



EA 宣布 首席执行官辞职 股价上涨 5%

据国外媒体报道,EA 日前宣布,首席执行官约翰·里奇蒂耶罗已经向公司董事会递交了辞职信。他于 3 月 30 日正式卸任 CEO 一职。

EA 同时任命董事长拉里·普罗布斯特为首席执行官,暂时负责公司各项业务,并开始寻找新的 CEO 人选。普罗布斯特此前曾担任 EA 首席执行官。里奇蒂耶罗同时还将辞去公司董事职务。在 1997 年到 2004 年间,里奇蒂耶罗曾任 EA 公司总裁兼首席运营官,后离职创办了 Elevation Partners。不过在 2007 年被 EA 返聘,出任首席执行官一职。

里奇蒂耶罗在致员工公开信中表示,他对公司未能达到经营目标“负有 100% 的责任”。EA 在日前发布的声明中表示,公司当前一季度的营收与每股收益将在此前预测范围的低段,或稍低于此前预期。

里奇蒂耶罗任职期间,游戏行业发生了翻天覆地的变化。面对智能手机与平板电脑迅速占领市场的态势,游戏公司的销售模式愈发依赖数字化渠道,而非以往实体销售的方式。在他担任首席执行官的 6 年间,EA 股价下跌超过 60%。

在美股盘后交易时段,EA 股价一度上涨 5%。

HTC CEO: One 不成功我辞职

据国外媒体报道,HTC 首席执行官周永明向公司高管表示,如果公司的新款旗舰手机 HTC One 不成功,他就将辞职。

针对 HTC One 延迟发布一事,《华尔街日报》报道称:“在 2012 年底的一次会议中,周永明告诉公司的高级主管,如果新款智能手机不成功,他就会辞职。”

尽管收获了好评,但 HTC 的供应链暴露出严重问题。一位 HTC 高管承认,这是由于供应商不再将 HTC 看作“最大客户”。

在某些市场,HTC One 已经被延迟到 4 月份发布,这就意味着它可能将与三星 Galaxy S IV 同时上市。(Edward)

苹果 CEO 乔布斯的 辞职信

苹果 CEO 史蒂夫·乔布斯辞职前推荐公司 COO 蒂姆·库克接任。他在辞职信中表示,自己无法继续担任 CEO,不过自己愿意担任公司董事长、董事或普通职员。

以下为辞职信全文:
给苹果董事会和苹果公司:
我常说,如果有那么一天,我无法再胜任苹果 CEO,第一时间告诉大家的期望值,我会在第一时间告诉你们。不幸的是,这个日子终于到了。

在此,我宣布辞去苹果首席执行官职务。如果董事会认为合适的话,我想担任董事长,或者董事甚至普通职员都可以。

至于我的继任者,我强烈建议实施我们已定的继任计划,并提名蒂姆·库克担任苹果 CEO。

我认为,苹果最光明和最具创新力的日子还在后头。我期待着在新的岗位上看护苹果的成功并为此做出贡献。

在苹果我交了一些生命中最好的朋友,我要感谢多年来与我共同努力的所有人。

策划词

职业经理人本来就是企业聘请来经营管理企业的人才,无论你经营管理的企业是成功还是失败,都是一桌天下没有不散的宴席。总有一天,职业经理人都会有离开的时候,但只要职业经理人在任中遵守职业道德,恪尽职守,在离职那天,都是一个华丽的转身。而作为老板,在职业经理人任职期间,一定要给职业经理人创造宽松的工作环境,让职业经理人充分发挥自己的经营管理才能,唯如此,老板与职业经理人才能够共建中国经济的美好明天。

Groupon CEO 梅森辞职信隐含了什么信息?

日前,据国外媒体报道,美国团购网站 Groupon 由于季度财报表现糟糕,CEO 安德鲁·梅森被解雇。而就在这一新闻爆出之后,梅森向其员工发表了一篇语言诙谐风趣的公开信。

在这封信中,有些部分直白明了,而有些部分却含糊不清。著名风险投资人马克·安德森近日就对梅森的这份公开信做了进一步的解读,揭示了其中的隐含意思。

以下即为安德森对梅森离职公开信的深层解读。

Groupon 的员工们:
我担任 Groupon CEO 已经有 4 个半年头了,这段时间精彩让人难忘,但我认为现在是时候多和家人在一起了。开玩笑的,我今天其实是被解雇了。

安德森:在过去的 20 年里,每当有公司高管被解雇,他们总会拿“应该多和家人在一起”这样的理由保留颜面。如今,这样的理由已经是公开的秘密,反而成为了一种玩笑。这一玩笑的潜在含义也说明这些公司高管们其实并不受家庭成员的喜爱,他们家人反倒希望他们在家呆的时间少一点,能尽快找到新的工作。



如果你想知道为什么我会被解雇,那说明你对公司并不关注。从 S1 文件中备受争议的统计方法,到财务报表中的重大漏洞,从连续低于预期的两个季度业绩,再到股价跌至发行价的四分之一,对于过去一年半里发生的各种事件,作为 CEO,我难辞其咎。

安德森:安德鲁所说的“备受争议的统计方法”指的是该公司给美证监会提交的文件中所采用的非标准化财务统计方法,尤其是 Groupon 在首次公开募股时所提交的文件。我当时曾亲眼见证了 Groupon 董事会作出采用这一统计方法决定的全过程,我认为 Groupon 之所以会采用这一统计方法是因为该统计方法能为投资者提供更多额外的有用

民营企业发展的弊端 一位职业经理人的辞职信

A 总:您好!

今天,当我不得不怀着复杂的心情提笔时,心中充满了感慨和遗憾。今天算来差不多是我上任总经理 5 个月的样子,其间酸甜苦辣,一言难尽。尽管这 5 个月已经取得了我们公司历史最好的业绩,但我还是决意离开,这种结局带给我更多的是沉重的反思。

一、反思走入公司的决策

1、是因为原因接受了任命,而非因为目的——我迈出的第一步就错了。当初经过跟您和猎头公司协商,我对公司进行了为期三周的调研,呈交管理诊断报告后我选择了放弃。两天后您亲自开车到我家,而且告诉我,您组织过中层管理人员集体表决,一致通过聘我做总经理,并让他们每个人签了“军令状”,如果某一天因为新任领导的管理需要,对他们进行调整或辞退,任何人不得有异议。我很感动,自感无法望孔明先辈之项背,无需三顾茅庐,也看您变革决心之大,告诉我把权力完全下放,可以大胆放手地去干。

问题恰恰出在这里:是因为原因接受了任命,而非因为目的——我迈出的第一步就错了,而作为您,在各项条件尚未完备,尤其在您没有足够思想准备的情况下,就匆忙引进了一个总经理。

进入公司两个月后,在逐渐意识到公司过分注重短期效益,授权也远不够充分时,我提出了离开。是您的诚心再一次打动了我,是啊,来的时间毕竟太短,完全授权也存在风险,公司失败不起,而员工的渴望、管理的现状也确需引进外聘的高管,我同样也失败不起,作为从业多年的职业经理,更不愿意轻易看到自己的失败。

2、您需要的不是总经理,而是一个总经理助理或者执行副总。企业发展之初,老板的主要管理方式是靠人治。当企业十几、几十个人的时候,企业所有情形都能一目了然,问题一句话就能解决,当组织规模扩张到上百人的时候,自己那双眼睛已经远远不够用了,自己所到之处满眼都是问题,而且说个十遍八遍都不管用,就连睡觉都得睁一只眼睛。您招聘我的目的不仅因为自己飞得太高太快,感觉那些熟悉得连乳名都能随口叫出来的老臣已跟不上自己的思路及企业的形势,还希望借他人之手革除组织的痼疾,又能避免被人说成是炮打

庆功楼的朱元璋似的领导。

今天看来,我们双方的定位就没有从根本上取得一致。您是想透过一个外聘的高管把自己的管理思路贯彻下去,您需要的是不是总经理,而是一个总经理助理或者执行副总,无非为了促成我进来,冠了一个总经理的名头,尽管您对此一直讳莫如深。但我们配合的最大问题在于老板您希望透过一个职业经理去改变下边时,却没有意识到系统问题的根源大多出在自己身上。职业经理依之,将因错位导致舍本逐末,反之,试图改变老板的结局,往往注定失败的是自己。

因此,我们公司招聘高管,必须在您认识并接受改变自己的时候。

二、反思战略思路的配合

一个企业的战略要统领全局,是企业发展之大纲。战略是基于企业使命的基础上,充分分析优势、劣势、机会、威胁等综合因素并配备必要资源的结果。企业不同的发展阶段需要配合不同的战略。

1、今天成功的经验,有可能是明天失败的根源。近几年业绩徘徊的原因全在这里:运营指标是结果,问卷调查的数据是原因。您对诊断报告是认同的,我们也不止一次沟通过,企业由快速增长变成停滞不前,已经说明企业发展遇到了瓶颈,长痛不如短痛,趁现在企业效益还好,市场还给我们喘息的机会,应尽快把工作重心放到规范基础管理上,否则受技术、人员素质、管理水平、执行力等诸多因素的制约,在质量、交期无法彻底保障的情况下,我们供货越多风险越大,等到我们的品牌信誉出了问题再去补救,就为时太晚!

回顾一下我们公司发展历史,我们企业的发展,得益于老板您敏锐的市场洞察力和广泛的社会资源,我们是在行业竞争力极其弱小的情况下,借火爆的行业形势,靠低端产品价格优势迅速膨胀起来的,我们赖以成功的增长模式就是复制规模。尽管您嘴上承认规范管理为第一要务,但内心似乎更偏好规模效益,做得更大,然后更强。但是,做大还是做强,要看企业发展的阶段,不是凭感觉或拍脑袋出来的。今天成功的经验,有可能是明天失败的根源。

2、老板的格局决定一个企业的战略,有什么样的战略就会有什么样的企业。我曾在

信息,这也彰显了 Groupon 管理层在运营公司时的基本思路。但是,做好事的往往没有好结果。由于 2000 年的互联网泡沫让人们心里留下了挥之不去的阴影,再加上 Groupon 在采用这一方法时有一些失误,引起了极大争议,最终,这一方法还是为公司带来了负面影响。

你们在公司的表现很好,你们值得被给予第二次机会。而我却正是那个妨碍你们发展的人。相信一个新的 CEO 能为你们提供新的机会。在过去几个月里,董事会在幕后为公司做出了一系列决策,而你们的工作效率也比以往更高——是时候给 Groupon 一个减压阀以减少外界噪音。

安德森:在某种程度上,Groupon 可以分为两部分,美国运营部和全球运营部。在美国运营部工作的员工是由安德鲁亲自招聘并管理的,而全球运营部则是由于 Groupon 收购了著名 Samwer 兄弟创建的公司而成立的。尽管 Samwer 兄弟喜欢这种独立的运营方式,不受美国运营部的管制,但去年,安德鲁面临的重大挑战之一就是如何才能够将美国运营部和全球运营部整合一起,使 Groupon 成为一个独立的全球公司。

对于那些担心我的人,请放心。我很爱 Groupon,对于我们所创造的一切我也感到很自豪。这只不过是人生路途上的一部分。在此失败,我并不担心。

安德森:这恐怕是这份公开信中最不能让人信服的话了。但是,这句话的深层次含义表明在安德鲁担任 CEO 的期间,即从 Groupon 创立伊始到去年,Groupon 确实取得了奇迹般的成就。

如果 Groupon 是一款《忍者蛙》游戏,那么我已经在没有死一条命的情况下,打到了第 9 关。我很荣幸能有机会带领公司走到今天。我将休息一段时间以减轻压力,然后思考如何把这种经验运用到更有意义的事情上。

最后,我有一条建议要与大家分享:永远都从顾客的角度出发。我最后悔的事情之一,就是由于数据的不足,我一直没有着手努力为消费者提供更满意的服务。这次管理层变动将给你们一些放松的时间,你们可以趁此改掉坏习惯,为消费者提供持久满意的服务——请不要浪费这一机会。

我非常有想念你们的机会。

爱你们的,安德鲁

老板致 CEO 的一封信

赵总:您好!

人力资源总监应该找你谈过了,很遗憾,事到如今公司只能与你分道扬镳。

我当初委你以重任,不仅看重你的个人能力,更看重你的内在品质,而品质中最关键的就是忠诚度和诚信度。当然,在现代企业忠诚于老板不是像豫让那样一味地愚忠,也不是对老板言听计从、俯首是瞻,而是在契约和信任的基础上尽到自己的权利和义务。我们俩最初的合作就是这样开始的,但是,你最近的表现比起前些年明显地是在背道而驰了,特别是在我放权退隐幕后以来。

客观地评价,你前几年的工作,还是做出了一定的成绩,所以按照你我之间的约定,给你兑现了 80 万的年薪,同时也给你分配了一定比例的股份。按理说,只要你全心全意为企业效力,操持好全局,我保证你能成为这个行业里收入最高的 CEO! 但是,你没能坚持下去,尽职尽责坚守好你的岗位。

拿我们企业新建的产业园来说,它不仅是我们企业的百年基业工程,也被列入了市重点建设工程项目。办公楼、综合楼、厂房建设,一共 7 千万的基建,加上购买设备和实验室建设,原工程预算是 2 亿元,结果花了 2.5 亿元,大大超出了工程预算。但是,产业园仅投入使用半年,就出现了主楼大厅豪华吸顶灯脱落,电梯故障频出,中央空调不制冷,综合楼主体设施跑冒滴漏严重,变电所跳闸,生产线不能稳定运行等等一系列令人难以接受的现象。事后,不少人反映工程招标中存在着严重的腐败现象,致使价高质差的产品以次充好,统统用在了工程上,加上整个工程疏于管理和监督,使得众人瞩目的重点项目变成了豆腐渣工程,身为 CEO 的你能脱得了干系吗? 试问:投资者的回报从何而来? 你怎么向诸位解释他们的钱都打了哪些水漂? 我曾给你机会责令你务必严查此事,结果你的回复除了草率敷衍、满口雌黄之外,剩下的就是不了了之。

关于技术机密外泄一事,想必你也是心知肚明的。销售总监反映:华南市场至少有两个工程,原定为使用我公司的产品,客户也签了订货合同,我们生产也做了备货,但一直未见提货。过了很长一段时间,用户忽然打电话来,让工程部派人去现场调试,我们明明没有供货,却通知我们去调试,这其中分明存在着猫腻。果不其然,工程部调试工程师到现场一看,发现这批产品并非我公司供货,但产品外观和嵌入式软件却与我公司产品相同,属于假冒产品。这个事件显然是一起里应外合的窃取公司技术机密的侵权事件,严重扰乱了市场,诋毁了公司的形象和信誉。

你已经在权力与金钱面前迷失了自己!在这大半年时间里,你的表现已经不具备一个职业经理人所应该拥有的素质。你已经是无药可救,作为老板的我已经无法与你再次合作了。

当然对你来说,离开了公司,你还是无路可走的。俗话说,条条大路通罗马。但我要奉劝你,一个人再有才,对自己所服务的公司,在诚信度上永远是第一位的,然后是业绩,两者紧密联系在一起,缺一不可。你不缺才,但在德行方面你还差得很远……

希望你能够在今后的职业生涯中努力重建自己的诚信。

你曾经的老板



记者采访郑莱毅(右)和郑莱莉(中)。

家工信部列为全国 137 家品牌培育试点单位之一,蝉联中国皮革协会“中国真皮领先鞋王”,企业党委被评为温州市 5A 级先进党组织,康奈集团中德社会责任项目,在企业回访和项目影响力评估中交出了优秀答卷,郑莱毅被中质协授予全国用户满意杰出管理者代表、荣获浙江省“五四”劳动奖章。众目所睹的康奈集团“创二代”交出了漂亮成绩单。

“创二代”交出漂亮成绩单

■ 本报记者 何沙洲 通讯员 徐佩

在不久前召开的温州全市三级干部大会上,康奈集团被中共温州市委、温州市人民政府授予温州市 2012 年度“百佳工业企业”的称号。

据悉,2012 年度“百佳工业企业”评选,是根据《温州市企业综合评价和分类管理暂行办法》要求,按照“一重点、二兼顾、三否决”的原则进行评选,重点突出亩均税费,以企业亩均税费为主要指标,兼顾企业规模和贡献大小,以税费总额和销售产值为参考指标,实行一票否决制,以企业平安和谐创建活动、重特大安全、环保、治安及重大违法、违纪案件等为否决指标。

2012 年,在国内外市场持续低迷的情形下,康奈集团在二代接班人——康奈集

团总经理郑莱毅、康奈集团副董事长郑莱莉的领导下,交出了漂亮的成绩单:康奈集团实现全年销售收入同比增长 12%,完成皮鞋外贸出口 3000 多万美元。

康奈集团 2012 全年新增市场终端网点 318 家、整改网点 572 家,全面升级 2012 版店铺识别系统,开展了标准化店铺建设。该集团还进一步借用陈坤担任代言人的机会,开展了一系列品牌传播活动,在全国范围内举行了康奈“梦享女主角”大型选秀活动,推出了《未完的作品》互动式概念微电影的拍摄工作及推广,取得较好的品牌传播效果;成功推出了“康奈世家”精品定制店。

去年,康奈集团获得了由国家工商总局授予的 AAA 级重合同守信用企业、国家质检总局授予的出口商品免验证书,被国