

员工频频跳槽,感情留人过时了吗?

» [详见 A2《主题策划》]



人财论坛 | Rencai Luntan

500 家最大企业的启示

□ 王志乐

将世界 500 强公司榜单多年的数据联系起来,人们可以清楚地看到全球企业的发展,全球产业的变化以及全球经济的走向。

今年发布的数据,首先引人关注的是:全球最大的 500 家公司连续两年强劲增长,其发展趋势与国际金融危机趋势出现偏离。

国际金融危机始于 2008 年第四季度,先是美国的次贷危机,后来是欧元危机,全球经济陷入停滞甚至衰落。然而,近两年全球最大的 500 家公司的经营状况却相当不错。2010 年榜单上 500 家公司的营业收入已经比 2009 年增加了 12.7%,利润则大幅度增长 59.0%。

今年发布的榜单显示营业收入数字达到 29.4 万亿美元,同比增加 13.3%,利润 1.63 万亿美元,同比增加 6.7%。显然,这最大的 500 家企业经营状况与全球经济走向发生了偏离。

根据以往的经验,财富世界 500 强公司率先增长意味着全球企业经济和产业经济的复苏,进而将带动全球整体经济的恢复。因此全球经济发展趋势并不是那么悲观。

今年榜单数据另一个引人注目的观点是中国企业异军突起。排行榜中有中国内地企业 69 家,如果加上两个独立关税区的企业中国共有 79 家上榜。再度超越日本,仅次于美国。

这当然是一件让人高兴的事。但是我们应该清醒地看到,企业大不等于强。我们不少企业规模确实超过了许多老牌跨国公司,然而多数还不是真正的跨国公司,更不是全球公司。我们的企业缺乏在全球市场布局,吸纳整合全球资源的能力。中国企业的真正崛起还有很长的路要走。

□ 稿件撰写 朱胜利 钟注

继蒙牛牛根生、青岛啤酒金志国后,又一家食品企业的创始人选择“让位”。上周末,国内大型肉制品生产商“雨润”创始人祝义材突然宣布辞去雨润食品执行董事、董事会主席,以及提名委员会和薪酬委员会成员等职务,引起了市场的多种猜测。

随着祝义材的辞职,雨润也陷入质疑的漩涡之中。

辞职风波难平息

7 月 6 日晚,雨润食品发布公告称,雨润现任 CEO 俞章礼将成为董事会主席继任者,并接任祝义材辞去的其他职务,而公司新任 CEO 的人选确定为李世保。雨润公告强调,祝义材与董事会没有意见分歧,辞职原因是需要把更多的时间放在社会事业,以及个人的其他投资上。



【祝义材简历】

祝义材,1964 年生人。利安人寿董事长,江苏省工商联副主席、南京市工商联主席。民进成员,研究生文化,第十届、十一届全国人大代表。

1993 年 1 月,祝义材与其配偶吴学琴创办了南京雨润肉食品有限公司。

1993 年 1 月~2002 年 12 月,担任南京雨润肉食品有限公司董事兼总经理,2003 年 1 月至今,任雨润集团董事会主席。

而就在不久前的 6 月 24 日,有投资者于论坛发帖,质疑上市公司或有约 20 亿港元资金遭大股东挪用,6 月 28 日,雨润食品盘中暴跌,创下近 3 年新低。

祝义材也表示,“这两个事情(传闻和辞职)时间上确实太巧合了,但其实一点关系都没有。”他否认辞职与大股东挪用资金的传闻有关,称自己是着眼于公司人才和团队培养的需要,经过综合考虑才决定不再担任雨润食品董事长一职的。今后,他将以雨润食品名誉主席和高级顾问的身份,继续关注并支持雨润食品做大做强。 (下转 A2 版)



一线报告 | Yixian Baogao

宏观经济下行压力持续 究矿保“双亿”信心更足

□ 本报记者 李国政 通讯员 周燕

从 2011 年秋季的国际动力煤价下跌开始,煤炭价格就一直处在下行通道。进入 2012 年,宏观经济持续下行、市场需求乏力、煤炭价格持续大幅下滑、工资增长、成本增加、规模扩张等综合因素使究矿集团感到了巨大压力。

然而,究矿集团坚持“不等不靠,自我加压”,围绕实现去年制定的“双亿”目标,迎挑战、保发展,实现了主要经济指标时间任务“双过半”。上半年,究矿集团经营收入完成 452 亿元,利税 94 亿元。

究矿集团党委书记、董事长王信在近日举行的中国石化联合会煤化工专委会成立会上表示,究矿集团去年的营业收入为 842 亿元,今年实现经营收入达到 1000 亿

元,煤炭产量超过 1 亿吨的目标没问题。

今年上半年,为了实现“双亿”目标,究矿集团采取了一系列重要措施。

一是针对经济形势,突出营销策略调整,拓市场保生产。该集团创新实施“保精煤、增动力、稳电煤”的品种优化策略,和“以质取胜、提质保价”的质量创效策略,,有效增加了主业当量,遏制了经济效益下滑。煤化公司创新完善“六统一”营销体制和市场快速反应营销模式,稳定大客户、战略用户和既有市场,坚持以市场为导向,以边际贡献合理确定系统负荷,实现营销增收 8758 万元。

二是突出管控能力建设,转机制重创新,有效提升企业内生动力和发展活力。建立“分类、分项、分重点”,“绝对值、相对值、增长率”,“联职、联责、联薪”三位一体的考核体系,增强了考核的全面性、针对性,发

