

鸿海败诉员工跳槽案：竞业禁止条款被指太苛刻

据台湾媒体报道,鸿海精密公司认为林姓前员工跳槽其他手机厂商,违反当初雇佣合约中的竞业禁止条款,要求林某给付违约金。但法院认为条款限制过于苛刻,判决鸿海败诉。

根据台北地方法院日前公布的判决书,鸿海离职的林姓员工,是于2003年起担任鸿海精密手机部门的业务副理,他进入鸿海后,与公司签下由鸿海拟定的“诚信行为暨知识产权约定书”。

“诚信行为暨知识产权约定书”内容与员工约定,员工必须保证离职1年内,不得直接或间接,在鸿海及关系企业所在国家或地区,从事与鸿海业务有竞争关系的事业。

约定书并做相关定义:所谓鸿海是指鸿海精密工业股份有限公司及其现在与未来在国内外所组成的公司、办事处、工厂、关系企业及其他营业组织。

后来鸿海精密于2004年间将手机部门转入新成立的富士康公司,林姓男子因而转至富士康任职,并升任资深经理。林某2008年9月间以家庭因素为由离职,并在离职1个月内,到中国大陆的贝尔罗斯公司担任高级副总裁。林跳槽后,又行使鸿海配股的选择权,卖掉在富士康时的股票,获利近新台币4000万元。

鸿海依据先前两造所签的雇佣合约,要求林返还包括奖金、股票红利在内的违约金共168万元。但林姓男子认为,鸿海的竞业禁止条款,严重限制员工离职后的就业选择,双方对簿公堂。

台北地院审理后认为,鸿海的竞业禁止条款多达45项,且鸿海登记的营业范围相当广,签了合约的员工,离职后甚至连房屋中介、垃圾车司机都不能做,如此限制员工离职后的就业选择,已违反社会公序良俗,因而认定相关约定书无效,判鸿海精密败诉。全案可上诉。

(木木)

中铁二十三局三公司：以年轻干部成长经历教育感召新员工

中铁二十三局集团三公司注重为新员工上好岗前培训第一课,五名年轻干部以个人成长成才典型事例教育启迪新分配来公司工作的大中专毕业生,正确引导他们带着理想、感恩、感动、感情走上工作岗位。

三公司有近3000名职工,曾被授予“铁道兵老虎团”称号,重视人才培养,加快人才培养,继承和发扬铁道兵精神,是三公司特色文化之魂,一年又一年教育感召着一茬又一茬新吸收的大中专毕业生忠诚企业、热爱企业、扎根企业、奉献企业。近三年来,该公司从基层抽调20多名表现优秀大学毕业生骨干提拔担任机关相关部门副职,将机关30多名业务骨干委派到基层单位任职,120多名在基层工作的大中专毕业生走上副科以上工作岗位,31人光荣入党,2名同志被提拔为公司领导,组建了以大学生为骨干的工程队,让他们在重点工程、重点岗位、接受锻炼,促使其尽快成长,成为推动公司发展的有生力量。

面对今年新接收的150名大中专毕业生,如何正确引导其走好迈进社会的第一步,成为三公司党委加快人才培养步伐的重要课题;在三公司有怎样的发展空间?怎样规划好个人职业生涯,是新员工们最想得到的答案。在今年公司历时三天的大中专毕业生岗前培训过程中,该公司党委从数百名近年分配到三公司工作的优秀大中专毕业生中,挑选出以公司副总经理总工程师董凤杰、副总会计师兼发展规划部长林小刚、副总会计师兼财务部长黄玉银、公司办公室主任裴广锋、团委副书记兼党工部副部长刘跃等同志,以他们个人在三公司的成长经历,教育感召小师弟师妹,形成一种无形的动力,影响着启迪着为其实现正确人生价值观追求美好未来。

(李明春)

用人策略 | YongrenCelue

雀巢：培训要追随企业事业群的需求

“我经常看到,很多公司有专人负责出去搜寻好的培训课程,拿回来为我所用,但这并没有多大用处,这些课程确实很好,但这么多的课程拿回放在一起就会变得不伦不类,它未必适合你的企业,因为它最终没能和公司战略、价值观匹配,达不到预期目标,浪费了员工的时间和组织的资源。”在雀巢大中华区人力资源和培训总监陈云雀看来,培训就像是踢足球,每支球队都有各自鲜明的特点,球队取胜的关键是球员间的磨合、战术素养,并不一定取决于某一位明星球员,如果将各个球队中的顶级球员选拔出来组成一支明星球队,未必能赢。

雀巢在中国的培训分为两个层面——理念与技能。理念层面要做到跟营养、健康、幸福生活的公司目标一致。要做到这些,就要考虑如何让人员达成这些愿景,需要让员工对产品有所了解,让他们知道用雀巢产品的优点。

HR当然不会像产品研发那样

雀巢的长期、可持续人才发展策略一直为企业界所艳羡,他们认为培训不是一种激励手段,而是为了帮助员工成长,从而让公司获利。所以HR要清楚自己为什么要做这个培训,最终这个培训除了带给员工成长和技能增进外,给公司带来的回报是什么!

专业,但基本的营养常识都要有,公司培训体系和理念都要符合公司所倡导的价值观。人力资源部的作用就是要确保雀巢14000名员工无论在何处、在何岗位,都要有健康的生活环境。这些东西要融入到培训理念中。

理念之下才是技能层面。“我们这两年做的更多的是如何找到训练的需求,其实过去也一直在做,只是这两年我们把这项内容作为重点。与部门主管沟通员工需要什么培训,询问他们在未来的事业策略和可能有的业务发展机会,年度业绩是多少……然后HR根据这些需求去引入相应的培训课程以符合人力需求。”

对于雀巢来说,培训的另一个变化是公司比以往更注重个体训练需求与职务的胜任力要素相结合。“我们的培训现在做得更细化,不仅看培训的整体架构,而且更注重培训细节。从个人、部门、组织三个层面找需求,然后再从中找出结合

点。”这些变化对人力资源来说,意味着需要花更多时间,需要更多的人力投入。这样做的好处是,一旦组织、部门、个人的架构设置得到优化之后,员工就可以按部就班地工作并在组织内部发展其职业生涯。陈云雀有将近25年的人力资源管理经验,在雀巢大中华区也有近10年履历。在她看来,人才培养要追随企业事业群的需求来看,“我个人觉得这是培训更高的阶段!”

“企业大学的作用是配合组织未来长期发展需求,让员工通过学习实现跨行业交流、学习,学到销售、市场等相关方面知识。”陈云雀认为,“企业大学”只是培训的一种名称和概念,并不重要,重要的是企业大学能否与组织需求相结合。无论是企业大学还是战略培训,最终都要知道一个长远目标,最终和业务结合在一起。

“我们坚持长期输送人才到海外培训。这种培训是需较高成本的,而且不能排除培训回来后员工因各

种原因流失掉。”在陈云雀看来,海外培训是一项长期的人力资源投资,不能因噎废食,不能因为个别流失案例就影响整个人力资源策略。雀巢希望能够提供员工更多机会,以获得国际视野和国际交流,这是不能被国内的其他训练所取代的。因此,他们更多会考虑如何将送到国外的员工长期留在公司,这起于小心地选择人才,挑选一些符合价值观、愿意与公司有长期合作伙伴关系的员工。

企业的主管和人事部门做任何培训投资都要与组织的长期规划结合,提升有效性,让收到的效益提早发生。

“我们追求的是长远发展,未来这些人中只要有一个能担任大中华区总裁,那么这种投入就是值得的。”事实上,雀巢大部分有创意的新产品研发,都出自接受过培训的员工之手,“培训可以开拓视野,为公司产品带来创新,这也是很好的回报。”

(程海涛)

抄底人才市场 万科逆市启动“千里马行动”

据人力资源机构科锐国际《房地产2010年人才雇佣报告》调查,新政对房地产业雇佣也产生影响,除了房地产销售和中介服务企业的普通员工的流失率超过20%外,财务、人力资源、营销管理、商业运营四个职位的普通员工流失率较高,其中最高达到了15%。

严峻的形势下,仍有实力房企逆市扩张。7月15日,万科发布消息,已启动有史以来规模最大的招聘计划,范围涉及旗下36个城市,所需人才高达600余名。职位覆盖公司管理层、经理层和专业人才,专

业领域涵盖工程、设计、营销、成本、采购、物业管理、综合管理等。万科内部将这一计划称为“千里马行动”。

成都万科人力资源部主管胥厚丹接受记者采访说,此次统一招聘,成都万科将招10-15人。“万科每年都会进行1-2次集中招聘,这只是正常招聘工作的一部分。平时,也会根据员工流动情况补充人才。”

胥厚丹说,目前成都万科已经收到1000余份简历,40%-50%是应届毕业生,20%来自同行。“来自同行是很正常的,因为我们的社会类

招聘本身就要求有相关工作经验。而从从业经验丰富,背景好的应聘者往往能得到更多的薪酬。”

无独有偶,万科的老对手中海地产,于6月底在重庆大学召开了“中海2010海之子预备营公开课”,吸引超过千名重庆大学毕业生参与;另一地产巨头绿城也在上海开始了招聘计划,招聘的范围甚至包括客户经理和出纳、文秘。

中海地产有关人士透露,中海地产的“海之子”计划是和中海地产之前的迅速扩张紧密相关的。2009年,中海地产曾购买了大量的土地

储备,而如今这些项目纷纷开始启动,需要招募大量人才。

“房产销售入门门槛最低,也成为最先流失的员工。”科锐研究人员表示,和大批销售人员流失相比,研发设计、工程、投资及成本核算职位的高级管理者的流失率仅在2%左右。这说明房地产业在新政冲击下,首选保留了核心职位,而对其他职位则任其削弱了。

行业猎头认为,万科逆市招聘主要的目的是抄底人才市场,多储备人才。

(吴敏)

比亚迪：培养从大学生开始

制造业的人力资源有些共同特征,比如基层员工基数大,整体文化程度低等等。同时,由于人们的工作都是围绕着机器展开的,故在劳动组织形式和工作方式上都有些比较特殊的地方。作为制造业企业的人力资源管理者,也有许多独特的课题需要去面对。比如,员工的社区化管理和工作生活的平衡,劳动纪律所要求的一致性与员工个体创造力的独特性之间的矛盾和冲突,员工关系的处理和矛盾纾解等等,包括的范围很广。这里举例谈谈初级管

理和技术人才的培养问题。

初级管理人员和技术人员,是一个非常重要的问题。因为这些人是企业未来发展的基础和倚仗。比亚迪每年都会从各地不错的高校中招聘应届大学生,继而通过完善的内部培养机制,让他们逐步成为既懂得理论知识,又能将理论与实践相结合的行业专业人才。我们认为,一个员工的能力可以培养,但是价值观却很难改造,因此更愿意招聘刚出校门的大学生,这样较容易融入比亚迪的企业文化,并保持价值

的一致。

比亚迪的大规模校园招聘始于1998年,应届毕业生在比亚迪被寄予了“厚望”,担负着重任,他们中有能力者在短期内即可得到迅速晋升,成为独当一面的人才。多年来的实践也证明,比亚迪的很多中层管理人员(约在50%)通过历年的校园招聘走进公司,更有优秀者,不到30岁就成为部门负责人。

另外,我们还通过校企合作,启动校园实践工程。2010年3月,“比亚迪营销实践社”首次落户中

南大学,定期的行业指导、内部兼职岗位实践以及比亚迪生产基地参观等活动,能帮助在校学生更好地将理论与实践结合,切实地帮助学生成长,同时传递低碳环保精神和勇于担当的社会责任感。中南大学与比亚迪有很深的渊源,首站落户于此也是基于这种考虑,后期的营销实践社我们将会在全国铺开。

(刘焕明 比亚迪股份有限公司人力资源部总经理)



据国外媒体报道,在雇主匿名评价网站Glassdoor.com的帮助下,businessinsider对科技公司雇主进行了评选,挑出了25家科技领域最佳公司。在这25家最佳科技公司雇主名单中,谷歌位列榜首:

谷歌:得分3.9,CEO支持率:97%

很多人都知道谷歌的食物不错,但这并不是其称雄科技领域的唯一原因。谷歌雇用了许多极富天赋的人才,并给予他们足够的信任,让他们改进产品和进行革新。多数对该公司的负面评价都是指向中层管理人员,

这些人是在公司早期雇用的,只是图便利而非质量,现在他们的职业成长已经停滞。

职员评价:“地球上没有哪家公司能与谷歌的工程天才数量相比,有好的福利,免费的精美食物和访问演讲者的梦幻般交谈。”“充满活力和热情的天才聚集地,远高于平均水平的津贴和福利,年轻人得到了公平的报酬,有资格说是美国最好的工作地。”

位列第2的是Adobe:得分3.9,CEO支持率:78%。

产品和协作环境不错。不过雇员常常担心裁员,因为上层管理层更担

“全球最佳科技公司雇主”排名出炉

心华尔街的股价而非职员的想法。

职员评价:“Adobe很擅长建立好的同事及协作环境,尊重职员,想问题非常仔细。我喜欢在该公司工作,并对公司和取得的成就感到自豪,我希望长期呆下去。”“多数同事都是超级聪明的,勤奋和有团队合作精神的,公司运营情况非常好。”

苹果位列第4:得分3.8,CEO支持率:98%

一些职员称,“客户永远是对的”这句格言在苹果得到发扬光大。他们感觉常常因客户调查而影响他们的工作。一旦职员在与客户直接打交道中毕业了,他们可得到很高的工资、额外的折扣和赠品以及不错的福利,但偶尔也加班。

职员评价:“苹果显然在最新技术上处于领先地位,谁不想成为其一部分?你每天都会遇到很多新人,有地球上最好的同事。”

相当好的工作地,薪水也不错。你买电脑可以得到25%的折扣。”

微软位列第11位:得分3.6,CEO

支持率:52%

似乎所有缺点与优点都与公司的庞大有关。微软提供了好的薪水,总会有机会升职,但规模太大,无法显山露水。

职员评价:“好福利,明确的发展机会,所有人都是最好的,我交了很多一生的朋友,我在这体验了最好的生活。”“微软很大,常常你感觉像一条大池塘里的鱼,人们非常聪明,你必须非常努力才能显示出来。”

英特尔位列第17位:得分3.5,CEO支持率:82%

即使对公司评价最差的人也尊重这个名字和产品,因为其吸引了很多高智力和高品格的人,但很多有期权的职员对公司的股价表现很失望。

职员评价:“薪水不错,气氛狂热和充满竞争,我喜欢与同事在一起工作,这是一次很好的经历。”“薪水在该地区是有竞争力的,很多聪明的人,公司里有很多好玩的地方,但是否成功要看你是不是经理。”

诺基亚位列第20位:得分3.6,



谷歌中国团队遭哄抢

谷歌退出中国内地市场,除了留下搜索引擎市场30%的份额,还留下了专业的技术人才,这些都引发了竞争对手们的争夺。

谷歌在中国搜索市场最大的竞争对手百度率先有了收获。14日,百度表示,谷歌中国工程研究院副院长王劲已加盟百度,出任技术副总裁一职。据悉,这是第一位加盟百度的原谷歌中国高管,并且是又一位从李开复(原谷歌大中华区CEO)所组建的谷歌中国团队中离职的高管。加盟百度之后,王劲将主要参与百度北京研发团队的管理和建设。

公开资料显示,王劲曾先后在中国及美国硅谷的多家公司担任管理和技术职务,包甲骨文、阿里巴巴、e-Bay等。2000年6月,王劲加入谷歌负责谷歌在中国的广告系统,作为李开复所组建的谷歌中国团队高管,王劲一直在与接替李开复负责谷歌中国工程与研发方面的杨文洛博士共同领导上海研究院。

按照谷歌之前的表态,将保留在中国的销售和研发业务,保留未经审查的谷歌地图等服务。此外,谷歌600名中国雇员的去向仍未确定,他们有可能会被改派。但在业界看来,谷歌在中国内地的市场份额将逐步被竞争对手蚕食,销售和研发员工数也将随之缩水,估计去美国总部工作的研发人员并不会很多,大部分都可能被其他公司挖角。

在谷歌宣布退出中国内地市场之后,百度、搜狐以及腾讯等多个重量级厂商都在抢先出招。其中,搜狐董事局主席兼CEO张朝阳高调表示,搜狗将在2010年发力搜索业务,全力争夺谷歌退出后让出的市场份额。据悉,搜狗早在1月份谷歌宣布考虑退出以后就开始布局搜索引擎市场。此后,腾讯搜搜启用了新口号,表示将继续增加在搜索引擎上的研发投入,并宣布组建腾讯第五大事业部,致力于打造“QQ用户最喜爱的搜索服务”。

在人才方面,百度、腾讯、雅虎研究院等都在争夺谷歌人才。张朝阳在接受记者采访时曾表示,目前谷歌的人才价格比较高,心态也不是最好,所以具体结果还要一段时间后才能见分晓。不过,搜狗已经在与谷歌中国的人才进行接触。与之相比,凭借所拥有的60.9%内地搜索引擎市场,百度挖来谷歌技术人才可能会更加容易。

(毛涛涛)