

经理日报

2010年6月10日 星期四
庚寅年 四月二十八
第151期 总第6577期
今日12版

新闻热线:(028) 87369123
传真:(028)87346406
电子邮箱:dmdcjb@sina.com
责编:王小山 版式:黄健 校对:梅健秋

THE MANAGER'S DAILY

企业并购“HR”大有作为

[详见 A2 版]

“我们认识到作为电子制造业全球领袖的责任,并非常认真地履行这一责任。加薪是为了维护员工尊严,加快经济转型,支持富士康从制造业领袖不断升级为科技业领袖的长远目标,并团结、留住我们最优秀的工人。正在采取措施,确保工作场所标准和报酬为同类最佳。”6月6日,富士康总裁郭台铭这样表达加薪的目的。

员工薪资再次上调

在发生一系列员工自杀事件后,富士康6月6日公布了旨在改善工作条件的最新措施,自今年10月1日起富士康集团深圳地区各厂区将再度上调标准薪资,经考核合格的作业员及线组长的标准薪资上调为每月2000元。这将是今年以来富士康第二次大幅度提高基层员工薪酬水平,加薪幅度达到66%。根据这一计划,深圳园区的新进员工必须经历为时三个月的试用期。试用期内,员工月薪为1200元,在试用期结束后,月薪将增至2000元。

根据公告,其具体的操作方案是:现在在职作业员及线组长必须经过三个月的工作考核并通过考核作业办法另行公告;自即日起,新进作业员及线组长考核期均为三个月;产线线组长薪资依次基准往上修订(作业办法在8月1日前公告);集团其他地区之厂区依当地生活物价指数及各项社会保障规定

传递价值 成就你我
芙蓉王 文化头条新闻
湖南芙蓉王文化传播有限公司

富士康的“补救”



自7月1日起另行公布。富士康的上一次整体薪资上调是今年6月1日,一线员工加薪30%。

郭台铭:力保员工尊严

“加薪是为了维护员工尊严,加快经济转型,支持富士康从制造业领袖不断升级为科技业领袖的长远目标,并团结、留住我们最优秀的工人。”富士康总裁郭台铭这样表达加薪的目的。

富士康官方此前曾表示,加薪计划和自杀事件无关,是为应对劳动力短缺所采取的措施。

富士康素以加班著称,批评人士指出,这种迫使人们在紧张条件下过长时间工作的制度,导致了员工身心的极度疲惫。

但在6日的声明中,富士康表示,加薪计划旨在确保员工“拥有一个稳定

而更加让人放心的收入基础”,从而减少一些员工“因为个人需要而做的加班工作”。富士康对员工加班的这一表述,间接否认了外界对其“强迫员工加班”的质疑。但富士康的一位发言人也拒绝透露增资之后将要求员工工作多少小时。

系列关爱员工措施

针对连续发生的员工跳楼事件,富士康科技集团近日推出了一系列关爱员工措施,化解危机。

据富士康集团工会联合会副主席陈宏方介绍,富士康集团近日推出的系列改善措施主要包括:

建立24小时通报机制,针对员工工作、生活、交友、情感、心理等异常情况,建立信息员制度。信息员以车间主管、宿舍管理员及室友等为主。构建关爱平台。设立员工关爱热线

78585和员工关爱信息平台,由专人负责联络,每条信息都必须得到及时处理。

建立联席会议制度。每天下午5点,在员工关爱中心召开专项会议,现场解决问题。会议由行政总经理主持,人力资源、党委、工会、卫生、安全等部门主管及专案工作人员参会。

推动“富士康心灵之约”系统工程。集团工会落实“心灵驿站、心灵家园、心灵视窗、心灵物语、心享网站、心灵空窗、心灵热线、心灵港湾”八大项目建设。开展员工心理健康拓展训练。开设心理咨询室、宣泄室。为员工播放励志、情感、成长类电影。

推动员工保障工作。执行“周休一”制度,即员工每周至少休息一天。开展加班管控保护稽核;推动员工救助工作。救助困难员工、慰问困难员工家属、慰问患病员工、工伤员工,及时发放慰问金。(萧何)

珠三角外企台企 纷纷为员工加薪

近日,珠三角的外资企业、台资企业率先开始为员工涨工资。iPhone生产商富士康6月1日宣布,即日起全面提高基层员工薪金,最低涨幅达30%,6月6日,再次把涨幅提升到66%;佛山南海本田汽车零部件制造有限公司比富士康提前一天宣布,在5月31日提出为员工加薪24%;而早在5月1日,康师傅在广州开发区的工厂就已经将最低工资从人民币870元调高到1100元。

南海本田则于5月31日提出第四个调薪方案,即把正式员工的月最低工资,从1544元上调至1910元,上调366元。

“应该说,富士康集团等企业只是做了长期以来应该做而没有及时做的事情。”对于外企、台企的加薪政策,中国企业联合会研究室副主任胡迟这样评价。他说,长期以来中国员工的工资水平长期徘徊在低水平。正是千千万万的劳动者长期忍受低水平的工资换来了中国经济的繁荣。这种不合理的状况再也不能持续下去了。只有让劳动者的收入与经济增长以及企业的利润增加同步上升,才能建设社会主义和谐社会。

胡迟认为,在目前的收入分配格局下,这种涨工资不会对企业成本的上升发生明显的影响,因为目前资本相对于劳动来说处于强势地位。(任民)

做食品就是做良心——杜依坎
DEYI GREEN
系列米饭 肉食品
南京 德意志食品 四川 德意志食品有限公司
电话:028-82325818 网址:www.deyigreen.com

员工持股 98.58% 任正非只持 1.42%

华为创业 22 年 首爆股权结构

非常罕见的持股比例

华为最新公布的2009年企业社会责任报告中首次公布了员工持股情况。截至2009年底,在华为全球95万员工中,有61457名员工持有公司股份,占员工总数的65%,持有股份总数达98.58%。

这是华为创业22年历史上首次公开公司的股权结构。

这份报告中显示,华为技术有限公司的全资股东是深圳市华为投资控股有限公司,而华为控股是100%由员工持有的私营企业。

而华为公布的年报则显示,华为有98.58%的股权都掌握在员工手中,而总裁任正非持股比例只有1.42%,这在国内民营企业中是非常特别的。

据华为内部员工介绍,进入华为的员工在任职满一定期限后,根据表现就可获得一定的股权认购额度,员工可自愿购买股权并按照股权获得分红。不过这些股份不允许员工之间相互买卖,员工在离职时,所持股份将由华为公司进行回购。

保障支出 16.8 亿元

在员工健康与安全方面,华为通过了国际标准的环境、健康和安全(EHS)管理体系的认证,以及HSAS18001:2007的认证。与此同时,已建立起完善的员工保障体系,除公司全球机构所在地法律规定的各类保险外,华为还为员工购买了包括人身意外伤害险、商业重大疾病险在内的商业保险,并设置特殊情况下的公司救助计划——2009年,华为为员工保障共投入16.8亿元。



“我们决不让雷锋吃亏,奉献者应当得到合理的回报。”这是任正非对财富的理性认识。

2009年华为还启动了新一轮海外员工福利保障回顾项目,以进一步完善公司的全球员工保障体系。项目预计将持续3年,至2012年完成。此外,公司启动2009年员工家属保险认购计划,为增强员工家属保障搭建平台。

在华为所有员工中,研发员工占比约46%,销售和服务人员占比31%;而其海外员工本地化比例达65%。

值得一提的是,华为连续多年保持了相对较高的女性员工比例和较低的员工离职率。截至2009年底,女性员工在公司占比达23%、离职率为8.51%。

员工“为自己打工”

作为一家正宗私营企业,任正非持有的股份比例之低,称得上奇闻。考量华为今日的业绩与地位,98.58%的员工持股与任正非持股1.42%之间一

定存在充分的因果关系。

2009年华为全球销售收入1491亿元人民币(约合218亿美元),同比增长19%。营业利润率141%,净利润183亿元人民币,净利润率12.2%。根据收入规模计算,华为已经超越阿尔卡特朗讯、诺基亚西门子、爱立信等跨国同行,成功跻身全球第二大设备商。

任正非如此低的个人持股会不会影响他的权威性?腾讯科技就任正非持股比例做了一名“任正非这点股权还能管住华为吗?”的调查,数据显示,89.6%的网友认为任正非持股1.42%也能够管理好华为。

事实上,任正非微不足道的个人持股不但不会影响他的权威性和控制力,相反,员工的主动性积极性和公司的凝聚力竞争力会更高。因为任正非的权威性不是通过控制员工实现的,而是激发了员工的自觉自愿和尽心尽力。资料显示,华为员工每年固定分红高达每股0.7元,投资回报率达70%,最高时分红0.9元,达到90%。2001年后,员工从股权中获得收益的大头不再是分红,而是享受净资产的增值。所以华为的干部员工不是在为老板打工,而是“为自己打工”。

按照一般规律,创业的过程是“做减法”的过程,其中就包括创始人股份的逐步稀释减少。这个过程其实也就是“财散人聚”的过程,也是创始人不断获得其他加分的过程。

按照华为2009年公司所有者权益为433.16亿元计算,任正非1.42%股份对应的个人身家约为6.15亿元。这一数字距离富豪榜很远,但距离任正非心中的梦想——“世界通信行业三分天下华为有其一”的目标却越来越近。(阿涛)

本期导读:人财战略

经营企业

A2》孔子的智慧:领导要如何当才称职

A3》长安汽车:“混合动力”助推人才成长

理通商道

A4》马凯捷:做HR长官是为了人才和业务平衡发展

B1》中国企业逐步迈入财务管理时代

财智人生

B2》蒙牛CFO吴景水的“理财经”

B3》中国集团型企业亟须提高人财内控能力

富在商场

B4》宁波年薪30万 难觅高级财务人才

B4》CFO:“崛起”有多远?

人财论坛 | Rencai Luntan

代工之痛 ——“富士康”们的症结

王赵宾

经济学家郎咸平有一个著名的“6+1理论”：“6”即产品设计、原料采购、仓储运输、订单处理、批发经营和终端零售等六块非制造业，“1”是处于产业链最底端的生产制造。“6”是“软”生产环节，“1”是“硬”生产环节。

郎咸平经常以芭比娃娃为例,向人们讲述“6+1理论”,芭比娃娃在美国沃尔玛的零售价近10美元,在这个产业链里,我们只能创造1美元的价值,而且还给自身带来了难以避免的环境污染和资源浪费。但美国人通过“6”,获得了9倍的价值,而这9倍的价值没有污染、没有浪费。所以我们的工人越勤劳地制造,美国人就会越富裕。

由此不难发现,制造行业的利益集中在产业链上游,苹果公司就是消费电子行业的最大受益者;而其代工的富士康处于产业链的最底端,获利最小。

今年2月下旬,苹果发布了《2010年供货商社会责任进展报告》,内容包括苹果2009年对102家供货商进行审查的结果,以及苹果为改善各供货商工人工作条件所开展项目的进展情况。苹果发现,在83家生产iPhone与iPod的中国代工企业中,有45家未支付员工加班费,23家支付的工资低于当地的最低工资。

尽管苹果新闻发言人称,他们从2007年就开始针对上述有关问题对供货商进行审查,但实际上,苹果公司并未对

他们提出具体的整改要求和时限限制。

苹果似乎有些伪善,因为在《2010年供货商社会责任进展报告》发布之际,其在大陆的一起零件供应商集体中毒事件被曝光:今年2月中下旬,苏州联想科技(隶属于台湾胜华科技)60多名员工发生正己烷中毒,原因是从2009年8月开始,联想在苹果的建议下用正己烷取代酒精让员工们擦拭iPhone 4G手机显示屏,但厂内的部分区域通风不良,酿成惨剧。

据悉,苹果的产品对处理工艺要求非常高,需要对外表面进行严格的抛光,不少女工满手都是血泡。近年来,血汗工厂并未消失,在中国珠三角等地依然存在不少低报酬高强度的工厂。分析人士指出,“代工之痛”从商业层面回应了中国“人口红利”行将消亡的论点。

“加薪是为了维护员工尊严,加快经济转型,支持富士康从制造业领袖不断升级为科技业领袖的长远目标。”郭台铭这么表述富士康给员工加薪的动机。

上游企业的重重盘剥,不仅是富士康一家之痛,更是中国所有代工企业之痛。而加快经济转型,是富士康们的根本出路。

本报监督公告

凡本报工作人员必须持有有效证件,本报持证人员均在本报官方网站《金报网》(www.jinbaonet.cn)上公布,可供查询或手机上网查询(010-62313131)。本报人员个人不得以新闻舆论监督之名向企事业单位和社会各方收取任何费用,本报任何个人不得以任何理由向企事业单位和社会各方面收取现金、广告等宣传费。凡签订本报合同并通过银行汇款到报社账号,不得以任何理由收取现金或转账到与报社无关的其他账号。违者将受到严肃处理。欢迎广大读者及社会各界监督。
举报电话:028-8230681
028-8230689
028-87344621
举报电话:028-87325242
经理日报社

双星集团
www.doublestar.com.cn
双星杯头条好新闻

药物去屑,就是康王
康王 清肌药业