

# 川化股份四高管集体辞职 控股股东大抛股票

据《证券日报》消息,川化股份近日发布公告,公司董事长、总经理、董秘、财务负责人集体辞职。雪上加霜的是,川化股份控股股东四川化工控股(集团)有限责任公司(以下简称四川化工控股)从去年12月18日开始,通过多次减持,共减持公司2500万股股票,套现8156万元左右。

川化股份主营业务多年亏损,再遭遇重组失败,多位高管集体辞职,控股股东也欲大手笔减持,公司将何去何从?

1月9日,川化股份发布公告,公司董事长陈晓军、董秘刘勇、总经理杨东、财务负责人王逢波辞去职务。公告称,因刘勇先生辞去董秘职务后,现董秘岗位空缺,故公司指定王诚先生(现任党委书记、拟任董事长)代行董秘职务。

除了公司高管集体辞职以外,川化股份的控股股东似乎也欲大幅减持“抛弃”公司。2013年12月26日晚间,川化股份发布公告,公司控股股东四川化工控股去年12月18日-12月25日通过大宗交易累计减持公司股份1060万股,占公司总股本的2.26%。而在接下来的几天内,去年12月28日和今年1月4日,四川化工控股再次分别减持川化股份600万股和640万股。

通过上述几次减持,四川化工控股共减持2500万股,从几次减持的平均股价来看,共套现8156万元。公司表示,本次减持后四川化工控股尚持有公司股份27540万股,占总股本的58.6%。四川化工控股表示,未来连续六个月内将通过证券交易系统出售不高



于公司总股本的5%的股份。

值得注意的是,如此重要的四位高管集体选择在此时辞职,对川化股份的打击不言而喻。公司主营业务已连续多年亏损,此外,公司的重组也在不久前失败。川化股份的三季报显示,前三季度公司亏损2.4亿元,同比降低90.39%;三季度更是亏损8108万元,大幅下降568%。对此,川化股份称,主要系年初至报告期天然气供应依然紧张。公司主要生产装置无法高负荷运行以及公司主要产品市场疲软,价格下滑所致。

实际上,尿素企业川化股份的净利润已

经连续数年下滑,并由于2010年和2011年连续两年亏损被ST,2012年靠政府补贴,转让股权等方式勉强扭亏为盈,亦躲过了退市命运。

从川化股份的三季报来看,公司今年似乎仍难以逃脱亏损的命运。“气荒长期困扰气头尿素企业正常生产,公司作为典型的气头尿素企业,当开工率负荷达到80%左右才能盈亏平衡。”西南证券分析师张延明表示,公司装置满负荷需要24亿方天然气,但是由于化肥用气供应受到限制,公司在原有计划气能够满足供应之外,仍有较大的需求

缺口,每年都会受到气荒影响导致开工率不足。此外,今年尿素价格持续处于低位,公司单位成本的大幅提升,势必将给以公司为代表的头尿素企业带来大面积的亏损。

近年来川化股份业绩不断下滑,公司也意识到似乎只有重组才是唯一的出路,但重组却再次失败。川化股份表示,由于本次重大资产重组涉及资产范围较广,程序较复杂,方案的商讨、论证、完善过程时间较长。重组方(四川发展(控股)有限责任公司)与被重组方(公司和公司大股东)就重组方案经多次沟通与协商,但分歧较大,至今未能达成一致意见。经审慎研究,决定终止本次筹划重大资产重组事项。

据了解,这已经是公司自2008年以来筹划的第二次重组。公告还称,公司及公司控股股东、实际控制人承诺在终止本次重大资产重组事项暨股票复牌之日起六个月内不再筹划重大资产重组事项。

张延明认为,随着国家调控一次能源应用比例,天然气价格上行是大势所趋,因此气头尿素原有的资源优势将被削弱,在面临原材料价格高企的情况下,已经有大量气头尿素企业逐步转型为煤头尿素,没有转型的企业未来将面临生存困境。

有业内人士还表示,在业绩不尽如人意的情况下,川化股份主要管理层大换血,控股股东也大幅减持,如果不是在集体“抛弃”这家公司,则有可能在酝酿一场大的变革。

(李春莲)

国药准字H46020636

## 快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产  
海南快克药业总经销

## 求职者更关注企业“软实力”

智联招聘近日发布了2013年度的招聘雇佣与宏观经济强关系的分析报告。该报告着力通过不同行业、企业性质、企业规模招聘雇佣形式的变化来分析宏观经济对人才市场的影响。

报告指出,宏观经济的波动与人力资源行业发展,存在着紧密的联系。从热点行业来看,目前风头正劲的金融和房地产业远远领先全国总体增幅,同比增长达到26%。小微企业异军突起,20人以上规模的企业增速最明显,且与之相连的中部地区也表现优异,均超越东部成为人才向往的热点地区。

不难看出,宏观经济波动对行业人才的需求变化已经进入“重新洗牌”的局面。经济增速放缓、人口政策变化等新形势,为人才带来机遇的同时,也让人们更加看重“安全感”。在物质条件相对满足的基础上,员工和求职者更加追求工作生活平衡和对自我价值的肯定。

但是,随着人口红利的消失,高额的用人成本也让企业在人才争夺战中步履维艰。诸多不利因素促使以人才作为生存基础的企业必须开始加强内部管理。在未来由多变的复杂小系统组成的企业中,关注员工感受、尊重个人价值,已经成为超越物质存在进而展现雇主形象的着力点。这也使传统的企业HR部门摆脱了简单的人才“买手”角色,升级到了企业的战略层面。

值得注意的是,虽然追求“安全感”已成为目前的共识,但不同性质的群体对企业的要求,也存在巨大的差异。其中,70后、80后职场人因为家庭责任等因素的影响,加之工作经验的不断积累,让他们更注重追求工作与生活的平衡性;而作为职场生力军的90后,因为特殊的成长环境,造就出独特的思考方式和价值观,在梦想和就业压力的碰撞下,更强调“我”的价值体现。这就要求企业HR部门在借鉴以往管理人才经验的同时,更应了解员工多元化的需求,差异化思考问题并解决问题。事实证明,在最佳雇主的舞台上,众多“佼佼者”通过将先进管理经验凝聚成优秀雇主品牌,为大众带来了启迪。业内人士一致认为,今天的人力资源行业充满着变革,“以人为本”成为目前企业最关注的问题。

单纯的劳资雇佣关系已经无法满足企业对于引进和管理人才的需求,员工和求职者更关注企业是否能给予个人更多的尊重和发展。“职场马斯洛现象”现象的出现,正是这种诉求的最好体现。就公众调查结果来看,相比2012年,“公正的用人原则”、“提升个人价值和“追求工作与生活平衡”等“软实力”是员工和求职者最为关心的因素。因此,未来企业HR应更多关注“人”,完善内部管理机制。

(李思)

## 大数据时代 培养数据分析人才 是当务之急

在IT就业市场的某些领域,我们已经可以看到数据分析需求在不断地增长,而实际社会所能供给的分析人才并不能满足这种需求。大数据的继续“变大”以及分析领域的不断成熟,使得数据分析正在变成企业的一个核心业务或决策支持。随着更多的公司进入招聘竞争行列,这将导致高端分析人才争夺之战更加激烈。

来自麦肯锡的报告指出,公司若把分析的潜能用到极致,则可以产生增加高达60%运营利润率。分析目标数据的执行副总裁斯科特贝利说:“今天的CIO(首席信息官)们需要一些大数据的思想。”这种身兼项目经验和数据分析技术的人才类型变得如此重要,公司如果没有这些人,可能会面临产品发布的困难和任意数量项目延迟的结果。

项目数据分析的内容,对有些人来说,这意味着数据的可视化,对另外一些人则意味着数据挖掘和预测分析以及数据建模得出结论。数据分析专家在不同的领域都是需要的,一些要强调技术,而另一些则要解释数字工艺的业务问题。关键是要知道你寻找人才的优势领域,了解他的分析技能。

复合型项目数据分析人才要做到自己的职业规划:

**1、专职岗位。**项目数据分析师专职从事岗位如下:CIO(Chief Information Officer)首席信息官、CDO(Chief Data Officer)首席数据官、(高级、资深、证券、运营等)项目数据分析师、数据分析师、数据分析师、数据挖掘人员、数据分析主管、数据分析工程师、数据分析总监等。

**2、其他相关岗位。**项目数据分析师在本职工作中充分发挥作用,提升工作绩效、增强决策的科学性、提高工作效率、营销策划人员等相关。

**3、成立项目数据分析师事务所。**如同注册会计师和律师事务所随着经济和社会发展应需而生一样,由项目数据分析师组成的项目数据分析师事务所已经在中国市场经济舞台上发挥不可替代的作用,开始为国家经济发展、地方产业转型升级贡献自己的力量。从各省市大数据产业园区的建设,到为企业提供投资项目评估、经济效益评价、项目数据处理、项目融资、投资项目策划、社会经济咨询等项目,项目数据分析师事务所越来越被关注、被重视。

项目数据分析师作为企业未来竞争优势的基础,它将改变企业决策、价值创造和价值实现的方式。深化大数据人才的培养计划,在大数据等不断涌现的科技浪潮中,培养数据技术创新人才是首要任务。

## 春节将至 外贸企业下功夫留人招人

国际商报消息,随着春运火车票开锣预售,外出务工人员返乡过节脚步也加快了。每年春节前后的这段时间,往往是企业用工的“空窗期”。

近年来,随着人力成本快速上涨,尽管很多企业采取系统性举措应对“用工荒”,但每至年关,用工的问题仍让不少外贸企业,尤其是加工外贸企业感到烦恼。

### 用工短缺几成常态

对于“用工荒”这个话题,大多受访者也表示已经“习以为常”。

虽然准确数据不好估计,但莱克电气股份有限公司总裁办主任李洪涛说,春节后起码有10%的工人会是加入企业的“新鲜血液”。这家吸尘器制造企业2013年的订单额增长了10%,今年有望达到6亿美元。但企业在为销量增长开心的同时,也不得不为春节前后“留住人、招来人”苦下功夫,以保障节后正常开工。

一到年终岁末,服装、鞋、陶瓷等轻工行业都出现了不同程度的用工困难。尤其是一些外贸制造业企业,春节放假前需要赶订单,工作量增加但人手不够,企业只好以提高待遇来吸引年轻人。

“年底时,工人已经对工资普涨有了一定的心理预期,企业能否‘达标’决定着他们的去留。”浙江省土产畜产进出口集团有限公司总经理毕文杰告诉记者,近两年广东的一些鞋类企业有向江浙地区转移的趋势,人力成本确实是一个主要原因。但如今在杭州,制鞋企业招聘普通员工月薪“底价”是2000多元,而服装加工企业工人的月薪则3000元起,这还要依据工种和企业规模而定。

在毕文杰看来,“80后”、“90后”新生代农民工,对岗位需求与以往大为不同,不只是薪水高低,上升空间、舒适度、福利都



是他们考虑的因素,造成了现在务工周期短、频繁换工等“短工化”现象渐成常态,加剧了企业的“用工难”。

此外,也有不少企业表示,目前出口市场前景不明朗,订单仍不稳定,各方面生产成本上涨,让企业在招工定薪时心里没底。

### 留人招人各出各招

有统计数据显示,国内农民工输出形式呈现出东部地区农民工以就地就近转移为主,中、西部地区以外出为主的态势。

专家认为,在人口老龄化加重的情况下,“用工荒”问题将成为常态,企业应做好打持久战的心理准备。随着东部地区城镇化水平的进一步深入,县域经济快速发展,农民工就近择业成为可能。建议企业据以因势利导,充分挖掘周边剩余劳动力,同时劳动力缺乏的地方政府也可以与劳动力富余省份共同开展有针对性的培训,形成对接。

毕文杰所在的浙江土畜由于2013年出口增长形势好,仅美国订单就有超过10%的增长,特别是工矿、化工等产业所需的胶鞋,预计今年还会有5%-10%的回升空间,正在考虑加开生产线。企业在用工“涵养”上也有进一步的提升,“薪资待遇、发展空间和职业规划都将在制度上给予更多的关注”。

莱克直到农历春节才正式放假,因为工作需要,零部件生产等部门节后还要较别的部门早一两天开工。为保障人员在岗,莱克不仅帮员工购买火车票,还联系了客运公司提前订车,为路程较近的员工提供接送服务,另有抽奖、开门红包、推荐同乡就业成功有提成等多种活动鼓励员工留岗并参与到用工招聘中来。“节后再到招聘会上抢人就有些晚了。我们是内部推荐、分厂调度、中介合作这三种方式同时进行,不在节前做好招工铺垫,年都过不踏实。”李洪涛说出了不少企业的心声。

(刘昕)

## 北宿矿落定“四子”布局 2014

面对2014年矿井深化改革、转型发展的新形势、新任务,山东兖矿集团北宿矿立足薄煤层矿井实际,制定落实四项针对性措施,全力抓好安全生产,转型提质增效。

**严抓严管不动摇,打好安全保障仗。**2014年,这个矿把抓好安全作为各项工作的首要保障和前提。进一步加强对干部职工的安全教育,在思想认识上、行为规范上、现场操作上、重点环节管控上,做好超前细致的工作。进一步加大事前考核问责力度,凡触及20条红线的严重违章违规行为,一律按事故分析处理。采取“三不定”和“四不两直”检查方式,加大检查力度。对存在安全隐患和事故苗头的单位,严格按照“四不放过”的原则落实安全问责措施,对相关单位和人员给予从严、从重、从快处罚,坚定不移实现八个安全年。

**扭亏增盈不松劲,打好生产组织仗。**这个矿以“三减三提”为总要求,以优化生产系

统为抓手,确保生产现场的科学组织,稳产高效。分解指标,设定台阶政策,研究“三减三提一优化”方案,超前做好生产准备工作,实现生产上的提质增效。要求管理人员做到“敬畏岗位、敬畏职责”,经常下现场、到基层,了解工作重点,思考工作难点,通过超前研判生产条件,科学优化生产组织,不断改进施工工艺,达到公司提出的“减头、减面、减系统”要求,从而实现生产效益最大化。

**积极稳妥不折腾,打好管理增效仗。**这个矿把改革创新作为矿井提高管理效能、实现可持续发展的必由之路。一方面“瘦身强体”,减人提效,通过优化重组、精简人员降低人工成本,认真做好定编定员工作,为测算工资、下步改革做准备。另一方面突出管理创效,坚决消灭经营上的“出血点”。结合近期外出调研的情况,抓好内部市场化建设各项工作的具体落实;加大材料承包范围,实行“矿投材料、承包材料”两类管理,设备



实行租赁管理;落实好各类节支降耗措施,杜绝浪费;抓好可控费用管理,分类对可控费用进行分解,确定下降比例。同时,把承包运营转龙湾煤矿作为扭亏为盈和可持续发展的重要支撑,扎实细致地做好职工培训、设备调研选购、生产试运行等一系列前期工作,为实现“稳定本保效、开拓外部增效”的目标任务奠定扎实的基础。

**落实政策不走样,打好和谐稳定仗。**严峻形势和困难任务面前,这个矿以深入学习

党的十八届三中全会精神为抓手,认真贯彻落实公司关于解放思想、转型发展的一系列工作部署,从“保岗位、保饭碗、保生存”的角度出发,进一步创新工作方式方法,提高办事效率和工作质量,增强执行力和落实力。同时,落实“为民、务实、清廉”的要求,认真听取职工群众的意见和建议,尽最大努力解决职工群众难题、办实事,不断提升职工群众物质生活和精神生活质量,积极营造矿井和谐发展良好环境和氛围。(张兴茂 吕群)

WHO IS THE KEYMAN?

项目数据分析师(CPDA) 120000+人