

# 员工座谈会

首先,请问各位如何看待日立建机的企业文化?

须藤:感觉很坦率,毫无保留,信息沟通畅通无阻。能接受每个人的个性、甚至包括缺点,具有尊重个人意见的度量和内涵。

佐藤:是啊!失败后是会受到训斥,但同时也能得到类似于“继续心情愉快地好好工作”等鼓励和好的建议,因此不会泄气,遇到问题依旧能够全身心地投入进去。

堀:部下在工作上犯错误时,上司也会反省“自己有没有需要改善的地方”。这种不一味指责、批评的态度,总是让人感到“自己也要认认真真地去应对”。

内堀:以前我犯那些非常简单的错误时,上司曾代替我低头道歉。这让我从心底下了决心,下次一定不再犯同样的错误。



须藤:我们的企业文化还有这样的特点:对遇到困难的人,肯定有人关注他,直到本人重新站起来为止。

个性化能够获得尊重。  
这是不是也意味着每个人的责任也更加重大呢。

须藤:对工作不用条条框框做详细规定,只确定大致的框架,其它都交给个人自主决定。其实这样一来有的人反而会更忙!

堀:我们技术人员也是在同一个目标的大前提下,各自按照自己的方式来做事。技术人员大多数都很看重自己的工作成果,很多人工作起来不要命,但这样一来有的人就会面对只能在生活与工作之间二者选一的窘境。因此有时候就想,要是公司能在生活上(福利厚生方面)提供更多的帮助就好了,比如开设从最近的车站到公司的班车等。

佐藤:我在马来西亚时,大家都按时下班回家。当时就觉得,生活就应该是这

样子啊。当然日本原则上也是想回家时都可以回家,但实际上还是很难的。

须藤:当然,现在对加班持否定态度的上司也越来越多了,而且有时候所谓加班,其实就是工作时间以外的交流,这是一个很好的趋势。

刚才我们提到了福利厚生,  
关于日立建机在这方面的制度,  
各位是怎么看的呢?

堀:某种程度上比较完善,但也有一些不足之处。例如,对于那些开始考虑结婚生子的女性员工来说,除非娘家比较近,否则就不得不担心如何在工作与生活之间找到平衡。这时候如果公司内部有托儿所什么的就好了。另外,大家也需要一个能够将这些问题反映上去的畅通渠道。

佐藤:现在公司有停职护理的制度,但护理了几年后是不是还能回到原来的岗

位呢?这些问题要是更详细点就好了。

内堀:以前跟公司内的同事结婚,女方就必须辞职。现在这方面真的已经有了很大改观。诸如停职护理这样的制度还是要有

的,员工可以暂时回去护理,以后还能回来。

须藤:职业晋升方面的制度比较完善,但是是不是也应该增加一些考虑员工个人情况、使他们能够长期工作的制度呢?比如工作地区限制制度等等。

堀:说到晋升,现在的情况是大家升职后都做管理人员,但有的人可能更适合做技术专家。这方面似乎应该更灵活一点,不要千篇一律。

内堀:我是两个孩子的妈妈,所以现在利用公司的短时间工作制度。上司和周围的同事对此都很理解,所以我感觉很好。虽然工资少了,但得到的时间却是钱换不来的。

堀:这些制度目前还没有得到充分利用,因此希望公司能够多做点说明。

佐藤:我还是第一次听说,这制度不错嘛。

内堀:我们公司这几年利用这项制度的人逐年增多,大家工作起来更安心了。我今后会继续宣传。

须藤:在培训方面,

公司的力度还是很大的,外面优秀的讲师也请了不少,这一点很不错。社长说虽然目前形势很严峻,但

培训工作一定要下大力气抓好,对此我非常赞成。

堀:员工可以选择自己想要研修的内容,日立制作所的课程也能轻松地参加,所以说培训方面的确搞得很好。在公司干部面前发表研修论文的制度也很不错,既可以扩大人脉关系,同时又能学到很多工作方法。虽然发表前的准备工作很累,但自信也随之加强了。

须藤:我是主任,但上司却让我参加日立集团的课长研修。也就是说公司希望我们站在更高的立场上来看问题,这充分说明了上下级之间的坦率与真诚。

最后,请大家谈谈自己喜欢日立建机的哪些东西、对日立建机有什么期待。

须藤:所有员工都很认真,没有胡差事的人,这一点希望能够一直保持下去。不要什么都欧美化,毕竟我们是日本的企业,应该保持自己的特点。

堀:我也认为公司现在的氛围、员工的高素质是日立建机的优势,应该坚持下去,不要弄得像欧美那样现实。

内堀:同事之间相处非常愉快,因此我才能在这里一直干到今天。希望今后在这方面不要改变。

佐藤:我经常调动,遇到过很多上司,他们在背后其实对我都很关心。感觉在日立建机,身边所有人都是自己的伙伴。

— 谢谢各位!

## 营造舒适的工作环境。

听取员工的意见,是营造舒适工作环境的起点。  
于是,为了了解日立建机的员工平时都在想些什么,  
他们在工作时考虑什么样的问题,  
我们面对面采访了员工。

佐藤 正人

营业统括本部  
客户支持事业部  
1999年入社  
曾任服务工程师,  
目前负责亚洲·  
大洋洲地区技术支持。



内堀 由美子

监查室 1991年入社  
曾任总务、董事秘书等,  
目前为关联公司等的  
监查助理。  
是两个孩子的母亲。



堀 奈津子

技术开发中心 研究员  
2001年入社  
振动强度解析、台架试验、  
新产品模拟等的研究人员。



须藤 裕介

日本事业部 营业统括部  
Hi-OSS营业部 2000年入社  
负责对分公司、营业所提供销售、  
营业活动的支援。  
是两个孩子的父亲。

