

经理日报

2010年7月29日 星期四
庚寅年 六月十八
第199期 总第6625期
今日12版

新闻热线:(028) 87369123
传真:(028)87346406
电子邮箱:sw6150@126.com
责编:王小山 版式:黄健 校对:梅健秋

THE MANAGER'S DAILY

看清学历高低、工作经历和工作成绩外 || 从简历中“HR”还可以发现什么

[详见 A2 版]

伟创力上下似乎已经达成共识:从珠三角的经验看,获得稳定的劳动力资源,光靠加薪的手段效果并不明显,“大社区概念”才能带给员工真正的归属感。现在伟创力到赣州扩厂,希望 90%的工人将在赣州本地招聘,以保证员工队伍的稳定。

“大社区概念” 伟创力突破员工关系

□ 陈庆春

去年底,伟创力内部的一项调查表明,员工满意度已从 60%提升到 73%。“这一数字在 70%-80%之间就是非常优秀的公司了。”伟创力公司企业社会责任与员工关系副总裁黄英祺说。

成本难题

7月1日起,伟创力珠海区一线员工全面涨薪,最低工资由 965 元涨至 1100 元。据伟创力人力资源部相关人士介绍,伟创力在中国内地的三个大区——珠海区、南中国区、北中国区(除广东省之外的厂区),都将在当地政府的要求下提升最低工资标准。“我们每年都会调整薪资结构。今年 2 月、3 月、4 月都有调整。而且为了在招工时有



更有竞争力,我们还会提升季度奖金、年度奖金。”

无论是来自中国台湾的富士康还是来自美国的伟创力,在中国大陆设厂的目的,都是冲着低成本的优势。而现在他们不得不共同面临的问题是所有代工企业不容逃避的现实:接受中国制造业不断提升的成本,改变自己适应环境。

不过,代工模式主要竞争力就是控制成本:整合关键零部件的生产环节,尽量减少多余环节的资源浪费,将整个生产链条拉紧,最终达到以规模摊低成本。“现在的问题是,这条链条已经足够

刚性,很难再接受更高的成本压力。”富士康的某位中层领导认为,当下最应该解决的是如何建立一种更具弹性的生产链。但这并不容易。

一线求解

小艾是伟创力珠海工厂注塑车间的一名普通女工,今年 26 岁。“当我听到富士康员工接连跳楼的事情时,我非常理解他们的心情。”她有些无奈地说,做一线工人很辛苦,“我们的注塑机一天 24 小时运转,有时候忙了,连厕所都没得上啊,而且还是板房,真的好热啊!”她

皱着眉头又调皮地笑着,“有时候我真巴不得机器坏掉,我们就可以歇一天了。”

线上工人似乎集结了代工生产链上所有的压力。如何让最终承受压力的一线工人能够承受更大的压力?这是伟创力一直在尝试做的事情。

小艾说,她绝对不会跳楼,“因为我看到了比我更苦的人。”小艾去年国庆节期间加入了珠海协作者社会工作教育推广中心,这个组织便是由伟创力两年前联合北京协作者文化传播中心(CCCF)在珠海成立的一家非营利性公益组织。(下转 A2 版)

全国 24 个地区调整最低工资

《工资条例》正在起草

继日前人力资源和社会保障部公布 23 个地区调整最低工资标准后,7 月 25 日,新疆发布 2010 年最低工资标准调整方案,调高月最低工资标准和小时最低工资标准。其中月最低工资标准上调增幅超过 20%。

7 月 23 日,人保部通报,上半年,全国有 23 个地区调整了最低工资标准。人保部新闻发言人尹成基指出,在企业内在发展动力充足的情况下,适时、适度地增加职工的工资,有利于促进国内的消费,有利于改善职工的基本生活,也有利于构建和谐稳定的劳动关系。尹成基还透露,目前《工资条例》正处在调研的过程中,人保部正在会同有关部门和单位进一步完善起草该条例。

此外,据人保部数据显示,上半年全国城镇新增就业 638 万人,完成全年 900 万人目标的 71%。尹成基称,就业形势平稳向好正逐步恢复到金融危机前水平,但劳动力整体供大于求和就业结构性矛盾仍未改观。

“成本上升是必然趋势。”广州一家纺织公司的李老板告诉记者,今年以来,工资一直在涨,特别是在年初,为了抢工、抢订单,工资成本涨了近 50%。现在虽然有所下降,但也在 20%左右。

“准备把工厂和总部迁移到重庆去。”皮革出口商顾心逸告诉《国际金融报》记者,迫于成本上升和劳动力资源因素,迁移到西部是大势所趋。

顾心逸表示,由于劳动密集型产业依然是中国最主要的经济发展基石之一,这种情况短期内难以改变。如果企业工资成本上升过快,将造成中国企业竞争力锐减。他建议,一方面,国内要提高工人工资;另一方面,国家财政力量已十分强大,是时候考虑给企业减税了。(新华)

教育部:七种国外学历证书不能获认证

教育部 19 日在教育涉外监管信息网公布了经过合法批准的 400 多家本科中外合作办学名单。这 400 多家中外合作办学都是本科以上层次的中外合作办学机构或项目。这是 2004 年国务院《中外合作办学条例》颁布实施以来,教育部首次全面系统公布经批准的中外合作办学信息。

教育部在网站信息中对如何选读中外合作办学机构或项目做出六个方面的重要提醒:

- 一、关注所就读的中外合作办学机构或项目是否是经过合法审批,最主要的是要查看办学者是否能提供审批部门所颁发的同意其办学的文件。没有上述许可或批准书的不是中外合作办学。
- 二、关注实际办学情况,尤其是教育教学质量。如,学生入学标准、外国师资配备情况、课程设置情况、办学环境与条件等。另外,要了解毕业生的就业情况,必要时应向相关单位核实有关信息的真伪。

三、关注学校的招生宣传与实际办学情况是否一致。重点考察招生宣传中的办学地点、收费项目与数额(须由中外合作办学所在地省政府批准)、招生人数等是否与实际办学情况一致。

四、关注招生标准。按照规定,实施我国高等学历教育的,须按照同地区同批次计划内录取。实施外国教育机构学历、学位教育的,其录取标准应当不低于外国教育机构在其所属国的录取标准。

五、关注招生计划。按照规定,颁发中国高等学校学历学位的中外合作办学机构招生必须纳入国家高等学校招生计划的。而实施外国教育机构学历、学位教育的,也应由国家教育主管部门核定的招生计划数。

六、关注中外合作办学的评估和认证情况。教育部已推行中外合作办学评估和加强合作办学证书颁发的认证注册两项举措,可通过了解这两方面的内容,做出更恰当的就业选择。

记者还了解到,教育部留学服务

中心已公布国外学历学位认证范围,有七种证书不能认证:

- 一、参加外语培训或攻读其他非正规课程(如短期进修)所获得的结业证书;
- 二、进修人员、访问学者的研究经历证明和博士后研究证明;
- 三、国(境)外高等院校或其他高等教育机构颁发的预科证明;
- 四、国(境)外非高等教育文凭、荣誉称号和无相应学习或研究经历的荣誉学位证书;
- 五、未经中国政府相关教育行政部门批准的办学机构项目颁发的国(境)外学历学位证书或高等教育文凭;
- 六、通过函授、远程教育及网络教育等非面授学习方式获得的国(境)外学历学位证书或高等教育文凭;
- 七、国(境)外各类职业技能或职业资格证书。

教育涉外监管信息网还公布了国外 33 个国家 1 万多所正规学校名单。(吴晶)

华东华南华北制造业薪酬“大起底”

□ 李溯婉

富士康加薪被认为是中国劳动力成本上升的标志性事件。之后劳工薪水似乎乘的是直升电梯,出口订单价格爬的是楼梯,华南不少企业一片叫苦声中。

不过,《第一财经日报》记者根据采访情况以及全球最大的人力资源管理咨询公司美世的调研结果发现,华南制造工人整体薪酬并非最高。

数据显示,参与调研的企业,特别是外资制造业,其工人的薪酬甚至比华北、华中区域的还低一截。专家表示,产业结构、计薪方式和工人结构等因素都影响着当地制造业薪酬水平。

产业结构差异: 华北多新兴行业

美世公司 2009 年对中国二线城市制造业整体薪酬调研的结果显示,



华北的一线工人年薪在全国所有地区中排在首位,华南地区一线工人年薪不仅落后于华北,比华东、华中的都低。而生产线主管以及生产/制造部门经理等层面的,华东地区的最高,华南仅次,再到华北和华中。

广东省社科院科研处处长、城市区域竞争力研究中心副主任丁力认为,这与产业结构有关,劳动密集型产

品所占比重比较大,技术含量不高,珠三角有必要加速现代制造业和高端服务业的发展,加速产业转型升级。

后来者逐渐占到上风。目前华北地区的制造业企业主要集中在几个主要的行业,如汽车、新能源、医药、化工、机械电子。其中风电行业是新兴行业,很多核心技术还没有完整地转移到中国,为了实现高质量的生产目标,一线操作工人均需接受至少三个月的培训,方可独立上岗操作,有的公司甚至会工人送到海外进行短期培训。

而华东地区城市都有自己比较优势的行业,比如苏州的电子行业、南京的化工和汽车行业、杭州的高科技行业等等。美世华东地区咨询顾问丁元认为,从全国范围来看,华东二线城市制造业的整体薪资水平和其他地区相比,还是具有一定的竞争性,尤其是管理层的岗位。(下转 A2 版)

本期导读:人财战略

- A2》帝王识人术——五视法
- A2》党旗飘扬在前方

理通商道

- A3》雀巢: 培训要追随企业事业群的需求
- A3》“全球最佳科技公司雇主”排名出炉

财智人生

- B1》启动沉淀资金 撬动利润杠杆
- B2》CFO 何睿博: 特步“步”同凡响

富在商海

- B3》IBM 首席财务官解读财报: 已实现营收目标
- B4》投 1 亿 南海里水镇撬动企业 40 亿贷款

人财论坛 | Rencai Luntan

员工利益是企业最大社会责任

□ 吴明

随着高科技产品竞争激烈引发的价格越来越透明和产业链愈加开放,电子产业的竞争越来越残酷。这主要是因为:一方面,电子产品的性能、质量越来越高,这就要求企业要雇佣大量高素质的人才,而这些人才必须要高薪酬才合理。可是另外一个方面,电子产品却越来越便宜。这中间势必形成一种矛盾。而正是这种矛盾使得电子产业成为一个竞争异常激烈的行业。

对于这种竞争态势,联想董事长柳传志有一个形象的比喻叫做“毛巾拧水”。电子产业的竞争就像拧毛巾一样,只要能拧出水来,就说明还有竞争空间,当毛巾拧断了,企业也就倒闭了。电子企业的目标就是在毛巾已经拧干的情况下还能保持不断。

这种拧毛巾的竞争格局使得电子产业的竞争显得异常激烈而残酷,比尔·盖茨说“微软离破产永远只有 18 个月”,华为总裁任正非不断在问全公司华为如何度过冬天。他们的担忧不是没有道理,曾经是北美最大的电信设备制造商的北电网络已经破产,当年发明了传真机、太阳能电池,曾贡献了 13 位诺贝尔奖得主的朗讯科技,如今已被阿尔卡特收购。在国内,无论是曾经荣登美国财富杂志 2006 中国最受赞赏公司的 UT 斯达康,还是曾经位列国产手机销量和出口量第一名的波导,都早已淡出了人们的视野。

在高科技产业,每个企业最大的社会责任就是活下来并且活得长久。只有企业生存下来,企业的员工才能有工作,只有企业长大,才能向社会提供更多的就业机会。试想如果今天富士康因为种种原因而倒闭,那才是对富士康几十万名员工最大的不负责任。

企业要想生存,就必须加强管理,提高效率。在拧毛巾的过程中,企业必然通过企业人力资源管理体系,将外部巨大的竞争压力层层分解、传递给每一位员工。企业在拧毛巾,员工也在拧毛巾。员工遇到巨大的工作压力也就显得不足为奇了,员工选择进入了电子产业的那一刻,其实也就选择了这个行业给员工自身带来的巨大工作压力。行业的竞争激烈并不能成为企业逃避员工关系管理的理由。事实上电子产业更需要员工关系管理。因为在电子产业中,知识是公司竞争力的重要来源,创造知识的人力资源自然就是公司最宝贵的资源。员工的非正常死亡暴露了管理上的很多弱点,这不仅仅是富士康一家的事情,也是很多中国企业需要共同面对的问题。中国企业需要对现有的人力资源管理进行变革,如使用员工援助计划 EAP 等工具,加强员工关系管理,更好地帮助公司员工舒缓因工作和生活带来的压力,通过让员工更好地生活,使得他们能够持续地为企业创造高绩效,使得企业能够继续更好地活下去。

只有企业生存下来,企业的员工才能有工作,只有企业长大,才能向社会提供更多的就业机会。试想如果今天富士康因为种种原因而倒闭,那才是对富士康几十万名员工最大的不负责任。

企业要想生存,就必须加强管理,提高效率。在拧毛巾的过程中,企业必然通过企业人力资源管理体系,将外部巨大的竞争压力层层分解、传递给每一位员工。企业在拧毛巾,员工也在拧毛巾。员工遇到巨大的工作压力也就显得不足为奇了,员工选择进入了电子产业的那一刻,其实也就选择了这个行业给员工自身带来的巨大工作压力。

行业的竞争激烈并不能成为企业逃避员工关系管理的理由。事实上电子产业更需要员工关系管理。因为在电子产业中,知识是公司竞争力的重要来源,创造知识的人力资源自然就是公司最宝贵的资源。

员工的非正常死亡暴露了管理上的很多弱点,这不仅仅是富士康一家的事情,也是很多中国企业需要共同面对的问题。中国企业需要对现有的人力资源管理进行变革,如使用员工援助计划 EAP 等工具,加强员工关系管理,更好地帮助公司员工舒缓因工作和生活带来的压力,通过让员工更好地生活,使得他们能够持续地为企业创造高绩效,使得企业能够继续更好地活下去。

诚实守信 凝固到永远
水泥·电力·畜牧
漯河安多模塑(集团)有限责任公司
电话:0941-7211441 网址:www.andotouzi.cn

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
DIPON
滇虹药业