

三星电子:打破“独裁”文化 转向创业型公司

■ 张婷 明轩

三星电子希望重塑企业文化来匹配其越来越国际化的企业形象,由原来的“独裁”的模式转向更注重培养员工创造性的开放性模式。这家韩国电子巨头从今年3月开始正式修正其人才梯队系统,四梯队将取代现有的七梯队。目前,员工需要花四到五年的时间方可上升一个管理梯队。新的人才梯队系统细节还没有公布,但很可能将更加注重员工的业绩表现和价值,而非资历。

去“军队化”奔“国际化”

三星电子还旨在通过精简程序来提高工作效率。鼓励任何员工在必要时可以和直接负责人对接而不必经过中层管理层。会议发言人不得少于某一数值,并要求在一个小时内结束。

三星作为一家全球化公司正在培养与于相称的企业文化。三星在3月份宣布,他们决意要建立一种如同创业公司般的管理系统,摆脱原来的“独裁”管理,充分发挥员工的创造性。该计划甚至允许员工在夏天穿短裤上班,并鼓励他们休长假进行调整。有600名管理人员和基层员工参加改革承诺仪式,见证这回制度改革。

三星在全球拥有33万名员工,韩国员工只有不到30%,外国员工拥有公司约一半的投票权。由于电视和智能手机在全球的领先地位,公司服务于多样化的客户。

自上而下的“军队化”的企业文化在韩国最为常见,但三星变得如此国际化时不能再继续延续这种风格,在半导体和智能手机等核心业务过了巅峰增长期后,三星需要发挥员工创造力去开发新的服务和产品。三星北美战略营销的高级副总裁David Steel说,去掉职务头衔自由交换意见是挖掘创造力的关键。

三星集团董事长李健熙三年前心脏病发

三星作为一家全球化公司正在培养与于相称的企业文化。三星在今年3月份宣布,他们决意要建立一种如同创业公司般的管理系统,摆脱原来的“独裁”管理,充分发挥员工的创造性,最终目的是希望重塑企业文化来匹配其越来越国际化的企业形象。

作,至今仍在医院。作为集团的接班人也就是李健熙的儿子李在镕,在父亲住院后接管智能手机业务后,三星逐渐成长为世界手机巨头。虽然没有露面,但被视为主导了这次企业文化变革。

三星方面表示,改革是由三星管理层发起的,而非集团创始人李氏家族的成员。李在熙没有出席3月的改革承诺仪式,或在其他场合发出声明。与此形成鲜明对比的是,1993年李健熙为三星改革而做出的努力,他甚至号召员工“除了老婆孩子,一切都要变”。

但李在镕一直为集团的实际领导人,他没有参与改革是不可能的。今年早些时候,关联企业如三星生物制剂和三星人寿保险也进行了类似的人员整合。

向硅谷看齐难度超想象

三星电子3月下旬在韩国水原总部举行的“初创三星”(Startup Samsung)典礼,以凸显其层级森严的企业文化将向快速、平展的业务模式进行转换,以激励企业内部创新与协作。三星电子此举旨在借鉴硅谷专注于初创公司的文化。

三星电子努力进行变革无可厚非。三年之前,这家公司曾控制了Android智能手机市场很大一部分份额,曾让谷歌(微博)(如今已更名为Alphabet)担心其将会借助超高的



市场份额,进一步要求谷歌在核心搜索和广告业务上做出让步。但是由于在高端智能手机市场面临着苹果的蚕食,在低端智能手机市场又面临着中国厂商的围剿,三星电子在全球智能手机市场的份额开始出现下滑。市场调研公司IDC提供的数据显示,单是去年三星电子便失去了2.2%的市场份额。但是思维定式的变化,并不能够帮助三星电子扭转当前的困境。

变革能否奏效?路透社此前在一篇谈及三星电子企业文化开始转型的文章中称,这家公司将会缩减不必要的加班和周末加班,并大幅压缩冗余的会议。韩国以长时间的工作而臭名昭著,世界经合组织提供的数据显示,韩国人去年的平均工作时间为2057小时,要比美国人1789小时的平均工作时间高出15%。CNN在一篇评论文章中曾指出,韩国的企业文化让员工感到永远不能对老板说“不”。

改革企业文化从细节入手

为打造有创意、平等的企业文化,三星从3月开始改变职场称谓,不论职务高低,都称“女士或先生”;为提高工作效率,相关人员与会即可,参与者要踊跃发言,创造良好的会议氛围;为员工舒适办公,还规定员工们可穿短裤上班。

韩国受儒家文化影响,“重阶级”“男尊女卑”影响企业文化。在工作场合和非正式场合,如果级别不同,地位低者都以职位称呼上司;如果平级,早进公司的员工则被称呼“前辈”,以示尊重。

韩国传统的办公方式正在变化,不少企业引入站立式办公方式,提倡穿短裤、拖鞋等休闲舒适的衣物上班。韩国相关机构的调查显示,七成上班族每天坐在办公室的时间超过8小时,刻板的衣物会增加心理压力。

与此同时,每月21日是三星电子发工资的日子。公司把这一天叫做“Family Day(家庭日)”,并禁止各部门加班。为鼓励每位员工都准时回家,公司甚至连此前形成惯例的部长级会餐都取消了。

今年4月25日,据三星电子透露,公司开始以消费者家电部门等成品制造事业部为中心,倡导“Family Day”活动。4月21日的工资日便是第一次“Family Day”。

三星电子相关负责人解释道:“这次活动是上个月开始的‘Start-up三星企业文化革新’的后续,旨在杜绝员工习惯性看上司脸色、减少加班,鼓励员工养成准时下班回家的习惯。”看得出,为了摒弃落后于时代的思考方式,贯彻国际化大公司的新企业文化,三星电子在企业文化创新上下了不少功夫。

未来战略室作为三星的“指挥塔”一直为革新企业文化不断探索。4月中旬,三星电子未来战略室正副社长以及其他中层以上领导赴美国参观了硅谷企业,并对他们的企业文化进行了考察,并以此作为制定今后公司企业文化的行动纲领。除了“Family Day”活动,他们还建议每位员工每年至少休满半个月的年假,这样才能在工作时更加集中精力,且更加热情。

“Family Day”活动将于今年年内扩大到三星电子的其他事业部门。另外,三星电子将于6月进行职位级别简化和成果导向的奖励政策,这将大力支持其企业文化革新。

双汇集团举行“安全生产月”文艺汇演

■ 本报记者 李代广

6月29日下午,由双汇发展安全生产委员会组织的、以“强化安全发展观念、提升全民安全素质”为主题的“安全生产月”文艺汇演,在双汇大厦二楼会议室举行。

双汇发展总裁游牧、副总裁杜俊甫、乔海莉、刘清德、监事会主席胡功等集团公司高层及各职能部室、事业部、项目公司代表300余人共同观看了文艺汇演。

双汇发展总裁游牧在致辞中指出,2016年上半年,在各单位共同努力下,双汇实现了火灾、漏氨、爆炸零事故,轻伤同比下降42%的优异安全业绩。当前,我们开展形式多样的安全活动,旨在营造企业“全员重视安全、关注安全”的浓厚文化氛围,进一步提升企业安全生产管控水平。双汇各级领导要认真履行职责,坚定不移践行“安全第一、安全发展”理念,落实企业主体责任,明确安全管理目标,充分认识安全生产的重大意义,不断引入新理念、新技术、新方法,创新安全管理,提升管理水平,开创双汇安全管理新形式。

为了更好地强化安全发展观念、提高职工的安全素质,双汇安全环保中心根据不同岗位的工作性质制作了安全教育片《安全为了谁》。

本次文艺汇演,内容丰富、形式多样,有歌曲、小品、相声、朗诵等,全部由生产一线员工自编自演。其中,小品《父亲》描述了一位双汇安全员对安全工作的执着追求,体现了双汇员工为大家舍小家的奉献精神。朗诵《安全在我心中》、三句半《说安全》等精彩的节目,内容新颖、形式多样、寓教于乐,展现了双汇员工的精神面貌和双汇良好的安全生产氛围,传播了新时期双汇的安全理念和安全生产文化,得到了观众的好评。

经过激烈的角逐,小品《父亲》、三句半《说安全》获得一等奖,华懋双汇、食品分厂、清真分厂和五万吨冷库分别获得“安全生产月先进单位”称号。

健康饮食“营养”员工 也滋养企业文化

劲牌公司2016年度食堂厨师技能竞赛圆满落幕

■ 洪文敏 本报记者 许强

5月25日,2016年度“劲牌公司食堂厨师技能竞赛”正式开锣。来自该公司总部、枫林酒厂食堂的35名厨师汇聚一堂展身手,精心烹任出各式美味佳肴。本次比赛分红案和白案两组,要求参赛厨师制作具有湖北省内本地特色的风味菜品。选手们不仅要在规定的时间内完成烹制,还要对菜品的色、香、味以及装盘、造型等进行设计创新。

记者了解到,本次比赛除了让厨师之间切磋厨艺、展示才华,出色菜品在不久的将来还会呈现在劲牌公司食堂的菜单上。

在白案组的比赛中,17名参赛厨师每人将食堂的面点品种馒头、花卷或包子进行改进创新,可任意加入其他食材,成品样式不限(不可煎炸)。另外,每人还需制作一款早餐新品种,要求特色创新,不得制作食堂早餐现有品种。

比赛中,34位红案厨师虽然只需要现场制作一道料理,但根据厨师竞赛的规定,每位红案厨师要做出一道个性化的湖北菜。比一般厨艺大赛要求更严格的是,比赛章程

中明确规定厨师不可用名贵食材只能选用有本地特色的时下新鲜食材,烹饪过程中不可添加鸡精和味精,菜品要符合劲牌食堂的健康标准。

雪白的山药切成段状屹立盘中,每段山药内里都被掏空镶上肉丸,肉丸上还点缀着一颗红灿灿的枸杞子。家常的千张皮裹着紫菜做成蛋卷的造型,罗列在山药的四周。好一道口味清爽的“如花似玉”。这道名叫“如花似玉”创意料理正是出自劲牌公司食堂红案班班长陈春生之手。他告诉记者,这道菜品是先有名字再有内容,菜品中的创意他可是足足想了好几天。

经过三位专业评委的综合评分,红案厨师曹中国的“八宝鸭”与厨师程时刚的“鸽蛋鱼肚”以高超的烹饪技艺并列获得红案组的第一名;而白案组的第一名则由厨师鲁四喜拿下。

作为主评委的中国烹饪大师、餐饮业国家级评委罗文在现场点评中说道,相较于往年的比赛,今年的劲牌公司食堂厨师技能竞赛的作品的水准有了很大的提高,其中不乏让人惊喜的作品,水平完全不亚于五星级

酒店厨师。“这次比赛除了菜品要求味道好有创意之外,还有一条更重要的标准,那就是健康。现代人饮食讲究营养均衡,根据国家最新发布的膳食指南,健康的饮食需要动物性食物和植物性食物有机结合。在本次比赛中不少菜品就非常很好地体现了这一点,做到了荤素搭配、少油、少盐、营养均衡,十分难得。”

记者了解到,除了食材要求健康有机、菜品在烹饪过程中不允许加入鸡精、味精等调料是劲牌公司食堂一直以来坚持的管理标准。食堂在食材的选择和检验工作上也相当严格:蔬菜只能选择本地时下最新鲜的有机蔬菜、鸡蛋肉类均按符合健康标准采购……食堂每日采购的食材在制作之前须经过技术部门的工作人员进行检验,不达标者一律拒绝使用。

劲牌认为,只有健康的体魄才能让员工有精力更加积极地投入工作当中,为员工每日提供健康营养的饮食是企业的义务,也是企业文化的重要体现。

事实上,通过多年的努力,劲牌的健康饮食标准和制度也丰富了劲牌文化内涵。

天能集团董事长张天任获“全国民营企业文化建设优秀人物”

近日,由中国企业文化研究会主办的“首届中国民营企业文化论坛”在浙江省湖州市召开。国务院原特区办主任、原商业部部长、中国企业文化研究会理事长胡平,全国政协委员、第九届、十届全国工商联副主席孙晓华,湖州市政协副主席、湖州市工商联主席曹德平等出席会议。现场专家学者和企业家代表近300人,围绕“民营企业文化创新与社会责任”的主题以及供给侧改革、工匠精神、社会责任、非公经济发展等焦点话题,进行了理论探讨和案例分享。

在此次论坛上,中国企业文化研究会民营企业企业文化建设先进单位和个人进行了表彰。天能集团荣获“全国民营企业文化建

设三十佳企业”,天能集团董事长张天任获评“全国民营企业文化建设优秀人物”。北京师范大学管理研究院、海尔集团、正泰集团、浙江吉利控股集团、中国华信能源有限公司、公元集团永高股份公司等单位负责人发表了专题报告和案例交流。

天能集团董事长张天任表示,当前,我国经济社会发展面临着许多共性问题,都需要通过文化创新和和社会责任的窗口来寻求答案。民营企业作为经济社会发展的主力军和创新改革的受益者,应发挥自身独特作用,深入研讨交流,积极建言献策,为夯实国家文化软实力探讨新路径、找寻新动力、拓展新空间、践行新使命。

今年是天能集团成立30年。30年来,天能集团积淀了十分深厚的企业文化底蕴,成为绿色能源动力电池的行业龙头。一方面,天能集团坚持以“动力文化”铸魂,通过文化创新推动战略转型,在生产经营实践中提炼形成了以“责任为魂,创新共赢”为价值观的“动力文化”体系。另一方面,天能集团从管理入手,将企业文化深深熔铸于经营实践当中,把“动力文化”的要求贯穿到企业技术创新、体制创新、管理创新的全过程,落实到产品的研发、生产、销售和服务之中,融汇到员工激励政策的制定和薪酬福利管理之中,为企业持续、健康、稳定发展注入了永生动力。(邵鼎 尹月)

便民服务

独家代理机构:四川博纳文化传播广告有限公司 广告热线 028-69959066

QQ:2581962219 收费标准:(45元/行/天(13字1行) 地址:红星路二段70号四川报业集团3楼310A

●四川康辉国际旅行社有限公司开给魏碧娟的增值税普通发票(代码:510107000612005 金额3300元)遗失作废。
●成都大基房地产开发有限公司经股东会决定减少公司注册资本,由人民币1亿元减至2000万元,请债权人自公告之日起45日内向公司申报债权。
●车主彭福俊,川H13A11棕色五菱宏光,车架号:LZWADAGA2G1003058,发动机号8FC1821279于2016年4月23日21时停放在成都市成华区和前路上海港前,4月28日9时发现该车被盗,联系电话:15976878839 彭福俊。
●成都誉美升医药科技有限公司经股东会决定解散本公司,请债权人自公告之日起45日内向公司清算组申报债权。
●蔡烈位于锦江区通益街88号9栋1单元30楼3001号房屋产权证编号40697363 蔡烈俊。

●福建润银投资有限公司成都分公司营业执照正副本(注册号510109000409357)税务登记证正副本(税号510198086651057)组织机构代码证正副本(代码:086651057)遗失,声明作废。
●赵继红位于青羊区蜀辉路318号4栋1单元20楼2001号房屋产权证(监证号:3524632)遗失,声明作废。
●成都君同商贸有限公司(注册号:510107000471113)拟向公司登记机关申请减少注册资本,登记原减资(人民币)减少到壹仟万元(人民币),请债权人于本公告见报之日起45日内向我公司申报债权。
●成都博裕装饰有限责任公司:吴东,项目负责人证书,川建安B(2014)1390277 遗失作废。
●成都市本格文化传播有限责任公司2011年7月15日购买的四川省成都市地方税务局通用手工发票(万元版)1本记账联和存根联(发票代码251011151022,发票号码00510251—00510275)遗失,特此声明。
●成都诚邦医疗科技有限公司开给泸州市中医院增值税普通发票(代码:5100152320,号码10985753,金额5832.50元)遗失,声明作废。
●成都温馨如家物业管理有限公司青羊分公司国税税务登记证正本(川国税字510105660460248号)遗失作废。
●王内良位于成华区文德路58号5栋2单元7楼704号房屋产权证(监证号:3017347)遗失,特此公告。
●四川省工商局2014年7月6日颁发的注册号51000000105725的四川湘锦农牧科技有限公司营业执照正本不慎遗失,声明作废,特此公告。
●四川省工商局2016年03月21日颁发的统一社会信用代码91510000789106514Q的四川元顺建设工程有限公司营业执照副本(19本)不慎遗失,声明作废,特此公告。
●2016年7月6日成都访梅轩纸业有限公司营业执照正本(统一社会信用代码91510105MA61RW3C0T)不慎遗失,特此声明作废。
●四川省工商局2016年03月21日颁发的统一社会信用代码91510109000615035 经股东会决议决定注销公司,公司成立清算组,请相关债权债务当事人于本公告见报之日起45日内向成都高新区天府大道中段1388号1栋1层48号办理相关债权债务事宜,特此公告。
●2016年7月6日成都君同商贸有限公司(统一社会信用代码915101000305652710)拟向公司登记机关申请减少注册资本,由原200万元(人民币)减少到50万元(人民币),请债权人于本公告见报之日起45日内前往成都高新区天府三街69号1栋24层2409号向我公司申报债权。
●成都市尚都澳湾体育文化发展有限公司(税号:510198052524578)国地税税务登记证正本遗失作废。

●成都君何商贸有限公司(统一社会信用代码915101003505652710)拟向公司登记机关申请减少注册资本,由原200万元(人民币)减少到50万元(人民币),请债权人于本公告见报之日起45日内前往成都高新区天府三街69号1栋24层2409号向我公司申报债权。
●成都市尚都澳湾体育文化发展有限公司(税号:510198052524578)国地税税务登记证正本遗失作废。
●成都鼎盛装饰工程有限公司(注册号:510105000381551)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告见报之日起45日内向我公司申报债权。
●成都市青羊区乔记滇味过桥米线店经营者代码证正副本(代码:74644243-8);税务登记证副本(代码:510105746442438)均遗失作废。
●2016年7月6日成都君同商贸有限公司(统一社会信用代码915101003505652710)拟向公司登记机关申请减少注册资本,由原200万元(人民币)减少到50万元(人民币),请债权人于本公告见报之日起45日内前往成都高新区天府三街69号1栋24层2409号向我公司申报债权。
●成都市尚都澳湾体育文化发展有限公司(税号:510198052524578)国地税税务登记证正本遗失作废。

●四川恒盛工程管理有限公司四川省鑫理工程师沈忠证书编号【川】监工岗(07)0536 陈方强遗失。
●四川恒盛建筑工程营销策划有限公司在中国建设银行股份有限公司成都东门大桥分理处的开户许可证(核准号:J6310062496601,账号:51001865336051504330);机构信用代码证(代码:G10510404062496606)均不慎遗失,特此声明作废。
●成都金鹏商贸有限公司(注册号:510107000806369)决定注销,请债权人自本公告见报之日起45日内前往成都市武侯区碧云路3号1幢1层209号向我公司清算组申报债权。
●四川华翠建设工程有限公司周兵二级建造师注册证编号00915607和执业印章【章川251121382688(00)专业:房建施工作废

河南华英公司参加潢川县“两学一做”知识竞赛取得好成绩

为庆祝中国共产党成立95周年,掀起“两学一做”即学习党章党规、学习系列讲话、做合格党员的活动高潮,河南省潢川县产业集聚区、县直工委联合举办了庆祝建党95周年暨“两学一做”知识竞赛。经过6月27日紧张激烈的初赛后,包括华英公司在内的6只参赛代表队进入了决赛。

6月29日下午,在华英公司三楼会议室举行了隆重的决赛。进入决赛的各个代表经过充分准备,个个胸有成竹,胜券在握,必答题、抢答题、风险题、观众抢答一轮又一轮,竞赛现场精彩纷呈、高潮迭起,掌声、喝彩声不断。华英公司参赛选手沈敏、焦麒、侯明丽现场表现不俗,竞赛知识掌握熟练、答题全面准确,最终取得了第二名的好成绩,用自己的实力证明了华英公司党员对党章党史、廉洁自律准则、党员条例的熟练掌握程度。由于积极参与、组织到位,华英公司党委还被授予“优秀组织奖”荣誉称号。(本报记者 李代广)

评论

别再让劳动者为“高温权益”揪心

■ 晶华

落实“高温权益”要有“硬度”,让相关法规“带电运行”。更进一步说,还要有政策“温度”。高温津贴调整不应该是静态的,而应是动态的,建立并完善一套科学合理的调整机制。

进入7月,不少地区迎来夏季高温期,高温津贴也进入发放时间。记者注意到,从6月份起全国至少已有28个省份明确了津贴发放标准。

若不是媒体每年一度将其热炒,也许大家都不知道,劳动者的“高温权益”早在1960年就写入了《防暑降温措施暂行办法》中。半个世纪多过去了,“暂行办法”也从2012年升级成为“管理办法”,但“高温权益”落实得并不理想,以致有媒体戏称之为“僵尸条文”。和许多法规得不到尊重一样,“高温权益”从纸面落到地面,同样存在诸多瓶颈:法规比较抽象,缺乏可操作性;执法主体不明确,监管责任难落实;执行与不执行成本不成比例,用人单位消极对待;劳动者维权成本高、收益小,不敢或不愿与用人单位较真。

“热政策”遭遇“冷执行”,高温津贴困境年复一年,国家行政法规得不到尊重,劳动者基本权益被悬空,实在不该。落实劳动者的“高温权益”首先要从“硬度”,让相关法规“带电运行”。一是从法规本身着手。考虑推进高温保护方面的专门立法,提升法律效力,同时清理整顿那些和现实脱节的法规,改变当前法规“碎片化”状况;二是从行政力量着力。行政层面的劳动者“高温权益”保护,涉及安监、人社、卫生、工会等多个职能部门,多头管理难以克服低效痼疾,只有将管理责任具体落实到某一部门,专人负责才能改变投诉无门现象;三是依靠集体力量。由集体出面与用人单位协商解决,有助于提升维权效率;四是借助法律力量。法律是公众维权的最后一道防线。然而,据北京一中院去年9月发布的统计数据显示,涉及高温津贴等维权诉讼的胜诉率并不高,说明这条路并不好走。保证用人单位不折不扣地执行相关法规,法律要有更大作为。

更进一步说,落实劳动者“高温权益”要有“硬度”,还要有政策“温度”。目前来看,就算将法规落到实处,那一点高温津贴多半也是“鸡肋”。如广东目前的高温津贴标准为每人每月150元,这一标准从2007年开始至今都未调整。比较一下几年前后的物价水平,就知道这150元的意义有多大。近年来,已有一些地区对高温津贴标准进行了调整,如陕西省的高温津贴标准由原来的每人每天10元提高到25元。从善治角度,高温津贴调整不应该是静态的,调一次管十年八年,而应是动态的,建立并完善一套科学合理的调整机制,最好与工资、物价水平挂钩,让法规善意不打折扣。

炎炎夏日,酷暑难耐。每月一两百元的高温津贴,虽然不多,却是国家对坚守在高温环境下劳动者的体恤,体现出善意与温度,各方都要重视起来。