

薪酬视界 | XinchouShijie

有意取消加班 员工收入大减 “富士康”工资明升暗降

涨薪潮姓“假”

据港媒披露,深圳富士康上月宣布员工月薪由1200元大幅加至2000元后,掀起了珠三角工厂的一片加薪潮。但有媒体指出,一些企业透过增加工作量、减少加班及扣减津贴等手段,令员工的实际收入“明升暗降”。

据华夏时报报道,最近有调查显示,包括富士康在内的珠三角企业,真正涨薪的企业寥寥无几。即使在压力下宣布了提高工资的企业,工人的实际获益也大打折扣。涨薪外表光鲜的背后实际隐藏着苍白。佛山市一家汽配厂的工人董慧明就遭遇了“被涨薪”。“涨薪前我们的基本工资是850元,全勤奖80元,涨薪后我们的基本工资涨到了920元,但是没有了全勤奖。”董慧明说,“实际是明升暗降。”涨薪空欢喜一场。即使如此,各方的传言却让很多工人都在心里预

定了一个涨薪的期望。“别人加那么多,如果我们厂还不加,下个月我就要辞职了。”广州白云区通运化妆品有限公司的曹立标说。

减少加班增加正常工作量

富士康先后二次调升工资,其涨幅令人咋舌,照计工人收益应该大增,但现时不少富士康员工收入不涨反降,令不少员工打起了退堂鼓。环球时报4日报道,以深圳富士康前线生产工人张翼文为例,他4月进富士康,第一个月工资连加班费是1900多元,但6月却只有1300元。收入减少,原因是从5月开始,公司开始限制加班。4月份,张翼文加班达到110个小时,但6月份只加班了十几个小时,因此基本工资虽加,但加班费却大幅减少,变相少了收入。张翼文还注意到,公司宣布加薪后,正常



工作量增加了:“以前一个小时做15片零件,从6月开始每小时要多做一两片。”张翼文说。他认为,公司是利用减少加班和增加正常工作量去限制成本。

北迁未必化解薪酬矛盾

那么,深圳富士康北迁,会不会出于成本考虑,其薪酬也发生改变呢?也是内陆诸多求职者关注的问题。

富士康廊坊公司人力资源部的王律(化名)对法制周末记者说,在富士康内部,员工有19个层级,其中人数最多的是一线作业员,也就是普工,剩余的是干部级员工(基本为大中专以上学历),包括技术员和工程师,其中技术员有

1到员3共3个等级,工程师有师1到师15共15个等级。

据知情人士透露,富士康的薪酬体系非常复杂,包括基本工资、加班费、部门奖励、伙食津贴、外住房补给外住员工、员级及普工很少甚至没有)、应付房租(针对规划管理层和经营层)、主管加给、提案改善奖金、记功奖励、特别慰问金以及年终奖、持续服务奖、新春抽奖等。

不过,除了跟普工相关的主要还

是标准工资、加班费和年终奖,标准工资一般是当地的最低工资。王律告诉记者,廊坊富士康的普工年终奖一般是一个月的工资。

“目前廊坊富士康普工的工资已经由760元涨至990元,干部级员工工资调整正在做方案。”王律说。

在采访中,王律笑谈普工加薪后,干部级员工“情绪也不好”,因为普工虽然底薪相对低,但加班时间长,一般一个月下来能拿到1700元至1800元;干部级员工尽管基本工资要相对高一些,但对于一般干部来说,基本工资只有1200元至1300元,而干部的加班时间则相对较少,“一个月下来干部的工资也就和普工差不多了”。

但知情人士告诉记者,此前富士康加薪速度非常慢,也因此流失了一些人才,富士康甚至被一些业内竞争对手称为“人才培养基地”。(何宗)

协办单位:
海南亚洲制药有限公司
董事长 **楼金**
总经理:
地址:
海口市国际商业大厦12层
电话: 0898-66775933
传真: 0898-66700763

观念转变 | GuannianZhuambian

浙商: 从“以钱为本”向“以人为本”转变

在7月3日召开的2010年浙商投资年会上,浙江省浙商资本投资促进会、浙江省国际金融学会、浙江省商业总会等30多家行业协会联合发布了《浙新商倡议书》。

经过30年的发展,浙商已经发展成为全国第一商帮,但是浙商的社会形象褒贬不一。《浙新商倡议书》说,在创造财富积累的传奇后,我们能否被社会与历史认可?面对新时代的发展进程,没有丝毫理由可以沾沾自喜、固步自封,追求创新才是推动浙商不断发展的动力和源泉。

“浙新商不但是一个新群体,而且要代表、展现现代商人的一种精神。”开元旅业集团董事长兼总裁陈妙林告诉记者,经过30多年改革开放,经济社会不断发展和前进,新时代的商人不仅仅是要创业、会赚钱,更重要的是要承担社会责任,成为社会的楷模。

很多浙商起步前都是穷困潦倒,对金钱的渴求几乎是歇斯底里,企业一切活动“以钱为本”。经历二三十年的艰苦拼搏,现在大部分浙商的经济规模、盈利能力、控制能力都与创业之初不可同日而语。

出席2010年浙商投资年会的博鳌亚洲论坛秘书长龙永图说,浙商是伴随改革开放的春风成长起来的,在经济社会转型时期发挥了重要作用。今天,浙商提出并践行规则、诚信、文明、公德等当代国际商业文明的一些核心价值,在国内转变经济发展方式过程中仍然引领潮流。

“以人为本,既是一个经济社会发展的目标,更给企业提供前所未有的机遇。满足人们的需求就是机遇。”龙永图认为,现在浙商不能抓住这个机遇,关键在于企业家的素质、眼光与良心。

几年前,在浙江一家小型灯具企业调研时,企业的老板说:“几十个员工就联系着几十户家庭”。龙永图寄语成千上万的浙商,要善待企业员工,把那些千辛万苦从千里之外来到自己工厂、企业工作的员工,当成自己家里的人。

龙永图认为,现在大部分浙商走出了原始积累的时代,但面临一个紧迫的问题就是提高企业家的素质问题,树立新的商业道德与商业文明。这样才能从经营成功的老板变为令人尊重的企业家。

浅谈现代企业制度下 人力资源管理过程中的个性和共性问题

李荣欣
(山西路安集团公司人事处)

内容提要

改革开放30多年来,企业的管理体制发生着重大的转型。现代企业制度下人力资源管理过程中员工的个性和共性问题成为企业较为普遍的现实问题。如何正确处理这一问题成为企业各级管理者,尤其是从事人力资源管理工作者需要破解的重要课题。本文结合自己长期从事企业人力资源管理工作的体会和参加清华大学卓越领导力高级研修班学习的收获,就现代企业制度下人力资源管理过程中企业共性和员工个性的本质及其两者之间的关系问题进行了阐述,并就如何更充分地了解和认识员工的个性,正确引导其个性融入到团队共性的中,拓宽用人思路,实现团队“五湖四海”集聚与充分发挥个性特征有机结合,以及对员工进行资历性锻炼,复合型培养,构建“多层次、开放式”的用人机制等方面进行了探讨。

【关键词】

企业 人力资源管理 个性和共性

引言

改革开放30多年来,许多企业面临着经济全球化和知识经济的严峻挑战,从管理理念、管理手段、内部组织与管控模式、员工心态与领导艺术等方面都在进行着深刻的转变。在现代企业制度下,做好人力资源管理必须认真研究管理过程中出现的新情况,运用新知识,探索新思路,采取新措施,解决新问题,尤其是要处理好管理过程中的个性和共性问题。本人结合长期在路安集团从事人力资源管理工作的体会和参加清华大学卓越领导力高级研修班学习的收获,谈谈如何正确处理好现代企业制度下人力资源管理过程中存在的个性和共性问题。

一、共性与个性的本质及其两者之间的关系

从哲学的角度来看,共性是指每一事物存在着自始至终的规律;个性是指每一具体事物的矛盾及其每一个矛盾的各个方面都具有的各自特点,区别于其他事物的特殊性质。共性决定着事物的基本性质,个性揭示事物之间的差异性,个性在一定程度上体现并丰富着共性。共性是绝对的,个性是相对的,有条件的,个性要服从和服务于共性。

二、人力资源管理过程中的个性与共性

2000年8月,路安由传统的矿务局改制为路安集团公司,改制以来,随着现代企业制度的不断完善,人力

资源管理工作由过去旧体制下的劳工管理,传统计划经济条件下的人事管理向市场经济体制下的现代人力资源管理迈进。在新的体制下,员工所固有的个性与企业团队精神(共性)之间的关系也发生了深刻的变化。

1、员工的个性和共性。员工的个性是指一个人在其生活、工作等实践活动中经常表现出来的、比较稳定的、带有一定倾向性的个体心理特征的总和,通常反映出一个人的性格和特点;共性是指组织或团队为了达成某一共同目标所遵循的制度或原则,也可以认为是在某个共同愿景的基础上形成的群体凝聚力。在日常工作中,组织内的每一位员工都有自己的性格和气质,呈现出千差万别的个性。例如,有的人观察事物细致,有的人则粗心大意;有的人喜欢就事论事,有的人则能举一反三;有的人认识事物比较肤浅,有的人则比较深刻;有的脾气暴躁,性格刚强,有的脾气温顺,性格柔和;有的性格外向,活泼开朗,有的性格内向,不善言谈;有的好动,有的爱静;有的善于从事管理工作,有的热衷于技术研究,等等。

2、员工的个性和共性之间的关系是有机统一的。由于企业经营体制的不同,发展阶段的差异,管控模式和内部组织氛围的区别,其形成的共性——团队凝聚力或规章制度也各不相同,具体表现为一个集体、一个部门或一个单位为共同完成一项工作、一件任务而组织的活动,等等。员工的个性促进着团队的共性,团队的共性也影响着员工的个性,个性在不断的体现和丰富着团队共性,共性制约和影响个性,共性统一个性,个性丰富共性。共性和个性之间相互联系、相互影响、相互包含、相互渗透,具有统一性、一致性。在面临员工个性和共性问题时,要辩证地系统地地去研究,去分析,正确处理好员工个性与团队共性的关系。既要在充分挖掘员工一致性因素的基础上,求同存异,包容员工个性,体现团队共性,也就是“求同”;又要注重在发扬员工共性的基础上,彰显和弘扬员工个性,也就是“存异”。

三、正确引导员工的个性融入团队的共性之中

在当今社会多元化的大环境下,个性化、差异化已经被视为一种时尚和潮流。在现代企业制度下,员工既有满足自身物质生活的需要,又有满足心理上、精神上的需要;既有组织的发展目标和员工个人职业追求相协调统一的问题,又有个性与共性冲突的存在。员工所表现出来的这些个性中,有的有利于团队的管理和创新,有利于团队协作和合力的形成。然而,有些个性鲜明的员工,在工作

中表现出诸如行为偏激,喜欢走极端;性格怪癖、固执或过于循规蹈矩;不愿意与人合作,经常忽略团队其他员工的存在,工作过于自我;工作情绪忽冷忽热,甚至大起大落,等等,这些个性却破坏着团队的凝聚力。正如演员置身于舞台有明确的角色,在台上必须彼此回应,员工在职场中也需相互协作,彼此配合。员工在不同的岗位上,应该考虑企业的整体利益,充分发挥自己于集团、于环境协调优异的个性,而不是一味地彰显自我,表现自我。

如何在共同统一的团队目标下,更好地引导个性、尊重个性,更好地弘扬个性,发挥个性,把团队中员工的个性融入到共性之中来,重点要把握好以下几点:

1、正确认识个性和共性存在的客观性是前提。员工在一般情况下呈现出一般性,体现着共性;在特殊情况下呈现出特殊性,显示着个性,员工的个性和共性是客观存在的,是在一定条件下才会产生和表现出来。因此,在进行团队管理时要充分地认清个性问题产生的条件。

2、努力营造良好的环境,积极正面地影响员工。营造一种和谐的人文氛围,形成人与人之间的信任、诚信,彼此间形成一种默契的共赢意识,打造团队的感召力,让员工在舒心、顺心、和谐的环境下工作,消除不必要的工作界限,培养员工整体配合的协作精神,在团队中是大家形成一种“分工不分家”,“互相支持和协作”的氛围。

3、充分发挥管理的科学性和艺术性,通过管理引导人、塑造人。用人性、自然、简单、和谐的方式去消除员工工作中的焦虑和忧郁,通过艺术性管理有效消除和解放员工的工作压力,化解管理者和被管理者之间的矛盾隔阂,积极引导员工的个性健康发展,使个性与共性相和谐,使个体与集体相融洽。

四、路安集团在处理员工个性与团队共性关系中的成效

单位简介

路安集团是山西五大煤炭企业集团之一,现有总资产634亿元,员工及家属30万人,子、分公司75个。其前身是成立于1959年1月的潞安矿务局,曾以“艰苦奋斗、勤俭办矿”的石圪节矿风享誉全国,是周恩来总理选树的全国工交战线五面红旗之一。上世纪80年代,率先建成“全国第一个现代化矿区”,自主创新的综采放顶煤技术被誉为“潞安采煤法”,引领了世界厚煤层放顶煤开采的潮流。

2000年8月,企业整体改制为潞安矿业集团公司。改制以来,潞安集团紧紧围绕资源型企业转型发展这个大

功实践

在实现员工个性与团队共性有机结合、互相促进、共同进步方面,路安集团进行了富有成效的探索和实践。

1、“五湖四海”集聚人才。近年来,路安加快了由传统煤炭企业向跨领域绿色新型能化集团的转型步伐,特别是近两年来,着力开拓煤基合成油、硅产业链、金融、贸易等产业新领域,迫切需要引进一个高水平、高素质、专业化的团队。为此,路安放眼全国,按照“先聘师、再拜将、后点兵”的思路,采用“岗位标价、以岗定薪、挂牌招聘”、“同级别使用,家属随调”等办法,广纳贤才。现集团煤基合成油公司、电化总公司、树脂公司、煤化工产业发展管理处、财务公司等新产业、新单位的有关负责人被聘用后,很快独当一面,打开了工作局面。

有了“帅才”,接下来对口“招兵买马”。2008年以来,路安面向全国,先后引进煤基合成油、硅产业链、金融、贸易等成熟专业人才100余名;与此同时,先后招聘新产业所需专业二本以上高校毕业生388名,搭建了新兴产业发展的人才队伍框架。在新的团队里,员工的专业技能、特长、兴趣爱好,得到了充分挖掘、充分发挥,激发出了每一位员工的积极性、主动性和创造性,有力地推动了路安的转型发展和绿色新型能化集团建设。

2、坚持对员工资历性锻炼,复合型培养。近年来,路安集团坚持对人才进行资历性锻炼、复合型培养,构建了人才干事创业、施展才华、健康成长的平台。如对矿处级干部进行轮岗交流,超前培养。近年来,对矿长的选拔,主要有两种模式,一是主要业务处室年富力强的、业绩突出的处长下基层担任;二是矿上的生产副矿长提拔成党委书记,经过锻炼,各方面成熟后,聘为矿长。同时,实施了干部跨地区交流、委派锻炼制。2007年以来,仅向路安新疆公司委派锻炼的干部就有57名。这些同志克服重重困难,很快打开了工作局面,为路安跨疆域

文章,立足煤、延伸煤、超越煤,不断调适、完善和实施“中国路安”“三步走”发展战略,全面强化战略管理,取得了经营绩效最好、发展速度最快、发展后劲最强、职工得到实惠最多的好成绩。

2009年,煤炭产量5509.2万吨,销售收入498.6亿元,利润总额37.9亿元,员工工资66049元,分别是2000年的4.8倍、32倍、110倍和4.5倍。目前,路安在全国500强企业排名137位,比2000年(潞安企业集团成立之时)前移了353位。路安集团成立10年来,杜绝了重特大事故,百万吨死亡率0.033,达到国际先进

水平,其中5个年度实现事故为零。路安集团以建设亿吨级煤炭集团为目标,在建设数字化矿井、巩固提升潞安集约高效优势的同时,实施跨疆域发展,形成路安本部、武夏、忻州、临汾、晋中、路安新疆六大矿区,煤炭总储量达到435.6亿吨,为打造“百年路安”奠定了坚实基础。始终把循环经济作为资源型企业可持续发展的最佳途径,坚持以煤为基础,延伸煤电化、煤焦化、煤油化三条产业链,建设煤电、煤油、焦化、电化四大循环经济园区,发展煤、电、油、化、硅五大产业。目前,非煤产业销售收

入占到集团总销售收入的一半左右,集团被确定为全国循环经济试点企业。坚持建设创新型企业,全面推进科技创新、金融创新、人才创新等,推进了企业由资源驱动型向创新驱动型、综合效益型转型。

目前,路安集团正在编制“十二五”发展规划,主要战略目标是:到2015年,全集团煤炭产量达到1.5亿吨以上,在省内建成亿吨级煤炭集团;销售收入达到1500亿元,低碳循环经济占到总销售收入60%左右,建成绿色新型能化集团。同时,进入全国100强,向世界500强迈进。