

北新建材

北新集团建材股份有限公司主办

网址: www.bnbm.com.cn

邮箱: wangyf@bnbm.com.cn

2019年4月20日 第689期 北京市内部报刊准印证 第(Z)0365—980346

腾讯 10%中层被裁
这类员工,马化腾真的只忍了半年

(详见4版)

宋志平连续9次入选商界领袖 《财富》评价其开创了一种企业管理哲学



4月15日,《财富》(中文版)正式公布了“2019年中国最具影响力的50位商界领袖”排行榜。中国建材集团董事长宋志平入榜,同时上榜的还有任正非、马化腾、陈东升、马云、董明珠、雷军等。从2011年起,宋志平连续九次入选50位商界领袖。

早在2008年,宋志平就因

对商业环境的深入理解、对复杂管理技巧的把握以及优异的工作业绩荣获《财富》(中文版)中国25位最具影响力的商界领袖。宋志平也是《财富》(中文版)2013年度中国商人,作为杂志封面人物表彰他取得的显著成就,该殊荣每年仅有一人获得。作为中国商界领袖和企业思想家,宋志平坚持思想先行,不仅带领中

国建材集团这家充分竞争领域的企业迈入高质量发展新阶段、成长为全球最大的综合性建材产业集团,还在引领中国建材行业供给侧结构性改革和全球建材行业健康可持续发展中发挥了重要作用。2018年,中国建材集团创造了历史最好经营业绩,实现营业收入同比增长15%、利润总额同比增长37%、净利润同比增长35%,社会贡献总值达800亿元。

《财富》(中文版)这样评价:宋志平总是在积极地表达对民营企业的友好与善意。作为混合所有制改革的亲身参与者,在取得出色成绩的同时,他还以思想者的深度对自己所做的探索与实践进行深层思考。无论是“中国的稻盛和夫”,还是“中国混合所有制教父”,抑或是“中国的米塔尔”,宋志平似乎都当之无愧。从事企业管理近40年,出任大型企业领导者33年,执掌

央企16年,曾经在五年中同时担任两家央企的董事长,并先后把两家企业带入《财富》世界500强,宋志平早已不只是一位简单的中国企业管理者,而成为一种企业管理哲学的开创者。

“中国最具影响力的商界领袖”排行榜是《财富》(中文版)一年一度评选出的人物榜单,其评选标准是在行业领先者中能够

影响企业、产业及更广泛领域的杰出管理者,尤其是具备领导公司获得优秀业绩、证明商业价值的能力。2018年,中国商业环境复杂多变,商业领袖的价值不仅体现在公司的成功时刻,更重要的是,他们要勇于面对挑战,寻找新的方向。

转载自中国建材集团



“北新建材在任何高科技行业都是真正的独角兽” 清华产业转型顾问委员会主席黄奇帆一行考察北新建材

近日,清华大学互联网产业研究院产业转型顾问委员会(以下简称“清华产业转型顾问委员会”)主席、重庆市原市长黄奇帆,副主席、中信集团原董事长孔丹,清华互联网产业研究院院长朱岩,中国建筑业协会会长、住建部原总工程师王铁宏一行莅临北新建材考察调研,北新建材董事长王兵、总经理助理陈豪雅陪同调研。

委员们兴致勃勃地参观了北新建材在未来科学城研发总部的中国绿色建筑示范工程,这是全球第一栋用金邦板替代石材、用鲁班万能板替代木材、用石膏板复合墙体替代砖头砌块、用矿棉板替代金属板、用弹性地板替代瓷砖地毯木地板的绿色示范建筑,北新建材通过迭代创新和全球原创,将“建材”升级为“绿色建筑新材料”,用“全屋装配、即装即住”的装配式建筑体系替代传统建筑材料和施工方法,实现了原始创新和革命性突

破,实现了高性能、低成本、绿色化、装配化。在未来建筑馆,大家考察了北新建材“全生命周期、全产业链”的绿色发展理念和打造中国制造高端品牌、实现高质量发展的历程,大家纷纷表示,此行完全颠覆了对建筑建材行业的想象、对国有企业的想象、对中国制造的想象。

清华产业转型顾问委员会主席黄奇帆在讲话中对北新建材的发展成绩给予了高度赞誉,对北新建材下一步发展进行了分析和指导。他说,没有来北新建材之前,也听说过墙体材料和石膏板之类的建材,印象就是一般的中低档建筑材料。今天来到北新建材是给我们进行了一个重大科普,看了示范大楼,北新建材把石膏板等新材料做得很高级。北新建材的“四板四料”(备注:石膏板、矿棉板、万能板、金邦板;粉料、涂料、防水材料、铺地材料)看着都是很普通的行业,完全市场化,政府不设门槛,

外资企业民营企业中小企业都可以干。中国的特点是只要利润高一点就一哄而上、产能过剩,北新建材是如何在一个充分竞争的行业内做到这么高的ROA、ROE、销售利润率,要想做到这些靓丽的经营指标,一定有你们核心的东西。还有实现循环经济、质量、品牌、技术等,包括财务指标,100多亿资产和收入,20多亿税后净利润,20%的资产负债率,别说在建筑材料行业,在任何高科技行业都是真正的独角兽,这个企业确实非常好。

黄奇帆指出,推广绿色建筑新材料,难点和关键在于住房建筑的标准、设计几十年没有变。如果政府把标准定好,严格管理,不是开发商和建筑公司想怎么建就怎么建,那么不论是建筑品质还是新材料的应用都会得到全面提高。中国钢铁产能过剩,最好的出路就是在建筑行业全面推广钢结构建筑。我们应该

研究一下全世界怎么盖房子,在设计、标准、材料各方面都应该有系统的革新。中国50年代盖的房子到了80年代开始拆,80年代盖的房子现在已经开始拆,

中国建筑寿命太短,一个重要原因是建筑品质太差、标准太低,市长往往就成了拆迁市长,应该把规划建设设计标准整个系统进行改变, (下转2版)



北新建材荣获“2019 中国房地产开发企业 500 强首选供应商·石膏板类”TOP1

近日，备受业内关注的“2019 中国房地产 500 强”“500 强房企首选供应商服务品牌”等系列测评榜单揭晓。北新建材荣获“2019 中国房地产开发企业 500 强首选供应商·石膏板类”荣誉称号，品牌首选率排名第一。北新建材董事长王兵应邀出席大会并作题为“提升住房质量环保性能，满足人民美好生活向往”的主题演讲。

这项由中国房地产业协会、上海易居房地产研究院中国房地产测评中心共同主办的测评工作，已连续开展 11 年，相关测评成果已成为全面评判房地产开发企业综合实力及行业地位的重要标准。“500 强房企首选供应商服务品牌”榜单经过数据调研、行业协会专家提名、口碑评价、问卷调查及全国数千名地产采购人调查得出，全面衡量了企业的综合实力。

北新建材董事长王兵在演讲中讲到，房地产行业对中国整

体经济的贡献、财政税收的贡献、人民美好生活的贡献都非常大。同时，也要全面贯彻落实党中央、国务院决策部署，致力实现绿色发展、创新发展，加强供给侧结构性改革，推动房地产行业实现高质量发展，让老百姓住上房、住好房，满足人民日益增长的美好生活需要。

建筑材料行业跟房地产行业紧密相关。北新建材作为全球最大的石膏板产业集团，中国建筑材料行业首家受国务院批准的中国工业大奖企业，是在质量、技术、规模、服务、效益等方面全面超越世界 500 强同行的中国高端自主品牌。目前，中国房地产、建筑建材领域需求体量庞大，一直存在高耗能、高污染等问题，环境负荷比例很高。发展装配式建筑体系对缓解环境问题和满足人们对美好生活的向往至关重要，但往往被简化为 PC 预制混凝土构件装配式。实际应该实现四个装配化才可被

称为装配式建筑，即实现结构装配化、内装装配化、外装装配化及设施设备装配化。他以北新科学院新时代绿色建筑示范工程和全球第一个“全屋装配、即装即住”的环保公寓——“龙湖冠寓”为例，分享了北新建材研发完善解决客户痛点、提高建筑性能的以龙牌石膏板、龙骨、矿棉板、鲁班万能板、弹性地材构建的“全屋装配”室内系统。全面替代砖头砌块木材石材等消耗环境资源能源的传统建材，全面取消刮腻子刷涂料贴壁纸贴墙布等湿法作业，实现“个性化设计、工厂化生产、装配式施工、即装即住”，既能提升建筑性能，又可降低建筑成本，推动行业生态健康高质量发展。防水是仅次于建筑结构的最重要建筑安全系统。北新建材将依托中国建材集团对于行业管理和拥有唯一的国家级防水研究院的优势，大力探索发展“真材实料、滴水不漏”的防水系统，彻底解决让千家万户

头疼的防水问题，承担属于央企的行业责任。

最后，他表示北新建材致力联合上下游产业链相关方，跟大家一起推动房地产行业实现绿色发展、创新发展、高质量发展，实现成为国家节能减排重要贡献者，实现成为全球最有影响力的自主创新行业。

大会还举行了以“新征程，新梦想——2019 房地产市场解码”为主题的全筑 2019 中国房地产 500 强高峰对话，共探行业目前发展形势，共议行业发展热点问题。

转载自北新建材微信公众号
文 / 战略营销部 周子钰



“北新建材在任何高科技行业都是真正的独角兽” 清华产业转型顾问委员会主席黄奇帆一行考察北新建材

(上接 1 版)就能利国利民、事半功倍。希望研究院发挥清华智库的影响力，在这件事情上联合各方力量一起推动一下。

中信集团原董事长、党委书记，清华产业转型顾问委员会副主席孔丹表示，此次考察对北新建材留下非常深刻的印象，最深的感受是北新建材一直把目标确定在行业领先，坚持自主创新的方式，坚持聚焦主业，在石膏板这个细分市场领域通过自主创新实现绝对的领先，而且现在做到了从 0 到 1 的创新。他说通过多年对于产业与金融协同发展以及多元化业务的研究和实践，他的研究结论表示还是应该将资源集中在行业领先的领域。北新建材是一家非常有远见的企业，顽强地打开了市场，通过产品创新改变建筑行业并取得领先。

清华互联网产业研究院院长朱岩介绍，产业转型顾问委员会以“政产学研用”多位一体的协同发展体系，推动数字经济时代的产业创新、产业交叉和转型，希望对传统产业的升级增加数字化的元素，为价值创造赋能，助力传统产业通过转型升级在数字经济中创造更大的价值。希望通过企业走访，来深入调研了解行业，发挥顾问委员的经验和优势，研讨产业转型与创新的方向。顾问委员会走进企业的第

一站选在委员会委员王兵董事长的北新建材，是因为此前清华大学经管学院考察北新建材时，发现有太多的亮点、故事，在技术创新、转型升级、发展绿色建筑方面有先进的理念和优秀的实践成果。北新建材被作为提质增效转型发展的示范典型以专刊形式上报国务院，荣获“中国工业大奖”，打造了“龙牌”这个质量技术性能价格规模效益全面超越欧美外资品牌的中国高端品牌，实现了连续十多年年均净利润复合增长率达 30% 左右，所以决定把北新建材作为清华大学经管学院第一个“文字+视频”中英文全球案例。刚才听王兵董事长介绍北新建材被全球顶级评级机构穆迪授予首次主体信用评级 A3，超越包括欧美世界 500 强企业在内的全球同行成为第一家进入 A 区间评级的企业，再次创造历史，相信顾问委员会委员在走进北新建材后也都感到不虚此行。

中国建筑业协会会长、清华产业转型顾问委员会委员王铁宏对建筑业发展的历史和主要潮流趋势进行了简要回顾，阐述了建筑业怎样改革、怎样转型、怎样实现跨越发展，特别指出建筑业转型升级的潜力就在于装修和机电，今天看了北新建材的未来建筑馆和绿色建筑示范大楼，认为这些材料都非常符合建

筑业转型升级的方向，解决了“好不好、快不快、省不省”三大问题，下一步中国建筑业协会要和北新建材加强战略合作。清华大学建筑设计院协同创新中心主任黄献明介绍了有关未来建筑发展的课题研究成果，指出健康、长寿、人文、绿色、智慧五大发展方向；清华大学土木工程系主任潘鹏教授从数字化设计、施工、监测、管理四个领域介绍了数字技术在建筑行业的应用。

顾问委员会委员们都发表了热情洋溢的讲话。国家信息中心原党委书记杜平委员说，今天看了北新建材确实名不虚传，简单总结三个关键成功要素就是“质量、效益、人文”。建材加上科技就成为国家战略性新兴产业，对于中国建筑行业是很大进步。《清华管理评论》执行主编陈劲认为，北新建材在产品创新、经营管理、低碳发展、高质量发展方面都是标杆。他建议北新建材可以与行业特色大学进行合作，在科研能力建设方面实现更大的突破。福州大学原校长吴敏生认为北新建材的产品技术体系可以实现“多快好省”，这种“装配式”如果可以加上“移动式”装备，将可以为军民融合发挥重大作用。

中国工程院院士郑静晨发言说，以前做医院院长时了解一些装修，今天来到北新建材颠覆

了原来的想象，建筑材料还可以做得这么好。装修，新材料是关键，抗菌除醛，这些都很重要。新加坡南洋理工大学陈绍祥教授结合考察北新建材产业互联网中心“三网融合”阶段性成果指出，要进一步结合建筑建材产业链，实现全产业链精准制造、精准物流、精准建造，实现节约时间和成本，提高效率和品质。

北京首农集团董事长王国丰、桑德集团董事长文一波、泸州老窖集团董事长张良等委员会委员，芮跃华秘书长等参会领导分别结合各自领域进行了讲话，清华互联网产业研究院成员及北新建材有关领导等共同参加本次座谈会交流。

王兵董事长衷心感谢研究

院和委员会走进北新建材考察指导，黄奇帆主席、孔丹副主席、朱岩院长和各位领导专家委员的讲话对于北新建材是鼓励，更是战略指导，我们将认真学习研究和加快落实。北新建材将大力发展龙牌石膏板、龙骨、矿棉板、鲁班万能板、弹性地材构建的“全屋装配”室内系统、粉料涂料工业化预拌砂浆系统、防水系统、外墙保温节能系统等绿色建筑新材料，围绕提高建筑品质性能，解决客户痛点、发展绿色建筑进行研发创新和业务布局，从 1 到 N，从 0 到 1，从全国到全球，致力于将北新建材打造成为世界级工业标杆。

转载自北新建材微信公众号



协同全屋装配 北新建材与创高股份签署战略合作协议

3月24日,北新建材与重庆创高装饰工程有限公司(简称:创高股份)在北京未来科学城北新科学院签署战略合作协议。创高股份董事长叶恺、北新建材西南公司总经理张弘分别代表双方签约。北新建材总经理助理、北新绿色建筑研究院院长董占波出席签约仪式。

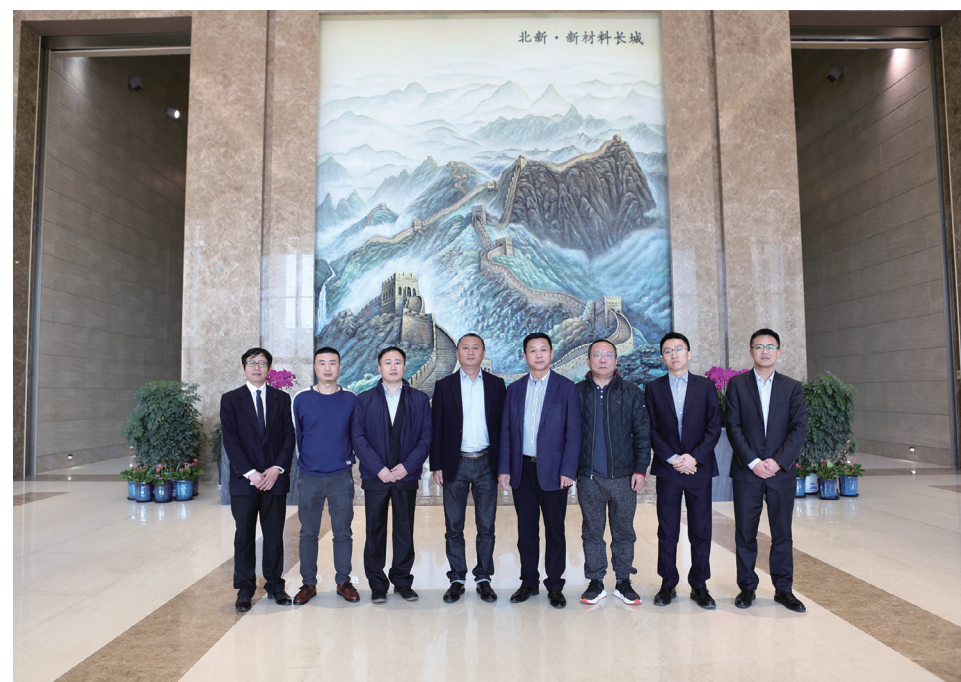
会前,董占波引导客户参观了北新建材未来建筑馆,介绍了公司发展历程、行业荣誉、产业

布局、新产品应用等,向与会嘉宾传递了北新建材“绿色建筑未来”的产业理念。参观中,创高股份董事长叶恺一行对北新建材新型绿色、环保、节能建材,特别是对全球原创“即装即住”的鲁班万能板、吸附分解甲醛的净醛石膏板及造型龙骨系统等产品表现出浓厚兴趣。

座谈会上,创高股份董事长叶恺对北新建材绿色装修新产品——鲁班万能板装配式系统、

轻质隔墙体系,及北新建材“龙牌”系列产品的质量、创新、环保、节能都给予高度肯定。他表示,创高股份一直致力装配式内装在行业中的推广。目前作为重庆市建委指定试点单位正在与龙湖、万科、金茂等房地产企业展开合作,打造住宅装配式内装示范工程。今天来北新建材总部参观考察,被北新建材的规模、产品质量及性能、技术优势及不断创新引领行业绿色发展的强大实力所震撼。希望未来双方能够加强沟通,携手成为建筑装配式系统解决方案的供应商和服务商。

北新建材总经理助理、北新绿色建筑研究院院长董占波、北新建材西南公司总经理张弘对创高股份董事长叶恺一行来访北新建材表示热烈欢迎。董占波以北新科学院新时代绿色建筑示范工程为例向与会嘉宾详细介绍了北新建材在绿色新型建材上的创新实践。他表示,北新建材将一如既往地创高做好



服务,让双方在现有合作基础上,依托北新建材强大的技术支撑平台,共同推动装配式建筑发展进程。张弘谈到,北新建材早在打造龙湖装配式零甲醛公寓项目中就与创高有了良好的合作基础。随着双方合作的深入,一起致力把装配式内装推广到更多的商品住宅、推向千家万户,让更多的百姓受益,共同推

进住宅事业绿色化发展。

创高股份工程部总监陈相臣、装配式内装采购总监李凡,北新建材西南地区战略营销部总监赵晋栋、北新建材鲁班万能板全国技术总监刘明海、北新建材西南公司大客户经理董明胜等参加座谈交流和签约仪式。

转载自北新建材微信公众号
文/西南公司 赵晋栋



北新建材一日签约两家战略合作

3月29日~30日,第九届全国钢结构行业发展研讨会暨钢结构装配式建筑EPC模式与行业发展论坛、建筑金属围护与涂镀板行业发展论坛在京召开,会议期间,北新建材分别与清华大学建筑设计研究院、中建二局安装公司签署战略合作,清华大学建筑设计研究院副院长侯建群,中建二局安装公司廊坊钢结构分公司总经理、党支部书记范玉峰,北新建材总经理助理、北新绿色建筑研究院院长董占波出席大会并签约。

董占波作题为《打造“全屋装配”的新时代绿色建筑体系》主题演

讲,他以建筑内、外墙装配化为例,分享了北新建材在践行国家绿色发展战略开发,发展装配式建筑方面的创新探索。外墙装配化方面,北新建材创新性打造了金邦板+岩棉保温复合结构代替传统的灰沙砖石等砌筑类结构。这种复合墙体与传统砌块墙比具有很好的隔热、保温效果,纯干法、装配式施工。不但降低建筑整体能耗,在隔声和防火等级方面也都达到高标准要求。实现装饰保温一体化。内墙装配化方面,北新建材自主研发、全球首创具有个性化设计、工厂化生产、装配式施工、即装即住、安全环保等特点于一

体的鲁班万能板,开启了装配化绿色新时代。彻底改变传统装修工法和建材产业,完美替代刮腻子、刷油漆涂料、贴壁纸壁布等现场湿法作业,实现100%全干法装配式技术体系,推动行业技术升级,实现了内装修的革命性创新。

北新建材通过多年的实践和积累,形成了一条从外墙到内墙、从地面到吊顶、从环保到功能性专业化、全生命周期的绿色产业链,愿同与会同仁一起全面促进绿色建筑高质量发展。

转载自北新建材微信公众号



太仓北新组织 “缅怀革命先烈,追寻红色记忆”活动

清明节来临之际,太仓北新组织全体党员、骨干员工前往太仓市璜泾镇革命烈士陵园缅怀革命先烈,通过学习英雄的伟大事迹,追寻红色记忆,传承革命先辈遗志,激发党员干部的爱国热情。

在庄严肃穆的缅怀仪式上,大家怀着崇敬的心情表达对先烈们的追思,同时认真听取了先烈们的英雄事迹。随后大家参观了太仓第一个党支部纪念馆,认真聆听讲解员对“中共

太仓县工委建立”、“杨漕乡党支部建立及活动”、“抗日民主政府和民抗”以及“恢复抗日根据地”等展区的讲解。短暂的时间,让大家了解了革命先烈伟大事迹,同时也明白:先烈走过的路,是一条奋斗之路、是一条探索之路、是一条真理之路、是一条辉煌的人生之路。回想中华民族走过的艰难历程,回望先辈的流血牺牲,深知肩负的历史责任和使命。大家纷纷表示,此次参观活动增强了自身的历

史责任感和使命感,要积极学习革命先辈们甘于奉献的崇高精神,发扬“自我革新,止于至善”的北新精神,严格执行“用心履职,不偏不私”的履职规范,为北新建材的持续发展添砖加瓦,为太仓的经济快速发展献上一份绵薄之力,为祖国的繁荣昌盛增光、添彩。

文/图 太仓北新 顾立群

腾讯 10% 中层被裁 这类员工，马化腾真的只忍了半年

让听得见炮声的人指挥战斗，是企业在新的技术、商业业态到来时处于不败之地的最重要的应对措施。如果故步自封、沉迷过去的成功，不愿意忍受阵痛去拥抱改变，那么当浪潮到来时，你就只剩被淘汰的份儿了。

“腾讯裁撤中层”事件，暴露了另一个事实：中层处于一个非常危险的位置。

一、腾讯裁撤 10% 的中层干部

近日来自“36 氪”的消息，腾讯开始裁撤一批中层干部（下简称“中层”）。

腾讯中层主要包括助理总经理、副总经理、总经理级别，有时一些副总裁也被认为在中层范围内。

整个腾讯大概有两百多名中层，此轮调整比例约为 10%，战略发展部的腾讯员工认为，实际甚至超过了这个比例。

然而，这么多中层离开腾讯，而且其中很多都是司龄十几年的老腾讯，“是腾讯历史上绝无仅有的”，一名 CDG（企业发展事业群）的腾讯员工称。

不过，这场悄无声息的人事调整几乎完全在水面之下进行，没有官方公告或声明。但是，不时会有离职同事写的纪念文章，在腾讯员工的朋友圈中刷屏了。



二、这类中层，马化腾真的只忍了半年

这则消息，虽然现在才惊爆出来，但是在腾讯内部却酝酿已久。

公众号“故事硬核”的一篇文章曾提到：去年 11 月，在腾讯公司 20 周年的会议上，刘炽平表态，在未来一年内，有 10% 不再胜任的管理干部要退。“尤其在中层这个领域。”

他态度坚决：“我们在几个月之内会很快地完成 10% 的目标。”他希望公司能真正形成“能上能下”的新文化。

这应该是此次裁撤中层的一个公开信号，随之而来是一系列的架构精简和人员优化。

但是，去年 2 月份，马化腾就曾发表过一番讲话，其中关于“人才机制”他说

到：“将帅相当重要，将帅无能，累死三军，所以要注重人才梯队的交接班。每个中层干部都一定要培养副手，这是硬性的‘备份机制’。你一定要培养，否则我认为你有问题，忍你半年可以，但半年后你还这样，那我就帮你配了，你不答应也得答应。”

这段讲话，足以证明马化腾对中层无能管理者的关注，也给予了足够的警示。

结果，半年一到，话不多说，行动果然如期开展，而且也赋予了“配”字新的含义。

所以，我们经常说：“不能只低头拉车，还要抬头看路。”

就是让你见微知著，提前洞察趋势，避免被打个措手不及。

而且，良叔在大企业核心圈那么久，一个心得是：大领导绝对没有白说的话，每句话都是有所指向的。

如果你对这种指向视而不见，你的岁月静好，下一秒就是大江奔腾。

三、中层是最危险的一个位置

“腾讯裁撤中层”事件，暴露了另一个事实：中层处于一个非常危险的位置。

前段时间，我曾和一个 500 强企业的 HR 聊天，谈起如果要精简人员，会从哪类人群下手？

她说：毫无疑问，当然是中层了。

我问她原因，她说：“精简中层，才能起到更好的杠杆效应。”

说完这个，她不愿过多解释。但是根据我的理解，“杠杆效应”就是“性价比高”的代名词。

那为什么精简中层性价比更好呢？我想有以下三个原因：

1、年龄原因

马化腾在一次香港战略会上，问集团总办的同事：“腾讯一两千个总监级干部里，30 岁以下的有多少？”

回答是不到十人，于是总办的同事，看到马化腾一脸的沉重。

相信这不仅仅是腾讯的问题，几乎所有的企业，都希望干部年轻化。

良叔去很多企业做咨询时，发现在晋升规则上，大家都有一个和以往的差异点。就是对年龄有具体要求，一旦超过某个界限，就将被排除在外。

只是，对年龄的要求，往往不被公开，而仅是人力资源或者领导们共识。

至于为什么不公开，你想想就知道，一个超过年龄，晋升无望的人，他的动力还会有多少？

因此，几乎所有大企业的人力资源，都把干部年轻化作为部门的首要任务。所以，你也可以想到，原来位置上的老人们，是多么的朝不保夕。

至于企业为什么需要更年轻的人来上位，其实也很简单。

从变革角度：当下是一个新元素爆炸的年代，老一代的经验已经不再是优势，

反而可能是变革的负担，所以需要更年轻的人登场。

从精力角度：年纪大的人，事儿必然就多，上有老下有小，要照顾生活的方方面面，对工作的投入度当然没年轻人那么大。

从态度角度：随着岁月的磨练，年龄大些的中层，进取心也会被削弱。如果所处行业还能有点红利，基本上都在养尊处优，少了年轻人的野心和玩命。

而当下的企业，太需要这种野心和玩命了，所以换年轻人上场，才能有赢得下半场的机会。就算能换上几个也行，最起码有“鲶鱼效应”，给年长的中层莫大的压力，不也挺好吗？

从经济角度：年轻人更便宜，毕竟司龄、级别都和年龄有关。如果你在人力资源做过，就知道同样的位置，不同的年纪，成本相差甚远。

2、成本原因

良叔有不少腾讯的朋友，我了解了一下，虽然不同条线不太一样，但是基本上中层的收入是一般员工的 3 倍左右，这还没算上股票期权。

从成本的角度，裁撤 1 个中层，相当于裁撤 3 个员工。无论从产出效应，还是社会反响，前者都是最佳选择。

你可能会问，高层的收入不更高吗？为什么不裁掉高层？

很简单，高层人数太少，你炒掉一两个，对一个大公司的成本节约，起不到太大作用。

3、架构原因

Alina 是我的朋友，她在某国际知名咨询机构任高级合伙人，她们公司在管理架构研究方面是整个行业的先驱。

她曾向我透露：随着协同网络的发达，以及信息传输效率的提升，所有企业的管理架构都将向扁平化和集中化过渡。

便于理解，你可以想象原来多数大企业都是金字塔型的，中间也就必然会存在很多层级，这些层级的节点就是中层干部。

他们起到上传下达的桥梁作用，一面向着上级，一面向着下级。

当信息化社会还未到来的时代，这种模式非常有必要，中层所起到的节点作用，可以对冲信息不对称带来的负面作用，也可以根据以往经验自己独立决策。

但是，随着信息革命的到来，所有信息的传递都会变得更快更直接，那些“传话筒”还有存在价值吗？

另一方面，随着大数据的到来，所有企业的决策都将基于数据，而非经验。这不但提高了决策准确性，更提高了效率。



这带来的一个影响是，所有作战单位，都被纳入一个整体战役中，而失去了单独的指挥权，那么这个作战单位的统领，又有多少价值呢？

去年，我曾去一家大企业做咨询时，就发现一个很有意思的现象。

那家上市公司，内核上已经实现了扁平化管理，所有决策、信息传达，都是至上而下发动的。

然而有意思的是，他们的架构，仍然是金字塔式的，这就产生一种很耐人寻味的局面。

那些中层干部，既没有决策权，也不参与实际的生产，他们仅仅是一种代言者的角色存在。

比如，代表所辖组织，向上级汇报一下业绩情况。或者，代表领导追踪一下总部下发的指标。

当时，我的助理就问我，这样的管理者存在的价值是什么？我没有回答，其实大家心理都清楚，那只是一个过渡。

四、多想想离开平台后，你还能干什么？

今天说这个话题很扎心，但是如果你是一名中层，你就一定要学会面对，因为腾讯今天所发生的，也许离你并不远。

几年前，身边谁说在腾讯当中层，那是多么令人羡慕的一件事。可是，今天就来了一个大反转。所以，当下的你，也许恰好好处在一个好公司的好位置上，一切都让你意气风发。

但我却想奉劝你，多想想这一切是机遇使然，还是核心能力让自己不可或缺？是平台赐予你的？还是自己的真本事？

你不妨多想想，离开这个平台后，你还能干什么？

如果你回答不上来，可要当心了，因为此刻即使你头顶晴空万里，说不定劈你的雷已经在来的路上了。

转载自微信公众号“良大师”
作者：徐大维