

文化聚焦 | Wenhua Jujiao

记者注意到,“以工带工”、增设返岗金等方式,成为许多台企应对节后用工荒的普遍举措,这也让许多员工参与到企业招工行动中,并获得实实在在的利益。此外,一些台资企业还进一步建立完善了员工激励机制,制定相应制度,对绩效优秀、积极参加质量改进活动的员工进行奖励等,发动温情攻势,积极引工留工。

# 大打“文化牌和温情牌” 台企以情引工留工



海沧区 2012 年“海西招聘—春风行动”现场吸引了众多求职人员。图为台资企业翔鹭集团的招聘摊位前,企业人事人员向求职者介绍企业情况。

郑伟明 摄

## 文化牌：提升配套细节留工

“工作间带空调,宿舍里有洗衣机,看电视上网方便得很……”日前,在许多台企的招聘宣传单上常常能看到如此直白诱人的表述,记者注意到,不少台资企业不仅承诺提供良好的住宿、娱乐、购物等配套设施,还在提升企业文化、拓展职工能力发展等方面做文章。

## 目标重任在肩 思想认识先行

大江工业公司宣传系统干部认真学习公司职工代表大会精神

面对复杂的内外部环境,如何应对挑战,如何推进改革发展成为重庆大江工业公司干部员工关注的话题。1月下旬,大江工业公司召开了一届三次职工代表大会,提出 2012 年的目标任务、工作思路和重点工作。为深入贯彻学习职代会精神,深刻领会其内涵,于 2 月 3 日召开宣传工作会,全文解读职代会精神,围绕职代会确定的目标任务,提出了下一步宣传工作思路和措施。

在重点解读职代会精神的基础上,大江工业公司宣传部着重强调,2012 年是党的十八大召开的一年,是大江实现“135 战略”第一步目标的关键之年,也是全面学习贯彻兵装集团工作会精神、深入推进“211 战略”,进一步深化“七个调整”,切实提高公司发展质量和效益、提高自主创新能力和核心竞争力的关键之年。这一年里,公司干部员工面临的形势艰巨,担当的任务繁重,肩负的责任重大。面对新的形势和任务,宣传系统干部一定要认真学习职代会精神,深刻领会其内涵,做一名思想认识的先行者,坚持正确的舆论导向,主动引导干部员工学习领会职代会精神,切实把干部员工思想和行动统一到职代会的战略部署上来,统一到全面实现“135 战略”第一步目标上来,统一到深化“七个调整”上来,推动公司持续健康发展。

为更好地贯彻落实职代会精神,大江工业公司宣传部下发了《关于在全公司内开展“实施‘1336’思路、实现‘两个确保’目标”主题宣传教育活动的通知》,将在《大江》报上集中开展宣传工作:一是从 2 月 10 日起,开展“四个务必”言论引导,分期刊出四篇言论,从思想意识形态上引导干部员工统一思想、坚定信心,直面现实、勇于变革,脚踏实地、真抓实干,精诚团结、强化执行;二是专版刊载各单位贯彻会议精神、实现全年目标的工作思路及措施;三是刊载“1336”工作思路解读材料,引导干部员工学习职代会精神;四是刻录一届三次职代会领导讲话材料光碟,供各事业部学习参考;五是及时宣传报道各单位学习贯彻兵装集团公司工作会及公司一届三次职代会精神的动态情况。(何家云)

## 稻花香工会被全国总工会授予“全国模范职工之家”

2 月 2 日上午,湖北宜昌市总工会三届九次全委(扩大)会议在宜昌市市工人文化宫二楼会议室召开。宜昌市总工会党组成员、副主席王怀兰宣读了中华全国总工会关于表彰 2011 年全国模范职工之家的决定,湖北稻花香集团工会委员会被授予“全国模范职工之家”,成为宜昌市获此殊荣的三个工会组织之一。宜昌市委常委、市总工会主席刘学甫向稻花香集团工会主席王家福颁发了奖牌和荣誉证书。

近年来,稻花香集团工会委员会充分发挥工会的职能作用,不断完善

职工代表大会制度,维护职工合法权益,关心困难职工生活,并在集团内部广泛开展劳动技能竞赛,在集团内部掀起了一股学习和竞赛的热潮。该集团工会主席王家福说,他们将不负众望,继续发挥工会职能作用,努力做到为职工群众服务,为稻花香的发展服务,力争在稻花香实现“515”目标的进程中发挥更大的作用。

宜昌市委常委、市总工会主席刘学甫作了重要讲话,他勉励全市各级工会组织积极发挥优势、彰显特色,主动作为,为推进宜昌科学发展跨越式发展做出应有的贡献。(冯翊)

1000 万元再助 2000 名贫困学子

## 王振滔慈善基金会献出龙年“第一捐”

本报讯 1 月 30 日,龙年新春的首个工作日,在奥康 2012 新春晚会上,王振滔慈善基金会创始人奥康董事长王振滔将 1000 万元的捐赠牌匾送到了浙江温州市慈善总会会长张林的手上,献出了该基金会龙年开春的第一份爱心。这 1000 万元将通过温州慈善总会捐助给全国各地的贫困学子,一圆他们的“大学梦”。

“今年我们除了通过温州慈善总会之外,还将继续在王振滔慈善基金会的官方微博上发布爱心征集令,预计将在温州、山东、贵州、安徽、珠海等地寻找 2000 名品学兼优的寒门学子为他们送上每人 5000 元的爱心善款。”王振滔慈善基金会工作人员介绍说。

据悉,王振滔慈善基金会是国内



首个以民营企业名字命名的个人非公募慈善基金会。自 2007 年开始,该基金会每年资助一定数量的贫困大学新生,这一捐助计划被称之为“爱心接力计划”,是王振滔慈善基金会首创的爱心捐助模式,它的精髓在于在进行物质捐赠的同时,也在进行



集团工会主席王家福(中)领取奖牌和荣誉证书。

除详细注明工资待遇外,也特别强调了“公司+生活区+美食城、KTV、网吧、篮球场人性化一体社区”的概念,煞是具有吸引力。

## 温情牌：柔性管理以情引工

针对许多“80 后”、“90 后”务工人员关心的人性化管理、职场上升空间和发展机会等方面,灿坤公司柯经理介绍,新来员工除了岗前培训外,为了及时了解其所思所想,灿坤每月都举行新老员工座谈会,听取各方意见和诉求,并及时改进调整,同时还会召开表扬大会,给予嘉奖激励或职位晋升,拓展了企业与员工沟通的渠道。

在企业生产旺季,加班有没有额外补贴是许多务工人员最关心的问题。为了让应聘者放心,石狮飞鸿五金在招工简章中做了明确规定:周一至周五每天 8 小时工作制,其他按《劳动法》要求,晚上加班费按 150% 计,周六、周日加班费按 200% 计,法定节假日加班费按 300% 计。与此同时,企业还设立了绩效奖金,明确了相关工资待遇。

老员工推荐新人进厂,其春节往返车票全额报销。此外,若带回一个新员工,老员工在新员工工作满一个月时,就可领取 100 元推荐费……这是灿坤公司今年推出的新措施。“今年公司员工返岗率很高,还带来了 1500 个新员工。”柯经理说。

(李向娟 吴金森 许冠廷)



## 奥泰斯：企业以人为本 “用心”又“加薪”

工资普遍提高了 100 到 200 元,新员工住宿费全免,不住宿舍每月还可以补贴,公司食堂饭菜是否可口,员工说了算……对回家过年的员工甚至打出“回来吧!完整的家怎么离得开你们”。这是记者 2 月 13 日上午在奥泰斯公司采访时看到的情形,正是凭借这样“加薪”又“用心”的人文管理体制,企业保持了快速持续增长,更是获得了广东省模范劳动关系和谐企业的光荣称号。

走进东莞奥泰斯电子有限公司,首先映入眼帘的就是企业去年荣获广东省模范劳动关系和谐企业的大型横幅。该公司董事、日本总经理安井昭告诉记者,企业独创了 IFCS 管理体制,把个人和家庭始终摆在企业文化建设的首位,员工在公司里既是员工又是家庭成员。

奥泰斯东莞电子有限公司董事、总经理安井昭:“I 指的是个人,F 指的是家庭,C 指的是公司,S 指的是社会,首先我们把个人和家庭放在首位,这是我们的企业文化,那我们公司尽量在人文关怀方面通过各种新式的交流和员工搭建平台。”

正是这样一种以人文本的管理体制,员工在公司找到了归属感和成就感,并从生活的细微之处体会到企业的人文关怀。

企业员工:“来公司两年多了,吃饭什么的、有肉有菜,蛮好吃的,每个星期的星期二和星期四厂里还有水果发。”

而这还只是企业关怀员工的一个方面。电子企业大多用眼,需要精神高度集中,在企业车间,为了缓解员工的用眼疲劳,公司还在上午规定员工必须休息 10 分钟,做眼保健操,保护自己的眼睛。

记者:“现在是上午的十点零七分,我们可以看到,我们的员工并没有在工作,而是坐在旁边休息。”

员工:“每天都休息 10 分钟,因为站着作业嘛,坐着休息一下会比较舒服。”

采访中,总经理告诉记者,为进一步调动员工参与企业发展的积极性,公司还为员工的培训学习以及升职开创了良好的通道,让优秀员工参与到企业管理中来,树立起榜样的力量。

“以人为本”四个字,也许有些老生常谈,但其实做起来并不容易,要落实到细节让员工体会到幸福感就更需要用心,奥泰斯公司的发展,无疑为众多的企业做出了一个榜样,从另一个角度来说,也是该镇转型升级的一个典范。

(王辉 刘子雷 孙兵)

## 微软的激情文化

微软亚洲研究院前院长李开复常谈起这样一件事:一位微软研究员经常周末开车出门,说去见“女朋友”。一次偶然的机会,李开复在办公室里看见他,问他:“你的女朋友在哪里?”他笑着指着电脑说:“就是‘她’呀!”

为了让员工的激情得到充分而持续的发挥,微软公司努力营造一种良好的工作氛围。以台湾微软公司为例,该公司宣称微软的企业文化是:我们拥有一种寓工作于乐的气氛,让所有的成员都能从中得到成就感,并享受工作。他们鼓励员工创新,继而对工作产生责任;充分授权,让员工

主宰工作而非被工作主宰;实行非官僚的管理方式,让员工与管理层能够团结合作、互相支持;重视维护员工的自尊并尊重他们的能力,让每个人对自己的工作产生热情及使命感,相信自己的产品及微软的企业哲学。

微软中国公司的前任总裁高群耀说:“涨薪也许会让你高兴 15 分钟,但人会有很多需求,比如自信心、成就感等。员工业绩好的时候希望听到赞美,心烦意乱的时候希望找人倾诉。如果满足了他们的‘内在需求’,激发出其内在热情,则会产生长期的激励效果。”

聪明的管理者不仅会用提职、涨薪等“外在报酬”笼络人,还会通过一些“内在报酬”激励人。微软要求管理

者要学会通过各种各样的途径激发员工的激情,注重发挥团队的整体作用,从而使企业达到这样一种理想的状态:每个员工都是企业的主人翁,工作不是为了提职加薪、邀功请赏,而是一种自觉自愿的行为,即使老板和同事没有看到,也要努力把事情做好。

在微软,很多员工都很渴望参加一些全球性的内部会议,这些会议对新员工具有强大的吸引力和震撼力。每个人周围都有成千的人在一起交流,他们的脸上洋溢着对技术近乎痴迷的狂热和对客户发自内心的热情,这样的会议通常是在大家的欢呼声中甚至是眼含热泪的情况下结束的。这些场景会大大激起员工的感情,每个人都会自然而然地融入其中。

在激烈的人才竞争中,不少企业改变传统的工作任务设计方法,采用职务雕塑技巧让员工根据自己追求

的生活乐趣设计自己的工作职务,以便留住优秀的员工。微软里,不少四十岁左右的优秀员工相当富有,于是他们往往会提前退休。为了留住这些优秀的员工,微软公司允许他们自己设计工作职务,让他们从事自己感兴趣的工作,激发他们的工作热情,同时有效地防止了智力资产的流失。

### 点评

用文化管理企业是企业管理的较高境界。对于行业企业来说,如果要夯实发展根基,长期保持良好发展状态,必须像微软一样充分发挥企业文化的力量,营造良好的氛围,激发员工的工作热情和激情,使其树立工作责任感。有理想、有激情、有追求的员工可以推动企业实现更好更快地发展。