



西城企业文化建设成果展示(三)

# 塑造企业内涵 助力文化建设

## ——西城区企业文化建设侧记

□西轩

北京银泰物业管理有限公司

### 职工成长是企业快速发展的秘诀

“教会徒弟，饿死师傅”，中国流传了近千年的俗语，现如今正在悄然发生变化，愈来愈多的企业把培养职工，当成了企业发展的首要工作。“我们企业的中层干部都是从基层选拔的，这样的职工踏实肯干，能为企业创造更大价值。”银泰物业公司工会主席潘晓江对笔者说。

#### “一内一外”培训模式为企业发展添动力

崔振田，长安兴融中心业务部经理，整个业务七八十人的日常工作都要由他来管理，然而10年前还很难想象能有如今的成就。“说起崔振田时间要放回到10年前，他来公司的时候，公司规模还不是很大，只有两个业务部，小崔从基层干起，先后干过信达大厦的设备水暖工、设备领班、设备主管，直到现在的长安兴融中心业务部门经理。“勤学好问是崔振田成功的秘籍。”潘晓江告诉笔者。

银泰物业公司多年来针对像崔振田这样有理想、有目标的职工，在其学习成长方面都会提供全方位的支持。

由工会自制的“一内一外”培训模式让职工发展有了坚实保障。所谓“一内一外”模式就是公司通过外面培训结合内部培训的方式，让职工掌握更多的技能。每年企业都鼓励职工针对自己专业进行再进修，目前针对职工技术相关的业务师、电工人网证、弱点操作证等10多项证书培训企业全部给予助学资助，凡是能学成顺利拿到技工证书的职工，都能享受全额报销学费的支持。这样一来极大地调动了大家的学习热情，相比以往，学员的考试通过率也大幅增加。平均每年有50余人参加学习考试。

对于内部，公司技术部每年在全公司范围内组织两次集体学习，结合大家在工作中遇到的各种问题制定针对性的培训方案，并在培训后组织各项目部分别进行考核评比，以加强培训效果。



通过这“一内一外”的培训模式不仅给全体职工提供了学习晋升的平台，同时又为企业的快速发展培养了大量优秀人才。

经过10余年的发展，企业从之前的两个项目部发展到现在的7个项目部，新增加的主管经理全部是由基层职工当中选拔的。像崔振田这样的职工在公司中还有很多，如今当了经理的他们更是懂得如何换位思考，从职工的切身利益出发为他们的成长提供帮助。他们在企业的管理上似乎也更是得心应手，7个项目部犹如7根筷子，放在一起坚不可摧，哪个项目部出现问题其他项目部都会全力以赴给予帮助。

#### 银泰物业有个马拉松队

拉开办公桌的抽屉，10多张全国马拉松比赛的证书让笔者眼前一亮，说到马拉松，银泰物业的职工们难掩心中的自豪，话匣子一下子就打开了“这张是4月30日秦皇岛马拉松赛的证书，这张是5月12日东营国际马拉松赛的证书……对于马拉松运动，我们队的参赛经历都可以写本书了。”潘晓江对笔者说。光凭他的外表你很难想象潘晓江还有另外一个身份，银泰物业体育队长，多年来他们几乎参加了全国

所有的马拉松比赛，每次比赛背后离不开的是公司的大力支持。

在今年5月18日，刚刚落幕的西城区职工运动会上，银泰物业体育队取得了骄人成绩。与此分不开的是工作之余工会组织的丰富多彩的职工健身活动，日常锻炼让每一位职工拥有了健康的体魄，同时也增进了同事之间的友谊，“这样的体育活动不仅不会影响工作，反而使身心得到了放松，能更好的投入工作。”一位职工笑着对笔者说。据潘晓江介绍，每周工会要组织4次职工健身活动，每次的参与率大约在70%左右，这样的举办频率和参与率不由得让笔者感叹，工会组织在职工中间的凝聚力。为了迎接8月9日的全区职工游泳比赛，银泰物业体育队队员们又开始了紧张的训练，相信他们一定能在接下来的比赛中取得优异成绩。

除此之外，公司每年分别在春秋两个季度组织全体职工郊游活动，至今银泰职工的脚步已经遍布北京周边的名山大川。

北京市麻辣诱惑酒楼有限公司

### 在这里放飞青春的梦想

在业内人士眼中，这是一家著名的餐饮企业。它曾被《北京晚报》评选为“京城十大热门餐厅”第一名。

在员工眼中，它是一个可以让人放飞青春、寄托梦想的地方。

它曾在一年的时间里为员工涨了60%的工资，前厅服务员的基本工资从1200元升至如今的2000元。它让员工觉得从事的不是一份工作，而是一份事业。它规定，凡人职满一年的员工都可入股公司，分享企业发展成果。它是北京市麻辣诱惑酒楼有限公司。今天，让我们一起走进它。

#### 一年涨三次工资

麻辣诱惑的企业文化口号是“用心感动顾客，勤奋改变命运”。麻辣诱惑副总经理关成宜告诉笔者：“‘用心感动顾客’是麻辣诱惑的生存法则，也是从2003年的第一家店开业发展为现在的20家店的秘诀所在。”在她

看来，顾客不仅仅是光顾麻辣诱惑的客人，还包括员工。“如果把企业比喻成一座大厦，那么员工就是大厦的地基。地基如果不牢固，再美的大厦都要倒塌。”

为提高员工的满意度，自2013年上半年开始，麻辣诱惑先后进行了三次工资调整。以前厅服务员为例，基本工资从1200元升至1500元，从1500元涨至1650元，又从1650元攀至现在的2000元。

提升工资只是提高员工满意度的方法之一。麻辣诱惑每年都会按照5%的比例评选优秀员工。优秀员工将会参加公司组织的外出游玩。游玩地点既有国内的著名景点，像海南，北戴河，云南等地，也有像新加坡、马来西亚、日本等其他国家。

去年9月份，麻辣诱惑组织优秀员工赴泰国进行了旅游。来自重庆市的彭跃告诉笔者：“这是我第一次出国旅游，感觉非常兴奋。泰国迷人的热带风情和独特的佛教文化深深吸引了我。在



游玩过程中，我们观看了著名的古典舞和民族舞，并且欣赏了泰国著名的哑剧和洛坤剧，还有别具一格的泰拳、斗鸡表演，这些活动让我们了解了不同国家之间的文化差异，极大地丰富了我们的人生阅历。我一定继续努力，在自己平凡的岗位上做出不平凡的贡献。”

#### 让员工分享企业发展成果

去年，麻辣诱惑成立了“员工共同成长委员会”，凡是在麻辣诱惑工作满一年的员工都有资格成为委员会成员。成为委员会成员对员工有什么好处呢？“只

要公司再开新店，委员会成员就可以入股。”关成宜告诉笔者，从今年开始，但凡开新店，公司都会拿出30%左右的股份份额，给员工入股的机会。

“这样不只能提高员工的收入，而且也能增强他们的主人翁意识。让他们为企业的经营发展尽心竭力，公司发展好了，员工可以得到更多的回报。这就形成了一个良性循环。对企业对员工都好。”关成宜如是说。

在麻辣诱惑，员工就是主人翁。公司所有管理干部的晋升都是通过竞聘上岗的，竞聘中有一个价值观测评的环节。而价值观测评多是下级和同级打分测评，

真正领导的评价倒在其次。此外，公司每个门店每月都会开两次“民主生活会”，员工对工作和生活有什么样的意见和建议，都可以在生活会上提出来。

公司每年都会举行两次运动会。春季运动会一般在室外进行，像百米赛跑、跳高、跳远等，运动会中还有一些项目与员工的工作息息相关，像托盘运球跑，要求员工把乒乓球放在盘子里，然后走到终点，其间乒乓球既不能溜出托盘，还要比谁的速度更快。“这跟我们的工作很像，我们在端盘上菜的过程中，有两点很重要。第一是稳，第二是快。这项运动很好地诠释了我们的工作内容。”一位前厅服务员笑着告诉笔者。

而秋季运动会则主要以室内运动为主，像乒乓球、羽毛球、篮球等活动。麻辣诱惑工会主席汪红京对笔者说：“我们公司的大多数员工都来自外地，运动会的举办既能丰富大家的业余文化生活，也能增强大家的归属感。”