

黑莓高层大换血 COO 及 CMO 双双离职

“程守宗的所作所为不像是临时 CEO，而是对公司进行了大刀阔斧的重组，重组发出了清晰的信号，即黑莓的重点将由消费市场转向企业市场。”

新官上任三把火。距离“救火队长”程守宗出任黑莓 CEO 仅仅过去三周，黑莓董事会和管理层开始进行了一轮大“换血”。

黑莓近日宣布，作为公司现行重组计划的一部分，公司首席运营官克里斯蒂安·蒂尔首席营销官弗兰克·波尔本都将离开公司。与此同时，黑莓还宣布，詹姆斯·叶尔斯将取代布莱恩·比都尔卡担任公司新的首席财务官。

同一天，黑莓还宣布，自从 2007 年以来一直担任公司董事的罗格·马丁也将辞去董事一职。

黑莓并未透露 COO 和 CMO 离职原因。这是黑莓自宣布放弃出售公司、原 CEO 托斯腾·海因斯离职后的又一次高层变动，也是临时 CEO 程守宗上任以来的首次高管大换血。公开资料显示，新上任的首席财务官詹姆斯·叶尔斯 2008 年加盟黑莓，曾担任高级副总裁、审计主管等职，在通讯(行情 专区)产业有着 15 年工作经验。而前任 CFO 则将继续留在黑莓，担任临时 CEO 程守宗的特别顾问至年底，以确保平稳过渡。

黑莓的换血举动在投资公司 Jefferies 分析师彼得·米塞克看来，“程守宗的所作所为不像是临时 CEO，而是对公司进行了大刀阔斧的重组，重组发出了清晰的信号，即黑莓的重点将由消费市场转向企业市场。”

中国移动互联网产业联盟秘书长李易则认为，对于深陷衰败的黑莓来说，程守宗是扭亏高手，曾率领两家“濒危企业”起死回生；此外，程守宗是企业级移动应用市场的先驱，符合黑莓的转型前景，从个人消费市场退出，回缩至企业级市场。

而程守宗也在多位高管离职后的一份声明中说：“我将继续对高级管理团队和组织架构进行重组。”他表示，黑莓现金流状况较为强劲，公司将继续成为可信任的安全移动设备管理解决方案的供应商，而此次管理层调整之后，黑莓将依靠当前的核心力量，继续整合高级管理层和公司组织架构，并制定公司的战略以确保公司能够生产出最好的设备、移动安全和设备管理系统，并提供跨平台的 BBM 信息解决方案，同时还要推广 QNX 植入系统。

但现实的情况并不乐观。根据 IDC 的数据，今年第二季度，黑莓的市场占有率从去年同期的 4.9% 下滑至 2.9%，远低于苹果手机的 13.2%。

今年早些时候，黑莓发布了基于黑莓 10 平台的智能手机 Z10，这被认为是黑莓复兴计划的关键一环。但 Z10 上市后的表现并未达到市场预期，黑莓第二财季智能手机出货量仅为 370 万部，远低于第一财季的 680 万部，其中 Z10 的销量贡献非常小。这也直接导致黑莓业绩亏损，第二财季亏损近 10 亿美元中，库存减记就占了 9 亿多美元。

外界猜测，分拆可能是黑莓最好的出路，将消费者业务分离出去，授权给其他厂商，并只专注做企业业务，甚至可以像谷歌一样做开源系统，将 BBM 等模块单独授权。如此一来，黑莓既能甩掉亏损的消费者业务，通过品牌授权获取一定收入；又可以收缩规模，控制成本，扩大盈利高的企业市场。

对于扭亏高手程守宗而言，重振黑莓仍然需要时间。此前程守宗曾预计，黑莓重振需要 6 个季度，并称黑莓未来前景将主要依赖于企业软件和服务业务。

(刘佳)

摩托罗拉 CEO 称 公司将开发可穿戴设备

据国外媒体报道，摩托罗拉公司首席执行官尼斯·伍德赛德日前表示，摩托罗拉对于可穿戴设备的研发不会仅仅着眼于智能手表、智能眼镜等等传统产品，而是更多地向多样化的可穿戴设备研发方向发展，比如对蓝牙耳机进行进一步升级改造等等。

伍德赛德表示时下热门的智能手表产品将从一定程度上改变传统上对于手表的定义，但其自身也包含了必须每天充电等等先天性的短板。

伍德赛德表示，摩托罗拉的研发团队正计划开发出更多种类的可穿戴设备，当然这其中也包括了智能手表。值得注意的是，摩托罗拉的团队正在考虑对蓝牙耳机的功能进行扩展，未来用户可以使用蓝牙耳机遥控自己的手机等等。

(鹦英)

职业经理人 缺乏中长期激励

职业经理人高峰论坛暨职业经理人资格认证工作十周年大会上获悉：我国缺乏对职业经理人的中长期激励，职业经理人薪酬结构中，长期激励比例仅占 7.9%，还不及 2006 年美国比例的一半，大大降低了职业经理人与企业长期业绩的关联度。

目前国际化水平较低仍是中国职业经理人队伍发展的短板，近 60% 的企业未对职业经理实施任何股权或期权激励制度。截至今年 11 月末，中国企联已累计培训和认证职业经理人 3 万余名。“职业经理人队伍正成为推动我国经济转型升级的一支生力军。”中国企业联合会副理事长李建明说。

(陆娅楠)

外企经理人：成功职业经理人就是不断突破瓶颈

面孔
熊耿
出生地:广州
毕业院校:美国哈佛大学
学位:MBA
年龄:60 后
家庭情况:育有一子一女,妻子和儿女现居美国
现任职位:未来国际首席顾问、独立董事

职场箴言:“努力工作的重点是找到你不喜欢做什么，而不是找到你喜欢做什么。”

一个广州仔放弃稳定的工作闯荡美国，曾经在美国大型电信公司 AT&T 担任高层职位，也曾进入哈佛大学商学院读 MBA，20 多年来在外企一路挑战自我，提升自我，成为成功的职业经理人。他日前他参加在耀中大厦举行、由广州海归协会协办的沙龙时说，这一切，全靠着不断突破职业瓶颈、勇往直前的热情。

出国、读 MBA 不断挑战自己

上世纪 80 年代初，熊耿进入广州海关，工作安稳，可是在 1983 年秋，他却放弃了这份众人羡慕的工作，前往美国，在东北大学获得学位后，他留在了 AT&T 公司工作。

工作一段时间后，他发现自己对工作



缺乏热情，于是向哈佛大学商学院递交申请，最后被录取了。“当时一个班有 90 个学生，我是唯一的亚洲学生。”他说，自己很喜欢该校的课程，他学得特别起劲，成绩不错。

1989 年，熊耿进入 AT&T 总部市场部工作，但是这份工作仍不能让他满意。市场部需要数据，可是每次都是全美各分公司

有问必答 CEO 李浩 百度联盟助力塑造优良基因

国内互联网圈内的医疗健康类网站领域一直以来都充满了争议和质疑，而有问必答网作为医疗健康网站大军的先行者，却有着相当良好的口碑。这一点，CEO 李浩颇为自豪，也一直珍视这份得来不易的美誉。

分析李浩和其团队的成功离不开其自身骨子里所包含的几点基因：第一，在竞争激烈的垂直细分领域，拥有无可置疑的专业素养，不但李浩本人是医科专业出身，其团队中有 40% 的成员也是医药专业出身；第



二，对于医疗健康和互联网行业，李浩都具备亲身实践经历和独到见解，具备跨行业经营管理观念；第三，坚持自己的信念：创业的初衷源于治病救人，并借助互联网平台实现悬壶济世。

然而，2004 年李浩离开医院投身互联网的时候正值国内互联网低迷时期，网络上的医疗健康领域更是鱼龙混杂。当时，大众普遍还没有意识到互联网能够深入到个人医疗健康这样的特殊领域，公司初期的发展也举步维艰。这时，另一股新生力量向他和团队伸出了橄榄枝，“它给我们提供了很多帮助，帮我们解决了不少创业前期面临的生存问题”，那股新生力量，就是当时刚刚成立不久的百度联盟。

当时的百度联盟拥有着很好的平台资源，而有问必答拥有专业深度却缺乏用户认知。“百度的工作人员和我们几乎是一拍即合，双方都认可这个领域的前景和机遇”，李浩坦言，对于与百度联盟的合作，他们寄予了极大希望。“我们最初和百度合作，关注点就集中在收入和流量。果然，如我们所期

盛大文学 CEO 侯小强离职

盛大文学在一份任命通知中表示，侯小强因为身体原因向公司提出辞职。在离职后，他被聘任为盛大文学高级顾问。

侯小强于 2008 年 7 月加盟盛大，担任盛大文学董事、首席执行官。他在任期内一直推动盛大文学核心资产起点中文网的发展，并积极推动盛大文学海外上市计划，不

过这一计划最终未能成行。

在宣布侯小强离职的同时，盛大文学还宣布任命盛大文学董事长邱文友兼任 CEO 职位。至此，邱文友将担任盛大集团总裁、盛大文学董事长、盛大文学 CEO 三职职位。

(人民网)

分别汇总后才把数据提交给市场部，太滞后了，市场不等人，他觉得工作和现实脱节。

转战小客户部 向手下学做事

他的导师建议他去做销售工作。在耐心等待了大半年后，他终于被公司分配到纽约曼哈顿，分管小客户部。不久他就发现，这份工作比以前更令他失望。之前他都是和大客户打交道，待遇一流，现在他和小老板打交道，经常要去脏乱差的地方，出门不仅没有林肯车接送，连坐出租车都不能报销。

仅仅一个月，他就被“绞成碎片”：没找到客户，竞争对手攻势强劲，手下十多名客户经理对他感到不满，老板也对他感到失望。“不行就学吧”，终于，他想通了，每天跟着客户满大街跑，向手下学习做事方法。两年后，他管理的部门成为 AT&T 公司在东部地区销售最好的部门。

调到中国工作 帮企业解困局

他被调回总部，可是他再也不能适应总部的工作，不知道去留。6 个月后的某一天，熊耿在《华尔街日报》上看到集团一个德高望重的 CEO 发表文章，说准备在中国大规模开展业务。不久，他等来了机会。1993 年秋，他被调到中国，一直工作到



杰出销售经理是怎样“炼成”的？

在当今商业社会中，无论是企业领导还是普通员工，迷信个人英雄的时代已经一去不返。AchieveGlobal 培训机构根据全球调研，描绘出了杰出销售经理的真实画像：他们善于将责任下放，鼓励团队成员发扬自主性，不断跟踪和监控成员的个人绩效；他们具备远见卓识，放眼大局，同时及其注重细节；他们是上级管理层与下属优秀员工之间的沟通桥梁。换言之之，杰出的销售经理必须是一个多面手，甚至在那些本身互相矛盾的角色要求中能够进行完美的平衡，达到最大限度地发挥其团队“小宇宙”的终极目的。

在多重角色担当中，铸就杰出销售经理的最重要的三个角色是：教练、策略师和沟通师。

连教带练的好教练

这个角色需要向全体销售人员慢慢灌输高效的工作方式和流程，对具体个案提出建议以及提供长期的职业生涯规划。

成为一名能影响销售团队积极行为的优秀教练需要具备以下能力：建立有凝聚力的团队；发展销售团队中每个成员的专业技能；激发销售团队中的所有成员；协助销售活动。

斯蒂夫是位于西雅图的某家金融服务公司新上任的销售经理。接受前任留下的烂摊子，对于普通的继任者而言无疑是一场噩梦。但对于斯蒂夫而言，似乎拥有化腐朽为神奇的力量。在他上任后的 3 个月后，原本恐慌、观望的气氛，被欢愉的气息而取代，并弥漫到公司的每一个角落。人事部感叹：“销售团队的士气和生产力得到了史无前例的高涨与饱满。”外人不由好奇，其背后的魔杖究竟是什么？而斯蒂夫坦然一笑，说自己不过是个好教练而已。事实也的确如此，他尊

2005 年，为很多企业提供过咨询服务，帮助它们扭转败局。

后来，他担任过 Gvideo 公司的 CEO，甚至用两年多时间担任“家庭煮男”。给自己放完长假后，他决定做自己喜欢而且擅长的事情，就是为企业扭转败局，再三考虑后，他加入了未来国际公司，担任首席顾问，为中小企业提供商业咨询。

回顾自己曲折的职场路，他认为，不断地突破瓶颈是成功最重要的因素。“热情总是让我不怕挫折，并且充满力量。”他说。

分享：“工作会告诉你方向在哪里”

对于职场菜鸟，熊耿强调，“热情是成功之母”，“结合自己的兴趣去找工作，如果还不知道自己的兴趣在哪里，那就在工作中慢慢找。”

他说，如果你已经工作了几年，对工作感到厌倦，那你有两种选择：第一，如果很清楚自己的热情所在，而且有勇气舍弃拥有一切，可以尝试去创造新惊喜；第二，坚守自己的岗位，同时利用业余时间培养兴趣，这样不仅能调整工作与生活的平衡，也可学到其他技能，等到时机成熟，就可以实现期待已久的目标。

他认为，无论是新人还是老手，寻找热情的最好办法就是去工作，工作会告诉你方向在哪里。

(苏丽雅 文/图)

重员工的个性，允许员工在公司总则及激励机制要求之内建立、管理并对自己的业务负责，连教带练地建立起一个具有凝聚力的团队！

有远见、能实践的策略师

策略师的特质——既能运筹帷幄、纵览大局，又能把握细节、对于实际绩效负责——事实证明这将有效帮助销售经理达成以下几点：为销售组织树立、传达和执行愿景；发展并保持一种打入市场的战略方案；有效地管理资源；保持与时俱进的知识基础。

杰克是南非某设备公司的销售经理，他深有感触地强调：“理解与产业及销售相关的具体问题，使我能对客户组织中最高级别的探班有所帮助。结果，我们改变了客户的购买决定、基本达成短期协议，并说服顾客以我们为平台，将其公司的设备标准化。”

传播正能量的沟通师

该角色的特点是保证信息在整个销售团队中及时、准确地流通。信息的流通包括与组织中的其他部门进行沟通，将其他部门的信息传达给销售人员，从销售团队那里征求反馈意见并且予以重视，以及促进团队成员之间的沟通。

“我们的销售经理与每位销售代表进行一对一的交流，他对销售现状以及我们面临的困难了如指掌。”汤姆是一名在波士顿工作的技术产业销售代表，他提起自己的销售经理充满崇敬，“我们的团队非常紧密，工作氛围开放而充满信任。”

销售人员之间的经验分享，也将使团队更为强大、全面、富有力量。杰出的销售经理，在团队中的作用就像催化剂，将激励成员发挥超常的能量。

(AchieveGlobal)