

文化聚焦 | Wenhua Jujiao

程海涛

在通用电气（以下简称GE），“福利”所代表的含义远不止是简单的现金激励或者是免费午餐这样的概念。“GE非常注重员工本人的工作体验和感受，我们希望员工从公司提供的全面福利政策中体会到，公司从对员工的日常工作生活、个人和家庭的身心健康、职业发展诉求等都有关怀。公司鼓励的是把员工的个人利益跟公司长期利益紧密结合的一种文化，使得他们能够跟公司有更好的一种粘合度，让他们感觉到在公司工作很安心，又不失自豪感和满足感。”GE大中华区人力资源总监程静说。这项特别福利项目针对GE中国区的16万名员工开展，诸如GE员工储蓄计划，便是长期为员工提供的一些现金支持，从而补助他们在购房、买车、子女教育方面对现金的需求。GE员工股票购买计划，让员工更关注公司的长期绩效，将公司发展和员工切身利益结合。此外，GE的“健康我先行”计划是一项为员工提供的与健康有关的福利措施，这里面包括相应的健身设施和健身条件，在GE中国区的上海总部，设有很大的健身中心，在全国各地其他的办公室内部如果没有这样的设施，GE会给员工提供相应的健身卡，并组织一些运动的相关活动。

特别值得一提的是，GE不设任

几乎所有GE的集团领导都认为，他们在中国的发展和成功，得益于保留住了最优秀的人才，员工是GE在中国发展的最关键群体。所以他们觉得投资一些有效的福利制度，可以不断提升公司的核心竞争力！

做好有效的福利制度 GE 为员工投入更多关注

何吸烟房或吸烟室，公司要求全面禁烟。为了帮助员工戒烟和培养良好的生活习惯，公司另外提供有很多的戒烟的方式与解决方案。

为员工投入更多关注

GE将员工基本工资的40%投入用于各项福利政策。他们最终想要达到的效果就是希望员工能够感受到——这是一个非常人性化的一个公司。

这种个人感受需要公司对员工有更多的关注与支持，所以他们也推出了工作生活平衡的辅导服务。在高强度的职场打拼，公司不仅要关注员工的身体健康，更关怀员工的心理健康。“我们聘请香港的专业机构为员工提供平衡工作与生活的辅导，为员工提供热线咨询服务。辅导的内容都是高度保密的。”程静表示。热线咨询服务不单提供给员工，也对员工家属开放。

即便是在财务紧张的经济危机时期，GE在特别待遇项目上也没有做任何投入降低，反而在那时推出了员工股票认购制度。“我们希望让员工跟员工有更好、更紧密的联系，希望员工看到的是在公司发展5年，10年，最终的目的就是要体现最佳的平台和价值。”程静说。

在此种情况下，每隔两年GE公

司会对员工进行一次全方位的满意度调查。这个全方位满意度调查所涉领域是对一个最佳雇主所要具备的特性，进行全方位的了解，其中包括文化、薪酬福利制度、员工职业生涯培养等一系列都会做调查。

对此，程静很自豪地说：“我们2010年所做的满意度调查显示，中国区员工的各项满意度指标都领先于其他国家。”

自助式福利平台

这样一些特别待遇项目并非一成不变，每年都会有很多的特别待遇进行调整或者更新，“每年都会有一些员工组成小组讨论，我们会收集他们的意见，收集他们在这项福利执行过程中体验到的服务情况。”因为涉及到很多的福利待遇项目，GE通常会将部分项目外包给第三方保险公司，由保险公司提供这些福利，“包括公司内部给员工提供服务的职能部门，这些我们都会做一些满意度调查以及服务质量调查，来促进这方面工作的改进。”程静说道。

GE员工的年龄跨度比较大，包含了从60后到90后等各个年代，而各年龄层在个人需求上也不尽相同。正因为如此，GE现在正在酝酿将所有公司的福利计划集中放在一个平台上，以菜单式呈现的方式让员工



去选择。

这些所有的福利都交由公司人力资源部的一个专门的薪酬福利部门，这个部门作为特别待遇项目的领导者，有各个层面的人力资源代表，除此之外还有一些专家团队，例如税收专家、财务专家、医疗专家……很多福利投入都需要进行评估，以便做成本方面的测算，所以这些小组需要跨职能部门，来对各项福利计划进行全方位的更新调整以及推行。

“我们需要让员工了解到，GE公司提供的全方位特别待遇制度在市场上的定位。市场具有的一些竞争力在哪里，和GE有所区别的是是什么，以此突出我们的一些特殊性。但我觉得需要做更多的沟通，首先可能更多要在一些经理层面的沟通，通过他们的了解，能够更好地帮助员工做一些很好的辅导，很好的解释和讲解。”程静说道。

GE在这方面是做了很多工作的，每年他们要开很多场沟通会，全国各地都会开。程静表示，他们希望借此提高员工满意度和感受度，让他

们更好、更全面地了解GE全面福利制度的价值体现在哪里。此外专门负责此项工作的薪酬福利部门会收集更多的信息反馈，在哪些方面还可以做得更好。

“现在很多员工都感到满意，我们听到的一些反馈也是比较正面的。”程静说，但每年薪酬福利部门做员工满意度调查时，员工仍会提出一些非常尖锐的问题和要求。

总监说道：

“从人性的角度看，我们觉得这些都是很自然的。”程静说，“很难出现一个局面是员工对福利制度100%满意。重要的是我们不断与时俱进，不断调整现有计划，能够调动资金、在有效的成本范围内，提供更有效的福利制度，因此我们在不断推广全面福利制度的概念，员工了解到这些福利制度不是单单用现金来衡量的，还有很多的中长期的投入，我相信他们会有一个更好的满意度，或者更好的幸福感，我觉得这是我们需要体现的一个价值。”

郭二庄矿党委学习全会精神增干劲促跨越

“六中全会就深化文化体制改革，发展文化产业做出战略部署，既为我们指明了方向，又创造了发展机遇，为矿区文化事业发展和繁荣提供了强大动力。”这是日前冀中能源邯矿集团郭二庄党委中心组在学习贯彻十七届六中全会时的一幕。

10月18日，党的十七届六中全会闭幕后，邯矿集团郭二庄矿党委把认真学习全会精神作为一项重要任务切实抓紧抓实，紧密结合实际，采取有力措施，在全矿迅速掀起学习贯彻热潮。该矿党委及时下载了《中国共产党第十七届中央委员会第六次全体会议公报》，组织中心组成员学习宣贯，并明确要做到“五要”：即要明确学习重点、要抓住中心环节、要紧紧围绕主题、要领导带头学习、要注重学习实效。充分利用广播、板报、橱窗、标语、内部网、座谈会、大讨论、专题会等多种形式，加大对全会精神宣传力度，带领广大干部职工深刻领悟会议精神，进一步统一思想，凝心聚力，营造良好的学习氛围。基层各支部以开展“保安全、创水平、保目标、增效益”活动为载体，狠抓现场管理，搞好安全生产，不断将学习活动引向深入。该矿在学习宣贯中做到五个结合，及时把学习成果转化为促进工作动力。与王董事长提出的“五个提升”相结合、与完成全年目标任务相结合、与创先争优对标定位晋档升级相结合、与深入学习聚和文化、博进文化相结合。

通过多种形式的学习宣贯，进一步激发了广大干部职工立足岗位为企业实现新跨越的工作热情，纷纷表示要按照建设“九强”型世界500强企业的指导方针，瞄准“高起点上再跨越，创造郭矿新历史”的宏伟目标，自我加压，负重奋进，聚力攻坚，为集团公司顺利实现“十二五”规划做出积极贡献。

（程矿生）

东风德纳车桥党委开展员工思想动态调研



GOOGLE 的办公室文化

郭 龙

GOOGLE公司在互联网领域绝对是数一数二的大企业，互联网的很多创新变革就是率先从GOOGLE发展起来的。其实GOOGLE不仅在互联网技术方面有其独特的地方，就是GOOGLE的办公室文化也很有自己独特的个性。

在GOOGLE你绝对看不到一间又一间的独立办公室，在GOOGLE都是很大很大的办公室，都是一个部门甚至几个部门的员工坐在一起。而GOOGLE的这一点避免了很多大企业的一个缺点：沟通不畅。由于一个部门甚至几个部门的同事都在一起，因此任何问题都能得到快速有效的沟通解决。

为了更好地发挥员工的个性，每个刚入职的员工都会得到100美元的“装修费用”，员工可以用这100美元来装饰自己的办公区域，有的员工因为喜欢赤脚就用100美元购买了自己喜欢的地板铺在脚下，而有的员工则买了自己喜欢的健身设备……

在GOOGLE公司你从来不会看到“整齐划一”的装饰，或许你在这个角落看到的是一个电动滑板车，

可是你刚一转身则会看到一个古董电话亭，甚至会有宠物狗从你身边走过。这在别的公司是绝无仅有的，可是在GOOGLE则是很常见的事情。

而GOOGLE办公室的饮食也是“独步天下”的，在GOOGLE内部有一条规定：100英尺之内必定有食物，而且食物品种不少于20种。曾经有一位工程师觉得自己所在的区域没有做到这一步，因此他量了一下与他距离最近的食物居然是120英尺，于是他幽默地把自己所处的位置和食物的位置画了出来，并标明了距离。可是后勤部门的回答也十分幽默：同样是一幅图，画的是餐厅，可是这个餐厅是在这个工程师的头顶，后勤部门告诉他餐厅在他头顶，距离他只有20英尺。

在GOOGLE没有等级之分，也许你会看到复印文件这类小事也需要GOOGLE的CEO施密特自己动手。而GOOGLE的CEO施密特也没有自己的独立办公室，有一个印度来的工程师第一天就问CEO施密特他可否和施密特共用办公室，不可思议的施密特答应了这位工程师的要求。第二天这个印度工程师就搬来和施密特一起办公，并且一直工



Google为员工提供“装修经费”，大家可以按自己的创意对办公区域进行装修装饰，甚至还为此定期搞评比，所以这里的办公室完全不像办公室，而是一片个性张扬的天空。

作至今。

在GOOGLE所有的人距离CEO不超过三级，人人都可以对公司有平等的权利。而正是GOOGLE的这些办公室文化，激发了GOOGLE员工深刻的创造力：和CEO施密特共用办公室的印度工程师和施密特一起开发了一套漂亮的3D程序放在了GOOGLE大厅里的大地球仪上。在转动着的GOOGLE大地球仪上，时刻向每一个人显示着GOOGLE在全球的搜索动态。

在GOOGLE为了保证员工的创造力，所有的工程师都有20%的自由时间，在这20%的自由时间里，可以做自己想做的任何事情。而正是这20%的时间，使GOOGLE创造了像GMAIL邮箱、空间六度理论等深受用户好评的产品和理论……

GOOGLE能有今天的成绩，其活跃、自由的办公室文化可谓是功不可没。从另一种意义上来说，也是其活跃、自由的办公室文化创造了GOOGLE的今天。

羚锐制药组织员工进行年度体检

为了保障员工的身体健康，落实惠民政策，近日，国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司组织在职员工在公司总部所在地河南省新县中医院进行了一年一度的全员免费健康体检。

本次体检包括血常规、肾功能、肝功能、血糖、血脂检查和上腹彩超B超、心电图等项目，针对女员工还开展了妇科和乳腺疾病等专科项目检查。

近年来，羚锐制药坚持以人为本，注重和谐企业的打造，每年都要定期为员工进行一次免费体检，便于员工了解自己的身体健康状况，有针对性地预防和治疗，增强员工爱岗敬业的工作热情。

（汤兴）

河南省民委主任、宗教局局长彭亚平到华英公司调研时强调—— 要确保清真食品生产质量安全

本报记者 李代广

10月12日，河南省民族事务委员会主任（宗教局局长）、党组书记彭亚平在信阳市统战部副部长方波、潢川县县长赵亮及河南华英农业发展股份有限公司董事长曹家富等领导的陪同下，到华英公司调研。

彭亚平先后实地参观了华英种鸭孵化五场、羽绒展厅和加工三厂。在随后举行的座谈会上，曹家富详细介绍了企业的发展情况以及近年来在清真食品生产方面所取得的成就。

华英清真食品加工厂自2002年投产运营以来，在各级政府、领导的支持下先后被国家民委、财政部、人行等认定为“全国少数民族特定商品定点企业”、“清真食品重点生产企业”，被河南省民委授予A级“清真食品信誉品牌”。

彭亚平主任肯定了华英公司在维护民族团结和社会稳定做出的积极贡献，她说，清真食品属于特殊的食品，涉及穆斯林群众的民族习惯和宗教感情，她希望华英公司要继续提高对清真食品的认识水平，严格执行党的民族政策和《河南省清真食品管理办法》，规范生产经营活动，确保清真食品生产质量安全。要注重吸纳少数民族员工，切实尊重他们的生活习惯、民族风俗，在享受有关优惠政策的同时，为广大少数民族群众办实事，办好事。

兖矿棚户区改造工作获山东省人大检查组好评

本报讯 自国家实施和推进棚户区改造工作以来，兖矿集团结合实际情况，对南屯矿、兴隆庄矿等7个单位进行棚户区改造，累计拆除1825万平方米，新建5142万平方米，共计安置职工5708户。日前，山东省人大棚户区改造建设检查组在省人大副主任崔日臣的带领下，对兖矿集团棚户区改造建设情况进行检查，并给予高度评价。

兖矿严格执行国家、省市棚户区改造文件精神 and 政策规定，持续加大对棚户区改造工作的协调和督办力度，主动接受政府监管，接受社会各界和职工群众的监督，努力把棚户区改造工程建设成为政府放心的阳光工程、企业诚心的精品工程和职工满意的宜居工程。

山东省人大检查组对集团公司棚户区改造工程给予充分肯定：兖矿在棚户区改造工作中，领导重视、措施得力、效果明显。兖矿本着布局合理、节能环保、功能齐全、设施配套、环境宜居的原则，通过棚户区改造推进了区域城镇化可持续发展，使棚户区改造这项民生工程惠及更多职工群众，产生了显著的社会效益。

（陈伟）