

热点聚焦

时下,在我国“x”字号国企普遍开展了企业文化建设工作,此项工作的开展对提升国有企业的管理水平、提高企业的盈利水平、提升职工的综合素质、促进企业健康和职工发展大有裨益,无疑是件好事,整体而言,是受到了职工的认可,属于“好经”范畴。站在承认企业文化建设工作的大方向、大功效、大成果的角度,反思回顾此项工作,毋庸置喙,在工作开展的“浮夸”之风,存在着急功近利思想,受到了不少职工的质疑。

“浮夸”之风主要表现在三个方面。
一、跨大步,有“大跃进”之嫌。企业文化是企业在长期的生产经营活动中,培育形成的为广大员工所接受并共同遵循的、具有先进性和个性特点的价值观念和行为规范,包括物质文化层、精神文化层、制度文化层、行为文化层等诸多层面,这就注定了企业文化建设本身就是一个系统工程,对于一个系统工程而言,需要一个循序渐进的过程,需要诸如宣

传教育、舆论导向、制度建设等一系列的步骤,绝不是也不可能一蹴而就,正如人吃饭一样,早中晚三餐要分开吃,不可能也不能够一顿吃完三顿饭的饭。但在现实中,有很多单位在实践中却在搞诸如2个月试点,2个月出成绩、出总结,2个月推广,2个月检查,2个月总结,2个月表彰等一系列“跃进”式发展,这边试点没有结束,那边就催要经验发言材料,这个经验肯定要大折扣;上一个程序还没有完全落实到位,还在摸索,下

底就是文化或者说文治武功在企业中的反映,实际上是一种管理再造,属管理范畴的东西,但加上一个“大”字,结果可想而知,用企业文化“大革命”来比拟目前个别“x”字号国企开展的企业文化建设不算为过。在这些企业中,领导情绪盲目浮躁,企业文化手册、企业文化知识读本、企业理念、精神、作风、价值观手册、企业标识等等不能描述透的各类“红宝书”满天飞,人手一册;领导又是设计企业标识系统,又是设计看板管理,

上面一检查,另出一套检查标准,又全盘否定了基层的做法,比如一首厂歌的谱写没有上万元根本拿不下来,造成了人力、财力和物力等诸多方面的巨大浪费。如全国知名企业“海尔”集团也就一面旗帜,一个注册商标,一个标志,通过加强管理,受到世界的瞩目和敬仰,不象我们“x”字号一个省就打出了十几面旗,唱出了几十首厂歌和厂歌,一个单位光门前就挂了团旗、集团旗、局旗、厂旗,不知道到底举的那面旗。这种劳民伤财式的

宛若文革中把人人地分成“左中右”“三派。问题是,经过企业的强化管理,目前职工的素质大幅度提高,违法违纪职工之少,在个别单位甚至绝迹,你非要他评出10个,8个试用员工,让基层作难,基层只有应付敷衍。好在人最会变通,想了个最好的办法,那就是轮流坐庄,“今日皇帝到我家,明日你是宰相爷”,让外人看了都笑话,这就还不让职工知道,否则的话,传出去,碰上个别较真的职工,弄不好单位还要吃官司。好好的一个“企业文化”经,在个别单位走了样,起到了负面效应。这种不切合实际之风当休矣。

指出企业文化建设工作中存在的弊端,并不是否认企业文化建设的成效,其目的在于实事求是,走进一个贴近实际,贴近生活,能够真正实现企业和职工双赢的企业文化建设佳境。抓企业文化建设犹如爬山,既有阶段性的目标,一步一步向上迈;又有长期性的目标,爬上这山攀那山。更为重要的是,始终慎如初,行如初,脚踏实地,一步一步一个脚印向前迈。惟其如此,企业文化建设的功效才能绽放出鲜艳的花朵。(刘洪)

企业文化“浮夸”之风当休矣

创业故事

没有计划周全,没弄赢赢利点在哪,也没有做充分的市场分析,更没有构建必需的营销团队。创业初期过于铺张、不计成本……这是24岁的何伟创业两年收获的经验教训。

创业两年,24岁的何伟如今还带领公司在温饱线上挣扎。他说,尽管现在谈发展为时尚过早,却收获了很多,“权当是积累经验”。

定位不准 第一个“孩子”夭折

去年底,何伟不得不放弃苦心经营两年的双休网。在烧掉40万元后,何伟没有赚到一分钱。

何伟毕业于华中科技大学武昌分校计算机系,2005年5月,正是大三下学期,课程不紧,何伟便邀两位好友成立网络技术有限公司。何伟的想法很简单,双休网与一家时尚杂志合作,在杂志上开辟专栏,并联手推出广告“买一送一”,即买纸媒广告,送网络广告,希望能快速做出影响力。让何伟没想到的是,实际操作中却是困难重重,“我们的主攻方向是特色小店,可是这些店铺既没有做广告的需求,也没有这个能力”。

2007年的最后一个周日,何伟亲手拔掉双休网服务器最后一根电源。对何伟来说,双休网就是他的第一个“孩子”,那份珍贵无与伦比。但是,他也不知道,如果再坚持就意味着更多的投入,“伤其十指不如断其一指”,只好

含泪关掉。何伟说自己是“壮志未酬身先死”。

“现在看来,创办这样的网站,时机是对的,可是没有计划周全,没弄赢赢利点在哪,也没有做充分的市场分析,更没有构建必需的营销团队。”何伟说。

困难接踵而至 赚钱业务成“鸡肋”

屋漏偏逢连阴雨。一直以来,尽管双休网没有广告收入,但何伟的另一块业务——为别人做网站建设,还是能维持公司开销。如今,这项主业务却慢慢变成了“鸡肋”。

做网站建设,何伟提出了一个全新的理念——网络营销,花几百元钱就可以将产品和信息销

公司的生存空间越来越窄。”

何伟说,这两年我收获了很多。“尽管没有赚到钱,但这两年我收获了很多。”

他所说的收获,主要是指自己已经诊断出了公司、尤其是自己身上存在的毛病。

他回忆说,当网建客户迅猛增长后,租用服务器空间已不能满足公司的需求,自己的第一想法是购买服务器,而且一口气买下3台。按他的完美构想,3台服务器各司其职:一台用于网建客户使用,一台用于出租个人空间,一台用于发送邮件,这样就不影响。理想与现实总是有差距。

实际运行中,3台服务器的年开销是3万元,原本应承担300家公司的容量却仅有100家客户,支出与收益比可想而知。

何伟意识到在创业初期过于铺张、不计成本。去年9月,公司从中南路60平方米的商住楼,搬到了汉口惠济路,办公面积增加到130平方米,月租由1200元涨到2000元,员工由10余人增加到22人,林林总总的开销加在一起,令他不堪重负。

何伟很尖锐地剖析了自己:“所谓企业特色是建立在适合行业需求的基础上,脱离现实的浪漫主义在生意场上行不通”。

他目前已开始与朋友酝酿一个新的项目,前期的市场调查已做了3个多月,何伟希望能打一场翻身仗。(陈小敏)



元月28日,西北电建一公司铜川项目部监督外协队伍,现场为32位农民工发放拖欠的工资8.6万元,保证了农民工的利益。

近日,该公司按照最初与外协施工队

周女士在北京市乡镇企业大厦工作超过10年,其间出国一趟后,企业以各种理由拒绝其续签合同。周女士将企业诉至劳动仲裁委员会,要求签订无固定期限劳动合同,劳动仲裁委员会支持了周女士的要求,企业对此不满诉至法院。近日,朝阳区法院判定周女士胜诉。据悉,这是北京市宣判的首起“签订无固定期限劳动合同”的案件。

周女士1989年到北京市乡镇企业大厦工作。2001年,周女士随丈夫到法国,她与乡镇企业大厦签订了一份为期一年的协议书,内容约定:周女士与乡镇企业大厦保留劳动关系;周女士出国期间,人事档案仍存放在企业,停发工资及各项补贴,各项社会保险手续由企业代缴,但费用由周女士自己支付。周女士此后出国的4年间,企业一直为其缴纳社会保险,周女士2005年回国后,根据单位出具的缴费明细表,陆续交给乡镇企业大厦2.6万元作为4年来的社会保险费用。此后周女士多次要求回单位上班,但被乡镇企业大厦以各种理由拒绝。

2007年3月,周女士诉至北京市朝阳区劳动争议仲裁委员会,要求企业与其签订无固定期限劳动合同,返还应该由企业交纳的社会保险费2.6万元,补发生活补助费及住房公积金。仲裁委经审理后,裁决乡镇企业大厦应与周女士签订无固定期限劳动合同,并支付生活费896元。

乡镇企业大厦不服裁决,2007年年底诉至法院。该企业表示,周女士出国前与企业签订了为期一年的劳动合同,到期后未回国,2002年双方劳动关系就已结束。因被告长期无音讯,企业对其按离职处理,只同意向周女士支付生活费896元。

法院经审理后认为:周女士出国前,双方约定保留劳动关系,该企业一直为被告办理缴纳社会保险手续,并存放了周女士的人事档案,故认定双方之间的劳动关系处于延续中。周女士在乡镇企业大厦连续工作已满10年,故要求签订无固定期限劳动合同于法有据,法院予以支持。

宣判后,单位拒不履行判决,于是周女士近日向朝阳区法院申请强制执行,法院已受理此案。因此,该案成为《劳动合同法》正式实施以来,本市受理的第一起强制要求单位签订无固定期限劳动合同的执行案件。(刘杰)

北京首起无固定期限合同案判决:员工胜诉

双方约定保留劳动关系,该企业一直为被告办理缴纳社会保险手续,并存放了周女士的人事档案,故认定双方之间的劳动关系处于延续中。周女士在乡镇企业大厦连续工作已满10年,故要求签订无固定期限劳动合同于法有据,法院予以支持。

宣判后,单位拒不履行判决,于是周女士近日向朝阳区法院申请强制执行,法院已受理此案。因此,该案成为《劳动合同法》正式实施以来,本市受理的第一起强制要求单位签订无固定期限劳动合同的执行案件。(刘杰)



近日,商南县劳动力资源开发局和人社局在车站联合开展为外出农民工服务活动,通过发放相关宣传资料,设立务工咨询点和赠送礼品、食品等形式,为即将乘车远去的农民工兄弟提供温馨的服务。

不再向个人收费

安徽省日前重新核定了劳动职业介绍机构经营性服务收费项目和标准,取消了劳动职业介绍机构原来向应聘者个人收取的求职登记等三项费用。

据了解,此次调整是为了体现公益性职业介绍机构的性质,取消向应聘者个人收取的三项费用,其中包括每人每次10元的求职登记、入网服务费;职业介绍服务费,省内县及县以下20元/人次,省辖市60元/人次,省外200元至350元/人次;招聘会入场券5元/人次。

安徽省劳动和社会保障厅要求,劳动职业介绍机构经营性服务收费不得自立收费项目,自行提高收费标准,不得强行服务,强制收费。劳动职业介绍机构还应在经营场所醒目位置公布收费项目、收费标准、服务内容,接受社会和政府价格主管部门的监督,亮证收费,照章纳税。

此外,对于劳动职业介绍机构开展的招聘考试考核,将按照谁委托谁付费的原则,由委托单位和委托人支付。其中由单位委托的,不得向个人收费。(马琳)

八面来风

安徽省日前重新核定了劳动职业介绍机构经营性服务收费项目和标准,取消了劳动职业介绍机构原来向应聘者个人收取的求职登记等三项费用。

据了解,此次调整是为了体现公益性职业介绍机构的性质,取消向应聘者个人收取的三项费用,其中包括每人每次10元的求职登记、入网服务费;职业介绍服务费,省内县及县以下20元/人次,省辖市60元/人次,省外200元至350元/人次;招聘会入场券5元/人次。

安徽省劳动和社会保障厅要求,劳动职业介绍机构经营性服务收费不得自立收费项目,自行提高收费标准,不得强行服务,强制收费。劳动职业介绍机构还应在经营场所醒目位置公布收费项目、收费标准、服务内容,接受社会和政府价格主管部门的监督,亮证收费,照章纳税。

此外,对于劳动职业介绍机构开展的招聘考试考核,将按照谁委托谁付费的原则,由委托单位和委托人支付。其中由单位委托的,不得向个人收费。(马琳)

典型案例

广东深圳:华为7000人辞职案

【案情简介】2007年9月,华为公司内部通过鼓励员工辞职的方案,至10月华为公司先后分批次与老员工私下沟通取得共识,10月开始至11月底实施,共计将有超过7000名在华为公司工作年限超过8年的老员工,需要逐步完成“先辞职再竞聘”工作。按照华为公司的要求,工作满8年的员工,由个人向公司提交一份辞职申请,在达成自愿辞职共识之后,再竞聘上岗,与公司签订新的劳动合同,工作岗位基本不变,薪酬略有上升。据华为员工透露,华为总裁任正非、副总裁孙亚芳在内的一批华为元老,也进行了“先辞职再竞聘”。

此次“先辞职再竞聘”时,所有自愿离职的员工都获得了华为公司相应的补偿,补偿方案为“N+1”模式。N为在华为工作的年限,打个比方,如果某个华为员工的月工资是5000元;一年的奖金是60000元,平摊给每个月就是5000元的奖金,假如他在华为工作了8年。那么他得到的最终赔偿数额就是10000元(工资+奖金平摊)乘以“8+1”,计90000元。而此次自愿辞职的老员工大致分为两类:自愿归隐的“功臣”和长期在普通岗位的老员工,工作年限均在8年以上。其中一些老员工已成为“公司的贵族”,坐拥丰厚的期权收益

和收入,因而“缺少进取心”。

由于这些老员工的收入相对较高,华为公司为他们辞职支付的赔偿费,外界预计总计将超过10亿元。由此引发了近万员工集体辞职的所谓“华为辞职门”事件,该事件随即成为2007年最受媒体关注的事件之一。

华为公司的此次操作,被外界普遍认为是为了规避《劳动合同法》第14条关于无固定期限劳动合同的新规定。

【点评】严格意义上讲,该事件还不能算案件,但“华为员工辞职门”成为了2007年下半年的热点事件,甚至被媒体称之为可能成为

《劳动合同法》,更加重要的问题在于,无固定期限劳动合同究竟是不是洪水猛兽,值得用人单位这样去规避?无固定期限劳动合同到底有什么风险?这些风险是不是通过劳动合同条款的科学合理设计,绩效考核制度、劳动纪律、管理流程的完善等可以得到有效控制?与短期劳动合同相比,无固定期限劳动合同是不是也有其突出的积极意义?这些问题都需要用人单位去做更加深入的思考和研究。我们认为,与其规避,不如顺应法律规定,借助新法契机,进一步提升和改进企业人力资源管理水平,建立更加科学、合理、有效的人事管理体系。

【案例】全国各地:中央电视台、LG、沃尔玛、中石化、泸州老窖等裁员案

【案情简介】2007年下半年开始,包括中央电视台(CCTV)、LG、沃尔玛、中石化、泸州老窖等知名企业在内的众多企业开始了大规模“裁员”。

“裁员”的理由多种多样,但体现的法律表现形式大致包括劳动合同到期不续签、终止事实劳动关系、协商解除劳动合同甚至违法解除劳动合同等;“裁员”的对象基本为本单位连续工作年限五年以上的老员工或者是所谓临时工、劳务工;裁员的规模在部分企业甚至超过了20%;“裁员”的结果也

各不相同,有平稳解除或终止的,有解除或终止后转为以劳务派遣方式继续用工的,也有解除或终止后不满员工把公司告上公堂的……但无一例外的是,在《劳动合同法》颁布及即将实施的背景下,这些沸沸扬扬的“裁员”事件引起了新闻媒体、政府部门、学者等的普遍关注,甚至引发对于《劳动合同法》是否矫枉过正的讨论。

【点评】严格意义上讲,与华为员工“辞职门”事件一样,上述事件还不能称之为“劳动争议案件”,毕竟还没到簿公堂。但这些事件在《劳动合同法》实施前发生,却具有典型的代表性。《劳动合同法》强调规范用人单位的用工行为和保护劳动者的合法权益,引导长期、无固定期限劳动合同关系的建立,同时,对于用人单位不规范的用工行为,规定了严厉的罚则。新的劳动合同法法律的实施,对于用人

单位的人力资源管理带来了巨大的挑战。上述有些企业的“裁员”行为,从法律上讲并不违法,都找到了相应的法律依据。但从管理角度,这些“裁员”的操作是否符合企业的最大利益却值得商榷。员工是企业的宝贵财富,是企业发展的根本。简单的“裁员”,是否真能解决问题?即使最后只剩下一名员工,用人单位管理行为的不规范,也仍然会给人单位带来巨大的法律风险。应对《劳动合同法》的正确态度,应当是在新的环境下,研究、思考如何更进一步全面规范、改进、完善企业的人力资源管理体系,加强企业的风险控制能力和管理水平,强调更专业化、精细化的人力资源管理。(四)

酒金桥茶座

《劳动合同法》会不会“搞垮”中国经济?如何看待它给一些中小企业加重的用工成本?它真的是一部“善良的恶法”吗?近日在北京大学举行的劳动合同法权威论坛上,专家们回击了对这部法律的各种质疑,旗帜鲜明地支持《劳动合同法》,他们对唱衰《劳动合同法》“成为一种时尚”深表警惕,呼吁支持该法律的人要表达出自己的看法,不要让唱衰《劳动合同法》的声音成为“主流”。

任何调整利益关系的法律或政策,即使再好,也可能暂时让某些阶层的利益受损。两年多前治理车辆超载的统一行动,现在已经被时间证明是正确的、及时的,然而当时也遭遇了各种各样的反对和质疑。就像现在有人质疑《劳动合同法》会影响中国的经济发展,当年也有不少人认为治理超载会对经济的发展产生这样那样的不利影响。但是,车辆能载重多少,道路能承受多少,这本身是个科学规律,你可以因为经济发展的需要,硬要它一直承受超额的负担吗?违背了科学规律,到时候受惩罚的,仍然是我们整个社会和整个国民经济,包括那些超载者。在某些特殊的时期,为了经济发展的启动,也因为这种现象的危害尚未完全凸显,我们可能倾向迫不得已的权宜之计,暂时容忍而没有对它采取严厉的措施,但这毕竟只能是暂时的。

劳动保护也是这个道理。中国的劳动者,尤其是底层的劳动者,已经像当年超载的车辆一样,背负了太多辛酸。《劳动合同法》的出台,正是要结束这种不合情理的超载,让经济发展建立在正常的社会公义的基础上。

《劳动合同法》所要保障的都是员工最基本的权利,合法用工的企业,本来就应达到这样的要求。在国际上不仅发达国家,而且很多发展中国家,也早就实行比我国这部法律要求更高的员工权利保障标准。《劳动合同法》其实更多的是强调劳动保护的手段,强调员工维护自身权益的渠道,强调对违法行为的具体惩罚措施。它的出台引起这样的轩然大波,正好证明我们在员工权益方面的持续欠债。

我们都说那种一心为富人说话,罔顾弱势群体生死的所谓“精英”,但他们有发言的自由,也不否认他们的言论中,有值得参考的部分。《劳动合同法》确实压缩某些中小企业的空间,使它们在和大企业的竞争中,处在更不利的地位,这是他们的言论中值得重视的因素。如果从经济学的角度考虑,要扶持部分中小企业,那么做出牺牲的应该是政府财政而不是弱者的打工者。目前在社会上沸沸扬扬的反对《劳动合同法》的声音,正是严重地混淆了这两者之间的关系,从而把员工的利益继续放在应该被牺牲的位置上。

对某些确实需要保护,值得扶持的中小企业,政府可以做好准备,在资金和政策上给予适当倾斜,但决不该再对劳资纠纷“睁一只眼,闭一只眼”,更不能一屁股坐到企业一方来损害员工的利益。我们不仅要看到员工保护加大一些企业的用工成本,更要看到,如果牺牲员工血汗来降低他们的成本,一方面是积累企业内部的劳资怨愤,另一方面是纵容他们通过非法压低成本与合法用工企业竞争。结果既妨碍这些企业在市场竞争中的正常进步,也对合法用工的企业很不公平。

《劳动合同法》不仅是一部体现民生的法律,对企业健康、理性的发展也多有裨益。对于法律在实施过程中出现的一些问题,应该采取积极有效的方式解决它,而不是唱衰法律。(付刚)

唱衰《劳动合同法》会不会成为主流

2007年十大劳动争议案件

中国人力资源管理史上的标志性事件。华为的操作方法,从《劳动合同法》角度来看,确实有规避十年工龄的员工无固定期限劳动合同之嫌。从职业经理人或专业顾问公司的角度来看,我们认为,华为事件精神可嘉,值得尊敬。企业经营者为了企业的特定目的在符合法律的范围去做种种合法的设计与操作,而且在操作的过程中,注重与员工的沟通,并取得了大多数员工的认同,无可厚非。但从法律角度讲,这个操作是否能实现规避无固定期限劳动合同的目的(假设是这个目的),还有待商榷及将来劳动合同法实施条例、细则或司法解释等的进一步界定。同时,面对