

企业育人 | QiyeYuren

爱立信在世界范围取得无可否认的成功, 归因于它“职业精神, 相互尊重”的用人哲学。

爱立信: “职业精神, 相互尊重”

爱立信强调, 人力根源于公司经营的需要, 它必须服务于公司业务经营。因此, 人力资源管理的根本目的就是在让客户满意的同时, 也要让员工满意。

星罗密布的 人力资源网络组织

有了文化的理念核心, 还需要有健全的组织进行管理。爱立信人力资源组织采用的是网络结构。全球的爱立信人力资源机构结成一个网络, 各大市场区域的人力资源机构分别结成子网络, 子网络下以区域为基础, 可以再分出小网络。瑞典总部的人力资源机构居于网络中央, 主要根据公司文化及战略思想, 设计出统一的组织文化、能力

和领导、薪酬等人力资源理念及政策框架。人力资源总部每年组织两次子网络负责人的聚会, 共同研究涉及全公司的有关政策。各级网络均指定一个负责人, 起召集、组织、协调作用。各网络单元之间以先进的

技术手段保持畅通信息交流, 在交流中彼此充分了解网络内外人力资源的状况, 由本级网络相关人员成立项目组, 组长由大家推选。小组成员按计划分别独立工作, 每3个月正式聚会一次, 共同研讨问题, 最终拿出方案。



企业界要打造 “能力要素宝库”

爱立信人力资源开发的理念主要表现为对员工的能力管理。爱立信将能力定义为获得、运用、开发和分享知识、技能和经验。

爱立信认为, 个人的素质(个性、信仰、价值观等)基本上与生俱来, 很难通过培训而获得, 而能力则是可以经后天培训而不断改进的。技能、人际能力和经营能力分别细化成能力要素, 形成爱立信的能力要素库, 不同的部门、职位所需的能力要素集合是不同的, 而且随时间变化要素也有所调整。

公司总部在制订长期、中期经营规划时, 应提出适应变革和创新的能力要求, 作为全球爱立信机构能力要

素的指南。机构内部各级部门领导通过研讨经营重点来确定本公司、部门及职位类型所需的主要能力要素, 并以此建立各类人员的能力模型, 如市场类。

能力要素的管理是一个独立的系统, 但与绩效管理体戚相关, 绩效管理则有助于员工改进和提高绩效, 从而有助于公司经营业绩的提升。

有效的政策方案还需有效的贯彻落实。爱立信将管理者定义为: 业务经营者 + 运营管理者 + 能力开发者。管理者首先必须关注并倾力于业务工作, 为此须投入从计划、执行、回顾到改进的管理循环之中, 须不断开发下属及本人的能力。同时, 管理者也须着力培育和塑造良好的团队气氛, 以提高组织的有效性。(萧何)

发展本地人才

陶氏化学任命亚太区新任首席技术官

陶氏化学公司(“陶氏”)宣布了两个关键技术领导岗位的人员变动, 进一步履行对推动亚太区转型的承诺。姚维广将担任亚太区首席技术官兼陶氏全球能源储备材料业务的研发总监, 驻上海陶氏中心。前任亚太区首席技术官高恬莎(Theresa Kotanchek)将迁至美国的陶氏总部, 担任可持续技术及创新事务的全球总监。两项任命都将立即生效。

这是陶氏为建立“新陶氏”而实施的转型战略的重要一步。陶氏在亚太区的业务取得了巨额增长, 而中国则成为了陶氏全球的第二大销售市场。取得这种成功一个关键因素是陶氏对培养本地人才的重视。陶氏充分认识到加强区域实力及本地市场的重要性, 始终大力招募并培养本地人才。陶氏亚太区总裁戴培德(Pat Dawson)表示: “亚太区不仅是‘新陶氏’的重要市场, 同时也成为卓越创新与技术领导的真正中心。这些关键岗位的任命不仅认可了亚太区商业与管理团队的本地人才实力, 而且也体现了陶氏一如既往的承诺, 即大力提升陶氏在发展中国家的市场份额, 同时加快陶氏向以市场为驱动的收益增长型企业的转型。”

高恬莎指出: “陶氏坚持在亚太区发展技术和研发实力, 并取得了巨大的进展。能够亲身参与这段发展历程, 令我备感自豪。我相信, 在姚维广的有力领导下, 陶氏亚太区研发团队将继续助力公司区域的发展, 实现转型突破。”

对于此次履新, 姚维广表示: “陶氏在亚太区取得了显著的增长。我非常高兴能在这样一个飞速发展的地区工作, 并将继续推进技术进步, 为亚太区市场的合作伙伴和客户提供解决方案。我期待着在新的工作岗位上发挥力量, 进一步提升陶氏在这一重要地区的地位。”

陶氏在亚太区的战略重点帮助陶氏实现了大量的突破和创新。其中多项创新来源于陶氏在全球最大的一体化研发中心——上海陶氏中心。该中心是陶氏一体化研发网络的重要组成部分, 发挥着创新催化剂的作用, 激发并实现陶氏员工的突破性创意。例如, 亚太区的关键创新项目包括光伏材料行业、风力发电解决方案、水净化技术、低VOC涂料和新一代显示材料。这些突破已经为本地市场提供了理想的解决方案, 并且有力地推进陶氏向市场驱动型企业的转型, 同时加速陶氏业务的全球增长。在上海陶氏中心, 500余位科研人员和工程师在80多间实验室内工作, 面向建筑、交通、能源、水处理、电子材料及个人护理产品等对改善生活质量至关重要的领域, 提供解决方案。

(慧聰)

TCL 引入“私人医生”

为员工引入“私人医生”, 全方位进行健康管理正成为企业管理的新风向。近日, TCL集团与国康健康管理服务有限公司举行了健康管理服务战略合作签约仪式。国康公司将为TCL集团的高管及优秀经理人提供全方位的健康管理服务。这也标志着TCL集团在人力资源管理中正式为其员工引入“健康管理”和“私人医生”概念和服务。

在签约仪式中, 国康公司董事长杨华山介绍, 目前, 企业高管等社

会中高端人群由于工作繁忙, 压力大而且生活方式不够健康, 健康状况普遍不佳, 往往“无病拖成有病, 小病拖成大病”, 迫切需要专业的健康管理专家为他们制定健康计划, 提供全方位健康管理。“国康就是为这些人群提供专业化、人性化的‘私人医生’服务, 为他们‘管理健康’。”

国康公司是一家领先的第三方健康服务机构, 为客户提供专业的健康服务计划, 但本身没有医疗机构, 也不经营任何药品, 通过其他医

院和诊所等资源提供相应的医疗健康服务。“我们公司本身不是传统意义上的医疗机构”, 杨华山说, “市场上优秀的医院和专家很多, 再搞‘重复建设’毫无意义, 我们的角色定位是‘健康管理师’、‘健康守门人’, 把重心放在服务上, 通过全方位健康服务计划, 为客户做好‘私人医生’和‘健康管家’。”

据了解, 为员工做健康管理是世界500强企业的通行做法, TCL集团走在国内企业的前列。“企业要

赚钱, 要赚健康的钱, 要健康的赚钱。”TCL集团人力资源总监许芳女士介绍, 当前企业的管理层, 尤其是高管, 由于高强度的工作压力, 身体健康状况不容乐观。高管是企业的重要资源, 企业应当把他们的健康管理视为资源管理的重要组成部分, 她希望通过和国康形成战略合作, 为员工请来“私人医生”, 让国康为TCL集团高管们的身体健康“保驾护航”。

(刘虹辰)

“学好技术, 干工作很体面”

——记济源市第三届职工热工仪表技能大赛冠军、豫光金铅股份公司动力厂职工赵海英

5月7日, 河南省济源市第三届职工热工仪表技能大赛落下帷幕。豫光金铅股份公司动力厂赵海英以93.13分的成绩摘得全市冠军。这是她第二次参加全市热工仪表大赛。第一次大赛, 她是全市第3名。

见到海英的时候, 她正在修理一台金属管浮子流量计, 是同事从现场拆回来的, 已经被宣告“死刑”了。她正在全神贯注地检查每一个元件。“一台浮子流量计三四千元呢!”那神情, 好像她丢了几千元钱一样地心疼。不一会儿, 这台流量计又“起死回生”了! 像这样, 不少大家认为没有修理价值的东西, 经过海英一摆弄, 就又重新派上了用场。

今年4月, 在国内第一套液态高铅渣直接还原炼铅系统仪电调试阶段, 硫酸风机房PLC(可编程程序控制器), 经设备安装公司和生产厂家多次调试, PLC控制的电动执行系统都不正常。一时间, 调试被搁置。此时, 赵海英仔细研究了说明书, 并与厂家沟通, 最后判断是端子线问题。把端子线改过来调试后, 系统正常运行。那一刻, 所有在场的人, 都



打心眼里由衷地佩服她。她自己着实感受到了做技术工人的体面。

然而5年前的一个冬天, 海英第一次接触DCS(集散控制系统)时, 却使她丢尽了面子。“夜里11点半左右, 公司底吹炉DCS所有数据不变, 画面不能切换, 导致底吹炉停炉。当时我一个人上夜班, 生产厂领导都在控制室。我第一次接触这个问题, 一个人束手无策。只好给同事打电话。同事打车到现场, 已经是夜里两点了。那次给我最大触动的是, 不懂技术, 关键时候就会出丑, 很丢人。”

那天回家以后, 海英找齐所有关于DCS的资料, 包括硬件、软件, 开始发奋学习。不懂的就问。她常常利用别人休息的时间, 一个人在实验室的电脑上练习组态, 练习编程。海英随身必带两样东西: 一支铅笔和一个小记事本。哪个测点经常出问题, 时间、处理方法、判断过程, 她都认真地记在笔记本里。

为了学习到真本事, 海英吃了不少苦。在股份公司, 最高处——制氧厂的分馏塔顶, 她上去过, 检修调节阀; 最低处——硫酸的地下槽, 她

下去过, 检修超声波液位计; 铅烟灰核子秤, 辐射高、铅含量高的地方, 她也没有犹豫过; 直升烟道, 六七百度的高温, 更换热电偶, 对她来说更是家常便饭。

现在, 海英最拿手的是善于解决DCS问题。DCS是自动化控制仪表的心脏。股份公司有十几套DCS, 维护起来非常麻烦。但她早已摸透了DCS的脾气。股份公司的DCS问题主要由她负责, 从没出过差错。

打开海英办公桌抽屉, 只见一大摞笔记本。翻开一看, 从2002年她到动力厂至今, 每次扩建、检修及平时做的工作, 都分门别类, 清清楚楚记在上面。她整理编写的《DCS维修指南》、《股份公司计量台账》、《仪表安全检修规程》等, 已被选作动力厂新员工的培训资料。

虽然工作很忙, 但海英还是坚持学习英语。“公司很多仪表是进口的, 说明书全英文, 不学习不行啊。”说起这次取得第一名的好成绩, 她只淡然一笑, “还要学的东西很多。学好技术, 干工作很体面。”

(屈联西 闫红亮)

名企管人 | MinqiGuanren

英特尔: 让员工放松再放松, 该回家需回家

“该回家必须回家”

“work life balance”, “Grate place to work”, 做到“工作生活平衡”, 打造“工作乐园”, 是英特尔企业文化的重要内容。去年刚从美国归来的工程经理姜广斌告诉记者, 企业要求自己的员工严守每周40小时工作时间, 一般来说, 如果有员工本周因特殊情况工作了45小时, 那么下一周他就只能干35小时, “该回家必须回家”, 同时享受好每年三周的带薪休假。“团队联谊”是每个季度至少举行一次的“保留节目”, 还被称之为“团队建设”(Teambuilding), 员工们通常借此机会交流思想, 增进了解。

英特尔大连公司的员工约80%年龄在30岁以下。根据年轻人多的情况, 公司目前成立了足球、篮球、排球等多个球类俱乐部和舞蹈俱乐部

等, 为员工们提供健身和社交条件。

放松是“不可省略”的

在眼下英特尔半导体(大连)有限公司的1700多名员工中, 除了美国等国的外籍专家外, 相当一部分是来自上海、北京的半导体专业人才, 和大连本地人才。出身锦州的美籍华人、工程工艺部总监车广礼手下的这100多名工程师, 在英特尔大连半导体有限公司中担任着重要的角色。

车广礼透露, 按计划, 英特尔大连半导体有限公司将于今年四季度投产。目前, 设备调试安装正在紧锣密鼓地进行中。他带领的团队尽管工作压力非常紧张, 但必要的“放松”是“不可省略”的。“团队联谊”是想为大家营造一个家的氛围。在车广礼看来,

员工在单位有良好的业绩, 都离不开家庭, 离不开家庭成员的支持, 同时也是或多或少以牺牲家庭利益为代价的。“我真感谢家属们的理解”。所以, “团队联谊”时, 家属们通常也受到企业管理者的热情邀请。

上下级之间打招呼直呼其名

“科比, 晚上好!”科比是英特尔半导体(大连)有限公司的美籍总经理, 性格风趣乐观。而在办公楼前向他问好的是大学毕业刚进公司不到一年的中国员工。

如今, 在英特尔(大连)半导体有限公司, 不论是员工之间, 还是上下级之间, 彼此打招呼时都很自然地直呼其名。那位向科比问好的年轻中国员工告诉记者: “直呼老板的名字, 没觉得有什么不正常。刚进厂的前几

天还感到不好意思, 叫几次就习惯了。”

车广礼说, 公司有规定, 员工间不能互相称职务, 要直呼其名。意在体现员工间人人平等的理念。在企业, 刚工作3个月的员工与工龄30年的员工出差住宿标准都是一样的; 总经理的办公桌椅与普通员工使用的桌椅是相同的; 英特尔员工来大连时, 大连公司为他们提供的租赁住房的面积大小, 取决于家庭人口多少, 而不是考虑你的官多大。“在这里工作很少有压抑感”。车广礼说。

英特尔的“人体工程学”

“该休息就休息, 该工作就工作”: “工作精神可嘉, 但损害个人身体是不明智的”。英特尔半导体(大连)有限公司副总经理梁志权也应邀参加

国药准字H46020636
快克
复方氨酚烷胺片
一天一粒防流感
一天两粒治感冒
请在医生指导下
遵医嘱使用和
海南亚洲制药生产
海南快克药业总经销

苹果惠普戴尔 将调查富士康

5月26日, 郭台铭亲赴富士康深圳工厂, 并在数百家媒体前宣布四项改进措施以防止“员工跳楼”事件再次发生。然而当天晚间11点20分左右, 又有一名员工坠楼自杀。这是今年以来富士康第12例跳楼自杀悲剧, 也是5月份以来发生的第6起。

5月26日11时32分左右, 富士康龙华宿舍区内一男子坠楼, 现场已被封锁。稍后, 富士康确认了这起自杀事件。而就在数小时前, 郭台铭刚刚承诺将向员工提供更好的福利, 改善员工生活……

要在两周内构建“爱心之网”, 在员工宿舍周边建立“天网、地网、隐形防护网”, 来阻止更多人跳楼。据了解, 所有防护网加起来, 有150万平方米的工程量。

要招70位专业的心理医生, 并通过训练1000位心理辅导员, 建立一整套自杀防治机制。此外, 对于备受社会指责的“员工之间冷漠”的问题, 郭台铭表示, 富士康已经着手启动一个“50人相亲相爱小组”的项目, 即将员工分成若干个50人小组, 借此来加强员工之间的交流。

富士康将在两周内为员工调整薪水, 并出资建设医院, 为员工提供专业的医疗服务。

由于此前对于跳楼自杀者, 富士康给予的抚恤金很高, “变相成为了对自杀者的奖励”, 所以郭台铭表示要把抚恤金降低到法律允许的最低限。

富士康是苹果、惠普和戴尔最重要的代工厂商, 针对富士康频繁出现的员工自杀情况, 三家公司表示将对富士康的工作环境展开调查。

苹果发言人史蒂夫·道林(Steve Dowling)表示, 苹果对自杀事件感到“悲哀和忧虑”, 并已派出一个小组对鸿海采取的措施进行评估。惠普表示, 将对鸿海的做法进行调查, 而戴尔则表示, 将对鸿海的报告进行审查。

苹果发言人道林表示: “我们正在与富士康高层进行沟通。苹果非常有决心确保我们整个供应链是安全的, 并确保工人享有尊重与尊严。”

惠普则通过电子邮件宣布, 惠普将对“与这些悲剧事件相关的富士康的行为”进行调查。

戴尔发言人杰斯·布莱克伯恩(Jess Blackburn)表示: “我们会对任何有关戴尔供货商存在恶劣工作环境的报道进行调查。我们希望我们的供货商能够与我们一样坚持高标准。”

(吴敏)

(张晓昭)