

经销商为何留不住优秀的职业经理人

前不久,笔者给一家中外合资的商务车公司做有关经销商核心竞争力提升的培训课程,在互动的环节,一个经销商朋友向笔者提问:为什么自己花了很大功夫培养和提升的一个营销副总,却还是义无反顾地离职了,自己应该用什么办法来留住这些优秀的职业经理人?

经销商留不住优秀的职业经理人,分析起来,原因不外乎以下几种:

第一,老板个性原因。经销商老板与职业经理人不能够性格互补,比如有的经销商性格暴躁,动辄骂人、易动怒等,让人退避三舍,如果职业经理人也属于此类型,那则是冰火两重天,而水火不相容的。

第二,老板做事风格。有的经销商老板自己一手把企业带大,企业做到一定规模后,仍然沿袭刚创业时的处事风范,往往一人大权独揽,凡事靠指挥、靠命令,一人高高在上,听不得职业经理人的意见,甚至知人不善任等,如果职业经理人也属于此类型,那则是冰火两重天,而水火不相容的。

第三,企业发展速度。有的经销商企业,在度过了生存期、危险期后,因为个人眼光、自身定位、胸怀等诸多因素,不思进取,小富即安,结果造成企业发展较慢,“笼太小”,难以容纳发展较快的职业经理人。

第四,企业用人环境。很多经销商企业都是家族企业,各部门很多都是自己的“亲友团”组成的,在这种工作环境下,很多“外来人”噤若寒蝉,工作起来畏首畏尾,也不敢轻易发表自己的言论,唯恐被打“小报告”,工作环境非常压抑。

第五,企业薪酬制度。一些经销商企业的薪酬制度不能及时调整和改变,表现在一是不能根据个人对企业的贡献度而取酬,存在同工不同酬、同岗不同酬等诸多不公平现象;二是职业经理人能力提升很快,而薪酬涨幅太慢,甚至一些老板自认为员工是自己培养和提拔的,工资给多给少影响不大等等,给职业经理留下了“老板太抠门”的印象。

当然,抛开职业经理人自身的因素(这不在于本文讨论之列),经销商老板胸无大志、品德修行等等,也是造成经销商老板与职业经理人不能“兼容”的原因。(道客巴巴)

华晨宝马高级副总裁离任

继宝马集团大中华区总裁史登科、宝马中国销售副总裁陆逸两位高层离职之后,1月13日,华晨宝马营销高级副总裁戴雷亦确认离职。在不到一个月的时间里,宝马中国已流失3位高管。

日前,记者从华晨宝马汽车有限公司获悉,营销高级副总裁戴雷由于个人原因辞去公司职务,并将在工作交接后离开公司。

戴雷于2005年进驻宝马北京代表处,任大中华区业务拓展总监。2007年4月至今担任华晨宝马汽车有限公司营销高级副总裁。在宝马中国工作近10年的戴雷中文娴熟,在接受媒体采访时常用中文与记者交流,正是因为其对中国市场有深入了解,他与陆逸等华人高管一并被认为是宝马在中国深度本土化的象征符号。据悉,戴雷在任时不仅负责国产宝马的销售,还负责宝马产品整体的品牌定位和规划,直接向史登科汇报。

2012年一季度,现任宝马德国总裁安格接替史登科,此举被业界认为是宝马总部逐步收权的信号。对于宝马高管的集体离职,一位不愿具名的业内人士分析,随着宝马德国总部对其在华业务的干涉越来越多,宝马中国高管们的权力也在不断受到限制。在此背景下,史登科突然宣布提前退休,两位高管也相继离任。(金华)

广东200职业经理人热议“圈子”魅力

近日,一场题为“圈子”魅力与职场价值构建的论坛活动在中山大学举行,由广东省职业经理人协会与中山大学管理学院职业经理PMBA研修班共同主办的这次论坛,吸引了来自省内企业界的职业经理人逾200人参加。

春节后是职场人士跳槽的高潮期,如何选择最佳的时机跳槽来提升自己的价值,如何找准合适的圈子来为自己的提升提供基础,是每一个职场人士和职业经理人所关注的问题。“圈子价值在于是否能真正帮助到圈子内的成员,考察的是处事态度和方法,检测的是能力和情商,圈子的定位和圈子的成员素质决定自我本身是否有机会成长,进步和成功。”广东职业经理人协会会长蔡敬聪以“圈子价值和职场价值构建”为题向与会的200多位职业经理人分享了观点。

蔡敬聪认为,经营好圈子靠的是自我魅力的体现,而自我魅力又来源于学识和修养。要把经营圈子像经营事业一样的高度来看待,用人品、修养和学识所塑造出的人格魅力会成为圈子成员所认可和接近的因素。而善于捕捉圈子中的显性和隐性的机会是否能在圈子中获得助力的最大体现。对于年轻的职业经理人来说,要积极主动参与圈子,在日常活动中吸取别人的经验,善于思考,逐渐丰富自己的职业生涯的软实力,随时做好准备,更好地把握未来的机会。(雷雨)

2012年百位基金经理离职考验新手

基金一哥王亚伟转投私募

编者按:2012年,众多基金经理离职,昔日基金一哥王亚伟也转投了私募。老基金经理一一离开,新基金经理还未理清头绪就匆忙上岗,基金业内可谓遭遇了青黄不接的尴尬局面。未来基金行业的人员变动恐怕还将延续。如今,让媒体与读者一起回顾去年基金行业内人才变动情况。

108位基金经理离职 新手上岗业绩待考验

2012年基金人事变动已达428起,涉及62家基金公司,远超2011年全年的387起。其中,离职的108位基金经理更加令人关注,元老级基金经理已经所剩无几。Wind数据统计显示,108位离职的基金经理来自52家基金公司,其中华夏系今年离职人数居首,为6人。博时、易方达、招商各离职5人;大摩、中邮各离职4人;长信、东吴、富国、国投瑞银、华泰柏瑞、融通、泰信、兴业全球、中海、中欧各有3人离职;长盛、国联安、国泰、海富通、华安、华宝兴业、嘉实、建信、交银施罗德、诺德、泰达宏利、天治、银华各有2人离职;其余23家仅一人离职。

而另一个尴尬的现实情况是,公募基金全行业约800位基金经理中,约1/4的基金经理从业不满一年,而27%的基金公司其基金经理平均任职年限不足两年。没有经历过市场考验的基金经理批量“上岗”,不免引发投资者的担忧。据数据粗略统计,2012年之中,有200位新基金经理走马上任,大约占到全部基金经理的1/4,任职年限不满一年,总计管理着300多只基金。包括华夏、南方、嘉实、易方达、博时等大公司在内的约60家基金公司都在起用新人。



然而,新手们是否可以作为持有人管理好财富呢?以掌管主动管理型普通股票基金的汇添富基金的齐东超、万家基金的吴印、易方达基金的宋昆、银华基金的倪明为例,根据资料显示,截至2012年12月31日,齐东超、吴印、宋昆、倪明的年化平均收益率为-1.48%、-1.58%、-6.69%、-10.71%。在目前走弱的环境和行业环境下,基金公司的扩张无可厚非,而新手们未来的业绩确实还需时间检验。

昔日一哥王亚伟 蛰伏数月转战私募

2012年基金经理离职中最为轰动的就是王亚伟。5月7日,基金一哥王亚伟正式卸任华夏基金副总经理和基金经理职务,并召开新闻发布会。他在会上表示,今后不再从事公募基金行业了。至此,被无数投资者追捧的“王亚伟神话”画上句号。对于离职原因,他曾这样解释:“我自己很不愿意成为

媒体的焦点,喜欢平静地生活,不喜欢在聚光灯下。另外一个很重要的原因是,我不喜欢媒体报道我所买的股票,让市场追捧‘王亚伟概念股’。”

随后,王亚伟蛰伏5个月后又低调复出:1000万注册“千合资本”潜心做私募,首只产品创新封基。对于王亚伟进入私募行业,多位深圳私募人士的第一反应是“欢迎”,给私募行业带来更多的产品创新,引领私募。

据悉,王亚伟“公转私”之后首只产品为“外贸信托昀沅证券投资集合资金信托计划”,而昀沅的门槛之高创阳光私募纪录。申购起点为2000万,按照其渠道招行私人银行的相关规定,投资一个项目的,资金量不得超过个人资产的20%,按此计算有条件购买王亚伟私募产品的客户,总资产要高达亿元身家。对此,有网友戏称,2013年最低调的炫富,莫过于不经意地冷冷地说一句,“我买了些王亚伟的私募产品”。

基金经理流动频繁 中小公司处境艰难

实际上,国内公募基金基金经理流动频繁,除因个人原因离开公募行业外,主要有三大类:一、基金公司内部资源调动,如基金经理从公募转向社保基金、专户等具有特定服务对象的非公募业务;二、基金公司之间互挖墙脚,中小基金公司的核心人员稳定性堪忧,优秀资源不断向大型基金公司倾斜;三、不同行业间的流动,如基金公司的投研人员转投私募、保险、信托,或流至券商资管部门。

据了解,去年的离职潮,和行业经营竞争加剧、公司财务压力加大、员工薪酬下降有一定关系。从年初华夏普遍降薪开始,迅速蔓延至全行业,这边基金财务紧张,那边金融创新不断,身处金融行业“人才高地”的基金业,出现2008年后的又一次人才外流恐怕亦不难理解。

值得注意的是,中小基金公司处境艰难。最近一年的数据显示,中小基金公司离职率低,投研团队稳定性差的状况仍未改善。中小型基金公司面临因产品规模过小而被清盘的政策风险,又面临2012年股票市场低迷而遭遇投资者不信任的经营风险,基金相对业绩排名落后加剧了基金经理肩上承担的压力,加之中小基金公司的投研人员配备与大型公司相比本就先天不足,基金经理离职对整个投资管理团队带来的冲击也就更加显著。

2012年盘点

高管离职潮震动基金业,浦银安盛很受伤。

短期理财基金是与非:赔本赚吆喝,只为拼规模。

宝盈基金2012年曝内乱:“规范管理求效益”任重道远。

兴业全球逢“雷”必躁,持有人利益最大化成空谈?

回眸公募基金挣扎清盘线:长安基金自购护盘。

2012新基金发行贫富不均,“拼爹”现象越演越烈。(中国经济网)

职业经理人挂帅 将成趋势

日前,阿里巴巴集团董事局主席兼CEO马云向员工发出信件,宣布于今年5月10日起不再担任阿里巴巴集团CEO一职,将全力以赴做好阿里集团董事局主席全职工作。创始人让贤,谁将接任也成为业内关注的焦点。

无独有偶,飞龙集团创始人王焕江开始了从制造商向渠道商的转变。据悉,王焕江目前正专心经营“多方达”品牌,而飞龙等家电及相关产业企业则交付给职业经理人来打理,并且未来不排除逐步独立的可能。

在经历数月过渡期后,国内知名婚恋网站世纪佳缘也更换了CEO。创始人龚海燕对外宣布由职业经理人吴琳光接任CEO一职。外界曾猜测龚海燕遭遇投资人逼宫,但她的回应是“我感觉自己在世纪佳缘已很难突破自我,已经做到了巅峰。因此,需要放下。”她在微博上表示对吴琳峰CEO吴琳光充满信心。

其实,国内外有很多企业在发展到一定阶段后都采取职业经理人挂帅的方式。知名媒体人吕盛华表示,创始人让贤、职业经理人挂帅对企业有很大的帮助。“企业在创业阶段有很多不确定因素,需要创始人来掌舵。”他告诉记者,企业要进一步发展就必须要在竞争中越来越规范,职业经理人的专业背景和在经营经验就可以帮助企业实现目标,职业经理人挂帅也可以避免家族企业的种种弱点,“这种经营方式将成为今后企业发展的一个趋势”。(李娟娟 陈瑞培)

尚德确认不发年终奖

针对员工公开信呼吁CEO金纬下课及斥责其取消员工年终奖等,日前,尚德回应证实,鉴于2012年经营未达到既定的业绩目标,因此,不发放2012年度绩效奖金,但没有回应金纬下课的话题。

日前,尚德的公开回应显示,受产能过剩、欧美双反等诸多不利因素影响,中国光伏产业整体遭遇困境,尚德也不能幸免。目前,公司正全力筹集运营资金、化解债务难题,并积极探索新的业务模式,努力实现对客户、员工、社会以及股东的承诺。

鉴于公司2012年经营未达到既定的业绩目标,因此不能发放2012年度绩效奖金。但尚德表示,并没有取消员工“长期服务奖”。这一福利待遇,只是由于运营资金困难,公司决定分期分批发放员工的“长期服务奖”。

对于员工的其他诉求,尚德称,非常理解并尊重员工的诉求,将召开多次员工沟通会议,希望员工相信类似举措是当下困境中公司暂时不得已而为之。(张艳)



“上半年时,大家都说春天来了,可是对于这个春天到底有多少度,大家的心里都没有底。”尔后,举办的几次活动让李秀静看到了一些转机。“我们与宝马、奔驰、路虎等高端汽车合作搞异业联盟活动,根据高端客户的兴趣点,吸引他们对于楼盘的注意力。”李秀静认为,对于高端购房者来说,很少主动到售楼部关注楼盘,而根据异业联盟的活动,将这些客户群吸引到楼盘,达到资源共享的效果,这一举动对于市场僵持状况中,突破市场有着重要的意义。“上半年的市场让我认识到,不是盖好房子就行,在什么样的市场下推,怎么推也是很重要的条件。”

主动出击,打破传统营销模式的尝试,也成为李秀静职业生涯中宝贵的经验。“如果大家都不动,那么市场就活不起来。”李秀静坦言,作为精装的现房,与毛坯房相比,投入的资金和努力更多,压力也更大。而当高端汽车的购买者看到西美的房子后说出的一句:“这就是我要的房子”,让李秀静看到了努力之后的结果。

上半年经历的压力,在李秀静的职业生涯中,有着非常重要的意义。“经历了这个市场,我明白,即使在不景气的市场中,也一定要放手去做,因为如果说改革才能有活路的话,那么没有改革则只能是死路一条。”

如果说上半年是在逆势中寻找突破口的话,下半年的光景对于李秀静来说,

则显得如鱼得水了。“下半年推出的70后是刚需盘,一开盘即非常火爆。”李秀静说,与高端住房不同,在刚需不断释放的市场上,70后一面世即得到追捧。同样的楼盘质量,同样的品质,面向市场却出现了截然不同的反响。直到现在,已经接近传统春节,售楼部每天仍有十几套的成交量,“这在往来说,是不可思议的事情。”

上半年和下半年的销售对比,李秀静认为,房地产项目一定要做顺势而为的事情,才能达到事半功倍的效果。而这个顺势而为,在李秀静看来,是要借助政府和市场的力量,打造市场需要的产品。

“无论做什么工作都需要有精气神,同时需要对市场有信心,无论是市场与产品的博弈,还是开发企业与购房者的博弈,只要大家都行动起来,做足内功,提供丰富的产品满足不同购房者的需求,就一定会有市场。”

新年愿景:

2013年,我们的产品形态比较丰富,包括了别墅、豪宅和精装刚需房,希望我们的产品能够更好地为石家庄的不同客户服务;其次,根据目前的形势判断,2013年楼市市场应该要好于2012年,我希望石家庄的整体房地产市场能够规范起来,开发企业站在同一个水平线上去竞争,也让消费者购买房子时心里更加踏实。(陈红)

摩根大通 CEO 薪酬折半:买单伦敦鲸事件

发生在去年5月的“伦敦鲸”巨亏交易,令一向稳重的摩根大通颜面无存。作为公司的CEO,戴蒙也为此付出了沉重的代价。1月16日,摩根大通董事会决定将2012年戴蒙的奖金大幅削减,令他的收入在华尔街同级别大行CEO中排名垫底。

摩根大通表示,该行对导致损失逾62亿美元的“伦敦鲸”交易事件进行了调查,董事会决定将首席执行官杰米·戴蒙的奖金削减约53%。摩根大通递交至美国证交

会(SEC)的文件显示,2012年全年摩根大通净利润为213亿美元,创历史最高水平,每股盈利达5.20美元。

记者查阅文件还发现,戴蒙2012年的收入为1150万美元,其中年薪为150万美元,奖金为1000万美元。戴蒙2011年的收入为2310万美元,年薪也是150万美元,但奖金高达2150万美元。摩根大通在财报中写道:“作为首席执行官,戴蒙对首席投资办公室(CIO)导致的巨额亏损负有最终责任。”

摩根大通在1月16日提交的监管文件中指出,公司董事会将优良的财报结果作为戴蒙还可以获得奖金的主要理由,但是伦敦交易亏损却令他的奖金大规模缩水。

1月14日,美国监管部门公开批评摩根大通在“伦敦鲸”巨额交易亏损事件中风险监控失败,去年亏损事件曝光后,监管部门首度正式勒令摩根大通加强风险监控力度。旗下英国交易员、编号为“伦敦鲸”的布鲁诺·伊科西尔在衍生品上持有巨额空

头仓位并且押错方向导致其去年前9个月损失超过62亿美元。巨亏事件引发了法院针对该公司及旗下高管提起法律诉讼,并促使美国与其他国家进行调查。

事实上,摩根大通董事会的决定,是响应政府官员在金融危机之后反复呼吁削减,甚至是追讨那些因为没有控制好风险而造成巨额亏损的高级管理人员的奖金。摩根大通还决定向已经被解雇的CIO成员追讨已经发放的薪金。(杨可瞻 蓬勒)