

读 者 之 窗

文化与责任

吕 燕

翻开2011年第8期恒逸报,头版《恒逸设立浙江首个“企业无偿献血日”》15个粗体黑字大标题赫然映入眼帘。细读全文内容,感触颇深。特别是看到恒逸在浙江众多企业员工中主动提出设立无偿献血日的第一人时,深受鼓舞,为自己有这样一位勇于承担企业责任的企业管理者而自豪;看到公司十年来献血人数达到2591人次,累计献血量608420毫升的时候,我心中对那些积极参加无偿献血的同事们油然而生敬佩之情。

曾经看到那些献血车,我感到过恐惧,在浅意识里想着让自己的血流进别人的身体是件不可思议的事情。虽然明知只要自己献出一点血就可以挽救别人的生命,但也考虑安全而变得患得患失,最后便成了驻足观望中的一员了。而一次献血经历是在去年大二级的时候,那时候同学们也是热情高涨着踊跃在献血车的周围,我更是勇气终于修成正果。当收到献血中心关于血液流向的短信时,我发现原来这样小心的举动也可以让别人远离危险,让自己快乐,为社会做贡献。

之后,我便查阅媒体关于献血的相关报道以及献血的基本常识,随着对献血知识的了解,心中也就逐渐没有了当初的恐惧。我们每个人都希望生命永不枯竭,而输血就是一种特殊的抢救病人的医疗措施。我国提倡18--55周岁的健康公民自愿献血。从科学理论还是实践经验来看,献血量绝对不会对影响个体的身体健康。血细胞的寿命为200天,人体每天有1/200的血细胞正常死亡,基本相当于献血量。从血量上看,每个成人血容量大约在4000毫升左右,献血一次为200--400毫升,不足全部血量的5--10%。而科学测定,健康人一次失血10%以下做少不会有不良症状。而一些献血后症状主要想是因为精神紧张,一时不适应而造成的,只要平时注意休息补充水分,正常饮食即可,无需特别的增加营养和休息。这样看来,无偿献血不但可以帮助他人而且能使自己的身体更加健康,何乐而不为呢?

每年5月第二个星期日即母亲节,5月第三个星期日为全国助残日,6月第三个星期日为父亲节……参照这些节日的时间设定方式,恒逸集团每年8月第一个星期三确定为“恒逸集团员工集体无偿献血日”。无偿献血是无私奉献、救死扶伤的崇高行为,无偿献血是爱心奉献的体现,无偿献血更是个人崇高价值的奉献。作为企业,无偿献血日,将会社会责任和企业文化联系紧密联系起来,实是一大慈善善举。

在致力于事业稳步发展的同时,恒逸集团高度重视,积极引导员工承担强烈的责任意识,在平凡的岗位上创造辉煌的业绩,在普通的工作中绽放闪光的价值。只要人人献出一份爱,社会将变得美好起来。为恒逸的一名员工,我们应当向公司的责任观看齐,积极响应企业的责任善举,从自身出发,培养和保持我们的公民意识、责任意识 and 感恩意识,用我们自己的力量为社会公益事业做一点有意义的贡献。

保证“五要件” 构建和谐劳动关系

——从恒逸集团做法浅谈企业构建和谐劳动关系

今年上半年,我区出台了《萧山区企业和谐劳动关系标准(试点版)》,该“标准”的细则规定和谐劳动关系企业必须达到8个方面共29条标准。企业在构建和谐劳动关系时,重点要建设好人力资源和社会保障管理这支队伍。如恒逸集团,该企业在集团公司专设人力资源部,聘请浙江工业大学资深教授胡远华为人力资源管理总监,招聘十多名大学本科以上学历人员为人力资源部管理干部,使企业的劳动关系管理井然有序。几年来,企业劳动关系和谐稳定,实现了企业劳动争议“小事不出车间,大事不出公司”的目标。

关键还要看是否有一支守法敬业的人力资源和社会保障管理队伍。如果把劳动关系比作一座房子,那么劳动用工管理便是其中的梁、柱结构,只有劳动用工管理和谐了,劳动关系才会和谐。因此,企业在构建和谐劳动关系时,重点要建设好人力资源和社会保障管理这支队伍。如恒逸集团,该企业在集团公司专设人力资源部,聘请浙江工业大学资深教授胡远华为人力资源管理总监,招聘十多名大学本科以上学历人员为人力资源部管理干部,使企业的劳动关系管理井然有序。几年来,企业劳动关系和谐稳定,实现了企业劳动争议“小事不出车间,大事不出公司”的目标。

二要有“和谐”的团队。作为一家企业,构建和谐劳动关系,首先要看这家企业的经营者有没有“以人为本”建立和谐劳动关系的理念,有没有树立人力资源是企业发展的动力源泉和资源保障的理念。如恒逸集团董事长邵建林所说的:“对于企业来说,发展是前提,在发展中切实维护员工的新福利水平,倡导分享、分享的理念,让员工们分享企业发展成果,努力构建和谐劳动关系。如果我们企业的经营者都像邵建林董事长那样,当企业发展的同时想着员工的发展,把员工当作主人,企业与员工同舟共渡,同舟共济,有了这样的理念,企业构建和谐劳动关系便是顺理成章的事了。”

三要有“和谐”的机制。看一家企业有没有建立起和谐劳动关系,更要看企业管理是“人治”还是“法治”。凡萧山的一些成功企业、和谐企业,没有一家企业管理是采用“人治”的。如恒逸集团,该企业依法建立了一系列规章制度,包括董事长在任内的七千多名员工,每个人都在规章制度范围内行事。从员工招聘、入职、培训、考核到员工的薪酬福利、奖惩、处罚等等,每位员工从事每一项工作,做每一件事,都做到有章可循,有规可依。制定的职工代表大会制度、《厂务公开制度》、《民主管理制度》,实现了公司员工的民主管理。公司内部的管理意见箱及“员工满意度调查”机制,为员工向企业反馈信息、表达意愿开辟了“绿色通道”。由于建

立了“和谐”的劳动用工管理制度与机制,使每一位员工在公开公平的制度下享受平等的待遇,劳动者的积极性和创造性得到了充分发挥。

四要有“和谐”的待遇。看一家企业有没有建立起和谐劳动关系,最直观最简便的办法就是看企业员工的工资和社会保障福利待遇。员工的劳动报酬、休息休假、社会保险、劳动保护、职业培训等等权益是否有到,直接关系到员工去留,影响着企业劳动关系和谐与否。在恒逸集团,这些涉及到员工切身利益的权益不仅全部兑现,而且形成机制予以推广。“全员人均薪资增长高于政府增长指导线,核心员工工资五年倍增”,为薪进大学生提供保障三年的薪资稳定性增长,薪资每年平均增长在15%以上,全员参加社会保险,企业劳动保护实行规范化,按规实施员工的休息休假,实施后备干部培养制度,出台“专业技术职务评定办法”,良好的劳动保障和福利待遇,既留住了员工的心,更留住了员工的人。

五要有“和谐”的文化。看一家企业有没有建立起和谐劳动关系,不能不看这家企业文化怎么样。企业文化可以从诚信文化、以人为本文化、创新意识、社会责任等诸多方面去观察,但最直观的是当你走进企业时,扑面而来的企业“墙上”文化,诸如企业文化、企业精神、企业愿景,让员工工每日耳濡目染;再是看员工的生产工作场所

的清洁整洁程度和员工的精神状态;还去看看员工食堂、员工业余活动娱乐场所等等。当你置身于恒逸集团时,你很快就会被这家企业浓郁的文化所陶醉,“执恒逸,和谐家园”,“让员工与企业共同发展”的企业精神、发展理念,这些“墙上”文化给人以温馨和鼓舞;建筑面积达5万平方米的公寓园区,每间宿舍配置必要的生活设施,园区内配建员工食堂、文化娱乐中心、阅览室和运动场,实行统一的园区安保、绿化和卫生管理;公司分批组织老员工去北京、大连等地旅游;组织党员活动、优秀员工旅游、老员工体检等;推广员工生日贺卡、发放生日福利,开展元宵、中秋、春节等传统节日活动,举办企业文化节、员工体育竞技、传统节日活动、青年员工联谊会、春节联欢、长跑健身、歌唱比赛、书法比赛和露天舞会等等;建立困难职工救助机制,解决外来职工子女入学难问题;以职工互助基金会为平台,为患病、受灾和困难职工开展捐助;评选“十佳青工”、“十佳员工”、“十佳外来员工”,开展劳动竞赛、技能大赛等等,给人以温暖和向往。

有了“和谐”的理念、“和谐”的团队、“和谐”的机制、“和谐”的待遇,“和谐”的企业文化和劳动者的心贴得更近了,劳动关系更加和谐了,企业的发展后劲更足了。(转自萧山日报第11版2011年9月26日 新闻镇劳动保障科 徐月来)

恒逸陆续推出“夫妻房”温暖外来双职工

本报讯 8月25日,恒逸化纤公司第二批38套“夫妻房”改造项目正式动工。为了切实让外来双职工开开心心生活、踏踏实实工作,恒逸集团所属企业纷纷对公寓宿舍进行改造,推出职工“夫妻房”。这些“夫妻房”面积从30平方米至50平方米不等,卧室、厨房、空调、热水器、电视机等一应俱全,这不仅减轻了外来双职工家庭的租房负担,还让他们有了家的温暖。

化纤公司职工“夫妻房”的分配在公平、公正的原则下,按照员工的工龄、岗位、职务、荣誉等条件进行综合评价,再由评分确定入住使用者,具体房间号也由现场摇号产生。在化纤公司双职工夫妻房分配现场,记者见到了早早等候着分房摇号的外来职工,他们脸上洋溢着欢乐。化纤公司生产副总吕平在分房现场为双职工送上了祝福。在采访中得知,这些外来职工来自四川、河南、山东等地。

据了解,化纤公司整个“夫妻房”改造项目预计将于今年10月份完工,届时,95套“夫妻房”的钥匙将全部交付于外来双职工的手中。自2010年开始,化纤公司领导就已经把改善员工住宿尤其是外来双职工“夫妻房”问题摆上了议事日程。早在今年5月份,公司为解决外来双职工住宿问题,决定分两个批次将集体宿舍楼统一改造为职工“夫妻房”。第一批“夫妻房”改造项目,把2、3、4号楼集体宿舍第2层、第3层、第4层统一改造成了57套职工“夫妻房”。据化纤公司综合办公室主任崔芳芳介绍,第一批“夫妻房”改造工程已于8月上旬正式结束。“夫妻房”设施配备厨房、



空调、液晶电视、衣柜、餐桌等配套设施。员工24小时保安值班。每套“夫妻房”只需支付64元/月的房租,水电费也由公司统一按照标准收取。

“现在的住房,宽敞明亮,开着空调,心里头真舒爽。”来自化纤公司储运科的薛彩是吉林人,夫妻俩来到化纤公司已经五年多了。她告诉

记者,带着孩子住在公司分配的房子里,又安全又舒心。截止目前,化纤公司第一批57套“夫妻房”已经全部入住。在走访了解中,记者了解到很多家庭自己购置了电冰箱、洗衣机等家电。“麻雀虽小,五脏俱全。”小王的“夫妻房”里,散发出浓浓的“家”味道。(记者 黄莹 通讯员 陆明博)

飞扬梦想 绽放青春

道别了朝夕相处的大学同学,离开了熟悉的校园,结束了美好的学生时代,怀揣着自己对未来的美好憧憬开始自己新的旅途,心怀梦想与希望,我走进了恒逸这个大家庭。

来到恒逸已经有几个月了。能够成为一名恒逸人,让我感到非常的荣幸同时也非常开心,这是一项有良好的企业文化和浓厚企业文化氛围的公司,文化是一家企业的灵魂,公司的企业文化可以说是一个展现自我广阔的事业舞台,让我们施展自己的才华,创造自己人生的精彩。我们在这里的公司里工作,我相信我的能力能够得到最大程度的提升,我的价值能够得到最大程度的实现!

短短几个月时间里,足够能感受到来自这个大家庭的关怀和温暖,这里有关爱我们成长的领导,他们的谆谆教诲让我受益匪浅,使我得以迅速找到自己的位置,明确自己的方向;这里有手把手帮助我熟悉工作环境的工作的同事,他们的帮助使我得以更快地步入工作的正轨,实现由学校人向职业人的转变。

刚开始来时,公司一般般是先让我们看看熟悉熟悉,时间短的发展几天,长的要几周,让我们了解公司的发展历史,这对我们的工作是有好处的。当我看到企业画册了解企业基本发展史后,我震撼了,公司能有今天的发展规模,绝不是偶然,当年的小厂房到现在的宏伟大厦,当年的一家小工厂到现在成为上市公司恒逸集团,再到今天跻身到2011年中国企业500强的第221位,这里面凝聚了恒逸多少人的血和泪,多少人的艰辛付出,才有今天的辉煌,这让我对我们恒逸的敬佩之情油然而生!

通过在公司上的实践,使我从无知到认知,从了解到深入,从浅显的认识到深刻的认识,让我深刻的体会到学习的过程是最美的,在整个实践过程中,我每天都有新的收获,新的想法,想说的很多,实习期间,公司的领导像父母一样关心我,教导我,在工作上勤于思考,少说多做多做事,还懂得主动,少埋怨,虚心学习,有时候做得不好的地方,领导耐心地指教,指出存在的问题。那段时间我学到很多课本上学不到的知识,这些都是宝贵的财富。这不是一个“纸上谈兵”的年代,实践才能出真知。

不论是在工作上还是生活上,周围的同事都很好相处,遇到什么不好理解的事情都会和大家一起的这段日子,我过得充实也很开心,使我从内心非常尊重我身边的每一位领导和同事。

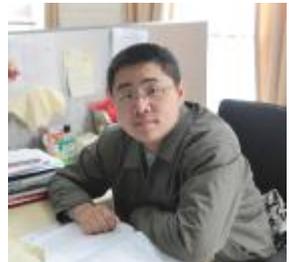
对于我来说,恒逸是一个区别于以往的一个新的环境,所接触的人和事物都是新的,作为新员工,我会主动去适应,去适应新的环境,同时希望将自己的优势展现给公司,在充分信任和工作的基础上建立良好的同事关系。在工作过程中,可能会感到迷茫和压力的时候,但是我相信只要端正自己的态度,有十足的信心,走下去,就一定能够成功。

恒逸集团是一轮冉冉升起的朝阳,它积蓄着能量,孕育着生机,充满着希望。相信在这个充满活力的团队中,我会更加茁壮的成长,我也相信我们这最年轻的血液会给企业带来新的活力与新的财富。

我一定会怀着一种感恩的心,在恒逸努力积极工作,释放自己最大的能量,争做一名合格的恒逸人。飞扬自己的梦想,绽放绚烂的青春!

在工作中砥砺前行 在奋斗中升华人生

——记恒逸集团财务部资金管理专员李建



简介:李建,男,河北唐山人,2010年4月进入恒逸集团财务部任资金管理专员,2011年被评为2010年度恒逸集团优秀通讯员,2011年7月受聘为恒逸集团首批文化内训师。

人生选择总是在偶然中蕴含着必然,看似没有预兆的事情可能是命运的安排。2010年4月,当时还是一名大四学生的李建通过网络招聘来到恒逸集团财务部,开始从事资金管理专员的工作,从此,他的生活轨迹也随着工作向公司的工作转变,资金管理专员也成为他开启职场人生的第一个标签。

勤勤恳恳来源于对工作的责任心。初入恒逸,一切事物对他来说都是那么新奇,资金管理专员的工作主要包括银行账户管理,刚开始的时候,他每天奔波于萧山和杭州的各家银行,虽然头顶烈日,却丝毫不感疲惫。对于工作,他拥有着特殊的体会:公司是一个拥有

共同利益的组织,组织中的每一个人既要通过自己的工作为组织的贡献力量,也可以通过集体的协作获得个人无法取得的收益。在企业组织之中,个体固然存在着工作交给其他人的机会,但是作为一个合格的员工,应该对工作保持一份责任心,这种责任心不仅基于公司获得的报酬,更多的则来源于自身的责任心。只有组织中每个人都把工作视为自己的责任,个人才能在工作中获得最大的收益,只顾个人利益的选择只会让自己丧失发展的机遇。只有每个人克制自己内心的贪欲,努力为企业的发展添砖加瓦,才能使企业的发展获得强大的动力。

基于对工作强烈的责任心,李建在工作中始终保持饱满的精神状态,而没有因为工作单调枯燥而减弱工作的热情。资金管理专员既要负责各个银行之间往来账目的核对和账务管理的工作,也要在案头耐心地编制各种数据报表和情况报告,很多时候会因为难以控制的困难,他经常在下班之后还在银行办理业务或者在返回公司的途中,对此,他始终相信自己对时间的精准把握已经达到了出神入化的境界。据李建介绍,他自己对公司班车印象最深的经历有两次,一次是下午下班时,司机师傅小傅带着中国建设银行萧山支行,他的车就在公司班车的前面,在机场高速的人口,公司班车奔向前面的,他的车奔到杭州。第二次是很开心的车在机场快速路的人口,在半路上拦截公司的班车。说起这些经历,李建的脸上洋溢着愉悦,微笑之中,我们会体会到他对工作的热爱和执着,也能感受到他内心的积极向上和平和乐观。

不仅如此,由于大部分时间在外奔波,很多案头工作只能晚上回到公司完成,刚开始的时候,因为对各种表格的统计方法还不熟悉,每个月15号左右的晚上他都是在做各种报表,有时候本来已经准备入睡,但是突然想到某个数据遗漏了,他会再次打开电脑,直到数据修改无误后才放心的

去休息。虽然工作很辛苦,但是他依然有着乐观的心态去面对各项任务,以自己工作的责任感尽自己所能去完成每一次任务。正因为如此,他很快掌握了日常工作的基本技能,并获得了不断地成长。

思考是人生的一种乐趣。虽然平时的工作已经占用了李建绝大部分的时间,但是他还是抓住点滴的时间去涉猎自己喜欢的知识。在李建看来,虽然生活和工作的忙碌,但是我们更需要通过学习知识去寻找内心的平静。物质财富固然重要,但是它无法满足我们每个人内心深处地精神追求。我们既需要脚踏实地的努力工作,也许要在工作之余,仰望星空,去思考人生和自然的价值。在务实和务虚的平衡之中,我们才能更加贴近自己的心灵。

他将对社会和人生的学习融入日常工作之中,李建本科专业是财政学专业,但工作之后他发现很多知识需要重新学习。工作刚开始的时候,他首先自己学习了国际结算和国际金融的内容,以掌握国际信用证的基本业务流程和风险控制点。之后又开始了注册会计师和银行会计,将会计核算和财务管理相结合,从银行的角度理解企业的财务数据对外界产生的信息影响。在企业内控与预算管理的重要性日益提升的背景下,他在自学的时候主动向领导和同事请教,对相关的理论和实践有了深入的了解。通过融会贯通,他形成融汇贯通自身身解的分析和判断,比如他对企业供应链金融产品的分析,对集团公司在不同行业集群中股权结构的思考等,都对实际工作发挥了积极作用。

学习如逆水行舟,不进则退。虽然在工作中他不断的学习和思考,但是李建仍然觉得自己还有很多的知识需要学习补充。“来到公司工作之后,各方面的知识让自己眼花缭乱,我其实一直在思考如何才能在这样一个知识爆炸的社会中始终保持自我知识更新的速度和效率。在知识经济的浪潮

中为自己的职业发展建立知识储备;对于知识的渴望可以转化为一种焦虑,一种对于无知的焦虑,但是我们期待,心怀对知识的渴望,怀揣着对未来的梦想,他将会在完善自己的过程中不断前行。

在创新与继承中寻找平衡。李建在工作中曾表达出自己对观点和看法,似乎对于创新有独特的敏感,然而,他自己却不这样认为。“任何事物都存在物极而反的规律,创新与继承两者并非孰优孰劣之分,关键在于要到达恰当的社会平衡。自己对创新的推崇是因为目前的整体社会环境并不利于创新精神的发挥,而这种短板恰恰制约了个人的成长。”多数情况下,不尊重前人的工作经验只会让自己遭受挫折,但是简单遵从前人的经验也会失去新的发展机遇。他在工作中首先会接受现有的模式,在熟悉掌握之后会融合自己的思想将模式调整,比如对借款类数据的管理,他就从传统的数据库数据管理模式,将其与之前的Excel统计方式相结合,在压缩工作量的同时提高了工作的效率,也使数据的记录更加规范和准确。

然而,前人的对于创新的理解只有在集体的环境中才能得到真实的体现。恒逸集团5-10不止,缔造辉煌就蕴含了开拓创新的含义,正是由于对现实的不满而产生的创新冲动,称为企业不断发展前进的动力之一。对于工作那种不满足的创新冲动和不断的冲动,李建有着深刻的体会。创新的冲动似乎源自每个人内心的本能,同时,公司内部的制度约束,又将每个人的创新进行合理的筛选,将其转化为其实可行的行动方案。就在个人灵感制度约束的合力之下,个人的想法就能有充分的表达空间,又有完善的机制加以甄别,从中提取有价值的成分,转化为公整体体的行动准则。寻找创新与继承的平衡,更像一门精巧的艺术,它不仅体现着个人和企业的价值,也带给我们人生的启迪。(记者 黄莹)