

双星集团“薪 + 新 + 心”破解用工荒



双星员工公寓



双星文化凝聚员工

□ 特约记者 王开良
本报记者 何沙洲

记者了解到,今春,作为劳动密集型制造加工企业的双星集团在用工方面形势也是更加严峻,但是由于双星主动采取措施,使企业人气旺盛,呈现一派热火朝天的生产景象。双星集团总裁汪海表示,春节后双星员工不仅返厂率高,而且出现了“争着进、抢着进”的招工局面,今年春节后共招收新员工 1400 多名,保证了生产需要。

作为具有近百年发展历史、拥有鞋业、轮胎、机械、服装、热电、印刷、三产配套等 23 个产业,6 万名员工的双星集团,近年来,在“用工荒”的大环境下,招工形势较好,人员相对稳定。双星是咋解决“用工荒”的呢?汪海指出,双星集团始终将“人”放在发展首位,把人力资源作为企业的第一要素,将人力资源作为制造加工业的第一市场,视人才竞争为第一竞争,建立起了以“待遇留人、情感留人、事业留人”相结合的用人理念,并创新招工形式,做到“招得住、留得住、管得好、用得好”,将“用工荒”挡在了门外。

“待遇好,解俺后顾之忧”

2 月 12 日,在双星鞋业工业园的“双星社区”,来自山东泰安的成型车间员工张德新开着新买的面包车,拉着媳妇和父母,从超市购回大包小包的“点心、肉、鱼”等,工作一周了,全家要好好过个周末。

“这儿的环境很好,条件也很好,我们夫妻俩住在公司配备的‘夫妻房’,女儿在双星幼儿园,除固定节假日,还有灵活的轮休待遇,春运高峰期,公司还给我们家在外地的职工统一订票或包车送回家,火车票全额报销。我们在双星工作生活得有尊严、有希望,很愉快。”张德新告诉我们。

同一社区来自聊城的孙增永则告诉我们:“双星不少住‘夫妻房’的员工还将自己的父母、姐弟、同学等介绍到了双星鞋业工业园工作。”

“引凤”需“筑巢”,房子不解决,人才留不住。为稳定双职工,今年春节前,双星鞋业工业园在原有 50 套“夫妻房”的基础上又改造了 30 套“夫妻房”,使双职工大都住上了套房,住“夫妻房”的现已达到 80 家,稳定了 160 个重点岗位的外地员工,并吸引了更多同乡亲朋到该企业上班。



郑秀康为过生日的员工分切蛋糕

□ 本报记者 何沙洲
通讯员 王滨 曹凤

双星各单位实行内部承包股份制,各级领导和管理人员既包产量、质量,还包人员稳定,不仅要让员工有满意的收入,在员工生活上更是把细小的事都作为企业的大事来抓。如,双星鲁中公司平板厂员工中年人多,孩子读中学的多,每到周五下午,许多员工都要请假到 20 里外的乡镇中学接孩子。厂长郝元华把员工的困难当作自己的困难来解决,用自己的私家车去接学生,解决了员工的后顾之忧,大家高兴地说:“管理人员和我们员工真是心贴心。”

双星集团通过提高员工收入和创造好的工作、生活环境,让员工“体面工作、温馨生活”,住得舒心,干得安心,生活得开心。

“俺跟着老乡到双星”

按照双星用人标准,以“亲戚带亲戚、朋友带朋友、老乡带老乡,同学带同学”方式实现“亲情化链式招工”,是双星集团近年来在破解用工难题,保障企业储备人才供给时找到的一条新路。

加快技术工艺升级步伐,改善工作环境,降低员工劳动强度;不断进行机制创新,让技能好、水平高的员工多挣钱;推出“自由选岗”、“双向选岗”新办法;持之以恒地开展岗前培训和实际操作培训,推行“师徒带”制度,开展“一帮一,一对红”竞赛,做到“徒弟有进步,师傅同受奖”,使新职工短时间内掌握了技能,提高了产量,保证了质量,促进了安全生产;创新轮休办法,解决职工“休班难”;不断开展各种岗位竞赛,完善“首席技师”、“金牌技师”和“青年技工”、“金蓝领”选拔考核机制;开设“绿色农庄”,种植绿色蔬菜,低价卖给员工;管理骨干节日里主动给员工拜年、问候等等,一系列尊重员工、理解员工、关心员工、激励员工的举措,让双星员工干得称心、舒心、安心。双星集团各单位看到,这正是新形势下双星解决招工难所具有的独特优势,好的口碑比到人才市场打着牌子招工都有效,于是出台各项政策,激励各级领导骨干承包“招兵”,鼓励每位员工“亲带亲”、“邻携邻”、“老乡带老乡”、“朋友带朋友”、“同学带同学”,打破了原来单纯靠政府部门、靠到人才市场或依靠中介介绍的传统招工形式,创造了“亲情化链式招工”新模式,效果很好。

双星青岛轮胎总公司子午胎一

厂成型工田世鹏,春节放假期间组织自己的同学、老乡们一起观看《双星辉煌 90 周年》光盘,向他们介绍集团的发展规模,公司的福利待遇等,年后有 9 人跟着他到了双星轮胎工作。

双星机械总公司通过同学带同学,招收到 43 名具备一定理论知识和实际操作技能的专业技术人员。

双星鞋业工业园制帮车间五线员工张云霞,先发动她的小姨来公司上班,她的小姨又带回村里 6 名老乡,都是熟练缝纫工,其中一名叫金云云的新职工说:“俺跟着老乡到双星,心里踏实。”今年春节后,双星鞋业工业园共招收 135 名新员工,全都是亲戚带亲戚、朋友带朋友、老乡带老乡招来的。

双星瀚海公司运动鞋厂新员工郑富娟报名到包装车间上班后,又把父亲郑玉海介绍到公司上班,看到双星良好的条件,郑玉海又把他的妹妹介绍到厂里,妹妹又把她的表妹介绍到车间上班。

有些员工几乎“全家总动员”到双星上班。据统计,双星集团各单位今年春节后共招收 1483 人,采用亲戚带亲戚、朋友带朋友、老乡带老乡的招工方法,招收 1108 人,占新招人员的 74%,既体现出了员工对企业的感情和信心,同时各车间组建“亲情岗”,也使新员工在熟悉的环境下工作,找到了家的感觉,更好地增强了企业的凝聚力、向心力和战斗力。

“‘种’文化才能落地生根”

处处有活动,天天有娱乐。双星集团及所属各单位文艺演出不到社会上请明星大腕,都是员工自编、自导、自演,每个单位都有自己的文艺队伍,文化活动已实实在在成为员工幸福生活的一部分。

“文化不靠外边送,重要的是靠自己‘种’。双星‘办’文化、‘种’文化、‘乐’文化,在丰富员工精神文化生活,提高员工愉悦度的同时,很好地发挥了用企业文化教育人、激励人、凝聚人的作用。”双星集团领导介绍说。

双星青岛轮胎总公司爱好音乐的员工自发组建了“名人乐队”,乐队成员充满激情,举手投足“星味十足”,拥有大批的“粉丝”,每次大大小小的演出,都会看到他们熟悉的身影。

双星东风轮胎总公司成立了军乐队、新东风电声乐队、舞蹈队等,给

康奈董事长与员工一起过生日

晚,由康奈集团公司党委、工会、生产分公司等部门联合主办的员工集体生日联会在康奈职工食堂举行,郑秀康等公司高层来到晚会现场,与 300 多位当月过生日的员工共度幸福、美好时光。郑秀康等公司领导与嘉宾献唱,生日员工登台献艺,互动游戏等环节将晚会推向了高潮。

据介绍,康奈紧紧围绕建设“活力和谐企业”、“发展强、党建强”先进企业目标,下足真功夫,不做花架子,着力在思想政治教育、企业文化建设和员工队伍管理等方面发挥实质作

【策划语】

今春“用工荒”再度来袭,不少企业为年后留不住老员工,又找不到新员工而被迫停产或减少订单。作为劳动密集型制造加工企业的双星集团以“待遇留人、情感留人、事业留人”,积极探索招工形式,探索出了在“用工荒”形势下员工“招得住、留得住、管得好、用得好”的新途径。本报编发的双星、康奈、伍田和兴乐公司将“以人为本”落到实处的用人之道,对那些处于用工荒困窘的企业无疑带去启示。

大批音乐和体育爱好者搭建了切磋的平台,并多次代表公司参与集团和社会各种文体活动。

双星鞋业工业园建立了书画室、职工电子阅览室、台球室、乒乓球室等文体娱乐场所。公司领导感慨地说:“通过‘种文化’,我们留住了人。现在有时周边外资企业来挖人,也没能将人拉过去。看来,没有文化就留不住人!”

没“文化”企业难留人,创“文化”既留人又留心。双星通过开设网吧、影吧、KTV,举办生日派对、联谊舞会、才艺大赛、文艺汇演等,努力满足员工精神和生活需要,在活跃和丰富员工精神生活的同时,有力地激发了员工的精神、活力和朝气,达到了“开心留人”、“文化留人”的效果。

人力资源的竞争比产品的竞争、市场的竞争更严峻、更激烈。双星集团将与员工的关系视为共赢关系,而不是雇佣关系,通过各种创新举措,提高员工薪资待遇,创新采取“亲情化链式招工”形式、关心员工,用文化凝聚人心,有效化解“用工荒”,不仅没有出现员工短缺,“工源”反而比较充裕,“现在‘用工荒’的客观形势已经存在,但我们通过主观努力,创造好的工作和生活环境,发挥内因作用,可以战胜外因带来的不利因素,改变客观环境的影响。”汪海一席话或许能够给我国劳动密集型制造加工业战胜“用工荒”提供些许有益的启示。

用,把解决员工实际问题 and 提高员工满意度作为工作“着眼点”和“落脚点”,坚持做到以人为本,努力满足员工三大需求。为提高员工生活质量与幸福指数,康奈工会还协同后勤等部门加强对员工宿舍、俱乐部、食堂、医务室、员工超市的管理,提高了服务质量。每年“中秋”与“春节”都给员工赠送节日礼品,每月免费为当月过生日的员工过一次集体生日。品尝着一块块生日蛋糕和一道道家常菜,聆听着一句句亲切的问候和一个个美好的祝福,员工们感受到了浓浓的“康奈是我家”的温馨和深情。

就是这样地细心、真诚,这样地把温暖和真诚传递着,温暖着我心。

(文文)

使员工更好地了解自身健康状况,快乐地工作,也更好地保证了公司产品安全性;人文关怀既稳定了员工队伍,又能让员工在快乐的心态中生产健康安全的食品,让消费者吃得放心、吃得开心——

伍田 员工体检是“一举多得”



伍田员工在参加健康体检

□ 本报记者 何沙洲

“在伍田工作,我们很快乐,很幸福!”几位刚参加了“三·八”游娱活动回来的女员工开心地告诉记者。

今年的 3 月 8 日,成都的天气仍然寒冷。“快穿上衣服,小心受凉!”一位员工提醒仍沉浸在游娱活动快乐中的姐妹们。“我的身体是很棒的!”一位有很好看笑容的女孩说,公司不久前组织健康体检,她是很健康的。

“我喜爱和尊重我的员工,他们的健康和快乐是公司的财富,是伍田食品的质量保证。”成都伍田食品公司总经理范正海告诉记者,企业只有建立新型的劳动关系和以人为本的管理理念,员工才能以快乐的心态和谐地融入企业之中。

每年出资组织全体员工进行健康体检,关心爱护员工身体健康仅仅是伍田食品公司加强企业文化建设的一个组成部分。该公司办公室主任程建介绍,为做好每次体检工作,确保检查工作的准确性,公司办要提前与有关医院联系,落实体检时间和具体项目,力求给大家提供更为全面的体检。体检内容通常包括血脂、血糖、肝功、血常规、尿常规、胸透等多个检查项目,并为员工建立健康体检记录档案,全面记录

和评价员工在公司服务期间的身体健康指数,帮助员工更进一步了解自身的健康状况。

记者随机采访的几位伍田员工都感慨地说,在自己身体健康没出现大病变时,都很忽视,“通过公司组织这样全面的细致检查,帮助员工及时了解自身的健康状况,让我

兴乐工资协商走进央视 “两会芮观察”解读收入分配改革的“兴乐样本”

□ 卢书友 闫万龙
本报记者 何沙洲

在全国“两会”热烈召开之际,3 月 6 日晚 8:50,兴乐集团工资集体协商经验作为企业收入分配改革的样本,在中央电视台财经频道《经济信息联播》栏目与观众见面。节目由著名主持人芮成钢主持,有关兴乐的内容穿插在系列节目《两会芮观察》的“十问收入与分配”特别报道,中连续播放时间长达 10 分钟。

节目在主持人的介绍与点评中,回顾了 2011 年 5 月至今兴乐集团海选工资集体协商代表、劳资双方面对“讨价还价”的一幕幕场景,插播采访兴乐集团董事长兼总裁虞文品等资方代表和石书行、黄跃东、王蓉、吴海前等员工协商代表

的情景,讲述协商过程中的种种趣事。

面对镜头,虞文品讲述了工资协商的紧迫性和必要性:加工资对于企业来说,等于是“出血”,要增加成本。但是企业不给员工很好的工资增长机制,员工肯定会流失,给企业带来很多隐性的损失,这就会造成企业另外一个“出血”……

石书行、王蓉等员工代表面对央视记者的采访,也吐露了他们起初对工资集体协商的怀疑和如今协商后工资真的涨起来的激动和兴奋。节目最后,主持人芮成钢点评:“这种面对面的谈判,不仅有利于促进收入分配更加合理,更重要的是工人在一次分配领域不再只是被动地等待或是无奈地用脚投票,劳动者的话语权显著增强,这有助于改变劳动者的弱势地位”。



虞文品正在接受央视采访

温暖的水 温暖的心

每当我沐浴的时候,感受温暖的水流静静滑过肌肤的时候,我都会想起购买热水器时的情景。当我在众多的品牌中,选取服务和质量

都让人交口称赞的海尔时,我就感受到了海尔的真诚和温暖。

那天来我家安装热水器的海尔师傅,他们举止礼貌,让人感觉温

馨;安装细心周到、讲解耐心全面,让我快速掌握操作方法和注意事项;随后的产品通检细致而且面面俱到,整个服务过程让我非常满意。海尔,

就是这样地细心、真诚,这样地把温暖和真诚传递着,温暖着我心。