



善待单位 善待员工 成就自我

2020年第一期《规划大讲堂》报告

黄贤忠

焦作
规划院



目录

第一部分

善待员工、成就员工，
是规划院的责任和目标

第二部分

善待规划院、成就规划院，
是员工的责任和目标

第三部分

成就自我要相向而行，
融合共赢



第一部分

善待员工、成就员工，是规划院的责任和目标



（一）始终把职工的薪酬福利放在最高位置

1. 确立同步富裕的福利体系目标；
2. 构建个人收入、养老、医疗、住房、劳保福利等保障体系目标；
3. “五险一金”全覆盖，并逐年增长；
4. 保证工资正常发放；
5. 劳保用品、节日福利从未间断；
6. 实行带薪休假、职工旅游、健康体检、爱心基金救助；
7. 为青年职工提供无息购房贷款。



职工旅游



健康体检



爱心基金
救助



无息购房
贷款

（二）始终把职工教育培训放在最高位置



每年教育培训学时总计近40000学时，投入达600万元。

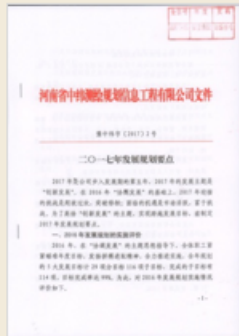
（三）始终把职工成长成才放在最高位置

正式员工近500人，二十年来，相继离开公司的正式员工有近200余人，总计在公司工作过的员工近700人。离开公司的近200人中，有公司领导、中层干部，有一般员工，有高级职称人员、中级职称人员、初级职称人员，有各个专业各部门的骨干，一般都按时取得了不同级别的职称，考取了不同的职业资格。现在公司的这500多人中，中层干部以上人员50多人，中级以上职称200多人，专业技术骨干100多人，90%以上人员都是河南中纬培养起来的。



（四）始终把做大职工成就自我的平台放在最高位置

体现在发展战略规划上，体现在人力资源发展规划、各专项发展规划上。公司编制了这么多专项规划，要拓展专业，要培养百名核心人才，不遗余力帮助员工职称晋升、报考执业资格、推选省、市、区、公司先进模范、向各级政府推荐各类专家学者、领军人才、人大代表、政协委员、各类拔尖人才、鼓励在职考研等等。把河南中纬这个平台做大，打通管理干部、专家、业务经理、项目经理、职称等多条任职序列，实行序列职级并行的上升通道，让每个员工都有展示自我、成就自我的一席之地。



（五）始终把改善职工的工作、生活条件放在最高位置

公司努力在改善仪器设备、技术装备、交通工具、办公条件、文娱生活等条件，尽量保证仪器设备固定资产投入，让职工有一个良好的工作条件。尽可能改善一些办公、集体宿舍环境，让职工有一个良好的工作、休息条件。



（六）始终把职工荣誉放在最高位置

公司采取各种荣誉表彰、物资奖励，向各级政府、向行业推荐劳动模范、先进工作者、优秀党团员进行表彰，公司宣传、行业宣传尽可能让更多员工获得各种荣誉。二十年来，获得各种荣誉称号的1000多人，极大地提升了员工的荣誉感。



（七）始终把职工的权利和自由放在最高位置



河南中纬劳动合同签约的原则是“**签约平等自愿，来去自由两便，依法守章管理、信守合同维权**”，这就是对员工的充分尊重和自由。



（八）始终把塑造员工价值观放在最高位置

公司不遗余力，坚持不懈地推行先进文化建设，努力倡导、弘扬和传承中华优秀传统文化，最根本的目的就是帮助员工建立正确的人生观、价值观和世界观，建立中纬价值观，这是对员工极大的负责任，这是对中纬事业最大的负责。优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化教育要内化于心，才能外化于行，是潜移默化的，因此需要时间、需要坚持、需要环境、需要自觉。

“爱之不以道，适所以害之也”。由于我们长期重视先进文化的弘扬，形成了公司积极向上、向善、向诚、向义、向礼的中纬风气，形成了中纬正能量和精神氛围。二十年来，公司的工作、生活氛围是宽松的、和谐的，员工是遵纪守法的，没有员工走上犯罪道路，客户的满意度是比较高的，离开中纬走向社会的员工的形象是阳光的。

第二部分

善待规划院、成就规划院，是员工的责任和目标



（一）始终把忠诚落实在行动上

“忠诚” 用什么标准来衡量？要求忠诚并不是要求每个员工在中纬干一辈子，或者在规划院干一辈子，只要求在中纬干一天对中纬尽责一天就是忠诚，干一天维护中纬利益一天就是忠诚，离开中纬了，也不要出卖损害中纬利益，这个利益包括中纬商业机密、财产利益，资料成果等；还有中纬名誉，不要肆意诋毁。不要像一些人一移民外国就诋毁中国。“忠诚”是河南中纬的用人标准，也是规划院的用人标准，也是现代企业普遍的用人标准，因为组织的力量来自忠诚，如中国共产党始终要求党是对党忠诚。



忠诚

（二）始终把遵章守纪落实在行动上

遵守中纬的规章制度，规章制度是中纬文化的重要组成部份，最基本遵守中纬员工职业行为规范。遵章守纪就是认同中纬文化，认同就要落实在行动上，不能遵守中纬的规章制度，不能认同中纬文化，那就难以落实在行动上，那就不适合在中纬工作。



（三）始终把敬业落实在行动上

中纬公司不乏兢兢业业拼命工作的员工，但也有少数员工的敬业态度给公司带来一些很负面的影响。尤其是个别项目负责人，不能善始善终地做完项目，中途把项目一丢就辞职了，这就谈不上敬业。敬业就是把岗位责任刻在心中，从不推卸责任，把使命感刻在心中。



（四）始终把认同“院兴我成”落实在行动上



认同企业文化就是认同单位价值观，规划院的价值观是：“**服务政府，院兴我成**”。只有认同才能融入，融入才能被接纳，融入才能使自我愉快。

社会主义核心价值观：富强、民主、文明、和谐、自由、平等、公正、法治、爱国、敬业、诚信、友善，24字价值观。

（五）始终把维护单位利益落实在行动上

维护单位利益有三个层次，底线就是不出卖单位利益，再高一个层次是不损害单位利益，再高一个层次就是为单位创造利益。单位对员工有一个红线底线要求。



（六）始终把尽职履责落实在行动上



每个人只要在某个岗位上，就要尽职履责。我们一直强调任职履责，不论是普通员工，还是领导干部，都要把尽职履责落实到行动上。对岗位履职不推诿、不扯皮、不敷衍、不找借口，执行力强，善作善成。

（七）始终把感恩珍惜落实在行动上

善待不是一句空话，而是需要付诸行动。善待单位是一种心境，是一种感恩之心，感恩是一种高尚的、纯洁的思想境界。常怀感恩之心，常系同事之情，常省自我不足，就会懂得珍惜，珍惜工作，珍惜平台。感恩就会懂得自律，自律是一个强者的品质，是决定人生高度的基础，自律是善待单位，更是善待自己。



第三部分

成就自我要相向而行，融合共赢



（一）善待与成就要量力而行，期望值不能过高



无论是单位还是员工，要把期望的目标定在适当的高度，要量力而行。期望值太高了，就难以实现，不能实现就容易失望。对员工的成长成才速度、敬业精神期望值也不能过高。有些领导期望一年两年就想把人才成长起来，期望员工素质能一年一个台阶地刷刷上升，这实际上是难以达到的。

（二）善待与成就要懂得珍惜

善待单位或是善待员工，成就单位与成就员工，都要懂得珍惜。单位始终坚持稳健发展这个基本方针，无论做为领导干部、职工、股东，都要懂得珍惜她。



各级领导有这样一个施展自己才华的平台要懂得珍惜，要倍加珍惜；



员工有这样一份稳定的工作，有这样一个增长才干的气氛，虽然待遇不是很优厚，也要懂得珍惜；



无论处在哪一个位置，站在哪一个角度，都应该去珍惜，而不是发牢骚、抱怨。



（三）善待与成就要相向而行

1. 相向而行要调整期望值

期望值基本一致才能走得远做为企业，不论国有企业或是民营企业，都有资方与劳方的矛盾、长远利益与眼前利益的矛盾、积累与分配矛盾、领导与职工的矛盾、工作与待遇的矛盾、劳动与休息的矛盾、企业与客户之间的矛盾。矛盾都是可以协调、调和、统一和解决的，解决的前提就是相向而行，追求的目标就是融合共赢。



（三）善待与成就要相向而行

比如要成就员工，要使员工成长快，要使员工成才，要满足员工薪酬福利待遇的期望值，降低劳动强度，改善工作、生活条件，这些都是单位应该去做，也必须努力去做的。但要量力而行，循序渐进，这种期望值不能太脱离现实。

比如成就规划院，要使规划院的经济效益、社会效益、环境效益快速提到很高的高度，要求全体员工的素质全部提到很高的高度，也需要一个比较长时间的积累，这种期望值也不能太高或过于急迫。



2.相向而行要形成共同的价值观

共同的价值观是相向而行的基础。价值观是力量的源泉，因为它能赋予人有力量采取行动。当员工的价值观和单位的价值观一致时，就能赋予员工以神圣感和使命感，工作就会感到快乐，生活就会感到美好，心灵就会充实，信念就会崇高。如果不能认同公司的价值观，再好的环境，再好的待遇，对他来说也毫无激情，最终只能选择离开。单位的价值观是单位生存和发展的方向、行动和指南，奋斗的愿景。**焦作规划院与员工有一个共同的愿景、共同目标，那就是成就自我！这个自我就是“院兴我成”**，就是员工。要朝着这个共同的目标，相向而行，形成合力，融合成一个目标、一股力量，最终才能达到实现自我这个目标。





感谢您的聆听

