

Zappos:“零管理”模式



美国鞋类商品电商平台 Zappos 的企业文化相当怪异,并不适合所有的公司。谢家华在推行其“零管理”模式计划时可能会遇到不小的阻力,因为资历最老的员工可能会选择离开公司,跳槽到其他公司去担任高管。有些人渴望名利和高级职位,还有一些人会感觉自己被降职了。

美国鞋类商品电商平台 Zappos 的企业文化相当怪异,并不适合所有的公司。比如,在它最近召开的一次全体员工大会上,一位女员工为了赢得一张 250 美元的礼品卡而走进了一个装满了毒蜘蛛的盒子。公司在那天晚上举办了次庆典,第一节目竟然是播放电影《狮子王》,当晚的狂欢节目一直进行到午夜。

Zappos 的首席执行官谢家华最近在公司总部接受采访时谈到了他将在 Zappos 建立一种扁平式企业结构的计划,他打算废除等级制度,尝试“零管理”模式。

谢家华称,一家公司的高管团队通常会为员工们提供午餐以便更好地了解他们。

加快企业文化建设 铸造蒙威飒品牌

——记赤峰蒙威飒羊绒制品有限公司

企业文化是企业发展的灵魂,是管理的最高境界。面向市场,用高层次文化来确定高层次的发展目标,这是企业发展的大方针。赤峰蒙威飒羊绒制品有限公司,自成立以来,就把企业的发展目标定位在羊绒制品。羊绒生产的“蒙威飒”羊绒制品,采用传统工艺结合现代科技研制而成。该企业从自身实际情况出发,把大企业好的管理理念与管理经验融进企业自身。以市场为导向,以客户为中心,确立了“一心一意发展蒙威飒系列精品,全心全意为羊绒制品行业服务”的发展使命。

围绕做好蒙威飒系列精品,该企业在各部门、各车间、各班组提出了“树敢闯精神,建优秀队伍,创行业品牌”的企业总体发展思路。市场部根据企业的总体规划,把“拓展市场好,精诚合作好,星级服务好”作为部门的经营宗旨;生产科技部把“科技领先,质量领先”做为部门的主攻方向;企业的党组织、工会及管理人部门,将企业使命、企业的价值观、行为准则的教育与培训,同企业生产经营相结合,并通过行之有效的载体开展企业文化活动。企业尤其重视新员工的培训和学习,从而使新员工在进入企业时把企业的发展目标铭记心中,成为行动纲领。爱厂、爱岗,全体员工好的精神风貌,有效地推进了企业文化建设。

面对新形势、新要求,蒙威飒人注重企业文化建设和企业管理创新、制度创新相结合,把企业精神、经营理念与核心价值观转化为广大员工的动力和自觉行动,渗透到管理过程的细节之中。该公司以创建学习型为载体,开展各种文化活动为员工营造和谐向上的文化环境,教育和引导员工树立正确的人生观、价值观,调动和激励员工为实现共同理想目标而努力奋斗,为铸造“常蒙威飒”奠定文化基石。为此该企业还制定科学、务实、严谨的一系列独特的企业文化建设规划,坚持人性化、到完善制度文化、健全科学管理体系,从美化生活环境到创建学习型组织,从加强企业形象建设到开展丰富多彩的文化活动,活跃员工生活,陶冶员工情操。现在在企业已形成自己的价值观——“尊重、服务、卓越、自信”。

享受海尔 增值服务

近日,因家里需要,我想购买一台功能较好的洗衣机,经过多方比较,最终在网上电器商城购买了一台海尔洗衣机。随后我与海尔售后服务联系好送货及安装时间。

到了安装的那天,两位海尔师傅带着洗衣机上门安装。海尔师傅不但态度很好,而且还做了海尔特有的增值服务。在安装洗衣机之前,师傅先是使用测电仪器检测了家里的用电环境是否安全,在确认安全的情况下,师傅很快就把洗衣机安装好了。洗衣机安装完成后,师傅除了耐心地为我和家人讲解这款洗衣机的使用方法、后期的维护保养、需要注意的问题、临走之前,师傅还热心地询问了家里其他海尔电器的使用情况,并告诉我有什么需要就请我直接打电话。海尔售后不但能把基础服务工作做好,还能够为用户着想,尤其是推出的这些免费的增值服务项目,让我们消费者都有了一个安心又安全的生活环境。(文文)

能够生存下来的并不是速度最快或者力量最强的人,而是最能够适应变化的人。”

谢家华的目标是保证 Zappos 能够保留住初创企业的根。为了避免官僚主义,公司制作了一本长达 500 页的“文化读本”,它在创业初期还曾聘请过一名“文化教练”。

文化教练大卫·维克最近在接受 VentureBeat 采访时解释说:“看,文化是一种潜移默化的东西。文化就是你打算做什么以及如何去做,它包罗万象。”

这与 Zappos 的母公司亚马逊的首席执行官杰夫·贝索斯的做法刚好相反。亚马逊的企业文化酷似古代的角斗士之间的对战,它鼓励员工相互展开激烈的竞争。

谢家华的目标是避免任何形式的官僚主义,但这绝非易事。公司正在大举招募人才,其全年营业额最近超过了 10 亿美元大关。对于大部分公司来说,它们必须依靠管理结构才能保持那种速度的增长。

谢家华在推行其“零管理”模式计划时可能会遇到不小的阻力,因为资历最老的员工可能会选择离开公司,跳槽到其他公司去担任高管。有些人渴望名利和高级职位,还有一些人会感觉自己被降职了。

研究表明,人们其实是很喜欢等级制度的,因为与扁平式结构相比,等级制度在概念上更加明确,不会令人混淆。

如果失去了提拔或担任管理职务的可能性,有些员工可能就不会努力工作了。

现在,很多初创公司采用的企业管理方式是非常新颖的,有些甚至还处于试验阶段。大部分初创公司的目标是保持创新,而不是为了避免挫伤员工的自尊。

确实,Zappos 可能会因此而失去一部分优秀的高管人才,但是这样做是值得的,因为它可以避免官僚主义。有些人认为,很多公司比如微软就是因为官僚主义而使创新受到了限制。

据《名利场》的记者 Kurt Eichenwald 报道,微软自上而下的严密组织管理方式扼杀了公司全部的创新力和至少包括一款平板电脑、一项电子书阅读器交易和一个社交网络在内的很多产品。

大多数初创公司将采取一些强硬手段来避免这种官僚主义。例如,旧金山的初创公司 Github 鼓励员工在全球各地生活和工作,而 Airbnb 鼓励员工通过定期旅行来测试产品。

茅台葡萄酒密码锁抽奖活动再开大奖

2013 年 12 月 2 日,在茅台葡萄酒 2013 年全国经销商大会上,茅台葡萄酒密码锁产品开瓶有奖活动第二场现场开奖仪式正式揭开。

在茅台葡萄酒公司领导及 300 余位经销商和媒体朋友的共同见证下,大奖新马泰十日游、联想超级本、三星 GALAXY NOTE 手机最终的幸运得主如下:

一等奖幸运得主三名:手机号分别为 186****241、150****379、186****789。

二等奖幸运得主五名:手机号分别为 152****241、138****700、138****960、185****443、132****319。

三等奖幸运得主十名:手机号分别为 131****141、188****877、159****078、151****324、138****266、136****918、138****566、151****555、136****660、136****526。



据悉,本次抽奖活动是茅台葡萄酒密码锁产品开瓶有奖活动在 2012 年 11 月 1 日举办以来的第二次现场开奖仪式。第一次开奖

仪式已于 2013 年 7 月举行。该活动自举办以来,已经有上万名消费者获奖。(晓梅)

立足“五个到位” 构建和谐企业

——东风德纳车桥十堰部件厂企业文化建设纪略

2013 年以来,东风德纳车桥有限公司十堰部件厂按照公司企业文化建设的统一部署和安排,结合工厂实际,坚持以人为本,坚持求真务实,在继承公司企业文化的基础上大胆创新思路,分层次、分步骤地对企业文化进行宣贯、推广、应用。在企业文化建设过程中,该厂认真做到部署宣教、有序推进、认真落实、凝心聚力、宣传舆论“五个到位”,始终把企业文化建设贯穿于经营管理和企业发展之中,实现了企业经济发展和精神文明“双赢”。

加强组织领导,部署宣教到位

在公司的统一组织下,该厂制定了年度企业文化建设活动计划书,以“培树企业精神、塑造企业形象、提高员工素质”为切入点,全面系统地实施 CI 战略,设计制作了企业文化墙,对各职能科室及生产车间的门牌进行了规范,统一了企业信封、水杯等用品。在生产车间对现场目视管理板和班组建设园地实行了标准化,在生产现场营造了“家”的氛围,把企业文化建设活动融入于生产和生活中,融入于各项具体工作之中,进一步发挥了企业文化在管理中的约束功能,达到了人与自然的和谐统一,推动了企业的进一步发展。

结合工厂实际,有序推进到位

该厂自公司企业文化核心理念发布以来,为了加大对五大核心理念的宣贯,首先通过组织覆盖全员的培训、形式多样的测试,开展企业文化小故事征集等活动,加强对公司企业文化核心理念的宣贯,确保中层管理人员对公司核心理念知晓率达 100%、一般管理人员知晓率达 80%、一线员工知晓率达 70%;其次以党支部为单位,广泛开展企业文化故事分享会活动,吸引了干部员工的积极参与。分享会活动以员工讲述

开展文体活动,凝心聚力到位

建设先进的企业文化,是提高公司管理水平、增强公司凝聚力和打造公司核心竞争力的战略举措。在推进公司企业文化建设过程中,该厂开展丰富多彩、喜闻乐见的文化艺术活动,作为企业文化建设的行之有效的载体,通过举办三八表彰活动、应急知识竞赛、开展各类健康有益的文体活动,为员工搭建发展平台,提供发展机会,开发智力资源,挖掘员工潜能,满足员工求知、求美、求乐的精神文化需求,从而增强员工的主人翁意识和集体责任感,激发员工的积极性、创造性和团队精神,为员工持续健康发展做出更大的贡献。

与此同时,该厂还将提升员工的素质素养作为企业文化建设的重中之重。该厂结合实际,一方面在全厂范围内开展员工“四个养成”教育活动,从养成自觉学习、养成扎实工作、养成善于团结人、养成培育健康爱好四个方面入手,积极引导员工如何在日常工作、生活和学习中养成四个好习惯,努力把自己打造成一位合格的职业化员工,为实现工厂持续稳健发展做出应有贡献;另一方面从规范领导干部、准直接及间接人员早间操及劳保用品穿戴做起,努力打造适应合资企业发展需要的职业化员工队伍。党务室、工会安排了早间操巡视值班表,全月共巡视抽查 4 次。同时,党务室和安环科每月对全厂准直接及间接岗位员工劳保用品穿戴情况随机抽查 2 次,抽查情况将考核责任单位领导。

倡导以人为本,认真落实到位

企业文化建设就是以塑造共同价值观为核心,以全面提高员工整体素质为基准,以树立企业良好形象为重点,充分调动企业员工的积极性和创造性,来共同实现企业蓬勃发展的战略目标。如何充分发挥员工的积极性和创造性,为企业的发展做出巨大的贡献,重要的一点就是为员工办实事、办好事,真正解决员工面临的实际困难。截至 2013 年 11 月底,该厂累计申办东风汽车公司“爱心基金”救助 9 人,金额 23800 元;车桥公司爱心救助 14 人,金额 20500 元;工厂“爱心基金”救助 11 人,金额 45800 元,发放员工生日卡 609 人,金额 121800 元;慰问生病住院及员工直系亲属去世 127 人,金额达 46100 元;慰问困难员工 32 人,金额 16000 元。同时,工厂认真落实“四项制度”,保障员工知情权,参与权和监督权的落实,对员工代表提出的 32 个问题进行了协商和解。

一方有难,八方支援。该厂每年组织员工义务献血是部件厂的一项光荣传统,为确保此项活动顺利进行,该厂工会主动与十堰市中心血站进行交流沟通,将献血注意事项提前温馨提示给员工。在活动现场,参与献血的有数十次献血经验的老献血员,也有初次献血的新成员,他们以自己的一份热血,奉献一颗爱心,传递一份真情。

营造浓厚氛围,宣传舆论到位

该厂利用工厂局域网信息传递快、覆盖面广的特点,在新闻直播栏目里开辟“企业文化故事”专栏,及时报道工厂各单位在企业文化建设方面的动态信息,营造了浓厚的宣传氛围。截至目前,共在工厂局域网编发稿件 27 篇,在东风汽车报、企业家日报等省(部)级媒体上刊发企业文化建设方面宣传稿件 16 篇,其中“咬定”质量不放松》、《分享读书快乐 畅谈读书心得——十堰部件厂大学生团支部开展第二期“书香溢墨”读书交流活动》等文章引起员工的极大反响。

根据公司企业文化建设统一要求,该厂一方面利用办公楼 LED 显示屏滚动播放公司企业文化核心理念,让每一位进入工厂的员工在潜移默化中将公司企业文化入脑入心。另一方面,该厂充分发挥基层通讯员和摄影协会的优势,适时开展征文、摄影、书画、手工等比赛活动,作品的内容主要是反映企业文化特色和员工精神风貌,以此来激励员工开拓进取、奋发向上,为企业文化建设传递正能量。在这些活动中,该厂首先在工厂内部组织评选,把好的作品推荐给东风商用车公司及东风汽车公司统一参加评选,有的参赛作品获得东风汽车公司二、三等奖。(艾保国)

秀新古城 新梦想 新未来

“我们还等什么?让我们甩开膀子,迈开大步,为我们的事业,为我们的梦想,为我们深爱的‘古城’鹰击长空吧!”这是新疆第一套古城酒业有限公司党工团在新年来临之际策划召开的以“新古城 新梦想 新未来”为主题的迎新·庆元旦演讲比赛上一等奖获得者周芷伊的一段精彩演讲。

“盘点去岁喜丰收,笑看明春乐唱开心歌。”岁月交替,一元复始。在火红灯笼映衬的迎新氛围中,2014 开启新的希望。为丰富古城酒业广大干部员工的业余生活,展现公司干部员工的活力与风采,树立古城酒业“质量立企 营销强企 资本活企 文化兴企”的企业典范形象,遵照董事长周文贵提出的“做人卓越化,领导导师化,企业学校化,团队军事化,做事结果化”为标准,进一步推进企业文化落地,在公司上下再一次掀起学习企业文化的新高潮,使广大干部员工在企业文化中成长,在企业文化中提升正能量为目的。特举办本次演讲比赛,选手们紧紧围绕“文化的力量”和“事业与梦想”两大内容展开演讲。通过此次演讲比赛不仅使选手们在口才上有了一个好的锻炼和提升,也让他们通过轻唱古城酒歌,发挥了自己的才艺,更让古城酒业人热衷于古城酒歌的传唱。

据了解,本次比赛分初赛和决赛两个部分,共有 13 名一线员工代表和行政青年员工参与。他们经过 2013 年 12 月 27 日激烈角逐共有 6 名选手进入决赛。此时,6 位选手再次用激情和畅想向与会人士展示了他们精彩的演讲和优美的古城酒歌。最终一等奖由综合办选派的周芷伊夺得,二等奖由酒体部范蕾蕾、财务营销部梁沙沙夺得,三等奖由酿酒车间杨丽芳、包装车间王吉龙、赵菊花夺得。最后,在场的全体古城人与选手们在幸福灿烂的笑脸中共同高唱《我们是古城人》,将此次演讲比赛推向了高潮。

新古城、新梦想、新未来,是古城人对 2014 的美好期盼,更是古城人集聚能量,用昂扬向上的斗志,引吭高歌,用使命担当责任,用责任创造结果,用激情和梦想实现古城更大的志向,让古城闻到古城的酒香。通过演讲比赛不仅让古城人在岁末和年初感受到古城新的动力,更凝聚古城人通力协作的精神,团结奋斗、开拓创新,为古城新的征程奏响凯歌。(王桃花)

亚宝药业获“全国就业与社会保障先进民营企业”称号

2013 年 12 月 16 日,中华全国工商业联合会、人力资源社会保障部、中华全国总工会联合召开的第五届全国就业与社会保障先进民营企业表彰大会在北京举行,亚宝药业等百家民营企业荣获“全国就业与社会保障先进民营企业”荣誉称号,受到了大会的表彰。(索玉祥)

瞄准市场需求 实施精准开发 浙江力普黄原胶专用粉碎生产线热销

日前,中国粉碎技术领航者——浙江力普粉碎设备有限公司创新研发的 4 条黄原胶专用粉碎生产线在新疆一家著名黄原胶生产企业安装调试成功,投入正常生产。至此,该生产线已被新疆、甘肃、内蒙古、山东、河北、河南、黑龙江、上海、江苏等国内著名的黄原胶生产企业普遍采用,深受好评。用户使用表明,设备运行平稳,粉碎效率高,不用停机即可调节粉体细度,且细粉能全部回收,不污染环境;维修、操作和清理方便,生产能力强,不同规格的产品每小时可达 500 公斤至 2 吨不等,成为业内的佼佼者。

据悉,被誉为“工业味精”的黄原胶是目前国际上集增稠、悬浮、乳化、稳定于一体,性能最优越的生物胶,广泛应用于国民经济各领域,是一个市场潜力大、生产开发前景好的微生物多糖。

超微粉碎是黄原胶重要的深加工技术之一。黄原胶在工艺制备中,经生化反应、干燥后的半成品需要高效的粉碎系统来提升产品的使用效果,因此选用专业对口的粉碎设备至关重要。针对这一状况,浙江力普依据黄原胶的特性,从实际需求出发,进行定向精准开发,量身打造,开发了一款黄原胶专用粉碎生产线,可根据客户的要求,为其在 80 目、200 目和 325 目等不同工序提供专业的粉碎单元解决方案,攻克了一般粉碎工艺存在的产品密度大、易扬尘、溶解慢等缺陷。

浙江力普服务热线: 0575-83151666、13806745288、83152666、83153666; 公司网站:www.zjleap.com; E-mail:zjleap@163.com