

# 淡定：传统企业

组织创新助传统企业转型互联网

裂变创业----芬尼宗毅

芬尼PHNIX



热泵泳池加热机组  
( swimming heatpump )

世界最大的泳池热泵制造商

芬尼PHNIX



**“北极星” 超低温热泵**  
( “Polaris” low temperature heat pump )

**2009世界研发出第一台在世界屋脊上运行的热泵**

**芬尼PHNIX**



**芬尼冷气热水器**  
( PHNIX cool air water heater )

**2010年开创热泵行业O2O新模式**

## 企业核心理念

尊重并给与员工机会，包括共享企业成功的机会

始终注重一贯性与细节，使顾客满意

致力于人类可持续发展，为子孙留下更多的蓝天白云

## 第一部曲：骨干员工持股----关键人才成长

裂变来由：创造一种机制，把员工变成合作伙伴，让有能力、有创业激情的员工进一步成长；

结论：机制要提前建立

2005年，机会：高端泳池零部件-----钛换热器

主要管理人员，投资5万就可以成为股东，选出项目带头人做总经理。

员工：兴奋、怀疑。

最终，4个管理层加入

母公司承担研发费用同时是天使客户，员工持股，敬业程度远远超过以前，当年的投资回报率就达到了100%，直接兑现。

公司沸腾了



2007年成立储能器公司 ( 芬尼克兹电气)时,我们只需要100万投资,员工一天之内筹集了220万。

以下公司陆续成立

- 1、佛山顺德华雷金属制品有限公司
- 2、佛山顺德鑫雷节能设备有限公司
- 3、芬尼克兹(广州)电气有限公司
- 4、广东芬尼电器有限公司
- 5、广州市冠雷模塑有限公司
- 6、广州芬尼克兹环保科技有限公司

等等等



## 第二部曲：挑战互联网，建立家居品牌

2009年以前芬尼克兹在中国市场只有B-B，没有B-C，能否中国销售优秀的海外家用产品？

互联网给了我们一个机会。



我的梦想：

互联网上卖专业热泵

--充满挑战和诱惑

互联网营销的目的：

- 1、跨越中间环节（包括苏宁、国美）、面向大众；
- 2、行业巨无霸（例如美的）不敢轻易模仿；
- 3、优秀的现金流模式（芬尼克兹铁律）--类金融模式
- 4、创建一个线上、线下协同运转的模式。



改变游戏规则



以前的裂变创业公司都在供应链，母公司都是天使客户，创业难度较低，只需要做好研发及产品质量。

品牌运作+ 互联网营销

基因不对、难度很大，谁来担当？

## PK

谁赢得比赛  
谁就当新公司总经理



2009创业大赛主题：

如果我是创业公司总经理



## 评选方法

投资RMB,本次选票上的金额将作为投资入股的依据，最终确定投资额将不高于你的选票承诺。

有投资资格的人只能投一票，写下你心目中的被投资人及金额

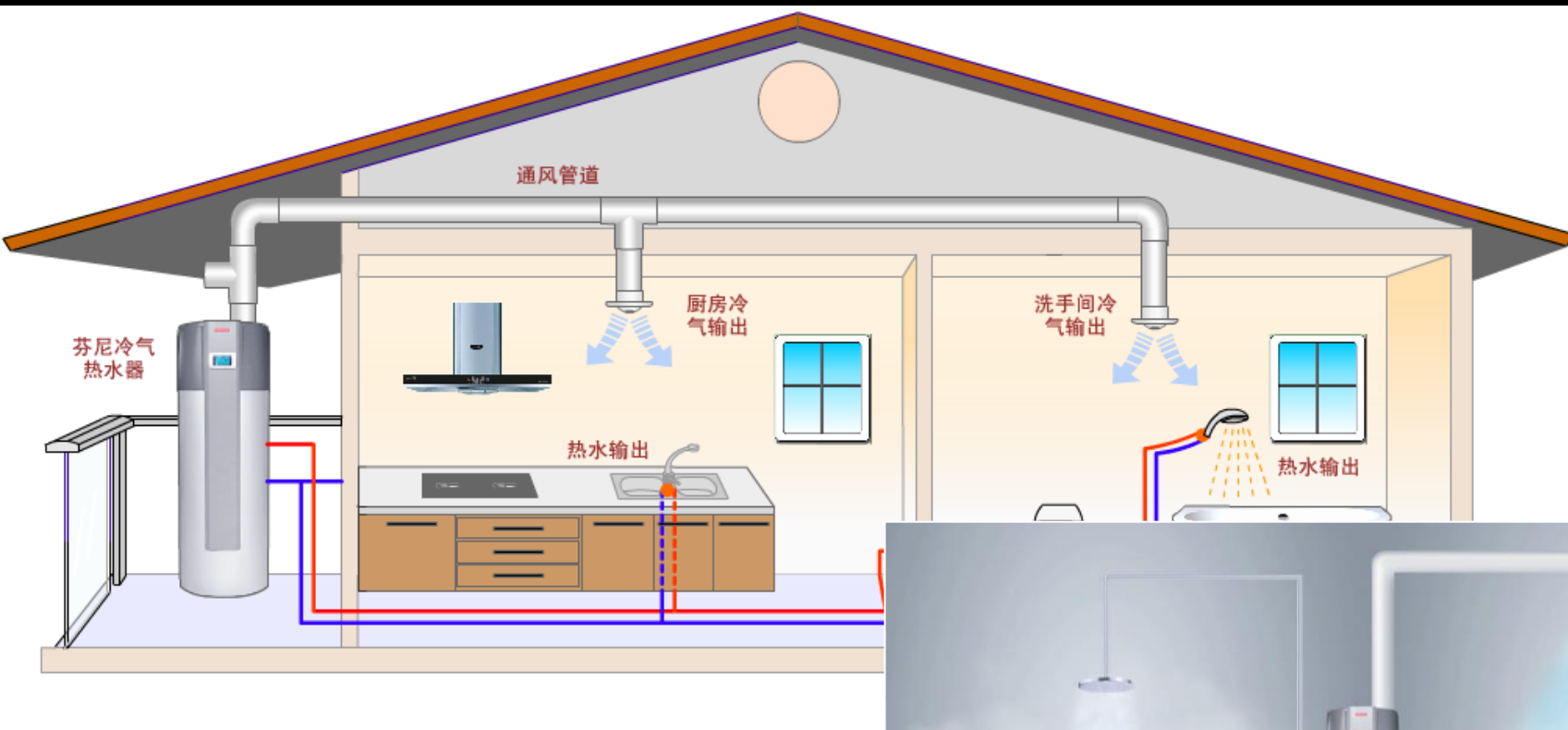
- 1、投资实施时不兑现有重罚（上年年收入的20%）。
- 2、选错人还有机会。
- 3、竞选人及竞选团队要申明其个人投资额度，自己不投资的不得参赛。
- 4、获得投资额最大者获胜。

## PK机制的意外收获：

- 1、考核了员工的道德水平（投资人首先关注道德水平）。
- 2、老资格、不符合时代要求的自动靠边站，并不得不支持年轻人。



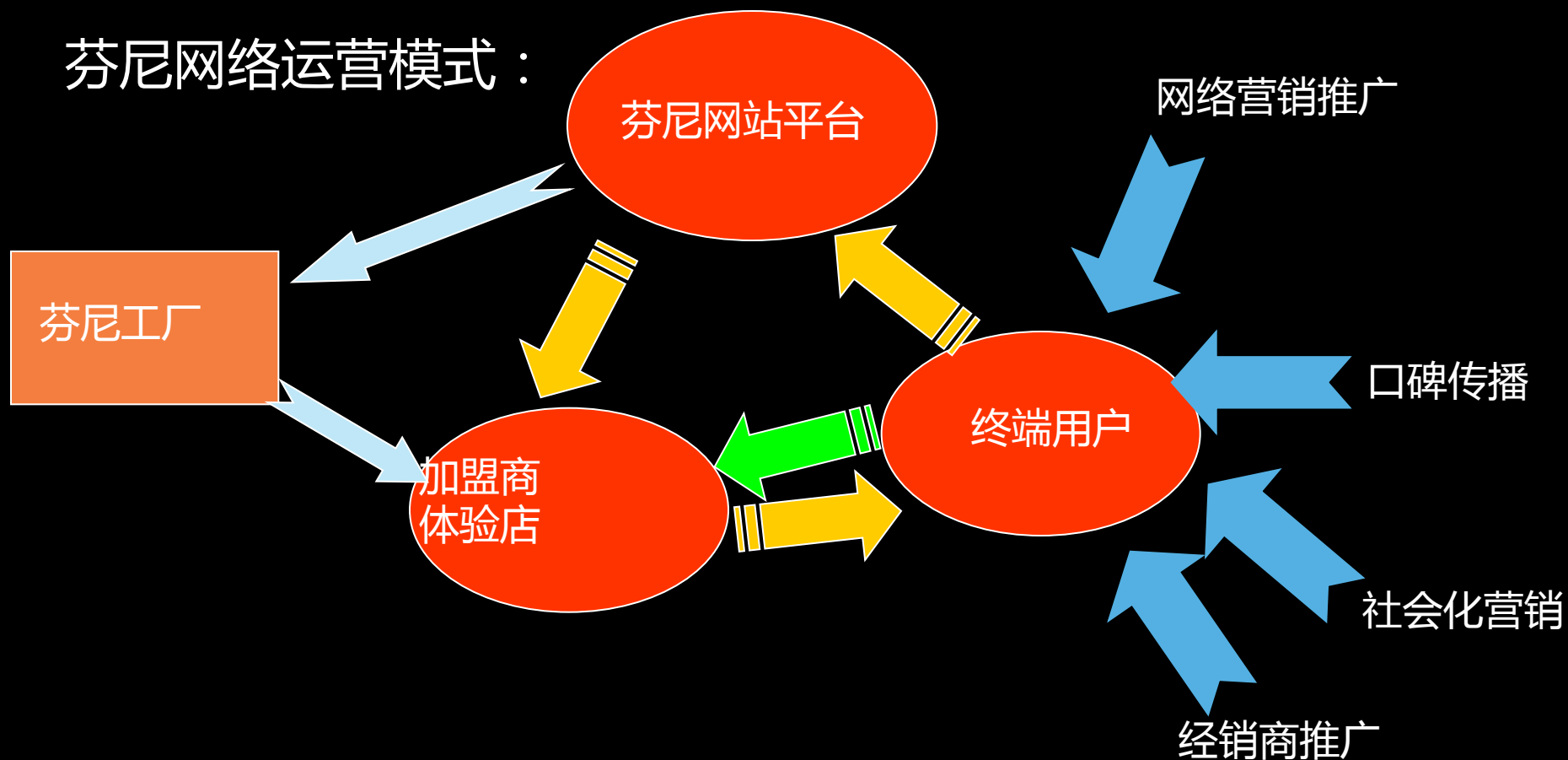
## 冷气热水器的用途



简单理解：



芬尼网络运营模式：



现金流模式：芬尼预收全款发货给加盟商，有大约20%的终端用户直接付全款提货。

# 芬尼PHNIX

冠军获得投资1500万

2011年实现销售980台

2012年实现销售6000台

2012年8月开始盈亏平衡

预计2013年销售16000台

目前线下400间展示店





## PHNIX&美国RAINSOFT战略合作---芬尼国际化

2013年10月10日PHNIX  
和美国rainsoft全面战略  
合作签约

互联网商业模式的成果



芬尼PHNIX

# 201303内战外赢-----特种热泵事业部大PK





## 201303内战外赢-----特种热泵事业部大PK

第一名：中国市场商用泳池事业部获员工投资490万

第二名：印刷行业热泵节能事业部获得员工投资296万

奖励带头人：

- 1、中欧工商学院创业中心  
mini 创业精英连学习资格；
- 2、中欧战略营销俱乐部交流  
学习资格；
- 3、冠军带头人每月至少两次  
总经理交流指导。



**芬尼PHNIX**

# 20140118内战外赢大赛

给南方一个温暖的冬天

南方热泵取暖

芬尼PHNIX



芬尼PHNIX

中央供暖

空气净化

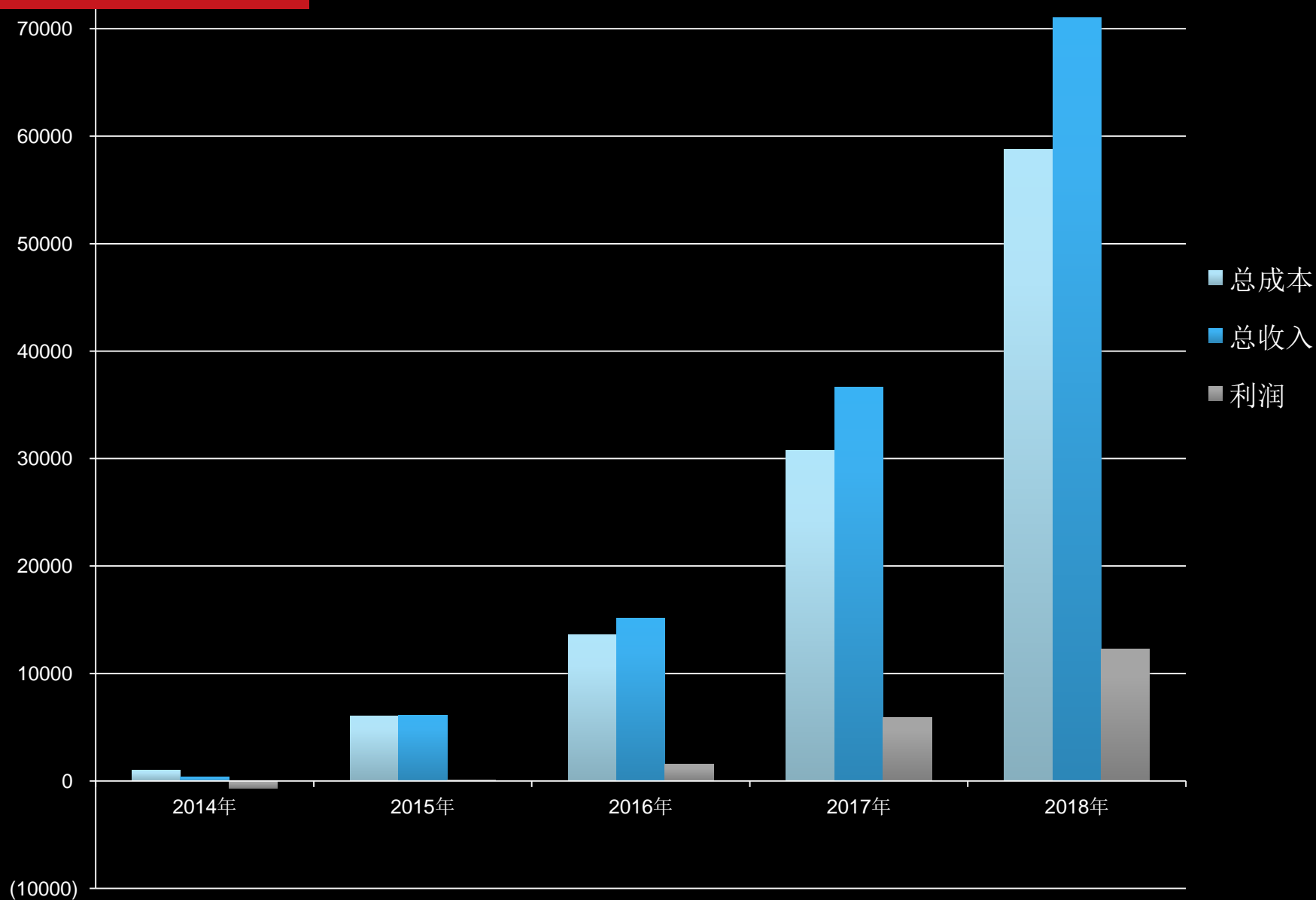
智能恒湿

智能控制

智能家居温湿度控制系统

# 什么是互联网企业杀入传统的痛？

服务





## 社会化营销：芬尼粉丝走天下

如果你是芬尼忠实粉丝，那恭喜你，你非常有可能突然收到意想不到的邀请，邀请你乘坐私人飞机飞越美国科罗拉多大峡谷；这是你不能想像的旅游；我们每一集都会去世界不同的地方，没有循规蹈矩的旅行团，请发挥你的想像？  
洛杉矶、纽约、巴黎，不不不，那里最多只是我们搭乘飞机的地方；  
我们可能自驾美式重型越野车会穿越优胜美地国家公园；



芬尼PHNIX

我们会登上圣地亚哥  
的美军航空母舰；



遥远阿拉斯加滑雪；

等等等等。。。

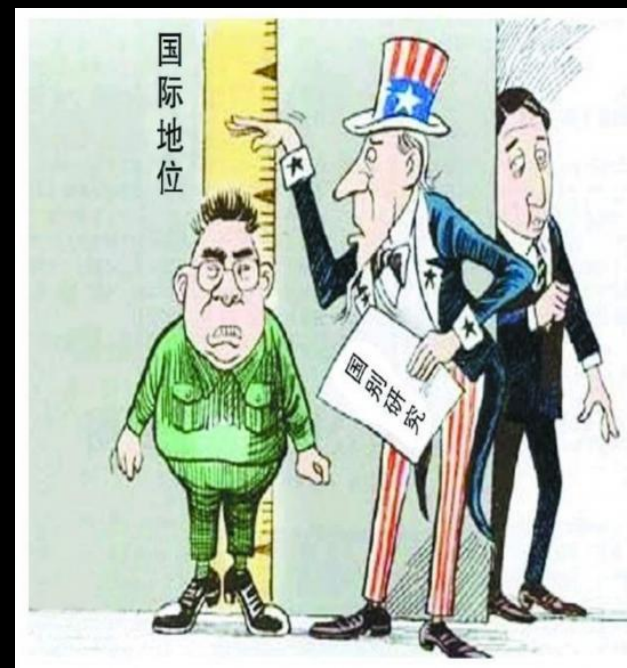
## 第三部曲：芬尼克兹宪法----基业常青

芬尼克兹裂变隐忧：

----各企业带头人同时为企业主要股东，撤换较为困难，  
如果终生制后果不堪设想。

总经理的优胜劣汰是最大课题。

不论国家、政府、企业，  
体制决定长期竞争力。



## 建立一个基本法（不能轻易更改）

- 1、总经理持有资金股权，管理团队享受利润15%-20%优先分红权，利益和利润严格挂钩。
- 2、总经理任期5年一大选，获胜可连任，最多连任一届（包括我自己）。



- 3、成立两个由公司资深人士组成的推选委员会（相当于西方的议会），

每年负责推选新总经理候选人，在大选中和现任的总经理PK。

在新创公司中，获胜的推选委员会中的成员获得相对大股投资权。





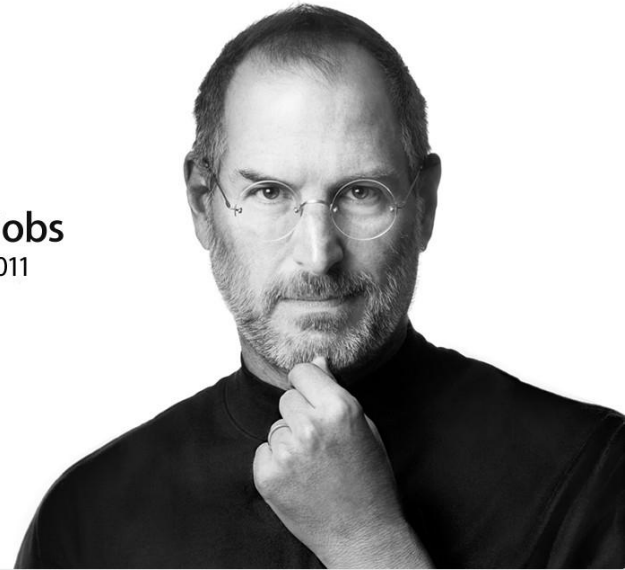
## 芬尼克兹宪法从制度上保证了

- 1、至少五年一次小变革，十年一次大的变革；
- 2、领导人有危机感和被监督感；减缓衰退、防止腐败。
- 3、总经理的定期变更变成了制度，减少了不必要的内部斗争。
- 4、接班的时候不会没有选择。

芬尼克兹宪法  
我不做，将来无人能做  
未来两年中最我工作的重中之重

**创始人做一点别人做不了的事情，  
其他的事情让别人去做**

Steve Jobs  
1955-2011



## PHNIX裂变机制带来的收益

### 从企业方面来说

- 1、掌控关键高利润环节，强化竞争优势；
- 2、公司的快速扩张；吸引优秀人才的能力大大提升；

### 从员工角度上

- 1、为优秀员工提供了上升和发展通道；员工由雇员逐步变股东，并成为其他员工的榜样；
- 2、从出卖劳力逐渐转向管理+投资获利，并最终可能转为投资获利；
- 3、不再想着跳槽；心定则行为定，行为定则专注，专注则强大；

### 共同的收益

- 1、一切以利润共享为原则，不会面临职业经理人待遇设定等尴尬境地
- 2、管理层和企业拥有者利益高度统一，内部摩擦大大降低；协调的工作量降低，
- 3、管理层自发工作，原有股东的管理工作量降低，
- 4、创业团队会绞尽脑汁以是自己有限的资金获得最大的股份比例，从而降低了投资总额，降低了整个项目的风险。

**“尊重并给与员工机会，包括共享企业成功的机会”**

## 参加大赛，思考人生

在这个过程中很多员工经历了：

- 1、组队：你有没有勇气站出来亮相；你有没有个人魅力召集一批人；
- 2、抢人：有些人大家都抢，有些组抢不到人，你要思考你的人生了；
- 3、抉择：好几个队要我，去哪里？哪个队都不要我，怎么回事；
- 4、学习：学习产品、学习财务、学习营销，一个月的收获大于两年；
- 5、项目：项目好，竞争激烈；项目小，前途远大？
- 6、讲演：带头人必须亲自讲演，没有口才的总经理是不称职的；

有些人一战成名，收获众多女粉丝；

秘密？

在大学招聘符合时代特点、有创业激情的员工  
----因为你会老、企业需要新思维、屁股决定脑袋

用竞争的方式选出好的种子-----厉害的将军都是杀出来的

不要忘记文科生

第一次裂变很重要

花时间花钱培养他们----互联网思维（现在的情况）



当互联网已经逐渐变成工具的时候  
传统企业请淡定

祝大家在互联网的路上  
且行且思考

芬尼PHNIX

宗毅微信号：zy7007



宗毅微信公众号：宗毅大观