

INC. 新闻速递

北京社保卡7日前覆盖18区县

“6月30日前,18区县所有参保人员都能领到社保卡。”北京市人力资源和社会保障局有关负责人透露,截至目前,该市已发放500万张社保卡,涉及全市16个区县。

推行社保卡后,人保局与医院直接联网,就医和费用支付环节上传到人保局中心数据库进行处理,即时进行结算。不经过专网不能报销,投机取巧或想欺诈基金的就无法钻空子,基金安全也得到了保障。

据介绍,社保卡专用,在包括社区医院在内的本市1800多家定点医疗机构都可以使用。

《北京商报》

武汉社保支出将增三成

今年,武汉市将加大社保基金投入和支出,全市养老、失业、医疗、工伤、生育五项社保基金预算总支出为205.04亿元,比去年增长30%。

据介绍,今年五项社保基金预算支出均有不同程度增长。其中,失业保险预算支出5.34亿元,同比增长107%。为减轻企业负担,稳定就业岗位,武汉市失业保险继续实施援企稳岗政策,事业保险费率由3%降至1.5%,失业保险基金收入继续减少,基金支出规模进一步加大。

《楚天都市报》

乌鲁木齐五七工养老申请开始受理

日前,乌鲁木齐市开始受理五七工、家属工补缴基本养老金的申请。据介绍,申请和审核工作遵循先易后难的原则,对于材料齐全、五七工身份明确的先行进行审核,材料不全的人员不管审核进度如何,养老金的计发是从2010年1月1日起,即使在2011年12月通过审核,也不会影响享受待遇。

在审核的同时,有关方面将为这些未参保人员建立退休档案。首批五七工、家属工审核工作预计将于7月底8月初完成。

据悉,乌鲁木齐市的未参保五七工、家属工约有5万人,平均年龄已达65岁。

《天山网》

天津近七成养老金由邮政代发

截至5月11日,由邮政储蓄发放天津市退休人员社保金人数达73.94万人,发放金额10.57亿元。目前,天津邮政已成为该市最大的养老金代发机构,发放量占全市总量的68%以上。自2001年开始,天津邮政在全市378个网点为离退休人员发放养老金。

《今晚报》

(明灿 辑)

“不能保证你终身就业的机会,但保证你拥有终身就业的能力”这是奥康集团董事长王振滔一直强调的一句话

员工培训:就像手机要及时充电

INC. 特别关注

■本报记者 蒋菡

“就像手机用久了要充电一样,企业也要通过不断的培训,给员工输入新的力量、新的思路。”5月23日的人大·奥康高级财务经理EDP课程开班仪式结束后,国内最大的民资制鞋企业奥康集团董事长王振滔就培训问题兴致勃勃地接受了本报记者的专访。

当天下午,中国农业大学一间教室里,坐了一群特殊的学生——64名奥康集团财务战线上的中层管理人员。他们是人大·奥康高级财务经理EDP课程班的首期学员,接下来的两天时间里他们将接受以《投融资管理》、《财务战略》等专业课程为主的培训,并辅以《后危机时代企业发展战略》等战略管理类课程。

保证拥有终身就业的能力

“不能保证你终身就业的机会,但保证你拥有终身就业的能力。”这是王振滔一直强调的一句话。在他看来,“企业家最大的责任是

把企业做好,前提就是把员工培训好。”

对于培训的重视也并非一蹴而就。回顾22年来的创业历程,王振滔说,“创业时基本是靠个人的能力拉着企业向前走,当企业发展到一定的规模时,需要借助团队的力量,并形成一股合力朝着一个方向推进。”

10年前他意识到了这些,并于3年前成立了奥康大学这个中国鞋业的第一所企业大学,对员工进行全方位的培训,集团内部员工的提拔也需要有奥康大学的培训证书。相对于很多企业把物质奖励作为激励员工的主要方式,奥康把培训当作福利,当作对员工最好的奖励。

这所“没有围墙的大学”拥有近80名内部高级讲师,100多位来自国内外知名高校的教授及相关领域的专家。奥康的每一位管理者都要亲自为学员授课,王振滔负责讲授奥康的战略管理;跟不同大学的合作则取决于其不同的教学优势,“比如人大的财务管理方面、新加坡的EMBA是他们各自的强项”。

培训的投入产出比是最大的

据透露,奥康每年的培训投入至少在

1000万元,这可是一笔不小的数字。对此,王振滔认为“培训的投入产出比是最大的”,员工培训后,工作起来不仅更专业也会更有激情。来自不同岗位的员工们聚集在一起,往往能碰撞出更有利于企业发展的火花。

与之相应的另一个问题是,企业花了大笔钱培养出来的员工一旦流失岂不是“人才两空”?“不培训就不走吗?!”王振滔说,调查发现,员工们最看重的是培训以及更好的发展平台,他们越来越希望物质和精神需求同步得到满足。事实也证明了这一点,“参加过培训的员工走得很少,大概也就1%~2%。”

更令他得意的是,这种“请进来”而非“走出去”的培训方式,大大降低了人才流失的可能性。“很多企业派管理人员去名校甚至国外培训,结果出去开了眼界,培训结束直接就递辞呈了,我们是把专家教授请过来专门给我们的员工授课,课程也紧紧围绕奥康的实际需求量身定做,接受过培训的员工留在奥康更能发挥优势。”

“在奥康待了六七年还真舍不得离开这里。”来北京参加这次培训的安徽奥康置业有限公司财务部经理叶红胜对记者说,这个课

阳光培训 剪断心结 清除隐患 心理问题

剪断心结 清除隐患

法明作

程将要延续两三年,公司至少要为每个人支付3万元的学费。除了这种校企联合的培训,过去他还参加过很多公司内部培训。自己还当过内部讲师,“听课的每堂课会发10元,讲课的每小时给100元的讲课费。”

适应企业不同发展阶段

“老板喜欢学习才能打造学习型企业。”王振滔说,在企业发展的不同阶段他自己也参加过各种针对性的培训。“产品经营阶段我学管理,品牌经营阶段我学领导力,现在企业准备上市,进入资本经营阶段,我正在学金融。”一脉相承的是,此次财务人员培训也是出于企业的这种需要。“财务不是简单的记账,要站在金融的角度看财务。”

更重要的是,不断学习使企业得以开拓视野,高瞻远瞩,及时把握政策走向,未雨绸缪明确企业战略方向。

“任何一个产业花无百日红,资源的合理配置很重要,六七年前我们就考虑转移到重庆璧山,现在同样的制鞋企业想转移到那里要困难很多,当地可能更多考虑接收高科技

企业了。”

经济领域另一个显著的趋势是注重绿色、环保,这方面,奥康也走在了前头,五一刚刚入选中国绿色公司百强榜。“我们早就认识到只考虑自己不考虑子孙后代是不行的,而且绿色、环保、节能符合国际市场需求,在我们的国际化进程中是非常重要的。”

奥康力求实现材料无毒以及二次利用,比如鞋子以旧换新,用废弃的汽车轮胎做鞋底。使用回收材料的产品若贴上“绿色标记”,出口到欧洲可以免税,目前奥康正在进行这方面的申请。

奥康的主业是鞋业,还涉足商业地产和生物制药,对于很多老板都热衷的新能源领域,王振滔表示也会“尝试了解”。“在我们温州,大多是小老板忙着炒房炒煤,大老板还是脚踏实地做好主业。”他更看重的是,“目前奥康的产品80%内销,继续走向国际化,这是肯定的。”他认为,目前奥康发展的瓶颈正是缺乏高级人才,尤其是国际化的管理人才。所以,培养更多的类似人才应该是奥康这个学习型企业今后的重点。

“师傅带徒”传统需发扬

INC. 读者来信

■杨涛

“师傅带徒”作为企业的一项优良传统,为企业培养了大批的实用型技术人才。现在很多企业流行用“师傅带徒”的方式给新员工上课,这种方式比枯燥的课堂教学在时间和形式上更灵活,得到很多企业的推崇。随着时代的变迁和社会的多元化,一批又一批的年轻员工走进各类企业,当师傅的老职工开始抱怨:现在的年轻人是越来越不好带了!

师傅们认为,这些年轻徒弟自以为比师傅多点“墨水”,就不把师傅看在眼里,看不起师傅几十年来辛苦总结的经验;而徒弟们觉得师傅懂得的是些老掉牙的东西,还保密,有好点子也不告诉自己,处处留一手。于是乎,双方互看不顺眼,工作起来别别扭扭。

其实,这个矛盾出在两代人的差异上。比起老一代工人,现在的年轻人普遍知识文化水平高,现在很多学校课程设置跟以往不一样,学校教育讲求学习方法,喜欢学生提出反对意见,这与以往有很大不同。有些师傅感觉

徒弟对自己不尊重只是按照自己的惯性思维思考的,实际上徒弟们并没有不尊重老师的想法,至于徒弟们觉得师傅对自己有所保留,也有一定程度的误解,老工人们一直都是觉得工作要一步一步来,不能急功近利,这样也是对徒弟负责。

既然成了师徒就是一种缘分,只有互相理解,才能达到共同进步的目的。当徒弟的不应骄傲自满,更不该在师傅面前目空一切。毕竟初到岗位,对环境、设备、工艺还不熟悉,难免有不懂的地方。虚心向有经验的老师傅学习,不仅可以少犯错误,尽快熟悉环境和工艺设备,而且有助于年轻人快速提升工作经验,对自己将来发展也会大有裨益。作为师傅,也要理解年轻人的想法,在适当的时候给他们建议,让年轻人少走弯路,犯错误。

俗话说:师傅领进门,修行在个人。总之,年轻人要虚怀若谷,在“修”字上下功夫,向师傅学习,师傅也要毫不保留,在“带”字上做文章,勤勤恳恳地把经验技术传授给徒弟,教学相长,在教与学的过程中,师傅和徒弟的水平也都能得到提高,对工作、对个人、对企业都有益处。

职工连续24小时上班现象当止

INC. 保障大家谈

近日,一位在石化企业工作的朋友到了该下班的还没有回来,打电话才知道他上的是24小时的班。他说上24小时的“好处”是可多休息一天,好腾出时间干点私事或“攒”时间全家一起出去旅游、探亲。

为此,笔者专程到该石化企业一线生产岗位调研。在生产装置现场,正好碰到一位职工边记录数据边打着哈欠,他说已连续两天班没有休息好,现在有点犯困。

笔者关心地问其缘由,他说上24的班,再“熬”几小时就可以回家了,可以多休息几天。笔者随即又到别的班组与职工交流,发现了与上述类似的问题,连续上24小时的还不是个别现象。职工反映他们上连班的原因主要有三种:一是同事请假,领导指定临时替班,这种属比较正常的情况。二是本该上班的职工由于私事便商量由另一班的人员顶替,这样另一班的人便上了连班;三是企业对倒班职工疏于管理,有时未经领导批准同事间就相互约定,你替我上几天班,我替你上几天班,连续休息几天就成了变相休息。

笔者认为,企业对员工连续超长时间上班放任不管或听之任之,就是对员工的生命健康全不负责,对员工个人和企业的正常生产有百害而无一利,呼吁企业管理者要加强倒班职工值班管理,妥善安排,保证职工充分休息好,减少上连班现象。对确实需要上连班的,个人应提前申报基层领导批准方能同意。

职工反映他们上连班的原因主要有三种:

一是同事请假,领导指定临时替班,这种属比较正常的情况。

二是本该上班的职工由于私事便商量由另一班的人员顶替,这样另一班的人便上了连班;

三是企业对倒班职工疏于管理,有时未经领导批准同事间就相互约定,你替我上几天班,我替你上几天班,连续休息几天就成了变相休息。

笔者认为,企业对员工连续超长时间上

长假。

据了解,上24小时班可以多休息一天(连续休息三天)或者连续顶替同事上班好腾出时间做自己的私事,他们没想到特殊岗位员工连续上班时间太长,导致了精神不集中,昏昏欲睡,酿成许多安全事故。据调查,因员工疲劳上班造成的安全事故不计其数,后果非常严重。

石化企业一线岗位条件比较艰苦,设备高温、高压、高速运转,接触酮、噪音、粉尘、甲醛等有毒有害物质的机会相对较多,连续24小时上班,特别是夏季来临,高温状态下连轴转,会导致员工处于极度疲惫状态,难以保证工作质量,容易引发大的安全事故。

笔者认为,企业对员工连续超长时间上班放任不管或听之任之,就是对员工的生命健康全不负责,对员工个人和企业的正常生产有百害而无一利,呼吁企业管理者要加强倒班职工值班管理,妥善安排,保证职工充分休息好,减少上连班现象。对确实需要上连班的,个人应提前申报基层领导批准方能同意。

职工反映他们上连班的原因主要有三种:

一是同事请假,领导指定临时替班,这种属比较正常的情况。

二是本该上班的职工由于私事便商量由另一班的人员顶替,这样另一班的人便上了连班;

三是企业对倒班职工疏于管理,有时未经领导批准同事间就相互约定,你替我上几天班,我替你上几天班,连续休息几天就成了变相休息。

笔者认为,企业对员工连续超长时间上

班放任不管或听之任之,就是对员工的生命健康全不负责,对员工个人和企业的正常生产有百害而无一利,呼吁企业管理者要加强倒班职工值班管理,妥善安排,保证职工充分休息好,减少上连班现象。对确实需要上连班的,个人应提前申报基层领导批准方能同意。

职工反映他们上连班的原因主要有三种:

一是同事请假,领导指定临时替班,这种属比较正常的情况。

二是本该上班的职工由于私事便商量由另一班的人员顶替,这样另一班的人便上了连班;

三是企业对倒班职工疏于管理,有时未经领导批准同事间就相互约定,你替我上几天班,我替你上几天班,连续休息几天就成了变相休息。

笔者认为,企业对员工连续超长时间上