放疗计划系统等世界一流设备，能开展各种先进放射治疗。



灶、外侵区或淋巴结转移引流区实施术中放疗。

可移动术中放疗治疗的治疗有明确的适应证，如下：

1. 手术中无瘤原则不够，如切破肿瘤；
2. 手术未彻底切除肿瘤或怀疑有肿瘤残留；
3. 肿瘤未能全部切除（有肿瘤残留）；
4. 肿瘤完整切除，但有下列情况时：
①手术切缘阳性；②肿瘤近切缘（5mm）；③骨或软骨侵犯；④神经侵犯；⑤大血管及周围侵犯；⑥淋巴结1只以上转移；⑦淋巴结包膜外肿瘤侵犯或淋巴管内见癌栓；⑧病理恶性程度高（如高度恶性粘液表皮样癌。

以上1-3为治疗性IORT，4为预防性IORT。IORT照射剂量范围为20-45Gy之间，不足部分术后再加外照射；

INTRABEAM术中放疗的禁忌证为：

1. 经临床检查已确认转移，并有肿瘤病灶广泛扩散；
2. 探查术中发现肿瘤部位较深，操作困难或危及生命；
3. 肿瘤病灶范围过大，未能完全在照射范围之内；
4. 全身状况差，麻醉不稳定、有放疗的禁忌证。

五、可移动术中放疗的操作规范

术中放疗（Intraoperative Radiation Therapy, IORT）属多学科综合性临床治疗，此项工作的开展需由放疗科、外科、麻醉科及手术室人员共同完成。

1. 首先需对该设备进行全面消毒，做好准备工作；
2. 病人通过手术部分切除病灶后，需进行术中病理检查，明确肿瘤的分类及病理分级，以便了解肿瘤对放疗的敏感性；
3. 术中需进行临床分期，将未切除的病灶精确定位并测量体积，以确定照射剂量；
4. 麻醉要充分及平稳，手术切口要延长，充分暴露手术视野，适合于限光筒的插置，手术操作要准确；
5. 用消毒套罩住INTRABEAM设备，并拉至手术床边，将放射线发生部分置入肿瘤切除后的空腔，进行术中放疗；
6. 放疗完成后，移开INTRABEAM设备，由外科医生进行缝合等处理。

术中放疗治疗可能出现的早期并发症有局部水肿、出血、喉水肿等，与手术并发症相同，手术中进行气管切开、术后密切观察、及时发现和处置，可以避免严重不良后果的发生。晚期并发症有下颌骨坏死、软组织纤维化等。

六、INTRABEAM与常规术中放疗设备相比的优点

1. 不需要修建专门的放射屏蔽室，为医院节约基建投入和时间；
2. 手术中病人不需移动，提高了手术的安全性，简化了术中放疗的操作过程，降低感染率和其他意外；
3. 设备操作安全性高，消毒处理简便，降低医护人员工作量；
4. 设备可快速容易地在各手术室之间移动，提高了设备利用和效益；
5. 设备到位立即可以开展术中放疗；适用治疗各部位肿瘤，对综合性医院尤为重要。

七、疗效报告

在国外26家医院中，已有上千例各种癌症患者接受了INTRABEAM术中放疗。伦敦大学医学院Tobias JS报告了185例癌症在0.4-4cm的乳腺癌患者的治疗效果。这些患者中，22例仅用INTRABEAM术中放疗，163例INTRABEAM术中放疗后加外放疗。随访5年，结果无论肿瘤控制还是乳房外形均令人满意；185例中仅1例局部复发，另1例在疗后42个月出现第二原发灶；治疗合并症很低，仅1例出现皮肤放射性坏死，另有3例伤口感染及延迟愈合。作者认为，INTRABEAM术中放疗的应用，将使成千上万的早期乳腺癌患者保留乳房成为可能，而疗效与切除乳房的根治术无异，给患者带来了福音。

Konelab在芬兰



— 芬兰培训体验

赵宝宏 □ 合富医疗华东区维修经理 □ 上海

五年前加入合富，在合富公司长期从事于产品售前支持以及产品售后服务工作。精通多种临床检验分析仪器，以认真的工作态度，精湛的技术和丰富的经验得到了众多用户的好评；在与国内外同行的交流学习中，也得到了同行的高度认可和赞赏。

Thermo Electron Corporation 作为世界五百强企业之一，在全球分析仪器领域处于领先地位，其产品涉及国防、电力、生命科学等多个领域。尤其在生命科学领域，拥有多个产品线，Thermo一直居于领导地位。Thermo公司通过提供仪器、科学设备及集成软件解决方案和服务，帮助生命科学、实验室及工业客户提高科学知识，提高制造工艺，以及保护人与环境。Konelab 始于1972年，位于芬兰赫尔辛基以北二十公里的万塔市，是 Thermo 公司下属的临床诊断产品和实验室自动化系统的分支机构之一，Thermo Konelab 通过不断研发创新性的分析仪器和实验室自动化系统，面向临床实验室提供最新的技术产品和专业经验。

二〇〇四年初合富医疗与Thermo Konelab建立了策略联盟伙伴关系，负责Thermo Konelab临床诊断产

品的在华业务。我本人在二〇〇四年底有幸被公司安排到芬兰 Thermo Konelab 原厂交流和学习。

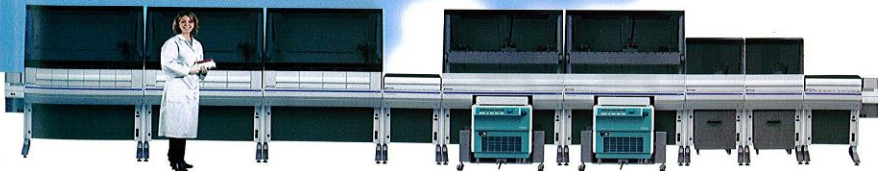
接到自己将会被安排前往芬兰的通知后非常兴奋，然而兴奋之余内心里又有些担忧，毕竟这是第一次去国外并且是一个人独自前往。去芬兰之前，李总把我叫到他的办公室进行了一番鼓励，李总的鼓励让我信心增强了很多。搭乘芬兰航空的班机，经过近十个小时的飞行抵达多次被评为欧洲和全球最佳机场——赫尔辛基—万塔国际机场。赫尔辛基—万塔国际机场是东亚国家前往欧洲各国最重要的航空中转港之一。十二月的芬兰到处白雪皑皑，为更好的体验芬兰之旅，原本想打车前往酒店改为了乘坐机场巴士，芬兰的公共交通巴士系统是非常准时的，三十分钟后由机场到达已经预定好的赫尔辛基市中心的假日酒店。

由于圣诞节的临近，赫尔辛基的街头处处张灯结彩，非常热闹。芬兰是圣诞老人的故乡，芬兰的圣诞气氛也就格外的浓重，圣诞节前的四周称为小圣诞，当地人在周日时都会和家人一起外出购物，为圣诞节的来临做着准备。Thermo Konelab工厂位于赫尔辛基北部的万塔市，距离酒店约二十分钟的车程，我在Thermo的整个培训交流过程是没有固定的模式的，完全是很有针对性的互动学习和交流，效率非常高。每天早上利用一小时的时间共同制定当日的计划，同样每天结束前会利用半小时的时间对当日的工作进行总结和讨论。由于这一次的培训是单独为合富医疗举办的，没有其他更多的人参与，完全是和Thermo的技术专家一对一进行的。在整个过程中还与Thermo Konelab的产品经理以及实验室自动化处理系统的市场部经理进行了产品知识交流，使我对Thermo Konelab的临床诊断产品以及自动化系统有了更进一步的认识。Thermo Konelab 全自动化分析仪（Konelab20 / 30 / 60）诞生以来，其灵巧、实用、环保、人性化的领先设计、完善的售后服务以及极为出色的临床表现而深受欧美各规模医疗机构临床实验室的青睐，使得该产品在欧美拥有很高的市场占有率，同时 Thermo Konelab 也成为了当地最知名的品牌之一。Thermo Konelab 的实验室自动化系统在全球也居于领先地位，其广泛的接口模式几乎涵盖了所有的临床实验室全自动分析仪器，可以将实验室大部分分析仪器联为一体，加速标本流转，节约人力成本，消除了人为差错因素的影响，使实验室效率得到了大幅提升。

随着合富医疗逐日成长壮大以及与更多的国际级大公司建立策略联盟合作关系的同时，公司的对外交流也越来越多，更加开放的合富医疗正展现在大家面前。或许有一天早上你走进办公室时，见到有外国朋友坐在你的周围，请你不要再总把外国人当成是供应商或生意伙伴，很可能他们就是你的新同事。



Thermo Konelab 全自动化分析仪



Thermo Konelab 实验室自动化系统

泛太平洋地区

立体定位射波手术平台及光子放射治疗仪

研讨会纪实报道



叶华蕾 □ 总经理办公室助理 □ 上海

自2003年11月11日加入合富以来，所有的市场活动我都没有错过。全身心地参与，从而收获。

2004年底，合富取得了美国Accuray公司的CyberKnife®立体定位射波手术平台在中国的唯一总代理资格，同时也取得了德国Zeiss公司的IntraBeam IORT的总代理权，从此掀开了合富发展新的篇章。

举办本次研讨会的想法始于2004年11月18日的“第三届上海国际神经外科大会”，在那次展会上，合富首次展示了CyberKnife®和IntraBeam，并引起与会专家的极大关注。合富自创立以来着重在检验科室的设备投资，在肿瘤和放射领域很少涉及，因此筹办此次活动无疑面临着许多的困难和挑战。

各项准备工作分头进行，销售与市场的同仁又一次紧密地团结在活动中。市场部首先搜罗了国内的数千家医院，从医院规模，科室设置，综合实力等多方面考虑，挑选了几百家医院作为我们的潜在用户群。划分区域后，销售就马不停蹄地开始递送邀请函。本次活动的要求是“专业，具备国际化标准”。会务组按照用户群的分类制作出不同的邀请函，给一般听众的，经销商、投资商。亲送，邮寄，一封封邀请函通过多种方式递送到客户手上。同时，会务组还写了一篇情深意切的信送至上海市市长韩正的办公室，从多渠道多方面来扩大影响。效果无疑是非常好的，回执如雪花般纷至沓来。短短几周时间，已有近二百位专家报名参加。其他准备工作也在分头进行：安排住宿、车辆接送、打印胸卡、准备资料册，每位市场部的姐妹分工合作，有条不紊。同时，由于本次活动的演讲者全部来自于国外，为了更好地为演讲嘉宾以及来宾服务，我们还特意请了一位外教来为我们进行口语强化培训。

Advanced Stereotactic Technology for Neurosurgeons
and Tumor Treatment in the 21st Century (AST 2005)

泛太平洋地区立体定向放射手术平台及光子放射治疗仪研讨会
Pan Pacific Symposium on CyberKnife & IntraBeam



合富生化董事长王琼芝女士致词

Advanced Stereotactic Technology for Neurosurgeons
and Tumor Treatment in the 21st Century (AST 2005)

泛太平洋地区立体定向放射手术平台及光子放射治疗仪研讨会
Pan Pacific Symposium on CyberKnife & IntraBeam



美国Accuray公司董事长Wayne Wu先生致词

白天，我们积极筹备，夜晚，努力练习口语，日子就在欢乐和充实中度过。我们的口语提高得很快，对于办好这次国际性会议的信心也加强了。

会议前一晚，合富的销售团队和市场团队再一次聚在一起，预演活动当天的盛况，并做了细致全面的工作分配，包括签到、内外场工作分配、车辆调度、晚宴分桌等等。

Advanced Stereotactic Technology for Neurosurgeons
and Tumor Treatment in the 21st Century (AST 2005)

泛太平洋地区立体定向放射手术平台及光子放射治疗仪研讨会
Pan Pacific Symposium on CyberKnife & IntraBeam



德国Zeiss公司放射医疗部总经理Acbert Schmidt先生致词

2005年1月17日，会议开幕的日子，一大早，身着黑色套装的十几位合富员工来到会议的举办地上海万豪虹桥大酒店，准备签到的物品。万豪虹桥大酒店的三楼万豪殿外，多幅易拉宝矗立，影片循环播放，十个签到台一字排开，万豪三楼成了合富的世界。中午，客人陆续前来，一切工作都按照计划进行。签到人员为客人仔细讲解胸卡内各种券的使用场合和方式。会场内，气势磅礴的背景板和投影幕布使得场内的气氛格外的专业和大气。

中午14:00点，场内已是座无虚席，黑压压的人群显示出本次活动的盛大。随着主持人宣布会议开始，为期两天的研讨会正式开幕。开幕席上，合富生化董事长王琼芝女士、美国 Accuray 董事长 Wayne Wu 先生、德国 Zeiss 公司放射医疗部总经理 Albert Schmidt 先生、复旦大学附属华山医院院长徐建光先生、上海市卫生局副局长刘国华先生、卫生部国际司副司长王立基先生致了词。王琼芝董事长以主办者身份欢迎来自世界各地的专家，引出了会议的主旨；Wayne Wu 董事长回顾了与合富握手的过程，并高度评价合富的成就；Albert Schmidt 先生则从放射外科的角度，推出了IntraBeam IORT；作为与合富首家签约的CyberKnife 用户，徐建光院长高度评价了CyberKnife 的历史性创新和合富的高瞻远瞩；刘国华副局长和王立基副司长则表示中国欢迎代表世界高新尖端科技的产品进入国内，从而为广大的患者服务，并高度评价合富致力于引进高科技所做出的努力。

研讨会现场座无虚席



当天下午，来自美国 Accuray 副总裁 Ms. Lauren Selmeier 对 CyberKnife 产品作了简单的介绍；斯坦福大学医学院外科副教授 Dr. George P. Yang 和斯坦福大学医学院放射肿瘤副教授 Dr. Albert C. Koong 分别就“传统外科手术对胰腺癌（瘤）及肝肿瘤的治疗及舒缓”这个论题与来宾做了细致的探讨；来自乔治城大学医学中心放射肿瘤副教授 Dr. Greg Gagnon 与来宾分享“经辐射处理部位的射波刀放射手术”。整个会场的气氛又严肃又轻松，Q&A 的环节更是高潮迭起，有许多新的灵感在这一环节中迸发出来，无论是演讲者、提问者还是其他来宾均感获益匪浅。在此后的休息及鸡尾酒会中，仍见专家们在热烈地讨论。会议暂告一段落，紧接着是合影留念和鸡尾酒会。此时，工作人员紧张忙碌地变换晚宴的场所布置。

晚上20:00，晚宴的大门敞开，客人鱼贯入场。此时，我们还设计了一个节目。全场宾客就座后，灯光暗了下来，舞台中央的水晶球闪烁着夺目的光芒。合富生化董事长王琼芝女士、美国 Accuray 董事长 Wayne Wu 先生和 CyberKnife 的发明者 Dr. John Adler 先生围绕着水晶球，一起倒数“5, 4, 3, 2, 1...” ，水晶球刹那间喷出美丽的火焰，照耀着全场。同时合富医疗、Accuray 公司、Zeiss 公司的 logo 灯同时亮起，寓意合富与这两家公司正式开始紧密合作。晚宴正式开幕，每桌安排两位来自合富第一线的销售为嘉宾提供优质的服务。受过专业训练的乐队为晚宴助兴。

18日上午，CyberKnife 的发明者——斯坦福大学医学院神经外科及放射肿瘤教授 Dr. John Adler 为来宾作了名为“射波刀的开发及其在颅内及骨髓手术上的应用”的精彩演讲；来宾充分了解 CyberKnife，以及尖端科技给病患带来的福音。之后利物浦大学神经外科教授 Dr. Peter C. Warneke 就“光子放射治疗仪在间隙性放射手术上的临床应用”作了报告；伦敦大学肿瘤医学教授 Dr. Jeffrey S. Tobias 的演讲主题是“光子放射治疗仪的放射生物特性及临床测试”。

研讨会结束了，专家们纷纷表示希望能进一步了解这两大产品，并提出了许多切实的疑问。我们就这些问题又请教国外的几位专家并及时反馈给与会嘉宾。来宾对合富细致周到的服务赞不绝口。本次会议开创了合富进入新领域的篇章，是合富再一次腾飞的里程碑，更是功在当代、利在千秋的开天辟地之举。



当日晚宴上，合富公司分别与美国 Accuray 公司、德国 Zeiss 公司结成策略联盟的揭牌仪式

立体定位射波手术平台临床应用 全国学术研讨会

北京●

●青岛

●杭州

●福州

●广州

继2005年1月，合富医疗公司在上海成功举办了泛太平洋地区“21世纪前沿立体定位科技在神经外科及肿瘤治疗上的应用”研讨会之后，应国内神经外科和肿瘤治疗界众多专家学者的需求及建议，5月25日至6月3日，CyberKnife的发明者，美国斯坦福大学（Stanford University）医学院神经外科及放射肿瘤教授Dr. John Adler先生及CyberKnife美国示范中心之一的负责人，美国迈阿密大学（Miami University）临床放射肿瘤副教授Dr. Xiaodong Wu先生携手再度莅临中国，分赴北京、青岛、南京、杭州、广州、福州等地，和诸位专家学者分享CyberKnife在临床上的应用及释疑解难。

本次会议得到了以下主办单位和专家学者的热心指导及支持，在此我们表达诚挚的感谢！

章友康	北京大学第一医院院长
苗志敏	青岛大学医学院附属医院院长
何超	浙江大学邵逸夫医院院长
耿仁文	南方医科大学南方医院院长
陈元仲	福建医科大学附属协和医院院长

（排名以会议举办时间为序）

以上医院都是国内乃至国际神经外科和肿瘤治疗界极具影响力的三级甲等医院。因为有他们的加入，使得此次全国巡回研讨会的筹备活动顺利进行。

再次对以上主办单位表示最真挚的谢意！

合富市场部全体员工

北京站



王 畅 □ 客户服务代表 □ 北京

加入合富一年的光景了，在工龄满周岁的时候，写些稚嫩的感受，不胜荣幸。

初夏，北京，北海公园，雨后初晴……
碧波，白塔，亭台楼阁，斜阳夕照……

在这个舒适、惬意、饱含生机的季节，我们用中国传统的皇家宴席，以热情的服务，盛情款待来自北京大学第一医院的贵宾，同时欢迎再度来到北京的CyberKnife发明人John Adler博士。

一张张熟悉的面孔，一声声亲切的问候，折射出彼此间深厚的情谊，也预示着建立在这份情谊之上的合作必将获得成功！由北京大学第一医院和合富医疗科技贸易（上海）有限公司携手举办的“北京市神经外科沙龙2005年第三次活动”暨“立体定位射线手术平台临床应用研讨会”在这样友好、热烈的气氛中奏响了序曲。

2005年5月26日，“立体定位射线手术平台临床应用研讨会”正式拉开了帷幕。在此之前，由合富医疗科技贸易（上海）有限公司于2005年1月18日在上海举办的“立体定位射线手术平台学术研讨会”曾引起了国内神经外科领域及肿瘤放疗领域专家学者的高度关注。四个月之后，在北京，再次举办以CyberKnife临床应用为主题的学术交流活动，正是与“1.18”专题学术研讨会“形成了最好的呼应，也是为北京地区所有关注CyberKnife的医疗界专业人士构筑了一个互相交流学习的平台。

北京站会议实景

想要成功地举办如此大规模的专业领域学术交流活动，会议前期准备工作的完善与否直接关系到会议的最终效果。为此，北京办事处与市场部联手，在北京办事处刘荔雄经理和上海市场部经理 Maggie 的策划和指导下，大家分工合作，前期的筹备工作紧张有序的进行着。大到场地的确定、会务公司的选择、会场布置方案的设计、布置安排及整个北京地区市场客户的邀请、组织；小到邀请函的制作、呈送，参会人员名单的确认，相关资料的准备、席卡、纸笔的摆放，对会议每一项议程的反复推敲，使会议的进程紧凑、有序，力争使每一位到场参会的嘉宾感受到此次会议是经过严谨安排、专业运作的结果。整个会议筹备过程中，如果稍微缺少一点团队精神，如果稍微有一丝的懈怠，都将导致此次活动不能达到预期的效果。

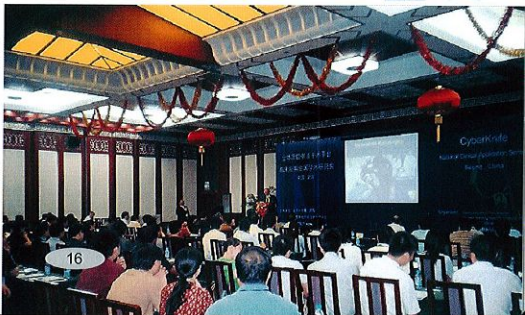
中午时分，专家、学者、各界嘉宾陆续入场，我们以细致、周到的安排与服务迎接八方来客。让我们欣慰的是感受到了所有与会者对此次学术交流活动的支持与重视，当我们看着嘉宾签到簿上一个个熟悉的名字，看着身后成箱的会议资料被领取一空，我们深深感到了这些专家学者对科学严谨的态度，对新技术、新知识的渴求。

会议首先安排台湾合富生化董事长王琼芝女士对 CyberKnife 产品原理及市场效应讲解与分析，其精确、到位的分析让与会嘉宾充分地了解到 CyberKnife 的市场潜力所在。随后，由美国 ACCUARY 公司 John Adler 教授对 CyberKnife 临床应用进行了精彩的诠释，其间，北京大学第一医院鲍圣德副院长对 CyberKnife 这项高新技术给予了充分的认可，John Adler 教授的演讲一次次在与与会者中间掀起激动人心的高潮。Q&A 过程中专家们争相对这项新技术、新产品提出了关心的问题，专家们如此的关注正预示着 CyberKnife 在国内市场的美好前景。

……

会议终于圆满结束了，我们也松了一口气，虽然我们每一个人都累得筋疲力尽，但得到的经历却是难忘了。经历过这次会议，我们更加感受到，身为合富人，我们工作的意义远远大于销售产品本身，通过我们的努力，可以让医生拥有更丰富的手段去应对各种疑难杂症，让更多的病患得到更好的治疗！合富人正是用这样热忱与敬业精神，不遗余力的将最先进的医疗理念、技术和设备引入中国市场，丰富着中国医疗领域的治疗手段，同时也带给最需要帮助的患者生存的信心！

“善莫大于施”，把帮助送给最需要的人，给予的快乐是每个合富人工作的动力，也是合富事业成功最有力的保障！



青岛站



张林方 □市场部助理 □上海

2005年6月，毕业于浙江工业大学，
管理学/法学 学士

星座：射手座

爱好：羽毛球

与主办医院的合作：

青岛的主办医院是青医附院，不太巧的是，我们这个会议的前一天和会议结束的当天下午，会议室都安排了别的活动。所以我们的准备时间和撤离时间都非常紧张。而管理会议室的大伯对我们的要求非常严格，给我们订了不少规矩：会议桌不能拖，只能抬；易拉宝不能放在过道上；会议室所有的门必须打开，以保证消防安全；会议室傍晚六点关门，不能通宵搭台；等等。

这些规定给我们的会务工作带来了许多不便，但是医院有自己的规矩，我们只能在这个规矩的基础上，想方设法符合我们的工作标准。

其实整个活动从准备到结束，中间有许多大大小小的事情，都不是一个个体能完成的，需要许多人的帮助。虽然每个员工都有自己的职责和角色定位，但是只有相互合作才能将我们的事业做得完美！

出租车在沿海公路上迎风而驰，不远处是深蓝色的大海，海风迎面吹来。虽已是初夏，但是青岛的海风十分凉快，原本疲惫的身体显得十二分精神。青岛是一个充满生机与活力的城市，一个人与自然和谐共处的理想家园。红瓦、绿树、碧海、蓝天辉映出青岛多彩的身姿，赤礁、细浪、彩帆、金沙构成青岛靓丽的海滨风景线。多想时间就这样定格，让这美丽的时刻永恒！

看着眼前的美景，怀里抱着会议的资料，不由得想起来青岛前的十几个日日夜夜。一天十多个小时和电脑的亲密接触导致大家用眼疲劳；连续两周睡眠不足让我们助理团队的姐妹们长出了可怕的黑眼圈。所以每次重大的市场活动一结束，总会有姐妹相继“倒下”。

青岛站会议实景

这次巡回演讲涉及全国五大城市，受众范围庞大，几乎在一周之内从祖国大陆的北方跑到南方。越是规模庞大的市场活动，越是能体现团队成员间的紧密合作。

站站互助：

由于涉及城市较多，我们的助理团队只能分组负责，由2~3人负责一个地区的会议。虽然大家各有各的职责，但是我们还是表现出了一方有难、八方支援的优秀的互助精神。

原景回放：

第一站，北京。5月26日，8:00飞机直飞北京

5月25日晚11点，只听见 Maggie 一声吼，快，帮忙。所有的兄弟姐妹们，马上放下手中的工作，从办公桌后面伸出头来，一会儿便聚集到三楼会议室，有帮忙数论文资料的，有帮忙整理胸卡的，还有帮忙装箱的……晚12点临近，终于将需要携带的资料全部装箱，大家这才渐渐散去，又是一个忙碌的夜晚……

销售和助理精诚合作：

这次市场活动让我深刻体会到了销售和会务助理的精诚合作对于一个成功的市场活动是多么重要！销售就好像是冲锋陷阵的士兵，会务助理就好像是提供枪支弹药的运输队。没有前线士兵的浴血奋战固然不能攻克敌人的碉堡，但是没有运输员及时送上炮弹，巧妇也难为无米之炊！



杭州站

5月8日，五一长假后的第一天，即投入了紧张的研讨会准备中，筹备时间只有短短3周。

我们特意邀请 CyberKnife 的示范中心，美国迈阿密大学（Miami University）临床放射肿瘤副教授 Dr. Xiaodong Wu 先生来到中国与专家进一步讨论 CyberKnife 的尖端科技。邀请函发放，与会务公司接洽，确定背景板和指示牌的设计方案，与酒店确定种种，各项工作虽然繁杂，却也井井有条。

5月26日，会务组提前来到杭州进行现场准备工作。视察了会议室、住房、通道、餐厅、周边环境等，同时按照惯例对第二天的活动进行彩排，并分配了各个场所的负责人。此时，却意外地被告知会议室被市政府征用的消息。原定会议时间为13:30，市政府使用时间预计11点结束。经过反复商讨，我们调整了战略方案，并做了充分准备。

5月27日一早，我们来到西湖国宾馆，按计划开始布置周边的设施。如会议室所在的“嘉乐苑”的玻璃门上是一条写着“餐厅”的即时贴，我们换上了“合富”Logo贴纸，展开易拉宝，将指示牌放置在必要通道上、布置签到台，分发胸卡、资料册等等一切前期准备工作。此时，却又发现市政府并没有按照原定时间10:00开始会议，心情又开始沉重起来。反复与酒店协商，酒店的承诺稍稍缓解了一些紧张情绪。意外惊喜出现了，我们发现杭州市市长和苏州市市长都出现了，灵机一动，分别送上了我们的会议资料册，希冀以此来扩大影响。停车位安放“合富专用停车位”的立牌，与市政府的车辆停放在一起，彰显了合富的气派。中午12:30，市政府终于撤场，会务公司的工人马上进场，开始背景板的搭建。其他会务人员顾不得吃饭，各就各位进行最后一次彩排。

下午13:00，客户陆续前来，在准备好的贵宾休息厅休息；同时，我们还请酒店准备了电瓶车，带着贵宾游览西湖国宾馆以及西湖的湖光山色。专业摄影师和摄像师在拍摄花絮，签到



叶华蕾 □ 总经理办公室助理 □ 上海

人说“日西湖不如夜西湖、晴西湖不如雨西湖”，杭州会议举行那天正好下小雨，细雨蒙蒙，轻烟萦绕……

台的工作人员有条不紊招呼着客户，场外的从容场景根本无法让人想到会议厅内的热火朝天、挥汗如雨。

下午14:00，终于全部准备妥当。会场内的桌椅排成U形，屏幕上播放着CyberKnife的介绍影片，论文台上陈列着许多CyberKnife的学术著作，整个会场显得既雅致又专业。会上，合富生化董事长王琼芝女士简要介绍了CyberKnife；之后 Dr. Wu进一步从临床应用上与大家分享了 CyberKnife 其强大的治疗效果。吴教授深入浅出的演讲、逻辑缜密的分析赢得了在场嘉宾的一致称赞。同时在提问时间许多来宾提出的许多关键性问题也令吴教授由衷地感到国内医学水平的进步。

几个小时很快就过去了，会议结束后，还有很多来宾围绕着吴教授讨论着学术问题，令我们非常敬佩医者的敬业精神。

据来自其他四个城市的战报，活动同样的热烈，好评如潮。全国的客户在不同的地区享受到合富统一的、高标准的服务模式，从而建立鲜明的合富品牌形象，进而增强了合作的信心。



杭州站会议实景



广州站



胥亚玲 □市场部助理 □上海

1998年以优异的成绩考入全国重点高校浙江大学就读国际贸易专业，2002年被免试保送直升本校攻读硕士研究生，2005年硕士毕业以校园甄才实习生身份加入合富，并在几个月内被赋予重任，深感压力与挑战的同时，希望在这里为自己职业生涯写下一个良好的开端。

高的期望。在合富这个充满挑战与高要求的环境中，我想自己一定能汲取到充足的养分，以最快的速度成长成熟。

五月的广州闷热难耐，却挡不住我奔赴“广州战场”一试身手的热情。这是自以校园甄才实习生身份加入合富以来，第一次经历并操作大型的市场活动，既是挑战，又是机遇。

如果说进入合富实习开始的前两个月，都是在慢慢地认识和体会合富的文化，那么五月巡回会务的启动，就是第一次融入合富文化的尝试。五一长假之后，在 Maggie 的指挥和领导下，市场部和总办的兄弟姐妹们就开始投入到了紧张的备战之中，常常都是忙到昏天黑地、大脑麻痹，但每个人都热情不减，大家被一种群体的氛围影响着、鼓舞着，毫不懈怠地将准备工作落实到临行前的最后一刻。跟其他许多同事相形之下，我可以这样说之前对会务工作完全没有概念，就是在这样一穷二白的基础上，通过向同事请教、会议讨论取经、自己摸索总结，总算也不辱使命，在临行前一时刻将广州站的会务工作准备完成。

真的到了广州战场上，一下飞机，顾不上抱怨闷热的天气，就带着一身黏腻冲入了会场，指挥会务公司进行场地布置。晚上，又在别有景致的广州办事处和会务组的同事 review 第二天的工作。在 Joyce 的慷慨之下，会务组的成员有幸在美丽的珠江边上享用了一顿战前大餐，在海鲜的美味和亢奋的情绪中，大家期待着第二天会务的到来。

真的到了会务当天，却发现单单准备工作到位了还是远远不够的，现场还是有很多的突发状况难于掌控。由于会务公司的不敬业，对我们来说至关重要的音响调试工作被拖延了，席卡和茶点也不符合我们的要求，一切筹备和补救工作在紧张的气氛中进行着，直到开会前的最后一刻才尘埃落定。还好有 Maggie 在现场指挥若定，我却已经一颗心悬到了最后一刻。会议正式开始后，作为场外监控的我，仍需要在场外闷热的环境中准备资料，接待迟到的参会者，虽然没能分享到演讲嘉宾的精彩演讲和场内热烈的气氛，然而一颗悬着的心总算稍稍平复下来。散场的时候，又是一阵忙乱，收反馈表，发礼品，完了还要做会后整理。等整个过程全部结束，夜幕已经降临，总算大局落定，心里踏实了。

广州之行，对于我是极大的挑战，前期准备的 20 个日日夜夜加一整天的战役，整个人仿佛脱胎换骨了一般，越来越有进入状况的感觉。刚刚从象牙塔走出来的我，对于全新的工作领域，对于全新的职业生涯，对于我自己，都有着很



广州站会议实景

福州站



董艳霞 维修部及客服与资材部助理 □上海

加入合富大家庭日期：2005年5月10日

职位：维修部及客服与资材部助理

想对大家说的话：一进公司就参与了这么重要的巡回演讲会，谢谢公司给予的信任与机会，也谢谢大家给予的配合与支持，不足之处请大家在日后的日子里不吝赐教。

转眼离 CK 巡回演讲闭幕已有月余，此次巡回演讲反响激烈，取得圆满成功。而现在回想起巡回演讲福州站，精彩与惊险依稀仍在眼前。

先来说说福州站的惊险，再来品尝福州站的成功与精彩，因为历经艰险后才更能体会成功的甜美与幸福。

我们福州站是在汲取了前线如北京等4个城市的精华后孕育出来的，因此怀着满腹的经纶与立志给巡回演讲划上圆满句号的心情，我们一行5人一大清早赶到了飞机场。好事多磨，8点钟的飞机愣是因为一个小故障而延迟起飞半个小时。当飞机在我们的高谈阔论中飞行了半个小时后突然又因为飞机故障要被迫返回上海虹桥机场，顿时飞机上一片哗然，在返回途中的四十分钟里，大家不但担心着自己的小命更担心着我们的福州会场。迫降虹桥机场后乘客与航空公司免不了的一阵争论，最后终于让我们改飞中午12点的航班，我们终于在下午的2点半“顺利”落地福州。还好安排好的福州司机已在机场等候，我们于是匆匆赶往福州站会场—香格里拉大酒店。好事真是多多磨，汽车与飞机配合默契，飞机出故障，汽车也不省油，一路上慢行且车祸隐患不断，在一阵阵的尖叫与心跳中我们抵达了香格里拉。

来不及欣赏香格里拉的富丽与堂皇，我们马不停蹄地投入了会场布置的战斗中。在大家的高度团结与配合下，精美的签到台、精致的茶点、精心设计的会场于演讲会开始的前晚已布置完毕。会议正式开始了，从听众的笑容与神态上可以领略他们对我们合富主办会场的赞同以及对我们合富服务的满意。听众在演讲者声情并茂的演讲中领略了CyberKnife的高科技，共同畅想了高科技给患者及医院带来的美好前景。会上听众积极发言、热烈讨论，给福州会场带来了浓厚的学术气息，也给CK巡回演讲画上了圆满的句号。

此次CK巡回演讲，美丽如杭州西湖国宾、精致如福州香格里拉，激烈如北京金台饭店都给我们留下了至深的印象，也让我们对 CyberKnife 的前景充满了信心。希望 CyberKnife 能够带给广大患者新的生命契机，也衷心祝愿肿瘤患者可以享受CyberKnife科技带来的健康新生活！



福州站会议实景

浅谈绩效管理与考核

孩提时代我们纯真的说“好好学习，天天向上”；青少年时代我们满怀憧憬的说“为实现四个现代化而奋斗”；大学时代我们狂妄的说“要做世界的主人”；工作后我们无奈的说“生活啊！生活！”；加入合富后我诚挚的说“学习好的方法是我进步的原动力”。

古人说得好“工欲善其事，必先利其器”，绩效管理就是企业在成长过程中的“器”，与其说它是一种方法、一种工具，不如说它是一种观念。传达基于绩效而管理、基于绩效而发展的观念。绩效管理的意义除了对员工的表现做出科学的评价之外，更多的在于它能帮助管理人员掌握管理的技巧，并养成科学的管理习惯，帮助员工提高工作效率，最大程度地开发员工潜能，从而使企业的战略规划得到有效的落实。

绩效管理其实是将部门和个人的努力与企业战略目标相连接的一个过程，它是一个系统工程，必须始终贯穿在我们的整个工程过程中，而绩效考核仅仅是其中的一部分。一个完善的绩效管理体系具备下列五个流程：

1. 设定绩效管理的目标；
2. 持续不断的沟通过程；
3. 记录员工的表现，形成管理文档；
4. 绩效考核；
5. 绩效管理体系的诊断和提高。

绩效管理的重要性体现为以下几个方面：通过绩效管理企业可以引导和监督员工行为，从而实现业绩的提高；同时通过合理公正的绩效管理可以提高员工满意度；通过绩效管理和激励体系的有机结合，更加体现公平；最后，通过绩效管理可以区分出来并留住业绩好的员工。

绩效管理的原则基本遵循以下七项基本原则：

原则一：绩效系统的建立应当是基于明确清晰的企业战略。只有明确企业的战略目标和重点，同时对各种战略概念给予清晰的定义，才能够保证处于组织不同层级的人员都有统一的认识，确立正确的工作目标。

原则二：绩效管理应当自上而下完成实施。企业的目标自上而下系统分解为部门的目标和团队以及个人的目标，部门、团队和个人目标的实现有力地支撑着企业目标的实现。

原则三：绩效管理应当被平衡实施，兼顾企业长期利益和短期利益，兼顾结果和过程。按照平衡计分卡的思想，在企业不同层面绩效管理都应当全面考虑财务、客户、内部营运和学习成长四个方面的指标。

原则四：绩效管理应当是客观和明确的。

在制定详细周密的绩效计划的基础上，用来衡量某岗位工作业绩表现的结构化、量化的关键业绩指标应当具备以下特征：

- 基于对企业战略目标的分解，并随企业战略的演化而被修正；

- 能有效反映关键业绩驱动因素的变化衡量参数；
- 对业绩结果中可影响部分的衡量；
- 关键重点经营行动的反映，而不是对所有操作过程的反映；
- 由高层领导决定并被考评者认同的，在组织横向是对工作完成效果的最直接衡量方式。

原则五：绩效管理不仅仅是人力资源管理部门的工作，而是每一位经理的工作。每一位直线经理在绩效管理工作中，都要和下属员工共同商议，确定员工的主要工作目标及其效果，并给予大量的辅助和指导，以确保绩效的实现。

原则六：绩效管理应当包括不同层面人员的衡量指标。从企业高层到中层，从中层到基层员工，绩效管理的关注点逐渐从财务结果转移到侧重内部运营，而衡量的指标也从结果型指标转向侧重过程型指标。

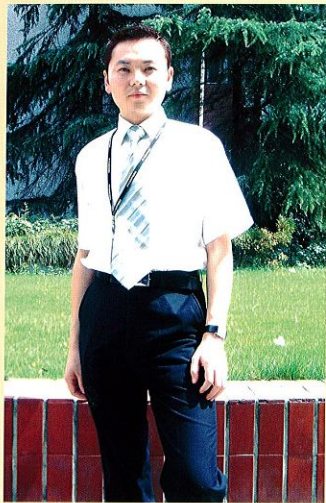
原则七：绩效管理必须与薪酬激励体系和员工职业发展体系明确联系起来。绩效管理过程中应当注意的问题：

1、从观念上正确认识绩效管理的价值和地位。很多企业的管理者，包括高层领导，都仅仅把绩效管理看作是一个人力资源管理工具，而没有提到战略的高度，没有把它视为一个战略管理工具，因而无法做到将员工的绩效管理和企业的战略目标紧密衔接。

2、从体系设计上确保绩效管理与企业战略目标的紧密联系。绩效考评能否实现导向战略，实际上就是通过战略导向的关键绩效指标体系的设计，把企业的整体目标合理地分解为每个业务单元、每个部门、每个团队、每个岗位的绩效目标，通过层层绩效目标的实现来确保企业战略目标的最终实现。因此必须建立全面平衡的绩效指标体系，并及时根据企业经营情况的变化进行动态调整。

3、要做好绩效管理工作，对于各个层次必不可少的相应培训是非常重要的；对于中层管理人员，要使其掌握必要的技巧以及针对不同绩效结果的处理手段；对于员工，要理解自身的绩效和整体组织的绩效之间的关系，要明确自身的工作目标。

4、制定和实施适合本企业需要的绩效管理方法。企业必须根据自身的战略目标、目前的发展阶段、行业的特点和员工的素质水平制定相应的绩效管理方法。在绩效考核流程的制定、考核形式的选择、考核周期选择、指标的分解和选择等方面，应当充分考虑以上因素，结合企业实际制定合理的方案和管理办法，而不是直接选择



陈超 □ 合富医疗绩效专员 □ 上海

个人履历:

西北师范大学 外语系

华东师范大学 MBA (市场营销专业)

2001.11 - 2003.8 TOTOKU TOKYO CO., LTD.

管理部经理

2003.8 - 2005.3 SNE (USA) 上海代表处

中国地区首席代表

最理想和完善的。绩效管理体系的完善必须经历一定的过程，循序渐进，急于求成往往适得其反。

5、必须重视沟通。在整个绩效管理过程中的重要性沟通应当贯穿整个绩效管理的过程。在企业设计绩效管理体系和制定绩效管理流程的过程中，企业管理层内部以及管理层与基层员工之间必须进行大量的沟通，只有充分考虑到企业的实际情况和各个层面的意见想法，才能够得到可行的方案，最大程度减小实施的阻力。在绩效考评执行过程中，考评周期可分为期初、中期末和期末，考评者与被考评者也要进行深入的绩效沟通，确认绩效目标和衡量标准、传递和反馈绩效信息，以实现既定目标和不断地改进提高。

离开绩效管理谈考核，无异于“缘木求鱼，舍本逐末”。绩效考核必须在绩效管理的大前提下推行，它是一杆标尺，衡量着我们每一个劳动者达成目标的程度。为做好这项工作，我们必须首先了解绩效考核的流程。

绩效考核的第一步是根据不同的职位工作目标设置不同的可以量化的评估计划，也就是说职位层次不同、工作目标的高低，将直接关系到该职位考核计划的设计；

绩效考核的第二步是按照设计的评估计划对每一个职位的任职

者实施可以量化的考核，用以评价每一位任职者的实际工作情况及衡量其达成目标的程度；

绩效考核的第三步是将考核的结果与目标管理的要求进行对照，并将结果直接反馈给被考核者，然后以该结果为依据，与被考核者共同修订今后的工作目标或工作方法、设计培训计划或提出调薪建议等。

考核项目的设计主要遵循以下三项内容：

一、目标管理的制定

绩效考核的主要目的是希望通过员工的实际工作绩效和成果的提高，来提升企业经营的绩效，员工个人目标是支持企业成功的基础。因此，必须使个人能确认在自身权限内的主要工作重点及需达到的工作目标，这些工作重点及工作目标必须是可衡量的、可控制的、可达成的，指标必须是清晰而明显的。管理者和员工共同设定绩效目标，这个目标就是我们以后要考核的依据，考核就是考核目标的完成情况。唯有如此，才能使考核真正产生效果，帮助员工正确认识自己，提高绩效。

制定考核目标应从以下几点出发：

- 公司的远景、战略和任务；
- 员工的职务说明书；
- 员工本身的知识、技能和经验水平；
- 员工以前的绩效表现；
- 员工本人的发展欲望；
- 管理者对员工的期望。

二、公司为员工规划的职业道路，确定工作要项的权重

由于达成工作成果所需的进间、努力度和困难度都不一样，因此确定各工作要项相应的权重是十分重要的。准确、合理的权重，可使员工能够集中主要的精力去完成重要而复杂的工作目标，也能使管理者能够更客观地去评估员工的工作绩效。

- 根据不同的职位、层次及企业的管理要求来设计不同的考核内容；
- 一般通常将工作目标考核的主要权重，占总量的一半或一半以上；
- 其他项目可根据职位的具体要求来设置相应的考核内容。

三、考核目标确定的原则

- 考核目标要求明确和可衡量
- 达成目标需双向确认和接受
- 目标是现实的并具有挑战性
- 有明确完成任务的时间界限

绩效考核是有其逻辑性和科学性的，做绩效考核没有绝对完美的方案，却有正确的思路。只有让绩效考核思想深入全体员工（这里既作为被考核者的员工，更作为考核者的主管）心中，消除和澄清对绩效考核的错误及模糊认识，让员工真正理解绩效管理真正内涵，真正意识到实施绩效管理不是主管对员工挥舞的“大棒”，也不应成为无原则的“大锅饭”、“老好人”，而是帮助企业的管理水平获得提升；绩效考核也是为了帮助员工提高，而不是找员工的麻烦，前瞻性地规划员工的工作，对可能出现的问题和障碍进行有效的预测，帮助员工主动积极地完成工作，获得更加优秀的业绩。考核不是为了制造员工间的差距，专门为了找员工的不足，扣罚员工的薪资，而是实事求是地发现员工工作的长处、短处，以扬长避短，从而帮助员工在工作中有所改进、获得提高。这样，员工才会打消疑虑，才会真正愿意维护企业实施绩效管理的初衷，与企业一起共同做好绩效管理。

财务管理 VS 内部控制



陈萍 □ 合富医疗财务长 □ 上海

工作经历

美国加利福尼亚州CPA资格考试(1994)

美国西伊利诺州大学会计学硕士学位(1991)

台湾逢甲大学会计学学士学位

STORLINK SEMI. INC.,

Mountain View, California (Controller),

BROADCOM CORPORATION,

San Jose, California (Financial Analyst),

ALTIMA COMMUNICATIONS, INC.,

San Jose, California (Controller).

Most of my finance and accounting experience in USA.

I came back Shanghai at the Feb. 2004

and join Cowealth at the June 2004.

很高兴您没有被标题给吓得翻往下一页，更希望能借着以下深入浅出的内容让您了解为何内部控制对公司未来发展的重要性以及其与财务管理之间的关联。

[内部控制]，在大家一般的理解上，或许只是该收的钱要准时收回来(应收帐款)，该付的钱不能提早多付，或者是一些跟自己息息相关的工作守则，以上所提仅能说是内控的其中一部分，但其背后更广泛的用意主要是在预防未来风险的发生，也就是透过主管或是专责的部门，把公司内部每个部门甚至于每个岗位所负责的事情之间的流程给串联起来，予以书面化及标准化，透过其中的流程规划，提早发现可能发生的疏失，进而修改流程，预防可能发生的风险，同时借以提高内部执行的效率。因为在财务循环中如果发生内控失效是会引发连锁其它机制的，简单的来说，会导致财务循环的失控进而引发全面失控，财务管理是最后与最关键的一道关卡，这样说，应该够引发危机意识了吧。

接下来要介绍的是，内控的机制即使有传说中的100分，那么，就跟上香求神一样，也得神，也得人。毕竟，机制规划是一种制度，一种交叉稽核防弊的措施，但是，天底下谁有把握做到滴水不漏？每个动作都符合内控程序要求？如果您是主管，您有把握「每天」将部门内控机制逐项检查吗？包括数据，单据，报表，分析？所以，除了完善的制度规划外，还是要找到可以贯彻内控机制的员工，Say whatever you do! Do whatever you say! 外加足够的职业道德与合作精神，当然责任感也是绝对重要

CO Wealth Medical

的，如此上述的100分内控，才会有机会被实现。所以，问题不在专业度上的表现，除了找到正确的方法，还得找到正确的人来落实才行。引借鸿海(富士康)集团董事长说过的一句话：[有责任的人是不用管理的，没责任的人管理也没用]。

再来谈国内的内审机制，其实国内的内控制度及稽核制度也是这几年才逐渐受到重视，综观截至目前为止国内所推出之内控制度少之又少，所以从事国内之制度设计时，只好取经国外的内控架构为主，再修改差异之地方。另外，除了内部关系，其实也要考虑大陆地区之现实外在环境！以现金为例，以财务管理的观点上来说，降低现金收付的频率，相对可降低现金保全风险，故在一定金额以上多规定不可用现金支付必须透过支票来控制，但在银行信用机制未臻成熟之际，实务上着实有执行之困难。我们如何在国内现有的大环境下落实我们财务管理，必须采取弹性的内控，寻求可行的方案，是目前最具挑战的工作重点。

合富现在正处于急速发展的阶段，开源节流是公司奉守的最高圭臬，但如何确切的落实是我们每个合富人的目标。让我们从手边的工作开始着手思考，秉持着服务公司每个部门的态度，再经由个案的讨论及完善的规划，让内部控制成为大家工作中的帮手，而不再是阻力。



祝雪峰 □ 物管专员 □ 上海

2001年毕业于重庆工学院人力资源管理专业，大学最后悔的事情没有学吉它毕业，要不然毕业后可以show一下。

2001-2003 上海迪比特实业有限公司 供配员

2003-2005 脱普日用化学品有限公司 物流员

喜欢阅读王朔、余华、古龙的小说，沈宏非、张晓滨的杂文，看碟（很杂），K歌（很老土的老歌）。

收到Maggie的约稿邮件时，真是忐忑不安。但是想到自己的文字能够第一次印刷，第一次发行，第一次被超过40位以上的人士传阅，心里不免蠢蠢欲动，反正Peter之前只是要我谈谈感受，那我就豁出去，用上海话说就是“横竖横”。

记得当时 Vanessa和Ming 面试我的时候，都问我物管人员最主要的工作是什么。我几乎想都没想，脱口而出：进销存。我不知道 Ming 有没有满意我的回答，但我知道这简简单单三个字足足可以写成三本书，也恰恰是这三个字构成物管人员最基础的工作。首先谈一下“进”，主要包括进货、出货退回、调入拨入。

按照我们公司进货流程又包括请购、采购验收、入库。请购量是物管部门根据使用部门的需求量和预测量，结合现有库存、安全库存、采购（或生产）提前期、最小采购量、同期历史数值等

管好进销存

因素来制定的。对于价值相对低廉，出货量较大，出货频次较高，产品生命周期较长的产品，如常用零配件，常用试剂等，一般应设定安全库存，尽量保证不断货。设立安全库存量的简单办法： $\text{日平均销量} \times \text{采购提前期（天数）}$ 。而对于价值昂贵、出货量小、产品更新换代较快的产品，如仪器、设备应慎重备货，尽量避免积压。产品验收是物管部门根据采购单对产品的品名、数量、品质进行清点核对，如产品是专业的仪器设备，还需要使用部门调试合格才能入库。

再来谈谈“销”和“存”，比如晶体存在有效期问题，必须要做到 FEFO（First Expire First Out先到期先出）。而要做到FEFO并非易事，需要引入FIFO（First Into First Out先进先出）或者储位管理。然而晶体品种繁多，而且从原厂出货后历经多个分拨环节，每次进货时有效期都不固定，比如7月份812C-23.0晶体进货80枚，就有三个效期，而且其中一个效期甚至比6月份进货的效期还短——这就决定不能按照FIFO做；而且，仓库空间有限，目前不同度数不同效期的晶体混装在同一包装箱里，空间已经捉襟见肘，如果引入储位管理按照效期分开存放，根本行不通；同时仓库发货时间紧张，仅凭记忆有时不免会遗留效期较近的库存。

但是，我们真的需要把晶体的效期一个个记录下来，把每一笔数据录入系统，把每一个效期分开摆放？AMO给我们的要求是：1、不允许将有效期9个月以内的库存发给客户；2、每月提报效期9个月以内的库存明细。考虑到这些问题，我心里慢慢有解了：第一个问题仓库已经解决，他们将效期在9个月之内的晶体全部挑出来了，我只需要每个月更新各种晶体最近的效期就可以。因为只要最近效期的晶体没有解决，要解决后面效期的晶体更无从谈起。具体办法：每月底盘点时顺便记录每个品项的最近效期，并将最近效期的晶体集中摆放；仓库发货时挑选最近效期的库存发货；到下个月底再更新剩余库存的最近效期，如是循环即可。

进销存管理其实没有深奥的理论，更多的需要在实际工作中注意观察，积累经验，主要的是以客户为导向，了解他们的真正需求。

从后勤 **冲向** 市场的前端

从朝九晚六、按部就班的后勤冲到风云变幻、竞争激烈的市场前端，不仅是许多同事和朋友无法理解的做法，也是自己觉得颇有压力的举动。仔细想来，原因如下：

首先，感动和激励于公司的企业文化、经营策略等等，称之为转换工作角色的动力之源。

“合作致富、合作多赢、合作分享”

“客户导向：全体员工以客户满意为第一优先的工作；合富的理念是与供应商、经销商、客户成为事业伙伴，创造多赢；合富的工作流程是旨在将企业的各团队结合，为客户创造有价值的结果……”所有这些不只是公司在经营方面的基本策略，更带有人性、人文的关爱；也不只是物质层面的共进，更是精神层面的感召。无论对于公司，对于客户，还是对于每一个员工。这对于一个以销售为主业的现代优秀公司至关重要，公司、员工和客户在各个层面，多方位的共鸣与互动是“产品打开通路，通路创造规模，规模产生效益”实现的最佳途径或者方式。能够在优秀的公司、优秀的文化氛围下最大化自己的能力，我想这是所有人的共同想法之一。这也是我转换工作角色的动力之源。

其次，最先进的产品是销售的最好武器，在没有竞争的环境中一枝独大。

随着中国大陆05年完全加入WTO，市场竞争的全球化白热化和同质化在所难免，此时掌握划时代具有堡垒意义的先进技术显得尤其重

要。那么CyberKnife从任何角度讲都是最具核心竞争力的技术与设备，无论对于病患，还是对于医院，都是快捷高效的治疗肿瘤的最好选择，最大限度的实现病患与医疗机构的双赢。

兵法云：抢占站位造势。用最好的东西冲击市场，其成功率大大提高，这是人们的基本认识。今天合富拿到了最好武器，何愁不能快速有效地攻城掠地实现公司、员工和客户多层面的效益最大化呢？

复次，良好的Team Work，无往不胜。

合富团队的愿景及目标是员工的工作方针；员工了解自己在合富团队中的角色与责任；员工了解所属小团队与合富大团队的关系。小团队与小团队紧密协作，共同完成大团队的任务，才是合富的成功。在以客户为导向的现代公司里，一切资源皆为销售所用，一切资源皆为向客户提供最好的产品与服务倾斜。这是非常难得的销售成功的机遇。

再次，曾经的渠道和直销的销售经历，以及渴望成为销售精英的愿望和激情。

合富现有的产品，是渠道与直销共同推动才能最好实现销售的产品。大家都知道，销售作到最后就是做人，是以良好的个人素质和魅力来赢得客户，赢得商机，赢得市场。我有信心作好人，更有信心作好产品和市场。

有了优秀的企业文化和经营管理、有了世界上最先进的“核武器”、还有优秀的企业领跑者和精干高效的工作团队，所以充满激情渴望成功的我从后勤冲到了销售的最前沿，当然前面还有许多困难，但赢得更多的市场和更大的商机是合富的大势所趋，不可阻挡，我也将会跟随合富一起超越梦想！



张佳怡 □销售代表 □上海

别名：张键月

出生年月：1979.12

毕业于华东理工大学化学系，2004年加入合富，在合富精英们的熏陶下成长，从助理转向销售领域，冲向前线，与同志们一起为理想而奋斗。

星座：射手座

爱好：广交天下朋友

大话神仙之太上老君



胡震宁 □ 临床检验全国销售总监 □ 上海

二十年前：五讲四美三热爱

十年前：少年不知愁滋味，爱登重楼，爱登重楼。

七年前：白日放歌须纵酒，青春作伴好还乡。

五年前：仰天大笑出门去，吾辈岂是蓬蒿人。

两年前：今朝有酒今朝醉，明日愁来明日愁。

如今：酒醒只在花前坐，酒醉还来花下眠。

太上老君的原形是春秋战国时期的老聃，也就是平时说的老子，他的一篇道德经只有五千字，却成为道家的箴言典籍，被当作道家的创始人。后来道教也把老聃拉了过去，给他们当太上老君，可谓一时风光无限，可是后来有人把盘古大神也弄了进来，搞了个原始天尊，太上老君就不是第一把交椅了，成了二把手。后来这两位和另一位灵宝天尊一起成为道教的三清。按照这个排法，老君自然是排名在玉皇大帝之上，不像小时候大闹天宫动画片里说的那样是玉皇大帝的臣子。

虽然大闹天宫里老君的台词“我让你好好凉快，好好舒服。”还生动地回想在我的耳边，但是毕竟大多数道教的文献里只说老君如何了不得，没说老君亲自干过什么事情。似乎这三位就是每天坐在一起 pose 给人家拜的。平时是不管事情的。

因此老君是个好领导，为什么说老君是个好领导呢？因为真正的领导并不需要自己能多能干，自己去做所有的事情，而是把任务分配好，让每个人各司其职，事情做得井井有条就是了。最高的领导只要把大方向抓住了，就可以了，不需要事必躬亲。像诸葛先生一样，每件事情都自己去管，结果自己过劳死不说，还害的下面的人才都发展不起来。下面的人只要一做事情就是错的，因为伟大的诸葛先生拿脚指头都比他们好，久而久之，大家索性都不做了，反正无论多努力都没有诸葛先生做得好，最后还是要推倒重来的，不如一开始就让诸葛先生动手。

世上的事情是做不完的，只要想做总归是有的，而每个人的时间都是有限的，有限的时间拿来做什么好呢？按照现代管理学的理念，应该做重要的事情。而不是什么事情都去过问。而我们的国家的历来的思想是与此相悖的。我们的国人认为越是上面的领导应该越有本事，越忙，似乎是因为他有本事才当领导的。其实真正成为好领导的，却很少有自己本事很大的人，领导只要会管人就可以了。

我们来看两个例子，西汉的时候有一个宰相叫作丙吉，有一次出游，看到为皇帝开道的仪仗队和当地人起了冲突，打死了不少人，丙吉并不理睬继续上路了。随从虽然很奇怪，却不敢问，走着走着，丙吉突然看见路边有人赶着一头牛在走，那牛走得很热，鼻子里喷着白气，丙吉赶紧让车夫停车，把赶牛的人叫过来问他赶牛走了多远的路。随从终于忍不住了，问道“刚才打死人那么大的事情您不过问，如今一头牛您却要亲自过问，您是不是弄反了？”丙吉说“打死人的事情自然有县尉去管，他管得不好，我再管他。而这牛走得直喷白气说明可能是天气太热了，如果天气出现了异变说不定会有大的灾害发生，我是国家的宰相，对这么大的事情怎么能不闻不问呢？”

第二个例子，北宋的时候有个宰相叫作王安石，大大的有名，他当宰相之前发生了一件事情，山东登州有个女子，嫌她丈夫貌丑，晚上趁着她丈夫睡觉拿起镰刀来砍他砍了十刀，却没有杀死，抓了以后，朝廷里面议论都觉得应该判死罪，而王安石觉得那女子情有可原，和众人争论了一番，最后决定给那女子减二等罪。我们且不论这件事情真相如何，别说是没杀死，即使是把她丈夫满门都杀了，又是件什么了不得的大事了？地方官管不了的了？要到朝廷上议论，两帮人还要为此吵得不可开交互相攻讦？每天这种鸡毛蒜皮的事情都拿到朝堂上来讨论，其他事情还要不要干了？

我们日常的工作也是如此，人不可能把所有事情都做好，先做那些重要的事情要紧，否则人生都花在那些不重要的事情上了，最后人的成就也就非常有限了。我见过有的秘书给自己罗列一天的工作包括“叫人送纯净水”“叫做名片的人来”“把某某的快递发出去”“给某某定机票”……这样的工作就是不重要的事情大集合，当然可以反驳说秘书的工作本来就是这些，但是这只是一个60分的秘书工作，难道一辈子都做这些工作？等到了三四十岁，自然有更年轻的小姑娘来做这些，到时候要去做什么？

一个人最后有多大的成就取决于这个人做了多少重要的事情，多少“大”事情。我们不是鼓励不脚踏实地，好高骛远，而是在决定分配自己的时间的时候，要知道什么更重要。一个人究竟会成为一个什么样的人，很大程度上是他自

己决定的，因为这些选择都在他手里，他在选择的时候小心翼翼就会有比较好的结果，他在选择的时候漫不经心，自然结果也多半是歪瓜裂枣。

在我们强调民主强调人文强调人性化的今天，不知道有没有人注意到，这些都是有本钱的人可以说得话，对于没本钱的人来说，只能先考虑效益。就像前面说的那个北宋的故事，过度的人文文化导致了极端的没有效率，从宋史里可以看到，这些朝廷大员不仅管这些，连什么衣服好看什么衣服不好看，女人的发冠要多高都要管，难怪要亡国，都把时间精力放到这些事情上了，能不亡国么？

管理一个国家，管理一个公司，管理自己都是一样的道理，先把重要的事情做好，如果天天很辛苦，但是都是在做一些小事情没什么价值的事情，不如不做。就像IBM有位总经理说的，当初比尔盖茨找上门的时候，如果把他留住，那么这位总经理从此天天睡觉的贡献都比现在要大。

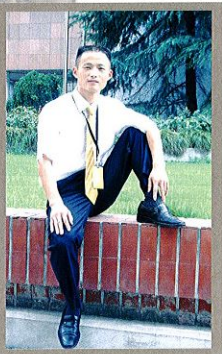
看看人家太上老君，从来不管下界的事情，求雨去找龙王河神，求子去找观音，各地还有城隍土地，重点的事情可以找吕洞宾，实在不行了还有王母娘娘、玉皇大帝。至于他自己，坐在那里回忆五千年前的初恋，天下一样太平。

我的合富体验

刘秀明 □ 总办保安 □ 上海

97年至02年服役于武警江苏无锡市支队，渴望社会的精彩，于是走出部队，在碰撞中来到了合富。

充满斗志的我一直在努力着，迎接新的挑战！



在接到 Maggie 约稿的通知时，让我小小的虚荣心满足了一下。窃喜——这不是给我露脸的机会了吗？呵呵！

走出“直线加方块”的军营生活，耳中还在萦绕“一二三四”的口号声，让我没有忘却自己曾经是一名优秀的军人！毋庸置疑，在我们前台的保安每一位都是来自部队的精英，形成合富的坚强屏障！

作为后勤服务部门，我们不同如销售每天风里雨里来为公司提高业绩，也不同如财务每天对着数据云里雾里。在我们的三尺前台，也需要面对合富的内外客户！每天来访客人的接待、来电的转接，都在展示我们保安的特色和合富的面貌。记得初入公司，小桂子就在教着我“合富您好！请讲！”的礼貌用语！还有我的直接领导龙主任给我们的标准“随时随地出现在需要的地方！”相信这些我们保安团队没有失职！也仍然相信我们以后会做得更好！今年，为了更好的配合仓库部门的发货，我们这些非专业的保安

更是在对试剂的认识上下了一番功夫，把好最后一道关！工作性质的关系，我们有需要在晚上值班“独守空房”！呵呵，可以这么形容。虽然有安防系统和监控系统的硬件设施，但我们在对公司的安全方面不敢掉以轻心，间隔一个小时的巡查保障冷库的温度。大家都知道仓库可是一个金库啊！记得有很多同事问我们说“晚上值班是不是很无聊？”我想说的是我们的工作是非常值得！

刚刚庆祝完合富的8岁生日。想起自己加入公司已有一年多时间了，总结过后是成长了，合富让我学习到了！最得益的来自我的领导龙主任和我的伙伴“小桂子”了，在工作上的严谨和尽心的态度让我不可有一丝松懈。相信保安团队每个人亦是如此！

借此露脸的机会，我想对大家说：“保安团队随时为您提供优质服务！有了您的肯定才有我们今天的业绩。”



铿锵玫瑰

于娜 □ 客户服务代表 □ 济南

我一直是个很严肃的人……说完：大家笑了，有什么好笑的？虽然我很爱笑，也很爱臭美，但是，我的工作还是很认真的，请大家鼓掌！下面我就要给大家讲一个生动的，BSR的，故事……

2005年初，胡震宁经理开始领导 BSR 团队，他经验丰富，精明干练，听很多同事介绍他以前的工作经历和业绩，心里很是崇拜。不过，说实话，在接下来的工作中，我有一些失望，因为是在外地，不能面对面沟通，只能用电话或Mail的形式来传达和接受工作。他没有太多言辞，也没有温暖鼓励，“冷漠”是我对他最大的感受，“极其冷漠”是在和他冲突时最真实的评价（不要生气哦）。他的到来，大家的指标升高了，工作量加大了，规定也多了，好似一个无情的军阀让他的士兵含着泪水在战场上冲杀。更让人费解的是，他要求每一个BSR都要到上海轮训。

7月的上海很热，雨季刚刚过去，在热的同时还很闷，第二季度的全国 BSR 会议是 RayHu主持的。然而他在会议中的精彩发言和两天来与大家共处是我没有经历的……

原来，他也笑，也会幽默，还能帮助大家出主意，讨论困难个案，他那样精心的呵护和培养着他的士兵，用心良苦了许久到现在才被大家发现，真是不容易啊！

不知怎的，心情好了很多，仔细想想，曾经被排斥的轮训过程确实让我受益匪浅，熟悉了公司日常的工作流程，融洽了同事关系，学习上海 BSR 的工作经验，更重要的是让BSR的影子深入到每一个细节，让 BSR在合富举足轻重。

重新打开邮箱，RayHu 在一封邮件里这样写：有些人斗志昂扬，沮丧的人退了下去，而斗志昂扬的人则冲得很快。有时候我对自己常常有些近乎苛刻的要求和坚持，以至于不少人一

BSR(客户服务代表)团队中，以女性居多，所以，为了发扬传统与团队的精神，还是以“玫瑰”统称吧，为数不多的男性就是花丛中长胡子的绿叶，新异中有一种着实的安全感。

把BSR称作“铿锵玫瑰”是Long long ago 就有的想法，记得加入公司面试的时候，Penny告诉我，BSR最主要的工作就是收款。我面带着微笑，用自信的表情告诉她我可以，心里却一直在打鼓：这年头，欠钱的都是大爷，社会里有多少因为欠钱不还，跳楼的、自杀的、神经错乱的多多的是，如今这活要我来做，行吗？怀揣这“危险”的念头，开始了我的第一次拜访。

想一想，很好笑，想当年在学校里“叱咤风云”走路不斜视的我，推开主任办公室的门，极致的“鞠躬尽瘁”“毕恭毕敬”。用小女生那独有的莺声细语娓娓的道出此次的目的，主任瞪圆了眼睛看着我，热情的把我介绍给财务科，并不老道的寒暄竟然在数日之后就收到了医院的汇款，惊讶之中，让我感觉自己就如“女神”一般厉害。殊不知，公司里的“女神”那么多，每日收款中的数字越来越滚越多，一种“骄傲”的情节不觉产生了。

直认为我工作不是为了快乐。其实并非如此，我的快乐来自每一次战胜自己的欲望和懒惰，挑战自己的极限，这是我想要的快乐。而现在的工作中我得到了这些快乐。你们想在工作中得到什么呢？什么事情能让你快乐呢？如何做才能让你快乐呢？

是啊，我们要得到什么呢？我们如何才能变得快乐呢？我想，把每一次认识新朋友当作小的快乐，被人接受当作中等快乐，被别人批评当作最大的快乐，有的人会说这是自讨苦吃。不会吧，因为 BSR面对的是战胜自己。万事总有解决的办法，不要为一些琐事去愁眉苦脸，用你的快乐去感染你身边的每一个人，对方是很愿意和你共事的。

不觉得BSR现在变得越来越成熟了吗？有那么多困难AR都被一一解决，有那么多好的朋友都被我们认识，大家对BSR的评价越来越高。他就像一支训练有素军队，理智坚强，经得起挑战！

回首，5年前，如果那时的BSR如花蕾含苞未放，如今却已经具备了绽放的勇气和美丽。

成功失败总是欢乐伤悲
红颜娇美承受雨打风吹
拔剑扬眉 豪情快慰
风雨彩虹 铿锵玫瑰

BSR是一个团队，还有很多的困难和挫折需要经历，相信BSR的每个人都会共同加油、进步！！



周年重大事件回顾

2000.11

合富集团全资子公司**上海合益信息技术开发**有限公司在上

2001.1

上海合益信息技术开发有限公司自主开发的“局域数码网络多媒体播放及平台管理

合富集团自主研发自主知识产权的“e-STAR PLUS

2002.9

合富集团**合康工厂**正式成立



1997.7.1

合富集团**总部**于中国**上海**正式成立。

上海市**张江高科技园区**成立，专门从事信息、多媒体技术的开发与经营。

“**AIMII**”系统，简称医院局域网络电视台**AIMII**问世，并成为市场该类产品的佼佼者。

2002.3

全自动过敏原检测分析仪”经过中国国家相关卫生行政审批机构认可，正式问世。



2002.10

合富策略联盟展示中心成立，合富同**AMO、BAYER、ZEISS**策略联盟关系，共同积极服务于全国市场的用户。

经过一段时间的严密考核，台湾创投管理顾问公司排名前十名之一的远邦投资顾问股这是合富集团首次向法人增资。此次投资，表明了投资法人对合富的信心，并且为合富集

2004.1

获得德国**ZEISS**公司产品--**INTRABEAM[®]IORT** 在中国唯

合富与著名公司**Thermo**结成策略联盟，并成为其**Konelab**生化仪在中

2004.7

合富生化科技股份有限公司 正式更名为：**合富医疗科技股份**

获得美国**Accuray**公司产品 - **CyberKnife**
将合富带入神经外科及

SS 等多家世界著名医疗器械厂商结成紧密的

2003.12

设计
有限公司旗下管理基金正式**投资合富集团**，
新的一年年的发展提供了强劲的动力。

代理权。

2004.4

地区的总代理。

贸易(上海)有限公司。

2005.1

在中国唯一代理权，
瘤治疗的全新市场。





CUSTOMER ORIENTED 客户导向奖

沈丽娟 3CL 上海

身为3CL部门助理，她不仅完成自己份内的工作，并与实习生共同努力，通过电话调查在上海区域发掘多家新的意向客户。



保安团队 Leader 龙智明 上海

保安团队本季度表现优秀，工作凝聚力集体荣誉感强，全体队员并没有因为自己每天所从事的繁琐事情而降低工作、服务质量、在充分确保值勤安全的前提下，全力以赴，积极配合支援公司举办的各大活动（如年会、118及淀山湖用户会等），较高标准的体现了保安团队工作素质及团队合作精神，真正形成了在合富公司内部“有事找保安”良好合作氛围，深得内外客户好评。

TEAMWORK 团队合作奖

张闽华 3CL 山东

在山东开年人手紧张的情况下，积极和客户联系，公关，得到满意临沂准时收款；齐鲁血球由速诊搬到门诊加大下一步试剂用量；作为办事处助理，在考勤及日常事务处理中认真负责，积极协助上海总部管理济南办事处。



总办&市场 Leader 杨迦默 上海

在118泛太平洋会议的筹备中，充分调动公司内、外资源的配合，高效、圆满地完成公司首次国际级大型会议，让与会的国内外嘉宾充分体验到合富的文化及魅力，在增强国际合作方信心的同时也提升了国内用户的需求。



COWealth



INTEGRITY

道德规范奖

虞莉 3CL 上海

在工作中，得到客户很大的认可，仁济医院、华山医院都因为她的努力合作与合富有新的合作生意，杨浦中医医院也在她的努力下，发现新的生意并报单成功。在嘉定1650ISE试剂量的对帐中，在双方认知出入较大的情况下，细致且耐心的从操作组长到院长详加解释，最终顺利的签回了对帐单，并且维系了与客户良好的感情。



刘秀明 总办保安 上海

作为公司一名保安人员，能够在日常工作中坚持原则，不徇私情，敢于管理，在其当班时，调度中心作用发挥明显，车辆控制、安排合理、有效杜绝了公司资源浪费现象。

2005年第一季度CITI群英榜

INNOVATION

积极创新奖

邱 燊 IT 上海

在半年的时间内完成CMSV2上线的升级工作，期间不断收集各部门所需，使CMSV2更加完善，以便在后期使用中提高工作效率。



赵宝宏 维修部 上海

天津254的7180安装过程中认真仔细的与主任确认测试量，顺利的完成了关于合约补充认定测试量的算法；积极思维节约成本，设计防止Bayer1650的油挥发的薄片，节约了耗材成本。



个人榜

CUSTOMER ORIENTED

客户导向奖

李海 客服&资材部 上海

急客户所急，对非常态请购的国内试剂协助与供应商安百达联系，催促其尽快交货，以满足客户（国旅中心、丰台南苑等）需求，让他们第一时间了解所订购货品的状况，并解释所发试剂规格包装及效期。



INTEGRITY

道德规范奖

耿秋萍 NSO 上海

在客服及维修助理离职后，接下其工作一个多月，认真负责并有条不紊的交接给新任助理，最近并开始协助采购工作以配合公司任务调配的需要。

缪佃刚 总办 上海

工作中积极主动，在去一些地址不详的地方耐心查找地址，不达目的不罢休。在接待广州客户过程中，时间长，但他并无半点怨言努力完成任务。



TEAMWORK

团队合作奖

赵延凤 3CL-BSR 上海

在支援BSR过程中任劳任怨，积极帮助与其他部门及客户的沟通，在新华医院对帐过程中积极主动提供相应资料，使试剂价格最终得以确认，维护了公司利益。



INNOVATION

积极创新奖

甘颖 绩效考核 上海

在6月扩大会议前，由于CIA的蜘蛛图坐标重新设定，在端午节（周六）加班，保证蜘蛛图在周一CIA会议前完成，由于工作积极努力使绩效部门的数据已日渐符合生意及考核的需求。



叶华蕾 总办 上海

积极主动提醒各部门任务单达成情况；在5月巡回演讲过程中，高质量、低成本出色完成任务；并肩负起产品注册任务，且承诺半年会有具体结果。



团体榜

CUSTOMER ORIENTED

客户导向奖

维修部&华东 Leader 赵宝宏 上海

华东团队在人力紧张，天气变热，设备故障率上升的状况下，团队协力合作，出色的完成各项工作，尤其在四月份，华东维修团队的总绩效高达114.3%。工程师沈立达在联安诊所装机过程中、工程师金根发在湖南支援工作中均有出色表现。



INTEGRITY

道德规范奖

客服&资材部 Leader 朱红国 杨敏 上海

在保证货物安全及时到达客户的前提下，利用合理的运输方式卓有成效的节约了货物的各种运输费用14.57万元。积极促进零配件零售业务，主动发掘客户群、报价、收款、发货、回访、提供一条龙跟踪服务，力所能及为公司争取最大利润。



2005年第二季度CITI群英榜

TEAMWORK

团队合作奖

市场&总办 Leader 杨迦默 上海

总部与办事处人员紧密结合、互相协作，在短短的一周时间内圆满完成了5个城市的市场活动，让全国的客户在不同的地区享受到合富统一的、高标准的服务模式，建立鲜明的合富品牌形象，进而增强了合作的信心。



INNOVATION

积极创新奖

台北团队 Leader 金权

台北办公室在杨凤鸣副总监策划，廖振宏全力规划执行及全体同仁不眠不休的努力下，在极短的期限内以最低的代价为公司未来的试剂生产奠定了稳固的基础——取得了27项产品GMP登录之资格认证。



合富集团

合富集团
COWealthGroup
www.cowealth.com

合富生化科技股份有限公司

上海总部 T021-3414-4555 F021-6408-2819
台北总公司 T8862-8667-1188 F8862-8667-1166
北京办事处 T010-8497-2956 F010-8497-2938
济南办事处 T0531-6080-216 F0531-2087-096
广州办事处 T020-3821-0960 F020-3821-0833

美国合富管理顾问股份有限公司
58-07 185 St Fresh Meadows NY 11365 USA

合富医疗科技贸易(上海)有限公司
上海合益信息技术开发有限公司

中国上海市宜山路711号
T(86)21-3414-4555
F(86)21-6408-2819
维修服务热线: 800 820 3308
试剂服务热线: 800 820 6091