

文化聚焦 | Wenhua Jujiao

“舒心、安心、放心、信心”,对企业的每一位员工,其实幸福就是这么简单

圣奥,这里是我们幸福的原点

□ 刘冰滢

一线江景,这不再是楼书上的广告词,坐落在位于杭州钱江新城 CBD 的圣奥中央商务大厦,记者真切地感受到了……自去年年底入驻以来,几乎每个圣奥人都为之一骄傲;可就是这般优越的办公条件,有件事却一直困扰着圣奥的掌舵人倪良正,“公司现在最紧张的地方是停车的地方。”

春节过后,当不少企业主都在为招工难而纠结,倪良正却依然在为员工的停车问题烦心,“虽然公司已有400个车位,但是面对每年不断增加的车辆,车位还是非常紧缺。”

这到底是怎样的一家企业?员工车位“告急”居然摆上了老总的重要议事日程。好奇心驱使,记者日前走进了这家新近获得2010年度浙江省“最佳雇主企业”的圣奥集团。

新理念 福利要向事业单位看齐

当下,事业单位的改制已在紧锣密鼓地推进,这可促动了不少安于现状的在编人员,可见体制内的福利待遇还是令他们难舍。

“圣奥人的福利要向事业单位看齐!”倪良正适时抛出这一理念,因为在他看来,“圣奥能取得快速发展,关键是解决好人的问题,而解决好人的问题关键是待遇问题。”

记者在采访中了解到,圣奥在保障员工福利待遇方面,是作为一项制度规定下来的,即便前两年遇到金融危机,公司仍然坚决执行员工年度加薪政策。

“事关员工待遇和福利的事情,都是企业大事,在这方面不能含糊。”倪良正给记者算了一笔账,在公司的发展战略里,员工的利益始终都占有突出地位。“员工的满意度提高了,就会用心工作,积极响应各项制度。圣奥的一台设备就要几百万元,如果为了一两千块钱的收入差让员工不舒服,生产出许多次品,企业很不划算。”

“人才房” 锁定九堡建楼盘

虽说杭州被评为幸福指数最高的城市,可是居高不下的房价却令不少外地来杭州的创业者望而生畏,想在杭州安居落户绝非易事。

然而,圣奥却选定以补贴的方式帮助员工实现了买房的梦想。据了



◎每年一次的员工福利旅游



◎倪良正董事长向五年十年老员工颁发纪念奖章

解,这些员工买房,公司根据工龄、职级等给予一定比例的现金补贴,这样算下来等于公司帮助“付”了首付。

“我们公司的很多是年轻员工,出身普通家庭居多,要靠他们自己在杭州买房安居,确实是比较困难。”圣奥集团副总、行政总监孟勇感慨而言,其实帮助员工购房,让他们在杭州成家立业,董事长倪良正一直有此想法。

“前几年我们拿到这块地的时候,倪总就考虑过员工住房的事,选九堡核心区,一方面看好九堡发展前景,另外很重要的一点是,这块地离我们现在的工厂和钱江新城的办公楼都不太远。”圣奥置业公司总经理冯天荣告诉记者,最终有46位圣奥员工买了自己公司造的商品房,其中13位是80后年轻员工。

企业是我的,更是大家的,也是社会的。倪良正用行动践行了自己许下的承诺,“事业单位有的福利,我们力争有。”

心有阳光 构建员工幸福共同体

“把企业做好,是一种成就;把成就给予更多的人共享,则是最大的幸福。”倪良正如此诠释他的企业价值和人生价值,“圣奥在不断做强做大的同时,必须努力营建属于每一位员工的幸福共同体。”

而他,的确做到了。因为,圣奥让每一位员工心有阳光。正如圣奥的英文商标是“SUNON”,让人一眼就想到“阳光”。

在圣奥,除了“五险”全员覆盖之外,员工人人享有住房、交通、通讯、学历、职称、工龄、误餐等各类补贴;工资年年递增;年中人人旅游,年末大家有“分红”……

“不仅如此,公司还全额出资帮灾区员工重建房屋,替家境困难的新进员工还助学贷款……”说起圣奥的好,工会主席陈园芳如数家珍,“公司还建有带空调和热水器的宿舍,外来务工者只要拎包就能入住;外面租房的员工则享有补贴;每年营业额的近

1%作为下年度的培训基金,班组长以上员工,都能有机会到日本、欧盟等先进国家学习培训一段时间。”

如此善待员工,无怪乎2008年金融危机袭来,圣奥依然人心安定。“圣奥到目前为止还没遇到‘用工荒’。”孟勇告诉记者,因为待遇和工作环境的优越,员工幸福感强,隔三差五都有朋友转托介绍来打工的,还有一些员工跳槽到其他公司做主管,但不久后就要求回来,而且愿意从试用期开始;每年春节刚过,在公司大门外都有上百人排队等候招工。“所以我们现在考虑的是怎么培训和提高人才素质,怎么创造更有利于人才发挥作用的宽松环境,这样一来,我们就能比别人发展得更快。”

大气度 员工收入越高我越开心

如今在圣奥集团,一线工人的平均年薪已达到45000多元。据陈园芳透露,公司每年会拿出利润的30%分给员工。

“企业家和员工们相比,我自认为应该是员工吃亏一些”。已拥有3000多员工的倪良正,谈及企业的劳资关系时,居然一点也不含糊地站到了员工一边。“你想,同样是做一个月,员工的收获是几千上万,企业家得到的却多得多。所以要学会换位思考,我以前也打过工吃过苦,办企业是让大家一起开心地工作、开心地生活,员工收入越高,待遇越好,我就越开心。”

随着采访的深入,记者不禁一次次暗叹倪良正的气度,一个制造业企业能让一线员工的收入这般高,这可能需要多高的成本。而倪良正只是从朴素而善良的观念出发,认定“只有让员工充分享受公司发展带来的利益,才是一种公正的选择,双赢的选择!”

就是这种认定,让昔日的东阳农民现今买房又买车。他叫郭云锋,来自东阳农村,是1993年就进厂的老员工,那时的圣奥还是在小河路的一家只有20来号人的小作坊。所以,他既是圣奥发展壮大的见证人,也是伴

随着圣奥成长而不断富裕起来的圣奥一员。

“推倒在东阳农村的破旧平房,盖起了三间四层的小洋楼,而后又分别在九堡和萧山各买下了一套商品房,2007年底还买了辆小车春节时风风光光开回家……”说这番话时,郭云锋脸上始终带着自豪的微笑。现在他已是实木部的经理,先后到日本、意大利、德国等地考察学习;他的研究成果获得了中国轻工业联合会科技进步奖,成为“杭州市勇克时艰”的一分子。

“如果没有老板对员工的关心,就没有我今天拥有的一切。”郭云锋坦言,圣奥就是他的家,不论发生什么事情,他都不会离开圣奥,他会把所有的热情都倾注到工作中,好好维护这个“家”。

——【相关链接】——

圣奥人原音回放 雇主心系每一位员工

民用研发设计师陈瑞:倪总对新员工的成长给予了足够空间,对于我的设计作品,他从不轻易提出否定意见。与他探讨工作时,感觉他就像一名普通同事,很平等,正是在这样的氛围下,才能闪现设计的火花。而作为一个工龄不长的员工,我在购买商品房时还享受到了近30万元的购房补助。在圣奥,我得到的太多了!

“改善标兵”陈扬导:如果所有的学生中只有我一个能有这样的改善,那么我应该佩服自己的聪明才智。但在新大学生员工中,还有不少的改善提案。所以,在表扬我时,更要赞扬圣奥给新大学生员工提供广阔发展平台,敢于让新员工去动手实践的做法。

打样员工谈劲松:我老家在安徽,小孩原本在萧山的一所“民工子弟学校”读书,离住的地方要行走20多分钟的路程。想找个近点的好学校,但我既无社会关系,也没有经济实力。后来公司出面与当地政府沟通,并出资金承担助学金,在当地镇中心小学争取到了数个名额,使我的小孩顺利入学。学校就在厂区对面,而且教学质量好,听说萧山当地人的孩子也不大容易进。其实近几年圣奥每年都为外来员工子女争取到该校的入学名额,员工们心里都清楚,圣奥为解决外来员工子女读书难可是花了很大的心血。

都说,家是所有人温馨的港湾;而在圣奥这个大家庭,“家长”倪良正处处让“家人”感同心的熨帖和温暖,这儿早已成为每个圣奥人幸福的原点……

谢宏:他的公司 可以批18个月产假



谢宏的新浪博客里,记载着他带领贝因美员工游“新马泰”的点滴。谢宏的博文,字里行间洋溢着对“企业文化”和“爱心”的重视。此前有传言称,贝因美的女员工有18个月的产假。谢宏在接受一家电视媒体采访时回应,18个月以前是小孩子成长的关键时期,员工应该身体力行。

就在他带员工游“新马泰”的前一个月,谢宏家族的财富刚刚猛涨了一轮。2011年4月12日,贝因美正式登陆A股市场,以42元/股的发行价公开发行4300万股。公司市值突破178亿元,谢宏家族身家暴涨至42.32亿元。

目前,贝因美市值达到180.69亿元,谢宏家族的持股比例是

21.99%,身家39.74亿元,在新富榜上排名第五位。

46岁的谢宏,在中国婴幼儿营养研究界颇负盛名,这与他个人的兴趣有关。

15岁那年,他考上浙江工商大学,后来成为学校最年轻的教师。1987年,谢宏在浙江大学攻读硕士学位时,对婴幼儿养育产生了兴趣,并在1991年研制出贝因美婴幼儿速食营养米粉。就在一切都稳定而安逸的时候,谢宏决定辞职。1992年,贝因美成立,米粉产品开始在市场上销售。那時候月薪只有300元的谢宏,一口气向乡借了18万,用于投放广告,资金周转。

借着乡镇企业改制,谢宏将贝因美改造成私人企业。后由于资金短缺,引进德国股东10万美元的投资,贝因美成了一个合资企业。

1995年开始,贝因美进入高速增长期,谢宏也因此面临着更大的资金难题。最困难的时候,贝因美曾经10个月未发工资,面临40多个原料供应商的围追堵截。戏剧性的一幕出现了,在一顿聚餐后,负债主们变成了贝因美的新股东。

尽管2010年贝因美的主营业务收入已经达到40多亿元,但谢宏坚持认为公司仍处于创业期,并且需要用厚重的企业文化去抵御各种震荡。 (刘梦 潘青萍)

羚锐制药以文化建设 推动企业发展

近年来,国内知名中医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司结合企业实际,狠抓企业文化建设,以践行“三个代表”为出发点和落脚点,以深入开展创先争优活动为契机,树立优秀的产品形象和良好的企业形象,形成巨大文化力,同时,用足文化凝聚力,用实文化推动力、用活文化创新力、用好文化提升力,即:全面提高员工的综合素质,提高企业的知名度、美誉度,提高企业的现代化管理水平,增强企业的竞争实力,以良好的企业形象、产品形象展示给消费者,努力营造先进的企业文化,通过企业文化和建设和生产经营工作的互动效应,有力地推动了企业的科学发展。

在实际工作中,公司以落实“五个一”工程为契机,狠抓了企业文化建设,具体表现为:2000年9月,公司上市前夕,创办了企业内部资料《羚锐人》,很好地宣传羚锐,促进了企业的生产经营工作;2002年,公司上市两周年、创立十周年之际,收集部分实物、标本,并在大量史料照片中一次次筛选,最终采用了近150幅照片,将其制作成精美的展板,建立了企业发展史陈列室“羚锐之路”展示厅,真实地再现了羚锐的历史,详尽地展现了羚锐十余年来的发展历程,也集中地反映了羚锐企业文化和十余年来的辉煌业绩;在企业的长期发展中,公司形成了“诚信立业,造福人类”的企业理念和“团结、进取、创新、奉献”的企业精神,并谱写了羚锐企业歌《祝您健康》、《美美的羚锐展翅飞》,制作了以企业标志图形为主体的司徽;2002年7月,公司请来著名歌唱家李丹阳将《祝您健康》制作成MTV专题演唱片,制作了企业发展史《崛起的羚锐》、《科技羚锐》等专题片和企业宣传画册;公司培养有多名较高文化素质的兼职讲解员;公司还通过组建羚锐青年歌唱队和文体协会,文体协会下设登山协会、棋类协会、钓鱼协会等企业文化组织,建设职工活动室、职工娱乐中心,购置健身器材、文体设备,每周开展升国旗、集中上岗等活动,推进企业文化建设,增强企业凝聚力。进入新的世纪,在全面建设小康社会进程中,羚锐人形成有自己的誓词:我是羚锐人,我们加倍珍惜自己的工作,自尊自爱,团结奉献,二次创业,再铸辉煌!

为弘扬中华民族博大精深的医药文化,充分展示中国膏药悠久的历史及经皮给药制剂的发展方向,提高羚锐文化的内涵,2008年,公司在广泛搜集资料的基础上,投资兴建了国内首家经皮给药制剂陈列馆——羚锐经皮给药制剂陈列馆。陈列馆总体内容分为三大部分:第一部分系统地介绍了经皮给药发展的历程,从原始社会开始,历经汉晋、唐宋、明清到现代的发展阶段,图文并茂,全面展示了经皮给药制剂取得的辉煌成就;第二部分国内外经皮给药制剂及其原辅料陈列,以实物的形式展现给参观者,直观地说明了经皮给药的蓬勃发展,同时对羚锐制药的相关产品进行了介绍;第三部分对外用贴膏剂药品早期的生产线作了现场展示。该馆是集科普、加工和产业开发于一身的多元化科技馆,是经皮给药制剂发展历程的一个缩影,也是羚锐企业文化建设成就的一种展示,它见证了经皮给药制剂发展和成长的不寻常历程,对增进同行业间文化的交流,促进经皮给药制剂的深入发展和广泛应用有着巨大的推动作用。

厚重的中医药文化、宝贵的精神财富,闪耀着智慧的光芒,涌动着无穷的企业文化力量,构成羚锐独特的文化软实力;以文兴产业,以文促发展,提升软实力,增强硬实力,实现更高层次的发展,开创企业跨越的新局面。

文化是根、文化是魂、文化是力、文化是效。以文化为引领,以文化为支撑,释放文化的凝聚力、推动力、创新力、提升力,实现思想观念的解放、体制机制的创新、发展模式的突破,达到不断提升羚锐制药企业硬实力的目的。自1996年公司综合经济效益指标名列全国中药工业企业50强以来,一直保持了快速增长的态势。公司已发展成为资产总额10亿余元、年创利税逾亿元的国内知名制药企业,并打造成为信阳师范学院、河南工程学院、河南大学和河南中医学院等高等院校产学研基地,并先后荣获“全国中药系统先进集体”、“全国医药优秀企业”、“全国精神文明建设先进单位”、“全国重合同守信用单位”等荣誉称号,被认定为“国家火炬计划重点高新技术企业”;公司党委被中组部命名表彰为“全国先进基层党组织”。 (汤兴

东风零部件工会创先争优活动实现“四个推进”

5月25日,东风汽车零部件(集团)有限公司召开工会系统创先争优工作经验交流会。该公司党委书记、工会主席高大林总结了创先争优活动开展以来,东风零部件工会系统取得的“四个推进”成效。

东风零部件各级工会注意把创先争优活动与工会工作紧密结合起来,通过创先争优活动推进工会工作的深入开展。具体做到了“四个推进”:一是以创先争优活动推进员工建功立业活动。围绕东风零部件“扬帆130”事业计划和“市场年”活动,组织动员广大员工深入开展了“激情跨越,再创辉煌,建功‘扬帆130’计划”全员立功竞赛暨“攀登A计划”主题竞赛活动,员工的劳动热情进一步提高,聪明才智进一步释放,创造活力得到进一步激发,为促进公司持续健康发展作出了应有贡献。二是以创先争优活

动推进员工技能素质提升。通过认真组织开展2011年员工技能大赛、争创“工人先锋号”以及“创建学习型组织、争当知识型员工”活动,充分调动激发了广大员工学知识、练技能、长本领的积极性。三是以创先争优活动推进和谐企业建设。各级工会坚持“主动参与、持续改善、定期协商、依法监督”的工会维权工作机制,通过落实员工代表大会制度、“四项制度”、厂务公开制度和加强劳动保护监督,做到主动维权、依法维权、科学维权,在促进企业和谐中发挥了应有的作用。四是以创先争优活动推进工会帮扶工作。各级工会以员工群众最关心、最直接、最现实的利益问题为重点,竭诚为员工办实事、做好事、解难事。进一步完善困难员工帮扶体系,着力创新帮扶形式,突出帮扶重点,拓展帮扶内容,进一步增强了帮



◎东风零部件工会召开创先争优经验交流会

扶实效,提高了员工满意度。

“工会系统开展创先争优活动,很重要的任务就是把创先争优向广大员工群众延伸,使创先争优成为党内带党外、党员带群众的伟大实践活动。”高大林强调,“因此,要进一步突出重点,确保创先争优取得新成效;

在组织动员广大员工充分发挥主力军作用,积极为推动零部件集团科学发展贡献智慧和力量上取得新成效;在大力发展和谐劳动关系,推进和谐企业建设上取得新成效;在推动工会组织建设,提高工会工作规范化水平上取得新成效。” (解本星)