

像天能动力（0819.HK）这样优秀企业 都有这个共同特点

近日全球市场萎靡，持仓待解，遂重拾起书卷，再悟稻盛和夫，试着从管理学角度总结值得长期价值投资的标的到底具有怎样的特质。

从2010年2月稻盛和夫出任日本航空董事长，到2011年3月424天里，日航一年便创造了史高的空前利润——1884亿日元，他的理念也一直推动着日航继续前进，直至今日。2017年，稻盛和夫总结了日航逆势的5个秘密：管理层以身作则、重视员工发展、明确经营目标、内部体制改革，更重要的是，全公司上下要形成共同的价值观和奋斗理想。以此为镜，反照国内标杆企业，成功者无一不是如此。

华为创始人任正非曾经说过，管理的本质一直没有变，而真正拿不走学不会又是企业核心竞争力，只有企业文化。实际上，华为将公司价值观凝聚在《华为基本法》中——“以客户为核心，以奋斗者为本，坚持艰苦奋斗”的核心理念也带领着华为在过去的三十年间，从几十人发展到18万人，创造了管理实践上的一个又一个奇迹。任正非的统一意志，集体作战，不仅帮助华为在发展的过程中没有出现过影响存亡的分裂事件，更是在面对美国打压的艰难时刻，鼓励全体员工振奋向上，生生不息。试问，这样的企业怎能不优秀？

格力也有相似的管理方法论。作为当今中国制造的代表之一，格力以“忠诚、友善、勤奋、进取”为企业精神，以“少说空话、多干实事”的企业态度，倡导所有员工脚踏实地，拼搏奋斗。除此之外，格力对于研发的大力持续投入，为自主创新成果的不断涌现提供了有利的物质保障——三年前的格力，研发投入便达到57亿元，以12000多名技术人员，12个格力研究院，为格力的创新提供了人才及技术的保障，才能收获如今家电行业领跑者的龙头地位。

天能电池也同样如此。让今天大街小巷的电动车都用上了自家的电池，天能在几百家电池制造公司激烈的厮杀中脱颖而出，成为行业的领头羊。“责任 创新 奋斗 分享”的核心价值观也是每一位干部员工的精神指挥棒。“奋斗者是天能真正的财富”，天能鼓励员工脚踏实地的同时，也为他们提供持续奋斗的平台，员工的奋斗就是企业的奋斗，天能这样的企业能让员工为自己的事业和企业未来发展而积极奋斗。

同样的，作为目前是中国最具价值的上市企业之一腾讯，其内部所涌现出来的成功案例有时需要一些互相争夺的刺激。腾讯旗下广受欢迎的微信服务就是这种刺激的产物。在微信推出之前，腾讯创始人马化腾就鼓励员工相互竞争打造出一款移动通信服务。招聘企业 Red Pagoda Resources 创始人兼 CEO 莫天安 (Andy Mok) 表示：“腾讯的文化就象是鲨鱼的子宫。”可以说，内部竞争是创新的必要推动力。

在全球市场面临新冠危机之际，许多企业都从确定性增长，高附加值高利润的神坛山跌落、作为价值投资人，最需要做的事情就是要在不确性中寻找确定性，在变化中寻找不变性。除了在财报中寻找确定性的数字之外，企业的价值观和文化贯彻无疑也提供了一个同样重要的考量视角。投资好的企业最终还是投靠谱的领导层，投生生不息的企业文化。