

阿呆和他的新媒体朋友: 技术支撑传播武器库 数据打造理性运营手

WCplus作者阿呆 微信: [wonderfulcorporation](#) 公众号(点击打开二维码):数据部落 网站:[askingfordata.com](#)

加入WC社群获得工具更新推送(好友验证请备注 WCplus用户+昵称 否则通过率极低)

数据来自微信公众号平台,WCplus仅作转化工具,版权或使用问题请联系原公众号。请勿将数据用于任何商业用途,WCplus对此不承担任何法律责任

除了发钱, 如何让员工很燃然然然地工作?

原创: 咪蒙+王不烦 咪蒙 2017-12-14



很多老板问我, 怎么才能让员工在乎自己的工作, 怎么才能让员工把公司当成自己的? 有没有秘诀?

我说, 有啊, 很简单, 把钱给到位。

他们说, 那当我什么都没问.....

我说, 好吧, 那还有一个秘诀, 管理一定要有仪式感。

他们很好奇, 到底什么才是管理的仪式感?

这就有很多独门秘笈了。

是时候秀一下我在管理上的经验了, 每次我给老板们讲这些, 他们都暗戳戳地掏出了小本子。

所以你知道, 知识点来喽。

一定要有入职培训手册

员工管理，最重要的是入职前三个月的管理。

只要这三个月的管理扎扎实实地做好了，后面就不容易出问题。

我们公司入职培训长达三个月，我们设计了一个入职培训手册，我们称之为“小龙虾逃生指南”。



假设每个新人是一只流落到荒岛的小龙虾，给你三个月的时间，你要通过12道关卡，通不过的话，就会被我吃掉。

可不可怕？

这12道关卡，分为四个部分，分别对应的是融入公司文化、了解公司核心竞争力、职业技能入门培训、以及秀出你的技能。

第一部分，融入公司文化，就有三道关卡：

第一，怼老板。是的，你没看错，在我们公司，进来就要学会怼我，不敢羞辱我的员工不是好员工（这到底是什么鬼风气？）。好吧，这是因为，我们公司的文化就是只尊重专业，不尊重权威。

第二，穿睡衣上班。让大家学会在放松的氛围中上班，但是有个问题，女员工穿睡衣上班，倒是放松了，男员工就不太放松了.....

第三个，了解老员工八卦。创业公司有个问题，创始团队和新员工很容易有隔膜，让新员工知道老员工各种糗事，有助于打破隔膜。比如老员工装逼的时候，新员工就会想，切，你的秘密我都知道，你之前喜欢公司两个女同事，都没追到，你拽个屁啊。

我们入职培训的最后一关，就是newbies talk。

就是让新员工自选一个他最擅长的主题（任何主题都行），在全公司面前，进行10分钟的演讲。

有人讲了《我以前是怎么气哭我的老板的》、《如何在两个月成功减掉30斤》、《怎么把20块情趣内衣穿出维密的感覺》.....

这个演讲可以让新员工，在公司内狂刷一次存在感，从此公司对他而言，再也不陌生了，因为每个人都认识他了，会提到他在newbies talk中所说过的话。

转正答辩一定要非常严肃

众所周知，我们是一个神经病公司，新公司里到处都是秋千、懒人沙发、摇摇椅.....

员工上班时间横七竖八，躺的躺，睡的睡。

但是，我们该严肃的时候会非常严肃。

比如转正答辩。

我们每个员工转正都要进行最正式的转正答辩。

老板、副总裁、总监、主管全部到场，专心听员工进行15分钟的ppt演讲，再根据员工演讲的内容，提出各种问题，问答过程也是15分钟。

转正答辩要解决的问题是：你有没有找到在团队中的不可替代性？

你必须去复盘自己在试用期三个月里的工作表现，找出足够有说服力的答案，让你的领导看到你发展上的可能性。

我们的转正答辩最可怕的一点就是，如果你没有想清楚这些，你真的会通不过（当然，还可以有第二次、第三次机会，三次都不通过，问题就很严重了）。

平常怼老板最猛的员工，这一天都瑟瑟发抖。

为什么我们要这么虐员工？

主要是报复，平常被员工虐太久了.....

开玩笑的。

其实真正的原因是，转正本来就应该有门槛。

如果转正答辩随便就通过，那仪式感就沦落成了形式感。

而对员工来说最重要的是，不管你通过与否，你都能通过这次答辩获得成长。

通过了，你会明确自己在团队中角色，以及发挥的作用，会非常有成就感和价值感；

没通过，你能得到公司高管甚至总裁，给你在职业发展上最直接、详尽、有针对性的建议，这能帮助你快速找到方向，弥补短板。

在我们公司的转正答辩上，有时候我真的特别感动，有个员工打开她的电脑文件夹，我才发现，在强度这么大的工作中，她每天额外做了大量的素材搜集和技术研究，完全超出了我的期待。

有时候我特别生气，因为我们的设计总监Judy是新加坡人，她的转正答辩是全英文的，我根本听不懂她在说什么，全程靠王不烦给我同声翻译.....

哎，说好的虐员工呢，我又特么被虐了。

没关系，我会在晋升答辩的时候，等着他们，哼哼。

是的，我们公司除了转正答辩，还有晋升答辩。

来了我们公司，就像玩一个大型游戏，你需要一路升级打怪。

项目的开始和结束，要有仪式

很多老板的一大焦虑就是，员工觉得项目跟自己无关，甚至公司的生死也跟自己无关。

这该怪员工吗？

不，应该怪公司的管理没到位。

最好的管理，在公司的每一次变迁、项目的每一次开始和结束，都让员工参与进来，制造员工和公司共同的回忆。

比如，一个项目的开始，要有真诚的启动仪式（不是领导在上面瞎逼逼两小时那种），而是告诉每个员工，你对这个项目来说，有多重要。

我有个老板朋友，他们公司开了新项目，在项目启动会上，他跟员工说，这个领域，你们比我更专业，从此就依仗你们了。

依仗这个词，用得真好。

比如，一个项目做成功了，也应该有仪式。

我们公司职场加薪课上线的当天晚上，所有员工都站在公司的大屏幕前，看着订阅量的增长，看着粉丝给我们留言。

这就是一种仪式感。

我们开了香槟，买了大蛋糕，拍了照片发朋友圈，然后我强行让大家把蛋糕留给了我.....

公司的每一次成长，也要有仪式，据说阿里就是，他们每年5月10号都是“阿里日”，公司园区有很多大活动。

仪式感的核心，是改变。

一旦一个项目，甚至公司本身，发生了大的改变，都需要用仪式来纪念。

大家会在这样的集体活动中，感受到自己的使命和公司的使命，是息息相关的。

员工入职周年和离职，要有仪式

这方面，我们公司目前做得还不够好，但是我听说，腾讯和阿里就做得特别好。

阿里在员工入职三年、五年的时候，都有对应的福利和授权仪式。

公司最好能在员工入职的每一个周年纪念日，给他们一个提醒。

仪式感是闹钟，随时提醒员工，注意自己的变化；同时也是告诉员工，公司非常在意他的变化和成长。

就连员工离职的时候，都应该有仪式感。

据说腾讯在每个员工离职的时候，都会送纪念册，里面是他过往的经历和取得的成就。

公司还会让离职员工加入离职群，群内会分享各种资源、公开课，更新公司新闻。

这一点真的蛮酷的。

离职员工的管理才最代表一个公司的人性化程度。

很多时候，大家提到仪式，会觉得无聊、很冰冷。

其实被我们反感的那些，不是仪式，而是形式。

真正的仪式，是洞察员工的需求，体察员工的感受，而不是按照老板的喜好，强行要求员工配合。

仪式的目的，不是员工让老板高兴，而是老板让员工高兴。

仪式的本质，是表达对员工的尊重，员工才会发自内心地尊重他的工作，尊重他的公司。

很多人会觉得，企业讲什么人情？企业只该讲规矩、讲制度。

不是的。

现在的企业，已经不是工业时代那种冰冷化的管理了。

员工也不是生产环节中，没有情绪的一个零件。

好的管理，应该是有温度的。

好的企业，不应该是零度，而应该是让人舒服的，36.5度。



我们公司搬家啦!

跟文章里说的一样，新公司到处是秋千、懒人沙发、摇摇木马.....

在这里，同事们可以躺着、趴着、摇摇晃晃、上上下下地工作.....

最厉害的是，我们还有一个很大的阶梯教室。

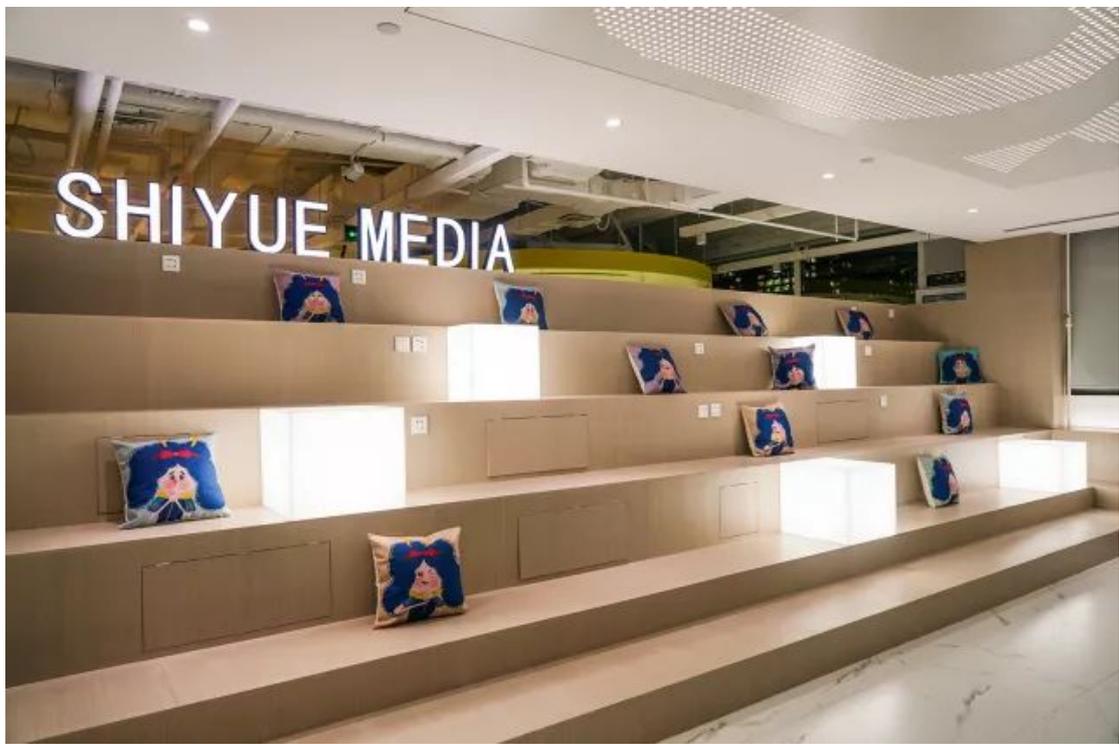
每周，我们都会在这里进行各种内部培训。

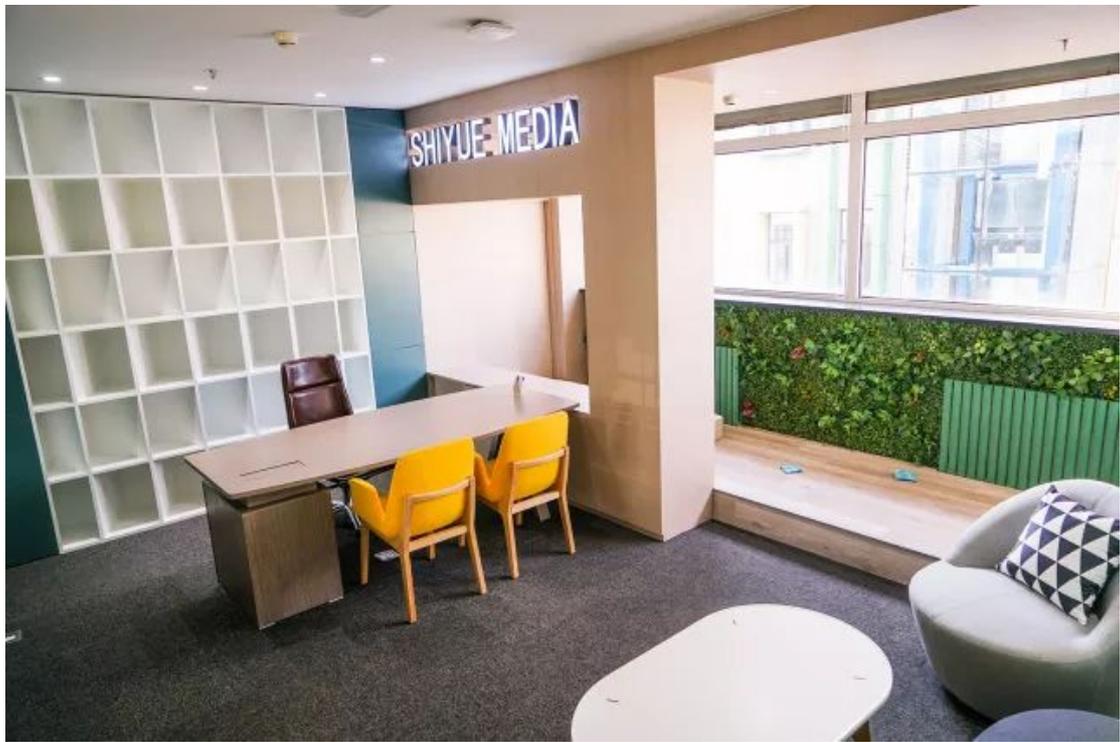
还会经常邀请各个行业最牛逼的大神来做分享。

来看看我们的新公司到底长什么样子吧。

下次邀请大家来我们公司玩，好不好?











本文编辑: 张花花 阿徐 谭十五
版式: 老铁



关注这个号的你
可以说是很优秀了

