

58同城 CEO 姚劲波:传统分类信息网站已死

在国内分类信息行业,58同城率先赴美上市,成绩表现骄人。但赶集网、百姓网没有停止追逐的脚步,纷纷从二手车、招聘等单个类目去重点突破,寻求弯道超车的机会。另一方面,单个领域的垂直网站如汽车之家也已成功上市,与58同城的汽车频道展开更为激烈的竞争。

这是一场全新的战役。58同城在招股书上已经明确将自己定位为一个“本地在线市场”。2014年的一大核心战略也在“本地化运营”。姚劲波出手也很快,目前,58同城已启动了2014年度58同城“中国好商家”评选,为生活服务行业的商家提供一个优质的展示平台和流量入口,二手车商的报名尤其火爆。

“传统分类信息网站已死”

海量信息流的聚合是竞争的基础,继而在海量信息的土壤上培育分类生活服务的模式——这是58同城的战略新定位,也是中国分类信息行业竞争的新纪元。

根据艾瑞咨询的监测数据,2014年3月,58同城的月度PV为赶集网的1.3倍,是百姓网的4.6倍;58同城的月度UV为赶集网的1.2倍,百姓网的3.5倍。从搜索热度来看,58同城相关的百度检索量指数保持在赶集网的1.6倍,百姓网的2.7倍。

但赶集网、百姓网没有停止追逐的脚步,纷纷从二手车、招聘等单个类目去重点突破,寻求弯道超车的机会。“另一方面,上市后58同城面临的竞争将更为多元化,包括房产、汽车、招聘等在内的垂直领域网站。”58同城CEO姚劲波表示,58同城在2014年将继续秉承“让生活更简单”的理念,探索更具本地化特色的平台化发展模式。

在执行方面,“希望今年将汽车商业化逐步做起来,将汽车经销商、4S店变成我们的客户网络,让他们可以更好地销售二手汽车。”姚劲波说,“传统分类信息已死,传统分类信息网站无法解决信用体系、及时沟通、位置服务。接下来,58同城将通过和商家深入合作,提高信息发布门槛,完善和强化进入机制。”

日前,58同城面向全国27个城市,启动了58同城“中国好商家”评选活动,在评出优秀商家的同时,根据不同地域的不同特点,为生活服务商家提供本地化特色的推广支持。以两大广区为例,深圳、广州、东莞、南宁的商家报名已经结束,开始进入激烈的评选阶段。“如果能获得好商家称号,那我们在销售车辆的时候,也能够获得消费者的信任,还有机会得到媒体的宣传。”广州迈卡易汽车服务公司经理饶文海告诉记者,58同城的推广排名,能缩短企业与潜在客户的距离,通过用户浏览信息的记录,发现和汇聚需求,并最终实现订单的规模化生产与供应。

更多关注生活服务商家的需要,沉入生活服务行业领域,这是否意味着58同城开始转型?是否正应验了姚劲波的话?我们还不能妄下定论。但是O berw eisA ssetM anagem ent资深分析师JeffPapp的评论却让人充满遐想,“即便中国经济增速放缓,但如果能向服务驱动型经济转型,那么这类公司仍将有很好的表现。”

分类广告模式走向边缘化?

与此同时,在58同城2014年战略中也提到,未来将根据不同区域及城市的差异化需求,制定和实施更具有本地化特色的销售模式和更符合当地用户接受度的推广方式,积极转变自身以往与商户合作中的角色,更充分地去挖掘客户真正需求。而在移动端,则要通过商业移动产品,把发布信息的“人”与获取信息的“人”紧密连接在云端,打通用户、商户及商业合作伙伴之间的通道。战略的变化其实也反映出模式的革新,可以肯定的是,传统的分类广告模式已不再适合当前的商业环境。

另一方面,从58同城公布的财报数据来看,其60%收入来自会费,38%来自在线推广费,这其中的缘由我们无从判断,但是通过姚劲波描述的58未来,传统分类广告是否正在走向边缘化?58同城是否已走向新的产业升级和创新之路?让我们拭目以待。

(南方)

巨人网络 CEO 刘伟:告别史玉柱烙印搭建双架构

巨人在天津举行了2014年战略网游《江湖》的内测新闻发布会,董事长史玉柱玩起了“真退休”。出现在现场的,是被史玉柱定位为“年轻人”的刘伟和纪学锋。巨人上市之后,史玉柱开始退居二线,有意识地在管理上放手。他挑选了多年的搭档刘伟作为接班人,而研发则选择了2005年才从复旦毕业的纪学锋接手,形成了接班的双架构。

在分工上,一位负责公司整体把控、战略决策、资本运作,一位负责公司研发、技术、具体业务;在性格上,一个理性、一个张扬,构筑了后史玉柱时代的巨人“烙印”。

用史玉柱的话来说,其个人江湖大概在其辞职1年后就会消退,不过在刘伟看来,史玉柱依然是公司的精神领袖。而在纪学锋看来,刘伟则像个大姐姐,把后史玉柱时代的江湖人物粘合起来。

离开了史玉柱的巨人网完成了私有化,进入二次创业的开端。2014年巨人提出了继续自主研发的精品战略,并加快手游战略的推动,这是史玉柱年代未被推动的业务。而刘伟和纪学锋要如何在“后史”时代带领巨人网完成二次创业?在天津,巨人网CEO刘伟接受了“接班”之后的首次专访。

谈二次创业 建立打鸡血的机制

记者:您曾经提到2014年之后的三年是特别艰苦的三年,为什么?

刘伟:当创业取得一定成功,怎么激励大家能有持续的创业动力,怎么激励没有参与第一次创业的年轻人继续投入,这是个需要思考的方向。这要从机制上、从利益分享



上,从公司文化上一直创造这种创业机制。在硅谷,你能特别感受到每一个在那儿的人都跟打了鸡血似的,觉得他能改变世界,但中国的很多行业并没有这种文化。如果没有激励机制,对于有一定体量的公司和一个上市公司来说,很容易就有“大公司病”:大家反正都在这棵大树下,大树底下好乘凉。

记者:你怎么给员工打鸡血?
刘伟:像巨人子公司制这个利益分享机制,就是母公司控股51,子公司控股49,那大家能看到的是如果成功做出一款游戏的

话,能获得很多的利益分享。还有的时候不一定全是物质上,包括平台,你给他一个平台也很重要,要让每个人感觉到只要有能力,就有更多的机会。

每个人创业的目的,都是很多重的。他希望通过利己,也希望能够成长,希望去改变这个行业,能够扬名立万,这些都是目标,要全方位地去给他这个机会。

谈史玉柱:摆脱依赖的心理

记者:史玉柱已离开公司一年了,你在管理心态上有没有一些变化?

刘伟:史总应该是从2010年开始慢慢淡出对公司的管理,我们就是团队一起来做公司的管理,各有分工,这几年磨合下来还是非常不错的。整个团队都很年轻,大家都在业务一线,每个人都在带项目。

记者:会不会有某一个瞬间觉得“哎呀,要是史总在就好了”这样的情况?

刘伟:可能也会有吧,因为史总毕竟是公司的精神领袖。我觉得史总对用户的理解层面上肯定是大师级的,学峰是年轻团队,从心态上更贴近玩家,但是从人性的把握上史总肯定是大师级的。

但是,我觉得每一个公司肯定有它不同的过程,包括创业期,成长期,成熟期,再创业期。如果我们老是有个依赖的心理,那史总也有50岁了,这个公司难道以后就后继无人,不能发展了吗?从这点来说,我们团队内心还是比较积极的,应该摆脱这种依赖的心理,能自己往前走。

记者:你们去找史玉柱讨教的频率有多高?

戛纳电影节隆重开幕 珀莱雅 CEO 上演美丽红毯秀



念,似乎已经成为很多顶级奢华品牌热衷的营销方式,珀莱雅的举措不但是对时尚趋势的把握,也展现了中国品牌走向国际舞台中央的勇气。”——方玉友在戛纳红毯的现身,也让更多人将这一化妆品品牌与戛纳这个强烈的艺术符号形成强关联,推动其国际化战略不断升级。

“明星+大片+异国情调+CEO”的营销组合模式,巧妙地将珀莱雅的品牌气质融入了戛纳的艺术氛围,源自深海的珀莱雅护肤理念随之扩展到整个世界——方玉友看似不经意间的一次悄然亮相,也随着珀莱雅的“戛纳”故事一起,让外界对珀莱雅的品牌国际化道路有了更多期待。

(中新)

五粮液 60 万年薪公开招聘副总经理

日前,中共四川省委、四川省人民政府印发了《关于深化国资国企改革促进发展的意见》,明确提出,建立国有企业职业经理人制度,加大市场化选聘力度,更好发挥企业家作用。5月14日,四川省国资委官方网站发布《省国有重要骨干企业中高级专业管理人才市场化选聘公告》,面向海内外市场化选聘39名中高级专业管理人才,其中,五粮液集团开出最高年薪60万公开招聘副总经理。

高级管理人才最高年薪 60 万

公告显示,省委组织部、省国资委组织24户省国有重要骨干企业,包括长虹集团、五粮液集团、四川产业振兴发展投资基金、泸州老窖集团等大型企业,面向海内外市场化选聘39名中高级专业管理人才,其中高管12名,中层27名。

在选聘的12名高管职位中,长虹集团、五粮液集团、四川产业振兴发展投资基金均招聘副总经理,最高年薪都为60万;其中,四川省有色科技集团有限责任公司招聘总工程师,年薪最低,在18-28万之间。

在选聘的27名中层职位中,长虹集团、四川发展(控股)有限责任公司招聘子公司副总经理和总经理,给出的年薪最高为60万;其中,长虹电器股份公司总经理助理兼智能技术总监职位的年薪在45-70万之间。最低为四川省有色科技集团有限责任公司招聘的集团公司资产财务部部长职位,年薪在6-18万之间。

推动经营管理队伍 市场化、职业化

在推行选人用人市场化方面,《意见》

提出,建立国有企业职业经理人制度,加大市场化选聘力度,更好发挥企业家作用。竞争性国有企业对新选任企业经理层人员(包括竞争性国有企业在内)新选任市场化选聘;功能性国有企业应逐步提高企业经理层人员的市场化选聘比例。建立以聘任制、任期制和经营目标责任制为主要内容的管理制度,明确责任、权利、义务,推行契约化管理。我省国有企业全面深化改革,正从增加市场化选聘比例、建立职业经理人制度方面破题。

省国资委相关负责人表示,此次市场化选聘主要是为了优化省国有重要骨干企业中高层管理人员队伍结构,引进和储备一批急需紧缺的高层次专业管理人才和专业后备管理人才,推动经营管理队伍市场化、职业化、专业化进程。

(冷宏伟)

2040 年新 CEO 或有 1/3 女性

2013年12月10日,美国底特律。51岁的玛丽·博拉(Mary Barra)走到了聚光灯下。通用汽车迎来的历史上首位女性CEO,也是“后危机时代”底特律汽车三巨头中唯一的一位女性掌门人。

尽管在许多国家,初入职场的的女性和男性数量几乎相当,但像玛丽·博拉这样能在职业阶梯上一步步上行,并成功变为全球大型企业CEO的女性并不多。

Strategy&(原博斯公司)最新发布的《2013年度CEO调查》显示,在玛丽·博拉就职的2013年,全球最大的2500家上市公司中,只有3%的新任CEO为女性,这一数字低于2012年。

2013年或许有些特殊,实际上,在过去5年中,新任女性CEO的比例显著高于之前的5年,总体而言,女性CEO人数呈现上升趋势。

跨国大公司的女性 CEO

“到2040年或将有三分之一的新任CEO为女性,其背后的驱动力包括女性受教

育程度进一步提高,职场女性数量持续提升,以及全球企业的领导模式不断转变等”,Strategy&全球高级合伙人徐沪初对媒体预计说。

这是Strategy&连续第14年对全球最大的2500家上市公司CEO的更替及对新任CEO的情况进行调查。

值得注意的是,玛丽·博拉在通用汽车工作33年后坐上了CEO位置,作为从公司内部被选拔到CEO角色上的女性CEO,她无疑是幸运的——同期有78%的新任男性CEO来自公司内部,只有65%的女性CEO来自公司内部。

“女性CEO更有可能来自公司外部,这也许说明了公司难以培养足够多的女性高管,尚未制定周全的计划来选拔及培养女性管理层。因此在挑选下一任CEO时,董事会往往发现公司外部有更多的女性候选人。”Strategy&全球高级合伙人加里·尼尔森说。

此外,在任的女性CEO似乎比男性可能面临更多被质疑的挑战。数据显示,她们更有可能被迫离职。在过去10年中,有38%

的女性(男性CEO只有27%)CEO被迫离职(其他离职原因包括计划内离职或公司并购)。

数据显示,在2004至2013年期间的过去十年中,各个地区都有女性领导。其中美国和加拿大女性CEO的比例最高(3.2%),日本企业中的这一比例最低(0.8%)。从行业来看,信息技术、必需消费品和非必需消费品行业的女性CEO比例最高(分别为3.1%、2.6%和2.6%);材料行业的这一比例最低(0.8%)。

中国女性 CEO 比例世界第二

研究表明在过去10年中,中国企业内的女性CEO比例在全球排名第二,其中美国和加拿大女性CEO比例为3.2%,中国为2.5%。徐沪初指出,“这是因为中国女性获得了充分的就业支持,她们的社会地位不断提升,尤其是高层中女性的人数逐渐增多,她们制定了更加雄心勃勃的职业发展目标,最终往往得偿所愿”。

“对于一个职业女性来说,确实需要在

不同的人生阶段找到不同的平衡技巧,并不是所有时候都是工作与生活的比例是50%比50%”,作为4个孩子母亲的Strategy&大中华区总裁白欣慧谈及自己在家庭与事业中的平衡之道时表示。

她注意到,中国女性一方面更多被赋予照顾家庭与老幼的责任,另一方面退休年龄也比男性更早,所以她建议,一方面女性更需要在职生涯的较早阶段主动抓住机会迎接挑战,另一方面,公司也要从优化管理层结构的角度,为女性人才在不同阶段的平衡发展需求提供支持。

相对男性CEO而言,在白欣慧看来,女性CEO有些特殊的优势,女性更善于人际交往、倾听、团队合作,男性的好胜心更强、更加果敢和雷厉风行,“后者的特性在单独的市场或许能带领公司一直直前,但是当中国企业走出去,面对更加复杂的市场状况,一个人很难独自面对而需要合作与团队精神时,女性CEO的特性和优势或许能凸显”。

(刘琼)

刘伟:也不是太高。从心理上他还是希望我们能独立,我们尽量会通过内部的协商判断去解决问题。

谈接班人:接班人可遇不可求

记者:你刚刚也谈到接班的问题,你们怎么去寻找下一代的接班人?

刘伟:我用的词是传承,它不只是说第几代领导人的问题,它是一个不断的过程就像车轮向前滚一样。说实话,一个非常全面的年轻人不容易找,他既要有游戏研发才能、创作才能,然后又要又要管理才能,沟通又要很顺畅,之后才能、要有素质比较成熟,特别是公司遇到大问题时能够稳健成熟地去处理,这个还是挺重要的,这个需要长时间地观察去筛选,有点可遇不可求。

记者:你也在投资一些团队,您作为投资人的身份又是如何挑选团队的?

刘伟:我投的大部分都是中小型创业团队,因为是很早期的投资,风险很高。所以第一个是对人的判断,特别是对团队领导的判断。第二就是对研发理念的沟通:到底什么才是一个好玩的游戏。

记者:现在很多业务都被放进BAT版图里面了,你怎么看游戏这一块业务?

刘伟:每一家公司做出来的产品是有很多独特性的,比如说网易、盛大、巨人、完美风格都不一样,所以我觉得只要持续地下功夫去做,肯定是有竞争力的。

作为一个互联网公司,还是应该做自己擅长的。如果你版图太大,你想全部通吃的话,反而可能不是一个好的战略。

(谢睿 陈喆)

陈欧成纽交所最年轻上市 CEO

北京时间16日晚,成立仅4年的化妆品特卖网站聚美优品,在美国纽交所挂牌上市。现年31岁的聚美优品CEO陈欧,成为纽交所220年历史上最年轻的上市公司CEO。按首日收盘价计算,陈欧身家达到13.97亿美元。“粗发”,5月16日,陈欧在微博上发了一个明显带着互联网基因的词语。谐音“出发”的背后,是这家成立4年的化妆品特卖网站在美国纽交所上市的最后一步。一天之后,聚美优品在纽交所正式挂牌上市,发行价22美元,开盘报价为27.25美元,较发行价上涨23.86%,市值约35亿美元。

在美国斯坦福大学读完MBA,并创办全球领先的在线游戏平台Garena之后,2010年,年仅27岁的四川人陈欧在北京开始其第二次创业,创办聚美优品前身团美网,成为中国第一家化妆品团购站。一个月之后,聚美优品率先推出30天无条件退货、全程保障、100%正品的三大政策,树立行业标杆。

记者从聚美优品招股书看到,2013年,聚美优品净交易总额约8.17亿美元,净收入4.83亿美元,净利润约5800万美元。截至2013年底,聚美优品已实现连续7个季度盈利,活跃用户数量超过1000万,稳坐中国美妆电商市场第一。

互联网时代,吸引眼球是电商制胜法宝。对此,时尚海归陈欧颇有心得。“我是陈欧,我为自己代言。”荧屏上,陈欧率先以“为自己代言”的形式,立即吸引了化妆品的最主要消费者年轻女士的喜爱。

记者了解到,在武汉,不少网民是陈欧的铁杆粉丝,“我为自己代言”的“陈欧代言体”造句,一度风靡武汉各大生活类论坛。

(陈军)



全球 CEO 论坛 落户海南澄迈

5月18日上午,“全球CEO俱乐部”海南分部在澄迈欧洲文化风情小镇举行授牌仪式。全球CEO俱乐部海南论坛项目同时开工,这为海南省高端会展业再添新军,有望形成东有博鳌亚洲论坛、西有全球CEO论坛的犄角之势。

该项目落户澄迈,正是在对世界各地进行多方考察、比较之后做出的选择。澄迈拥有被联合国授予的“世界长寿之乡”称号,以种出的瓜果蔬菜等食材富含硒元素而著称,地处海口一小时黄金交通圈。

据了解,全球CEO俱乐部总部设在美国纽约华尔街,于2006年在美国CEO俱乐部的基础上发起设立,是以全球500强企业CEO、金融家、经济学家为俱乐部领导或终身会员的国际经济合作组织。

全球CEO论坛是全球CEO俱乐部的品牌活动,2006年至2010年期间,在阿联酋迪拜、英国伦敦、美国纽约、中国江苏宜兴等地举办过多届论坛活动。

(陈标志 陈辉)