

猎头造访 有人欢喜有人忧

[详见 A2 版《主题策划》]



家电企业频施股权激励 派发“黄金项链”意在“圈人突围”

人财论坛 | Rencai Luntan

股权激励是把“双刃剑”

王维兴

股权激励是以员工获得公司股权的形式,给予其一定的经济权利,使其能够以股东的身份参与企业决策、分享利润、承担风险,员工自身利益与企业利益更大程度地保持一致,从而勤勉尽责地为公司的长期发展而服务的一种制度安排。

为了使企业员工关心股东利益,需要使企业员工和股东的利益追求尽可能趋于一致。股权激励是一个较好的解决方案。通过使企业员工在一定时期内持有股权,享受股权的增值收益,让员工分享企业成长的成果,促进企业治理的改善和生产经营业绩的成长,并在一定程度上承担风险,可以使企业员工在经营过程中更多地关心公司的长期价值。股权激励对防止企业员工的短期行为,引导其长期行为具有较好的激励和约束作用。

但股权激励设计不好,也有副作用或负激励。中国创业板企业上市后,部分企业高管纷纷辞职,就难逃减持套现激励所得股份的嫌疑,这与股权激励的出发点是背道而驰的。管理层为了获得股权激励的巨额报酬有可能粉饰业绩抬高股价,2001年全球能源巨头安然公司的破产,是股权激励负效应的经典案例。

股权激励设计的核心是对创新或价值创造的倾向性激励,核心重点在于对员工创新活动和成果的激励。价值可以进一步分解成历史价值贡献和未来价值贡献。

股权激励成功的关键,是企业创始人或老板为企业员工搭建施展才华的平台,在企业平台上每个人都感觉到为自己工作而不是为老板打工,每个人都能发挥自己的创新潜能,实现人尽其才,物尽其用,在企业内部产生化学反应。

美国 NBA 职业篮球的组织管理与企业经营管理工作十分相似。NBA 的各支球队均由各种不同类型的球员所组成,各个球员能力、经验和个性的差异,使球队的团队配合产生一种微妙的变化,让整个球队释放出巨大的能量,这就是化学反应。企业内部有了化学反应,会有一加一大于二的结果,甚至 1+1 可以等于 11,而股权激励是企业内部产生化学反应的一种催化剂。

孙聪颖

TCL 发布的公告显示,将向包括副董事长郑传烈及多位副总裁在内的 14 位高管及担任公司重要岗位的核心技术(业务)人员总计 164 人实施股权激励。激励计划的标的股票数共计 8612.36 万股,占公司总股本的 2.03%。此次激励对象中,TCL 集团执行董事、COO 薄连明获授期权最多,为 343.57 万份,占本次期权总数的 3.99%。值得注意的是,此次获激励的高管中,职位高低与获激励股权数量并不成正比,很多职位较高的人士所获股权尚不如职位低者。TCL 集团董事长李东生则不在该名单中。

其实,股权激励方案在家电行业并不鲜见。去年 9 月,青岛海尔发布的股权激励方案除少部分高管之外,大部分指向了核心和骨干员工;志高空调也在去年 6 月推出股权激励计划,共授出 611 万份股份购股权,一共可认购 5000 万股每股面值 0.01 港元的普通

股,并提出尽可能多地覆盖到员工,被业内称为“普惠制”……这些企业采取股权激励之后都达到了其最初的目的吗?

家电行业高管动荡频繁

股权激励已然成了企业挽留核心人才的“法宝”,而这与家电业高层频繁震荡也存在着必然的联系。

家电分析师刘步尘指出,TCL 此次推出股权激励方案和高层频繁换人有一定关系。去年 9 月,TCL 集团发布公告宣布,为承担业绩不佳的责任,于广辉辞任 TCL 集团控股子公司 TCL 多媒体 CEO 的职务。于广辉的离职,也是 TCL 多媒体 6 年来的第五次换帅。去年 7 月,彩电行业的资深人士、夏普商贸(中国)有限公司原家电本部副总经理刘伟转投刚刚杀入电视领域不久的清华同方。而紧接着,又有 4 位行业大佬出走或离职。去年第三季度,LG 电子经营亏损达

到 1850 亿韩元(1.64 亿美元),其首席执行官南镛因为业绩不佳主动提出辞职。他表示,自己对 LG 电子目前面临的经营困境负有责任。博世-西门子家电(中国)有限公司原副总裁兼销售总经理吴建科去年 8 月 31 日宣布离职,进入服装行业自行创业。伊莱克斯近 10 年的掌门人斯塔伯格也在去年 9 月正式宣布辞职。

一位不愿具名的分析师指出,企业高管出走的原因并不相同,可仔细总结便不难发现,一些高管被挖角,还有一些则因没完成既定任务而引咎辞职,都反映了行业竞争太过激烈。

(下转 A2 版)



今年我国劳动力总体上供大于求 专家称:2011 年招工难将较以往任何时候都严重



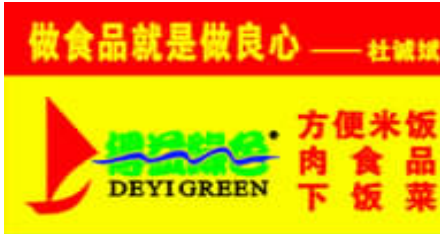
工的劳动权益得不到保障,是他们不愿再外出的原因之一。村民赵二强说,他也不打算为打工而远走他乡了,“出去外面(打工)和在家挣钱差不多,现在小孩上学、老人年纪大了,都离不开人。”

然而,在 500 公里以外的南京,安德门劳务市场从事中介行业的小徐却有点忙,很多企业已经在跟她预定年后的工人,仅仅小徐一人就已经收到几百个用工订单。

中国社科院人口与劳动经济研究所研究员张翼认为,2011 年的招工难,会比以往任何时候都严重。沿海地区通货膨胀的问题比中西部更加严重,住房住宿等成本增长很快。张翼说:“这使得农民工在东部地区挣得的工资拿回家的值比中西部地区拿回家的差距越来越小了。再加上春运期间流动成本的增加,都使得农民工外出打工的积极性受到抑制。”

有业内人士分析:企业现在面对的广大的农民工主体,最主要是第二代农民工,他们有知识有理想,他们渴望留在城市,而不是像他们的前辈一样挣点钱回到农村改善他们的生活,这是决定未来整个企业用工,劳动力供给与需求之间是否出现失衡的重要原因,2011 年这个情况会不会出现,最主要取决于企业如何对待农民工。

(车厘 王晓丹 练微)



本期导读 | 人财战略

经营企业 | ENTERPRISE

A3
坚持人尽其才
同仁堂构建“金字塔”人才工程

A4
房企销售忙“转型”
百万年薪狂“挖人”

理 | 通商道 | COMMERCIAL

B1
大地通讯商业化运作:
“淬火”重生

B2
吴江龙:
有效改进财务“信息化短板”

财 | 智人生 | LIFE

B3
成长型企业怎样吸引风险投资

B4
加快金融产品创新
扩大直接融资比重

富 | 在市场 | MARKET

C3
“煤哥”眼里的“金牌班长”

C4
何高怀的安全日记

我国将启动实施国家高技能人才振兴规划

人力资源社会保障部新闻发言人尹成基日前表示,2011 年将加强技能人才队伍建设,启动实施国家高技能人才振兴规划。

据尹成基介绍,2010 年中国大力推进技能人才队伍建设,大力推进技工院校改革,选拔出 386 名享受国务院政府特殊津贴的高技能人才,全国新增技师和高级技师 38.8 万人。高层次专业技术人才队伍建设也取得丰硕成果,配合有关部门继续实施海外高层次人才引进计划,分两批引进 481 名海外高层次人才创新创业人才。

尹成基说,今年人力资源社会保障部将建立起国家专家服务基地,开展专家服务基层活动,启动继续教育基地建设,制定专业技术人员继续教育规定。在高技能人才开发方面,启动国家高技能人才培训基地和技能大师工作室建设,健全技能人才多元评价机制,完善社会化职业技能鉴定、企业技能人才评价,同时建立亚太经合组织技能开发促进中心,启动技能开发促进项目。(赵超 马嘉骊)

