

这个中秋节,一个与月饼有关的事件引发了舆论的关注——阿里巴巴公司的五位技术人员,因在内部员工抢购月饼的活动中“采用技术手段作弊”,被阿里的 HR 部门决定劝退。此事引发了巨大的舆论回响,也惊动了阿里的高层,但处理结果并没有改变。在很多工程师群体看来,这五位技术人员并没有什么大的过错,不应遭到如此对待。但同样也有很多人为阿里公司维护诚信“价值观”的做法辩护。到底该如何看待这个事件呢?

阿里“月饼门”,工程师与 HR 谁对谁错?

▲一些给工程师辩护的理由并不成立

“今年的中秋,阿里内部提供了几波秒杀机会,一人限购 3 盒,第一轮 900 多盒月饼 10 多秒全被秒完了。有不甘心的同学去翻秒杀记录,结果发现有四人在同一秒秒杀超过 9 盒,还是安全部的,怀疑用脚本秒杀,发帖质疑。”

以上就是这次阿里巴巴“月饼门”的大致起因。按阿里集团首席风险官刘振飞的说法,这四位安全人员(另外还有一位阿里云部门人员)一是对其他员工造成了福利分配的不公正,客观上有获利意图和事实结果在;二是阿里本身是一家要对付刷单、对付“黄牛”的企业,因此内部人首先不能做“技术黄牛”。所以沟通的结果是把这几个工程师给辞退。

对于普通的“吃瓜群众”而言,阿里的处理是没有太大争议的——这几个人利用技术优势插队秒杀,让打算正常使用鼠标下单的人毫无机会,是不公平的做法,就该被定义为作弊。然而在 IT 行业内,尤其是“码农”或者说工程师圈子里,阿里的这种做法引发了巨大的争议,许多人甚至觉得这五个工程师毫无过错。

在他们看来,所谓的“脚本秒杀”,其实并没有侵入后台利用系统漏洞,而是利用代码让自己电脑的模拟人的操作方式去下订单,只不过速度和频率要快很多,但本质上跟用一台性能极快的电脑去抢或一个人用好几台电脑去抢没有什么区别,因此不该定义为作弊。

这种看法能否成立? 存在很大疑问。因为对于这批内部月饼的分配方式,福利发放者的本意其实是让拥有较高购买意愿的人进行抽签,谁运气比较好谁就得到,总之想买的人都有机会,因此选择了“秒杀”这种认购方式。——这种说法没有道理,因为“秒杀”这种方式本来就是要筛选出购买意愿强的人。有人说他们就算插队抢到了月饼,也是要付款的,因此没有什么问题——这更加没有道理,不缺钱的人大把,他们不满的是购买的机会被剥夺了。

比较多工程师认同的一种反驳是:就算用技术手段秒杀不符合福利发放者的本意,



对不懂技术的员工构成了不公平,但既然事前没有禁止,就应该许可。他们也举出了很多佐证,比如说用软件抢火车票也是类似的做法,对不太会上网的农民工构成了不公平,该不该禁止? 打车软件能更快找到司机,是不是对习惯“招手停”的乘客不公平,是不是也要禁止? 很多人还举出了国外科技公司的例子,比如谷歌公司员工利用技术手段抢免费文化衫被当作正面事迹等等。

其实,这些类比探究起来也并不是很恰当;即使没有抢票软件,农民工也很难利用手机、电脑下单,难道把 12306 也禁了? 打车软件确实有可能更易叫到车,但并不是“招手停”就打不到了,甚至可能还会更快打到;至于国外 IT 公司的一些“正面例子”,细究起来也有很多差别,并不是这种明确的“若干工程技术碾压,导致不懂技术者无奈吃亏”的情形。而且,就算这次的月饼秒杀没有明确规定不许使用脚本,但确实可能会违反许多公司员工守则中有关诚信、公平的兜底条款。

▲然而工程师们对处罚不服气,也确实存在值得认真对待的理由

这次阿里月饼门事件中,争议最大的是第五名员工的被开除。

据这位技术大牛叶敏在知乎上的自述,他只是“看到这种秒杀都会习惯性的想去试试手”,并没有真的想去买,他的说法还是比较可信的。在叶敏看来,“看到好玩的就想随手测测”,这是他的一种习惯,“我知道很多人不能理解。我自己也招人,对技术没有好奇心的我一般不会要,特别是安全岗位,不管经历什么我还是会坚持这样的观点,但是动手前要考虑风险。”——或许正是这种原

因,他并没有考虑到这种做法是否符合道德、合乎公司价值观或者说是否损害他人利益,如果他确实并不打算买,就更加不会考虑这些。

很多人把这称之为一种极客 (geek)精神。在关于此事的讨论中,可以看到很多散发这样精神的说法——“程序员的核心竞争力就是懒!”“对骨子里的程序员来说,能用脚本自动做的为什么要用手点?”“程序员看到漏洞不施展几下,还能叫程序员吗?”

仅针对这次“月饼门”来说,这可能是一种强词夺理,因为很明显这次利用脚本抢购的做法损害别人的利益,也确实遭到了同事的投诉。但如果延展来看,这个信息时代的很多进步,确实来自于程序员、工程师们的“不讲规矩”、“投机取巧”——抢火车票软件就是个明证,如果顾忌于用插件“抢票”的做法是“损人利己”(事实上至今都有人这么认为),那么可能至今所有购票者都还不得不遵循 12306 网站规定的十余个繁琐步骤一次又一次地手动操作,公平是相对公平了,但这与线下的“排队”区别有多大呢? 无非就是一个是身体上的疲惫,一个是精神上的疲惫。而抢票软件一方面让所有人都有机会自动化、高效率地拿到火车票,另一方面又倒逼 12306 网站进行改进。可以说是对我国火车票购票体验的提升是有着很大作用的。

抢票软件源于程序员的“投机取巧”、“损人利己”,但客观上提升了人们整体的购票体验

这也是许多码农、工程师们为阿里同行叫屈的真正理由,很多码农也都知道“月饼门”损害了部分人的公平,但他们不认同人为要求每个人“循规蹈矩”来解决问题,而是认为解决办法是“把漏洞堵上”,要做到这一点,又非得有喜欢“习惯性试试手”的人存在不可。

这反映了阿里“月饼门”的真正困

境——“万事都符合道德、讲公平”可能是无法促进进步的,但因此而“不守规矩”的话,可能会损害他人。

▲阿里“月饼门”很值得让公众讨论,今后人们对这种做法也许会更加宽容

正如阿里巴巴公司官方回应的那样,关于“月饼门”的处理“不是一个容易做出的决定”,最终开除这几位员工可能有很多方面的考虑。但从旁观者的角度来看,这几位员工确实有些冤,因为每个人谋取的最多也不过三盒月饼(不管秒了多少单,实际也只能买三盒),秀了把技术而已。扣上“不诚信”、“价值观有问题”的帽子确实有些沉重——这很像当代著名哲学家迈克·桑德尔在他的公开课上讲的那些两难的道德困境,比如“该不该为了救一人车而把一辆即将撞毁的列车拐向岔道撞死一个无关的人”,这种做法人们其实很难坚定地说是合理还是不合理,很难做出周全的考虑或全面的评价。

“月饼门”反映了一个趋势,即技术的进步让道德评价变得越来越困难。因为技术扩展了场景,让以前不具备的条件变得可能,这使一件事情是否公正,是否合理变得越来越模糊。就像用于售卖月饼的这个“秒杀”系统,由于“秒杀”受限于人们设备、网络状况的不同,即使不存在系统漏洞,也肯定存在不公平,真要讲究公平的话应该是摇号、甚至是线下排队,但是摇号、线下排队所投入的资源、消耗的人力比“秒杀”要麻烦得多。这种情况下,能说“秒杀”是一种不好的制度吗?

这次“月饼门”提醒我们,评判一些新生事物可以有更多的维度,但也不代表旧有的维度就失效不成立了,事实上很多维护这几位工程师的说法确实站不住脚。但通过广泛的公众讨论,人们可以形成更多共识,对何为互联网年代的公正、道德,对技术与道德的关系,都有更为深入、更贴近时代的认知,从而能够对一些不同的做法有更深入的理解,更多的宽容。

结语

这次“月饼门”,被开除的工程师有不容置疑的过错,但他们的行为也确实存在值得认真对待的理由。对于围观者来说,对与错并非最重要,重要的是通过此次事件形成共识,深入理解互联网时代的道德,理解技术与道德的关系。

(本稿来源:腾讯评论)

潍坊市发布 2016 年度人力资源市场工资指导价

9 月 18 日,记者从山东省潍坊市人社局获悉,潍坊发布《2016 年度人力资源市场工资指导价位和行业人工成本信息》,本次发布的人力资源市场工资指导价位和行业人工成本信息,是在对全市不同行业、规模、经济类型的 1182 户企业、27 万余名职工的 2015 年度薪酬进行调查的基础上,经过汇总、分析和加工得来的。

本次发布的人力资源市场工资指导价位共分四个部分 758 个,分别为分职业工资指导价位 589 个,分行业工资指导价位 31 个,分行业部分通用职业工资指导价位 121 个,分管理层次、学历层次、职称等级以及技能等级工资指导价位 17 个。每个价位又分高位数、中位数、低位数三档。高位数为样本数据从高到低排序后处于高端 10%点位的数据;中位数为排序中间点位的数;低位数为低端 10%点位的数据。人力资源市场工资指导价位是一种市场价格信息,不是政府制定的工资标准,供用人单位、劳动者和求职者在选择、协商确定工资报酬时参考。

(窦圆娜)

山东省烟台市福山区人力资源市场新址启用

日前,山东省烟台市福山区人力资源市场新址正式启用,新址位于该区永达街 1021 号,就是新政务服务中心副楼一楼,是福山区委、区政府按照省内一流标准打造的企业、人才双选平台,场地面积 3000 平米,设有 108 个标准招聘摊位,每个摊位配备了桌椅、升降电脑、液晶电视、身份证识别仪等现代化的软、硬件设备。能同时容纳近 2000 人进场择业。福山区人力资源市场定于 9 月 23 日召开秋季大型公益型人才招聘会暨大中专毕业生就业洽谈会,请用人单位和求职人才踊跃参加。

(邢红 孙和楠)

智慧华人猎头:HR 招聘为什么招聘不到人才

HR,包含人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬和员工关系六大模块,在中小型企业,除了薪酬绩效,招聘是最令人瞩目的模块,很多公司,尤其是有些规模的公司,都会将所有的招聘工作交给人事部员工来完成,这似乎是一个惯例,久而久之,也没有人去质疑它的合理性,很多公司因此错失很多人才。

也许这样的观点有点冒天下之大不韪,但是通过接触很多的职场人士,加上笔者自己的工作经历,这的确是一个非常普遍的现象。很多高端垂直招聘网之所以如此受到欢迎,就是因为很多高水平的人才在求职过程中,发现和单纯的人事人员聊工作,很难聊到一块去。全球第一家猎头品牌集成服务商智慧华人集团,利用十几年高端猎头服务数据的积累,对 500 名求职者进行调查,大约有五分之一的调查者反映,他们在针对中小型企业求职时,如果面对人事,成功率不到 40%,如果面对老板或者部门负责人,成功率接近 70%,接近 1 倍。这组数据在一定程度上说明这个问题的普遍存在,也给我们企业在人才招聘的时候提供一些警醒。

在日常工作和生活,我们都会这样的感受,很多有才能的人,一般个性都比强,尤其第一面,很难讨很多人喜欢,但这类人也有一个特点,普遍比较正直单纯,不谄人情世故,部分特殊岗位的人才,因为不善言辞,很难在第一次面试时候被大多数人事喜欢,最终因此没有进入下一轮面试。这其实也是企业招聘效率不高的原因之一,只是未必重视。那么,为什么会出现这种结果呢?主要有三点:

第一,很多人事部门负责招聘的员工,绝大多数没有面试职位专业岗位经验,单凭招聘需求,无法深刻把握职位需要的真正人才,在聊到专业领域的时候,很多被面试者的专业水平远远超过面试的人事人员本身,造成被面试者说的,面试人员听不明白,面试人员说的,被面试者不愿多谈,从而关闭录用的大门。比如,一个纯人事出身的人,是很难知道市场营销人才需要的深层技能。

第二,内部沟通不畅,一般在招聘一个职位之前,都是由用人部门提出,报上级批准后,将岗位描述与需求给人事部,很少有人事部门会与人事招聘人员作深层次沟通,结果招聘人员根据个人经验和岗位描述来判断求职者是否胜任,从而出现偏差。我身边有一位朋友曾和我抱怨过,他换过 8 次工作,只有两次是人事面试录用的,其余 6 次都是面对老板或者部门负责人成功的。所有每次面试的时候,只要发现是人事面试,就兴趣全无,因为希望渺茫。

第三,人事部门的局限性。人事部门面试一个人,很多都是从岗位本身和公司文化最终结合薪酬等来考虑问题,很难真正结合部门环境,比如人才与整个部门其他同事的融合度,能力与目前岗位同事的互补性等。这些人事部门考虑较少。

当一个不好的惯例被普遍接受并理所当然时,就很少有人去反思他的合理性,人才招聘也一样,希望用人单位引以为戒,别让你的招聘,毁在你的专事手里却全然不知。当然,也有一些人事招聘专员非常职业,能从各个维度去选拔人才,并对招聘岗位的理解非常深刻。但前面说到的情况,也绝对算不上少数。

(新浪网)

北京市人社局明确:年假可以“跨年”休

中秋期间,你是否还在岗上班? 你的单位是否按要求支付了你 300% 的工资报酬? 近日,记者从北京市人社局获悉,该局在今年中秋前夕向社会公布了 2015 年劳动争议十大典型案例,涉及劳动报酬、劳动合同解除和终止、休假工资、医疗期等常见的劳动争议。其中,北京一职工未休带薪年假,申请劳动仲裁后,用人单位被裁决额外支付两倍工资作为补偿。

据北京市人社局相关负责人介绍,截至 8 月底,今年全市劳动人事争议仲裁机构已受理劳动人事争议案件 5.6 万件,同比增长 19.7%。该负责人介绍,发布十大案例旨在进一步宣传人社保政策,让劳动者和用人单位更易理解学习,提高维权意识。

带薪年假可以跨一个年度安排

今年,是北京市第二次集中发布十大劳动争议典型案例,其中就包括涉及劳动者休假权利的案例。

2013 年 8 月 1 日关某入职某酒店从事后厨工作,并与酒店签订了 2 年的劳动合同。关某提出,其工作期间未休带薪年假,酒店应按照其未休年休假天数向其支付 3 倍工资作为补偿。而酒店则认为,关某工作期间从未提出过休带薪年假,且酒店的规章制度规定带薪年假跨年不休即作废,故不同意支付未休带薪年假休假的补偿。

关某于 2015 年 9 月向仲裁委提出仲裁申请。仲裁审理认为,关某在入职某酒店之前,已经连续工作超过一年,具备休带薪年假休假的法定条件。酒店在关某工作期间未安排其休带薪年假,裁决酒店按照关某未休带薪年假休假天数,在已支付其工资的基础上,再支付两倍的工资作为补偿。

市人社局调解仲裁处副处长柴黎平介绍,用人单位可根据生产、工作情况,在工作忙的时候统筹员工休年假,但并不代表员工不提出休假就意味着放弃年假。“员工放弃年假必须提出书面申请,而且必须是因自己

的原因而不是工作原因。否则都需支付其 3 倍工资作为补偿。”

此外,对于“带薪年假只能当年休”的说法,市人社局也明确表示,这是误读。市劳动争议仲裁委员会仲裁员代爱民介绍,按照法律规定,带薪年假可跨一个年度安排,也就是“今年不休,可以明年休”。

劳动争议同比增长近二成

此次北京发布的十大案例,是从 2015 年全市劳动人事争议仲裁系统处理的 7.13 万件案件中筛选出来的。据市人社局介绍,受经济形势等影响,劳动人事争议案件持续增长。截至 8 月底,今年全市劳动人事争议仲裁机构已受理劳动人事争议案件 5.6 万件,同比增长 19.7%。

从仲裁诉求看,86.9% 的争议诉求涉及劳动报酬、经济补偿、赔偿金等直接经济利益;从案件涉及的企业类型看,90% 以上的争议发生在非公企业。而此次公布的案例则涉及了劳动报酬、劳动合同解除和终止、竞业限制、服务期协议、医疗期、特殊人员就业许可等常见的劳动争议案件。

针对劳动争议多发、案情日益复杂、双方矛盾加剧等状况,北京市提出并规范了“一裁终局”适用范围、原则。今年,北京明确对包括劳动报酬在内的两大类 24 小类情况在内的劳动争议适用于“一裁终局”。按照相关规定,一般劳动争议案件从立案到裁决须在 45 天内完成,复杂疑难案件不超过 60 天。

案例 1 加班工资基数不得低于最低标准

2013 年 7 月,黄某入职某餐饮公司,双方合同约定黄某的月工资标准为 3000 元,同时约定加班工资基数以北京市最低工资



标准计算。

工作期间,黄某每周休息日加班一天,公司均按照北京市最低工资标准向其支付加班工资。离职后,黄某向仲裁委提出仲裁申请,要求公司支付休息日加班工资差额。

仲裁委审理后认为,某餐饮公司与黄某在劳动合同中按照最低工资标准支付加班工资的约定,不符合法律及北京市的相关规定,所以裁决该公司以黄某的月工资 3000 元为基数向黄某支付加班工资差额。

【释疑】市人社局调解仲裁处相关负责人(以下简称“负责人”)介绍,《北京市工资支付规定》明确,按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定;劳动合同没有约定的,按照集体合同约定的加班工资基数以及休假期间工资标准确定;劳动合同、集体合同均未约定的,按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。且确定的加班工资基数以及各种假期工资不得低于本市规定的最低工资标准。

该负责人表示,从上述规定来看,加班工资的基数应当顺序按照劳动合同中约定的劳动者本人工资标准、集体合同约定的加班工资基数及本人正常劳动应得工资的来确定。用人单位不得违反《劳动法》的规定延长劳动者的工作时间,如每天的加班时间不应超过 3 小时,每月的加班时间不应超过 36 小时。

案例 2 企业在员工医疗期内不得终止劳动合同

何某 2013 年 8 月 1 日入职某宾馆,自 2015 年 6 月 15 日起,一直患病休病假。2015 年 7 月 31 日,宾馆向何某发出《终止劳动合同通知书》,终止双方的劳动合同。

何某认为自己尚在医疗期内,宾馆终止劳动合同违反法律规定,遂申请仲裁要求某宾馆继续履行劳动合同。仲裁委审理后认为,按照何某的累计工作年限和在某宾馆的工作年限,何某的医疗期应为 6 个月,某宾馆终止劳动合同时,何某尚在规定的医疗期内,按照法律规定,某宾馆应将劳动合同延续至何某医疗期满或医疗终结后,才可终止劳动合同,故裁决某宾馆继续履行劳动合同。

【释疑】据负责人介绍,医疗期是劳动者因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除或终止劳动合同的期限。医疗期的期限由劳动者的累计工作年限和本单位的工作年限决定,从 3 个月到 24 个月不等。根据《劳动合同法》规定,劳动者在规定的医疗期内,用人单位不得解除劳动合同;劳动合同期满,劳动者在规定的医疗期内的,劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。同时,在医疗期内,劳动者依照相关规定享有获得病假工资、相应医疗待遇等权利。

(吴为)