

名企用人 | MingQiYongren

竭力不让员工看到“职业天花板”

三一集团,全方位帮助员工与企业一同成长

□ 李全伟

近几年,三一的员工增长速度非常快,现拥有员工6万余人。三一吸引人才,基本原因还是公司的高速成长,为员工带来广阔的发展机会。三一集团人力资源总监张解说,年轻人最希望公司有一个完备的体系,让自己能迅速成长。三一每年都敢于并乐于提拔大量年轻人到重要的技术和管理岗位锻炼,这些机会对于职场新人是笔宝贵财富,他们会在這裡快速成长。

培训:三一是一所大学

成功的企业帮助员工实现梦想,但必须从培训做起。如果在培训上不投入,梦想不会落到实处。张解说,公司建立了分类分层的培训体系,培养三一自家的经理人,让每名三一人在这个培训体系里都能找到与自己匹配的学习坐标。

新员工入职前,三一按体系分类建立了岗前培训体系,帮助他们了解公司,全面学习业务。新员工入职后,给他们确定一名专业强、资格老的导师,帮助其学习、成长。导师手把手将徒弟“带上岗,带成器”。此外,三一落实导师月度津贴、季度考核、年度1万元的“优秀导师奖”来强化这种帮学关系。

中高层管理人员起着承上启下的

三一董事长梁稳根说,三一集团要体现“一流的人才做研发,二流的人才当董事长”。有经验的技术人才能在专业上一直追求下去,不会遇到所谓的“职业天花板”。



作用,这些人员是企业培训的重点。相对其他企业,三一更注重对潜力员工的培训力度。2010年,它实施了“SI000人才工程”,从中挑选出有潜力的优秀员工脱产成班,进行为期三个月的学习,帮助他们快速成长为合格的后备干部。

张解说,三一各事业部或子公司每月开展的培训均达到30多场,有的高达60多场。“三一有两项费用是上不封顶的,一是研发,二是培训。公司

管理层认为,培训和研发不是成本,而是投资,投入就会有产出。我们投资35亿建立了自己的大学——三一工学院,每年都会选派大量优秀员工到国内外知名大学接受培训和学历教育,像中欧、清华,都有公司员工在学习。”

激励:敢于重奖

2008年,三一销售收入过百亿时,拿出了20亿现金及股权激励核心管理和技术团队。张解说,企业的发展与员工的贡献分不开。三一的薪酬在国内同行业保持领先。今后,随着员工劳动生产率和人均利润水平的不断提高,薪酬还要向同行业顶尖的跨国公司看齐,甚至超过它们。”

三一对核心员工进行股权激励,每年都产生大量百万、千万甚至亿万富翁。为鼓励研发人员持续创新,设计了“积分制”,他们的工作成果按标准换算成积分,累积到相应的数值时,就可以兑现成房子、汽车或现金。

公司还把薪酬承诺数量化,在研发体系推出3136、6131、1132公开承诺。“3136”即本科生3000元起薪,根据年度绩效每年调整10%-30%,入司3年后,年薪不低于6万。“6131”即硕士生6000元起薪,根据年度绩效每年调整10%-30%,入司3年后年薪不低于10万。这些做法,让员工对自己的薪酬有明确的预期,也能长期地吸引人才。

短期激励,三一也有大手笔。为保证激励的及时性,公司以30%的工资为浮动工资,实现考核当期兑现绩效奖金。中期激励,每年1月和7月,公司根据半年度和年度绩效考核结果,对优秀员工落实晋升、调薪、送读、培训等激励。长期激励,公司的中高层核心员工与公司签订3-5年的中长期绩效合约及年度绩效合约,到期后进行股权、现金等激励。

生活:无尽关怀

三一人力资源总部薪酬改革办公室主任冯唐华在国企、外企、其他民营企业都工作过。他最大的感受是三一在文化上对员工无尽的关怀。公司有个三一员工购物网,物品五花八门,涉及众多。由于许多商品都是从厂家拿货,卖价比所有的购物网站都便宜。另外,员工在公司洗车厂可以免费洗车,在健身房可以免费健身。在食品安全问题不断出现的今天,三一职工食堂用的蔬菜自己种,猪自己养,所有的材料力求安全可靠,让员工在饮食方面安心和放心。

三一对员工的关怀,人力资源工作的细致,是基于对员工的切实需求的掌握。三一一直倡导打破层级进行沟通的文化,建有董事长信箱、员工服务中心、员工论坛、座谈会等机制,确保员工的每条意见都能得到关注。

此外,人力资源部门还通过每季度一次的员工座谈会,每年一度的员工满意度调查,及时了解员工的愿望和心声,并有针对性地采取措施改进。2010年,三一共从各类渠道接收到员工正式意见和合理化建议2万多项,为公司带来了上亿元的经济效益。参加本次卓越雇主的调查,三一也希望更加了解员工的意见和需求,进一步打造一流的人力资源环境。

郭二庄矿为千余农民工“岗中体检”

为贯彻落实《职业病防治法》,确保农民工身体健康,增强农民工的归属感和责任感,促进企业更好更快发展,9月19日到29日,冀中能源邯鄯集团郭二庄矿组织并下一线1000余名农民工到邯鄯总医院进行

了测噪声、肺功能、心电图、血压、胸片等项目岗中体检,受到了广大农民工的欢迎。

该矿把农民工的身心健康作为安全生产工作的重中之重,分为上岗前、岗中、离岗前检查,其中岗中检

查每年一次,并建立了农民工健康档案,制定了农民工疗休养计划,分步实施,对职业病做到了早预防、早发现、早治疗,使农民工职业健康检查管理逐步走向规范化;该矿还按照国家规定为井下配备了测风仪表、便携

式瓦检仪、自动喷雾装置、噪声测定器、各类洒水喷头 etc 职业病危害检测装置。同时,进一步优化矿井通风系统,确保各采掘头面、机房硐室等用风处足量合理供风,避免有害气体积聚现象。不断完善井下所有洒水降尘

设施,降低粉尘危害,尽最大努力为农民工营造舒适健康的生产作业环境;该矿还为农民工办理了“工伤保险、医疗险、养老金”,解除了农民工的后顾之忧。

(程矿生 赵海军)

新浪“扩招” 在于加宽“长板”

新浪大规模招聘千人,其中半数和技术人才,有评论称这是为了“弥补技术短板”。其实恰恰相反,新浪将继续强化已经占据优势的微博业务,使之发展成一个带有战略高地性质的全业务平台,就像QQ之于腾讯、游戏之于网易。

上周一网易刚喊出30万年薪招大学生的口号,周二新浪就向媒体宣布,将抛出最高15万年薪招1000名毕业生,半数用于微博,而且数量不设

上限。再加上近几个月,新浪在微博业务上持续的阔绰投入,多少让人感觉到新浪的野心。不过业内分析师认为,新浪此举是有理由的。

作为国内互联网第一门户,新浪最明显的特点是“没有短板”,从1993年新浪前身四通立方起,到1998年四通立方并购海外最大的华人网站公司“华渊资讯”,成立新浪网,新浪在互联网发展的各个节点都比国内其他互联网门户早走一步,不过新浪的营收相

较其他三家门户却是落后一段。

用易观国际分析师董旭的话来说,互联网企业竞争很关键的一点就是先把平台做大,然后在这个平台上承载一些业务。“腾讯有QQ,搜狐和网易有游戏支持,新浪虽然有媒体优势,但却不足以跟QQ抗衡。”

在此前很长时间里,新浪也进行了很多尝试。比如1999年尝试搜索业务、2000年前后联合多家企业涉水电子商务业务,在招聘网站走热的时候,

新浪也推出“求职”栏目。但这些业务最后都不温不火,有的早已凋零。

“现在互联网企业在进行互联网入口竞争。各企业都需要把用户基数先积累上来,把控住用户流量的话语权。微博是新浪最大的机会,所以新浪为此也将做最大的投入。”董旭说,微博是这些年来,新浪遇到的最好机会,而且刚好能把新浪的媒体优势发挥出来。

一位互联网企业高管表示,现在互联网行业正处在大变局中,行业格

局即将改写。“现在的几大(互联网企业),都已经变成传统互联网企业了。移动互联网、电子商务,每一个新兴的模式都对传统模式造成冲击。”

因此,面面俱到、全面发展的互联网门户网站模式很可能面临危险,而看准热点努力扩张才是当前阶段的必选。对新浪而言,微博战略是当前最吸引人的选择,能否成长为类似QQ那样的支撑平台,新浪还需更多业务与细节的创新。

(林其玲)

该劳动者的仲裁请求能否得到法律支持

□ 许前川

提要: 本文通过对一起劳动争议案件中,劳动者申请用人单位补缴社会保险费以及支付经济补偿金的相关法律和事实的分析,指出用人单位如果不注意规范和完善自己的劳动人事管理制度,可能出现既损失财产,又为自己带来各种诉讼麻烦的不良后果。

案例:

1997年底,伍某申请从A公司调入B公司(国有公司),1998年1月底B公司的关联企业C公司依法成立(B公司与C公司的投资人为同一人)。1998年5月,B公司发函同意伍某调入工作,并将伍某的劳动人事档案由A公司转入B公司。1998年6月底,伍某为了在C公司的住所地办理社会保险等手续,与C公司签订了一份十年期劳动合同,1999年1月C公司开始为伍某交纳社会保险,2001年4月伍某的劳动人事档案从B公司转到C公司,2002年8月C公司与伍某约定以前所签订劳动合同作废,并重新签订一年期劳动合同,2003年7月伍某因身体不适请病假后也未到C公司上班,但C公司一直为伍某交纳社会保险费直到2008年6月。2010年6月底,伍某到劳动仲裁委员会申请C公司为他补缴1998年的社会保险费,并

应补缴2008年7月到2012年2月的社会保险,原因是2008年6月十年期合同到期时C公司领导同意为他继续交纳社会保险直到他退休,另外,C公司还应支付他12个月的经济补偿金。

一、老国有企业与新国有公司“两不找”人员的劳动关系处理

案例中的伍某是现在典型存在的“两不找”或“两不管”人员,即国有企业职工离岗后多年不到单位上班,单位不管或不找职工个人,也不给职工发放工资,不上社会保险,不进行任何管理。名为“两不找”,实际上对企业来说,是“该找不找”,放弃管理;对于职工来说,是“不到找的时候”,一旦社会经济不景气,或个人在市场上受挫,没有“生存”或“发展”希望时,必然会回过头来找原企业,要工作、要说法,从而使企业与原职工之间发生劳动争议。

为了规范“两不找”人员与企业之间的劳动人事关系,劳动部《关于印发〈关于贯彻执行劳动法若干问题的意见〉的通知》(1995年8月4日劳部发〔1995〕309号)第6条:“用人单位应与其富余人员、放长假的职工,签订劳动合同,但其劳动合同与在岗职工的劳动合同在内容上可以有所区别。用人单位与劳动者经协商一致可以在劳

动合同中就不在岗期间的有关事项作出规定。”北京高院、北京市劳动争议仲裁委员会《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》(2009年8月17日)第14条:“劳动者长期未向用人单位提供劳动,用人单位也长期不再向劳动者支付劳动报酬等相关待遇,双方长期“两不找”的,可以认定此期间双方不享有和承担劳动法上的权利义务。”

综上所述,“两不找”人员主要针对国有企业的离岗职工,因为劳动者认为自己与单位一直存在劳动关系,所以单位应当承担劳动关系存续期间的各项义务,而用人单位认为由于劳动者没有给单位提供正常劳动,且长期不上班,所以双方劳动关系已经自然终止,因此自己对劳动者没有任何劳动法上的义务。

二、C公司是否应为伍某补缴1998年及其退休前的社会保险

笔者认为基于以下事实和理由:C公司不仅已依法足额交纳了与伍某劳动关系存续期间的所有社会保险费用,并多为伍某交纳了不属于C公司交纳义务的各项费用,因此根本不存在为补缴的问题。

首先,社会保险的缴纳以劳动者和

用人单位之间存在正式的劳动合同关系为前提。上述案例中,虽然伍某与C公司在1998年6月签订了劳动合同,但其实1998年1月到2001年4月期间伍某与B公司并未解除劳动关系,因此1998年6月底伍某与C公司签订的劳动合同并不能证明伍某与C公司之间就存在合法的劳动合同关系。

其次,1999年1月22日颁布实施的《社会保险费征缴暂行条例》规定,自该条例颁布后的30日内或6个月内,单位和个人都应当按时足额交纳社会保险费。根据伍某与C公司签订的劳动合同的看,伍某与C公司之间的劳动关系自2001年4月起,到2003年7月底就已经终止,C公司作为用人单位从1999年1月开始,不仅已经按照该条例规定为该劳动者交纳了双方劳动关系存续期间的社会养老保险,而且还为该劳动者多交纳了2003年8月到2008年6月期间的根本就不属于C公司交纳义务的社会保险费用。

最后,2002年8月后,伍某与C公司之间就未再签订任何劳动合同。由于2008年6月后伍某与C公司之间不存在任何法律上和事实上的劳动关系,所以C公司没有任何法律或合同义务为伍某缴纳2008年6月后的社会保险,伍某的要求也没有任何法律依据和事实依据。

三、C公司是否应给予伍某经济补偿金

2003年8月伍某与C公司之间的劳动关系就已经因为劳动合同期限届满终止。《劳动法》第23条规定,“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现,劳动合同即行终止。”第28条规定,“用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的,应当依照国家有关规定给予经济补偿”。很明显,根据《劳动法》的规定,因为劳动合同期限届满而终止劳动合同的情形,劳动者是无权获得经济补偿金的。

另外,因为《劳动法》规定的仲裁时效是自知道或者应当知道权利被侵害之日起60日,而2008年开始实施的《中华人民共和国劳动争议仲裁法》规定的仲裁申请时效为自知道或者应当知道权利被侵害之日起1年,所以伍某在2010年才申请与单位终止劳动合同的经济补偿金明显已经超过仲裁时效。

四、本案对完善用人单位人事管理制度的启示

分析本案产生的原因,主要在于用人单位内部人事管理制度的某些方面的不完善、不规范造成。为此,用人

羚锐制药 力推人才 快速成长

近年来,河南羚锐制药股份有限公司实施六大举措,全面推进青年成长成才,取得了良好效果。

一是始终坚持“导师带徒”活动,为新员工指定经验丰富的师傅进行一对一指导教育。目前,新县公司完成师徒协议签订,各生产车间和实体单位将在近期内全部完成师徒协议签订工作。二是在各销售省市区和区域市场始终坚持“春苗”项目的“定人带、定向培、巧压担、大胆用”的人才培养做法,全面推进销售市场一线人才的培养。三是创新思路。为帮助新员工成长成才,专门为其设计并发放了《青年成长日记》,要求新员工记录自己的学习心得与成长点滴。四是今年首次编制并向新员工发放《新员工见习任务书》,以清单化的方式列出了新员工半年和一年内必须学习和了解的政策、制度,必须掌握的基本业务技术,必须掌握的软件知识,必须达到的公文写作水平及综合能力水平等,让新员工手执一份《新员工见习任务书》,即可清楚地知道自己这半年和一年来需要了解、熟悉、掌握和具备的知识与能力。五是在坚持开展新青年成长成才活动的同时,专门针对如何促进青年成长、成才的要求,丰富并深化了活动内涵。如今年7月,公司在招聘大量营销人才的同时,相继举行了销售系统青年员工成才事迹报告会、青年员工成长汇报会以及专业杰出青年代表传经送宝、青年素质拓展等活动,使活动内容更加丰富多彩。六是在坚持执行人才考试奖励制度的同时,提高了奖励标准。今年8月,公司及时组织财务人员进行专业考试测评,并发放了部分奖金额。与此同时,公司还出台了人才推荐奖励制度、就业指导面谈制度等。这些制度的制定和出台,有效地激励和推进了人才的培养与素质的提升。

(汤兴)

单位劳动人事制度方面应注意以下方面的管理。

首先,注意用人单位的劳动合同管理。本案中,虽然1998年6月劳动者伍某还没有与用人单位B公司正式解除劳动人事关系,但C公司领导基于自己与伍某的个人关系而同意伍某与C公司签订劳动合同,从而给C公司后期的麻烦埋下隐患。

其次,注意用人单位给劳动者福利待遇的管理。本案中,虽然2003年8月伍某与C公司之间的劳动合同已经终止,但是C公司却一直未停止给伍某缴纳社会保险费用。C公司这种管理上的疏忽,不仅使自己付出了金钱的代价,而且还因为这种金钱代价的付出给自己带来诉讼麻烦。

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

一天一粒防流感

一天两粒治感冒

请在医生指导下购买和使用

海南亚洲制药生产

海南快克药业总经销