

三星 为什么能用 14 年超越诺基亚？

诺基亚 14 年前超越摩托罗拉成为全球最大的手机厂商,彼时,三星才刚刚步入手机市场。14 年后,三星终结诺基亚神话,手机老大正式换届。

三星或许缺乏创意,但对苹果创意的领会能力却超过任何其他厂商,其试图以更为优惠的价格和更好的功能提供与苹果相似的体验!

诺基亚自从 1998 年超过摩托罗拉以来,一直是全球手机出货量排名第一的厂商。而近年人们对智能手机的需求增长使得诺基亚日益处于弱势,此时三星迅速崛起,今年第一季度的智能手机出货量已经达到 4450 万部。一个营收创新高,一个营收暴跌;一个登顶冠军,一个屈居人后,是什么造成了两者截然不同的两种境遇?

速度制胜

2012 财年第一季度,三星手机出货量为 9350 万部,较去年同期增加 36%。相比之下,同期诺基亚的全球手机出货量下降了 24%,仅仅达到 8270 万部。

与此同时,诺基亚智能手机销量由上年同期的 2400 万部下滑至 1200 万部,手机销量由 108 亿部下滑至 8270 万部,手机平均售价由 65 欧元



(约合人民币 538.3 元)下滑至 51 欧元(约合人民币 422.4 元)。第一季度诺基亚仅销售了逾 200 万部 Lumia 系列手机。

对于第一季度业绩,诺基亚 CEO 埃洛普坦言“令人失望”,并称诺基亚已经在欧洲、美国和中国推出了基于 WP 系统的 Lumia 系列新产品,希望在竞争激烈的智能手机市场发起新一轮冲击。

如果说出货量只是厂商实力一个表征的话,那么营收和利润则是决定性因素。三星电子 4 月 27 日公布的数据显示,其第一季度营业利润创下单季最高纪录。

与诺基亚新品登陆中国市场的速度相比,三星的产品从实验室走到市场亦要快上不少。此前,三星电子在广州正式推出旗舰级智能电视 LEDES8000 抢尽眼球,该系列智能电视支持语音控制、手势控制和面部识

别等智能互动。而该款产品今年年初的展会才首次亮相,前后不到 4 个月。

三星模仿苹果的策略在自己的高端 GalaxyS 智能手机中向消费者提供了令人眼花缭乱的新功能。

赛迪顾问通信产业研究中心王武军称,苹果把自己的手机组织在 i-Phone 品牌之下是令消费者容易记忆和识别其品牌的地方。三星的旗舰手机采取了类似的策略。每一年,消费者都知道将有新的 GalaxyS 手机推出。这有助于建立人们的期待和推动消费者的需求。

多触角

不仅反应迅速,三星为了保证成功还把赌注押在市场需求和多平台支持上面,包括 Android、WP 和自己开发的 Bada 操作系统都有相应产品。在 Android 上的投入最终得到了极

好的回报。

相比之下,诺基亚在智能手机时代的后知后觉让其失去了最佳的发展机会。资料显示诺基亚市值从高峰期的 2500 亿美元跌至目前的 153 亿美元左右,仅为高峰期的 6%左右。

在 Android 和 iOS 问世前,三星曾是诺基亚之外推出 Symbian 操作系统智能手机最多的厂商,还曾推出多款 WindowsMobile 系统的智能手机。但是,嗅到市场已经发生转变的三星于 2011 年 1 月宣布彻底放弃 Symbian。与诺基亚不同,除了 Symbian,三星已多有布局。

2009 年三星推出了第一款 Android 手机,之后又在同年年底发布了自主研发的智能手机操作系统 Bada。2010 年,三星继续加大在智能手机领域的投入力度,推出了首款基于自身 Bada 系统的智能手机 S8500。此外,对于被众多厂商热捧的 Android 平台,三星也适时推出了一系列产品组合。

没有专注于一个移动平台,而是将资源和时间分散到不同的平台中,让我们看起来有些愚蠢。但这种耐心最终将获得回报。三星的一位高管曾对媒体表示。

桎梏

对于三星而言,今后将面临与之前不同的挑战,即如何确保在今后更长时间内保持这种优势地位。策略和计划当中的任何疏忽,都可能导致市

场上的连锁反应,直至最后面临绝境,仅昙花一现。

智能手机领域的竞争已经演变为一种规格大战。大多数用户走进商店挑选一款智能手机产品时,只关注产品的某一性能是否具备了“最大、更高、更强”等特点,比如处理器的速度或内核数量、摄像头像素以及存储容量等。

事实上,任何一家厂商都能够轻易在其最新的智能手机上搭载这些所谓的性能的硬件组件,或许这将导致三星失去头把交椅。

除此之外,王武军认为三星必须在保持进取欲望的同时,还必须持续积极创新,一方面需要鼓励内部员工敢于冒险,勇于创造,另一方面还需在公司外部积极寻找创新。

业内说辞：

业内人士认为,所有这些具备“最大、更高、更强”规格的硬件组件都需要相应的成本,同时还对电池续航时间提出了更高要求,因而对于一家手机厂商来说,在投资数额、技术研发、成本降低方面提出了更高要求。虽然三星在这方面有一定优势,但也不能掉以轻心。

三星或许缺乏创意,但对苹果创意的领会能力却超过任何其他厂商,其试图以更为优惠的价格和更好的功能提供与苹果相似的体验。

(中信)

改善,让员工在快乐中工作

从 4 月底起,东风德纳车桥有限公司十堰部件厂四车间总成班重型车装配四线的压装工再也不为敲钢印烦恼了。这个小小的变革得利于该车间的一项改善,不仅减轻了员工的劳动强度,还提高了产品质量。

提起装配四线压装工序,总成班员工中一个摇头不愿意干。原因何在?正在该工序操作的员工李永军一语道破了真相。他说,现在班产量是 200 件,每件总成上架前,需要在轮毂 T4 槽端面上,敲打轴承厂家、班次、

工号等 6、7 个质量追溯标记。由于敲钢印属于辅助作业,字号多且敲打起来费力费时,为了确保字体敲得清晰、准确,往往打好一件活需要 2 分钟左右,就这还经常出现错打、漏打等用户抱怨。

为此,在年初公司开展的“上质量降成本 共产党员当先锋”主题实践活动中,四车间党支部将该工序作业改善列为支部立项攻关课题。在车间主任、支部书记宋飞虎的带领下,车间很快成立了一支 CFT 党员团队。改善

过程中,宋主任多次召集车间管理人员和工艺、装备等部门工程技术人员深入现场,分析现状,共同研讨改善方案。总成班班长柯猛提议说:“我们不妨做个活套,将要打的钢印字头卡在里面就行了。”车间质量员李建军马上接过话茬子说:“钢印字头敲打久了,字体就会变粗变模糊,钢印也会长短不一,那样更容易出现漏打、标识不清的质量问题!”正当大家拿不定主意时,驻厂工艺科工艺员董娟娟说:“我前段时间看见二车间后轮毂线敲打钢

印的‘活儿’,全部由打标机一次完成,效果很好,要不咱们也装打标机吧!”大家一听这个建议,纷纷翘起大拇指夸她的点子“真高!”大家当即一合计,该车间四条装配线需要安装四台打标机。

接下来,团队成员积极行动起来,有的负责工艺布局设计图纸、有的负责报计划订货,大家忙得不亦乐乎。过了 3 个月,订购的 4 台打标机全部到货。为了不影响班组生产发货,团队成员利用工厂休息时间,和装备、动力部

门师傅们一起,相继在重型车四条装配线调试、安装了打标机。

如今,压装工只需轻轻一按打标机“启动”按钮,打印公司徽标、工厂号、零件号、轴承厂家等一系列追溯标识只要 20 秒就 OK 了。该车间第一个享受此项改善的受益者李永军告诉记者:“自从敲钢印标识由手动变为自动后,我每天下班感觉浑身轻松多了,因错打、漏打而产生的用户抱怨也杜绝了!”

(艾保国)

安徽宣酒集团:打造幸福宣酒 做最幸福企业

□ 本报华东首席记者 宗毅

走进安徽宣酒集团花园别墅式的工厂,首先映入记者眼帘的是该企业当家人、董事长李健的一句话:“为员工创造幸福”。这句话刻在石头上,也刻在宣酒人的心坎上。近些年,安徽宣酒集团作为安徽白酒界一匹“黑马”,企业经济效益以年均 50%—100% 的速度增长,企业员工的幸福指数也像夏天的花朵一样扬起了幸福的笑脸。企业究竟发生了什么,会有如此美丽、和谐、幸福的景象?为究其原由,记者来到了安徽宣酒集团进行了实地采访。

健全完美的劳动机制制度 给员工一个稳定的就业环境

企业和谐是社会和谐的一个重要组成部分。宜酒集团始终把促进就业放在经济发展、和谐稳定的首要位置,积极抓好《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》等有关职工切身利益的劳动法规的贯彻落实,努力让员工“端稳饭碗”。一是实行劳动关系终身制。公司规定,凡加盟公司的员工,均签订

无固定期限劳动合同,与公司建立永久的劳动关系,形成利益共同体、事业共同体、命运共同体。二是实行“零辞界退”政策。凡与公司建立劳动关系的员工,除违反国家法律法规外,一律不予辞退。在公司没有“今天工作不努力,明天努力找工作”窒息压力,不能胜任者经培训可挑选力所能及的岗位。几年来,公司没有辞退一名员工,增强了员工工作安全感。三是不断提升员工就业能力。积极开展“创建学习型组织、争做知识型职工”活动,加强员工培训。一方面派管理、技术人员外出考察学习,与江南大学、中科院等机构进行战略合作,请专家、学者为员工讲课,借助外部力量对员工实施培训。另一方面,建立职工工业余学校、业余党校,对员工进行职业技能培训和职业道德教育,公司董事长为中层干部传授知识,提升他们的管理能力和执行能力。为鼓励员工学习,公司规定,通过自学取得大专及以上学历的,公司给予报销学费,获得高级职称被聘用的,发放职称津贴。几年来,公司累计为员工培训的费用达 80 万元,努力打造了一支思想解放、思维创新,有领导科学发展能力的优秀管理人员队伍;打造了一支有高度责任感、思维敏锐、

技术领先的技术人员队伍;打造了一支目标高度一致、充满激情、技术精湛的技术工人队伍。

完善灵活机动的分配机制 让员工在企业成为主人翁

改制之初,李健明确提出:“做船长,不做家长;做事业,不做家业;做蛋糕,不分蛋糕”的“三做三不做”指导思想,坚定不移地将改革发展成果让员工分享。建立完善工资分配决定机制,让员工在企业享有主人翁的责任。公司建立健全了平等协商集体合同、工资协商等制度以及《工资分配办法》等科学的收入分配机制,为职工进行职业生涯设计,确立 U 型工资微笑曲线。员工工资分别与绩效和岗位挂钩,做到公平、公正、公开。同时根据每位员工的工作表现、技术能力、工作绩效,决定工资晋升幅度。建立工资正常增长机制。每年年底由工会牵头,举行由公司行政方代表、员工代表和工会参加的工资集体协商会议,共同确定工资增幅,并以集体合同形式予以确认。几年来,员工工资每年都有较大幅度增长,年均增幅达 13%。今年出台

的八项新举措又规定,“十二五”期间,人均工资增幅不低于 13%,理想是不低于 15%。建立工资支付保障机制。与员工在劳动合同中约定每月 4 日以现金形式支付工资。几年来做到了按时、足额发放。

抓机遇共筑企业发展愿景 给职工一个建功立业的舞台

企业发展是职工发展的基础,职工发展是企业发展的动力。公司牢牢把握发展这个第一要务,抓住改制后难得的机遇和良好势头,大力加强公司目标任务教育,积极引导广大员工共谋发展,共创和谐。公司紧紧围绕战略规划和发展目标,精心组织以“党员先锋岗”、“三八红旗岗”、“工人先锋号”、“青年文明号”为载体的劳动竞赛,以合理化建议、技术革新、发明创造、节能减排为主要内容的经济技术创新活动,弘扬劳模精神和工人阶级的伟大品格,调动职工的积极性、创造性,推动了企业科学发展、跨越发展。改制 6 年来,实现利税增长了 80 倍,成品酒增长 30 倍,各项经济指标在中国酿酒行业排



名由 1000 位以外跻身 50 强。预计 2011 年将实现利税 1.2 亿元。以平均一天超越一个竞争对手,成为江南最大的白酒专业制造企业,创造着中国酿酒业的奇迹。

正像前不久安徽省长王三运视察宣酒集团所说的:“宣酒历史悠久、市场广博,通过改革,尤其是将企业文化和企业发展紧紧融合在一起,突出人才是本、文化是魂、管理是基、创新是源的观念,给企业注入了更多的活力。无论规模、品质、市场,各方面的接受度都很高,前景美好。宣酒集团为社会创造价值,为员工创造幸福的理念非常正确,文化建设和企业发展紧密结合,是宣酒稳健发展、走向辉煌的重要保证。”

(红轩)

老公营子煤矿加强安全管理

平庄煤业老公营子煤矿认真贯彻落实集团公司 5 月 8 日视频会议精神,要求强化安全生产制度化管理工作,促进企业健康和谐稳定向前发展。

安全生产干部要带头抓。各个单位党政一把手安全工作要落实责任主动抓,要不断学习公司、矿下发的安全生产管理办法,严格履行质量标准化

评比竞赛管理办法,要深入施工现场认真按照“五勤工作法”和“一线管理机制”尽职尽责抓安全管理工作,不能有一丝侥幸心理,决不允许安全工作出现任何问题。

抓安全要强化制度管理。要认真抓好轻伤治理和病假、事假管理工作,各单位、各个职能部门必须要按照公

司和矿下发文件精神层层把关,要认真贯彻好员工上下班乘车和骑摩托车安全注意事项,遵守交通规则,做到安全戴帽行驶,停放车辆井然有序。出现问题时各单位和职能部门必须要组织人员进行讨论,追究责任到人头严肃处理,制度化管理工作要做到规范化、经常化、深入化。

抓安全要有稳定的心态。要认真抓好全矿员工稳定管理工作,要认真学习贯彻公司和矿下发的文件精神,各级干部要具备善于发现问题和解决问题的能力,要细心地、及早地把本单位发现的不团结不稳定现象化解在萌芽状态之中,全矿干部员工班中必须杜绝饮酒现象。从综采生产到选运

销售全矿每一名干部员工必须要有“生产为销售服务”的理念,保煤质、保品牌、促销售。

抓安全要学习劳模精神。各级管理干部在狠抓安全生产管理工作中必须要听从上级领导的指挥,要做到有令则行、有禁则止,要积极主动向身边的劳模学习,学习他们数年如一

红豆博士后科研工作站“双喜临门”

无锡市近期公布了博士后科研工作站考核结果。根据《无锡市博士后科研工作站(基地)考核办法》,无锡市人社局集中时间,抽调部分市(县)区博士后管理工作负责同志组成考核评估小组,对照考核实施细则,采取听取工作汇报、核查工作台账、现场检查等方式,对全市列入考核的 89 家工作站进行年度考核。

在各工作站自评的基础上,考核小组现场打分,经评定共有 54 家确定为合格以上等级,其中 16 家工作站为优秀等级,30 家为良好,8 家确定为合格。不合格的工作站有 35 家,其中根据出现空站的不同情况,12 家被要求限期整改,2 家列入拟撤销名单。此次评选中,红豆集团博士后科研工作站“双喜临门”,经严格评审,红豆博士后工作站各项评选指标均达标,被评为优秀等级。集团人力资源部部长钱静因在工作站管理中作出的优异成绩,荣获无锡市博士后工作站(基地)优秀管理人员称号。

据悉,红豆集团博士后科研工作站目前有两名驻站博士,各项工作进展顺利。人才是企业快速发展的助力器,红豆集团历来重视人才引进和培育,在研发方面,集团出台了完善的激励措施,鼓励技术人员创新。研发离不开人才支撑,为了鼓励集团各公司引进高级人才,集团专门出台相关政策,对引进各类高级人才的企业进行补贴。集团在 2010 年 7 月上旬正式实施“百才工程”,即用一年左右时间引进硕士、博士、高级工程师等各类海内外高级人才 100 名,对于其中的重点高级人才,包括全职在红豆工作的博士、教授级高工、港澳台及外籍高级人才、特殊人才等。为了能够吸引、留住高级人才,红豆出台了十分优厚的引才政策:有经验的重点高级人才年薪不低于 25 万元,提供 100 平方米以上住房一套,安家费 10 万元等。到目前为止,已有不少高级人才先后落户企业。

从上世纪 80 年代初以月薪 500 元从上海请来 13 名老师傅,到 90 年代初树立不论地区、不论资历、不论文凭,论实战能力、论综合实力的企业用人观,再到 21 世纪的相马、赛马制度选人,成立企业大学,红豆的一系列措施都旨在为科技人才创新创业提供载体、搭建舞台。特别是近年以来,红豆集团大力实施红豆百才工程等引才留才的新措施,促进企业跨越式发展。

红豆集团董事局主席周耀庭曾说过:识人才者也是人才,能用人才者是天才。现代企业的竞争归根到底是人才的竞争,企业的发展后劲来源于人才的发展后劲。这是红豆集团总裁周海江经常强调的一句话。充分发挥现有的高技能人才、精英管理人才优势,更大力度引进创新创业人才,提升企业竞争力和产品的层次,实现企业的华丽转身。红豆集团总裁周海江说,红豆将进一步加大人才引进力度,为人才提供更为优厚的待遇,更广阔的发展平台,以此吸引更多的人才到红豆施展才华。

(红轩)

打造精品矿井

(周春生)