



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。

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

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。

何福龙带领下的厦门国贸集团股份有限公司是一家大型的综合性企业，始建于1980年并于1996年上市。现已形成贸易、房地产、港口物流三大核心主业，为中国最大的500家集团企业和中国上市公司的100强。2009年4月ITG被认定为中国驰名商标。

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、中国国际货物流量百强、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奖示范大厦、全国出口先进企业等。

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，以及产品事业单位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，为今年第四度创下营收新高。

杨正义现任凌华科技全球产品竞争优势。第三,充分发挥业务执行副总,在 2009 年加入上海营运中心之优势,提升业绩与销售利润。

凌华前即已拥有逾 20 年的工 (佚名)

□马晓芳

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)集团公司执行董事长,显然这是他的另外一种追求。

选择何时退休很重要

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

让很多人都错愕不已。

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

□刘湘明

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

市场扫描 | Shichang Shaomiao

□郭增利

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

形成的经理人思维。

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’。就是在困难的情况下下，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

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“个性和人为”特征。

“我25年的时间都花在运营(Opera-tion)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

主大碰撞”

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，那么你还是要从现有的条件里去做可以做的事情。你要认可现在的资源，要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

件执行董事长之前,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
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,他是否会在惠普终老?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,总是要为生活而工作;但到了某个时间点,应该要为自己的理想而奋斗,一生才能无愧。”

