

李宁 ——从“体操王子”到体育企业大鳄



1963年出生于广西,被誉为世界“体操王子”。1989年退役后,李宁加盟广东健力宝集团。1990年,李宁有限公司在广东三水起步。创立了“李宁”体育用品品牌,并以赞助1990年亚运会中国代表团为契机,开始了李宁公司的经营业务,从而开创了中国体育用品品牌经营先河。1995年,李宁公司成为中国体育用品行业的领跑者。

本着“源于体育,用于体育”的精神,李宁一直积极地支持着国内外的体育事业。在北京申奥的过程中,李宁公司就是一个热心的赞助商,申奥成功之后,李宁公司仍将一如既往地推动中国体育事业的发展。此外,李宁本人也非常热心于公益事业。李宁亲自担任了“中华骨髓库”大使;是“中华健康快车”慈善基金会理事与大使,帮助贫困落后地区的白内障患者恢复视力;亲自参与“护鲨行动”,号召全社会保护野生动物;创立了“中国运动员教育基金会”,致力于运动员的职业技能培训及建设中国运动员希望小学;创立“广西李宁基金会”及“振梅基金会”,致力于广西地区的教育、体育等公益事业。

产品的专业化属性,是在体育用品行业中竞争的基础。

丁磊 ——不因财富多少影响未来生活



1971年生于浙江宁波,1993年毕业于成都电子科技大学,先后就职于浙江省宁波电信局、Sybase广州公司、广州飞捷公司,1997年创办网易公司,现在任网易首席架构设计师。

丁磊的聪明自于早期教育的模拟。五岁的时候,他就对着电视学英语《走遍美国》,那其实是对照书中插画看电视。但其父远洋回家后,发现他已经会识26个英文字母了。

丁磊从小就喜欢无线电,很大程度上,他是受了父亲的影响,他认为自己将来最骄傲的职业,就是成为一个电子或者电气工程师。高考时,他填报了成都电子科技大学。

2000年6月,网易股票在纳斯达克挂牌,这时候科技股已经开始崩盘,所以网易的股价从第一天开始就节节下滑。

从垃圾股到今日的中国概念“明星”,网易的转变让人觉得像个神话。对此,丁磊说:“现在,我已经从意气风发的时期到了成熟思考的阶段。因此我的心情不会随股价的涨跌而波动。丁磊成为第一个靠做互联网做成富豪的国内创业者首富,第一次让中国富豪的

李宁公司把产品的研发,看作一个不断创造纪录、刷新纪录的赛程。早在1998年,公司就建立了本土公司第一家服装与鞋的产品设计开发中心,率先成为自主开发的中国体育用品公司;2004年,李宁公司与香港中文大学人体运动科学系合作,对李宁公司生产的运动鞋的力学特性进行运动生物力学测试,建立专业运动员的脚型数据库,对专业运动特征进行数据搜集和分析,从而进一步提高产品的专业性和舒适度。经过十五年的探索,李宁产品已由单一的运动服装,发展至运动服装、运动鞋、运动配件等多系列并驾齐驱。不久的将来,李宁牌将致力跻身世界一流品牌,为全世界的运动员和体育爱好者提供专业的体育产品。因为这样的热忱,李宁公司拥有了中国最大的体育用品分销网络。同时,李宁公司的国际网络也在不断拓展,目前已进入23个国家和地区。

“推动中国体育事业,让运动改变我们的生活”,是李宁公司成立的初衷。李宁公司从不放弃任何努力以实现这一使命。从1990年支持北京亚运会中国体育代表团开始,李宁公司对体育事业已投入大量赞助,同时也创造了数以万计的就业机会。

财富数字可以被清晰而准确地度量。

丁磊认为,虽然每个人的天赋有差别,但作为一个年轻人首先要理想和目标。他本人就在技术方面爱动脑筋,有一点聪明之处,但假如没有积极进取,没有在技术方面不停地摸索,也不会有熟能生巧的本领和一些创新。尤其是年轻人,无论工作单位怎么变动,重要的是要怀抱理想,而且决不放弃努力。

丁磊最苦的日子是2001年9月4日。这一天,网易终因误报2000年收入,违反美国证券法而涉嫌财务欺诈,被纳斯达克股市公布从即日起暂停交易。随后又出现人事震荡。丁磊经历了无数个不眠之夜,但苦难并没有把他压倒。

从垃圾股到今日的中国概念“明星”,网易的转变让人觉得像个神话。对此,丁磊说:“现在,我已经从意气风发的时期到了成熟思考的阶段。因此我的心情不会随股价的涨跌而波动。我个人不会因为财富的多少影响到我的未来生活、工作及思考问题的方式。”

ZHIYEJINGLIREN

职业经理人

加紧制定一些列内部培训政策,计划从内部提拔起一批中坚力量,安排他们出去学习。这是现在百度的HR部门正在忙碌的事——

高管也进修 百度任旭阳赴美深造

日前,据一位百度内部员工透露,主管百度市场和商务拓展的副总裁任旭阳已前往美国斯坦福大学攻读MBA课程。

任旭阳与此前空降的高管比,缺少了国际知名学府的深造背景,此次去是为了补上这一经历。

任旭阳是百度副总裁,也是李彦宏一手带到今天的“内生”高管,两人私交甚厚。

任旭阳性情温和,办事精干。这是百度原COO叶朋和CTO李一男相继离职后,百度的最新人才规划——在公司高管级别的人才上,百度在“空降”策略和内部培养两者中选择了后者。

据悉,在任旭阳离任这一年,其分管的工作将有各个部门主管直接负责;任旭阳学习期满后将继续回到百度工作。

百度CFO李昕晢告诉记者,百度在人才结构、组织搭建上花了很多精力。这个压力不是来自于华尔街,不是来自于外部,而是因为百度追求的是一个长期的发展。

“中国的互联网发展是一个处于初级阶段,如何把握未来的市场发展方向,能够进行非常好的布局,培养非常优秀的人才在这个平台上充分发挥他们的能力,其实是她和李彦宏目前花很多精力

花很多时间去想的事情。”李昕晢称。

李昕晢透露,进入百度的员工都有最基本的员工基础培训,例如百度内部有导师制度,如何充分利用时间、分配工作等等。

没错,百度正在试图引入更多有大公司工作经历的职业经理人。这与李彦宏立志要在未来十年里让百度按照每年40%的速度增长、十年内达到1600亿元人民币的收入有关:它必须经历大规模的增长,必须经历跨国扩张,必须引入更多人才和先进的管理方式。

其实百度在引入人才上一直非常积极。在百度内部,李彦宏和百度副总裁任旭阳都经常做“挖人”的工作,当年李彦宏亲自拍板成功地挖来了百度的第一任CFO王湛生,帮助百度顺利完成赴美IPO。任旭阳则费了几年时间从联想挖来了百度市场及公关高级总监朱光。百度目前的CFO李昕晢、商业运营副总裁沈浩瑜都是成功的空降兵,但百度原COO叶朋和CTO李一男则成为离开的高管。

任旭阳表示,现在,百度也如同其他高速发展的知识型公司一样,正在经历一些年轻公司在爆发式增长期都要经历的人才问题。后来百度总结自己的“挖人”经验为,那些通用类的技能职位

梁咏伦:网游行业仍需职业经理人

针对“网游行业不需要职业经理人”的说法,上海联游网络CEO梁咏伦日前在接受采访时表示,网游行业并不是不需要职业经理人,而是需要有专业知识的职业经理人。

有过网游创业和网游公司职业经理人经历的梁咏伦,更愿意把专门的网游从业者称为“玩家”。对于部分游戏公司说的“网游行业越来越专业化,职业经理人的作用越来越小”,梁咏伦并不

这么觉得。梁咏伦认为职业经理人不一定不能成为玩家,事实上目前国内网游行业公司的管理上还有很多可以改善的空间。包括一些已经上市的网游公司普遍存在着缺乏战略眼光的问题,而且内部管理上也存在着诸多问题,导致出现团队跳槽的情况。

专业的人,看的角度是不一样的。而能够把这些专业量化起来,在同一个



任旭阳

就可以大胆地挖,例如市场、公关、会计等等岗位——每个公司都相通。但是那些技术、产品等位置就需要靠内生,从内部培养、提拔——就像从自家后院里拔萝卜一样,熟悉可靠。

这也成了现在百度的HR部门正在忙碌的事:加紧制定一些列内部培训政策,计划从内部提拔起一批中坚力量——安排他们出去学习。任旭阳正是在这样的策略下头一个受训高管。(杨阳)

专业上工作,是需要职业经理人来做。专业和职业有相互存在的必要。职业经理人在网游行业的这个职业上有更好的发挥,必须要跟专业的员工学习,需要有彻底的改变。而网游公司的管理者也必须有职业经理人的心态把管理做好。无论是玩家还是职业经理人,都需要具备专业的才能和职业的态度把事情做好。

(宋鹏展)

海外职业经理人的衡量标准

□ 芬晓

有名言曰,成功是5%的战略加上95%的执行。任何企业要想在现代市场竞争中保持长久的竞争优势,必须拥有一支高素质的职业经理人队伍。内资直销企业拓展海外市场时,大多通过业内专业咨询公司推荐、在报纸及网站上发布招聘广告等途径寻找适合的海外分公司职业经理人。

那么,内资直销企业如何选择海外分公司的职业经理人呢?依据企业的衡量标准,海外职业经理人又如何修炼才能达到企业的要求呢?笔者认为其首先要接受系统的管理技能培训。

责任意识 成功保证

与国内分公司职业经理人相比,海外分公司的职业经理人更要对国家、企业、家庭负责。这是源于其置身海外,应时时刻刻铭记自己是中国人,一定要保持高度的民族自尊心和自豪感。从企业角度来讲,其必须扮演好三种角色:下属、同事和上司。

作为下属,职业经理人应当是经营者的替身,职权的基础是上司的任命和委托,只在任职范围内行事并对上司负责;作为同事,职业经理人之间应当互为内部客户,如果公司的全体职业经理人都能将对方的满意度视为自己履行职责是否合格的标准,对待对方像对待客户般周到、宽容,那么,这个群体势必会成为一个不可战胜的高绩效团队。最后,作为上司,职业经理人应当是管理者、领导者、教练、游戏规则的制定者和维护者,为下属树立榜样。

目标管理 有效沟通

美国普林斯顿大学曾对一万份人

事档案进行分析,结果显示:成功25%取决于专业技术、经验等因素,75%取决于良好的人际沟通能力。为了让更多人认同内资直销企业的文化、产品及奖金制度,直销人非常注重与他们进行沟通和交流,这是直销企业的特色所在,海外分公司也不例外。由此可见,有效沟通对于一名海外职业经理人是多么重要。

沟通、倾听和反馈三部分组成了有效沟通。一般来说,正确的沟通对象是当事人。而倾听是需要技巧的,包括事先约定沟通时间和时限、目光的接触、积极的回应(包括点头、手势、面部表情等)、避免分心的举动、确认理解(提问)和反馈(复述对方的话)等。

从企业角度来看,管理沟通既是一种人际沟通,也是一种团队沟通,它以人际沟通为基础,包括正式沟通(会议、报告、面谈)与非正式沟通(碰头)。职业经理人之间的沟通需要采取积极主动的方式,既要坚持自己的原则,又要承认别人的工作,开诚布公,这样双方才能追求“双赢”的结果。

时间管理 保驾护航

一项国际调查表明:优秀职业经理人之间的工作效率相差可达10倍以上。根据80/20时间管理原则,职业经理人开发海外市场时,一定要制定时间进度表,把每一项工作列出来,并注明完成时间。笔者建议采用“第二象限工作法”,即将所有的工作按照象限表进行分配。第一象限是紧急又重要的工作;第二象限是不紧急但重要的工作;第三象限是紧急但不重要的工作;第四象限是不紧急也不重要的工作。由此可见,其实大部分工作都集中在第二象限里,所以职业经理人最好用80%的时间来完成第二象限的工作,并根据第二象

限制订工作计划表等。

激励政策 激发潜力

加薪、晋升等等当然是激励下属的主要手段,可是绝大多数职业经理人是无权决定下属加薪、晋升等问题的,难道他们在激励下属上就无事可做了吗?

事实并非如此。激励一般分为制度性激励和非制度性激励,也就是分为公司制度上的奖励和口头上的赞美、认可,所以激励是每位职业经理人都能做的事。每位职业经理人都应及时、适时地激励下属。

不过,激励也是有技巧的,职业经理人应该及时、具体、真诚地激励下属,对待不同的下属运用不同的激励方式。不过,职业经理人必须记住一个原则,下属只会去做受到奖励的事情,而不是去做别人希望的事情。

绩效评估 奖罚分明

“企业为什么要进行绩效评估?”这家公司98%的员工回答说“不知道”。这是一项调查所记录的事实。那么,为什么员工不认同绩效评估?为什么绩效评估难以执行?这将直接导致企业无法奖罚分明。

绩效评估标准由职业经理人设定,此前需要其与下属进行沟通,当双方共同确认后,就将绩效评估标准量化,然后再进行需求分析。面试是绩效评估不可缺少的一环,正确的绩效评估面试过程分为五个步骤:陈述面谈目的、下属自我评估、告知下属评估结果、商讨下属不同意的方面和共同制定绩效改进计划等。如此完善的绩效评估才能为人事决策和绩效发展提供依据,以协助企业做到奖罚分明。(汪伊波)

从单纯男鞋

扩展到时尚女鞋

富贵鸟韩英: 只许成功 不许失败!

富贵鸟集团总经理韩英,在她脸上看到的除了职业女性具备的气质之外,却多了满眼的柔情与谦和。听富贵鸟的员工说,做她的职员不会有压力,感觉会很轻松,但是这可不代表韩英不严格,只是她把工作的严谨与生活的轻松结合得比别人更好。

或许是因为来自杭州,这位江南女子除了才气霸气,骨子里也多了江南的柔情。在福建这块爱拼才会赢的闽南商业圈中拼搏了将近十四年,当说到成功的关键时,韩英淡淡地归功于天时地利人和。她说:“14年前,我也是带着使命感,把意大利的制鞋经验和理念带到了富贵鸟,当时的富贵鸟是生产男装休闲鞋的。随着企业的发展,公司的业务从单纯的男鞋领域扩展到了时尚女鞋领域,只许成功不许失败!所以我认为成功的关键,除了天时、地利、人和外,是我作为一个‘职业经理人的理念和精神’。”

当时尚个性的潮鞋品牌,anywalk隆重推出之时,韩英是否能够与这些年轻的团队达到有效的沟通呢?对此,她表现得信心十足:“首先AnyWalk是富贵鸟品牌的延伸和发展,是企业多品牌经营的方向,它打破了两个局限,一是年龄局限,二是人群层次的局限。AnyWalk在一定程度上,代表着富贵鸟企业的新生和未来。作为企业管理者,和以我自己创业的经验,给年轻团队树立起成功的信心,帮助他们克服前进道路上的困难和障碍,是我义不容辞的责任!”

Anywalk无疑是富贵鸟实施多品牌战略的第一步,制造时尚皮鞋的富贵鸟团队与个性潮流的anywalk团队,要如何互相平衡与协调?韩英表示,富贵鸟的优势是技术力量雄厚,研发力量强,富贵鸟产品的特点是以舒适度和品质感去占领市场。AnyWalk这支新团队的优势是更懂得潮流和时尚,年轻、敢想、敢做、敢拼,从而达到优势互补。此外,这也是一种资源共享。虽然有不同的团队,有两套班子,但是他们有一个共同的目标:AnyWalk,所以能够在资源上相互共享、技术上相互弥补。AnyWalk以时尚、动感和舒适为主题,设计师们在这样的理念下,做到了相互协调、取长补短。(汪伊波)