

2 热点透析 Hot Dialysis

智联招聘上市 CEO 郭盛:潜在的危机时刻存在

■ 张昊

美国时间6月12日,刚在纽交所敲响上市的钟声,郭盛便马不停蹄地回国了。

4天后,这位把智联招聘带上市的CEO开始出来接受媒体采访,“上市并不是我们的分水岭,公司的模式很早便确立了。我也可能只是兴奋了30秒钟,作为上市小组的组长,我十分清楚这个过程有多累。”

之所以保持如此快的节奏,正是因为智联招聘还没有完全确立它的市场地位。甚至可以预见的是,在未来几年之内,不仅仅是那些老对手,一些细分领域的新玩家会向它发起更猛烈的攻势。比如同样在上半年完成上市的58同城,他们正在把盈利点向在线招聘倾斜。还有更细分的猎聘网和拉勾网,前者更是刚刚拿到了由华平投资领投的7000万美元的C轮融资。“我没有什么好担心的,其实市场的渗透率并不高,企业端也就是12%左右,中国人还是习惯于通过互相之间介绍来找工作。这个情况在其他国家很少发生,在那里,线上才是主渠道。”郭盛说。而且他也看到了收购的机会,“加上基石投资,智联招聘此轮的融资额超过了1亿美元。我们很快就会进入兼并和收购的模式。”

主要是市场足够大。在艾端的报告里,使用在线招聘服务的求职者规模将在明年达到2900万,到了2017年更会接近4000万。而且更关键的是,这是少有的几个没有BAT参与的市场。

但郭盛潜在的危机时刻存在着,几个新玩家正在野心勃勃地扩展业务范围,他们都希望在一些细分领域的基础上去蚕食智联招聘的业务。“他们的增长速度在明显放缓,而我们只是在这两、三年才发展起来,却已经实现了收入的100%增长。再等个两年,就该反过来了。”58同城招聘频道产品总监王毅说。

改革

不过郭盛会认为这种略显挑衅的观点是在“踢智联的屁股”,他并不焦虑的原因就在于2010年接手智联招聘之后,他就把公司定位成一家互联网公司。而他们本来志在成为中国人力资源的第一品牌”,这使得他们曾认为猎头、招聘报纸等才是核心的利润来源。

实际上直到现在,这些依然是前程无忧的主要收入来源。这是块利润丰厚,却风险十足的业务,因为猎聘网、58同城正是瞄准了这些利用信息的不对称来谋利的领域。而且更重的线下业务总是一块“心病”,或许过不

中国手游高管层突发大地震 9名高管被罢免

■ 齐琳 曲忠芳

日前,首家在纳斯达克上市的国内手游厂商中国手游娱乐集团有限公司(以下简称“中国手游集团”)连发两则内部通知,宣布免去包括总裁应书岭在内的9名高管职务,同时调整其发行业务组织细则,这成为中国手游集团成立以来的首次人事“大地震”。

从曝光的通知页面截图来看,中国手游集团执行董事局一口气罢免了9名高管人员的职务。这9名高管包括集团总裁应书岭,集团副总裁孙品芝、杜鑫飏,晨星游戏总经理闵曙中,卓星游戏总经理、发行支撑中心总经理杜娟,海外发行事业群副总经理杨斌,平台支撑事业群研发中心助理总经理罗谦,采购总监但成海。而且,这些免职的高管被限令3天之内移交全部工作及办公用品。

中国手游集团CEO肖健全面接管发行线业务,发行线平台支撑业务由集团副总裁梁燕协助接管,发行线人力资源、行政、采购业务由集团CHO李涛接管,发行线财务由李慧接管。

随着人事变动,中国手游集团还进行了组织架构调整,撤销了发行支撑中心、平台支撑事业群下采购部和内审部,相关工作合并至集团管理;撤销了发行支撑中心下产品部,成立发行线产品中心,下设国内产品部和海外产品部。

更令人瞠目的是,中国手游集团在几乎同一时间里立即重新任命了各事业群、事业部等的相应负责人。据不完全统计,中国手游此次人事变动调整波及20多名高管,成为业内罕见的高管层“大地震”。

对于如此大规模人事变动的具体原因,中国手游集团官方并未予以正面回应。记者致电咨询时,该公司公关部表示,“系公司发展需求,正常调整”。

一位不愿具名的消息人士透露,因公司发展较快,中国手游集团高管层的矛盾嫌隙丛生,分帮分派,“办公室斗争”从去年下半年以来就已开始,此次董事局的人事调整方案,或许就是“内斗”的结果。



了多久,它就会成为企业的累赘。

郭盛进来的第一件事就是跟很多人聊,这包括董事会、投资人,以及各个部门的员工,他一定要搞清楚智联招聘应该是一家怎么样的公司。“最后我们还是选择了一条路,事后想想选路还是很重要的。我们当时决定做一家互联网公司,这一点对我们来说很重要,如果做人力资源企业就会非常不一样,我们就得做线下业务。”

那时智联招聘的境况并不算好,尤其是当年还发生了一起闹剧式的内讧。因投资方与高管团队的矛盾加剧,公司分为了两派,他们先后以内部邮件的方式宣布开除对方。媒体认为资本“绑架”了这家公司,因为它是中国最老的一批互联网公司,比2004年已经完成上市的竞争对手——前程无忧还早成立了几个月。

在确定了方向之后,郭盛就开始着手去改变这家处于低谷的公司。他先是尝试着去重塑企业文化,“要把人心凝聚起来,我希望我们能理想。”紧接着,他就在内部构建了一系列系统性的管理流程,“我们公司在全国32个城市有将近四千人,所以系统性的管理非常重要。从一个相对来说比较草根的企业,到逐步变成一个规范性的企业,这期间非常困难。”他曾在麦肯锡有七年的工作经历,在加入智联招聘之前,他是中外运的CEO。从某种角度上讲,跟很多互联网公司的CEO不同,他改变企业的方式更传统,也更偏重于管理模式。

不过这对于商业模式并不十分复杂的在线招聘来说,却立竿见影。早期的发展过程中,智联招聘、前程无忧和中华英才网三家都是慷慨的广告主,他们烧钱的程度并不比2011年的团购网站逊色。前程无忧CEO甄

荣辉就曾透露,2006年该公司的广告投入超过了6亿元。

但郭盛更注重效率。在逐渐剥离线下业务之后,智联招聘从2012年起,毛利率就一直在92%左右,这远远高于前程无忧的72%左右。到了2013年底,智联招聘在线上的营收已经占据了总营收的79.4%。

这跟美国在线招聘巨头Monster形成了鲜明的对比,这家公司如今的股价还不到6美元,远低于2006年近50美元的峰值。华尔街都认为在线招聘是个硬需求,但当它越来越多地转向线下,毛利率的优势就在一点点地丧失。Monster2013年的毛利率是53%,相比之下,已经拥有成熟商业模式的智联招聘还能保持如此高的毛利率,自然会受到华尔街的青睐。

因此,路演的效果超出预期。“第一天的上市路演,我们的股票就被认购完了,最后是非常多倍的超额认购。我并不同意投资者不看好我们的模式,实际上他们很积极,而且股票开盘也很顺利,十分钟就开出来了。”郭盛称。

围剿

智联招聘未来在教育领域,将针对中高端人群以智联培训为核心切入职场培训部分;在招聘领域,它将强化校园招聘和针对高端人群的“智联卓聘”;而在评估领域,已经上线的“智联评测”会对中低端用户进行求职评估。

郭盛说这这就是一个职业发展平台,“从校园招聘开始,我们所有的产品就是让用户在不同的阶段知道自己是谁,什么样的工作是最合适的,然后去发展自己的职业生涯。”为

本报携手泰康人寿成功举办“第二期湖南企业家沙龙”

本报讯(记者 李凤发)6月22日下午,本报“第二期湖南企业家沙龙暨盛夏高端酒会”在湖南衡阳隆重举行,50余位知名企业家和嘉宾出席了活动。中国著名金融理财规划师宋世亮作了“企业家与风险管理”的主题讲座。

“第二期湖南企业家沙龙暨盛夏高端酒会”由本报湖南运营中心主办,泰康人寿衡阳中心支公司承办。据记者了解,泰康人寿保险股份有限公司成立于1996年8月22日,总部位于北京。经过18年稳健、创新发展,已成长为一家以人寿保险为核心,拥有企业年金、资产管理、养老社区和健康保险等全产业链的全国性大型保险公司,连续10年荣登“中国企业500强”。

据悉,“湖南企业家沙龙”已作为本报湖南运营中心的一个品牌项目,在本报与企业家当中架起了一个良性的互动平台,在当地已经具有一定的影响力。同时,企业家借助“沙龙”这样一个平台,也可以从中分享到各个企业的发展成功之道,导入先进管理理



念,实现企业永续发展。“沙龙”同时也是一个学习交流的平台,可以提升企业家自身素质。企业家的素质提高了,对一个企业的健

“潘苹果”杭州上市 消费者不买账

■ 赵晖娇 董佳丽

在距离甘肃省天水市千里之外的浙江省杭州市,房产大亨潘石屹为家乡天水代言的“潘苹果”已经悄然上市了,没有潘石屹在现场榨果汁,没有巨幅的宣传画像,这个明星苹果在市场上的表现很是一般。

“目前卖了两三百盒,和其他苹果相比,销售的状况并不算好。”杭州世纪联华超市负责水果采购的主任何建明表示,“潘苹果”就是甘肃天水的冰糖心,产期在十月,因为储存好所以能保存到现在。

天水是甘肃果业贸易的重点地区,因为工业不发达,环境没有污染,潘石屹在代言苹果时以绿色天然、不打蜡作宣传。何女士一边推着手拉车,一边看着货架上的“潘苹

果”说,只要苹果好,价格高点是可以接受的。

在杭州的一些超市,记者看到,冠以“潘苹果”的天水苹果走起了高档水果路线,12个一盒每盒118元,折算下来相当于每个近10元。只是冠上“潘苹果”的大名,价格何止翻了一番。

对于这名人效应,浙江大学管理学院农经系教授郭红东表示:“出于对家乡的热爱,潘石屹免费代言是好事。因为很多农产品公司规模都比较小,请不起名人,农产品和其他产品是一样的,也需要宣传推介。”

目前,“潘苹果”已在北京、西安等地销售,也通过网络销售。在谈到“潘苹果”时,大家也常常提到褚橙、柳桃。2002年,当年的

了更好地利用所拥有的大数据,他们还用1572万美元从英国JobsDB公司手中收购了中国业务,交易金额为1572万美元,而这家公司最擅长的就是大数据挖掘方面的技术。

但郭盛为智联招聘所构筑的门槛,在很多新兴公司看来并不是牢不可破。“在线招聘模式正处于创新变革阶段,过去十年的变化不太大。现在招聘市场越来越细分和垂直,传统的招聘模式相对来说,不是那么高效。”在王毅看来,像智联招聘这样的平台模式发展已经到了瓶颈。由于他们缺乏更深层次的需求挖掘,千人一面,这尤其不能满足城市白领的个性化需求。

现在已经有比拉勾网更细分的公司出现,快简历这个同样关注互联网行业招聘的创业公司,把维度进一步缩小到技术人员的招聘。他们的特别之处就在于试图将“去中介化”做到极致,不仅要绕开猎头,甚至想要绕过企业的HR,让求职者与用人部门的主管直接对接。

但他们的问题就在于很难规模化,比如快简历CEO陈理捷就向记者坦承,他们正在尝试一个新的方向。或许以58同城和赶集网为代表的公司会对智联招聘的冲击更大。虽然郭盛一再强调,他们更偏重于白领,而58同城则是蓝领。

“如果按中、基层人才每年只跳槽1次,其中30%的人通过线下职业中介寻找工作的话,职业中介的收费保守计费1000元/人,那么这个市场规模就将高达每年2000亿元。”赶集网CEO杨浩涌说。今年2月,赶集网开始将重心转移到招聘业务上,杨浩涌甚至高调宣称要在两年内营收超15亿元,“改变中国在线招聘行业格局”。

这种更长尾的商业模式的确实发展迅猛,58同城在2月上线了春季招聘活动,结果不到一周,用人企业共发布招聘职位215万个,新增简历达到1500万份。

郭盛只是觉得在线招聘还远远没有达到它的春天,“2013年我们还能保持着约20%的增长率,说明这个市场很健康。而且它太大了,绝对不存在谁吃掉谁的问题。”在他看来,人口结构的变化导致换工作频度增加,“现在很多90后都是一年换一次工作。”还有人口流动常态化所带来的机会。

不过郭盛正在计划往三、四线城市渗透,“我们就是跟着星巴克走,或者说跟着咖啡馆走,现在三、四线城市咖啡馆增长的数量一定比一线城市快得多。”但不仅仅是他看到了这个趋势,包括前程无忧、58同城在内的公司也在做着同样的事情。很快地,那些地区也会被这些在线招聘网站拉进主战场。

康发展非常有利,也同样对社会的健康、和谐、可持续发展有利。

“烟草大王”褚时健不顾74岁高龄,与妻子在云南承包荒山种起橙子,被世人称为褚橙;2003年,联想控股有限公司董事长柳传志投资农业推出柳桃。水果的名人效应再次成为热议的话题。

浙江省社科院经济社会发展研究中心副主任杨建华肯定水果的名人效应:“以自己的名字来命名水果是挺新鲜的,这对于吸引消费者,扩大销路,助推相关产品有一定的效果。”

同时两位专家也都提到,名人效应只能促使人们好奇去尝鲜,但最后还是要看品质。杨建华说,任何产品在利用名人附加值做销售时,都不能违背市场的内在规律,切勿用“名气”盲目提高价格。

老总话道

“震动”后的震动

■ 文/刘鹏凯 画/何兵



1、营销工作会议马上就要开始了,营销员们纷纷关上了自己的手机。会前关闭手机,这在我厂已经成为一条纪律,大家习惯成自然了。



2、“从今天开始,开会不必关手机,一律调成震动。如有业务方面的事,可以离开会场接听。”我的话音刚落,会场上响起一片掌声。



3、由会场关闭手机改为设置震动,这是我依据实际情况制订的一条新规定。因为前不久,我曾因为与会关机付出了不菲的学费。



4、那次,我去参加一个重要会议,在会前关闭了手机,恰巧一位南方集团的老总途经泰兴想顺便看看我,可因为我手机关着,我与朋友面晤的机会擦肩而过。



5、事后,那位老总在电话里调侃说,看来我们的缘分还未到,还得继续修炼。一件小事,两句笑话,却让我陷入沉思。



6、开会关机虽然有利于开会,但却有可能失去比会议更重要的东西。如果与会者“身在曹营心在汉”,开会关机又有什么效果呢?干什么事都不能一刀切,何况视信息如生命的营销员呢?开会不用关手机,自然受到大家的欢迎。

(作者刘鹏凯系江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长)