



“招进来 1000 人,500 人身体本来就有病。”富士康外联部的贺小姐告诉记者

富士康员工 机器罚你站 12 小时

本报记者 王佑 发自上海

在富士康深圳基地,23 岁的陈峰(化名)正在琢磨,怎样逃离这家他刚工作不到一年的全球 500 强企业。

这段时间,他亲眼看到三个年轻女工因为经常加班,晕倒在了生产线上。他自身的亲身经历更让他觉得这不是一个适合工作的地方。

富士康外联部的贺小姐告诉记者,员工在车间晕倒并不是在公司加班过多,而是身体素质差;招进来 1000 人,500 人身体本来都有病。”

生产线上没凳子,除少数员工外,一般操作工都必须连续 12 个小时站着干活,不得说话。在公司流传的一种说法是,假设在车间里设凳子并允许说话,将会影响员工的工作效率。

三个女孩的倒下

在富士康深圳龙华工业园生产线上作业的,大都是一些 20 岁上下的青年。他们学历不高,辛苦一个月的报酬大约 1000 多元。

生产线上没有凳子,除了少数员工之外,一般操作工都必须站立工作,连续 12 个小时不停干活。工作完毕后,操作工们还需要留下来开夜会。

遇到晚上倒班,有些小姑娘吃晚饭只能在楼梯上坐一下,然后进入生产车间直至第二天清晨。如果谁在楼梯上躺着睡,将被管理人员记过。

车间里不允许说话。在公司流传的一种说法是,假设在车间里设凳子并允许说话,将会影响员工的工作效率。

“12 个小时阿,就像罚站一样。我一个男人都受不了,何况她们呢?”

深圳基地外联部的贺小姐向《第一财经日报》表示,12 个小时的连续作业基本不可能,公司订单非常多,但都是 8 个小时一轮岗的。

“员工晕倒实际上是因为他们本身的身体素质差。”她说;富士康包吃包住,又买保险等,很多人都想挤破头进入富士康。”

据她说,几年来,很多人都通过缴纳千元的中介费方式,伪造文凭进入富士康。“他们正式工作以后,经常会有人晕倒或出现突发状况。”

“于是,公司就对这些工人一个个检查身体。查过以后,公司惊奇地发现,招进来 1000 人,500 人身体本来都有病。小小年纪的他们,甚至还有一个人查出白血病。”

因此,富士康从今年 3、4 月份起,不再从劳务市场招收这类普工,而是与国内 1000 多所中专技校合作,直接寻找职员。

她说,有些地方确实没有凳子。但这是因为设备的要求,有些设备需要员工站立,但也有坐着工作的。“不可能有员工坐走廊上休息的,车间附近都有休息室。”

她还强调,如果没有一个好的工作环境,富士康不会通过国外伙伴的考核。

富士康的“特殊”管理

相比这些小女孩,陈峰要幸运许多。

但他所经历的 3 个月培训,外人看来也颇为残酷。

新职员培训分为生产线实习和企业文化课程。每天早上 6 点 40 分起床后,陈峰必须吃得饱,振作精神接受

12 个小时的体能考验。

实习人员同样没有凳子坐,大部分时间都要站着,且不能东倒西歪。否则,被抓到就是劈头盖脸一阵训斥。几个月下来,从生产线走到宿舍,每个人已筋疲力尽,双脚生满水泡。实习期间,还要穿插一些企业文化的课程培训,8 个小时的千人集训场面,蔚为壮观。

富士康还指定了“限制加班时间”的措施。每人按不同级别有不同的加班时间。如果一个员工的每月加班时间超过指定小时数,超过部分算义务加班。

在大多数职员看来,富士康的管理有些“难以理解”。职员们也承认,容纳 13 万人、拥有 10 个食堂的偌大工厂,一些特殊的管理方法确实必要。自 1991 年至今,集团年均营业收入保持超过 60% 的复合增长率。

每天下班,无论有没有货车经过,工人们必须进入厂区的“人行道”走回宿舍,不能乱窜;下班后谁忘记拔掉计算机插头,罚款 1000 元;如因工作需要调换部门,职员的电脑将被拆开三次,检查机型内外的编码是否匹配。

公司的大部分会议都在休息时间召开,如周末或者晚上下班,有时一开就是 3 到 4 个小时,如果不去一律按照旷工处理。6 月初,富士康高层发现,相关机密文件丢失。管理部门规定,严禁任何员工携带笔记本电脑、MP3、U 盘等进入厂区。

最近,富士康在公司内部组织了一次非自愿捐献骨髓活动。一位被要求参加活动的员工迷惑不解的是,为何这次的骨髓验血特别隆重?公司的一个副总亲自披挂上阵成立专案组,一些员工甚至不上班也要去验。同时,籍贯为山东、河南、江苏、陕西、山西的男员工被点名参加,而其他地区的则



这段时间,他亲眼看到三个年轻女工因为经常加班,晕倒在了生产线上

不必。

富士康在工作纪律上要求一向严明,谁迟到,谁就会被惩罚。但本次活动为何如此兴师动众?后来他听说,原来是富士康的一位高层亲戚得了癌症,而该人士的祖籍是山西,母亲又是山东人,所以北方人的血缘会近一些。这才恍然大悟。

公司外联部贺小姐则说,捐献确有此事。公司有一位职员有一种特殊

的病,所以限定了一些范围。记者询问,是否这位员工是普通职员呢?贺小姐则答道,是一名公司职员。“平时,如果员工有这方面的需求,我们也组织大家对需要帮助的员工献血。”

一位不愿透露姓名的富士康员工如此形容他们的生活:“干得比驴累,吃得比猪差,起得比鸡早,下班比小姐晚,装得比孙子乖,看上去比谁都好,五年后比谁都老。”

人力评论

沉默的大多数

陈雪频

有关“血汗工厂”的新闻似乎已经多得让人有些麻木了。早在中国开始成为“制造工厂”之前,当成千上万的外资制造业企业涌入中国的时候,现代“包身工”就开始出现在珠三角的某些工厂里了。

在这些工厂里,一线的操作工缺乏基本的工作保障,有的甚至缺少人身自由。加班费可低至 0.8 元/小时,而一旦违反某些厂规,惩罚手段可按月工资扣。亲友探望类似探监,公司只开一个小门,稍谈片刻即喊结束。

当我听到富士康员工被组织献血的事情时,总觉得有些悲凉。如果这些员工是自愿的,那么这是一个让人觉得温暖的故事。但当这件事情与权力和金钱联系在一起的时候,我感受到的只有寒冷。

经济学家张维迎前一段时间表示,劳动力成本的上升将会削弱中国经济的竞争力。他没有详细展开其论断的理由,但任何一个精通经济学的人都知道其中的逻辑。而这句潜台词不言而喻,那就是不鼓励劳动力成本上升。

于是这个问题便涉及到一个社会价值判断——中国经济发展的目的是为了什么?如果只是 GDP 和吸引外资的增长,那么这么做是有道理的,但其结果往往是以人们的生活水平得不到提高为代价,由此导致贫富差距越来越大。

即便从发展经济学的角度来看,限制工资上涨也是一种非常短视的举动。日本上世纪 60 年代劳动力成本大幅上涨,但日本政府没有去限制工资的上涨,而是借助这个机会提升劳动力质量,从而推动了技术进步和产业升级,使经济结构和民众生活都得到了大幅提升。

是该认真去关注这些沉默的大多数的的时候了,因为这不仅关系到我们这个社会的未来,更关系到我们每一个人的良心。正如约翰·邓恩所言:“任何人的死亡都使我受到损失,因为我包孕在人类之中。不要问丧钟为谁而鸣,丧钟为你而鸣。”

外资招聘公司纷纷抢滩中国

本报记者 陈雪频 发自上海

上海新天地附近,一座新落成的高档办公楼里,华裔泽(James Harris)正在为一家刚开张的人力招聘公司辛勤工作。这家公司的名字叫做 Hays,是英国最大的人才招聘公司,2005 年的总营业额超过 16.4 亿英镑。

一个多月以前,Hays 通过收购一家名为 St. George's Harvey Nash 的人力招聘公司,正式进入中国内地市场。St. George's Harvey Nash 已经在中国开展了九年的人才招聘工作,主要业务领域集中在高端人才招聘。

通过并购来进入中国市场不过是诸多外资人才招聘公司进入中国的一种途径而已。在此之前,已经有很多外资的人才招聘公司通过并购、合资和设立新办公室进入中国市场,与国有、民营的人才招聘公司形成三足鼎立之势。

美国、日本和荷兰最大的人才招聘公司都已进入中国,其中包括美国的 Monster 入股中华英才网,日本的 Recruit 入股 51job,荷兰的 Randstad 入股上海人才有限公司,这些公司都采用了参股内地企业的形式进入中国市场。

虽然都是人才招聘公司,但他们的业务重点却各不相同。例如 Monster 更侧重于网络招聘,Recruit 则以网络和纸媒招聘为主,Randstad 侧重渠道招聘和人才派遣,而 Hays 则致力于为高端市场提供高级人才的招聘服务。

几乎所有这些外资人才招聘公司的 CEO 都表示对中国市场的重视。Hays 的首席执行官 Denis Waxman 告诉《第一财经日报》,Hays 已经把中国定位为正在高速发展也极具吸引力的战略性市场;“我深信中国市场为我们专供专业领域的招聘模式提供了很大的机遇。”

虽然高端人才招聘的市场规模现在还不小,各家招聘公司都使出了自己独到的竞争策略。Hays 的中国区总监严臻倩认为,专业的招聘模式在中国范围内是独一无二的,和目前盛行的白领招聘会、专业网络和专业报纸相比,专业招聘更适合高端人才的搜寻和甄别。

虽然目前高端人才市场的主要开展范围还集中在北京、上海和广州等三个主要的商业中心,但这一市场正在迅速扩大。麦肯锡的一份报告表明,中国在 2010 年之前需要 75000 名具有国际经验的职业经理人,目前符合这一要求的职业经理人只有 5000 名。

正是由于其中蕴藏的巨大机遇,人才招聘行业成为了最受制约同时也是竞争最激烈的行业,许多外资公司继续寻找着进入这个市场的途径。另一种趋势则是,这些外资公司在抢滩一线城市的同时,也在为进入二线城市和三级城市做积极的准备工作。

被无情地淘汰了,原因是他“专业人士不作为”。陈玮说,这个人虽然做了很多工作,很用功、卖力,但是他没有做应该做的事情;他去跑龙套去了。”

陈玮强调,东风日产现在有一种“三无”人员,第一无日产背景,第二无商务背景,第三无汽车背景,郑爱国就是这样的人。“我们有一种文化,就是能迅速地熟悉专业,熟悉企业文化并且融入它。”陈玮说;东风日产非常欢迎“三无”人员。”

面对这种选秀空降兵能否胜任工作的问题,陈玮认为,自从有职业经理人产生的时候就有这样的问题产生。东风日产本身就是一个非常新的企业,每年大量的新人进入,中方、外方都有,所以他认为这不会成为问题。

目前,这场电视选秀活动仍在继续,而东风日产能否招到合适的人,他们能否在企业快乐地“生存”下去,都将不会仅仅在一两期节目中得到验证。

东风日产百万年薪电视选秀

本报记者 唐新 发自上海

5 月中旬的一个上午,在东风日产北京的一个专卖店里,一场拍卖汽车的紧张在拍卖师的反复询价和槌声中紧张进行。

来自张艺谋曾拍摄电影《一个也不能少》的河北张家口一个小村的乡民坐在现场等待着结果——拍卖的金额将全部捐献给这个缺水的乡村。在这里,乡民每天要走两个小时的路程去挑水,一盆水要用于全家人洗脸之后再喂猪。

这场拍卖活动的目的是选秀,拍卖活动的组织者正在角逐一个百万年薪的职位——东方日产营销总监。选手们被要求在接到任务一周之内,组织这样一场真实的拍卖活动。

该活动同时还是中央电视台与智联招聘合作的《绝对挑战》节目的智慧。在这里,人力资源专家和东风日产的管理层将考察选手的组织能力和团队合作精神。

这个漫长的选秀活动将分为十个阶段,选手们从不同角度接受各种挑战。此前,《绝对挑战》曾经就某些中低职位进行过单集的电视现场招聘活动。而用十集去选拔一个营销总监的职位,并且年薪达到 100 万,已经突破了节目之前的框架。

成立于 2003 年的东风日产遇上 2004 年汽车行业的滑坡,到 2005 年获得 160% 的增长。东风日产企划传播部副部长郑爱国告诉《第一财经日报》,汽车行业的竞争主要是品牌力、产品力和营销力的竞争。“好的创意和整体的营销方式非常重要。”——这是他们招聘营销总监的初衷。

东方日产水平事业开发部部长陈玮强调,他们评判组是一个专业的团队,对岗位的认识都是按照职业的标准进行。每一集评估选手的某个方面,都有依据;这是一种负责任的评价方式。”

一位汽车企业的华东区客户总监



参加课程请致电 020-87515186 87518909 或登陆商战名家网 www.boke28.com 了解更多详情。

从战争中学习战争 Grow Up From The War

余世维博士, 将把我们的管理思维带向何方?

许多人捧读过他的著作,但只有少数管理者有机会当面聆听他的管理智慧。余世维,管理培训第一人。他是哈佛大学与牛津大学博士后,他曾是日本航空台湾地区副总裁、美国富顿中国总经理、美国雅威副总裁,他曾辅导摩托罗拉、西门子、柯达、飞利浦、联合利华等知名企业,他是《赢在执行》等畅销管理书籍的作者,他是当今中国最受欢迎的管理培训大师。6月30日,他将莅临南中国名师大讲堂,为您带来全新的管理思维和全球视野。

南中国名师大讲堂 (第22期)
本期主题: 企业团队职业化养成与塑造
主讲嘉宾: 余世维 博士
时间: 2006年6月30日
地点: 广州·中山大学梁球馆堂
主办: 益策(中国)学习管理机构 第一财经日报
协办: 商战名家网



南中国名师大讲堂 | 南中国实战营销论坛 | 南中国HR精英论坛 | 南中国销售精英特训营

益策(中国)学习管理机构是南中国地区高层次人才的管理培训机构,为知名企业代表中国最高水准的互动学习平台,益策携中国最受推崇的管理培训大师和企业领袖,曾开实战营销先锋,分享王治洁、曹晋、姜丹丹、诺基亚、摩托罗拉、腾讯等跨国企业的成功经验,至今已拥有超过6000家企业、50000名学员与益策一起,从战争中学习战争。