

91 金融许泽玮担任厦门银行独立董事

开启“互联网 + 金融”大时代

■ 江铃 报道

厦门银行近日宣布，经中国银监会厦门监管局批准，于5月20日正式聘任91金融创始人、CEO许泽玮担任独立董事。

互联网金融企业领军人物被监管层吸收进入银行业，担任独立董事，在业内尚属首例。

业内普遍认为，此举开创了“互联网+金融”跨界合作的新时代，具有重要的、突破性的标志意义，这意味着91金融所开创的互联网金融服务平台模式被监管层所认可，91金融由此跻身金融业主流。同时91金融引领的互联网金融生态系统正在释放越来越大的聚变效应和社会反响，其所进行的超越行业的突破式创新，为整个互联网金融行业的发展，开创了新局面。

由互联网金融企业CEO担任传统银行独立董事，消息一出，立刻引起互联网界和金融界热烈讨论。在“互联网+”的大背景下，此举具有重大意义，象征着互联网金融公司和传统金融机构之间的大融合。

厦门银行党委书记、董事长吴世群表示，这是厦门银行在“互联网+”时代的一次全新尝试，互联网+金融的未来充满希望。作为国内最大的互联网金融服务平台，91金融创始人、CEO许泽玮表示，此次91金融和厦门银行的“联姻”，是厦门银行在公司治理结构上进行大胆尝试与突破，也是双方在“互联网+”思维带动下的一次创新性举动。

相比“以我为中心”的IT思维互联网时代，新的互联网时代则是DT思维，“以他为中心”，去中心化，而“互联网+”正是让互联网思维从IT行业走向DT行业，带动行业的大融合。在“互联网+”的思维下，在万物互联的趋势下，创新成为传统金融机构和互联网企



● 厦门银行高管及董事会成员来访91金融北京总部，并与91金融高管合影

业的联结纽带。

业界普遍认为此次聘任对于双方来说都有重要意义。

一方面，对于91金融来说，“互联网+”的风口下，银行向互联网金融企业抛出橄榄枝，在这个信任产生价值的行业，即是对91金融公信力的提升。更为关键的是，还预示出互联网金融企业和传统银行之间深层次合作的趋势。未来91金融和厦门银行双方将进行更为密切和深度的合作，包括区域扩展、产品合

作、服务提升等各个方面。

另一方面，作为两岸合作样板银行，厦门银行在对台业务方面全面领跑，在新兴企业贷款上特色鲜明。随着“一带一路”战略的推进和实施，地处福建自贸区的厦门银行将面临着不可多得的机遇，“互联网+”将在厦门银行打造差异化竞争优势中扮演极其重要的角色。

许泽玮表示，独立董事对上市公司及全体股东负有诚信与勤勉义务，自己也将全面认真

履行职责，维护公司整体利益，更关心中小股东的利益，而且从互联网金融的角度，对公司的战略、业绩和资源问题等做出独立判断。

许泽玮强调，“互联网+”让金融市场迎来了一次革命，互联网金融真正成为传统金融机构的“前台”，未来互联网金融公司将致力于无限提升“前台”的质量、速度和广度。而在这一过程中，91金融将积极发挥领头作用，锐意进取，为双方大融合做出最大努力和贡献。

创建和谐企业的几点思考

■ 中铁武汉电气化局集团有限公司 李冰

实现社会和谐，建设美好社会始终是人类孜孜以求的社会理想，也是包括中国共产党在内的马克思主义政党不懈追求的社会理想。创建和谐企业是构建和谐社会的组成部分。企业是社会的细胞，建设和谐企业，是企业不断发展壮大的必然要求。

一、企业的和谐体现

《现代汉语词典》对“和谐”的解释是“配合得适当和匀称”，指事物的各局部或属性通过自组织（互相和合）而协调为一个整体。要建设和谐企业，首先要了解不和谐的现象，什么是“不和谐”？狭义地说，不和谐就是不团结、不公平、矛盾多，不和谐就是发展不协调。企业不和谐的现象主要体现在四个方面：

一是管理者与被管理者之间的矛盾。造成企业不和谐的原因是多方面的，但是最主要的是管理者与被管理者之间的矛盾。由于上下级所处的位置不同，首先在心理上产生了距离感。再加上管理者是制度的执行者，所以在管理过程中不讲方法，言行过激，容易造成下级心理上的压力，并使其产生抵触情绪，无形中下级与上级之间就产生了隔阂。这种隔阂时间长了，便形成了矛盾。

二是员工与制度之间的矛盾。企业管理是要求按规章制度办事，这些规章制度是用来制约员工行为、维护企业所有者利益的。所以制度的执行是依靠具有威慑力的处罚功能，依靠管理者的权力来对被管理者实施的强制监督。人非圣贤，孰能无过？每个员工的身上或多或少有这样或那样的缺点，这些缺点一旦体现到工作上便要受到制度的处罚。只要有处罚，就有矛盾的产生。而且，企业的管理对规章制度要求更严，当一些处罚行使多次后，在员工心目中失去了威慑力，于是处罚的强度就不得不提高。如此下去，必然形成恶性循环，最终反而激化了矛盾。

三是员工与员工之间的矛盾。只要有人的地方就会有矛盾存在。由于每个员工的性格不同，行为方式不同，处理问题的方法不同，长期在一起不可避免地会产生这样或那样的矛盾，甚至产生正面冲突。

四是员工自身的矛盾。受员工自身心理、文化素质的影响，员工个人的思想观、人生观、价值观不同，所以对社会、工作和生活态度也就不同，有的是积极的、有的是消极的，有的是高傲的、有的是自卑的，员工自身的这些矛盾也普遍存在。

二、原因分析

1、受员工素质的影响。上下级矛盾、员工之间矛盾、员工自身的矛盾都集中反应在人员的素质上。一是个别管理者素质低，将自己凌驾于法律、制度之上，当自己的“土皇帝”，搞一言堂，个人说了算，激化了上下级之间的矛盾。二是一些员工素质低，

受个人主义、无政府主义、自由主义、平均主义等思想的影响，片面强调个人、家庭的利益，而不顾他人的利益，为了个人点滴私利，不惜牺牲国家、集体和他人的利益；把人性化理解理解为宽松管理，把和谐企业理解为无考核企业等等。素质影响观念，观念左右行动。观念的差异是导致员工之间不和谐的主要因素。

2、受传统文化的影响。封建社会里的皇族，为了争夺皇权手足相残，早有“本是同根生，相煎何太急”的感叹。著名学者柏杨也有精辟见地：“中国人的窝里斗，可是天下闻名的中国人的重要特性”。在财富日益增加，人性大肆自我张扬的今天，这种“斗争”的心理有过之而无不及。可是我们许多员工不是斗智斗勇，而是勾心斗角地窝里斗。

3、受管理制度的影响。铁路施工安全生产影响巨大，严重的还影响社会稳定，所以要求员工在工作中来不得半点马虎。管理制度是强制性的“硬”要求，严格规定员工在日常工作中应该做什么，不该做什么，甚至对员工完成某项工作的动作都有要求。但是一些处罚手段和办法过激过重，无形中便成了人们常说的“胡萝卜加大棒”的管理制度，与创建和谐企业大相径庭。

4、受社会环境的影响。员工生活在社会，离不开社会环境的影响。世界多级化、经济全球化、社会信息化所带来的员工观念的变化；社会残留着旧社会的痕迹，在一些阴暗角落蔓延着一些与改革开放、发展经济和精神文明建设不相称的丑恶现象，一定程度腐蚀着个别员工的心灵，等等。

三、创建和谐企业的思考

1、提高员工素质，树立正确的思想观念。员工素质的高低决定着员工的世界观、人生观和价值观，有什么样的素质就有什么样的价值观。创建和谐企业，要求员工有较高的思想道德素质和科学文化素质，有正确的、健全的人格和健康的心态，有正确的世界观、人生观和价值观，只有这样才能正确处理个人与自然、个人与社会的关系，真正融入自然、融入社会、融入集体。

一要加强集体主义教育。要把“人民的利益高于一切”作为集体主义教育的核心内容，培养员工的集体意识和为集体服务的能力，教育员工要服从集体决定，遵守纪律，努力完成集体交给的任务，为集体增光，教育他们团结、谦让、互助、合作，学习做集体的主人。

二要培育共同的价值观。员工的行为取决于态度，态度取决于价值观，价值观不统一，行为就无法统一。因此，企业应建立全体员工共同接受的价值观，引导员工向规范的行为方向发展。将企业的目标、宗旨、价值观变成全体员工自己的目标、宗旨、价值观。

三要建立融洽的人际关系。要大力宣传平等友爱、团结互助、宽容谦和、诚实守信的好人好事，引导员工从自身做起，从小事

做起，崇尚文明，遵纪守法，讲社会公德、职业道德和家庭美德，尊重人、理解人、关心人，努力形成相互帮助、相互关心的人际关系，增强企业的亲和力、凝聚力。

2、强化人文管理，化解工作中的矛盾。坚持刚柔相济的原则，以制度为准绳，把企业文化的“柔”溶入制度化管理的“刚”，做到刚柔相济。

一要尊重人格。坚持人与人之间的平等是科学发展观的要求，也是实现企业和谐的基础。每个都需要被尊重，特别是对人格的尊重。作为管理者要以一颗宽容的心对待员工，不要在员工面前摆“官架子”。员工大都各有专长，管理者应虚心向他们学习，你对员工越真诚，员工越会把你当着知心人。员工有不对的地方，要主动做好思想工作，用适当的方式，该批评则批评，不要“指桑骂槐”，更不应说一些伤及人格的话，这样不仅不利于问题解决，反而容易激化矛盾。

二要按章办事。管理者要在创建和谐企业中发挥主导作用，特别是第一管理者要做执行制度的表率，在组织生产、行使权力中倡导按规章制度办事，特别是在处理违章违纪时，不能视制度为儿戏，随心所欲，把执行力曲解为权威或权力，搞一言堂，一人说了算，把个人凌驾于制度之上，必须照章办事，按制度办事，靠制度管人。这样，员工才能口服心服，消除抵触情绪。

三要以德治企。法制的功能靠威慑力来维持。威慑是外来的，强加于人的。人们的服从，是被迫的，勉强的，消极的。德治，是通过教化来统一人们的思想，从而统一人们的行为，并将人们的行为自觉纳入管理者所期望的轨道。这样，就有可能形成强大的凝聚力。德治方法很多，首先要“以正己来正人”。孔子教化的主要形式，是言教与身教相结合，以身教为主。企业管理者既要重视用道德去教育员工，更要重视以身作则，用自己的道德行为去引导、熏陶员工；其次要以“君子之心来度员工之腹”。人无完人，金无足赤。作为管理者要加强自身的修养，要辩证看人，客观看人，全面看人。既要容人优点，也要容人缺点；既要容人成功，也要容人失败；既要容得下比自己高的人，也要容得下比自己低的人。切不可自恃高明、自以为是、盛气凌人，甚至拒人以千里之外。第三要以“严父之情，慈母之心”来关爱员工。管理者要像对待自己孩子一样，以博大的胸怀去理解员工、包容员工、关爱员工、团结员工。

当然，人文管理不等于宽松管理。决不是一讲人性化就不讲原则、不讲工作标准、不讲工作要求，无原则地迁就员工的缺点和错误。对原则性问题，对重大事项一定要坚持原则，严格要求，严格管理，否则，便会发生“千里之堤、溃于蚁穴”的悲剧。

四要柔性规章制度。企业的规章制度是强制性的，每级组织必须不折不扣地执行。创建和谐企业就是要将制度的“刚”性进行适当“柔”化，注入人情味。把规章制度的硬性约束，通过企业先进文化建设过程中通

俗易懂的语言和寓教于乐的形式，加以固化，促使员工对规章制度的理解和认同。

3、改善环境条件，营造和谐氛围。俗话说：“蓬生麻中，不扶而直；白沙在深，与之俱黑”；古人又云“近朱者赤，近墨者黑”，可见环境对人的影响是极大的。企业管理者要把环境建设作为创建和谐企业的重要措施。

一要创造优美的自然环境。共同生活在这个大集体中，营造一个和谐宽松的工作环境决定着员工的工作心情。圣人老子就提出了“人法地，地法天，天法道，首法自然”的“人与自然和谐发展”的思想。不断改善企业的办公、工作和生活环境，让员工心情愉快地投入到工作之中。

二要创造和谐的工作环境。创建和谐企业还要积极为员工创造一种宽松的工作环境，为员工提供良好的成才环境，建立合理的劳资关系，提供良好的福利保障。要通过开展形式多样的主题活动，来融洽干群关系、上下关系和员工之间的关系，使员工之间能形成一种祥和、融洽的气氛。

三要创造丰富的娱乐环境。随着人们生活水平的提高，员工生活质量发生了改变，不仅仅是享受勤奋工作的乐趣，新型员工要求既能工作，又能休闲娱乐，感受生活的快乐。企业不仅仅只注意员工上班的几个小时，还要关注员工的业余生活，经常开展集体活动，通过活动及时缓解工作中的不良情绪，不断增进员工和企业的感情，增强企业凝聚力。

总之，创建和谐企业，能有效激发每名员工的积极性、主动性和创造性，推进企业各项工作顺利开展。

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药有限公司生产

海南快克药业总经销

亚东视角

简单粗暴的O2O还能走多远

越来越多的互联网公司开始将“O2O”作为标配添加在自己的企业介绍中，不提O2O似乎成了很没面子的事。这样的疯狂同时也引来了资本的共舞，O2O开始频繁出现在商业计划书以及投资协议书中。以BAT为代表的互联网巨头在O2O领域的频繁出手更是让O2O行业看起来无比诱人。

事实上，情况真的有这么乐观吗？我们来看看餐饮行业。2014年国内的O2O市场中，餐饮行业市场份额占比高达43%，居首位。预计到2015年，我国餐饮行业O2O市场规模将达到1200亿元左右。资本市场对于餐饮O2O也是相当照顾。今年1月7日，餐饮外卖平台“零号线”完成B轮融资，金额约3000万美元，由腾讯领投，红杉资本及戈壁资本跟投。1月27日，网上订购平台“饿了么”完成3.5亿美元E轮融资，投资方包括中信产业基金、腾讯、京东、大众点评、红杉资本。遗憾的是，除了我们熟悉的这2-3家企业，大多数企业还没有进入我们的视线就已经提前退场，如菜谱网、壹外卖、飞猫送餐、阿姨厨房、嗨生活等等，餐饮行业大多数O2O的企业，生存时间不超过1年，能坚持3年仍然在运营的，算是难得。

旅行业电商风起云涌，各类在全国小有名气的网站和APP数不胜数，远胜于传统公司。按照主营业务的操作方式，旅游O2O项目基本可以分为两类：侧重某些品类旅行产品生产、服务商类，例如酒店点评的到到，以前仅做比价的去哪儿，门票为主的同程和驴妈妈等，以及综合提供商类，即不但提供自营服务，而且兼作供应商平台，如携程和途牛。同样遗憾的是，大量不为人知的公司在日新月异异的O2O浪潮中一批又一批的倒下。在这个领域，小公司很难突破几大巨头的布局。

最近，美业O2O开始风起云涌。在应用市场上搜索“美甲”二字，能够蹦出100多个应用。随着雕爷的“河狸家”上门美甲的迅速崛起，以美甲为首的美业O2O市场被疯狂热炒。上门美发、美妆、上门按摩、spa等项目如雨后天春笋般出现。但是传统的美业是否连上网就能成功转型O2O呢？全国的美业O2O大部分发源于2013年，而短短一年内，已有多个项目挂掉。有些问题很难被有效解决，如何保证和监督服务人员上门服务的质量？如何保证服务人员工作过程中的人身安全？等等。而且，大多数的服务都是低频次、非刚需的，很难迅速得到大的流量。如果这些问题得不到解决，估计也是好景不长。

我们很难做出非常精准的预测，因为互联网领域的成功，本来就充满着变数。我们能做的，只是基于过去成功或失败的经验进行总结，避免后来者重蹈覆辙。

1、选对行业。不同产业受到互联网影响的程度是不一样的，也就意味着不同行业O2O项目面临的挑战和机遇是不一样的。互联网行业的来临对很多行业带来了冲击，但仍然有很多领域无法被替代；也有很多领域未来会被替代，但存在明显的“时差”。创业者要善于利用产业时差，去发现那些尚未被重视但是具备一定潜力的行业。不要选别人已经很成功的行业，也不要选时差太明显的行业。

2、做好产品。O2O只是一种形式，互联网只是一种工具，最终还是要回归到用户需求本身。解决的问题是不是用户的刚需？用户是不是愿意为之买单？是不是高频次的消费？这些问题都将决定这个O2O项目的生命力。创业者要抛开所谓的O2O外衣，去找到这个产业的本质和用户的痛点。脱离了产品价值去谈互联网，等同于和太监谈恋爱。

3、做足文章。互联网时代的“人人皆媒体”的效应，使得媒介传播效率大大提高，除了产品本身的重要性，你必须做好品牌的“文章”。优质的内容、事件是品牌传播的关键。叫个鸭子、鹅滴神这种项目的走红，和一个好的名字有很大的关系；三只松鼠和黄太吉的成功，已经足以说明品牌的个性在O2O模式中的重要性。

4、规避竞争。一些大的平台携用户和数据占有入口资源，会让很多新进创业项目卷入这个“黑洞”。创业者在自身资源和能力还不具备迅速做起势能的时候，要注意回避平台黑洞，不去跟这些大平台拼流量，最好选择重度垂直的细分市场，宽度一公分，深度一公里，通过精准的定位，找到自己的细分市场，做深做透。

5、备足弹药。行军打仗，不能没有“弹药”，大多数O2O企业的倒下，都和钱有关。在比你更有钱的竞争对手面前，你就是再有节操也没有用。我经常和我的学生说：“人人都有改变世界的梦想，但并不是人人都有改变梦想的实力。”对于创业者而言，有时候，速度胜过一切，你必须在短时间内形成细领域的绝对优势，然后立即去融钱，再回头持续打造品牌，慢一步就会被赶出局。

一言以蔽之：简单粗暴的O2O一定走不远。“跟随”和“复制”没有办法给我们带来想要的成功。如果你想收获不一样的成果，就必须走一条和别人不一样的路，只有这样，才能让别人无路可走，让自己突出重围！

（作者：王亚东，厚德企管总裁，“智慧中国行”发起人，“亚东会”荣誉会长，中国著名商业模式设计专家）