

昂贵的芯片卖不出去了！减少283亿进口，比尔盖茨的警告变为现实

高度依赖进口的芯片产业，从互联网时代到移动通信时代，再到未来的万物互联时代，芯片一直扮演着十分重要的角色。不仅仅是科技水平的象征，更为重要的则是芯片的背后意味着大量的高薪岗位和巨大的利润，除了7nm及以下的先进制程，即使是10nm、14nm、28nm、45nm等成熟制程的芯片在物联网、人工智能、新能源汽车等领域也有着广泛的市场。

高通为什么高通、德州仪器、博通等企业的年利润和员工工资如此之高，一个重要的原因就是他们在部分芯片领域占据着领导地位。从数据统计来看，2019年芯片进口额3040亿美元，2020年芯片进口额3800亿美元，2021年芯片进口额4400亿美元，已经是石油进口额1800亿美元的两倍多。

从数量上来看，2021年全球芯片进口额为5600亿美元，这也就是说我们进口了全球79%的芯片，已经是全球最大的芯片进口国。

家。如此大的进口额不仅仅存在安全隐患，同时也意味着失去了众多高薪的职位。

断供带来反转，但是这种情况在华为和俄罗斯先后遭到断供后发生了反转。除了7nm及以下的先进制程之外，实际上28nm/56nm的成熟制程芯片才是最被广泛使用的选择。正像芯片行业从业者所说的那样，以往我们并不是不能研制出这些芯片，但是由于产量不足导致即使芯片研制出来之后也由于成本和价格的原因难以和国外芯片争夺市场份额。

如果这种劣势持续下去，那么国产芯片企业只会面临无计可施最终被淘汰的结局。但是断供的出现使得众多企业产生了危机感，即使国产芯片价格更高也会得到采购订单。随着订单的增加，国产芯片企业的产能以及成本开始得到优化，最终也变得更加具有竞争力，甚至在部分细分领域可以到全球市场上去和德州仪器、博通、意法半导体等老牌科技巨头争夺市场。

芯片进口减少283亿片，在国产芯片企业的影响之下，不仅仅芯片的价格出现大规模下滑，同时进口芯片数量也出现明显减少，今年1~5月芯片进口数量同比减少283亿片；同时国产芯片数量也开始显著增加，2021年生产芯片3594.3亿片，同比增加33.3%，日均生产芯片数量接近10亿片。

比尔盖茨的警告正在应验，对于芯片断供这种做法，很多西方科技界的专家也表示了反对，微软创始人比尔盖茨也公开表示芯片断供将使得美企“失去继续销售昂贵芯片”的机会。为什么英特尔、英伟达、微软、谷歌这些企业的利润如此之高？因为他们联合起来掌握了芯片产业的话语权，从芯片到操作系统再到软件应用程序制定起了一套完整的标准。也正是凭借这些标准他们获取了大量的利润，也可以给员工以更优异的待遇。

但是断供的出现激活了国产芯片企业，

在得到了机会之后他们开始侵蚀老牌芯片巨头的市场份额，随着德州仪器、意法半导体、博通这些企业的芯片市场份额不断减少，他们也越来越难以继续支撑企业福利；相反国产芯片企业崛起的同时也带来了更多的高薪就业机会以及岗位，这实际上也是另一种意义上的产业升级。

国产芯片迎来发展良机，断供虽然在短期内确实给国内企业带来了不小的影响，例如华为也丢掉了全球手机市场份额第一的宝座。但是从长远来看，这次断供也激活了国内芯片企业的发展，如今已经开始从低端到高端进行全方面的自主研发。

再加上我们强大的制造能力以及完善的基建设施，等到芯片取得突破之后，就可以实现真正意义上的全产业链掌控。这也是一次进行产业升级，提供整体待遇和收入的绝佳机会。

“老板不出现，公司更赚钱”，真的能实现吗？

“老板不出现，公司反而发展得还不错？”最近，一连多个话题冲上微博热搜的乐视，让一些网友发出类似感叹。

在经历了创始人贾跃亭前往美国、负面消息不断之后，如今的乐视被曝还有约400名员工，而且“过着没有老板的修仙日子”、“没有996和内卷”。

类似的调侃也曾发生在新东方。今年上半年是新东方转型直播带货初期，创始人俞敏洪在早期曾进入“东方甄选”直播间，本是为了增加人气，没想到他说的话触及了敏感词，还导致了直播中断。俞敏洪自嘲道，“是去捣乱了”，东方甄选主播也调侃称“老板少努力一点，说不定我们成功得更早。”

老板不在，公司可以照常运转甚至经营更好吗？这背后实则涉及的是管理与放权的话题。美国管理学家洛伯曾提出“洛伯定理”，“对于一个经理人来说，最要紧的不是你不在场时的情况，而是你不在场时发生了什么”，指的是一个好的管理者应该将职责和任务分配给下属，给予自由发挥的空间。

放权是门大学问，无论是员工数万人大公司的创始人，还是只有几十人初创公司的老板，都逃不开这个话题，很多老板甚至会主动去商学院学习相关课程。在数万人规模的互联网大厂，创始人掀起了“退休潮”，正从日常管理中脱离出来。而很多中小公司的状态依然还是，老板走到哪里，哪里就比较忙，老板一走，公司就开始“放假”。

一把手该如何放权？“老板不在，公司更好”真的能实现吗？这背后的管理哲学，值得每一位老板和打工人们深思。

大公司：“靠管理拿结果”，离开老板也能转

“乐视居然还剩下400多人，有不少是五年以上的老员工。”近日，一位博主分享的这一“冷知识”，在这个7月引爆互联网。一时间，外界对这家没落的互联网公司产生了浓厚的兴趣，“乐视员工过上了‘没有老板’、没有内卷和996的修仙日子”等话题持续发酵。7月12日，乐视回应称，公司确实没有996，以后也不会有，而且公司近五年的确从未拖欠过员工工资和社保。

尽管从乐视2021年的年报来看，其合并报表内应付账款为29.8亿元，流动负债36.96亿元，其他非流动负债30.49亿元，这些负债加起来就有近100亿，严格来说算不上“修仙日子”，但它的现状确实让很多人感到意外。

在这之前，外界看到的乐视是，从2016年下半年起就负面不断，遭供应商讨债、公司大规模裁员的消息此起彼伏，创始人贾跃亭自2017年年中离开中国至今已5年。

然而，5年过去，乐视公司不但没有完全倒塌，反而还正常运转。事实上，在半年之前，2021年12月，乐视曾在内部信中表示，“在不考虑历史债务影响的前提下，乐视已经实现了经营利润和现金流的双平衡。”

这一边，乐视是在创始人不出现的情况下，不得不自行运转。而另一边，在直播界新晋“天花板”新东方东方甄选的直播间里，主播们却调侃着希望创始人少出现。

东方甄选主播董宇辉在直播中曾提到，在东方甄选刚开始转型直播带货时，主播们都在摸索着平台的规则，平时在积极攒信用分，可当创始人俞敏洪来到直播间，却会因为一些违禁词，导致直播间被扣分，甚至出现停播的情况，以至于主播们之间流传着

“但凡老板少努力一点，我们早成功了”的调侃。

更有意思的是，受疫情影响，东方甄选的直播现场集体搬到位于北京通州酒店后，远离了曾经的办公室，也“远离”了俞敏洪后，直播间一下子就火了起来。

这两家最近在风口浪尖上的公司，都给人一种感觉，“老板不在，公司更好”。

其实这在大公司身上，并不稀奇。过去几年，互联网大佬们掀起了“退休潮”，都宣称不再参与日常事物的管理。

2019年，阿里巴巴创始人马云宣布退休，2021年，拼多多创始人黄峥不再担任董事长，字节跳动创始人张一鸣、快手董事长宿华先后辞去CEO一职，到今年，京东创始人刘强东，也卸任了CEO职位。他们之中，有的开始享受生活，探索新方向，马云新动态是现身西班牙的高尔夫球场，豪华游艇也停靠在当地海岸边，黄峥宣布将重点放在生命科学的探索上，张一鸣、刘强东则是将更多精力放在长期战略的研究上。

创始人退居二线，不影响这些数万人规模的大厂照常运转。这是因为，大老板们是在找好了“接班人”之后，才敢放权，启动“退休”。而且接班人要么是早期初创员工，要么是曾多年担任公司高管的大将。比如俞敏洪不在直播带货转型的一线，但让新东方在线CEO孙东旭，这位已经在新东方待了很多年的85后高管，担任东方甄选一线管理的主要负责人。

再者，大公司都有核心管理层，日常决策和推进不会集中在一个人身上。

乐视就是例子，贾跃亭早在融创中国向乐视注资百亿时，就开始与乐视分割，到今年6月，贾跃亭已经转让了部分股权的使用权，不再是乐视网的第一大股东，现任董事长为出身融创的刘延峰。

最近，乐视在对热搜的回应中也提到，“乐视不是没有老板，也许是因为公司内部各业务条线的老板们勤勤恳恳、尽职尽责，不需要其他上级老板亲力亲为，才让大家觉得没有老板。”

看到“乐视还有400多人”的消息，有人评价称，员工还在，公司还在，还有回血的机会。资深人力专家朱聚鹏提到，很多大公司都已经到了“管理拿结果”，通过组织管理来推动平台生态发展的阶段，如果员工都没了，就真正黄了，但没了老板，还能照样运转。

中小公司：放权有前提，尺度有学问，大公司少不了员工，但初创期的中小公司，一开始得靠老板才能活下去。

“认知决定发展，稳定决定放权”，企业运营顾问池翼对深燃表示。团队规模庞大，进入稳定成长期的大公司，可以考虑放权，而且老板只有将自己的精力慢慢从一线的管理运营工作中解放出来，才能花更多的心思考虑战略，带领公司走得更长远。

但是，很多中小公司的老板，则是处于对管理权的“放”与“不放”的中间地带。

初创公司的创业者明白，在创业初期阶段，就想实现老板不在公司也能运转得更好，是不切实际的。

“初创公司不要迷恋放权，只抓大方向，这不是小公司所处的阶段。”一位电商创业者表示，“初创公司老板必须得会‘72变’，才能把小团队慢慢做大”。

在创业团队刚刚搭建时，老板必须将全



部精力放在业务一线，才能让公司进入正轨。老板就相当于“业务尖兵”，带领公司赚钱、维持运营。当公司进入发展稳定阶段，业务和团队也基本成熟后，老板才能慢慢聚焦于管理，远离一线，也给予团队更多的空间。

池翼接触了很多直播电商领域团队规模在四五十人以内的公司，这些公司的共性是，很难招到精英的管理人才，老板在招人时，试错成本会比较高，在这样的情况下，老板就很难做到“放权”。

当公司的发展进入稳定阶段后，老板才得以开始一步一步放权。

2013年在互联网领域开始创业的张怀提到，创业的前五年，公司正处于高速成长期，员工最多时有40多个，自己还常常参加一线的业务竞标，但到2018年，自己的精力渐渐从一线业务中解脱出来，每周会着重查看员工们交上来的周报，再定期和业务部门总监组织会议，以此来把控公司的大方向。

张怀在2018年开始退出一线，是因为此前多年的积累下，公司当前的主营业务能带来的收益已经基本稳定。

而现有的团队中，有两个早期跟随创业的员工作为核心骨干，他们可以独立拿下业务，而且公司的文化也基本形成，基本不会有内部斗争，再加上公司福利不错，对员工有一定的吸引力。在他看来，即便基层员工再如何流失更迭，业务运转也能基本稳住了。

张怀对于放权的心得是，老板远离一线，意味着激发各个业务线负责人的创造力，给员工信任和发展空间。他认为，类似的情况还出现在很多公司内部孵化的“赚钱小分队”。有些企业的创新是自上而下，靠着老板“强管控”来推动实施的，但很多公司也有自下而上的创新逻辑，CEO只要和团队制定好核心目标，具体如何推进，就是小分队自己的事情。

不可否认，如何放权是门大学问。很多老板甚至会主动去商学院学习相关课程，但结果是，有些人只是表面放权，又或者是没有把握好放权的尺度。

只是表面放权的例子有很多。池翼提到，比如开会频繁、审批流程复杂，这些迹象都表明，老板可能并不是真正地想放权。一位基层员工表示，如果老板只是表面放权，但不放过任何一个细节，导致的结果是员工束手束脚，团队流失，探索新业务很容易就做不起来。

“老板少努力，公司多赚钱”，怎么能实现？

“在老板放权的情况下，公司要想正常

运转，首要的是把业务、资金、人员组织这三点稳定下来。”池翼认为，计划放权的老板，要先在不同阶段把精力放在不同业务上，再慢慢一步步逐渐放开。最重要的是把握好分权的度，具体的尺度又与公司的发展阶段、老板个人的管理风格有着密不可分的关系。

朱聚鹏也提及，中小公司的老板要实现真正的放权，是非常不容易的。很多创业者都是自己在哪些方面是强项，就先抓哪方面，这和老板此前的积累高度相关。自己的非强项方面，就去找相应的专业人士来组建团队。现在很多中小公司即便已经做到了上亿的营收，但还都是业务驱动，而管理在这中间发挥的作用并不算大。

不仅中小公司的老板放权不容易，互联网大佬在“退休”前，也都是经历了很长一段时间的准备期。

比如阿里巴巴创始人马云在2019年宣布退休之前，2013年就已经不再担任集团CEO的职位，专注于董事局的战略决策；拼多多创始人黄峥在2021年辞任董事长之前，也是在2020年先卸任了拼多多CEO。宿华、刘强东卸任CEO的动作，似乎也是在为彻底的放权做铺垫。

老板应该如何放权？从员工角度来看，很多人会认为，老板长期不在公司，工作的过程、状态不会出现在老板的视野，会更放松一些，老板也不会对员工工作的过程和方法过多指摘，而是更加关注于结果。少了日常的紧张感之后，一些员工反而更能因为对结果负责，有更强的目标导向，爆发出极强的执行力。

因此，企业管理咨询专家宋文帅认为，公司老板要实现放权，无论什么情况下，前提一定有三点，分别是有信任的团队、成熟的制度机制、企业文化。

他进一步解释到，首先是老板必须要有自己足够信任的核心管理层团队；其次，只有在企业管理制度较为完善的情况下，公司才能在脱离特定某些人的情况下照常运转。也就是说，每个工作模块，都要有相应的流程和执行标准，业务负责人在此基础上进行相应的绩效管理。而成熟的企业文化，则是让员工为了同一目标凝聚起来。

宋文帅还提到，现在很多互联网企业都讲究扁平化管理，核心就是将老板的位置越放越小，给予员工更多的空间。

无论对于大公司还是小公司，只有筛选出优秀人才，打造核心团队，建立起有效的绩效考核，为员工明确任务后再适当授权，“老板不在，公司发展更好”的蓝图，才能一步一步实现。