

# 轻松氛围 快乐工作

□ 李静颖

一个宽敞的大办公室里,摆放着十几张办公桌,每张办公桌都有至少两面的壁板为各自营造一个相对封闭的空间,但从整体上来看又构成了一个公共的办公环境。

在这片大办公区域,每天听到的除了“刷刷”作响的键盘敲击声外,也夹杂着热闹的讨论声,除了正常的工作事务之外,时不时地还会从相邻的格子间传出一些八卦娱乐。

这是一家游戏研发公司的工作场景,已在这里工作了3年多的小佳告诉记者,公司的工作氛围一直是这样,大家只要把自己分内的工作完成,其余时间相对宽松。“工作到一半没灵感了,可以跑到隔壁的茶水间去享受一下免费的茶点,还可以约上几个同事去公司自己开的小吧台聊会天。”小佳说,“大楼外面还有一大片的草坪,冬阳光充足的时候,我们都会抢着坐在草坪上的摇椅晒太阳。”

管理大师彼得·杜拉克指出,理想的工作环境要能够授权给员工,免除不必要的监督,员工知道公司对他们的期望,也很清楚公司如何评量他

们的工作。

## 快乐工作

如果把工作场所必需的办公设备称为公司的硬环境,那么工作氛围的打造就是一种软环境的体现。

早在2006年,奥美的员工就有“happy hour”,所有员工都可去公司附近的一个“轻松场所”,什么都不做,只要吃东西、聊天就好。

而奥美的办公室则被布置成一个缤纷的画廊,走廊和办公间的墙上挂着不同画家的油画,四周的角落和墙角摆放着造型独特的雕塑作品,大概每三个月就会换一次。

此外,奥美还有“福委会”定期组织各种好玩的活动,并设计很多个性化商品,比如漂亮实用的包、可以带上飞机的旅行箱、吊带等等。

电梯生产公司西子奥的斯为员工设置了露天花园、休闲吧,甚至在办公楼的大厅里还摆放了一架钢琴,在工作休息时间谁都可以上去弹一弹。

上海城开集团总裁倪建达经常跟自己的员工讲,在这里工作可以把它当成一个家,可以很轻松,在舒适

的办公室里可以适时地放松上网、打游戏。在他看来,公司需要找到适合其发展生存空间的管理规定,这其中就包括给员工营造快乐工作的氛围。

“工作环境对工作效率会产生直接的影响,在良好的工作环境下,人们自愿工作的激情会有很大程度的提升,同时也能排解一定的工作压力。”益普索大中华区高级副总裁刘晓葵强调。

“虽然我们的薪酬在同行间并不具备竞争力,但大家都愿意在这里努力工作,所以公司的离职率一直很低。”小佳说。

## 重视软环境

在刘晓葵看来,考量一个工作环境是否受员工欢迎的标准很简单,形象地说就是如果一家公司的员工每天早上起来,其在出门前内心是否有主动想去公司的意愿,这在很大程度上就能判断现有工作环境是不是让他感觉愉悦兴奋。

记者曾在某公司内部看到,其进口处张贴着鲜红的“制度化管理”的警示字样,进出的员工总是步履匆

匆,面无表情。十来个平方米的部门办公室内布置简单,除了基本的办公设备外,并无其他多余的摆设。六七个员工挤在一起,狭小的办公走道往往只容许一个人经过。

一位公司的离职员工告诉记者,在这里工作太压抑了。由此不难看出,人的工作状态受周围工作环境影响不小。刘晓葵指出,用压迫性的方式有时并不能起到提升工作效率的目的,相反可能会不利于一个和谐健康工作环境的营造。

在日本成功创办两家跻身世界500强公司的著名企业家稻盛和夫就曾表示:“领导者、管理者首先要满足员工物和心两方面的幸福,只有我想



到他们了以后,他们才能和我一起打天下。”

“工作场所氛围的打造从一定程度上是无形中在员工和管理者之间建立的一个交流中心,通过这个交流中心形成的良好雇佣关系能让员工体会到在职场中的一种相互尊重的感觉。这其实也是公司履行员工关怀责任的一种体现。”刘晓葵说。

## 企业精神与人

企业精神是企业文化的一项重要而复杂的内容。所谓企业精神,主要是指企业经营管理的指导思想。在美国称之为“企业哲学”,在日本称之为“社风”。

美国著名管理学者托马斯·彼得曾说:“一个伟大的组织能够长期生存下来,最主要的条件并非结构、形式和管理技能,而是我们称之为信念的那种精神力量以及信念对组织全体成员所具有的感召力。”

每个企业都有各具特色的企业精神,它往往以简洁而富有哲理的语言形式加以概括,通常通过厂歌、厂训、厂规、厂徽等形式形象地表达出来。一般地说,企业精神是企业全体或多数员工共同一致,彼此共鸣的内心态度、意志状况和思想境界。它可以激发企业员工的积极性,增强企业的活力。企业精神作为企业内部员工群体心理定势的主导意识,是企业经营宗旨、价值准则、管理信条的集中体现,它构成企业文化的基石。

企业精神是现代意识与企业个性相结合的一种群体意识。“现代意识”是现代企业意识、市场意识、质量意识、信念意识、效益意识、文明意识、道德意识等汇集而成的一种综合意识。“企业个性”,包括企业的价值观念、发展目标、服务方针和经营特色等基本性质。

企业精神不仅能动地反映与企业生产经营密切相关的本质特征,而且鲜明地显示企业的经营宗旨和发展方向的。它能较深刻地反映企业的个性特征并发挥它在管理上的影响,起到促进企业发展的作用。

(迟竹强)

## 3000 员工畅游欢乐谷

# 艺海集团重在人文关怀

作为新一代民营企业,艺海集团始终将“以人为本”的企业文化作为根基来建设。今年9月2日、6日、8日三天,艺海集团组织3000余员工到北京最大的主题生态园——欢乐谷,让员工放松身心,充分感受企业的人文关怀。

80后、90后的年轻人,思想活跃、创造力强、动手能力强;但由于过多的优越感和安全感使他们一旦离开学校、父母的呵护,独自面对社

会对新的困难和人际关系产生诸多的不适应,最终形成挫败感和心理创伤。为此,许多企业也正在努力将这些新生代群体创造适合他们生活和工作的条件与氛围,让他们在和谐的环境中成长、交流和沟通,化解他们的心理压力,引导他们以正确的方式和态度应对工作和生活中各种问题。

集团董事长陈芳表示:“艺海集团一直注重企业文化建设,强调

# “关心”并非“无形物”

山东肥矿电力公司是一家濒临“解体”企业。今年初,集团公司根据“转方式、调结构”的要求,宣布将陆续关闭矿区电厂,冬季供暖任务转交当地国电承担。消息传出后,电力公司职工一片“茫然”,大家都为自己的前途而担忧。为稳定局势,5月下旬,集团公司对电力公司领导班子进行了调整,把有着20多年矿处级领导工作经验的冯作荣调来该公司当经理。老冯上任后,通过连夜召集各类人员座谈了解,很快摸清了电力公司的实底。他认为,要稳定职工情绪,重振员工士气,关键是要说实话,办实事,千方百计为职工谋福利,让大家在“失望”中看到希望。

几个月来,在冯作荣的带领下,肥矿电力公司为职工群众办了一系

列好事、事实。比如,今年夏季天气特别炎热,按政策规定,企业应向生产一线职工发放高温补贴。但是由于电力公司没有先例,所以,有关部门认为在如此困难的情况下,提了也是白提。可是没有想到,冯作荣听后却当即表态:“只要上级有明文规定,再难也得办!”工人们听后激动地山呼“万岁!”后来,冯作荣发现电力公司安全风险抵押金只准领导干部和管理人员缴纳,普通工人无缘沾边,不符合“共建共享”的要求。因为按照上级规定,一个单位只要季度内不发生安全责任事故,便可加倍返还风险抵押金,实际等于让领导干部和管理人员多了一份收入,无形中拉大了干群之间的收入差距。“安全生

产单靠管理人员不行,必须调动起全体员工的积极性才有保障。”为此他建议从7月份起,普通工人也要缴纳安全风险抵押金。工人们对此拍手称快。将心比心,换位思考是做人的起码觉悟。7月下旬,天气持续高温,当冯作荣看到线路、修验、变配电工区员工从野外归来,一个个满头大汗,衣服湿透了,皮肤晒黑了时非常心疼。于是便来到这三个工区视察。这时只见工人们换下工作服后,有的在吊扇下猛吹,有挥动着蒲扇胸前背后地拍打,想到自己在有空调的办公室工作凉爽舒坦,而工人劳动归来连个凉快的地方都没有时,当即便对分管经营的副经理说:“立即为各工区学习室、职工休息室安装空调,保证大家休息好。不能‘只让马儿跑,就是不加料。’”消息传开后,就连87岁的退休老职工都称这在公司历史上也是“大闺女坐轿——头一回”。

说到维护职工利益,冯作荣的心比针还细。就说工资发放吧,过去,电力公司一直实行的是隔月发放制。即8月份发6月份的工资。冯作荣认为,领导不缺钱不代表工人就不缺钱。特别是作为一个停产半停产企业,有些单职工家庭一旦遇到孩子上学或特殊情况,经济上“捉襟见肘”或“寅吃卯粮”都是常有的事。为避免此类问题发生,他要求工资、财务部门每月15日前,必须把上月的工资发下去,得到广大员工的普遍叫好。

“听其言,观其行”。领导“以人为本,关注民生”,使职工在“失望”中看到了希望。所以尽管机关三项制度改革在即,压缩编制,精简人员在所难免;今年冬季供暖季结束后,电厂员工也要分流安置,但大家认为有老冯主政,走也好,留也好,心里踏实。所以企业稳如泰山,安定祥和。

(石长荣)

让员工更有信心和工作热情,也让身为老板的你更有领导魅力——

# 竖起拇指 给员工做主角的机会

我和一个朋友都爱踢足球,虽然水平很烂。我们都认为繁忙的工作让身体渐显老态,于是在我的倡议下成立了一支足球队。球队的主要成员是我们两家公司喜欢踢球的员工以及几个同行。每次球队集训,我这个朋友都要戴上队长袖标,在球场上大声吆喝。直到球队去参加比赛,他胳膊上依然戴着队长袖标。中场休息的时候,坐在替补席上的我走过去摘下了他的袖标。他说:“你要上场?”我冲他笑了笑没有说话,而是走向其中一名踢得不错的员工,将袖标戴在他的胳膊上说:“兄弟,这是为你准备的,下半场所有人听你的。”这名员工很懂足球,并且能够很好地履行队长职责,所以我们



队下半场踢得明显好于上半场。

事后,我和朋友私下交流,对他说,在下属心中,领导就是领导,这和带不带队长袖标没关系。就像我主动做替补队员不是因为首发11人都比我踢得

好,而是我带员工出来活动,他们才是主角,我甘愿做绿叶。平时在工作中,他们听我的,到了球场我要听他们的。不要以为激励就是某位员工工作出色给予奖励,很多企业管理者都是在工作中用食指指挥员工,只有出现了满意的结果才竖起大拇指表示认可。岂不知很多时候,人之所以能把一件事情做好,是因为在做事之前就看到了竖起的大拇指,这让他更有信心更有热情。

经常和一些老板朋友吃饭,有时候他们会带上自己的员工。情景往往是这样的:入座后老板用食指指着带来的员工说,这是我们公司的小王,做业务的。然后老板与朋友们推杯换盏,情到激扬大喊一声,小王,来,敬某总一杯。整个

过程很少能够听到他竖起大拇指由衷地说一句,小王是我们的销售冠军,我公司的发展全靠像他这样的人才。当然,小王可能不是销售冠军,甚至在业务上比较落后。但小王可能是名牌大学毕业,或者小王的篮球打得很不错,又或者小王人长得比较帅。总之,小王肯定具备某些优点,如果作为领导连自己员工的一两个优点都说不出来就太失败了。试想一下,当一个年轻人在一群陌生人面前被自己的领导夸赞,他内心该多么自豪。只要不是特别严肃的场合,如果你的员工在你身边,竖起你的大拇指,给他一分钟做主角的机会,而不要非等他某项工作做得很出色才收起指指点点的食指。

给员工做主角的机会,也是给他们展现自己和承担责任的机会。绝大多数公司都不可能实行轮岗制,所以除了晋升或极少数的换岗之外,员工们的角色大多是固定的。他们工作出色了,得到奖励和表扬;工作落后或者出现失误了,受到批评和处罚。在很多公司里,激励措施都是奔着结果去的,很少去关注过程和工作以外的事情。工作之外的事情看起来无关紧要,对公司的发展也没有什么影响。不过正因为如此,我们才可以放心地表扬员工,给员工做主角的机会。这些看似不经意的赞许,却会让员工的自信心增加,也能让他们更信任你这个领导。当然,我们也可以把这种竖大拇指的习惯运用到管理中,在员工的工作成果还未显现之前,先给予一些肯定,并且告诉他你相信他一定行,这样他成功的机会才会更大。

每个人的天性中都存在着期望获得认可、期望成为主角的成分。之所以甘当配角,可能只是因为缺少机会。所以有时候要给员工机会,能够适时让出主角的管理者,才是真正具有领导魅力的。人最高层次的两种需求就是被尊重和自我实现,如果连这两点都忽略了,还谈什么激励?再好的激励措施都有可能无法改变员工的“心”。而一个对管理者无关紧要的“主角”机会,对员工来说可能就是某方面自我价值的一种实现。

## 敏锐：搭建手机信息平台 畅通党内沟通渠道

8月25日上午,羚锐制药透皮贴剂事业部副总经理刘兴国收到了一条特别的短信,落款是羚锐集团公司党委,这条特别的短信让刘兴国兴奋不已,他说,“让我产生了一种强烈的组织荣誉感,觉得和党组织离得更近了。”据了解,这是羚锐集团公司党委开通党员手机信息沟通平台后第一次发送信息。

自5月份以来,羚锐集团公司党委在新县县委的领导和新县县委直工委的指导下,以争创“五好”党组织活动为主要载体,以“凝心聚力,提升集团规模效益;创先争优,助推企业科学发展”为活动主题,以“推进二次创业工程稳步实施、做强做大羚锐品牌”为活动目标,扎实开展创先争优活动,推动企业又好又快发展。根据羚锐集团公司关于开展“创先争优”活动的部署,羚锐集团公司党委历时近一个月的筹备、调试于8月中下旬正式开通了集团公司党员手机信息平台,此举是企业党委创新党内沟通方式、畅通党内沟通渠道、加大党员宣传教育覆盖面的重要举措。

为了搭建党员信息沟通平台,为创先争优创造良好的氛围,羚锐集团公司党委决定借助信息化手段,利用发达的移动短信网络,构建便捷高效的党员信息沟通平台。集团公司党委将通过信息平台把一些重要工作要求、党内活动重要信息、上级文件精神等内容直接传达给每个党员,利用党员信息平台与集团全体在职党员建立直接联系,畅通党内沟通渠道,党员手机信息平台的开通,有利于“创先争优”活动在党员中的传播、认知程度,有利于党员及时了解党组织工作开展的情况和动态,以期在全体党员中形成“创先争优”的良好氛围。

此外,集团公司党委还将开通专用电子信箱,用来征集、听取广大党员对党组织工作的意见和建议。同时,集团公司党委要求各直属党委、直属党总支要建立覆盖各级组织的即时通讯群(QQ群、MSN群、即时通等),通过即时的通讯方式,将上级党组织的各项工作及时部署传达到各个基层党组织。

与此同时,集团公司党委还制作了“创先争优”活动的主题网站,网站设置了活动动态、上级精神、组织风采和党员之星等栏目,广大党员、群众可以通过“活动动态”栏目了解集团公司党委开展“创先争优”活动的实时报道,通过“上级精神”栏目了解上级党组织的部署要求和指示精神,通过“组织风采”栏目集团基层党组织的先进经验,“党员之星”栏目突出展示在创先争优活动中涌现出的优秀共产党员的形象。网页设计美观大方,操作便捷,集团广大党员、群众可以通过专题网页,随时了解、掌握创先争优活动的各项信息。集团公司党委将有效利用企业信息化平台,不断推进“创先争优”活动的深入开展,进而形成“组织创先进、党员争优秀、企业上水平、职工提素质”的生动局面,为全面实现企业做强做大打下良好基础。

(汤兴)