

用人有道

在日前举行的 2013 年博鳌亚洲论坛年会上,各行业的企业家们也济济一堂,就行业热点问题展开讨论,其中格力电器集团董事长、总裁董明珠以及腾讯总裁刘炽平关于员工福利的一段讨论,引发了人们对于 3C 企业员工福利的关注。现在,就让我们来看看各家企业为留住人才都派发了哪些福利“红包”!

3C 企业 为留人才绞尽脑汁拼“福利”待遇

稿件采写 钱玮珏

人才,是企业发展中相当重要的一环,3C 领域的家电、数码制造企业以及 IT、互联网企业等,虽然“软”、“硬”不同,但都有个共同点,员工的流动性比较大,因此,如何留住人,是不同类型的 3C 企业共同需要面对的问题。为了留住人才,企业也各出招数,有的给奖金,有的给股票,有的给房子,不一而足。

给员工建房子
代表企业:格力

在博鳌亚洲论坛上,董明珠谈及员工福利时称,格力每位员工都有一间 20 平米的宿舍,假如结婚了则有一套 50 平米的两居,只要员工在格力,房子永不收回,退休也不会,工作三年以上的工人极少离开。董明珠谈到,“我不明白员工为什么一定要自己买房?我要给他们安全感,解决他们的疑虑。”事实上,早在 2010 年两会期间,董明珠就曾经谈到住房和用工荒的关系。她认为制造企业的“用工荒”问题要从两方面看,一是我国新农村建设使得农民生活得到了根本改善,农民表现出了恋家情绪,不愿意再离乡背井到沿海打工;另一个方面,沿海经济发达地区应该检讨,是否给农民工提供了完善的生活保障条件,企业之所以出现用工荒正是因为员工没有保障。

为了解决用工荒的问题,董明珠建议提高低收入人群个税起征点之外,还提出有能力的企业应多盖员工宿舍。当时董明珠调查发现,不少打工族工资只有 1000 元,但是要花几百元租房,而且出租屋还很不安全。在她看来,如果企业能够帮助员工解决住房问题,员工将会更安心地在企业工作。格力也是一直这么做的,在去年 8 月格力电器的临时股东大会上,董明珠回答投资者关于全球家电、IT 企业裁员潮的提问时明确表示,“格力未来将为每个一线员工提供住房,约 20 平方米,只要在格力工作,就可



以一直免费住宿,如果员工结婚,格力甚至将提供 40 平方米的套间。”

董明珠曾在接受记者采访时表示,格力不推崇靠金钱留人,她认为格力要做的,是让员工在这个平台中有尊严感,有自豪感,那员工自然而然就会留下来。除了投资亿元建员工宿舍外,格力还在筹备建设职业技术培训类的学校,为员工提供学习和技术深造的机会。

高薪 + 福利
代表企业:腾讯

在博鳌亚洲论坛上,腾讯总裁刘炽平在谈及员工福利时表示,腾讯更倾向“高薪+福利”来弥补员工。

事实上,“高薪+福利”是腾讯保护员工切身利益一直坚持的模式。腾讯董事会主席兼首席执行官马化腾曾表示,员工是腾讯最宝贵的财富,不管现在还是未来,公司都将致力于把“关心员工成长”落到实处。他还曾在内部邮件表示,尽管员工的收入和回报在不断增长,但受 CPI、房价上涨等因素影响,其生活品质已有所下降。因此今年 IT、互

联网企业裁员潮中,腾讯不时传出的加薪消息还是颇为引人注目。

今年初,“腾讯 LOL(英雄联盟,腾讯旗下目前最受欢迎的游戏之一)团队发了 60 个月的工资作为年终奖”的消息瞬间传遍了微博,引来无数艳羡和好评。尽管 60 个月超高年终奖在腾讯也只是个案,但其项目团队一般年终奖都有 3-4 个月月薪,业绩表现较好的平均有 10-12 个月月薪,还是让外界羡慕不已。

除了“高薪”之外,腾讯也考虑到员工的“安居”问题。马化腾在 2011 年推出了“腾讯安居基金”计划,计划 3 年内投入 10 亿元,为符合基本条件、首次置业的腾讯正式员工提供一定额度的免息住房贷款,以帮助员工实现安居乐业的愿望。

员工持股
代表企业:华为

近日,华为公布了其 2012 年的业绩报告,其中颇为引人注意的是,华为在年报中公布了创始人任正非在华为的全部股权仅有 1.4%。

公布任正非的股权在华为并非首次,在 2009 年的年报中,华为首次披露股权结构显示,华为技术有限公司的全资股东是深圳市华为投资控股有限公司,也就是华为控股,而华为控股是 100%由员工持有的私营企业。其中,代表华为 6 万多员工的深圳市华为投资控股有限公司工会委员会持股 98.58%,任正非作为个人持股 1.42%。

日前公布的 2012 年财报进一步披露,到 2012 年 12 月 31 日为止,华为投资控股有限公司工会委员会的持股比例为 98.82%,任正非作为个人股东,出资比例为 1.18%,同时,任正非参与员工持股计划出资占公司总股本的 0.21%,两项累计,任正非在华为的总持股比例接近 1.4%。2012 年财报还透露,去年华为进行了较大规模的配股,华为员工持股计划参与人数从 2011 年底的 6.56 万增长到 2012 年的 7.43 万。

去年,华为对员工激励机制做出重大调整,从原来的员工利益“分享制”改为“获取制”,从而激发员工潜能。有数据显示,华为 2012 年年终奖总额达到 125 亿人民币,尽管是根据贡献度等各个指标来决定每个人的年终奖数额,但按照目前华为为全球约有 15 万员工计算,人均年终奖达到 8.33 万元,让人感叹不已。

▼ | 相关链接 | ▼

其他企业留人“奇招”

阿里巴巴:今年初,阿里巴巴的员工收到包括 13 薪、特别红包、年终奖以及期权奖励的大红包。

百度:百度曾用 300 万美元奖励了 3 个技术团队,三个团队的 28 名基层员工人均获奖 68 万元。2010 年 7 月李彦宏提出设立“百度最高奖”,为百度公司最高级别的奖项,主要针对公司总监级别以下的基层员工。

人才论语

员工管理 没有尊重何来创造?

雷钧哲

山东个别企业跟通信运营商签订合同,对外勤人员位置进行监控。而有些公司认为,这是管理出差人员的一种手段,防止有人假出差拿补贴,或者做与出差不相关的事情。(4 月 16 日《人民日报》)

不得不佩服,人民日报,现代通讯技术的发展,已经到了令人震惊的地步。说“震惊”,是因为你只要想知道外勤人员即刻所在的位置,只需在电脑上打开该公司开发的软件,然后进入操作页面,这时,页面上被动定位、日常管理、客户拜访等等栏目,就一一

呈现出来。你只要点开被动定位,企业被定位人员姓名、最新位置、运动轨迹、去某个地方的时间等等,都会非常准确地反映出来。百度地图有多准确,定位就有多准确。而这一切,被定位的人员,却是不知道的。

有专家说,从企业管理的角度出发,企业以上班时间为由查询员工位置无可厚非。但有律师认为,隐私是公民不愿公开或让他人知悉的个人信息,包括个人的位置信息。只有在取得员工授权同意后,企业才有权读取信息,并且也只能限定在上班时间内,超出就是侵权。

真就奇了怪了,这么好的技术,为什么不

继续开发推广而广之,用于被拐卖儿童、妇女的寻找?如果真能应用于此,就会减少多少亲人的痛苦,就会减小多少破案的成本,这难道不是一桩感天动地的善举?可偏偏对此无人研究少有问津,却把技术成果用在了监控员工的身上。不客气地说,这是误把巫医当大师、错把愚蠢当灵丹。如果以为这就是管理的宝典,那不是脑门被夹,就是脑子进水。

员工是谁?员工是人。是人就有被人尊重的需求和权利。或者说“尊重”、“尊严”是人之为人的特质。这一点,你看看马斯洛的需求层次说,也就有所悟察了。而从员工是企业主人的逻辑来看,监控“主人”,也让人

哑然失笑。监控,从来都是对犯罪嫌疑人采取的措施,或者是奴隶的专属。即便是现代城市的“天眼”工程,也不是针对某个个体的专设,而是社会整体防范的需要。很难设想,一个明知被监控的员工,他会有被人尊重的快感,它会产生创造的热情,他不消极怠工,恐怕就是对公司最好的报答了。

其实,要想公司取得发展获得利润,就必须调动激发员工的工作激情,让他们快乐地工作。这绝不是监控之下被动工作所能达到的结果。况且这也监控不住,他想脱离监控,只要脱离手机也就行了。可见任何技术,都没有“心灵管理”来得可靠。

有一种力量叫坚持——记北重集团 2012 年度劳动模范刘岩松

杜超 李楠

2013 年 1 月 5 日,北重集团二届四次职代会暨 2012 年度总结表彰大会上,北重集团特钢公司 101 车间铸锭班班长刘岩松获得了劳动模范荣誉称号,这个身高 1 米 82、身材魁梧的一线员工在领奖台上露出了腼腆的笑容。

热忱是一团火

1990 年,20 岁的刘岩松离开校门来到北重集团特钢公司 101 车间铸锭班,从那以后,铸锭班的生产现场就成了他的另外一个家。

“第一个印象就是脏,整个厂房弥漫着肉眼能够看见的粉尘,但是浇钢那一刹那的火龙飞舞,让我粉留下来成为浇钢‘防护服’的一分子”,对于自己为什么能够留在铸锭这个岗位上、一干就是 23 年的刘岩松如是说道。怀着满腔的热忱,刘岩松一头钻进了铸锭业务知识和操作技能的学习中。为了提高做模、浇注操作水平,刘岩松数十年如一日,不间断地学习,为他的工作增添强劲的动力。

所谓“三分炼钢、七分浇注”,浇注质量对钢锭有着至关重要的影响,为此,刘岩松要求班组成员熟知浇钢工艺,从浇钢注速、注温、辅料加入量到锭型钢种工艺要求……,这些理论知识必须了然于心。同时,面对车间冶炼钢种多、锭型复杂的状况,刘岩松坚持认真核对生产计划安排,严格执行工艺纪律,做好质量监控,并带领班组成员良



图为登上劳模领奖台的刘岩松。

性的开展互帮互查活动,把质量隐患杜绝在萌芽状态。

凡事就怕认真。多年来,刘岩松坚持“三查”制度,积极在班组内培育“提升产品质量、注重操作安全、严肃工艺纪律”的班组文化。2012 年,在 101 车间对各班班组质量问题统计的报表中,刘岩松所带领的铸锭班未发生一起“跑”、“漏”钢事故和正常浇注钢锭无法下转等重大质量问题,钢锭合格率平均 98%。

想法多 办法才能多

如何更好地提高钢锭产品质量是刘岩松多年来一直绞肠刮肚想解决好的问题,2012 年,他带领班组成员骨干人员参加了“提高钢锭表面质量”、“改善冒口凝固”、“提高钢锭利用率”等技术、质量攻关活动,并主动把

多年来在生产中总结出的经验提供给相关技术人员。

去年第三季度,针对解决钢锭缩孔问题,刘岩松连续跟班,认真查找原因,他首先从工装方面进行改进,对管件浇注增设小地盘,在工艺方面,同技术员一同探索并制定出精炼掉包前温度和吹氩比操作控制办法,同时在全班组范围内推行浇注和辅料加入环节标准化作业操作,通过减少保护渣外来夹杂物卷入钢液现象的发生,提高精炼钢锭操作合格率,通过一段时间的努力,该攻关项目取得了较好的效果,从去年第四季度起,101 车间管类件探伤合格率有了明显的提高,平均增长了 2.3 个百分点。

2012 年,特钢公司开展水冷模浇注钢项目,刘岩松积极配合技术人员和国外专家,主动参与了“因泰克模型新工艺浇注试验”等试验,其牵头试制的 5 炉试铸,未发生一起浇钢事故。一年来,刘岩松先后参与了 5 项车间工艺、质量攻关项目,为车间创造了显著的效益,他说:“在工作中,随时会遇到不确定,但是只要保持超强的信心,没有什么做不到。”

要当个好班长先要做个好兵

“老大”是铸锭班全体成员对刘岩松的昵称,在工作中,他将炼钢比武活动作为班组的常态化工作,并贯穿于生产环节执行、安全、质量、生产节奏、设备运行全过程。通过认真执行“六大项、四十五条”现场管理标准和“日清”检查制度,把安全生产作为衡量班组成员职业素质、工作能力、工作业绩的主要内容,

进一步完善了以安全生产为主的业绩评价标准,构建了生产现场个人作业自控、双人岗位互控、多人作业联控的生产模式,形成了全方位、全过程、全员的安全生产链条。

受日常生产任务连续性影响,铸锭现场一直没有开展全面性整顿清理工作。在车间设备改造更新的日子里,本来已经辛苦了大半年、可以稍作休息的刘岩松振臂一挥,带着班组成员对铸锭生产现场进行清理,共清理废物 300 多吨。

作为铸锭班的大家长,刘岩松对班组成员的关心溢于言表,在 101 车间,一提起刘岩松,生产现场的工人们就会竖起大拇指,滔滔不绝地讲述刘岩松和他们的点点滴滴,在铸锭班全体人员的心目中,他们这个“老大”实至名归。

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



黄河之水天上来——写在河套酒业成立六十周年

连载(59) 汉明 著

2008 年 9 月 24 日晚,中央电视台心连心艺术团在酒泉卫星发射中心慰问演出,所有看过的人们,都还记得著名相声艺术家冯巩和李志强表演的著名《壮行酒》。在相声《壮行酒》中,冯巩和李志强,在蒙古族祝酒歌的歌声中为航天发射站代表和炊事班长敬酒,在内蒙古自治区“先喝为敬”的俗习中,冯巩不得不先喝了第一杯酒,在敬炊事班长时,在李志强的明示下,冯巩又喝了第二杯酒,在敬第三杯酒时,冯巩和李志强又一次打起了酒“官司”,正巧,一位少女扮演冯巩的女儿要以歌献酒,又一次唱起了蒙古族祝酒歌,同时自己伴舞,赢得了全场的热烈的掌声。这位少女用激将法坚决要“先饮”为敬,冯巩怕“女儿”年纪这么小就喝酒,便从“女儿”手中抢过了这杯。最后冯巩打着饱嗝边往台下走边说:“航天城的酒真好啊,不上头,上腿。”

服务员拿的那个土黄色、宝葫芦瓶装酒,原来就是内蒙古河套酒业集团生产的主打产品河套王系列酒之一。

早在 20 世纪 90 年代,河套酒就销到了酒泉航天城,河套酒深受航天城官兵的青睐。经双方同意从神五开始,就把河套王作为酒泉航天城的专供酒。

河套酒业集团副总经理张卫东自信地说:“神五、神六、神七发射成功后,在航天城的四个庆功宴会厅、回收仓凯旋的庆功宴和接待来宾用得都是河套王,好多外地来宾,除了在宴会上喝外,还带了几瓶,说是让亲朋好友和同事们也尝尝这产自内蒙古大草原的美酒。仅神七问天的前前后后就用了近 500 件河套王。”

制度创新——河得泉资本和产品相结合的发展之路

河套走出来的经销人员,抛家舍业,开着一个面包打市场,四处创闹,实属不易。

过了四十岁,这些老经销就有些抱不动了,过去有些人就辞职做老板了或者做其他行业去了。

如何善待这些老员工,让这些老员工不成为包袱,而成为财富,河套酒业的做法是让这些员工参股,在各地成立河得泉公司,这样就使得各个办事处升级为正规公司,员工客户化,客户员工化,经销商变公司打工成为给自己打工。

河套酒业特别重视运用激励机制,为调动骨干的积极性,股份制改革之后,专门为中层管理者和技术骨干设计了岗位股,增强了团队的凝聚力。

2012 年,河套酒业基于企业发展及整体运营需求,依据企业实际以及同行业情况,聘请国内领先的全球专业咨询服务公司——睿睿惠悦公司,对公司薪酬激励体系进行整合,提出切合企业实际需求的高管薪酬激励、销售人员薪酬激励、科研技术及管理人士的个性化薪酬激励解决方案,以及企业中长期股权激励的方案和相应的绩效考核链接方案,切实有效地解决河套酒业薪酬激励体系存在的问题与不足,以充分调动员工的工作积极性和主观能动性,提高工作效率。

费孝通的《乡土中国》中讲,熟人社会协调半径只有 30 公里,而在生人社会适用法律所有的人都能协调。河套酒业尽量在“熟人文化”中培养“生人文化”,让大家都来按照制度办事。一个创业者,不把自己放回到制度里,企业就永远是危险的。河套酒业的可贵在于它在做人上是一家地道的本土企业,但在制度建设上又像一家地道的外地企业。