

GUANLIZHENSHI | 管理诊室



□ 钟荷

事件曝光 掉入“骨汤门”

据经济之声《财经早报》报道,最近有媒体质疑,号称用猪骨熬制的味千拉面汤底其实是用专门的汤粉、汤料调制出来的,每碗汤的成本不过几毛钱。而味千拉面中国总部也对此事也给予了回应,称汤底确实是由浓缩液兑制而成的,不过浓缩液也是猪骨熬制的,但是消费者仍对此表示质疑。从表面上来看,味千拉面骨汤门事件中受伤害最大的莫过于味千拉面,自事件爆出来,味千控股股价应声下跌,7月25日,味千股价重挫8.29%,一天时间市值蒸发15亿港元。目前其控股股价已累计下挫10.2%,有“拉面女王”之称的味千女掌门人潘慰的个人财富也因此缩水近8亿港元。一个原本的中国食品销售业巨头自此遭受重创。而根据这些信息我们可以看出,消费者对于味千的质疑是导致这一后果的直接因素。

质疑一:营养几何?
味千拉面一直宣称,“招牌味千拉面,采用猪大骨和各类鱼骨熬炖而成,富含胶原蛋白、钙质和其他43种营养成分,非常符合现代人营养餐饮、健康餐饮、绿色餐饮的要求。”

那么味千拉面底汤价值到底有多少?
据中广网消息,味千中国总部提供了由中国烹饪协会美食营养专业委员会出具的《营养评审报告书》,报告中,的确有“钙含量是牛奶4倍,普通肉类数十倍”的字样。

但是检测样品是“骨泥浓缩汤料”,而不是消费者喝到的稀释后的面汤。检测还显示,骨泥浓缩汤料样品中的钙含量为每100克中含钙485毫克,按一公斤浓缩汁可以“还

原”100碗汤来计算,一碗汤内的钙含量应该只有48.5毫克,但是,在味千官网上,显示的是1600毫克,两者相差非常巨大。

质疑二:为何偏偏内地出现?
东方网评论文章称,除了营养质量问题之外,更让人疑问的一点是,为什么味千拉面的汤底问题偏偏会出现在内地?

据悉,味千拉面自1968年创设以来,在日本、中国香港、新加坡等各地区拥有300多家连锁店,是日本第二大拉面连锁店。

味千拉面享有“白汤之雄”美誉,其独特的白汤采用猪的大骨、肉骨、豚骨及各类鱼骨,经长时间文火熬炖而成。想来这份已经创立近半个世纪的高档拉面,绝不会是徒有虚名,否则也不至于享有现在的声誉。可问题是,关于味千拉面的问题为何独在内地出现,引来广泛质疑?

质疑三:添加剂若过量则有害
中新网消息,有网友在味千拉面贴吧举报,味千拉面里添加的丙二醇和山梨糖醇远远超出国家允许值。举报内容是:味千拉面里添加的丙二醇达42%,山梨糖醇添加量为4%。据食品安全专家、北京市疾病预防控制中心研究员邵兵介绍,丙二醇和山梨糖醇都是国家允许的食品添加剂,本身并无毒性。但如果过量添加同样会对人体造成安全隐患。

味千拉面浓缩汤料含有多少添加剂?

事件升级 又陷“鉴定门”

据网易财经报道,味千中国在各宣传中称其汤底富含钙质,每碗高达1600毫克,是牛奶的4倍普通肉类数十倍,这正是味千拉面卖高价的一个重要卖点,而支撑此营养成分的

策划语:

味千拉面十多年来主打口味独特、营养丰富的“骨汤”,正是这招牌骨汤让他们深陷“诚信门”,从强调汤底熬制而成到不得已承认汤底是由浓缩汤稀释而成,再到偷换概念夸大营养价值,味千在诚信的路上越走越远。

“味千拉面”陷入“多事之秋” 诚信遭“拷问”

鉴定报告,就来自于中国农业大学食品科学与营养工程学院。

7月30日,中国农业大学食品科学与营养工程学院发布公告,声明从未与味千拉面企业方有任何合作,也没有给该企业提供过咨询、顾问等服务,要求味千拉面停止使用该学院名义宣传,并要求道歉。

中农大食科院已于日前挂出一则《关于味千拉面事件的说明》,《说明》中提到,“味千拉面官网所贴出的‘营养成分测定报告’,其样品是‘骨泥浓缩汤料’,并非味千拉面的面汤。此浓缩汤料为中国烹饪协会美食营养委员会所送样品……鉴定费用也是由中国烹饪协会提供。”

院方还表示,该检测报告为5年前完成,注明仅对送检样品负责,院方认为其根本无法证明味千拉面目



前正在使用同样一种浓缩汤料,更不能证明其所销售的面汤具有与报告中浓缩汤料样品同样的营养价值。

事件背后 商业暴利

在港交所上市、代码为00538的味千拉面,在1996年注册于开曼群岛,起家于中国香港地区,兴旺于中国大陆。其十几年来年的发展所倚重的,正是日本企业重光产业的独家日式拉面汤料。在日本味千仅有约102家门店,但海外的门店却高达499家。中国业务去年的营业额为26.8亿港元或同比增加35%,毛利率高达69.2%。

有媒体质疑,味千拉面的汤底是用汤粉调制出来的,每碗汤的成本不过几毛钱,而一份用“汤粉”调制出来的“白汤拉面”是否能够卖上三四十元的高价?是否涉嫌商业暴利?

“味千的浓缩汤料味道鲜美,这是拉面‘高科技’含量之一。”味千拉面总部投资关系部人士浩雄表示,一碗味千拉面之所以能够卖上三四十元,除汤底制作蕴含高科技以外,其品牌价值、店面环境、人工成本也包含其中。

“我不认为味千涉嫌商业暴利。”浩雄称,味千拉面的价格在日本同等品牌中适中,并不属于高价位。并且味千拉面汤料是从日本商家购买,也需要一定的成本。

对此,上海博盖咨询有限公司总经理高剑锋认为,食品行业用浓缩汁、浓缩浆的现象比比皆是,但一份用“浓缩浆”兑制出来的“白汤拉面”是否能够卖上三四十元的高价,还有待考证。

“目前餐饮行业已呈现原材料成本高、人工高、水电费高、房租高、利润空间较低的发展趋势。因此,部分

企业会偷工减料。但味千这种高价连锁企业,毛利会较高。”业内人士认为,企业面对利润下滑、竞争激烈的环境时,必须要创新突破,走高溢价的道路。但在追求利润的同时,一定要恪守商业道德的底线,只有这样企业才能持续盈利。

记者调查:

日方供应汤底和调料

7月26日,记者翻查味千(中国)控股的上市招股书,获悉现在味千汤料主要来源于一家名叫重光产业株式会社的日本公司,重光产业也是味千拉面的“特许权商”兼最大供应商,包括向其供应日式汤底和调料,更是汤底的唯一供应商。根据双方“特许权协议”,自2006年潘慰等人取得了味千拉面在内地和港澳地区的永久特许权。

对于这段陈述的有效性,味千(中国)控股联系人已证实。记者从招股书了解到,日方特许权商在内地和香港分别有效注册了“味千”商标,并授权给中方使用。中方要向重光产业支付特许权费、技术费用和供应成本。

从该公司架构上看,42岁的日本人重光克昭担任了非执行董事。事实上,他的另一层身份是重光产业的主席和董事,味千是其“家族生意”。至于味千(中国)控股的创办人、55岁的潘慰,之前主要在美国和香港从事亚洲食品贸易,目前身兼上海餐饮行业协会理事。

味千(中国)控股的年报显示,味千去年营业额达到26.81亿港元,给日方的特许费和技术使用费2267万港元,只占营业额的0.85%。

快餐业 浓缩调制事件 折射企业缺乏诚信

近日,国内快餐业一波未平,一波又起。继媒体爆出味千拉面“骨汤门”之后,肯德基又卷入“冲调门”,加之此前曾爆出快餐店“浓缩剂调制可乐”等事件,有专家指出,快餐行业“浓缩调制”几乎是公开的秘密。

有网友认为,面对批评和质疑,一些快餐企业表现出的狡辩、推诿和抵触态度令人无法忍受;不少网民将矛头直接对准了快餐业的“虚假宣传”,呼唤企业应将诚信作为立身之本。

“浓缩调制” 曝光行业潜规则

味千拉面“骨汤门”事件源于一则质疑,此前有网友指出,味千拉面着力宣传的、号称用猪骨熬制的汤底其实是用专门的汤粉、汤料调制出来的,每碗汤的成本不过几毛钱。对此,味千中国曾辩称,味千拉面的汤底是由浓缩液兑制而成,不过这种浓缩液也是由猪骨熬制所得。微博博主“黑客”对此并不买账,他表示,味千拉面的一碗面动辄20多元,招牌拉面价格更是高达35元/份,这样高的售价不是靠真材实料,而是靠虚假宣传“忽悠”消费者掏腰包,实则是一种欺诈行为。

而肯德基“冲调门”几乎如出一辙,先是有网民爆出,一向宣传“为了向传统致敬”的肯德基醇豆浆实际是用豆浆粉调制,并有细心网民计算,这种豆浆粉冲出的豆浆成本一杯仅为7毛钱,仅为店面售价的10%。而肯德基此后也承认其豆浆系浓缩液或豆浆粉调配而成,且其豆浆广告从未宣传“现磨现做”。

网民“鲁冰花”指出,肯德基的“勾兑豆浆”、味千拉面的“勾兑骨汤”,将餐饮行业的潜规则暴露出来。以往只见过街边小店用浓缩汁或果汁粉调配出“鲜榨果汁”,现在才知道原来国际连锁餐饮亦会玩这个虚招,让大家开始怀疑它们的诚实度,其背后还有多少不为人知的餐饮“秘密”?

“虚假宣传”牟利 却丢立身之本

网民“墙头草”强调,在肯德基的电视广告片里,关于“醇豆浆”的台词主要强调该豆浆的独特味道,虽然广告片没有指明“醇豆浆”的制作工序,但很容易让大家产生误解,认为昂贵的“醇豆浆”是磨出来的。这种营销广告式误导,乃是打生活常识擦边球,从而牟得超额利润。按照相关法律,应该认定为虚假宣传、误导消费者并加以处罚。

针对味千拉面对于营养成分的描述,网民“我爱恰恰”分析道,一碗骨泥浓缩汤料样品中的钙含量为485毫克/100克,按1公斤浓缩汁可“还原”100碗汤换算,一碗汤内的钙含量应该只有48.5毫克,而非其官网上宣传的1600毫克,按此计算,面汤实际钙含量只有宣传的3%,味千拉面存在夸大营养成分之嫌。

有网友指出,蒙得了一时,蒙不了一世,推卸责任的解释只能让企业自身“越描越黑”,牟取暴利的背后也只能让它们丢失了诚信这个最起码的立身之本。

企业应诚信经营

微博博主“围脖丽人”指出,既然已名声在外,理应比一般企业更加严格要求自己,诚信经营,保证货真价实,可遗憾的是味千拉面和肯德基却成为反面教材。人们也不会天真地相信涉嫌虚假宣传的只有这两家,一定还有很多“李鬼”在潜伏。

网民“小人物”指出,“骨汤门”和“冲调门”从一个侧面反映出了我国食品快餐业令人担忧的整体状况,一些普通食品,贴名牌,傍名店,稍加乔装打扮,价格便翻几番。这也折射出相关部门监管主动性不强、消费者维权困难和消费行为不够理性等问题。

(夏保强)

松下 为何卖掉三洋家电

□ 李跃群

松下出售三洋在日本以及东南亚的洗衣机和冰箱业务并不奇怪。对松下来说,三洋存在更主要的意义是在太阳能及锂电池板块的优势。

根据松下公司在其2010年的财报中的表述,松下长期以来的优势便是家用电器及与其相关的电子领域。松下看重三洋的原因,主要是其拥有的全球最大的锂电池生产能力以及其在本国领先的太阳能电池板制造能力。

此番出售,可以视为松下在收购

三洋之后的进一步整合与“瘦身”。

可查资料显示,早在2008年,以等离子电视产品著称的松下就有意收购三洋。2009年12月份,三洋终于成为了松下集团的一部分。

松下在其2010财年的年报中称,“三洋是太阳能电池板和可充电电池领域的领导者。收购三洋将拓展和加深我们原有领域,在收购了三洋之后,松下将与三洋在环境与能源相关的领域共同协作。”而对于三洋的白色家电部分,松下在其年报内基本未提及。

在太阳能电池板及锂电池领域,

松下对三洋原有的业务则寄予了厚望。在松下2010年的年报中,松下称,“能源产品作为松下集团的旗舰产品,2013年的销售目标是8500亿日元,较2010年增长3100亿日元。松下集团的能源产品将主要覆盖能源生产、能源储存、能源管理以及环保汽车。”

在能源生产部门,松下的战略主要集中在太阳能电池板。可查资料显示,日本是全球第三大太阳能市场。三洋、京瓷正是日本最主要的太阳能电池板生产企业。在2010年接受路透社采访时,三菱日联证券的分析师

Akihiko Uchino称,“三洋这样的日本光伏系统制造商相对中国竞争对手,拥有巨大的技术优势。”

松下决定推出的HIT太阳能电池板品牌也正是三洋电机创立的。HIT市场定位高端,希望成为全球光电转化率最高的太阳能电池板。在能源储存部门,松下着重于锂电池的拓展。在2010年年报中,松下规划使其锂电池销量在2013年达到5000亿日元,并继续保持全球第一的位置。而锂电池同样也是三洋的核心业务。

松下电器称,其与三洋的进一步磨合将包括:发展更大容量的锂电

池,通过发展新材料增强产品的价格竞争力、培养市场,并引入新产品,比如家用储能电池。

事实上,随着家用电器的竞争日益激烈,利润率越来越薄,不少企业开始投入到新能源领域。比如三菱、夏普、三星、宏达电、鸿海、台积电等一大批传统工业巨头都宣布进军光伏。

而三洋的转型则源于2005年的“SANYO Evolution Project”重组计划。该计划意在塑造一家环境相关的公司,将重心转向如充电电池、太阳能、空调、混合汽车电池等领域。

管理讲堂 GuanLiJiangTang

谁该为项目失败买单?

□ 时庆

小王被任命管理一个重要的软件项目,项目组有3个成员。如果该项目不能按照客户的质量要求如期完成,公司将损失大笔收入,这一损失将影响到公司的未来发展。

但结果是项目在小王手上失败了!项目不但延期了25%,而且客户还在公司成员各自开发的模块间发现了明显的集成问题。

情形是这样的:
◆ 小王过去是一个很好的程序员,在去年被提拔为经理。

◆ 成员A是一个有能力的程序员,在项目的过程中他被小王的经理调去参加公司的培训课程,这造成了他30%的工作延期。培训回来以后,公司宣布他在完成该项目后将

提拔到新的岗位,于是他一直忙于熟悉新的岗位和经理,他的项目后期工作质量受到了严重影响。

◆ 成员B是最没经验的程序员,他的开发进度较慢,不幸的是在项目过程当中他生了5天病,这更加减慢了他的进度。尽管他努力追赶但由于没有任何有经验成员的帮助,他还是不能按时完成任务。

◆ 成员C是最有经验的程序员,他的绩效是公司的一个标杆。他被分配完成这个项目最困难的任务,并提前25%完成了该项工作。他还被分配负责集成所有的软件并进行测试,但他声称由于A和B的延误,A的低质量的原因,在规定的发布时限之前,他没有时间对软件作彻底的测试。

眼前的工作问题有过几次谈话,但没能见到任何改进。要求休完病假的小王要C帮助B,他说他做过努力,但他认为B缺乏经验太难交流。

综上所述,究竟谁该为项目的失败负主要责任?我认为,主要责任在小王自己。为什么?

其一:小王跟上级沟通得不够。上司器重你,提拔你为经理,给你一个重要项目来运作,运作不好,影响公司今后经营。在此期间一定要和上级进行积极有效的沟通。当上司调你的人培训时,立即找上级谈话,明确指出,人员减少必将影响项目的完成,请他认真考虑。若他坚持调离,就要写出书面文字请示他明确批准,或通过公司网络,向上级通报情况。

一定要学会“领导”你的上级。及

时向上级汇报项目进展情况,遇到问题及时请示,作为一个新经理是正常的。你的请示汇报,就是对上级的“管理”,告诉他我在做什么,遇到什么困难,需要什么支持,等等。你要及时请示,上级就不会从你这抽人了。若你不请示汇报,上级看你清闲,再加上调你人时不明确表态不同意,上级认为你没问题,最后出现问题时他会讲:为什么不早说?就都是你的不对了。总之,靠请示“领导”好你的上级。

其二:一定要学会项目管理。可采用倒推工期法管理。从一开始确定完成期限,定期(三天)检查完成情况,严肃工期纪律,靠制度保证工期完成。

其三:要事先讲好奖罚力度。制定合理的工期和奖励制度,鼓励能者多劳,多劳多得,让大家跳起来完成

任务。比如事先要定好完成项目奖励2万元(假定获利10万元),四人减少一人后,告诉大家完成项目奖金三人分,多干多分。成员C在努力完成任务时带好徒弟,要给予相应的表扬和奖励。把目标奖励定在前,让大家看到希望和收益,变让我干为我愿干。

综上所述,完不成任务责任主要在小王!除应用相应的方法和技巧以外,作为一名领导者(领导者不分大小),应见荣誉让给下属,见困难带头冲上,出现失误勇于承担,这是当领导的基本品行。总之,靠推功揽过展示自己的胸怀。

若你能悟出上述认识,是你一生的宝贵财富!

(作者系北京夏金宇模具公司董事长)