

中国联通 受内忧外患夹击 引发高管离职潮

“联通高管流失不奇怪，本来他们的高管就一直处于饱和状态。只不过现在运营商内部很多人，都越来越反感那种缓慢、懒散、形式主义的做法”。

“思虑再三后，终于辞职了。之后反而感觉轻松了许多”，“感觉联通就是开会，每天每天的开会，到最后体制还是一塌糊涂。……两年间，换了整整十个老总……”

这是中国联通某地市级公司一位员工于2009年在某知名通信论坛上的一个帖子。无论是电信运营商，还是任何一个公司，人员流动是再正常不过的事情。不过，对于现在的联通来说，就像上面的帖子中所说的那样，其流失的不单是普通员工，还有大量高管。对于此种现象产生的原因，记者在采访时也了解到，既有内因，也有外因。

一位不愿具名的通信界人士告诉记者，现在联通不少中层都感觉升迁无望，又不知道去哪，只能在公司里慢慢熬年头。

飞象网 CEO 项立刚在接受记者采访时表示，相对于中国移动和中国电信，联通的压力要更大一些，如果业绩无法完成，就有离岗的危险。离职虽然很正常，但对于个人来说，毕竟对职业发展不利。

记者近期在与业界人士的交流中也了解到，现在在运营商工作，早就不像多年前那样体面风光。如果说内部严格的考核带来的巨大压力还能勉强接受的话，待遇上的“捉襟见肘”自然让很多人“身在曹营心在汉”了。

今年早些时候，联通时科(联通下属公司)CEO 翟一兵，联通电子渠道部副总经理林剑锋和联通研究院副院长童晓渝相继离职，一时引发许多猜测。例如已于今年3月担任神州泰岳新 CEO 的翟一兵，早在中国移动筹备建期间，就曾任办公室主任，可谓是移动的元老级人物。2001年时调任中国联通，从2007年起开始任联通时科 CEO，该公司主要从事无线互联网业务的开发与运营，规模并不大。来到神州泰岳，据说翟一兵的年薪高达300万，比在联通时的收入翻了近十倍。相比之下，联通高管级别的人员中，年薪上百万的不超过10人。

对此，上述通信界人士在接受记者采访时猜测说，“联通少帅”林剑锋和早在1995年就加入了联通的元老级人物童晓渝的离职，很有可能也与自身待遇有关。“像华为、中兴等电信设备商的员工，很多都在辞职以后加入了互联网公司，收入和发展空间在业界之前好了很多很多，这些高管在立业比人有资源，为什么还要在联通耗着？”(赵燕)

CEO 唐彬分享 企业文化十年精髓 AAMA 亚杰商会摇篮企业家 易宝取经

近日，包括芭莎网、神州付、图搜天下、YY 等在内的，AAMA 亚杰商会“摇篮计划”第八期成员企业创始人及高管来到易宝支付总部，交流企业管理经验和企业文化建设。易宝 CEO 唐彬与摇篮企业家们就创业早期团队激励、企业如何用人、留人等企业管理方面做了全方位的交流。

同时，易宝支付 CEO 唐彬也向到访的企业家们介绍了易宝企业文化的两大精髓——“诚信”与“分享”。唐彬说：“作为支付企业，诚信能否像一粒种子，扎根于每一位员工的内心至关重要。企业员工如果都没有最基本的诚信意识，客户又如何会放心使用我们的支付产品？”据了解，为建立员工的诚信意识，易宝在员工休息区所成立“诚信吧”，采取零售食品、饮品无人管理制，员工完全自取所需，自觉消费。同时，易宝员工在工作日没有打卡签到的规定，凡事靠诚信，员工若有迟到行为发生，均会自行去部门助理处签署迟到纪录，无处不体现诚信的价值及意义。

分享是每一个企业发展都十分重视的课题。经过十年的发展和建设，易宝内部已逐步形成“主动将成功经验和失败教训与他人分享，共同进步和提高，共同团队，共担风险，共同创造并分享价值”的团队精神。对此，唐彬说道：“环境对于员工分享文化的养成影响最大。对此，易宝支付采用开放的办公环境和无等级的组织环境，从企业内部营造了鼓励分享的环境，在领导层的鼓励和引导下，逐步让每一位员工养成分享的习惯。”

AAMA 起源于美国硅谷，经过30多年的成功运作，成为美国商界最具影响力的亚裔科技商业协会之一。“摇篮计划”是 AAMA 亚杰商会一项推动中国青年创业成长与进步的公益项目。旨在为年轻企业家创造面对面导师学习的机会，同时打造一位导师与学员及学员之间交流分享网络化学型组织。目前已有84位导师、174位创业家加入“摇篮计划”，通过“摇篮计划”的帮助和亚杰商会的推动，学员企业获得了约50亿美元的投融资，并有10余家企业在上市申请中，使得“摇篮计划”成为国内最具影响力的公益性创业家培育组织。(搜狐网)

本土职业经理人正在崛起

一个越来越明显的事实证明：中国本土职业经理人群体正在崛起。金光集团 APP 中国总经理姚旭升、维亚康姆公司中国地区 CEO 李亦非等一个大批体的出现使有关专家预言，中国将成为跨国公司培育优秀职业经理人最快的地方。而有关统计也显示，排除所有因素，仅按市场成长对经理人的升迁影响计算，中国的要快于任何地方，快于欧美地区1年左右。中国已经成为跨国公司经理人升迁的宝地。有统计表明，中国快速增长的市场让中国籍的跨国公司经理人有了更快的升迁机会。中国，已成为他们施展才华的舞台。某美资跨国公司人力资源总监告笔者，该公司非常重视本土化，在管理高层和中层都有大批的中国管理人员任职，外籍高管也在积极学习汉语，这在过去是不可思议的事情。有支持此观点的一项调查结果是，原来跨国公司 VP 级高层均是外国人，现在中国人占到了60%以上，中国本土职业经理人群体的崛起提高了他们在国际舞台

上的地位。需要指出的是，中国本土职业经理人在崛起的同时，也给中国本土员工提供了升迁的机会，那就是一个庞大的管理中层形成。另外，在分析中国本土职业经理人崛起给中国带来的好处时，有关专家评价：它带动了相关产业的迅速成熟。

如，跨国公司如果想强力拿下哪一个市场，都会将自己的技术向这个国家的厂商开放。因此，他们的升迁带动中国融入全球。尤其是在中国加入 WTO 的背景下，这个融入效应特别明显。

有关人士刘书对跨国公司职业经理人群体出现的延伸性社会效应的评价是：这些职业经理人不但已经成为中国新兴富人群体的一部分，也引发了其他产业的链式反应。高档社区、高档商业与高档医疗机构扎堆北京中关村和朝阳区。这些地方已经成为个税增长最快的地方、全国百万富翁最集中的地方，一个中产阶级群体率先生成。(王经理)



家电企业高管近期频现变动



近期，家电企业高管职位变动频繁。日前，海尔电器发布公告称，公司执行董事及董事长杨绵绵因已届退休年龄提出退任，董事会委任现任公司行政总裁周云杰接替其职务。

海尔电器进入周云杰时代

6月25日晚间，海尔电器发布公告称，杨绵绵女士年届退休，辞任公司执行董事及董事长，董事会已同意该请求，并委任其为公司高级顾问。同时，公司董事会委任现任公司行政总裁的周云杰为董事会主席，决定已于6月25日生效。

已经72岁的杨绵绵是海尔集团主要创始人之一，为海尔服务30年，是国内家电业圈比较少见的“铁娘子”。另一位叱咤电业的女性是格力电器董事长、总裁董明珠。2006年-2008年杨绵绵连续被美国《福布斯》杂志评为“全球最具影响力的女性”之一。

最近早些时候，杨绵绵已经先后将青岛海尔董事长、海尔电器行政总裁、海尔集团总裁等职位交到了企业内部

成长起来的“少壮派”手上。47岁的青岛海尔总经理梁海山兼任青岛海尔董事长，46岁的海尔电器执行董事兼总经理周云杰接任海尔电器行政总裁，此番又接任海尔电器董事会主席，两人还是海尔集团的轮值总裁。业内普遍认为，随着杨绵绵的卸任，海尔精神领袖张瑞敏也极有可能逐步隐退，海尔迎来一代管理层与二代管理层的完全“交

美的、康佳高层人事变动

不只是海尔电器完成了高层更替，近期多家家电企业的管理层人事有所变动。上周康佳集团发布公告称，因个人原因，公司副总裁穆刚请求辞去公司副总裁职务。现年43岁的穆刚在2009

水井坊再现洋高管离职

继今年1月水井坊“掌掌门”柯明思出走后，公司6月27日晚再度公告称，Jeffrey Huang(中文译名：黄捷飞)也因个人工作原因，辞去其担任的公司董事、战略与执行委员会委员职务。

“洋董事”黄捷飞是在帝亚吉欧完成对水井坊的要约收购后，去年6月正式入驻水井坊公司董事会的。

6月27日晚，水井坊同时发布了提名新董事候选人的公告。公告显示，

水井坊再现洋高管离职

公司董事会现决定提名 Wong Ing Lee(黄永利)为公司第七届董事会董事候选人，任期同本届董事会。据介绍，黄永利是新西兰籍，历任帝亚吉欧洋酒集团(大中华区特定项目)财务总监，现任水井坊副总经理。

水井坊半年时间，由帝亚吉欧控股的水井坊相继出现两次高层变动，这到底是洋高管水土不服呢，还是另有原因？摆在“洋控股股东”面前一个

尴尬问题是，水井坊的业绩在整个白酒板块一直是“不温不火”，甚至去年年报净利润增速在整个白酒板块中垫底，仅有5%的增长率。而今年一季报，水井坊的净利润下滑速度更是明显，同比下降36%。伴随着业绩的走低，水井坊的股价也颇屡不振，今年以来已累计大跌41.52%，同期沪指仅跌14.0%。

(林志吟)

来料加工催生 “草根职业经理”

浙江萧山义蓬街道后埠头村，大家总能看到这样的画面：家庭妇女三五成群聚在一起钉珠子绣花或缝制雨伞，然后把钉好的服装或缝制好的雨伞交给工厂，就能赚到加工钱。这种来料加工的方式，目前已经成为村里广大闲散妇女增收致富的主要渠道。

近年来，在萧山区妇联的大力支持下，来料加工在萧山村村得到了普及，由于来料加工做起来简单，不需要成本投入，也不受时间、区域的限制，这种加工方式受到了越来越多的农村妇女的欢迎。

来料加工不仅极大地既解决了农村闲散妇女的剩余劳动力问题，还拓宽了农村家庭经济收入的来源，促进了农村妇女创业致富。目前，来料加工已经催生出了一批优秀的“草根职业经理”。在义盛一带的妇女中，只要你提起缪桂珍，大家都会异口同声地告诉你，她就是那个“放衣裳花”(绣花)的。她如今是杭州金鹰200绣品厂的厂长，从事“放衣裳花”已经十多年了。早在1993年，还在村里开小店的缪桂珍经朋友牵线，接到了替海宁一家羊毛衫厂绣花的第一笔业务。她丝毫不敢怠慢，找最好的工人，用最好的材料，经过一个月的努力，终于保质保量地完成了任务。初战告捷，极大地鼓舞了她的信心，以后，她千方百计寻找业务。到了1998年，随着外贸服装业的不景气，她的钉珠、绣花来料加工有了新的转机。不上工厂照样有钱赚，许多妇女做上了繇，尝到了甜头。现在，从她那里拿活的妇女扩大到近1000人。

目前萧山已有来料加工经纪人379人，带动3.2万人实现就业，近来收入农户妇女741人。去年，萧山成立了来料加工经纪人协会。

据悉，从2010年至2012年，萧山共实现加工费收入达5.9亿元，其中低收入农户加工费收入816.4万元，加工品种涉及纱艺花边、制鞋、机械配件、割洞烫钻、雨伞缝制、绣花订珠、工艺品、服装加工等10多个项目。

(新敏 周彩娥 汪春丽 郑丽华)

洛杉矶旅游局 驻华 CEO: 中国游客应理性消费

洛杉矶市旅游局最近在上海开设驻中国的第二家办事处。洛杉矶市旅游局驻中国办公室首席执行官李杰美在接受记者采访时说，上海办事处成立后，洛杉矶机场设施和酒店服务将更具特色。她还建议中国游客来美理性消费。

李杰美表示，洛杉矶斥巨资完善和升级了旅游相关配套，其中包括洛杉矶国际机场汤姆·布莱德利国际航站楼改扩建。改造后的航站楼，将提升安全度和服务质量，也将让洛杉矶国际机场成为全球唯一能够同时接纳九架A380入港的机场。她特别表示，机场也为热爱购物的中国游客引进了许多美国本土及世界各地的高档奢侈品专柜，可满足游客离港前一站式购物需求。

除多家酒店相继兴建，旅游接待能力不断提升外，旅游特色方面，李杰美表示，除了继续在每年1月和7月举办“洛杉矶美食周”外，还将推出“购物在洛杉矶”活动。

中国游客来美旅游，如何享受真正高质量的旅游产品和服务？李杰美的建议是，大家一定要理性消费。来美旅游前应提前了解旅游线路及报价，分析其合理性，以便出游时心中有数。选择正规旅行社，在签订旅游合同时更要仔细。旅游购物要理性，注意合法维护自身权益。如果选择自由行游览洛杉矶，一定要选择拥有美国交通部认证号和旅游用车执照的车辆。

李杰美还提醒，很多人来洛杉矶旅游是走马观花式的，住在离景点较远的郊区酒店。但游客坐长途飞机来美已很劳累，如果每天还要花费大量时间来回奔波，势必难以体验景点的精彩，更容易错过品尝当地原汁原味美食的机会，这是一大憾事。今年，洛市旅游局提出“互动、感受和体验”的理念，推出“五彩缤纷洛杉矶5天还不够”的慢游行程，希望中国游客能融入一点、住近一点、玩多一点、吃好一点。(孙卫忠)

惠普全球总裁兼 CEO 惠特曼女士： 天津 令我向往的城市

惠特曼女士是来华出席惠普公司全球路演活动之际专程访津的。她表示，在中国经济快速发展的历史性阶段，惠普有幸参与并为中国现代化建设作出了贡献，相信我们能凭借自身的技术和实力积极投身中国的新一轮发展，践行“在中国、为中国”的理念。

“我第一次来到天津，这是一座令我向往的城市。”美国惠普公司全球总裁兼首席执行官惠特曼女士说。

惠普公司是最早进入中国的美国高科技企业，1985年设立的中国惠普公司经过20多年的高速增长，已经成为惠普全球业务发展最快的子公司之一，不但提供了2.5万个工作岗位，还间接带动了20万人就业。

“我的家庭与中国渊源非常深。”惠特曼女士介绍，她的母亲早在1973年就随同美国妇女代表团访问中国，之后的30年中，老人家来中国多达89次。“当年她告诉我，无论你将来从事什么职业，都要关注中国，因为中国是未来的希望所在。”惠特曼女士娓娓道来。不但如此，她的儿子还曾来华求学。“我和惠普公司一样，都与中国有着深厚的联系！”惠特曼女士说。

惠特曼女士表示，惠普公司与天津的合作非常愉快、富有成效，特别是建



立了第一个云计算解决方案中心，展示为用户量身定制的云技术和前瞻性技

术。她希望进一步深化双方合作，利用惠普的自身优势，坚持节能环保和可持

续发展的理念，为更多企业提供优质的产品和服务。(天津)

全球薪酬前五车企 CEO 排行 日系偏低

据欧洲媒体 Inautonews 6月25日消息，福特总裁艾伦·穆拉利2012年薪酬达2100万美元，位居车企CEO之首。

全球薪酬前五的车企CEO分别为：福特总裁艾伦·穆拉利2012年薪酬达2100万美元；相比之下，大众总裁马丁·文德恩的薪酬达1450万欧元(约合

1900万美元)；戴姆勒总裁蔡澈薪酬为815万欧元(约1070万美元)；而通用总裁丹·埃克森的薪酬为1100万美元。

日本汽车制造商高管的奖金和工资水平处于全球平均水平之下。截至2012年3月，日产总裁卡洛斯·戈恩的薪酬为9.87亿日元(约合1009万美元)，

这样的薪酬甚至不能使其跻身全美排名前100的公司总裁之列。

东京亚特兰提斯投资咨询公司总裁埃德温·莫纳表示，日本车企高管薪资不高，是因为公司不想制造彼此嫉妒的氛围。

2010年丰田汽车公司因汽车故障

召回800万辆汽车，因而公司总裁丰田章男不想接受他的奖金，这导致丰田章男的年薪不足1亿日元(约102万美元)。2010年丰田章男在公司年会上表示：“当我在处理此次召回门事件之时，我感到巨大压力，内心充满焦虑。”(叶云婷)