



西城企业文化建设成果展示(十二)

企业文化 凝聚团队力量

——西城区企业文化建设侧记

□西轩

北京基业达电气有限公司 不是一家人 胜似一家人

这是一家优秀的企业，曾经连续12年被北京质量协会评为“用户满意企业”；这是一个温馨的大家庭，它对所有的职工关怀备至，胜似亲人。是什么让职工自愿加班加点，毫无怨言？是什么让管理人员放弃其他企业抛来的“橄榄枝”，拒绝高薪的诱惑，毅然决然地留在这儿？

一个公司让少数几个职工满意不难，但如果想让大多数职工满意确实需要下一番苦功。在基业达，职工们普遍感觉，这更像一个家，而不是一个公司。基业达是怎么做到让职工与公司心连心的呢？

投入巨资 ——为职工打造家园

在基业达宽敞的职工宿舍区，羽毛球场、乒乓球台、阅览

室、网吧、电影放映室、洗衣室、洗浴室、食堂、儿童滑梯等各项生活设施一应俱全。据基业达工会主席徐相阳介绍，为了给外来务工人员提供一个舒适的生活环境，让他们能够扎根在这里，基业达投入了300多万元修建了这个职工之家。

自1995年5月，基业达成立至今，很多外地来京务工人员都把家安在了基业达，把这里也当成了一个真正的家。1996年初中毕业的靳湧离开山西晋中农村老家，只身一人到北京打工，成为了基业达配套部一名普通的职工。一晃15年过去了，如今，他已经由一名普通工人成长为成套部部门经理。

以人为本 ——点滴之处见真情

在现代企业经营中，越来越



多的公司已经认识到人本管理的重要性。这些公司也会从职工的切身利益出发，为职工着想考虑，但像基业达这样，把关爱职工做到如此细致入微、淋漓尽致的还真是不多。

基业达成立于1995年，是开发、生产高低压成套开关设备与控制的专业公司。由于大多数职工都在车间里工作，在如何让职工工作之余休息得更好，生活得更充实方面，这些年基业达总经理孟庆欣和工会主席徐相阳可谓

绞尽脑汁，想尽了办法。

工作中，车间里的工作大多非常辛苦，工作服穿一天就脏了，大多数职工劳累了一天，回到宿舍非常疲惫。针对这种情况，基业达工会购置了洗衣机，并且在生产用房紧张的情况下腾出一间房做洗衣房，让职工们从洗衣服的琐事中解放了出来。

此外，基业达还大面积安装了太阳能热水器并修建了浴室，提供热水供职工洗浴。基业达还

为职工宿舍安装了有线电视和网络。基业达技术部王永利说：“由于各种原因，我们宿舍这个区域没有有线电视网络。原来我爱人自己还弄了个电视杆，支在屋子外面，就能收几个台，还不太清楚，连我最喜欢的球赛也看不到了。后来徐主席跟有关部门多次协商沟通，终于让有线电视在我们这儿安了家。真的是很感动于工会的体贴入微和对我们的关怀备至。”

基业达对职工的健康更是关心备至，每逢职工生病，工会主席或领导都会专门买上礼品去登门看望，必要时，还让食堂的师傅根据生病职工的身体状况制定合理的营养餐。为让职工营养全面，基业达工会要求食堂每周换一次菜谱，并把大家对饭菜质量的满意度作为考核厨师的标准。

聚德华天控股有限公司北京西来顺饭庄 在这里 劳动者是幸福的

说起西来顺饭庄，许多老员工工会告诉你：“我们来对了地方！”

刚从其他企业跳槽过来的员工则说：“早该到西来顺饭庄来了！”

点滴言行，传递的是最真实的感受。西来顺饭庄的经营者认为，员工和经营者都是企业的主人，他们是利益共同体、事业共同体、命运共同体。

当人们正在热议该如何让自己的员工体面劳动、有尊严地生活时，西来顺饭庄已经用自己的实践给了人们启迪：“只有让员工受尊重，才能让他们有尊严。”看来，转变发展方式，同样要体现在劳动关系和人文内涵上。

让员工 实现个人价值

合理透明的薪酬体系和激励机制，让员工分享企业发展的红利，是对劳动者劳动和创造的尊重。近3年来，西来顺饭庄一线工人人均收入的增长率为12.5%。

聚德华天控股有限公司北京

西来顺饭庄总经理朱龙庆说，企业快速发展，全体员工功不可没。企业对员工的回报就是尊重他们的权利，关心他们的利益。

员工收入高了，后顾之忧少了，工作起来舒心了，这让朱龙庆很开心。他说：“好的菜品和服务是用好心情制造出来的！”

在朱龙庆未来的目标里，西来顺饭庄要有一流人才、一流业绩、一流分配，员工的年工资增长率要保持在20%以上。

“条条道路通梦想”。在西来顺饭庄，员工都有这样的自信。

今年春节前夕，朱龙庆又关心上员工的学习了。他问：“今年咱们的员工有多少人通过自学拿到了各类职业证书？”回答是：“有很多人。”他下了死命令：不管有多少，一定要拿出一定的资金给予这些员工进行奖励。

朱龙庆做过一个调查，员工最强烈的愿望是什么？结果第一是个人发展机遇，第二是好的工作氛围，第三是分配保障。

在西来顺饭庄，寻求发展的员工面前有一张矩形图——员工职业生涯发展“双通道”。以职业种类为横坐标，分为前台、灶



台、服务、厨师四大类，按照各自的兴趣和潜力，可以任挑一项去实践；纵坐标呈阶梯式，每一类别分别有晋升台阶，经过努力，普通员工可以从杂工晋升到高级厨师，待遇随之提高。

按照这张矩形图，人人可以规划自己的事业发展路线图，一大批大学毕业生和外来务工人员经过努力和培训，走上了管理岗位，担起了重任。

27岁的张丽萍只有初中学历，刚到西来顺时一度为自己的学历自卑。然而西来顺却为她提供了各种免费培训的机会。

在培训班结业总结中，张丽萍深情地写道：“读到初中，我继续上学的梦想就破灭了，农村的父母已经没有能力供我继续就

读了；然而，在北京、在华天西来顺我仿佛又走进了教室，华天圆了我的梦想。”

西来顺地处天安门广场附近，外宾旅游团队较多。有时外国友人到饭店吃饭，张丽萍就主动上前服务，用自己学到的英语与外宾交流，不断增加新的词汇量。

当新员工来到企业后，张丽萍就主动利用下班时间，挂起一面小黑板为新员工培训外语，教他们最简单的单词和发音。

让员工 有知情权和话语权

工人，在企业中的地位是什么？

“他们是主人！”朱龙庆毫不犹豫地说，“不论是经营者，还是工人，都是企业的主人。一定要改变‘雇佣’的旧观念，把员工看成是企业最宝贵的财富、最基本的依靠力量。特别要让员工有家的感觉。”

在“家”里，人人都有知情权、话语权。早在1986年，西来顺就建立了工会，后来又建立了工资集体协商机制。工资管理中凡是与员工切身利益相关的内容，都要提交职工代表大会逐条审议通过才能执行。

作为员工的代言人，在西来顺，职代会和工会享有很高的地位，带薪休假、控制加班等就是根据员工提议，经工会推动而实行的，以至朱龙庆常常带着“快乐的嫉妒”说：“好事都让工会做了！”

“和谐是什么？从字面上看，‘和’是说要有饭吃，‘谐’是要有话说。在西来顺，和谐这个词可以理解为有体面的工作，合理的收入，有知情权、话语权。”西来顺员工李红霞如此表达她在西来顺工作10多年的感受。