

策划词 | CEHUACI

◎ 华远地产董事长任志强

地产界“大炮”任志强还要“退而不休”；经历了三聚氰胺的蒙牛乳业董事长牛根生，在乱局稍歇后终于安心离开舞台，转身做起慈善；抛开一切私奔的王功权，有多少隐情无处倾吐；被陈天桥“干掉”的李善友，以及批量跳槽的汽车高管和基金经理们，又饱含了多少行业的无情……“挥一挥衣袖，不带走一片云彩”，只能是文学世界里美好的意象，而在残酷诡谲的商业战场，每一个远去的大佬背影里，都有一段复杂的故事。



留学、退休、转行、私奔、跳槽，行业大佬背影远去——

无奈多，还是雄心壮？

□ 本组稿件撰写 崔滨

表面看来风光热闹的网络招聘行业仿佛一潭死水，网络招聘行业需要新的商业模式回归

“按效果付费”搅动网络招聘一潭死水

□ 林佳

经过 10 多年的发展，中国网络招聘行业已颇具规模，根据艾瑞咨询的统计数据显示，2010 年网络招聘的市场价值将近 17 亿元。但是，在历经跑马圈地、资本战、营销战、价格战等激烈的市场角逐后，目前呈三足鼎立之势的传统招聘网站仍然未能上演资方和企业都期待的互联网财富神话，原因何在？

传统经营模式的弊端

多年来，招聘网站一直坚持展示广告加“佣金”的收费模式，统计数据显示，目前三大传统招聘网站的展示广告费已经超过收入的 50% 以上，这一数字还在持续上升。换言之，当前主流网络招聘网站是在靠卖展示广告挣钱，对于企业来说是一个有“媒体价值”的 web1.0 互联网招聘平台。令人堪忧的是，招聘网站这种偏离招聘需求本质的业务竞争导致他们陷入了高成本的广告战。这不仅给网络招聘网站带来了沉重的成本负担，更重要的是由于不能满足需求，市场的规模并没有如预期快速增加。

“当前的招聘网站靠吸引客户投展示广告而盈利，很少考虑客户能否在这个平台找到合适的人，用户能否在这个平台上找到合适的工作。互联网招聘产业的发展已陷入粘着状态，这个产业真正的核心价值，本应是帮助求职者和企业主找到有效的信息，而目前没有哪家网站真正考虑到这些需求。”一位资深 HR 坦言。

“按效果付费”另辟蹊径

在亟须变革的关键时刻，网络招聘行业自身已经开始进行经营模式的新探索。美国著名商务网站 LinkedIn 的“免费增值”服务为世界范围的网络招聘行业提供了启示；在国内，个别招聘网站也开始通过各种线下活动为用户和客户提供更多的服务。事实上，这都是围绕网络招聘核心效果展开的创新和变革，尤其是百度人才提出的“按效果付费”更是直指问题的核心。

何为招聘网站的“按效果付费”？顾名思义，企业通过招聘网站找到了合适的简历就是效果，为这份简历付费即为“按效果付费”。已采用这种模式的百度人才相关负责人进一步解释道，“企业发布职位信息、查看简历内容都是免费的，如果企业筛中某一份简历希望联系该求职者，则百度人才只向企业收取这份简历的费用。”

A. 任志强 王石 冯仑 牛根生：“时光的河入海流终于我们分头走”

“有人问我为什么不染头发，我故意留的白头发，告诉大家我已经不年轻了，但是不代表我就要从这个舞台上退下去，我希望用我剩余的精力为这个社会的发展作出努力，比如开个幼儿园。”儿童节那天，就像《非诚勿扰 2》里李香山的“人生告别会”一样，华远地产董事长任志强，呼朋唤友开了一场热闹的“粉丝见面会”。

一惯快人快语的任志强表示，自己将“退休而不退休”。对于自己未来生活的变化，任志强笑称，最有趣的事儿是别人退休了之后工资越来越少，我退休变成工资越来越多的，除了华远集团那份，上市公司的钱也能拿了。

“等我从上市公司退了一定去开幼儿园，我们的幼儿园可能为贵族做高价，也同时免费为最贫困的家庭提供同一种待遇，用一种特殊的教育方式研究中国的经济发展。”



◎ 牛根生

任志强说。

其实对于任志强这一代也已进入暮年的功成名就的企业家来说，“如何退”比“如何进”更要考验智慧。不久前，蒙牛乳业发布公告称，牛根生辞任董事会主席，但将保留非执行董事职务。而中粮集团董事长宁高宁，成为乳业巨头蒙牛新一代掌舵者。

作为中国乳业兴衰的见证人，2008 年三聚氰胺危机中，牛根生先是“洒泪痛陈”，博得柳传志等解囊相助，缓解资金危机，后又写下长达

B. 王功权 李善友 王俊洲：“其实不想走，其实我想留”

5 月 17 日，头顶光环无数的鼎晖投资创始人之一王功权，抛开一切，和另一创投资本创始人王琴，共同浪迹天涯去了。

当无数微博粉丝们，在感慨这个追求真爱的童话时，投资业内人士则说，如今一位投资经理通常一个月要跑出去看几十个项目，但往往能看中的就一两家，而且通常都是好几个投资经理在抢。即便声名大如王功权，也开始感到行业竞争倍增的压力。

在真爱与烦恼之间，王功权主动选择了离开。但在黄光裕和陈晓之间，王俊洲的离开则颇多悲凉。

当陈晓黄光裕为国美控制权展开殊死争夺时，已是国美二号人物的王俊洲，明智地选择了“中立”，甚至在 2010 年 9 月 28 日决定国美归属的特别股东大会上，王俊洲还成为沟通陈黄两派的中间人，甚至在陈晓最终出局后，王俊洲一度被认为是合适的董事会主席接任人选。

但随着张大中的走马上任，10 年前便与张大中有过“江湖恩怨”的王俊洲，却在 6 月国美股东大会上被宣布“正式退出国美董事会”。十年轮回，再度离开张大中的王俊洲，其实仍未逃出他的掌心，就像殚精竭虑经营多年创立了酷六视频网站

万言的“中国乳业的罪罚治教，致中国企业家俱乐部理事及长江商学院同学的一封信”，将一员老将救大厦于将倾的威力发挥得淋漓尽致。

当一切风平浪静，几经沉浮之后，叱咤风云的老牛最终还是选择了归于平静，准备转身进入慈善界，再次应验了那句老话“出来混迟早要还”。

与任志强和牛根生相比，两位地产界大佬王石和冯仑，则告别得更潇洒。继今年年初登上世界多座高峰的万科集团董事长王石，以 60 岁高龄计划用 3 年攀登哈佛大学这座学术高峰后，万通地产董事长冯仑正式离职，变身成万通地产的控股公司——万通投资控股公司的董事长。

而他们为万科和万通留下的远景规划，也成为这代商界老将留给中国房地产也是中国商业发展黄金 20 年的最后纪念。

的李善友，也摆脱不了被陈天桥解职的尴尬命运。

5 月 19 日，因为酷六网上市后始终无法扭转亏损的窘境，并在发展模式上摇摆不定，酷六集团的母公司，盛大集团董事长陈天桥，终于无可忍受地将 CEO 李善友解职。

李善友的出局，被外界评价为无法把握好从创业者到职业经理人的心态变化，而与陈天桥发生龃龉。但实际上面对经济环境的日渐艰难，即便如王功权、李善友这样的明星经理人，仍然难逃黯然离开的命运。

C. 车企、基金高管“大挪移”

“不是我不明白，这世界变化快”

王功权私奔后，有人曾调侃，“在中国风投泡沫崩溃前夜私奔去恋爱，王功权太英明了。”但对于销量下滑、业绩不佳的汽车和基金行业来说，没来得及私奔的高管们，只剩下频繁跳槽、整体挪移的命了。

6 月第一周，汽车业再传两例高管跳槽消息。曾先后就任于上海大众和奇瑞、操盘“腾中悍马”总体运营的黄志强出任莲花汽车销售公司总经理；福田汽车副总裁侯海靖则转投华泰任总裁。

小排量政策红利的结束、国内汽车消费热情的过度透支，使得中国车市走过了“你好、我好、大家好”的爆发增长期。最为显著的特征，就是在业绩下滑的压力下，销售高管们的离职。

从年初到 6 月份，国内车企高管人事调整超过 20 例；而这种“墙墙有破洞，你挖我，我挖你”的现象，同样出现在基金领域。

据不完全统计，截至今年上半年，已有 12 家基金公司换帅，占全部基金公司总数的 1/5，基金高管人员变动已高达 40 余例，仅董事长和总经理头衔的就有近 20 位。其中天弘基金胡敏、益民基金祖煜、万家基金李振伟、国华富基金谢庆阳、民生加银张嘉宾、天治基金刘珀宏、金元比联易强、长盛基金陈礼华，都从公司的总经理职位上相继离职。

联合证券基金分析师周方指出，中小公司今年的换帅动作比较大，主要是因为业绩不佳所致，其中最明显的是万家基金。3 月 4 日，万家基金高级管理人员变更公告，董事长、总经理双双换人，当日由齐鲁证券总裁兼财务负责人毕玉国出任董事长，原副总经理杨峰出任总经理。

一位刚刚换了东家的基金经理表示，“现在的基金公司是在夹缝中生存，市场发展环境近两年很不好，公司的经营指标和发展目标很难如期实现，从而与董事会之间会有隔阂，因此很多基金公司高管纷纷选择‘私奔’或做 PE。”



◎ 王功权

一汽总经理“难产” 复兴路坎坷“无期”

时，总经理职务的任命往往与企业的未来战略相契合。因此，国资委和中组部需要全方位地对后备人选进行衡量和取舍。”某汽车集团一位高层人士向记者表示，“这种取舍是很艰难的，需要时间。”

现在，一汽集团总经理职位的“难产”仍将继续，但因此引发的难题却已经悄悄浮出水面。

相关统计数据显示，2010 年，中国汽车集团产销量排名前三位的分别是上汽集团、东风集团、一汽集团，彼时，上述三家汽车集团的市场占有率分别为 191%、147% 和 14%。而 2011 年前 5 个月的统计数据显示，上汽集团的市场占有率提升至 218%，东风集团提升至 165%，而一汽集团却萎缩至 129%。

在业内人士看来，总经理职位的长期空缺正是导致一汽集团上述被动局面的重要原因之一。“董事长承担的责任在于决策，而总经理的责任主要在于执行，总经理职务的长期空

缺会导致企业执行力变弱。”IBM 汽车行业前总监王继华告诉记者，执行能力变弱的问题最终一定会反映到具体销量上。

◎ 影响上市

此外，一汽集团的人事问题对其整体上市进程也造成了一定影响。申银万国证券公司一位不愿具名的分析师告诉记者，一汽集团在去年就已经完成了主辅业剥离，这为其整体上市进程扫清了股权结构障碍，而一汽集团的整体上市方案也在今年 6 月初获得了证监会的批准，但其整体上市的主体一汽股份公司至今没有挂牌。“早在去年，国资委便亲自督战，希望一汽股份公司能在去年年底挂牌，现在，在万事俱备的情况下却依旧无法进入正式的上市流程，只能解释为其执行力有问题。”上述申银万国证券公司那位分析师表示。

据记者了解一汽股份公司挂牌之后，即便走“大型央企特别通道”的

形式过会（意为新股发行通过证监会审批，开会讨论），仍需实际运营 6 个月后方可通过证监会的审批；在过会后，路演、排队上市的时间至少还需要 3 个月时间。这意味着，一汽股份从挂牌到上市至少还需要 9 个月时间才能最终实现整体上市。

但整体上市对一汽集团的重要性却是不言而喻的。“十二五”期间，一汽集团计划用于快速发展的资金需求达 1500 亿元，短期目标和长期战略的实现均需要资金的支持；同时，徐建一已经将发展自主品牌放到了显著位置，而整体上市正是一汽集团向自主品牌输血的主要方式。

“总经理职位的价值直接影响到整个企业的战略执行力和发展速度，对一汽集团来说，只有先解决总经理任命的问题，才谈得上提升执行力和实现战略。”王继华告诉记者，“因人事调整浪费了宝贵时间的一汽集团，需要拿出更多的智慧来应对时间的‘反噬’。”



民企加薪跑赢外企 面临双重压力

上海 25% 的企业上半年加薪超 15%

□ 姜丽钧

近日，国资委旗下的从事人力资源服务的央企——中智薪酬公布了上海地区企业薪酬调研报告，报告显示绝大多数企业在上半年完成了一次薪酬调整，加薪幅度平均值为 116%，有 1/4 的企业加薪幅度超过 15%，这一数值大大高于往年的 8% 左右，而一些正值上升期的民营企业加薪幅度甚至达到了 20% 至 30%。

不少受调研企业的财务报告显示，今年上半年的人力成本支出大幅上涨，加薪已成为不可避免的趋势。

中智薪酬顾问张欣表示，企业一般会在一个财务年度结束时，进行一次员工的年度薪酬调整，一般的企业都是安排在 4 月份左右，另一部分企业安排在 6 月，仅有少数安排在下半年的 9、10 月间，因此绝大多数企业已在上半年完成了今年加薪计划。随着 CPI 涨幅高涨，企业对 2011 年的加薪预期高于 2010 年，有 190% 的企业增加了加薪幅度，企业加薪幅度平均值为 116%，其中有 1/4 的企业加薪幅度超过 15%。据了解，在各个不同行业中，制造型企业加薪幅度最大，加薪平均值为 133%，非制造型企业则为 106%，两者都要高于 2010 年 2 至 3 个百分点。

同时，由于目前民企的总体薪酬水平低于外企，因此民企在加薪大军中也排在了前列。著名人力资源机构怡安翰威特副总裁张宏表示，今年的中国十佳雇主评选结果中，外企所占的席位数量下降为 4 家，而民企也上升为 4 家，前 5 位中民企更是占了三席，排名第一。“如果将民企与外企同等岗位的工资相比较，民企还是要低 30%，但它上升的空间更大。与外企每年 5% 至 10% 的加薪幅度相比，民企的增长预期要大很多，最高可以达到 50%。”张欣也透露，在上半年的加薪方案中，一些优质民企由于不受条条框框限制，加薪政策比较灵活，因此加薪幅度可以达到 15% 至 20%，最高的甚至达到 30%。

▶ ▶ ▶ ▶ ▶ [上接 A1 版]

人事变动掣肘 上海银行 200 亿上市路崎岖

不过，去年上市提案的一年有效期已过，因此该行不得不在今年 4 月底的股东大会上审议“延期”提案。照此提案，上海银行最迟在明年 5 月 28 日前上市。

据了解，上海银行目前已将上市相关材料递交银监会，但目前还未获得银监会批复。

去年底，齐鲁银行诈骗案爆出，近日汉口银行被指作假担保，几个事件让城商行的内部风险控制和公司治理问题再度凸显。银监会主席助理阎庆民上月就曾公开表示，城商行上市要综合考虑资本市场的容量、城商行公司治理是否健全、相关监管指标是否达标等因素，城商行上市具体何时再次开启，仍最终取决于证监会安排。

一位城商行内部人士坦言：“许多城商行都说要上市，其中不乏一些积极争取上市的但内部管理仍然类似乡镇企业的城商行，城商行应该首先明确自身的核心竞争力，提高内部管理能力，上市并不是目的。”