

试行董事会直聘 深圳国企老总不再由政府任命

近日,深圳市政府发布《关于深化市属国有企业领导人员选拔任用改革的若干意见(试行)》,公布了市属国有企业领导人员选拔任用改革方案,强化对企业高级经营管理人员的考核评价,并建立对董事会和董事的问责制度。

[详见 A2 版《主题策划》]

万达商业地产管理系
统的人士变动可谓激烈,王鹏
只是众多万达离职高级管理人员
中的一例。地产猎头们说,现在很多
做商业地产的企业都在挖万达墙脚。
猎头的数据调查显示,万达地产的
离职率最高,保持在30%—
40%,这其中高管的离职
意向率为80%!



王鹏

商业地产“吃香” 万达高管频遭挖角“袭击”

企业论坛 | Qiye Luntan

“争抢农民工”的市场逻辑

彭兴庭

目前,各地展开了争夺民工的大战。在重庆,富士康、英业达和广达的招聘摊位就在重庆火车北站的广场上支了起来,“截留”本地劳动力的意图十分明显;在浙江,绍兴市就业局去年底就与劳务输出基地重庆涪陵、四川等联系,希望对方输送劳力,没想到被婉言谢绝;在南京,长途汽车站的就业招聘会如火如荼,锁定的目标就是农民工。

相比政府机构、金融证券等行业,农民工市场的进入壁垒很低,往往只要有一双手,能吃苦耐劳,经过一定的培训就可以顺利上岗;此外,中国的工会刚性不强,农民工群体基本上是“原子式”的,一盘散沙,各自为战,任由市场摆布;这意味着,相比其他劳动力,农民工市场是一个垄断因素最小、竞争最充分、市场机制最完美的要素市场。换言之,我国“农民工”的劳动力价格指标,可以作为市场冷热的重要“晴雨表”。

各地此起彼伏的“争抢农民工”现象预示着,资本的原始积累初步完成,劳动力的低工资时代即将结束。年复一年的“春节民工潮”,正如中国社科院郑秉文所言,其作用相当于一年一次的“集体协商谈判”;农民工“用脚投票”,在全国范围内形成了一个“年度定价机制”,其结果相当于全国农民工每年签订一次“新合同”。如何看待现在的东西部之间的“农民工争夺战”?显然,这是市场逻辑的体现,也是社会进步的表征,是发展的必然,同时,也是增长的危机,是对现行经济增长方式提出的挑战。

中国有1.5亿的农民工,农民工工资的上涨,将是拉动内需、促进城镇化建设的最主要动力。此外,农民工的逐渐稀缺和劳动力成本的上升,对沿海地区的产业升级和我国经济增长方式的转变,也将起着巨大的“倒逼”作用。

在不久的将来,可以预见,这种“农民工”争夺战将更加白热化。正因为“争抢农民工”是市场逻辑的结果,所以,政府也应摆正位置,做好服务和引导工作,尊重市场规律,而不是采取行政的措施进行过度干预。

贾华杰

最近,万达集团研究部总经理王鹏正式离职。公开场合不喜言谈的王鹏一如既往的谨慎,不愿说明离职的原因和新东家。

狂挖万达墙脚

2010年年末,万达集团原商务部总经理,原运营中心总经理潘韬正式出任金地商业地产公司常务副总裁。

潘韬在任职万达集团商务部总经理期间,负责集团全国所有商业项目的业态规划、招商等工作,参与规划和招商的商业面积100万平方米。潘于2009年出任运营中心总经理,负责全国万达广场开业后的运营。此外,在2010年,万达集团原项目管理中心总经理高小帆,跳槽至江苏一德集团,负责在一德集团旗下子公司新城发展位于镇江商业项目。

高小帆在万达经历了南昌万达、昆明万达以及万达集团发展部副总、酒店建设公司副总及项目管理中心总经理等职务,历练多年,可谓万达系统内的老臣,高的离

职也带来了万达内部一系列的人事调整。

而万达集团研究部副总经理段抒怀2010年年末跳槽至河北众美集团。段抒怀原任万达集团商务部副总经理,后调至研究部任副总经理,目前正在组建商业管理团队。地产圈内的说法是,段也在努力挖老东家的墙脚。

随着万达迅速成长,对于管理程序开始出现了所有“大公司”都难以避免的“程序繁琐”通病,王健林毫不避讳在“干部年轻化”上万达与创业期相比的差距:“今天我坐这往下一看,高管黑压压一片,全是男同志,这需要改变,女高管的比例不应低于10%。这里还有敢不敢用的问题,万达集团早年是敢于用人的。叶宁29岁就当上集团部门总经理,付景辉30岁出头就是项目公司总经理。现在人才多了,反而顾忌多了。”

内部高管角力

贯穿2010年末和2011年年初,万达高层人事变动频繁。万达内部有传言说万达总裁丁本锡的退休已排入时间表,而少壮派张诚将接替其总裁职务。张诚原为万达

规划院的负责人,近几年来在万达系统内提升神速,曾是现任总裁助理兼吉林长白山项目总经理邢文明的助理。

此外,原商管公司总经理曲德军升任集团副总裁。原上海商管总经理王寿庆亦上调任总部商管公司总经理。

而随着万达新管理层的调整,包头、重庆、呼和浩特、襄樊等地分公司总经理也出现变动,或上调总部备用,或离职走人。

万达内部的新老管理层的交替,也加剧了普通人员的外流。由中粮西单大悦城跳槽至万达的暴雪松负责的招商中心骨干人员已流失大半。

一方面自己培养的人才在流失,另一方面万达的快速扩张也面临着人才短缺的瓶颈。

(下转 A2 版)



延伸阅读 | Yanshen Yuedu

业绩压力下的正常人事变动

华杰

据说,2011春节前,万达人事部门在内部系统给各部门下发通知,让他们看好自己的人,避免被挖走。

军人出身的王健林对万达的管理如军队一样严格。万达的员工时刻处于紧张状态,除了工作,精神压力非常大。一种说法是,离开万达的人一个月会长好几斤肉。为业界熟知的是,万达对商业建筑有着严苛的要求,通常在取得地块之后的18个月完工,这个指标几乎令其他任何一家地产企业咋舌,而当值的职业经理所面临的压力可想而知。

王健林在一次内部会议上讲:“这几年万达业务超速发展,我们也清醒地认识到,现在制约万达成为世界级企业的核心不是钱、不是资源,而是人才。”如果说中海地产是住宅的黄埔军校,那么万达无疑是商业地产的黄埔军校。万达招揽人才的方式,一是通过猎头公司,每年用于猎头的费用超千万元。二是大量招聘,部门经理之下职位,平均每天收到投档超过2000份。三是



王健林

内部提拔,万达的升降空间之大,为业内仅有,“员工今天是班长明天就可能是排长,今年是连长明年就可能是营长。”

更反过来的情形则是,如果干得不好,今年是团长,明年就是士兵。凭借业绩考核决定升降,在万达体系中被推至极致。

2010年11月,时任万达集团研究部总

经理的王鹏与金融街、金地等部分开发商高管交流时说,万达在2011年自持的物业将从300万平方米增长到700万,席间一片艳羡之声。

此时,万达有着傲然业界的理由。万达中国唯一的商业规划院,有专门的建设团队,有中国最大的商业管理团队,能完全独立设计、开发建设、运营管理商业地产。王健林称:“万达广场开一个火一个,不仅能做到招商满,而且能旺场,这在全国都是奇迹。”经历了商业地产10年之久的征伐之后,万达进入了收获期,2010年底,万达广场已扩张到42个,此外还拥有15家五星级酒店以及600块电影屏的全国最大院线。

对于商业地产人才的成长速度,王健林曾经称:“五年仅仅算入门,十年才能精通。”在专门针对中海地产的“海盗计划”在地产圈流行几年后,随着地产商集体转舵商业地产,万达的高管成为了地产界争相拉拢的对象。而在近期万达高层一系列的人事变动,亦为猎头提供了施展“计策”的空间。

本期导读 | 企业家
REVIEW | ENTREPRENEURS

经营企业 | ENTERPRISE

A3
“苹果”有毒迟迟报
“中毒”员工泪行行

A4
企业家做EMBA教授
只懂实战还不够

理
通商道 | COMMERCIAL

B1
学者与企业家碰撞“中国达沃斯”

B2
王福全:没有公益的人生不完美

财
智人生 | LIFE

B2
宋天雷:用责任心和良心经营企业

B3
张传卫:
用智慧“吹开”国际风电大门

富
在市场 | MARKET

B4
义乌民企“大捆绑”
谋转型力求突破发展

C1
决战用工荒:
温州鞋企打出三张王牌

中行聘任曹远征 为首席经济学家

近日,中国银行对外宣布正式聘任经济学博士、研究员、国务院特殊津贴获得者曹远征为首席经济学家。

曹远征出生于1954年6月21日,1998年进入中银国际,担任中银国际控股有限公司副执行总裁、董事。从2002年至今,曹远征一直担任中银国际控股有限公司董事兼首席经济学家。

曹远征曾长期在国家体改委工作,从事中国经济体制改革及宏观经济的政策制定与理论研究。加入中银国际以来,先后主持过中银香港、中国银行、中信银行、兴业银行、平安保险、中国海洋石油、中国交通集团等金融和大型国企的海内外重组上市工作。

此外,曹远征曾担任世界银行、亚洲开发银行、联合国开发计划署的专家以及越南、蒙古、捷克、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、乌兹别克斯坦等国家的经济顾问,同时任中国人民大学博士生导师,北京大学、清华大学、复旦大学兼职教授,中国宏观经济学会副会长等学术职务。

(周鹏峰)

本报特约公告
凡本报工作人员必须持有有效证件,本报持证人员均在本报官方网站《全国网》(www.chinanews.cn)上公布,可供查询或手机上网查询(m.chinanews.com)。本报人员个人不得以新闻舆论监督之名向企事业单位和社会各方面收取任何费用,本报任何个人不得以任何理由向企事业单位和社会各方面收取现金、广告费或传播正式签订本报合同并通过银行汇款或转账到账,不得以任何理由收取现金或转账到账与报社无关的其他账目。违者将受到严肃处理。欢迎广大读者及社会各界监督。
举报电话:028-68230681
028-68230659
028-87344621
028-87325542
经理日报社