



版面导读
Banmian Daodu

02

网商抱团 演绎新「商圈」力量

竞合中「起步」

03

游艇俱乐部 全国「起航」

04

只要我们想做，一切皆有可能

A1

商海展红旗 真心铸铁志

A2

金花朵朵开 财富滚滚来

A3

武陵商人群英汇

扬帆破浪正当时



四川省工商联武陵商会会长、四川华海建设集团董事长 谢福高

武陵商人开启聚合抱团新时代

——写在四川省工商联武陵商会成立庆典举办之际

【详见 A1 版《中国商会》】

WTO 十年 “世界改变了我”

□ 宗合

据浙江日报报道，古朴精致的花瓶、造型各异的收纳盒罐、不起眼的筷子……在义乌商贸城五区进口商品馆的越南商品馆里，一件件印着“泰美家”LOGO 的精致木质漆器家居用品，让路过的采购商和顾客爱不释手。一位 30 多岁的年轻人耐心地向客商们讲解这些漆器的用途、工艺和来源。

这位销售员是这里的总经理施新雨。年轻的 he 已从商十多年，从最初的练摊者，到出口商，如今又有了新身份——进口贸易商。“我算是赶上了中国加入世贸这趟车。这十年，是世界改变了我。”

练摊起步 离开义乌

撑起一小片货架，整齐摆放好商品，卖力吆喝……直到今天，看到夜市里的练摊者，施新雨仍有一种亲切的感觉。1997 年，他就是从这里起步，在姐姐的带领下，从金华来到了这个最先发展起马路市场的地方——义乌。

“刚来义乌时，在小商品城租了一个小摊位，卖小商品，当然主要是国内产的。买家主要也是附近省市过来的。”在施新雨的印象中，那时很少看到老外，虽然学过中学英语，但因为难得遇到也不会主动去交流。

几年下来，施新雨有些失望，尽管练摊卖小饰品已经赚到了一笔起步资金，但还是感觉到，这种小打小闹的小生意，离自己的理想太远。一个又一个南下创业成功的故事，让施新雨坐不住了。他不再安于练摊，而准备一个人到当时更开放的广州闯荡。“有吃、有喝、有钱赚，为什么还要冒险出去闯？”当施新雨做出这个决定的时候，身边许多同

“市场永远是在变化，商人就需要先行一步。”有多年经商经验的施新雨常会感悟。



样经商的朋友都很不理解。“我也能创办自己的公司，打造自己的生活方式。”面对亲朋好友的劝告，施新雨回忆，那时候自己很坚定。只是到后来才发现，暂别义乌正好是中国加入世贸组织的时候。“现在回过头看来这是经商生涯的一次失误。”

入世巨变 重返义乌

只身在广州打拼三四年之后，施新雨一次回到义乌和朋友相聚。坐在朋友的宝马车里，他吃惊地听朋友讲义乌的新变化，一些朋友甚至还会讲阿拉伯语和韩语。

中国加入 WTO 没过多久，义乌的小商品市场里看到越来越多的韩国商人在采购商品，紧接着就是海外的华人和中东的客商蜂拥而来。与此同时，总建筑面积 34 万平方米的国际商贸城一期市场(商贸城一区)于 2002 年 10 月份开业；义乌海关办事处、国际物流中心于 2002 年后相继投入使用。

随着开放步伐加快，国外客商一拨又一拨来到义乌。在义乌摆摊居然能做成外贸生意了，不少摆摊的索性在附近

找个地方开厂专做小商品卖给外商。眼看着自己练摊时的朋友接的外贸订单一年比一年好，工厂几经扩产还来不及生产。在广州小有成绩的施新雨仍有些失落，后悔当初南下的选择。

还是和当初决心南下一样，没有太多犹豫，2005 年，施新雨重返义乌，在亲朋好友的帮助下，重新开始经营饰品。很快他就闯出了一片新天地，除了经营门店，还办起了自己的加工点，工人最多时达到 400 多人。

买全球 卖全球

“市场永远是在变化，商人就需要先行一步。”有多年经商经验的施新雨常会感悟。

受 2008 年国际金融危机影响，国外买家的单子少了，义乌出口贸易受到了不小的冲击。施新雨从事的饰品行业出口也大幅下滑，最多时出口下降了四成。

出口形势变化，让他再次着手准备改变贸易策略。就在这时，义乌国际商贸城开设进口商品馆的消息，让他有了

新想法——改做进口。在广州认识的不少东南亚的客商成了他的第一批进口客户。经过联系和考察，最后决定从越南进口手工艺品、越南食品、越南土特产等产品，并在进口商品馆租了一个 200 多平方米的场馆，专门从事越南木器漆产品进口贸易。

今年，获批国际贸易综合改革试点后，义乌站在了一个新的发展起点，贸易将从出口独大到进口、出口并重，进一步向国际化、全球性的商品贸易集散地拓展。“这又是一个难得的机遇。”施新雨说，今年他业务进、出口各占一半了，而且进口贸易收入水平已经超过了出口，现在公司还在越南设立生产基地，把越南工厂生产的产品通过在进口馆展销的方式销往其他国家或地区。”

在义乌，像施新雨这样开始谋求从“买全国、卖全球”到“买全球、卖全球”贸易转变的经营户越来越多。今年 5 月国际商贸城第五期开始营业，最宝贵的一楼整个都是进口商品区，面积达到 10 多万平米，目前进口商品来源地已经达到 80 多个国家和地区，进口商品种类超过 4 万种。



“如果就继承与建设性的一面看，商帮文化不是一无是处。”

商帮文化不只是“青春痘”

□ 李雅璐 沈山

中国传统商业在世界上是一度领先的，与之相伴的商帮传统也曾促进了中国商业的繁荣，然而随着时代变迁，商帮文化已无法适应现代社会，中国传统商业文化究竟该如何与现代对接，其现代演进的路径该如何选择？据华夏时报报道，带着这些问题，该报记者走访了商帮文化研究专家、《当商帮已成浮云》作者徐志频。

记者：有读者质疑“商帮文化”这一概念有贴标签的嫌疑。那么，历史上除了较为确切的晋商、徽商等商业群体，书中所述的其他商帮概念是否真的形成过？

徐志频：商帮自古以来就有。

后人古商帮的挖掘，确实比较迟。比方我在书中定义的浙商。浙商在历史上至少包含两大商帮：宁波商帮和龙游商帮。其中的龙游商帮，是明清十大商帮中唯一以县域命名的商帮，当初差点被淹没在历史长河中。翻遍国内所有史料，都没有“遍地龙游”的出处。浙江省社会科学院历史研究所原所长陈学文凭着民间流传甚广的一句俗语“遍地龙游”，到处翻历史。一次在日本偶然发现了一份《皇明条法事类纂》。上面记载，在明代，为了应对各地日益壮大的商帮团体，龙游商人在北京建立起了会馆。龙游商人还与江西安福地方商人合计 5 万多人，跋山涉水，来到云南姚安经商垦荒。这样大规模的迁移经商，引起了朝廷的恐慌。明成化年间，朝廷多次发文通令浙

江、江西两地，要求遣返这批徙流边疆的商人。这些史实，足以成为证实龙游商帮存在的“纸版活化石”。

记者：能否具体谈一下为很多人所乐道的“儒商”这一概念的精神内核？除了“儒商”，中国传统商人还有哪些其他类型？

徐志频：“儒商”是个很别扭的概念。近年来包括冯仑等大商人还在用。它最先来源于徽商。在《当商帮已成浮云》的“徽商”一章中，我已经很详细地说了，儒商是权力社会压迫下的变种。

记者：中国传统商业文化是根植于中国深厚的农业文明的土壤的。请具体解析一下中国传统商业文化与农业文化之间的关系。为何曾经创造过辉煌的中国传统商业文化没有孕育出现代商

业文化及现代商业企业？其中的根源或者说阻碍因素是什么？中国传统商业文明与根植并起源于西方历史文化的现代商业文明的主要差异是什么？

徐志频：中国传统商业文化是农业文化这个小伙子发育成熟后长出的那几颗热情的青春痘。青春痘不是胡须，所以不是第二性症。青春痘也有点像鸡肋，挤掉可惜，弄不好会伤脸，不挤又横竖感觉不对。怎么办？挺过去再说。真正长成大男人了，自然就没了。

读史让人知道，中国传统商业在世界上是一度领先的。到 1840 年，中国的经济总量，仍是世界第一。为什么到了近代，中国就落后了呢？列强入侵，只是外因。内因是，中国的商业文化是以权力作为发育生长点的。而商业要大成，必然遵从商业的自由、平等天性，而不能依靠权力的强制力。附着点错了，后面只会一错再错，短暂的、偶然的动力，到最后遗憾总是成为阻力。

视野 | Shi Ye

民企竞逐人才背后

□ 建华

与过去不同，最近的一次外资和民营企业人才竞争力调查显示，职场精英在求职时不再对外资企业一见倾心，而越来越多的精英人才开始选择民营企业。

更有趣的是，越是资历丰富的候选人越倾向于选择民企。在首选民企的候选人中，管理类候选人占到了 61%，且大部分来自于外企。

这只是其一。除面临人才流失的压力和痛苦外，外资企业还长期经受着管理层人才短缺的发展瓶颈。中国美商会 2010 年度《商务环境调查》显示，管理层人力资源匮乏连续三年成为商会会员企业在华经营所面临的首要挑战。

中国民营企业是外企不可忽视的一大人才竞争者。外企刚进驻中国时，员工可以享受相对本土企业员工更好的福利。但现在，民企在高管的薪酬福利上不比外企差，有的已经远远超过外企。尤其是股权激励，对外企管理层人才极具吸引力。在调查中，我们发现，43%的候选人首选民企的主要原因是更优越的薪资待遇，高于外企 7 个百分点。

众所周知，人才是企业的核心资源之一，人才争夺的成败将影响一个企业的长期发展。而在应对与民企的人才竞争时，外企显得很被动。尤其在人才投资——提高薪资待遇、提供更多培训和学习机会上，悬殊较大，采取这些措施的外企比例分别低于民企 10 个和 16 个百分点。

一种可怕的想法是，部分外企想当然地认为，由于中国劳动力成本低，本土高管的薪酬福利也应该低，给予本土高管的薪酬只有外籍高管的一半或三分之一，而外籍高管在华的业绩不一定就高于本土高管。显然，这种薪酬配置从很大程度上影响了本土员工的工作热情。

相反，要争夺优秀的本土人才，外企必须支付与外籍高管对等甚至更高数额的薪酬。调查显示，中国高级人才短缺愈演愈烈。为了保持持久的竞争力，与市场保持及时更新、灵活的薪酬机制至关重要，工资调整的次数和幅度，应参考该类人才在市场的紧缺性和受欢迎程度。

除了高薪外，很多外企的优秀管理者之所以选择到民企发展，主要原因是在外企遭遇了“天花板”瓶颈，因为多数外企会从国外总部调配外籍人员担任中国区高级管理职务。万宝盛华的调查证实了这一问题，有 55%的管理类的候选人首选民企的首要原因是有利于长远的职业发展。因为处于高速发展的民企，中高层管理者的工作职责范围和上升空间很大，上升速度更快，一年甚至是一季度调整一次。

人才的争夺不是一朝一夕，而是一场持久的战役。无论是中国民营企业，还是外资企业，关注中国人才市场的变化，及时调整并保持灵活的人力资源策略，才能制胜于中国市场。

传递价值 成就你我

芙蓉王

文化头条新闻

湖南芙蓉王文化传播有限公司