

李东生开练毛巾操

TCL“外包”高管健康管理

□ 李溯婉

阳光、沙滩、海水,通通无暇顾及,整日在酒店房间里电话遥控处理各种跟高管健康管理有关的事情,一直忙到深夜。这是 TCL 集团股份有限公司人力资源总监许芳最近在三亚的度假经历。

4月下旬,TCL 多媒体高级副总裁兼 TCL 多媒体商务与供应链管理中心总经理陈武,年仅 38 岁的他从检查出病到离世不足 45 天。

在震惊和痛心之余,许芳愈加感到着急,一定要啃下高层健康管理这块“硬骨头”。

员工健康管理进行时

随着现代人工作、生活节奏的加速,身体与心理的不健康已成为企业正常运营的隐患。尤其是世界 500 强企业,纷纷为员工提供系统的、长期的健康管理和援助视为必备的经营管理工具。IBM 台湾分公司导入员工健康管理后效果显示,员工离职率从 2005 年的 10%以上降至 2007 年的 8%。

“企业要赚钱,要赚健康的钱,要健康地赚钱。”高管是企业的重要资源,企业应当把他们的健康管理视为资源管理的重要组成部分,TCL 希望通过和国康形成战略合作,为员工请来“私人医生”,让国康为 TCL 集团高管们的身体健康“保驾护航”。

宝洁公司大中华日韩职业健康副总监李志山医生也曾对媒体称,企业为员工提供完善的健康管理计划,不但可减少短期病假 6%-32%,降低医疗费用 20%-30%,而且还可以提高生产力 2%-52%,减少企业员工流失。

中国企业也积极开始管理员工

健康。华为 2008 年设立首席员工健康与安全官,拉开健康管理的序幕。而近日刚上市的广东省广告股份有限公司,不时会组织员工去登白云山或举行茶话会,以此促进员工身心健康。TCL 顺应管理趋势,也在逐渐引入健康管理的理念。

高管健康管理缺失

但她也承认,“相对而言,我们忽略了对高层管理人员的健康管理,普通员工基本能做到按时体检,而高管则因不时出差往往忘了这回事。”

为规避疾病风险,有必要对高管健康加点特殊管理。TCL 这次先掏出几十万元,聘请专业服务机构启动对高层健康管理的第一步,未来还将持续加大对这方面投资。

此外,这不仅是一个福利,也是一种激励机制,除了企业高管外,TCL 每年评选出来的几十名杰出经理人也可享受这种待遇。

对于整体员工,许芳则计划设立一个健康奖,这与以往的全勤奖有些不同,是奖励给精神抖擞的工作者,生病坚持在岗的员工拿不到此项奖励。



让李东生从练毛巾操开始

健康管理不仅是为了防患于未然,更多是对生活方式的管理。尽管大家对健康的意识在不断提高,例如 TCL 集团董事长李东生喜欢通过打高尔夫来加强运动锻炼,但对于这些高管们能否长期在繁忙的工作里保持健康的生活方式和心理,许芳心里是没底的,鉴于监督的难度和专业性,只能将高管们的健康外包给专业的第三方管理。

5月7日,TCL 集团与国康健康管理有限公司签署战略合作协议,尝试性地迈出将该企业高管们的健康委托给专业服务机构管理的第一步。作为独立于企业和医院的第三方,国康董事长杨华山接下这项任务。“由于种种因素约束,坚持打高尔夫是有难度的,为这些企业高层设计健康管理方案时,他们的时间安排是非常重要的考量指标。我给李东生的提议方案里,首先建议他练毛巾操,这项运动受时空的限制极小。”杨华山说。

相关新闻 | Xiangguanxinwen

中国启动“员工目标健康管理计划”

中国最大的专业健康体检机构慈铭集团已与中国石化、深圳华为、联想集团知名企业开展了健康管理合作,建立了“员工目标健康管理计划”,为推进全民健康管理提供了新模式。这是广东省卫生厅副厅长耿庆山 5 月 13 日发布的新

信息。他在此间举行的“企业家健康管理国际高峰论坛”筹备会上介绍说,“员工目标健康管理计划”内容包括,通过体检了解员工身体状况,采取不同的方案,分级开展健康管理;定期为员工进行体检、建立健康

档案,在流行病高发期免费注射疫苗,同时提供健康讲座,重大恶性疾病专家会诊及转诊服务,对患慢性疾病员工给予健康干预,组织员工健康竞赛,对身体健康水平提高的员工给予奖励等。

提供的数据显示,超过 90%的人处于疾病和亚健康状态,而开展健康管理,每年可以节约 20%医疗费用,并可提高企业生产率超过 15%。因此,实施“企业员工目标健康管理”,将列为企业管理的长期规划。

(普利明)

经典案例 | Jingdiananli

年轻的心 可口可乐 与青少年同行

5月8日,上海世博园迎来了开园以来首个普通参观日的双休日,也是可口可乐庆祝其迈入第 125 周年的“可口可乐馆主题日”。当天,可口可乐公司举办一系列以“欢聚世博,世界乐在其中”为主题的活动。

可口可乐公司的发展历程是一本成功学的教材。100 多年的厚重历史,可以让两个甲子倒转轮回,但对于可口可乐,这只是一个新的起点,因为她年轻的心一直支配着追逐“积极乐观、美好生活”的前行脚步。

1886 年,当第一杯可口可乐在美国售出时,恐怕连约翰·潘伯顿自己也不敢料想他发明的饮料将会以其畅爽怡神的口感风靡全球并经久不衰。而回望可口可乐的百年历程,笔者以为,其成功之道并不仅仅在于产品本身得天独厚的优势,更在于其彰显青春活力的企业文化。

可口可乐做到了,而且历久弥新,这不能不说是得益于其“与青少年同行”的企业文化。作为全球化背景下的一家跨国公司,如果说可口可乐通过维护品牌形象、创新营销模式、提升员工素质等方式在饮料行业树立起一张王牌,那么其在社会责任、人文关怀、公益行动等与青少年群体相关的领域做出的努力,无疑为其增添了青春活泼、积极向上的因子。

首先,可口可乐的自身定位偏重年轻人,主要消费群体也是青少年。虽然爱喝可口可乐的人上至老下至幼儿,但总体上还是集中在青少年消费者。从内部的口味味道,到外形的包装设计,可口可乐的时尚风格和潮流个性契合和贴近青少年,同时还根据他们的需求愿望不断进行创新。这就为其发展基调上追求年轻、保持青春的标签。

其次,可口可乐公司关心关注年轻人的发展,通过履行社会责任与青少年一同成长。在中国,从 1993 年开始,可口可乐系统致力于改善农村地区的教育环境,先后捐建了 67 所希望小学、100 所希望图书馆和 56 所希望网校,使 60000 多名农村贫困儿童受益。不仅如此,在帮助地震灾区农村小学的重建工作方面,可口可乐也提供了大量的资助。以公益行动回馈消费者,可口可乐的公共形象凸显活力。

也正是因为这些,可口可乐公司的企业文化展现出别样的青春朝气,与可口可乐饮料一样给人以清爽活力之感。

(周 欣)



中国煤矿文工团到临涣煤电慰问演出

5月9日下午,中国煤矿文工团应淮北矿业集团之邀,带着对矿区职工家属的深情厚谊,到临涣煤电公司举行慰问演出。

中国煤矿文工团这次到临涣煤电公司演出的演员阵容庞大,节目精彩纷呈。其中有独唱、相声、男女组合、歌舞、舞蹈等,有大家熟悉的国家一级演员王亚民;央视青歌赛优秀奖获得者美人鱼组合、黑哥们组合,意大利国际声乐比赛优胜奖获得者李亚民等。在演出过程中,许多演员走到观众中间,与矿工们握手合影,国家一级演员王亚民的一曲《中国龙》将现场的气氛推向了高潮。整个演出现场,欢呼声、口号声、掌声此起彼伏,矿区融入了一片欢乐的海洋中。

部宏田 摄影报道

企业文化怪象之“保姆文化”

从前有一位楚人乐善好施,见路有行乞者,便在家门口支起一口大铁锅,向行乞者施舍粥饭。第一天熬了一升米的粥,不够大家吃;第二天熬了一斗米的粥,引来了更多的人;第三天熬了一石米的粥,结果门口排起了长队……后来,眼看粮仓里的米就要见底了,楚人忙到田间收米,却发现田地已经荒芜,农夫们都在树荫下乘凉。楚人问他们为何不耕种,农夫们说,城里有个人天天给我们粥吃,不用劳动就有饭吃,傻瓜才下地干活呢。

这个楚人做的是帮手是保姆,而结果是让所有的农夫都变成了懒汉。在民营企业管理中这种“保姆式”的老板比比皆是,员工干不好的帮他干,员工不会的他来做。这就会造成管理者越来越忙,员工越来越闲。最后管理者成了保姆,员工成了懒汉。

一天去一家鞋厂辅导生产计划流程,看到现场忙的非常混乱,包括生产经理、品检员、跟单员在内的所

有生产干部都在现场像无头苍蝇一样地转来转去,原来是两张单的或今晚必须出完清货,否则客户将取消订单,而且,两家客户均已派人在公司催货,而有些货却不知流到了那道工序,至今没法找到。而这张单拖延货期已达两月,现在重新下单也根本来不及了。

于是我找来 PMC 主管了解货期进度,问他怎么处理,想不到主管说:这个不用急的,我们老板跟客户关系好,他会有办法处理的。其实,类似这种情况已经不是第一次,老板确实与客户关系“搞”得不错,所以几乎每次在货期上的延误几乎都能化险为夷。也正因为这样,导致了两个月前就应该完成的订单拖到如今,而且连进度到了哪里都没人知晓。客户真的会一再给他们机会吗?

这是一家典型的拥有“保姆式”管理文化的公司,老板们扮演的是“楚人式保姆”的角色。公司本来有生产经理、品管经理、PMC 主管和

跟单员、计划员等各种职能岗位,但是,两个老板却天天在生产现场泡到 12 点,天天在代理各主管、各班组长指挥生产,替各现场干部管理下属,替主管追踪生产进度、疏通产品流程,一个小小的数据都要自己去收集、分析和处理,任何一张报表都要自己去设计、制作,任何一个流程都要自己去设计、任何一个细节都要自己去把握,在一边作裁判一边自己还要去打球,任何一个改善方案都要自己去规划、还要自己去实施。我曾开玩笑说公司仅目前仅拥有一个发达的大脑,缺乏实施行动计划的健康的四肢。

于是在这里,没有任何一个部门能领会并承担自己部门的正确职能,没有任何一个主管能理解自己的职责含义或把自己部门的工作有效进行规划,也没有发现任何一个管理会按公司要求主动实施改善,甚至没有任何一个管理人员能把自己的工作做好做到位,更没有发现任何一个制度能在公司内部不折不扣地执行和落实,就面对数不胜

数的工作延误或失职时,我甚至从来就没听到过任何一个干部或员工说上一句对不起!

在这里,所有的管理分工都是徒劳,所有的管理责任都是倒挂。主管经理忙开会、现场干部在修鞋、产线员工在聊天、文员助理在休闲、质量只靠 QC 去把关,高层反而忙得团团转;各部门主管、经理不用管人、不用理事,全方位的保姆式管理服务让你想管都难。导致所有员工只知老板不知上司,所有问题不找主管只找总办。

“保姆式管理文化”的弊端由此可见一斑,在此奉劝各位老板,保姆式管理可能暂时让你放心,但却永远不能让你放手!你的企业要壮大,首先你的下属要成长,下属要成长,老板必须先放手,为此,建立科学的管理机制是你安然放手的唯一手段,否则最后你连“煮粥”的米都有可能没有了!

(姚绍龙)

红豆召开首届员工运动会

为了增强员工体质,提升企业文化,4月17日,为期两天的红豆集团首届员工运动会在港下中学拉开帷幕,红豆集团 897 多名运动员参加了篮球、乒乓球、田径等 5 大项,10 多个小项的角逐。周红彦、胡晓鹏、张映雪、黄宪辉、钱岷丹等区、镇领导,红豆集团董事局主席周耀庭、总裁周海江等集团领导参加了开幕式。

上午 9 点,运动会开幕式开始,集团总部、各子公司的运动员身着运动装,排着整齐的队伍,迈着整齐的步伐入场,并举行了庄严的升旗仪式。升旗仪式完毕后,红豆集团总裁周海江在致辞上表示,对于我们企业人而言,强健的身体素质是学习、工作的基本保证,举办此次运动会,就是让红豆所有的员工,包括所有的企事业单位工作者能够充分关心自身健康,重视自身健康,通过积极健身来增强体质,通过低碳生活来减少污染,同时也充分展现了新时期民营企业团结奋斗、拼搏进取的精神风貌。锡山区副区长张映雪致贺词,祝全体运动员赛出好成绩,预祝运动会圆满成功。运动员代表和裁判员代表分别上台宣誓。

本次运动会最为引人瞩目的是由红豆集团董事局主席周耀庭、总裁周海江等 200 多名干部参加的 3000 米跑步健身运动。

集团举办的首届运动会,因出色的组织,各部门通力协作,使整个运动会各项目之间衔接紧凑,井然有序;由于所有运动员的积极努力,各项目比赛佳绩不断;而且本届运动会也体现了较高的体育道德和文明素养。

(红 轩)

金士百用企业文化激励员工

日前,吉林省四平金士百啤酒股份有限公司举办了首场企业文化宣导大会,公司班段长以上 236 名管理人员参会。在长达 4 个小时的宣导中,公司董事长卢宪臣对企业文化做了系统、详尽的分析,并引用金士百的发展实例进行点评。

卢宪臣向记者介绍,金士百啤酒公司在过去的 25 年中,始终未能有一个健全、系统的文化体系,如今经过品牌战略部与咨询公司的通力合作,将长期工作中的体会与实践中的总结以及团队的创造提炼精华,并逐渐修正成为真正适合企业发展的文化体系。企业文化体系的正式出台,标志着金士百啤酒公司奏响了又一个崭新的篇章。

卢宪臣表示,身为公司董事长,向广大员工讲授企业文化,意在使公司全员统一观念认识,明确管理要求,每位管理人员在自身深入领悟企业文化内涵的同时,层层宣贯到所辖部门的每名员工,充分发挥企业文化对日常各项工作的指导作用,建立系统完整、全方位的机制,从而将企业文化不断深入并内化成为员工自发遵守的行为。

卢宪臣认为,随着市场形势的快速发展,企业间的最终竞争必然是企业核心优势的竞争。金士百通过对企业文化的专场培训后,必然会组建起一支强有力的团队,以自我超越、自强不息的精神,秉承“诚信、优秀、创新、分享”的价值观念,以成为“中国最具价值的啤酒企业”的愿景,本着为消费者生产世界上最好的啤酒的使命,扬企业文化建设大旗,走上任重道远的文化管理之路。

(赵 勇)