



财富是一匹烈马,唯有智慧可以驯服。以往靠机会、政策以及非充分竞争环境下获得的财富,今后必须和智慧融合在一起,才会持久。——廖文剑

文 金长青 黄伽艺



从零到100亿的成长逻辑

——“2014 光荣浙商”、博士后廖文剑和蓝源资本

杭州有阿里 宁波有蓝源

敢于探索,以智慧实现梦想,以阳光财富建立自我;义利并举,用正气驱动责任,用人格魅力影响他人。这样的浙商,是新型浙商,我们称之为“光荣浙商”。“光荣浙商”,是打造百年浙商的必由之路,也是这个伟大时代赋予新时期浙商的崇高使命。

静水流深,观海听涛。宁波,东方深水港,邵逸夫、包玉刚、董建华等知名浙商的故乡,如今,正在成为“全球智慧资本的深水港”。这,缘起蓝源资本董事长、博士后廖文剑。4年前,这个满脑子创新想法的年轻公务员,看到“政府有心扶持科技企业却找不到好项目,好的科技项目需要资金却找不到门路”的需求后,出于“为政府排忧解难,为企业解难”的善念,毅然下海。

道生一,一生二,二生三,三生万物。廖文剑的完美之道”是:将资本与智慧完美融合,打造“基于企业全生命周期的特色投资基金体系,投资驱动型定制式家族财富管理体系统,一站式高端化科技金融创新服务体系”三位一体的完善的创新金融生态系统,深入研究企业全生命周期,基于全产业链投资,将风险降到最低,让投资者更多受益,蓝源因此迅速成长为中国投资界的领军企业。

激情创业,拼搏执行,忠诚专业,合作共赢。鼓励创业创新的蓝源企业文化,吸引了100多位来自证券、投资、律

所、金融、管理、科技等领域的高端人士,其中,博士近20人、硕士30余人。蓝源崇尚团队协作作战,创业之初就确立了合伙人机制,实现了人才与企业的共建、共享、共赢。

风雨同舟,百年共渡。蓝源建立了中国首个家族财富管理研究院,为中国家族企业实现百年传承提供了有效途径。蓝源·百年渡,帮助企业建立与家族利益完全绑定的家族办公室,将家族成员的生活保障与企业运营风险隔离,将家族成员的利害关系和企业的发展分离,真正体现了“以创业者和企业为本”。

爱国,责任,奋斗,是西湖大学堂的校训,也是廖文剑的人生方向。4年,从一无所有,到如今管理总规模超100亿元的政府引导基金和股权投资基金,蓝源找到了“智慧+资本,融合发展”的方法论。有方向,有方法,有奋斗。“3年管理百亿资产,5年管理千亿资产,10年管理万亿资产,为民族复兴做更大的贡献!”谈到对未来的规划,廖文剑意气风发、胸有成竹。

杭州有阿里巴巴,有马云。宁波有蓝源资本,有廖文剑。青春+智慧+奋斗=奇迹。廖文剑说:“我和同事们每天工作16个小时以上,为的是将蓝源做成百年老店,希望和百年企业合作的企业都能成为蓝源企业。蓝源资本有一个梦想:引领专业团队以激情创业,打造全球金融控股集团,助推中国民营经济发展!”

无数的优秀企业家创造了一个个商业奇迹,却在家族传承上束手无策。

蓝源家族财富管理研究院应运而生。坐落宁波大红鹰学院的蓝源家族财富管理研究院,是中国首家以家族财富管理传承为特色的理论与实践相结合的学术研究平台,不仅提供专业化的家族财富管理方案,还与大红鹰学院共同开展中国家族财富管理学术研讨,培养中国家族财富管理专业人才。

“蓝源·百年渡”是廖文剑为研究院精心酝酿的名字,寓意对客户承诺——风雨同舟,百年共渡。

传承、转型、管理好家族与企业之间的关系是一门复合型学科。蓝源资本在3年前看到一些中国家族企业因传承而走向末路,为了解决因企业传承失败而导致的社会问

蓝源资本 汇聚精英 建立核心竞争优势

大时代要有大格局,大格局要有大智慧。个人英雄主义时代已一去不复返了,这是崇尚团队协作的伟大时代。

蓝源资本之所以能够建立起独特的竞争优势,源于卓越团队的建设。这是一群有定力的人才。本着“人才是第一资源”的理念,蓝源资本坚持实施人才资本化战略,引进了一批学历高、能力强、结构好的高层次人才。蓝源资本的100多名名

精英,15%以上拥有海外金融专业留学经验,20%以上的员工拥有国内外500强企业工作经验,50%以上拥有硕士以上学历学位。

这是一个善学习的团队。蓝源资本强调文化凝聚力,注重团队成员的持续成长,确立了西点军校式的精英团队培训体系,“周周有内训,月月有集训”,坚持集中培训、实践工作与自我学习三者有机结合,不断提升团队的狼性执行力与精诚合作能力。

这是一家懂分享的公司。吸引并留住优秀人才,蓝源资本有独特的方法:依托合伙人机制,通过公司业绩与合伙人收益相关联的方式,建立了稳定的业务团队;实施六重激励机制,将10%-20%的收益奖励及多层次累计式收益方式让渡给团队成员,让蓝源资本的全体成员共同分享到蓝源资本的成长;构建创业机制,通过内部人员创业机制,裂变式创新发展各个专业化事业部,每位蓝源合伙人都是事业部负责人,均具备相应的经营收益与合伙份额分配权。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

融精英,15%以上拥有海外金融专业留学经验,20%以上的员工拥有国内外500强企业工作经验,50%以上拥有硕士以上学历学位。

这是一个善学习的团队。蓝源资本强调文化凝聚力,注重团队成员的持续成长,确立了西点军校式的精英团队培训体系,“周周有内训,月月有集训”,坚持集中培训、实践工作与自我学习三者有机结合,不断提升团队的狼性执行力与精诚合作能力。

这是一家懂分享的公司。吸引并留住优秀人才,蓝源资本有独特的方法:依托合伙人机制,通过公司业绩与合伙人收益相关联的方式,建立了稳定的业务团队;实施六重激励机制,将10%-20%的收益奖励及多层次累计式收益方式让渡给团队成员,让蓝源资本的全体成员共同分享到蓝源资本的成长;构建创业机制,通过内部人员创业机制,裂变式创新发展各个专业化事业部,每位蓝源合伙人都是事业部负责人,均具备相应的经营收益与合伙份额分配权。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

对于如何帮助进入公司的知识型人才走出“象牙塔”,向实战型人才转变?廖文剑有自己的一套办法。“蓝源实行导师制,通过模拟训练,让他们模拟设计公司曾经的案例。安排实战培训,每周六进行探讨互动。新人可以参加公司的项目分析会、立项会、风险控制会等,通过信息共享增加经验。以合伙人为主导的高管导师团队会制定个性化、定制化、专业化的指导体系,用科学的体制来培训人才。”廖文剑介绍说。

蓝源资本 产业整合 助力企业转型升级

犹天人有传统:嫁女儿,在学者和有钱人之间选择,必选择学者。他们认为:学者有智慧。而一旦拥有智慧,财富的创造就自然而然了。

如何富过三代?财富何以持久?廖文剑认为:财富是一匹烈马,唯有智慧可以驯服,以往靠机会、政策以及非充分竞争环境下获得的财富,今后必须和智慧融合在一起,才会持久。

看透,看远,格局由此而生。廖文剑为蓝源资本定下了“3年管理资产达到百亿,5年达到千亿,10年达到万亿”的宏伟目标。蓝源独创的三位一体创新金融生态系统,即基于企业全生命周期的特色投资基金体系、一站式高端化科技金融创

业的可持续发展,是社会稳定研究的重要力量。蓝源资本通过财富管理研究与成果转化,帮助中国民营企业实现持续发展,实现财富传承和基业长青,减少由于家族企业衰败造成社会的冲击和品牌的消解,缓解就业难题;构建财富管理模式下的公益基金,企业家可以树立更好的形象,向社会传递正能量,进一步激发社会的创业精神和企业家精神,让更多的企业家承担社会责任。

除了资金投入,蓝源资本还利用研究成果和自身理论优势,潜移默化地提升产业结构和企业家的的人生观、价值观,推动社会经济发

地区均衡发展,是长治久安的有效保障。西安交大管理学院蓝源

成式创新性地打造“金融万达”模式。借鉴万达模式,蓝源资本致力于构建上游供应商、下游客户“联盟-共赢”的“大平台”。推行全新的一站式、专业化、高端化金融、科技、人才三位一体的“大服务”,实现Angle、VC、PE、M&A、FOF、互联网金融等直接融资、间接融资多渠道结合的“大融资”,集成一系列专项化、专业化、高端化培训机构与学术机构,建立区域科技金融高端紧缺人才的“大培训”,蓝源资本稳扎稳打,步步推进,针对不同行业特征,立足产业整合与战略布局视角,成为了宁波资本市场的龙头企业。

蓝源资本的第三方科技金融服务平台在历经3年的研发与实践的基础上,得到了国家科技部的认可,并获得专项经费支持。蓝源资本全面响应国家关于促进科技金融服务体系的发展,积极拓展,计划在未来2-3年内,向全国50各省市地区复制第三方科技金融服务平台。近期,更是整合了蓝源发展集团这一承接APEC论坛产业化的一个平台,并由廖文剑董事长亲自担任CEO。

蓝源资本港,从满足政府服务需求出发,以独特视角整合了国内外30多家高端科技金融服务机构资源,为科技创新和转型升级的企业提供从企业的成立期到企业成熟期不同阶段的有针对性的专业化、市场化、精细化的一站式服务,实现资源共享、业务协同,集

成式创新性地打造“金融万达”模式。借鉴万达模式,蓝源资本致力于构建上游供应商、下游客户“联盟-共赢”的“大平台”。推行全新的一站式、专业化、高端化金融、科技、人才三位一体的“大服务”,实现Angle、VC、PE、M&A、FOF、互联网金融等直接融资、间接融资多渠道结合的“大融资”,集成一系列专项化、专业化、高端化培训机构与学术机构,建立区域科技金融高端紧缺人才的“大培训”,蓝源资本稳扎稳打,步步推进,针对不同行业特征,立足产业整合与战略布局视角,成为了宁波资本市场的龙头企业。

蓝源资本 面向未来 积极参与公益事业

饮水思源,极大受益于人才力量的蓝源资本,更懂得人才培养的重要性。近几年,廖文剑带领蓝源资本积极捐助助学,助力教育事业发

廖文剑任香港中华教育基金会执行主席,用自身的行动和努力带动关心教育、关心公益的多方力量。中华教育基金会以“教育为先,以人为本,回馈社会,造福中华”为宗旨,时刻以教育为重。目前基金会已为10余所学校捐资,并资助实施了140多批约6000余人的专题培训,取得了良好效果。基金会于2010年获得了由国家外专局、中国国际人才交流基金会、中国国际人才交流协会联合设立颁发的荣誉奖项“炎黄奖”,以嘉奖其多年来致力于内地教育培训工作和中西部地区的

蓝源资本港,从满足政府服务需求出发,以独特视角整合了国内外30多家高端科技金融服务机构资源,为科技创新和转型升级的企业提供从企业的成立期到企业成熟期不同阶段的有针对性的专业化、市场化、精细化的一站式服务,实现资源共享、业务协同,集

成式创新性地打造“金融万达”模式。借鉴万达模式,蓝源资本致力于构建上游供应商、下游客户“联盟-共赢”的“大平台”。推行全新的一站式、专业化、高端化金融、科技、人才三位一体的“大服务”,实现Angle、VC、PE、M&A、FOF、互联网金融等直接融资、间接融资多渠道结合的“大融资”,集成一系列专项化、专业化、高端化培训机构与学术机构,建立区域科技金融高端紧缺人才的“大培训”,蓝源资本稳扎稳打,步步推进,针对不同行业特征,立足产业整合与战略布局视角,成为了宁波资本市场的龙头企业。

蓝源资本的第三方科技金融服务平台在历经3年的研发与实践的基础上,得到了国家科技部的认可,并获得专项经费支持。蓝源资本全面响应国家关于促进科技金融服务体系的发展,积极拓展,计划在未来2-3年内,向全国50各省市地区复制第三方科技金融服务平台。近期,更是整合了蓝源发展集团这一承接APEC论坛产业化的一个平台,并由廖文剑董事长亲自担任CEO。

蓝源资本港,从满足政府服务需求出发,以独特视角整合了国内外30多家高端科技金融服务机构资源,为科技创新和转型升级的企业提供从企业的成立期到企业成熟期不同阶段的有针对性的专业化、市场化、精细化的一站式服务,实现资源共享、业务协同,集

成式创新性地打造“金融万达”模式。借鉴万达模式,蓝源资本致力于构建上游供应商、下游客户“联盟-共赢”的“大平台”。推行全新的一站式、专业化、高端化金融、科技、人才三位一体的“大服务”,实现Angle、VC、PE、M&A、FOF、互联网金融等直接融资、间接融资多渠道结合的“大融资”,集成一系列专项化、专业化、高端化培训机构与学术机构,建立区域科技金融高端紧缺人才的“大培训”,蓝源资本稳扎稳打,步步推进,针对不同行业特征,立足产业整合与战略布局视角,成为了宁波资本市场的龙头企业。

蓝源资本的第三方科技金融服务平台在历经3年的研发与实践的基础上,得到了国家科技部的认可,并获得专项经费支持。蓝源资本全面响应国家关于促进科技金融服务体系的发展,积极拓展,计划在未来2-3年内,向全国50各省市地区复制第三方科技金融服务平台。近期,更是整合了蓝源发展集团这一承接APEC论坛产业化的一个平台,并由廖文剑董事长亲自担任CEO。

蓝源资本港,从满足政府服务需求出发,以独特视角整合了国内外30多家高端科技金融服务机构资源,为科技创新和转型升级的企业提供从企业的成立期到企业成熟期不同阶段的有针对性的专业化、市场化、精细化的一站式服务,实现资源共享、业务协同,集

成式创新性地打造“金融万达”模式。借鉴万达模式,蓝源资本致力于构建上游供应商、下游客户“联盟-共赢”的“大平台”。推行全新的一站式、专业化、高端化金融、科技、人才三位一体的“大服务”,实现Angle、VC、PE、M&A、FOF、互联网金融等直接融资、间接融资多渠道结合的“大融资”,集成一系列专项化、专业化、高端化培训机构与学术机构,建立区域科技金融高端紧缺人才的“大培训”,蓝源资本稳扎稳打,步步推进,针对不同行业特征,立足产业整合与战略布局视角,成为了宁波资本市场的龙头企业。

蓝源资本的第三方科技金融服务平台在历经3年的研发与实践的基础上,得到了国家科技部的认可,并获得专项经费支持。蓝源资本全面响应国家关于促进科技金融服务体系的发展,积极拓展,计划在未来2-3年内,向全国50各省市地区复制第三方科技金融服务平台。近期,更是整合了蓝源发展集团这一承接APEC论坛产业化的一个平台,并由廖文剑董事长亲自担任CEO。

业的可持续发展,是社会稳定研究的重要力量。蓝源资本通过财富管理研究与成果转化,帮助中国民营企业实现持续发展,实现财富传承和基业长青,减少由于家族企业衰败造成社会的冲击和品牌的消解,缓解就业难题;构建财富管理模式下的公益基金,企业家可以树立更好的形象,向社会传递正能量,进一步激发社会的创业精神和企业家精神,让更多的企业家承担社会责任。

除了资金投入,蓝源资本还利用研究成果和自身理论优势,潜移默化地提升产业结构和企业家的的人生观、价值观,推动社会经济发

地区均衡发展,是长治久安的有效保障。西安交大管理学院蓝源

成式创新性地打造“金融万达”模式。借鉴万达模式,蓝源资本致力于构建上游供应商、下游客户“联盟-共赢”的“大平台”。推行全新的一站式、专业化、高端化金融、科技、人才三位一体的“大服务”,实现Angle、VC、PE、M&A、FOF、互联网金融等直接融资、间接融资多渠道结合的“大融资”,集成一系列专项化、专业化、高端化培训机构与学术机构,建立区域科技金融高端紧缺人才的“大培训”,蓝源资本稳扎稳打,步步推进,针对不同行业特征,立足产业整合与战略布局视角,成为了宁波资本市场的龙头企业。

蓝源资本的第三方科技金融服务平台在历经3年的研发与实践的基础上,得到了国家科技部的认可,并获得专项经费支持。蓝源资本全面响应国家关于促进科技金融服务体系的发展,积极拓展,计划在未来2-3年内,向全国50各省市地区复制第三方科技金融服务平台。近期,更是整合了蓝源发展集团这一承接APEC论坛产业化的一个平台,并由廖文剑董事长亲自担任CEO。

蓝源资本港,从满足政府服务需求出发,以独特视角整合了国内外30多家高端科技金融服务机构资源,为科技创新和转型升级的企业提供从企业的成立期到企业成熟期不同阶段的有针对性的专业化、市场化、精细化的一站式服务,实现资源共享、业务协同,集

成式创新性地打造“金融万达”模式。借鉴万达模式,蓝源资本致力于构建上游供应商、下游客户“联盟-共赢”的“大平台”。推行全新的一站式、专业化、高端化金融、科技、人才三位一体的“大服务”,实现Angle、VC、PE、M&A、FOF、互联网金融等直接融资、间接融资多渠道结合的“大融资”,集成一系列专项化、专业化、高端化培训机构与学术机构,建立区域科技金融高端紧缺人才的“大培训”,蓝源资本稳扎稳打,步步推进,针对不同行业特征,立足产业整合与战略布局视角,成为了宁波资本市场的龙头企业。

蓝源资本的第三方科技金融服务平台在历经3年的研发与实践的基础上,得到了国家科技部的认可,并获得专项经费支持。蓝源资本全面响应国家关于促进科技金融服务体系的发展,积极拓展,计划在未来2-3年内,向全国50各省市地区复制第三方科技金融服务平台。近期,更是整合了蓝源发展集团这一承接APEC论坛产业化的一个平台,并由廖文剑董事长亲自担任CEO。

蓝源资本港,从满足政府服务需求出发,以独特视角整合了国内外30多家高端科技金融服务机构资源,为科技创新和转型升级的企业提供从企业的成立期到企业成熟期不同阶段的有针对性的专业化、市场化、精细化的一站式服务,实现资源共享、业务协同,集

成式创新性地打造“金融万达”模式。借鉴万达模式,蓝源资本致力于构建上游供应商、下游客户“联盟-共赢”的“大平台”。推行全新的一站式、专业化、高端化金融、科技、人才三位一体的“大服务”,实现Angle、VC、PE、M&A、FOF、互联网金融等直接融资、间接融资多渠道结合的“大融资”,集成一系列专项化、专业化、高端化培训机构与学术机构,建立区域科技金融高端紧缺人才的“大培训”,蓝源资本稳扎稳打,步步推进,针对不同行业特征,立足产业整合与战略布局视角,成为了宁波资本市场的龙头企业。

蓝源资本的第三方科技金融服务平台在历经3年的研发与实践的基础上,得到了国家科技部的认可,并获得专项经费支持。蓝源资本全面响应国家关于促进科技金融服务体系的发展,积极拓展,计划在未来2-3年内,向全国50各省市地区复制第三方科技金融服务平台。近期,更是整合了蓝源发展集团这一承接APEC论坛产业化的一个平台,并由廖文剑董事长亲自担任CEO。

