

重庆农家乐年薪 30 万难寻合格经理人

目前,重庆农家乐已逾万家,其管理人才需求矛盾越发凸显。日前有老板称,出 30 万元年薪仍难找到真正意义上的职业经理人。

合格者稀缺原因

据悉,目前重庆市的农家乐已多达上万家。来自市农家乐产业协会的消息称,近 3 年来,重庆市已评选出星级农家乐 432 家。仅去年,重庆市星级农家乐就新增 123 家,五星级农家乐已有 6 家。

重庆市农家乐产业协会有关人士透露,重庆市农家乐正处于高效发展期,正在逐渐摆脱当初利用简易条件,粗放经营的低端模式。除将农家乐规模做大外,越来越多的经营者更加注重其餐饮以外如绿化、苗圃、运动场馆、垂钓等外延建设和发展。不少农家乐的住宿环境、服务等,也越来越向正规酒店宾馆靠近。此外,一些有远见的投资者还定位于农家乐的“农味”、“健康”等主题进行特色营销,差异化发展。这样的发展模式,对企业管理者提出了很高的要求,也超出了绝大多数农家乐创建者的能力,对管理者的要求越来越高。

另外,重庆市农家乐产业协会有关人士指出,当年很多农家乐都是家族式企业,而不少外来资金也大规模向农家乐投入。据悉,当前瞄准乡村旅游的商机,社会投资入主农家乐的比例正在逐年增加,目前已达到约 20%。这些外来资金对农家乐的经营起点高,要求高,已不满足于家族式管理的模式,也在积极寻求职业经理人。

重庆市农家乐产业协会有关人士称,除餐厅、客房方面的营销、管理外,农家乐职业经理还需具备生态环境、农事体验、娱乐活动等方面的相应管理能力和经验。“这些职业特性,目前对全国农家乐管理从业者来说,都是全新课题,所以上岗就能大刀阔斧的能人,现阶段完全是凤毛麟角。”

该协会目前正在与外省有经验的农家乐联系,以期以经验交流、培训,缓解本地农家乐职业经理人欠缺的难题。

事实上,不仅是职业经理人找不到,就连一般性管理人员,与其他服务性行业比,农家乐的吸引力也处于劣势。据悉,目前重庆市大多农家乐的经理,其工资水平在 2500-3000 元/月,远远低于社会餐厅、酒店、宾馆同级别管理人员的待遇。再加上农家乐多在相对偏远的地方,与主城的用人单位相比,难有优势,招人难更成现实难题。

年薪 30 万元无人接招

重庆市农家乐产业协会有关负责人称,据悉,在沿海,不仅有专门的农家乐职业经理人,而且其年薪已上千万元。但本土职业经理人难寻,甚至有部分农家乐负责人直言:在本地根本就找不到合格的农家乐职业经理人。

张家口职业经理人商会搭建企业发展平台

日前,河北省张家口市工商联职业经理人商会与新锐纵横企业管理服务中心联合,成功举办了全市 2012 年职业经理人春季项目洽谈会。洽谈会上,全市房地产、建材、铸造等行业 136 家企业、200 余名企业家参加,现场有 8 家企业就相关合作达成意向协议。这是今年张家口市工商联职业经理人商会为企业搭建发展平台举办的第一次项目合作洽谈活动。

据悉,张家口市工商联职业经理人商会始终坚持以让全市各企业充分了解全市各行业的发展现状,预测未来经济发展形势为己任,以为企业搭建宣传、信息、项目平台为服务的出发点和落脚点,同时以拓宽企业发展人脉、促进项目合作,通过打造具有舆论导向性和行业指导性

锐仕方达猎头:高端酒店会所职业经理人供不应求

随着北京奥运和上海世博的带动,国内旅游业的快速发展,我国高端酒店会所也进入了蓬勃发展时期,特别是高端酒店会所的不断增多,旧有星级酒店职业经理人所熟知的经营模式、营销推广、战略决策、盈利模式等方面都难以符合其要求,经营规模的扩大带来了巨大的人才需求压力,酒店管理人才十分紧缺,国内知名猎头公司锐仕方达创始人黄小平介绍,目前,高端酒店会所职业经理人供不应求,酒店行业人才投入正在不断扩大。

公告

本公司员工伍雪琴、张延发已辞职,其负责的金堂县自来水厂红旗水库取水工程的法人委托代理权已由本公司决定取消。
特此公告
彭山县第八建筑工程有限责任公司
2012 年 3 月 15 日

责编:王萍 编辑:刘文景
版式:张彤 校对:阳 红
2012 年 3 月 19 日 星期一

ZHIYEJINGLIREN

职业经理人

普华永道称:中国 CEO 信心同比下降 转型重人才

对于中国公司的发展前景而言,近些年来,人才被证明是潜在的制胜法则。根据普华永道于 3 月 15 日公布的全球 CEO 年度调查显示,高达 54% 的中国 CEO 认为人力因素已经成为制约企业有效创新的掣肘,而这一数据要远高于全球的 31% 的平均水平,我国专业人才竞争进入白热化阶段。

中国 CEO 信心同比降低 新兴市场更具投资引力

随着中国经济近些年的不断开放和发展,中国的 CEO 们已经不再满足于自己的产品被打上“中国制造”的标签,转而向“中国设计”或者“中国开发”进军。

据普华永道 15 日发布的全球 CEO 年度调查报告显示,51% 的中国 CEO 对其所在公司 2012 年的收入增长非常有信心,这一比例远高于全球范围的 40%,中国 CEO 对自身的经营信心不言而喻。

但值得注意的是,在 2011 年普华永道发布的中国 CEO 信心比例为 72%,同



普华永道中国金融服务业市场主管吴卫军表示,许多企业面临的困境已经从财务资源稀缺转向了人力资源稀缺。 孟欣 摄

比下降了 21%。

针对该数据的同比大幅下降,普华永道中国金融服务业市场主管吴卫军先生表示,此次 CEO 信心指数下降主要来自于四方面的原因:首先,随着世界

高盛员工离职揭其道德沦丧 CEO 发信“还以颜色”

病。

“漠视客户利益”是这场高盛内斗的问题核心还是事件导火索?内斗之后,如今强势的高盛领导层是否会有所变动?

格雷格·史密斯,33 岁,高盛集团股票衍生品业务驻伦敦的中层银行家,周三他投书《纽约时报》发表题为《我为什么离开高盛集团》的文章,对他服务了将近 12 年的东家发起尖刻抨击:

史密斯:“我辞职是因为在过去 10 年中,高盛发生了一种文化上的变化,变得把客户置于公司优先事项中最不重要的位置。这里在过去一年,我至少听到 5 名主管把客户称作‘木偶’,大家冷酷无情地谈论怎样从客户身上榨取钱财,这令我反感。”

消息人士说,格雷格史密斯出生在南非,他在高盛给人的印象是一个安静而勤奋的员工,从没有公开抱怨过公司的生活以及公司对待客户的方式。

而格雷格的这次公开痛批高盛,引起了高盛内部对史密斯的愤怒,金融危

机开始以来,高盛一直不缺外界的批评。以前出事,高盛似乎都是措手不及。这次不同,公司高管迅速发起了公关反攻,首席执行官劳埃德·布兰克福恩和首席运营官加里·科恩发出 500 字联署信件,其中不乏贬低史密斯在公司角色的意味。

联署信:“史密斯只是高盛 3 万多名员工当中‘接近 12 万副总裁’中的一个。我们要说的是,在像我们这样大规模的公司,一些人感到不满并不奇怪。但这不能也不应代表我们的 3 万多名员工的意见和价值观……”

史密斯在辞职之前主要负责向欧洲的对冲基金、资产管理公司和其他客户出售证券衍生品。高盛的高管们说,由于这是制造利润的岗位,高盛的副总裁一般不会像史密斯那样在这个职位上待那么久。担任这一职位的高管一般会晋升为董事总经理,或者跳槽到其他公司担任薪水更高的职务。

(邢斯嘉)

印尼禁外国劳工担任 CEO 及其他 18 种职务

印度尼西亚劳动力与移民部长穆海敏·伊斯干达尔近日宣布,禁止外籍侨民在印尼出任企业首席执行官及其他 18 种职务。

相关规定见于 2012 年第 40 号“关于禁止外籍劳工出任的职务”劳动力与移民部长决定书,穆海敏·伊斯干达尔于

2012 年 2 月 29 日签署这项决定书。决定书自签署之日起生效,他没有说明禁止的理由。

按照决定书的规定,禁止外国劳工出任的职务如下:人事部主任、工业关系经理、人事部经理/人力资源部经理、人才开发主管、人事招聘主管、人事

安置主管、员工职业发展主管、人事业务管理员、人员和职业发展专家、人事专员、职业顾问、就业顾问、职位顾问和咨询、劳务中介、职业培训管理员、员工面试主管、职位分析师和员工操作安全专家。

(中 新)

与往年 CEO 更看重财务资源不同,近些年来,企业 CEO 对人力资源的需求正在不断扩大。据普华永道通过对全球 1258 为 CEO 的调查数据来看,全球 31% 的 CEO 认为人力因素已经能够成为了制约企业有效创新的掣肘。

随着企业对人才要求的不断提高,有专业能力的人才获得了更多公司的青睐。但人才市场的稀缺,使得企业之间对人才的竞争日益激烈。

据普华永道统计的数据显示,59% 的中国 CEO 相信,自身行业内的人才招聘越来越困难,中国企业对于人才的需求又远高于全球平均水平。而在人才缺口方面,59% 的中国 CEO 认为,聘用并留住有发展潜力中层经理是一项挑战;43% 的人认为人才招聘的困难主要在于高级管理人才这一群体。

而随着企业对技术创新的要求不断增高,中高层的管理和技术人员呈现供不应求之势,许多企业的 CEO 都认为,人才问题日益成为了企业需要考虑的首要问题,企业间的“抢人大战”也愈发呈现出白热的态势。

(孟欣)



雅虎 CEO 斯科特·汤普森

雅虎股东致信 CEO 表达不满:或争夺公司代理权

雅虎激进股东、对冲基金 Third Point 经理丹尼尔·勒布(Dan Loeb)近日致信雅虎 CEO 斯科特·汤普森,表达了他对自己所提董事人选建议遭忽视的不满,并扬言在近日正式发起代理权之争。

勒布在信中称,他感觉雅虎忽视了他的董事会人选建议,这阻碍了他帮助雅虎恢复成“一家伟大公司”的进程。

“这也许较为天真,但我认为你和雅虎将会意识到这种方法的价值,在这一点上我们会立即团结在一起,”勒布说,“但遗憾的是,从我发起呼吁开始,雅虎的反应只能用轻视来形容。”

勒布在上个月建议包括自己在内的 4 名成员加入雅虎董事会,这将是雅虎前董事长罗伊·布希托克和创始人杨致远等其他董事会成员离职后的一次重大变动。勒布称,雅虎董事会只给候选人每人打了一次电话,而且每个电话通话时间不超过 30 分钟。

“这种敷衍的方式……令人失望,这表明你们不愿意严肃考虑这些候选人。”勒布在信中称。因此,勒布决定将矛盾公开化,表示会正式提起代理权之争。

勒布现在建议前迪士尼和万豪酒店 CFO 盖里·威尔森接任董事长一职,限期一年。勒布还警告汤普森称,后者应该将专注度放在更大问题上。

“另外,你将避免一场与雅虎最大外部股东之间的不必要战争,”勒布称,“因为你似乎已经有足够的战争需要面对了。”

(百灵网)

(晓萌)