

李小加 ——一个懂得奔跑和放弃的人

1961年生于北京。16岁，渤海湾采油平台上的一个采油工人；48岁，成为世界上最著名投资银行——摩根大通的中国区总裁。最近，他又完成了人生的一次华丽转身，成为香港证券交易所第一位“非港人”CEO。



1994，因为觉得做律师视野太窄，李小加决定加入美林，从此踏入投资银行界。在美林的9年时间里，凭借着自己的聪明才智和过人激情，李小加作到了中国区董事总经理兼总裁的职位并牵头进行了涉及中国业务的多项重大交易，个个都可谓重量级的：价值10亿美元的中国国债全球发售、吉林化工2亿美元首次公开发售和在纽约及香港的双重上市、中国移动72亿美元股本及股本相关融资项目、中海油14亿美元的首次公开发售和中国电信15亿美元首次公开发售……

相比投行，港交所的工作更多是事务性的，而薪资水平也与投行无法相提并论，香港在华投资银行的业务。2006年，摩根大通在中国股票(包括香港)交易的账簿管理人排名榜中首次登上第一名的宝座，这一年也被媒体总结为摩根大通在中国的“转折年”。

“投资银行界是个加速折旧的行业，做了两三年后，对人

孙竹君 ——被旗袍改变的人生

孙竹君，原浙江歌舞团歌唱家。1993年50岁内退，创办杭州竹君时装艺术有限公司，2006年初将公司交给其妹妹兰君。



1993年后，女高音歌唱家孙竹君吃得最多的是快餐，她的称呼是总经理，但她基本不休假，可以在2天之内辗转长三角的5个城市，从设计到进料到加工到销售到推广到店员培训，她几乎一人包揽。公司在杭州、上海拥有5家门店和1家工厂。

和许多“40/50后”都经历了“退养”这个“惊心动魄”的过程一样，50岁“被退养”的孙竹君在杭州市西溪路摆了一个地摊，第一天她赚了100多元。成本、人力、盈利、毛利率，这些概念第一次在孙竹君脑海里留下粗浅的概念。4个月，她盘下一个店面。结果，第一年“竹君中装”就一炮走红，利润率达到50%。

1993年中装第一次出现时人们稀奇万分，赶新鲜的人儿接二连三地涌进她的小店。然后就有人依样画葫芦，第三家、第四家……尤其当1997年香港回归和2001年APEC的东风一吹，唐装几乎一夜遍地开花。

现在，年近古稀的孙竹君觉得自己的事业完全有希望做得更大、更好。执着可不是为了一个明显看得到的希望而奋斗，而是“为了一个一直看不到前途的事情干上几年”。她眼里，执着是最重要的创业素质，执着是贯穿始终的原动力。

山东三年将培训 10万中小企业老板、职业经理人

5月29日，“山东省10万成长型中小企业管理者培训启动仪式暨第一期高级培训班”在济南举行，省委常委、副省长王军民出席启动仪式，并为浙江大学、山东大学等10所中小企业管理者培训基地授牌。

型中小企业管理者，山东要求三年内要培训10万人，并对人员的培训予以补贴。将对人员在济南举行，省委常委、副省长王军民出席启动仪式，并为浙江大学、山东大学等10所中小企业管理者培训基地授牌。

(佚名)

ZHIYEJINGLIREN

职业经理人

梁家驹退休 本土少帅接掌平安保险业

□王梅丽

中国平安保险集团6月1日披露，公司接受梁家驹的退休申请，辞任集团常务副总经理兼首席保险业务执行官职务。即日起任命现平安产险董事长任汇川为平安集团副总经理兼首席保险业务执行官。梁家驹被平安聘为集团首席顾问。

本土少帅任汇川

41岁的任汇川是中国平安本土最年轻的高管。经过了内部所有层级的历练。从进入中国平安到执掌世界500强企业的最核心业务，任汇川只用了不到18年。

据报道，任汇川是典型的平安干部——从1992年大学毕业后就进入平安，几乎经过了所有层级的历练。2007年，38岁的任汇川赴任平安财险董事长兼CEO，借此成为平安系中最年轻的本土少帅。2009年底，他执掌的平安财险就超越太平洋财险，跃居市场第二。



梁家驹

对此，平安官方给予其“拥有极为开拓的视野，经营思路清晰，市场把握准确，战略眼光、规划能力、掌控能力及执行能力俱佳”的高度评价。

未来或现更多本土高管

业内评论认为任汇川掌舵平安产险业务执行官一职，标志着平安本土高

管的成熟，可能意味着未来将有更多的本土人才接替平安高管职位。

平安集团副董事长孙建一曾表示，平安为引入的外籍人才配备了本土助手。平安也在培养自己的人才，希望本土人才从外籍员工身上学习到理念和方式。经过一段时间之后，平安自己的本土干部成长起来后也能接任上去。

“打工皇帝”梁家驹激流勇退

此次以退休名义辞任平安集团常务副总经理和首席保险业务执行官职务的梁家驹，在平安任职期间被外界誉

为“打工皇帝”。

梁家驹为何要请辞？已过花甲之年的梁家驹，是以退休申请的形式向平安请辞的。他曾在接受媒体采访时多次表达过“到60岁时就想退休”的愿望。但也有其他保险公司的高管认为，梁家驹在此时请辞有种急流勇退的色彩。现在平安各项金融平台已经搭建，金融控股集团已显，本土人才也逐渐成熟。梁家驹此时选择辞任不失为明智之举。

平安则表示，鉴于梁家驹在保险业务领域里的丰富经验，公司邀请其担任首席顾问，继续支持和帮助中国平安的业务发展。

链接

梁家驹:打工四年收入过亿

梁家驹1947年10月生于香港，1971年从香港中文大学毕业，并于同年踏入保险业。梁家驹曾先后任职于友邦保险、保诚人寿在加入平安前，梁家驹已经是保诚的大中华区执行总裁。2004年1月，梁家驹加盟平安，担

任平安人寿董事长兼首席执行官，并于2006年开始担任集团常务副总经理兼首席保险业务执行官，全面负责集团保险业务。在平安任职的近四年里，公开数据显示，梁家驹的薪水超过一亿。

职业课堂 | Zhiye Ketang

经理人“5招”做好员工管理

□王小刚

曾有经理人抱怨说：现在大部分的时间都在干人力资源管理方面的工作。我问道：具体是哪些方面的事情呢？回答：很多招聘面试新员工也要我们这些部门经理参加，对员工绩效评估和绩效考核我们也要参加，培训的一些环节也都要我们参加，员工离职面谈我们也要做、员工调薪也是我们去做的。我们现在几乎是70%的工作时间都在从事人力资源管理的工作。我对他说：你这样做就对了，你其实现在干的就是管理员工方面的工作，你能将员工管理好了，你的工作就做好了。

经理人如能做好以下五个方面的工作，那么他就将员工管理好。

1、使员工理解组织或部门的目标，以确保这些目标的实现。

作为经理人不但自己要理解组织或部门的目标，还应该将这些目标用通俗易懂的语言传递给下属员工，让下属员工也能够充分理解这些目标之

间的逻辑关系。经理人需要将这些目标分解给所辖的员工，将那些难度大的工作分配给能力强的员工，将那些难度小的工作分配给经验较浅的员工，然后定期检查阶段工作，在它们需要帮助的时候给与支持，以确保总体目标的实现。

2、使部门的每一位成员都了解其职责、职权范围以及与他人的工作关系。

首先，经理人需要界定每个岗位的责权利，这样才知道哪些岗位是重要的核心岗位，哪些岗位是非核心的岗位。

其次，经理人还了解所辖员工的能力，要知道它们各自的特点、能力大小等，只有这样经理人才知道将什么人放到什么岗位上，做好人——岗位——能力的匹配。

最后，在做好人——岗位——能力匹配的基础上，还要明确员工对内与对外的工作关系。

3、定期检查员工的工作绩效及个

人潜力，使员工个人得到成长与发展。

作为经理人需要定期检查员工的绩效并评估个人的能力。员工个人绩效是奖励的依据，评估个人潜力，则看员工有没有进一步发展的基础。如果员工有潜力，那么经理人则要帮助下属员工，让他跟企业一起成长与发展。

4、协助并指导员工提高自身素质，以作为企业发展的基础。

经理人要让员工了解工作的全部，让员工的工作成果共享，给员工思考的时间。员工的能力永远都是企业发展的基础。

5、应该做到赏罚分明，以提高员工的工作效率。

经理人对员工的激励要因人而异、要奖励适度、要奖励正确的事情。工资与奖金并非是总是奖赏唯一的方式，除此以外：经理有没有鼓励员工向前发展？在工作中有没有肯定员工的建议？有没有在公开的场合提到员工的进步？经理人要通过奖赏来提高员工的工作效率。

TCL 高管出国进修引猜疑 扩张遇人才新课题

□安也致

日前，TCL多媒体中国业务中心总经理韩青将离职去美国学习的信息在业界掀起各种猜疑。有消息称，韩青离职源于TCL电视在国内市场发展未达集团预期目标，李东生不满TCL在国内彩电市场的表现。但TCL官方说法则是属于正常人事调整，韩青出国学习属于正常的管理干部培训计划，韩青将继续保留TCL集团副总裁、TCL多媒体高级副总裁的职务。

TCL的互联网式崛起

以互联网、LED两大新品的快速发展，近两年来，国内彩电企业在市场竞争中集体翻盘，取得了局部优势，并与外资企业在平板市场上拉开了新一轮的割据战。而互联网电视的中国式崛起，正是得益于TCL、长虹、康佳

为代表的主流企业强势推动。

作为国内最早从事互联网电视研发的企业，TCL在2009年初便推出了互联网电视。但由于互联网电视涉及到广电内容监管和工信部信息网络环境支撑等多个领域，TCL在推广互联网电视的过程中遭遇了很多的阻力。

从去年优朋普乐状告TCL互联网电视的网络版权侵权，到广电总局、工信部两部委的之间博弈以及最近《东方时空》报道“互联网电视惊现淫秽视频”，甚至还包括更为严厉的互联网电视牌照监管制度出台，这成为国内彩电企业推广互联网电视的重要阻力。

不过，这并未阻止互联网电视在市场上的发展速度。据奥维咨询(AVC)预测，2010年网络电视市场规模为777万台，二季度零售规模将达到147万台。而在今年一季度，TCL、海信、海尔以高达702%的市场占有率稳居前三强。

作为TCL彩电在中国市场的掌门人，韩青却选择了在企业发展势头正猛的时期出国学习，不免让人产生众多猜疑。但来自TCL内部的知情人士则透露，目前在TCL内部，像韩青这样的高级管理层公司都会有一个中长期的培训计划，主要是为了提升企

业国际化管理水平，为今后的国际化扩张实施人才扩张战略。

国际化扩张的人才课题

自2003年TCL并购汤姆逊彩电业务和阿尔卡特手机业务，实现国际化扩张第一步之后，就一直面临国际化人才不足的瓶颈。实际上，这也是国家电企业在多年的国际化扩张中一直遭遇的发展瓶颈。

实际上，目前以TCL为代表的中国家电企业，由于主要是立足中国国内市场，人才队伍也以“本土化”人才为根本大法。但随着企业在海外市场的快速扩张，国际化的人才队伍已经成为制约企业海外扩张步伐的关键因素。

当时，TCL为了解决人才管理队伍的难题，直接采取了吸收大量有留学或外企工作背景的“空降兵”加入企业高管团队。国际化人才“空降兵”的确为TCL发展带来了先进的管理理念和思路，但TCL是以诸侯文化起家的，江湖气、本土气依然非常浓厚，TCL的高管除了拥有国际化的管理经验，同时也需要威望。所以，TCL发现，只有将本土人才国际化才是最为适合TCL未来发展的途径。

唐骏幕后把控 联游网络将复制 盛大成功模式

5月29日，联游网络董事长，新华都集团总裁兼CEO唐骏在2010年中国互联网站长大会接受媒体采访时表示，他所投资的网游企业联游网络将于三个月内在纳斯达克创业板上市。并且唐骏也表示了对联游网络和即将推出的网游《战国Online》的充足信心。

随后，记者发现联游网络CEO梁咏伦在其微博中也发布了相关消息：“想不到唐骏今天就说了我们三个月内在纳斯达克主板上市的消息。这正好解释我为什么在过去半年这么忙的要命的原因。会一定是业内的一个大消息了。幸好已经有了香港创业板和主板的经验，NASDAQ就比较驾轻就熟了。”

联游网络

业内人士表示，此前一直行事低调的联游网络突然爆出上市的消息虽然让人感到惊讶，但是有唐骏和梁咏伦两大领军人物的存在，也让这个消息变得自然起来。知情人士透露，连联游网络的员工都没想到上市来得如此之快，纷纷通过微博等渠道转载信息并且表达自己的激动之情。

但事实上，联游网络早在两年前就作好了自身发展规划，潜心研究产品，最后在唐骏的加力下厚积薄发。对于即将到来的上市，联游网络的员工也都表示：已经做好了坦然面对的准备，接下来仍然会全力冲刺，将第一款产品《战国Online》以最佳的状态推出上市。

将复制盛大成功

当年唐骏加入盛大之初，国内网游业尚无一家上市公司。凭借着唐骏对华尔街的熟谙，盛大成为了第一家上市的中国网游企业。更为重要的是，盛大成功上市极大地刺激了行业的发展，等到唐骏卸任盛大总裁之时，国内已有9家上市网游企业，而准备上市的则更多。

早在多年前就已拥有丰富的上市经验，并且联游网络是唐骏重回网游行业的首个“大手笔”，再加上唐骏拥有无可争议的游说华尔街的能力，因此，联游网络的上市或许还将更快。

并且，如果唐骏促成这次联游网络的上市，势必还会和当年盛大网络的上市一样，为网游行业带来意义非凡的影响，盛大的成功是完全可以复制的。

(佚名)