

年终奖轿车 各位怎么看

杰瑞集团5年已奖出150多辆,他们认为物有所值



□本报记者 李园园

1月30日,杰瑞集团为42名优秀员工发放“金钥匙”奖——菲亚特轿车。据了解,在2012年年会上,杰瑞集团毫不吝啬地对700余名员工进行了表彰奖励,颁发了13个奖项。作为一个上市仅两年的公司,为何制定如此丰厚的“福利”账单呢?本期商界为您透视一个上市公司的年终“福利”。

每年赠送股权,激励优秀员工

在杰瑞集团的校园招聘上,记者看到有一项为“多样化激励”,其中包括股权收益权激励和金钥匙奖。杰瑞集团的三位主要股东每年总计拿出400万股股权税后收益激励优秀员工;每年度内对为公司生产经营及管理效益做出特别贡献的员工给予轿车奖励,每年奖励数量不少于30辆。

1月份,杰瑞集团召开了2012年年会,在年会上,公司对700余名员工进行了表彰奖励,颁发了13个奖项。其中,股权收益权激励

和金钥匙奖名列其中,也成了年会上最大的看点和期待。

据了解,杰瑞集团在2008年设立“金钥匙奖”(又名“轿车奖”),那么,具备什么样的条件才能获得“金钥匙奖”呢?

杰瑞集团执行副总裁王春燕在接受记者采访时称,条件很简单,工作两年以上的员工都有机会。但员工是否能获得轿车奖励,不仅要看业务能力、绩效,还有一些看不到的软性条件,例如对企业文化的认同,员工的未来潜力,对团队的影响力等。

王春燕称,杰瑞集团愿意与员工分享财富,不让公司的“铁人”吃亏。自2008年以来,至今已连续5年累计向员工奖励了150多辆轿车。这只是杰瑞众多激励项目中的一种,除此之外,从2011年起的六年时间里,杰瑞集团的三位主要股东每年还要拿出400万股股权税后收益激励优秀员工,按当前股价6年总计约14亿元,平均每年2.3亿元左右。

截至目前,杰瑞集团已向363名员工授予了股权收益权激励。

有价值的。每年的挑毛病活动中,都会发现许多“狠”、“准”的毛病,给公司带来改变或提升。

王春燕称,“请您给杰瑞挑毛病”活动,不仅仅是倡议员工提建议这么简单,更是一次与团队伙伴进行心与心的交流,鼓励大家讲真话、实话,营造真诚、坦荡的文化氛围,强化团队伙伴的责任意识,为杰瑞的发展献计献策。

▲部分获奖员工合影留念。记者 李园园 摄

年会邀请家属 已成公司惯例

在杰瑞集团每年召开的年会上,不仅有企业员工,还有员工的家属到场。除了年会,平时的羽毛球运动会等活动上,也可见到员工家属的身影。

王春燕介绍,杰瑞集团每年年会都会邀请每一名职工的家属参加,从杰瑞集团创办至今,已经成为了一个惯例。

王春燕说,集团这么做的初衷是为了感谢家属对员工工作的支持,“杰瑞关心员工的家庭,只有家庭支持,员工们才能安心工作,我们也希望通过这样的方式来让员工家属更好地了解杰瑞,了解员工们所做的工作。”

王春燕说,除了年会外,企业每年的运动会及其他大型的活动,员工家属也都在被邀请之列。作为员工家属,参加过杰瑞集团年会的潘先生告诉记者,对于杰瑞的邀请,他很乐意参加,因为通过这种方式,他能更好地理解妻子的工作,从而更加支持妻子的工作。

盘点各种 年终奖

最潇洒:出国旅游

一家网站为员工开出的年终奖是出国游,目的地有温暖的马尔代夫、浪漫的爱琴海以及热情的意大利等。

点评:现在正值欧债危机,美国也在闹金融危机,人民币比以前值钱了,此时不去,更待何时?

有创意:馒头

不少单位年底发馒头,为啥发馒头?拥有最终解释权的单位的解释是,馒头寓意“蒸蒸日上”,过年发馒头就为讨个好彩头,希望公司来年也蒸蒸日上。

点评:送馒头这事吧,必须得有红包做组合,要不然,光有寓意,“蒸蒸日上”可能变成“垂头丧气”。

很会秀:为员工洗脚

去年有个私企老板开出的年终奖是为员工洗脚,每位员工在年会上都有机会被老总亲自服务一下,公司以此对每一个员工表示尊重和体贴。

点评:老总给员工洗脚,足够让人震撼。可这样的奖项免不了有作秀的嫌疑,可以猜想,员工数应该不多,否则还不如每人发一个脚盆来得更实在。

够阔绰:房子

有一家房地产开发商前年给自己的员工一人一套房子,按照员工级别不同,面积从55平方米的小户型到400平方米的复式户型不等,此老板被称为“最阔绰老板”,也被称为“最受欢迎”的老板。当然房子并不是马上入住,需要等上几年。

点评:拿这种年终奖,堪比中了彩票,员工的心气自然不在话下,但由于不能马上拿钥匙,心里在高兴之余也会唱一首神曲——《忐忑》。以目前的房价,估计大多数人还是会做梦都笑醒了,想想就美啊。

真霸气:汽车

某电影导演在拍完一部大片之后,为自己的团队每人发放一辆Mini Cooper当年终奖。澳大利亚布卢镍精炼厂的老板克莱夫帕尔默则拿出了1000万澳元奖励员工。表现最好的55名工人每人获得一辆奔驰轿车。

点评:霸气背后仍然有些小忧虑,拿北京举例,现在是摇号时代。拿了车摇不上号会有些惆怅;拿了车没有驾照也很惆怅。不过说这话的,真讨打。

好聪明:太太奖

在日本很多企业,除每个月发半年奖、年底发年终奖外,每年还会再发一次奖金,但不发给员工本人,而是发给员工的太太,被称为“太太年终奖金”。

点评:不得不说这个办法非常聪明,除了肯定家属、激励员工以外,还直接断送了男同胞们私藏小金库的客观条件,把钱直接交给家里“领导”,这办法简直太聪明了。

来源:新华网

给企业挑毛病,就有机会获奖

杰瑞对员工的珍惜与重视令不少非杰瑞人羡慕不已。杰瑞自创建以来,以“给员工创造机会”为宗旨。王春燕称,员工才是公司最大的财富,只要你想发展,只要你肯付出,必有上升的机会、应得的奖励和该有的回报。

记者了解到,自2003年,杰瑞开始组织一年一度的“请您给杰瑞挑毛病”活动,让员工真正参与

到公司的建设中,也是企业文化建设的重要形式。

据杰瑞集团一位负责人介绍,关于挑毛病的获奖标准,用杰瑞自己的话说,奖励的是那些挑的毛病既“狠”又“准”的人。

所谓狠,是指不管问题当事人涉及到谁,都能直言不讳地提出来;所谓“准”,是指所提出的问题有一定深度,对公司的发展具

有价值。每年的挑毛病活动中,都会发现许多“狠”、“准”的毛病,给公司带来改变或提升。

王春燕称,“请您给杰瑞挑毛病”活动,不仅仅是倡议员工提建议这么简单,更是一次与团队伙伴进行心与心的交流,鼓励大家讲真话、实话,营造真诚、坦荡的文化氛围,强化团队伙伴的责任意识,为杰瑞的发展献计献策。

○延伸阅读

杰瑞的发展历程

杰瑞集团的一系列激励及奖励政策,使得员工在杰瑞找到工作和生活的价值。自然,员工会积极地创造最大的效益给公司。

1999—2000年是杰瑞的起步阶段。杰瑞成立之初就致力于将世界顶尖的矿山设备配件引入中国,这开启了杰瑞走向全国矿山市场的步伐。目前,杰瑞已经成为艾里逊中国大陆一级代理、铁姆肯中国北方最大的经销商等20多个国际知名机械配件的优秀代理

商,这在油田行业领域都是屈指可数的。

2001—2009年是杰瑞快速成长阶段。公司逐步进入油田设备配件市场,通过设备维修改造,逐步形成油田专用装备的制造能力,从固井设备到压裂设备,再到液氮、连续油管、岩屑回注等设备,从单一的橇装设备到车载设备,从陆地油田到海洋钻井平台设备,杰瑞凭借持续的研发创新,突破一个个技术封锁和壁垒,迅速

成长为国内领先的高端油田专用设备提供商。如今,杰瑞的系列产品已成功销往北美、南美、中东、东南亚、澳大利亚、非洲等30多个国家和区域市场,使杰瑞品牌快速走向世界。

2010年至今是杰瑞集团的全新发展阶段。2010年2月5日,杰瑞股份在中国深圳证券交易所上市,标志着公司迎来了一个全新的发展时期。杰瑞重新审视和完善了战略规划、产业布局,加大了

研发中心、生产基地的建设,快速推进了国际化进程,先后在休斯敦、迪拜、莫斯科、加拿大、印尼等地设立子公司或办事处,与北美企业加速融合,自主研发与合作引进技术并重,扩展了产品领域和产业链,实现了核心部件产业化,国际市场竞争力日益增强。如今,杰瑞油田技术服务也积极瞄准国际市场,目前在哈萨克斯坦、印尼等多个国家的重要油区有声有色地开展技术服务。