

独特的企业文化成就今日华为

程雨薇

目前,华为是中国 91 个上榜福布斯世界 500 强企业中最——一个海外收入超过国内收入的公司。2005 年,华为的海外收入首次超过国内收入。2012 年,它又打败了彼时的电信大亨爱立信。接下来几年,华为都保持着良好的发展势头,截至 2014 年,它的营业额和净利润都创历史新高,分别达到 465 亿美元和 44.9 亿美元。那么是什么造就了华为今天的成就呢?经过对华为员工的采访和对华为创始人兼总裁任正非的谈话与了解,我们可以看出,是华为的企业文化创造了如今的辉煌。

“顾客第一”的工作态度

强大的领导者通常会给员工们带来一种“目标感”,任正非也不例外,他最关心的目标就是顾客。虽然很多公司都标榜自己顾客至上,但真正成功的又有几人?在这方面,华为可谓是业界佼佼者。

在谈话中,任正非不断强调华为的所有员工都有“顾客第一”的工作态度。比如几年前,摩根士丹利的首席经济学家 Stephen Roach 曾带领投资团来访华为深圳总部,打算投资。任正非委任华为常务副总裁费敏来接待代表团,然而事后 Roach 却失望地说“费敏拒绝了一个价值 30 亿美元的团队”。任正非说,费敏告诉他,如果是顾客,再普通的人物他都会亲自接见,但 Roach 并不是顾客,还有一个在华为内部广为流传的例子。

在中国的偏远和沙漠地区,老鼠常常会咬电线,影响用户的网络连接。许多跨国公司在铺电线的时候,并没有考虑到这个问题。但华为却很重视这一问题,生产出了防虫咬的电线,博得了用户的好评。这个经历为赢得了中东市场的青睐,因为那里的电线也面临着和中国沙漠偏远地区同样的问题。

从那时起,华为还接过一些其他颇具挑战性的项目。比如克服气候原因,在的 6500



据美国《哈佛商业评论》6 月 11 日报道,现如今,华为是中国 91 个上榜福布斯世界 500 强企业中唯一——一个海外收入超过国内收入的公司。是华为的企业文化创造了如今的辉煌。

米的地方建立世界最高的无线通信基站,和在北极圈里建立第一个 GSM 网络。正是这些经历给华为带来了丰富的经验,之后它才能在欧洲市场发展得顺风顺水。

员工的奉献精神

华为强调一个理念,即只有努力工作,才能把握住机会。

公司成立初期,每一位新员工都会得到一个毛毯和垫子,因为他们常常会加班到半夜,只能在办公室打个盹。正如一位华为员工所诉,在过去,垫子就是我们辛苦工作的象征,而如今,它已经升级为一种企业精神,提醒我们每件事都要努力做到最好。

有了这么无私的奉献精神,华为恐怕也很难不成功。我们都知道,华为不是上市公司,而是员工持股制度。据悉,任正非仅持华

为 1.4% 的股份,公司 82471 个员工持剩余股份。这和如今很多大公司都不一样。任正非表示,他想与公司的员工们一起分享责任和利润,希望每位员工都是老板。

此外,华为认为 IPO 只会让少数人富起来,最终只会导致大多数人失去动力。当前的员工持股制度是华为内部团结一心的重要原因。

长期战略思考

员工持股制度不仅帮助华为吸引并留下一批有奉献精神的员工,而且还能有助于其长期战略的计划。华为通常以十年为单位制定公司战略,而其他竞争者,比如爱立信和摩托罗拉,只敢以财政季度或年度来制定计划。

此外,华为还采用了轮值 CEO 制度,三位副主席轮流担当 6 个月的 CEO,与此同时,任

正非负责监督和引导。这种创新的管理制度让华为更稳定,不容易受到外界影响。很难想象,如果那些上市公司采用这个制度会变成何种模样?

业界都知道,任正非不会在匆忙间做决定,从华为身上我们也能看出来这一点。任正非把这一点也归结于公司特殊的所有制。它能将决定权掌握在公司自己手里,而不是被外界投资者控制。也正如我们所看到那样,相比于其他公司,华为受市场的束缚更小,它能够相对而言比较自由地制定公司计划。在轮值 CEO 制度的支持下,华为的战略决定过程也更加循序渐进,更加民主。

“思考的力量”是华为所强调的理念之一,他们坚信思考的力量是最有价值的东西。华为还有两个很有特点的理念,那就是“人生得意须尽欢”和“鞠躬尽瘁死而后已”,正是这些企业文化,造就了华为今日的辉煌。

裂帛公司 CXO:除了送惊喜,更要聚人心

庄小琴

赵晓玥轻言细语地聊完她的工作后,给记者发来三张照片。

第一张头戴鸭舌帽,手臂夹一篮球。就在记者以为这是一假小子的时候,她发来第二张,是披肩长发、身着长裙的红毯照。还未从这巨大的反差中回过神,又收到她发来的第三张照片:齐耳短发,休闲装,平底鞋,一副邻家小妹妹的模样。

真是张张出人意料。不过,记者转而一想,制造意外、带来惊喜不就是她的本职工作么?

面试了三次才得到这个岗位

赵晓玥目前的身份是网络服装品牌裂帛公司的首席惊喜官——CXO。

公司培训部负责人绿萝是这么跟记者解释这一岗位的——CXO 中的“X”,代表了未知,也就是惊喜的意思,所以“这个职位的工作职责就是负责提供惊喜,传递正能量”。至于具体的工作职责,绿萝说主要分两

块:一是在员工生日或结婚的时候送礼物;二是在大家辛苦工作之余,组织各种娱乐活动。

看起来没什么特别之处,但其实挺考验从事这个岗位的人的能力——首先要性格开朗,喜欢与人打交道;还要有很好的沟通协调能力,因为搞活动时他(她)要调遣各个部门的员工,包括领导;更重要的是,要不停地动脑筋,想创意,才能达到惊喜的效果。

正因为如此,赵晓玥当年百折不挠面试了三次,才获得这份工作。

赵晓玥大学学的是财务管理,后来有过一段婚庆公司的工作经验。应聘裂帛,第一次直接被淘汰后,她主动打电话过去,问可不可以再给一次机会;两个星期后第二次面试,面试官认为她只有传统婚庆行业的从业经验,并不适合电商企业;她回去后恶补相关知识,才通过了第三次面试。

制造惊喜要用脑更要用心

裂帛公司现在有近 700 名员工,如何给这么多人过一个难忘的生日,就足够烧掉她

很多的脑细胞。

去年,赵晓玥以星座为主题,给同一星座的人过集体生日,蛋糕、场景布置、生日祝福语都围绕星座展开,很受员工欢迎。但今年就不能再重复这样的创意,于是主题从星座变成了个人。

就在前不久,运营部的一个女孩子过生日,赵晓玥了解到她很喜欢轻松熊,于是生日那天,她去租了轻松熊的玩偶,打扮成轻松熊的样子,站到了这个女孩子的办公桌前,并把礼物送给她。

“当然很惊喜,”当我问对方的反应时,赵晓玥小有成就感,“开心得都快流泪啦!”

公司有人结婚,她会探听到领证的具体时间,然后组织公司员工在特定的时间转发祝福,这样新人走出民政部门打开朋友圈的时候,就能第一时间感受到幸福的惊喜。

她现在最大的瓶颈是,如何想出更多好玩的创意,制造更多的惊喜。就像公司经常利用午休时间,组织一些活动,最近的活动当然是“奔跑”主题,不过,你得不停地想出新玩法才能带来惊喜,所以,研究最新最热的各种综艺活动,成了赵晓玥最重要的功课,“每天都处在脑洞大开的状态”。

年轻的互联网公司需要别样的企业文化

“最开始的时候,我也有些迷茫,这些看似小孩子玩过家家的工作,会不会受同事欢迎,”赵晓玥说。但后来她发现,自己的担忧完全是多余的,因为给别人送去的是惊喜,她反而成为公司最受欢迎的人。

公司培训部负责人绿萝认为,这和公司的性质有关。“公司员工的平均年龄在 26 岁,又是电商企业,对新鲜的、好玩的事物接受度比较高。”

所以针对“这种岗位搏眼球”的说法,绿萝认为公司是出于需要,才会设置这样的岗位,她甚至认为“首席惊喜官”送的不仅仅是惊喜,更是担负着凝聚人心、体现企业文化的双重任。

对于 90 后赵晓玥来说,虽然她现在觉得每天都过得“很开心、很有质量”,但未来也面临职业转型的问题。不过,她不担心,“这个职位要和公司各个部门打交道,不仅锻炼组织和协调能力,也让我更深入地了解公司运作和不同岗位的各自需求,就算现在转岗,也可以很快适应。”

上海普陀区:天地软件园打造“互联网 + 电影”时代文创新业态

尚波洋

随着“互联网+电影”时代的到来,众多目光聚焦于互联网与电影产业的碰撞。今年,上海国际电影节互联网电影系列活动将在普陀区举办,依托互联网电影系列活动的交流平台,上海普陀区积极打造互联网影视产业的发展空间,其中天地软件园作为具有代表性的企业,正逐步形成文化创意产业的新业态。

打造文创产业孵化器

天地软件园是由普陀区政府投资建设的以文化创意产业、软件和信息服务业为主的高科技产业园区。作为上海中心城区规模最大的高科技产业园区之一,天地软件园 2010 年被评为国家级文化产业示范基地,2014 年园区获得了上海市首批十大文化创意产业示范园区称号。

天地软件园积极打造产业孵化器。2014 年园区分别与国际知名 Unity 公司(优美纳)公司、微软(中国)有限公司进行合作,重点打造“UNITY 天地港孵化器”和“天地应用谷-微软游戏创新中心”两大孵化项目。

在孵化项目发展中,天地软件园发挥行业领先企业的资源优势。Unity 公司作为国际知名 3D 引擎开发商,打造了世界网络游戏手机游戏开发、互动多媒体开发领域中应用最广泛、最成熟的 3D 引擎。截至 2014 年底,U-

nity 在中国 3D 引擎手游市场占有率达到 75%,在中国的开发用户几乎占全球用户的三分之一。微软游戏创新中心项目则是中国首个以游戏创新为核心的初创企业孵化基地。天地软件园通过与 Unity 公司、微软(中国)有限公司的强强联手,在信息化建设、移动互联网产业、游戏人才培养、游戏企业孵化等领域开展多方合作,推动文创产业的发展。

两大孵化项目自启动以来,依托企业在行业中的领先优势,不仅为园区引入了以网游、手游相关产业为核心的项目与团队,更为园区提供了平台、技术与产业链资源。当前,天地软件园已聚集了 100 多家网络游戏、数字多媒体、互联网信息服务等文化创意产业领域的优秀企业,包括银河数娱、帝联信息、波克城市、方寸信息、数虎图像等。

培育文化创意新业态

近年来网络时代的影视正发生着模式的改变,电影与游戏产业之间的差异化正在逐步缩小,由游戏改编的电影等产品不断衍生。天地软件园着力培育游戏产业这一新兴文化业态,注重融入传统电影文化,推动中国文化的传承与发展。

天地软件园内集聚了在电影与游戏行业具备实力的文化创意企业,这些企业推出了不少吸引眼球的作品。应趣网络科技有限公司曾投资拍摄《天将雄师》电影,银河数娱网络有



限公司正与知名影视导演对接,筹备将该公司游戏《无间狱》改拍成电影。下一步,天地软件园将整合园区影视、游戏等多方资源,打造游戏与电影等文化软实力相辅相成的文化创意新业态,力争成为拉动地方文化创意经济发展的“航母”。

天地软件园内还发挥企业对大数据分析的优势,进一步深化对互联网产业的认知。园区内的帝联信息是国内领先的互联网后端服务企业,能提供有效的大数据分析和网络视频内容的加速与分发。园区将为帝联信息等企业提供多方面的支持,促进企业更好发挥

技术优势,借力互联网的大数据属性,推动互联网产业的发展。

此外,天地软件园还着眼动漫产业的发展,目前拥有投资超千万的动漫制作公共服务平台,能为动漫游戏企业提供集群渲染、动作捕捉、后期制作等公共技术服务。该平台能有效帮助企业提升作品制作效率、提高作品制作精度,同时还降低了企业的研发制作成本,推动企业快速发展。

目前天地软件园正筹建新的公共服务平台,力争为网络游戏等数字内容产业提供技术支持,打造更加具有创新活力的发展环境。

让“互联网 +”搭上文化同行

陈智达

“今天你抢红包了吗?”央视羊年春晚的大屏幕前,何时“摇一摇”抢红包,远比下一个节目是啥更吸引观众的关注——生活的点滴改变,无不印证着“互联网+”时代的到来。在长春,吉林文投集团近日与长春市希派创业孵化基地签署了战略合作协议、带着“传统制造业”标签的吉林省林田远达集团正在打造大型创客空间、文化百脑汇联合长春汉邦管理培训中心对我市文化产业界人士开启“唤醒计划”……这些足以证明“互联网+”正在“+”文化。

互联网与文化“联姻”

网络音乐、文学、游戏、视频……如果这还不足以让更多人理解“互联网+”时代的文化取向,那么,网络购票、购书则是切切实实发生在我们周围的改变。虽然长春的影院仍有排长龙购票的场景,但新新人类们往往更乐于享受网络购票的便捷与便宜,这说明近年来移动互联网已经深入到文化娱乐生活的方方面面。对此,深谙文化产业发展之道的长春市委宣传部文化产业办公室主任赵建华认为,“电商的发展不仅培养了新一代消费者网络购物的习惯,而且也使人们在知识、文化、艺术、美学等多方面的个性化需求得到满足,激发起人们的文化消费意愿。”

据了解,以去年全国电影市场近 300 亿元的票房为例,中国已然成为全球第二大电影市场,如此大的消费量,互联网营销模式功不可没。

“唤醒”长春企业使命感

自互联网行业热词“互联网+”首次出现在政府工作报告中,至今已过去 3 个多月时间。赵建华坦言,目前南方许多地区已经率先轰轰烈烈地主动使文化靠拢“互联网+”。

“那里是人才集聚地,他们的反应显然比北方地区要迅速。”赵建华说,近日在长春汉邦管理培训中心的一次培训中,许多长春文化企业管理者顿感如梦方醒。“我们共同提出了‘唤醒计划’,简单说就是通过公益培训,唤醒大家,告诉大家‘互联网+’已经如火如荼地来了,‘唤醒’那些仍持观望态度的企业家们,帮助他们架起桥、造好船,‘唤醒’长春文化人的责任感、危机感和使命感。”

而如何利用互联网形成新的文化产业生态链并在新链条中找准自己的定位、如何打通互联网转型的“最后一公里”……这些问题已成为长春市文化产业未来发展亟待解决的课题。

中航工业兴华举办“2015 企业文化建设现场经验交流会”

为扎实开展企业文化建设工作,丰富职工的娱乐生活,6 月 11 日,2015“三羊开泰”主题书画巡展暨 2015 企业文化建设现场经验交流会在中航工业兴华举行。中航工业黎明、航天新光集团、沈阳鼓风机集团、东北制药集团、沈阳移动公司等 30 余家企事业单位代表参加了会议。公司总经理、党委副书记张平安,党委副书记、副总经理刘国华,企业文化部部长张阳出席了会议。会议由辽宁省企业文化学会王文伟主任主持。

书画展览上,公司总经理、党委副书记张平安代表公司致欢迎词,对前来参加活动的领导和来宾表示热烈欢迎。中国书画院院长王长纯院士对展出的作品进行详细点评,使参观人员深入了作者及作品寓意。

在企业文化建设现场经验交流会上,与会人员共同观看了公司《企业宣传片》,党委副书记、副总经理刘国华代表公司做了企业文化建设汇报,从五个方面对企业文化建设进行了详细介绍,诠释了具有兴华特色的企业文化理念体系。来宾对公司企业文化建设所取得的成绩进行了现场交流,并介绍了各自在企业文化建设方面的特点及亮点。

最后,辽宁省企业文化学会会长高立胜在总结讲话中指出,中航工业兴华全体干部职工对企业文化建设工作高度重视,结合不同时期的工作重点,有针对性地创新企业文化建设,建立了开展企业文化建设长效机制,使企业文化深入人心。他强调,各单位要结合中航工业兴华的特色企业文化理念体系,继续深入谋划未来企业文化工作,不断提升企业核心竞争力。

(马大鹏)