

首个“网商 MBA” 杭州开班

4月中旬,由淘宝网举办的首期“网商 MBA”在浙江杭州开班,50名顶尖网商将在5天时间里接受有关企业管理和电子商务的专业课程培训,以求提高自身管理运营水平。尽管“网商 MBA”的报名网商的店铺年交易额必须在800万元以上,且拥有不低于10人的网店运营团队,但消息一发即吸引了300余名网商报名。

----- [A4 版]

丁磊养猪: 心急吃不了“好猪肉”

2009年初,丁磊向媒体透露,网易要投资创办生猪养殖场,并誓言要养出安全的猪、能赚钱的猪!一年后,当丁磊坐在自己的办公室里,向记者回顾初衷时,却真诚地说:其实我就是热爱美食,可是老有朋友说,这个东西是吃激素的,那个东西是污染很严重的……这样我每次面对美食内心就很挣扎。

----- [B2 版]

紧盯大虹桥 潘石屹 50 亿押宝上海

潘石屹近期频繁出现在上海,SOHO 中国这家北京地产商去年才将其业务拓展到了北京以外。潘石屹透露,目前在上海关注两个区域的项目,除了SOHO 东海广场所在地的静安区之外,还有经长时间考察过的虹桥交通枢纽中心区域。他表示,“2010 年将使用公司土地购买资金的一半以上投资到上海,金额达 50 亿元以上”。

----- [B3 版]



中国移动董事长王建宙

移动董事长 王建宙等三人 获国际电联大奖

国际电信联盟 4 月 23 日宣布,马来西亚总理拉扎克、中国移动集团董事长兼首席执行官王建宙和互联网早期创始人之一罗伯特·卡恩荣获国际电联 2010 年世界电信和信息社会奖,颁奖仪式将于 5 月 17 日在上海世博会上举行。国际电联秘书长哈马杜·杜尔在当日闭幕的国际电联理事会上宣布,拉扎克、王建宙和卡恩的获奖理由是,他们通过互联网和移动电话对联通世界以及保障世界各地用户安全使用互联网作出贡献。杜尔表示,信息通信技术越来越左右着人们的生活方式和行为模式。

国际电联指出,拉扎克作为马来西亚政府首脑,高度重视加强信息通信技术基础设施建设,并支持国际电联采取措施加强全球网络安全。王建宙是中国移动的总经理、董事长和首席执行官。中国移动运营着世界最大的移动网络,用户超过 5 亿,其网络覆盖中国所有的主要城市以及偏远的农村地区。罗伯特·卡恩是美国全国研究创新联合会总裁兼首席执行官。他在互联网的发展中发挥了关键性、开创性作用。

今年 5 月 17 日是国际电联成立 145 周年纪念日,5 月 17 日同时也是“世界电信和信息社会日”。今年该纪念日的主题是“信息通信技术让城市生活更美好”,这与 2010 年中国上海世博会的主题“城市让生活更美好”相呼应。为此,国际电联将于 5 月 17 日在上海世博会上举行全球庆祝仪式。(杨伶)

2010 年 4 月 27 日 星期二
庚寅年 三月十四
第 108 期 总第 6534 期
今日 12 版



THE MANAGER'S DAILY

新闻热线:(028) 87369123
传真:(028) 68230696
电子邮箱:dmdcjb@sina.com
责编:邓梅 版式:黄健 校对:梅健秋

《经理日报》,新闻创造生产力 天天财经好资讯 《经理日报》,资讯塑造企业家,管理成就名企业

新闻创造生产力 资讯塑造企业家

——《经理日报》改版宣言

尊敬的读者朋友们:

企业竞争,不仅是一个老板与另一个老板的竞争,而且是一个团队与另一个团队的竞争。

要成功就要掌握成功的方法。如何超越您的竞争对手?只有懂得比他多。您又怎样确保懂得比他多呢?只有学得比他多。投资在大脑上的钱(学习投资)比投资在硬件上的钱更能赚钱。

为了让您更具世界级经营管理者的智慧,为您搭建一个更加广阔的企业展示、商机寻觅、学习交流、理论研讨的高端平台,本报自即日起,对所有版面进行了全方位的改版,力争办成一张中国企业家最具价值的报纸!

此次调整后的本报办报指导思想是:致力于促进中国企业家阶层的成长发展,推动跨国公司管理人才本土化,民族企业管理国际化,民营企业管

理现代化和工商经理人的职业化;倡导“新闻创造生产力,资讯塑造企业家”;注重提高企业家的管理水平和素质,着力培养企业家的创新能力和精神;以“造就现代化经营管理者”为中心构架经济新闻资讯报纸传媒体系;走 MBA 为核心主导经济新闻信息服务路线,以国际大市场为“虚拟实验室”,让典型的经营案例启发企业家的创新思维,使《经理日报》成为中国企业家不可或缺的财经资讯重镇!

报纸的改版,需要广大读者提出好的建议,我们将对好的建议进行采纳。我们希望,通过本次的大改版行动,能为更多企业界人士,提供更多、更好的优质服务;为您的企业更快、更大发展提供良好的媒体资源!

改版后的《经理日报》,其主要版面内容如下:

周一:(大财经:综合全国财经资讯,企业动态,企业经营案例,典型企业报道……)

周二:(当代企业家:赢的策略/总经理学/战略观察/名家专栏/经营宝典/纸上 MBA/领导力/忠告企业家/财务策略/总裁论道/哈佛商业评论/新思维/管理故事)

周三:(当代管理:战略管理/观念突破/管理评论/名企名管/管理前瞻/管理务实/执行力/管理案例/组织管理/变革管理/营销管理/人力资源管理/财务管理/绩效管理/客户管理/生产管理/管理诊所/名师讲坛)

周四:(人·财:人才方略/HR 论坛/人才务实/人才管窥/名企 HR 策略/激励奖励/选人策略/育人策略/用人策略/载人策略/团队建设

/绩效考核/培训/HR 诊所/快乐工作人)

周五:(大营销:行销战略/赢销观点/行销论剑/行销务实/行销管理/行销企划/行销案例/产品策略/品牌策略/广告策略/公关策略/服务策略/渠道运输/行销创新/行销诊所/行销驿站)

周六:(财富情报)周刊(商业文摘)

周日:(聚商周刊)

我们的目标:办成一张中国企业家最具商业和 market 价值的财经类综合日报!

我们的追求:让《经理日报》成为企业界经营管理者每天必读的一份报纸!

我们的期望:企业界的管理者们,你们没有时间读 EMBA,那就读《经理日报》!

中管金融机构诞生了首位海外招聘副行长,与通常的公开招聘不同,这次招聘结合中管金融企业的实际,借鉴了国外著名公司选聘高管人员的做法。把组织、市场、个人三个方面的积极性有机结合起来,是国企干部人事制度改革的一次有益尝试。中国在选用高层次人才上,正在悄然发生着新的变革……

张红力:海外归来 完美变身

□ 谭浩

似乎有些难以置信!

几天前,全球市值最大的商业银行——中国工商银行通过招聘迎来了第一位从海外企业招聘的副行长。

张红力,这位曾经在德意志银行投资银行任全球执行委员会委员、亚太区总裁的海外金融高管。细心的人们会发现,张红力加盟工行的意义远不止工行上任了一位副行长。他不仅是首例外资银行高管通过招聘直接出任四大国有控股商业银行副行长职务,更重要的是传递出这样一个信号——中国在选用高层次人才上,正在悄然发生着新的变革!

一次具有示范意义的突破和探索

怎样才能得到“良驹”,这是“伯乐”们一直思考的问题。

近年来,我国经济社会迅猛发展,各行各业迎来了“走出去”的难得历史机遇。然而,在中国贸易、生产全球化不断深入的同时,金融业的国际化程度却处在相对较低的层面,而金融全球化步伐提速的一大掣肘便是“良才难觅”。

“我们的金融机构,在海外业务方面明显缺乏高层次人才。”中国社会科学院副院长李扬坦言,首先我们懂外语的高层次人才就不够,更不要说熟悉世界各地金融业务、金融操作和研究方法的人才。

2008 年底,正值国际金融危机席卷全球,中央果断部署并启动了海外高层次人才引进战略——“千人计划”,而对国内紧缺的高层次金融人才的引进工作正是其中重点之一。

“抓住国际金融危机的时机引进海外高层次人才,有助于吸收和借鉴国外金融业的先进理念和成功经验,对提升我国金融业整体水平具有积极意义。”中组部有关负责人表示。在走访



◎张红力

【新闻链接】

大型国企 纷纷海外招高管

据悉,与中国工商银行海外招聘副行长同时进行的还有国家开发银行等金融机构,他们也将聘用海外人才担任一些“首席”等高管职务。上榜名单中除了张红力,还包括瑞银集团投行部亚洲区主席蔡洪平、高盛集团原大中华区主席胡祖六、三山(香港)有限公司 CEO 李山等在内的资深投行人士。

征求意见中,绝大多数同志赞成面向海外招聘中管金融机构高管人员。

借鉴中国银行等中管金融机构招聘海外金融人才和中央企业公开招聘高管人员的做法经验,在广泛调研、深入论证的基础上,制定了《招聘中管金融机构高管人员工作实施方案》;专门召开座谈会,就招聘海外高层次金融人才工作听取财政部、“一行三会”(人民银行、银监会、证监会、保监会)和有关中管金融机构负责人意见,并对《实施方案》进行了研究讨论;专程走访了人民银行、银监会、证监会等 8 个金融单位的主要负责人,进一步听取意见……

在一次次调研中,在一场场讨论中,如何面向海外招聘中管金融机构高管人员的思路逐渐清晰,人选、招聘方式、薪酬待遇等一个个问题摆上了桌面。

2009 年 6 月,随着《实施方案》的出台,这项工作正式启动。

在中组部牵头下,成立了由中组部、财政部、人民银行、银监会、证监会、保监会、中投公司、开发银行、工商银行、农业银行、中国银行、建设银行、社会科学院等单位领导和专家学者共 15 人组成的招聘人选评价组,下设招聘人选资格初审小组和招聘工作办公室。他们的目的只有一个——为中国工商银行从海外选出一名令人信服的“金融高管”。

一切,就这样在有序中稳步推进……

一次确保公信度的生动实践

“请谈谈我国银行国际化发展的路径和策略应该怎样布局?”

“请评估一下外资金融机构在中国这段时间不同领域表现的差异性及其原因?”

“以你的海外经验看,目前海外投行和金融机构在研究机制方面还存在哪些问题?”

……

在今年 2 月 26 日招聘中管金融机构高管人员的评价组会议上,面对楼继伟、姜建清、项俊波、肖钢、郭树清、李扬等十多名国内各大金融机构“老总”和顶尖级的经济学家连番发

问,张红力一一作答。

这 90 分钟的集体面谈,只是张红力所经历一系列科学而缜密的招聘环节中的一个镜头。

如何确保海外招聘中管金融机构高管人员的公信度,怎样真正做到民主、公开、竞争、择优……中组部在这次中国工商银行海外招聘副行长之初,便深刻意识到“公信”两个字的分量。

在招聘之初,中组部即邀请财政部、人民银行、中央金融监管部门和中管金融机构主要负责人、国内外知名专家学者署名推荐人选。同时,还请香港金管局、证监会有关人员,以及我国派驻国际货币基金组织、世界银行、亚洲银行的高官进行推荐。

“吸收熟悉海外情况的业内人士和专家参与招聘的有关工作,有利于更好地识准人、选准才。”据中组部有关负责人介绍,和张红力一样,“候选人”们不仅具有国际化、本土化和专业化的深厚背景,还都是活跃在国际、国内金融理论界、市场研究方面的行家里手。

此后,由业内资深人士对推荐的数十名人员进行资格初审,确定入围人选,并与他们进行了接触,了解本人意愿。有关部门通过多种渠道对人选的职业经历、工作业绩、道德操守等情况进行深入了解。

“我并不知道谁是自己的竞争者,一切都是在非常专业和规范的制度下进行的。”张红力这样回顾自己所走过的“招聘之路”。

从专业素质到战略宏观思维能力,从综合管理与领导能力到国际视野等方面……候选者们所面临的一次次考验让他们记忆犹新。

“选出的是我们迫切需要的人才。”作为评价组成员之一,中国工商银行董事长姜建清对中组部探索选拔高层次人才的做法十分欣赏。在集体面谈会上,他早早抛出了问题对张红力进行了一番测试。

“既要聘得来,更要用得掉。”对于不少人担心“海归人员”可能遇到的“水土不服”问题,姜建清表示,人才引进的目的就是为了发挥其作用,工行将充分发挥张红力熟悉海外金融业情况的优势,为其创造良好的工作环境和事业发展平台。

► 经理人论坛 | Luntan

拓展新时期 “选才用才” 新思路 和新理念

□ 新华

中组部考察遴选的首位来自外资金融机构高管正式进入国有大行,这是继 2001 年香港证监会副主席史美伦履职中国证监会副主席后,国内金融领域高管人事选拔任命体制的又一次突破与尝试。

不投简历,没有笔试,也不知道自己的竞争对手……一切似乎都与常规做法不同,而这正是中组部在首次拿出中管金融机构高管位置向海外招聘的新举措、新尝试。

在张红力看来,这和国外“猎头公司”的荐才做法颇有几分相似。

事实上,与通常的公开招聘不同,中组部在这次向海外招聘金融高管的过程中,不仅结合了中国金融企业实际,也借鉴了国外著名公司选聘高管人员的做法。

“这次面向海外招聘中管金融机构高管人员,从人选产生到后续管理都不同于现行办法,引入了新的机制。”资格初审小组组长、中国农业银行执行董事、副行长潘功胜介绍说,招聘采取业内推荐、自愿选择、专家考核、组织考察的方式,把组织、市场和个人三方积极性有机结合起来,既体现了组织主导,也发挥了专家作用,又尊重了个人意愿。

在潘功胜看来,这也是干部人事制度改革的一次有益尝试,具有重要的示范意义。

事实上,高层次人才靠“等”是等不来的,靠简单的公开招聘也是招不到的,只能靠“挖”。“中组部有关负责人说,要一个一个地去物色、去接触、去工作,而且要“挖”得符合国际惯例。

连日来,中国以国际视野对高层次人才公开招聘新举措也引来不少舆论的关注和钦佩。德意志银行全球董事长阿克曼博士在得知张红力被选中将出任工行副行长的消息后表示,张红力的离开对德银是一个损失,但德银高管能被选中,他也感到荣幸和骄傲。

中组部对中管金融机构高管人员选用新机制的这一探索过程,折射出的正是中国不断强化解放思想、锐意进取的“选才用才”理念。凤凰网称,“这是国内金融领域高管人事选拔任命体制的一次重大突破与尝试”,此举“不仅延揽了更多有海外影响力的金融实战型人才报效祖国,对增强金融机构活力和竞争力,更好地应对未来的竞争也具有长远意义”。

可以想象,金融业引入海外高层次人才仅仅是开头,这一经验或许将很快被引入到更多领域和行业的高层干部选用之中。人们期待,未来还会有更多的精彩和意想不到……

