

刘强东“个人集权”PK 马云“合伙人制”

从来没有任何一个国家,像中国这样让电商引领产业风骚,而马云和刘强东又引领电商风骚。阿里巴巴和京东今年争先恐后奔赴美国上市,将诞生两家市值分别为千亿美元级和数百亿美元级的公司,加上此前其他在美国上市的电商公司如当当、唯品会、聚美优品等,标志着中国成为全球最大的电商经济体。

说完这些高大上的话,我要谈点别的。看了两家的招股书,最感兴趣的还是其中披露的公司治理结构,这两个极个性的中国互联网创业者,施加了不同的手段,各自实现了异国上市后仍能控制公司的目标。

马云称之为“合伙制”。上市之后,董事会将由9人组成。阿里的28名合伙人有权提名董事会简单多数,也就是5人,只要大股东软银保持15%以上股份,将有权提名一名董事,其余的3名董事由董事会提名委员会提名。提名董事将在股东大会上由简单多数选举产生。

阿里已经与软银和雅虎之间达成协议,通过在股东大会上投票互相支持的方式,确保了阿里不仅能够控制董事会,而且能够基本控制每年的股东大会的投票结果。目前这三方股份分别为:马云和蔡崇信:12.5%,软银:34.4%,雅虎:22.6%。这个架构的核心是确立了“马蔡阿里”,其控制力的传导机制是马蔡——28位阿里小伙伴——董事会——软银雅虎投票——股东大会,加上反对兼并的条款,马云希望以阿里小伙伴文化防疫美



国的职业经理人文化,并且阻吓来自华尔街任何门口上的野蛮人。

而刘强东采取了美国资本市场上典型的双层股权结构。根据招股书,上市后京东将有5名董事会成员,刘强东、刘炽平、黄明、李道葵和谢东萤。刘强东和刘炽平之外,其余都是独立董事,京东管理层无一人进入董事会。显然,上市后的京东董事会,基本上将是一个“二刘”双簧。另外一条规定,只要刘强东担任董事一职,如无其本人,董事会将无法构成法定最低人数进行重大事项的决定。上市前夕,刘强东以18.8%的股权,控制了55.9%的投票权。而根据招股书,上市之

后刘强东的根据加权计算的投票权达到了83.7%。

刘强东手中掌握绝对的控制权,主要通过两种方式实现,首先是刘强东将其两家海外注册公司持有股票转为B类股,即每股拥有20票投票权,而其余投资机构股票全部转为一股一票的A类股。另外,京东的主要投资机构通过协议将手中A类股在主要事项上的投票权转给刘强东。

对比一下刘强东“赤裸裸”的个人集权,与马云“集体领导”的合伙制,哪个更好呢?这都要结合具体的公司和创始人情况来看。双层股权结构,或者说创始人拥有超级投票

权,在美国褒贬不一,美国的几项研究表明,公司创始人及管理团队股权集中有利于业绩表现,而超级投票权不利于业绩表现。但也有例外,拥有30%股权的Hollinger公司董事长布莱克,集董事长、CEO、70%的投票权于一身,几乎掏空了上市公司;但巴菲特的伯克希尔哈撒韦超凡的业绩如何解释呢?用美国的标准,刘强东的集权尚不算离谱,超级投票权较多存在于上市媒体公司和Google、Facebook 这类的互联网公司;福特家族4%股权控制了40%投票权,还有公司创始人以5%股权控制90%的投票权。正如现实政治一样,过于集中的权力,令人担心滥权;但过于分散的权力,令人担心失控低效。

15年来,阿里巴巴从一个B2B的小网站,发展到一家全球电商巨头,应该说马云用投资人的钱,把公司规模和影响力做到了极致,但也一度冒着失去控制权的风险。马云既不会做家族传承,也不喜欢经理人文化,选择了集体领导制,对比阿里的董事会成员(9人)及其合伙人成员(28人),类似政治局常委(7人)与政治局(25人)的架构,这令我想起马云一直非常关注的几种组织形式:党组织、天主教会和美国军队。

作为一名创业者,刘强东在融资、上市与控制权问题上表现出远见,融资控制两不误。不管怎么说,年届不惑仍然单身的刘强东,已经为上市后的京东公司,设计出了一个非常适于家族控制与传承的治理结构。(福布斯)

学习世界一流企业韩国三星的班组管理

世界一流企业韩国三星集团是一家跨国公司,职工16万人,年销售额近1000亿美元;在世界500家大公司中曾名列16位。其发展速度之快,产品涵盖之广、市场份额之大,出口创汇之巨都是超出人们想象的。那么三星集团管理优势何在?重要优势是它的班组管理。

三星班组管理的基本要求

三星公司的班组管理的核心是生动活泼,具有民主性,注重实际效果,注重人的自觉性、主动性与创造性的发挥。班组开展的各类管理活动,都与企业的方针、目标及重点工作相联系,充分体现了人人爱岗位、人人爱企业的精神。由于班组开展的各项管理活动中形式多样又非常灵活,给人们一种浓厚的、真切的、充满生机和活力的感受。

班组管理重在目标管理

班组的目標管理是以表格的形式开展的。先将班组的目標(主要是经济指标)确立在历史最好的水平上,每天进行检查,每月进行综合评定。如果在某天或某月达到目标后,班组及时的将所实现的目标值填入目标管理图内,并注明班组达到此目标所做的重点工作。企业的厂长(代表理事)也在该表格内签上自己的名字,并写上几句勉励的话。这样,使班组在取得成绩后,能及时得到领导的鼓励,以激励班组向更高的目标奋斗。同时,企业领导每天都要到班组走一趟,加深了领导深入基层的工作作风,密切了干群关系。

开展全员降低成本活动

韩国经济的不景气,对三星公司也产生了较大的冲击。三星公司为此普遍在班组开展了“降低成本费用活动”。在生产现场可以看到班组绘制的成本控制图。在这个图中,有控制成本费用主要项目,有每个人的实施目标,有具体的目标值。班组开展的这项活动在组与组之间是公开的,员工与员工之间也是公开的,这样使奔跑的人、走路的人、坐着的人都要相互尊重,并给予鼓励,最后使所有的人都能成为奔跑的人。

实行全局设备管理

在三星公司班组内开展的全员设备管理得到了员工的极大响应,也是班组管理的主要内容之一。他们有着完整的设备维护保养制度,并对设备实行重点管理。(张永嘉)

杨河煤业:勒紧腰带过日子

“停止一切与安全生产无关的费用,常规设备能减的坚决减、能压的坚决压,全力以赴保生存!”日前,郑煤集团杨河煤业面对当前煤炭严峻形势,号召全公司上下要勒紧腰带过紧日子,全力以赴赴破危局渡难关。

该公司总经理郭金陵、党委书记陈全洲结合一季度经济运行状况认真分析了郑煤集团公司面临的严峻形势,要求全体班子成员及广大干部职工做好四个方面,首先要充分认识集团公司面临的严峻形势,牢记郑煤集团总经理张明剑提出的五点要求,每一名党员干部都要高度重视当前的经济走势,特别是最近几个月要做好过苦日子的思想准备,要坚决贯彻艰苦奋斗、厉行节约的各种规定,在效益不好的特殊时期,继续“勒紧腰带过紧日子”,停止一切与安全生产无关的费用,常规设备能减的坚决减、能压的坚决压,全力以赴保生存;其次必须时刻绷紧安全生产这根弦。要不折不扣地落实集团公司的安全生产措施,在安全工作上没有一丝一毫的马虎,绝对要做到万无一失,不放过任何细小的安全隐患,保证企业发展环境稳定。第三要加强煤质管理,煤质与产量相比煤质优先、煤质与回采率相比煤质优先,确保销售品质,确保销售市场。第四要抓好稳定工作,随着煤炭形势更加严峻,要及时做好形势教育,让职工群众对企业面临的形势心中有数,要认真排查存在的问题和隐患,理顺各项稳定工作制度,对热点难点问题要认真专题研究。对于涉及到职工群众切身利益、久而不决的问题,纳入专项治理,控制热点,消除隐患,确保大局稳定。

(本报记者 任二敏 通讯员 王强)

增强企业各项工作和改革的透明度 贵州水晶集团坚持抓好厂务公开

■ 本报记者 何沙洲 通讯员 陈贵均

厂务公开尤其是关系到职工切身利益问题的厂务公开是职工最关注的事情,因此,贵州水晶集团公司在生活区职工文化活动现场设立的厂务公开栏,每一期的公开内容都会吸引很多离退休职工及家属前往观看和讨论,公司有时也能从那些热心的离退休职工及家属“热议”中获得一些合理的建议。

据了解,贵州水晶集团坚持抓好厂务公开,推进企业民主管理,紧紧围绕公司改革发展的难点和职工普遍关心的“热点”,把充分调动广大职工的积极性,增强企业

各项工作和改革的透明度,更好地促进企业经济效益的提高,作为厂务公开的出发点和落脚点。同时,从2010年开始,就在生活区职工文化活动现场设立厂务公开栏,让离退休职工及家属从厂务公开栏了解企业近况。

“对涉及职工切身利益的工作和事情及时公开,让职工了解公司的意图,实际工作做起来就会顺利,职工的思想工作就容易沟通,也能够增强公司的凝聚力,调动职工参政议政的积极性,激发职工主人翁意识,推进贵州水晶集团实现“三步走”发展战略。”贵州水晶集团负责人如是表示。



两位退休职工在观看新一期公开内容

坚持党管干部原则 改进国企干部管理办法(上)

■ 何奎生

党管干部是我们党历来坚持的一条重要原则,它在长期的革命和建设实践中形成和发展,并伴随着社会主义市场经济体制的建立而赋予了它新的内容。从根本上讲,党管干部是党对加强干部工作的一个总的概括,而不是单指某一个具体人或具体部门去负责干部工作而言,它体现了党对干部的选拔、教育、培养、使用等全面管理的职能作用。因此,党管干部原则是我们党的干部路线的重要组成部分。

一、国有企业必须坚持党管干部原则

对于在新时期国有企业要不要继续坚持党管干部的原则,有人认为,当前国有企业干部队伍的行政级别不明确,干部同员工没有明显的界限,国企干部不应再属于党管干部的范畴;还有人认为,按照市场经济的法则,《公司法》规定了谁出资,谁管人的原则,党管干部的原则在国有企业原有的地位和作用已经不复存在。因此,党管干部的原则不宜再在国有企业中实行,等等。这些观点显然是对党管干部原则的误解和歪曲。实践证明,不管是今天还是将来,国有企业都必须一如既往的坚持和贯彻党管干部的原则。

(一)国有企业坚持党管干部的原则是中国共产党执政地位所决定的。中国共产党是我国的执政党,必然对我国国民经济和社会发展负有不可推卸的领导责任。特别是当前,一切工作的中心是经济建设,而国有企业又是我国经济建设的主战场,同时“国有企业改革,涉及到经济、政治和党政工作的各个方面”。从某种程度上说,国有企业的改革与发展状况,直接影响和决定着我国社会主义现代化建设进程,是“关系到整个国民经济发展的重大经济问题,也是关系到社会主义制度命运的重大政治问题。”因此,加强对国有企业的领导应当也是必须是我党工作的重中之重,国有企业管理者必须坚持党管干部的原则。只有坚持党管干部的原则,才能保证企业改革的方向,保证党对经济建设的领导权,才能确保国家政治稳定、经济发展和社会进步。

(二)建立现代企业制度与坚持党管干部的原则,从根本上来说是一致的。转换国有企业的经营机制,建立现代企业制度和国有企业坚持党管干部的原则,是促进国

促进企业的发展。

二、国有企业应该构筑的干部选用机制

一些国有企业在干部选用机制上还存在一些弊端,归纳起来有以下五个方面:

一是范围上的局限性。干部选用由于受计划经济模式的影响,缺乏必要的公开民主机制,经常是“统包统配”,一纸调令定终身。二是管理上的行政性。干部管理体制权力过分集中,干部任用方式又偏重于委任制,干部选用上往往带有浓厚的行政色彩。三是观念上的滞后性。沿用计划经济条件下的干部选用标准,选用干部往往偏重于执行型、依赖型的,不善使用具有竞争意识、富有创造精神、敢担风险、勇于开拓的干部。四是操作上的随意性。一些国有企业干部的选用,基本上还是在人治的轨道上运行,缺乏法制化规范化和科学的操作程序。五是体制上的差逆性。干部能上不能下,能进不能出,缺乏一整套激励和优化高效的机制。

这些干部选用机制的弊端违背了党的干部路线和党管干部的原则,因此,必须加快构筑新形势下国有企业干部选用机制。

(一)建立公开竞争的考试机制。所谓建立干部选用考试机制,就是无论是委任制、聘任制、选任制选拔使用的干部,都必须进行任职资格考试。考试包括笔试、面试、口试,主要是对干部必须具备的基本理论、业务水平、组织能力等,做出一个全面和准确的评价。在考试合格的基础上,进行严格的组织考察,通过建立严格科学民主的考核程序,确保考核结果客观、公正、准确,减少选拔任用过程中的神秘色彩,保证能让那些群众公认、政绩突出的优秀人才脱颖而出。这有利于在选才用人上形成正确的社会价值取向;有利于形成积极的人才竞争局面,造成刻苦钻研、奋发向上的社会风气;有助于克服和杜绝“跑官”、“要官”、“卖官”以及搞裙带关系、凭个人好恶选人用人等不正之风。

(二)建立公平合理的选举机制。当前主要是建立健全企业职工代表大会民主选举制度。民主选举任用干部,关键是在做好民主推荐和组织考核的基础上,按照公开、平等、竞争、择优的原则,选举能够真正体现出多数人的意愿,让广大员工群众信得过的、具有驾驭市场经济能力、政绩突出的优秀人才担任领导干部。

国药准字H46020636

快克[®]

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药有限公司生产

海南快克药业总经销