



2010年10月14日 星期四
庚寅年 九月初七
第268期 总第6694期
今日12版

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

THE MANAGER'S DAILY

冯全服:像做市场销售一样做人力资源

[详见 A2 版《专题策划》]

北京试点工资集体协商

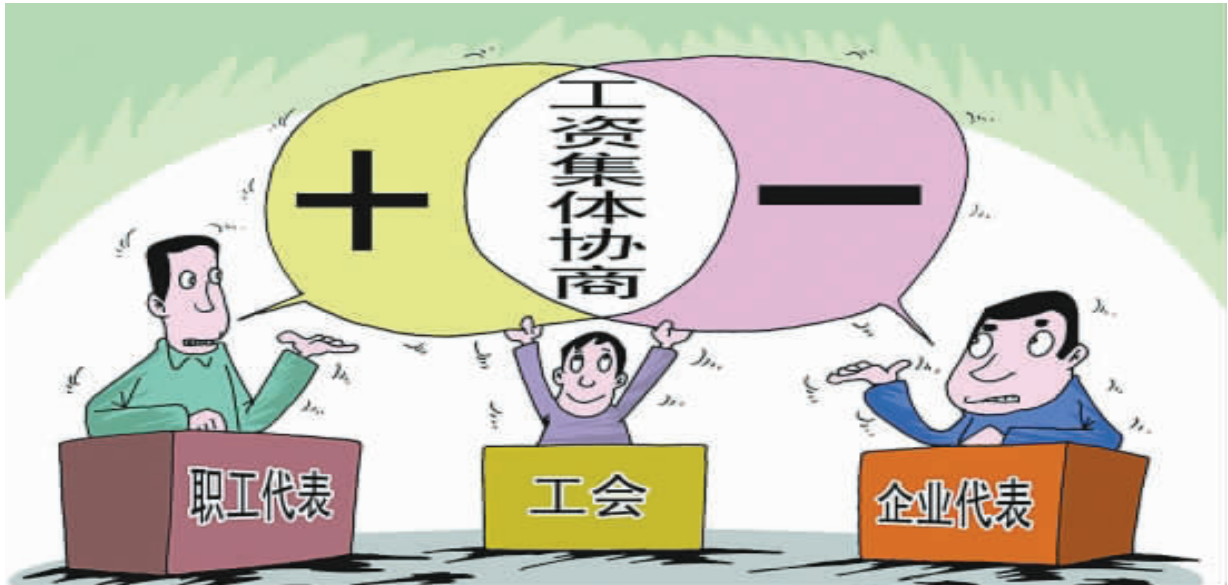
2012年,将在全市全面推进

□ 杜燕

今年,北京将通过建立区域性、行业性工会联合会或联合工会的形式,将小企业、社会组织纳入工会体系,试点工资集体协商。至2012年,将在全市全面推行,包括在世界500强等外资企业建立工会并推行工资集体协商。

10月9日,北京市怀柔区圣泉寺民俗旅游行业劳资双方签订工资集体协商协议,今后,桥梓镇口头村33家民俗户的非全日制劳动者将按照每小时不低于15元的工资标准,每日结算付以现金。同时,根据人均实际接待量和劳动强度,工资标准可随时调整。

在民俗户一号院工作的曹彩霞称,3年前打工时,每天只拿40元左右,最高80元。这次协商的最低工资标准比全市现行的每小时11元最低工资标准



还高了4元,按此计算,在旅游旺季,她一天至少工作7小时,至少能赚105元。要是老板额外发“奖金”,一天的收入能涨几十元呢。

口头村工会联合会主席任凤华表示,该村从事民俗旅游行业人员有300余人,且还在快速增长。但一直以来在工资标准、支付方式等方面没有明确约

定,从业者的管理、培训、权益维护等也难以保障。今年5月该村筹建“口头村工会联合会”,把小时工吸纳进入工会,开展行业性工资协商,并开展职业培训等。

北京市总工会相关负责人表示,目前,北京一些规模小、人员流动性强、职工人数少而无法建立独立基层工会,社

会组织也面临类似问题。因此,通过建立区域性、行业性工会联合会或联合工会的形式,将这些小企业、社会组织纳入工会体系内。

另外,北京还将重点推进在京外企业,尤其规模较大、影响较大的世界500强等外资企业建立工会。如果外企相关负责人不支持建会,(紧转A2版)

首席运营官回归福特 沃尔沃完成人事布局

上月中旬,原本应邀出席成都车展相关活动的吉利集团兼沃尔沃轿车公司董事长李书福出现在了瑞典沃尔沃总部举行的新沃尔沃首次董事会现场。据悉,虽然中国基地选址问题并没有在董事会上讨论出确切的结果,但沃尔沃中国的人事架构已布局完成。

记者获悉,沃尔沃轿车公司于10月5日正式宣布沈晖为负责中国区业务的高级副总裁,沃尔沃首席执行官斯蒂芬·雅克布同时宣布了沃尔沃首席运营官史蒂芬·阿姆斯特朗离职,他将返回福特欧洲公司任职。

此外,在新的沃尔沃汽车中国区管理团队中,还任命了童志远为沃尔沃汽车中国区首席执行官,柯力世(Dr.AlexanderKlose)博士为沃尔沃汽车中国销售公司首席执行官,王召兴为沃尔沃汽车中国区总裁。同时,现任沃尔沃汽车托斯兰达工厂总经理拉尔·丹尼尔森(LarsDanielson)将担任沃尔沃汽车中国区负责工业系统的副总裁。全球总部负责产品开发、制造、采购和质量的几位高级副总裁以及特殊车辆部门的主管将直接汇报给首席执行官斯蒂芬·雅克布。

据透露,备受关注的沃尔沃中国工厂选址问题依然没有最后确定。参加沃尔沃董事会的有关人员透露,在上海、成都和大庆投建三个沃尔沃工厂目前只是停留在“个人意愿”层面上,还要等沃尔沃董事会最终讨论决定。

资深品牌专家顾环宇认为,沃尔沃中国人事布局完成和架构调整,意味着沃尔沃转换东家后已步入正常发展轨道,目前的当务之急是采取恰当措施重塑沃尔沃品牌,稳固沃尔沃在豪华车市场地位的同时进一步提高沃尔沃品牌的知名度和影响力。(陈洁)



央企密集换帅“悬念”

国资委称是正常人事变动

对外公布:李长进任中铁董事长,提名为中铁总经理人选,石大华不再担任中铁董事长、总经理职务;贺国任中广核董事长(法定代表人),钱智民不再担任中广核董事长(法定代表人)职务;陈鄂生任中轻集团董事长,提名为中轻集团总经理人选,陈学忠不再担任中轻集团董事长职务;孟凤朝任中铁建董事长,提名为中铁建总经理人选,李国瑞不再担任中铁建董事长、总经理职务;卢进任中国冶金地质总局党委书记;赵博雅任中纺集团董事长。同期,减通集团、中铁物资、中商集团、中外运长航、中国钢研以及中国丝绸进出口总公司等央企高层也出现调整。

近年来叱咤风云的“铁建双雄”原“掌门人”双双离任,核电龙头中广核高层更迭,加上之前保利集团、招商局、中建集团、大唐集团和长江三峡集团等实力雄厚的央企新“掌门人”走马上任,众多新老面孔完成权责交接。

根据国务院的安排和国资委计划,2010年央企数量将通过整合减少为80—100家,这意味着,年内将有至少23家央企退出“历史舞台”。此轮央企密集换帅是否与之有关?还是另有其他原因?10月9日,记者电话采访了国资委新闻处负责人,得到的答案是“正常人事变动”。

国资委正局级监事王永庆在接受记者采访时分析,此轮央企集中换帅,除个别另有其他原因外,如原中广核董事长钱智民调任国家能源局副局长,导致中广核董事长一职空缺,其中大多是原“掌门人”已到退休年龄,有的甚至属于超期服役。如原长江三峡集团老总李永安出生于1942年,已年届68岁。

据了解,央企正职负责人的退休

年龄一般为60岁,由中组部直接任命的正职负责人最高退休年限为63岁,特殊情况可以放宽到65岁,上述央企原“掌门人”大多都已超过最高退休年龄。不过,原保利集团董事长贺平并没有超过高退休年龄,属于“因希望重新调整其本身业务而辞任”。

重组倒逼央企人事大调整

央企密集换帅引起外界广泛关注,接受记者采访的国资专家分析,随着央企重组进入倒计时,央企高层继续调整在所难免。

今年8月王勇履新,从国家质检总局局长任上调任国资委成为新“掌门人”。摆在王勇面前的,除了机遇,还有挑战。

长期从事跨国公司及央企研究的金思宇教授认为,国资监管部门最基本的职责是确保国有资产保值增值,国资监管要采取更有力、更有效的措施,要实现上述目标,首先必须在选人用人上下功夫,真正把合适的、有能力的人放在合适的位置,做到人尽其才,具体抓手之一就是进一步深化干部人事制度改革,使真正有强烈责任感、使命感的优秀人才脱颖而出,走上央企领导岗位。

金思宇说,这些年国资委推行央企与国资委干部双向交流、全球海选央企高管的做法是值得肯定的,但是做得还不够,还受到很多局限,国资委作为国务院特设机构,可以在很多领域大胆尝试,深化改革。

一位长期从事人力资源管理的央企内部人士分析,王勇履新不过一个多月,现在就有大动作不大可能,要想了解这位“央企老板的老板”具体会烧哪“三把火”,可能要等到半年以后。

本期导读:人财战略

经营企业
Jing

A3》 吉利:
颠覆理念 变革人力资源矩阵
A3》 驰宏锌锗公司
走出人才强企之路

理
通商道
Li

B1》 中小企业融资业务
成银行争夺焦点
B1》 银信合作受限
理财产品发行退潮

财
智人生
Cai

B2》 国内财务管理人才需求
升级换代
B2》 财务职业经理人
走出职业候鸟症

富
在市场
Fu

B3》 AMT 源天财务管理
助力康盛成功上市
B4》 企业上市是馅饼还是陷阱

人财论坛 | Rencai Luntan

工资集体协商 需要刚性政策保驾护航

□ 石飞

全国总工会副主席、书记处第一书记王玉普在日前召开的全国班组建设会议上强调:“要把推动企业依法普遍开展工资集体协商工作作为班组长、全总主席王兆国进一步强调:“要依法推动企业普遍开展工资集体协商”。由此可见,全总对于推进工资集体协商工作之重视之急切之倾心。

各级工会力推工资集体协商,是符合中国工会的性质和特色的,抓到了维权维稳的“牛鼻子”。惟有落实好工资集体协商,才能实现保障职工合法权益

益与促进企业健康发展的和谐统一。在这一点上,工会工作的着眼点和立足点都是毋庸置疑的。不过,要卓有成效地把工资集体协商工作普遍推开、切实落实好,并非工会“单兵挺进”、殚精竭力能够如愿的。从网络舆情来看,相当多的网民所持的态度是,又拥护——赞成工资集体协商,又担心——工资集体协商缺乏刚性的政策支持。就连一些法律界人士也表示,工资集体协商“看起来很美”,“听起来很爽”,只怕“落实起来很尴尬”。仔细想想,这种观点并非没有道理。眼下大家往往脱口而出“工资集体协商制度”,其实,离真正形成“制度”还远着呢。任何一项制度,都需要一系列的配套政策铺垫基础、给予支撑,否则,那个制度就只会沦为“制度白条”和“空洞口号”。这种情况,我国的先例和教训不胜枚举,在此就无须赘述了。当下,工资集体协商所缺乏的,恰恰是刚性政策的有力支持和保驾护航。

2010年薪酬白皮书发布

10月11日,2010中国薪酬管理论坛在四川大学举行,会上发布了《2010中国薪酬白皮书》。白皮书关于2010年大学毕业生薪酬数据显示:成都本科毕业生起薪为1828元,高于西部平均水平。从薪酬预算增长来看,广州居首,中西部地区最低。

白皮书显示2010年毕业生

薪酬情况:一线城市(北京、上海、广州、深圳)大学毕业生平均薪酬水平远高于二三线城市。一线城市硕士毕业生平均薪酬比其他二三线城市高近千元。中西部地区本科生起薪为1711元,研究生平均起薪为2726元,其中,成都本科毕业生起薪为1828元,研究生为3050元,高出中西部平均水平68%。(天府)

