

年会娱乐高管 员工称很励志

■ 王喻

两年前,阿里巴巴集团董事局主席马云在年会上扮演“白雪公主”,至今仍被旗下员工津津乐道。不过,这种情况现在已经不稀奇了。日前举行的川红年会上,川红高管也集体被员工们幽默了一把。恶搞老板,员工怎么看?怎样才能收到最好的效果?

娱乐高管 员工很开心

平时西装革履的集团高层,或系上围嘴吃奶,或扮成大灰狼冲来冲去,川红集团总经理陈岗的钱包更被现场收缴、九百元现金归第一位打进陈总电话的员工……2013川红年会上,恶搞高管这一幕让台下的部下们乐不可支。

一不愿透露姓名的川红员工悄悄告诉记者:“恶搞老板的作用无法用钱替代。尤其是陈总亲自登台,匿名演绎川剧《变脸》,更是让我感觉到公司里人人有所长,大家是合作创业而不是简单雇佣的关系。这样的企业文化很放松、很阳光,团队氛围好。”

谈到自己和其他企业高管在年会上被趣味恶搞,川红集团总经理陈岗很豁达:“年会也是领导和员工之间交流的重要途径。我们集团的员工现在逐渐年轻化,虽然公司平时强调平等自由的工作氛围,但因为级别上的差异,大家还是有些隔阂。一板一眼开年会,



●川红年会上,川红高管集体被员工们幽默了一把。

单纯用绩效考核、表彰优秀员工来刺激,远不如用这样互动的方式,更能增强企业的凝聚力,激发出员工的积极性。”

陈岗还透露,其实这已经不是自己第一次在年会上被娱乐,往年年会上,他和其他高管还跳起了《江南 style》。“当年会的策划者来找我敲定恶搞节目,还怯生生的,担心通不过。完全没有料到我们会愿意在年会这个特殊的时间段里,放下往日的严肃形象,让员工整惨自己,以此娱乐大家。”陈岗笑着说,“年会时给员工秀一下,自己放松,也让辛苦了一年的员工们放松一下,很值得。”

把握有度 双赢促发展

宜宾首名国家级心理咨询师、宜宾市青少年心理咨询协会会长熊小冰则表示,在员工逐渐年轻化的大背景下,现代企业更需要娱乐精神。“善意地‘整’一下老板体现了现代企业的人性化,同时也是普通员工释放工作压力,消除积累的负面情绪的一种方式。”

熊小冰解释说,现代职场普遍工作压力比较大,员工因为对薪酬、人际关系、公司前

景和福利的担心,往往会积累一些负面情绪,这些情绪积累得越多,企业的凝聚力也越差,很容易被各种危机所打垮。而通过年会中的趣味恶搞,有利于缓解企业员工的工作压力,融洽上下级的关系,对员工的情绪和心理治疗是很好的补充——至少在很长一段时间里,老板和员工都会多一个轻松的话题。

企业想要发展,除了政策和产品有足够的支持外,最主要的就是员工的凝聚力和努力程度了,人力资源管理的重要性可见一斑。

如何实现企业效益和员工各种需求的双赢,是很多企业高管费心的事。川红年会,娱乐高管这个现象,表明了宜宾的企业高管有了更加积极的心态和改变形象的决心——敢于主动放低身段与员工同乐,敢于通过自嘲的方式在营造愉悦平等的企业文化的基础上,还照顾到员工的心理平衡,在年会这种特殊的场合实现压力的宣泄,拉近彼此之间的距离。

“越是成熟的企业越重视人力资源管理的技巧,抓住了员工的心也就更容易抓住企业的根。不过,领导和员工毕竟是两个完全不同的社会角色,一时的娱乐性千万别失去了基本的判断,特别是员工,千万别因为在年会上畅快地宣泄就以为可以跟老板任性而为,那就大错特错了。领悟到老板的良苦用心,在各自的角色里继续成长,才是对各自价值最好的保护和尊重。”熊小冰说。



江苏润邦重机公司 “五动联创”工作受好评

近日,江苏省南通市港闸区委副书记张松泉率领军委、区政府相关人员组成的检查组,对润邦重机参加“五动联创”工作进行了检查,并给予了好评。

2013年,润邦重机在保持较快发展的同时,积极履行社会责任,多次组织开展了助学帮扶、义务献血、救灾募捐等社会公益活动。公司党建和工会上年度还分别获得了南通市委组织部授予的“南通市党建工作示范点”和中华全国总工会授予的“模范职工小家”荣誉,润邦重机丰富且卓有成效的企业文化建设为港闸区民营企业发展做出了示范。(润邦)



重在贴近 企业发展与职工生活

■ 唐文实

近年来,河南省尉氏县在加强非公企业党建工作中,严格按照“双好六强”要求,以围绕发展抓党建、抓好党建促发展为目标,坚持贴近企业生产、贴近党员生活、贴近职工生活,企业党组织的政治核心作用与政治引领作用得到有效发挥,形成了党建工作与企业融合发展互动良好局面。据中华工商时报报道,2012年,全县完成了国民生产总值242亿元,公共财政预算收入7.17亿元,县域经济综合实力全市排名第一,非公企业贡献率达到了90%以上。

贴近企业发展,增强业主认同感。坚持把促进企业发展作为非公党建的一项重要任务,旗帜鲜明地宣传党的方针政策和国家法律法规,并经常围绕企业经营开展党组织书记联谊会、民主恳谈会和党员带头攻关、党员职工结对帮扶等形式多样的活动,使党组织活动与企业发展紧密结合起来,确保企业依法经营、照章纳税,坚持正确的生产经营方向,深受企业欢迎。开封市瑞发高中压阀门有限公司始创于1988年,是河南省阀门生产重点企业之一。公司党支部坚持以促进企业发展为己任,在一次党员带头技术攻关活动中,6名党员先锋利用短短一个多月的时间,就研制出了一项填补国内空白的技术项目,不仅能满足600MW以上大型发电机组的运行要求,每年还能为国家节约6000万美元的外汇资金。

贴近党员实际,增强党员荣誉感。各企业党组织结合日常生产经营,在党员中广泛开展“党员责任区、党员示范岗、党员先锋岗”、“党员身边无次品、党员身边无违章、党员身边无事故”、“创先争优我带头、服务发展我领先”等主题实践活动,引导广大党员立足本职岗位,在技术创新、节能减排、结对帮扶中彰显先进性,促进企业健康发展。开封市鑫旺棉业有限公司党支部通过开展以“争先进、争一流、争技术能手;比产量、比贡献、比工作作风”为主要内容;“三争三比”活动,教育引导广大党员在政治上争“红”,在贡献上争“多”、在技术上争“先”,推动了企业快速发展。公司先后有16名党员被评为优秀选手,6名党员进入了中层领导岗位。去年,该企业实现销售收入2.71亿元,上交税金986万元,被评为全省“重合同守信用企业”。

贴近职工生活,增强员工归属感。把企业文化建设作为党建工作的有效载体,企业党组织利用中秋、元旦、国庆等节假日,组织开展各类文艺庆祝活动,利用业余时间安排篮球、乒乓球等各具特色的文化教育活动,既丰富了企业员工业余文化生活,又让企业员工在紧张的工作之余得到放松。同时,积极开展企业党组织和党员帮扶困难职工活动,各非公企业中层以上党员干部,每人分别与1-2名困难员工结成帮扶对子,着力在树立生活工作信心、提高工作技能、自强自立等方面帮扶。同时,还经常深入员工中间,倾听员工呼声,关心员工疾苦,反映员工诉求,凝聚员工力量,增强员工对党组织的认同感和对企业的归属感。目前,全县已结成各类帮扶对子857个,帮助解决企业员工生产生活困难1260余件次。

此外,尉氏县还大力开展非公企业党建示范点创建活动。目前,全县共开展巡回观摩12次,召开座谈交流会50多场次,现场解决问题200多个,各个党建示范点直接、间接联系服务群众80个,有效提升了非公企业党建工作整体水平。

汽摩行业的楷模 ——车国实业的诚信之路

■ 雷其霖 王男

企业发展如何做做大做强,靠软实力还是拼人品?在重庆市车国实业公司却有另外一番作为。近日,记者从车国实业获悉,该公司以“精致、实用、创新”为企业宗旨,建立团结与忠诚的企业文化,把员工对公司品德操守的严格要求,与为员工提供广阔发展平台使其自我价值得到最大实现,作为企业的发展基石。“我们以诚信守法为立业之本。”重庆市车国实业股份有限公司董事长李伟把这句话践行到了实处。

诚信为本,按时付款

“遵纪守法、按章纳税,是每一个企业和公民应尽的义务。”重庆市车国实业股份有限公司董事长李伟告诉记者。

在企业运营中,有人曾建议李伟说,现在企业逃税、避税现象普遍,你何不也在账面上作些技术处理,少反映一些销售、利润,这样对企业、对股东都实惠。对此,李伟并不领情,“我们要团结众多的股东和行业会员,靠的就是企业的诚信和正直,只有诚信办企业,对社会负责,股东才能放心把企业交给我们去管理。”

车国公司不仅在经营中坚持诚信为本,还非常重视对员工福利的及时发放。“员工只要努力付出,总会得到回报,我们建立的各项奖励和福利都会以最快的速度发放到员工手中。确保公司每位员工都劳有所获,这样员工才会视公司为家。”

不单是公司的员工,合作单位也真切感



●车国实业所在的拓展区内内部街区效果图。受访者供图

受过车国公司的诚信。李伟回忆说,“有一次,一家合作建设单位的款项支付时间快到期了,而公司因资金另作他用而一时周转困难,对方考虑到我们的诚信和特殊情况本想放宽时间,最后我们还是保证了款项按时支付到位。”据了解,车国公司为不耽误支付款项,专门召开董监事联席会议,从几个大股东那里先借款支付。

“从车国公司成立至今,没有耽误过一笔支付款项,所有合作单位无不给予好评。”说到这里,李伟眼带笑意。

实事求是,做人标准

提到财务部出纳蔡珊珊,车国公司的员工们都竖起了大拇指,“她的信誉度可称得上是五星级!”

“作为出纳,天天和钱打交道,对数字敏

感,对诚信更应敏感。”蔡珊珊告诉记者,“之前为一家施工单位办理缴纳代扣电费2万元的业务,客户因工作繁忙,掏出一沓数好了的钱扔给我,然后就开车走了。我拿起钱来一清点,发现多了2000元。”

当时在旁边的同事高兴地说:“小蔡,你今天发财了,白白捡了2000元,晚上下馆子。”蔡珊珊却严肃地回答:“这钱能拿吗?黄金失去可再得,名誉失去难挽回,不能拿人家的昧心钱。”

蔡珊珊当即联系施工单位负责人并找到电费缴纳人,当把钱还给客户时还不忘叮嘱一句:“工友,以后注意点,别再急急忙忙的了。”

拾金不昧,彰显诚信

陈瑜在重庆市车国实业股份有限公司做

企业渴求“高技术” 员工关注“软实力”

■ 吴铭

1月21日,备受关注的“人力资源管理杰出奖”颁奖典礼在山东青岛香格里拉酒店举办,包括海尔集团、海信集团、青啤集团、齐鲁银行、倍耐力轮胎等32家山东知名企业获得这一奖项,超过320位山东企业的HR高管参加了这一颁奖盛会。

据悉,“人力资源管理杰出企业”评选由国内最大的人力资源服务商前程无忧主办,从9月开始启动,筛选了上万家企业,对其中的500多家发出参选邀请,同时对279家参选企业进行了问卷、采访和详尽的比较分析。评选考量企业自2012年至未来3年的发展规划,人力资源对企业战略的配合和支持,对于优秀人才的吸引和保留,员工薪酬、晋升比例、组织发展和企业文化建设等7项内容。同时对同行业的参选企业进行比较,最终评出代表8个地区、不同行业、不同规模、不同市场阶段的234家人力资源管理杰出企业。其中天津26家、江苏30家、浙江29家、湘鄂29家、川渝26家、陕豫30家、山东32家、东北32家。

制造业、房地产行业领跑

当选企业包括外资企业30家,合资企业36家,民营企业127家,国有企业41家。民营企业当选的“人力资源管理杰出企业”中比重超过半数,对经济活力和人才就业有举足轻重的作用。当选企业中员工总数在2000

人以上的大型企业120家,超过半数。庞大的员工人数不仅显示了企业在业务和市场上广度和纵深,也必然对人力资源管理和沟通提出更高的要求。

当选企业分布在多个行业,其中有上市公司78家。制造业、房地产行业、快速消费品行业三大行业在当选企业中占比接近一半,紧随其后的分别是IT通信电子、汽车汽配、金融证券、零售业、医药医疗和化工能源行业。制造业在当选企业中的比重最大,亟需能够创新创优的中高级技术人才和研发人才,以技术和产业升级在竞争激烈的市场中取胜。房地产2013年爆发式的增长,使众多房企思考以住单一住宅类人才队伍如何向包括住宅、商业地产、酒店等多元化人才队伍的转型,适应目前城镇化、金融化、智能化的行业发展特征。

社会招聘重技术,校园招聘抢未来

234家杰出企业2013年的招聘总人数为152676人,并计划在2014年招聘员工171152人,增长12.1%。从2013年开始,企业重点放在中高级技术类人才的招募和现有队伍的优化,结合绩效管理体系完善,增强员工个人贡献值,超过半数的企业做过内部的人才盘点,梳理人才结构,规划人才梯队。研发和专项技术人员的需求数量是排名第2的业务销售人员2.5倍,是排名第三的市场品牌人员需求的2.5倍。而往年媒体关注的民工荒、技工荒,没

有被特别提起,超过一半的企业未绸缪地建立了校企合作等模式来灵活应对一线工人的缺口。当选企业2013年招聘应届毕业生人数25720人,并计划在2014年招聘的30295名应届毕业生,增长比例达到17.8%,与上年度同期5%的增长相比,足足翻了三倍。今年各大高校火爆的秋季校园招聘也印证了这场关乎企业未来发展的人才争夺战,更多的企业把视角从直接从市场获取人才转向了加大对有潜力高素质大学生人才的培养和发展。企业应对人才短缺的手段已从专注于外部挖角,发展为内部培养和外部招聘并重。

培训结合人才发展,形式更灵活

培训和员工发展是HR作为业务伙伴的重要工作内容,66%的当选企业培训覆盖75%以上的员工,超过50%的企业员工发展计划覆盖全员,接近68%的当选企业能够根据职位需求和员工意愿,安排轮岗,提供给员工更多的职业空间和工作兴趣。针对核心员工和高潜力人才,HR联合直线经理打造继任者和高潜人才发展计划,委以更多责任,并给予更多的培训、项目任职和更密切的沟通。杰出企业在培训方式上更加灵活,根据企业自身需要,采用导师制、高层教练、以HR为主导课程开发和外购培训等多种形式,强调针对性的同时也更加有利于人才发展。同时,杰出企业对信息技术的投入在加大,78家企业重塑人才管理系统,54家企业建立了强

保洁员已经3年了,“熟悉我的人叫我‘黄大姐’。”陈瑜告诉记者,“公司里的人来来往往,有时就容易遗落财物。有一次我清理公司会议室卫生时,捡到现金1250元。由于无其他证件一并落下,无法确定失主的身份。”这可怎么办?

心急如焚的她立刻将捡到现金的情况报告给上级,“失主现在一定很着急,捡到了就必须尽快归还给人家”。在上级主管的带领下,经广泛排查并逐渐缩小范围,终于在半小时后找到了失主。经金额核对,情况说明后,陈瑜亲手将1250元现金一分不少地送到失主手中。之后有人问:“黄大姐,既然不知道是谁丢的,再说也没人看见,你就自己收着好了,这相当你半个月工资呢!”面对疑问,黄大姐表现得很坦然,“诚信是为人准则,不是钱多钱少的问题,就是再多,我也要交还给失主!”

控制人力成本,打造文化软实力

2013年的杰出企业的平均的调薪幅度11.24%,比上一年下降4个百分点。采访中大多企业不再将大幅加薪作为员工吸引的主要手段,合理控制人力成本,通过灵活多样的团队活动和企业文化建设激励员工,提高员工满意度,提升企业吸引雇员的软实力。企业通过改善员工的工作环境、创造良好的工作氛围,故“员工情绪假”等,兼顾员工职业发展和照顾家人的需求。“家属补充医疗保险”、“家属开放日”、“家庭关爱基金”等措施让企业福利惠及员工家庭,提升员工的归属感和满意度。同时杰出企业在业务领域的竞争优势,也给员工创造更多的发展机会和成长空间,良好的企业文化和知名度,为员工带来家人和社会的认同,公平的机制、和谐的环境、快乐的工作氛围等软实力越来越成为企业吸引雇员的关键要素。

作为中国最大规模、最权威的人力资源评选活动之一,“人力资源管理杰出奖”期待有更多的同仁们一起整合资源,凝聚共识形成合力,一同发掘中国企业最具竞争力的人力资源管理实践,探索具有远见卓识的战略,分享最具战略成效的管理理念。