

经理日报

2010年5月27日 星期四
庚寅年 四月十四
第137期 总第6563期
今日12版

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

THE MANAGER'S DAILY

A2.....[HR策略]

职业病人太多 事关企业发展大计

有调查显示,99.13%的在职白领受“压力”、“抑郁”、“职业倦怠”等职场心理因素困扰;56.56%的被调查者渴望得到心理咨询,但却从未尝试过;79.54%的职场人士意识到“职业心理健康”影响到工作。

A3.....[名企用人]

“橙色起点”育人有特色

“橙色起点”计划,简单说就是一个一揽子“新人帮助和培训的系列活动”,包括帮助新员工办好进入公司后必须办的所有手续、提供工作岗位中所需的技能培训以及帮助新员工解决工作、生活方面问题等功能。

A4.....[人才市场]

新政下 房地产业更需复合型人才

房地产行业中高端营销人才、地产金融人才需求都很迫切,而优秀的成本管理人才可以在房地产规划设计、招标、签约、施工、竣工结算、销售、物业管理各个环节上控制成本,节约开支,更是急需的。

B1.....[企业理财]

企业会理财 小钱生大钱

和居民手中的闲钱一样,企业也有流动资金需要理财。然而,不少公司人士抱怨说,除了定期存款、通知存款外,今年以来的债券型基金收益也呈下降趋势,公司理财的途径太窄了。在此情况下,一些银行开始将新一轮角逐的重点指向对公理财。

B2.....[理财精英]

李冰冰“三点一线”理财

当年“听老板的话”无心插柳认购华谊公司的36万原始股,如今市值已经是2000多万元;她还拥有一项个人公益品牌“L.O.V.E”。她的理财方式就是无外乎三点一线:工作赚钱、有计划地消费、存钱。

B3.....[人财考核]

“金融鸦片” 血洗中国富豪

高盛、摩根士丹利纷纷因金融衍生品诈骗而遭到调查为人们敲响警钟。内地商人郝婷欠星展银行9000万港元,中国首富杨惠妍亏损12亿人民币,前中国证监会首席顾问梁定邦被花旗追讨970万港元。

B4.....[人财管窥]

低碳理财产品 看上去是很美

目前,银行的“低碳”理财产品线开始向丰富、完善转型:从原来单一地发行挂钩型产品,到捐赠投资收益给低碳事业,再到目前代销相关的其他机构金融产品,银行见缝插针地牢牢把握住了时下最流行的投资概念。

惊现 11 跳 富士康企业用人制度“惹爆”争议

5月25日凌晨,富士康科技集团观澜园区华南培训中心一名入职富士康仅42天的湖南籍19岁男子从5楼跳楼身亡。这是今年以来该集团第11宗员工坠楼事件。11宗坠楼事件共造成9死2重伤。
最近一次的跳楼事件发生在4天前,死者为一名21岁的男职员。

第 11 跳,青春频现破碎

第11跳的死者名叫李海,湖南醴陵市人,中专学历。警方在其宿舍找到其写给亲人的遗书,称其自杀是因为心理压力太大,感到现实与其对前途的期望差距较大以及家庭因素等原因,失去生活信心。
而就在第11跳的前一天,富士康总裁郭台铭首次公开回应外界的种种质疑,他称富士康绝非只要钱不要命的“血汗工厂”。郭台铭表示,富士康员工共80多万,再加鸿海集团达90多万人,员工的确很难管理。他说,外界不了解真相,“现在很多事都不能说,我们都默默在做。”
富士康员工一个接一个走上绝路,原因何在?《南方周末》记者较早前到富士康打工28天,揭示员工生活:每天上班、下班、睡觉,交到朋友,“人和人像碎片一样存在着”。

富士康推“自杀免责声明”

据汇港通讯称,发生第11跳之后,富士康随即要求深圳两厂42万员工签署声明保证“绝不以极端方式伤害自己或他人”;同意公司“在本人出现身体或精神异常时,将本人送医”。



错了?错在哪?郭台铭必须尽快解决面临的大问题!

深圳的员工总数达45万人,代表管理系统可以照顾9999%员工的需要,他认为系统行之有效。
他称,员工加班可按公司规定领取加班费,公司亦设投诉电话和意见箱收集意见。他强调公司管理一直着重尊重、关心及教育员工。

60万年薪聘心理医生

23日,深圳中高级人才招聘会举行,富士康科技集团开辟招聘专区欲招2000人,并开出了20万元到60万元的平均年薪,心理医生、心理咨询师和人资辅导员等关爱、辅导一线员工的职位“榜上有名”。

招聘人员罗小姐介绍,公司近期订单量很大,用人需求旺盛,这次主要招聘中高端人才,涉及500个职位共计2000人左右,岗位的平均年薪达到了20万到60万。
富士康需要的心理医生和心理咨询师均要求必须持有国家认证的“三级心理咨询师”,本科以上学历。人资辅导员招聘人数达到了50名,要求必须大专以上学历,心理学优先,而且愿意从事心理辅导、员工关系处理的工作。(单于)

【人物链接】

郭台铭其人

年近60的郭台铭为家中长子,生于台北县板桥市。在求学时,就曾先后到橡胶厂、砂轮厂和制药厂打工,后来当兵服役,退伍后到了航运公司工作,后来以10万元台币资本,成立“鸿海塑胶企业有限公司”,先从制造黑白电视机的旋钮起家。

1981年,鸿海成功开发出连接器产品,于是转型生产个人电脑的“连接器”(connector),翌年更把公司改名为“鸿海精密工业有限公司”,当时的资本额已达1600万元台币。根据《福布斯》2008年公布的数据,郭台铭的身家高达60亿美元,他原本预计自己会在2008年前,当集团营运收益突破1万亿台币便退休,但目标却提前于2005年达成,于是他再把目标指向2万亿台币。

熟悉郭台铭的下属透露,他最常排在口边的名言就是:“走出实验室,没有高科技,只有执行的纪律。”他又认为,在快速成长的企业,领袖应该多一点霸气,甚至认为“独裁为公”。

由于郭台铭曾服役,当年在军中更常常被处罚,故他赏罚非常分明,就连自己的亲弟弟亦绝不徇私,该骂时骂、该罚时罚,不会因兄弟情而作出特别待遇。

延伸阅读 | Yanshen Yuedu

让员工快乐并非难如登天

富士康的第11跳令世人震惊。不少媒体都做了详尽深入的分析和报道,比较客观的意见认为,富士康在与员工签署劳动合同、为员工购买各种保险、保障最低工资标准并按时支付工资、按规定给加班费等方面,其实在中国大陆的劳动密集型企业中已经算是做得比较好的。
然而,毫无疑问,富士康的员工不快乐。不仅仅是那些生活在底层的普通员工不快乐,我们有理由相信,那些据称“对大陆员工粗暴,歧视基层员工”的高薪台湾管理层、“非法打骂、限制员工人身自由”的所谓上千名保安,他们的内心也绝不会快乐。
不快乐,难道是薪水微薄工作艰辛的劳动密集型企业的宿命吗?当然不是。
《哈佛商业评论》就曾经介绍过多家优秀的劳动密集型产业。虽然它

们不可能提供高薪,也并不能降低工作的辛苦程度,但它们都通过公平、公正、友善的企业文化,通过企业最高领导层的以身作则,让员工在工作的时候找到人生的意义,让员工在工作中找到尊严和快乐。

贝迪公司(Brady Corporation)是位于美国中部一家传统的制造业企业,生产的产品多达50000多种,主要是标签类产品。公司的文化也极为苛刻保守。1994年,在柯达公司任职24年之久的凯瑟琳·赫德森(Katherine M. Hudson)女士,空降到贝迪公司担任CEO。在任职的前三个月里,凯瑟琳走遍了全世界所有的办公室和工厂,尽可能多地会见员工——包括夜班工人。她自己估算,她大概和80%以上的工人握过手。在拜访中,她发现公司保守谨慎的文化带来的结果是,员工之间以邻为壑,

拒绝合作,没有干劲。于是,凯瑟琳决定发挥自己天生爱笑的天性,把快乐带给贝迪公司。

当然,快乐并不是这场变革运动的目的,而不是手段。凯瑟琳也认识到,并不是所有的人都喜欢和老板一起“搞笑”,如果老板不是发自内心地尊重员工,谦卑地认识到自己的局限和缺点,而只是虚情假意地把所谓的快乐搞笑强加给公司员工,最终很可能会以失败收场。

凯瑟琳在《哈佛商业评论》上亲自撰写了一篇文章《我们在贝迪公司快乐赚钱》,介绍了自己的快乐经验,总结出她的6条轻松工作法则:第一,人们并不总是像表面上那样死板;第二,笑声是一种国际语言;第三,困难时期,幽默和快乐的情绪可以鼓舞员工的斗志;第四,作为乐可以制度化,比如贝迪公司为了

给枯燥的大扫除设立了一个“贝迪内务奖”,由CEO模仿家居时尚人物的穿着,给获奖者颁奖;第五,作乐也可以即兴而发,利用身边小事来搞笑一番;第六,CEO带头定下欢乐气氛。

凯瑟琳在贝迪公司整整担任了10年CEO(1994-2004)。在她任职期间内,销售收入翻了一番,净收益和市值总额差不多增加了两倍。
在中国大陆本土的劳动密集型企业中,也有不少快乐的公司。例如,没有金属感应门从不对员工搜身的珠宝企业潮宏基,有口皆碑的快乐火锅店海底捞,比行业平均生产率高出近50%的金坚制衣,如果你仔细阅读过《哈佛商业评论》对这三家本土企业的总结,就会发现,让业绩增长、员工快乐其实很简单,那就是,以人为本,尊重员工。(柯恩)

3年内 在已建工会企业实行集体合同制度

来自人力资源和社会保障部的消息称,中国计划从2010年到2012年,力争用3年时间基本在各类已建工会的企业实行集体合同制度。对未建工会的小企业,通过签订区域性、行业性集体合同努力提高覆盖比例。最终使得集体协商机制逐步完善,集体合同的实效性明显增强。

近年来,特别是《劳动合同法》实施以来,各地按照国家协调劳动关系三方会议的部署,大力推进集体合同制度实施“彩虹”计划,取得了积极成效。

各地将进一步加大集体合同法律法规宣传力度,增强集体协商的针对性和实效性,扩大集体协商和集体

合同制度覆盖范围,广泛开展集体协商“要约行动”、规范集体协商程序、加强集体协商主体能力建设、加强对集体协商工作的指导和服务、加强集体合同的审查管理和履约监督、加强集体合同立法工作。

据悉,集体协商和集体合同制度是调整劳动关系的重要法律制度。加

强集体协商和集体合同制度建设,既有利于生产经营正常的企业改善劳动条件、保障职工共享经济发展成果,也有利于生产经营遇到困难的企业与职工同舟共济、共渡难关,对于促进企业发展、维护职工权益、构建和谐稳定的劳动关系具有重要促进作用。(林晓洁)

人才论坛 | Rencai Luntan

富士康的真实梦魇是什么?

据新华社报道,5月25日凌晨,富士康科技集团观澜园区华南培训中心一名男性员工坠楼死亡,目前警方已介入调查。

这是富士康今年以来第11宗员工坠楼事件,共造成9死2重伤。而最近一次的跳楼事件发生在4天前,死者为一名21岁的男职员。

清华大学社会学系教授罗家德,长时间调研类似富士康这样的高科技代工企业,他认为,富士康所面临的问题并不是个案,它表明了企业需要转变生产模式和管理模式的紧迫性。他说,形象地讲,富士康文化是一种男性文化,或者说是一种军队文化。富士康员工当中80、90后已经占到了85%,这种军队文化可能还适合工厂管理,但已不适合80、90后了。

曾在富士康“卧底”采访28天的南方周末实习记者刘志毅说,他感觉最大的问题,是员工心中的梦想与严酷的现实产生了巨大的落差。

21世纪网专栏作者李子阳认为,人是社会化的动物,是群居的动物,需要以各种纽带彼此联系起来。而富士康这类企业,就缺乏一个社会的氛围。

21世纪网读者在来信中更是指出,富士康作为中国制造的佼佼者,还是被推上中国制造的祭坛,成为中国制造反人性的标本。这些年轻生命以血的代价揭开了中国制造优势的辉煌面纱的背后,其内在逻辑的反人性一面。而中国制造的强势,不是制造出一个富豪寡头,也不是制造一群先富的权贵利益集团,而是应该制造普通人的幸福生活。

大参考创办人李易26日在其博客公布了一封富士康员工的回信。这位名为周洪波的员工在信里说,作为身在一线长达10年的老员工,完全可以体会到富士康基层工人的辛苦,工资最低,工作最多,但这也不能成为跳楼的主要因素。

在周洪波看来,频繁跳楼的现象更多是社会因素和个人因素。

富士康的一位资深台籍人士此前回应媒体采访时也指出,富士康的管理越来越人性化,但是社会的变化更快更剧烈。几亿的新生代打工者正面临相同的困局,只不过问题在富士康引爆,并像流行性感冒一样,让自杀也具有传染性。

关于富士康坠楼事件的争论还在持续,“11连跳”所反映的问题也许并非局限在富士康内部。那么,“11连跳”背后的真实梦魇到底是什么?人们期待用一个清醒的声音来唤醒社会的关注。(吴明)

本报监督公告

凡本报工作人员必须持有有效证件。本报持证人员均在本报官方网站(金网网)(www.jrbnet.cn)上公布,可供查询或手机上网查询(13823131323)。本报人员个人不得以新闻舆论监督之名向企事业单位和社会各方面收取任何费用;本报任何个人不得以任何理由向企事业单位和社会各方面收取现金、广告等宣传费;本报正式签订本报合同并通过银行汇款到报社账号,不得以任何理由收取现金或转账到与报社无关的其他账号。违者将受到严肃处理。欢迎广大读者及社会各界监督。

举报电话:028-68230681
028-68230659
028-87344621
028-87345242
举报电话:028-87325242
经理日报社