

xb 新邦物流

XINBANG WULIU
PEIXUN JIAOCHENG

新邦物流

邓汝春 石浩文 © 主编

培训教程



中国物资出版社

新邦物流培训教程

邓汝春 石浩文 主编

中国物资出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新邦物流培训教程/邓汝春, 石浩文主编. —北京: 中国物资出版社, 2011. 5
ISBN 978 - 7 - 5047 - 3647 - 5

I. ①新… II. ①邓…②石… III. ①物流—职业教育—教材 IV. ①F252

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 060652 号

策划编辑 张 茜

责任编辑 王玉霞

责任印制 何崇杭

责任校对 孙会香 杨小静

中国物资出版社出版发行

网址: <http://www.clph.cn>

社址: 北京市西城区月坛北街 25 号

电话: (010) 68589540 邮政编码: 100834

全国新华书店经销

中国农业出版社印刷厂印刷

开本: 787mm×1092mm 1/16 印张: 20.25 字数: 492 千字

2011 年 5 月第 1 版 2011 年 5 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978 - 7 - 5047 - 3647 - 5/F · 1519

印数: 0001—3000 册

定价: 32.80 元

(图书出现印装质量问题, 本社负责调换)

序 言

“流通天下”，曾经是多少中国商贾的心愿！

时至今日，国内现代物流产业仍处于起步发展阶段。物流费用占 GDP 的比重过高，物流行业发展水平与发达国家差距甚远，同时发展潜力巨大，有望迎来类似于美国、日本 20 世纪 70 年代中后期的黄金十年。在我国目前物流行业的竞争格局中，新兴民营物流企业异军突起，市场份额快速上升。

新邦物流是一家集公路运输、航空货运代理、空港配送于一体的跨区域、网络化、信息化并具有供应链管理能力的国家 AAAA 级综合型物流企业，是国内最具竞争实力的五家零担运输企业之一。七年的发展历程，使新邦物流积累了一定的物流企业管理经验，并在系统化与标准化建设方面有了一些有益的探索。为进一步梳理、构建与完善企业经营运作各环节的标准与流程，夯实基础管理，提升培训实效，履行培养行业人才与推动行业发展进程的社会责任，新邦物流编写了这本《新邦物流培训教程》。

本书的编写从公司简介入手，涵盖目前的公路运输、航空货运代理、空港配送等主要业务板块的营运实操环节，涉及车队、销售、品质、保险理赔等物流专业管理以及财务、人事、行政等企业内部管理工作，编写方式灵活生动，内容全面翔实。

标准的构建与完善并不意味着企业管理水平的真实提升，任何标准的执行都是通过一支具备较高专业素养的工作团队来完成的。高素质团队的锻造离不开有效的培训工作，离不开一本专业化的物流教材。新邦物流拥有一支年轻化的团队，充满朝气与活力，但平均从业时间较短、比较缺乏从业经验也是不争的事实，所以一直以来，员工培训都是新邦物流人力资源管理工作中的重点。本书为新邦物流员工培训打造了有力武器，可以显著提升工作的系统性与规范性。

不论是建立标准，还是加强培训，本书对于新邦物流的益处都是显而易见的。但作为具有强烈社会责任感的物流企业，编写本书的意义还不止于此。

发展现代物流业，关键在于人才。现代物流专业人才，要具备前瞻性与开拓精神，对于现代综合物流经营理念 and 运作模式要有突破传统的认识；对于供应链各环节的业务具有同等的认知；掌握系统性思维方式与工作推进方法；熟悉物流专业技术，特别是信息技术在物流企业中的应用。在我国物流行业职工中，中专以上学历者仅占 7.5%，而在美国，物流管理者 92% 拥有学士学位，41% 拥有硕士学位，并且已经形成较为合理的物流人才教育培训体系。追赶物流产业先进国家，靠的不单是市场的增长与企业赢利水平的提升，更重要的是尽快打造一支理论与实践能力兼备的人才队伍。

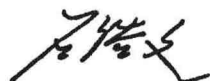
作为“共青团中央青年就业创业见习基地”，新邦物流一向非常重视行业人才的培养工作，通过实践的磨炼与提升，为物流行业输送了相当数量的具备专业素养的物流管理人才。与当前院校教育普遍使用的教材不同，本书紧扣物流企业实际操作的各个环节，详解一线实际作业，对于全面提升物流专业人员实际操作水平能起到很好的指导作用。

国内物流行业发展时间较短，行业规范与标准尚存在较多的缺失。物流管理体现的是系统化的思想，追求的是物流系统的高效率和物流总成本的最小化。开展物流服务意味着借助于现代信息技术资源整合，向客户提供网络化、一体化的服务。从社会经济的宏观角度看，物流行业的发展需要通过物流市场统筹规划和建设、行业管理、相关行政法律法规建设、物流基础设施建设等方面工作的落实，而这一切都离不开物流标准化工作的推进。因此，物流标准化成为国家发展和改革委员会六大物流专项规划之一，标准化建设离不开行业内企业的积极参与，本书的编写也算对这项重点工作聊尽绵薄之力。

今天的新邦物流，中流击水，浪遏飞舟，在改革与行业发展大潮中不断实现自我超越，本书的完成必将成为新邦物流前进道路上的标志性事件，留下浓墨重彩的一笔！

借此机会，感谢全体参与本书编写工作的相关人员的辛勤工作。此外，为了本书的编写与出版，广东机电职业技术学院邓汝春副教授为此付出了很大努力，我公司各部门的同志，尤其是人力资源部培训中心的同志也做了卓有成效的工作，在此一并表示感谢。

新邦物流



2010年12月8日

目 录

第一章 公司介绍与企业文化	(1)
第一节 公司简介	(1)
第二节 新邦 CIS	(2)
第三节 新邦 EAP	(4)
第四节 文化活动	(9)
第五节 创新文化	(11)
第二章 公路运输	(16)
第一节 运作中心简介	(16)
第二节 汽运产品知识	(20)
第三节 运作中心部门设置及分工	(22)
第四节 配载	(24)
第五节 仓管装车	(28)
第六节 仓管卸车	(29)
第七节 装卸	(33)
第八节 请车	(46)
第九节 查询	(48)
第十节 后勤	(55)
第三章 航空货运代理操作	(57)
第一节 空运事业部简介	(57)
第二节 航空运输概述	(58)
第三节 航空货运基础	(61)
第四节 收运环节	(64)
第五节 空运分拨	(69)
第六节 末端操作	(74)
第四章 品质管理	(78)
第一节 时效管理	(78)
第二节 货物安全管理	(94)

第三节	异常业务管理	(101)
第四节	现场督导	(106)
第五章	标准化工作指南	(122)
第一节	客户咨询	(122)
第二节	接货服务操作	(124)
第三节	现场发货服务操作	(128)
第四节	送货服务操作	(131)
第五节	自提服务操作	(136)
第六章	销售管理	(141)
第一节	客户开发	(142)
第二节	客户维护	(158)
第三节	货物运输保价	(171)
第七章	人事行政工作指南	(181)
第一节	招 聘	(181)
第二节	职业发展规划	(189)
第三节	员工培训	(192)
第四节	绩效管理	(198)
第五节	薪酬福利	(204)
第六节	6S 现场管理	(208)
第七节	证照印章管理	(218)
第八节	安全管理	(228)
第九节	员工宿舍管理	(245)
第十节	党组织关系	(248)
第八章	财务工作指引	(254)
第一节	财务管理中心主要部门职责	(254)
第二节	日常办公系统操作	(257)
第三节	费用报销	(260)
第四节	车辆成本录入、审核与检查	(265)
第五节	税务工作	(269)
第六节	应收账款	(274)
第七节	现金盘点	(278)
第八节	成本核对	(280)

第九章 空港配送业务指南 (283)

 第一节 空港配送事业部介绍 (283)

 第二节 空港配送信息系统 (285)

 第三节 运作品质管理 (289)

第十章 车队业务管理 (293)

 第一节 驾驶员招聘与培养 (293)

 第二节 车辆运作管理 (298)

 第三节 车队安全管理 (303)

 第四节 车辆维修管理 (308)

鸣 谢 (314)

第一章 公司介绍与企业文化



本章内容

◆ 公司简介

◆ 新邦 CIS

◆ 新邦 EAP

◆ 文化活动

◆ 创新文化

第一节 公司简介



故事分享

广州市 A 公司是一家专业的高级五金类产品制造厂家。公司产品销售遍布国内各大中小城市,已得到国内外多家公司肯定。

新邦和 A 公司合作有五年多时间了,专门为 A 公司提供产品托运服务。在新邦物流的大力支持、配合下,A 公司的产品总能安全、准时地送到他们客户手中。新邦在助力客户成功的同时,优质的服务、出众的时效同样赢得了 A 公司及其广大客户的一致好评和青睐。那么,新邦是一家什么样的企业呢?

新邦概况

新邦物流有限公司是一家集汽车运输、国内航空货运代理、城际配送于一体,跨区域、网络化、信息化、具有供应链管理能力的国家 AAAA 级综合型物流企业。

新邦物流旗下目前拥有多家全资子公司,分布在华南、华东、华北、西南等地,数百家营业网点及几千名员工,拥有和整合千余台各种运输车辆,数百套物流设备,几十万平方米仓库、分拨场地,日吞吐数千吨物资。公司与国内外数万家企业建立了合作关系,网络覆盖全国各大、中城市,在全国各大、中城市开通专、快线长途零担与整车业务,并在珠江三角洲与长江三角洲区域内开展城际配送业务。

新邦物流拥有自主知识产权的物流信息系统,该系统具备运输管理、车辆管理、客户信息交互平台、在线跟踪等功能,实现了自动配载、电子分拨、公司到客户和客户到公司的数据双向实时更新与交换,满足了全天 24 小时不间断提供信息服务。运用 PDA

条码扫描技术对所有进出港货物进行电子数据管理,通过全球定位系统(GPS)对运输车辆进行24小时全程跟踪,货物在途信息尽在掌握,引领物流行业信息化进程。

今天,新邦物流将一如既往地以稳定、可靠、安全的运营系统,科学的资源整合,先进的管理技术,为各类企业提供值得信赖的物流服务;以强大的网络、优质的服务、高效的运作,为中国物流行业做出更大的努力和贡献。



问题思考

1. 新邦是一家什么样的企业?
2. 你对新邦了解多少?

第二节 新邦 CIS



故事分享

2009年4月24日,一个客户发4吨多的空运货到北京,受生产等因素影响,客户在24日凌晨6点多钟才将货物送到A营业部,且急需赶上当日中午14:00的航班,这就意味着营业部门须在上午11:00前将这批货物送到总调。但当时车上4吨多的货物还没有打好包装,而晚班操作员上班时间是17:30至凌晨3:30。时间迫在眉睫!

A营业部主管小钟通过与客户沟通后,马上自发组织部门人员早上7:00赶到部门加班,在经过2个多小时的辛苦包装后,终于在10:15将4吨多货物安全装上汽车发往机场,不仅保证了货物运输的时效,还为公司节省了1000多元的费用!

“生活在新邦、工作在新邦、成就在新邦”,团队的精神是无穷的,我们为新邦有这样的团队而感到骄傲,同时为有这样爱岗敬业、具有高度责任心的员工感到自豪!这既是新邦核心文化“责任”,更是新邦企业识别系统的直观体现。那么,新邦企业识别系统主要包括哪几个方面呢?

新邦 VI (视觉识别)

创意阐述:新邦 Logo(如图1-1所示)中“xb”取自“新邦”汉语拼音的第一个字母,以艺术设计的手法从“xb”的字形中延伸出三色平行线条,衍化成为前行之“路”、向上之“路”,展现新邦“持续创新、超越自我、坚守信诺、和谐奋进”的企业精神,以一种永不满足的精神力量不断前行。

向上有力伸展的设计形态,向大众展示出“社会信赖的物流行业领先者”、“持续创新,持久发展”的进取形象,更寓意了新邦持续向上发展的未来之路。



xb 新邦物流

图1-1 新邦 Logo

新邦 BI（行为识别）

1. 坚持客户导向，追求客户满意

(1) 主动、热情招呼来访客人，认真倾听客户的需求和期望，运用换位思考与客户沟通。

(2) 信守对客户的一个承诺。

(3) 根据自己的工作职责和首问责任制的要求，采取具体措施，方便客户。

(4) 随时征询客户对我们服务的意见和建议，并立即作出改进。

2. 坚持求实进取，追求持续改进

(1) 做事不找借口，并在自控范围内克服困难，尽我所能做到最好。

(2) 敢于挑战现有的做法、积极创新，通过具体的措施改进自己的工作。

(3) 当天要完成的工作，绝不拖到第二天。

(4) 主动学习专业领域中的最新知识，紧跟公司发展的步伐。

(5) 从自己和他人的错误中吸取教训，减少失误。

3. 坚持团队合作，追求和谐共赢

(1) 能包容他人不同的文化背景和工作方式，以双赢的态度与同事及合作伙伴共谋发展。

(2) 由衷地欣赏并赞美他人的优点和成绩。

(3) 当面表达对同事的看法，而不背后说三道四。

(4) 主动与同事分享对工作有用的信息，善于倾听同事的观点和看法。

(5) 对自己的行为和结果负责，主动承担工作失误的责任，并及时改正。

(6) 面对问题，首先考虑解决问题的方法，而不是指责他人，追究责任。

4. 坚持关注质量，追求精益求精

(1) 对于工作质量，关注细节、追求卓越。

(2) 面对质量问题，绝不心存侥幸，摒弃“一点点问题没关系”的观念。

(3) 发现他人工作中的失误和质量缺陷，善意地提出自己的建议。

(4) 视客户的投诉为机会，采取具体措施，提高服务质量，杜绝再次发生。

5. 坚持忠诚敬业，追求最大价值

(1) 从自己的工作职责出发，寻求一切机会为公司增值。

(2) 坚持以积极的口吻谈论自己的公司和团队。

(3) 对于公司和团队作出的决定，严格执行。

(4) 积极提出对公司发展有益的创新建议和意见。

(5) 尊重并以实际行动传承公司的优良传统和价值观，当好公司的形象大使。

6. 遵纪守法，热爱集体

7. 团结友爱，和睦相处

8. 提倡“敬”文化

新邦 MI (理念识别)

公司核心价值观：创新 诚信 责任 共赢

企业使命：致力于推动现代物流的创新与社会发展

企业愿景：做社会信赖的物流行业领先者

发展方向：以公路快运为核心，并延伸到包裹快递服务

企业精神：持续创新，超越自我，坚守信诺，和谐奋进

服务理念：以客为本，智慧流通，超越期待，享受服务

员工信守：用心每一刻，成就每一天

经营哲学：管理人性化，团队专业化，服务精细化，创新科学化

品质方针：安全便捷，持续改进



问题思考

1. 你了解多少新邦的行为规范？
2. 新邦的核心文化是什么？

第三节 新邦 EAP



故事分享

“你好！”

“您好！新邦小王为您服务。请问有什么可以帮到您？”

“请问是员工辅助计划处吗？我有个事情想咨询你们。我是××营业部××，××月入职公司，按照公司相关规定，请问我什么时候可以参加晋级考试？”

“您好，非常感谢您对员工辅助计划处的支持与信任。按照公司晋级管理规定，您可以在××月参加晋级考试。”

.....

什么是员工辅助计划？员工辅助计划包含哪些内容？辅助计划的沟通渠道包括哪些？

EAP 的定义

员工辅助计划（Employee Assistance Program, EAP）是企业组织为员工提供的系统的、长期的援助与福利项目；通过专业人员对组织以及员工进行诊断和建议，提供专业指导、培训和咨询，帮助员工及其家庭成员解决心理和行为问题，提高绩效及改善组织气氛和管理。简而言之，EAP 是企业用于管理和解决员工个人问题，从而提高员工与企业绩效的有效机制。

员工关爱管理内容

员工辅助计划（EAP）管理作为人力资源管理的重要项目，在公司里发挥着极其重要的作用。员工辅助计划（EAP）内容包括：

- （1）建立双向沟通体系。
- （2）员工关怀计划。
- （3）员工心理咨询辅导。
- （4）离职关爱。

一、责任人

员工辅助计划（EAP）管理是每一位管理者的职责，其专职管理岗位为人力资源管理中心职业规划部员工关系专员，此外，部门管理者也有义务承担部门内员工辅助计划（EAP）管理主要工作。

二、员工辅助计划分工

员工辅助计划（EAP）管理中部门管理者与人力资源管理中心的分工如下表所示。

部门管理者与员工关系专员的分工

	部门管理者	员工关系专员
分工职责	● 保持员工与管理者之间沟通渠道畅通，使员工了解公司大事并能通过多种渠道发表建议和不满 ● 营造相互尊重、相互信任的氛围，维持健康的劳动关系 ● 确保公司员工申诉程序按有关规定执行 ● 坚持贯彻落实总部要求员工辅助计划（EAP）的各项条款 ● 与人力资源管理中心部门一起参与劳资谈判 ● 支持员工活动，给予合理的工作调整 ● 主动关心员工生活、工作及心理方面的问题 ● 在工作期间，给予员工日常的激励与关怀 ● 组织员工活动，缓解工作压力 ● 与新员工沟通 ● 召开部门座谈会	● 建立双向的沟通体系，倾听员工心声，解答员工疑惑，促使各方沟通顺畅 ● 向管理者介绍沟通技巧，促进上级与下级沟通 ● 建立投诉渠道，在如何处理员工投诉方面向管理者提出建议，帮助有关各方就投诉问题达成最终协议 ● 分析导致员工不满的深层原因，并形成分析结果 ● 进行离职管理，开展离职面谈，统计离职原因，反馈合理化信息 ● 对管理者进行培训，帮助他们了解和理解劳动合同条款及在法规方面易犯的错误 ● 公司福利解答 ● 实施员工关怀计划，从工作和生活给予员工关怀 ● 贺信邮寄 ● 检查监督管理者对员工辅助计划（EAP）工作 ● 对各部门员工辅助计划（EAP）实施情况进行排名，通报

建立双向沟通体系

一、试用期间沟通

为帮助新员工更加快速地融入公司，度过“磨合试用期”，公司应尽量给新员工创造一个合适、愉快的工作环境。该阶段沟通内容主要包含：

(1) 指引新员工到部门入职，核实部门对待新员工情况，包括：介绍新员工及指定传、帮、带师傅，新员工指引沟通等。

(2) 介绍部门的培训情况。

(3) 了解新员工入职以来存在问题及困难，需要提供的帮助等。

(4) 了解新员工对工作时间方面存在的问题，如加班、班次问题等。如果在沟通中了解到新员工第一周每天工作超过 10.5 个小时，员工关系专员必须与该员工部门经理沟通。

(5) 员工关系专员必须在新员工入职一周内以 OA 邮箱的方式，发送新员工入职欢迎信。

二、转正期间沟通

新员工在转正工作流通过后十个工作日内，员工关系专员与转正员工进行沟通，依据员工沟通调查表形成面谈或沟通（书面或电子）记录。

沟通内容大致包括：

(1) 是否提交转正工作流。

(2) 业务熟悉情况。

(3) 部门工作氛围方面。

(4) 员工存在的困难及需要解决的问题。

(5) 了解部门管理者与试用期员工的沟通情况。

三、入职三个月的沟通

对入职三个月的员工，员工关系专员根据 EHR 系统统计入职三个月人员名单，进行面谈或电话沟通，并要求形成电子记录。

沟通内容包括：

(1) 是否融入集体。

(2) 与部门员工相处情况。

(3) 对业务知识掌握情况。

(4) 对工作的改进意见或建议。

(5) 自身的职业规划情况，是否想过转岗。

(6) 存在的问题及需要解决的问题。

四、倦怠期沟通

员工入职一年的时候，员工关系专员通过 EHR 系统收集入职一年的员工名单，员工

关系专员进行倦怠期员工沟通，并形成面谈电子记录。并把面谈或沟通中的问题经分类汇总后反馈给用人部门经理，或区域经理，进行跟踪解决。

沟通内容包括：

- (1) 员工自身的职业发展规划。
- (2) 入职一年是否有晋级或晋升。
- (3) 对部门的建议或意见。
- (4) 是否想过转岗，什么岗位。
- (5) 入职一年是否加过薪。

员工关怀计划

一、电话问候

1. 定期慰问

员工关系专员每月随机选择 3~5 名员工进行电话沟通，主要从工作和生活方面了解员工状况，对存在困难的员工，提供帮助；电话沟通时间保持在 10~15 分钟，员工关系专员填写新邦物流员工沟通记录表，以书面形式存档。

2. 节假日慰问

逢重要节假日，如三八妇女节、中秋节、春节等，公司通过 OA 弹出窗口进行慰问；员工关系专员通过电话或邮件方式，给员工送慰问与祝福，让员工心有所系。

3. 生日慰问

根据系统提示，对于当天生日的员工，员工关系专员通过电子邮件或电话给员工送上生日祝福，并询问员工的工作情况等。

二、拜访家属

总部所在地或家庭所在地为广州的员工，如出现家庭遭遇重大困难时，员工关系专员与部门负责人共同抵达员工家属处，送达慰问与关怀。

家庭所在地为非广州地区的员工，如出现家庭遭遇重大困难时，员工直接上级或间接上级抵达员工家属处进行慰问。

三、看望工伤、生病住院员工

总部所在地或家庭所在地为广州的员工因工伤、生病住院，部门经理、员工关系专员必须至少慰问一次；病情严重者，部门经理、员工辅助计划处经理必须陪同人力资源管理中心总经理看望员工。

员工心理咨询

一、给员工进行个人辅导

主要是针对员工在日常工作中遇到的困难及心理困扰给予心理支持，提高员工工作

积极性。

二、给各中心/事业部进行团体辅导

团体辅导主要是围绕部门内部员工的团队建设而设立，提高部门员工工作热情，增强员工之间的凝聚力。

三、日常心理问题咨询站（员工关爱热线）

内容包括：

- (1) 员工薪酬方面的问题；
- (2) 员工晋级方面的问题；
- (3) 职业发展方面的问题；
- (4) 员工补贴方面的问题；
- (5) 员工工伤方面的问题；
- (6) 部门工作安排是否合理问题；
- (7) 发现领导不良行为问题；
- (8) 员工的心理辅导；
- (9) 员工个人问题。

如在沟通过程中涉及其他部门问题，员工关系专员及时转达或提供有效联系方式。

离职关爱

离职面谈的内容如下：

1. 善待离职者原则

对于主动离职员工，通过离职面谈了解员工离职的真实原因以便公司改进管理；对于被动离职员工，通过离职面谈提供职业发展建议，不让他们带着怨恨离开，并诚恳地希望离职员工留下联系方式，以便跟踪管理。

2. 沟通时机

第一次：得到员工离职信息时或作出辞退员工决定时；

第二次：员工离职手续办理完毕准备离开公司的最后一个工作日。

3. 离职面谈责任人

(1) 第一次离职面谈

对于主动提出辞职的员工，员工直接上级或其他人得到信息后应立即向其部门负责人和人力资源管理中心员工关系专员反映，拟辞职员工部门负责人应立即进行离职面谈，了解离职原因。对于欲挽留员工要进行挽留面谈，对于把握不准是否挽留的应先及时反馈至人力资源管理中心，以便共同研究或汇报，再采取相应措施。

对于企业辞退的员工，在辞退员工决定批准后，由员工所在部门负责人进行第一次离职面谈，并以书面形式反映辞退原因和经过，形成最终的情况说明。

(2) 第二次离职面谈

对于最终决定同意离职的员工，由人力资源管理中心进行第二次离职面谈。

一般员工由员工关系专员进行离职面谈；部门经理以上员工（含二级部门负责人）由人力资源管理中心职业发展规划部进行离职面谈。

4. 离职原因分析

根据不同类型的离职人员调查表及离职人员面谈，每季度定期进行离职原因分析，由员工关系专员负责完成。



问题思考

1. 你对新邦 EAP 了解多少？
2. 对不同工龄的员工应该如何沟通？

第四节 文化活动



故事分享

2010 年 4 月 8 日，配送事业部中高层领导、嘉宾和优秀员工等 50 人来到番禺大夫山进行了一天的春游踏青活动。

此次大夫山春游通过将全体人员分成六个组的方式展开，大家骑上双人自行车向园内驶进。每个队伍在规定的必须完成的五项指令中，充分发挥团队精神，勇争第一。无论是在美丽的湖边吟诗作对，还是在观鱼台即兴演出情景剧，意外的挑战和丰富的奖品使员工兴致盎然、积极参与。

这次春游活动不仅加深了广深两地员工之间的交流与合作，同时很好地促进了团队凝聚力的建设。

文化活动概述

企业文化活动是构建和谐企业的重要载体，是企业文化的一部分，是社会主义精神文明建设的內容之一。企业中的文体活动从客观上推动了其他各项工作的开展。长期以来，新邦物流秉持“创新、诚信、责任、共赢”的核心价值观，坚持“人性化”的管理理念，以充分挖掘员工的潜能为己任，在企业内营造一个尊重人性、尊重员工主体地位的良好氛围；创造宽松和谐的环境，增强员工的归属感；搭建沟通交流的平台，增强员工的责任感；提供充分发展的空间，增强员工的成就感；由此实现企业与员工的双赢。

为丰富员工业余生活，新邦物流在全国各个区域组建了篮球、足球、羽毛球、乒乓球、文艺、棋牌等业余爱好团队，通过不定期开展各项文体活动，达到促进交流、增进友谊、提升技能的目的。公司周年庆典系列赛事、公司运动会、区域篮球赛、户外拓展、知识竞赛、辩论赛、五一劳动奖评选、服务之星评选等丰富多彩的文化活动让员工在繁忙的工作之余放松了身心，从活动中找寻到了无穷的乐趣，实现了个人技能的不断提升。