

文化聚焦 | Wenhua Jujiao

孩之宝：挖掘“宝藏”其乐“融融”

□ David A. Kaplan / 文 萧艾 / 译

孩之宝也是一个以员工至上为原则的公司。这里提供优厚的薪酬和福利。发放的股权和奖金数额不断增加。几乎每名员工每月都有4个小时带薪假期,从事与儿童有关的志愿者服务。公司有一家商店,专门出售大减价的商品,除了值班的员工以外,周一和周四之间加班4小时的所有员工都可以在周五休息半天。这两项深受欢迎的政策——公司并没有为此付出太大的成本——赢得了员工的普遍好感。应CEO的要求在餐厅放置的Edy's乳酪雪糕冰柜,也起到了同样的效果。

但是,这3100名员工享受在孩之宝的工作的主要原因,是这里充满乐趣。“在这里不会感到乏味。”孩之宝公司47岁的CEO布莱恩·戈德纳说。“这正是孩之宝的意义所在。”戈德纳从2008年起担任公司CEO。

如果说孩之宝在马萨诸塞州西部的游戏工厂是美国强大制造业的遗迹,那么它在罗德岛波塔基特工业区的公司总部体现的则是这个价值40亿美元的强大国际品牌的再创新。将新旧事物融会贯通是孩之宝生态系统的核心。近来,孩之宝的核心资产日益受到冷落,如玩具“美国大兵”和“变形金刚”,以及桌游《战舰》等游戏;这家由哈森费尔德兄弟在1923年创建的公司非常关注特许经营

孩子宝 CEO 布莱恩·戈德纳



营的玩具,如“皮卡丘”和“蝙蝠侠”。玩具和游戏行业受制于时尚潮流,而且产品(包括已经被遗忘的产品)都有自然的生命周期,这些话都是至理名言。

戈德纳发现了一个战略机遇,即通过各种媒体充分利用孩之宝的自有品牌——不仅仅是在iPad平板电脑这样的新平台上,而且还要进入电视和电影领域。两部《变形金刚》电

影——戈德纳是执行制片人——在全球的票房总收入为15亿美元;孩之宝在电影情节中出现得很少,但却获得了丰厚的商业回报。第三部同时也是大结局的《变形金刚》将于7月1日上映。你觉得老掉牙的桌面游戏《战舰》只在滑雪度假屋才会玩吗?明年,斥资2亿美元的同名海战电影《战舰》将在全美公映,泰勒·克奇和蕾哈娜担任主演。

“我们重新设想、重新唤醒伴随人们成长起来的那些品牌,而且到了下一代还要这样做。”戈德纳说。“我们的宝藏中有1500项资产。我们不仅涉足玩具和游戏领域,我们还进军知识产权和娱乐业。”戈德纳的办公室仿佛是供奉孩之宝玩具的殿堂。如今,孩之宝已经在洛杉矶设立了自己的电影办事处和电视工作室。

【相关链接】

孩之宝的设计师——达维奥

孩之宝尤其珍视它的设计师。他们的任务是挖掘孩之宝的宝藏,塑造新事物。40岁的罗伯·达维奥就是其中的一员。他擅长棋牌游戏——《战国风云》、Trouble 棋和 Trivial Pursuit。“游戏是在讲故事。”他说。当你修改规则、增加或减少骰子时,你就“改变了矛盾冲突之间的对立力量”。

在塔夫茨大学主修古典文明的达维奥,每天都在考虑如何让孩之宝的游戏重新焕发生机。他开发的《战国风云》系列游戏包括:《指环王》、《战国风云:公元2210》、《战国风云:黑色行动》,以及即将上市的《战国风云:遗产》。他还负责把魁北克、刚果、暹罗和乌克兰这4个国家从《战国风云》游戏中剔除,以便与地缘政治同步。此外,他已经担任过三届“大富翁”游戏世界锦标赛的裁判。他无法相信孩之宝会花钱请他做这样的工作。“我很幸运。我想国内像我一样的全职游戏设计师恐怕比棒球比赛中的职业游击手还要少。”说得没错,而且他们的球员休息区没有乳酪雪糕冰柜。

湖北省军区政治部主任刘共希到稻花香考察

4月20日,省军区政治部主任刘共希来到稻花香集团,考察在该集团成立的宜昌陆军预备役高射炮兵旅教导队建设情况。

刘共希一行来到预备役教导队队部,查阅了相关资料,参观了教导队器材装备室,并听取了宜昌陆军预备役高射炮兵旅教导队队长邓国庆的工作汇报,当了解到稻花香员工踊跃报名加入教导队时,刘共希高兴地说,稻花香集团员工

责任感强,综合素质高,教导队要在此基础上进一步抓好基层建设,建设一支平时服务、战时应急、战时应战的高素质队伍。他还称赞教导队基础设施完善,管理科学规范。

刘共希还在宜昌陆军预备役高射炮兵旅旅长王洪山、稻花香集团党建指导员蔡开治的陪同下参观了稻花香酒业“151”包装中心、酿造车间、三峡科技包装工业园。

(陈曦)



射炮兵旅教导队官兵名单
刘共希(右)查看宜昌陆军预备役高

共创“打拼文化” 共享发展成果

中铁二十三局集团八公司提前为员工办成六件实事

近日,中铁二十三局集团八公司广大员工收到银行卡新增工资信息后,个个脸上露出灿烂笑容的同时,都发出了“我们的企业真好啊……”的肺腑之言。

截至4月中旬,该公司已提前完成年初工作会上确定的“为全体员工涨工资、为全体员工增加住房津贴补助、为基层一线员工增加生活补贴、为养马河基地离退休老同

志新安健身器材、改造养马河分公司机关办公环境、安排企业先进人物和离退休老同志到海南岛疗养”等六件好事,让广大员工充分享受了企业改革发展的成果。

两年前,该公司企业创效能力不强,项目管理滞后,员工诉求渠道不畅,民主管理不到位,上访信不断,小字报满天飞,中层管理人员流失,新招大学生留不住,管理技术人

才引不进,员工对企业发展的信心降至冰点。2008年8月,局集团公司党委对公司领导班子进行了大幅调整,董事长沈德华、党委书记周宏、总经理吴登银等新任领导班子上任后,对公司进行了深入的调研后,做出了机关搬迁成都办公的重大战略决策,加强班子建设,加强党建工作,加强人才培养,加强人才引进,完善民主管理,畅通诉求渠道,

规范项目管理,严格制度考核,确立了“创新混凝土制品,综合施工并重,打造行业一流一体化施工企业”发展战略;明确了“精益管理,和谐人文”的管理理念和“干出漂亮活,真心交朋友”的经营理念;提炼了“八公司的明天,我们来打拼”的“打拼文化”,坚持每年为员工办5至10件好(实)事,全公司广大员工和离退休老同志充分享受了企业改革发展的丰硕成果。两年来,新招学生不跑了,管理人才不溜了,举报上访、无理取闹现象没有了,前来参观企业管理、企业文化的赞誉声越来越多。

(周安才)

涨工资 涨福利 长本事

羚锐制药员工幸福指数稳步提升

“工资涨了、培训多了、午餐免费了、名牌工作装发了一套又一套……进羚锐制药是幸运,在羚锐制药工作真的幸福!”刚参加工作一年半的小李得意地算计着自己的幸福公式。然而,小李只是河南羚锐制药股份有限公司2000名员工中的一个幸福个例。

近年来,羚锐制药从保持企业长远发展考虑,坚持“企业是根、员工是本、发展为本”理念,以人为本,提出了为员工“涨工资涨福利长本事涨幸福指数”的目标,并为此做了大量顺人心、提士气、稳队伍、促和谐的事实。

涨工资。2010年,公司推进薪酬套改,在职工工资整体收入同比增长15%以上;其中科研技术人员薪酬提高到人均涨幅30%以上。

涨福利。斥巨资为每位员工统

一制作了杉杉牌服装;出巨资改善员工办公环境,公司出资800万元购买新县城区中心地段新县县委县政府原有办公大楼,进行装修后成为集团办公大楼,并投资3000多万元在北京总部基地购买两栋楼房,建成为现代化办公楼宇;拿出数百万元对羚锐新县生态工业园区贴膏剂生产基地进行技术改造,各生产车间和办公区域均购买并使用了空调设施;支出近百万元开展“四必三送”活动:“四必”即员工每月必谈、困难职工和社会公益活动必帮、员工家有丧事和员工及其家属生病住院必探、员工婚礼与职工生日必贺。“三送”即送健康、送文化、送温暖;花费逾百万元开展员工国内、外旅游和各类休闲娱乐文化活动中,先后组织员工进行了德国、意大利、澳大利亚、东南亚和黄山、井冈山游。

长本事。抓培训长本事,提升素质稳住人才。公司一是以创建“四好”领导班子为载体,加强班子建设,抓中层以上管理人员的学习,提高企业管理人员科学决策水平;二是实施校企联合培优,送专业骨干人员到河南中医学院、中国人民大学和北京大学EMBA班等高等院校培训学习;三是依托公司现有资源,以定期举办“羚锐论坛”为载体,外请金融、证券和营销专家、教授来企业,对公司中层以上管理人员有计划、分批次组织培训学习培训,同时组织中高层管理人员到欧美、日本等国实地考察医药行业情况,开阔视野,转变观念,提高管理水平;四是聘请了30多名内部培训师,定期或不定期对专业技术人员和特殊工种进行培训,并在所有生产和科研基地开办夜校,定期对生产销售一线员工和科研人员进行培训;五是

常年开展各种技术比武、岗位练兵、青年骨干培训、导师带徒活动。据不完全统计,仅2010年,该公司投入培训费近200万元,对1500人次进行了培训。通过培训,不仅让员工工才长了本事,还提升了员工队伍整体素质,完善了企业人才梯队建设,留住了人才。

此外,公司还修订完善了各类奖励办法数十项,鼓励职工考试取证、创新创优、岗位立功。公司通过设立“员工创新基金”,强化员工绩效考核,开展员工“创新之星”评选活动,对员工进行奖励,极大地激发了广大员工的创造活力与热情。公司还多渠道地畅通人才成长通道,让人才最好最快地成长成才出位。近两年来,新提拔的20多名中层以上管理人员中多数均是青年大学生和新近加盟公司的青年才俊。

(汤兴)

秘诀在于管理

——记商用车公司模范党支部、东风德纳车桥十堰部件厂六车间党支部

东风德纳车桥有限公司十堰部件厂六车间党支部2010年荣获东风商用车公司模范党支部荣誉称号,连续5年荣获零部件事业部“模范党支部”荣誉称号,有什么秘诀吗?带着这个疑问,笔者采访了六车间党支部。六车间党支部书记韩建平说:“这些成绩的取得,主要得益于由人本文化、激励文化、改善文化组成的车间文化管理体系。”

以人本文化凝聚员工向心力

2010年,六车间党支部通过深入贯彻落实“以人为本”的管理模式,不断为员工办好事、办实事,一声声问候、一次次家访、一壶壶通过过滤的洁净开水……赢得了全体员工的认可,激发了员工的主观能动性,员工都视自己是“六车间人”,是先进团队的一份子,不因自己的随便言行,损害来之不易的集体荣誉。支部针对员工素质参差不齐、个性化员工多的实际,确立了以人本管理为核心的车间文化建设,通过开展“1234工程”特色活动(即:一帮一,一个党员帮扶一名员工;二关心,关心困难员工,关心个性化员工;三提升,提升员工技能,提升产品品质,提升工作效率;四促进,促进车间KPI的达成,促进车间QCD改善的落实,促进车间员工素质提升,促进和谐团队的构建)凝心聚力,逐步形成了有支部特色的“人本管理文化”,为车间全年目标的达成夯实了基础。

以激励文化提高员工积极性

多年来,党支部坚持从细节入手,注意发现和捕捉员工的闪光点,用适当方式激励员工。在六车间,如果员工为工厂、为车间、为同事做了一件好事,即使事情再小,支部都要在车间员工大会上表扬,体现出组织的关心和重视,促使他们更加努力地关注自身的行为。在月度工作中,车间对质量、安全、生产、装备方面成绩突出员工,进行嘉奖。每到年终,在工厂评比的基础上,党支部还要在车间内部组织评优评先活动,让更多的员工加入到先进的行列中,支部为他们设置荣誉榜,颁发荣誉证书。在开展争创“五星班组、十星员工”劳动竞赛活动中,支部认真组织引导员工对照“十星员工”标准自我约束、自我激励。号召员工以“十星员工”的标准严格要求自己,牢记“十星”标准,从言谈举止、行为规范等小事做起,用行动证明一个人就是一面旗帜,每个人都代表着六车间的形象。2010年,六车间有13名员工达到“十星员工”标准,占车间员工总数的21%。“八星”以上员工占车间员工总数的95%,在车间逐步形成了“比、学、赶、帮、超”和争先创优的良好氛围。

以改善文化提升员工作业环境

改善无止境,六车间党支部应用车间现场QCD改善成果展板,将车间年度改善课题完成情况、班组月度改善项目对比表进行展示,用现实的改善效果教育和引导员工积极投身改善,通过成立以党员为主的CFT改善小组,承诺年度改善项目,围绕现场作业环境,减少意外伤害和劳动强度展开全过程改善,《支架五线、六线生产线工艺改进》、《降低A07零件磕碰伤》等改善,用实际成效让员工切身感受到改善的重要性和必要性。截至2010年12月底,六车间共完成年度重点课题7项,“上质量,降成本,共产党员当先锋”主题实践活动承诺改善项目8项,各类小改善63项,员工作业环境在改善中得到稳步提升。

(计德锐)

持续改进现场管理更精细 彩丰印务开展6S管理经验交流活动

4月11日,新疆彩丰印务有限公司组织印务本部、彩丰公司、一分公司等三个分公司管理人员、班组长、生产骨干50多人,在公司本部开展6S管理经验交流观摩活动。

印务公司下辖三个生产分公司,都属于印刷企业,且分布两地,6S管理上点多面广,有各类机械设备50多台,由于印刷企业生产特性,生产场地需堆放物料,生产中也产生废料,这就要求现场管理标准非常高注重细节管理。

在开展6S活动中,彩丰印务有限公司始终树立“持续改进、提高工效、降低物耗、充满活力”的6S管理思想,通过对现场科学合理定置及清理整顿,使现场人流、物流、信息流通顺畅,促使6S活动向从“形式化”走向“行事化”,最后向“习惯化”演变。依据印务公司生产现场特点,制定《彩丰印务有限公司6S管理办法》《生产现场6S要求》《办公区域6S管理规定》等13项管理制度,191条6S管理标准要求,切实做到管理到边,细微到底,同时对分公司、车间、机组不定期检查,要求持之以恒,常抓不懈;加强做好每日的“3个10分钟”,切实落实日常保养制度,对地面、设备内外养成每天清洁的习惯,对设备润滑部位进行加注润滑油,做到“四定一注”制:即定时、定点、定量、定质的加注。每台机组、操作场地、物料、工具器具等细分责任区,绘制定置摆放图31块,标注主管人责任人,使现场管理一目了然职责明确;海德堡印刷机长陈志忠对开展6S活动深有感触,说开展6S以后我们现场变得十分整洁,而且工具摆放井然有序,都十分到位,要用什么工具,我们随手都可以拿到,不像以前工具到处放,要用四处找。通过开展6S活动,彩丰印务有限公司厂区整洁干净,窗明几净;设备擦拭一新,标识清晰;现场物料堆放齐整,条理有序,给在场的参观人员留下了深刻的印象。通过实施6S管理,有力促进彩丰印务有限公司经济效益发展,质量标准提升。

(张慧)