

复员军人吴少勋带领劲牌公司——

寻找企业发展原动力

■ 邱云

劲牌公司在今年3月份完成了一次详细的幸福指数调查,公司向全体员工发送了900多份问卷,内容涉及员工的生活、工作、个人发展等方面,问题多达80余项。结果显示,2010年度,劲牌公司员工幸福指数由高至低排名为:工作状况、生活状况、个人发展和外部环境。员工综合幸福指数为71.17分,较上一年度上升0.39分。

员工幸福指数上升,企业的效益也得到大大地提高,这在劲牌公司得到了很好的印证。企业销售额不仅较上年增长25%,突破36亿元,企业的发展也跃上良性发展的快车道。

在劲牌董事长、复员军人吴少勋的带领下,劲牌公司是怎样提升员工幸福感的?员工们又是如何解读幸福感的?

和谐的同事关系

踏进包装车间,偶然碰到生产主管姜美英,37岁的她得知记者想了解的是关于幸福感话题时,露出自信的微笑,慢慢地打开了话匣子。

算起来,姜美英今年来公司已经有11个年头了。她先后调过4次岗位,每一次调岗都是一个全新的挑战。

在工作中,姜美英感觉到,幸福感来自和谐的同事关系,作为生产主管,她不仅对车间里的每个生产环节都了如指掌,更重要的是学会了与员工间的沟通交流、换位思考以及说话态度的重要性,能更好地处理同事之间和上下级之间的关系了。

用姜美英的话说,她通过个人素质培训,学会了如何与人相处,如何做好一位基层管理人员,同样的一件事可能因处理方式不同,得到的结果完全不同。和谐的上下级和同事关系,让她感觉到工作如鱼得水,很有幸福感。

几天前,生产线上的一名员工因嫌计量工岗位累,想要离职,一上午没有来上班,车间班长跟姜美英反映情况后,她马上与她进行面对面的沟通,谈话中充分肯定这名员工的成绩,让她明白是因为领导的信任,才让她来到这个岗位的。谈话结束,这名员工主动回到了原来的岗位。

“公司教会了我感恩,教会了我成长,我很为我在这个地方工作感到自豪。”去年姜美英得了肠炎住院,按理说只是个很小的病,结果公司同事、车间主任、工会主席全部去医院看望了她,医院的病友都羡慕地说,这点小病这么多人来看,你们公司真是好。当时姜美英内心感到无比的温馨和幸福。

稳定感+归属感

坐在我面前的女孩子曹耀芬显得很文静,说话偶尔还会脸红,提到



幸福时,她认为幸福就是“稳定感”和“归属感”。

27岁的曹耀芬是包装二车间70班的一名季节工,但在福利待遇上,季节工跟合同工基本上都一样,包括各种休假制度、国家节假日、每年的免费旅游制度、过年过节发的福利等等一样都不会少,而且因为工作认真负责,公司马上就要跟她签正式合同了。

“我就要成为公司的固定员工了!”说到这里,曹耀芬抑制不住内心的喜悦,高兴得满脸通红。

曹耀芬说,公司给每位职工免费提供一日三餐,不仅味道做得好,菜品还那么丰盛,还有专门的厨师进行营养搭配。过年过节都要发福利,三八妇女节,每个女工还发了一套保暖内衣,虽然说不是多么贵重,但是就是让人感觉特别的温暖。

每到旺季,车间里的工人经常会遇上加班,公司在深夜给职工安排一次夜宵。遇上员工家里婚丧大事,工会要送礼金或慰问金;新出台的医保制度,大病医疗除去国家医保报销的70%,个人承担部分公司内部再报销80%,完全免去了员工的后顾之忧。在生活细节上无微不至的关怀,让员工真正体会到大家庭的温暖!

幸福指数测试显示,随着公司的不断发展壮大,员工更注重个人生活品质以及经济收入的提升。

目前,劲牌公司有13个文体协会组织,劲牌每年都会划拨专项经费作为协会活动费用。工作之余,劲牌积极开展员工喜闻乐见、形式多样的文化体育活动。现已建立6个支部的工会,是全面、有效维护职工权益的职工组织,同时也是劲牌职代会的倡导者和推行者。日常工作生活中,工会积极收集、听取员工意见,收集内部合理化建议,确保实现员工意愿实时上达,为职工表达心声建立起通

畅渠道。

快乐工作+快乐生活

李锐是个开朗活泼的大男孩,去年7月份毕业,现在做的是工艺管理,他觉得自己特别幸运。

因为刚来公司,李锐觉得自己还年轻,他喜欢更具挑战性的工作,如果有机会的话,很想进公司的营销市场上去锻炼一下自己,丰富自己的阅历,“有压力,有挑战才有动力”,希望3—5年里工作上能有一个质的突破,争取当上经理。说到这里他不好意思地挠着头笑了。

在工作过程中,李锐发现自己学到了很多,专业方面包括对数据的分析写作能力,生活方面包括待人处世能力。

对待个人利益和集体利益上,原来在学校里,大家都是以自我为中心的群体,进了公司以后,无论是做事还是说话,都要动脑筋,个人应该服从集体利益。“只有公司更大、更强,我们个人的利益才会有保障。我认为幸福就是快乐工作和快乐生活!”李锐不假思索地说。

在这次的幸福感调查问卷中,个人发展项目中上升前三名的为能力提升速度、成长机会和职业定位。

劲牌公司在为每位员工量身定制符合个性特征和知识结构的个人职业生涯规划的同时,充分贯彻“办学习型企业、育知识型员工”的企业理念,通过完善的培训机制,确保员工综合素质持续提高。进行有针对性的学习培训活动,双轨同步推进培训进程,着力提高员工的业务水平和综合素质。2010年,劲牌用于培训方面的总体投入超过100万元。

劲牌公司在调查中意识到,幸福指数的提升,除了提升物质层面的薪酬、福利待遇外,还要从建立良好的

企业文化、营造公平公正的环境以及加强处世教育等精神层面做好工作,要求人力资源部全面思考提升员工幸福度的途径和方法,促进员工快乐工作、快乐生活。

通过调查也发现存在着一些问题,比如针对幸福指数较低的子女教育问题中凸显出的经验不足、方式不正确等现象。公司计划于每年度开展两次子女教育知识培训,从子女沟通技巧、教育方法等方面,提升员工的子女教育质量。增加员工与子女的互动活动开展频次,让员工在工作之余也能享受到家庭的温馨。

同时,进一步完善员工子女教育福利政策,思考从建立教育基金、外地职工子女学校安置等方面着手,减轻公司员工的子女教育压力。

劲牌公司人力资源部经理贺汉兵表示,幸福指数是衡量人们对生活的客观条件和所处状态的心理体验程度的主观指标数值,它是员工幸福感的量化形态。做好幸福指数的问卷调查,其实也是让员工树立快乐工作、体面生活,构建和谐劲牌企业文化的理念,为了了解掌握公司员工的幸福状况,以便针对性地改进不幸福、不和谐因素,进而增加员工的幸福感,公司建立并完善了员工幸福指数调查模型。公司自2006年起开始实施员工幸福指数调查工作,对员工工作、生活、个人发展及外部环境等方面进行调查,全面了解员工的幸福状况,为员工创造更加舒适的工作与生活环境。

就是这样,劲牌公司把企业的发展与员工的幸福紧密地联系在一起,把员工幸福指数测评列入企业发展的规划之中,把员工幸福感作为企业发展的动力之源。时时刻刻站在员工的人生发展立场上考虑,生活上给予最优厚关怀,这种人文关怀已经融入进了整个企业文化之中。

中国君仁爱心工程协会
热心服务复转军人

中国君仁爱心工程协会(以下简称协会),是全国性非营利(系统内部非社团)公益组织,是在新中国成立后,全国人民广泛、深入开展建设社会主义新中国国际拥军爱民活动的大背景下,由一批热爱国家建设、国防建设、热爱人民军队、积极倡导“拥军爱民”公益事业的老领导、老将军,与一批爱国、爱军、爱民的企业家、慈善家和志愿者,遵照国家有关政策、法规共同发起,在中央有关部门正式备案,并于1950年11月19日成立的民间(单位)机构。

协会自成立以来,一直以服务部队为主要职责。2009年6月8日重新核定服务的宗旨是:服务复转军人。

协会服务宗旨为服务于复转军人后,坚持为复转军人提供广阔的就业与创业咨询服务平台,并联合在京的知名大专院校、职业院校和技校,根据复转军人文化教育提升的需求和就业的不同择业特点,依据地方和用人单位的要求,量身打造各类人才,从高管型、管理型、技术型、普卫型等实施培训,帮助复转军人做好就业前的技能培训工作,对培训合格的复转军人颁发国家统一颁发的职业技能等级证书、技能上岗证书、学历证书,让复转军人在脱下军装走出军营后,尽快实现择业飞越的理想。其法定配套工作机构为:北京君仁爱心创业咨询服务中心。同时,协会始终把关爱青少年心理健康成长作为工作重点之一,并于2009年12月12日在四川德阳绵竹市筹资,捐建了第一所“四川德阳青少年心理健康活动中心”。协会将其作为示范,向四川全省乃至全国推广。

协会遵照国家政策、法规,接受捐助款物,开展公益活动,赞助人享受国家在税务等方面的优惠政策和本会所提供的各种服务;同时帮助企业(公司)进行发展研究,开展各种项目选择、产品营销与会展策划、融通资金、业务咨询、高层公关及法律维权等服务。其工作理念和总体思路是:在市场经济条件下,不依赖国家投资、不占用政府编制,发动和组织以企业家为主体,包括社会各界人士参与复转军人就业工作,坚持以“培训服务”就业,也就是:“定向选拔—专项培训—带回就业”一条龙“订单”模式;提倡“创业带动就业”,也就是:“重点扶持自主创业,因‘创业’已解决自身就业”,并且,其创业者的企业所需员工,就自然解决与带动了新的就业”,从而,积极做好探索或国际复转军人就业创业新模式的工作,为促进社会和谐发展,为构建和谐社会贡献力量。

拥军企业盛宇集团:

曾上潮用学习提升团队竞争力

■ 郭岩柯 刘培培

“学习,可以增强团队的凝聚力;学习,可以提升团队的创造力。只有通过不断地、持久的学习,团队的力量才能得以充分发挥。”盛宇集团党委书记、总裁曾上潮在不同场合多次阐述学习的重要性。

曾上潮自1996年进入盛宇集团,为增加员工凝聚力,他向董事会提议建立党组织,得到董事会的大力支持。当时公司仅有三名党员,经过严格审查,2000年盛宇集团党支部终于得以成立,成为苍南县非公企业最早建立党组织的企业之一,而曾上潮也当选为党支部书记。经过10余年的发展,盛宇集团党组织日益壮大,党员人数由原来的3人,发展到现在的100余人,党组织由原来的党支部升格为党委,在曾上潮的带领下,集团先后荣获“浙江省文明单位”、“温州活力和谐企业”、“温州市党建带工建先进职工之家”等荣誉称号,多次被苍南县党组织评为“先进基层党组织”。曾上潮本人也多次荣获“优秀共产党员”、“苍南县优秀中国特色社会主义事业建设者”等殊荣。

2011年2月,曾上潮分管研发、技术及党委办工作,任务越来越重,压力也越来越大。深谙管理之道的他深知,要想建立一支优秀的团队,必须通过不断的学习进行打造。因此,他提出了“一看、二读、三总结”的学习要求:

一看,就是看名师讲座的光碟。为保证有效学习,曾上潮规定,每周



盛宇集团党委书记曾上潮着力打造学习团队

一、三、五下午,无论工作多么忙,都要抽出至少一个小时的时间进行观看光碟讲座,并要认真做好笔记,一开始,大家的积极性并不高,曾上潮告诫大家:“不要以为授课人只是纸上谈兵,泛泛而谈,他们所讲的内容是经过提炼而成的,大家要用心去听,哪怕十句话甚至百句话中有一句对你有帮助,这就是收获。”慢慢地大家被专家们精彩的演讲所吸引,都能够自觉收看。迄今为止,该团队已经收看《细节决定成败》、《如何做一名优秀员工》、《中国式领导》、《品牌之道》、《激活高效人才》、《做最有用的好员工》、《国学解码商道》、《学习型中国》、《大智慧》、《管理者的性格魅力》等光碟,通过这种形式的学习,极大地丰富了员工的头脑,懂得了作为一名优秀员工应具备的素质和修养。

二读,就是坚持读书。随着网络的高速发展,现代人越来越不喜欢读书,曾上潮认为,获取知识最好的办法就是多读书。他制定了本部门读书计划,每天晨会上,他带领本部门全体员工朗读由集团董事长、总裁曾上潮编辑的《创新生意经》。该书收集了近千条商业谚语,有着丰富的知识和学问,对实际工作更有着很强的指导作用。为达到学以致用目的,每次读完后,曾上潮都对书中所讲的内容结合实际进行点评,给大家的工作带来启发。“道德沦丧不仅仅是一个人的悲哀,也是一个民族的悲哀。”这是曾上潮对社会风日下的感慨,为加强本团队员工的道德观念,他自费购买了《弟子规》、《四书五经详解》等书籍,人手一册,坚持每天读一段,并认真领会。近日,他又要求大家读《盛宇企业

文化手册》,让大家用心领会盛宇的使命、愿景、核心价值观、企业精神等内容。通过读书活动,该团队的精神面貌焕然一新,更具有朝气和活力。

三总结,就是要求所有员工要善于总结自己。曾上潮告诉他的团队:“只有会总结的人才会有创新。”每天晨会读书结束后,每个人必须对昨天的工作进行认真总结,说出成绩,找出不,并提出改进措施。为鼓励员工认真填写日志,曾上潮每月自出资金600元对优秀者进行奖励,大大激励了员工的积极性。通过总结汇报,使团队每位员工目标明确、思路清晰,提高了工作效率。

曾上潮通过学习打造了一支上进心强、创新能力强、执行力强、凝聚力强的“四强”团队。通过学习,研发人员的思路更为开阔,研发能力进一步提高,在2011年11月11日举行的2012年春夏新品推介会上,研发部所研发的产品从款式到色彩都得到经销商的认可和赞扬,订货金额近亿元,创历史之最。通过学习,员工的个人能力得到提升,在近日举行的中层后备干部竞聘中,该团队共有四名人员参加,三名进入中层后备干部行列,使该团队成为最大的赢家。

“勇立潮头学为先”,曾上潮以他独特的管理模式,打造了一支学习型团队。“学无止境”,今后还要加大学习范围和学习力度,让员工在思想上、行为上、技能上有更大的突破,为公司的发展做出更大的贡献。”曾上潮如是说。