

文化聚焦 | Wenhua Jujiao

班组成员张鹏起,他用“舒服”两个字概括了自己在十建公司上海工程项目部的感受。员工只有感到“舒服”,才能心情愉快,才能全身心地投入工作。有了这种投入,才会发现许多改善工作的好方法,也就会从根本上忠诚于企业。正所谓“企业只有视员工为上帝,员工才能视企业为家园。”

# 人性化管理:让员工体会到关爱和尊重

□ 吴翠莲

“祝您生活顺心,工作顺利!”

日常生活中,我们常把这个美好的祝愿送给自己的亲人和朋友。十建公司上海工程项目部却把这句话当作一项重要的工作目标。

项目经理樊秀刚说:“让员工生活好,才能让他们心情好,只有心情好了,工作才能做好。反过来,员工工作做好了,效益才能好,效益好了,大家的生活质量才能更好。”

一段绕口令一般的阐述,道出了人性化管理的真谛。人性化管理的目标是什么?说白了,不就是让员工生活顺心,工作顺利,从而实现企业和员工的双赢吗?

十建公司上海工程项目部加强人性化管理,从生活小事做起,从满足员工心理需求做起,为员工搭建了一个和谐、愉快、健康向上的生活、工作平台,让员工们在这里顺心生活,开心工作。

## 培育员工的自豪感

该项目部办公室主任闫玲玲来这里工作之前,曾被借调到中石化一家设计单位工作过一段时间。她深有感触地说:“过去我很羡慕人家设计单位的工作环境和生活环境,现在我们项目部的很多变化淡化了我的羡慕,在这里工作,我也开始有自豪感了。”

闫玲玲特别提到了项目部食堂的变化。以往,员工下班后都要拿着自己的饭盒去食堂打饭,打上饭再端回宿舍就餐。为了避开排队,有的

员工就带着饭盒上现场,不愿把饭盒带到现场的,只好下了班车先回宿舍取饭盒,再到食堂打饭,无论那种做法都不方便。况且,随之产生的生活垃圾,处理起来也很麻烦。

经过整改后,食堂里不仅安装了整齐的餐桌,连餐具、洗手液也一应俱全,大家下了班车,可以直接到食堂就餐。职工们拿上快餐盘,以个人喜好点上四份菜,米饭、馒头各取所需,另外还有汤和稀饭可供选择。吃完饭后,餐盒集中放到一起由专人清洗。食堂从硬件到软件的双提升,既方便了员工,也提升了项目部的整体形象。更重要的是,让许多像闫玲玲一样羡慕业主和设计单位食堂的员工找到了平衡。

该项目部物资供应部长徐根会还说了这样一种观念的变化。“项目部年轻员工居多,年轻人大多向往名牌,再加上在大上海,也不能给十建人丢人啊,所以,项目部每次组织活动的奖品,领导都让我们买高品质的名牌产品。比方说,100元钱可以买一件普通衬衣,那么我们宁愿花100元钱去买一双名牌袜子,这样员工在使用的时候心情是不一样的。”

施工企业流动性大、作业环境艰苦的特点,让很多人在处理和工程建设没有直接关系的事情时,形成凑合、将就的惯性,这不仅影响员工素质的提高,也会间接地影响工程建设,以及企业形象的提升。

项目部经理樊秀刚常说,这是大上海,让职工生活得好一些,出去办事时,不会有自卑感。该项目部人性化管理的理念和这些细微举措带来的效应不可小觑。他们让员工体面地



工作、体面地生活的想法,让员工真切切地感受到了身为十建公司员工的自豪。

## 助长员工的成就感

管理学指出,注重人的潜能开发是人性化管理理念的基点。注重人的潜能开发,也是提高员工素质、提升企业综合能力的根本途径。

上海工程项目部针对年轻人居多的特点,开展多种形式的职工培训。有一对一、一对多的师带徒形式,

有请项目部专家、有经验的老同志上公开课的形式,也有派出去学习的形式。多种形式的培训,加快了年轻人走向业务成熟的步伐,也让年轻人从工作中获得了成就感。

去年刚刚走上工作岗位的张远缘,这段时间特别高兴。2月中旬,他和同期参加工作的技术员刘瑞强,被项目部派往十建公司焊接实验室作专项培训学习。为期10天的焊接技术培训,为他们应对上海炼油改造工程即将到来的焊接高峰做好了准备。

张远缘说:“10天的培训,内容涉及了焊接技术的方方面面,其中的操作课程,更加深了我们对焊接的理解,对我们今后做好现场焊接质量管理工作帮助很大。”

让张远缘更高兴地是,在和同学们的交流中得知,这么快就能委以重任的人还真不多。眼下,该项目部负责施工的几套装置已经进入施工高峰期,小伙子白天在现场,晚上整理技术资料,开心地忙碌着。他还高兴地对记者说:“项目部就像一个大家庭一样,有人关心我们成长,很温馨。”

提高员工的能力,让员工有成就感,是最好地善待员工。让员工在企业中找到自己的归属感和成就感,也就增强了企业的稳定性,这也是人力资源管理中事业留人的要求。

## 增强员工的幸福感

项目部财务部的胡战琼,是一位有着二十多年工龄的老员工了。她看到记者时,第一句话就是:“好好写写我们项目部吧,我一直想写,就是没

时间。”

许多年来,胡战琼从一个项目转战到另一个项目,她心里总有一些飘忽不定的感觉。来到这个项目部后,看到领导班子团结、员工之间亲密,顿时有找到家的感觉。她兴奋地给记者介绍该项目部带给她的种种欣喜,幸福的微笑一直挂在脸上。

“去年年底项目部开联欢会,租了一家宾馆新装修的会议室,人家特别交待不要吸烟、注意地毯卫生,领导一强调,现场130多人无一人吸烟或随地吐痰、扔垃圾。我们离开时,宾馆经理高兴地说:‘你们的员工素质真高,我从来没见过这样的队伍。’”在这样一个团队里工作生活,内心必然充满自豪和幸福。在项目部,让大家感到幸福的事情还有很多。

项目部用空气能换热技术改造的职工浴室,既节约了成本,又有环保理念,还让员工用得更安全更方便。

项目部现场办公室的接待室是开放式的,里面特别购置了一台冰箱和微波炉,目的是方便员工随时使用。有空闲的时候,项目部经理樊秀刚还用微波炉给几个患高血压的老同志烘烤银杏果吃。

项目部每月组织两次集体活动,活动包括联欢会、体育比赛、义务劳动,目的就是让大家聚到一起放松压力,愉快交流。

在一件件小事中,员工看到了关爱,感受到了尊重;温馨家园的感觉,让员工更有凝聚力、执行力,也更有幸福感。

把一个个细节固化成规章,形成常态,就成了人性化管理。

# 玉柴获授“广西企业文化建设示范基地”牌匾

广西企业文化建设推进大会于4月23日下午在南宁饭店举行,广西区党委常委、宣传部部长沈北海出席大会并作重要讲话,广西区国资委、文化厅、教育厅等单位的相关领导以及企业代表参加了大会。

大会授予了玉柴、柳工、平果铝、三金药业等14家企业“广西企业文化建设示范基地”称号,表彰了玉柴、柳钢等荣获“2007-2010年度广西企业文化建设先进单位”称号的企业,表彰了一批“2007-2010年度广西职工思想政治工作先进单位”“2007-2010年度广西职工思想政治工作先进工作者”。广西玉柴机器集团有限公司党委副书记郭德明代表玉柴上台领奖。

典型做法和成功经验介绍,郭德明以《构建玉柴特色文化 推动企业跨越发展》为题在会上发言。他介绍了玉柴集团的发展概况、独具特色的玉柴文化体系、玉柴文化建设推进情况和成效,重点介绍了玉柴文化的特点,即“绿色、和谐、卓越、信赖、责任、动力”的文化特色。

大会现场,首批广西企业文化建设示范基地分别展示了特色文化产品,其中玉柴展示的20套《中国文化》《玉柴故事》《散文玉柴》《玉柴集团60周年大型画册》等备受欢迎,参会代表争取阅。会议主办方期望通过树立首批企业文化建设示范基地,让“标杆”企业发挥示范效应,引导和指导今后广西企业文化建设工作。

玉柴被重点推荐在大会上作

(梅昌富)



# 用“五种精神”铸魂企业文化

□ 中铁二十三局集团八公司

党委书记 周宏

对一个企业来讲,无论方案多么周密、智慧多么高超,如果抽去了文化的骨髓,那么也难以行将致远。中铁二十三局集团八公司用“五种精神”(奋发有为的创业精神、自强不息的发展精神、乐于奉献的敬业精神、不断超越的创新精神、勇争第一的进取精神。)精心塑造“打拼文化”,从而对企业文化有了更为诚恳的理解,让文化在推进企业的发展中有了更广阔的行进空间,让企业在岁月的冲刷中,领悟自身的渊源和未来。

## 一、奋发有为的创业精神

人们在创业初期呼唤文化,是因为文化更给企业带来一种整体性的精神定位和精神路向。然而在企业的发展进程中,每一次转折都是又一次创业的新起点。

1、珍视创业初期文化。中铁二十三局集团八公司是1969年成立的,处于工程和备战的双重需要,厂址远离市区,藏匿在荒郊之地。创业之初,是在“晴天土地硬如刀、雨天变成一摊泥”的艰难环境中,从无到有、从小到大、从弱到强,用智慧和血汗打造了一个艰难而难忘的创业时代。

一个企业的成功,都会从源头渗透着早期的创业基因,会回过头来学习在苦难中成长的智慧。八公司珍视企业的早期创业历史,投入了20多万元,修建了企业“荣誉室”,让员工在今天仍然能与鲜活的创业历史对话;公司的各种宣传画册、简介、资料,都会在第一段铭记企业早期的创业历程,在记忆中彰显企业尊严;公司在2010年曾开展了为期两个多月的专题教育,覆盖公司所有员工,并成为每年新生岗前教育的必修课。

2、提炼阶段性创业文化。美国前总统罗斯福曾经说:以辉煌或金色为落日的生命不是常有的。40年的历史中,八公司经历了五个大的调整阶段:一是军队建制企业的创业发初期;二是兵改工后计划经济的发展期;三

是进入市场经济的转型期;四是企业重组发展期;五是公司当前的产业转型期。

毫无疑问,这几个阶段都经历了体制的交错、观念的碰撞,每一个阶段的起点都无异于一次新的创业。比如进入市场经济转型时期,以上海磁悬浮工程技术为核心的产业转型和科技创新,确立了公司的市场地位和行业历史地位,被誉为“中国磁悬浮工程技术”的发端。而当前产业结构转型期,是以2008年以来企业由专业的混凝土制品企业转型为综合工程企业为目标,体现了“观念革命、机制重生”的再创业特点。企业的阶段性创业亮点沉淀着奋发有为的精神,把不断攻坚克难作为自己存在的基点,是一种充分释放、积极进取的企业素质。

3、在新阶段彰显创业精神。登高莫问顶,途中耳目新。2008年是八公司发展的分水岭,也可以说是公司的一次重新创业。经历了观念、体制、机制的纠葛、梳理,“种瓜得瓜,种豆得豆”只是再创业的最后一个环节,然而,在新创业阶段公司员工用行动和业绩诠释了这种精神。在三年多的时间里,承揽的任务由2亿扩大到20亿,在建工程达到了60亿。目前,公司的发展因为市场的打开而显示奋发有为的气度。在铁路市场急剧萎缩、路外市场竞争激烈的严峻形势下,公司

## 二、自强不息的发展精神

企业或许有一些问题找不到结论,却牵动着成败,那就是自强不息的发展精神。我们看到,失败企业的转型,大都因为急功近利,而实际上成功关键却蕴藏在于自强之中。

1、越挫越勇的精神。《周易》的第一句“天行健,君子以自强不息”,激励着无数人力求进步、刚毅坚卓、发愤图强、永不停息。八公司正是弘扬了这种不屈不挠的发展精神,使企业在危机中觅得发展先机。

2011年,是公司经营形势极为严峻的一年,先后有四个在建项目竣工,

铁路工程处于半停工状态,使公司面临在建规模萎缩、员工大量怠工的困境。是坐等天明还是主动出击?八公司领导带领广大员工越挫越勇,在危机中找机遇,先后中标湖北江南高速公路项目、天津南北调输水线工程、枣阳生物质热电工程、渝利铁路轨枕项目,一举扭转了发展困局,为公司今后几年的发展打了很好的底子。

2、克难攻坚的精神。克难攻坚能让员工能获得精神的觉醒,也是企业发展最需要的心理对应。

公司2011年中标的上通坝项目,地处海拔3200米的莲花山下,几乎“与世隔绝”,给公司和家里打一次电话要开车三个多小时才有信号。项目部距离西昌市530公里,其中200多公里路是S型盘山公路,雨天塌方不断,冬季路面结冰,到县城一次要开车十几个小时。在如此艰难条件下,在2011年6月,项目正式进入洞口施工阶段,进度一直领先,未发生过事故和纠纷,先后获得了了进度、质量、安全等综合评比八项第一的好成绩。与此同时,为了方便藏民出行,项目部还义务设计、修建了一座承重40吨的便民桥,让藏民告别吊桥,成为连接民族团结的纽带。在八公司的发展历程中,始终洋溢着自强不息、打拚不止的倔强,并成为萌生企业元气的动因。

3、科学发展的精神。对一个企业来说,科学发展是永恒的主题,是自强不息精神的时代内涵。公司所属的养马河分公司,由于受到铁路市场剧变的影响,产量急剧下滑。可是市场只是单行道,竞争激烈,后有追兵,却无退路。为此,八公司引领分公司科学发展,内强科技、外拓市场。2011年分公司研发的CRSⅢ型无砟轨道投入生产,新Ⅲ型混凝土桥枕通过铁道部运输局上道技术审查,双块式轨枕通过铁道部质检中心上道技术审查,双块式轨枕获得批量生产许可证,同时也标志着公司新开发的该型混凝土制品可以投放市场。与此同时,公司通过努力,在铁路市场严重挤压的形势下,拿到了渝利铁路轨枕项目,破解了分公司任务不足的瓶颈。

(待续)

# 一次郊游营造的企业文化

被称为中国电梯明日之星的奥德堡电梯有限责任公司,是一个以年轻人为主的团队。前不久,企业确定了“乘用电梯大众化、住宅电梯品质化、医用电梯人性化、观光电梯个性化、别墅电梯私密化”的产品文化战略,但怎么实现?显然需要企业全员考量,融入其中。为此,公司决定采取放松方法,组织近80多名员工携家属到风景秀丽的云台山踏青旅游,寻找灵感。

为使这次放松没有后顾之忧,公司领导请旅行社为员工订购了环境优雅的住处和荤素搭配、营养美味的团队餐,让每位员工感受到了家一般的温馨。

两天时间转瞬即逝,大家在大自然中享受到了难得的放松。这种其乐融融,让员工们想到了自己的使命,是为乘客搭乘电梯想得更周到和细致。总之,在换位思考中,员工们都得到了很多意想不到的答案和收获。

至于产品文化和企业文化的建立,奥德堡电梯负责人也希望通过此次心情放松,让员工在长期工作的紧张环境中解放出来。通过走出城市、集体亲近大自然的方式,缓解工作压力。对于员工而言,这是最佳的人文关怀。因为有张有弛,方能缓解员工的焦虑情绪,这也是保证团队工作效率的好方法,所谓“磨刀不误砍柴工”就是这个道理。

奥德堡电梯负责企业文化的负责人表示,企业也是一个小社会,管理者与员工之间、员工与员工之间,也会经常产生一些摩擦和矛盾,通过这种集体出游方式,拉近员工之间、同事之间、领导与被领导之间的距离,不仅可以化解工作中的磕磕碰碰,也是一次企业组织关系的检修、保养和优化。只有企业文化健康发展了,员工间的友善和谐关系才能长期保持和建立。更重要的是,这种友爱、互助的氛围,也能“此处无声胜有声”地影响到整个企业文化、产品文化、品牌文化,最终通过升华变成一种全心全意为消费者和客户服务强大动力。(张燕)



# 全国“兴乐”家家有健身房

## 一批室内健身器材在各地子公司投放使用

上周五晚上,在兴乐集团职工健身房里,记者看到,青年员工们举杠铃、打沙袋、骑单车、跑步……一片“繁忙”的景象。锻炼的员工越来越多,是因为兴乐集团最近又新购了一批健身器材。大家知道后都很高兴,都过来玩个新鲜。

为增强员工体质,丰富员工业余生活,提升员工幸福感,4月中旬,兴乐集团研究决定拿出一笔资金,为兴乐集团总部和在丽水、黄山、赣州等地的全资子公司购买20多台套健身器材,包括跑步机、健身车、综合训练器等。现在,这些器材在各地公司员工健身房均已投入使用。

兴乐集团是温州市和浙江省先进职工之家获得单位,是温州市活力和谐和劳动关系和谐企业。2008年集团投资兴建“三星级”员工生活楼,楼里设有图书室、棋牌室、歌舞厅、网吧等各种文娱场所。健身房中台球、乒乓球、辅助单双杠练习器、动感单车等健身器材一应俱全。

这些设施的建立,给员工们的业余生活增添了很多乐趣,有效调节了员工身心。如今,这里已成为兴乐员工真正的的心灵乐园。

(本报记者 何沙洲)

通讯员 卢书友