责编:王 萍 编辑:杨小燕 电话:(028)87348824
版式:张 彤 校对:刘晓燕
2010年5月3日 星期一

ZHIYEJINGLIREN
职业经理人
经理日报
THE MANAGER'S DAILY

任武贤
——中国医药界的晋商翘楚

任武贤，生于1960年5月，中共党员，研究生学历，高级工程师，亚宝药业集团股份有限公司党委书记、董事长，芮城县人大副主任、政协山西省第八、九届委员，山西省第十一届人大代表，山西医科大学、山西中医学院、山西生物应用技术学院客座教授。

先后荣获“山西省劳动模范”、“山西十大工业科技创新功臣”、“山西省改革开放十大经济风云人物”、“新晋商百强”、“山西省优秀中国特色社会主义事业建设者”、“山西省功勋企业家”“全国星火先进工作者”、“全国五一劳动奖章”、“中国优秀青年科技创业奖”、“全省残疾人扶贫先进个人”、“结构调整突出贡献企业家”、“中华英才”、“全国劳动模范”、“全国企业文化建设先进个人”、“中国十大企业策划家”并入选《中国优秀企业家数据库》、“全国妇幼健康消费放心工程最具社会责任企业家”、“全国最具社会责任感企业家”等荣誉。

是亚宝“贴膏及其制备方法”专利发明人。

山西亚宝药业集团股份有限公司

是一个集药品生产、经营、研发于一体的企业集团，全国中成药50强企业之一和山西省百强企业之一。主要生产中药、西药、原料药、包装材料、医用卫生材料等六大类，包括片剂、贴剂、针剂等300多个品种。

亚宝不断加大新产品研发力度，先后拿回了21个国家级新药证书及生产批件和35件仿制药品的生产批件。“丁桂儿脐贴”、“消肿止痛贴”、“红花注射液”、“冠心宁注射液”、“阿奇霉素注射液”、“珍菊降压片”等一大批产品都在市场上显示出了很强的竞争实力。“亚宝”商标被评为“山西省著名商标”。

公司相继荣获：全国五一劳动奖状、中国最具成长力企业、全国质量效益型先进企业、中国AAA级重质量守信用企业、全国守合同重信用单位、全国十大企业文化品牌、全国企业文化诚信建设和安全建设先进单位、全国最具放心品牌企业，山西省模范劳动关系和谐企业、山西省十佳企业文化建设示范基地、运城市环境友好型企业和绿色等级企业等荣誉称号，亚宝工业园被确定为“国家级旅游示范观光园”。

公司秉承“用心做药，造福社会”的理念，不断“做精产品、做优服务、做大品牌、做强企业”，把亚宝建设成“世界亚宝，百年亚宝”。

楼金
——一位真正开发海南的勇士

楼金，生于1930年，浙江金华人，现任海南亚洲制药集团公司董事长、总经理。

楼金，堪称我国各类著名企业中最年长的董事长。他在青少年时代成为浙中反独裁争自由的学生领袖之一，加入中共地下党并参加了求解放武装斗争和迎解放的组织领导工作，早早地将自己人生的追求定位于报效民族和振兴中华的事业之中。全国解放后，他历任政府官员、中学校长，以凌云壮志一显身手，却因正直无私和远见卓识而一度沉沦。长达20年的苦难生涯中，他苦学苦钻，创办企业，发展工业，顽强地踯躅前行，终于在改革开放的国家命运大转折后大放异彩，迅速做大在浙江的企业“据点”，随之进军海南，扩张发展，创建了海南亚洲制药集团公司，为海南乃至整个国民经济的发展，做出了万众瞩目的重要贡献，被誉为“真正开发海南的勇士”。

先后荣获首届海南省创业企业家、工业经济杰出企业家等殊荣。

海南亚洲制药集团

是集医药生产、经营、科研、教育为一体的综合性企业集团，拥有各类企业22家。涉及医药生产、药品经营、药物研究开发、医疗器械、生物技术、化工、教育、旅游等产业。

集团以质量为生命。在海南、浙江有四家制药生产基地，都已通过国家GMP认证，生产原料药及6种剂型，近80种药品。拥有海南快克药业有限公司和浙江康宁医药有限公司两家通过国家GSP认证的销售公司，其拳头产品“快克”，成为国内感冒药品的领先品牌，享有很高的知名度。

集团以科技创新为依托。集团旗下“杭州生物医药科技创业园有限公司”和三家药物研究所集中了一批医药优秀科技人才，专门从事医药产品的研究开发。集团与国内10多家医药院校、科研院所有经常性的技术交流和紧密的技术合作。目前研制开发的各类新药数十只，其中天然药物占90%以上。

集团以“供给好药，服务社会”为企业宗旨，以“诚、勤、学”为企业精神，改革创新、锐意进取。

到底要不要做商业地产，万科很矛盾。据了解，这一矛盾，实际上是老一辈“教父”王石与新生代职业经理人郁亮之间的较量——

王石PK郁亮
教父与职业经理人的较量

□丁青云

“万科现在内部很微妙。”一位地产公司高管在与记者沟通时透露说，“做不做商业地产这个事情影响深远，所以，不是每个人的想法都一样。”

但从万科的实际行动看，董事长王石与总裁郁亮各自退让了一步，王石答应“可以做商业地产”，郁亮答应“先只做住宅配套的持有物业”。现在我们面对的，是一个失去了偶像的万科，一个不再是王石一个人的万科。也许，又是一个新的万科。从此，我们需要重新打量万科的一举一动，它的努力与辛酸。

王石篇

王石

王石一直坚持学习美国巨头帕尔迪，走住宅专业化的路线。2004年博鳌房地产论坛上，王石与富力地产董事长李思廉的商业地产之辩广为人知。此后，王石在多个场合警告住宅地产商进入商业地产要谨慎。

2009年8月，凯德置地的毛大庆转会万科，坐镇华北，并公开表态，“万科并非绝对不做商业地产”。但据分析人士透露，“王石在种种场合，仍是坚定表示，不做商业地产。”2009年8月，王石在中山大学的演讲中仍然宣称，“如果有一天，万科不走住宅专业化道路了，我即使躺在棺材里，也会举起手来反对。即使哪一天中国不需要建商品住宅了，我希望，城市里最后一套住宅是万科造的。”

3月23日，万科2009年股东大会上，王石表示，万科专注于主流住宅开发的定位并没有改变，并将在此基础上，尝试与住宅相配套的其他物业类型。

郁亮篇

郁亮，无疑是一直笼罩在王石光环下的新生代企业领军者。一直到“拐点论”引发大讨论之后，郁亮才逐渐走到前台。

2009年11月16日，郁亮突然高调宣称：万科未来将加大持有型物业的储备，并在近期内陆续推出养老物业、酒店及商业配套等多种物业类型，住宅与开发持有物业比为8∶2。但仅仅两个月后，3月1日，郁亮在财报发布会上间接否认了其上述商业地产战略，而是强调，万科的定位是主流住宅，没有发展投资物业或者进入其他地产领域的计划。

郁亮

郁亮表态18天后，万科珠海宾馆项目启动，被视为万科进军商业地产的“第一枪”。颇值得玩味一个细节是，郁亮去年11月所说的话并没有写入万科2009年报未来战略展望中。行动上，今年以来，万科加速了商业地产开发进程。

东莞长安项目、西安曲江项目、北京赢嘉中心项目紧锣密鼓开张，投资总额超过百亿。

郁亮新政与新旧两代人的博弈，不用记者详加阐释，你即能从中发现一些戏剧性的矛盾冲突。万科年报中的表示，看起来是万科和郁亮的相互妥协：王石答应“可以做商业地产”，郁亮答应“先只做住宅配套的持有物业”。而这个妥协有双重意味：万科的偶像帕尔迪坍塌，而王石亦不再是万科的神。

“对是否进军商业地产，万科管理层内部是有争议的。大老板王石不想做，因为这和他之前专注做商业地产这个主张不太一致。”某南方机构分析人士透露。

“这估计和王石年龄大一些、相对保守谨慎一些有关。王石虽然已经不在位置上，但大事还是由他拿主意。”上述人士进一步分析。

国信证券分析师则认为，“万科内部有不同声音是正常的。王石当时说不做商业地产，因为处于地产刚发展阶段也很正常。最重要的是能赚钱。”

强硬的王石之所以能妥协，与偶像的破灭有关。“你想想吧，帕尔迪（美国最大的住宅企业，一直被王石当做万科的榜样）连续两三年巨亏，他看着能不反思？”上述地产公司高管说。

柳传志：职业经理人要把企业当命
职业经理人的短视问题，在跨国企业中表现得尤为严重

日前，联想集团董事会主席柳传志在接受媒体采访时表示：职业经理人一定要认可联想的文化，特别是核心价值观。现在联想集团的文化建设由我负责，在核心价值观方面，联想集团的要求比联想控股以及其他子公司的要求都更高。翻译成中文是两句话：“说到做到”和“尽心尽力”。

记者：在总结联想亏损原因时，你有这样的思考：金融危机是给联想带来冲击的“直接导火索”，然而真正导致联想在2008年陷入低谷期的根本原因，却是联想并购IBM公司PC业务之后，在企业管理方面所埋下的隐患，其中最大的问题就是职业经理人的短期行为。这可能是国内外企业的通病。怎样才能让职业经理人像创业者一样，把企业当做事业来做？

柳传志：我觉得职业经理人的短视问题，在跨国企业中表现得尤为严重。如果董事会也没人坚持做企业长远战略的话，这个时候企业就会出现一个空白地带——没有人设计愿景。

记者：联想集团已经成为了一家国际化跨国企业，以后难免还会涉及到从外面聘用职业经理人的问题，在这方面的想法与做法是怎样的？

柳传志：职业经理人一定要认可联想的文化，特别是核心价值观。现在联想集团的文化建设由我负责，在核心价值观方面，联想集团的要求比联想控股以及其他子公司的要求都更高。翻译成中文是两句话：“说到做到”和“尽心尽力”。

“说到做到”，其实就是求实内容中的一部分，但是这一点以前是做不到的。“尽心尽力”则是对一个职业经理人最基本的要求。我们会一步一步地来，在职业经理人先做到“说到做到”之后，我们还会对他们提出更高的要求，慢慢地他们就会真正认可联想的文化。随着有长期激励的人进入到联想集团的管理层，职业经理人也会慢慢建立起像杨元庆一样的事业心。但这可能要分步实现。

记者：相比于聘请国外职业经理人，联想是不是更注重自己培养中高层管理人员？

柳传志：一定是。当年我们和戴尔展开竞争时，曾研究过这个问题。戴尔选用的销售经理人都是强刺激手段，达到指标或者超过指标，得到的奖金巨高；一旦不达标，就毫不留情开掉。联想集团绝不可能那样做，我们的员工都是认真培养的，并且花了学费和代价，这就是文化差异。像戴尔这种文化，在美国企业中有很多。相比之下，我更看重的是联想集团的长远发展，比如，我希望联想的利润能够平稳、持续地增长，利润高的年份，相对地会更多地投入研发、品牌宣传费用，这一做法本身与培养人的思路是一致的。

记者：主人翁意识是联想文化的精髓之一，但是，在西方国家往往存在职业经理人与创始人之间的矛盾。对于海外公司治理结构中存在的这一问题，你有哪些反思？

柳传志：这个问题很深刻。但是我更愿意跟商学院的人、跟经济学者一起反思，不愿意跟公司里边的人进行反思。为什么呢？因为目前在公司里面，有些国际高管在事业心和主人翁感方面，还达不到像中国本土高管的水平。我要求核心管理层一定要有事业心，把企业当成自己的生命一样呵护。现在这些国际高管能留下，而且能够相信杨元庆就已经不错了，对他们再提更高的要求尚需时日。

（钟萱）

他不差钱，本当含饴弄孙的年龄却千里务工，在企业担任职业经理人。
因为他有一条信念：生命不息，工作不止——

武可迁：有才的老翁经理人

□谢嘉晟

武可迁自称是建设新海西中最老的打工人，今年已73岁高龄。

事实上，这个老翁接近于“国宝”，他是共和国第一代橡塑工艺工程师，曾为“两弹一星”作出过贡献；他现在的身份说是厦门市麦丰密封件有限公司的常务副总经理，实际上，从日常管理到技术创新，麦丰现在一家的吃喝拉撒全都由他掌管；他还出报、写博客、弹钢琴，周末闲来无事，还会跟年轻小伙一起踢几脚足球……总之，这个老头那是相当有才。

塑料源自橡胶？

西南大旱，我国的天然橡胶锐减，厦门的一些橡塑工业企业都说自己的成本大涨，武可迁坐不住了。

武可迁现在是厦门麦丰密封件有限公司的常务副总经理，另一个身份是麦丰的总工程师，还有一个鲜为人知的身份是橡塑工艺领域的国家高级工程师。“天然橡胶跟塑料根本不是一回事。”一段时间来，包括厦门在内的国内很多企业都在鼓着劲抱怨，“受西南天然橡胶减产影响，原材料成本大幅上涨”，一些连老板都搞不清楚，原材料究竟用的是橡胶还是塑料的橡塑、甚或者是纯正的塑料制品企业，也一起跟着大叫“成本涨得让人受不了”。

“天然橡胶和塑料根本就属于两个不同领域的材质。”在这个当口，武可迁觉得有必要站出来说句话以正视听了。对于什么是橡胶，什么是塑料，武可迁有绝对权威的话语权。

“那些塑料制品企业也跟着嚷嚷，可能真有成本上涨的因素在内，但有一些是想借机抬价，塑料米涨价跟天然橡胶涨价没关系。”武可迁说。

武氏管理精髓

在厦门麦丰公司的大门入口处有四个大字：员工第一。

在武可迁看来，“企业生产运营、靠谁，要靠广大员工，企业最大的资产不是资金，不是设备，而是员工。企业是船，员工是水，人可载舟，也可覆舟。我先从员工抓起，在管理的信念中融入情绪管理。心态管理、健康管理、孝道管理。”武可迁把这归结为企业管理精髓。而事实也证明了武氏管理理念的独到之处。在举国上下劳动密集型企业大闹工荒的时候，厦门麦丰从不为缺工犯愁，麦丰的员工流动极为稀少。

员工创造力和凝聚力也发挥到了极致。

武可迁记得，有一次，麦丰公司突然接到一笔来自江苏的加急订单，对方从下单到交货只给6小时的时间。以麦丰常规的生产效率，马不停蹄至少也要五个小时。而当时正好赶上周六，怎么办？

“紧急时刻我突然想到了共产党员、共青团员以及老员工，大家像接力赛一样，用极限的速度完成了这份定单，最后又通过航空快运把货物交到了客户手中。”这个时候，武可迁又一次领悟到：有些在国有企业甚至都被认为是“过了时”的管理经验，在民营企业却很适用。

人物内存

武可迁，1939年9月生于山东，曾是深圳市宝安怡发橡胶制品厂厂长，广州科技开发总公司橡胶专业顾问。1961年起在广州第11橡胶厂从事橡胶及乳胶制品生产研究。我国“两弹一星”送上太空时，要用到一种叫做氚的防护材料，当时只有少数几个核工业发达国家才具备这门技术，武可迁硬是用自己的专利证明了中国人的智慧。