

微信原创者赵建文：我错过的 190 亿美元

Facebook 用 190 亿美元收购 WhatsApp,把“微信类”应用的热潮炒到了巅峰,而在微信的推动下,腾讯的市值一度突破 1500 亿美元!在这个背景下,赵建文的故事更失人意:据赵提供的资料,可以查询到他早在 2006 年便提交了类似于“微信”的专利方案,但创业数年,这个优秀的创意终未能落地。是因为这个创意太超前还是资本太势利?是因为我们的创业环境不成熟还是创业者的不够“接地气”?请看赵建文自己的叙述——

2005 年我辞职创业时,就没有给自己留什么后路——身上只有一两万块钱,没有找到投资人,也没有创业团队。我坚信自己会让中国互联网界翻天覆地。

作为中国最早一批互联网 IT 人士,我是“第九城市”前身——主旗新科技公司最早的员工之一,负责技术团队和项目研发的经理。当时我们运营的“凯利邮局”,是华东地区最早也最大的邮件系统。我记得“凯利聊天室”异常火爆,还做过中国最早的互动式知识问答系统“凯利灵通”。虽然只是区域性的热门产品,但在那个拨号上网的年代,哪怕是网易的邮箱、新浪的博客也不能动摇凯利在上海老网民心中的地位。

我后来也成为了第一批 IT 创业者——我接手了凯利网的运营。而在创业期间,为给凯利寻找出路,我又想到了一个绝佳的创意:一个可以用手机号码注册,导入通讯录,并免费发送短信的手机软件。

看来很眼熟吧?没错,就是今天炙手可热的“微信类”应用。我有自信说,我是最早有此想法的人。

当时以聚集商务人脉、投资资源为卖点的商务交际网站“聚网”非常火爆,每次线下活动都会秀一些新项目,只要哪次活动对我的创意有帮助,我必到,哪怕是在北京召开,我也会乘



火车过去参加。反复对比那些仍以当时主流的 Fee WAP 网站为主的“新”项目,我越发觉得自己的创意将会开创新时代,Fee WAP 网站认定手机浏览器是移动互联网的入口;我却认为手机通讯录软件,才是移动互联网真正的入口!

我开始大撒网,推销自己的创意:找自己公司的老板,找朋友牵线约见一些投资人,甚至借应聘一些职位见面见那些公司的高层,在聚网的活动上洒名片……两年下来,我手里积攒的创业者和 VC 的名片有好几百张,在精心过滤掉一些竞争对手的投资方之后,我几乎给所有的潜在投资者都打过电话或发过邮件,告诉他们我正在做一个“开创未来手机门户”的项目。

在那个谁也没意识到“微信”商机的年代,

伯乐如此难寻!从投资人审视我的眼神中,从他们客套的笑容中,我能读懂质疑和拒绝:“你这是与运营商抢生意,能有出路?”“你这创意即使做出产品,火了,被大公司一复制,立马玩完”……

我为这些投资人的短视、犹豫和胆小而焦虑,包括后来我想给创意申请海外 PCT 专利,他们也不肯投,他们为什么就只看着我的短处,只看着当下,不能想想这个创意的前景,不敢与大公司一战呢?我把自己想成是一个传教者,“布道”之路一路荆棘。

不过投资人的一些观点也有点道理,如果我的点子被大公司盯上,那就没得玩了。这种焦虑和紧迫感像鞭子一样抽打着我,所以,我辞职了。我试图说服朋友们和我一起创业,只要赌成功了,我们就是未来的首富!朋友们笑

我是“疯子”,能给的最大帮助仅限于兼职帮我做开发。

没有伯乐,没有伙伴,我独自上路了。我相信,“没信仰的人最终会给有信仰的人打工!”终于,有一家投行响应了我的“雄心”。我欣喜若狂,在我的想象中,这场以弱胜强的决战终于拉开了帷幕。

投行的建议是,等产品更完善后再注资进来。万事俱备只欠东风,我把好消息带回公司,让同事和朋友们加紧开发。人员不够,我到处找帮手。但是,诺基亚 S60 使用的塞班系统,开发产品实在不像如今的苹果 IOS 系统和安卓系统一样便捷。

开发速度太慢,而这一慢,就拖到了 2008 年金融危机。随着报纸上萧条报道的日渐频繁,环境变化简直如排山倒海一般扑面而来。身边朋友接连失业,企业纷纷收缩战线,投资迅速冷却,我捧着一个被投资人赞赏的产品,却没人拿得出钱来让它轰动市场了。

我不得不开始向朋友借钱以维持公司,又想办法做外包业务以维持生计。但我们没有固定的外包客户,只能通过朋友接一些几十万元的小单。但哪怕连这样的小单都得抢着做,这些单子通常要得急,利润还很低,做起来非常辛苦。

等咬牙挺到了经济回暖,我已精疲力竭。而如今,苹果 IOS 系统和安卓系统的技术替代了塞班,我的创意也变成了一个“老”创意:“这么多年都没做起来,现在能做起来吗?”然后还是那个魔咒:你的想法,别人一听到,一复制,你就 Game Over(游戏结束了)。

2010 年,加拿大的 Kik 应用开始风靡全球,雷军的米聊、盛大的 Kiki、腾讯的微信接连出炉……我的游戏真的结束了。

2011 年,我拿到了专利的正式授权,有点啼笑皆非。这张纸到底有什么用呢?我还是想

重拾旧梦,但是投资商一提到互联网巨头,便谈虎色变。朋友建议,要么就学周鸿祎,靠打专利官司来“维权”;要么就卖掉算了。有律师劝我说:“你这个专利想要估值都没个权威,别别打官司了。不如趁着这几年这类产品火,赶紧把专利卖了把。”

腾讯的微信开始俯冲市场,我连战场的边都没摸上。几经辗转,我的专利最终转让给了我计划中最大的对手,腾讯。

至少,拿到这笔专利转让费,我把当初借朋友的钱连本带利都还了,他们中有人不了解情况,还挺为我开心的。如今,微信类应用果然颠覆了时代,只是所有的光荣都和我没有关系了。(简介)

记者手记:

中国知识产权局网站的专利库里,现在仍能查询到赵建文在 2006 年申请的专利《一种基于或囊括手机电话本的即时通讯方法和系统》。这也许能证明他确是最早有“微信创意”的人。

与记者通过 Skype 交流的时候,创业数年的赵建文自己也很矛盾:他一方面觉得自己“幸运”,“我的判断是准确的、超前的”,一方面又觉得自己的专利“从来没能受到保障”;一方面他为自己的创业勇气而自豪,一方面又觉得自己“也想过正常人的生活”。

好的产品来自好的创意,但创业者需要解决更多现实的问题。希望凭激情撬动资源,又让感情在项目抉择中占据上风,还寄望于用投资“病毒式铺开,毕其功于一役”……未免过于理想。

下足“四道”功夫 推进“三转”工作

中铁二十三局集团八公司大力加强纪检监察机关自身建设推动党风廉政建设和反腐败工作开展

■ 周安才

习近平同志在第十八届中央纪委第三次全会重要讲话中指出:“反腐败必须强化监督、管住权利。把权力关进制度的笼子里,首先要建好笼子。笼子太松了,或者笼子很好但门没关住,进出自由,那是起不了作用的。”如何将“笼子的门”关紧、卡死,严防“老虎”、“苍蝇”进出自由?各级纪检监察机关和广大纪检监察干部责无旁贷。然而,一段时间以来,有些纪检监察干部甚至是领导干部,在经济社会发展和社会角色上定位不准,大包大揽,越权越位,种了别人的田,荒了自己的地,严重影响了自己的主业。针对这种情况,中央、中央纪委明确提出了“转职能、转方式、转作风”的要求。中铁二十三局集团八公司在贯彻落实中纪委提出的“三转”部署要求中,坚持下足“四道”功夫来加强纪检监察机关自身建设,深入推动党风廉政建设和反腐败斗争工作开展。

加强学习,在夯实基础上下功夫。中华民族是一个酷爱读书的民族。读理论之书,打牢“基本功”;读经典之书,占领“制高点”;读大家之书,开阔“大视野”;读哲学之书,掌握“金点

子”……可见,读书学习对一个人干好工作是多么的重要。要把“转职能、转方式、转作风”工作推向深入,进一步加强纪检监察机关自身建设,有力推动党风廉政建设和反腐败斗争,中铁二十三局集团八公司从事纪检监察工作的同志本着干什么学什么、缺什么补什么的原则,坐下来苦读、静下来思考,下苦功夫、细功夫,真功夫,向书本学,向实践学,苦练内功,打牢思想和业务能力基础。坚定理想信念、提高政治素养、锤炼道德操守,提升思想境界。增强学习的紧迫感和责任感,常思能力不足,常怀本领恐慌,常找学习差距。越是任务艰巨、工作繁重的时候,越把学习抓得紧而又紧、实而又实,在学习中寻找推进“三转”工作的应对之策、破除推进“三转”工作障碍的有效之举。纪检监察人员还时刻做到:力戒贪图安逸,锐意进取;力戒消极怠慢,恪尽职守;力戒不学无术,善学善思;力戒坐而论道,踏实肯学;力戒松散涣散,团结合作;力戒骄奢浮躁,心怀敬意。加强自身学习,提升自身能力,努力完成“三转”工作各项任务。

建强队伍,在提升能力上下功夫。力推纪检监察机关“三转”工作是贯彻落实党的十八

大、十八届二中、三中全会和习近平总书记一系列重要讲话精神的重大部署,是适应党风廉政建设和反腐败斗争新形势新任务,更好地履行党章和行政监察法赋予职责的必然要求,是以改革创新精神加强自身建设、推进纪检监察机关治理能力现代化的重要举措。深入推进“三转”工作,按中央要求完成好各项任务,避免过去“定位不准,大包大揽,越权越位,种了别人的田,荒了自己的地”的现象出现,中铁二十三局集团八公司首先建立了一支政治素质强、思想素质好、个人境界高、工作作风实、工作业绩显、群众评价好、敢于负责、敢于碰硬、敢于担当,有高雅纯洁的品性、清风明月的情怀,困难面前见精神,利益面前见境界的纪检监察队伍。《论语》讲道:“志于道,据于德,依于仁,游于艺。”其中道是本,德是用,道要通过德来落实。而仁和艺,则是德和才的集中体现。如果说德是对人的品质要求,才是对人的能力要求,那么德才兼备也就是对人的全面要求了。该公司在纪检监察人员选拔中坚持标准,严格质量,保持了纪检监察队伍的纯洁性。建强队伍,提升能力,很好地推进了“三转”工作的开展。

严格要求,在树立形象上下功夫。“打铁还需自身硬”、“正人先正己”,加强自身建设是纪检监察干部的永恒课题。纪检监察干部的威信和形象不是捧出来的,更不是靠个人独断专行、拍马溜须、阳奉阴违、煽风点火、拉帮结派、搞小动作得来的,而是从过人的德才素质,高尚的思想境界,务实的工作作风,诚实的做人标准,突出的工作业绩,勤奋的干事精神,扎实的理论功底,敬业的工作态度,超人的工作能力,高超的处事艺术,创新的工作方法,科学的创新精神,真诚的同志帮助而得来的。平平安安占位置、舒舒服服领票子、庸庸碌碌混日子是绝对不行的。纪检监察干部必须当好严于律己、严格遵守纪律、严格执行作风规定的表率。中铁二十三局集团八公司纪检监察人员主动搞好团结协作,自觉约束自己。时刻牢记自身的特殊身份,严格遵守政治纪律、工作纪律、办案纪律,带头执行廉洁自律和作风建设各项规定,要求别人做到的自己首先做到,要求别人不做的自己坚决不做。树立了严格执纪、廉洁执纪、文明执纪的良好形象。

勤奋工作,在取得实效上下功夫。中铁二十三局集团八公司纪检监察干部准确把握“三

转”工作的主要内容和要求,找准定位,突出主业,改进履职方式,实现职能回归,把主要精力用在执纪监督上,更好地履行党章和行政监察法赋予的职责,真正做到执好纪、问好责、把好关。在工作开展中知道自己该干什么,明确目标任务;知道自己怎么干,明确方向途径;知道谁来干,明确责任主体;知道什么时间干成,明确时间进度。坚持早发现、早教育、早纠正、早查处,对苗头性问题及时约谈、函询,防止小问题酿成大错。坚持做到有纪必执、有案必查、查必有果、查实必究,切实发挥查办案件的综合效应。坚持做到思想教育与党纪法规教育相结合,正面示范教育与反面警示教育相结合,集中教育与日常教育相结合,帮助党员干部筑牢拒腐防变思想防线。不断深化廉政风险防控机制建设,抓好事前预防、事中监控、事后查处,铲除滋生腐败现象的土壤和条件。加强反腐倡廉制度建设,狠抓制度执行情况的监督检查,用制度管权、管钱、管人、管事,建立健全决策权、执行权、监督权之间既相互制约又相互协调的权力结构和运行机制,让权力真正在制度的框架和监督的制约下运行。

红豆集团：面对经济“新常态”的企业答卷

2014 年 5 月,习近平在河南考察时指出,“我国发展仍处于重要战略机遇期,我们要增强信心,从当前我国经济发展的阶段性特征出发,适应新常态,保持战略上的平常心态。”以新常态来判断当前中国经济的特征,并将之上升到战略高度,表明中央对当前中国经济增长阶段变化规律的认识更加深刻,正在对宏观政策的选择、行业企业的转型升级产生方向性、决定性的重大影响。

新常态之“新”,意味着不同以往;新常态之“常”,意味着相对稳定,主要表现为经济增长速度适宜、结构优化、社会和谐;转入新常态,意味着我国经济发展的条件和环境已经或即将发生诸多重大转变,经济增长将与过去 30 多年 10% 左右的高速度基本告别,与传统的不平衡、不协调、不可持续的粗放增长模式基本告别。

管理创新提升企业生产力、竞争力

面对“新常态”企业怎么办?企业如何适应“新常态”?这是一个新命题,也是一个新挑战。红豆集团总裁周海江接受记者采访时表示,一个企业要想保持活力,不断发展,就要具备不断适应国内外经济环境新变化的能力。周海江向记者介绍了红豆在管理、制度、科技和党建上的创新举措。

早在 1994 年,红豆集团推出了一系列与现代企业制度相吻合的管理机制,采用“母子”公司制和“内部市场化”的办法,把大企业规模优势与小企业的灵活机制结合起来,使企业做到了“大而活、活而灵”。“母子公司制”和“内部市场化”再加上“内部股份制”、“效益承包

制”,成为红豆独创的管理机制“四制联动”,“四制联动”的贯彻实施使红豆充满生机活力。

红豆的实践证明,这一先进管理机制迄今依然充满生命力。继之相继建立起了民主科学的效益承包制、责权明确的内部市场制、灵活机动的母子公司制,为企业持续进行的管理创新和体制机制创新注入了新的活力。

近年来,红豆大力推进卓越绩效管理,它被称作是世界级成功企业公认的提升企业竞争力的有效方法。周海江认为,红豆集团要通过导入卓越绩效管理,使企业在现代企业管理上有脱胎换骨的转变。从 2010 年 6 月红豆推行卓越绩效管理模式以来,集团从战略、企业文化、现场 5S 管理、流程管控、客户关系管理等多方面进行推进,使企业管理有了更大的提升。一系列的管理创新也全面提升了企业的生产力和竞争力。

制度创新增强企业凝聚力、创新力

没有规矩不成方圆。企业发展离不开制度规制,红豆在制度上的创新一直没有停止过。尤其在人才选拔、使用上,红豆创新不断。周海江告诉记者,在人才选拔上,红豆集团变“相马”为“赛马”,实行竞争上岗制度,通过制度选人,给人才以平等选择的机会和公平竞争的平台,使人才脱颖而出,聪明才智充分激发。

在红豆发展历史上,曾经招聘过年薪 100 万的总经理,就连周海江就任红豆集团总裁也是通过海选竞争出来的。2004 年 9 月,通过 50 名红豆集团董事的海选,周海江以 49 票的绝对高票当选红豆集团新一任总裁,也开了中国

民营企业海选总裁的先河,标志着红豆向现代企业又迈进了关键性的一步。现在的红豆,几乎每周都要举行竞争上岗活动,从车间主管、科长、经理,到公司总经理,几乎所有的岗位都通过竞争上岗方式产生。

周海江说,红豆员工向上流动的渠道畅通无阻。基层一线员工有星级员工评选制度,星级员工通过免费上大学,全面提升综合素质,通过竞争上岗,进入车间管理岗位。大学生科员只要有能力、出成绩、出业绩,就能通过竞争上岗制度向上流动,不断晋升。集团制定公正、公开、公平的“赛马”制度规则,唯才是用,外不避远,内不避亲,变关系导向为绩效导向,让真正的千里马既跑出速度,又跑出效益。人才选拔制度的不断创新,不仅使一大批优秀的人才脱颖而出,还极大增强了企业的凝聚力,激发了全员的创新力。

科研创新确保企业有后力、有活力

“科技是生产力、竞争力。企业发展离不开科技创新,红豆牢牢抓住人才、平台、投入三要素。推行百才工程,出台多项措施吸引并留住重点人才、高级人才,提升企业科技创新能力。”说到科技创新,周海江脸上难抑喜悦,在企业设立独立的企业大学——红豆大学,给干部员工全面综合培训,提升业务水平和竞争能力。同时,红豆的“三站两中心”也为科研创新提供了良好的基础,“三站”指的是博士后工作站、院士工作站和研究生的工作站,“两中心”是指技术中心和工程中心,再加上产学研,就构成了红豆强大的科研平台。



● 红豆总裁周海江

红豆集团坚持以创新提升科技含量,坚持抓好“人才、平台、投入”三要素,使得企业创新能力得到大幅度提高。同时,随着创造性要素的不断增强,红豆集团的科技创新创造能力不断提升,2013 年专利申请数目达到 288 件,累计专利超过 2000 件,被国家知识产权局授予专利试点先进单位。这些专利转化为创新产品,在市场竞争中取得了优势。

以创新战略推动企业发展,以“传统产业高新化,高新技术产业化”为发展方针,红豆集团转型升级亮点频现。今年最新研发的红豆绒柔暖型内衣便是产品创新的一大亮点。红豆绒是澳洲纯棉短绒,采用人体工程学立体剪裁技术,更加贴合人体曲线,穿着不会显得臃肿,具有良好温度传导作用,能快速聚温。一经推出,市场反响热烈。

党建创新助推企业形象力、发展力

通过多年探索,红豆集团把“党的建设”和“社会责任”嵌入了企业制度,形成了“现代企业制度+党的建设+社会责任”的发展之路,创造了一种能兼顾企业、国家、社会利益,更适合中国国情的现代企业制度。红豆探索的特色现代企业制度备受学界和业界关注,周海江由此被称为“哲商”。

在这一模式中,“现代企业制度”是基础,通过健全法人治理结构,协调所有者、经营者、劳动者关系,规范企业行为,激发内在动力;“党的建设”是核心,通过党建工作推动企业与国家、社会利益高度统一,保持民营企业社会主义属性;“社会责任”是使命,通过加强和创新社会管理,营造良好的生态环境和发展氛围。为了进一步推进民营企业党建的制度化、标准化、规范化,红豆还作为全国首家民营企业通过党建质量认证,出版首部民营企业党建工作标准——《红豆集团党建工作标准》,并开通了红豆党建数字化管理平台——红豆党建网,为集团创先争优活动搭建了一个集宣传、教育、管理、交流、展示、督导为一体的网络平台。

一系列创新之举让红豆的生存能力、适应能力、抵抗能力不断增强,在 50 多年的风风雨雨中,披荆斩棘、稳步向前,始终充满活力。而红豆创新的现实意义在,面对经济新常态,企业需要重新审视自己,把握发展规律,以新的思维、新的理念、新的方法、新的策略、新的模式等一系列创新举措,来应对“新常态”下的新挑战,唯此,才能在“新常态”中取得新突破、新成就。(一青)