



近半数 CEO 是独生子女？

现代人希望多生一个孩子，往往是出于对孩子性格培养的考虑。但独生子女就真的像人们所说的自私、骄纵、孤僻吗？研究表明，独生子女自尊心更强，其智商和取得成就也相对较高。全世界近半数的 CEO 是独生子女或家中长子。

这些天，随着“单独二胎”政策的宣布开放，生育问题的讨论再次升温发酵。尽管政策还没落地生效，但不少单独夫妇们已经忙着构想育儿蓝图：生一还是生二？

在一次朋友聚会上，我就听见拥有一个 4 岁儿子的辣妈 A 无限羡慕起辣妈 B 可以名正言顺地抱“双孩”。抛开“单独二胎”的社会意义不说，仅就家庭而言，相比“独生”，似乎大多数中国夫妇都和辣妈 A 一样，更青睐于“二胎”。

最近，《南方都市报》和大粤网联合发起的一项生育意愿调查显示：约 3/4 的网友想要生两个或以上的孩子，而不想生二胎的网友里，有八成是出于经济能力方面的考虑。与此同时，愿意生“二胎”的人群中，约 3/4 的网友认为“孩子一个人太孤单，将来兄弟姐妹可以互相照顾”。

在中国传统的社会认知里，多子即是多福。但对现代人来说，希望生多一个孩子，往往是出于对孩子性格培养和成长环境塑造的考虑。说白了，就是人们普遍认为为：集万千宠爱于一身的独生子女，容易滋养自私、骄纵甚至孤僻的性情。多一个孩子，一来可分散父母的爱和注意力，二来能让小孩学会分享和彼此照顾，规避独生子女过于自我的“通病”。

然而，独生子女真有人所说的那么糟糕吗？是否如“儿童心理学之父”施坦利·霍尔说的那样：“独生子女本身就就是一种病”？生二胎是否就一定利于孩子的成长？

美国女记者劳伦·桑德勒显然就极不赞同社会对独生子女的这种偏见和刻板印象。作为一名独生女，如今也是一位 5 岁女孩的妈妈，桑德勒笃信“独生子女并不比非独生子女差”，无论在领导力、成熟度、社交能力和受欢迎程度等多个方面，独生子女一样可以表现出色。

今年 6 月，桑德勒出版了新书《独一无二：独生子女的快乐与自由》。她花了 3 年时间搜集数据和案例，从生物学和心理学等多个角度，试图为独生子女这一人群“辩白”。在书中，桑德勒畅谈独生子女的优势和好处。在她看来，独生子女其实不是人们描绘的那样：孤独、自私和难以适应社会。

桑德勒指出：独生子女并不比其他非独生子女孤僻或难以相处。俄亥俄州立大学的学者曾对 13000 名年龄在 11 岁至 18 岁的青少年进行跟踪调查，结果发现，在人际交往中，独生子女并不像人们预想的那样缺乏社交技能，他们同样会珍惜和培养友谊，甚至广结良友。在和同学、同事的相处中，独生子女学会了竞争和分享（一定程度上弥补了没有兄弟姐妹的空缺）。

此外，近几年的相关研究表明，不论家庭经济水平如何，独生子女往往自尊心更强，其智商和取得成就也相对较高。社会学家朱迪斯·布莱克认为，这是由于独生子女从父母那里得到的关注和精神物质支持都相对较多。

在看待独生子女的想法上，桑德勒和心理学家卡尔·皮特哈德特可谓不谋而合。

皮特哈德特著有《独生子女的未来》一书，该书主要指导父母如何正确教育独生子女。在他看来，备受父母关注的独生子女其实更容易拥有积极的自我认知心态。“在父母的支持和鼓励下，他们不断地发展自我。”此外，由于经常和成人相处，他们的社交和口头表达能力会更早地得到开发。为了不辜负父母的养育和期望以及实现自我，独生子女对成功的渴望也更加强烈。

据不完全统计，全世界近半数的 CEO 是独生子女或家中长子，而达芬奇、爱迪生、赖斯和泰格·伍兹等人则是独生子女能正常成长并取得巨大成功的有力佐证。

不过，在列举独生子女被忽略的诸多优势时，桑德勒也承认独生子女也有其难处。譬如，当面对年老的父母时，独生子女必须独当一面，这也是不少人想生二胎的重要原因之一。

桑德勒希望，她的这些研究结果可以给那些只能生一个孩子或希望只要一个孩子的夫妇以信心——独生子女并不像人们说的那么糟，只要教育得当，他们一样可以自由、快乐，乃至收获成功。

那么，到底要不要生二胎？这个问题的答案其实并无对错或优劣之分。正如桑德勒所说，你应该“不被外界舆论牵着走，主动了解一些相关研究，但最重要的，还是聆听自己的内心，想想什么才是你真正渴望的，生活和家庭。”

（黄燕仪 帕丽娅娅）

以职业经理人制度解决国企高管薪酬问题

《中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出，推动国有企业完善现代企业制度。日前由人社部牵头进行的针对央企和国企高管收入的调研显示，这种“完善”大有必要。调研发现，央企和国企高管收入存在较大的不平衡状况，同时也存在极个别国企高管领取上千万元薪酬的状况。

个别国企尤其是央企高管薪酬过高，已是不争事实。比如，据 2012 年 208 家上市央企年报显示，排名第一的高管年薪高达 998 万元，有 8 人年薪超过 200 万元。虽然根据“业绩上、薪酬上”“业绩下、薪酬下”的考核标准，业绩好，拿高薪也在情理之中，但有一个问题不能忽略，国企利润飘红，很大程度上，依赖非充分竞争格局下的是政策红利，而非国企高管的“英明决策”。

除靠政策带来的红利外，国企高管薪酬的不合理之处，还在于其薪酬的早涝保收。众所周知，国企、央企高管，多为行政任命，带有行政级别，这就意味着，其工资，也就由职务、级别、绩效等构成。而不管绩效如何，由其职级构成的基本工资是不变的，甚至出



现即便企业亏损，高管薪酬也照涨不误的情况。这并非空穴来风：据 2012 年 208 家央企

年报显示，一汽轿车、中船股份都有亏损，但高管层薪酬不降反增。显然，高管薪酬过高，

金牌职业经理人

A 宋华彬(东莞市世沃汽车销售服务有限公司总经理)

巅峰成就：

今年沃尔沃增长明显，相比去年同期提升了 70%。宋华彬认为除了市场及产品因素，管理的提升也是一个重要的方面。宋华彬的人员管理方式非常人性化，精髓在于信任。他认为任何人都会有一个发展阶段，从不完美到逐步完善，这其中，信任、鼓励非常重要，会使员工越做越好。因此在管理上，他注重的是思想教育，培训以激励为主。有些企业觉得人才

难找，宋华彬更倾向于自己培养；对能力弱的，告诉他怎样去做；能力一般的，激发更大的潜能；能力强的，就给予充分的信任，让其放开手脚，发挥其主观能动性。

明年计划：宋华彬认为东莞车市发展比较成熟，很多家庭都不止一台车，明年整体增幅不会太大，增长幅度估计在个位数。但豪华车增长潜力还是比较大的，因为第一批购车者进入换车时代，只

会选择越来越好的车，换同等级车型的可能性不太大。他预计沃尔沃明年的增幅在 50%。对于明年，世沃今年已经开始做准备，第四季度做好人员储备、新员工培训，市场部署开始安排。宋华彬表示，鉴于沃尔沃的品质已经被认识，知名度有待进一步提高，因此明年第一做服务，第二做宣传。

【获奖感言】
团队共同努力，凝聚就是力量。

B 张炜(东莞市宝昌汽车销售服务有限公司总经理)

巅峰成就：

围绕着“梦想在宝马，宝马在宝昌”的设想，对这个开业才两年的宝马 4S 店，张炜制定了分步走的策略。首先是打响宝昌宝马的知名度。这家位于虎门的店，辐射虎门、长安、大岭山、厚街甚至深圳宝安等区域，为此宝昌进行了大量的宣传推广，除了在报纸、电台等主流媒体做宣传，还

在一些主要路口设置了导引指引牌，目前其知名度已提升。与此同时，销售工作也在逐步推进，第一年通过一系列给力的销售举措，使销量有了一个扎实的基础；第二年在销量增长的基础上，抓员工管理，在人才招聘、人员培训、岗位设置等方面进一步完善。

明年计划：宝马将延续增长的趋

势，主抓售后，并且在服务上下更大的功夫，开拓多元服务项目，一方面为客户提供更完善的服务，另一方面提升售后产值。

【获奖感言】
感谢宝昌客户的支持，感谢媒体朋友的帮助，感谢大家对我的认可，希望更多的人实现“宝马梦”。

C 李洪举(东莞东升之星汽车销售服务有限公司总经理)

巅峰成就：

对于东莞东升之星来说，今年是其开业的第 3 个年头，李洪举认为东升之星正在从初级店往中级店过渡。李洪举认为，作为一个企业来讲，首先要站在客户的角度，满足客户需求，跟客户建立信任关系；第二要诚信，把客户当合作伙伴；第三要提升员工满意度，管理者照顾好员工，员

工才能照顾好客户，客户才会照顾好公司的利益，“这个道理看似简单，每一个企业都会去做，但真正做到很难”。为此，东升之星下了很大的功夫，一是建立客户满意度调查制度；二是对于诚信经营的理念，每月大会小会都会被提起；三是提升员工满意度。

明年计划：明年将会是经济增长高

速期，奢侈品也将迎来良好的消费势头，因此奔驰会有增长的机会，明年的增幅会高于 2012 年和 2013 年。东升之星已经积累了一定的客户量，明年将会树立标准，提升知名度，提升员工素质，将基础进一步打扎实，通过自身能力的提升，取得客户的认可。

（南都）

首批 3 位特级林业职业经理人产生

11 月 25 日，首批特级林业职业经理人资质认定评审会在北京召开，评审组专家对 12 名申报人员的相关材料进行了认真审阅，并反复研究讨论，认定巴洛克木业 CEO 刘硕真、圣象集团执行总裁郭辉、丰林集团总经理王高峰 3 人为特级林业职业经理人。

建立社会化的职业经理人资质评价制度，是加快推进企业经营管理人才职业化、市场化、专业化和国际化的重要举措。为提高涉林企业经营管理队伍整体素质，提升林业企业经营管理人才价值，促进林业产业又好又快发展，国家林业局人才开发交流中心与中国林业产业联合会、中国林业教育学会于 2012 年 10 月共同启动

了林业职业经理人资质认证工作，经过 1 年多的筹备和试点，即将正式面向全行业推广。

据了解，林业职业经理人资质认证分为通用型、专业型两大认证类别。通用型认证分为准职业经理人、初级职业经理人、中级职业经理人、高级职业经理人、特级职业经理人 5 个等级；专业型认证分为初级职业经理人、中级职业经理人、高级职业经理人 3 个等级。其中，准林业职业经理人、初级职业经理人、中级职业经理人采用考试形式进行认证；高级林业职业经理人采用考评结合的形式进行认证；特级林业职业经理人采用专家评审的形式进行认证；首批特级林业职业经理人采用

审核认定方式产生。

我国林业企业经营管理人才的职业化规范 and 标准建设基础较弱，经营管理人才规模快速增长与其职业化建设相对滞后之间的矛盾比较突出，从业者在专业知识、技能和职业化素养等方面参差不齐，在很大程度上影响了现代林业建设。大力推进我国林业企业经营管理人才职业化标准及规范建设，强化和全面提升其职业化能力和素养，是实践科学发展观人才的必然要求，是落实人才强林战略的必要举措，是促进林业企业经营管理人才提高自身职业水平、实现职业发展的根本途径。

（王旭东 王尚慧）

“分股权 + 经理人”引领公司治理升级

“在佛山乃至整个珠三角正在进行产业升级的当下，佛山第一批老板很多是 50、60 年代出生，他们依靠勤奋、智慧创造了全国甚至全世界的制造业先进基地，如今这些建功者们退意渐浓。”长期关注珠三角企业的一位专家说，面对企业管理层新老交替、区域经济产业升级，佛山企业在公司治理方面进行了一些有益的探索。

主动退下来

佛山上市企业科达机电董事长边程说，“过去佛山领跑全国，主要依靠企业家创新意识独领风骚，现在感觉不是走在前列了。”他希望和佛山企业家一起重夺过去的优势。

边程是去年才成为公司董事长的，科达机电创始人卢勤则逐步退出对企业的实际

管理，仅仅作为大股东支持上市企业的发展。

边程介绍，他不断找机会到国外调研，借机招聘优秀人才来支持企业发展。“财散人聚，财聚人散”，科达机电将这通俗的八个字融入为自身的企业文化。边程的做法实实在在地给当年的创始股东们带来了收益，他们的股权价值随着股价的提升水涨船高。

“科达机电在从传统陶瓷机械生产商转型为环保设备提供商的过程中，经历了很多年的波折，直到今年，企业的转型才显现出效果，这跟整个企业治理水平提升、团队劲往一处使有紧密关系。”公司相关人士说。

无独有偶。奥马电器创始人也是佛山老板，前期董事长兼总经理蔡拾贰辞去公司总经理一职，由王济云接替。业内认为，这也是公司创业元老“主动退下来，给年轻人接棒”

的让贤行为。

学术研究实证结果显示，股权结构作为公司治理最重要的环节，与公司价值之间联系紧密；股权分配合理，则人心聚集，从而有望带来优秀绩效；股权过于集中或过于分散，则对企业成长都具有负面影响。

职业经理人

去年，年过古稀的何享健宣布不再担任美的集团董事长，正式退出了美的集团的运营和管理。早在 2009 年，何享健就宣布不再担任美的电器的董事长。如今，他只是担任美的集团的控股股东——美的控股有限公司董事长。

去年，方洪波接替何享健担任美的集团董事长，并兼任美的电器董事长兼总裁。在美的集团现在的高管团队中，蔡其武、袁利

并不只是职级与绩效那么简单。

为遏制国企高管薪酬畸高，国家也制定过一些针对性文件，这些规定，取向甚好，但不得不说，“限高”“延期支付”“追索扣回”等手段，并未跳脱行政色彩浓厚的“管控”思维，不是治本之策；而从实效上看，政策也常遭遇悬空。要不，至今何以出现千万高薪？

解决国企高管薪酬过高问题，不妨推行职业经理人制度，通过市场选聘而不是行政任命，招揽优秀人才。职业经理人的好处在于，一者，身份不具有行政级别，利益掣肘少；二者，市场化的绩效考核，切实落实“业绩上、薪酬升”，“业绩下，薪酬降”，激励作用大。

将高管绩效交给市场，用市场检验高管成色，或是当下最合理的高管选拔方式。而这也正符合《决定》的精神：推动国有企业完善现代企业制度，合理增加市场选聘比例，建立职业经理人制度，充分发挥企业家的作用。如此设计，契合了市场经济自由与开放的精神，若能真正落地，高管薪酬乱象，也能解决。

（王言虎）



沃尔玛任命董明伦为 新任 CEO

沃尔玛于北京时间 11 月 25 日晚间发布消息，任命现年 47 岁的国际业务部主管董明伦接任杜克为沃尔玛总裁兼首席执行官，该任命将从明年 2 月 1 日起正式生效。

沃尔玛集团主席罗伯特·沃尔顿认为，此次换届正值沃尔玛增长的关键时期，董明伦对于全球市场的消费趋势有敏锐的洞察力，能为公司服务全球不断变化的客户需求制定正确的战略。

有分析认为，董明伦的升职或意味着沃尔玛未来将会更加注重国际市场的拓展，而中国则是沃尔玛重要的海外阵地。（陈白）

新疆培训特色餐饮业高级职业经理人

18 日，新疆特色餐饮业首届高级职业经理培训班开班，来自全疆 14 个地州市的 65 家餐饮企业负责人参加了培训。此次培训由新疆师范大学和新疆特色餐饮发展研究中心承办。

目前新疆共有餐饮企业单位 3.7 万多个，从业人员 94 余万人，其中少数民族从业人员约占 55%，已成为新疆拉动消费增长的重要力量和吸纳就业的主渠道。随着餐饮业的不断发展壮大，近几年新疆特色餐饮产业发展速度也逐步加快，但由于起点低，新疆特色餐饮业规模普遍不大，从业人员整体素质不高。新疆特色餐饮业发展领导小组组长黄昌元介绍，如何通过转型升级走产业化、规模化发展道路，实现餐饮企业和行业的可持续发展，已成为当前面临的突出问题。

据悉，今后每年新疆都将至少举办两期特色餐饮业高级职业经理人培训，逐步覆盖全疆。（赵西娅）

群、黄晓明、李飞德、江鹏等处于 35 岁—45 岁左右的个人事业黄金期，多是在上世纪 90 年代初加入美的集团。

“美的在推行制度创新上可谓远超不少企业，除了职业经理人制度，还有事业部模式，每个事业部都有自身相对独立的财务、人事等权力，留住人才的同时，也让人才们分享企业的发展成果。”业内人士分析指出。佛山顺德区另外一家上市企业华声股份，总经理黄喜强新上任不久，在佛山企业的总裁中算是最年轻的之一。“董事长明确说，一切对企业发展有益的先进制度都可以推进，职业经理人制度就是重要的一环。”黄喜强表示，他对企业的未来充满期待。

上述专家指出，“在佛山，一批更年轻的职业经理人已经上道，正在掌控企业未来的发展。”（傅豪）