

期待培训学习 强化团队建设 丰富工余生活

现代企业如何让员工有“家”的感觉

□本报记者 盛丽 王路曼

以前的国有企业，职工大多从学徒干到退休，有强烈的主人翁意识和归属感，虽然偶尔也发发牢骚，但心里是踏实的。现在的企业，很少有职工能够在单位干一辈子。竞争激烈的行业，能够干上三五年算时间长的了。如何让非公企业职工增加“归属感”和“主人翁”意识，这成为摆在企业和工会面前的课题。

【调查】

业务提升机会有限

“哎，都工作这么多年了，我还只是小职员一枚。”王媛在一家人力资源公司工作已经有4年的时间。每天朝九晚五的生活，不仅让她的身体感到很疲惫，更重要的是看不到任何职业发展前景。

“我在公司负责财务工作，4年前也是托老乡才有机会来到这家公司工作。”王媛介绍，公司的规模不大，老板是一个70后的北京人。“刚来到这家公司，感觉还不错。办公室温馨，还有员工休息室，硬件条件没得说。”

虽然老板平易近人，同事关系也相处不错，待遇也不低，但是王媛渐渐对工作感到麻木。“感觉和机器人差不多，每天都是按部就班地完成工作。公司除去年会，也没有组织过什么活动，更让人无奈的是没有任何业务培训。晋升机制也不太健全，稳定中透着一丝不稳定。”

王媛坦言，自己并不奢望在事业上能有太多的成就，但是几年如一日的工作内容，让她看不到任何发展前途。“感觉自己每天工作的环境过于狭窄。没有培训，缺少和同行的人交流的机会。”

调查中，记者了解到，缺乏业务培训机会是不少非公企业职工遇到的一个问题。“一般在国有企业培训机制都很健全，而且还会有工会负责员工的技能培训。但是在一些非公企业这些都缺失。”非公企业职工赵旭说，“我们很期待在更多的非公企业中出现工会这样的组织。”

据了解，新《工会法》规定：“企业、事业单位、机关有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会；不足二十五人，可以单独建立基层工会委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会。而工会也承担着各种职能，参与、维权、建设、教育。”

缺乏组织活动

“活动真是太少啦。”说到非公企业职工急需解决的几个问题，活动组织缺乏是不少人提到一个问题。“不仅是数量少，而且种类也不多。”员工李佳是一家餐饮公司门店经理。来北京工作已经有5年的她，从一名普通的员工逐步成长为一名管理者。

“也算是小有成绩，但还是感到工作中缺乏一些东西。”李佳回忆，一次在和老乡的聚会上找到了答案。“我有一位老乡说她在公司，每年都会组织不少活动。比如，春季健步走、运动会，有时还会组织参加青年联谊

会。感觉他们的业余生活很丰富多彩。不想我每天都是工作、工作和工作。”

对于李佳的需求，也有一些员工表示，要想改变这种现状，企业的领导者必须要改变管理方式。“现在说到非公企业，人们更多想到的是拼命地工作、赚钱。而职工的业余生活却很少有人会关注。更多看到的是员工为企业创造的价值。其实组织活动也很重要，可以增加员工的归属感，有助于企业创造价值。”

【做法】

陪伴职工成才

对于很多职工来说，相对固定的工作已经成为他们职业发展的瓶颈。“做了1年多的网络后台统计工作，感觉一点挑战都没有，所以心里萌生了辞职的想法。”上个月刚刚辞职的刘坤告诉记者，“没有职业发展或成长平台的工作，让人感觉到绝望。”

而在北京金地来大酒店，对助力职工成长成才方面就非常重视。据了解，北京金地来大酒店共有400多名职工，其中70%的职工都是外地人。“这些外地来京务工人员多为年轻人，他们早早离开父母，文化程度不高，需要一个引导他们更好发展的平台。”金地来大酒店工会主席王占华告诉记者，他们愿意为职工提供所有可以胜任的职位。

24岁的王晓露来金地来公司工作5年了，先后从事销售、服务、策划等多份工作，现在已经成为金地来文化传媒公司的主管。“在金地来公司，我学习到了很多本领。”王晓露笑着告诉记者，公司鼓励职工学习，只要职工愿意学习其他岗位技能，就有机会调整自己的岗位。

“职工就像我们的孩子，我们期待他们有更好、更高的发展，即便职工离开了公司，我们也一样为他们的成长感到高兴。”王占华告诉记者，在公司工作8年的职工刘丽丽就是一个很好的例子，她在企业中学习婚庆服务相关内容，现在离开公司，自己开了一家婚庆公司，生意也非常红火。后来，刘丽丽还特意回到公司感谢领导的培养和同事们的关照。

团队建设让职工更具凝聚力

北京亿顺利科技发展有限公司创立于2013年，专业从事服饰品类产品电子商务的外贸B2C。“我们公司现有80多名员工，目前以90后的年轻职工为主。”亿顺利科技发展有限公司人事主管王路娇在接受采访时表示，对于年龄结构年轻化的职工



力量。但随着近两年的发展，职工对于企业开展活动的要求越来越高，而企业为了满足职工更高的诉求，不得不绞尽脑汁开展团建活动。“每次活动前，我们都会通过各种方式，搜集职工的想法和需求，希望把团建工作做出更好的效果。”王路娇告诉记者，“庆幸的是，现在有专业的拓展公司，可以帮助企业组织团建建设工作，突破企业本身对于团建活动策划和执行能力上的缺陷。”

三月底，他们就将进行一次拓展训练的团建活动，并邀请专业的拓展公司进行开展，对此很多职工都非常期待。

让社团和公益丰富职工八小时以外

位于密云经济开发区内的北京亨通斯博通讯科技有限公司是一家通讯工程公司，高大的车间厂房和忙碌的生产线，让很多从事单一工种的企业职工感受到了压力和索然无味。

“为了丰富职工的业余文化生活，我们在2014年就成立了三个职工社团，其中‘文艺社’的职能就是组织职工利用业余时间开展丰富多彩的文化活动，培养职工的兴趣爱好。”亨通斯博工会主席张常务告诉记者，“其实了解我们这种生产型企业的人都知道，职工们的业余文化生活是非常单调的，大家往返于家和企业之间，很少有时间培养自己的爱好。”

为了打破生产型企业的单调，亨通斯博工会经常组织一些文化类活动，比如读书活动、文学创作征文活动等。此外，他们还开办书法班，鼓励职工学习传统文化，并将职工书法、文学作品刊登在企业的内部刊物上，分享给所有职工。

组织联欢会，让职工纵情歌舞；组织游园摄影，让职工亲近大自然；组织演讲比赛，让职工充分展示自我。张长伍如数家珍般介绍着最近两年企业的文化类活动，“我们希望把文化活动的开展得丰富多彩，让更多的职工参与其中，我们更希望职工能在活动的过程中，与企业同成长，同进步，成为融合的一家人。”张长伍笑着说，“人心齐泰山移。工会凝聚人心，才能有效地助力企业和谐发展。”

不仅如此，为了引导和鼓励职工传递正能量，亨通斯博还先后组织了多次公益性活动，他们为偏远山区的留守儿童学校送冬衣，送文具，还主动帮扶密云的一户贫困学生，“看着那位贫困学生对于我们送去的桌椅、衣服、文具，爱不释手的样子，我们每一名职工志愿者们都非常感动。”张长伍说，志愿服务的另外一个重要意义就是满足了职工内心的精神需求。

队伍而言，定期举办不同规模的团队建设活动，可以有效提升职工的团队意识和凝聚力。

王路娇说，每年他们都会举办两到三次全公司规模的大型团队建设活动，要求所有的职工参与其中，“以前，我们会自己策划组织团建活动，带领职工在更轻松的环境下，相互了解和促进

协作，开展爬山、登长城等活动。”王路娇介绍，对于职工而言，只有丰富有趣的团队建设活动才能更吸引他们。就拿此前一次北戴河团建活动来说，职工参与率超过60%以上。

除了全公司范围的团建活动，公司要求各部门也要不定期开展小范围团建活动，凝聚职工