

张莱楠： 中国人普遍焦虑 集体缺失幸福感

我认为世界末日说是人祸造成的。自然界的破坏可能重生，但是人祸造成的破坏可能杀伤力更大。所以，我觉得每个人都按着自己善意去做事，世界末日可能会离我们更远。

我们谈的末日话题，其实都绕不过两个字，就是生态。什么是生态，它不仅仅是一个名词，更是一个动词。生态的本质内涵就是一种平衡。无论是外界的平衡，经济的平衡，世界的平衡，还是心理的平衡都是一种生态。其实，幸不幸福不是跟别人比较，我觉得就是心里一杆秤，就是自己的价值标准，或者对于评判事物的一种标准。什么才是幸福？每个人的幸福标准不一样，有是物质的，有是精神的，有觉得像莫言一样吃顿饭就好。其实，每个人的欲望，跟幸福相对的就是人的欲望。之所以有人有不幸福感，还是要归咎于欲望，你的标准和现实是有落差的，这样的话人就是感觉到不幸福。所以，很大问题上人怎么面对现实的问题，和在自己心里的理想欲望面前是达到平衡，这是一种生态。

除了对现实不满，愤愤不平，目前中国最大的问题是普遍焦虑。无论是富人，还是平民，无论当官的还是老百姓，无论男女老少，产生了集体焦虑，集体的不幸福，这是当下最大的问题。可以反问中国现在到底怎么了，中国人为什么感到不幸福。

我觉得现在可能不仅仅是中国，全世界都需要一个平等、公平的社会，这个是对所有问题最大的争议所在。以往贸易流逝从西往东，财富流逝从东往西。无论是发达国家，还是发展中国家，都面临财富不平等，或者社会不公问题。未来中国如何重建生态，我觉得生态就是一个既遵循自由竞争，优胜劣汰，又遵循公平合作，成为一个经济的生态系统。经济生态系统一定是多样化、多层次、多模式的，只有这个社会公平、公正、公开了，咱们才叫“三公”。这样中国才是可持续和有希望的未来大国。

既得利益者掌握分配资源的权力，这是目前最大的不公平。改革是由他们来引导，肯定是在既定的利益集团内进行切割，但是改革一定是一个利益再分配，或者对利益的一种打破，才能重建一个新的世界。所以，我觉得现在最大的制约，大家为什么说谈改革难，难就难在就是那些掌握改革权力的人在推进改革。对于中国来说，如果不改变这个的话，改革的程度和深度都不会很大。(摘自《搜狐财经》文/张莱楠)

管理故事： 动物园的骆驼

在动物园里的小骆驼问妈妈：“妈妈妈妈，为什么我们的睫毛那么长？”骆驼妈妈说：“当风沙来的时候，长长的睫毛可以让我们在风暴中都能看得到方向。”小骆驼又问：“妈妈妈妈，为什么我们的背那么驼，丑死了！”骆驼妈妈说：“这个叫驼峰，可以帮我们储存大量的水和养分，让我们能在沙漠里耐受十几天的无水无食条件。”小骆驼又问：“妈妈妈妈，为什么我们的脚掌那么厚？”骆驼妈妈说：“那可以让我们重重的身子不至于陷在软软的沙子里，便于长途跋涉啊。”小骆驼高兴坏了：“哇，原来我们这么有用啊！！可是妈妈，为什么我们还在动物园里，不去沙漠远足呢？”

无可质疑，每个人的潜能都是无限的，问题的关键在于找到一个能充分发挥潜能的舞台。好的管理者就是能为每一个员工提供这个合适的舞台的人，我们需要细心观察，找到每一个员工的特长，并尽可能地为他们提供适合他们发展的舞台。

管理感悟：
一个好领导不一定是业务能力最强的人，但他一定是个懂得惜才、用才的人。
(摘自《阿里巴巴管理》)

HTC CEO 坦承 去年营销失败 原因是竞争对手太强

据国外媒体报道,HTC CEO 周永明日前接受《华尔街日报》采访时坦承,该公司去年的营销比较失败,而竞争对手也“太强大了”。HTC 去年的利润急剧下滑,仅第三季度就同比下降了 79%。然而，周永明认为 HTC 最差的时候已经过去,2013 年不会太差。

周永明称：“我们的竞争对手太强大了，资源也非常充足，它们在营销上投入了大量资金。我们在营销方面做得不够。”

HTC 最近对管理层进行了重组，重新着手于营销。去年 11 月,HTC 聘请何永生出任首席营销官。

周永明还表示,“最重要的是有吸引消费者的独特产品”,同时他还称,去年学到的教训是“要快速行动，对市场变化做出快速反应。” (摘自《搜狐 IT》)

城镇化十年规划两会前后将出 或在全国统一推行居住证

未来的中国城镇化道路该怎么走？一份国家层面上的规划给出了答案。

本报获悉，由国家发改委牵头，财政部、国土资源部、住建部等十多个部委参与编制的《全国促进城镇化健康发展规划(2011—2020 年)》(以下简称《规划》)将于今年全国两会前后对外颁布。该规划将涉及全国 20 多个城市群、180 多个地级以上城市和 1 万多个城镇的建设，为新型城镇化提供了发展思路，提出了具体要求。

按照上述规划，未来中国新型城镇化建设，将遵从“公平共享”、“集约高效”、“可持续”三个原则，按照“以大城市为依托，以中小城市为重点，逐步形成辐射作用大的城市群，促进大中小城市和小城镇协调发展”的要求，推动城镇化发展由速度扩张向质量提升“转型”。

具体到对新型城镇化的战略布局，更进一步的规划是，在东部地区，优化提升京津冀、长三角和珠三角城市群，逐步打造更具国际竞争力的城市群；在中西部资源环境承载能力较强的地区，培育壮大若干城市群。在此基础上，优先发展区位优势明显、基础条件较好的中小城市，有重点地发展小城镇，把有条件的东部地区中心镇、中西部地区县城和重要边境口岸逐步发展成为中小城市。

新型城镇化建设将创造新需求，本报了解到，围绕未来城镇化战略布局，下一步国家将统筹推进铁路、公路、水运、航空、输油气管道和城市交通基础设施建设，以此来发挥其对城镇化发展的支撑和引导作用。

为破解城镇化的改革难题，未来除了

将大幅度提高农村征地补偿，改革土地管理制度之外，还有可能在全国统一推行居住证，而这样的改革，势必也会对解决收入分配、扩大内需等问题起到积极的推进作用。

实施“城市群”战略。十八大之前，对于城镇化建设，十六大提出了“走中国特色的城镇化道路”，十七大的进一步补充是，“按照统筹城乡、布局合理、节约土地、功能完善、以大带小的原则，促进大中小城市和小城镇协调发展”。业内人士普遍的说法是，十八大提出“新型城镇化”，是在未来城镇化发展方向上释放出了“转型”的“新信号”。

从 1978 年到 2011 年，城镇人口从 1.72 亿人增加到 6.9 亿人，城镇化率从 17.92%提升到 51.27%，虽然从表面上看，中国城镇化建设已经达到世界平均水平，但背后潜藏的诸多矛盾、问题也日益凸显。

目前中国城镇化率统计是以常住人口计算，按照这样的算法是已经突破了 50%，但如果按照有城镇户籍的人数，按照政府提供的教育、医疗、社会保障等公共服务水平来说，中国的城镇化率大概只有 35%—36%。官方统计的数据是，在城镇打工的 2.6 亿的农民工中，真正在城市购房的还不足 1%；大约有 1.59 亿在城市工作半年年以上的农民工及其家属是处于“半市民化”状态。

户籍制度引发的矛盾之外，中西部地区城镇化发展的滞后，以及近年来一些城市出现的交通拥堵、住房紧张、环境污染、事故灾害等问题，对各级政府城市治理能力也形成压力和挑战。

企业调查数据：七成国企今年会上调年终奖

研究机构发布千余家企业调查数据，涨年终奖比例房企最高金融业最低。又到一年年末，不少人都在期盼着今年的年终奖。人力资源研究机构科锐国际研究中心日前发布的《2012 企业年终奖调研报告》显示，较之 2011 年，五成受访企业轻微上调年终奖，一成企业维持不变，但是近四成企业将下调年终奖。至少，对六成企业的雇员而言，2012 年不会比上年糟糕。

半数企业年终奖上调 逾三成企业下调

据了解，调研覆盖了超过 1000 家企业，其中，国企、民企、外企样本比例各占三分之一。调研显示，较之 2011 年，58% 的受访企业将上调年终奖，并以微调为主(增幅低于 10%)。而面对 2012 年外需放缓与经济增速回落的双重压力，32% 的受访企业选择下调年终奖，另有 10% 的受访企业维持不变。

不过，受宏观经济环境影响，2012 年年初至今，企业景气指数与企业家信心

指数一直呈下降趋势，因而多数受访企业只是轻微上调年终奖幅度，报告显示，年终奖增幅低于 10% 的受访企业达 41%。

外企上调年终奖的比例 仅 52%

分企业类型来看，上调年终奖的企业当中，71% 的受访国企、64% 的受访民企将上调年终奖，而受访外企上调年终奖的比例仅为 52%。而下调的企业当中，相对国企和民企，受访外企下调年终奖的比例最高，达到 39%。报告分析指出，这是因为 2012 年欧债危机蔓延，全球经济波动，外企经营更易受国际形势影响。

分行业来看，70% 的受访地产企业将上调年终奖，比例最高，其次是服务业(69%)、医疗健康(66%)。机械制造、金融行业上调年终奖的企业比例最低，分别是 41% 和 37%。报告分析指出，抑制了两年的刚性需求在 2012 年集中爆发，加之开发商降价促销以便回笼资金购买更加有

褚时健卧薪十年变橙王 引国企高层薪酬制度改革

“对于未来，我们没有太多的想法，只想把目前的柑橘种好。”85 岁的原红塔集团董事长褚时健刚刚动了一次手术，2013 年元旦，他的妻子马静芳在接受《华夏时报》关于“中国梦”的采访时，做了最为质朴的解读。

引国企高层薪酬制度改革

在中国改革开放以来众多企业家中，褚时健是一个无法绕开的人物。

一位接近褚时健的人告诉本报记者，对于此前发生的事情，褚时健平时并不愿意与人诉说，他说过“过去也不想谈了，也回不去，关键是把现在的事情做好”。

1928 年，褚时健出生于一个农民家庭。1955 年，27 岁的褚时健出任玉溪地区行署人事科长。

24 年后的 1979 年，51 岁的褚时健，正式出任玉溪卷烟厂厂长。于是，褚时健开始一手将这间地方小厂打造成亚洲第一烟草企业，自己也被外界称为“烟王”。

1995 年，云南红塔(集团)总公司更名为云南红塔实业有限责任公司，全年玉溪卷烟厂生产卷烟 188.75 万箱，实现工商税利 178.3 亿元，占全国烟草行业总税利的 23.8%，职工人均年创税利 331 万元。

在当时，红塔集团已成为中国最大的烟草企业，被誉为“中国民族工业的一面旗帜”。而这一年，褚时健遭遇到人生最大的悲祸，其唯一的女儿因被怀疑收受贿赂而遭逮捕，并在狱中自杀。

据悉，1997 年，褚时健被判无期徒刑，黯然离开执掌 18 年的红塔集团。随后的 1999 年 1 月 9 日，褚时健被处无期徒刑、剥夺政治权利终身。再后来，褚时健减刑为有期徒刑 17 年。

令人唏嘘的是，该案引发了国企领导

人薪酬制度的改革，就在褚时健被判刑的第二年，红塔集团新总裁拿到了 100 万的新薪，而褚时健当了 18 年的厂长，全部收入仅 88 万。

由于身体原因，2002 年春节，褚时健办理保外就医。保外就医后，与妻子承包荒山开始种橙，褚时健的二度创业就此开始。

据悉，褚时健当时承包的 2000 亩荒山，刚经历过泥石流洗礼，一片狼藉。虽然当时，他的身体并不是很好，但是这些困难并没有阻止他的“疯狂”行为。

卧薪十年变“橙王”

经过十年的努力，现如今，一代“烟王”再次变身成为“橙王”。

据本报记者了解，出狱后，有不少人来找褚时健做生意，有让他去烟厂当顾问的，有让他去搞矿的，但他最终都没答应。

作为褚时健的合作伙伴，本来生活网市场中心总经理胡海卿通过对褚时健的沟通，从一个侧面展现出这位 85 岁老人铸就新梦想的轨迹。

保外就医后，褚时健为何会选择种橙子呢？据悉，有一天，褚时健有个亲戚给他带了国外的橙子，但是他却感觉口感偏酸，价格也很贵，并不适合中国人自己的口味。当时，褚时健就感慨，“为什么我们就不能种出口感更适合中国人，并且在品质上不差于国外的橙子呢？”

机缘巧合，此时，正好其生活的附近，有一个农场经营不善，要盘出去，褚时健便想试试。这个农场原来种甘蔗和橙子，但因为水源、管理没有跟上，效益一直不好。

于是，褚时健就开始请教很多专家，自己也开始研究橙子。在经过进一步考察，褚时健发现云南地区很适合种植冰糖



在 2010 年底中央向各省印发的《全国主体功能区规划》中，决策层就释放出推进新型城镇化建设的信号，其中最为明确的是提出了要构建以陆桥通道、沿长江通道为两条横轴，以沿海、京哈京广、包昆通道为三条纵轴的“两横三纵”为主体的城市化战略格局，要在推进环渤海、长江三角洲、珠江三角洲地区优化开发的同时，形成三个特大城市群，在哈长、江淮、中原、长江中游等地区形成若干新的大城市群和区域性的城市群。

目前由国家发改委牵头编制并将于全国两会前后颁布的《规划》，就是在《全国主体功能区规划》的基础上，对推进新型城镇化建设做出的更为长远、更为清晰的战略布局。

(摘自《经济观察报》文/陈蕴彰)

二三线城市企业涨年终奖 比例更高

受访企业中，在二三线城市的企业上调年终奖的比例为 69%，高于一线城市的 57%。而下调年终奖的企业比例二三线城市为 29%，一线城市则高达 37%。

北上广深四大城市当中，深圳上调的比例最高为 61%，其次是广州 58%，上海和北京分别是 57% 和 53%。不过下调比例中广州的最多，高达 40%，上海则是以 39% 紧随其后，北京和深圳则都为 33%。

分析认为，这是由于广州的外向型企业居多，上海的外资企业集中，受到 2012 年经济波动的影响更大。

(摘自《南方都市报》文/记者刘倩 实习生 刘梦华)



橙子，这里的昼夜温差比较大，光照时间比较长，这对橙子的糖分和成长都有很大好处。于是，褚时健就下决心在云南种植橙子。

“褚时健的妻子马静芳此前告诉我们，褚时健平时没有太多的爱好，但是一旦遇到问题，他就会想办法解决，对于种橙子来说，他是个外行，后来他买了很多这方面的专业书籍，仔细研究，有时会看书到半夜。”胡海卿告诉记者，在这期间，褚时健遇到了很多的问题。

虽然褚时健现在 85 岁了，但是他又新增加了 2000 多亩的种植基地，他打算五六年后，自己种植的橙子产量能达到 2 万到 3 万吨。

经历了风风雨雨的一生，褚时健这辈子还有什么遗憾吗？褚时健曾表示，“要说遗憾嘛，基本上也不用遗憾了，反正比我差的人还多得很，比不上不足比下有余吧，我自己也觉得可以了。”

也许每个人对“中国梦”的理解不同，而对于褚时健来说，余生的梦想似乎还是种在橙树上。

(摘自《华夏时报》文/记者 王先知采访整理)

房企 CEO 真的不行？

去年 12 月 9 日，北京师范大学公司治理与企业发展研究中心研究公布的《中国上市公司企业家能力指数(2012)》报告中显示，排名前十位的没有房地产 CEO，与其他行业 CEO 相比，房地产行业的 CEO 排名最后。这在媒体引起一片波澜。

就此事，记者采访了多位业内专家，他们虽不对这份报告的评比结果给予肯定，但也指出房地产企业的 CEO 确实存在各种问题。房地产企业要构筑完善的管理体系，离不开优秀 CEO 的带领。CEO 或企业家作为企业的带头人，对企业的管控和未来发展会起到至关重要的作用。

战略力

未来对于房企而言，土地资源愈加稀缺，资金来源愈加紧缩，消费者对产品要求愈加提高，调控政策愈加严格等等，一系列外在环境的变化，促使着国内的房地产企业不得不走出高盈利时代，进而需要谨慎思考企业可持续发展的问题。

“很多房地产企业的导入与成长是基于机会的。”怡安翰威特咨询公司中国区副总裁田文智表示，房企 CEO 或企业家在行业发展的初始阶段不需要有特别强的战略规划能力。这是房企 CEO 多数缺乏战略规划能力的主要原因。

兰德咨询总裁宋延庆则表示，虽然房地产 CEO 普遍市场敏锐度较高，业务操作能力也不错，但未来首先要加强的是战略规划能力，不能让企业顾此失彼。

内管力

北大纵横管理咨询集团高级合伙人孙连才博士告诉记者,“如果一个企业不向管理要利润，市场是有问题的。房地产企业应该通过精细化管理，通过有效的资源配置和整合，通过改变商业模式和销售渠道来获取利润”。

一家企业如要加强内控管理，就需要建立一整套完善的管理机制。现在虽有不少房地产企业开始着手建立内控管理机制，但更多的企业还是流于形式，没有让内控管理机制真正发挥作用。

多年前，顺驰的狂飙和陨落，在行业内引起一股讨论和反思的热潮。时隔多年，虽然再举此案例略显老套，但显然一些房地产企业并没有从中吸取教训。

“为什么房地产企业要加强内控管理？”孙连才表示,“只有对每个关键节点进行控制，才能做到向管理要利润”。同时，内控管理的落实可以让企业做到财务明晰，可以明确每个环节会产生多少费用，可以让企业做到开源节流。这种精细化管理模式的加强，可以让房地产企业避免资金紧张时就在建筑质量上做文章。

房地产是个关联上下游诸多产业链条的行业，是个关乎民众生活水平的行业，是多方密切关注的行业，所以房企 CEO 或企业家要具有良好的协调沟通能力。就如业内专家所说“房企 CEO 应该是善于沟通的人而不是健谈的人。”

房企 CEO 的协调沟通能力既要体现在企业内部，又要运用于企业外界。在企业内部，房企 CEO 要有能力协调上下级员工的关系，调动各职能部门间的良好配合，让各员工和部门能够在工作中发挥有效作用。在企业外围，房企 CEO 要能够沟通多个相关利益方，整合资源，甚至实现对相关利益方的良好管理。

随着行业的发展，房企对 CEO 的要求越来越高。有些企业家能够引入优秀的职业经理人，有些企业家具有超强的学习能力把自己打造成优秀 CEO，但还有更多的企业家面临蜕变的阵痛甚至会被历史淘汰。

宋延庆表示：“老一代企业家更重视公关和政府关系的勾兑。新一代接班人创业激情旺盛，更注重品牌包装和网络舆情的监测运用。”他希望新一代 CEO 们能够在产品创新和企业国际化方面做出好成绩。

(摘自《中国房地产报》)