



【边聊边论】

工会如何帮企业留住人才？

被访者：雷湘燕 记者：闵丹



眼下正值招聘旺季，不少企业因为招不到人头疼，零售业是一个人流流动频繁的行业，作为其中一分子的百丽鞋业如何留住人才，工会组织又从如何发挥作用的？记者采访了百丽鞋业（北京）有限公司工会主席雷湘燕。

记者：现在服务型的企业普遍反映“人越来越难招”，百丽公司是否也遭遇这样人员频繁流动的情况，又是如何克服和解决的？

雷湘燕：百丽作为大型的零售型企业，也同样面临人员流动的问题，每年的旺季我们也会一定程度的遭遇人手紧张或者招聘难的问题，但由于公司的管理人性化，在企业文化建设上注重培养职工的归属感，让职工感受到职工尽心尽力的提供各种保障，为他们着想，使得我们百丽的职工都对企业有很深的感情，同事们在一起的时候，感觉就像一家人一样。

尽管有的员工被别的企业高薪挖走或者自己因个人原因离开，但“回流”的很多，就是到别的公司做一段，又回来了，因为“还是觉得这里更像家的氛围”，同事们在一起很开心。

点评：在招聘难普遍存在的今天，百丽在企业文化建设上营造的“家”文化不仅很好的留住了人才，更能让人才“回流”，实属难得。

记者：您认为这其中工会发挥了哪些作用，工会又是通过哪些活动来达到这些效果的？

雷湘燕：我认为这其中工会发挥的作用是最重要的，一方面，企业文化的打造是得到了公司领导在人力物力上的支持；另一方面，“家”文化的打造也是公司工会多年来一直努力的结果，从为职工的各项待遇与公司进行协商，到各种减压活动，亲子活动和健身中心的建设，无一不是从职工的需要出发，让职工们感受到工会发挥了“娘家人”的作用，为他们着想，为他们说话，这样的工作氛围里也没有了不敢说的委屈，也更能踏实的留在企业，和企业共同成长。

此外，我们还会定期开展一些活动，帮助职工释放压力，让他们感觉企业对他们是非常重视的，自然，他们也会在企业中找到归属感，工作也会更加努力，可谓一举多得。

点评：企业家文化的建设离不开工会各项活动一点一点营造的良好环境，在这一点上，百丽是一个很好的示范，可以供其它企业参考和学习。

井西涛：首农集团南口农场财务部 部长  
张仕斌：首农集团南口农场硕春冷库 经理助理  
周国丽：首农集团南口农场人力资源部 职员  
韩懋新：首农集团南口农场人力资源部 职员

# 这群年轻人为什么愿意远离城市扎根农场？

□本报记者 陈曦/文 陈艺/摄

首农集团南口农场是一家1958年建场的老企业。这里远离市区，没有年轻人喜欢的喧嚣氛围和便利的生活条件，可仍有许多年轻人愿意来到这里，在这里扎根，为农场企业的转型升级挥洒青春。那么，到底是什么让他们愿意留在这里？

## 推行“大地文化”让人能脚踏实地

韩懋新：我是2012年大学毕业后，来到农场工作。最初，我在农场的硕春冷库工作，后来到了场部的人力资源部，接触了“青年人才培养导师制平台”。我发现这是一个特别能发挥个人能力，展现自我的平台。

当时导师制办公室提出要做个微信平台来宣传农场一线职工和基层工作，加强导师与学员之间的交流。而我在大学的时候，有在社交网站实习的经历，所以就主动请缨，承担了这项工作。在微信平台建立初期，每天晚上下班后，我都在办公室里编辑微信内容。别人看着也许会比较辛苦，但我觉得喜欢做的事情，就不会觉得累。而且这个微信平台的运行也得到了同事们的大力支持，大家都愿意把好的工作经验和方法拿出来分享，也帮我丰富了微信内容。

我们首农精神里有“大地文化”，能让人脚踏实地，实现自己的价值。不论工资的多少，或者职位的高低，但在这里，都能感觉自己很踏实，而导师制的平

台，更是让我感觉每天都有进步。

周国丽：我很高兴，导师制的平台能够帮助到大家，这个想法最初是我提出来的。我刚入职的时候，发现农场的历史背景很深厚，而且各项业务也很专业，但是作为新人来说，却没有一位师傅一样的人能够带我，快速融入这个集体。我本身是做人力工作的，所以就有了建立导师制的想法。现在，导师制平台已经成为了我们农场非常重要的青年培训平台。我们的培训每期都有主打项目，可以让青年人在师傅的带领下快速适应和成长。

## 重用年轻职工 80后当上财务部长

井西涛：现在，农场领导特别关心我们年轻人。农场新引进的本科生、研究生，都提供免费食宿，如果是在基层一线工作，还有专项补贴。近两年，农场还提拔了不少青年干部。像我是1981年生人，2011年来到农场工作的，不久前被提拔当上了财务部部长。这样的升职速度在很多单位都是难以想象的，但在这里却不是特例。这说明我们领

导非常看重青年人才，也愿意重用年轻人。

张仕斌：是，在这方面，我也很有感触。2010年入职，当时就是在冷库的开票室，可是2012年当上了冷库的经理助理，有了更多与其他企业交流的机会，我的能力也得到了锻炼。

其实，在来农场之前，我换过很多工作。我2004年大学毕业，大学里学的计算机专业，所以刚毕业的时候，就是在一些私企里做程序员。这些企业大都在中关村、复兴门、西单这类所谓的好地方，可我家在昌平，每天上班4个小时，时间成本太高。而且这个行业加班严重，有时工作到很晚，就只能睡在办公室里。我在几家创业型公司也工作过，这类企业如果能拿到投资，活的时间能长一点，如果没有，说垮就垮，没有任何补偿。

这样的事情经历了几次，我就渐渐看明白了。不是那些在好地段办公的企业，不是那些热门的行业才有好的发展前途。我们的农场环境好，空气好，有丰富的土地资源，而且领导对年轻人的扶持力度这么大，想方设法把我们的能力都发挥出来，我觉得我们农场未来的发展一定不错。

## ■有问必答

提问：本报读者 陈卫海  
回答：丰台区人民检察院检察官 罗滔

# 单位宿舍已更名 继父能否从继子手中要回？

□本报记者 王香澜



提问者 陈卫海

陈卫海：我是外地人，1989年调到北京工作。因当时还是单身，单位就将宿舍区的一间半平房给我居住。不久，我认识了离婚的苏女士，经过一年多接触，我们感情很好就结婚了，她带着20岁的儿子杜鹏一起搬进了我这套平房。第二年，杜鹏的户口也迁了过来。不久，我调到另一家企业工作，我和苏女士搬进楼房，户口也都迁走了，

这套一间半宿舍平房就由杜鹏独自居住。

2002年，那一间半宿舍平房的产权单位对名下房屋进行资产清理，发现给我的那套房子实际居住人发生了变化，于是按程序对房屋进行了重新分配，确定由杜鹏继续承租，之后进行了公示并登记。请问：现在我想把这一间半平房从继子杜鹏手里要回来，这合法吗？

罗滔：从您的介绍来看，这一间半平房是您以前所在单位的职工宿舍，产权归该单位所有，您与杜鹏分别是该房屋的承租者。对于这种直管公有住房，承租人是通过一定法律契约而获得房屋的使用权，这种使用权是对房屋的实际利用权力。由于2002年时产权单位将此房屋租给杜鹏，并进行了公示和登记，所以从目前您介



回答者 罗滔

绍的情况来看，除非产权单位同意将此房租给您，否则很难要回。

这里我想提醒大家，我国房屋产权制度比较复杂，即使是单位分的房子也不一定是所有权的房屋，也就是平常说的“产权”。同时，房屋一般都存在登记制度的，判断谁是所有权人或使用权人，登记的证据效力一般强于其他。