

(上接 A1 版)

## 华东华南华北 制造业薪酬大起底

美世公司华北区咨询顾问余倩分析指出,薪资特点具有典型的行业和地域特点,这也跟各行业对于一线生产员工的要求不同。比如,化工行业对于一线生产人员的要求较高,更多的是需要生产人员操作各种电子控制面板和仪器仪表,因此他们的生产人员付薪水平要远远领先于其他行业的人员。快速消费品、电子等行业的付薪水平较低,是由于一线的生产工人、装配工人更多的是在流水线上操作机器,或进行简单的体力劳动。

### 计薪方式差异: 华东计件 华南计时

薪资差异不仅存在于不同行业之间。来自江西农村的小徐曾在广东惠州和浙江温州当过制鞋工人,虽然同一工种,但在两地收入有较大的差异,在温州一般一个月可以拿到3000元左右,但在惠州基本都是只能拿到1000-2000元。出现这样的差距,主要是计薪方式不大一样,在温州是采取计件的方式,而在惠州是采取底薪加提成的方式。

上海交通大学现代金融研究中心特聘研究员邓燕飞表示,长三角不少工厂是从家庭小作坊起步,在快速成长过程中,往往采取计件的方式,一方面鼓励基层员工通过自身努力,实现自己多赚钱的梦想,另一方面计件方式的管理也相对宽松一些。

而珠三角一些工厂通常采取计时的方式,底薪加提成,底薪往往是参照当地最低工资标准,提成根据加班小时来计算,这样则可以更好控制劳动成本,由于分为两部分,假如底薪增加,可以在提成上压缩。据了解,富士康就是采取计时的方式,工人这些年收入增长是缓慢的。

美世信息咨询业务华南区负责人方维慧指出,从调研结果发现,比起长三角、北京地区甚至中部地区来说,华南电子制造业的普通工人收入是最低的,随着华南的生活成本逐年上升,一些工作十几年、具备丰富经验的技工,原来的收入跟物价相比还过得去,但这几年也显得捉襟见肘,这也是近年来华南不断涌现“招工难”的原因之一。

### 工人结构差异: 华北多本地人

薪酬区域间的落差,正逼迫着华南地区不断涨薪来突围用工荒。华南地区制造工人以外省农民工为主,本地人极少,这种结构比较不稳定。上一辈外省农民工因年龄增大陆续返乡,80后和90后逐渐成为普通工人的主要来源。这些年轻人的期望普遍比父辈高,因不满单调的工作、微薄的工资,他们动不动就跳槽,这也对企业的产品质量形成了不利影响。

华东地区也存在与华南地区类似的情况,工人来源、结构趋同。

不过,与华南、华东蓝领工人以外地员工占多数不同,华北地区的蓝领工人以本地员工为主,较少外来务工人员,因此受“民工荒”的影响相对较小。

美世在调研过程中还发现,未来几年趋势,将有越来越多的加工制造型企业进入华北地区,而对于已经在华北地区设立工厂的公司,很多公司都有追加投资、设立分厂或将价值链和产业链向上延伸的计划。

工作条件;新建了职工自助餐厅,改善了职工生活条件;针对职工住房紧张的实际,积极协调地企关系,在嘉祥县城为职工新建了“金都花园”住宅小区,有力解决了职工住房难的问题;实施了“放心水工程”,在集团公司首家引进了净化水设备,让职工人人喝上了放心水。同时,加大环境整治力度,广植花草树木,新建了休闲花园、假山喷泉,使矿区三季有花、四季常绿,实现了空中净化、夜景亮化、地面绿化的生态环境,真正将公司内部建设成为一个温馨的和谐家园……

一件件好事察民意,一件件好事聚民心。如今,梁宝寺能源公司党群干群关系进一步融洽,党组织的凝聚力和向心力进一步增强。广大干部职工正在党旗的引领下,奋步前行,走向更加美好的未来,书写着更加灿烂的新篇章!

## 看清学历高低、工作经历和工作成绩等

# 从简历中“HR”还可以发现什么

### 应聘者工作稳定性

常规来说,判断应聘者是否有好的工作稳定性,主要是看其每份工作工作经历的时间做得是否足够长,比如5年跳了3次,说明工作稳定性不够好。这是常规的判断。但还有深入挖掘的地方:

除了每份工作工作经历时间长短外,还需关注工作类别、内容,比如虽然此人两年,甚至更久时间才跳一次,但是这次是做销售,后面一次是做行政,第三次又做其他,这反映了此人职业规划的不清晰。

有的人5年确实跳了3、4次,但是一次比一次做得久。这样的人断不可直接认为工作稳定性差而淘汰。一次比一次做得久,至少说明此人工作稳定性的趋势是好的。

### 应聘者发展潜力

此项分析在企业筛选简历时做的比例不高。但值得做做分析:

应聘者的每份工作担任的职位和工作职责的发展趋势。有的人在第一份工作是做专员的,第二份做到主管,第三份做到部门经理,职业经历的趋势是向上的,一般来说可以反映此人职业发展潜力还是不错的。有的人恰恰相反,职业经历的趋势一直向下,“混的”一年不如一年,这样的人千万慎重考虑使用。还有的人是一直停滞不前,估计职业发展潜力比较一般,工作还是能做,但是不要对以后能承担起更高端工作职责期望太高。

应聘者的每份工作的企业规模大小,分析逻辑基本同上。

### 应聘者思维、表达能力

有的人简历写得非常之简单,每一段工作经历、工作内容只有一、两句话。这样的情况要么表明此人总结能力、书面表达能力欠缺,写不出来;要么就是求职的态度和意愿

如果应聘者经常在没有找好下家的情况下主动辞职,当然似乎是性格比较果断,但更多会让人感觉考虑不够周全,过于冲动;如果经常是为了家庭、个人问题离职,是不是可以认为对工作不够重视,工作遇到家庭只能靠边站?



有问题。有的人简历文字写得很多,洋

洋洒洒,但是写的思路不明、条理不清,让人看完感觉很混乱,这样的人,求职的态度是认真了,不过系统条理的思维却很明显是欠缺的。

还有的人文字表述比较口语化,语气词不少,大概能够表明此人书面表达能力不够好,如果该岗位工作需要较好的文案能力,此人应不符合要求。

### 应聘者薪水期望

应聘者对薪水的期望其实也就是对其个人价值的判定。有两种情况值得我们关注:第一种,应聘者期望的薪水较目前薪水高出许多,甚至翻倍。这里就需要我们继续分析,是否目前薪水在市场同职位中偏低,还是“狮子大开口”,只是表达了他心中美好的愿望,但是却失掉了对个人价值的客观判定。

还有一种刚好相反,应聘者在简历中表示目前薪水比较高,而对

应聘职位的薪水却比较大幅度降低,笔者遇到的差距最大的是应聘者目前薪水7000,应聘薪水期望2500。这就有几种可能,一种是对个人价值完全没有客观判定,一种是目前薪水有“水分”,还有一种是为了早日先找一份工作,自降身价。最后一种对于企业反而风险更大,因为不是应聘者对薪水的真正期望,如果企业因为“便宜”而录用,这个员工会逐渐要求加薪,或因为薪水过低而消极怠工。

还有一些时候,我们发现有的应聘者简历中,每一段工作经历之间,总是有一些真空期。我们知道一般这种情况的原因大概有这么几种:主动辞职,却没找好下家;被企业解雇或裁员;处理家庭/个人问题,辞职;个人创业;等等。偶尔一次还可以理解,如果经常如此就有问题了。

(大尾鱼)

## 离职员工、IT 人员爱偷窥企业网络

根据 Cyber-Ark 公布的一项调查报告,许多 IT 人员认为,窥探企业网络的情况日益严重。他们当然清楚,因为他们就是主要的偷窥者。

在连续第4年发布的“Trust Security and Passwords”(信任、保安与密码)调查报告中,安全服务商 Cyber-Ark 共访问400位以上的美英 IT 专业人员,其中多数服务

于大型企业。

结果显示,有67%的受访者承认,他们曾访问与个人职务无关的机密信息。至于最可能窥探公司信息的部门,54%的受访者认为是IT,因为他们有责任和义务去维护全公司的电脑系统。

自承窥探公司信息的IT人员比率,从2008年的47%、2009年的

35%,迅速攀升到今年的67%。受访的IT系统管理员,有11%直指人事部门的窥探最严重,紧追其后的是行政助理人员。

更甚者,有41%受访的IT人员,承认曾滥用系统管理密码,查看敏感或机密的信息,比前两年的33%增加许多。美国的受访者表示,他们最感兴趣的是顾客数据库,英

国受访者则会偷窥内部的人事记录。

Cyber-Ark 指出,内部偷窥除了单纯地满足好奇,某些机密资料也可能落入竞争者手中。受访的IT人员有35%认为,高度敏感的信息是被转交给竞争者。这些人当中,又有37%指控心怀怨恨的离职员工,是最可能的嫌犯,另外28%归

咎于人为过失。外部破坏和笔记本遗失也上榜,分别占有10%。

被竞争者掌握的文档类型中,最普遍的是顾客数据库,约有26%,其次是研发计划,占13%。

尽管内部窥探和资料窃取的比例上升,许多企业正努力构筑更强大的监控系统,防范这类行为。调查结果显示,这类监控的效果已经慢慢展现:有61%的IT人员表示,他们可以跳过这类监控。去年调查的结果是77%。

(李忠)

## 帝王识人术——五视法

老板成功十字真言:了解人,理解人,无所不能。做对人,找对人,锦绣前程,人错了,所面临的就全错了。

帝王之术的核心:知人善用,为政之本。用人之道,首在鉴人,次在

用人,终在聚人,德才需鉴,不鉴必失,用人有道,失道致祸,聚人为果,正心为因。知人者,王道也,知事者,臣道也;无形者物之君也,无端者事之本也;鼓不欲五音而为五音之王,有道者不为五官之士,而为理事之主。

臣以自任为能,君以用人能为,臣以能为能,君以能听为能,臣以为行为能,君以能赏罚为能。知人者智,自知者明!胜人者有力,自胜者强。

(上接 A1 版)

## “大社区概念” 伟创力突破员工关系

小艾每周都会定期参加这里的活动,与很多朋友一起分享心情,也会帮助更困难的人。“我还可以看书,都已经看完《平凡的世界》和《活着》。”在小艾的内心,已经有了很多出口去释放压力。

小艾前一天晚上夜班,第二天上午睡了一会儿,下午就跑到推广中心参加互助活动,她觉得现在的沟通渠道多,心情很愉快。伟创力想要做的就是,至少在一线员工这个环节上变得更有弹性。

### ◎社会责任

“如果一个产品上贴着‘社会责任’的标签,但比那个没有贴这个标签的产品贵1块钱,你愿意买哪个产

品?”伟创力公司企业社会责任与员工关系副总裁黄英祺半开玩笑地问道。

2005年黄英祺从霍尼韦尔跳槽至伟创力,主要任务就是为伟创力在亚洲建立一套行之有效的企业社会责任计划。伟创力全球20万员工中有70%在亚洲,中国就有9万人。

黄英祺制定了一个计划,要使伟创力成为“最佳雇主”、“最佳合作伙伴”、“最佳投资”,实现这一角色定位就要从四个方面着手,即“环境”、“商业道德及治理”、“社区伙伴关系”和“员工”。前面两个方面并不难实现,遵循一些法律标准即可。但后两个方面就没有多少可以参考的

对象了。黄英祺在香港出生,加拿大长大,刚来中国工作的时候,他很难适应,因为在加拿大很多社区服务都是由政府提供的,但在中国却几乎没有,全部要靠企业自己建设,比如员工宿舍的管理等。

在福永工厂车间里面,站着工作的员工脚下多了一个垫子,这是为了缓解员工的疲劳。这是社会责任改进项目之一。

### ◎大社区概念

在员工数比较密集的珠海厂区,除了自己建的宿舍之外,伟创力还和政府共建宿舍,同时容许员工出去自己租房子住,工厂给予住房补贴。小艾就自己租房,每个月领到

补贴150元,而自己租的一居室每月租金400元,小艾觉得既经济又舒适。

“我们最想做的事情是建设一个大的社区。”黄英祺始终认为,只有建立了完善的社区,员工才能找到归属感。Jayesh Menon 是一个印度人,在珠海工业园区担任人力资源部总监。他上任做的第一件事情,就是给每个员工发一个别致的手链,上面印着一个由两只手交叉而成的“心”型,下面写着“一切因你不同”。Jayesh 和善地对每个人笑着,一看就知道他善于捕获人心。

由于珠海斗门工厂面积庞大、人数众多,但又处于半开放状态,所以一年多来 Jayesh 必须与所在的黄

金村村委“搞好关系”,“否则来厂里卖水果的小摊贩留下来的垃圾,都没人清理了。”他的翻译和他一起笑着说。

黄英祺对 Jayesh 的要求就是能够建立一个社区的概念。“希望当地地人也能融入到我们的社区中,这样就成为一个真正的大社区了。”这个社区自然也包括斥巨资引入的“珠海协作者社会工作教育推广中心”。黄英祺称,这个中心所花费用占去了伟创力整个亚洲社会责任资金的1/3。

伟创力想要营造的是民主、平等、友爱的氛围。毫无疑问,建立良好的员工关系,正成为伟创力为当下代工模式提供的解决方案。

(刘海容)

## 党旗飘扬在前方

### ——肥矿集团梁宝寺公司党建工作纪实

□ 通讯员 孙照华 魏俊泉 盛文坛

一面光辉的旗帜,伴随着企业发展,更加鲜艳;一支钢铁般的队伍,在党旗的指引下,一往无前。

肥矿集团梁宝寺党委牢固树立“企业要发展,党建必先行”的大局意识,“有作为就有地位”的责任意识,“抓党建也是抓发展”的发展意识。大力实施锐意创新、强基固本、凝心聚力三大工程,带领广大职工全力推进着现代化矿井的跨越发展,使得鲜红的党旗在煤海深处猎猎飘扬。

### 锐意创新谋发展

狠抓机制、载体和管理创新三个环节。在机制创新上,推行了党建工作系统化管理模式。体系上重建,机制上整合,完善组织结构,细化职责目标,健全工作制度,形成了“目标确立、指标分解、压力传递、绩效考核、持续提高、循环推动”的党建工作闭环管理流程,实现了科学有效规范管理。在载体创新上,建立起了以“岗位责任化、素养专业化、行为规范化、质量标准化管理”为主要内容的“六化一控”管理体系和以“安全教育、技能培训、责任管理、质量管理、科技装备、监督检查、齐抓共管、管理创新”为支柱的“八大支撑控制管理系统”,突出干部走动式管

理、设备编码定置、看板管理、完善安全识别系统四大重点,强势推进企业文化向管理层面融合,向安全生产、经营管理领域延伸,全面提升了企业精细化管理水平。在管理创新上,实行党务公开,让党员积极参与监督和管理,促进了党建工作质量提高。建立党员关怀服务制度,对广大党员政治上关心、工作上支持、生活上关爱,激发了他们干事创业的热情。推行党员承诺制,切实做到党员发挥作用有平台,履行职责有目标,群众监督有标准,组织考核有依据,促进了党员永葆先进性,使党建工作不断跃上新台阶。

### 强基固本铸团队

基础不牢,地动山摇。梁宝寺公司在全矿叫响了“向我看齐”的口号,狠抓学习修身,事业立身、聚力强身、形象塑身四件大事,不断提高领导班子决策水平和执行能力;严格落实党风廉政建设各项规定,坚持做到“五个管好”,在工程招标、干部任免、人员调整等职工群众关注的热点问题上,公平公正,公开透明,树立了“既干事、又干净”的良好形象。在此基础上,以争做“四强四优”党员队伍建设为载体,积极开展了“安全先锋、煤海旗帜”主题实践活动。综掘三区党支部紧紧围绕区队安全生产实际,以党员“学技练兵、攻坚破难”为目的,狠抓质量标准

化建设,该区党员负责的-708北翼回风巷和3412皮顺,在集团公司每次达标验收中都被评为精品头。不断加强基层党组织建设,形成了一个个坚强的战斗堡垒。

### 凝心聚力谱新篇

职工的心,企业的根。在推动企业跨越发展的进程中,为及时了解职工群众的所思所想,他们率先在集团公司实施了“四预八步”信息闭环管理机制,定期深入职工群众进行走访排查,对排查出来的突出问题和焦点问题进行归类和综合分析,并逐人逐事落实工作责任。仅上半年就汇总整理各类意见和建议300余条,并全部得到了解决,为该公司各项工作的顺利开展提供了坚强的思想保障。在此基础上,大力实施民心工程,开工建设了培训中心,进一步改善了职工培训学习及