



台湾爱丽思欧雅玛股份有限公司

社长 山本翔

IRIS OHYAMA TAIWAN 以“丰富台湾人民的生活”为主题，企划、制造、代理和销售生活用品。在台湾地区成立公司两年半后，实现了业绩上每年两位数的增长。本期我们采访了山本社长，请他谈谈公司的目标以及今后的展望。

① 贵司进军台湾市场的契机是什么？

在进入台湾之前，我们的产品是通过经销商分销的。当时销量就非常好。而且台湾的文化与日本相近，我们有信心产品在台湾地区会受欢迎。此外，我们在台湾设有OEM和ODM工厂，这也对分散我们在中国大陆以外的生产基地起到了作用。我们进入台湾市场有两大目标，一是开拓台湾地区市场，二是从全球化角度出发，保障集团的生产基地。

② 进入台湾市场两年半了，您觉得反响如何？

基本上我们每年都能实现超过两位数的增长，从销售数字来看市场反响非常好。我们的商品依靠日本品质得到市场认可，但另一方面，认准IRIS OHYAMA的品牌而选择购买的顾客还不是那么多。我认为接下来重要的是建立IRIS OHYAMA的品牌知名度。

③ 请谈谈贵司目前的品牌宣传方式。

好的。首先重要的是增加与客户的接触点。我们以商品作为市场推广的切入点，让更多的客户使用我们的产品，为此我们积极开展线上与线下的活动。我们的产品定位是日本品质且价格低于其他海外品牌。我们希望让消费者了解到IRIS OHYAMA品牌提供日本品质、且价格合理的产品。

④ 听说贵司的产品将来不仅是B to C，还会有B to B？

的确如此。最初我们的销售模式只有B to C，去年开始发展B to B业务。例如我们正在考虑针对工厂、办公室、店铺开发LED照明产品，以及针对台湾地区的人口减少问题、发展商用扫地机器人业务。

⑤ 请谈一下贵司的组织情况。

好的。随着业务发展，组织也在扩大。同时，在组织运营中我们也发现了现地法人所面临的课题。



⑥ 面临哪些组织课题呢？

我们面临的难题是如何在一个阶段内向所有员工灌输我们的日本企业文化。例如，“接受新的挑战”就是我们公司所重视的企业文化。公司运营之初，我们要求所有员工都这样做，但每位员工的理解程度都存在差异。因此从现在开始，我们打算让有挑战意愿的员工先开始做。我们也正在考虑将日本总公司使用的360度评价制度、以及三车道人事制度导入到现地公司。

⑦ 请问什么三车道人事制度？

这是一种采用了高速公路上汽车的行驶方式概念的人事制度。我们将员工分到慢车道、正常车道和超车道，那些可能进入超车道的员工会被安排合适的负有责任的工作，从而加快他们晋升的速度。可将其理解为一种人员选拔的方式。我赴任本公司之前，虽然没有担任总经理的实力，但我想可能是因为有可能性才会当选吧。在台湾公司，我希望在清楚了解谁在哪条车道的基础上，进行公司运营管理。

⑧ 可以介绍下三车道人事制度的具体运用方式吗？

当然可以。首先，对于即将走上超车道的员工，我们会给予其职务，安排其责任更大且更难的工作，以此来明确他们的不同之处。另外，对公司而言在慢车道与正常车道上的员工也是重要的人才，所以对这些员工也会给予支持，当他们有意愿改变后可以变换车道。



⑨ 请谈谈对未来的展望。

好的。经过两年半的经营，我们的产品在销售上得到了市场反响。但另一方面，我们的品牌知名度还比较低。希望通过在台湾地区推广日本商品，使日本总公司“丰富消费者的生活”这一理念也能在台湾地区得以实现。

~~采访的最后~~

IRIS OHYAMA通过鼓励挑战，根据员工实力进行人事评价，使组织得到成长。山本先生自己也很年轻就被提拔为台湾地区的业务负责人，从这一点也可以看出因为实力他得到了相应的评价结果。IRIS OHYAMA在台湾地区的发展仅有2年半，我非常期待其今后的发展。我也很想知道各位在台湾购买的生活用品中是否有IRIS OHYAMA的呢。希望大家一起支持IRIS OHYAMA在台湾地区的发展。