

抓住员工的胃,留住员工的心

□ 黄奇才

员工餐看似一个小问题,其背后折射出的却是企业管理理念的根本转变。它是以人为本的现代管理理念在人力资源领域最直接的体现。传统的企业管理理念将员工视为“经济人”,把员工作为获取物质利益的手段,以经济利益最大化为目标。以人为本的管理思想把人作为最根本的要素,主张人既是实现企业目标的工具,更是企业发展的目的。为此,企业必须充分尊重人、塑造人、培养人,给个人的发展提供广阔的空间。企业对员工的尊重、关怀,不是空中楼阁,而是体现在管理的每一个细节,包括对员工物质、精神需求的满足。员工餐的提供,便是对员工基本物质需求的一种满足。员工吃得怎么样,吃得好不好,会直接影响到员工的工作效率。长期不良的饮食状况会导致员工身体素质下降、有效工作年限缩短等问题,进而影响企业的长远发展。

现象 提供员工餐的必要性

能否以质优价廉的饮食满足员工的胃,使他们以健康的身体和饱满的精神投入工作,已成为衡量现代企业是否具有竞争力的一个重要标准。据统计,90%的上班族认为,吃饭问题和交通问题是影响他们选择工作的重要条件,因为这“涉及时间成本”,“关系生活质量”。现代社会,随着竞争的加剧,工作节奏的加快,饮食不规律现象在上班族特别是白领一族普遍存在,亚健康状态成为一种常态。《中国城市白领健康状况白皮书》调查显示,目前我国主流城市的白领亚健康比例达76%,而导致白领亚健康的一个重要原因,是饮食睡眠不规律。有237%的白领表示早餐“随意打发,起晚就不吃了”;207%经常在外吃快餐,不能保证蔬菜水果的正常摄入。在这种情况下,企业为员工提供必要的工作餐,就显得十分关键。一方面,工作餐体现了公司对员工的关怀,可以拉近公司与员工的距离,提高员工的满意度,增强员工的归属感;另一方面,通过一定的营养搭配,改善员工的伙食,让员工的身体机能处于良好的状态,从而促进员工效能的发挥,推动企业生产力水平的提高。企业为员工提供工作餐,投入的是少量的成本,得到的却是企业可持续发展的巨大回报。

榜样 跨国企业的员工餐

跨国企业十分注重员工餐问题,他们的做法,或许值得我们借鉴。

Google——不出百步,必有食物

作为全球互联网企业的杰出代表,Google的员工福利一直为世人所津津乐道。除了为员工提供自由、舒适的办公环境以外,Google在员工餐问题上也是颇具匠心。据报道,Google每年为员工提供工作餐所产生的支出高达7200万美元以上。这家企业每天为员工提供早、中、晚三餐免费工作餐,优质的食物、宽松的环境成为Google吸引全球顶尖人才的法宝之一,过去数年,Google每年都被评为“美国员工心目中最向往的雇主”。

Google的文化理念是:在公司的任何地方都追求人人平等。Google拥有十几家自助餐厅,最大的一家叫做“查理的地盘”,它囊括了世界各地的各种美食,人人都可以在这里吃饭。Google打造了一支由100多名厨师组成的厨师队伍,每天中午为员工准备上万份食物,包括素食、清真食品、中餐、日餐、泰餐、韩餐、墨西哥菜、意大利菜等各种口味,以满足不同国籍的员工的需求。Google餐厅对美味和健康同样重视,所有食材都是有机天然的。在Google总部,有一句口号是“不出百步,必有食物”。公司每天人均的食品花费并不太高,大约相当于员工半小时的工资,但员工一日三餐都在公司享用,不必出去吃饭,就远远超过了半小时的工作效率。

Facebook——不断变化的菜单

Facebook是当今全球活跃度最

精典案例 | Jingdian Anli



◎俏江南卷入了“回锅油”风波,引发员工餐思考。

近日,‘俏江南’卷入了‘回锅油’风波,有报道称俏江南南京某门店将用过的回锅油用于员工餐,尽管俏江南声称已与该加盟店解除合同,依然引起不少质疑,俏江南在消费者心目中的品牌形象大打折扣。这起事件引发我们对员工餐问题的深层思考。员工餐不仅仅是一顿饭的问题,它体现了企业对员工的态度和管理理念:企业是把员工当成赚钱的工具,还是将其作为人力资本去用心对待,用心经营?企业是以牺牲员工利益为代价获取公司的发展,还是要将员工与公司利益作为一个整体,真正尊重员工,关心员工?

高的社交网站之一,这家互联网企业在员工餐方面也是颇具特色。Facebook总部办公楼中有8个茶水间和2个自助餐厅,Facebook员工可以在这里享用一日三餐。丰富的品种,不断变化的样式,使得在Facebook餐厅就餐变成一种享受,员工的幸福感大大增加。

Facebook餐厅由一名总厨、两名执行总厨和一名糕点厨师带领的大约100名厨师组成,为总部和全球各地分公司的员工提供就餐服务。每天的午、晚餐的标准菜式是或肉、或鸡或鱼的两种主菜、两种汤、和两种甜点,并有素食可供选择。所有食材一定选择最新鲜的,而且是有机的。厨师的目标是从不两次提供同样的菜单,有时他们也会从员工身上获取灵感,推出一系列主题菜品,以及以Facebook员工的名字来命名菜单。Facebook网站的招聘广告也把员工伙食列为吸引人才的重点,来公司面试的未来员工一定有午餐招待,尽管伙食不是员工选择Facebook的决定性因素,但美食的确对人才产生了较大的吸引力,并且让员工更加安定。

支招 四招打造员工满意的工作餐

对于国内的企业而言,如何打造员工满意的工作餐,以质优价廉的食物满足员工的心?通常来说,主要有以下四种做法:

招一:自建食堂

在办公条件具备的情

况下,企业建立员工食堂成为改善员工福利、提高员工生活品质的重要手段。自建食堂通常需要企业拥有一定的人员规模和经济实力,这种做法一般为跨国企业、国有企业所采用,部分有实力的民营企业也会建立自己的员工食堂。

企业自建食堂一般有两种模式。一种是自己招聘厨师,自己管理,企业全部或者部分为员工伙食买单;另一种形式是企业建立食堂后交由专业的餐饮公司管理,企业进行监督,员工伙食费用统一由企业交给餐饮公司,餐饮公司按照就餐人次收取管理费。两种形式各有利弊,前一种能够较好地保证员工餐的质量,但需要企业投入较大的人力、物力;后一种模式投入的人力物力相对较少,但需要加强对合

招三:私家厨

商业的发展带动员工餐市场的分化,目前针对微小企业的“私家厨”开始出现。“私家厨”有点类似于“微型食堂”,这种食堂不及普通员工食堂的规模,管理上也无需投入太多精力。它是一些规模较小的企业为了改善员工的午餐状况,在公司大楼的楼顶或地下,租赁一块空间开辟一个小的厨房,摆几张桌子,每月花少量的钱聘请一个会烧简单家常菜的师傅,为员工提供就餐服务。

招四:餐饮配套,现金补贴

对于多数企业而言,找一个餐饮配套强大的写字楼,给予员工一定的现金补贴,或许是一个理想的选择。

目前,武汉有一个“在街上办公”的写字楼——世界城广场。作为光谷步行



◎Google:“不出百步,必有食物”。



◎厨师正在准备午餐,Google给员工们提供免费的工作餐。

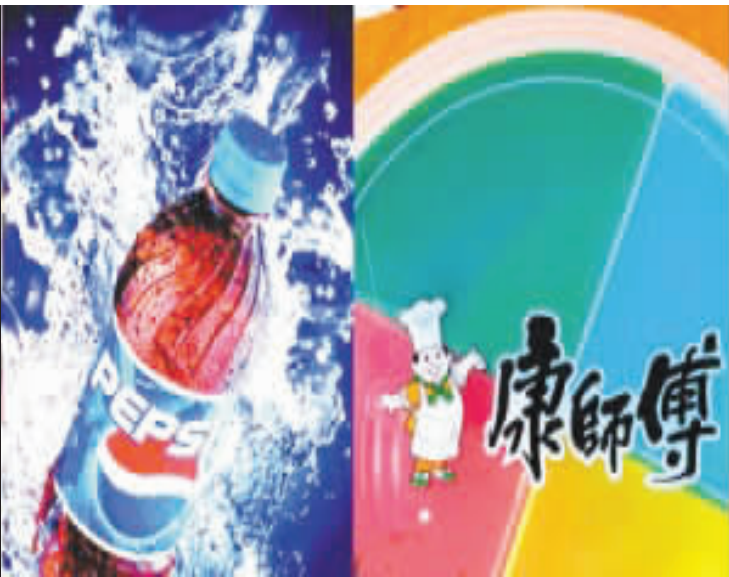
作餐饮机构的监督。不管采用哪种模式,企业都需要切实关注员工需求,提高员工满意度。

招二:服务外包

如果企业自身的实力不足以自建食堂,可以采取服务外包的模式,将员工的就餐交给专业的餐饮公司来经营管理。这种模式多为中小型企业所采用。

服务外包不占用办公场所,可以交由写字楼所在的物业公司管理,也可以与第三方的餐饮公司合作,指定一家餐饮公司长期为员工提供就餐服务。企业可以根据员工的需求,要求餐饮机构提供个性化的定制服务。

街上唯一的写字楼,它建于10000家商户之上,超过1000家各式美食餐饮,如此奢侈的“公司食堂”恐怕无可相比。



康百联盟 一种新的合资模式?

□ 本报记者 喻永国

11月4日晚间,康师傅控股有限公司和百事公司共同宣布达成协议,在华建立战略联盟。根据协议,康师傅控股附属公司康师傅饮品控股有限公司(康师傅饮品)将成为百事公司在华特许经营装瓶商。康师傅控股将以子公司康师傅饮品95%的直接权益,换购百事可乐在中国非酒精饮料装瓶业务的全部权益。

在这份所谓的战略联盟里,百事可乐全资附属公司FEB将间接持有康师傅饮品控股的5%,还将获授发行期权,以将其于康师傅饮品的间接权益增至20%。而此前,百事公司在华的饮料业务是通过24家全资和合资装瓶企业进行运营,这个联盟意味着百事将把其在装瓶厂中的间接持股份交给康师傅饮品。

康师傅: 合作是真 涉资是一种误解

此消息一出,立即引起业界的强烈反响。对此,康师傅控股发言人陈功儒专门通过媒介对外做出详尽解释。他强调,FEB间接持有的不是康师傅控股的5%权益,而是康师傅饮品控股的5%权益。“此次联盟涉及到了三个层面。”陈功儒解释了康师傅控股、康师傅饮品控股、康师傅饮品三者的区别。此次交易的逻辑是,康师傅控股(A)以全资子公司康师傅饮品(B)95%的直接权益,换购百事可乐中国非酒精饮料装瓶业务的全部权益。而由于交易完成后,康师傅饮品(B)直接持有康师傅饮品控股(C)的52.5%权益,因此FEB直接持有康师傅饮品(B)95%的权益,相当于间接持有了康师傅饮品控股(C)的5%的权益。此外,FEB还将获授发行期权,有权在2015年前将这一间接权益增至20%。因此,媒体以康师傅控股(A)市值的5%来计算交易价值,明显发生了误解。

从康师傅“付出”的角度来看,按照当日康师傅发布的公告显示,截至今年6月30日,康师傅饮品控股账面价值为1.120378000美元。若以这一账面价值的5%计算,这一交易涉及约5600万美元,按照当日人民币兑美元汇率中间价6.3165计算,约合人民币3.54亿元。公告还显示,康师傅饮品控股去年实现税后盈利263亿美元。

而从康师傅“得到”的角度来看,FEB持有中国装瓶资产的公司CBL将成为康师傅饮品控股的全资附属公司。根据公告,各方已经同意,CBL于完成时的账面价值根据为此编制的经审核期末账目为6亿美元,按照当日的人民币兑美元汇率中间价6.3165计算,约合人民币37.9亿元。公告还显示,CBL于2009和2010年两个财年税后亏损合计超过2.2亿美元(约139亿元人民币)。

也就是说,康师傅相当于用盈利中的5600万美元资产换到了百事亏损中的6亿美元资产。

产。对此,陈功儒回应称,这一说法比较直观,但这是双方经过公允协商所达成的协议。

百事: 多年前埋下的根源?

对于百事方,有人猜测,亏损是中方股东抛售百事可入股权的主要原因。百事可乐的中方股东今年已经发生三起股权抛售,而三家公司都是处于亏损状态。据了解,1993年起,百事在中国开始建立合资企业,并逐步完成对每个罐瓶厂的投资参股改造,同时参与日常经营管理。1994年,百事可乐在上海成立百事(中国)投资有限公司,使百事在中国的业务与投资发展融为一体。

设在广州的百事(中国)有限公司,无疑是整个百事中国体系的核心:它是百事可乐在中国唯一生产浓缩液的厂家,产品供给百事在中国的所有15家罐瓶厂。此外,各罐瓶厂的外包装供应和运输及其他设备供应商,也由百事公司认定。在主管部门的批准下,百事还成立了罐瓶厂协会,由各罐瓶厂作为理事单位组成,各厂总经理为理事,隶属饮料工业协会。

“对四川百事来说,百事公司既是品牌所有者、糖浆提供者、也是投资者,这可能就是问题症结所在。”四川百事董事局之的有自己的一番见解。他说,百事可乐在中国的经营体系,由上游的饮料成分供应商、外包装供应商、运输及其他设备供应商;居于中间地位的装瓶体系;下游的批发零售商三大部分构成,简单说就是“1(一个浓缩液厂)+X(多个装瓶厂)”模式。这便是全国各地厂家缺乏自主性的根本原因。

康百双方: 对审批充满信心

据悉,百事目前在华的饮料业务通过24家全资和合资装瓶企业进行运营。在新的联盟里,康师傅饮品将与百事现有的在华装瓶厂合作,负责生产、销售和分销百事的碳酸饮料和佳得乐品牌产品,百事将继续拥有品牌 and 负责其市场推广活动。康师傅饮品也将通过百事的授权,开始将其果汁产品在纯果乐品牌之下进行联合品牌经营,康师傅饮品和百事的现有装瓶企业将有权分销百事在中国的饮料品牌产品,此外,百事将把此联盟纳入其全球饮料创新计划。百事在休闲食品和谷物领域拥有乐事薯片、乐事悠米脆、悠麦脆、桂格麦片和奇多品牌。结盟建成后,百事将继续独立经营其在华成功的食品业务。

11月17日,康师傅公关部主管陈功儒接受了记者的采访,对颇受关注的百事员工停工事件、康百联盟等问题作出了回应。陈功儒表示,“我们与员工的沟通还有可以更加努力的地方”,“对获得政府审批(通过)的机会,我们比较审慎而乐观。”