

► HR 案例 | HR Anli

从去年年底开始,裁员风声接连不断的久游网,最近更有业内传闻称,其 CEO 王子杰可能于近期离职;近日由华南“富营销”微博官方账号爆料,国内著名母婴网站红孩子华南总部瓦解,只剩物流中心……

国内互联网辞职事件频发 人事“地震”引行业大洗牌

2011 年以来,我国互联网企业之间的竞争异常激烈,春节刚过,国内互联网已然开始行业大洗牌:一年前新兴起的“优谈网”,由于依然未能给 SNS 行业带来更多有价值的新的商业模式和发展模式,正经历着产品定位模糊、资金断流、员工集体辞职等阵痛!

优谈网: 李瑜创业受阻 面临资金断流

在带领盛大游戏上市后放弃优厚回报,前盛大游戏 CEO 李瑜毅然选择了自己创业,于 2010 年 2 月辞职与先生共同创办了禹容网络,其旗舰产品“优谈网”是一个基于“幸福”导向的网络娱乐交友社区。在一年不到的时间里,优谈网 3 次完全改变网站架构,4 次页面大改版,网站功能的增加和删减总是在不停地变化着。多变的网站一开始让用户充满了新鲜和好奇,然而每次都是大变动功能和空洞的内容让用户无所适从,慢慢也淡化了一个曾经喜欢的网站。新年伊始,据业内人士透露,优谈网员工包括技术总监、运营、公关

总监等员工集体提交了辞职信,以个人发展、无薪加班、克扣工资等理由提出了辞职,现在公司内部处于人心惶惶的状态。

据李瑜说,优谈网在去年 3 月完成了数千万元的天使轮融资,投资人包括硅谷的国际知名风投、知名企业家和华尔街的天使投资人。现在在网站运营,市场推广却看不到任何的推广和宣传。

久游网: 叫停多个项目展开裁员

记者日前获悉,久游当前多个研发中的项目被紧急叫停,北京、上海、厦门等地的大批项目人员遭遣散,频爆劳资纠纷。根据去年底大股东中科英华退出时披露的久游财务状况显示,久游 2010 年的毛利率已降为负值,滑铁卢原因疑为此前盲目扩张。更有业内传闻称,久游 CEO 王子杰可能于近期离职,而其已开始将目前久游的部分项目悄然转至自己名下的新公司。

但久游方面接受记者采访时对上述传闻悉数否认:“王总将继续带领我们工作,目前公司 IPO 已进入辅导期。”



李瑜



李立伟

从去年年底开始,久游的裁员风声就接连不断。先是有传闻称,由于

被寄予厚望的游戏《神兵传奇》耗资巨宣宣传但反响不佳,其北京分公司的研发部和网页游戏部 100 多名研发人员被集体转为“待岗”。该消息随后得到了久游官方的证实,但其否认裁员人数有百人之多。随后,久游厦门分公司也爆出裁员门。不久前,业内再次传出消息,称几乎所有在研发当中的项目都将面临夭折的命运,大约有十余个团队的研发工作就此停止。另有最新消息称,网游《仙之岭》上海项目组已被要求解散,全体人员回家待岗。而久游方面在接受记者采访时解释称,人事调整是项目调整的结果,将开始新的人员招聘。

红孩子: 传华南总部瓦解

“据说红孩子华南总部瓦解了,只剩仓储中心,作为物流中心”。富营销账号引用的网站称,“继上次有关报道提到红孩子几个相关创始人陆续离开,本人觉得华南总部的瓦解也不算不可能”。

对此,红孩子相关负责人回应称,公司的确取消了华南目录营销业务,将之并入互联网业务部门,不过财务、售后等部门并无变化。该负责

人称此举是公司“以网络为中心”战略调整的一部分,按照这一模式调整的并非华南地区一地。

凯鹏华盈: 两位合伙人离职

原凯鹏华盈(KPCB)中国基金合伙人李立伟 2 月 18 日在微博中宣布离开凯鹏华盈,他表示已正式加入青云创投,将更加专注清洁技术方面的投资。2 月 17 日,原凯鹏华盈(KPCB)中国基金的创始合伙人钟晓林已经在微博中宣布离开凯鹏华盈,他表示将继续担任所负责投资公司的董事并帮助几家公司的上市,并透露正在考虑创立新的基金。

李立伟曾任凯鹏华盈创业投资基金的合伙人。他关注的投资领域包括:绿色能源和环保技术,信息技术和消费者服务等。李立伟有超过 15 年的风险投资、投资银行和高科技行业方面的经验。

钟晓林曾任凯鹏华盈创业投资基金管理合伙人,他同时是华盈创投的执行董事及合伙人。专注于投资新能源和环保科技、数字和信息技术、互联网和消费服务等领域。

(云 信)

人才“之重”与招聘“之轻”

□ 周熙檀

北京中关村某农业科技企最近有点烦,做企业最怕官司缠身。眼下的官司还在审理之中,但是思前想后,该企业在本次事件中也有了一点认识上的收获:第一,人力资源这个岗位很重要;第二,对于员工招聘,企业必须再严谨些。

招聘进职须谨慎

这官司是从何而来呢?今年中关村这家农业科技企通过招聘网站招聘了一批销售人员,其中有一个在农副产品销售领域有经验的销售人员非常符合公司产品销售的要求。入职之后,人力资源经理要求此员工签合同,对方表示,我刚进来,不知道能不能适应,也许干一个月完成不了任务就离开了,转正之后再签也来得及。待两个月后转正,人力资源经理又找了这个销售人员两次,对方仍以各种理由拖延



了。人力资源经理对此也没有太在意,并未将情况上报相关副总经理。

5 个月,该员工因家里的事情辞职。不久,这家企业就接到了劳动仲裁的通知,这个销售人员将公司告了,以不签订劳动合同为由,索赔双倍工资。这个时候,企业才回过神来。公司常务副总在一次偶然的机会翻查档案,发现这个

员工本有前科,而且网上也有相关报道。他的前一个东家,就被他以同样的方式送到了劳动仲裁。因为双方未签订劳动合同的事实存在,因此,劳动仲裁机构裁决该企业赔偿该员工双倍工资。但是,由于该员工有前科,有蓄意欺骗的动机,而且提起仲裁的企业主体也存在问题,在劳动仲裁书下来之后,该企业向法院提起诉讼。

如今案件在审理之中,这家企业常务副总所感慨的并非事件本身,而是由此给中小企业带来的启示,“我们中小企业缺乏经验,在入职之前如果能够进行一些调查,更加谨慎一些,就能避免这种情况的发生。”

网络招聘差什么?

王先生为公司招聘,在某招聘网站上挂出招聘信息之后,每天都能收到大量简历。在初选之后,人力资源部门给应聘者打电话约面试,有应聘者非常惊讶地说:“我没有投简历啊,没有应征你们公司的这个职位。”王先生很纳闷,后来经同僚点化,才明白,“招聘网站都在争夺求职者简历数量,因此,虚假简历是很常见的现象。”

但是,对于网络招聘,一些企业表示,往往招聘信息发出后,就会有大量简历进入,而中小企业收到简历后的第一轮筛选,往往是由

人力资源部门经理或相关招聘工作负责人员进行(视公司规模而定),而筛选的标准无非是这个人的年龄、学历和基本工作经历。这样就可能产生一个问题,往往挑选出的简历,当应聘者来面试时,部门领导或者副总经理却不满意甚至一个也看不上。这种错位,一方面体现了人力资源部门经理和职员个人素质和经验的重要性,但是对于中小企业来说,拥有这方面的优势资源是不容易的,因此,企业希望能够有一种更好的衡量人才的指标或者是更有效率又节省成本的招聘方式。

招聘的人才,能力自然是重要的,但是,做事之前先做人,诚信是一个人才的基本。上文提到的案例就是最好的说明。而传统简历模式,只能提供个人工作的基本情况,企业无法据此判断真伪,也无法看出求职者的德行和诚信,因此,企业的这些感受无疑对现有的网络招聘模式提出了新的要求。

海归招聘:“烫手的山芋”怎么拿?

□ 余锦境

每年春节过后,随着国外学校学生毕业,国内都会出现几轮大规模“海龟”回国,竞抢“金饭碗”的热潮。虽然高端人才的选择范围进一步扩大,但海归的“质量”问题也着实让企业头痛:“有的是镀金,有的是求学,选择虽多了,但真正符合企业要求的高端人才并不多。”对此,来自人才管理方面的专家为企业支招——巧借“人才测评技术”钓“金龟”,辨“人才”!

七成海归回国就业

近日,英国文化协会委托智联招聘在全国范围内针对“海归”进行的一项就业综合调查显示,海归派在海外求学以攻读本科、硕士学位为主,其中取得硕士学位的“海归”占 59%。有七成“海归”主动选择回国就业,这并不是因为海外就业市场萧

条,而是源于国内经济发展迅速,职场的巨大潜力等因素。

调查还发现,尽管受全球金融风暴影响巨大,金融类外企依然是“海归”就业的首选。但“海归”的就业方向也趋于多元化,期望从事的行业包括金融及银行、贸易与物流、公关与传媒、文化及教育等行业。对新薪资待遇的期望值也较为理性,调查数据显示,“海归”的月薪要求主要集中在 3001-8000 元,其中 5001-8000 元的占 27%;近五成“海归”将网络招聘作为求职的第一选择。

海归成“烫手山芋”

国外教育背景带给“海归”的创新想法、理念,固然让企业高看三分,但其在实际岗位上的表现,以及未来的发展空间更是企业关注的重点。七成“海归”选择回国就业,这原本该是一件让企业高兴的事儿,然

而,近年来接连曝出的各大企业高薪引进的“海归”人才科研造假事件以及唐骏“学历门”事件,让许多企业对海外人才的含金量有所怀疑。不仅如此,现在海归派对于回国就业的期望值过高,对于从基层干起的心理准备不足,给企业留下了“华而不实”的印象。“既怕招来的‘海归’心浮气躁、无真才实学,又怕错失良机放跑了到手的‘金龟’。”某知名企人力资源经理范小姐对记者坦言。

一时间,“海归”似乎突然褪去了身上光环,一个个都成了烫手的山芋!

专家支招 专业测评助钓“金龟”

其实,企业的困惑无非是“辨才”的问题。如果按照“试玉要烧三日满,辨材须待七年期”的识才古训,大部分企业需付出巨大的时间成本。在这种

情况下,求助专业的人才测评工具无疑是最快速、最高效的一种方法。

北森人才管理专家告诉记者,人才测评可以快速评估人才深层次的素质,通过分析等方式,可以了解应聘者的能力水平、胜任力状况、性格特点等方方面面的情况,有助于企业判断该人才是否符合企业的要求并预测其发展前景,从而进一步缩小目标,高效选才。

“对‘海龟’和‘土鳖’要一视同仁。”人才管理专家周丹女士认为,对于“海归”人才、高端人才,更应该关注其内在素质和发展潜质,通过科学、客观、标准的测量手段对其的素质进行测量、分析和评价,实践证明,这些素质将成为人才创造高绩效的重要因素。当“海龟”与“土鳖”同台竞技时,要一视同仁,在企业内部营造一个公平、良性的竞争环境。这样,才能形成系统的人才竞争和人才储备机制,人尽其才,物尽其用。

五粮液换帅 并购扩张 走进新时代

“经销商买断”经营方式也是王国春所首创。率先把“五粮醇”给经销商买断经营获得成功后,又在短短数年内锻造出“金六福”、“浏阳河”这对中档白酒市场的双子星。

借势“调查门”全力整改

实际上,现年 65 岁的王国春,早在 2006 年就到达退休的敏感年龄。而 2007 年时任宜宾市主管工业副市长的唐桥被空降到五粮液出任上市公司董事长,曾一度被认为将接棒王国春,但是最后王国春仍保留五粮液集团董事长、五粮液董事的职务。作为四川龙头企业的五粮液最高领导人交接过渡一下就经历了 4 年。

2009 年 9 月初,五粮液经历了“证监会调查门”地震,证监会确认五粮液“三宗罪”:未按规定披露重大证券投资行为及较大投资损失,未如实披露重大证券投资损失、披露的主营业务收入数据存在差错等三项违法违规行。

按当时主要违规行为发生的时间,五粮液灵魂人物王国春被推上风口浪尖。2009 年底,恰逢王国春任期届满,外界一致认为“证监会调查门”事件将促成王国春退休。但是,最后外界一致认为必定无疑的两件事都没有发生:一是五粮液接受证监会的严肃处理,另一个是王国春正式隐退。

直到日前五粮液厂门张贴公示,56 岁唐桥成为五粮液集团董事长人选并征集社会各方意见,五粮液掌门人更替进入正式程序。接近五粮液的知情人士透露,作为四川大型国企,五粮液集团高管都需由省委组织部选派,再由四川省国资委下发任免通知。而公布唐桥为候选人并接受公众意见,是人事任免的第一个程序。据有关规定,候选人公示时间最长为 15 天,这意味着 3 月中旬左右,将进入另一个任命的程序。

“目前,还未接到省委组织部关于集团董事长卸任的文件。王总将退,公司内也有此一说,但是一切还是以文件为准。”五粮液股份有关负责人接受媒体采访时如此表示。对于唐桥和王国春不同领导风格的评价,该人士并未正面回应,只称不同时代两人肩负的管治责任和目标肯定会不一样。

春天过后,桥通何方?

接近五粮液的知情人士称,四川省委组织部曾许诺王国春干到 65 岁,意味着这次王唐交接势在必行。此前就有券商用两人的名字为五粮液的大权交接概括了一句话:王国春春天过后,桥指何方?五粮液新时代的来临,意味着什么呢?

五粮液在 20 余年间,销售额从 1500 万元发展到 2010 年销售收入迈上 400 亿台阶。国内酒类资深营销专家《东方酒业》策划总监孙延元告诉记者,王国春是其时代的商业奇才,靠商业模式创新成就了一代酒王五粮液。“王国春令五粮液的战车上上了快速轨道,而唐桥未来的创新,将是继承基础上的创新。”最近唐桥对 80 后消费群体不喜欢白酒就发表了观点。“80 后消费者是未来主要的消费群体,要对其进行长期的潜移默化的影响,以吸引、留住这个最有潜力、未来最有影响力的目标消费群体。要在产品的设计上,满足年轻人的个性,开发出不同口感、包装、度数的白酒。”

【学者声音】 “唐桥时代”大有可为

在中国白酒业并购上,进入唐桥新时代的五粮液也将更有作为。“五粮液的规模比茅台还大,而且作风更积极,此前虽然五粮液洽购西凤酒失败,但是最近五粮液又派员到山东多次探访,五粮液的目标是其他区域的优势白酒企业,广撒网并购这些区域龙头,可以令五粮液从中国酒王的平台上向酒业王国的新目标进军。”孙延元称。

刘永好澄清 继承人悬疑

(上接 A1 版)

刘永好说,目前全国的非公经济群体总数已达到 4000 多万户,占有企业数量的 90% 以上。这一次在提案形成前,他专门进行了一次调查研究:在过去几年里,全国非公有制经济取得了相当的进步,它们以占用 30%-40% 的社会资源为成本,却承担了 50%-60% 的税收,提供了 60%-70% 的社会产品和 70%-80% 的新增就业。他说:“对于这样一个成就,我们应该给予充分的肯定。希望国家继续坚持鼓励推动非公有制经济的政策,并且要把非公有制经济的政策作为我们国家的基本国策之一。”

(马 丽)