

## 郭凡生 ——创办“背在自行车上的公司”



1955年出生,经历了上山下乡、当兵。1982年毕业于中国人民大学工经系,获经济学学士学位。1982-1987年,毕业后在内蒙古建委研究室工作,后出任内蒙古党委政策研究室战略组(处)组长、副研究员,同时兼任中国西部发展问题研究组组长。1987-1990年,中国体制改革研究所,任联络室主任,所办主任,并出任体改所、发展所、中信国际所三所联办的中国西部开发研究中心常务副主任。1992年10月至今,创建北京市慧聪公关信息咨询公司,任董事长、总经理,现任慧聪集团公司CEO。2003年12月,慧聪在香港成功上市。

1985年发表《股份制——中国企业改革的唯一思路》一文,在学术界引起理论交锋,是当时国内理论界公认的,有较为突出科研成果的年轻学者。1985年他领导的内蒙古党委研究室战略组(处)被评为全国新长征突击队。八十年代中期当选为全国劳模、全国青联委员、内蒙古青联委员、内蒙古青企协副主席。

1992年10月,20多个人骑着自行车穿梭于中关村各商户之间,郭凡生和几位朋友以148万元资金成立的慧聪公司就是以这样的规模和方式开展业务。郭凡生的创业生涯由此开始。每周编一本叫《慧聪商情广告》的小册子,把各商家的产品价格放在一起比较,刊登一条信息商家要付给慧聪钱。如今,这个靠148万资金、由20多人起家的小团队,这个背在自行车上的慧聪公司,如今已经发展成为拥有4500人的团队,在香港创业板成功上市,全国超过20家的分支机构、百万家的稳固客户和上千万信息应用用户,在规模、收入、用户量、服务方式等方面被公认为中国首席商务资讯服务商。

慧聪的管理融入了当初郭凡生在体改所时提出的观点,“知识经济”、“劳动股份制”等想法在慧聪身上变为现实。郭凡生终于用他的实践推进了理论的发展,也让理论在实践中得到了进一步的延伸。无论是理论的树立还是实践的成功,这位叱咤资讯业的CEO最希望的还是带着他的4500员工过日子。

## 熊平 ——目前尚未跳槽的IT另类



1996年进入赛迪兼职做互联网技术开发,1997年大学毕业选择了留在赛迪。之后,他的职业生涯就再也没有离开过“赛迪”和“互联网”这两个关键词。

作为执行总裁,他负责国内知名IT门户赛迪网的日常运营。虽然每天工作头绪众多,但熊平认为他最操心的还是人力资源,“我觉得过去一年里最满意的事情和最不满意的事情都在人力资源上”,熊平对人力资源的重视并不是体现在日常时间分配上,更多是体现在他的用心上,“大部分情况下我每周只花两三个小时处理人力资源方面的工作,一旦我要说一个重要的人加盟赛迪网,我会每天都去拜访他”,熊平自己也没有想到会在赛迪一干就是八年,他觉得最重要的就是赛迪不断地给他创造出更大的发展空间。

1997年底,熊平被调入赛迪旗下的《中国计算机报》社,在电子出版部网站和光盘的内容编辑,在这个过程中他开始接触到新媒体的商业化运营。1998年6月,报社决定将光盘和网站分离。这是熊平职业生涯的又一次转折。他负责网站的技术和内容。

2000年3月赛迪网正式成立,担任赛迪网技术和应用子站的主编,这个子站到目前依然是赛迪网在市场上的强势子站。

2002年初,熊平成为赛迪网副总裁。主要职责就是让这三个部门互相协作达到各自的部门目标。

2003年初,熊平出任赛迪网执行总裁,全面负责赛迪网的日常运营。熊平刚上任就赶上了“非典”,公司业务受到一定冲击,熊平开始按照自己的想法对赛迪网进行调整,“我的主要目的就是聚集人气,这主要是通过在公司内部发现人才,在公司外部引进人才来实现的”,熊平的努力在2004年迅速呈现出效果,这一年赛迪网效率惊人,用了两个多月的时间就推出了一个引起业界广泛关注的ezIT新网站,三个月的时间完成了远程教育业务——赛迪网校的筹备,ezIT业务已成为国内知名的数码产品网站,赛迪网校正式运营两个月招生人数就超过了两千多人。

熊平希望他辛辛苦苦培养出来的公司中坚力量能够像他一样为赛迪服务8年。他表示,“我要做的,就是给所有有赛迪网希望留住的人以足够的信任和空间,当然这只代表我的努力方向,毕竟人的需求是复杂的”。

# ZHIYEJINGLIREN

## 职业经理人

佳兆业两名总裁级人物相继“出走”,在这一轮人事变动的背后,却是佳兆业近期在深圳掀起的第一轮降价举动,这令业界对佳兆业目前的销售情况甚为关心。

# 房产总裁频“出走” 佳兆业带头“跳水”

□梁嘉欣

短短半年间,佳兆业两名总裁级人物相继“出走”,而这一切都发生在佳兆业成功上市之后。

### 总裁离任

6月15日,佳兆业公告,原公司执行董事叶剑生因寻求其他事业发展,辞任总裁职务。这是近半年内,继曾晓华之后的又一名总裁级人物的“出走”。

曾晓华于2009年8月离开恒大地产加盟佳兆业任副总裁,主要负责集团的市场营销、客户服务。当时业界就盛传曾晓华的加盟主要是助力佳兆业上市。

2009年12月10日,佳兆业成为09年最后一个成功IPO的内房企,就在上市后的第二个月,传出了曾晓华离职的消息。

据了解,本次离职的叶剑生于2006年加入佳兆业,历任财务副总监、副总裁等职务。任职佳兆业执行董事兼总裁期间,主要负责集团日常营运的整体管理。在任职期间,叶剑生伴随着佳兆业最终走完了上市的道路。

但事实上,除了企业发展的人才需要,有业内人士认为,高管变动与企业的发展战略、市场变化有关系。



叶剑生在任职期间,伴随着佳兆业最终走完了上市的道路。

深圳业内人士林晓华表示,新政出台以来,整个房地产市场开始进入下行轨道,开发商或因成本控制原因,暂停开发部分项目,在开发量缩减的情况之下,企业也会相应地减少人力成本的投入。对职业经理人而言,自身也会作多方面的选择。

曾晓华离任之际,业界曾猜测,其离职是否与销售不力有关。但林晓华称,企业销售的好坏,跟职业经理人的能力关系不大。其表示,影响到高管离任的主要原因更多是公司的战略决策。“在市况低迷的情况下,企业在销售过程中觉得不需要很快地去谋求销售量,认为不需要太急地去卖,职业经

理人就觉得没必要留这么久。”

### 带头“跳水”

而这一轮人事变动的背后,却是佳兆业近期在深圳掀起的第一轮降价举动,这令业界对佳兆业目前的销售情况甚为关心。

佳兆业6月4日的公告显示,截至2010年5月31日止,佳兆业集团录得签约销售收入共约人民币26亿元,较去年同期增长23%;签约销售面积积达约245481平方米。

当中,5月的销售收入较4月减少17%,与不少房企销售下滑近五成相比,佳兆业下降幅度两成不到很多原因取决于其在5月末的三天促销。

分析人士表示,随着新政作用的日益显现,楼市的成交量持续萎缩,销售回款也相应减少,从而直接影响到开发商的资金链,房企也开始松动。

5月28日,佳兆业启动周年主题降价促销活动。佳兆业称,选择降价是因为每个企业都要保证自身足够的现金流,保证每月的销售情况。

佳兆业表示,并未有意降价的第一个房企。该名人士透露,“前段时间市场走下坡以后,很多客户都在观望,我们手里也积累了很多潜在客户,但他们都没有得到能让他们下决心的合理价格。”

### 新闻链接

#### 佳兆业突击降价 新“带头大哥”业绩躁动

佳兆业在5月28日的大规模降价销售被市场解读为“带头跳水”。

5月28日中午,佳兆业在深圳的三个在售楼盘,金翠园、茗萃园及上品雅园开始促销,三个楼盘各推出20-60套不等的单位,以8折左右的优惠价发售,最大优惠幅度高达1万元/平方米。

佳兆业董事局主席郭英成透露,从5月28日到31日,在深圳三天的促销活动中,以10%的折扣对较差的楼盘进行销售,每天的销售额回升到1亿元左右,未来将根据市场的变化考虑是否降价。如果市场表现不好,下半年还将继续考虑降价销售策略。

此次,佳兆业被认为是“真降”的带头大哥。此前,深圳先后有10个以上楼盘全新开盘,虽然多数定价较先前预期有1-2成下调,但若与去年底或前一期单位相比,价格仍有一定上涨,只是涨势明显变缓。相比之下,大部分在售楼盘无一例外地选择了不降价。因此佳兆业本次三盘联手大促销,实质上已经成为深圳第一批降价的在售楼盘。

香港辉立证券房产分析师陈耕认为作为区域级的地产公司,近期以七、八折销售的灵活方式让步,回笼资金,是基于公司生存的考虑,属于正常范围。

佳兆业的两成降价被时富金融房产分析师李雷雨解读为抛弃部分暴利的回归。他估计佳兆业拿地的价位大概是在400-600元/平方米,土地成本很低,而佳兆业2009年资产负债比较高,所以今年采取降价策略。另外,房地产商们今年降低30%-40%的售价,应该无所谓,问题不大。

年报显示,2009年度,佳兆业合约销售金额为602亿元,同比增长了114%;实现营业额46.722亿元,同比增长50.2%;毛利增加52.2%至13.201亿元。

尽管宏观调控当前,但佳兆业还是抑制不住业绩上的冲动,郭英成曾宣布,2010年公司的销售目标为100亿元,这将是2009年销售六成左右的增长。首席财务官张鸿光表示,这样大幅的增长速度在刚刚上市后是正常的表现。

“从财务角度考虑,由于房企于年初都有全年销售指标,如果没有成交量就会影响业绩,尤其境外上市公司较注重这点。而且佳兆业等房企,都有对外借款、融资等,如果资金压力较大,可能通过降价去完成成交量,以保证偿债能力。”佳兆业降价后,深圳地产分析人士风林火说。

(廖杰华 胡洁)

## 茂业控股激励 500 经理人

拿出 1.263 亿股票期权

近日,茂业国际控股有限公司发布《茂业国际控股有限公司2010年股权激励计划实施细则》(以下简称“股票激励计划”),并正式向近500位职业经理人和公司优秀员工发出期权邀约函。

据了解,茂业控股此次总共拿出

1263亿股票期权,激励总部及分公司、门店共计近500位经理及以上级别的员工。此次期权邀约,茂业国际投出期权份额之大、激励范围之广,堪称行业之最。

业内专家表示,作为支撑茂业大发展的多元化、全方位、开放式的三项激励政策的有力补充,茂业此次推出的

激励计划可以说是“升级版”,从范围和条件上加大了激励的力度,预示着茂业百货的公司治理结构进一步完善,有利于增强其国际竞争力,更好地留住企业的核心管理人才,吸引更多核心人才加盟茂业,为大发展中的茂业奠定了良好的人才储备基础。(徐菊)

## 两笔重磅引援让他成名 CBA 第一经理人暂退幕后

日前,从山西男篮传来消息,原吉林男篮总经理张爱军将出任山西中宇篮球俱乐部的总经理,而张北海下赛季将不再担任球队的总经理职务,有可能转型为球队的领队。

当记者问到下赛季俱乐部高层变动以及他的去向一事的时候,张北海说:“这是每个俱乐部都要经历的过程,我做经理人的时间还很短,需要学习的东西也很多。过去几年俱乐部在运营上走了不少弯路,需要一位经验丰富的经理人帮助这只年轻的球队进步,张爱军在CBA联赛中打拼了12个

年头,以他的经验,对于球队的帮助以及我个人的帮助都不言而喻。”

谈及自己去向,张北海也表示:“我不会离开俱乐部,还是会继续负责市场推广以及开发或者担任球队领队,这样也能从张爱军那里学到不少东西。”

这支山西男篮2006年由河南仁和男篮与山西宇晋男篮合并而成,早在河南队时期他便担任球队新闻发言人,至今他已在这支球队呆了6年,回首这一路艰辛,张北海说:“我在球队呆了很久,在这个位置一呆也是三年,到了该

休息的时候,我已经在学校报了管理层的学习班,可以经常去那里充电。”

作为山西队总经理,张北海为全国球迷当属两笔重磅引援,08-09赛季签下原休斯敦火箭队球星邦奇·威尔斯,09-10赛季签下NBA全明星球员斯蒂芬·马布里。这两次引援让山西男篮成为全国关注的焦点,并一度让太原成为全国最火爆的主场之一。这也让他被业内誉为“CBA第一职业经理人”。虽然张北海把这些都归功于球队的董事长王兴江,但张北海的能力也得到了人们的认可。(据TOM网)

### 职业课堂 | Zhiye Ketang

## 经理人如何最大限度的提升领导魄力

□王一恒

魄力就是领导者决策的胆略和果敢力,就是一针见血地切中问题的要害,相信自己,力排众议,做出大胆和及时的决定,在不确定的复杂局面中敢于冒险并承担巨大的压力和责任,攀登一个又一个的高峰。那么,职业经理人的领导魄力是从何而来呢?我们可以用一个公式表示:权利+自身修养+胆识=职业经理人的领导魄力

在这三个方面,经理人都想获得魄力,就要分别注意一些问题:

### 1、权利

权利是领导魄力的基础,职业经理人必须保持一定的权利,即经理人在授权的同时,一定要保留必要的权利。

总的来说,经理人要握有指导权、检察权、监督权和修改权。

这几方面的权利是从广义上讲的,是广泛适用的。但具体说来,对于不同性质的任务、不同的环境和不同的授权对象,经理人保留的权利内容不尽相同。一般说来,必须把握以下两个方面的权利:

(1) 经理人应该保留对该系统工作任务结局的最后决策权。当某个系统工作发生意见分歧的时候,经理人要能够从全局考虑,当机立断,做出最后决策。

(2) 经理人应该保留对直接下属和关键部门的人事任免权,即组织人事权。

有了这一点,就能保证对直接下属之间相互关系的协调权。协调理下属之间的关系是非常重要的,也是其他下

属所不能替代的。

### 2、自身修养

职业经理人的自身修养是其获得领导魄力的保证,没有修养,就不能服众,领导魄力也就无从谈起。经理人的个人修养可以大致分为两部分:基础知识储备以及个人的品德。

#### (1) 基础知识储备

作为职业经理人,拥有一定的知识储备是基础。当然,很多知识,尤其是在现实工作中需要用到的专业技能,并不是在书本中、学校中能学到的。所以,注意平时的积累,注意你所从事行业的变化和新知识,不断补充自己在知识上的不足,这不仅有助于你成为卓越的经理人,更会帮助你向着更高的目标进发。

#### (2) 个人品德

作为经理人,“德”的要求应该大于“才”的要求。因为,不正直的人给公司带来最大的损失是他破坏了公司最宝贵的资源架构——人才群体。经理是员工的代表,在日常工作中要给员工树立一个榜样。

#### 3.胆识

有超群智力作指导的胆识是卓越的标志。这种胆识的表现,不是敢于违反事物的本质和规律,而是在决策时基于准确的判断而做出正确的决定。智力和认识力受胆识的鼓舞越大,它们的作用就越大,眼界也就越广阔,结论也就越正确。因此,我们的结论是:经理人没有胆识就谈不上卓越,换句话说,胆识是卓越经理人的特质之一。