

策划词 | CEHUACI

虽然很多民营企业家已经意识到,构建和谐劳动关系、提升员工幸福感对于企业持续发展的重要性,但是在具体工作中出现的难题也让他们感到了一种挑战。是不是加薪就能让员工幸福? 这些加薪的投入会不会有回报?建设一个幸福的企业,除了高薪还需要什么? 老板们困惑了!

□ 本组稿件采写 金少策



建设幸福企业 关于加薪的三个大“？”

国美酝酿董事会变局 重回 11 人格局

□ 牛颖惠



根据国美电器近日发布的公告,下个月 10 日,国美电器将在香港召开股东周年会,一场重大的董事会重组届时将拉开帷幕。据悉,国美董事

会成员数量将有望回归至 11 位,董事会将掌握股票增发及回购权。国美似乎将全部恢复之前的模样。

根据国美日前发布的公告,刚刚稳固的国美董事会成员安排将有可能发生重大变化,原本 13 人的董事会将去掉 3 人、增选 1 人,最终变成 11 人的格局。

按照国美的公司章程,在下月召开的股东周年会上,应有 1/3 的在任董事轮值退出,不过相关规定中还表示,符合条件的轮值退出者将可以重选连任。据了解,国美电器总裁王俊洲、副总裁魏秋立和黄光裕的胞妹、现任国美非执行董事的黄燕虹都将退出董事会。刚上任不久的张大中、邹晓春和李港卫也将退任董事,但他们 3 人将重选连任,接受股东的投票表决。

在公告中,国美提出由香港资深律师吴伟雄填补黄燕虹留下的独立非执行董事空缺,而没有人来接替王俊洲、魏秋立空出的执行董事空缺,以此计算,国美董事局未来将形成仅有两名执行董事、5 名非执行董事和 4 名独立非执行董事的新格局,这与去年 9·28 国美股东大会上黄光裕方面提出增选董事会成员前的 11 人规模不谋而合。不过,上述国美事务负责人强调:“董事会成员数量是否将变为 11 人,还要由股东投票决定。”

在下月 10 日的股东周年会上,还将对董事会成员的薪酬问题作出新的厘定。记者了解到,国美董事局主席张大中的个人薪酬拟定为年薪 60 万港币。国美电器 2010 年财报还显示,公司独立非执行董事 2010 年报酬为 26 万元人民币(约 30 万港币左右);非执行董事竺稼、黄燕虹、Ian Andrew Reynolds、王励弘所获得的酬金为 95 万元人民币(约 10 万港币左右)。

据了解,下月举行的国美股东周年会将表决对相关人士薪酬调整的建议,其中非执行董事年薪拟确定为 60 万港元,独立非执行董事年薪也将提高至 60 万港元。国美方面称,此次对非执行董事和独立非执行董事薪酬的调整,主要是因为他们此前在保证公司高标准管理和合理订立公司关联交易中发挥了重要作用。

A. 加薪就能让员工幸福吗

作为浙江慈溪一家电子零件生产企业的老板,李相飞遭遇了众多困惑。这家劳动密集型企业的老板,2011 年不顾企业成本增长,给员工们加薪 15%。但即便是这样,员工们却并没有想象中那么开心,工作效率也没见提高。这到底是怎么了?

企业的主人是谁? 劳资双方对这一问题的不同理解导致的角色定位,正成为企业家们在构建和谐劳动关系过程中的首要问题。

诚然,就所有权来说,企业的主人是资本方,但海亮集团董事长冯亚丽却认为,只有将职工作为企业的主人翁,企业才会有凝聚力、创新力,才会降低成本,提高效益。“我总希望让每一个员工在海亮品味成长的快乐。”

但是,很多人抱有严重的打工心态:工作都是为老板做的,自己就是为了挣点工资——这就是让老板和管理者困惑不已的打工心态。在企业中,绝大多数人都会从自己的个人利益角度出发去考虑问题。

“比如说,《劳动合同法》规定,所有员工必须缴纳各种保险,企业是不惜增加成本给员工保险,但是一些员工却不愿意缴纳,而是要求把钱直接发到他手里。”一位浙商说。

劳资关系,摆在第一位的当然是薪酬,这也是矛盾最为突出的。老板们总是认为,你用什么来证明你的市场价值呢? 那当然是业绩,员工要先干好了,我自然不会亏待你,加薪、升职都不是问题。但是另一方面,大多数员工认为,你用什么来激励我呢? 你给的基本待遇够高,我肯

定会好好干。

以上的种种现象想必老板和员工都会有相似的感觉。为什么这种现象在大部分的老板和员工中存在并且一再延续,周而复始地上演呢? 对立总是会削弱战斗力,不是一条心怎能拧成一股绳? 怎样改善呢? 换位思考是解决问题的根本。

“如果说,老板能从员工的角度来思考问题,那么至少对有效管理和员工互通方面是大有裨益的。同样的道理,员工要是能从老板的角度来考虑问题,对自己的工作安排和与老板的沟通方面也能有大大促进作用。”中国人民大学劳动关系研究所所长常凯针对企业家们的困惑提出了自己的观点。他认为,在如何体现员工的主人翁地位这一课题上,企业家要推行“全员参与性的管理”。

B. 为幸福付出的代价会有回报吗

令企业家们感到茫然无措的一点是:和谐劳动关系的建设加大了企业的经营成本,而企业的利润却不见有明显增长。

“《劳动合同法》颁布以来,我们公司的人力成本增加了 20% 左右,而在构建和谐劳动关系过程中,又需要投入一些资金,但是这些投入我没发现带来相应的回报,企业的利润率却在下降。”一位杭州的企业家认为,幸福的代价太高了。

的确,目前整体人力成本水平

无疑会超过以前,而劳动力成本的增加,对于一些处于低端行业的企业来说,几乎是致命的。

纳爱斯集团董事长庄启传建议,政府应用降税的方式来缓解人力成本增加给企业带来的压力。“比如说,给员工的一些福利可以计入税收,这样来减轻企业压力。”

“和谐劳动关系是和企业规模大小成正比的,规模越大的企业,在用工方面就越规范,而小企业却无法系统地去构建和谐劳资关系。”浙江大学公共管理学院副院长郁建兴认

为,对和谐劳动关系建设上的投入,一些企业也许会在短期内感觉“不划算”,但是对其长远性的发展经营、规范管理都是有利的。

“他们可以在充分尊重劳动者权益的前提下调动劳动者的积极性,以提高劳动效率,增加企业收益,变劳动力密集型企业为技术密集型企业,以消化企业增加了的运营成本。”郁建兴表示,在真正的企业家眼中,提高企业的核心竞争力,才是企业领导者的根本责任。企业需要有面向未来的战略思考。

C. 建设幸福企业 除了高薪还要什么

在北京天九伟业集团董事局主席卢俊卿看来,建设幸福企业仅是高薪还是远远不够的,为此他谈到了在实践中积累的六点经验。

第一, 建设一个和谐友爱的企业。如果一个企业是充满和谐友爱的,那这个企业应该是幸福的。怎么才能做到和谐友爱呢? 关键是要做到“三多”、“四对”。“三多”,就是多看别人的长处,多想别人的好处,多帮别人的难处。“四对”,就是对上尊敬服从,同心同德;对下热忱关爱,严格管理;对左右严于律己,宽以待人;对外平等友好,与人为善。

第二, 建设一个快乐工作的企业。很多员工钱赚得越来越多,幸福指数却越来越低。没有钱很难快乐,但仅有钱不一定快乐,我们必须给员工创造一个快乐工作的环境。

第三, 建设一个共同富裕的企业。在欧洲一些国家,很多企业员工的工资占成本的 50% 左右,最低的是 40%,如果低于 40%,参加招标都会受到限制。而中国很多企业的员工工资平均只占成本的 10% 左右。因此,企业家们必须注意的是,公司发展了,员工待遇一定要水涨船高,员工薪酬增长速度最起码要与公司利润同步增长。

第四, 建设一个共同发展的企业。企业员工的需求有三个层次,即:致富—成长—当老板。这是员工的正当需要,我们必须正视,必须理解,必须尊重,必须满足。如果能够做到,企业必然兴旺发达;否则,一定会出现问题。只有企业不断发展,员工也得到同步发展,员工的幸福指数才能不断提升。

第五, 建设一个受人尊敬的企业。受人尊敬是人的一种高层次的精神需求。一个幸福的企业应该是一个受人尊敬的企业。

第六, 建设一个健康长寿的企业。员工之所以追随你,与你一起奋斗,是因为他们希望在你这儿实现他们的梦想。如果企业不健康,就很难长寿,不长寿的企业就不能给员工安全感,没有安全感的企业就很难培养员工的忠诚度。

“5·12”三周年 四川感恩陈光标们

▶▶▶▶▶ [紧接 A1 版]

能像陈光标这样慷慨解囊救济贫苦的人能有几个? 能像陈光标这样十年如一日地无私奉献的人,我们的国家我们的民族需要他,需要这种无私大爱,这种慈善精神!”这名网友表示,“人非圣贤,孰能无错? 诚然,陈光标的高调行善,的确过于张扬过于高调,但他的出发点只是想通过他的义举,能带动能鼓励更多的富人们加入到慈善行列中来……”

猫扑网网名叫“笑骂 ABCABC”的网友说道:“中国富豪千千万,能像陈先生这样慷慨捐款的有几人? 每灾必躬的更是屈指可数。也许有人看不惯他的高调,但我以为高调捐款和现金直接捐款也许更符合中国救急的需要。如果把做慈善看作一场考试的话,那么陈先生的 60% 起码也算及格吧! 再加附加题(现金捐款)的得分,起码也是成绩优异吧! 而那些分毫不捐的、交白卷的人,有什么资格去对一个优异成绩说三道四? 如果想说的话,请拿出真金白银,哪怕比陈先生再高调点,再疯狂点都可以,因为仍有相当一部分人亟待捐助,包括我。”

灾区人民: 感恩陈光标们

今天是“5·12”汶川地震 3 周年的纪念日,昨日,记者专程前往曾经



的地震灾区都江堰。在一家茶楼里,人们已经淡忘了 3 年前那场灾难带来的痛苦。记者和他们聊到外界对灾区的捐助时,有意把话题引到陈光标身上。不料,在场的人都兴奋地说:“认识、晓得”,“他不就是在我们都江堰碰到受灾群众就 100、200 元现金直接发的那个嘛!”“听说温家宝总理都亲自接见他,并且称赞他为‘有良知,有感情,心系灾区的企业家’!”

……你一言我一句,表达了灾区人民对这名恩人的崇敬。

在地震三周年之际,我们再来还原陈光标在三年前的今天,奔赴灾区救灾的情景:灾难发生后,陈光标迅速调集工程车,披星戴月、风雨兼程赶到灾区,成为全国首支到达地震灾区的民间工程救援队。出发之时,陈光标对救援人员提出了 5 点要求:一、人可以休息,但机械不能休息。

二、当地政府部门一定很忙,在灾区救援过程中要主动承担救援任务,迅速打通道路,好让后来的救援人员可以顺利到达救灾现场。三、要保持有序、有效、科学地组织救援。争分夺秒,挽救生命。四、这次路途艰难,大家一定要发扬红军两万五千里长征的精神,不怕危险,不怕疲劳,连续作战。五、人心都是肉长的,有一份力量,就要做十倍的努力。争分夺秒做好救援工作,不要给当地政府添麻烦。陈光标 13 日下午到达都江堰,一路上看到成群的老百姓在撤离,陈光标每次遇到他们便下车给他们发放救助金。不一会儿,就发出去十几万。因为他想让灾区群众能及时购买到吃的、喝的。

还有一次,在陈光标与众明星一行赶往德阳看望学生的路上,遇到了桥面垮塌,湍急的河流阻住了他们的去路,一车人一时不知如何是好。这时,陈光标主动下车说,“我会游泳,我去前面探探路。”陈光标下车走到了激流中,他一脚深一脚浅地走在水里,鞋都没来得及脱,当他顺利地走到河对面时,才让车辆开过去。陈光标的这一举动震惊了当时在车上的濮存昕、韦唯等,所有的人都为这位英雄企业家鼓掌。

不管外界如何评论他,在“5·12”三周年之际,四川人民、灾区人民对他和像他一样付出了爱心的企业家和爱心人士心存感念。

中电信支付公司 启动首轮招聘 涉及 15 个岗位

近日,中国电信支付公司——天翼电子商务有限公司第一轮招聘启动,涉及包括产品运营管理、产品规划、商务拓展、营销策划,及政策监管、资金清结算管理岗、反洗钱管理岗等 15 个相关职位。

移动支付业务作为近年来新的蓝海领域,不仅受到第三方支付企业的关注,也受到运营商的一致青睐。根据统计资料,在未来一两年内,我国 8 亿多手机用户将有一半用户通过手机完成各类支付交易。据此,电信运营商开始积极进行战略部署。

早在 2011 年 2 月,飞象网即得知中国电信拟筹备成立支付公司,并计划将中国电信号百信息服务公司涉及到支付业务的相关资产和人员进行划分,转移到新成立的支付公司。同时,也已确认中国电信号百信息服务公司副总经理高宏亮出任新公司总裁。

2011 年 3 月,飞象网再次获悉中国电信支付公司正式成立,命名为“天翼电子商务有限公司”。并且,该公司已于 2011 年 3 月 10 日正式获得了由北京市工商局颁发的营业执照。

据了解,中国电信支付公司的产品主要依托于自有账户和第三方关联账户(包括银行账户及公交卡等准金融账户),为用户提供基于互联网、手机、固定电话、IVR 自助语音、IPTV、公话信息亭、自助终端服务机等各类渠道的近场和远程方式的支付服务。其用户主要面向个人和企业用户。

据悉,不仅中国电信成立了支付公司,中国联通、中国移动也都各自成立了支付公司。(吉利)

▶▶▶▶▶ [上接 A1 版]

陈光标的善念善举 应予保护

但我们不要忘了,多年来陈光标的巨额捐赠是“硬道理”,还有许多善举也是“硬道理”,他的善念善举、尤其是他高调宣传自身的善念善举,带动了国内许多企业家的慈善事业,这应该是符合社会主义核心价值观楷模的行动,不论其中有无个人作秀的成分,社会都应该表示欢迎和保护。如果把陈光标的善念善举否定了,那就不是陈光标个人的进退,而是社会道德的倒退,从此,会使许多有善念善举的人望而却步。所以,社会应欢迎、支持、鼓励一切大的或小的善念善举,欢迎和激励未完全到位的部分善念善举。勿以“善小”或“善贱”而摒弃任何方面的善念善举,这应该成为社会文明、慈善文明的道德准则。

在刚结束的 2011 年第八届中国慈善排行榜评选中,福耀玻璃集团董事长曹德旺获“首善”,他的捐款已达 10.28 亿元多。2010 年,全国个人慈善捐款已达 74.28 亿,企业善捐也达 116.07 亿元,这是很可喜的现象,社会应向这些慈善家、慈善企业表示敬意,敬奉他们为道德榜样。陈光标因捐物或直接向个人发放现金,未能进入慈善榜前列,但我们还是应该保护陈光标的善念善举,敬重他的善念善举,他仍然有资格获得社会足够的尊重,特别是他承诺将在身后向社会捐出企业约 50 亿元的全部财产,这在中国还是第一人!

当然,有关媒体也可以监督、质疑陈光标的慈善行为,但希望背后不包含某种利益关系的有意策划。其实,就媒体而言,当前对陈光标及许许多多慈善家、尤其是“小善但尽了全力”的善举宣传得不够,而对接受捐赠的慈善执行单位的监督及如何完善慈善法制宣传,也做得还很不够。