策划词 | CEHUACI

近期,SOHO 中国被频频曝出新闻。先是由漏雨引发的楼板坍塌,业主投诉近两年无果;紧接着北京望京 SOHO 又被指夜间施工扰民,附近居民曾多次向有关部门投诉问题仍未得到解决;5 月 13 日,北京建外 SOHO 一商户因物业费纠纷遭物业众保安堵门……潘石屹在忙于网上拍卖公寓商铺的同时,是不是该着手整治一下被曝光的问题?

□ 本组稿件据新华财经

漏雨 扰民 物业纠纷

SOHO中国 疑陷三重"问题门"

一重门 | YICHONGMEN

楼板漏雨坍塌 网民炮轰房企"高价低质"

谁能想象,5 月 8 日北京一场不大的春雨,竟然让朝外 SOHO 一间商铺房顶的两块楼板轰然坍塌?

在朝外 SOHO 经营摄影工作室的夏先生告诉记者,为了房顶楼板漏雨一事。他在近两年时间内多次找物业寻求解决办法都无果。夏先生说,遇到下雨,他就与员工一起拿盆接雨水。但是谁都没想到,5 月 8 日的一场春雨之后,房顶的两块楼板就轰然坍塌下来,楼顶变成了一个大洞。从夏先生所拍的现场图片可以看出,两块楼板各有接近 1 米长,约半米宽,接近 10 公分厚。

忍无可忍的夏先生将图片上传到网上,事情出现了转机。物业派人来,帮他把地上的楼板和水泥渣清除掉,并用水泥板将楼顶的窟窿堵上了。下午,潘石屹也亲自登门查看。尽管潘石屹的办公室就在夏先生工作室头顶 4 层楼的位置,但是距离夏先生第一次找物业反映楼顶漏雨的问题,已过去了将近两年。夏先生说,即使潘石屹这次亲自到场,也没能根本解决问题。潘石屹本人亲口告诉他,事故的原因在于楼顶的结构,需要等雨季过后再拿出一个最终解决方案。

采访中,不少业主向记者反映,朝外 SOHO 的房屋,漏水是常有的事。与夏河同一层的业主反映,3 月底,自己公司的房间突然水漫金山。"漏水是正常的,见怪不怪了。"上述业主称。同一层的一位女性清洁工也表示,"在朝外 SOHO 当清洁工好几年了,经常发生漏水事件。"

二重门 | ERCHONGMEN

夜间施工扰民 望京 SOHO 城管走后复工

最近,不少居住在望京 SOHO 工地周围的居民反映,该工地时常在深夜施工,挖土机等机器的轰鸣声扰人清梦。尽管城管多次制止,但待城管队员离去后,工地又立即复工。

"每天半夜,那个工地上的挖土机还在工作,渣土车等彻夜轰鸣。"近日,居民"Fzwk"在社区网发帖称,望京 SOHO 工地深夜施工严重影响了他的休息,并为正在备战中考、高考的学生们担心。该居民还说,周边业主多次致电城管投诉,每次城管队员前来处理时,工地都停工处之,待城管队员前脚一离开,他们又接着开工。

该帖引发了居民热议,不少深受该工地困扰的业主回帖称近一周内,受扬尘、噪音困扰,家人不敢开窗户。业主曾多次向有关部门投诉,并在该工地开发商潘石屹的微博上留言,请求其停止夜间施工,但均无结果。

三重门 | SANCHONGMEN

物业费纠纷保安堵门 事发建外 SOHO 一商铺

朝阳区建外 SOHO 一商户因欠缴物业费近 18 万元,北京锦融物业管理有限公司(以下简称锦融物业)几天来一直派多名保安围住商户门,阻拦装修。建外 SOHO 东区 8 号楼业主袁先生准备对店铺进行装修出租。5 月 13 日上午,他和工人来到店铺,发现店门口围着三四十人,"有的穿着保安制服,有的穿着黑西装,堵门不让人进。"此后几天,店铺门口一直围有十几名保安。

5 月 18 日,锦融物业客服部一王姓工作人员解释,由于袁先生未缴清物业费,因此不能装修。袁先生说,他 4 月底得知建外 SOHO 西区物业费由每平方米 28 元降到 15 元,而东区仍是 28 元,所以找到物业公司,希望对方降价。袁先生称,物业未给合理解释,因此未缴费。

4 月末,建外 SOHO 西区新老物业交接顺利,老物业港铁物业撤离,新物业城建物业进驻。西区业委会负责人向开发商明确递话:"小潘,你也该交物业费了!"

据业委会介绍,作为开发商,潘石屹下属公司在 SOHO 西区还留有数套未销售的尾房。在以往,这些尾房在与老物业的合同约定中"免除"了物业费——以积分制形式冲抵,"说白了实际就是一直未交物业费。"业委会委员王守雷说。

目前,小区内已售出 95%以上的停车位。而未出售的停车位,也在潘石屹所属公司名下,多年来也一直应缴未缴每月 100 元的物业费。

评论 | PINGLUN

SOHO阵痛

□ 余钟斌

SOHO 中国的商业模式在潘石屹看来是独特的。但所谓"外行看热闹、内行看门道",专业的商业地产人士则称其模式"怪异",有人议论:商业地产巨头万达总被地方政府捧为座上宾,SOHO 中国则没有这种待遇,潘石屹特想拿北京 CBD 地块,政府却不放心。

遭遇曾经的散售之痛后,作为上市公司的 SOHO 中国也必须转型,潘石屹告诉地产中国网,未来将加大商用物业自持比例,3 年内实现商业模式的转型。业内人士分析,转型后也就意味着在短时间内难以形成资金的回流,对于 SOHO 中国则有着新的考验。

三重门之外,转型之时的 SOHO 中国也面临着高层动荡,原 COO 苏鑫、CFO 王少剑、高级副总裁许洋均已相继离职,除了老潘张欣外的 4 位高管目前仅闫岩留任。如此变动令业界纷纷猜测 SOHO 中国内部主导权之变。

潘石屹曾被评为 2010 最善于"引势导利"的营销大师。看来,公司内部外部的新形势通通考验着老潘这位营销大师的智慧。

▶ ▶ ▶[上接 A1 版]

济钢吸并莱钢 获股东认可 整合方案"齐步走" "山钢航母"待起锚

记者获悉,日照钢铁的评估价值在 450 亿元左右,这给了山钢集团很难跨越的门槛。

日照钢铁去年的利税总额是 75 亿元左右,其中净利润在 40 亿元。

【企业档案】

山东山钢集团是经山东省经贸委批准、省工商局核准注册的大型企业集团,享有自营进出口权。

山钢集团是专业生产高频焊管和冷轧带钢的大型企业,现有四连轧生产线 4 条,单轧机 30 台,高频直缝焊管 30 条年产冷轧带钢 40 万吨,高频焊管 50 万吨,产品形成六大系列 600 多个品种。产品行销全国 20 多个省、市和地区,并出口欧洲、中东、东南亚、非洲、北美等 30 多个国家和地区,深受用户的信赖和好评!成为华东地区最大的冷带、焊管生产基地。

(据《上海证券报》《第一财经日报》中证网等综合)

连载 | Lian Zai ㉕

国美之战

——公司股东博弈的中国启示(节选)

□ 韦桂华 著

临危受命:困境突围,大将迷途

陈晓,本应当成为一名优秀的职业经理人,我一直这么坚定地认为。

他拥有不普通的人生经历,对生命、对社会、对家庭、对生活,都有着自身独特的思考,其丰富性往往令常人难以想象。艰难与困苦是一笔财富,上天会庇佑那些自立的人们,因为这些困难与打击会使其在生活中激发出坚忍不拔的力量,这种力量会转化成生活的本领与技能,这是难以从知识中发掘的。

他拥有不平凡的创业经历,从封闭的计划经济到开放的市场经济,从集体企业到民营企业,从与有国企业合作到与国际资本融合,从批发市场到零售经营,陈晓熟悉了与各种资本洽谈,与各类人士交道,与各种业态对接。从打工到老板,从老板到打工的人生蜕变,也非一般人所能拥有,自然对企业的感悟,对市场的感悟,对老板的感悟,对资本的感悟,也非一般人所能想象。

他是典型的本土派职业经理人。家电零售又是一个传统性产业,纵览国内成名的职业经理人,大多有学院派背景、外资企业甚至在国外工作的经历,尤其在 IT 行业,像李开复、唐骏等,但陈晓不是。他是以实战而发展到今天的位置,是在中国环境中成长起来的职业经理人。

他受命于危难之际。中国人的传统思维比较重,对危难之际的受托之人有着别样的期待与别样的敬重。他受命于一个复杂而奇特的企业环境,非超人的智慧与宽大的胸怀无以适应与持久。从当初的"以职业经理人的心态"担任总裁,到受命后的"以资本拥有者的思维"操纵国美,这一念之差,导致他为世人所诟病。

陈晓带领国美走出了历史上最为困难的时期,有效地团结了黄光裕的旧部,抵挡同业的挖角行为,这在业界也绝非易事。从这点看,黄光裕是有独到眼光的,当初就曾评价其是担任国美 CEO 的最佳人选,在自己陷入囹圄后没有将主席职位交给他人而交给陈晓,是对其能力的肯定。陈晓在带领国美走出困境后,自己却迷失了方向。

中国企业环境,缺乏优秀的企业家,但更缺乏优秀的职业经理人。5000 多年的中国历史,拥有雄才大略的帝王不少,像诸葛亮这样的托孤重臣甚少,但又有多少人的影响力超越诸葛亮?

无论是从社会阅历还是人生际遇,陈晓本可以与黄光裕在市场经济大网中共生共融,网在鱼跃,演绎一出让世界瞩目的传奇。更何况国美的理念"商者无域、相融共生",就是经商没有边界,以融洽与整个价值链各方以及社会的力量谋求企业的持续发展,这当中第一位的就是人。当陈晓放弃一些私念,放低一点身段,始终以职业经理人的心态运作国美,又有谁能说不能与黄光裕共融共生呢?

人心创造上帝,也可以摧毁上帝;人心可以残酷,也可以仁慈。陈晓选择了什么?人们为他惋惜!

陈晓,本可以成为当代中国最优秀的职业经理人,我还是这么认为! (待续)

让困难迎"人"而解

——广西中烟职业技能鉴定工作纪实

□ 邢如飞

"做精做强'真龙'品牌最大的问题是人的问题,人的问题,也是企业最大的问题。我相信,搞好'引才、育才、用才、留才',困扰企业发展的难题才会迎'人'而解。"近日,在谈到"人"对于企业发展的重要性时,广西中烟工业有限责任公司总经理张雨夏说。

自 2009 年新一届领导班子成立以来,广西中烟将解决"人"的问题确定为重点工作之一,积极实施"做优人才"工程,突出抓好职业技能鉴定工作,从培训、鉴定、构建机制三条主线入手,大力优化队伍结构,为企业发展提供了人力保障。

技能培训:抓基层与抓高端

"今天,我们培训的内容是如何解决卷烟外观常见质量问题。"近日,在广西中烟南宁卷烟分厂,卷接包车间员工正在会议室里参加一场业务培训。2009 年,南宁卷烟分厂创建"培训学校",按照员工所在岗位、工作时间及类别,将员工分为 11 大类专业 18 个班级,根据工作需要开展培训,每月进行考试,并实施培训"积分制",严格检查员工培训出勤率和考试成绩。经过两年实践,员工队伍素质明显提高。

南宁卷烟分厂创建"培训学校"是广西中烟开展员工技能培训的一个缩影。近年来,广西中烟围绕企业发展战略,突出员工在学习培训中的主体地位,强化培训需求导向,将培训对象分为基层员工和高技能员工,针对各自特点分类培训。

2009 年,广西中烟重新梳理了基层员工的知识需求,专门成立了课程开发小组,在利用行业成熟课程开发成果的基础上,开发了 8 个技能员工培训课程。同时,组织公司内部师资力量,以编写流程图、制作 PPT 等形式,编写了企业自用培训教材及课件 340 余套,进一步规范了员工培训内容。两年来,广西中烟组织开展的基层技能员工培训人数达 16800 人次(人均 24 次),基层员工的技能水平得到了有效提升。

在高技能人才培训方面,广西中烟积极选派高技能员工参加行业内外的专业培训,拓宽了他们的视野,提升了他们的知识水平。此外,广西中烟还分期分批选派高技能员工到烟机设备厂家进行 1-2 个月的跟班学习。"从烟机设备的组装到调试,我们员工都全程参与。这提高了我们自身的实操水平和设备故障分析处理能力,为生产水平的提升提供了技术保障。"南宁卷烟分厂高级技师侯振强说。

2009 年,广西中烟实现了高级技师零的突破;2010 年底,高级技师增加至 9 人,技师增至 127 人。

鉴定工作:特有与通用

在技能人才队伍建设中,广西中烟突出利用职业技能鉴定这一有效手段,积极引导员工按照专业化方向加强学习锻炼、参加职业技能鉴定,通过开展行业特有职业(工种)、通用职业(工种)的鉴定工作,全面推进人才队伍建设上水平。

在特有职业(工种)鉴定工作中,广西中烟坚持以赛代练的工作模式,促进技能竞赛活动常态化、规范化。2008 年,广西中烟建立技能模拟竞赛体系,重点围绕行业特有职业(工种)的鉴定工作,以各职业(工种)标准(鉴定规范)为纲,对员工进行竞赛训练;2009 年,以仿制标样、理论知识、实操技能等内容为重点,进一步完善了烟叶分级竞赛体系,有效提高了参赛选手的竞赛水平。在第四届全国烟草行业烟叶分级职业技能竞赛中,广西中烟选派的两名选手获得了"全国烟草技术能手"称号。

"以赛代练,既提升了员工对职业技能竞赛的重视程度,也提高了技能水平,对技能鉴定工作起到了积极推动作用。"广西中烟副巡视员、人力资源部部长陆建南向记者介绍,自 2009 年以来,广西中烟共参加行业特有职业(工种)技能鉴定 6 批次,鉴定 989 人次,鉴定人数大幅增长。

在通用职业(工种)鉴定工作中,广西中烟通过完善学习资料、提高申报门槛等方式,不断提升通用职业(工种)鉴定工作水平。

"这些都是针对通用职业(工种)鉴定工作制定的知识汇编。"采访期间,广西中烟人力资源部分管技能鉴定工作的副科长凌玉萍向记者出示了《真空压系统电气原理图汇编》、《制冷系统电气原理图汇编》等手册,内容包括电气原理、常见难题和维修方法等。"将日常工作中遇到的普遍性问题及通用职业(工种)应知应会的知识进行汇编整理,提高了维修工作效率,也提升了通用职业(工种)员工的技能水平。"凌玉萍介绍说。

此外,广西中烟还出台《员工职业技能鉴定管理标准》,提高了通用职业(工种)技能鉴定申报门槛,要求按照循序渐进、从低级到高级的方式进行申报,并且他们设定的初级、中级、高级鉴定申报门槛都高于社会上公布的申报门槛。"就拿高级职业资格鉴定来说,社会上规定取得中级职业资格证书 4 年、初级职业资格证书 8 年的都可以报名参加考试。但我们针对实际情况,规定取得中级职业资格证书 5 年的方可报考;只持有初级职业资格证书的不得报考。"陆建南对记者说。

优化机制:人才共成长与聘任 技师能上能下

为更好地调动技能人才的工作主动性,广西中烟构建了基于分类管理的人才成长机制和基于岗位管理的竞争择优机制。两套机制的建立,有效激发了人才队伍的活力。

"这是吸丝道下部堵塞造成的,要检查通风路,处理风力系统中存在的问题。"近日,在南宁卷烟分厂卷接包车间,包装设备维修技师黄宇亮正向挡车工王伟介绍卷烟设备的维修要领。2010 年,广西中烟出台《关于卷烟分厂技师聘任的指导性意见》,积极引导烟机设备维修技师到生产车间一线担任机长,将具备丰富理论知识和维修经验的高技能员工推向一线,充实一线技术力量,促进基层人才尽快成长。

在健全人才成长机制的同时,广西中烟以"按需设岗、竞争择优"为原则,积极实施技能员工岗位职务聘任制。聘任开始前,广西中烟首先将聘任的岗位、要求及时向员工公布,然后按照员工自愿报名、资格审查、理论考试、述职答辩、组织考察、党组研究、任前公示等流程,对参聘员工严格审核,力争使每个环节都做到公正、透明,确保工作能力强、能吃苦、有干劲的技能人才脱颖而出。

为建立"能者上、庸者下"的竞争机制,广西中烟每年会对聘任的技能员工进行考核,按照技术技能、创新能力、传帮带作用、工作业绩等指标开展全员民主测评,对连续三年表现不合格的技能员工进行解聘,然后按照聘任流程重新对符合条件的技术人员进行选拔。"能上能下的机制,使员工有了动力和压力。没有被聘任的员工不灰心、被聘任的员工不掉以轻心,大家都有了努力的方向。"南宁卷烟分厂高级技师钟世乐对记者说。

(本文转自《东方烟草报》)