

“我们现在财务状况很好。”万科董秘谭华杰对 114 万股东说。

1 号问题: 当前万科最重要、花大力气做的事情是什么?

谭华杰: 万科的目标是实现“有质量的增长”,这涉及客户、股东、合作方、社会、自然环境等多个方面的均好要求,注重均好性也是我们一贯的风格。

2 号问题: 万科目前资金链状况如何?目前,万科目前的融资渠道主要有哪些?在融资方面,近期是否有新计划?

谭华杰: 今年 1 季度末,万科账面资金有 371.9 亿,远高于短期借款和一年内到期长期借款的总和 202.9 亿元,公司负债率也处于 2007 年以来最低的水平。现在,万科在融资需求上比较从容。我们在融资能力上还是具备比较优势的。

3 号问题: 调控期间,万科

连载 30

国美之战——公司股东博弈的中国启示(节选)

□韦桂华 著

业绩发展是继续领先,还是已被超越

从香港中环四季酒店 4 楼的落地玻璃窗望出去,美丽的维多利亚港湾被高耸入云的楼群环抱。

8 月 23 日下午 5 点,国美电器在这里举行 2010 年中期业绩发布会,北京、上海、广州三地同步视频。与以往中期业绩发布不同的是,这次是在黄光裕与陈晓矛盾激化的背景下进行的,所以显得格外引人关注,对国美董事局及管理层而言,这很有可能将决定能否取得机构投资者的支持。

巧合的是,在深圳上市的苏宁电器几乎在同一时间发布了 2010 年中期业绩报告,国美电器的上半年净利润增幅虽超苏宁,可是净利润只有苏宁的 36.6%。

大约 7 个小时后,也就是 8 月 24 日凌晨,黄光裕方面针对国美电器刚刚发表的这份上半年报,独家通过新浪财经做出分析,反击速度之快令人惊异。

黄光裕一方发布的“新财报”,以 2008 年~2010 年国美上市部分、非上市部分、大中电器以及竞争对手苏宁业绩数据进行对比。

与 2009 年同期相比,2010 年上半年主要竞争对手销售收入增长 31.9%,而国美仅为 21.6%。在市场总量增长的情况下,国美没有保持必要的增长速度。国美董事会公开表明目前资金比较充裕,说明国美增长速度落后并不是资金因素造成。

黄氏家族质疑:被陈晓冠以“盈利水平已经达到国美最好历史水平”的上半年,只有排

名老二的苏宁电器的 1/3;国美电器的 1162 家门店与苏宁电器的 1075 家门店在今年上半年实现的净利润相差 10 亿多元,国美业绩尚不到苏宁的 49%;没有 2008 年的数据比,国美中报的确难以服众,2008 年上半年,国美的净利润率为 4.77%,而 2010 年上半年净利润率为 3.87%,远低于 2008 年上半年的水平。

黄光裕一方认为:“由于公司主要管理人员背离了公司在 2008 年制定的战略规划,国美

的拿地策略是什么?

谭华杰: 各类城市的机会我们都会关注,但也都会保持谨慎。对受调控影响较大的城市,万科也会在谨慎投资的原则下灵活把握。年内如果土地市场出现机会,我们在把握市场机遇方面会有比较大的优势。

4 号问题: 今年以来,万科先后有两位执行副总裁、一位副总裁离职。万科如何看待职业经理人“天花板”的观点?

谭华杰: 职业经理人的特征是市场化和可流动性,流动属于正常现象。目前,万科的人员流动率在 8%左右,比行业平均水平大约低一半,在合理范围内。

去年一年,万科就新进入 12 个城市,对人才的需求也越来越多,职业经理人在万科不会缺少发展的机会和空间。

(中经)

责编:王萍 编辑:刘文景
版式:张彤 校对:梁英
2011 年 7 月 4 日 星期一

ZHIYEJINGLIREN

职业经理人

中国职业经理人迷局 洋总裁上任能否解惠普之困

中国移动互联网产业联盟秘书长李易称:“中国职业经理人通过多年努力,终于得到外企的认可;但从唐骏开始,中国职业经理人中的坏榜样越来越多,比例也越来越高!”“在这样的情况下,惠普等国外企业更愿意选择一位可靠的内部人士,即使步伐缓慢一点,也不能犯错。”

惠普日前在其官网宣布,任命史蒂夫·吉尔为中国惠普有限公司总裁暨全球销售副总裁,自 7 月 1 日起正式生效。这是中国惠普的第 8 次换帅,也是自惠普中国 1985 年正式进入中国以来迎来的首位洋总裁。此前,担任惠普中国 CEO 职务的均为华人。人们常说“外来的和尚会念经”,那么,史蒂夫·吉尔这位“洋和尚”能否念好“中国惠普”这本“经”呢?

洋教头统领中国队

据悉,新任中国区总裁史蒂夫·吉尔自 2002 年起,已担任惠普英国和爱尔兰地区总裁,2009 年 6 月开始担任惠普韩国总裁兼企业业务集团副总裁。

中国惠普传播总监陈雷称,此次选定吉尔出任中国惠普总裁主要出于三大原因:一是吉尔在 IT 业界经历广泛,在英国、



韩国任职期间业绩都很不错,并且具有很好管理技巧、沟通能力等;二是惠普非常看重中国区业务,随着业务的国际化,需要加强中国区的领导力;三是吉尔以前的履历证明,他可以很好地适应不同的文化

氛围。尽管惠普方面对洋总裁高度评价,但依然挡不住业界的疑问:外籍总裁入主是中国惠普本土化的倒退,外籍总裁能够引领中国惠普走向光明?

中国职业经理人遭质疑

对于中国惠普的首任外籍总裁,中国移动互联网产业联盟秘书长李易表示,这跟大环境有关,是因为目前中国职业经理人受到了质疑。

李易称:“中国职业经理人通过多年努力,终于得到外企的认可;但从唐骏开始,中国职业经理人中的坏榜样越来越多,比例也越来越高!”“在这样的情况下,惠普等国外企业更愿意选择一位可靠的内部人士,即时步伐缓慢一点,也不能犯错。”

不过,资深 IT 专家曲晓东则认为,与其他企业中国公司称为“××公司中国区”不一样,中国惠普将“中国”放在了“惠普”之前,历来是外资企业进入中国的标杆;而此次任命外籍人士出任中国惠普有限公司总裁,是惠普本土化的倒退。

洋教头的未来

评论人士分析称,惠普近年的战略、定位非常模糊,苹果等公司崛起之后,惠普一直没有有效的对策。不解决好高管平稳过渡和新老战略制定问题,惠普中国前程堪忧。

一位关注惠普多年的业内人士称,或许其他的猜测使洋 CEO 任职的目的过于复杂了。“惠普近年来身陷各种质量问题的麻烦之中,国内经理人的处理手段已经稍显不足。相对而言,曾经在市场化较为成熟的韩国、欧洲等地管理企业的吉尔,对成熟市场下的公关危机的处理手段更为熟悉,对内部企业的运作也更加符合国内日趋成熟的市场标准。洋教头,只是个过渡,当国内经理人从传统不健全机制市场管理方法转变到成熟市场机制管理方法之时,也就是洋教头能够身退之时。”

(叮咛)

IT 职业经理人的“红与黑”

信任缺失成职业危机

今年 5 月,陈晓大爆国美财务漏洞丑闻,他违反与国美签订的协议约定,向某财经媒体记者发表对国美不真实或误导的言论。于是,国美电器就以合同违约为由,将前任董事局主席陈晓告上了法庭。据了解,除了要求陈晓公开道歉外,国美电器对陈晓提出了一定金额的经济赔偿,但具体数目未透露。

有财经分析师质疑,陈晓是否有把自己当职业经理人,因为职业经理人的操守之一就是决不说前任雇主的坏话。

国内 IT 经理人的十大罪状?

事实上,有业界观察人士罗列了目前我国大部分的职业经理人十大弊端,尤其在 IT 职场,成功者极为少数,败走“麦城”者却是比比皆是,甚至可以说,中国 IT 职场几乎成了职业经理人的“黑洞”。

第一,目空一切。IT 职业经理人几乎都是企业高薪聘请来的“空降兵”,都被寄予了厚望。因此,他们进入雇佣企业总是以相当高的姿态出现,以至于决策每一件事容易把自己当成“救世主”而高高在上,目空一切。

第二,结党营私。一些职业经理人跳槽到一家雇佣企业后都要带上“亲信”,并占据要职,带有明显的拉帮结派性质,这样极容易在新、旧部门产生矛盾。

第三,吃里扒外。职业经理人身居要职,如果素质有问题,由于权力巨大,老板一旦心慈手软,那职业经理人就极易犯错误。

第四,见利忘义。职业经理人有一俗称“短高管”,原因在于职业经理人喜欢频繁跳槽。

第五,裹挟上司。有职业经理人当其与老板发生分歧时,就会仗着老板的倚重,采取裹挟上司的做法来达到自己的目的,置老板于尴尬境地。

第六,欺世盗名。有这样的职业经理

人,他利用雇佣企业所给的职务之便,四处去演说,在帮企业宣传推广的过程中,将属于雇佣企业的知识产权说成是自己的“发明”,混淆视听。

第七,排斥异己。喜欢带自己人到雇佣企业的职业经理人,目的之一就是为了拉帮结派,以排斥异己,将自己的“一亩三分地”营造得针插不进。

第八,缺乏归属。

第九,品格低下。

第十,逃避责任。经济学人士郎咸平曾表示,国内职业经理人缺乏信托责任,归结为“思维上与合格的经理人有差距,可能更多想到自己的发展,而不是老板、公司和中小投资者”。

昔日 IT 红人今日自立门户

吴士宏

昔日辉煌:前 TCL 集团常务董事副总裁,带领 TCL 向 IT 发展。

1998 年 2 月受聘微软中国公司总经理,1999 年 8 月从微软辞职;1999 年 12 月 1 日加入 TCL 集团,任 TCL 集团常务董事副总裁,TCL 信息产业(集团)有限公司总经理。2003 年,吴士宏因健康原因离开 TCL,2007 年重返 TCL,出任 TCL 多媒体公司董事会独立非执行董事和公司审核委员会及薪酬委员会成员。

离开 TCL 后,吴士宏淡出公众视线,参与外文书籍翻译工作,翻译了两本书。

王志东

昔日辉煌:新浪网创始人。曾领导新浪成为全球最大中文门户并于 2000 年在纳斯达克成功上市。现任点击科技董事长兼总裁。

1992 年 4 月,和同学创办新天地电子信息技术研究,独立研制成功“中文之星”中文平台软件。1993 年 12 月,得到四通集团 500 万港元投资创办四通利方信息技术有限公司。1998 年 12 月,四通在线完成与美国华渊资讯的合并,创建



李善友



叶莺

新浪网。自此担任四通利方与新浪网的总裁兼 CEO,于 2000 年在美国纳斯达克股票市场上市。2001 年 6 月 4 日,新浪对外宣布王志东辞职。2001 年创建点击科技,现任北京点击科技有限公司董事长兼总裁。

李善友

昔日辉煌:曾是酷 6 网创始人兼 CEO,2010 年酷 6“借壳”成为首家上市视频网站。

2000 年 10 月担任搜狐公司人力资源部总监,2001 年 10 月掌管搜狐新闻中心;2002 年 7 月被提升为搜狐副总裁,2005 年提升为搜狐高级副总裁。2006 年,李善友功成身退,从搜狐辞职后创立中国第一视频分享网站酷 6 网。2009 年 11 月 27 日,华友世纪宣布与视频网站酷 6 网股权合并成为盛大集团旗下企业。



王志东



吴士宏

2011 年 3 月,李善友从酷 6 网离职。据透露,他将加入盛大合资的一家新的基金公司做合伙人,进入投资领域。

叶莺

昔日辉煌:曾任柯达公司全球副总裁,被誉为“柯达女神”。

1997 年,叶莺加入柯达。1999 年 3 月,叶莺被任命为柯达公司亚太区副总裁兼对外事务部总经理。2001 年 1 月被任命为柯达大中华区副主席。2002 年 5 月被任命为柯达全球副总裁。2005 年 11 月,她升任为柯达北亚区主席,继续任柯达全球副总裁。2009 年,离职柯达,加盟纳尔科公司,担任全球副总裁兼大中华区主席。最新消息,纳尔科公司主席方华德发布公开信,称叶莺已决定于 7 月 1 日离开该公司,“寻求其他发展机会,包括在中国从事慈善事业”。(广州)