

陈红朝：开放精神成就企业文化

初见陈红朝，他一头短短的头发，身着蓝色T恤，手腕上带着一块硕大的橘红色腕表，跳跃的色彩让这位三十多岁的太平鸟女装部总经理，看上去还显得有几分少年书生气。当我们笑着称赞他夸张而个性的腕表时，他点点头，表示这是一个很不错的尝试：“我们做服饰的人，对时尚都有自己的认知，我的时尚态度就是保持开放的心态，不断给自己一些新的体验。”

“其实我觉得作为一家企业，做得快乐，做得自信，就是成功。我们在推动企业发展的过程中，如何快乐地做自己想做的事情，认真将顾客服务好，这是我觉得蛮核心的一个东西。在这里企业的学习精神就显得十分重要，就好比我們总是对自己不满意，渴望在学习中时时突破。”

面对竞争日趋白热化的市场，老陈并不觉得市场是抢来的，而是别人给予的。他认为现在是顾客自由的市场、货币充足的市场，一定是别人愿意给你，你才会获得市场，获得顾客。“企业真正要去找的，是如何保持一个开放的心态”——他表示这是目前支持太平鸟成长的一个很核心内在的驱动力。

“其实现在年轻人的穿着越来越有多重的跨越，上世纪60年代人的衣橱打开来看，可能就只有一种风格的单衣，而80年代和90年代人的衣橱，里面肯定会有很多种风格的服饰。如今资讯这么发达，年轻人越来越开放，他们也越来越喜欢穿着不同类型的东西，给自己带来不同的信心、不同的体验，所以我们必须要围绕顾客的需求，来展开我们的设计、展开我们产品的发展方向——我们的产品是以80年代的顾客为轴心，这是因为90年代的顾客还没成形，他们为了让自己更成熟，喜欢模仿80年代的人的穿着；而70年代的人为了不让自己被潮流抛弃，也会参考80年代的人的穿着。”

“要长久打动顾客，就需要更多内在的东西，包括品质、服务以及品牌所传递出的时尚感觉等等。”

如何让自己率领的团队时刻保持激情？老陈认为在这一点上管理者的“真诚”尤为重要。老陈还认为，很多企业光靠用薪酬保留人才的做法并不恰当。“我并不否认待遇是必备的要素，但这些都比不上你的一颗真诚的心。你在对待伙伴的时候，你心里必须真的有他们，这样他们就会觉得跟你在一起比较好。然后员工才会在公司里找到一种归属感。”

老陈对于伙伴的珍视，不仅体现在工作中，还很好地体现在老陈的生活中。“平时只要有空，我就喜欢和大家一起去爬爬山、跑跑步，另外我还特别喜欢和朋友们一起旅游，享受那种亲密的无拘无束的快乐。”除此之外，老陈告诉我们，如果平常他要一个人度过的时候，他就会一个人待在家里，看大量各种各样的书：“用开放的精神，尝试着和书中各种各样的人物进行对话，其实是一件非常美妙的事情。”

在采访的过程中，“开放”两字始终被老陈挂在口头上，他觉得也正是开放的态度，成就了太平鸟的企业文化和品牌精神。“作为时尚行业，其实服饰的流行是随着时间的改变而改变的。从企业文化的角度来讲，不管是太平鸟的管理文化也好、经营文化也好，我们始终是以开放的态度去面对新发生的事情。我们一直秉承的品牌精神是，一定要把最好最新的东西带给顾客。这是我们矢志不渝的追求方向。

（中国服装网）

文化聚焦 | Wenhua Jujiao

□ 苏水良

夏日炎炎，福建华南女子学院生机勃勃。

6月19日，在第四届海峡两岸高技能人才交流合作项目成果会上，福建华南女子学院分别与台湾职业证照学会、台湾晶城环保服务有限公司签订了《闽台合作开展服装高技能人才培训项目》和《闽台合作开展高级家政人员培训项目》，双方就传授办学理念、聘请台湾师资来闽任教、开展技能提升培训等四个方面进行合作。为了对福建华南女子学院多年来在闽台合作培养高技能人才工作的肯定，福建省人力资源和社会保障厅等还授予福建华南女子学院为“闽台

海归引领企业文化

□ 杨钊

“我们公司的氛围很开放！”益基宏生物科技有限公司（以下简称“益基宏生物科技”）的员工在评价自己的公司时自豪地说，“公司鼓励大家提出不同的意见，尊重并肯定我们的想法。”2008年，留美海归周慧君创立了益基宏生物科技，公司虽然成立不到3年，却已经取得了不俗成绩，这与公司“创新、合作、快乐”的企业文化是分不开的。

“在企业的成长中，企业文化是最持久的决定因素。”周慧君在谈到企业文化对企业的影响时这样表示，“企业发展的核心问题不是技术而是企业文化。”优质的产品、完善的服务、精明的决策，往往依托于企业深厚的文化底蕴。

“以人为本”的海归企业文化

海归企业的企业文化有着自己的特点，它既不同于国企和外企的企业文化，与一般民企的文化也不尽相同。他们创办的企业既吸收了外企文化中的优秀成分，又充分契合了中国的国情。周慧君曾供职于美国知名生

“不以营利为目的”的办学原则——福建华南女子学院交流合作独具风采

高技能人才交流合作基地”，激励该院秉承“主动服务、双赢服务、高效服务”的宗旨，继续加强与台湾职业培训机构紧密合作，通过构建学术交流、证照考试、校校合作、项目带动五个平台，共同培养适应产业发展的紧缺型技能人才。

福建华南女子学院迄今已有近百年历史，学院党委书记黄杰介绍说，学院创办至今，一直坚持“不以营利为目的”的办学原则，坚持以质量求生存、以特色求发展，逐步走出了一条具有华南特色的办学路子。



◎海归企业文化强调“以人为本”，鼓励员工不断创新。图为益基宏生物科技的员工在搭建DNA模型。

物医药公司 Incyte Genomics 和 DNA Direct，“相比于本土企业，海归企业更具国际化视野、更加开放、更具包容性。”

海归企业文化的另一个特点是“以人为本”。海归企业吸收了西方文化中的“人本精神”，因而在企业的经营管理上十分注重人文关怀。

江苏常州迪锐特电子科技有限公司总经理贾颖曾留学美国，并在英特尔公司工作过多年。“海归更看重人性化的企业氛围。”在贾颖眼中，企业就是一个平台，这个平台为员工提供良好的发展机会，“员工的发展

学院对外交流合作硕果累累。自1985年以来，该院通过各种渠道引进了美国、英国、日本、澳大利亚等国家近200人次专家前来任教，每学期聘请的外籍教师人数占全院教职工人数的十分之一，创福建省高校之首，得到了国务院外国专家局的肯定。由外国教师参与的外语教学，特别是听说课程，已经成为学院的精品课程，学生英语听说能力好，毕业后深受用人单位的好评。

与此同时，学院与美国亚洲基督教高等教育联合董事会、联合国开发计

划署等国际友好组织保持长期的联系，还分别同美国佛罗里达州立大学、美国普吉湾大学、美国世纪学院、日本广岛女学院、韩国梨花大学等签订校际交流协定，先后派遣教师到这些学院进修、推荐优秀毕业生到美国完成硕士和博士学位。每年，学院都热情接待多批国外代表团、驻华使馆人员、国际友人前来参观访问，对外交流合作年年都有新发展。

作为我国第一所具有独立颁发学历文凭资格的民办高等学校，经过20多年的发展，已初具规模，以良好

就是企业的发展。”

“走出去”战略中的海归机遇

近年来，随着国家提出“走出去”战略，越来越多的国内企业走出国门。而海归在这一过程中，凭借自己多元文化的背景，在中国企业走向海外的路上找到了属于自己的机会。

今年3月28日，在瑞士哥德堡举行的吉利集团收购沃尔沃汽车公司的签约仪式上，站在吉利集团董事长李书福身边的是吉利集团副总裁张帆，他是主管吉利沃尔沃项目谈判的核心成员之一。台上还有另外两个

沃尔沃运营筹备组的成员——沈晖和赵福全，这3人无一例外都是海归。

完成收购后，李书福不仅没有对沃尔沃的管理层进行大换血，反而对外宣布要保持沃尔沃的独立性。此举的背后实际上是李书福对沃尔沃原有企业文化的一种保全。国内企业与外企在企业文化上存在巨大的差异，如果贸然将吉利的文化注入到沃尔沃当中去，很有可能造成沃尔沃的“水土不服”。

李书福核心团队中的3位海归为吉利成功收购沃尔沃立下汗马功劳。一方面，因为有在外国公司工作的经历，他们对外企的文化比较了解，这为他们与福特公司沟通收购沃尔沃提供了方便。另一方面，在日后的经营管理中，这些海归也可以帮助沃尔沃适应吉利的企业文化。

从更高的角度上来说，海归可以将中国的本土文化与较为成熟的西方企业文化相融合。正如周慧君在接受采访时所说，“海归会带来国际化的视野，将国际先进理念与传统文化相结合，从而创造出更适合本土企业的新文化。”

不断地学习，才能提高对社会的应变能力，从而提高执行力。因此，只有卓有成效的培训才能使员工有效地执行企业的经营策略。

以笔者所在的许昌烟机公司为例。公司历来对员工培训十分重视，每年都要进行多方面、多层次的培训。2009年，公司人力资源部就组织各种类型的培训一百多次，培训员工达1385人次。这样的做法就值得肯定。笔者认为，企业对员工应着重做好以下三个方面的培训：一是加强对新员工的培训；二是加强在职培训；三是加强企业文化理念培训，使员工树立“忠诚、敬业、责任、服从”的理念。培养员工形成“用心对待每一项工作，用心做好每一件事情”的良好行为习惯。

5、建立及时跟进机制

“说了不等于做了，做了不等于做对了，做对了不等于有效果，有效果不等于到位了。”我们应积极倡导这一理念。企业制订出一个好的战略计划并不是万全之策，也不一定保证达到目标，因为战略目标的实施是一个漫长而复杂的过程，需要不断的跟进，必须考虑各种可能出现的因素，需要承担的风险以及预期的回报，针对完成率、生产率等指标对员工做多方面的考评，促使其不断反省、不断提高。

跟进按时间来划分，一是事前跟进，发现潜在风险提前给员工预警。二是事中跟进，在任务进行中发现为题后，寻找解决办法，使员工的工作重新回到正轨上来。三是事后跟进，出现问题后，找出原因，提供补救建议和具体措施，避免员工以后再犯同样错误。通过跟进，向员工传达一个敦促行动的信号，确保他们在开展工作的同时做到协调同步，这是提高员工执行力的一个重要控制措施。

总之，如何提高企业员工执行力是一个长期而复杂的问题，它需要企业管理者不断地思考和探寻。

（许昌烟机公司 周文昭）

的成绩通过了教育部高职高专人才培养工作水平评估，先后被评为“全国民办高校先进单位”、“全国先进民间组织”，在2004年福建省非师范类高校中就业率排名第五，民办高校排名第一。

2005年，福建华南女子学院在各级领导的关怀下，无偿取得了位于福州大学城的168亩土地，成为进驻福州大学城的唯一的民办高校。如今，新校区已基本建成，福建华南女子学院正以更加崭新的精神面貌走向明天的辉煌。

中铁二十三局集团八公司 创先争优注重实效

深入开展“创先争优”活动，是中央继深入学习实践科学发展观活动之后部署的又一项重要政治任务。在活动开展中，中铁二十三局集团八公司党委注重载体，有效推动活动开展。“以开展“创建学习型企业”活动为载体，大兴学习之风；以开展“增强党性意识”活动为载体，大兴求真务实之风；以开展“营造成事氛围”活动为载体，大兴干事创业之风；以开展“制度建设”活动为载体，大兴建立长效机制之风；以开展“化纠纷、解难题、办实事、维稳定”活动为载体，大兴思想政治工作之风；以深化“创先争优”活动为载体，大兴加强基层党组织建设之风”。狠抓了“七个一工程”来深化活动开展。一是进行一次“打拼文化”的宣贯；二是举办一期基层党组织书记培训班；三是出版一本企业宣传画册；四是编辑一本员工典型事迹集；五是成立一支物资市场价格调查员队伍；六是在公司内刊开辟一个“创先争优”活动专栏；七是开展一次党员公开承诺活动。通过这些有形活动的开展，有效地促进了公司全体党员想干事、敢干事、会干事、干成事的内在动力。

（蒋晓萍）

品牌的落脚点永远在人身上

每个人的感觉都是不一样的，所以做品牌就一定要先定位好人，因为品牌最终依靠的还是人群的情感。现在的年轻人都喜欢周杰伦，但是四五十岁的人大多都不喜欢，因为这两类人的品牌落点不一样。所以说，做品牌是有条件的。品牌，它是依赖于人群而存在的，人群的情感很难转移，因为生活的环境造就了他们的思维与想法。所以，我们要找出这个人群共同特性是什么，然后根据这些特性对应着来塑造品牌。这就是做品牌要先定位人群的原因所在。

品牌的落脚点必须是在人身上，我们要去挖掘消费者的情感和欲望。而欲望是品牌的一个重要方面。

品牌和产品，是两块不同的利润，品牌利润高，产品利润低，两者加起来才是最后的利润。所以，品牌就是塑造出来的情感价值，这个价值也能销售，并且这块利润也非常诱人。那么，我们如何让消费者产生对品牌的认同感呢？

这些具体环节需要一步一步做出来，最后让消费者产生一种感觉。比如说透视，近的大，远的小，我们都认为是合理的；本来两边都是一样的，但我们为什么就感觉是近的大，远的小？因为我们的眼睛欺骗了我们的感觉，眼睛在视觉上给我们这种感觉。

其实，品牌对于消费者来说就是一种感觉，需要挖掘消费者潜意识里的情感需求，然后有针对性地去塑造它。品牌赚的就是人的情感钱，因此品牌的落脚点永远在人身上。

（佚名）

对提高企业员工执行力的思考

执行力在当前是一个热门话题。近年来，大家已经意识到，执行力是决定企业成败的一个重要因素，是21世纪企业核心竞争力形成的关键。在激烈的市场竞争中，一个企业的执行力如何，将决定企业的兴衰。企业的战略、目标、任务，最终要在员工的执行中完成，企业的执行力集中体现在员工执行并完成任务的能力。因此，强化员工的执行力就是提升企业的执行力。那么，如何提高企业员工的执行力呢？就这一问题，笔者谈一点自己的一些认识。

一、正确认识执行力及其重要作用

执行力是指通过一套有效的系统、体系、组织、文化或技术操作方法等把决策转化为结果的能力。对企业来说，其重要性主要体现在：保证企业目标得以实现；保证企业制度得到落实；保证企业各项工作按质按量完成；保证企业经济活动有序进行等方面。有些企业，既有先进的技术、高素质的员工，也有正确的战略方针，但为什么效益却不是很理想呢？这其实就与执行力有关，与没有合理的执行系统有关，导致执行不力和执行失真。有这样一事例。一家东北大型国有企业因经营不善导致破产，被日本一家财团收购。厂里所有员工都翘首期盼日本人能够带来先进的技术、管理方法来挽救企业。出乎意料的是，日方只派去了几个人，在制度没变，人没变，机器设备没变、厂房没变的情况下。日方就一个要求：把先前制定的制度坚定不移地执行下去，结果不到一年，企业就扭亏为盈了。这就是执行力的作用。没有执行力，就没有竞争力。

二、企业员工在执行力方面存在的问题

在有企业的员工中，执行力匮乏或“执行不力”的问题存在的比较普遍。主要表现在：

部分员工责任意识不强。一些

企业员工存在着“浮”、“懒”、“散”、“虚”等方面的问题。

部分员工把“执行力”曲解为权威或权力，单凭领导说了算，而不是以相关的制度为“执行”做支撑，在实际工作中领导凌驾于制度之上。

部分员工对执行的偏差缺乏敏感性，对任务的认识不统一，行为也不尽规范，导致在实施中难以收到预期的效果；有的对问题、意外估计不足，导致执行过程中不能针对具体环境巧妙设计出解决问题的方案，而是反复向上级领导请示汇报，由此延缓了执行的进度和质量。

此外，一些企业缺乏科学合理的管理制度或制度不健全，体制、机制不活，控制不力，也是导致员工执行力低下的重要原因。

三、提高企业员工执行力的方法、措施

1、用能执行的员工

在企业中，保持“政令畅通，令行禁止”是最关键的，是企业执行力的重要体现。它关乎企业的兴衰成败。如何做到“政令畅通，令行禁止”？对于我们公司来说，笔者认为，关键是要用能执行的员工。在工作中，对一名员工来说，业务技巧、业务知识并不能代表他的能力，客户服务意识、成功欲望等才是其应具有的能力水平。但员工能力水平能否充分发挥，关键在于其自身投入程度，而投入程度又受到企业对员工的要求和企业向员工提供的资源两个因素的影响。因此，公司要充分利用和发挥每个员工的兴趣、爱好、特长和个性，将其安排到合适的岗位上，并根据岗位职责要求，下达合理的工作任务，提供适当的生产资料和支持，这样就把企业目标与员工个人需求结合在了一起，这样就会直接激发出员工的工作热情，从而顺利实现企业的既定目标。

2、让员工参与企业生产经营过程管理

在开展生产经营活动的过程中，

为了在市场中开展有效竞争，每个企业都会制定明确的战略计划，并且能够根据形势的变化而灵活机动地改变计划。改变计划对企业来说，意味着机遇，但对员工来说，似乎并不意味着是一件好事。因为，员工与企业之间存在着互惠义务和互惠承诺，它们界定了两者的关系，而企业的变革无论是主动的还是被动的，无论是正确的还是错误的，它都改变了协议的内容。如果企业在制订新的措施时，不让员工参与，员工就无法了解变革的意图，变革的措施就很难被员工接纳。因此，只有让员工参与企业民主管理，他们才容易接受。而且，员工往往最了解问题的症结，改进的方式以及客户的想法，当工作中出现意外情况时，他们就会根据全局情况，做一些机动处理。并且，他们对自己参与制订的战略计划，印象深刻，执行起来自觉性、责任感大大增强，从而提高工作效率。

所谓激励，就是领导者遵循人的行为规律，运用物质和精神相结合的手段，采取多渠道、多层次的方法，最大限度激发下属的主动性和创造性，以保证组织目标的贯彻执行。美国心理学家威廉·詹姆士的研究表明，一般情况下企业员工仅能发挥其能力的20%-30%，而受到充分激励的员工其能力可发挥至80%-90%，甚至更高，即同一名员工通过充分激励后所发挥的作用相当于激励前的3-4倍。

任何一项激励措施，可能会引发员工的各种行为方式，但其中的部分行为并不是企业所希望的。因此，在配套的激励机制基础上，应建立合理的约束机制。执行力的生成和养成是以切合实际的激励约束机制为依托和载体，没有一个好的激励约束机制，肯定没有执行力。

4、加强员工培训管理

在知识经济时代，工作中所需的技能和知识更新速度不断加快，只有

3、建立激励和约束机制

任何一项激励措施，可能会引发员工的各种行为方式，但其中的部分行为并不是企业所希望的。因此，在配套的激励机制基础上，应建立合理的约束机制。执行力的生成和养成是以切合实际的激励约束机制为依托和载体，没有一个好的激励约束机制，肯定没有执行力。

4、加强员工培训管理

在知识经济时代，工作中所需的技能和知识更新速度不断加快，只有