



工会搭平台激励职工有高招

评选星级职工、搭建晋升平台、协助规范激励机制……这些帮助职工成长成才的工作，如今工会也唱起了主角，搭起了平台，为的是在企业发展中能够称贤使能，激励职工各骋所长。

□本报记者 盛丽 孙艳 刘欣欣/文 周世杰/摄

【探访】 职工星级评选 直接挂钩工资

作为中复的老品牌，集团结合企业特点设置了星级营业员评选和星级经理评选活动。星级营业员还细分为业务技能星级和服务形象星级两种，周到的设置让所有职工都能够发挥自身优势，参与到评比中。

“星级评选每半年一次，一般在2月和8月进行，一直以来是入职满半年的员工有资格参加。今年，我们为了让新员工能够更早融入评比活动，又增加了每月星级评测，入职满一个月的职工就可以参与评形象星级。”中复集团培训部经理周雪莲告诉记者，“每半年一次，所有星级全部清零，也许某个职工上次是5星，但这次评选有很多更强劲的对手，他可能只能评上3星级了。”

星级评定直接挂钩职工的工资系数，5星级的员工应发工资直接增加30%，4星级的增加25%，每个星级递增5%，以此类推，一星级的员工应发工资加发10%。

极具诱惑力的激励机制让中复的职工们对星级评定充满期待，并针对考核内容，在半年销售业绩、服务形象成绩、业务考试成绩、服务检查成绩、经理评价、考勤成绩等多方面对自己严格要求。职工的服务和技能水平不断提高，中复集团整体的影响力不断扩大。

今年上半年，共有453名员工参与星级评测，初评考试18场，最终评出243名星级营业员和星级经理。在中复集团，星级营业员和星级经理的总数量占到了全体员工总数的50%。

“除此之外，中复集团还积极开展多种争创评比，力争构建先进之家。”中复集团工会主席孔祥雨向记者介绍道。

今年4月中复集团“先锋岗”

创建活动中，以“做时代先锋，让顾客满意”为主题，以“提高素质、服务顾客、促进工作”为目标，公司的100多家商场，700余名一线职工全部参与到创建活动中来，公司内部呈现出比、学、帮、赶、超的良好氛围。

“手拉手，齐心协力当优秀”活动采取一名经理带2、3名员工的方式，在全公司范围内划分成了142个小组，478名职工参与到活动中。扩大了工会组织覆盖面，还激发了员工工作积极性。”孔祥雨说。

结合公司经营销售实际，中复集团工会还开展了“岗位当先锋、任务我先行”、“争当优质服务之星”等主题活动，用创新、有特色、有实效的活动激励职工。

除了通过公司内部的活动激励职工之外，对于上级工会朝阳区制造业工会组织的活动也积极参与，并善加利用。

今年，朝阳区制造业工会组织了“岗位能手”和“先进班组”的争创活动。中复集团工会通过推荐、上报等层层选拔，最终顺义三店营业员赵虎城被评为“岗位能手”，房山商场被评为“优秀班组”。在制造业工会“五一表彰会”后，工会发起了向岗位技术能手和先进工作者学习活动，掀起创先争优热潮。

传统文化学习 职工表现更出色

“父母呼，应勿缓；父母命，行勿懒；父母教，须敬听；父母责，须顺承。”每天早上八点钟，天普太阳能集团的千人大礼堂里都会传出职工朗诵《弟子规》的声音，让这个容纳千人的大礼堂充满了勃勃生机。

走进天普生产车间，偌大的公共空间里，没有一片碎纸、没有一处污迹、所有的东西都井然有序。“这就是在传统文化浸润下的天普太阳能集团，在这里，你随处能看到并深刻感受到这样一种文明。”天普太阳能集团工

会主席程元义表示。

员工王君久告诉记者，“平时走在路上，只要看见废纸或垃圾桶，我们都会捡起来扔到垃圾桶。在生产车间，大家更是勤俭节约，绝对不会浪费一件物品，连一颗小小的螺丝钉都会好好收起来，以备需要的时候用。”

作为生产节约型产品的企业，保护环境、节约资源是立企之本，天普集团也不例外。每年，天普集团工会都会投入100万元，作为员工合理化建议及节约创新奖，凡是参与者都有纪念奖，建议一旦被采纳且为公司重大改革带来效益，提建议者可获万元以上奖金。这样的奖励制度催发着职工建设公司的积极性。

记者在车间的公示板上看到，一摞厚厚的记事本上写满了每一个员工对于公司和产品的中肯建议。程元义介绍说，天普集团工会的工作人员会定期收集这些建议，并进行整理，及时采纳意见，对员工给予奖励。“其实，员工提建议并不是为了奖金，而是把天普当成自己的家，自发的想去为天普做事。”

采访中，记者了解到，天普集团职工的工资在同行业中是比较高的，这也是开展工资集体协商和职工代表大会的结果。2011年，在开展工资集体协商后，职工的底薪已经涨到1500元，加上其它奖励和提成，局部车间工人的工资已经超过5000元。

每年，集团工会还会在内部评选“劳模”“孝星”，并给予奖励。这些奖励不是付诸职工身上，而是奖励给他们的岳父岳母、公公婆婆，让这些老年人有出国旅游的机会；每年的九月初九重阳节，天普集团工会还组织职工“孝亲游”，让员工与自己的父母吃住在一起，共享天伦之乐。

【主席观点】

程元义 天普太阳能集团工会主席
在天普太阳能集团公司，领

导和工会都十分重视职工的道德素质教育，每个月都会举办传统文化培训班，邀请国学大师为职工讲授传统文化。对传统文化进行学习已成为天普员工的日常生活，而这之中举办的种种落实传统文化的活动，这也正是天普激励员工的一种有效做法。

修希森 地铁10号线国贸站区书记

激励机制的确会提升职工服务质量。拿地铁10号线国贸站区来说，为了推动服务质量的提升，站区从精细化管理入手，实行班组积分管理。具体是结合《北京地铁公司运营生产指标积分管理办法》，制定站区积分考评机制。将积分与班组基础管理工作相结合，制作了班组积分展板，做到每月一评比一公示，每季度一讲评一奖励。将公司积分基金区分四个等级对班组进行奖励，极大的激发了班长管理积极性，实现了比学赶帮超的良好氛围。

不仅如此，站区还对照《规范服务车站评分表》进行自评，站区每月进行一次自评分，结合自评情况，对薄弱环节进行重点整治。

【职工评说】

奖励比惩罚更具正能量

聊到单位的激励机制，受访的多位职工首先肯定这样的做法。他们表示在职场中，不论是对于老员工，还是新员工来说，奖励比惩罚更具正能量。职工李君在西城一家私企做会计工作，她表示在她任职的公司，具体、合理的奖励机制，让她这个新入职的职工很有干劲。

“我们的老板也是个80后，他很重视企业文化，还有管理。设置了很多规章，其中有个打分奖励，就很有趣。分数高的职工就会得到一定数额的奖励，这个评分完全根据个人的业务情况，与人职时间长短无关，对新人来说很公平。”

【记者手记】

有句俗语“好孩子都是夸出来的”，的确如此。在提升职工素质、加强管理水平上，严格的规定、适当的惩罚是应该有的，但奖励机制也不能忽视，更不能缺失。

可能你我在很小的时候，都有过这样的经历。不论是老师奖励的一朵小红花，还是作业本上的一个满分、一次口头鼓励，都让你我为之兴奋。

相反，如果在遭受挫折、或者是出现错误时，本就心情低落的你，却遭到了老师、家长，甚至是同学的批评、嘲讽，原本重拾信心的你，此时肯定也是丝毫没有任何动力。

同样的道理，也适用于步入职场的上班族。健全、合理的奖励机制，不仅能够让员工感到重视，而且对企业来说也能取得不错的效果。比如，文中提到的中复集团结合企业特点设置的星级营业员评选和星级经理评选活动，这样周到的设置，能让所有职工都发挥自身优势，激励他们为企业服务。

再有，对于职工的激励应该是方方面面的。不应仅仅局限在业务的激励内容，还应该注意其他方面的提升。比如，文中提到的天普太阳能集团为了提高职工的道德素质教育，每个月都会举办传统文化培训班，邀请国学大师为职工讲授传统文化，这样的方式不仅能激励员工，还能传承传统文化，一举两得。

由此看来，企业管理是门艺术，而合理的奖励机制是这门艺术中一项重要的内容。在这一点上，恰当的运用无疑可以让企业、职工双丰收。