

中超海选追踪报道



# “污点”总经理拷问背景调查机制

本报记者 丁明豪/文

新任中超总经理鲁俊还没有从“内定”漩涡中脱身，又陷入了“诈骗门”，许多媒体甚至用《骗前老板钱欠现任雇主债》这样抢眼的标题，对鲁俊的诚信以及中超选人的方式进行质疑。

就此，中国企联职业经理人资格认证指导委员会副秘书长樊为在接受本报记者采访时表示，这一问题的出现暴露出一些企业在选人用人机制上还不够科学化、规范化，其实中超完全可以通过对拟聘用人员进行背景调查的方式，规避掉这样显性的用人风险。另外一方面，行业协会组织应当加强职业经理人诚信档案建设，以此帮助企业降低用人的风险和成本。

## “火线”总经理未经背景调查

按照常规，如果是公开招聘，像总经理这样重要的岗位，必须要经过一段时间的公示，最后还要通过背景调查才能正式上岗。

据樊为介绍，去年末进行的一项调查显示，目前90%以上的企业在招聘职业经理人时都会进行背景调查，仅有9.8%的企业从不进行该项调查。调查的主要方式是查看规范的档案、向同行了解情况以及到前雇主方进行调查。

然而，因为“急着用人”，中超公司在“海选”中把这些过程都省略了。从3月14日晚18点发布招聘公告，到3月21日下午14点决定聘用鲁俊为新任总经理，中超公司的海选总共用了不满一周的时间。

据多位参与招聘的董事会成员表示，之所以他们会通过对鲁俊的任命，与中超董事长于洪臣的重点介绍不无关系，而他们对鲁俊的那段历史并不知情。

北京国安副总张路回忆了上星期董事会上的情况：上周中超公司召开董事会，董事长把初步筛选出的3个人推荐给董事会，当然也是比较重点地推荐了鲁俊。

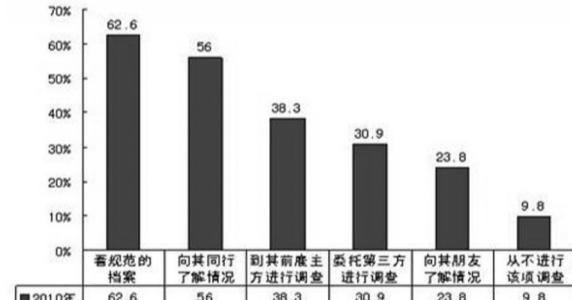


图: 职业经理人背景调查方式

最后各位董事提问质询了一下，然后是投票表决。当然大家也是权衡了一下3个人的情况。“这个情况（鲁俊‘商业诈骗’一事）我们不了解，如果说确实有这个情况的话，那这事恐怕就要重新考虑了。但是事先我们并不知道这个情况，也没有人给我们提供这个情况”。

河南建业董事长杨楠则表示：“我觉得大家还需要再了解一下，如果是事实的话就另当别论了。”

樊为表示，如果中超公司在“海选”中能够按照惯例进行相应的背景调查，比如说向其前雇主了解一下情况，这样问题完全可以避免。

相关调查显示，尽管不同类型的企业所选择的背景调查方式有所不同，但是背景调查已经成为企业高管人员任职前必须走的程序。

一位大型民营企业人力资源总监向记者表示，鲁俊的事件是一个特例。如果不是中超总经理这个职位太招眼，或者鲁俊没有得罪前单位这么深，很可能这件事就会很平常地过去了。而如果招聘了一个不诚信的总经理，那就等于给一个企业埋下了巨大的隐患。

这位人力资源总监认为，由于受中国国情和文化的影响，希望通过其前雇主了解职业经理人的负面信息并不容易。“如果不是彼此之间的矛盾非常深，用人单位通常是不会把职业经理人不光彩



河南球迷主场打出支持建业新任总经理郎效农，反对中超公司总经理鲁俊的横幅 Osports/图

的一面告诉你。”“因为职业经理人，尤其是高层管理人员，通常都掌握着公司的核心机密，甚至是包括一些涉及税务、潜规则等方面的信息。可以说，在公司和职业经理人之间通常会形成某种默契。”

他介绍说，其所在公司通常会通过多种方式同时进行的方式，对拟聘用职业经理人进行背景调查。对于关键敏感岗位的职业经理人“甚至会聘请私家侦探”查清情况。

## 惹眼职位 引来旧东家揭老底

一件六七年前的陈年旧事被抖了出来，一下子让刚刚当上中超总经理的鲁俊陷入了诚信危机。

如果不是鲁俊担任这样引人注目的一个职务，过去这么久的事也许就真的过去了，即使被提起，也不会像现在这样被炒得沸沸扬扬、尽人皆知。

## 建立征信系统 规避用人风险

为使企业规避人才使用中的诚信风险，早在2004年全国“两会”期间，全国政协委员、施派宝集团董事长王祥林就呼吁：国家要出台相关的职业经理人管理政策，建立起一种类似信用制度的职业经理人个人职业档案，构建统一登记、存放、鉴定的管理形式，设置职业经理人职业信息的档案平台，经公证机关鉴定后可上网，企业通过一定的渠道可进行查询。

福建泉州市职业经理人协会是

国内第一家在建立职业经理人诚信档案方面进行尝试的机构。

在2006年到2007年之间，泉州市职业经理人协会首先为300多名会员建立了诚信档案。档案主要记录职业经理人的简历、在泉州企业的表现和工作能力，每次跳槽的经历、功过得失等。这项工作在当地受到了企业的普遍欢迎，原因是经理人诚信档案的建立为企业选用职业经理人降低了成本和风险。

根据国际有关机构对全球企业

管理水平和职业经理人诚信度测

评，中国的企业管理水平和职业

经理人的诚信排名较低，而欧、

美、日、韩等发达国家对企业的

管理水平和职业经理人诚信度评

价均较高。

杭州肯莱特传动工业有限公司

董事长汪金芳认为，之所以欧美

参与了当初面试鲁俊的工作，并向中超公司董事会提名他担任中超总经理的于洪臣也公开表示：“鲁俊当年的事和中超公司没关系，让他自己去处理吧。没什么可说的，一切依法办事。”

至于之前邓先生的“讨债”微博，鲁俊则表示：“这是不可能的。”鲁俊没有否认2006年租邓先生车的事实，但他否认还欠邓先生租车钱。

一波未平，一波又起。28日，网上又传出一个更令人惊讶的消息：鲁俊去年代理新飞电器赞助中超联赛，但是直到走马上任，他仍然有200万元欠款没有汇到中超公司账户上。

鲁俊对此矢口否认：“这都是没有的事情。”他说，“我现在和观唐国际没有任何关系，已经向董事会做出过承诺了。”

## 建立征信系统 规避用人风险

为使企业规避人才使用中的诚信风险，早在2004年全国“两会”期间，全国政协委员、施派宝集团董事长王祥林就呼吁：国家要出台相关的职业经理人管理政策，建立起一种类似信用制度的职业经理人个人职业档案，构建统一登记、存放、鉴定的管理形式，设置职业经理人职业信息的档案平台，经公证机关鉴定后可上网，企业通过一定的渠道可进行查询。

福建泉州市职业经理人协会是

国内第一家在建立职业经理人诚信

档案方面进行尝试的机构。

在2006年到2007年之间，泉州市职

业经理人协会首先为300多名会员

建立了诚信档案。档案主要记录职

业经理人的简历、在泉州企业的工

作表现和工作能力，每次跳槽的经

历、功过得失等。这项工作在当地

受到了企业的普遍欢迎，原因是经

理人诚信档案的建立为企业选用

职业经理人降低了成本和风险。

根据国际有关机构对全球企业

管理水平和职业经理人诚信度测

评，中国的企业管理水平和职业

经理人的诚信排名较低，而欧、

美、日、韩等发达国家对企业的

管理水平和职业经理人诚信度评

价均较高。

杭州肯莱特传动工业有限公司

董事长汪金芳认为，之所以欧美

等国的职业经理人诚信度较高，是因为这些国家已经建立由健全的法制、完整的企业制度和发达的契约关系组成的完善的职业经理人诚信体系。在英、美等信用体制发达的国家，用人单位有权到相关机构查询公民的社会信用状况，一个职业经理人如果有不诚信的记录，那么他的经理生涯可能就从此终结了。

作为一家国有企业的法定代表人，北京市标准件集团公司总经理丁海军对职业经理人诚信档案有着更深刻的理解。他认为，职业经理人诚信档案不仅保护了企业的利益，使企业降低了选人用人的成本和风险，同时也保证了职业经理人的利益。他举例说，如果一个职业经理人没有相应的诚信证明，企业在使用的过程中一般就会比较谨慎，无论是在职位和授权方面都会有一定影响，信任度的缺乏也会影响职业经理人进入角色的过程，不利于职业经理人的发展。

北京市汇佳律师事务所律师寇明国认为，对于一个信用评价体系来说，最重要的就是要保证取证的客观性、真实性。否则不仅无法实现制度设计的目的，而且还会造成适得其反的效果。不公平的信用评价体系和记录可能会导致企业无法通过信用档案选聘到适当经理人以及企业利用信用档案限制甚至打压职业经理人等问题，使职业经理人的合法权益受到损害。

从全球来看，美国在信息采集、管理和使用方面的立法尤其值得借鉴。为了充分保证个人隐私和权益不受损害，又能够为征信活动的正常开展创造必要的条件，美国法律在以下三个方面作出界定：什么信息属于个人隐私，应当予以保护，什么信息属于正常的信用信息，应当公开并允许征信机构搜集；如何保证信息的使用目的是正当的，即不能被滥用；如何保证信用信息的准确性、完整性和及时更新。

鲁俊身陷“诈骗门”的时候，

2011赛季中超联赛以5000万元巨

资打造的开幕式在广州举行。但愿

这样豪华的开幕式带来的不仅是强

烈的视觉冲击，而是中超与中国足

球市场化、职业化转型的新起点。

## 不同类型企业对职业经理人进行背景调查的方式

	国有/集体企业	民营/私营企业	外商独资/跨国公司	外商合资/合作企业
看规范的档案	72.5%	53.7%	61.1%	64.8%
到其前雇主方进行调查	30.0%	39.6%	51.4%	53.7%
向其同行了解情况	60.5%	54.1%	52.8%	51.9%
向其朋友了解情况	47.6%	30.0%	20.8%	18.5%
委托第三方进行调查	26.6%	30.7%	41.7%	38.9%
从不进行该项调查	7.7%	12.2%	5.6%	11.1%

人本观察



## 行政化的骨头 长不出职业化的肉

丁是钉/文

中超“海选”一再以其戏剧性吸引人们的眼球。从“电影速度”的公开招聘，到鲁俊身陷“诈骗门”，中超总是在挑战公众对于公开招聘的认知。

现在，如果用“走过场”来评价中超公司的“海选”，那其实真的是一种表扬，因为在许多必要的程序和环节上，中超连“过场”都懒得走。

深层次的原因只有一个，那就是中超到目前为止还不是一个真正的公司，而只是依附在足协身上的一个附属品。浓重的行政化色彩和官本位意识，让中超可以无视所有的市场规则。

中超一再声称公开招聘是带着“管办分离、健康发展”的良好意愿，但事实上，展现在公众面前的却完全是“管办不分”的现状。比如，向中超董事会拿出推荐名单的两个人，一位是董事长于洪臣，一位是秘书长刘殿秋，而这两个人还同时兼任足管中心副主任和职业发展与监管部主任。按照现代公司治理机制，招聘总经理应当是公司董事会的职能，足管中心介入招聘事宜恰恰是“管办不分”的表现。再比如，鲁俊用来反驳“内定”说的证据是“我当这个总经理，是经过总局审批的”。这种说法本身反证了本次“海选”是有行政干预的。

行政化色彩和官本位意识的存在，让中超公司更像是一个官方机构，而不是一个市场化的公司。因此中超公司更看重的是上级的“脸色”，而不是市场的反映。这就很难理解中超为什么不愿意学习和遵守市场规则和惯例。

指望没有职业化意识和职业化能力的中超公司实现职业化的转型，并由此带动中国足球走上职业化的路径，只能是一种美好的愿望。事实上，在中超公司市场化的过程中，去行政化是一个必要的前提，除此之外，别无选择。而要实现这样一种脱胎换骨的蜕变，仅仅依靠中超的自觉是远远不够的，还必须有外部强大市场力量的推动。

中超“海选”以一种极端的方式暴露出“行政化公司”在选人、用人工机制上的弊端，也从更深层次上反映出“行政化公司”的反市场倾向，这是中国经济市场化进程以及经理人职业化进程中重要的阻碍。这为那些期望“行政化公司”能够自觉向“市场化公司”转型的良好愿望打了一针“清醒剂”。

中国许多制度和规则的变化，都是由热点事件所催生的。或许鲁俊的“商业诈骗门”事件，能够让中国企业的用人工机制变得更加成熟。

一周人物榜



## 任正非 展《财富》最有影响力商界领袖榜首



著名财经杂志《财富》中文版近日公布了中国最具影响力的50位商界领袖名单，华为技术有限公司首席执行官任正非击败了众多候选人排名居首。柳传志、张瑞敏分列二、三位。值得注意的是，目前因为“瘦肉精”事件正处在风口浪尖的双汇集团董事长万隆也出现在这份榜单中，排名第11位。

据悉，今年《财富》杂志将商界领袖名单规模从原先的25人扩大至50人。《财富》坦言，这份榜单是综合《财富》数据库和上榜公司的财报数据，由编辑团队集体讨论的结果，其排名标准是在行业领先者中选择那些能够影响企业管理、行业格局和更广阔商业世界的杰出领导者。

今年上榜企业家的名次与去年相比也有较大变化，任正非从去年的第四位跃居首位。华为公司在2010年成功闯入《财富》世界500强名单，居第397位；2010年，该公司交出了全年销售收入1850亿元的漂亮答卷。

(沙永萍)

## 郭可尊 出任神州数码网络董事长



神州数码公司近日来高层变动不断，继郭为辞去CEO职务后，AMD前全球高级副总裁、大中华区总裁郭可尊日前加盟神州数码，出任神州数码网络公司董事长一职，负责神州数码自有品牌业务的战略规划以及长期业务发展。

郭可尊此前在AMD和摩托罗拉等跨国公司担任高管职务，在政府关系等方面长处突出。神州数码公关负责人表示：“除自主品牌业务外，我们现在还不能披露。但她的加盟肯定会加快神州数码‘数字城市’战略前进的步伐。”

有媒体猜测，郭可尊的加盟，有可能会推动神州数码网络分拆独立上市。

(林其玲)

全球薪酬



## 陈景河去年薪酬760万元 超业绩增幅

据紫金矿业近日公布的2010年年报显示，公司高管的薪酬大增，多名高管的薪酬在300万元以上，比2009年增超百万。紫金矿业高管的薪酬也明显增加，其中董事长陈景河薪酬为762.74万元(税前)，这一数字较2009年428.1万元的年薪高出334.6万元，另有多名高管的薪酬在300万元以上，比2009年增幅均超过百万元。</p