策划词 | CEHUACI

随着浙江企业的多年发展积累，越来越多的企业开始向着IPO的目标迈进，随之而来的是，高端人才的缺口也越加凸显。一份来自杭州资深猎头公司的统计数据显示，今年第一季度，委托猎取高端人才的企业，以及企业对高端人才的需求量都较去年同期翻了一番还多。更有5家企业开出了500万元以上年薪，吸引高端人才加盟，这在业界引发了争议。

为求上市 500万招“掌门人” 浙江民企“血本揽才”引争议

□ 本组稿件采写 张德君 黄莺 刘栋

A. 高端人才正在流向信息技术和服务业

身披“中国猎头50人”称号的郎越时，是杭州猎人人力资源有限公司的创始人，7年来，他目睹了杭州乃至浙江企业对职业经理人、特别是高端职业经理人从怀疑到信任、再到渴望的全过程。7年，企业的用人观在改变。

见到记者时，郎越时发出了一声感慨：“2008年发自美国的这场金融危机，给浙江的企业老总上了生动的一课，浙江企业从来没有像今年这样渴望高端管理和高端技术人才。”郎越时说，以国际化的视角，运用职业化的管理手段管理企业，浙江民企包括国企老总正在践行。

上述观点的支撑来自于一线猎头公司“智联招聘”，以及杭州人才网的统计数据。以郎越时领衔的团队为例，今年第一季度，受托企业达到了50家，这个数字在2010年同期是24家，委托猎取的高端职位达到了创纪录的83个，而去年同期，受托猎取的职位是37个。智联招聘、杭州人才网高端人才专区诚聘地产集团总裁副总裁、知名企业副总经理、知名集团公司CIO(IT总监)职位的企业，更是俯拾皆是。

记者拿到一猎头作业名单显示，50家提出人才需求的企业绝大多数来自杭州，委托企业涵盖了工业制造、信息技术、健康医疗、建筑房产、服务业以及快速消费品、教育和农业。特别值得一提的是，50家企业中，信息技术产业占了13家，服务行业占了11家，上述数字在去年同期分别是3家和2家。而传统的工业制造、建筑房产行业的委托企业增幅均在50%左右。郎越时说，这个现象标志着杭企的复苏和正在转型的动向，杭州正在向信息技术产业和现代服务业转型，这将会在年底的政府统计报告中得以准确体现。

B. 21世纪人才最贵 500万抢一个人才

500万，这个在彩票中才得以见到的奖项，在企业的人才订单里一再提及。

郎越时透露，2010年全年，他只接到了一个要求猎取年薪500万CEO的订单，而今年第一季度，竟然有5家企业提供了500万薪酬的高管职位，这不得不让他惊讶。

什么样的人值500万，又是什么样的企业在下这样的订单？

记者了解到，去年要求猎取500万薪酬CEO的是一家木制品出口加工企业，随着创业板的开启，企业也有了IPO的愿望。这时，内贸成了企业上市的短板，于是，寻找一位内贸业务总裁成为当务之急。去年8月，这家企业终于找到了自己心仪的人选，年薪加上期权，已经远远超出500万。

那么，半年之后，500万的价值体现出来了吗？当然！

随着这家企业国内业务的拓展，企业的品牌认知度迅速提高，这位高管在春节期间与郎越时通话时表示，“已经有竞争企业委托其他的猎头公司来找我，答应薪酬翻番。”郎越时一听非常担心，“那你自己怎么考虑的？”“我拒绝了他们，既然老板这样信任我，并且委以重任，我一定要干好。我要完成我的这个得意之作。”

据郎越时介绍，今年第一季度5家开出500万薪酬的企业中，1家已经上市，其余4家也都有上市打算，有的甚至已经进入排队阶段，行业涵盖文创、互联网应用以及生物医疗等，郎越时说，这5个500万级的人选，需要他好好挖掘挖掘了。

难道一定要花这么高的代价招人吗？一位企业老总一语道破：市场机会转瞬即逝，机会来了而没有人来执行、操作，那痛苦绝对不亚于赵本山的名言“人活着，钱没了”。所以，相对于高管的年薪和待遇，他带来的效益绝非简单的数字可以衡量。“所以，在自己已经认定的人才面前，我绝对不会手软。”

C. 职业经理人做的不是职业是事业

如此高薪就为了觅得一位职业经理人，值吗？这还得从职业和事业两方面去看。

1841年，因为两列客车相撞，美国人意识到铁路企业的业主没有能力管理好这种现代企业，应该选择有管理才能的人来担任企业的管理者，就这样诞生了世界上第一个经理人。西方对职业经理人的界定是明确的，那就是企业高管。

2006年，婷美集团的董事长周枫在引入高管时，提出了有别于职业经理人的“事业经理人”的概念，并就此阐述了“事业经理人”的两层含义，第一，他是整个集团事业的“经理人”；第二，他完全把发展集团的事业当作自己人生的一项长期事业。

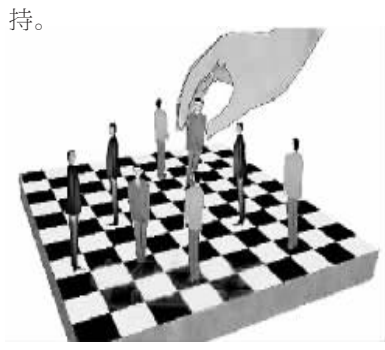
实际上，“不要把工作当做职业，而要当做一份事业”的观点并不新鲜。但真正要由一个“职业经理人”向“事业经理人”升级，说来容易做来难。

怎样才能算是个合格的职业经理人？浙江财经学院人力资源管理系主任、人力资源管理研究所所长胡孝德教授说了自己的一些看法：

第一，职业经理人在选择企业时要考虑“志同道合”。必须选择与自己价值观一致的企业，不能只考虑当期的价值。只有经理人和企业的价值观融合才能构成利益和目标的共同体。如果两者的价值观差异太大，很容易出现匆匆结合，匆匆分手的悲喜剧。

第二，职业经理人要成为事业经理人，长远的职业生涯设计必不可少。职业经理人不能再将自己定位于打工者以及寻求短期的功名利禄。这种短期利益导向的雇佣与被雇佣机制不能达到真正的荣辱与共，很难形成目标一致的长期团队，职业经理人与企业的分分合合在所难免，这样不仅容易导致企业的大起大落，对职业经理人的职业生涯也会造成负面影响。要实现职业经理人向事业经理人的转变，必须要将自己的事业与企业的发展联系起来，在企业的发展中寻求自我突破，实现企业发展和自我价值的双突破。

第三，职业经理人要培养自己良好的人际关系能力，特别是处理好和老板之间的关系。事业经理人是将所服务的企业当成自己的事业，从而实现自我价值的实现。在这一过程中，与老板的意见不一致是在所难免的，所以良好的人际沟通能力，有助于减少职业经理人与老板因沟通不当而产生的矛盾。处理好与老板的关系，就为自己更好地开展计划获得了支持。



（紧接A1版）

华为刷新董监会 少壮派走上前台

除董事长孙亚芳、CEO任正非外，其余16人，仅有1人出生于上世纪50年代，9人出于60年代，3人出生于70年代，3人不详。原董事会成员及华为创业元老纪平、费敏等人不再出现在高管名单中。

也就是说，这个年初刚刚“刷新”的华为高管团队，其主力大都来自30-40多岁、年富力强的少壮派，他们的代表是：副董事长、1966年生人郭平；副董事长、1967年生人徐直军；常务董事、1969年生人丁耘；董事、1972年生人万飚；董事、1972年生人张平安；监事、1971年生人邓飚等。他们共同的特质，除了年轻，就是追随华为15年以上（华为创业至今23年）；从他们的经历看，无一不来自市场或研发一线，从基层做起。

“少壮派”年轻，并不乏前辈的理性、机智、吃苦耐劳等特质，但同样面对重重挑战。这些挑战包括：业已触及天花板的全球电信业市场总量。对华为而言，从别人的盘子里虎口夺食已经变得越发困难：中国本土、亚洲市场已经在大规模减速；最为开放的欧洲市场已经落袋为安；而易守难攻的北美市场，依旧保持着一如既往的封闭和排外。

如果说，以任正非、孙亚芳、纪平、费敏、郑宝用为代表的华为第一代领导人，已经成功完成了华为从无到有、在欧美巨头林立的全球市场上打下江山的使命的话，接下来的接力棒，已经交到了在2011年新年董事会改选产生“少壮派”。

将进一步增加透明度

华为强调，今后将坚持每年发布经国际会计师事务所KPMG审计过的年报，此次披露新一届所有董事会、监事会成员信息，旨在增加透明度，希望外界更好了解华为。

艾瑞专家麦浩超指出，华为逐渐成为全球电信业的领军巨头，更为开放的姿态不仅有利于树立品牌形象，也有助于消除外界猜疑，这一点在华为近期进入美国市场频频受阻上表现得尤为明显。预计该公司今后将进一步增加透明度，对其占领全球4G发展起步的战略制高点将有裨益。

华为公司副董事长胡厚崑预计，今年华为全球业务仍将实现稳健增长。截至去年底，华为在全球部署80个无线接入网络，其中包括28个LTE(4G)商用网络，获得47个管理服务合同。年报显示，该公司目前持有现金高达381亿元，这些无疑为其发展提供了更多保障。

“双证制”教育培训风靡余姚企业

4月12日，余姚市几所成人“双证制”教育培训分别走进了宁波恒帆五金工贸公司、江丰集团长城精工有限公司、宁波大叶园林工业设备有限公司等企业，为509名员工进行近10周期的免费“双证制”教育培训，深受企业欢迎，广得员工赞许。

成人“双证制”教育培训由技能培训和文化课学习两部分组成。参培到期的学员经考试合格后，可获得相应的职业资格证书（含农业绿色证书）和成人职业高中文凭。开展成人“双证制”教育培训工作是余姚市政府深入贯彻落实浙江省省委“创业富民、创新强省”总战略的一项民生工程，也是余姚市为加快延长城乡人口平均受教育年限、促进全面建设小康社会目标顺利实现的一项重要举措。

据悉，自2009年以来，余姚市的成人“双证制”培训教育点已达20多所，“双证制”培训随之也相继走进了余姚企业，成功地扩大了余姚城乡劳动者接受职业教育和成人教育的覆盖面。

特约记者 袁孝冲 摄影报道

邵广禄履新后首次亮相

成为中国联通领导班子最年轻成员

□ 九 陆

近日，中国联通在北京举行区域性战略渠道（广东）合作协议签约仪式。记者注意到，一位国字脸庞的中年男人端坐于中联通董事长常小兵身旁，他就是新任中国联通副总经理的邵广禄，这也是邵广禄履新后首次公开亮相。

据悉，邵广禄在中国联通领导班子中的分工已经确定，他将分管产品创新部、客户服务部等多个部门及一些联通直属子公司，接替已退休的原副总经理赵继东、裴爱华所负责的部分工作。

最年轻的领导班子成员

从年龄看，现年47岁的邵广禄是现在这个中国联通领导班子中最年轻的成员，他也是从去年开始的中国有史以来层次最高、规模最大的央企人才招聘中，脱颖而出的11人中的一员。

2010年8月30日，中央组织部、国资委发布招聘公告，组织12户中央企业面向海内外公开招聘12名高级经营管理者。今年3月9日，时任中国联通人力资源部总经理的邵广禄成为中国联通副总经理人选，进入公示阶段。目前，邵广禄已被正式任命为中国联通副总经理。

有海外媒体评论认为，中组部和国资委此次招聘的11名候选人均属少壮派，这些人不但具有丰富的基层经验和高学历，而且还有高级工程师，并具研究生以上学历。而在他们当中，拥有博士研究生学历和高级工程师职称的邵广禄无疑是佼佼者。

傲人的足迹

实际上，尽管不常露面于媒体，但邵广禄的管理业绩和业务能力在联通集团内部早已有目共睹。

邵广禄1990年10月参加工作，曾担任中国联合通信有限公司天津分公司总经理助理、副总经理，后来调任中国联合通信有限公司河南分公司副总经理。

在河南联通副总任上，他和时任河南联通总经理王祖益一起，努力实现联通在这个中原人口大省的快速发展。他们通过深化内部改革，转变经营模式，实现了扭亏为盈，并完成了农业信息网建设目标。2006年，河南联通首次超额完成主营业务收入和利润计划，摆脱亏损，实现赢利。

邵广禄没有停留，2006年11月，他被提拔为中国联通广西分公司总经理。当年11月30日，中国联通董事长常小兵在广西调研，特别对新到职的邵广禄发出指示，要求其积极创新、努力进取，为加快广西联通有效发展做出积极的贡献。

在邵广禄的带领下，广西联通在经营上又有了新突破，不但南宁、柳州等地的无线网络建设走在了全国的前列，而且在拓展国际合作等方面也颇有建树，为日后南宁成为中国联通第四个国际通信业务出入口奠定了基础。

2009年年中，广西联通的无线网优质量令全国刮目相看：在联通全国55个重点城市网优会战验收评比中，地形复杂、经济也不甚发达的广西获得综合排名第一（南宁、桂林分别获得了第六名和第八名）、省分绩效排名第三的好成绩。

而为这一切打下基础的邵广禄，此时已来到了新的战场：随着原联通与网通的重组整合，新联通的人力资源管理重任需要一位干将来担当，2009年2月，邵广禄被任命为新联通人力资源部总经理。

随后的两年间，邵广禄为新联通的平稳过渡和顺利整合而殚精竭虑。

【人物链接】

邵广禄，1964年3月出生，1990年10月参加工作，1984年11月入党，博士研究生，高级工程师。曾任中国联合通信有限公司天津分公司总经理助理、副总经理，中国联合通信有限公司河南分公司副总经理，中国联合通信有限公司广西分公司总经理、党委副书记，2009年2月任中国联合网络通信集团有限公司人力资源部总经理。

襄阳市成立劳动监察投诉举报中心

本报讯 4月12日，湖北襄阳市首家劳动监察投诉举报中心在襄阳市人社局劳动监察支队揭牌成立。

新成立的劳动监察投诉举报中心将致力于宣传、执行劳动和社会保障法律、法规；监督检查用人单位、劳动和社会保障服务机构遵守劳动和社会保障法律、法规的情况；受理违反劳动和社会保障法律、法规行为的举报和投诉；纠正和查处违反劳动和社会保障法律、法规的行为等。确保国家《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动保障监察条例》在该市的顺利贯彻实施，积极构建和谐劳动关系，切实维护广大劳动者的合法权益。

襄阳市劳动监察支队自1994年成立以来，通过劳动监察业务创新，稳慎做好新形势下劳动维权工作，举报投诉及处置突发事件工作均位居全省前列，初步确立了劳动监察维权执法的新格局。针对社会关注的热点拖欠农民工工资问题，该支队单独设置专班及时处理，去年以来先后受理农民工举报投诉942件，查处克扣、拖欠农民工工资案件920件，责令追发农民工工资3211万元，下达劳动保障监察限期改正指令书380份，依法补签劳动合同18000余份。对问题严重、社会影响较大的施工企业进行了行政处罚，实现了农民工工资当期支付率100%、案件结案率98%。

（田伯韬 肖哲）