

美国脱口秀主持人 Jon Stewart 在节目里嘲弄苹果代工厂富士康是监狱,让人放弃家庭生活,承受低薪和长时加班。《纽约时报》说它利用几十万劳工营造道德缺失的制造帝国。

苹果话题里的“就业战火”

背后逻辑陈旧:即通过血汗工厂矮化中国大陆制造,转移焦点,最终露出一个老大难问题:美国就业。

奥巴马1月下旬发表国情咨文时说,许多美企将岗位转到国外,这情况要改变。

表面看去苹果不典型。其美国员工数量是海外两倍多。但《纽约时报》说,海外大约 70 多万人服务苹果。拓璞研究所副所长杨胜帆估算,苹果产业链至少为中国解决了 100 多万人就业机会。

去年 2 月,奥巴马曾问乔布斯,能否在美国生产 iPhone。乔布斯说工作机会回不来,因为美国已失综合成本优势。

柳传志的话可印证。收购 IBM PC 后,联想在美保留近 3000 名员工,普通白领工资为中国同事 6 倍,蓝领工资差距更大。他认为,如果美国无法解决人力成本问题,希望通过限制中国和其他国家,将岗位留在美国,那就是“比赛中,一名赛跑选手自己停了下来,还想办法阻挠另一名选手向前冲”。

岗位回不去的原因还不在这里。苹果管理层说,海外工厂规模大,工人更灵活、勤勉,技能更出色。Jon Stewart 也感叹,难以想象中国工人一天能高效



地将一道工序重复数千次。

这一竞争力有人曾不信。4 年前,台湾代工业感受到大陆劳力成本上升后,曾尝试向东南亚转移,但很快吃了苦头,一些甚至转移回来。

因为,在全球范围,再也无法找到一个劳工素质、产业配套、政策支持、市场需求等要素搭配更好的区域。

IT 制造业称之为 Ecosystem,这是

一种共生形态。《纽约时报》详尽描述了它的效率:零组件商一街之隔,相互依存,能迅速拿出解决方案。只要富士康们追随苹果等品牌巨头有新去处,大批配套企业便有生意。

中国制造不是单一工厂,而是一个复杂体系。美国 IT 制造业已无法比拟。这也是乔布斯听从库克意见,关闭美国自有厂,全面外包的缘由。

当然,中国制造的复杂体系有难处,商业伦理问题开始丛生。当品牌巨头过度追求利润、透支产业土壤后,许多“恶之花”滋生。前不久,苹果首度公布了供应链名单,有人视为转移视线,有人认为是自曝家丑。

富士康否认《纽约时报》一些指责,但无法否认过去 3 年发生的一系列跳楼事实。环保、生产安全及几十万员工管理已成考验。郭台铭前不久抱怨说,人是动物,每天管理 100 万动物,头痛得要死。这引发质疑,公司后来道歉。

美国借富士康矮化中国制造,实在没有体会产业实况。而且,美国才真正享受到苹果红利。依托中国制造,苹果市值急速上升,投资人大获其利,美国大量散户投资者和美国退休基金受益。而中国大陆不过获得可怜的加工资。

而且,这局面还让美国许多企业进一步走向产业链顶端。苹果、谷歌、亚马逊、Facebook 等已成全球追随的商业符号。Facebook 在全美仅 3000 名高薪员工,Google 美国仅 3 万名雇员。互联网业特性虽然表面淡化了美国制造,但却为其智力资本、创新产品的输出奠定了基础。

(徐洁云)

合肥企业六千招普工 保安、服务员缺口最大

很多企业的招聘人员一改以往被动等候应聘者上门的作风,主动向应聘人员发起了应聘请求。应聘者们刚刚走进人才市场,就被一群散发招聘广告的人员围住,不少人走一圈下来,手中就握着数十张招聘广告。记者注意到,这些招聘广告上大部分的招聘职位为保安、营业员、服务员、搬运工等一线劳动者。

而随后,记者走访了九华山路、胜利路、明光路等商家较为集中的路段,发现饭店、超市门前均贴出了“急聘、高薪诚聘”服务员、保安、搬运工等招聘启事。“一些员工在辞职后就不回来了,如今店里等着招人开门呢,虽然工资比年前提高了两成,但还是招不到人。”位于胜利路上一家餐饮企业老板告诉记者。

服务行业节后缺口较大

记者从合肥市人才市场了解到,服务行业的“用工荒”如今在合肥已经不是什么新鲜事,每到春节前后就会出现。主要原因就是服务行业中服务员、保安、营业员等一线劳动者薪水普遍较

低、工作时间长、劳动强度大,而造成此类行业的从业人员流动性较大。从安徽省人社厅对 30 个经济技术开发区用工监测数据来看,1 月上半月,30 个经济技术开发区计划招聘 63203 人,实际招聘 14208 人,用工缺口 48995 人。其中,普工仍为缺口大头共缺 36537 人,占缺工总数的 746%;技工缺 10899 人,占 222%;行政管理缺 1559 人,占 32%。从目前来看,餐饮服务人员、技工、普工类和销售人员仍是近期招聘会最紧缺的人才,不少企业已在摩拳擦掌,开出各种诱人条件,准备在这段时间好好“抢人”。

据了解,合肥市体育馆 2 月 4 日、2 月 5 日、2 月 7 日、2 月 9 日、2 月 11 日都有招聘会,企业的用人缺口合计达 5000 多人。合肥劳动力市场的报告显示,依照去年第四季度的劳动力从业数据,合肥市需求大于求职缺口最大的岗位是保安,缺口数达 1505 人,其次是服务员,缺口数排在第二位。

(张亚展 罗敏 李磊 李滕 郑成功)

感谢辛勤付出 希望再创佳绩 锡柴厂领导龙年新春走访慰问先进代表

1 月 29 日上午 8 点 30 分,迎着龙年的晨光,锡柴厂长钱恒荣、党委书记蔡真法等厂领导,先后来到了有关车间和部门走访慰问了立功竞赛表彰大会上受到表彰的先进集体和先进个人代表,对他们辛勤的付出表示感谢,并向他们送去了新春的祝福,提出了殷切希望。

厂领导一行首先来到 CA6DL 机加

工车间,向先进职工代表陈绍华送上了芬芳的鲜花和慰问品,感谢他为工厂作出的贡献,并向在场的 CA6DL 领导班子提出希望,希望 CA6DL 机加工车间对标丰田、大众等合资品牌,创造车间良好形象的同时,进一步提升零部件品质。

随后,厂领导一行驱车来到销售公司,走访慰问了“五个一干部”代表程

建,充分肯定了他一年来在工作中表现出的优异成绩,并鼓励他要继续努力,提升市场份额。围绕市场这个中心,钱恒荣厂长向销售公司的领导班子提出对市场要快速反应,要对标竞争对手,根据企业实际以不同的组合来满足市场。蔡真法书记希望销售公司要充满信心,努力提升销量,特别是 11 升机一定要上量,将快速反应与管理流程有机结

合起来。

厂领导一行又来到金杯获部门采购部,勉励采购部员工再接再厉,把采购件专线建设好,把采购件质量提上去。采购部部长夏玉林表示,今年他们将继续努力,进行第二论专线建设,努力提升资源保障能力,决不辜负厂领导的殷切期望。

(武英)

家乐福换帅 普拉萨特将铁腕重组全球业务

全球第二大零售商、法国家乐福 1 月 30 日任命乔治斯·普拉萨特接替罗盛中,执掌这家陷入盈利危机的老牌企业。

据路透社报道,61 岁的普拉萨特现任法国服装集团 V ivarte 首席执行官,将于 4 月 2 日以首席运营官的身份走马上任。在 6 月 18 日举行的股东大会上,董事会将正式任命普拉萨特为公司董事长兼首席执行官。届时,罗盛中将宣布辞职。

家乐福在 1 月 30 日发布的一份声明中称,董事会于 29 日举行会议,并一致选举普拉萨特作为罗盛中的接替者,出任董事长及首席执行官。声明援引普拉萨特本人的话说,“自己很清楚面临的艰巨任务,需要企业内部的

全面支持。”

本次换帅是在一年来家乐福销售业绩不振、5 次发布盈利预警的背景下进行的。家乐福 1 月 19 日发布的财报显示,其 2011 年第四季度销售额降至 241.5 亿欧元,低于市场预期,全年销售则增加 11%,虽然拉美、亚洲两地业务强劲增长,部分抵消了西欧市场上的败退之势,但全年盈利预计将同比下滑 15%至 20%。

业绩不佳导致家乐福股价过去一年重挫,跌幅一度高达 45%。

据法新社报道,糟糕的业绩和混乱的管理让家乐福大股东投资基金“柯罗尼资本”和奢侈品大亨贝尔纳·阿尔诺旗下的阿尔诺集团深感失望。一周之前,市场上就传出大股东“造

反”逼家乐福换帅的消息,其股价在此传闻的刺激下一度上扬 8%。

根据上述任命,普拉萨特将成为家乐福四年内迎来的第三位掌门人。有外电评价说,普拉萨特在拯救问题上堪称“专家级”人物。有分析称,他将以强力手腕推行全球业务重组,部分部门将被裁撤,一批高管可能遭到清洗。

还有分析指出,与从瑞士雀巢公司空降而来的罗盛中相比,普拉萨特拥有大型零售企业和法国本土的双重丰富经验,可以助其解决家乐福面临的重大挑战。全球研究机构星球零售公司总裁娜塔莉·伯格认为,普拉萨特是一位经验丰富的零售业高管,在非食品领域有着丰富的阅历,这正是当

下家乐福最需要的。还有报道援引 CM-CIC 证券机构零售行业分析师克里斯蒂安·德维姆说,普拉萨接任“对家乐福员工、供应商和投资者而言,普拉萨特上任都是一个非常有力的信号”。

资料显示,普拉萨特此前曾在规模略小的法国连锁超市 Casino 工作过 14 年,还曾掌管家乐福西班牙业务达两年之久。2000 年,普拉萨特在一些投资基金的支持下,通过杠杆收购将 Vivarte 收入囊中。目前,普拉萨特拥有 Vivarte 约 10%的股份。

法国家乐福在 32 个国家(地区)设有 9500 家连锁门店,规模仅次于美国沃尔玛,全球销售额在 900 亿欧元之上。

(王龙云)

互联网揽才战升级 史玉柱欲为员工盖房

解决员工住房问题,看来几乎要成为互联网求贤揽才、展示实力的标配动作。日前,巨人网络 CEO 史玉柱在公开场合透露,这家公司目前打算在上海松江

江区委购地,为员工盖房子以加强公司福利。史玉柱介绍,目前公司已成立一个小组处理相关事由。按照计划将由公司出钱拿地盖房,以成本价卖给公司的研发员工,并且可以按揭。

巨人网络员工总数近 2000 人,其中研发人员 1000 多人,大多在上海市松江区的巨人园区。这一园区于 2010 年 6 月启用,目前巨人网络总部也设在其中。

对于这一消息,巨人网络官方称并无更多信息可以披露。巨人内部人士告诉记者,这一说法在约两年多前便在公司内部有所传闻,预计这一计划将面向公司优秀员工。

巨人网络每年都会进行一次全面的员工调查,结果显示住房问题长期居于员工关心问题的首位。这就不难理解,史玉柱会有以成本价供房解决员工后顾之忧的想法。

这一计划正在推进中,尚未有具体进度时间表。想法不错,但也有些问题需要解决。譬如巨人网络松江园区并非住宅用地,以及巨人网络的房产开发资质等问题。

虽然最新财报显示,巨人网络现金充足,但投资盖房的资金用途是否会得到股东支持也可能存疑。巨人网络曾试图在保

险、金融领域进行一些财务性投资,结果招美国基金机构股东批评“不务正业”,史玉柱本人也为此发了牢骚。

知情人士称,意向中的员工住宅规划并不在松江基地的土地板块内,且相关投入预计不由巨人网络上市公司承担,可能由史玉柱个人控制的公司如巨人投资来承担。

从提供无息贷款到直接买地盖楼,解决员工住房问题,这看起来已成互联网行业巨头的集体意识。

去年 6 月,腾讯正式推出为期 3 年耗资 10 亿元的“安居计划”,为首次购房员工提供无息借款,最高可达 30 万元。

紧接着去年 8 月,阿里推出了 30 亿房补计划,面向符合要求的基层员工,提供的无息贷款额度上限为 30 万元人民币。同时,他们还另外设置了 5 亿元基金,对员工子女的学前和小学教育进行补贴。

随后越来越多的互联网公司开始提升员工福利。去年 11 月,艺龙推出了总额 1 亿元的员工无息消费贷款;去年 12 月,人人推出了最高 40 万元,还款周期最长 8 年的员工购房无息贷款计划。

一家互联网巨头公司的人力资源副总裁表示,业内大公司竞相出台相关计划,一来留住优秀员工并可招揽更多人才,二来也能展示企业实力提升品牌形象。

(徐洁云)

宜宾威力化工荣获省民爆行业“通达杯”优秀组织奖

近日,四川宜宾威力化工荣获四川省民爆协会举办的“通达杯有奖征文大赛”优秀组织奖。同时,获得奖励的还有公司组稿的 8 篇文章。其中由张艺蓉、廖勇共同撰写的文章《十大举措强力推进民爆企业安全生产》荣获

一等奖;廖勇撰写的《民爆生产企业员工安全意识淡薄的表现方式与对策措施》荣获二等奖;罗云歌撰写的《加强员工精神管理,构筑企业安全质量“绿色防护网”》荣获三等奖,另有五篇文章荣获优秀奖。

(张艺蓉)

许昌烟机公司举行新任中层干部宣誓仪式



“坚持以‘提供高品质的烟草设备和服务’的企业使命为引领,牢固树立科学发展观……”,1 月 19 日上午,在公司举行的新任中层干部宣誓仪式上,7 名新任中层干部面向中烟机械集团公司旗帜庄严宣誓。

宣誓仪式上,公司董事长、党委书记张彦岭代表公司党委向 7 位新任的中层干部表示了祝贺。他指出,目前公司正处于产品转型的关键时期,随着国家对烟草行业的高度认可,集团公司专业化分工的进一步明确,公司易地技改项目的顺利实施,许昌烟机也面临着更大的发展空间和更好的发展态势。作为新任中层干部,应尽快适应新的岗位和角色,求真务实,真抓实干,争创新的业绩。张彦岭对新任中层干部提出了四点希望和要求:一要勤于学习。特别是加强专业知识、岗位技能方面的学习;二要善于沟通。要通过及时高效的沟通促进公司各项工作的顺利开展;三要勇于实践。要用创新的精神开展工作,企业为大家提供了宽容开放的学习干事平台,新任中层干部要解放思想,勇于创新 and 实践;四要注重团结。只有团结的管理层才能带出好的团队。公司管理人员之间要加强

沟通,团结互助,进一步增强全局意识,共同为企业的健康稳步发展、为中国烟草行业的振兴做出自己的贡献。

公司纪委书记、工会主席魏万昌代表公司纪委对 7 名新任中层干部在廉政方面提出了四点要求:一要坚持不懈地抓好学习,不断提高理论水平和工作能力;二要进一步加强党性锻炼和人格修养,通过学习培养健康的生活情趣,提高个人综合素质;三要坚持民主集中制;四要坚持严于律己。希望 7 位新任中层干部以此为新起点,尽快进入角色,做出新成绩,不辜负领导和员工的殷切期望。

随后,7 名新任中层干部紧握右拳,面向中烟机械集团公司旗帜,在政工部主任杨红辉领誓下,进行了就职宣誓。宣誓后,7 位新任中层干部在每张誓词上庄严地签下了自己的名字。

许昌烟机公司举行新任中层干部宣誓仪式,旨在进一步增强干部队伍的使命感和责任感。此次新任命的 7 位同志是《许昌烟机公司中层干部管理办法》实施以来选拔出的首批中层干部,为公司中层队伍注入了强有力的“新鲜血液”。

(杜娟梅)