



2010年8月26日 星期四  
庚寅年 七月十七  
第227期 总第6653期  
今日12版

新闻热线:(028) 87369123  
传真:(028)87346406  
电子邮箱:sw6150@126.com  
责编:戴琳 版式:黄健 校对:梅健秋

THE MANAGER'S DAILY

# 国酒再出发 畅享“文艺盛会”——茅台集团第三届职工艺术节综述

[详见 A4 版]

## 本期导读:人财战略

经营企业  
Jing

**A2》** 让工厂成为工人的“安全基地”  
**A2》** 内部招聘 别误入“沼泽地”

理通商道  
Li

**A3》** 阿里巴巴 CEO 卫哲: 求大同存大异  
**A3》** 方太: 造就仁义之人 让家的感觉更好

财智人生  
Cai

**B1》** 借境外资金做大境外市场  
**B2》** 刘凯: 慈铭体检的“内部体检”

富在市場  
Fu

**B3》** 企业坐拥 3 万亿美金 全球 8 月并购或创纪录  
**B4》** “信用高地”催生“资金洼地”

## 私募投研人员 缺口急速扩大

人才这一困扰公募基金的问题同样困扰着私募业。伴随着私募基金规模的不断扩充,寻找合适的投研人才也成为当务之急。种种迹象表明,今年以来私募基金的队伍急剧扩编,投研人员仍然紧缺。

好买基金连续 3 个月对私募基金进行不记名调研显示,5 月到 7 月的 3 个月期间,有超过 20%接受调查的私募基金表示公司进行了人员扩充,其中 5 月人才引进最多的公司吸收了 3 名新人加盟;6 月份进入最多的公司有 4 名新人加入;在刚刚过去的 7 月,扩张幅度最大的公司在该月引进 4 位人员。

目前,各大私募基金或是通过自己公司网站打出招聘广告,或是通过猎头公司寻找合适人手,私募基金们无一例外都需要大量的行业研究员。例如,今年发展势头迅猛的泽熙投资对证券研究员的需求高达 20 人,重阳投资也对外发出了需要 7 名行业研究员的信息,从容投资虽未表明具体需求人数,但其招聘

信息目标直指行业研究员和研究员助理。经过 2009 年的发展,私募行业的人才缺口被放大,多家知名私募都在近期扩充了人手,其中朱雀从申万研究所、申万巴黎基金、兴业证券研究所、东方证券研究所等机构吸收了不少研究员。

“相对而言,私募基金更需要一名研究总监以及一定数量的行业研究员。研究总监用于统管研究,行业研究员细化行业研究,总经理则能够专心做投资。”有猎头公司人士如是表示。因此,当前各大私募的研究总监一职多数正虚位以待。

有私募基金老总表示:“吸收合适的人才才是公司发展的前期因素,否则规模扩张不能持久。”据了解,由于多数私募基金老总是投资高手出身,成立私募基金时也集结了几个志同道合之人,因此前期的投资发展与人员配备基本匹配,但一些业绩优异的私募基金在遇到规模和产品双双扩容之后,人才短板逐渐显现。(程俊琳)

## 昆明聘引才特使 全世界搜人才

“千里马常有,而伯乐不常有”,这样的困局在昆明将扭转。

日前,在昆明市首批聘任的 50 名引才特使中,既有各高校知名教授,又有国内大型企业董事长、总裁等高管,还有众多在海外工作的成功人士,如中国驻纽约总领馆领事、日本云南联谊会理事长、美国美洲银行副总裁、新西兰伊可兰集团总经理等。聘期为 3 年。

接过引才特使聘书后,爱因森集团董事长李孝轩表示,他们集团跟全球 60 多所高校

有联系,他将利用一切场合和机会,大力宣传昆明发展的机遇和对人才的优待,吸引更多的人才来昆工作。

“昆明发展需要方方面面的人才,主要集中在三大领域。一是昆明的花卉业、旅游业、生物医药、光电子等传统优势产业;二是围绕高新产业引进人才,如互联网产业;三是在创业创新领域、重点产业园区、重点学科领域。”昆明市委常委、市委组织部部长郭红波解释,以上三方面昆明急需引进高层次人才。(吴秋芳)

## 跨国公司频向本土化高管“收权”

□ 赵奕

回顾外资公司在中国内地发展的历史,从早期进入时的全班外籍人马到后来逐步有本土人士进入管理层,而现在的潜在趋势是,跨国公司在中国的中高层管理者倾向于使用外籍人士。

一位跨国 IT 服务企业的内部人士对《第一财经日报》透露,上述现象在该公司表现十分明显,该公司 2008 年后多个重要中层岗位已经全部换成外国人。当中层出现大量外国面孔时,不仅增加了总部对于本土的话语权,更重要的是压缩了本土人士的晋升空间。这位人士略带抱怨地告诉记者,自从外籍中层员工进入到团队后,不仅仅是增加了部门的支出,同时以往有机会晋升的员工也失去了晋升机会,晋升无望的员工甚至很快跳槽。

“原先,本土员工晋升的上限是副总裁,但随着外籍员工的不断增多,玻璃天花板在不断降低,即便是中国人进入高层管理团队的,也是因为他有海外的学习、工作经验,单纯本土出来想要做到较高级别的已经非常困难。”一家总部位于荷兰的 500 强企业员工对记者表示。

### 收权

松下电器对于自己的本土化目标,定为在华 35%的企业高层管理者来自本地,但这个目标实现起来难度颇大,日资企业相对封闭的用人体制和严格的晋升制度,让本土人才在其中的发展难度颇大。2007 年,松下电器硕果仅存的两名中国高管相继离职,先是松下电器副董事长张仲文离职,随后松下(电器)中国董事兼家电销售公司副总经理夏智刚离职。

“金融危机是主要的原因,由于在欧美国家的业务收缩,因此,在裁员和外派之间作出选择时,可能会选择后者。”

同年,另外一家 500 强公司戴尔宣布,副总裁及中国区总裁刘峻岭去职,接替他的是外国人——此前的联合总裁闵易达。刘峻岭去职时,是戴尔进入中国 8 年后任命的首个中国高管。

同样在 2007 年,进入中国不久的百思买宣布,加拿大籍华人杨得铭将出任百思买亚洲区总裁兼首席运营官,与此同时,百思买高级副总裁、百思买中国区主席兼总经理吕维民将不再担任中国区总经理职务。吕维民是本土人才,也是百思买开疆辟土的功臣。

2009 年 2 月底,中德安联保险中国区分公司业务负责人叶志佳被调整出公司,其工作被 CEO 维尔福·布莱克本(Wilf Blackburn)直接接管,与此相伴的是 10 位以上高管的岗位职能调整,但贯穿其背后的关键词是“收权”。

而当年 3 月,GE 医疗中国公司董事长陈治去职,位置由 GE 医疗来自拉美地区的穆思礼接任。陈治为中国台湾人。

进入 2010 年,外籍员工接手本土

人才位置的情况并未改变,SAP、SONY 等公司都作出了相应的人事调整。

### 金融危机后的“外派”

为何部分跨国企业选择由外籍员工代替本土人才来执行管理?“自 2008 年开始的金融危机是最为主要的原因,500 强公司大多在全球开设业务,由于在欧美国家的业务收缩,因此,在裁员和外派之间作出选择时,可能会选择后者。”一家全球知名人力资源公司的人士表示。

“我们正在收缩美国业务而增加中国业务。”诺华制药全球 CEO 此前接受采访时表示,诺华在金融危机肆虐的 2008 年在美国裁去了 500 人,而在中国,到 2013 年之前,员工人数将翻倍。

而另一方面,从成本和生活水平来看,中国与发达国家已经相差无几。京沪两地的生活成本甚至高于纽约、洛杉矶、华盛顿,也高于罗马、维也纳和阿姆斯特丹,一位被派往中国的职员,并不会因为去了一个欠发达、成本较低的地区,而在收入上受到任何影响;恰恰相反,中国一线城市中发达的基础设施和第三产业,让外派人员不会在生活质量上打折扣。

“事实上,我们没有足够的数据来支持,跨国公司在华用人策略正在偏向于保守。”一位翰威特的顾问表示,假如部分跨国公司出现了外籍人士大面积代替国人的情况,可能与这家跨国公司的具体战略有关。

“公司也在考虑让更多中国人外派到国外去,在国外进行两到三年的工作,这方面的个案已经不少。这也就是他们渴望借鉴中国市场经验,利用国内人才的一种举措。”前述 500 强公司的这位员工告诉记者。

