

AnyPerk:为员工提供快乐

2013年,福山和合作伙伴 Sunny Tsang 一起建立了 AnyPerk。从那时起,让员工快乐工作就成了这家公司的宗旨。AnyPerk 位于旧金山,通过他们的平台,企业的人力资源部门能够建立针对性的员工福利计划,以合理价位选用全美上百种商品和服务对员工进行物质激励,包括健身房折扣会员卡、特价餐厅和出行服务、服装折扣和免费电影票。这些福利没有使用期限,而且很多品牌每个月都有优惠。

在福山看来,员工感受到越来越多来自公司的关照,他就会越乐于尽忠职守。他说:“大多数情况下,当员工感受没有归属感时,他们都是认为自己被公司忽视了。像 Google 和 IBM 一类的大公司会和供应商议价,直接拿到折扣。而我们可以为所有规模没有他们那么大的公司提供同样有价值的服务,同时提供批发价格。”

AnyPerk 会为客户企业的每位员工每月花费 7.5 美元-10 美元,而随着员工数量增长,每个人的花费也随之递减。企业客户在平台注册后就能看到大量的折扣商品及服务,还能根据员工收藏和兑现折扣的统计数据来选择每个季度最受欢迎的福利产品。人事经理可以使用网页工具来挑选商品和服务,可选择的供应商包括 Orbitz、AMC 院线、Intelligentsia Coffee 咖啡馆、雷朋眼镜、音频设备制造商 Beats by Dre 等。

AnyPerk 的诞生一点都不起眼:福山和

不要盯着资产负债表看了,福山太郎要告诉你,让公司成功的重要因素是让员工快乐工作,而让员工快乐工作的关键是让他们认同自己是公司团队中的一员。



Tsang 是在塔可钟餐厅的停车位上想出建立这个平台的念头的。他俩绘声绘色地讲述了早年的拮据,两人精打细算,以至于经常在朋友的车里工作和休息。两年内,在经历了一次 Pivot 并由 Y Combinator 孵化后,AnyPerk 诞生了。

投资人立即看到了机会。2014年6月,公

司收到了 450 万美元种子轮融资,由谢家华、Vegas Tech Fund 的 Zach Ware 和 Vayner/RSE 的 Stephen Ross 主导。2015年2月,AnyPerk 在 A 轮融资收获 850 万美元,由 DCM 的本多央轴主导。

福山说,AnyPerk 正在为超过 1000 家企业提供“提供快乐”。这些公司从夫妻店到国际大

公司,无所不包。

Malwarebytes 是一家位于加州圣何塞的反恶意软件公司,自 2013 年 4 月起就开始使用 AnyPerk 的服务。Malwarebytes 透露,公司已经有 154 名美国员工兑换了价值超过 5 万美元的员工福利。

维珍美国航空的效果更加明显。公司团队管理经理 Benjamin Eye 表示公司 1800 名员工自 2014 年末已经兑换了价值 19 万美元的福利。他说他的员工把 AnyPerk 提供的福利赞为“一次巨大的飞跃”,超越了公司之前兑换飞行里程的政策。Eye 说:“人们喜欢直接兑现。过去我们需要通过邮件获取兑换电影票的凭证,现在通过电话就可以搞定从兑换优惠、获取凭证到订票的整个过程。”Eye 还表示会将公司自身的福利并入 AnyPerk 平台,这样员工就可以在同一个界面获取这些优惠了。

未来几个月,福山和 Tsang 希望能够提供更多的方式来奖励表现卓越的员工。AnyPerk 最近新增了一个名为“奖励”(Reward)的功能,允许管理者给业绩超出预期的员工发放额外的奖励。得到奖励后,员工可以根据 AnyPerk 的福利计划兑换相应价值的福利。

AnyPerk 现在有 50 位员工。福山希望公司以后可以发展成足够大的团队,为每一位客户专门安排一位全天候服务的专员。他表示:“这是我们更大的目标,为员工提供快乐是一件不间断的工作。” (Matt Villano)

稻花香获评“A 级信用纳税人”

近日,湖北宜昌市国税局公布 2014 年度全市 A 级信用纳税人名单,稻花香名列其中,全市仅有 1.4% 的纳税人获得此项“金质名片”。

作为宜昌市的纳税大户,稻花香集团一直坚持守法经营,践行诚信诺言,履行社会责任,集团积极配合税务部门做好税收征收工作,为地方经济稳增长、调结构、惠民生活作贡献。2014 年,在国家经济下行、行业进入深度调整的复杂形势下,稻花香集团从容应对挑战,诚信经营,创新发展,全年营业收入达 353.74 亿元,集团纳税金额居宜昌民营企业首位,为社会经济发展发挥了积极作用。稻花香集团党委书记、董事长蔡宏柱表示,A 级信用纳税人不仅仅是一个称号,更是一份责任,稻花香将始终支持发展诚信、金融诚信、社会诚信、市场诚信、质量诚信,为营造依法诚信纳税的良好社会氛围作贡献、树榜样。

据悉,此次评价是宜昌市税务部门首次使用新的纳税信用管理办法、评价指标和评价方法,对纳税人 2014 年度纳税信用状况进行评价。获评 A 级信用的纳税人将享有办税绿色通道、专家对接服务、优先办理出口退税等多种实惠。(张丽)

鄂尔多斯能化拉紧“三条线”力保民运会期间安全生产

2015 年 8 月 9 日至 17 日,第十届全国少数民族传统体育运动会将在内蒙古鄂尔多斯举行。为有效防范和遏制安全生产事故,维护公司品牌形象,确保各项工作有序开展,兖州煤业鄂尔多斯能化公司超前制定落实针对性措施,全力保障特殊时期安全生产建设工作。

提升思想认识线。第十届全国少数民族传统体育运动会不仅是一次国内少数民族体育健儿角逐的舞台,也是企业提升品牌形象的平台,公司能否在运动会期间保持安全稳定生产事关企业声誉。该公司要求各单位成立特殊时期安全生产保障小组,以充足的领导力量,保障各项工作稳步推进。在运动会期间,要求主要领导和分管安全生产的负责人减少外出,坚守岗位,深入一线,随时掌握本单位安全动态,及时解决安全问题,防患于未然。

拉紧隐患治理线。结合近期安全大检查查出的问题,对存在的隐患进一步全面分析。对主要生产系统、生产环节再进行细致排查,对排查出的隐患提出防范、治理的技术措施,并对治理时间、责任人等进行逐项落实,确保隐患排查工作取得实效。超前防控,加大反“三违”工作力度,加强对身心疲劳、情绪波动等“安全不放心人”排查,做到重点人物重点监控,严禁疲劳上岗、酒后上岗。

夯实公共安全线。针对特殊时期工作特点,细化完善各项应急预案和现场处置方案,提高全员应急处置综合能力,出现突发事件要立即启动应急预案,保证对各类突发事件反应迅速、处置及时。加强要害场所治安保卫,强化“两堂一舍”和防火防盗防中毒工作,抓好人员聚集场所消防管理。加强道路交通安全管理,严禁疲劳驾驶、酒后驾驶、超载驾驶。认真做好应对极端灾害天气预报预警和防中暑等工作,加强夏季“三防”管理,超前做好应对冰雹、雷电、暴雨等极端天气预案。(张兴茂)

劲牌荣获“湖北省四星级工业旅游景区”资质

8 月 6 日,劲牌公司正式通过湖北省工业旅游景区质量等级评定委员会的考核验收,荣获“湖北省四星级工业旅游景区”资质。据悉,自《湖北省工业旅游景区质量等级评定》最新标准颁布以来,劲牌是湖北省第一家获此资质的企业。

“申报未动,理念先行”。公司早在 2003 年,就积极开展“万人游毛铺”、“跟着劲酒去旅行”等消费者体验活动,邀请来自全国各地的游客前来参观,感知企业文化、见证产品品质;同时欢迎社会各界人士来访,实行开放、透明的参观政策,为工业旅游项目的申报和开展奠定了良好的基础。

随着企业及游客体验经济的发展,公司越来越重视工业旅游项目的申报工作,确定了以推进工业旅游项目为契机,进一步提高企业接待能力,提升公司及产品知名度和美誉度。2013 年 9 月 22 日,劲牌公司工业旅游项目正式启动,并成立项目筹备小组,由行政总监余敦文担任组长。同时,接待中心联合企业文化中心、工程中心及物业管理部等相关部门进行明确的职责分工,各部门通力合作为加快工业旅游项目申报而共同努力。

公司严格参照《湖北省工业旅游景区质

量等级评定标准》边整改边申报,逐步规范并完善各项旅游服务设施、编制工业旅游景区申报材料、建立旅游经营管理机制、丰富互动体验项目、整合旅行社资源等;并于 2014 年 3 月、2015 年 5 月先后两次接受省市旅游局的评审,经过一年多的努力,公司正式成功申报“湖北省四星级工业旅游景区”项目。

目前,公司年接待能力达 5 万人次,园区内主要参观项目包括劲牌展馆、自动化无菌灌装生产线及中药数字化提取车间等,通过现代化的展示形式和高科技设备全方面、生动地向游客展示了历史文化、厂景风貌、科技成果等。还提供了丰富的游客互动体验项目,满足了游客的求知、求新、求奇的旅游需求,同时为游客提供专业、周到的接待服务,使游客的劲牌健康之旅更加难忘。

劲牌认为,作为湖北省乃至全国知名的健康食品企业,通过发展工业旅游积极宣传健康的生活理念和饮酒文化,带动当地经济发展,促进本地文化传播,是企业的责任所在。未来,劲牌将一如既往地积极开展工业旅游的道路上乘风破浪、扬帆起航,为真正打造湖北地区工业旅游项目的标杆企业和第一品牌而努力前行。(许强)



志愿服务在高温搬迁现场

东风德纳车桥襄阳工厂整个高温搬迁期间,无论是在新工厂还是在老工厂,青年志愿者的身影随处可见。他们冒高温,战酷暑,积极服务高温搬迁工作。

为充分发挥青年生力军作用,给力高温搬迁工作,襄阳工厂团委积极开展“高温搬迁,青春闪耀”青年志愿服务活动,扎实推进青年岗位建功和素质提升行动。

7 月 27 日下午,在 DDAC 新襄阳工厂搬迁动员大会后,襄阳工厂团委召集团委委员及各团支部书记,部署“高温搬迁,青春闪耀”青年志愿服务活动的具体工作。会上,该厂团委书记姜玉娟对青年团干进行了二次动员,号召大家结合车间实际,带领团员青年根据“车间需要,青年能为”的原则,主动寻找青年可以参与的项

目,发扬不怕苦、不怕累的精神,在搬迁攻坚战中,打造一支敢打硬仗,特色鲜明的生力军。

襄阳工厂团委根据工厂搬迁工作整体安排,将搬迁志愿服务队划分为“搬迁突击小分队”、“送清凉服务小分队”、“送医疗服务小分队”和“正能量志愿服务队”四支小分队。在老工厂,他们帮助生产线清洁设备;在新工厂,他们核实落后后的设备位置是否与图纸一致、对落后后的设备进行清理和检查确认,确保设备搬迁前后的一致性。在 7 月 30 日和 31 日两天,“送清凉”、“送医疗”以及志愿服务三支小分队分别向新、老工厂搬迁一线的员工送去了冷饮、“十滴水”、“藿香正气液”等防暑降温物资。(宋慧萍)

《系统赢天下》:最具价值的管理著作之一

然包含组织系统,但系统概念复杂得多,更不用说系统思维对企业管理的价值。”

还是让我们先来看看《系统赢天下》是一本什么样的书吧。

在包丰源看来,企业要想永续发展,就必须有系统思考的思维模式,这个系统就是“组织系统”。组织系统包含以下四个方面:

第一,组织愿景:得到所有组织成员认同的目标、价值或者使命。

一个组织如果没有了目标,就会像失去了方向的航船,在社会发展的茫茫大海中找不到自己的灯塔,围绕着各种复杂的环境四处突击,分散力量,徒劳无功。只有明确了长远和短期、宏观和具体目标,才能够有的放矢,比如有些企业的组织目标是为社会提供优质产品,为用户提供满意的商品,在持续地开发创造、学习进步中实现企业利润最大化和社会效益最大化的双赢等。

第二,组织领导:带领组织不断开拓进取的带头人。

领导者是一个组织的核心大脑,其个人素质对于组织的发展具有至关重要的意义。一个敢于担当、勇于负责的领导者,会将组织的发展当作自己的重要使命,将自身的成败融于组织的发展目标,以更具有战略眼光和人生智慧的方式和处事方式来领导组织,并且以组织团队为立足点,以成全组织成员、促进团队提升作为工作的应有之义,从而在复杂的竞争环境中始终为组织找到更好的前进方向。

第三,组织环境:本书主要指组织形成的共同工作甚至生活学习的内部氛围。

环境分为内部环境和外部环境,内部环境指组织内部所形成的不同要素之间的互动状态,包括组织成员之间相处的方式、组织开展的活动内容、组织运行的体制机制等;外部环境指组织所处的社会状况,包括经济、政治、科技、伦理、文化等因素和其他产生交流和影响的组织单位。本书组织环境主要指的是组织内部环境,内部之间每时每刻都在进行的物质、能量和信息交换,这种交换的有序有效进行,促进了组织的发展壮大。

第四,组织成员:在组织中寻求成长和发展的每一个个体。

组织成员不仅仅是组织中被管理的对象,更是释放组织活力、推动组织发展的一个个有机生命体。只有让组织中的每个个体都能够感受到自我存在的价值和意义,能够找到自我成长和发展的空间,能够获得生命在更高维度上的满足,才能够真正调动全体组织成员的积极性,形成生动的组织互动氛围,在充分的沟通中更加有效地推进工作、改善管理方式,从而为实现组织目标而不断努力。这四个方面相互作用构成一个组织有机体,并在时间和空间两个维度上,与外部环境发生互动,在正向的力量支持下获得组织的发展和延续。

以上是一个组织(比如企业)的四个要素。接下来,作者特别阐述了组织管理系统思考和打造学习型组织的重要性,并说明了如何将其常年研究的平衡与链接理论运用到系统思考中去。通过系统思考,使组织目标、组织领导者、组织环境和组织成员成为协调一致的整体,为组织打造一个良好的可持续发展的系

统,使组织能够在不断发展壮大过程中实现组织目标,成全组织成员,承担社会责任,与组织成员、客户、社会达成多元共赢。

我对《系统赢天下》这部著作和企业管理体系有以下几个认知,与包丰源先生和那位知名管理专家商榷。

一、《系统赢天下》让我们的管理回到原点,回到本质。本书所述管理是组织管理,组织管理的要素是什么?组织管理的系统是什么?如果我们连管理的本质对象都搞不明白,或者管理关键对象不清晰,那么所有的管理是本末倒置的。有一个时期大家特别强调人力资源管理,还有一个时期企业流行强调营销管理,其实都偏离了管理的本质,是短视和偏面的行为,如果不纠正,将对企业的持续发展产生致命性的打击。因此,我们认为:管理的原点和本质就是对组织要素的管理和组织系统的管理。

二、本书的亮点之一就是作者特别强调的“系统思考”管理模式。我们不要把组织管理的四个要素割裂开来,要把它们当作一个密不可分有机整体来进行系统思考、系统管理,系统运作。《系统赢天下》会把你带入组织能量的内核,领略能量链接与平衡、聚合与裂变所呈现出的巨大力量,从而达到实现本书的目标与口号:企业永续发展,这是在其他管理著作中很难找到的东西。

三、企业的内部环境和外部环境是一个统一的整体,不能分割。本书只讲述了企业的内部环境,笔者认为,作为一个关键的管理系统,有失偏颇。企业内部环境十分重要,企业外部

环境同样十分重要,就像人的两条腿,缺一不可。因此,企业管理者一定要将企业的外部环境列入到管理系统之中。

四、管理的另一个本质应该是方法和能力,而不是理论。《系统赢天下》是一部非常接地气的管理著作,它不是管理学家管理专著通俗读本,而是原生态的本土管理著作。不仅文字通俗易懂,而且管理的“道理”与“方法”一目了然。这也是专业管理学家做不到的地方。MBA 到商学院应该是来学管理方法的,是来培训自己的管理能力的,而不是来学知识和理论的。因此,管理如果停留在“学问”上,这样的“管理”是毫无意义的。

五、人文关怀与社会责任感。包丰源是一个极为人性化的学者和社会活动践行者,他对人性的理解达到了相当的高度,随之而产生的社会责任是纯朴的、真实的。读他的书,你会在它的字里行间体会到一种纯净而宁静的自然美感,这是我在读管理类图书时从未有过的体会。

每年出版的管理专著很多,信息量巨大,观点与理念层出不穷,纷繁复杂,我想,一部好的管理著作应该是一个透过现象看本质的书。我们强调创新,无可厚非,但我们应该到事物本质,回到“正确”上来,只有这样我们才能步入正途,才能解决自己所面临的问题,才能得以发展。最后我想说的是:《系统赢天下》就是一本揭开管理本质的书,是一部对我来说就极具价值的管理著作。

(《系统赢天下:解读企业永续发展的规律》,包丰源著,中华工商联合出版社 2015 年 7 月第 1 版。)



何乐辉

最近在读包丰源先生的新作《系统赢天下:解读企业永续发展的规律》,是因为一个机缘巧合,本人感觉受益匪浅,说来与广大管理者分享。

用传统的眼光,包先生谈管理有些专业不对口,尽管他是数个组织的管理者,而且他的专业背景是心理学,研究和探寻的是能量“平衡与链接”的理论。近年来他将这些理论运用到个人事业、财富、婚姻、亲子关系和组织修炼等方面,但好像从未写过管理方面的专著。

行内有个著名管理专家在翻阅了《系统赢天下》的部分电子版之后对我说:“书名是《系统赢天下》,但内容基本上讨论的是组织管理,我想作者在逻辑上的清晰度是不够的。系统当