

首都企业家

2017. 8

总第 295 期

(内部资料 免费交流)
京内资准字 0114-L 0100

CAPITAL ENTREPRENEURS CLUB

编印单位: 首都企业家俱乐部

朱宏任: 弘扬优秀文化 引领创新发展

洪 崎: 守住风险底线既要防“黑天鹅”也要避“灰犀牛”

宋志平: 要把政治账和经济账高度统一起来

匠心筑梦 扬帆远航

2017年星牌集团30周年庆典

首都企业家俱乐部监事长兼副理事长 星牌集团董事长 甘连舫

星牌集团

1987-2017

北京星牌体育用品集团有限责任公司(简称:星牌集团)创建于1987年,是一家以体育、地产、健康为主营业务,并涉足高等教育、金融投资、文化娱乐、旅游度假等领域的多元化产业集团。

星牌集团始终秉承“报效国家、回报社会与人民”的企业宗旨,坚定“平稳和善、敬业礼人”的企业理念,坚持“开拓进取、求实创新,海纳百川、志存高远”的企业精神,以8000元起家,经过30年的发展,现已成长为拥有数十亿固定资产,年销售额超过30亿元,累计纳税数十亿元,现有员工超过3500名,累计安置就业人员数万人次的中型民营企业集团。

从第一张“星牌”台球桌问世到今天,“星牌”在世界台球界的影响力已遍及全球40多个国家和地区,承办了众多国内外顶级赛事。“星牌”已经成为世界上最大的台球制造企业和世界台球第一品牌,推动了有中国自主知识产权的星牌台球走向世界。2009年,世界职业台球联合会与星牌首次签约合作,打破了世界职业斯诺克比赛用台长达30多年被英国品牌占据的局面。2014年,双方再次续约,星牌成为世界职业台球联合会的全球首个“5+3”年全面战略合作伙伴,双方在品牌合作、赛事运营、体育推广方面进一步拓展合作领域、深化合作内容,共同将世界和中国台球运动推向新的高度。

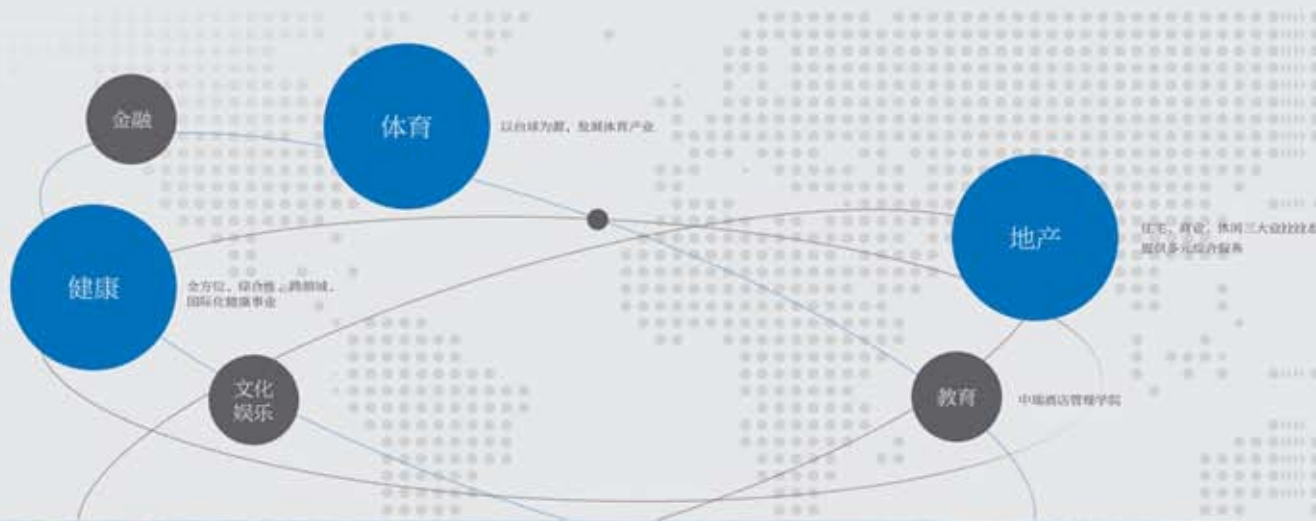
承继台球产业的辉煌,1999年,星牌集团开始进军地产业,成立北京龙熙房地产开发有限公司,从事住宅地产、商业地产、休闲地产开发业务。2015年,星牌集团把握时代脉搏,紧跟国家政策,依托体育、地产、旅游休闲度假等资源,积极投身“大健康”产业,加快健康、养老产业布局,引领健康产业新未来。2016年,星牌集团积极响应国家关于特色小镇建设的规划,在地产、健康产业发展的基础上,投身北京国际健康特色小镇建设,推动区域价值进一步提升。形成集文化、体育、健康、养老、旅游、农业、商业等跨多元领域的新型文化娱乐产业集群,为加强社会主义精神文明建设,扩大和引导文化消费贡献力量。

一期项目包括健康养老公寓、温泉养生酒店和健康管理中心。未来,在此基础上,围绕健康特色小镇主题,开发建设养老养生小镇、休闲运动综合体、生态田园综合体、商业文化综合体等。





北京星牌集团
BEIJING XINGPAI GROUP





于魁智 李胜素



甘连舫

匠心筑梦
CRAFT OUR DREAM.
2017年星牌集
XINGPAI GROUP 30th



潘晓婷



丁俊晖



张泽群 春妮



明星大咖

这一重要时刻，
星牌多年的明星
朋友到场，共同
见证。



朱时茂



李嘉存



马克·威廉姆斯



肖恩·墨菲

匠心筑梦，扬帆远航

CRAFT OUR DREAM, SAIL TO THE FUTURE

2017年星牌集团

XINGPAI GROUP 30th ANNIVERSARY



同心共筑奖



1987-2017

星牌集团 XINGPAI GROUP

巴里·赫恩

扬帆远航

SAIL TO THE FUTURE
集团30周年庆典
ANNIVERSARY IN 2017



1987-2017

星牌集团 XINGPAI GROUP

初心不忘奖



初心不忘奖



杰森·弗格森
迈尔斯·皮尔斯

一路走来，各级领导、
国际友人、合作伙伴和
星牌员工共同努力，成
就星牌荣耀。

星牌力量



卓越贡献奖

新老员工分享



新老员工分享

他们为星牌三十年做出卓越贡献，
他们为星牌注入新的活力，
他们自编自演，唱出“星的光芒”。



《星的光芒》

媒体报道

星牌三十年庆典系列活动，备受瞩目。受到中央电视台、凤凰卫视、今日头条、腾讯新闻、爱奇艺视频等各大媒体的极大关注。其中网络转载超过3600次，客户端阅读超过50万次。



星牌集团订阅号



星牌集团服务号

www.xingpai.com



JUNIOR

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央特别重视加强文化建设，将社会主义先进文化建设纳入“五位一体”总体布局统筹推进。企业如何把握好当前企业文化建设的重点任务与工作方向，中企联领导朱宏任、尹援平同志在近期召开的中国企业文化年会上，就切实加强党对企业文化建设的领导，积极引导企业和企业员工深入践行社会主义核心价值观，保障企业在中国特色社会主义旗帜下健康发展的正确方向，提出了实施意见。

深度工作是一种境界，是工匠精神的拓展和延伸。它能够在常规工作的基础上，创造新的价值，开发新的技能，能够形成不可复制和替代。怎样才能进行深度工作？首都企业家俱乐部理事长宋志平同志从主、客观原因，深度与浮浅的对比等方面，做出了清晰的阐释。

针对“一带一路”倡议背景下自主品牌面临的机遇与挑战以及本土品牌如何实现高端化跨越发展，首都企业家俱乐部常务副理事长徐和谊以“引领大变革 拥抱新时代”为题，表达了为争创中国品牌而争做时代旗手，勇当历史先驱，傲立潮头，创领未来的理念与信心。

今年是北京星牌集团的30年诞辰，一路走来，这支民营企业通过创业奋斗，赢来了一片星光灿烂，本期我们采集了该集团30周年的庆典现场。

刚刚发布的2017中国民营500强名单列入了联想控股等4家俱乐部会员单位，本期“企业万象”也遥相呼应，对他们的实力和业绩作出了相应报道。

C O N T E N T S

目 录

SHOU DU QI YE JIA

■ 卷首语 Preface

领导讲话

- 08/朱宏任：弘扬优秀文化 引领创新发展
11/尹援平：创新文化成为企业文化建设的重点

专家论坛

- 12/陈春花：真正的调整是革自己的命
16/洪 崎：守住风险底线既要防“黑天鹅”也要避“灰犀牛”

企业家论坛

- 17/宋志平：要把政治账和经济账高度统一起来
21/徐和谊：引领大变革拥抱新时代
23/王 兵：要让品牌力与生产力相匹配

企业家方略

- 24/好公司的20条铁规
26/12个建议帮你突破工作中的瓶颈
28/阿里巴巴管理的十六字真言

企业万象

- 30/2017中国民营企业500强巡礼之联想控股
32/2017中国民营企业500强巡礼之天津亿联投资控股集团有限公司
33/2017全国民营企业500强巡礼之浙江富春江通信集团有限公司

会员单位信息

- 34/中国海油领导“八一”慰问海军官兵
34/首都企业家俱乐部四家企业蝉联2017中国民营企业500强
34/洪崎荣膺“年度最具社会责任银行家”

- 35/北京市国资委系统首个百姓宣讲骨干活动
基地落户北京建工
- 35/中国海油又一亿方级大油田在渤海南部诞生
- 35/蔡奇到北汽集团调研
- 36/中石油上半年盈利126亿元
- 36/国际奥委会主席巴赫称赞首钢园区保护性改造
- 36/中色股份在蒙企业成为两国合作典范
- 37/灾难面前首创人守土尽责
- 37/百年首钢欢迎百名海外院士专家“回家”见证工作站落地
- 37/黄锦辉当选北京市欧美同学会常务理事
- 38/民生银行精彩亮相2017中国国际金融展
- 38/宋志平新著《笃行致远》出版
- 38/“复兴号”用科技优势带动京津冀区域优势
- 39/古贝春酒文化馆修葺重张
- 39/沱牌舍得上半年净利润增169%
- 39/“义乌购”荣获2017世界移动互联网大会最具品牌力奖

俱乐部文苑

- 40/倾心中国文化 陶冶艺术园林
——记首都企业家俱乐部诗书画院院士王琳

韩博士健康信箱

- 44/眼睛报警静悄悄之近视（中）

俱乐部纪事

- 46/“企业家疾病与防治系列讲座”在北京举行

48/河北易水砚有限公司

封底/河北易水砚有限公司



编印单位：首都企业家俱乐部

主 编：张来民

总 监：赵 兵

副 主 编：魏新志

编 委：陈元冬 徐 涛

美 编：李 波

京内资准字：0114-L0100号

编辑部地址：北京市东城区和平里
南街5区18号龙绍衡
大厦4层

邮 编：100013

电 话：(010)64420152
(010)64420136

传 真：(010)64420154

网 站：www.chinacec.com

电子信箱：chinacec@sina.com

印 刷：大悦印务(北京)有限公司

印 数：1500册

发送对象：会员单位

出版日期：2017年9月5日



俱乐部
微信
公众号

弘扬优秀文化 引领创新发展

中国企业联合会、中国企业家协会常务副会长兼理事长 朱宏任



文化是民族的血脉，是人民的精神家园。习近平总书记多次指出：“坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信，说到底是要坚定文化自信，文化自信是更基本、更深沉、更持久的力量”，并把中华优秀传统文化作为文化自信的重要来源之一加以强调。优秀传统文化是中华民族的“根”和“魂”，是中国优秀企业文化的坚实根基。作为优秀传统文化的重要组成部分，优秀企业文化积淀了中国近代史上众多仁人志士实业报国、工业救国的精神追求，代表着中国企业家和工人勇于创新、自立于世界民族之林的精神标志，承继着中国企业艰苦奋斗、重本守信、永创一流的精神特质，提供着中国制造转型升级、由大变强的精神源泉。这次年会以“弘扬优秀文化 引领创新发展”为主题，就是学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，坚持“四个自信”，探

讨新形势下全面深入推进企业文化建设，实现更高质量、更高水平的发展。王忠禹会长对企业文化工作历来高度重视，多次强调“文化实力和竞争力是国家富强、民族振兴的重要标志，企业文化实力和竞争力则是企业做强做优的引领和支撑”。下面，我受王忠禹会长委托，代表中国企业联合会、中国企业家协会，谈几点看法，供大家参考。

一、弘扬创新文化，增强发展动力

创新文化是影响企业创新活动最深刻的因素，也是创造力最持久的内在源泉，它体现为高度自觉的创新意识、持续活跃的创新思维、敢闯敢试的创新精神、和谐向上的人文环境。

创新文化要激发“双创”活力。我国经济发展进入新常态以来，部分企业在转方式、调结构的过程

中，面临着一些问题和困难，要突破发展瓶颈、解决深层次的矛盾和问题，根本出路在于创新。特别是在我国大力推动实施“中国制造2025”发展战略的深刻背景下，广大实体企业需要通过持续“双创”和全面深化改革，加快新旧动能接替转换，关键是着力培育出植入“骨髓”的创新基因，让员工创新创业的热情充分涌流，就像细胞快速分裂一样，使企业机体迸发出无穷的活力。

创新文化要坚持以人为本。人才是创新的根基，创新驱动实质上是人才驱动。坚持把尊重知识、尊重人才作为最基本的价值追求，建立与价值创造相匹配的收入分配制度，大力培育鼓励员工敢于挑战、勇于竞争的文化氛围；着力搭建人才成长通道，完善创业孵化机制，构建创新事业发展平台，力所能及地为员工创造有利于创新的条件，实现资金、人才、技术等各种创新要素的顺畅流通，让员工在创新实践中收获丰硕的幸福感和获得感。

创新文化要转变思维模式。发展理念是发展行动的先导，是发展思路、发展方向、发展着力点的集中体现。经济新常态下，我国企业发展的环境、条件、任务、要求等都发生了新的变化。创新文化建设就是把新发展理念作为指挥棒用好，打破传统的思维定式，通过思维创新和理念转变，带动企业发展战略、技术、业态、模式、管理等各方面的深度综合创新，形成以技术、质量、品牌、服务为核心的竞争新优势，开辟更加广阔的市场空间。

二、弘扬诚信文化，筑牢企业根基

诚信是市场经济的道德底线，是东西方文化共同拥有的思想范式，也是企业建立良好商业信誉的前提。企业实现持久健康发展，不仅需要技术和资本的支撑，更需要诚实守信经营，把诚信作为生存之本，努力成为消费者、合作伙伴和社会信得过的企业，以良好的信誉赢得市场、赢得竞争。

诚信文化要突出“以德治企”。中华民族自古以来重信义、讲道德，“义利合一”的诚信观经过数千年代代传承，已经渗透成为中华民族的道德基因。企业在诚信文化建设中，应弘扬中华民族这一传统美

德，加强员工道德教育，大力宣扬诚信道德模范，完善职业道德行为规范，建立“德才兼备，以德为先”的选人用人标准，激励员工培养良好的职业操守；把诚信作为选择商业伙伴的基本标准，与关联方共同营造良好的商业生态。

诚信文化要强化合规意识。依法合规经营已经成为全球企业发展的一个新趋势。2016年，我国对外非金融类直接投资达到1701.1亿美元，同比增长44.1%。合规经营是我国企业对外投资健康平稳发展的关键。近年来，有一些走向世界的中国企业由于合规意识淡薄，缺乏经验，违反法规而遭受了巨额罚款，教训惨痛，令人警醒。我国企业有必要认真吸取这些教训，借鉴国际大公司的通行做法，强化合规意识，落实合规要求，防范重大合规风险事件，利用法律规则保障投资经营安全，做到全员、全方位、全过程依法合规。

三、弘扬品牌文化，提升企业形象

品牌建设是企业转型升级不可或缺的重要环节。打造受人推崇和信赖的知名品牌，不仅关系到企业的美誉度和竞争力，还关系到国家形象和影响力。品牌的背后是文化。品牌文化是品牌传递出的文化底蕴和精神气质，是消费者从中获得的心理体验与精神享受。

品牌文化要打造企业持久竞争力。品牌文化越深厚，品牌溢价就越高，企业持续盈利能力就越强。近年来，中国消费者到国外抢购马桶盖、电饭锅等现象备受关注，折射出我国消费者对国内品牌信心不足的尴尬状态。实际上，同样的产品，国内品牌的质量不一定比国外差，之所以“同质不同价、同质不同市”，是由于很多国内品牌缺少知名度和美誉度，缺少深入人心的品牌文化，因此很难得到消费者的认同认可。今年起，国务院将每年的5月10日设立为“中国品牌日”，就是对我国企业加快从中国产品向中国品牌转变，提出了新的要求。

品牌文化要深挖文化内涵。围绕企业的核心价值观及使命愿景，对历史文化、区域文化、行业文化和工业文化资源进行挖掘整理和研究转化，将其贯穿于

生产制造、形象传播的全过程，塑造出特色鲜明、内涵深刻的品牌精神。工信部近年来大力开展工业遗产保护，不仅保护多年来留下的发展记忆，更加注重传承和弘扬物质遗产所承载的宝贵文化资源，成为品牌文化创造的源泉。希望广大企业抓住这一机遇，使企业优良的工业文化传统得到发扬光大，提升企业品牌的个性魅力。

品牌文化要培育工匠精神。工匠精神是一种孜孜以求、精益求精的态度，也是一种不断吸收前沿技术、创造新成果的追求。“德国制造”100多年前曾被贴上“劣质品”的标签，长期受到市场歧视，但是他们奋发图强，将专注、精确、极致的工匠精神灌注到产品制造中去，生产出了质量过硬的产品，创造出2000多个世界名牌，成就了享誉世界的金字招牌。事实证明，凡是能够得到消费者青睐的好产品，无不是倾注心血、精雕细琢的结晶，无不是从匠人到匠心、匠魂升华的典范。

四、弘扬包容文化，协同共赢发展

包容是一种古老的人类智慧，浓缩了人类对人与自然、人与社会、人与人之间关系的认识的精华。历史证明，开放包容的文化富有亲和力和同化力，能够在保持自身本色和优点的同时，借鉴吸收其他文化中的有益成分，使其长处和精华为我所用，从而不断突破自身局限，实现发展壮大。

包容文化要凝聚共识。当前，随着“一带一路”倡议深入推进，分享经济广泛渗透，我国企业进行产业整合、跨界经营的速度进一步加快。在这个过程中，往往都面临不同主体之间价值观上的冲突、思维方式的分歧，成为导致经营失败的重要因素。企业只有从战略上高度重视文化融合问题，才能有效防止文化差异对企业发展带来的风险影响。文化融合的过程，实际上是从文化认知到文化认同、再到文化共识的过程。着力打造包容型文化，凝聚起文化共识，就能建立真诚合作的基础，弥合分歧，形成合力。

包容文化要兼容并蓄。文化多元并不意味着文化割裂。中华文明之所以能够绵延几千年生生不息，根

本原因就是中华文化开放包容，善于吸纳和融合多元文化。企业应正视文化差异，尊重不同的价值观、行为习惯和办事风格；加强沟通交流，从文化差异中找到共同语言，探索创新本土化的文化传播方式，加深相互之间的文化认知与理解；发现和汲取对方文化的可取之处，在相互欣赏、相互学习、相互吸收中实现创新发展。

包容文化要互惠互利。坚持把企业发展作为包容文化的出发点和落脚点，将发展成果惠及利益相关方，履行社会责任，改善社区环境；注重生态友好，保护自然环境；为大企业创造更多条件和平台，带动中小企业共同发展，努力实现包容性增长。一批中国企业在“走出去”的过程中，积极融入当地社会，帮助当地解决经济发展中遇到的实际困难，既为企业发展开创了良好的外部环境，也架起了中国通往世界的友谊之桥，传播了中华民族的优秀文化。

当今时代是文化创造财富的时代，也是企业文化大发展的时代。今天的获奖企业中，既有知名大企业，也有行业新秀，他们都树立了坚定的文化自信，在经营实践中培育了优秀的企业文化，实现了从小到大、从艰苦创业到蓬勃发展的蜕变，显示出优秀企业文化的无穷魅力，同时也为广大企业提供了典型示范。我们相信，只要充分发挥企业文化的引领推动作用，我国企业一定会有大作为，一定能成长为支撑我国经济建设与发展的参天大树。

全国企业文化年会是中国企联适应经济社会发展形势和广大企业需要而开展的一项品牌活动。年会自创办以来，已经表彰推出了近千项优秀的企业文化成果，成为我国企业文化交流与对话的重要平台，为推进我国企业文化建设发挥了桥梁纽带作用。我们将继续做优全国企业文化年会、全国企业文化示范基地等交流平台，不断探索我国企业文化建设的新模式，推动企业发展向更高水平迈进，为实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦做出新的更大贡献，以优异成绩迎接党的十九大胜利召开。

(据中国企业报)

创新文化成为企业文化建设的重点

中国企业联合会、中国企业家协会驻会副会长 尹援平



本届全国企业文化优秀奖的突出特点是申报数量多、覆盖范围广、整体水平高，显示出广大优秀企业建设先进企业文化的不懈努力和所取得的显著成绩。从本届全国企业文化优秀奖来看，广大企业在继续做好企业文化体系建设的同时，结合企业实际，重点开展特色文化建设，取得了明显成效，成为本届全国企业文化优秀奖的突出特点。值得广大企业学习和借鉴。

创新文化成为企业文化建设的重点。广大企业把创新文化建设作为新时期企业文化建设的重点，努力为企业创新提供适应的环境和土壤。例如，北新集团建材股份有限公司推进全员创新；中国航天科工集团第二研究院围绕中心工作，着力推进创新文化建设。

工匠文化的作用和地位得到提升。在国家的倡导和支持下，企业开始大力建设工匠文化，积极培育工匠精神。如：珠海罗西尼表业有限公司大力弘扬工匠精神；陕西法士特汽车传动集团公司通过搭平台、建机制，塑造“匠心文化”；中国十九冶集团有限公司在员工中倡导“技能成才、技能强国、技能报国”精神，营造“尊重实干创造、崇尚精益求精”的工匠文化。

和谐文化被企业、员工和社会广泛认同。企业和和谐文化真正内涵是以人为本。在本届优秀奖中，万丰奥特控股集团有限公司通过开展活动，积极构建和谐劳动关系；红宝丽集团股份有限公司坚守“奉献社会，实现自我”的核心价值观，构建“绿色”文化体系。

融合文化日益彰显重要和突出。企业的融合文化建设日益重要，已经成为企业发展壮大的关键因素之一。本届优秀奖中有：潍柴动力股份有限公司实施跨文化管理；南京国电南自自动化有限公司精心打造和谐共享的融合文化。

以加强党建文化促进中国特色的公司治理机制。新形势下，广大企业以党建指导企业文化，以企业文化促党建，形成了各具特色的党建文化，在企业发展中发挥了重要作用。中国石油化工集团有限公司在党建文化建设中，积极探讨建设中国特色现代国有企业制度；大唐南京发电厂的党建文化，突出“清风”廉洁文化品牌。

对我国企业文化的几点展望

企业需要建立强大的包容文化。强调包容文化，加强跨文化管理，已成为当今中国企业文化建设必不可少的内容。

企业需要建立高效的创新文化。首先要营造创新文化氛围，解放创新工作者的想象力、创造力和思想力，并通过实践创造更大价值；还要建立创新激励机制，从组织协调、人才培养、考核奖惩等方面以制度引导、激励和规范员工行为，形成完善的创新激励、创新评价、成果转化机制，以激发创新活力，为企业创新发展服务。

经济新常态要求国家治理能力和治理水平现代化的全面提升。在新环境下企业新的发展战略需要建立新的商业模式，具备新的盈利能力，就必须建立相适应的新的企业文化。改革需要在体制机制上进行相应的调整，可能引起利益格局的变化，这就需要发挥企业家的作用，建立基于效率的创新文化，以增强改革的认同感和主动性，使文化成为企业改革发展动力的重要源泉。

企业需要培育优秀的品牌文化。在供给侧改革的大环境下，我们需要在品牌建设上下大功夫，探索加强品牌文化建设。

优秀的品牌文化可以赋予品牌强大的生命力和非凡的扩张能力，成为企业保持竞争优势的利器。建设优秀的品牌文化，塑造更多强大的中国企业品牌，是我国广大企业肩负的光荣而艰巨的使命。

(据中国企业报)

真正的调整是革自己的命

北京大学国家发展研究院教授 陈春花



整个经营环境中不确定性太多，当不确定性出现的时候，对每个企业的挑战变得跟以前不同了。今天讨论一下创新的时代中企业如何自己做变革，这个话题对每个人都会有很多思考。

获取持续增长的企业在做哪些事？

我最近五年来经常引用这句话，“不可持续是无法持续的”。

为什么会引用这句话？因为我发现企业要做的最重要的事情是可持续性，但可持续性本身并不是由环境决定，因为环境会一直在变，如何保证环境在变的同时企业是可持续的，就有一个很重要的要求，要把可持续设计出来。

我在研究优秀企业的时候发现，他们不太受环境的影响，他们可以在不同环境下保持可持续，他们因为什么做到的？我发现他们做

到三件事：

第一，想尽一切办法做增长。很多人会问，我的企业能不能做增长，怎么样去获得增长的机会，我会告诉他，企业本身要有一个思维逻辑，就是要增长。这些企业很大的特别就是用增长来面对变化。

第二，持续变革自己。不断地用持续的变革让自己获取成长，在这种情况下他们改变自己

的能力比其他的企业强很多，当拥有了自我改变的能力时，生长的能力也会体现出来。

第三，回归市场的逻辑。有人问我今天要不要真的理解互联网，我是不是离互联网比较远、互联网会不会给我带来焦虑，我的回答很简单，不管互联网离你远近、不管你熟不熟悉它，有一点你要接受，今天是一个互联网的时代，这就是市场规律，必须回到市场规律才能保持住市场中拥有的可持续性。

优秀的企业会清晰地做到这三点，他们有自我生长的内涵，自我生长的内涵最重要的是不断持续变革创新、不断持续自我更新、不断持续做自我转型。每一个阶段来看他，他都有全新的东西跟你沟通。

今天所有的管理都要重构，都要重新被确立。就像今天谈企业竞争力和五年、十年前给企业下竞争力定义完全不一样。十年前谈企业竞争力，一定会关注到规模、成本和品质，五年前谈企业竞争力一定会关注到创新，今天谈企业竞争力一定会关注到你对未来的能力，竞争力的内涵有三次巨大的变化。

十年前谈规模、品质、成本，你有竞争力；五年前谈成本、品质、规模，你就被淘汰了；今天谈你有创新力也要被淘汰，因为今天更重要的是面向未来。我们一定要对所有的经营要素重新构建，构建

未来的能力。

真正的调整是革自己的命

怎么能够真正的变成自驱动的企业？

比如看华为，华为的增长非常强劲，如果有机会去华为会发现，它不讲历史只讲未来，十几年前去华为我去看它的研发，发现讲的5G技术、芯片、软件接口一系列的储备和将要做的事情，那时候我们在用2G，我就说这个企业如果做手机肯定很厉害，那个时候我并不知道它要做手机，今天华为手机影响力大家是知道的。

你到这个企业交流听到最多的是对未来的想法，可是去其他的企业，同样是我研究的案例，一进去介绍的是它的历史，什么时候创立、里程碑是哪些、什么时间点做了什么，我就知道两个企业差异太大了。

亚马逊总裁贝索斯是世界第二富的人，原因在于亚马逊今天的市值，财富是可以说明问题的，更重要的是它回答了人类未来生活的基本方式。如果一个企业能够融合人类未来生活的基本方式，这个企业不太可能有不增长的情形。

很多人问我，到底怎么面对变化，大家记住，我给生意下过一个定义，什么是生意？生活的意义就是生意，所有好的生意都是回答了

生活意义，只要能把生活的意义做到的生意一定是好的生意。如果你提供的产品、服务和商业模式是大家觉得不方便不喜欢的，不能让生活品质和质量变得更好，那么不是你的对手淘汰你，而是生活本身淘汰了你。

这时候发现像亚马逊这样的企业为什么如此高的估值，就是未来的生活就是这样的，没人愿意买东西还要找收银员来结账，你都不需要了，只要你来亚马逊无人超市就可以了。

表面上看技术、你的对手使你很紧张，今天帮你回归一下，跟技术和对手都无关，跟你对生活与时俱进有关，跟你对人最根本的需求有关，你要把自己所有的成功不成功的东西都要拿掉，不能够自我否定的变革你就是一个理念的巨人。

很多人讲变革讲得非常好，但是他总谈别人的变革，总是谈员工的变革、管理者的变革，很少讲自己，当他不能调整自己，就没办法真正的调整了，真正的调整一定是革自己的命，我相信两个东西最重要：

第一，要记住真正的变革不是外部的，一定是内部的，反复自我驱动。

第二，一定要思考的不是变革别人，而是思考如何变革自己。

改变是组织最大的资产

在组织管理当中最核心的命题有四个：

第一，个人如何服从目标。第二，个人如何服从组织。第三，组织如何应对变化。第四，组织如何在环境中生存。

回答这四个问题答案是明确的：第一，个人必须服从目标。第二，个人必须服从组织。第三，组织必须有弹性应对变化。第四，组织必须在环境中寻找价值。

但是互联网来了，第一个，人变得很强大。现在不是组织跟个人的话语权的问题，现在个人话语权也很强大，85、90后的员工随时辞职不算任性？我说这不算任性而是正常，老板说这是正常的话我该怎么办？我说让组织变得他来一天都贡献价值，第二天走了也没问题，那就要问愿意不愿意以很短的时间建立信任，挑战在这里，能不能很短的时间跟员工建立信任，只有在信任下才可以创造价值，挑战就变了。

人一定是流动的，人流动下如何让他发挥最大的价值，愿意不愿意从管控转向信任，可不可以建立信任的文化。真的变革是变自己，这是非常困难的。

要变自己的时候到底怎么变呢？也很清楚，如果不转型有可能

就灭亡，所有的企业都会被重新定义。有一个很重要的东西，用未来决定现在，某种意义上如果用未来决定现在你发现你的路是宽的，如果只是走着自己的方向路是窄的。把自己放在未来角度去看这些问题，而不是用未来的需求确定今天要做什么。

转型最大的挑战是什么？是用自己的思维方式和经验来判断未来。你的对手其实是你自己，我非常担心你是一个2017年的人，你的思维还在1997年，就像今天是高考40周年，如果没有高考绝对不会有我今天，今天早上发朋友圈：人生因知识改变命运。可是今天很多人讨论高考要不要取消？为什么讨论这个话题，就看你基于什么角度来讨论，作为一个普通的学生，最公平的竞争就是高考，但是如果不基于这个角度讨论，基于你的思维可能你认为它不公平，真正的问题是我们自己，同一件事一定是自己在决定。

很多人问我转型挑战是技术、对手、市场变化、顾客消费习惯改变吗？我说都不是，是你固有的经验和思维方式，因此对于今天的组织最大的资产是形成改变的希望，这是我离开新希望六合做的比较好的事。一开始要调，所有人说别着急你至少花半年时间再来调整，我说不行，我一个月就调了，调了以

后告诉我可不可以让他们运行一段时间再动，我说半年后再调，调到第五次他们问我什么时候可以不调了，我说没有不调这回事，第六次他们问我第七次什么时候开始调，他们问这句话我觉得没事了，因为他们觉得不调是不正常的。

你的组织拥有这个资产吗？你的组织是不是觉得改变和变化是最重要的，如果是这样的组织，我就不担心大家，这种调整是所有人都愿意接受的，大家觉得不调是奇怪的事情，我认为你就非常对了，这就是我需要大家真正理解的概念。

要成为自驱动的组织，核心是得向自己挑战，这是我在新希望六合任期给经理人写第五封信的标题，那时候已经开始做深度的变革。我给大家写封信必须要向自己挑战，这是整体改变，只用三年的时间去改，前面是整体改的构成要素，从意图到价值重构到营利到自己的资源到最后的新业务，是要全部调出来的。

很多人问做变革到底动什么，我说所有的东西都动，到了2015年整个管理层都调整，甚至整个结构都打碎全部重来。如技能要素，我们是个农业企业，整个技能都是农业领域，我们每年招大学生95%来源于农校，当我做转型做食品的时候我们连对市场讲话的能力都没有，只会跟养殖户讲话，我们无法

跟消费者讲话，我跟人力资源部说，去招新员工，60%要来源于非农大学，如果没有60%的新员工来源于非农，知识技能就调整不过去，三年确实把这个改变了，现在新员工绝大部分来自于非农的学校。

很重要的部分是信息系统，信息系统最大的功能是形成共同的工作习惯，信息系统不是拿来做流程和审批，信息系统是拿来形成工作习惯的，如果能够用共同的工作习惯其实转型和调整是非常大的，组织平台、沟通系统、统一思想是支持系统要做的事情。

自驱动企业必须具备的能力

我们现在不是外部推动力不够，而是内部的阻力太大，所以才要求一定是自我驱动的组织，当成为自我驱动的组织，才可以做得到根本性的改变。我下面谈七点：

第一，成为驱动自我生长的组织，首先要做的工作是把自己现在的结构打破，打破内部平衡。

现在很多企业内部太稳定了，一个特别稳定的内部结构是无法应对今天的变化的。举例，你能不能让更多的人在公司内部得到平台，而不是仅有10%的人得到平台。习惯上核心管理岗位就占员工的10%，把这个平衡打破，可不可以

让百分之七八十的人都有机会，海尔做大了，六万人，每三个人就是一个组织单元，所以有两万个组织单元，会使得这么多人都有机会。

第二，调整文化，不能简单的用原有的组织文化，必须要赋予新的东西，今天非常多中国的企业文化是固守的，华为是不断的批判自己，把过去的东西扔掉。举个例子，能不能学会你不讲话让员工讲话，能不能每次开会的时候都是做一线业务的人发表意见，而不是当官最大的发表意见，可不可以做到。

第三，设立新的激励，让真正做事情的人能够得到肯定。

第四，建成授权体系。我认为组织管理中，大家一直犯的错误是认为人是需要培养的，我今天也给出个人观点，人其实是不能培养的，人一定是打拼出来的，不给他放在岗位上他一定不会长起来，那就得授权。

第五，设立全新的结构，所有的组织结构都是稳态的，可不可以设立一个动态的。

第六，跟更多人合作。

第七，领导者改变自己的角色。领导者的新角色到底应该怎么办？一个核心问题是领导者能不能成为被领导者，如果今天领导者不能成为被领导者，就无法驱动这个组织增长。以前当领导者真的可以

当领导者，可以决定很多的东西。今天当领导者最大的挑战是什么？可不可以成为一个团队成员、成为被领导者？

今天讲这个话题，我的核心是想回答两个问题：

第一，一个自驱动的组织真正要解决的是什么？就是要变革自己，只有变革自己才能成为自驱动的组织。

第二，任何一个组织在今天都必须面对未来而不是传承过去，如果要面对未来必须回归到未来基本规律中，要看规律和市场的变化到底在什么地方。

回答这两个最基本的问题，必须回答竞争力的问题，今天的竞争力跟以前不太一样，它是生长的概念，不再是积累的概念，也就是说，之前讲竞争力的时候其实是个积累，积累了很多东西就会有竞争力。今天的竞争力是生长无限可能性，当竞争力是具备无限可能性的时候，就是一个具有竞争力的企业。

最后跟大家分享一句话：每一次的生长其实都在创造着未来。所以你的竞争力必须是动态、必须是生长、必须是面向未来的能力。如果具有这样的能力，相信各位的企业也会拥有可持续的发展。

（据联想控股微空间）

守住风险底线 既要防 “黑天鹅” 也要避 “灰犀牛”

首都企业家俱乐部常务副理事长 中国民生银行董事长 洪崎

金融机构脱离实体经济将对自身的长远发展构成伤害,此外,在当前的形势下,金融机构还应防“黑天鹅”、避“灰犀牛”,守住不发生系统性金融风险的底线。

全国金融工作会议指出,防止发生系统性金融风险是金融工作永恒的主题,同时也提及了相关重点领域与风险。

进入新常态以来,银行的传统金融模式和风控模式都面临挑战,这需要加强金融领域的改革。金融改革既是金融发展的重要任务,也是金融提高服务实体经济和防范风险能力的重要途径之一。

离开服务实体经济,银行业将成无源之水。在实际工作中,很多金融机构脱离了实体经济,这种做法毫无疑问是不可持续的,对实体经济和金融机构自身长远发展都是有伤害的。

当前,科技革命和全面深化改革正在深刻改变着金融业发展方式,商业银行要想适应未来经济金融发展要求,在日趋激烈的竞争中占有一席之地,就必须全面推进转型变革。具体看,降本增效是未来经济发展的趋势,这要求金融机构加快运用大数据、云计算、人工智能、物联网、区块链等金融科技,改造传统金融服务模式。

(据千寻生活)



“灰犀牛”这一概念是由美国学者米歇尔·渥克于2013年1月在达沃斯全球论坛上提出的,比喻大概率且影响巨大的潜在危机。

渥克描述,灰犀牛生长于非洲草原,体型笨重、反应迟缓,你能看见它在远处,却毫不在意,一旦它向你狂奔而来,憨直的路线、爆发性的攻击力定会让你猝不及防,直接被扑倒在地!所以危险并不都来源于突如其来的灾难,更多的是因为我们长久地视而不见。

所以在描述金融系统崩溃的重大问题时,“黑天鹅”表示突如其来,而“灰犀牛”则表示厚积薄发。

“灰犀牛”事件发生的范围很广,涵盖生活和社会的各个方面,包括渥克书中提及的海平面上升,飓风来临,房地产泡沫,金融危机。

怎样进行深度工作

首都企业家俱乐部理事长 中国建材集团有限公司党委书记、董事长 宋志平

麻省理工学院的计算机科学博士卡尔·纽波特所著的《深度工作》这本书很值得一读，该书对深度工作的概念和如何做到深度工作进行了深入浅出的论述，对我们怎样进行深度学习和深度思考介绍了一些方法。我想结合书中的一些观点和我们工作生活中的实际，谈谈怎样进行深度工作。

深度工作的意义

首先，我们要说什么是深度工作。纽波特先生认为，深度工作是在无干扰的状态下专注进行的职业活动，从而使人的认识能力达到极限。他认为，深度工作能够创造新价值，提升技能，而且难以复制。也就是我们常讲的心无旁骛和专心致志，是深度工作的精神状态。和深度工作相对应，纽波特也提出浮浅工作的概念，他认为，浮浅工作是对认知要求不高的事务性工作，这类工作往往在受干扰的情况下开展，浮浅工作通常不会创造



太多的价值，而且容易复制。

深度工作才能创造更高价值，其成果才难以复制，深度工作才能使人有所建树和获得成功。纽波特认为，深度工作的能力日益稀少，而深度工作的价值在社会经济中日益提升。因此培养深度工作这项技能，将其内化为工作生活核心的人，将会取得成功，这就是为什么我们要深度工作。在现代社会，无论是经济生活还是技术进步，都是一个十分复杂的系统，不管我们从事什么工作，都需要静下心来，深度学习，深度思考，深度工作。

当前，我们大力提倡工匠精神，我觉得工匠精神的核心就是深度工作。工匠精神必须是一丝不苟，必须是见微知著，必须是持之以恒，而这些特点正是深度工作所必需的。我常想，我国古代一些巧夺天工的建筑艺术，那不仅需要精密的计算和设计，还需要精益求精的建造。那个时代虽然科技并不发达，但工匠们凭着比较单一的知识 and 经验，全神贯注地去做，把工作做到了极致。在当代社会，陈景润破解歌德巴赫猜想、屠呦呦发明青蒿素靠深度工作，袁隆平培育新稻种靠的也是深度工作。我们今天提倡深度工作，对于重拾和筑牢我国的工匠精神至关重要。

为什么工作会浮浅化

为什么我们的工作越来越浮浅了，为什么我们的专注力越来越不够了，为什么我们做的事情越来越平庸了，这既有客观的原因，也有我们主观上的原因。客观上，有现代知识大爆炸、生活节奏的加快、人才复合化的取向，尤其是互联网占用时间的影响；主观上，我们缺乏对深度工作的认识，缺少对深度学习、深度思考和深度工作的行动安排。甚至，我们已经习惯了浮浅的

工作，还常常把浮浅的工作状态当成自己日理万机的一种成功工作状态。

客观原因 首先，现代知识大爆炸使得我们淹没在知识碎片的海洋里，如果我们不进行专业的选择，就会使得大量时间用于浮浅地了解方方面面的信息，什么都懂点，什么都不精，大家都浮在表面，无法深入下去。工作生活节奏的加快，也使我们疲于应付，我们每天都有做不完的事，但做的事越多，反而成功和出彩的事越少。现在社会也讲究通才，创造出不少“万金油”式的干部，实际上知识系统越复杂，越需要专才，应该是绝大部分是专才，少部分是通才。

其次，互联网社交对人们的影响，尤其是智能手机的使用，手机微信的应用，占用了人们大量时间。互联网促进了信息和知识的传递，也促进了人与人之间的沟通和交流，互联网确实引发一场社会和经济变革，但是互联网社交也占用人们大量的时间，尤其是一些浮浅和重复信息常常使人不胜烦扰。过去，我们最害怕孩子玩电子游戏上瘾，不能说玩游戏机对开发孩子的智力没有一些好处，但确实占用孩子大量学习时间。微信时代的来临，使用互联网社交更便利，让我们成年人的大脑和习惯都被“手机化”了，往往手机不能离手，无论开会还是听课，大家都在旁若无人地看手机。

主观原因 我们对于深度工作的意义缺乏认



识，人们在脑海里没有深度工作和浮浅工作的概念，大多是工作忙和不忙的概念。比如，我们总挂在嘴边上的“五加二”“白加黑”，这实际是强调工作的时间，并没有强调工作效率和效果。事实上，深度工作并不一定是长时间工作。深度工作往往取决于深度学习和深度思考，这三者互为联系，没有深度学习就没有

深度思考，没有深度思考就不会有深度工作。不管深度学习、深度思考还是深度工作都需要进行认真的规划，大多数人并没有像每天规划健康运动量那样来规划深度学习、深度思考和深度工作。在自我认知上，不少人认为工作忙、工作累就是工作在状态，其实这些忙和累往往是大量地重复着浮浅工作



间用在手机上了，这样的好处是把手机使用时间集中化了，而不是时不时地几分钟看一下。因为大脑有延迟记忆的功能，如果你总有新的信息进入，大脑就会被这些纷乱的信息干扰无法摆脱，所以要想深度工作，就必须对使用手机进行一定的限制。

现在人们常把及时回复信息作为一种美德，对延迟回信常有微辞，其实大家可以理智地想一下，每个人都在秒回信息、都像过去的话务员一样终日盯着手机，还能做工作吗。尤其是在参加会议和重要接待时，要把手机放在办公室，这样我们才能集中精力开会和谈事。试想一个会议如果参会者都把手机放在桌上或接待客人时不时地翻看手机会是怎样的情景，大家会觉得你很忙或很有效率地处理事情吗，恰恰相反，大家会觉得你很不专心、很不得体。

关于规划深度学习、深度思考和深度工作

深度学习应保证每天有1、2个小时的阅读，这种阅读最好在晚上九、十点钟。深度学习也包括定期参加培训和一些研讨会、沙龙，去认真倾听。学习有读者型和听者型，也可以是两者兼有型，可根据自己的特点开展深度学习，但时间应该保证。深度思考应是在每天清晨醒来后，进行1、2个小时的思考，每个月也应选一个周末的一天作为“思考日”进行深入思考，每年选一整周的时间作为“思考周”进行深度思考。无论是东方还是西方的一些

怎样进行深度工作

围绕怎样进行深度工作，纽波特介绍了不少方法，我想结合我们的实际谈几点简单的做法，就是合理安排使用手机、规划深度工作时间、订立有挑战的工作目标、学会快乐生活放松身心。

关于合理使用手机

这是大家要深度工作最难的一关。因为对许多人来讲，时常、不间断地看手机已经成为一种习惯，或者说和吸烟、喝酒一样上了瘾，要戒掉谈何容易，但又必须过这一关。我觉得可以规划一下使用手机的时间，比如每天早餐前后可以处理一下手机信息，也可以浏览一下新闻，上班前可以处理一下信息，午餐后再处理一次，下午下班前处理一次，晚上睡觉前再看一次，每次处理时间大概在15分钟以内。其实即使这样，每天也有一个小时的时间

知名企业家都有进行深度思考的习惯，像美国的比尔·盖茨每年的思考周，像日本的稻盛和夫定期的面壁思考。

深度工作要在非常安静无打扰的环境中进行。深度工作就是要专心致志地投入工作，在深度工作时不应处理一些杂事，要静下心来才能把工作做好，不受打扰和保持专注力的工作是完成深度工作的核心。罗琳在写作《哈利·波特》时，曾一度因家里环境嘈杂而写不下去，她干脆在爱丁堡一家五星级饭店租了一间每天需花费1000英镑的大套间完成了最后写作，她认为无人打扰和美丽的环境让她产生了很多创作的灵感。

关于深度工作的时间把握

正常时候，每天上下午至少要保证有两个小时处于深度工作的状态，当然如果是要完成一项特定的任务，可能深度工作的时间会更长些。即使是深度工作，我也赞成合理地规划时间，而不必一次工作时间过长，更不要经常通宵熬夜，因为人的耐力有限，过长时间和过累工作是不可持续的。

保持深度工作的状态，就要给自己订立具有挑战性的工作目标。人无压力轻飘飘，对于许多人来讲，其实都有一些需要深度工作才能完成的重要工作，对于这些工作，大家首先要把心放平，不要急躁。俗话说“心急吃不了热豆腐”，要把重要工作做个很细的规划，也就是我们常讲的任务计划书，把工作任务量化和按时完成。对于长时间的大目标来讲，要分解成若干个阶段任务按时完成；对于需要大家协作完成的目标，应分解到每个人保质保量按时完成。也可以把每天的工作时间和进展做成记分板，量化的记录会让人更专注工作。但深度工作也不能订立不可能完成的目标，不能自我压力太大，因为在极度压力下，人会失去信心，这样反而无法进行深度工作。总之，深度工作建立在清晰的工作目标和恰当的工作任务上。

快乐生活，放松身心

记得IBM的总裁讲过，大家是为着生活而工作，而不是为着工作而生活。而我常想，在现代社会生活中，工作和生活密不可分，工作的成功会带来快乐的生活，而快乐的生活又激发人们勤奋地工作。我有一次给年轻的企业家们讲了工作和生活的关系，一家很前卫的公司据此把“激情工作，快乐生活”当成了自己企业的文化理念。确实，深度工作的目的在于创造价值而使生活更加幸福和快乐，而幸福快乐的生活又给我们深度工作提供精神上的支持。要用快乐生活定期让大脑从深度学习、深度思考和深度工作中解脱出来，让大脑的压力彻底转移和放松。大脑放松的方式可以是和家人一起做点简单的家务、可以是和朋友一起爬山郊游、可以是看演出、可以是健身和娱乐，也可以是一个人独处发呆。当然一年一度的休假应该保证，休息一定要像个休息的样子，休假时要从社会人过渡到自然人，要全然放松把身心融入大自然。不少人只把休假当成一种福利，实际上休假客观上让人远离工作，心情和身体都得到了很好的调整，大脑只有好好放松，才能进行深度工作。

深度工作是科学和有效率的工作，深度工作培养人对于工作的专注和痴迷感。但深度工作绝不要求让人成为苦行僧和工作狂，而是通过深度工作创造的价值实现更美好的生活。还有一点是当我们大脑处于放松状态时，潜意识往往是比较活跃的时候，潜意识虽然不会对我们如何做事提供方法，但往往会对我们工作的一些疏漏提供些重要的提醒，这对我们深度工作也不无意义。我们平常总讲学习方法和工作方法，我们也总讲要会学习、会思考、会工作、会生活，这大概指的就是深度学习、深度思考、深度工作和快乐生活。深度工作会带来令人惊喜的成功，既会让你对工作充满兴趣，也会增加你对人生和生活的热爱。（据中国建材网站）

引领大变革 拥抱新时代

——在“中国制造”新时代高峰论坛上的发言

首都企业家俱乐部常务副理事长 北汽集团党委书记、董事长 徐和谊



在《财富》杂志刚刚发布的2017年全球500强名单上，中国企业的数量已经达到115家。中国成为全球最大的经济体指日可待，中国制造业需要在全球产业分工中扮演更重要的角色。

技术变革必将确立新的游戏规则

技术是产业竞争的终极武器，技术变量是决定竞争格局的最大变量。当前，第三次工业革命如火如荼，纳米、云计算、大数据、人工智能、生物技术、3D打印、新能源、新技术层出不穷，它们相互作用，融合创新，不断催生出更新的、跨界的技术。

就像一个万花筒，蕴含着无限的可能。这是科技进步的黄金时代，也是后来者挑战领先者的绝佳机会。

数字经济必将构建新的商业模式

互联网技术是人类20世纪最伟大的发明之一，在新的千年，一个万物互联的新时代已经来临。互联网全面激活了信息这一高端生产要素，并且第一次将数据作为全新的生产要素投入到制造和运营之中，使经济活动的效率实现了质的提升。数字经济极大地改写了商业规则，创造出全新的商业模式，“互联网+”正成为中国制造业转型升级的新动能。

消费升级必将孕育新的发展模式

中国是全球最大的消费市场，也是对全球产业竞争格局有着重大影响的战略性市场。得中国市场者，得天下。当前，中国迎来了消费升级的浪潮，国民对工业制成品的要求从使用价值提升到审美价值和情感

“21世纪是中国的世纪。”——这是英国著名历史学家、哲学家汤恩比博士在四十年前的预言。今天，我们比任何时候更加接近中华民族的伟大复兴，我们这一代人幸运地成为奇迹的见证者和亲历者。我们赶上了一场历史的大变革，也赶上了一个壮丽的新时代。

二十四史之一的《宋史》上，有这样两句话：“所当乘者，势也；不可失者，时也。”所谓“时势造英雄”，乘势而上，可建奇功。对中国制造业而言，现在正面临着这样一个百年不遇、建功立业的绝佳时势——

大国崛起必将触发新的产业分工

近四十年的改革开放，中国这艘东方巨轮已经强势启动，正在加速换挡，破浪前行。中国经济的崛起之路，就是中国大企业的壮大之路。四十年来，我们迅速完成了由小到大的积累，迈向由大到强的跨越。

价值，从产品本身延伸到服务体验。中国制造业转型升级的时间窗口已经打开，我们要从成本竞争时代迈向产品竞争和品牌竞争时代，从规模扩张时代迈向素质提升时代，让智力资源取代自然资源和人力资源成为企业发展的第一推动力。

历史的大势无比清晰，中国制造业的东风已经到来。由小到大，是从1到N，可以通过对国际先进企业的跟随、学习和模仿来获得；由大到强，是从0到1，必须依靠创新来实现，开辟一条属于我们自己的发展之路。在这里，我想和大家分享一下北汽集团的几点思考——

加大“国际化”步伐，抓住“一带一路”的红利

一个企业如果不能走出国门，就永远不可能成为一个国际化的大企业。而国际化企业的标志，就是在国际范围内配置资源。

当前我国正在积极推进“一带一路”战略，并成立了亚投行这样的开发机构，出台了众多的支持措施。国家实力的强大背书，是我们“走出去”的坚强后盾。近年来，北汽集团已在全球20多个国家建立了KD工厂，2016年在我们在南非建立了第一座海外整车制造工厂。我们的国际化之路，正在从简单的服务贸易转向资金、技术、产品、人才和品牌的全方位资源输出的整体化解决方案。

打造迭代的产品，抓住技术创新的红利

打造迭代的产品，就是要通过对新技术的整合、集成和应用，打造出一款市场上没有的、高于消费者预期的产品，从而创造市场、引领市场、独享市场。然后通过快速迭代、反复升级，不断保持竞争优势，始终居于领导者的地位。当前传统汽车领域的竞争是红海竞争，产品的同质化趋势明显，差异化难度巨大，中国自主品牌被牢牢地压制在底层，溢价能力弱，赢利能力差，劣势明显。我们抓住中国汽车产业电动化转型的机会，在新能源汽车领域建立了先发优势。我们还建立了新技术研究院，与百度、小米、阿里等互联网企业合作，在智能化、网联化的潮流中，建立我们的差异化优势。

推动制造服务转型，抓住商业模式创新的红利

2014年，我们提出了“两个转型”战略，就是“从传统的制造型企业向制造服务型和创新型企业转型”。转型就是要通过服务要素的注入突破利润的天花板，就是要通过创新，使智力资源取代其他要素资源成为企业发展的第一推动力。特别是近年，共享经济的兴起，为汽车商业模式创新指明了方向。共享经济是网络经济时代特有的商业模式，是有着鲜明时代特征和巨大生命力的新事物。购买和独占一辆汽车，已经不是唯一的消费形式，不求拥有、但求使用的共享汽车受到越来越多的欢迎，这是更有效率、更具前途的商业模式，是我们服务转型的主战场。目前我们的北汽新能源公司、华夏出行公司和北汽鹏龙公司分别在分时租赁、城市共享出行、针对旅游场景的共享出行方面，进行了探索。

实现品牌运营，抓住消费升级的红利

越是成熟的市场，越是成熟的消费者，越看重品牌价值，越需要产品为自己的价值观代言。品牌溢价能力的高低，直接决定着企业能走多远。近几年，北京奔驰异军突起，除了奔驰产品的良好口碑之外，奔驰品牌所蕴含的优雅、精致、卓越、成功、风尚等标签，也为客户带来了情感价值的满足，使客户喜爱和选择我们的产品，并愿意为它支付更高的品牌溢价。这就是品牌价值变现的逻辑。我们将深度研究和洞察消费者心理的变化，特别是深度认识和了解伴随着互联网成长起来的新一代消费者的需求，结合我们北汽集团历史形成的大气、包容、进取、创新、硬朗的企业特质，以及“坚韧，执着，专注，极致”的北汽工匠精神，以文化内涵赋予品牌以长久的生命力，以工匠精神打造高品质的产品，并结合互联网时代的传播规律，提升品牌运营效率。

我们正在民族复兴之路上大步前行，伴随着大国崛起的步伐，是大企业的批量涌现，是大品牌的茁壮成长。制造业是国之重器，建设制造强国，是我们共同的梦想。愿我们勇当历史的先驱，争做时代的旗手，傲立潮头，创领未来，书写中国企业的辉煌，擦亮“中国制造”的品牌。

(据北汽集团)

要让品牌力与生产力相匹配

首都企业家俱乐部主任 北新集团建材股份有限公司党委书记 董事长 王兵

8月26日，新华社“民族品牌传播工程”签约仪式在北京举行，该工程依托新华社媒体集群的传播力和经济智库的强大实力，从传播体系和信息服务两大体系着手，为民族企业走向世界铺路架桥。北新建材与恒大集团、碧桂园、茅台集团、五粮液、格力电器、光大银行、海航集团等十四家行业翘楚成为首批入选企业。北新建材党委书记、董事长王兵在接受采访时做了如下表示：



中国制造技术进步显著，很多门类的技术、质量、创新，已经远远超过外国同行，但是很多人不了解，导致中国品牌、中国制造仍承受“名不副实”之痛。

这些年中国正在建设世界最大规模的酒店、写字楼、住宅，倒逼建筑材料企业在激烈的竞争中完成技术创新升级，现在国内很多建材品牌的技术水平已经赶上甚至超过欧美品牌。

看到消费者和相关的采购部门，因为不了解各门类中国制造、中国产品的技术进步，在国际上到底处于什么水平，而去盲目追求海外品牌、海外产品，作为中国制造的企业家，心里无比沉重。“我们不怕‘货比货’，怕的是因为不了解而形成的偏见。”

北新建材是1979年由国家投资建设的国内最大的新型建材产业基地，现已发展为集建材产业投资、新型房屋、木业业务、全球贸易服务为一体的综合性

企业。近年来，北新建材通过持续的技术创新，已将石膏板业务规模做到全球最大。

北京APEC会场和杭州G20会场建设中，要求建材不但环保，还要能够吸附分解甲醛，北新建材据此研发了石膏板产品，不但自身是环保型产品，还能吸附和分解室内比如地毯、家具释放的甲醛，分解指标达到93.9%，远远超过业内其他品牌。

民族品牌的发展不能依靠民族感情，而是要用产品说话，北新建材希望通过新华社“民族品牌传播工程”，让更多人了解中国建材技术水平的进步，让更多优秀民族企业的品牌力能够跟其生产技术水平相匹配，让更多的人了解各门类中国制造的技术进步，让更多技术创新、质量服务领先的优秀企业推向世界，让更多人爱上中国制造、中国品牌和中国产品。

(据经济参考网)

好公司的20条铁规

第一条 公司利益高于一切 公司是全体员工的生存平台，个人利益不能与之发生冲突。一旦祸起萧墙，轻则申诉，重则革职走人。砸了老板或大伙儿的饭碗，谁也别想有好日子过。

第二条 团队至高无上 团队是各部门的生命线，在团队力量支撑产业实体的市场经济时代，除非你是来自异域的月球人，否则，没有一个从业人员能够不遵守现代人约法三章的生存和工作方式。

第三条 用老板的标准要求自己 个人薪水、抽成、奖金的分配虽然与工作业绩相关，但是最终是在老板所获取的企业利益的源头基础上实现。所以为谋求自身利益的兑现和扩大，就有必要以老板的标准来要求自己。在团队中，你的主管、你的客户都是你的老板，你的工作态度必须要超越他们，否则你将永远是他们的指责对象。

第四条 把事情做在前面 什么算是敬业的标准？只有一个标准，这就是你所做的事情是在别人之前，还是之后。

如果是老板想到的事情，让你去做的，你就完了，但是这算不上是在前面，前面还有老板。如果老板还没有想到的事情，你做完了，很棒！

同样地，比较对象还有主管、同事，看看自己的努力是在前面还是在后面。面对一大摊子管理及后勤机关人员，让人挑刺是很委屈很难受的，但要知道，坐在前面就可以去挑别人的刺，如果你想改变局面的话。

第五条 响应是个人价值的最佳体现 个人价值体现建立在团队对你的需要程度上，所以，每当上次发出倡议或团队中有人寻求工作支援的时候，在第一时间做出积极响应就是必须的事情，因为这关系到你的价值体现。

第六条 沿着原则方向前进 对于原则方向只能接受他，不能抗拒他，如果你打算坚持下来并期望有所作为。

那么如何才能做好事情了？很简单，沿着公司明文规定的原则方向前进，不要偏离，不要为人所左右，包括你的主管的某些指令在内。

第七条 先有专业精神，后有人才 各个部门中有各种各样的人，但是其中总有些人的存在是可有可无的，因为他们没有专业精神，他们无法被人所倚重，他们只是部门中的一些省略号，注定将要在只寻求结果的模式和程序中消失。

因为专业精神，就是服务本身，服务即是指为客户服务，又是指为自己周围的同事服务。

第八条 规范就是权威，规范是一种精神 有的人做事永远不能规范，因为他们从来没有把它视为必须的，所以他们永远受到打压，成绩总是被人否定。

规范是一种精神，一种可贵的习惯，没有规范就没有权威，规范意味着你不但懂得做人和做事，而且懂得如何做好。

第九条 主动就是效率，主动、主动、再主动 主动的人是最聪明的人，是团队中最好的伙伴，是人人都想要有的朋友。永远要记住，主动精神是你最好的老师，在困难的时候能够帮助我们的是主动而不是运气。

第十条 任何人都可以成为老师 因为担心犯错误或是为了寻找心理上的安全感，人们希望有个人能依靠，能给予指点，这是对的，问题是有人总是将领导当成唯一的老师。姑且不说身为领导的老师往往不喜欢笨小孩这一惨痛的教训，事实上团队中任何人都可以称为你的老师，只要你虚心求教，而不是为了达成曲线救国的其他目的。因为你需要的只是知识而不是老师。

第十一条 做事三要素，计划、目标和时间 永远要有计划，永远要知道目标，永远不要忘了看时间。

第十二条 不要解释，要结果 竞争社会中，许多时候，解释是没有意义的，这意味着你想要推卸或要别人来承担责任。如果你不希望看到最后的结果，那么首先要做到的是尽可能去改变过程，永远记住，业绩会说话，成就会说话。

第十三条 不要编造结果，要卷起袖子干活 不要用可怕的结果吓唬自己或是吓唬别人，首先卷起袖子去干活。只有这样才知道结果是否真的很可怕，经验表明，95%以上的可怕猜测会因为卷起袖子干活儿自然消失。

第十四条 推诿无效 在失败面前，在错误面前，每个人都不要选择推诿，因为推诿在团队中是无效的。

团队好比一根链条，总是推诿的人犹如链条中的沙子，会让其他人感觉特别扭，并且会让人们加深对你所犯错误的印象。

第十五条 简单、简单、再简单 不要太夸张，不要虚张声势，更不要节外生枝。寻找捷径是提高工作效率的首要方法。同样的一件事情，如果你能完成的比别人更简单，就是好样的。

第十六条 做足一百分是本分 一百分是完美的表现，追求顾客满意，追求完美服务，是从业人员的工作标准，不要以为这是高要求，如果你能实现一百分，不过是刚刚完成了任务而已。

第十七条 做人要低调，做事要高调，不要颠倒过来 低调做人，可以在你周围保持健康的空气，而高调做事，则可以赢得支持和声誉。

第十八条 沟通能消除一切障碍 沟通能力是从业人员的起码素质。不要怕沟通中的小麻烦，如果你不想要面对更大的麻烦，就要沟通，就要协调周围的一切，顺畅不会从天而降，他是沟通的结果。

第十九条 从业人员首先是架宣传机器 作为企业流动的广告窗口，不论穿行于大街小巷还是深入到城镇乡村，你必须一路口水一路歌，不遗余力地做公司以及产品的吹鼓手，这是你最基本的工作任务。当然鼓动别人之前，首先鼓动自己。

第二十条 永远保持进取，保持开放心态 谦虚是拥有开放心态的表现。

在任何一个销售部门中，最赚便宜的是两种人，一种人勇于开拓进取，收获自己的，失败是上司或老板的，更重要的是这种人把自己的退路留给了老板或者上司去照顾，。另一种人是有开放心态的人，他们可以有效接受别人的看法，所以他们的成功比别人快得多，自然收获也大。

摘自老贾《好公司的20条铁规》

12个建议帮你突破工作中的瓶颈

在职场上到30多岁的时候，很容易遇到发展瓶颈。想突破瓶颈有多种方法，比如跳槽，要是在遇到瓶颈时能找到比你当前职位高一级的岗位，可以直接跳槽。在很多时候，很难遇到合适的机会，只能在工作中想办法。这里给大家提供12个突破瓶颈的建议。

别让自己过得太舒服

中国有句老话叫做“生于忧患，死于安乐”，人需要“折腾”的，越折腾，碰到的机会越多，想到的办法也越多。人太舒服了，就会丧失前进的动力和工作的激情，变得懒惰，能维持现状就尽力维持，多一事不如少一事。

可是，在这个竞争的社会中犹如逆水行舟一般，不前进，则后退。舒服的日子总是过不长久的。有很多员工，在刚进入单位的时候比较有危机感，也比较有积极性，让人对他充满希望。可是过了一段时间后，在单位也呆得安稳了，他们就会逐渐丧失原来的激情和责任心，只想舒舒服服地混日子。他们工作很难再取得更大的突破，领导对他们也从原来的期望变成了失望。

保持饱满昂扬的情绪

人开心的时候，体内就会发生奇妙的变化，从而获得阵阵新的动力和力量。不要让负面情绪过多地纠缠自己，也不要把生活中的一些烦恼延续到工作中。一旦进入工作岗位，你就应该忘掉一切不愉快，全身心地投入其中。

把目标调高一档

当任务要求我们跑5000米时，我们应该自动把目标提高到6000米，这样，我们拼尽全力去跑，很可能就会超额完成任务，即便不能，也基本可以完成既定的任务。而如果我们只是按照预定任务去跑，稍微一偷懒或者碰上意外耽搁的话，就很可能完不成任务。

预设的目标太低也会使我们丧失前进的动力，如果你的主要目标不能激发你的激情和想象力，目标的实现就会遥遥无期。不断地挑战自我，你会发现原来自己还有更大的潜力没有发挥出来，还可以把工作做得更好。当有一天你回头再看，会发现自己的进步是如此之大，远远超过了当初的设想。

加强紧迫感

我曾经看过一则新闻，一位记者采访全城最大商场的老板时问道：“你在这个城市的零售业中已经做到NO.1了，请问你还有什么害怕的吗？”这位老板说：“有啊，那些以我为赶超目标的竞争对手，我都感到害怕。”

这位老板每个月都会带着他的干部们去逛一次别的商场，每次去都只有一个任务：找出人家一个比自己强的地方。要是哪一个干部总也找不出人家的优点，那就不用再去了，当然也就可能干不下去了。他认为，自己和自己的属下都必须保持一颗“被狼追着跑”的心态，一天不往前走，就有被别人超越的危机。

不少员工在工作中是没有这种紧迫感的，别人早跑到他前头了，他还在那“睡大觉”呢。别人一年上一个台阶，他们一年换几个台阶，而且永远在第一个台阶上徘徊。

自我控制

善于控制别人的人，必先善于控制自己。

首先是控制好我们的情绪。很多人会在工作中闹情绪，跟上司、跟同事、跟客户，甚至是跟自己。情绪让他们丧失了理智，闹出不必要的矛盾；情绪也让他们变得消极、焦虑、郁闷，大大影响了自己的工作积极性。

其次我们还要控制好我们的嗜好。嗜好其实也是一种欲望，但控制嗜好并不等于控制欲望。追求身体

健康、事业成功、生活幸福是我们的欲望，但追求安逸舒适、享乐刺激同样也是我们的欲望。遗憾的是，后者常常是前者的破坏者和拦路虎。中国有句成语叫“玩物丧志”，不能控制住自己的嗜好，整天沉迷于自己的嗜好，你还有何“志”可言。

大多数没有成功的普通人和少数已经取得成功的人士，他们之间的一个重要区别就是，前者会为了一个终极欲望而舍弃其他欲望。你舍弃了吗？你控制住自己了吗？如果你还是想干什么就干什么，不愿意委屈自己，不能够约束自己，而且把这个当成自由和个性的话，是不可能超越平凡并取得成功的。

直面困难和压力

在工作中，我们总会遇到各种各样的困难。组织需要你的原因，也是盼望你能够解决这些困难。想要绕过去或者推给别人去解决都是不现实的，只会让自己的处境越来越艰难。能够解决困难的员工，才是一个合格的员工；能够在困难中发现机遇的，更是一个优秀的员工。

工作中的压力是永远存在的，成功者就在于能够自我化解压力，并把压力变为动力。逃避压力的人是永远不会积极主动地去工作的，甚至会因此害怕工作、放弃工作。很多人频繁跳槽，就是感到目前的工作压力太大，不适应。可他们跳来跳去，除了浪费自己的时间和精力外，并不能找到一份“少干活，多拿钱；不干活，也拿钱”的工作。还有那些呆在家里的“啃老族”，习惯于在父母的翅膀下生活，可是老人总有一天会被啃完的，他们最终还是逃不开工作的压力，而且到那时，压力会大得让他们喘不过气来。

强迫自己去学习、充电

不要以为你大学毕业了就什么都会了，你还差得远呢！工作同样是一所学校，需要不断地学习、充电，才能提高自己的成绩。这个时代前进的步伐越来越快，很多工作都在不断地更新观念、技术、知识，在重新改变游戏规则，一代一代的新人也在不断成长，不学习、充电，你的能力水平停滞不前，很快就会被后浪给拍死在沙滩上。

坐言起行

话说到了就赶紧做。有些人不缺乏想象力，但缺乏执行力。他们今天说一个主意，明天提一个想法，可就没一个做出来的。别人十件事都完成了，他一件事还在那磨蹭；他们上班混时间，到点就赶快闪人，工作今天推明天，明天推后天。这样的员工，就应该把他们的工作量化，然后把考核的频率设置得更为密集。

多给自己一些掌声

人是需要鼓励的，有别人的夸赞固然好，没有的话我们也应该多给自己一些掌声。这会让我们在工作中充满兴奋和成就感。

精工细笔

如果工作做得乱七八糟，那不如当初就不要去做。否则公司不但没有从其中见到成效，反而还要花费更多的精力来收拾一个烂摊子。对待工作，员工应该持这样一种态度：除非是我没有这个金刚钻，我既然做了某项工作，就要做到最好，不让别人挑三拣四地说闲话。

敢于犯错

有时候我们对一项工作犹豫着不敢动手，是因为我们没有把握能做好它。我们感到自己“状态不佳”或精力不足时，往往会把必须做的事放在一边，或静等灵感的降临。你可不要这样。尽管去做，不要怕犯错，给自己一点自嘲式的幽默，抱一种打趣的心情来对待自己做不好的事情，一旦做好了你就会乐在其中。

不要害怕拒绝

首先不要给自己人为地设置心理障碍，事情还没开始就先想着别人如果拒绝的话那多没意思啊！即便别人真的拒绝你，也不要消极接受别人的拒绝，而要积极地去面对。把这种拒绝当做一个问题：“自己是否还有更好的想法可以说服他呢？”你应该让别人的拒绝激励你爆发更大的创造力。

（据中国企业家俱乐部）

阿里巴巴管理的十六字真言

阿里云首席安全科学家 吴瀚清

十个人的公司、一百人的公司、五百人的公司、一千人的公司和一万人的公司，带队伍的方法是完全不同的，但管理的最低要求是一致的。这个最低要求就是十六个字：“目标清晰，职责明确，赏罚分明，超越伯乐。”

十个人的时候可能只需要人治，靠着兄弟之间的情谊为纽带就能带好。上到一百人就必须开始讲管理，讲法制。到一万人的公司，就必须讲企业文化和价值观，否则公司的组织可能都会随时崩溃掉。很多人不理解阿里为什么这么重视价值观，其实如果去除那些理想主义的因素外，这是企业最大的管理工具。我认为阿里的价值观、使命和愿景，是阿里最大的核心竞争力。

前两天给百年技术的同学们(应届生)做分享，有位同学提了个很有意思的问题，问阿里和腾讯、百度有什么区别？我当时告诉他们，阿里是讲使命和愿景的，腾讯、百度不会给你们讲那些。有一次我问一个腾讯的老员工，腾讯的使命和愿景是什么？他想半天还答错了，反倒是我这个外人告诉他腾讯的使命是“通过互联网服务提升人类生活品质。”

使命和愿景绝对不是随便说说的口号，在生死关头是要起到至关重要的指路作用的。价值观也是一样，能够在面临选择时起到指导作用。比如什么钱该赚，什么不该赚，发生分歧时，就要看使命和愿景。这不是用来忽悠自己和别人的口号。

当上万人趋同于共同的价值观做事时，会带来两个显而易见的好处：一是沟通成本降低了，对一个问题看法基本都是一致的；二是降低了管理成本，让自底向上的做事变成了可能。

下面说说我的十六字真言。

目标清晰

这似乎是老生常谈，但其实很多人设定的目标都是假的，根本就不清晰。

目标清晰有两层含义，一是团队的目标要非常清晰；二是给员工设定的绩效目标要非常清晰。什么叫

清晰？能量化才叫清晰。

过去整个安全行业里都有一种说法，说安全工作根本没法量化。我们会做很多事情，但是什么时候攻击会发生仍然是难以捉摸的。在当年我们认为这是一个很难解的问题，无法量化也导致我们的很多工作老板看不到效果，曾经也很痛苦。

但是现在看起来，安全工作还是可以量化的，我们必须为最后的结果——漏洞和安全事件——负责。以这样的关键指标，去驱动我们做所有的产品、解决方案、运营体系和技术创新。

阿里技术保障部的关键指标，定义的很有道理。定指标，一定要找到量化这个最核心的要素：通过这个指标，去撬动所有人、所有部门做事情，包括其他部门的人。

所有的工作一定有最关键的地方，一定是可以量化的。如果量化不了，要么说明不够关键，没抓住要害，要么说明没想清楚。

同样的，我相信大多数员工的绩效目标设定的都是不够清晰的，很多人的目标都是定性而非定量。比如目标是「做了什么事情」，没有一个定量的考核标准，这种都存在问题，要么有很大水分想蒙混过关，要么就是忙错方向到最后不解决问题。对员工伤害最大的是，到最后都没法证明他的业绩做的比别人好。

其实一个简单的问题就能判断出员工的绩效目标设定是否清晰：员工是否知道当他做了什么之后，「一定」能够得到「超出期望」的评价或晋升？

如果回答不出来，就说明员工的绩效目标设定的不够清晰。

目标都没设定清晰，团队有力量都不一定使对了方向，所以我认为这是管理者在带团队时需要做的第一件事情。

职责明确

职责明确指的是责任要明确到人，要有「问责

制」。

一次，有个同事很犀利地说：「如果你知道年底的时候这个事情没做到谁会被打3.25(不及格)，你就知道要去找谁问责了了」。

任何一件事情，都应该有人对此负责，不应该存在灰色地带。这个问责一定是聚焦的，不能是问责两个人，只能是一个人。一旦有两个人对此负责，到最后就会搞不清楚到底谁负责，就会存在灰色地带。这里不是说每个KPI只能有一个人背，在实际工作中很多人共同背一个KPI是常有的，特别是在目标分解之后。这里说的是一件事情到最后一定有一个人为此负总责，如果要杀头，第一个杀他。

我认为组织架构如何设立是非常有讲究的，这不是过家家一般我和你关系好就封你个官当当。组织架构设立最重要的一个目的，就是为了建立「问责制」。如果对一件事情很重视，就应该在组织架构里体现出来，设立单独的部门和清晰的汇报关系，这才叫真正的重视。

职责明确就是为每件事情找到一个可以杀头的人，如果找不到，说明职责不够明确。

赏罚分明

不要以为赏罚分明是很容易做到的，对大多数人来说都会非常的艰难。一个合格的管理者至少是要开过员工的，从来没开过人的谈不上合格的管理者。在这一点上，我甚至有时候会觉得阿里的绩效管理工具还是过于柔和了。

护短是一种非常恶劣的行为。不要看很多YY小说里主人公非常霸道的护短行为，就有样学样的以为这样做了下属一定会感激你。护短的后果就是是非不分，会让员工看到公司的体制是不公平的，是在任人唯亲。

所以哪怕是再亲近的人，该杀的时候也决不手软(试问如果是一个跟了你很多年共患难过的兄弟，狠得下心下手吗?)。反过来，哪怕是平时再不喜欢的人，只要真的做出了成绩，就一定要重赏。能做到这点的体制一定是透明的，一定是基于「目标清晰」和「职责明确」来的，谁做的好，谁做的不好，一眼就清楚。

有一次我给了一位很优秀也很努力的员工3.25，事后我跟他说了：「此前你的工作确实很努力也做了很

多事情，但是从结果来看并没有取得理想的效果，所以只能给你3.25。你现在刚开始带团队，你以后也必须以这样的标准去评判你的下属。」

在一个成熟的公司里，不应该存在「不看功劳看苦劳」的事情，一切应该以结果为导向。同样的也不应该去搞什么小团伙，不应该讲「谁是谁的人」，私交可以有亲疏，工作却不能讲交情。做公司不是为了谁开心，而是为了把事情做成。

最后，事情是人做出来的，没人的话就别YY要去一番何等伟大的事业了。

超越伯乐

大家都听过乔布斯对于「只招一流人才」的论述，这个道理人人都懂。一流的人才都来了，还有什么做不到的?但我想补充的是，吸引一流人才的能力本身就是管理能力的一种体现。很多时候光靠薪水是吸引不来一流人才的，一流的人才去哪里都能拿到高薪。

前些时我一位老朋友跟我讲，他最佩服我的是在不同时期我都总是能吸引到一批最优秀的人到团队里，当年读大学时建立的安全组织「幻影」如此，后来阿里也如此，问我是怎么做到的?

我首先是很骄傲的脸红了一下，然后琢磨了一会儿，回答他：「首先得自己有一个很大的梦想，然后让其他人相信这个梦想。」这是我能想到的唯一答案。

管理者要善于做伯乐，要知人善用，把合适的人摆在合适的位置上。团队的血液要流动起来，不能一成不变。

「超越伯乐」实际上是阿里最新价值观的最后一条，它还指对于人才要有培养，帮助人才成长。对于管理者来说，要善于利用「管理杠杆」，把自己的下属培养起来，让他们能独当一面，好过自己累死。把自己累死的管理者一定不是成功的管理者。

「目标清晰，职责明确，赏罚分明，超越伯乐」是我总结出来的管理者需要具备的最基本素质，做不到的话在组织内部或多或少会存在些问题，在此之上再去谈业务能力。如果一些创业者能够从一开始就明白并做到这些，我想创业的成功率可能会大很多吧。

(据搜狐网)

联想控股

LEGEND HOLD



联想控股不是一个家族企业，但是我希望能够像家族企业一样传承，这就是我们进行股权结构改变的原因。

——联想控股董事长兼总裁柳传志

2017中国民营企业500强巡礼之联想控股：

联想控股的历史进程

联想控股创立于1984年，在柳传志的带领下，企业从小到大，不断追求更高目标，从单一IT领域，到多元化，到大型综合企业，历经三个跨越式成长阶段。

联想控股致力于在多个产业领域内打造出一批卓越企业，实现产业报国的理想。

经过30多年的发展，联想控股在四个方面进行了不懈探索，取得了一定的突破：

率先走出了一条具有中国特色的科研院所高科技产业化道路，不论是联想集团的发展实践，还是联想控股后来开展的风险投资和创业培训与天使投资业务，都在积极推动中国科技企业的更大发展；

立足中国本土市场，在与国际PC巨头的竞争中一举胜出，带动了一大批中国IT企业的发展。此后，联想集团国际化的成功，以及联想控股旗下其他成员企业的海外投资并购，都为中国企业“走出去”积累了宝贵经验；

成功实施了国有高科技企业股份制改造，使员工成为企业的主人，为公司的长远发展奠定了坚实的基础，也为中国科研院所高科技企业的机制改革探索了一条道路；

总结出了以“管理三要素”为核心的企业管理规律，以及“事为先、人为重”的投资理念，培养出一大批优秀的领军人物，形成了联想控股的核心竞争力，并在多个行业取得了领先地位。

◆ 1984年——2000年

1984年——2000年

1984年，联想创办。

1985年，开辟代理业务。

1988年，联想首次面向社会公开招聘。

1990年，联想自有品牌微机诞生。

1994年，成立微机事业部；同年，联想在香港上市。

1997年，联想电脑获中国市场份额第一。

1997年，联想京港整合。

2000年，联想电脑获亚太地区（不含日本）市场份额首位，并保持至今。

◆ 2001年——2009年多元化发展

2001年，联想成功分拆。
 2001年6月1日，神州数码在香港联合交易所主板挂牌上市。
 2001年，联想控股成功实施股份制改造。
 2001年，联想投资成立。
 2001年，融科智地成立。
 2003年，弘毅投资成立。
 2003年，联想控股确立公司愿景。
 2003年，联想集团宣布使用新标识“Lenovo”。
 2003年，苏州星恒成立。
 2004年，联想集团双线作战，击败强劲对手、收购IBM全球PC业务。
 2004年，设立“联想公益日”。
 2007年，神州数码实施股权重组计划。
 2008年，“中国科学院联想学院”创办。
 2009年，联想集团亏损，创始人柳传志复出，彻底扭转局面。
 2009年，中国泛海入股联想控股。

◆ 2010年——2014年投资集团

2010年至今，联想控股拥有了更多成员企业：
 佳沃集团（原联想控股农业事业部）、联弘集团（原联想控股化工事业部）、拉卡拉、神州租车、安信颐和、增益供应链（原联想控股供应链事业部）、丰联集团（原联想控股酒业事业部）、联保投资、正奇金融、拜博口腔。
 2011年，柳传志卸任联想集团董事局主席，领导联想控股再征新途。
 2012年，朱立南出任联想控股总裁。
 2012年，联想投资更名为君联资本。
 2013年，联想集团个人电脑市场份额跃居全球第一，并保持至今。
 2014年，联想集团完成对摩托罗拉移动业务的收购。
 2014年，神州租车于香港成功上市。
 2014年，联想集团宣布完成收购IBM X86服务器业务。
 2014年，联想控股战略投资翼龙贷。

◆ 2015年——2017年上市公司

2015年，联想控股股份有限公司于香港联交所主板成功上市。
 2015年，联想控股战略投资时趣，领跑大数据移动营销。
 2015年，联想控股成立君创租赁，布局融资租赁行业。
 2015年，佳沃集团与鑫荣懋宣布战略合并，打造世界级水果企业。
 2016年，酒便利获联想控股数亿元战略投资，驶入发展快车道。
 2016年，联想控股战略投资澳洲KB Seafoods公司 进军全球海鲜产业。
 2016年，联想控股战略投资英国养老保险集团PIC，进军英国保险市场。
 2017年，联想控股战略入股东航物流，参与央企混改试点。

（据联想控股网站）

2017中国民营企业500强巡礼之 天津亿联投资控股集团有限公司



首都企业家俱乐部会员单位、天津亿联控股集团有限公司，始创于1997年。

二十年来，集团公司以商业地产、城市地产、休闲地产、智能制造、电商产业五大领域的投资、开发、经营、管理为主营业务。业务涉及天津、上海、甘肃、河北、山东、河南、安徽、江苏、浙江、四川、重庆、陕西、贵州、广西等省市，成功开发、运营了69个大型专业市场和商业地产项目。投资总额达1200多亿元人民币，建筑面积达2400多万平方米。

集团先后当选为中国商业联合会副会长单位，全国工商联五金机电商会党委书记单位，2014、2015、2016年连续三年上榜中国民营企业500强、中国民营企业服务业100强，连续五年被国家商务部和中国商业联合会授予“中国优秀市场管理机构”，被国家人力资源和社会保障部、全国总工会和全国工商联评为“全国就业与社会保障先进民营企业”。集团董事长严立森先后三次被国家商务部、中国商业联合会授予“中国市场领军人物”，2013年荣获“世界十大风云温商”称号，2015年被国家商务部、中国商业联合会授予“中国市场十大年度人物”，被天津大学聘为研究生创业导师。

二十年来，集团公司以“增值千万家”为核心价值观，不断更新理念，不断拓展业务，不断强化服务，不断提升活力。开发、运营的项目多次获当地“商业地产领军企业”、“十佳商业地产商”、“商业地产杰出贡献奖”等荣誉。与全国5000多家五金、建材、家居、小商品、汽摩配等行业的生产制造商、贸易经销商以及商贸物流企业建立了紧密的合作关系。以产品配套升级和管理服务升级为抓手，不断推进产业升级，形成了以专业市场开发建设、商业运营管理、物业管理与服务、物流商贸并举的产业发展链条，为生产制造商、贸易经销商、投资商、采购商搭建更加健康、更加繁荣的商品展示与交易平台。所有专业市场均成为全国工商联五金机电商会和中国建材家居交易市场协会重点培育市场。

二十年来，集团公司以“充分营造和谐商业市场环境”为追求目标，不断探索企业持续发展的动力。始终坚持“地方政府利益、当地百姓利益、投资商与经营贸易商利益、企业自身利益”四方利益相兼顾、相统一。在项目定位上充分融合当地发展规划，充分考虑当地与周边发展趋势的需要；在业态规划上充分考虑产业发展链条，充分考虑产业带动效应；在策划营销方面充分考虑市场的利益空间；在招商推广方面，重金投入市场培育；在管理服务方面充分考虑科学、诚信、快捷、便利，稳定市场客户资源，持续市场繁荣，赢得了社会各界的赞誉。

二十年来，集团公司十分注重内部建设，不断壮大自身发展实力。在组织架构上形成了行政事务中心、财务资金中心、事业拓展中心、产品研发中心、工程管理中心、营销管理中心、运营服务中心、法务审计中心；在行业中不断积累并形成了招商优势、经验优势、团队优势、品牌优势；在社会中获得了优厚的社会效益、经济效益、平台效益和朋友效益。

集团未来10年的发展战略目标是：在国内开发规模300亩以上商业交易市场项目100个，真正成为国内商业地产行业的领军企业。在做大做强国内市场的同时积极拓展海外市场，最终目标成为全球最具竞争力的商业地产企业集团。

2017全国民营企业500强巡礼之 浙江富春江通信集团有限公司



30年前，顺应中国改革开放大潮澎湃。浙江省首家民营电缆企业富春江通信集团有限公司脱颖而出。

30年多来，富春江集团从一根通信电缆起家，从跟随时代，摸着石头过河，到创造时代，开创一个产业。通过艰苦创业，实现了发展的大跨越。从1985年靠25万元创业起家，现如今，已拥有员工近5000人，形成了以制造业为中心，“富春环保”、“杭电股份”两大上市公司为平台，“节能环保、电气装备、信息通信”三大产业为主体的稳健发展格局。集团还是全国文明单位，中国电线电缆行业协会副理事长单位，浙江省电线电缆行业协会理事长单位，综合实力跻身中国民营企业500强、中国制造业500强、中国大企业集团竞争力100强，浙江省百强企业，连续七年获杭州市“工业兴市”功勋企业称号。

30余年来，富春江集团坚持艰苦创业的精神、坚守振兴实业的情怀，不忘初心，不改初衷，不负重托，不辱使命。无论怎么发展，都坚持依靠员工、关注员工、造福员工；无论怎样发展，都要坚持做对社会充满责任的企业，只有义不容辞地肩负社会责任，企业才能走得更远。

三十而立，今天，富春江集团正处于年富力强，活力无限的阶段。站在这个全新的起点上，他们寄托着富阳传统产业转型升级的希望，

富春江集团将成为富阳的骄傲，成为杭州的骄傲，将来成为中国的骄傲。

“十三·五”时期，集团将坚持以制造业为中心；坚持实体经营和资本经营两翼同步发展；坚持节能环保、电气装备、信息通信三大核心产业；立足四个地域发展格局和科技创新、融资兼并、海外拓展、企业文化、员工关爱五大落脚点，为实现“百年富春江”目标正在不懈努力！

富春江集团力争2020年实现总资产达到200亿元，年营业收入达到250亿元，年利税总额达到15亿元，稳定保持中国民营企业500强、浙江省工业企业100强、杭州市工业企业10强、富阳区企业综合实力居首的行业地位。成为名副其实的全球信息通信专家、世界级的电缆制造专家、国内顶级的环境治理专家。

中国海油领导“八一”慰问海军官兵



8月1日，正值中国人民解放军建军90周年之际，中国海洋石油总公司董事长、党组书记杨华，总经理、党组副书记刘健一行来到海军总部慰问海军官兵，与海军司令员沈金龙等会谈。双方表示，要进一步深化军民融合，拓展合作领域，为开发海洋资源、维护海洋权益、建设海洋强国作出更大贡献。

杨华代表中国海油党组和全体干部员工对海军长期以来对中国海油发展给予的大力支持和无私帮助表示感谢。他说，正是因为有强大的中国海军护航，海洋石油工业才能在安全和谐的环境中成长，才能有更广阔的发展空间。下一步，中国海油将认真贯彻落实习近平总书记在庆祝中国人民解放军建军90周年大会上的重要讲话精神和关于推进军民融合发展的讲话精神，深化和谐用海，拓展合作领域，为人民海军现代化建设和海洋强国战略实施作出更大贡献。

(据中国海洋石油总公司)

首都企业家俱乐部四家企业蝉联2017中国民营企业500强

以“践行新发展理念 推进新旧动能转换”为主题，展示2016年我国民营经济取得的成就，宣传大型民营企业在国家经济发展中的积极作为，分享民营企业发展中的成功经验，大力弘扬企业家精神，引领广大民营企业践行新发展理念、实现健康发展的2017中国民营企业500强发布活动8月24日在济南举行。

联想控股、天津亿联投资控股集团有限公司、浙江富春江通信集团有限公司、远东控股集团有限公司等四家首都企业家俱乐部会员单位在继续做大做强的基础上，蝉联500强行列。

(本刊综合报道)

洪崎荣膺“年度最具社会责任银行家”

2017中国银行业发展论坛暨第五届银行业综合评选颁奖典礼8月24日在北京举行。首都企业家俱乐部常务副理事长中国民生银行董事长洪崎荣膺“年度最具社会责任银行家”，北大光华管理学院院长刘俏为洪崎颁奖。

2017（第五届）银行综合评选对银行的企业声誉、社会责任、管理能力、发展战略、服务质量、财务运营，以及业务创新等方面进行综合评估，客观公正地评选出行业佼佼者。

作为银行业年度盛会的重头戏，经过一个半月的网络投票（6月1日—7月15日），在统计全国网友投票数据的基础之上，综合相关机构、专家团评委的评审，最终确定各奖项。

(据民生银行)

北京市国资委系统首个百姓宣讲骨干活动基地落户北京建工

近日，北京市国资委系统首个百姓宣讲骨干活动基地在北京建工党校成立。北京建工成为市国资委系统唯一一家获此殊荣的单位。

活动基地将发挥系统职工宣讲骨干线下宣讲平台、读书会平台、开展互帮互助和志愿服务平台、职工宣讲观摩与交流的示范平台等四大作用，还将结合每年宣讲主题及市委、市国资委中心工作策划开展各类百姓宣讲线下活动。成为北京市国资委系统宣讲工作的大本营和桥头堡。

北京建工十分重视职工宣讲活动，自2011年成立宣讲团至今，累计宣讲近百场，服务职工群众万余人次，并连续六次荣获市国资委系统“宣讲工作先进单位奖”，此次挂牌，既是市委讲师团、市国资委党委对北京建工多年来开展宣讲活动成效的肯定与认可，也是北京建工勇争一流、创新开展企业精神文明建设，服务首都发展的成果体现。

（据建工集团网站）

中国海油又一亿方级大油田在渤海南部诞生

中国海洋石油总公司渤中34-1油田日前顺利通过国家相关部门审查，由千万吨级油田迈入亿方级大油田行列。至此，渤海形成了东、西、南、北、中都有亿方级大油田“压阵”的开发格局。

该油田十年前投产，主力区采收率达45%，年产油已连续7年超过100万立方米、连续2年超200万立方米。发展势头强劲，特别是最近三年，通过开展技术攻关，油田增加探明储量1700多万立方米，相当于在中型油田内部又发现一个中型油田。

渤中34-1油田储量上亿字头，在开发过程中，科研人员通过深入践行勘探开发一体化，经精细研究及滚动挖潜，实现的储量规模成倍增长，这在我国海上油田，尚属首次。该油田的勘探开发经验，对破解渤海油田当前的发展环境瓶颈，解决低油价下的成本难题，实现油田低成本增加储量、高效率转化产量，具有重大意义。

（据北京日报）

蔡奇到北汽集团调研

8月22日下午，北京市委书记蔡奇在北汽集团调研时指出：北汽是市属最大国有企业，59年前以500把镰刀开荒创业起家，一路走来，成绩有目共睹。

北汽在实现从传统制造型企业向制造服务型和创新型企业的转型过程中，一定要依靠创新驱动，构建高精尖产业结构，积极打造首都经济增长新引擎，当好市属国企排头兵，要再上新台阶，始终走在国内汽车行业前列，不断推出新技术、新产品，努力提升核心竞争力，抢占市场制高点。市里支持北汽建设好新能源汽车科技创新中心，争创国家技术创新中心。

蔡奇强调，坚持党的领导、加强党的建设，要通过发挥党组织领导核心和政治核心作用，更好推动北汽做强做优做大。北汽各级党员领导干部都要坚持“一岗双责”，层层落实管党治党责任，从思想深处拧紧螺丝，把纪律和规矩挺在前面，确保国有企业健康发展。

（据北京日报）

中石油上半年盈利126亿元

今年上半年，中国石油实现营业收入9759亿元，比去年同期增长32%；实现归属于母公司股东净利润126.76亿元，比去年同期大幅增加121.45亿元，增幅高达22.87倍。

上半年中国石油国内业务实现原油产量3.685亿桶，油气当量产量6.367亿桶。海外油气业务借力“一带一路”契机，与中亚、中东等地区油气合作取得新进展，共实现油气当量产量0.89亿桶。受国际原油价格上升和国内天然气产量增加影响，勘探与生产业务实现经营利润69亿元，同比扭亏增利93亿元。

上半年，中国石油共销售天然气983亿立方米。中俄原油管道二线、陕京四线等重点项目按计划推进，抚顺—锦州—郑州成品油管道建设提速。

中国石油预计，下半年国际油价中低位震荡运行，公司将继续增强炼化一体优化，提高专用料等厚利化工产品比重，优化资源配置和产销衔接。

(据8月28日北京日报)

国际奥委会主席巴赫称赞首钢园区保护性改造

8月26日下午，国际奥委会主席巴赫前往位于首钢园区内群明湖畔的单板大跳台选址地和北京冬奥组委首钢办公园区进行了参观察。

巴赫对单板大跳台项目规划方案表现出极大兴趣并称赞首钢工业园区的保护性改造是很棒的一个想法，将老厂房、高炉等工业建筑变成体育、休闲设施，同时也作为博物馆，让人们记住首钢、北京和中国的一段历史，这是激动人心的做法。他说，北京冬奥组委选择在首钢园区办公让老工业遗存重焕生机，工业旧址上建起标志性建筑，这个理念在全世界都可以说是领先的，是一个极佳的示范。

(据首钢网站)

中色股份在蒙企业成为两国合作典范

中国有色金属建设股份有限公司（中色股份）在蒙古国苏赫巴托省西乌尔特市投资的图木尔廷敖包锌矿于2005年8月28日投产，

该矿是中色股份采用“工程换资源”方式，开发的第一个境外资源项目，该矿区距乌兰巴托580公里，距中国二连浩特480公里，设计生产规模为年处理矿石30万吨，最终产品为锌精矿并全部运回国内。

目前，该矿已经投产运行12年，产能稳定，质量优良，多年来的稳定生产经营不仅带动了当地社会的经济发展，也推动了两国人民的长期友好合作，成为响应中国“一带一路”倡议和蒙古国“草原之路”倡议示范作用最明显、标杆意义最突出的中蒙合作典范企业。

2016年，为表彰中色股份的突出贡献，蒙古国总统亲自向中色股份总经理王宏前颁发了该国授予外国公民的最高荣誉奖——友谊奖章。

(据中国有色金属建设股份有限公司网站)

灾难面前 首创人守土尽责

8月8日，四川省阿坝州九寨沟县发生7.0级地震。造成了当地的人员伤亡与财产损失。地震发生后，首创股份公司管理层第一时间指示西南大区及所属项目公司，在确保人身安全的同时做好应急处置。

在西南大区统一指挥下，首创股份在四川地区所辖项目公司即刻成立应急指挥小组，采取了包括设备隐患排查、防震减灾准备工作落实、应急物资保障准备、施工现场隐患排查、地震知识普及教育等多项措施，做到了有备无患。首创股份总部也积极调配专家和技术资源。

近日，受嘉陵江上游暴雨、洪水影响，嘉陵江原水泥沙含量极高，广元首创水务有限公司为保证水质安全，迅速启动地下应急水源，加大原水浊度检测频率和净水剂投加量，确保了广元市的供水安全。

此次九寨沟地震的应急响应和广元高浊水的应急处理，再次体现出首创人“守土有责、守土尽责”的高度社会责任感。

(据首创网站)

百年首钢欢迎百名海外院士专家“回家”见证工作站落地

8月23日，海外院士专家110余人走进首钢北京园区，共同见证海外院士专家北京工作站落地，首都企业家俱乐部常务副理事长、首钢集团董事长靳伟致辞迎接。



海外院士专家北京工作站所在的原首钢办公大楼，在首钢北京园区开发建设中，转型成为了连接海外院士专家，汇聚侨心、侨智、侨力的国家公共行政服务平台；成为向海外院士、专家提供一站式服务的“会客室”、“展示厅”、“智囊团”和“服务站”；成为辐射和服务全国海外院士专家工作站建设的中心枢纽；成为众多海外院士专家工作生活和创业交流的聚集之地，成为新首钢国际人才社区的重要组成部分。

(据首钢网站)

黄锦辉当选北京市欧美同学会常务理事

8月24日北京市欧美同学会（北京市留学人员联谊会）在北京会议中心召开第一届理事会第一次全体会议，北京市人大、市政府、市政协的相关领导及各位理事200余人出席了本次会议。会议审议通过了《北京市欧美同学会章程（草案）》、《北京市欧美同学会选举办法（草案）》，并选举产生了北京市欧美同学会第一届理事会理事、常务理事、副会长和会长。

利安达会计师事务所（特殊普通合伙）首席合伙人兼主任会计师黄锦辉先生当选为北京市欧美同学会第一届理事会理事、常务理事。

(据利安达会计事务所主任会计师办公室供稿)

民生银行精彩亮相 2017中国国际金融展

2017中国国际金融展近日在北京展览馆盛大开幕。作为历届积极参展的金融机构之一，中国民生银行在本次展会上，紧扣“创新驱动 稳健转型 共享金融”的展会主题，独具匠心地构建“惠民生”、“防风险”和“融创新”三大功能板块，清晰展示民生银行在公司、零售、网金等业务领域的创新实践与系列成果。

现场推出的新型业务办理模式“远程银行”和信贷“远程面签”、生物识别及人工智能技术的金融营销服务、规避风险安心理财的民生放心查、裸眼3D技术、颜龄机器人表演等均受到了众多参观者的青睐。

(据民生银行网站)

宋志平新著《笃行致远》出版

首都企业家俱乐部理事长、中国建材集团董事长宋志平新著《笃行致远》近日由中信出版社出版。真实再现了国有企业改革发展的艰辛历程，也描述了国企成长的传奇故事。



宋志平以中国改革开放和 大国崛起的恢宏历史为背景，以丰富曲折的企业经历为主线，追忆了自己从一名初出校门的大学生，一步步成长为世界 500 强企业领导人的心路历程。书中的 108 篇故事信手拈来，意味隽永。这些故事生动再现了作者近 40 年的职业生涯，真实记录

了国有企业市场化改革的艰难岁月，鲜活勾画出中国企业家百折不挠上下求索的时代画像。

全书聚焦笃行致远的主题，通过细腻的笔触、质朴的语言，详述了作者在各个人生节点期间的主要实践，并对国企脱困、资本运营、联合重组、发展混合所有制、转型升级、走出去等一系列重大事件予以生动还原与深刻反思，坦陈了实干兴企、甘于奉献、创新坚守、胸怀天下的企业家精神。

(据中国网)

“复兴号”用科技优势带动京津冀区域优势

8月21日起，京津城际列车开行了19.5对“复兴号”动车组列车，重启了“350时代”，为京津冀的区域优势做到了锦上添花。

最近，很多二线城市推出一系列优惠政策吸引人才，越来越多的年轻人选择在北京、天津上班，在河北居住，350公里的时速带动的不仅是京津冀地区的人员流动和房地产业，也带动了医疗、卫生、教育、餐饮、旅游、住宿等方面以及基础设施的快速发展。

“复兴号”相比于和谐号，设计寿命达到了30年，而和谐号是20年；人均百公里能耗下降17%；高度从3700毫米增高到4050毫米，WiFi也实现了全覆盖；全车2500余项监测点也让列车安全性大大提高。

(据北京铁路局网站)

古贝春酒文化馆修葺重张

为迎接建厂65周年庆典活动，古贝春集团酒文化馆改造工程近日告竣，目前已重启对外开放。

古贝春酒文化馆于2007年建成并对外开放，是山东省白酒行业第一家专题文化馆。建成以后，成为了主要的参观景点，10年来共接待游客15万人次，受到社会各界的普遍好评，为配合公司建厂65周年庆典活动，近期进行了大规模的翻新改造。

本次改造保持了原有的展示风格，对展墙、沙盘、灯光、灯箱、浮雕等进行了全面升级，展示内容也进行了重要调整，改造后的酒文化馆焕然一新，有效地提升了古贝春集团的企业形象。

(据古贝春集团网站)

沱牌舍得上半年净利润增169%

受益于高端白酒全面复苏，沱牌舍得2017年上半年净利润大增，沱牌舍得中高档酒实现了两位数的增长。1—6月，中高档酒实现收入69253.02万元，同比增长25.67%；低档酒实现收入8473.96万元，同比下滑21.39%。报告期内，酒类产品新增经销商368家，退出经销商103家，报告期末共有经销商1274家，较2017年第一季度加228家。

次高端舍得系列加速增长驱动业绩超预期，而低档酒收入的下滑主要是白酒消费升级和公司品牌聚焦战略的实施所致，产品结构的持续优化和升级使公司毛利润明显提升。沱牌舍得聚焦350元定位的“品味舍得”，限制100多元定价的舍得酒坊产品的招商战略，在次高端市场具备了很强的竞争实力。

(据四川沱牌舍得酒业股份有限公司)

“义乌购”荣获2017世界移动互联网大会最具品牌力奖

2017世界移动互联网大会暨新媒体门户大会在北京国际会议中心隆重召开，“义乌购”电子商务平台荣获2017世界移动互联网大会移动互联网行业最具品牌力奖。

本次大会由中国电子商务协会主办，以“创新驱动——前所未有的全球新经济”为主题，各级主管部门负责人、移动互联网创始人、媒体门户行业领袖、知名专家等共同参与，共话电商创新。

作为义乌中国小商品城的电子商务平台，“义乌购”将网上商铺与实体店铺相结合，通过360°全景视角技术真实展示实体商铺全貌及商铺内商品展示，探索了一条线上线下融合发展的模式，搭建起连通实体市场供应商和各地采购商之间的网上桥梁，有力推动了实体专业市场电商化发展。

(据浙江中国小商品城集团有限公司)

倾心中国文化 陶冶艺术园林

——记首都企业家俱乐部诗书画院院士 王琳

中国书法家协会鉴定评估委员会委员 魏新志



与王琳在北京电信部门同事过，2009年又同时当选北京金融街文联正、副主席。算来结识已将近30年，他主业是电力维护，工余便全身心地痴迷于自己的绘画及汉画砖、汉灶的收藏、研究之中。

王琳待人处事温文尔雅，恭敬谦和，他胸藏文壑，却不事张扬，心有灵犀，亦不作卖弄，而是在踏踏实实之中，一步一步地夯实了自己钟爱的事业。

王琳醉心丹青，尤擅长花鸟、人物。他的作品以清新雅致、率意天然得名于业界，一直获有普遍好评。我有一次在荣宝斋展厅，见到北京人艺的蓝天野老先生在王琳的作品前，久久不忍离步，口中还喃喃着：有情啊，有才。

王琳的作品有南画之风，墨彩随性，但能染出五色缤纷，笔触简略，却可赢来气场丰盛。

王琳笔下的人物并不千篇一律，而是各有神采：或烹茶对弈、或临

宏寶堂





风吟哦、或荷锄治圃、或依仗听泉、或篱下呼酒、或高亭邀月、或停舟垂钓、或披蓑出游，弹丸之人，都显露出八大、青藤、虚谷、齐璜的遗风，没有多年传统笔墨技法的熏陶和冶炼，绝无此等神来之笔。

王琳绘制的花木、鸟禽、金峰、青虫，也都称得上栩栩如生：凝重的牡丹端庄丰满、烂漫的藤萝热烈火爆、颤动的墨竹风姿绰约、疏朗的兰草玲珑婀娜；机警的螳螂待时出击、丰腴的鹌鹑悠然自在、鼓翅的蜜蜂盘旋花间、饱食的麻雀驻足枝头。

从五、六岁开始拿起画笔，20多年后，触类旁通，王琳又迷上了金石收藏，门类涵盖了春秋编磬、战国陶文、先秦古玺、秦汉竹简、汉晋砖壁、六朝造像，仅收藏的汉画像砖就超过了1000多块。2007年，他的23幅藏品拓片就入选了国家级汉画大展，亮相北京军事博物馆，深受业内人士青睐。

经过4年的准备，利用在北大研究生学习时积累的专业知识，王琳在2009年出版了一本画像砖专著，从溯源学、金石学、美学诸方面综合介绍了所藏的120块画像砖，中国书协理事金伯兴先生特意为画像逐一题写了款识，成为了一本业内共识的艺术著述。

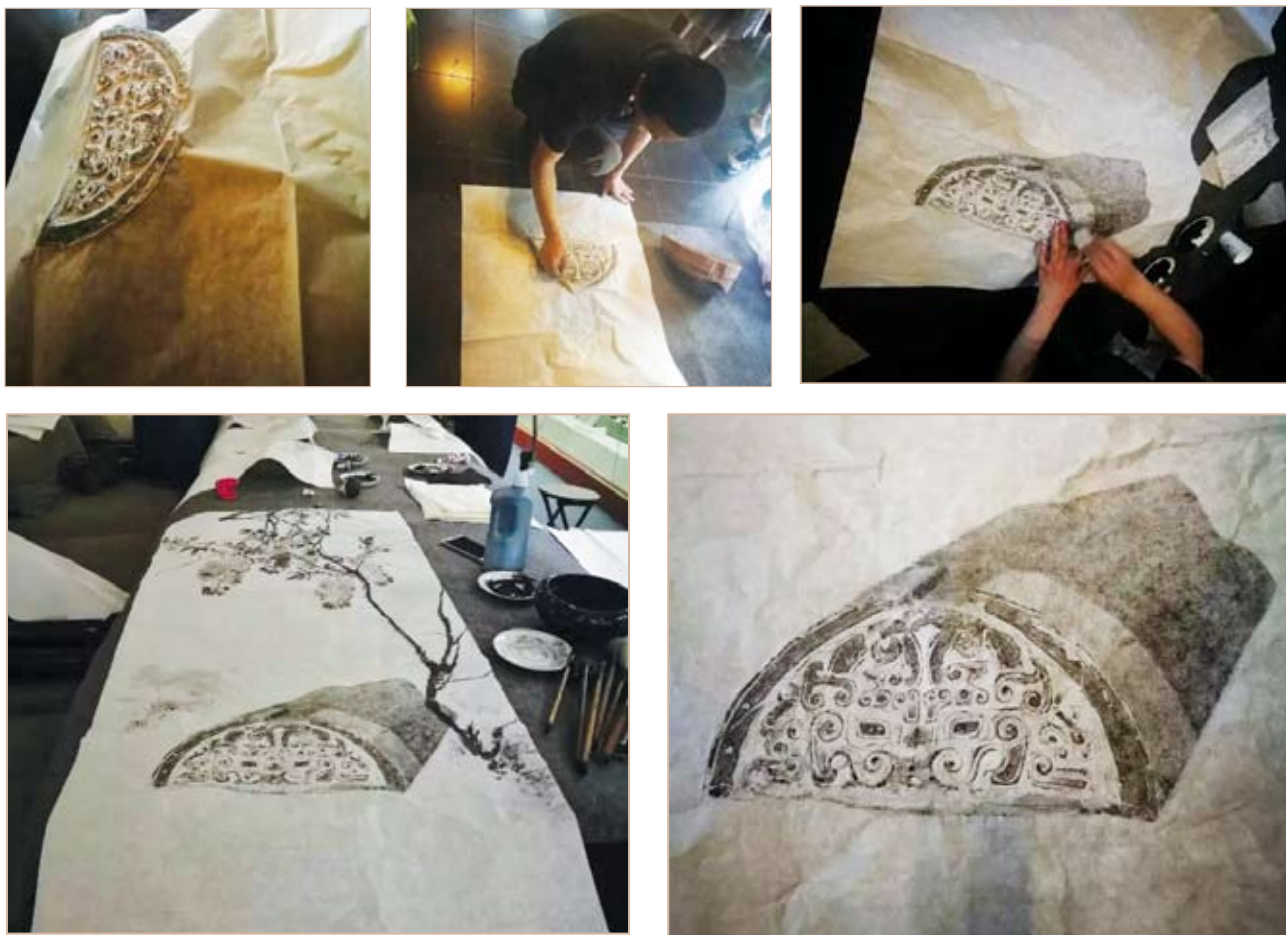
同年，王琳精心策划的又一本汇集了所藏汉灶研究成果的《汉灶二百品》专题图册也出版问世了。

下个月就是王琳50大寿了，在“知天命”之际，他集金石博古的全形拓艺术与写意花鸟融汇一体，推出了一种新颖的综合艺术形式，这既是对中华文化传统的继承与发扬，又是为自己设计了一份富有纪念意义的生日礼品。

我们特意汇集了王琳院士的部分新作，供读者欣赏。







王琳，男，1967年10月生于北京，北京大学艺术学系研究生班毕业，知名写意花鸟、人物画家；画像石、砖、陶文、汉灶等文物收藏家；秦汉溯源文化研究学者。

现为中国冶金科工集团美术家协会副主席、中国文物学会会馆专业委员会秘书长、北京市总工会职工书画协会常务理事兼副秘书长、首都企业家诗书画院院士、北京金融街文联副主席。北京市美术家协会会员、北京市书法家协会会员。

在全国十余个省市举办过个人画展，参加中国美协提名展十余次，应邀参加“北京大学建校100周年书画展”、“中国国家画院学术邀请展”等公益展出百余次，在国内外大型美展中获奖百余次。

出版艺术专著四本；在《中国文化报》、《中国文物报》、《书法报》、《画坛》等刊物发表学术性文章十余篇，另在各类公众媒体发表作品、稿件近千件。

传记载入《世界名人录》、《中国当代创业英才》、《中国优秀专家学者大辞典》；国内外数十家刊物做过专题采访和宣传推介。



韩博士健康信箱



韩小红，原解放军总医院（301医院）肿瘤内科医师，2001年毕业于德国Heidelberg（海德堡）大学，获医学博士学位。现任慈铭健康体检管理集团总裁、慈记网络科技有限公司董事长兼CEO。中央统战部党外知识分子建言献策小组医卫组联络员、欧美同学会常务理事、北京市政协委员、北京市工商联常委、北京市健康保障协会会长、卫生部《健康体检服务管理办法》专家委员会委员、中国医师协会医师健康管理与健康保险专业委员会委员、首都企业家俱乐部常务理事。

走近私人医生 50

眼睛报警静悄悄之近视（中）

问：人类的眼睛为什么这么娇贵？

答：作为“NO1近视大国”的一员，国人应首先明白人类眼睛的结构。

一直以来，人们认为复眼只是昆虫等动物的专利，人的眼睛是“单眼”即“摄像头眼”。

因为蜻蜓、苍蝇的眼睛在显微镜下，是由很多个独立眼睛构成的一个整体眼睛，每个“独立眼”都发挥着眼睛的功能。而我们人类的眼睛在“显微镜”下是一个像“单孔摄像头”般的眼睛，所以过去人们就将人类的眼睛定位为“摄像头眼”。

但是，准确地说，人类的眼睛是进化了的复眼。

请做一个实验：拿一根不细不粗的线，如耳机线。然后，闭上一只眼睛，将耳机线凑到眼前。这时，你会发现，你可以透过耳机线，看到线后面的东西。而且，就算是耳机线绕成了网状，我们依然能透过它看到背后的东西。然而，摄像头就不可以，它会被遮挡住。

这个实验原理证实，就像人类用两只眼睛看东西时，可以透过手指，看到背后东西的原理是相同的，即一只眼睛看到的视野会交叉补偿另一只眼睛无法看到的视野。因此证实：人类每一只眼睛里所有视觉细胞都在发挥“单眼”的作用，互相蕴含着“补偿”视觉。

因此，人类的眼睛是高级的“复眼”。是人类进化后，可统一且随意调整焦距与方向的高级“复眼”。

眼睛是人体重要生命器官。国人太不珍惜眼睛，许多是因为从根儿上就太不明白眼睛精准细微的构造：

人的眼睛近似球形。

眼球包括眼球壁、内容物、神经、血管等组织。

眼球壁主要分为外、中、内三层。

外层由角膜、巩膜组成。前1/6为透明的角膜，其余5/6为白色的巩膜，俗称“眼白”。

眼球外层起维持眼球形状和保护眼内组织的作用。

角膜是眼球前部的透明部分，光线经此射入眼球。巩膜不透明，呈乳白色，质地坚韧。

眼球中层具有丰富的色素和血管，包括虹膜、睫状体和脉络膜三个部分。

虹膜呈环圆形，位于晶状体前。

不同种族人的虹膜颜色不同。

虹膜中央有一2.5-4mm的圆孔即瞳孔。

睫状体前接虹膜根部，后接脉络膜，外侧为巩膜，内侧则通过悬韧带与晶状体相连。脉络膜位于巩膜和视网膜之间。

脉络膜的血液循环营养视网膜外层，其含有丰富色素，起着遮光与暗房作用。

眼球内层为视网膜，这是一层透明的膜，也是视觉形成的神经信息传递的最敏锐的区域。

视网膜将所有视觉信息，经视神经传送至大脑。

眼内容物包括房水、晶状体与玻璃体。

房水由睫状突产生，营养着角膜、晶体及玻璃体，维持着眼压。

晶状体系富有弹性的透明体，形如双凸透镜。位于虹膜、瞳孔之后、玻璃体之前。

玻璃体为透明胶质体，充满于眼球后4/5的空腔内。主要成分为水。

玻璃体既有屈光作用，也起着支撑视网膜的作用。

视神经系中枢神经系统的重要组成部分。

视网膜将所得到的视觉信息，经视神经传送到大脑。

视路是指从视网膜接受视信息到大脑视皮层形成视觉的整个神经冲动传递的径路。

眼附属器包括眼睑、结膜、泪器、眼外肌和眼眶。

眼睑分上睑和下睑，居眼眶前口，覆盖眼球前面。

上睑以眉为界，下睑与颜面皮肤相连。上下睑间的裂隙称睑裂。

两睑相联接处，分别称为内眦及外眦。

内眦处有肉状隆起称为泪阜。上下睑缘的内侧各有一有孔的乳头状突起，称泪点，为泪小管的开口。其功能是保护眼球。经常瞬目，可使泪液润湿眼球表面，使角膜保持光泽并清洁结膜囊内灰尘及细菌。

结膜系一层薄而透明的粘膜，覆盖在眼睑后面和眼球前面。

分为睑结膜、球结膜和穹隆结膜三部分。

由结膜形成的囊状间隙称为结膜囊。

泪器包括分泌泪液的泪腺和排泄泪液的泪道。

眼外肌有6条，司眼球向左转向右转

眼眶由7块颅骨构成：额骨、蝶骨、筛骨、颞骨、泪骨、上颌

骨和颞骨。呈稍向内、向上倾斜、四边锥形之骨窝，有上下内外四壁。

成人眶深4-5厘米。眶内除眼球、眼外肌、血管、神经、泪腺和筋膜外，各组织之间充满脂肪，起软垫保护作用。

问：为什么体育人口体育家庭尤其户外运动对视力健康如此重要？

答：上期说过：“目前，中国的体育人口的标准是：每周活动频率3次以上，每次活动时间30分钟以上，每次身体活动强度中等程度以上。如果家庭16岁以上的成员均能成为体育人口，那么这个家庭便是一个体育家庭。”

近年来，科学研究充分证实近视之重要原因，就是没有参与户外运动或参与户外运动时间过少。

研究证实，如果长时间视觉疲劳又不户外运动，就会使近视加重。室外光照即明亮阳光能帮助视网膜释放一种化学物质，其会放缓眼轴长度的增长。

2012年，北京青年宫发布8.2万名青少年视力健康调查显示，有高达47%的青少年眼睛近视。调查证实，完成作业时间越长发生近视比例越高。同时，周末户外运动多的青少年发生近视的比例会更低。如周末从不运动的青少年发生近视比例为59%；周末运动半天以下青少年发生近视比例为49%；而周末运动半天以上青少年发生近视比例降至43%以下。

多年来，科学家一致认为遗传是近视的罪魁祸首。研究人员已经发现超过100个跟近视有关的基因片段。但1969年，在对亚裔血统的因纽特人即爱斯基摩人（属蒙古人种北极类型，是黄种人）的一项研究中，却对这个理论提出了质疑。

在被研究的131个成年因纽特人中，只有两个近视。但其子孙却有超过50%得了近视。对此极端封闭的群体来说，基因改变是无论如何不能诠释这种发病节奏的。新加坡国立大学流行病学家据此认为，肯定有其他环境因素导致了世代间如此之大的近视发病率差异。

从生物学角度认知，眼球会不断调节射入光线，使图像聚集在视网膜附近。看近处的时间太长，有可能让晶状体拉长后无法复原。因此，早在19世纪前，西方就有眼科医生向小学生推荐头靠椅子后背坐，尽量避免眼睛距离书本太近。

但是，这个推论又受到了挑战。2007年，美国俄亥俄州立大学哥伦布分校光学系的唐纳德·穆蒂和同事们追踪调查加州500多名8-9岁视力正常的孩子。详细记录其日常活动并且特别补充调查了孩子们户外运动的习惯与时间。

正是这个差点漏掉的问题，击中近视的关键所在。5年后，20%的孩子得了近视。而户外运动时间越长，患近视比率越低。

2008年，澳大利亚国立大学的摩根和悉尼大学的罗斯，在对悉尼4000余位中小学孩子进行3年研究后发现，10岁以下的儿童只要肯花大量时间待在户外，无论是锻炼、吃东西还是

看书，都更不容易患上近视。同时，他们也没有找到伏案工作对眼睛有害的证据。

科学家决定拿鸡做实验。2009年，德国图宾根大学眼科研究所的弗兰克·谢弗等在改变光照强度的环境下，给鸡带上了特制的眼镜，诱发它们近视。结果，在户外光照水平下生长的鸡，比室内生长光照的鸡近视发生减缓了60%。其他研究者也在对树鼩和恒河猴同类实验中发现类似证据。

科学家推论：强烈的户外光照射刺激了视网膜中多巴胺的释放，而后者可以阻止眼球在发育中被拉长。在昏暗的（通常是室内的）光照下，多巴胺的分泌周期即会被扰乱，进而影响眼球发育。2010年，澳大利亚堪培拉大学的阿什比和舍费尔向鸡的眼球中注射了抑制多巴胺的药物螺旋嘧啶苯（spiperone），证实其抵消了户外光对视力的保护作用。

澳大利亚国立大学的近视研究者伊恩·摩根基于流行病学研究数据推论，儿童每日至少要在10000勒克斯的光照下呆3个小时才能避免近视。而10000勒克斯相当于阴天的户外光强度，或相当于炎夏树荫中，戴墨镜接收到的光照。而采光良好的室内，通常光照强度还不到500勒克斯。

2009年，伊恩·摩根来到中国，与广州中山眼科中心合作科研。在广州随机选出六所学校进行三年的测试。他们让六七岁的孩子每天放学后，增加40分钟的户外课；在做对比的另外六所学校中，课程表不做变化。结果，参加了户外课的900多名孩子中，九到十岁时开始近视的比例是30%。而对照组的数字是40%。

中国台湾南部给出更有力证据：一所乡村小学将孩子们每天80分钟的课程全部安排在户外。一年以后，8%的孩子被诊断为近视，而在附近一所学校，近视率是18%。

敬请关注：《韩博士健康信箱》下一期——眼睛报警静悄悄之近视（下）



背景链接

慈铭奥亚健康管理医院首创“深度体检”健康理念，建构深度体检及后续医疗绿色通道。将健康养生养护融入到全面生命健康管理体系之中，特设九大医学中心：深度体检中心、中医医学中心、口腔医学中心、心理医学中心、营养医学中心、运动医学中心、抗衰老生命医学中心、国际会诊中心、自然疗法中心。由私人医生从身体、心理、社会三方面制定个性化深度体检方案，并依据体检结果开出终生动态健康处方。

“企业家疾病与防治系列讲座” 在北京举行

张明徽教授针对企业家群体的职业特点，对肿瘤、癌症产生的原因、症状和防治，从免疫学切入，引进社会学、心理学等视角，结合国内外最新理论与案例，做了深入浅出的讲解，提出了一系列新认识、新理论与新方法。他强调，癌症并不可怕，是可以预防的，可以医治的，关键是要有正确的理念、认知和科学的方法。



为了守护企业家的健康，首都企业家俱乐部主办、副理事长单位凯信荣集团协办“企业家疾病与防治系列讲座”8月27日下午于中国钧瓷展览中心兴隆街6号院举行。首都企业家俱乐部企业家会员与特邀代表50多人参加。

特邀专家张明徽先生于1970年11月出生于山东淄博，中国人民解放军第二军医大学免疫学博士、清华大学医学院博士后、副教授、清华大学医疗中心细胞治疗研究所所长、清华大学医学中心免疫学实验室主任，SFDA新药评审中心新药评审专家。今天举办的是“企业家疾病与防治系列讲座”的第一讲，“免疫力与肿瘤的综合防治”。

张明徽教授针对企业家群体的职业特点，对肿瘤、癌症产生的原因、症状和防治，从免疫



学切入，引进社会学、心理学等视角，结合国内外最新理论与案例，做了深入浅出的讲解，并对听众提出的问题一一做了解答。肿瘤、癌症这一人类健康的最大杀手，张明徽提出了一系列新认识、新理论与新方法。他强调，癌症并不可怕，是可以预防的，可以医治的，关键是要有正确的理念、认知和科学的方法。

经过十多年的研究与实验，张明徽认为，肿瘤是一种免疫性疾病。而肿瘤的传统治疗方式如手术、放化疗等，仅仅只是试图把肿瘤切除或杀死，并没有真正从免疫学基础找到疾病原由，治标不治本。他坚信，只有用免疫学的方法进行干预才可能治根。

张明徽率领他的团队发现了免疫系统中抗肿瘤的“特种兵”——CD8NKT细胞亚群。这种细胞在人体中非常稀有，经过特有的扩增和激活手段，在体外形成上千倍的扩增，可以用来给患者回输对抗肿瘤。这种细胞对肿瘤显示出强大的杀伤活性和广谱性，效率是其他免疫细胞数十倍。

张明徽认为，除了医疗技术以外，还有很多因素影响到癌症治疗的效果。他特别强调社会学、心理学的因素，包括性格特征、家庭关系、经济承受能力等。为此，他提出了未来新医学模式：“社会医学”。他认为，除了物理、化学、生物的方法，应该将心理、人文、哲学、逻辑学甚至宗教关怀引入癌症治疗中来，以进行心理干预、人文关照、精神疏导，既能达到很好的治疗效果，也能减少医患纠纷。而这些恰恰是中国医疗行业，或者医疗体系里严重缺失的。

作为“社会医学”的一个核心理念，张明徽提出了“利他是最好的药”的观点。首都企业家俱乐部会刊部部长、中国书法家协会鉴定评估委员会委员魏新志为此题写了一副字，赠送张明徽教授，令人耳目一新，其理念得到了听众的热烈赞同。

凯信荣集团涉足能源资源、房地产、旅游文化产业项目的投资经营开发等多个领域。集团主席胡智荣先生，近两年领衔与法国前总理拉法兰、日本前首相鸠山友纪夫、美国前总统乔治·布什等人倡议和发起国际菁英会。这是一个为青年领袖量身打造的非营利性社会组织，将汇聚中国及世界多个国家一百位青年精英分子，包括青年企业家，民企接班人以及社会各界的杰出青年代表，邀请中国及世界各国一百位顶级企业家担任导师，邀请十位顶级国际前政要担任会长和共同会长。



石砚之鼻祖 国宝易水砚



中国首届制砚艺术大师
国家级非物质文化遗产传承人
易水砚雕刻技艺传承人
第二届全国中青年德艺双馨
文艺工作者



金秋砚

【易水精品】

美如阳洞坐翠石

细密柔腻 硬度适中
发墨快 不伤毫
墨汁流润不易蒸发



梁各庄分店



园博园珍砚阁





易水砚新厂



保定店





河北易水砚有限公司



河北易水砚有限公司
微信二维码

河北易水砚有限公司

地址：河北易县金台西路180号
 联系电话：（办公室）0312-8222666（易水砚大酒店）0312-8533888
 传真：0312-8213248 邮编：074200
<http://www.zouhongli.com>
<http://www.jinsanbao.com>
 E-mail: yishuiyan@126.com