



摩根士丹利中国区 CEO 孙玮：钻石木兰感谢丈夫

很难想象，摩根士丹利亚太区联席首席执行官兼中国区首席执行官孙玮是一个在家中从不谈工作的“模范太太”。

她是文革后中国留美的第一批大学生，在哥伦比亚大学法学院上学时结识了后来的丈夫 Jon，并展开了一段跨国恋情。毕业后，两人分别在纽约的两家律师事务所工作，孙玮负责美国股票与债券的公开上市及私募发行，Jon 则从事兼并收购和投资融资交易。

在外界眼中，Jon 是一个手腕高超的律师，是被《福布斯》称为华尔街最有权势的律所 Skadden 的合伙人。他曾促成建设银行在香港的 IPO，也曾参与中国多个资本市场具有里程碑意义的交易：中国第一支 B 股的首发上市和第一家中国公司在纽交所的上市。

在两人的婚姻中，最初是 Jon 的工作很忙，出差很多，主要由孙玮负责看家，照顾孩子们。到后来，孙玮的事业发展得很顺利，工作变得异常忙碌，Jon 自然地承担起了更多家务，并随孙玮一起移居北京。在孙玮眼中，Jon 与她总有一份无言的默契。

他们有三个可爱的儿子，大儿子在美国读大学，第二和第三三个儿子现在在北京读中学，遇到孩子学校的活动和体育比赛，孙玮不在家时都是 Jon 去参加。

“无论多忙，我们的共识是在家不谈工作，这已经形成了习惯，原因是我们都希望给孩子们营造一个没有压力的家庭氛围。”所以孙玮和 Jon 从来没有因工作而发生过争执。

通过自己的家庭，孙玮看到了女性和男性天生具有的不同视角，她把自己的理解运用在公司管理上，这使她受益匪浅。“在家庭中，女性要处理很多家务，而且都要井井有条；在职场上，特别是管理岗位上，同样需要具备同时管理多项任务的能力，这是女性与生俱来的天赋。此外，在家庭中，女性擅长沟通、倾听和表达，良好的沟通力对企业的业务发展和内部的文化认同都会起到关键作用。”

孙玮已经连续 5 年被《财富》杂志评为“全球最具影响力的 50 位商界女性”之一，也是跻身华尔街券商核心决策圈的中国女银行家，但她常常能想起自己因为工作连续 18 个月没休过一天假的时光。那时，她每天回家都有落泪的冲动，Jon 深知只身在华尔街打拼的她工作不易，甘心做她的后盾，总是给她无尽的鼓励。

“一个人的成功其实是一个家庭的成功。在孙玮看来，事业和家庭只有兼顾，才能一路走好。

(作者: feixiang)

微软大中华区 CEO：将为海南培训数万软件人才

4 月 7 日下午，海南省政府与微软中国在博鳌亚洲论坛上宣布签署战略合作备忘录，双方约定微软将在海南国际信息产业园建立中国首家“微软创新中心”，这标志着海南成为微软全球产业布局中的重要战略地，为双方合作开启了崭新的历史篇章。微软全球资深副总裁兼大中华区首席执行官贺乐赋在签约后接受专访，表示微软将在未来 3 年内为海南培训两万多名软件人才。

贺乐赋表示，此次合作主要针对两个方面，首先，微软建立一个开放的平台帮助海南提升旅游业和农业的应用，并在不久的将来扩展到海洋业和渔业方面。微软宣布在海南建立微软创新中心，他们希望为海南的软件公司提供一个开放的平台，推动这些公司的创新。他们也期待在未来的 3 年中培训两万多名本地的软件人才，他们会通过微软创新中心每年给 4 家企业提供云计算解决方案，并为 100 家本地企业提供一套培训和开发的平台，并通过这些企业的开发帮助海南和其他的省市提高竞争力。

在谈到签署战略合作备忘录对建设海南国际旅游岛的意义时，贺乐赋表示，他们希望让更多的人更容易了解海南，加快海南国际知名度的提升，使海南成为国际著名旅游圣岛，建立一个创新型的旅游平台仅仅是第一步。

(胥圣兰 符武平)

德勤中国首席执行官在博鳌亚洲论坛年会上表示

中国民企已成对外投资主体

“民营企业海外投资产生新发展，民企已经成为中国对外投资主体。”德勤中国首席执行官卢伯卿在博鳌亚洲论坛 2013 年年会上说。

他表示，有关数据表明中国民营企业在国内的生存空间受到挤压，经营成本高企、融资成本甚忧。同时，跨国企业加大力度挖掘中国市场，引来新一轮竞争。由此，民营企业开始加快国际化步伐，随着海外投资产生新发展，民企已经成为中国对外投资主体，民企并购更加活跃，规模日益增加。

卢伯卿指出，就目前而言，主要民企海外投资仍以绿地投资、对外承包工程为主。民企海外并购新增加的案例以欧美国家居多，规模较大的并购案屡屡出现。从并购目标看，海外并购正从早期的获取技术、立足国内市场，向发展品牌取得海外销售渠道，获取当地市场转变。



统计数据显示，截至 2011 年底，中国民营企业对外直接投资的比重，已经达到当年中国对外投资总量的 44%，在一些具体领域的活跃程度，已超过国有企业，成为对外投资的一支新兴力量。从对外投资的资金规模上来看，虽然民营企业尚无法与国有企业匹敌，但是投资

项目之多、涉猎领域之广亦是令人关注。此外，在对外投资的方式上，海外并购快速扩张成为新亮点。

中华民营企业联合会会长保育钧在论坛上强调，在拉动经济增长的“三驾马车”中，民营经济必将充当主力军。他建议，民营企业应当由“单兵作战”转向“抱团共赢”。“中国企业走出去最好的方法就是和当地企业进行合作，这样有利于增加其对当地市场的了解。”

与会中国民营企业认为，在国际竞争与合作日趋发展的大环境下，民营企业要适应国际战略转型的要求，将出口面临的挑战转变为对外直接投资的机遇，并采取多种合资合作方式，开拓重点产品、技术和服务的国际市场，利用自有品牌、自主知识产权和自主营销渠道，参与全球生产、采购，建立国际产业价值链。

(王存福 刘云飞)

中国式职业经理人

“未来中国企业能否壮大，在很大程度上取决于职业经理人队伍的建设，职业经理人队伍的建设将是中国企业继产权改革后的又一重大难题。”经济学家张维迎如是说。目前中国的企业正经历经营管理的质变，股东纷纷退出管理层、高薪聘请职业经理人来从事经营管理。而职业经理人市场在中国部分地区已初露端倪。

与经济发展相悖的是，中国的职业经理人制度并没有随之完善，除了为数不多的几个企业之外，在中国从计划经济走入市场经济的过程当中，作为“舶来品”的职业经理人仍旧未能完成他的逆袭之路

十年前，曾有人问经济学家吴敬琏：“为什么中国企业引进职业经理人大多都失败？中国企业有没有职业经理人发展的空间？”针对这种问题，吴敬琏说：“在公司治理结构没有实现前，就不能做到所有层与领导层分离。”

畸形的市场

尽管中国加入 WTO 已经近 12 年，但国企垄断、民企夹缝中求生存、外企水土不服的格局依然没有被打破。

然而，尽管各方都在呼吁职业经理人的涌现，但老板们对职业经理人的价值似乎看得并不很重，尤其在国有企业这一现象更为突出。虽然中国人才市场十分活跃，在近几年的招聘活动中人们看到了对职业经理人的大量需求。但令人遗憾的是，首先国有企业招聘经理人的奇少，其次是大多数企业招聘的所有者也是企业的经营者，而招聘职业经理人最多的是外资企业。

为了推动我国市场经济的进程，国家很早就意识到了职业经理人对企业的重要性，因此在新世纪初，隶属于国家发展改革委的中国人力资源开发研究会在广泛调查、专家论证的基础上，根据中共中央、教育部及中组部的相关文件指示，决定同有关权威机构一起开展“中国职业经理人资格培训、考试和认证”工作，并制定了一套资格认证体系。其目的在于全面整合我国工商管理界的中国职业经理人资源，努力提高工商企业的整体素质和国际竞争力服务，努力建设一支掌握现代管理知识和现代科技专业知识、经营管理能力强的中国职业经理人队伍。

北京安邦咨询公司合伙人贺军表示，与国外的企业相比，我国民企还没有形成行之有效的职业经理人自我培养机制，而传统行业的民营企业正在经历着企业变革，自身的传统管理模式无法与全球化的市场经济相融合。一家在南京



生产销售灯具的公司总经理告诉记者，他也曾专门招聘过职业经理人，为企业注入新的活力，但效果不好，他们很难与企业的固有文化相融合，最后以失败告终。

“中国式”博弈

中国民营企业的职业经理人有着一个普遍的职业轨迹：在企业陷入危机时进入企业，经过一番努力使企业扭亏为盈、转危为安，当企业摆脱了困境，职业经理人的重要性日渐降低，老板不再像过去那样对职业经理人言听计从，同时开始出现谗言四起、流言满天飞的情况。这时，由于船不再面临翻沉的危险，准当船长都一样，于是乎，小富即安、目光短浅的老板开始对职业经理人冷淡起来，过去的种种劣根性又旧病复发。这种情况在改革中的中国民营企业里都在发生。

经济学家厉以宁认为，官本位下的企业经理人其中不少人可能在转型发展之中转化为市场经济意义上的企业家，而官本位下的企业经理人的存在是历史造成的。但是，对旧体制的不满无可也不必迁怒于他们身上，相反一味听之任之也是不负责任的。

现在的体制条件下，国有企业的经理受到的约束不是来自企业内部和外部，而是来自上级政府主管部门。这种松散的制约机制为中国特有的人际关系制造了空子，使得企业经理们不能或没有必要全心全意地经营管理企业，而把精力花在应付上级领导身上，因为企业经理只要跟上级领导处理好关系，就可以获得赞许和肯定，比在企业创造更多的利润收效更大。

中国职业经理人在成长过程中首先遇到的问题就是制度配置不到位。说到制度配置，从大方面讲，无论国有企业还是民营企业，现代企业制度即使有的建立了也不规范。从小的方面说，企业对职业经理人的激励机制和约束机制有待改进。激励机制不到位，是职业经理人缺乏行动的动力；约束机制不到位，易使经理人有“低风险、高回报”的侥幸心理。

掌舵是大势所趋

而今，48 岁的马云宣布辞去阿里巴巴集团董事长一职。与此同时，飞龙电器、世纪佳缘网站等企业的总裁也纷纷

让贤。

其实，国内外有很多企业在发展到一定阶段后都采取职业经理人挂帅的方式。创始人让贤，职业经理人挂帅对企业有很大的帮助。企业在创业阶段有很多不确定因素，需要创始人来掌舵。企业要进一步发展就必须在竞争中越来越规范，职业经理人的专业背景和经营经验就可以帮助企业实现目标，也可以避免家族企业的种种弱点，这种经营方式将成为今后企业发展的一个趋势。

“未来中国企业能否壮大，在很大程度上取决于职业经理人队伍的建设，职业经理人队伍的建设将是中国企业继产权改革后的又一重大难题。”经济学家张维迎如是说。目前中国的企业正经历经营管理的质变，股东纷纷退出管理层、高薪聘请职业经理人来从事经营管理。而职业经理人市场在中国部分地区已初露端倪。壮大这支特殊队伍决非一朝一夕之功，营造其生长环境和中国经济的发展同样还有很长的路要走，这是一项复杂的系统工程，需要政府、高校、企业、社会各界以及经理人自身的共同努力。

比较而言，在市场经济发达的国家，职业经理人制度是一个非常重要的架构。职业经理人已经形成了一个很强势的经济推动力量，公司的发展依赖职业经理人，一个企业的好坏与否、成败与否，完全依靠职业经理人。在这些国家，一个职业经理人不比一个足球运动员差。因此，市场经济愈发达，职业经理人的作用将会显得愈来愈重要。世界 500 强企业的许多首席执行官可以说都是伟大的企业家，他们能给企业确定一个宏伟的愿景，创造一个可持续发展的运行环境。

职业经理人是中国企业发展的必然选择，中国企业可持续发展的关键，一言以蔽之，如果中国没有自己的职业经理人队伍，直面加入经济全球化的严峻形势，中国企业将不可能在做大做强上交出亮丽而合格的答卷，而发展壮大中国职业经理人队伍，必须建立现代企业制度，完善公平竞争的人才市场，完善法律法规，企业建立有效的激励与约束机制，树立正确的经营理念。人才评价机构、猎头公司作用的充分发挥，以及职业经理人信用系统的建设，都与中国职业经理人的崛起有巨大关联。而真正建立起老中国职业经理人崛起的重要标志。

这位女 CEO 预测，数据分析将引发决策方式变革，社交网络会成为价值载体，服务从面向消费者群体转为面向个人。

罗曼提科技以三种方式引发商业变革

云计算、移动设备、社交网络和大数据等众多信息科技在同一时期出现了大发展，并如光速般不断进步。那么，这些技术方面的变革会对商业产生什么影响呢？IBM 首位女性 CEO 吉尼·罗曼提预言，它会改变一切。

日前，在非营利性机构国外关系委员会组织的会议上，罗曼提预言数据会成为企业发展竞争优势的根本所在，她称数据为“次世代自然资源”。她相信数据会改变决策模式、价值生成模式及价值传递模式。她对未来做出了如下预期。

数据分析引发决策方式变革

“未来更多决策会以可预见因素为基础，而不是靠直觉。”罗曼提说。她声称即使是在最科学性的领域，决策也往往依靠固有偏见得出。换句话说，领导人和经理人们都是戴着主观预期和个人经验的有色眼镜来看待数据。

但是，随着“信息海啸”的到来，罗曼提认为那些能发挥数据优势的公司将会作出更合理、更客观的决策。她举了 IBM 使用数据分析软件在 CRUSH(Criminal Reduction Utilizing Statistical History，利用历史统计数据减少犯罪)项目中的应用的例子。这个项目是由孟菲斯警察局发起的。他们利用这种方法发现了电话亭和户外电话亭的关联性，并决定将强奸案移至室内，最终将强奸案发生率降低了 30%。

罗曼提还表示正因为科技的存在，以及其准确性的日益提高，所以变革才需要新的思维方式。“到最后，这(变革)关乎的是思想和文化。”她说。

社交网络会成为价值载体

“社交网络会成为企业的新流水线。”罗曼提预言说。她声称新型社交平台给我们带来最跟本优势是当今的脑力工作者可以相互连接。她相信在不远的将来会出现“你的价值不在于你知道什么，而在于你分享了什么。”

罗曼提说这种社交共享模式变革会改变商业雇佣模式，改变包括在雇员选择和雇员薪酬设定方面。她说老板、同事甚至客户都可以对雇员进行评价，评价依据是他们创造信息的价值，并会对员工薪酬造成影响。在评价中得到一颗星就只能拿到一颗星对应的薪酬，得到五颗星则会得到五颗星对应的薪酬。跟数据分析类似，雇员绩效相关数据越多、越多样化，得出的薪酬模型也会越客观。

服务从面向消费者群体转为面向个人

科技也会改变商业创造价值的模式。“随着快速数据更新和社交共享时代的到来，泛指的你‘你们’这个概念将会消亡。”罗曼提说。到时业务将不再是满足根据地理位置、年龄和收入划分的客户群的要求，而是真正为个人服务。“如果你有一个客户呼叫中心，它的作用将不再是问答，而是对话。”她说。

罗曼提口中的“第三代科技”也许会对这种面向个人的业务提供帮助。她说在第一代计算机时代，计算机只用来计算；第二代计算机时代，它可以根据指令运行程序；而下一代计算机将具备自主学习能力。“现在正是这个潮流的开端”。

IBM 的得意之作“沃森”巨型电子计算机就是这样一台计算机。它曾获得《危险边缘》问答竞赛(Jeopardy)的冠军，能下载并分析海量数据、翻译语言、给出建议的依据并得出的结论做出决策。沃森现在已经可以承担医生医疗顾问职责，包括提供诊断建议，并附带准确评估和给出建议的依据和理由；它还被用于客户呼叫中心。罗曼提说巨型电子计算机永远不会离线，响应速度更快，也许可以用来帮助提供更高效率和面向个人的服务。

“这项变革的最大贡献，”罗曼提总结说，“就是它促使每一个实体都成为真正的组织。”

(福布斯中文网)

甲骨文 CEO 去年年薪美国第一 达 9620 万美元

甲骨文 CEO 埃里森是去年美国薪酬最高的 CEO，它的薪酬比 2011 年增长了 3%。

2012 年，埃里森薪酬达 9620 万美元，当中包括工资、额外津贴和奖金(390 万美元)，股票期权则价值 9070 万美元。HCA Holdings CEO 布莱肯居第二位，薪酬达 3860 万美元。迪斯尼 CEO 罗伯特·伊戈尔年薪达 3710 万美

元，居第三位。

根据 Equilar 的调查显示，美国 CEO 年薪中值已经超过 1400 万美元。

耐克 CEO 马克·帕克年薪达 3540 万美元，排第四位。Viacom CEO 菲利普·多曼年薪达 3340 万美元，排第五位。eBay CEO 多纳荷以 2970 万美元居第六位。

随后，星巴克 CEO 霍华德·舒尔茨

以 2890 万美元居第 7 位，美国西方石油公司 CEO 蒂芬·查岑以 2850 万美元居第 8 位，美国运通 CEO 肯尼斯·钱纳特以 2800 万美元居第 9 位，菲利普莫里斯国际 CEO 卡米·荣瑞以 2470 万美元居第 10 位。

Equilar 调查的高管所在企业年营收均超过 50 亿美元，且于 3 月 29 日之前已经提交代理权公告。(搜狐 IT)



甲骨文 CEO 埃里森