

机海战术加渠道优势

三星在中国遥遥领先于苹果的秘诀

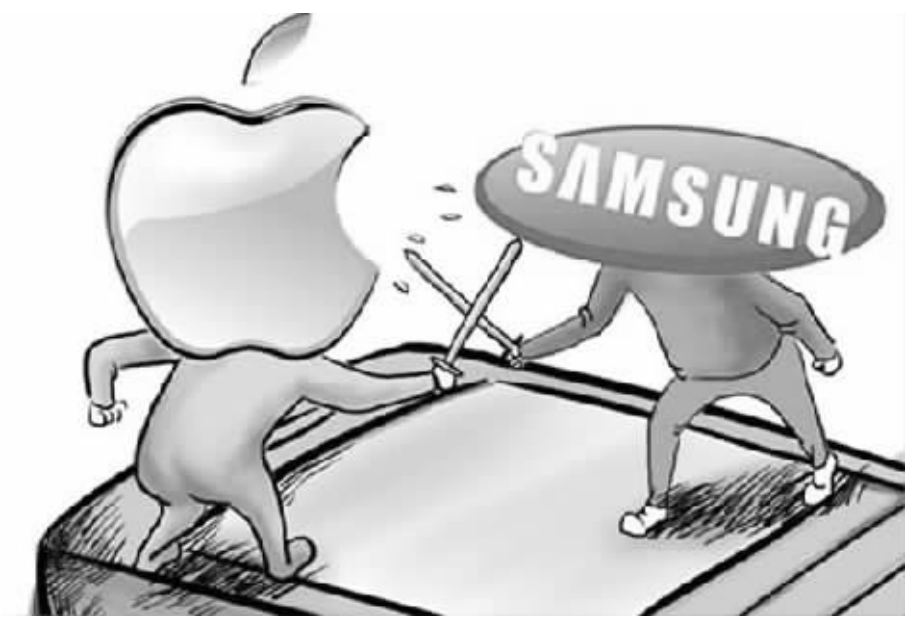
路透社日前发表分析文章称，由于拥有先发优势,而且机型更加多样,使得三星在中国市场占据了优势，遥遥领先于苹果公司。此前，苹果 CEO 蒂姆·库克(Tim Cook)曾认为,“随着时间推移”,中国将给苹果带来巨大的机遇。但如今“时间”似乎站在了三星这一边。

苹果近日表示，第三财季大中华区营收比第二财季下滑 43%至 46.5 亿美元,比上年同期下滑 14%。苹果大中华区营收滑坡的主要原因是香港地区销售暴跌，库克在财报分析师电话会议上说,“目前尚不知道确切原因”。

目前尚不完全清楚苹果应对三星，以及众多中国手机厂商竞争的策略。在中国市场争夺战中,三星战胜了苹果。市场研究公司 IDC 的资料显示,三星在中国 800 亿美元智能手机市场上的份额为 19%，2017 年中国智能手机市场将扩大到 1170 亿美元。苹果中国智能手机市场份额比三星低 10 个百分点,只是中国市场上的第五大智能手机厂商。

库克说，未来 2 年苹果计划将专卖店数量翻一番。目前苹果在中国大陆和香港地区分别有 8 和 3 家专卖店。但他指出,苹果在销售方面的投资将“极其谨慎,因为我们的目标是推出高质量的产品”。

三星目前在中国的专卖店数量是苹果的 3 倍,在吸引消费者、与移动运营商合作方面更为积极,在应对联想、华为、中兴等中国手机厂商竞争方面，三星的形势也更为有利。



型号众多

深圳一家电子产品市场的情形颇能说明三星智能手机出货量高于苹果的一个原因。由于型号众多，货架上摆放的三星智能手机数量与苹果 iPhone 之比至少为 4:1。

苹果每年只推出一个型号的 iPhone，定位在高端市场；三星则每年在中国市场上推出多款型号的产品，配置不同，价位也不同。

分析师称，三星手机具有针对中国市场的功能：例如中国人气最高的照片分享应用 POCO.cn,手机支持两张 SIM 卡(iPhone 只支持一张 SIM 卡)。

科技咨询公司 RedTech Advisors 董事总经理迈克尔·克兰德林 (Michael Clendenin) 说,“中国人喜欢更多的功能，他们希望手机具有 50 项压根用不上的功能。苹果不奉行这样的策略。令人遗憾的是,要想占领中国主流手机市场，手机厂商必须提供满足用户需求的产品。”

领先优势

分析师认为，三星在中国越来越大的优势，是苹果有意在全球范围内推出廉价 i-Phone 机型和大屏机型的主要原因。一名有

在中国市场工作经验的三星高管称,“我们确信我们在中国市场获得了领先优势，其他厂商必须跟随我们。”

三星挑战苹果的手段不仅包括推出价格更低的智能手机,还包括高价机型。三星联合 CEO J.K. Shin 在一次采访中说,“我们非常重视中国高端智能手机市场。”

三星与中国电信联手推出了名为“心系天下”的智能手机,由成龙代言,售价约为人民币 12000 元。三星手机业务部门执行副总裁 Lee Young-hee 说,“中国有大量高端用户,这有助于我们面向小众用户,提高品牌知名度。”

尽管这类奢侈品手机销量不大，但与移动运营商合作开发这类手机，彰显了三星进军中国智能手机市场，满足小众市场需求的意愿。IDC 分析师 TZ Wong 说,“关键在于三星始终如一地适应本地市场。”

苹果最新版本的 iOS 包含新浪微博等应用的链接,但应用本身需要用户下载,三星的手机则预装有这些应用。Wong 说,“人们知道三星是韩国品牌,但它添加了一副中国面具。”

零售业务

三星 1985 年在北京开设了在中国的第

一家办事处。三星是中国市场上的先行者,主要在中国生产在外国市场销售的电子产品。相比之下，苹果直到最近才大规模进军中国市场。

先期进入中国市场使三星获得了无可否认的优势,三星能快速适应不断变化的环境。野村证券分析师 Choi Chang-hee 说，随着 1990 年代中期中国经济高速增长,三星改变了策略,不再仅仅将中国作为生产基地,开始在中国销售价格较高的电子产品。

这意味着三星在中国的零售业务远远超过苹果。除与三大移动运营商合作外,三星还与国美、苏宁,以及众多小型零售商建立了密切的合作关系，在中国开设“体验”(Experience)专卖店。

苹果的销售渠道与三星类似，但进入中国市场较晚意味着其零售业务规模要小得多。例如,三星在广东省有逾 200 家授权经销商,相比之下苹果则只有 95 家。

三星与移动运营商保持了密切的合作关系。据 Shin 称,“与移动运营商保持密切合作关系是我们的核心政策。”在中国,每家移动运营商使用不同的技术,要求三星“根据它们的要求优化我们的手机。这并非易事,但我们充分考虑了移动运营商的要求”。

与之形成鲜明对比的是苹果与中国移动的谈判。多年来,两家公司不能在收入分成上达到一致,使得苹果与数亿名潜在客户无缘。

三星前高管马克·纽曼(Mark Newman)表示,三星在中国的成功是有原因的,它不希望重蹈日本对手的覆辙,“三星花大量时间研究索尼、东芝和松下。研究的结果之一是,孤立的策略存在缺陷，因此三星过去十年一直在大力推行全球化。在中国这一点尤其明显,三星在中国的员工数量仅次于韩国。

据 IDC 称,目前,三星是中国高端和低端智能手机市场上的领头羊。在中国,人均月薪约为 640 美元，许多考虑换用智能手机的用户买不起苹果手机。

通过推出多款产品，三星与中国消费者建立起很深的关系,随着年龄的增长,许多消费者会购买价格更高的手机。同时推出高、低端机型还有助于三星应对来自联想、华为等中国对手的竞争。

(搜狐 IT)

来自硅谷 20 位大佬的创业箴言



两周前科斯拉创投 (Khosla Ventures) 合伙人本杰明林(Benjamin Ling)在 Twitter 上向关注他的人问了这样一个问题：你希望自己在 20 岁时就明白的道理是什么？凭借在谷歌、Youtube 和 Facebook 任职高管时积累起的声誉，林的问题获得了很多硅谷大佬的回应,包括 Reddi 首席执行官和 Sun 系统公司的一位联合创始人。

林的问题得到了超过 200 个回答，他整理出了最具代表性的前 20 条,列举如下：

人和人际关系的重要性

1、Youtube 产品管理主管亨特沃克 (Hunter Walk): 不仅从你的工作中学习,还要向你的同事学习。不管从长期还是短期来看,置身于一个伟大的同龄人群体，所带来的价值都是重要的。

2、Pinterest 商业拓展主管迈克尔杨: 20 年是很长的时间,一切事情都会变化,包括你自己。要有原则和优秀的人共事。

3、Fab 首席执行官杰森戈德伯格 (Jason Goldberg): 灵感。人们会为你做一些特别的事，因为他们想做，不是因为他们必须那么做。

4、Lyft 首席执行官洛根格林 (Logan Green): 让人不安的交流是最宝贵的。不管是与同事、联合创始人还是其他重要人物交流,确保一直说出自己的真实想法，并创建一个开放式的交流环境。这是建立强大人脉的基础，从中获得的反馈将是你个人成长的关键来源。

5、Evernote 合伙人布莱恩卡德维尔 (Brian Caldwell): 没人想和一个混蛋共事,或为混蛋工作,或雇佣一个混蛋,因此别做混蛋。

努力工作和坚持不懈的重要性

6、Summit Partners 高级顾问沃尔特科茨查克 (Walter Kortschak): 本杰明林,希望这个回答对你有帮助: 建立人脉网络很重要,工作/生活平衡。

7、GigaOM 创始人欧姆马利克 (Om Malik): 我记得当时的我忙忙碌碌,没有耐心。我希望那时有人告诉我，做好一件事你需要耐心。

8、MerchantCircle 创始人本史密斯 (Ben-Smith): 想要进步,没有什么能代替高强度的努力和坚持不懈,这跟智力无关。

9、Lowercase 资本创始人克里斯萨卡: 在要求价值之前先增加自我价值。

10、Techcrunch 联合编辑埃里克罗瑟尔埃尔顿 (Eric Rosser Eldon): 在对你重要的事情上努力工作,迟早而已,而且越早越好,因为为了与众不同你必须努力工作。

值得去提高的

11、AngelList 创始人兼首席执行官纳威尔拉弗坎特 (Naval Ravikant): 忙碌起来,不要去管和想其他人和 社会想要从你那里得到什么。当你不再对别人言听计从,你就能听到自己内心的声音。专注于你想做的事情,努力成为相关领域的专家。

12、Eventbrite 合伙人米奇科林兰 (Mitch Colleran): 知识本身是复合的。在初期岁月,你应该从所有事情上学习和积累经验。

13、科斯拉创投合伙人本杰明林: 与优秀的工作,迎难而上,这样就能影响世界。

14、科斯拉创投合伙人凯斯拉伯斯 (Keith Rabois): 选择你的老板,而不是工作。

15、Reddit 首席执行官黄易山: 认识到时间是你最宝贵的资源。

如果你想开办公司

16、Voxer 创始人兼首席执行官汤姆卡提斯 (Tom Katis): 尝试伟大的事物。对自己的成功满怀希望,但是即使你失败了,你也会碰到优秀的人,在努力的过程中拥有伟大的生活。在每次成功或失败后，要弄清楚你下一步所要尝试的伟大之事。

17、Y Combinator 合伙人萨姆阿尔特曼 (Sam Altman): 大多数事情都不像看上去的那么有风险。

18、Practice Fusion 联合创始人马特道格拉斯 (Matt Douglass): 对于相信的事情,要扎根下去,没有达到目标之前不要松懈。只要你不放弃,就一定会成功。

19、Box 创始人兼首席执行官阿伦列维 (Aaron Levie): 首先,确保你开发的东西 18 个月前是不可能的;其次,确保你专注的事情,你愿意为其工作至少十年。

20、Sun 系统与科斯拉创投创始人维诺德科斯拉 (Vinod Khosla): 我不介意失败,但如果我们获得成功，那么它最好值得继续下去。大多数数人为了降低风险,认为继续成功是不符合逻辑的。(黑男)

梁信军：坚决执行巴菲特“浮存金模式”

在复星集团，梁信军是复星投资和信息产业的领军人物。跟低调内敛的”一把手”郭广昌不同,梁信军更多时候扮演了复星对外形象代言人的角色。复星只用了 20 年的时间,把一个以 3.8 万元起步的民营企业,发展到现在净资产超过 516 亿元的投资集团,背后的逻辑究竟是什么？

在不到 30 平米的采访室里,梁信军从运营模式、决策机制、如何对标成功企业等方面,讲述了他和复星 20 年总结的经验 and 未来即将走的路。

坚定走资产管理之路: 现在复星想投资就把钱放到基金里面去,不能跟自己的基金去搞竞争。

记者: 复星发展 20 多年时间了,在您心目中,复星形成了一个怎样的版图? 在哪个方面还需要进一步去开拓？

梁信军: 复星这个模式,我们对未来 20 年的定义是非常清晰的。前 20 年我们有 18 年是用自己的钱在投资，所以有一段时间被人家认为是多元化公司，有一段时间被人家认为是 GE 或者李嘉诚,我们是自己投资,自己管理多个资产，过去两年来也有很多人都认为你有凯雷的模式或者 KKR 的模式等等。

他们过去的描述都对，前 20 年的 18 年是一个控股型的投资集团模式，而过去两年我们已经坚定不移地开始发展资产管理,我们为此还做了修订，甚至会放弃直接投 PE 的机会,看到 PE 的话全是我们基金投,复星

想投资就把钱放到基金里面去，而不是自己直接投,不能跟自己的基金去搞竞争。也就是未来几年我们希望把资产管理规模进一步放大。

学习巴菲特我们是最坚决的：我认为应该取各家之长,我们在操作上很自然就会走到这一步,不是我们学不学的问题。

记者: 有人曾经说复星的模式是 GE 模式,也有人说是伯克希尔哈撒韦模式,您是怎么看待这几个模式的？

梁信军: 几个方面吧。他们几个都是我们的不同阶段，或者同一个阶段不同方面的学习对象。比如 GE,他投后管理、优化运营这一块是堪称楷模的,六西格玛是他发明的。

同样的,像凯雷,他给投资者非常高的长期回报,并且凯雷在全球发展了非常多的当地的合伙人。凯雷这套模式,我们将来在全球化发展过程中，就不能说老是靠中国人去做当地的判断,要向凯雷多学习。

巴菲特的模式里面,最显著两条,第一条就是保险浮存金的投资资金来源，这是他非常独特的;第二条就是他的价值投资理念,很多人信奉他的价值投资理念，但是真正长期坚持不移地执行下来的,真的还就是巴菲特,有很多人就会慢慢受诱惑。对我们来说,从不同人身上,要试图学习不同东西。

记者: 在对标巴菲特的过程中,有没有遇到什么困惑？是怎么一步步走过来的？

梁信军: 第一,我们集团也会问巴菲特,你会不会投资一些新兴市场,他说他不愿意,他投美国就够了。为什么呢?他投的美国这些资产本身就是全球性公司,看上去他没有专门投新兴市场,其实也投了,比如可口可乐。而我们没法像他这样，马上去投全球性的公司,我必须专注中国成长,这就是我跟他的比较优势所在。

第二个问题，比如巴菲特说他没有竞争

者,都是最后的放款人,有困难的时候别人最后来找他。复星没有这个优势,所以一定是我能够帮助你附加价值,你才会来。巴菲特说,他就坐在那,坐在很偏僻的城市,你得倒两趟机,还得乘车,才能找到我,我们做不到。我们要找投资者,被投资者认为最方便的地方,他随时可以叫我们去,我也愿意。所以我们还做不到完全跟他一样。我觉得,慢慢来吧。

严控流程：当项目收益低于预期 15%,集团七个执行董事中某一位要挂帅去管理。

记者: 大家都比较感兴趣的是,复星内部是怎样的一个投资决策机制？

梁信军: 我们的决策机制,在风险控制上是几个方面。

第一,基于宏观研究,这样你就少做一些错事。我们还是要弄清楚什么行业未来在中国会有高增长,这个大的方向你不能错。

第二,决定立项,所谓立项就是你要花钱去做尽职调查的时候,有一个预投决会,预投决会主要由 MD 组成,就是项目合伙人组成。比如典型的一个基金可能有 5 个合伙人,这个项目是你做的，你的项目现在开始要花我们的钱了，一花可能要花五百万,这几个人同意不同意,他们如果不同意花钱,你的项目就 Pass 了。另外还有条线部门,财务的、人事的、法务的,他们怎么看。不花钱,你想怎么玩都行,决定花钱了,我们就得开一次预决会,预决会批准的项目才可以开始花钱。

第三,到了真正的投决会之前,还有很漫长的过程，投决成员都要面试过所有的被投资企业的团队。你说你通过造假、编故事,你骗得了这几个投资老总，但我们几个人都干了 20 多年,还被你给骗了?这个概率比较小。可能也会被骗,但是同时要骗七个人,我觉得挺难的。

第四,投后我们有一个红黄绿灯制度。第一个时间是投后 100 天,我们叫“百日维新”。

关公坊员工外出参观现场管理优秀企业

7 月 17,为加快企业转型发展步伐,提升现场管理水平，湖北关公坊酒业股份有限公司组织行管后勤、车间班组长、部分车间员工约 60 余人对集团下属成员企业稻花香酒业公司、协丰包装公司、奥美包装公司、综艺包装公司进行参观，学习借鉴先进的现场管理经验,进一步推进公司现场管理工作开展。

协丰公司花园式的厂区、规范整洁的生产车间给参观人员留下深刻印象；奥美公司整齐划一、细致的看板管理,企业宣传文化栏建设等方面的工作,让人眼前一亮;综艺公司现场管理的飞速提升让人惊叹，参观者纷纷驻足拍照、学习借鉴;同行业的稻花香酒业公司的无菌化灌装车间、忙而有序且干净整洁的生产现场,令人受益匪浅。在参观学习过程

中，关公坊酒业公司副总经理张雅琴就现场管理工作开展等问题与相关企业的管理人员进行了沟通和交流。参观结束后,各参观人员结合参观感受，针对公司现场管理工作开展的实际情况，对进一步推进公司现场管理工作的开展纷纷提出合理化建议，累计收集建议 240 余条。

公司副总经理张雅琴强调，现场管理是

集团 2013 年主抓工作之一,也是关公坊历来坚持的重点工作。充分开展和深入推进现场管理工作,是提升企业形象、规范企业管理、提升员工素养的基本路径，关公坊全体员工必须要开阔眼界,走出去引进来,取长补短,通力实现现场管理工作的跨越提升，快速推进关公坊的转型发展。

(陈勇)