

名企用人 | Mingqi Yongren

老板,雄踞企业架构的最顶端。“吃”,即最基础的物质需求,位于企业福利的最底层。两者的距离似乎千山万水,但事实证明,老板解决了员工“吃”的问题,就能拢住人心,留住人才。

明智老板的“养胃留才”之道

姜朝霞

老板与员工午餐的距离有多远?这决不是办公室到食堂的距离。有的老板从未踏进员工食堂一步,更未体验过公司食堂的饭菜味道,在他们眼里,食堂也许是老板的“禁地”。也有的老板与员工同桌吃饭,偶尔为加餐买单,其乐融融。这与企业的实力无关,甚至与员工福利无关,但它一定对员工与企业的感情发挥着作用,因为“食”关人性,在企业管理大打人性牌的今天,还有比“吃”更能体现其本质的吗?

自己的午餐自己负责

老板,雄踞企业架构的最顶端。“吃”,即最基础的物质需求,位于企业福利的最底层。两者的距离似乎千山万水。对于一位习惯于每日高瞻远瞩的老板来讲,关注员工的午餐,似乎有些“大材小用”。在采访中记者也发现,一些老板对于“员工一般去哪里午餐”的问题茫然而无所谓。对“员工午餐吃什么”,更是给出“根据个人消费能力随便他们吃什么”的干脆回答。在他们看来,员工午餐吃什么,怎么吃,企业在“薪酬”中已经给予支



◎其乐融融的就餐氛围

持,工资发到员工手上,要吃什么,怎么吃,花多少钱那是他们自己的事。吴女士是一家网络公司的老板。她表示“从不与员工一起午餐”,原因有二:一是与员工有适当距离可以树立自己的权威;二是怕给员工负担,因为员工与自己的关系还是比较“严肃”。对于“员工每天中午吃什么”,吴女士说公司楼下就是超市,超市里就有便当卖,菜式比较多,自己和员工都会去那里买,只是自己一般都会让秘书带上来,在自己办公室吃。根据自己每餐的价位,吴女士觉得自己的员工还是比较幸福的:就餐方便,价格也实惠,对于公司里薪酬较低的员

工来说也可以接受。

曾经也有员工向吴女士提出建议,希望公司可以请一位煮饭阿姨,其工资和午餐材料费用由员工和公司各承担一部分。吴女士因为管理和安全上难以顾全而拒绝了。当时员工也有些情绪,但吴女士退而承诺每周三由公司买单为每位员工奉上一份中档工作餐,员工也欣然接受。为此吴女士公司每月要多出1200元的伙食费,但她认为是值得的,“因为公司很小,为员工制造一点小惊喜还是可以提高战斗力。”

老板的爱心大餐

上海启康文化公司的总经理洛先生的拿手好菜“煎牛排”和“糖醋排骨”被员工称为“爱心大餐”、“镇店之宝”。一位员工说:“虽然洛总每次一说今天加餐,我们就知道他带了什么菜,但心里还是暖暖的,很感动。”洛先生的公司在一处商务中心,附近都是豪华餐厅,普通员工根本消费不起,一般都是叫外卖。洛先生说,以他的收入,每日吃商务餐都感觉有些“肉疼”,更遑论一般员工了。公司前台经常有餐厅派发的外卖单,他也试着叫过几次,发现15元左右的“几乎没有肉”。

因为自己本身喜欢烹饪,同时家就住在公司附近,他常常会在家做好煎牛排或者糖醋排骨,中午带来给员工“加餐”。他希望自己的一点辛苦可以让员工有“爱”的感觉。洛先生是台湾人,他说在台湾总公司,上司亲自做饭给下属吃,这种文化氛围很常见,他第一次做饭给员工吃的时候,他们脸上的感动让他决心一定要坚持下去。

文化公司员工一般流动很快,但洛先生公司成立三年来核心员工没有任何流失。一位前员工找他谈辞职的时候,痛哭流涕,说很舍不得,很对

不起他。这让洛先生很感慨,一顿午餐,可以让员工感念至此,这是他所没有想到的。

老板对食堂知多少

对于“本公司伙食如何”的问题,几位工厂老板的回答几乎都是“还行吧,两(三)荤一素”。“员工还满意吗?”“不可能全部满意的啦,众口难调嘛!”的确,食堂是工厂的一个难题,似乎永远都不会让员工满意。

有HR抱怨自己的老板对食堂的成本根本没有概念。员工一闹,就大手一挥:餐补每人加五毛钱吧!但他根本不知道五毛钱意味着什么?员工盘子里加了几块肉?老板永远只在乎整体成本,对于员工真正得到了什么根本没有具体概念。

但老板们恐怕想象不出,当员工把食堂的饭菜称为“猪食”的时候是怎样的心情。员工认为企业在把自己当“猪”对待的时候,哪里还会存在所谓“忠诚度”?真金白银可以暂时留住员工,但物质的刺激会随交易的完成而短时间内消失。

试着关心一下员工的胃,老板们,也许你们会得到更多。

东风德纳车桥有限公司十项行动提升全员自律能力

5月7日,湖北东风德纳车桥有限公司以“加强廉洁文化建设,保持党的纯洁性”为主题,正式统筹推进10项行动,深入推进2012年度党风廉政建设宣传教育月活动,持续提升全员廉洁自律能力。

东风德纳车桥成立以党委书记张东兵为组长的宣传教育月行动领导小组,以十堰工厂、襄阳工厂、十堰部件厂、公司总部为成员单位,在今年5、6月期间落实10项行动,进一步强化全员廉洁意识,提升自律能力。一是全体党员观看《永葆党的纯洁性》专题片,增强党的纯洁性;二是全体高管加强对“六项规定”的学习和贯彻,进一步强化高管团队党纪及自律意识;三是全体中、高管实施“五个自省”,强化发展意识,提升服务能力;四是全体党员立足保持党的纯洁性,开展“改善作风形象”活动;五是健全惩防体系相关制度;六是对风险岗位人员廉洁从业法规制度知识掌握情况实施网络测试并公示结果;七是开展VCR、千字文、小故事、学习体会四个类别的廉洁文化原创作品征集、评奖与传播;八是采取视频、讲座等多种形式深化风险岗位人员廉洁警示教育;九是开展“筑防腐防线,树廉洁家风”主题签名活动;十是检查公司《商务廉洁合作协议》落实情况,从严防范商业贿赂行为。

(伍再祥)

不普通的“老实人”——记山东省“富民兴鲁”劳动奖章获得者徐忠义

通讯员 王开良 由志凌
本报记者 何沙洲

“五一”前夕,青岛市委、市政府隆重召开庆祝“五一”国际劳动节暨劳动模范表彰大会。在领奖台上,一个身着双星工作服的“老实人”映入了我们的眼帘,他就是双星青岛轮胎总公司子午胎二厂硫化工徐忠义。凭借9年的勤恳努力、辛勤耕耘,荣获山东省“富民兴鲁”劳动奖章。

普通与不普通

普普通通的岗位——一线硫化工;普普通通的工作——每天忙碌在轮胎的最后一道生产工序;普普通通的面庞——微笑时一脸的憨厚。在双星青岛轮胎总公司,徐忠义是一个再普通不过的硫化工,然而在硫化一线的9个春秋里,一连串的荣誉印证着他的不普通。9年里,他一步一个脚印,无怨无悔地工作在硫化生产第一线上,每天除了工作忙忙碌碌,从不

多说一句话,而且在工作中有一股“不干好誓不罢休”的牛劲。

凭着这股牛劲,他多次被集团、公司评为“三个质量先进个人”、“创新能手”等荣誉称号。硫化工序一到夏日就闷热难耐,虽然车间安装了大量降温设施,但由于繁重的体力劳动,不一会儿就成了“汗人”,但他没有埋怨,用执著、认真催动一条条合格轮胎的顺利下线。9年来,他凭着精细的工作态度和过硬的操作技能,共计生产近19万条轮胎,合格率保持在99.90%以上,用平凡普通的行动诠释着不平凡的人格魅力。

无私的“老实人”

“自己虽然只是一名普通工人,但干一行就要爱一行精一行,要练就一身绝活,要发挥自身作用,最大程度为企业做贡献。”他是这样说的,也是这样做的。他坚持长年如一日做好首检工作,对于存在的质量问题总能够及时发现,并在第一时间反馈给质

检员。正是这种“时刻把产品质量放在首位”的质量意识和“产量是钱,质量是命,双星人要钱更要命”的质量准则,他的产品合格率一直在车间名列前茅,更是创造了连续四年“无夹胶囊废次品、无漏工号、无反工号、无压工号”的“四无”最高纪录。通过长期摸索,他还总结出了一套忠义装出锅操作法,并在全公司推广,使两个硫化车间的整体生产效率提高了10%,合格率提高0.5个百分点。

干活不能光凭力气,还要动脑筋。用力只能把工作干完,用心才能把工作干好。去年有段时间,徐忠义操作的机台出现缺胶现象,经过认真分析,他发现主要原因在于冷凝排关不住,在合模的过程中,出现蒸汽倒流造成的。针对这一问题,他提出了“冷凝排加装单向阀”的建议。他的这一建议得到了领导的高度重视,在硫化机冷凝排加装单向阀后,缺胶现象待修品数量降低了85%。

“既然是老员工就要时刻给其他



同事做好样子,带好头。”平时遇到车间员工有事请假,工序缺员的情况时,他总是主动顶岗,为车间分忧。多年来,他将自己的技能毫不保留地传授给新员工,因此,新来的员工都愿意向他学习。9年来,他共为企业培养了26名优秀硫化主机手,为车间提高产品质量,提高综合管理水平起到了积极的带头作用。

经销商用人 如何“颠覆”观念

给了20%的股份。但刘经理以手头紧为由,将购买20%股份的事暂时搁置,改为在年底达到目标任务后作为奖励来兑现。

刘经理来了以后,导入了很多新的管理思路,管理手法更加系统。当然,为了自己的管理思路执行到位,他同时还召集了一些好友旧部,给老团队“局部换血”,目的是“新人新办法,先做出点成绩,让老团队服气,跟着跑起来”;他还引进了一些新品牌,把销量快速做了上来。

然而,过了春节,到任不足一年时间,刘经理提出辞职,理由是“有个集团三顾茅庐请他去做销售总监,自己总是要考虑自己的长远”等等,张老板无力挽留。

事后,刘经理带来的队伍,以及他培养起来的新员工,悉数离职。时间不长,张老板在市场上发现了刘经理的那帮人马。刘经理新组建的商贸公司,依靠拥有成熟的团队、扎实的客户关系,在一个高起点上启航了。一些企业品牌主动舍弃了老张,选择了现在的刘老板。

堡垒就这样从内部攻破,张老板的市场颓势明显,而且从此一蹶不振。

败局点评:放权需谨慎

很多经销商老板和张老板一样,在人难招、才难用的问题上,总有一声叹息。尤其是公司经过三两年小步徘徊、越管越乱的经销商,总有引进高素质人才、物色个能力强的操盘手,自己专心做董事长、开始潇洒生活的梦想。

然而,这种放权的背后,往往带来极大隐患。

1.培养一个最为强劲的对手。

当你的公司还是三流的时候,不要期望用一流的人才。而且,你引入人才的能力越强,他们造成的破坏力越大。这些能人的目标远大,在经销商手下打工绝非是他们的最终目的。当有些老板为找到了一个“能力非常强”的员工而庆幸时,其实恰恰需要提高警惕。

堡垒都是从内部被攻破的,这些能力超强的人才,一旦与老东家反目,收拾老东家的手段有很多很多,什么举报漏税、挖墙脚抢品牌、散布谣言、卷款逃逸等。很多经销商不是被竞争对手打倒,而是被自己人给消灭掉。

2.鹊巢鸠据:谁是老板?

笔者的一个经销商朋友,手下有个促销员能力很强,于是他就重点培养,放开手脚让其发展。这个促销员也很争气,把这个生意打点得很好,

三星成立营销学院 人才战略再出拳

5月14日,三星营销学院(Samsung Marketing School)在北京正式挂牌成立。三星电子大中华区总裁金荣夏等多名三星高管出席了揭牌仪式。

三星营销学院是三星电子在大中华区设立的专业性的综合企业大学,总部设在北京,将面向三星电子所有在华员工,通过网络授课和集中培训等线上线下相结合的方式,提供包括基础职业素养、销售技能、市场营销、企业管理等在内的多种培训课程。不同层级、不同领域的员工可以根据自身发展需求,灵活选择学习内容。

三星营销学院的成立是三星电子在人才战略上的又一次重大举措。据介绍,“人才第一”一直是三星坚持的核心价值之一,为了培养人才和发掘人才的潜力,三星已经与多家培训机构以及包括北京大学等在内的知名高校合作,针对不同层级的员工设置了内容丰富的培训课程和培训项目。三星营销学院的成立,则可以将之前所有的培训资源整合成一个平台,使培训资源更加集中和灵活,更好地满足员工个人成长和企业长远发展的需求。

有数据显示,三星电子职工平均年受培训时间为186小时,人均培训支出达到1800美元,相当于美国、西欧大中华企业的2倍。三星对于人才培养的投入力度可见一斑。据介绍,在全球范围,三星设置了流通研究院、人力开发院等专业的人力开发机构专门致力于人才的发掘和培养,其地区专家项目、海外MBA项目等已经成为跨国公司人力资源培养竞相学习的标杆性举措。

三星电子总括战略Team长、三星营销学院院长文硕俊表示,三星营销学院将会充分借鉴三星电子在全球范围内人力资源建设的成功经验和资源积累,努力成为中国乃至全球一流的企业大学。

三星电子大中华区总裁兼三星营销学院名誉校长金荣夏表示,人才是三星最重要的资源,面对外部环境的快速变化和激烈的竞争,构建学习型组织、充分发挥人才的价值才是唯一的应对之道,三星营销学院的成立,将为每一名三星人提供良好的学习和自我发展的平台,释放人才价值,并将之真正转化成企业的竞争力。

(冯伟)

协办单位:

海南亚洲制药有限公司

董事长 楼金

总经理:

地址:海口市国际商业大厦12层

电话:0898-66775933

传真:0898-66700763

