

行业热点 | HangyeRedian

中国最大的建材商贸基地在成都开业营运

日前，我国最大的建材商贸物流基地——大港建材城在成都青白江区开业营运。来自中央、地方的相关领导以及全国各地的品牌厂家、商户代表共计共一万多人见证了这一盛大时刻。

大港建材城是迄今为止中国规模最大、功能最全、品种最多、采购成本最低的家居建材采购基地，也是浙江商人在中国西部投资的最大商贸物流综合体。

据大港集团董事长董汝城介绍，在国家西部大开发战略实施的宏观背景下，成都的区域优势、政策优势、硬件优势、市场规模优势，以及在建的亚洲最大铁路集装箱物流集散地，给中



◎领导为开业仪式剪彩。

外资本提供了良好的投资机遇。因此，大港集团把投资战略转移到西部的重点放在了成都。其中，在青白江区建设目前国内最大的建材商贸物流基地，投资规模达 50 亿人民币，总建筑面积 200 万平米，可直接提供 4 万个就业岗位。

投入运营的大港建材城几乎引进了国际国内所有知名品牌，并倡导绿色环保消费，低碳生活。消费者可以一站式采购，大港集团投入巨资打造的网上家居建材商务平台，不久的将来只要客户提供房子的图纸，大港建材网的电子商务平台就能够用三维动画免费帮助设计，如何装修、如何搭配家居，在家里就能够一目了然。同时，基地还会将搭

配好的家装产品送货上门。

中国大港控股集团是开发商贸物流产业的大型集团公司。集团拥有 20 多年的市场运营管理经验，在长三角等地有着良好的影响力和信誉度，已成为国内商贸物流产业开发与运营的领航者。

当日，国务院发展研究中心市场研究所所长任兴洲、四川省人民政府副秘书长李家国、四川省社会科学院党委书记李后强、四川省政协副主席曾清华、四川省政协副秘书长省工商联副主席谢光大、中国建筑材料流通协会会长孟国强等领导莅临。中央电视台等近百家媒体现场采访了开业仪式。

(周子琪)

2012 中国 – 东盟工程项目合作与发展论坛在南宁举行

玉柴创新之路备受关注

9月22日，由广西科协、中国 – 东盟博览会秘书处、东盟工程科技院主办的“2012 中国 – 东盟工程项目合作与发展论坛”在南宁国际会展中心隆重举行，150 多位来自柬埔寨、新加坡和我国香港、澳门等国家和地区的工程界知名专家学者，以及国内有关专家、企业代表共同探讨中国与东盟工程项目发展大计。

论坛围绕“充分利用中国政府提供供给广西北部湾经济区的优惠政策，借助中国 – 东盟博览会平台，构建桂 – 港 – 澳 – 东盟地区科技社团间交流互动的常态模式。”展开讨论。

广西玉柴机器股份有限公司工程



◎林铁坚在论坛上作主题发言。

研究院副院长林铁坚作以“创新缔造新传奇——玉柴的创新之路”为题在论坛上发言，介绍了玉柴经过 61 年的创新发展，走出了一条企业由小到大、由弱到强、从国内走向国际的创新之路。玉柴强大的研发队伍和研发设备、领先同行的柴油机排放控制技术、卓越的产品品质、优秀的市场营销、享誉海内外的服务水平、一流的供应链等等，都是玉柴坚持创新发展的结果。广西玉柴机器股份有限公司以“用卓越和领先满足公众的动力需求”为企业使命，以“打造全球最具竞争力的专业动力供应商为”企业愿景，专注于发动机领域，向国际化迈进。



随着中国与东盟在承包工程方面的经济合作日益紧密，东盟国家已成为中国重要的承包工程、劳务合作市场。本次论坛的成功举办为促进中国 – 东盟之间的工程经验交流与项目合

作，拓展中国与东盟国家的合作商机，提供了一个很好的平台。论坛上，多位来自我国大陆、港澳地区及东盟国家的专家学者做了主题发言。

(梅昌富)

公司化运作：中小企业转型升级的必然选择

据有关部门或机构统计，中国中小民营企业的平均寿命只有 24-29 年，远远低于欧美企业，也低于亚洲的日韩企业。

企业倒闭的原因何在？哲学告诉我们，外因只是变化的条件，内因才是变化的根本。任何事物都有生有死，企业也不例外。企业寿命的长短取决于什么？企业的发展有没有客观的规律可循？企业基业长青的秘诀是什么？基业长青的企业应该具备哪些基因？

笔者认为，答案就是公司化运作！

什么是公司化运作

公司化运作是打造一套不依赖个人作用而又让企业持续运转的机制和体系。公司化运作就是以实现以顾客价值为导向的一套系统化、标准化、制度化、流程化的科学的价值管理体系！

笔者经过多年研究，总结公司成长有三个秘诀：企业成长靠关系不如靠体系、公司运作管人不如管流程、

基业长青要利润不如分利润。做任何事情，掌握规律、把握趋势就能事半功倍。

为什么企业成长靠关系不如靠体系？

关系是短暂的。众所周知，关系会调动、关系会升迁、关系会入狱、关系会离世……只有体系才能长存！中外发展健康、生存长久的企业，哪一家不是靠体系？近三十年来，国内靠关系做大的企业又有几家没出事？

为什么公司运作管人不如管流程？

在信息化时代，在以人为本的今天，压抑人的天性，束缚人的自由，管住人的思想，谁能做到？即使在没有人权的封建社会，拥有至高无上权力的皇帝又把谁管住了？可能有人说了，不听话，杀你的头。杀头本身就是管不住的结果。人们都听命于你，还用得着杀头吗？人是管不住的！更没有人愿意被人管。管理是尊重人心人性，而不是控制人心人性。现代社会，充分尊重人心人性，按规则和契约行事是人心所向，是大势所趋。正确的流程就是做事的规律，遵循规则做事

是人的天性。梳理正确的流程，人人按流程行事，管理就会简单高效。有人形象地比喻流程管理使公司运作像“按图施工”一样简单高效；对于高层管理人员是一种赢利模式，对于中层管理人员是一种管理的思路 and 方式，对于基层操作人员是一种操作规范。

为什么基业长青要利润不如分利润？

办企业就是为了赢利。企业本身就是赢利组织。问题在于，只有投资者赢利，员工不能赚钱这样的企业能够走得远吗？为什么劳动者普遍向往到 500 强企业上班？不就是因为他们能够让员工获得更好的待遇吗？任何一家伟大的企业都是从小企业成长起来的！企业靠什么成长？最关键的奥秘是什么？笔者研究得出的结论：就是“会分利润”！道理很简单，任何一个首富，他的企业都有若干个大富、二富、三富……我们还没有听说过，首富的手下个个都是穷光蛋的例子。首富处于金字塔的顶尖，支撑他的是无数个富手下。一个老板发财了，他的手下都出去开公司，都成为他的对手，他能够成长为首富吗？上

个世纪末中国民营企业有几家被媒体奉送了“黄埔军校”的美誉，如太阳神（饮料领先者）、春都（火腿肠领先者）、利安（防盗锁领先者），至今无一生还他们的确培养了人才，造就了许多同类企业，但是他们没有解决与人才之间的利润分配问题，分利润就是企业的制度设计！当人才纷纷出走的时候，就是老东家没落的开始。而成长起来的企业，如华为、联想、娃哈哈、美的等，几乎都无一例外地解决了人才的后顾之忧能够让人才发展又发财的企业才能长大。叫共同发展也好，说共同发财也罢，人才不能成为企业的利益共同体，成长一定是空话！

如何实施公司化运作

如果你想摆脱经营企业的痛苦、想获得企业成长的方法、想拥有公司运作的密码、想摆脱企业活不久的宿命，想打造不依赖个人作用而又让企业持续运转的机制和体系，请你选择公司化运作！公司化运作就是靠体系运作，就是靠流程管理，就是做好利润分配，就是让企业组织的全体成员

在系统内有序配合，有序运转。

对于中小企业而言，可能多数都是投资者与经营者系于一身，也就是说老板与总裁是一个人兼任。这就更加彰显了老板自身能力提高的重要性。人们常说：“火车跑得快，全靠车头带”。机车没有强大的引擎、航船没有合格的舵手，不是后续乏力，就是途中倾覆。企业如果没有全面掌握企业管理理论与方法的掌门人，在二十一世纪的企业丛林中，就是引擎没有动力，就是航船少了舵手。中国中小企业的成长，首先表现为老板的成长。但是在团队制胜的今天，任何能人的单打独斗都显得软弱无力。因此仅有老板的成长也远远不能适应今天企业生存、发展与竞争需要，而必须是组织成员的全体参与和全员进步。

公司化运作是中国中小企业管理转型升级的最佳选择，更是中小企业谋求持续发展的必然选择！联创世纪公司化运作系列课程(工程)升级版必将为有责任并且渴望成长、愿意学习的企业和企业总裁、企业管理干部、企业基层员工带来实实在在的帮助和改变。

(张国祥)

健康公司“隐藏”的四个迹象

你的资产负债表本身不会告诉你你的公司是在逐步走向兴旺还是正在迈向失败的边缘。

几年前，我问我的主要投资人，他是怎么能够跟踪所有自己投资的公司。“这很简单”，他说。“我只看数字。”但是数字无法描述士气、道德标准低下、技术过时或者内部政治浪费时间。等到资产负债表上能够反映出这些问题的时

他们不断成长，而不是因为他们害怕离开。我所见过的在这方面最突出的一个例子是一家公司的接待员最终成了这家公司的董事会成员。她之所以能够做到这一点是因为这家企业的成长创造了机会，而且企业通过培训和支持鼓励她这样做。她绝不是一个孤立的例子。在她成为董事会成员的时候，这家公司里已经没有什么事情是她不知道的了。

结构化冲突

伟大的企业能够很好地处理冲突。它们的领导们期待、希望并且尊重冲突和辩论。面对质疑，他们不会看起来很震惊或者觉得是一种冒犯，因为他们欢迎冲突所需要的参与。最好的领导们会故意创造冲突的结构：他们任命恶魔般的角色挑战重要任务决策；他们让高管不断地改变位置，这样他们就能够从多种不同的角度看问题。他们认为

冲突是企业内应有的一种机制，企业可以通过它最好地思考，也只有通过这种方式才能够实现这一点。

外部生活

那些严格要求员工工作时间并且用小时来计算工作量的公司耗费掉了人们的热情。如果你看到很多员工在公司呆到很晚（但是他们却并不是很忙），或者企业的员工总是认为每个人都应该在周末工作，那么你就有问题了。另一方面，如果员工被鼓励回家并且享受生活，你通常会发现他们变得更有效率和创造力。为什么？因为他们丰富的生活会和工作碰撞出火花，产生出新的见解和想法。相反，那些超负荷工作的人往往视野狭窄，他们寻找的只是结束。

理智的薪酬

健康的公司给出很好的报酬，但不会太好。更重要的是，他们避免按照业绩计算薪酬。这并不意味着他们不会奖励成功；他们确实会奖励成功。但是这些奖励更多地是通过公开的表扬、额外休假时间、学习机会或者额外的资源来体现的。所有的这些奖励强化并鼓励创造，所以它们能够让每个人都关注一个更大的目标让公司成功。人们留下来并且干得不错，因为这很重要。

无论何时，只要我拜访一家公司我总是尽可能多地这样做我总是在寻找这些重要的迹象。如果我找不到这些迹象，那么我就会很担心，即使这家公司的业绩不错我也会担心。没有这些特质带来的坏处不会那么明显，也可能不会那么快。但是最好的人或早或晚会离开或者筋疲力尽。那些无法得到好的建议或者有时候是得不到任何建议的领导者们很容易将沉默当作

是和谐。每个人都努力工作但是很少干得不错。最好的人不可避免地在他其他地方找工作。

资产负债表可能看起来不错，但是它反映的只是过去，而不是未来。

(英才)

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状，也可用于流行感冒的预防和治疗。

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药生产
海南快克药业总经销

苦练内功成大器
四管齐下显神通

江苏双良集团 降本增效 “抠”出企业新景

今年以来，面对市场的持续低迷，双良作出了从向市场要效益转为向管理要效益的战略决断，一场战危机、保生存、练内功、求发展的攻坚战在双良成功打响。集团总裁缪双大说，企业管理、生产、采购、财务四管齐下，以高质量、深层次的精细管理“抠”出企业新景。

集团企管部总经理戴洪良说，遵循“精打细算降成本，规划执行是核心”这一管理理念，双良通过如下管理方式来实现降本增效。

一是设计合理的组织机构和岗位，精简流程，通过提升管理效率来降低企业营运成本。二是合理采购，合理库存，降低整个供应链的成本。三是按图纸按工艺制造，降低能耗物耗，提高员工技能，保证产品质量，消除制造过程中的各种浪费，从而降低生产制造环节的成本。四是提高员工积极性，发挥员工的能动性，利用员工的智慧来降低公司运营成本。

集团生产部门按照“千方百计提效益，一分一厘不嫌少”的思路身体力行，收效颇丰。漠冷机事业部副总经理陆东明介绍说，他们一直狠抓生产管理，合理运用每一份资源，“好钢用在刀刃上”，每一份资源的投入都要考虑它能形成怎样的价值，多花一分钱时，都会评估一下这分钱的效益在哪里。为此，多年来，生产部门从产品结构、生产工艺、原材料合理利用、辅材等方面一丝不苟，物尽其用，在“精确、优质”的标准下，生产出市场需要的产品。

“锱铢必较显大气，无‘微’不至挖潜能”，是集团采购部门的准则。采购部总经理何丹羽说，双良集团采购主要分为机械采购和化工原料采购，产品不同，物料不同，导致采购的特点也不一样。前者种类多而杂，价格不透明，这就首先要熟悉和掌握市场行情，按“质量、诚信、价格”的原则货比三家，择优采购。后者都是大宗买卖，占成品的比例比较高，所以需要不断分析原料的供求关系，关注下游客户，让销售人员与其实现信息互通。然后通过经验预测出手，从而达到降本增效的目的。

企业财务部门的管理举足轻重，集团财务总经理陈强表示，为了达到企业降本增效的目的，要求我们“当好企业大管家，寻求市场大利润”。为此，他们采取以下措施：

首先是把各子公司的合理化建议落到实处。对子公司的人力、物力、财力以及产品质量特性、工艺技术参数等所规定的数量界限，一律按照相关标准规范操作；其次，按照财务计划和目标确定分解主线，根据实际情况进行逐步分解和落实到各子公司，确保各项指标的顺利完成；三是对日常的经营过程进行追踪反馈，及时发现、解决执行中出现的问题；四是提前做好应收款工作，加强应收款的管理力度，千方百计盘活现金流量，提高业务人员的管控水平，并将其纳入考核序列。

综上不难看出，双良的管理于精细中不同凡响。集团总裁缪双大表示，内功是苦练出来的，四管齐下，共同给力，“抠”出企业新景，收获降本增效的丰硕成果。

(李丙翥)