

奥维尔文化

我在火车上听说奥维尔这个名字时，并没以为这个座落于平湖小镇的企业会有怎样的魅力，然而过了些天他们送来了一个小册子——《奥维尔文化》，那外观很平常很朴素，除了五个简单的大字，还有一个鲜明的图案——一条向上游动升腾的龙——那是华人的图腾。龙的风姿龙的气质让我怦然心动……我和奥维尔的交往便从此开始了。

我不知这本小册子曾经有多少人看过，也不知有多少人那里对那里的字字句句曾真正留心。也许只有我是她一见如故的知音。我敢相信，即使多少年以后，我也不会忘掉和她的开始。

深圳奥维尔电器公司是马来西亚第三大实力雄厚的华资企业丰隆集团属下奥维尔公司、香港国浩集团国浩投资(中国)有限公司与中国航天工业部属下深圳广宇集团公司在深圳注册的合资企业。去年奥维

尔公司收购了美国第四大空调公司麦克维尔公司使其声震北美。然而在深圳，因其创业仅仅一年并且产品全部外销，所以还鲜为人知。但奥维尔却有如隐名修炼，待他日一将得“道”便纵马出山——奥维尔企业文化就这样诞生在不大引人注目的平湖小镇平湖村。

奥维尔文化十分朴素，没有任何华丽的修饰；奥维尔文化又相当迷人，朴素中寓涵着深深的意蕴；奥维尔文化具有东方色彩，华夏五千年的大智大慧溶于其中；奥维尔文化又别具一格，你怎么也想不到，一个资本主义世界来的总经理，却在公司大力提倡“官兵一致”的“社会主义精神”。

我第一次来深圳奥维尔公司，刚欲走进办公楼的大厅，透过玻璃门看见从楼梯处走下一个身穿工作

服、个子不高的中年人。他弯腰拾起一片纸屑——几乎看不见的纸屑，拣起来欲往楼外走，恰有一名员工急急推门而入，那员工在进门时有些犹豫有些惶恐，可这位拣纸屑的人却后退一步，彬彬有礼地示意让他先走，那位员工似乎歉意地笑了一笑，进去了。

别人介绍说，让路的就是总经理庄迪君，这使我肃然起敬，大为惊诧。

庄先生生于中国海南，7岁即随家移居马来西亚。在钟灵中学毕业后，进入台湾大学物理系学习，后又就学于马来西亚大学数学系，毕业后留校助教。次年又赴澳大利亚国立大学继续深造。1977年获得博士学位。他曾于1983年担任吉隆坡华校教师公会主席，1984年担任马来西亚华校教师总会副主席。1992年任奥维尔与美国约克合资公司总经理。1993年来华开创深圳奥维尔

事业。

庄先生虽是理科博士,可对中国古典文化却造诣极深;他既是学者又是企业家,衣着朴素、平易近人。一口较为流利的汉语普通话,让人很难相信他7岁便离开中国。只有在用流利的英语和人交谈时才显示出在异国接受过高等教育。

他的总经理办公室并不大,甚至可以说很缺少“老总”气派,但却有一个很大的书柜,上面摆满了英文和中文著作。那其间格外引人注目的两部书,一部是《中国统计年鉴》,一部是《孙子兵法》。

庄先生说:《中国统计年鉴》帮助我了解中国大陆的宏观经济;《孙子兵法》是一部兵家世界名著,国外的商家把它作为企业发展的致胜法宝,奥维尔则把它当做治理企业的基本哲学。

二

奥维尔在深圳创业仅仅一年多,员工也只有180人。但是现代化的管理手段和现代化的生产设备使公司的效益蔚为壮观。目前生产着20多种型号的大中小空调。1994年全部销往国外,1995年准备部分投入国内市场。

走进奥维尔公司,看到的是一派井井有条的景象。厂区宽敞、整洁。绿草茵茵,花树丛丛,池水楼亭,风格典雅。进入生产车间,流水线上派紧张有序的工作气氛。在文化娱乐室、在食堂、在宿舍看到的是勃勃朝气,和睦亲情,员工一致没有官兵之分。这种令人欢欣鼓舞的景象,使人感受到了奥维尔事业的成功和员工们对未来前程的坚定信念。

我请庄总谈谈奥维尔一年来的情况,庄总微笑道:“我这一年来都在闭门造车。”

我继而明白:造这个“车”就是

制定经营战略,完善内部机制,使公司具有强大的竞争实力。

对于管理,庄总说出一句很发人深思的话:“抓蛇抓七寸。如果说抓‘管理’,那么应该把‘管’的帽子去掉——抓‘官’,官抓好了,公司就好了。”

奥维尔初创时,从内地调来一个管人事的部门经理。庄总让他拿出一个管人事的办法来,他很快就拿了出来。庄总看后却皱起了眉头,那上面全是“……罚……罚……”,庄总觉得不行,又让负责总务的来搞,结果还是差不多。庄总认为:管宿舍,首先不是管员工,而是管自己。首先是要知道自己应该做什么。你不让人家乱扔垃圾,你就该知道在哪里该放垃圾筒;地要干净,就要考虑在哪里放扫帚。官要先从我做起,而不是要求员工如何。兵之错非兵之错乃将之错也。条例也不是管人的,条例是要解决问题。

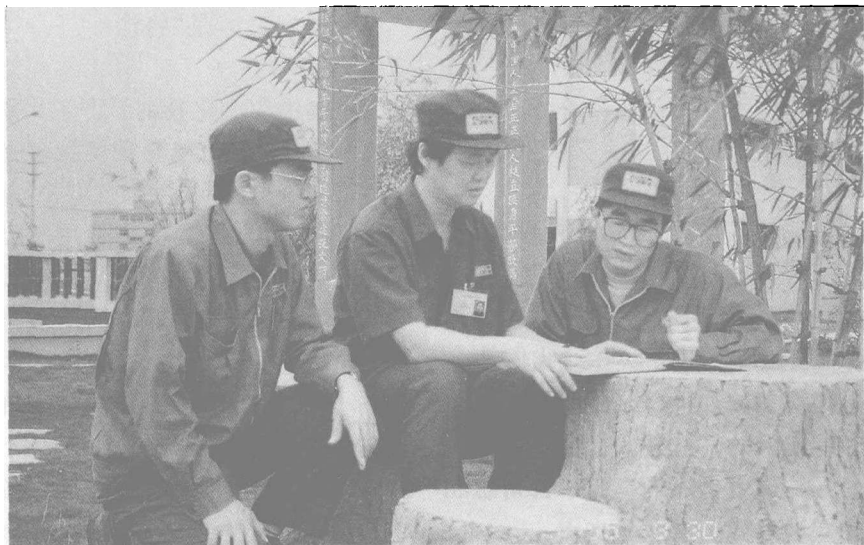
奥维尔公司对员工的管理注意从引导入手,他们编出《奥维尔文化》小册子,每天早会共同学习,结合公司的建设实践,共同交流,这样极大地提高了员工素质,增强了公司实力。他们极少惩罚员工、“炒鱿鱼”。并且非常重视人才的发现,渴

求有更多的人才加入到奥维尔行列。一些专业人才、甚至一些中央直属单位的技术干部也来奥维尔供职。在我采访奥维尔时,恰有一位原在一家国内最为著名的空调器厂工作的技术人员慕名而来,进公司就和保安人员说见庄总,保安人员传达了此事,他兴奋地连说:“见,见,快请!”

奥维尔经营方针的制定首先来自基层,然后又回到基层去执行。这倒很符合毛泽东同志当年提出的“从群众中来又到群众中去”。他把权力下放到各个部门,让各部门分头去管。他说:“权力不能太集中,权力太集中肯定会产生腐败。绝对的权力将导致绝对的腐败。”这话出自一个公司的总经理之口,让人听了感到振聋发聩。

三

庄先生和许多华侨一样,虽然几十年身在南洋,可他一直关注着中国。来深圳创办奥维尔公司,他在公司院内修建一个中国古典式的凉亭,名曰“平常亭”。亭上书写着庄先生的一幅对联:上联是“平生志要见中国人堂堂正正做人挺直腰身平等欧美”;下联是“常日活但求当局者



31 特区企业文化

平平淡淡处事创造财富建设文明”。“挺直腰身,平等欧美”,这是炎黄子孙崇高的气节;“创造财富建设文明”,这是海外华人一致的心声。

当有些人还在谈中国这个不好,那个不好时,庄先生持不同看法:这是短视!中国前些年存在许多问题,可社会主义没有错。他坚定地认为社会主义是人类的进步,是资本主义社会向前发展的一个更高阶段。和资本主义社会制度相比,社会主义有巨大的优势。他来中国开创奥维尔文化,就是要把深圳奥维尔公司办出社会主义色彩,创办出世界一流的企业,为华人争气。

他把公司看成是一个“公社”,他和其它员工一样都是这“公社”的一员。他不讲排场,也不坐好车,总部曾给他拨款60余万人民币让他买一部好车,他却用这笔钱对公司的庭院进行了绿化。他认为这样大家共同受益要比他一人享受好。在公司从不摆“老总”架子,既不道貌岸然,又不盛气凌人。如果以衣冠取人,你根本就猜不到他是个“老总”。他经常一身公司服出入车间,去发现问题,研究问题,解决问题。

公司有供员工使用的食堂,他从不搞特殊,每天和员工一样在厨房前排队买饭。饭后象普通员工一样把餐具送去冲洗。如果谁的餐具里剩了饭菜,他会惋惜连连,“可惜,可惜,你们不知道多少人还在没饭吃?”

他的宿舍也极为平常,和普通员工住在一起,生活上没有服务人员,一切自己动手。从这位老总的工作和生活中,你可以看到我们社会屡屡提倡的那种“公仆”的形象。

华人的、中国的、社会主义色彩的——这就是深圳奥维尔公司总经理庄迪君博士事业的支点。

四

奥维尔文化是深圳奥维尔公司的灵魂。庄先生在一篇《给中华文化注入生命力》的文章中说:“与社会相脱节的文化是脱离泥土的花枝,花枝招展却缺乏生命力。”奥维尔文化正是在华夏民族文化的土壤与企业建设实践中诞生成长的,因此才显示出一股方兴未艾的勃勃生机。

庄先生十分推崇中国古典哲学思想,特别是道家思想和孙子十三篇中的哲学观。他认为:在哲学方面我们并不贫穷。在思辩层次、认知世界的深度远远超出西方。

庄先生治理公司的哲学源于老子的“无为而治”。他身为总经理,并不集大权于一身。他的权力就是把权力分给做得好的人去做。以一人“无为”而换取更多的人有为。他列举史实说无为而治才能发挥更多人的才智和力量。三国时刘备也是一种无为政治。他尽力发挥诸葛亮、关羽、赵云一班人的才智,使之人才辈出、蜀国不断发展,形成能和魏、吴鼎立的力量;他死后诸葛亮掌握朝政,治国治军,事必躬亲,虽鞠躬尽瘁,但到头来蜀中无大将,廖化做先锋,终导致西蜀衰败灭亡。以史为鉴,他从不越权做事,不越俎代庖,用孙子之言即是“将能而君不御者胜”。

奥维尔文化吸纳了许多兵家思想;孙子兵法的精髓是奥维尔文化的重要部分。庄先生亲自动手,新编《孙子兵法》,把兵法中适用于当今商业经营的部分编成了“战略篇”、“战术篇”,利用早课时间给大家讲授。

庄先生认为:中华民族的优秀文化,加之西方的先进科技,就一定能使奥维尔兴旺发达,奥维尔也就敢于在国际大市场上和对手竞争。

奥维尔公司收购了美国第四大空调公司,就足以证明了这一点。

让我们透过三棱镜来看一下外表朴实内涵丰富的奥维尔文化:

奥维尔文化强调“以优质产品为社会服务”,品质至上的原则说明它既有高度的社会责任感又有经营远见。他们的产品在质检中只要发现一点点微差,就决不允许进入库房。

奥维尔文化反对墨守成规、不求进取,提倡积极的创业精神。他们认为缺乏创业精神的领导会有官僚主义倾向,也不会有革新意识或风险意识。优秀的企业管理人才应该是“在正确的目标里,结合革新本能及主动能力来做决策的艺术”,奥维尔公司在不到两年的时间里,能够把业务范围不断扩张发展,足以使我们清楚地看到这一点。

奥维尔文化反对唯利是图。他们认为唯利是图是缺乏人性的表现。他们只把毛利润定在20%,并把恪守信誉作为从商的基本品格。

奥维尔文化是造就人才的摇篮。公司把人才看作是企业的血脉。他们认为“提升全体员工的素养与集团的跃进是不可分割的。”

奥维尔文化强调精诚团结、团队精神。这使得奥维尔员工同心一志,为奥维尔事业的发展鞠躬尽瘁。

奥维尔文化也不是狭隘的小集体主义,他们在强调公司的发展的同时,又提出消灭贫穷、造福社会。并把这一点看成集团发展的光荣使命。

深圳奥维尔,这个创业不到两年的公司,就形成自己的一套清晰完整并有特色的企业文化。

当一个公司能形成有自己特色的文化并引人注目时,我想,这是她成功的开始。

奥维尔,你会成功!

32 特区企业文化