

做领袖企业 展大家风范

——访宁波钜隆电子科技有限公司董事长高立恒

在浙江宁波,曾被企业同行称为:“企业卓越领导者的黄金搭档”、“企业文化建设的典范企业”、“以品质为核心的领袖企业”,这家企业就是宁波钜隆电子科技有限公司——“HENTEK”品牌企业。

近日,记者专访了公司董事长高立恒,他风趣幽默,谈话中透露出不同凡响的个人魅力,彰显出一个成功企业家的风范。

国际品牌领袖企业

宁波钜隆电子科技有限公司——“HENTEK”企业是一家综合性的企业,创建于2004年,是专业生产各类高频电缆、射频电缆、数据线缆、特种电缆、网络布线及安防产品,电脑及多媒体周边产品及各类连接线材等高技术含量产品的企业。现旗下拥有钜隆、钜源、恒拓等6家公司,在宁波、安徽、深圳设有5家工厂,拥有近千名员工。

公司现有产品已远销德国、美国、英国、意大利、法国、及澳大利亚、东南亚、中东、南美洲、非洲、港澳台等100多个国家和地区,并在南非、希腊、西班牙、乌克兰、英国、德国、塞尔维亚、韩国等多个国家设立品牌总代理,同时代供其他国际大牌客户产品,市场发展潜力巨大。

HENTEK企业拥有一支管理水平和操作技术精湛的员工队伍,拥有一套科学、规范、标准的生产生产工艺和操作规程,为满足顾客需求和企业持续改进,打下扎实的基础。

本着“让HENTEK的员工活得更有价值与尊严,使HENTEK的家人过得更加自豪与幸福”的宗旨,宁波钜隆电子科技有限公司实现了人才、技术、资本的最优化组合。人才优势为企业的发展和 innovation 奠定了坚实的基础。企业现为HDMI协会会员,USB协会会员,企业产品已经通过许多国际国内认证,例如:ISO 9001:2008 认证、3C 认证、UL 认证、CE 认证、FCC 认证、RoHS 认证、SGS 认证等。

2010年,公司董事长高立恒被评为中国科技创新经济新闻人物,成为电子产品创新的开拓者。HENTEK企业的全体员工,锐意改革、开拓进取、不断拼搏,以更加蓬勃的朝气和更加豪迈的气魄,在国际化的舞台上谱写着无愧于时代的华彩乐章。

21世纪,一个机遇与竞争并存的时代,HENTEK企业始终本着“以质量为本,以信誉求发展,以精专拓展市场”的经营理念,以“一个航标,多方共赢”的经营理念,倡导“赢”的企业精神。不断研发新产品回报社会,回报客户,立志成为“卓越的3C产业数位连接解决方案提供商”。

企业文化典范

高立恒告诉记者,钜隆的企业文化建设是从2008年开始的。2004年,钜隆完成了商标注册,定位是要把“HENTEK”打造成一个有文化内涵的品牌,并将品牌推广到世界。

2004年到2007年,是钜隆从无到有的发展阶段,这是以速度为导向的发展阶段,也是钜隆的重要发展时期。这个时期企业的文化就是带着创业激情,追求速度,满足客户基本需求。

随着公司的规模发展,在经济危机中,中国的企业纷纷受到重创和冲击,国内外环境令人担忧。在这种情况下,钜隆开始思考如何建立独特完善的企业文化。

钜隆总经理王慧,从中欧商学院EMBA班毕业时论文的课题就是“浅谈优秀的企业文化对现代中小型企业发展与管理的影响”。2008年年底,钜隆公司董事长和总经理进行合理分工,王慧亲自主持管理内部事务,身先士卒,高立恒负责深度开发市场,这标志着钜隆开始着手研究与实践企业文化与企业管理。

钜隆的管理是从“做规矩,建团队”开始的。HENTEK的企业愿景就是“我们坚决与积极、上进、勤奋、善良、坦诚、踏实,拥有共同价值观的人才一起成为‘领袖企业’而努力奋斗”。

2008年到2010年的3年里,钜隆的员工生活清苦,却能在清静僻远的环境中安心工作,奋发图强。当时的情况下,只有员工选择企业,企业几乎很难选择员工,但是在HENTEK企业的价值观里,“我们不能改变员工的选择,但我们可以引导员工的思维方式,提升员工的自我认识从而改变其思想,再通过员工自我认识,自我思考,自我觉悟来改变员工的行为”。通过不断对员工进行军训,文化教育,上理论课,制

定制度,使其从懂规矩、重礼仪等细节去改变,树立员工的人生观、价值观,激发大家对工作的兴趣来促进其对企业的热爱。

规矩的建立,习气的改变,团队的搭建,使全体员工的精神面貌发生了巨大改变,HENTEK的青春、朝气、团结、务实、自信,阳光的形象给了所有人很深的印象和触动。打动着一批批的客人,总有人这样讲“你们企业非常不一样”。

企业文化建立的第二步就是建设“品质文化”。企业开创初期,基本体系都不健全。所谓的产品保证就是做简单的生产过程检验。随着公司规模的变化,钜隆认识到要蜕变,要发展。所以,公司在2008年6月开始学习台湾企业建立ISO体系。经过3个月的打造,基本有了体系框架,在这个基础上公司对原来的管理人员进行分部门分工,但是6个月下来员工叫苦连天。原本是用来提高管理效率的流程+分工,却变成了员工怨声载道的缘由。

2009年5月底,日本客户来钜隆验厂,日本人的严谨,认真,敬业以及对问题的追根究底的工作风格,给企业领导带来了触动。让他们对品质的理解从单纯的好质量变成了对整个管理水平的思考。好的品质来源于每个人的意识及爱护,而这一切全都源自于正确的思维方式及正确的管理。

在吸取了教训后,从2009年6月开始,钜隆开始为期4个月的整改运动。只要客户反映的问题,他们就逐条、逐句、逐字记录下来,并把原始的情况拍成照片,然后用一个月时间进行整改,直到问题解决。然后再把修改完成的报告提交给客人验收。工人态度虔诚,工作认真,作风务实,高度敬业,对客人提出的任何问题都给予了解决。这种精神及作风深深地打动甚至是感动了客人。

在这样严格的检验下,HENTEK人彻底颠覆了以前的思维方式,经过认真学习,认真总结,HENTEK人以这样的标准来引导自己,管理自己。

HENTEK领袖思维方式:高度决定视野,角度改变观念,尺度把握人生,思路决定出路,心胸决定格局,版图决定疆域。同时HENTEK人告诫自己要戒骄戒

躁,提炼出了企业自己的座右铭“千里之行,始于足下,认真做事,诚心做人,积微言细,自就鸿文。”与此同时企业开始倡导“五精”管理:团队——精诚团结、市场——精耕细作、生产——精益求精、技术——精雕细琢、成本——精打细算。

经过学习、思考,HENTEK人对产品品质的关注更加细致。HENTEK人每个月都抽出时间,认真探讨,通过一年半时间的摸索、研究、学习、分析重新书写了符合自己企业实际发展情况的全新的ISO程序文件共39份。通过流程的规范,思维的改变,HENTEK全员对品质的理解上升到另外一个高度,所以此阶段的“品质文化”就是HENTEK企业文化的最鲜明写照。

企业文化建立的第三步就是建设新厂房,用企业文化的理念和要求去建设一个高标准,严要求,让员工工作和生活舒适的五星级生产制造工厂。让“HENTEK”的新工厂从抽象的文化转变成实际可触摸的东西。

钜隆在不断接受各个国际国内大牌客户的验厂过程中,发现了很多问题,在解决问题的同时,它也将客户提出的要求融入进了新工厂的建设中。对于厂房工程建设的高度关注和严格要求,曾经引来了许多人的不解,很多工程商可能会认为,不就是个制造工厂,为什么这么严格。其实这是最简单的道理,HENTEK没有提出任何过分要求,只是在按标准和既定的目标来要求新工厂项目建设。整个工厂应用了许多HENTEK自己的产品,如果他们对建设自己应用的样板房都随便应付,那么他们在未来将如何让客户信服HENTEK是可以制造出好的产品呢?如何实现为客户提供更多的方便和快乐呢?HENTEK的工厂不仅仅是一个单纯的生产车间,它更是一个鲜活的具有直观说服力的活生生的样板间。他们把社会责任要求的环保、环境、节能、消防等各项硬件指标全部都要求在新厂的建设上,建设一个好的生产空间,员工工作时感到快乐,生活时感到快乐,休闲时感到快乐,那么他们便更能充满自豪感地在这样好的空间环境中打造出优质的、有档次的、有价值的产品来。

“HENTEK”的新工厂怎样从抽象的文

化转变成实际可触摸的东西?首先,新厂房按中国传统的北京四合院形式建造,一进门就能看到一个天井,是杭州湾独一无二的,绝无仅有的,原生态、绿化、节能的,杭州湾最漂亮的“五星级”厂房。它是现代与传统的完美结合,原生态与高科技的全新演绎,生产与应用的经典体现,截至发稿前,HENTEK的新厂房工程建设已近尾声,还没有完全结束。但是我们已经知道HENTEK的未来没有员工宿舍只有“人才公寓”。在HENTEK的文化中,每个人都是人才,人人都要珍惜工作机会,都要爱惜自己。它的每层公寓都有一个好听的名字,分别是“阳光男孩之家”、“快乐女生之家”、“专家楼”、“温馨家庭楼”。它处处体现着这个企业对人的关怀。人才公寓的每个房间都配备有中央空调和热水供给系统。HENTEK让生活生活化,生活舒适化,为了管理好后勤行政工作,HENTEK对后勤的管理引入物业的概念,要用物业的服务理念来下决心把人才公寓管理成杭州湾最规范的、最干净的员工之家。让每个人找到自信把自己当人才去经营。通过长期的培养,积累与沉淀,相信HENTEK的事业就如同五星级工厂中的所有的树木一样,开枝散叶,繁荣发展。同时寓意十年树木,百年树人,HENTEK通过人才的打造,成长为真正的领袖企业,真正的百年企业。

通过企业文化建设,HENTEK人的自豪感倍增,精神状态一流。3年当中近百批国内外客商来参观,HENTEK旺盛的生命力,开朗的性格,自信的青春形象及阳光的文化理念不断通过服务和品质传递到世界各地。

成功的企业都有其成功的企业文化,而成功的企业文化一定是根植于企业每一位员工的心中的,体现在每一位员工的一言一行、一举一动中。钜隆的品牌文化观念就是:品牌=有品质的产品+服务的外延+文化的内涵。卖产品就是卖文化。

“HENTEK”认识到了企业文化的力量和作用,而且他们也将之作为企业发展的一个主要方面来抓,所以他们能够永立不败之地,并跻身于国际企业的前列,创造出一个又一个企业高速成长的神话。



2011年三八妇女节活动



区领导及国外客商参观新厂房

从工厂到卖场 从集团到财团 钜隆构建国际平台

工厂—卖场—集团—财团,宁波钜隆电子科技有限公司董事长高立恒说:“我们有24年的规划,第一个12年规划是工厂对卖场,把企业建成企业集团;第二个12年规划是自己成为卖场,把企业建成财团,建设国际运营平台,并购行业优秀企业组成财团。”

2004年到2007年是企业发展的婴儿期。2008年到2010年是企业发展的成长期。2011年到2013年是企业的转型期。

转型是一个自我认知的过程,知己知彼的过程。依靠自己的力量,现有的管理,自我调整。

“转型主要从管理层开始。”高立恒说:

“过去钜隆是属于我的,今天的钜隆是全体员工的,我只是创始人。今后我要担当总指挥、总策划、总导演的角色。钜隆是个大舞台,演员是全体员工,我要做的工作就是如何带领大家去演好这出戏。”

“此前企业还是缺血缺肉的,需要我们有很强的消化能力,所以要快速培养人才,为企业作出贡献,使企业充实起来,为客户、为市场、为供应商创造价值。向上我们要对得起客户,向下我们要对得起供应商,供应商是我们的衣食父母,客户是我们的上帝。我们做市场就是要为客户增值,为供应商增值。”

在钜隆的规划里,2014年到2016年是企业的品牌运行期。“HENTEK”要从量、质、形象、管理上实现突破。产值目标、赢利目标都是核心目标。要激发全体员工的斗志和凝聚企业团队的战斗力。把优势打造出来,开展品牌经营。强调品牌推广,把钜隆的产品推到更广泛的消费群体中去。

“治企如管家”是王慧经常说的话,在她的理解中,一个企业就是一个家,所以一定要把家经营好,但是在这样一个信息全球化,经济一体化的年代,如果只是一味单纯地开展内部治理,已经远远不够了。为了打造全新企业,在外部形象上也必须精

心布局。公司在不断提高自己产品的质量、产品的性能,以满足客户对产品的更高要求的同时,对外部宣传也更加的重视,目的就是更好的形象、更好的售后服务展示在客户的面前,把形象和品牌推广到国际市场上。任何一个企业,如果有过硬的产品,并且有着良好的国际形象,何愁引不来合作伙伴呢?目前,国内外知名企业相继和钜隆签订了长期供货的协议,国际市场的开拓为钜隆今后的发展奠定了坚实的基础和提供了极有力的保障。

高立恒说:“市场竞争激烈,惟有提高自己,才能在激烈

竞争的市场上永保不败,钜隆将一如既往地‘内部严抓产品质量,突出品质核心,外部树立钜隆形象,体现企业文化’,努力将钜隆推向国际市场。”

“同时,我们将于2011年11月20日举行HENTEK华夏落成典礼暨3C连接美好生活主题论坛,全体HENTEK员工将为大家奉献一场“HENTEK之光”主题文化晚会,来自国内外的企业家、客商及领导将聚首美丽的杭州湾,共商钜隆发展大计,体味钜隆企业文化浓情,定制钜隆未来远景。”