

京东无人机送货这回撩到你了吗？X事业部，刘强东喊你“机器换人”

本报记者 张亚楠

6月8日，在京东集团CEO刘强东老家江苏宿迁，一架无人机从曹集乡天同庵村居委会起飞，10分钟后降落在曹集乡刘庄乡村的京东推广员站点，这是京东无人机送货试运营第一单。京东方面称，无人机正式投入农村物流试点运行。

亚马逊无人机迭代九次还在研发

早在2013年，亚马逊就宣布要用无人机送货来降低成本。去年2月，淘宝和圆通合作无人机配送。与此同时，顺丰快递曝光了正在进行的无人机快递试验。

不过，亚马逊的无人机已经进入第九代产品研发，但至今未能实现送货服务。在去年2月份试飞后，淘宝方面表示没有后续计划。一年多过去了，顺丰也没有发布推广无人机快递业务的消息。那么，无人机送货到底能不能实现？

这是去年2月淘宝无人机送货第一单现场：随着无人机飞抵北京通州区某小区，人们看到圆通快递员骑着摩托车追赶而来。无人机降落后，快递员上前找顾客签收，快递员又将飞机带走。

淘宝、圆通方面负责人表示，它们所用无人机飞行高



无人机自动卸货

度控制在120米内，距离控制在500米视野范围内。这等于是在快递员骑着摩托车等在收货地点签收之外，还有人开着车在500米的视野范围内盯着天上的无人机。

那么，无人机送货这个科技感十足的场景真的可以在京东手中实现？

无人机能解决农村最后一公里的问题吗

京东集团公关部高级经理张志统告诉齐鲁晚报记者，京东无人机实现全自动化配送流程，包括自动装载、自动起飞、自主巡航、自动着陆、自动卸货、自动返航等，工作人员在飞控中心进行实时监控，出现意

外可以在飞控中心接管无人机。也就是说，京东的无人机不需要开车跟在下面跑。

在适用地域上，京东的定位和顺丰相似，都是在相对偏远的乡村。张志统告诉记者，未来京东无人机送货的适用场景主要定位于自然环境较为恶劣、路况复杂的山区农村。无人机的使用正是针对这些地方订单量分散、配送距离远的问题。刘强东曾表示：“一个快递员有时候一辆车开到村里，每次只送一个包裹，摊销在一个订单上的油钱、时间成本非常高。”

张志统说，宿迁天同庵村部分路段非常颠簸，传统货车需要15分钟，而无人机只需要6分钟。在天气条件良

好、载重不大的情况下，往返10公里，能耗约1-2度电，成本优势显而易见。

从2014年起，国内电商巨头开始布局农村，但在物流上的最后一公里问题始终难以解决，包括京东在内的电商平台都面临成本压力。

张志统介绍，不同于亚马逊直接用无人机把货物送到消费者手中，京东无人机连接的是县级配货中心送到乡村推广员，推广员再把商品送到村民家里。

亚马逊的研发人员曾表示，亚马逊的无人机在飞行时可能会检测到用户院内的家具或野草，还有树叶、水面或门窗玻璃的反光，它必须要能分清这些实际障碍物和上述反光。因此，计算机视觉技术至关重要。此外，为了避免高空相撞情况发生，亚马逊的无人机将配备雷达等传感器。可见，直接入户的无人机技术标准更高。

根据宿迁试点情况，京东无人机载重量从10公斤到15公斤不等，飞行距离约为5公里到10公里，张志统说，这是根据市场调研情况确定的，从配送站到村庄直线距离往往小于10公里。而相对于民用无人机，京东自主研发的商用无人机体积更大，载重量、续航能力都有改善，结构布局更方便装卸货物，安全上也做了特别处理，让它不容易被黑客截获。

刘强东说，以后物流中心一个人没有

尽管刘强东声称，未来京东无人机送货将覆盖40多万个村庄，但京东无人机在农村市场上能做到多大程度的“机器换人”以及何时实现都不得而知。

京东集团技术公关部负责人刘晖说，仅从技术层面考虑，目前京东无人机已经能够实现农村环境下的全自动配送。但低空飞行器相关政策法规目前几乎空白，京东在每个地区推广无人机都要与当地政府协商，拿到许可，每条飞行航线都要向当地空管部门和公安部门报备。这意味着这一业务推广的程度将与各地方政府的协商结果息息相关。

齐鲁晚报记者注意到，无人机并非京东近期唯一关注的“机器换人”技术。今年5月，京东成立了×事业部，专门面向无人物流中心、无人驾驶汽车和无人快递车以及无人机三个领域进行研发。在不久前召开的贵阳数博会上，刘强东说，两年之内，京东将在北京建设全球第一个上线运营的无人物流中心，从商品的收货到上架、理货、盘库、出库、打包、分拣，甚至物流中心大门口负责供货商送货车辆调度的也都是由智能机器人来负责，一个人都没有。

创业公司如何找到靠谱的投资人和员工

初创企业可申请入驻大学生创业孵化中心

本报6月19日讯(记者 周国芳 通讯员 杨津亮) 16日，记者从济南市大学生创业孵化中心(简称创孵中心)获悉，近期将办理初创企业(创业项目)入驻评审，各类优秀初创企业(创业项目)可以提交入驻申请。

据了解，随着孵化期满，第二批入驻企业将迁出济南市大学生创业孵化中心。届时，有部分创业办公单元空出，市创孵中心计划7月上旬评审第九批提交申请的入驻企业。入驻企业必须是独立法人经营单位，且自主经营，独立核算，自负盈亏，能独立承担入驻期间发生的经营风险和因企业运营而产生的经济、民事等法律责任。

通过评审的优秀初创企业(创业项目)在市创孵中心将享受为期三年的孵化期服务。其间，入驻企业将享受房租减免政策：第一年全免，第二年减免70%，第三年减免60%。符合条件的入驻企业可以享受一次性创业补贴和一次性岗位开发补贴政策及额度为10万元的创业担保贷款贴息政策等。

济南市劳动就业办相关负责人介绍，自启用以来，已经成功孵化初创企业137家，创业带动就业近2000人，为入驻企业减免房租260万元。济南市创孵中心建筑面积10000多平方米，共六层四个单元，设有“一网两厅十室”+“众创空间”。包括创业服务大厅、创业成果展厅和项目评审室、专家指导室、创业实训室、创业沙盘室、创业培训室、商务洽谈室、文体活动室、接待室、档案室、财务室及众创空间。

早期创业中找到一个合适的投资人,对企业的助力还是比较大的,以下针对的是首轮融资的早期创业者,如何用比较正确和高效的方式,找到合适的投资人。

阶段

明确机构/人投资的阶段和金额,一般情况下,早期阶段(对应融资额):种子轮(20-50万人民币);天使轮(100-500万人民币);A轮(1000-3000万人民币),通过融资额度判断自己处于的阶段,寻找与之对应阶段的投资机构或是第二步。

机构中不管是投资分析师、投资经理,投资总监,投资董事,还是合伙人,都有自己专注研究和负责的行业,如何找到专攻自己行业的人进行交流,也是相当重要的,因为他们基本上已经对这个市场有着比较清晰的了解,在交流过程中也能帮助你对项目有着更好地认识,内部推动投资也会更加快。

如何招人

本篇有两个限定的场景,一是针对早期创业公司,二招的人指的是核心/普通员工,非合伙人级别,如何招合伙人会在之后以独立的篇章阐述。在硅谷创新企业一直秉持着“Hire slow,fire fast”的原则,在我理解之下,招人这个环节的确需要提前做一些功课,特别是因为早期创业公司招聘一般都是CEO负责或

参与,基本上没有招聘面试的经验。

渠道与文案

首先讲一下现在几种招聘渠道的特点和优劣:

我们往往会先想到的是传统招聘网站,在这里不是非常建议使用,因为人群定位有偏差,职位设定上也没有互联网公司的刚需岗位(技术、运营、新媒体),无法通过有效的匹配来寻找合适的候选人。

第二类是新兴互联网招聘平台,因为本身受众群体定位更精准,加上候选人管理和沟通模式更互联网化,两端效率都有比较明显的提高。

第三类就是猎头平台,通过撮合你的需求和猎头的资源来获取候选人,优点是,可以省去一些筛选的成本,缺点是,对于早期公司来说,如果使用猎头,也是一笔不小的开支,建议在公司初具规模后,针对中高端人才使用会比较好。

第四类就是线下的猎头公司,近几年纷纷展开互联网业务,但是也如同第三类一样,需要支付一定的费用,而且并不能判断该公司在招聘互联网人才上有着像其他行业一样的多年累积沉淀的优势。

第五类直接通过像linkedin这样的职场社交平台,通过搜索引擎的筛选和多人人脉的关系去寻找合适候选人,这样做不确定性较大,其一是无法判断他的简历是否及时更新,其二是即使找到合适的人,也有可能没有短期进入创业公司的规划。

第六类就是进入垂直领域的招聘平台。因为在入驻企业和程序员都做了一定的筛选、审核和后续包装,所以在匹配两者时,会有比较高的效率,这里不一一列举,如果对某个行业的人才有着此类的需求,这不失为一个好的渠道。

还有一些就是包括朋友、同事之间的推荐、朋友圈扩散,靠谱程度一般都比较高的,而且双方有着比较充足的信任,但是千万不要因为面子问题而无法对朋友同事介绍来的候选人say no。

交流沟通

CEO尽量参与,早期公司基本上每个职能的员工都是归CEO直接管辖的,所以在早期创业招人面试环节,CEO的参与和判断,保证知根知底,对后续工作的开展有着比较好的正面作用。快速通知,面试完不要给候选人过多的等待时间。控制在一周内和候选

人沟通面试结果,也是对候选人一种尊重。

在与候选人沟通薪资和福利的过程中做到坦诚,不含糊或者隐瞒一些细节,如果发生误会造成的负面效果反而得不偿失。在期权激励方面,做到尽可能的大方,也要言而有信、说到做到,成长期公司本身资金有限,薪资也没有特别大的竞争力,也无需打肿脸充胖子,直接坦白即可。候选人也因为是认可公司的发展前景才过来的。

面试判断

每个人对人的理解和判断不一样,根据已有团队的配置招聘需求也有所不同,主要说说在硬条件和实力方面如何进行判断。

一般如果CEO在招聘中,和非自身相关行业的候选人面试,判断不了时,可以通过借助自己的朋友或者寻找一些身边的行业专家来帮助判断,也可以在过程中学习一些判断的核心依据。

整体规划最后想说的是关于招人规划的,早期公司一定要遵从按需招人的原则,尽量保证团队处于“小而美”的状态,不易模仿大公司进行人才囤积的策略。

作者:杨轩 来源:36氪