

策划词 | CEHUACI

年薪 30 万元、50 万元聘请高管,在扬州本土民营企业中算不得是稀奇事。倘若一家乡镇民营企业肯花百万元,高薪聘高管,那就要另当别论了。7月2日,2012 年度扬州市“绿扬金凤计划”发布公告,并刊出该市创业创新领军人才需求信息汇总表。其中,一化纤企业招聘副总经理一名,年薪待遇 120 万元。百万年薪的出现到底有什么样的背景?



调查称亚洲女性进入高管层面临更多障碍

据7月2日发布的一份调查报告显示,与西方国家相比,亚洲女性在向企业管理层的高层渗透时面临着更多的障碍,这造成了人才短缺的局面。

据管理顾问公司麦肯锡针对1500 名公司高级管理人员和 744 家交易所上市公司进行的调查显示,女性在公司高层中任职的人数增多将可改善公司的财务业绩和国家的经济扩张。这项研究将对增长速度迅速的亚太地区公司造成一定的影响,这些公司中有许多都正努力试图招募高层管理人员来拓展自身业务。

麦肯锡在进行研究分析后指出,在 2007 年到 2009 年中,公司执行委员会中女性高管所占比例最高的公司的股本回报率——这是投资者和分析师都密切关注的衡量标准之一——平均值为 22%;而与此相比,公司执行委员会中没有女性高管的股本回报率平均值则仅为 15%。

麦肯锡驻上海的一名主管、这份报告的编写者之一王进(音译)指出:“女性在合作和人才发展等领域中倾向于拥有更强的能力,而男性则倾向于在决策领域中拥有更强的能力。通过在高级管理层中拥有更多女性成员的方式,公司将可帮助自身提升组织健康性和财务业绩的表现。”

就目前而言,亚洲国家中女性在公司董事会和执行委员会中任职的百分比要远远落后于西方国家。调查显示,在被研究的亚太市场上,公司董事会中女性高管任职的百分比仅为 6%;而与此相比,欧洲市场上这一百分比为 17%,美国也有 15%。在 2008 年,日本公司日产提升林文子为汽车销售负责人。时至今日,林文子已经成为横滨市长,是日本国内达到这一官阶的极少数女性之一。

王进指出,在亚洲,“从女性必须(呆在家里)照顾家人的观念来说,(女性在公司高层中任职)有着强大得多的障碍”。

在麦肯锡的研究报告中,接受调查的公司高级管理人员中平均有 30%指出,在公司管理层中有许多甚至是大多数女性在达到中层或高层级别以后就主动离职,她们这样做的原因是需要承担家庭义务。

另一个问题则是,女性在亚洲劳动力中所占百分比比较低。在印度市场上,女性的劳动力参与率在全球范围内跻身最低的国家之列,该国仅有 1/3 的女性会工作。在中国台湾和马来西亚,也只有不到 50%的女性会去工作。

但就连在女性在劳动力人口中所占百分比比较高的国家中,女性想要爬到高级管理层也并非易事。中国女性在劳动力人口中的参与率为 74%,在全球各国中都名列前茅;但与此相比,公司董事会和执行委员会中仅有不到 10%为女性。与西方公司相比,中国公司倾向于不太重视性别多样化的问题:在接受调查的高级管理人员中,仅有 27%称其是自己首要的十大任务之一;而在欧洲,这一百分比则高达 53%。

(文武/译)

乡镇民企百万年薪聘高管凸显产业转型背景

□ 稿件撰写 孙炎

年薪 120 万处于什么地位?

据了解,开出 120 万元的年薪招聘副总经理的,这是仪征市大仪镇一家 100 多人的民营企业。

在这张“人才需求信息汇总表”上,扬州多家高新技术企业也正面向全国招揽中高层技术管理人员,年薪大多为 30 万到 50 万元不等。尽管也有部分企业额外开出了提供住房、车辆等待遇,但开出百万元以上现金的仅有扬州思邈化纤有限公司一家。

年薪 120 万,处于什么样的收入水平?

“年薪百万,在上海相当于一家 500 强集团老总的薪水,在扬州我还没有听说过。”扬州市经济开发区某大项目企业人力资源部总监陈先生告诉记者,据他所知,目前扬州大多数企业总经理这一层的年薪,也就在 30 万左右。

日前,2012 福布斯中国 A 股上市公司 CEO 薪酬榜发布。全国 2000 多家上市公司中,CEO 年薪 120 万排名第 205 位。而在这前 205 位上市公司中,江苏省仅 13 家上市公司,其中多为南京银行、华泰证券、洋河股份之类知名大公司。



【名词解释】

绿扬金凤计划

指扬州市高层次人才引进计划,主要包括“百名创业创新领军人才引进计划”和“百名优秀博士人才集中招引活动”两方面内容。“百名创业创新领军人才引进计划”的目标是,3 年内引进 100 名创业创新领军人才;“百名优秀博士人才集中招引活动”的目标是,每年引进 100 名优秀博士人才。

百万年薪是不是一句空话?

“这是一家去年才新建的公司,一家新兴的、以高新技术为指导的纺织工业企业。”大仪镇镇政府有关负责宣传的人士告诉记者。

记者在网上查询获知,不久前,2012 年第一批江苏省民营科技企业资质认定正式公布,扬州思邈化纤有限公司榜上有名,成为省民营科技企业。

今年 5 月份,由扬州市政府主办的“2012 中国扬州科技创新·产业合作推介会”在重庆举行。据华龙网报道,在推介会现场,扬州思邈化纤有限公司开出了年薪 120 万元的条件“吸人”。

据多方了解,扬州思邈公司负责人吴总以前从事无纺布生产经营,去年投资了三四千万元生产差别化纤维。

“所谓差别化纤维,指有别于普通常规性能的化学纤维,即通过采用化学或物理等手段后,其结构、形态等特性发生改变,从而具有了某种或多种特殊功能的化学纤维。比如,具有高阻燃、抗静电、导电、抗菌防臭、防辐射等多功能。”仪征市经信委一位人士介绍说。

当日,记者未能联系上出差在外的公司负责人吴总,但据大仪镇

镇政府上述负责人透露,目前思邈公司已锁定了一位在美国斯坦福大学留学的博士,并已展开合作。

据悉,思邈公司还将拿出 20 万-40 万不等的年薪,不惜重金招募管理岗位人才,组建一支“高质、高薪、高效”的精英团队。

百万年薪出现有何背景?

今年是扬州市“绿扬金凤计划”第二个实施年度。对比 2011 年“绿扬金凤计划”人才需求信息,今年各家企业普遍提高了待遇水平。但百万年薪又是怎么确定的?

“至少,他必须能够创造出数十倍的经济效益。”资深人力资源专家陈先生表示,百万年薪看似高,实际上它是经得起推敲的。“高端人才在市场方面也是有行情的,一般薪资水平是由供需方关系决定的,但更主要的是企业老板认为值得为高管付那么高的薪水。”

与去年单纯提供薪资待遇相比,今年有 8 家企业为 13 个岗位明确提供住房、轿车。“30 万年薪,加上 100 平米左右住房、一辆中高档轿车,折合年薪也是在 100 万元以上。”

陈先生认为,人才是企业提高核心竞争力的有效手段,现在民营企业开出百万年薪,也和企业老总的胸怀、眼光、思维高度有直接关联。

“实际上,百万年薪的出现,也反映出扬州经济产业转型的一个重要标志。”陈先生说。

近年来,随着扬州鼓励和推进企业技术进步和自主创新政策措施的不断出台,全市企业科技工作发展迅速,强调自主创新,加大研发投入,关注科技产出,已成扬州市企业发展潮流和共识。

扬州市经信委人士表示,扬州产业经济发展需要石油化工、汽车船舶、机械装备、新能源、新光源、生物医药、现代农业、城市建设、旅游文化、环境保护等方面的博士人才,希望通过人才引进,培育一批高新专特中小企业和“隐形冠军”,造就更多的“扬州华为”。



华泰联合 人事整合“尘埃落定”

□ 王沁

华泰证券日前公告称,华泰证券控股子公司华泰联合证券日前召开第四届董事会第二十六次会议,会议经审议同意盛希泰辞去华泰联合证券第四届董事会董事长职务、马俊生辞去华泰联合证券总裁职务,并选举吴晓东为华泰联合证券第四届董事会董事长,聘任刘晓丹为华泰联合证券总裁,生效日期自深圳证监局对吴晓东、刘晓丹任职审批认可之日起。

业内人士认为,该消息意味着华泰联合研究所与华泰证券研究所整合带来的“人事地震”已“尘埃落定”,吴晓东、刘晓丹都是来自华泰系,这一人事安排意味着华泰联合将是华泰的天下,“联合时代”彻底结束。

联合系高管离职

此次董事长盛希泰、总裁马俊生的离职,距其正式受任还不足九个月的时间。2011 年 10 月,华泰联合证券管理层调整,聘任时为公司副总裁的马俊生担任总裁职务;原总裁盛希泰亦升任董事长。

投行出身的盛希泰,被视为联合证券的灵魂人物。而马俊生 2006 年起即在联合证券任职,后任联合证券总裁助理、研究所所长,2009 年 11 月起担任华泰联合证券副总裁职位,直至 2011 年 10 月受聘为公司总裁。

早在 2000 年,联合证券就因四通集团等部分股东挪用客户保证金,



而使营运资金匮乏。于是自 2001 年,联合证券便开始谋求增资扩股,但因种种原因未果。2006 年 5 月 26 日,联合证券与华泰证券签署相关协议,华泰斥资 7 亿元增资,持有后者 70% 股权。同年 6 月底,华泰证券认购股权的资金便全部按协议到账。后经过吸收、换股等一系列变更,截至 2011 年 12 月 31 日,华泰证券共持有华泰联合证券 98.19% 的股份。

双方整合之痛

华泰增资联合的过程,其实存在一些阻碍,并形成了如今华泰证券与华泰联合证券之间业务构架的特殊

性。

华泰 2006 年获得原联合证券 70% 股权后,一直在谋求更高的持股数量,经过受让和换股等方式,其持股占比达到目前的 98.19%。虽然华泰处于绝对控股权,但依然无法取得全部控股权,也无法彻底完成其对原联合的业务合并。

在此背景下,华泰为了上市,只好采用包括业务牌照继续保留、经纪业务“划江而治”、投行业务以两地交易所分别经营等方式,以规避同业竞争的难题,不过这也只是一时之选。

虽然业务划分规避了监管部门相关政策法规,但实际运作中存在很

多问题。独立运作的经纪和投行业务,无法产生资源共享和业务协作,而对于服务品牌也同样无法统一,不能有效增强其竞争力。

就此,2011 年 9 月,华泰证券提出“划业务而治”以取代“划江而治”的整合模式。即将华泰系经纪业务全归华泰证券;投行业务,除国债、非金融企业债务承销业务外,全部划归华泰联合。

华泰有意抹去联合?

如上的整合方案,使华泰联合的构架在券商中较为独特,且华泰联合内部两种氛围的难以融合,导致新公司人心思变。

有内部人士告诉记者,原联合高管离职是因为华泰想完全吃掉联合,此外整合导致人心思变。华泰是国企氛围,联合则纯粹是市场化氛围,华泰联合证券中这两种氛围难以融合。作为联合系的研究所也更适应市场化氛围,薪水较华泰证券高很多,进入华泰联合后薪水都大幅缩水,因而研究所老员工更想离职。此次离职的马俊生在 6 月初曾对媒体说“与华泰证券研究所的整合确实不可避免地带来一定程度的人事变动”。

而新任总裁刘晓丹也曾对媒体说,“华泰证券是厚重的,华泰联合是轻盈的”,她还表示,华泰联合证券与华泰证券的业务版图划分、项目与员工交割也已陆续完成,这意味着华泰系业务整合已棋至中局。



普陀山欲上市 四大佛教名山争逐资本

□ 王沁

日前,普陀山即将开启自己的上市之路,普陀山已经组建了旅游发展股份有限公司,计划两年之内上市并已经进入了上市预备辅导期。至此,中国四大佛教名山相继谋求上市,峨眉山已于 1997 年 10 月上市,而九华山则是第三次闯关,五台山上市被政府列为重要工作之一。

普陀山预计募资 7.5 亿元

据悉,普陀山旅游发展股份有限公司由普陀山旅游集团、舟山群岛旅游投资开发有限公司、浙江省旅游集团三方共同出资组建。为整合优质资源,争取在两年内上市,预计募集资金逾 7.5 亿元。

公司上市资产整合对象包括朱家尖旅游集散中心、普陀山索道公司、普陀山客运公司、普陀山客运公司、普陀山吉祥制香厂等旅游企业。目前,普陀山旅游发展股份有限公司已进入上市预备辅导期。

普陀山风景名胜管理局表示,普陀山旅游发展有限公司成立不久,上市的事情是有的。此前舟山方面曾有介绍,普陀山旅游整合上市是舟山市委、市政府的重大决策,旨在打造该市旅游融资平台,规范现有旅游企业运作,推进舟山群岛新区旅游事业发展。

15 年前,峨眉山就借发展旅游经济之名上市了;今年,九华山要第三次闯关 A 股;而五台山上市,也被当地政府列为重要工作之一。中国四大佛教名山已参与或将参与资本市场。

参照已上市的峨眉山 A,其主营业务为风景区游山票、客运索道、旅游宾馆、水电综合开发、旅行社及相关旅游服务、旅游纪念品、商贸等。

而日前,九华山旅游进入证监会 IPO 初审名单,这是继 2004 年 4 月和 2009 年 12 月两次 IPO 失败后,九华山旅游第三次闯关 A 股上市。

为何佛教名山均希望参与资本市场?或许和旅游业的高利润有关。佛教名山现在均为热门旅游景点,在高利润率的驱使下,当地政府欲成立旅游发展公司并到资本市场分一杯羹的想法就不难理解了。

上市前景有待观察

对于九华山旅游二度上会被否,有分析师称可能一是九华山旅游与管委会之间存在关联交易,二是可能违反了国家相关部门景区门票不能上市的规定。据九华山旅游 2009 年的招股书,在客运业务中,景区内游客运输车票不能自主销售与定价,而是跟景区门票捆绑销售,由九华山管委会以门票内包含的方式收取,再由管委会与公司按照 19 元/人次进行结算。那么普陀山的旅游业是否也尚存类似问题呢?

此前国家宗教局曾表态“反对以任何形式把寺庙捆绑上市”。从已有资料看来,几大佛教名山上市均以旅游资源为核心,且必须将宗教场所排除在上市公司资产以外。而普陀山拥有包括普济寺、法雨寺、慧济寺、慈云庵在内的十五所寺庙和庵祠,这部分资产于上市公司又该如何划分呢?