

“幸福企业”的阳光样本

杨轩

2012年11月10日,在《中国经营报》和中国社会科学院工业经济研究所等主办的第十届中国企业竞争力年会上,作为中国保险业最具成长力的新兴保险集团——阳光保险集团获得了“最具幸福感企业”的桂冠。该评选全面考察在构建幸福企业、提升员工幸福感等方面的成绩,结合网络投票与专家评委的严格审核后产生,是了解企业幸福指数的权威榜单。

“幸福企业既是一种状态,也是一种管理模式,拥有幸福感的企业才具有市场竞争力”。评选主办方如是说。一家成立短短七年的企业,是如何创造“幸福”的呢?

幸福是什么?

家住天津的78岁的崔老太太今天特别高兴,她又从儿子工作的公司——阳光保险集团领到了员工父母赡养津贴。“我身体多病,生活不宽裕,退休20多年单位也没发几次慰问金,阳光每月发给我200元赡养金,减轻了我的生活负担,给我很大的安慰”,攥着存折,崔老太太咧嘴笑了。家住云南弥渡县上时芹村的周老先生,除去房租,他每月生活费仅700元,自2010年10月起,女儿工作的阳光保险公司每月给他寄来的200元津贴,无疑是雪中送炭。

幸福是什么?幸福就是攥在手里的实惠。

阳光保险深圳分公司赵琳的父母在收到津贴后忍不住提笔写下感谢信:“在‘中秋’、‘国庆’、‘重阳’三个重要的节日,收到贵公司替我们女儿送来的关心、爱心和孝心,我们深表敬意和感谢!衷心感谢公司在百忙之中还想着我们,帮助我们实现健康长寿、幸福长久的愿望。”福州70

幸福企业
既是一种状态,
也是一种管理
模式,拥有幸福
感的企业才具
有市场竞争力。

岁的孙老先生,平时儿女在外打拼,很难有机会回来陪伴老人。而在儿子到阳光保险公司工作后,每到老先生生日时,儿子总是能及时赶回来陪伴在身边,而让老人享受到天伦之乐的是该公司推出的“祝寿假”。

幸福是什么?幸福更是落在心头的牵挂。

一笔津贴,一个特殊假期……对于在家乡守望的父母,是一种盼头更是一种慰藉;对于在外打拼的儿女,是一片孝心更是一片关切;对于以“创造幸福”为目标的企业,是一份担当更是一段真情。看似点点滴滴,但彰显的是,阳光人对幸福的理解和创造幸福的执着。

能为员工做什么?

阳光保险集团董事长张维功有

句名言:不要向员工要忠诚,要多想能为员工做什么。“追求利润最大化是金融企业的天然属性,但有些成本是不能省的……员工才是企业发展最大的财富”。在阳光,“人文关爱”是创始之初就根植于企业的文化DNA。2010年底,阳光保险正式提出“员工幸福指数”的概念,并作为专题研究实施,“员工父母赡养津贴”的政策正出于此。截至2012年6月,阳光保险已累计为4000多个员工家庭发放父母赡养津贴超过1500万元。

除了开国内金融保险业先河的“父母津贴”,更多独具特色的“幸福创举”在阳光推行,员工生日,公司统一送生日蛋糕;父母生日,员工可申请“祝寿假”回家陪父母;每逢妇女节、儿童节,为女员工、子女在14周岁以下的员工发放节日礼品;女员工怀孕后,补助费用购买防辐射服;婚庆祝贺金、生子贺金、父母贺寿金、住院慰问金、特困慰问金……阳光保险的《“员工关爱计划”实施暂行办法》虽然只有12个款项,但却给员工全方位的幸福关怀。

2012年10月,阳光保险再次走在行业之先,将“员工父母赡养津贴”这一政策扩大到符合条件的外勤营销员。

肩负起“幸福”的责任

善待员工就是缔造企业的未来。面对同行对阳光保险傲人成就的惊讶,阳光保险掌门人道出秘诀:“我们的秘诀很简单——培育以人为本的文化基因,关爱员工、善待员工,促成企业与员工的共同成长。”

阳光保险企业文化的基调就是关爱。2005年成立之初,阳光就旗帜鲜明地提出了“共同成长”的企业使命和“诚信、关爱”的核心价值观。

“有事做、有人爱、有期待”,这是“幸福企业”评选主办方诠释的企业

幸福观。阳光保险正在为员工打造着“三有”的幸福。“让员工富有成就”是阳光保险的企业使命,让员工进步成长、成就事业、创造价值、乐享人生是公司肩负的责任。阳光要求各级管理者都要思考:员工为什么工作、如何工作才能让他们高兴、轻松、高效,体现他们每一个人的成就与价值。员工的成长、快乐和幸福,落实到每个管理者的考核成绩当中。

在创造幸福的道路上,阳光从未止步。2012年11月,阳光保险集团携手阳光传媒集团推出“幸福力课程”,提出“幸福是一种能力”的概念,发掘每个人心中对幸福的渴望和创造幸福的能力,学习幸福、传递幸福。

“至2012年10月,我已接到贵公司发放的员工父母祝寿金两周年了。看到你们在短短几年里以惊人的速度取得超常规的发展,我表示敬重和感叹。赞叹你们艰苦创业的奋斗精神、赞叹你们勇攀高峰的创新精神、赞叹你们以企业文化为载体的团队合作精神,也赞叹你们有情有义以人为本的人本精神!正是由于有了这些高尚的精神,才塑造了这样一支一呼百应、所向披靡的队伍,取得了卓越的成就。”2012年10月,阳光保险集团员工张璐的老父亲饱含深情提笔写下感谢信,一语道出“幸福企业”的正能量——用以人为本的贴心关爱,塑造出强大的团队凝聚力与向心力。

善待员工,关爱员工,促成了企业与员工的共同成长,成就了阳光保险快速发展,成立7年就跻身行业前八和中国企业500强。善待员工,关爱员工,为阳光保险赢得了社会的尊重,成为“最具竞争力保险公司”、“最佳雇主企业”和“最具幸福感企业”。

“让每次行走都幸福欢快,让每次跟进都春暖花开……”阳光保险的司歌唱出了阳光人创造幸福的决心、信心和快乐。

双轨制将谢幕 煤价进入市场博弈时代

(上接第二版)

厦门大学中国能源经济研究中心主任林伯强说,当前市场煤和重点合同煤差价接近,在电价市场化短期无法实现的情况下,确是终结电煤“双轨制”的绝佳时机。

林跃说,煤价高时,发电企业找发改委约束煤企,煤价走低,发电企业又出现了不履行合同的情况。取消双轨制,让市场说了算,这才是最公平的。

煤电联动短期难以实施

上述发改委内部人士告诉记者,取消煤价双轨制,并不意味着煤电联动在短期内能够实施。在煤价明显回升之前,煤电联动实施的可能性不大。

发改委发布的前三季度煤炭生产数据显示,今年前三季度,煤炭生产、运输、消费增幅回落,库存上升,价格下降,市场由年初的基本平衡转向总体宽松。1月至9月,煤炭生产平稳增长,铁路煤炭发运16.8亿吨,同比下降0.1%;主要港口煤炭发运4.6亿吨,下降6.4%。煤炭净进口1.96亿吨,增长42.9%。煤炭消费增幅明显回落,其中火电行业耗煤回落12.3个百分点。9月末,全社会煤炭库存2.87亿吨,处于较高水平。其中主要港口存煤4076万吨,同比增长53%;煤炭企业库存9800万吨,同比增长70%。

“现在如果推进煤电联动,电力企业肯定受不了。但从未来趋势看,还是要走煤电联动机制,但前提是要制定好相关政策。”该发改委内部人士说。

有专家认为,如果煤炭价格随时调整,电价一直不变,电企将无法消化煤炭上涨传导来的成本,因此在煤炭价格完全市场化后,必须通过电价的调整来缓解电力企业的成本压力。

然而,自2004年出台煤电联动政策以来,至今仅仅执行过四次。此前,已经有一些省份尝试着建立起煤炭企业和电力企业的下调机制,但最终效果并不好。

煤电联动,仅仅是看上去很美。

中国电力企业联合会此前曾建议,“应清晰明确煤电联动的触发启动点,取消燃煤电厂自行消化30%的煤价上涨因素政策,在电煤价格上涨超过一定幅度的情况下同步实行上网电价和销售电价联动。”

“取消双轨制,把煤炭完全推入市场,发电企业要承受很大压力,从长远来看,煤炭等资源类产品价格上升的空间很大,而电价又不能随便涨,发电企业需要的是能够解决成本压力的煤电联动机制。”一家大型国有电力企业中层说。