

跨界金融服务专家

2015.6月号

# 天风人

TIANFENG PEOPLE



## 由弱变强的我们（二）

战略让企业做对事，管理让企业做成事。华为是极少数有管理的企业，依靠庞大而管理有效的系统，推动自身不断成长和超越。而我们天风通过混合所有制改革试验，华丽转身，一跃成为业界“黑马”。



上期本刊在《由弱变强的我们》的专题中了解到，华为和我们天风初期一样，都是为活下去而努力，活下去是企业的硬道理。熟知企业长期生存和发展，需要有庞大而有效的管理系统，推动自身不断成长和超越。战略让企业做对事，管理让企业做成事。华为是极少有管理的企业，但华为并不是神话，它的成长也不是一帆风顺，它同样也遇到很多问题，但他们是如何一一化解的呢？这是我们在本期此专题中要和大家一起讨论的话题。

移动互联网的兴起将大家拉入了“微时代”，这个时代让天风坚定了对微课程的探索与实践。怎样更快速地开发和传播知识？怎样让培训轻松、有趣、无尿点？怎样迎合80、90后们青春荡漾的心？带着这些问题，我们搭建一个既有框架结构、又可及时更新，既生动简短，又100%干货呈现的微课程体系，成为我们“以不变应万变”的培训战略第一步。近期公司的“微课程争霸赛”正如火如荼的进行着，本期将与大家分享前两期获得优秀微课程主讲人的心得，听他们说说微课程背后的故事。🌟

# Contents



·双月刊·

2015年6月出版 总第36期

主办：天风证券股份有限公司  
顾问：余磊 张军 吴建钢  
主编：余艳  
通讯员（排名不分先后）

于若蒙 方旭 姚璇  
王青 王群 王晓晨  
仇晓惠 江华荣 朱雯  
安琳 孙或雯 张坤  
张玲娣 陈少云 陈巍  
李晓妹 李维娅 杨东  
沈宇虹 周娟 宋昱  
吴婷 陈睿 罗晓林  
林威 郎文玲 金利萍  
胡小伟 胡涛 胡旻  
胡皓磊 夏珊 黄倩  
黄萍 郭敏 郭琳莉  
钱锋 章宇 程婷  
熊文旎 熊佳 刘娅莎  
岳钟明 禹文飞 谭江健  
张沈博 刘文君 陈佳  
吕霞 李兵 熊漫  
徐文静

联系我们：

☎ 电话 027-87610053  
✉ 邮箱 yuyan@tfzq.com  
👤 QQ 1187306617

## ◎ 资讯速览

- 01 公司新闻
  - 01 增资51亿元迈入中等券商行列 天风证券多元发展迈向综合金融集团
  - 01 新三板市场 天风证券眼光最“毒”
  - 03 天风证券邀“中国好学长”吴晓波热力开讲
- 05 行业动态

## ◎ 最in话题

### 07 由弱变强的我们（二）



战略让企业做对事，管理让企业做成事。华为是极少数有管理的企业，依靠庞大而管理有效的系统，推动自身不断成长和超越。而我们天风通过混合所有制改革试验，华丽转身，一跃成为业界“黑马”。

- 08 华为的管理变革进阶路线
- 14 《华为的基本法》撰写者解读《一江春水向东流》
- 18 天风——开启券商新模式

## ◎ 热点聚焦

- 22 全员集智 共创微课
  - 25 微课程背后的故事——专访优秀微课程主讲人



## ◎ 品牌对话

- 27 品牌菜鸟手册

## ◎ 天风点滴

### 29 我们在路上

转眼2015年已经过半，第一批加盟天风的管培新生已经在天风度过了半年半工半读的时光。为了让新人更好的适应天风，帮助新人更快完成身份转换。人力资源部为管培新生制定了“180天培养计划”，让我们一起来看看一季度中表现耀眼的管培生们。

- 30 天风成长记
- 32 期待
- 34 润物细无声



- 40 众人拾柴火焰高
- 43 用心去感悟
- 45 与公司一起，不断前行
- 47 天风人的梦想
- 45 披荆斩棘，敢为先

## ◎ 最佳拍档

- 51 甜菜金融
  - 52 保持初心，下一个一亿、五亿、十一见！
  - 53 甜菜金融董事长张梁：创业就像玩“植物大战僵尸”
  - 56 靓靓甜菜头

## ◎ 乐享生活

- 63 同青春、共奋斗、悦动越精彩——天风证券第一届趣味运动会落下帷幕



地址：武汉市武昌区中南路99号保利大厦A座37楼、38楼  
邮编：430071  
电话：027-87618889  
传真：027-87618889  
公司官网：www.tfzq.com



天风证券官方微博



天风侃财 天风证券官方微信



金融私塾



天风天盈 产品服务部微信号



天风证券四川分公司



天风期货微信号

### 内部猎头总动员

如果您推荐的人成功入职，并通过试用期，可根据岗位职级奖励您相应金额。

### VC 投资总监

(工作地：北京、上海、深圳、武汉)

**岗位职责：**分析及判断项目投资价值、开展尽职调查、制定投资及退出方案。

**任职要求：**具备海外学历背景，2年以上券商投行、知名VC投资或买方研究工作优先，具备资本市场投资及投资银行全产业链市值管理及价值放大思路及能力。

如有意向，请发送简历至yangmei1209@tfzq.com

## NEWS公司新闻

### ◎ 增资51亿元迈入中等券商行列 天风证券多元发展迈向综合金融集团

6月30日下午5点，随着湖北证券监管局在《关于接收天风证券股份有限公司增加注册资本且股权结构未发生重大调整备案文件的回执》上落下鲜章，公司2015增资扩股工作宣告正式收官。于公司而言，此举是一个高点，亦是一个新的起点。

#### 股本增至46.62亿元，排名跻身行业中位

本轮增资，公司以每股2.2元的价格，成功发行23.2亿股，募集资金51.06亿元，为公司各项业务规模的扩张提供了较为宽裕的资金支持。增资扩股完成后，公司注册资本（亦称“股本”）由23.41亿元增至46.62亿元，股本翻番；净资产规模升至近百亿元，较2014年末增长180%；净资产逾70亿元，较上年末增长240%，公司的抗风险能力得到显著提升。

根据2015年6月8日中国证券业协会官网公布的《2014年度证券公司经营业绩排名情况》的统计，以公司目前的财务规模，在全国119家证券公司中，净资产排名由增资前66名上升至28名；净资产排名由77名上升至33名。综合来看，公司行业排名已由70名左右一跃升至30名左右，成功跻身行业前四分之一段位。

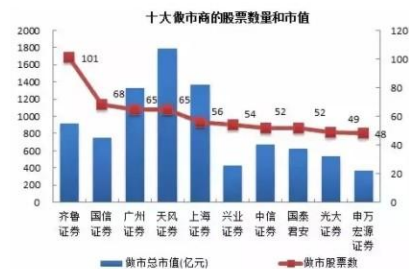
#### 引入26家股东，股东结构优化提升

经过慎重甄选，公司在本轮增资中引入26家新股东（股东总数达47家），其中包括国有四大AMC机构信达资管、中国顶尖私募基金机构九鼎投资、中国前十大信托机构中融信托、中航信托，以及中国光大金控集团等国内一线泛同业战略投资者。随着新股东的加盟，公司股东类型更加多元，包括但不限于国有企业类、集团化公司类、金融机构类、基金投资类、上市公司类，股东结构得到进一步优化。公司将以股权纽带为起点，与新老股东开启深度合作模式，充分发挥战略协同效应，继续发扬公司以民营资本为主导的混合所有制企业的发展特色，助力公司战略规划与长远发展。

2015增资扩股工作，前后历时7个多月，其顺利完成离不开监管机构的大力支持、股东单位的充分认可以及全体同仁的不懈努力。未来，公司将继续抓住资本市场发展有利时机，大胆创新，快速发展，积极实践综合金融集团发展之路。

### ◎ 新三板市场 天风证券眼光最“毒”

目前已经有74家大小券商加入三板做市转让的“竞技场”，截至6月17日，天风证券成为新三板“十大”做市商之一，并且所持股票表现最好。天风证券做市股票有66只，启动做市以来平均涨幅214%。其中天风证券所持的做市股票流动性也较好，做市商揽入的股票平均日均成交量超过20万股，平均日均成交额都超过350万元。



### ◎ 热烈庆祝天风证券单月营收过5亿

根据天风证券2015年4月财务报表统计显示（母公司口径）：2015年4月，公司单月营业收入首次突破5亿元，这是我公司继3月份单月营收突破3亿元后，经营业绩的又一次历史性刷新。自2014年6月以来，公司单月营收持续过亿，表明公司经营情况已稳步迈上一个新台阶。2015年前四个月公司累计营业收入已突破去年全年营收总额（11.12亿），突显了我公司经营能力的持续攀升。

感谢全体同仁的共同努力，愿携手共进，再创佳绩！

### ◎ 天风证券2015年信息技术委员会会议纪要

2015年4月22日，公司2015年信息技术委员会工作会议在深圳顺利召开。公司副总裁黄其龙，公司副总裁、合规总监潘思纯，董事长助理、人力资源总监于博，总裁助理、天风天盈公司董事长刘翔参会。参会的还有公司信息技术

委员会全体成员以及结算存管部、信息技术部、产品服务部、网络金融事业部等部门领导和同事。

此次会议是为围绕公司2015年关于建设“强大中后台”的发展战略进行了有效性的推进，为公司信息技术与业务更高效的统筹奠定了基础。

当天上午，鉴于信息技术的重要性、信息技术委员会职责、业务与技术的融合、信息技术专业人才的提升与引进等问题，各领导提出了指导意见。总裁助理、信息技术部总经理蒋秋伟对2015至2017年发展战略规划进行了具体介绍，对行业和公司信息化现状和趋势进行了深入分析，对公司近三年的信息化规划和实施路径进行了详细阐述。网络金融事业部总经理孙隆忠根据公司互联网券商的发展思路和实施规划进行了介绍。随后，针对近期行情，经纪业务线各类客户端的操作问题，信息技术部同事冉炜对网上交易和手机炒股的现状和后期规划进行了介绍和讲解。

下午，信息技术部副总经理李兵对深圳数据中心机房建设、公司网络负载均衡技术实施、云技术应用三方面的实施计划提请信息技术委员会讨论和审议。然后，信息技术委员会成员祝洪波就软件正版化、武汉信息中心部分硬件设备更新、公司数据中心规划和实施提请会议讨论和审议。

会议最后，为提高各部门的工作效率，根据近期公司主要信息技术实施项目、信息技术委员平台整合和协调功能、公司中台运营相关对接流程和资源整合等具体问题进行了探讨。

整场会议取得了超越预期且有实质性进展的会议效果。

### ◎ 天风证券2015年财务大会圆满举行



2015年5月22日，天风证券2015年财务大会在保利广场48楼会议室隆重召开。会议分为“财务人员培训与交流”和“财务工作思路与重点”两部分。22日上午，全体财务人员就财务报表、财务分析、纳税申报、财务核算、结算存管、年报审计等专题进行了培训和交流。22日下午，董事长余磊，副总裁、合规总监潘思纯，董事长助理、人力资源总监于博，总裁助理刘翔，以及部分中后台部门负责人莅临会议现场，会议就分支机构财务经理提出的当前财务工作存在的问题进行了讨论，随后，风控中心主任肖函、财务核算部总经理孙伟、资金计划部总经理徐茜、财务审计部总经理黄国桥分别进行了专题发言。

副总裁、财务总监冯琳指出这次会议是公司全体财务人员的大会，会议的目的是“加强交流、增进团结、解决问题、明确方向”，伴随着公司的迅速发展产生了各种新的财务问题，开展流动性管理和ERP系统升级改造的工作都是财务工作与公司发展相适应的体现，财务中心对内对外都应加强交流沟通；财务工作的转型升级是公司未来发展的重要组成部分，并鼓励财务人员通过参加专业资格考试等方式，加强学习，丰富知识，开阔眼界。

副总裁、合规总监潘思纯强调指出，财务和风控是公司内控的两大部门，要在日常工作中加强合作和交流，防止风控层面的市场风险、信用风险、操作风险传导至财务层面的流动性风险，同时，要加强对业务层面相关制度的规范和业务人员的管理。

董事长助理、人力资源总监于博与大家分享了公司在发展历程中所经历的种种波折，肯定了财务人员对公司快速发展所做出的支持与贡献，提出建立良好的企业文化，促进企业的发展，需要每一位员工的努力。

最后，董事长余磊指出，天风证券现在的发展规模和速度对财务工作提出了更高要求，财务工作要跟上公司的发展步伐，要从以前简单的报销、报表、核算提升到精细化财务管理的高度，增强管理资金的手段和能力，实现流程化、IT化，高度重视ERP系统的建设；财务部门的工作态度和作风反映了公司的文化和效率，财务服务要实现高效平等，提高服务质量和水平；财务掌握了公司资源的分配，财务管理要更好地匹配财务资源，提高效率；要加强内部审计，有效的内部监督对公司长远发展具有重要意义；要加强财务人员的培养和管理，培养出自己的专业化队伍，财务人员应跳出简单的财务概念，站在全局意识上增加合作，持续学习，不断加强专业知识的积累和能力的培养。

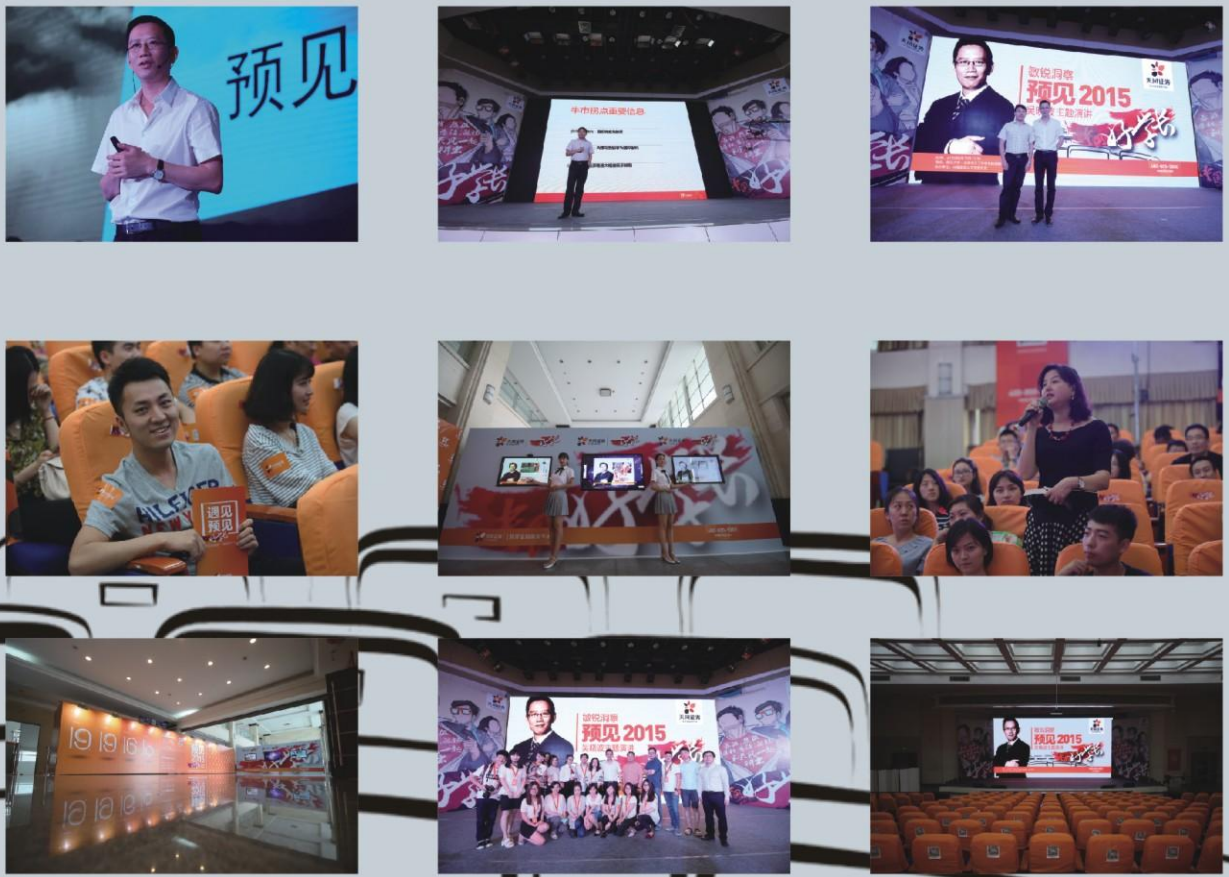
此次财务大会，加强了财务人员的沟通和交流，明确了财务工作的思路和重点，为财务工作更好地服务于天风证券跨越式发展明确了方向，取得了超出预期的效果。



# 敏锐洞察 预见 2015

## 吴晓波主题演讲

# 中国好学长



天风证券邀

## “中国好学长” 吴晓波热力开讲

6月13日，受天风证券“中国好学长”活动的邀请，著名财经作家吴晓波、天风证券首席投资顾问徐善武站上武汉大学创隆报告厅，用他们敏锐的感知和视角，为现场观众奉献了一场精彩的演讲。

今年4月份开始，天风证券在微博上展开了“中国好学长”话题的探讨，吸引了超过11.2万人参与讨论。最终总结出了“中国好学长”所应具备的品质，即犀利、专注、热血、赤诚、敏锐，并推选出了具有代表性的人物-马薇薇、苏群、背包客小鹏、袁腾飞，而吴晓波学长正是代表了“敏锐”的品质。

天风证券首席投资顾问徐善武学长，以其对A股市场专业、高效、准确的把握和分析判断，受到广大投资者的推崇。演讲现场，徐善武学长以“龙归大海——A股牛市深度解读”主题开篇，深入解读了在当前的宏观经济条件下，A股市场的首要特征，以及在流动性、结构性泡沫和风险经济预期改变等多因

素综合作用的情况下，催生出了本轮的牛市行情。

同时，他也指出了在持续上涨背后，可能会导致行情发生反转的隐性风险。“牛市虽好，请系好安全带”的结束语获得了现场热烈的掌声。

紧接着，吴晓波学长正式登台。在2个小时的演讲过程中，吴晓波学长以“预见2015”为主题，阐述中国经济转型的新趋势。他认为新实业、新消费、新金融和新城镇化，将取代以往的三驾马车，成为助推中国经济发展的新动力。对于时下最热的“互联网+”概念，吴晓波学长却认为“五年以后没有互联网+，因为信息化革命对传统制造业的这一次冲击和改造三年到五年一定完成，这五年内如果没有完成互联网转型的企业都会挂掉。这一次是一个覆盖性的革命，80%的传统制造业企业没有办法完成互联网转型，但是一定会有20%以及更多的新兴企业完成每一个行业的互联网+转型。

## 《预见2015》精彩语录

- “中国整个产业经济，将由三驾马车拉动转而依靠四大新动力，即新实业、新消费、新金融和新城镇化。”
- “每一个人必须要非常积极的去拥抱这一次泡沫，如果你屁股对着这个泡沫，你一定会被这一轮的资产打包抛弃，这是一个非常重大的时期，跟我们每个人的财富和理财有重大的关系，同时金融行业正在发生变化。”
- “未来的消费叫做圈层消费、小众消费，未来做企业、做品牌，你一定要记住你不需要取悦全世界所有的人，你只要在这个世界上找到若干个人”
- “什么叫老企业，什么叫新企业？礼拜一上班，你把中高管叫在一起来开会，点一下，如果中高管里面80后的人低于30%，你是一个非常老的企业；如果50%，差不多；如果80后超过70%，你这个企业可以去打仗。”
- “1978年到2014年前36年中国是一个产业资本主义时期，所有的钱都在产业领域发生。从今后中国将进入一个新的时期，叫做金融资本主义时期，金融资本主义时期意味着无论做什么，你在第一时间里面要让资产证券化。”



演讲现场完整视频，即刻扫码观看：  
【视频较大，请在WiFi环境下观看】

### ◎ 券商4月业绩普升



4月上市券商的经营业绩已陆续出炉。继3月的业绩大涨之后,4月上市券商再次迎来喜讯,昨日披露4月经营情况的上市券商带来的都是业绩上涨的成绩单。共有8家上市券商披露了4月的经营数据,分别是长江证券、中信证券、东北证券、国元证券、兴业证券、华泰证券、国信证券和方正证券。这8家上市券商在4月均实现了营收和净利的双丰收。其中长江证券的业绩增长幅度最大,其次是券商大佬中信证券。国元证券和方正证券4月的经营业绩也不错,而东北证券、国信证券和兴业证券的业绩增长比例大致相同,均为18%左右。

### ◎ 证券法修订草案首次审议完成或于近期公开征求意见

《上海证券报》报道,全国人大常委会有关证券法修订草案的首次审议已经完成,近期将向社会征求意见,对草案进行调整完善,再经全国人大常委会二审、三审,预计全部审议工作最快今年四季度完成。此次证券法修改思路主要有三点:一是简政放权,推进市场化,促进市场在证券市场资源配置中发挥决定性作用。二是放松管制,简政放权,鼓励创业创新,推动证券行业的发展。三是加强监管执法,强化对投资者特别是中小投资者合法权益的保护。尹中卿说,此次修改主要是解决五大问题:推进股票发行注册制改革、健全多层次的资本市场、完善投资者保护制度、推动证券行业的创新发展、加强事中事后监管。

### ◎ 中港基金互认3000亿7月开闸

5月22日,中国证监会与香港证监会就开展内地与香港基金互认工作正式签署《中国证券监督管理委员会与香港证券及期货事务监察委员会关于内地与香港基金互认安排的监管合作备忘录》,同时发布《香港互认基金管理暂行规定》,自2015年7月1日起施行。

基金互认是指允许境外注册并受当地监管机构监管的基金向本地居民公开销售。中国证监会、香港证监会通过基金互认,将允许符合一定条件的内地及香港基金按照法定程序获得认可或许可在对方市场向公众投资者进行销售。

证监会新闻发言人邓舸介绍,经国务院批准,内地与香港公募基金互认的投资额度是资金进出各3000亿元人民币。投资额度的使用及分配将按照国家外汇局的有关规定执行。对于互认基金的监管原则,邓舸表示,互认基金的投资运作需要遵守原注册地法规要求,在对方市场的销售行为需遵守客地法规,销售文件及信息披露文件以原注册地法规为主,但在对方市场销售过程中需根据客地法规要求进行适当补充。(来自证券时报)

### ◎ 海通率先收紧两融 28日起上调保证金比例5%

海通证券5月26日发布通知称,自28日起将全体信用客户的融资(券)保证金比例上调5%。券商两融业务再度释放收紧信号。海通证券提醒,调整后减少客户保证金可用金额及可开仓金额,请两融客户提早准备以免影响后续操作此前,证监会主席助理张育军赴银河证券调研时,就当前市场形势下进一步加强风险管理等工作提出了多方面意见。他表示,近一段时期最重要的就是要关注融资融券业务风险以及随之带来的流动性风险,证券公司应对两融业务风险管理工作进行系统梳理和加强。



### ◎ 股市成交火爆券商5月坐收214亿佣金

《证券时报》报道,今年以来,A股市场成交持续火爆,5月股市成交量创年内新高,达到30.99万亿元,券商佣金收入也因此水涨船高。按2014年平均佣金费率万分之六点九一计算,券商今年5月将坐收214.12亿元佣金,创年内新高;前五个月收入累计704.18亿元,占去年全年券商佣金收入的67.09%。

广发证券非银分析师曹恒乾在研究报告中称,上市券商2015年仅前4月就已实现2014年全年综合收益的83%,结合目前市场环境,预计高增态势仍将延续。2015年市场成交金额、客户保证金、两融余额等持续增长,证券行业市场环境全面超越2014年巅峰时期的12月份。



### ◎ 证监会: 公司债发行交易与管理办法齐备



证监会新闻发言人张晓军5月29日表示,公司债发行交易与管理办法的配套规则已基本准备齐备,除近期中证协、沪深交易所陆续发布的系列配套规则外,两所还将于今日发布公司债上市规则等配套规则,至此配套规则基本齐备。后续证监会还将指导相关单位制定发布其他一些配套细则,推动交易所债市规范发展。

### ◎ 大众创业 万众创新“国十一条”发布



国务院2015年6月17日发布《关于大力推进大众创业万众创新若干政策措施的意见》,要求在金融市场领域,优化资本市场,扩大创业投资,大力支持大众创业万众创新。《意见》要求积极研究尚未盈利的互联网和高新技术企业到创业板发行上市制度,推动在上交所建立战略新兴产业板,加快推进全国中小企业股份转让系统向创业板转板试点。

在搞活金融市场、促进便捷融资方面,《意见》提出,积极研究尚未盈利的互联网和高新技术企业到创业板发行上市制度,推动在上交所建立战略新兴产业板。并且,将加快推进全国中小企业股份转让系统向创业板转板试点。

同时,《意见》支持符合条件的创业企业上市或发行票据融资,并鼓励创业企业通过债券市场筹集资金。规范发展服务于中小微企业的区域性股权市场,推动建立工商登记部门与区域性股权市场的股权登记对接机制,支持股权质押融资。支持符合条件的发行主体发行小微企业增信集合债等企业债券创新品种。

### ◎ 监管摸底理财资金入市消息不实实为排查贷款流向

针对近日关于“监管部门要求各银行上报资金入市情况”的报道,数家银行资管部门负责人证实,此消息并不属实,监管层正在排查的是贷款资金流向,而非理财资金流向监管层或正在摸底银行资金入市情况。据悉,近日监管部门要求各银行上报资金入市情况,包括理财资金。业内人士认为,此举意图更多偏摸底、掌握情况,不过相应数据统计存在一定难度。本月初,银监会开展加强内控、加强风险管理、遏制违法犯罪活动、遏制违规经营行为现场检查,其中也包括检查资金违规入市情况,不少银行网点也证实收到检查通知。



## 由弱变强的我们 (二)

在上期中，我们通过对华为的初步认识，我们发现天风与华为的早期有着相同的特点，都是为了活下去而努力。

众所周知，华为的发展也不是一帆风顺，是通过自己的努力解决了很多问题。任正非曾说过“要使公司长久发展下去，必须注重管理。战略让企业做对事，管理让企业做成事。”好的管理一定具备自我调整和修复功能的，正所谓“人生的扣子从开始就要扣好！”开始对了，后面不一定全对；开始错了，后面就步步错。在越来越不确定的市场大背景下，相对确定的因素就是企业的自身管理。本期我们将更加深入地解读华为，介绍华为在不同发展阶段的管理变革及特点，在发展过程中所遇到的困难是如何一一解决的。而我们天风也通过自己的方式，华丽转身，一跃成为业界“黑马”。

## 华为的管理变革进阶路线

文/ 本刊编辑部

### 华为的管理变革

在华为27年的奋斗过程中，曾多次碰到战略发展方向、主营业务导向、管理者任职资格、标杆学习的筛选与摒弃等重大问题。任正非是怎么带领华为人越过这一道道坎儿的？我们对华为管理变革的指导思想和行动指南进行简单的梳理。

阶段	发展时间	指导思想	措施	效果
第一阶段	自主优化阶段 (1988-1997)	乱枪打鸟 活下来	以解决具体问题 求利润求生存	满足了当时的管理需要， 也建立了良好的变革文化。
第二阶段	引进复制阶段 (1998-2008)	100%拷贝 业界最佳	复制西方管理体系，进行组织的顶层设计与制度构建，如业务流程、组织、品质控制、人力资源、财务、信息化等。	(1) 建立了各种体系化、标准化的管理体系，改善管理的可控性与透明性； (2) 流程控制点过多，降低运行效率，官僚主义和教条主义滋生。
第三阶段	创新发展阶段 (2008-至今)	取其精华 去其糟粕	客观评价西方管理模式，进行以“一线作战需求为中心的组织与流程变革”。	基于西方管理模式的管理创新——总结自身成功理念，用西方的方法规范，使之标准化、基线化，并传播和掌握。

## 第一阶段 (1988-1997)

## 自主优化阶段

**问题** 在业务突飞猛进的同时，部门职能僵化、前后台沟通不畅、生产和产品质量无标准等问题显现。怎样理顺各条线的关系，构建规范、清晰、顺畅的组织架构？

**方法** 全面推行管理建设。在“组织架构”方面，引进事业部机制，建立起矩阵结构，实施有序分权。在“生产管理”方面，引进MRP II软件，建立起完整的生产管理和质量保证体系，获得国际权威机构DNV和SQCC的ISO9001认证。在“爸澳芘芘”方面，通过组织分层、梯度建设、目标管理来改变之前低效扁平化的组织结构；建立公司内部审计系统，促进帐务的正规化建设；通过规范化的任职资格评价，深化绩效考核，建立起科学合理、充满力量的内部动力机制；同时加强公司的廉政建设。

**问题** 华为的技术和市场都有重大突破，从而使得组织建设的问题慢慢暴露，组织、文化、管理怎么建设呢？它的纲在哪里呢？

**方法** **《华为基本法》的起草撰写。**  
《华为基本法》是要提出企业处理内外矛盾关系的基本法则、要确立明确的企业共同的语言系统，即核心价值观，以及指导华为未来成长发展的基本经营政策与管理规则。《华为基本法》是为解决企业生存和发展的三个基本命题：首先是企业的前途问题——华为要向何处去，华为要成为一个什么样的企业，也即华为的使命、追求、愿景；其次是要解决华为的管理效率问题，围绕效率华为应该建立什么样的内部规则体系，避免因快速扩张导致的管理失控；第三，员工的成就感问题，通过确立什么样的文化理念与人力资源政策，使员工对企业有文化认同，有成就感。

## 点评:

本阶段的管理变革以解决具体问题为主，如研发管理变革，强调了战略机会点把握、注重研发速度与集中优势兵力，这在华为发展初期取得了良好效果，也为企业快速增长立下了汗马功劳。自主优化也是痛苦的，摸着石头过河，进展缓慢而且经常走弯路，以《华为基本法》为例，聘请了中国人民大学六位教授，耗时三年，八易其稿出炉，然而出炉不久便被打入冷宫，很少被任正非提及，实际上并未发挥“指导华为前进”的理论作用。

1988年至1997年管理变革的主体是华为，虽然由于员工们局限性以及经常被事务性工作所困扰，无法在管理模式上取得突破性进展，但对于当时创业期的华为来说，这次管理变革满足了当时的管理需要，也为企业建立了良好的变革文化。

## 第二阶段 (1998-2008)

## 引进复制阶段

**问题** 对于华为研发，也是成果颇丰，不仅建立了以中研部为核心、在全国来讲有相当实力的研发系统，但规模迅速扩张导致研发面临崩溃。

**方法** 华为请IBM公司做顾问，开展IPD(集成产品研发流程)咨询项目。以前华为的产品开发都在中研部，产品经理定位在研发，实行IPD改革后将改由PDT(产品开发团队)来承担，产品经理不再落在研发，而是直接由产品线管理团队管理。每个产品都有各自的PDT，每一个PDT团队由研发、市场、财务、采购、用户服务、生产等各部门抽调的代表组建，就像一个创业型“小企业”。

**问题** 人力资源工作如何更好地支撑业务战略？如何解决业务管理与人力资源管理两张皮的问题？

**方法** 华为采用了IBM的BLM业务领先模型(Business Leadership Model)，是一个完整的战略规划方法论。BLM认为企业战略的制订和执行部分包括八个相互影响、相互作用的方面，分别是战略意图、市场洞察、创新焦点、业务设计、关键任务、氛围与文化、人才和正式组织等。

BLM正好可以弥补了当时华为业务部门战略落地的缺失，促进业务和人力资源战略的有效连接。这样人力资源管理和业务管理就不再是割裂的两张皮了，现在战略制定，HR不再是可有可无，在战略执行环节HRBP是引导员，成为主力。业务部门做规划的时候，就有业务战略和人力资源战略两个部分，并形成了例行的机制，在各部门推行。后来公司固化在战略管理流程中。

**问题** 华为在这个时期正处于高速成长期，如何更合理的分配利润，更好的鼓励员工呢？

**方法** 华为公司这个时期的全员持股制度被认为是凝聚人才、激励团队和解决资金压力的一个非常成功的战略。华为聘请Hay Group对内部持股制度加以改革和规范。这就演变成我们现在看到的“虚拟受限股”制度。Hay Group还为华为设计了和国际惯例接轨的人力资源体系，包括职位描述、五级管理者体系和KPI考评体系。重要的不是KPI这种形式，而是怎样制定科学的KPI指标，怎样对考评结果进行科学的处理。

## 点评:

此阶段华为陆续与IBM、Hay、Mercer、PwC、德勤、FhG、盖洛普、NFO-TNS、Oracle等公司合作，进行了业务流程、组织、品质控制、人力资源、财务客户满意度等六个方面的变革。

这轮变革中，华为公司将自身定位为一个包括研发、销售和核心制造的高技术企业，并以建立流程化组织为目标。同样以研发工作为例，主要是成立由市场、开发、服务、制造、财务、采购、质量组成的团队(PDT)，运用各种先进的管理理念及工具对产品整个开发过程进行管理和决策，确保产品研发全过程的信息透明与客户需求目标的一次性满足。

同时本阶段也进行了信息化实施工作，将经过实践检验的流程固化在信息系统中，实现了流程管理电子化、业务信息数据化。建立了从客户端(需求)到客户端(供应)的简洁、规范的信息化控制体系，摆脱了对人的依赖，实现了企业的职业化与专业化改造。

华为引入学习IBM，但并不是按照IBM的模式照本宣科，而是学习IBM的方法及其背后的道理，最大程度攫取IBM专家的知识、经验和智慧，为自己建立制度规范，再请IBM专家提建议和意见，华为人再不断尝试和修改，最终形成华为IPD管理规范的1.0、2.0、3.0版本。这是华为的管理方法，不是IBM的。

复制阶段变革的主体是咨询公司，他们帮助华为建立起了各种体系化、标准化的管理体系，使管理的可控性与透明性得到了明显改善。然而随着西方管理体系在华为建立，西方体系的缺陷也逐渐显现出来，体系中过多的流程控制点，不但降低了运行效率，而且易于滋生官僚主义及教条主义，这使得管理变革又一次提上了日程。



## 问题

拥有太多权力和资源的华为决策机构远离战场，不愿意授权，滋生官僚主义和教条主义，导致作战部队耗费大量时间在与后方平台沟通协调上。怎样再次提高作战效率？

## 方法

**让一线呼唤炮火，释放组织活力。**

任正非在2009年销服体系奋斗表彰大会上提出，华为正面临流程与组织整改的挑战。自此，华为开始构建从前端“铁三角”（客户经理、解决方案专家、交付专家）到机动力量海军陆战队到重装旅、片联、联合勤务的完整流程体系。而在此之前，华为虽借助IBM疏通了供应链和研发流程，但并没有与营销体系打通。流程的变化改变了华为的组织结构，带来了全新的权力配置方式。在向一线放权上，华为提出了“班长的战争”和“少将连长”概念，目的就是要改变传统的层级文化，按价值贡献评价人才的价值。

## 问题

在主营业务蒸蒸日上的今天居安思危，怎么寻找新的增长点？

## 方法

(1) 业务格局峥嵘初露。2010年，华为通过成立运营商网络、企业业务、消费者业务和其他业务四大BG（业务单元），实现了新的业务布局，初露格局峥嵘，BG的建立，让华为不断释放决策的自主权。(2) 植入互联网基因。过去，华为太像制造业，现在开始学习互联网精神。华为终端放下身段学习小米，开办了电商网站，各位高管开了微博，制作了好玩的校园招聘广告，在《人民日报》等媒体连续刊发充满正能量的企业形象广告，制作了教老外读准华为发音的 who are we 病毒视频。华为身段开始变得柔软。(3) 最后的开放——对媒体开放。华为开始每年定期发布财报、社会责任报告和信息安全报告；华为的首席财务官开始面对公众接受采访；任正非在新西兰召开了首次新闻发布会；华为正式回应外部关切的上市和接班人问题；任正非的很多照片开始能够在微博上看到。

## 点评:

2008年后全球金融危机是中西管理模式的分水岭，企业家开始客观评价西方管理模式，基于西方管理模式的管理创新成为中国企业管理变革的新特点。华为在本阶段的主要工作是进行了以一线作战需求为中心的组织与流程变革。

为有效执行各地区部、代表处、产品线、后方平台的一线作战模式，本阶段主要确定了以代表处系统部铁三角为基础的，轻装及能力综合化的海军陆战队式的一线组织结构；借用了美军参谋长联席会议的组织模式，提出了片区的改革方案；并提出了“蜂群”的迅速集结与撤离的一窝蜂战术要求。

在这一阶段，任正非不再强调西方管理的先进性，而是强调创新与自我复制，提出“要善于总结我们为什么成功，以后怎样持续成功，再将这些管理哲学的理念，用西方的方法规范，使之标准化、基线化，有利于广为传播与掌握”。这不但是本次变革的指导思想，也为华为未来管理变革指明了方向。

## 华为的管理变革的难点

## 责任

如何把不同层级和岗位的员工放在统一的责任体系内，并依据责任建立分权与激励体系，是很多企业面临的难题。常有人说，组织内只有两个层级是有完整的责任意识的：一个是老板，他承担着生死存亡的压力；一个是一线员工，他们每天每时都有明确的任务指标和行为要求。而中间层很容易成为“转包商”——把上级分配的任务分配给下级，自己成为监工。

没有承担责任，并不表明他们无所事事。恰恰相反，很多企业的管理者很忙，但就是没有产生绩效或战略要求下的成果。尤其知识员工，很容易“自己给自己找事做”，偏离企业的方向，空耗资源。

华为依靠严肃的三级计划和预算管理体系来完成责任的落实，然后发育基于责任的能力，评价基于责任的贡献，执行力由此产生。不仅华为，凡是管理有效的公司，首先学会的都是这一点。

很多企业所做的是“分指标”而不是“分解责任”。指标只是结果，责任是条件。责任到位了，指标自然成；责任落空，指标也就成了肥皂泡。包政老师曾说，应该把各尽所“能”按劳分配，改为各尽所“责”按劳分配。责任是能力的前提，是结果的基础。

## 协同

钱德勒说，现代企业的根本难题就是不断专业化分工之后如何协同。体力劳动的协同，可以依靠外化的标准，形成明确的输入、输出和工作方法。知识劳动的输入、输出和工作方法非常难以标准化，协同起来就无比困难。

部门专业化和岗位专业化的不断发展，会在企业中造成难以逾越的部门墙。每个人都成为自己领域的专家，都站在专业的角度来思考，而不是站在组织共同目标上，从来不思考“自己怎么

做才能让别人的工作更有效”，常常以局部效率伤害整体效率。

我们说，管理有四化：标准化、规范化、流程化和信息化。流程化是难题，没有这一点，标准化和规范化带不来整体效率，而信息化也无法真正实现。很多企业说，自己的ERP系统是样子货，原因不在ERP本身，而是没有流程化。

2001年，某国企领导人告诉任老板，“搞了那么多年精兵简政，就是想扁平化，结果发现‘扁’很容易，无非是想赶跑和尚先拆庙，但就是扁而不平”。平，就是流程化。

把责任分层落实相对容易，分流程落实难上加难。很多老板焦头烂额，大约70%是作为裁判，处理部门协同的问题。久而久之，变成老板一个人指挥各个部门，员工成了“听令行事”者，丧失独立思考及做事的能力。

有些老板初期还很喜欢这种感觉，不停地想出一个又一个主意，员工去执行，效果还不错，颇自得。这很像孔明先生，自己累死，终究无法安天下。老革命家陈云先生说，一个组织内总有些人头戴瓜皮帽、手拿文明棍、踱着四方步，看起来无所事事。实际上，他在做“造钟人”，而不是“报时者”。

很多老板成了报时者，不断发挥自己的天才想出一个又一个主意，然而一个绝顶天才，不依靠管理有效的组织又能做多大事？任老板对利郎创始人王良先生的一席谈话深有触动。早些年利郎是晋江企业的标杆，他依靠天分和勤奋不断创新，请大牌代言人、上中央五台做电视广告等等，每一件事都做得干脆利落外加漂亮，但几年过去，别人走在了前面，自己被越拉越远。他说了一句很悟道的话，“招数打不过系统”。

系统的基础是流程化。不是有没有流程的问题，而是能不能在专业分工的基础上形成协同的问题。任老板的高明之处，恰恰是把一个打乱仗打得还不错的华为带到了组织化状态，学会了流程化。从集成研发、集成供应链、集成财务等等，华为学会了协同，建立起系统。

这是很艰难的过程。很多企业都试图这样做，但大多半途而废。华为当年请IBM，同样面临煎熬。管理者不停地向任老板诉说：那一套不适合华为，我们的效率反倒下降了；顾问先说英语然后再翻译给我们听，我们相当于花费双倍的钱；那一套系统太大了，我们小脚穿了一双大鞋，脚趾头还露在外面……各种言论，

都指向一点，放弃管理，回到过去。但任老板毫不迟疑，提出“削足适履”，先僵化再优化，终于成功。

华为的流程化道路是每个有追求的企业都要经历的。企业如果不能协同，不能形成系统，就永远无法发挥组织化的力量，老板也就永远是个报时者，或者精疲力竭而死，或者极度厌倦而弃。

## 激励

当企业建立了责任和协同体系之后，就要考虑如何让员工主动地承担起责任，也就是如何激励员工。甚至有人说，激励是管理的核心问题。好像激励问题怎么说都不为过，毕竟这关乎员工工作动力。

现实一点的老板说，激励就是分钱。很对，物质永远是基础吗。但分钱不是一件容易的事。很多老板是有“钱聚人散、钱散人聚”的理念的，但确实不知道怎么分。

分钱的依据是什么？能够让组织成员共同认可的依据是什么？这难倒很多人。现代企业是个高度分工协作的组织，涉及不同专业的人共同努力来完成同一件事情，那么不同的人做不同的工作，如何评价？科学不断告诉我们，质上不同的东西量上无法比较，但在组织中，我们恰恰要比较性质上不同的工作和贡献。

企业要解决价值评价和价值分配问题，也就解决了价值创造

的动力问题，使价值创造成为可能，得以持续。所以，薪酬激励的根本是评价，不是评价人，是评价人在岗位（责任）上的发挥的价值，而且是把不同岗位的人的价值用相同的评价系统来区分。

这就依靠权威了。评价质上不同的东西，无法依靠客观的科学，而必须依靠权威。这一点上，管理更接近实践，而非科学。大概这是德鲁克先生把著作命名《管理实践》而非《管理学》的原因吧。权威不是来自于权力，而是战略的代言。

理想的老板说，人要有境界，不能眼盯着钱。这个也对。社会进步到现在，钱应该不是，或者不应该是唯一的追求了，这符合马斯洛的需求层次论。何况，经济学早就讲了“效用递减规律”，单纯靠分钱无法解决持续的动力问题。

而且，有非常多的案例证明：越有钱之上的追求，越能找到工作的成就感，越能把事情做好。井深大先生讲“让工作本身成为工作的最大激励”，意味深长。早年的索尼也正是靠这个理念来激励工程师不断创新的。

现实中，单纯讲境界的，一直活得很艰难；单纯讲分钱的，初时繁荣，但不长久；但两种都抓、两手都硬的，成为翘楚，华为即是。任老板是大讲特讲追求和境界的，但同时又最懂得人内心中现实的一面。华为激发了那么一大群天之骄子内心的自豪感与事业心，也让他们通过劳动获得了经济上进而是人格上的独立。这难能可贵！🌸



## 《华为基本法》撰写者 解读《一江春水向东流》

文/任正非 2011年12月26日 彭剑锋推荐·批注 转载

任正非的这篇《一江春水向东流》文章看似平铺直叙，回顾自己人生道路、创业心路历程，实则逻辑严谨。

彭剑锋教授认为，这篇文章中至少表达了五方面的华为成功之道：1.利益分配机制；2.价值观的力量（一定要坚守，一定要达成共识）；3.制度的力量；4.组织的力量（轮值CEO）；5.机制创新的力量（持续激活）。对于企业决策者来说，读这篇文章要注意避免3个误区：利益分配陷阱；权力分配陷阱；团队管理误区。现在，让我们跟随彭剑锋教授的批注和解读，一起重温这篇令人动容的文章！

小时候，妈妈给我们讲希腊大力神的故事，我们崇拜得不得了。少年不知事的时期我们崇拜上李元霸、宇文成都这种盖世英雄，传播着张飞“杀”（争斗）岳飞的荒诞故事。在青春萌动的时期，突然敏感到李清照的千古情人是力拔山兮的项羽。至此“生当作人杰，死亦为鬼雄”又成了我们的人生警句。当然这种个人英雄主义，也不是没有意义，它迫使我们在学习上争斗，成就了较好的成绩。

当我走向社会，多少年后才知道，我碰到头破血流的，就是这种不知事的人生哲学。我大学没入了团，当兵多年没入了

党，处处都在人生逆境，个人很孤立，当我明白团结就是力量这句话的政治内涵时，已过了不惑之年。想起蹉跎了的岁月，才觉得，怎么会这么幼稚可笑，一点都不明白开放、妥协、灰度呢？

我是在生活所迫，人生路窄的时候，创立华为的。那时我已领悟到个人才是历史长河中最渺小的这个人生真谛。我看过云南的盘山道，那么艰险，一百多年前是怎么确定路线，怎么修筑的，为筑路人的智慧与辛苦佩服；我看过薄薄的丝绸衣服，以及为上面栩栩如生花纹是怎么织出来的而折服，织女们怎么这么巧夺天工？天

啊！不仅万里长城、河边的纤夫、奔驰的高铁……我深刻地体会到，组织的力量、众人的力量，才是力大无穷的。人感知自己的渺小，行为才开始伟大。<sup>①</sup>

在创立华为时，我已过了不惑之年。不惑是什么意思，是几千年的封建社会，环境变动缓慢，等待人的心理成熟的一个尺度。而我进入不惑之年时，人类已进入电脑时代，世界开始疯起来了，等不得我的不惑了。我突然发觉自己本来是优秀的中国青年，所谓的专家，竟然越来越无知。不是不惑，而是要重新起步新的学习，时代已经没时间与机会，让我不惑了，前程充满了不确定性。我刚来深圳还准备从事技术工作，或者搞点科研的，如果我选择这条路，早已被时代抛在垃圾堆里了。我后来明白，一个人不管如何努力，永远也赶不上时代的步伐，更何况知识爆炸的时代。只有组织起数十人、数百人、数千人一同奋斗，你站在这上面，才摸得到时代的脚。我转而去创建华为时，不再是自己去做专家，而是做组织者。

在时代前面，我越来越不懂技术、越来越不懂财务、半懂不懂管理，如果不能民主的善待团体，充分发挥各路英雄的作用，我将一事无成。从事组织建设成了我后来的追求，如何组织起千军万马，这对我来说是天大的难题。我创建了华为公司，当时在中国叫个体户，这么一个弱小的个体户，想组织起千军万马，是有些狂妄，不合时宜，是有些想吃天鹅肉的梦幻。

我创建公司时设计了员工持股制度，通过利益分享，团结起员工，<sup>②</sup>那时我还

不懂期权制度，更不知道西方在这方面很发达，有多种形式的激励机制。仅凭自己过去的人生挫折，感悟到与员工分担责任，分享利益。

创立之初我与我父亲相商过这种做法，结果得到他的大力支持，他在卅年代学过经济学。这种无意中插的花，竟然今天开放到如此鲜艳，成就华为的大事业。<sup>③</sup>

在华为成立之初，我是听任各地“游击队长”们自由发挥的。其实，我也领导不了他们。前十年几乎没有开过办公会类似的会议，总是飞到各地去，听取他们的汇报，他们说怎么办就怎么办，理解他们，支持他们；听听研发人员的发散思维，乱成一团的所谓研发，当时简直不可能有清晰的方向，像玻璃窗上的苍蝇，乱碰乱撞，听客户一点点改进的要求，就奋力去找机会……更谈不上如何去管财务的了，我根本就不懂财务，这与我后来没有处理好与财务的关系，他们被提拔少，责任在我。也许是我无能、傻、才如此放权，使各路诸侯的聪明才智大发挥，成就了华为。

我那时被称作甩手掌柜，不是我甩手，而是我真不知道如何管。今天的接班人们，个个都是人中精英，他们还会不会像我那么愚钝，继续放权，发挥全体的积极性，继续开来，承前启后呢？他们担任的事业更大，责任更重，会不会被事务压昏了，没时间听下面唠叨了呢……。相信华为的惯性，相信接班人们的智慧。

到97年后，公司内部的思想混乱，主义林立，各路诸侯都显示出他们的实力，公司往何处去，不得要领。我请人民大学

### 批注1：

为轮值CEO鸣锣开道。回顾半生经历，认识到组织的力量。说明为什么要实行轮值CEO制度的心路历程，制度的力量远远大于个人的力量。

### 批注2：

利益分配机制：不但是物质分享，更是权力分享。华为基本法就确定了物质、股权、工资、奖金、职权，多元的利益分配机制。利益分配机制背后有非常规范的评价机制支撑，这样才能有效。对中国企业家启示：很多人不懂得分享；有分享机制的，也多是狭隘的利益分配，不能持续刺激，是上对下的恩赐，而华为是平等基础上的分享。而任正非的作用是构建这个制度，通过控制自己的欲望，构建一个公平的制度，保证企业健康运转。

### 批注3：

回顾华为成功之道，在思想上真正来解决接班人问题，虽然在实践上华为一直在做，但这篇文章是任正非自己真正开始思考要给华为留下点什么。

的教授们，一起讨论一个“基本法”，用于集合一下大家发散的思维，几上几下的讨论，不知不觉中“春秋战国”就无声无息了，人大的教授厉害，怎么就统一了大家的认识了呢？从此，开始形成了所谓的华为企业文化，说这个文化有多好，多厉害，不是我创造的，而是全体员工悟出来的。<sup>④</sup>我那时最多是从一个甩手掌柜，变成了一个文化教员。业界老说我神秘、伟大，其实我知道自己，名实不符。我不是为了抬高自己，而隐起来，而是因害怕而低调的。

真正聪明的是十三万员工，以及客户的宽容与牵引，我只不过用利益分享的方式，将他们的才智粘合起来。<sup>⑤</sup>

公司在意志适当集中以后，就必须产生必要的制度来支撑这个文化，<sup>⑥</sup>这时，我这个假掌柜就躲不了了，从上世纪末，到本世纪初，大约在2003年前的几年时间，我累坏了，身体就是那时累垮的。身体有多项疾病，动过两次癌症手术，但我乐观……那时，要出来多少文件才能指导，约束公司的运行，那时公司已有几万员工，而且每天还在不断大量地涌入。你可以想象混乱到什么样子。我理解了，社会上那些承受不了的高管，为什么选择自杀。问题集中到你这一点，你不拿主意就无法运行，把你聚焦在太阳下烤，你才知道CEO不好当。每天十多个小时以上的工作，仍然是一头雾水，衣服皱巴巴的，内外矛盾交集。我人生中并没有合适的管理经验，从学校，到军队，都没有做过有行政权力的“官”，不可能有产生出有效文件的素

质，左了改，右了又改过来，反复烙饼，把多少优秀人才烙糊了，烙跑了……

这段时间的摸着石头过河，险些被水淹死。<sup>⑦</sup>

2002年，公司差点崩溃了。IT泡沫的破灭，公司内外矛盾的交集，我却无能为力控制这个公司，有半年时间都是噩梦，梦醒时常常哭。真的，不是公司的骨干们，在茫茫黑暗中，点燃自己的心，来照亮前进的路程，现在公司早已没有了。这段时间孙董事长团结员工，增强信心，功不可没。<sup>⑧</sup>

大约2004年，美国顾问公司帮助我们设计公司组织结构时，认为我们还没有中枢机构，不可思议。而且高层只是空任命，也不运作，提出要建立EMT(Executive Management Team)我不愿做的主席，就开始了轮值主席制度，由八位领导轮流执政，每人半年，经过两个循环，演变到今年的轮值CEO制度。也许是这种无意中的轮值制度，平衡了公司各方面的矛盾，使公司得以均衡成长。轮值的好处是，每个轮值者，在一段时间里，担负了公司COO的职责，不仅要处理日常事务，而且要为高层会议准备起草文件，大大地锻炼了他们。同时，他不得不削小他的屁股，否则就达不到别人对他决议的拥护。这样他就将他管辖的部门，带入了全局利益的平衡，公司的山头无意中在这几年削平了。

经历了八年轮值后，在新董事会选举中，他们多数被选上。我们又开始了在董事会领导下的轮值CEO制度，他们在轮值期间是公司的最高的行政首长。他们更多

### 批注4：

华为的价值观是内生的，自己长出来的，比如提出的六大核心价值观：成就客户、艰苦奋斗、自我批判、开放进取、至诚至信、团队合作。已经讨论了3年，还在继续讨论，为的就是达成共识，真正变成员工理解遵守的信条。

### 批注5：

一个企业家从立志、立事再到立德。任正非准备离开华为，要留下自己的“德”，留下自己的哲学思想，想把机制变制度。

### 批注6：

华为的制度建设是广义的：流程管理、组织、权责利益分配、商业模式的设计创新。比如华为的人力资源管理，是一个大体系：从招聘开始，到干部的后备队、选拔、使命、责任、任职资格、使用，是个完整的体系。很多企业往往是只有一个点而没有体系，比如往往只有人才招聘，但选拔就没有成体系规矩，干部任命往往是老板凭感觉决定。

### 批注7：

华为通过制度设计，持续激活人才，用“折腾干部”来保持团队合理。

### 批注8：

肯定孙亚芳的功劳，回应外界流言非议，及对于接班人一些不切实际的揣测。

的是着眼公司的战略，着眼制度建设。将日常经营决策的权力进一步下放给各区域，以推动扩张的合理进行。这比将公司的成功系于一人，败也是这一人的制度要好。每个轮值化CEO在轮值期间奋力地拉车，牵引公司前进。他走偏了，下一轮的轮值CEO会及时去纠正航向，使大船能早一些拨正船头。避免问题累积过重不得解决。9

我不知道我们的路能走多好，这需要全体员工的拥护，以及客户和合作伙伴的理解与支持。我相信由于我的不聪明，引出来的集体奋斗与集体智慧，若能为公司的强大、为祖国、为世界作出一点贡献，廿多年的辛苦就值得了。我知识的底蕴不够，也并不够聪明，但我容得了优秀的员工与我一起工作，与他们在一起，我也被熏陶得优秀了。他们出类拔萃，夹着我前进，我又没有什么退路，不得被“绑”着、“架”着往前走，不小心就让他们抬到了峨眉山顶。我也体会到团结合作的力量。这些年来进步最大的是我，从一个“土民”，被精英们抬成了一个体面的小老头。因为我的性格像海绵一样，善于吸取他们的营养，总结他们的精华，而且大胆地开放输出。那些人中精英，在时代的大潮中，更会被众人团结合作抬到喜马拉雅山顶。希腊大力神的母亲是大地，他只要一靠在大地上就力大无穷。我们的大地就是众人

和制度，相信制度的力量，会使他们团结合作把公司抬到金顶的。10

作为轮值CEO，他们不再是只关注内部的建设与运作，同时，也要放眼外部，放眼世界，要自己适应外部环境的运作，

趋利避害。我们伸出头去，看见我们现在是处在一个多变的世界，风暴与骄阳，和煦的春光与万丈深渊并存着。我们无法准确预测未来，仍要大胆拥抱未来。面对潮起潮落，即使公司大幅度萎缩，我们不仅要淡定，也要矢志不移地继续推动组织朝向长期价值贡献的方向去改革。要改革，更要开放。要去除成功的惰性与思维的惯性对队伍的影响，也不能躺在过去荣耀的延长线上，只要我们不断地激活队伍，我们就有希望。

历史的灾难经常是周而复始的，人们的贪婪，从未因灾难改进过，过高的杠杠比，推动经济的泡沫化，总会破灭。我们唯有把握更清晰的方向，更努力地工作，任何投机总会要还账的。

经济越来越不可控，如果金融危机的进一步延伸爆炸，货币急剧贬值，外部社会动荡，我们会独善其身吗？我们有能力挽救自己吗？我们行驶的航船，工会会像韩国人卖掉金首饰救国家一样，给我们集资买油吗？历史没有终结，繁荣会永恒吗？

我们既要有信心，也不要盲目相信未来，历史的灾难，都是我们的前车之鉴。11

我们对未来的无知是无法解决的问题，但我们可以通过归纳找到方向，并使自己处在合理组织结构及优良的进取状态，以此来预防未来。死亡是会到来的，这是历史规律，我们的责任是应不断延长我们的生命。

千古兴亡多少事，一江春水向东流，流过太平洋，流过印度洋，不回头。12

### 批注9：

在制度建设上，华为最大的特点是能够进行结构化创新，引进国外先进的东西，先僵化、再优化、后固化。第一个是开放，不是闭门造车。第二个是优化。企业没有那么多摸着石头过河的时间，已经被验证的东西，拿过来，学好优化。制度的力量是什么，是一个相互支撑，形成合力的体系。而不是部门分割，相互打架的规章。

### 批注10：

轮值CEO必须是华为价值观的深刻认同者与实践者，并不是谁都能当。而且谁能轮值也有非常强大的系统支撑，是制度说了算。

### 批注11：

华为成功的一个重要支撑是“梦想”，不断为自己树立目标，树立假想敌，超越目标，由梦牵引的公司。华为价值观塑造有4个特点：1.不懈追求。2.不断达成共识。3.坚持。4.不虚，回到商业的本质，市场的本质。

### 批注12：

任正非非对管理制度的向往很诗意：管理就像长江一样，我们修好堤坝，让水在里面自由流，管它晚上流，白天流。晚上我睡觉，但水还自动流。水流到海里，蒸发成空气，雪落在喜马拉雅山，又化成水，流到长江，长江又流到海，海水又蒸发。这样的循环多了以后，它就忘了一个还在岸上喊逝者如斯夫的人，一个圣者，只管自己流。这个圣者是谁？就是企业家。

## 天风——开启券商新模式

文/本刊编辑部



从2008年一个濒临破产的单牌照券商，到今天总资产180亿元，净资产40亿元，年营业收入10个多亿……天风证券华丽转身，一跃成为业界“黑马”，跻身全国性综合券商行列。眼花缭乱之际，透过始于数年前的混合所有制改革试验，让我们发现了这匹“黑马”炼成的“达芬奇密码”。



“混改”探路者——转战武汉，邀“老大哥”出任战略投资者

2006年的天风证券经纪责任有限公司，只是成都一家单一以经纪业务为主的小券商，在业界只算是“小块头”。发展停滞不前。几家营业部年营收加起来不过几千万元，主要依赖证券交易佣金，基本靠天吃饭。为争取更好的支持，2007年，在处理完债权债务后，天风证券启动将总部搬迁到武汉的计划。

总部迁汉，只是重重挑战的开始。彼时，国家对证券公司清理整顿不到3年，许多民营控股的证券公司在那场风暴中被关停并转。天风证券侥幸得以保存，但也面临一系列困境：资本金严重不足、业务单一、市场对民企信任缺失。

如何突围？在对各种出路反复琢磨后，天风想到了国企这个“老大哥”——如能引进国企，不仅资本金短缺的困境有望解决，还有利于取得政府政策的支持。2008年，武汉国有资产经营公司（简称“武汉国资公司”）、湖北省联合发展投资集团有限公司（简称“省联投”）、湖北省科技投资集团有限公司（简称“省科投”）及武汉高科国有控股集团有限公司（简称“武汉高科集团”），率先吃“螃蟹”，种下天风证券这块混合所有制改革试验田。

随着国企的进入，省内上市公司京山轻机、陕西省大德公司等民企也先后加入战略投资者行列，令天风注册资本金一路飙升。在省政府及省金融办的协调下，武汉国资公司与省联投，全程参与了天风证

券的历次增资扩股。截至今年上半年，几轮融资和送股后，天风证券注册资本增至23亿多元，达到国内中等券商规模，并成为全牌照的全国性综合类券商。

“混改”方法论——尊重市场，让公司甩开膀子干

身为出资方，4家国企如何有效地行使股东权利，对天风证券的发展起到正面推动作用？天风证券一位高管坦言，现在除了定期向股东提交财务报告，日常经营完全自主，不必层层审批，也不需早请示晚汇报，公司团队甩开膀子干就行。为了约束自己不对企业日常经营行为“乱伸手”，4家国企在入股时，用白纸黑字把双方责任权利写得清清楚楚。其他一切实物都遵

循“市场化导向”，充分授权天风证券管理层，一切重大事项交由董事会和股东大会决定，不干涉公司管理层的具体经营行为。

国企、民企各有优势，在平等互利的基础上，应将各自优势发挥出来，这才是发展混合所有制的价值所在。队伍建设上，就该按市场规则完善激励约束机制，引进专业化管理团队，充分发挥管理团队的积极性与创造性。天风用业绩回报了战略投资者们的信任，现在4家国有股东资本增值率也超过100%。

“混改”双赢计——黑马奔腾，以全业务冲刺千亿梦想

混合所有制改革，让天风证券资本实力大增，更让国资和民企的深度融合爆发出无可想象的能量，带来“裂变式”的发展。

2008年，在国企股东的支持下，天风证券走出武汉，前瞻性地向北京、上海发

展。如今，天风证券在北京、上海两地的区域公司，人数已分别突破300人，涉足大投行、资产管理等多项业务。两地业务收入加起来，已占整个公司营收的2/3。

一流的人才团队，使得天风证券各项创新业务突飞猛进，更获批银行债券市场尝试做市商业业务权限——在全国1万多家金融机构中，只批了45家，券商拥有这种资格的不到10家。近期，天风证券还获批了外汇交易资格。

在并购业务上，并购额度将近100亿元。新三板业务，天风证券尽管起步晚、发行家数不多，却在做市商业业务上，跃居第二位。

2014年8月25日，新三板做市商业业务开始正式施行。与此前券商参与做市一般通过协议转让或定增的方式获得储备股票不同，“天风模式”创新性地转变思维模式，采用在市场买入的方式储备做市股票，再与公司沟通补充做市。根据最新数据显示，天风证券以22家的做市企业数量排名

所有做市券商的第三位，“天风模式”也成为了业内瞩目和学习的创新方式。

同时，天风证券与全球领先的网络证券公司进行了合作，逐步打造旗下的互联网金融板块。抓住用户在产品、人性服务上便捷、高效、多样的需求，运用互联网思维方式，将线上与线下传统业务互补对接，并利用与国际化的金融机制和平台合作的机会吸纳整合先进的理念和技术。天风证券未来的目标，就是通过这个合作的平台，能够提供给客户全世界所有主流市场上优秀的产品和组合。

除了拥有券商全牌照外，天风证券还并购了一家小贷公司，并入股了西部一家城市商业银行，通过跨板块的合作，为客户提供全方位金融服务。将来在这个平台上，可以买到全世界所有主流市场好的产品组合。“打造跨界金融机构、乃至国际化综合金融集团，将是天风证券未来的愿景与方向。”

#### 编者注：

混合所有制的体制改革，为天风证券的蜕变提供了先天的基因。通过国有资本和民营资本之间的相互融合，优势互补，利用完善的法人治理结构和市场化的规范经营模式，为天风证券的发展开拓了思路和源源不断的动力。而作为混合所有制实践的先行者，天风证券将继续在时代所赋予的机遇面前，以更加清晰的头脑，更加多元化的金融发展路径，不断探索金融创新之路，实现国际化综合金融集团的发展愿景。

## 后记

战略让企业做对事，管理让企业做成事。华为是极少数有管理的企业，依靠庞大而管理有效的系统，推动自身不断成长和超越。但华为不是神话，华为学得到，关键是你学不学，以及怎么学。

而我们天风学习华为，也应该像华为学习IBM那样，不能照本宣科，应学习方法及其背后的道理，最大程度的攫取知识、经验和智慧，为自己建立制度规范，找到最适合自己的模式。

很多企业管理者就有个疑问：请IBM做过咨询的中国公司多不胜数，为什么华为如此成功，而有些企业失败？两相比较，如此差异的产生原因在哪？华为之所以能够持续成功，1998年开始推行的《华为基本法》功不可没。华为管理的精华集中体现在《华为基本法》里，它是华为企业管理文化开始的扣系，是任老板和华为人对“企业及其成长之道”的系统思考和共识。正是通过《华为基本法》，任老板完整地理清了：华为必须从一次创业走向二次创业、从机会主义走向能力主义、从人治走向法治，以及要完成这个过程，华为应该继承什么、扬弃什么、坚持什么、学习什么、发展什么。

下期我们将详细解读《华为基本法》。



# 微课程争霸赛

让牛X的你风靡全公司

## WELCOME

### 比赛要求

公司各部门及分支机构、营业部等均必须参加。

优秀 **奖 2000元** 未交 **罚 2000元**

### 比赛主题

- 4月：让你见识我们部门最牛逼的工作。
- 5月：其他部门可能误解最大的业务。
- 6月：协作部门最需要知道的业务关键点。
- 7月：我们部门最牛逼的工作方法。
- 8月：上半年我们最大的业务创新。

联系电话：027-87618912

本次活动规则最终解释权归公司人才评价委员会。



## 全员集智 共创微课

文/赵璐 人力资源部

移动互联网的兴起将大家拉入了“微时代”，这个时代的四大挑战让天风坚定了对微课程的探索与实践：首先，公司员工遍布全国，口传心授的培训模式给了我们过大的人财物压力；其次，“牌照跨界综合金融服务商”的经营目标注定了大家的知识结构需要多样化；再次，天风处于飞速发展期，“让子弹飞”式的工作节奏没有留给大家更新知识的时间；最后，包括人才培养在内，天风永远不变的是变化本身。

面对挑战，我们自问：怎样更快速地开发和传播知识？怎样让培训轻松、有趣、无尿点？怎样迎合80、90后们青春荡漾的心？搭建一个既有框架结构、又可及时更新，既生动简短，又100%干货呈现的微课程体系，成为我们“以不变应万变”的培训战略第一步。

### 微课程助力碎片化学习

大家边摸索，边验证，边试错，边迭代。两期主题赛之后，我们对微课程有了一个最“朴素”的理解——迅速开发、碎片化和系统化。

从四月份开始，全公司开展了“微课程争霸赛”。大家围绕本部门的业务知识点录制一个8-10分钟的视频课程，可以结合讲师主讲、录屏、PPT+音频等多种形式和技巧无限发挥。

两轮下来，我们已经收集到了上百部的作品。现在天风的课程库已经满满哒！长此以往，数据库将聚集成平台，最终汇入“金融业微课程培训云端”这片云海。

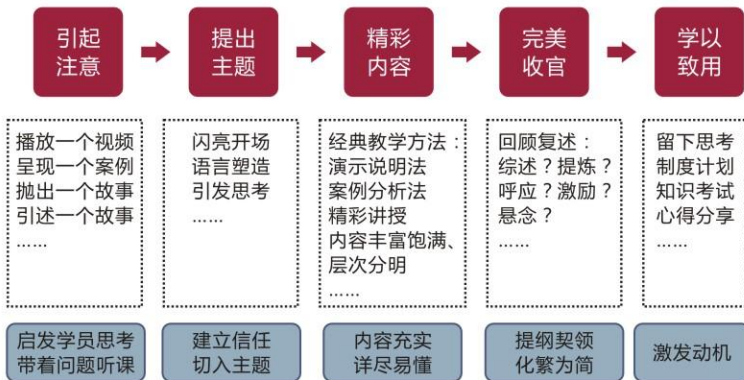
8-10分钟的小而美、有干货，就是好课程  
标题党吸引眼球

&

基于岗位任务  
基于典型情境  
基于业务痛点

### 拥抱碎片化，但碎得有态度

剔除了枯燥的理论、繁文缛节和生硬说教，来上一段群口相声，说说自己部门的主营业务、重点难点、容易被误会之处……只要能够传递知识点，任何形式都是在进行有效学习，都是“微课程”。碎并不代表杂乱，更不代表低值。恰恰相反，只有短小精悍的干货，直击一个工作中具体痛点的碎片化知识才最受员工的欢迎。



### 百川归海，体系终成

在天风，我们拥有众多的岗位、人才高手、以及最佳实践。我们曾想先一口气画出一张结构图，但是没办法一下子看清楚全貌，过程中也会有变动。所以，先动起来，不断地调整，才能百川成海。

这些碎片化的积累，过程中或许看似无序。当量的储备到了一定阶段时，就会引起质变。下一步，我们要梳理出重点岗位的分布脉络，勾勒出核心岗位的学习地图，包括一些细碎的案例、最佳实践和视频。这些内容都是边产生、边运用、边积累而得到的。

这些都不是终点，还有大量的微学习内容正在路上。我们今年的网络培训目标是拥有覆盖30个以上关键岗位的300门核心专业课程，覆盖各层级和群体的160门通用课程，700门e-learning课程，1600个视频……

未来，培训已经不可能只用精耕细作的方式去创造一套套学习内容。随时随地、快速精准地提炼、传播、沉淀微课程、微知识，才是制胜之道。我们培训

天风微课程争霸赛4、5月获奖作品			
奖项	部门	主讲人	主题
四月 一等奖	产品服务部	呼叫中心	视频见证
五月 一等奖	运营中心	向薇、罗黎	股票期权——新技能之为股票买保险
四月 二等奖	天风天睿	熊文涓、文佳蒙	私募股权投资，只有我们知道
四月 二等奖	人力资源部	杨帆	双百计划
五月 二等奖	网络金融事业部	郭彪	为什么我们做“屌丝”的生意？
五月 二等奖	天风天睿	天风天睿	私募股权投资基金的募集
四月 三等奖	运营中心	谢香	微嗑新三板
四月 三等奖	上海证券自营分公司	华俊	股指期货期现套利
四月 三等奖	行政中心	熊鑫、张勇	叨叨关于装修的那些事儿
四月 三等奖	结算存管部	石珣	交收——没那么简单
四月 三等奖	大连普兰店证券营业部	杨德瑞	最牛岗位——前台
五月 三等奖	投资银行部	鲁向前	田风战高盛
五月 三等奖	天风天盈	王珏	资产证券化实务操作
五月 三等奖	浙江分公司	于若朦	“拉皮条”so easy?
五月 三等奖	产品服务部	程婷	扒一扒我们的事
五月 三等奖	财务核算部	张佳	财务管理部的误区

人有责任用最快的速度、用最简洁的呈现方式，将大量最有价值的学习内容推送到学员面前，为他们提供海量的选择、提供更多自主选择的学习机会。

碎片化的知识必须依靠全员，发动粉丝。从比赛的第一阶段给各个部门压任务，到第二阶段各部门、子公司、分公司和营业部的全员主动参与，从第一阶段部门领导指派员工制作，到第二阶段整个部门齐上阵，团队的学习氛围、协作能力和凝聚力都得到了加强，公司e-learning课程数据库也不再空虚。左边是部分获奖作品只是大家努力成果的一个缩影。“更多精彩，稍后继续！”

今后，我们将抓住所有机会创造碎片化的知识。不仅仅是我们的主干任务，请业绩好的员工讲述心得体会，去挖掘高手的一些工具模板，甚至每位领导的一次重要讲话或者一封有意义的邮件，都会是学习素材。这些学习内容简单、有趣、接地气，人气很高。同时，“找对人”比“命对题”更重要。知识的创造者可以是业务骨干、可以是管理者，更可以是一线员工。

我们有责任用最快的速度、最简洁的呈现方式，将大量有价值的学习内容推送到学员面前，为大家提供海量的学习选择。



# 微课程背后的故事

## ——专访优秀微课程主讲人

文/陈珊珊 人力资源部

HR: 人力资源部

TR: 天风天睿

**HR** 在两次微课程大赛中天睿都取得了不错的成绩，很多小伙伴都想问你们使用的是什么工具，其间有没有遇到过什么困难？

**TR** 这个软件是文佳蒙在国外留学时发现的一个presentation软件 Prezi。这个软件没有固定的公式和模板，要完全根据微课主题和内容设计结构框架、填充内容。刚开始我们用的是 PPT，但觉得效果不太理想，就全盘推翻换成了Prezi。

在制作微课过程中也遇到了很多困难。首先是选题。选题要切题，又要满足天睿后期培训需要。综合考虑我们以重点发展业务——私募股权投资为主题展开讲解，力求普及业务知识，提高天睿在天风大家庭的知名度。其次是制作。微课虽小，做成精品实在不易。第一次用这个软件，要不断学习、摸索。需要很强的学习能力和钻研精神。技能从生到熟，逻辑结构从简单到复杂，做到配色美观，配图合理，逻辑清晰需要花费一番功夫。

**HR** 在两次微课程大赛中，部门同事的参与程度和合作情况是怎样的呢？

**TR** 虽然只是一个活动，部门内自上而下都非常重视，各尽其才。我们有专业男、女主播，有IT高手等专业技术人才。课程制作开始就在团队内形成了明确的分工。选题、文稿、校稿、制作、培训、录音、配乐都有专人负责。整个文稿都经过黄其龙总的审核，保证了课程内容质量。在大众评审环节，黄其龙总和袁申鹤总也为我们摇旗呐喊拉选票。所以对于这个活动由于大家都很有热情、很认真的去做，并力争做好。最终也收到了较好的成绩。

有了前两期的宝贵经验，后期我们会让更多的伙伴参与进来。原班人马也不会坐视不理，我们会和他们保持交流，在技术和内容上进行指导，最后把关。



专访天风天睿文佳蒙、熊文涓

**HR** 请问两位在微课程大赛中有哪些收获呢？

**TR** 1、微课程只是一个小问题，要有灵感和创意，选好工具、用好工具，充分运用团队的力量，并把大家的力量集合起来。如果单兵作战肯定很难完成任务，只有动员大家的力量、发挥所长。

2、做微课也是自己学习梳理知识的一次过程。对于课程内容要求真实、及时、通俗易懂又要体现专业性。这中间都要不断去思考、学习、总结、提炼。为了把知识更好的展现出来，自己就要吃透、足够清晰。这也是很锻炼人的。

3、做好一件事情要专注、要有“完美主义”情节。第一次接触“微课”的概念，第一次做心里完全没底。内容不知如何展现、形式不知道如何选择、工具不知如何使用。这些都是摆在我们面前的困难。但是只要专注的去学习、去钻研还是可以一步一步达到目标的。内容、形式大方向已经确定后，就要在细节上多下工夫，一遍遍修改直至自己满意。

4、借助这次微课程大赛，我们也想搭建一个课程体系，创立几门培训课程。新人来了可以直接先让他们学习了解公司业务。即使微课程大赛结束了，我们的微课还是会持续的做下去，做出一个系统的培训包，作为新员工培训使用。

**HR** 那么两位对“微课程大赛”有没有好的建议或意见呢？

**TR** 1、人力资源部定了5个主题，感觉主题还是会限制我们的发挥，希望主题可以定的更宽泛，不要有过多的限制。

2、对于评审规则是50分由专业评审决定、50分由大众评审决定，但是大众评审票数难免会受到部门人数的影响，对于人数较小的部门会存在不公平的现象。希望能加重专业评审的评分比重，体现公平性。🌸



专访运营中心宋昱、罗黎、向薇

**HR** 这两次课程感觉你们采用了不同的视频工具，请问是什么工具呢？在制作过程中有没有遇到什么困难？

**YY** 第一次我们用的是录屏专家，第二次我们用了PPT2010版、绘声绘影、美图秀秀还有声音合成的软件。过程中也遇到了不少困难。首先是选题，关于这次的主题“上下游容易误解的工作”我们想了很久。后来想到了期权业务，大多数人都会误认为期权是个风险很大的金融工具，所以以这个为切入点就确定了题目。接下来就是在制作过程中碰到了不少问题。以前大家都没有做过微课程，可以说都不太懂。现在要在短时间内学习、运用、制作一门好的课程着实不易。我们也做了分工，向薇负责课程的制作、罗黎负责背景解说、宋昱负责课程内容。内容、形式确定后，发现会出现动画、声音无法协调的情况。后来我们就想了个办法，先录声音再做动画，这就意味着一切推翻重来，重新开始。但大家没有气馁，继续合作。

**HR** 在两次微课程大赛中，部门同事的参与程度和合作情况是怎样的呢？

**YY** 我们部门都是采取自愿上报的形式参加比赛的，完全没有强迫大家。接下这个工作后，会把大家都聚在一起，大家分工协作，共同完成。由于平时工作很忙，构思和制作过程费时费力、需要花费很多时间和精力。这需要团队成员齐心协力、调整好工作时间。所以整体来看我们都是自愿报名、部门协作这样的形式。下次微课程也会有新的小伙伴参加，但是我们会给予技术支持和协作。

HR: 人力资源部

YY: 运营中心

**HR** 请问三位在微课程大赛中有哪些收获呢？

**YY** 对于个人而言，以前完全是门外汉，什么是微课完全没有概念。通过这一次课程研发、制作的过程，对于微课形式内容有了全面的了解。而对于部门而言、期权业务大家都比较生疏，这个课程做好后可以起到一个很好的业务宣传和推广作用。

**HR** 请问大家对“微课程大赛”有没有好的建议或意见呢？

**YY** 1、微课程大赛毕竟是要看课程专业度和质量的，希望能提高“专业评审”评分比重，可以将专业评审和大众评审的评分比例定位6：4。

2、很希望看到专业评审的初审点评，帮助自己找到差距，不断提高；

3、主题方面希望范围能更加宽泛，少一些限制，给大家更多发挥空间。

4、希望人力资源部宣传力度加大，对于获奖者更多精神嘉奖：如可以让高层领导来颁奖、各种渠道宣传造势等。🌸





大家好，我是一只刚来品牌管理部2个月的小菜鸟，我叫胡思韵。在熊磊学长的指导下，负责《天风证券视觉识别系统》运用设计和公司各部门、各分支机构需求的视觉设计工作（包括海报、折页、手册、易拉宝等）。同学们以后有关视觉设计的问题都可以找我聊聊啦，我将尽最大努力为大家提供优质的服务。

最后，请允许一只品牌小菜鸟，秀一下自己最近的工作成绩吧，吴晓波学长的演讲现场的设计物料就是在熊学长的指导下和外协一起完成的呢！

（以下是品牌部爆笑四格漫画）

文 / 胡思韵 品牌管理部



## 我们在路上(一)

时光荏苒、白驹过隙，转眼2015年已经过半。第一批加盟天风的2015届校招新员工已经在天风度过了半年半工半读的时光。

为了让这批新员工更好的适应天风，帮助新人更快完成身份转换。人力资源部为新员工制定了“180天培养计划”，并将培养计划下发到各部门。每位新员工都有至少一位指导老师。整个培养计划都是一个“传、帮、带”的过程。除了要完成部门基本工作以外，人力资源部每月都会给新员工布置作业。每月工作计划、总结、E-learning在线课程学习、部门介绍PPT等。通过各种工作和学习任务的考验，新员工心智更成熟、毅力更坚韧、工作能力也得到了提高。在此感谢各部门导师们的倾情付出！是你们的支持、努力为公司注入了一股新锐力量。

接下来让我们一起来看看一季度中表现耀眼的校招新员工们，他们稚气未脱，带着校园里的那份青春和理想；他们朝气蓬勃，不怕苦、不怕累；他们奋发向上，业务一线、项目现场、都能看到他们的身影。他们锐意进取，在工作和学习中都不甘落后，毕业论文和工作实习均交出了满意的答卷。半年的洗刷和磨砺让他们得到了成长。



获得  
“180天培养计划”  
第一季度  
最佳新人奖

## 天风成长记

文/ 杨文静 运营中心

对于第一次打开天风证券官网我印象深刻。在10月末已经有点微微发凉而且阴沉的天气，天风橙色的主色调瞬间让我感到温暖和活力。我是一个精力充沛的人，我喜欢橙色，就像喜欢荷兰足球队那样，觉得这是一种能够鼓舞人心的颜色。仔细阅读了网站上的一些文案，用字紧跟潮流，构思新颖，完全颠覆我对传统金融公司的印象，让我感受到一种类似新生生命的爆发力，年轻而充满活力，努力的上进且富有天赋。

于是，我来到了天风。在2014年12月5号，一个温暖的星期五下午，亲切的吴劲新老师向我们新进员工详细介绍了天风的文化，并让我们画出可以代表自己的小动物，整个培训会气氛活跃融洽，让我对未来的工作学习生活更加充满了期待。

果然，现实没有让我失望。在第一个月的实习中，公司和我们部门举办了各种活动，比如运营中心部门内部的员工培训和汇报会议、天风第一届读书会、小组会议以及各种天风内部的活动（比如抢红包和创意照相等），这些活动让我迅速的融入到了天风这个大家庭中，感受到前辈和伙伴们的上下一心的团结精神和融洽、积

极的工作氛围。印象深刻的是在漫咖啡举办的天风读书会，通过分享自己的读物和旅行经历，同事之间的了解进一步加深，也从中感受到他人积极的人生观和价值观，让人受益匪浅。

在这个月里，几乎每天都有一位运营中心的2014年新进员工进行年度工作汇报会议。在这些学长学姐们的报告中，我可以全面而快速的了解到运营中心内部的结构和各二级部门的基本职能以及工作范围，同时也看到他们在这个年度中优秀的工作成果以及勤奋的工作态度，对我未来的工作规划很有指导和激励作用。在会议上，大家也会畅所欲言，对很多业务问题进行积极的讨论，也正是通过这些会议，让我在短短一周内就熟悉了运营中心近三十名伙伴们。

在总部工作了2个月后，我调到上海资管分公司轮岗。在这里我全面接触到了我所学习的业务，也认识了更多的人，不变的还是大家庭式的相处模式。这边不少同事不是上海本地人，也有不少年轻的同事没有成家。所以，下班后，大家经常会聚在一起吃饭、打球、唱歌。这种由平时生活交往培养出来的默契，对于提高工作



## 期待

文/ 宋程 运营中心

的效率和沟通的顺畅度是非常有用的。

天风前辈们认真、刻苦而且高效的工作状态，也是让我感受到活力的另一方面。记得在某次员工内部的工作汇报中得知，有一位学姐在工作的第一年里，除了出色的完成自己的工作外，还利用课余时间考过了全科的证券从业资格考试、司法考试以及期货从业资格证。而其他的前辈们，也基本都在利用课余时间不断充实自己专业方面的知识。对于工作的认真和执着，也让我印象深刻。某天早上起来翻看朋友圈，发现有位前辈居然前一天在公司加班到凌晨4点才回家睡觉。而当我9点到公司时，却看到她也已经到公司了。这种一定坚持要把工作做完做好才算完的劲头让我十分敬佩。

在加入天风的这4个月里，我认识了很多让我钦佩的人，也交到了不少的好朋友。我觉得很幸运的是，我有一个很好的领导：平易近人，非常实在。平时能够与大家达成一片，成为我们生活上的好朋友，工作起来又能够以丰富的经验知识以及全面的管理能力领导大家，高效的完成每项任务和每个工作。更幸运的是，我有两个

很好的导师。一个教我做人做事，一个教我专业业务。一个会非常细致教我如何与同事沟通和相处，如何将手头的工作条理化，不至于会遗漏和出错，如何保持乐观和健康的心态生活；另一个会不厌其烦的回答我各种关于专业知识和业务的问题，甚至给我布置作业以便于更好的理解知识点。

天风集聚着一大批富有想象力和创造力的年轻人，有足够的活力和精力能够紧跟时代的发展趋势和潮流，将所见所学转化并创新成具有天风特色的产品和方案。从“三分钟极速网上自助开户”到“小甜菜互联网投资平台”，各种各样的创新金融产品和业务在公司中不断的涌现；从“微课程”到“天风趣味运动会”，新颖的内部活动丰富着我们的生活。而我所接触到资管业务的学长学姐们，也勇于积极的接受新的交易模式，不断探索可能的形式，为天风资产管理业务的发展开辟新的道路。

在加入天风的那一天，我也种下了天风日历上的三叶草种子。就如同这些小苗，在天风前辈的指导和呵护下，在天风活力的带动下，在天风文化的熏陶下，相信我能更加快速茁壮成长。🌸

导师余世敏点评：

杨文静同学加入公司以来，一直都是以乐观积极的态度对待工作，初来我部，并没有拘谨与生疏，而是以亲切的态度和满满的热情与大家友好相处。从初来乍到对工作内容的一知半解，到现在已经能独立的完成各项任务，个人成长是显而易见的。在业务学习的过程中认真细致，善于抓住重点，能较快的理解业务实质，并能自行思考，提出个人见解。遇到问题能积极主动地思考并寻求解决方案，采取各种手段完成工作，勇于承担相应责任。服从部门工作安排职责，具有高效、积极的团队合作精神，能够组织并主动与他人协作完成团队工作目标，是一位对工作认真细致，有责任心有担当的优秀员工。



获得  
“180天培养计划”  
第一季度  
最佳新人奖

从去年12月加入天风以来，不知不觉已经半年了，职业生涯的开始能进入这样一家优秀的虎狼之司，感觉幸运的同时也感受到了巨大的压力。作为新人自然是担心自己的能力尚无法适应公司高速发展的要求，所以一直有着强烈的危机意识，务求尽快地提升自己各方面的素质以成为一个真正合格的天风人。

以此为目标，我度过了这半年的工作、学习的时光，也谈一谈这半年来的成长与收获。

目前，我被定岗为运营中心产品运营部柜面账户岗。个人工作方面，主要负责对收益凭证等柜台业务的数据指标进行实时监控，并实时向各需求方回报实时数据，以及报送相关产品资料和提交收益凭证的资金购通等。作为中台部门的小小一份子，岗位的日常工作是固定且模式化的，但这并不意味着工作的轻松，反而更加要求我们的工作质量必须过硬。什么时间必须做什么事，且必须把事情做对做准，是我们必须做好的本职工作。就目前部门的主要工作收益凭证的发行而言。业务对内属于公司债务融资的一个渠道，这要求我必须制作、校对好每一笔报送给同事资料，出

现错误，肯定会给其他同事的工作造成麻烦。业务对外属于公司主打的一项金融理财产品，如果在自己的环节出现问题，比如报送的回访数据有误，就会给客户和营业部同事照成麻烦。且业务是在第三方平台（中证私募报价系统）上发行的，凭证的相关资料和公告须在平台注册和公布，如果出现问题，可能影响的就是公司形象了。

现在市场业务变化的很快，自己必须不断地提高基本素质来满足各个方面的工作要求。

细化中台员工所要求的基本素质，其中一个重要方面就是沟通和解决问题的能力。在沟通方面，首先，要做好换位思考，比如营业部的同事在向我们咨询问题时，能预见他目前所面临问题的难点，同时及时给予他最快、最准确的答复；其次，是要逻辑清晰，务求给予的答复能清晰地被客户和同事理解。

解决问题方面，需要的则是丰富的业务知识面，和跨界思考的能力。现在不光是行业有着跨界混业的趋势，从业人员也要有跨界思考的能力。之前几个月觉得我们部门的业务仅仅局限于债务融资发行收

益凭证，但现在会觉得部门业务的真正核心是中证报价系统这个平台，在各种资源整合、平台化的大趋势下，这样一个平台意味着业务可以创造出更多的可能性，我们未来的业务面肯定会更加丰富。这也要求我一方面做好本职工作的同时要多学习提高自己的综合业务能力。

能力的提升是无止境，除了来自于自己的工作感悟，公司和部门的培养也十分重要。

半年的工作时间里我得到了很多来自领导和同事们工作和生活上帮助。首先是部门方面，我们部门是一个很团结的集体，在半年来随部门参与的各个活动中，感受到我们部门强大的凝聚力。不光是因为在这些活动中取得了很好的成果，更在于每次活动进行和准备的过程中，每个人都能得到恰当的安排，来为团队出力。

其次是业务工作方面，从最开始的业务测试、到后来收益凭证的流程化发行，业务工作的每一步都离不开导师的耐心指导，自己在这过程中学习、收获了不少知识。

必须要提的一点是公司为我们准备的培训课程以及E-learning学习系统，给我们提供了很多优秀的学习资源。培训课程题材从之前的互联网金融到最近的新三板作市都很有吸引力，拓宽我们视野的同时也丰富了我们的业务知识。

最后，感谢天风选择了我，我选择了天风。选择是一个双向认同的过程，认同感来源于自我价值的实现，自己实现自我价值的过程也是天风实现自己企业价值的一部分，很期待走向未来和天风一起成长的道路。✿

导师徐小俐点评：

该同学自2014年11月进入公司实习至今，一直保持勤奋刻苦的学习态度，注重自主学习能力的提升。对于本职工作，遵从一丝不苟、精益求精的工作态度，保证高效率完成本职工作的同时，积极主动配合、参与公司规定的其他活动，因此获得人力资源部颁发的“最佳新人奖”，实现了个人的快速成长。这一切的成长和收获与他的严格要求自己 and 不断学习有着密不可分的关系。该员工能够较快适应从学生到公司职员的转变，在新的业务领域可以立即开展工作，显示出自身较强的适应能力。工作中，该员工显示出良好的信息沟通能力，善于思考与分享，表现出良好的团队合作意识。在闲暇时间，该员工不断丰富自身知识储备，钻研业务知识，提高自身能力，实现自我价值。希望在今后可以继续保持勤奋的作风，不断学习，更攀高峰。

PS: 徐小俐获得“180天培养计划”第一季度金园丁奖



2015年3月2日，有幸加入天风这个大家庭。说实话，得知这一消息的时候，心里还是有一些激动的，同期面试的职场达人不少，他们的优秀令人敬佩。感谢天风能够选择我，回望数月的工作经历，除了感恩，我最大的感受就是——春雨贵如油，润物细无声。

从法国归来后，在加入天风之前，也有幸进入了几家金融机构实习过。但他们给我的感觉与天风截然不同。天风青春的色彩，青春的脸庞，处处张扬着活力。虽然同事们年纪轻轻，但在工作中却都认真踏实。不得不说的是，公司年轻化的人事结构不仅没有造成浮躁的工作氛围，反而激发了每一个天风人的斗志，年轻敢于拼搏，年轻敢于尝试，年轻敢于创造。

产品服务部的工作，给了我飞速成长的机会。让我最记忆犹新的是刚进部门没几天，我还在熟悉部门工作的阶段，部门负责人胡扬飞总给了数份文件，让我拟一个合作方案。当时的我对业务知之甚少，如此紧张的实习节奏确实让我大吃一惊，不得不大量查找资料来完成任务。这让我信心倍增。后来，恰逢部门内部职能调整，要求我住持晨会的工作，这是一份更大的挑战。每天要整理大量新闻资讯和行业报告，然后早间沟通交流给各营业部同事，给他们带来第一手的市场解读。刚开始，只能在同事的帮助下慢慢适应，尽可能的把资讯做全，不漏发重要新闻，努力沟通营业部投顾分享投资心得。现如今，已是独立完成新闻甄选，更加着眼于分析更加有价值的行业信息和公司公告，也能为同事们带去具体价值的投资分析。

在诸多事务工作中，短信审核是一项较为繁琐的工作，因为涉及多部门、多营业部之间的沟通交流，涉及短信发送人的资格，内容合规属实，信息真实有效等多方考量因素。刚开始接手份工作的时候，确实没有想到，这样重要的工作会让我一个新人接手，毕竟此事稍有差错便会给公司带来声誉上的损失。与刚开始的战战兢兢相比，如今已经能够比较明确的判断短信性质和价值，能够第一时间把重要讯息

## 润物细无声

文/ 江娅 产品服务部

转送到天风客户手中。这样的成长，看起来并无丝毫可得意之处，但天风这颗种子，已然在我心中发芽。

回想过去，一路走来，短短数月，没有经历什么模式化的培训，没有冗重的会议，更没有领导机械式的教训。成长的足迹，连自己都清晰可见。

不禁感叹天风独特的企业文化所带给我的成长，没有太多的说教和所谓的指示。天风用行动来证明一个公司不断进取亘古不变的模式：选择你、信任你、荣誉与共。✿

导师蔡国涛点评：

稳重大方，沟通和协作能力强，很快熟悉了团队情况和相关工作职能，在分级基金等专业领域快速提高，执行力强。

PS: 蔡国涛获得“180天培养计划”第一季度金园丁奖



文/ 陈环宇 产品服务部

2014年底，怀揣着对金融市场的向往，抱着加入一家成长性强的公司与公司共同成长的决心，我选择了天风。一转眼也在天风工作快半年了，从开始接触一点事务性的工作，然后开始接受天风天盈微信的几个主要板块，再后来让我负责参与与楚天都市报一同编制“鄂股指数”，我感觉到天风证券给了我一个优质的成长平台。此外，融洽的团队氛围，胡总（胡扬飞）、徐总（徐善武）在专业能力上对我的悉心栽培，让我在专业领域有了显著的进步：独立分析的个股在近期的市场上都有不错的表现；接受上交所ETF和期权领域的培训，使我的专业知识得到了进一步提升。现在，我们主打的“风行天下高端理财俱乐部”开始了全国巡回演讲，使得在后台部门工作的我们有了走出去的机会。相信在往后的日子里，会在天风、在产品服务部得到更多的锻炼，使自己在专业能力和职场素质都得到提高，和公司一起成为跨界金融服务的专家。🌸

导师蔡国涛点评：

率直聪颖，充分发挥专业特长，很快承担起数据分析和个股期权的相关工作。



文/ 葛莹 产品服务部

2014年是充满惊喜的一年，回国、回武汉……在一年最后一个月接到了来天风证券实习的电话，我真的很激动，毕竟在同期面试的同学中不乏各类翘楚。

“呼叫中心”是我在天风证券工作的第一个部门。第一天进入呼叫中心情景还历历在目，跟着师傅（刘飞）进入呼叫中心就看见她进进出出安排新的工位、装设备、整理新的办公室。在我还在熟悉各项工作流程、常见问题时候，我的第一件任务就来了——给客户进行电话回访。师傅貌似看出了我担心，坐在旁边，一边听我给客户进行回访，一边记录我在回答客户提问时需要注意的问题，同时还帮我解答，我在业务中不了解的空白部分。在进行电话回访工作的时间里，我养成了工作记录的好习惯，清晰明了的记录每一次回访客户的情况，便于以后通过数据总结、回顾以及完善工作方法。由于市场行情势头良好，视频见证和客服电话爆发式增长，便安排我开始接视频见证的工作。平均每天100+的视频见证数量，让我见识了不同类型的客户。在高强度、封闭的工作环境下，培养了我的抗压能力、与人沟通能力、工作的细致性、工作合规性的重视程度。

回顾一路走来，虽然没有经历过模式化的理论培训，但是也正是这种从实践出发，从业务中学习成长的形式让我更加体会到天风“勤奋、团结、真诚、坚毅、开放、平等”的企业文化。🌸

导师蔡国涛点评：

认真细致，前期在呼叫中心得到了很好的历练，后续接手的诸多团队工作执行有条不紊。

## 在武汉，我们 不见不散

为了让校招新员工深入学习公司制度、文化、管理、业务等方面的知识，提高自身职业素养、加深对公司的认识。人力资源部拟于在8月中旬举办2015届校招新员工集中培训。公司的高层领导都对这次培训给予了高度关注和期望。人力资源部也会倾注大量人力来组织这次培训。希望所有小伙伴都能在这个培训中找到定位、突破自我、以崭新的心态和昂扬的斗志迎接新的工作。



天风证券  
TIANFENG SECURITIES

**中国好学长**  
大数据不完全解析

深入同学们心中的各种#中国好学长#

1

每个人的人生道路上，总有这么一个#中国好学长#——他们是指点青衿的权威前辈，是引路航标的良朋益友，也是激励前行的领航灯塔！他们各自的人格魅力，用梦想和奋斗诠释着精彩人生的无限可能！

4月7日，天风学长发起了“拼出#中国好学长#”的微博话题活动，同学们纷纷推举出了自己心中的明星偶像、工作战友、大学基友们，场面实在火爆。为此，学长特来扒一扒，大家心中的#中国好学长#，到底是什么概念？

2015.04.07 - 2015.04.30

话题总阅读量超过 **2100万次**

总口碑影响人次超过 **10亿人次**

这些数，都是什么概念？

- 阅读一次 翻一翻书 = 2100万次 话题总阅读量
- 把这本书 摆起来 = 6.88万本 2014人大黄达版《金融学》教材
- 把这本书 摆起来 = 6.5栋 草泥马大楼的高度

10亿人次 等于【京广高铁+武广高铁】全线同时满员 来回27.39年

足够完成【出生-上学-谈恋爱-工作-结婚-生孩子】等人生大事了！

2

一代有一代人心中的#中国好学长#

参与本次#中国好学长#话题的讨论 **90后**同学们表现最为热烈

60、70后【专注】是他们更欣赏的品质

80后一直在寻找【奋斗】的榜样

90后本就【犀利】，因而崇尚【犀利】

00后希望与【幽默】的小伙伴同行

5

一方水土养一方#中国好学长#偶像

北京人—王自健型  
辽宁人—杨利伟型  
云南人—杨丽萍型  
湖北人—雷军型

三分钟解读 #中国好学长#特质

6

#中国好学长#活动期间

共**112,025**名同学热情参与

发表话题微博共**137,850**条

这些微博共收到评论**31,023**条

点赞**31,128**个

其中，不少同学走心推荐、呕心创作，优质原创微博达**1,144**篇，当然，这些用心原创之作，也获得了不错的反响，一起看：、

共获得转发**65,405**次

转发中含#中国好学长#的微博达**5,000**条

火爆转发一箩筐

共引发评论**16,101**条

点赞**11,170**个

评论点赞十里长

3

TA们最爱这样的#中国好学长#

男女眼中的#中国好学长#大有不同

女生喜欢的就是颜值高又学习的学长？男生喜欢的就是多才多艺的学长？其实，在他们心中，更喜欢这样的#中国好学长#是这样的

4

犀利 “与其玩虚头，不如点瓦点灯”

敏锐 “从别人眼中的平凡，看出世界的非凡”

专注 “咬定青山不放松，任尔东南西北风”

5

一个同学心中有一千个#中国好学长#。

无论是学习还是工作，#中国好学长#是他们重要的领路人、同行者。

天风学长——不做做馆的导师，不做惹不起的专家，只愿做好“带你理财带你飞”的#中国好学长#！

6

## 众人拾柴火焰高

文/胡小伟 武汉八一路证券营业部



李佳伟

武汉八一路证券营业部  
副总经理

### 采访手记：

李佳伟是同营业部一起成长的人，算起来在公司已经有六年时间了，在同事的眼中，他是一位幽默、很容易与员工“打成一片”的领导，在平时的工作中他干劲十足、敢想敢做且低调，总是默默地把许多事情做好，在这位年轻帅气的副总的带领下，整个团队充满活力，我坚信八一路营业部一定会越来越好。

**Q** 李总，您好！您作为年轻的营业部管理者，不管在银行渠道业务还是内部团队管理，您都做得有声有色，能跟我们谈谈您的管理经验吗？

**A** 我们在一线的营销队伍，开发新增客户、理财销售、IB业务等各项市场业务都与银行紧密相连，所以传统的银证合作模式一定要坚持，与银行搞好合作关系，取得银行的支持非常关键。在竞争日益激烈的今天，银行渠道维护工作显得尤为重要，我会定期亲自拜访各银行管理层，平时和银行的业务往来我们都以最大力度去支持。也正因如此，新开户、理财销售等都得到了银行的大力支持。

企业的发展需要团队的精诚合作，良好的业绩更需要团队的团结奋斗，我认为团队应该是一群有着长远目标，在精神上有高度的默契，行动上相互配合，在困难中彼此鼓励，失败时给予信心的队伍。作为团队的带头人，不仅要确定明确的目标和计划，给团队指引方向，让所有的人有方向、有目标、有计划。还要给大家一个公平公正开放信任的环境，充分发挥大家的特长，给大家锻炼的机会。证券行业竞争何其激烈，特别是市场部这一路走来遇到多少挫折和困难我们不言而喻，但我们还是相互为对方打气加油，有柜台员工的“我是革命一块砖哪里需要哪里搬”的敬业精神，也有客服部在市场开发和客户服务工作承

# 眼界 成就世界

有人看到涨落，我们看到潮流

不同的眼睛，看见的世界皆有不同，眼界的高低，决定着世界的宽与窄。天风证券，基于创新和对市场的主动观察，构建一体化综合金融格局，让金融服务跨平台、跨板块、跨地域，致力于为客户拓展财富视野，去看清潜力，去发现趋势，去领略更为广阔的天地。



关注天风理财

400-800-5000  
WWW.TFZQ.COM

天风证券，跨界金融服务专家。

启后的默默奉献，还有其它部门同仁的大力支持，我们团结一致，正如“众人拾柴火焰高”，用行动叙说着一个又一个辉煌。

**Q** 在您的带领下，营业部员工热情高涨，干劲十足，您是如何营造良好的团队氛围，做好团队文化建设的？

**A** 不管是经纪业务还是创新业务，我们的工作就是为客户服务，只有走出去了解市场，了解客户的需求，才能引导整个团队。我的方法比较原始简单，就是让大家开心了，工作也就做好了。工作中多沟通多学习，我们市场部每周一三五开会，让大家把每周自己做的好的不好的都讲讲，每个人都进行总结思索，从别人成功的经历中学习经验，汲取教训。大家上下一心，进步都很快，我也从中学习了很多。虽然工作中对大家比较宽容，但原则的事情一定要坚持，象代客理财这样的现象坚决杜绝，一旦发现必严惩，配资等高杠杆业务都让员工坚守底线。再者激励的力量，我通常对大家设定一个目标一个竞争对手（互补型），大家总在你追我赶中，既完成了任务，又获得了友谊，遇到困难时，你不是一个人在战斗。我也经常看到，小组成员遇到一个棘手的客户，团队长和有经验的成员一起帮他搞定，最终客户认可了他，认同了天风。

一滴水飘不起纸片，大海上能航行轮船和军舰；一棵孤树不顶用，一片树林挡狂风……这就是团队精神重要性力量的直观表现，这也是我所理解的团队精神，众人拾柴火焰高。

相信八一路营业部的同仁都看过《永不言弃》励志短片，当布洛克背着体重160磅的同伴匍匐前进了完了100米的足球场，眼前的事实包括自己、教练、在场所有人都不敢相信的事实就摆在眼前，而当布洛

克在做这一切的时候，他的教练是怎样做的？我愿意做那个在他身边不停喊着加油、继续，支持、鞭策、激励的教练。我与大家一直在一起。

**Q** 俗语说铁打的营盘流水的兵，在新人刚加入之初，您是怎样让新员工快速融入团队增强员工归属感呢？

**A** 怎么形容我们的团队氛围呢，一个词“快乐”，让员工在一个愉快的氛围中工作比一切都高效的多。在新人刚加入营业部之初，我会在面试时了解他的特性配备合适的搭档，亲自介绍营业部各部门情况，让新人得到重视同时也是一种鼓励，在部门开会时多了解他的想法甚至启用他的决策，让他深感到他已经融入我们这个大家庭来了。

在具体业务中，给新人充分的时间和机会，允许你的失败，特别是面对困难时，大家都会你一言我一语的想办法解决，我们一起把压力化为动力，把困难化为团结，把挫折化为力量，我想，还有什么比一群朝气蓬勃的兄弟姐妹们的支持更为可贵呢，特别是大家的真心诚意，愿意分享自己的宝贵经验，出让自己已经预约的理财份额，甚至主动帮你促成客户成交，如此循环，你早已觉得是家庭的一分子了。

**Q** 在优胜劣汰的今天，企业间的竞争逐步体现了人才竞争，可见人才的宝贵，在工作中您是如何搭建人员梯队建设？

如董事长所言，企业就是一帮人在一起，认同一个观念，在一个相对认可的文化氛围下做事，然后就有越来越多、越来越好的人加入这个企业，推动这个

事情不断向前做。我想说只要你敢想、敢做、敢拼，认可公司的企业文化，“以客户为中心”、“与客户共生共荣”哪怕你没有资源、没有经验，只要你足够的勤奋，用心工作，我们天风大家庭都期待您的加入。

在经纪业务线的部门配置都比较成熟，市场部在经历这么多风雨后已逐步形成一批有经验、有闯劲、相互团结奋斗的队伍，且都能独当一面；柜台交易部、客户部人员等配合都非常默契且业务能力强；创新业务部也陆续相继成立，IB业务、新三板、企业债、理财产品部、并购重组等都有专人筹划。在这里，我们没有人员级别差异，只有业务难易，只要你有自己的优势，我们都提供舞台，对于在各项业务做的突出的同事，我们也会进行评优、培训，做营业部的人才

储备库。我们不仅在自己的小天地里经常组织学习培训，也支持大家走出去，上次成都营业部两融学习，我们也是在各业务组评选优秀员工去参加培训。我希望营业部全体员工以高素质面貌迎接挑战。

**Q** 在营业部特别是市场部，大多数都是年轻一代，您就是他们的大哥，您对他们有什么要求和期望？

**A** 希望大家再接再厉，共同努力争取各项业务都能取得突破，以团结奋斗的精神，合规经营，期待各项业务再上一个新台阶。🌟





## 用心去感悟

文/ 龚克寒 固定收益总部 入职时间：2014年8月



对天风文化的感受，不是通过简单的文字就可以描述清楚，有一些感触更多的会在心底。我相信每个人内心都有自己独特的感受。在公司的每一个人，每一个岗位，每一件小事，在看得到的每个地方，也在看不到的每一个角落，都会有企业文化的体现。我能做的是用心去感悟，去感受这份精神文化的洗礼，同时传递给他人。这里所写下的只是我所理解和感触的一部分，是我对天风文化的追求。希望每一个人可以成为一个优秀的天风人，这个大家庭也会更加出色！



天风的文化的精髓虽然只有十二个字：勤奋、团结、真诚、坚毅、平等、开放，所传达的意思更多的是文字背后的含义，更多的是每天接触的人与事中间蕴涵的深意。

刚来公司的时候，最明显的感触就是和谐、团结的氛围，同事之间是以融洽的氛围进行合作。每个成员生活在这样一个氛围，努力积极做好着自己的事情。工作中会有人舍弃了很多自己的利益，但是为了集体的利益大家能积极互相配合，把工作做好。把事情做好或许就是对那些舍弃个人利益最大的补偿。公司中这些舍弃个人小利的人太多，他们为的只是把公司的事情办好，努力为公司获利。但我想，其实当公司每个人面对这样的抉择时，选择都会是一样的，这就是企业文化的魅力之所在，每个人都能真正用行动去诠释这些文字所蕴涵的意味。我最大的感触就是真诚，做事一定是就事论事，对事不对人，有错改之，无错加勉，不会因为别人提意见就对他贴上标签。在这个大家庭里，每个人想的都是围绕着如何把事情做好，而不是想着我如何把人做的漂亮，在领导面

前博个好面子。

在保利广场这样“高大上”的地方，虽然工作忙碌着，但感觉氛围很适宜，松弛有度。风控合规部门里而，领导与员工是平等的，潘总对我们很关心，经常会过来找我们说几句话，开一下玩笑，活跃一下气氛。闫博士确实是一个知识渊博的人，我们有不懂的地方都会向他请教，他总是很耐心，跟大家的关系很融洽。在这种氛围里，虽然工作的事情很多，但压力减少了不少，还可以充分发挥着每个人的主观能动性，大家都是为着做好事的目标而努力，老老实实的做好事。

余总曾说过，“领导就是为大家办事的”，我也深有体会。刚到风控合规部，工作初上手的时候，太多不熟悉的地方，还有很多不理解的细节，对日常工作的事情茫然无头绪，不过在同事的耐心帮助，对我碰到的一些事情会详细耐心的解答，并且乐意把自己工作中积累经验分享他人，也把自己处理的一些心得和技巧告诉我，让我了解到处理事情的一些基本方法，也慢慢打开了我的工作思路，让我对工作越

来越了解，越来越熟悉，就好像在茫然大海行驶中，看到前方明灯在指引。其他部门之间的同事也是如此，对工作中碰到的一些问题，能第一时间给我需要的材料，如果不完整的，也会告诉我去哪里可以找到其他的资料，尽可能的帮助他人，我想这大抵就是企业文化所蕴含的团结的真谛吧。大家的目的都是想把事情做好，心是一致的，而不是想着在沟通之间设坎，有问题了互相推诿而不去解决，因为充分的沟通，对公司日常的实务处理的非常及时。

“出了问题，我们绝对不会推脱，会顶在前面”。设想有这样为你积极奔走的领导，你又怎能不把事情做好？在日常的工作中，领导丝毫没有架子，平易近人或许只是简单的诠释，对工作碰到的问题或者由有需求提请，可以随时沟通，也能及时为你解决。如果对工作中的问题有自己的见解或认识，也可以表达出自己的观点，只要是有道理的观点，都会给予最大的支持和帮助。

勤奋和坚毅对于一个公司的成长与发展至关重，一个人如果一段时间勤奋，很

容易，比如在学生时代，考试的前一个星期，勤奋一段时间。或者计划某个星期早起早睡，计划看10本书，等等。但是如果把这个时间延长一点呢，譬如一个月，三个月，一年呢？或许能做到的人就屈指可数了，能勤奋做几天事是人之常态，但是把勤奋作为一个常态，保持一个持续勤奋的状态，是不容易的。天风的就是一个勤奋的公司，绝大部分的人都保持着勤奋的状态。最明显的莫过于，每天晚上37层都有很多人在加班，行政和人力经常加班，有的时候周末还要来公司。可能每天写报告、写计划让人感到略有疲惫，经常回家已经很晚了，但每次下楼看着保利的灯光，觉得这些努力都是值得的，这一切已经成为天风人的习惯。天风就是这么一群勤奋的年轻人，在为着一个共同的目标默默努力。每一次看《天风人》都有不同的感受，相同的是从领导到刚来公司的应届生，都保持着不断学习的态度。这或许就是天风魅力所在的地方，让每一个员工可以保持一颗勤奋向上的心，这或许也是企业文化最深刻和精髓所在的地方。

在固定收益总部，有一个很好的习惯，

就是每天下午五点多会开一个晚会，每个交易员都要对当日的交易情况做一个简短的总结，包括客观的情况和主观的分析。最后，领导会总结一些经验，同时提出一些建议和指示。这样的一个晚会，可能只有一个小时左右，但每个人都可以收获很多，更重要的是，让每个人去总结，可以更好的提高自己的交易能力。

勤奋的另一个方面，就是要有效率，出现了问题不可以推脱，更不可以逃避。可以解决的就必须第一时间去解决，能尽快完成的决不拖延到明天，当日事当日毕。这就是要求我们去提高效率。在固定收益总部，最大的感触就是这个，每天都有新的任务，都有新的交易资讯和一些宏观、货币新闻，这些对于交易员来说是非常重要的，所以每天都要及时更新讯息，对内容还要反复确认。每一份工作或每一个工作环境都有其独特的地方，每一份工作中都有许多宝贵的经验和资源，如失败的沮丧、自我成长的喜悦、值得感谢的同事等等，这些都是工作成功必须学习的感受和必须具备的财富。如果能每天怀着勤奋的态度去工作，在工作中始终不放松自己，

一定会收获很多。勤奋既是一种良好的心态，又是一种奉献精神，当以一种勤奋的心情工作时，会工作得更愉快、更出色。

在天风这个大家庭，平等和真诚也是公司保持活力的重要原因。金融行业日新月异，特别是近年来国家不断鼓励证券公司开展创新业务，几乎每天都在面对着新的金融业务，不断的出现新的交易方式和交易结构，但同时也在不断衍生着新的潜在获利点和风险因素。现在公司开展业务不能仅仅满足于监管规定的“行”与“不行”，不能仅仅满足于市场平均化的目标，应该有做到引领行业的远大理想，有了理想才会不断为之去奋斗。所谓平等，不仅仅是形势上的平等，最重要的是态度上的平等。领导对每一个下属的关心，都是平等的体现。在风控合规部，每个月部门都会聚餐，给当月过生日的庆祝一下。在固定收益总部，每个人过生日的时候，领导都会提前做好生日蛋糕，找时间晚上还要一起聚聚。每周五大家都会去打羽毛球，领导也会积极参加，真正的融入到集体的氛围，对员工真正的关心和包容，都是平等和真诚的体现。🌟



## 与公司一起，不断前行

文/张会芹 创新金融部 入职时间：2014年11月



思想决定行为，行为决定习惯，习惯决定性格，性格决定命运。我会用这些准则规范自己的行为，养成良好的习惯，培养更完善的性格，从而达到人生目标。我会以一颗谦虚的心，与公司一起，不断前行。



2014年11月份我正式入职天风。报到第一天，人力同事就给了《新员工入职指南》，把公司规章制度、福利政策和相关流程介绍的很清楚，按照介绍，我就很快办理了入职。公司给我的第一印象，就是规范，高效，做任何事情都有现成的制度可循，都有相应的同事指点帮忙，规范的流程保障了日常工作的高效率。给我印象深刻的是，年纪轻轻的前台小姑娘，高端复杂的打印机也用的相当老练。这一切都让我相信，公司一定是一个朝气蓬勃、快速发展中的企业，我的选择没有错。后来在公司的培训中，我进一步学习了公司的企业文化：“勤奋、团结、真诚、坚毅、开放、平等”。通过近半年的了解，我发现这种企业文化体现在公司的方方面面。

### 勤奋

天风这几年发展迅猛，离不开每位员工的勤奋工作，我经常看到公司的前辈加班到很晚。我也坚信，一份付出一份收获，做好任何事情，都要付出辛苦努力。回想以前自己成功的经历，无论是千军万马过

独木桥的高考，还是硕考，都是通过勤奋的学习才达成的目标。工作以后做金融研究工作，需要更多实用的知识填充，需要每天跟踪大量的国内外财经信息，不勤奋，很快就会跟不上社会的变化。所以我每天都保持着一种紧迫感，要求自己不断填充金融、财务知识，了解第一手的国内外财经资讯，每天晚上睡觉前翻翻财经新闻，了解最新的消息及公司公告。每天早上八点半之前到公司，进一步了解金融资讯及参加晨会。工作时间内全神贯注，提高效率，把时间价值最大化。对公司布置的任务，尽量提前完成，不拖拖拉拉。“领导是资源，不是监工”这句话不是对领导的要求，而是对员工的要求。工作中发挥主动性，不能让领导督促着才工作，要善于整合利用身边的资源，把工作做到尽善尽美。

勤能生巧、勤能补拙，作为普通人，勤奋是我达到成功的必经之路。道理简单易懂，但落实起来难度很大，特别是动力不足的时候，很容易三天打鱼，两天晒网。怎么做到时刻保持勤奋的状态呢？我想首先要有短期目标。比如两小时之内写好周

报，周末之前发出去。其次，要有压力或者动力。完成一件工作后，简单地奖励自己一下，看会儿韩剧，吃点甜品，增加工作的乐趣。将勤奋养成一种习惯，就不会觉得辛苦了。我认识的行业前辈，每天早上6点准时给客户发送重要短信提示机会和风险。我觉得特别不容易坚持下去，他说已经养成习惯了，客户的认可是他最大的动力，所以不感觉辛苦。这种状态也是我所追求的。从工作中得到回报和动力，并持续将这种动力投入到工作中去。

### 团结

团结，我个人的理解是，公司部门之间、部门内部、员工之间要相互协作，不能互相拆台。一个巴掌拍不响，万人鼓掌声震天。一个人不能做好所有事情，不可能擅长所有事情，终究需要别人的帮忙和协作。当别人需要帮忙时，一定在力所能及的范围内给予协作。这样，在你需要别人的帮忙时，别人也会不吝帮助你。公司作为一个整体，良性运转需要内部所有部门团结成一体，像齿轮一样相互啮合，相

互推动，不能是一盘散沙。我刚来公司的时候，对公司各个方面都不了解，部门领导、人力、前台、后台及旁边的同事没少给我指点和帮助，朱总经常问我工作中有没有不适应的地方，有没有困难。同事亲自带我去报销费用，让我感觉到集体大环境的温暖。

作为普通员工，我能做到的就是以一颗善良的心来对待别人，在别人需要的时候给予帮助，不传播谣言，不匿名和越级告状，工作中的问题及时向领导或人力沟通，为公司的团结安定做出自己的努力。我需要提高的方面是以后主动和同事交流，多和大家打成一片。性格使然，我不擅长主动与不熟悉的人打招呼。我希望自己能提高这方面的能力，尽快融入到新环境中去。

### 真诚

真诚，是人和人交往的基本原则。在工作中，我想真诚应该分别理解为“真”和“诚”。“真”就是真实，不要在工作中弄虚作假。“诚”，就是诚实，不撒谎，实事求是，如实汇报工作。我能做到认真做好自己的工作，如实向领导汇报工作进展，不为了抬高自己而虚报业绩。和同事交往，以诚为本，尽量帮助别人。做不到要提前讲明原因，不轻易许诺做不到的事，答应别人的事情要尽力做好。以坦率宽容的心态与人交流，讨论问题就事论事，不人身攻击，不给人贴标签。总之，就是踏踏实实做好工作，做实事，勇于讲真话，讲实话。

### 坚毅

坚毅，即坚强又有毅力，通俗讲就是能吃苦，并且能为了目标坚持下去。工作不是享乐，遇到困难是常有的事，能够在不舒适的条件下，坚持做好份内工作，是一个员工最基本的素质。我觉得自己是一个很坚毅的人。在前一家公司的时候，一

次去深圳出差调研上市公司，由于我是过敏性体质，不知道对南方哪种东西过敏了，身上密密麻麻起了很多疙瘩。南方天气很热，太阳一晒，皮肤上的疙瘩更大更痒了，真的让人很难忍受。但是，已经安排好的工作不能临时违约，我还是坚持去了联系好的公司调研，回来按时完成调研报告，给客户路演。这整个过程中，我没有向公司提及一句。因为我知道，想把工作做好并不是一件容易的事，他需要我做出一定的牺牲，比如休息娱乐、朋友聚会、陪家人时间，甚至忍受病痛。

我们每个人都曾经有远大的理想和抱负，但是在执行的过程中，大部分人无法忍受寂寞和不适而放弃了。我也曾经放弃过很多目标，比如出国留学、考注册会计师等。但也完成过很多目标，如跨专业公费考研，通宵达旦完成一项艰难的工作等。我发现，有些目标之所以能完成，是因为心里有动力，或者有压力。对我而言，太舒适的环境成不了大事。有时候，人就应该逼一逼自己，破釜沉舟一次，才能够做出平时做不到的事。我希望在天风这个平台上，用我的坚持和毅力，实现个人价值。

### 开放

开放，我的理解应该是指心态要有包容性，不能固步自封，能够主动接触学习新鲜事物。随着年纪和阅历的增长，人们会喜欢用曾经的经验来评价新事物，轻易否定并不了解的东西。比如做投资，地产行业出身的基金经理倾向于投资地产领域的公司，消费行业出身的基金经理偏好非周期性行业，这样的思维定式到处可见。做到开放的心态去接纳新知识，并不是一件容易的事，相当于挑战过去的自己。我也是金融地产行业研究员出身，投资方面偏好价值型的蓝筹股，厌恶高估值的中小板、创业板，因此错失很多极佳的投资机

会。现在我也在积极变换思维，用更大的眼光来判断投资趋势，也在积极学习金融领域变革给券商带来的发展机遇，了解未来金融产品的发展趋势。只有心态开放，才能在第一时间扑捉到机遇，不会被快速发展的行业所淘汰。

### 平等

平等，我想应该是指机会面前人人平等，公司规章制度面前人人平等，付出和回报面前人人平等。在平等的氛围中，每个员工凭借自己对公司的贡献、凭借自己的努力获得公司相应的肯定。没有怀才不遇的员工，公司通过公平的薪酬体系和晋升体系挖掘出有用的人才，保障员工不断为公司的发展做出贡献，保障核心员工的企业忠诚度，这是公司长远发展的根本。对我们这样的一线员工来讲，是最希望有一个公平竞争的工作环境，赏罚分明，这样才能激励我们最大程度为公司做出贡献，并努力规避低级错误。

### 总结

勤奋和坚毅是一种自我约束，也是性格的修炼，做好不好和别人没有关系。团结和真诚是人和人交往的基本准则，需要与别人互动，并形成良性循环。开放和平等是一种心态，即待人待物没有偏见，具有包容性和接纳性。以上是我对公司企业行为准则的总体理解，可能很多地方我的想法很不深刻，理解也有偏颇，但却是真实的。思想决定行为，行为决定习惯，习惯决定性格，性格决定命运。我会用这些准则规范自己的行为，养成良好的习惯，培养更完善的性格，从而达到人生目标。我会以一颗谦虚的心，与公司一起，不断前行。🌟

# 天风人的梦想

文/ 黄国桥 财务审计部 入职时间：2014年12月



我想引用马丁·路德·金的一句名言“I Have a Dream”。我曾经也有一个梦想，大学毕业就希望能够进入证券公司，遨游资本市场大海，但是因为一些无法预料的变故，人生的轨迹发生了变化，进了政府机关当了一名公务员，我的脚步似乎离证券公司渐行渐远。值得庆幸的是，人生有了一次新的选择机会，我终于能够和大家成为同事，一起前进，一起成长。



家有家的梦想，国有国的梦想，天风人也有一个属于自己的梦想，梦想天风可以茁壮成长，未来的数年内成为参天大树，扎根于金融业的肥沃土壤。任何一个公司的发展壮大都不是一朝一夕可以实现的，而我们有“十年磨一剑”的精神，有奋斗不息的动力，天风人的辛勤劳动，正是这棵大树成长所需的阳光、水分和营养。进入天风不知不觉已经半年，在这段时光里，我逐渐融入到了这个大家庭之中，从白手起家组建审计部，到现在部门人才济济；积极主动参与财务中心工作，目前公司财务管理水平不断提升。审计部的发展是天风迅速成长的一个缩影，我不想说因为公司广纳贤才，每天都可以看到新面孔；我也不想说伴随着公司的快速成长，大家都信心飞扬，我只想说我眼前看到的这一切——开放、团结、勤奋、效率。

## 因为梦想，我们选择了开放。

吸取传统精华，才能拥有牢固根基，反映时代精神，才能引领潮流风尚。到天风之后，你会发现我们没有明显的上下级



差异，领导和员工一起工作，一起吃食堂，平时也一起参加公司组织的各种活动。这种开放体现在很多方面，在人员招聘方面，每个部门的人才都是多元化的，例如财务中心，既有财会人才，又有金融人才，既有国内高校毕业生，又有国外院校的“海归”，按照每个人的特点各自发挥他们的优势，找到自己的定位，在不断地沟通交流和思想火花碰撞中，寻找创新的想法。在经营发展方面，天风更是敢为人先，寻找各种发展的机会，新三板的业内领先，

与日本公司合作，谋求在香港地区发展，准备IPO上市，跨越式的发展历程，足以说明了天风在发展战略上的开放意识，勇于开拓新的领域，敢做第一个吃螃蟹的人。没有一个企业能够脱离社会而在封闭的环境下生存、发展和壮大，特别是在当今的社会、经济大变革和行业竞争日益激烈的环境下，价值观多元化、文化多元化已经成为新的发展趋势，我们更需要思考外部环境变化对企业文化所产生的巨大影响，而开放型的企业文化正是在这种变革的环境下企业发展的必然选择，也是天风为了实现更加长远发展的必然选择，能够不断激发大家的潜力为公司的发展献计献策。

## 因为梦想，我们选择了团结。

“以团结互助为荣，以损人利己为耻”这一社会主义荣辱观阐述了我们中华民族的传统美德，也是每个公民都应该具备的素质。我国历代思想家，无不推崇团结互助的理念，历史经验也一再证明，有没有团结互助的道德风尚，是判断一个群体是否健康，一个社会是否和谐的重要标志之

一。在公司的企业文化手册上关于团结有三点写得非常好“一、充分沟通是保持团结的首要条件；二、公司应该强调对人的关注，对人的尊重；三、公司坚决反对写匿名信和越级告状的行为”。充分沟通才能够减少误会的产生，要当面批评，不要背后埋怨。天风员工之间的交流是比较充分的，活跃的QQ群，“中国好学长”的活动以及刚刚举行的趣味运动会、财务大会等等，增加了沟通交流的机会，不断拉近了员工之间的距离。天风非常重视对员工的尊重，尊重员工的人格尊严和精神层面的需求，实行人性化的管理，让员工在公司里愉快的工作，平等的交流，让每个员工都有一种价值被认可被实现的亲身感受。大家都知道，毕福剑事件闹得满城风雨，告状打小报告的行为影响的是部门和公司的整体利益，如果每个人都存有心思去损害他人而谋求自己的发展，那么公司的发展恐怕也已到了尽头，所以，内部团结才能够形成合力，公司才能有长远发展。

## 因为梦想，我们选择了勤奋。

凿壁偷光、囊萤映雪、闻鸡起舞，不是过时的名词，时过境迁，历史不同，每个人的机遇不同，但是很多东西是不会变的，“半部论语治天下”，也许有夸张的成分，但是我们不能否认的是某些品质历经岁月的沉淀依旧熠熠生辉。

在天才和勤奋两者之间，我毫不迟疑地选择勤奋，她是几乎世界上一切成就的催产婆。——爱因斯坦

当爱因斯坦说这句话的时候可能让我们觉得特别没有说服力，因为他的大脑结

构不同，智商也是出奇的高，但是我们也可以从另外一个方面理解，连这么一个智商高于全世界大多数人的科学家都不放弃勤奋，我们又有什么资格不勤奋。“业精于勤，荒于嬉；行成于思，毁于随”，天风员工的平均年龄三十出头，是奋斗的最好时候。经常看到同事挑灯夜战，周末加班也是常态，有时候我也在想，是什么样的文化，才能够让员工如此心甘情愿，披星戴月，不辞劳苦，也许正是天风的进取包容和积极乐观的氛围，让每个员工愿意为公司的发展贡献自己的一份力量。如果将每个人对公司的力量集合起来，困难就会迎刃而解，我们将拥有无穷的战斗力。

“年轻就是为了奋斗”，没有什么比保尔·柯察金的话更能理解人生的价值，青春不是碌碌无为，不是虚度年华，而是坚守自己的岗位，做好自己的工作，思考自己为他人、为公司、为社会能够留下什么。马云在谈到公司创业的时候提到“聪明的人先走了，剩下的人成了富翁”，伟大往往来自于平凡的坚守，平凡的奋斗，日积月累，铸造一个不平凡的人生。

## 因为梦想，我们选择了效率。

如果说人才是一个企业发展的灵魂，那么效率就是灵魂的翅膀，有了翅膀的灵魂才能够飞得更高更远。俗话说，“一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝，三个和尚没水喝”。“三个和尚”是一个团体，可是他们没水喝是因为不讲协作、互相推诿。在天风，我最直接的感受就是大家每天都在愉快地沟通，相互探讨，相互协作才是提高效率的制胜法宝。因为公司给予我们

发展的良好平台，没有那么多条条框框的约束，只要是好的想法，只要有利于公司发展，领导都会积极支持，例如ERP改造工作，本身是一项跨部门的系统工程，之所以进展比较顺利，最关键的一点就是天风具有良好的合作精神和较高的工作效率。公司给我们提供较为宽松的环境，让大家各展所长，特别是在当前迅速发展时期，机会很多，每一个天风人都要敢于做事，勇于承担责任。对于每个天风人而言，首先应该端正自己的工作态度，工作本身没有贵贱之分，但是对于工作的态度却有高低之别。你不一定从事喜欢的工作，但你一定要喜欢现在所从事的工作。对每一项工作，都要有勤奋、主动、敬业的精神。一个人只有端正了工作态度，才能积极投入到工作中去，才能提高工作效率。

天风人都有一个梦想，那就是希望公司能够早日壮大，成为券商中的佼佼者。事实证明，天风也在不断发展的道路上越走越远，越来越好，我们感受到的不只是财务报表上不断增加的数字，还有大家在公司里的精神面貌，每个人都在努力地工作着，进步着。正如董事长所言，我们公司在过去弱小的时候，一些员工难免有一种屌丝的心理，感觉自己弱人一等，低人一头，今时不同往日，今天的天风人正变得信心满满，朝气蓬勃。努力奋斗，积极向上，应该成为天风人永恒的主题。

我有一个梦想，为了天风更快的成长，为了更加美好的明天，愿所有天风人团结一致、努力奋斗，使天风成为跨界金融的新标杆！🌸

## 披荆斩棘，敢为先！

——北京佟麟阁路营业部的开创历程有感

文/ 禹文飞 北京佟麟阁路营业部 入职时间：2015年1月



在天风短短数月里，心已彻底归属，身虽疲惫精神上却是极大的满足，因为这正是一直寻找的做事平台，年轻张扬却不张狂，为自己坚守券商8年庆幸，为自己选择天风庆幸，为自己遇到这帮伙伴庆幸。



去年12月决定加入天风北京佟麟阁路营业部，内心做了些挣扎，鼓足了勇气决定还是先到公司看看。那天到公司时外面不显眼的门脸里面还在装修，但是那个像花一样的logo，一句“hello”，让人眼前一亮，网站上介绍的那句“混改黑马”顿时再次涌在心上，这不是一家普通的券商，心中充满好奇之余，所以愿意加入接受新挑战的信心大增。最后决定加入天风这个大家庭是我学习了《2014年营业部负责人培训班回顾与总结》这本书之后，我被天风的文化、天风的效率、天风的团队深深地吸引了，暗下决心，放手一搏！

决心已下，是背水一战的决心，可是具体工作要落到实处，怎么开局？要把营业部带到什么方向？着实与营业部负责人常总进行了反复的琢磨商量，从成本支出、场地设施配置、人员配备、业务开展、任务目标每项很具体的进行了分析商定。先根据总部指示确定下全年任务目标，在资产、产品销售、创新业务、收入方面清晰目标，下面就是正式开张运营。

所谓万事开头难，刚来不久，所有事

情都不太熟悉，但为了尽快适应公司的业务体系，我们营业部一遇到问题便会寻求总部支持。杨迎春、阙小红、张涛等等一干小伙伴总是在关键时刻给予及时耐心的指导。而且刚接手业务又对各部门的人员不太熟悉，不知道具体事务找谁对接，我们总部的伙伴总是会给出对应的负责人协助解决。起初在办理网上开户时，由于对开户软件的不熟悉，经常把开户地址弄错了杭州营业部，这就需要内转流程，但每次杭州营业部的伙伴都很快捷地通过流程办理。

短时间，在与运营管理、运营中心、营销管理部、兄弟营业部沟通工作过程中，让我深深感受到了这个大家庭的积极向上，互助友爱，大家目标一致以业务为先、以客户利益为先争取最好的解决办法。在这样的氛围中工作，沟通无障碍，遇事及时处理，大可大步向前。

营业部在以传统经纪业务资产引进同时，必须大力开展创新业务增加营业部创收点，对于一个新营业部由于资格问题，像经纪人、两融这种传统业务也是新业务，

所以作为新营业部的我们申请业务资格迫在眉睫。在申请报备经纪人资格时向运营管理部晏雄索取相关资料，很效率的搞定相关流程，在得知证监会已取消经纪人资格的报备申请后马上咨询运营管理部负责人周大兆总，一个简单的工作沟通后便让我们营业部取得经纪人业务资格，两名久候的伙伴立马可入职天风。虽然我们营业部虽正式开展业务在今年1月份，但短短几个月已经积累不少符合两融资产资格的客户，只是交易时间未满6个月，但两融资格申请也要尽快落实，运营中心的高驰迅速组织几家新营业部召集大家准备相关资料、公示内容，组建专门讨论群，有条不紊开展准备工作，在5月份便顺利取得两融资格，保证了下半年的两融业务正常开展。在每项工作的沟通过程中，切实地感觉到每个人身上的那份热诚，那份责任感源于个人汇入天风，这就是属于年轻的天风，年轻的天风人特质。

在诸多新业务中新三板无疑是天风的亮点之一，我们北京佟麟阁营业部也抓住这个特色业务，用我们已经发行汇盈两期

的基金，两次总部视频路演项目，积极拓展渠道和个人客户参与其中，宣传我们在北京、在这个市场上属于我们的那块位置。正是由于天风人勇于开拓，抓住新三板市场先机，才会赢得现在的市场地位，现在的口碑。我们营业部更要发挥好这个平台品牌优势，从项目引进、基金运作、个人（机构）直接投资三方面多点、立体、循环开拓市场。在这期间遇到的开户问题找运营中心的谢香寻求解答，遇到项目、产品、做市的问题骚扰中小企业金融部的陈总还有我们厚实可亲的产品服务部的胡杨飞总，在与他们的沟通中也增进自己对业务知识和公司的了解。通过新业务也强化了我们柜台人员的熟悉度。在我们做一只限售股个人对个人四笔质押业务时，柜台王雅彬不顾午餐休息时间加班加点为客户办理，一边与运营中心的郭吟沟通需求最好的方法，一边一步一步提交。因为第一次办理这种业务，我们自己多学习了解内部流程细节，好好总结为以后工作积累宝贵经验。

而这种拼命加班加点的事和人我想在天风任何的部门、岗位普遍存在着，这是一种奋发向上的精神力量，存在团队中激励大家一起努力。在做第一单私募托管业务中，存管结算部刘伟和夏璐为了项目合同的尽快敲定，解决客户遇到问题，坐高铁武汉到北京当天来回跑。正是这种拼搏地工作状态保证项目快速的落地。有这样拼的队友，为天风团队骄傲，更激励自己快步前行。

营业部是最前沿的阵地，新营业部要想守住阵地只有进攻，我们北京佟麟阁营业部在以传统经纪业务为基础，首先营业部每位成员从整合自身资源出发，电话打出去，人走出去，市场、社区、各类机构

渠道只要我们能去到的地方一定要有天风的声音。借着这个全民皆股、牛气冲天的大趋势必须大量开拓积累客户，大干几个月后的效果果然明显，但还远远不够。下一步市场队伍的建立，相关营销活动的开展将是营销工作的关键，如何借用互联网优势铺开渠道以最快、最大范围、最效率的拓展客户是营业部下半年重点工作之一。我们与网网络金融事业部的彪哥（郭彪）一沟通一拍即合，利用线上优势开发线下渠道作出营业部自己的特色，只要是利用业务的，利于公司发展的，不管和哪个部门沟通起来极愉悦畅快，为我们一线部门增添不少信心和动力，敢于去争夺，敢于去挑战！

新一轮的增资扩股新闻已经见报，本计划募10亿，没想到受到26家机构50亿资金的追捧，我想这就是天风品牌价值最好的证明。大家看到不仅是天风这块牌照，它近几年快速的发展成为业界黑马，正是由这个敢于拼搏、乐于奉献、众志成城的团队所创造的，作为新成立的营业部要快马加鞭，乘风赶上，只要在合法合规的前提下，不拘一格，只要能为营业部创收的业务就大胆去开拓，营业部包括常总在内的全体伙伴都形成一致共识，岗位工作认真干好不出差错，剩下时间全身心的扑在开拓市场中，每人都是营销员。大家全身心投入到这个团队中，是从心里热爱、珍惜这个平台，从自身明确自己的责任，为这团队付出着更是为自己梦想努力着，因为我想与平台，与团队一起成长其中那份属于创业者的快乐是最珍贵的。

在诸多新业务中，我们北京佟麟阁营业部的期指期权工作的开展因受到资格、人员、起步晚还有硬件设备等影响使得进展的状况并不如人意。虽然问题客观存在，

但这不是业务停滞不前的借口，伙伴们还是不希望看到营业部有任何一个指标落后，尤其是这种对未来创收非常重要的贡献点，必须全力以赴，积极组织客户，自己也不断学习，尤其是协会刚组织的期权培训，我们的伙伴参加后都感觉受益匪浅，更坚定了我们现在努力改进，大力开拓期权业务的决心，后期有必要引进更优秀专业的伙伴为期权业务带来新的活力，现在着手细分客户，做好基础的工作，暂时的落后更激发我们营业部后起奋进的斗志。

由于营业部的伙伴都是今年刚入职不久的，对公司整体系统和文化了解不是太深，在公司组织的增强内部学习，宣扬公司文化的微课程活动中没有足够重视，以为自己是一线战斗部门做这个耽误时间也做不出精品来。但看了几个获奖部门的微课程后深感工作应不分大小、部门不分高低，善于总结，善于分享，才能更好的进步。每一个细小的环节，用心总结就是一个非常宝贵的经验，用微课程短短几分钟便可展示，做成精品便是对自己部门最好的宣传。今后我们营业部的伙伴将努力发现和总结，勇于表达自己的工作心得，积极参与微课程，敢于认可自己，敢于表达自己。

在天风短短数月里，心已彻底归属，身虽疲惫精神上却是极大的满足，因为这正是一直寻找的做事平台，年轻张扬却不张狂，为自己坚守券商8年庆幸，为自己选择天风庆幸，为自己遇到这帮伙伴庆幸。工作永不会停止，困难永远存在，有价值的事情不会有容易做的，市场是残酷的同时也是公平的，在当下这个需要精细分工，团结协作的社会，争取一席之地必须有一个强大的团队，既然身在这个团队之中就披荆斩棘，敢为先！

# TianCai 甜菜

泛生活互联网投资平台

种甜菜，益添财  
www.itiancai.com

甜菜金融(itiancai.com)系天风天财(武汉)金融信息服务有限公司(简称“天风天财”)创立的互联网金融信息服务品牌,是定位于专注衣食住行玩领域的泛生活互联网投资平台。天风天财成立于2014年11月27日,由天风天盈、天风天睿共同投资设立,为天风证券旗下成员企业,致力于打造国内领先的新型互联网金融集团,业务主要涵盖互联网借贷信息服务,未来将向网络众筹、网络征信等方向发展。



2015年3-4月

甜菜金融与KTM星之队一起发起#甜菜随手公益#活动,根据网友的投票为北京的环卫工人送上一千份公益小礼物。

2015年5月15日

甜菜金融与虎扑体育、五方运动中心签订战略合作协议,开启互联网金融与体育的跨界合作



2015年6月20日

甜菜金融赞助的KTM星之队出征环塔拉力赛影视歌三栖明星任贤齐为该队主力队员

2015年6月20-28日

甜菜金融“Hi Five”众筹篮球联赛在京火热开打,比赛引入了众筹参与模式,吸引了15支球队和1307位粉丝参与



## 保持初心, 下一个一亿、五亿、十亿见!

文 / 甜菜金融



2015年5月19日,甜菜金融互联网投资平台上线108天,累计成交量达到1.15亿元,突破亿元大关。平台上线三个月来,注册用户破万,投资用户破千,平台交易额过亿。甜菜在成长初期,带给了投资者太多难忘的惊喜,也创造了从放标到满标仅耗时1分42秒的纪录。这些成绩的取得,是全体甜菜人共同努力的结果,更是股东充分信任、鼎力支持的结果。

纵观整个网贷行业,网络借贷平台模式自2007年引入我国,平台数量从2012年的不到50家,到2012年200家,2013年800家,再到2014年的1575家(数据来源于网贷之家),不断加速上升,平台间的竞争也日益白热化。在这场群雄逐鹿的竞争中,甜菜金融与众多互联网金融平台侧重于科技、地产等投资领域不同,专注于衣食住行玩等“泛生活”细分领域。在业务模式上,将选择泛生活领域核心优质客户,积极开发产业链金融业务,即参与到人们生活中的各行各业,选择发展势头良好、投资前景可靠的核心企业,努力推动他们向好发展,让广大投资者在生活中选择看得到、看得懂的投资方式,消除投融资项目的距离感。消费者所投资的每一分钱,可能就是用于隔壁正在筹建的咖啡馆、面包店。基于我们日常生活的点点滴滴,让客户不仅获得投资带来的收益,更多是得到改善周边生活带来的荣耀和幸福感。

依托股东专业的传统金融机构背景,甜菜继承了严苛的风控基因。在项目的准入过程中,从前置审批、贷前调查、业务受理、风险初评、立项审核、标的发布、放款审批、贷后管理、风险监测、风险处置十个层面层层把关,为投资人不断提供优质稳健的理财产品。一方面保证平台投资项目的安全性,让客户安心、放心理财;另一方面把握市场的脉搏,寻找有创意、有趣味的优质资产,将投资者的每一分钱都带给真正需要帮助的企业。

目前,甜菜已与湖北省担保集团有限责任公司、汉江集团、武汉国资旗下国创资本集团达成合作并确立长期合作意向。其中,与省担保集团已合作成立中经一号项目。与汉江集团已成功合作汉江一号、汉江二号、汉江三号项目。值得一提的是,汉江项目系列均为超过1000万的大额标的,第一支汉江一号A003-15001-01推出后1小时38秒即满标。与华创资本的合作将其供应链金融服务商的优势与甜菜广大的市场群体相结合,首笔开标的华创1号项目开标不到50分钟即满标,华创4号满标时间仅用时1分钟。未来两家企业将加大合作力度,开拓信用支付、网络众筹、网络征信等新型“互联网+”金融服务新模式。对外业务不断拓展的同时,甜菜内部团队、流程、系统等各方面搭建也在逐步完善。甜菜团队从最初的5人组,经过短

短半年时间已发展到近60人的规模。这支队伍里,既有来自传统金融机构的从业人员,也有来自新兴互联网企业的优秀员工,还有刚刚走出象牙塔,投身互联网金融行业的小鲜肉……大家走到一起,选择为值得期待的将来共同努力,留下一个又一个令人感动的回忆。以平台系统搭建为例,因系统的迭代更新需在夜间完成,技术研发中心的同事经常通宵鏖战,好几次其他部门同事上班的时候,发现研发中心的同事才刚刚下班。而他们取得的成绩也是有目共睹的,仅最近一个半月就上线了20余项新功能,平均2天就会上线一个新功能。又如前台业务部门,他们为了完成业务洽谈和实地考察尽调,长期奔波于全国各地,成为了名副其实的“高铁侠”……经过各部门同事的不懈努力,甜菜已经搭建起一套属于自己的内部管理制度和运营流程,各项工作有条不紊地小步快跑着,向着全年10亿交易量,15万注册用户数的目标稳步前进。

对于未来,甜菜希望打造一个金融社区,不但要和用户建立买卖关系,更希望与投资人一起形成队友关系,通过健康、科学、理性的投资理财,共同打造简单美好的生活方式。甜菜将沿着这一方向不断与现有合作伙伴加强合作,同时积极寻找衣食住行玩领域的优质项目,探索更加有趣的互联网金融服务方式。

甜菜相信,不忘初心,未来会更好!🌟

5月15日，甜菜金融和虎扑体育在北京五方运动中心举行了战略合作发布会，启动了互联网金融、体育垂直门户和体育场馆首次三方跨界合作。这是张梁第一次与别人签订战略合作。与众多互联网金融平台侧重于科技、地产等投资领域不同，甜菜金融专注于衣食住行玩等“泛生活”细分领域。这一次，他携手五方运动中心和虎扑体育，希望集三方优势，借助“篮球”打响甜菜金融在泛生活领域里的第一枪。



## 甜菜金融董事长张梁： 创业就像玩“植物大战僵尸”

文 / 转 搜狐财经 魏喆

### 从传统金融“折腾”到互联网金融

在创立甜菜金融以前，张梁在传统金融行业做了11年。他的上一份工作是在云南信托，以往他面对的都是高净值客户，理财产品的投资门槛动辄百万起。那时他管理的资产以及关注的项目基本都是房地产、基建、政府平台等大型项目，这些项目有着明显的经济周期，也很容易受到政策的影响。十余年来，张梁深感继续这样做下去，空间会越来越狭窄。于是，他开始将视线转移到小微企业。

2013年以后，消费类需求迅速崛起，伴随着创业大潮，小微企业融资难的问题更加凸显，这让张梁看到了新的方向。如果能通过一些金融工具，将大众的投资需求与小微企业的融资需求结合起来岂不是两全其美。

他想到通过做一个互联网金融信息服务的平台来解决两端客

户的需求，“从融资端用股权或债权的方式去解决中小企业融资难的问题，从投资端把中小企业的融资需求转化成为大众能看得懂、看得到产品”，“不需要政府背书的产品”，“比如我投资的这个产品就是支持我身边社区里一个健身房，支持工作单位旁边一个咖啡馆，支持一个我喜欢的甜品店，或者支持一次活动等”，张梁希望做与大众生活息息相关的金融消费产品。这种想法在张梁内心滋生，不断壮大。

有时候，机会出现得就是那么巧妙。2014年，天风证券旗下的子公司找到张梁，希望他能组建团队做一个互联网金融的平台。虽然方向没有定，但是股东给了创业所需的资金支持和品牌背书。

在朋友眼中，张梁一向是个不安分的人，“爱折腾”，他不只一次有过创业的冲动，而这一次，张梁感觉机会来了！和很多90后创业者相比，82年的他已不再年轻，但是机会摆在面前，他想要奋力一搏。

### 甜菜金融的核心五人组

就这样，张梁开始动用自己积攒的人品，调动一切资源来组建他的团队。他找来业内颇有名气的“证券小兵”做业务负责人，他的很多业务思维都是这个小伙子灌输的；他找来带过千人团队的老友做运营，他之前的身份是独立的天使投资人，这恰恰是甜菜最需要的；他找来了前百度产品经理并负责过互联网金融公司移动端的小伙子负责技术，这是一个很有想法、干劲十足的85后；他找来有着十余年资历的人力资源主管，前期招聘以及企业文化建立，这位帮了大忙。他们和张梁共同组成甜菜金融核心管理层。

接下来就是夜以继日的工作，“从零开始是最难的！”创业以来，几乎所有的周末张梁都在工作中度过，工作日他也极少能在晚上八点之前回家，这让他多少对家人和女儿有点歉意，但这是创业者必须付出的代价，尤其有这样一帮靠谱的兄弟和他一起拼命，自己难道不应该更努力一点。

### 聚焦“泛生活”领域

筹备了一段时间，2014年11月27日，公司正式成立，并于2015年2月1日正式推出“甜菜金融”泛生活互联网投资平台，专注于衣食住行玩细分领域。选择“泛生活”领域，张梁主要有两点考虑：其一是可以让投资者对投资标的看得更清楚；其二是从资产管理的角度出发，随着中国经济的发展，大消费领域中会产生很多投资机会。

2月1日平台推出当天，首款产品上线发售。与时下很多火爆的动辄10%以上收益率的互联网金融产品不同，张梁将甜菜金融的产品收益率定在7%-9%左右，略高于银行理财和其他优质的平台。

### 不走忽略金融产品理性本质的不归路

“高收益是一些平台为了吸引客户做的妥协，不得已的牺牲。这些高收益无非就两个来源：一是投资平台在上线初期用补贴等烧钱方式获取用户，二是降低风控标准上线高风险的产品。我们觉得这不是常态，互联网金融产品的预期收益率一定会回归到理性的水平。”

张梁坦言，去年10%以上收益的产品都很困惑，他的很多朋友也都挺挣扎，“收益率高了就低不了，低了交易量马上就下降，活动搞了就停不下来，恶性循环的推着往前走，最后到了很尴尬的状态。所以我们坚持把收益率打低，不打下来你就拿不到优质的资产，你就没办法保证安全性，也就没办法保证平台投资用户的安全性。我们希望从起步开始，不盲目地追随行业的驱逐良币的现象，踏踏实实的提前做好风险控制。”

据了解，甜菜金融沿用了天风证券极其严苛的风控体系，很多看起来利润可观的高风险项目都不在平台的合作名单内。张梁说，“甜菜不会给投资人呈现看似高收益，实则高风险的幻象”，“没有天上掉馅儿饼的事，掉下来肯定砸死谁，动辄15%、20%的收益哪有实体经济支撑呢？根本支撑不了，最终变成了资金池。”张梁表示，他坚决不做任何跨越红线的事情。

在张梁的规划中，甜菜金融要打造的是一个金融社区，和用户建立的不是简单的买卖关系，而是希望与他们形成一起合作的队友关系，一起享受生活化理财的伙伴关系，“甜菜绝对不会走忽略金融产品理性本质的不归路。”

上线三个月来，注册用户破万，投资用户破千，平台交易额过亿，对于这一串数字，张梁十分欣慰，“我们几乎没有做过推广，是靠扎扎实实做事积累的用户，从零做到现在，其实挺不容易的。”

### 最头疼的依然是“找人”

而最让他头疼的依然是“找人”，人才似乎是困扰互联网企业的一个老





问题，为了保障平台的常规运营和技术开发，张梁也在四处寻觅可用之人。

“没有人！你随便怎么招都招不到！企业不能全是新手，合适的人大家都在挖，你很难挑到一个跟你有共识，同时又能一起把这个事情踏踏实实做好的人。”

为此，张梁和他的小伙伴们想了各种方法，总算将团队扩充到50人，其中一半人是搞研发，而他们今年的计划是招到96人。张梁给出的是一个很具体的数字，创业公司人手上不可能宽裕，他们对于编制也是精打细算，不是简单的拍脑袋决定的。

张梁性子有点急，是一个想了就要干的人，他做事从不拖沓。但也比较啰嗦，交代给下属的事，他会设置一个时间节点，会亲自盯一下进度和结果。每隔一天他就会与高管团队开一次碰头会，会议一般比较简短，大多在早晨进行，主要沟通最近两天的工作进展。之后他大块的时间都在与人打交道，去见客户，这其中有些有融资的企业，也有合作机构伙伴。最近，他也开始花一些时间去思考品牌营销方面的工作。

#### 创业就像玩“植物大战僵尸”

与过去相比，张梁感觉自己创业以后的就像是在玩植物大战僵尸，“每天都有一波波的小怪物出现，自己要拼命地把他们打死，打死之后喘口气，又会新来一波小怪物”。张梁慨叹，不管计划多完美，实践中都有新的问题出现，张梁要做的就是调动所有资源，迅速的解决问题。

虽然甜菜金融才刚刚起步，但是张梁认为自己开始得并不算晚，在他看来，自己已经比很多人快了半步。“很多传统金融机构想得到，动不起来，体制的问题，有很多东西会牵制。天风证券想得很明白，找了一帮年轻人，充分授权，让我们去市场上摸

爬滚打，想到了就赶紧干，去落地，我们比同类机构快，我比他们快一年，如果我干得再快点起码比他们快两年。”

#### 互联网金融行业风浪即将到来

张梁对未来看得很透，他判断，当前火爆的互联网金融行业即将迎来整合期。“因为，不管是互联网金融还是金融互联网，其本质属性都是金融，都逃不过风险控制，在防范风险和处理风险方面，我认为还是传统金融机构过往的经验更为有效。”

张梁指出，“虽然很多互联网公司过去几年把互联网金融做得风生水起，但是其中难免有些人走了弯路，或者掉到坑里。接下来，风浪很快就到来，因为一个投资产品的存在是有周期的，这个周期不会太长，跑路风潮这么迅猛就佐证了这件事情。”

#### “甜菜”继承了传统金融的风控基因

在这场即将到来的风浪中，张梁给甜菜金融的使命就是活下来，并且活得更好。

“我觉得一个新的平台就像一艘小船在河里跑，一个风浪过来也许就倒了。天风证券给甜菜金融最大的帮助就是将风险控制基因植入了甜菜金融，在风险控制上有一系列流程的管理。”

张梁计划，年内做出一个ISO标准化认证，把传统金融机构对投融资业务过往几十年的经验引入到甜菜金融。

虽然做“泛生活”领域有点琐碎，有点重。但是，张梁认为长期坚持下去，就能在这些细分领域有数据化的优势和积累。现在，甜菜金融从P2P业务开始，张梁透露，按照规划，未来公司还将发展众筹、网络征信等业务，成为能为客户提供高频互动、高效撮合的综合化服务的互联网金融信息服务平台。🌸

## 靓靓甜菜头



张梁

甜菜金融 董事长、总经理

**自我介绍：**在平安集团、百年人寿、新华信托和云南信托等传统金融机构任职超过10年。在经历传统业务转型过程中，接触到中小微企业融资的困难，希望带领甜菜头深耕泛生活领域产业链，让大家在甜菜的投资过程中，既实现生活梦想，又帮助身边的草根创业者实现融资需求。

**工作地：**北京

**爱好：**篮球

**星座：**金牛座



陈永军

甜菜金融 副总裁

**自我介绍：**曾经的传统金融坚守者、如今的互联网金融弄潮儿。在传统金融机构有多年的信贷项目经验，曾经的行业微博达人@证券小兵，用自媒体凝聚了一帮粉丝，目前已转型至互联网金融领域耕耘。空谈理想无用，立志脚踏实地用专业的团队及严谨的风控体系回馈投资人对甜菜的信任。

**工作地：**北京

**爱好：**美食

**星座：**金牛座



宋家富

甜菜金融 副总裁

**自我介绍：**在北京我爱我家房地产经纪有限公司、北京金桥融和房地产经纪有限公司有十几年房地产运营经历。几次创业的积累沉淀，最后转型为“天使投资人”。严谨、专注、从容、淡泊，固守60后古典的生活哲学的同时，不断学习80后火速迭代的一切新知识。

**工作地：**北京

**爱好：**修剪花草

**星座：**水瓶座



蔡沁宇

甜菜金融 副总裁

**自我介绍：**崇尚用科技改善生活。儿时就开始蹲点电脑城，了解零件；后来以在电脑上试用同类软件为乐趣，选出最满意的那个；毕业后坚定地踏入互联网大军，曾任百度云移动业务负责人，后担任过网信金融移动业务负责人，生活宗旨是醒着的时候每时每刻地运用互联网参与生活。卖萌是用来对生活表达热爱的态度。即使过了最适合卖萌的岁数，也始终保持小学生的好奇好心态，并且坚持到89岁。

**工作地：**北京

**爱好：**把玩各种新鲜实用的互联网产品

**星座：**大家都会很担心的天蝎座



李敏

甜菜金融 副总裁

**自我介绍：**“一个不断挑战现状的女汉子”。长在大西北，学在大西南，创业于上海，最后为了甜菜转战北京。性格温柔，眼界宽广。十三年人力资源工作，从普通职员到公司副总，始终保持“甲方虐我千百遍，我待甲方如初恋”的情怀。喜欢壁球和游泳这类单人项目，始终视自己为对手，希望体验一种鲜活的生活状态，深信选择一个充满前景的行业和一群靠谱的小伙伴，没有什么事情做不到。希望成为充满正能量的甜菜头，照亮和影响身边的每一个人。

**甜菜fighting！**

**工作地：**北京

**爱好：**种肉肉，养鱼，壁球

**星座：**双子座



周博

综合金融部总经理

**自我介绍：**朋友们总爱称我为大博，性格开朗，喜欢足球，最爱穆里尼奥，翻译成世界顶级教练，跨行业且成就骄人的典范！来甜菜前十一年在保险行业，从事银保、团险产品的研发工作及与民生银行、阿里巴巴的小贷资产的对接项目。有幸加盟甜菜，在综合金融部主要负责资产端。与甜菜一起成长，并最终茁壮！

**工作地：**北京

**爱好：**看足球比赛

**星座：**摩羯座

# 靓靓甜菜头



**俞力嫚**  
综合金融部项目经理

**自我介绍:** 在南方混迹了两年的东北姑娘, 隐晦的说是性格直爽, 坦白讲就是偶尔犯二。吃货本性难移, 静若脱兔, 动若疯子。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 吃  
**星座:** 射手座



**孙堃**  
综合金融部初级项目经理

**自我介绍:** 性格非常老(men)实(sao)的我, 作为项目经理, 为公司冲锋陷阵, 感觉棒棒哒! 加入甜菜, 体会到了这是一家神奇的公司, 逗比段子手汇聚的工作氛围与踏实务实的工作态度完美融合。公司现在还很年轻, 但是冲劲十足, 一定会在互联网金融的领域获得自己的一片天。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 篮球、看小说  
**星座:** 金牛座



**张文瞳**  
客户服务部经理

**自我介绍:** 我也算人如其名, 有太阳初出光赫赫, 一轮顷刻上天衢的性格。我热爱音乐, 玩耍过乐器, 一个人走过三分之二中国的旅行。对于职业, 六年前, 我在移动, 每天说三百八十遍“您好, 很高兴为您服务~”为的是受理客户疑问。三年前, 我在小米每天二十四小时处理客户投诉, 为的是解决客户矛盾。今年, 我在甜菜, 每天用服务传递三十六度半的温度, 为的是让客户感觉到, 我们甜菜做的是有温度的金融服务!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 音乐、旅行、健身  
**星座:** 巨蟹座



**王欧**  
客户服务岗

**自我介绍:** 虽然我的性格属于慢热型, 但一直秉持着多交朋友少惹事的原则, 所以人缘还不错。在生活和工作中有很强的责任心, 对新鲜事物也有强烈的好奇心并且敢于尝试。在甜菜处于生长期时我加入进来, 希望通过努力为甜菜施肥浇水, 使其茁壮成长, 早日共同品尝丰收的果实!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 篮球、养宠物  
**星座:** 狮子座



**汪倩伊**  
综合金融部项目助理

**自我介绍:** 我是一个慢性格的人, 不轻易做决定, 认准的事情就很难再怀疑, 决定的事情也很少再改变。虽然我刚加入甜菜不久, 但我觉得既幸运又幸福, 能和甜菜一起成长是最棒的事情! 我会和甜菜头们共同努力哒~  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 电影、郊游  
**星座:** 双鱼座



**朱艳莉**  
市场营销部经理

**自我介绍:** 3年成熟的实体投资行业+3年财富管理行业从业经历, 从中后台一步一步走向前台, 在市场的历练中越挫越勇的女汉子, 希望用互联网的思维做金融服务工具, 用金融的专业度服务投资者, 在群雄逐鹿的互联网金融时代遇上甜菜, 希望能和甜菜家族共同打造一个多彩的甜菜园。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 书法、篮球  
**星座:** 双鱼座



**杨辰**  
客户服务岗

**自我介绍:** 今年5月正式加入甜菜, 虽然来甜菜时间不长, 但大家相互帮助如同一家人, 让我感到很开心。未来, 我将为甜菜的“生长”不断的努力, 决心与甜菜一起成长和进步, 也欢迎亲们加入甜菜这个温暖的家。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 美术、看书、旅游、游戏  
**星座:** 天秤座



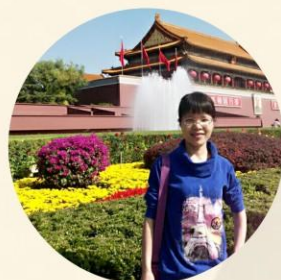
**申倩**  
客户服务岗

**自我介绍:** 内向与外向兼顾的矛盾体的我, 今年2月加入甜菜的大家庭, 一直看着这颗小甜菜从20多人发展到现在的50多人的规模, 我在客服团队短短的三个月中快乐的成长, 希望我一直陪同甜菜风雨同舟的走下去。加油~(^ω^)/  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 听音乐、看书、旅游  
**星座:** 双子座



**刘德伟**  
运营部经理

**自我介绍:** 很爷们的名字, 所以只闻其名不见其人的, 电话都是找刘先生, 但我是十足的真女人。2015年2月加入甜菜, 非常幸运能够加入这么靠谱优秀的公司, 未来和甜菜共成长!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 读书、逛街、美食  
**星座:** 狮子座



**徐瑜梅**  
运营管理岗

**自我介绍:** 我来自中国大陆最南部广东, 性格有时如南方的夏天那么热情, 有时如南方的雨天般安静, 虽没有强悍的身材, 却因在入职前参加公司的撕名牌活动且成功撕下技术部男生的名牌而“出名”, 一举成为甜菜的女汉子之一。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 体育运动、中医  
**星座:** 白羊座



**张敬敬**  
客户服务岗

**自我介绍:** 在校和离校期间都对互联网金融行业感兴趣。今年1月很荣幸来到了甜菜, 未来我会将甜菜的成就都分享给大家, 因为我有决心与甜菜一起成长和进步, 也欢迎亲们加入甜菜这个温暖的家。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 跳舞, 认识新朋友  
**星座:** 双鱼座



**王娟**  
法律合规部经理

**自我介绍:** 外表平平, 身心健康。性格开朗, 偶尔感伤。无车无房, 唯有梦想。每个人都是折翼的天使, 我回不到天堂不是因为还没找到另外一半, 可能是因为体重的原因。还好, 我还有一颗天使的心。愿你我, 奋斗路上, 携手前行!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 萨克斯、篮球、朗诵、游泳  
**星座:** 水瓶座



**黄婧**  
资金管理岗

**自我介绍:** 性格既温顺又倔强, 脾气随和但讲究原则。较容易接受新兴的事物。2015年3月正式加入甜菜金融的大家庭, 公司积极、活泼的工作氛围极大的影响着我, 希望自己以后变成一个热血的积极份子。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 发呆、冥想  
**星座:** 巨蟹座



**张林**  
运营管理岗

**自我介绍:** 自2009年长春毕业后工作, 2011年转战北京; 2015年很荣幸加入甜菜大家庭, 氛围和谐, 达人很多, 领导不断激发潜能, 希望自己在甜菜大棚越长越壮, 多结果实!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 野外郊游  
**星座:** 双子座



**孙超辉**  
法律合规岗

**自我介绍:** 2015年4月加入甜菜大家庭, 成为了一个开心的小菜农。我的工作是小谨慎地为生产的每一个甜菜把好质量关, 几个月的工作让我确信在甜菜这样一个充满活力与朝气的公司大有可为; 工作之外, 我是一个热爱生活的人, 闲时喜欢和家人一起尝试鼓捣一些新菜肴。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 武术、篮球  
**星座:** 天蝎座



**王静**  
法律合规岗

**自我介绍:** 既能保持法律人惯有的细致、专注和谨慎, 也对新事物、新挑战充满兴趣, 根植于传统金融机构土壤的新兴互联网金融平台, 无疑是最令我兴奋的归属。去年底加入甜菜成为一名辛勤耕耘的小农人。公司团队的凝聚力和向心力使我感触最深, 希望能够紧随公司的快速发展不断挖掘自己的潜力、贡献自己的力量。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 绘画、旅游、桌球  
**星座:** 天秤座



# 靓靓甜菜头



**马丽贤**  
风险管理部经理

**自我介绍:** 从厦门大学会计系硕士毕业至今, 辗转在国有银行、股份制银行从事对公信贷工作, 现在加入甜菜成为耕作互联网金融的小农人, 且行且珍惜!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 篮球、舞蹈  
**星座:** 金牛座



**王淑瑜**  
风险管理岗

**自我介绍:** 对未知事物充满好奇心, 乐于接受新鲜事物, 并且特别喜欢交朋友。高中毕业以后我便独自来到英国曼城生活学习, 喜欢足球喜欢曼联。后来我在香港待了一年多, 周末会去爬山, 养成了跑步的习惯。这就是我一个活泼开朗喜欢户外活动的妹子。  
**工作地:** 武汉  
**爱好:** 跑步  
**星座:** 双子座



**熊漫**  
品牌宣传岗

**自我介绍:** 遇到甜菜, 喜欢这帮每天打满十升鸡血的小伙伴, 更喜欢她以问题为导向的工作方式, 期待在甜菜成长的过程中, 实现自己的转型。青春, 就是不计得失地做自己喜欢的事情。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 排球、旅游、辣椒、冬天晒太阳  
**星座:** 双鱼座



**李云鹏**  
新媒体运营岗

**自我介绍:** 2015年5月有幸加入甜菜金融, 负责新媒体运营。生活方面热衷旅游和运动。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 旅游、运动  
**星座:** 水瓶座



**王书圣**  
信贷项目评审岗

**自我介绍:** 不知不觉行走金融江湖已有五年, 感知了很多小微企业发展的潮起潮落。今年5月来到甜菜金融, 机会很偶然但没有太多的犹豫, 因为我坚信这一次互联网金融的爆发是浪潮不是浪花! 深感公司拥有锐意进取、开放包容的基因, 我相信只要大家齐心协力, 一定是潮平两岸阔、风正一帆悬!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 足球、读书、旅游  
**星座:** 狮子座



**薛琦**  
品宣部经理

**自我介绍:** 在绝对地广人稀的地方长大, 所幸得到足够的空间让我肆意生长。和典型的女性特质重叠甚少, 不认为个体应该按照标签生活, 所以汉子了也无所谓。2014年12月同时对互联网和甜菜两个全新的考题, 只能拼了老命, 所幸唯幸不辱命。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 看电影  
**星座:** 狮子座



**陈璐**  
平面设计师

**自我介绍:** 参加工作八年, 一直从事平面设计工作, 并且热爱本职工作。本人脾气好, 亲和力强, 做事认真。2015年4月正式进入天风甜菜大家庭, 被公司的文化及同事的热情所感染, 希望能与大家一起在工作的道路上携手并肩。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 画画、制作手工艺品  
**星座:** 白羊座



**李艳**  
品牌宣传岗

**自我介绍:** 土家族妹子一枚, 爱唱爱跳; 不是在码字, 就是在去码字的路上。爱玩、爱学习、爱吐槽, 立志做一名老奇葩, 当然, 这里的“老”是程度副词, 我的朋友们通常这样评价我——健人(贱人)就是脚勤(娇情)。  
**工作地:** 武汉  
**爱好:** 玩、学习、吐槽  
**星座:** 天秤座



**马丹丹**  
人力行政部经理

**自我介绍:** 在猎头行业摸爬滚打了8年之后, 2015年元旦加入甜菜, 永远相信自己的选择, 并且为之坚持。跟甜菜一样, 有激情, 有活力, 愿意跟甜菜一起, 打造一个爱学习、会犯二、有梦想、爱打拼的强大团队!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 徒步、旅游、篮球、各种玩儿  
**星座:** 白羊座



**李小宇**  
董事长助理

**自我介绍:** 浸淫校园逾十载, 一腔意气, 两鬓霜华, 自诩宝刀非传说, 终教初心不忘。供职天风半百天, 干般生意, 万象人间, 始知屠龙乃笑话, 当使虚怀常开。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 军事、历史、大海姑娘(没错, 我是提督)  
**星座:** 天蝎座



**袁宵**  
行政前台岗

**自我介绍:** 我是来自河北保定的姑娘, 很荣幸能够来到甜菜担任行政前台一职。之前一直在移动公司做客服工作, 也做过一段关于人力资源的工作, 本人性格开朗, 平常喜好逛街, 旅游, 来到甜菜这个就是想跟着靠谱的人, 做靠谱的事!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 旅游  
**星座:** 双子座



**刘鹏**  
会计师

**自我介绍:** 对于从事过商业、保险行业财务工作的我来说, 甜菜对我来是个全新的开始, 从开始的些许犹豫到现在的美好憧憬, 个人心态的变化带来的是工作中更多激情, 新起点, 新自我, 相信自己会伴随着甜菜一起成长的!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 台球、游戏  
**星座:** 狮子座



**秦安夏**  
人力资源岗

**自我介绍:** 娇小不玲珑, 外表含蓄, 内心粗狂, 88年出生的小龙人, 2014年愚人节正式成为了甜菜小农人, 加入了段子手联盟, 顿时感觉找到了人生归属; HR转猎头, 猎头转HR, 经历了职业生涯的迷茫期, 终于在甜菜找到了正确的发展方向; 与甜菜一起成长~  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 羽毛球、伪篮球  
**星座:** 双子座



**张青**  
IT 管理岗

**自我介绍:** 我觉得“2”现在并不是一个贬义词, 而是一个褒义词, 只要能跟大家一起处事, 说明此2非彼2。过程虽2结果却不2, 有一个好的心态去工作, 即在公司工作过程中收获了笑声, 又在结果中收获了掌声, 为公司做点贡献。PS: 平常多读书、多看报、少吃零食、多用脑。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 篮球、乒乓球、宅  
**星座:** 水瓶座



**罗春华**  
财务部经理

**自我介绍:** 来自江西的妹子, 工作以来一直从事财务工作, 今年3月加入的甜菜大家庭, 在这里遇到一群相似的人, 和大家一起工作很开心, 希望大家共同努力, 携手共进, 大步向前出发, 加油!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 吃辣  
**星座:** 金牛座



**朴经宇**  
UI设计师

**自我介绍:** 大家好, I'm a 欧巴, 朴经宇, 这次给大家带来的自我介绍要求萌萌哒, 来到这里和大家相聚一堂, 期待能有更多的收获和进步思密达, 不要问我为什么要带上思密达, 因为要求萌萌哒思密达!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 胡思乱想、闷骚、电玩  
**星座:** 摩羯座

# 靓靓甜菜头



**李伟伟**  
UI设计师

**自我介绍:** 工作6年一直从事设计相关行业;我觉得每次的工作对我来说都是迎接新的挑战,我是一个追求完美的人,也对自己做的设计有着很高的要求,不断的超越自我是我的座右铭。希望未来在甜菜的每一天都可以开开心心的完成每一项任务和挑战。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 滑雪、唱歌、画画、看各种国内外大师的作品  
**星座:** 水瓶座



**章栩源**  
产品经理

**自我介绍:** 独立而不盲从,想就做,言且行;喜欢心随境转的自在,向往浮华世界中的清宁;玩户外,玩骑行,依然自认为是个好静不好动的人;做手工,玩木头,尽管没有艺术家的细胞,还是努力将生活艺术化;有时木讷有时活泼,有时看淡一切,有时又豪情万丈,典型的天枰男,矛盾几何体。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 户外、手工、旅游  
**星座:** 天秤座



**张健**  
技术经理

**自我介绍:** 没有辜负父母起的名字,越来越健...壮...热爱健身,把身体练的棒棒的,非常有安全感。多年工作经历,磨练了学习能力和抗压能力。对于甜菜,感到压力的同时更多的是渴望在新的环境中学习到新的技术,得到进步。三人行必有我师,共同努力,做大做好。  
**爱好:** 健身  
**星座:** 金牛座



**周长宝**  
后台开发工程师

**自我介绍:** 我极富敬业精神、乐观向上,有较强团队协作能力和抗压能力。互联网是一个更新发展很快的行业,不仅要会工作还要会不断的学习,我喜欢接受这种挑战,也愿意从事这方面工作。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 篮球、骑行  
**星座:** 摩羯座



**朱高一**  
产品助理

**自我介绍:** 性格随和,愤青过,迷茫过,本科在校期间折腾过水果项目创业,作为今年的应届生加入甜菜家庭,入行产品岗位,希望能锻炼自己,也能为甜菜做出贡献。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 游戏、音乐、乒乓、游泳  
**星座:** 天蝎座



**启程**  
技术总监

**自我介绍:** 2006年加入到互联网金融电商工作,从业近9年,今年4月份加入甜菜,非常喜欢互联网化环境,崇尚技术自由。期待与甜菜共同壮大。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 旅游  
**星座:** 金牛座



**韩春亮**  
后台开发工程师

**自我介绍:** 今年27周岁,长相微急,今年三月份来的甜菜,平时喜欢打羽毛球,下四国军旗,在甜菜,我是技术部门的开发工程师,这几个月里和大家一起奋斗,其乐无穷!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 羽毛球、游泳、四国军棋  
**星座:** 处女座



**潘森**  
高级后台开发工程师

**自我介绍:** 黑龙江人,标准奔三,六年传统IT行业+一年互联网行业从业经验,爱好无下限、乐观无上限^\_^,越挫越勇的IT男,很荣幸成为甜菜小农人,在以后的日子里希望各位同事多多关照!大家携手前行!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 读书、羽毛球、篮球、电玩  
**星座:** 双鱼座



**王艳青**  
后台开发工程师

**自我介绍:** 我是一个技术控,毕业4年一直从事电子商务行业的工作,于2015年4月正式加入甜菜金融,进入这个充满激情的年轻团队。希望自己能够发挥自己的潜能,和公司一起快速成长。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 爬山、游泳、乒乓球、新技术  
**星座:** 狮子座



**李帅**  
web前端开发工程师

**自我介绍:** 作为新入职的员工,期待能够跟年轻的,充满朝气的甜菜共同发展,共同成长,争取最后的胜利。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 足球  
**星座:** 天蝎座



**李倩**  
测试工程师

**自我介绍:** hello,大家好,我是李倩,山东人,非常荣幸加入甜菜。我是刚刚加入甜菜,所在部门是技术部,担任测试工程师职位,虽然来公司不久,但已慢慢的融入了这个团队,以后希望和甜菜一起成长。平时喜欢旅游及历史考古,对未知的事物有强大的好奇心。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 历史考古、旅游  
**星座:** 双子座



**章小刚**  
测试工程师

**自我介绍:** 很高兴可以加入公司这个大家庭。我是一个性格开朗的大男孩。平时喜欢健身、台球、篮球等体育活动。如果有相同爱好的,可以一起愉快的玩耍。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 健身、台球  
**星座:** 白羊座



**李尚敏**  
后台开发工程师

**自我介绍:** 码农,今年4月份来到了甜菜,非常喜欢公司宽松的氛围,能让大家快乐的工作,希望自己能够伴随甜菜一起茁壮成长。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 户外运动  
**星座:** 处女座



**郭军震**  
技术部测试经理

**自我介绍:** 刚加入甜菜大家庭,主要负责测试方面的工作;半月来和同事一起吃饭,一起工作到深夜,累并快乐着。  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 足球、乒乓球、游戏  
**星座:** 处女座



**曹皎洁**  
测试工程师

**自我介绍:** 毕业五年,一直从事银行基金等金融系统的测试工作,2015年正式加入天风甜菜大家庭。在这里时刻感受着天风人对生活的热情以及对工作的严谨。未来的日子里我要用高标准要求自己,和甜菜金融一起成长!  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 做菜  
**星座:** 双鱼座



**左立文**  
技术部前端开发经理

**自我介绍:** 已经过了而立之年,但不打算放弃写代码。喜欢鼓捣前端技术、用户体验、人机交互。80后,两岁娃的爸,虽然外表看不太出来。业余时间主要用于看书,运动类爱好已基本荒废.....  
**工作地:** 北京  
**爱好:** 看书、美术、思考  
**星座:** 摩羯座

# 同青春、共奋斗、悦动越精彩 ——天风证券第一届趣味运动会落下帷幕

5月16日，天风证券第一届趣味运动会在洪山体育馆国球馆热闹开锣，来自公司总部各部门、分支机构、股东单位等共计300余名运动员、特邀嘉宾及工作人员参加了此次活动。运动会以“悦动越精彩”为主题，摒弃了传统运动项目重体力PK、专业技巧竞技，更加强调团队合作能力的彰显与精神面貌的展示，号召全体天风人在繁重的工作之余，主动投入到运动中来，在运动中发现乐趣、凝聚力量。

运动会中，有考验团队合力的“毛毛虫”、“同心协力”及“拔河”等，有展现团队协作能力的“雷霆战鼓”、“独木桥”、“筷子夹弹珠”；以及表现个人爆发力与攻击力的“撕名牌”、“运动串烧”等趣味项目，并添加了亲子游戏等环节。现场加油声、呐喊声不绝于耳，紧张刺激，精彩纷呈。

经过近七小时如火如荼的比拼，最后，由运营中心、运营管理部及网络金融事业部组成的“青春sao先队”获得了总冠军，由中小企业金融部、投资银行武汉办公室、北京证券承销分公司武汉办公室组成的“天融汇龍”队获得亚军，由行政中心、人力资源部及董事会办公室组成的“大长腿”队获得季军，“大长腿”队还因其极高的“颜值”与全员热情参与获得了“最佳精神风貌奖”。另外，运动会颁奖典礼结束后，还举行了“运动手环计划”的启动仪式，后续配合方案将尽快公布。

此届运动会的主办，旨在丰富天风人业余生活，增强团队凝聚力量及团体协作精神，传递天风“勤奋、团结、真诚、坚毅、平等、开放”的企业文化面貌，倡导健康工作、快乐运动的生活理念。



## 《天风人》6月刊投稿名单

- 人力资源部 / 赵璐
- 人力资源部 / 陈珊珊
- 品牌管理部 / 胡思韵
- 运营中心 / 杨文静
- 运营中心 / 宋程
- 产品服务部 / 江娅
- 产品服务部 / 陈环宇
- 产品服务部 / 葛莹
- 武汉八一路证券营业部 / 胡小伟
- 固定收益总部 / 龚克寒
- 创新金融部 / 张会芹
- 财务审计部 / 黄国桥
- 北京佟麟阁路营业部 / 禹文飞
- 甜菜金融 / 熊漫

每期杂志都会受到很多来自不同机构和部门的稿件  
感谢你们的笔耕不辍  
感谢你们不吝分享  
感谢你们的精彩观点和见解  
因为有你们  
《天风人》才更加精彩



# 祝7、8月同仁 生日快乐 天天开心

生日福利以各部门名单为准

武汉总部：周昕 黄国桥 肖函 晏珍珍 宋子英 承宏 王颖 张雨龙 胡钰 程婷 蔡国涛 姜普敢 吴瑞婷 周鹏 杨林 王聪 金晨 张弦 仇晓惠 邢丹丹 韩健 黄濛 王旭 阙小红 喻恒 胡宗仪 高驰 郭吟 胡滨（7月） 陈海英 朱佳 刘皓海 李林强 高紫韵 金山 余泽坤 江娅 张艳芳 刘抗琴 郑涛 宋经纬 夏蓁 钱亮 张力帆 朱晓彤 金丹 向薇 袁冶 石红霞（8月）

北京地区：杨海彬 王冰 陈羽 赵晶晶（7月） 郑翀 杨凯 孙莉 张腾娇 李友才 樊峥 樊伟 金龙（8月）

上海地区：伊川 胡瑜辉 吕晓威 张璇 陈孝伟 丁灵效 王靖 孙先进 连伟锋 张森 孙亚雄 侯维祺（7月） 丁坚 钱飞云 许伟功 宋天羽 史杨 薛余来 乔小岩 金恬恬 石浩 段文强 阮洋 张岩 王育贵 潘晓逸 钱小丽 王成宝 胡镭 宋搏 何文雯 朱洲 陈明玮 吴月 彭娜 孔祥熙（8月）

深圳地区：韩迪 吴卫华（7月） 蒋秋伟 胡涛 杨峰 冉炜（8月）

天津地区：齐媛（8月）

四川地区：李天一 唐尚智 黄开颜（7月） 罗亦鸣 王皓达 王颖（8月） 杭州地区：李健 陈双周（7月） 李继荣（8月）

武汉八一路营业部：郭慧伶 陈新忠 潘佳 丁志宏（7月） 滕飞 何飞（8月） 武汉佳园路营业部：刘寅 李小妹 王群（8月）

武汉唐家墩营业部：万琼（7月） 潘雨菲（8月）

南京建邺路营业部：余羿 俞波（8月）

深圳滨河路营业部：区金坚 陆启彬（8月）

成都高华横街营业部：刘江 胥焱（7月） 郭孟 曾先麒（8月）

成都一环路东五段营业部：陈骞 付岷丹 李雨彤 幸涛 李秀 徐震 郝建英（7月） 王力 胡杰（8月）

新津武阳中路营业部：周叶 叶娟（8月）

资阳广场路营业部：彭刚（7月） 彭智颖 陈智强（8月）

什邡菱峰北路营业部：赵瑞（7月） 廖桀（8月）

大连普兰店营业部：王晓晨（7月） 刘海丽 付彬（8月）

大连天河路营业部：岳晓飞 王瞻辉（7月） 赵娜 王建华（8月）

大连中山路营业部：于晓梅 李琦（7月） 杨嫩祥 王智 于连军（8月）

江油金轮干道营业部：李雪梅 刘鹏（8月）

天门钟惺大道营业部：彭梅（7月） 吴冬 田晓艳 肖勇（8月）

荆门车马场一路营业部：龙涛 黄莺 王一晓 李蓉蓉 李维娅（7月）

上海芳甸路营业部：刘欢（8月）

上海国宾路营业部：唐骏（7月） 陈璐（8月）

襄阳长征路营业部：田宇 李毅（8月）

钟祥王府大道营业部：蔡彬 王龙（8月）

京山轻机大道营业部：李淑娴（7月） 王兵 顾勤（8月）

长沙韶山中路营业部：盘凤鸣（7月）

合肥阜南路营业部：王丽菁（8月）

宣城自忠路营业部：韩予襄（7月） 张沈博（8月）

广州华夏路营业部：廖伟华（7月） 肖潇（8月）

HAPPY BIRTHDAY



研究所的千里马等你来寻！  
伯乐们，准备好了吗？  
ARE YOU READY?

**培训 高回报**  
**完善 产业无缝结合**  
**快速成长**

2015天风证券全新研究所蓄势待发 需要您的慧眼来识英雄，亲爱的伯乐们准备好了吗？一旦推荐成功并顺利转正，将有**5000元**的伯乐奖励！

我们需要行业研究员加入天风大家庭

#### 只要他会

- 1、行业上市公司的研究与分析，对重点公司进行调研、跟踪与预测，并撰写研究报告，提供投资建议；
- 2、行业发展进行前瞻性研究，提供行业研究报告和投资策略；
- 3、构建、整理并定期维护上市公司和相关行业数据库；
- 4、建立行业内的人脉关系，获取外部资源，提供研究领域内的专业支持；
- 5、提供客户所需的专业研究服务，为客户寻找有价值的投资标的；

#### 只要他是

- 1、35周岁以下，211、985 重点院校全日制硕士及以上学历，具有通信、计算机和电子等理工科专业背景，有金融、财务、经济等复合专业背景者优先；
- 2、拥有2-3年卖方研究经验或者3年以上相关产业经验且具有一定财务基础；
- 3、具有较强的文字表达和人际交往沟通能力，有良好地调研及判断能力，以及数据分析和逻辑分析能力；
- 4、具有强烈的责任心和进取心，较强的抗压能力，以及良好的团队合作精神，能适应频繁出差；

#### 需求行业

TMT（计算机、电子元器件、通信）、医药、交通运输物流、文化传媒、高端装备（机械、军工、电力设备和环保设备）、环保行业。

需求人数 10人

工作地点 上海

伯乐通道 推荐简历至hr\_sh@tfzq.com（请备注行业方向）

截止时间 2015年8月31日

赶快开启伯乐模式搜索你周围符合条件的小伙伴吧！



# 眼界 成就世界

《有人看到涨落，我们看到潮流》

不同的眼睛，看见的世界皆有不同，眼界的高低，决定着世界的宽与窄。天风证券，基于创新和对市场的主动观察，构建一体化综合金融格局，让金融服务跨平台、跨板块、跨地域，致力于为客户拓展财富视野，去看清潜力，去发现趋势，去领略更为广阔的天地。



关注天风财富

400-800-5000  
WWW.TFZQ.COM

天风证券，跨界金融服务专家。