

2023年万科财务分析总结(优质10篇)

写总结最重要的一点就是要把每一个要点写清楚，写明白，实事求是。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

万科财务分析总结篇一

为了适应万科控股集团有限公司(以下简称“万科集团”)发展的需要，激发员工活力，建立吸引人才和留住人才的机制，推进公司总体发展战略的实现，依据国家有关法律、法规，特制定《万科控股集团有限公司薪酬管理制度》(以下简称“本管理制度”)。

2. 适用范围

2.1. 本管理制度适用于万科集团全体员工。

2.2. 集团下属的项目公司可以根据实际情况制定相应的实施细则或补充规定，

报集团人力资源管理委员会审批通过后执行。

2.3. 其它子公司根据本公司实际制定相应办法后报集团人力资源部备案后实

施。

3. 术语和定义

无

4. 职责

4.1. 集团人力资源管理委员会

人力资源管理委员会是薪酬管理的决策组织，由公司的高层管理人员、人力资源部经理和财经部经理组成，总裁任人力资源管理委员会主任；必要时可以增加有关部门经理参加。

人力资源管理委员会是总裁领导下的非常设机构，其在薪酬管理上主要承担以下职责：

4.1.1. 负责《万科集团薪酬管理制度》和集团所属子公司薪酬管理制度的审核；

4.1.2. 负责年度薪酬预算的审核；

4.1.3. 负责薪酬整体调整方案的审核。

4.2. 集团总裁

4.2.1. 负责集团各部门薪酬福利明细的审批；

4.2.2. 负责薪酬调整方案的审批。

4.3. 人力资源部

4.3.1. 负责《万科集团薪酬管理制度》的制定、修改和解释；

4.3.2. 负责集团各部门员工薪酬福利的具体发放；

4.3.3. 负责绩效考核的组织工作；

4.3.4. 负责能力素质测评与任职资格评定的组织工作；

4.3.5. 负责各部门薪酬福利明细的复核、备案；

4.3.6. 受理员工就薪酬问题有关的申诉。

4. 4. 财经部

4. 4. 1. 财务部是公司薪酬的发放机构，负责审批后薪酬的按时准确发放。

5. 程序和内容

5. 1. 薪酬支付的要素

5. 1. 1. 万科集团薪酬支付的要素是：岗位价值、员工的任职资格和员工的绩效。

5. 1. 2. 万科集团结合本地区同行业的市场薪酬状况，建立以岗位价值为基础，

以能力素质与绩效考核为核心的分配体系，并在薪酬体系中明确各个要素的作用。

5. 2. 薪酬分配的基本原则

5. 2. 1. 薪酬作为价值分配形式之一，遵循竞争性、激励性、公平性和经济性的

原则。

5. 2. 2. 竞争性原则：在薪酬结构调整的同时，结合同行业和本地区薪酬水平情

况，使集团的薪酬水平与外部市场接轨，薪酬福利强调“对外具有竞争性，对内具有公平性”；“对外具有竞争性”是指集团的薪酬水平在同行业中总体水平具有竞争力；“对内具有公平性”是指在公平性的基础上，不搞平均主义，强调效率，效益至上。

5. 2. 3. 激励性原则：打破薪酬的刚性，增强薪酬的弹性。通

过绩效考核和能力

素质测评，将公司、部门的整体业绩、员工个人业绩、员工的能力素质与员工的薪酬紧密结合起来，激发员工工作积极性。此外，设立无极变速薪酬体系，激励员工为取得工作业绩和提高能力素质而努力。

5.2.4. 公平性原则：薪酬设计重在建立合理的价值评估机制，在统一的规则下，

对各个岗位的价值进行评估，并通过对各部门和员工的绩效考核、能力素质评价来决定员工的最终收入。

5.2.5. 经济性原则：公司人力资源成本的增长幅度应低于总利润的增长幅度，

用适当工资成本的增加激发员工创造更多的经济增加值，保障公司的整体利益，实现未来可持续发展；同时在保证公司效益增长大于人力成本增长的同时，保持公司效益和员工收入双重增长。

5.2.6. 情理性原则：薪酬在主要考虑工作责任、工作能力和工作业绩的同时，

也应考虑到工作环境、工作强度等因素，努力做到符合人性化要求。

5.3. 薪酬元素

5.3.1. 万科集团薪酬结构从整体上包含下列薪酬元素

5.3.1.1. 基本薪酬：包括司龄工资和岗位工资；

5.3.1.2. 绩效薪酬：包括半年绩效奖金、年终绩效奖金和总裁奖；

5.3.1.3. 福利津贴：包括法定福利、其它福利、津贴与补助等

5.3.2. 岗位工资基数

5.3.2.1. 为了体现岗位价值而设定的薪酬项目，主要取决于岗位责任、岗位性

质、岗位知识技能要求、岗位工作环境以及对个人的能力的要求，体现员工所在岗位的价值与个人能力要求，岗位价值由岗位评估得出。根据岗位所在的职等与薪档确定。

5.3.2.2. 岗位工资基数中分解出一定比例作为基础工资，基础工资作为员工非

在岗时的`工资发放标准，基础工资占岗位工资基数的比例根据公司的薪酬政策逐年进行调整。

5.3.3. 岗位工资

5.3.3.1. 岗位工资由员工的岗位工资基数与其个人胜任情况共同决定。

5.3.3.2. 岗位工资=岗位工资基数*员工岗位综合胜任度。

5.3.4. 半年绩效奖金基数

是员工在半年期绩效奖金分配的基数，由岗位价值来决定，是岗位价值在绩效工资方面的一种体现。

5.3.5. 半年绩效奖金

是半年绩效奖金基数与半年绩效考核综合系数的乘积，半年绩效考核综合系数由半年度的绩效考核结果决定。

5.3.6. 年终绩效奖金基数

年终进行奖金分配的基数，由岗位价值来决定，是岗位价值在绩效工资方面的一种体现。

5.3.7. 年终绩效奖金

年终绩效奖金基数与年终绩效考核综合系数的乘积，年终绩效考核综合系数由个人绩效、单位绩效的结果来共同决定。

5.3.8. 总裁奖

5.3.8.1. 对通过努力为公司做出重大贡献的人员或部门，通过总裁办公会或总

裁认可而给予的一种奖励。

5.3.8.2. 总裁奖适用于公司所有员工和部门，由总裁或总裁办公会提名并讨论

评比确定，给予一次性奖励。（详见总裁奖励基金管理办法）

5.3.9. 司龄工资

司龄工资是依据员工为本公司累积贡献年限来核定的薪酬单元，根据岗位的变化而变化（通过占月度岗位工资的比例来计算），用以调整新老员工分配水平，鼓励员工长期稳定地为公司工作，加强员工的稳定性和向心力。

表2-1司龄工资对照表

5.3.10. 法定福利：

包括养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险和住房公积金。

5.3.11. 其它福利：

包括法定假日、带薪年假和其他有薪休假等。

5.3.11.1. 按照《国家节假日放假办法》和《劳动法》中的有关规定为员工提供

相关假期。法定假日共10天，具体为：元旦(1月1日)1天、春节(正月初一)3天、三八妇女节(3月8日)女职工半天、劳动节(5月1日)1天、国庆节(10月1日)3天，清明、端午、中秋各1天。

5.3.11.2. 其他有薪休假：主要包括婚假、丧假、产假、哺乳假、公假等有薪假：

婚假3天，晚婚的共10天(节假日和公休日除外)；直系亲属丧假3天，非直系亲属1天；产假和哺乳假根据国家有关规定执行。

5.3.11.3. 带薪年假：依据万科集团带薪年假相关管理办法执行。

5.3.12. 补助和津贴：

是指公司给予员工因其职务或岗位需要所发生的相关费用的补贴。包括午餐补助、内部住房基金、通讯津贴、发展培训费、休假补贴等。

5.3.12.1. 午餐补助：由集团提供免费午餐，可在指定地点按标准用餐；

5.3.12.2. 内部住房基金：依据《万科集团内部住房基金管理办法》执行；

5.3.12.3. 通讯津贴：依据《万科集团通讯设备安装、使用、管理的暂行办法》

执行；

5.3.12.4. 发展培训费：参照集团相关的培训费规定执行。

5.3.12.5. 休假补贴：依据万科集团带薪年假相关管理办法执行。

5.4. 薪酬体系设计

5.4.1. 薪酬体系的职系设计

万科集团的“职系”，是由两个或两个以上的岗位组成，是职责繁简难易、轻重大小所需资格条件不同，但工作性质相似的所有岗位的集合。

集团共设计五大职系：管理职系、管理支持职系、业务运营职系、营销职系、研发设计职系。

5.4.2. 薪酬体系中职等的划分与各岗位的职等

岗位所在的职等由岗位评价的结果来决定。从集团整体的角度考虑，通过对责任因素、知识技能因素、岗位性质因素和工作环境因素等四个维度二十八个子维度进行综合评价，得到集团七十一个岗位的岗位价值得分，根据分值的大小，划分为九个职等，作为各个岗位确定岗位基薪的主要依据。

根据岗位价值的大小，把结果相近的岗位划分在同一个岗位范围中，这样的范围就是职等。

万科集团的职等共划分为九个[a][b][c][d][e][f][g][h][i]职等，每个岗位都被归到相应的职等中。各岗位的职等见《岗位——职等对应表》。

九个职等划分的依据为：根据岗位价值评估的结果从高到低

进行划分;根据管理者的层级进行个别调整,尽量使相同层级的岗位处于同一职等中。

上一篇:企业汇报制度 下一篇:幼儿园消防制度

万科财务分析总结篇二

山外无山海拔148米俯瞰城市的高度

山谷露天吧梦幻开放

居梧桐山外无山体悟山的境界

万科蓝山

出众源于不同

万科原创,蓝山别墅

住别墅,品味蓝山

提前十年住南湖

原创才是世界的独一无二

在广州,下班后回蓝山的家

把财富留给孩子,不如把孩子变成财富

生活,自有一番天地

西山庭院

人文大宅·院落友居生活

所谓气质，大体上是和出身背景由关系的
在这里，每个人的观点竟是那样的不同
空虚的理由各不相同，不空虚的理由却大体是一致的
万科十六年的沉淀，提纯一种西山生活
拥有庭院中随处散发的宁静气息
传承西山沉稳建筑中简朴之美
万科兰乔圣菲
没有ceo□只有邻居
看不见浮华，正是价值所在
没有一定高度，不适合如此低调
铺惯了红地毯，会梦见石板路
服务·纯粹生活，于细节处惯想荣宠
万科东海岸
让深圳因海洋而生动
山海在前面世界在身后
读懂深圳读懂海
东部万科的蓝色版图
当深圳面向大海生活走向何处

50亿，可能跟你的脚有关

30亿，可能跟你的眼睛有关

深圳，向东看~30亿旅游工程，50亿交通工程，东海岸展翅高飞

大梅沙只可逗留不可久留？那已经是上个世纪的事情了。
（万科东海岸，真正的海岸生活）有了东海岸，大梅沙的生活味十足。

有人觉得东海岸很远，有人觉得东海岸不够远。

深圳人，有了财富之后，你还需要什么？

出海

另一种别墅级生活

万科东海岸2期半山洋房，正在绝版的别墅级生活境界

把生活的版图归入海滨，是世界不变的潮流。

东海岸·上层别墅完全兑现城市与海脚步，与万象城十八公里的生活安排

别墅，从海开始

你相信吗？仅约0.1%的深圳人能拥有这样的海岸生活

拥有纯粹的心境，就是此刻的珍藏

隐逸山海，动静进退自若（山海之上，真实人生）

到东部去，那里有真正的海。

上次经过这条路的时候是在迈阿密

30年后，又一次把鞋丢了

万科·四季花城

一城山水一生珍藏

湖山之上，新奢想生活

为山水而居

寻找超乎想象的湖山洋房

湖山美筑，生活于湖山上，品鉴风景。

都市水岸，情景生活

都市田园别墅，稀缺自然奢侈梦

偷得浮生半日闲

万科·清林径一览森林湖山

到清林径走走，多晒晒太阳，呼吸新鲜空气

万科“v-nature”自然珍藏计划不只是风景，而是可参与的有机生活方式

万科·棠樾

在东方，生活当以境界甄别

居山水如画，藏丰饶于心

湖山闲庭，享时光

万科·金域蓝湾（广州）

大宅江景，东南赏阅周日盛大登场

来金域蓝湾共享试听盛宴

空中大宅，江景无限（在金域蓝湾，邂逅福建老房子）

中粮万科·金域蓝湾

第1岸

全新江景组团

因为懂得江的灵动特质

故而有了东向望江的灵动建筑

一线江景与地铁在此完美交汇

传世江岸演绎精致都市生活

江岸边的优尚生活

国际a+居博洛尼系列，演绎细节的精致

中粮万科·金域蓝湾一群大师为您打造的精品

越都市，越精致

国际都市家具理念初体验

万科金域蓝湾(深圳)

万科·金域蓝湾傲瞰深圳城市海景

360公顷红树林海城市海岸的顶级展望视线直击香港天水园

无边游泳池，水元素的泰式时尚

33层尚·club□给奢华另一种震撼

城市之上，领略天际的华彩盛景

珍惜资源催生深港国际高尚生活圈

360公顷红树林海景·24万平米美学社区·奢想空中会所

深圳地标性城市中央滨海豪宅

万科人居新高

城市中央傲世之尊

万科·金域蓝湾（珠海）

邀您共鉴真实的海居生活

真实，远比想象迷人

万科·金域华庭（佛山）

大沥首席庭院大宅

城市中央美墅大宅

艺墅天成唯墅不多

万科·金色家园（深圳）

我是他的唯一，金色是我们的唯一

到城市上空，体验金色生活

谁说入伙搞装修，非得懂专业？

万科·金色家园（成熟）

第32天

第25个小时

第61秒

6月19日全城公开

在城市中央，点亮金色

优质教育与品质生活，多数人向往，少数人拥有

城熟

都市生活“完美加”

万科·金色康苑（广州）

心怀感恩期待

园林，让都市生活更优越

万科城（广州）

向东，因为山在那里

瞰生活半山别墅登高而来

您触手可及的半山別墅生活

山上天下

您有多久没试过深呼吸了？来万科城，与百年老树一起深呼吸！

万科城（深圳）

万科在造一座城

万科城三期全新品牌风情登陆

城新城意全新现代西班牙风格连院別墅限量发售

生活亦赛场，关注永不落幕的精彩

对家人的爱愈显不凡对別墅的要求自会另上层次

不止提供居所更提供生活的“盛宴”

四年沉淀打造生活之城

隽永的生活只选择隽永的別墅

种树，也种墅

难得万科城

別墅，找回传统的新年

深圳中轴，別墅地标

能有几座万科城

让建筑赞美生命

城市花园（武汉）

生活，最讲究什么？品味，拿什么保障？服务，更在乎什么？

城市花园（成都）

朋友说要买180平米的房子，我请他先来看我在万科108平米的家

有细节的地方才有美放心思的地方才叫家

那个用花香种满笑声的花园，就是我的家，独有的入户花园设计，真正的自然居家环境，家人比我还满意。

幸福的1%通过首饰传达，99%通过40000平米的园林社区体现

我的新书房也是女儿的启蒙课堂，令人满意的功能设计，体现不同阶段的人生需求，孩子和我各取所需。

回家的路，总是让我放慢脚步

在窗前，习惯了用心去欣赏窗外的风景

我的新家成了朋友们的“俱乐部”

茶香夹着水汽，音乐的龙门阵飘来，书中的字便成了画。

万科第五园(深圳)

原创现代中式

骨子里的中国

礼献中国居住文化

淡尽浮华第五园

万科第五园：珍藏一生的丰盛

万科青青（北京）

青青4周岁小镇嘉年华

小镇的柔软时光

生活被小镇和我们打动

万科城市高尔夫（东莞）

明天你将住在哪里？

什么样的房子，才能成为专利？

进一步庭院深深，退一步天地情怀

总有一群人爱这种感觉

总有一个地方感动中这群人

明天？下午？2点？峰景高尔夫会所？

有多久，居住理想被忽略了？

万科云山

山在园中家在山中

愈珍贵愈稀少

寻找广州至美丽的95m²

深呼吸，都市“氧”生之道

万科·让建筑赞美生命

万科城高尔夫花园

多盘联动，幸福花样绽放

居住改变城市

万科财务分析总结篇三

作为中国房地产领域的巨头企业，万科集团是一家居住地产、商业地产和物业服务为一体的综合性企业集团。2019年，万科启动了一系列缩表出清的行动，以减少债务和风险，同时提高质量和效益。本文将从战略调整、成果展示、风险压降、公司改革和市场影响等五个方面来探讨万科缩表出清的心得体会。

首先，万科缩表出清的一个重要目标是战略调整。以往的高速扩张给企业带来了不少隐患和风险，因此万科决定进行缩表出清，以优化资源配置，使企业能够更加专注于核心业务，提高竞争力。从此角度来看，万科的缩表出清步骤是必要且明智的战略调整，使得企业能够更好地适应市场变化和发展需求。

其次，万科通过缩表出清展示了令人瞩目的成果。截至2021年年底，万科已经实现了5000亿元人民币的缩表目标。除此之外，公司在多个方面也取得了显著的成就。例如，公司菜鸟交付项目取得了突破性进展，为客户提供更高质量的交付服务。此外，万科在物业管理业务上也取得了重要突破，增加了现金流入和企业价值。

第三，缩表出清的一个显著效果是风险压降。通过转让非核心资产和减少债务，万科能够降低财务风险，并增加自身的稳定性。此外，相对较小的资产负债比率将使企业更易于获得融资支持，并有能力应对未来的市场波动和挑战。

此外，万科的缩表出清还推动了公司的改革和创新。通过优化组织结构、提高效率和效益，公司能够更好地适应市场变化和竞争压力。在此过程中，万科不仅优化了经营决策过程，还加强了内部流程管理，提高了企业的透明度和规范性。这些改革举措为公司提供了更好的管理基础，并为未来的发展奠定了坚实的基础。

最后，万科的缩表出清对房地产市场产生了重要影响。作为中国最大的房地产开发商之一，万科在房地产市场的举动引起了行业的关注和借鉴。其他企业或许会从万科的成功经验中得到启示，并考虑是否进行相似的缩表出清措施。这种影响力提高了万科在行业中的地位和影响力。

在总结中，万科的缩表出清是一项具有远见和勇气的行动，它为公司战略调整提供了契机，展示了令人瞩目的成果，压缩了风险，促进了公司的改革和创新，并对房地产市场产生了重要影响。作为中国房地产行业的领军企业，万科的经验无疑对其他企业有着积极的参考价值。

万科财务分析总结篇四

近日，万科地产举办了一次属于自己的经营大会。作为中国房地产行业的领导企业，万科经营大会吸引了全球各地业界精英的目光。作为一名普通职员，我也有幸参加了这次盛会。经过一天的会议，我不禁对万科的发展战略和企业文化有了更深的认识，并从中获得了一些宝贵的心得体会。

第二段：关于万科发展战略的思考

在万科经营大会上，公司高层对万科的发展战略进行了详细的阐述，并提出了“量变和质变相结合”的战略目标。这让我意识到，在一个竞争激烈的市场环境中，企业如果仅仅追求规模的扩大而忽视产品质量和品牌价值的提升，是难以持久并稳定发展的。只有在不断追求卓越品质的基础上，才能实现公司的快速发展和长期成功。

第三段：企业文化的重要性

万科的成功不仅仅源于其出色的经营策略，还得益于其独特的企业文化。在大会上，万科高层强调了企业文化的重要性，并倡导员工以荣誉、信任、尊重和创新为核心价值观，以客户为中心，以团队协作为核心动力。这让我深刻认识到，企业文化是推动企业发展的重要力量，只有在员工共同认同和践行企业文化的基础上，企业才能实现良好的内部运转和外部竞争力的提升。

第四段：关于创新的追求

作为行业领先者，万科始终秉持创新的精神，不断寻求突破和进步。在大会上，万科高层强调企业需要永葆竞争力，必须加强创新能力，推动企业进一步发展。这让我明白到，在不断变革和不断创新的时代，企业如果不能及时更新自身的发展思路和方式方法，就可能会被竞争对手所超越。因此，作为一名员工应该不断提升自己的专业能力和创新能力，为企业做出更大的贡献。

第五段：个人成长与公司发展

通过参加万科经营大会，我不仅对公司的发展有了更深的了解，也对个人的职业规划有了新的认识。在今后的工作中，我会更加注重自身的专业技能和学习能力的提升，努力适应和应对市场的变化。同时，我也会更加关注和积极参与公司的各项活动，更加贴近公司的发展，为公司的发展贡献自己

的力量。

综上所述，万科经营大会让我对企业的发展战略和企业文化有了更深的认识，并从中获得了对于个人成长的启发。作为一名员工，我会以更加积极的态度和更高的要求来面对工作和生活，为企业的发展贡献自己的力量，实现自身的价值。相信在万科的引领下，我们定能共同开创更加美好的未来。

万科财务分析总结篇五

万科·松山湖

世界在此岸；世界在此向前

万科·棠樾

你在的时候你就是一切，你不在的时候一切就是你

在东方·生活当以境界甄别

万科·西山庭院

万科十六年的沉淀，提纯一种西山生活

万科·金域西岭

成都，还能有几座城市别墅？如何面对这稀缺的资源？今天，万科给出了答案

万科城

诗意地安居于这块大地之上

打造完美的生活梦想

別墅·大城·生活圈

低密度·大城·生活圈

萬科·翡翠別墅

藏于城市精華處

萬科品牌

居住改變城市

萬科·金色家園

萬科·金色家園-活性城市的活性建築；成都活性城市

萬科·朗潤園

未來住宅，未來生活

萬科·17英里

我與這個世界保持的距離

萬科·第五園

骨子裡的中國人是最樂天知命懂得享受生活的

萬科·藍山

選擇不一樣的生活

萬科·上東區

生活有所不同

龙湖

龙湖·长桥郡

与自然不离不弃，和城市若即若离，正是与世界保持的最佳距离；

属于这里的人，是时候属于这里了；

唯品味相近者得知其不同，唯修为相仿者方心领神会

左手山河，右手林溪，唯隐而不显；

成都别墅，从此站在世界的面前；

别墅在成都，有了骄傲的理由和信念

龙湖·春森彼岸

江与城·翡翠岭

龙湖·郪江

龙湖的滨江生活时代

重庆的滨江居住样板

龙湖·翠微清波

在龙湖·翠湖清波，寻找城市中慢慢消逝的春天；

自然主义的生活华宅；

70年河流生活，2分钟繁华金沙，可触摸的自然，可操控的城市；

龙湖·春森彼岸cbd龙湖生活城；

龙湖·春森彼岸，与cbd一同崛起，与您共赴更为显赫的人生

中海

中海·龙湾半岛

城市岛心，成就世界级藏品

城市岛心，时间沉淀世界级藏品

精髓，此岸传承

世界，此岸凝聚

全球只有极少数半岛在城市中心

中海·金沙湾

中海·金沙湾，29年品质引领金沙洲居住黄金时代

离你最近的远见

广州西岸主流生活宏图

中海金沙计划，以大格局定义主流人居

一个城，一个湾区

广州的湾区生活

中海·观园国际

居中央观天下

中海·花城湾

是生活场景，也是心灵风景

距离解读完美生活

中海·曦晖华庭

城之心景之上

外揽地广天舒内藏精巧细致

假如没有珠江公园，珠江新城不过徒有一城繁华

珠江新城不仅有珠江公园，更有百米开扬楼距

中海·翠屏湾

国际城南主流生活圈层

中海·翠林兰溪

与家人享受慢的生活乐趣

中海·大山地

感动一座城市的鉴赏力

中海·瀛台

始于上游超越上游

中海·花城湾

核心领地恰到好处

都会雅致精品生活

引领cbd核心节奏

中海·康城国际

大城起峥嵘现

中海·文华熙岸

名门，粹聚中……

中信

中信·红树湾

注定世界级风华

中信城

住内城才有话语权

内城中央生活区

中信湾上六座

每个人都是城市独立的符号

广州雅居乐

雕刻时光

730天的沉淀，只为时光更深处的柔软

生活就是雕刻时光的艺术

以考究之名献给147位行走在生活艺术中的先锋者

峰会

一切因高度而改变

杰出与杰出者的峰会

艺术与艺术家的峰会

邻居

生活的幸福之一，是当邻居变成朋友

邻居，就是分享同一种生活幸福的人

欧洲故事

家在广州住在欧洲

上善若水

懂得生活的真正价值

从豪宅走向名宅

时光九篇

分享生活的美好

容纳生活中细碎的感动于柔软的温情

人生的每一刻都是最好的时光

成都雅居乐

成都的未来一路向南，城南的精彩生活指向雅居乐

重获生活的感动，在雅居乐花园

国际大格局主流生活宏图

誉峰

以世界级中央生活元素，呈现国际城南cbd豪宅版图

合景泰富国际地产，运筹世界级中央都会区，校准城南国际时间，让成都列席世界

合力达

一城繁华皆左右

金沙鹭岛

万科财务分析总结篇六

我对计划经济时代的印象

wh大革命刚结束的几年，大家都觉得应该从政治斗争转到经济发展。当时城市的系统是计划经济，一切都是凭供应，粮食也是配给制，穿戴凭布票，此外还有肉票、油票等。住房基本是单位福利分房。

计划经济最明显的感觉是单位管理。我印象中很清楚的是，夫妇结婚往往不在一个城市，要想调到一块非常难。再一个就是城乡二元化管理。我当过兵，是从城市去的，认识很多农村兵。我们复员时城市兵回城市，农村兵回农村，农村兵想进入城里几乎是不可能的。那时农村户口、城镇户口有天壤之别，整个管理体制就是计划经济。当时就觉得，中国人

多嘛，所以各种供应都这么难。

那时候也有一些私人经济，但基本不在城市而是在农村。农村有比如大队的榨油厂、拖拉机站等，叫集体企业，是集体所有。我1977年大学毕业后分配到广州，在铁路部门做铁路沿线工程，其中包括深圳。去深圳是要开边防通行证的。没有边防通行证上不了去深圳的火车。那时我有一位同事，是广州人，很讲究吃，每次我去深圳边境旁边的农贸自由市场，他都委托我给他买三斤牛腩。广州是凭票买，有钱也买不到，但在自由市场花钱就可以买到。我每次给他买回来，他都到广州火车站接我。你能感觉到他那种发自内心的高兴，就是他又可以额外炖个牛腩煲汤，这就是当时的情况。

深圳建立特区后，是非常大的诱惑

商业是从什么时候开始发展起来的呢？我到深圳后认识了当地一个村长。当时我做工程不能回广州，周末都到这个村长家里度假。那是很典型的渔民小村，挺穷的，可以收看香港的电视。我和这个村长建立了很好的关系，过年过节他就到广州看我。

那时候施工地方是边境小镇，非常穷，我也去过沙头角，非常穷的一条街。那边是香港，这边是深圳，深圳这边的商店空空如也，对面比这边丰富，但是不能过去。有一次这个村长到广州看我，让我感到非常惊讶。之前他们带的都是典型的农村土特产，河虾或者当地的橙子。这一次带了两箱水果，一箱是加州的加州橙，还有一箱蛇果，也就是美国苹果。当时我哪见过那个东西啊。两年之后，更让我感到惊讶的是，他太太和他一块来了，一个农村妇女烫了一个狮子头，我就问怎么回事儿？他讲深圳建特区了。那时候已经是八零年，深圳建特区后，他们可以和香港进行小额边贸。他们组织鱼虾到香港卖，还把香港很多不用的旧轮胎，施工木材运过来，倒卖到计划经济需要的地方。我很好奇，于是就去了一趟深圳。到深圳一看，那里整个成了个大工地，呼噜呼噜的到处

都是推土机、运土车，烟尘滚滚，整个深圳和两年前的印象完全不同。我就决定要到深圳创业。因为我看到他们身上的变化，这种变化刺激到了我。

加上我本身还是追求知识，喜欢阅读书籍的，对西方的文艺复兴、工业革命这些历史非常清楚，在讲比如像法国小说巴尔扎克、司汤达、梅里美这些人的小说，对社会的变迁还是很了解。当时国内有一个《参考消息》，通过《参考消息》可以了解外面的情况。那时候我还没看过香港，也没去过香港，但明显感觉到内地人和香港人的差别，一个是他们穿戴讲究，再一个是他们带来洗衣机、电冰箱、电视机、卡式的录音机等，和我们在物质上的差别很明显。人都有对丰盛生活的追求，更不要说当时港澳台的歌曲，邓丽君的歌曲这些。广州街道卖的都是走私过来的录音带、卡式放音机，当时已经在广州比较活跃，所以不是不可接受，而是向往。你能感觉到很大的差距，所以对我来讲深圳建立特区后，是非常大的诱惑。到我真正下定决心到深圳，已经是八三年了。我是八三年辞职，离开公务员系统只身到深圳的。

万科的早期发展：什么赚钱做什么，多元化是必然

万科是1983年成立，进入房地产前，我们做贸易出身，搞进出口贸易，后来又搞来料加工，自己搞工厂。比如说，我们和苏州手表厂合资制作手表，和香港一家苹果牌服装公司合资生产西装，和江门饮料厂合资建橙汁厂，又和一家美国公司合资生产精美礼品，和一家英国公司合资生产遥控系统。我们成立了广告公司、展览公司，业务很杂。今天这个赚钱就做这个，明天赚钱做那个，也就身不由己。刚开始只要有人民币，可以调剂外汇，这是八四年的事情。到八五年就不允许调，外汇再调就是倒外汇。没有美金了怎么进口呢？只有想办法在国内拿些出口东西，比如到大连组织海蜇皮出口，到山西组织生铁出口。我也不是搞贸易出身，也不是商业厅出来的，有什么赚钱做什么，多元化是必然的。

万科是1988年进入房地产，一直到1993年，我们已经成为上市公司。上市公司发b股，所谓b股就是在香港筹资，一家专门做上市的基金我和他谈，我说你要投中国，你投万科就行，我们万科啥业务都有对不对。我很得意地这样说。这位基金经理的回答让我感到意外，他说，“你这个公司，我觉得没有投资价值，我们就投两种公司，一种是行业前三名，比如手表行业，在深圳就投飞亚达，飞亚达是现在国内最大的手表品牌；再比如房地产行业，我们就投深山房，深山房是全国最大的房地产公司。万科的行业哪个行业是前三名？第二，我们也不一定非得前三名才投，只要你增长非常快，将来可能取代前三名。这个第二点，万科的手表将来可以取代飞亚达吗？万科的房地产将来可以取代深山房吗？”国内发a股没有讲这个，在香港发b股给我上了一堂课。我觉得他讲的有道理。从1993年开始，我就决定选择房地产了。

当时之所以选择做房地产，我的逻辑很简单。第一看这个行业有没有发展前途。当时有发展前途的，也不仅是房地产，但是又有发展前途，我又想做的，我却没这个权利。我特别想搞生产设备，因为万科是搞生产设备贸易起家的。这个过程中，上海一家工厂、北京两家工厂有贸易指标，他们组织组装，我们负责销售，我特别想做这个。但我们连个进口指标都没有，没有工厂生产许可证，和日本工厂合资没有这个条件。

我也想搞银行，可当时不现实。那时候电冰箱、电视机在全国非常普遍，洗衣机已经很普及，1978年我们看到一台14寸彩色电视机，已经是不得了的事情，就是这么十年功夫，全国就普及了。我相信商品房也是一样，现在还都是计划经济，将来搞市场经济，市场一定非常大。第二，这个行业的门槛要很低。当时的房地产只要拿一块地，就能进入行业，不像其他特许经营权要电子部批，还有什么管理办公室批一道的，这些都没有。

总结起来就两个原因：第一它很有发展前途，第二，还没形

成行业门槛。我就是这样最终选择做房地产行业的。

决定了选择房地产行业之后，在开始转型的时候，是有一些不习惯的。我们习惯了多元化，在减的时候就情不自禁在增。还没减下去又开始增加新业务，路径依赖是有惯性的。第二点最难处理的是人，要把业务卖掉的时候，员工还在努力，他还要自谋生活，不是说卖掉就卖掉的。再一个我们是上市公司，往往一卖就很容易做坏账处理，可能会导致亏损。但是不管怎么说，我把握了几个原则，最好卖的赶快卖，难卖的就将好处送给管理团队，让团队自谋生路。实在不好卖的，我免费送给团队。很多人不理解，他说哪有把公司送出去的。还有一个原则：我把公司卖掉的时候，不愿意跟着买家公司去的这些人，可以全留下来。就这样，当时卖的还蛮快。

万科为什么能够吸引人才

万科的优秀团队是怎么建立起来的呢？刚开始我到深圳创业，用现在的话来讲就是倒爷。一个倒买倒卖的商人，做了很多业务，将来做什么业务并不是很清楚。所以人员构成也比较杂，也不可能聚集行业的最精英人才。但是有一点是非常清楚的，我为什么去创业，我看重的就是大丈夫志在四方有一番作为，深圳给了我机会去闯荡。之前我曾经当过兵、当过工人，也上过大学，之后还当工程技术人员、机关干部，做过很多事情。这些在都是计划经济的环境下，不是我的选择，不是按照我的意愿去发展，所以到了深圳创业后，我非常清楚，绝对不让年轻人再走自己的路，委曲求全，十年媳妇熬成婆。一定想着如何充分发挥人的作用，如何尊重他们。从某种角度来讲，我个人认为改革开放就是一次人性的大解放。

在万科我牢牢把握住两点：一点就按照现代企业的原则，比如说制度化、透明、不任人唯亲、五湖四海。第二个，我觉得中国实际最复杂的还是人际关系盘根错节，所以在万科创建的过程中，我把握一个原则：就是复杂问题简单化，简单问题简单化，绝不允许简单问题复杂化。就把握这两点。我

在自己身上也做到了极致，从创业到现在万科没有我的亲戚，血缘上没有我的亲戚，无论多疏远血缘上没有。第二没有我的大学同学，没有我的部队战友，没有我的儿时玩伴。年轻人到万科来，要给他创造一个公平发展和竞争的机会。在这个过程中一步一步摸索，怎样去建立现代化的企业制度。

作为企业管理者，我希望所有的事都能一帆风顺、一劳永逸，但在实际当中难免会遇到一些危机，必须得去面对和处理。我印象最深的还是到深圳第一年，那是非常艰难的，连明天会怎样都不知道，更不要说明年了。但是明天太阳照样出来，还得面对，不能回避。那一年的经历是非常宝贵的。因为之后再遇到怎么难的事，也不会怕了。

对于企业发展中出现的各种不确定性和困难，管理者应该把遇到的挑战、问题当成常态。像我喜欢登山是一样的，登山过程当中你面临的的就是不确定性，你面临的是你根本无法把握的，你在应对困难之前，你的任何的准备和储备，都很重要。你准备的时间越长，储备的时间越长，你应对的能力就越强。而不是说反正兵来将挡水来土掩，那有时候你真挡不住他。

另外在一个企业发展过程中，我们要把握一条规律是“斐波那契数列”，它是一个黄金分割率的数学公式，这个黄金分割率我们倒过来按增长来讲，就像海螺它圈上的螺旋，它一圈一圈越转越大，但在数学上它是符合斐波纳契序列的。斐波纳契序列什么意思呢？它的增长最大额不超过35%，最合理的可持续增长是30%。

万科现在的规模非常大，不过资本市场对万科还有更高的期待。我的体会是，企业刚开始数字非常小，可能两倍、三倍的翻它的意义也不是很大，当企业到一定的规模的时候，从增长性的规模上来讲，突然的增长会带来各方面的资源，市场的变化也会带来非常多的问题，所以对万科的管理来讲，你只要这一年非正常增长的时候就要往下压，这是万科现在

的管理模式。

所以我们觉得，万科的增长已经十年了，我们衡量了一下，是符合斐波那契数列那套规律的，如果不符合，突然增长一下，市场一定会惩罚你，这个就是万科的体会。

32岁以后，我就走上了企业家之路

据我的观察，这几十年企业家的社会地位是有了很大的改善的。刚来深圳时很多人都担心我，你怎么当商人去了？我是想有一番作为，而且我也没有想到我要当一辈子商人。就是想两年后出国去。上市之后，我就出不去，一直这样做下来。32岁以后，我就走上了一条企业家之路。

从文化传统讲，中国是有优良商业传统的国家。虽然是小农社会，但是国家非常大，物资调配都是通过商人完成。政府在这么大的商业和物流中，扮演了很重要的角色，比如特许经营、盐铁专卖，一些人民生活的基本物质，都要有特许经营，才能进入这个行业。

我是1982年到深圳创业，现在已经改革开放40年了，现在80后、90后们创业，他们的观念和生活方式更符合现代社会。我很欣喜地看到，他们虽然创业时间比我短得多，但他们的影响力、他们的社会责任、各方面的担当，已经是现代生意的标准。

中国改革开放40年走到今天，是什么力量驱动了经济的发展呢？wg结束之后，强调以经济发展为重点。经济发展人民生活才能得到提高，人们才会感到过上幸福的生活。这是最根本的一个逻辑理由吧。第二个我认为是全球化，全球化涉及到竞争，有意识形态的竞争、文化的竞争，也有经济的竞争。经济是基础，你的经济维持不下去，各方面效率是非常低的。全球化带来国家和国家、民族和民族之间的竞争，中国这样一个人口大国，从人均200美元的gdp情况下发展到现在，最

笨的动力还是竞争的动力。我觉得这是中国改革开放40年走到今天最根本的动力，所以国家的开放是最重要的。

王石的干将，他将万科从43亿拉到200亿辞职去创业现在怎样了

上个月，万科收购了硅谷孵化器runway开始发展联合办公业务，这对上了现在国内唯一的联合办公业务独角兽：优客工场。更对上了其创始人毛大庆。

就是那个从舍弃万科千万年薪，离职自己创业的毛大庆。

在毛大庆的履历上，只有寥寥几笔，但是每笔都很耀眼。

在凯德置地，由零开始在北京开拓了22个项目，由项目负责人做到环渤海区域总经理。

在北京万科5年，将销售额从43亿拉到200亿，为万科打下北京的江山。

离职创业，3年的时间从零开始，创立了现在估值110亿的优客工场。

毛大庆是商界的一段传奇，是创业者中一颗耀眼的明星。

项目负责人到区域总经理

他用5分功力拼出10分成绩

回顾毛大庆这20余年的职业生涯，充满了不服输，他从未向命运低过头。

毕业后进入体制工作，领导带着他和其他毕业生在每个科室都转了一圈，说道：“我们单位不需要大学生，你们到这儿

来，就是接受工人阶级再教育的。”

一股轻蔑感迎面而来，年轻气盛的毛大庆心眼高，很窝火，在那里待了一个月，辞职走了。

那一个月，他问自己：“我干嘛把生命浪费在这？”

毕业季正是一年最热的时候，那时互联网不发达，他骑着自行车游窜在北京的街头，车篮子放着一摞简历，四处找工作。没找到工作前，一直在接些画图的零碎活。

凭着干零碎活的经历，他在建筑事务所找到了一份稳定的工作，之后因为工作需要外派到了泰国。那个时候，泰国百货业大王李文祥很看好他，希望他能在泰国扎根。

但是毛大庆觉得，这不是自己的最终目标，抵住了李文祥发动全公司各个部门领导轮番的请饭劝说轰炸，赴往新加坡深造。

为了办理工作签证以便长期在新加坡居住，他在导师的学生介绍下进入了日建设计所，成了日建设计所的第一位中国设计师。

在日建设计所，日本人对一个中国设计师的水平感到十分怀疑，哪怕是毛大庆曾经获得建筑设计的奖项，也不足以打消这样的偏见。

面对质疑，毛大庆说：“可我就是觉得自己行，可能我只有5分的功力，却硬是要逼自己做出10分的成绩，剩下的那5分就要完全靠自己的折腾，付出超出常人的努力。”

凭借着这执着的想法，毛大庆令人刮目相看，后来上海丽景苑的项目需要一个驻场设计师，他获得了领导的主动推荐。

这一次回国，间接推动毛大庆走向职业经理人的道路。

在上海丽景苑的项目结束后，他加入了凯德置地，也就是这个项目的甲方，只因为凯德置地的一位负责人对他说：“全世界三分之一的塔吊都在上海，你自己设计的房子，在自己的国家变成现实，为什么不选择参与其中呢？”

加入凯德置地后，公司委派了1个项目，仅有他独自1人去完成，启动资金只有美元。

毛大庆那敢于用5分功力拼10分成绩的精神在这一刻迸发出来：“我没有任何资源，没有员工，更没有股权，有的只是把这种挑战看成是我自己的创业的那股雄心，付出120%的努力。”

后来在坚持与妥协的权衡中，他完成了与北京招商局的谈判，成功将一处烂尾楼改造成服务式公寓。

这样的开头之后，毛大庆在凯德置地一干就是15年，从项目负责人，做到了环渤海区域总经理。

抑郁症缠身，靠吃药维持

销售额204亿，成万科得力战将

几乎每个人都经历过绝望，但不是每个人都能成功，区别在于有人被打压得抬不起头来，有的人奋起前行，而毛大庆是后者。

他加入万科源于王石的“007行动”，意为猎入有国际化视野的跨国社会精英。

王石有多看重毛大庆？

在劝说毛大庆加入万科的时候，毛大庆感到十分矛盾，总觉

得不能就这样一走了之，同样对万科感兴趣。

王石当场说了：“如果需要，我会亲自到新加坡找你老板谈，你一句话，我就去！”

这次猎人的计划整整进行了2年，在那段时间，万科的总经理郁亮几乎每次到北京出差都会约上毛大庆吃饭。在最后毛大庆犹豫不决的时候，万科人力资源部的同事跑到北京等了毛大庆整整1天。毛大庆这才下定决心入职万科。

在凯德置地以及万科，毛大庆做了20余年的房地产，在业界创造了接连不断的销售记录。但同时，在万科他遇到了人生中的首次危机。

香河土地危机让他怀疑自己。

当时在香河，万科与五矿共同投资了1个项目，叫万科欢庆城。

结果，项目开始进行，首期售楼都已经结束了，却突然被政府告知土地需要收回，当时万科在该项目投入已经达8个亿。

这是毛大庆从业后第一次遭遇到如此挫折。

以高周转为核心竞争力的房地产行业，在处理香河危机上，毛大庆被迫拖了1年。

毛大庆无奈地说：“打官司没人听，那时虽然我不是创业者，但是负责人，上市公司8亿灰飞烟灭，承担的责任和压力巨大，虽然后面圆满解决掉，但解决的过程历时1年，多少动脑筋，多少后怕，多少不眠之夜，多少担心都尝遍了。”

这件事以及长期以来的高压工作让毛大庆患上了抑郁症。

回忆那段时间，毛大庆说：“我表现出了极其负面的情绪，什么都看不惯，随便一件事情，能总结出好几条不好的因素，

什么都完蛋，前途一片黑暗。”

有一次他约了王石吃午饭，聊了整个中午，就觉得国家也不行，社会也不行，行业也不行，年轻人也不行，总而言之什么都不行了。

王石很惊讶：“你怎么这样呢？你怎么回事儿？”

后来甚至电话他都不想接了：“我得了抑郁症后，电话声音都关了，我怕听到电话的声音，换了无数种音乐都不行，振动也不行。”

每天晚上，他看着手机上的几十个未接电话发呆，然后选了几个必须回的打回去，跟人家道歉，说是在开会。

最严重的时候，只能吃点助眠的药物睡一觉，可是睡醒了也没有任何用。

这样的情况持续到他接触了跑步之后才有所改善，也因为如此毛大庆至今已经完成了82个全马，这数据还在随着时间在他的个人简介上不断更新。

克服抑郁症之后的毛大庆，在万科持续发力。

后来徐小平劝他先融资600万，出让6%的股权，先做出雏形然后再进行二次融资。后来，二次融资的时候，毛大庆只用了约10%的股权融得了1.8亿（优客工场对该数据表示略有出入）。

当然，这1.8亿也不是白来的，一向主张多元化发展的毛大庆不想当一个租桌子的“二房东”，而是通过“社群”的概念，以及投资多家相关生态企业，将优客工场打造成了一个互联网+企业，并且在天使轮融资的资金花出去不到一半的时候就已经实现盈利。

与此相比，有多少创业者拿了数轮融资却不断往外烧钱？

这3年，毛大庆带着他的优客工场在第1年实现了盈利，对同行进行了3次合并与并购，完成C+轮融资，总估值达110亿，遍布全国35个一二线城市，当之无愧的行业独角兽。

从脱离体制到拿着数十份简历到处找工作，再到创办估值110亿、拥有15万会员的优客工场，冒险二字贯穿了毛大庆至今的职业生涯。

从体制中离职到拒绝泰国李文祥的挽留，再从凯德离职加入万科，直到出走万科自己创业，每一次毛大庆都将自己从一个安稳的环境中拉扯出来，然后再以拼搏精神达到新的高度。

有时候，我们并不缺乏选择，缺乏的是毛大庆这般敢于冒险的勇气。借此机会给大家推荐一款CEO成长课程《CEO周课》；将各商学院EMBA课程内容进行了提炼，整理成100节精品音频课。课程包含企业管理、创业指导、人才管理、财务管理、股权分配、项目投融资、资本运营、战略及运营管理、企业并购重组、上市指导、互联网运营创新等丰富内容。

深一度 | 第三次创业，万科的明天在哪里？

近期万科的发展似乎急功近利，这或许和其积极做大规模的心态有关，所以有力不从心的特点。

8月21日，万科A(000002)举行中期业绩推介会。首席执行官祝九胜、首席运营官张旭、财务负责人王文金，董事会秘书朱旭出席，并就万科的财务状况、长租业务发展、未来业务拓展目标以及人事变动等问题进行了回答。祝九胜认为，目前万科正处于三次创业阶段。他指出，王石35年前第一次创业，20多年前聚焦不动产行业是二次创业，现在是三次创业，不是一个静态的阶段，是处于第三次创业的阶段状态和特征，阶段性的想实现的是构筑第二条增长曲线，根本目的是围绕

客户发展，围绕客户需求。除亮眼的财报外，祝九胜也流露出对长租业务的重视：“之前泊寓都是分散的，今年把它成立一个独立的事业部，因为它已经具备了这个条件，居者有其屋是一个伟大的计划。”

商业开发，与印力加强合作

曾经有个流行的说法，“北万达，南万科”，两者都曾在房地产业务上一骑绝尘。然而，在，万达转型主攻商业地产，而万科则继续在房地产业务上不断深耕。在外界看来两者或许就此定型，商业地产更多是作为万科的配套业务，但近来的动作证明万科日益加码商业地产，不断开拓房地产业务。业绩报告显示，20上半年，在商业开发与运营方面，公司以印力集团作为商业开发与运营平台，万科管理商业项目总建筑面积超过1,350万平方米。其中，印力集团管理商业项目110个，管理面积915万平方米，已开业面积为643万平方米，其中90%为购物中心。报告期内万科在济南、杭州，合肥的三个广场顺利开业。朱旭表示，在商业开发方面还是与印力集团合作。中房数据研究院院长陈晟认为，企业达到一定的规模时，需要考虑双轮驱动，一方面是增量市场开发，另一方面是存量市场运营利润的收入。商业运营属于存量收益体系，本身是未来企业形成一定的利润和现金流体系。

北京京商流通战略研究院院长赖阳认为，目前国家政策并不鼓励房价的上升，房地产政策的发展遇到了瓶颈，房企只能寻找新的发展增长点。虽然长期而言，万科商管业务稳赚不赔，但从实际来看，由于万科的历史原因，万科在商管业务方面做得并不出色，即便万科收购了印力，但印力本身商管能力并非领军者。因此，短期而言，万科商管业务的发展依然不畅。

变动频繁，仍推动长租业务

除了不断加码商管业务外，持续发力长租公寓业务也是中期

业绩会上反复被提及的点。

关于长租公寓的运营，祝九胜表示，万科泊寓成立了专门的事业部。今年长租公寓已经具备了独立成军的条件。“长租公寓在经营上确实是有压力的，即使亏损也会在股东接受的范围内继续坚持。长租公寓会作为万科不动产运营的能力之一持续推动。”

万科中报显示，截至6月30日，万科长租公寓业务已覆盖35个主要城市，累计开业8.2万间，其中74%位于北京、上海、深圳、广州、杭州等14个核心城市，开业半年及以上的成熟期项目平均出租率为91%。

作为万科多元化战略的一颗“重要棋子”，以“泊寓”为代表的长租公寓业务，在财报中被描述为万科的“核心业务”，排名仅次于住宅开发和物业管理。甚至早在8月，万科就曾预计，20“万科泊寓”大概可以达到开业15万间的水平。

然而，事与愿违。目前的业绩距离18年的目标相差甚远。

“如果从成熟公寓的角度考虑，91%的出租率并不好”，国际地产资管公司协纵策略管理集团联合创始人黄立冲认为，“万科目前越来越像一家国有企业，按国策要求自然是出租而不是拿来卖的。但从回报的角度而言，万科作为体量巨大的企业，做长租公寓本身是对价值的破坏，租金回报率过低是没办法覆盖债务成本的。”

万村计划，要长期做下去

作为万科的住房租赁业务即长租公寓扩张的主要途径之一的“万村计划”也并不顺利。

在20年报中，这项业务在租赁住宅业务介绍中被特意提及，但年年报并未出现任何关于“万村计划”的字眼。今天的业

绩会上，祝九胜表示，“万村计划”比想象中的复杂，诸如业务涉及主体较多，消防问题如何解决，一些历史性房屋如何报批报建等等。

对于万村计划下一步的走向，祝九胜进一步指出，万科会永远的牢记自己做事的初心，克服当中的困难，尊重各利益主体的诉求，把它平衡好。“是我们的主航道业务，我们会长期坚持做下去。”

在半年报中，万科表示，为拓展资源获取渠道，集团在局部城市开展万村项目探索，截至报告期末，万村项目改造完工的房间数约2.4万间。部分项目由于开展难度高于预期，集团基于自身的经营安排进行了相应调整。

成为事与人最匹配的企业

2018年末，万科在册员工为104300人，其中房地产开发系统共有员工12669人；截至年6月30日，万科在册员工增加至112059人，但房地产开发系统员工减少至12080人，环比减少589人，平均司龄2.7年增加至3.17年。对于半年减员600人这一争议，祝九胜表示，这个世界上没有一家状态最好的企业，一定会找到事人匹配的企业，万科想成为事与人最匹配的企业。对此，某知名地产分析人士称，近期万科的发展似乎急功近利，这或许和其积极做大规模的心态有关，所以有力不从心的特点。

万科创业故事

万科财务分析总结篇七

作为一名万科员工，我很荣幸能够参加由公司举办的集团总部倡议活动。这是一次思维碰撞、创意迸发的机会，获益良多。以下是我在此次活动中的心得体会。

段落二：对活动内容的认识与体验

此次倡议活动围绕“建设智慧城市，实现美好生活”的主题展开，旨在探索城市建设方面的创新和可持续发展。我们组成小组，通过交流合作、头脑风暴等方式共同探讨，展现了团队合作、创新思维等方面的优势。

在此次活动中，我深刻认识到，作为员工，我们的任务不仅仅是完成工作内容，更要从公司发展的角度出发，积极为企业提出建设性的意见和建议。从个人发展到企业发展，我们的利益是紧密相连，一定要时刻关注企业发展战略，共同推进。

段落三：活动收获

此次倡议活动对我个人和整个小组都有很大益处。在交流合作的过程中我积极参与讨论，提出了自己的创新想法，不仅锻炼了我与人合作的能力，也拓展了我的思维，为个人发展打下了更加坚实的基础。

同时，整个小组在合作中互相学习、借鉴，互相推进，最终形成了高度的团队协作能力，有效地提升了组员之间的协作、沟通和领导能力。这些收获不仅帮助我们个人成长，在未来的工作中也将为万科的发展提供有效的支持。

段落四：对公司文化的认识

此次活动，我更深刻地认识到万科在企业文化方面的独特魅力。万科一直注重员工的思维启发和个人成长，强调员工的自主性和创新性。同时，万科重视企业社会责任，关注城市的可持续发展，致力于打造更为美好的社会。

作为一名万科员工，我感到非常自豪，团结、创新、共赢是万科的核心文化，我相信这种文化将会伴随我们走上更为广

阔的未来。

段落五：总结

此次倡议活动，让我学到了很多，锻炼了自己的头脑风暴和创新思维能力，提升了自己的个人素质和团队协作能力。更为重要的是，在活动中我加深了对自己所处的企业文化的认知，更加清晰地认识到了企业的使命和责任，希望在未来的工作中，我能够通过不断努力，为企业的发展做出更多的贡献。

万科财务分析总结篇八

第一段：会议背景和整体感受（200字）

万科经营大会是中国房地产巨头万科集团每年举办的一项重要活动，旨在总结过去一年的工作成果，分享行业动态，讨论战略方向，并激励员工继续努力。我有幸参加了今年的大会，深受启发。整个会议充满着积极的氛围，充满了对未来的期待。万科作为行业的领导者，立志成为全球杰出的综合性房地产开发商，这次大会无疑向我们展示了他们的远大目标和决心。

第二段：市场分析与应对策略（300字）

在大会上，万科高层详细介绍了当前房地产市场的形势与走势，分析了严峻的挑战和机遇。随着房地产市场的回暖，各种创新型企业涌现，竞争日趋激烈。此时，万科高层清晰地认识到互联网的影响力和潜力。他们决定加大在技术投入和数字化转型上的力度，以提升企业的竞争力。此外，针对房地产调控政策的不断加码，万科也将更加注重保持健康的资金运营，降低企业负债率，开发出更多适应市场需求的产品。

第三段：员工培训和激励计划（300字）

万科高层重视员工培训和激励，他们在大会上宣布了一系列新的激励计划和培训方案。公司将推行多元化的激励机制，包括股权投资、分红、福利待遇等，以吸引和激励更多的优秀人才。同时，针对不同职业层次的员工，万科将定期开展培训，提升员工的专业能力和综合素质。这些举措表明了万科重视人才管理和发展，并致力于打造良好的企业文化和团队合作精神。

第四段：社会责任与可持续经营（200字）

在大会上，万科高层也强调了企业的社会责任和可持续经营的重要性。作为房地产行业的领军企业，万科正在全面推进绿色发展和低碳运营。他们承诺将坚持可持续建筑和设计理念，致力于节能减排，关注环境保护，提升生态效益和社会效益。同时，万科积极参与各种社会公益活动，回报社会，传递正能量。他们的社会责任和可持续经营理念赢得了与会者的高度赞扬和认同。

第五段：对万科公司的信心和展望（200字）

通过参与万科经营大会，我对万科公司的信心更加坚定。他们在市场分析、员工培训、社会责任等方面都表现出了远见和实力。万科的成功离不开高层的领导和全体员工的努力，他们坚持市场导向、创新发展，始终保持了竞争优势。我相信，在全体员工的共同努力下，万科将继续保持行业的领导地位，并创造更好的业绩。我衷心希望能成为万科团队的一员，在这个充满机遇和挑战的时代，与万科共同成长、共同进步。

最后，通过参加万科经营大会，我深刻体会到这家企业的创新和发展实力，他们奉行“用爱为城建”的企业理念，正朝着卓越的目标不断努力。我相信，万科的未来将更加辉煌。

万科财务分析总结篇九

近日，我有幸参加了万科的经营大会，这是一个让我印象深刻的盛会。会议上，万科的高管们分享了他们多年来的经验和智慧，也对未来的发展做出了规划和展望。在会议中，我深受启发，对万科的经营理念 and 战略有了更深刻的理解。下面，我将就此分享我的心得体会。

第一段：聚焦创新引领

万科一直以来都以创新为核心竞争力，此次大会再次强调了创新的重要性。高管们强调，创新是企业永恒的命题，只有不断创新才能保持在激烈竞争中的领先地位。他们分享了一系列成功的实践案例，讲述了万科在产品开发、营销策略、管理模式等方面的创新。这让我深感由于创新带来的巨大价值和潜力，也明确了我在未来工作中要积极勇于创新，与时俱进。

第二段：注重品质和服务

作为中国房地产行业的领军企业，万科一直高标准要求自己的品质和服务。大会上，万科高管们讲述了如何通过提高品质和服务来增强企业核心竞争力的实践和经验。他们强调了品质和服务在市场竞争中的重要性，以及提高品质和服务的具体措施。这让我深刻认识到，在千篇一律的市场中，只有通过提供卓越的品质和服务，才能真正赢得顾客的青睐和信任。

第三段：创造可持续价值

万科一直秉持“以人为本”的理念，关注员工、关爱社区、关心环境，致力于创造可持续的经营和社会价值。高管们在大会上分享了万科在可持续发展方面的实践和成果，并提出了更高的目标和要求。他们强调，作为企业，应该追求经济

利益的同时，也要承担社会责任，推动经济、环境和社会的协调发展。他们的发言让我深受启发，明确了企业应该在经营中更加注重可持续发展，努力实现经济效益、社会效益和环境效益的统一。

第四段：互联网+时代的机遇与挑战

在大会上，万科高管们也就互联网+时代给房地产企业带来的机遇与挑战进行了深入探讨。他们提到了万科正在积极转型，加大在互联网和技术方面的投入，并分享了一些切实可行的策略和实践。他们认为，互联网+为万科带来了巨大的机遇，但同时也带来了激烈的竞争和挑战。在这个时代，只有紧紧抓住互联网的机遇，主动应对相应的挑战，才能在行业中立于不败之地。

第五段：信心满满 迎接未来

通过参加万科的经营大会，我对万科的信心更加坚定了。万科作为中国房地产行业的领军企业，一直以来都能够不断创新、不断提升品质和服务，注重可持续发展，并做出积极应对互联网+时代的战略调整。我相信，只要我们保持信心，紧跟企业的步伐，积极学习和应用高管们分享的经验 and 智慧，就一定能在未来的职业生涯中获得更多的机会和成功。

总结

万科的经营大会给我留下了深刻的印象。通过与万科的高管们交流和学习，我深刻认识到了创新、品质和服务、可持续发展以及互联网+时代的重要性。我将充分应用这些教益，不断提升自己的创新能力和专业素质，为企业和社会做出更大的贡献。同时，我也对万科充满了信心，相信他们能够在竞争激烈的市场中保持领先地位，并以其积极的姿态迎接未来的挑战和机遇。

万科财务分析总结篇十

精信广告——“珍视生活本质”系列

一、路灯篇

最温馨的灯光一定在你回家的路上

如果人居的现代化只能换来淡漠和冰冷那么它将一文不值

我们深信家的本质是内心的归宿

而真诚的关怀和亲近则是最好的人际原则

多年来我们努力营造充满人情味的服务气质和社区氛围

赢得有口皆碑的赞誉

正如你之所见

二、名树篇

再名贵的树也不及你记忆中的那一棵

越是现代生命的原本美好越值得珍惜

我们深信

虽然不断粉饰翻新的名贵和

虚华

更容易成为时尚的标签

但令我们恒久眷恋和无限回味的

一定是心中最初的那一遍风景

多年来万科珍视和努力保留一片土地上既有的人文财富

以纯粹的审美趣味

引领时代潮流

正如你之所见

三、鹅卵石篇

潮流来来去去生活本质永恒

时至今日朴实无华的自然情趣也没有半点贬值的迹象

我们深信那是让人内心

宁静的永恒之美

而怎样的喧嚣浮华与荣耀

都终将归于平常

多年来万科珍视自然给予的每一份馈赠

努力营造充满本质美好的社区环境和

人文氛围

正如你之所见

1、万科企业形象篇广告（文案）

精信广告——“珍视生活本质”系列

一、路灯篇

最温馨的灯光一定在你回家的路上

如果人居的现代化只能换来淡漠和冰冷

那么它将一文不值

我们深信家的本质是内心的归宿

而真诚的关怀和亲近则是最好的人际原则

多年来

我们努力营造充满人情味的服务气质和社区氛围

赢得有口皆碑的赞誉

正如你之所见

二、名树篇

再名贵的树也不及你记忆中的那一棵

越是现代

生命的原本美好越值得珍惜

我们深信

虽然不断粉饰翻新的名贵和

虚华

更容易成为时尚的标签

但令我们恒久眷恋和无限回味的

一定是心中最初的那一遍风景

多年来

万科珍视和努力保留一片土地上既有的人文财富

以纯粹的审美趣味

引领时代潮流

正如你之所见

三、鹅卵石篇

潮流来来去去生活本质永恒

时至今日

朴实无华的自然情趣也没有半点贬值的迹象

我们深信那是让人内心

宁静的'永恒之美

而怎样的喧嚣浮华与荣耀

都终将归于平常

多年来

万科珍视自然给予的每一份馈赠

努力营造充满本质美好的社区环境和

人文氛围

桃源居（深圳）——七岁可上清华！

前博思堂戴仲华之作，一聪明活泼的女孩儿，一剂真正的usp□
通杀天下可怜父母。博思堂鼎盛时期的作品，令同案作品显得矫揉造作，相去千里；也再次证明了小戴的创意能力要高于马一丁、罗大佐之流，仅此可见一斑。

原文引用：

七岁可上清华！

七岁的孩子上清华这似乎有些不可思议，但在宝安桃源居这确实是事实。9月29日深圳清华实验学校入驻桃源居举行签约仪式，明年九月开学，学区总占地16万平方米，规划有清华幼儿园、小学、初中、高中。所有学校均按国家标准设置，师资力量一流，针对桃源居业主采用优先、优价、优惠入学政策。

社区内，不仅为孩子准备了教育一体化的配套设施，还附设子女家政培训中心。在这里无论您的年龄大小都能找到人生中每一个阶段的在校学习机会，让您体会到真正大社区给您带来的方便与优越。

草山先生住所（台湾）——“草山生活”系列六款。

台湾高手詹伟雄之作，恬静平和、洗尽沿华的心情片断，借朴实、冲淡的构图执行娓娓道出，可谓淋漓尽致。之后詹的离去，是中国广告的损失。

原文引用：

“多久没听过有人唤我‘林桑’了，直到有天下午，在草

山??”

董事长下了班，最痛苦的身份就是董事长。即使散步在仁爱路口，打拳在国父纪念馆，休闲服里总得备上一叠厚厚的名片，应付斜地里闪出来的客户，长官与陌生朋友，应付一个嘈杂的社会尽要名片，让人既注意你，但又忽视你；享受真正宁静的生活，却仅要一个微笑的颌首，最检约的礼数，譬如草山的邻人。宁静的山，沈默的树，不会喧哗着身份、地位、成就；山雾、叶落、溪涧、飞鸟、自然的作息、薰陶了草山先生们字根表的人生视野，即使是朴实的店家，在浅浅的一声“林桑”间，你也会觉得她是一位生活的智者。

选择宁静的住所与环境，应该在草山。

“独角兽！金刚！坦克！孙子们要玩具；我说：来，阿公给你们弹珠——那是秋天在苗圃里检的柏树种子??”

“文明，使存折里的财富愈来愈多，却使人与人的游戏场所愈来愈少！”这是梭罗《湖滨散记》里的感叹，而台北许多人抱怨：则是连选择一座湖滨感叹的权力都没有了。种子、草蔓、树枝、竹签、粘土、卵石，曾是多少台湾孩童的玩具，它们取之不竭，无所竞夺，而且拉近了孩童的心灵。这些孩童，陆续长成为台湾的企业家、决策者，成为父亲、也成为祖父，拥有着大理石般厚实的智慧，他们唯一无法回答的答案，是孙子们伸出的双手——“独角兽”，“金刚”，“坦克”。让孩子们与阿公一齐喜乐的游戏场，台北少了一座湖滨，却还有座阳明山。一万四千公顷国家公园的田野教室，无数的种子弹珠，九十三种鸟类与一百五十三种蝴蝶、台湾国宝级的树蛙与水韭，让阿公的智慧、自然的启蒙，共鸣进入台湾下一代的心中。

“住上草山的那一天，儿子问我想作什么？我说：去呷碗地瓜汤吧??”

一碗热腾腾的平等里地瓜汤，一种朴实的六〇年代台北生活揉和着红地瓜的甜味和土味，在九十年代的台北，已经消失了三十年。

耿直的农夫，实在的小店，安静的邻居，从不大声说话的草山先生们，老老实实在地活出生活的脾气，脚踏丰饶的火山岩，定时收割水稻，地瓜与海芋；买卖口说为凭，相信诚实信用与道义，即使住所的短墙，总是任长春藤活泼攀爬。

飞弹让股市大跌的隔天清晨，我来到这里，水的温度告诉我——留在台湾

人生有很多抉择，等待着决定，“但千万别在城市里下决定。”松下幸之助有次对着一万三千位松下同仁说：“应该到自然中去！”京都桂离宫的枯山水，那片雪白的白石水纹，多次给予了幸之助智慧的企业经营灵感。使松下渡过了大战后的阴霾；而另一个让他感激的自然导师，则是温泉。他的许多发明——电器开关，安全插座??都是在滚烫的泉水中成型的。“休息，就是让身体休养，让心学习”，几乎已成了他的成长名言。阳明山是台北人常来休息的地方，但如果将家选择在草山，每天的人生都有休养，都能学习，譬如仰德大道那位老而弥坚的作家林语堂。

温泉，古道，松林，荒径??自然生态的节奏与韵律，从容启迪草山先生的智慧，比任何一本“危机处理”企管教科书，都要来得果敢明快！

“生活愉快吗？一位立委朋友来电问：我说：草山的树和人，都那么挺直腰杆地生活着??”，生活在台北最委曲的，人也是。树的叶子上，满布着汽车排放的油灰，根部纠结的是大小工程的砂石污泥，而人呢？总畏缩地生活在玻璃窗后，在夏天的冷气房里，以秋天的毛衣御寒。

环境的污染使人的身体无法健康，也使得人心很难康健。要

在台北挺直腰杆的生活，与要求公园里一棵树的纯然翠绿，同样困难。

所以，台北公园路灯管理处有苗的苗圃，选择在草山，一棵大安公园里强韧的巨树，必先要草山度过山风雨露滋润的童年，才有够强的生命力。

人，应该也是，四季分明的天候，新鲜洁净的空气，调节各种温度的变化，给予心灵身体自然开放的舒展机会，交错的古道步径，带领着双脚勇于去探险，让四肢活络，使腰杆挺直。

“你知道吗，直到三十九年后的今天，我才真正读完一套福尔摩斯全集??”

匆忙的城市，总是递给居住者一张不由自的时间表，赛车、会议、应酬、出差，接送七四七载来的异国客户??看，那秘书打就的冷峻行事历，完全拒绝着人心的一些真正愿望，好比，安静地读完一套福尔摩斯全集。在台北要求事业成就的城市逻辑网络里，如何寻得一方空间，可以安静地实现愿望，让生活丰富起来！

唯一的答案是阳明山。

宛如东京的箱根，纽约的长岛，透过适当的距离，草山及时地将人拉出城市刻板的时间表，予人实现各种愿望的机会。到巴拉卡公路上就着晨光阅读，在大屯山芒草房写生，与湖山村的种兰老农博一盘围棋，或者只是什么也不做地散步，体验真正的丰富人生。

gelss建于果岭上的上层建筑（北京）

gelss建于果岭上的上层建筑（北京）——“母体。宫殿”、“意识决定形态”等。