

跨界金融服务专家

2015.4月号

# 天风人

TIANFENG PEOPLE



## 由弱变强的我们

天风正处于由弱变强的关口，在这个关键点上，我们需要借鉴和吸收更多优秀的企业的经验，我们将如何学习和践行？



眼界成就世界

前段时间，有关“毕福剑事件”的讨论很多。相较于不当言行本身，对其进行貌似“忠诚”的揭秘进而恶意传播，这种近似于“告密”的行为，更加令人生厌。有关该事件的讨论，董事长想起了公司的在企业文化中反复提及的行为准则“反对匿名告状、越级告状”与始终强调的人际关系底线“坚持团结与信任”，觉得有必要写点东西，本期中董事长就此事与大家谈谈他对告密事件的看法。

天风正处于由弱变强的关口，无论是文化、制度、业务、人才都会面对许多发展与变革的问题，它山之石可以攻玉，我们在自我修炼的同时，也需要借鉴和吸收更多其他优秀企业的经验，特别是那些与我们一样有理想且勇敢的企业，比如华为。为此，本刊特别策划了专题——《由弱变强的我们》，和所有的天风人共同探讨一下：一家名不见经传的小公司如何才能变成一家受人尊敬的大企业，而我们将如何学习、践行。

本期就让我们先来“认识华为”，看一看那些年华为遇过的人、做过的事、走过的路…… 🌸

# Contents



·双月刊·

2015年4月出版 总第35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）

于若朦	方旭	王晟彪
王青	王群	王晓晨
仇晓惠	江华荣	朱雯
安琳	孙彧雯	张坤
张玲娣	陈少云	陈巍
李晓姝	李维娅	杨东
沈宇虹	周娟	宋昱
吴婷	陈骞	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	戴端	程婷
熊文旎	熊佳	刘娅莎
陆彦雁	禹文飞	谭江健
张沈博	刘文君	

联系我们：

☎ 电话 027-87610053

✉ 邮箱 yuyan@tfzq.com

👤 QQ 1187306617

## ◎ 资讯速览

### 01 公司新闻



天风证券助力  
赞比亚-中国经济贸易合作

03 券商投行精英共谋跨界融合，天风证券斩获两项大奖

05 行业动态

## ◎ 品牌对话

07 坚决反对一切告密行为 / 余磊

## ◎ 最in话题

### 09 由弱变强的我们



天风正处于由弱变强的关口，在这个关键点上，我们需要借鉴和吸收更多优秀的企业的经验，我们将如何学习和践行？

10 认识华为

16 华为为什么能成功

19 天风初期——迁徙武汉谋新生

## ◎ 市场研究

25 经历风雨，守候彩虹  
——2014年报及2015年第一季报分析

29 以史为鉴看牛市 / 王晟彪

◎ **品牌对话**

31 让天风流行起来 / 谢琦

◎ **天风点滴**

35 我在天风10年

37 文化的实践者

38 让细心带着坚持飞翔

39 是金子，总会发光

40 态度决定一切

41 以人为本，看到做到，休戚与共

43 天风人，每个人的天风

45 天风，是一个这样的公司

47 新起点 新行业 新身份

◎ **最佳拍档**

51 证券公司的信息技术部干些什么，你造吗？

53 信息技术部员工靓影

◎ **乐享生活**

57 好书推荐——《大而不倒》/ 孙彧雯



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



天风财富  
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。

**新设营业部总经理**

(工作地：全国范围)

岗位职责：  
负责营业部的新设与筹备、业务规划和团队管理工作，完成营业部各项经营指标和任务。

任职要求：  
具有两年以上证券营业部总经理工作经验和分支机构负责人任职资格，具有较丰富的证券业务知识、较强的综合管理能力和业务开拓能力。

如有意向，请发送简历  
至yangmei1209@tfzq.com

### ◎ 天风证券助力赞比亚-中国经济贸易合作



3月31日，“赞比亚-中国经济贸易暨旅游论坛”在北京召开，赞比亚总统埃德加·伦古，中赞双方大使及相关政府成员出席。天风证券应邀参加并在会议上与赞比亚中国经济贸易合作区发展有限公司和湖南红宇耐磨新材料股份有限公司签订战略合作框架协议，为赞比亚中国经济贸易合作区后续展开的开发建设以及推动国内优秀企业进入园区投资提供全方位的金融服务。

赞比亚中国经济贸易合作区是中国政府批准在非洲建设的第一个境外经济贸易合作区，也是赞比亚第一个多功能经济特区。此次园区与天风证券的全方位战略合作，是贯彻国家“一带一路”和“走出去”战略的落地夯实。

由国家发展改革委、外交部、商务部28日联合发布的《推动共建丝绸之路经济带和21世纪海上丝绸之路的愿景与行动》（简称“一带一路”）中已明确指出，资金融通是“一带一路”建设的重要支撑，其在深化金融合作，推进货币稳定体系、投融资体系和信用体系建设，推动区域内债券市场的开放和发展等方面将发挥重要作用。天风证券作为近期国内发展较为迅速的混合所有制券商代表，正是通过此次战略合作，践行“一带一路”各项方针政策。

根据协议内容，天风证券在此次战略合作中将为赞比亚中国经济贸易合作区发展有限公司、湖南红宇耐磨新材料股份有限公司以及园区内企业提供宏观经济形势与经济政策、国内外金融市场动态、行业与公司所处行业动态等研究分析报告。并在所处行业有突发事件或者热点事宜发生时为双方提供相关分析报告并提供重要指导建议。

此外，天风证券将为合作双方提供专业的投行财务顾问服务和投融资服务。包括为赞中两国公司提供各自所处行业内相关的并购整合机会，推动双方主营业务的长远发展；以及在符合相关法规、监管等要求的前提下，根据双方的要求提供股权抵押、证券投资、大宗交易、投行业务等相关金融服务。值得关注的是，天风证券还将借此次战略合作的契机，组建一只具备资本桥梁重要作用的产业基金，帮助国内优秀企业进入园区，同时帮助园区内企业解决投融资问题。

相信通过未来长远深入的合作，赞比亚中国经济贸易合作区将在两国经济文化交流中发挥更加积极的作用。同时，此次三方战略合作的签署，将是国内金融机构参与国际经济项目合作的重要尝试，天风证券在该项目中的角色和定位，以及在各金融领域所提供的专业服务，都将为国内金融机构参与国际金融服务项目提供更加丰富的借鉴和参考意义。

## ◎ 热烈祝贺天风证券获得开展私募基金综合托管业务资格

经过前期的精心准备和积极申请，公司于2015年3月9日正式获得中国证券投资者保护基金公司出具的《关于天风证券股份有限公司开展私募基金综合托管业务的无异议函》。该业务的开展将进一步增强公司创新能力，为公司的发展开拓新的增长点。

## ◎ 热烈庆祝天风证券单月营收过3亿

天风证券2015年3月财务报表统计显示（母公司口径）：2015年3月，公司营业收入突破3亿元。这是我在各项经营业绩不断攀升的基础上，单月营收首次过3亿，是天风证券业绩数据的又一历史性刷新。此项成绩的取得是全体天风人共同努力的结果，亦为公司进一步高速稳健发展夯实了基础，同时也将极大鼓舞我们在公司快速发展的道路上继续拼搏向前，再添佳绩，共创未来！



## ◎ 热烈祝贺八一路营业部托管资产过百亿



根据公司柜台数据显示，截止到2015年4月7日11点30分，武汉八一路营业部托管资产总市值超过一百亿元，这是天风证券经纪业务发展史上又一里程碑式的成绩，也是天风证券高速稳健发展历程的缩影。感谢所有天风人对经纪业务的关心与支持，这一成绩也将鼓舞我们继续拼搏进取，保持蓬勃发展之势，再创佳绩！

## ◎ 有青春，更任性——天风证券第二届读书会圆满结束

为了激发天风人对读书的热情，增加企业员工的交流与互动，同时为读书爱好者、旅行爱好者提供一个交流分享的平台，行政中心特举办天风证券第二届读书会，主题是：“有青春，更任性”。

来自债券承销、行政中心、运营中心、品牌管理、天风天盈、天风天睿、天风期货、科信小贷等25位小伙伴全程参与了本次活动。

活动开始，首先我们的合作“伙伴现代艾克斯”给我们带来了一系列青春歌曲串烧，暖暖的音乐让大家纷纷回到了自己的青春岁月。音乐结束，行政中心周金科为大家分享了《没有梦想，何必远方》的读书感悟，她的分享起到了抛砖引玉的作用，勾起了小伙伴们对青春的思考，对成长的体味。最后大家纷纷讲述了自己的青春故事与读书心得。

活动现场井然有序，充满了欢声笑语。在活动结束，小伙伴们都在留言簿上留下了对此次读书会的感悟和思考。在热闹的合影留念后，天风证券第二届读书会成功落下帷幕，大家在意犹未尽中期待下一届读书会的到来。

后续，行政中心将对本次读书会的分享成果及相关意见进行及时总结与分享。





## 由弱变强的我们

天风正处于由弱变强，由一个快速成长的公司逐步向职业化的公司。无论是文化、制度、业务、人才都会面对许多发展与变革的问题，它山之石可以攻玉，我们在自我修炼的同时，也需要借鉴和吸收更多其他优秀企业的经验，特别是那些与我们一样有理想且勇敢的企业，比如华为。虽然我们和华为所属的行业不同，但在发展轨迹中却有相似的基因。本刊特别策划了专题——《由弱变强的我们》，通过以“认识华为”、“解读华为”、“学习华为”几期的专题文章，和所有的天风人共同探讨一下：名不见经传的小公司如何才能变成一家受人尊敬的大企业，而我们将如何学习、践行。

能把一个小企业做成一个大企业，这是一个巨大的学术与实践成就。本期就让我们先来“认识华为”，看一看那些年华为遇过的人、做过的事、走过的路……



# 认识华为

文/本刊编辑部

## 鸟瞰通信设备行业

进入到信息社会以后，由于信息越来越易于复制和传播，海外企业作为政府眼睛和耳朵的功能更加强大。以美国为例，政府通过苹果、谷歌、微软等IT巨头的硬件或软件服务，使其情报收集的触角延伸到世界的每一个角落。通过这种方式，美国政府事实上具有了无限获取信息的能力。于是，通信设备行业的市场化运作导致竞争加剧的同时，科技技术的进步也带动着产业竞争的加剧甚至是政府间信息战的加剧，通讯设备制造业市场需求的日益变化主导着通信设备企业的发展方向。激烈的市场竞争下，哪个通信设备企业能将客户价值、企业效益、管理效率和工作效率更加迅速有机地结合，并进一步对市场形成快速的反馈，哪个企业就能在市场获得先机。

## 华为，通信设备行业的最大黑马

1988年成立于深圳的华为公司是一家通讯设备供应商。其营业范围包括交换、传输、无线和数据通信类电信产品。在通讯设备领域为世界各地的客户提供网络设备、服务和解决方案。

2011年，华为以1851.76亿元营业收入登顶，成为“中国民营企业500强”，身为冠军的华为不啻为最大的黑马。

华为用自己创业27年，抓住中国改革开放和ICT行业高速发展带来的历史机遇，坚持以客户为中心，以奋斗者为本，基于客户需求持续创新，赢得了客户的尊重和信赖，从当年艰难起步于深圳，初始资本只有2万人民币的民营企业，稳健成长

为年销售规模近3000亿人民币的世界500强公司，利润达到340亿，全球前50家运营商。华为服务其中的40家，全球500强企业，华为服务106家。而且，2014年，华为摘取了全球专利申请冠军，5G研发引领全球……

2015年3月31日华为正式对外发布2014年年报，数据显示，2014年华为实现全球销售收入2882亿元人民币（折合465亿美元），同比增长20.6%，净利润279亿元人民币（折合45亿美元），同比增长32.7%。其中，净利润已经连续三年增速超过30%，所以华为净利润较2011年实现翻番。同时，2014年华为现金流达417亿元，相比2013年的225亿元，现金流几乎翻番。

## 华为的愿景

丰富人们的沟通和生活。致力于运用通信领域专业经验，帮助不同地区的人们平等、自由地接入到信息社会，消除数字鸿沟。为应对日益严重的气候变化挑战，华为通过领先的绿色解决方案，帮助客户降低能耗和二氧化碳排放，创造最佳的社会、经济和环境效益。

正如华为的使命所讲，“聚焦客户关注的挑战和压力，提供有竞争力的通信与信息解决方案和服务，持续为客户创造最大价值”，在华为发展的各个时期，公司的战略导向一直能够紧贴市场的需求，从客户出发，从市场着眼，最终走出一条具有“华为”特色的全球化之路。

## 华为的发展阶段

### 【1988~1997年 农村包围城市】

零起步的华为无论是资金还是竞争实力都无法与对手在大、中城市参与竞争。但华为公司的创始人看到：县城以及农村更广阔的市场是国外厂商尚未涉足的领域，这为华为带来了机会。华为认为：以农村为突破口有两个非常明显的好处：首先，小县城和农村发展通讯设备行业门槛低，承受风险小。其次，农村对于产品的技术和质量要求不高，也不是很关注品牌，而是更加注重实用。

1992年，华为开始研发并推出农村数字交换解决方案。农村包围城市的战役正式打响。很快，华为培养起一支精良的营销队伍，成长起来一个研发团队。在1995年，公司销售额达15亿人民币。

随着自有资金实力不断增强，华为发动城市战的资本逐渐积累完成。至此华为正式将市场目标转移到中国主要城市。

### 点评：

华为初期完成了三件事：

第一，战略上：面向差异化市场，设计了差异化的产品。

第二，文化上：强调企业文化的建设和融入，“华为基本法”基本形成。

第三，组织上：向研发、市场部门倾斜，鼓励竞争与扩张。

任正非

在1988~1997年的讲话节选



### 1994《胜利鼓舞着我们》

全面而系统地建设公司是我们正在思考的问题。公司是一个技术密集、资金密集、人才密集的企业，它将在奋力的发展中，逐步摆脱对人才的依赖，对技术的依赖，对资金的依赖，从必然王国逐步走向自由王国。

### 1996《要树立服务意识、品牌意识、群体意识》

如果没有华为文化，不能融入华为文化，是不能做干部的，是要下去的，这没有什么含糊的，可以允许辞职，但不允许在自己的岗位上为所欲为，否则，我们的公司就不可能有发展。

### 1996《在市场部全体正职集体辞职仪式上的讲话》

任何一个员工都要遵守华为人的行为准则，任何一个干部都要发扬这种文化，并有所创造。

### 1997《春节慰问及用服中心工作汇报会上的讲话》

世界上一切资源都可能枯竭，只有一种资源可以生生不息，那就是文化。

### 1997《坚定不移地推行ISO9000》

企业文化建设就是建立一个思想统一的平台，权力再分配的基础就是公司的企业文化，如果前几年在未达成企业文化共识时就实施权力下放，华为公司早就分崩离析了。

### 1997《任正非在基本法第四稿修改会议上的讲话》

管理学上有一个观点：“管理控制的最高境界就是不控制也能达到目标”。这实际上就是老子所说的那句话：“无为而无不为”。基本法就是为了使公司达到无为而无不为的境界。

### 1997《总裁办公会议纪要》

公司要保持高度的团结与统一，靠的是有共同的价值观和认同观。我们要坚定不移地用经济杠杆来撬动公司的发展，用价值评价规律来牵引文化认同。

任正非  
在1998~2002年的讲话节选



### 【1998年~2002年 IT战略规划引领管理变革】

通讯设备行业经历了从1996到2000年的高速增长以后，进入了长达两年的衰退转型期。互联网以及无线技术的发展改变了原本的通讯设备行业发展方向，改变了客户对于通讯的需求。新的技术、新的客户、新的市场要求华为迅速调整自身管理和产品结构，投入到市场新一轮争夺战中。

一场转型争夺战在华为内部和外部同时打响。华为高层注意到，当公司规模越来越大、业务已经全球化、供应链越来越长、客户差异性越来越多的时候，要走国际化路线，成为世界级的企业，首先在华为内部引入先进的管理制度体系。

1998年，华为与IBM公司合作了“IT战略规划”项目，以此为基础，规划了华为未来3-5年需要开展的业务变革和IT项目，其中包括IPD（Integrated Product Development，集成产品开发）、ISC（Integrated Supply Chain，集成供应链）、IT系统重整、财务四统一等8个项目，IPD和ISC是其中的重点。整个业务流程变革历时5年，耗资10亿元，规模涉及公司价值链的各个环节，是华为有史以来影响最为广泛和深远的一次管理变革。

通过此次IT战略规划，华为用10年时间使公司各项工作与国际接轨；管理水平达到国际标准；市场营销国际化，并真正地走上了变机会型成功为可持续的管理型成功之路。

#### 点评：

在这一阶段，华为进入了逐渐职业化，

第一，流程上：以IT为牵引，实施了流程再造，并将管理信息系统搭建到业务的各个层面；

第二，管控上：以“英雄”管理，变成“职业化”管理；建立完善的制度管理代替“人治”。

第三，战略上：进行战略转型，从差异化竞争转变为全市场参与。

第四，激励机制上：建立了全员持股计划。

#### 1998《不做昙花一现的英雄》

干部一定要有天将降大任于斯人的胸怀、气质，要受得了委屈，特别是做了好事，还受冤枉的委屈。

#### 1998《华为的红旗到底能打多久》

企业就是要发展一批狼，狼有三大特性，一是敏锐的嗅觉；二是不屈不挠、奋不顾身的进攻精神；三是群体奋斗意识。

#### 1998《刨松二次创业的土壤》

华为的机制和流程经过不断的优化，而形成一种良好的循环机制后，逐步将人的因素和企业的运行机制相分离，任何人离开这企业后，机制还是能很好地不断运行下去，这就是华为的红旗到底能打多久的关键因素。

#### 1999《任正非总裁答新员工问(第一版)》

在新员工座谈会上，新员工问：“任正非总裁您对我们新员工最想说的什么？”任正非回答：“自我批判、脱胎换骨、重新做人，做个踏踏实实的人。”

#### 2000《活下去是企业的硬道理》

对于个人来讲，我没有远大的理想，我思考的是这两、三年要干什么，如何干，才能活下去。我非常重视近期的管理进步，而不是远期的战略目标。活下去，永远是硬道理。

#### 2000《职业管理者的使命与责任》

华为曾经是一个“英雄”创造历史的小公司。淡化英雄色彩，特别是淡化领导者、创业者们个人的色彩，是实现职业化管理的必然之路。

#### 2000《为什么要自我批判》

自我批判不是为批判而批判，也不是为全面否定而批判，而是为优化和建设而批判。总的目标是要提升公司整体核心竞争力。

#### 2001《北国之春》

华为没有成功，只是在成长。

#### 2002《在研委会会议、市场三季度例会上的讲话》

检验一个公司或部门是否具备良好的企业文化与组织氛围，不是在企业一帆风顺的时候，而是在遇到困难和挫折的时候，古人讲患难知人心，就是这个道理。

任正非

在2003~2007年的讲话节选



**【2003年~2007年 并购、剥离、接轨国际化】**

华为在2006年年报中预测：将现有通信网络逐步发展成为适应性更强、更有效节约成本的全IP网络，并在此基础上实现固定、移动网络的融合，是运营商未来成功的关键挑战。未来几年，在IP和移动技术的驱动下，基于全IP的FMC成为信息网络发展的必然趋势。

为应对全IP网络运营的大势，华为从2000年到2006年先后在光网络、企业网络、互联网技术领域和移动企业网领域进行并购，并剥离大量工厂以及光纤、手机、微电子、显示器，线缆等业务。通过剥离和合并，华为完成战略转型和融资，也完成了从提供产品到提供集成的综合解决方案的转型，同时开始提供全IP的FMC解决方案，以搭上IP网络运营的高速发展列车。

在华为的国际化进程中，第三阶段的剥离与合并意味着华为为“一家国际性电信设备供应商”的口号正在逐步落地。1995年开始，任正非就已把华为定位为成为世界一流企业的发展目标。华为于1998年制定了双线战略：在保持国内领先地位的同时，迅速拓展国际市场。

从数据来看，华为海外销售额增长总体趋势高于国内销售环比的数据。为了更好地开拓海外市场，华为拟定了国际化进程战略“四步走”方案：

- 第一步，实现从本土公司到跨国公司的跨越；
- 第二步，构建从低端到高端的国际市场营销服务体系；
- 第三步，打造多元化的国际生产研发体系；
- 第四步，从销售走向营销，从技术走向全方位的服务。

任正非说，实际上中国企业并不缺少国际化的战略，缺少的是对国际化战略的执着。在国际化过程中，华为公司只要更加扎实和富有成效的推进，便不难达到这个目标。

**点评：**

这个阶段是华为拔高与转型的一个阶段：

第一，战略上转型，明确了产品提供商到服务提供商的转型，进一步明确了国际化战略目标。

第二，文化上：强化核心价值观的作用，正式注册并成立了华为大学，努力建立起一个学习型组织。

第三，组织上：强调个人资本贡献值，增人必须增值。

**2005《关于人力资源管理变革的指导意见》**

企业的发展要强调客户、资本、劳动者多赢。办企业一定要使客户满意，这是生存基础；也要使股东满意，这是投资的目的；同时，也要使贡献者满意，我们绝不让雷锋吃亏，这是持续发展的推动力。

**2005《把财经管理体系建成跟随公司业务快速发展的铜墙铁壁》**

我们的各级干部组织要面对现实，承认现实，热爱现实。面对这些改革，干部要在员工中起到稳定剂的作用，通过对自己的严格要求带动周边员工对公司政策的理解和认同。干部要帮助公司了解员工，更重要的是要帮助员工去理解公司。

**2007《华为公司的核心价值观》**

华为文化承载了华为的核心价值观，使得华为的客户需求导向的战略能够层层分解并融入到所有员工的每项工作之中。通过强化以责任结果为导向的价值评价体系和良好的激励机制，使得我们所有的目标都以客户需求为导向，通过一系列的流程化的组织结构和规范化的操作规程来保证满足客户需求。

**2007《关于近期公司人力资源变革的情况通告》**

华为没有任何可依赖的外部资源，唯有靠全体员工勤奋努力与持续艰苦奋斗，不断清除影响我们内部保持活力和创新机制的东西，才能在激烈的国际化竞争中存活下去。

幸福不会从天降，只能靠劳动来创造，唯有艰苦奋斗才可能让我们的未来有希望，除此之外，别无他途。从来就没有什么救世主，也不靠神仙皇帝，要创造幸福的生活，全靠我们自己。

任正非  
在2008~至今的讲话节选



### 【2008年~至今 云计算战略】

华为云计算战略包括三个方面：构建云计算平台，促进资源共享、效率提升和节能环保；推动业务与应用云化，促进各个行业应用向云计算迁移；开放合作，构筑共赢生态链。

华为云计算解决方案包括Single CLOUD云平台解决方案和电信应用云解决方案。SingleCLOUD云平台：支持“百万级服务器集群、百万T的存储能力、百T级网络互连能力”，支撑海量信息的计算和存储，并通过“Zero-Touch的自动管控”，大大降低运维成本。在华为云计算的大平台策略下，客户可以借助云平台和技术快速搭建基本的云计算数据中心，也可以通过标准接口开发定制化的ICT融合云应用。

华为的电信应用云解决方案包括：云计算业务交付平台和BSS系统，帮助构建包括“客户、运营商、开发商”端到端的创新的商业模式。运营商可以借助华为提供的可运营、可管理的云应用超市，提供丰富的云服务，实现快速上市和快速盈利；最终用户将可以体验更加丰富的一站式云服务；全球百万开发者则可以借助“创新工厂”快速实现创新业务的孵化，低成本高效率地完成应用开发，以及精准的客户营销支撑。

开放与合作是云计算领域中的核心理念。基于开放的云平台，华为提供兼容行业标准的应用接口，并积极推动更多接口的标准化。✿

#### 点评：

这个阶段是华为已经成为国际化大公司的发展阶段：

第一，激励机制上：再次调整了虚拟股制度，实行饱和配股制，即规定员工的配股上限，每个级别达到上限后，就不再参与新的配股。

第二，管控上：完善董事会领导下的CEO轮值制度。

第三，战略上：继续向行业上游努力，参与标准制定，引领技术潮流.....

#### 2008《逐步加深理解“以客户为中心，以奋斗者为本”的企业文化》

我们要以为客户提供有效服务，来作为我们工作的方向，作为价值评价的标尺，当然这包括了直接价值与间接价值。

#### 2009《提供给新华社的通讯稿》

华为认为，作为一家技术型公司，技术重要，但管理更重要。企业管理关键是面向市场做要素整合。事实上，整合前后，要素和资源本身并没有变化，很多企业也不缺资源和要素，但是有效整合的企业就更能成功。

#### 2010《干部要承担起公司价值观的传承》

以客户为中心，以奋斗者为本，长期艰苦奋斗，这是我们二十多年悟出的道理，是华为文化的真实。

#### 2012《做好公司价值管理，追求公司有效增长》

公司价值是公司各种要素和能力的综合反映，销售额的大小不能代表一切，当期财务报表也不能完全反映公司价值。在公司持续经营的条件下，这个价值应表现为公司现实的获利能力和未来潜在获利机会的货币化表现。

#### 2012《董事会领导下的CEO轮值制度辨》

华为的董事会明确不以股东利益最大化为目标，也不以其利益相关者（员工、政府、供应商.....）利益最大化为原则，而坚持以客户利益为核心的价值观，驱动车员工努力奋斗。

#### 2015《华为还担不起世界领袖的担子》

我们在管理上，永远要朝着以客户为中心，聚焦价值创造，不断简化管理，缩小期间费用而努力。

#### 2015《华为还担不起世界领袖的担子》

必须有一个坚强、有力的领导集团，这个核心集团，必须听得进去批评。

要拥有一个庞大的、勤劳的、勇敢的奋斗群体。这个群体的特征是善于学习。

曾经的巨大中华

巨大中华这一叫法，据说是由时任信息产业部部长吴基传首创，80年代末-90年代中后期，中国电信市场呈喷发之势，本土力量应运而生，新兴的四家有代表性的通信制造厂商分别为巨龙通信、大唐电信、中兴通讯、华为技术，吴基传取各家的头一个字串联起来，恰好是朗朗上口的“巨大中华”。

我们对这四家电信公司的差异和特点进行分析，在激烈的竞争环境中，华为和中兴，这两家同在深圳的企业堪称电信制造业的一个奇特现象。这两家企业发展得格外健康，但华为略胜一筹，让我们一步深入的了解华为的特质。

公司				
企业性质	国企	国企（上市）	国企（上市）	民营
战略部署	1. 过于注重短期收益，缺乏长远战略部署。 2. 固步自封，通过出售技术专利，发展下游生产商，从而大大规避市场竞争风险，坐享其成。	长期吃国家科研经费，市场意识不足。	1. 低成本尝试 2. 强调市场能力和技术能力结合 3. 侧重市场实用性，小步快跑	1. 压强原理 2. 强调技术能力和客户关系 3. 侧重技术先进性，高投入高产出 4. 超强资源形成超强技术压强
组织结构	数家国有企业共同投资组建，类似一个松散的联盟，体制上始终存在矛盾。	采用直线制，子公司较多	采用传统的直线制。	采用矩阵形式的事业部制，决策能够保证集权，统一筹划。
市场竞争	由于国家的照顾，很多订单都是运营商上级指派，没法充分参与市场竞争。	1. 有国家电信研究院背景，有人才和技术优势 2. 由于是科研院所，因此生产能力、销售系统几乎没有，开拓能力较弱 3. 研发资金投入不足	1. 单兵作战情况较多，资源整合能力相对较弱 2. 注重研发	1. 在市场上更具有攻击性，敢于冒险 2. 习惯于团队作战和人海战术 3. 注重研发
管理	核心层缺乏稳定，高层人士变动频繁。	由于子公司较多，不利于公司的重点突破、统一筹划。	1. 执行力弱 2. 强调权变 3. 相信自身实践，不建议引入外部咨询机构 4. 大力提倡“争收减支”	1. 执行力强、强调规范 2. 引进多家咨询机构，涉及研发管理、物流管理和人力资源管理等等 3. 不敢花钱的干部不是好干部
人才培养	缺乏对人才培养	人才培养毕业后流失较严重	完整的人才内部流动机制，让合适的人处于合适的位置。	1. 先进的人力资源管理理念 2. 全员低重心培训，有完整的培训体系
企业文化	缺乏企业文化的宣传与落实	缺乏企业文化的宣传与落实	1. 牛文化 2. 比较强调沟通， 3. 比较宽容，强调经验	1. 狼文化 2. 独特的企业文化
现状	几乎被人遗忘	树立起“凝结强大名族情节”的TD-SCDMA，一直在微利与扭亏之间徘徊	全球领先的综合性通信制造业公司和全球通信解决方案提供商之一	全球第一大通讯设备制造商

# 华为为什么能成功

文/ 办刊编辑部



《华为基本法》的撰写者吴春波比喻华为就是棵薇甘菊，在华为的战略、组织、文化与业务运作中处处凸现的就是薇甘菊精神。

当这颗卑微的种子落地于贫瘠的农村通讯市场，没有抱怨，没有纠结，就本能地扎根，贪婪地攫取营养，快速地繁殖，持续地侵入他人的地盘，以压强原则，“一点两面三三制”地进入城市主流市场，绞杀那些“七国八制”的大树，继而反攻全球市场，形成今日的“全球尽是红菊花”格局，在全球彰显中国企业的力量。

华为公司是中国商业世界的一个符号，其“非典型”性吸引了国内外人们的关注。虽然还不是一家上市公司，但是华为的一举一动都会被市场从不同的角度加以解读，市场对它的关注度甚至超过许多上市的公众公司。

在这27年的发展历程中，发现一些具有普遍价值的成功经验。

## 一是，华为的专注

华为的成功在于它的专注，它的专注体现在对核心业务的坚定不移。

这正如《华为基本法》第一条所指出的那样“华为的追求是在电子信息领域实现顾客的梦想，并依靠点点滴滴、锲而不舍的艰苦追求，使我们成为世界级领先企业。为了使华为成为世界一流的设备供应商，我们将永不进入信息服务业。通过无依赖的市

场压力传递，使内部机制永远处于激活状态。”

华为是这么讲的，更是这么做的。

多少年来，华为始终坚守自己的原则，没有被其他诸如房地产等行业的高利润所诱惑，敢于把全部鸡蛋放在一个篮子里，将做代理商赚得的钱全部投入到研发上，以“失败了我只有跳楼”（任正非语）的胆略和气魄，走自主研发、技术自立之路，并且坚持将不低于销售收入10%的费用投入到研发中去。

大家要知道，按照2006年华为销售收入110亿美元计算，那

么，当年华为投入的研发经费是多少？至少是 11 个亿美金，是 100亿人民币。

100亿是个什么概念，就山东这样的经济大省来讲，恐怕全省的所有高科技企业研发投入的总和也不及华为的一半。

这样的大投入，必将会有大回报，也就奠定了华为快速发展的基础，成为华为快速发展的内在动力，使之成为国内电信设备供应商“巨大中华”的翘首，成为国内电子信息行业无与伦比、无可撼动的龙头老大。

核心业务的专注，成就了华为的事业。我们试想，如果华为将产业涉及到房地产，涉及到钢铁，涉及到石油石化，涉及到家电，涉及到经不住诱惑的、高利润的、甚至一时暴利的其他领域，也许华为能获得一时一地的成功，但华为绝对也就不是今天的华为。

### 二是，华为的规矩

一个企业，当企业小的时候，它是老板的；当企业大了的时候，它就成为社会的。

企业小的时候，动用的社会资源（当然也包括人力资源）很少，影响也就很小，如同一个不懂事的孩子，调皮捣蛋，胡作非为，人们不会和你过分计较；而当企业大了的时候，你就会消耗、动用很多的社会资源，你就要保证这些资源的充分利用和开发，这个时候，就不仅仅是你个人的问题了。这就是一个企业的规矩，做企业必须遵循这些规矩。

华为的规矩，体现在华为对社会、对员工的责任和义务上。谈企业责任，无非表现在对员工、对股东、对客户这么几个方面，做好了这几个方面，也就做到了对社会的责任。

华为每年上缴的税金应该在销售额的10%以上，按此计算，华为2007年的税金将超过100个亿人民币；几年来，华为上缴的个人所得税都是业界第一，这说明两个问题，一方面华为是按照

国家的政策要求去做的，另一方面华为所给予的员工薪资是高的。

据说华为为员工现在的工号已经排到了10万多名，在职的大概是5万人，其他的5万人，或个人辞职，或被公司辞退，但不管什么情况，还没有听说华为拖欠哪个员工的工资，没有听说华为拖欠哪个员工的红利。要知道，华为每年发放的工资和红利，恐怕不会少于50个亿啊！

当然，华为的规矩，还体现在它所构建的坚实的平台，为十万人提供了展示自己风采的地方；还体现在它科学完善的培训体系，使加盟华为的人员迅速走上职业化的道路，不管是否在华为继续工作，都使得自己终身受益；还体现在内部规范的管理体系和流程，使之在此工作的员工得到锻炼和提升，等等。

就象IT界传说的那样：只要是华为的，我们都要！华为的规矩，在造就了一批又一批优秀的管理人才、技术人才为华为服务、创造业绩的同时，也向外部输出了一大批的优秀人才。

### 三是，华为的理性

现在的社会，已经从过去的短缺经济时代走到了过剩经济时代，整个社会正在逐步走向理性。

就企业层面来讲，理性包含着三个方面的涵义：一是对企业操作的理性，二是对消费者（客户）的理性，三是对合作伙伴的理性。

理性的延伸涵义，就是对有关各方利益的平衡。

只有形成利益共同体，才能结成命运共同体，这是华为快速发展的根本保证，也是华为发展的重要经验。

华为对企业操作的理性把握，主要体现在“技术立企”的发展思路，体现在永不进入其他领域的自身定位，体现在“高工资是第一推动力”的人才战略，也体现在以《华为基本法》为核心内容的良好的企业文化建设上。

在消费者的理性把握上，华为成立初期，在国内电信市场被



“七国八制”全面把持、占领的情况下，华为采取“农村包围城市、最后夺取城市”的营销策略，与各地邮电部门成立合资公司，依靠点点滴滴的努力，从竞争对手哪里抢夺市场，因为华为是清楚的，没有利益的合作是不会长久的；华为在与思科的对抗以至最后和解中，在与3COM的合资和合作中，在对北京港湾公司的收购中，都体现了华为对竞争对手或者合作伙伴的理性把握。

华为的理性，还表现为企业对员工的基本态度。《华为基本法》明确指出：华为绝大多数员工是愿意负责和愿意合作的，是高度自尊和有强烈成就欲望的。华为的这一假设，充分肯定了企业与员工之间是合作关系，而不是对立关系，这是华为形成强大的企业向心力和队伍凝聚力的根本。

#### 四是，华为的低调华为的低调是出了名的。

27年来，任正非从来没有接受任何媒体的采访，为此他得到了众多媒体记者的非议，这样的定力是一般企业家做不到的。

任正非对员工说：国家的事国家管，政府的事政府管，我们把企业依法经营好就行了。他还告诫员工：媒体有媒体自身的运作规律，他说你好你就好了？我们要安安静静的，做好我们自己的事情！

企业的低调，实际上是这个企业的内在文化的外在反映；做人的低调，其实是那种大智若愚的至高境界。

低调不是装出来的，低调是需要勇气的，低调是内部做实的需要。我想，这是任正非不接受采访、保持华为低调的自我认识吧！

#### 五是，华为的胸怀

华为的胸怀是博大的，可以接纳五大洲的各种肤色、不同国度、不同语言的朋友；任正非的胸怀是博大的，可以接受背弃自

己的员工，可以忍受媒体的猜疑和非议。华为的博大胸怀，是任正非创造的。

任正非是个伟大的企业家。伟大的企业家之所以伟大，是因为企业家所拥有的博大胸怀。

华为是任正非创办的民营企业，但是，任正非仅仅持有华为1%的股份。这正是华为对员工的利益共同体到命运共同体的具体体现。

财富生不带来，死不带去，你必须树立这样的财富观，才能赢得一批抛头颅、洒热血的跟随者，一起跟随你完成你的事兑现了李一男在华为的股份达1000多万元，4年以后，当华为收购由李一男创办的北京港湾的时候，任正非依然敞开胸怀，欢迎李一男回到华为。

中国人的毛病，对敌人是可以容忍的，甚至可以放下刀枪坐到谈判桌上；但是，对背弃自己的叛徒，往往会抡起棍棒一阵乱打，杀死为快。任正非的不计前嫌，从华为事业发展的高度去认识人才，接受人才，这是何等的胸怀？

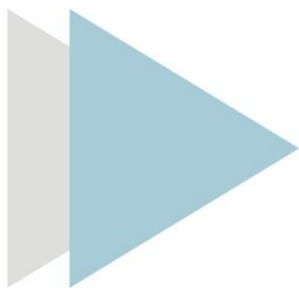
企业做到一定规模，就已经不是你自己的了，它就成了社会的一个组成部分。要想把这一事业发扬光大，作为老板就要发自内心的把员工当成你的事业同盟者，否则，真正堵枪眼、炸碉堡的关键时刻到来的时候，没有哪个员工会去送死。而事业受阻，也往往就发生在几个关键关头。

这样的境界，这样的胸怀，并不是每个人都具备的，也不是每个老板都具备的，需要修?、修?、再修?!

当企业领袖，做企业，需要薇甘菊的霸气，需要血脉贲张的血性，需要敢于在强者面前亮剑的气魄，需要雄性荷尔蒙的无风飘荡。你不能傲视天下，何以君临天下。游荡在大观园里的孩子是难以成事的，小资、情怀、文艺青年、土豪金、小正太，小萝莉们没有未来。李玉和言：栽什么树苗结什么果，撒什么种子开什么花。🌸

# 天风初期——迁徙武汉谋新生

文/本刊编辑部



早在华为初期，也是为了活下去而努力。活下去，这是企业的硬道理。正如余磊董事长曾经说过：公司就是一个“向死而生”的过程，经历了死亡才知道生命的珍贵。本篇就来讲讲“生”之前的天风。



2007年，继华西证券重获新生，国金证券借壳成都建投获得证监会重组委有条件通过之后，四川另一家券商——天风证券改弦易帜也已起锚。

当年，天风证券决定启航东进，目的地为武汉。进展还比较顺利，得到批复后就择日迁移总部。那时，武汉市财政局金融处负责人表示，四川天风证券总部迁移有望成为继长江证券后第二家将总部落户于武汉的券商，这将大大提升武汉构建中西部金融中心的聚集效应。

不过，在2000年进驻四川，七年之后，天风证券却为何选择黯然离去呢？

那时，天风证券人士对此未予提及，但很多人认为，重组之累，业绩乏善可陈或是其难以独善其身的主要原因。

## 重组之累

天风证券一直辗转于重组之中。

天风证券前身为成都联合期货交易所，2000年3月通过改组才成为证券公司，注册资金7700万元，股东为四川省国有资产经营投资管理有限责任公司（下称四川国资公司），股本占比为27.27%，四川省嘉鑫投资股份有限公司、四川汉龙（集团）有限公司、四川宏达（集团）有限公司，

三家分别持有19.48%的股份；四川亚华企业（集团）有限公司，则持有14.29%的股份。

开业仅两年，天风证券便启动了重组。

2002年6月8日，中国联合生物技术有 限公司（下称联合科技）、武汉高科国有控股集团有限公司（下称武汉高科）、江中药业、武汉市当代物业发展有限公司（下称当代物业）分别与上述除四川国资公司外的四家股东签订股权转让协议，悉数受让其各自持有的股份。

2003年6月，天风证券增资扩股。注册资金增至54876万元。而股东单位也增



1995 成都 AD

公司前身，成都联合期货交易

2000 成都 AD

改组为四川天风证券经纪有限责任公司

2008 武汉 AD

迁往湖北武汉

2009 北京 AD

改制为天风证券有限责任公司

2012 北京 AD

改制为天风证券股份有限公司

眼界成就世界

至15家,新增的10家股东分别为:ST道博、人福科技、大通证券、江西江中制药(集团)有限责任公司(下称江中集团)、博华资产管理有限公司、武汉天龙投资有限公司、新华信托投资股份有限公司、宜昌人福药业有限责任公司(下称人福药业)、北京杰圣科技投资有限公司、武汉华中曙光软件园有限公司、武汉城市综合开发集团有限公司。

其中,人福科技及其控股子公司——联合科技、人福药业、当代物业,因直接或间接持有天风证券18.59%的股权,而相对控股。

天风证券注册资金锐减至18100万元。

至此,天风证券股东变为7家:大通证券(股本占比29.83%)、江中集团(股本占比27.62%)、四川国资公司(股本占比11.60%)、武汉高科、联合技术、江中药业(三家股本占比均为8.29%)和当代物业(股本占比6.08%)。这次,“江中系”以35.91%的股权相对控股天风证券。

那时业内人士认为:几年的颠簸重组,天风证券管理层对经营肯定无暇顾及。由于其规模较小,市场占有率低,加之重组影响,其在川内已很难有所作为,且大股东长期游离于省外,自然很难得到当地政府的支持。

天风证券2006年年报显示,截至2006年12月31日,该公司净资产5561.36万元,仅为注册资本的30.73%。当年净利润才区区32余万元,而未分配利润常年为负,2004、2005及2006年分别为-7410.54万元、-9893.64万元和-9861.28万元。

#### 缘何外迁中部?

其实,天风证券迁往武汉其实也在情理之中,其大部分股东本来就是武汉的,迁往武汉当然更有地缘优势。

虽然天风证券重组变动频繁,即便是大股东已变更为江西的江中集团,但管理层也一直都是武汉那边的。

不仅天风证券高管层都来自武汉,而

且与其有密切关系的更有湖北两家上市公司——人福科技、ST道博。

值得注意的是,2002年介入天风证券的人福科技背后还有德隆系魅影。人福科技曾参股德恒证券,而为德隆系掌控的德恒证券、恒信证券更同时进驻人福科技,直到德隆系崩盘。

显然,人福科技虽已让出天风证券大股东之位,但经营层仍深受其影响。而迁移武汉也无疑使天风证券落叶归根。

当时很多业内人士指出:“在武汉,天风肯定会得到其参股股东的支持,发展更便利。”在本地数家股东和当地政府的支持下,其发展优势显然是留守四川无法比拟的。外迁武汉,这是当时发展处于弱势的迫切要求,也是更适合自身成长沃土引力所致。

天风证券当年的迁址方案在2007年初就定了,并得到武汉市财政局大力支持,相关材料都已报送证监会审批,批复很快就会下来。🌸

#### 编者注:

华为初期太弱小,所以在战略上选择了“农村包围城市”,而同样弱小的天风却在战略上选择了走综合性券商的道路。看起来综合性券商是大而全的,但是实际上,这同样也是“差异化”的战略。因为当时全国的小券商走的都是“专业化”的道路,收缩业务线,做单一业务,天风的战略就显得与众不同了。

早期天风与华为更为相似的地方在于,有了初期的成长与积累了以后,就选择了将目标转向竞争最激烈的地方,比如北京、上海。因为这些竞争最激烈的地方也是资源最丰富的地方。只有在这些城市站稳脚跟,才能在全国的金融业版图上有一席之地。

在组织上,天风同样将资源向业务部门倾斜,用不断的引入新的团队的方式来拓展自己的组织能力。因此,早期的天风是一个英雄的时代,人治多于法治,规范让位于效率。维系队伍不散的秘诀是经营团队对愿景的认同以及对文化的认同,这与早期的华为又何其相似。

但是随着天风的发展,我们也会像华为一样遇到激励机制、文化认同、组织转型的问题,这条路如何走,思考留给大家。

## 后记

胜利者的故事往往会显得千篇一律的高大，但取得真经路上的“九九八十一难”方才真值得读。就像如今“狼性”的华为如日中天人尽皆知，但它如何由小到大、由弱到强却知者了了，关键密码是隐藏在历史中，需要我们去发掘的。

编者找到的密码是“文化”，是发源于华为精神的文化，是承载着华为理想的文化，是随着华为成长不断演化的文化。文化如同心脏，驱动着华为这个肌体在成功的道路上越跑越快，越跑越远。也正如任正非所说：“资源是会枯竭的，唯有文化才会生生不息。”

相较于成熟的华为，天风还很年轻，但华为不也年轻过吗？它山之石可以攻玉，解读华为的“密码”，也许会变成天风的“真经”。

下期刊将通过任正非以及专家学者对华为的解读，让我们了解华为在成长过程中遇到过哪些困难和问题，它是如何一一化解的。



天风证券

【跨界金融服务专家】

# 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。



关注天风侃财

400-800-5000

WWW.TFZQ.COM

天风证券，跨界金融服务专家。

# 天风小财迷 上线啦

天风小财迷是天风证券股份有限公司打造的专业互联网财富管理平台。作为天风证券移动端的官方理财APP，天风小财迷嫡传了天风证券专业、出众的财富管理水准，以更年轻独立的视角，为您轻松解读金融，提供精选理财产品、股票交易、保险、信贷及集合资产管理等优质互联网金融服务。我们标榜为不同理财人群提供更简单、更优选的理财方式，成为您如影随形的贴身财富管家，并立志成为中国领先的网络金融服务平台。

## 产品丰富 高收益

由专业的券商团队，从市场上精选出一批拥有高收益战绩和高人气的明星基金、银行理财产品，并结合天风证券自有的优质理财品种，倾力呈现。



### 产品战绩榜

华夏现金增利	2015年1月28日	七日年化收益率	9.184%
工银14天理财债券	2015年2月11日	七日年化收益率	5.8%
广发美国房地产	截至2015年2月11日	一年收益率	24.33%
嘉实基本面50	截至2015年2月11日	一年收益率	67.84%
中邮核心主题	截至2015年2月11日	一年收益率	44.55%

2015年2月11日统计更新

## 1元起购低门槛 买卖更便捷



**1元起购** 理财产品1元起购，投资低门槛

我们支持保证金与快捷银行支付，帮助投资者买卖过程更便捷。

秉承“降低专业门槛，让理财更简单的理念，小财迷上线前期经过多轮精准测试，并邀请初级用户进行了多次使用体验和优化，对交互和体验的精髓雕琢是我们未来永恒的课题。

## 2分钟开户 随时随地



**身份证**  
持有有效期内的二代居民身份证。



**WIFI或3G网络**  
请尽量使用WIFI、3G或4G上网。



扫一扫，快速安装小财迷  
天风证券官方理财APP



## 菜鸟理财 筛选简单

独创互联网化产品分类，七个宝分类筛选更直观、更简单

- 宝宝大咖秀** 精选明星互联网基金，客户可在小财迷一站式购买
- 短存宝** 7天、14天、30天和60天短存基金，客户可根据自身资金 流动性选择产品
- 长存宝** 不同期限的银行理财和天风证券自有产品，满足更长的流动性需求，获得更高收益
- 黄金宝** 高收益的黄金类QDII基金，低手续费，低门槛
- 房东宝** 投资美国和全球地产股票的高收益QDII基金，1000元投资海外地产，买卖便捷
- 粮油宝** 投资石油、天然气等资源股票的高收益QDII基金，低风险投资享受原料价格上涨红利
- 海外宝** 投资海外和港台股票的高收益QDII基金，1000元投资海外股市

### 开户前请准备



**银行卡**  
请使用本人借记卡

工商银行 建设银行 农业银行  
中国银行 招商银行 光大银行  
平安银行 民生银行 兴业银行  
浦发银行 中信银行 邮储银行

### 平台更安全



天风证券蝉联 2013年最具成长性券商大奖  
2014中国区优秀投行评选再斩三奖

全国性全牌照证券公司出品，资金、交易  
安全有保障

中国证监会核准基金销售机构

资金受“中国证监会证券市场交易结算资  
金监控系统”监督

交易由中国证券登记结算有限公司统一结算



## 让天风流行起来

文 / 谢琦 品牌管理部

法国社会心理学家、社会学家，群体心理学的创始人，有“群体社会的马基雅维里”之称古斯塔夫·勒庞在大众心理学的开山之作《乌合之众》中对大众心理进行了细致入微的剖析。他为我们概括出了领袖煽动信众的三个最重要的手法：断言法、重复法和传染法。这本研究群体心理的经典著作也因此成为了品牌人的必读之物。品牌人基于对群众心理的洞察，通过文字、图片、声音、影响让品牌流行起来，从而最终影响群众的购买决策。

作为微博上最有影响力的券商帐号（常年微博排名第一的我可不是在吹牛哦！），天风学长最近似乎病了，他患了一场流行感冒，而且是一场极具传染性的流行感冒。这场由“传染法”主导的流（pin）行（pai）感（huo）冒（dong），让天风变得更加流行了起来。

追溯这场感冒的病因源于4月7日的一条微博：“#中国好学长#，是指点青春的校园前辈，是引路职场的良朋益友，也是激励前行的领航灯塔！他们或热忱率直，或沉稳专注，用梦想和奋斗诠释着精彩人生的无限可能！即日起，关注@天风证券以#中国好学长#标签发布微博，并@你心中的“好学长”，即能赢取“土耳其之旅”等多重好礼！”随后，金融百晓生：吴晓波、金句女王：马薇薇等大咖纷纷中招，用他们的敏锐、犀利、专注、热血、赤诚感染了其他网友。一传十，十传百，一时间所有人都在传递这场流行感冒。

4月7-19日，活动历经9个工作日及2个周末共

**12日13时56分**



累积共有

**16170** 同学转发推荐好学长



4月9日，成功登上微博热门话题榜

**1小时榜TOP5**



累积共有

**348** 同学举牌推荐好学长



#中国好学长#话题被

**15968000** 同学阅读



“学长再打我一次”小游戏吸引了

**66275次** 点击



#中国好学长#话题被

**62000** 同学热烈讨论



“学长再打我一次”小游戏累积共有

**3443** 同学成功进入抽奖环节





当感冒的范围逐渐开始扩大后，越来越多的网友成了新的“大毒瘤”，他们用打动人的文字、温柔善良的心灵和不死不休的基情影响到了更多的网友加入。

当参与的人越来越多，越来越流行时。在一旁观望的人会有理由加入，因为他们不再显得突兀，甚至有机会显得更出类拔萃。



在这个时候，哪怕是自诩免疫力极强的大V们，也难免骚动。



至此，由一条微博引发的感冒就这么流行了。而这场突如其来的感冒，才刚刚开始。





### 废物



#中国好学长# 我当然推荐@社会学刘晨，他是超级学霸，但是看到波霸从来无视！枯灯古佛二十载，博士哥哥真不容易。预祝新书大卖~~@天风证券 我也是蛮拼了，忍心不送我云士耳真？



### MissGrace



“花朵从来没想过要和旁边其他花朵较量，花朵只会根据自己的节奏而绽放” 最爱康永哥的小智慧，扛得住疼痛，也看得到美好你是我心中的#中国好学长#@蔡康永



### 张和酸



#中国好学长#@SYH是懒癌患者人又好，又会赚钱~简直没得挑剔~@天风证券



### be\_sunbeam

#中国好学长#@环保露露猪 做了自己，坚持了自己，不断努力。

### 不评不转请给赞



#中国好学长#@天风证券 未来的路我们继续陪你走，我们要变成更好的bbbf, @井柏然我的中国好学长!



### Lyang9999

你带着我一起早摸黑一起考雅思的日子我想我一辈子都忘不了，你总是把工整的笔记和错题集借给我，总是给我讲你考试时候遇到过的奇葩口语老师，回忆太好玩，也因为有你我这样的#中国好学长#，我才能跌跌撞撞撑过低谷，最后竟然考过了7，太感恩！@龙翔苦逼学日语



### 我曾神子



#中国好学长# 只要不偷懒就算好学长@人间失格 Xpc @天风证券

### Tsmarla



#中国好学长# 说好学长必须运动、脑子都优良的大仁哥啊！最重要的是他有一颗温柔善良的心（天知道我用的只断水的马克笔把这几个字抠上去有多不容易）大仁哥 我爱你 @陈柏霖

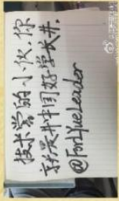




机智宋  
宋妞99

同校的哥们  
@ForL Yue-  
Leader, 是一个  
很好的技术宅,  
拍了很多微电影!  
你就是我的#中国  
好学长#

正哥爱吃冰淇淋



#中国好学长# 必须颜值高, 美  
男子呀。赶紧去@一个好学长  
忍不住会羞羞@天风证券



Yumei 嘉琼琼

#中国  
好学长  
#感谢大  
学生生活  
里有你  
@3菜菜  
菜菜



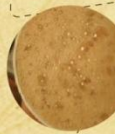
瓶子  
小裸

#中国好学长#水瓶  
座 天马行空 思想超  
前 新颖夺目 外冷内  
热 高冷与低调并存  
让人琢磨不透@温柔  
夏夏



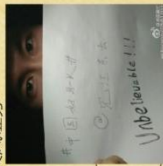
燕  
泡泡

#中国好学长#@糖糖糖B  
像妈一样叨叨你的不是好学长  
@天风证券



卓  
辰黑忙

#中国好学长#@见江东去  
回到17岁的高中, 你首先需  
要会一句超鬼的Unbeliev-  
able! @天风证券



张又  
青

#中国好学长# 爸爸去哪儿里面的万  
能厨神, 会做饭会带娃, 亲民大暖  
男。@张冀Sean, 就是我心中  
最完美的#中国好学长# @天风  
证券 土耳其, 充满幻想的热气  
球之旅带我飞~



DD  
兔天天

@天风证券  
#中国好学长#  
快到碗里来!  
@ggogoyu



你  
说  
你  
是  
哪  
个



#中国好学长# 委的了  
萌, 要的了贱, 可逗比  
可硬汉, 演员里面最会  
说的段子手, 段子手里  
面颜值最高最会演戏的  
好演员, 没错, 他就是  
中国第一社- 火华社长  
刘桦, @刘桦 你就是  
我心目中当之无愧的中国  
好学长! @天风证券



祈砂知绘  
Sandy

#中国好学长#  
英俊潇洒风流倜傥玉树临风相貌堂堂  
字彬彬学富五车才华横溢家财万贯  
富可敌国护花使者怜香惜玉上得厅堂  
入得厨房中国好学长@犹言不坏



鱼  
小胖菇凉

@天风证券 不知道我还有没有机会  
看到明天滴太阳, 毕竟下面这段话  
我来描(tu)述 (cao) 自己滴直  
属上级@胡宗仪 是有着生命危险  
滴事情! 但是为了土耳其滴热气球  
拼了!!! #中国好学长#



猫  
nika

#中国好学长# 明明可以靠脸吃  
饭, 偏偏要靠能力吃饭@手写手  
的灵感



陈璐

四川分公司  
副总经理

### 采访手记：

她，2003年加入天风，从柜台职员开始，一步步成长，直到现在的岗位她与天风一起成长。她亲身经历并亲眼见证天风从10亿裂变到180亿的过程，在天风这个平台，让她不断成长，这种心灵上的逐渐强大和充实，让她非常珍惜。

## 我在天风10年

文/郭琳莉 四川分公司

**Q** 陈总，你好！请问陈璐总您是哪年加入天风这个大家庭的，当初怎么想到加入进来的呢？

**A** 我是2003年加入天风的，如今12年过去了，我从柜台职员开始，一步步成长，直到现在的岗位，得到了很多领导和同事的帮助，可以说是在不断的犯“二”中成长起来的，现在想起那些“二”，还是有点不好意思。不过我的体会是，当你让自己繁忙起来，当时根本就不会有时间去意识到自己是多么的“二”。

加入天风很偶然，但留在天风却并不偶然。感谢天风这个平台，让我不断成长，每年都有进步，这种心灵上的逐渐强大和充实，我非常珍惜，就像天风的座右铭“只为你成长”一样，在天风从10亿裂变到180亿的过程中，我是亲身经历并亲眼见证，非常庆幸能成为天风的一员，也希望继续努力，和天风一起变得越来越好。

**Q** 您在天风慢慢成长起来，通过自己的努力逐渐成为一个团队的负责人，而且在今年年初还被公司评为“最佳管理人”奖，想请问您在带领团队这方面有什么经验可以跟我们一起分享的呢？

**A** 呵呵，也没有什么特别的经验，只是遇到新的业务和新的挑战时，我会和同事们一起去探索实践，自

己先要搞清楚各种业务，先去实践，才能鼓励并引导同事们跟进并执行。

以前觉得自己嘴笨，不擅长表达，不会和人聊天，怕会冷场。开始转型时也真的纠结了很久才迈出第一步，真的出去面对客户面对合作对象的时候才发现，把来意说清楚，把业务讲透彻，再回答对方的问题，时间也就这么不知不觉的过完了。我们现在的同事，对于和陌生人沟通总有些腼腆和距离感，这是我们最需要克服的，鼓励大家克服内心恐惧，拉近与客户的距离，不断去挑战自己的未知领域，这是一个团队带头人应该做的，就像董事长说的那样“每个人都要上战场，都要独挡一面”。每个人都独挡一面之后，我们就拥有了很多“面”。我们的员工，要勇于担当，“成功的反面不是失败，而是什么都不做”，当我们去做了，做好了，我们也就成长了。

**Q** 培养团队文化，搭建人员梯队建设，您是如何让新的员工建立归属感，更快的融入团队中？

**A** 每个人都有自己的优点和特长。扬长避短的同时，鼓励大家去尝试自己不擅长的方面，不让工作长时间的原地踏步。我们在工作中有个共同的文化——“我针对的是你做的这个事本身，而不是你这个人”，大家发现有什么不对的都可以说，抵制私下猜忌，互相诋毁。在工作中，大家一起是为了配合好，把事情做好；在生活上，多顾及别人的感受，多关心别人，毕竟每天大家有三分之一的时间要一起共事，积极向上、和谐融洽的氛围大家都有义务维护。

**Q** 您对工作的认真态度是我们学习的榜样，与员工的零距离沟通也让我们倍感亲切，您对您自身有什么要求，对身处的工作团队又有什么评价呢？

**A** 有时候觉得自己总是在埋头干活，很少抬头想想更远的事，重战术而轻战略，这也和团队目前的状况有一定关系。我们的团队都是从传统经纪业务转型过来的，对市场的触觉和主动营销的能力稍弱，虽然一直在不断改善，但我觉得比起市场化的团队，还是慢了很多。俗话说“跑慢了也是输”，市场瞬息万变，我们需要加速度才能比别人更强。

以前天风比较弱，天风的老员工普遍都有一种“屌丝”的心态，老是觉得出去和别人比总是矮人一头。现在，我们的创新业务，比如固收、新三板、量化对冲等都排名靠前，而且天风灵活的机制和高效率，让我们和其他券商比起来一点都不逊色，2015年我们要更加自信。

**Q** 目前市场上的业务竞争激烈，在风云变幻的券商江湖，各项业务的创新层出不穷，可以谈谈您对团队未来的规划吗？

**A** 四川分公司经过两年的艰难探索，目前在各项业务和牌照方面都取得了一定的进步。按照公司总体设想，四川地区将按照小型证券公司的思路来开展业务，对团队的每个人也提出了更高的要求，每个人都要成为“多面手”，既能单独战斗也能互相配合，同时保持敏锐触觉，适应业务不断创新。

在天风全牌照的支持下，按照“跨界金融服务专家”的定位，我们针对企业和银行新提出的“综合金融解决方案”深受合作伙伴的认可，今年我们将按业务条线和重点地区，规划团队职能，明确目标和任务。先搭建大体框架，再不断扩充和完善，力争2015年各业务条线全面发展，多管齐下，百花齐放，我们团队对此充满信心。🌸

# 文化实践者

文/ 朱雯 上海资产管理分公司

## 天风文化代表人物



何留柱

上海资产管理分公司  
综合管理部主任

### 编者按：

或许没有很多宏大的事迹可以描绘，但是就是这一点一滴小事的积累成就了柱子这样一个优秀的天风人。

提到何留柱，大家更喜欢以一个昵称来称呼他——柱子。初次读来，会简单的认为柱子只是名字的简称而已，没有太多好说道的，但这个称呼实际承载的却是大家对他满满的喜爱与尊重。作为行政事务的主要负责人，以职位名称作为称呼似乎是一般公司的惯例，然而在上海分公司，每个人都习惯叫他柱子，他每次的随声回应，无疑令大家的距离变得更近。在工作中，他也正如一根伟岸的柱子一样，谨慎地处理每一个细小的环节，耐心地解决大小事务，值得每一个人去紧紧依靠。

在天风，团结是完成工作的行为准则，而沟通则是激发团队协作的主要途径。柱子深知作为连结前台与中后台的主要部门，有效的沟通会使行政部门发挥其最大效用。为此，在工作中，柱子在处理好工作的同时，与同事的相处也十分的和谐，能够做到经常与同事进行沟通，了解各自内心的想法，更能够从同事的角度思考问题。作为部门主管，不免对同事有要求相对严厉的一面，以敦促其更好地完成工作，然而柱子总是会用一种幽默的方式表达出来，让部门内部时刻保持着轻松的工作氛围。这样一来，同事们之间的关系也变得十分融洽，工作效率也一直很高。

另外，行政部门需要配合各个业务部门与中后台部门完成工作，因此常常遇到一些看似简单却十分棘手的问题。最常见

的就是会议室的借用问题，会议室通过提前预定可以有效地解决可能出现的冲突，然后临时的紧急会议是难以避免的，柱子能够在衡量事情的轻重缓急的同时，有效地协调各个冲突部门。虽然由此而来的抱怨是在所难免的，但是柱子总是会默默地承担着。

行政工作的内容是繁琐的，而且并非每项工作都是提前规划好的，临时性的工作简直是家常便饭。但是，无论什么时候，即便下班的时间已经到了，柱子都坚持着加班加点把工作完成。

开放，是我们天风人的另一个行为准则，要求每一个员工在恪守规则的基础上，加强创造力与想像力。那么，不断的学习才会让我们更加有效地践行这一准则。虽然只是做着普通的行政工作，但是柱子在提高业务水平的同时，还不断地加强着自己金融知识的学习，从而更好地配合业务部门工作。面对学习上面的困难，柱子会不断地向别人请教。这样一种对于工作的坚定信念与对于梦想的执着追求是需要我们每一个天风人都努力学习的。

对于工作，勤奋与真诚；对待同事，团结与平等；面对困难，坚毅与果断；处理业务，学习与开放，柱子时时刻刻都在践行着我们每一个天风人都应遵守的行为准则。✿

# 让细心带着坚持飞翔

文/董洋 武汉唐家墩路证券营业部

## 天风文化代表人物



姚璇

武汉唐家墩路证券营业部  
柜台主管

### 编者按：

优异的成绩从哪里来？当然是从平常工作中，大大小小的事情中慢慢积攒而来。不论环境怎样，都应该认真踏实的做好本职工作。在顺境中不骄傲，在逆境中不放弃。现在的市场正处在高速发展阶段，有很大的机遇跟挑战，我们应该把握住机遇，勇于接受挑战，创造出属于我们天风人自己的新天地！

每天早上一进公司大门，总能看到她在柜台前开始查询数据，检查数据是否正常。作为柜台的负责人，她要比其他承担更多的工作。清晨，当其他人还没到公司时，她便早早的来到公司，为一天的工作做好准备。她是营业部中不可或缺个体，是一名普通的柜台员工，她就是天风证券武汉唐家墩路营业部的姚璇。

姚璇平时她就像一位大姐，她不仅要包揽柜台的工作，也会承担营业部相关的琐事。当然，营业部大大小小的事情没有她不知道的，因为，有时有的同事对某些业务不太熟悉，一般都会找姚璇请教。璇姐了解事情的来去龙脉时，便耐心的用自己的专业知识储备，为同事答疑解惑。

柜台的工作是代表公司的形象，是公司和客户连接的一道桥梁，在工作中，经常会遇到客户打电话咨询各种各样的问题。所以，在客户很多的时候，总能看到忙碌的景象，细心热情地指导客户填各种资料，飞快地从电脑和复印机之间穿梭，熟练地抽取各种表单。她加入天风大家庭有三年时间，姚璇的对待工作的态度一直是勤勤勉勉，认真负责。由于客户事务比较繁忙，一般都会抽取中午的时间前来办理业务，所以经常看到午饭的时间，她还在柜台热情地工作。由于要经常面对各种各样的

客户，面对客户的“百般刁难”，要有一种“事来了也不怕事”的气概，她积累了一种耐心沉着，善解人意的性格。所以，我们营业部员工都对她的印象特别深刻，一般有什么问题，我们都比较习惯找她咨询，因为，总能找到满意的答案。

作为一位拥有两个小孩的母亲，她要处理工作和生活的平衡问题。记得有一次周末的晚上，正值家庭聚餐的时间，她突然接到公司的电话，说是柜台系统要进行数据采集。她接到通知，二话不说便放下还没来得及吃完的晚餐，直奔公司，一直忙到很晚才能回家。我问她：你这么辛苦值得吗？拿着白菜的钱，操着白粉的心。她说：工作的需要，细心的把工作做好，我无怨无悔。

细节决定成败。古英格兰有一句名言，大致的意思是，马蹄铁丢了一枚铁钉，最终导致丢了一个国家。因为我们公司的服务理念是：与客户共生共荣。对于客户，我们要善于挖掘客户的需求，致力于成为客户信任的好伙伴。这需要在平时的工作中落实到细节，为客户想的周全细致，帮助客户实现财富保值增值。我想，每一位天风人秉着细心的态度，天风才会走得坚毅，走得更远。🌸

# 是金子，总会发光

文/ 钱锋 江油金轮干道营业部

## 天风文化代表人物



李雪梅

江油金轮干道营业部  
综合管理岗

### 编者按：

优异的成绩从哪里来？当然是从平常工作中，大大小小的事情中慢慢积攒而来。不论环境怎样，都应该认真踏实的做好本职工作。在顺境中不骄傲，在逆境中不放弃。现在的市场正处在高速发展阶段，有很大的机遇跟挑战，我们应该把握住机遇，用于接受挑战，创造出属于我们天风人自己的新天地！

在营业部会议上，当她面对荣誉时，她只是说，这是她的本职工作，是应该做的。而且成绩的取得，也离不开其他部门同事的协作配合，所以这份荣誉里也有他们的功劳。说这话的就是我们天风证券江油营业部的李雪梅，我们常称呼她为李姐。

刚来公司那会，李姐给我的印象是人漂亮，优雅，气质好。在日常的工作中，也是充满活力，激情。用微笑面对每一天的工作。这几年，市场环境不好，各项业务开展都很不顺利。作为营业部的后台员工，李姐却跟前台营销部一样，冲锋在前。在社区宣传里有她的身影，联系银行有关人员，拜访潜在客户，都非常认真的去做。营业部为客户们举办的各种业务介绍，推广工作中，李姐都积极参与其中。与客户交流，沟通，充分了解他们的需求，为后期工作开展打下了良好的基础。

公司正处在转型过程中，各项新业务也在不断地出现，需要我们学习的东西很多。李姐也跟我们一样在不断的学习，那学习劲头，远比我们这些年轻人好。翻开她那厚厚的笔记本，记录了每次培训的重点，难点内容，以及客户在实际过程中所遇到的一些常见问题。对于她不了解的部分，她也经常拿出来跟大家讨论，力求解决。对她来说，客户的事没有大小事之分，都应该认真对待。记得有一次，有一客户打电话，就融资融券里款项的偿还问题提出质疑，营业部同事给他进行了解释，但他仍不满意。这时，李姐主动跟他进行了电话沟通，并邀请他来营业部做进一步的讲解。不一会儿，那客户来了，是一个中年人，李姐把他领进接待室，开始与他交流。刚开始的时候，客户情绪有些激动，说话的声音很大，隔着门也可以听见。没

过多久，慢慢的我们就听不见声音了。大约过了半个多小时，客户出来了，一声不响就走了。随后，李姐也就客户问的问题，跟同事进行了讨论。过了几天，那客户又来找李姐，这次李姐带着相关资料还有计算器跟客户进了接待室，她把该客户进行融资交易的时间，借款的金额，偿还的时间，对应的利息，应偿还额，一笔笔在计算器上给客户算出来，并拿出交易所相关规定细则给客户看，客户也不时提出问题，李姐都一一耐心进行了解答。最后，该客户离开时，还主动跟我们打了招呼，并对李姐的服务态度，以及专业性表示了肯定。

李姐对新同事也比较照顾，经常给予帮助。我刚进营业部不久，有一次要向客户介绍公司所发售的理财产品，但我对产品不熟，李姐便主动陪我去拜访该客户。在路上，我向她介绍了该客户的一些情况，李姐听后帮我分析说这客户属于偏保守型的投资者，谈的时候，我们应该从产品的安全性上面开始讲。有了李姐的提醒后，我们的拜访很顺利，李姐还帮我重点介绍了公司的一些情况，让客户对公司有了大致的了解，表明了产品的安全性是有保障的，接着，又从各方面比较了该产品与其他银行产品的区别。客户听了很满意，表示会好好考虑。没过几天，该客户打来电话，说愿意购买。并告诉我说，你的那个同事给人的印象不错，业务能力很强，很专业，值得信赖。

这就是我们天风人在工作中的一些点点滴滴，在她身上充分体现了——一个追求成长，追求发展的企业员工所应该拥有的品质。是金子总会发光的，期待明天的你我一样发挥出灿烂的光芒！🌟



# 态度决定一切

文/ 李雪松 投资银行总部

## 天风文化代表人物



徐云涛

投资银行总部（武汉）  
项目承揽承做岗

徐云涛进入公司较早，个儿不算高、瘦瘦的，但看起来生机勃勃、精力十足，有一种光芒四射的气质，在与部门同事相处中他总是积极活跃、引人注目，可以讨论生活、工作中的各种有意义的话题，他不仅能与我们部门同事打成一片、同事们愿与他分享生活中的点点滴滴，而且也能和公司其他部门许多同事相处得和谐、融洽，沟通工作中的各种问题及分担的事情，相信大家都认识他、对他的名字不会陌生，是的，他就是徐云涛。

作为2014年度优秀员工——最佳贡献奖获得者，他的确有着很多优秀的个人

品质和工作精神值得大家学习，虽然和他相处的时间不算太长，但过去的3年间一起共事的机会还不少，无论为人处事还是工作技能，我都能从他身上学习很多东西，在这里就最值得我学习、让我印象深刻而又感动的工作故事与大家一起分享。

还记得在一个项目上，他作为现场负责人全局负责整个项目分工、组织安排、尽调核查、协调沟通工作以及流程节点控制推进等，虽然从一个专业高水平的投行实践工作者角度讲他不算很有经验，但他仍然担负起整个项目的协调、组织以及实际具体承做的工作，说实在压力还真不小。在项目进行到中后阶段，因为时间紧迫，为了避免补充更新财务数据，减少一些不可控、不确定因素对项目造成的风险，他主动积极向企业提出并配合其完成申报前的各项工作。他带领项目组团队每天加班加点，梳理、核查项目尽调中获取的资料，最终按时完成申报材料的定稿工作。后来无意中听他讲到，那整整一个月他每天加班完回家后已经是10点多了，还要继续写材料、完成他自己负责的一部分工作，因为他白天有时要花大部分时间与公司领导、企业、其他中介等多方进行沟通项目中存在的问题、工作进展情况。同时，他也会热心主动诚恳地指导、协助我们完成我们手头的工作及工作中遇到的棘手问题。我依稀记得有次他刚好回公司准备去与领导、企业沟通一些问题的解决方案，而我需要

负责查阅大量的典型的案例进行参考，但我对案例搜集并无太多了解，有点束手无策，正在我焦虑时，他主动过来向我了解情况后，便提供给我大量他之前项目中准备好的经典案例，还详细地告诉我他自己快速有效地查找项目案例的方法。那时我心里不仅感激、更多的是感动，感动于他的诚心、感动于他的细心观察。

在工作中，他不但要负责很多琐碎的杂事，还要对项目中的一些细节问题要及时反馈和解决，所以承担的工作任务和压力也比我们多，但他每天看起来仍然很有精力、头脑清醒、工作安排地井井有条。

在做事动手之前，他会审慎考虑；但是计划或方针已定之后，就认定目标前进，不可再有迟疑不决的态度，这就是坚毅的态度。

其实跟他工作相处的过程中，还有很多值得我学习和感动的零零琐琐，虽然只是生活中的一点一滴，但从这些工作细节就可以看出他兢兢业业的工作态度、负责高效的处事作风和真诚友善的为人品格，在他身上体现出来的不正是我们天风人的勤奋、团结、真诚、坚毅、开放的企业文化吗？作为天风人，作为公司一名优秀员工，他在工作中认真勤奋、真诚团结、坚毅顽强的思想品质不仅弘扬和传递了天风证券公司不断开拓创新、持续发展的根本精髓，更是值得我们学习的标杆和榜样，没错哦，这就是徐云涛。🌟

# 以人为本，看到做到，休戚与共

文/曹巍浩 固定收益总部 入职时间：2014年6月



2014年6月，我有幸加入了天风证券固定收益总部，开启了我的寻梦之旅。一转眼，一年的时间过去了，写篇豆腐块，讲一下自己对天风企业文化的初步认识。拿同事年会上的发言共鸣，我好喜欢跟这群人一起做事。



## 目光远大

谈到企业文化的这个方面，就很有必要回顾一下天风的成长历史。虽然来公司的时间并不长，但很多次听老员工讲到过，是天风人津津乐道引以为豪的发展史。

天风证券的前身为成立于1995年的成都联合期货交易所，很长一段时间，只是成都一家以经纪业务为主的小券商，收入主要依赖证券交易佣金，基本靠天吃饭，2006年一度连维持公司一个月运行的资金都不够。

由于营收规模过小，天风证券始终未能引起市场的关注，发展停滞不前。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。

公司黄总回忆，这是国内第一家证券公司总部搬迁的案例，程序十分复杂，既需当地政府和证券监管部门放行，又需湖北省、武汉市政府及证券监管部门接收，同时还要得到中国证监会批准。

为迎接天风证券赴汉，省政府与省金融办在准入手续上一路绿灯。省证监局及武汉市政府相关负责人更亲自率队，入川拜访当地政府及主管部门。一年后，天风证券总部迁至武汉。2009年，公司正式更名为天风证券有限责任公司。

总部迁汉，只是重重挑战的开始。经过七年的快速发展，我们从一家小型券商发展为中型券商。近几年来，公司陆续申请了投资咨询、资产管理、证券自营、债券主承、承销保荐、融资融券等多项业务资格，致力于成为跨界金融服务专家。希望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。而这一切的基础，在于公司领路人有远大的目标、宽广的视野。

这其中映射了公司价值观中坚毅的一部分“要有远大的抱负，并坚定不移的执行”和开放的一部分“金融的世界永远不会一成不变，安于现状将最终灭亡”。

正是因为公司创新和主动观察市场，才会一步步成为跨界金融服务专家，构建

起一体化的综合金融格局，连续三年高速增长。

## 以人为本

董事长在很多场合提到，证券公司最重要的生产资料是人。他表示，评价一个干部能力有一个最重要的标准，那就是他能不能使用、驾驭、合作比他强的人，这是最重要的领导能力。我深以为然。

我通读过董事长在投行会议上的讲话。他说，他对投行业务的理解，在与投行部门领导沟通过后，对该业务板块有了更深刻的认识。我相信，对于投行业务的具体操作和动态，他可能确实不如负责该条线的领导专业。但对于他更重要的是，他知道谁具备这样的能力，并有号召力将其招致麾下。然后他需要做得就是提供资源、充分授权、适当风控。

具体到我所在固定收益总部。说实话，在翟总到天风之前，我对天风知之不多。模糊的印象里，是天风固收在中债网上零

星发布过一些周度市场评论，我也没有想到我职业生涯会与这么一家公司产生联系。

可以说翟总加盟天风固收，立即帮助公司在人民币本币市场获得了最耀眼的曝光灯之一，也增强了我加盟天风的信心。我曾经问过她，为何会选择天风？她回答我，假如类似我们之前还在一个所谓的大平台，那我们顶多是锦上添花；假如通过我们的共同努力，可以树立一个享誉市场的品牌，无论何时看，都是一件非常有意义的事情。然后，我就义无反顾地选择加盟，也非常感谢公司能给我这么宝贵的机会，投身于市场的洪流中，投身于一家伟大公司的建设中。

客观来说，创业型公司基础工作步步夯实是很辛苦的，生活空间被挤占不少。最近，还是有外部的机构会跟我接触，提供一些看起来性价比优很多的机会，但我都坚决拒绝了。

为什么？恰如董事长所言，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。而反过来企业做大了，也需要更多更好地人来加入，循环往复。

还是要有梦想的，年轻时辛苦一些没什么，有幸与翟总等一起开创事业，幸莫大焉。董事会选择了翟总，公司和翟总选择了我，作为天风一员，我也很愿意把这种梦想，通过自己的身体力行，传递给身边的人。大家一起团结在一起，共创一家伟大的公司。

另一个方面，我真的是印象深刻。刚来公司的时候，有一天无意翻读“天风人”杂志，看到余董写的有关公司培养多年员工离职后的感受，读后你会深刻地感觉到，公司文化观中的平等和团结，公司真的在乎内部员工的身心发展。

## 休戚与共

有视野，有良将，还需要在一个正确的理念基础上，才能在正确的道路上不断前进。

公司的经营理念是：与客户共荣共生。我读2009年中期经营工作会议的时候，惊喜地发现了这么一句话“天风成就客户，客户成就天风”，说到底，就是公司的核心价值观应该是与客户共生共荣。

这不禁让我想起了固收总部分享书目“我为什么离开高盛”中提到的公司价值观。伟大的公司自有其共通之处。高盛在其建立之初，也是将公司与客户的关系紧密联系起来。不过，随着其自营业务的快速发展，他们没有及时理顺自营与代客之间的关系，造成很多两者冲突的情况。结局，我们尚难断定高盛已不再是一家伟大的公司，不过，现实的情况是，已经有员工不认同其变质的价值观，选择了离开。

我非常认同公司认定自身与客户关系的两条原则：一是对利润的追求，绝对不应该妨碍对客户的优质服务，两者往往会有矛盾，但谁重谁轻要看清；二是不能以破坏与客户持续的关系为代价，来追求短期利益的最大化。

只有我们跟客户建立一个持续的关系，短期利益服务于长期利益，才能保证我们有一个宽广的眼界里，一群职业的员工，走在一条正确的方向上。

## 真诚勤奋

仅仅走在一条正确的道路上还是不够的，我们还必须勤奋。永不放弃对效率的追求，始终保持勤奋的工作状态。只有如此，我们这家混合所有制新锐券商，才有望“弯道超车”，在各个业务条线，争取一个更加有利的市场地位。

来到天风之后，我的两个突出感受是效率和平等。固定收益总部的利率互换是在短短数天内完成动议和落地的，收益凭

证、可转债等新产品的准备，也统统都是“天风速度”。在加盟天风之前，我在全球大公司待了七年之久，对于其中官僚化的不良倾向深恶痛绝，天风的高效率给了我耳目一新之感。

我所在的债券研究部负责部门的策略和产品准备，会在内部即时通讯社群里及时分享市场信息。数百个交易日和休息日，团队员工都会发现，翟总在清晨或深夜时分，给群里转出了一篇又一篇的信息源。作为该事项的责任人，我们会倍加反省。一个比你有天赋的人，比你更加努力，那我们应该做什么？一定是勤奋。

来到公司也有半年时间了，我跟身边很多同事讨论过天风的特色。那就是有一群想要做事的员工。随着公司规模扩大，沟通和流程等要求愈加细致，但这一切都不妨碍你可以随时抓起电话拨通流程责任人的电话询问进展，在“风行国际”QQ群里，你的任何无厘头问题，都会迅速得到回复。作为一个没有接受过新人培训的新人，虽然初期所提流程常有不妥，也不妨碍同事在鄙视你的同时，送上合理的解决方案。

在这其中，我还想特别提一下公司平等的气氛。在交易前台你死我活的市场争夺中，我可以随时去找翟总讨论市场，去提醒王总、吴总、冯总等帮我们审核流程；财务部的同事会时时站在我们身后支持，信息技术的同事紧要时要忍受我们的“夺命连环call”。在这里，没有太多等级的感受，大家所想所做的，更多的是基于把一件事做好、把一个团队带好、把事业做大情结。

混业经营的大趋势也要求公司内部无缝对接。

在一个大视野中，天风汇聚的一群职业人士，基于与客户共荣共生的理念，团结着，勤奋向前，坚信其一定大有可为！作为其中的一员，我努力，我自豪！🌹

# 天风人，每个人的天风

文/谢香 运营中心 入职时间：2014年7月



在这里，有非一本的亲合力；在这里，不是建工，领导是资源；在这里，真诚不是一纸文字，而是一张名片；在这里，团结不是一句口号，而是一种习惯；在这里，勤奋不是一个标榜，而是一种必备素质；在这里，平等不是一句空话，而是一种法则，在这里，坚毅不是华而不实，而是一种精神。



2014年的7月14日，夏日正浓，然而天风证券的办公大厅里凉风习习，大家忙碌着对着电脑，时有电话或交谈，每个人都是那么的专注，将燥热的夏日早已忘却。这一天，对于我来说，是完全新的一天。新的城市，新的公司，新的工作，以及新的领导和同事。当了大半年的全职妈妈，重返职场的我，对于工作反而多了一些急切和期待，好似有使不完的劲，想要把力气和智慧全部使出来。我仿佛又找到了毕业那年新入职的感觉，一切都是重新开始，新起点，新希望。当然，还有新的天风。

在这里，我首先感受到的是非一般的亲切和平和，还有团结。大家工作上密切配合，生活中时时关心。公司这几年发展很快，得益于大胆起用新人。员工中80后、90后人居多，不少80后员工已是公司的中层领导、业务骨干。年轻人惯有的朝气和闯劲，简单的人事政治，不仅让公司多了一份强劲的动力，还省去了许多思想上的隔阂。大家朝着一个共同目标往一个地方使劲，没有过多的心里算计，只想怎样更好的把事情做好。

企业，对于大多数人来讲，或许仅仅意味着一份工作，一份稳定的收入，一个

立足的地方。而对于天风人来就，不仅仅如此，天风的发展，在于它与员工是紧密联系在一起。《企业文化手册》的扉页上写着“欢迎您加入天风这个大家庭，我们殷切期待您能够与公司一起发展，一起进步”；2014年校园招聘语为“少年，让我们一起来创造奇迹吧”；还有2015年校园招聘语“来天风，一起闯”……无不渗透着公司的企业文化，那就是团结、平等、开放、真诚、坚毅、勤奋。

在这里，领导是资源，而不是监工。我就职于运营中心，我们的部门负责人H总，就是这样一个人。部门2014年新招聘了十几名新员工，为了使新员工尽快熟悉工作内容，上手本职工作。H总为每名新员工安排了导师，对新员工进行实时指导和解疑，帮助其更快的成长，快速融入到团队中来。其次，为让新员工更为了解经纪业务链条及部门的工作内容，以各业务条线的小组长为培训讲师，部门开展为期一个星期的紧凑的业务培训，涵盖内容非常全面，对公司大经纪业务的各个方面进行梳理及知识普及。最后，每个新员工结合自己的学习情况及工作内容在部门内举行培训，一方面检查自己的业务知识掌握

情况，另一方面锻炼个人的演讲表达水平。平日中，H总对工作向来是从严把控，生活上体贴入微。部门中他的工作是最忙的，各种会议，各项审批流程都要找他，各业务小组有了棘手问题首先找到H总，他总会在第一时间想出对策，并在需要时及时调配各类资源。在部门里，问题从产生、反馈、处理到结束所占有的时间是极短的，反馈的过程是及时有效的。那时在融资融券营销活动中，营业部开展得如火如荼，集中在业务后台的征信和授信工作变得异常的紧急和繁重，H总发现后及时调配其他有空闲的小组人员过来帮忙，保证业务的平稳推进，给营业部提供坚实的后盾支持。

加入运营中心，我具体的业务条线是股转业务，跟着同事做新三板业务的后台工作。当时正值新三板做市业务上线前的测试准备工作，每周六的全天测试成了常规化的一项内容。做市业务八月份上线后，统一账户的上线测试又开始了。业务测试前后持续了三个多月的时间。而在这许多次的测试中，我们的带头大哥张哥，每周必到，偶尔有几次测试任务不重时，他会安排我们几个组员调休，但他自己却从来

休过。这种敬业精神及细心体贴让我深深折服。每次测试前，张哥都会统一部署，我都会按照要求提前准备好测试执行计划表，制定详尽的方案实施计划，保证业务全覆盖，无盲点，无遗漏。在小组成员及各部门的配合下，公司的新三板做市业务如期平稳上线，交上了一张圆满的答卷。

在这里，真诚不是一纸文字，而是一张名片。平常工作中，需要与各个部门的同事电话沟通咨询，如结算存管部、信息技术部、中小企业金融部，对方都是真诚相待，热情解答并提供帮助。尤其是信息技术部的同事们，几乎是有求必应，系统运维的刘柄力、负责网上交易的冉炜、马欣，还有孙婷、张宜等。信息技术部在公司是最辛苦的，由于管理着公司各个业务的后台，平均下来，他们几乎每周都有加班。其中，新三板经纪业务后台由信息技术部由张宜来负责，平日沟通得比较多。记得当时测试时，由于使用的是测试环境，系统不太稳定，偶尔会出现一些非常规性的问题，我总是找张宜来查询，他总是不厌其烦地为我查找原因。新三板经纪业务运行中涉及常规的数据报送，有一次一个客户的账户不正常，他花了一天的时间来查找原因，找到问题的所在，并且终于在下班前把几百兆的数据导入系统平台，使数据恢复正常。如果说业务的飞速发展离不开了一个强大的后台，那么信息技术部就是公司后台中的处理器，有这些人的真诚付出，才有公司前后业务的平稳运行。

在这里，团结不是一句口号，而是一种习惯。部门内哪个业务组工作比较忙，我们的人会自动过去帮忙，人员迅速在这里聚集，资源很快在这里集中。比如融资融券业务，作为部门的核心业务，一向工作量最大，业务量最多，我们其它条线的同事都或多或少都参与进来，帮忙授信、合同盖章；比如新的OTC业务的上线前阶

段，到了通关时期，需要七八个人一起测试，大家又一起协同作战，争得胜利；比如新三板挂牌企业的资料整理归档，当时有六家企业的挂牌材料，共计40多本，由大家共同来审核，检查材料，几个小时就完成了。在这个大集体里，你不会感觉是一个人在战斗，而是大家拧成一股绳，一起把事情办好。

在这里，勤奋不是一个标榜，而是一种必备素质。你想想，比你聪明十倍的人还在努力，你有什么理由不努力。虽然我已入证券业四年，先后涉及了股票经纪业务、证券分析、券商理财产品等领域，但是业务的深度还是远远不够的，何况证券业正在发生翻天覆地的变化，新业务层出不穷，老业务日新月异，在这一行，你需要保持足够的学习心和进取心，保持长远的学习心态，才能不被淘汰。新员工培训，每个新员工加班到晚上12点来完成培训作业，培训一周下来，累得连饭都不想吃了；个股期权上线准备，小组的姐妹花们，每日加班到部门最后；新三板推荐业务现场检查，我们组和中小企业金融部的项目组同事一起奋战到晚上凌晨；融资融券征信授信，每日小组成员们在电脑前忙得连头都抬不起来。

在这里，平等不是一句空话，而是一种法则。不管你是什么背景，不管你是研究生，还是本科生，是海归还是土鳖，在这里，每个人都有展现自己的机会，鹰击长空，鱼翔浅底，万类霜天竞自由。你有的聪明才智，你可以自由发挥，你有你的长处，你可以善用它。公司人力资源部实行了应届生轮岗的培训的制度，每个新员工都有三个月的轮岗期。我们运营中心的同事分别被派往到业务对接部门轮岗。比如，融资融券、个股期权以及新三板业务组的组员，平时主要对接营业部的服务工作，因此轮岗部门以营业部为主；比如资产管理业务的组员，主要涉及资管产品的

审核、账户开立、产品发行，对接资产管理部稍多，其组内员工的轮岗被派往上海资产管理部。平等的工作氛围让每个员工都能以平和的心态来参与竞争，实现个人的良好成长和企业较高的资源配置。

在这里，开放不是一个形式，而是一种文化。我待过的公司不多，听说过的公司也不少，但我是第一次知道有“天风HR小猪手”这个微信号，里面除了人性化的服务，如“我的假期”、“我的邮箱”和“我的通讯录”之外，还有“我要造反”。虽然目前自己还没有使用这个功能，但我想企业肯打开这样一个渠道，想必确实是抱着开放的心态真心想听听大家对公司有什么意见或者吐槽之类的。另有一个微信号“金融私塾”，是基于对金融市场的介绍和解读，涉及金融中的各个领域，有视角，有深度，有广度，接地气，很好地达到了公司品牌宣传和员工充电的作用。还有“天风人”内刊，主要是以员工投稿为主。公司的分支机构及分公司分散在全国各地，员工很少有机会见面。因此，一个共同的信息沟通平台显得尤为重要，通过OA、微信、内刊，QQ群，拉近了彼此的距离，让我们无论远在何地，都能感受到天风的气息，天风的温暖。

在这里，坚毅不是华而不实，而是一种精神。企业从无到有，从单一牌照的经纪商，到如此的全牌照覆盖，还有今后的跨界金融服务商。曾经过去公司走得极其不易，到了今天的这一步又是如此的幸运，遥望将来，无论未来环境如何恶劣，我想，经过风风雨雨的天风定会走得越来越稳，越来越有力。而秉承这一精神的天风人，还会继续把这一风格传承下去。

如今，我很幸运地成为一名天风人，天风的文化、发展必将与我个人的成长紧密结合在一起，来了天风，我对自己说，这次，我不会走了。🌸

# 天风，是一个这样的公司

文/ 余博 董事会办公室 入职时间：2014年7月



加入天风的方式有很多种，但想成为真正的“天风人”，似乎无一人可以“逃过”这场关于企业文化的洗礼与反思。不久前，我终于等到了我日切盼望的转正申请 OA 通知，为了这一天，我足足等待了一年。差不多在去年的这个时候，2013年12月29日，脑海里依旧清晰记得在那个寒冬的早晨，我带着刚出校门的懵懂与忐忑，怀揣着对未来的美好构想与憧憬，踏入天风的大门。从此，开始了我漫长却又充实的实习生涯。回想这近一年的时光，我在前台接过电话，送过报纸，有幸参与两次公司的年度会议，认识了公司的诸位高层，亦因人事调动参与到公司IPO、增资扩股、子公司管理等等战略事宜。在这些大大小小、繁繁简简的事情中，我充分的融入到了这个企业，无时无刻都在感受着天风人彼此间的“同呼吸，共命运”，为了共同理想，一往直前。

关于天风的企业文化，最早的传说源于每个天风人口中的这场企业文化洗礼以

及那本人人必备的入职“小橙书”中的记载：“国际化综合金融集团”、“跨界金融服务专家”、“只为你成长”、以及12字行为准则“勤奋、团结、真诚、坚毅、平等、开放”等等。让我觉得这里定位的“高大上”、管理的“人性化”、处事的“接地气”。

这是一个能让你找到归属感的公司

如果说，公司规模、薪酬福利、职业发展通道等是求职者首要考虑的因素，那么归属感应该是增强每一位职场人士幸福

感的一剂良药。记得初来乍到时，正值公司年终会的第一次筹备会议，与部门同事简单寒暄之后，我便直接参会、讨论、分工，没有丝毫的“冷落”，满满的归属感在那一刻就稳稳留在了心中了。接下来的日子，就开始全面接触着各种“小”工作。打印、复印、订餐、订酒店、小会务的现场联络及服务等等，正是这一串串的小事情，让我较短的时间里对行政中心的工作有了一个比较粗略地框架性的了解，对自己未来胜任部门的工作增添了信心。不记得在哪一次讨论会上，听说天风是为数不多有红色背景的券商，本以为天风会和其它国企一样，继续沿袭着红色“传统”，但在这数月与同事、领导的相处中，我确信这一个年轻且有活力的团队，平等和尊重体现每一次的沟通和合作中。

这是一个给你空间，让你成长的公司

作为新人，天风给了我足够的平台去

锻炼自己。比如，我有幸参加了整个年会的会务筹备工作，让我对大型会议的组织 and 策划有了一定的了解。原来我以为会务工作无非就是召集一群人一起聚聚，开个会，吃个饭。可是，这次难得的实战经历，让我明白原来会务工作居然是件有章可循、并且需要团队密切配合的一件事情。除了应付正常的会场工作，它的排兵布局还需要全面而系统的预想会务现场可能会遇到的每一种突发状况。在天风，我看到了自己的成长，从最开始的不自信到渐渐能够比较思路清晰去一个个把问题解决，这种小小的幸福感和满足感充斥在我每天的工作情绪中。

#### 这是一个允许你犯错的公司

当然，成长中不可避免的就是“差错”。是的，我也曾在一次会务工作中因对领导指示的解读出现偏差，导致对自己进行了错误的定位，给部门工作和形象带来了不

可挽回的损失。在那次会务工作结束后的总结会议中，我受到了领导和同事的批评和指责。当下的我，既觉得委屈，但同时更多的自责，后悔当初如果能多积极主动地去问清楚情况，可能当天的情形就大不一样了。但是，这个小插曲却没有影响到我后续在部门工作的开展，领导因担心我压力过大，让我先安心完成学校的毕业事宜，并以轻松的心态去面对以后的日常工作，同事也多次劝解我以后遇到同样的工作时，如何能更好的处理。对于他们的宽容和理解，我心存感激，并让我如释重负。“对事不对人”或许是对公司文化的最佳诠释吧，每个人都可以犯错，但更重要的是要吸取经验，在之后工作中必须避免同类事情的再次发生。

#### 这是一个让你“不得闲”的公司

加班文化是我在天风的一个意外发现。原来以为是标准的“朝九晚五”，却不知

几乎每晚，在每个办公室都能看到加班同事在电脑前忙碌的身影。看似这种“不得闲”是可能更多的是被迫于部门工作压力与无奈，但于自己而言，锻炼和收获早已在不经意间留在了职业生涯的轨迹上。我相信，随着公司规模的不扩张，各部门的工作任务和难度也会与日剧增，这种自上而下的“不得闲”状态肯定会在较长的时间里，成为每一个天风人工作的主旋律。

#### 当然，这还是一个成长中的公司

就像人的一生一样，企业在发展过程中也会经历初创期的艰辛、成长期的扩张、成熟期的调整。毋庸置疑，就天风目前的状态而言，它正在以惊人的速度成长着。公司会不断地创造一波又一波惊人的成绩，但欣喜之余，也许我们会发现现有的制度和文化的种种“不适应”和“不满足”。成长中天风需要包容与理解、需要调整、与时俱进，加油天风！加油天风人！我们一起成长！🌸



# 新起点 新行业 新身份

文/ 晏珍珍 风控合规部 入职时间：2014年12月



加入天风不久，我就收到了人力提供的《企业文化手册》，进入一个新的环境最渴望的就是了解这个环境，于是我仔细地阅读了手册，了解了天风企业文化“勤奋、团结、真诚、坚毅、开放、平等”的含义，并通过三个月的工作对企业文化有了更深层次的理解。

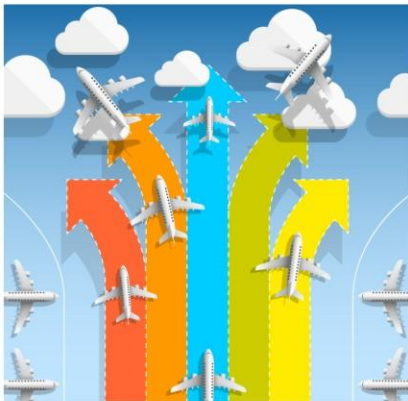


## 一、勤奋，位于我们行为准则之首

门捷列夫说：“没有加倍的勤奋，就既没有才能，也没有天才”。可能大多数人会认为，我们不是天才，也成不了天才，所以我们就这样浑浑沌沌的度过，可是，当一个环境里面有部分人在努力上进并具备了优秀的技能，于是就出现了能力的差别，而这些差别便是源于一开始的勤奋或不勤奋。

来天风之后，感触最深的就是，身边的同事基本都是研究生，海龟的都有5、6个，然后还有郭博士和闫博士，在这个高学历的环境里面，我这个小本本除了觉得环境很优越之外自然得付出更多的努力。而大家也并不因为自己的学历高而自傲，都很谦虚并努力学习，部门里面加班加点也是常事。

工作这些年，除了积累一些工作经验之外，工作中的学习能力是我最大的收获。我现在从事的工作与我毕业之初在企业从事财会工作内容差别很大，站在企业的角度财会工作仅是企业运转的一个部分，而且仅是一个行业而言；而现在的风险管理工作则是企业整体运转的所有部分，是对各个行业而言。为了能达到风险管理的能力，我记得曾经我对每个经手的项目都做



过全面分析，仔细的阅读项目资料，把关键的信息点做好笔记，不懂的地方就通过各种方式查询，通过不同的角度分析财务数据来论证自己的风险评估标准。长期下来，我逐渐就开始对到手的项目有了进入点，并能迅速找到项目的风险实质。除了整理资料之外，我下户参与调查项目也多达200多次，这些项目分散在全国各个城市，出差辛苦自然就不用说了，更多的脑力劳动倒也养成了我现在善于思考的好习惯。所以说，虽然过去的工作很辛苦，但是也充分说明了，只有勤奋努力，才能有收获。

我还认识一个朋友，他学工科出身，对金融完全没有基础，但是在工作几年之后毅然转行金融，而他当时的岗位涉及的专业包括金融、法律、财会等很多专业领域，为了能够达到工作要求，他自己参加各种专业考试，不出2年，专业水平提升很高并被提拔为部门经理职位，如此华丽转身的朋友还有很多。我非常钦佩这种自我学习能力和领悟能力很强的人，因为这是一种毅力和信念，只有这种大胆的尝试以及勤奋的学习态度，才能让人有更大的成就。

## 二、团结，就是力量

团结可以有很多面，但是在工作中，最重要的自然是要团结同事。每个人都有个性，每个人也有自己的为人处世风格，所以我们自然不能让所有人都喜欢自己，但是时刻保持对别人的尊重是最基本的。

人力在招聘员工的时候，对每一个人都会有一定的认可度，所以，每个人都应该有自己的专业和优势，在工作的时候，我们应该善于发现彼此的专业和优势，这样就会在工作问题的处理方面捷而优。相反，如果工作中一个人特立独行，在遇到问题的时候也难以获得帮助，直接影响工



作效率和工作情绪。

在天风工作了三个月，感触最深的就是天风的领导都很随和，同事都很好沟通，这让初来乍到的我没有太多陌生感，很快的融入了这个环境，并较好的进入工作状态，工作上有了问题也不担心得不到解答。所以，天风人的团结精神我得到了深刻体会，以后也一定会在工作中团结同事。

### 三、真诚，才是人生最高的美德

真诚是获得信任的前提。无论是对家人、朋友、同事还是客户，无疑只有真诚才能取得对方的信任。其实，从人生的境界来讲，真诚并不是为了取悦别人或是取得信任，而是人生的一种态度，美好善良的心总是能让自己活得自在而不是充满焦虑。

也许我自己也没有仔细的去想过做到什么程度才叫真诚和善良，也许一次的无意也伤害过别人，或是偶尔的没耐心也给人带来不快乐，但这些都应该不会影响到人本应有的真诚和善良。再或者，真诚也不是在一个阶段可以形成的，而是应该一直常驻在人的内心，自然的流露。

我也不认为真诚一定要用大事来证明，不再是一年前只用简单的工作，而是要肩负着更多的责任和义务，首先克服内心的压力便需要坚毅的信念。我深深的知道，在必要的时候要学会忍耐和放弃。

有了责任自然就多了坚毅的信念，所以，我给自己一个清晰的职场目标，我要在接下来的五年做一个更专业的风险管理人，这其中我要学习、培训、考试等等，这些都将在工作之余来完成，而家里却有更多的事情需要我去做，所有这一切，除了压力，更多的是一种信念，就是我既能照顾好家庭，我也能在工作上取得成绩，

同时在自我的专业能力上得到提升，这样放弃自己的休息时间是必须的，但也是值得的。

### 五、开放，充满创造力

金融的世界永远不会一成不变，安于现状将最终败亡。近年来，券商的业务范围越来越开放，除了传统业务外，更多的是依靠我们的创新思维，把看似不能做的业务能够合规化，这便是一种创新。

才来三个月，我便接触到票据类业务、用于并购重组的私募债以及资产证券化等各种新的业务类型，这些都是在现有业务类型上作出的创新，而我们部门的闫博士便对这些业务的创新起到很大的推动作用，也带领我们部门同事进行了较好的学习。

当然，在创新的同时我们也恪守规则，为了更好地进行信用风险管理，部门领导现正筹建风控合规部信用风险管理部，拟定了《天风证券股份有限公司类信贷业务信用风险管理办法》、《风控合规部信用风险管理部筹建方案》、《类信贷业务贷后检查细则》以及《类信贷业务档案管理细则》，这些规则便是一个全新的业务管理方式，将把我们的类信贷业务推向一个更规范的管理模式。这些规则的制定除了借鉴其他金融机构成熟的模式之外，更多的是根据天风目前的运作机制制定，这便是恪守规则的同时也有创新。

### 六、平等，人的价值永远大过金钱的价值

在工作的时候，有领导和职员之分，有上级和下级之分，但这些只是职位的划分，对于每个在企业工作的员工来讲，都是平等的。每个人都为企业的发展发挥着

自己的能力，所以都应该是平等对待，都应该得到应有的尊重。认可员工的价值是至关重要的，也是难以通过金钱来衡量的。以上就是我对天风企业文化“勤奋、团结、真诚、坚毅、开放、平等”的浅薄理解，但是不管我理解的是否准确，我坚信先做人再做事的道理，而天风的这十二字行为准则便是教我们如何做人。

来天风是我人生新的起点，来到这样一个新的行业，有了一个新的身份，做了一些新的事情，接触了很多新的同事，所有的一切都是新的。我也很珍惜这次的选择，因为在天风的工作环境和氛围确实感觉很舒服，愉悦的工作环境自然能有愉悦的心情，轻松的讨论氛围自然更能自如的各抒己见，开放的上下级关系也让工作沟通更加顺畅，真诚的同事关系也让工作生活没有分离。

最后，说一下这三个月我对天风整体的感觉吧，每天早上走出保利37楼的电梯就会有前台小妹热情的打招呼，而且任何时候只要是找到她们，都会把所有问题都解决好，比如帮我们收寄快递，给我们领取办公用品，告诉我们新人在哪里找人并查找联系方式等等。穿过前台便到了我们的办公区域，映入眼帘的就是装饰得清新可爱的办公隔断墙，个性亲切，每个部门人员的脸萌或照片都可以看到。工作中，也会经常听到大家激烈的讨论，都是同龄人，沟通起来自然不会太困难。办公区域中间便是各部门领导的办公室，一直发现领导的办公室都是OPEN着，这也是天风开放的最好证明。

在这样舒适的工作环境中，我也希望自己完全融入这个大家庭，做一个优秀的天风人，希望大家多多批评指正。🌸

# 您体验 我送礼!

小财迷第二波活动震撼来袭  
体验就送大礼啦!

扫一扫，快速安装小财迷  
天风证券官方理财APP



活动期间，凡参加天风小财迷APP体验  
并填写问卷的小伙伴，均可获得**20元**话费，  
人人有奖哦！

活动时间：至小财迷正式上线

## 如何参与?

01

扫二维码，安装  
天风小财迷APP



02

打开APP首页，点击体验开户入口，  
完成开户流程。



体验开户即送  
话费20元

20元  
手机话费

03

开户成功页面会邀请您填写  
问卷，记得选择“参加”哦！

邀请您参加问卷活动，免费领20元话费

不参加

参加

参加

\* 完成问卷后，我们会在3个工作日内  
将20元话费打到您的开户手机上(如遇  
节假日则顺延)

# 征稿启事



## 《机构监管动态》期刊

该刊内容重点围绕机构监管最新政策、思路动态、行业创新发展的新情况、新问题及应重点防范的风险等。

该刊包括以下栏目：领导讲话摘要、重要会议、政策解读、监管通报、监管经验交流、典型违法违规案例、行业风险研判、创新动态、问题研究、监管研究、境外行业及监管动向等。

现特面向我公司全体员工征稿，欢迎大家踊跃投稿！根据稿件及采用情况，证券基金机构监管部将进行汇总，并在每年最后一期的《机构监管动态》上公布。

**主办单位：**  
中国证券监督管理委员会证券基金机构监管部

**投稿要求** 紧密结合机构监管或行业创新发展实际，具有较强现实指导意义和针对性，时性强，观点鲜明，文字简洁。

**稿酬** 稿件一经采用，将有丰厚稿酬。

**投稿时间** 每月25日前

**投稿邮箱** yuyan@tfzq.com 1187306617@qq.com

**联系电话** 027-87610053



# 证券公司的信息技术部干些什么，你造吗？

文 / 李兵 信息技术部



一个公司的信息技术部，一般大家都以为只是帮大家安装电脑，维护系统这么简单。而在一个证券公司，需要这么多这么大的一个部门，到底和证券公司的其他部门的日常工作会有什么关系，带着这个疑问，带你走进天风证券信息技术部。



## 信息技术部发展史

顺应证券公司大集中交易的发展趋势，踏着时代的步伐，天风证券信息技术部2003年成立于深圳市。成立初期部门人员5人，发展至今已经达到了28人，并于2009年成立了信息技术部武汉管理总部，2013年成立了信息技术部上海管理总部。公司发展的十年也是信息技术部成长的十年。



## 干什么的？

要弄明白信息技术部是干什么的，先得弄清楚信息技术这个概念，“信息技术”这个词在百度是这么定义的：信息技术（Information Technology，缩写IT），是主要用于管理和处理信息所采用的各种技术的总称。它主要是应用计算机科学和通信技术来设计、开发、安装和实施信息系统及应用软件。信息技术部从事的就是信息技术类工作。

说得那么专业，也许还是有很多人不明白，通俗点就一句话“就是看机房的”。诚然，公司哪里有数据机房，哪就有信息技术部。

那么问题来了，机房里到底有什么宝贝，需要这么多人去看着吗？机房里存放的是公司各式各样的信息系统，信息技术部的工作就是管理和维护这些信息系统。

## 有哪些信息系统？

前面费了那么大力气解释信息技术部是干什么的，那么公司到底有哪些信息系统呢，别绕了一大圈，负责的只是一个微乎其微的系统吧。罗列一下公司的信息系统，主要有以下一些：

**资源管理平台：**OA系统、视频会议系统、邮件系统、人力资源系统、财务系统

**业务支撑平台：**集中交易系统、网上交易系统、资管系统、公募基金系统

**综合运营平台：**CRM系统、合规系统、风控系统、呼叫中心

如果你还觉得不够，再告诉你，一个集中交易系统就分了几十种模块，每个模块又相当于一套信息系统，篇幅有限，不解释了，不懂的可以咨询信息技术部的同事。

## 信息系统做些什么？

终于聊到正题了，这里以一个信息系统项目周期简单介绍一下信息技术部的工作。当一个信息系统项目立项后，首先要经过前期调研、规划设计、系统测试等几个步骤，这是我们系统规划部负责的事情；项目测试通过后，测试环境成为了真实环境，需要日常监控、配置调整、系统优化、解决故障及问题反馈，这是系统运维部负责的事情；所有的这些信息系统建设完成后，离不开机房的保障、对外的访问以及网络安全的控制，这是技术管理部负责的事情；当然如果系统落地在武汉或者上海，那就是武汉管理部和上海管理部负责。

## 在公司处于什么角色？

信息技术部在证券公司属于后台保障部门，不负责盈利，只懂得花费，证券战场的打打杀杀和我们没多大关系，我们只负责提供最先进的武器，保障武器的生产。日常联系最多的部门也是中台的运营管理部 and 运营中心以及同样是后台部门的存管结算部。

## 部门有什么特点

看完前面的介绍，已经大致了解了信息技术部的工作内容，那么工作有什么特点呢？信息技术部的工作特点概括起来就两个字【苦】【逼】，“苦”的是运维时间有限，每日只有闭市后才允许调整系统，也许大家都准备下班回家的时候，就是我们准备开始干活的时候；“逼”的是时间急，项目从立项到上线，没有足够的时间测试、验证，便要投入战场使用。

担负着保障公司生产环境的正常运转的重大责任，信息技术部人员练就了务实、吃苦耐劳、心细而不胆大的性格。

# 信息技术部员工靓影



## 蒋秋伟

总裁助理 信息技术部总经理

自我介绍：2003年加入天风，伴随天风度过了十几年的风风雨雨，一路上有欢笑也有泪水，但是很幸福。

工作地：深圳

爱好：运动

星座：狮子座



## 李兵

信息技术部副总经理

自我介绍：2007年加入天风大家庭，见证了天风的奋斗，天风的成长，荣幸自己能陪着天风一起长大，希望将来公司更攀高峰。

工作地：深圳

爱好：运动、旅行

星座：双子座



## 刘柄力

信息技术部总经理助理

自我介绍：热爱生活、喜欢自由、兴趣广泛的工科男。2004年进入天风证券，与企业同发展，共命运。对未来充满希望，愿意在激情和挑战的道路上一路狂奔。

工作地：深圳

爱好：DIY、穷摄影、听音乐、看电影、吃海鲜

星座：水瓶座



## 李源超

安全管理

自我介绍：2008年进入IT业，服务过运营商、能源、政府，2013年底加入朝气蓬勃的天风信息部，身为湖北人在深圳奋力拼搏。

工作地：深圳

爱好：锻炼、美剧、听歌

星座：双子座



## 吴巍

营业部技术支持岗

自我介绍：贪财不爱财、玩世不厌倦世是我工作、生活的信条。2013年7月底进入天风，在公司给予充分自由度与包容的氛围下、完成了从学生到职场人士的角色转换。在更进一步体会天风文化的过程中，不断提高完善自己，为部门和公司尽一份绵薄之力。

工作地：深圳

爱好：看书、运动、音乐

星座：天蝎座



## 周晗

网络运行

自我介绍：2014年才加入天风大家庭并正式接触证券行业，在知识和经验方面还需多多向同事的前辈们学习，并且做好自己的本职工作。接下来还需要更加努力完善自己已应对将要到来的机遇和挑战，相信明天会更好。

工作地：深圳

爱好：上网、单车

星座：水瓶座



**田金梅**

系统规划岗

自我介绍：2012年加入天风证券，一直在信息技术部做新项目的建设，很喜欢在这样的团队中工作，简单、真诚、融洽的工作环境让每一个人都能感受到集体的温暖，并与其一起奋斗。

工作地：深圳

爱好：看电影、羽毛球等

星座：金牛座



**孙婷**

系统规划岗

自我介绍：来天风已经3年，开始从事自营、资管系统运维到现在的项目管理规划，在天风这个大家庭中不断成长，希望就这么一直跟着集体的步伐不断走下去。

工作地：深圳

爱好：懒洋洋、考古类节目、卡通星

星座：射手座



**赖浩斌**

电子商务运维岗

自我介绍：2011年投身金融圈，从同花顺到天风证券，三年多的工作经历，积累了一定经验阅历，更认识到高调吹牛固然重要，低调行事才是王道！2014年中旬加入天风证券信息技术部，此时此刻为拥有了在熊市助熊为虐，在牛市为牛傅翼的机会而奋斗！

工作地：深圳

爱好：吃吃吃

星座：金牛座



**张宜**

电子商务运维岗

自我介绍：2008年入职，性格温和、宽以待人、勤于律己、有责任心。

工作地：深圳

爱好：电影、音乐

星座：天秤座



**史钊**

网络运行岗

自我介绍：2011 投身天风，步入金融业，4年来，和天风一起成长和壮大，依托天风实现人生价值，迎接大牛的到来！

工作地：深圳

爱好：喝喝喝

星座：金牛座



**卢柏良**

数据库管理岗

自我介绍：2012年参加工作，2013年投入金融行业，2014年6月加入天风技术部。和谐的办公氛围，富有激情的工作，真诚，果断，执着的办事风格。相信能在这里创造出一片天。

工作地：深圳

爱好：足球、军事

星座：狮子座



**刘卫亮**

系统运维岗

自我介绍：性格温和、宽以待人、勤于律己、有责任心，2013年加入天风信息技术部，是个安静的胖子。

工作地：深圳

爱好：羽毛球、下棋、看书

星座：金牛座



**黄勇**

上海管理部经理

自我介绍：1997年进入证券行业，经历了不同岗位，但是都没有离开IT技术行业，2013年加入天风证券，这就是我的职业生涯，也必将是我未来的终身事业。现今行业的巨大变化与转型对我们是巨大考验，如何将行业转型与IT的发展有机结合起来并爆发出更大的生命力，是我们很多人未来要完成的事业，我是其中一员，我会努力，为了我们自己的明天！

工作地：上海

爱好：钓鱼、打球

星座：天蝎座



**曾亮东**

网络运行岗

自我介绍：为人正直、友善，对工作认真负责，有良好的团队精神，有进取精神，乐于接触新鲜事物，在工作中不断学习，完善自我。

工作地：上海

爱好：看书、下棋、打球、网络

星座：金牛座



**胡榕**

业务系统运维岗

自我介绍：2011年开始从事金融软件技术支持工作，积累了丰富的现场处理经验。从2013年进入天风，认识了更多精英人才，学习到更多专业知识，我将用我的热情，严谨，专业的态度，与公司共同发展。

工作地：上海

爱好：篮球、旅行

星座：狮子座



**连伟锋**

桌面运维

自我介绍：性格稳重，积极向上，计算机专业，对金融行业非常有兴趣，2011年7月有幸能来到天风证券，见证了上海分公司的快速发展壮大，希望通过自己的努力，继续为公司发展尽一份微薄之力。

工作地：上海

爱好：养花钓鱼

星座：巨蟹座



**祝洪波**

武汉管理部经理

自我介绍：走出校园近10年时间，一直与信息技术及证券行业紧密联系；2012年正式加入天风大家庭后，各方面的潜能被不断激发，希望自己紧随公司的快速发展一直激发下去。

工作地：武汉

爱好：台球、羽毛球、书法、旅游

星座：金牛座



**王正刚**

网络运行岗

自我介绍：2014年加入天风，热爱计算机软硬件，时常关注电脑硬件更新消息。喜爱军事游戏，日本动漫画，并能熟练使用日语。

工作地：武汉

爱好：军事、动漫、日语

星座：天秤座





**韩建**

营业部技术支持岗

自我介绍：2010年加入天风，一直以来我以满腔热血来投入工作中，天风是一个非常优秀的企业，让我决定把生命最年轻最激情的日子要留在天风里，我一定会努力和公司一起成长，让生命尽情绽放。

工作地：武汉  
爱好：羽毛球、听歌  
星座：狮子座



**黄濛**

机房管理

自我介绍：从事金融IT30年，2008年加入天风证券公司，感受天风证券的高速发展和活力。

工作地：武汉  
爱好：运动  
星座：狮子座



**李培培**

安全管理岗

自我介绍：2010年5月主动放弃武汉某银行的Offer成为一名天风人，一直稳扎稳打，让武汉信息中心的网络安全、高效、稳定的运行。五年以来，见证了天风以独有的方式和速度在茁壮成长，我坚信，当初的抉择没有错！

工作地：武汉  
爱好：IT、电影、旅游  
星座：狮子座



**池军**

业务系统运维岗

自我介绍：2012年加入天风，从以前的程序开发到现在的系统运维，岗位的转变让我学到了更多的知识与技能，在未来的日子里，希望能与天风一起成长。

工作地：武汉  
爱好：看球、打球、钓鱼、旅游  
星座：双子座



**童炜**

管理系统运维岗

自我介绍：自2010年入职以来，在自己喜欢的岗位与公司一同成长发展。系统稳定的运行是我的职责和价值体现。我愿我们的系统处于永恒稳定的运行状态，而所谓的永恒就是我们做好现在的每一天的工作。

工作地：武汉  
爱好：钓鱼  
星座：天蝎座



**徐尚**

管理系统运维岗

自我介绍：2012年进入公司，2014年加入信息技术部。人生即充满意外，也到处都是惊喜。

工作地：武汉  
爱好：足球、羽毛球  
星座：双鱼座



**周英**

业务系统运维岗

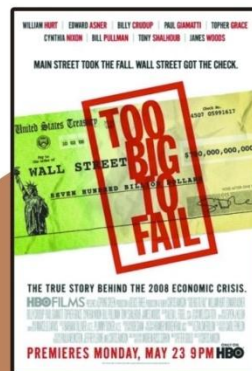
自我介绍：2010年毕业后投身证券金融IT业，初来天风，非常高兴能和这么青春活力十足的团队共同成长！

工作地：武汉  
爱好：运动、旅行  
星座：双子座

## 《大而不倒》

文 / 孙彧雯 大连天河路证券营业部

再次观看了电影《大而不倒》，再度回味，感觉依然那样惊心动魄！美国2008年的那场经济危机，即使没有硝烟和剑影，但影片中描述的情节，也是让我紧张地几乎透不过气来！重新回顾这个电影使我对于世界经济的发展更有清晰的认识，经济的发展与决策者的判断、决策息息相关，决策者一不小心的错误就可能引起全国甚至全世界的经济危机。



片名：Too Big to Fail (美国2011)  
类型：金融剧情片导演：柯蒂斯·汉森  
主演：托弗·戈瑞斯 / 保罗·吉亚玛提 /  
比利·克鲁德普 / 威廉·赫特 /  
詹姆斯·伍兹

电影着重于描述美国政府行政分支的决策者应对金融危机的全过程，以剧情片的方式聚焦了美国第四大投资银行雷曼兄弟破产及其引发的金融动荡，以及此后美国政府为避免金融动荡给国家所带来的灾难性后果所做出的救市努力。影片放大了决策的艰难和阻力以及与时间赛跑的紧迫性，使得全片以一个高节奏的商战对抗的情节模式向前推进。

在市场经济中，股市是经济的晴雨表。股市看重的是投资者对于公司未来的预期，而预期的形成除了建立在经济局势和公司基本面，很大程度还建立在人们的信心上。在影片里，可以看出在金融危机来临的时候，没有人可以抵挡得住那种恐慌。人们疯狂地出清股票，根本不管自己的成本是多少，只是害怕自己成为最后逃不掉的那一个。所以几十块的股票也可以瞬间跌到一文不值。它的存在价值在某些时刻完全与它的公司经营情况无关，只关乎投资者的信心而已，所以说信心比黄金还宝贵。

影片介绍的惨痛金融危机经历一再告诉我们，不要让贪婪成为你的绊脚石。在任何时候控制风险放在第一位，赚的少点、慢点都没关系，赚得长久才是正道。量入为出，适当的运用杠杆，完善监管体系，提高信用程度，增强对投资者的责任感、使命感和对市场的敬畏感，遵守基本的金融风险管理的原则和底线，提升风险防范意识以及工作效率，加快、加稳公司发展的步伐，实现公司发展的宏伟蓝图。✿

## 《天风人》4月刊投稿名单

品牌管理部 / 谢琦

四川分公司 / 郭琳莉

上海资产管理分公司 / 朱雯

武汉唐家墩路证券营业部 / 董洋

江油金轮干道营业部 / 钱峰

投资银行总部 / 李雪松

固定收益总部 / 曹巍浩

运营中心 / 谢香

董事会办公室 / 余博

风控合规部 / 晏珍珍

信息技术部 / 李兵

大连天河路证券营业部 / 孙彧雯

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5、6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：于博 吴博文 李高辉 郎文玲 乔成 崔成 张倩 夏斌 冯锐 孙汉青 祝洪波 姚漾瑾 马俊伟 沈颖 华文俊  
宋昱 徐小俐 赖焯 李晓姝（5月） 陈辰 安琳 王震坤 陈环宇 吴劲新 屈袅 刘泊宁 徐云涛 肖圣云 李进 叶青  
常青 艾育澄 池军 汪夏玥 王莉 李培培 张梦茹 杨奕江 杜耕 宋程 李绘 张萍（6月）

北京地区：石丽芝 张超伦 李佳佳 周赞设 陈培毅 李文绮（5月） 吴楠 刘璐 张俊果 李长桦 卿前鹏 王艺璇 陈实（6月）

上海地区：吴建钢 吴季芮 王佳 冯思言 杨茜 程刚 但云飞 岳玥 金岩 蒋佳霖（5月）

董亚光 付强 余方升 孙凯凯 刘帅 张韩 洪亮福 鲁向前 任杰 沈文心 夏楠（6月）

深圳地区：李艳军 李兵 史钊 李源超（5月） 赵志刚 赖浩彬 卢柏良（6月）

四川地区：陈璐（5月） 蓝蓉 秦蓉（6月） 杭州地区：张玲娣（5月） 徐英睿（6月）

天津地区：周游 佟欣（6月）

安徽地区：蒋超（5月）

大连地区：袁明（5月） 毕成旭（6月）

天津地区：王晨光（5月）

武汉八一路营业部：吴锋 喻攀科 朱奕婧 王博娅 严咏凡（5月） 武汉佳园路营业部：范佼健（5月）

武汉唐家墩营业部：周斌（5月） 董洋 梁新宇（6月）

南京建邺路营业部：邱叶露 叶志文（5月） 孙宝友 王涛 黄浩（6月）

深圳滨河路营业部：朱斌（5月） 洪源 舒芳莲（6月）

成都高华横街营业部：谢文婷 符金杯 王世红（5月） 李祥元 方太彪（6月）

成都一环路东五段营业部：高波 印瑜（5月） 梁永 裴维芳（6月）

新津武阳中路营业部：何毅超 王燕 郑家宏（5月） 陈泽峰（6月）

资阳广场路营业部：艾巍（5月） 廖军 倪利平 黄强 张涵（6月）

什邡菱峰北路营业部：谭伟 尹雪梅 权红 刘小丽（5月） 温文娟 张坤（6月）

大连普兰店营业部：田笑雨 张晓鸣 王健（5月） 杨军 孙颖 焉丽 刘小渤 李杰（6月）

大连天河路营业部：刘宏文 孙彧雯（5月）

大连中山路营业部：孙卓（5月） 高建 田洪涛（6月）

江油金轮干道营业部：周璐（6月） 天门钟惺大道营业部：郑莎（6月）

荆门军马场一路营业部：王里（6月） 上海芳甸路营业部：刘彧（5月）

谷城振兴街营业部：李立 马明康（5月） 襄阳长征路营业部：陈乔 李红琴（5月）

钟祥王府大道营业部：张富林 陈少云（6月） 杭州教工路营业部：张磊（5月）

京轻机大山道营业部：王梅 田爱红（5月） 孙晓东 童谷武 司玉芹 罗妍（6月）

长沙韶山中路营业部：陈力（5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5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！



天风证券

[跨界金融服务专家]

# 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。

