

文化聚焦 | Wenhua Jujiao

安利 女性员工的“美丽人生”

秉承“创造价值,成就自我”的雇主价值主张以及“吸纳人才、培育人才、善用人才、善待人才”的人力资源策略,安利努力为员工营造“关心人、重视人、以人为本”的良好氛围,争取为每一位员工提供公平的发展机会和广阔的成长空间。

□ 张玉珠

在中国,安利拥有 8500 多名员工,其中女性员工占到 57%。她们智慧、自信、努力,以优秀的个人素质和工作能力,追求事业的蓬勃发展。她们并不需要特别优待,安利也没有特别针对女性员工的发展性项目,但却非常注重提供公平公正的职业发展环境,让她们能最大程度地实现自我价值与个人发展。

公正平等的工作环境

在人才引进方面,作为一家全球性跨国公司,安利一直具有海纳百川的胸怀,从来不会以性别来区分人才。杜绝性别歧视,尊重所有员工,为他们提供公正、平等的工作环境,是安利支持职业女性发展的最大保证。

在招聘员工时,只要是符合企业价值观、具备胜任能力的人才,都能加入安利并得到公正平等的发展机会。无论是女性或男性员工,都会受到一视同仁的对待。而且,安利十分看重员工是否具备良好的沟通技巧、负责任的态度、优秀的服务态度和团队精神等,从这些方面来看,女性的求职成功率相对更高。

而且,女性在工作能力、知识背景 and 智力因素上与男性相比并无太大差异。细致谨慎、善于应变、沟通能力强等职场女性普遍具备的特性,又让她们在某些工作上具有了得天独厚的优势,比如,人力资源、公关、财务、客服、行政等都是女性具备较强竞争力的工作岗位,职业女性在这些领域也常常以优秀的表现赢得管理者的青睐。



势,比如,人力资源、公关、财务、客服、行政等都是女性具备较强竞争力的工作岗位,职业女性在这些领域也常常以优秀的表现赢得管理者的青睐。

广阔的职业发展空间

很多女性员工受固有传统观念、家庭因素,以及一些企业在重要岗位设置性别障碍等原因的影响,会遭遇事业发展的天花板。特别是担任高层职位后,女性需要对工作投入更多的精力,甚至到不同的地域工作,这对于女性员工的挑战更大。因此,一般而言,高层中女性所占的比例相对会减少。

安利倾向于给女性员工制定长远的职业生涯规划,希望她们在企业中不但能实现个人发展目标,展现个人能力,还能不断发掘未来的潜能。

因此,不论是女性或是男性员工,安利会给他们提供广阔的职业发展空间。一方面,结合公司和员工的发展需求,为员工构建系统的培训体系,提供丰富的学习资源,满足其自我成长需要;另一方面,通过各种渠道为员工提供广阔的发展平台,例如工作轮岗、内部晋升、特别项目、内部应聘、海外派遣等,让员工积累多元化经验,提升全局视野和综合技能并能发挥个人潜能。

例如,近年来,随着安利中国业务发展的蒸蒸日上,其在全球安利中的影响力也日益增强,这给安利的经理

人带来了许多发展机遇。通过与美国总部的沟通与交流、参与全球项目、海外派遣支援等项目,能极大帮助员工向国际化复合型人才转变,实现公司与个人的双赢。

面对这些发展机会,安利对男性和女性都一视同仁。而事实也证明,现代职业女性非常乐意接受这些机遇与挑战。2012 年,在安利公司的海外派遣和部门轮岗计划中,女性员工所占比例达到了 54%。

目前,安利有超过 86%的经理级以上员工都是内部晋升而来,而每年更有超过 20%的员工因为能力的提升及职责的扩大而获得晋升。在总监级以上员工中,女性比例高达 46%;副总裁及以上高层管理人员中,女性比例占到 33%。

在安利,不少勇敢接受挑战的女性员工,以积极进取的心态抓住发展机会,在事业上闯出了一番广阔天地。因此,不论性别和资历,只要对工作充满热忱,拥有诚信负责的态度、良好的沟通能力、团队精神及服务心态,他们会拥有同等的发展机会。

充满关爱的企业氛围

除了工作,女性在家庭方面同样扮演着重要的角色,因此,兼顾工作与生活的平衡,实现个人价值和企业价值的统一,对于女性员工,特别是婚育后的女性来说尤为重要。

“家庭”一直也是安利高层重点关注的一个方面,郑李锦芬董事长坚持 10 年每个月给员工写一封家书,现任总裁颜志荣先生也开设博客与大家谈工作、谈家庭。

为了帮助女性员工实现工作与生活的平衡,建立更积极的工作和生活态度,公司推出了丰富多彩的员工活动,帮助员工在“身(追求健康)、智(提升自我)、心(回馈社会)”三方面得到提升。

首先,倾听员工的心声,有针对性地对存在的问题进行改进。安利每年都会做员工意见调查,并针对员工提出的意见和建议不断改进。同时,公司还推出“员工辅助计划”的专业咨询服务,员工可以拨打 24 小时免费热线,享受第三方专业顾问公司专家的心理咨询服务。

其次,让员工的家人充分了解员工的工作生活。安利每年会举办“家庭同乐日”,家庭成员一起参与的活动丰富多彩。在员工运动会上,会特别设置适合老人、孩子及夫妻合作的比赛项目,让员工的家庭成员也能参与其中。所有这些为员工维系更好的家庭关系提供了良好的渠道。

第三,对员工进行人性化的细致关怀。在三八妇女节,公司为每位女员工赠送礼物,也针对女性员工的生理和心理特点,开展一些诸如美容、保健、亲子、艺术、健美操、瑜伽等活动,让工作在安利的女性员工变得更加健康、美丽和自信。

此外,主任级以上员工还可享受弹性工作制,每天上班的核心时间集中在上午 10 点到下午 4 点半,灵活的工作时间对于需要照顾家庭的女性员工来说无疑是最大的支持。点点滴滴的细节,能让员工真切感受到公司的关爱和体贴。

“巾帼不让须眉”,在当今社会,职业女性同样能以优秀的个人素质和工作能力,与男性在同样的平台上发挥并实现自我价值。

(作者系安利(中国)日用品有限公司大中华人力资源副总裁)

兴乐员工在献血中 兴乐党员争创“星级”示范岗



□ 本报记者 何沙洲

特约记者 卢书友 王晓岚

近期,兴乐集团党委为进一步提高党员政治思想素质,提高党员干部的管理能力,发挥党员干部的引领作用,在广大党员中开展了争创“星级”党员示范岗活动。兴乐集团集团党委要求各支部加强组织指导,加大宣传力度,严格标准,丰富创建载体,务求实效。目前,“创星”活动已在该集团各支部全面展开,并深入到一线车间。

此次活动按照个人申报、组织实施、通报表彰,以百分制设置为 3 个星级。根据党员示范岗考评细则,确定党员相应的“星级”,实行一年一考核的动态管理。凡考评评分在 80 分以下的为不合格党员示范岗,80 分至 90 分为合格党员示范岗。90 分以上的授予“一星级党员示范岗”称号,连续两年复评合格的“一星级党员示范岗”称号的,次年晋升为“二星级党员示范岗”,以此类推,直至评为三星级党员示范岗。对荣获“星级”党员示范岗的党员,兴乐集团集团党委予以授牌、颁发荣誉证书。

与此同时,今年七一期间,集团党委启动开展评选“先进党支部”、“三十佳”(十佳党员、十佳劳模、十佳青年)和“支部建在车间上,党员在您身边”等活动。这些举措的实施,使党组织在职工中的政治核心作用,在企业发展的政治引领作用得到充分发挥,推动了企业又好又快发展。

同时,兴乐集团党工团在 7 月组织联合发起无偿献血活动,发出了“无偿献血倡议书”,号召党员和团员青年发扬团结友爱、无私奉献精神。倡议发出后,员工们踊跃报名参加。大家都想借此机会,为社会做一点力所能及的贡献。7 月 26 日,兴乐 30 多名党员和团员青年参与了献血活动,受到社会好评。

上午 8 点,员工们兴致勃勃地乘坐大巴前往镇政府采血中心。一到现场,大家就积极排队填写表格。经过量血压、验血等检验,符合条件的兴乐员工个个面带笑容,巴不得马上轮到自己献血。

采血车里,员工们每次上去四人排成一排等候献血,大家镇定自若、互相鼓励。兴乐集团总裁办的蔡杰杰神态轻松,随着他伸出胳膊,鲜红的血液流进了采血袋。一分钟、两分钟……几分钟过去了,同事们都献好了,蔡杰杰还在台上继续献血。他是首次献血,让人没想到的是,他竟一次性献了 600 毫升!而其他人大多是 200、300 毫升,最多也就 400 毫升。蔡杰杰的出色表现引来现场员工和护士们的一片掌声,他却拍拍胳膊自豪地说:“献血有益健康,有利他人,我乐意。”

联合铜业——彰显经济发展和员工幸福现代化见闻

改造升级促发展,改善待遇聚人心,这是张家港联合铜业有限公司一直坚持的发展方针,也是企业从自身实际出发,践行现代化发展的具体实现。

在采访中,张家港联合铜业有限公司总经理王晓东说道:“现代化的概念,我们认为主要是两方面,一方面,从企业自身,一定要做好自己的工作,为当地社会经济各方面发展做贡献;另外一个现代化的概念,一定要我们的员工得到实实在在的实惠,收入得到提高,劳动强度、就业环境能得到改善。”

2011 年,联合铜业员工工资人均涨幅在 20%以上,今年又提出了员工人均收入增幅 10%的目标,员工收入提高的背后,是企业实实在在的经济效益。

公司 2011 年投入 1000 万元引进的一台新型布袋收尘系统,它可以将炼铜过程中产生的附有铜金属的烟尘收集到这个布袋里,然后实现可回收利用。可以使公司的烟尘回收率达到 95%以上,单去年一年,烟尘回收的效益就超过 400 万元。

内挖潜力,外拓市场。联合铜业的主打产品是阴极铜,目前在国内市场上供不应求,但企业居安思危,今年将进一步扩展销售范围。

张家港联合铜业有限公司总经理王晓东告诉记者:“以前我们是在家里等着客户上门,产品的销售半径基本上局限于 100 公里范围内,今年我们提出来要扩展 300 公里销售圈。”

市场拓展了,产能必须得跟上。联合铜业去年的产能达到 20 万吨,完成销售 132 亿元,今年将投资 15 亿元加快推进 24 万吨废杂铜再生综合利用项目。新项目将采用国际上先进的电解工艺、先进的熔炉工艺,对现有的传统工业进行彻底地升级,新项目建成以后,联合铜业等于是在现有的基础上再建一个联合铜业有限公司。

据悉,新项目分两期进行,一期投资 6.8 亿元,目前项目的前期准备工作已全面铺开。

(吴铜俭)



白音华全面开展“文化建设推进年”活动

企业要做大做强,企业文化建设必不可少,国电内蒙古平庄白音华煤业有限公司提出了企业文化建设年的实施方案,把企业文化再向前推进一步,使平煤文化和草原文化实现更加有机融合。让独具特色的白音华文化真正能对员工潜移默化的影响,进一步凝聚人气、鼓舞士气、发挥团队作用,为白音华公司早日实现 1500 万吨努力奋斗。2012 年该公司提出为“文化建设推进年”,目的就是要在该公司“产能提升、建设提速”的关键时期,运用和激发企业文化建设潜在的凝聚力量,增强员工的使命感、责任感和自豪感。要进一步打造团队,凝聚人气,以人的素质的全面提高,为今后更好更快发展提供充足动力源。对推进企业文化建设工作,提高认识、加强领导,切实纳入到重要议事日程,把企业文化建设摆在企业管理的重要位置,与建设、生产经营等工作同计划、同部署、同考核、同奖惩。努力构建公司党委统一领导,党政工团齐抓共管,广大员工积极参与,共同推进企业文化建设的工作格局。

实施国电文化引领,大力开展好集团公司核心理念、战略理念、管理理念的宣贯工作,以文化发展带动项目建设,以文化创新促进产能提升,以文化建设推动管理创新,以文化融合构建矿区和谐,以文化传承拉动经济跨越。以企业文化建设为中心,开展丰富多彩的文体活动,为实现企业文化建设推进年目标营造氛围。加大对企业文化建设的投入,从人力、物力、财力各方面支持企业文化建设工作,为实现企业文化建设推进年目标创造必备的基础条件。努力塑造学习型团队,积极为干部员工创造学习的机会,让干部员工及时充电,并在工作岗位上实现自身价值,激发干部员工的工作热情和智慧,为实现企业文化建设推进

东风德纳公司领导 参观十堰部件厂廉洁文化作品展



张东兵书记(左一)参观展馆文化作品

日前,东风德纳车桥有限公司党委书记张东兵、东风德纳车桥有限公司党群工作部部长郑荣章参加完在十堰部件厂召开的公司团委“青年文明号”创建结对启动会后,在十堰部件厂党委书记陈正权、党务室主任李世平等陪同下兴致勃勃地来到该厂八楼会议室,参观正在这里举办的“廉雨清风伴我行”廉洁文化作品展。据了解,本次展览共展出书法、绘画、摄影、手工艺品等 63 件(幅),参展作品主题突出、富有创意,具有鲜明的时代特色。

(计德锐)

海尔服务 是优质和真诚的化身

“体验了海尔就体验了优质与真诚。”家住成都什邡的彭先生致电本报,称赞海尔真诚的服务,让他感受到了温暖。

上月彭先生选购了一台海尔热水器,因为第二天白天要上班,家里只剩下年迈的母亲亲,在下午接到海尔师傅打来的电话说:马上送货到家了,他急忙往家里赶。半路上就下起了大雨,这时手机又响起来了,接通了电话,电话里传来海尔师傅的声音:你在什么位置,我们给你送伞过来,你等着我们。当彭先生把自己的位置告诉他们后,就停在说好的位置上等他们,十多分钟过去了,彭先生远远地看到身着海尔工装的师傅,在雨里向他走来,当面对海尔师傅的时候,彭先生感动万分,紧紧握住师傅的手说道:谢谢,谢谢了!回到家里,才知道是他们看见只有我年迈的父亲,主动提出送伞的。师傅不仅迅速地把热水器安装好并指导他学会了使用,并且还不忘检测用电环境,海尔周到、真诚、热情、快捷、全面的贴心服务让彭先生很感动,他说:海尔就是优质和真诚的化身!(文文)

禹州公路局 精神文明建设 硕果累累

河南省禹州市公路管理局以开展“行业形象提升年”、“三争三创”活动、“学习促转变、先行做示范、当好排头兵”活动为抓手,着力解决基础设施、文明创建、班子建设、队伍建设、平安建设、勤政廉政“六项工程”中存在的深层次矛盾和问题,继续巩固保持了“省级文明单位”、“省级卫生先进单位”等荣誉称号,被中共禹州市委评为“先进基层党组织”。

(魏振明 张国峰 李代广)