

4才市扫描 HR Market

拟 IPO 企业大批撤单 职业董秘跳槽忙

三年不开张，开张吃三年——资本市场曾一次次印证职业董秘借 IPO 套现大发横财的铁律。但如今，伴随着 IPO 撤单数量的增加，董秘江湖也充满了变数。

证监会数据显示，今年以来已有 138 家拟上市公司终止审查，止步于 A 股大门之外。在拟 IPO 企业大批撤单的背景下，不少职业董秘开始另谋出路。苏南一位拟 IPO 企业董秘罗君(化名)向金证券记者透露，由于供职的企业决定终止上市，他目前正在准备换个新东家，“也有 PE 和基金公司发出邀请，但我还是想去准备上市的企业。”

跳槽:IPO 撤单 梦断“钱景”

随着监管层把关严苛,IPO 撤单企业数量攀升,职业董秘竟然成了容易“踩雷”的危险行当,这在以往显然不可思议。

证监会数据显示，今年以来已有 138 家拟上市公司终止审查，这一数字相对于今年年初约 700 家的 IPO 排队企业，大约占到 20%。这也意味着，每 5 家排队企业中，就有 1 家半路折戟。如果算上发审会被告等情况，IPO 失败的比例将更高。

“董秘的收入一般有两部分，现金薪酬是一块，还有股权激励一块。”罗君告诉记者，在他接触的拟上市公司董秘圈子里，税前年薪

一般在 15 万-30 万元;现金薪酬能拿四五十万的，已经是顶天了。

罗君坦言，“相比于年薪，大家更看重股权这块。但股权变现的风险太多了。”在他看来，上市前就得持股并要量足价低,加上企业 IPO 成功，解禁时的股价还算坚挺……所有这些条件都满足时，才能幸运地赚到那笔“三年不开张，开张吃三年”的横财。

但实际上，要实现这些条件并不容易。“光数数正在排队的企业，就有 600 多家。想要等到上市，得多长时间?”罗君对记者坦言，自己供职的企业决定终止审查，原因就是等的时间太长。“反正最近两年是排不到我们了，老板干脆撤单了。新三板也没有起色，老板也不愿意上新三板。”

眼瞅着公司 IPO 的“钱景”遥遥无期，罗君有了跳槽的想法。

苦差:十八般武艺 + 工作超量

罗君在 2008 年拿到了《董事会秘书资格证》后，先后担任过一家 A 股上市公司和两家拟上市企业的董事会秘书。在当地的董秘圈子里，作为职业董秘的他也算小有名气。

“我在帮第一家公司 IPO 时，自己参加了司法考试，对一些法律细节和上市规范的理解比较深。其他董秘遇到相关问题时，我也会



在能力范围内提供一些建议。”罗君告诉记者，董秘也有自己的圈子，有些是在交易所培训或者论坛活动上认识的，有些是本地董秘的定期聚会。董秘聚会时，会一起讨论业务、聊收入，也会谈到跳槽。

在罗君看来，董秘是份“苦差事”，换一家能让自己施展才华并获得相应回报的公司，也是情理之中的事情。他直言，“董秘要有十八般武艺：要精通上市流程规范让老板省心；十分熟悉企业生产经营和行业趋势，才能在跟 PE 的交锋中压倒对方，获得谈判主动权；另外，还要懂证券法律法规和财务等方面的知识。”

实际上，董秘的工作超量，已是业内公认的事实：A 股上市公司中，董秘在公司内部身兼多职的情况十分普遍。很多董秘本身都持有会计师证或通过司法考试，兼任公司副总、

互联网创业招聘如何抓住千禧一代

国外有一个专门的术语“千禧一代”(1984-1995 年出生)，他们差不多与电脑同时诞生，在互联网的陪伴下长大，念着“老板靠边站”的嚣张对白走入职场。他们习惯一心多用，有着灵活的头脑，并娴熟地使用高科技产品来延伸自己的力量。更重要的是，他们是真正意义上的“职场外星人”，你决不能要求他们跟公司同呼吸共患难，因为他们只跟自己同呼吸共患难。

随着越来越多的千禧一代劳动力正式开始工作，越来越多的雇主们也将他们招聘的目光转向了这群人。但如果雇主们认为这群新生代人才依旧非常听话，积极响应雇主们在过去几年里使用的招聘战术的话，那么他们可要三思了：因为千禧一代可没有想象中的那么好招募。

根据 Kauffman 的一项研究显示，54%的千禧一代有创业的想法，或者说他们已经开始了他们的创业之路。千禧一代主题发言人和演讲者 Ryan Jenkins 说，互联网和新科技成为了实现企业家精神新的林荫大道。不仅招聘人员需要和其他公司相互竞争，来吸引年轻的人才，而且这些公司还需要和千禧一代的奔放的热情和野心勃勃的创业愿望相竞争。

很明显，当提到工作能力时，千禧一代和上一代人才相比有着不同的价值，如果雇主们想要吸引这个群体，那么他们就需要培养自己像千禧一代的年轻心态。

本文将列出公司在招聘千禧一代人才的时候，需要避免的四个关键性错误，以及如何应对这些问题。

招聘不能只强调薪酬

一次又一次的研究表明，当千禧一代人才开始选择一份工作的时候，金钱和福利已经不再是最重要的考虑因素。Match Marketing 最新的一份调查项目显示，只有 1/4 的千禧一代在选择一份工作的时候将福利作为非常重要的考察因素。84%的千禧一代求职者认为一份对自己“有意义”的工作非常重要，甚至更进一步说极其重要。

Match Marketing 集团人事管理高级总监



Lisa Ritchie 表示，传统的招聘是基于金钱的招募，而千禧一代求职者关心的是团队合作以及有意义的工作。所以，为了投其所好，在招聘的时候就需要充分展示这份工作的价值以及工作时与团队建立友好关系的意义。

心理学家、CEB 副主席兼咨询委员会主管领导 Joe Ungemah 补充说道：“千禧一代对于公司薪酬的要求需和其他雇主处于同等水平即可，薪资不会代表一切。CEB 研究显示这一代人才找工作实际上是处于寻找自身的发展和成长的机会，而不是一味地追求工资待遇。”

展示出职业发展前景

Ungemah 指出，千禧一代在选择雇主的时候想要知道在入职后能有多大的发展空间。Match Marketing 集团总裁兼首席执行官 Brett Farren 对这一观点表示赞同，并且建议招聘人员能够为千禧一代员工制定合理的职业道路。

Farren 说：“千禧一代对于长期的职业规划感兴趣，千禧一代会在他们的组织中寻找更多的机会来绘制心目中的美好职业蓝图。雇主如果能为千禧一代设计一个完美的五年计划，那么非常有希望吸引到这些求职者。”

为千禧一代求职者概述他们的职业轨迹是非常重要的一步，这群人有着远大的理想和抱负，他们希望能够进入领导岗位的速度比上一代员工更迅速。Ungemah 说道，如果这群员工们知道前期需要付出多长时间的努力就能够取得预期的目标，那么他们就更有可能朝着他们的职业目标去努力

财务总监、投资总监甚至人力资源总监职务。

“金融圈里面都是聪明人，要是你自己不够专业，很容易就被别家忽悠了。”罗君指出，“反过来，如果你自己做得好，也会在不经意间获得回报。像我前一份工作，就是圈子里的一个老董秘推荐过去的。”

除了董秘圈子，券商投行人员、律师、会计师等中介人士，或者 PE 投资机构、媒体等，也是董秘流通的特有人脉圈。

离职后多半仍干老本行

“也有 PE 和基金公司发出邀请，但我还是想去准备上市的企业。”罗君告诉记者。

持有类似想法的董秘不在少数。记者了解到，虽然加入拟 IPO 企业的“踩雷”风险增加，但对董秘们来讲，到拟上市公司做职业董秘仍是最受欢迎的去处。

所谓职业董秘是这样一群人，他们通常会在公司启动上市计划后才正式加入。在 1-3 年的督导期中，他们发挥自己精通上市全流程、人脉完整的专业化优势，打通公司和监管部门、PE、中介、媒体等各方关系，最后把公司成功推上市。此间，他们按约定获得股权激励，最后离职套现，功成身退，寻找新的拟上市公司开始新的职业循环。

(李砾)

和坚持。

不可忽视企业文化

越来越多的雇主们已经明白了这样一个事实：公司在吸引千禧一代求职者的时候，企业文化发挥了巨大的作用，但是还有一些事仍然无法理解，这一代的人才非常关心将来的工作环境和同事的情况。把你的企业文化和价值观展示出来能够让千禧一代求职者对公司有更好的认识。

“在招聘过程中，他们关注办公室团队合作的机会，”Farren 说。“对于这样的情况，最好的办法就是展示出一些鲜活的例子，现在已经有一些千禧一代员工正在公司里愉快的工作着。”

在一篇关于千禧一代的招聘策略的文章中，Jenkins 为雇主们推荐了几种方法，为千禧一代新员工突出公司的文化，其中包括了一个 employee-run 博客，以及在公司网站上设置“虚拟游览”和“公司幕后的内容”分享一些办公室的一些社会福利，并且让公司里的年轻的员工加入招聘官的队伍里来。

千禧一代需要更多的结构化训练

如果你正在寻找较低专业级别水平要求的千禧一代员工，那么就不要轻易拒绝一位求职者，虽然他或者她似乎看起来并不具备这项工作的全部要求。但是 Ungemah 提醒雇主们，千禧一代求职者，尤其是应届毕业生，并不都具有符合要求的能力，对于他们最好是采取一个更全面的考察，考虑这些潜在的员工的整体适应能力和学习能力。然后，一旦你找到了合适的候选人，那么你就可以对他们进行投资，对他们的任何职业缺陷进行有针对性的培训。

“不要希望他们能够马上满足岗位要求的要求。”Ungemah 如是说到，“千禧一代需要更多的结构化训练，比在过去的其他任何团体都要多，但是就他们的特征而言，他们更倾向于对你的信任和规避他们未来的风险。如果你帮助他们理解他们的预期目标，他们就有可能会成为你的长期员工。

(猎云)

社交招聘：核心在于双方互动

随着社会化媒体的普及，社交招聘领域将继续改革。对于要赢得人才争夺战的公司来说，应该关注以下三种新兴的趋势：

招聘移动化

据悉，几乎一半的社交媒体用户仅使用移动设备上网，40%的访问量是通过移动设备实现的。

移动设备使用量的上升意味着社交招聘策略必须兼顾移动端。一项移动调查表明准备在下一年找新工作的求职者中，89%的人认为移动工具是他们找工作的重要手段。此外，他们不仅通过移动工具找工作，一半以上(54%)的人甚至通过移动工具查看员工对公司的评价，52%的人通过移动工具了解薪资信息。为了紧跟这一领域的发展速度，招聘技能以及招聘渠道的发展必须关注移动端的崛起。

以人才为目标

传统的招聘往往是发布职位及要求，希望能吸引到有能力的候选人，但是这种模式已经过时了。现如今，社交媒体能提供很多潜在候选人和被动候选人的信息，招聘人员可以利用这些信息找到合适的人才。以国外某社交网站上的招聘广告为例，这一网站允许企业根据地理信息和兴趣爱好把空缺职位推荐给合适的人，这是一个针对性极强的吸引人才的策略。

淡化传统简历

以前，在考虑候选人是否适合某一潜在职位前，需要查看简历。而现在，越来越多的企业招聘人员使用候选人在社交网络上在线登记的档案代替简历，同时，这些企业也相信内部推荐的力量，通过物质奖励鼓励现有员工通过社交网络为公司引进人才。

社交招聘不仅仅只是关注社交网络，它的核心是与候选人之间的互动。

招聘已经在众多的社交工具上资本化，未来社交媒体将会开发更多与招聘相关的功能已成定局。73%使用网络的成年人现在至少使用一种社交网站，所以社交媒体是挖掘被动候选人的金矿。越来越多的企业招聘涉猎微博、微信等社交媒体，借助使用社交网络推广雇主品牌，发布目标广告，推进员工推荐。由于企业逐渐意识到利用社交网络招聘带来的许多机会，所以将会看到越来越多的公司使用社交媒体锁定人才，与他们保持良好沟通，同时通过奖励手段，激励员工为企业推荐更多高素质的候选人。(费鲁武)

河北临漳将建国内最大塑料管道生产基地

本报讯 近日,由上海汇昌富投资基金管理有限公司推荐的河北广通塑胶管道工程有限公司，在上海股交中心中小企业股权报价系统成功挂牌。该企业自主研发的大口径塑料管填补国内技术空白。

据悉,河北广通塑胶管道工程有限公司位于河北省邯郸市临漳县，是一家集科研、生产、安装、销售为一体专业生产大口径管道的企业。公司总投资 16 亿元,项目全部建成后,可实现年产 30 万吨、产值 40.5 亿元的目标,届时这也将成为国内最大的塑料管道生产基地。

据介绍，随着自主研发的大口径塑料管正式下线，该公司不仅成为了河北省首家具备生产大口径塑料管道能力的企业，同时也填补了国内现场生产大口径塑料管道技术的空白。该产品低碳环保,可广泛应用于城市排污、南水北调工程、农业灌溉等领域。

此外，广通管道是临漳县首家登陆上海股交中心的企业，标志着该县推动企业对接资本市场有了全新突破。(记者 杨会民)

郑煤大平矿首台弯道自动推车机研制成功

本报讯 近日，由郑煤集团大平矿技术人员自行设计安装的自动推车机在该矿副井口东侧安装成功，从而结束了该矿长期以来依靠人力推车的历史。

随着大平矿“翻矸车系统改造”的结束，运输距离减小,中间环节减少等有利条件，大大提高了翻矸速度。但是人力推车速度慢、效率低的问题也逐步凸显，成为制约翻矸工作提升的“瓶颈”。对此，负责该项工作的该矿运输队继成功设计安装研石山自动推车机后，决心再破难题，重新立功。但是，推车机一般都是在直线的轨道上使用，弯道使用目前在郑煤集团公司尚没有先例。主要原因是弯道运行，推车机直行的动力系统无法安装，在改变推车方向时车辆容易卡死，弯道推车辆容易脱轨。科研小组经过多次讨论和实地试验，通过钢丝绳软连接牵引，解决了推车机的动力问题；采用圆弧形跑道设计，消除了弯道处车辆被卡死的现象；依靠跑道与轨道方向平行的运行轨迹，实现了曲线轨道推车的目的。弯道自动推车机的推广使用，既避免了人力推车，减轻了职工的劳动强度，又提高了安全系数，该设施全部采用现有材料加工而成，避免了整体外购所带来的资金投入；智能化程度高，操作方便，只需手持无线遥控即可，同时其适用范围广，所有直线、曲线轨道均可使用，具有极强的推广价值。(记者 任二敏 通讯员 尹静)