

乘势而上 浇筑辉煌

——写在四川鼎盛新型建材股份有限公司成立六周年之际

何万富 杨仁昌

2007 年底，阆中鼎盛商品混凝土制造有限公司开始筹建，2008 年 6 月挂牌投产。短短 6 年时间，公司飞速发展，从一个只有三级建筑资质的小企业，发展壮大成为拥有企业员工 300 人，中高级工程技术人员和经济管理人员 58 人，固定资产 3 亿元，年产值 5 亿元，年缴税收近 3000 万元的新型建材股份有限公司，成为川东北同行业的佼佼者。

6 年间，公司从最初的年生产能力混凝土 120 万立方米，到现在可生产商品砼 300 万立方米，质量合格率和综合评定优良率分别为 100%和 98.5%以上。其背后镌刻了鼎盛人为之负重前行的足迹，也蕴含着鼎盛人艰辛创业、大展身手的豪情。

把握机遇占先机

2004 年，国家加大了对建筑业的技术质量规范和监管，决定推广集中搅拌混凝土，实现建筑工地禁现。对此，阆中市委、市政府高度重视，找谁来担此重任呢？经过对建筑行业的多次调研考察和筛选，2007 年初市领导把期许的目光落在了对建筑工作情有独钟，有着 20 多年建筑经验，出生于 60 年代年轻有为的何仕平身上。这样的选择，让何仕平暗自高兴，因为，他早就看到了集中搅拌混凝土的广阔市场前景。为了不辜负领导的期望，实现提高建筑工程质量的愿望，何仕平二话没说就主动挑起了公司董事长、总经理的重担，并大胆与与市政府签订了搅拌站项目建设协议。

2007 年底，在市委、市政府及相关部门的大力支持帮助下，公司总经理何仕平注册资本 1000 万，投资 6300 万元，在七里工业园区迎宾大道中段征地 53 亩，建设了两条 120 商砼搅拌生产线，主要生产、销售混凝土；2008 年 6 月建成投产，挂牌成立了阆中鼎盛商品混凝土制造有限公司。当年，公司就解决就业人员 120 人，实现年产值 1.8 亿元，年上缴税金 700 余万元，并连续几年被评为全市纳税先进企业。

2012 年 5 月，公司积极响应市委、市政府“做大做强工业企业”的战略部署，再次在七里工业园区迎宾路东段新征地 150 亩，投资 1.4 亿元，用 6 个月时间扩建了两条 180 混凝土搅拌生产线，新建了年产 40 万吨预拌干粉砂浆站，与此同时，新建的办公大楼、生产楼、试验楼、职工生活楼也耸立在人们的眼前。经过几年的磨砺，公司已成为集混凝土、砂浆制造、运输、维修、建材制造、销售为一体的多元化经营的股份有限公司，拥有各类机械设备等固定资产近 2 亿元。

2013 年 2 月经四川省工商总局批准，公司更名为四川鼎盛新型建材股份有限公司，注册资金 5180 万元。

面向未来，一条鼎盛之路，一条辉煌之路，就这样在市场的先机把握中，渐次铺开。

强化管理谋发展

面对竞争激烈的砼市场，公司坚持走“人无我有、人有我专、人专我精”和“科技创新型、品牌扩张型、质量效益型”之路。积极苦练内功，强化管理，夯实发展的基础。公司以建立现代化企业制度为目标，完善治理结构，再造管理流程，创立了一套科学成熟的现代化搅拌站管理体系和企业管控模式。

以人为本，用制度管人。公司推行物资、设备、资金、人员、营销“五集中”的管理运作，从而简化了工作流程，

四川入围国家技术创新示范企业达 13 家

舒娅疆

11 月 11 日，记者从四川省经信委网站获悉，工业和信息化部、财政部日前公布了 2014 年国家技术创新示范企业名单(工信部联科〔2014〕464 号)，四川省中国人民解放军第五七一九工厂、通威股份有限公司、四川东材科技集团股份有限公司榜上有名，成为第四批国家技术创新示范企业。

据悉，国家技术创新示范企业是指全国工业主要产业中技术创新能力较强、创新业绩显著、具有重要示范和导向作用的企业。从 2011 年起，由工业和信息化部、财政



增强了执行力有效的降低了管理成本，强化了公司管理层次。改进经营模式，优化营销流程，加大对营销人员的考核力度，健全了经营、结算、售后服务体系。完善了以月度综合检查与年度考核相结合的公司运行监管机制。公司制定了各项规章制度管理制度和员工岗位责任制，实现层级管理，从上到下一级管一级，分层考核，奖勤罚懒，奖惩逗硬。实行了岗位工资、绩效工资、奖励工资制等多种分配形式，健全了科学高效的绩效薪酬分配体系。导入全面预算管理模式，提升了成本控制管理水平。强化职能体系建设，以实现清晰流程、明确责任、将责任落实到每个具体岗位，使公司各系统、各职能部门的管理水平得到整体上升。公司员工干事创业的积极性、主动性和自觉性，爱岗敬业、团结拼搏的主人翁精神，不断增强，为公司的长远发展奠定了坚实的基础。

坚持“五抓”，注重管理。2007 年以来，鼎盛公司从小到大，由弱到强，无不渗透着总经理何仕平及全体员工的无懈奋斗和努力，无不体现着公司上下，齐心协力，真抓实干的过硬作风。团结协作、密切配合，公司业绩不断上升，公司管理不断精细化，员工素质不断提高。用同心同德，唱响了一曲企业前进的战歌。

浇筑未来铸辉煌

运筹帷幄，决胜市场，是企业在竞争中谋求新一轮发展的首要。做行业的标杆，鼎盛人演绎着精彩，浇筑着未



来，铸造着辉煌。面对竞争激烈的商品砼市场，鼎盛公司始终走“人无我有、人有我专、人专我精”和“科技创新型、品牌扩张型、质量效益型”之路。多年来，公司不断调整优化战略布局，形成配套的产业链，积极完善经营结构和治理结构，再造管理流程。他们以绿色高性能砼为突破口，打造公司向高新技术企业转型和企业品牌提升的新平台，力推川东北砼行业由传统资源消耗型产业向绿色环保型产业升级。

科技领先，健康发展。科技含量的不断提高，为企业的健康快速发展注入了源源不断的活力。多年来，公司始终秉承“不断拓展盈利空间”的技术攻关理念和“求贤若渴、得贤若金、用贤若宝”的科技人才观。通过构建激励机制、专业人才本土化等多种有效的思路、措施与办法，大力培养核心骨干和科技专业人才，最大限度地激活科技人员的潜力与创造力，紧盯商砼高端技术的前沿，主动融入其中。

精细管理，快速发展。已在公司推行的精细化管理，是在公司快速发展的平台上，通过“创新管理全员化、严格管理精细化、规范管理科学化”的主线要求向纵深展开的，也是在公司总结倡导的“集约经营、细节管理、科技先导、品牌战略、比较效益、考核定量”等先进理念和管理经验的指导下实施的。鼎盛公司的建立和发展，为阆中及川东北地区建筑施工行业提供了可靠的质量保证，也兑现了当初公司创建时所承诺的社会责任。

2008 年 5 月 12 日，汶川大特大地震后，阆中掀起了抗震救灾、抗震抢险和恢复灾后的热潮。其间，鼎盛人发扬不怕艰难困苦，不怕流血牺牲的鼎盛精神，连续战斗在全市古城建筑拆迁还房建设、廉租房建设、经济适用房建设、行政单位整体南迁建设，工业企业整体南迁建设、商品房开发建设等施工现场。五年来，鼎盛商品为阆中的城市建设 and 经济快速发展做出了重大贡献。

扩充实力，持续发展。鼎盛的发展充满着实力，聚集着希望。目前，公司正协同四川阆中锦一建筑工程有限公司，着手投资新建两条管桩生产线和机械设备租赁公司。公司正遵照阆中市委、市政府的长远规划，将集新型建材类和建筑业、服务业组团发展，为成功打造上市公司而不懈努力。

股份有限公司、四川九洲电器集团有限公司、泸州老窖股份有限公司、宜宾丝丽雅集团有限公司、成都华川电装有限责任公司等公司也被先后宣布认定为国家技术创新示范企业。

记者注意到，上述 13 家四川省的国家技术创新示范企业中，有 8 家为本地 A 股上市公司或上市公司关联企业，包括通威股份有限公司、四川东材科技集团股份有限公司、四川科伦药业、四川长虹、新希望集团、成都国腾实业集团、四川九洲电气集团有限公司、泸州老窖股份有限公司。上述企业主营业务范围涵盖了食品饮料、电子信息、医药、建材等多个行业领域。



野马汽车助力 四川男篮无畏蜕变

罗薇

2014 年 10 月 29 日上午，2014–2015 CBA 四川男篮新赛季发布会在成都拉开帷幕。联赛运营商、赞助商、俱乐部合作伙伴及中央人民广播电台、四川日报等知名媒体应邀出席。四川省体育局局长朱玲、四川野马汽车董事长黄勇等领导在新闻发布会上致辞，四川(野马)汽车工业股份有限公司与川篮俱乐部签订战略合作协议，成为四川男篮 2014–2015 赛季的冠名赞助商。

在野马汽车的冠名赞助下，新的赛季四川男篮将拥有一个响亮的名字——四川野马汽车队。新赛季宣传片“万马奔腾”彰显了球队本赛季的目标——从一匹小马驹蜕变为一匹千里马。正如俱乐部董事长周仕强在发布会上所说的那样，“成长是一种坚韧不拔的气质，它需要球队的每一名成员都怀揣着一个共同的梦想，本次发布会的主题是‘无畏蜕变’，蜕变就是我们新赛季的梦想，而无畏则是我们在实现这个梦想的道路上所该拥有的精神。”

一支运转良好的球队离不开商业经营和社会支持，社会企业也有义务传扬体育精神。本次野马汽车冠名四川男篮，充分体现了野马汽车对体育事业的执着与热情。发布会现场，野马汽车董事长黄勇先生与四川金强集团总经理林倩女士共同为“四川野马汽车队”点亮了新征程。黄勇在致辞中提到，“野马汽车是四川省唯一的本土整车自主品牌，而‘野马’这个商标，也是拥有 30 年历史的老牌子，在上世纪 80 年代就曾风靡一时。现在，我们想把野马品牌推向全国，从一个省内知名品牌打造成一个全国知名的自主品牌，这需要多方共同努力。就跟我们四川男篮从四川走向全国，在 CBA 站稳脚跟一样，需要全队球员、教练员和球迷的共同努力。”

11 月 2 日，作为 CBA“二年级生”川篮将披上“四川野马汽车队”的征衣兵发 CBA 新赛季。翻看四川野马汽车队新赛季赛程，从 11 月 2 日主场打新疆队到 11 月 30 日主场打山东队，整个 11 月他们将打 13 场常规赛，几乎是隔两天打一场，强度几乎达到极致。

与川篮一样，现在的 SUV 市场对于野马汽车来说，是挑战，也是机遇。目前，野马汽车在全国有近 200 家经销商，但是品牌知名度始终设在全国打响，本次野马汽车冠名四川男篮，也是希望通过 CBA 这个大平台和广大媒体的支持，迅速提升品牌知名度，让“野马汽车良心质造”的品牌理念能广为人知，深入人心。

兴蓉投资获成都中心城区水服务特许经营权

董鹏

川内上市公司兴蓉投资 11 月 3 日晚间公告称，公司于 2014 年 10 月 31 日与成都市水务局签署《成都市中心城区中水服务特许经营权协议》，公司获授成都市中心城区中水服务特许经营权。

根据协议，授予兴蓉投资在成都市中心城区由公司下属成都市排水有限责任公司经营管理的污水处理厂，包括新建百万吨污水处理厂(暨新建污水处理厂一期、二期)、第三、第四、第五、第六、第七、第八污水处理厂，以及未来投资新建或运营的污水处理厂区域范围内提供中水服务的特许经营权，特许经营权期限自 2014 年 11 月 1 日至 2038 年 12 月 31 日。

同时，成都市水务局同意购买兴蓉投资提供的中水服务；公司根据特许经营协议的条款另行签订服务协议，就其所提供的中水服务收取中水服务费。

兴蓉投资表示，获得上述中水服务特许经营权，有利于延伸公司业务业务的产业链，符合公司“一主多元”的发展战略，有利于促进公司主营业务发展，提升公司未来营业收入及盈利水平。

“狼文化”与“牛文化”

中兴和华为是两家总部都设在中国深圳的全球经营的跨国企业，两家企业在资源、市场、技术、管理、营销等方面相互补充、相互合作、相互竞争；但这又是两家截然不同的企业，创始人的出身及处世风格，决定着他们不同的企业性格、企业体制、激励方式、管理思想、甚至发展战略。同一行业两个核心企业，企业文化可以说是截然不同，南辕北辙，有时甚至根本就是完全矛盾。

中兴和华为朝一个方向走了不同的路径，关键要素就是其创始人和精神领袖——侯为贵和任正非性格与思想上的不同。正是企业家个性不同，形成了企业文化迥异的表征。

任正非参加过红卫兵运动，也因为作为知识分子的父母“挨批”而政治上受压迫，这使他的价值观与社会主义主流价值观保持一致，所以后来一投入到深圳改革开放的熔炉中，他便走上了一条义无反顾的创业之路。他当过兵，而且还成了党的“十二大”代表，军队的历练在他身上打下了最深刻的烙印。从学校里面毕业后，他进了企业，但却从事非主流工作，养了几年猪。任正非在深圳是光杆司令一个，干得不好，连吃饭都成问题，其经历可谓“大起大落”。

侯为贵的经历则平坦许多：上学时是尖子生，毕业后教了两年书，后来进入 691 厂，从技术工人到车间主任，再到技术科长，始终是厂里技术水平最高的专家，而且一千

长盛力

——缔造富有灵商的管理文化(连载十八)

梁勤

就是一二十年，属于典型的知识分子类型。侯为贵初到深圳时，是以外派的方式，干不好还可以回去。

不同的人生经历造就了他们完全不同的性格。而企业文化的核心正是企业家的个性特征：（见表）

侯为贵更接近典型的东方企业家，只是他也学习关于西方企业经验；而任正非则更接近西方企业家的特点，但他对中国环境有深刻理解。他们两个人都很务实，尊重技术和人才，但在应用时，两个人却各有侧重：侯为贵更强调深入群众的重要性，他本人每年都会组织大规模的基层调研，了解员工的想法，并且进行改进，他的许多决策就是依据基层员工和客户的真实想法。而任正非则更重视运动战的思想，他对每一员工灌输一种理念，要么成为领先者，要么被淘汰，没有第三条路。“企业就是要发展一批狼。”任正非先生说狼有三个特性：狼嗜血，什么地方一有血腥味很快就闻到了，企业要对商机非常敏感，任何地方有利益、有商机，要像狼闻到血一样，马上就能够敏锐地感受得到；狼

不避风雨，不怕寒冷，寒天大雪狼也要出动，即使环境再恶劣也要活下去；最重要的是狼有第三个特性——成群出动。中国人说虎狼成群，意思就是狼一出动就是打团体战，从不单兵出击。

两个精神领袖个性不同导致的文化差异，而文化差异，导致两家公司在增长方式、执行力和市场竞争力方面的差异：中兴更加稳健，而且不太容易错失重大机会，未来更具有可预测性。所以当 2000 年全球高科技业的泡沫开始破裂时，中兴宣布这一年是“速度年”，2001 年–2003 年包括华为在内的各厂商在大量裁员或停止进入，中兴却大量招人。而华为则具有更强的执行力，在市场上也更具有攻击性，敢于冒险。这恰好就应了那个形象的比喻：中兴像一头牛，而华为则更像一匹狼。

相对于目前被广泛关注甚至推崇的“狼文化”，外界眼中中兴的“牛文化”，也许显得迟缓且不合时宜。但是，文化的真正力量，也许要等几年、十几年甚至几十年、上百年之

后，才能显现在后人身上。那时，侯为贵、任正非也许已经没有机会查看结果，不过，正如任正非所说：“任何资源都会枯竭，只有文化生生不息。”也正如侯为贵所言：“如果说我对中兴有什么贡献的话，可能只留下了一点文化。”

个性特征比较		
	任正非	侯为贵
管理风格	狼性十足，极富攻击性，敢冒风险，不循规蹈矩，被诟病为“是非不分”	稳健，较少过激行为，被形容“以和为贵”、“温和的机会主义者”
管理手段	军事化	人性化
管理文化	整齐划一战争化	温情文化
人事管理	结果导向，寡情	知人善任，重情
领袖气质	外方式	内敛式
个人性格	严厉刻薄	宽容敦厚
技术策略	赌徒心态，	市场导向
	曾说“这次研发如果失败，我只有从楼上跳下去”	
权力分配	集权，认为“没有独裁，明主就不可能生长”	授权，但以权威保证自己的最终话语权
管理思想	辩证法	中庸之道
关于客户	花时间去让客户听他说	话时间听客户说

(本文节选自《长盛力—缔造富有灵商的管理文化》一书)