

“总理喊你来创业”第二季开赛,扫二维码可快速报名

1亿创投资金寻找山东创业先锋

本报济南4月24日讯(记者李虎) 3月伊始,齐鲁晚报年度活动“总理喊你来创业”第二季——“寻找山东纳斯达克先锋”正式拉开帷幕。这是齐鲁晚报举办的一项贯穿全年的大型公益活动,采取创业大赛的形式,通过月赛、季赛、预赛和决赛,从众多参赛创业企业中选拔出10家企业,这10家最终胜出的企业不仅将获得荣誉称号,还能获得创投资金的支持,本次活动的合作方——开来证券提供的创投资金将不少于1亿元。

4月14日下午,“寻找山东纳斯达克先锋”首次月度比赛如期拉开帷幕。济南极源生物科技有限公司、山东桌趣文化传媒有限公司、仁汇智能能源有限公司、掌麦信息科技有限公司、济南恺恩经贸有限责任公司5家人入围企业进行了路演比拼,获得了点评嘉宾的认可。

“大众创业,万众创新”的风潮,从去年在齐鲁大地迅速兴起并蔓延。为响应政府号召,齐鲁晚报在去年5月推出“总理喊你来创业”系列活动,在社会上营造了浓厚的创业创新氛围;6月份成立的齐鲁晚报创客团,目前已成为省内最活跃的创业者互助交流平台;10月份开发“创客齐鲁”山东中小微企业公益APP平台,并组建“创客汇”会员组织,利用齐鲁晚报媒体平台整



路演现场,创业人展示他们的创业产品。本报记者 左庆 摄

合各类社会资源,更精细化地为我省中小微企业服务,广受我省创客、投资人和创业服务机构的好评。

今年的“寻找山东纳斯达克先锋”评选活动是“总理喊你来创业”活动升级版,现面向社会征集优秀创业企业。报名参赛企业需具备以下四个条件:(1)企业注册地必须在山东省内,不接受自然人报名;(2)创业项目必须具备产品创新、技术创新、模式创新等特点,具有较好的市场前景和发展潜力;(3)资金需求在100万元—1000万元之间;(4)原则上企业成立不足三年,实缴注册资本500万元以下,营业收入在1000万元以下,员工人数在50人以下,纳税额在50万元以下,优秀的企业

可适当放宽条件。

开来证券是本次活动的合作创投机构之一。目前开来证券已经成功辅导推荐了300多家企业登陆全国各大股权交易市场,成为我国区域性股权交易市场的最大保荐商。开来证券董事长王峰表示,开来证券将全程跟踪选拔出来的创业项目,对优秀创业企业进行投资,合计资金不少于1亿元。

作为活动的主办方,齐鲁晚报将充分发挥媒体优势,对我省优秀的创业公司和创业者,全程提供专业的创业路演、创客大讲堂等线上线下活动,与我省创业者一起走上风雨兼程的创业路程。齐鲁晚报、齐鲁晚报APP“齐鲁壹点”,将对本次活动进行全程跟踪报道。

活动如何报名

如果您有创业梦想,创业公司符合大赛要求,请尽快提供完整的创业(商业)计划书。
活动咨询电话:
0531-85196807
0531-85193838
齐鲁晚报创客团QQ群号:365214320;464752642。

资料请发送至邮箱:
boy211567@163.com或
379382169@qq.com。

本次活动特别开启了报名绿色通道,参赛企业还可以扫描下方二维码,登录齐鲁壹点客户端一站式快速报名。

4月赛获奖名单

仁汇智能能源有限公司——“最具上市潜力奖”
山东桌趣文化传媒有限公司——“最接地气奖”
济南恺恩经贸有限责任

公司——“最具激情奖”
掌麦信息科技有限公司——“最佳技术支撑奖”
济南极源生物科技有限公司——“最佳商业模式奖”



关注创客齐鲁 齐鲁晚报企业家联盟
欢迎扫描二维码

迪士尼告诉你,怎么卖文化产品

上海迪士尼门票开售,从迪士尼一些预热动作中,我们能看到一个超级大IP经营文化产品的思路 and 理念,这或许对国内旅游行业有所启发。

本报记者 蔡宇丹

靠什么将作品牢牢控制在手中

3月28日凌晨,上海迪士尼门票开售,开园当日票5分钟即被秒杀。

记者在上海迪士尼度假区微信公号上看到,其官方授权的合作伙伴即门票分销商有30家,线上包括携程、途牛等,还有线下各地旅行社,山东目前仅一家入选。从2015年开始,上海迪士尼投入很大精力做的一件事,就是对这些合作伙伴进行培训。

参加培训的李雪(化名)对本报记者说,迪士尼在知识产权保护方面非常严苛,包括分销商在地方媒体做广告,图片必须经过迪士尼官方授权才能使用,这些图片均由迪士尼提供,使用时不允许PS。

记者注意到,上海迪士尼今年6月开园,但围绕迪士尼的知识产权保护早就开始了,2015年11月,国家工商总局专门下文,决定从2016年2月至10月在全国开展保护迪士尼注册商标专用权专项行动,深圳一家连锁酒店集团因其在上海浦东区的5家门店擅自使用了(迪士尼店)字样,被罚款10万元。

众所周知,迪士尼高度重视版权保护源于其商业模式。这个全球最大的授权商告诉我们,只有将作品牢牢控制在自己手里,才能保证商业利益。但目前国内知识产权保护不力,事实上只有迪士尼这样的强势品牌才能获得政府资源的倾斜。

从上海迪士尼股权结构也能看出政府的态度来。该项目建设运营方申迪集团占股57%,迪士尼集团占股43%。申迪集团股权结构为,陆家嘴集团45%,锦江国际集团25%,文广集团20%,百联集团10%,其中陆家嘴集团是上海市重点扶植的大型国企。今年3月,上海浦东区专门成立了包括公安、市场监管等部门在内的迪士尼知识产权综合执法队伍,关于迪士尼的知识产权保护已经被列为上海市政府联席会议的重点工作之一。

卖文化和精神产品,最重要的技巧是什么

做文化的企业,一定要学会讲故事。李雪感到,迪士尼是一家非常会讲故事的企业。

培训时,迪士尼方面会讲很多发生在全球各地迪士尼乐园的真实故事,“它在给我们植入这样一种观念:迪士尼不是卖门票,是在卖精神产品。”李雪说,这些故事传递的都是具有普世价值观的理念:家庭观念、正义、善良,还有欢乐,这与其定位“多元化家庭娱乐和媒体公司”非常契合。

李雪说,现在国内经济形势不好,但旅游业处在井喷状态。上海迪士尼还没开业,门票就成了稀缺品,说明国内存在庞大的娱乐消费需求,而迪士尼提供的产品很适合亲子游,市场定位非常精准。

另一点,迪士尼非常注重用户体验,门票销售采取预售制,严格限定入园人数,这也是国内很多游乐园需要借鉴的地方。

“包括客户咨询时,怎么和客户说话,都有专门规定。”李雪说,迪士尼在培训时灌输的理念是,服务绝对不是从游客迈进游乐园大门那一刻才开始的。从客户打电话咨询起,你就得让客户感受到迪士尼的文化和精神气质。这些细节之处,正是国内一些主题游乐园与迪士尼的差距所在。

这种迪士尼式培训让李雪长了见识,“让合作伙伴和我们共同成长”,这也是她在培训时切身感受到的迪士尼的理念。“能够帮助到别人的东西天生就容易获得认同和输出。”一位业内人士和本报记者交流时认为,传统工业制造靠流程来保证标准化,但迪士尼卖的是文化产品,这种培训实质就是让合作伙伴从双方一开始接触就接受迪士尼的文化和价值观,从而输出标准化服务。

上海迪士尼度假区还有两家迪士尼直营主题酒店。李雪说,迪士尼酒店做得非常有个性,在酒店吃早餐,会有穿着迪士尼动画人物服装的人员陪着你一起用

餐。就产品而言,它给游客提供的是一种非常有新鲜感的特色体验产品,而国内游乐园的利润主要还是来自于门票收入。

央视财经以美国加州迪士尼乐园为例来说明迪士尼乐园产生的经济效应是一个“乘数效应”。相关研究显示,门票仅占游客消费的38%,另外住宿和用餐分别占到30%和22%,其余是停车消费和购买纪念品花销。这样的“乘数效应”为加州经济每年带来14亿美元的额外收入。

“幻想工程师”传递了怎样的产品开发理念

李雪有一次路过香港迪士尼乐园,虽然没有进去,但很期待,她说,“那一定是一个制造浪漫的地方。”

国内现在很多主题游乐园面临产品同质化问题,如何给游客提供非同一般的消费体验?李雪认为,迪士尼这种大IP的核心竞争力就在于其提供产品的稀缺性和个性化。

记者注意到,为维持迪士尼的风格和新鲜感,创始人沃尔特迪士尼在上世纪五十年代创立了幻想工程部门。这个部门的“幻想工程师”有建筑师、音乐家,著名导演、演员,甚至包括动植物学家,他们的任务就是将各种技术和创意结合起来,化为实景设施,用极致创意讲述一个极致的产品故事。

公开报道显示,为完成上海迪士尼的设计,迪士尼派了大量的“幻想工程师”来中国体验中国文化。他们去上海的弄堂吃早饭,去北京胡同采风,去西安街边吃烤羊肉,去成都茶馆看变脸表演,目的就是观察中国消费者的行为和习惯,在中国文化中寻找设计灵感,揣摩中国游客心理,处理文化上的差异和需求。

在完成创意和设计后,幻想工程团队会通过虚拟现实体验和机器人动画,实现幻想和技术工程的融合,比如可以提供游客在洞穴里3D虚拟体验。这个最会讲故事的乐园。它将有温度的故事与当代最先进的技术相结合,营造出让游客沉浸其中的极致体验。

职业经理人如何升级到2.0

□马绍栋

H老板五年前拉了一笔风险投资投身于快餐行业,目前企业市场份额快速做大,员工数量也是水涨船高,与之相对应的是他也越来越忙。

“一句话,分身乏术!”H老板表示,做了这么多年企业,他深深感到老板不能只盯着内部经营管理,外部人脉串联,资源整合往往更加能够决定公司的命运。正因为如此,H老板不得不把更多精力放在人际应酬和资源链接上,而这样一来公司内部日常管理的短板便越来越凸显。“很简单,如果你生意谈成了,内部无法高效率执行落地,一切还是空的。”

恰在此时,H老板的副手辞职,临走前推荐了一位在台湾做食品冷链的职业经理人,对方在那边干得不是很顺心,因此双方一接触便一拍即合。

这位职业经理人一来就对整个公司内部审批流程进行了一次全面升级,同时引入了许多冷链快餐行业最前沿的管理理念,结果每个员工都感觉“非常舒服”,而且效率大大提高。他表示,这位台湾职业经理人其实非常讲规矩,每天作息规律,特别强调私人时间和必要假期,职业操守跟国内一些职业经理人有很大不同。

当然,在日常精细化管理外,H老板还希望职业经理人能更多地“整合资源”。有H老板这样经历的企业家并不在少数,而且许多老板也越来越认识到职业经理人的重要性,尤其是在今天各行业蝶变的时代,掌门人显然不能只纠结于柴米油盐,而是需要更多时间和精力去思考企业未来的战略和架构,并调配合适资源进行对接转化,这就需要专业职业经理人及时“补位”,承担起公司内部的精神耕作。

当然,这一关系能否持久稳固还要考验老板的胸怀和机制,必须有一套慷慨且完善的制度,推动职业经理人愿意向融合度更高的“利益相关者”转变,职业经理人不仅拥有股票,也拥有内在的项目,甚至企业可以作为一个内部孵化平台,让职业经理人变成一个内部创业者。