



### 献给西藏拉威实业(集团)成立 20 周年(1996—2016)

# 在吉祥的佛光中扬帆远航

## ——来自西藏拉威实业(集团)的特别报道

■ 本报记者 李丙驹

### 人物背景

虽然生于 1968 年“文革乱世”，但他“世乱心不乱”，受的却是“正统教育”。一路走来，耕耘播雨。从初中文化到大学本科，从“三好”学生到共产党员，从不识“ABC”到驾轻就熟的“英语高手”，拉威实业(集团)掌门人王纲翎的成长之路，无疑是共和国藏族人才明星辉映雪域晴空的一道彩虹。

拉威寓意，佛光照耀，一路吉祥。雪域拉威，艰难困苦，玉汝于成。高处胜寒的拉威，先天下之忧而忧；志存高远的拉威，后天下之乐而乐。

走过 20 年发展历程的拉威，承载着王纲翎毕生的光荣与梦想。为了寻找企业创业发展的那个伟大的阿基米德支点，王纲翎的生活几乎都在“百忙之中”……

由于业绩显著，董事长王纲翎先后被评为“中国百名改革创新风云人物”、“中国百名行业创新杰出人物金像奖”、“全国饭店业优秀企业家”、“中华英模创新人才”、“建国 60 周年中国和谐社会杰出企业家”，并兼任中国亚太地区经济发展研究中心行业副会长、西藏自治区旅游协会副会长、企业家日报社中国企业家理事会副理事长等职务。

### 人物语录

市场经济就是优胜劣汰。它既“不相信眼泪”，也信奉“强者的逻辑”，讲究“成败论英雄”。

“天罗地网”、“无微不至”是拉威管理的基本特征，或许它算不上什么“模式”，但因为精细，所以和谐。和谐，是一切管理的最高境界。

“财自诚信生，利缘信取”。一个把诚信看得比生命还重要的人和企业是天下无敌的。

做人要学“桃李不言”，做事才会“下自成蹊”。

苦才是人生，做才是得到。吃得苦中苦，成就自然来。

企业文化的根本，就是做有文化的企业。

树拉威品牌，做中国名企。

千里之行始于足下，百年企业锲而不舍。

西藏拉威实业(集团)公司董事长王纲翎



企业家日报微信公众平台  
二维码



中国企业家网  
二维码

### 序言

岁月的年轮总有一些印记会引起人们特别的关注，比如 2016 年。对全国而言，中国共产党建党 95 周年；对西藏自治区而言，是西藏和平解放 65 周年；对西藏拉威实业(集团)而言，是成立 20 周年。罗列这三个纪念日不为别的，只是想通过西藏拉威实业(集团)20 年的发展变化，来折射西藏的“天翻地覆慨而慷”。这当中，企业的发展是一方面，但拉威取得非凡业绩的事实，让人们看到了西藏经济社会发展一个绚丽的缩影。

“往事只堪哀，对景难排。”帝王将相的慨叹只不过是一声历史的回响，走过 20 年峥嵘岁月的拉威集团，把过去的喜怒哀乐都变成了亲切的怀念。那些创业的艰辛、改革的阵痛、成功的喜悦，记载了拉威从无到有、从小到大、从弱到强的创业发展轨迹。20 年，7300 多个日日夜夜，其间的沉浮跌宕，披荆斩棘，无不令拉威人梦绕魂牵，他们饱蘸心血与汗水谱写的乐章，洋溢着民族的特色，响彻着时代的强音。

历史已经记住：20 年来，令拉威人引以为豪的是不断创造无尽的可能与生机。一路走来，“山舞银蛇，原驰蜡象，欲与天公试比高”。脚踏世界之巅，头戴产业之冠，如此定位的西藏拉威实业(集团)启航“高度决定一切”的品牌旗帜，以 20 年卓越的奋斗和辉煌的业绩昭告世人：拉威“高处胜寒”，拉威壮志凌云！

“创业的艰苦都是相似的，在西藏创业则更加不易”。这是拉威实业(集团)董事长王纲翎常说的一句话。众所周知，雪域高原被称为人类生命的禁区，仅高原反应就让许多人望而却步，衣食住行尚且困难重重，还谈什么创业创新致富？在雪域高原上办企业，仅地域条件就是一道不能轻易迈过的坎。然而，拉威不仅迈过了这道坎，还成为西藏经济的一面旗帜，在雪域高原迎风招展。来之不易的业绩雄辩地证明，王纲翎创办拉威的创业之路，是一条披荆斩棘、百折不回的创业之路，是一条风沐雨、艰苦备尝的创业之路，是一条在世界屋脊上突破生命禁区、充满青春活力的创业之路。

经过 20 年的艰苦奋斗，在王纲翎的领导下，西藏拉威实业(集团)现已发展成为以宾馆酒店业、旅游产业、房地产业、物业管理、电子商务等为核心业务的大型企业集团，初步构建起了科学合理的企业管理体系和运作机制，塑造出了业界知名的“拉威”企业品牌和经营管理体系。截至目前，拉威集团总资产达数亿元，年收入逾亿元，拥有员工 700 余人，全资、控股公司 10 余家，成员企业主要包括：拉萨远景物业管理有限责任公司、西藏藏之旅旅行社有限公司、拉威国际旅行社(拉威食府)、拉威宾馆、唐卡艺术中心以及网络公司、房地产开发公司等，并在北京、上海、云南、重庆、成都、香港及尼泊尔等地设有分公司。拉威集团已发展成为拉萨市及西藏自治区规模最大、发展最快、效益最好、实力最强的第三支柱产业、骨干型旗舰企业。

20 年来，拉威集团始终秉承“诚信经营，和谐发展，锐意进取，追求卓越”的经营理念，以及“服务社会，追求于社会，用于社会，生存于社会”的经营宗旨，励精图治，求真务实，锐意创新，开拓奋进，企业发展步伐积极、稳健，初步形成了以宾馆酒店业和旅游产业为龙头，以房地产业和物业管理为两翼，以唐卡艺术推广和电子商务为契机的良性产业结构，产品和服务覆盖西南、西北、华中等国大部分地区。由于成效显著，集团先后被评为“全国 AAA 诚信经营企业”、“中国房地产先进企业”、“吸纳高校毕业生就业先进企业”等多项殊荣。

为实现企业的可持续发展，近年来，拉威集团本着“永续化经营、精细化管理和科学化



● 西藏拉威实业(集团)公司董事长王纲翎

发展”的原则和思路，在总结过去经营、提出和发展基本经验的基础上，于 2013 年正式提出进行“经营管理转型升级”和“战略产业选择确立”为核心内容的二次创业。号角吹响，进军步伐更加稳健而豪迈……

未来的拉威，将把自身的发展融入西藏自治区现代化建设的历史进程中，致力于担当企业家创新的舞台、明星企业的孵化器和创业者梦想成真的家园，力争用 10 年左右的时间，初步建立起一个资产优良，



● 西藏拉威实业(集团)公司“拉威奖学金”捐赠仪式活动现场

品牌卓越，经营科学，管理现代，团队精良，文化先进的多产业、现代化和领导型的企业集团。

“拉威事业天马行，无须扬鞭自奋蹄”，拉威实业集团董事长的豪言壮语正是对拉威集团的深情写照。王纲翎表示，为了创造更大的财富，我们只有义无反顾、一往无前，像我们敬爱的原总理朱镕基说的那样：“不管前面是地雷阵还是万丈深渊，我都将一往无前，义无反顾，鞠躬尽瘁，死而后已。”

进入“十三五”的拉威集团，在“新常态”的大道上步履更加坚实。2016 年 4 月，集团公司成立了以董事长为组长的拉威 2.0 版改革领导小组，一系列务大力沉、求

拉威集团刻画得无比生动和丰满。

相当长一段时期，记者听到一些诟病少数民族企业管理粗放的声音。见证了拉威的“人和佳景”之后，那些比无知离真理更远的偏见顷刻土崩瓦解。长袖善舞的拉威，值得点赞。

### 以人为本，从员工到人才

王纲翎在总结拉威的成功经验时，惜墨如金地说了两个字：人。言简意赅的强外，其他地方的企业同步发展、齐头并进，难度之大自不待言。但对拉威而言，用以人为本的大手笔，将“高处不胜寒”改写成“高处胜寒”，其价值意义非常深远。

蓝天云海，浩渺无际。从成都飞往拉萨的航班上，记者的思绪格外激荡。2016 年 9 月 8 日，记者应邀前往西藏拉萨，参加“第三届中国西藏旅游文化国际博览会”，并与西藏拉威集团董事长王纲翎约好在会上见面。一个盛会，一次老朋友的重逢，一种“双喜临门”的感觉让记者兴奋不已。而且，重逢的喜悦还不是最重要的，最令人激动的是，拉威集团将在世界瞩目的第三届藏博会上，签署集团历史的“第一大单”，祝贺的豪情怎能不让记者神思飞扬……

老友重逢省去了虚伪的客套，开门见山直奔主题。王纲翎说：“拉威大业的基石一是人才，二是先进的企业管理，没有这两方面，企业寸步难行。”正是在这种人才观的指导下，拉威集团先后引进了一批高科技人才和高级管理人才，推动了拉威集团的长足发展，使企业面貌日新月异。

不过，在王纲翎看来，企业发展的基石是人才和员工的共同体。企业是为国家创造物质财富的，员工群众是企业的主人，企业领导人只有依靠“员工群众，才能夯实企业发展的基础。”基础不牢，地动山摇。“要摆正员工群众的主人翁地位，充分调动员工的积极性、创造性，才能使企业产生凝聚力。企业领导人要带领员工群众去从事创造性的劳动，使员工与企业实现双赢。

当然，仅有员工群众的努力工作是不足行的，更需要人才，创造性工作。在这一方面，王纲翎得心应手，有大家风范。他一贯坚持实施人才兴企战略，对人才求贤若渴，“奉为上宾”。他说：“企业的兴衰成败，人才是关键。经营者的管理水平、员工素质，对企业发展至关重要。”为此，他在用人上，不拘一格，不分天南海北、不分男女，讲究德才兼备，提倡志同道合。

记者了解到拉威人才档案是令人钦佩的。他们在干部选拔上，坚持唯才是用、

### 上篇：人和佳景

西藏拉威实业(集团)公司董事长王纲翎说，拉威的成功，“人、和”居功至伟。“人”，就是员工和人才，也就是通常所说的“以人为本”；“和”，就是企业文化指导下的管理。就是企业的方方面面和谐运行。不管是现代的、真正的管理真理在于“和谐”，这是一切管理的最高境界。

展现在我们面前的拉威“人和佳景”是龙凤呈祥的。人才战略上，环境条件的劣势转变为优势，甚至还爆发出“不去西藏，遗憾终身”的心灵呐喊；员工管理精细到“无微不至”，一本多达几百页的管理手册，把

唯贤是举，任用全凭工作实绩，对才实学。选拔干部的原则，不搞和稀泥的平衡，严格按照“提名、推荐、考核、选举”等党管干部的程序，通过平等参与、公平竞争，把一批德才兼备、爱岗敬业、懂经营、会管理的人才选拔到企业的各级领导岗位。

王纲翎恪守正派科学的用人之道，坚决破除诸如论资排辈、求全责备、迁就照顾以及凭个人好恶选人等等陈规陋习，善于发现人才，做到识才用才，任人唯贤，多看别人的长处，坚持用其所长。对于人才的一些非原则性的缺点或错误，他总是热情地、耐心地加以帮助引导，同时更大胆地使用。 [下转 P2、P3]