

VIDAA2和ULED上市 海信催发智能电视进入2.0时代



4月23日,海信在其VIDAA电视推出一年之际,再次在郑州举行主题为“聚在一起才好看”的发布会,一口气发布了VIDAA2和ULED系列的新品智能电视,海信郑州电器营销总监宋保魁表示,电视

不是用了一年就会换的智能手机,它要满足普通家庭7~10年使用期的寿命需求。VIDAA2和ULED智能电视在原有基础上进一步强化了聚合和社交功能。

据海信郑州电器营销总

监宋保魁介绍,VIDAA2汇聚了“聚好看”、“聚享家”、“聚好玩”和“聚好用”四大核心功能,海信欲通过这四大“聚”,让电视机重新成为家庭成员相聚的核心。

宋保魁称,VIDAA2标志

着智能电视进入2.0时代。如果智能电视1.0解决了电视上网的便利和内容应用,那么“聚合”和“社交”将成为智能电视2.0的典型特征。

在发布现场,海信同时集中展示了XT900系列50英寸、55英寸、65英寸大屏幕4K ULED产品以及XT800系列曲面电视、K380U系列智能电视新产品。

记者在现场了解到,ULED电视在色彩饱和度、对比度表现上和OLED相当,在亮度、技术成熟度方面比OLED更具优势。而相比普通的LED背光产品,ULED优势更为明显,对比度可以提升10倍以上,色域范围提升30%以上。

据悉,目前海信智能电视激活率超过80%,活跃率超过60%,拥有450万用户,预估今年智能用户将达到800万户。

郑州晚报记者 朱江华

大“派”价到 海信空调礼惠河南

“为了回报广大用户,从今日起到5月4日,凡在各商场购买海信空调,都可以享受‘先返现后送礼’,‘购买指定机型送40英寸智能电视’,‘321专享服务大升级’等礼惠活动。”海信空调郑州分公司总经理赵宏伟告诉记者。

据第三方市场研究机构中怡康数据显示,海信空调2013年以来零售同比增长54.32%,是国内空调行业增速最快的品牌之一。而海信空调“苹果派A8”一上市便受到消费者厚爱,这是以用户需求为导向的创新体系的成功。

在空调行业全新APF能效标准实施前,海信已经批量上市了20大系列100个型号的APF高效节能空调。2013年海信发布的全球第一台互联网智能(smArt)空调,用户不仅可以通过手机或PAD等终端设备远程控制,还能通过微博私信控制空调,随时随地对家中温度、湿度、空气进行调节,打破了传统空调遥控器的束缚。这一破坏性的创新让海信空调一举斩获“2013年度中国空调产业最佳智能产品”和世界创新论坛颁发的2013年度“金袋鼠世界创新奖”。在空气净化方面,海信“苹果派A8”系列空调拥有去除PM2.5、甲醛、苯、病菌、异味等功能,经过中国疾病预防控制中心的测试,去除率都在97%以上,其中PM2.5去除率高达99.9%,稳居行业第一,成为大家春季家装的首选。

据赵宏伟介绍:“海信空调已经在全国范围内联动推广,在各地展开不同形式的市场推广活动,比如‘321专享服务大升级’等,市场反馈非常好!”

郑州晚报记者 朱江华

■ 数码快讯

三星发布旗舰 GALAXY S5 手机

4月18日,三星电子SAMSUNG GALAXY S5在中国“闪耀上市 与星共舞”举行星光派对,都教授与千颂伊都出现在现场,助力三星旗下新品旗舰 GALAXY S5

在国内闪耀上市。

作为一款备受广大消费者期待的年度旗舰产品,三星 GALAXY S5 拥有快速自动对焦、实时HDR拍摄、IP67级防尘防水、超级省电模式等多项

人性化创新功能,全面超越用户对智能手机体验的期待。同时,5.1英寸全高清炫丽屏带来开阔视野。而在硬件实力方面,三星 GALAXY S5 的表现也格外抢眼:强大的

2.5GHz四核处理器,1600万像素的主摄像头以及第五代双通道快速WLAN(802.11ac 2X2 MIMO),让用户畅享无与伦比的极速上网体验。

朱江华

“内部革新”还是“压榨员工”? 格力“血汗工厂”疑云调查

近日,一篇名为《独家起底格力“血汗工厂”》的文章在网上流传,引发业界哗然和舆论广泛关注。对此,格力电器董事长董明珠回应:“我们格力电器一直都敞开大门,欢迎全国的媒体来珠海实地监督,希望大家能了解到真实的情况。”是“行业标杆”,还是“血汗工厂”?记者近日前往珠海格力电器进行了实地调查。 郑州晚报记者 朱江华

是否摊派任务 强迫员工购买产品?

这篇质疑文章称格力为“血汗工厂”,主要证据有两个,第一点质疑是,格力电器“向所有员工摊派销售任务,强制近8万员工购买产品”。

记者在格力电器门口随机采访近20名格力电器员工,没听到有强制员工购买产品的投诉。格力电器证券法律事务部员工杨永兴告诉记者,他一季度销售了11件格力产品,得到1500元奖金。“普通员工没有销售任务,但只要有销售就有奖励。”杨永兴说。

格力电器企管部负责人介绍说,公司没有向普通员工摊派销售任务,但确实要求中层干部以“内部价”向亲友推荐选购公司产品,目标为10万元。“中层干部承担一些推销任务,完成任务获得奖励,没有完成任务也不会受到处罚。”

这位负责人称,强迫员工购买产品是对格力发放特别奖的“误读”。格力电器各料车间的一线工人罗超说,他今年共收到了1万元的年终奖和5500元特别奖,特别奖以实物方式发放,可以选择公司的空调、小家电等各样产品及大米等实物。“年终奖多年来都是两个月月薪,特别奖是近两年增加的额外奖励项目,可能被一些不了解情况的人误认为是强迫员工拿自己的钱去买公司的产品。”

中层干部奖金是否迟发、被克扣?

质疑文章的第二个主要证据是:中层干部2011和2012两年的年终奖直到2013年下半年才发,大多数人奖金大幅缩水。2011年以来,所有格力子、分公司和空调各生产基地的中层干部骨干奖金未发,涉数百人员。

据介绍,格力电器在经历长期发展之后,出现了绩效考核体系不完善,奖金发放“拍脑袋”、随意性大等问题。2012年,格力电器新一届董事

会就任之后,开始建立新的考核指标体系和“员工、领导匿名评分制度”。

根据新考核体系,业绩不佳的格力中层干部将出现收入大幅缩水。格力电器人力资源部负责人王丽琴证实,2011年有32%的中层干部,2012年有9%的中层干部收入同比出现下降。

同时,也有不少中层干部的年终奖出现同比上升。“根

据新的业绩考核标准,中层干部业绩考评更加严格,但总的来说激励力度和奖金盘子是加大了。2011年68%的中层干部,2012年74%的中层干部年薪实现增长。”王丽琴说。

对于年终奖发放时间,王丽琴解释说,按惯例,中层干部年终奖一般在年度绩效考核结束后的第二年年底发放,由于考核调整等因素,公司决定对中层干部2011年、2012

年的奖金同时发放。2011年度奖金发放延迟了,主要原因是公司2012年用了大半年时间建立完善考评体系,并收集2011年度的数据、记录和相关材料占了大量时间。另外,大部分子、分公司中层严重超编,有的子公司办公室甚至出现“一正七副”,需要削减编制控制人员,建立一套发放奖金的科学体系。控员定编工作存在阻力,也耽误了时间。

“内部革新”还是“压榨员工”?

“血汗工厂”一般是指工厂靠压榨工人获取企业利润。格力电器是否真的是“血汗工厂”?

格力电器内部一般把部门主要领导及子、分公司主要领导称为中层干部,格力电器共有约150名中层干部,约7.9万名员工,中层干部占员工总数的0.18%。“中层干部占比不到0.2%,把这部分人有升有降的收入调整和引导性任务说成整个工厂员工遭遇降薪和‘强制’,把内部制度改革说成

是‘堕落’,真不知是什么逻辑?”格力电器一位高管说。

“考核体系调整的主要原则,一是向一线员工倾斜,二是强化中层干部业绩考评。中层干部薪水有升有降,但总的来说激励力度和奖金盘子是加大了。2011年、2012年,一线员工年均收入同比增长13%,2013年增长17%。”王丽琴说,做企业不是吃大锅饭,收入有升有降很正常,格力做到了大部分员工,特别是一线员工收入、福利的合理增长。

据介绍,2013年格力一线基层员工人均年收入63359元。在记者的随机采访中,大部分员工也反映近年收入在逐步上升。在总装线上工作的李福运2002年开始就在格力电器工作。“每年都会提工资。尽管还不理想,赚的是辛苦钱,但还谈不到‘血汗工厂’吧。”他说。

记者还从珠海市有关部门了解到,格力电器正在推进保障房建设,预计投资10亿元建设3000套保障房,以解决员

工住房问题。在格力电器改革过程中,近年有约10名中层干部由于业绩不佳或管理不善被降职或免职。对于格力被指“血汗工厂”,中央空调事业部被免职的一位孟姓中层干部说,对企业有意见可以提,不满意可以辞职,但不能背后诋毁企业。

“一场企业内部的革新,竟然引出格力电器是‘血汗工厂’的离奇说法,真是匪夷所思。”格力电器市场部梅泽亮在接受采访时说。