

IBM 深圳工厂罢工 联想“躺枪”

今年1月份,杨元庆在联想年会接近尾声时宣布了计划收购IBM X86服务器业务这一重磅消息。并购完成之后,联想将一举成为全球X86服务器业务第三大厂商。

但就在3月初,IBM公司深圳工厂的1000多名员工展开了罢工,部分媒体报道罢工原因为工人不满加入联想后的薪资和福利,一时间联想成为众矢之的。但几乎所有人都忽略的事实是:联想根本还未接管IBM X86服务器相关业务。

知情人士透露,目前联想与IBM的交易仍处于接受相关政府部门审查的阶段。换句话说,联想和IBM X86服务器业务部门还属于两个独立运营的企业,双方还没有对人员变动、薪酬福利等问题开展整合工作。



所以,引起IBM深圳工厂员工不满情绪的补偿协议,是IBM制定的,纯粹属于IBM内部事务。联想这次真的是“躺着中枪”了。然而,作为未来可能的东家(不出意外收购交易将在年内获得中美双方政府机关的批准),联想大方表态,对于并购后即将加入的来自近60个国家的7500名原IBM员工,

“联想承诺将全部接收和妥善安置来自IBM X86服务器业务的员工,并保证他们的薪资福利待遇不低于之前的水平”。

联想之所以对深圳工厂罢工事件如此上心,是因为IBM X86服务器业务领域各个阶层的人才以及他们宝贵的经验,也是联想愿意花23亿美元这样的大价钱买下的的重要原因之一,这些人主要能给联想带来以下几个方面能力的补充:

1. 大大增强联想在企业级市场的竞争实力,从而帮助联想构建以PC、移动业务、企业级和云服务为核心的四大业务体系,打造联想在PC+时代的“帝国版图”。
2. 提升刀片服务器实力。本次收购中还包含了BladeCenter和Flex系统刀片服务器,

这将令联想在刀片服务器领域的技术能力和方案能力得以空前的提升。

3. 企业级业务拓展至网络设备。IBM的老员工将帮助联想构建一套从终端到后台再到网络设备的全价值链产品组合。随着本次交易的达成以及市场需求量不断的增多,联想将需要更多的人才为X86服务器和网络设备提供坚实的基础架构解决方案,以及大量成功的经验。

虽然联想“躺枪”,但这些人都是联想非常重视的宝贵资产,相信联想会持续释放诚意欢迎老IBM员工的加入。而拥有丰富并购整合经验的联想,也会找到合适的方式发挥人才的价值。

(李何冉)

孟尝君用小偷与企业用人

用什么人和用什么样的人,无疑是每个企业家最大的困惑。有些人有才,但德却一般,有些人有德,才能却很平庸,德才兼备的无疑是企业最理想的人才,可是这些人大都当了老板或被企业抢来抢去,已变得特别稀缺,所以大部分员工也只能从前两种人里选,可是究竟选哪种人呢?所以企业招什么样的员工是管理中最大的难题。

其实在一个企业中,各种人都需要,关键是你有没有好的文化和制度。这一点中国古代表孟尝君养食客三千的故事或许能给我们一些启示。

《史记·孟尝君传》记载:战国时候,齐国的孟尝君喜欢招纳各种人做门客,号称食客三千。他对宾客是来者不拒,有才能的让他们各尽其能,没有才能的也提供食宿。

有一次,孟尝君率领众宾客出使秦国,秦昭王将他留下,想让他当相国。孟尝君不敢得罪秦昭王,只好留下来。不久,大臣们劝秦王说:“留下孟尝君对秦国是不利的,他出身王族,在齐国有封地,有家人,怎么会真心为秦国办事呢?”秦昭王觉得有理,便改变了主意,把孟尝君和他的手下人软禁起来,只等找个借口杀掉。

秦昭王有个最受宠爱的妃子,只要妃子一说,昭王绝不说二。孟尝君派人去求她救助。妃子答应了,条件是拿齐国那一件天下无双的狐白裘(用白色狐腋的皮毛做成的皮衣)做报酬。这可叫孟尝君作难了,因为刚到秦国,他便把这件狐白裘献给了秦昭王。就在这时候,有一个门客说:“我能把狐白裘找来!”说完就走了。

原来这个门客最善于钻狗洞偷东西。他先摸清情况,知道昭王特别喜爱那件狐裘,一时舍不得穿,放在宫中的精品贮藏室里。他便借着月光,逃过巡逻人的眼睛,轻易地钻进贮藏室把狐裘偷出来。妃子见到狐白裘高兴极了,想方设法说服秦昭王放弃了杀孟尝君的念头,并准备过两天为他饯行,送他回齐国。

孟尝君可不敢再等过两天,立即率领手下人连夜偷偷骑马向东快奔。到了函谷关,正是半夜。按秦国法规,函谷关每天鸡叫才开门,半夜时候,鸡可怎么能叫呢?大家正犯愁时,只听见几声“喔—喔—喔”的雄鸡啼鸣,接着,城关外的雄鸡都打鸣了。原来,孟尝君的另一个门客会学鸡叫,而鸡是只要听到第一声啼叫就立刻会跟着叫起来的。怎么还没睡踏实鸡就叫了呢?守关的士兵虽然觉得奇怪,但也只得起来打开关门,放他们出去。

天亮了,秦昭王得知孟尝君一行已经逃走,立刻派人骑马追赶。追到函谷关,人家已经出关多时了。孟尝君靠着鸡鸣狗盗之士逃回了齐国。

为什么就连鸡鸣狗盗之徒都会为孟尝君去舍命求义,就是孟尝君的仁义感化了他们。由此看来,一个企业各种人才都需要,关键看这个企业如何塑造员工,看这个企业是否有正确的文化和好的制度。

管理学上有个亘古不变的真理:好的制度和企业文化让人变好,坏的制度和企业文化让人变坏。著名的企业海底捞的家文化和人性化的制度,是来这里工作的员工都成了好人,因为他的员工无论有什么样的背景和素质,来到公司后都被视为家人,被温暖的家文化所感化,所以所谓的坏人也成了好员工。

一个组织如果有好的企业文化的正能量,可以大胆地去用各种人才,因为无论他们过去是什么样的人,都会在这个组织中发生变化,有什么样的公司就会有有什么样的员工,所以你的公司的制度和企业文化非常重要,也是你用人和用好人关键。

(段俊平)



大数据引领企业人力资源管理新变革

借助大数据管理,企业不仅可以有效测量和分析管理效果,而且还能为企业在战略问题、资源整合问题或者是具体某一类业务提供决策依据,并能够借助分析指标更精确地掌握企业经营趋势。因此企业运营管理若要有效、成功,数据管理是关键。

如今大数据不仅运用在采购、生产、物流、营销等一系列企业运营上发挥,也适用于人力资源管理上。不过目前,国内的企业真正把人力战略和企业经营战略、经营绩效很好结合的企业并不多,大多数企业不十分重视统计数据的收集和分析,没有真正将数据分析和经营有效联系起来,导致一批企业靠“三拍”决策,即决策前拍脑袋、决策过程拍胸脯、决策失误拍大腿(后悔)……因此让数据说话,就是让事实说话,让企业人力资源有效配置达到高效经营管理、高水平增值的目的。

在谷歌,人力资源部门被称为“People Operations”,简称“POPS”。POPS部门的核心是一项复杂的员工数据追踪计划,目的是通过数据分析更好地改善企业的人力资源管理。同时,谷歌还聘请了社会科学家来对公司



进行研究。例如,设计出更科学的薪酬福利计划。此外,社会科学家和人力资源团队组成了PiLab(People Innovation Lab,即人力和创新实验室)团队,通过数十项有关员工的实验,找出有关管理大型公司最好的方式。例如,POPS部门旗下“人员分析”团队通过数据分析精简了谷歌的招聘流程。除了招聘,企业还可以采用大数据技术改善人力资源管理。企业在进行项目设计尤其是培训体系的设计时,可以利用大数据技术找出员工能力差距、知识和技能的差距。随着技术的发展,员工也

接触和运用了越来越多的技术设备进行学习,当员工使用不同的技术设备时,通过分析计算处理的海量数据,企业可以找出员工的需求以及喜欢的学习方式。

时下,很多企业都用了传统HR人力管理系统,通过这些方法企业可以收到不少数据,但是,这些数据能否作为企业决策的主要依据呢?答案当然不全。因为许多人力资源管理都需要精确的数据化预测、分析,然而传统HR软件只能提供结构化数据,而大量的非结构数据、图文却难于获取,因此必须借助大数据技术。

借助大数据,结合关联指标和总投资资源进行分析,并通过“剥洋葱”分析方式,将企业的业绩与财务考核、员工考核指标有效连接起来,并通过新信息模式(社交、云计算、移动、大数据)来改变决策流程,并减少事务的层级,实现管理层对基层员工有效的轻松管控;同时全员的互动,各种信息都能反馈到管理层,通过大数据的分析,有助提高预测、决策质量,从而最终实现企业人力经营战略!

(吴勇毅)

调查显示:中国企业董事会女性成员占比逾1/5

据上海金融报报道,致同会计师事务所《国际商业问卷调查报告》最新调查结果显示,中国内地企业董事会中女性的比例为21%,高于全球17%的平均水平,在44个受访国家和地区中位列第九。在女性高管方面,受访中国内地企业中女性高管的比例为38%,比全球平均水平(24%)高出14个百分点,在各国内居前列。

调查显示,尽管女性在董事会中仅占五分之一,却有高达85%的内陆企业表示支持上市公司董事会对女性成员提出配额的要求,这一比例比全球平均支持率(45%)高出近一倍,表达了对女性进入决策层较高的呼声。此前多项研究显示,公司在面临重要决定时,女性董事会成员可平衡男性成员较为激进的建议,并且关注到男性有可能忽视的重要细节,从而帮助公司达成更有利的商业决策。

但调查同时发现,在教育和培训方面,仅有15%的内陆企业开展了专门针对女性员工的支持或培训项目,以促进她们的职业发展;11%的企业表示相关项目尚在酝酿中;而高达69%的受访企业表示对此从未考虑过。

报告还指出,在对职场母亲的职业关怀上,中国内地企业已经有了很大的进步。调查显示,有36%的企业表示会在法律规定的产假外提供额外的带薪产假,此外33%的企业表示会在女性员工产假期间保留一年的原有工作岗位。但与发达国家相比,在提供弹性办公方式、额外的无薪假期等方面仍然有较大差距。仅有30%的内陆企业可以为职场母亲提供弹性工作方式,远低于全球平均的63%。此外,有31%的内陆企业表示提供额外的无薪假期,比全球平均水平低20个百分点。

全球范围来看,虽然关于女性职场发展的讨论一直较为热烈,但2014年全球企业女性高管的平均比例仅为24%,与2013、2009和2007年持平,比10年前的2004年比例只高出5个百分点。表明在全球范围内,女性在职场的发展仍然受到一定的阻碍,未有显著的变化。

全球各地区中,俄罗斯的职场女性高管比例最高,为43%;新兴经济体如印度尼西亚(41%)和菲律宾(40%)、泰国(38%)等也拥有较高的比例。发达经济体女性高管的比例则相对较低,美国为22%,英国为20%,德国为14%,而日本的比例为全球最低,仅为9%。

(陈文字)

把每件案子都办成铁案

——记一等功臣、襄阳市樊城区人社局调解仲裁科科长魏晓丽



■ 特约记者 田伯韬

“辛苦着并快乐着”,是湖北省襄阳市樊城区人社局调解仲裁科科长魏晓丽对自己工作的解读。10年扎根基层,练就一手过硬劳动仲裁员本领,是全市人社系统公认的业务骨干和业务能手。

不管工作有多难,任务有多重,魏晓丽从无怨言。无论在何时何地她总能做到:一张笑脸相迎,一杯热茶暖心,一张椅子让座,一颗诚心办事。热情接待每一位来访人员,准确解答好每一个问题,文明讲好每一句话,引导来访人员走司法程序解决争议。由于有耐心解释政策法律的工作方法方式,引导来访人员走司法程序解决争议问题,改变了过去的“坐庭等待,不诉不理”的办案老套,提前实施仲裁介入,并探索总结出了三种成功介入方式:

解释性介入。近年来,国有集体企业改制、改制引发了许多问题,例如湖北拓新科技

股份有限公司,因单位内部长期存在的问题多,涉及职工人数多,意见大,矛盾突出,多人多次在区信访局上访,最后发展到在区政府门口静坐,影响政府的正常工作秩序,并声称要进京上访,魏晓丽主动提前介入,配合有关部门及企业,与现场群众进行沟通,先稳定他们的情绪,然后对相关政策进行了解读,并将主要条款复印发给职工,还从劳动争议仲裁的角度进行解释,在其他措施的一并作用下,成功化解了矛盾,使职工了解了政府的工作程序,感觉到政府是为人民服务的。为以后类似事件提供了政策依据,为樊城的改制企业保驾护航。

调解性介入。襄阳市米公饭店有限责任公司的十名职工(同时也是持股人),由于在股权转让中收益低,要求政府帮助他们增加股权收益,引发劳动争议,集体上访。魏晓丽得知此事后立即提前介入,经与企业职工协商,决定由企业出资回购股份并按现行的劳动法律法规

规,支付职工相关待遇,得到了双方的认可,促进了社会和谐,维护了社会稳定。

保护性介入。几年前,樊城区一家外资企业,一批职工患上尘肺,因当时没有经过劳动能力鉴定,企业因生活理念及法律法规理解上的差异,企业认为应当有鉴定结果后才能支付有关费用,引发劳资双方矛盾。在一个星期六的早上,该单位一批疑似职业病患者的职工爬到该单位一栋六楼楼顶声称要自杀,得知情况后,魏晓丽提前介入,立即找到企业该企业负责人,向他们宣传有关法律法规,并强调职工的要求具有较多的合理成分,企业应予必要考虑。中国的法律是保护劳资双方的,一切企业行为都应规范在法律的框架范围之内,最终,企业在没有劳动能力鉴定结果的情况下,先于支付了这批职工的相关待遇,在依法维护劳动者合法权益和依法维护该企业生产管理秩序中找到了平衡点。

魏晓丽每经办一件案子,都注意找准关键点所在,查明事实,正确适用法律,力争每一件案子都办成铁案。她在处理劳动争议案件过程中是公正的,是严格按照法律法规办事的,也说明了她的办案水平在不断提高;坚持以事实为依据,以法律为准绳的办案原则和办案作风是有目共睹的;克服了方方面面干预和压力,用实际行动维护了企业和劳动者的合法权益,维护了法律的尊严,促进了劳动关系协调发现,为建设社会主义和谐社会做出了应有的贡献。

近三年来,魏晓丽审结了涉案总金额高达2236万元的劳动争议案件775宗,每0.96个工作日结案一起。她注重调解处理,在多次调解失败以后才做出裁决。大部分案件通过调解的方式得到了很好的解决,调解的案件双方当事人都非常满意。由于平时接待、调解、审理案件占用了大量的工作时间,她就利用

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药有限公司生产

海南快克药业总经销

东莞加工利润越来越微薄

工人求加班 老板不愿意

羊城晚报消息,目前广东东莞80%的企业都缺普工,大企业靠福利好留人,小企业靠涨薪留人。不过也有不太想留人的企业——受加工利润越来越微薄等因素影响,有个别企业在利用“不加班”进行裁员。

“现在一些大型鞋厂除非赶货,否则不轻易连续加班。”在厚街赤岭从事鞋业生产十多年的张先生介绍,“一条成型线(贴底),40个人,加班一天的产量是800双鞋子,要发的工资接近5000元(平时只需要2000多元),这还不包括其他工序工人的工资,按照现在鞋子加工利润只有7%计算,赚的钱全部贴进去了。”张先生介绍说,每年的2月至6月、9月至10月是淡季,很少有企业会在周六、周日连续加班,但是不加班也不行,如果工资少了,工会会走,所以只要有单,企业还是会安排员工加一下班、多挣点钱。

“赚的钱不够发加班费。”在厚街采访的时候,某外资企业厂长表示,他们企业有1000多人,而周六、周日加班的工资是平时的两倍,一天给一个工人的加班费是178.56元,总加班工资达到178560元。

“我们这种外资企业是电子类的,利润率达到10%左右,但是赚的钱基本都付了加班费,所以我们现在是选择性接单。”该厂长称。

加班多工资就高,不加班工资就少。也有企业看到这一点,用不加班的方式进行裁员。

“不加班主要是希望员工自己流走。”一不愿意透露姓名的厂长表示,他们企业之前把分厂办到韶关,现在韶关的分厂反而做得比东莞的企业还要大,这边的企业也接单,但是不需要那么多的人,所以希望通过逐步减少加班,让一部分员工自行离开。

(单辉强)

用休息时间撰写几十万字的仲裁裁决书与调解书。

为了提高办案效率,确保案件处理公正、高效,魏晓丽探索推行“三调、二办、一加”工作法。“三调”,即未立案先调解、边立案边调解、庭审中再调解;“二办”,即开庭劳动争议仲裁绿色通道,特事特办、急事急办;“一加”,即上班时间内集中调解、开庭,休息时间加班熟悉案情和起草法律文书,确保案件能在45天法定时限内结案,办案效率不断提高。结合自己多年的工作经验改变过去的“坐庭等待、不诉不理”的办案老套,引导破产企业职工放弃上访道路走司法途径,为解决实际困难,成功解决了大量的重大疑难劳动争议案件。

此外,魏晓丽还能在总结以往办案经验的基础上,分析当前劳动争议多发频发的深层原因,进而探索劳动争议仲裁机制的改革与完善目标,为劳动争议事业的不断发展作出了自己的贡献。通过办案实践,魏晓丽意识到要构建和谐稳定的劳动关系,根本在于加强劳动关系各方的法治观念和法治素质。为此,她在日常工作之外不遗余力地宣传劳动政策法规。注重业务宣传,规范劳资关系。魏晓丽和区内各基层单位和企业的劳资人员开展了多次业务研讨活动,就当前劳资工作的热点问题进行交流,共同做好劳动争议的预防和处置工作。魏晓丽同志积极向劳资双方宣讲政策法规,强化双方法治意识,规范用人单位依法用工,劳动者依法维权。通过《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》全面宣传劳动法律法规的知识,促使用人单位完善各项规章制度,规范管理,减少劳动争议的发生。近几年,魏晓丽纠正违法无效劳动合同近千份,修改用人单位的规章制度近千份,樊城区人社局调解仲裁科结案率达到了百分之百,受到了用人单位和劳动者的一致好评。

近三年来,她获得了许多荣誉:樊城区“先进工作者”,襄阳市人社局“先进个人”,全区窗口行业“十佳服务明星”,“襄阳百杰·人民公仆”……今年3月,魏晓丽又被湖北省委、省政府荣记个人一等功,受到通报表彰。