



“一炉百年的火”

□本报记者 刘洋

民以食为天。提起老北京,比起庄严肃穆的皇城根,对老百姓来说,胡同儿里香气四溢的烤鸭更具“温度”和“味道”。

“使全聚德烤鸭成为北京的一张‘城市名片’,让‘品全聚德烤鸭、游万里长城、赏国粹京剧’成为北京最具特色的三大旅游项目。”在新任董事长邢颖看来,全聚德的文化创新是品牌经营的重要内容。挖掘文化底蕴、利用文化引导营销、用营销促进文化发展,正是品牌延续和保障的制胜之道。

鲜为人知的是,今日如雷贯耳的全聚德的大名,却来自于创始人杨全仁收购的干果铺——“德聚全”。为了一个全新的开始,杨全仁把老招牌倒了过来,名字的变化似乎也成了一种象征。从此,在全聚德的传承发展中,开始了它百年老店的创新之路。

如今,对于久闻其名的广大食客来说,全聚德几乎成了烤鸭的代名词。然而,对于烤鸭行业自身的发展,把传统的闷炉烤鸭改为挂炉烤鸭的制作方式,却成了全聚德发展壮大的关键一步。

创新来自传统,传统催化创新。经过不懈努力,杨全仁请到了曾在清宫御膳房专职挂炉烤鸭的孙师傅。在宫廷烤鸭技术基础上,为适合生产经营,孙师傅将炉身改大、炉膛改深。这一下,一个炉子可以同时烤十几个鸭子,还可以一边烤,一边往里续鸭。经过两人之手,烤鸭也迅速成了北京菜的代名词,赢得了当时“京师美馔,莫过于鸭”的美誉。

新中国成立以后,代表北京菜,全聚德承担过27次宴请外宾的任务。一次,一位外宾向周总理提起“全聚德”三个字的寓意,周总理根据自己的理解,阐释为“全而无缺、聚而不散、仁德至上”。

2014年7月,集团成立150周年之际,全聚德展览馆新馆正式开馆。而早在2009年,旧馆就曾被评北京市爱国主义教育基地,肯定了集团向公众呈现全聚德、老北京以及中华餐饮文化的努力。

正如北京人艺根据全聚德发展历史改编的经典戏剧《天下第一楼》中的台词——“好一座危楼谁是主人谁是客”,作为餐饮业唯一一家北京市文物保护单位,全聚德感受到了传承文化带来的压力,提出了“强化发展意识,更新发展理念”的发展观念,开启了店铺小型化时代,利用微信打印机纪录顾客在全聚德用餐的记忆、发布“互联网+战略”等。

为焕发文化使命感,邢颖发起“擦亮金匾”的活动,带领员工高唱《一炉百年的火》,在邢颖看来,那是企业文化的薪火相传,是社会公民的责任必然。



事业成败取决于人

日本松下公司的创立者——松下幸之助是一位成就卓著的企业家,他的经营哲学在企业界备受推崇。松下之所以取得如此成就,除特定的历史条件和社会环境外,他的经营思想的精华——“事业的成败取决于人”“没有人就没有企业”,正是人才思想奠定了他事业成功的基础。

注重精神的教育

倾听部下的意见,并加以充分考虑。这样做,从集思广益取得经营成果方面来看,是不言自明的。不过,这不仅是单纯地有利于这家公司或这家商店的经营,听取部下的意见,还可使对方满怀信心,并使其成长起来。如果不去倾听那种意见,手下的人迟早不再提出意见,而他们的成长也将停滞不前。

发挥群众智慧

创造人和条件,发挥群众智慧。要产生这样一种理想的局面,其基础首先是上意是否下达,下情是否上达。总经理所考虑的事情如果丝毫不得到下面人的理解,这样的公司,一般说来似乎不会很顺利;反之,下情完全不能上达的公司,则更不行了。更重要的是下情上达。就是说,一般从业人员的想法有没有影响到总经理所思考的问题,并为其所理解。

让新职员也能畅所欲言

新职员的意见,有时会有不当之处,但其中必定也有管理者考虑不到的好主意。注意到这些情况,经常保持其灵活性,同时,不断地采用好的建议,很有必要。这样做,部下的建议、创见和办法就会源源不断而来,而且,还可使新职员工作起来心情舒畅。

交给他又不全交给他

交给他,是“托给他”,但并不是放手不管,经营者无论在什么场合都要意识到由自己负最终的责任。有了这样的思想,当把工作交给他人做以后,应当经常惦记着工作的进展情况。虽然交给他人做了,但是脑子里始终惦记着该项工作,有时要求他报告情况,有了问题,就给他提出适当的意见,指示他如何做,这样做才是经营者应有的本质。

(岳璞)

穿不穿西装,看似一件小事,却体现着传统企业与新兴企业间文化的碰撞与融合

一件工装引发的争论



□本报记者 车辉

员工上班穿什么样的工装,一个看似很小的问题居然能引起公司上上下下的讨论,这样的事让见多识广的苏宁控股集团董事局主席张近东也感觉意外,但这样的事就真实地发生了。

苏宁控股集团曾是传统的家电零售连锁企业,目前全球已有10多万员工。张近东作为企业创始人经历过无数次转型与重大决策,平日也十分忙碌,但他却不得不召开公司层面会议讨论员工工装问题。

无独有偶,平安集团也曾遇到了类似问题,内部为部分新员工的着装问题争论得不可开交。为何这些企业频频遇到了工装争论,小小工装折射了何种现象?

这事有那么严重吗?

“这不符合程序员文化,不是互联网基因。”

事情的起因在于传统企业转型。苏宁近年来一直在谋求迎合互联网时代的挑战,业务不断从线下走到线上。因此招收了大量的互联网人才,包括大量程序员和技术研发者。他们来公司上班第一天就与公司的制度产生了激烈碰撞。

“什么?必须穿西装?这不可能,我们从来都是T恤上班的,这是程序员文化。”苏宁控股集团一位程序员如此回忆当时自己的反应。

该集团人力资源部门的回复理性而简短:“这是公司文化制度,请你们执行,违反将进行处罚。”

张近东是一位崇尚严格管理的企业家,他要求员工上班时间必须穿西装和皮鞋,他认为这是一种作风,也是企业良好形象的展现。他作风务实,在企业内部很有决断力,但这一次,强硬的公司管理层遇到了新员工异乎寻常的强硬回击。

很多程序员无法接受或无法适应每天穿西装上班的规定,给出的理由五花八门,但共同的理由有一条:不符合程序员文化,不是互联网基因。甚至上升到传统企业过于保守,不利于转型的战略层面。

这让该集团管理层颇感费解,第一反应是:这事有这么严重吗?甚至有人提出,不想干就走人,再重新招人。但张近东却觉得此事没那么简单,他要相关部门进行了解斟酌。

经过调研,他们发现,如果一味坚持传统的制度,不做变通,确实就有被动保守的可能。因为在互联网的圈子里,确有相当多的优秀互联网人才不愿意接受统一着装的行为。

他们了解到,来自于美国硅谷互联网企业的文化,在互联网从业者中已形成了传统。如果一味抱着旧制度,不尊重员工的想法和文化,会面临招不到个性独特、素质全面的优秀人才的风险。而企业转型最需要的就是人才。

经过再三斟酌,苏宁管理层和新员工达成一致,互联网战略相关部门特殊部门特殊政策,日常可以不穿西装。



赵泰青画

穿不穿西装的碰撞

“创造力不完全靠外在形式激发,没有必要仅仅依靠穿着给自己定位。”

无独有偶,平安集团也曾遇到类似问题。该公司保险业务相关负责人讲述了和苏宁相类似的故事。在向互联网金融业务转型的阶段,该公司招聘了大量的互联网人才。由于金融保险企业希望给客户严谨庄重的形象,所以传统业务员工均穿职业装。但互联网业务部门很多人均是休闲装,在这种情况下,该集团不得不再租了一处办公地点专门容纳那些“休闲装员工”。

“穿不穿西装,看似一件小事,却体现着传统企业与新兴企业间文化的碰撞与融合。”该负责人称。

“不买一堆零食给员工吃的算互联网公司吗?不给员工配人体工学座椅的算互联网公司吗?不给设计师配5K屏Mac的算互联网公司吗?”一位程序员对记者略带调侃地说。

记者了解到,由于互联网公司偏重技术研发人才,这些员工并不接触外界客户,面对的是代码和产品模型,服务对象是流动性较强的网民,所以着装要求不高。另一大环节的产品设计员工需要经常加班和打破思维束缚,排斥循规蹈矩。在这种背景下,互联网从业者性格多活跃不愿被束缚。

国内外一些备受互联网圈推崇的标志性领军人物,例如比尔·盖茨、乔布斯等习惯在正式场合穿牛仔休闲装,久而久之,这种特有的文化就沉淀下来。

实际上,对于是否排斥穿西装,互联网企业内部人士也有不同看法。“我认为创造力不完全靠外在形式激发。没有必要仅仅依靠穿着给自己定位,到了企业就要尊重企业制度,不应特立独行。”腾讯一位工程师说:“即使是技术人员,未来也要多方面锻炼自己,要有准备出席正式商务场所。”

一些企业管理层认为,从这个角度而言,倡导正规着装并不是束缚个性、不允许追求美,相反,

能够使得每个人更从容地体现自己的个性。在社会审美的共性之下选择适合自己的风格,才能更好地展示共性和个性的融合之美。

“着装规范实际上是一种礼仪规范,能够体现自己的职业态度以及相互之间的尊重,能够帮助员工更快速进入自身的角色,承担自身的责任。”在一家央企人力资源部工作的肖先生说。

采访中,一些员工认为,企业文化应该着眼于促进企业发展,应该尊重员工意愿,这样才能真正地激发员工对企业的归属感和认同感。程序员群体比较独特,应该对他们的想法给予尊重。

延伸阅读

着装那些事儿

据美国《纽约时报》报道,苹果公司似乎只注重产品开发,而其CEO蒂姆·库克的着装风格却颇受争议。苹果公司前CEO乔布斯经常身着三宅一生(日本时装品牌)的高领衫,里维斯的牛仔裤和新百伦运动鞋,此种打扮已成为他的固定风格。

报道称,苹果公司为了开发Apple Watch,从圣罗兰(法国著名奢侈品牌)、博柏利(英国传统风格奢侈品牌)和TAG Heuer(瑞士名表)等颇负盛名的公司引进了新员工,可见苹果公司也开始关注时尚,但是库克的风格与企业文化并不相符。

为了更好地对比,《纽约时报》还列举了其他科技公司CEO的穿衣风格。例如,美国雅虎公司CEO玛丽莎·梅耶尔就公开表示自己喜欢阿玛尼等高端品牌,而微软CEO萨蒂亚·纳德拉则钟爱西装。

传统与创新的融合

“应该拥抱变化,但不应该抛弃优秀合理的传统。”

在实际走访中,记者发现,对着装要求较为宽松的多为创业公司、新兴互联网企业。而传统制造业、实体经济中,出于安全和工作要求,多要求职工穿标准的工装,而办公室人员也必须统一衬衫西裤皮鞋。

肖先生说,有些岗位是必须要穿工作服的,这是安全生产的规定。但办公室人员则情况特殊,一般公司也要求着正装,显得有规矩,容易让人产生信任感。

这样的要求在引进互联网人才时却往往会被质疑缺乏革新意识,不够宽容。

“对程序员文化的理解,也是我们对互联网转型的理解。”苏宁控股集团相关工作人员对记者表示:“但两种文化各有利弊,需要互相融合。”

如同苏宁控股集团允许互联网人才和传统业务部门着装不一样,他们的业务也在线下线上两个不同的层面同时推进,并互相融合。“改变是一定的,而且要彻底,但不是说传统的优势就要丢。”该工作人员表示。

“应该拥抱变化,但不应该抛弃优秀合理的传统。”苏宁集团一位管理层告诉记者:“小小一件工装,既要考虑员工特殊文化诉求,也要考虑企业统一的文化和执行力。事情虽小,但一个大企业的成功和转型也就是由一个个细节构成的,事关员工感受的细节尤其不能大意。”



北京现“快递员减压室” 快递员捏“惨叫鸡”泄压

近期,在北京市海淀区万寿路附近,出现了一个“快递员减压室”,房间不大但按摩椅、发泄柱、指压板等“减压装备”俱全。

据了解,这个减压室由网通设立,菜鸟网络提供减压用品。附近的快递员都可以趁中午的休息时间来放松一下。有一款人气很高的“惨叫鸡”,握在手中会发出悠长凄厉的惨叫,有助于人们放松紧张情绪;另外一款热门设备是按摩椅,坐在上面可以放空自己,还能进行穴位排毒,十分受快递员小哥欢迎。程辉摄/视觉中国

泗阳供电“点穴式”约谈让“良药不苦口”

“常队长,工程施工结束后请到公司接待室喝茶好吗?”11月6日,国网泗阳县供电公司党委书记冯苗,深入到泗阳县境内相关外协工程队,就重大节日期间廉洁自律工作约谈工程负责人。这是泗阳县供电公司启动“点穴式”约谈让“良药不苦口”的创新举措之一。

为有效落实企业党风廉政建设主体责任和责任纪委的监督责任,切实抓好节假日期间的党风廉政工作,进一步拓宽纪检监察渠道,更好保障干部员工合法权益,增强对关键岗位人员的有效监督,及时发现和有效制止违规违纪行为,维护公司风清气正的良好环境。今年以来,该公司在每周五纪委书记接待日基础上,及时启动外协工程队和重点岗位管理人员的“点穴式”约谈,进一步织密

廉政风险“防控网”。

“集中预防和管控群众反映热点、难点问题,促进党风廉政建设责任制落实,严肃执纪问责、全面履职尽责以及不发生八项规定问题,及时化解和纠正少数基层人员吃拿卡要、所务公开不透明等问题”。该公司党委书记倪海航对“点穴式”约谈给予了归纳。

所谓“良药不苦口”,就是从根本上处理好一些防范性工作举措职工不认可、当事人

不满意和产生抵触情绪等现象的发生,让一些被约谈者真正感觉到纪委的约谈不是多此一举,从心里心甘情愿地接受组织的预防性约谈教育。

纪委约谈时务必如实记录被约谈人的陈述、诉求和相关信息来源,并明确表示是否接受约谈内容。对约谈中反映重点、明显线索问题,应在约谈当日向公司党政主要领导报告,提出办理意见与纠正措施,不得超越约谈管理流程泄露信息。该公司总经理张科介绍说。

据悉,截至6月中旬,该公司纪委对内外部所涉及到的外协工程队节日请客送礼、办事流程不清、服务态度生硬和所务公开不透明等6大方面的11个倾向性问题进行了及时约谈,并将约谈后的调查报告,决定对在规范范围公布,跟踪督办,严格闭环管理。巩固了“三严三实”专题教育成果,全系统328名党员干部没有发生违反“八项规定”要求和出现“四风”问题。(齐明 殷洪淮)

昆明嵩明职教基地成云南创新创业重地

“截至目前,嵩明职教基地入驻院校9所,学生规模3万余人,建成投入使用道路10公里,建成区面积达5平方公里,园区产、学、研一体化的产业集群初步形成,一座现代化、人性化、生态化的职教新城初具雏形。”嵩明职教基地管委会副主任文振宇向记者介绍。

记者了解到,2016年,职教基地加快推进重点项目建设,实施推进21个重点项目。其中,基础设施项目7个,配套服务项目4个,产业项目10个,职教基地成为了云南创新创业重地。嵩明职教基地地处昆明、昆嵩、东南绕城等昆明市重点交通网络航空产业黄金节点,毗邻空港经济区、杨林工业园区,紧邻昆明高速公路,处于昆明工业走廊黄金轴带和昆明市半小时经济圈、临空经济辐射圈内,具

有得天厚区位优势 and 陆空立体交通网络。今年,昆明市与滇中新区“市区融合”的新思路为职教基地提供了新的探索路径。学校在精准招商的同时,通过杨林经开区、空港经济区的产业发展来吸引职业院校,做好人才配套。

“职教基地管委会力争通过5年时间,引入10所-15所中等职业院校,通过5年左右的努力,基本建成12万人口规模、融职业教育、公共实训、商务会展、科技动漫、旅游休闲为一体,布局合理、居住集中、设施完善、互动性强、环境优美的全国一流的职业教育基地。”嵩明职教基地管委会办公室主任李永富说。

嵩明职教基地规划以建校即建城、资源共享、后勤社会化、运作市场化和产学研

一体化为理念,旨在形成集生活、休闲、医疗、教育、后勤管理一体化的学习、生活空间,建设以职业教育和研究为主体,包括科研生产、生活居住、文化服务、旅游休闲等多种功能为一体的现代大学城。

目前,云南工商学院、云南师范大学文理学院、昆明医学院海源学院等5所招生院校共有在校生3万人,开设经济管理类、信息技术类、工程类等60多个专业,拥有专任教师2700人,为当地年均提供就业岗位2000人。

为建设集教育、科技、文化、创意、装备制造和航空专业实训基地于一体的科教文化产业园,嵩明职教基地成功引进了中国电子商务研究协会专家服务中心分中心;云南省电子商务人才培养基地也将落户这里,两块金字招牌让嵩明职教基地有了大做电子商务创业实践的底气,全新规划的科教文化产业园将承载更多实训基地和新产业落户发展。(黄榆)