

# 半年度各事业部幸福工程大呈现

幸福就是一个人心理欲望得到满足的过程，它取决于每个人的心态，其本质是人对生活的满意感、和谐感、满足感，而不是简单的物质生活的享受。所以幸福就是各级领导用心去经营员工心灵的结果。为此，集团统一下发了有关幸福工程开展的目的、意义及幸福工程开展的指导思想，并同时结合员工需求下发了调整了休假政策、公积金窗口开设的服务等。现将各事业部半年度在幸福工程方面开展的新增设的活动(除集团公司统一实施的福利或活动外)呈现出来，让大家相互比一比、学一学，共同推进员工幸福工程的开展。

## 国内业务总部

### 1. 组织首届职工运动会

为推动职工健身活动的广泛开展，倡导团结、和谐的工作氛围，激发职工学习体育健儿追求卓越、突破极限的拼搏精神，提高职工的凝聚力、执行力和战斗力，6月份组织了国内业务总部首届职工运动会，共有 250 余名员工参加，充分展示公司广大职工团结、激情、蓬勃向上的精神风采。

### 2. 深入听取员工对劳动防护用品的意见，进一步改善劳保用品

每月抽查 2-3 个车间，对劳保用品的质量、数量、发放情况进行监督；鉴于广大员工提出劳保鞋不够穿，今年提高了劳保鞋数量，从每年 2 双提高到 3 双。

### 3. 加强一线员工福利宣传

汇编一线员工福利手册，已完成初稿，准备印刷成册，并对大组长及以上生产管理干部进行宣贯，确保员工都能知晓并能切实享受到。

### 4. 想方设法改善员工住宿环境

改善住宿环境，如在利村安装电动车集体充电设施；改造利村园区二单元厨房设施；目前正在会同集团为利村园区的员工解决交通问题。

### 5. 改善深化设计人员办公环境

对原老宿舍进行翻新维修，为深化人员打造了优雅、整洁的办公环境，大大提高了员工满意度。

### 6. 帮助解决外地子女就学

与当地学校(华舍实验学校)建立关系，想方设法为碰到子女就学问题的外地员工解决困难。



工业建筑事业部老员工茶话会



安徽事业部亲情 1+1



国内业务总部运动会

## 工业建筑事业部

老员工聚会：组织工龄在 15 年以上的老员工开茶话会及钓鱼活动，感谢他们为精工所做的贡献，让老员工们心理得到了极大的满足。

狂野浙西团队户外拓展之旅的幸福起点在临安拓林瀑所在的拓林村，以乾隆年间，吴越商人中秦、赵、韩三大徽商家族之争为故事背景。由掌柜、师爷、账房、店小二等一系列人物，为了各大家族的荣耀、兴衰所展开的争夺资源的竞赛活动。此次户外使同事之间的关系更进了一步，增加了幸福感与认同感。

## 国际业务总部

### 1. 建立员工心理枢纽站

与公司所在区街道办事处建立联系，他们内设有心理咨询师，对有需求的员工可做心理疏导服务。半年一次请心理咨询师来公司针对如何缓解压力等课程做培训咨询服务。

### 2. 积极开展各类活动，调节员工身心健康

目前每半个月晚上 6-8 点开展一次体育活动(羽毛球或篮球)比赛，员工响应度比较大，参与度比较高，反馈情况也比较好。

### 3. 建立海外人员“家庭关怀”，得到海外工作人员一致认可

1) 每半月与外派人员家属进行电话沟通，了解他们的生活情况及反馈一些海外工作人员的情况。  
2) 公司发放福利品时在上海的家属，公司统一送到海外员工家中，如在外地公司将打电话给家属送上过节的祝福；  
3) 公司将举办各类文艺活动时邀请海外工作人员家属一起参加。



各事业部篮球赛剪影



各事业部乒乓球赛剪影

## 安徽事业部

1、实施员工亲情 1+1 活动，把公司、员工与员工亲属 3 个定位点连接起来

所谓“亲情 1+1”，第一个“1”是指公司视员工为亲人；第二个“1”是指公司视员工的亲人为亲人。它是从员工本人当月工资中提取一定的金额，公司另外增加一定额度的现金，由公司负责每月统一打入到员工本人父母、配偶或子女等亲人的银行卡中，安徽事业部目前在计产员工层面推行了亲情 1+1 活动，把员工、员工亲属与企业紧密衔接起来，用关爱与真情去打通员工亲情线，得到员工亲属密切关注和大力支持，通过这次活动，广大计产员工和亲属真正感受到公司的情，许多员工表示用心去投入到自身的工作。

### 2. 完善计产员工技能工资津贴制度

在年初加大对技工技能工资津贴的倾斜力度，出台和完善了《安徽事业部 2012 年度技工工资津贴实施办法》给予技工技能津贴的标准和跨度较以往有较大提升，而且技工的覆盖范围也较以往有很大扩展。

增加技工工资津贴的刺激效应，将以往的月度发放改为半年度发放，在员工月度工资单中体现技能津贴累积额度。

### 3. 完善了计产员工工龄工资制度

出台和完善了《安徽事业部 2012 年度计产员工工龄工资实施办法》，在工龄工资的额度上较以往有较大的提升，增大对员工的吸引力并稳定有技能的老员工。

### 4. 完善制度流程再造，加大执行力检查，推动员工良好工作环境的营造

相继修订了《计产员工考勤管理制度》、《计产员工技能考核实施办法》、《计产员工技能等级评定实施办法》等相关制度，每月进行执行力检查，并不断完善管理机制，弥补漏洞，规避风险。这一项我们一直在做，但工作开展的还不够细，下一步将加大力度，力争相关领导都能亲自参与。

### 5. 实施季度明星员工评比工作

为加强对业绩优秀员工的激励与表彰，自去年以来，一直在公司内部推行了季度明星员工评比工作，这一工作在月度考核的基础上，对连续月度考核突出员工进行季度性评比，使优秀员工能够及时得到表彰，以此来提升业绩优秀员工的荣誉幸福感。

### 6. 把信任度、团队建设纳入管理干部的年度考核内容，以年度指标体系加强员工幸福工程氛围的营造

为调动管理干部参与员工幸福工程氛围的营造，在 2012 年度生产经营目标的分解与修订过程中，把管理干部信任度、团队建设纳入年度绩效考核指标中；对于生产车间主任的年度指标签订与落实上，公司坚持目标考核与正向激励相结合的模式，将团队建设作为新的内容纳入车间主任的年度指标体系，实行“3+1”指标责任状签订，以此来推动管理干部对员工的关注与关爱，营造良好的员工幸福关注导向氛围。

### 7. 改善员工工作及生活环境



安徽事业部团队拓展训练



安徽事业部车间的工段之家



员工生日寿面

## 华南事业部

华南事业部开展“幸福九久”活动，通过九项工作的开展，使全体员工能感受到精工对员工的关心、关怀、关爱；持久地开展，使温暖久久不散。

1. 每月，上级与下属进行一次一对一的沟通，帮助解决工作上的难题，给予支持；了解员工其他方面的信息，给予关怀；
2. 每月，总经理组织一次员工座谈会，解决员工反映的客观问题；
3. 每月，各部门收集员工建议或意见，并及时给予答复，让员工参与管理，使员工有“主人翁”的感觉；
4. 每月，党团组织一次主题文娱活动，丰富员工业余文化生活；
5. 每月，组织一次困难户慰问，关心困难员工；
6. 每月，安排一次公开性培训，关注员工进步与成长；
7. 每月，组织全员一次绩效奖励，给予有亮点的员工相应的系数奖励，关注员工工作，肯定员工付出，使其有工作成就感；
8. 每季度，以部门、班组为单位，组织一次聚餐或旅游等小团体活动，人均预算 50 元/人，关心员工在团队的融洽程度，使其在团队中人际关系和谐；
9. 每季度，发放一次生活福利品，关心员工生活。

## 建筑事业部

1. 文体活动
  - (1) 组织召开了诺派全体员工的运动会，提高员工活力，融洽团队氛围；
  - (2) 每两周开展一次健身活动，包括篮球、足球、羽毛球、桌球、保龄球、桌游等各项活动，养成日常锻炼活动的风气，调节了工作士气；
  - (3) 儿童节开展亲子活动，提升员工家属对公司的认同感。
2. 员工关怀
  - (1) 落实员工体检制度，提供每人每年一次的体检机会，保障员工的身体健康；
  - (2) 完善购房补贴制度，解决员工购房燃眉之急；
  - (3) 后勤保障
    - (1) 最美办公桌评比，改善办公环境调节员工的心情；
    - (2) 诺派食堂整顿，更换食堂烧饭师傅，并加强伙食的菜品管理，提高员工的满意度。