

伊利大“变形” 阔步新“超越”

对伊利在产品和品牌方面所作的变形、升级,乳业专家宋亮评价:“以消费者为中心,为消费者而改变,伊利不断细分市场,率先实现了产业突围,开辟了新的增长蓝海。”[详见 B2 版《主题策划》]

2011中国企业500强发布暨中国大企业高峰会
2011 Top 500 Enterprises of China Release Conference & China Corporations Summit

主办单位:中国企业联合会 中国企业家协会 协办单位:四川省人民政府 承办单位:成都市人民政府

中国·四川·成都 | 2011.9.3-5
Chengdu International Convention Center

埃森哲大中华
区副总裁杨葳认为,即便
中国式管理企业处于“萌芽
期”,但是它们依旧创造了诸多的
奇迹。改革开放 30 余年,涌现了
诸如联想、华为、中兴、
招商银行这样的创新型、
管理型企业。

中国式管理:
“萌芽期”也能屡创奇迹

管理论坛 | Guanli Luntan

让管理思想“落地”

□ 牛津

随着国内大小各类企业的迅速发展,企业对内部管理的要求和重视程度也迅猛增加,越来越多的企业家把目光放到了企业的内部基础管理之上,并从百忙之中,挤出时间投入到各种管理培训和管理思想、管理模式的学习中。于是,联想、海尔、华为、蒙牛等等成功企业一度成为广大企业家学习的明星,更兴起一股股联想学习热,海尔学习热。

显然简单的学习明星企业现有的管理模式对我们的现实意思并没有预计的那么大,最核心的问题是,我们并不能照搬这些模式而获得类似的成功。

不过,虽然每个企业的管理模式千差万别,无法照搬,但实际上每个企业形成并完善各自管理模式的过程,却在很大程度上是相同的,是我们可以直接学习的,因为,各个企业形成和完善自身管理模式的过程恰恰都是在做一件事情将管理思想“落地”。

所以,如果我们要学明星企业,那么我们不能只是借鉴明星企业的管理模式,更需要关注的是明星企业形成和完善这些管理模式的过程,而且,结合自身企业现状思考管理思想如何“落地”的问题。

如何将确立的管理模式真正推行下去,落到实处,产生实效?

如何在推行过程中,进一步完善管理模式,以便得到更好的推行效果?

之所以这样来确定管理思想“落地”问题的内容,原因很简单,所谓的管理思想,恰恰体现在管理模式的确立、推行、再次完善、再次推行循环过程的各个环节中,而对于一个组织来讲,这个循环过程恰恰就是将管理思想,将战略蓝图,“落地”的过程,也是组织管理发展的过程。

从这个角度来看,实际上我们管理者学习管理,实践管理的目的就只有一个:完善这个循环过程。

原因很简单,我们最需要解决的,并不是完善我们的管理思想那么简单,而是将这些管理思想,管理模式真正“落到实处”,因为,只有“落地”了,这些思想,这个模式才会给我们的组织带来实质上的价值,而管理的最终目的,就是这个“实质上的价值”。

所以,对于众多管理者而言,我们更应该把眼光放在如何“落地”上,而不是简单地去学习和借鉴好的模式,新的思想。

□ 郭玉志

9月3日,“2011 中国企业 500 强”榜单揭晓,青岛港有限公司排名第 485 位。

和排在前面的企业相比,青岛港看似是靠后的“小企业”,但青岛港董事局主席常德传说,路就在自己脚下,命运在自己手中。

对于青岛港未来的发展,常德传已成竹在胸。常德传的成竹在胸并非打诨语,而他所依据的便是青岛港独具特色的民主化管理。

青岛港只是中国大企业探索适合自身管理模式的一个缩影。

当日,中国企业联合会、中国企业家协会发布的研究报告显示,中国企业,尤其是集团化大企业正在成为具有国际竞争力的大企业,中国大企业逐渐探索出适合企业

自身的中国式管理模式。

“适合自己的才是好的”

对于青岛港的管理模式,常德传总结为:深化厂务公开民主管理内涵,使广大职工与港口成为命运共同体、事业共同体和利益共同体;创新厂务公开民主管理举措,广大职工对港口的认同感、归属感、责任感越来越强;坚持共建共享,广大职工推进转型升级,科学发展的积极性、创造力越来越大。

不仅是青岛港,名列“中国企业 500 强”榜单的诸多企业,都探索出了一条适合自身的管理模式。

青岛海尔集团不仅在产品创新方面走在世界前列,公司治理和管控也同样不输他人。

在“2011 中国企业 500 强”名单中,海

尔集团以 1405 亿多元的营业收入位居第 63 位。

素有“中国企业家管理教父”之称的海尔集团首席执行官张瑞敏,对于管理有着独特的理解。

当日,张瑞敏在峰会做主题演讲时表示,从全球范围时代变迁来看,不只是中国企业,全球所有企业都面临很大的挑战,互联网时代,完全颠覆了传统管理模式。(下转 A2 版)



“卧底”记者 “实况播报”最佳雇主

□ 袁原

任何人都能说

石化企业 N uStar E nergy 主要生产沥青、输油管道以及石油储藏设备。高温、危险的生产环境令人却步,但公司严格执行安全标准令工人们能够安心工作。“这里任何人都能说:‘这个任务不安全,我不做’,厂方对此表示尊重,”在储油终端工作多年的菲尔·斯科特说,“正是这种企业文化令 N uStar 的员工满意,让他们活着。”

N uStar 对员工工作危险性给出高额补偿和报酬,还努力营造令人愉快的工作环境。除在法定节假日举办庆祝活动,公司还设立了名目繁多的节庆,让员工在工作之余充分放松,例如:家庭日、安全生产庆祝、乘船游河以及星期五 13 点快乐时段等等。

当员工遇到困难时,N uStar 乐于出手援助,并鼓励员工之间互相帮助。去年圣诞



美国《财富》杂志每年都会选出 100 家最值得为之工作的企业。榜上有名者不仅有着善待员工的好口碑,更是颇具竞争力的业界佼佼者。为了解最佳雇主的成功之道,《财富》杂志派出记者“卧底”,到两家最值得为之工作的企业工作,“实况播报”那里的员工福利。

利君制药新奉献

好感感冒药

预防和治疗各种感冒

30分钟起效!
12小时缓释!
不嗜睡!

西安利君制药有限公司

联系:销售一部
电话:029-84682883

国酒茅台

酿造高品位的生活

本报监督公告

凡本报工作人员必须持有效证件,本报持证人员均在本报官方网站《金报网》(www.jinnews.cn)上公布,可供查询或手机上网查询(jinrbL231bizen.com)。本报人员个人不得以新闻舆论监督之名向企事业单位和社会各方面收取任何费用;本报任何个人不得以任何理由向企事业单位和社会各方面收取现金、广告等宣传费;正式签订本报合同并通过银行汇款到报社账号;不得以任何理由收取现金或转账到与报社无关的其他账号。违者将受到严肃处理。欢迎广大读者及社会各界监督。

举报电话:028-68230681
028-68230659
028-87344621
举报电话:028-87325242
经理日报社

本期导读 | 当代管理
REVIEW | MANAGEMENT

经营企业 | ENTERPRISE

A3

六大管理黑洞,吃空企业利润

A4

山河智能:在红海中寻找绿洲

理 通商道 | COMMERCIAL

A4

Zara 成功秘诀:
买手服装经营模式

B1

海尔张瑞敏:
管理模式创新领导力

财 智人生 | LIFE

B2

减三成的学问

B2

管理者 请远离三只猫

富 在市场 | MARKET

B3

汉铭集团:
“儒文化”聚拢员工的“心”

B4

“有效排序”为管理加分

杰克·韦尔奇: 中国成本优势 或在 20 年内消失

近些年来,原材料和人工成本上升导致中国制造的竞争力有所下降,对此,日前,通用电气前总裁杰克·韦尔奇在由环球市场主办的 GMC 总裁论坛上表示,劳动者工资上升会成为趋势,但中国的制造优势仍然能够持续 10 年或者 20 年时间。

“劳动者工资上升会成为趋势,但中国的制造优势仍然能够持续 10 年或者 20 年时间,或许更长一点时间”,但他同时指出,中国企业肯定不可能长期依靠低成本持续下去,中国必须要提高产品质量,要进行创新,我们中国必须要有成千上万家像苹果的公司,能够为世界创造出独一无二的产品。

当中国制造面临瓶颈,“再制造”观点浮现,认为再制造是未来制造业的核心竞争力。再制造(Remufacture)就是让旧的机器设备重新焕发生命活力的过程。它以旧的机器设备为毛坯(Core),采用专门的工艺和技术,在原有制造的基础上进行一次新的制造,而且重新制造出来的产品无论是性能还是质量都不亚于原先的新品。

对此,杰克·韦尔奇表示赞同,他说,毫无疑问,当劳动成本上涨,人们需要投资设备来获得更多的生产力。如果一架机器能够代替三个人的工作量,那么这就是一笔合适的投资。当劳动成本上涨时,人们将面临更大的投资压力。(叶邦)