

四川圣达 7 位高管“辞职”

董鹏

公司股权的变动,使得川内上市公司四川圣达正面临高层集体“换血”。四川圣达 19 日晚间发布公告称,因公司股权变动,第一大股东由四川圣达集团变为长城影视文化企业集团有限公司,公司董事会、监事会于 8 月 17 日收到董事长李传荣、财务总监谢树江等 7 人的书面辞职报告。

其中 3 位仅辞去部分职务

根据四川圣达公告,李传荣申请辞去公司董事长、董事、总经理及公司董事会战略与投资委员会主任职务;谢树江申请辞去财务总监职务;胥敬连申请辞去公司董事职务;李茂霞申请辞去公司董事职务;韩新亮申请辞去公司董事、董事会战略与投资委员会委员职务;盛毅申请辞去公司董事会战略与投资委员会委员职务;廖立红申请辞去公司监事会主席、监事职务。

除谢树江、胥敬连和盛毅 3 人仍将继续担任公司副总、财务经理和独立董事等职务外,原公司董事长李传荣



等 4 人将不在公司担任其他职务。与此同时,四川圣达董事会审议通过了包括赵锐勇出任公司董事、申西杰为公司总经理、贺梦凡和邓红梅为公司副总经理,邱学文出任公司第七届董事会独立董事和聘任周亚敏为公司财务总监

在内的多项议案。

拟更名为“长城动漫”

除了人事方面的调整,四川圣达还拟将公司名称和经营范围做出修改。根据公告,四川圣达董事会审议通过了“变更公司名称和股票简称的议案”和“关于变更公司经营范围的议案”的两项议案。公司拟将现有名称修改为“四川长城动漫游戏股份有限公司”,公司简称修改为“长城动漫”。

同时,四川圣达在原有经营范围的基础上,新增加了“动漫设计、制作,动漫游戏研发,动漫软件开发与动漫技术服务”。从经营范围变更的情况看,未来四川圣达原有的煤炭相关业务或将得到保留。

8 月 18 日晚间,四川圣达发布公告称,根据第一大股东四川圣达集团有限公司与长城影视文化企业集团有限公司签署的《股权转让协议》,满足过户条件的 2607.75 万

股权转让手续已办理完毕。股权转让完成后,长城集团将成为公司第一大股东,实际控制人变更为赵锐勇。

或可享受高估值优待

虽然四川圣达此前发布公告称,最晚将在 8 月 25 日前披露重大资产重组信息,但是目前重组草案仍未曝光。目前,长城影视集团未上市,涉及动漫领域的资产,主要包括诸暨创意园、石家庄动漫城和滁州创意园等企业,而青苹果网络主营业务为网络游戏开发。至此,未来注入四川圣达的资产已相对清晰。

分析人士指出,未来随着相应资产的注入,四川圣达自身盈利能力或将得到较大提升,从而拉低公司现有估值水平。不过,提升作用有多大还要等到重组草案披露后方可确定。同时,新增的动漫类业务,使得公司有机会获得传媒板块高估值的优待。截至 19 日收盘,首家上市的动漫类企业奥飞动漫动态市盈率高达 109.56 倍。

企业文化建设的 10 个误区

创业邦

文化是一个企业核心价值的表现形式之一,它对企业文化运营中的很多方面都有影响,例如人才招聘和创新。不幸的是,一些企业创始人和 CEO,尤其是初创企业,总是简单地将企业文化理解为工作福利。更有甚者,还有人认为建立企业文化与 CEO 无关,而是应该由其他人负责的事情。11 位来自 YEC 的企业创始人分享了他们眼中创业者对于企业文化建设的 10 个误区:

1. 福利=文化

很多初创企业创始人错误地将工作福利和娱乐设施理解成企业文化。不要误解我的意思——给员工配上乒乓球桌和免费午餐确实能让员工更高兴一点。但是这种东西无法一直让员工感到幸福,也无法为你建立起一个充满尊重感的企业文化。你应该让员工感到随时充满了动力,并且让他们觉得自己对于企业来说非常有价值,而不是用小恩小惠打发他们。

——Jared Feldman, Mashwork

2. 企业文化并非来自 CEO

很多 CEO 都没有认识到,一个企业的文化与 CEO 的表现息息相关。你经常对员工发脾气?那么愤怒就成了你企业文化中的一部分。暗中给你的员工穿小鞋?那么官僚主义就会成为你企业文化中的一部分。如果你想让企业拥有一个不错的文化,那你就时刻注意你自己的表现。

——Corey Blake, Round Table Compnies

另外,有的 CEO 认为,企业文化建设是其他人应该负责的事情。但是企业文化建设,是企业上下所有人的事情。HR 并不负责文化建设,单个员工也并不负责文化建设。企业创始人必须明白文化建设是企业所有人的事情。

——Chris Cansialosi, GothamCulture

3. 员工反馈并不重要

3.“三情”析(真情→热情→激情)

第一阶段主要付出是“真情”。即以智力资本(IQ)为主,体现自我,最为直接地反映企业家的创业素质与本质。

第二阶段主要付出是“热情”。即以情绪资本(EQ)为重,超越自我。通过执着的情感投入组建并率领团队逐步形成“星星之火,可以燎原”之势。

第三阶段主要付出是“激情”。即以灵商资本(sQ)为核心,营造其团队氛围,通过感染、传播形成情绪共振。经过千锤百炼,铸就百折不挠的团队韧性和超乎寻常的胆略,达至“海到无涯天作岸,登山至极我为峰”的境界,形成境界决定眼界,眼界主宰世界的战略格局。

4.“三助”析(自助→人助→天助)

第一阶段“自助”——主要依靠自己的力量“滚雪球”,发展壮大。

第二阶段“人助”——因自身强大形成的向心力得以提升,能吸引项目、资本、人才、供应商、销售商、服务者加盟,为其创造所需的条件,形成团队合力。

第三阶段“天助”——要实现宏伟的愿景,企业也时刻面临许多陷阱。企业的成功只有起点而没有终点,而无数企业在这场没有终点的赛跑中纷纷倒下,成为了革命的“先烈”。不能说完全由于自身的原因未能离起跑线跑得更远一点,而是由于外部环境的巨变导致“团队灵商”的失灵致使其自然淘汰。正验证了古人所云“谋事在人,成事在天”。然而,企业成长一旦通过积累实现了自身某种层次的飞跃,会自然得到有利于发展的机遇和条件。一个发展健康、实力强大、业绩不凡、信誉卓著的企业,在市场上、社会上享有声誉的企业,具备了自然吸引、创造有利机会和条件,自然避开和转化不利因素和条件的能力,这正是所谓“天助我也”。

武士比箭——功夫在画外

一个路边餐馆,三个武士碰面,每个人都吹嘘自己的箭法不得了,于是众人起哄,拿屋里飞来窜去的苍蝇做靶。

第一个武士弯弓搭箭,瞄准伏在墙上的苍蝇射去,苍蝇应声落地,倒地毙命,众人齐声喝彩。

第二个武士引弓射向一只饭桌上飞窜的苍蝇,同样是箭过蝇落,但却并没有死去,只是翅膀掉了下来,只能在地上爬,不能再自由自在地飞了。众人看罢大喊:“果然技高一筹!”

第三个武士不慌不忙,随意射出一箭,却没有一只苍

一些 CEO 并不重视员工的反馈,他们认为员工的想法不如 CEO 的想法重要。虽然 CEO 的薪资高于其他岗位,但是如果一个企业并不重视所有人的想法和需要,那么这家公司的文化就会受到负面的影响。每个员工都有自己对于企业的看法和观点,对于一家企业来说,建立一个自由分享观点的文化,有时会对企业的成败起到关键的作用。

——Phil Chen, Systems Watch

4. CEO 远程办公对企业文化建设没有影响

在过去的几年中,我曾在很多家企业进行过远程办公。工作中总有新的事情发生,自己一个人工作时的效率,总是要低于在团队中与别人合作。与其他人一起并肩工作,是建设企业文化最好的方式之一。如果你因为一些原因必须要远程工作,那么你应该确保自己至少每两周去一次办公室,与员工进行交流。

——John Rampton, Adogy

5. 企业不需要文化

来自 Paige Technologies 的 Chris Wood 曾说过:“任何组织都只是其所构成人的代表,雇主必须要勤奋地构建企业文化。”产品和服务可以复制,但是人却无法复制。你的员工主宰着企业文化,人才是企业之间最大的不同点。一些 CEO,尤其是初创企业的 CEO,总是在企业最初的阶段忘记构建企业文化。

——Jason Grill, JGrill Media, Sock

6. 企业文化就是挂在墙上的标语

我们的主要业务,就是帮助处于成长阶段的企业构建企业文化。我们发现,大多数 CEO 总是忘记企业文化的重要性。文化不只是企业价值的一种表现形式,也不是挂在墙上的标语,而是一种持续的行为。企业必须要有自己的文化,这样现有的员工和未来的员工才能够根据这种文化理解这家企业的行事风格,并且与企业不断磨合。

——Susan LaMotte, Exaqueo

7. 企业只有发展到一定规模后才需要文化



很多 CEO 都认为在企业的营收在达到一定规模之前,企业都不需要文化。而现实是,无论企业的营收多少,文化都是非常重要的东西。企业文化与企业能否成功是息息相关的。你要专注于雇佣合适的人才,然后为他们提供一个可以施展拳脚的环境。如果人才不适合你的企业,或是你的员工没有工作动力,那么企业发展也无从谈起。

——Sean Kelly, HUMAN

8. 企业文化与人才招聘没有关系

在进行人才招聘的时候,你必须要选择那些适合你企业文化的人。例如,如果你经营的是一家时尚类企业,那么你需要的是对时尚真正感兴趣的员工。公司内部的员工有着不同的想法和创意固然是一件好事,但是这些员工都必须有至少一个共同的兴趣。只有有了共同兴趣,你才能够打造出一个让员工和消费者都喜欢企业文化。

——Andy Karuza, Brandbuddee

9. 奖金才是员工唯一的动力

在薪水达到一定水平之后,大多数非销售类员工其实对奖金的兴趣已经不那么大了。员工在工作中需要归属感,这也是一种企业文化。你要不断地让他们感觉到自己才是企业的主人。你要重视他们的作用,在公开场合赞扬他们。

——Justin Gray, LeadMD

10. 晚一点开始构建企业文化也没关系

企业文化有一个非常有意思的特点,那就是如果你不早一点开始构建它,它就会自己形成。CEO 需要在企业发展的每一个阶段进行企业文化建设工作。最优秀的公司,其企业文化与他们的任务和目标相符,所有员工都知道他们为何而如此努力地工作。而如果你不早一点开始构建企业文化,那么它将自己形成,而且不受控制,到时你可能收获的只是一个自己并不想要的企业文化。

——Andrew Thomas, SkyeBell Technologies, Inc.

长盛力

——缔造富有灵商的管理文化(连载七)

梁勤

蝇掉下地来,众人大笑,起哄不已。那武士伸手抓住一只苍蝇,笑道:“这只苍蝇尽管还活在世上,也能自由自在地飞翔,但它不可能再享受‘性福’,也没办法传宗接代了。”

第一章 解析企业文化

文化既是科学,又是艺术化的科学。通过认识与把握企业文化,帮助我们探求新的发展规律与创新轨迹。

一、扑朔迷离——掩藏在冰山下的 2/3

相信大家难忘电影《Titanic》中令人震撼的一幕幕灾难场景。是什么造成这艘号称当时世界上最大最坚固的客轮沉入深海?是一座冰山。一座冰山之所以有如此威力撞沉 Titanic,不是因为浮出水面看得见的高度,而是掩藏在海面之下的冰山主体。西方学者做过一个比喻:管理就像一座漂浮在大海里的冰山,露出水面的部分,仅占 1/3,大体相当于管理组织、资金、技术、手段和方法等有形管理;隐藏在海水下的部分占 2/3,大体相当于组织成员的价值观念、品格作风、人际关系、文化传统与素养等无形管理。如果说传统管理更多地着眼于占 1/3 比重的有形管理的话,企业文化则着眼于占 2/3 比重的无形管理。大部分的企业都喜欢讲我们的产品、我们的设备、我们的资金。其实,这通通只是冰山上面的部分,不管企业的产品是什么,不管设备是怎么样的,不管资金有多少,这些冰山上面的部分做得再好,如果冰山底下的部分一文化没有被足够重视,我们就会遭受与 Titanic 同样的命运。企业文化的主体构成不像产品、设备那样以直接的实物形态呈现在人们面前,独立于人体之外,看得见,摸得着,容易改变。相反它以

一种无形的力量蕴藏在员工的思想和行动之中,又作为一种氛围笼罩着整个企业,它虽不以实物形态存在,却不易改变,企业无时无刻不感受到它的存在。企业文化可以赋予一个企业以生命活力,为之提供精神源泉和价值动力,引导其发展方向,并创造经营个性和管理特色。这看不见的部分比看得见的部分更至关重要它在整个管理系统中不仅占的比重大,而且处于“根基”地位,它决定着有形管理的效率。

第二次世界大战以后,日本企业之所以成功,日本经济之所以迅速腾飞,重要原因之一是因为他们更重视管理的软性因素,更重视把先进的科学技术与本民族的文化传统相结合,更重视培植企业自身的“社风”、“经营理念”和“价值观”等。威廉·大内认为,讲求“信任”、“微妙性”和人与人之间的“亲密性”是日本企业管理的精髓。R.帕斯卡尔等人则通过对“7S 模式”的比较分析,认为日本企业比美国企业更重视软性因素(文化因素),这是日本企业取得成功的关键。著名的管理现实主义学者德鲁克凭着他的多年的管理经验和敏锐的眼光,也几乎得出与上述研究相同的结论,认为日本企业的成功在于他们正确解决了现代企业中的行为准则问题。美国著名管理学家查理·帕斯卡尔和安东尼·阿索斯在《日本企业管理艺术》一书中指出,企业管理现代化,既要注意管理“硬件”的现代化,更要重视管理“软件”的现代化。他们认为,企业管理不仅是一门科学,还应是一种文化,是有它的价值观、信仰、工具和语言的一种文化。美国哈佛大学教授特雷斯·E.迪尔和麦肯锡咨询公司顾问阿伦·A·肯尼迪合著的《企业文化——现代企业的精神支柱》一书,通过对美国近 80 家公司的调查得出一个重要的结论:“一个强大的文化几乎一直是美国企业持续成功的幕后驱动力。”因此,企业领导人应当区别和诊断自己的企业

文化,把主要时间用来思考企业的价值观,设计并建立公司的文化,并对文化进行精雕细刻,使之形成适应外部环境不断变化所需要的核心能力。

企业文化的奠基人劳伦斯·米勒说过,未来将是全球竞争的时代,在这个时代,能获得成功的将是采用新企业文化和新文化营销策略的公司。未来的企业文化将是综合的文化,是吸收了最开放、最前卫、最高端的现代文化而形成的。正如前通用电气 CEO 韦尔奇所说,“最终的竞争优势在于一个企业的学习能力以及将其迅速转化为行动的能力”。

二、莫衷一是——企业文化概念

文化一词如同社会科学中的许多词汇一样,难有获得广泛共识的解释,文化视之不见,嗅之不觉,但却又或隐或显,自觉或不自觉无处不在,无时不在,始终以一种不可抗拒的力量在左右着人们。正因为它太广大、太深邃,并且太重要了,因而对它难以名状,难以定义。文化,中国历史上最早是指“以文教化”和“以文化成”的总称,从字面意思上解释,文化是一个动词,无论是“教化”还是“化成”,都体现了一个行为过程。“文”是指道德、哲学思想、艺术等,引申到企业文化中就是企业所倡导的企业精神;“化”是指教化,在长期的经营活动中形成共同理想、信念、价值观、行为准则和道德规范的总合。荷兰学者 Hofstede 关于文化的定义或许是数以百计的定义中流传较广的一种,他认为文化是一个团队成员或者一种区划下的人群在精神气质方面的集体性塑造,这种塑造使之与其他组织或人群区别开来。因此,文化不是一种关于个人的征象,而是一种关于若干个人的共同性的征象,这些个人在某种程度上拥有共同的信仰和价值观念。人们通过成为一个团队的成员而学会这个团队的文化。

如果把上面所说的团队和区划看作是一个企业,就可以形成对企业文化的一种基本认识和理解。企业文化概念最早出现于美国,这种模造使之与其他组织或人群区别开来。因此,文化不是一种关于个人的征象,而是一种关于若干个人的共同性的征象,这些个人在某种程度上拥有共同的信仰和价值观念。人们通过成为一个团队的成员而学会这个团队的文化。

(本文节选自《长盛力——缔造富有灵商的管理文化》一书)