

2012年5月4日 星期五

主编 莫文华 编辑 沈 艳
美编 孙 好 方 倩
组版 崔 琛 校对 夏 君

【格力电器总裁董明珠】

专业化没有“天花板”

通过董明珠，
人们记住了格力

2011年，
格力电器实现营业总收入835.17亿元，
同比增长37.35%。
今年格力把2012年的战略目标定为1000亿。
面对已经很饱和的家电市场，
格力的增长动力在哪儿？
听董明珠的解答。

详见/B3

财富对话

六安：

羽绒深加工突围战

六安羽绒——这一地域特产经过当地企业家多年孕育逐渐形成了羽绒代加工产业群，但因为缺乏有效的品牌营销、整体行业的协调管理、遭遇普遍的用工荒、企业融资难等诸多因素所致，使得这一产业外表朝气蓬勃内里则困境重重，成了徘徊不前的“代加工名牌”。当下，六安羽绒行业的企业家们是否能够博弈突围？

这些企业家们或以资本涉足建筑领域，或以合资姿态向服装靠拢，可谓是八仙过海，各显神通。而行业专家和政府主管部门给出的建议是，在政府扶持养殖完善原材料供应的情况下，做好企业自身品牌的开发，做好产品的深加工，提高产品的附加值。

详见 B4/B5

尊重个人价值才能实现企业价值

盛大网络董事长兼CEO 陈天桥



大腕
点金

企业的存在是为了赚钱，但这并非最终目的，企业还必须要理想和社会责任，如此，企业才能长久和安心。

我注意到，在如今大部分新兴企业中，女性的力量正在突出。对于这股力量，不能简单用“半边天”来描述。“半边天”这个概念，似乎是为了争夺男权，其实在为企业做贡献、创造价值上，男女绝对是平等的，没有所谓谁是“半边天”一说。

对女性价值的尊重

在当今的企业管理中，对于女性价值的尊重，需要重新发现和改变思维，这对转型中的绝大多数新兴企业来说，都涉及到未来10年的课题。

至少在整个互联网行业，我发现，包

括盛大在内的绝大多数企业，女性管理者占管理层的比率正在逐年走高。企业当家人必须认清这一形势

我注意很多人经常把男性管理者与女性管理者做对比，我认为这是一个伪命题。

男女由于性别、个性的差异，注定在处事态度、处事作用上存在区别。很多的结论的出发点，是站在男权的视角上，这本身就带有主观性。相反，我却日益从女性管理者身上感受到一切优点。比如，我最看重的“韧性”，在男性管理者身上很少见到。

盛大提出的目标是，由业务型公司向管理型公司转型、由创业型公司向可持续发展公司迈进。这一过程中，我们需要有

更多耐得住寂寞、有韧性、有忠诚，而且心思非常缜密的管理者。这些特质，在女性管理者身上尤为突出。尤其在人性化管理上，女性将发挥更大的作用。

当然，我并不是说男性管理者就不行，毕竟在盛大男性管理者是主体。我认为，男性管理者应该在继续做好本职工作的同时，多向身边的女性管理者学习，当然也包括我在内。

信任最需要彼此给予

有些企业为什么要担心女员工生育，并且还要设置一些障碍？我认为，他们是怕这些女员工影响到企业的业务和业绩。我觉得这是非常自私的想法，这样的企业也会让男性员工感到寒心。

其实，我发现女员工向企业索取的真不多，为什么我们不能把她们最基本的需求：生孩子、养孩子以及稳定的收入，一一做好呢？她们对企业的唯一要求就是，给她们信任、依赖就行了。这就像嫁老公一样，我们盛大就是她的老公、她的家。

女性是非常重感情的群体，当我们满足她们的情感需求后，她们会对企业产生强烈的归属感，也因此会给企业创造更高的价值。我们不仅关心企业内部的女员工，而且关心男性员工的家庭。除了保障女员工们的基本生活需求之外，我们还给男性员工制定“父亲假”，让他们有时间履行家庭义务。这些社会责任，我们以后一直要做下去。

(原文有删减)