



西城企业文化建设成果展示(五)

点亮文化灯塔 引领企业远航

——西城区企业文化建设侧记

□西轩

三夫户外用品股份有限公司 快乐梦想凝聚人心

在这里收获成长

从家人眼中的“叛逆”小伙子成长为三夫户外成都分公司经理，27岁的张枫（化名）用了3年多的时间便向人们证明了自己。在他看来，事业的上升不仅需要自己坚持不懈的努力，企业的发展平台也是必不可少的成功之匙。

2009年，20岁出头的张枫放弃了自己在北京“798”一家店面做店长的机会，辞职转向户外行业，并且执意要从一名户外店员开始做起，这个决定让对儿子寄予厚望的父母无法理解。他们很难想象到，仅仅因为对户外的热爱，就能让他做出这样的决定。定下目标的张枫迅速将目标对准了三夫户外，可每次发出去的求职简历都毫无回音。作为三夫户外的人力资源总监兼工会主席的刘丽华从一开始就注意到了张枫。“他最初一共给我们投递了3份简历，每一次我都想把他吸收进来，因为他年龄不大，综合能力强，有一定的经验。但一个在上一个行业里表现优秀的人，要换个全新行业从头开始，

他将面临着巨大的心理落差和家人的不理解，如果他只是一时冲动，必定不会长久。”刘丽华告诉笔者。

虽然自己的求职没收到回应，但张枫没有选择放弃，他给刘丽华发了一封邮件。“我希望三夫户外能够接受我，我有信心在这个行业里干出成绩。”张枫把自己的心路历程和梦想告诉了刘丽华。就是因为这封邮件，刘丽华看到了张枫的诚意和坚持。张枫也顺利通过了面试，在经过一系列入职培训后，他成为了三夫户外总店装备区的一名销售人员。由于张枫有着很好的销售基础，无论是同事还是顾客，都对他有着很高的评价。他自己也一直在抓紧时间学习产品知识和管理技能。半年后，三夫户外开拓成都市场，张枫又被“破格”抽调，任命为成都新店的店长，这在当时也几乎创下了企业晋升的最快纪录。

“企业在选拔人才时重点关注员工能力和品行，德才兼备的人员在三夫的平台上一定会得到施展的机会。”刘丽华告诉笔者，如今三夫户外的管理者，80%都是从一线销售抽调的，企业在实



现自身目标的同时，也在帮助完成着每一个职工的梦想。

时至今日，成都已经有了三家分店，已为人父的张枫把父母也都接到了身边。张枫总是说，在三夫户外，他得到的不仅仅是事业的成功。

在这里齐聚力量

2007年，位于德胜地区的三夫户外在德胜街道工会的帮助下组建企业工会，开始向工会组织大家庭靠拢。在成立企业工会之初，三夫户外总共只有几十名职工，而且大家都分布在各个直营店内，企业也正处于高速发展阶段，加之当时的街道工会也并不完善，所以在开始的几年里，企业工会意味着什么连刘丽华自

己也说不清楚。

“当时只是听介绍，说工会组织可以帮助广大职工解决困难，但由于和街道工会的工作人员接触不多，认识程度只限于表面。”刘丽华告诉笔者，随着近些年工会组织的不断完善，2011年开始，三夫户外对企业工会的重视程度也在不断加强。

“街道工会几乎每月都有活动，供地区企业职工参加，前两天还给我们送来了很多雨伞。街道工会帮助职工丰富文化生活，那企业工会在服务企业职工方面就更不能落后了。”刘丽华说道。

笔者了解到，三夫户外一直专注于零售行业，但对于零售企业来说，成本较高一直是零售行业职工薪酬增幅不高的原因之一。为了解决这个问题，让更多

的企业职工满意，每年三夫户外都要针对企业员工的薪酬体系进行调整。在调整之前，企业会在我国10个拥有三夫户外直营店的城市开展调研，认真了解当地同行业销售人员的薪资水平，然后根据调查结果制定新的薪酬体系，而且，这些新制定的规定还将分发到全国各个直营店里，征求各地职工的意见和建议，最后再将这些意见进行汇总，企业也会根据这些意见给出结论，确定新一年的薪资标准。

除此之外，三夫户外内部每个季度也都会有一次考核，由各个店长对一线销售人员进行打分，为职工评定级别，这些考核的结果也将随时改变着职工的薪资状况。

年初，三夫户外沈阳店一名职工的母亲患上重病，三夫户外工会很快就将慰问金送到该名员工手中，还委托沈阳分店负责人与当地工会组织接洽，谋求救助。刘丽华告诉笔者，工会组织如今在企业职工心中拥有着非常重要的地位，工会为职工谋福利的目标也与企业不谋而合，三夫户外将和工会一道，做好职工服务。

北京盛丽达物业管理有限公司 打造人企合一的企业文化

私企也不要“一言堂”

说起私企和国企的最大区别，可能很多人都会把矛头转向“民主”二字。在国企中工作，职工的福利待遇都有保障，不能被随意更改，大事小情也都要通过严格的民主管理来施行，而私企往往都是“一家之言”，所有的事情都由管理者自己决断，如果有人对此表示质疑，也绝对会被视为挑战管理者权威的表现。但在采访中笔者发现，虽然是私有企业，盛丽达物业在成立工会组织后，自2005年就开始实施厂务公开以及工资集体协商工作。盛丽达物业也比其他私营企业多了许多民主的意味。

如今的盛丽达物业每年都会召开职工代表大会，签订工资集体协商协议书，在每次协商之

前，企业工会都要在月坛地区范围内，广泛调查同行业者收入水平，并及时与职工沟通，倾听企业各岗位职工的薪资要求，以确定最后的工资范围。自从实施协商工作后，工会主席卢玉芝告诉笔者：“以前每次调薪时职工可能出现的不满情绪都在协商过程中得以解决，劳资双方坐在一起心平气和的讨论不仅提高了效率，也基本上消化了职工与企业之间的矛盾和误解。”

那是盛丽达物业成立工会组织的第一年，工会在卢玉芝的眼中不过是“放场电影、开展春游”的活动组织者，而现在，卢玉芝告诉笔者，工会已经成为企业高速发展过程中的润滑剂，多年的工资集体协商和厂务公开工作，不但没有把企业和职工推向两个对立面，反而进一步促进了企业和职工相互依存的关系，企业的工会工作者在其中也扮演着



“中间人”的角色，成为了职工和企业之间的桥梁。

减少流失做职工“暖心人”

2013年4月2日，这是盛丽达物业举办企业成立15周年庆典的日子，在庆典活动中，由企业工会组织的一场“讲述自己与盛丽达的故事”演讲比赛得到了全场职工的欢迎。当天参加演讲的选手中，有在企业工作了15年的老员工，也有刚刚入职的新人，前

者感怀后者期待，为何这里的职工对企业有着如此厚重的情感？在卢玉芝看来，很大程度上得益于企业甘做职工的“暖心人”。

在盛丽达物业的职工中，有七成都是外来务工人员，离家之苦让这些职工将企业当成了他们在北京唯一的依靠。

“他们确实不容易！”卢玉芝告诉笔者，从事物业管理，基本上处于全年无休的状态，每到周末或者节假日，这些职工也要全天候驻守在企业。所以，主

动识别职工需求便成为了企业不能忽视的方面。

笔者了解到，盛丽达物业职工主要服务于企业所管理的大厦商户，由于大厦内客户素质参差不齐，客户与职工的摩擦事件也更是时有发生。在日常工作中，就经常出现商户辱骂安保、保洁情况的发生。每当遇到这种情况，企业工会都会及时查明情况，在为职工争取合理说法的同时，还有与职工谈话从心理上上进行开导，给职工一个倾诉委屈、牢骚的方式。

卢玉芝告诉笔者，很多职工在企业工作，看重的并不仅仅是每月的工资福利，最为重要的是自己在工作中是否能被人理解、能否被人肯定。企业如同高楼，职工便是这栋建筑物的根基，只有及时了解职工的疾苦，明白职工所需，高楼的根基才会牢固，企业也才有可能向前发展。