名企用人 | MingqiYongren

职务的不断上升和变更对于王洪来讲是不小的挑战,他认为要不断地提高自己的能力和眼界,才能紧跟企业发展的脚步。

京东方王洪:从低薪入职到接连升职

□ 金烨

王洪的职位变化也是京东方快速发展的见证。

8年前,王洪毅然拒绝了一家正如日中天的世界500强知名IT公司,来到信息化刚刚起步的京东方。当时的这一选择让外人看来有些不可思议,但站在今天回望过去,也正是这一选择开阔了王洪的视野,使其站上了不一样的职业平台。

低薪就职

王洪拥有"IT精英"的普遍特质,低年龄和高学历。他1974年出生,1996年哈尔滨工业大学本科毕业,2001年成功获取了北京航空航天大学的博士学位,博士毕业后他曾先后就职于大唐电信等公司,那时候做的是如何开发系统,如何满足客户的需求。

2004年初,王洪考虑到信息应用第一线的企业发展。有了想法便开始行动起来,很快就有三家公司向王洪抛来了橄榄枝,其中就包括京东方。经过慎重考虑后,王洪放弃了世界500强知名IT公司的职位和另一家薪酬较高的顾问咨询企业,选择了京东方。

为什么会做出这样的选择?王洪给出了自己的答案:"当初的我对显示行业不是特别了解,对企业的工作模式也不是特别了解。但当我了解到京东方5代线和5代线的IT项目时,我就被深深吸引了。"

当时京东方5代线的IT项目由惠普公司总承包,中韩多家IT公司合作进行。5代线的IT系统与生产线业务结合得非常紧密,IT系统的自动化程度,集成化程度非常高。"我原来的工作经验与之有一定的相关性,各方面的能力通过这个系统的建设也得到了很大提升。"王洪解释道。

升迁

"在京东方,出于液晶面板行业的特点,信息主管既要管信息化又要管自动化,两者有机融合。"因为与自动化挂钩,负责信息化工作的人员更要熟悉业务流程,为此,2004年初入职的王洪与许多年轻同事一道被派往韩国参加培训。

◎京东方CIO王洪

培训结束回到北京,王洪来到京东方光电科技有限公司信息管理部制造执行系统(MES)科任副科长,那时京东方的信息化建设处于第一阶段,搭建起了企业IT基础架构,构建了与生产紧密相关的信息系统,信息化建设的重点是MES. 参与那次项目的核心人员,日后都成为了IT技术骨干,在各个工作岗位上独当一面。

2005年,随着液晶面板生产制造自动化及管理信息化系统上线,成功保证了京东方5代线的量产。京东方开始进入稳定运营阶段,王洪升任京东方光电科技有限公司信息管理部电子设计自动化科(EDA)科长,负责公司整体的IT运维。

2005年底,王洪再一次升职为信息管理部副部长。职务的不断变更对于王洪来讲是不小的挑战,他认为要不断地提高自己的能力和眼界,才能紧跟企业发展的脚步。负责MES和IT运维的时候考验的是技术能力和业务能力,做了信息管理部和自动化技术部的领导,考验的是综合能力。

管事和管人

京东方对管理者有个要求,就任后必须指定一到两名接班人,而且每个管理者都要带几名"徒弟",叫做导师制。王洪带了四名徒弟,这四名徒弟都是下属部门的科长或者部长,有的管技术,有的负责流程管理。

王洪很注意徒弟能力的培养,平时尽量给他们创造锻炼的机会,放手让他们去做,遇到问题王洪会和他们一起去找解决方法。王洪说,领导不应该只懂得给下面人派任务,而要在下属有了问题时确实能予以指导和帮助。

京东方采用目标管理的方式,每个人每年都会跟公司签一个目标责任书。管理者要在年末的时候制定第二年的工作目标,并将目标逐层逐段分解给徒弟,定期检查每阶段目标完成的情况,由此分析徒弟哪方面能力欠缺需要提高,哪方面是长处需要发挥。

管理并无定式,王洪认为管理方式和管理者本人的性格特点、知识层次都有一定的关系。"每个人都要挑选适合自己的管理方式,骂人那种比较强悍的管理方式不适合我。"

王洪认为,除了把握全局,培养新人之外,跻身管理层的信息总监还要有很强的业务能力和知识背景,不仅仅只依靠技术。信息总监也要有很强的沟通协调能力,不断在整个集团范围内、各个子公司之间、各个业务单元之间协调。

王洪说,信息总监要学会坚持,因为IT除了提升效率的功能以外还有管控的功能,难免会对一些业务产生限制,这时候信息总监就要拿出勇气去坚持。与此同时,信息总监一定不能跟风,切忌只顾跟随IT技术潮流而不考虑企业自身的业务情况。

国家级技能大师工作室落户大江工业公司

为鼓励产业领军人物创新技艺,培养更多的创新型高能人才,2011年国家建立了50个国家级技能大师工作室,大江工业公司郑晓明技能大师工作室也是其中之一,郑晓明技能大师工作室经过几个月的运行,为企业领军人才开展技术攻关创新和高技能人才的培养创造了条件。图为全国技能大师郑晓明(右)正在向徒弟传授绝活。

马占超 摄影报道

上海家化股权激励覆盖近四成员工

5月7日,上海家化通过2012年限制性股票激励计划,公司拟以市价的一半价格,向37.8%(共计395名)员工定向发行不超过2540.5万股限制性股票,占总股本的6.01%。

上海家化内部人士透露,本次股权激励结构中,管理层包括董事、总经理、董秘、财务总监等7人占到10%,科研和营销方面的骨干以及总监等中高层占到90%。

此前,人才问题一直是上海家化在与外资巨头竞争中的短板,被挖墙脚的事情也很常见,仅在首次股权激励的前5年内,上海家化营销、技术人员流失79人,中层以上营销人员流失13人。

2008年,在与中国证监会和上海市国资委等主管部门多次沟通之后,上海家化终于推出了第一次股权激励,授予股票总数量不超过560万股,涉及175名员工。但此方案与上海家化最初的设想相比,授予数量大幅下降、业绩要求大幅提高。

去年11月7日,上海家化集团持续了近一年的股权改制,以平安集团出资51.09亿元获得上海家化集团100%股权结束。在平安成为上海家化股东的4个月后,上海家化迅速推出第二次股权激励方案。葛文耀曾表示,"主要目的是为了保留和吸引人才。"

根据上海家化此次推出的股权激励方案,激励对象如要顺利完成3年分期解锁,公司必须实现2012年至2014年净利润比2011年分别增长25%、56%和95%,基本相当于3年内净利润翻番,而加权平均净资产收益率不低于18%。

(刘娟)

三星拟海外"招兵"谋求发展

□ 婕妤

据《华尔街日报》网络版报道,韩国三星电子在设备开发方面一直以来都避免寻求"外援"。但由于智能手机市场的发展方向已从硬件转向了软件,三星由此意识到需要摆脱狭隘的企业文化束缚。

三星已开始积极地向外招聘软件工程师和寻求并购机会,特别是在印度,以此提升软件实力,追上其竞争对手苹果。

三星移动通讯业务部门总裁JK. Shin表示,"科技产业发展迅猛,尝试靠公司内部完成所有的事情负担太重。印度有大批优秀的人才在软件方面拥有出色的能力。还有些在技术研发方面拥有雄厚实力的小型企业,我们可以将其并购。"他透露,三星正在与数家软件企业就收购进行谈判。

今年第一季度,三星手机出货量超诺基亚,成为全球最大手机厂商。三星同时还是全球最大半导体、平板电视和智能手机厂商。

三星市场营销部高级副总裁李英姬表示,三星将继续采用Android操作系统,因为该系统现在是最受欢迎的智能手机平台。不过,三星计划开发多平台智能手机,并将继续投资开发Bada操作系统。

在韩国,聘用海外工程师是个敏感的话题,因为韩国企业集团都将岗位留给本国国民。虽然韩国目前的失业率仅为3%,但最近该国大学毕业生的失业率却高达8%。

聘请海外软件工程师,就是说三星向他们支付的薪酬要比聘用本国工程师高出很多。据消息人士透露,现有数百位印度工程师与韩国当地员工一起在三星移动业务部门总部工作。

国药准字H46020636
快克®
复方氨酚烷胺胶囊
适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状,也可用于流行感冒的预防和治疗。
请在医生的指导下购买和使用
海南亚洲制药生产
海南快克药业总经销

我国规定工间休息时间拟计入工时

□ 韩宇明

人社部、国务院法制办5月8日出台《特殊工时管理规定(征求意见稿)》。意见稿明确,企业在保障正常生产运营情况下,日工作时间超过4小时,应保证劳动者享受不少于20分钟工间休息,而工间休息时间计入工作时间。

无考勤要求可算特殊工时

意见稿明确,特殊工时制度包括不定时工作制和综合计算工时工作制。

不定时工作制的岗位范围包含:对企业经营管理负有决策、指挥等领导职责的高级管理岗位;需要机动作业、由劳动者根据工作需要,安排工作时间的外勤、推销、长途运输等岗位;劳动者可自主安排工作时间,且无考勤要求的技术、研发、创作等岗位。

为防止滥用不定时工作制,意见稿对不定时工作制的待遇特别做了规定。其年工资报酬不得低于企业所在直辖市、设区的市政府公布的本地区上年度职工平均工资。北京市上一年度职工平均工资为56061元。即在北京市实行不定时工作制的劳动者,其年薪将有望不低于56061元。

日工作时间禁超11小时

综合计算工时的工作制的岗位范围包括:地质及资源勘探开发、建筑、制盐、制糖、旅游、渔业、海运等行业中,部分受季节、资源、环境和自然条件限制,需要集中作业的岗位;而交通、铁路、邮政、电信、内河航运、航空、电力、石油、石化、金融等行业中,部分中断作业可能会影响社会公共利益的岗位,也可综合计算工时。

劳动法对于标准工时加班的规定为,每日延长工作时间最长不超过3小时。此次意见稿则明确,综合计算工时工作制,每日最长工作时间不得超过11小时,即正常工作时间和延长工作时间总和不得超过11小时。

夜班劳动应支付津贴

意见稿也进一步明确,企业在保障正常生产运营的情况下,日工作时间超过4小时,应当保证劳动者享受不少于20分钟的工间休息时间,而工间休息时间计入工作时间。机动车

驾驶员等从事影响公共安全利益的岗位人员,每驾驶2小时,应当保证不少于10分钟的休息时间。

对于"夜班",意见稿明确,是指企业在22点至次日6点这一时间段,安排劳动者工作且时间达2小时及以上的情形。夜班劳动,企业应当支付夜班津贴。津贴标准按照省、自治区、直辖市人社部门规定执行。

焦点

严格审批不定时工作制

人社部表示,不定时工作制没有固定的工作时间,不计发加班工资,对劳动者的劳动报酬、休息休假权利和身心健康影响较大。因此,将严格把握不定时工作制的适用范围,以防因其滥用,严重损害劳动者合法权益。

而综合计算工时工作制,超出部分算作延长工作时间,计发加班费。一些新兴行业企业具备实行综合计算工时工作制的特点,人社部提出,各地可按实际情况,适度放宽审批。

派遣禁申请特殊工时制

意见稿规定,劳务派遣单位不得为被派遣劳动者申请实行特殊工时制度。不过,用工单位在特殊工时岗位上使用被派遣劳动者的,在劳务派遣协议中,应当与劳务派遣单位明确特殊工时的岗位、人数、期限和劳动报酬等。而且劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

兴乐电缆有限公司车间主任余清华,通过不断的学习与努力,2011年底,被评为乐清市第四届优秀高技能人才——

在"低调"中"琢磨"出成就

□ 本报记者 何沙洲
通讯员 卢书友 但灿梅

在浙江兴乐集团,熟悉余清华的人都会说,这个人平时不怎么说话,看上去很内向、很平常。其实,"低调"的余清华并非自甘平庸之人。他长期在车间摸爬滚打,并担任车间主任多年,工作之余总爱"琢磨"。时间一长,他"琢磨"出了一桩桩令人瞩目的成就:2006年,他参与开发铜包及铜包铝/铜复合导体电力电缆和电气装备用电线电缆,荣获"浙江省职工技协优秀技术成果"奖等荣誉;2008年,他参与成功试制辐照交联无卤低烟聚烯烃绝缘环保电线,达到了国内先进水平;2009年,他参与研发了风能电缆和光伏电缆,顺利地通过各项性能检测……2011年底,余清华光荣地被评为乐清市第四届优秀高技能人才。

毅然跳槽

余清华是江西上饶人,生于1972年,刚刚迈入"不惑之年"。1996年江

西贸易学校毕业后,他被分配到贵溪市商业局下属百货公司,但平平淡淡的工作让他并不满意。1999年,他偶然间看到兴乐电缆的招聘启事。他了解到兴乐是一家有名的企业,就毅然投奔了兴乐,翻开了人生新的一页。

刚进企业,余清华一头扎进车间从基层做起,一干就是10年。10年期间,他先后从事过绞线、成缆、挤塑、管理等多个工作岗位。为了适应新的工作需要,余清华争分夺秒学习,利用一切机会学习"充电"。他不但积极参加公司组织的各类专业知识培训班,还自学《电缆工艺原理》、《电缆材料》、《电缆检测技术》等专业书籍,不断地提升专业技术水平和管理能力。"只有不断学习,才能对各种电线电缆制造工艺流程了然于胸,才能独立地解决制造过程中比较复杂的技术问题。"勤奋好学的余清华说。

2007年,走上兴乐电线车间副主任岗位的余清华认识到,作为一名管理者,仅仅拥有电线电缆专业知识远远不够,还必须拥有生产管理知识。为了不断地充实自己,他除了经常参加各类管理培训班外,从2008年2月起,还利用业余时间自费参加了中央广播电视大学工商管理专业的系统学习。

不断创新

通过不断的学习与努力,余清华积累了丰富的工作经验,为技术创新打下了良好的基础,迎来了他个人事业的春天。

2006年为应对有色金属价格暴涨,在公司领导的指引下,他积极参与开发铜包及铜包铝/铜复合导体电力电缆和电气装备用电线电缆,取得了一系列的突破,获三项国家专利。2008年,他参与成功试制辐照交联无卤低烟聚烯烃绝缘环保电线,达到了国内先进水平。2009年,他参与研发了风能电缆和光伏电缆,顺利地通过各项性能检测。2011年,他参与的"高绞机替代管绞机提升BVR导体生产效率革新"获集团第三届创新大会二等奖,他的小发明630型高绞机,效率高,降低了成本和能耗,每年节约电能10000-15000度。

谈到小创新,余清华总是谦虚地说:"这是团队的智慧。"在他看来,团队精神很重要,在创新过程中,只要小组成员共同努力发现问题、一起开动脑筋,寻求方法,就没有什么困难不能克服的。"他是个平易近人的好主任,也是一位优秀的员工导师。我从他身上学到很多东西。"电线车间员工黄青云评价。

"我们这一行,工作时最重要的是要注重细节。"余清华告诉记者"细节决定成败"。在日常的生产过程中,他总是准确地总结出各工序各机台的计米器误差系数,以实现定长定量生产,达到从产品源头上杜绝或减少浪费。10多年来,他用辛勤和汗水,为自己的职业生涯写上了绚丽的一笔。