

网易有道 员工的“乐园”

□ 王晓东

2006 年初,当时还被称为网易研发中心

的网易有道,在邻近清华大学东门的清华科技园的一个房间悄然萌发了。作为负责人的周枫,上任就遇到了好将无好兵的境地,怎么办?周枫想到当时在清华读研的师弟师妹们,于是,一支特殊的队伍就形成了。他们白天在学校实验室为论文努力,下了课,“翻一个墙”就到这里来工作。甚至当时来面试的学生都会得到 HR 直白的解释:“你在这里实习,我们不会告诉你的导师,也请你不要告诉你的导师。”网易有道的这种“实验室文化”一直延续到今天。

“实验室文化”真正地融入

随着越来越多附近高校学生的加入,网易有道终于步入了快速发展的轨道。由于当时研发的主力都是学生,都是在实验室做完研究之后来到这里,相近的工作、志同道合的同事和一个宽容的氛围,让他们把工作状态顺理成章地切换成自己在学校的实验室状态。他们既可以专注于自己的工作范围,又可以轻松地和同事探讨问题,一切以最有利于形成研发的



©网易高级副总裁、网易有道首席设计师周枫

工作氛围为最高要求。现在的网易有道,已经从当初的一个房间,变成了一个“五脏俱全”的工作平台。在西南角,坐落着周枫的工位,与员工的工位没有一点区别。实验室文化并没有因为员工的迅速扩张而淡薄,反而传承下来。

现在,实验室文化已经成为吸引学生加盟的亮点。在网易有道的实验室,学生们可以做到真正的产、学、研三面结合。搜索引擎在学校中难以做成的一个原因,是这样的课题需要依靠成千上万台服务系统搭建起来的巨大的数据基础架构,但高校显然难

以具备这样的条件。而网易有道却把自己的数据库拿出来,搭建一个平台,让在此实习的学生能够得到实时的真实数据,而不是闭门造车,当然也会更可能做出成果。

这样的付出自然能够得到丰厚的“回报”。如果在学生时代就对网易有道有一种了解,那么这些实习生在未来选择工作的时候,自然就会对这个地方有一种真实的亲切感,就会得到了家一样,很自然地转为全职同事。与大部分企业选择新人再进行培训、灌输价值观不同,网易有道把了解企业、感受企业文化的过程提前了,给学生一个真正融入的机会,还可以保持在学校的氛围,有空间、又有更大的技术支持,让学生在实验室把灵感转化为研究报告,在有道做工程,又可以积累灵感,这就是有道能够吸引人才的原因所在吧。

“松散”的管理 “自由”地工作

网易的会议非常有意思,颇似课堂在线,有传道授业、有答疑解惑、有质疑辩论、有碰撞出彩。网易的管理文化本身就很有行业色彩,以研发为主的互联网公司对于创造力的激发,绝不赞同靠权威式的管理来获得,更

多的是需要用一种比较愉悦的情绪和思维专注地思考,用自己卓越的才华和智慧互相之间去碰撞而产生最佳的创意。可以说,有道是赋予员工极高自由度的乐园,这里没有指派或命令工作,员工们可以自己选择工作的数量、完成时间与工作方式。但看起来“松散”的管理,带来的效果是大家更踊跃地工作。究其原因,就是工作的方式和内容是每个人自定义的,都是自己认为很有趣的事情。同时,评估是和最后的产出结果挂钩的,虽然没有硬性的底线要求值得一提的是,在网易有道,leader 的权威并不是来自于级别和权力,他们的权威是由影响力来塑造的。一位网易员工总结:“你能够表现出超人一等的洞察力和对事物的理解,自然会得到别人真正的信服。崇尚透明的沟通,一切以正确的事情为中心。这才是网易有道的工作之道。”

搭建“舞台” 分享“快乐”

有道的 HR 经理最近有了有一个“甜蜜的烦恼”,有员工跟她抱怨,“为什么沙发这么少啊,都被别人占了,我想在这里多做点东西都没地儿睡觉了。”什么样的工作状态是有道的

员工最理想的——最专注地工作,累了可以钻进洗澡间,把衣服扔进洗衣机里,洗澡结束,衣服拿出来晾,换上新衣服美美睡一觉,起来接着做事情。

这样的习惯实际上源自这些年来有道员工的招聘构成结构。有道的技术招聘非常严格,每年入职的 50 来名研发类应届毕业生大约有三四十名都是来自清华、北大、中科院的硕士或博士,其他同学也大多是各所名校出类拔萃的佼佼者。对自身的事业发展的追求,早已经让他们养成了主动学习的习惯和刻苦钻研的状态,有道需要做的,不是如何去鞭策,而是怎样给这些精英者搭建一个可供他们发挥的舞台。每个进入网易有道的人,第一眼就会看见贴在门口墙壁上的活动海报,从周一到周五,每个工作日的下班时间都会有活动,好像学校的社团在努力地纳新。培训教室会在每周固定的一天变成电影放映室。虽然简陋,但因为是为许多人一块分享,“笑得嘻嘻哈哈,看得一塌糊涂”。

这种分享甚至延伸到业务领域,在网易有道的服务器上,所有的产品代码都会汇集成一棵代码树,每个员工都有限权看到各个产品不同模块的算法和系统设计情况。在绝大部分 IT 公司,员工只能看到属于自己业务范围内的代码,其他代码都属于公司机密,不可能让员工全部接触。实际上代码共享有利于不同产品的知识复用和信息共享,同时也有助于不同产品研发人员的互相学习与知识传递。在有道,这种信任得到的回报就是最高的保密意识与团队责任感。

面鲜艳的旗帜。这样的夫妻,如同两朵交相辉映的奇葩,相依相伴,竟放争艳。

现在,孩子长大了,不再拖累自己的工作了,但随着公司研究项目的不断增多,工作比过去更忙了。只有晚上,一家三口才能聚到一起,享受短暂的天伦之乐。尽管辛苦,在单位里,有成功的喜悦,有团结的力量,有和谐的氛围,在家里,有其融融的温馨。

“家,是我温馨的港湾,豫光,是我幸福的源泉,爱家,我更爱事业,我对自己的选择从没后悔。”刘素红最后笑着,这样说。

(乔立平)

爱家 我更爱豫光

——记济源市“五一”巾帼奖获得者刘素红

“小伙伴们,你们有爱你的爸爸妈妈,我也有,你们有一个温暖的家,我也有,可是我的爸爸妈妈在豫光工作,他们多年来非常忙碌,闲暇的时间不多,从两岁多开始,我就养成了独立生活的习惯,他们上班了,我一个人在家,看各式各样的动画片,变形金刚、哈利波特、喜羊羊灰太狼……我很快就学会了坚强,学会了自己动手玩电脑,你们不要羡慕我成绩好,也不要羡慕我通过竞聘当上了班长,这与爸爸妈妈的教育分不开啊。”这是一个十岁小同学写的作文,听话乖巧、聪明懂事的形象跃然纸上,着实令人喜爱,对父母的感恩、感激也填满了孩子幼小的心灵。是谁养育了这么懂事的孩子?她的父母有多忙,让两岁多的孩子过早地走上独立生活的道路?

她的母亲就是河南豫光有限责任公司工程师,曾多次荣获有色行业科技进步奖、河南省科技进步奖的女中豪杰刘素红。

1998 年中南大学毕业后,刘素红来到豫光利用所学到的知识,为贵冶厂的工艺设计提供不少帮助,并在实践中一步步开阔眼界。随着理论和实践的有机结合以及知识的不断丰富延展,对工艺技术执着追求的她,在成功领衔了几个较小的工程设计并崭露头角后,逐渐的被领导委以重任。2005 年,5000 吨阳极泥金银铂扩

建工程,她被任命为总设计师,全面负责方案制定、工艺设计和试产运行,那一段时间,白天,各项数据几乎都要在她的脑子里过上几遍,还要不停地到现场解决没完没了的问题,晚上回到家里,一边哄着孩子睡觉,一边解决白天没干完的事儿。半夜里,有时厂里遇到棘手的问题,还不得不披衣出门。碰上出差,一走就是十天半月,无暇顾及孩子。没有星期天,每天连轴转,最忙时,甚至接孩子回家的时间也忘了。

她不是不爱家,不爱孩子,而实在是工作特点决定。她的丈夫也在公司工作,从事中层管理,白天都上班,一起在家的时间非常有限,况且双方的老家都在千里之外,没有老人可以依靠。刚结婚时,就是为了家,她才放弃管理工作,走上科研工作的道路,可是,没想到,研究工作比管理工作更忙碌,付出的心血更多,更不能好好照顾自己的家,给孩子、丈夫应有的温存。

十几年来,刘素红干过化验室主任、工段长,科长,研究所研究员,设计院工程师,随着不断的在实践中磨砺,她所掌握的知识和应变能力也有突飞猛进的发展,多次在重大工程项目中挑起大梁。她负责的梯底吹熔池熔炼和试验,冰铜底吹研究和工业试验,除铜渣低垂连续炼铜工艺……等多项工程建设,均达到国际先进、国

内领先的水平,这中间的辛苦和不易只有自己清楚。多年来,她把对家的愧疚、对女儿的愧疚,深深地埋藏在心底。多少次,不得不把孩子反锁家中,让她自个玩耍,多少次,把孩子寄放在朋友家,让朋友照看。2 月 11 日,投资 11 亿元的冶炼废渣料多金属综合回收项目破土动工,为了这一项目,刘素红曾数次跑北京,与权威专家沟通协调,平面配置图从十几个方案中精挑细选,电脑上密密麻麻的文字和形形色色的图纸,丈量了它付出的心血和洒下的汗水。虽然任务完成了,领导比较满意,她却愈感知识的贫乏、学习的重要,又暗暗下定决心,

只有继续努力,拓宽视野,占领科技制高点,才能发挥更大的作用。

经过十几年的磨砺,刘素红成为独当一面、成果丰硕的重量级工程师,到目前为止,她受到的奖励或称号已有数十个,领衔的重大工程项目也超过十余个,同时掌控四五个工程对她而言,早已成了家常便饭,她大胆创新,把底吹熔池熔炼技术应用到金、银、锑、铜领域,为豫光的可持续发展注入强劲的动力。而他的丈夫袁永锋经过科学管理,创新工作,他领导的锌业三厂的核心经济指标已力拔全国同行业头筹,连续几年被公司评为先进单位,成为飘扬在豫光的一



和谐幸福郭矿

近年来,郭矿集团郭二庄矿把矿区环境治理和提高职工收入作为打造“幸福郭矿”的重要举措,矿容矿貌日新月异、人均收入节节攀升,企业呈现出和谐稳定、科学发展的良好局面。

图为该矿制修厂门口停满了职工私家车。郭 轩 摄影报道

特色文化“给力” 助推企业发展

四川省首批企业文化建设示范基地评选活动启动

学习和借鉴。通过这个平台的实操,必将大力推动全省企业文化事业的创新和发展,不断拓展和提升四川企业文化在全国的影响力。

据悉,“十二五”时期是加速推进我国经济发展方式转变和企业科学发展的关键时期,也是中国特色社会主义文化和企业文化建设发展的重要阶段。四川省各类企业,相关职能部门及学术团体在总结四川企业文化建设已有经验的基础上,对未来几年企业文化建设已有或正在进行安排,意在推动四川省企业文化建设深入发展,促进企业文化建设整体水平跃上新台阶,创造新局面。四川企业文化学会会长、四川省社会科学院教授、研究员、四川省经济学会高级顾问达凤全在接受记者采访时表示,企业文化建设要注

意保障和实现企业员工的基本权益,使大家能够共享企业文化建设的成果,真正做到用宏伟的事业凝聚人、用科学的机制激励人、用优良的环境培育人,在企业科学发展的同时,实现员工素质的不断完善,促进员工的价值升华。文化是企业竞争力的内在动力和智力资源。引导企业文化建设与发展新要求相适应,将促进企业文化创新和品牌、产品、服务及文明逐步提高。

拓展文化建设 重点放在行业集团等五方面

在达凤全研究员看来,拓展文化建设内容,突出工作重点应放在行业文化建设、集团文化建设、院所文化建设、民营企业和中小企业文化建设等几方面。

行业文化建设,是指把行业文化建设放在更加突出的位置。通过行业文化建设,促进企业转型,加强行业自律,避免无序竞争,更好地参与省内外、国内外的激烈竞争。集团文化建设,要着眼战略,协助企业在兼并重组进程中做好文化融合,对集团文化体系进行调查总结;把握本质,精心构建集团价值理念体系;遵循规律,着力推动集团价值理念的转化;彰显个性,努力打造充满活力的集团文化品牌。

院所文化建设。四川是我国科研单位较为集中的省份,科研技术实力雄厚,在航天、航空、能源、电子、机械、生物、环境等领域拥有数量众多的科研单位。院所文化作为一种特殊的文化有别于普遍存在的企业文化,应加大力度,横向分析,深入研究,促进并

推动科研院所不断创新发展。民营企业 and 中小企业企业文化建设。民营企业文化是四川省企业文化建设的一个重要方面,重视和加强民营企业文化有利于四川省民营企业建立正确的价值导向、培育良好的行为习惯和形成健康向上的文化氛围,更好地为四川跨越发展做贡献。中小企业文化建设是四川省企业文化建设不可或缺的重要组成部分,加强中小企业文化建设不仅有利于中小企业的生存、成长和发展,更有利于中小企业自信、自立,从而做大做强。

采用数据量化评估 提升四川企业文化

此次“四川省企业文化建设示范基地”和“四川省企业特色文化示范基地”的评选活动,旨在推进企业文化建设示范基地建设,创建新的企业文化建设平台。为进一步总结四川省企业文化建设优秀经验,通过创建企业文

稻花香 牵手“湖北鼓王” 打造文化盛宴

4 月 30 日晚,稻花香之夜湖北鼓王张明智告别舞台师徒演唱会在稻花香大礼堂举行,有“湖北鼓王”之称的张明智率领七个得意门生为稻花香职工奉献了一道丰盛的文化大餐。

张明智大师从艺 56 年,创作演唱了千余段脍炙人口的鼓曲,在荆楚大地广为传唱,并使湖北大鼓走出了国门,受到海内外广大观众的高度赞赏,他本人被文化部命名为国家级非物质文化遗产代表性传承人,被中国文联曲艺家协会授予“中国杰出曲艺家”。

此次演唱会以“同一个鼓、共一杯酒”为主题,张明智大师和 7 个弟子表演了《找嫁娘》等多个原滋原味的湖北大鼓唱段,张明智还特意为了稻花香集团创作了《稻花香酒香万家》等节目,深情赞道“稻花香品质优良,酒中独秀”。当晚,绚丽的手影魔术、诙谐生动的口技也让现场观众过足了瘾。演唱会中设置的“有酒问答”观众互动环节,极大地调动了观众参与热情。演唱会在张明智演唱自己改编的《掌声响起》中结束。

本次演唱会由中国文联曲艺家协会、武汉文联、武汉市文化局、非物质文化遗产办公室联合举办,稻花香集团承办,旨在弘扬民族文化,传承非物质文化遗产,展示湖北大鼓的独特魅力,同时丰富稻花香集团员工的文化生活。

(陈曦 张丽)

倡导全员健身多运动 关注职工健康促和谐

为了增强广大员工的健身意识、推动全员健身、倡导低碳环保、彰显企业发展蓬勃生机,4 月 30 日上午晶牛微晶集团举行了“迎五一”职工自行车健身比赛活动,由晶牛工会组织,150 余名职工参加比赛,比赛分为青年组与中年组,历时近 2 个小时,所有参赛人员全部完成了 20 公里的路程,坚持到达了终点。

今年年初晶牛微晶集团向全体干部员工发出了“少荤多素八吃饱,宽心避极多运动”的倡议,旨在倡导“生命在于运动,幸福源于健康”的生活理念,动员广大员工通过坚持适量运动、健康饮食,从而减少高血压、高血脂、高血糖的形成。

多年来,晶牛微晶集团一贯重视发挥党群、工会作用,在抓好生产经营工作同时,不忘关爱职工身心健康,积极开展丰富多彩的文体活动、健康知识讲座活动,并在企业报刊刊登健康保健知识,本次活动不仅体现了广大职工团结向前的精神,提高了员工健身锻炼的热情和积极性,为传播先进健康文化,促进劳动和谐,加强企业文化建设营造了健康、向上的氛围。

(齐广东)