

经理日报

新闻热线:(028) 87369123
传真:(028)87346406
电子邮箱:cjb490@sina.com
责编:杨小燕 版式:黄健 校对:阳红

THE MANAGER'S DAILY

2011年7月21日 星期四
辛卯年 六月二十一
第191期 总第6963期
今日12版

“三十六计”公然搬上台面 看公司“夺权换班”之“乱象背后”

近几年来,围绕着公司的控制权而发生的夺权、换班等情形屡见不鲜;在国外,换班与夺权的情形亦不少见,知名的苹果公司、迪斯尼公司、高盛公司都曾经历过。 [详见 A2 版《主题策划》]



李善友正式辞任董事职务 盛大系全面接管“酷6人财”

□ 特约供稿 牛静

7月18日,酷6传媒宣布,公司董事李善友已辞职,自2011年7月18日生效。对于李善友的辞职,酷6传媒董事长吴征称:“作为公司董事,李善友为公司带来了有价值的服务,董事会要感谢他,并祝愿他前途美好。”

◎盛大系高管全面接管酷6

对于李善友,陈天桥给了4个月的心理过渡期,而对于酷6创始团队的其他人,则是快刀斩乱麻。

在李善友辞任董事一职的前一周,7月12日,酷6发布最新人事任命公告,不仅宣布酷6网副总裁兼总编辑陈峰因个人原因离职,还公布了一系列高管任命。新任命的COO施瑜将兼任内容部门总编辑;张建荣为产品副总裁;徐海峡为技术副总裁;冯捷为酷6助理总裁;陆坚兼任酷6首席多媒体科学家;吕晴兼任酷6首席智能计算科学家。这新任命的6位高管均具有盛大背景。施瑜曾在安达信和毕马威工作多年,后

在均瑶集团担任高管。2009年加盟盛大,2010年起担任盛大集团总办的办公室主任,此后将主要负责酷6网的日常运营和管理工作。分析人士指出,这意味着盛大派系已经全面入驻酷6,酷6已经不再是当年的酷6。

据消息人士透露,酷6网副总裁兼总编辑陈峰早就处于休假状态。其将加盟另外一家视频网站PPTV,并且负责PPTV新推出的一个新媒体项目。从酷6网创始人李善友离职、到酷6网免去高级运营副总裁郝志中、销售副总裁曾兴晖职务,进而陈峰离开酷6网,酷6网的创始团队已经所剩无几。目前,创始团队中只有2008年加入的副总裁姚建疆“健在”。

大量空投精英部队,证明陈天桥继续发展壮大酷6的决心没有变,但最终结果如何,还有待于时间的检验。

◎酷6销售人员几乎全面清退

在高管“置换”之前,对于销售人员的清理已经先行开始。

5月底爆发的“酷6暴力裁员”事件一度引发劳资双方的激烈争执,而今双方的解约处理得如何?据最新消息,酷6在赔偿方式上进行了微调,变N+1为N+2,已有被裁员工解约离开。

酷6裁员风波发生后,北京市海淀区人力资源和社会保障局认定酷6网裁员为违法行为,确认此次裁员无效,并责令酷6网5月30日前限时整改。5月28日,酷6董事长吴征与被裁员工中级别最高的酷6副总裁郝志中进行了面谈。郝志中称若劳动争议可妥善解决,酷6被裁员工可以从海淀区劳动部门撤回劳动争议诉讼。

据酷6被裁员工透露,此事在争吵中搁置了一段时间后,已经与公司失去联系的员工于6月份陆续接到酷6人事部门电话,约定进行解约赔偿手续, (紧转 A2 版)



四年换四任总经理 恒通年巨亏56亿

□ 邓瑶 凌霄汉

中冶恒通从成立到巨亏56亿只用了4年。

据《21世纪经济报道》消息,经开元信德会计师事务所审计,自中冶集团2007年9月重组唐山恒通公司成立中冶恒通后截至2009年,中冶恒通亏损达46亿元;其中,中冶恒通2009年净利润约-10亿元。

中冶恒通的亏损并未止步于46亿元。上述知情人士透露,中冶恒通2010年度亏损额再度超过10亿元。其中,净资产占总资产的比重不到5%,总负债超过120亿元。

草率的收购

中冶恒通从被中冶集团收购到全面停产,前后不到4年时间。中冶集团一位管理人员坦承,收购恒通“是过于草率了”。



据一位中冶京唐项目管理人员称,促成此次重组的关键人物有时任中冶集团董事长杨长恒、副总经理黄丹、首钢项目总经理张哲英、唐山恒通董事长梁士臣等。其中,首钢项目总经理张哲英成为中冶恒通第一任总经理。

中冶集团方面表示,当时是以承债方式重组成立中冶恒通。中冶收购唐山恒通有两个意图,一是借助工程建设向生产转型,二是为集团整体上市扩大资产总额。

知情人士告诉记者,中冶原计划通过增资扩股方式获得恒通旗下机械业务51%股权,后经梁士臣游说,合作扩大至冷轧基地建设,并计划将其打包上市。

尽管中冶恒通早已资不抵债,但中冶仍不断追加投资,截至2009年6月,中冶恒通的总资产已由2007年底的70亿元扩大至139亿元。“追加的投资几乎全部来自中冶集团,并且没有按照股权比例出资。”

中冶收购后,中冶恒通迈向了更深的亏损泥潭。审计数据显示,2008年中冶恒通净亏损约57亿元,2009年净亏损扩大一倍至12亿元。

由于资产瑕疵及连续亏损,中冶集团未能将中冶恒通纳入上市公司,并在招股书中承诺,中国中冶上市后的24个月内,即在2011年9月24日之前,拟通过转让所持该公司股权等方式予以处置。(下转 A2 版)

人财论坛 | Rencai Luntan

企业的“不孝” 将造成职工的“不忠”

□ 金字塔

随着企业改革的不断深化,一些企业和职工的矛盾也逐渐显现出来了。在部分企业,特别是国有老企业,一方面,他们要面对企业设备、技术的更新换代,一方面还要解决年龄老化的企业员工的安置。于是,一些企业就采取“企业内部退养”的方法,按年龄将快到国家退休年龄的职工进行“一刀切”,在工资待遇上采用当地最低生活标准,待职工到了国家法定退休年龄时,再给这类职工办理国家退休手续。

表面上看,这类企业并没有违背国家有关《国有企业富余职工安置规定》等规定,但是,从这些企业、特别是国有老企业的建设、成长、发展、兴衰过程来看,这类企业的做法是欠妥的,至少有“嫌老”、“弃老”之嫌,在情感上有“不孝”之嫌。

首先,这些职工在企业工作的年限至少在30-40年之间,在这几十年里,他们为了企业的建设、生存、发展流血流汗,奉献了青春,到老了却落得被“赶”出“家门”,捧一碗稀饭以维持生计。

再者,这类职工在企业工作了十几年,即使在新设备、新技术上有可能一时跟不上企业发展步伐,但他们在生产经营、企业管理等方面已经积累了大量丰富的经验,这是企业取之不尽、用之不竭的宝贵资源。

这些企业的这类行为从表面上看,似乎为企业节约了成本,实质上并非如此。

更重要的是,企业的“弃老不孝”的行为,会令在岗者和新员工在心理上造成极大的阴影,其后果将是这些员工对企业的“不忠”。

因此,企业要想持续、健康发展壮大,首先应该考虑的是如何稳定职工队伍,不仅要管好职工,还要用好职工,同时给职工以信心和希望,而不是自绝后路。杜绝企业的“不孝”行为,才能使职工对企业忠心耿耿。



本期导读 | 人财战略

REVIEW STRATEGY

经营企业 | ENTERPRISE

A3 诺亚财富:重金“砸通”人才瓶颈

A4 招生难就业火 技工教育为啥“冰火两重天”?

理 通商道 | COMMERCIAL

B1 “7+3”战略给力长虹管理构架改革

B2 郭道扬:中国会计史“第一人”

财 智人生 | LIFE

B3 银监会严令融资类资产不得入池

B4 引导金融资源 在自主创新战略中发挥能动作用

富 在市场 | MARKET

C1 “标杆”是这样创建成的

C3 小河嘴煤矿:班组精细化管理提效能

张文义出任 中芯国际董事长

国内规模最大的集成电路代工企业中芯国际日前宣布,委任张文义为中芯国际董事长、执行董事及代理首席执行官。未来,中芯国际将继续物色适当人选填补首席执行官的职务。

6月27日,上一任董事长江上舟因病辞世(本报曾报道)。随后,中芯国际陷入“内讧”。经多方博弈及平衡之后,中芯国际董事会最终确定张文义为中芯国际董事长、执行董事及代理首席执行官的调整方案。

资料显示,张文义现年64岁,曾经担任拥有中国大陆第一条8英寸集成电路芯片生产线的上海华虹集团公司董事长,并长期兼任上海华虹NEC电子有限公司董事长职务,领导了华虹NEC全面向代工业务的转型。

张文义表示很荣幸地被选为中芯国际的董事长,深感责任重大、任务艰巨,将和董事会全体成员、管理团队以及广大员工一起,共同致力于公司的进一步发展,不断增强公司的盈利能力,为投资人创造长期的价值。董事会成员也一致认为,要实现公司的美好未来,一定要坚持中芯国际的独立性,坚持国际化运作,实行职业化、规范化的经营管理,才能使管理团队、广大员工和投资者的利益相一致,从而实现长远发展。

业内认为,张文义任职也仅是临时性过渡方案,接下来中芯国际仍可能面临人事变动。如何在短期内弥合现有高管团队的矛盾或重组管理团队,是张文义亟待解决的难题。(张颖 宋远弘)