幸福生活·粤工企望㉝

以“生益”方案书写员工幸福生活

■全媒体记者王艳 周昭健

郭学君是江西上饶人，2003年高中毕业后就待业在家。2004年6月，位于东莞市万江区的广东生益科技股份有限公司（以下简称“生益科技”）组织内部招聘，在此上班的哥哥听到消息后赶紧给他报了名，于是郭学君就这么来到了东莞。

郭学君还记得，当时招聘很严格，需要笔试和面试。“面试地点在一家分厂的二楼活动室，两名面试官问了很多问题，我都顺利回答了。印象最深的是测量身高环节，我担心身高不达标，有心机地将脚后跟抬起来，还大声问，领导，身高够吧。”当时，面试官笑着拍了拍郭学君的肩膀，让他回家等通知。

从那时起，郭学君的人生轨迹开始和生益科技交汇。他说，加入公司20年，自己每天都在全力以赴，紧跟公司发展的步伐，不断学习新知识。在一次次的突破中，郭学君收获成长、邂逅爱情，成为“新莞人”，真正把“他乡”变成“故乡”。

▲郭学君（左二）和同事研讨新课题。

◀运动场上奔跑的郭学君（中）。

全媒体记者王艳/摄

健全育才体系 把合适的人放到合适的岗位

郭学君应聘的是外观检测员岗位，需要运用专业的设备和技能，对产品的外观进行细致入微的检查，发现并筛选出存在缺陷和问题的产品，确保产品的质量和一致性。“看起来简单，实际上要掌握很多知识，比如产品原材料的性能、工艺的氧化技术等。当时我就是个小白，根本摸不着头脑。”幸运的是，生益科技有健全的育才体系，帮助产业工人快速成长。

据介绍，在生益科技，新员工入职第一天就要参加入职前培训，实现角色转变；一周内，有管理人员见面会、岗前实训、在岗OJT辅导与考核，帮助员工快速融入团队；一个月内，公司会组织岗位技能考核与确认，帮助员工实现独立上岗；一年内，安排员工对新设备、新工艺、新产品、新要求进行学习，同时，开展岗位知识与技能竞赛、岗位技能强化培训，巩固岗位技能，并鼓励员工进行学历教育与学历提升。

“产线的师傅特别好，手把手教我们，还将经验做成小册子和课件，供我们学习。”郭学君说，小册子图文并茂，有各种缺陷的实景图，还有评判产品等级的标准，像个百宝箱一样。

“把合适的人，在合适的时间，放到合适的岗位，承担合适的责任”是生益科技对职工的承诺。对此，郭学君深有体会。入职第二年，技术中心实验室内部招聘检验技术员，这个岗位非常吃香，报名应聘的有30多人。“虽然竞争很大，但我还是报了名，我喜欢做技术工作。”因为提前做了不少功课，在面试中，郭学君显得游刃有余。几天后，他就接到了到岗通知。

实施激励机制 让多劳者多得、技高者多得

生益科技生产高分子材料，实验室专业性很强，涉及的领域包括化学、机械、电性能、物理性能等。走上技术岗位后，郭学君跳出舒适圈，在不断实操的过程中，掌握了各类知识，并努力通过制作分析报告，为技术人员提供有价值的数据，使之转化为有竞争力的产品。

有了职业获得感后，郭学君对工作更加热情。他不断挖掘工作中各个环节的改善点，参与多个改善小组，提出了30多条合理化建议，获得2018—2019年度/2019—2020年度两个年度的持续改善品质标兵，以及年度“学习达人”等荣誉，“改善标兵不仅有奖励金，还可以带薪出国旅游一周。”郭学君说。

“创新成果越多，得到的实惠就越多。”生益科技工会主席陈少庭介绍说，公司抽出每年利润的13%，以奖金的形式发放给全体员工，对超出净资产收益率10%的部分利润再做计提，以激励金的形式奖励核心骨干员工；为9级以上员工还增设了股权激励。通过一系列激励机制，实现多劳者多得、技高者多得。目前，已有738名生益科技的员工得到了公司的股权激励。

对于员工来说，最具诱惑力的奖项是“董事长特别奖”，这个奖项最高可以一次性奖励50万元。产品设计工程师何雨巷是首批“董事长特别奖”获得者之一，当年他研发的一款产品突破了关键技术并创造了巨大经济效益，获得了近20万元的一次性奖励。此外，生益科技也为员工制定了专属发展通道，划分了管理、技术、业务、专业和工匠5个序列的职业发展通道，其中，工匠序列包括操作工、技工、技师、工匠技师等共11个职级，极大地拓展了职工晋升发展空间。

“我刚入职公司去了生产线，走的是工匠序列，后来转到技术序列，当了技术员，现在我又转到管理序列，评上了助理主管职级。”郭学君说，生益科技给所有怀揣梦想的人提供了各种机会，只要你肯努力就会有收获。

提升生活品质 员工走出宿舍即享便利生活

工作之余，运动是郭学君减压的最佳方式。他是公司足球、篮球、排球俱乐部的主力队员，也经常组织策划本部门的各项文体活动，增进团队凝聚力。

“公司建有足球场、室内篮球场和排球场，这在万江区企业里并不多见。”郭学君说，员工生活区建有文体活动大楼，设置了阅览室、电视厅、健身房、舞蹈室等场所免费向员工开放。员工走出宿舍，就能参与自己喜欢的活动。工会还组建了足球、篮球、羽毛球、排球等俱乐部，“健康生活委员会”不定期组织开展各类文娱活动。此外，生益科技党委、工会、团总支、《生益》报编辑部等团体还不定期组织开展职工各类文体活动，并通过《生益》报、“生益天空下”微信公众号、内部EIP平台等进行专题展示。这些文体活动为员工提供了展现自我风采的舞台，展示了生益人追求积极、健康生活的美好愿望，营造了积极向上的文化氛围。

“公司就是一个大家庭，不但工作上提供各种平台和机会，也给员工的家庭和生活提供各种帮助。”郭学君一一列举：公司开办免费的寒暑假员工子女托管班，为员工解决了假期无法照看小孩的问题；成立“生益奖学金”，奖励品学兼优的生益员工子女，激励他们更加努力地学习；疫情期间，为了让员工更安心地工作生活，公司为员工提供了非常全面的后勤保障等；家属楼为员工家属、亲朋、同学等提供探望方便。“在这里，我找到了事业和爱情，也让我更加憧憬未来无限可能的人生。”郭学君幸福地告诉记者。

工友新企望

生益科技环境与安全专员杨程铭：公司转型发展，对很多岗位提出了要求，如学历、英语。希望公司搭建更多元化、立体化学习途径，助力员工成为“多面手”。

专家观察站

中企群工效能研究院研究员杨一：随着国民生活水平的不断提升，在当代职场人的“愿望清单”里，公平公正的职业发展路径和良好的管理与沟通氛围成为新的需求点。生益科技充分认识到这一变化，牢抓幸福企业建设“方向标”，形成了企业发展、员工幸福的“生益”方案。以身心关爱为基础，完善优化荣誉体系；以“董事长特别奖”为手段，畅通的发展通道为机制保障，“把合适的人，在合适的时间，放到合适的岗位，承担合适的责任”；建立健全育才体系，搭建科创竞技舞台，评选“学习达人”“改善标兵”；推动创新成果转化，让“金点子”变成“金豆子”，形成以创新促发展的生态圈。