

员工聊在苹果上班的感受:恐惧是最主要的心情

苹果对保密工作的严格要求是出了名的，它对公司日常经营事务的保密程度高得令人咋舌，实际上，直到乔布斯在发布会上正式发布首款 iPad 的那一刻，某些苹果员工才知道自己一直在开发的产品是什么。

那么问题来了，在苹果公司工作的感觉如何呢？苹果员工是如何评价苹果的内部企业文化呢？

我们知道，在苹果工作必然感到紧张，而且这种感觉可能时时刻刻都存在。负责用户界面设计的苹果副总裁艾伦·戴伊(Alan Dye)说得好：“我害怕得要死，我害怕自己的这种状态在某种情况下会被其他人发现。你知道，蒂姆·库克很快就会发现我的问题，我并不擅长这个。”

当然，我们很少能够从苹果的普通员工口中听到公司内部的情况。幸运的是，问答网站 Quora 上的一些内容为我们解答了这个问题。有些苹果员工在网播中谈到了他们的个人经验，有些员工则在 Instagram 上发布了一些很棒的照片。编辑从中挑选了一些最有趣的答案以飨读者，有些答案是乔布斯时代的员工给出的，有些答案则是现在的员工最近说的。

用户界面设计师贾斯汀·麦克斯韦尔(Justin Maxwell)：苹果的第一法则是一千万别讨论与苹果有关的事。

iOS Apps 前主管尼廷·加纳特拉(Nitin Ganatra)：任何时候都有可能收到电子邮件。

互联网技术前主管丹·麦尔顿(Don Melton)：不管当时是几点，你都必须回复那些邮件。他说，就算是星期天的晚上，也是工作时间，除非电视上正在播放顶头上司最爱看的节目。

前苹果设计师查德·利特尔(Chad Little)



tle)：史蒂夫活着的时候，他总能心想事成。

前工程师和解决方案架构师戴夫·布莱克(Dave Black)：保密就是苹果企业文化的一部分。

Core OS 的项目经理西蒙·伍德赛德(Simon Woodside)：我们通过让工程师们恐惧来保持现状。

不愿意透露姓名的苹果员工：很可怕，但是这儿的食物还不错。

曾与苹果在某项目上进行过合作的前英特尔员工理查德·弗朗西斯(Richard Francis)：所有零售店里的所有枫叶都是在一年中的某个特定时间在加拿大摘回来的，因此它们看起来完全一样。

苹果零售店员工：当员工通过培训和出外勤的时候，员工们给这个重要的时刻起了个特别的名字，那就是“你被衫了”——getting shirtified，这是苹果自创的短语，指的是为正式员工发放工作牌，并以此作为该员工获得转正资格标志。

不愿意透露姓名的苹果员工：一切，我的意思是所有的东西，都是由营销团队来决定的。

不清楚担任何种职务的多特森(TC Dotson)：苹果就是一个活生生的矛盾体。

合同工布兰登·卡森(Brandon Carson)：他们渴望并且要求员工营造一种合作的氛围，你的工作成果必须接受同事们的审查。

前员工、KickerClub.com 的创始人安德鲁·关(Andrew Guan)：我们就是苹果！我不清楚各州的内部文化是什么样的，但在中国的话，这样的企业文化是很疯狂的。你可以想象得到，在季度工作会议上，经理站在桌子上高喊“你是谁？”，所有的员工将双手举过头顶并回答“我们就是苹果！”

不愿意透露姓名的苹果员工：工作环境比其他任何技术公司都要更为成熟。

不愿意透露姓名的苹果员工：这里是减肥的好地方。在苹果公司里，身材好和颜值高的员工比其他公司都要多，这非常奇怪，几乎



所有的人都喜欢运动。如果你的体型偏胖，你会在这里感到非常尴尬和难受。

不愿意透露姓名的苹果员工：不要炫耀或者故意卖弄。与硅谷其他很多技术公司一样，苹果员工穿得都很休闲，没有人带古驰的包包或者穿范思哲西服，也没有人会在其他人面前炫富。通常，你只有在认识某位同事有一段时间之后才会对他的收入状况有一个模糊的了解。有时你会看到他们开豪车，有时则在骑自行车，或者听到他们谈论自己的马匹。并不是所有的人都很富有，由于旧金山的房价太高了，大多数人在决定购房之前都要三思。

不愿意透露姓名的苹果员工：在大多数时候，感觉很普通。我们并不是每天都处于最佳状态，其实大部分时候我们就只是坐在办公桌前面，写一点编程代码，拟定演讲稿，或者跟客户联系。(文青)

黑沟煤业:精耕人力资源释放内生活力

山东能源新矿集团黑沟煤业注重把握效率与效益之间的对比关系,以“精用工”替代“人多好干活”、“人海战术”理念、方式,通过盘活做精人力资源管理,挖潜释放减员控本、提质增效内生活力。

黑沟煤业突出化零为整、集约化生产工作重心,先后取消了“夜班”施工班次,适时推行“淡季两班掘进一班采煤”,统一实施“集中运送物料、开停猴车、限时供风”,以及大面积推进“四化”(信息化、数字化、网络化、自动化)技术应用等操作性强的步骤内容措施,从不同层面摸索适合自我管理、促进减人提效的方法路径,使之形成了人均工效稳中有升、用工人数良性递减的正向叠加效应。截至目前,覆盖矿井上下生产系统(区域、环节)所在的近30个岗位场所分别实现了无人值守安全管理要求,井下人员较去年同期减少30%以上。

为加以克服专业、岗位设置重复、交叉导致的人浮于事、出工(不)少出力等弊端,黑沟煤业采取主打“瘦身减员牌”的方式,以打造“大工区大部室主导的一岗多职一职多能”管理模式为载体,合理撤销、合并部分单位科室,精简包括副总师岗位职数、区队班组长与工作面作业人数,并严格落实月度清查清理常态化自然减员机制,1-8月份累计规范减人60余名,促使企业在册人数被控制在不足400人以内。

“精用工”为矿井成本减压减负。为降低一定额度的员工工资成本占比,黑沟煤业坚持“人员零增长”目标不动摇,依照采掘精干、辅助精简、地面缩编的要求优化促进岗位设置、人员分流、控员提效、成本减支,据统计,今年以来,企业工资总额同比去年减发约500万元,在一定程度上也缓解了因市场经济下行、煤价大幅下跌导致的成本抬高、资金紧张的压力。(赵业永)

“四减”让员工快乐工作

合理安排工作量,杜绝超时现象;疏导员工情绪,减轻工作压力;规范安全处罚,减少对员工的罚款;开展制度瘦身活动,减轻员工负担……近期,河南能源焦煤集团冯营公司为进一步提升员工的幸福指数,让员工快乐工作、体面工作,该公司从员工最关注的事情入手,全面开展“减时、减压、减罚、减负”活动,降低员工负担,真正把员工心思凝聚到生产上来。

减时。该公司要求基层各区队合理安排当班工作量,严格按照规定时间作业,不允许出现员工超时、延时现象,保证员工充足的休息时间和工作精力。同时,调度室每天还在调度会上进行提醒,通报超时人员。

减压。该公司严格执行班前会“四必问、七必讲”流程,及时发现思想有包袱、情绪不佳、精力不充沛的不放心员工,并及时进行思想和情绪疏导工作,帮助员工解决困难,轻装上阵。

减罚。对公司查处的违章人员,不得要求区队只能按照规定扣减安全积分,不得处罚现金。同时,现场查出的问题还要与当班管理人员挂钩,通过管理责任提升减少安全处罚。

减负。对全公司规章制度进行梳理,规范,减少不必要或繁琐的环节,便于员工操作,减轻工作负担,提升员工幸福指数。

“四减”不仅降低了员工劳动强度,还理顺了员工思想情绪,凝聚人心,形成管理合力,促进了矿井的安全生产。(赵秀云)

青工岗位创新争当草根明星

9月4日,山东能源淄矿集团埠村园区工程塑料公司副经理龚飞雄乐滋滋地告诉笔者:“我们公司郭延春青工创新小组刚刚成功研制出用于塑料颗粒烘干机导热油炉加热棒使用的‘防结焦器’,大大提高了产品生产效率,解决了多年来困扰塑料颗粒烘干速度慢的技术难题。”

今年以来,在埠村园区像集团公司青工技术能手郭延春一样,越来越多的一线青工热衷于围绕生产中的重点、难点,开展小革新、小发明、小创造。岗位创新成为他们的新追求。

该园区团委多措并举,引导一线青工岗位创新创效。在组织设置上,团委设立青工岗位技术创新指导委员会,在所属15个团支部成立青工岗位创新小组和青工创新工作室。要求青工大学生及专业技术人员侧重于“高、精、尖”的创新,从事一线生产青工针对现场实际难题开展攻关。同时,团委把青工合理化建议及创新创效成果进行整合优化,规范管理,向园区行政申报青工岗位创新奖励基金,加大奖励力度。

针对一线青工的工作特点,为鼓励多提简便、实用、管用、好用的微创新、小点子、小窍门、小建议,该园区团委实行即评



即奖制度,对青工提出的建议和完成的创新项目,团委随时牵头组织相关技术人员评估采纳,并按实际含金量给予创新人100至500元不等的奖励,由青工所在单位在当月工资总额中列支此项奖励费用。同时,以青工名字冠名创新成果,凡是被采纳2项及以上创新成果的,团委负责为其向园区党委申报命名“技术能手”,目前有郭延春39名青工获技术能手称号。“资金奖励、成果冠名、申报‘明星’”三维度鼓励模式,使一线青工形成了“人人想创新、人人能创

硅谷把钱花在人才上 亚洲把钱花在市场上



硅谷创业者和亚洲创业者在花钱方面有什么区别?初创企业怎样利用资金才是最佳选择?

如果你已经对亚洲初创公司有一定的了解,那你肯定听过很多遍这样的陈腔滥调:解决问题,瞄准市场,发展地区战略,建立优秀团队。但事实上亚洲的创业者完全没有按照你听到的这些建议来,这一点只要看看公司的钱都花在哪儿了就能知道,相信你对此也有所耳闻了。

在和一位硅谷员工闲聊的过程中,他一针见血地指出硅谷公司愿意花一大笔钱去请一些“老家伙”。谷歌聘请埃里克·施密特来当CEO就是一个很好的例子。同样的还有苹果,乔布斯不得不说服John Sculley来帮他管理公司,还有近期的雅虎恶意收购员工、Uber聘用Andrew Chen等人以及Facebook挖谷歌墙脚等等事件。这也难怪硅谷巨头们因为挖别人员工赔了4亿美元。

元。

他们知道让最优秀的人才为自己所用有多重要,他们也愿意为此花大价钱。所有的筹资都是为了这两点:薪水和优先认股权。并不是说你年纪大有经验公司就要你,而是你有最顶尖的技能公司就愿意付给你最顶尖的薪水。

在亚洲,我感觉只有硅谷巨头比如Uber和Rocket Internet旗下公司会这么做。特别是Rocket Internet的公司,他们会雇用有管理咨询经验的老手,训练他们成为总经理或联合创始人(当然,除此之外他们也有很多预算可以用来做市场营销)。最近,他们甚至聘用了亚马逊前管理者来领导这项工作。相反,亚洲的初创公司更执着于聘请需要训练的新人,然后把预算一股脑投到市场上去。

如果你能参加顶尖的亚洲科技会议,看看整个会场里有多少人已经在这个行业

工作了十年以上的。再看看那些刚进行了A轮融资的新一代初创公司,它们的创始人大概就是团队里最年长最有经验的了。不过这也说得过去,毕竟亚洲是一个新兴市场,把预算都用来培训你的产品团队也算是物尽其用。同时,亚洲的创业环境整体来说还不完善,很少有人能值得起六位数的薪水,把钱花在市场上可能会更保险。

但从长期来看这样真的好吗?硅谷的后起之秀花大把的钱去聘请老家伙,就是因为他们能给公司带来完善的流程、完整的系统和丰富的经验,能打造出世界一流的公司,他们知道怎么做管用,所以他们值这么多钱。如果你把钱都花在市场上,到最后你只能落得一家一般般的公司和一群你根本就不了解的用户。你的成就就是建立了一个全是年轻人、只会靠一轮轮的投资堆积木的团队。

不过问题的症结在于:亚洲这个市场还太年轻了,人们还没怎么见过市场的大起大落。目前亚洲还处于繁荣期,还要过十年左右的时间才有足够的高水平的人才。对于这个问题,除了花大笔资金去拉拢顶尖的硅谷人才帮你建立公司之外我觉得别无他法。你要有把你辛苦赚来的钱恭敬地呈给他们的觉悟。

但实际上,这么做可能不符合亚洲人的天性。他们更想和其他亚洲人合作,而且亚洲文化里的等级制度让他们很难接受“比我懂的更多”的人。亚洲必须要想办法突破这个顽固的障碍。(编译:Colin)

山东寿光建设集团 公益善举再获殊荣

近日,山东寿光市2015年“慈心一日捐”活动举行启动仪式,对获得2014年度“寿光慈善奖”的单位进行了表彰。山东寿光建设集团被寿光市慈善总会授予2014年度寿光慈善奖“爱心慈善企业”荣誉称号,这是该集团用实际行动支持慈善事业,继承和发扬中华民族优良传统美德的最佳展现。

近年来,山东寿光建设集团认真履行社会责任,以培育和践行社会主义核心价值观为主线,弘扬“助人者最乐,行善者最美”理念,突出“关爱·感恩·回报”主题,以建设和谐企业为目标,不断丰富团结互助、扶贫济困的关爱精神,努力搭建员工奉献爱心、践行友善的平台,积极参加社会各界开展的各种关爱他人、关爱社会、关爱自然、关爱心灵的各类活动,用心做好公益回馈社会,在抗震援建、共筑“中国梦”、慈心捐款、捐资助教、志愿服务等方面发挥了积极作用,谱写了一篇篇守望相助、感恩奉献的动人乐章。(李疆)

激励机制模糊 三成美国企业 给低绩效员工发奖金

全球经济近年来一直表现不尽如人意,这也为美国企业高管们达成其效益目标带来巨大困难,但9月21日韬睿惠悦公司(Towers Watson)一项调查显示,美国有近1/3的企业仍然给他们表现不佳的员工发放业绩奖金。

韬睿惠悦对170家美国大中型企业调查显示,在受访的企业中,有89%的预定表现奖金没有被分发,相比去年93%的比例进一步下滑,这已经是该公司调查此项数据以来,最近连续5年出现公司奖金发放比例下滑的现象。显示近年来员工未能完成业绩目标的情况继续恶化。

但在各公司雇员们没有达到业绩标准的同时,数据显示在10个雇主中,有3个仍然在员工没有完成业绩指标的情况下发送业绩奖金。

分析人士认为,这种情况可能是源于大型企业的慷慨,也可能是源于雇主不希望有技术的人员流失到市场竞争对手公司中。甚至也可能是因为大型企业的管理工作相对慵懒。但不管怎样,从数据上来看,这种给低绩效员工发放奖金的现象似乎不利于企业管理。

韬睿惠悦奖金咨询总管Sandra McLellan表示,各大企业最初奖金项目基本都是设定为在员工未能达到绩效要求时只能拿到部分奖金或没有奖金,但是随着公司运营时间加长,奖金系统的清晰度都受到了影响,而奖金系统的本来意图也开始逐渐模糊了。(FX168财经)

铁山南矿 首批技能人才闪亮“出炉”

“快来看啊,技能人才闪亮出炉啦!”在川煤集团达竹铁山南煤矿宣传橱窗外,一大早聚集了很多职工驻足观看,一些人欢呼道。

近日,铁山南煤矿经过层层选拔评定的13名技能人才顺利通过公示,并通过矿OA办公平台、公示栏向全矿职工公布。这标志着该矿等级技能型人才培养工程正式启动。

“实行技能人才选拔评定,是为了鼓励基层职工立足岗位扎扎实实学业务、练技能,培育优秀技能人才,为矿井安全发展奠定人才根基;同时鼓励生产单位一般管理人员通过职位晋升,也有奔头,也能找到成就感。”该矿党委书记杨春谈到。

该矿此次公布的首批技能人才,均是来自井下采掘机运通、地面辅助区队及生产单位一般管理人员,其中基层职工占到了85%。通过部门(区队)推荐、领导评审、会议确定、结果公示、人员公布等五个环节产生,评定的一、二、三级技能人才将分别享受1000元/月、500元/月、300元/月的技能人才津贴。

据了解,这13名技能人才还将进入该矿特殊人才库进行管理。同时,该矿还将通过“胜利工作室”“名师带高徒”等形式,充分发挥他们的示范引领和“传、帮、带”作用。

(王继波)

国药准字H46020636

快克[®]

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下

购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销