

—— (上接 A1 版) ——

首届中国·常熟
红木家具博览会
在常熟盛大召开



首届中国常熟红木家具博览会在常熟召开

首届中国·常熟红木家具博览会以高峰论坛和展览会形式,展与售相结合,开展展示、展销活动。精品红木品鉴大会还对南通、苏州、上海、东阳以及全国其他主产区 50 多家红木企业的参展产品,以及常熟红木企业提供经典红木作品进行评比,并设立奖项。品鉴大会从 2010 年 9 月 28 日一直持续到 10 月 28 日,为期一个月。活动对中国红木家具的质量、设计、良性竞争等方面将起到有力的监督,使中国红木业的发展更规范,更和谐。

同时,中国家具界著名专家学者见面会、中国红木家具的收藏与发展论坛及博物馆藏品的收藏与发展论坛在中国·苏作家具博物馆多功能厅举行,中国明式家具研究所所长濮安国,北京故宫博物院研究员、国家文物鉴定委员会委员胡德生等国内几十位国内红木家具界顶尖专家出席了会议,会议以座谈讨论和红木家具主讲的形式,就当前中国红木家具的发展进行现场研讨,对传统红木家具销售与收藏的发展进行点评,讨论专业红木家具卖场的优势与发展前景,指点红木家具发展方向。

自常熟市 2007 年举办了首届中国常熟家居文化节以来,相继举办了主题为“家居·建材行业发展趋势及经营战略研讨会”,“中国苏式古董坐具展”,“中国精品红木家具品鉴大会”,在全国业内反响强烈,引起了全国各地红木家具生产厂家对长三角地区红木业的关注和浓厚兴趣。随着 2010 年中国·常熟红木家具博览城及中国·苏作家具博物馆的相继建成,使红木生产者和经销商、专家学者和红木家具爱好者有了一个更高层次的商品流通和文化交流的平台。常熟市人民政府副市长唐晓东说:“举办本次红木家具博览会及精品红木品鉴大会恰逢时机,她们是文化节的一个延伸,对中国传统红木家具和现代家具的设计、制作及市场发展将是一个有益的促进和推动。大会也将成为对全国现代红木家具的一次大检阅,必将引起全国广大红木爱好者的关注,对弘扬吴文化,活跃长三角地区红木市场,繁荣长三角地区商业,推动长三角地区经济和文化的发

展将起到积极的作用。”

为了庆祝中国·常熟红木家具博览城和中国·苏作家具博物馆在 2010 年 9 月 28 日盛大开幕,常熟红木家具博览城于 2010 年 9 月 28 日至 2010 年 10 月 28 日博览会期间推出“30 天欢乐购,五天全免单”大型红木家具推广活动,以感谢各界朋友长期以来对博览城和博物馆的关注和支持。在一个月的活动时间内,中国·常熟红木家具博览城将选出五天作为免单日,并在免单日实行全天销售免单,免单金额以当天的收银台机打小票及博览城订单为准,最终免单金额以当天付到收银台的实付现金为准。免单日当天顾客付多少,免多少(个税自理),免单日由博览城指定。免单日将于 11 月 3 日公布于《新闻晚报》、《上海电视台》气象预报栏目及上海相关媒体。常熟红木家具博览城为广大消费者在选购的同时提供一站式购物需求,让他们开心而来,满意而归。

策
划
词

直面罢工

1.直面罢工之
非常态与现实

任何企业都不希望员工罢工。从一个短期的角度来说,罢工实际上是一种零和博弈。一旦劳资双方在罢工过程中都不愿意妥协,而是保持对抗的关系,那么,只会造成两种局面:其一,企业在完成对抗策略之前的这一段时间损失了效率,而工人得不到报酬;其二,企业实施对抗策略,有可能引发罢工工人对抗方式的升级。因此,从劳资两利的角度来看,这样的结果应该是一种非常态表现。

而从长期的视角来看,罢工的结果也未必就是一种零和博弈。这取决于劳资双方对待和处理罢工的态度。一方面,工人不应将罢工作为解决劳资矛盾的唯一手段,不到万不得已不能随意罢工。另一方面,雇主也不能仅为了急于平息一次罢工而利用一种压制或对抗性的方法处理罢工问题。雇主和管理者如果追根溯源,深挖造成罢工的深层原因,并积极开发预防和应对的措施和策略,从长远的角度来看,罢工反倒成为了一种促进劳资两利和产业和平的常态元素,也会促进政府寻求制度化的方式来规制罢工,减少罢工产生负面影响。

2.直面罢工之
环境因素



在成熟的市场经济国家中,只要存在着雇佣关系,便难以避免劳资矛盾和劳资冲突,而劳资之间却又始终保持着一种对立与合作交替出现的特殊关系。而正在走向成熟道路上的中国市场经济,也正经历着这样一个过程。特别是近两年以来,劳资冲突和劳资矛盾已经愈加显性化,这主要表现在罢工事件参与人数众多,以及罢工的影响范围更广。2008 年重庆出租车司机“罢运”事件、东方航空公司“集体返航”事件,2009 年 7 月份吉林“通钢事件”和 8 月份河南“林钢事件”,2010 年广东南海本田“停工”事件等,以及近 3 个月由本田事件为代表的“罢工潮”更给我们敲响了警钟。我们不禁要问:中国的劳资关系何以如此动荡?中国的工人是否在无理取闹?中国企业,特别是外资企业和劳动密集型企业的人力资源管理者,遇到了罢工,究竟该怎么办呢?

直面罢工

在中国,由劳资矛盾所引发的罢工原因十分复杂。

从经济角度来说,中国的 GDP 增长速度突飞猛进。然而,大多数工人分享经济增长的成果所占的比重却停滞不前,乃至越来越少。工人自身对生活成本和工资报酬之间收支比例的衡量,也关乎工人对企业利润分配方式和比例的不公正感和质疑。

从制度的角度来看,尽管我国已经陆续推出了着力保障个体劳权的《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》以及《就业促进法》等一批法律法规,然而,对这些法律法规的监管和执行却大打折扣。再有,关于保护工人集体劳动权利的制度在我国仍旧缺乏系统性和实质性的内容。而在企业中,对于员工利益表达的有效策略和机制也不健全,如劳资协商机制、员工福利计划等。所以,工人只能自发组织罢工,反对不公正待遇。

最后,近两年来,中央政府一直在倡导“和谐劳动关系”的构建以及“体面劳动”的推进,为工人表达其利益诉求提供了一个较为宽松的政治环境。

3.直面罢工之
新生代产业工人

联系到罢工问题,企业更应该关注新生代产业工人更高的权利意识觉醒程度而非简单的对他们进行性格特点分析。这主要表现在,他们具有更高的权利意识、集体意识和行动意识。这些工人与他们的前辈——第一代农民工——只是在身份上还处于农民。他们的受教育程度,对城市文化的接受程度以及对自我权利实现的价值观已经明显超出了他们的前辈。而其对城市化的诉求,对公正的利益分配的诉求也越来越清晰。所以,只有直面这个事实,才能够驱动车企业建立更加合理有效的罢工应对方法。

倾听员工的声音

1.应对有道之
集体谈判

集体谈判是指一个雇主或者一个雇主团体与一个或者数个雇员组织就雇佣条件与相关事项进行的谈判,谈判目的是为了签订一个通过双方妥协后所达成的集体合同。

以南海本田罢工事件为例,在事件爆发的开始阶段,企业采用诸种威胁手段试图平息罢工,而其结果反而是激怒了更多的员工参与罢工,使工人罢工的时间延长。从而,最终造成本田集团因全面停产而造成几十亿的损失。而如果企业能够及时与工人代表或企业工会进行集体谈判或集体协商,不仅可以保证在谈判期间保证生产的继续进行,而且也可以和员工达成具有积极意义的妥协,从而使工人能够继续安心地工作。

然而,由于中国集体谈判制度尚不健全,而工人和雇主组织又尚不成熟,因此,集体谈判或集体协商在企业中施行就必然需要一些“中国特色”。南海本田罢工事件的解决,实际上为企业提供了一些值得借鉴的经验。

第一,在罢工发生之后,企业的管理者不要出现慌乱的情绪。应该首先和当地政府的劳动部门接洽,让政府作为第三方来促成劳资双方尽快进入谈判阶段。

第二,专家的介入是十分必要的。因为目前我国尚缺乏能够处理罢工和集体谈判的人才,因此,能够邀请一些精通该方面知识的专家介入,作为劳资之间的斡旋人,亦可以增加平息劳资冲突的效率。

第三,企业的人力资源管理部门要认真学习我国有关集体协商和集体合同的相关法律和制度,并能够根据企业自身的特点,制定出



具有不同反应层级的谈判策略。具体来说,就是根据企业的经营状况和管理状况,制定出一些不同层级的利益交换和利益妥协的参考标准,以便在集体谈判过程中更加能够维护自身的合法权益。

最后,企业工会与员工的有效沟通,实际上,不仅能够让工会更加准确地表达工人的意愿,而且,也可以让工会和工人之间建立更好的互信关系,更高效地促成谈判。

2.应对有道之
员工福利

除了罢工发生之后的应对措施之外,在罢工之前的预防措施更为重要。

有智慧的企业,应该从员工福

利和利益表达两个角度着手,制定有效的预防罢工的机制。所谓员工福利主要包括两个方面:一是利益型福利,即给员工增缴保险类型、给员工适当的增加奖金额度、给员工的住宿交通提供补助等;二是心理型福利,如组织员工参加唱歌或旅游等文娱活动、组织员工聚餐等,并能够借这样的机会对他们为公司做出的成绩表示尊重和褒奖。广州市晋永橡胶制品有限公司,就是一个很好的案例,该企业的员工大多数都是农民工,而其管理者定期会组织这些员工聚餐或 KTV 唱歌,每年还会组织员工旅游。通过严格的奖惩机制和对高绩效的员工的有效激励,使企业不仅自建立以来没有出现过任何罢工事件,而且员工的流动率也不高。进而,该企业的经营状况在广州同行业中一直名列前茅。员工的薪酬水平也在高于该行业的平均工资水平之上。通过员工福利机制的建立,该企业最终形成了劳资两利、共同进步的企业文化。

罢工对于企业来说并非是洪水猛兽,只要应对得当,便可以最大限度地预防。然而,归根结底,无论是雇主还是管理者都要对中国的劳资关系变化具备一种理性的认识和分析。在劳资关系中,由于环境的变化,劳资双方都会出现不同程度的变化。那么,企业的人力资源管理者对待劳资关系管理也必须持有一种变化的意识。另外,企业追求效率与员工追求公平是一对矛盾的共同体。这两种诉求在劳资关系之中的相互作用,造成了不可避免的劳资矛盾。而为了解决矛盾,作为具有资本优势的企业,就更需要倾听员工的声音,建立其利益表达的机制。只有这样才能真正地预防和消弭劳资之间的矛盾和冲突。

“电玩一代”登场 企业家该怎么办?

□ 郭宇宽

富士康跳楼的 12 个年轻人,都在 20 岁上下,这是有标志性意义的。他们是在 1992 年小平南巡讲话后成长起来的一批人,几乎少有真正的农村劳作经验。

也正是在 90 年代中期,游戏厅开始在村镇普及。从小学到初中,最吸引孩子们的活动就是电子游戏。有很多学者研究电子游戏对于儿童性格的影响,有一点可以形成共识的是,电脑和网络游戏是高刺激性且兴奋点快速转移的,有一种鼓励人雄心勃勃和竞争性的机制,比如对积分和不断“通关”、“升级”的追求,预期高并有“秘笈”可以实现。

中国有水稻劳作经验的这一批民工,现在最年轻的也 40 岁上下了,他们很快就跟不上流水线的工作节奏,逐渐退出流水线工业的劳动力市场。而打电子游戏成长起来的一代,注定难以长期忍受乏味、枯燥的流水线工作。打电子游戏形成的性格和流水线作业的要求注定是格格不入的。这种巨大的反差所产生的心理压力甚至痛苦,远远不是富士康和本田靠涨工资就能解决的。

因此,企业内部需要建立一套系统化沟通机制,包括工资谈判、特殊情况下的应急反映,核心是构建信任。信任不是相互没有意见,而是感受到彼此的诚意,一个信任富足的组织会有很多博弈,但能通向理性的结果,而一个信任匮乏的组织表面上看不到博弈,但要出就出大问题。

对富士康而言,首先可以在生产环节引入人性化组织管理。电子

元器件加工固然是很枯燥的,但可以思考如何通过人机工程使工作环境人性化。西方在管理实践中发明了下午茶,中国也该有自己的创新,比如流水线能否设计成圆形,让员工间能互相看见,形成一个激励的场?其次,提供给员工一条可预期的晋升通道。东莞一些企业把工人技术级别定成十级,好比电玩里的游戏升级,对新一代劳动力就很有吸引力。

有一种行业比富士康更枯燥,心理压力更大,就是洗脚业。而就在洗脚

元部件加工固然是很枯燥的,但可以思考如何通过人机工程使工作环境人性化。西方在管理实践中发明了下午茶,中国也该有自己的创新,比如流水线能否设计成圆形,让员工间能互相看见,形成一个激励的场?其次,提供给员工一条可预期的晋升通道。东莞一些企业把工人技术级别定成十级,好比电玩里的游戏升级,对新一代劳动力就很有吸引力。

有一种行业比富士康更枯燥,心理压力更大,就是洗脚业。而就在洗脚

业中,出现了一家企业文化很有凝聚力的富桥洗脚,全国连锁店上百家,拥有几万名技工。富桥洗脚的秘诀在于,老板自己正是洗脚出身,这种影响力是很大的,员工心里就会想,努力工作,我也可以成为领班、店长,我的工作也可以成为一个受人尊敬的职业。反观郭台铭,媒体上连篇累牍地报道与女明星共舞,乘私人飞机度假,尤其在富士康这样的劳动密集型企业里,如果领导者不能身先士卒,提供给员工可信度和说服力,员工就会觉得心寒,企业怎能不出问题?

声明称:“董事会认为,本公司的稳定是符合全体股东、本公司的员工、社会及其他利益相关方的最佳利益。因此,我们希望能与包括我们的大股东黄光裕先生在内的所有股东保持顺畅、有效的沟通,并且欢迎所有利益相关方提出具建设性的建议。对于大股东与董事会就本公司战略的意见分歧,董事会希望就本公司未来五年发展规划与大股东进行进一步的沟通与探讨,力求共同就本公司的发展方式达成共识。”

(宗 宇)

国美之争陈晓胜出 管理层表欣慰

陈晓成功留任国美董事局主席——经过漫长的等待,国美控制权之争终于有了阶段性结果。在 9 月 28 日于香港召开的国美电器特别股东大会上,黄光裕一方提出的“罢免陈晓”等 4 项动议均被否决,仅“取消董事会增发授权”这一项得以通过,而陈晓一方提出的 3 项议案均获通过。

黄光裕“驱陈”未果

国美特别股东大会的投票结果于 28 日晚 7 点多正式出炉,由国美

电器总裁王俊洲对外宣布。大股东黄光裕提出的 5 项动议,除了“取消董事会增发授权”这一项得以通过外,其余包括“撤销陈晓国美执行董事兼董事局主席职务”在内的 4 项撤换董事议案都被否决,支持率均低于反对率 3 个百分点。在关键的“撤销陈晓国美执行董事兼董事会主席职务”动议投票方面,赞成票占 48.11%,反对票占 51.89%。而陈晓一方所提 3 项议案均获通过,贝恩方面的 3 人进入国美董事会。

现在,黄光裕家族持有国美

32.47%的股份,依然是国美电器第一大股东。

无管理层收购计划

在股东投票前的提问环节,王俊洲肯定地表示,无论投票结果如何,管理层都会留任。陈晓则表示,他本人会坦然接受投票结果,如果留任,会继续为股东争取最大利益,而且会继续与大股东进行交流。对于有股东问到“如果留任,是否会进行管理层收购”,陈晓回应说,没

有这种计划。

在提问环节,贝恩资本总经理竺稼表示,“贝恩与大股东之间应该是友好协商的关系,但这并不意味在每件事情上都意见一致。大目标一致,具体问题有意见时,大家应该理性地商讨”。

管理层“深感欣慰”

28 日晚,国美方面也针对股东大会的投票结果发表了声明,称“对于股东提供的强有力支持深感欣慰”。