

【阅读提示】

没有成功的企业，只有时代的企业。

新时代下，传统的经营模式和管理模式亟待更新。只有踏准时代节拍，不断创新和战胜自我，才能在变化的市场上以变制变。



“专精特新”企业瞄准“缝隙市场”，建立竞争优势，是解决“卡脖子”问题的利器，而“小巨人”则是其中的佼佼者，能有效疏通“堵点”，连接产业链“断点”。

向左“小而美” 向右“高大强”

本报记者 吕坤

在基础领域打造“精一赢家”

基础零配件、基础材料、基础工艺、基础设备、基础软件，在这些被誉为价值链上游的“五基”领域，专精特新”有很大发展和突破的空间。

从入库培育到被认定为专精特新“小巨人”，再到申请认定“专精特新”重点小巨人，位于河间的神美科技有限公司近两年的发展势头，可谓迅猛。

2011年成立的神美科技虽然年轻，但已经拿下12项专利，还有90余项专利申请批复“在路上”，而这其中，95%以上都是发明专利。无论是北京丰台河西再生水厂、顺义新城调水中心，还是山西太原清水河治理，采用的都是神美的产品和解决方案。

专精特新“小巨人”的认定，还为神美科技带来了200万元的奖补资金。

“不仅要低头走路，也要抬头看天。”公司董事长石伟杰表示，在了解“专精特新”相关政策后，公司第

一时间准备申报。多年来，专注于环保水处理药剂这一细分领域并深耕下去，神美科技做到了“专”和“精”。

无论是市政污水、景观水系还是工业污水的处理，神美科技都能够“手到病除”。在污水处理中关于磷含量的指标，国家标准已经严格到0.3mg/L以下，而通过不断的技术攻关，神美科技将这一数值控制在0.1mg/L以内。

技术工艺的不断升级，产品创新不断更新迭代，服务体系持续完善优化，让神美科技始终在行业内保持发展优势。

“2015年公司本科生占比只有10%，现在，本科生已超过60%，还有2位博士、12位硕士，今年又有6名员工申请副高级工程师。”石伟杰说，如今，企业高度重视技术研发投入，还在石家庄、南京等地建立了独立的研发机构，不断引进行业内专业性技术人才，创新“大脑”越发强大。

为钻头装上芯片

当钻头装上芯片时，它能做什么？

在位于河间的沧州格锐特钻头有限公司，20多台车床正在加紧生产，这种车床不仅可以对废旧钻头进行再制造，生产的新钻头精度也世界领先。

钻头的质量和性能直接影响了石油开采的质量、效率、成本。“钻头的生产工艺要求非常高，不仅要足够坚硬，还需要非常精密。”公司常务副总经理李春艳介绍，格锐特是专门从事特种钢材和金刚石材料加工研究的钻头企业，经过近20年的发展，已成为亚洲最大的PDC（聚晶金刚石复合片）钻头制造企业之一，被认定为国家级专精特新“小巨人”企业。

在钻头里面装芯片，这是格锐特与北京科技大学旗

下的高动态导航实验室共同研发的项目。加装了芯片的钻头，可以对泥浆、井底盐性、温度、钻井速度等情况进行收录，收集上来的数据，将有效作用于二次钻井的钻头优化，用“金刚钻”揽下“瓷器活儿”。

产品特别、技术领先，格锐特的创新能力不断增强。公司车间里，对称摆放的设备成为企业管理精细化的体现之一，一种看似简单的定制设备，实现了1个工人无障碍看管两台设备，大大提高了工作效率。

发展战略专业化、管理及生产精细化、产品或服务特色化、技术或经营模式新颖化……“专精特新”是推动中小企业健康发展的重大举措，也是实现中小企业转型升级的重要途径。

钻进去 跟自己“较劲儿”

王长锁穿着工装，认真地跟车间里的技术人员探讨模具生产中的问题。如果是不相识的人，很难想象他就是泊头市兴达汽车模具有限公司的掌舵人。在他的带领下，兴达30年间突破了国内汽车模具的重重关卡，得以跻身世界先进水平。

不出差、不开会的时候，王长锁就喜欢这样泡在车间里。“对模具，你有多理解，就能做好。”他把这句话挂在嘴边，在他心里，对待模具就像是与人相交，只有懂得才会热爱，只有理解才会做强，在热爱与成长中，会感受到莫大的快乐。

与传统意义上的小作坊不同，王长锁从创业之初，从原材料采购、技术工艺方案、结构设计到加工工艺、装配工艺方面，都是按照行业顶级的标准流程来完成的。

“专”与“精”贯穿了兴达蓬勃发展的30年。这个曾经名不见经传的小企

经济观察

省优秀新闻专栏

和新生代员工 唠点时髦嗑儿

素心

跟“90后”“95后”甚至“00后”讲自己的创业史、辛酸泪，他们会动容吗？

大概率不会。在“00后”即将开始“整顿职场”的当下，“如何激发新生代员工的工作积极性”成为了新的研究课题。

有人说他们随心所欲，有人说他们我行我素，有人说他们受不得半点委屈，也有人看到他们有想法、敢创新、更自信。新生代的他们，到底“吃哪一套”？

一位做外贸的企业管理者分享了他的心得。凌晨1点，他发现一位年轻的员工还在线上奋战打“王者荣耀”，战绩显示，他已经玩儿了3个多小时。

“怪不得白天没精神。”这样的想法一冒出来，这位管理者先自己克制了一下，然后假装不经意地跟员工私聊，原来是整夜数值的挫败感让小伙无心睡眠，得到这一答案，管理者主动要求加入游戏，两人合作，痛快完成三连胜，员工这才踏实睡觉。

这样的“纵容”，在这位管理者看来是一种能够走入员工内心的方式。“80后”的管理者为融入“95后”和“00后”的圈子，确实花了一些时间去尝试他们喜欢的事情，当员工在休息时间闲聊的时候，管理者也可以“有的聊”，甚至在他们需要情绪安抚的时候，可以用更好陪伴的方式给予帮助。显然，这些在新生代员工看来，是更高级的管理技巧。

也是因为管理者能够融入新生代的圈子，这样在他人眼里“肤浅”的权威，却成为了“指哪儿打哪儿”的利器。在公司外贸主要面对的欧美板块受到强烈冲击的时候，这样一批与客户打交道的新生代业务员，成为拿下海外市场、新客户的尖兵团，公司业务不降反升。

一代人有一代人的性格与处事方式，每一代也都要经历从“不被看好”到中流砥柱的过程。

在缺具一家外贸企业，“80后”的老板得到了年轻团队颁发的“最棒老板”奖杯，她把这一奖杯放在办公室最显眼的位置。

能得到“小朋友”们的认可，除了能跟团队打成一片、做好团建，还有一件很重要的事情——价值认同。

从团队建立之初，她就放低姿态，与大家一起勾画企业的愿景，在落实过程中，大家一致认可“只做高附加值的产品”。

也正是这样的定位，让这家小公司的人均产值令人惊叹，员工在实现财务自由的同时，也实现了价值体现，轻松愉悦的工作氛围更是诸多新生代的“理想型”。

彼得·圣吉在《第五项修炼》中告诉我们：解决领导力和管理问题的底层逻辑，是员工与组织愿景的同频共振。果然。

对于员工和企业之间的共同愿景，在传统的组织架构中通常是由顶层、高层的领导想好了整个组织的发展方向、战略框架，一层一层地拆分下去执行。但现在，我们更需要所有的员工，包括高层管理者，中、基层管理者，一线员工，大家都向着一个共同目标去努力，创造一种新的组织结构方式。

升级管理制度，方能释放人才潜能。管理制度的升级，不妨先从老板的认知和姿态开启。

收起板着的面孔，偶尔和新生代唠点时髦嗑儿，不亏。

变中求胜 从“独立战舰”到“联合编队”

本报记者 吕坤 摄影 殷实

运营“减脂” 产业链“增肌”

法国、意大利、捷克、荷兰……不到一周时间，海捷集团总经理张硕马不停蹄地拜访客户、考察项目、达成合作。而在海捷位于中捷产业园区的“根据地”，教学装备、公共应急防疫医疗产品、互联网共享移动房屋、装配式建筑都在加速出货。

从河北海捷现代教学设备有限公司到海捷集团，十几年间，海捷不断更新经营模式，把非核心业务外包，将初级生产加工车间分离出去，打造数个“独立战舰”，实现企业轻资产运营的同时，强化对市场的开拓及科技创新，产业链条越来越长，越来越有韧性。

梁永是海捷数个“独立战舰”的负责人之一。2017年以前，他在海捷

负责山东区域销售业务。作为第一批“吃螃蟹”的人，梁永从员工发展为海捷的合作伙伴，成立了沧州兴海塑料制品有限公司，为海捷做配套。短短6年间，公司资产较创业初期已增长近10倍。如今，兴海又收购了一家塑料厂，上马物流用托盘项目，公司的发展空间更广阔了。

运营“减脂”，是海捷参考很多国际大企业运作模式后的行动。具体说来，就是将各个生产环节的初级加工活逐步外包，各生产车间独立注册公司，公司让利给各个加工环节，鼓励车间主任和骨干一起入股，海捷控股或参股。而海捷则腾出精力来专注于研发、销售等核心业务。

冲压车间、焊接车间、零配件车间、喷涂车间、塑料车间……都成为

“独立战舰”。海捷派专人为这些外协厂家规划生产线、生产管理岗位及人员配备，甚至还有一些具体的产品作业指导书，一旦出现资金缺口，海捷也会毫不犹豫给予支持。

大家各自负责自己的产品质量和利润，所有生产环节紧紧相扣，上一家公司的产品质量不过关，下一家公司果断拒收。很快，大家专注在各自领域内不断精进，专业性越来越强，质量把控越来越好，产品竞争力不断增强。

扩张市场和增加研发投入都是在“增肌”。不断收购欧洲品牌、与业内“顶流”合作、向物联网系统发展，如今，公司业务版图已覆盖70余个国家和地区，固定合作伙伴也遍及40余个国家和地区。

研发团队、立足保定的网络运营部推动公司电商发展……

将各路人才牢牢抓住的法宝，就在于价值观的认同和激励机制的实施，也就是明尚德的“合伙人”制度。

在明尚德的企业文化中，在心态、能力、努力、结果等方面对优秀合伙人有着清晰的标准——积极向上、充满正能量；积善行，思利他；具备所任职岗位的能力，并不断提升自己；付出不亚于任何人的努力；功劳不等于苦劳，干工作，拿结果说话。

也正是不断优化的“合伙人”，让明尚德近年来推出的产品越来越有品牌性格，不断的技术创新支撑着企业越走越远。

相关负责人表示。

专业人才的短板用一个简单的例子就可以概括——懂业务的不会讲英语，会讲英语的不懂业务，翻译水平可想而知。以财务工作为例，人力资源需要懂财务吗？业务部门需要懂财务吗？办公室需要懂财务吗？在明尚德，有专属的公司内部财务字典，每一项财务支出都有规范的表达，之前争论不下的快递费用，必须统一为“运输费下的快件费”。如今，这本“字典”还在不断丰富内容。规范表达的背后，是更高效的团队协作。

日本的团队、美国的团队……明尚德的平台上，一张“世界地图”正在打开。

清华美院“成果转化基地”和“教学实践基地”、20余人的独立设计

“文部”提供服务 “武部”创造价值

公司的财务部门可以进行创收、每个月业务部门用车里程要跟行政部门结算、每个部门都自带“干粮”……在河北明尚德玻璃科技股份有限公司内部，有一套独特的内部交易生态系统。

业务部、供应链是“武部”，财务、质检、办公室等部门是“文部”，“武部”创造价值，“文部”通过提供服务也在创造价值。这个价值，是真金白银的内部交易，年底结算，各部门创收的盈余就是各科室可自由支配的红利。

“每个部门的节约意识和创收意识都不自觉带动起来了，我们‘文部’也清楚知道，只有为‘武部’服务好了，创造更大价值，我们在这个平台上才能收益更多。”公司人力资源部

不依赖“拿来主义” 适合才更好

沧州。石家庄。杭州。对于世窗信息股份有限公司而言，这样“三足鼎立”的研发阵营，为企业下一步发展夯实了根基。

此前，世窗信息的当家人王炳章也考虑过参考阿米巴经营模式，将各部门独立核算。但在实际操作中，他也遭遇了“理想丰满现实骨感”，推进过程中困难重重。“适合自己团队的才是最好的。”他说。

对于平均年龄只有30岁左右的世窗信息而言，将大目标分解为小目标，再为每个项目招募团队，小团体协同作战共同推进，这样的方式非常高效。

杭州的团队以公众健康为主，团队主要研发方向为赋能各健康机构；石家庄的团队则以“光健康+精卫”为研究方向，通过不同波段的光释放出的不同能量，在视力保护、精神健康、心理等方面发挥作用；沧州的团队则以大健康项目为主，不断用新技术赋能新场景。

也正是基于这样的定位，近年来，世窗信息形成了“1+2+2”发展战略，即以数字健康为核心，以数字政府、数字乡村为重点，以数字智造、数字服务为支撑，为用户提供便

捷、高效、安全的数字化产品和整体解决方案。

小团队作战，屡屡告捷。

2022年8月，我省首张自助打印的《出生医学证



明》在沧州市妇幼保健院签发，这也是世窗信息的创新成果。这套自助办理系统依托人工智能、大数据、物联网、区块链等信息技术，对出生医学证明申领流程进行全面优化升级，确保每一张证件的真实、有效、合规；自助体检小屋，



可以实现手机扫码自助体检，体检数据可以直接上传、存档，在分流体检压力的同时，建立每个人自己的健康档案；公司的精神健康评估与干预体系，通过建设心理服务、诊疗服务、科研服务、精防服务的多重体系，形成了心理健康和精神卫生领域防、治、康、管、服的闭环服务。

找到适合企业生存发展的路径，世窗信息在大数据与大健康的结合上，一路开疆拓土。