

文化聚焦 | Wenhua Jujiao

创造无限 迪威乐让企业文化“落地有声”

□ 杨长江

1月26日,首届中国安防企业文化建设优秀单位和杰出人物评选活动冠名花落迪威乐。其总经理侯刚表示,迪威乐不仅要加大企业文化建设力度,而且要将企业文化落地。

曾经直面“惨淡”

“迪威乐,你是谁?你要什么?你要走到哪里去?”这三个问号是当年侯刚在寻求代理商支持时对方抛给他的,面对如此尖锐的问题,侯刚没有立即回答,也没有回避。

“表面上看,迪威乐只是一家摄像机生产厂商,没什么特别之处。而如果要这样定位,那就毫无前途可言。”三个月后,侯刚用“提供优质摄像机产品的品牌企业”回答了客户的第一个问题,而这也是对迪威乐定位的诠释。他表示,在优质产品和服务的前提下,迪威乐要的绝不是低价更不是价格战,而是品牌企业应有的话语权和企业的责任;而关于最后一问迪威乐要到哪里去,侯刚称需要更长的时间方能回答。

正如鲁迅所说,“真的猛士,敢于直面惨淡的人生,敢于正视淋漓的鲜血。”侯刚认为,做企业就是一场旷日持久的战争,战斗的残酷性要求每一个战士都要学会面对,而不是回避,包括企业内部问题,也包括外部环境等。显然,尽管在过去的发展道路上



◎2010年年度表彰大会上,迪威乐管理层向全体员工鞠躬致谢。

遭遇坎坷,但迪威乐人更愿意做一名“真的猛士”。

八大系统塑造职业人

企业文化不是务虚,迪威乐坚信这一点。

创造无限可能不仅是一句广告词,也是迪威乐始终强调和奉行的经营思想。在迪威乐的官方网站写着这样一段话:创造无限可能是一句承诺,是一份责任,是一种探索,是一种追求。为实现愿景,迪威乐将“赌注”锁定在职业化团队的打造上。

“公司员工首先是社会人,不管他们有没有职业人的标准和特点,我们都要把他们塑造成为具有迪威乐标准的职业人。”侯刚介绍说,在去年的

基础上,今年迪威乐将对所有员工进行职业化标准培训。就整个团队而言,迪威乐将从职业道德、职业素养、职业技能、职业精神、职业理想、职业信念、职业信仰和职业规划等八大块进行系统综合打造。

侯刚认为,一个职业化程度高的员工,必将成为一个非常优秀的员工;一个团体职业化程度高的企业,必将会成为一个受社会尊敬的企业。

服务:攘外必先安内

在人们的惯性思维里,企业提供的服务大多针对市场,即外部服务。而迪威乐所提供的服务远不止这么简单。

“我们的服务分为内部服务和外部服务两大块。”在侯刚看来,前者是后者的基础和先决条件,如果没有环环相扣的内部服务,外部服务也就无从谈起。

“有求于你的人就是你的服务对象。”侯刚举例说,研发和售后部门员工是营销人员的客户,因为营销人员需要好的产品品质和售后质量去争取外部客户,如果研发和售后部门只是本能将自身工作完成,而不是尽一切办法将工作做好,切实解决营销人员的需求,那么他们的服务最多只能算是合格,而算不上优秀,因此与迪威乐创造无限可能的经营思想也就存在相当大的距离。”

同样,迪威乐的管理层是为全体员工服务,这也是迪威乐“公仆领导”原则最重要的体现之一。

信狼性得永生

“在非洲,羚羊每天早上醒来时,它知道自己必须跑得比最快的狮子还要快,否则就会被吃掉;狮子每天早上醒来时,它知道自己必须追上跑得最慢的羚羊,否则就会被饿死。不管你是狮子还是羚羊,当太阳升起时,你最好开始奔跑。”这段话成为企业家用来激励员工最好的信条之一。

“市场是无情的,如果我们的产品做不好,服务不到位,不能让自己

强大起来,被淘汰是在所难免的,所以我们必须用狼的精神武装企业。”侯刚说道。

而对于家文化,侯刚有自己的理解。“一般情况下,一个家庭里,成员之间的能力有高有低,也不乏一些慵懒不求上进之人,这部分人很有可能占据他人的资源,这对以盈利为目的的企业来说不是好事。”

对于家文化独有的“爱的文化”,侯刚表示,感召文化可以将其替代,即以共同的事业、远大的理想来促使员工努力工作,争取最好的结果。他认为,如果企业能够培养更多的人才,帮助更多的员工提升能力和价值,实现其梦想,再辅以狼性文化,企业就能实现可持续发展。

作为企业文化重要组成部分,迪威乐欲借强大而完善的内部服务系统去赢取市场。

【管理者说】
“说得实际点,等公司发展有一定阶段,就算总经理这样的领导离岗,公司随时能有人顶上。也就是说,企业在培养人才的时候,要具备不断的造血功能,部门主任要多培养小组长,总经理要将中层领导培养成具备总经理能力、视野和胸怀,坚决杜绝向社会输送庸才。”在侯刚看来,这些文化内涵都需要落实,而目前迪威乐已悄然行动。

羚锐制药开展党员先进性教育活动

利用公司总部地处鄂豫皖苏区所在地河南省新县红色资源丰富优势,日前,河南羚锐制药股份有限公司党委组织开展了主题为“缅怀党的光辉历程,缅怀革命先烈丰功伟绩,争创最佳党员示范者”的党课教育活动,50余名党、团员和入党积极分子接受了教育。

活动中,公司组织党团员和入党积极分子赴新县许世友将军墓、郑维山将军石和鄂豫皖苏区首府烈士陵园祭拜了革命先烈,共同回顾中国共产党90年的光辉历程,缅怀了革命先烈的丰功伟绩,使党团员和入党积极分子们充分感受到党的伟大,感受到今天幸福生活的来之不易。

全国人大代表、羚锐制药公司董事长熊维政全程参加了活动,并向全体党团员和入党积极分子提出了五点要求:加强党性修养,加强理论业务学习和技能提升;把“党员示范岗”活动与创先争优活动有机结合,永葆党的先进性;争当最佳实践者,争当自主型员工,在企业生产经营中发挥先锋模范作用;做人民群众的贴心人,多联系并关心身边群众,争做联系员工的纽带;积极参与企业“二次创业”工程活动,主动对本单位工作中的薄弱环节进行改善,为做实、做精产业,做强做大羚锐品牌做出自己应有的贡献。(汤兴)

对企业文化建设的思考——从佛教文化谈企业团队精神培育

□ 赵进发

“一年企业靠机遇,十年企业靠机制,百年企业靠文化”,可见良好的企业文化对于企业持续发展的重要性。

佛教文化的核心是“六和精神”,原则是“和”。佛教从“言、行、意、见、利、戒”六个方面规范众僧行为,这就是几千年来佛教僧团因人为推举和崇尚“六和精神”而“和乐清静”,虽经劫难却发展不息的根本原因。借鉴佛教文化培育我们自己的企业文化,有着极其重要的现实意义。

企业文化建设的核心是团队精神的培育。一个优秀、卓越的企业必定是以良好的团队精神为基础。任何一个企业如果缺乏团队精神,必定走不远、长不大、活不长,终将失败。那么如何借鉴佛教文化来推动企业文化建设特别是团队精神培育呢?我认为,应该注重培育以下几个理念:

1、目标理念。佛教众僧的最高目标就是修炼成“佛”。为了达到这个目

标,众僧们一心一意向着“成佛”这个目标去修炼、养性。所以在修炼过程中,人人都能按照“言、行、意、见、利、戒”和“清规戒律”的要求规范自己的行为。作为企业的各级管理者,要为职工进行职业生涯规划,对每个员工设计一条个人发展轨迹,是很有现实意义的。这不仅让职工清楚自己将来的路如何走,还让职工看到将来的具体目标。以此激发职工围绕设计目标在日常工作和团队协作中“一心修炼”。这无疑对企业团队精神、团队文化的培育起到推波助澜的作用。

2、协作理念。佛教理念之一是教你如何解决自己的苦恼,进而帮助别人解决苦恼。所以,在企业团队精神培育中,必须倡导这一点,并在公司大力倡导“协作的最高境界是自己的事自己做好,别人的事自己主动帮助做好”这一理念,要让这一理念扎根于每个员工心中,让职工自觉地干好自己工作的同时,主动地帮助同事做好各项工作。这一点,对培育团队精

神十分重要。

3、信任理念。领导要做到“用人不疑”,要相信自己的“下属”是优秀的、是合格的、是能干事的。“下属”没有发挥作用或者作用发挥不好,首先不要去责怪,而是要反省、查找自己本身存在的管理问题或指挥问题。“没有无能的士兵、只有无能的将军”,值得各级管理者深思。反之,当团队内部出现问题或有失误时,团队成员首先不要指责“领导无能”、“队员无能”,要问自己“我在团队中该做的事做好了没有”?如此良性循环,不愁培育不出和谐团队、高效团队。

4、满足理念。这里所说的“满足”并非指“小富即安”的思想中的“满足”,而是企业如何满足员工“精神需求”。每个员工自进公司工作那一天开始,就有了为公司付出劳动、流血流汗、献出青春甚至献出生命的准备,与此同时,员工也希望他们为公司的付出应该得到公司相应的回报(如:薪酬、荣誉、尊重、肯定、理解、鼓励、帮助等)。当职工的付出得到相应回报后,员工就有了满足感、成就感、优越感,从而就有了继续为公司做更大付出的心里准备和行动,如此良性循环,公司何愁走不远、长不大、活不长!

在物质与精神方面,不要轻视精神满足的重要性。要持续调动职工的积极性和培育良好的团队精神,满足物质需求不是问题的关键所在(并非指薪酬高低没有作用),因此,思考企业文化建设就应该把尽可能满足员工精神需求作为团队精神培育的重点来思考。佛教有所谓的“求清静者得清静,求缘分者得缘分”。虽然企业对员工无法完全做到“有求必应”,但至少要向满足精神需求这个方向多加思考。只有员工精神方面的需求心满足了,才能有效持续激发员工的创造力和对企业的亲和力。只要员工人人都能把全身心精力持续投入到企业改革发展和创新创优中来,建设“百年企业”不是梦想。

5、平等理念。佛教倡导的是人人平等。僧团内没有等级界定、没有领导、没有下属、没有高低贵贱之别。在公司要树立人人平等的思想。在现实中,虽然有“领导”、“员工”等说法,也存在领导收入高、职工收入较低的事实,但这是因“领导”所肩负的责任重、任务多、风险大所致。并非存在“领导”与“员工”有什么本质的等级划分。其实,操作人员是员工、领导干部也是员工,没有本质区别。佛教的“身和同住”思想,要求僧徒各自以乐

为怀,尊重他人,并提出了“众生平等”的价值观,避免了僧众之间的对立、分歧和斗争。“身和同住”、“众生平等”的思想观念很值得企业“拿来”吸收、消化。每个员工特别是各级领导将如何吸收、消化显得更为重要,用什么心态对待同事的失误,用什么态度对待自己的下属,这对推动团队建设以及吸引员工的心起着至关重要的作用。当我们与自己的下属谈话、讨论时,最好的方法是将自己“降级”处理,降级至与谈话对象处于同一“水平面”,这样的交谈才能吸引住员工的心。员工的心都吸引不了,怎么让员工自觉自愿、踏踏实实工作呢?

6、慈悲理念。佛教思想认为“只要我们发了慈悲之心,那就是观世音菩萨,就是佛”、“我们礼拜观世音菩萨,其实是礼拜一切众生所发的大慈大悲的心啊!”!在企业管理和企业文化培育中,从高层领导到一线员工,我们都应以“慈悲为怀”的思想,对待自己身边的每个同事、每个下属、每个领导,特别是对待同事的过失或错误时,要以大慈大悲的心进行耐心的“帮、教、导”,不能另眼相看。

(作者单位:云南永昌铅锌股份有限公司)



郭矿工会举办女工保健知识讲座

为深入实施女职工素质提升工程,进一步提高女职工自我保健意识,4月10日上午,冀中能源邯矿集团郭二庄矿工会邀请原陕西省人民医院妇科主任刘素梅教授

到郭矿讲课。刘教授结合行医几十年来的临床经验向前来参加讲座的110余名女工讲授了女性生理知识,妇科常见病、多发病的预防和治疗,及两癌(乳腺癌、宫颈癌)

的预防等,做了深入的讲解,使在场女工受益匪浅。图为讲座现场。程矿生 赵义强 摄影报道

亚宝药业党务工作 凸显四大特点

亚宝药业在长期发展的过程中,充分发挥党的政治核心作用,发挥广大党员的模范带头作用,实现了企业又好又快发展,不断取得骄人的业绩。可以说,是优秀的党务工作确保了企业的科学发展、和谐发展,党务工作在企业的经营管理中显示出卓越价值。亚宝药业的党务工作主要表现出四大特点:

一是起好引领和监督作用,确保企业沿着正确的方向发展。他们坚持用科学发展观引领企业,制定好战略规划,走好创新之路,并在企业改制、股票上市、技术改造、物料采购等重大事项上实行民主决策和阳光作业,确保企业决策正确,执行有力,并防范了腐败发生,规避了经营风险。

二是专注于构建和谐劳动关系,切实依靠职工办好企业。职工是企业的主体,亚宝的党务工作时刻关注员工利益,改善员工工作生活条件,加强对员工的培训教育,听取员工对企业的意见和建议,丰富员工的文化生活,切实为员工排忧解难,有力地提升了员工的归属感、成就感和对企业的忠诚度,成为全省模范劳动关系企业。

三是情注公益事业,积极承担企业公民的社会责任。四川地震、青海地震,亚宝在第一时间共捐款捐药700多万元;去年以来,企业又为贵州灾区、山西革命老区捐款220万元。在修路建校、扶贫助残、帮扶西部贫困地区农民等方面也有诸多善举,被评为“国家级扶贫龙头企业”和“全国最重回报上市公司”。

四是加强企业文化建设,着力打造企业的品牌形象。一方面,党务工作者参与企业的节能减排和环境建设,力促企业成为当地的绿色企业和“全国工业旅游示范点”;另一方面,党务工作也在诚信经营、确保质量、依法纳税等方面广泛参与和监督。同时,他们还凝炼出“用心做药、造福社会”的经营理念 and 价值观,不断塑造企业的品牌形象,使企业先后荣获“全国十大企业文化品牌”、“全国现代中药企业品牌十强”等荣誉称号,有力地助推了企业的跨越发展。(永勤 玉祥)

稻花香“活力天使”大赛劲爆全省

日前,记者从湖北稻花香集团获悉,该集团全程冠名的地市级稻花香“活力天使”电视选拔大赛自1月份启动以来,引起了社会各界广泛关注,目前报名人数就非常火爆。3月24日,仅黄冈市单日报名人数就超过190人。

本次大赛是2010年县级比赛的延续和深入,赛事更精彩,奖项也更丰厚,市级冠军不仅可现场获得价值15万元轿车一辆,更有机会加盟稻花香集团。凡年龄在18至28周岁、身体健康、充满活力、具有亲和力、了解并认同稻花香品牌和企业文化的女性,均可登录大赛官方网站(网址:http://www.huolitianishi.com)或在当地电视台报名参赛。报名截止4月底,届时将在湖北各地级市分赛区进行大规模初赛与复赛,最终评选出各市的冠亚季军。

据了解,2010年,稻花香联合全省68家县级电视台开展了“活力天使”电视选拔大赛,经过激烈角逐,72名魅力女生脱颖而出,成功加盟稻花香。如今,她们中的很多人凭借自身努力成为了企业名副其实的“明星”员工。日前,崇阳赛区“活力天使”陈炫锦作为稻花香集团员工,代表湖北省参加了“铁人杯”全国职工工会知识竞赛,获得“优秀选手”称号。(潘耀平)