

蒋卫平

——三个翻番带动一个翻番

男,汉族,1954年10月出生,中共党员,研究生学历,高级经济师,现任北京金隅集团有限责任公司党委书记、董事长,北京金隅集团有限责任公司董事局主席。2009年1月当选中国建筑材料联合会第四届理事会副会长。在2010年全国企业家活动日暨中国企业家年会上,蒋卫平被中国企业联合会和中国企业家协会授予全国优秀企业家称号,并受到大会表彰。



金隅集团自1992年组建以来,集团党委坚持解放思想,实事求是的思想路线,以发展是第一要务,大力进行结构调整,积极转变经济发展方式,集团经济得到了稳步、持续、快速发展,国有资产实现大幅增值,由过去传统单一的建材制造业发展为以“水泥及商品混凝土业——新型建材制造业——房地产开发业——物业投资与管理业”为核心产业链的综合性大型企业集团,四大产业互为支撑,互相促进,形成了自身独特的竞争优势。2009年集团营业收入220亿元,多年来一直跻身于中国企业500强行列,是世界建材百强企业之一,在经济效益、经济规模和核心竞争力等方面位居全国同行业前列。

作为地处首都的大型国有企业和行业领先企业,蒋卫平积极倡导履行国企的社会责任。金隅集团坚持走新型工业化道路,大力发展循环经济,通过强力推进清洁生产,大力开展资源综合利用;充分发挥建材工业自身优势,大力发展环保产业,一系列具有典型循环

经济意义环保产业项目的建设与发展,既实现了集团自身经济效益和资源利用效率的最大化,也为城市发展、环境安全和社会和谐做出了积极贡献,真正实现了“经济效益、社会效益、生态效益协调统一”。金隅集团勇担国企社会责任,投身公益事业,回报社会公众的义举,受到了政府和社会的广泛赞誉,并获得“北京十大影响力企业”、“五一劳动奖状”、“全国企业文化示范基地”等殊荣。

2010年是金隅集团“十一五”发展规划的收官之年,作为金隅的领路人,蒋卫平又高瞻远瞩地提出的下一个5年规划思路,在目前已取得的发展基础之上,实现“三个翻番带动一个翻番”,即:通过境外融资平台和外延扩展以及内部资源整合相结合,通过3-5年,实现集团资产规模翻一番、达到千亿元,营业收入翻一番、达到400亿元,利润翻一番、达到40亿元,从而带动职工收入在目前基础上翻一番,全面实现金隅人与金隅集团共同发展的人文理想,为国有企业永续辉煌作出新贡献。

何福龙

——我是一路考过来的

男,中共党员,1955年10月出生,厦门市第十二届人大代表,厦门市第十二届人大财经委员会委员,公司第三届董事会成员,本科学历,会计师,统计师,曾任香港大公报稽核、财务部经理,厦门市商贸国有资产投资有限公司副总经理。现任公司董事长。



何福龙说:“我是一路考过来的,(中欧的录取之严)连我这样年过半百的老学生也不例外!闽人在家是条‘虫’,出门是条‘龙’!”先后荣获厦门经济十大影响人物、福建省优秀企业家、全国优秀企业家等荣誉。

在何福龙看来,以往的成功只能代表过去,虽然厦门国贸十年的营业额和利润都创历史最高水平,但“高处不胜寒”。他说:“上市公司要接受监管机构和股东的监督,也应当有责任回馈社会,我们要对这些忠实的客户负责,与大多数企业不同,我们所有的信息都必须对外披露。今后几年,从整个集团的收入来看,贸易的相对份额要下降,与此同时,房地产和物流业的份额必须大幅提升。我和全体国贸人一定会诚信勤勉,向股东、向社会交出一份满意的答卷。”

他说,厦门国贸要做一家“百年老店”,一切才刚刚开始……

企业先后荣获:福建企业知名字号、中国国有上市公司企业社会责任榜(第28位)、全国模范劳动关系和谐企业、中国国际货代物流百强、中国物流百强、中国AAA对外贸易诚信企业、全国城市物业管理优秀示范大厦、全国出口先进企业等。

凌华科技任命杨正义为总经理

凌华科技宣布该公司董事会已决议通过最新的人事任命,由业务执行副总杨正义升任总经理一职,负责领导全球业务销售团队,以及产品事业部的产品策略方向与市场营销。该公司同时公布其8月营收达到新台币36亿元,为今年第四季度创下营收新高。

杨正义现任凌华科技全球业务执行副总,在2009年加入凌华前即已拥有逾20年的工作经验,曾担任明导国际亚太区总裁,研扬科技总经理、惠普科技台湾区CCO事业群总经理等重要职务,加入凌华的过去一年间,表现非常杰出,经董事会决议,升任总经理职务。杨正义表示,凌华科技未来3年内,将致力于三大目标:第一,扩大全球营销通路。第二,强化凌华产品竞争优势。第三,充分发挥上海营运中心之优势,提升业绩与销售利润。

(佚名)

ZHIYEJINGLIREN

职业经理人

“黄金年龄”选择“退休”惠普 创业 孙振耀的另一种人生追求

□马晓芳

退休对于很多国企人员来说,都是职业生涯的终点。不过,对于外企的职业经理人来说,却有可能成为另一番事业的起点。

从惠普退休以来,惠普原总裁孙振耀一直都没闲着,比如,作为一名有执照的飞行员,把更多的时间放在学开飞机上面,但从他目前的状态来看,他找到了另外一片大的天空。

孙振耀曾经很享受那种作为一个“没有名片的人士”的轻松和快乐。如今,他的名片变成了海辉软件(国际)集团公司执行董事,显然这是他的另外一种追求。

选择何时退休很重要

作为外企的职业经理人,往往有两种选择,被公司炒掉或者炒掉公司。所以,我们往往会看到职业经理人不停地在不同的公司之间更替,能够在正值壮年的时候以退休的方式选择急流勇退是一种勇气。孙振耀就做出了这样一种选择。

自从1982年加入惠普公司,孙振耀从一名系统工程师最终成为惠普全球副总裁、中国区总裁,孙振耀走出了一条让所有外企人士都羡慕的职业路径。不过,在2007年,孙振耀只有44岁的“黄金年龄”,他却选择了退休。这曾经



年轻的孙振耀

让很多人都错愕不已。

与很多国企老总不得不到55岁或者65岁才能退休不同,外企在体制上给职业经理人更多的选择和保障。

孙振耀提到的EER提前退休优惠政策,正是指惠普公司对选择提前退休,并且工作年限达到一定时间的员工,给予一定的补偿,而这笔补偿甚至不低于其继续工作多年获得的薪水。

在孙振耀看来,人生有很多关键点,正如他喜欢的一本书“Trigger Point”,人生最需要的不是规划,而是在

适当的时机掌握机会,采取行动。所以他才会放弃他当时所拥有的,所熟悉的环境及稳定的收入,转到一条自己未曾经历过,存在未知风险的道路。

“我25年的时间都花在运营(Operation)的领域,兢兢业业地做好职业人士的工作,它是一份好工作,特别是在HP。但是我不想一生都陷入在运营的领域,只是执行总部制定的战略。我想像企业家或专业顾问一样,有机会靠自己的知识和经验去决定或影响整个公司的发展方向,有时甚至是靠个人的投资眼光和对市场的判断赚钱,虽然比起做职业经理人来需要承担更高的风险,但是值得一试,即使不成功,也不枉走一回。”他表示。

从答题者到出题者

外企给职业经理人提供了运营企业的平台和经验,也提供了丰厚的收入,因此,不少外企职业经理人在退休后选择了更为轻松的生活。但同时,他们也有能力、有财力选择另一番不同的事业。

“以前当总裁,必须天天决策,做选择题,像考生;现在当顾问,是给高管们出题,让他们回答,像考官。”孙振耀说。离开惠普之后,孙振耀一直主要从事管理咨询行业,比如从一开始的一家名为“企业管理之道”的咨询公司,同时担任多家美国和中国公司的顾问。任海辉软

件执行董事之前,他也担任海辉软件的独立董事。

不过,现在的孙振耀拥有海辉软件(国际)的股份,他已经不再是简单的职业经理人,同时还是中国传统概念中的“老板”。

如果说之前考虑的是如何把公司给出的100块钱用到极致,又或者手上的项目如何才能得到总部的批准,那么,他现在更多考虑的是,为什么要拿出100块钱,以及这100块钱究竟从何而来。

加入海辉软件之后,他全面负责企业整体战略及运营管理。2010年6月30日,海辉软件在美国纳斯达克成功上市,成为中国首家在纳斯达克上市的服务外包企业。

与很多不断跳槽或者退休之后就归于沉寂的经理人相比,孙振耀是幸运的,他找到了自己另一番事业,正如他自己所说,他希望按照自己的理想去塑造一家企业,虽然惠普公司很理想,但不是他创造出来的,他只是建设者,蓝图是别人画的。

有人曾经问他,如果没有惠普的提前退休计划,他是否会考虑在惠普养老?他的答案是,“我还是会离开,这是个人愿望。我过了50岁以后,就开始想自己还有10年时间,要做什么。人生的初始阶段,总要为生活而工作;但到了某个时间点,应该要为自己的理想而奋斗,一生才能无憾。”

企业家与经理人要“思维大碰撞”

□刘湘明

孙振耀是个很适应变化的人,他在惠普的20多年里,总共换了10个职位,与19位不同的老板共事,经历过七八次重大的组织变革(包括分拆安捷伦和并购康柏);中间还要加上全球和中国IT市场的大起大落,以及10多年前中国惠普从一个国企向跨国公司脱胎换骨的蜕变。这还不包括职业早期,他从工程师向销售的转型。

孙振耀深信南非前总统曼德拉的一句话:“与改变世界相比,改变自己最困难。”但是以往所有的变化,都不如这一次的变化来得艰难——因为没有外界的压力,因为对抗的是自己20多年

形成的经理人思维。

“做职业经理人是受业务目标和公司激励政策驱动的,是以市场份额作为评判标准的;但企业家不是目标驱动,而是机会驱动,他永远在寻找对企业有利的机会。第二个做企业家是愿景驱动,要把企业带到什么境界,决定了他的行为。第三,衡量企业家最终的标准,就是市值。这三个差别摆在一起,反差是很大的。”在出任海辉执行董事长一年之后,孙振耀这样总结自己的心得。

“最大的改变就是我的思维方式做了很大的调整,要学会‘困勉而行’。就是在困难的情况之下,你还要不断地勉励自己,鼓励自己往前走。职业经理人看到的是部分的资源,总会从自己部门的角

度去思考,希望要到更多资源;而企业家看到的是全公司的资源,会看到很多不足的地方,所以要‘困勉而行’。就是说今天条件不成熟,那么你还是从现有的条件里去做可以做的事情。你要认可现在的资源,认可现在不是一流的公司,认可你比别人差距很大。你很多事情不满意,但是事情还要做。”

“第二个变化,就是真要200%的努力。做企业家没有上班休假,那种责任感和做职业经理人是不同的。当年柳传志给我们做演讲,说你们惠普最大的问题是不能给员工事业心,我当时没听懂,现在懂了。第三个我觉得勇气深思很重要。过去做一个决策,上面层层Review,风险大家都分摊掉了,你就不

会考虑很深入很全面。勇气、深思,这是两种思维模式,要比较有效地结合在一起。你做任何事情的决策,要想得很深。例如要花几千万美元买一家公司,海辉不是有几十亿美元让你花的,一下子几千万美元花出去,回报怎么样?可是你又不肯没有勇气做决定。勇气深思是左脑和右脑的冲突,你必须自己找到一个很好的平衡点。最后一点,就是无怨无悔。做职业经理人可以离职,可以和别人比待遇,做董事长不能。但能够按照自己的理念,去经营这家公司,像我们带孩子一样,一步一步地向你的目标靠近,我觉得这种满足感比什么回报都要多。”

市场扫描 Shichang Shaomiao

购物中心“期盼”职业经理人

□郭增利

中国购物中心和商业房地产行业经历了连续10年的快速发展,如果说制约当前行业成长的主要因素在哪里,恐怕几乎所有的商业房地产商高层都会毫不犹豫地指向“人才奇缺”问题。的确,一个行业的发展始终离不开从业者数量和素质等等支撑性的要件,对中国购物中心和商业房地产行业而言,人才问题不仅关系着每个企业的战略实现,而且也直接影响着行业的整体素质乃至今后一段时期的可持续发展能力。

购物中心人才奇缺已然是不争的事实,其原因是多方面的。首先,购物中心具有地产、商业和金融相融合的产品属性,这种专业的复合性就决定了购物中心人才的培养需要一个相对漫长的过程;其次,购物中心开发和运营的个性化要求,使得职业经理人必须要具备较强的专业活用能力,而这种能力只有通过多个项目的实践积累才能形成;第三,商业房地产企业的快速扩张和各级城市购物中心建设的不断升温,对专业人才的需求量迅速增长,而购物中心职业经理人从一二线城市走向三四线城市的进程刚刚逐步开始,并且人才增量

存在明显不足;第四,零售商业具有明显的地域性特征,使得购物中心专业人才的本地化创新能力面临较大挑战。

购物中心人才的匮乏,使得这个行业的整体薪资水平出现走高趋势。根据中购联的不完全统计,进入2010年以来,购物中心职业经理人在薪资方面的要求出现明显提高,为吸引到更为专业的职业经理人,很多中小城市的商业房地产开发商更是开出了极有竞争力的薪资福利,有些甚至大大超过一线城市从业者的待遇条件,即使如此,也依然有不少职业经理人放弃到这些城市工作的机会。城市间购物中心职业经理人的薪资水平差距进一步缩小。

由于购物中心职业经理人面临更多城市以及更多项目选择上的主动权,所以人才的流动性较之其他行业明显偏高。其中既有专业人才缺乏而可选项目相对较多的原因,也有不少商业房地产商缺少完善和长期的激励机制,项目变数相对较多、职业上升空间有限等多方面的因素,也就是说商业房地产和购物中心企业的发展模式尚不成熟,企业发展目标往往体现老板“个性和人”特征。

从目前情况看,越是高质量的项

目,其从业者的流动性越小,而薪资福利也并没有明显优势从这个角度看薪资水平并非造成职业经理人流动的首要因素,这就意味着职业价值、职业归属依然是职业经理人最为关注的目标,职业成就感成为众多职业经理人最为关注的择业导向。

解决中国购物中心人才奇缺的任务相当繁重,急需确立不同专业岗位的标准、规范化。从员工培训上讲,要变讲座式培训为流程式深度教育,从

培训体系上讲,要充分融合专业理论与企业实践,进而实现标准规范与实战经验相结合的教育训练方法。

为加快购物中心行业初级人才的培养,致力于行业长久发展,中购联业已开始与高校合作,对相近专业的在校组织为期一年以上的专业教学,着手在各地建立更多的商业房地产职业教育基地,这些举动也将在一定程度上解决商业房地产和购物中心人才队伍的梯队建设问题。

