



### 西城企业文化建设成果展示(十)

# 企业文化 凝聚团队力量

——西城区企业文化建设侧记

□西轩

## 北京味多美食品有限责任公司 岗位培训到位 员企共同发展

北京味多美食品有限责任公司

### 人才培养 是企业发展的基石

当企业发展到一定阶段之后，要想在激烈的市场竞争中求得持续发展，企业必须有正确的战略、良好的组织管理能力、富有职业道德的人才团队，而人才无疑是整个公司发展的基础。从1996年开办第一家实体店到如今成为糕点行业中响当当的品牌企业，味多美创始人、现任味多美总经理的黄利深谙其中的道理。

来到北京那年，钟秋霞刚刚24岁。“我学历不高，也没有什么工作经验，只是想找一份稳定的工作学习一些手艺。”钟秋霞告诉笔者，按照当初自己的愿望，朋友向她推荐了刚刚创立不久的味多美。就这样，一直没有想清楚自己要干嘛的钟秋霞糊里糊涂地进入了味多美开办的第一家分店。

在企业的安排下，钟秋霞成为了一名专门制作裱花蛋糕的学徒工，为了让她学到真正的技术，味多美为她专门配备了一名老师傅。在年复一年的打磨雕琢，钟秋霞顺利从学徒工成为了一名糕点师。2003年，已经在基层积累了多年经验的钟秋霞希望企业可以将自己提升到新的岗位上，承担更多的工作。了解到钟秋霞的想法后，企业经过细致考核，最终将她升任裱花部主任，给了她更大的舞台施展才能。9年之后，钟秋霞已经变成了味多美食品管部经理，她不仅负责着多个分店的管理工作，而且其所带的团队还要兼顾新式裱花蛋糕的研制和开发，俨然成为味多美中极为重要的领导角色。

之所以能取得这样的飞跃，钟秋霞把很大一部分原因归功于企业的培训。学徒生涯的一对一教学自不必说，做到领导岗位后，企业的各类培训项目不仅更



为细致也变得更加具有针对性。“比如送我们这些部门主管出国学习和参观。”钟秋霞告诉笔者。如今，在钟秋霞和同事们的努力下，以前只有五六个种类的现烤面包现在出现了60余种的新样式。在这些成绩的背后，恰恰说明了企业重视培训工作的必要。

### 将关心 做到方方面面

晓丽和郑军（均为化名）都是味多美的员工，在这里，他们

相识、相知、相爱，再过几个月，他们就要结婚了。像所有新婚夫妇一样，两人质朴的生活充满着梦幻和小甜蜜，但有些梦总会面临着现实的打击。

晓丽和郑军都是外乡人，虽已决定结婚，但二人并没有打算回家乡发展，而要在味多美继续奋斗。如今，二人都住在企业给员工配备的集体宿舍内，婚后他们也必定要搬出宿舍另寻他处，京城高昂的房价让这对小恋人不敢有任何“贪念”，摆在他们面前的现实问题是租房的费用。

“我们有着200多家分店，所有职工加起来也有好几千人，大多都是外地人，如果都要自己解决租房问题，那基本上也就不会剩下什么钱。”郑军告诉笔者，企业在每家分店成立的同时，也都会在附近寻觅适合职工上下班的地方为大家准备宿舍。婚后，他和晓丽就不能享受这些福利了。

了解到这些情况后，笔者找到了味多美工会主席武玉萍。她告诉笔者，如果有员工因为结婚或者其他情况不在入住企业准备的集体宿舍，企业也会根据相应情况给员工提供一些经济补助。得到这个消息，晓丽和郑军的兴奋之情溢于言表。

除去自身对职工的关注，企业工会也积极与街道工会合作，采集职工信息，为职工办理京卡·互助服务卡。武玉萍告诉笔者，只要是对职工有利的方面，无论是企业还是工会，我们一定会配合并尽力争取。

## 北京世纪黄山酒店管理有限责任公司 保证话语权 为职工谋福利

### 民主评议 让员工“敢说话”

2007年5月，世纪黄山酒店正式成立，沈崇汾被邀请到企业担任酒店的财务经理。2008年，天桥街道力推辖区非公企业建立工会组织，世纪黄山酒店成为了第一批“试点”企业，沈崇汾也被推选成为了企业的第一任工会主席。对于如何做好企业内部的工会工作，保障更多职工的合法权益，沈崇汾有着自己的见解。

2008年6月的一天，沈崇汾刚把上个月的工资发放完毕，就有6名员工一起向她提交了辞职申请。对于此沈崇汾感到非常疑惑，是员工对企业的工资待遇不满意？在翻看过去几个月企业员工工资表后，她排除了这个想法。因为企业的经济效益一直不错，所以酒店员工的福利待遇在同行业来说属于中高水平线上，因为这个问题而辞职的可能性被降到了最低。既然不是因为工资待遇问题，那是什么导致了这次“规模性”辞职？对于这个问题，

沈崇汾百思不得其解，但她心里明白，这个问题需要马上解决掉。

一天工作结束后，沈崇汾来到了员工宿舍，找辞职员工弄清事情的原委。

“你们别把我当成领导，我的岁数和你们的父母相仿，我就是你们的阿姨，你们要走我不阻拦，但是我想知道是因为什么原因？”把递交辞职申请的6名员工集合到一起后，沈崇汾说。

原来，辞职的员工并不是因为工资问题，而是企业某些一线管理者简单粗暴的管理方式。由于没有诉求渠道，员工即使心存不满也不敢向上反映。

“请大家收回辞职申请，毕竟咱们企业各项福利待遇都很不错，你们离开家乡到北京工作不容易，这些问题我会想办法解决，请你们再相信我一次。”了解到这些情况后，沈崇汾向他们许下承诺。

经过沟通，在世纪黄山酒店董事长程造雄的支持下，企业决定开展一项民主评议干部的活动。在活动中，企业所有员工都将采用匿名的方式对直属领导可



能存在的问题进行质疑，也可以提出对企业发展的意见和建议，为了保障职工的权益，这些评议结果只有沈崇汾和程造雄两人看到。

最终，6名辞职员工收回了辞职申请，对于现在每年都会进行的民主评议活动，大家都非常满意，近些年来，世纪黄山酒店的员工流动率与同行业相比有着明显的优势。沈崇汾告诉笔者，企业的发展离不开员工的努力，想要留住员工，首先要保证他们在企业里“敢说话”。

### “普惠制” 要保障每名职工的权利

“普惠制”是工会组织开展

各项工作都要遵循的特点和要求，在沈崇汾看来，企业工会“普惠制”就是要听取所有职工的意见建议，保障每名职工的权益。

时值年末，如何安排上班和回乡时间成为很多外来务工人员心头的一件大事。在2012年最后一次职工代表大会上，该酒店工会在对所有员工进行详细的摸查后，最终敲定了员工加班及调休的办法。

根据对所有员工的调查，企业共设置3个方案供职工挑选。第一，员工可以选择主动加班，并依法领取加班费增加收入；第二，存休，即将零散休息时间进行整合，积攒到一定天数后再选择休息；第三，按照企业正常时

间安排工作。

“这样一来，几乎每个员工都能从中挑选出适合自己的方案，大家工作的热情也被进一步调动了起来。”传菜生小丽告诉笔者，最让她和同事高兴的是，企业内部工资集体协商比以往更规范了。

对于酒店行业来说，工资增长频率最高，数额最大的一般要数后厨岗位了。厨师技艺的好坏有时足以影响整个酒店经济的发展，激烈的市场竞争让每个酒店都对好厨师视若珍宝，想要留住他们，适时增长福利待遇成为了企业最行之有效的办法。但同为企业员工，其他岗位上的员工能不能共享企业发展的成果呢？在2012年11月26日召开的工资集体协商工作会上，职工、企业签署的协议上规定，2013年，世纪黄山酒店平均工资调整人数将不低于企业总人数的30%，并兼顾企业各个岗位。

沈崇汾告诉笔者，随着工会工作一年比一年成熟，企业的整体发展也越来越顺畅，在世纪黄山，无论什么工作大家都能同心协力努力完成。