



Yuan quan

2022 年 8 月 1 日
第二十八期
总第 579 期

主办:石家庄高新技术产业开发区供水排水公司 网址:www.gxqgps.com 准印证号:冀 L1100242 内部资料 免费交流

党建引领创和谐 健康发展惠民生

公司加强健康企业建设的经验荣膺全国特色案例

近日,公司“以党建工作为指引打造和谐企业健康文化”的做法荣膺“2021 全国健康企业建设特色案例”。7 月 20 日,河北省企业联合会发来祝贺函。河北省共有 4 家企业获此殊荣。

在健康企业建设方面,公司根据自身的历史发展和企业文化建设情况,将健康企业建设活动融入到企业文化建设和日常生产经营中。集中反映了公司在开展健康企业建设方面的积极探索和成功实践,积累了一定的经验。

在思想政治教育方面,一是坚持党的领导,依托党建工作平台,建立思想政治学习和剖析制度,提高职工的政治修养;二是用辩证唯物主义思想指导日常工作,充分认识事物发展规律,培养超前思维,用思想建设促进健康企业建设工作不断推进,指导具体的工作和行动;三是积极开展集体会商和自我剖析,时刻保持积极向上的工作状态和健康

管理理念,时刻保持对安于现状、不思进取思想的警惕性,使先进的、开放的、阳光的健康企业建设成为先进企业文化建设的重要内容。

在职业健康方面,公司与具备职业危害因素检测资质、职业病危害现状评价资质的第三方机构签订《职业健康技术服务委托书》,根据国家的相关法律法规,对可能的职业健康危害情形进行全方位调查、摸排,进行相关岗位职业健康检查,有效预防了职业病的发生。截至目前,未出现一例职业病患者。在劳动防护用品、防护设施等方面,公司不吝投入,选购性能优良的装备和设施,用于个体防护和环境改善,极大地促进了职业危害防治工作的良性发展,确保职业健康安全管理体系的正常运行。

在职工的健康管理方面,建立健全职工健康管理服务体系,制订年度职工体检计划,建立健康体检制度,建立职工健康档

河北科技大学环境科学与工程学院和公司共同成立“产学研合作教育基地”“联合研发中心”

强强联合转化科技成果 互惠共赢携手开创未来



河北科技大学环境科学与工程学院和公司共同成立了“产学研合作教育基地”“联合研发中心”。7 月 22 日,双方在校企联合实验楼展示厅隆重举行揭牌仪式。河北科技大学环境科学与工程学院党委书记刘万里、教授李再兴,高级工程师韩永辉、副教授刘艳芳,博士安鸿雪、岳欣,公司党委书记、总经理林自强,党委副书记、副总经理周明,副总经理王晖、薛飞,工会主席王卿等领导出席揭牌仪式。

揭牌仪式前,校企双方领导参观了校企联合实验楼 7 个实验室的配套设施,在职工培训学校参观了各项实操演练设备,对各项设施、设备的先进性表示赞赏,对公司前期开展的大量实质性工作表示诚挚的感谢。双方领导认为,校企联合实验室起点高、站位高、科技含量高,能有效地培养科学技术人才,促进科技成果转化成为生产力,为今后深入

开展项目合作奠定了坚实的基础。职工培训学校的大型实操设备能够把复杂的工艺技术转化为简单易懂的实际操作,促进相关人员理论和实践相结合,把相关知识学懂弄通吃透。在观看了公司管乐团演出的专题片后,校方领导对公司以优秀企业文化引领高质量发展的做法非常钦佩。

周明发表了热情洋溢的致辞,代表公司对出席揭牌仪式的领导和嘉宾表示诚挚的欢迎与衷心的感谢。他介绍了公司目前的发展情况与核心理念,回顾了自 2020 年 7 月 22 日公司和河北科技大学环境科学与工程学院签订“校企共建实践教研教学基地和人才联合培养”协议以来取得的良好成绩,对通过校企合作实现资源共享、推动产学研一体化发展,构建“产学研用”强强联合的双赢模式表达了殷切的期待。

刘万里作为校方代表致辞,简述了河北科技大学环境科学与工程学院近年来优异的办学成绩与学科建设情况,回顾了校企双方跨越多年的不解之缘,肯定了开展校企合作对双方各项工作的巨大推动作用。他表示,校企双方将通过优势互补,建立深化“产学研用”的创新合作体系,实现合作共赢,为研究治理水环境污染、发展供水排水事业作出贡献。

在与会领导和参会人员见证下,刘万里与林自强代表校企双方进行揭牌,开启了校企战略合作的新篇章。这是一次双方互惠共赢、共谋发展的盛会,“产学研合作教育基地”“联合研发中心”的建立将为校企双方扩大交流、加强合作搭建坚实、广阔的平台。

(文/白玉玮 图/李彦兴)

本版责任编辑:刘彦芳

想让员工更敬业 就要把他们变成企业的主人

编者按:

企业抵抗外部风险最好的方式是拥有健康强大的内在力量。把员工当作企业的主人,员工就能做到以厂为家。员工的主人翁意识和敬业精神是企业高质量发展的原动力。今天的企业比以往任何时候更需要一支忠诚、可信赖的员工队伍。

理者,每个人都希望,自己的员工在对待工作时,能够“把它当作自己的事一样来看待”。负责任的态度、敬业的精神从来都是稀缺资源。从这个意义上看,当人力资源管理的各种政策能够营造出“这是我的组织”“这是我的工作”的状态时,员工的工作绩效就有了更坚实的保障。那么,就让我们旧话重提,看看在讲求契约精神的今天,企业应该如何更深层次唤起员工对组织的归属和投入。

事实上,今天企业的需求与中国国有企业中普遍流行的“主人翁”是一样的,西方管理学用心理所有权这个概念和相关理论进行了更精准的刻画。主人翁精神并不是一个过时的话题,相反,在离职、低组织承诺的今天,主人翁精神的回归是一个刻不容缓的话题。心理所有权拓宽了我们的思路,无论是否给予员工正式的所有权,只要认真采取最基本的管理方法,员工的主人翁意识就一定能够得到建设和强化,由此产生的意义和价值是不可估量的。

员工持股的事与愿违

随着中国资本市场的发展,员工持股计划逐渐成为上市企业用来激励员工的重要方式。尤其是近些年来,为了更好地保有人才,并让人才发挥出更大的作用,给予员工股票已经成为新型科技公司在强化员工归属方面的必选项。有报告显示,截至 2020 年,沪深证券交易所有 440 家上市公司共计公告 448 个股权激励计划。展望未来,这个比例还会增加。

理想很丰满,但现实却是另外一幅图景,本以为为员工持股后,会以更加饱满的状态投入工作,但结果却是,股票成为员工实现财务自由的途径。2014 年,阿里巴巴集团在美国纽约证券交易所上市。这本是大家集体享受的商业荣耀,但公司却不得不面对另外一种尴尬的局面,那就是一些员工大量卖出手中的股票并离开公司。必须承认,高昂的外部价格对于每个股票持有人来说都具有莫大的诱惑力。然而,当员工将手中股票变现,然后义无反顾地离开公司,员工持股成为员工实现财富自由追求个人目标的捷径,这样就当年初建立员工持股计划的初衷大相径庭。

这还算好的。持有股票也并不意味着到手的财富,有些情况下,企业并不一定能兑现持股计划的承诺,这让员工们在承受风险之外,对企业更是失望。2021 年,在上市 6 个月后,滴滴股价一路走跌。据报道,滴滴已无限期禁止现任和前任员工出售公司股票。

这也就意味着那些在滴滴工作了很多年且拥有一定股票的员工们无法和企业兑现最初的承诺。更不用说能通过持股计划发挥激励效果。

不管怎样的员工持股计划,其中都有一个重要目的,就是希望通过给员工赋予正式所有权来赢得员工对组织的热爱和归属。但是,种种事与愿违却是更为普遍的一种状态。那么,为什么员工持股计划没有达成预期的效果呢?

底层逻辑:心理所有权

大量研究发现,从正式所有权的获得到员工表现出“主人翁”的行为,其中还有一个非常重要的心理阶段,这个心理转化阶段被美国管理学者乔恩·L·皮尔斯 (Jon L Pierce) 敏锐地捕捉到并定义为心理所有权。他认为,只有当正式所有权激发出人们的心理所有权,人们才会表现出所有者的行为。也就是说,如果员工没有在心里建立起“拥有”的感知,即使名义上已经实现了正式所有权,那种“主人翁”的行为也不会必然发生。

什么因素在影响着心理所有权的产生?回到前面所讨论的员工持股计划的情形,如果实际占有并不必然产生心理所有权,那么,就一定还有更本质的影响因素。根据对大量员工持股计划的效果研究,研究者找到了心理所有权产生受三个因素更为直接的影响:对目标物的控制权、知情权和收益权。

具体来说,控制权是指个体能够对目标物进行控制和决策。人们会把自己能够加以控制的物体看作是自我的一部分,而对自己控制之外的物体不会产生所有的感觉。知情权是指个体对目标物的联系和了解。人们对某种东西的信息获得越多,对其了解越深,则自我和物体之间的关系也越深,从而“所有”的感觉越强烈。收益权是指个体对目标物进行投入(包括精力、时间、努力和注意力等)后所能拥有的收益和分配的权力。

如果一种管理方法能够对上述三个要素产生或多或少的影 响,那么,它就会进一步影响心理所有权的发生。如果员工持股计划能够真切地包含这三个要素,就更可能催生心理所有权。但如果大股东仅仅是象征性地给予股票,而这个极小份额的股票并不包含这三个要素,那么,心理所有权就无从产生,员工仍然不会将企业看作是“我的”。

控制权:授权和领地定制

既然心理所有权与员工对于组织的控制感有直接的关联,那么,为了赢得员工对组织的主人翁感,就要给予员工相应的“主人翁”的权利。

传统组织在授权方面的保守,其中一个关键原因是担心基层员工的知识 and 能力,因此,由更高级别的组织层级来进行决策。但事实是,今天的员工已经和过去大不一样了,他们有丰富的渠道来获取针对性的知识和提升能力以驾驭工作。既然如此,授权就成为了一种顺理成章的事情,让员工真正感受到对工作的控制感和责任感。如果对工作没有权力感,怎么能让员工产生主人翁感?

如果说授权是从组织角度给予员工控制感,那么更具体的,企业还可以赋予员工实际地打造个性化工作区域的权力。我们大可以把企业也想象成一部智能手机般的平台,企业在工作环境方面提供基本的办公条件,然后允许员工在自己的工作区域内,定制化出属于个人特色的小空间,让员工在自己的工作空间拥有更多的“自主裁量”权。办公室、工位,哪怕是一个操作台,在被允许的范围内,做一些自我设计和安排,让这个空间舒适、适合、温馨,它就成为实实在在的自我领地。

知情权:对企业的了解和对工作的了解

把员工视为共同创造价值的伙伴,而不是一颗随时可以被替换的螺丝钉,企业就必须让员工了解企业运作的内外状况。具体来说,可以通过培训、经营简报、企业文化活动等,让员工了解公司产品所处地位和市场份额,竞争对手的情况等,也可以通过公司规范的文件,让员工充分了解组织的各项规章制度、价值观和企业文化,例如《特斯拉员工手册》为员工创新和沟通指明了方向。通过加深员工对组织的了解,让每一个员工真切地感受到自己和企业在“同一条船上”,自己的每一点努力对企业发展都是有意义的。

今天,随着管理的数字化水平不断提高,企业完全有更有效的方式让员工了解整个组织发生了什么。可以说,这是一个彻底更新有关信息共享理念的良好契机。信息披露不仅仅体现在对重要的投资人,也需要体现在员工方面。特别需要提醒的是,数字化建设要坚定地以信息分享作为主要目的,而不是满足企业管理者的控制欲。如果是前者,员工们就会在高效的信息分享平台上了解更多企业发展信息,如果是后者,员工甚至会认为信息化只是一种新型的枷锁,不可避免地会造成员工的抵触。好消息能够增进荣耀和自豪,坏消息能够激发斗志,同甘共苦才能让人们产生深深的归属感。

除了对企业整体情况的了解,员工毕竟是通过具体工作来实现在企业内的职责,他必须十分清楚自己的工作。工作说明书,也就是人们常说的 JD (Job Description),帮助员工了解本职工作的基础文件。一份合格的工作说明书可以让员工

明确自己的工作职责、任职资格和工作关系,它不仅有利于减少员工所需要面对的复杂不确定,使其职责明确,任务具体;而且能够让员工明确自己在组织中所处的位置和责权,让责任感有落脚点。

收益权:物质 & 精神 & 成长

以金钱形式体现的物质报酬与员工的实际状况有着最为密切的关联。通过工作得到合理的收益,会直接影响员工的“主人翁”心理感受。想想看,通过努力工作,得到合理收益,人们就会更容易建立对工作的积极认知;相反,如果工作没有带来相应的回报,时间长了,员工就可能厌恶工作。

在讨论员工报酬时,人们通常把注意力放在了工资奖金等物质报酬方面,这当然是重要的,但同时也不能忽略由工作带给人们的另外一种收益:精神报酬。精神报酬是指企业通过给员工提供的难以用货币形式量化的各种心理回报,以达到员工心理上的收益和内在的满足,如参与感、成就感、自豪感、价值实现等。例如,一名教师,他通过教书育人,看到自己的学生有着卓越的成就和良好的发展,内心就会感到自豪和成就感。

除了物质和精神报酬,还有一个非常重要的收益,那就是伴随着岁月,人们都希望自己能够实现作为“人”的成长。具体到企业情形下,就是能够在不断扩大的平台上实现个人的成长,而不应该只是被透支的资源。这些年常常被提及的“35 岁现象”,对于这个年龄的员工个人,不能不说是一个悲剧,而对那些还不到 35 岁的员工来说,免死狐悲也会影响到他们对于组织的忠诚和归属。

企业与员工本该是利益的共同体。非常不幸的是,今天的企业越来越倾向于短期的、绩效导向的、快速获利的发展理念。在此驱动下,企业更倾向于从外部招聘来替换内部成员。放弃与员工的共同成长基本上决定了企业不可能建立员工对组织的归属和热爱。如果真的能够落实所谓的长期主义,那么,就需要认真地思考如何与员工共同成长,切实帮助员工解决短期能力和长期发展两个基本问题,从而获得员工的长期承诺,增强员工的主人翁意识。

综上所述,不难看出,心理所有权为新主人翁建设提供了更为开阔的思路,企业大可不必一定要和股份较劲。深刻理解影响心理所有权建设的三个基本因素,并采取相应的手段来具体落实,那么,即使他不是实际意义的企业主人,但是从他心理上已经将自己当成是企业的主人了。当然,对于控制权、知情权和收益权,在一个时期,企业可能无法同时兼顾到,这是很正常的,因为主人翁感觉的获得本来就需要一个过程的。

(摘自 2022 年第 11 册《成功经理人》)

企业核心价值观

共产主义远大理想就在身边

