

法瑞世界

FAERY & WORLD

共分享 同成长

59

第59期 2012.09.01
打造最有价值的企业内刊



浅议『谋而后动』 Discuss On Plan and then move

源远流长的中国历史长河中有充满着无数智慧，即使是今天先进的科学管理与方法，也能追溯到中国文化的渊源。现代管理理论中强调预案的重要性，古语有说“谋而后动”出自于汉代杨雄《法言义疏》“珍其货而后市，修其身而后交，善其谋而后动，成道也”。引申到我们今天的工作上，就是无论办什么事情，搞什么计划，制定怎样的思路，小到一次谈判，实施一项工程，大到建一座城市，推进一项事业，都要进行反复研究，审慎论证，在充分准备的基础上，再进行实施，也就是要“认真”当头，“快”在其后。这就要求我们在做任何事之前先做好调查和计划工作，有了切实可行的策略与方法再去执行。

其实在我们身边不乏有谋而后动者，如张小行。每次见客户之前，他都要根据我们想要达到的目标，讨论研究如何讲如何说。但在法瑞，我看到更多的是动而后谋者。在现实工作中，准备不足、未谋先动的现象时有发生。一次商务谈判，千里迢迢出差外地，公司投入财力，个人投入精力，见到客户，一谈就卡壳；一项创新工程，耗资费力，跟踪数年，签约下来，没有经过充分的实验，在设计或制造环节出现瑕疵，反复修改……这背后或是



由于知识局限，或是由于着急出业绩，却不愿沉下心来认真学习产品知识、收集客户信息，不管客户说什么，就“大胆”接话，自顾自语。结果尽管下了很大功夫，付出了很多努力，但往往欲速不达、事与愿违，不仅造成人财物的浪费损失，更影响了客户对企业的第一印象，继而影响企业的美誉度。

许多事情因为系统的规划而成功，许多事情因盲目投入而失败。让我们分析一下谋而后动与动而后谋的不同。

谋而后动是做事之前有系统的计划，把所遇到的问题尽量考虑周全，提前设定应对方案，然后在去执行；动而后谋是拿到任务后直接投入去做，在做的过程中发现问题，然后被动的寻找应对措施。

谋而后动更体现与团队的智慧与协作；动而后谋依赖与个人的能力。谋而后动崇尚团队的力量，强调发挥每个人的才智，在系统共识的情况下各尽其责；动而后谋崇拜个人英雄主义，期望英雄能拯救一切。

谋而后动者坚定方向与信念；动而后谋者容易混乱迷惑。谋而后动者获得传承；动而后谋者昙花一现。

孙子兵法云：“谋定而后动，知止而有得”，企业的决策如同作战用兵，必须做到三思而后行，从而实现“未战而庙算胜”。让我们珍视中国古训的智慧，缜密谋划、突出重点，谋而后动。对于谈判，哪些该说，哪些不该说；哪些先说，哪些后说，都要发扬“认真、快、坚守承诺”的精神，坚持事先做计划的工作作风。对计划的制定，遵照“交换、比较、反复”的工作方法，进行广泛信息收集，深入调研论证，多方听取意见建议，反复权衡比较，最终做出计划。凡遇大事和重大决策，要以冷静客观的视角，进行观察分析。不能说的话或者不该说的话，坚决不说，不能做的或时机不成熟的事情，坚决不做。“老谋深算”是成功人士的办事原则，先谋事再干事是成功人士的办事方法。

目前法瑞面临着重要的战略发展机遇，面对机遇和挑战，少谋不谋是失职，乱谋瞎谋更是不负责任，必须谋而后动，强化责任，以结果为导向去考量每一个人的工作，唯此才能把法瑞办好。

CONTENTS

法瑞世界
FAERY & WORLD
共分享 同成长

59
第59期 2012.09.01
打造最有价值的企业内刊



主管单位：

法瑞（中国）有限公司

地 址：

香港铜锣湾街1号铜锣湾商业大厦

主办单位：

北京法瑞国际文化交流中心

地 址：

北京海淀区知春路51号慎昌大厦

《法瑞世界》编辑部

顾 问：张 伟

主 编：李宗旗

编 委 会：李宗旗 朱敏

柳焕霞 李青

地 址：北京市朝阳区东四环南

路北京华侨城A2-7-2-1401室

电 话：010-86901888

邮件地址：zw@faerychina.com

法瑞（中国）有限公司关联单位

北京法布瑞克技术有限公司

北京法瑞国际文化交流中心

深圳瑞风节能环保设备有限公司

郑州法瑞工业有限公司

河南法瑞食品有限公司

《法瑞世界》杂志社

美的生活俱乐部

集团免费服务热线：400-668-7188

刊首语 01 浅议“谋而后动”

法瑞之星

法瑞之星 03 最佳贡献奖、最佳建议奖

焦点动态

法瑞动态 04 节能服务业方兴未艾，法瑞®管备受瞩目

行业动态 04 两部委酝酿惩罚性电价实施意见以促节能减排

行业动态 04 北京市《绿色建筑评价标准》即将实行

社会观察

社会观察 05 经济下行跨国公司裁员 风潮拍打中国需反思

项目案例

项目案例 07 法瑞管在北京雨润肉食品车间的运用

你问我答

你问我答 08 烟叶库送风管道解决方案专家 法瑞®管之烟草篇

法瑞学院

员工园地 09 要结果不要借口

员工园地 10 读《易友》有感

员工园地 10 常读书 共成长

企业管理 11 培训管理的13种错误

图书连载 12 《任正非华为管理日记》——连载（17）

法瑞伟博

法瑞伟博 17 倾听伟博 分享成长

法瑞倾听

法瑞倾听 18 『不景气 不气馁』

伙伴风采

伙伴风采 19 马鞍山下 雨润带动30万农户致富

法瑞之星



最佳贡献奖：李青

最佳贡献奖——李青

前不久，刚顺利与华润万家签约成功，还如期完成了某食品项目的余款回收任务，并及时跟进了天津某女篮球馆项目的事宜，取得良好进展的李青再次传来好消息：在刚过去的月份里，李青顺利拿下了某大型电子产业高科技企业项目，又以良好的售后跟踪服务收回多项尾款，并且在某药业集团项目上有所突破，完成了项目公关工作。

成功源于不懈的努力，大家常说，李青不愧是法瑞的老员工，是大家学习的榜样。她平时积极向上，工作上不仅配合较好，且表现非常努力。

在工作上，她总是能以认真、仔细、负责的态度去发挥自己最大的能量。她销售、公关能力强，业绩突出。李青的辛勤与成绩，得到了法瑞同仁的一致认可和称道。更重要的是，她的专业与耐心更得到了公司客户、合作企业的信赖，为公司业务创造更多机会和效益，为客户带去法瑞的服务与价值。法瑞的使命是“创造美好世界，帮助更多人提高生活品质”。而法瑞正是因为有了像李青这样的法瑞人，才得以让这一愿景发光、发亮，并最终去实现。让我们以李青为榜样，为了法瑞的美好明天，不断超越自己！



最佳建议奖：梁丰强

最佳建议奖——梁丰强

“做工作，就是要以工作为中心，以结果为导向；有制度，就必须严格遵守、严明落实”。

8月份的月度会议，是法瑞新成员梁丰强第一次参与，但他的这番建议给大家留下了深刻的印象。

这个建议是中肯的，也是法瑞文化的重要组成部分。以工作为中心，是要抓主要矛盾，理清思路排除干扰，全力以赴；以结果为导向，就是要善于发现和分析问题，加强过程控制意识，是责任心和敬业精神的体现。在公司管理方面，公司制度是法瑞人的行为准则和要求，每一位员工就必须严格遵守，管理者针对一些问题必须严明落实。

法瑞是一个活泼而严谨的团队，梁丰强是法瑞的新成员、新生力量。梁丰强说，他是一个热爱运动的人，平时最喜欢打乒乓球、跑步，这样可以培养自己的意志。他说，来到法瑞，感受到了这个团队的与众不同，希望自己能尽快融入进来。

■ 焦点动态

节能服务业方兴未艾，法瑞®管备受瞩目

“十一五”期间，我国节能减排工作取得了长足进展，从总体来看，我国节能环保行业已经初具规模，但是整体发展水平仍然较低，主要问题仍集中在创新能力差、结构不合理、服务体系不健全上。在面对国际金融危机和全球气候变化的挑战中，迫切需要主体经济把实施绿色新政、发展绿色经济作为刺激经济增长和转型的重要支撑。

正因如此，我国在“十二五节能环保产业发展规划”中明确提出，要用技术创新引领节能环保、创新服务模式寻找突破点，实现节能减排的长远目标。作为一个国际化的公司，法布瑞克始终专注于通过自身的努力创造出健康的环境，帮助更多人提高生活品质。近些年被广泛应用并得到高度认可的法瑞®管，再次成为行业焦点，备受关注！

法瑞®管是由法布瑞克引进、由德国原装进口纤维织物制造而成的替代风管、静压箱、保温材料、风口和风阀等功能的柔性送风系统，又称为纤维织物空气分布系统，俗称布风管、布袋风管。从送风主管道到末端的空气分布，全系统均实现抗菌节能，同时消除甲醛、乙醛、氨气、尼古丁等异味，真正实现了“健康呼吸，一管到底”，为创造健康环境提供了全面的支持，被广泛应用在食品烟草、机械汽车、电子、商超、体育中心、展览馆、物流仓库等。

法布瑞克是法瑞中国全额投资在北京中关村成立的一家高科技企业，在世界各地拥有 17 家 OEM 企业和 52 家销售办公室，法瑞致力于提供面向现实世界的创新，使产品更耐用、更节能、更环保、更高效。法布瑞克于 2006 年成立伊始，即引进丹麦“Fabricair”空气分布器来服务中国市场，通过不断的兼并收购和全球性的技术合作，成为行业翘楚。

两部委酝酿惩罚性电价实施意见以促节能减排

在我国高耗能行业投资增速持续偏高的形势下，工信部与国家发改委酝酿出台关于惩罚性电价的实施意见，以解决当前部分能耗大省的惩罚性电价节能效果日益减弱等问题。据一份分别报送国家发改委、工信部、国家电监会的研究报告建议，惩罚性电价的执行电量，应从当前向超额电量和所有电量征收的两种模式并存，统一为向所有电量征收的单一模式。

胡军峰表示：一要建立全国统一的、更严格的标准，二是要在执行层面对各地方进行后评价，并尽早建立问责机制，由国家发改委、工信部、国家电监会等三部门联合对相关违规违纪行为进行追责。胡军峰说，经济发展较快时，价格主管部门担心价格传导至下游行业并加剧通货膨胀；经济景气度降低时，价格主管部门又担心降低企业利润并导致经济“硬着陆”。胡军峰认为，随着下半年经济增幅放缓，通胀局面若得以进一步缓和，将为惩罚性电价改革提供良好时机。

北京市《绿色建筑评价标准》即将实行

北京市住建委消息：从 2012 年 9 月 1 日起，北京市绿色建筑标识评价工作，将执行北京市《绿色建筑评价标准》。

凡 2012 年 9 月 1 日后通过施工图设计审查并申请一、二星绿色建筑评价标识的项目，须按照北京市《绿色建筑评价标准》进行评审。申报程序参照《关于组织申报“一二星级绿色建筑评价标识”的通知》（京建发〔2011〕388 号）执行。

据了解，北京《绿色建筑评价标准》地方标准，对包括住宅用地、公建用地等在内的人居用地面积设定了限制，最高不超过 49 平米。



经济下行跨国公司裁员 风潮拍打中国需反思

摩托罗拉、诺基亚、惠普、松下……今年以来，受全球经济下行压力加大影响，IT、电器行业等领域的大型跨国公司出现大规模裁员。不过，与此前常被“豁免”的情况不同，多家跨国公司在中国的机构也被列在裁员名单内。专家指出，除了经济下行外，劳动力成本上升与技术更新换代都是大规模裁员的重要原因，中国企业应做好迎接新技术变革的准备。

跨国公司裁员加剧

2008 年全球金融危机以来，世界经济增速趋缓，跨国公司裁员事件时有发生。今年以来，全球经济下行压力继续加大，跨国公司裁员加剧。

8 月 17 日，摩托罗拉移动北京区的员工因不满被裁员，在北京望京地区的摩托罗拉移动中国公司大楼前拉起条幅进行抗议。这次中国区的大裁员，正是谷歌日前公布的摩托罗拉移动全球裁员 4000 人计划的一部分。

伴随着经济低迷，去年全球范围内渐渐开始了一波波裁员浪潮。2011 年 8 月，汇丰宣布计划在 2013 年之前裁员 30000 人，拉开了大型跨国银行的裁员序幕。

在裁员浪潮中，IT 业首当其冲。去年底，电信设备商诺基亚西门子通信公司决定于 2013 年底前完成全球员工总数缩减 1.7 万人。今年 5 月，全球最大的 PC 生产商惠普宣布将于两年内裁员 2.7 万人；同样是 5 月，一贯实行“终身聘用制”的日本松下公司总部首次大幅裁员。两个月前，诺基亚宣布，将于 2013 年底前在全球范围内裁员至多 1 万人。不久前，索尼公司也宣布了今年 1 万人的裁员计划……

在京的某跨国猎头公司表示，虽然目前看来找工作的人数并没有明显增多，但仍然感到今年很多大公司都在裁员或者在酝酿裁员。

中国区劳动力成本上升难“豁免”

今年以来，在欧债危机的阴影下，全球经济二次探底。现代国际关系研究院世界经济研究所所长陈凤英分析说，经济危机使得全世界的市场都在萎缩，中国也不例外。经济不景气时，市场对品牌的关注度会降低，而是更关注价格，这是所有知名企业面临的共同问题。2009 年以来，不少知名跨国公司都开始收缩战线。





虽然有专家认为公司结构调整或技术创新是裁员的主因，但业内人士认为裁员是企业迫于利润压力不得不做出的改变。对大型跨国公司来说，大规模裁员的成本很高，公司通常要对今后一段时间的发展做出预期，大规模裁员可以使企业达到削减开支的预期效果。

一名大型跨国公司人力资源部人员对记者表示，因为裁员的赔偿金很高，所以通常大规模裁员一定是经过了非常严格的规划，并周密计算了未来较长一段时间内可节约多少成本后才会很谨慎地实施。

不过，与此前裁员不同的是，跨国公司的中国区公司未能像以往一样幸免。7月中旬，诺基亚正式表示，将关闭中国两个区域销售部并进行裁员；而摩托罗拉移动在中国的裁员规模更是罕见，涉及北京、天津、南京等地。据17日参加抗议的一名摩托罗拉移动员工说，此次摩托罗拉移动在中国的裁员涉及研发、销售、市场等大部分部门，有些团队被整体砍掉，在中国裁员总人数达到了1000多人。对于此数据，摩托罗拉移动公关经理表示不便回应。

有分析人士指出，除了经济环境不好以及公司的战略调整外，跨国公司加大在中国的裁员力度与中国不断上升的劳动力成本也有一定关系。某知名企业集团一名员工对记者透露，该集团在考虑缩减成本时曾有高层提出过，因中国劳动力成本上升，希望能够削减中国地区的人力成本。

中国企业需迎接新技术变革



商务部国际贸易经济合作研究院研究员、跨国公司研究专家王志乐说，摩托罗拉、诺基亚这类公司的裁员说明了一些公司在产品加速更新换代过程中经营不善。

陈凤英说，跨国公司的战线收缩是全线收缩，不会只针对某一个地方。中国因为经济增长形势相对较好，所以这些企业收缩中国市场的时间延后了。但是目前，我国经济也在回调之中，企业对市场的预期不如以前，裁员也就波及过来。

此外，经济危机使得产业革命的速度在加快，技术更新的周期在被迫缩短。陈凤英说，经济不景气刺激了企业加快技术更新的步伐，大浪淘沙的进程在加快。几年前难以想象摩托罗拉这样的企业会被收购和裁员，如今就成为现实。

专家认为，技术更新的速度在加快，企业转型的速度也必须跟上，而转型过程中，裁员不可避免。过去的几十年间，世界通信、电器等行业从欧美转移到日韩再到中国，经历了一个漫长的时期。今后，这种产业转移和更新的速度会加快。中国企业要做好迎接新技术变革的准备。

法瑞管 FearyDuck

在北京雨润食品有限公司肉食品车间的应用

北京雨润食品有限公司创建于一九九八年十月，座落在北京市通州区台湖创业园1号，注册资本1000万元。北京雨润食品有限公司是雨润集团设立在北方的重要肉食品生产基地之一，公司主要从事低温肉制品的研发、生产、加工和销售，产品主要销往华北地区。

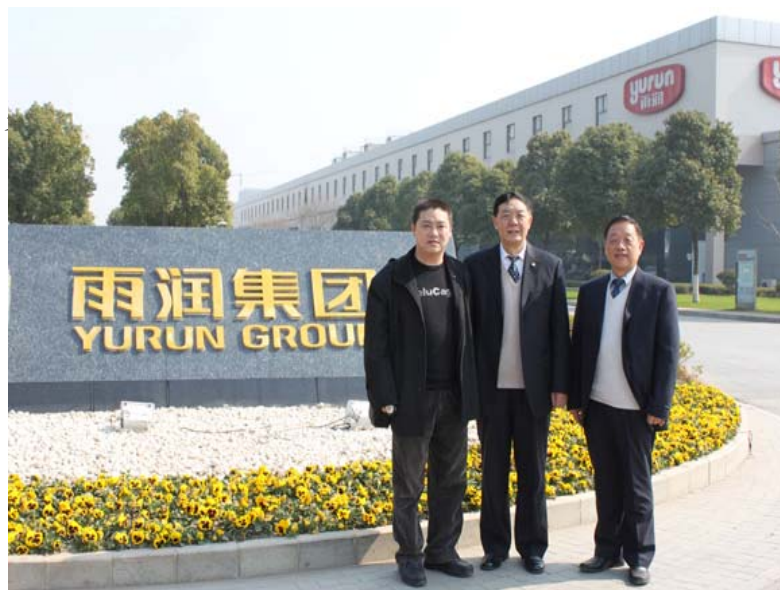
由于北京雨润灌装间和内包装间工作区域的温度保持在低温 10°C - 12°C 之间，制冷量大风量大。在低温环境下无论人还是食物都需要低风速。采用传统风管系统通过散流器进行点式送风，无法在大制冷量下保持低风速，而且难以清洗维护，满足不了卫生洁净的要求。

法瑞管健康通风系统 系统优势突出

法瑞管（法瑞管健康通风系统系统）采用大渗透率纤维织物，送风面积大，而风速低，送风均匀无吹风感，保证室内工作人员具有良好的舒适性，较低的室内送风风速以及均衡的室内空气流速能够起到防止生产线上食品风干的可能；定时的管道清洗时，法瑞管拆卸、清洗和再安装都非常方便，满足了卫生洁净的要求。

法瑞管健康通风系统 系统独特设计

法布瑞克专业设计师设计将法瑞管系统均匀的布置在车间，系统管道采用排孔送风，使得送风覆盖面积大，均匀舒适，且所有的安装支架都选用不锈钢



材料制作，整个系统布置体现简约风格，既美观又不影响车间内采光效果。白色纤维管道还与周围环境相协调，更突出了肉制品行业卫生整洁的特性。送风管道却安装在离地面约3米高的地方，取得了良好的气流组织效果并达到了最优化的节能效果。由于法瑞管重量极轻，不象用重达几十吨的金属风管需要从屋顶向下安装吊杆，安装方便，快捷，采用双排滑轨及快速悬吊装置，对现场及结构无破坏。

法瑞管不仅有优良的送风效果，其安全、卫生、美观等诸多优点更是传统铁皮风管系统所无法比拟的，得到了北京雨润食品有限公司领导们的高度评价！

（文/刘永星）

你问我答

之

德国 Faeryduct 法瑞®管『使用篇』



空气分布器是通过特殊织物纤维织成的空气分布系统，通过纤维渗透和喷孔射流的独特出风模式，达到均匀送风的送出风末端系统。应用在空调末端的空气分布器。

2011 年，德国 Faeryduct 法瑞®管因其具有净化空气的功能而优于传统空气分布器的特点，被法布瑞克及时引进中国，纳入法瑞“绿色计划”成为法瑞绿色环境系统的组成部分。

德国 Faeryduct 法瑞®管——

烟叶库送风管道解决方案专家 法瑞®管之烟草篇

法瑞根据《烟草原辅料和卷烟成品仓库设计规范》，引进了德国开发的适用于烟草原辅料和卷烟成品仓库的空调除湿风管——法瑞管。由于法瑞管的材料本身抗菌防霉效果好，对烟叶质量无影响，无药物残留，对人体安全，防治成本低等优点，在 1992 年被全球第一大烟草公司菲利普·莫里斯采用后，而被国内外的烟草业纷纷采用。

1、杜绝凝露 针对烟草库干燥要求，法瑞管独特的防凝露设计，解决了其他风管无法杜绝冷凝水产生的问题，继而杜绝送风管道本身滋生霉菌的可能。

2、防霉菌设计 法瑞管材料全部采用德国希明池两合公司在基础上生产的 drapilux bioaktiv，拥有经过专业认证的抗菌功效。得益于阴离子的天然抗菌功效，可以显著杀灭有效减少停留在纺织品表面的细菌及病原体（如微生物、病毒等）数量。为室内环境提供持久保护，避免管道表面的病原性与非病原性微生物的聚集。

3、除异味功能 法瑞管不仅具有抗菌功效，还具有空气净化功能。有害物质或类似烟味这样的异味一旦与 drapilux air 获得专利的作用物质接触，即会发生化学反应：污染物转化分解为无害的二氧化碳（ CO_2 ）与水（ H_2O ）。drapilux air 这种催化转化机制并非单纯吸附作用，二者是截然不同的两个概念：在吸附作用机理中，有害物质只是单纯地为某些作用物质所吸附，但却无法被转化、分解。

4、适应高含尘量环境 充分考虑烟叶库空气高含尘量的因素，法瑞管出风口有特殊空气过滤功能，克服空气换热器翅片间距易堵塞的缺陷，同时法瑞管特殊的纤维材质便于组织拆卸清洗。

5、多气流形式 考虑到烟草库货物堆码方式的特殊性，法瑞管采用织物出风、网条出风、洞口出风、喷口出风多种出风方式，为烟草库提出了有效的气流分布。

6、防腐蚀设计 鉴于烟草库内杀虫剂烟碱及焦油会含量高的特点，法瑞管表面浸有特殊防腐涂层以减少表面结灰及焦油附着，拉链、紧固带等零部件也覆盖有耐腐蚀层。

7、节省仓库面积 法瑞管采用圆形管、椭圆管、半圆管、1/4 圆管设计，可直接吊装在天花板上，不占用空间，节省仓库面积。

2010 年成都卷烟厂和什邡卷烟厂纷纷采用法瑞管，2011 年天津卷烟厂签约法瑞管，2012 年柳州某厂商扩建工程设计中也采用了法瑞管。

德国 Faeryduct 法瑞®管『使用篇』



要结果不要借口

文/吕海勇

完成任务不等于“结果”，“做不做，态度问题；做好做坏，能力问题。”这是我们在日常工作中去完成任务时的心态。我们认为只要我去做了，我就没有责任了。自己最少是没有功劳，也有苦劳。完成任务的本身只是一个过程，而我们要的是结果。我们必须要把完成任务和得到结果区分开来。要知道上级把任务交给你，他不是要看你如何去做的，他要的只是你完成的结果。如果你得不到结果，你也就没有任何理由和借口为你的无能来辩解。只要结果，不要借口。

心态创造行动，行动创造结果。结果心态是一种积极主动的心态。结果心态要我们，不要把心态局限在公司给自己的回报上，这样不能够帮你改变现状。要把眼光放在创造结果上，要把心态放在如何为公司创造更多价值上。有了这种心态，命运就从此掌握在自己手中。结果心态不是想要，而是一定要。因为在面对结果时，我们需要一个“一定要实现”的决心。为了结果我们要坚持信念，勇敢面对，永不放弃。我们一定要见到风雨过后的彩虹。

只有行动才能出结果。“坐而言，不如起而行。”结果来自行动。虽然行动不一定有结果，但不行动一定是没结果的。无论你怎么思考，无论你想了什么，也不论你思考的水平有多高，都不能通过思考获得结果。结果永远只能从行动中获得，不可能通过思考获得。执行是最基本、最本质的东西，想要结果，先要行动。坐着不动，永远也赚不到钱。

执行就是要结果，一个差的结果也比没有结果强。0.1 永远大于 0。不要盲目的追求完美，先要行动，用行动来修正我们的结果。让他尽量完美。不要犹豫，立即行动，速度制胜！行动就会有收获，行动就会有结果，但快速的行动，更能保证我们得到想要的结果“先开枪，后瞄准”不要当瞄准后，而错过了射击的目标。

“态度决定一切”在工作中我们要有一个认认真真的态度，不能因为自己有了点学历、有了点经验，就对一些平常的事不屑一顾了。大有非大事难以显英雄本色的样子。海尔的张瑞敏曾说过“什么是不简单？能够把简单的事重复的做，千百遍做对，就是不简单。

成功是我们每个人的目标，有的时候，我们没有达到我们想要的结果时，我们该怎么办？

这时候有一句口诀至关重要，就是没有失败，只有暂时停止成功。

有时不能提供结果，是所有人都无法回避的现实问题。那我们就要有能够把此时转化为成功的能力。爱迪生为了寻找灯丝，实验了数千种材料都失败了。但他还是满怀信心的说：“我知道了，有数千种材料不适合做灯丝。”只要锁定目标，专注重复，为了成功，决不放弃，一定要的，就一定会实现。

冬天来了，春天还会远吗？冬天来了，春天还会来吗？失败来了，成功还会远吗？努力过后，结果就在前方！

读《易友》有感

文/邱永刚

每一次经历都会有感触，每一次学习都会有进步，最近看了公司的《易友》使我感触颇多，受益匪浅。

齐分享，共成长。现就《易友》分享一下自己的感受——

首先是工作态度。讲评这个问题的书很多，但大多数仅仅空洞地要求人们如何端正工作态度，至于为什么这么做，所给的解释并不能触动人们的内心。工作态度是一个永远讲不完的课题，因为我们会在工作中遇到各种问题，它们会影响我们的工作激情。

其次就是团队协作精神。不管怎样，如果希望获得事业成功，成就美好人生，重要的因素就是团结！团结就是力量，团结就出战斗力。提高每个员工的团结协作能力，以高效优质的工作理念来服务每位客户，让客户为我们做宣传，其社会效益是非常高的。

第三，就是必须明确你在为自己工作，是为公司和老板，还是自己？人生离不开工作，工作不仅能赚到养家糊口的薪水，同时经历的困难能锻炼我们的意志，新的任务能拓展我们的才能。只有抱着“为自己工作”的心态，理解“为他人工作的同时也是为了自己的生存”的本质，心平气和地做好手中的每一件事，才能获得理想的物质报酬和精神回报，才能实现自身的价值。

总之，自己要有有一个良好的工作态度，有一颗积极向上的心，每天都有一個好的心情去面对每一个客户，把工作当作一个施展自己才能、实现自己抱负、体现人生价值的舞台！



常读书 共成长

文/王文明

古人说得好：读万卷书，行万里路。

少时没读过几年书，常常引以为憾，随着年纪的增长，这种感觉尤为明显。自从进了公司，我发现自己的知识积累提高很快，特别是参加了公司的读书学习活动。书读多了知识自然就上去了。学会精读细解之后就更好了，平常现用现找的读法只是应急，读书是一个循序渐进地积累知识和启迪智慧的过程。

兴趣也很重要。你首先要自己喜欢，先读什么书倒不重要，名著经典当然好，但要能很好吸收。兴趣可以让你先培养起习惯，保持一种姿势，阅读的姿势。当然，科技进步了，学习的途径也不仅限于对书本的阅读。网上的视频也很好，如百家讲坛、传统文化、专业讲座、技能培训等。

行万里路是对知识的消化与补充，书本知识有时没体积感，应该多走走看看，风土人情、文化传统、自然风貌等等，对读书很好的升华作用。

所以，法瑞的伙伴们，如果你想提过自己的素质修养，请多读读书吧；如果你想成为业务精英，请多读读书吧；如果你想成为公司的人才，你更应该，请多读读书吧——她是你成功的催化剂，愿我们携起手，常读书共成长吧！

培训管理的 13 种错误

“重视培训和培训投入能带来更好的经营结果，这应该是一件容易理解的事情。打个比方来说，部队不打仗的时候就练兵。部队的管理者知道，虽然练兵不一定就能打胜仗，但不练兵肯定打败仗。奇怪的是这么浅显的道理很多老板却不明白，往往因为看不到培训的直接效果而不做培训或少做培训。真正做起事情来，又抱怨员工没有相应的能力。员工的能力从哪里来？相对大一部分是从培训中来。”

当然企业和部队不能完全等同，因为部队的人基本上是不流动的，企业的人会流动。很多老板会因此有投机心态，希望社会能提供相应的人才，自己不花钱就得到这样的人才。另一方面因为害怕人才流失，更不愿意在培训上花钱。我的建议是看事情的大头：如果培训做好了，人才流动的幅度就不会那么大，很多人离开一个公司的原因恰恰是因为没有培训和发展机会；另一方面培训的最大受益者最终还是企业自身，因为社会上没有可能为一个企业打造特别适合的人才，只有自己培训了，才有人才可用。

亲爱的老板朋友，我建议您学习那些做得最好的企业（大概只有 10-15%），拿出工资总额 5%-10%（或者我以前经常提到的：拿出营业额的 1%-1.5%）投资公司的未来，那就是员工的持续培训。虽然谁也无法确定这样做具体的效果，但可以肯定的是不这样做您的企业无法持续发展，就像部队里不练兵肯定不能打胜仗那样。

如果您决定在培训上投入了，您还是可能犯这样或那样的错误，让您的培训效果大打折扣。我总结了以下培训管理中最常见的 13 个错误，希望能帮助您避开：

1. 不重视培训。这个前面已经说过了。
2. 过分依赖外部的培训。培训的根本是内部培训，内部培训的根本是您企业自身优

势，文化，模式，诀窍，流程

3. 为培训而培训，而不是为了解决问题而培训。

4. 不亲自建立自己的培训体系。老板需参与，因为无论外部还是内部的非业务人员都很难理解企业培训真正的需要。

5. 不做培训计划。要想让培训落地，必须有培训计划。

6. 老板不亲自做培训。企业里最好的培训师肯定是老板自己，即使老板不擅长演讲也是这样。

7. 没有培训组织，甚至没有培训岗位。

8. 只有培训，没有培训制度。

9. 相互抵消甚至相互打架的培训。选择培训课程和老师的时候要注意价值观，内容和方法上的一致性。

10. 过分单一的培训。企业至少应该引入四种类型的学习方式。

11. 只培训技能，不培训思想。只有思想转变了，技能才有用。所以必须重视思想的培训。

12. 只培训态度，不培训技能。这个错误和上面的正好相反。员工真正的问题大部分时候是能力问题，不是态度问题。

13. “只买贵的，不买对的。”很多老板给培训这个“原则”，结果花了很多钱，只买来一些口号。（文/宋新宇博士）

《任正非华为管理日记》———连载（17）



一个白手起家的穷小子，踏进了“世界巨人俱乐部”；
一个从寒门走向豪门的 IT 传奇人物；
一个始终保持忧患意识的风云人物；
一个坚持以技术自立的英雄人物；
一个从不把英雄当功臣的特殊人物；
他领导华为把诺基亚、西门子、阿尔卡特甩在身后；他最低调，
最神秘，却成为业界极富号召力、影响力的 CEO 之一。当同行用
异样的眼光看待这个“狼性十足”的企业家时，他却在悄悄崛起；
他改写着中国企业的生存法则；
他领导华为开始成为跨国巨头最危险的竞争对手；
他被评选为“15 年来对中国管理影响最大的 15 人”之一；
他，就是任正非！

3 月 16 日•持续投入，不断创新

华为持续每年提取大于销售收入的 15% 用于研究开发，继续把最优秀的人才派往市场与服务前线，通过技术领先获得机会窗的利润，又将利润用于研发，带动更多的突破，未来十年一定是华为大发展的十年。

——任正非语录

任正非管理智慧

作为一个高科技的企业，而且还是此行业的一个后来者，年轻的“华为”从成立之初就明白，企业形成自己的核心技术产品靠的绝不是单纯的引进就能够解决的，而是坚定的、持续的高投入。

从 1993 年开始，任正非就坚持每年拿出超过销售额 10% 的比例投入到技术研发中，并且将研发投入的 10% 主要用于前沿技术、核心技术和基础技术的研究研究和跟踪。自 2002 年以来，华为每年的技术研发投入都超过 30 亿元；到 2008 年，华为的研发投入已经高达 100 亿元，居中国百强电子企业之首。

除了资金上的大量持续投入外，任正非还十分重视对研发人才的投入和积累。华为员工总数的 48% 都被公司投放到研发部门，研发部门一直是华为公司最大的部门。另外，为了激发员工的创新热情，任正非对创新采取了精神激励和奖金奖励。在华为公司总部的“专利墙”上，不是领导者们的光辉足迹，而是员工们创造的各种专利认证。同时，华为还到处设有“喜报集结地”、“明星榜”等宣传栏，对员工的成果进行展示。为激发员工的技术创新积极性，任正非还专门策划了“多阶段奖励政策”等一系列专利创新鼓励办法，保证发明人全流程地关注其专利申请，每项重大专利可获得 3 万元至 20 万元的奖励。

持之以恒的资金高投入和研发人才的高投入，为华为取得技术优势以及产品核心竞争力奠定了坚实的基础，同时也结出了许多创新性的丰硕成功。

到 2008 年底，华为共累计申请专利 35773 件。其中，在无线通信领域，国际标准中拥有超过 700 件的基本专利；在 WCDMA 领域，华为已经申明 259 件基本专利，占总数的 9%，排名第五；在 LTE/SAE 领域，更是以 20% 左右的专利排名全球第三。此时的华为已经和包括爱立信、诺基亚、高通在内的多个关键知识产权所有者在 3G 领域中签署了交叉许可协议，在增强该领域话语权的同时，而且还降低了产品的生产成本，提高了企业竞争力。

管理心得：“高投入才会有高产出”，企业的经营也是如此。敢于投入是创新的前提，持续投入是创新的保证，没有投入就根本谈不上有创新的出现。因此，在发展的道路上，绝不能因为担心投入有风险就不敢去投入，不敢去付出，这对企业的创新和壮大是一个致命的打击。

3 月 17 日 • 从技术创新到思想创新

管理是华为的核心竞争力。华为取得既往成功的关键因素，除了技术、人才、资本，更有管理与服务。

——任正非语录

任正非管理智慧

拥有先进的技术是企业掌握领先地位的基础。但是，在当前竞争日益激烈的今天，单单有先进的技术创新做支撑是远远不够的，同时，它还需要从思想上做到创新。华为就是一个从技术创新到思想创新不断发展的企业。而且华为的成功不仅有技术的创新、人才和资本上的投入，更重要的还有管理与服务等思想上的创新和发展。

早期的华为，其研发组织是不仅简单而且分工也十分混乱。不过，为了拥有先进的核心技术，华为并没有因此而放弃前进的步伐。在总裁任正非的正确带领下，从 1998 年开始，华为花了数千万美金的巨资，用了五年的时间，引进和推行了新的管理模式。然而，这个被任正非称之为“削足适履”的技术研发体系的推行，让众多的华为技术人员感到痛苦和不适。不过，在任正非的强力推动下，这一管理模式逐渐被华为人所接受。在这期间，华为的产品开发质量得到了显著的提高。之后，又经过不断地僵化和优化后，逐渐固化为华为技术创新的核心理念。

这个阶段，华为技术研发职能组织主要分为三大类平台，包括企业管理平台、技术平台、运作支持平台。自此以后，华为便开始了从立项，到开发，到将产品推向市场，再到量产的全面的项目管理，并从而实现了公司范围内跨部门协作。此外，华为的技术管理体系主要强调的是如开发是一项投资的行为；基于市场的技术研发；业务的分层管理；技术重用；跨部门团队技术研发；结构化的研发流程；开放式创新等核心思想。随着经济的迅猛发展，思想上的创新逐渐在华为生根发芽，如今已经固化为华为技术创新管理体系中的一种文化了。

管理心得：技术创新对于企业的发展是至关重要的。没有技术上的创新和进步，就不会有企业核心竞争力的增强，更不会有企业的长期发展。不过，对技术起主导作用的则主要是思想，唯有加强思想上的创新，才能保证技术创新的有效运行，才能确保企业的顺利发展。

3 月 18 日 • 广开言路才能提高创新的效率

我们之所以设置机构，就是为了广开言路，更是为了作战。而作战的目的则是为了取得更大的利润。只有做到集思广义，才能更好地提高创新的效率，让华为更好地生存下去。

——任正非语录

提高创新的效率，可以说，是每个企业领导者都望尘莫及而又不敢懈怠的。但是，如何做到创新效率的最大化呢？还必须广开言路、开门纳谏。

任正非非常重视在华为实行广开言路的策略，他深刻地认识到效率不高与 IPD 的磨合阶段有很大关系。企业之所以连基本的研发规划都做不好，主要是因为没有良好的民主作风，不允许员工发言。其实，在研发系统的总体办中可以组成一个‘红军’和‘蓝军’，其中，‘红军’和‘蓝军’是对手。‘蓝军’要想尽一切办法打倒‘红军’，千方百计的钻他的空子，挑他的毛病。‘红军’的司令官以后也可以从‘蓝军’的队伍中产生。‘蓝军’拼命攻‘红军’，拼命找‘红军’的毛病，过一段时间把原来‘蓝军’中的战士调到‘红军’中做团长。有些人特别有逆向思维，挑毛病十分厉害，就把他培养成为‘蓝军’司令，‘蓝军’的司令可以是长期固定的，‘蓝军’的战士是流动的。每个产品线都应该增加一个标准队伍、一个总体队伍、一个蓝军队伍。不要怕有人反对，有人反对不但不是坏事，反而还是一件好事，因为这样会改变我们的惯性思维，打破我们的路径依赖。

广开言路才能提高创新的效率，才能提高员工的工作热情，才能规避更多的风险和错误出现。为了在华为有效地开展广开言路的做法，就必须做到研发时要广开言路，也就是要从高层着手。在华为是允许犯错的，因为在这个世界上没有一个人是一贯正确的。当然，犯了错误知道改正的人，在华为还是可以得到提升的机会的。并且要华为只有目标才是最重要的，华为并不会将面子与自尊看得太重。任正非曾称自己是华为犯错最多的人，他也有头脑发热的时候，也有决策失误的时候。因为华为人为维护他的威信，给他留了一些面子罢了。

管理心得：员工寄希望于领导的，不单单是领导者对自己个人生活的关心，同时还希望领导者能够广开言路，倾听和接纳自己的意见和建议。当然，在制定计划和部署工作时，倘若领导者能够做到了让大家充分讨论，并发表意见，那么，就会大大提高决策的正确度，就会大大提高创新的效率。

3月19日·华为的转型

华为的今天与昨天已大不相同，尤其在国际化步伐越迈越大的今天，“基本法”的局限性已经显现。因此，华为必须通过转型，才能得到持续发展。

——任正非语录

任正非管理智慧

任正非从 44 岁创办深圳华为技术有限公司以来，其前四十多年沉淀的力量仿佛一下爆发了出来。他带领华为犹如“土狼”一般一路“狂奔”。而今，在任正非的领导下，自 1995 年着手、1998 年诞生、2000 年在业界大流行的《华为基本法》，进入了修改与重装的新阶段。华为的今天与昨天大相径庭，特别是在其国际化步伐越迈越大的今天，《华为基本法》已经越来越呈现出其局限性。

起初，《华为基本法》中只涉及到两方面的问题，一是总结华为成功的关键因素；二是抛出华为将来能够成功的关键因素。不过，随着公司的逐步发展，尤其是在 1996 年华为启动国际化后，任正非更是深刻地认识到“基本法”的落后性。此外，1997 年底，任正非在访问国际一流跨国公司后，总结到，“基本法”那种独特的语言模式并不能与全球化的大公司形成很好的对话交流。当然，这次任正非之所以要启动修改“基本法”，则主要是为了让独特的“任正非式”的“基本法”更加接近国际通行标准。

《华为基本法》的修改无疑是一个特别的信号，它将标志着狼性文化的调整和扬弃，标志着华为的转型。华为员工来自 40 多个国家和地区，华为的企业文化已不再可能沿用过去用中国文化为核心价值的取向了。任正非异常坚决而又不惜代价地否定了自己曾经非常强调的华为文化，并带头向“狼性文化”说“不”。这标志着华为的转型走向了白热化。

管理心得：随着国际化浪潮的不断推进，企业不能再单单拘泥于在本国市场上的发展，同时，更应该主动向国际市场进发，去寻找属于自己的一片天地。不过，随着内外部环境的变化和企业的进一步发展，做好企业的转型是非常有必要的。

3 月 20 日·创新的入口是天堂还是地狱

马克思说过，在科学的入口处正像地狱的入口处，这是那些把有限的生命投身于无限的事业中，历经磨难的人，才能真正感受到的。创新虽然艰难，但它是惟一的生存之路，是成功的必经之路。

——任正非语录

任正非管理智慧

如果每个企业在研发上投入较多的资金准备创新时，那么它的风险也将会是非常大的，并不逊于一场军事决战。因为创新往往都是在环境的逼迫下才产生的。当然，在这场“军事战争”中，企业就会在地狱边缘不断地徘徊。然而，这个边缘有许多的入口是通往地狱的，但是通往天堂的入口却仅仅一个。

早期的华为公司，在研发方面也曾经历过一系列的失败。这段痛苦不堪地经历引发了“华为为人”的深刻反思。华为之所以会面临众多的失败，主要原因则在于两个方面：一方面，对牛弹琴。也就是说，华为的市场需求并不完整、不准确，其产品也在市场上不受欢迎。另一方面，坐失良机。即没有在适当的时间、地点把自己的新产品推出，以此失去了盈利的最佳时机。

在认识到自身发展的不足后，任正非便开始把大量的资金投入研发的各个领域。2006 年，华为投入将近 50 亿人民币用于研究创新上。虽然，这种巨额的投入让华为蒙受着巨大的风险、战战兢兢、如履薄冰，但正是由于这种不计成本的巨大投入，才得以让今天的华为充满生机、充满力量，成功进入到“天堂”的领域。

管理心得：通常创新都是具有正负两面性的。一个好的创新可以帮助我们进入美好的“天堂”，而一个坏的创新则有可能把我们送入黑暗的“地狱”。所以，作为一个不断发展壮大的企业，一定不要害怕创新，相反，更应该敢于在创新方面出资。要知道，只有不断创新，才有更多的机会步入“天堂”，而这个机会同样也是掌握在自己手中的。

3 月 21 日·创新模式——“七伤拳”还是“九阳神功”

那种刻意为创新而创新，为标新立异而创新，是我们幼稚病的表现。我们公司大力倡导创新，创新的目的是什么呢？创新的目的在于所创新的产品的新技术、高质量、高效率、高效益。

——任正非语录

任正非管理智慧

近些年来，技术创新曾一度是企业投入的重中之重。它就犹如一个加速器，一方面可以加速企业成功的步伐，一方面又可以加速企业走向衰退乃至灭亡的尽头。然而，对于众多企业而言，后者是极为不容忽视的。

刚开始的华为，主要是以代理产品而起家的。在后来的发展中华为逐渐走上了自主创新的道路。然而，选择这条道路的初始动力则完全是为了可以在市场上“活下去”。上个世纪九十年代，代理进口模拟交换机的华为公司和当时深圳市大量的“三来一补”的企业并没有什么两样。直到它所代理的香港公司做出了收回代理权的决定，华为一夜之间面临着生死存亡的抉择：是选择寻找新的代理商、继续过着命运无法自主的日子？还是选择破釜沉舟、彻底摆脱仰人鼻息的经营模式，走上自主创新的艰辛道路？

面对这个难题，任正非从长远利益出发，毅然地选择了一条充满危险但更富希望之路：将代理销售获得的微薄利润投向程控交换机的自主开发，给企业找一条生路。在任正非的正确带领下，华为舍弃了“七伤拳”（无法自主未来的命运），从而练就一身“九阳神功”（走上自主创新的道路）。当然，从某种程度来讲，“七伤拳”模式虽然有时候也能赢取“对手”，但它同时又是一种自我削弱、自我摧残的方法。这就正如《倚天屠龙记》里，谢逊和张无忌虽然是义父子关系，但是他们的命运却大相径庭。原因之一就在于两人选择的“武功模式”不同。所以说，创新模式的选择当否，也将会直接影响着企业未来的发展前途和命运。

管理心得：从创新模式的选择方面来讲，一些企业并没有看到创新里面有一种固定不变的东西——内功。内功是基础，打法则是外用。而“九阳神功”就是一个强大的创新平台，惟有内功练得强大了，那么采取何种打法都可以。不管是用刀、剑、棍、棒，还是一小根柳枝条儿皆可起到“伤人”的作用。其实企业也是如此，唯有不断增强自己的“内功”，增强自主创新能力，即可把一切竞争对手收之掌心。

『选文声明：』本文内容节选自由中国铁道出版社出版马立明主编的《任正非华为管理日志》，选文仅作内部交流传阅，禁止任何形式的转载、复制等侵权行为。如作他用，请与作者或出版社协商。』



■ 2012 中国民企 500 强发布 沙钢华为苏宁列前三

由全国工商联主办的“2012 中国民营企业 500 强”近日揭晓，江苏沙钢集团以 2075 亿元营收总额排名第一，华为、苏宁、联想控股及山东魏桥分列二至五位。

在 2011 年 11 月 8 日公布的 2011 年中国民营 500 强企业榜单中，华为以 1851.76 亿元的营业收入居于首位，江苏沙钢集团有限公司、苏宁电器集团和联想控股有限公司分别以 1786.24 亿元、1562.23 亿元和 1466.97 亿元的营业收入位居第二、第三和第四位。同时华为也是世界 500 强中唯一一家没有上市的公司，也是全球第六大手机厂商。

倾听微博 分享成长

大家正在说

法瑞
世界

张伟 V: 管理就是让大家知道你的规划, 理解你的规划, 理解你的实施计划和要求, 同时让利益联系你我他。

法瑞
世界

张伟 V: 【如何让自己进步更快】1、永远不说不可能。2、凡事第一反应找方法, 不是找借口。3、养成记录习惯, 不太依赖脑袋。4、每天出门照镜子, 给自己自信的微笑。5、每天自我反省。6、用心倾听, 不打断别人的话, 作个倾听高手。7、节俭定期存钱。8、遵守诚信, 说到做到。9、时刻微笑待人处事。

法瑞
世界

张伟 V: 【销售经典语录】①顾客要的不是便宜, 要的是感到占了便宜。②不要与顾客争论价格, 要与顾客讨论价值。③没有不对的客户, 只有不好的服务。④卖什么不重要, 重要的是怎么卖。⑤没有最好的产品, 只有最合适的产品。⑥没有卖不出的货, 只有卖不出货的人。⑦成功不是因为快, 而是因为方法。

法瑞
世界

张伟 V: 海豹突击队击毙拉登后成为万众瞩目的对象, 布兰登透露五条经验: 1, 艰苦是一项财富。2, 80%时间用来学习培训, 20%时间工作。3, 每个人都很重要。4, 每个人都可替代。5, 没有经过实践检验, 永远无法衡量一个人。

法瑞
世界

张伟 V: 【将梦想具体化】计划太过随意会降低自我效能, 梦想只有在量化和具体的时候才会让人更有动力。制定有效计划书让你事半功倍: 1. 设定目标应具体, 相应任务可以用数字来衡量。2. 计划必须是此时此刻你可以独自实现的, 所有任务都是可以完成的。3. 给你计划中每一条都加上明确的时间限制。

博主风采



【乔布斯成功秘诀】

- 1) 做你喜欢做的事;
- 2) 与众不同;
- 3) 尽力而为, 做到最好;
- 4) 先作 SWOT 分析;
- 5) 有创业家精神;
- 6) 从小处着手, 大处着眼;
- 7) 力争成为市场领导者;
- 8) 注重结果;
- 9) 征求反馈信息;
- 10) 创新, 创新, 创新;
- 11) 从失败中学习;
- 12) 不断学习。



『不景气 不气馁』

法瑞是一艘不值一提的小舢板。对于法瑞来说，如何保持前进的速度与节奏，如何对待每一次危机，如何面对未来的挑战等这种对生存智慧思考，可能会更加有价值。

富士康的郭台铭信奉“逆水行舟”的理论，他认为，当一家企业处于不景气的状态中时，它其实是在逆水行舟的状态，此时，如果企业不能前进，就会后退……千千万万的企业并不处于同一起跑线上，他们的生存时间不同、规模不同、行业地位不同、运行模式不同、企业性质不同、遇到的危机也不同，这都导致不能用同一种方法去应对。但是，有一个共同的主题，那便是信仰。

——摘自 CEO 张伟《不景气 不气馁》



—张小行

不气馁，不低落。学习经验，坚持在逆境中奋斗，在困境中胜起！

—吕海勇

信仰是一种坚定不移的信心，在行动中更会不断的加深这种信念。

—王英

每个企业都会遇到处于瓶颈经营的时期，不气馁，不放弃，用正确的信仰指引自己前进的道路，用坚强的信心支持自己勇往直前！加油，再加油，胜利就在前面路口的转弯处……

—邱芬

成功并非偶然的获得，在困境中实自我突破才是成功的必然因素。在面对危机时刻，保持坚定的信念，走一步、再走一步，就真的会到达要到的地方！

—邓曼珊

逆水行舟不进则退，向格鲁夫学习，找到法瑞新生力。

—王成才

向格鲁夫、摩尔学习，对照以前每项业务，做一次认真总结，找出原因，做那些必须要做的，放弃那些不该做的。做出正确的决策，奔向辉煌！

—刘永星

公司业务拓展都有好的时候，有坏的时候，但只要 we 一直向前走，终会到达目的地！就像历史的车轮，道路曲折，却阻止不了它前行的进程。

—王文明

追求结果是我们的目标，这需要我们每位员工用实际的行动、同事间的互相合作及个人的坚持不懈来获得。希望我们每个人都从我做起，落实计划，获得结果！

伙伴风采

Legend Of Ma'anshan Yurun

马鞍山下 雨润带动 30 万农户致富

马鞍山雨润食品有限公司全面投产后, 将实现年销售收入 23 亿 9 千万元, 利税可实现 1 亿 7 千万元。作为当地最大的农业产业化项目, 马鞍山雨润将带动周边近 30 万农户增收致富……



“

马鞍山雨润食品有限公司是雨润集团投资 16 亿人民币兴建的大型食品生产加工企业，是目前亚洲地区最大的肉制品生产基地之一。

”

马鞍山雨润食品有限公司位于马鞍山经济技术开发区东南侧太白大道 1 号，占地 480 亩，建成后主要建筑面积达 18.2 万 M²，劳动定员 4700 人，年产 10 万吨中、高档肉制品，其中包括酒店类产品 9000 吨，低温肉制品 65000 吨，腌腊制品 600 吨，豆制品 18000 吨，速冻方便食品 18000 吨。公司全面投产后将实现年销售收入 23 亿 9 千万元，利税可实现 1 亿 7 千万元。作为当地最大的农业产业化项目，马鞍山雨润将带动周边近 30 万农户增收致富。

马鞍山雨润于 2006 年 6 月正式动工，2007 年 12 月一期工程 A、B 工区正式试生产运行。目前，A 区作为办公场所按五星级标准装饰，能容纳 200 人的工作之需；B 区拥有各种进口专业生产设备共计 37 台(套)，来自荷兰、德国、奥地利等国家，包括绞肉机、搅拌机、滚揉机、灌装机、烟熏炉、金属探测仪等，其中西式低温火腿生产线实现了产品自动切片、自动分份、定量并剔除不合格品、包装等过程中全自动化，操作人员不与产品接触，避免人为接触所造成的污染，最大限度的保证产品质量安全。在生产管理上，马鞍山雨润严格按照“4A 级标

准化规范”进行管理，认真贯彻 ISO9001 质量管理体系、ISO14001 环境管理体系，OHSAS18001 职业健康安全管理体系，以顾客为关注焦点，实施系统的过程质量管理，持续改进，最终实现顾客满意最大化。

2008 年 3 月份马鞍山雨润成立专业化生产西式灌肠和烤制品、西式方腿加工车间，同时计划于 2008 年 6 月份成立马鞍山雨润酒店产品生产车间，2008 年预计实现销售收入 5.5-6.0 亿元。同年二期工程正在陆续建设，年内实现 C 区和 D 区的土建完善和设备安装调试并试行，万吨冷库的基建安装以及食品办公中心、酒店研发中心项目也将在年内开工。

马鞍山雨润项目的全面建成，将加快当地农业产业结构的优化调整，为促进马鞍山市经济又好又快发展尽职尽责，最终将有力推动安徽社会主义新农村建设进程，实现安徽跨越式发展作出积极贡献。

目前公司产品拥有四大品牌——「雨润」、「旺润」、「福润」及「大众肉联」，提供 200 多种冷鲜肉、冷冻肉产品及近三百种深加工肉制品，深受消费者欢迎。

封面设计：李宗旗

主管单位：法瑞（中国）

法乎自然 瑞泽全球

