



●世纪佳缘 CEO 吴琳光

吴琳光 打造安全交友环境 吸引结婚需求用户

对于“做媒”这样一个已经存在了几千年的行业,在互联网高度发达的今天,世纪佳缘不断在壮大。2003年,世纪佳缘网成立,至今注册用户已经突破了9000万,2011年5月,世纪佳缘在美国纳斯达克上市,成为业内成功上市的婚恋交友运营商。2013年,恰逢世纪佳缘创立十周年,世纪佳缘换了新的VI和吉祥物。

现任CEO吴琳光真正着手梳理业务是去年的6月份,至今刚好一年多。这一年,世纪佳缘推出了“爱真心”网站,收购了“绝对100”,耗资7000多万买下新办公楼,移动用户占比达40%。记者专访世纪佳缘CEO吴琳光,吴琳光表示:“无论时代怎样变迁,恋爱是感性的,结婚是理性的。世纪佳缘打造是以结婚为目的,团队希望将世纪佳缘打造成一款理性的产品。”

至于最近谣传90后都到了晚婚年龄的说法,你还不相亲吗?2013年世纪佳缘调查报告显示,我国单身适婚人数已经高达2.49亿,宣告90后正式加入相亲大军。相亲不仅成为时下最热门的话题,也上升成为了一种社会现象。

记者针对当下婚恋问题采访了吴琳光。

选择最对的,而不是最贵的

当中国大龄男女像商品一样摆在面前的时候,许多人在挑的眼花缭乱中慢慢变为剩男剩女。

今年上半年由世纪佳缘网站发布的《2012至2013中国男女婚恋观调研报告》中出现了一个新的名词——恋爱起步价。所谓的恋爱起步价是指:单身女性对理想男友收入的最低要求。报告指出,全国90.80.70后女性“恋爱起步价”大多超过了5000元。各地情况略有不同,最为苛刻的是上海、深圳和北京,“恋爱起步价”都超过了8000元。

吴琳光表示世纪佳缘是针对高端人士开辟的网络交友平台,佳缘网站上网友学历水平基本都在大专以上,收入可观,许多单身男女可以通过地区、收入、职业等条件搜索,收发信件找寻意中人。而普通人上网去征婚的话,一般如果说从征婚,发布信息,能够牵手成功完全由自主来完成的,就是一种挑选对象,到初选、筛选到最后在互联网上一年封顶500元,这样的花费就可能帮助你找到心仪的婚恋对象,而避开了“婚恋起步价”的障碍。

之前世纪佳缘情感专家黄静接受采访时说道:“所谓‘恋爱起步价’不能直接用拜金主义来批判,它体现了爱情的几个方面,一方面是传统婚恋观对现实的折射,是对彼此条件的一种选择和评价。第二方面是对现代社会生活压力过大的折射,由于物价高、就业困难、房价飙升等诸多因素,现在婚恋观对于物质过于主动。所以在婚恋方面出现这样的要求或衡量标准是可以理解的。”

世纪佳缘保障用户安全 提供多重保障

为了纯洁交友环境,保障交友安全,吴琳光公开表示,世纪佳缘自从开发智能网警查杀系统以来,每天拉黑不良用户5000人,日活跃用户在百万人次。

据了解,2013年第二季度,世纪佳缘全新升级了智能网警查杀系统,通过系统对不正当行为进行了自动化、智能化的识别和排查,有效降低了网络诈骗的智能化。智能网警系统将网络排查模式由过去的人工搜索审核转变为计算机自动检索后,查杀效率提高了45%以上。

世纪佳缘CEO吴琳光还表示,“虽然短期内这可能影响用户数量,但从长远看这有助于打造一个安全纯净的交友环境,吸引那些真正有交友需求的用户,并更有效地帮助他们找到幸福。”

吴琳光同时呼吁政府部门与会员个人共同打造纯净的网络交友环境。“民政部门的婚姻登记信息做联网,这样的话,至于这个用户上来,到底有没有已婚,在他的库里面是最权威的。”此外,世纪佳缘也在花重金打造“人脸识别系统”,帮助用户去甄别和判断,为会员提供最好的用户体验。(晚潮)

宁波职业经理人跳槽频频 “空降兵”是宁波职业经理人队伍的主要来源

“我已经离职了,现在我不方便回答你的提问了。”前不久,记者就中欧达成光伏产品价格承诺谈判的话题进行采访时,董浦江等宁波光伏企业中多位相熟的经理人都表示近期刚刚离职。尽管总体上薪酬满意,但宁波职业经理人队伍总体的幸福感指数却并不高。

“其实宁波职业经理人跳槽频频,平均在一家企业任职的时间大概只有15个月,这是我们最近对宁波职业经理人队伍进行调研得出的结论之一。”宁波市职业经理人协会秘书长曹云说。

由宁波职业经理人协会发布的《2013宁波职业经理人发展白皮书》显示,宁波职业经理人队伍人数增长很快,但跳槽频频,稳定性非常差,幸福感指数并不高,其中一项重要原因就是:企业对职业经理人“重使用、轻培养”,与职业经理人对自身能力“升值”的职业预期产生较大冲突。

宁波在职职业经理人 总量超10万

职业经理人在广义上是指以企业经营为职业的社会阶层。职业经理人是一个企业乃至一个城市宝贵的人力资源,特别是在知识经济和全球经济一体化加速进程的今天,优秀职业经理人凭借其专业的企业管理知识、丰富的经营管理理念和强烈的事业发展责任心,日益成为构建企业核心竞争力的重要因素。

在宁波,随着企业规范经营和转型升级需求的增大,以及民企传承浪潮的同步出现,职业经理人队伍也迅速扩大。记者了解到,奥克斯集团、杉杉集团、远大物产集团、银亿集团、中基外贸集团、富邦集团、太平鸟集团、贝发集团、永发集团、帅康集团等知名企业都引进了职业经理人。跻身中国企业500强的宁波春和集团原本是典型的家族企业,但随着企业规模的壮大,春和集团引进了一大批职业经理人,企业也从家族化管理转为现代企业管理。目前除了董事长外,负责春和集团日常运营管理的已没有一个



家族成员。在灯具企业宁波耀泰电器有限公司,董事长也将管理大权交给了几位职业经理人。

宁波职业经理人协会提供的资料显示,当前宁波在职的职业经理人已超过10万人,而在2009年,这一数字只有5万人左右;在这些职业经理人中,在企业担任高层正职的占比达到48.28%,担任高层副职的占比逾20%。调查数据统计分析显示,有近八成职业经理人表示经常参与企业重大决策;21%职业经理人表示偶尔参加企业决策,两者相加,占比超过96%。

数据还显示,在宁波职业经理人队伍中,本地人与外来者的比例已经达到了55,说明“空降兵”正成为宁波职业经理人队伍的最有效来源。而宁波的职业经理人对其成长环境的评价较好,调研显示,有17.24%的经理人评价为宁波环境十分好,44.83%的人认为比较好,这两部分人占总人数的62.07%。37.93%的经理人认为宁波环境一般。

尽管近年来,宁波职业经理人队伍扩容较快,但未来仍存在很大缺口。据有关部门预测,未来几年,宁波急需2万名中高级职业经理人,到2020年,全市企业经营管理人员要达到40万人,其中,高级经营管理人员将达到5万人。

满意薪酬, 但幸福感低、跳槽频频

据《2013宁波职业经理人发展白皮书》调查显示,宁波职业经理学历高,从业经验丰富,薪酬满意度总体较高,但目前来说,队伍并不稳定。

一项针对职业经理人薪资水平的专项调查显示,宁波在职职业经理人中,总经理级别的职业经理人年收入在16万元至30万元的近四成;31万元至50万元的约有三

成半;50万元以上的近二成。数据显示,经理人的薪酬满意度总体较高。48.28%的经理人对当前的薪酬比较满意,31.03%的经理人表示满意,不太满意的人仅占17.24%。近五成的受调查者表示,当经理人为企业做出特殊贡献时,老板会照章办事,按规定给奖励;有近四成的受调查者表示,这时不需要经理提醒老板就会给予重奖。

尽管总体上薪酬满意,但奇怪的是,宁波职业经理人队伍总体的幸福感指数却并不高。调查同时显示,当前,宁波职业经理人幸福感只有中等水平,与其相对较高的经济地位不太相称。参加调查的职业经理人选择幸福感等级的平均值仅有4.99。其中,管理岗位职业经理人平均幸福感较高,为6.22;专业技术岗位最低,平均幸福感只有3.4。

幸福感等级量表是将人们的幸福感从低到高划分为10个等级,分别用1-10数字表示。数字越大,幸福感水平越高。《白皮书》显示,宁波的职业经理人平均在职寿命仅为一年零三个月。这一指数偏低,预计与该群体的幸福感水平整体不高有很大关系。在外地来的职业经理人中,有近六成在宁波的时间还不到5年,只有20.14%的人能在宁波工作10年以上。在被调查人群中,只有约两成的经理人在其职业生涯中长期坚守一家公司,而跳槽在两次以上的占到了一半以上。

“个人价值增值空间不够大” 是主要问题

对于拿着满意的薪水却仍频频跳槽,幸福感不强之间的“矛盾”冲突,宁波职业经理人协会也进行了相应的调研和分析。职业经理人协会的调研分析认为,职业经理人注重个人价值提升与宁波民营企业主追求短期效应,只注重发挥经理人的价值和能量之

间构成了冲突;同时,在企业之外没有系统性的培育机制,导致职业经理人队伍总体上幸福感指数偏低。

宁波职业经理人协会的调查显示,宁波最不利于经理人成长的因素是个人价值增值问题。在最不利于经理人成长的因素中,有51.72%的经理人认为是“个人价值增值空间不够大”,31.03%的人认为是“老板素质不高,缺乏信任”,10.34%的人认为是“收入问题”,另有6.90%的人认为是“住房问题”。有众多职业经理人在调查中反映,中小企业主对他们“重用轻培”,老板们用人功利性强,过度追求短期效应。

宁波职业经理人协会在走访调研分析后认为,目前宁波的民营企业大多数都是中小企业,虽然都成立了人力资源部,但大多数人力资源部管理缺乏对职业经理人培训的专门规划,难以培养出人才,这也是造成职业经理人感到价值提升空间有限、幸福感偏低的原因之一。

“我们宁波的民营企业到目前为止还没有培育出在国内同行业中有影响力的职业经理人,希望今后能在宁波出现一批知名的‘打工皇帝’。这点是今后政府、企业最需要关注和改进的地方。”宁波职业经理人协会秘书长曹云说。

(股浩 陈敏璐 洪丹峰)

▼相关链接

南昌职业经理人 组团赴海尔取经

“企业主动应对互联网趋势,全力转型平台商建设,作为人力资源部的管理者,如何引进互联网行业高端人才,与企业文化融合是面临的难题,这次学习让我获得了这方面的真经……”8月28日,刚从青岛回来的江西东旭投资集团人力资源总监陈琼如是说。

8月24日,南昌市组织首期职业经理人培训学员赴海尔集团进行考察学习。考察期间,学员们先后参观了海尔产品总装线、6S生产现场、看板管理、企业文化及海尔大学,并与海尔集团相关负责人互动交流。参观结束后,许多学员表示:“一定要把海尔的先进理念、先进经验和海尔文化,带回自己企业借鉴创新,以推动南昌企业发展。”

今年7月,南昌市启动了职业经理人培训工作,本次赴海尔考察学习是南昌市首期职业经理人培训学习的延伸活动。“参加考察学习的学员都是从全南昌市重点企业中挑选出来的优秀人力资源经理。”市人才中心负责人表示,“职业经理人的培训旨在进一步提升我市职业经理人的职业素质和能力,为南昌打造核心增长极提供人才支撑。”(黄欢)

2013 全球 CEO 发展大会 11 月将在上海举行

日前,2013全球CEO发展大会新闻发布会在上海举行。前外经贸部副部长,大会联合主席龙永图介绍了大会筹备情况,中国国际经济技术交流中心主任姚申洪介绍了“金砖五国分论坛”的筹备情况。中华环保联合会副主席兼秘书长曾晓东介绍了节能环保分论坛情况。大会支持单位上海市经济和信息化委员会主任李耀新介绍了“中国智慧城市分论坛”情况。

2013全球CEO发展大会由联合国工业发展组织、中国国际经济技术交流中心和联合国全球南南发展中心联合主办,将于2013年11月12日在上海国际会议中心举行。联合国工业发展组织驻华代表处首席代表柯文斯,联合国工业发展组织友好大使、中国前外经贸部副部长龙永图,联想控股公司董事长柳传志,担任大会联合主席。

对于今年大会的议题,龙永图在新闻发布会上表示,2013年全球CEO发展大会主题为“绿色转型:新兴经济体的共同议程与全新角色”。大会将从不同角度探讨“新兴经济体在国际金融危机后的经济复苏时期如何转型”。对于中国新一届政府领导背景下,中国与其他新兴经济体之间、新兴经济体与发达国家面临国家的机遇和挑战,大会将予以前瞻性的讨论。

在新闻发布会上,龙永图介绍了今年大会的几大亮点:

一、经济顶层互动再上阶梯,发达国家与金砖国家政要级嘉宾对话首次亮相。目前,大会各项筹备工作进展顺利。龙永图介绍,相比前两届,演讲嘉宾更多,确定到会的国内外政要级嘉宾、联合国官员,世界500强和央企CEO、高管,知名企业等逾百人。

二、首次召开务实、落地并富有建设性的“政商领袖高峰论坛”。国内外政商领袖将就“全球贸易自由化与中国(上海)自由贸易试验区建设”议题展开讨论。“上海自贸区”是中国新一届政府出台的重大经济改革举措之一,将会对中国的经济转型和经济结构调整,尤其是金融体制的改革起到积极推进作用,是全社会共同关注的热点议题。“上海自贸区”将如何建设?它与当今全球贸易自由化有何相互关系?企业如何参与到“上海自贸区”的建设中去?“上海自贸区”是否可以复制和推广?这些问题都需要进行深入研讨。

三、覆盖热点领域的深度数据报告发布。大会将发布“中国金融产业报告”、“中国环保产业报告”。今年,政府提出了一揽子金融体制改革方案,包括利率改革、去杠杆化、民营银行、互联网金融等。而环保产业是我国创新能力最活跃、未来接纳新就业人数最

多的群体。这两个报告的发布将会让我们更清晰认识到他们面临的问题和需要得到的帮助。

四、增加特设论坛,着力推动绿色经济发展。“节能环保专题论坛”是今年大会特设论坛。近期,国务院发布了《关于加快发展节能环保产业的意见》,意见指出,节能环保产业产值要年均增速在15%以上,到2015年,总产值达到4.5万亿元,成为国民经济新的支柱产业。加快发展节能环保产业对推动经济可持续发展、改善民生具有重大意义。中华环保联合会副主席兼秘书长曾晓东在新闻发布会上介绍了全球CEO发展大会组委会联合中华环保联合会、中国国际商会将于2013年9月26日至27日在上海交通大学共同举办“中国国际节能环保与新型城镇化高峰论坛”具体情况。

五、把握新兴市场转折点,探索金砖国家合作前景。“金砖国家投资贸易专题会”将探讨“金砖国家”之间的合作前景。金砖国家蕴含着巨大的市场机遇,经济发展到了转型的关键时期,相互之间的合作非常重要,产业升级、吸引投资、推动内需将会是金砖国家的共同目标。

六、特设镜头对准台下嘉宾,倾听最广泛的代表声音。与普通论坛将媒体视角集中于台上大嘉宾的做法不同,2013全球

蓝创 CEO 柳军:新文化社区填补城市空白

日前,中国新闻网发起了“高校是否应该对外开放”的投票,除了两成网友认为“应该进行封闭式管理,保证正常的教学和校园秩序”外;多达四成的网友认为“高校应该开放,让更多人共享文化教育资源”;不过,另有两成网友则利用“可以封闭管理,但应有更好的方式利用文化资源”。

对于这一网络投票结果,蓝色创意品牌顾问集团首席执行官柳军表示,“既在意料之中又在意料之外”。柳军直言,自己支持大学对外开放。他认为,很多人到大学校园,并不是要在教育和知识上获得某一方面的进展,而是寻找一种人文的感觉。“大学的知识教育就是人文素质、人文品格以及人文情怀培养,这是大

学不可替代的作用。许多人愿意带孩子到名校参观就是希望孩子从小被这样的氛围所感染。”

柳军说,这也从另外一个角度说明,大学的作用不仅仅是传授知识、提供教育,某种角度而言更是为社会提供价值。

今年,北大资源集团提出了“新文化社区”产品定位,旨在将北大的文化教育资源植入居民社区。而新文化社区的理念,就是秉承北京大学新文化传统,在中国城市构建注重知识文化、人文设计、居民共建、自然生态的新型文化社区,从而提升中国城市社区的文化生活品质。

对于北大资源集团的这一尝试,柳军不无赞赏。“在当下物欲横流、相信金钱的社

会,当北大资源集团秉承着‘相信文化的力量’这一基本价值观和信念进入社区的时候,实际上就在帮城市重新树立一些东西。”

柳军认为,现在每个城市只有很少的几个图书馆、美术馆或者大剧院,城市规模越来越大,非常不方便市民使用。北大资源集团在做大,工作就是把文化设施或者文化活动向社会开放,传递北大的价值观或者是北大的形象,提供北大文化氛围的渲染。“每个城市都是由大的社区组成的,这个氛围足以覆盖到更大的社区甚至更大的城市里边。”柳军说。

但柳军也指出,新文化社区怎么样建设,是个很重要的问题。“北大资源集团在社区里面设有新文化中心,这里面有大讲

堂,还有剧场,包括图书馆,艺术中心和校友活动空间,在社区里实现人文氛围的营造。新文化社区是文化的社区,是特别注重文化参与和文化享受的社区,这个社区走出来的孩子可能跟旁边社区走出来的孩子不一样,有差别。”

柳军说,中国房地产发展20多年,各个开发商使出各种浑身解数,但现在城市社区里边几乎找不到文化特征比较明显的社区或者说文化生活特别丰富的社区。现在城市文化建设远远落后于市民需要,北大资源集团完全有能力和条件,从社区的角度填补空白。“如果能做成这样的话,可复制性是很强的。”(一财)

除此之外,大会还将通过国内外各大媒体的积极报道,把会议内容传递给不能到现场的广大海内外朋友。

在新闻发布会上,合作方代表汇聚控股表示“全球CEO发展大会”如今已经成为中国规格最高、影响最广、项目合作最多的财智盛会之一,希望通过“全球CEO发展大会”这一高端平台提升品牌价值,整合各种优势资源,促进产业转型升级,提振行业信心。

“全球CEO发展大会”是联合国工业发展组织响应“联合国千年首脑会议”提出的“全球合作促进发展”号召,在中国搭建的一个交流平台,已于2011年、2012年连续两年在上海成功举办,是联合国机构发起的全球首个“三方合作”会议;即发展中国家、发达国家和联合国有关机构共同参与探讨经济技术合作,就“工业发展特别是新兴产业发展的战略、实践和经验”进行对话的全会。会议旨在促进以“金砖五国”为代表的全

球新兴经济体和世界各国的经济技术合作,实现互利共赢;研究全球性产业结构调整,特别是战略性新兴产业的发展;凝聚全球企业家的力量,倡导新的社会企业精神,推动世界绿色、低碳、以人为本的可持续发展。(一财)

“全球CEO发展大会”是联合国工业发展组织响应“联合国千年首脑会议”提出的“全球合作促进发展”号召,在中国搭建的一个交流平台,已于2011年、2012年连续两年在上海成功举办,是联合国机构发起的全球首个“三方合作”会议;即发展中国家、发达国家和联合国有关机构共同参与探讨经济技术合作,就“工业发展特别是新兴产业发展的战略、实践和经验”进行对话的全会。会议旨在促进以“金砖五国”为代表的全