

# “我们正在引领中国生鲜产业的发展”

## ——河南众品集团董事长接受央视著名主持人欧阳夏丹采访

■ 本报驻河南首席记者 李代广

11月28日,由河南日报报业集团和法国·斯坦福联合主办的“第十一届大河财富中国论坛”在河南郑州隆重举行,论坛主题为“+时代:构建商业新未来”,次主题为“+天下:中原崛起新跑道”,来自国内外的千余位嘉宾,共同围绕烹制了一场年度财经盛宴。

河南众品集团董事长朱献福与河南省知名企业家陈泽民、景柱、张瀛岑、朱文臣、秦英林,在主论坛“大企业家,大企业+”上,围绕“新经济、新常态、新举措,新发展”进行交流分享,朱献福站在企业发展规律、行业发展规律、社会发展规律及自然发展规律的角度上,阐释讲述了从众品到鲜易的案例及故事,全新的视角、辩证地解读了新经济与传统经济融合的发展之路,为中小企业、传统加工制造业及食品企业的发展贡献智慧,引起了与会者的共鸣。

论坛由央视著名主持人欧阳夏丹主持,朱献福董事长和其他几位企业家一起接受了采访。

### 创新,改变着我们的基因,也是我们不变的基因

欧阳夏丹:去年,我参加了大河财富论坛,一年的时间过去了,在“+时代”来临的时候,我们的企业,我们的业务范围和业务领域也发生了变化,一开始,请各位老总依次、简短的重新介绍和定位一下企业。

朱献福:公司现在的定位是O2O生鲜供应链服务商,我们的愿景是致力于构建智慧生鲜供应链生态圈。

欧阳夏丹:在各个的领域,传统企业都在和互联网融合,在这个转型的过程中,听很多人说2015年,中国经济,特别是对传统企业而言很难熬,天气那么寒冷,很多体制比较差的企业熬不过寒冬。我不知道你们所处的行业,有没有经历过这样或那样的煎熬,你们会采用什么样的方式去抵御这股寒潮呢,你们

的过冬术是什么?

朱献福:这个话题是自然规律,做企业的是经济规律,社会有社会规律,自然规律呢,春夏秋冬。站在企业的经济规律来看,像我们这种有着20多年的发展历程,经历过产品周期和产业周期的企业,在发展的每一个阶段、每一个时期我们都基于对社会经济规律的洞察,做了一些创新和改变。

在冬季到来之前,在秋季丰收的时候,我们就以站在后天的视角,对社会环境、企业环境、行业环境进行研判,这个问题解决了,那么自然而然地在经济寒冬之下实现企业持续健康成长?企业的可持续发展,一方面得益于企业的自身的素质;另一方面,更重要的是企业基于外部生态环境和企业自身环境的变化,从提升内部的内生力和外部的竞争力来讲,对企业的基因的进行改造创新。五年之前,我们是加工制造业,从2010年,我们开始向服务业转型,到了今天,我们是平台型企业,未来将是生态型企业。我们的每一步转型,就是基于对每个发展阶段的研判和顶层设计,我们始终在践行、探索转型升级的新模式、新路子,寻求新的价值增长点。创新,改变着我们的基因,也是我们不变的基因。

### 我们正在引领中国生鲜产业的发展

欧阳夏丹:为什么你们的转型那么快,那么的成功,你们的秘诀在哪里?

朱献福:创新驱动发展。在过去,我们的快速发展主要依靠资源要素驱动和投资驱动,现在更多以创新驱动为主,把新的、高端资源要素进行整合,互联网和社会经济的深度融合,在经济领域催生各种新的形态,大家都在谈4.0,那么我们在做2.0和3.0的不同的事情,在做生产性互联网,企业和社会缺的不是产能,而是生产性的服务企业,我们就是在这种新形式、新业态的情况下,探索出属于我们鲜易的新业态、新模式,我们正在引领中国

生鲜产业的发展。

### 企业的转型升级是一个系统的工程

欧阳夏丹:刚才的讨论,有讲发展举措的,也有讲内心感受的。在这样一个寒冬,实际上我感受的在座企业家火热的心。很多的同行,都很像听取一下你们的经验。在这一年当中,你们或多或少都在互联网方面做过一些尝试,在尝试过程当中你们遇到的困难是什么?你们当时又是怎么处理的?

朱献福:困难是常态的,企业的转型升级是一个系统的工程,首先新思维、新能力的重构。过去,我们做的是传统业态,现在面对互联网新技术与社会经济的融合,通过技术进步,提升了效率以及组织变革,促进了生产要素的集聚,重塑了创新体系,这种创新确实是思维方式的问题。

其次是新能力,过去我们的要素资源配置以及能力素质,跟现在的资源要素配置发生了很大变化。面对内外部环境的变化,回归到商业的本质,我们在创新的过程中,通过产品和服务,硬件和软件,综合科学技术和落地。现在,我们处于一切业务数据化的过程,线上的三张网“鲜易网、冷链马甲、日日鲜”的快速发展,只是O2O冰山上的一角,线上业务的快速发展需要冰山下巨大的产业体系的支撑,我们基于20年的沉淀和发展,构建起系统化的生产性服务业和流通性服务企业,是产业互联网发展的根基。现在和未来,我们正在努力数显数据的业务化。

产业互联网不同于其他互联网,互联网的发展分为四个阶段:第一阶段是门户互联网,第二阶段是渠道互联网,第三是供应链互联网,现在已经到了产业互联网。我们必须站在生态的角度进行跨界融合,进行界面的、横的系列创新,必须打破企业、行业界限,不单是以企业的角度来考虑和看待资源配置,而是以全球化的视野,整合生态圈的高端资



● 图为河南众品集团董事长朱献福(右)在接受央视著名主持人欧阳夏丹采访。

源要素,共享标准、技术、信息、金融,尤其是人才等,和生态圈的创客一同创新创业。

中国的肉类食品企业是1995年开放的,互联网是1994年,20多年的发展,互联网向下走,互联网的下半身是实体经济,实体经济往上走,剪刀差在形成,这个过程就是我们价值形成的过程,是我们转型的过程,相信通过我们的实践,一定会探索出一种新模式、新业态,现在我们在引领中国生鲜供应链这个业态,我们很有信心。

欧阳夏丹:这个过程最难的什么啊?

朱献福:是思维和新能力的问题。

### 构建国内最大的垂直生鲜电商平台鲜易网

欧阳夏丹:畅想一下十年后的公司会是什么样子,不是我们不明白,是世界变化太快,或许我们获取第一桶金的时候,都可以用艰苦奋斗形容,而现在的互联网新贵小米等,他们用了四年的时间,实现了企业市值450亿美元的估值,他们的发展模式肯定与我们传统产业不一样,把你们的发展模式和互联网的发展模式进行对比和分享,展望一下,十年为期限,企业会是什么样子,互联网会成为你们的渠道啊,未来的发展蓝图?

朱献福:不要说10年了,未来的3到5年,要么互联网化,要么被互联网化,这是趋势,这是不可阻挡的潮流,我们顺势而为,洞察发展规律,包括经济规律和社会发展规律,我们要做的工作就是如何适应环境发展。从

公司历次的转型升级,就是实现资源要素配置、组织变革还有商业模式三位一体化,推动转型升级的发展。在座的河南互联网企业,很多做数据和门户、渠道的,而鲜易做的是产业互联网层面,定位于B2B层面的,B2B是大宗的,是服务业的,是理性的,如说颠覆的话呢,只能说是思维方式的颠覆,而商业的本质以及回馈客户的价值是不能颠覆的,我们是迭代创新,是小步快走式的创新,我们每个时期都是这样过来的。

根据公司的战略定位——O2O产业互联网平台,首先,我们构建了目前国内最大的垂直生鲜电商平台鲜易网,另外一个冷链资源公众交易平台。线下,我们构建了食品产业链和温控供应链,通过我们的线上、线下融合,逐步实现数据的业务化。现在,我们不敢讲是大数据,但至少是专业数据。我们的数据来源通过以下途径,一方面通过物联网技术的应用,自动或许产业链的数据,另一方面是社会的、来自于BAT的数据。

业务数据化的过程是一个物理变化,这个过程需要二十年的沉淀和产业基础。量变引起质变,化学变化就是数据业务化,基于数据实现基础的业务转化成增值服务,这个过程对我们的思维和能力是一个重塑和再造过程。在这个过程中我们要打破界限,开放共享、共生共赢,在未来十年中我们将承托万亿产业、创造千亿元价值,带动百万创客,使公司的价值和企业文化、社会价值、生态价值相统一,为客户、为员工、为社会创造价值。

# 员工激励不能忽视的6个方面

■ 初咏梅

优秀的人才才是企业的核心实力,稳定的工作团队能够帮助企业实现稳定持续的发展。如何更加高效地管理企业的人才呢?如何缓解企业的人才流失问题呢?如何鼓励员工更好地开展工作呢?先来看看,什么是员工激励机制?

员工激励是指企业或组织通过适当的形式,制定行为规范、制定奖惩机制,与员工进行信息交流,最终激发、引导员工的工作行为,最终达到企业或者组织的目标。员工激励机制主要是通过外部的刺激因素来影响员工个人的行为,管理者可以根据不同员工的行为方式和特点,制定相应的措施激发工作人员积极性,提高员工的工作效率。

员工的工作效率和工作效率决定了企业的运营状态,因此,企业需要充分重视员工的工作状态,建立良好的激励机制,解决人力资源管理中的问题。全面的、多层次的、科学的激励机制能够充分调动员工的积极性和创造性,有利于开展企业的各项工作。

### 企业人才管理中的三个问题

不重视员工激励机制。部分传统的组织不够重视人才管理,忽视了员工激励机制的建设。这些企业没有认识到人才竞争在激烈的市场竞争中发挥的重要作用。企业应该重视对人才的管理,完善企业的人才激励机制,充分调动员工的积极性和主动性,挖掘人才潜在的能力。作为企业的管理人员应该转变自己的管理思维和管理方式,重视员工激励机制的建设。

缺乏完善的激励方式。企业的管理阶层不够了解激励机制的具体建设方式和使用方式,对员工采取同样的激励方式,忽视了不同员工的个性和特点。多数企业采取奖金刺激

的方式,对员工的良好表现进行了鼓励,但是企业的这种做法并没有满足员工的精神需求,忽视了员工真正的意愿。企业需要充分了解员工的个人意向,通过不同的激励方式,满足不同的物质和精神需求。

部分企业没有结合企业自身的情况制定激励方式,仅仅是参考其他企业的激励制度,盲目地运用优秀企业的激励机制。但是,不同企业的条件不同,员工的需求也会有所差别,因此,盲目的员工激励机制不能满足员工个人的需求。企业在制定激励机制时需要与员工进行充分的交流,做出调查和分析,针对企业的特点和员工的需求制定员工激励机制。

对员工激励机制的认识不足。一些企业认为应该制定高强度的员工激励机制,满足员工的需求。这种做法忽视了激励机制的本质要求,过度的鼓励增加了员工的工作压力,不利于员工工作的开展。企业的管理者一味地加大企业激励的程度,增加了企业的运营成本,员工的积极性却无法调动,无法发挥激励机制的作用,没有收到激励机制预期的作用。企业的管理者应该在企业激励机制中投入适当的成本,合理地利用激励机制,充分调动员工的积极性。

### 员工激励不能忽视的6个方面

合适的精神激励方式。精神激励是员工激励中的核心方式,满足员工的精神需求,为员工创造良好的工作环境,让员工充满归属感,能够有效地提高员工的工作效率和工作效率。企业在招聘人才时就应该告诉应聘者公司的实际情况,为应聘者提供真实、完整的信息,双方之间互相信任,有利于日后工作的开展。这种在完整信息下完成的招聘活动,很大程度上可以降低企业人才的流失率,帮助企业留住人才,企业在招聘的第一阶段就为人才流失做出防范措施。

首先,建立企业文化。企业文化是企业发展的基础,良好的企业文化具有极大的激励作用。企业需要建立团结向上的精神动力,在激烈的市场竞争中具有一席之地。企业需要根据企业自身的特点建设企业独特的文化,让企业上下形成强大的凝聚力。企业的团结奋进的精神能够感染到企业的每一位员工,让员工在这种向上的环境中充分地发挥自己的作用。

然后,建设荣誉鼓励机制。实际工作过程中,员工渴望实现自身的价值,想要获得认可和鼓励。企业应该根据员工的实际工作情况开展荣誉奖励机制,承认员工优秀的工作效果,肯定员工的贡献,尊重员工在工作过程中提出的良好的建议和策略。这种荣誉鼓励的方式能够让员工获得自我肯定的满足感,在企业中有强烈的归属感,充分调动了员工的积极性。

适当的物质激励方式。首先,合理的工资标准。生活保障是人的首要需求,人们需要舒适的生活环境。工资是员工工作的基本保障,不同的工作岗位应该有不同的工资标准。企业需要根据员工的工作贡献制定工资标准,充分体现员工的工作价值。企业需要满足员工的基本生活需求,让他们的努力得到一定的回报,企业可以根据员工的工作质量和工作效率,本着公正公平的原则给员工恰当的待遇。

其次,合理的福利标准。企业的福利是员工工资之外的奖励,是企业留住人才的重要方式。企业需要建立合理的福利标准,通过鉴别员工的工作表现和工作的贡献来发放员工的福利。例如,企业可以将企业的利润作为员工的奖金,为员工制定各项保险和住房补贴等福利形式。

企业在追求经济效益的同时应该加强对员工的关注和关心,及时地了解员工的发展动态,改善员工的工作环境,让员工能够在舒适、稳定的环境中工作,及时地修缮办公室的设备,加强与员工的交流,让员工能够发挥自己的潜能。

发展目标的鼓励方式。员工在企业中的发展前景是员工关注的主要因素之一,因此,企业在进行人才招聘的过程中应该告诉应聘者企业的发展战略,企业的发展目标以及员工的提升空间。当应聘者衡量自己的发展空间选择企业之后会重视自己的工作,对自己的日后发展有一定的了解,这在一定程度上减少企业人才的流失。

企业有着自己的发展目标,工作人员具有自己的个人目标,企业管理可以将员工个人的发展目标与企业的长远发展结合起来,通过实现个人目标的形式来达到企业的发展目标。企业应该为员工提升一定的发展空间和发展的机会,满足员工物质和精神需求,让员工实现自己的价值。企业的管理者需要了解如何去管理企业的员工,了解他们的内心的需求,为他们打造发展的平台,让员工实现自己的个人价值。企业帮助员工实现个人的发展目标能够帮助员工实现个人价值,对企业的发展具有巨大的促进作用。员工需要根据企业制定的分期发展目标开展自己的工作,完成自己的任务,实现个人价值。

制定差异化的激励方式。企业的管理者需要加强与员工的交流,充分了解员工的需

求,针对不同的员工制定不同的激励制度。同时,企业在不同的发展阶段可以采取不同的激励方式,充分考虑员工的区别,针对员工的特点进行鼓励。不同年龄段的员工有着不同的需求。影响员工工作效率的因素包括:企业的工作环境、经济条件、自我发展空间等。企业需要针对不同的员工制定不同的鼓励方式,最大限度地满足不同层次员工的需求,充分发挥激励机制的作用。

加大员工在企业的参与度。增强员工在企业中的参与度能够满足员工的精神需求,帮助员工实现个人价值,可以最大限度地调动员工的积极性,激发员工的潜力。企业可以让员工参与到企业的管理工作中,帮助员工了解企业的管理情况,让员工了解企业重大事件的具体情况,积极采纳员工的建议和主张。企业可以通过发放企业股权的方式让员工参与到企业的管理中,将员工的个人利益与企业的利益联系在一起,增强员工的责任感,调动员工工作的主动性和创新性。

采取奖励和惩罚并存的制度。随着我国经济的发展,市场化程度逐渐提升,企业不断地满足员工的物质需求。但是,部分企业发展过程中在员工激励中投入大量的资金,收到的效果却不明显。因此,企业需要反思正确的鼓励制度的建设。员工多数会十分计较个人的得失,涉及到自身利益会极其努力,因此,企业可以利用员工的心态制定奖励和惩罚制度。企业通过建立优胜劣汰的管理方式,给员工创造紧张的工作氛围和工作状态,鼓励员工主动工作。淘汰的制度让工作效率较低和工作质量较差的员工离开工作岗位,加大了企业的内部竞争力度,提升了企业的凝聚力。惩罚制度能够从制度约束方面提高员工的工作质量,为员工创造紧张、和谐的工作氛围,激励员工积极工作。

人力资源管理是企业中的重要任务,是提高企业竞争力的主要方式。随着市场竞争程度不断加强,员工的工作态度和工作效率直接决定了企业的发展前景。优秀人才离开企业对企业造成了巨大的影响,企业应该重视员工离职的原因,避免产生因核心人员离职影响企业正常工作的事情。

员工激励机制是一个系统化的建设过程,并没有存在固定的、单一的激励措施,不同企业应该根据自身的发展情况和员工的个人需求制定合理的鼓励制度。企业制定员工激励机制时需要注意采取物质激励和精神激励共存的方式来鼓励员工的工作,建立差异化的激励方式,增大员工在企业中的参与度,同时注意惩罚制度发挥的作用,通过综合各种鼓励机制,改变传统的管理方式,建立符合企业发展规律和符合企业自身特色的激励机制,充分地调动员工的工作热情,让企业在激烈的市场竞争中有着自己的地位。

(作者系潍坊学院音乐学院副院长)

## 沃顿牵手伊利 全球最牛商学院 助力商界“白色巨人”

近日,伊利集团与沃顿商学院携手在北京启动商界创新型人才培养模式研究。这是全球排名第一的商学院与中国乳业领军企业的首次联手,也是不久前伊利集团主导实施的中美食品智慧谷在“企业管理和人才培养”方面的重要内容。伊利与沃顿商学院的携手,意味着“人才”这个中国乳业转型升级的战略问题将得到重大突破,也将为中国商界人才培养“全球化”与“本土化”的结合拓展出一条新路线。

伊利集团与沃顿商学院启动的商界创新型人才培养模式研究,是伊利集团主导实施的中美食品智慧谷的重要内容。中美食品智慧谷是在今年9月习近平主席访美期间伊利主导实施的智慧集群,集聚整合了众多全美顶尖的常青藤联盟名校、全球综合排名前十的及在农业、管理、生命科学等各个领域全球排名第一的高校、科研院所和机构,被称为“中美创新合作形成新引擎、注入新动能、树立新典范”。

“伊利集团潘刚董事长多次说过,中国乳业要在全球化潮流中生存、发展、乘势而上,关键在于两个轮子‘创新和国际化’和两个根本‘质量和责任’。”伊利集团相关负责人表示,推动“两个轮子”、落实“两个根本”都需要大量国际化的人才,伊利作为中国乳业领军企业,要扛起引领行业发展、在新形势下站在全球商界人才培养前沿的责任。

沃顿商学院院长 Geoffrey Garrett 在他的专场致辞中表示:“伊利是一家伟大的公司,而沃顿是全球排名第一的商学院。伊利与沃顿的合作是‘三赢’的决定,首先是促进中国商界融入全球化,其次是促进美国商界对中国的了解,第三是促进全球商业圈的稳定与重构。”

据介绍,伊利集团与沃顿商学院的牵手,正是瞄准了国际化高端人才培养这一目标。双方近日启动的商界创新型人才培养模式研究的首次交流互动,聚焦“以消费者为中心”,将沃顿商学院多年的学术研究和积累与中国市场现状相结合,甄选国际一流案例作为示范,助力伊利强化和升级以消费者为中心的发展策略。

据悉,在双方进行交流沟通后,伊利与沃顿商学院共同开展的商界创新型人才培养模式研究还将扩大范围、深化内容、结合实际、长期坚持。(国金)

国药准字H46020636

# 快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销