

规划建设职工公寓 让每位员工分到房

闽旋科技:以高福利吸引人才,10年内实现全员持股



■本报记者 李杨瑜 文/图

正月初十,伴随着一阵阵鞭炮声,福建省闽旋科技股份有限公司全体员工以全新饱满的状态如期集结,举行开工大会,欢迎老员工回归、新员工加入,现场仪式感满满。“目前省内外的老员工已经全部到岗,全员到岗率达到了98%,新员工也在陆续报到。”闽旋科技创始人朱斌告诉记者,春节前还有很多订单来不及完成,预计仍有20人左右的用工缺口需要补充。

完善人才发展双通道

面对复杂多变的发展形势,闽旋科技持续坚持稳中求进工作总基调,针对发展中的软肋,锻长板、补短板、筑底板,大力推进产品提质增效转型升级,加强人员技能素养提升,加大奖励福利力度,努力实现更高质量、更快效率、更好服务、更公平机制。2021年,闽旋科技产品推出新再进阶,各月度业绩屡刷新高,人才争先创优动力更加强劲。

“在去年年终年度总结大会上,我们的总经理陈惠玲便早早地站在职工角度,提出要完善人才发展双通道。在职位晋升通道的基础上,也将加快完善技术技能发展通道,为职工发展提供发展空间同时,积极探索和推动建立‘弹性福利机制’,将住房、医疗健康、子女教育、外派进修、旅游休假等非工资收入的福利项目‘打包’给贡献突出的人才。”闽旋科技经审委主任郑



闽旋科技车间内,员工们投入紧张有序的生产工作中。

华婷介绍,公司员工可以根据个人需要选择福利项目,从而达到实现吸引和激励人才的目的。

“针对技术创新、驾驶班、岗位知识、产量和质量双优等不同岗位特性,我们增设诸多个性化奖项,并给予丰厚的奖金。”此外,朱斌也着重提出完善销售人员奖励力度和全员福利力度,大幅度提高月度和年度销售冠军、亚军奖金标准。

都说“民以食为天”,再好的搭配都不如迎合自身口味吃得舒适。近些年,闽旋科技改善食堂餐饮标准,调整为2荤2素1汤,并强调考虑南北方、沿海及内部饮食差异,给职工更多选择。郑华婷坦言,开工第一天,不管是办公室还是一线员工,都享受到了各项福利,工作热情高涨……来到车间,可见节前被清洗得一尘不染的机器设备早已在轰鸣运转,各部门、全体职工都在第一时间收心,投入紧张有序的生产工作中。

每个人都有展示舞台

在闽旋科技,入职10年、15年、20年以上的员工不在少数,一线车工月薪上万元的大有人在,这让很多人羡慕不已。除了职工福利、工会会员福利,表现优秀者还能参评月度、年度评先评优,额外收获一笔奖金。被评为优秀员工者,年底还能享受公司纯利润分红……众多的奖励,这也是许多人即便背井离乡,但仍选择留在闽旋科技。

“我们的生产部车间就有一位老员工,从最早在永春成立加工厂时就已加入,20年来公司历经多次辗转搬迁,目前他仍跟随公司默默坚守在工作岗位上。”为此,朱斌评定他为“在职终身制优秀员工”,只要在岗一分钟,便能享受公司年度纯利润优秀员工分红。

如何留住员工,让员工生活更

好、工作有盼头,新员工愿意选择加入闽旋,朱斌下了不少功夫,而今这一系列举措取得了良好成效。通过打造酒店式标准间公寓,闽旋科技的员工宿舍得到了很大改善:两人一间,空调、独立衣柜、单人床、独立卫生间、洗衣机等一应俱全。为了让人才能够安心工作,闽旋科技也全力保障在职员工子女教育,竭尽全力解决员工子女小学、初中就学问题。

朱斌坦言,目前公司也在规划职工公寓建设,计划在“十四五”期间,全面完成职工公寓建设,使每一个员工可以分到80平方米的套房,10年内也将重组股份制,实施全员持股。

“在公司不看学历不看经验,只要勤奋努力、积极进步、踏实肯干,每个人都有展示自己的舞台。追随着公司共同成长,很多人也早早实现了买车、买房、安居乐业的梦想。”入职近10年的郑华婷深有感触,逢年过节,公司高层也不忘感谢每位职工父母、家人,为他们送上一份满满的心意。如中秋佳节,会提前备好精美的月饼大礼包,遥寄到每一位职工父母手中;年终感恩晚会,在疫情防控允许的前提下,也会邀请全体职工父母前来公司,见证子女的成长、共享企业发展红利,所有车旅费、住宿费,不论多远,何种交通方式,一律由公司全额报销。

“老员工是企业宝贵的财富,新员工也是保障企业发展必不可少的力量。福利,对内是一种激励方式,对外是一种竞争力。”在朱斌心里,这些激励机制可以更好地把员工的创新力激发出来,让他们通过自己的劳动打造闽旋金字招牌。



香港南安码头同乡会会所正式启用

本报讯 (记者 苏清彬) 近日,随着香港南安码头同乡会会所的正式启用,标志着在港码头乡贤可以在自己的会所欢聚一堂,互叙乡情,共谋发展的美好愿望成为现实。

香港南安码头同乡会会所设有会议室、乒乓球桌、卡拉OK、电视机等设备,在这里可以开展会议、健身、舞蹈、娱乐等活动。这个占地面积近200平方米、交易价格855万港元的会所,背后凝聚着在港码头乡贤团结一致的精神。

据了解,2019年旅港码头乡贤在刘贤贤、戴锦文、吴天延、雷建华四位创会会长和首席顾问黄少玉、吴雅玲发出成立同乡会的倡议书,一呼百应,经过精心筹备,2019年10月12日,香港南安码头同乡会宣告成立,一时在香港各同乡会传为美谈。

“同乡会成立之初,由于各方原因,没有购置会所,很多活动都要临时借地举行。这不仅给乡亲带来不便,也不能让旅港码头人在逢年过节有回家团聚的温馨感觉。”早日让大家有个共叙乡情的固定场所,成为码头乡亲的心愿,更是挂在首任会长戴锦文、理事长吴天渊和码头乡贤的心头大事。

但由于疫情持续,香港一年多来处于封闭状态,在内地工厂忙碌的戴锦文无法在两地自由穿梭,心急如焚的他便委托黄少玉、吴天渊携同扎根香港多年的多位乡亲,在做好个人防疫的前提下,积极寻找合适的场所。经过数月的奔波,终于在九龙土瓜湾美华工业中心A座12楼找到一个非常合适之处,经多轮议价协商,最终锁定交易价为855万港元。

“但摆在同乡会面前的问题是,账面可支配资金只有600万港元,购房差额不小。”同乡会认为,855万港元是业主在当下疫情持续才愿意退让的价位,如若错过此次机会,将会对同乡会今后购买会所带来不可预支的财务压力。

心动不如行动。令戴锦文感动的是,得知此事后,在港码头乡贤踊跃捐款,筹款过程中更是出现许多感人故事,有乡贤虽然自己经济上有困难,也坚持为同乡会出力。短短数月间,香港南安码头同乡会共筹到800多万港元,成功购置了属于自己的会所。

提升薪酬福利 石企上演“抢人大战”

■本报记者 蔡静瑜 文/图

随着南安各石材陶瓷企业的相继开工,抢人大战也一触即发。近期,企业踊跃报名各种线上线下招聘会,在给出的岗位里,月薪上万元,年薪二三十万元的,比比皆是。

从企业发布的招聘信息可以明显看出,管理和一线体力工人严重缺乏。管理人员年薪普遍在20万元以上,一线体力工人的薪资也不低,普遍在5000元-8000元。让人意外的是,有企业一次性放出135个岗位需求,由此可见人员需求之大。

职业管理人员吃香

过去,家族式管理是传统石材行业的普遍选择。然而,近年随着石材企业的不断壮大,越来越多企业开始走上“职业化”管理之路。这一变化,从企业对高管的聘用上,就不难发现。在11日举行的“春风行动”线上招聘会上,来自水头的东星集团就祭出了多个“王牌”岗位。有总裁助理、销售总监、区域经理、财务总监等。这些岗位月底薪都是一万元,还有年终奖、绩效等,加起来年薪在25万元左右。

“家族式管理是民营企业在初始发展阶段普遍选择的管理模式,但发展到一定规模,就需要整合很多内外部资源,也就需要更为职业化的管理人员注入。”东星集团人事经理王琳华表示,与企业价值观相匹配的专业人才,对企业来说就是宝,不是可以用金钱衡量的,而往往这样的人才也最难遇到。

在石材行业,不管是大板业务员还是工程业务员,一直都是处于生态链顶端,不仅要求形象气质好,还要有资源。要求高,薪资待遇自然也不差。据和润石业董事长助理苏帅斌介绍,和润的业务员工作满一年以上的,薪资基本都在20万元以上,能力特别优秀的,百万元也不是没可能。

“过去,只要有经验就可以来我们公司。现在入职门槛高了一些,不仅要大专以上学历,而且还要有销售从业经历。”苏帅斌说,在提高业务员入职门槛的同时,和润石业也在不断提升入职人员的福利待遇,目前是石材行业为数不多配置了“五险一金”的企



石材企业给员工分发红包。

业。所以,前来面试的人也非常多。

体力工人最紧缺

在石材行业,用工“两头尖”已成了普遍现象。不仅专业经理人难招,一线体力工人越发紧缺。

在杰利实业放出的招聘信息中,记者发现,仅刷胶这一岗位,就空缺15人。杰利实业人事负责人黄雅萍告诉记者,刷胶这一岗位,算是比较有挑战的体力活,每天都要蹲下、起身、弯腰,一天工作9个小时下来,对于鲜少吃苦的年轻人来说,是很难坚持的。所以即便工资待遇不错,也很少有年轻人愿意做,而愿意从事这一个工种的多是四五十岁。

“刷胶这一岗位,目前是最紧缺的。要想工厂全面复工,就需要40个刷胶人员。现在我们已经启动了内部推荐和线上招聘工作。10日开工以来,陆续有人过来应聘。”黄雅萍说,体力工人,只会一年比一年紧缺,因为60岁以后的人群,公司不敢招,而年轻的又不愿干。

作为石材业老牌企业,日升石业同样面临一线工人招工难题。日升石业总经理张子文告诉记者,日升一厂是精加工厂,很多工序还是需要较多

人力,特别是手磨这个环节,完全需要手工实现。“要想做出高品质,还需要熟练工人来完成。本来愿意从事一线的工人就不多,如果要求工作经验,这样的人才就少之又少了。”张子文说,为了吸引更多熟练的工人加入,日升采取了不同岗不同酬,同岗梯度制的薪酬制度。熟练的技能型员工月薪拿到上万元不是问题。

转眼间,00后已经逐渐步入社会舞台,90后们已经成为社会生产力的主流。在张子文看来,要想彻底解决一线体力工人招工难的问题,最有效的方法,就是机器替代人。接下来,他也会加速推进工厂智能化改造,从设备方面解决用工不足的难题。

内部培养留人才

相比高新挖人,和润石业现在则越来越倾向于内部培养。复工后的第一件事,和润石业董事长黄庆达就撸起袖子,从各部门挑选精英人才,组成一个浓缩EMBA学习会,他亲自任讲师。在黄庆达看来,和润石业的“610战略”目标,不是喊口号,是要贯彻执行,是2022年必须实现的发展目标。要想实现这一目标,必须先从人才入手,唯有人才的增加,才能实现业

绩的增加。

“要想实现10个亿元,人才必须翻一番,社会上哪里一下子找到这么多志同道合的人?所以必须从内部培养,充实储备干部。”黄庆达认为,企业要稳步发展,不能寄希望于“空降兵”,因为“空降兵”熟悉公司环境大概需要一年半载的时间。一年后,他可能适应并开始发挥作用,也有可能不适应而选择离开。而内部培养的人才,通过两年三年的学习,他早已把企业的价值观与自身融为一体,恰恰可以很好地为企业所用。

无独有偶,弘一石业集团总经理戴玉音也颇为认可内部选拔培养的做法。戴玉音表示,通常情况下,部门负责人都是从内部选拔出来的,他们大多在一线历练过两三年,只有了解部门的所有环节,才能更好地胜任管理的岗位。“我们的很多员工都陪伴公司十几年,有从小会计做到了财务总监,也有从小业务员做到了营销经理。”在戴玉音看来,内部选拔可以给忠诚于企业的员工提供发展空间和上升机会,有利于增强企业凝聚力,从而留住人才。与此同时,她也认为,虽然内部选拔是个不错的留人机制,但适当地增加新鲜血液也是必要的,只有二者结合起来,才能推动企业更快发展。

异地南商捐资捐物 助力百色疫情防控工作



广西南宁南安商会向靖西市捐赠疫情防控物资。

本报讯 (记者 李杨瑜 通讯员 傅建社) “一方有难,八方支援。”近日,广西百色市多县区新冠肺炎疫情防控严峻复杂的形势,牵动着包括桂南安籍民营企业家在内社会各界人士的心。

9日,广西南宁南安商会积极响应广西壮族自治区号召,动员广大会员企业迅速行动起来,严格遵守管控规定,保供应、不囤货、不涨价,相互协作、资源共享,勇于承担民营企业家社会责任,纷纷投身抗疫情、献爱心行动。

10日当天,商会向靖西市捐赠一批价值15万元的疫情防控物资,包括医用防护服、84消毒液、医用酒精、方便面、矿泉水、遮阳伞等,以实际行动落实自治区工商联“守望相助 驰援百色”倡议,为百色早日战胜疫情、恢复正常生产生活作出民营企业的积极贡献。

疫情当前,爱与生命并行。面对疫情,广西南宁南安商会全面启动应急响应机制,在商会党委和商会领导班子的带领下,商会妇联、青委会、各所属党支部党员、会员企业纷纷伸援手、捐物资,助力疫情防控。截至10日上午,商会捐款金额已达130900元。

广西南宁南安商会会长苏清全表示,爱心捐献只是商会会员爱心和心意的一种表达,为疫情防控工作尽一点绵薄之力,担负起民营企业家应有的社会责任。强烈的爱国情怀和守望相助、共克时艰的使命担当,也向社会各界彰显了新时代闽商的大爱情怀。

百色南安商会会长林木金获知德保县紧缺防疫物资后,立即召集商会领导研究,并决定在商会会员群里发出募捐倡议书。倡议发出后,受到会员企业的大力支持,踊跃捐款和捐助应急物资。短短半天时间内,便筹集善款3万余元和一些应急物资。

百色南安商会执行会长蓝宏达发挥会员企业的渠道优势,积极协调采购防疫物资。2月9日,商会将采购到的第一批物资紧急送往德保县。其中,包括KN95口罩1.2万个、防寒大衣100件、棉被200套、电热水袋200个、拉杆行李箱50个等物资,总价值9.2万元。