尚德易帜逼近 CEO周卫平宣布辞职

1月9日,在美上市公司尚德电力公告称,2014年1月7日,公司临时首席执行官、临时首席财务官、总裁周卫平宣布辞职,即时生效。周声称是个人原因离开。尚德计划将宣布新的管理者,这还有待尚德电力董事会以及联席临时清盘人最终审查。

去年9月,周卫平在尚德电力前任CEO、CFO金纬宣布离任后,挑起临时CEO和临时CFO重担。周卫平被视为无锡国联集团的代表人。在加入尚德电力之前,周卫平是无锡国联集团下属的国联期货董事长兼国联发展(集团)有限公司财务部经理。目前,尚德电力资产仅剩数个海外电站。分析人士认为这是周选择离开的原因之一。

根据1月7日无锡市中级人民法院召开的新闻发布会,无锡尚德重整合法、有效,与尚德电力分属两个法律主体,已经再无瓜葛。近日,顺风光电董事长张懿接受记者采访时表示,目前无锡尚德正在办理法人代表更换手续。收购完成后还将计划恢复生产线及投入后续资金。

(上海证券报)

阿尔卡特朗讯CEO:中国将成为全球最大4G市场

欧洲通信供应商阿尔卡特朗讯公司首席执行官康博敏10日表示,中国的4G发展呈"指数级"增长态势,在不久的将来有望超过美国成为全球最大4G市场。

中国工业和信息化部去年12月正式向中国移动、中国电信、中国联通三大运营商颁发4G牌照,均为TD-LTE制式。4G具有上网速度快、延迟时间短、流量价格更低等特点,能够有效实现移动状态下的高速数据业务。至此,中国进入高速无线上网时代。据工信部透露,2014年中国4G投资将达1000亿元。

"中国政府充分意识到了通信行业的前景,产业布局清晰,投资充足,为通信行业营造了健康的发展环境。"康博敏说。

他指出,中国是世界上最大的移动数据服务和移动终端市场,每年增长速度超过50%。据悉,阿尔卡特朗讯通过其在华旗舰公司上海贝尔,到2013年底已为中国移动在中国部署超过20万个TD-LTE基站。此外,上海贝尔还将为中国电信提供9892台基站。

"中国是阿尔卡特朗讯全球战略的核心。去年,中国市场为公司贡献的收益比前一年增长了百分之十。"他说。

康博敏表示,现在的中国通信市场发展飞速,尤其是在LTE方面。中国开发的产品和技术经常被移植和推广到国外,中国市场已成为世界通信行业创新的源头。

今年是中国与法国建交50周年。在谈到中法之间的技术合作时,康博敏说,今年也是上海贝尔公司成立30周年,上海贝尔就是两国技术成功合作的范例。 (娄琛 郑晓奕)

苹果联合创始人:中国能出乔布斯

苹果公司联合创始人史蒂夫·沃兹尼亚克1月11日在北京参加极客公园2014创新大会时表示,他看好中国IT等科技创新产业的发展,中国出现乔布斯不无可能。

沃兹尼亚克认为,不要过分神话乔布斯,苹果成功的背后有很多其他因素,比如商业模式和工程师团队,"在我们研制苹果电脑时,他其实就是一个普通人,但他有强烈的创新和创业的驱动力,希望能够飞速发展。"

对比中国中关村和美国硅谷,沃兹尼亚克认为,对于科技创新而言,人才是首位,二者在智力资源方面不相上下,但是在风险投资方面,中国创业者可能需要更多政策和资源支持。

在创新人才的培养方面,他认为当前的教育体系需要变革,"教育决定未来。科技发展使电脑越来越智能化人性化,将挑战传统的老师和学生的互动关系,教育方式需要跟上变革,以更好地锻炼学生的思维能力"。

沃兹尼亚克认为,未来可穿戴智能设备、语音识别技术和机器人等科技创新领域的发展空间很大。

移动互联等领域已成为中国经济发展的重要引擎,成为创新热点行业。据中国互联网协会发布的数据显示,2013年中国移动互联网网民规模达6.52亿,移动互联网市场规模突破300亿元人民币,预计2014年智能手机出货量将超4.5亿部,4G还将带动移动互联网进入到更多传统领域,将辐射价值万亿的产业链。

沃兹尼亚克提醒,创业不能着急,要把握好节奏,创新是关键,在充分完善了创业产品或者商业模式后再寻求投资,与工程师等团队成员保持良好沟通,"要追求把产品或项目做到极致,而不是急于赚钱"。

(张钟凯)

中国南车 用科学体系评价职业经理人

中国轨道交通装备制造龙头企业中国南车,近年来在多年干部任用管理实践基础上,吸收现代职业经理人制度,构建并实施了开放型的职业经理人评价、考核、激励和退出机制。在此过程中,南车紧紧抓住评价标准的具体化、考核选拔的公开透明,以及通过任期制和轮岗交流的方式,激发活力、杜绝倦怠,提升职业经理人的能力。

量化标准:做好评价的基础

"我们是技术型制造企业,从来不玩虚的也不能玩虚的,人力资源管理工作也是如此,一切工作都要落到实处,先不看做得怎么样,而是看为什么这么做、具体做了些什么。"中国南车人力资源部经理薛松对记者说。

构建职业经理人评价标准体系,最核心却也是最难评判考核的是能力素质。南车首先编制了以"责任"为核心的"'南车·魂'领导力模型",从战略维度、执行维度和结果维度构建形成由12项要素组成的"大视野、强聚合、超价值"的领导力标准。"'南车·魂'领导力模型"明晰了中国南车期望的领导力和行为要求,是南车优秀职业经理人的行为标杆。

确立行为标杆后,南车HR团队在传统的干部考核"德、能、勤、绩、廉"五字素质标准上,结合南车对职业经理人的要求,对南车职业经理人的考核选任进行了评价标准量化和评价主体多元化的机制建设。

2013年前,南车是将"德、能、勤、绩、廉"五字素质标准演化为"素质与思路、创新与学习、作风与品德、能力与效率、管理与业绩"五个方面,重点突出业绩表现和创新能力等企业家需要的特质。在考评中,前四个部分各占15%的权重,第五部分的管理与业绩占40%。

这五个方面虽然能基本反映出领导人所应具备的素质,但在具体的考核评价中,由于标准还是显得宽泛而使分数不够精确,一定程度上存在凭印象估计,不能真实反映被考评人素质能力的情况。比如,在"创新与学习"这项15分的考核标准中,12分和13分的差距究竟在哪里就很难说清楚。

针对这个问题,2013年,南车HR团队以"领导力模型"为引领,围绕"责任"核心,进一步将"德、能、勤、绩、廉"细化为"政治素质、大局观念、责任意识、科学决策、变革创新、资源整合、沟通协调、团队凝聚、追求卓越、专业创造、个人贡献、廉洁从业"等12项具体指标,其中个人贡献占20%,其余11项占80%,这样做突出了以业绩为导向的考核意图,有利于在评价时更能客观、有效地评价出人才的真实价值。

标准具体化是可量化考核的基础,接下来是谁来评价、评价主体是不是能代表各方面意见的问题。南车改原来单一的领导意见占主导为各级各方面人群共同参与评价。按选拔岗位和范围的不同,评价主体的构成略有差异。内部选拔,由集团干部考察组、企业领导组、专家组、中层干部与员工代表组四部分人员构成;社会招聘,由集团干部考察组、企业领导组、专家组三部分人员组成。评价人员的构成基本上代表了企业各利益主体的意见,体现了组织认可、出资人认可和员工认可的意愿。

在企业内部选拔时,还特别强调评价中的"三个结合",即今天的表现与历史的表现相结合,工作显绩和潜绩相结合,群众认可与组织考察相结合。

完善程序:选拔机制的生命

中国南车选拔任用职业经理人以公开竞选为主要形式,而只有不断完善、规范选任程序才能保障公开竞选机制顺利有效实施。

首先是在评价方法方面的完善。南车由原来的组织考察形式为主,转变为组织考察与演讲答辩、民主测评相结合的方式进行。演讲答辩是由竞聘人员在4个评价主体参加的大会上进行演讲,介绍自己的基本情况、任职优势和任职后的工作设想,并就设定的答题和现场提问进行答辩。通过演讲答辩,主要考察应聘者工作思路、业务知识水平、分析问题能力、临场应变能力、逻辑思维能力和语言表达等方面的能力。民主测评是参会人员在演讲答辩结束后,按照上述12项考核指标,结合应聘者的过往表现和现场表现,对应聘者进行评价,通过计算机读卡统计分值,并在第一时间公布结果。

其次是在程序细节上的规范和完善。为保障演讲答辩、民主测评环节的公正、透明,使结果令人信服,南车HR团队不断琢磨如何改进细节以完善程序。如在答辩环节,近三年来就进行了三次方法改进。最初是指定答辩题目,由候选人自己选择题目,但在操作中发现有些领导是找别人做题目,自己照着稿子念。后来改成抽题,候选人在8-10道题目里抽取一个,给10分钟时间,每个候选人单独待在一个小房间里思考。这样一来能检测出答辩人的真实水平了,但又出现新问题:大家抽到的题目不一样,难以比较水平的差异。

目前的操作方式是:在演讲答辩的前一个晚上,由专人拟定三个一模一样的题目,密封保存,第二天在竞选现场当场打开。为避免抄袭,每个子公司干部选拔的题目都不一样,充分体现了公平公正,并且避免了在程序上出现漏洞。在民主测评环节也是如此,一切都是"票上见"。

近三年,南车集团系统内共有274位高级管理层参加公开竞选,据了解,至今还没有发生一起不服考核结果而申诉的事情。

退出机制:盘活人才的源动力

南车实行的是开放性的职业经理人选任方式,设计好的出口是选拔工作推进的关键,使人员能真正做到能上能下,有进有出。南车对职业经理人实行了动态管理,从四个方面建立人员流动渠道。

一是实行任期制,推行"在岗竞争"。领导人员实行三年一届的任期制度,并对班子副职实行单双届不同形式的任期考核。遇单届,班子副职成员要重新按公开选拔程序与其他人员一同参与竞选;遇双届,以述职、测评、考核为主。这种"在岗竞争"任期考核方式,内生了责任和压力,敞开了进口,又疏通了出口。落岗人员也会根据其能力和水平得到适当的岗位。

任期制其实主要是加强了对高管层的约束,使工作业绩突出、员工拥护的优秀干部能有更多机会在领导岗位上施展才华。

二是规定到龄退出机制。企业领导人员正职原则上年满58岁退出领导岗位,副职原则上年满55岁退出领导岗位。退出后改任调研员,享受一定的政治和薪酬待遇。

三是限定领导职数。根据企业规模大小、经营难度,合理确定领导职数编制,避免人员膨胀。

四是推进企业负责人交流制度。根据任职年限和工作需要,实行内部岗位交流、企业间横向交流和企业与集团总部间上下交流。对于岗位交流,公司有强制规定:子公司党政主要负责人在同一职位上任职满6年的应当交流,任职满8年的原则上必须交流;其他高管人员,在同一职位上任职满8年的应当交流,其中财务负责人在同一职位上任职满8年的必须交流。岗位交流可消除职业倦怠、盘活人才、锻炼队伍。

通过实施三年一个任期制及期满后的述职考核、在岗竞选,对在岗职业经理人内生了责任与压力,为职业经理人谁"上"、谁"下"提供科学依据,辅之以轮岗交流的形式,较好地解决职业经理人长期在岗易产生"职业倦怠"的现象。

在构建并实施职业经理人评价、考核、激励和退出机制的同时,中国南车也探索实施《人才发展继任计划》,通过后备人才选拔与培养,实现了对职业经理人才资源的梯队培育和统一开发。 (京华)

解密基金经理职业现状 分析称2013年平均年薪为80万

目前中国的公募基金总数为1466只,资产总规模达28133亿元。而这些资产则由约817名基金经理在掌管,人均管理资产多达35亿。如此巨大的资金总额与掌舵者之间的数据悬殊,是人们对这个行业感到好奇的地方,也是人们对这些行业精英倍感羡慕的原因所在。此外基金经理的高收入也使大多数求职者成为他们的拥趸,那到底真正的中国基金经理的现状是如何的呢?全球财经证书培训领导品牌——高顿财经,为你揭秘金融精英的职业现状。

年轻化的中国基金经理

调查显示,在已披露出生年月的235名现任基金经理中,基金经理的平均年龄为38.2岁,"70后"基金经理占总人数的63.03%,"80后"基金经理占33.56%;但整体来看基金经理的年龄可能更趋于年轻化,基金经理的平均年龄可能低于33岁。

与就业年龄成正比的还有基金经理们的从业年龄。从目前的就业现状来看,基金经理平均从业年限仅为2.74年,另有约1/4的基金经理从业年限不满1年。具体来看,从业不满1年的人数为191人,比例高达26.27%;1年以上3年以内的从业人员为149人,比例为20.50%。从这两方面分析来看,基金行业在中国依然呈现出年轻化的特性来。对于很多年轻人来讲,这依然是一个很好的机会。

基金经理的教育背景

和其他专业性较强的行业一样,要想成为一名优秀的基金经理,除了必须具备较高的综合素质以外,还必须储备丰富的金融知识,具有扎实的金融学知识功底。这一点从基金经理的教育背景上可以完全反映出来。

目前的基金经理绝大多数受过良好的教育,学历普遍集中在硕士以上水平。数据显示,现有的基金经理81.15%以上具有硕士学历,13.66%具有博士学历,仅有4.92%拥有的是本科学历,更有0.17%的拥有博士以上的学历。与其他行业相比,基金行业是一个高智商人群聚集的行业,他们绝大多数都是同龄精英,中国有50%的基金经理来自北大、复旦、清华、上海财大等知名学府的相关专业。他们中34.27%是经济学专业,33.38%金融学专业,11.66%工商管理专业,6.71%会计学专业,其他小部分从业者具有统计学等相关理工科专业背景。

不论他们是否具有金融教育背景,但无可否认的是在跨入这个行业前,大家都必须具备一定的职业资格证书作为敲门砖,才能顺利进入到这个高智商的行业中来。目前72%的基金经理具有美国金融分析师资质(CFA),15%具有美国金融风险管理师资质(FRM),13%具有中国注册会计师资格证书(CPA)。

不得不说的基金经理的薪资

基金经理的高收入和高回报,或许是绝大多数求职者蜂拥的最主要原因。或许基金经理这样的职业是除从政、经商、贩毒和抢银行之外,薪酬最好、性价比最高的职业之一。近年来中国基金经理的薪资平均涨幅超过15%,远超通货膨胀,这使得基金行业的从业者们具有令人羡慕的高品质生活。

分析表明,2003年平均年薪为20万,行业顶尖薪资水平位100万;2008年平均年薪为60万,行业顶尖薪资水平位500万;2013年平均年薪为80万,行业顶尖薪资水平位1000万。与其他行业相比,从薪资上来看,这是一个比绝大多数行业都更令人羡慕的职业。

如何成为一名优秀的基金经理

如何才能成为一名基金经理或许是很多人的疑问。在高顿财经举办的金融家论道活动上,中融人寿副总经理兼首席投资官万文俊表示,要想成为一名基金经理特别是优秀的基金经理,除了前提是必须储备大量的金融知识外,最重要的不是专业和学历,而是保持一颗永不疲倦的好学之心,在专业知识行坚守基本面研究之道,充分掌握定量和定性分析的基本工具和方法,保持宽广的视野,积累各个行业和领域的知识和经验,在个性上保持自己的独立判断,以客观而专业的立场从事对研究和分析,不轻易为他人的观点所左右;在职业道德上,恪守职业规范,避免卷入任何可能导致利益冲突和道德风险的活动。

(中国商业电讯)

湖南第二届优秀职业经理人评选启动 新增金领奖创业奖

日前,湖南省职业经理人协会到场的副会长们在2013协会年会的舞台上演唱了一首《众人划桨开大船》,用这种方式表达对新一年湖南职业经理人们的期许。随着歌声响起,湖南省第二届优秀职业经理人评选正式启动,将评选出驾驭湖南经济航母的优秀水手。湖南省人大常委会原副主任罗桂求出席启动仪式。

职业经理人是经济社会发展的中坚力量。组委会表示,组织"优秀职业经理人"评选,旨在进一步提升职业经理人品牌形象,发挥职业经理人在"富民强省"进程中的重要作用。

本次评选由湖南省工商业联合会指导,湖南省职业经理人协会、湘商传媒联合主办。在保留"2014湖南十大杰出职业经

理人"、"2014湖南最受职业经理人尊敬的企业家"奖项设置的基础上,新增"优秀职业经理人金领奖"、"职业经理人创业奖",以此表彰年度成长突出,经济社会成就显著的职业经理人,彰显职业经理人追梦和创业价值实现的执着精神。评选还特别推出"卓越首席执行官"奖项,聚焦2013年中部企业大型项目执行下最具新闻关注度的企业,作为本次评选盛典的压轴大奖。

湖南省职业经理人协会会长、湖南优秀职业经理人评选活动组委会主任孙朝阳介绍,本届评选参评对象为在湘各企业和行业职业经理人、企业家,由企业或个人自行申报,商会、院校、经济类专业人士可推荐。评选秉承"公平、公正、公开"原则,将采取"公众网络投票+专家评审团综合评审"结合方式,最后甄选出各大奖项得主。整个评选过程由公证机构介入。

评选从即日起开始接受自荐和推荐,报名截止2014年3月30日,5月10日公示候选名单,5月20日正式发文公布。

(冯钧 邓丽丹)

年度职业经理人候选代表:

滇鹤堂 中医馆馆长商春光

作为云南老字号中医馆的掌门人,他的信仰里一直存有对中医的传承,同时身为具有传统中医和现代技术的企业领航人,他也将创新作为企业的发展之脉。他是首届时尚盛典年度职业经理人的候选代表:滇鹤堂中医馆馆长商春光。在他看来,无论是老字号还是地方品牌,传承和创新都是企业人应该具有的基本品质。

重塑品牌是走出去的关键

从19世纪末创立,到近代出现的辉煌、波折,再到近几年的新生,商春光说自己所做的不仅仅是一家企业。"滇鹤堂本身包括的中医杂家内容和当地少数民族医药的智慧,也是云南中医史上一笔不小的财富。"在他看来,自己和企业更像是一种文化的传承者,"不光是产品,还有云南本身在国内中医界的影响力"。

而这,也让商春光带领的滇鹤堂团队更加重视对老字号这块招牌的保护和重视。商春光说,他信仰里一直都有对于中医传承的尊重。"扩大到所有的老字号产品,除了对产品本身的保护和传承,通过疗效来重塑品牌也是走出去的关键。"商春光说,云南有丰富的中药资源和医学技术资源,只有通过品牌对疗效的宣扬,才能让云南的这些瑰宝走向更大的市场。

"而医疗行业本身,疗效才是品牌最直接的生命。"商春光说,这与商品生产领域里对于质量和品质的追求是一样的。在他看来,内在的品质加上服务,是构成这种企业发展生命的主要因素,"只有这样,才能树立企业本身的品牌"。

社会责任是对患者的尊重

商春光说,所谓的重视疗效归根结底是对患者的尊重。"患者身体已经受苦了,不能让他心灵再受苦。"他说,这也是他对医德这个词最简单的理解。"包括治疗和服务,企业和医生都必须让患者有真实的、实在的效果。同时,价格端也让患者能在一个可接受的范围。"在他看来,无论是需要传承的老字号,还是普通企业,都是医疗企业必须具备的社会责任。"随着生活水平的提高,健康问题也成了市民新的追求,医疗企业在社会责任这块,也需要对群众的健康进行保障。"他说,结合当前的社会实际,也有一定的合理性。"如果具有社会责任的企业越多,在人民健康可以保障的前提下,医疗行业中虚假宣传的行为才会减少。"商春光说,这对于整个中医行业来说,也是有利于全行业发展秩序的一个措施。 (陈辉)