

留住员工 奥康亮出“亲情牌”

在来势汹汹的“用工荒”面前,奥康更注重更新设备,着手生产技术改造,实施企业转型升级,力求彻底破解招工难的尴尬局面,这些举措值得很多企业借鉴。 [详见 A3 版《主题策划》]



苹果接班人问题 给国内企业的警示

王易见

苹果接班人问题最近成为舆论焦点。笔者也认为苹果的确应该考虑接班人的问题了。苹果此次的经验也许能给国内企业一些启示。

接班人的重要性不言而喻,一个好的接班人可以让一个企业脱离困境,像IBM的郭士纳等等,当然,一个差的接班人也可能让一个公司陷入危机。

柳传志搞起了风险投资,但前提是他培养了杨元庆作为接班人。而海尔张瑞敏的接班人还不太明确,也许是没有合适的人选,也许有其他因素,但毫无疑问,张瑞敏退休是迟早的事情,海尔必须找接班人。

所以,第一个问题就是接班人能力的问题。企业在选择接班人的时候,可能有多种方式,一是去外面聘请,一是自己培养。相比之下,后者对公司的了解更为深入,因而理论上说,效果会更好,但也不排除去外面聘请,这种例子也不少。有时候,这个外聘来的CEO可能只是过渡而已,但这种外来者如何尽快融入企业确实是个问题。

第二个问题是企业的问题,举个例子,国外的企业不同,业绩不好CEO就下台,但国内企业的制度似乎还没有如此健全。这个时候,选择接班人也会带来很多麻烦。所谓“屁股决定脑袋”,到底是换谁呢,双方都想换一个利于自己的人选,如果董事会和CEO分开,也许很难取得一致。

第三个是利益问题。尤其是一些创业型企业家,他们不太希望自己的劳动成果落入他人之手,只好搞“家族企业”。家族企业有优点,但也有弊端。如子女是否愿意接班,他们有没有兴趣接班等等。有的企业过多考虑的是利益而不是社会责任,如果是社会责任,那大可奉行“能者上”的原则,就不会为接班人的问题而焦头烂额了。



周照 伍静妍 南方

最近一段时间,在五粮液集团厂门口一直张贴着一纸公示:唐桥成为五粮液集团董事长人选,正在征集社会各方意见。联合考察组2月22日公布的考察预告显示,根据民主征求意见和民主推荐结果,56岁的现任五粮液集团总裁、董事、党委副书记唐桥被确定为五粮液集团董事长兼党委书记的考察对象。唐桥将肩挑五粮液股份有限公司和五粮液集团董事长双重重任。

考察预告显示,与唐桥一起接受联合考察组考察的还有现年55岁的现任五粮液集团董事、党委委员兼五粮液股份有限公司副总经理刘中国,他被确定为五粮液集团总经理人选的考察对象。联合考察组将对这两位考察对象的德、能、勤、绩、廉等相关情况进行考察。

四川国有资产监督管理委员会企业领

导人员管理处一位工作人员表示,现在确实在对五粮液集团两位考察对象进行考察,不过对于考察期是多久他表示并不清楚,最终结果会在五粮液集团公布。

王国春开创白酒帝国

“王国春作为五粮液的灵魂人物,带领五粮液经历的是急速扩张与发展的黄金时代。”五粮液内部人士概括道,号称“铁腕”的王国春管理手法擅长“进攻”,多年前,他就预见到优质白酒资源短缺的未来,当时不惜投入大量资金扩建产业链上原材料储备库、尝评勾兑中心、质量管理中心、包装生产线等重要环节。五粮液产能上的优势,是其后与对手茅台同台竞争的一个不可或缺的筹码。

五粮液在“灵魂人物”王国春的带领下,从一个地方中等规模的国有企业,变身为国内白酒业巨头。2009年,五粮液集团公司全年实现销售收入350.3亿元,五粮液品

牌价值更是高达472.06亿元,位居全国最有价值品牌第四位,连续15年保持中国食品品牌价值之冠。

当初的五粮液酒厂仅两个品牌:高端,五粮液;低端,尖庄。王国春创造性地推出多品牌战略,对不同的地区和不同的消费群体予以不同的品牌,并糅进当地文化。五粮春、五粮神、五粮醇、六和液、长三角、两湖春、现代入、金六福、浏阳河、老作坊、京酒等几十种不同档次、不同口味,满足不同区域、不同文化背景、不同层次消费者需求。

(下转A2版)



刘永好澄清继承人悬疑 两会提案吁重视非公经济

3月1日,全国政协委员、新希望集团董事长刘永好于北京召开媒体见面会,其女儿刘畅意外现身会场。早前,有媒体报道称刘永好有意让女儿接手新希望,做自己的接班人,对此,刘永好在会上特别澄清,企业目前的发展需要更多优秀的管理者,但也要适度地两权分离,至于接班人的问题,要由女儿自己决定。

和去年一样,在这两次会前的媒体见面会上,刘永好依然穿着一件黑色西装,坐在会场正前方,带着朴实的微笑,详尽地回答记者的每一个提问。虽然这次见面会主要是围绕他在两会期间的提案展开讨论,但当有媒体记者发现他的女儿刘畅也坐在媒体席中间而向他提出近期备受关注的继承人问题时,他的语气变得亲切而柔和。对于近期有媒体报道称刘永好将让女儿作为自己的继承人一事,他现场澄清道:“关于



新希望集团董事长刘永好(左)和女儿刘畅(右)

接班人的问题,第一,最终接班不接班,她自己有选择的权利。第二,这个企业已经有相当规模了,单靠一个人是不够的,我们需要更多优秀的管理者,所以我们要配合一

大批的优秀管理者。第三,我们要适度地两权分离,要走治理结构更加规范、严谨、透明的道路,这条道路不是说一个人就能定下来的,是要靠我们不懈地努力,培养、锻炼更多的人来做这件事。”

谈到自己的女儿,刘永好骄傲喜爱之情也溢于言表:“刘畅这几年进步也特别大,她善良,也希望多做些事,她在公司内做一些事,同时在外面也学习做一些事,我相信今后她有自己的选择。”而刘永好也坦言,希望有更多的管理者能够站到第一线,能够有更多的担当,也让自己更有精力从事喜欢做的事情。

另外,据悉,此次刘永好带来的7项提案中,重要一条是希望国家继续坚持鼓励推动发展非公有制经济政策,并且把非公有制经济政策作为我们国家的基本国策之一。

(下转A2版)

本期导读 | 人财战略

REVIEW | STRATEGY

经 营企业 | ENTERPRISE

A2

国内互联网辞职事件频发
人事“地震”引行业大洗牌

A4

年年招聘年年缺才
纺机企业显人才窘境

理 通商道 | COMMERCIAL

B1

打造金融城迈出关键一步
成都首家本土保险公司鸣锣开张

B2

张泓:创造财务管理价值
促进企业持续发展

财 智人生 | LIFE

B3

信贷收紧原材料涨价
企业资金链全面承压

B4

开拓融资渠道
科技金融政策促创新

富 在市场 | MARKET

C1

曹庄矿实现连续安全生产九周年

C3

万米运输线上的“排头兵”

各省纷纷上调 最低工资标准

据新华社消息,3月1日,山东省、广东省分别上调了各自的企业最低工资标准,而东北的吉林省以及西北的宁夏回族自治区也在近期透露将在今年提高最低工资标准,增幅预计都将达到两位数。

统计数据显示,自去年以来,国内有30个省份上调了最低工资标准,大部分省份的调整幅度都在10%左右,一些甚至达到25%以上。而今年,随着诸多省市调整最低工资标准步伐的迈开,中国可能会迎来继去年之后的又一个最低工资标准调整年。

吉林省长春市2009年的最低工资标准是每月650元,2010年5月1日上调后,这一数字变为每月820元。吉林省作为中国老工业基地和欠发达省份,最低工资标准在全国所处的位次也较为偏后。

最低工资标准是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内,提供了正常劳动前提下,用人单位依法应支付的最低劳动报酬。而这一标准提高之后最主要的受益者,要数低收入群体。

吉林省人力资源和社会保障厅劳动关系处处长卢殿伟表示,调整最低工资的目的主要是要提高低收入群体的收入水平,而目前中国低收入群体的收入水平相对来说还比较低,所以要提高最低工资标准。(姚混)