

A2 | HR CELUE | HR 策略

策划词 | CEHUACI

人们常说:“好马不吃回头草”,换言之,似乎只有在别无选择之时,马儿才会奔向“回头草”。现如今,如果将人才比作一匹“马”,老东家比作“回头草”,那么在人才供需悬殊的职场上,“好马也吃回头草”的现象已屡见不鲜。作为企业 HR,应宽容对待回头的“好马”,毕竟他们熟悉企业业务、了解企业背景。

奔驰(中国)总裁麦尔斯将离职



据媒体报道,梅赛德斯—奔驰(中国)总裁兼首席执行官麦尔斯将于今年12月1日离职,负责奔驰日本市场的总裁 Nicholas Speaks 将接替麦尔斯工作,掌管奔驰中国的销售。对于此次奔驰再次对中国高管提出人事变动的主要原因是奔驰中国销量不佳的说法,奔驰发言人 Joerg Howe 进行了否认,他称:“我认为,这是一次周期性的人事变动。”

据了解,自2005年开始担当奔驰市场与销售总监一职的麦尔斯,在任期间曾力推“年轻奔驰”计划,并对奔驰全球销售网络进行了重组。在卸任中国总裁后,麦尔斯将重返斯图加特。不过,目前尚不清楚谁将接替 Nicholas Speaks 在日本的工作。

尽管奔驰中国销售渠道的整合在去年年末已经宣布完成,然而在资本层面却一直没有明确,在奔驰中国、北京奔驰和利星行这复杂的三方博弈中,奔驰渠道整合一直是困扰奔驰的难题。此外,随着近几年来主要竞争对手奥迪、宝马依靠国产车出色的销售,在中国市场以每年10万辆以上速度增长,也让奔驰备感压力。

公开信息统计显示,在过去的9月份里,奔驰在中国销量增长10%,但其主要的竞争对手宝马以及迷你品牌9月份在华的交货量增长59%至29631万辆,而奥迪9月在华销量亦同比增长20%至35512万辆。

作为奔驰最大的海外市场,中国市场今年前8个月在华累计交付1348万辆,同比增长9%。对此,奔驰中国称,国内生产线调整、全新M级越野货车货源短缺、B级车更新换代销量滞后等原因,都是造成销量增长放缓的原因。但奔驰对中国市场的重视不容置疑。根据2011年北汽与戴姆勒所签署的协议,直至2020年戴姆勒计划在全球每销售5辆新车中就包含1辆中国生产的车型。而在产能方面,北京奔驰也将从原有的10万辆/年逐步提升至2015年的30万辆/年。而第三工厂预计于2014年底建成投产,主要生产奔驰紧凑型车。9月25日,北京奔驰第三工厂奠基仪式也如期举行。

但值得注意的是,戴姆勒集团方面在9月20日宣布因中国和欧洲市场的退化,下调奔驰2012年的盈利预期。戴姆勒首席执行官蔡澈在斯图加特对媒体表示,预计梅赛德斯—奔驰今年未计利息与税前盈利将低于去年的52亿欧元(约425亿人民币),而不是此前预计的同比持平,而下半年EBIT将低于上半年的257亿欧元(约210亿人民币),这意味着全年盈利较2011年至少将下降6000万欧元(约49亿人民币)。

不过,在戴姆勒大幅下调奔驰利润预期的同时,竞争对手宝马则预测2012年税前利润可能上涨。(李绍仪)



“好马”回头,企业该如何“喂草”

□ 稿件撰写 王茜

撂下“面子”不受罪

调查数据所示,31.7%的网友表示自己有过“回头马”的经历。网友肖力表示自己从事的是技术工种,在哪工作都一样,如果有个自己熟悉的工作环境,福利待遇也不错,对老东家又有好感为什么不回去呢?15.36%的网友表示,有意愿回归老东家,“回头草”好吃,干嘛不吃?但同时也有网友不愿意成为“回头马”,仅仅是因为“颜面何存”。

记者在招聘现场采访到来自湖南的求职者张淮佳,问其是否愿意成为“回头马”时,张淮佳边摇头边笑:“不愿意,当初要走就是望着人家的山高才跳槽,现在回头又要投奔老东家,我没脸见人!”

智通人才连锁公共关系本部副

总监蔡小梅表示:“其实好马吃‘回头草’的现象反映的是企业和个人的人才价值观,是思考成熟的表现。企业愿意接纳人才,自然能够包容更多;人才如果心智成熟,应该综合考虑自己的职业发展,老东家是否能够帮助自己尽早达到职业生涯目标?如果不能,自己应该怎样做?而不是单纯考虑颜面问题。”

人才是否愿意成为“回头马”?如果仅仅只是人情和面子在作祟,认为当初毅然离开,如今又要回去很没面子,其实大可不必。“良禽择木而栖”,如果老东家真好,自己又心仪,那么撂下“面子”,顺其自然的回归,在职场上或许收获更多。

做好“回头马”也不易

“回头马”不一定都有好草吃,所以职场上不是人人都能成为“回头好马,有好草吃”。调查数据显示,对于“回头马”离开老东家和为什么选择做“回头马”的原因,32.03%的网友因为薪酬待遇低,29.41%因为发展空间有限而离开老东

家。另外有23.53%表示因被老东家的优渥条件返聘才成为“回头马”。

漫步者音响招聘专员邓文学经常会遇到离职的老员工投递简历,目前接触较多的是一些年轻的技术员工,“这些员工一般都是以发展空间有限和个人认知不足而离职。如果是在企业呆得久的员工,他离职对比后感受到老东家对人才的尊重以及自己对企业的归属感,在与原部门的同事和人力资源部保持友好联系后,才会选择回头。”邓文学说。

看来只要企业拥有包容心,人才又忠于老东家,做“回头马”并不难,但是他们回归后的职场生涯是否如意,现实和期望又有怎样的差距呢?

调查数据所示,仅有18.3%的网友表示成为“回头马”的选择是对的,其职场生活顺利,能够得到上司的重用;11.44%的网友认为自己在职场上并不如意,投奔老东家的现实情况与期望值相差甚远,同时也有28.76%表示现状与之前没有变化,还是老样子。

中国石油重庆销售永川分公司HR刘璐蝶表示:“如果人才是因为薪酬福利、发展空间、个人压力等可变性因素离开老东家,成为‘回头马’的可能性较大。一旦人才对于公司的企业文化、人际关系产生排斥心理,破镜就难以重圆。”

怎样的人才合适做“回头马”?刘璐蝶表示:“如果人才对老东家的

企业文化不认同,那么直接放弃回头的念头;如果对老上司不认同,要确认自己能否跨越与其产生障碍的鸿沟。其次,如果认为自己当初心智不成熟,出去闯荡一番后,认识到外面的世界并不如老东家,那么老东家是你最明智的选择。第三,回头之前也要明确,一切将从零开始,如果要得到他人的认可,自己可能要付出更多的努力,需要用实力来证明自己,所以保持心理平衡这关一定要走过去。”

企业应包容“回头马”

人才做好准备愿意回归老东家,但是企业是否接纳?调查数据所示31.38%的企业愿意接纳“回头马”,7.84%表示不会,60.78%的企业表示视情况而定。

其实,作为企业HR,大多数还是愿意雇佣熟悉其业务和了解企业背景的人才,毕竟老员工在招聘过程中更具有明显优势。可以降低企业对人才招聘、培养的成本,他们还能给企业文化的建设带来更多元化的积极因素。

对员工来说,重要的是能不能再一次融入周围的环境,以及能否得到公司的重视和培养。只要双方愿意,公司能够给予更多机会和重视,吃“回头草”的员工反而会表现出对公司更高的忠诚和认可,彼此磨合的时间也较少,更能提高工作效率。

邓文学认为,人才能否成为“回头马”取决于企业的态度,有些企业不认可“回头马”仅仅是因为其直属管理者容不下“那口气”。但是,企业如果可以包容“回头马”的回归,说明它是一个受员工尊重或者喜爱的企业,这应该是企业的自豪和荣耀。如果企业“回头马”越多,相信它的包容会使它变得越加强大。

蔡小梅亦有同感,她表示部分“回头马”原本就是很优秀的员工,当中有些人选择离开,是因为“能量充电”,需要更新他们的知识储备和提升技能,开阔眼界和认识。这是积极向上的表现,值得肯定。当他们选择回归时,其专业技能和职业修养也有了更进一步的提升,可以更好地为企业服务,同时也能使他们的才华更有利地施展和发挥。“回头马”经过比较或许会积极行动,用实力证明“伯乐”的眼光并没有看错,因此会更加珍惜和努力。

同时,蔡小梅建议,企业为了预防核心人才流失,应该建立相关制度,防止更多的“好马”流失,同时也应当设立员工的“回聘制度”,让“好马”回流得明明白白。

企业败诉 缘于无法举证员工假期内死亡 法官温馨提醒,用人单位应完善员工书面请假制度

□ 冯伟祥 徐伟红

员工请假外出,一般企业在请假时会依照严格的书面审批制度来执行。但更多的企业,尤其是中小企业、小微企业往往只是随随便便向主管人员口头请假了事。然而,当事故发生后,企业往往因无法举证员工属于在假期内被伤害而面临巨额工伤赔偿。

最近,浙江省台州市路桥区有两家企业就有同样的遭遇,值得广大企业高管引以为戒。

员工假期遇车祸, 两家企业均败诉

林先实(化名)于2010年8月开始到鑫欧公司从事清洁工作,双方未签订劳动合同。2011年6月7日下午14时左右,林先实发生交通事故,同月28日死亡。在此次交通事故中,林先实负与肇事方同等责任。

2011年9月,当地劳动保障部门依林先实妻子的申请作出认定决定,认定林先实之事故为工伤。鑫欧公司不服,向路桥区政府申请复议,路桥区政府复议维持了劳动保障部门作出的工伤认定决定。随后,鑫欧公司向路桥法院提起行政诉讼,要求撤销对林先实的工伤认定决定。在一审庭

审中,劳动保障部门向路桥法院提供了林先实于事发当日书写的请假条一份,用以证明当天林先实并未上班,同时就事故发生的时间与鑫欧公司实际的上班时间段进行比对,认为不属于上下班途中。一审路桥法院认为鑫欧公司对于当日属于林先实请假的举证不足,故维持劳动保障部门的工伤认定决定。鑫欧公司不服,遂提起上诉。二审台州市中级人民法院在审理过程中,继续组织协调工作,最终双方握手言和,由鑫欧公司赔偿林先实家属人民币32万元。鑫欧公司撤回上诉。

在一审法院审理该案的同一天,路桥法院还受理了另一起劳动行政确认案,同样是职工发生交通事故致死,被劳动行政部门确认为工伤后,企业不服提起起诉、上诉。企业认为受害人于事故发生当天是已经口头向单位主管领导请假不上班了的,后在家附近发生交通事故致死,故认为该事故不应认定为工伤。该案的审理结果同上案,最后在二审法院调解审结。

未雨绸缪,

用人单位应完善请假条例制度

工伤赔偿纠纷为何高发?究其原因有多方面的。发生这些工伤纠纷案

的,基本上都是在未参保的员工和企业之间。实际上,这种企业员工未参保的情况仍旧大量存在于全国各地。原因多方面,既有制度上的渊源、人文素质的限制,又有经济上的困顿、保护意识的不足。

2009年,浙江省政府下发了《关于进一步做好工伤保险工作的通知》,调整了原“职工因交通事故或其他事故伤害被认定为或视为工伤的,其待遇按总额补差的办法支付”政策,明确规定自2009年7月31日起,在遭遇交通事故或其他事故伤害的情形下,职工因劳动关系以外的第三人侵权造成人身损害,同时构成工伤的,依法享受工伤保险待遇。这样就改变了工伤赔偿补差额的规定,变成了非严格对称的双赔制。由此,涉事企业面临着比以往更多的支付压力。

一般来说,如果是纯粹的在上班时间内、上班场合发生的工伤事故,调结率往往都非常高。但像这类因请假后发生的交通事故致死事件,双方的神经都会高度紧张,争议的焦点往往不在于赔多少,而在于要不要赔,企业的举证责任更重。根据《工伤保险条例》和《工伤认定办法》规定:职工在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故伤害的应当认定为工伤,同时,职工或者近亲属认为是工伤,

用人单位不认为是工伤的,由该用人单位承担举证责任。

作为企业,他们认为员工明明已经请假了,那就不属于上下班途中,根本就不是工伤,何来工伤赔偿?而员工家属肯定不会信服所谓的口头请假,你企业说口头请假了就请假了吗?企业提供的人证都是你们内部的管理人员,谁又能保证你们没有提供假证言呢?如本案中,即使企业在庭审中提供了其所称的已逝员工生前亲笔所写的请假条,但在庭审中,无论是企业负责人还是主管人员都无法明确提供该请假条的形成时间、保管方式和保管人员。如此混乱的企业制度,不要说该举证无法令员工家属信服,连法官也无法信服!

不以规矩,不成方圆。作为用人单位,不能心存侥幸而缺少一个完善的请假条例制度。否则,当员工发生假期内事故的时候,企业无法充分举证,最终往往面临巨大的赔付压力。



西部当选

雄厚资金

CCI — 成功千万里 融资零距离 —

雄厚资金支持各类项目融资借款, 两百万起贷, 可免抵押, 个人、企业不限, 地域不限, 手续简单, 审批快, 利率低、放款迅速。

电话: 028-68000368

▶▶▶▶▶ [紧接 A1 版]

大地财险人事“地震” 20名中层管理人员或离职

所以很多大公司抬高手续费,甚至还放宽承保和理赔条件,带头采取违法违规手段冲规模、抢业务,从而扰乱了财险市场的良性竞争。”人保的一位内部人士向记者坦言。

此举也被市场解读为,“并非简单的违规行为,而是财险公司再一次打响了市场份额保卫战”。

对于中国财险业来说,在经历了2011年股债双杀,保费增速却依然能够逆势上涨的情况下,2012年的财险行业难言乐观。

上述人保内部人士表示,中国财险行业目前面临三大问题:行业竞争日趋激烈、产业发展阶段决定了2012年中国财险行业保费增长难以达到2011年优异水平及中国资本市场震荡致投融资收益受到负面影响。此外,车险费率市场化也会产生不确定性。

当今财险行业乱象丛生,也令监管部门大动肝火,监管动作不断。

今年5月份,保监会下发《关于进一步加大力度规范财产保险市场秩序有关问题的通知》,要求各公司全面规范销售激励行为,确保销售费用据实列支,严禁以不正当竞争形式扰乱市场秩序。

“中国的财险行业在经历了10年的调整发展期,行业走到今日是到了需要调整的时候,反观当今财险行业理赔难、理赔时间长等问题,似乎每一次的保费增速都是以牺牲保险业形象为代价的。中国的财险行业属于个朝阳产业,所以更需要规范的市制来促进其健康发展。”许晓华说。

▶▶▶▶▶ [上接 A1 版]

上药改革“难产” 六高管增持“护盘”

上药副总裁李永忠更是在此前接受采访时表态称:“我们都是自愿增持的。从公司市场估值来看,比竞争对手要低得多,所以看得出我们高管对公司的发展很有信心。”

不过,高管增持的实际意义其实只能说是落实计划,并非计划外的额外刺激方案。2011年5月,上药公告中关于H股招股说明书就明确表示,各高管“将在2011年至2013年由董事会决定发出的年终绩效奖金的50%,在收到奖金后的一定期间内通过公开市场交易购买本公司A股股票。各高级管理人员并承诺不会在聘用期结束日或离职满6个月前出售所购买的上述A股股票”。

新政计划未落地

事实上,“市场派”代表吕明方、葛剑秋撤离之后的上海医药,其新一轮战略布局及并购方案一直迟迟未能出台。继任者周泰履新当日所提出的三大重点即“团队文化、研发投入以及并购的战略和执行”也未见新动作。

对于被寄予厚望的央企出身的楼定波,韩敏向记者表示,目前楼定波只是前往上药集团层面履职,尚未进入上市公司,有进一步消息会做公告提示。“无论是集团方面还是上市公司方面,新任负责人的战略部署情况我们还不清楚。”

值得注意的是,上药利润贡献渐趋收紧,竞争对手增长凌厉的态势已经引起多方的关注,而新政的具体方案迟迟未出台,也招致市场方面的担忧。一些知名券商如国泰君安国际对于上海医药也下调了“买入评级”,表示公司改革前景仍不明朗,不确定性因素较多。