

# 中组部 18 号文遏制“政商旋转门” 上市公司现独董离职潮

在中组部 18 号文的规定下，年初至今 A 股上市公司已有逾 60 位独立董事宣布辞职。官员独董的离职潮，揭露出过去几年我国“政商旋转门”已成一些地方的官场潜规则。投资者期待新规能有效遏制“人情董事”“花瓶董事”，真正代表中小股东利益与大股



形成权力制衡。从从严掌握、从严把关。有上市公司高管表示，该文件的杀伤力还是比较大的，对于已退休的领导干部有三年的“锁定期”，兼职的领导干部甚至不能领取薪酬。官员、学者兼任独董的吸引力大大下降。

事实上，在 18 号文发布之前，《公务员法》第 102 条就明文规定：公务员辞去公职或者退休的，原系领导成员的公务员在离职三年内，其他公务员在离职两年内，不得到与原工作业务直接相关的企业或者其他营利性组织任职，不得从事与原工作业务直接相关的营利性活动。

即便如此，打“擦边球”的仍大有人在。退休官员担任上市公司独立董事在过去几年并不鲜见。根据上市公司 2012 年年报数据显示，上市公司独立董事共有 642 个职位由各级政府官员担任，占有职位的 8.45%。

专家指出，这种独特的“政商旋转门”已成官场潜规则，并沦为特权阶层的福利。对于上市公司而言，官员可以利用他们当年在官场上结下的丰富人脉资源给公司输送特殊利益，从而造成市场的不公平竞争。但因缺少有效的监管和规则的隐蔽，极有可能成为滋生腐败的温床。

## 改革薪酬制度告别“花瓶董事”

独立董事这一职位在 A 股市场并非原来就有，而是西方的“舶来品”。这一职位之

所以需要在，是希望借助其力量对公司董事会形成权力制衡，维护没有发言权的中小股东权益，防止法人股、国有股一股独大。

但从十多年来独董制度执行的情况看，这一制度基本上沦为为了“花瓶制度”，独董也基本上沦为为了“花瓶董事”，几乎成为上市公司的一个摆设。

财经评论员周俊生指出，独立董事的这种特性决定了他们必须是董事会中的“麻烦制造者”，当独立董事只会对董事会的任何决议都高举双手表示赞成的时候，独立董事事实上就成了上市公司装饰门面的“花瓶”。

独立董事为什么会“沦陷”？显然与其所获的可观薪酬不无关系。数据显示，大部分独董的年薪都集中在 10 万-20 万元之间，有的甚至高达 87 万元。中国重汽和贵人鸟等公司的多位独董曾被曝出平均年薪为 18 万元。

在周俊生看来，独董薪资最终将由投资者买单。这意味着当初打着维护中小投资者利益旗号而设立的制度，最终却成为中小投资者的负担。

不少专家建议，要改革独董薪酬由其任职的上市公司直接发放的做法，避免独董因经济利益对上市公司不能“实话实说”。监管部门可以考虑建立独立董事协会，由这个协会向公司派遣独董，并监督其履职情况支付报酬，从而告别“人情董事”“花瓶董事”的现象。

(桑彤)

## 两月内逾 60 位独董辞职

据不完全统计，从 2014 年 1 月 1 日至今，沪深两市共发布逾 300 份关于高管辞职的公告，其中关于独立董事辞职的公告共有近 70 份，这一数字还在不断上升。资本市场迎来了一轮不小的独立董事离职潮。

值得注意的是，在这些辞职的独立董事中，不少为退休高官。尽管有人表示主要因个人原因辞职，但仍有不少明确称是按照相关文件精神辞去独董一职。

2 月 11 日，山东上市公司渤海海塞宣布独董赵树元辞职。与此同时，另两家赵树元任职独董的上市公司天业股份、华纺股份也发布了赵树元的离职消息。据资料显示，赵树元历任山东省体改委处长、证监会山东监管局副巡视员兼上市公司处处长，现已退休。

同一日，雅戈尔发布公告称公司独董李国光辞职。1938 年出生的李国光曾经担任最高人民法院副院长 8 年。

不仅如此，雅戈尔五位独董均为退休官员，其中谢庆健曾任中国人民银行南京分行

行长、中国人民银行总行参事。翁礼华曾任奉化县县长、鄞县县长、浙江省财政厅厅长兼省地税局局长和省国资办主任。叶如棠曾被任命为城乡建设环境保护部部长，后改任建设部常务副部长。另一独董蒋衡杰曾任纺织部生产协调司综合处副处长、中国服装总公司总经理、党委书记。

## 18 号文新规下“官员独董”遭约束

记者了解发现，此番上市公司独立董事辞职潮，缘于中组部颁布的 18 号文件。2013 年 10 月 19 日，中组部下发被称为 18 号文的《关于进一步规范党政领导干部在企业兼职(任职)问题的意见》，要求现职和不担任现职但未办理退休手续的党政领导干部不得在企业兼职。即使辞去公职或者退(离)休的党政领导干部到企业兼职(任职)，也必须

## 大企业招聘人气高 更看重工作经验

3 月 4 日上午，杭州市 2014 年春季人才交流大会在和平国际会展中心举办，参会的 600 余家用人单位面向市场推出了近 2 万余个就业岗位，各大企业的 HR 们在应聘者中寻找“千里马”。

### 大型企业人气爆棚

在招聘会场，记者发现许多知名企业、大型企业的展台前排队长龙，像杭州娃哈哈集团、杭州杭港地铁、银江科技集团等这样的大型企业展台前早已人满为患。而部分小型企业展台前却显得有些冷清，不少负责招聘的工作人员干脆玩起了手机。

在杭州娃哈哈集团的展台前，应聘队伍一度斩断了过道，场面十分火爆。排队中的女生小徐告诉记者，她是应届毕业生，对娃哈哈集团很感兴趣：“因为它是个大集团，知名度很高，我想应该在待遇等方面比起小企业来说更有保障。”没等她说完，旁边的一位男生插嘴道：“娃哈哈集团还是很难进的。”记者问：“既然觉得难进，为何还要排队投简历？”他回答说：“毕竟是大企业嘛，想试试。”

记者了解到，现场有不少和这位男生一样想法的应聘者。面对这类碰运气的应聘者，记者还是想说一句，与其漫无目的地碰运气，不如理性地选择适合自己的岗位。

### HR 表示“不重专业重经验”

那么，企业究竟喜欢怎样的人才？应聘者又要如何提升自己的实力呢？

在银江科技集团的展台前，HR 对一位姜同学的简历留意很久。姜同学是应届本科毕业生，有过在多家大企业实习的经历，而在技能证书一栏更是罗列了包括“计算机等级”、“会计从业”、“证券从业”等 3、4 本证书，该同学在学校奖项一栏也填满了获奖信息。HR 在与她进行交谈后，露出了笑容并回复：“等我们的电话。”

正是姜同学此前的实习经历打动了 HR，银江科技集团的秦主管表示：“我们其实不看重专业和重学历，我们认为个人工作经历和经验是非常重要的。除了这点，应聘者对我们提供的职位的兴趣程度也是很重要。我们的观点是兴趣和工作经验大于学历和专业。”他补充说，如果应聘者能有一些特长那就更好了，我们内部活动很需要在艺术方面有一技之长的员工。”

“学历要求不高，大专以上就行，英语要过三级。”乍一看，这样的招聘要求是不是很低，一定有不少人符合标准。如果这样想，那你就错了。

这家招聘单位是浙江通航航空产业有限公司，这些只是岗位招聘中最基本的要求，因为招聘的是飞行员，除了学历更重要的是身体条件。“因为用人需求特殊，招聘的是直升机飞行员，身体条件一定要符合民航的体检标准，矫正视力也要达标。”负责招聘的工作人员告诉记者，除了身体条件、心理素质方面，做事的细致程度以及抗压能力都是应聘时的门槛。

招聘人员也表示，一旦入选就业是有保证的。“目前国内成熟的飞行员年薪一般在 30 万至 50 万，加上各类补贴，飞行员对于航空公司来说就是宝贝，待遇还是很好的。”(郑书剑)

## 通用挖角大众前高管 执掌旗下品牌“霍顿”

去年，通用汽车在全球完成了 9,714,652 辆的年销量，较 2012 年同比增长 4%，相比全球的销量增长而言，其欧洲市场却同比下降 3%。面对欧洲市场的持续低迷，通用已于去年任命曾在大众中国担任 CEO 的倪凯铭为通用欧洲总裁，试图挽救当前遇到的不利局面。

另据网通社报道，据通用汽车官方的消息，为了提高通用在欧洲的销量，通用对旗下品牌霍顿进行了人事调整，任命大众前高管 Gerry Dorizas 为新任总经理，其曾在奔驰、现代、丰田等多个品牌任职。

Gerry Dorizas 对于汽车有着自己独到的见解，其先后担任奔驰、菲亚特、丰田等品

牌高管，其在大众集团曾任印度销售公司 CEO。对于这位拥有丰富经验的得力悍将，通用汽车国际业务负责人斯蒂芬·雅各布(Stefan Jacoby)在发表的一份声明中表示：“Dorizas 拥有丰富的汽车行业从业经验，而我们也相信他能够带领霍顿公司顺利实施企业自身的转型。”

据了解，澳大利亚目前新车年销量为 110 万辆，较 2005 年消化明显，其中通用旗下品牌霍顿的表现更加糟糕，去年亏损达到 1.39 亿美元，市场占有率仅为 10%。为了扭转当前遇到的不利局面，通用集团或对霍顿品牌进行调整，有望成为一个销售公司。

而对于霍顿品牌在澳大利亚市场的表

(宋越)

## HTC 回应苹果挖角传闻:有足够人才储备 不受影响

网易科技消息，据国外媒体报道，苹果据说正在挖角对手宏达电(HTC)和其他台湾科技公司的数百名工程师和供应链经理，欲在上海和台北成立团队，以期拥有更快速、更有效的开发方式和更短的产品发布周期。

HTC 对此回应称，公司有足够的人才储备及适当的管理架构，以配合公司未来发展，并确保运作稳定。同时，公司的营运及发展不会因个别人员离职而受到影响，宏达电未来将继续聘请各领域人才，实施人才储备的战略需求。

据报道，苹果跟这些工程师已经进行了

广泛的接触，不过目前还不清楚有多少已经被苹果聘请。

消息人士表示，苹果 2013 年中开始大举征才，过去 2 年在大陆新聘数百位工程师和营运人员；苹果去年 8 月利用专业人士社群网站 LinkedIn，个别接触宏达电和苹果的台湾供货商英业达、广达等公司工程师。

据报道，苹果需要更多的工程师和管理人员来帮助处理 iPhone 和 iPad 在该地区的制造与供应商关系。因为苹果的工厂此前引来了大量的关注和批评，苹果希望新的供应链管理者可以更好地监控工厂，提供更好的工作条件。

(小贺)

## 人事经理“潜伏”微信朋友圈

动动手指就能找工作，当下流行微信招聘。然而福州一家动漫公司的人力资源经理李小姐却提醒大家：一旦与招聘单位的公众微信号直接绑定为朋友关系，你可要小心自己的言行了。你的朋友圈、语言习惯将勾勒出一个立体版的简历，招聘者将随时跟踪观察。

在微信朋友圈里分享就业信息，已成为不少单位的新选择。“你那么优秀，xx 公司知道吗？”极力模拟微信表达习惯的广告词，通过二维码及朋友圈推送，伴随着微信的普及出现在了福州许多求职者的手机微信里。

李小姐说，自己的企业从去年开始，但凡招聘都会在具体招聘岗位、人数等信息下

方贴出企业“二维码”。李小姐说，求职者一旦和企业的公众微信号进行了朋友关系的“绑定”，就有可能被无声地推进了面试环节——你的朋友圈、你的生活照片、你惯用的语言模式都有可能被记录“在案”。此外，李小姐还打算把一部分入围求职者拖入一个微信群里，发起某些议题进行讨论、指派某些任务，借机考察他们的表现。

对于招聘方在朋友圈里“潜伏”观察，求职者们有不同的意见。福州大学计算机系应届毕业生章同学刚刚通过绑定企业的公众微信号获得面试机会，他认为求职者本来就应全方位展示自己，所以招聘单位的各种观察是理所应当的。



从事销售工作的陈小姐则认为，工作理应与私生活保持距离，招聘方全方位无死角窥视求职者是不道德的。她同时提出，“应聘者无从确定公众号的背后到底是人力资源经理还是骗子，这是否会导导致新的信息不对称？”

(海夏)

## 北宿矿“三从三严”打好两会期间安全攻坚战

为抓好全国“两会”期间的安全管理工作，山东兖矿集团北宿矿严格落实从抓教育、抓作风、抓现场“三从”措施，全力打好安全攻坚战，确保“两会”期间安全稳定。

这个矿以全国“两会”召开为新动力，教育全矿干部职工努力克服现场生产条件差、安撤面任务重等安全不利因素，以深入开展“学精神、见行动、保开局”、“争做安全放心人”等活动为载体，不断增强抓好安全工作的信心和决心，务求实效地抓好安全宣传教育工作，做到思想上不放松、力量上不削弱、措施上不懈怠，努力营造良好的安全生产氛围。

同时，深排细查各类特种作业人员，全面开展好培训工作，确保本部生产、外部开发持证上岗需求，并组织好地面生产、后勤服务单位班组长及管理人員安全文件学习考试工作，严格把关，奖优罚劣，进一步提高干部职工的安全意识和安全素质。

这个矿把转变作风、落实责任作为抓好安全的重要前提，严格按照上级全国“两会”期间安全工作总要求，从严执行好领导干部跟班带班、下现场抓安全等制度，落实好业务指导、安全包保、特殊情况跟班等责任，全面消除安全管理上的盲区和漏洞。该矿加强对

各级干部、班组长的监督考核管理，严查违章指挥、作风浮躁、玩忽职守、擅离岗位等行为，发现违规违纪单位和个人，严格按矿一季度安全文件有关要求严肃处理。同时，加大对对外开发人员及工作的调度掌控力度，在本部建立调度台账，每天对转龙湾煤矿井下生产、首采工作面安装等工作进行调度，准确掌握现场工程进度和人员管理情况。

为确保现场安全管控到位，这个矿突出抓好工作面安装及初采期间的安全管理，加大机电设备隐患排查治理力度，严格执行装封车、上下山行人不行人和“一工程、一措施、

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

## 今年超六成企业扩招 不足两成企业将减员

科锐国际最近发布的《2014 年中国企业招聘趋势调研》显示，较之 2013 年，2014 年将会有更多企业计划增编，而计划减员的企业相应减少。本次调研，超过 1000 家企业提供了 2014 年人员变动计划，其中，65.4% 的受访企业计划增编，较之 2013 年增长了 6.6%；计划减员受访企业为 17.3%，较之 2013 年减少 8.8%。在计划增编的企业中，需求量最高的三个岗位依次是销售、研发、生产制造。

### 广告传媒：需求量行业之最

调研显示，85.7% 的受访广告传媒企业计划增编，在 14 个行业中，比例最高。调研显示，在计划增编的受访广告传媒企业中，需求量最大的岗位是销售、市场和项目管理。

随着互联网产业发展，广告技术、营销模式不断革新，广告传媒企业对销售、市场人才的要求也在发生变化，具有整合营销能力的市场人才将受到追捧。另外，中国影视行业快速成长，电影、电视开始项目化运营，兼具文艺鉴赏能力及现代企业管理经验的项目管理人才，成为企业最急需的核心人才。

### 地产：后“地王”时代亟须揽才

本次调研中，81% 的受访地产企业计划增编，在 12 个行业中，比例居次。调研显示，开发商乐观预期 2014 年地产业发展趋势，项目开工量、开盘量提升，造成了旺盛的人才需求。

调研显示，在计划增编的受访地产企业中，需求量最大的岗位是项目管理、销售和工程设计。目前二、三线城市建设升级，大量商业和住宅地产项目缺乏项目总经理。另外，城市综合体建设中的超高层项目和大型综合体项目，面临工程管理、建筑设计一将难求局面。在商业地产中，商业运营方向人才也极度缺乏，定位高端购物中心的奢侈品项目运营人才更是奇货可居。

### 二三线城市：招聘需求略高

2014 年，二三线城市的招聘首次超越一线城市。调研显示，在受访二三线城市企业中，65.4% 的企业计划增编，略高于一线城市。同时，受访二三线城市企业中，16.7% 的企业计划减员，略低于一线城市。大量 500 强跨国企业将制造基地、研发中心移至二三线城市，大量总部位于二三线城市的本土企业发展加速，都造成当地人才需求量提升。

一线城市间的排名，较之 2013 年也发生明显变化。2013 年，一线城市招聘需求量的排名自多而少依次是：上海、北京、深圳、广州。但是，2014 年需求量排名变为北京、广州、上海、深圳。在计划增编的企业中，无论是一线城市还是二三线城市，需求量最大的岗位都是销售。但此后呈现需求差异，一线城市更青睐研发和市场人才，二三线城市更需要生产制造和研发人员。

在计划增编的企业中，北上广深需求量最大的岗位均是销售，此后呈现的需求差异是：北京更青睐研发人才，广州和深圳更需要生产制造人员，上海将为市场和研发人才提供更多机会。

较之 2013 年，2014 年招聘形势发生明显变化，民企超出国企，跃居招聘需求首位——73.2% 受访民企计划增编，其后依次是国企 61.7%、外企 58.1%。

在计划增编的企业中，销售依然是民企、国企和外企需求量最大的岗位。(李琼)

一评估等”制度，加大对单项工程、零散作业的监督检查力度。各级管理人员牢固树立“隐患一日不除、矿并一日不安”的理念，坚持带着“放大镜”到现场排查隐患，认真开展安全矿安全质量大检查、分管领导专项检查、业务科室专业检查、群众安全检查等活动，认真排查现场“人、机、环”的不安全因素，突出抓好安全不放心的排查和管理工作，确保职工“上标准岗、干标准活”，顺利实现矿并首季安全无轻伤事故控制目标。

(张兴茂 付寿伟)