



28 / 29

宋强：性格决定命运 智慧创造机遇

金丽娟 郭晓霞/文

一副斯文的金边眼镜、谦和的微笑、笔挺的西装、威而不怒的领导气质，平静的外表下永远沸腾着满腔的激情，他就是北京雅昌彩色印刷有限公司总经理——宋强。

自1992年北京印刷学院毕业后，他踏入了内蒙古一家大型印刷公司的大门，从此与印刷结下不解之缘。北上南下，从技术员、设备部经理到厂长、副总经理，再到北京雅昌彩色印刷有限公司总经理助理、生产副总、总经理。在雅昌，宋强终于找到了理想的舞台。

“我喜欢创新，所以我的脑海中总是不停出现各种想法，当我理清后会付诸于行动，直至变为现实。与其他公司比，雅昌无论是服务，还是商业模式的创新，都首屈一指。这也是无数人才愿意来雅昌工作的共同原因。”

最看重责任

宋强常说，他最看重的是责任。之于个人，要对自己负责，对家庭负责；之于工作，要对企业、对团队、对员工

负责。同时，他也希望每位员工要有强烈的责任感，共同打造具有强势核心力的优秀团队。

1999年，北京雅昌成立，次年，宋强加入北京雅昌团队，担任起公司印刷厂副厂长一职。

多年来，凭借着在自身职业生涯中的积累和沉淀，他迅速融入了雅昌团队，回想起这些，他说：“人才是企业最大的资产，所以，作为管理人员，我最关注的是员工，我们能给员工提供什么样的帮助？我们能给员工提供什么样的服务？我们能给员工创造什么样的发展平台？员工在一段时间内有没有成长？这些都是需要深入探讨和思考的问题。只有提高员工的满意度，才能提升客户的满意度。”

2006年，他带领人力资源部组织召开员工访谈会十余次，参加访谈人员达员工总人数的90%。他说，我们作为服务部门，随时了解员工，倾听员工的看法，解决员工的实际问题，这就是我们的责任。那段时间，不管多忙，他都

会准时出现在访谈会议室；他随身携带的笔记本上密密麻麻地记录着员工提出的大大小小的关于工作、生活、学习、职业发展等问题；能够现场解决的，他一一答复解决；需要会后配合协调的，他要求涉及到的相关部门限时解决。在这期间，有同事反映营业、生产流程不畅，干扰了工作效率和产品质量，更严重的是，如果有客户在场，公司的品牌形象也会因为这些突发问题而受影响。为找到根子，彻底解决这个问题，他带领相关部门，在最短的时间内，将各个岗位、流程重新规划梳理，责任落实到个人，从而顺利解决了这个问题。

正是靠着这样一种精益求精的治理精神，北京雅昌的管理服务水平一年一个新台阶。以至于业界说，雅昌值得信赖，只要是雅昌印的标书，十有七八会成功。还有许多客户慕名而来，北京雅昌近几年成功印制了《中国银行奥运会合作伙伴投标书》、《中国国航奥运会合作伙伴投标书》、《中国移动奥运会合作伙伴投标书》……



北京雅昌印刷公司宋强总经理

让企业文化“落地”

雅昌成立伊始，万捷董事长就提出“印刷业是服务业”这一创新理念，希望通过营造艺术氛围提高员工对艺术的鉴别与欣赏能力。他说，要为客户印刷出一流的艺术精品，雅昌员工的专业鉴别和艺术理解力一定要更专业、更到位。雅昌想做一个试验，探索一下在印刷这样一个行业里用什么方式培养什么样的人，才能满足客户对服务的需求，因此，雅昌从人的素质提高入手，用培训来提升员工素质。

走进雅昌大厦，儒雅精致的艺术品几乎举目可及。在公司地下一楼，雅昌还专门开辟了“雅昌艺术馆”，馆中珍藏足以与一些小型博物馆媲美，韩美林的雕塑、吴冠中的真迹、申少君的作品，一大批艺术大家的珍品尽汇于此。雅昌也曾先后数次向中央美术学院等单位捐赠图书，并多次赞助绘画、摄影等艺术展，与艺术界结下良好的合作关系。在许多艺术活动场合，雅昌人的身影都非常活跃。

在雅昌，不论是高材生，还是中专生，都必须参加公司各类专业培训。2006年，北京雅昌引进新的培训手段，成立了网络商学院，意在为不同级别的员工提供更加全面的培训机会。

网络商学院以灵活的组织模式、实用的教学内容和全方位的教学服务体系，构建了北京雅昌在职培训的最佳学

习方式。这座“没有围墙的大学”结合了全新的管理培训模式，利用现代IT技术，借助公司局域网，构建起了北京雅昌网络学习平台。平台系统前后分别链接员工素质模型和KPI绩效考核体系，通过与公司整体培训规划的有效融合，基本上可以满足组织、工作、个人三方面的培训需求，完善员工的职业生涯发展规划。宋强说，这也是雅昌企业文化“落地”的重要体现，“只有将企业的核心价值观完整的传递给员工，让员工感同身受，并以此为衡量自身素质的标准；通过深厚的文化浸染和精神培育，推动雅昌的运营活动，这本身就是企业文化建设的重要内容之一。”

“另外，2008年，随着奥运经济的到来，许多企业都意识到了‘服务’的重要性，雅昌提出‘服务产品化’，这是对之前工作的一个完善和规范。比如说，北京雅昌近期完成的《接待礼仪标准》，我们想要的是将这些工作内容图文并茂地展示出来，每个责任人都能清楚地知道自己要做到什么程度才算达标；工作人员的服装、工作环境卫生、客人到达时，引领人员要用什么样的手势等等，这些看似琐碎的事情，一旦形成标准的东西，执行起来可参考、可评价。”一句话，“可量化、可标准化、可评价”，这就是服务产品化带给我们的要求。

2008，继续创造新的奇迹

2008年，宋强说他将带领北京公司团队继续创造新的奇迹。

“首先成立三个专项委员会。将工作做到细处，把服务产品化落在实处。一是通过绩效委员会，建立完善的绩效管理体系，明确生产、营业、职能等部门的具体考核方案，用业绩说话、用数据说话，为每位员工提供公平的发展与晋升机会。二是希望通过员工生活与文化委员会，改善员工的“生活、工作、文化、学习”环境。将5S的成功经验推行到宿舍，规范化员工生活管理工作；活跃员工文化生活，提高员工文化素养，希望用较短的时间树立起员工足够的信心。三是通过成立安全生产委员会，加强员工生产安全、人身安全教育，提供全面的安全保障。

再者，强化基础管理工作，严格把控“采购过程、生产过程、销售过程”的费用和成本，进一步提升北京公司的经营质量。

第三，进行系统的培训，着重强化员工的执行力，增强员工凝聚力。

第四，持续改善，建立提案机制和激励机制，完善体系建设和运营。”

对于未来，宋强充满信心。■

（作者供职于北京雅昌彩色印刷有限公司）