

# 酒仙网美女CEO 黯然辞职

□ 胡笑红

山西煤老板 10 亿转型卖酒却遭遇人事大变动，记者日前从中国最大酒类零售网站酒仙网证实，任职一年 7 个月并一手推动酒仙网上线的美女老总叶晓丽正式辞职。

2010 年 9 月初，由山西煤商首期出资 1 亿元建设的全国最大酒类零售网站——酒仙网在京宣布正式上线，当时酒仙网 CEO 叶晓丽曾宣称，酒仙网销售的酒类产品价格要低于市场价，在未来一段时间内把酒价砍低 30% 至 50%。

然而酒仙网的模式并未完全受到业界认可，酒仙网前期的降价很大程度上来源于董事会的输血。“酒仙网的出现触及了一部分企业和渠道的现实利益，但从长远来看，无疑会推动中国酒类市场的发展。从厂家到消费者再到同行，接受酒仙网都需要一个过程，但是这需要投入大量的精力去做”，叶晓丽近日接受记者采访时这样表达了对酒仙网的看法，并称完全是由于自己身体的原因，无法保证能够顺利完成这些任务。

“一开始，我还特别担心离开的时候会闹得不愉快。但是董事会对于自己的工作给予了充分肯定，并给予了超出预期的补偿”，叶晓丽告诉记者，辞职后，董事会给了自己一些股份，价值超过千万元。

记者了解到，酒仙网新任 CEO 王秀明与叶晓丽同为山西人。不同的是，王秀明不仅就职过网站，更是长期担任传统酒类经销商的 CEO，在白洒厂家和酒类市场的经验及人脉远超前者。

“我和王秀明没有任何关联关系，他在酒类市场有着丰富的经验，肯定比我强。”叶晓丽这样表示。

据悉，叶晓丽在酒仙网内部曾有个“叶三成”的绰号，而王秀明则给自己取了个外号叫“王四成”。“降价三成不足以从根本上打动消费者，消费者买酒有自己多年养成的固定习惯，不会轻易改变。我要整合酒仙网和酒类厂家的资源，降价四成，从根本上影响消费者。只要把酒类市场关系梳理清楚，降价四成酒仙网仍然有钱赚。”王秀明这样表示。

▶▶▶▶▶ [上接 A1 版]

然而，2010 年 4 月国十条突然出台，房地产调控开始展开，所有涉及房地产的 ST 公司重组均被叫停。11 月 5 日，ST 东碳公告最终放弃了上述的房地产重组。

ST 东碳三季报显示，1 月至 9 月共计亏损 1986.55 万元，如果不进行重组，年内扭亏几无希望，公司也将面临退市风险。

## ■最累董事长终于卸任

11 月初，ST 东碳宣布放弃与紫薇地产的重组协议；不久，又有阳煤集团拟重组 ST 东碳的消息传出，公司重组再现曙光。而此时，黄彬却选择了辞职。

12 月 23 日，ST 东碳公告称，公司拟发行股份购买的主要资产为阳泉煤业集团化工投资有限责任公司，由于其所处行业受经济危机影响波动较大，因此需要对其行业景气度及盈利前景进行评估、考察。

24 日，公司董事会通过决议，同意黄彬因个人原因辞去公司董事、董事长、董秘职务；选举刘平为公司董事长，并同意其代行董秘职权。

有媒体报道，在新重组方阳煤集团的筹划下，ST 东碳或许将转为化肥生产企业，阳煤集团拟将旗下的化肥资产打包注入 ST 东碳，重组后 ST 东碳或将改名为阳煤化工。

因此，有市场人士分析，黄彬的离职似乎预示着 ST 东碳管理层换血的开始。



# 谢燕川：“舍得”成就“小金星”

□ 胡光华

## A. 筹办幼儿园，她投 1000 万却放弃高收费

1994 年，谢燕川在厦门海沧创立园，在厦门海沧拔地而起。

第一所小金星幼儿园从筹办到建成，用了近 6 年时间，才把一块原本一片废墟的地方，建成了一座欧陆风格的高规格幼儿园。“万事开头难，谢燕川切身体会到了创业的艰难。”

当时，厦门市物价局根据小金星的投资规模，核定收费标准是 2800 元/月。

办园伊始，幼儿寥寥无几，偌大的校园只有数十个孩子的身影。

经过反反复复的思考，谢燕川毅然决定：小星金的优质教育应该为大众服务，价格做大幅调整，将收费价格直接从 2800 元降到了 800 元。

这一次放弃，成了小金星蜕变的开始，孩子们从此络绎不绝地走进了“小金星”。

## B. 以商来养学，砍掉 1000 万年利润的连锁店

收费降了，可“小金星”每年付出的利息没变。“小金星幼儿园”1000 多万元的投资，每年利息成本就达 100 多万元。而且 1999 年 2001 年这两年，幼儿园一直在亏本，怎么办？谢燕川决定以商养学。

在 1999 年—2002 年间，谢燕川在国内一二线城市包括巴黎春天在内的高端百货商场内开设了 20 多家女性时尚饰品专柜。当时小金星幼儿园只发展到了 2 家，就是这 2 家幼儿园，到了 2002 年合起来的年利润仅有几十万。而此时她的商业连锁店年利润已达到 1000 多万元。



在幼儿园开办的头几年，她一直把时尚饰品专柜赚来的钱贴到幼儿园中去。通过拆东墙补西墙，小金星幼儿园终于度过了最艰难的时刻。

在别人对幼教产业根本还不看好

## C. 术业有专攻，特色办学赢得市场认可

谢燕川坚持认为，做任何事都该“术业有专攻”。在谢燕川放弃时尚饰品生意专做幼教之后，“小金星”的发展也跟着突飞猛进：2003 年，小金星幼儿园由 2002 年的 2 家猛增到了 8 家。2003 年“小金星”进军省会福州，2006 年跨省到江西九江发展，2008 年进军首都北京，2009 年攻向江苏、湖北两省，2010 年又开始向广东、天津、山东发力。

在 2008 年，“小金星”进军北

京。一年之后，朝阳区教委组织了一批专家给当地的幼儿园进行审评。结果，小星金的得分排在了民办园的前列。当时，朝阳区教委的领导紧紧地握着谢燕川的手称赞：“小金星是真正把教育当事业来做，而不是仅仅为了赚钱！”

“听到这句话，我的心里比得了什么锦旗、奖状更开心！”谢燕川对记者说。

时至 2010 年，小金星国际幼

园已成为了集幼教、早教、师资培训、教育软件开发为一体的幼教集团。旗下小金星幼儿园已达到了 50 余家，学生 12000 名，成为了国内全直营规模最大的私立幼教机构。

“今天回过头来看，很多朋友理解了我当时的决策：如果没有当时的两次放弃，就没有小星金的今天！”多年的办学经历，谢燕川悟出了这么个道理，“做任何事都是有舍才有得，不舍不得，大舍大得。”

## D. 要办 1000 家直营园，做下一个“新东方”

一舍一得之间，“小金星”成为了国内全直营规模最大的私立幼教机构。

下一站将向何处去？“下一步，我准备在河南、山东、天津、武汉、成都、重庆、南京投入数亿元！在 3 到 5 年内把小金星直营园扩大到 100 家。”谢燕川透露。

就在谢燕川在为“小金星”布局谋篇之时，又迎来了国家大力扶持民办幼儿园之机。

2010 年 11 月 21 日，国务院发布关于当前发展学前教育的若干意见。意见对于民办幼儿园，采取保证合理用地、减免税费等方式予以鼓励和支持。此前，7 月 29 日正式发布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020 年)》提出，到 2020 年，普及学前一年教育，毛入园率达到 95%。为此，纲要提出，大力发展公办幼儿园，积极扶持民办幼儿园。显然，政策给了“小金星”这样的民办幼儿园一个千载难逢的发展契机。

谢燕川告诉记者，“我的目标是未来的 20 年内，在中国创办 1000 家以上的直营幼儿园。”她之所以强调“直营二字”，用她自己的话说，“主要因为教育是特殊的产业，不同于服装、鞋帽，不是流水线可以出来的，加盟没办法保证教育质量。迄今为止，小金星坚持做全资直营。虽然这样发展速度可能会慢一点，但稳健，质量有保证。”

要实现集团的快速扩张目标，需要大量的资金投入，目前我国银行机构不对教育产业进行贷款，教育企业的发展全靠自身资金，而单靠自有资金显然发展很慢。

“我们正和美国一家全球知名的基金公司接洽，希望引入基金帮我们解决资金问题。”谢燕川说。

在打造幼教产业王国中，谢燕川的目标是成为教育领域的下一个“新东方”。

老总话道 | Laozong Huadao

## 共享

□ 刘鹏凯/文 何兵/图



1. 俗话说：莫谢锦上添花，但做雪中送炭人。又要过年了，我照例到乡下走走，去看看那位特殊的朋友——特困职工大老王。



2. 到了巷子头，老远就看见大老王的小女儿守着一只红色塑料盆，正在刷鞋子。



3. 走近一看，小女孩穿着单薄的衣衫，脸上吸拉着鼻涕，小手上长满冻疮。



4. 走进屋子，大老王强撑着虚弱的身子，伸出颤抖的手，“谢谢厂长，这么忙还来看我。”



5. 我掏出装满心意的信封，双手递给大老王，两双手抓在一起摇了又摇，泪水悄悄湿润了我的眼眶。



6. 有人说一个人有好几张脸，我想说的是不同的场合用不同的脸谱。但厂长对待员工永远只有一张真诚的脸，企业是大家的，企业的发展成果应该由大家来共享。(作者刘鹏凯系江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长)

# 江苏逾 7% 民企 由二代子女执掌帅印

□ 耿联

江苏省工商联、省民营经济研究会组织最新所做的一项专题调研结果显示，抽样调查的 1008 家企业，其中 74 家民营企业已由二代子女执印，占比 7.3%。在面对面访谈的 62 名民营企业家中，已有 29 名成功接班，占 46.8%，其平均接班年度已近 5 年。

## 民企二代两成以上是“海归”

调查发现，已接班民营企业二代的年龄最小 21 岁，最大 53 岁，平均 34.7 岁；接班时的年龄最小 19 岁，最大 47 岁，平均 30.7 岁。他们当中 55.3% 具有大专以上学历；22.3% 的有留学经历，留学的地区主要是欧、澳、美洲，47.1% 的留学时间在 3 年以上；所学专业分布在理工文管等，其中经管、商科占 39.3%，理、工科各占 28.6%、21.4%，文科占 10.7%。

调查显示，民企老板二代，其家庭资产 1000 万元以上的占 86%，501-1000 万元的占 10.6%。相比其家庭资产，他们的月收入 8000 元以下的占 41.7%，8001-15000 元占 34.8%，

15001-30000 元占 12.1%，30001 元以上占 11.4%。据此，专家认为，他们是我国改革开放以来，依靠合法继承取得巨额财富的一代青年人。

调查表明，民企老板二代的消费相对合理，其月均消费在 5000 元及以下的占 62.3%，5001-10000 元的占 26.2%，10001-20000 元的占 8.2%，2 万元以上的只占 3.3%。分析其消费结构，比例最大的是工作应酬，占整个消费的 69.4%；其次是进修消费，占 12.9%；吃喝花销、休闲娱乐，仅占 9.7%、8.0%。

调查中，民企老板二代在“娱乐生活”选项中选择喜欢户外活动的占 64.7%、喜欢阅读的占 53.7%、参加沙龙的占 22.8%，喜欢泡吧的仅占 11.8%。据被调查者反映，他们的社会圈子，主要是同学、生意伙伴，均占 66.9%；同事和父辈关系亲友各占 50.0%、29.4%，政府官员占 27.9%。他们自己认为，这些活动及社会圈子，有利于他们增强体质、增长知识、结交人脉，从而促进家族企业的发展。

## 渴望壮大企业得到“社会认可”

作为接班人，民企老板二代的最

大愿望：一是进一步发展壮大父辈的企业、得到社会认可(占 68.2%)；二是贡献社会，最大化实现人生目标，体现自我价值(占 40.0%)；三是开拓创新，不断给企业寻找新的活力(占 36.5%)。

调查表明，有 69.9% 的二代对父辈的经营理念表示基本赞同，他们认为父辈成功的决定因素，第一是改革开放政策创造了良好的环境(占 56.2%)，其次是父辈吃苦耐劳的精神(占 25.8%)，第三是正确的经营理念(占 12.4%)。

但调查也显示，二代非常赞同父辈经营理念的比例仅占 12.5%，不认同但能与父辈进行有效沟通的比例也只占 17.6%。

分析二代与一代之间经营理念的差异，专家认为，与商业时代一起成长的二代企业家与社会变革的新时代几乎同步，而商业社会的到来使得社会原有的价值系统得以颠覆，代际之间的隔阂与矛盾由此而越发加深。第一代企业家的成长历程异常艰辛，对一手创办的企业异常珍惜，但在对现代经营理念、对科技的掌握、思维的敏捷等方面不

如第二代；第二代在艰苦创业精神、企业管理经验等方面则需要老一代继续传帮带。

## “职业经理人”普遍遇冷

调查中，江苏省民企目前由企业家人、家族成员担任总裁或总经理的占到 83.7%、71.1%。

此次调查，专门设计了“传承发展中寻找职业经理人”的课题。结果显示在抽样调查的 843 位尚未交班的一代民营企业家中，有 830 人回避了这个问题。回答这个问题的 13 位一代民营企业家，找到或正在物色职业经理人的占 46.2%，找到了但难以相信或没有合适职业经理人的占 53.8%。现在没有聘用职业经理人担任总经理，近期打算聘用的占 15.9%，84.1% 的民营企业表示不打算聘用。

专家分析，当前我国有关职业经理人的法制尚不健全，社会整体信用体系还不完善，职业经理人缺乏约束机制、难以信任，雇主无法追究其不良行为所造成的损失，聘用的成本太高等等因素，导致了大多数一代民企老板不愿接纳职业经理人。