

# 多扶接送：只有障碍的环境 没有障碍的人

在台湾，现有具备轮椅载送功能的交通工具，即康复巴士，因数目有限，有很多申请限制。搭乘者必须持有官方发放的身心障碍者手册，提前3到5天预约，且必须要用于就学、就医、就养和就业四种用途。然而，平时仍有其他日常交通行动上需要特别照顾的人口，例如长者、孕妇、幼童及肢体障碍者。这些人因未持有身心障碍者手册，无法申请康复巴士接送服务，而其他大众交通工具的便利性与安全性很低，造成行动不便者及其家人时间上的浪费与身心上的折磨。

## 与其抱怨与等待 不如自己开始做起

2009年，许佐夫看到家中93岁高龄长辈受伤，却因未领残障手册而不能申请康复巴士接送服务，发现无障碍服务十分有限，便决定从自己开始做些改变。他离开原来的影视节目与纪录片制作行业，成立“多扶接送”，提供不分身份、用途与预约限制的无障碍接送服务，让更多行动不便朋友能真正掌握与安排自己出行的需求。

许佐夫说：“公办或民营的康复巴士采取预约制，早在3到5天前就会排好行程、路线，因此不需担心当天的人力和车辆调度问题。但行动不便者无法像一般人一样，有许多交通工具可选择，如果因故错过康复巴士，当天便无法出门。多扶接送希望成为行动不便朋友的交通工具，全年无休、24小时接受预约服务，让行动不便的朋友能够获得便利的交通服务，满足许多以往易被牺牲掉的生活需求与权利。”

“第二是无身份限制。不像康复巴士使用者需要持有身心障碍者手册，多扶接送的服务更全面性，无论是轮椅朋友、长者、孕妇、幼童或是暂时性行动不便的朋友，都是我们无障碍接送的服务对象。第三是无用途限制。我们认为行动不便的朋友也有权利出门从事休闲娱乐活动，享受和一般人相同的生活品质，因此除了接送客户就医、就业、就学和就养，公司也提供市区或机场旅游接送，让行动不便的朋友可以出门尽情玩，不需要担心交通

许佐夫说：“我认为在无障碍接送这个行业中，车辆数目并不是问题，缺少车辆管理与服务的人力才是问题。因此我认为，若想要尽社会责任，与其捐赠车辆，不如与管理车辆的单位合作，捐赠乘车服务次数。虽然这种次数是无形、看不到的赠予，但却能真正帮助有需要的朋友。”

问题。”许佐夫补充。

被问到为何不将公司名称改为“多扶租车”，许佐夫认为自己一开始就定位公司做的不是租车业，而是服务业，希望将服务业的精神带入传统租车业里，让“孕、幼、老、轮”等各群体能够真正享用到受尊重的交通服务。所以每次多扶要招募新员工时，许佐夫都会跟应征者说：“我们要征的不是司机，而是一线服务人员。”

## 以人为本的服务精神

多扶服务以人为出发点，公司内部在讨论服务细节时，都是以“如果我服务的是自己父母，我会怎么做”作为决策依据。不论是对客户的嘘寒问暖、找全新钞票给客户、安排员工亲自体验乘客感受等设计，都是来自多扶把使用者需求摆第一的同理心，希望将服务业的精神带入传统出租车行业，即使这样会增加一些运营成本。

领新钞是多扶的新文化，它起源于公司成立第一年。许佐夫说：“我在某次跟车中发现，有位老奶奶在下车后突然皱了一下眉头，似乎面有难色。事后我们去电询问老人家，老人家说当时是流感盛行期间，拿到司机找回的旧钞后，担心钞票上面有许多细菌。从那时



候起，我便规定司机每天上班前都要和会计领新钞，以确保服务后找给客户的钞票都是全新的，让他们更安心。虽然一开始这项政策招致许多员工强力反对，认为此举会拖延工作时间，但我觉得多扶运送的不是货物，而是人，需要把使用者的需求摆在第一位，所以坚持继续实行至今。”

## 是不是“社会企业”又何妨？

“我们当然一定要营利。要对社会有所影响，自己要能活下去。”相对于医疗接送，无障碍旅游这一新的商业模式获利机会很大，成长也相当快速，是“多扶接送”能否永续经营的关键产品之一。亦即用无障碍旅游的盈余，来填补医疗接送的长期亏损。“多扶接送”一方面提供平价医疗接送，另一方面则提供差异化的、可营利的无障碍旅游服务，让前项服务进化出后者的需求，更让后者的利润补贴前者的亏损。

“多扶接送”标榜着、也为许多人认定是“社会企业”，它也面临了“社会企业”常有的困境与转型议题。一方面，社会企业的成长必须有相当多元的条件，例如公益创投家、政府的政策与法律与市场经营能力等；另一方面，又必须坚持以社会进步、公益目的为先的使

命、劳工关怀与环境保护的底线。目前，台湾还没有“社会企业”相关立法，许多进场者也是形形色色、良莠不齐、各说各话、各行其是。“多扶接送”以其美好的愿景，辅以优异的经营策略，创造了福尔摩沙（台湾）奇幻之旅的一段佳话。是不是称之以“社会企业”，又有何妨？

令人开心、也有些担心的是：去年，台湾其他城市也纷纷添购巴士成立车队，在原先“复康巴士”基础上，吸纳“多扶接送”之理念与做法，让任何身障者及其家属，均能以电话或路上招手接送，也能跨区进行旅游安排，甚至更平价，这或许对“多扶接送”是重大挑战，但或也是另一转机的开端。

## 挑战：固定成本高，机动性高

无障碍接送这个行业的固定成本(车辆的采购及改装费用)较高，加上没有接受政府补助，使得多扶接送服务的价格较高。此外因不像康复巴士般能事先排好每日的车辆与人力调度，公司每天的营业都像是在打仗，要维持高机动性，以尽量满足每位乘客的需求。

公司从一开始仅有的3部车，发展至今一共拥有15部车，目前算是收支平衡，运营规模也稳定成长。

(钟雯)

# 我如何从苹果公司抢回员工

对于许多工程师来说，“最理想的工作”就是进入硅谷科技巨头公司，比如Google、Facebook或是Twitter。所以去年夏天，当公司的实习生Vedant说他收到了苹果录取通知书时，我并不感到意外。我知道他和其他许多有抱负的工程师一样，希望得到一份“理想的工作”，不过当时，我相信自己的公司Retention Science也能给他提供一种完全不同的机遇，而且待遇也不会差。

在我给他提供Offer之前，我思考怎样做才是对他最有利的。在苹果工作的确更加稳定，安全，也很有荣誉感，对于Vedant这样的第一代印度移民而言，这些因素都非常有吸引力。考虑到他的情况，我做出了一个艰难的抉择——放他走，我不想站在他和他的梦想之间，让他在做职业决策时太过困难。

上个月，当Vedant发电子邮件给我的时候，我本以为会听他说工作还不错，但我错了。虽然只有八个月，但Vedant再次表达了自己想重新加入Retention Science的愿望。没有尽力留住Vedant，让我感到羞愧。

那时候我没有想过他会离开苹果回到公司。不过一个月之后，他已经在我们公司里顺利过渡到新角色之中，在他离开的地方找到了自己。

在Vedant回来一周后，他告诉我，这几天是他今年最开心的一段时间。整个周末，这句话都围绕在我的耳边，甚至在之后的几个工作周里，这句话仍然留在我心里。Vedant的这句话一直在提醒我，不要忘记自己的目标，即创造一个最好的工作环境，因为那是我的团队应得的。更重要的是，我再一次学习到，有必要争取与自己的团队工作的权利，与我创建三家公司中遇到的最有才华，最具热情的一群人在一起工作。我一直在努力用一种积极的方式去塑造自己的公司，但是Vedant重新加入我们后，我才感受到积极的企业文化所带来的价值。许多公司的CEO和商界领袖认为，营造企业文化是为了提供一个舒适的办公环境，以此来提高生产力。但是以我的经验来看，企业文化的真正价值在于，让企业有机会把办公室变成一个大家庭，让员工成为朋友，让团队成为家人。

## 员工是第一位

公司的CEO或创始人是公司愿景的总设计师，但让公司获得成功，则需要团队的力量。从心理学上来说，公司获得成功的原因之一，就是员工要感受到“身为集体一份子”的重要性，每个员工都希望自己能够

成为公司“大局”中的一个重要组成部分，他们也渴望自己所做的工作能为整个公司的成功做贡献。

为了确认并验证每个员工的重要性，我的公司每周都会召开全员大会，让员工有机会把过去一周自己所做的成绩和对公司的影响展现出来。目标就是为团队创造出一个机会，让他们可以学习公司其他部门的经验教训，改善各个部门之间的沟通交流，提高内部管理透明度。

此外，把员工放在第一位并不局限在办公室里。提供免费午餐，提供量身定做的公司福利（可以在公司制服上绣上每个人的昵称），举办各种社交活动，让员工参加冲浪课，周末一起旅行，或是一起烧烤。

当然，每家公司环境各不相同，但是我们会尽量利用自己的资源，让员工意识到公司是把他们放在第一位的。

另外还有一点也非常重要，我会定期和团队里的每一个员工进行沟通。

## 把公司当作一个大家庭

我总是强调Retention Science应该是一个大家庭。虽然在工作之外，我们都有各自的配偶和子女，但是我希望每个成员知道，除了自己家庭之外，公司正在为他们营造第二个家。我们会经常举办一些团队活动，让员工有机会在工作之余也建立联系。毕竟私人关系变得更好后，专业合作也会变得更加顺畅。因此，建立非工作的社交关系是任何企业文化不可或缺的一部分。

我发现，随着业务规模扩大，公司不同部门之间的员工互相了解也变得更加困难。为了架起不同部门之间的鸿沟，我们会把不同部门的员工组织在一起，鼓励彼此交流。

## 企业文化是由每一个人创造的

企业文化不是靠一个人创造出来的，我们公司里的每个人都为企业文化的形成和定位做过贡献。我们的组织架构是扁平化的，这也让我们坚信，每个人的价值都是平等的，我们也会尽量坚守这个信念，无论员工的经验或是背景如何，都可以为企业文化贡献自己的力量。

在过去的几年，虽然公司发生了很大变化，但是有一件事一直坚持了下来，那就是企业文化，以及对团队的承诺。正是企业文化让我们的团队凝聚在一起，并不断吸引更多有天赋的人才加入到我们之中，也成就了今天的我们。

(作者Jerry Jao是创业公司Retention Science的联合创始人兼CEO)

# 锡柴大功率天然气机 销量走出强劲态势

近日，喜讯连连。继年初首批20辆匹配锡柴奥威11升天然气发动机的解放J6P重卡，璀璨亮相山西、陕西、江苏等区域获好评后，其领先的研发、技术能力，专业的生产、工艺水平以及优质的服务，造就了市场保有量，一个又一个订单，让锡柴奥威大功率天然气发动机市场声誉大振，1—8月份，锡柴奥威大功率天然气发动机销量已突破600台。

此次热销的锡柴大功率天然气机是锡柴联合一汽技术中心开发出国内最大功率的天然气CA6SN1—42E5N发动机后，自主开发的又一款11升环保大功率天然气发动机，不仅填补了锡柴310—375马力天然气发动机平台的空白，实现了锡柴天然气发动机在170—420功率段的全系列覆盖，更是锡柴落实一汽集团公司新能源战略的全新起点。该款发动机秉承了品质全面提升、凸现产品价值的理念和细分市场的特点，具有技术领先、经济性优、低碳排放、可靠耐用等特点，功率覆盖范围310—375马力，最大扭矩达1450—1650N·m，排放达到国五标准。同时，每处优化设计均以低碳为目标，通过对缸盖、活塞环、气门、气门座圈摩擦副、阀杆密封等专用件的重新设计，达到了高安全指数，最大限度保证用气安全，具有国际水平的运动件摩擦副保证了低机油耗；采用稀薄燃烧技术，吸入更多空气，燃烧效率更高，气耗更低。

截至目前，锡柴研发团队已成功开发出了“低碳、环保”的锡柴7.1L、7.7L、8.6L、11L、13L等5个系列平台的天然气发动机，功率范围覆盖170马力到420马力，逐步建立起了锡柴完全自主知识产权的天然气发动机研究平台，形成了锡柴天然气发动机自主开发的强大能力。锡柴天然气发动机以其节能、环保的突出优势，不仅为“绿色公交”插上翅膀，更成为了解放天然气重卡的核心动力。

(陈燕)

# 茅台集团公司党委第七督导组到保健酒业指导召开专题民主生活会相关工作

为开好保健酒业公司党委专题民主生活会，8月28日，集团公司总经理助理、第七督导组组长杨凤祥率工作组一行莅临保健酒业有限公司组织召开相关会议，对保健酒业公司党委专题民主生活会的召开提出了指导性的意见，并做了具体的安排部署。保健酒业党委书记、副总经理谭定鸿及公司党员干部10余人参会，就如何开展好专题民主生活会进行交流讨论。

会上，杨凤祥传达了集团公司相关精神，要求从“材料撰写、会前谈心谈话、相互提意见及组织学习”等方面为民主生活会的召开做好充分准备。会末，党委书记谭定鸿表示：“一定会按照集团公司及督导组要求开展工作，并对督导组莅临我公司指导表示感谢。”

(罗江琴)

# 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，且细粉率全部回收，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。

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



# 关公坊酒业开展食品安全生产通用卫生规范及 HACCP 培训

近日，关公坊酒业在公司大会议室开展了食品生产通用卫生规范(GB14881—2013)及HACCP培训，公司行管系统及生产班组长以上员工参加了此次培训。

培训过程中，公司技术部体系办张美航结合今年6月1日实施的食品生产通用卫生规

范内容，从厂区环境、卫生管理、检验、HACCP计划制定及实施等多个方面进行了详细讲解。参训人员纷纷表示，通过此次培训对食品安全生产过程基本要求有了全面认识，在今后的生产过程中，认真落实相关规定，为消费者提供更安全、更放心的产品。

(胡树森)

# 东风德纳车桥公司 20 位选手入围东风公司职工技能竞赛决赛

日前，从东风汽车公司2014年职工技能竞赛组委会传来消息：东风德纳车桥有限公司共有20位选手入围东风公司职工技能竞赛决赛，其中9人入围数控铣决赛，5名入围机电一体化决赛，3人入围班组长决赛，3人入围钣金工决赛。

# 康奈“红色电影节”盛大开幕

## 《红河谷》及女主演应真亮相启动仪式

■ 本报记者 何沙洲

8月22日晚，康奈集团举行了“看红色经典电影，做康奈文明员工”主题教育活动启动仪式，仪式上，放映了爱国主义教育影片《红河谷》，在剧中担任女主角的温州少艺校校长应真女士应邀到场，与康奈员工见面，并一同观看该部影片。

该主题教育活动是由康奈集团党委、工会、团委联合举办，时间从8月初开始一直延续到10月底。活动主办方选择由中宣部、中央文明办等7部委联合推荐的包括《张思德》、《白求恩》、《红日》、《渡江侦察记》在内的20部爱国主义教育影片，规定活动期间每周二、周五晚上在公司职工俱乐部播放。

为了加强对此次主题教育活动的组织领

导，康奈集团公司党委、工会、团委要求全体党团员和青年员工在活动期间每人至少看上两部影片。为了强调学习效果，公司党委还专门给公司全体党员、团干和中层干部分发了由中宣部编辑出版的《社会主义核心价值观体系学习读本》一书，要求大家认真领会，并联系康奈实际，努力发挥党员干部在企业发展中的先锋模范作用。与此同时，为使主题教育活动落地，康奈集团公司开展了“看红色电影，谈心得体会”征文比赛，在主题活动结束时，将评出20名优秀作者给予物质和精神奖励。

康奈集团党委负责人在活动启动仪式上说，开展上述活动，一是纪念中华人民共和国60周年华诞；二是通过爱国主义教育，帮助青年员工正确把握人生方向，让他们在企业更好地成长。