

名企留人 | MingQiLiuRen

在最丰厚福利制度的基础上自律愉快地工作,高度信赖坚定不移地管理文化,并积极按照这种文化的倡导方向来行动,从而开发出更优秀的产品,这是 SAS 所秉持的理念。

# SAS :为员工提供诱人的福利

杨信

在 SAS (美国赛仕软件公司)工作的员工肯定感到浑身舒坦,因为他们每周都会在公司 6000 多平方米的休闲和健身中心享受按摩。不仅如此,其他休闲设施也一应俱全:健身房、桌球厅、桑拿房、美发室。在这样的环境里完成工作,真是一种享受。而 SAS 美国总部的办公场所更是一座森林花园,餐厅、幼儿园、医疗保健站、农场、酒店和高尔夫球场等应有尽有。员工可以带孩子上班,在食堂和孩子一起吃饭。正如一些人所说,SAS 是个“金丝笼”:你不必离开公司就可以完成所有事。

作为世界上最大的私营软件公司,SAS 员工的平均在职工作时间是 10 年,有 300 名员工至少工作了 25 年。事实上,当 SAS 的客户谷歌在几年前制定公司园区的福利计划时,就曾以 SAS 为模板。从 13 年前《财富》杂志开始评选最适宜工作的公司以来,SAS 公司年年入选,2010 年更是首次荣登榜首,2011 年蝉联冠军。

## 保持私营公司的身份

上世纪 70 年代初,吉姆·古德奈特和北卡罗来纳州州立大学的几位同事共同开发了深奥的“商业智能”软件。不久后,古德奈特觉得学术机构对于他的软件的发展约束太多,于是便离开学校创建了 SAS 公司。现在,他持有公司 2/3 的股权,是公司董事长兼 CEO。

古德奈特已经在这家私营企业成功掌舵 30 多年。在资本的诱惑面前,SAS 并非没有动过,不过现在的 SAS 是全球最大的非上市公司。

上市在很多人眼里往往是企业成功的标志。如果古德奈特愿意,在公司的发展历程中,他有很多次机会



SAS 公司董事长兼 CEO 吉姆·古德奈特

让 SAS 成为上市公司。

上世纪 90 年代末期,网络狂热症驱使技术股涨到了天价。在美国,人们时常可以听到某个创业公司在纳斯达克上市之后员工一夜暴富的消息。资本市场的神话故事让 SAS 的员工一时之间也失去了平静。一些技术创业公司用数百万美元的股票期权来诱惑 SAS 公司的程序员、经理人和销售人员。媒体和分析家只关注那些上市公司的荣耀,对于像 SAS 这样的私人持股公司则明显冷落。

这样的情况让古德奈特感到苦恼。无奈之下,他从其他公司找来一位高管专门负责 SAS 的 IPO 事宜。但是没过多久,古德奈特就改变了主意。2000 年,他果断叫停了公司的 IPO 计划。到了 2001 年,随着网络泡沫的破裂,技术股开始迅速下跌,很多上市公司陷入巨大困境,纷纷裁员和削减成本。这个时候,IPO 已经变得没什么吸引力了。2002 年,古德奈特在公司内做了一次调查,有 87% 的员工不主张上市,这意味着,此后的相当长一段时期内,SAS 不存在不上市就流失员工的问题。

叫停 IPO 确实是一件幸事,这让

SAS 成为技术泡沫破裂时期仍能保持业务繁荣的极少数技术公司之一。那段时期,当其他公司都在辞退员工时,SAS 却一直在引进人才。2001 年,公司员工人数增加了 6%,2002 年增加了 85%,2003 年增加了 3%。员工增长虽然影响了公司的当期利润,但就长期而言却是极有意义的人才储备。“如果我们上市了,我就不能这样做。”古德奈特说。

## 让员工心满意足地工作

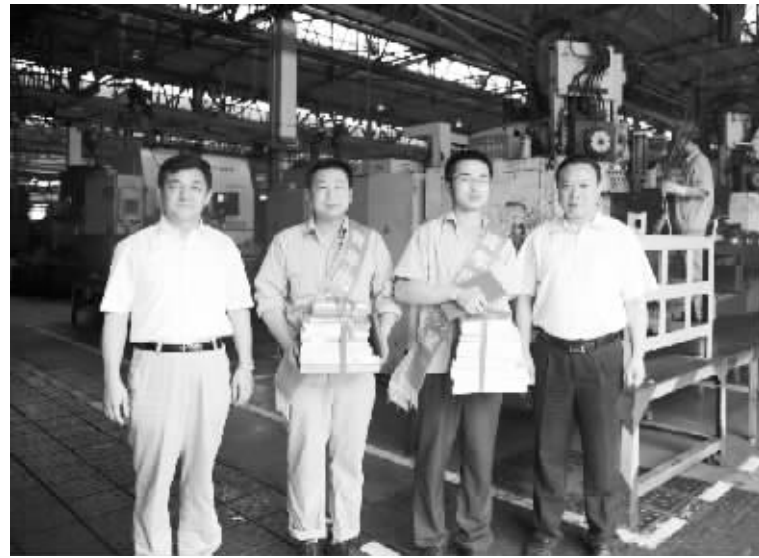
现年 67 岁的古德奈特据说是北卡罗来纳州最富有的人,有 3 架小飞机以及一架直升机。持有统计学博士学位并且当过教授的古德奈特喜欢用数据说话,而且性格古怪。在公司园区内参观时,他把有氧健身房形容为“人们躺下来异想天开的场所”。他在公司的理发室理发——“这样我可以节约 35 分钟的路程”。而当员工在享受颈部按摩的时候,古德奈特也许正在路上与世界各地的 1.7 万名机构客户交谈。他和妻子安(Ann)住在公司园区内一幢有着乔治王时代风格的高大砖结构房屋里,这里离庞大

的太阳能发电厂不远,SAS 公司修建这个发电厂,是为了把电力卖回给当地社区。

也许正是因为有了稳定的发展和成功,尤其是没有公司股东会对他吹毛求疵,古德奈特才可以免费提供这些诱人的福利。不过,SAS 的福利制度却早有雏形。

创建伊始,SAS 就制定了灵活的每周 35 小时工作制和利润共享的制度,每到周一,公司还给员工提供新鲜水果。4 年后,公司受到一位员工的触动,创办了托儿所,因为这位员工在休完产假后准备做全职母亲。1984 年,当 SAS 公司的营业额还只有 5000 万美元时,就开始为当前这种企业文化奠定基础——公司设立了娱乐和健身中心及第一家餐厅。这一切,在最开始的时候都是顺其自然的。正如古德奈特曾对别人说过的:“心满意足的奶牛才会产出更多的牛奶。”他还非常喜欢“把未来的利润返还给员工”这一想法:“与其给政府缴税,还不如把这些钱花在我的员工身上。”古德奈特拒绝与硅谷做比较。他认为,SAS 的人才主要是统计学家,而不是工程师或 MBA。他对通宵达旦的工作方式嗤之以鼻。虽然 SAS 的员工也会在家里查看黑莓手机,分析师也会为了在最后期限完成工作而加班,但大部分人都会在晚饭前回家。如果他们厌倦了自己的工作,他们可以不受任何限制地调换部门,而不是换一个东家。

古德奈特的价值观催生了持久性、连续性和奉献精神。硅谷的人总是雄心勃勃,时刻准备着加入周围最热门、最酷的新兴公司,如果这家公司将来上市就更好了。与硅谷截然不同,由于没有首次公募和股票期权,SAS 的员工尽管不会变得像老板一样特别富有,但他们的离职率仅为 4%,这也为公司节省了大量成本。



## 东风德纳车桥有限公司领导为青年明星现场颁奖

6 月 17 日,东风德纳车桥有限公司党委书记张东兵、副总经理侯国章一行来到十堰部件厂为荣获公司青年改善明星的该厂装备科机械技术员余伟权、荣获生产明星的一车间轮毂班班长周德权进行现场颁奖。

在一车间重型车轮毂生产线旁,公司领导为两名青年明星颁发了证书,并向他们赠送了《现代汉语词典》、《创新思维锻炼》等 10 多本工具及管理类书籍。公司领导对两名优秀青年为公司改革发展大局付出的辛勤劳动、作出的突出贡献表示感谢,同时也对他们提出了殷切期望:在今后的学习、工作中,再接再厉、奋发进取,为公司又好又快发展做出新的更大的贡献。

计德锐 摄影报道

## 王庄煤矿荣获“2010-2011 年度全国企业文化优秀成果”奖

日前,在北京召开的“2011 年全国企业文化年会”上,潞安集团王庄煤矿荣获“2010-2011 年度全国企业文化优秀成果”奖,这是继去年该矿荣获“企业文化建设百家重诚信单位”之后获得的又一项国家级荣誉,这也是目前我国企业文化建设领域的最高荣誉。

据悉,为了推广优秀企业的成功经验,弘扬和传播优秀的企业文化,中国企业联合会和中国企业家协会联合北京大学、清华大学、中国人民大学等学术单位,开展了相关的征评活动。通过企业申报,各地、各行业企联和主管部门推荐,最后经专家评审委员会审定。王庄煤矿企业文化建设与创新的做法和成效,受到专家评审委员会的高度评价。

王庄煤矿在 45 年建设征程中,高度重视企业文化建设,积累了深厚的文化底蕴,锻造了“博采众长、开拓创新”的企业精神,孕育了独特

(郭惠艳 平卫东)

## 企业发展依靠职工 发展成果惠及职工 郭二庄矿党委上半年六件实事件件落实

“金奖、银奖,不如群众的夸奖;金杯、银杯,不如群众的口碑。”冀中能源邯矿集团郭二庄矿党委坚持企业发展依靠职工,发展成果惠及职工的理念,想群众所想,急群众所急,竭力为职工群众做好事,受到广大职工群众的好评。上半年,该矿党委承诺的六件实事全部兑现。

**改造矿区中心广场。**投资 500 余万元对占地 6000 平方米矿内中心广场进行了改造,“晴天一身土,雨天一身泥”已成为历史,为职工创造了一个休闲、健身、娱乐的场所,成为矿区“明星广场”。

**建成四个“精品工程”。**大搞质量标准化建设,以质量保安全促生产。上半年,该矿建成了五采复采上车道、五采复采轨道坡、五采复采进风道、南翼二采轨道坡 4 个“精品工程”。同时,在二水平三采下山安装了“猴车”,减轻了职工劳动强度。

**努力提高职工收入。**3 月份,该矿分井上、井下生产一线、井下辅助三个等级上调 300 元、600 元、900 元工资;5 月份,采、掘、开、准备、修护区的职工安全效益奖每工由原来的 14 元,提升到 28 元;机电、运输、

(程矿生)

## 浙江省非公经济领域举行纪念建党 90 周年暨先进典型宣讲电视电话会议 郑茉莉代表康奈宣讲企业文化

本报记者 何沙洲 特约记者 王滨

日前,浙江省非公有制经济领域纪念建党 90 周年暨先进典型宣讲电视电话会议在杭州召开。康奈集团、传化集团、华立集团等八家浙江省非公先进典型企业应邀与会并作典型发言。康奈集团副总裁郑茉莉代表企业在大会上作了《党的精神在企业文化中闪光》主题演讲。郑茉莉从四个方面,讲述了康奈如何将党的政治要求转化为企业文化理念,如何将党在

社会主义初级阶段奋斗目标与企业愿景结合起来,如何发挥基层党组织战斗堡垒作用打造“团队文化”,如何将科学发展观“以人为本”的核心要求转化为企业“和谐文化”。郑茉莉讲话全面展示了康奈文化建设在党的领导下所取得的丰硕成果以及独特魅力,赢得台下阵阵热烈掌声。

浙江省委副书记夏宝龙出席会议并作重要讲话。夏宝龙强调,广大非公经济界人士要坚定信念跟党走,创业创新谋发展,履行责任促和谐,积极参与浙江的改革发展



郑茉莉在大会上作主题演讲

进程,进一步发挥自身的力量和作用,为我省科学发展走在前列、全面建成惠及全省人民的小康社会再立新功。

## 山东能源肥矿集团共建共享和谐家园

每到晚上,山东能源肥城矿区及周边的京剧票友们,一有空闲,都会赶到肥矿集团曹庄矿老年活动中心雅韵京剧票社,展一展歌喉,过一把戏瘾。在企业支持下,于 2004 年成立的雅韵京剧票社已成为丰富员工群众文化生活的名牌栏目,被誉为矿区的“梨园春”。像雅韵京剧票社这样的文体娱乐活动团体在肥城矿区数不胜数,已成为肥矿集团开展和谐文化建设的有机组成部分。

既富口袋又富脑袋,肥矿集团做到让员工物质财富和精神财富同步增长,大力实施文化共享工程,积极推进社区文化、广场文化、校园文化,扎实开展了普及文明礼仪、和谐文化下基层宣讲、广场大乐、青年志愿者“爱心奉献促和谐”等小型多样、丰富多彩的群众文化活动,广大员工群众在参与中受教育、提素质。

大力深化“社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德”教育,广泛组织“文明众人评,鲜花送文明”、“企业精神奉献奖”和文明单位、文明社区、文明家庭等群众性文明创建活动,选树了以“感动中国的十大杰出矿工”李云岭为代表的一大批先进个人典型。在新近受到山东省省管企业文明委表彰的道德模范中,有收入不高却甘愿资助贫困学生的矿工“慈善家”房立建、王凤华夫妇;有危急关头挺身而出,奋力救起两名落水群众的员工李岩;有爱岗敬业,无私奉献、诚信做人、拾金不昧的保洁工杨吉云;有 20 多年如一日照顾患病在床的老父亲,用行动谱写孝老之歌的员工姜峰;有 26 年奋战在百米井下,杜绝各类安全事故,执着奉献的“掘金”人高荣强;他们用自己的模范行动影响和带动了他人,弘扬正气新风,有力提升了矿区的道德建设水平。

科的一名普通员工,今年只有 22 岁的他却不幸患上了白血病。靖庆涛的父母都是普普通通的农民,家境非常贫寒,加之去年他的哥哥刚刚因病去世,家里的经济条件和高额的医疗费用让靖庆涛一家打算放弃治疗。就在全家人一筹莫展的时候,靖庆涛所在的单位以及梁宝寺公司工会、团委积极行动起来,组织了一系列捐助救助活动,同时迅速启动大病救助机制,先期为靖庆涛筹集了 6 万多元救助金,让靖庆涛重新燃起了生的希望。

在肥矿,像靖庆涛这样因患重病而陷入困境的员工,都能及时地接受到企业救助和工友捐助。为了让困难员工同享和谐幸福生活,肥矿集团积极实施好扶贫解困送温暖工程。积极协调地方民政部门,把符合低保标准的困难家庭都全部纳入城市低保、及时救助。对因患重大疾病、医药费开支特别巨大、个人承担部分年内达到一万元以上的职工,分别给予 3000 元、6000 元和 10000 元的一次性救助。为了让每一特困家庭尽快脱贫,肥矿集团积极开展领导干部与特困职工家庭结对子、一帮一帮扶活动,努力实现特困家庭“家家有人帮、户户有人管”。每逢传统节日,广大领导同志纷纷解囊相助,为结对子的困难家庭送油、送面、送现款,送祝福,让困难员工倍感企业大家庭的温暖。

(刘胜利 徐宁)