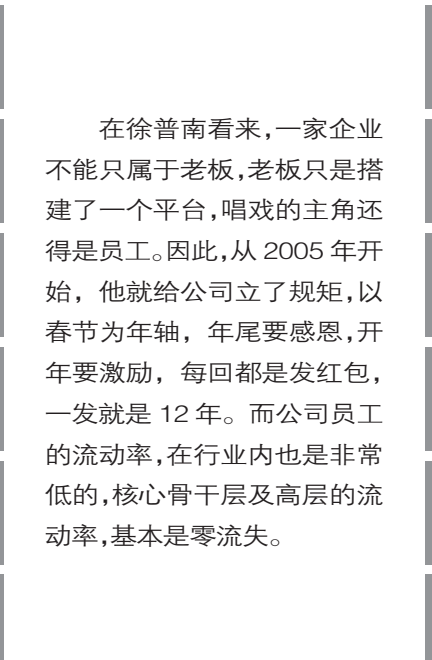


盛威国际开工宴发 300 万红包艳羡众网友 老总:愿意干的都可以来



在徐普南看来,一家企业不能只属于老板,老板只是搭建了一个平台,唱戏的主角还得是员工。因此,从 2005 年开始,他就给公司立了规矩,以春节为年轴,年尾要感恩,开年要激励,毎回都是发红包,一发就是 12 年。而公司员工的流动率,在行业内也是非常低的,核心骨干层及高层的流动率,基本是零流失。

大年初八,不少企业开始复工了。此时,宁波一家企业在朋友圈刷屏了,因为在新年的开工宴上,“头道菜”——发 300 万元现金大红包,员工雨露均沾,人均拿了 1 万元红包!

这是哪家企业?究竟怎么回事呢?

给员工发开年大红包

有网友向记者爆料,这家发红包的企业就是宁波的盛威国际,这是一家在全球拥有 70 多家分公司,业务领域涉及智能安防、网络通信、健康养生等产业的集团型企业。

接到记者的电话,公司董监事局秘书娄巧灵说,网上那些图,确实是她们公司的。其实就是开工宴上的图片。

娄巧灵说,开工宴发红包,其实是公司的传统,每年大年初八都会这么做。这个传统已经持续 12 年了。因为亚太总部园区的文体中心还在装修,公司就在宁波的一家酒店办了开工宴。

当进场时,看到桌子上一擦擦的百元大



钞,包括娄巧灵在内的所有人都惊呆了,他们随即拿起了手机,摄录下并晒到朋友圈。

“今年开开发 300 多万,听说是历年来开工宴发得最多的。”这是继过年前,发完基本工资、绩效、额外奖金、过年福利包、股票分红之后的开门大红包。

娄巧灵说,现场的钱基本上是集团产业和板块负责领导们拿出来的钱,根据上一年度股份公司及每个员工的业绩和表现,额外发给员工们的开年红包,最多的一个团队因为超额完成业绩,有员工领了 20 万多元,少的员工也拿到 1 万元现金大红包。

另外,除了实实在在的钞票,开工宴上还给两个业绩突出的团队,发了两辆电动汽车作为奖励。

远在甘肃的员工录了一段感恩视频

承接全球业务的盛威国际,自 2003 年起,业务涉足大中华地区并将总部逐步搬到宁波,目前大约有千余名员工。除了现场的员

工,这次远在甘肃的后勤部员工李进也收到了公司的大红包。

90 后的李进进入公司 5 年,除了工作,也收获了一份爱情,还生了一对双胞胎。

可因为家境贫困,还有个妹妹要读书,李进一度为生活费犯愁。公司得知情况后,就给了他两万元钱资助。李进贵州老家也遇到了困难,后来,公司施以援手帮助解困。

这些事都被李进摄录成了视频,在开工宴前委托同事带到现场,作为送给公司的新年礼物。“公司让我们学会了感恩,这里就像一个家。”李进说。

除了开工宴,每年的腊月十八,公司的另一个传统,就是办感恩晚会,感恩员工、员工家属、合作伙伴、股东投资人……发红包也是传统节目,对于工龄满 10 年员工还可获得“风雨同舟奖”,奖励一盎司 999 纯金盛威专属金币。各类优秀员工,少的拿了 10888 元,最多的员工拿了 30888 元。公司重头大戏,是给当年度对企业贡献最大的员工颁发风云人物奖,奖励一辆奔驰汽车,给当年度成长最快的员工奖励一辆凯迪拉克。

在聚识聚智聚力中汇聚转型发展正能量——写在东风德纳车桥公司第三次党代会召开之际

如果用两个关键词来概括近几年东风德纳车桥公司的经营发展之路,“转型、变革”应当是再恰当不过的了。

变革有窗口期,发展也有窗口期。自 2012 年东风德纳车桥公司第二次党代会召开以来的这一段时间,就是东风德纳车桥突出问题导向深化变革的窗口期,也是东风德纳车桥抢抓发展机遇推进转型升级发展的窗口期。4 年的变革调整、砥砺前行,东风德纳车桥终于在 2016 年筑底回升,迎来了企业发展的柳暗花明——公司提前实现扭亏增盈、市场占有率稳步增长、商品结构进一步优化、科技创新能力大幅提升、企业管理水平显著提高。

牢牢把握企业深化改革、推进转型升级发展的工作主基调,东风德纳车桥公司党政齐心,上下齐力,围绕“聚”字下功夫,以“聚识”促步调一致、以“聚智”促难题破解、以“聚力”促提质增效,为企业转型升级发展提供了强劲的原动力。

以“聚识”促步调一致

“聚识之道,是聚沙成塔、汇水成海之道,是同欲致胜、同心同德之道,是和衷共济、风雨同舟之道”。深化企业变革推进转型升级是一项复杂的系统工程,人心齐才能泰山移,思想统一方能步调一致。

为统一思想,该公司党委按照东风商用车公司党委的统一部署,结合企业实际扎实开展“群众路线教育”、“三严三实”、“两学一做”等一系列党内主题教育实践活动。做到党的理论创新每推进一步,理论武装就跟进一步,加深了对党的一系列重大战略思想的理解,筑牢了协同奋进、推进转型发展的思想基础。在此基础上,将活动落脚点放在“做”字上,务求活动实效。在教育实践活动中,查找班子存在的问题点 16 个,制定整改措施 34 项,全部整改到位,较好地实现了“干部正作风、党员受教育,员工得实惠”的目的。在“三严三实”活动中,要求党员干部将“三严三实”当成“标尺”,经常量一量自身行为;当成“角尺”,经常卡一卡日常言行;当成“戒尺”,经常敲一敲私欲贪念。在“两学一做”教育中,要求党员干部做到“四为”“四不为”,以实际行动保目标保增长。

为统一步调,该公司党委一方面围绕“如何以开放的心态、创新的精神、务实的工作来推进东风德纳车桥转型发展”等议题召开务虚会,在相互交流沟通中使党员高管转变思维模式,共同来解决发展中遇到的问题。另一方面以“头脑风暴”的形式,深入开展“公司请你干什么”、“好公司必有的铁规定”、“执行力差不能怪员工”等学习大讨论

活动。活动中,该公司时任常务副总经理金仁勇转载文章,方便全员学习;该公司党委书记叶征吾带头,20 余名党员高管及 300 余名千部员工撰写了学习体会,86 个党支部组织党员员工谈认识。务实有效的大讨论活动引导公司全员在思想上达成了一个共识:积极发现问题、勇于正视问题、努力解决问题;并在行动上找到了一个解决问题的方式:不仅注重问题导向,更注重行为导向,协同、高效的做事风气由此进一步形成。

以“聚智”促难题破解

2015 年 5 月 18 日,东风德纳车桥的管理团队齐聚该公司下属的十堰工厂,开展为期一周的东风德纳车桥卓越体系(DES)自主研活动,20 余名中外高管及部分中管围绕管理创新、示范线改善、效率提升等困扰企业发展的瓶颈问题各抒己见、献计献策。经过一周的学习交流及现场调研,明确了示范线改善方向,形成了示范线改善推进计划。

仅 2016 年,东风德纳车桥运用 DES 工具及专项改善提升,完成 8 条生产线改善,综合评价达 4 级以上;运用工艺技术创新及制造信息化应用推进制造升级,15 条关键零部件生产线产能利用率提升 10%,关闭 34 条不具竞争力的生产线,产品布局进一步优化。

类似这样的研讨活动每年都要举行多次,目的只有一个,就是集合众人智慧破解一个个发展难题。

针对市场占有率下滑、产品市场竞争力不足的严峻形势,东风德纳车桥在加大对市场形势研判的基础上,组建商品研究、产品开发、销售“铁三角”团队,集合团队智慧与力量,做强产品,做大市场。

在增强产品市场竞争力方面,东风德纳车桥加快推进产品适应性开发及高技术含量、高附加值产品的开发,以 485、S130、P1301 等为代表的新产品相继投放市场并获得客户的青睐。2016 年,实现新能源产品销售 5.5 亿元;2012 年至今,获得国家专利 93 项,12 个科技创新成果荣获东风商用车公司年度科学技术进步奖,其中,一等奖项目 3 个。

在提升市场占有率方面,东风德纳车桥积极推进营销转型,重点加大对客车终端市场、配件市场及轻卡市场的拓展,以及对 P1301 等新能源产品的推介,同时完善售后服务体系建设。多端发力的结果是,截至 2016 年,东风德纳车桥大中型客车市场占有率提升至 28.5%,客车终端市场占有率提升到 46%。

此外,除了常规的福利待遇外,逢年过节,老板都会给员工发红包。工作 3 年以上的员工,还能购买公司股份并享受每年的股份分红及溢价,等员工退休后,还有保障金。

而为了方便员工的生活,在北仑今年新建的园区内,公司也给普通员工准备了酒店公寓住房,给精英层员工提供福利分房,对于外部引进的人才提供专家楼。所有住房都是精装修,拎包就能入住。

集团的开工宴结束了,可盛威的红包还要接着发。娄巧灵说,大年初十工厂会陆续开工,公司还会给报到的工人发红包。

公司招人不看学历,就要实干

300 万元的大红包一发,不少网友艳羡的同时,都在打听,这家企业还招人吗?

记者也连线了盛威国际的总裁徐普南。徐总告诉记者,目前,国外订单很多,开年后肯定会大量招人。公司招人有个要求:不看过,也不看学历,只看当下。只要愿意干的,都可以来。

在公司里,员工们都不叫徐普南总裁,而称他为“徐老师”。虽然是公司的负责人,可他自己也承认,大半年的时间他都呆在国外交流学习。按他的说法,这家公司是“全员公司”,公司最值钱的不是产品,而是员工。

公司建立 18 年来,每年以不低于 20% 的速度持续增长,在经济不景气的情况下,也算创造了奇迹。他认为,这一切归功于员工。

“我们是一家舍得让员工分享成果的公司。一家企业的成长,只有让员工一起分享,企业才能得到很好的发展。”在徐普南看来,一家企业不能只属于老板,老板只是搭建了一个平台,唱戏的主角还得是员工。

因此,从 2005 年开始,他就给公司立了规矩,以春节为年轴,年尾要感恩,开年要激励,毎回都是发红包,一发就是 12 年。而公司员工的流动率,在行业内也是非常低的,核心骨干层及高层的流动率,基本是零流失。

“今年发 300 万,是这几年最多的了。明年公司还会继续发,金额绝对超过 400 万。”徐普南说。

(邹洪珊)

苏宁张近东开年谈聚焦众高管签万亿军令状



2017 年开年,苏宁控股集团董事长张近东就率领集聚南京的全国六大产业高管们“闭关三日”谈聚焦,发表了借消费升级逆市快速增长的坚定信心,并于 2 月 5 日将闭门会商的发展目标,以庄重的岗位目标责任书签订仪式敲定下来。

对于 2017 年扑朔迷离的经济形势,张近东表示:“不管别人怎么看,我们对 2017 年格外看好”。鉴于 2016 年中国社会消费品零售总额比上年增长 10.4%,对 GDP 的贡献率为 64.6%,成为了拉动经济增长的“第一大马车”。张近东将 2017 年定义为中国消费升级的元年,苏宁互联网零售的新起点。

伴随着互联网红利正在消失,电商增速放缓,苏宁 O2O 模式的优势正在全面凸显,张近东表示要将孵化万千小苏宁,输出苏宁零售 CPU 对外输出。

为了让用户触手可及,更好更快享受苏宁优质服务,张近东对外要孵化万千小苏宁,输出苏宁零售 CPU,全面构建苏宁互联网零售的新渠道。他表示将充分利用线上线下最大的综合 O2O 零售平台优势,根据各个渠道的差异化定位和功能组合,打通苏宁易购线上平台、猫宁平台、线下门店平台,以及农村电商的五六级市场,并明确要求在农村市场新开 1000 家苏宁易购直营店。

而面对消费升级带来商品销售方面的巨大机遇,张近东表示要将品牌化产品、中高端产品成为拉动消费增长的新动能,引领行业消费升级风向标。

2017 年,张近东在开年部署中定调“聚焦”主题,就是在六大产业的布局基础上,定调首要聚焦零售,以产品和机制带动六大产业的协同运营。他要求苏宁内部打通数据会员的打通,建立集团层面的中央驾驶舱;品牌市场的打通,建立苏宁统一的 IP 资源;利益机制打通,建立透明长效的利益共享平台,真正实现为用户打造“健康快乐的品质生活”的构想。

在岗位目标责任书签订仪式上,苏宁众高管纷纷亮剑,苏宁物流表示“要聚焦用户体验,全面提升物流核心竞争力,力争四个第一:做中国零售行业最大的自营物流企业;建设中国最大的仓储物流,仓储面积破千万;打造中国最密集的配送网络,快递服务到村入户;构筑最开放的社会化物流,面向十大行业开放物流云,发出中国物流最强音。”

苏宁金融抛出万亿目标惊艳全场,表示要“快速突破,跨越万亿,领先中国金融 O2O,打造一流的金融科技集团;实现苏宁银行顺利开业,办成中国第一家科技驱动的 O2O 银行。”

而苏宁体育携国米九连胜之威表示要“完善体育生态圈布局,打造中国产业链最完整、营收最大的国际化体育集团;发力青训,全球落地,构筑涵盖中国、欧洲、南美的全球青训网络;在国内建立完整的足球培训网点,成为中国最优质的青少年足球人才输送平台,推动中国足球整体成绩提升;专业管理,科学运营,带领国际米兰重返欧洲巅峰,苏宁男足冲刺更高目标,苏宁女足联赛夺冠。”

此外,张近东还对全体苏宁人发出倡议:“立足企业,个人创业;项目买断、团队包干;产品服务公司化,企业和个人共同投资,休戚与共”,给 2017 年的互联网零售世界带来新的想像。

(蒋少康)

管理日记

为自己加班

■ 就业情报信息公司董事长兼总经理 翁静玉

在我的工作生涯中,从第一天开始,我就经常主动加班,但我是心甘情愿,从来没有抱怨,是一种责任感跟自我要求。如果不加班跑去玩,导致公司进度延误,我会睡不着觉。我希望从老板到客户都满意我的工作表现,我希望提高自己的价值,不愿做为组织的负担。

我不是鼓吹加班,而是提醒大家,要为自己个人责任感及荣誉感加油。试想,如果你的工作能力很强,不必加班就能完成任务,没有一个老板会要求你加班。如果你的能力普通,又想有出色的绩效表现,工作就得更努力。如果抗拒加班,造成工作延误、拖累团队,终有一天会被迫失业。

工作价值观会影响一个人的加班意愿,不要认为要求加班的工厂就是血汗工厂,自己加班是为老板赚血汗钱。其实,员工不应只是为老板加班,更要为自己加班。试着改变心态,为自己的人生历练加班,为自己的客户满意度加班,为自己的美好未来加班。这样一来,工作过程中的苦,就会化为甘甜的果实。