

文化聚焦 | Wenhua Jujiao

王品：“玩乐”心态成就企业

□ 戴胜益

如果公司除了工作以外,其他活动都不鼓励,那么员工的记忆只是例行的上班,其他什么都没有。到了退休那天他会很遗憾,遗憾说他很想去登玉山,想去单车环岛,但现在已经老了,也没有机会了。他所有理想全部在退休那一刻变成噩梦。

自己过去所有的理想与梦想,在别的公司毫无可能去做,但在王品都变成可能。我认为这样才对得起公司的伙伴。我们不要在物质上面超越别人,因为你会跟别人拉大彼此间的感觉。但你生活体验要超越别人,大家才会感觉到你是一个让人羡慕的、或追求的对象。

就公司的立场,透过走万步、登百岳这些活动,会形成一种士气,每个人彼此之间都会有交情。



“终身员工”彰显企业眼光

□ 董柏云

钱凤花是杭州萧山万向集团第一代创业者,30年来她一直在车床加工车间默默奉献。万向集团并没有忘记她,将万向员工最高荣誉——“终身员工”授予这位普通的操作工。按照规定,“终身员工”在退休后,每月除可以拿到国家规定的养老保险金外,还可以享受在职员工同等的工资待遇和医疗保险待遇。目前,在万向集团享受这种待遇的员工有9位。(据《浙江日报》)

万向设置“终身员工”的最高奖赏,从企业发展的长久之计来看,能让更多的优秀员工扎根企业,服务企业,此举折射着双重效应:前者是劳动者的辛勤付出,得到了应有回报;后者是表现企业对劳动者的尊重。现在有些企业目光短浅,只顾眼前利益,不做长远打算。他们不是把员工当作财富,而是抱着临时性观念,千方百计降低人工成本,缺乏“养兵千日,用兵一时”的战略眼光,用工只讲究“一次性”,其实,最终吃亏的还是经营者自己。

众所周知,在企业生产的过程中,劳动者是第一位的因素,也是最不确定的因素,企业只有尊重员工的劳动和付出,积极投入,让职工不断增加实惠,才能充分调动职工的劳动积极性,企业也才能由此获得更高的回报。这是万向用工的智慧所在,也是用人机制创新的体现。

善待员工不仅仅表现在眼前,更需要有实实在在看得见摸得着的长年累月的利益体现,按技术晋级,凭贡献拿钱,不让员工吃亏,即使退休在家,企业还是一直记着他们,从而影响并带动周围的员工不断进取,努力奉献。给干得好、有贡献的员工以终身荣誉,一是体现企业对员工劳动价值的认可,让员工从劳动价值中看到自己的人生价值。二是让员工看到希望,觉得在企业有干头、有奔头,以便更好地尽“主人”之责,献“主人”之力,为企业创造更多的利润。三是激励更多的员工学技术、比贡献,从而使企业表现出更大的活力和竞争力。企业的发展靠的是员工的奉献,而员工的奉献又离不开利益的激励。万向的做法无疑是一个很好的创意,值得其他地方学习借鉴。

我们的离职率很低,因为就算要跳槽到别的公司,也会觉得损失很大。他们不会流动的原因,一方面是因为公司帮助他们规划未来,他们可以升店长、当股东,这是最重要的。另外一方面就是,他们小时候不敢想的梦想,可以在王品实现。很多人都是想退休以后再做,但很少人能在工作的过程也可以做这些事。

学分制让玩乐变正当

像是去喜马拉雅山,十六天,谁敢说我们放下工作提出这个要求?但我把它变成公司鼓励员工的事情,而且强制第一阶主管一定要去,所以去得理直气壮。因为我去是对公司文化的支持,而不是我懒得工作!那是完全不一样的心理。

王品的每个人都有一张学分表。像走万步、登百岳都列入学分。他们在调动或者升职的时候,第一张是个人资历,第二张就是学分表。

学分让他们感受到做这件事是正当的。如果所有店长都有,只有你没有,你就开始有压力了。有数字,大家就会追求那个数字的高低,没有数字大家就算了。

当他们完成王品铁人三项后,我都给他们一个奖章。上面还有编号,像我就是拿00001,上面写清楚这些活动完成的日期。在一年一度的尾牙,在五六千人面前颁发。曾经我们有一位同事,将奖章背来放在办公室,晚上又背回家,说同学要到家里作客,要拿去炫耀,非常的光荣。

好的企业文化保二十年优势

为什么文化方面要扎实?张忠谋说过一句话,一个好的企业文化,可以保障企业20年的优势;一个好的策略,可以保障企业10年的优势,当别人想要跟进的时候,十年后才跟得上;一个好的福利制度,可以保障企业一年的优势,你奖金多发两个月,人家马上跟进。所以我们就把企业文化放在有活力的这些活动上。

王品的企业文化就是“敢拼、能赚、爱玩”。敢拼以后要能赚。如果说我们今年持平没有赚钱,那大家白拼了,没有利润的公司,大家看不到未来。接下来是要爱玩,如果只有敢拼、能赚,那你只是赚钱的机器,爱玩才能成就自己。

王品就像是闷烧锅,任何东西丢



◎王品集团董事长戴胜益

进来,两年后,会有一致的思考价值。如果它只是一个锅子,那么把炉火关掉后,东西丢下去也还是生的。但是闷烧锅就算没有炉火,过两个小时生的食物也会让它变熟。因为我们有一致的价值观、一致的方向,很快就到同样的目的地。

公司文化就是一个锁紧的盖子,让里面的人不受外面的感染,愿意学习公司的文化。举例来说,我们公司

不能有交际应酬,就是要回归到好好经营内部质量和我们的王品文化。我们没有加入连锁店协会、中小企业协会,我认为那个学习是有限的。但我另外引进“王品之师”,每个礼拜请一位老师讲三个钟头。还有像是年吃百店、每年国外取经之旅等等。我们学习的管道都是正式的管道,而不是来自旁门左道。

(作者系王品集团董事长)

稻花香集团党建工作受称赞

6月17日,湖北省夷陵区委组织部机关党支部和秋千坪党支部开展“看夷陵变化 话秋千发展”为主题的党日活动,期间党员们到稻花香集团参观。

集团党建指导员蔡开治陪同党员们参观了三峡科技包装工业园、稻花香酒业“151”包装中心、酿造车间,并向他们介绍了稻花香集团打造学习型党组织的经验做法。党员们称赞,稻花香集团将党建工作和生产经营有机结合,有力促进了企业科学发展,选择在党的生日前夕参观稻花香集团,就是要学习稻花香在党建工作方面的先进经验,加强基层党建,带动经济发展。

图为党员们参观三峡科技包装工业园。 陈曦 摄影报道

亚宝药业党建工作五措并举

“没有党的正确领导,就没有亚宝的发展壮大,没有各级党组织的坚强领导,就没有亚宝的今天。党组织在企业的健康发展、科学发展中发挥了重要作用。今后党建工作只能加强,不能削弱。”6月24日,在亚宝药业召开的建党90周年暨“创先争优”总结表彰大会上,党委书记、董事长任武贤如是说。面对新的经济形势,面对企业的转型跨越发展,他对党建工作和党员提出了几点要求:

一是要发挥党管干部作用。他要

求集团党委要把干部的考察、培养、考评、监督作为工作重点,整顿干部作风,强化干部教育,严格考评监督,严厉查处违规违纪行为,真正造就一支品德优良、作风顽强、业务精通、善于管理、清正廉洁的干部队伍。

二是要发挥支部堡垒作用。各支部要坚持定期召开民主生活会,开展批评与自我批评,揭摆工作中存在的问题,在批评与自我批评中发现不足,在整改过程中取得进步。

三是要善于做思想政治工作。

党委和各支部要深入到干部员工中,了解干部员工的思想动态,关心员工的工作和生活。要教育员工坚定信心,振奋精神,不怕困难,不怕挫折,始终保持昂扬向上的精神面貌和状态,树立高远的志向和必胜的信念。

四是要发挥党员的先锋模范作用。广大党员要坚定信念,敢于迎接挑战,面对困难挺得住,面对挫折不气馁,关键时刻扑在前,时时处处树典范。党员要从言行上、作风上、能力

上影响和感染员工,按照“五先”和“五优”标准要求自己,发挥好先锋模范作用。

五是要提高全员学习能力。学习能力就是企业竞争能力。全体党员要学习和理解党和国家的方针政策,认真学习实践科学发展观,认真学习专业技术知识,要在学习中培养发现机遇、把握机遇的能力;要在学习中培养善于总结、解决问题的能力。而且要善于把解决问题的办法经验写成论文。(索玉祥 李海珍)

增强形势任务教育吸引力

羚锐制药:用活小载体 讲述大道理

为将思想政治工作真正做到“沉到底、入人心、见实效”,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秉持“小载体讲大道理”理念,在运用小报刊、小论坛等“小载体”的同时,积极探索运用QQ群、手机短信等新型“小载体”,进行形势任务和政策宣传教育,增强了员工思想政治工作中教育的吸引力和感染力。

该公司注重在宣教形式上进行创新,先后运用了“小电教”、“小参观”、“小演讲”、“小电子版报刊”、“小论坛”等十余种群众喜闻乐见的形式,为广大员工学习形势任务、时事政策搭建“直通车”,变“灌输式”为“互动式”,将“概念化”转变为“形象化”,收到了良好效果。

该公司还利用公司局域网开设了“羚锐论坛”,创办了“党建工作”

“党群在线”网络专栏,自办了《羚锐人》月报、《羚锐》季刊内刊和《羚锐管理》等电子刊物,全方位反映企业生产经营情况,特别是企业基层的生产销售的生动景象,多层次教育员工转变观念、扎实工作,在全公司范围内迅速营造了比、学、赶、帮、超的浓厚氛围。公司各基层单位和经济实体也开设了符合自身实际的专刊等,强化员工的形势任务教育宣传。如:芬太尼项目部自办了《前沿》电子报,开辟了一线传真、员工风采等多个栏目,为企业管理者 and 普通员工能够及时了解企业发展情况、掌握最新形势、相互借鉴经验搭建了一个广阔的平台。

把形势任务教育和政策讲明白,为群众所掌握运用,是宣传教育活动的根本目的。为此,该公司在运用“小载体”讲述“大道理”时,注重在宣讲内容上筛选、提炼,使宣讲内容紧

扣医药制造业现实,紧密结合企业实际,针对基层群众应学、应知、应会的内容与所思、所想、所盼的话题,进行重点宣讲。新县公司党总支探索实施了“一对一”谈话法,在党支部与党员、党员与群众之间精心打造“一对一”的沟通渠道。他们以各个基层党小组为中心,定期组织党员或员工进行面对面交流沟通,向员工讲清形势和面临的任务,增强了员工的工作主动性。销售总公司和新县公司、信阳分公司还从“社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德”四个方面,精心研究制订了员工行为规范,制订了《羚锐销售人“八荣八耻”》和《羚锐生产一线“八荣八耻”》,简单的语言包含了丰富的内涵,对进一步规范员工日常行为起到了良好的促进作用。

该公司在开展运用“小载体”讲“大道理”工作时,遵循理论宣教时

间、空间和对象三者之间的内在规律,坚持贴近实际、贴近工作生活、贴近群众,突出“短、平、快”,给基层管理者和普通群众提供了便捷、管用的“理论套餐”。集团公司机关通过深化“党员示范岗”等活动的开展,走进基层,深入生产销售一线之中,向岗位员工讲述完成公司年度生产经营任务对推进企业“二次创业”工程实施的意义,提高了管理者和普通员工的岗位责任意识和危机意识,增强了使命感。公司各基层单位也探索实施了多种形式的宣教方法,在网上建立QQ群或博客,或利用手机飞信发邮件等,克服了传统的“说教式”思想教育对年轻员工缺乏吸引力的不足,利用网络或打造“手机党组织”,用浅显易懂的语言向员工讲述形势任务,使员工在潜移默化中受到教育,起到了良好效果。(汤兴)

网上答题闯关:越闯越快乐

如何让学习成为一种乐趣,让员工由被动学习变为热爱学习、主动学习?输油管道点多、线长、人员分散,哪种学习形式能够收到更好的效果?中国石化集团管道储运分公司新乡处研发投用的岗位练兵网上在线学习系统为这一个个问号作出了解答。

在过关斩将中增强自信

“每天,我都打开网页,在岗位练兵里自由穿行,在自测中检查自己,在闯关中‘过五关斩六将’增强自信,在互动中与人PK,其乐融融。通过坚持不懈的努力,看到自己的积分名列前茅而无比兴奋,为‘财富’滚滚而来而心怀喜悦。练兵系统使我沉浸在汲取知识、不断提高、互相学习的快乐竞争中……”今年初,管道储运分公司岗位练兵网上在线学习系统正式上线运行。几个月后,尝到了甜头的新乡处洛阳站计量工郑丽在公司论坛里写下了这样的心得。

“大家都喜欢游戏。我们的在线学习系统就打破‘书上找题、本上答题、一日一练’的传统方式,吸收了QQ农场等网络游戏的特点,把书本的知识变成有趣的游戏。让大家在玩游戏中答题,有财富,也有积分,自动生成周冠军、月冠军、季冠军,真表彰、真奖励。”新乡处信息中心的工作人员介绍。

徒弟超过师傅

“滑县站任雨排名第一,积分34140分。滑县站李克勤排名第二,积分29164分……”4月2日,新乡处在处网页上公布了一季度的岗位练兵在线答题成绩,并进行了表彰。

“咦,任雨排到李克勤前面了?徒弟超过了师傅!”大家都很纳闷。

任雨是去年新乡处新分配到滑县站的新员工,是个20岁刚出头的小伙子。李克勤是工作近20年的高级技师。在滑县站今年的“一对一”结对中,他俩签订了师徒协议。

“带徒弟也要讲究方式方法。年轻人喜欢接受新事物。我就是利用这套练兵系统,用鼓励的方式进行帮带。只要我徒弟排第一,我就不超过他,这样他就更有信心答题学习。但如果别人排到前面,我一定要带着徒弟一起超过他。在提升技能水平的同时,也要培养他争一流的劲头。啥叫比学赶帮超?这就是。”李克勤的一席话揭开了大家的疑团。“不愧是高级技师,好样的!”大家啧啧称赞。

许姐的转变

“许姐,干啥去?”新乡处办公楼大厅里,我遇到了新乡处滑县站输油工许晓琴,只见她手提饭盒,肩挎背包,正急匆匆地向电梯走去。“老公、孩子都不在,正好利用这个时间去电教室答会儿题,找点乐趣。”许晓琴说。“现在答题已经成为一种乐趣了?真不错。”我向她竖起了大拇指。

以前的许姐可不是这样,只要轮休在家,不是逛街就是在网上玩游戏。

在线学习系统上线半年,许姐的观念发生了不小的转变。她说:“在泵站工作20多年了,以前天天看书答题,没兴趣自然不愿学。现在厚厚的答题本换成了喜爱的电脑,钢笔换成了小小的鼠标!有趣的答题方式让我找到了原来玩‘偷菜’的快乐。记东西容易了,越来越有兴趣。”

许姐不仅玩出了乐趣,还玩出了成绩。一季度的答题成绩揭晓,许姐排名全处第五。许姐激动地说:“排名不是最主要的。答题不光是为了得分,关键是遇到问题记住知识。在生产中遇到问题进行解决,才是最主要的。”

(刘海琴)