

一位受人尊重的企业家

——读宋志平《笃行致远》有感

田力

前不久,中央首次专门发文就弘扬企业家精神、发挥企业家作用做出部署,“企业家”成为社会广泛关注和热议的话题。企业家是国家的栋梁,企业家精神是社会的财富。事实上,对于企业家的认识和经历,才能真正了解企业家、理解企业家精神。宋志平新著《笃行致远》这本书,以讲故事的方式,把他38年来做企业的所思所为,真实鲜活地呈现出来。随着108个企业故事的渐次展开,真实还原了企业家的本色,一位受人尊重的企业家形象跃然纸上。

变不可能为可能的故事。从0到1,创造奇迹的故事总会引起人们强烈的兴趣。做企业,重在一个“变”字,实际上就是创新变革、敢想敢做。起初他对水泥业务“一窍不通”,却把全国各地水泥大佬整合起来,一手缔造了水泥帝国,一举成为全球水泥大王。他本是医药行业的“门外汉”,却用短短五年时间,使中国医药集团从营业额360亿元发展到2500亿元,进入世界500强。他曾是资本市场的“小学生”,却把一家弱小公司做到了香港上市,创出了香港联交所当天第二大成交量的纪录。他在水泥行业一团乱麻、恶性竞争的情形下,旗帜鲜明地提出“行业利益高于企业利益、企业利益孕于行业利益之中”的理念,倡导“价本利”经营模式,摒弃了丛林式的原始竞争。他带领中国建材始终坚守信念,坚持定力,开创了行业供给侧结构性改革的先河,引领我国水泥行业集

中度从2006年12%提高至63%,行业盈利能力大幅提升……书中还有不少这样气势磅礴、扣人心弦的大手笔故事,作者还原了每一个故事发生时的所思所为,披露了成功秘诀,值得咀嚼回味。宋志平的故事告诉我们,没有什么不可能,一切皆有可能。这种“敢教日月换新天”、变不可能为可能的格局和能力,正是企业家精神展现出来的英雄气概,怎能不让人充满敬意。

坚持到底永不放弃的故事。1979年9月,宋志平大学毕业分配到一家国有企业工作。那是他平生第一次来北京,对分配单位充满美好的遐想。随着一路颠簸,来到了被玉米地围着的几栋木板房处,这是他工作的地方。那个晚上,他非常失落,萌生一个念头,

回学校申请重新分配。第二天,一位年长的同事带他去颐和园,登上万寿山,他坐在智慧海的台阶上往下看,心情一下子开阔、平静了许多,感到北京这么大,应该留下来干一番事业。这是书中的第一个故事,名字叫做“智慧海”。宋志平的企业生涯由此开始。从那以后,他扎根国企,一步步一个台阶,从技术员、销售员、科长、处长、副厂长、厂长,一直做到大型央企的总经理、两家世界500强企业的董事长。在做企业的过程中,他遇到过不少风浪。80年代做销售员时被人拒绝,但他总能以十分的真诚打动对方。90年代初漂洋过海到巴布亚新几内亚开拓业务结果被骗,却从此另辟新路建立了闻名全国的BNBM建材家居连锁超市。36岁当上北新

建材厂长,却是个苦差事,企业已经快走不动了,他终于点燃了职工心中之火,并敲响了深交所上市的钟声。46岁赴任中国建材集团总经理,上任时刻企业被法院查封。宋志平总是在临危中受命,但他始终没有动摇过做好企业的信心。当企业遇到困难时,他总是鼓励部下,我们必须再向前迈进一步。他也是个追星族,只不过追的不是明星,而是跨国公司大企业家。年轻时最崇拜的是艾柯卡,曾经去人民大会堂听他讲课,拿到了签名非常兴奋,艾柯卡反败为胜的精神始终激励着宋志平。在整个企业生涯中,学习和读书始终伴其左右,他认为越忙越要读书,当厂长时他利用节假日读MBA,后来又拿到了管理学工程博士。书中透露出他对学习的浓厚兴趣,对读书痴迷。正是这种强大的学习能力,才成就了他的传奇,把两家央企带入世界500强,重组整合8家央企,率先混合所有制改革,占据全球建材行业技术装备制高点等等。宋志平的故事告诉我们,没有人会随随便便成功,今日的成功一定源于昨日的努力,滴水穿石,久久为功。这种“一生做好一件事”、“把做企业作为终身事业”的信念和追求,正是企业家精神最难坚守的品质,怎能不让人叹服。

有爱有信仰的故事。企业的本质是什么,宋志平用他的故事做出了回答:企业是人,企业靠人,企业为人,企业爱人。1993年宋志平当上北新建材厂长,虽然企业处于极度困境,但他首先思考的不是发展问题,而是人的问题。当他应职工要求去给石膏板生产线锅炉点火时,他动情地说,“我最想点燃的是员工心中之

火”。他用一片赤诚之心让职工做到了“以厂为家”,为企业自豪。在企业没有钱运转的时候,职工们纷纷出资,甚至连职工的孩子也把零花钱拿出来,他的妻子则把全部嫁妆钱交给了厂里。当厂长10年间,盖了10多栋宿舍楼,职工工资也比周边企业高出不少,企业效益年年创新高。如今北新建材已成为全球石膏板龙头企业。他始终把企业作为员工乐生的平台,让员工实现自我价值、提升幸福感。他深知,你怎么对待你的员工,你的员工就会怎么对待你的客户。员工对企业的热爱和忠诚,转化为企业对股东、对客户、对环境、对社会的责任和努力。他主张利他主义,站在道德高地做企业,在环境问题上态度坚决,经济利益服从于社会效益,带头实施“蓝天行动”计划。在企业“走出去”过程中,秉承“为驻在国经济建设作贡献、与当地企业友好合作、为当地人民做好事”三项原则,提升了中国企业的美誉度。早在90年代初,宋志平就系统思考和构建了企业的文化和价值观,即我们为什么而做,我们该信奉什么。虽然一路风雨兼程,但他总是充满自信地说,只要我们有一支坚强一流的队伍,就没有过不去的坎。他是一个有着天生使命感的人,是一位有情怀的企业家。他著书立说,传播企业心得;他奔走讲台,为北大学子传道;他出席论坛,为国企改革正名;他上央视节目,为中国实业代言……宋志平的故事告诉我们,一家有爱有信仰的企业,必定是行稳致远、战无不胜的;一位敬天爱人、有家国情怀的企业家,自然会赢得人们的尊重。

(上接第一版)

没有世界级的企业,就不会有世界级企业家。虽然中国已经有100多家企业进入世界500强,但真正能够称为跨国公司的并不多,大多数公司还是依靠中国本土生意进入世界500强的。除了张瑞敏、任正非、马云等少数企业家外,中国还缺乏严格意义上的世界级企业家。一个非常耐人寻味的现象是,印度盛产企业家,并向全球性的标杆企业输出这种资源,其中最著名的有谷歌公司CEO桑达尔·皮查伊、微软公司CEO萨蒂亚·纳德拉,还有花旗银行、万事达信用卡和百事公司等企业的CEO。《哈佛商业评论》刊发的一项研究显示,自2013年起,印度为那些总部不在其母国的世界500强企业贡献了约30%的CEO(首席执行官)。培养一批世界级的企业家,既应当成为中国高等教育的重要目标,也应当成为衡量中国

大学教育水平的标尺。

研发创新能力弱是中国企业致命的短板,这一点与中国教育的模式密不可分。在互联网、物联网、人工智能等前沿科技领域,中国高等院校不但很少有引领性研究成果,相反还落后于企业,这些领域的人才大部分是由企业培养的,而不是由学校培养的。许多案例或经验都是在企业已经完成几年后,才被写入教材的,而在其被写入教材的那一刻就已经落后,或者是过时。眼高手低、行动能力差是中国大学生的共性问题。一些大学生毕业后连一个会议通知都不会写;也有的连PPT(计算机演示文稿)都不会做;还有的连WORD(文字处理软件)的基本功能都不知道。尽管造成这一现象的原因是多方面的,但学科设置陈旧落后、教学内容严重与现实脱离等问题普遍存在。由于不能学以致用,导致学生的学习

兴趣大为下降。澳大利亚在中学阶段已经开设会计课,让学生掌握企业经营的基本知识,能够更好地适应社会,发展自己;但中国直到大学阶段,除了相关专业外,也都没有经济学课程设置,导致学生对许多常识性的经济问题缺乏正确的判断,一些大学误入传销、裸条贷款等陷阱,并为此付出了惨痛的代价,甚至有学生因此丧生。

教育方向 and 目标的确定,必须和国家的战略目标相匹配,必须以人的发展为根本出发点。在经济领域,现阶段国家已经发布了《中国制造2025》和《新一代人工智能发展规划》,围绕这两大国家级经济转型升级规划进行教育规划和布局,是中国教育的责任和使命,也是中国教育发展的重大机遇。

要解决战略性新兴产业的人才缺口,超前培养是最理想的状态。

什么人才紧俏,什么人才收入高,就热衷于设置相应的专业,这是中国高等院校的通病。一窝蜂式的重复建设,导致相关专业人才迅速饱和,甚至是就业困难,毕业生找不到工作。与此同时,一些前沿性产业却严重缺乏人才。要改变这一现状,就应当加强对前沿科技领域发展趋势的研究,科学预测人才需求,超前培养相关人才,为可能出现的井喷式人才需求做好准备。

针对科技创新的不确定性,要采取弹性培养模式,减轻过度专业化对人才发展的限制。新科技的出现和迭代从来没有现在这么快,人类已经进入了加速发展时期。加强通识教育,培养学生的学习能力和应变能力,才应当是大学教育的根本。

中国能不能跨越中等收入陷阱,从根本上讲,是要看人口素质能不能跨越“中等素质”陷阱。举

一个例子,一个中等素质的个人,通常是很难考上一流大学的,也很难拿到高收入的。同样,如果中国国民的整体平均素质不能超过现有发达国家的人口素质,那么中国也就很难进入高收入国家的行列。这个问题是根本性的,所有绕开国民素质和教育问题谈如何跨越中等收入陷阱的讨论,都是片面的,或者是一厢情愿的。

十九大报告中明确指出,要大力提高国民素质,这是中国面临的最长期、最艰巨的任务。经济发展的成果通常是显性的,可以在很短时间内就能展现出来;而教育改革的成果往往是隐性的,是潜移默化的,要通过长时期的积累才能逐渐显现出来。优先发展教育,表明中国的改革已经超越了急功近利的时期,开始关注最深层的、最本质性的问题。这是一种心态的改变,也是一种政绩观的改变,更是一个大国的淡定与从容。