

资本正在餐饮业中“陷落”

□ 蔡春智

8月3日,清科创投发表报告称,股权基金与风险资本正在餐饮业沦陷,餐饮业的短板暴露在资本的面前。

记者了解到,餐饮业正在寻求上市与产业转型的路上爬坡。

景气度似“非典”时期

据民营经济报道,来自中国烹饪协会的餐饮业百强企业报告显示,今年前5个月,餐饮企业营业额逐月递减,行业景气程度是除2003年“非典”外的新世纪以来最低值。

餐饮业的利润衰退显然与成本上涨有关。报告称,2011年百强餐饮企业的营业成本同比上年上涨了2202%,特别是原材料成本同比涨幅更是超过了30%。营业成本占营业收入的比重高达4817%。在营业费用中,员工工资成本涨幅最高,达到了4670%,当中有日益上涨的租金以及水电气费用等。

清科报告指,在2007年前后,一些风投资本甚至为了跻身餐饮企业的投资者行列而费尽功夫。比如知名的中式快餐品牌真功夫刚开始传出融资消息的时候,有10多家机构去洽谈。最终,今日资本费了好大功夫才获得投资。而那些没有抢到真功夫的很多投资机构,随后则相继投资了其他餐饮企业。

但迄今为止,只有小肥羊、湘鄂情等寥寥数家成功登陆A股或港股市场。对此,清科认为,这对当初满怀期待一头扑向餐饮企业的各家风投而言,显然是无情的打击。如今,5年已过,对于很多PE来说,已经到了该退出的时

期。如果近一两年餐饮企业还不能登陆资本市场的话,那么这些前期资金可谓深陷其中难以自拔。

餐饮业存在多项短板

漏开发票。吃饭不开发票是个普遍现象,这对于上市公司来说问题比较大。IPO的目的是获得较高的市盈率,计算的基础数据来源于公司的各项票据。如果票据不规范,那么就难以有效核算与监督。

人员流动性较大。有统计称餐饮企业平均每年至少有30%人员流动。人才流动过快不但会让企业管理者忙于招聘、培训新人无暇顾及,从而导致管理成本大幅度提升,还会影响菜品的质量,导致客户流失。

抗风险能力弱。食品安全无疑是餐饮企业关注的重中之重,一旦食品安全出了问题,企业的品牌形象受损之外,恢复客户的信心需要很长时间。比如2010年“骨汤门”导致在香港上市的味千的股份暴跌近40%。

消费者减少了消费

清科报告指出,目前中国餐饮业营业额递减的原因可能是:餐饮业向顾客转嫁成本后,消费者减少了消费。

在北京,过去吃顿中档水平的餐馆人均消费50元左右,现在可能接近百元。但是,人均收入并没有得到明显提高,人们的购买力变相降低,会减少外出聚餐次数。

更能反映经济趋势的是高端餐饮业。高端餐饮和奢侈品消费一样,受经济周期影响最



大。

这不仅因为商务餐饮以机构客户和政府客户为主,很容易成为机构削减支出的最优先对象,而且高端餐饮的模式也有问题。比如俏江南大都选址在商务写字楼里面,晚上翻台率很低,而且租金成本太贵。加之政府开始限制三公消费,使高端餐企销售额出现锐减。

在北京,常胜鲍鱼、顺峰、吴裕泰官府菜等,现在不得不卖起茶点、白领工作餐等,吸引

商业地产5倍年薪挖角零售商



传统零售业因“低收入”导致人才不断流失的现实,让期待挖角商业地产商虎视眈眈。

《北京商报》消息,北京市人力社保局日前发布了17大行业今年的工资指导线,百货、超市业平均工资位居第十和末位。地产业则以102万元的平均年薪高居榜首。

在业界看来,商业地产大手笔挖角,不仅加剧了百货业人才的流失,更让商业零售人才的薪资趋向非理性态势。

挖角零售商

根据世邦魏理仕的研究报告,目前,全球购物中心建设规模“十大”城市有8个在中国,前三名分别是天津、沈阳和成都。“商业地产经过近年高速扩张,已经到了密集开业期,但人才储备难以跟上圈地速度。”

上述人士认为,由于人才储备相对不足,商业地产商引进人才的主要渠道就是从传统零售挖角。

在百货、超市平均薪金不高的大背景下,商业地产商的挖角进入了“肆无忌惮”的状态。

据一位曾在多家商场任总经理的业内人士透露,几乎每周都会接到三四个猎头的电话,基本都是为购物中心或新商业地产项目寻找总经理的,年薪从几十万元到上百万元不等。

五倍年薪挖角

商业地产商对人才的渴求,在加速传统零售人员流动的同时,也让其薪资水平直线攀升。新加坡某大型商业地产商招商部经理透露,此前和她一起在百货业打拼多年的同事,有七成转战商业地产,工资是推动其跳槽的主要原因。

记者了解到,目前,百货商场单店总经理的年薪大多在30万-60万元之间,但购物中心单店总经理却可以达到100万-200万元。部分急需对口人才的企业,薪金还能继续翻倍。据一位知情人士透露,广百集团某高管跳槽某大型商业地产商任高管,年薪约350万元。但记者查询广百股份去年年报发现,上述高管去年年薪合计仅7422万元。这意味着,上述商业地产商以广百集团5倍的工资才实现了挖角。

(崇晓萌)

在这个团队中,孙悟空无疑是员干将。有能力、有才干、有思想,对整个取经事业有自己的理解。

《西游记》里的人才真谛

为完成取经大任,在观音菩萨的安排下,唐僧成立了取经团队。以现在的眼光看来,这或许是中国古代配合最好、最成功的团队。团队成员包括唐僧、孙悟空、猪八戒、沙僧。其中唐僧是项目经理,孙悟空是技术核心、猪八戒和沙和尚是普通团员。而远在天庭的观音菩萨则是这个团队的高层领导者兼技术顾问。

唐僧作为项目经理,有很坚韧的品性和极高的原则性,取经路上虽然有诸多妖魔鬼怪、美女画皮,但他一心向佛,毫不动摇不达目的誓不罢休。同时他又很得上司支持和赏识,出发伊始,他便得到了唐太宗的任命,后来又得到了以观音为首的各路神仙的广泛支持和帮助。

在这个团队中,孙悟空无疑是员干将。有能力、有才干、有思想,对整个取经事业有自己的理解。每当唐僧遇到危险时,悟空便手提金箍棒,脚踢筋斗云与妖精大战,把妖魔鬼怪打得落花而逃,因此,他是技术核心。他的交际范围还非常广泛,如来佛祖、玉皇大帝、阎罗王、各界仙魔等,公共关系都搞得非常好,而且很善于利用这些“关系”。

悟空的缺点是有“猴急”,性格极为放荡,回想他那大闹天宫的历史,恐怕作为普通人来说没有人会让这种人呆在团队里,但是取经项目要想成功实在缺不了这个人,只好采用些手腕来收复他。这些手段是,首先,把他给弄得很惨;在他绝望的时候,又让项目经理去解救他于水火之中以使他心存感激;当然

光收买人心是不够的,还要给他许诺美好的愿景;当然最主要的目的是为了让他项目经理可以直接控制好他,给他戴个金箍,不听话就念咒惩罚他。否则,如果悟空造反,不但整个取经事业将损失一员大将,对其他三人的负面影响也将是难以预测的。

猪八戒好吃懒做,贪财好色,又不肯干活,而且取经意志不坚定,取经的路上,每当唐僧遇险,几个徒弟一筹莫展的时候,他总是吵吵着“散伙”,回高老庄找那位高小姐。

从表面上看,他好像留在团队里没有什么用处,其实他的存在还是有很大用处的,因为他性格开朗,能够接受任何批评而毫无负担压力。最重要的是,他八面玲珑,是唐僧和孙悟空之间的润滑油。现代企业要想正常有序的发展,猪八戒这类人必不可少,无须赶尽杀绝。

沙僧是个忠厚的“劳模”、老黄牛。从开始到结束,沙僧干的始终最苦、最累的脚步角色。别认为沙僧天生就是挑担的料,他在流沙河里惩豪强的时候,不是连悟空和八戒也难以应付吗?在现代企业中,沙僧这一群体应该来说是最基础的、也是占大多数的,别冷落了这些甘于奉献的小角色们。多给点赞扬和肯定,他们的担子会挑得更稳。

在一般人看来,《西游记》中的唐僧是一个胆小固执、有时还有些是非不分的人,但作为“取经”团队的领导人,他在团队领导方面有着许多过人之处,唐僧不但不糊涂,而且还

精明的很呢!

首先,他意志坚定,不怕困难。无论在取经路上遇到多大的艰难险阻,唐僧对于实现目标具有坚定的信念,抱着“不取真经,誓不还乡”的决心。

其次,他知人善任,合理分配工作,适当控制。团队成员具有不同的业务能力和性格特征,只有知人善任,根据其特长和能力分配工作。例如对孙悟空,一方面给他分配能够充分发挥其专业特长的工作,如降妖除怪、在危险环境中探路等;另一方面也注意约束其行为以防止其专业能力的过度发挥影响取经大业的完成。对于业务能力中等但工作态度不积极的猪八戒,则让他与业务能力强、工作积极的孙悟空协同工作,以督促他完成工作;而对于勤勤恳恳但业务水平较差的沙僧,则分配给他技术要求不高,但对工作态度要求较高的规范性强但比较枯燥的工作如挑行李等。

最后,也是最重要的一点,他平等对待,坦诚相见。三个徒弟中,其地位明显是有差别的,对此,唐僧采取了“地位高的要求也高”这样一种措施,来实现某种意义上的“平等”。对于能力最强、贡献最大、地位最高的孙悟空要求也最高,几乎使用了所有的惩罚权:念“紧箍咒”、将其撵走等;对于猪八戒,当发现其有不当行为时主要采取“训斥”的方法;而对于地位最低的沙僧,则要求更低几乎没有受到任何惩戒。

(摘编自牛津管理评论)

私人财富管理人才紧缺

□ 贾肖明 卓越冰

《南方日报》消息,近日,香港证券专业学会(简称“HKSI”)行政总裁黄兆勋一行来到广州,记者围绕目前学会最新发展以及粤港两地证券合作等情况进行了访问。

黄兆勋向记者介绍道,目前学会已决定更名为香港证券及投资专业学会,以完整反映学会业务发展情况。值得一提的是,HKSI在去年引入国际私人财富管理资格,5月份推出注册国际财富经理资格考试(简称“CIWM”),协助私人财富管理专业人士掌握行内较深入

的知识。该资格目前在香港及欧洲的瑞士、德国、意大利、卢森堡、法国、英国等国家得到承认。

黄兆勋指出,内地对私人银行家的需求也将更加旺盛。其援引相关研究报告称,2011年亚洲高端私人财富市场净值规模达108万

基金公司固定收益人才奇缺

□ 杜志鑫

《证券时报》消息,在股市不景气的情况下,固定收益类产品成了基金公司的主攻方向,无论是资产管理规模超千亿的大公司,还是刚刚成立的新公司,都忙着发行固定收益产品。债券基金经理、研究员等人才奇缺的状况也随之凸显出来。

深圳一家基金公司的高管对证券时报记者表示,现在他们对固定收益人才的需求非常迫切,但是要找到合适的人并不容易。据他介绍,今年他们从一家基金公司“挖到

一位固定收益基金经理,待遇、职位都已谈妥,但最后,该基金经理又被他的老东家以更高的薪水、更好的职位留了下来。

除此之外,近两年成立的新基金公司,无论是从投研架构的搭建,还是完善产品线都需要固定收益方面的人才,这也进一步加重了固定收益人才的稀缺。

从今年基金公司产品发行情况看,固定收益产品发行得热火朝天,这使得固定收益人才更加稀缺。根据万得统计数据,目前正在发行的固定收益产品有6只,而截至8月2日,今年已成立的固定收益产品有45只,

募集资金超过1000亿元。

除了公募基金加速发行固定收益产品之外,基金公司的专户理财也更加注重固定收益产品,很多公司将原来管理公募债券的基金经理调到专户部,于是基金公司又需要招聘公募的固定收益人才。

有业内人士表示,过去10多年,基金公司一直以股票投资为主,对固定收益重视度不够,在人才培养上,相比股票投研人员,固定收益方面的投研人才更显不足,大部分基金公司人才梯队建设还很薄弱。所以,一旦遇上今年这种固定收益产品大发展

简讯

言语矫治人才缺口 14.2万

《解放日报》讯,日前闭幕的第十届全国语言学暑期高级讲习班上传出信息,我国言语矫治专业人员缺口约为142万人。专家呼吁,应尽快建立专业化言语矫治师资格认证;在有条件的高校中设置言语与听觉科学专业。

复旦大学中文系教授、言语听觉科学专家陈忠敏介绍,依据2005年全国第二次残疾人抽样调查的预调查结果推算,我国约听力残疾患者2561万人,言语残疾患者858万人。然而目前我国听力学专业人员仅有7000多人,言语矫治专业人员更是不足100人。如果按先进国家的标准推算,我国要实现残疾人“人人享有健康服务”的目标,尚缺听力学专业人员约17万人、言语矫治专业人员约142万人。

(王一琦 彭德倩)

互联网营销人才紧缺 “百度认证”面向社会开放

由百度公司和前程无忧近日联合发布的一份报告显示,市场对互联网营销人才的需求正呈爆发性增长态势,未来三年岗位需求增幅将达30%,紧缺状态难以缓解。

这份最新发布的《中国互联网营销职业发展白皮书》显示,2012年企业对网络营销人才需求量约为116万,求职者数量为50万至60万,平均每1位求职者就能拥有约2.4个选择机会。同时,未来三岗位需求会以30%的幅度增长,持续出现紧缺状态。

在该报告发布的同时,百度公司宣布“百度认证”面向社会开放。据悉,“百度认证”是百度推出的互联网营销职业认证。在过去两年中,该认证体系为百度的客户及代理商培训了逾3000名互联网营销专业人才。

(周文林)

民营资本正成为 赴台旅行社业务新亮点

记者日前发现,在有关方面公布第四批指定经营大陆居民赴台旅游业务旅行社名单中,新批准的台湾游资质旅行社中,如春秋(北京)国际旅行社有限公司、北京众信国际旅行社股份有限公司、天津市金龙国际旅行社有限责任公司、台州商务国际旅行社有限公司等,众多民营旅行社成为最大亮点。今年大陆居民赴台旅游呈现快速增长势头,据统计,1到6月,大陆赴台旅游人数达99万人次,同比增长66.5%,创下历史新高。预计今年赴台旅游规模将有望达180万人次。(钱春弦)

山东鼓励社会资本 参与公立医院改制

山东省提出,积极稳妥地把部分公立医院转制为非公立医疗机构,适度降低公立医院比重,促进公立医院合理布局。在公立医院改革试点地区,部分国有企业所办医院先行试点。优先选择并支持具有办医经验、社会信誉好的社会资本通过合作、兼并、收购等多种形式,参与包括国有企业所办医院在内的公立医院改制重组。

境外资本经批准可在山东省以合资、合作形式举办营利性医疗机构或非营利性医疗机构。逐步取消境外资本在山东省举办医疗机构的股权比例限制。鼓励境外资本在医疗资源相对薄弱的地区和专科领域举办医疗机构。香港、澳门特别行政区和台湾地区的资本在内地举办医疗机构,享受优先支持政策。

(王海鹰)

亿美元,欧洲为103万亿美元,亚洲首次超过欧洲。其中,内地的高净值客户(个人持有可投资资产超过1000万人民币)总资产规模达27-28万亿美元,占亚洲的1/4左右。但与此不相匹配的是,目前内地已通过国际标准认证的私人银行家仅200余人。



的时期,固定收益投研人才稀缺状况就显露无遗。