

在万达的商业地产王国里,至今没有人知道万达的野心和扩张的边界最终究竟在哪里,同样质疑的还有,万达的资金链条能否承载其扩张规模?

快快快！慢不下来的万达扩张战



□ 刘安

天下武功,无快不破,这被总结为万达掌舵手王健林的商业信条。过去数年间,万达以燎原之势在全国扩张。

不过今年3月中旬以来,王健林“被调查”传闻一出,摧毁了王健林着力塑造的万达形象,这家公司早年的崛起及近年来的快速扩张更为引人关注。虽然万达官方几经辟谣称未“被调查”,但随后全国各地项目爆出的工程质量问题,亦引起业界各方对其“高速扩张”下的资金隐患、人才短板、质量难保等方面的担忧。

地方政府支持成就万达速度

“万达的商业模式是快买、快干、快竣工”,王健林在万达2012年年会上如此宣称,从征战商业地产之初,万达就开始奉行“三快”的高速扩张模式。

这几年,万达广场以每年20家左右的速度迅速在全国批量诞生。不过在观察家眼中,在万达之外,地方政府对土地财政、税收、就业、城市形象的多种诉求共同作用,推动着万达发展越来越快。

全国工商联商业不动产专委会主任朱凌

记者手记

万达遭遇人才短板

实际上,激进扩张除了埋藏资金隐忧,给万达带来的还有管理上的鞭长莫及,高达4.6万多名的员工团队如何管理,亦是万达难以回避的话题,万达正遭遇人才短板。

据万达网站消息显示,仅2011年,万达就下发了174份整改通知书,对违规员工进行了处罚。在万达内部,作为唯一一个直接归王健林领导的部门——审计部,其人员编制也由过去的20人,增加到30人。审计重点除直指项目建设投资、招投标、设备材料采购、工程结算等外,还增加了商管系统,欲清除各个环节的“潜规则”。

“万达流程专业、管理规范是表面上的,高层人员不是很职业,很多没有正规企业管理经验。”已从万达离职的李响(化名)对记者介绍,万达体制内很多高管做事急功近利,尤其是人力资源管理严重缺乏长远规划,影响到集团的长远发展。

为了吸引人才,万达可谓煞费苦心。“人才方面,不夸张地说,业界资深的房产人才,几乎都被万达的猎头挖过角。”地产分析员陈云峰称。

而在公司内部,据传万达聘请专业公司进行薪酬调查,保证万达员工工资收入高于行业水平。万达还给予近200名高管股权,一旦上市,这些高管的身价将相当不菲。

2011年,万达历史上第一次实行全员涨薪,高管平均涨薪16.7%,不包括工龄工资,普通员工平均涨薪12%。同时,实行工龄工资翻倍。“基层员工只要在万达干满一年,工龄工资就多拿1200元;干满5年,每年可多拿6000元工龄工资,相当于年年涨工资。”

波就对万达速度的动因作了归纳:“万达这种拥有快速复制能力、又有品牌效应的龙头企业,自然成为地方政府的宠儿。万达的工程,多是某些省市政府的一把手工程。”

从发展商业地产至今,万达在拿地策略方面有明显的变化,从最初只拿CBD中央商务区区域、旧城改造,到如今专攻新区、政务中心,这也是业界普遍认为是地方政府的支持成就了万达速度。

否认“三边政策”

万达这驾马车,仍在快马加鞭。2012年,

万达计划再开业18座万达广场和12个高级酒店,并计划到2015年摇身变为全球不动产的老大,成为拥有资产3000亿元的世界一流企业。

就是这样一家志存高远的企业,却在最基本的工程质量问题上频频失范。记者采访问题项目售楼处时,对方皆以“个别现象”为由回应。

万达内部人士透露,万达过去曾存在边设计、边施工、边修改的“三边政策”,以提高建设速度,满足扩张需要,这才导致近几年万达多个项目出现硬伤。

对此,万达集团前任新闻发言人石雪清对媒体澄清称,目前万达的“三边政策”已经不存在。“至于工程中的小修补是有的,大的方面已经绝对杜绝了,现在万达如果还在搞‘三边’就坏了。”

“2011年以来出现的工程问题,与万达的高速扩张没有必然联系,万达每年做300万-400万平方米的物业,项目遍布全国70余个城市,通讯指挥系统难免有不到位的地方。”石雪清如此表示。

追逐资本必须快速扩张

在万达的商业地产王国里,至今没有人知道万达的野心和扩张的边界最终究竟在哪里,同样质疑的还有,万达的资金链条能否承载其扩张规模?

眼下,万达持有部分物业自行“造血”尚且不足。万达2011年年报数据显示,2011年其总收入1051亿元,其中持有自营物业面积903万平方米,但租金收入仅有346亿元。

“一旦销售物业带来的资金攫取完毕,万达将经历一个漫长的资本回收期,它只能通过不断新增项目提升销售收入来掩盖租金收入的暂时短板。”成都同恒地产顾问公司总经理文化勇表示。

因而在“疯狂”扩张的同时,万达从不在资本市场掩饰其对融资的渴望。

来自万达的官方信息显示,央行金融司已把万达列为了全国房地产金融改革试点企业,万达已分别与中行、建行和农业银行等国四大银行签订了“总对总授信”的协议。万达在该商业银行各地分行的贷款,将无须再履行既有的信贷逐级审批程序。

“要想追逐资本,万达必须也只能通过维持其快速扩张,来达到吸引各方资金的目的,想慢也不能慢下来。”一位不愿具名的知名地产公司商业地产负责人表示。

有效实现资源的优化配置,为企业、学校学生、培训机构创造一个良性的第三方个人诚信认证平台。

新人才模式受企业欢迎

□ 吴明

近日,由全国电子商务人才专业化委员会主办,全国新人才网承办的第二届全国新人才模式高峰论坛暨“全国新人才网”项目模式主题研讨会,在北京市星光梅地亚大酒店隆重召开。

本次论坛的主题为“新时代,新机遇,新人才”,大会围绕企业创新人才模式、大学生预就业计划、个人从业和诚信电子档案以及新人才模式等共同关注的问题展开讨论与分析,会议伊始,作为主办方全国电子商务人才专业化委员会理事长段然发表致辞,对目前企业人力资源管理成本高、大学生就业困境

及培训机构模式单一等进行了简要分析,并提出了“要提高大学生就业满意率”这一创新性的理念,他认为“新人才模式以新人才平台为基础,可以容招聘、培训、招生、就业为一体设立新人才在线学堂系列,可以有效实现资源的优化配置,为企业、学校学生、培训机构创造一个良性的第三方个人诚信认证平台。”随后,部委领导、企业代表、高校代表相继致辞,大会还特别举行了特约专家聘请仪式和全国新人才网特约企业授牌仪式。

本次论坛获得了很好的效果,会上,与会者积极参与话题讨论,特别是现场互动环节,很多与会者都从不同角度阐述了对“人才”的想法。通过本次论坛,与会各方对新

人才模式表达了认可与支持,并表示了参与意向,据现场统计,已经成功达成合作的有142家地方机构,因此,此次论坛的成功

新人才模式简介

2011年7月28日成立了全国电子商务人才服务平台(又称“新人才”),同时确立全国电子商务人才专业化委员会作为平台唯一组织管理机构。新人才是以国家级认证、职业诚信档案、在线教育、人才招聘、测评、新人才基地和大学生预就业计划为主要服务内容的,集企业、培训机构和学校各方资源的第三方个人诚信认证平台,该平台计划建成最创新的人力资源模式,最大的职业在线教育平

召开势必进一步推动新人才模式的蓬勃发展,更为解决大学生就业难问题奠定坚实的理论基础。

台和最具公信力的职业诚信平台,从而成为“人力资源的阿里巴巴”、“在线教育的淘宝”。

新人才网是国家级人才服务体系,依托中国国家人才网12年来的服务,各类企业40余万家,800多万求职者,各地人才服务网站、人才市场达100余家,网站日访问量达到200万次以上,今年新人才网将努力实现为150万大学生的在线教育培训。

保监会将支持民营资本进入保险业

专家称,如能将现有保险资金“盘活”,其作用不可小觑

□ 官平

金融改革是一个系统工程,少不了保险这一块。

近日,中国保监会主席项俊波在温州调研时称,温州经济总量大,民间资金多,存在投资难的问题,保监会支持符合条件的民营资本参股保险机构或投资设立保险公司。

项俊波当日在温州市政府座谈会上表示,为了支持温州当地实体经济发展,保监会将支持保险资金参与温州建设,重点研究投资基础设施建设、保障性住房、医疗产业、养老产业等;允许民营资本参股或设立保险机构;鼓励产品创新,支持发展小额贷款保证保险、出口信用保险等。

对此,首都经济贸易大学教授庾国柱在接受记者采访时说,虽然中国目前保险资产

在金融总资产中的比例还达不到发达国家水平,但是保险是市场经济以及社会发展改革的“稳定剂”,如能将现有保险资金“盘活”,其作用不可小觑。

据庾国柱称,目前中国保险资产在金融总资产中所占比例大概为5%,而发达国家一般有30%左右,还有很大一段差距。即便民资想进入保险业,但目前保险市场的竞争态势及盈利情况,不大可能吸引大规模民资进入保险业。

今年3月28日,国务院在设立温州金融综合改革试验区时,给出的其中一项任务即是:拓宽保险服务领域,创新发展服务于专业市场和产业集群的保险产品,鼓励和支持商业保险参与社会保障体系建设。

据知情人士透露,在温州上报的“金改”实施细则中,将会细化这一块内容,特别是政



保合作试点,鼓励引导保险资金投向重大优质项目。

比如,之前温州金改招聘108位“金融人才”中,中国人民健康保险股份有限公司温州

中心支公司就搭乘了顺风车,其中有个岗位比较特殊,就是政府委托业务部经理,是专门做商业保险参与社会保障体系建设方面工作的。

人才在线 | Rencai Zaixian

晋启动“百人计划” 瞄准海外精英洋专家

山西省引进海外高层次人才“百人计划”广开才路,招募海外青年英才和非华裔外国专家来晋创新创业。记者从山西省引进海外高层次人才专项办获悉,从今年4月起,引进这两类人才工作全面展开,省财政分别一次性给予每人工作生活补助50万元、100万元。

据悉,海外青年英才要求一般在40岁以内,特殊的不超过45岁,引进后能够全职来晋工作;“洋专家”年龄放宽至65岁,要求至少连续来晋工作3年,全职引进每年工作不少于9个月,短期项目引进每年工作不少于2个月。前者要求在海外知名高校或科研机构取得博士学位,在海外名校名企、科研机构有正式教学或科研职位;后者要求在海外名校名企、科研机构拥有副教授以上职称或国际公认的职业资格,具有在重要岗位5年以上从事研发或管理经验,为所从事科研领域的高端人才。

(田建平)

南京打造特区沃土 引人才生根发芽

日前,第五届中国留学人员南京国际交流与合作大会、2012中国·南京科技创业创新与重大项目洽谈会两会同期在南京举行。据介绍,近年来,为了更有效地吸引高端人才来宁创业创新,南京市内各个开发园区以特殊政策、特别机制、特色模式、特优环境积聚人气和优势,集中全力打造科技人才创业创新特区。

其中南京市江宁开发区自获得国家“海外高层次人才创新创业基地”之后,以强化政产学研紧密高效合作为重点:深化园区与南大、东大、中科院、55所高校院所合作建设的4个高水平大学科技园,借此加快科技创新成果就地转化和产业化。据园区负责人介绍,今年该区将重点推进南京大学科技园建设,与东南大学全面推进无线谷运作,年内还将培养科技创业家4名,新增科技上市企业2家。(申冉)

无锡首推“万人计划” 为服务外包产业“治病”

高速发展中的中国服务外包产业,人才短缺是目前的最大“通病”。近日在江苏无锡举行的国际服务外包中高级人才培养推进会上,全球服务外包产业专家就破解中国当前人才劣势擦出火花,提出应从培训、政策、实践等角度形成合力,探索人才培养模式。

作为中国21个服务外包示范城市之一,无锡市于本次会上出台了五年内培养不少于1万名服务外包中高级人才的“万人计划”。除了政府要付出数亿元资金外,这项计划涵盖了包括人才引进、校企合作、订单培训、公共平台等多个体系,为国内首次。

按5年1万名中高级人才的计划,无锡将于2012年“试水”培养1000名以上中高级人才,并于当日会上与NIIT、INFOSYS等国际知名培训机构达成8项合作签约。

(洪晓红 孙文荆)

新疆实施“高技能人才培养计划”

5月2日,新疆都市报记者从自治区人才工作领导小组办公室获悉,新疆自治区开始实施“高技能人才培养计划”,到2020年,在特色优势产业、传统产业、战略性新兴产业和生产性服务业等领域培养15万名高技能人才。

高技能人才主要包括技能劳动者中取得高级技工、技师和高级技师职业资格的人员。今后,新疆将采取一系列措施培养高技能人才。

重点加大企业急需紧缺型高技能人才培养。培训合格并被企业聘用的,按高级工每人1000元、技师每人1200元、高级技师每人1500元的标准给予培养单位一次性高技能人才培训补贴。

实施“职业院校教师素质提升计划”,到2020年,对以校企合作方式列为高技能人才培养基地的职业院校,选派200名校长赴国内外研修培训、2000名教师赴国内外进修培训、4000名实习指导教师赴企业顶岗锻炼或赴援疆省市学习培训。

建立“技师工作室”和“首席技师”、“技能大师”职位制度。到2020年,依托企业高技能人才培训基地,建立40个“技师工作室”,每个“技师工作室”给予不超过10万元专项资金支持。“技能大师”“首席技师”所在企业应给予相应的职位津贴。

此外,新疆还将加强高技能人才后备梯队建设。在中青年高级工中按照一定比例确定技师、高级技师后备人才重点培养对象,通过定向培养、送外深造、名师专带、技攻攻关等方式,促进企业高技能人才快速成长。(李敏燕)