



售楼部内建书馆,康桥地产引领阅读回归

“我最喜欢的三本书”目录大奖征集活动正在进行中

为了呼吁人们在网络时代进行文化阅读回归,在第16个“世界读书日”(4月23日),康桥地产在溪山御府售楼中心举办了“悦读世家 诗书继世”康桥溪山御府售楼中心书目大奖征集启动暨专家座谈会。与会专家、学者纷纷表达了自己对读书必要性的看法,也对康桥溪山御府售楼中心的构建提出了建议。

晚报记者 王亚平

阅读回归 在网络时代显得尤为必要

阅读可以提高个人修养,更可以涵养一个民族的气质。从历史来讲,对家族来说的话耕读传家,诗书继世,自古以来都是中国很多名门望族传承世家精神的一个基石。

然而,有数据显示,从1999年开始中国国民图书阅读率已经连续多年走低,1999年中国国民图书阅读率是60.4%,到2010年我们国民的图书阅读率下降到了52.3%,而与图书阅读率下降相反,中国国民的网上阅读率则迅速增长。已从1999年的3.7%,增加到2010年的49.9%,增长了10多倍。2009年我国国民人均每天读书时长为14.7分钟,人均上网时长34.09分钟,是读书时长的两倍多。

“这些数据给我们提出了警示和深思,网络时代应该怎样更好的读书?”康桥溪山御府营销部经理刘运成这样说道,“因此,我们准备在售楼部内打造一个‘溪阅书馆’,旨在鼓励大家多读书,并以书目征集方式参与读书,身体力行。也是我们康桥地产在文化阅读这条路上,迈出的一个尝试。”

在当日的活动现场,解放军信息工程大学陈鲁民教授表示:“在我的印象里,开发商大多都是盖房子,康桥地产能够关注到读书的视角,我觉得起到了一个非常好的示范作用。读书是在传播知识、传播技能、传播思想,一个不读书的人是没有前途的。一个没有理性、不思考的民族,一个不读书的民族,他是走不远的。”

郑州大学李亚梅教授认为,阅读最重要的是深层阅读,只有这样,才能对看到的东西有所领悟,但是“网上得来终觉浅”,“因此,现在还是希望能够回到传统阅读的回归,而这个回归我想也是一种理性的回归、理想的回归。”



座谈会上,专家们热议读书的必要性

溪阅书馆 将带来有价值的精神食粮

在会谈现场,郑州市作家协会赵富海对康桥地产关于溪阅书馆的建设表示肯定:“人类的知识和文明,最终是在书架上,到是在书店里,不是在网络上。作为开发商,能够想建图书馆,向全市百姓征集书目,这种行为非常值得称赞。如果此举能够得到业内的效仿,让每个社区都有图书馆,这就给大家一个相对宽敞的阅读空间。”

溪阅书馆应该存放怎样的书籍供人们阅读,以及建成后该如何管理也成为现场专家们关注的焦点。

“我觉得建成以后可以让同行人士进来参观,让大家共同学习,同时也可以常请一些大学老师来讲课,从而扩大影响力。”香港文汇报专栏作家马承钧表示。

郑州城市之光书店的总经理张俊鹏建议说:“大家要看一些能给我们精神带来愉悦的东西,希望溪

山御府能给人们提供这样的精神食粮,要挑选能够输出正确积极价值观的书籍。”

为了呼吁大家一起参与“我最喜欢的三本书”目录大奖征集活动,张俊鹏还向大家公布了他最喜欢的三本书,他认为这三本书每个人都应该去阅读的:《动物农场》《历史的忧虑》《重新发现社会》。

据了解,为了书馆的藏书能受到客户及社会的喜爱,康桥地产还发起“我最喜欢的三本书”目录大奖征集活动,大家可以到康桥溪山御府项目售楼中心进行现场登记,也可以通过网络、微博包括短信等各种方式参与进来。

“同时为了感谢参与者的贡献,我们均有礼品赠送,每周末还会进行集中抽奖。书目征集活动将一直持续到5月底,届时会举行征集大奖和书馆的揭牌仪式。”刘运成介绍说。

总部采风

万达骨干员工流失率全国最低

访大连万达集团股份有限公司副总裁尹海

最近一两年,随着商业地产投资的升温,一些住宅开发企业纷纷进入商业地产领域。大家忙着跑马圈地的同时,一场关于人才的暗战也悄然上演。作为中国商业地产的龙头企业,万达集团商业地产“全产业链”模式吸纳并培养了商业地产行业众多精英,被誉为中国商业地产的黄埔军校,自然成为众多猎头公司围猎的对象,不仅高管,甚至连普通的基层员工都成为各房地产公司围猎的目标。然而,万达的骨干员工即高管人员始终保持整体稳定,成为万达高速发展的重要保障。对此,本报记者专门采访了大连万达集团股份有限公司分管人力资源工作的副总裁尹海。

记者:最近有媒体报道说万达人才流失率高,不知是否属实?

尹海:万达集团从未发布过相关人才流失率的信息,也没有接受过任何记者关于此问题的采访。有媒体说“万达人才流失率是房地产行业最高的,每年骨干人才流失率为20%至30%”,完全是记者的主观臆断,其引用的数据属于编造。

针对这种不负责任的传言,我们公开发布最近五年骨干人才流失率的统计。按照万达集团规定,总部机关部门副总经理以上、地方公司副总经理以上人员是高管,也就是万达的骨干人才。截至2010年底,万达集团共有高管537人,最近5年年均离职率只有6.23%。其中2006年离职8人,离职率为3.54%;2007年离职12人,离职率5.13%;2008年离职23人,离职率4.26%;2009年离职26人,离职率4.84%;2010年离职35人,离职率6.52%。离职率包括自动离职与企业辞退两部分,大部分离职高管入职万达时间在一年之内。万达入职3年以上的高管离职率只有1.26%。万达从事商业地产11年,集团核心管理层30多人中,只有两位总裁助理、一位副总裁离职(包括企业辞退的在内)。可以说,万达骨干人才流失率在全国大型房地产企业中不是最高,而是最低之一。

记者:万达在留住人才方面做了哪些工作?

尹海:首先,万达员工收入高。我们每年都聘请专业公司进行薪酬调查,保证万达员工工资收入高于行业水平。万达还给予近200名高管股权,一旦上

市,这些高管的身价将相当不菲。为了稳定基层普通员工,万达还建立了全国企业中罕见的工龄工资增长机制,每工作一年每月增加50元的工龄工资。今年,我们又将工龄工资上调一倍,达到每月100元。意味着员工在万达工作满5年,除正常工资外,每年仅工龄工资就能收入6000元。

其次,万达集团非常注重对员工的人文关怀。早在10年前,万达就开始实行员工带薪休假制度,除法定假期外,每季度额外给四天假。万达集团所有公司都建立员工食堂,免费提供一日三餐。2010年,为了让员工享受到企业的发展成果,万达又推出一项新激励措施,给予集团评选的优秀员工及其家人报销两人往返机票及住宿费,任选各地万达酒店度假。目前全国各主要城市几乎都有万达集团的五星级酒店,员工自由选择度假地点。

第三,员工在万达能得到提升。目前万达的几大支柱产业,如商业地产、五星级酒店、旅游度假、文化产业等,都是中国行业的领导者,在万达才能学到行业新知识,得到更大提升。这一点是骨干员工更为看重的。

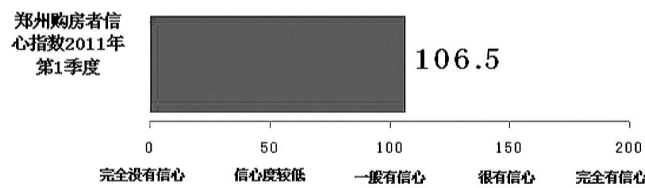
当然还有其他一些重要因素也吸引员工留在万达,比如万达集团企业形象好、美誉度高、员工有自豪感等。万达把留住人才的原因归结为三句话,员工在万达工作能够“长工资、长本事、长幸福指数”。

王亚平

楼市数据

一季度郑州购房者信心略高于全国

郑州房地产消费者信心指数总体



提高首付、加息、限购等一轮又一轮的组合拳,显示出中央调控的坚决决心和意志。受此影响,刚性需求受到一定限制,投资投机需求得到有力遏制,市场正在经历深刻嬗变。

近日,国家统计局中国经济景气监测中心和新浪乐居郑州站联合编制的《2011年第一季度郑州购房者信心指数研究报告》出炉。该报告显示,2011年一季度,2011年第一季度郑州购房者信心略高于全国总体水平。

2011年一季度郑州购房者信心总体指数得分为106.5,较上一季度下降2.7点,但较全国总体水平略高出2.0点,较一线城市高出5.6点,表明在宏观调控的大背景下,作为二三线城市的郑州较一线城市消费者信心度稍高但仍处于低位,市场观望气氛仍相当浓厚。

具体到现状和预期信心指数看,现状指数为112.6,较上一季度提高7.7点,较全国水平高出10.3点;预期指数为101.5,较上一季度下降11.2点,低于全国水平4.7点,说明消费者对现状乐观程度大于预期,未来特别是对本地调控政策的落实成效持谨慎态度。

在信心指数的四个测评环节中可以看到,郑州购房者对于现状较为满意,在经济走向、购买力、供应水平指数方面高于全国水平;而消费环境指数仅为87.1,低于94.0的全国水平6.9点,说明通货膨胀对于经济水平欠发达的三线城市居民生活影响较大;对于未来预期,在经济走向、消费环境、供应水平信心指数上,明显呈下降趋势,信心表现不足,说明购房者对楼市调控给房地产市场及经济带来的压力以及未来经济和房地产市场走向的不确定性的担忧和观望情绪有所加重。

晚报记者 王亚平