

长篇职场小说

17K.COM  
一起看文学网



# 人事总监

杨众长◎著

DIRECTOR OF  
HUMAN RESOURCE

一个洞悉世界500强  
人事变动所有机密的职位

“有时候，形式就是实质。你看这封邮件，是特伦斯发出来的，而不是袁总发的，你不觉得有意思吗？”

内容涉及中国区，但邮件却由大中华区的老大发，

这本身就耐人寻味，也就是说，从形式上看，特伦斯已经做了中国区的主。”

中国友谊出版公司

长篇职场小说

# 人事总监

杨众长◎著

DIRECTOR OF  
HUMAN RESOURCE

中国友谊出版公司



图书在版编目(CIP)数据

人事总监 / 杨众长著. - 北京: 中国友谊出版公司, 2008. 12

ISBN 978-7-5057-2508-9

I. 人… II. 杨… III. 长篇小说 - 中国 - 当代 IV. I247.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 188217 号

书名 人事总监  
著者 杨众长  
出版 中国友谊出版公司  
发行 中国友谊出版公司  
经销 新华书店  
印刷 三河市汇鑫印务有限公司  
规格 710 × 1000 毫米 16 开本  
17 印张 280 千字  
版次 2009 年 1 月第 1 版  
印次 2009 年 1 月北京第 1 次印刷  
书号 ISBN 978-7-5057-2508-9  
定价 28.00 元  
地址 北京市朝阳区西坝河南里 17 号楼  
邮编 100028 电话 (010) 64668676

## 代序:关于《人事总监》的“悦读”案例

管理有三个境界,处理、管理和领导,而国内绝大多数企业的人力资源部门,仍然处在人力资源处理的层次上。把管理划分为处理、管理和领导三个层次,是哈佛商学院教授米尔斯(D.Quinn Mills)的观点。2008年10月,我在哈佛商学院跟米尔斯教授谈到人力资源部门仍然在处理的层次上的观点,他表示赞同。看来,跨国公司也存在这个问题。

人力资源部门是处理,而不是管理,无法满足企业的发展对人力资源工作的需求。造成这种局面的根本原因,是企业的最高层,往往也包括人力资源的最高领导,对人力资源工作该做什么,并没有正确地认识。人力资源部门的角色在CEO的心目中,并没有被正确的定位。因此,在企业内部不受重视,得不到足够的资源和支持。说得简单一点,普遍的现实是人力资源部门并没有在“做正确的事”,它们少数时候是在“正确地做事”,绝大多数时候只是在“按规则做事”罢了。

因此,人力资源总监往往是企业中最吃力不讨好的职位。一方面,有太多的规则要人力资源部门去遵守,去贯彻执行。而这些规则往往并不创造成果。管理大师德鲁克(Peter Drucker)强调管理者是有成果的人,想到这个定义,人力资源管理者们应该常常会觉得沮丧。另一方面,人力资源部门往往站在抽象的“公司”和具体的“员工”之间,往往为了维护抽象的“公司利益”,要去牺牲、去损害具体的“员工利益”。

对于人力资源部门和人力资源总监的角色在现代企业中遇到的挑战和困境,我们探讨得还远远不够。《人事总监》一书对这些挑战和困境有所涉及,而且还尽力在提供解决方案,这是一大贡献。

要写一本以人力资源总监为主题的职场小说,还有谁比杨君更合适呢?

作者毕业于中欧国际工商学院,接受了世界一流的商学院教育。但是,这其实是作者众多资格中最无足轻重的一项。许多商学院,其实是只讲商业(business),不讲管理(management)。我面试过许多商学院毕业生,也发现他们

对管理的了解是极其肤浅的。

然而，我有幸和作者做过同事，曾经天天在一起工作，通过亲身的观察和密切的交流，了解到作者是商学院毕业生中真正对管理有洞察力且热爱的极少数之一，也了解到作者具有高超的文字驾驭能力。这两个方面，应该是写一本职场小说的基本要求。

同时，作者具有丰富的工作阅历。在国营单位干过，在民营企业打磨过，最后在外企的人力资源高级管理者的位置上，带着笑与泪，怀着仁慈与怜悯，勇气与无奈，在“大是”与“大非”之间，更多地是在“非是”与“非非”之间，尽人事，听天命。这样的经历，对于写一本以人力资源总监为主人公的小说，是难得的 plus。

有职场、有小说以来，就有以职场为背景的小说。然而，那不是目前流行的职场小说。所谓的职场小说，意不在小说，而是以小说的笔法写一个复杂的管理案例，寓教于“悦读”之中。

因此，职场小说对作者的考验，一方面是小说的文笔怎么样，故事讲得如何，人物塑造得如何；最主要的还是另一方面，就是案例写得是否足够深刻，触及了商业和人性的本质，是否足够复杂，呈现了错综纷繁的选择，是否足够困惑，面临着进退两难的冲突，是否足够典型，探讨了管理和人性的经典问题。

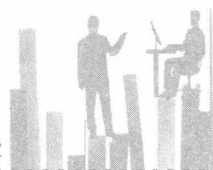
在这两个方面，本书都已经是职场小说中的佼佼者。但是，职场小说作为一个整体，仍然需要在这两个方面有所提高。最高的境界，也许是对职场小说的过高的要求，就是不但要成为“悦读”的案例，还要成为伟大的小说。

著名管理学者马奇（James March）曾经在斯坦福大学开一门读《战争与和平》、《堂吉珂德》等经典名著来学领导力的课程，哈佛商学院也有一门类似的用小说做案例讲伦理的课程。伟大的小说已经成为案例，作为案例的职场小说为什么不能成为伟大的小说呢？把这个高要求，作为对作者未来的期许吧！

《世界经理人》杂志总编 刘澜

2008年11月5日

## ■ 主要人物表



(按出场先后排名):

**肖兵**:斯泰尔斯公司华东区域销售经理

**刘舸**:斯泰尔斯经销商金泰公司总经理

**威廉·贺**:斯泰尔斯公司渠道销售总监

**肖恩·霍克**:斯泰尔斯公司全球 CEO

**袁克敏(凯文)**:斯泰尔斯中国区总经理

**安·王**:袁克敏的秘书

**白乐年**:斯泰尔斯公司总部高级副总裁,国际业务部总监

**罗伯特·潘**:斯泰尔斯公司人事总监

**特伦斯·刘**:斯泰尔斯大中华区董事总经理

**戴安娜·关**:斯泰尔斯公司大中华区人力资源总监

**谢佳**:学泰培训公司总经理

**樊萌**:斯泰尔斯公司武汉分公司经理

**小于**:斯泰尔斯公司武汉分公司财务主管

**丽丽·陶**:斯泰尔斯公司招聘经理,罗伯特的直接下属

**杰西卡**:斯泰尔斯公司薪酬福利经理,罗伯特的直接下属

**斯文森**:斯泰尔斯公司总部法务经理

**安格丽丝**:斯泰尔斯公司总部内部审计官

**刘凯**:斯泰尔斯南京分公司经理,后升任渠道销售总监

**何坚**:锐克公司资深顾问

**王涛**:泛亚公司总经理

**C·Y·梁**:斯泰尔斯公司重点客户销售总监

**拉辛**:无锡工厂厂长

**丹尼尔·鞠(鞠鹏)**:斯泰尔斯公司新任渠道销售总监

**迈克**:斯泰尔斯公司上海分公司经理

**海伦·邱**:斯泰尔斯公司员工关系经理,罗伯特的直接下属

**凯莉·肖**:斯泰尔斯公司培训与发展经理,罗伯特的直接下属

**赵擎天**:斯泰尔斯公司华北区域经理

**韩伟**:斯泰尔斯经销商京旺公司总经理

**余建**:斯泰尔斯经销商稳达公司总经理

**杰瑞**:斯泰尔斯公司 IT 总监

**斯蒂文**:无锡工厂外方副厂长

**邢海波**:无锡工厂中方副厂长

**庞斌**:无锡工厂人事经理

**陈刚**:无锡工厂工人

**林强**:无锡工厂生产经理

**翠西·邱**:斯泰尔斯公司公关总监

**钱伯斯**:斯泰尔斯公司个人护理用品事业部

**泰勒**:斯泰尔斯公司财务总监

**皮特·邓肯**:斯泰尔斯公司全球 CEO

# 人事总监

目  
录

DIRECTOR OF  
HUMAN<sup>RESOURCE</sup>

## 第一章 “教父”的黄昏 / 1

“公司就是赚钱、管钱、管人。”袁克敏比画了个“三”，接着说，“公司刚成立的时候，要图生存，所以这三条的顺序是：赚钱、管钱、管人。慢慢有了规模，顺序就变成：管钱、赚钱、管人。再后来，规模大了，顺序又变了，变成了：管人、管钱、赚钱。你们想想斯泰尔斯中国这些年走过的路，是不是这个顺序？”

## 第二章 中国区的反击 / 52

“我想大家已经看到这个月渠道销售的数字了，下降得如此厉害，这在斯泰尔斯中国的历史上，好像还是首次。”代替袁克敏主持会议的特伦斯吮着脸看着下面的各大区经理和分公司销售经理，“我们的竞争对手的销售并没有下降，我们KA的销量也在上升，显然，这不是市场问题，问题在 our side（我们这边）！”





### 第三章 从贡品到祭品 / 101

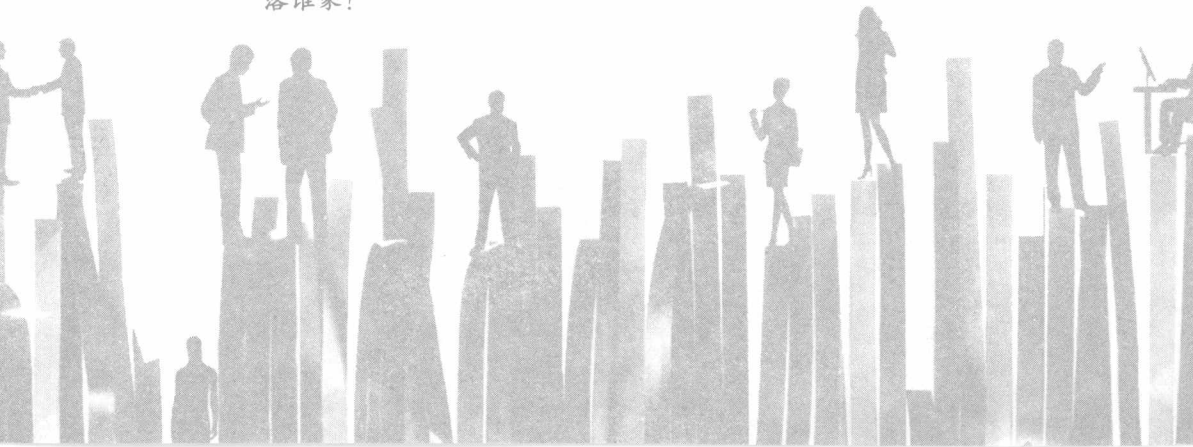
公司方的理由是，丹尼尔作为销售总监，没有按照授权的权限，擅自批给经销商特价，给公司造成了损失。依据公司的《员工手册》相关条款，按严重违纪予以解除合同。而丹尼尔方抗辩说，丹尼尔一直是按照公司的授权进行价格审批的，没有越权。至于公司总经理发的邮件，丹尼尔本人从来没有收到过，因此，不予承认。

### 第四章 工厂里的硝烟 / 154

如果你确信公司行为违背了公众利益，你可以举报你的公司，但前提是，你得先辞职，这样，你的组织身份没有了，你接下来要做的事情就不再是你的职业行为而是个人行为。话说白了，只要你在公司一天，你的职业行为就要求你把公司利益放在第一位。

### 第五章 小心你身后的黄雀 / 210

半年之后，华尔街再爆猛料，更换CEO后的斯泰尔斯公司，在威卡的推动下，正在寻求合适的买家。顿时，沉寂多时的斯泰尔斯的股票开始飞涨。人们都在兴奋地揣测：这家百年老店将花落谁家？



## 第一章 “教父”的黄昏

### 1

“肖哥，你刚才说让我拿去报销的费用是多少呢？不好意思，我没听清楚。”小刘，金泰公司的业务员，在“蓝梦洗浴中心”的更衣室里，大声地问。

那个被称为肖哥的人，年纪三十出头，矮矮的个子，本就不健硕的躯干，非常勉强地撑住过于肥大的腰，与年龄不相称的赘肉在腰间绕了几乎两圈，像极了一副“米其林轮胎”。他正在戴上眼镜的时候，突然间听到小刘有些不自然的高音，愣了一下，这时，刚架上鼻梁的眼镜的镜片，受到更衣室的热气熏陶，起了一层雾。他赶紧摘下来，顺手在内裤的边缘上擦拭了起来。他没注意到已经穿戴完毕的小刘，一脸通红地在他跟前站着，右手兀自在裤兜里磨蹭蹭。

“不就是我老婆孩子上周去海南的来回飞机票嘛，三千七百多吧，我一会儿把票给你。”肖哥总算搞定了眼镜，开始穿衣服了。

而一旁的小刘，脸似乎更红了，但由于刚泡了澡，又在更衣室幽暗的灯光下，这一切都没被肖兵察觉。

“上周？那是10月份的事情吧？不好意思，我们这边财务挺讨厌的，对跨了月的报销经常问三问四的。”听到这话的时候，肖兵正在穿他的套头衫，小刘颤巍巍的声音居然就在肖兵的耳朵被衣服盖过的时候给遮掩了过去。

“对，10月30号。”肖兵拉伸着衣角，肯定地说，“你小子，今天穿这么快做什么？是不是经常去偷情，睡到半夜人家的老公回来了，锻炼出来的啊？哈哈！”肖兵拍了小刘一下，推着他离开了更衣室。

肖兵显然没有预料到，在这个经常陪他来洗澡的小刘的裤兜里，一台小型的录音机正在悄悄地工作着。

上海的冬天黑得特别早，才4点半，太阳的明亮度就明显减弱了。感觉是云层在往太阳身上靠，越靠越过去，最终把它挤到边上去了，而夜幕就像拉窗帘，一点点地闭合着，愣把个余晖害得跟初上的街灯一样的羞涩，活生生一个早熟的夜色被渲染了出来。没有了太阳，在中午还是让人出汗的气温，骤然就让人起了寒战。一辆公交车硬生生地碾过正在修筑的过江隧道的路基上，整个大厦都在晃动。

沪江大厦的17楼，斯泰尔斯公司华东区域销售经理肖兵正仰在沙发椅上接电话，电话那头，是经销商金泰公司老总刘舸。

“肖经理啊，这次的金牌经销商名单里面没有我们金泰，是吧？”

“实在不好意思，刘总，金泰去年以及今年上半年的销量，都没有达到我们新的奖励计划中金牌经销商的最低量，所以我是爱莫能助啊，我也向贺总提过，希望能特别照顾你们，只是这个新计划是亚太区统一定的，我们中国区这边能做主的成分很少。再说了，今年做不了金牌经销商，不等于明年也做不了，只要你们的销量达到要求，我立马替你们申请。”肖兵说完，吸了一口烟。照理，公司是不允许在办公室抽烟的，但斯泰尔斯公司里，销售为大，因此，除了他的直接上司渠道销售总监威廉·贺，肖兵也不受此限。倒是屋外的女士经常提意见，肖兵抽烟的时候只好开着窗。

“亚太区山高皇帝远嘛，哪能都管得过来？肖经理不是在忽悠我们金泰吧。”刘舸在电话那头的声音渐渐有些生硬，但还是稍带着笑意。

肖兵的眼里似乎看到刘舸那个往后仰都能看到至少三层褶皱的胖头了，他笑了笑：“刘总，我哪敢忽悠你啊！这些年，你们金泰可是蓬勃发展啊，这里面，斯泰尔斯没少帮你们长肉吧。你再加把油多倾斜下我们，我们也就多倾斜下你们喽。”肖兵话中有话地顶了回去。

想当初，刚授予这家经销商资格的时候，金泰还只有不到一百平方米的办公室，六七个人挤在那里打堆。而今，他的实力涨了，说话底气也足了，其中少不了斯泰尔斯的扶持。肖兵的老板威廉经常挂在口头的一句话是：做渠道

就像流水，水流到哪里，我们的市场就延伸到哪里，要做大，水就要尽量流得远。这个理论被刘舸力行得淋漓尽致，三五年不到的时间，他连华东的三级、四级县市都流过去了。并且在这个过程中，又代理了斯泰尔斯几个竞争对手的品牌，如果说经销商有奶就是娘的话，这个刘总倒是有了——串奶妈。

肖兵心想，你刘舸他妈的同时代理几个品牌，当然我们的销量就上不去，你还想当金牌经销商，拿更好的返点和促销奖，做你的春秋大梦去，既然现在我们不是你的唯一，难道你还成了我们的唯一不成？

“肖经理，支持当然是相互的啦。但斯泰尔斯的产品价格没优势，我们销起来也很困难啊。我们这边专门做你们产品的业务员就有五个，他们也要提成的啊，但现在明显他们付出同样的劳动，提成却低很多，他们都不愿意接你们的任务，我的压力也很大。大家都是老关系了，你就想想办法吧。”刘舸的语气不耐烦起来，但还是压制着没有表露。

“刘总，大家都有难处。这个事情我能做主的话早就做了，实在是没有办法。而且，你也知道像我们这样的跨国大公司，制度很严的，不是哪个人就能随便改政策的。再说了，如果我们单给金泰优惠，那就对其他经销商不公平了，人家会找我们闹的。”肖兵发现，“公平”二字，在正式的台面上，是个很好用的借口。

“那就是没得通融咯？”刘舸提高了些声调。

“不好意思，实在不好意思。”肖兵坐正，掐灭了没抽几口已经到头的烟，就在他准备挂掉电话的时候，刘舸冷冷的声音传了过来。

“对肖经理你，我们金泰可是一直都很支持的，我刘舸对你够朋友吧？”

“刘总，看你说到哪儿去了，怎么不够朋友呢？”肖兵有些纳闷。

“那好，你需要我们支持的时候，我们什么时候没有兑现呢？你上次借的钱，说好一个月还，到现在应该有半年了吧？最近肖夫人去海南，我们也没少支持吧？”刘舸的话让肖兵有些光火，以前也找他们“消化”过一些费用，但自己也给了金泰不少的优惠，现在刘舸提这些事情干什么？

“欠债还钱，天经地义，我会尽快把钱还给你们！”肖兵的声音也大了点，但预感到刘舸的话还有下文。

“肖经理还是再帮我们争取下金牌经销商资格吧。”刘舸并不接话，说罢一声“再见”就放下了电话。

肖兵怔在位子上发起呆来。做渠道就是做经销商关系，关系不深，人家到处有奶喝，凭什么专喝你这口？关系太深，双方相互利益输送，销售人员找经

销商报销费用、索要好处是常事，双方合起来算计公司也不稀奇，比如，有些销售到了年关任务还没有完成，就会要求经销商赶紧下单，将量做上去好完成指标。作为交换，返点会高一些，回款会慢一些，信用额度也多给一些。实在经销商没子弹了，销售还可以让经销商下空单，专门指着公司库存没有的货下单，这样，上面问起来，就不是销售的问题了，而是公司库存不足。

一直不都这么搞的吗？值得挑明了说吗？平常跟老刘关系还可以，难道就为了这个金牌经销商他就跟我翻脸？做不了金牌，他金泰现在至少还是银牌经销商嘛，干吗说那些话？干吗逼那么急？他到底想干吗？

肖兵又点燃了一根烟，闷闷地琢磨着。这时，同事小张敲了敲门，探了个头进来说：“肖经理，楼下保安又来打招呼了，让你把窗户关上。”肖兵这才感到一丝寒战，回过头去关窗。

更寒的还在后头。

## 2

外企的年会是个开心的日子，大奖、游戏、丰盛的晚宴，甚至还可以捉弄那些平常高高在上的老板，而不至于引起他们的不快：有也得忍着，因为这是个节日。

斯泰尔斯公司今年的年会跟往年的不相同，原因是全球 CEO 肖恩·霍克亲自参加。

“依好！”像极了美国财长保尔森的霍克用刚学会的上海话向大家问好，下面立刻爆发一阵哄笑，霍克也笑了起来，白种人稍微一激动，脸就显得特别的红。他有理由开心地大笑，公司今年在中国的销售突破了 20 亿。过去，中国市场对总部来说，只是个区域性市场，公司对中国市场的投入带有战略布局的味道，但也仅仅停留在投石问路的阶段。好比站在上海看西安市场，固然觉得潜力巨大，但还不至于关系到公司的整体布局。从 2000 年以来，中国市场的变化开始让总部坐不住了，每年 30%~40% 的增长速度足以让任何一家跨国公司都不敢小觑。对某些公司来说，中国，与其说是个市场，不如说是全球业绩的遮羞布。

简单的寒暄之后，肖恩·霍克说：“在斯泰尔斯公司的销售额的图表上，我们好久都没有看到过一排向右渐次增高的柱子了，这排柱子就在中国。去年，

中国地区的销售增长排名全球第一，我代表公司的董事会向各位中国同事表示我们的谢意。为了保持这种增长的良好势头，我们将要强化中国区的组织架构，把它提升到‘大中华’的层面，突出其在全球架构中的重要地位。”“大中华”的英文是 Greater China，霍克一语双关地说，“中国市场不仅要 great, greater, 更要 greatest! 让我们为这一天的到来举杯！”

配合着激昂的音乐和众人的掌声，霍克举起了酒杯，会场一片沸腾，中国式的干杯是通过酒杯敲桌子的方式来进行的，顿时，啁啾啁啾响成一片。这些人中，有个人的笑显得有些机械，因为就他的位子来说，应该笑得更持久、更热烈一点的。他就是中国区总经理，上海人袁克敏。

袁克敏是在 2001 年斯泰尔斯成立中国区时加入的。此前，他经营着自己的公司，专门经销各类日化产品。一个偶然的的机会，他与当年到中国投石问路的斯泰尔斯公司高级副总裁、国际业务部总监中国通白乐年认识了，后者非常赏识袁克敏豪爽的性格和敏锐的商业感觉，以及在市面上的知名度，于是，在白乐年的游说下，袁克敏加入了斯泰尔斯，坐上了中国区总经理的交椅。

中国区刚成立那几年，袁克敏顺风顺水，总部要资源给资源，要政策给政策，而且美国派过来的老外也不多，就算有，也基本上是生产方面的管理人员，从不对袁克敏指手画脚。管理团队的组建方面，美国总部也充分放权，于是袁克敏大量引入本土管理人员，也从其他外企挖了一些职业经理人过来，其中就有威廉·贺和肖兵等人，短短几年，一个袁家班就在斯泰尔斯中国区风生水起了。

但袁克敏的弱势也很明显，那就是他的英文一般，没有海外留学、工作的经验，用时髦的话说，就是国际化背景不足，无法跟美国总部的高层充分沟通。好在美国总部有白乐年罩着，一些重要的报告也都由下面的助理根据他的意思来写，加上中国市场那时候还没有到引起足够重视的程度，因此，几年下来，总部对他的评价还是非常积极的，亚太区也不大来找他的麻烦。2003 年，斯泰尔斯中国的销量突破 10 亿的时候，肖恩·霍克专门到中国来给袁克敏颁奖，也就从那时开始，美国总部开始重视起中国市场，亚太区对中国区的关心也开始增多，不断地要求中国区提供这样那样的分析报告和报表。袁克敏在中国纵浪大化的日子开始举步维艰了。

由于是年会，公司要求每个员工都穿便装，越随意越好。袁克敏今天穿了件宝蓝色的唐装，色彩非常艳，包裹着他瘦削的身体。冷色调的服装反而更烘托了他心事重重的脸，他每一次的笑容，都只停留在嘴巴的抽动上，眼角上却

没有一丝的反应。

而他不得不陪着霍克到每一桌敬酒，而后的兴致与他形成了鲜明的对照，霍克兴奋地与每个女同事拥抱，大有一日阅尽长安花的架势。

好不容易找了个间隙，在霍克还在花丛中流连的时候，袁克敏把陪同肖恩·霍克来到中国的白乐年拉到一边，悄悄地问道：“老白，你估计下中国区的组织架构会向什么方向发展？对我来说意味着什么？”因为跟白乐年不同一般的关系，所以袁克敏直奔主题就来了。

白乐年轻轻地呷了一口杯中的红酒，眼睛却看着黄浦江。此时，华灯如注，铺满了整个黄浦江，对岸外滩的那些高大的建筑物上闪动的霓虹灯，把老头的脸一会儿明、一会儿暗地点染着。从浦东的这间餐厅里望去，正好可以看到来往的游船、货船、轮船不时地经过，时而伴随几声低回的汽笛，动感十足的上海滩夺目而出。“袁。”由于袁克敏始终一副彻底本地化的形象，连英文名字都懒得起，好不容易白乐年塞给他一个 Kevin，与他的名“克敏”谐音，而袁克敏也不大用，所以老头还是叫他“袁”。

“我记得你是 2001 年加入斯泰尔斯的吧？那个时候，我们现在这个餐厅的位置还是片空地，对吧？”

“当然记得。我还记得我们那晚在金茂大厦的那间钢琴吧喝得大醉的样子，然后带你去洗脚，那个捏脚的小姑娘挠得你又叫又笑的。”袁克敏笑着说。白乐年头发花白了，跟黄种人不同，白人头发一白，整个人反而显得特别精神。

“哈哈，那小姑娘小小年纪，没想到手劲那么大！”白乐年做了个鬼脸，“还不到五年时间，这里的变化就大得惊人。如果在美国，或是在欧洲，我相信这五年连个鬼都变不出来。你看看中国，看看上海，看看这些来来往往的船舶。It's incredible!（不可思议）看得到那边的外白渡桥吗？现在足足有一百年的历史了，我出生的时候就在那里了。想当年，我们犹太人躲避希特勒来到了上海，那个时候世界上除了中国，没有几个国家肯收留我们。”由于出生在上海，白乐年对中国的变迁和历史人文，比一般的老外有更深入的认识。

白乐年似乎沉浸在回忆之中，袁克敏没有去打搅他，而是静静地等待着。“这是个多大的市场啊，你在鬼堪萨斯州是无法想象的。美国中部的人见识就是那样，他们太中部了，全球化的风很难吹到那里。我经常跟总部那帮家伙讲关于中国的一切，让他们有机会都能到中国看看，这或许对他们理解这个当代最大的市场有帮助。但是，显然他们对中国的了解非常肤浅，如果在他

们的问题里出现‘中国人现在是否还留辫子’，我一点都不感觉吃惊。那帮 son of a bitch(狗娘养的)的见识现在还停留在 20 世纪初期。我们现在中国的销售额已经达到 20 亿,而我自己觉得,这个数字在未来的五年再翻一倍一点问题都没有,你觉得呢,袁?”白乐年的眼睛直直地盯着袁克敏,“你不觉得我们的渗透能力还可以翻倍吗?前几天我去了趟四川的一个县城,你猜我在那里听到了什么?”

没等袁克敏说话,白乐年的思路又跳到另一个话题上去了。别看老头现在在接近七十的年纪,思维相当敏捷、活跃。“我听到一个普普通通的商店里在放 Lincoln Park 的音乐!”

“要不为什么有人讲地球是平的呢。”

“Of course is! (当然了!)音乐能流过去的地方,我们斯泰尔斯的产品同样能够!更何况我们还有令人骄傲的品牌和品质。”白乐年身体里有种激发人的热情的力量,袁克敏刚才的不快渐渐地散去,在这一点上,他非常认同白乐年的判断。

“在这样的背景下,中国区再向亚太区汇报就显得非常的不合时宜。因此,把中国区单独列出来,或者成立大中华区直接向总部汇报是迟早的事情。这样一来,可以加强总部对中国区的控制和了解。而我认为成立大中华区的可能性更大。因为如果单独把中国区独立出来,原来的亚太区一帮人就没什么事情做了,只能管东南亚和澳洲的业务,而显然,让亚太区仅仅管东南亚和澳洲是对公司管理资源的浪费,再说了,日本、韩国这些成熟的市场早就已经向总部单独汇报了,也没法整合在一起划归到亚太区去。并且,日本、韩国的管理层也非常强势,亚太区的手伸不过去。”

不愧是“中央领导同志”,白乐年的见地提纲挈领。

“你是说,亚太区那帮人会空降到大陆来?”“鸠占鹊巢”四个字腾地就跳入了袁克敏的脑海里,刚刚被点燃的热情像烛火被风使劲地晃了一下,好像一个已经做完热身运动的球员,突然被告知不用上场了一样。他非常清楚,如果这一切成为现实,他在中国的施展就将大大受到限制,并陷入到无休止的汇报和会议中,还有他最讨厌的全球电话会议,这些都将把袁克敏的弱点暴露无遗。

“不是没有这个可能。尤其是现在亚太区的董事总经理特伦斯·刘跟总部关系很密切,他经常到总部走动,首席营运官又是他在 UCLA 的同学,公司其他一些重要部门的负责人跟他的关系也很密切。”白乐年一口将手中



的酒一干而尽，“不是只有你们中国人才知道什么叫‘关系’，在任何一个组织，‘关系’都是非常重要的。”老头狡黠的眼睛一闪一闪，江风一吹，袁克敏从外寒到内。

“袁，我快要退休了。要不是中国业务发展得这么快，早几年我就应该开始在阿拉斯加钓鱼去了。哈哈，不过，我还是觉得在中国的某个乡村钓鱼更适合我的现状。”白乐年打了个哈哈。

“退休？”袁克敏本就绷紧的心继续下沉。远处，年会的主持人开始大声地喊道：“我们今晚的大奖就要产生了，我们的幸运儿将获得一台 46 英寸的液晶电视！我们现在有请颁奖嘉宾，我们斯泰尔斯公司全球 CEO 肖恩·霍克来为我们抽出这一激动人心的奖项！”

白乐年拍着袁克敏的肩膀，说：“别想太多了，Don't worry, be happy! It's life! (别担心，开心点！生活就是这样！) 走，我们去碰碰运气，说不定会轮到我哦！哈哈。”

而袁克敏显然再没有兴致，他脑子里面满是亚太区的影子。

同样在一旁兴致索然的还有两个人，他们在另一端抽着烟。渠道销售总监威廉·贺正在跟人事总监罗伯特·潘谈着肖兵被经销商金泰公司举报的情况。

“金泰寄过来一段录音，上面是肖兵跟个男的在说话，好像是让对方报销一笔去海南旅游的机票。”威廉刚才没有少喝，刚说两句，就开始打嗝，不过，就他的酒量来说，还只是微醺。

罗伯特一直不习惯跟威廉并排站着，因为这样好像跟堵墙靠一块儿，说话老要仰一点，别扭。相对于威廉，罗伯特南方人的个头有些吃亏，所以，他时不时地要挺挺胸。

从三年前肖兵担任华东区销售经理开始，有关他的传闻就没停过。而每次，威廉都为其辩护，说是总有些经销商欲壑难填，只知道向公司索要高额返点，进货却并不积极。而公司最近推行的新经销商奖励计划势必会淘汰一些不合格的经销商，因此，得罪一些经销商就难免了。

销售是靠业绩说话的，肖兵这两三年的业绩又实在太好，这些事情也就不了了之。一来是传闻，二来也没人专门去查。倒是罗伯特多次提醒威廉，让传闻销声匿迹的主要方法是自己扎紧篱笆，否则迟早有一天会出事。

后来，威廉也应景地推出了一些政策，主要针对年底虚假进货、故意给经