

沃尔沃中国总部落成

李书福缺席凸显独立经营

□ 伍雨石

1月25日,沃尔沃中国总部在上海正式落成,沃尔沃全球总裁兼首席执行官斯蒂芬·雅各布表示,随着沃尔沃中国总部的落成,沃尔沃汽车在中国已经从一个全国销售公司变成了一个全职能的业务集团。

今年在华目标或为 4 万辆

在25日的落成典礼上,斯蒂芬·雅各布介绍,沃尔沃中国区下属的各业务部门包括:产品研发、采购、生产、质量控制、销售与市场、投资者关系、财务、IT、法律、人事和公共事务等部门,涉及业务的方方面面。沃尔沃汽车公司高级副总裁兼沃尔沃汽车集团中国区董事长沈晖表示,“沃尔沃中国总部是一个全功能的总部,其每个部门跟沃尔沃瑞典总部都会有一一对应的对接。中国是全球最大规模的汽车市场,为抓住在中国的增长机遇,将沃尔沃汽车建设成更受消费者尊敬的全球豪华汽车品牌,过去几个月,我们一直在致力于强化中国区的管理团队建设,加强

对消费者的研究和理解,并制定《沃尔沃汽车中国成长计划》。”

沈晖说,“我们的目标是到2015年,使沃尔沃汽车成为在中国豪华汽车市场领先的品牌之一。”

在落成仪式现场,斯蒂芬·雅各布表示,今年沃尔沃汽车在华的销售目标可能会增加到4万辆,希望相比去年在市场表现上有显著的增长,尤其是S40、S80等已经实现国产的产品。

2010年,沃尔沃汽车全年销售量达到37.4万辆,同比增长11.2%,公司实现了全年盈利。在中国市场,沃尔沃汽车去年完成了3万辆的销量,同比增长36%。

吉利、沃尔沃将独立运营

记者发现,吉利集团董事长李书福并未出席当日的落成典礼。行业分析人士称,李书福此次刻意回避了沃尔沃中国总部的落成典礼,是要用事实再度向外界传递一个强烈的信号,那就是沃尔沃将和吉利独立运营,沃尔沃将保留其独特的北欧色彩,吉利对外也将一定时间内刻意淡化其

与沃尔沃的关系。

雅各布称,“在新的所有权下,沃尔沃汽车将保持并进一步提升我们的核心价值理念,保持其‘北欧设计、全球豪华品牌’的定位,这是沃尔沃汽车公司和董事会的一致决定。”

沈晖在发言中也表示,“我们的战略原则是:吉利是吉利,沃尔沃是沃尔沃,吉利是大众化品牌,沃尔沃是个全球豪华品牌,吉利和沃尔沃各自独立运营。”

与沃尔沃中国总部同时成立的还有沃尔沃汽车中国技术中心,据雅各布介绍,新成立的沃尔沃汽车中国技术中心将与总部和全球其他研发机构一起,参与全球性产品的开发,融入沃尔沃在全球的研发体系。

不过他也表示,研发中心的第一步工作将是主要针对中国市场而进行,将根据中国消费者的喜好,为中国市场设计产品,并为本土化生产提供大力支持。

否认将在张家口设厂传闻

此外,近日有消息称,沃尔沃汽车正在与张家口市接洽在当地建生



产基地的事宜,并传出投资模式并非选择与张家口市任何一家企业合作,而是在张家口市新建一处独立的生产基地。目前,张家口市政府正在就允许沃尔沃汽车在张家口市哪个区域内建此基地进行论证。

在落成仪式上,一名来自沃尔沃汽车内部的高层人员明确否认了上述说法,“之前我们可能确实跟张家口方面谈过,但这个消息已经过时了。”

对各地政府竞相争取沃尔沃工厂项目落地的表现,行业分析人士指出,“这些地方都希望沃尔沃工厂项目能落户在自己的辖区。这对他们来说,无论是从促进地方经济还是从解决当地就业问题等多方面看,都是极具诱惑力的。地方政府竞相放出沃尔沃工厂项目即将落户本地的消息,也是寄希望于这个项目能吸引来其他配套项目,反过来以配套设施来吸引沃尔沃方面,形成一个多赢的局面。”

雅戈尔史上最雷人放假通知引热议

董事长已就此事道歉

距离春节还有几天,很多在外乡打工的人们已经踏上了返乡的归途,很多没回家的人也在着急买票,筹划行程,过年回家,是人们心里对冬季最温暖的盼望。然而,宁波家公司发出的“2011年春节放假通知”,却让很多员工寒了心。

中国著名服装企业雅戈尔集团旗下子公司近日陷入“请假风波”。雅戈尔有关负责人近日在接受记者采访时向其职工表示歉意。

日前,浙江省宁波市当地论坛有网友发帖称,雅戈尔集团旗下子公司日中纺织印染有限公司发出一条过年请假的通知,规定职员在春节前后请假将扣3倍工资。帖子发出后引起网民关注。

记者来到宁波雅戈尔日中纺织印染有限公司调查此事。公司执行董事长徐磊告诉记者,网上说的请假通知确实是公司所发。“1月18号,我安排人力资源部给公司的每位职员发了一封关于春节请假事宜的电子邮件,其中第三条规定提到,春节放假前5天和春节上班后5天休假的,每天按3倍扣发当月工资。”徐磊强调说,这份通知并不针对该公司的7000余名一线工人,而是针对公司的600多名中层以上职员。

“之所以发了这样一条规定,是因为我发现近几天请假的职员数量明显增多,甚至有人拿了工资连报告都不打就擅自离岗回家。”徐磊说,公司七成以上的职员都是外地人,目前已有100多人打了请假报告,而公司今年订单爆满,任务繁重,他一时心急,发了这样一条通知。

他说,本来只想警告一下打算擅自离岗的职员,提醒职员请假必须要向部门经理提出申请,没想到第二天就有人把通知“晒”到了网上。

徐磊说,知道员工提意见后,他深感歉意和后悔,1月21号就在内部网站上贴出了道歉声明,撤销之前所做的规定,还给每个职员发了一封道歉信。对于已经在春节放假前5天内请假的60多名职员,并没有对他们作出任何处罚。

记者拨通宁波市劳动维权热线进行咨询了解到,按照《浙江省企业工资支付管理办法》,劳动者请事假的,企业可以不支付事假期间工资,但不得扣减事假以外的工资。公司如果不按规定执行,劳动者可以到当地劳动部门申请劳动仲裁。

(郑黎)

富士康武汉涨薪招工 3 万人

趁外出务工人员纷纷返乡过年之机,饱受招人难困扰的用工大户富士康,再度开始为节后的“大招工”造势。1月25日,富士康对外发布消息称,春节过后将在湖北全省范围内提薪招工不少于3万人。对此,有业内人士分析称,富士康此举将会给当地同类企业带来较大压力,不过招聘效果需要进一步观察。

进入春运,湖北武汉各大客运站继续人满为患,大多是春节返乡的外出务工人员。富士康武汉分公司的工作人员在滚滚人流中设点进行现场宣传,目的只为年后正月初

六即将到来的“抢人大战”预热。

记者了解到,农历春节过后,富士康武汉园区将会有多条新的台式电脑生产线和首批游戏机生产线启用。“保守估计,武汉园区还需招工不少于3万人。”这是相关负责人公布的新员工需求规模。据招聘简章显示,新增的招工计划主要以基层作业员(普工)为主,“只要年满16周岁、具有初中及同等学历的应往届毕业生或社会人员均可应聘。”

与此前被指“所给薪酬缺乏竞争力”不同,富士康此番拿出了在湖北地区较为“给力”的数字:新进员

工试用期及考核期月薪可达2200元,考核期满后最高可达2800元。

除了较为可观的薪酬,富士康还会在其他方面发力。据悉,从正月初五开始,这个昔日习惯了“被人求”的用工大佬将派出招募专员,分赴湖北各地市人才市场进行宣传招募,“对于武汉市外求职者,富士康将报销单趟来汉(汽)车票。”

有公开资料显示,富士康将会在武汉主城区的东南方向建设一个流芳新镇,使富士康产业园区融入当地周边社会环境,其入驻规模将达10万人之多。“一旦富士康内迁

到武汉的新项目全部开工,它将需要员工8万人左右”。

对富士康开出的春节后薪酬和招工规模,一位武汉市人力资源和社会保障系统工作人员向记者坦言:“这将会给武汉同类企业带来压力,很多企业给普工开不出这样的工资。”事实也正是如此,武汉企业目前给普工开出的月工资大多维持在1500元左右。近日,武汉多家企业相关负责人在接受记者采访时均表示,没有能力给出这样的薪酬。

(胡欣文)

年终旺季,为何业绩总难旺起来?

□ 卿锐丰

对于专卖店的经营者和管理者来说,2010年可能都是不平凡的一年。年尾岁首消费者的口袋也逐步打开了,购买似乎也变得容易了,可是到了最后总会发现,由于这样或者那样的原因,有很多的专卖店业绩依然不会有太多提升和进步,为什么会这样呢?

1、缺人。这可能是我们到了年终遇到的最常见最头疼的一个问题了。眼看着到了销售旺季了,逛街的人多了,进店的人多了好多倍,业绩也应该也跟着涨起来,可是员工那边却开始出问题了。到了年底,员工们似乎都蠢蠢欲动,一方面是有些店外地员工多的,大多员工都想着重回家

过年,甚至有些为了要回家过年,不惜辞职。另一方面,一些平时心态不好的店员,在这个时候也最容易释放出平时压抑的情绪来,带着情绪工作,动不动就闹着要辞职,弄得经营管理者们非常被动。而真正愿意留在这里的,是少之又少。于是在这个最需要用人的关键时刻,人员流失成了非常严重而痛苦的事情。

2、人员能力不足。这个问题被列为旺季影响业绩发挥的问题排行榜第二,说明其影响力和破坏力也是非同凡响。到了年终旺季,由于顾客增多,竞争更激烈,想在激烈的市场竞争中赢得顾客,就需要更好更独到的方法和技巧,而这一点却并没有被我们的经营管理者引起足够的重视。有很多店长或经营者甚至还很轻易的认为,旺季不就是顾客

多了点吗?和平时好像没有什么两样,这是一种非常麻痹大意的想法。我们始终要有一个理念,那就是从来不缺少赚钱的机会,只是没有在合适的时机做好充足和正确的准备而已,所以旺季前,对员工进行针对性的、正确的培训非常重要。

3、促销不到位。在年终旺季时,可以看到所有的商家都开始搞促销活动,在仔细一看,几乎所有的促销形式都很雷同,简单的来个打折、买赠,用点心思的来个游戏、互动。尽管表面相似,但有些促销却能取得很大成功,有些却没有什么起色。在某种程度上说,年终旺季的竞争,其实就是促销的竞争。促销需要好好设计,需要不折不扣的执行到位,只有这样才能让促销成为帮助业绩提升的真正动力,否则弄不好,就会拖

业绩的后腿,让业绩旺起来变得异常艰难。

4、货品结构调整不准。年终旺季,为了配合销售,一般来说,各个店都有相应的货品结构调整。一方面会有新上市的符合时宜的货品,吸引更多的新老顾客,另一方面一直存留的一些比较老的、滞销的产品也要想办法在这段时间里销售出去,无论是新老产品,这都是个销售的好时机。比如说春节前三天一般会进入最高峰,而从初四起到十五则是一天天在走下坡路。那么老的产品就必须在这个时间段之前清理完毕,而新产品的销售也要让它在这短短的不到一个月时间里充分展现其魅力,不然到了后面想再创佳绩那是基本不可能的事情。

快过年了,你拿什么留人?

□ 吕静莲

虽然如何激励员工能动性是管理者终其整个职业生涯都在思忖的话题,但怎样在年终岁末发挥好激励的巨大威力则显得更为现实并紧要。此时此刻,哪个行业年终奖水准最高,哪个公司出手最为大方,哪个老板最懂得花心思体恤下属,同事朋友之间不免要一番感慨。红包最厚的总欢喜拿出来晒晒。那些拿到少于期待值红包,或认为年终激励不公平的员工,此时则成为一枚公司内部定时炸弹。面对员工对年终激励不断增长中的期望值,相当多的管理者每年的这会儿都心上鼓起个包,难免忐忑——怎样做才能安抚人心,怎样方可留住人才高枕无忧?

仅三成员工对年终奖满意

智联招聘最新公布的调查数据显示,6000名参与调查的职场人中,近九成表示将会拿到年终奖——包

括八成的国企员工,78.9%的外企员工,78%的事业单位员工和仅仅六成的民企员工。其中43%的年终奖在5000元以下,28.9%的在5000至1万元,28.1%的在1万元以上,还有超过10%的职场人可获得3万元以上的高额激励。

然而过去的2010年,眼看着CPI如气球般越飞越高,其实职场人对年终奖更有着水涨船高的期待。不能随着物价涨幅一起上涨的年终奖,岂不就相当于变相缩水!调查显示,对年终奖发放满意的职场人仅有区区三成。

公认的年终奖“大亨”非证券业莫属。有业内人士总结,该行业的薪酬特征是,平时工资只够吃饭,年终10万、20万不在话下。与此相关,银行业的年终奖则更容易随着经济形势的变化上蹿下跳,不过一般商业银行的年终红包都会在5万上下徘徊。与外界想象不同的是,四大银行倒不一定是最慷慨的雇主,浦发、兴业等股份制小银行由于历

史包袱小、不良贷款少、经营概念新,还有可能在年终的最后一笔上超越老大哥。

“谁说公务员年终奖都多到吓人?”公务员Wayne向记者表示,尤其在他们这样实施“阳光工资”的地方,连张超市卡都没有,跟前些年完全是天壤之别。“要说现在的好处,也就是平时的实物福利比较多,然后车补什么的比较实惠了,年终成为不再有期待的时刻。”而部分事业单位也没有年终奖一说,春节前拿到无非是当月工资和第13个月的工资而已。

除了“真材实料”的红包各行各业数量有所不同外,各公司发放其他年终福利的形式也可谓千奇百怪。A网友称,老板去年的年终礼是晚会摸奖,“我摸到几大包卫生巾,天可怜见的,我连女朋友都没有!给女同事还不给人当流氓。”B网友称,前年单位每人发两箱苹果,老板说寓意是平平安安,结果没几天都烂了……其又自我解嘲称,

“闻说还有公司发馒头,美其名曰‘蒸蒸日上’,相形之下,苹果还贵些。”

要说发起实物既有创意又阔绰大方的,则要属一些明星老板。范冰冰工作室2008年的年终激励是钻石、手机、3000现金任选一,2009年是一人一台笔记本,今年则准备发一台最贵的吹风机。据说更大手笔的是姜文和张艺谋,前者是员工人手一辆Sm art,后者是正式员工一人一套均价4万一平方的北京万国城房子。

年终激励切记事业留人

调查显示,为防骨干人才跳槽,两成企业将年终奖推迟到年后发放,早一点的在3月,更迟的甚至会拖到5月。几乎所有专家均认为,这种方法留人绝对是暂时性的,员工纵使一时被拖住,将来也肯定会走人。也有部分企业为稳定军心,即使在相对困难的时期,也咬紧牙关通过加薪方式挽留员工。这种激励方式出发点足够

中铝扭亏战：涉足高铁铜材市场

正在进行“扭亏战”的中国铝业公司(下称“中铝”),不仅看中了目前发展迅猛的高铁市场中的铝材商机,而且希望分享其中庞大的铜材需求“蛋糕”。

1月9日,江西省赣州江钨拉法格高铁铜材有限公司(下称“江钨拉法格”)年产4万吨高铁铜材项目宣布投产。江钨拉法格股东之一江西稀有金属钨业控股集团有限公司(下称“江钨控股”)方面认为,该项目填补了中国高铁滑线产业空白,将为中国高铁接触线、承力索、吊弦等提供高强度、高导电的铜合金材料,并且这意味着中国目前高铁用铜合金材料完全依赖进口的局面将被改变。

江钨拉法格由西班牙拉法格集团、江钨控股等公司出资组建。虽然中铝并未直接持有江钨拉法格股权,但是对江钨控股的整合意图已定。

去年3月13日,江西省政府与中铝在京签署战略合作框架协议,根据这份协议,中铝将通过增资、收购、项目投资等方式,实现对江钨控股的控股。去年4月26日,中铝与江钨控股合资的第一个项目江西江钨镍钴新材料有限公司已完成注册登记。

“江钨控股引进这项外资的时候,谈了很长时间,在中铝与江钨控股谈重组前就已确定,后来我们在和江钨控股商洽整合的时候,感觉这个项目非常符合中铝既有战略,就是发展铜深加工。”中铝一位管理层人士告诉记者。

金融危机发生后,由于电解铝行业产能严重过剩,作为中国最大电解铝生产企业,中铝的经营陷入困境,不得不寻求转型。为此,中铝确立了进入铜、稀有金属等多金属领域的战略。

与铝产业一样,目前国内铜产业链中,冶炼环节利润最低,而上游铜矿开采和下游铜高端深加工行业利润较高。

作为转型的一部分,去年7月,中铝旗下上市公司中国铝业宣布,与瑞典萨帕集团在中国兴办合资工厂,共同开发轨道交通车体铝型材。当时,这项合资案曾被一些业内人士指责为“引狼入室”,是帮助强大的竞争对手来“蚕食”国内市场,挤垮民族工业。

但中铝方面则认为,这是“鲶鱼效应”,引进先进技术,可加快高端产品国产化进程,以国产产品替代进口。高铁所用的高端铝材目前全部依赖进口,瑞典萨帕集团是全球高铁铝材市场主要供应商。

江钨控股在铜材领域采用了同样的模式。西班牙拉法格集团是个拥有200多年历史的铜加工企业,尤其在高铁接触网产品(接触线、承力索、吊弦)方面拥有强大研发背景和技术实力。近10年来,公司参与承接了十多条欧洲高铁线路用铜产品生产。

(曹开虎)

善意,却有时也是事倍功半,薪酬支出不断增加,最优秀的员工却仍在不断流失。

猎头公司万宝盛华对全国126家公司的人力资源经理调查后发现,2010年最流行的留人方式就是“事业留人”,其中62%的人力资源经理选择了这一项,另有23%的选择了金钱留人,采用感情留人的比例则仅为15%。在事业留人上,首选通过“帮助员工制定未来职业发展目标”方式的,占参与调查人员的52%,其次是提供个性化的学习和发展机会,如在职EMBA培训、工作轮岗等,占20%。翰德国际报告同样指出,提供更多领导力、指导计划及员工培训深造项目被视作最有效的留住优秀人才的途径。专家表示,显然当前职场就业观中,“成就感”已成为极为重要的因素,单纯的薪酬激励已无法成为挽留员工的决定性因素,企业应提高员工参与经营活动的深入度,给予员工更多说出自己改进工作的建议的机会,从而提高其归属感和成就感。