

文化聚焦 | Wenhua Jujiao

在优秀人才心目中,选择优秀雇主已经不是简简单单地看给多少工钱了。公司实力、企业文化和管理水平等软环境成为越来越重要的综合考虑因素。红星集团的每一位员工,无论工作还是生活,都是在快乐中进行的。这一切源于红星集团董事长车建新的管理法则。

管理红星人 用快乐文化

企业文化建设理念:快乐学习、快乐工作、快乐生活

“我计算过,一个人从走上工作岗位到退休,黄金时间不过30年左右。一个员工在企业工作10年,就是把1/3的黄金时间给了企业;工作20年,2/3给了企业;如果在企业工作30年,就等于把全部的生命精华都奉献给了企业。作为一个企业家来说,有什么理由不让员工快乐地度过这段时光呢?”

于是,红星人“活”的法则,就是“快乐学习、快乐工作、快乐生活”。红星人倡导快乐工作,在工作中寻找快乐、体验生活。

负全责观

车建新说:“红星的核心价值观念——‘对客户负全责’,其实也集中体现了我们的待人态度。”红星所提出的“对客户负全责”是指,红星实施的“品牌市场全国连锁化经营”、“全球化名牌捆绑品牌经营”和“市场化经营,商场化管理”策略,以及推出的“所有售出商品由红星负全责”的诚信创举,即是对顾客的负全责。

“我们也同时倡导‘公司的员工,就是公司的顾客’的员工顾客观,以及‘对员工的事业负责,对员工的生命负责’的员工管理观。这些都是对员工的负全责。”

红星对员工的负全责体现在积极建立“情境式的组织”,引导员工进行快乐工作、快乐学习,开展丰富多彩的活动,营造和谐、充满活力、让员工喜欢其工作环境,让大家工作就是在生活,度过有乐趣、有创造的生命。

如每位红星人每天都要亲自动手为自己办公室的花卉浇灌;红星办

公区每天上下午工间休息时,都准时播放《大海》、《感恩的心》、《朋友》、《爱的奉献》、《步步高》等五首歌曲中的两首。《大海》意味着宽容,红星人要有海纳百川的胸怀;《感恩的心》只有对社会、对顾客、对他人怀有一颗感恩的心,才能全心付出;《朋友》红星人的团队力量来自于同事间朋友般的真诚;《爱的奉献》有爱心,才能自尊和尊人。先付出,才有丰厚回报;《步步高》心态积极,相信自己,相信团队。在音乐声中潜移默化地宣传红星文化。

此外,红星还投巨资建造职工宿舍,进行高档装修,目的就是为了让员工能快乐生活,进而快乐工作。

用好自己

“每一位红星人工作过程就是生命的过程,快乐地工作就是享受生活。”车建新说。

一系列的细节服务,让红星人拥有归属感、荣誉感、使命感和成就感。在快乐工作、快乐生活的同时,红星提出了“用好自己”——即设计自己、超越自己的企业文化观。为此,红星要求每位员工都要“不自我设限”,从自身思维观念上打破条条框框,把一切不可能、不利的因素想像成可能或有利因素,善于因势利导,进行创新和创造,从而开发自己的潜能。红星的企业文化,还体现在员工素质、行为文化、合作观念等方面。

红星员工素质是“归因于内,切忌归因于外”,红星把“将自己的缺点与别人的优点相比较”、“与比自己水



◎车建新:“让每一位红星人工作过程就是生命的过程。”

平高的人交朋友”、“能做好千万件小事必能做大事”等确定为自己的行为文化;把“每天做一件实事,每月创新一件事”作为员工的个人文化;把“帮理不帮亲、对事不对人,讲正义、讲正气、求真务实、反官僚”作为自己的管理准则;并强调“与公司内外合作要创造性合作,千万不能把宝变成草,而要把草变成宝,实现社会人才、资金资源效益最大化”的合作观念,始终强调“有先付出精神”。

红星的“四感”

红星的企业文化还始终围绕“四感”——归属感,让员工有家的感觉;荣誉感,企业做成品牌,员工才有荣誉感,才有社会地位;使命感,通过激励、绩效考核,保持员工前进的动力,把工作当作使命;成就感,让员工做出业绩,看到成果,享受成功的喜悦。

为了让员工切实地拥有这“四感”,红星采取了很多有效措施。如红星成立了敬老委员会、关心下一代教育委员会、健康长寿委员会和读书成果分享委员会等四个委员会。员工可常年享受国内外顶级专家学者专门为红星人带来的如何教育子女、如何建设幸福家庭、如何促进夫妻感情升级和生活质量提升等精彩话题。

此外,红星还大力传播健康知识,通过讲座和《红星人健康手册》,倡导以“乐观的心态、适量的运动、均衡的营养、充足的睡眠”为基石的健康生活方式。每天,红星集团都会为员工免费送豆浆、牛奶,提供新鲜水果,增添绿色菜肴,以保障员工的保健膳食。

四个委员会开展的活动大大增强了红星人员工的归属感、荣誉感、使命感和成就感。不仅在创建学习型企业和学习型家庭活动中起到了重要的辅助作用,而且每个员工都切实体会到在红星工作的幸福。

用人之道

“只有让员工先成功,企业才能成功;只有把员工个人打造成品牌,才能把企业打造成品牌”这句话,不仅是车建新的用人之道,也是红星集团为了实现可持续发展的育人之道。

“在红星工作,你必须要有自己的理想,那就是争做事业经理人。”车建新说,红星把企业的共同愿望与员工的个人愿望相融,帮助、支持员工实践岗位创业,打造个人品牌,实现自己的个人价值。

作为一家学习型企业,红星对员

工发展的关爱,主要体现在帮助员工不断学习、完善品德、提升能力、创造成就上。让员工与企业共同成长发展,以爱心、尊重和支持凝聚企业,同时也帮助员工规划自己、建立个人品牌。

红星信奉“以提高经营管理水平为第一财富”的价值观,让员工从眼前的工作看到自己的前途,看到能力提升的价值,用价值的力量拉动自己前进,并把目前工作作为职业经理人的桥梁、学校,从深层次激发员工自我成长的欲望,从而发掘其内在的、强大的学习力。

(竞报)

【背景阅读】

“红星”用人, 全年淘汰率达10%

红星最需要高学历、高品德、有事业心、有责任心,能够务实的人才。同时,加大后备人才的培养建设力度,强调复合型人才;推行干部的任用与监察制度,对干部的任用采取业绩与民主评议挂钩,进行追踪测评,做到大胆任用,严格监察。

在选拔和激励高管和中层管理者方面,红星主抓人才结构的优化——引进好的、淘汰差的,全面推进竞岗、轮岗、试岗、淘汰机制,全年淘汰率达到10%。对新聘应届大学生,科学合理分配实习地区及岗位,通过传、帮、带,促使其尽快提高。

车建新认为:“为员工创造学习、成长的环境是最好也是最持久的福利!”

稻花香真情回报社会关爱“四老”健康



5月11日,稻花香集团在101会议室举办关爱“四老”健康养生知识讲座,来自宜昌市的200多名离退休老革命、老党员、老干部、老同志,以及集团部分领导、职工、“三高”患者参加了讲座。

稻花香集团专门邀请了山东济宁老年血管病医院院长、济宁医学院血液稀释研究所所长王保平教授讲授健康养生知识。王保平教授结合大量实际案例,深入浅出地介绍了血液健康的重要性,并就生活中容易忽视的健康问题,生活中的

饮食、用药,如何防治糖尿病、心脑血管病等方面进行了讲解,为“四老”们带来了一堂生动的健康养生课。此次讲座受到了“四老”们的广泛称赞。集团工会主席王家福表示,“四老”们为中国革命和国家建设做出了重要贡献,稻花香作为在改革开放中成长起来的企业,有责任也有义务关心和帮助“四老”人群,为他们生活健康、安享晚年尽一份绵薄之力。

图为讲座现场。

代启忠 摄影报道

羚锐制药:“加减乘除”,推进创先争优

作为全国先进基层党组织,国内知名中医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司在开展创先争优活动中,精心组织、周密部署,“加减乘除”齐上阵,推进创先争优活动不断升温。

一是加入“以人为本”理念。今年是羚锐制药确定的“企业文化建设年”,公司党委和经营班子以此为契

机,围绕“创先争优”活动的开展,着力推进党组织和党员先进性教育,注重倾听员工心声,为员工解决困难。

二是减去“坐等职工群众”思想。在熊维政等公司主要领导的带动下,公司企业经理人,特别是党员干部经常深入基层,到生产和销售市场一线考察、调研,了解企业生产经营情况,指导工作,主动为员工群

众排忧解难。

三是乘上“百花齐放”效应。公司党委和经营班子把培养典型作为活动的着力点,通过培养一批先进个人,打造一批干得实、叫得响、推得开的基层党组织和运行实体,使各基层党组织、分支机构和广大党员学有榜样、干有方向、赶有目标。同时,强化绩效考评,实行奖优罚懒

制度。

四是除去“千篇一律”模式。公司党委按照“有利于党组织开展活动,党员参与活动”的原则,结合企业实际,分类指导各基层党组织工作,突出医药制造行业特色,在“创先争优”活动中实现特色与形象共存,作用与实效同显,扩大活动影响力。

(汤兴)

“亮化工程”助推郭二庄矿企业文化建设

走进冀中能源邯矿集团郭二庄矿,到处呈现出一片繁忙的景象。矿区中心广场改造、职工宿舍、机关楼外墙保洁、粉刷、二坑安全质量标准化建设……,处处洋溢着勃勃生机,矿区亮化工程建设如火如荼。

一年间,邯矿集团郭二庄矿面貌发生了翻天覆地的变化,安全文化长廊十篇安全宣教,篇篇精彩;职工文

化广场绿草如茵,构建精雅,成为职工家属休闲娱乐的好去处;矿区中心广场改造主体已基本竣工,晴天一身土、雨天一身泥的时光一去不复返了;机关楼前花团锦簇,企业文化理念氛围浓厚,廉政“清风苑”清风扑面……

“要以整洁、文明、优美的外部形象感染人,以软环境促进职工行为的

规范化、标准化,达到强化管理水平,提高职工整体素质的目的,进一步推动企业健康快速发展,为‘挺进世界500强,更好更快建强企’做出积极贡献。”邯矿集团党委常委、郭二庄矿矿长、党委书记郝彦芳在亮化工程调度会上说。

该矿以“亮化工程”为契机,大张旗鼓地宣灌冀中能源聚合文化

和邯矿集团搏进文化,利用原有的宣传载体和新增的灯箱、橱窗、牌板集中对两级公司的企业精神、核心价值观、企业作风、安全理念进行了重点宣灌,全面推进了企业文化建设,营造了浓厚的企业文化和安全文化氛围,构建了使职工入脑入心的软环境,有效提升了职工的安全思想和意识。

(程矿生)



上依红荣获“2011年度中国企业文化建设示范单位”称号

近日,在广西南宁召开的第七届“中国企业文化创新论坛”上,上汽依维柯红岩商用车有限公司(简称“上依红”)凭借推进企业文化建设方面取得的优异成绩,被授予“2011年度中国企业文化建设示范单位”的荣誉称号。

中国企业文化创新论坛是我国企业文化领域影响力最大的全国性论坛之一,以引领中国企业文化最新管理思想、动态、理论和实践而著称。该论坛自2003年起,每年举行一届,参会总人数已突破2600人,国内知名企业大多参加过这个论坛,对我国企业文化建设事业起到了很大的推动作用。今年的创新论坛由中国工业合作协会、中国社会经济文化交流协会、中国企业文化研究会联合举办,对2010年中国企业文化建设取得的成果和经验进行了交流,并从全国近200家推荐企业中评比,表彰了包括上依红在内的一批“企业文化建设中国企业文化建设示范单位”。

据了解,上依红作为我国第一家重型汽车领域的中外合资企业,从2007年6月15日成立以来,就一直高度重视企业文化建设。通过有组织、有步骤的系列工作推进,该公司已形成了较为完备的文化理念体系和支撑体系。特别是从2009年开始,公司每年都组织开展形式多样、内容丰富的“企业文化月”活动,并形成长效机制。公司还非常注重文化铭志于心、践于行的工作,在编撰、印刷、发放人手一本《企业文化手册》的基础上,还有计划地组织了多层次、多批次的企业文化培训、宣讲和系列活动,不断将企业文化理念元素在全公司范围内从声到形、从形到心、从心到行的多角度推广、植入。据悉,2011年,以上依红总经理熊伟铭为首的领导班子又把企业文化建设纳入了公司年度八项重点工作之一,大力倡导“一家人”文化、学习型、创新型文化的建设,企业文化建设再掀高潮。

上依红获此殊荣是在发展壮大生产经营规模的同时,兼顾文化软实力提升的成果,也体现出上依红软实力向着完善和成熟又迈进了坚实的一步。此次殊荣的获得,不仅向业界展示了上依红在企业文化建设方面的显著成果,增强了市场上的关注度和影响力,也为提升其品牌价值起到了积极的推动作用。

(罗文)

同时,该矿以“亮化工程”为引导,建立和形成了良好的学习氛围、工作秩序、职业行为和生活习惯,塑造了职工全新形象和良好的企业形象,保证了各项工作任务圆满完成。截至5月27日,该矿原煤产量、总进尺、开拓进尺、销售收入、人均收入、利润等多项指标再创历史新高,实现连续安全生产1916天,创建企业以来最长安全生产周期。