

56 网王建军 辞去 CEO 职务 创始人周娟重返一线



近日据 56 网王建军确认,其已经辞去 CEO 职务,56 网创始人周娟将重返一线接任 CEO 职务。

王建军表示,其因为私人原因离开 56 网一线,但依然是 56 网的高级顾问,虽然不再担任 CEO 但还会继续关注 56 网的发展。他同时表示辞去 CEO 职务后将先处理好私人事情并休息一段时间。

56 网 CEO 职务将由创始人周娟接任,这也意味着周娟将重返创业一线。

实际上去年底,低调了近两年的周娟就已经重返媒体视野,她表示在退居幕后的两年里,一直专注于产品技术方面的研究,对内部产品也进行了梳理。但未来会更多参与市场品牌和营销工作。

据周娟透露,去年最后两个季度 56 网已经实现盈亏平衡,希望能够在两年之内上市,她同时透露 56 网正在和投资方接触,希望进行下一步的融资。

56 网曾在 2008 年遭遇建站时元气大伤,经过这几年的发展和资本变化,56 网对其业务

和发展方向进行了重新梳理,据周娟透露,加大娱乐属性并且专注分享将是未来 56 网的发展方向。(崔西)

【王建军简历】

王建军出生于浙江兰溪,曾就读于浙江大学,获数学学士学位,而后在北京师范大学获数学博士学位;1997 年加入搜狐公司,创建搜狐搜索。2001 年 6 月先尝试搜索引擎收费服务。2002 年 7 月晋升为副总裁。2004 年 8 月带领团队推出搜狗,2005 年 9 月晋升为高级副总裁,分管技术、搜索、游戏业务及图形天下。2008 年 12 月,出任 56 网 CEO。

【周娟简历】

周娟毕业于中国科学技术大学。曾在网易服务了 6 年,在网易负责过技术、产品等多个部门,运营了网易个人主页、邮箱等千万级别的产品。2005 年 5 月周娟正式离职创办 56 网。(新庭)

张朝阳 不计微博投入继续追赶



微博成了张朝阳目前最关注的业务,由张朝阳亲自来抓。与以往的各项业务一样,搜狐进入微博领域,又晚于竞争对手新浪,张朝阳并不讳言起步晚了,不过对于追上竞争对手,他信心很足。

“我几乎是中国第一个做互联网的人,并且以一种大鸣大放的宣传方式去做,就像美国的杨致远一样成了名人,成为中国互联网数字化的‘先锋’和‘数字英雄’的代名词。这些东西又投射到我的脑子里面,觉得自己很伟大。这种情况下,我相信我的想法总是对的,这就是我的无知。”张朝阳在一篇《曾经的无知逼我再度发飙》的文章中谈到。

唯美主义者

在复出后,张朝阳的日程排得如此之满,一次上海之行,需要进行 6 次拜访,每见一次客户,张朝阳在谈话中都会“兜售”一次微博。他看起来不像是一个纳斯达克上市公司的创始人和 CEO,倒像是个复出的老牌摇滚歌手,正在举行新专辑发布会。

在很短的时间内,张朝阳将搜狗分拆,引入阿里巴巴和马云个人投资的云峰基金 2400 万美元,同时个人投入 2400 万美元。

搜狐视频业务在 2009 年发力正版影视剧,业已见到盈利迹象。网络游戏是搜狐的“钱袋子”,目前,搜狐畅游排名国内市场第四,张朝阳的目标是跻身前三。搜狐微博为代表的 web2.0 业务是张朝阳计划的重中之重,“我将亲自抓微博,先得赶上去。”(薄欣)

“无畏者”?

“中国互联网已经进入‘第二次世界大战’,参与战争的都是资本金在四五十亿规模的巨头,我们确实处在‘不成功便成仁’的状态,如果搜狐再不爆发就会沉默,就会被其他巨头吞噬。好像非洲原始部落野兽,如果腿瘸了受点伤跑不动或者速度慢了,就抢不到食物或者被其他

责编:王萍 编辑:王长才
版式:张彤 校对:刘晓燕
2011 年 5 月 16 日 星期一

ZHIYEJINGLIREN

职业经理人

本土老板 一权独大 PK 职业经理人

本文解析

东西方存在两种截然不同的管理模式:西方管理力图“法治”,强调通过“制度”实现对“事”的掌控;东方管理力图“人治”,强调通过“集权”实现对“人”的约束。这种思路直接体现在老板对经理人的管理上。

虽然经理人是本土老板挑选的,但树立一个过于强大的“对手”显然会使自己焦虑,不利于维持自己的至高自尊。尽管本土管理者推崇“意境深远”的东方管理,但现实却总在书写悲剧。“人治”的结果往往是:由于老板“一权独大”,经理人实际上只是老板的家仆,于是,要么损公肥私,中饱私囊,要么揭竿而起,反戈一击,要么釜底抽薪,溜之大吉……

反观西方管理,却一直在波澜不惊地为自己证明。西方管理坚守制度公平的“法治”底线,最大程度剥离了“人性”对企业运作的干扰。其结果是:经理人在法定内被“合理授权”,赋予了与老板平等的合作地位和成长的空间,人性需求得到伸张,企业走向了共赢。

中国企业的发展已渐次走出“初级阶段”,本土老板一权独大和职业经理人实权增大、影响日增的矛盾,便成为了一个值得探讨的重要管理课题。

特权结构——文化影响的视角

在一个平等的组织内,老板并非特权阶层,其与包括职业经理的下属之间缔结的是一种合作的契约关系。下属服从老板支配的,仅仅是自身权益的一部分,且这种支付也是以老板承诺返还的对价(如薪酬)为前提。

而在依靠特权维系的组织内,往往伴随着以老板为中心的人身依附关系。在这种关系下,下属不可能拥有平等的人格,其服从老板支配的是自身权益的全部(这些权益有可能暂时为下属所有,但随时有可能被老板剥夺),且这种支付是进入组织的先决条件,是无条件的。

显然,特权阶层在组织中被最大程度地赋予了权力,最小程度地分配了义务。换句话说,通过挤压组织成员的权益空间,老板个人的权益空间被放大了。

老板成为特权阶层,还意味着来自组织成员更大的尊重。

老板作为组织的领导者,获得尊重是自然的,但在依靠特权维系的组织中,建立在平等关系基础上的尊重被转化为建立在人身依附关系上的“崇拜”,一种对“领袖”(该组织的)甚至是对“神”的“崇拜”。但在这种关系中,下属的尊严却被忽略了,因为,人身依附关系不是以下属为核心构建的,而下属要表达“崇拜”,就必须先舍弃自己的平等地位。

显然,老板作为特权阶层在组织中最大程度地被给予了尊重,最小程度地被要求对他人尊重。换句话说,通过剥夺下属的自尊,老板的自尊被放大了。

自我防御——成长经历的视角

文化背景的影响只是一个方面,本土老板成长经历也是其固守集权的重要诱因。为了观察本土老板的成长,我们需要理清一条线索,即企业形态的演化轨迹。

首先,是生产技术、信息技术与运输技术都不发达的时代。此时,市场的协调能力低下,生产制造并非主流,只能依靠老板充当“中间商”发现信息,进行串联。这类企业通常较小,其命运由老板决定。

其次,是流水线技术广泛应用的时代。

此时,生产制造能力大幅提升,生产和营销过程变得异常复杂,原有的中间商模式已不能有效协调物质流动。于是,老板建立了行政式的管理,并雇用经理管理企业。这类企业通常“大而全”,老板开始退居幕后,职业经理人开始成为主角。

最后,是信息技术广泛应用的时代。此时,市场上的主体由原有的孤立转向结网,以各自的相对优势进行联合生产。这种环境中,市场要求企业更加敏锐,更具“柔性”,于是,企业又重新变小,而经理人的专业优势也发挥了更大作用,左右了企业的存亡。

可以发现,在企业形态的变迁中,老板的作用逐步地弱化,其对企业的影响逐渐让位于职业经理人。在西方国家,由于自然演化过程较长,这种弱化的过程通常会在老板的家族中经历几代,从而实现“软着陆”。而在中国,催生的演化过程使得作为创始人的老板很可能亲自感受这种此消彼长。

更应该注意的是,在这种演化的始端,是老板建立的极度正面的自我概念。当计划经济体制开始打破,市场经济体制开始建立时,第一代老板开始发迹。由于创业获得了成功,老板们通过将自己和“创业失败者及未能创业者”进行社会比较,形成了关于自己聪明、有胆略、善于领导的自我概念。

直接运营——更容易建立威望

由于老板与经理人同被视为组织的领导者,接受组织成员与社会大众的评价,其感受到来自经理人的自尊威胁自然也就最大。事实上,由于直接进行企业的运营,职业经理人的确更容易建立威望。

自尊的威胁往往会触动老板的自我保护性防御机制,即当个体感到自己不被肯定时,他们会使用自夸、推脱和贬低他人等方式来肯定自己。对于来自经理人的自尊威胁,老板常常有两种防御模式。

首先,老板会夸大自己相对于经理人的优越性,以维持其自我价值。

老板对于经理人的优越性是其组织中的“皇权”地位。因此,老板们会时常

恐惧经理人“功高盖主”,威胁自己的特权。所以,老板总会在经理人掌舵企业时跳到前台,甚至越过原有的权限,代行经理人的职责进行日常决策。其目的就是在于展示自己的控制力,宣示自己对于企业的主权地位。

其次,老板会贬低经理人的价值。

虽然经理人是本土老板挑选的,但树立一个过于强大的“对手”显然会使自己焦虑,不利于维持自己的高自尊。于是,当经理人在经营中出现失误时,老板总会想办法把这种负面影响的感知提高(对于自己或组织成员),以证实自己才更加深谋远虑。这实际上是一种“自我服务偏见”,即个体在处理信息时自觉收集对于自己有利的信息,屏蔽对于自己不利的信息,为自我“服务”。这种“服务”的结果是,老板说服了自己不再“放权”,以免企业“走偏”,继续维持“集权”的状态。

也就是说,在老板自尊受到威胁时,其自我防御的两种结果都是强化了其对权力的掌控欲。当权力的存在与否成为自尊的符号时,“法治”下向经理人的“分权”自然也就成为了空谈。

【编后补记】

通过本文的叙述和解析,我们应当如何看待一权独大的老板与职业经理人的关系呢?

分析以上问题的原因,其一是一些老板认为鲜有人治的现代管理模式不实用。但这个猜想显然不成立,因为商业社会已经为其优劣给出了太多的反馈。其二是权力对于老板有独特的效用,足以使其甘愿冒经理人背叛之险和放弃对经理人有激励产生的更大盈利空间。

显然,这种“人治”的劣根性会在本土老板眼中被逐渐放大(甚至威胁到企业生存),而使其选择回归“法治”。研究此种现象的最大意义,恰恰在于提前将这些信息进行披露,为实践者提供更有价值的参考。若能凭此加速本土企业由“人治”走向“法治”的进程,则实乃本文价值体现之大幸!

□ 穆胜

中国传统文化中强调集体主义,而受集体主义文化影响的个人具有较高的服从性和依赖性。正是基于这种特性,中国社会的特权文化得以形成,进入特权阶层成为了普罗大众的奋斗目标,而本土老板在自己的一亩三分地中自然也不能免俗,其与职业经理人影响日增的关系,更成为值得探讨的一个重要课题。

陶建幸再度当选春兰(集团)公司第三届董事局主席

□ 本报记者 王剑兰

春意盎然,百花争艳。4 月 18 日,春兰(集团)公司召开第三次选举团大会,由 52 名春兰代表依法组成的选举团,按照“公正、公开、民主”的原则,以无记名投票方式直接选举第三届董事局组成人员。春兰(集团)公司首届和二届董事局主席陶建幸再度当选为第三届董事局主席,同时,徐伟、刘勇、徐群、刘亚夫、许承业等 9 人当选为第三届董事局董事。

春兰(集团)公司第一届董事局成立于 2000 年 8 月,第二届董事局诞生于 2005 年 10 月。从首届到三届这十年间,春兰的产业方向、管理体制、创新机制、营销体系、分配制度等若干方面都发生了很大变化,现代企业制度和法人治理结构得到进一步完善,形成了以制造业、流通业、投资业、新能源业、服务业和房地产业为主导的产业布局,实现了传统产业的转型升级和整体经济的稳健发展。现在,历史又到了一个重要的时间窗

口,需要一支引领春兰发展的新的核心力量,第三届董事局为此应运而生。

在新一届董事局选举成立后,陶建幸代表第三届董事局致词,衷心感谢选举团成员的信任和支持。他认为,今后的五年,是春兰第二次腾飞的关键时期。全球经济一体化势不可挡,市场竞争也更趋激烈,因此,春兰第三届董事局任重道远,必将经受新的各种困难的严峻考验。他表示,机遇总是与挑战并存,春兰第三届董事局有信心、有能力承担引领春兰长久发展的重任,同时,全体董事将和广大员工一道,弘扬“求战、善战、坚持”的精神状态和工作作风,脚踏实地、努力工作、开拓创新,充分发挥现代企业制度优势,把握机遇、克服困难、乘势而上,为全面开创春兰发展新局面而努力奋斗。

另悉,4 月 19 日,春兰(集团)公司第三届董事局召开第一次全体会议,决定聘任:陶建幸为春兰(集团)公司首席执行官,徐伟为春兰(集团)公司高级副总裁,刘勇、徐群、刘亚夫、冯斌为春兰(集



团)公司副总裁,张佳英为春兰(集团)公司董事局秘书。会议还研究、批准了春兰 2011 年计划等事项。

有关人士指出,2011 年是“十二五”规划的开局之年,许多国家级重大课题

和项目即将展开。春兰在新成立的第三届董事局领导下,一定会抓住这个重要的战略机遇期,全力推进春兰跃上一个新的、更高的发展平台。

中国企业老板的自负心结

□ 于识军

自负是很多人都具有的心向特质,并随着人们成长中生存环境的改变而发生变化,这种变化会在不断延展中扭结成一种富贵病或轻狂症。而这种富贵病或轻狂症在企业老板群体中表现的较为明显,放眼望去,豪华别墅、奔驰轿车、美

女秘书、高档酒店、夜总会、高尔夫球场、社会达人酒吧,无处不留下企业老板的身影。这看似高阶人士的上流社会生活,却在不自觉中腐化了一些企业老板的心灵,那种曾经的自信和强悍伴着香歌、酒气瞬间转变成了不可一世的自负平花,这种花在夜空中越发觉得耀眼靓丽,有时还会让人销魂断肠。

自负虽说有不健康的情趣,但人们还是抱着一种欲望去拼凑自负之路。老板是企业承载未来的基石,但当老板的自负积淀为心结时,那种本该自有的未来轨迹会随着自负心结的成长变成茫然中定立的杂草,悄然间会映射出无边无垠的伤痛,而老板们却还觉得有什么不好的迹象存在,但当其转换成自负围

城的时刻,恐怕连老板自己也不晓得未来在哪里,自己是谁。

这是个可悲的结局。

其实真正可悲的并不仅仅如此,当企业蒸蒸日上、快速转型并进入第二次创业阶段时,这种自负心结将会让一些老板蜷缩在自我围城之中,不可造就出历练的风骨和畅怀释然的世界。