

苏宁 1200 名员工获股权激励

张近东先垫资

用股权福利来打造激励员工的“金手铐”，正日益在互联网公司风行。继 360、百度、腾讯、当当、阿里之后，苏宁云商也加快员工持股步伐；该公司 9 日公告称，已完成员工持股计划的股票购买，均价 8.63 元/股。扬子晚报记者了解到，此次员工持股最大的亮点，是打破了以往入司年限和方式的限制，面向所有中高层员工，有 IT 研发人员、互联网运营人员和一线店长；既有新入司的空降高管，也有老员工，本次持股员工共计 1200 人左右。

据了解，本次员工持股计划实际资金总额为 52760.15 万元（含自筹资金、借款及银行利息），其中员工借款资金来源于公司控股股东张近东以其持有的公司 1.78 亿股股份向安信证券办理股票质押式回购业务取得资金，并向员工持股计划提供借款支持。截至 9 月 30 日，安信证券通过二级市场买入的方式完成股票购买，购买均价 8.63 元/股，购买数量 61056374 股，占公司总股本的比例为 0.83%。

据持股计划草案，本次参与持股计划的员工不超过 1200 人，借款与自筹资金比例为 3:1。也就是说，苏宁董事长张近东需要先垫资 3.957 亿。苏宁云商人士指出，苏宁企业文化中最重要的理念是“人力资本是比货币资本更重要的资本”，2014 年是苏宁战略转型执行年，此次持股计划正是在这样大背景下推出的重大战略举措。

也有分析称，苏宁云商此番做出表率，除了提振投资者对公司未来的信心，也与政策遥相呼应——证监会今年 6 月发布《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》，要求在上市公司中开展员工持股计划试点。中国证监会新闻发言人张晓军表态，在上市公司中推进员工持股计划试点，有利于建立和完善劳动者与所有者的利益共享机制，改善公司治理水平，提高职工凝聚力和公司竞争力。

记者了解到，在此之前苏宁的大手笔股权激励，是 2008 年 8 月苏宁云商的前身苏宁电器曾向 248 位工龄达到或超过 5 年的员工推出首期股票期权激励计划，授予激励对象 8469 万份股票期权，占激励计划公告日公司股本总额的 1.21%。

邯郸市启动食品药品安全“双剑行动”

近日，记者从河北省邯郸市食药安全“双剑行动”新闻发布会上获悉，自 2014 年 10 月 1 日起，邯郸市食药监局和市公安局联合开展“双剑行动”，重点打击食品、药品两类违法犯罪行为。这是该市食品药品重大案件联合督办制度实施后，两部门联合开展的又一次重大行动。

“之所以称为‘双剑行动’，有两层涵义：一是两个部门两把利剑密切配合、形成合力；二是分别剑指食品、药品两类违法犯罪行为，统筹推进、确保成效。”邯郸市食药监局局长杨柳林介绍说。

据了解，“双剑行动”自 2014 年 10 月 1 日起至 2015 年 3 月 31 日，在邯郸全市范围内启动，重点关注食品生产、流通、餐饮服务环节和药品生产、经营、使用、医疗器械环节。通过集中整治，严厉打击损害群众切身利益的制售假劣食品药品违法犯罪行为，切实整治食品药品市场秩序，全面提高食品药品安全管理水平。

2012 年 5 月 10 日，邯郸市公安局正式成立了食品药品安全保卫支队。截至目前，邯郸全市共侦办食品药品农资犯罪案件 684 起，抓获犯罪嫌疑人 462 人（刑事拘留 363 人，逮捕 151 人，起诉 145 人），捣毁黑窝点 329 个，涉案金额 1.6 亿余元，有力打击了违法犯罪分子的嚣张气焰，保障了人民群众的饮食用药安全。

（本报记者 杨会民 特约记者 王伟）

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销

“终身交往”确保离职员工“流而不失”

对于离职人员的态度，一般公司都是相对冷漠的。对于公司来说，离职是对公司的一种损失，毕竟公司是花费了大量的人力物力来对其进行培训的，因此，面对这种损失，一般公司的做法都是置之不理，对于离职人员并没有采取任何的动作。因此，如何变废为宝，合理利用离职人员这种特殊资源可能会成为公司更好发展的关键。

对于离职的员工，某科技公司采取的态度是人走茶不凉，与员工保持“终身交往”，使离职员工“流而不失”。离职员工仍被看作公司的人力资源，公司会对这部分特殊的人力资源实施高效管理。这种管理制度不仅使离职员工向公司传递了市场信息，提供合作机会，介绍现供职机构的经验教训，帮助公司改进工作；而且他们在新岗位上的出色表现，折射出公司企业文化的光彩。

为了和离职员工保持密切的联系，确保其“流而不失”，有效的人力资源管理从员工决定离职的那一刻起就开始。在该公司，不管是公司工作多年的老员工，还是那些发现不适应提出要走的新员工，在他们提出离开时，一般都会得到公司挽留，但同时他们的选择也会得到尊重。公司规定在每个员工离职前必须做一次面谈，提出自己对公司的看法和离职的原因，如果是公司管理方面的问题，公司会充分重视，并努力去改善。值得一提的是，公司还十分关心他们今后的发展和去向，甚至会帮助他们寻找一些更合适的单位。从另一个角度讲，离开公司的员工里，有



很多是非常优秀、有能力的人，和这些员工保持交往，会为公司带来新的资源。

公司的人力资源部就有这样的一个新职位叫“旧雇员关系主管”。这个主管的工作，就是特殊的人事档案，跟踪离职员工的职业生涯变化情况，甚至包括结婚生子之类的细节。一旦发生变化，公司会在 24 小时内对档案做出更改。只是在曾在公司效力的前雇员，都会定期收到内部通讯，并被邀请参加公司的聚会活动。

公司还摒弃了“好马不吃回头草”的陈腐观念，欢迎跳槽的优秀人才重返公司效

力。“有的人认为如果让那些所谓的叛徒回来，或者还与他们保持长期的交往，无法面对留下来的那些人。而经验告诉我，事实恰恰相反，这么做是对现有人员最大的尊重，让他们感觉到温暖和信任。而且对于企业文化的建立和企业品牌的树立有着深刻的影响。”该公司人力资源部部长强调了这一观点。他同时指出：聘用“回头好马”既可以降低公司成本，又有利于提高员工忠诚度。

对于备受人才流失困扰的企业来说，管理者往往殚精竭虑甚至不择手段以求留住优秀的员工。而该公司面对日益激烈的商业

竞争，愿意和员工保持“终身交往”，以崭新的态度来看待人才流失和留住的问题，他们不但不竭力阻止优秀人才走出公司的大门，甚至还“鼓励”人才的离开。

鼓励人才流动的机制非但没有造成大量人才流失，相反，公司人才反而越留越多。对于其中的奥妙，该公司刘总一语道破天机：“公司培养出去的科技人员对企业有一种感情情结，这种感情情结会使他们留下终身不褪的心理烙印，他们会以各种方式报答公司。”

公司对离职的人员的冷漠，往往会影响到在职人员，从而影响到公司的绩效以及其进一步的发展。造成这种困境的原因是一般的公司对于员工为什么离职并没有太多的关注，到底是工作不上手而被淘汰了还是人才外流？这是培训还是招聘的环节出现问题？是激励不到位还是晋升空间有限？而这家企业恰恰注意到了这点，对于员工离职有一定的研究，并以温情取代冷漠，无论是对于在职员工还是离职人员都极力打造一个“家”的感觉。

其实，对于离职人员的档案构建与适时联系其实都是在为本公司的发展谋前程。员工在胜任岗位之前都是企业的成本，因此“好马回头”正是减少了磨合的成本。而这就无形中增加了公司的人力资源的投资回报。由此可见，优秀与创新的人力资源制度对于一家公司来说的重要性，同时，温情的公司氛围往往会更易于留住人才。

（佳才）

“钻石工程”背后的人才“创新高地”

四化建公司“两给”搭建青工成才平台



距日益凸现。如何解决技术工人“够不够、行不行、优不优”的问题，四化建注重搭建青工成才平台，打造“人人能成才、人人争上游”的人才培养模式。

“只有每位职工都成了行家里手，才能把每项工程做成‘精品工程’，人才培养就会释放更大效益。”四化建党委副书记何文说。

给舞台，“人才孵化”加速

2009 年大学毕业后，张帆进入四化建华南分公司担任设备技术员。作为一名刚走出大学校园的年轻技术员，张帆要克服工作经验为零、实践操作生疏等众多难题。

“公司重视年轻技术工人的培养，开展技术培训、名师带徒等活动。通过这些活动，青工的技能增强了，经验也丰富了。”在张帆看来，公司为他们提供的成长舞台，让年轻职工有了更大的发展空间。

2010 年 2 月开始，张帆进入广州市“江高-石井”污水处理系统一期工程项目部担任设备技术员。而此时正值雨季，污水处理池经常积水，大部分设备需要在污水处理池底安装，施工难度大，对技术员是一个极大的挑战。

为了保证设备的正常安装，张帆运用所学专业理论知识，冒雨测算，对 130 多台设备进行调试和安装。最终，该工程顺利完工，

还获得了“国家优质工程银质奖”。此后，张帆先后负责了公司在福建、湖北等地工程项目的技术工作。

凭借出色的技术创新能力，张帆在前不久四化建“优秀技术人员”评比表彰活动中脱颖而出，被评为了“优秀技术人员”。

“公司‘人才孵化’加快了企业创新的脚步。”何文玉说，公司组织开展的青年职工技术创新和岗位成才活动，被誉为技术工人成长成才的“加速器”。公司每年评选 10 名优秀技术人员，对优秀技术成果进行重奖，并通过岗位竞赛活动评选劳模、明星班组和个人等。

“名利双收”的诱惑，让技术工人尤其是青年技工参赛热情不断高涨，技术人才和创新成果涌现。近 4 年，四化建先后荣获国家发明专利 11 项，国家级工法 6 项。

给地位，青年成才有奔头

因为善于钻研施工技术，在项目管理上又表现突出，如今，31 岁的吴世庆已从一名基层技术员，快速成长为四化建重点工程的项目经理。

“公司给优秀职工足够的地位，让职工人尽其才。只要肯下功夫，干出个样来，一线技术工人的晋升空间会特别大，更会受尊重。”吴世庆说。

2009 年，吴世庆在宁波化工区阿克苏项

目部担任工艺技术负责人。面对外资企业对工艺技术的严格要求，尤其是对焊接工艺的重视，吴世庆经常组织项目部技术人员开展技术攻关，对新进口的焊接软件技术进行自主创新。经过一个多月的刻苦钻研，吴世庆终于掌握了焊接软件的整套技术，并实现了技术的创新升级，出色地完成了项目施工任务，得到了外资企业的信任。

正因如此，吴世庆很快成为了四化建的重点培养对象。2010 年，吴世庆被聘为四化建华北分公司副总工程师。现在，吴世庆又勇挑重担，远赴四化建青海格尔木盐湖项目部担任项目经理。

吴世庆的成长轨迹，是四化建众多优秀青工“有地位、有奔头”的真实写照。近几年，四化建先后制定了《技术人员考核奖励办法》、《技术成果考核奖励办法》、《职工荣誉津贴奖励办法》等一系列制度，对职工技术等级和岗位晋升进一步规范。

通过逐步建立起了技术工人“凭职业资格上岗、凭技能水平晋升、凭自身贡献享受待遇”的激励机制，一大批技能人才脱颖而出。根据施工企业的特点，公司把每一项工程当成一次技能比赛，把每一个项目做成开展职工技术培训的实训基地，让更多职工接受锻炼和提升。而这也给企业带来了显而易见的效益。5 年来，公司承建的近 40 个项目获得了部级以上工程质量奖，成为“钻石工程”。

（谢光辉 王桂平）

书记教诲新员工如何圆人生之梦

中铁二十三局集团八公司新员工培训效果佳

近日，中铁二十三局集团八公司在成都养马河基地对新进员工进行了入职培训。公司党委副书记、纪委书记周安才以“劳动实现梦想”为题，给新员工们上了一堂生动的人生课，同学们深受感动，很受鼓舞，受益匪浅。

周安才首先要求新员工了解中铁 23 局集团八公司辉煌的历史，发展的现在和腾飞的将来。周安才说，公司“企业梦”的具体内涵是全面实现“三大龙头板块”。在今年的职代会和工作会上，公司将产业结构调整为“三大板块”：以铺架为龙头，带动专业化的制品产业、推进临管运营、设备租赁、物流产业的发展；以房建为龙头，带动钢结构制品、地基处理、装饰装修产业的发展；以市政为龙头，带动桥梁、公路、隧道、水利水电工程施工。把这三大板块干好了，就能增强了企业持续、多点发展的动力，就能实现企业健康稳定和长足发展。

劳动是实现企业梦的途径。周安才举例说，公司渝利铁路铺架项目部广大员工，去年的五、六、七月份在有着火炉之称的重庆，硬是凭着辛勤劳动、艰苦劳动和攻坚克难，实现了“5.18”架通正线、“6.10”铺通右线、“6.30”铺通双线、“7.20”全线 500 米长轨更换节点目标，创造了渝利铁路铺架奇迹，受到了各级领导的高度赞扬。“爱岗敬业、争创一流，艰苦奋斗，勇于创新，淡泊名利，甘于奉献”的劳模精神能铸就个人梦想和国家梦想。

周安才要求新员工树立正确的世界观，因为正确的世界观是实现梦想的根本。

“逢山凿路，遇水架桥”；“一顶‘帐篷’走天下，到处流动干项目”这是施工企业的真实写照，建筑企业的这个性质是永远无法改变的。新员工们毅然选择了中铁 23 局集团八公司这样的企业，愿意在艰苦的环境条件下，与企业同甘苦，共患难，愿与公司广大员工一道为企业的美好明天而奋力打拼，本身就树立了一个正确的世界观、人生观、价值观。

树立了正确的世界观，奋力打拼是实现梦想的保证。青年员工有自己的人生追求，有自己的远大理想，有自己的思想抱负，有自己的青春梦想。如何来实现呢？周安才说：“我认为，到艰苦的地方去，到艰苦的环境去，到艰苦的岗位去，锻炼自己、磨砺自己、打拼自己。没有汗水，便没有收获；没有砥砺，便没有锋锐；没有摩擦，便没有光热。舒舒服服，决不是甜美；坐享其成，决不是乐趣；饱食终日，决不是人生。一个精神上真正有力量的人，从不消极地看待生命历程中的艰难困苦。”

青年员工只有面对现实，立足岗位，从点滴做起，勤思、勤勉，乐于吃苦、做事尽力、勇于担当，脚踏实地、任劳任怨、兢兢业业，干一行、爱一行、钻一行、精一行，“坚定理想信念，练就过硬本领”，树立正确的世界观、人生观、价值观，去“勇做走在时代前面的奋进者、开拓者、奉献者”，就一定能够“放飞青春梦想”。如果总抱怨环境差、生活苦、工作累、待遇低，付出多、回报少等，其结果只能使梦想变成空想、变成幻想，留给自己的不



会是丰硕的果实，而只能是“白了少年头，空悲切”。

严格要求是实现梦想的基石。这次集中培训后，公司要根据新员工所学的专业分配到各个单位去。有搞财务的、有搞计划的、有搞物资的、有搞设备的、有搞技术的、有搞试验的、有搞统计的、有搞人力的、有到办公室的，等等，但无论到哪个单位、到哪个岗位、负责什么样的工作，都得要严格要求自己，都得要加强工作责任心。

“如果我们负责技术工作的，就要长期与现场的施工队打交道，如果施工队给你一包烟、招待一顿饭，请你洗一次脚，就丧失原则，该旁站的不旁站，该监督的不监督，该把关的不把关，任由施工队摆布，那是绝对不行的。如果我们搞物资材料采购的，虚

报冒领，损公肥私，与供应商串通一气，坑害企业，那更是绝对不行的。”周安才强调新员工要时刻严守职业道德。

最后周安才书记送给了新员工们三个“干”字、十二颗“心”字。即：该干的工作要認真干，能干的工作要主动干，难干的工作要想想法干。以平常之心，接受已发生的事；以宽阔之心，包容对不起的人；以不变之心，坚持正确的理；以喜悦之心，帮助需帮助的人；以放下之心，面对难舍的事；以美好之心，欣赏周围的物；以真诚之心，对待身边的人；以愉悦之心，分享他人的乐；以感恩之心，感激拥有的一切；以诚实劳动之心，实现自己的人生梦想。成为了高层一定要要有事业心，进入了中层一定要进取心，在基层工作一定要有责任心！

（君可）