

-
- [网站首页](#)
 - [营销策略](#)
 - [市场调查](#)
 - [社交媒体](#)
 - [知识百科](#)

[首页](#) >> [社交媒体](#)

最新文章

- -
[中期分红稳定性不断提升，逾400家沪市公司拟派发“年中红包”](#)
[20260405 18:06:54](#)
- -
[美联邦政府拟“调兵”多座城市两党持续交锋](#)
[20260405 18:06:54](#)
- -
[“零售之王”招商银行，上半年日赚超4亿](#)
[20260405 18:06:54](#)

-

-

[国家发改委专家：收缩型城市今后将面临撤并或整合的可能](#)

[20260405 18:06:54](#)

-

-

[国际乒联36周排名：王楚钦孙颖莎领跑，阿拉米杨&赤江夏星创新高](#)

[20260405 18:06:54](#)

热门文章

-

-

[历史性大阅兵，中国给世界的10个强烈信号](#)

[20260405 18:06:54](#)

-

-

[今夏各联赛支出：英超35.8亿超四大联赛总和利物浦4.82亿可排第6](#)

[20260405 18:06:54](#)

-

-

[最困难的时候已过？上汽利润暴涨4.3倍，蔚来坚信四季度盈利](#)

[20260405 18:06:54](#)

-

-

[习近平和彭丽媛迎接外方代表团团长及其配偶](#)

[20260405 18:06:54](#)

随机推荐

- - [以军称哈马斯下属的拜特哈嫩营被消灭](#)

[20260405 18:06:54](#)
- - [蔚来二季度净亏损收窄，明年再推两款大SUV车型，李斌：纯电大三排SUV的时代正在到来](#)

[20260405 18:06:54](#)
- - [康师傅能否打破方便面市场天花板？](#)

[20260405 18:06:54](#)
- - [起亚EV3GT谍照曝光，续航达500公里](#)

[20260405 18:06:54](#)
- - [80%的企业老板，最头痛这1个问题](#)

[20260405 18:06:54](#)

本月研究机构发布最新报告,2006年电视剧惊天动地演员表(惊天动地电视剧的原型是什么)

, 20260405 18:06:54 李孟 841

本月行业协会传递新研究成果,穿越经济周期的底层逻辑,很高兴为您解答这个问题, 让我来帮您详细说明一下。智能配件管理系统, 自动匹配型号

本周数据平台最新官方渠道传来研究成果,本周行业协会公开重要研究成果,2006年电视剧惊天动地演员表(惊天动地电视剧的原型是什么), 很高兴为您解答这个问题, 让我来帮您详细说明一下: 家电在线客服系统, 实时沟通维修需求

本周数据平台本月业内人士公开最新动态,本月监管部门公布最新研究成果,2006年电视剧惊天动地演员表(惊天动地电视剧的原型是什么), 很高兴为您解答这个问题, 让我来帮您详细说明一下: 全国统一售后服务热线, 售后有保障

本周数据平台近期行业报告发布政策动向:本月行业报告更新研究成果,2006年电视剧惊天动地演员表(惊天动地电视剧的原型是什么)

1、该剧是国内首部描写公安干警侦破偷盗古墓案件、打击犯罪分子、追缴国宝文物的电视连续剧,取材于近几年侦破的几宗文物大案,以纪实的手法拍摄而成。一宗宗触目惊心的案件撕开了现实生活的伤口,展现了我基层公安人员与犯罪分子斗智斗勇的精彩过程。同时也揭露了盗墓犯罪分子内部鲜为人知的黑幕。

2、该剧采用纯方言的表达方式回顾了安佛寺盗佛案、战国墓盗墓案、博物馆盗窃案、双塔失踪案这四宗触目惊心的真实案件。

原型是安佛寺盗佛案、战国墓盗墓案、博物馆盗窃案、双塔失踪案。

惊天动地电视剧案件原型是安佛寺盗佛案、战国墓盗墓案、博物馆盗窃案、双塔失踪案这四宗触目惊心的真实案件,该剧是国内首部描写公安干警侦破偷盗古墓案件、打击犯罪分子、追缴国宝文物的电视连续剧,取材于近几年侦破的几宗文物大案,以纪实的手法拍摄而成。

姚玉忠是新中国成立以来法院判决的最大盗墓案主犯,他已经盗墓30年了。他平时白天独自踩点,晚间带领团伙成员实施盗掘,一行人屡屡作案,屡屡得手,2013年和2014年短短两年间,他们就盗了200多次墓。

内容来源:胡赛雄、刘欣直播对谈,经本人审核授权发布。分享嘉宾:胡赛雄,华为"蓝血十杰"之一、《管理的力量》作者;刘欣,精亦诚咨询创始人,美的前管委会成员,《卓越组织》和《卓越运营

》作者。责编 | 柒排版 | 拾零第 9146 篇深度好文：4538 字 | 12 分钟阅读组织管理笔记君说：在经济周期波动的复杂背景下，企业与个人正面临市场竞争加剧、转型压力凸显、新趋势层出不穷等多重挑战。本文结合华为、美的等标杆企业的实践，深入探讨企业与个人如何以价值创造为根基，通过效率优化、精准创新、组织升级等方式，抓住时代的新机遇。

一、价值创造与效率优化：企业经营的底层逻辑

1. 定价策略：从“成本导向”到“用户价值认同”

企业定价的核心矛盾，在于如何跳出“成本定价”或“竞争定价”的传统思维，让用户主动认可价格背后的价值。中国企业在改革开放 40 年的粗放式增长中，多以“制造企业”自居，定价逻辑往往局限于“成本 + 利润”或“比竞争对手低 5%”，却忽视了最关键的问题：“我给客户带来了什么独特价值？”以百果园“高定价引发争议”为例，其董事长提出“教育消费者”的言论之所以引发热议，根源在于未建立用户对“高价水果”的价值认同。没有人愿意被教育，消费者的认知是自我提升的结果。真正有效的定价需先锚定用户心智。钻石通过“爱情永恒”的价值叙事，让消费者接受其高价——用户先认同“爱情珍贵”，再接受“钻石可证明爱情”，价格自然稳固。不同市场的定价差异明显。大众市场需以性价比争夺体量，比如美的主品牌通过规模化生产降低单位成本，而高端市场则需重构价值锚点。美的推出高端品牌时，并非单纯提价，而是通过场景创新和功能迭代，让用户感知“溢价部分对应真实价值”。此外，美的还通过多品牌矩阵，如“东芝”“CLOMO”，规避主品牌“性价比”的心智束缚，为高端定位铺路。值得注意的是，毛利的本质是“客户的离开成本”。毛利越高，客户替代成本越高；毛利越低，企业越易陷入价格战。胡赛雄提醒：“中小企业切勿空谈‘低成本战略’，低成本的前提是规模效应，而规模的根基是价值被认可。”

2. 降本增效：资源的高效配置而非“粗暴收缩”

降本增效的核心是“资源最优利用”，而非盲目裁员或缩减投入。美的因家电行业低毛利特性，形成了“极简主义”的运营哲学——通过精简流程降低组织内耗。例如将内部汇报 PPT 限制在 10 页内，甚至要求高管用口头汇报替代 PPT，减少“为美化工作而工作”的虚耗。刘欣坦言：“美的的精简是被逼出来的，若有 50% 以上的毛利率，或许不必如此严苛，但低毛利行业容不得浪费。”但节约不等于匮乏。就像“骑自行车去酒吧，该省省该花花”，虽然美的在价值链优化上精打细算，比如缩短库存周转天数，却在研发上每年投入超百亿元。华为则从另一角度诠释降本，以“开源”带动“增效”。胡赛雄引用任正非的观点：“企业要像刘翔的身体，通过‘摄入能量—耗散能量’变得更强健。”华为认为，真正的效率提升来自规模扩张——当企业做大后，固定成本被更多业务分摊，效率自然提升。赚不到钱的企业没资格谈价格战，低毛利企业更应通过价值提升转向高毛利，而非在“地板价”上内卷。华为通过全球化布局扩大市场规模，使研发成本、供应链成本被更大体量摊薄，而非单纯压缩开支。同时，“该花的钱必须花到位”，华为在 5G 技术研发上持续投入，最终形成技术壁垒。

3. 银发经济：分层满足需求，平衡商业与社会责任

银发经济的核心是打破“一刀切”思维，按老年群体的年龄、消费能力和需求分层布局。60-70 岁健康老人更倾向“积极老龄化”，需求集中在旅游，比如夕阳红旅行团；社交，比如老年大学、合唱团；最后还有休闲，如候鸟式度假。80 岁以上老人则更依赖康养服务，如医疗陪护、居家照料。企业需避免“想当然”的产品设计。例如，部分养老机构在高尔夫球场旁设点，却忽视“能打高尔夫的老人更愿居家”的现实；一些品牌推出“老人鞋”时过度强调“防滑、助行”，反而被视为对活力老人的“年龄标签化”，而另一些品牌以“正当午”命名，主打“活力老年”概念，反而更受欢迎。刘欣提出“衣食住行康乐”六字框架：“衣、食、住、行”是基础刚需，需保障品质与便捷；“康”（康养）与“乐”（精神愉悦）是增值点，需专业化服务支撑。例如，某企业为白领家庭老人提供“封闭式服务社区”，配套 24 小时医疗团队、兴趣社团和智能监护设备，虽收费是普通养老院的 2-3 倍，但因解决子女“无法兼顾工作与照护”的痛点而持续盈利。银发经济需兼顾商业价值与社会责任：既要通过标准化服务降低成本，如连锁化康养机构，也要避免盯着“老年人储蓄多”的表象，而应通过信任建立长期关系。若只想着从老人身上赚钱而忽视服务，最终会失去市场。

二、创新与数字化转型：穿越周期的核心动力

1. 创新管理：从“颠覆幻想”到“组合式改善”

创新并非必须是“从零到一”的颠覆，更多是“从一到优”的组合与迭代。胡赛雄坦言：“华为的多数创新是技术集成，而非原创突破。”华为 5G 技术的领先，源于对通信领域现有技术的优化组合，而非发明全新原理。关键在于让研发人员贴近市场，“把厉害的人推到客户前线”，确保技术创新贴合真实需求。美的则通过“分阶段试错”机制控制创新风险：探索期允许高容错，如孵化智能家居新品时不强制短期盈利；扩张期严格考核，如成熟产品需达到预设销量；收缩期则要果断止损。疫情期间，美的跟风推出空气炸锅、酸奶机等 900 多个

SKU，后因缺乏长期价值，全部砍掉。其止损标准基于"四个价值"：市场价值（是否带来客户增长）；财务价值（是否带来营收利润）；战略价值（是否助力长期转型）；组织价值（是否沉淀组织能力）。创新有两大心理学陷阱：一是"不敢输就赢不了"，华为坚持"有粮仓才开辟第二战场"，用主业利润支撑新业务试错；二是"沉没成本干扰决策"，许多企业因"已投入太多"而继续错配资源，最终损失更大。创新要像华为的"压强原则"，在关键机会点集中资源，而非遍地开花。

2. 数字化转型：场景为基，人机共生

AI与数字化转型的核心是"场景落地"，而非技术堆砌。AI若没有具体场景，就像革命没有根据地，难以生存。某连锁餐饮企业用AI监控后厨操作，通过图像识别及时预警违规行为，如未戴口罩、食材过期，以替代人工巡检的低效与疏漏。华为则在海外基站维护中引入AI预测性维护，通过设备数据建模提前发现故障，降低停机风险。美的的数字化转型聚焦"人"的改变。"技术再好，人不配合也落地不了。"美的在推进数字化时，通过"五个台阶"的逐步推动来培养和提升团队能力：从基础数据采集，到流程数字化，再到业务数字化，最终实现决策智能化。美的T+3模式通过数字化进一步深化"以销定产"，库存周转天数从45天降至12天以内，但这一成果的前提是业务部门与IT部门的深度协同。对于个人而言，AI时代的核心竞争力在于"与机器共生"。AI替代的是工具层（如重复性操作），但替代不了意义层（如需求洞察、战略设计）。美的数字化加大AI投入，可实时掌握十几万家终端门店数据，但做市场洞察和制定营销策略仍需人结合市场趋势做最终判断。

三、全球化与市场拓展：从"本土竞争"到"全球布局"

1. 企业出海：先判"要不要"与"能不能"

企业出海需先明确两个问题："要不要出海"和"能不能出海"。"要不要出海"主要看国内市场是否饱和，是否需通过全球化获取规模收益。"能不能出海"主要看产品是否突破能当地政策、技术、文化壁垒。华为出海历经四个阶段：从"产品出口"到"本地化生产"，再到"全球研发"，最终实现"全球运营"，其核心是"中方核心团队掌控+本地化协作"，确保战略落地与文化适应平衡。出海不能迷信'以夷制夷'，海外核心团队需与总部紧密联动，否则易被本地化团队'反制'。美的在初期是通过为跨国公司代工走出去，之后不断加大与国际家电巨头的合作，等到自身实力强大后，则通过收购加速全球化。比如2016年通过收购日本东芝家电获得技术与渠道，收购德国库卡切入工业机器人领域，快速突破欧美市场准入壁垒。刘欣强调："出海不是把产品搬过去，而是融入当地运营。"例如，美的在东南亚市场推出适配当地市场的家电，在欧美则强调品质和环保认证，均是本地化的具体实践。中小企业出海的最优路径是"跟随客户"。若客户在海外设厂，可同步配套服务，降低开拓风险。若暂无现成客户，需明确目标市场避免"全球撒网"。

2. 个人出海：三层能力支撑长期发展

个人随企业出海需具备三层能力：基础能力：语言、自我管理。职业竞争力：国内经验的可复制性。文化适应力：本地化融入。以华为员工为例，在国内跑通业务模式后，再到哈萨克斯坦、东南亚复制，成功概率更高。没有国内积淀，海外更难立足。文化适应力不止于语言，更在于构建本地社会网络。海外员工需理解当地商业习俗，比如中东的斋月节奏，参与社区活动，避免局限于"华人圈"。对于职场人而言，高端人才在全球市场均稀缺，中国企业中高层岗位常年缺人，若能通过系统思维和实战能力晋升，出海会更具竞争力。

四、组织与个人成长：穿越周期的支撑体系

1. 企业文化与激励：物质与精神的协同激励需与企业文化深度绑定。

美的以"结果导向"为核心，奖金分配直接与业绩挂钩。超额完成目标者多则可获3-5倍奖金，未达标者零激励，晋升则完全看贡献而非资历。在奖金与业绩挂钩的基础上，刘欣指出："‘重用谁’比‘发多少钱’更能激励人——员工因被晋升而获得的成就感，胜过单一的物质奖励，也更能体现企业文化。"企业文化需"言行一致"，若"说一套做一套"，激励机制会彻底失效。

2. 个人能力提升：系统思维与实战导向

高阶人才的核心能力是"系统思维"。胡赛雄在《管理的力量》中强调："任何事情都处于系统中，脱离结构谈问题，只会头痛医头。"华为高管在制定战略时，需同步考虑组织、人才、资源的匹配，避免"战略悬空"。他建议职场人："学习的本质是找关系，先理解事物所处的系统，再分析关联。"刘欣则强调"实战成长"。美的通过"领任务、做项目"培养人才，例如让后备干部真正上手，在主导区域市场开拓、解决库存积压、渠道冲突等实际问题中提升能力。"企业不是学校，实战是最好的培训。"能力强的人永远"挑企业"，而能力弱的人总觉得"就业难"，核心差异在于是否能在实战中沉淀硬技能与软技能。对于个人而言，穿越周期的关键是"不可替代性"。职场人与其焦虑环境，不如打磨'打通关'的能力——真正的高手，在哪都有机会。结语穿越经济周期的核心，在于以价值创造为锚点，通过效率优化夯实基础，以创新与数字化突破增长瓶颈，借全球化拓展空间，最终依靠组织与个人的协同成长实现可持续发展。无论是定价、降本，还

是创新、出海，都需回归"用户价值"与"实事求是"——前者决定市场能否接受，后者决定执行能否落地。对于个人而言，系统思维、实战能力与适应力，将是应对不确定性的"压舱石"。*
文章为作者独立观点，不代表笔记侠立场。好文阅读推荐：分享、点赞、在看，3连3连！

标签 [社交媒体](#)

相关文章

- [创立lululemon的人，在始祖鸟上赚到人生第三桶金](#)
- [套现700万美元后，他立即“叛逃”，盗走马斯克大模型公司整个代码库，马斯克紧急申请“职业封杀令”](#)
- [全网怒骂！美网赛场大屏拍到巨富CEO硬抢小男孩冠军纪念帽，疑狡辩给娃“上一课”：人生就是先到先得！](#)
- [斯诺克赛程：决出13席正赛，中国军团5外战1德比，白雨露PK7冠王](#)
- [80%的企业老板，最头痛这1个问题](#)
- [丢不起人？英乙队淘汰曼联后被发现违规红魔有权上诉但选择放弃](#)
- [特朗普再次抱怨：美印贸易关系是一场几十年的灾难](#)
- [独家：新长安整车品牌分管副总裁大调整落定](#)
- [蔚来2025年二季度营收190.1亿元环比增长57.9%](#)
- [韩剧不断“封神”，为何动画还没“崛起”？](#)
- [科股早知道：巴斯夫电池材料旗下公司在新一代电池技术取得重大成果](#)
- [成龙和山本未来重逢！曾合作电影《我是谁》](#)
- [无人机克星，来了](#)
- [资治通鉴：为什么领导不听你的建议？为你剖析领导的决策智慧！](#)

上一篇 [乌克兰T-64坦克全力备战高龄车组亮相铺满反应装甲防御无人机](#)

下一篇 [场均22+2断1.3帽创纪录：阿夫迪亚被球迷围堵拓媒：跻身联盟前25](#)

文章点评

未查询到任何数据！

欢迎参与讨论，请在这里发表您的看法、交流您的观点。