

HDS:做“小而美”的幸福公司

■ 程海涛

谁说小公司没有幸福感?如果说那些“大象”公司的幸福感来自于丰厚的薪水和那份在大公司工作所特有的自豪感,那么,HDS不仅同样具备这些,还有着简单的人际关系和人性化的关怀。HDS 凭借高执行力的团队、稳定的组织结构以及积极的企业文化,使得 HDS 实现业绩的高速增长。一个优秀的企业文化,一定是基于公司与员工之间的相互认同。而 HDS 正是将这种认同发挥到了极致。

“建立一个互信、尊重、高效、诚信、正直的工作氛围,秉承开拓精神,提供创新型解决方案是我们一直坚持努力实现的目标。”袁军说道。

不设防不等于无底线

HDS 有一支非常稳定的管理团队,这在销售和服务为主的组织里并不多见。尽管 HDS 在中国只有十几年时间,可相当数量的管理人员在这里服务年限都超过了 6 年。从一定角度来说,这也给员工一个非常强烈的信息——管理者愿意和他们一起共同成长。

“员工的主动离职率远低于同行业,员工认为在 HDS 工作,无论是心理上还是感情上都很很有安全感。”袁军说道。

这很大一部分的原因是源于 HDS 的企业文化。而尊重互信、正直诚信以及开拓进取则正是对 HDS 公司文化的三个最好概括。

离职的人分为两类,一类是业绩不错并受公司关注,但员工本人自愿离开的。另一类虽然也是自愿,但业绩一般,不得不离开。

“我们很少主动裁员,都是员工自愿离开。”袁军所说的“自愿”,其实也是公司文化的一种体现。任何一家公司都不愿意“养闲人”,有的公司会主动裁撤掉那些业绩不理想,而聪明的公司会用文化与绩效“双底线”让员工感受到压力。

销售导向的公司大多提倡业绩文化,HDS 也不例外,HDS 自上而下都在提倡进取,每个人要在其岗位上不断创造更好的业绩。

“我们不会设定末位淘汰制。我们会通过各种奖励机制和措施鼓励员工,使其不断进取,拥有更好的表现。”袁军说道。

虽然没有强制的末位淘汰制,但 HDS 每年都会非常认真地对员工针对职位能力和目标完成两方面进行严格的考核,同时设计并执行了与考核结果紧密相关的激励政策,如业绩调薪、内部提升、转岗、关键人才培养以及业绩提升计划等。

在袁军看来,这是基于人性的理解,正如道格拉斯·麦格雷文的 X—Y 理论,积极的员工总能留下来并适应公司的文化。公司会通过文化与绩效去鼓励那些积极的员工,令他们能够感觉到幸福与被认可。

值得一提的是,从业绩表现来看,HDS 中国团队已经连续拿到亚太、全球的“最佳团队奖”,即便是相较行业内而言,他们每一年的

谁说小公司没有幸福感?如果说那些“大象”公司的幸福感来自于丰厚的薪水和那份在大公司工作所特有的自豪感,那么,HDS不仅同样具备这些,还有着简单的人际关系和人性化的关怀。HDS 凭借高执行力的团队、稳定的组织结构以及积极的企业文化,使得 HDS 实现业绩的高速增长。一个优秀的企业文化,一定是基于公司与员工之间的相互认同。而 HDS 正是将这种认同发挥到了极致。

“建立一个互信、尊重、高效、诚信、正直的工作氛围,秉承开拓精神,提供创新型解决方案是我们一直坚持努力实现的目标。”袁军说道。

不设防不等于无底线

HDS 有一支非常稳定的管理团队,这在销售和服务为主的组织里并不多见。尽管 HDS 在中国只有十几年时间,可相当数量的管理人员在这里服务年限都超过了 6 年。从一定角度来说,这也给员工一个非常强烈的信息——管理者愿意和他们一起共同成长。

“员工的主动离职率远低于同行业,员工认为在 HDS 工作,无论是心理上还是感情上都很很有安全感。”袁军说道。

这很大一部分的原因是源于 HDS 的企业文化。而尊重互信、正直诚信以及开拓进取则正是对 HDS 公司文化的三个最好概括。

离职的人分为两类,一类是业绩不错并受公司关注,但员工本人自愿离开的。另一类虽然也是自愿,但业绩一般,不得不离开。

“我们很少主动裁员,都是员工自愿离开。”袁军所说的“自愿”,其实也是公司文化的一种体现。任何一家公司都不愿意“养闲人”,有的公司会主动裁撤掉那些业绩不理想,而聪明的公司会用文化与绩效“双底线”让员工感受到压力。

销售导向的公司大多提倡业绩文化,HDS 也不例外,HDS 自上而下都在提倡进取,每个人要在其岗位上不断创造更好的业绩。

“我们不会设定末位淘汰制。我们会通过各种奖励机制和措施鼓励员工,使其不断进取,拥有更好的表现。”袁军说道。

虽然没有强制的末位淘汰制,但 HDS 每年都会非常认真地对员工针对职位能力和目标完成两方面进行严格的考核,同时设计并执行了与考核结果紧密相关的激励政策,如业绩调薪、内部提升、转岗、关键人才培养以及业绩提升计划等。

在袁军看来,这是基于人性的理解,正如道格拉斯·麦格雷文的 X—Y 理论,积极的员工总能留下来并适应公司的文化。公司会通过文化与绩效去鼓励那些积极的员工,令他们能够感觉到幸福与被认可。

值得一提的是,从业绩表现来看,HDS 中国团队已经连续拿到亚太、全球的“最佳团队奖”,即便是相较行业内而言,他们每一年的

谁说小公司没有幸福感?如果说那些“大象”公司的幸福感来自于丰厚的薪水和那份在大公司工作所特有的自豪感,那么,HDS不仅同样具备这些,还有着简单的人际关系和人性化的关怀。HDS 凭借高执行力的团队、稳定的组织结构以及积极的企业文化,使得 HDS 实现业绩的高速增长。一个优秀的企业文化,一定是基于公司与员工之间的相互认同。而 HDS 正是将这种认同发挥到了极致。

增长率也都是远远超过市场。

让人忘不掉的公司

袁军经常会和猎头聊 HDS 的一些人性化做法,她也确实是发自内心的喜欢这家公司。IT 行业其实是非常有挑战性的行业:依靠人去推动业绩增长;行业发展速度非常快,工作压力大。袁军喜欢 HDS,在她看来有几方面,首先便是管理人员正直诚信。她觉得这个很重要。

“你能感觉到,他们(高管)的注意力始终放在业务上,理解公司战略、解决方案和技术,了解客户的需求……我和其他同事的感受是一样的,你会觉得在办公室心里是轻松的,你知道你要关注的就是你具体要做的事情,大家的目标非常明确。”

在 HDS 没有频繁的组织变化。从销售的角度来讲,这一点至关重要。销售很怕更换负责领域,如果想要服务好一个客户,必须要对他有长时间的了解。

公司也是如此。管理层对公司了解越多,服务的时间越长,投入的精力越多,感情也就越深。这对于企业健康持续的发展来说,绝对是有好处的。

对于 HDS 这样“小即美”的公司来说,团队间的无缝合作是其他公司无法比拟的,这也是 HDS 比较突出的特点。

HDS 的区域划分是有一些覆盖和交叉的,无论从公司的激励机制来看,还是管理层传递的信息,都在鼓励合作。

在这方面,员工对 HDS 的评价是:“你不会感觉到他们(管理层)在踢皮球,当你寻求帮助的时候,总会有同事施以援手,大家的目标是一致的。”员工愿意在这里工作,说明 HDS 让他

们看到在这个行业、这些公司里,HDS 是具有竞争力的,并且也是适合他们个人职业生涯发展的地方。HDS 愿与他们一起成长。

持续提升的福利

HDS 此前一直保持着绝对的低调,如果不是对相关存储领域有了解,几乎很少人能对它的动态了如指掌。这种低调不仅表现在市场曝光度方面,更多是在内部流程下的审慎。“每一项投入都有非常严格的审核,从财务、人力资源、战略的角度去审核。”袁军说道。

这么做带来的结果是,从 2008 年金融危机开始,HDS 从全球到中国,都没有出现过经济性裁员,也没有停止过招聘,就连猎头公司都说 HDS 是逆势上扬。但是 HDS 自己却很平静的说道:“我们只是持续在做对的事情而已。”

“在员工福利待遇上,我们目前所提供的也许并不是行业里最高的,但是肯定也是在行业里处于比较靠前的。而且,公司每年都会在福利方面有提升,让员工每一年都看得得到提高和改善。”袁军说道。

与开始相比,HDS 先后加入了重大疾病保险、子女及配偶的保险,并于今年加了牙科,包括洗牙在内的所有费用均可报销。

此外,HDS 还为员工及其家属提供了心理关怀服务。这些心理咨询与辅导可以贯穿至工作、生活、子女教育、婚姻等方面。至于诸如采暖费,员工生日贺卡、蛋糕、电影票……虽然是些看上去微不足道的福利安排,但足以让员工感觉到来自公司的关怀与认可。

一个优秀的企业文化,一定是基于公司与员工之间的相互认同。而 HDS 正是将这种认同发挥到了极致。

茅台保健酒业组织党团员干部进行革命历史传统教育

在伟大的中国共产党诞辰九十二周年之际,茅台保健酒业公司组织全体党员、团员青年、副班长以上管理人员到贵州省爱国主义教育基地苟坝会议会址进行革命历史传统教育。

7月6日上午九点半,在党支部书记、副总经理谭定鸿的带领下,保健酒业公司 100 余名员工来到苟坝会议会址。苟坝会议会址位于遵义县枫香镇,是一所典型的黔北农家四合院,木瓦结构,四面环山,绿树环抱。当地解说员向员工讲述了中国工农红军 1935 年 1 月长征来到这里的一段光荣历史。面对敌强我弱、敌欲剿灭红军的局势,毛泽东说服了周恩来、朱德,撤销进攻打鼓场的计划。苟坝会议成立了“毛泽东、周恩来、王稼祥三人团”,巩固和确立了毛泽东同志在党和红军的

领导地位。中国革命实现生死攸关的重要转折。员工们对力挽狂澜的毛泽东等革命领袖充满了无限怀念和崇敬之情。全体党员同志在会址处重温了入党誓词,表达了对革命的坚定理想信念。随后,员工们参观了会议会址,并集体合影留念。

接受了红色革命教育之后,员工又来到位于会议会址附近的华林山庄举行文艺自娱活动。员工纷纷登上舞台,深情地演唱自己喜爱的歌曲。台下观赏的员工,有的主动上台为之伴舞,有的则合着节拍鼓掌助兴。自由欢快的歌舞,表达了员工们对革命先烈流血牺牲换来的今天的美好生活的热爱。

茅台保健酒业公司在家领导周正喜、陈强、赵富刚、李明光、宋毅参加了此次活动。

(罗开琪)



大江工业党政领导“送”清凉到生产一线

连日来,气温持续攀升,为保障员工的身心健康,7月9日,重庆大江工业公司党政领导“送”清凉到生产一线,为生产一线员工送去了白糖、绿豆等降温物品,并要求各单位认真防暑降温工作,确保员工的身体健康。图为公司董事长、党委书记杨川,总经理王怀成为生产一线送清凉的场景。

马占超 摄影报道

《新疆第一窖古城酒业志》举行首发仪式

2013年7月8日,由新疆第一窖古城酒业有限公司编纂出版的《新疆第一窖古城酒业志》在奇台一小会议室举行了首发仪式。古城酒业董事长周文贵在首发仪式上充分肯定《新疆第一窖古城酒业志》的编撰工作,并对其成功出版发行表示祝贺。

《新疆第一窖古城酒业志》主编、编委、撰稿人、提供资料人员、奇台县宣传部、县档案局、县文化局、县史志办等单位负责人、古城文学社社员、古城酒业董事长周文贵等领导、班子成员、全体员工、疆内各区域经理、经销商代表 260 人出席首发仪式。

《新疆第一窖古城酒业志》于 2012 年 3 月启动编纂,经资料搜集整理、编写、修改三个阶段,共查阅各类档案资料 3000 余份,形成电子文字 900 余万字,2013 年 3 月,完成了 60 万字的送审稿,并通过评审。全志记述上溯事物发端,下限 2012 年,纵跨 60 春秋,50 余万字,150 余幅图片,内容涵盖卷首加序、凡例、概述、大事记、建置、建设、设备、生产、营销、财务、品牌、文化、党群、行政、荣誉、人物、附录共 12 章、60 节。全面系统记载了从 1952 年奇台酒厂建厂以来的自然社会环境和经济建设,如实反映了在不同历史阶段各方面的发展进程。浓墨重彩记述了奇台酒厂到古城酒业 60 年跌宕起伏、职工自强不息、艰苦奋斗的历程和改革开放以来,尤其是 1998 年改制以来企业经济效益、精神文明、政治文明所发生的翻天覆地的变化和发展历程。全面、翔实地记载了新疆第一窖古城酒业演进发展的艰辛历程与辉煌篇章。

奇台县宣传部副部长柳朝林说:“《新疆第一窖古城酒业志》是奇台县首部符合地方志规范并正式出版的一部企业志,对奇台县正在二轮编修开展的续《奇台县志》编纂工作和地方志事业的发展起到了推波助澜的作用,在县企业志发展史上具有里程碑式意义。《新疆第一窖古城酒业志》的编纂是职工及其子孙孙学习继承祖先的光荣传统,借鉴先辈的先进经验,与时俱进,更好地建设美好未来的‘传家宝’。传承文明,惠及后世,《新疆第一窖古城酒业志》为企业留下一份永不消失的文化遗产和一份宝贵的精神财富。”

《新疆第一窖古城酒业志》正式出版发行在奇台地方志发展史上应该是一件里程碑式

的大事,是第一部记述古城酒业 60 年发展史的专业志书。新疆第一窖古城酒业有限公司坐落于天山北麓、准噶尔东南缘国家级产粮大县、古丝绸之路的名镇—奇台,它是新疆白酒业和酒文化的发源地,距今已有 600 多年的酿造历史。历史悠久,人杰地灵,具有深厚的历史底蕴和独特的民情风俗,编修的志书对古城酿造酒的历史作了简要的追溯。奇台酒厂 1952 年成立至新疆第一窖古城酒业有限公司 60 年,改革开放三十年是发展史上最重要的时期,也是最辉煌的时期,奇台酒厂完成了由私营作坊到工业化生产的嬗变,新疆第一窖古城酒业有限公司完成了由弱到强的飞跃。

2012 年是新疆第一窖古城酒业有限公司(原奇台县白酒厂)60 华诞。六十年一轮回——60 年前的壬辰年,国营奇台县白酒厂成立;60 年后的壬辰年,原奇台县白酒厂华丽转身,嬗变为“新疆第一窖古城酒业有限公司”,“古城牌”成为“中国驰名商标”古城酒业被誉为“新疆第一窖”。为了庆祝 60 华诞,新疆第一窖古城酒业有限公司决定编修《新疆第一窖古城酒业志》。

新疆第一窖古城酒业董事长周文贵在《新疆第一窖古城酒业志》的编纂过程中,给予大力支持,中国酿酒协会理事长王延才,奇台县委书记王炳炬、古城酒业董事长、党总支书记周文贵分别作序,理事长王延才说:“《新疆第一窖古城酒业志》是一部记载古城酿酒史的专业志书,它是奇台县第一部酒志,它的编修出版填补了奇台县的一项空白,结束了古城酒有‘史’无‘志’的历史。”相关部门积极提供资料,老领导、老同志认真帮助修改志稿,撰写人员、资料人员参与编修志意的人员以高度的责任感精心编修,几经征求意见,反复修改,使《新疆第一窖古城酒业志》布局更加合理、资料更加翔实、文字更加流畅、地方色彩更加突出,千方百计收集资料、核对史实,为《新疆第一窖古城酒业志》按计划顺利出版付出艰辛努力。

首发仪式上,董事长周文贵分别向出席首发仪式嘉宾及编纂人员赠书。与会人员普遍认为《新疆第一窖古城酒业志》内容全面真实、装帧精美大气,首开奇台企业志先河,具有很高的史料价值。

(徐延华)

枝江酒业出台技术创新奖励制度

近日,枝江酒业技术创新奖励制度在董事长蒋红星的签批下出台。这是为鼓励员工积极参与公司的各项技术创新活动,推进公司技术进步,促进公司长足发展而为建立的公平、公正的技术创新奖励机制。制度一出台,便受到广大员工的好评,并积极参与其中。

该项制度的奖励范围是公司所有员工。公司各部门、各车间,为了解决问题,实现目标,所进行的一切有价值的、能够产生持久影响力的技术改进和创新活动,包括产品技术创新、工艺创新和技术(设备)改进等。奖励类别有五项,一是研究开发出的新产品、新工艺、新技术、新配方、新设备直接用于企业的生产过程后,明显提高了生产效率和产品的质量,为企业创造了直接经济效益;二是引进的新工艺或新技术进行吸收并加以开发创新,设计出在技术上有明显改进或创新的新产品或新工艺,为企业创造了直接经济效益;三是对现有工艺、配方、设备、环境、安全、劳动保护等方面进行改进,使企业发生显著有益变化;四是为提升公司整体管理水平而进行的信息化推进项目;五是各级政府相关科技(工程)项目、公司自主或合作研发的科研项目、发明(实用新型)专利、科技论文发表(经公司同意)、合理化建议等。奖励标准根据项目的技术水平、工艺复杂程度、技术创新程度、利润效益情况以及对公司发展的重要程度,分别设有不同级别的奖励,最高的 10000 元/人,对集体完成的技术创新,奖金按照个人贡献大小合理分配。

据了解,这是一项在原有技术创新奖励办法上进一步完善的制度。重视技术人才的培养,重视技术创新的投入,是枝江酒业多年来践行的发展理念。正是在一系列激励机制的驱动下,一批又一批技术人才脱颖而出,享受国务院特殊津贴的专家、中国酿酒大师、国家级评委等技术专家在枝江酒业群体出现,在行业内亦不多见。

(张同 黄欣达)

市场将军的商战之道——汪海的 ABW 理论(三十)

第二个战术:理论是指南(4)

●首届全国优秀企业家汪海

■ 张秀玉

3、“规律论”

汪海认为,很多国有企业搞不好,有历史的原因,有现行体制的原因,很复杂,究其原因,是长期以来在人们的意识中形成的误区,这个误区概括起来,主要是违背了三个规律:一是违背了科学社会主义这个规律。

4、“猫论”

汪海说:“我在双星集团总部、生产基地大门口、双星连锁店门口,不放石狮,

而是放了一黑、一白两只猫的雕塑。一只正是紧紧抓住老鼠、眼睛仍瞪着前方寻找新目标的‘黑猫’,另一只是任由老鼠在脚边安然端坐却无动于衷仍口若悬河的漂亮的‘白猫’。为的是什么?我就是要宣传‘不管白猫黑猫,抓住老鼠就是好猫;不管说三道四,双星发展是硬道理’的企业理念。”可以说,这两句话淋漓尽致地道出了双星人的企业发展观。正是这一管理哲学指导了双星的改革实践,使一个资不抵债的亏损小厂发展成世界鞋业里实际生产规模最大的跨国集团。

对企业来说,国有企业要发展,关键是解决国有企业领导班子问题。企业家要成为一只“好猫”,就要积极主动去捕抓“老鼠”,抢抓机遇求发展。对双星的骨干来说,不是犯了错误才下去,而是干不出成绩就要被淘汰;对双星员工来说,干出好活就是好“猫”,双星为每名员工创造了平等的机会,只要胜任、能干出成绩,农民工也可以当厂长。

企业要发展,企业家就要做“黑猫企业家”。“双星猫”是双星企业文化的独特代表,而成熟市场的竞争最终体现为文化的竞争。双星的文化经营造就了一方市场,拉动了经营,促进了企业发展。