



《诚信载道》连载十八

□ 魏建国 著

(接上期)

回望事物发展的轨迹,往往可得事物发展之规律。在求本溯源的探寻中,“机场因何为机场”、“公益性是机场最明显的特征”、“机场不完全是纯粹意义上的企业,不应该以追求利润为唯一目标”、“机场应是城市的‘名片’”、“要为旅客带来舒适、快乐的旅行”等观点竞相迸发。以“硬件不足,软件突破,下大力气整体推进昆明机场的服务水平,增加消费者、旅客和机场服务提供者的信任感”为核心的“柔性”价值观被勾勒得越发清晰,直至喷薄而出。

从“软”、“硬”夹击到不甘人后,从发展之“惑”到正本清源、理清思路,用心为客户和自身创造价值,一种跳出竞争、超越竞争的思路终将昆明机场带出重围,引入价值创新之路:硬件不足软件补,整体推进昆明机场的服务水平,与国际优秀机场的服务接轨,向国内一流机场看齐,增加消费者、旅客和机场服务提供者的信任感,坚持走卓越品牌创建之路。确定了诚信机场创建的宗旨、目标和最终目的:

昆明机场诚信创建树立“以人为本,全心全意服务旅客”的宗旨,以优质服务取信旅客,想旅客所想,急旅客所急,帮旅客所需,时刻把“诚信”服务当做昆明国际机场发展的生命线,树立广大员工爱岗敬业,以诚立业,以诚兴业,回报社会的高尚意识。实践遵纪守法、诚实守信、文明守礼、自尊自律、友好合作、优质服务的道德规范。

诚信创建以打造“提升昆明国际机场内外形象,建立机场、旅客、驻场单位、航空公司之间的和谐关系”为目标,认真贯彻《公民道德建设实施纲要》,从根本上实现昆明国际机场的诚信经营。运用多种形式广泛开展以诚实守信为主要内容的公民道德教育和职业道德教育,强化员工的诚信意识,建立诚信的自律机制,使各相关单位之间逐步建立起精诚合作、齐抓共管的良好关系。将创建诚信机场当做提升昆明国际机场形象的一项战略工程来抓,维护好昆明国际机场作为云南对外窗口的良好形象。

诚信创建的最终目的是实现“昆明国际机场可持续协调发展状态”,坚持务实的工作态度、至诚的服务理念、以礼待人的工作作风,积极地参加到市场竞争中,不断改进和创新经营思路,不断巩固诚信建设,维护机场良好信誉,从而推动昆明国际机场信用服务体系不断发展,打造昆明“诚信机场、诚信服务”的良好品牌。

现实富有挑战,理想鼓舞人心。机场党委作出在全机场范围内创建“诚信机场”的决定后,得到了各驻场单位的大力支持和配合。2005年5月10日,昆明机场首食“螃蟹”,将“诚信为本”定位为昆明机场的

核心价值观和竞争力,在全国机场行业中率先开展“创建诚信机场,创新服务品牌”活动并举行启动仪式,现场向社会公示《诚信宣言》和《十项服务承诺》。自此,昆明机场围绕“以人为本,全心全意服务旅客”的创建宗旨,全面构建了围绕发展这一主题,建立两个机制,建设三支诚信队伍,做到四不让,落实五实作风,奉献六心服务,贯彻七要精神,坚持八个结合,采取九项措施,兑现十项承诺的“一到十”诚信机场创建体系,全面掀起了昆明机场“诚信机场创建”的布局和实施。

(一)围绕一个主题

发展是我们党执政兴国的第一要务。就昆明机场而言,发展是主题、核心和关键。深化改革、安全生产、优质服务和良好的效益是机场发展的四大基石。改革是为了解放生产力,促进机场发展,而没有安全发展就没有保障,没有优质的服务就无法赢得市场,没有良好的效益企业就无法做大做强。四者缺一不可,机场就会面临边缘化的危险,国有资产就无法保值增值,员工的利益就得不到保障,企业的稳定和建设航空强省的目标就无从谈起。所以,创建诚信机场,实施品牌战略,必须结合国际化的趋势,紧紧围绕机场的跨越式发展这一主题。

(二)建立两个机制

1、建立驻场单位同创共建诚信机场联动机制。创建诚信机场的目标是不断提高机场的综合保障能力和服务质量,这是一项涉及面广的系统工程。但机场作为集服务体系与综合保障体系为一体的生产经营单位,服务质量和保障能力的不断提升需要包括机场、航空公司(尤其是基地航空公司)、联检单位等所有驻场单位的共同努力和通力配合。这些单位与机场之间的沟通和协调是否及时、畅通,对于创建“诚信机场”品牌尤其重要。

这就需要建立驻场单位同创共建“诚信机场”联动机制。昆明机场成立了创建诚信机场活动领导小组,由机场牵头,组成单位包括中国民用航空云南安全监督管理局、民航云南空中交通管理局、昆明边防检查站、昆明机场海关、昆明机场出入境检验检疫局、官渡区工商分局、云南省公安厅民用机场公安局、昆明国际机场(下属14个二级机构:党群工作部、总经理办公室、工会、财务部、安全服务管理部、人力资源部、航空安全护卫部、安全检查站、急救中心、安全运行保障部、物业管理管理部、运行管理中心、信息技术中心、经营发展中心)后,得到了各驻场单位的大力支持和配合。2005年5月10日,昆明机场首食“螃蟹”,将“诚信为本”定位为昆明机场的

(待续)



责编:王萍 编辑:刘文景
版式:张彤 校对:梁英
2012年8月6日 星期一

ZHIYEJINGLIREN

职业经理人

职业经理人:“接棒”家族式私企

当前,山东省德州市出台相关政策积极引导民营企业转变管理理念,确保其“家业”长青。

近日,记者对德州市多家民营企业调查发现,聘请职业经理人已成为企业提高管理水平、增强竞争力的选择。

逆境中拓宽市场

“罗总,为迎接全省棉纺织行业梳棉工序职业技能大赛召开,我计划近期再组织一次技能比武,您有什么意见?”7月22日,陵县恒丰纺织制品有限公司董事赵秀珍来到总经理罗东义的办公室请示工作。

董事向总经理请示工作,在恒丰纺织不是新鲜事。自该公司成立时起,6名董事就将“江山”让给聘请来的罗东义,他们做起了“副手”。

罗东义上任之初,便赶上席卷全球的金融危机,如何才能突出重围?经分析,罗东义认识到原材料成本过高是影响效益的主要原因,他决定走新型纤维纺织之路。通过技改,该公司在逆境中突起,使董事会深刻认识到聘请职业经理人的重要性和必要性。

金融市场风起云涌,棉纺织业也坐上过山车。在众多棉纺织企业举步维艰,甚至倒闭破产之时,而恒丰纺织的规模和效益一步一个台阶。规模由当初的5万新型锭发展到现在的15万新型锭。今年上半年,实现销售收入249亿元,产销率达100%。企业先后研发了200余种新型纤维产品,40多项新产品填补行业空白。该公司被授予“中国特色纤维针织纱创新研发生产基地”后不久,又与三友集团合作,形成国内首个低碳环保纺织产业链。“我们的新产品研发处与销售处两个科室是合在一起的,这样可以及时了解市场需求,有针对性地进行生产,永远站在行业的前沿。”罗东义谈起其中的奥秘。

“我们给职业经理人施展才华的舞台,他也回报给我们无限的市场空间,现代企业就要现代管理模式。”赵秀珍对记者说。

开启创新发展之门

“我们公司最近要提拔的一个经理,居然被地产公司挖去当项目老总。这位同事的资历月薪大约在5000-6000元左右,可为了挖人,新公司竟然给出了每个月5万-6万元的价码。”一家商业运营公司的老总向记者抱怨,现在商业地产抢人简直抢“疯”了。

一家公司一年猎头费用近1亿元

“北京、深圳、惠州的项目都有,3年前的开价已到了年薪100多万。”广州一知名商场的总经理向记者表示,虽然没有跳槽计划,但猎头的电话一直没有停过。记者了解获悉,类似的情况在广东各大商业项目的管理层中都存在。前不久,万达从广州某国有百货公司挖走一位首席运营官,有消息称,其年薪高达200万,但业内也有说法是400万。“万达最近还瞄准一家地产公司的销售总监,据说开价高达800万元。”一位消息灵通人士透露。

记者从多个渠道打探获悉,目前最抢手的是招商、运营人才,一名招商经理的年薪在20万-40万左右,招商总监年薪在40万-100万。商业管理公司总经理,如果从部门总监上来的年薪在100万以上,如果是从别的成熟项目平级跳槽的,年薪在300万以上。副总裁级别,视具体项目而定,如果是从知名项目跳槽的平级高管,年薪可达上千万。

有个业内流传较广的段子透露,目前国内发展速度最快的那家商业地产公司其老板在年会上说,每年给猎头的费用就将近一亿元。



从家庭作坊发展到准上市公司,从单一产品到300余个品种,从小品牌到中国驰名商标……依靠引进研发人才,山东鸿兴源食品有限公司踏上腾飞之旅。

成立于1999年的鸿兴源公司,创立之初是一个仅有十几名工人的家庭作坊,生产调味品,凭借吃苦耐劳的精神和可靠的产品质量,效益还算可观。但2009年,企业却不得不面临转型:产品结构老化难以适应市场需要,难以实现突破……该公司负责人王德坤决定提升产品层次,拓宽市场领域。

而这一切离不开科技创新,科技创新的关键在于引进人才。王德坤决定转变经营思路,招聘职业经理人专门负责企业生产和技术研发。毕业于西北农林科技大学食品科学专业的硕士研究生张佳,看到招聘信息后立即来到禹城和王德坤进行交谈。一方有着丰富的研发经验却没有施展抱负的舞台,另一方求贤若渴想迅速将企业做大做强,在对张佳的资历及能力进行审核后,王德坤给她发出聘书。

张佳的到来给该公司注入新鲜血液。上任第二天,她便开始招兵买马,着手组建研发部。几个月的时间,该公司发生了翻天覆地的变化:新招聘的19名科研人员中,14人具有硕士研究生学

位,且都是食品专业高材生;新研发出的烧烤腌料、油辣椒等5大系列54种产品刚一上市便深受消费者欢迎……如今,鸿兴源产品涵盖10大系列近300多个品种。去年,“鸿兴源”商标被认定为中国驰名商标,综合实力在全国同类企业中排名第一。

一个家族式企业迅速成为行业龙头,吸引了国内众多企业到该公司参观学习。“‘一招鲜吃遍天’的岁月已一去不复返了,公司要发展,产品就要创新,这些都离不开科研的力量,生产切合市场需求的产

品才是企业做大做强的根本。”谈起经验,王德坤毫无保留。

合作不简单,相处太难

通过“管家”管理企业,恒丰纺织、鸿兴源食品公司迅速崛起壮大。在德州市186万户私营企业中,已有600余家聘请了职业经理人,职业经理人队伍正在壮大。

“企业从小到大,倾注了我多年心血,交给别人管理,我实在不放心,他能跟我一样尽心尽力?”谈起是否招聘职业经理人,德州运河经济开发区一家服装厂总经理直摇头。

一方面成本太高、难以信任、找不到合适人选等成为企业主绕不过的难题。另一方面,职业经理人的角色也略

显尴尬:行使职业经理人的权利,又必须带着企业主的束缚,与企业所有者出现分歧常常是让他们头疼的事;企业经营状况好转是共同努力的结果,而企业没有达到预期的目标时,职业经理人便要卷铺盖走人;拿出更多的精力来处理与家族企业中人员关系……这些不得不面对的问题,使职业经理人力不从心。“相爱总是简单,相处太难”德州经济技术开发区一企业职业经理人诙谐地流露出无奈之情。

据相关数据显示,目前私营企业主平均年龄为45岁,未来5至10年,创业者们就要将“指挥棒”进行传承。如何确保家族产业的可持续发展,成为他们面临的巨大挑战。“目前德州市规模以上工业企业3000余家,企业若再继续做大做强,必须建立现代企业制度,将财产所有权和经营管理权分开,让职业经理人负责企业财产的保值增值将是今后企业发展的方向。”德州市一业内人士介绍说。

在积极引导企业管理转型的同时,德州市围绕“控潜、降本、增效”的主题,积极推行企业管理效益年活动,设立企业管理奖,动员各县市区自主性地选择重点企业进行培育,每年都要评选出20余项管理创新成果,并组织相关企业进行交流学习,以改变企业内普遍存在的“重技术、轻管理”的现状,向管理要效益。

从调查资料分析,尽管现在聘任职业经理人的家族企业相对较少,但很多家族企业都迫切地想向管理要效益,建立新型企业管理制度,将企业做大做强。

相关链接

职业经理人,是指在一个所有权、法人财产权和经营权分离的企业中承担法人财产的保值增值责任,全面负责企业经营管理,对法人财产拥有绝对经营权和决策权,由企业在职业经理人市场(包括社会职业经理人市场和企业内部职业经理人市场)中聘任,而其自身以受薪、股票期权等为获得报酬主要方式的职业化企业经营管理人员。

(张志宁 王砚才 邢飞飞 姜再峰)

雅虎新 CEO 获薪酬 7100 万美元

CNNMoney 报道,雅虎对它的新首席执行官太慷慨了。基于雅虎日前向监管部门提交的文件计算,梅耶尔未来5年的薪酬价值可达7100万美元。

与她的多位前任相比,梅耶尔的薪酬要高一些。她的基础年薪为100万美元,绩效奖金为200万美元。梅耶尔将得到价值1400万美元的股票,作为她离开谷歌所蒙受报酬损失的补偿。这些股票可在2014年之前逐步兑现成现金。

雅虎还给予她3000万美元一次性“留职奖”,这部分酬金将在未来5年分阶段兑现。其中一半为股票奖励,另一半为股票期权,可根据业绩行权。

如果将这些酬金加起来,她未来5年将获得总计7100万美元薪酬,当然具体金额在很大程度上要取决于雅虎未来股价走势以及她能否实现业绩目标。

她的实际报酬可能远远超过7100万美元,因为她每年都能得到额外的股票与期权奖励。雅虎称“不会低于”2012年的1200万美元。

雅虎对以往首席执行官的报酬也很慷慨。

在任职4个月的前首席执行官汤普森的年度基薪为100万美元,但加上奖金后,他第一年薪酬最高能达到2600万美元。

受学历造假丑闻影响,他没有领取解雇费就离开了公司。但雅虎已经给了他价值700万美元现金与期权。

(明煜)

(田爱丽 王涵)