

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。

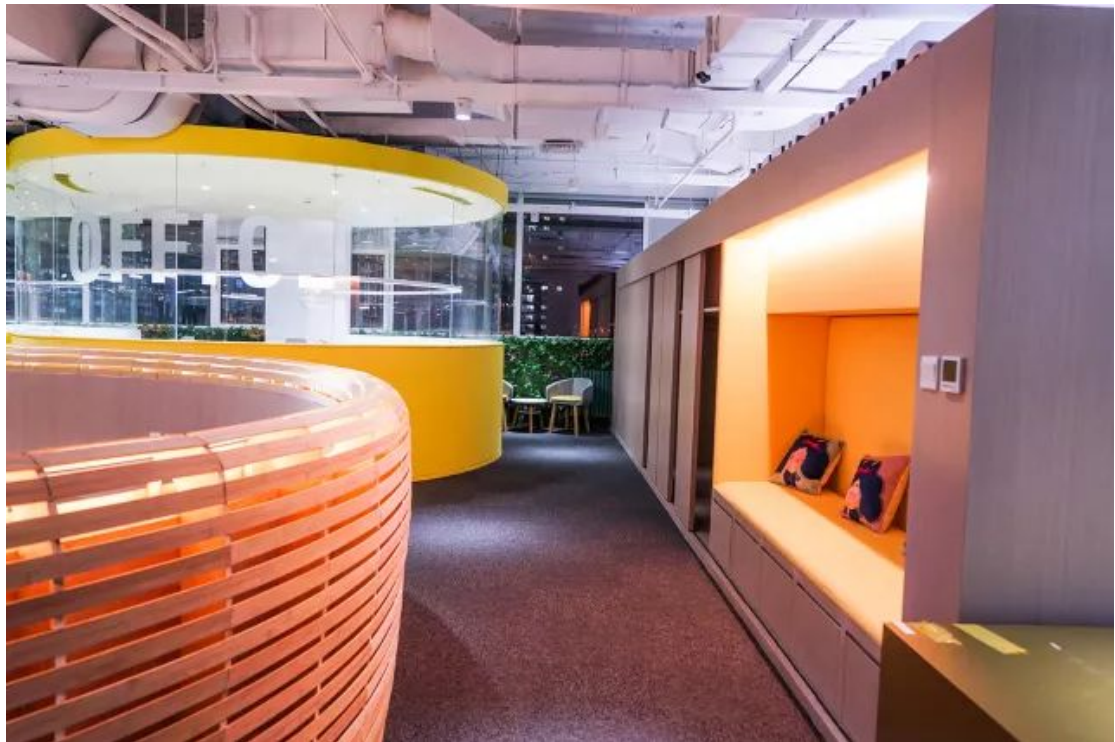
还会经常邀请各个行业最牛逼的大神来做分享。

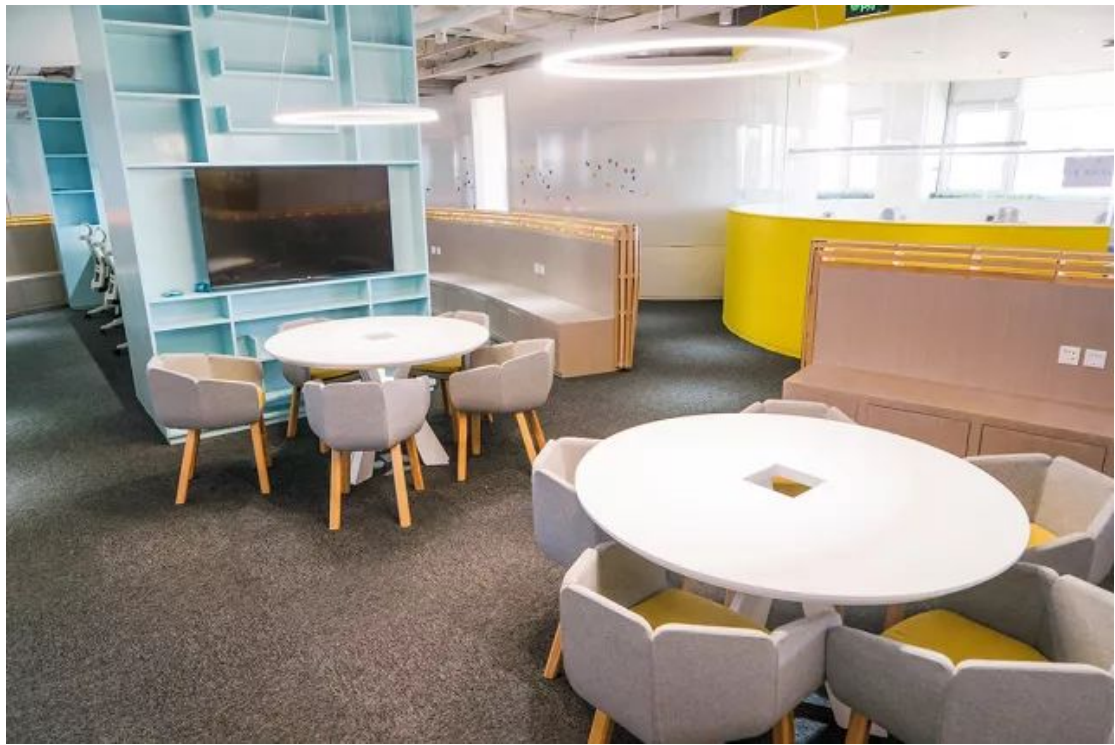
来看看我们的新公司到底长什么样子吧。

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

