

[ 紧接 A1 版 ]

### 交接班高峰 传承与继任 面临大挑战

国外也有约 70% 的家族企业未能传到下一代, 88% 未能传到第三代, 只有 3% 的家族企业在第四代及以后还在经营。家族企业为何短命?

福布斯中文版总编周建告诉记者, 一般来说, 家族企业传承在世界范围内都是难题, 调查显示国外的家族企业传至下一代后业绩都不如父辈, 而中国未来家族企业传承的风险会更大, 目前最大的问题就是子女不愿意接班。

周建工称, A 股市场上的家族企业多以制造业为主, 这在成长环境优越的年轻人看来是又脏又累又苦, 如果是个女儿, 那接班的意愿就更低了, 很多企业创业者们面临无人接班的尴尬。

此外, 即便是下一代愿意接手家族企业, 在交接中还涉及企业治理结构的理顺, 高管团队更新组建, 企业精神和文化的传承都是不小的考验。

### 新希望居榜首

福布斯中文版当日还首次发布了 A 股最大的 100 家上市公司家族企业和 H 股 50 家最大的中国内地家族企业两份榜单, 新希望和国美电器分别位列两份榜单榜首。

刘永好家族掌控的新希望以 716 亿元的营收位列 A 股市场上最大的家族企业。此外, 还有梁稳根家族的三一重工 508 亿元的营收位列第二, 王传福旗下的比亚迪汽车以 488 亿元的营收位列第三。

而在香港上市的内地家族企业中, 黄光裕家族的国美电器以 629 亿元的营收位居第一。

榜单上的家族企业多分布在传统产业, 以制造业及房地产业居多, 对资本密集的能源、IT 及公用事业的参与程度十分有限。在 H 股榜单上, 前十名中就有 5 家房企, 但在 A 股前十名中房企未能占据一席之地。

[ 上接 A1 版 ]

### 乐博老总 身陷“借贷门” 上市计划或已搁浅

公司投资方也许为了维持公司日常正常的运转, 先期投资 500 万元。为了防止一些竞争对手乘虚而入, 公司上下也公开签署了竞业承诺书, 这意味着, 在公司正常运营期间, 现有员工在离职后, 不能在同行业就职。此外, 记者还了解到, 为了稳定现有的管理团队, 公司出台了为具有突出贡献的高管提高薪水的举措, 并且还和供应商加强了合作, 帮助企业渡过眼下的难关。

### 上市方案暂不考虑

“出现这个事情后, 上市方案已经暂不考虑了。”在媒体通气会上, 投资方代表脸上还是露出一丝无奈。

据介绍, 乐器消费自 2009 年起进入了一个快速增长期, 加之珠江钢琴、海伦钢琴相继登陆 A 股市场, 也让 2010 年开始就“潜伏”公司的投资方看到了希望。据悉, 伴随着公司抛出的宏伟扩张计划, 公司也拟在 2013 年-2014 年冲击上市。

“老总陷入借贷门, 肯定影响了上市进程。”投资方代表认为, 现在就想尽快清理公司, 暂时肯定没有上市的打算。

西部当选 雄厚资金 CCI 成功千万里 融资零距离 雄厚资金支持各类项目融资借款, 百万万起贷, 可免抵押, 个人、企业不限, 地域不限, 手续简单, 审批快, 利率低, 放款迅速。 电话: 028-68000368

业开始起用兼职工。前面提到的晋阳饭庄在迟迟招不够人的情况下, 决定临时招几个“宴会嫂”来试试。

“宴会嫂”指的是年龄四五十岁, 有一定餐饮、酒店服务经验的女工。餐饮企业通常会在节假日、大型宴会、餐饮高峰时段人手不足时, 聘请“宴会嫂”来临时帮忙。她们大多按小时收费, 每小时最低费用在 20 元左右。如今, 京城很多餐厅都活跃着她们的的身影。目前京城有六七家专门经营“宴会嫂”的公司。

程英河则表示, 短时期内零售业劳动力供需矛盾会一直存在, 针对这种情况, 华普合并了一些小部门, 让员工在企业内部的横向流动更加灵活。彭建真也认为, 在用人逐渐减少的趋势下, 增加劳动效率显得尤为重要。

“转变经营管理模式, 靠科技创新提升劳动生产率。”近几年来, 已有中国零售业企业开始尝试管理革新和技术革新, 通过流程简化优化来降低员工的使用量, 降低员工的劳动强度。

据了解, 广东、浙江等地的部分零售企业, 为了应对门店防损人员难招的困难局面, 在门店监控设备上多投入, 通过“技防”代替“人防”, 不但缩减了防损人员的使用量, 还为企业节省了费用; 北京一家零售企业门店的果品区取消了过去专人称重打价签的岗位, 改为由顾客自己称重贴价签, 效果初现。

### 【专家支招】:

在员工越来越难招的情况下, 企业自身的品牌和招聘方式也变得越来越重要。张弘认为, 栽好梧桐树, 才能引来金凤凰。对零售企业来说, “栽树”意味着企业品牌和文化的塑造。据介绍, 人员流失率远低于行业均值的零售企业, 往往具备以下几个特点: 较高的知名度及美誉度、明确的发展目标和较快的发展速度、企业文化建设及人力资源管理相对较好, 以及薪资福利具有竞争力。“面对用工荒, 企业也应该从自身多找原因。”IBM 国际商业管理集团资深人力资源讲师张弘说。

北京超市发连锁股份有限公司总裁李燕川说, 零售企业如果能解决员工的实际困难, 让员工无后顾之忧, 在一定程度上也能缓解用工荒的难题。“超市发正在改造员工宿舍, 以解决员工买房难、租房难的问题, 我们真心希望能用这种方式留住员工。”

策划词 | CEHUACI 由中国商业联合会、中国零售业人力资源研究中心和 IBMG 国际商业管理集团共同发布的《2011-2012 中国零售业人力资源管理蓝皮书》数据显示, 零售业企业员工年均流失率为 23%-35%。其中, 基层员工流失率占比为 60%-70%。这样的现状背后有着怎样的原因, 零售业又该如何解决越来越严重的“用工荒”问题?

# 零售行业 “用工荒”渐显 人才批量流向“高薪”行业

□ 稿件撰写 姜月 崇晓萌 徐慧

## 年轻人难招 流失率居高不下

“昨天中午去单位楼下的饭馆吃饭, 叫了好几次才有服务员过来搭理, 上菜速度那叫一个慢。”在北京朝阳区附近工作的徐小姐反映, 当时饭馆里吃饭的人并不是太多, 她认为, 关键是服务员实在太少了。

“前些年刚迁入新址时, 我们招聘服务员, 模样、身材都得精挑细选。可现在, 想找有点经验的, 月薪 3000 元都招不上来。”晋阳饭庄总经理卢文海感叹今非昔比。

缺人手不仅仅是餐饮业遇到的问题, 超市高管们这两年来也频频为“招工难”而头疼。

张女士几年前曾在一家超市负责招聘。她告诉记者: “那时条件还挺严的, 要求 35 岁以下, 身高要在 1 米 6 以上, 学历还得是高中或是中专。”中国连锁经营协会副秘书长彭建真也回忆说, 四五年前超市开新店, 招聘的通知发出去, 前来应聘的最多能有几千人。

然而不过几年时间, 形势就突然急转直下。华普超市营运总监程英河说, 现在年轻人不好招, 因此招聘条件就不断放宽, 年龄、



身高和学历都不会像以前卡得那么严了。鼓建真透露, 今年某家跨国零售企业开新店招人, 前去应聘的竟然只有二三十人。

用工荒不仅令零售业的高管头疼, 甚至还波及到了供应商。“现在超市把促销员当员工用是很正常的事。”供应日化用品的张先生对记者说。

对于百货企业来说, 公司还要面对地产和品牌商的强势挖脚。不少在同一家百货打拼多年的元老级人物, 在高薪的诱惑下, 近两年都开始考虑向更高平台发展。新加坡某大型商业地产招商部经理透露, 此前和她一起在百货业共事多年的同事, 有七成转战商业地产, 工资是推动其跳槽的主要原因。

“零售企业员工流失率依然偏高。2011 年的年平均流失率为 23%-35%。其中, 基层员工流失率占比为 60%-70%, 中层占比为 15%-20%, 高层占比为 5%-6%。”

由中国商业联合会、中国零售业

人力资源研究中心和 IBMG 国际商业管理集团共同发布的《2011-2012 中国零售业人力资源管理蓝皮书》透露了这一消息。

“现在零售企业都是希望从内部培养接班人, 而不提倡‘空降’高管。但现在基层人员流失率这么高, 未来十年企业可能会面临招不到合适的中高层员工的情况。”彭建真说。

## 人口红利消失 零售人才流向高薪行业

人口红利一直被看做中国经济高速增长的重要源泉。然而, 目前我国却正处于人口红利下降的通道之中。最新数据显示, 中国劳动年龄人口比重十年来首次下降。甚至有专家指出, 明年将是中国人口红利消失的转折点。

在人口红利逐渐消失的情况下, 首先“中枪”的就是劳动密集型的零售业。目前零售业正面临着“本地人不愿干, 外地人留不住”的尴尬境地。

“对零售业来说, 其实用工荒一直存在, 只不过近两年尤为明显罢了。”IBM 国际商业管理集团资深人力资源讲师张弘告诉记者, 工资低、工作强度大和工作时间长一直是零售基层员工面临的境况。

对于百货企业来说, 涨薪幅

度过低, 也使得中高层管理人员不断流失。上海一位百货零售方向的猎头说, 国内一二线城市的百货业, 同质化和边缘化趋势明显, 中层管理人员现在要么被迅速扩张的购物中心挖走, 要么被盈利能力好的品牌商吸引走, 很少有人会在一家企业待上数年。“另一方面, 国内较大的百货企业都在积极地扩张和结构调整, 这恰恰是最容易出现人员异动的时刻, 此外他们还面临着商业地产商和优秀百货同行的挖角。”

据了解, 王府井百货一位部门主管跳槽至同城另一家百货店后, 不仅职位连跳两级, 工资也翻了一倍。这样的例子在成熟百货集团中屡见不鲜。上述猎头告诉记者, 现在的客户中, 有不少都在组建原始队伍, 他们看重的不一定是这些基层管理人员的资源, 更多地是他们在大集团中锤炼出来的业务能力和自身素质。

## 起用兼职工 塑造品牌引“金凤凰”

“除了直接提薪激励员工以外, 合理排班、在高峰期起用兼职工是解决当下用工荒最直接的办法。”彭建真说, “西方国家的零售业也曾遭遇过用工荒, 他们聘用学生和小时工的做法很值得国内借鉴。”事实上, 已经有部分企

# 凝聚员工精神力量 建设新型能源企业

## 大同煤矿集团举办第二届员工运动会

□ 赵占岭 罗明杰 邢和平

9 月 3 日, 山西同煤集团第二届员工运动会胜利闭幕。同煤集团第二届员工运动会是一次展示风采、鼓舞士气、凝聚力量的盛会。在运动会比赛期间, 全体裁判员和来自同煤集团各个单位的运动员发扬“更快、更高、更强”的体育精神, 燃烧激情, 挑战极限, 表现出了良好的体育道德风尚和较高的竞技水平, 充分展示了新时期同煤人的良好精神风貌, 也必将激励同煤人在实现“建设新同煤, 打造新生活”的战略愿景中再立新功。

同煤集团党委副书记、第二届员工运动会组委会副主任刘敬宣读了《同煤集团第二届员工运动会获奖名单》。同煤集团对获得第二届员工运动会团体总分前 12 名的单位、奖牌榜排名前 12 名单位以及 20 家体育道德风尚奖单位和 63 家优秀组织奖单位给予了表彰。

同煤集团董事长、党委书记、第二届员工运动会组委会主任张有喜在闭幕式上致辞时说: 今年以来, 面对复杂的经济形势, 同煤集团上下一心, 攻坚克难, 继续保持了强劲的发展势头, 主要经济指标在逆势中实现了平稳增长。一个蓬勃向上, 凝心聚力的企业, 不仅体现在生产经营发展



水平上, 同样也体现在干部员工昂扬进取的精神面貌和健康强壮的体魄上。运动会的成功举办展示了同煤集团在精神文明建设中取得的丰硕成果; 体现了 80 万煤海儿女顽强拼搏建设新同煤, 携手并进打造新生活的壮志豪情; 表达了广大煤矿工人扎根煤海比贡献, 迎接党的十八大的喜悦心情。张有喜希望广大运动员要以更加饱满的热情, 更加强健的体魄, 更加坚定的信心投入到“建设新同煤, 打造新生活”的伟大事业中去。

8 月 30 日, 在同煤集团第 18 个矿工节到来之际, 同煤集团第二届员工运动会隆重开幕。山西省总工会副主席梁克昌, 中国能源化学工会副主席王书强, 中国煤矿体育协会主席戴璐强, 大同市人



大常委会副主任、总工会主席张志伟应邀出席开幕式。同煤集团副董事长、总经理、第二届员工运动会组委会主任郭金刚在开幕式上致辞时说, 同煤集团第二届员工运动会的举办对于丰富员工文化生活, 进一步坚定“建设新同煤, 打造新生活”的信心和决心, 推动同煤集团各项工作跨越发展具有十分重要的意义。郭金刚希望广大干部员工要借此盛会, 进一步树立健康生活、快乐工作的理念, 让强健的体魄、旺盛的活力成为促进同煤集团跨越发展的动力, 为建设煤电一体化国际能源大集团作出新的更大的贡献。

本次运动会是同煤集团在企业转型跨越发展, 建设煤电一体化综合能源大集团的同时举行的又一重大



体育盛会。据悉本次运动会共有 64 支代表队的 599 名运动员参加比赛, 在 24 个大项目、42 个小项目上进行角逐。另外, 还有包括红旗队、花束队、彩车队等 9 支表演队伍参加了运动会开幕式。第二届员工运动会是同煤集团全面贯彻党的十七届六中全会精神, 迎接党的十八大胜利召开前夕举办的综合性运动盛会, 是在同煤集团实现转型跨越发展, 构建煤炭电力、化工、钢铁、机械装备、建筑建材、金融、物流贸易八大产业历史机遇举办的大型体育盛会。近年来, 同煤集团认真贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强和改进新时期体育工作的意见》和《全民健身计划纲要》, 坚持用新思想、新举措、新方法



开展员工体育工作, 并将体育工作纳入到企业的整体发展规划中, 形成了集团和矿、厂、处两级体育工作组织网络, 一批体育场馆和社区、广场的健身设施相继建成投入使用。并完善了平旺公园、体育场、体育馆等健身场所硬件维护, 健全了体育协会组织, 保证了体育人口以每年 5% 的增速递增, 形成了“大型赛事不间断、小型活动办连成片”的氛围。据悉, 2005 年, 同煤集团举办了集团组建后的首届职工运动会, 此后相继承办了 2007 年全国煤矿第四届职工运动会开幕式和田径比赛。在本届运动会上, 同煤集团取得了团体总分第一名和奖牌总数第一名的好成绩。2008 年, 同煤集团参与了奥运圣火大同站传递活动, 反响强烈。