



海尔的选择 总裁轮值制 谁将是下一任接班人

从2013年4月18日起,杨绵绵不再担任海尔集团公司总裁。海尔集团公司总裁实行轮值制,轮值期为1年;青岛海尔董事长梁海山、海尔电器行政总裁周云杰都是海尔集团轮值总裁;梁海山率先出任。

正当业内还在揣测谁将是海尔集团总裁杨绵绵的接班人时,海尔给出了情理之中却在预料之外的答案:总裁轮值制。

海尔文化中心向记者确认:从2013年4月18日起,杨绵绵不再担任海尔集团公司总裁。海尔集团公司总裁实行轮值制,轮值期为1年;青岛海尔董事长梁海山、海尔电器行政总裁周云杰都是海尔集团轮值总裁;梁海山率先出任。

中国电子商会副秘书长陆刃波对此分析称,总裁轮值制是新一轮“赛马”,考察一下接班人有没有驾驭海尔这艘“航空母舰”的能力。如果两人不分伯仲,可能会学联想的做法,将企业一分为二,一人管一摊,由杨元庆和郭为分管联想集团和神州数码;如果其中一个人明显胜出,可能会学美的的做法,分出一二,由方洪波、黄健分任美的集团的董事长和总裁。

事实上,梁海山和周云杰都是“赛”出来的“良驹”。

2009年起,海尔将内部逐渐分成“690系”和“1169系”两个平台时,海尔集团首席执行官张瑞敏也许就已经为今天的总裁轮值制埋下伏笔。一位海尔内部人士表示,实施总裁轮值制后变化不大,梁海山还是管690系,周云杰还是管1169系,“遇事两个人一起商量”。

海尔集团曾经有四位副总裁,梁海山负责冰洗业务,周云杰负责物流和商业,喻子达负责彩电业务,柴永森负责空调业务。他们被称为“四驾马车”。去年,梁海山兼管空调业务,今年又兼管彩电业务,海尔变为“两驾马车”。

而在梁海山、周云杰都从海尔集团执行副总裁,升职为海尔集团轮值总裁之时,柴永森5月2日晚被宣布获任青岛双星集团董事长。据了解,喻子达目前回到“老本行”,负责海尔的技术研发。

梁海山和周云杰都在海尔内部历练了20多年,成绩突出。梁海山不仅以海尔优势的冰洗业务带动空调、彩电业务,前年、去年还分别具体推动了海尔对日本三洋、新西兰斐雪派克白电业务的并购。而周云杰统领的日日顺连锁,已成为国内第三大电器分销商。

作为第一位海尔集团轮值总裁,梁海山是高级工程师。他1966年生,1988年从西安交通大学管理工程系毕业,同年进入海尔。他从科员起步,历任海尔冰箱厂的企管办主任、质量部部长、海尔集团认证中心干部处处长。1995年,梁海山出任海尔空调公司总经理,1998年海尔空调的销售额增至70亿元,成为行业领头羊。后来,梁海山升任海尔集团副总裁,还曾兼任物流推进本部本部长。2007年6月,41岁的梁海山获任青岛海尔总经理兼副董事长。

周云杰也是“从士兵到将军”。他生于1966年,1988年从华中理工大学毕业后即加入海尔。从事过冰箱研发、质量管理工作,均卓有成效。调任物流推进本部本部长期间,形成了以市场订单为核心的业务流程,搭建一个有序的营销组织框架。2001年,其参与创造的“以‘市场链’为纽带的业务流程再造”获国家企业管理现代化创新成果奖。他从2009年起开始担任海尔电器的执行董事。

合肥为大建设 量产职业经理人

大建设要发展不仅需要一线的“泥瓦匠”,更需要高素质的职业经理人,今后不出合肥就能有培育建筑行业经理人的摇篮。日前,记者从中国建筑业协会主办的“建筑企业职业经理人培训与认证班”上了解到,合肥获准成立全国性的建筑企业职业经理人培训基地,通过这个基地有望能为大建设“量产”高级经理人。

此次全国性的培训活动中,来自湖南、江西、北京、上海等全国各地和安徽省各市建筑行业的中、高层管理人员,共120余名学员齐聚合肥,在通过学习和考核后,将有望获得由中国建筑业协会颁发的职业经理人资质证书。(王婷 吴奇)

策划词

一个人对自己的定位很重要,王坚对自己的规划,就是做职业经理人。作为一个职业经理人,品德很重要。职业经理人跟企业是合作关系,企业老板的信任,是摆在第一位的。王坚认为,当老板把企业的重重地托付给你时,职业经理人一定要勇敢地去承担,拿出你的责任心和使命感来;第二,职业经理人要能够凝聚一个团队:“我觉得一个人能力再强、再厉害,也做不成大事,要有一个好的团队,才能成功。”这就是王坚对成功的评价。

一个职业经理的自白 做一个有担当的职业经理人

鹤山东旭化学工业制造有限公司总经理王坚,同时他也是江门市东联热工设备有限公司和鹤山市东骏危险品运输有限公司的总经理。谈到企业定位,王坚说,大的方向老板定,他更多像是一个执行人;老板把图纸给他,他把房子建起来。今年44岁的他,剪着短发,穿着一件深绿色的T恤,眼睛炯炯有神。就是这样一个人,从跨国企业跳槽到一家小企业,又费10年之力,将这家小企业做大做强。

A 安心当一个职业经理人

这个社会是有分工的,有些人适合做老板,有些人适合做CEO,如果担任错了角色,就乱套了;就像有些人适合做政治家,你适合做记者一样。一个人对自己的定位很重要,我对自己的规划,就是做职业经理人。

因为王坚的成功,他以前辞职的那家跨国企业还曾私下找过他,希望他回去工作。对此,王坚说,他跟老板、跟董事会有个共同理想,就是把东旭做得更好,“可能将来有几个归属,一是东旭成为行业龙头,成为最有影响力的全国性企业;二是东旭上市,跟跨国企业合作。”

为什么现在东旭没有上市?王坚坦言东旭还欠缺一些东西,但是从营业额来说,“我们是够条件的,上市是为了融资,我们企业不缺钱,没有贷一分钱的款。”

当回答记者“有没有想过自己出来单独开办企业”的问题时,王坚很肯定地说不会。他觉得现在他做得很成功了,跟他自己单独做企业,区别不大,老板也很少干涉。

“这个社会是有分工的,有些人适合做老板,有些人适合做CEO,如果担任错了角色,就乱套了;就像有些人适合做政治家,你适合做记者一样。一个人对自己的定位很重要,我对自己的规划,就是做职业经理人。有些人想,为什么不给自己创造一份事业,如果你这样想,证明你现在的工作做得不好,需要换工作;当你担错角色的时候,结果不会是你想象的那样。我在东旭,获得了认可,也得到了应得的东西。”他说。

对于一些企业家所说的“企业是自己一手做起,就像自己的孩子一样”的说法,王坚思索了一会儿,愣是不赞同,他觉得企业是一份事业,也只能是一个平台,你可以决定在上面“画什么画,怎么画”,但不可以把企业当成自己的孩子;因为“孩子有血缘关系”,跟职业经理人不合适,跟老板也不一定合。他说,企业不是自己的,不单单是你的,我的,或者是任何一个人的。说企业是自己的孩子,显得有点自私。当然,做企业的时候,要有养孩子的那种责任感和心态;“但无论如何,我认为,把企业看成是自己的孩子,视野窄了一点。”

B 从跨国企业 跳槽到小企业

我认同老板的实业理想,他认同我的能力,同时我觉得我的长处就是运作实业。了解王坚的人,大都会佩服他的勇气。5月9日,一见到记者,王坚就坦言相告,“我的老板另有其人”。是什么造就他这样一个成功职业经理人,用王坚的话说,就是老板的信任。

王坚的经历其实很简单,就呆过3家公司。大学毕业后,他进入了当时的国有企业湖南长沙船舶厂做事,这是一家专门制造油轮的公司,现在已经倒闭。后来,他南下广东,在一家跨国企业担任一个部门经理。

“当时那个跨国企业有30多家分公



◎鹤山东旭化学工业制造有限公司总经理王坚

司,我的办公室,比一个小会议室还大。”王坚说,他在那家跨国企业里工作了8年。在此期间,他认识了鹤山东旭化学工业制造有限公司(以下简称“东旭”)的老板。两人从相识到相知,在了解一段时间后,王坚决定跳槽去东旭。

“原来的跨国企业有两家上市公司,30多家分公司,各方面条件都很好。我在那里是最年轻的部门经理。而东旭还很小,老板是做贸易的,在一次长时间的谈话中,老板跟我讲了他的理想,我跟他讲了自己的经历;我认同老板的实业理想,我认同我的能力,同时我觉得我的长处就是运作实业。”王坚说,如果当时他去了另外的企业,而不是东旭,不一定能做得这么好。

C 实业才是根基

王坚跳槽到东旭,如今已有十年时间。他的老板是香港人,很少来公司。因此,东旭的生产、研发等各项业务,都是王坚在管。2005年的时候,东旭从广州迁来鹤山,开始买地建厂房,2007年正式投产。如今,东旭的厂房已从当初的9亩地扩大到90亩地,年产值更是高达3.5亿元,成为当地纳税大户,仅去年纳税就超过1300多万元。

王坚说,老板一般难得来一次,自己也很庆幸老板信任他。东旭是做固化剂产品的,它的下游产品是木器漆。万事开头难,回忆刚建厂时艰辛,王坚深吸了一口气:刚开始做任何事都会有困难,关键是你得去解决它。“工厂开建的时候,有8个施工队同时开工,相互之间任务协调不来;我上午在老厂处理完事情,下午来鹤山解决事情,因为你是负责人,你要做好裁判。”王坚说,尽管他提醒自己克制脾气,可他还是忍不

住拍过桌子,因为“一个搞安装的老板,签合同有600多万,我跟他提要求,他说不行,我说,不愿意干,就立刻把工程队撤走”。后来双方还是讲和了。

面对现在的成就,王坚说他把东旭看成自己的事业,看着它一点点地壮大,这个公司的每样事物都有他的思路在里面。对于从大企业跳槽到小企业,王坚一点都不后悔,因为“(企业)今天小,不等于明天它还小。老板希望做实业,在他的理想当中,贸易是副产品,实业才是根基,打个比方说,贸易是一座空中楼阁,实业却是有地基的;在发展中,贸易的纵深和生命力会受到限制,比如做贸易的老板要跟银行合作,会很难,但是做实业很容易,有个根据地在那里。你很少见到贸易公司会做得特别大。”

D 老板的信任很重要

谈到企业定位,王坚说,大的方向老板定,他更多像是一个执行人;老板把图纸给他,他把房子建起来。他认为,作为一个职业经理人,品德很重要。职业经理人跟一个企业是合作关系,老板的信任,是摆在第一位的;第二,职业经理人要能够凝聚一个团队,就像他在东旭里面下属有10多个部门,同事关系非常和谐。

尽管如此,王坚也有“辜负”老板信任的时候。他给记者讲述了一件“难堪”的往事。王坚曾坚定地扶助一个长期亏损的部门,希望能让它转亏为盈。为取得成绩,他就大胆冒进,想做大这个部门的营业额。结果,一个与之有生意往来的客户突然人间蒸发,留下了150万元的烂账。后来才知道那个客户已欠好几十亿的债。虽然最后那个客户被抓住了,但王坚他们只要回了10多万元。

“围绕这件事情,我反省了很长时间,我只想到支出。从那以后,我吸取教训,这些年,没有再发生过烂账。这是我职业生涯的一个很大失误,只因为我一味想做大生意,有的时候,生意做大谁都想,表面上看起来是给企业做加法,但是实际上却是做减法。我想过接受处分,也想过辞职,但是我想,离开是不负责任的,有本事就把丢了的钱再挣回来。”王坚说,从今天看来,他很高兴自己做到了。

有趣的是,王坚的老板自始至终没有责怪他,反过来还安慰他。他老板知道这件事后,主动给他打电话,鼓励他“不要气馁”,甚至不允许公司内部谈论这件事情。后来他老板又单独跟他说,“希望用150万元的教训,赚回1500万元”。王坚坦言老板有这份胸怀很难得,如果在其他企业,“你没有这么好彩,有可能会被下放,有可能会离职;我跟老板相互信任很关键,他认同我,我也认同他。”

E 职业经理人要有责任感

当老板把企业的重重地托付给你时,职业经理人一定要勇敢地去承担,拿出你的责任心和使命感来;做一份事业,一定要有激情,有激情,才能有更多的创意,缺少激情,就会归于很平淡,做事情就会像完成任务。而责任感也十分重要,没有责任感,没有担当,就不配做职业经理人。

现在,东旭的员工有260多人,生产线实现了全自动化。这一切,除了完善的管理制度,王坚还认为,一个有默契的团队非常重要。

“我觉得一个人能力再强、再厉害,也做不成大事,要有一个好的团队,才能成功,我比较看好自己的团队。”王坚说,他从老板对待自己的经历里深刻领悟到,要多给团队信任,信任是最大的法宝。

在他的团队里,盛行“六字理念”,那就是“发展、分享、责任”。王坚解释说,企业、员工包括社会都需要发展,他们做企业,肯定要做大做强;而企业在发展的过程中,一定要设置有竞争力的薪酬和福利,这样才能凝聚一批优秀人才,要给员工发展的空间,要善待供应商,让他们分享企业发展的红利,因为企业所取得的效益,不是哪一个人的,是一个团队创造的;同时,企业要主动纳税,服务社会,要对社会负责,对员工负责,对自己负责。

“我一直跟供应商强调,我们虽然是化工企业,但当你进入东旭,如果感觉它不像是化工企业,东旭就成功了;如果你感觉企业上空是混浊的空气,企业周围是被污染的环境,那东旭就失败了。当然,这跟企业负责人个人的品质有关,现在一些小老板只管赚钱,没有责任感,任由企业污染环境。”他说。

而对于职业经理人的定位,王坚认为,当老板把企业的重重地托付给你时,职业经理人一定要勇敢地去承担,拿出你的责任心和使命感来;做一份事业,一定要有激情,有激情,才能有更多创意,缺少激情,就会归于平淡,做事情就会像完成任务。而责任感也十分重要,没有责任感,没有担当,就不配做职业经理人。他说,“老板所有的钱,都归你没有动?笔一下去,钱就出去了,你说你有没有责任?这份责任不言而喻,有责任,才有使命感,才会想着推动企业发展”。

(邓少军)

UC 优视 CEO 俞永福:进军全球新兴市场

近日,在全球移动互联网大会(GMIC)上,知名手机浏览器公司UC优视公司CEO俞永福接受信息时报记者专访表示,目前该公司海外业务收入已突破1亿,今年将进一步实现进军新兴市场的战略。

印度市场很快第一

“我们全球化,是为了打破‘中国企业的中国市场,美国企业的全球市场’的传统格局。”据俞永福介绍,UC全球用户数字在

去年已经突破了4亿,海外用户数量更高达1亿。“1亿海外用户覆盖了全球150多个国家和地区,其中有10个国家和地区的市场份额数已经突破10%,印度市场则即将拿下第一。”

据俞永福介绍,除了已经落地的印度和美国,未来还将在更多的国家和地区,如俄罗斯、越南、印度尼西亚和巴西等地建立分公司和本地化的运营团队,提供更加符合当地市场用户需求的产品和服务。

周猛出任五星电器 CEO

五星电器近日宣布,将由周猛先生担任公司的首席执行官(CEO)。

周猛同时被任命为五星电器母公司百思买的中国区总裁。他将负责五星

电器的零售连锁,其在线及数字业务,还包括百思买移动正在试验中的中国业务。

周猛表示:“中国是世界上最大并且发

展最快的家电零售市场。无论是五星电器还是百思买,我们在中国市场有良好的机会。接下去,我们将致力于顺应并满足消费者不断变化的需求去驱动业绩的提升,将

全球引人才

俞永福表示,在盈利模式创新层面,中国要领先于美国。比如大热的苹果App Store,其实就是“美国的移动梦网”,其核心就是前置付费、排行榜推广。而对于用户增值服务的挖掘,比如网络游戏,中国市场的商业化水平更是远高于美国。

为让中国移动互联网产业更有活力,俞永福表示,人才方面,UC将启动“聚英

一千”计划,在全球范围内招募高级专业人才,计划3年内引进1000名。此外,UC未来将继续加大对中小创业团队的扶持和投资力度。据记者了解,在过去的几年中,UC已经悄然变身成为中国移动互联网领域主要的战略投资人之一,投资创业团队数量超过20家,其中不乏知名产品和公司,如安全管家和ES文件管理,而目前这些项目的总体估值已超过5亿美元。

(任信)

通过发展电商能力,加强实体店的购物体验,拓展像手机等高速发展的品类来实现发展目标。”

据悉,周猛拥有十多年零售管理经验和中国市场拓展经验,曾在屈臣氏、永乐电器、尚泰零售集团等企业担任过重要职务。

(莫利萍)