策划语:伴随创始人黄宏生的出狱回归,创维集团的“黄氏色彩”也正在逐步回归,而眼下的这个高层变更或许是其中很关键的一步。根据创维数码最新发布的公告,公司董事会执行主席及公司执行董事张学斌已经向董事会递交辞呈,将于2013年4月1日正式卸任,同时由黄宏生的妻子林卫平接任相关职务。

结束强势职业经理人时代 创维加速迁回“黄氏色彩”管理

张学斌卸任 黄氏家族重掌权杖冲刺千亿目标

创维数码于2012年12月28日发布公告,宣布张学斌辞任该公司董事会执行主席及执行董事,该公司执行董事林卫平(黄宏生夫人)接任董事会主席。该人事更迭将于2013年4月1日生效。

1月3日,创维集团有关人士告诉记者:“这个人事安排在内部已经不是新闻,自从2012年2月15日张学斌将CEO的位置让给集团副总裁杨东文后,张总已经做好了离开的准备,在离开后他会选择休息一段时间,目前还没有新的去向。”

的确如此,去年2月后张学斌就很少再出现在公众面前,2001年3月加盟创维集团的张学斌是创维集团在位时间最长的空降高管,与杨东文等职业经理人团队也是家电行业最为成熟的职业经理人团队,其离开是否意味着创维将重新回到家族企业管理模式?

对此上述创维高管表示,“其实创维从来都是‘老板’(黄宏生)的创维,所以不存在两种模式的切换,创维已经非常完善成熟的职业经理人团队依然存在,单一的人事变动不会改变创维的未来走向。”

预想中的变化

“张总一直以来就有很严重颈椎病,前两年还为此住院休息几次,这次离开主要是考虑给个人事务和家庭以更多时间,其与公司董事会并没有分歧。”创维集团品牌总监李从想2012年12月28日如是告诉记者。

张学斌在2001年3月从海南国企椰树集团总经理的位置上空降当时规模还不大的民企创维,先后经历了陆强华出走事件和2004年“虎山行”事件的考验,一直稳健的张学斌2007年4月出任创维数码董事局主席,在其带领下创维不仅成为国内市场彩电龙头企业,而且连续三年净利润超过10亿元,2012-2013财年上半年更是创造了历史最好业绩。

更为重要的是,由于业绩走好创维的股价2009年曾经创出一年增长33倍的奇迹,而作为大股东的黄宏生家族身家也比其入狱前上升了近10倍,显然这样的业绩是黄宏生此前也没有想到的。

2012年11月在参与母校华南理工大学60周年庆典时,黄宏生对张学斌为首的职业经理人团队给予高度评价:“创维的职业经理人团队有着使命感而不是私念,我是单一最大股东,不存在多头股东利益冲突的问题,所以老板与经理人的沟通是简单高效的。”

即便是中国家电行业管理模式的典范,但并不意味着张学斌与黄宏生没有矛盾。在黄宏生入狱前,张学斌就曾公开希望老板尽量放权,而黄入狱后也曾经写信给管理层将创维比作是“面临被狮子(外资品牌)吃掉危险的生病的羚羊”。

而在黄宏生2009年7月保释提前出狱后,虽然创维的经营业绩让其满意,但是创维管理中存在的问题一直是其希望改变的地方。在华工接受记者的采访中,黄宏生透露,其对于创维管理团队中出现的铺张浪费、人浮于事、小富即安的心态有着清醒的认识,目前正在推动集团内部从人事到管理的新一轮整合。

其实之前创维的行政、人事等核心部门也一直是林卫平控制的,而黄宏生去年8月高调回归不仅是对外宣示其走出司法的羁绊,而且是要主导创维集团的“第三次革命”。

而无意继续呆在创维的张学斌此时离开就顺理成章,其实过去一年张学斌多次减持手中的创维数码股票。在去年12月4日的减持后其持股比例已经下降到0.24%,在创维数码股价低位徘徊的情况下持续减持显然是张学斌要离开的前兆。

两种模式的切换?

张学斌的离开是否意味着创维成熟的职业经理人模式被家族企业管治模式取代呢?

对此,创维内外都有着否定的看法。帕勒咨询资深董事罗清启告诉记者,虽然创维的职业经理人团队与老板也有摩擦,但是张学斌的离开显然是个个案,杨东文、刘棠枝、刘耀平等一系列职业经理人都还在,而且去年年初完成了一个系统性升级。

李从想也告诉记者,“创维的职业经理人团队非常成熟,不会因为一两个人的人事变动而发生改变。”

表面上看来去年8月黄宏生高调回归创维以来,其胞弟黄培升也回到了原来的彩电采购部门,而其“太子”也低调进入创维集团研发部门,这次林卫平出任董事局主席,这些似乎都是家族管理模式的回归,然而事实并非如此。

创维内部人士告诉记者,“老板一直是创维的精神领袖,出任顾问前后并没有变化,而出任董事局主席的林卫平其职责与之前也并无太大区别,而创维的营销、研发等核心部门依然是职业经理人团队担纲,所以这些人事变动并不意味着什么。”

对于创维集团的未来,黄宏生去年11月强调将更加重视适合创维的投资控股型管理模式。自称已经知天命的黄宏生虽然也将自己的儿子调入企业进行基层工作,按照他的说法是磨练一下自己的儿子。

然而与美的集团创始人何享健面临的问题一样,黄宏生的儿子也不愿意接班。他告诉记者:“对于很多家族企业来说,现在已经很流行创始人仅拥有部分股权,将企业交给企业家运营的模式,美的集团的接班模式也给我们提供了一个思路。”

显然选择让太太出任董事局主席对于黄宏生来说也是个无奈的过渡性选择,创维上述人士指出,“黄老板自己由于过去的事件不方便出任董事局主席,而太子接任更不可能,而职业经理人团队中目前还没有一个可以替代张学斌的人选,所以让林卫平出任董事局主席是个很现实的选择。”

然而从黄宏生重新提到的千亿计划和培养200名可以独当一面的企业家的目标来看,创维集团未来将更可能是采取美的式的接班模式,但是为了完成黄宏生提出的重塑“狼性文化”的目标,短期内其加强对创维的管控力度也是很有必要的。

而让黄宏生将战略重新转回创维的原因还有一个,消息人士告诉记者,虽然2012年初黄宏生投资控股了南京金龙客车公司试图进入新能源汽车领域,但是新能源汽车2012年全球性的衰退和技术瓶颈让这一投资陷入了困难中,这样重新将重心转向创维是必然的选择。

(郎朗)

▼ | 相关链接 |

创维稳健风格转向狼性文化

在华南理工大学60周年校庆现场,创维创始人黄宏生就创维冲击千亿产业计划和从稳健转向狼性文化等争议性问题回答了记者们的提问。

据悉,虽然创维早在2006年就曾提到过千亿目标,各路媒体对此话题的依然热度不减,黄宏生谈及了他对千亿目标的理解和看法。“到2015年实现500亿,2020年实现1000亿销售额,是创维的目标。”黄宏生认为创维完全有希望实现千亿目标。迈向千亿产业是创维的“第三次创业”,创维正迎来“第三次创业”的重要时刻,这主要源自目前电视产业融入互联网应用终端产业群带来的机会,以及国际上日本企业退出带来的发展空间扩大的机会,和中国社会大发展召唤民族企业带来的三大机会。

“这次重新提到千亿,不仅是创维重新做加法,而是创维的相关多元化布局已经初有成效,创维从过去只有彩电一个盈利点变为拥有十个利润中心。”黄宏生认为,创维应该改变目前的稳健风格,让企业拥有“狼”的品质,而千亿目标可以让创维改变过于温和的企业文化,转为主动进攻的“狼性文化”,从而治好创维目前的“病症”。

(商仁)

人物简介

张学斌简介

1991年进入海南椰树集团(前身为海口罐头厂)工作,1997年担任海南椰树集团总经理。

2001年3月,加盟刚刚经历了“陆强华事件”的创维集团,任创维集团中国区域总裁。

2001年5月,创维集团成立彩电事业部,张学斌任彩电事业部总裁,负责创维集团电视机产品在中国的生产与销售。

2004年,黄宏生被拘,张学斌出任创维数码控股有限公司执行董事、CEO,创维集团总裁。

2007年4月1日,王殿甫功成身退,张学斌就职创维集团董事局主席。

2012年12月28日,张学斌辞任董事会执行主席及执行董事,将于2013年4月1日生效。

林卫平简介

林卫平,女,现年55岁,毕业于中国广州华南理工大学,获电子工程学士学位。为创维数码执行董事、薪酬委员会委员及该公司若干附属公司董事。

林卫平于1993年加盟创维集团,并于2006年2月8日被委任为公司执行董事。在委任为执行董事之前,林卫平曾任香港采购部副经理、行政管理部经理、集团人力资源部总监,主要负责集团海外物料采购、集团内若干公司行政、人力资源管理工作。林卫平加盟创维集团之前曾任中国信息产业部研究所工程师。

说法

张学斌:个人使命要服从企业利益

巧合的是,4月1日对创维和张学斌来说,似乎都是一个特殊的日子。1963年4月1日,张学斌出生于四川;在创始人黄宏生被拘后,2007年4月1日,张学斌成为集团董事局主席。对于自己职业经理人的位置,张学斌曾经表示自己看得很明白:个人的使命要服从企业的利益。

张学斌:“企业是一个组织,它涉及到很多的利益相关方,股东、老板、管理者、员工、社会各方面。但是我们始终要知道企业为什么是企业,企业的使命是什么。个人的愿望一定服从于企业使命,如果是这个前提,很多矛盾可以得到较好的化解,我一直坚持这一点。我是一个职业的经理人,我要明白我的位置是什么,我的位置一定要服从于企业的利益,最根本的就是企业利益,保护了企业利益就保护了大多数股东的利益。”

业内人士:家族色彩浓或致创维走向公开化国际化反方向

如今,在创维工作12年的老功臣即将离职。按照公告所说,张学斌是出于个人原因,想在个人和家庭事务上投入更多时间。而目前,黄宏生担任创维集团顾问,已经曲线参与集团的重大决策。鉴于公司创始人和职业经理人之间一直存在的微妙关系,业内也不乏有人猜测:双方可能存在权力斗争,在分歧之下,只能分道扬镳。

对于其中的真实原因,我们无法确知。但家电行业资深人士梁振鹏认为,不管双方是否存在分歧,张学斌的离任,加上林卫平的接任,会让创维的家族色彩更加浓厚,对企业发展来说不见得是好事。

梁振鹏:“这就意味着创维成一个由职业经理人主导的上市公司重新成为一个传统家族式企业,对于投资者或对创维其他中小股东而言,这样的调整意味着创维更加封闭,更加家族化。创始人家族在董事会语权树立了绝对权威地位,董事会的决策风险加大,对于上市公司公开化的治理结构而言这是一种倒退。”

在梁振鹏看来,这种涉及董事会高层的结构调整,实际上可能会让创维数码这家上市公司,走向公开化、国际化的反方向。 现在中国家电IT企业越来越多地效仿国际世界500强企业,通常就是创始人家族因为某种条件限制退居幕后,让职业经理人来担任董事长。从这个方向上来看,都是朝着越来越公开化,合乎欧美国际化的上市公司治理结构方向发展。

观察

民企创始人与职业经理人再临关系新拐点

50而知天命。2013年4月1日,张学斌50岁的生日,这一天,他将彻底离开创维;而12年前的这一天,他来到创维。一切也许都是巧合,也许就是注定。

张学斌在创维12年,至少有两件大事最为业界所熟知。一是2000年底,陆强华带领几乎所有营销骨干出走,创维几近灭顶之灾,张学斌于2001年4月火线加盟;二是2004年,黄宏生在香港遭遇廉署“虎山行”被拘捕入狱,恢复元气不久的创维再次面临生死存亡,这一次更因创始人被隔离而尤显凶险。第一次事件,张学斌向黄宏生要权,希望老板只管大战略,不要插手具体经营,在一定程度上实现了所有权与经营权的明晰和分离,成就了中国民企经营的一段经典;而在后一次危机,张学斌与回归的创维集团现任总裁杨东文携手,协调各方关系,最后化危为机,创维竟在老板深陷囹圄的生死边缘几年间,冲到了中国彩电业的领跑军团。

无可否认,救企业于危亡,张学斌以自身清晰的定位、勤勉及能力完成了对创维的自我救赎;在这一过程中,创维也给张学斌提供了历练民营企业职业经理人操盘能力、展示职业精神和素养,并使之得以提升至众所瞩目程度的一个大舞台。张学斌与黄宏生,是相互的成就。

事实上,对于张学斌在创维的去留,熟知创维者并不难预料。黄宏生勤于思考、惯于亲历亲为,在香港几年有大量的时间对创维下一步的发展进行深入的思考,随着重获自由,按自己构想重塑创维可谓时不我待、只争朝夕。而创维也正面临冲击500亿元、1000亿元关口成长关键期,需要一个明确的战略指引,在这种背景下,黄的强势回归其实并不奇怪,亦无可厚非,创维内部说辞之避讳实则多虑。随着杨东文领军的职业营销团队的成熟及优异表现,主抓企业战略的张学斌与创始人黄宏生之间,已经出现了定位上的模糊与重叠,离开已到了某种必然的阶段,况且此时离开并不是双输的选择。

张学斌与黄宏生的12年,给我们留下的,曾经是一段民企创始人与职业经理人锻造的经典案例;张学斌作别则表明,这样的关系并未固化为某种模式,随着企业的发展,一切都仍在演变之中,个中变化给企业所带来的好与坏无需过度分析揣测,留给时间去验证。

(吴 江)