

祝义才——来自安徽的“苏商首富”

1964 年出生于安徽桐城，现任南京雨润肉食品有限公司董事兼总经理。

2001 年祝义才首次入选《福布斯》杂志中国百富排行榜，位列第 53 位。

2003 年底，祝义才并购了 20 家国有企业，被称为“并购之王”；同年当选为第十届全国人大代表。

2004 年在“2004 福布斯大陆富豪榜”中，祝义才以 23 亿美元的身价排名第 41 位，居江苏富豪之首。

2007CCTV 中国经济年度人物。

2009 年，被评为“影响中华公益的 60 位慈善家”。



江苏雨润集团

食品是雨润集团的主营产业，集团下属(子)公司达 60 余家，现有雨润、旺润、福润、大众肉联四个品牌 1000 多种产品，产品出口俄罗斯、中国香港、东南亚等国家和地区。

1999 年 2 月，雨润集团在全国肉食品行业中率先通过 ISO9001 国际质量体系认证。

2002 年 10 月，一次性通过了 HACCP 认证；同年，雨润低温肉制品通过了出口卫生注册。

2003 年 7 月，雨润又率先在食品行业通过 ISO14001 环境管理体系认证和 QS 质量安全市场准入认证，“福润”牌猪肉获“无公害”农产品认证。

2006 年，在中国企业 500

强中排名 124 位，在中国制造业 500 强中排名 56 位，在中国民营企业 500 强中排名第 7 位，在中国肉类食品加工业中排名第 1 位，并被国家发改委认定为国家级技术中心，2007 年 7 月被国家标准委认定为“AAAA 级标准化良好行为企业”。

连续多年被评为“全国食品行业质量效益型企业”、“AAA 级信用企业”、“中国食品工业突出贡献企业”、“国家级农业产业化重点龙头企业”。

2005 年 10 月 3 日，雨润在中国香港联合交易所成功上市。

苏增福——在小炊具上写大文章

1941 年生于浙江台州，经济师，中共党员，曾任玉环县压力锅配件厂厂长、玉环县压力锅厂厂长，现任浙江苏泊尔集团公司董事长，兼任浙江苏泊尔实业发展有限公司董事长、浙江可立思安制药有限公司董事长、玉环大鹿岛旅游开发有限公司董事长等职。

先后被评为浙江省最佳优秀企业家、浙江省劳动模范、浙江省第九届人大代表，第十届全国人大代表，曾担任浙江省五金制品协会理事、浙江省乡镇企业管理协会理事。



中国·苏泊尔集团

始建于 1994 年 8 月，是一家由炊具制造开始创业的多元化发展的企业集团，先后建成炊具、小家电事业链、医药事业链、海洋资源事业链、房地产业事业链和贸易事业链等产业。创立伊始，就率先推出执行国家新标准的压力锅产品，并独创“安全到家”的品牌诉求，使苏泊尔牌压力锅一举成为国内压力锅市场的领头羊。从此，“安全到家”的苏泊尔产品深入人心，苏泊尔几乎成为压力锅产品的代名词。如今，苏泊尔以涵盖炊具、小家电、厨卫家电三大领域 600 多个规格的产品而将品牌的触角延伸至厨房生活的方方面面。

2002 年国家工商总局认定“苏泊尔”为“中国驰名商标”。中国名牌战略推进委员会认定苏泊尔的压力锅和不粘锅为“中国名牌产品”，国家质检总局授予苏泊尔不粘锅、电饭煲等产品质量免检证书。2005 年世界品牌大会将苏泊尔列为 500 最具价值品牌，中国社科院民营经济研究中心将苏泊尔列入中国制造业民营企业品牌竞争力 50 强；2006 年被认定为中国民营企业自主创新 50 强之一；2007 年被列为 2006 年度全国工商联上规模民营企业 500 强。

酒店职业经理人论坛将开幕

本报讯 一年一度的酒店职业经理人国际精英论坛暨第三届酒店职业经理人年度大奖颁奖典礼将于 4 月 8 日-11 日在北京和园景逸大酒店隆重举行。

据悉，本次论坛由酒店职业经理人杂志社与美国饭店协会教育学院共同主办，多家行业协会组织协办。论坛将诚邀酒店集团及单体酒店的酒店业主、集团负责人、国内外酒店职业经理人及中国酒店业知名专家、学者共同与会参加交流探讨。同时，论坛期间将开设“美国饭店协会教育学院高级职业

(郁文)

MANAGER 经理人

千万年薪聘 CEO 的广告引来人们的热议：“英才”果真有那么神吗？特别是全球经济还在复苏中，这家集团却招徕年薪高达千万的“黄金 CEO”，这个位高权重的 CEO 能否“物有所值”？即便招到了才高八斗的“高人”，是否就能提升这家企业的管理水准？能给企业带来一流的管理？

月星集团 千万年薪聘高管引热议

□ 沈文敏

这几天，一条“月星集团千万年薪聘 CEO”的广告话题不胫而走，在社会上引来热议。记者近日从月星集团人力资源部了解到，广告出来的短短一周中，已有 1 万多名海内外英才有意问鼎“宝座”，他们中有美国、德国、芬兰、日本、加拿大、新加坡等数十个国家及我国港澳台地区的相关人士；在月星集团网站上，已有 2 万多人次上网点击招聘信息。

年薪不菲 要求不低

伴随着应聘者的与日俱增，人们首先关注的是能够拿千万年薪的 CEO 担纲的是什么职务。记者在这家集团的网站上看到，千万年薪招聘 CEO 的具体职务是：城市商业综合体首席执行官。对这位执行官的要求是：“45 周岁以下，研究生学历，有欧美著名大学商学院教育培训经历，并具有海外商业零售企业经营管理工作经历，国籍不限”。此人还必须拥有相当广的知识涵盖面，包括“有 2 年以上城市商业综合体或 5 年以上大型商业中心首席执行官或同等职位工作经历，突出的业绩背景；精通城市商业综合体或大型商业中(shoppingmall)多种业态的管理流程及运作模式；具有城市商业综合体发展战略规划、招商营运计划制定实施能力”。

也就是说，未来的月星“CEO”，如果不是“洋高管”，也肯定有国外工作的相关经历。

据该集团人力资源部表示，这次招聘的 CEO 是针对月星环球商业中心而设置的岗位，并同时还招收一批其他相关管理人员。

记者在该集团网站看到，同时在招聘的还有集团财务总监、集团企业文化营销策划总监、集团总裁助理等；正在“急需招聘”的还有销品茂事业部五星级酒店招商主管、销品茂事业部餐饮类招商主管、家具建材商场总经理、家得乐连锁超市公司总经理、房地产开发公司总经理等。

该集团人力资源部表示，在用人方面月星集团特别重视领军人物的招聘；同时，也十分重视团队建设人才。如今招聘一大批管理人才，正是印证了月星的业态在发生变化，昭示了月星正在向一个新领域的飞跃。

作为拥有 43 万平方米的月星集团的“核心业务”，环球商业中心是月星集团由家居产业向大型城市商业综合体



开发进军的重大战略规划，目标是“将其打造成集星级酒店、高级办公、高档百货、品牌服饰、家居家居、大型餐饮、主题超市、运动休闲、欢乐嘉年华等于一体的超级体验式购物中心，配有对外展览、旅游观光、豪华影院、商务会所等业态的大型 SHOPPINGMALL。”

“高端项目对人才提出了‘高级’的要求，也决定我们支出的年薪肯定是不菲的。”该集团人力资源部副部长孙芳表示。

花费千万年薪 未必能如愿

在采访中记者了解到，近年来，用千万年薪向全球招聘人才已不是新闻。如某企业千万年薪招经销白酒的经理；某私募基金公司千万年薪招聘人才；某钻石公司千万年薪招聘网络营销顾问等。

但在中国家居行业中，月星集团还是第一个吃螃蟹的。

资料显示，月星集团创立于 1988 年，在改革开放经济大潮的推动下，已发展成为多元经营、多元投资的大型现代企业集团，核心业务包括环球商业、家居广场、家品连锁、家具制造、地产投资等，海外业务已遍及世界 38 个国家和地区，员工超 7000 人。

目前，月星家居先后在上海、南京、苏州、常州、无锡、镇江、杭州、长春、大连、哈尔滨、兰州、西宁、银川等地拥近 20 家大型连锁家居广场，总营业面积超过 260 万㎡，成为广大高中档家居消费者的首选之地。特别是月星家居拥有多年的大型家居广场的成功运营管理经验、成熟的商业模式、丰富的行业资源、丰厚的人才优势。

作为中国 2010 年上海世博会家具

行业唯一赞助商、上海世博会中国馆家具的提供商，月星家居已发展成中国家居流通业的重要品牌。特别是在 2008 年以来的金融危机影响下，月星集团推出的 1.8 亿元的“兴市行动”，以及向整个行业推出的“抱团取暖”号召等在我国家居行业中产生了积极的作用和影响。

也就是说，就实力分析，月星集团出资千万招聘 CEO 也许并不像一些人所猜测的，是不能兑现的空头支票。

然而，问题是花费千万年薪未必一定能找到意中人。如果“水土不服”，纵然是英才也难以发挥作用。

“洋高管”首当面临文化冲突

远卓企业管理咨询有限公司总裁李牧认为，人才的国际化有助于推动企业的国际化。引进洋高管某种程度上可以认为是中国企业国际化的必由之路。他称，全球制造业的不景气，使得中国企业有机会实现品牌的进步，竞争力的提高。但人才国际化并不仅仅局限于“洋高管”。

“文化的冲突是洋高管进入中国可能面临的重要问题。即使是管理实力都很强的德国和日本，两国的专家之间都会有很多差异。像联想这样拥有国际化决策层的中国企业尚不多见。”

上海市贵州商会理事杨寿波坦陈，对于企业来说，千万年薪聘 CEO 值不值关键看回报。比如，花 1000 万赚了 5000 万肯定值，而花了 1000 万只赚 500 万那就不值了。而月星家居千万年薪聘“洋高管”，值不值现在无法判断，其变数在于“洋高管”与企业文化的磨合程度。但当今市场竞争如此激烈，企业发展必须要在管理、文化、组织等方面有国际化

的基础。一个企业招聘一名海外人才，其融入原有团队会快一些，可能容易成功；但如果招聘一批海外人才，其文化与组织管理上会造成巨大的落差，负面作用不可忽视。

他认为，外来的和尚并不一定念得好经，当下花 1000 万元全球寻“洋高管”，虽然能引进性价比高的专业人才，但是必须根据企业自身需求进行取舍。

“在企业发展中国际的管理经验与本土文化各有所长，只有找到两者结合点，将国际先进经验实现本土化才能达到最佳效果。”

据了解，浙江台州某知名民营企业曾聘请了一名日本专家，年薪 120 万元。该专家每月回家一次，差旅费用等加起来，企业一年支出 200 万元。但专家到了台州难以发挥作用，因为其项目研究分工非常细，一个人根本无法开展工作。后来，企业让专家回日本开展研究，企业通过入股、买专利等方式获得先进技术。

“不为我所有，但为我所用！”

目前，经历“阵痛”的精英人才国际大跳槽已愈演愈烈。在“洋高管”眼里，中国的优势在于金融、高科技领域仍处在扩张的初期阶段，有较大的发展空间。

上海、南京、杭州等地已先后赴海外招聘人才。人力资源专家表示，通过引进海外人才来增强企业创新活力，依靠其拥有自主知识产权的高新技术项目来降低企业的研发成本、规避创新风险是当下我国企业应对金融危机的捷径。

“承接中高端人才转移”已成全球金融危机中众多民企储备人才资源的大机遇。采访中记者发现，新兴产业的企业家对于富有经验的“洋人才”的需求更迫切。

但效果怎样只有企业自己心理清楚。谈及月星集团此次招聘，上海社会科学院的专家王冷一教授对记者说，我对月星集团能否兑现千万年薪表示怀疑。10 年前有家企业招职业经理人，年薪 100 万元，结果那位经理人半年被炒掉了。“我主张民营企业可以发展快，但不能‘跳舞’。关键是要吸引头脑，而不是吸引眼球。”

企业自主创新不一定是自我创新，“为我所用”或许更为理性，人力资源管理上有句格言，“不为我所有，但为我所用”，用来形容千万年薪聘海外英才也许更贴切。

人才紧缺 开发商“抢”完地“抢”人

□孙铭铭

“招聘建筑师 2 名”、“造价工程师 3 名”、“景观工程师 1 名”……近日，长春各大房地产开发商的招聘启事频频见于报端。绿地、中海、力旺、金越、太阳城等房地产开发公司，都在公开招聘不同岗位人员，并对优秀的人才表现出极度的渴望。某地产公司副总经理表示，房地产市场已经进入了快速发展的阶段，除了寻找优秀的地块开发项目外，目前开发商最需要的就是优秀的地产界人才。

房企高管很受宠

农历新年过后，随着房地产项目即将陆续开工，其公司招聘广告也逐渐占据长春各招聘专栏的很大篇幅。从总经理到前台服务员，从物业服务中心经理

到维修部专员，几乎涵盖了房地产开发各个环节的岗位，而招聘人员之多也几乎为历年之最。记者粗略统计了一下，有近一半的岗位为企业管理人员，其中经理、总经理的职位，更为急需。

一个月前，曾担任长春某楼盘项目营销部经理的李先生选择了辞职，但在家“休假”一个多月的他，似乎一点也不急于找到新的工作。记者采访时，李先生依然带着悠闲的神态表示：“选择离开原来公司的主要原因是我们双方的工作理念发生背离，没有办法再继续合作下去。现在，虽然在家调整，但仍有猎头公司，或其他房地产开发公司跟我联系。目前我并不急于进入新的工作环境，希望找到适合自己的公司再作决定。”李先生介绍，现在，处在他这种状态的地产业管理人才并不在少数，而且非常受市场欢迎，不愁找不到饭碗。

招人难留人更难

记者了解到，由于房地产行业涉及人才面比较广，而且对专业技术的要求难度比较高，因此网罗优秀的高技能人才并不容易。而防止自己企业员工被别的企业挖走，也是一项同样艰巨的工作。

“近几年在长春开发房地产项目的企业越来越多，而可选择的人才资源非常紧张。”长春某房地产开发公司人事部张经理告诉记者，“这些职业经理人对职位、待遇要求都非常高，对他们来说，今年急需人才的房地产开发公司有很多，他们并不急于作最后决定。招聘期间每天都会有十余个人前来面试，但能胜任岗位的人不多，适合的人才又非常‘挑剔’，给我们的招聘工作带来很大难度。”张经理表示，目前的工作不只是招人，同时还要防止本公司的人才被其他公司挖走，他们最害怕的就是自己公

司的业务骨干被其他公司“惦记”，这也是一项很难的工作。

新一轮人才战正在上演

2010 年初，不少房地产开发公司人力资源负责人摆出了“大战”的气势。绿城、中海等各大地产开发公司都已将土地资源储备好，新项目即将开始启动，团队需要注入新鲜血液。因此，目前本地房地产资深业务骨干会稀缺，各地产公司之间将展开新一轮的人才大战。

某房企人事部负责人表示，每年都会料想到有员工跳槽的情况发生，他们也会不断更新留住人才的办法。但同时面临各大地产公司的人才争夺，还是会让它们头疼。今年长春市场上会有很多的新产品上市，开发商新一轮的竞争，更需要大量人才补充的储备，2010 年新一轮的人才大战将更加惨烈。