

中国平安推千人持股计划 80%属中层主管

10 月 28 日晚,中国平安发布公告宣布设立核心人员持股计划。计划拟覆盖约 1000 名核心人员,鼓励管理层及骨干员工自愿以其薪酬及业绩奖金增持公司股票。持股计划将面向中国平安集团及其下属的子公司。拟覆盖的 1000 名员工中,逾 80% 人员是集团及专业公司部门负责人等中层主管,其中包括部分资深的高新技术骨干。

在征得员工同意后,其部分薪酬和业绩奖金将转入该计划,并设立不少于 12 个月的锁定期,结束后分三年挂钩公司业绩归计划持有人所有。

平安集团新闻处人士解释,该项计划的推出将减少管理层及核心骨干员工的当期现金收入占比,强化长期价值导向,使核心人员更紧密地与股东、公司的利益保持一致,专注于公司长期业绩的持续增长,更好地推动股东价值提升。

“大概年初有听说过这个事情,那时有言及到集团层面在设计相关方案。但目前持股计划还没有反馈到我们个人手中。”平安银行一事业部总裁对 21 世纪经济报道表示。

亦有一消息人士向记者透露,集团及专业公司的“部门总经理或总裁”在首批“千人



持股”计划中,不排除“分公司总经理”、“A 类干部”也会包含其中。

早于上世纪 90 年代初,平安就推出了员工受益所有权计划。2010 年,员工受益所有权计划对应的平安股份开始解禁流通,并在此后的时间里陆续完成收益兑现。

据披露的《上海市锦天城(深圳)律师事务所关于中国平安(集团)股份有限公司实施核心人员持股计划》的法律意见书,本次核心人员持股计划每年一期,且设立不少于 12 个月的锁定期。

锁定期结束后基于中长期业绩考核机

制,挂钩业绩结果分年度、由计划持有人提出申请后归属至计划持有人。

此外,根据《核心人员持股计划(草案)》,上市公司全部有效员工持股计划所占的股票总数,累计不得超过公司股本总额的 10%,任一持有人所持核心人员持股份额对应的公司股份总数不超过公司股份总数的 1%。且本持股计划存续期限为 6 年。

另据记者了解到,平安集团就本次核心人员持股计划与招商证券、兴业银行签订了一份定向资产管理合同,其中管理人和托管人分别为招商证券和兴业银行。

据平安集团公告内容,员工本着量力而行的原则自愿参加,计划持有人自担参与计划的风险。整体方案将在完整履行法定程序后生效实施。

中国平安同日发布的三季度业绩显示,集团实现净利润 386.74 亿元,同比增长 31.3%; 归属于母公司股东权益为 2186.78 亿元,较年初增长 19.7%;总资产为 3.86 万亿元,较上年末增加 14.9%。

记者留意到,截至 9 月末平安集团加权平均净资产收益率达 15.67%,较去年末同比上升 2 个百分点。

(朱志超)

情绪管理 要深入到员工心里

■ 袁孝冲

最近据媒体报道,宁波埃美柯集团有限公司实行“情绪管理”,心情不好的员工也可以不上班,鼓励员工将对公司的不满说出来。宁波市总工会工业工会的一项调查显示,有七成职工表示工作压力负担重,近三成明确表示紧张、消极乃至抑郁的负面情绪时常滋生。《福布斯》杂志发布的一项调查表明,白领的情绪障碍影响公司赢利。不明而喻,员工的情绪问题,已成为不少企业管理者探索的问题。

我们都知道,每个人的喜怒哀乐都会影响到工作的状态和效率。而消极的情绪又导致每个人在工作中产生各种各样的问题,工人会影响产品质量、老师会影响教育质量、行政服务窗口会影响服务质量等,甚至引发各类安全事故和激化矛盾冲突,影响财产与生命安全。所以有必要推行情绪管理。

宁波埃美柯集团有限公司实行“情绪管理”无可厚非,但让心情不好的员工可以不上班这样的制度是“治标不治本”的,从表面上看是人性化了,可是从根源上没有解决员工情绪化的问题。

管理员工的情绪,首先要分析造成员工情绪波动的因素,这样才能有的放矢,实施有效的情绪管理和解决措施。譬如,员工因经济或小孩子上学等问题而忧心忡忡,企业应该帮助解决,这样才能使他安心工作,否则仅因他心情不好让他休息,也是无济于事的,企业和个人都得不偿失。情绪问题并不等同于心理问题,我们既要关心员工的工作、生活、家庭和个人的实际困难,又关心员工的成长进步和自我实现,从根本上去化解员工情绪不良的真正原因。

情绪管理不是新名词,它在 20 世纪 50 年代就由艾利斯在美国创建了,它作为一门学科在中国的发展历史并不长,是心理学和管理学的交集学科。目前世界 500 强中,有 90%以上建立了 EAP,它包括:压力评估、组织改变、宣传推广、教育培训、压力咨询等几项内容,是当前一套比较科学有效的情绪管理化系统。企业不妨借鉴应用。

情绪管理,最重要的就是深入员工心里。有位出色的销售总监说过,情感具有很强的感染力,在工作中我逐步确定了这样一种管理风格:像母亲那样——对员工表现出高度的关心和爱护;像姐妹那样——学会与员工接触与交流;像朋友那样——珍惜友情,耐心倾听。企业情绪管理应从员工本身的情绪诉求出发,尊重员工、了解员工、关怀员工、激发员工,把以人为本作为情绪管理的核心理念。并以企业文化建设为突破口,创造良好的企业文化和工作环境,把正向情感注入员工心中,真正获得员工个人成长和助推企业发展的正能量。

有人情味的企业好招工

“食堂绝不能承包出去,一定要保证职工的饮食质量。”福建三明金盛发包装有限公司总经理许冠楷说,工人是企业发展的根本,为了留住工人企业一定要采取人性化的管理。

“企业要发展就要想办法留住技术工人,让他们看到希望。”许冠楷表示,工人的工资、福利以及企业人性化管理是企业招得到、留得住优秀工人不可缺少的要素,“每个月都有针对员工的素质培训,每位职工生日我们都会送上蛋糕和礼物。”

据了解,近年来,企业存在不同程度的招工问题。对于招工难这一问题,长期负责招工的三明高新技术产业开发区金沙园区管委会党委副书记、总工会主席许金沙深有感悟。园区内有近万名农民工,每年春节一过,他就要带队到劳动力输出县招工,“有时企业出去转一圈,仅有一两个人报名,遇到报名者,我们就鼓励他先来看看,我们相信园区的软环境一定会把他们留住。”

“有人情味的企业用工问题相对没那么突出,现在越来越多的企业家都意识到招工

仅是第一步,更重要的是要留住员工的心,采取更加人性化的管理,做好职工生活后勤保障工作,让他们更有幸福感。”许金沙介绍说。

记者调查发现,新生代农民工就业的要求和个人期望远远高于他们的父辈。他们中大多有中专或高中学历,不满足于企业仅仅把他们当作雇佣劳动力,而是希望成长为企业的主体。如果感觉自身价值没有得到实现,他们就会频繁跳槽,安不下心来。

当前,来闽务工的省外人员少于往年,企业间的员工流动率低于 10%,求职人群中 70%以上为 80 后、90 后的新生代农民工,他们选择企业的标准也更加看重企业管理的人性化;用工规范、工资待遇高、员工福利好、工作环境好。

对此,福建省人力资源和社会保障厅有关负责人指出,企业要注重新生代农民工的诉求,同时也体现了全面建成小康社会、全面深化改革、全面推进依法治国这“三个全面”的逻辑联系。

第四,方法措施新颖、独特,具有很强创造性和操作性。全会坚持改革方向、问题导向,直面法治建设领域突出问题,回应人民群众期待,提出了对依法治国具有重要意义的改革举措,既与时俱进、体现时代精神,又不照抄照搬别国模式。当前,司法领域存在的主要问题是,司法不公、公信力不高,一些司法人员作风不正、办案不廉,办金钱案、关系案、人情案,“吃了原告吃被告”。司法不公的深层次原因存在于司法体制不完善、司法职权配置和权力运行机制不科学、人权司法保障制度不健全。全会提出,要优化司法职权配置,推动实行审判权和执行权相分离的体制改革试点,最高人民法院设立巡回法庭,探索设立跨行政区划的人民法院和人民检察院,探索建立检察机关提起公益诉讼制度,依法赋予设区的市地方立法权,等等。这些举措均具有很强创造性和操作性。

党的十八届四中全会彰显出“六大转变”:

第一,实现了从静态到动态的转变。如果说法律体系是一个静态的概念,那么法治体系就是一个动态的概念,从法律体系到法治体系实现了从制度安排到制度实施的飞跃。法律的生命力在于实施,法律的权威也在于实施。法治体系的提出是从全流程来抓实施,来保障法律的实施。

第二,实现了从感性到理性的转变。主要体现在科学立法、民主立法方面。科学立法的核心在于尊重和体现客观规律,民主立法的核心在于为了人民、依靠人民。我们过去的立法,主要是依靠领导意志,或者社会上发生了某个方面的问题,那是感性立法。而这次是科学立法,为民立法,要求完善立法项目征集和论证制度,健全立法机关主导、社会各方有序参与立法的途径和方式,拓宽公民有序参与立法途径,是一种理性立法。

第三,实现了从软性到硬性的转变。法律本是强制性的规定,但过去往往作为一种倡导,减低到道德层面,被软化了。我们喊了多年的依法治国,但由于守法成本很高,违

伊利推员工持股计划 首期涉及 317 人



10 月 28 日,伊利股份在披露三季报的同时推出了员工持股计划。公司前三季度净利润同比增长逾四成;首期员工持股计划共计涉及 317 人。多位业内人士 28 日表示,推出员工持股计划利好公司中长期发展,该股短期机会有限,中长期蕴含一定的投资机会。

三季报显示,伊利股份今年前三季度实现营业收入 417.39 亿元,同比增长

14.13%; 实现归属于上市公司股东的净利润 35.58 亿元,同比增长 41.44%。基本每股收益 1.16 元。如果扣除非经常性损益后,伊利股份前三季度净利润为 32.87 亿元,同比大幅增长 91.27%。

对于利润增长原因,伊利股份方面表示,产品结构持续升级、去年下半年产品售价调整使得本期毛利率较上年同期提高;同时公司严格控制费用支出,继续加强成本费用管控,在收入取得增长的情况下,销售费用率较上年同期下降。

伊利股份员工持股计划显示,该计划有望惠及公司中高层管理人员、公司及子公司业务技术骨干等,首期共计 317 人。对此,招商证券食品饮料分析师董广阳认为,计划充分考虑了未来员工能动性,是重大利好。公司明年原料成本更低,产品结构继续改善,加之员工持股计划推出后销售增长和费用节省的动力更强,净利率继续上升无疑。

(陈燕青)

[紧接 P1] —

法治建设的历史转折 社科研究的重大机遇

只有在党的领导下依法治国、厉行法治,人民当家作主才能充分实现,国家和社会生活法治化才能有序推进。依法执政,既要求党依据宪法法律治国理政,也要求党依据党内法规管党治党。这就发出一个明确信号,中国的依法治国是社会主义的、中国共产党领导的,不会偏离正确方向。

第六,会议成果是对人类文明进步的贡献。法治概念的提出已有上千年的历史。法治已在世界范围被普遍接受为建立和治理现代文明社会的先进思想和治国方略。十八届四中全会作出全面推进依法治国的决定,不仅将给中国带来一次影响广泛、意义深远的革命,开启一个法治中国和现代化中国发展的新时代,而且因为中国是世界上人口最多、历史最悠久的国家,全会也具有世界意义,是对人类社会文明进步的巨大贡献。

二、坚持问题导向, 表述亮点纷呈

第一,文件语言优美、精准,具有很强的感染力和穿透力。既是政论语言,又有法律语言,既是科学表述,又有文学韵味,可以说构建了一个新的话语体系。这样的表述俯首皆是。比如,“法律是治国之重器,良法是善治之前提”;“公正是法治的生命线”;“法律的生命力在于实施,法律的权威也在于实施”;“法律的权威源自人民的内心拥护和真诚信仰”。还有“坚持依法治国、依法执政、依法行政共同推进,坚持法治国家、法治政府、法治社会一体建设,实现科学立法、严格执法、公正司法、全民守法,促进国家治理体系和治理能力现代化”。等等。

第二,目标设定科学、合理,具有很强特色性和系统性。党的十八届四中全会指出,全面推进依法治国,总目标是建设中国特色社会主义法治体系,建设社会主义法治国家。这就是,在中国共产党领导下,坚持中国特色社会主义制度,贯彻中国特色社会主义法治理论,形成完备的法律规范体系、高效的法治实施体系、严密的法治监督体系、有力的法治保障体系,形成完善的党内法规体系。这些表述体现了鲜明的中国特色,以及目标的系统性,“五大体系”更是一个有机整体。

第三,任务部署全面、具体,具有很强的针对性和现实性。全会从立法、执法、司法、守法 4 个方面作出工作部署,明确了全面推进依法治国的六个方面的重大任务,这就是:完善以宪法为核心的中国特色社会主义法律体系,加强宪法实施;深入推进依法行政,加快建设法治政府;保证公正司法,提高司法

法公信力;增强全民法治观念,推进法治社会建设;加强法治工作队伍建设;加强和改进党对全面推进依法治国的领导。这些任务就是我们当前面临的主要问题和必须要干的大事,同时也体现了全面建成小康社会、全面深化改革、全面推进依法治国这“三个全面”的逻辑联系。

第四,方法措施新颖、独特,具有很强创造性和操作性。全会坚持改革方向、问题导向,直面法治建设领域突出问题,回应人民群众期待,提出了对依法治国具有重要意义的改革举措,既与时俱进、体现时代精神,又不照抄照搬别国模式。当前,司法领域存在的主要问题是,司法不公、公信力不高,一些司法人员作风不正、办案不廉,办金钱案、关系案、人情案,“吃了原告吃被告”。司法不公的深层次原因存在于司法体制不完善、司法职权配置和权力运行机制不科学、人权司法保障制度不健全。全会提出,要优化司法职权配置,推动实行审判权和执行权相分离的体制改革试点,最高人民法院设立巡回法庭,探索设立跨行政区划的人民法院和人民检察院,探索建立检察机关提起公益诉讼制度,依法赋予设区的市地方立法权,等等。这些举措均具有很强创造性和操作性。

党的十八届四中全会彰显出“六大转变”:

第一,实现了从静态到动态的转变。如果说法律体系是一个静态的概念,那么法治体系就是一个动态的概念,从法律体系到法治体系实现了从制度安排到制度实施的飞跃。法律的生命力在于实施,法律的权威也在于实施。法治体系的提出是从全流程来抓实施,来保障法律的实施。

第二,实现了从感性到理性的转变。主要体现在科学立法、民主立法方面。科学立法的核心在于尊重和体现客观规律,民主立法的核心在于为了人民、依靠人民。我们过去的立法,主要是依靠领导意志,或者社会上发生了某个方面的问题,那是感性立法。而这次是科学立法,为民立法,要求完善立法项目征集和论证制度,健全立法机关主导、社会各方有序参与立法的途径和方式,拓宽公民有序参与立法途径,是一种理性立法。

第三,实现了从软性到硬性的转变。法律本是强制性的规定,但过去往往作为一种倡导,减低到道德层面,被软化了。我们喊了多年的依法治国,但由于守法成本很高,违

法成本很低,社会乱象突出。老老实实按法律办事的人,往往吃亏;而违法乱纪的人,反而得到好处。同样的中国人,为什么在国外那么守规矩,在国内就不守规矩了,这值得深思。这不仅是民族素质问题,关键是制度落实问题,制度要硬化。这次全会反复强调法治的实施,就是硬化导向。

第四,实现了从理论到执行的转变。中国的法制理念、法制理论源远流长,“王法”很多,但“只管君子不管小人”,原因在于没有进行“法治”。我们要大力弘扬诚信文化和契约精神。四中全会要求建设高效的法治实施体系,严密的法治监督体系、有力的法治保障体系,都是执行层面的部署,很有震撼力。

第五,实现了从分散到系统的转变。我国的法律已经很多,加上地方法规,已经上万部,但内部逻辑性、关联性不强,有些法律之间相互打架、矛盾,有些法律实质是“部门条例”,保护部门利益,没有体现公平性、公正性,影响很坏。法律是对全体公民的要求,党内法规制度是对全体党员的要求,而且很多地方比法律的要求更严格。我们党是先锋队,对党员的要求应该更严。全面推进依法治国,必须努力形成国家法律法规和党内法规制度相辅相成、相互促进、相互保障的格局。这次全会要求形成完备的法律规范体系,形成完善的党内法规体系,是精准发力。

第六,实现了从宏观到微观的转变。全会有许多具体的操作层面的新表述,例如,把公众参与、专家论证、风险评估、合法性审查、集体讨论决定确定为重大行政决策法定程序;建立重大决策终身责任追究制度及责任倒查机制;建立从符合条件的律师、法学专家中招录立法工作者、法官、检察官制度,健全从政法专业毕业生中招录人才的规范便捷机制;加大关系群众切身利益的重点领域执法力度,建立健全行政裁量权基准制度;努力让人民群众在每一个司法案件中感受到公平正义;建立领导干部干预司法活动、插手具体案件处理的记录、通报和责任追究制度;将每年 12 月 4 日定为国家宪法日,国家工作人员正式就职时公开向宪法宣誓。等等,很接地气。

三、结合社科工作实际, 狠抓全会精神落实

全面推进依法治国是一个系统工程,是国家治理领域一场广泛而深刻的革命,是社

会科学研究重大历史机遇。四川省社会科学院作为省委省政府思想库、智囊团,被誉为“天府智库”,在贯彻落实党的十八届四中全会精神方面走在前列,特别是在宣讲、阐释、解读全会精神方面要发挥带头引领作用,要把学习贯彻落实全会精神作为当前和今后一段时期的重大政治任务,抓紧抓好,抓出成效。在学习上下真功夫,在宣讲上下大功夫,在落实上下硬功夫,在执行上下实功夫。结合社会科学研究工作实际和特点,我们将重点做好“6 个一批”工作:第一,立项一批重大课题进行专题研究。第二,推出一批重量级理论文章与评论文章。第三,组织一批知名专家学者下基层进社区进行宣讲。第四,提出一批有针对性的对策建议。第五,举办一批小型专题学习会、报告会、研讨会、座谈会、培训会。第六,培训培养一批法治方面的优秀人才和后备力量。

中央全面深化改革领导小组最近审议通过了《关于加强中国特色新型智库建设的意见》。习近平总书记强调,智力资源是一个国家、一个民族最宝贵的资源。我们进行治国理政,必须善于集中各方面智慧、凝聚最广泛力量。改革发展任务越是艰巨繁重,越需要强大的智力支持。要从推动科学决策、民主决策,推进国家治理体系和治理能力现代化、增强国家软实力的战略高度,把中国特色新型智库建设作为一项重大而紧迫的任务切实抓好。习近平总书记要求,统筹推进党政部门、社科院、党校行政学院、高校、军队、科技和企业、社会智库协调发展,形成定位明晰、特色鲜明、规模适度、布局合理的中国特色新型智库体系,重点建设一批具有较大影响力和国际影响力的高端智库,重视专业化智库建设。我们要在全面贯彻落实党的十八届四中全会精神中,深刻领会习近平总书记关于智库建设的重要讲话精神,把四中全会提出的 180 多项对依法治国具有重要意义的改革举措,纳入研究范围,作为重大课题。要在建设“天府智库”进程中,坚持党的领导,把握正确导向,充分体现中国特色、中国风格、中国气派;坚持科学精神,鼓励大胆探索;坚持围绕大局,服务中心工作;坚持改革创新,规范发展。我们要为建设法治中国、推进依法治国、落实《四川省依法治省纲要》,做出积极贡献。

(本文是李后强 2014 年 10 月 27 日在四川省社会科学院学习贯彻党的十八届四中全会精神专家座谈会上的发言)

改善员工睡眠 有助于企业降低成本

充足的睡眠有益健康,不仅如此,研究还发现睡眠问题与病假息息相关,提升睡眠质量真的能减少病假并降低企业成本吗?

据 HealthDay 网站报道,一项新的研究表明,每晚保持充足的睡眠,将有助于减少病假。研究人员对 3700 名 30-64 岁的芬兰人,进行了长达 7 年的随访调查。

他们发现,那些夜间睡眠少于 6 小时或超过 9 小时的人,更有可能因病假导致缺席工作,而那些一晚睡 7、8 个小时的人,则有着最低的病假风险。

发表在《睡眠》杂志上的研究报告称,女性每晚的最佳睡眠时间为 7 小时 38 分钟,而男性的最佳睡眠时间为 7 小时 46 分钟,这给予了上班族更加精确的指导。

研究人员还发现,与失眠相关的症状,譬如早上醒来起来还感觉疲累,使用安眠药等,都与病假时间显著增加有关。

该研究的首席研究员,芬兰职业健康研究所的研究员 Tea Lallukka 说:“最佳睡眠时间应该得到提倡,因为过长或过短的睡眠,都会影响健康并且增加病假。”

“那些每天只睡 5 个小时以下的人,或者需要睡 10 小时以上的人,比那些拥有最优睡眠时间的人,每年会多缺勤 4.6 天至 8.9 天,”他补充道。

研究人员甚至通过计算得出,如果能够解决员工的睡眠问题,芬兰政府和企业将因杜绝员工病假而减少 28%的直接成本。Lallukka 说:“失眠症状应该尽早被发现并获得治疗,这有助于防止病假和其他健康问题,能促进员工的健康工作能力,还能降低因为员工患病而导致的成本。”

然而,该协会的研究尚不足证明,睡眠不足和病假之间存在因果关系。

(佚名)

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

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销