

经理日报

2011年4月7日 星期四
辛卯年 三月初五
第088期 总第6860期
今日12版

新闻热线:(028) 87369123
传真:(028) 87346406
电子邮箱:sw6150@126.com
责编:杨小燕 版式:黄健 校对:梁英

THE MANAGER'S DAILY

“平深整合”后“管理时代”进入转型“敏感期”

最近几个月深发展、平安银行各地的高层变动频繁。“平深整合”,人事权力变更背后的区域化管理是否意味着深发展业务管理模式的转向,两行合并后的发展,是延续深发展的专业化分工,还是转型到平安银行的区域化分工?

[详见 A2 版《主题策划》]

江西中烟赣州卷烟厂易地技术改造项目奠基



4月1日,江西中烟工业有限责任公司赣州卷烟厂易地技术改造项目奠基典礼在赣州举行。

江西中烟总经理郑伟(左一)在致辞中说,扶持革命老区是江西中烟义不容辞的责任,企业将加快“金圣”品牌的发展,并以易地技术改造为契机,把企业打造成行

业本草减害技术领先的创新型企业,努力为江西经济发展做出更大贡献。

赣州卷烟厂设计规模60万箱,建成后可实现年销售收入85亿元,税利50亿元,税金40亿元,将成为集自动化、现代化、智能化为一体的全国烟草行业知名品

牌合作生产卷烟工厂,2013年年底前竣工投产。国家烟草专卖局局长姜成康(左七),副局长李克明(左五),江西省副省长洪礼和(左六),江西省副省长、赣州市委书记史文清(左八)出席奠基仪式。李克明、洪礼和在奠基典礼上分别致辞。傅鹤/摄影 本报记者 邹元春/文

人财论坛 | Rencai Luntan

让“软待遇”成为吸引人才的硬招

朱海濱

带薪病假、生日享受鲜花和蛋糕、公司定期组织出游活动、广阔的晋升空间……近日,在南京人力资源市场举办的一场大型招聘会上,一些用人单位给出的这些具有人文关怀的招聘条件,吸引了众多应聘者的关注。南京一家科技贸易公司在招聘启事的福利一栏中写道,“安排完善的岗位培训计划,员工有机会参加国际展览会。”结果,该企业带到现场的招聘表,不到1个小时就被抢填一空。

这表明企业“软待遇”已成为留住员工的重要因素以及求职者衡量企业好坏的重要标准。现在企业“软待遇”的好坏,已直接决定企业在人才争夺战中的胜负。

什么是“软待遇”呢?一般来说,“软待遇”即除工资之外的福利待遇、工资环境、发展前景等,甚至包括企业文化和人文关怀。据有关专家介绍,目前不少求职者找工作时并不单纯以薪资作为衡量工作好坏的标准,而是把重心转到了职业发展、工作环境等“软待遇”上。

这样看来,企业要吸引人才,留住人才,除了提高员工的薪酬外,还应该将待遇丰富化,不仅在劳动时间、社会保险、工资支付等方面规范可靠,还要在劳动环境、劳动保护、业余生活、技能培训、吃住条件等方面的“软待遇”不断改善,同时建立起长远的、持续的、健康的用人机制,让员工与企业共同成长。

其实对于企业的长远发展来说,“软待遇”是企业激励员工的一个有机组成部分,是一个优秀企业的制度根本。企业在“软待遇”上的投资不仅表达了企业对人才的重视,对员工价值的认可,同时这种激励行为也在一定程度上保障员工积极性,让员工从心理上得到一种满足,增强公司的凝聚力和创造力,员工才会为企业创造更多的价值。

只有在改善用工环境上下功夫,为员工提供更完善的福利和保障,切实让员工感受到企业对他们的人文关爱,让“软待遇”成为吸引人才的硬招,这样企业和员工才能共同发展。

冯仑御任谋“大万通”上市 许立携新团队忙“地产转型”

冯仑辞任万通地产董事长,专心于大万通的战略发展与战略管理,力争三年内海外整体上市。许立为首,更职业更专业的万通地产新团队正式出炉,将成为万通地产的新起点,为战略转型提供持续稳健的发展动力!

李琳

日前,万通地产第五届董事会第一次会议公布决议,11名董事全票通过原万通地产总经理许立担任新一届董事会董事长,原常务副总经理姚鹏担任副董事长,原财务总监云大俊担任万通地产总经理。

至此,冯仑正式退隐万通地产管理层,未来,冯仑将不再担任万通控股旗下子公司的董事工作,专心于大万通的战略发展与战略管理工作。据此前万通地产官方微博的信息,万通地产的股权结构没有发生任何变化,冯

仑作为实际控制人也没有发生任何变化。

王石淡出的万科地产,千亿大关轻松越过;冯仑辞任董事长的万通地产,调控之年加速转型。冯仑许诺,你会看到一个更加职业、专业的万通地产。

(下转 A2 版)

上市公司年报出炉 高管年薪差千倍

截至目前,沪深两市的近2000家上市公司已经有1270家公布了2010年的年度报告。年报中披露的上市公司高管薪酬成为市场焦点之一。最富的高管薪酬之高令人瞠目结舌,最穷的高管薪酬之低也让人难以置信。

民生平安万科分列三甲

在已经公布年报的上市公司中,分配给上市公司高管薪酬最多的前三家公司分别是民生银行、中国平安和万科,其中就个人来说占据榜首的是一张老面孔,中国平安的董事长马明哲,去年的年薪是987万,马明哲的年薪向来吸引眼球。特别是在2007年,高达6600万的年薪令人咋舌,2008年由于投资海外巨亏,马明哲的年薪为零,而去年接近1000万的年薪同比增长了一倍,远高于中国平安不到24%的业绩增长。

而更令人侧目的是民生银行,其董事



中国平安董事长马明哲

长董文标的年薪715万,虽然位列万科董事长王石之后,但是同业相比来看,董文标的年薪比工、农、中、建四大国有商业银行董事长的年薪总和还要多,其行长洪崎684万元的年薪也高于其他四家国有大行行长



年薪的总和。

部分高管月工资不到千元

高管的薪酬之高令人侧目,同时榜单另一端的惨状也不禁叫人唏嘘,排在薪酬末端的多为机械设备制造和化工、塑料制造等上市公司,其中高管薪酬最低的三家公司是时代科技、ST金马和ST黑化,其中时代科技的前三名高管总计薪酬才32万元,平均每人的年薪不到11000元,平均每月挣不到1000元,比很多地区的最低工资还要低。

上海证券医药行业分析师彭云亮认为,有的公司净利润、每股收益是和高管的薪酬挂钩的,这个公司收入增长比较快,但是净利润基数比较低,说明它的成本相对来说控制得不太好,高管的薪酬实际上是在管理费用当中的。假如它的主营业务收入增速不变的话,净利可能会在明年或者后年有提高。

(梁盛)

本期导读 | 人财战略

REVIEW | STRATEGY

经营企业 | ENTERPRISE

A3

松下用人智慧——“70%用人法”详解

A4

用工不再慌

苏南企业开启人才培养新模式

理通商道 | COMMERCIAL

B1

用好资本“好孩子”缔造财富传奇

B2

银泰百货长袖善舞

行业整合循序渐进

财智人生 | LIFE

B3

集合债券 中小企业的“造血机”

C1

新河矿业:精心构建和谐安全矿井

富在市場 | MARKET

C2

硬汉带出了一个“王牌区”

C4

绿染矿山处处春

大众中国成立首家培训学院 新增5万工作机会

大众汽车集团(中国)总裁兼CEO倪凯铭博士表示:“大众汽车从2011年到2015年将在中国新增投资约110亿欧元,在合资企业和经销商网络创造5万个新的就业机会。”为了应对大众在中国的快速发展,大众汽车为人才储备投资,3月31日,大众汽车在中国的首家培训学院——“大众汽车学院”在北京成立。这是大众首次在集团总部狼堡之外颁发大众汽车全球通用的培训证书,可见对中国市场的重视。

大众汽车学院将对来自大众中国以及合资公司上海大众、一汽-大众的培训师给予售前、售后、试乘试驾、二手车、汽车金融、集团客户以及经销商的管理等专业培训。拿到大众汽车全球通用的培训证书后,这些专业培训师再给旗下经销商进行培训。目前,国内拥有大众汽车全球通用的培训证书的专业培训师只有200位左右,与庞大的大众经销商队伍相比人员配比严重失调。

不仅如此,大众未来5年在中国将进入快速发展期,人才储备尤为重要。截止到2014年,大众在中国的经销商将从2010年的1000家提升到1600家,其从业人员从2010年的567万人次增到了10万人次。

(和玲)

