

三星提高女高管比例 打破性别“天花板”

虽然几十年来韩国经济增长很快,女性在职场的位置还是很靠后。不过,这最后一层天花板上要被韩国的电子巨头三星打破了。

在今年年初的管理层重组中,三星提拔了三名女性高管。三星以前也有女高管,但新任命的这三人并非从外部“空降”而来,她们1992年入职,时任总裁的李健熙顶着巨大的社会压力,首次打破了招聘的性别歧视。目前有56000名女性员工在三星工作,很多人表现非常突出,获得重用。三星发言人金孙红表示,“这次提拔只是开始。女性将领导三星未来的发展。”

“公开人事改革”善待女性

当然,要实现真正的男女平等,三星仍需努力。目前女性员工只占1/4;1760名高管中,只有34名(2%)是女性,比惠普的18%和IBM的23%还

差得很远。韩国大公司的董事会里女性都少得可怜,现代和LG加起来也不过24个人。在韩国,83%的已婚男性在工作,已婚女性在工作的只有49%,绝大多数还是很卑微的职位。韩国妇女发展协会(Women's Development Institute)的金彩虹说,“不用受过高等教育的女性是巨大的浪费。女员工尤其是女高管的缺乏大大削弱了韩国的国际竞争力。”

李健熙很有先见之明。1987年他接任三星总裁时,韩国女性多是职业学院毕业,从事的也都是秘书工作。上世纪90年代初,韩国第一批女大学生毕业,却遭遇了“毕业即失业”的尴尬。她们当中只有39%找到了工作。李健熙在就职演说上直言不讳地指出,“在别的国家,男女一起工作;在韩国,只有男人上班。这就像是在自行车比赛中,我们的一只轮胎是瘪的。”

1992年有250名女性通过特殊

韩国是一个传统的父权社会,女性地位不高。三星却尊重、信任女性。三星建立企业幼儿园,对妈妈级员工采取的保障措施,值得国内公司借鉴。

的招聘程序被三星录用,1993年增加到500人。当时很多领导拒绝接受女员工,因为他们觉得女人无法适应韩国超高强度的职场文化。他们把女员工当佣人使唤,让她们端茶倒水、打扫卫生。三星广告部经理周英爱说,“每天早晨我都要给10个经理擦桌子,给他们沏好大麦茶。我每天都提前一个小时上班,就是怕同事看到。”

1994年,李健熙实施了“公开人

事改革”,用强制手段命令高管对手下员工一视同仁。他强调,如果不善待女性,三星永远也成不了家用电器领域的领头羊,因为女人比男人更了解家庭主妇的想法。1995年,他废除了女性穿制服的要求,这在韩国历史上也是第一次。长期以来韩国对白领女性的着装要求十分苛刻。韩国中央大学李娜英说,“废除这一制度让女性更有自尊。”

建立企业托儿所

李健熙还要求三星女员工数必须占到至少20%,他还给很多妈妈建了托儿所。1998年亚洲金融危机期间,女性员工首当其冲,最先被开除,最后被录用。但三星一如既往地录用女员工,在她们身上投资。现在三星有57家托儿所,看护着7000名婴儿。

三星工程部经理郑美津就是这些举措的受益者。2005年,她刚生完

孩子,一度打算辞职。不能照顾孩子,她上班也不安心。但就在那时三星开设了第一家托儿所,她可以一边上班一边看孩子。“真是一根救命稻草。我很庆幸当初没有辞职。”郑美津说。

三星的下一个目标是到2020年,将女高管比例从2%提高到20%,这个目标不好实现。韩国的公司文化中男权至上依然根深蒂固,女老板难获尊重。另外韩国男人好喝酒聚会,排斥女人。最严重的是,女性自己觉得“生来就低人一等”。

很多韩国公司正在努力改变这种歧视性的职场文化。他们提倡团结一致、举办体育活动、取消各种酒会。他们还延长产假,修建托儿所。三星总裁李健熙定期会和女员工一起吃午餐,倾听她们的心声,并鼓励她们。最近,他公开表示希望看到三星的首位女性CEO的出现。相信在全社会的努力下,这一天应该不会太远。

(文扬)

中再集团 宣布领导班子调整

亚洲最大的再保险集团——中国再保险(集团)股份有限公司(以下简称中再集团)日前曝出重大人事调整的消息。

来自中再集团网站的消息显示,根据中投公司党委决定:张泓将接替吴高连出任总裁一职,王平生将由副总裁转任集团副董事长。同时,庞继英不再担任中再集团副董事长,吴高连将不再担任中再集团董事、总裁职务。

据了解,7月26日,中投公司宣布了中再集团的人事调整决定:张泓任中再集团党委副书记,推荐为中再集团执行董事并提名担任中再集团总裁;推荐王平生担任中再集团执行董事并提名担任中再集团副董事长,建议不再担任中再集团副总裁职务;任小兵任中再集团党委委员,推荐为中再集团执行董事并提名担任中再集团副总裁。与此同时,吴高连不再担任中再集团党委副书记、党委委员职务,建议不再担任中再集团副董事长、执行董事、董事职务。

据了解,这是中再集团去年年底调整旗下子公司人选之后,再次调整集团公司高管人员。

据了解,2011年中再集团实现保费收入546.98亿元,实现净利润17.69亿元。

(黄俊玲)



羚锐制药组织新员工 开展军训活动

为尽快让新入职大学生融入企业,近日,国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司组织新近入职的大学生开展了军训活动,此次军训历时两周,新入职大学生将在两周的时间内,认真接受公司各项规章制度、安全知识、企业文化等方面内容的培训学习,并进行队列等方面的军事训练;同时,公司还适时组织大家到鄂豫皖苏区首府博物馆、鄂豫皖苏区首府烈士纪念馆等革命纪念地、红色景点开展革命传统教育。

汤兴 邱谦 摄影报道

玉柴技师外出学习考察活动正式启动

日前,来自玉柴集团各单位的技师们又开始了一年一度的学习考察活动。与往年考察活动不同的是,今年大批的技师们在外出学习的同时,也将把技术经验传到厦门、资阳、珠海等玉柴集团的子公司,“走出去”“请进来”的技师学习交流模式日益成熟。一系列学习考察活动,让技术工人团队活出精彩。

8月3日一早,外出学习参观考察的技师们在玉柴集团培训中心楼下,参加简短而隆重的启动仪式。玉柴集团公司党委副书记李天生、技师协会会长陈金源以及来自集团培训中心、集团公司人力资源部的领



◎玉柴技师协会2012年外出学习考察启动仪式。

导参加仪式,并为技师们送行。李天生说,技师是玉柴的宝贝,在晏平主席的关心下,技师们每年都有机会

走出玉柴,到各子公司及行业单位进行技术交流,希望技师们珍惜机会,虚心向行业单位学习,同时也要将技术经

验传到子公司,实现共同进步。

当日,技师外出肇庆学习考察团作为外出学习考察的第一个团

队,出发前往肇庆。在肇庆动力技研公司,技师们和动力技研公司的领导、技术人员进行了座谈,就铸造、研发、培训等工作与对方进行了交流。随后技师们还参观了动力技研公司的车间。

玉柴集团对技师的关怀让技师们深受感动。他们表示,将用行动回报公司。配件公司的技师杨小红说,今年公司不仅加大了对我们技师团队的关怀,也提高了我们配件公司技师的技术津贴,让我们感到了公司对我们深深的关爱,我们将以更大的激情,投入到公司各项建设中去。

(宋永康)

给工人们一条平等的晋升通道 ——吴华鸿鹤公司首席技师“诞生”纪实

吴玲 文迪佳 本报记者 何沙洲

8月7日,在雷动的掌声中,吴华鸿鹤公司联碱厂化工操作工技师赵春梦和精细化工分公司的高级钳工技师王华健分别从董事长、总经理谢学端手中接过了“首席技师”大红聘书。今后,身为工人的赵春梦、王华健,不仅要享受等同于公司主任工程师的“年薪”,更重要是将担负起全公司范围内操作工和维修钳工的“大师傅”角色。

作为吴华系统内的首创之举,鸿鹤的人力资源手册可谓不大,可谓不新。

“要给员工搭建一个有前途的平等的发展平台,让各级领导不断地去发现人才,建立一套挖掘人才培养人才的机制,给包括一线工人在内的每个人相同的竞争机会”。作为新时期鸿鹤的带头人,谢学端非常清楚建立一个完备的人才成长机制的重要性。

新理念衍生新机制

回望鸿鹤发展之路,那长达数十年的经营低谷至今想起仍让人胆寒。理智的人都明白,威胁企业的生存最可怕的不是市场的起伏,而是人才的流失。

引进高端人才,以鸿鹤现有条件没有优势!怎么办?

吴华鸿鹤新的决策层以世界级制造、全球最佳实践、麦肯锡诊断、精益六西格玛、持续改进、卓越运营、组织变革等新理念、新工具,立足公司内部,协调现有资源,首先狠抓人才队伍、人才投入、人才产出和人才环境建设,开始着力打造具有鸿鹤特色的人才竞争力。

吴华鸿鹤是有着50多年历史的老牌国企,一线工人队伍中藏龙卧虎者甚多。凭耳听诊所的维修钳工有之、自学成“家”的仪表工有之、创造产量纪录的操作工有之……如何让他们

的技能尽快转化为生产力,是吴华鸿鹤人力资源极为现实、极为迫切的课题。

尽快给他们搭建出实现梦想、充分施展才华的广阔平台。于是,吴华鸿鹤开始了新一轮高技能人才培养

体系的建设工作……

目前,吴华鸿鹤已有在聘技师119人,高级技师16人,为将其中的堪当大任的拔尖人才选拔出来,公司于2011年5月又启动了首轮首席技师评聘工作。

公开透明优中选优

如何在百余名技师中甄选出行业领军人物?除了组织推荐,公开、公平、公正、科学地选拔是唯一具有公信力的做法。

为积极有效地推动首轮首席技师评聘工作,公司专门成立了以主要领导挂帅,相应副总经理以及相关部门主要负责人参加的评审委员会,并针对首次推荐的化工操作工和检修钳工两个参评工种,组建了相应的两个专业组进行专业评审。

2011年5月评选启动后,各生产厂、分公司从优秀的技师中推荐了9名化工操作工和5名检修钳工参加首轮评选。同年7月26日组织开展了理论测试,试题通过公司专家自主命题和抽取自四川省人力资源和社

会保障厅高级技师题库。采取了考试结束当日即组织专业组阅卷、当日公布考试成绩的方式,整个工作程序严谨,秩序正常,工会、监事保卫处派员全程监督。同年8月16日分专业对参评技师们进行了技能测试,测试内容全部为专业组自命题,测试结果由专业组按自定评分标准讨论确定,再由专业组分别通过百分制方式和平时业绩加分制以及技能答辩两种方式,分别对两个专业候选人的工作业绩、技能水平、获奖情况等进行量化综合评定。最后将各专业组总分排名前两位人员提交评审委员会进行评审,以确定一名最终人选。

通过一系列公开、公平、公正的考试评选后,赵春梦和王华健分别以小组第一名的成绩脱颖而出。

形成首席技师评聘长效机制

技师对于技能工人是一份荣誉,更是一份责任。赵春梦、王华健众望所归,堪当大任。按照制度规定,他们要在更大的范围承担更重任务的同时,他们的工资待遇将实行相当级别

的“年薪制”。

同为工人,数倍于一般工人的薪资待遇必然会引来部分质疑。

“一份好的薪资给优秀的技能型员工带来的是强大的激励,也带动了工作积极性,这是对他们业绩的最直接、最有效的肯定。”公司协管人力资源的总经理助理胡必明异常清醒。“我们就是要创造一切可能的必要条件,使这些能为公司做出较大贡献的技能型人才解除后顾之忧,安心为企业服务,发挥他们的才干。”

致天下之治者在人才。

当前,吴华鸿鹤公司已经初步形成了从初级工到高级技师的职业技能等级晋升机制,首席技师的评聘更是进一步完善了公司高技能人才培养体系,为一线工人的成长、成才提供了很好的发展通道。

成长、成才、成果,如何使一线技能型人才更充分、更有效地发挥才干?首席技师的评聘是一个长期的激励机制,谢学端很坚定,“要将首席技师的评审形成长效机制”,更多的专业、更多的将才将纳入到评聘机制当中。

逆向加薪 双向维权

金象传动公司 重人才迎发展

吕焕刚

近日,江苏省金象传动设备股份有限公司员工人均加薪10%。这是该公司在今年受大环境影响,整体经济效益不容乐观的背景下,工会维权,兑现承诺,连续第9年加薪了。

江苏省金象传动设备股份有限公司于1969年建厂,2003年改制成股权多元化的机械制造企业,现有员工500多人。改制后,公司工会胸怀大局,坚持双向维权。在企业起步期和危难期,工会多为企业着想。呵护企业成长壮大,在企业发展成为成熟期,工会更多地站在职工权利一边,维护职工利益。2004年,企业购置“高、精、尖”世界一流加工设备,资金面临短缺。工会牵头与员工协商,全体员工同意企业分6年支付员工身份置换金,为企业缓解了压力,赢得了宝贵的成长期。2009年,面对全球金融危机,工会代表员工主动提出了当年不加薪的倡议,获得大家支持,化解了金融危机对企业的冲击,渡过了难关。企业改制9年来得到了持续高速地发展,主要经济指标翻了10倍,成为本地机械行业中的龙头企业。

大河里有水,小河里才有可能满,企业成长壮大了,员工才能同享发展成果。

公司工会在开展工资集体协商工作时,首先领会吃透国家、地方的条例、法规,完成一系列“规定动作”,程序上合法,把握住“正式邀约”、“双方协商”、“职代会批准”、“职能部门审核”等四个核心环节,并且一个都不能少。而且每个环节必须按规定做细做好。正式邀约:工会提前15天以书面形式向公司行政方递送工资集体协商邀约书,并明确时间、地点、内容。

双方协商:工会正式布置工资集体协商现场,按协商程序由工会代表主讲,其他职工代表补充,其次由公司财务、人事等部门发言,再由公司总经理对工会提出的意见进行表态。职代会批准:就是将工资集体协商内容纳入集体合同,提交职工代表大会审议通过。职能部门审核:把经行政、工会双方首席代表签字的《集体合同》报送市人力资源和社会保障局审查批准后公布执行。

工资集体协商在保证程序合法的前提下,关键点在事先多做功课,进行广泛的调查了解和分析,以事实以数据说话。2011年,工会在专门撰写的调查报告中,不仅提出了加薪15%的目标,还提出了理由:国内物价涨幅5%,工资实际增长10%;公司面临搬迁,员工就近上班优势不复存在,公司面临同行熟练工人的竞争;员工原有收入在行业中处中等水平等等,还认真分析了加薪后内部工种、岗位等不同人群可能出现的矛盾及解决办法。由于前提工作做得细致到位,有理有据,使得工资集体协商工作水到渠成,圆满成功。

金象公司工会的双向维权,形成了互相支持,互相依托的良性循环,使企业得到了大发展,员工获得了好的收益。公司先后获得:淮安“和谐劳动关系四星企业”、江苏农垦“和谐劳动关系企业”、江苏省“和谐劳动关系企业”等称号。

协办单位:

海南亚洲制药有限公司

董事长 楼金

总经理:

地址: 海口市国际商业大厦12层

电话: 0898-66775933

传真: 0898-66700763