

今日 12 版

第 022 期 总第 7488 期

统一刊号:CN51—0098

邮发代号:61—85

全年定价:450 元

零售价:2.50 元

做中国企业的思想者

企业家日报

ENTREPRENEURS' DAILY

2013.1.23

星期三

壬辰年 十二月十二

官方微博:weibo.com/jrwbdb
weibo.com/jlrbs

全球能源争霸:巨头的战争

《《 [P2]

- 美欲掌控全球能源
- 俄石油“独吞”秋明 BP
- 中海油成功收购尼克森

本期导读

■企业管理者不得不读的 十本管理佳作



越来越多的企业管理者认识到,要想在激烈的市场竞争中取得成功,必须有先进的管理理念来指导。图书对企业管理功不可没,一本好的管理图书甚至能改变一个企业的命运。

《《 [P3]

■只因多了 5 毫升



只要多走一步,真理就会变成谬误。世上的万事万物,都有一个量的限度,如果一味追求量的增加,而不顾质的变化,最后只能像斯格姆一样遭遇失败。

《《 [P5]

■万达义工 慈善凝聚“向心力”

万达义工活动促成在企业内形成浓郁的慈善氛围,使慈善理念深入万达员工心中,涌现出一批热心慈善的员工,同时也提升了员工对企业的认同感,增强了企业的凝聚力。

《《 [P7]

■百思买在美试验电商新模式 线上领导线下

近期,百思买于美国作出了“门店销售划归在线销售业务部门管理”的重大决策,此举是百思买新任首席执行官休伯特·乔利综合分析美国传统和在线零售两方面市场趋势得出的决策。

《《 [P8]



与华为等主要以中国员工对海外市场进行“远程打击”不同,联想更喜欢“本土化作战”。更多起用具有本地市场经验的人才,这是联想在国际化运作中一直坚持的做法。从联想收购 IBM PC 业务开始,就开始面对和克服文化差异造成的困扰,并形成了一套普适的价值观和行为准则,不断为海外员工“洗脑”。

联想为海外员工“洗脑”： 在“八国联军”中建立 “主人翁精神”

《《 [详见 P2 版]

管理论坛

股权结构迥异 华为中兴业绩冰火两重天

■ 余胜良

对去年年末热闹的电影市场,有评价说冯小刚和李安之间是一百多个陆川的差距。随着中国两大电信设备制造商预透 2012 年业绩,议论中兴与华为的差距也成为热门。

1 月 21 日华为预披露业绩,该公司 2012 年收入 2202 亿元,未经审计的净利润为 154 亿元(25 亿美元),而 2011 年为 116 亿元。同一天,中兴通讯则发布信息预计 2012 年全年巨亏 25 亿~29 亿元,对比第三季度的亏损额 17 亿元,可知第四季度单季亏损额约为 8 亿元~12 亿元,而 2011 年公司净利润为 20.60 亿元。

这两家公司都是深圳的高科技公司,也是深圳的名片,从销售规模上看,均位于国际电信设备生产商前列,吸引了众多精英人士加盟。但最近几年其经营结果出现的差异,值得深思。

不论是技术还是客户,中兴和华为各

有传统优势,但华为近年来不断攻入对方城池,有全面超越之势,即使在消费终端业务上,华为也表现出后发制人优势。据了解,去年中兴手机业务依然大幅增长,但利润很少,而华为去年手机业务实现大规模盈利,远超另一家估值 40 亿美元的小米手机。实际上,三星和苹果这两家 IT 巨头,利润也主要来自手机业务。2008 年华为一度要出售手机终端业务,如今似乎改变看法,去年华为还开发手机芯片,据其内部人士表示,由于芯片价格低,即使手机售价比竞争对手便宜,依然可以赚取利润。

战略决策、高管任命、企业文化都会影响一家公司的行业地位变化,但股权结构不同,可作为解读两家公司表现迥异的线索。

华为实行全员持股,有 6 万名股东,新员工进入公司若干年后可视表现按净资产价格获得认购配股资格,对离职者,员工持股机构会按照离职时的净资产进行回购,对退休者,也要按时间分步回购。华为的员

工收入中,有很大一部分要靠分红。持股较多的中级管理人员分红甚至可达上百万元。在这种结构下,华为员工利益和整体盈利密切相关,部门利益和整体利益一致。

在华为,员工要拼命干活才会跟上整体节奏,所谓华为的狼文化,就是在这种背景下慢慢形成并持续下来。在华为工作节奏紧张,一些有较多积累又觉得太劳累的员工甚至会选择主动离职。“高分红其实是因为高效率,节省了人力成本省出来的。”一位华为员工如此表示。

中兴选择了和华为截然不同的股权结构,绝大多数员工并不持股。创业元老们的利益受到重视,中兴通讯大量子公司都是合资公司,股东中往往有中兴通讯高管的身影。此外,中兴通讯还有大量与高管公司有关的关联交易。这就造成中兴通讯存在各种利益,上市公司的股东利益、上市公司本身的利益、公司高管、员工的利益,种种利益并不一定一致,部门利益可能高于总体

利益。中兴通讯员工较为轻松,但其收入较华为相差较多。

股权结构应该只是原因之一,很多上市公司员工也没有持股,但同样优秀,而有些员工持股公司,一些老员工突然拥有高额财富,不再努力工作,造成新的利益不平衡,甚至影响到战略执行力。对于一些高度依赖人才的科技型企业,其管理方式自然会迥异于制造工厂,员工获得薪酬的方式,也不应该仅仅通过工资和奖金。对高管的激励,也不应该简单采用让其入股子公司的形式。这些都是值得思考的。

传递价值 成就你我

芙蓉王 文化头条新闻

湖南芙蓉王文化传播有限公司

苏通 SUTONG 苏通丝绸

http://www.stjsc.cn 服务热线:0513-84889999

XINE 兴乐集团 兴乐电缆

http://www.xine.cc

兴乐电缆 兴乐电气 兴乐铝业 兴乐房产

联邦电缆 联接世界的力量

- 750-1100KV 特高压、220-500KV 超高压电力电缆
- 110-500KV 海底电缆、碳纤维导线
- 核电力电缆、风能电缆、特种电缆
- 国家级重点工程急需的高精尖产品
- 国家“125”规划重点发展产品

电话:0717-6697188 传真:0717-6510555

网址:www.chinaunicable.com

