

经理日报

2011年7月14日 星期四
辛卯年 六月十四
第184期 总第6956期
今日12版

新闻热线:(028) 87369123
传真:(028)87346406
电子邮箱:cjb490@sina.com
责编:杨小燕 版式:黄健 校对:阳红

THE MANAGER'S DAILY

中国企业 CEO“换手率”低于世界水平

调研数据显示,2010年中国企业的 CEO 更替率最低,仅为世界平均水平的一半。在这一数据的背后,是否还存在其他更深层次的原因?

[详见 A2 版《主题策划》]



短时间内数量不少的高管们的离世,不仅引发了股民的担心,也让部分身体欠佳的高管“人人自危”,同时或多或少都引发了公司高层的变动。

19月内19名企业老总离世 引发高层组织体系变革

◎成为焦点。
上舟去世后,公司高层变动
中芯国际董事局主席江
资料图片

人财论坛 | Rencai Luntan

留才,用薪还是用心

◎ 欧阳朔

“薪”自然就是薪水,而“心”是强调员工对企业的归属感。关于薪和心的争论,如果从大环境来看,可以拿欧美来进行对比。最近比较热门的事件就很多,google 的员工跳槽到 facebook。有一部分人跳槽的目的是为了在 facebook 上市后能够获得期权,这是从薪的角度出发;还有一部分是因为 facebook 让人有更大的发挥空间。薪和心都是跳槽的理由,如果说欧美人留人是薪和心各占一半,在国内,薪水留人要占据更大比例。

在马斯诺需求层次理论里,把人类的需求分为两大部分,物质需求和精神需求,其中物质需求处在最底层。实际上用薪留人,即是用物质留住员工;用心留人,则是从精神角度来挽留员工。以这个理论为基础来看可以得出:在企业里,只有满足员工的物质基础之后,才能够靠“心”留人。

但看看目前国内的生活成本,结婚、买房、生子养子、赡养父母等,而微薄的薪水目前让大多数员工还处在仅仅能满足基本生活的状态,甚至连基本的生活也无法满足,也就不难理解这些员工对薪水看重的程度。想要用心留人,对部分企业来说还无法做到。如果员工没有满足物质需求,精神需求更无从谈起。

新闻中常可看到一些创业者,他们为了实现自我价值而创业,这一点自然值得称颂,但也不要忽略一个事实:这些创业者可能已经积累了一笔财富,衣食无忧,也可能是有丰富的人脉,在起跑的时候就高于其他创业者。这说明,所谓的精神层面是要以物质层面为基础的。对员工来说也是如此。

薪水是基础,在薪水能够保障员工生活的基础上,再营造归属感。只要企业能够为员工提供与其能力想匹配的薪水,随着员工对企业贡献的增加,薪水也获得提升,这样员工的心自然会和企业结合在一起。

◎ 席大伟

近期以来,上市公司、知名企业的高管频频出现早逝案例,据记者统计,从2010年1月到2011年7月的19个月时间里,就出现了19名总经理/董事长级别的高管离世。

如此密集的不幸事件,不禁让人们扼腕叹息。到底是哪些原因引发了这些高管们的离世?而生命的离开,是否对其公司造成了影响?

突发疾病成死亡主因

据《每日经济新闻》报道,统计发现,在19名离世的总经理/董事长级别的高管中11名高管就职或与上市任职关联。包括百视通 COO 吴征、德尔惠股份创始人兼原董事长丁明亮、兴民钢圈董事长王嘉民、成都卫土通总经理李学军等12位高管。在这些人中,因患疾病而离世的比例高达63%。

对于这些财富顶尖的企业家来说,英年早逝颇让人遗憾。据了解,2月22日因病

去世的成都卫土通总经理李学军平时是个精力充沛的人。记者曾采访其家人得知,去世前一天,李学军和同事在外面吃饭,中途,他感觉头疼不适,提前离席回家休息。下午两点多的时候,还有一名同事和李学军通了电话,谈了一些工作上的事。然而,当家人回家时,发现李学军枕着自己的胳膊趴在扶手上,“我们当时都以为他只是在休息,等我走过去叫他的时候,才发现不对劲……”

兴民钢圈证券事务代表刘兴博也向记者透露,王嘉民是一个非常敬业的人,“没有什么业余爱好,除了工作还是工作。”据他表示,王嘉民平时身体良好,没有什么大的疾病,去世前一个月都在工作,“他的离世非常突然,抢救无效。”

记者统计发现,这19名高管年龄最大的为万昌科技董事长高庆昌,享年68岁,年龄最小的为百视通 COO 吴征,年仅39岁,19名高管的平均年龄为50岁,对于正处于事业发展中的男人来讲,50岁,依然是公认的黄金年龄。

由于此次统计范围为知名企业或者上市公司,记者根据最新的公告和相关报告计算,“一把手”基本都为千万富翁或者亿万富翁,不是超级富翁的,其薪水也都比一般白领高数倍。

在19名高管中,至少有8名高管持有公司股权,其中,中国消费安全集团(在美上市)创始人、原董事长李刚进的财富堪称最高,据福布斯2009年中国富豪榜统计,其个人财富超过14亿元。

引发高层组织体系变革

虽然离世之人都为公司的重要骨干,但在死后,其公司面对媒体和股民却表现出了不同的态度。

(下转 A2 版)



盛大嫡系高管调整 诸葛辉任边锋总裁

◎ 徐洁云

在旗下业务进入发展的关键时期,陈天桥更加重用长期跟随他的老将。7月11日,盛大集团内部发出调令,集团发言人、企业文化传播高级总监诸葛辉调任边锋集团总裁。这被视为边锋强化品牌建设,加码助力 IPO 征程的迹象。同时,这也是近期盛大嫡系高管一系列调整的最新动作。

诸葛辉向记者确认了这一消息。他表示,刚得到调任通知,正式入职仍需交接过程。此前边锋总裁一职已空缺近半年。前任总裁许朝军今年2月离职创办轻博客网站点点网。

老将出马助力 IPO 征程

诸葛辉与陈天桥同为复旦大学校友,入职盛大前曾任复旦大学党委宣传部副部长、新闻中心主任。受陈天桥之邀,2006年



◎盛大老将诸葛辉

1月他加盟盛大,多年来一直总管集团公关、企业文化事务,索得陈天桥器重。有边锋内部人士猜测称,诸葛辉未来的工作可能更偏重企业品牌建设运营、政府政策公关等内容。

边锋一直被业内视为继盛大文学之后,盛大集团旗下业务中下一个预备 IPO 的板块。边锋内部高管此前亦承认确有此打算。

去年中起,盛大整合了旗下的棋牌、桌游资源,促成边锋和浩方对战平台合并成

立边锋集团,并对新边锋旗下的各类业务进行调整。去年底,边锋还对模仿其重要产品《三国杀》的相关企业提起知识产权诉讼。这一系列举措均被视为边锋在为 IPO 进程铺路。

今年初,边锋却遇到了些麻烦,遭央视质疑其棋牌游戏中存在赌博现象。边锋随后关闭了存在争议的游戏,但业内有观点认为,这或许会对其上市之路有所影响。

诸葛辉此时出任总裁,被视为有盛大加大边锋 IPO 事务推力的意味。

这并非孤例。不久前,盛大在线联席 CEO 王静颖已出任盛大自建的第三方支付企业盛付通 CEO 一职。据知情人士透露,王静颖未来精力将主要向支付业务倾斜,此外她还将兼任盛大集团总裁一职。

盛付通今年5月首批获得第三方支付牌照,陈天桥在内部提出的要求是“一年做第三,三年做第一”。

(下转 A2 版)

本期导读 | 人财战略

REVIEW | STRATEGY

经营企业 | ENTERPRISE

A3

IBM 搭台 不怕做“引才”嫁衣

A4

创科学发展之先 争服务大局之优

理通商道 | COMMERCIAL

B1

中国银行趟出资本壮大路
内生动力日渐强大

B2

政策给力本土会所
“四大”失语证券业务

财智人生 | LIFE

B3

证监会给上市公司再融资
再念紧箍咒

B4

弘扬“红色文化” 推进“创先争优”

富在市场 | MARKET

C1

兖矿集团实现安全生产 5 周年

C3

班长韩勇:说到不如做到

国泰君安 高层换血谋上市

一直悬而未定的国泰君安证券的副总任命即将正式出炉。据悉,此次任命将让国泰君安的副总裁由3人增加至6人。其中现任3位副总裁中两人将留任,另外还将加入4个新面孔,3名来自国泰君安后备干部竞聘,1名来自外部招聘。

据了解,国泰君安资产管理公司董事长顾颢将升任国泰君安证券副总裁,分管资产管理和研究所;现任研究所所长李迅雷则将在不久后赴海通证券上任。此外,目前国泰君安3名副总裁增至6名。除了顾颢之外,还包括现任投行部总经理兼收购兼并部总经理刘欣,其将接任现任副总裁虞启斌,分管投行业务;现合规总监刘桂芳将升任副总裁主管行政运营。除此以外,现任副总裁何伟、王松继续留任,何伟分管经纪业务,王松分管投资业务。虞启斌则将出任国泰君安董事。另一位新加盟的副总则是原安信证券副总裁阴秀生,分管公司战略规划。

新的人事任命将在下周正式公布。此次高层人事变动,是国泰君安新任董事长万建华上任之后进行的首次高管大变动。

国泰君安计划在明年启动上市工作。此次高层换血也是为了更好地完成上市前的业绩预增任务。据了解,在新任董事长万建华力促下,国泰君安内部改革力度非常大,为了顺利完成集团整体上市,相关业务部门年初都向董事会立下了军令状。此次人事任命只是第一步。

(忻尚伦)

