



刘鹏

## 楼继伟:按照职业经理人来 看国企薪酬偏低

3月6日上午9时,十二届全国人大二次会议新闻中心在梅地亚中心多功能厅举行记者会,邀请财政部部长楼继伟、副部长张少春就“财税体制改革和财政工作”的相关问题回答中外记者的提问。

财政部部长楼继伟在被问及国企负责人的薪酬体制改革话题时表示,国企领导人基本上已经按效益提取工资。

楼继伟表示,这是个很综合的改革,因为三中全会要求,一个是国企,一个是事业单位,要“去行政化”,不是所有的人,国企领导人要职业经理人。所以薪酬,如果按照职业经理人来说,现在国企的薪酬是偏低的,如果按照行政官员来说,他们是偏高的,“我想这事儿挺难的,我一边学三中全会,一边就挺为国资委发愁的,他们牵头,怎么搞?”

楼继伟表示,我们会配合他们的,一定要有效率,能够适应于这些国企领导人不同的定位。目前这些国企领导人基本上已经按效益提取工资了,而且都有延迟给付的情况。我听到的一些情况,也是由于特别重视年度效益,所以对长期投资发展关注度不足,长期发展好,当前的效益可能不好,所以这不只是一个工资问题,一个改革性的问题。事业单位点了一些大学、医院要“去行政化”,主要是由其他部门来做了,我们配合他们,“去行政化”现在按行政机构的做法来搞工资,不是办法。

(中新网)



## 开心网 CEO 程炳皓: 手游发行合作不是 “一夜情”

在3月5日召开的上海“手机游戏产品代理及投资洽商”会上,开心网 CEO 程炳皓称:“开发者拿产品找代理就像嫁闺女,他们是用嫁闺女的心态去找发行商,我们发行商的心态也应该是娶老婆”。

程炳皓表示:“手游发行商和研发商的合作,就像爱情,要经过相识、相知,再到相互依靠、相互扶持,才会真正带来双方的共赢”。

据悉,包括开心网、飞流九天、上海慕和、斯凯网络在内的知名手机游戏研发、运营、代理商齐聚一堂,共同探讨2014年手游行业发展前景。来自《2013中国游戏市场份额调查报告》的数据显示,2013年中国游戏市场用户数量达到4.9亿,比2012年增长了20.7%,其中移动用户增长迅速。智能手机的普及带动手机玩家的快速增长,预计2014年依然会保持较快增幅。

在开心网 CEO 程炳皓看来,目前手机游戏市场的发展还处于早中期,发展前景广阔。与手游厂商最初“看得准、做出来、推广粗放”操作方式不同,早中期阶段从业者将会转向“提高产品质量、市场操作精细化、建立品牌”。

对于手游行业的未来走向,程炳皓表示,2014年,手游行业将走向专业化、精品化路线,同时整个产业将向横向发展,自研、发行、渠道都将整合;此外,市场层面将进一步向海外拓展。

据了解,开心网在2013年推出的自研手游《一统天下》,月流水已经超过2000万元,同时投资了3个手游研发团队,并组建海外发行团队,开通了跨区支付、跨国客服,其主要分发区域划分为东亚区、日韩区及欧美区。

程炳皓表示,2014年,开心网将在自研、投资、代理发行三条业务线齐头并进,同时加大投资与代理发行力度,特别是在海外市场,不仅会深化已拓展的海外市场,还计划在各地成立当地分公司深耕细作。他透露:“3月份开心网将会有2款手游在海外重点推广”。

“2014年,开心网手游业务将会从自研跨越到投资、发行。”对于涉足发行业务,程炳皓表示,开心网将走“先做朋友,再合作”的道路,即通过与合作伙伴交朋友的方式,实现共赢。在他看来,自2012年涉足手机游戏领域,开心网已具备较强的资金、技术、品牌、推广、运营的能力,能够为中小CP在产品优化、海外适用性以及市场推广上提供强有力的支持。

(腾讯网)

# 职业经理人的自述:我的老板被“大师”洗脑了

刘鹏

我一直对那些里蛊惑人心的“大师”们嗤之以鼻,我认为他们成不了市场,我绝对没有想到几年之后的今天,这些“大师”能够开一场万人培训会,更没有想到我的老板竟然也会花钱去听这些“大师”的课程。

简单介绍一下我所在的企业。这是一家有着20多年历史的医药零售企业,老板虽然只有小学文化,但依靠勤劳努力,现在已经有400多家连锁药店。我本人嘛,以前是某知名医药零售企业的副总,现在是这里的总经理,也就是所谓的职业经理人。

故事发生在今年上半年。老板本来是不大参加什么培训的,不过近来因为觉得以前的经营模式老化,又找不到明确的方向,便在同行业老板的介绍下去上海参加“思八达机构”学习了四天。

从上海回来之后,老板看上去很兴奋,迫不及待地和高管开会分享“心得”,还组织高管看录像。与以往不同,老板现在开始讲空话、套话了。什么“要放下,要交给,要成就人,要有境界”、“要用全身心的爱来对待公司”,怎么听怎么都感觉有一股传销的味道。

这还不够。从此以后,老板就开始了大规模的“运动”:举办演讲比赛,要求大家感恩企业,要回顾企业对己做了多少付出,同时针对自己进行忏悔:有哪些对不起企业,对不起领导,对不起同事……有的同事竟然还讲得声泪俱下,甚至向老板跪拜以示感谢。

老板还组织骨干员工也去参加思八达的课程。学习过程中,为了让自己彻底放松,有些员工为了实现所谓绽放,无所不用其能,要穿着奇形怪状,要么疯狂吼叫,要么跳着奇怪的舞蹈,甚至还脱了自己的外衣,喊着疯狂。他们却说只有这样才能够彻底放下自己,彻底将自己交给企业,交给老板。

为了配合老板,我也不得不假装很“疯狂”。不过每次疯狂过后冷静下来,又觉得自己和同事们的这些行为非常可笑,非常低俗。我私下观察,发现其他同事其实也和我一样,一方面又假装配合老板,另一方面私下议论纷纷,反感老板的这些做法。

如果只是折腾员工倒也罢了,反正这种洗脑



也没多少人会信。但是有些做法却严重影响了企业的管理,让我这个总经理忍无可忍。

为了“让员工对企业忠诚”,老板成立了所谓的“发改委”,这套新的班子与企业原有的管理层双重运作,不厌其烦地一起开会,要求大家分享,反省,忏悔。原有的管理层中有不服从老板意愿的,就从发改委提拔人到管理层。在这种混乱的管理中,企业的正常运行体系被打乱,原有的战略也被推翻。

当然也有高层有向老板提意见,反对这种洗脑,说这是一些似是而非的江湖道理,没有科学经营的根据;两套班子双重运作也不应该是常态,企业应该按标准化的体系来运作;人心是企业文化长期熏陶的结果,是以人为本,而不是要人没有思想。

老板听说后,不但没有接受,反而非常生气,认为思八达所倡导的理念之所以没有产生效果,就是因为高层不听自己的话,没有改变观念,没有真正相信。

在混乱中,企业业绩下滑,人员流失极大。老板却依然认为业绩下滑是因为自己学习还不够深刻,高层的思想不够统一。而思八

达的复训不需要费用,因此,老板准备再一次带领高层去学习。

我和另外一部分高管是不用再去了,因为我们已经心灰意冷,准备离开这家企业。不过离开之前,我希望我的老板能看到下面这篇“心得体会”,摘自我的工作笔记。

### 工作笔记

2013年X月X日

我学思八达的心得体会

思八达的教员大多是一些文化程度不高,而在社会跑江湖多年的一些油嘴滑舌之人,他们利用自己在社会上闯荡过程中总结出的一些经验,用似是而非的道理总结出一些所谓的人生心得,甚至摘抄一些警句,让大家觉得通俗易懂的道理不再高深。其实也就是将一些很基本的道理加工成对老板有利的“精神利器”,以便老板给员工洗脑,劝告员工跟着企业、老板永远走。

这些文化程度不高的老板在早期的社会机会中赚到第一桶金后,企业缺乏规范的管理体系和运营思路,而思八达的一些想法

又让他看到了所谓的光明。其实思八达的东西如同精神鸦片,让那些文化程度不高的老板觉得很有道理,也觉得应该很有用,甚至幻想:如果是这样,以后企业的人都不再背叛我,成为我的臣子,大家都死心塌地地为企业为自己赚钱,企业都可以自动运转。

思八达喜欢营造一些所谓的“场”,也就是精神疗法,让音乐和演讲配合,让泪水和跪拜结合,让大家在那种场景下不由自主,让大家觉得似乎灵魂得到洗涤。其实,因为缺乏文化,缺乏管理思维,缺乏系统知识,他们的理论充其量只能对那些低层次的员工进行简单蛊惑,大企业或者规范性现代企业毫无市场。因为他违反了管理的基本思路,违反了人的本性。企业的战略建设,品牌管理,营销模式创新和管理体系的完善在于科学规范运营,在于独立的自我精神和团队文化,而不是江湖术可以左右的。

有的企业主醒悟了,因为他站在了员工角度思考,有的依然不醒悟,是因为他不承认自己错了。

### 相关链接

中央人民广播电台广告经营中心主任 周伟

首先,市场的竞争是商业模式的竞争,是链条的竞争,不是通过参加某项运动或者通过给员工洗脑而能有所改变的。老板应该做的是建立好制度,设定好目标,找好战略和商业模式。

其次,培养员工的忠诚要靠具有深厚底蕴的企业文化,这包括企业愿景、发展战略等一系列的内涵,单一的某项培训和运动并不能起到作用。

最后,该企业老板之所以能被洗脑,是因为他脑子里是空的,装的东西少。解决这个问题的方法,是让该老板尽可能多地接触企业管理的理念和思想,看到更多。

当然,无论哪个管理哲学和方法,都不能完全拯救企业,每一个成功的企业都有他的运作密码,需要去研究、实践和创新,这都不是通过某一堂课能学到的。

## 中国在职女基金经理达 170 人 业绩略胜男基金经理

女性如今在基金投资管理上,尽管人数并不多,但这丝毫不阻碍女性基金经理成为一道靓丽的风景线。而从投资回报上看,女性基金经理并不输男性,甚至略微跑赢男性基金经理的平均收益水平。

### 女性基金经理占比:18.5%

据 WIND 数据显示,当前在职的基金经理共有 919 人,其中女性基金经理共有 170 人,占总人数的比例为 18.5%。而在 2013 年,在职基金经理共有 843 人,其中,女性基金经理 150 人,占比 17.79%。相比去年,这一数据小幅上升。

从年龄分布来看,170 位女性基金经理中,仅有 23 位公开了年龄数据,其中有 8 位年龄在 40 岁以上,仅有 1 位年龄在 30 岁以下。

### 女性基金经理最多:银华 9 位

从所属公司来看,这 170 位女性基金经理分布在 68 家基金管理公司中。其中银华基金的女性基金经理人数最多,达 9 人,占全公司基金经理的比例达 39%。不过,这 9 位基金经理多为新人,任职年限多不超过 2 年,仅有 1 位基金经理管理年限较长,达到 5 年。

其次为嘉实基金,旗下女性基金经理共有 8 名,其中包括了基金经理年限最长的女性基金经理王茜,以及基金管理年限长达 5 年的魏莉。

此外,广发、建信、交银施罗德的女性基金经理也较多,均为 5 人。其余基金公司旗下女性基金经理均少于 5 人。

### 基金经理年限最长:王茜 10 年

从基金经理任职年限来看,目前任基金经理年限最长的为嘉实旗下基金经理王茜,其任职年限为 10 年,同时也是唯一一位管理基金超过 10 年的女基金经理。

资料显示,王茜自 2003 年开始掌管长盛全债指数债基金,至 2008 年离职时其任职回报率达 103% 以上,2008 年加盟嘉实基金,现管理嘉实多利分级和嘉实多元收益两只债基。

仅次于王茜,鹏华基金旗下的初冬、华夏基金旗下的罗泽萍、景顺长城基金旗下的毛从蓉、长信基金旗下的张文璐的基金管理年限都在 8 年以上。整体看,共有 26 位女基金经理的基金管理年限在 5 年以上。

与之相对,共有 44 位女性基金经理的基金管理年限在 1 年以下,其中最“新”的



基金经理上银基金旗下产品上银慧财宝的基金经理,于今年 2 月 27 日才上任,另有 8 位来自国泰、嘉实、光大、申万菱信、国投瑞信等基金公司的女性基金经理也是今年才刚刚上任。

### 管理基金最多:陈薇薇 7 只

整体看,这 170 位女性基金经理共参与管理 385 只基金(含 ETF 联接)。其中参与管理的基金数最多的为民生加银基金经理陈薇薇,多达 7 只,且为固定收益类产品,包括民生加银信用债、民生加银家盈月度、民生加银岁岁增利等,为名副其实的女超人。

除此之外,工银瑞信旗下的何秀红、海富通旗下的刘雯、嘉实基金的魏莉、信达基金的曾丽琼、万家基金的朱虹都分别管理了 6 只基金(含 ETF 联接),除海富通刘雯管理的为被动管理的指数基金外,其余 5 位都管理的是固定收益类产品。多外一拖多都管理的是固定收益类产品。而仅参与管理 1 只产品的女性基金经理共有 62 位。

### 几何年化收益率最高: 付娟 46.57%

基金经理最为神圣的职责就是做好基金业绩,为投资者带来切切实实的回报。尽管女性基金经理的占比还不到两成,但在业绩方面,女性基金经理并不输给男性,甚至略微跑赢男性基金经理。

WIND 数据给出的所有在职基金经理的几何平均年化收益率的算术平均值为 3.15%,其中男性基金经理的几何平均年化收益率的算术平均值为 3.14%,而女性基金经理的几何平均年化收益率的算术平均值为 3.16%。

分个体来看,男性基金经理中,几何平均年化收益率最高的为任泽松,其在管理中邮战略新兴产业期间几何平均年化收益率达 97.65%。而女性基金经理中最高的是来自农银汇理的付娟,其管理的基金的几何年化收益率都在 46% 以上。付娟自 2012 年 4 月 24 日开始参与管理农银汇理消费主题,其任职总回报为 86.04%;自 2013 年 3 月 5 日起管理的农银汇理中小盘的任职总回报为 54.41%。这两只基金均在 2013 年股基业绩排名中取得了优秀的业绩。

除此之外,来自宝盈基金的王茹远也是女基金经理中的一把好手。其管理的基金几何年化收益率达 39%。不仅在女性基金经理中首屈一指,同时也在所有基金经理中排名第 5。王茹远于 2012 年 6 月 30 日开始管理宝盈核心优势,2013 年该基金一举夺得混合型基金的冠军,截至 2014 年 3 月 6 日,其任职总回报为 85.44%。2013 年 8 月 1 日,王茹远接管宝盈策略增长,接管之后,业绩迅速扭转了前两个季度的下跌之势。今年以来该基金的涨幅达到 9.05%,排在同类基金上游。

### 任职几何总回报最高:胡军华

毫无疑问,任职的年限越长,基金经理创造的总回报更高的可能性越大。WIND 数据显示,在目前所有女性基金经理中,现任职交银施罗德的胡军华,现任职景顺长城的毛从蓉,是任职基金经理以来总回报最高的。

资料显示,胡军华先后共管理过 8 只基金,早在招商基金期间,其管理的偏股基金招商安泰股票、招商安泰平衡两只基金的总回报率都超过 100%,而其管理的债券型基金招商安本增利债券、招商安泰债券 A 类和 B 类的回报率分别为 25.68%、39.51% 和 33%。后转投交银施罗德,主要管理的是固定收益类的产品。

景顺长城基金投资副总监毛从蓉任基金经理以来的总回报也较高。其管理景顺长城优选、景顺长城动力平衡的回报分别为 2.27 倍和 1.91 倍,固定收益产品景顺长货币 A 和 B 的回报也分别达到了 24% 和 12%。

(刘庆华)

## 沈城高中生 参加模拟商战 获得最佳 CEO

今年寒假,对于喜爱商业知识的张雨竹同学来说,十分有意义,因为,她与另外十个同学组队参加了“微世界”2014 全国未来商业领袖峰会,并获得了“最佳模拟公司”与“最佳 CEO”的称号。

记者了解到,“微世界”未来商业领袖峰会由中国商业文化研究会指导,面向全国高中生,分为商业知识学习与商业模拟挑战赛两部分,如今已是第六届。此次峰会约有 1000 名来自全国各地的高中生参赛,参会人数创历史最高。沈阳地区有四所学校参赛,分别是辽宁省实验、东北育才、沈阳第二中学和沈阳 120 中学,经过与全国近千名学子的激烈角逐,沈阳学子最终取得多项佳绩。

东北育才学校的魏业鑫同学获得“最佳投资经理”。在商赛上,他担任一个投资公司的经理,通过调查等方式了解了需要面对的公司,经过慎重的考虑,他配合公司做出了投资选择。他所在的公司也获得了“优秀模拟公司”的称号。

(李紫薇 张鹏)



## 优衣库 CEO 获 “中国创新商业 50 人”

迅销集团全球高级执行副总裁、优衣库中国区 CEO 潘宁日前荣获“2014 中国商业创新 50 人”奖项的“企业创新者”称号。该活动由财经杂志《第一财经周刊》主办。包括来自联想、万达集团、亚洲航空、京东集团、耐克、星巴克、GE 等公司的 50 位获奖创新领袖代表接受了颁奖。

在此次评审中,主办方对潘宁的获奖点评是:“把握宏观趋势,抓住了中产阶级消费趋势和审美成长的时代特征,发展出优衣库适合中国市场的独特策略,让这家公司在 2013 年这个经济低迷期达到历年以来经营的巅峰状态,在快时尚领域独树一帜。”潘宁在接受颁奖时表示,优衣库现在除了在北上广深等一线城市,更多的是在中国的三、四线城市开店,大家可以看到,中国城市的发展很快,优衣库在市场拓展方面也会不断突破。

(京京)