

职业经理人必备

中国职业

CHINA WORK HANDLERS

经理人



编著◎赵学山

珍藏版

- 如何成为中国职业经理人
- 中国职业经理人的生存现状
- 审视中国职业经理人成功之道

当代世界出版社

华北水利水电学院图书馆



208967787

K825.3

Z330

职业经理人必备

中国职业

CHINA WORK HANDLERS

经理人



编著◎赵学山

珍藏版



- 如何成为中国职业经理人
- 中国职业经理人的生存现状
- 审视中国职业经理人成功之道

当代世界出版社

898778

图书在版编目(CIP)数据

中国职业经理人/赵学山编著. —北京:当代世界出版社, 2002. 10

ISBN 7 - 80115 - 573 - 4

I . 中 ... II . 赵 ... III . 企业家 - 人物研究 - 中国
IV . K825.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 073202 号

出版发行:当代世界出版社

地 址:北京市复兴路 4 号 (100860)

网 址:<http://www.worldpress.com.cn>

编务电话:(010)83908400

发行电话:(010)83908410(传真)

(010)83908408

(010)83908409

经 销:全国新华书店

印 刷:北京德龙公防防伪印刷厂

开 本:850×1168 毫米 1/32

印 张:11.5

字 数:260 千字

版 次:2002 年 10 月第 1 版

印 次:2002 年 10 月第 1 次

印 数:1~3000 册

书 号:ISBN7 - 80115 - 573 - 4/K · 108

定 价:22.80 元

如发现印装质量问题,请与承印厂联系调换。

版权所有,翻印必究;未经许可,不得转载!

中国职业经理人

为什么越来越年轻

20世纪80年代初期,国内第一批私营国有企业的建立使得经理诞生了,那时候的经理职位象征着一种权威。经理人不仅拥有权力并且还拥有经济实力。当时经理人员人数极少,受到了老百姓的羡慕与崇拜。但是随着中国改革开放的深入发展,经理人如雨后春笋般地层出不穷。经理人一下子就失去了神秘感。现在,假如有人问你,在国内什么职位的人最多,你或许立刻就会想到“经理”。在大街上随便哪个人掏出名片来,称谓上不是“经理”就是“副经理”。

尽管中国的经理人多得就像地上的沙子,但是因为没有完善的现代企业制度,真正意义上的职业经理人却少得可怜。

意思是说,大街上一抓一大把的经理人和现在

人们所说的职业经理人是完全不同的两个概念。

经济学家们普遍认为，要解决中国企业积重难返的矛盾与问题，必须要建立和完善现代企业制度，以此来吸引中国职业经理人。

江泽民主席在党的十五大报告中给中国企业指明了道路，提出建立现代企业制度的十六字方针为：产权明晰、责权明确、政企分开、管理科学。同时也为中国职业经理人的成长带来了良好的机遇。

目前为止，北京、上海、深圳、广州四地职业经理人总体薪酬呈上升趋势，其中上海的职业经理人平均月收入由 1998 年的末位，到 2000 年时后来居上，跃居榜首，并于 2001 年继续保持首位。

· 职业经理人平均月收入

上海居首位，为 7612.9 元；深圳第二，为 7343.51 元；广州第三，为 7111.11 元；北京第四，为 7022.73 元。1998 年深圳经理人平均月收入最高，其次是北京，第三是上海；1999 年深圳第一，上海第二，北京第三；2000 年上海第一，其次是深圳，最后是北京。

· 职业经理人对收入的满意度

北京经理人对自己的个人收入不满意最多，有 39.4%；上海第二，有 17.0%；广州第三，有 14.0%；深圳不满意的人数最少，有 9.4%。

· 职业经理人对福利的满意度

上海经理人最为满意，其次为深圳、广州，最不满意的是北京的经理人。1998 年对福利最不满的是深圳，有 53.6%；其次是

北京,有 41.8%;最低为上海,有 22.2%;1999 年对福利表示最满意的是上海,达到 77.8%;其次是北京,占 58.2%;最后是深圳,占 46.4%。

· 职业经理人对个人成长的态度

深圳经理人对发展空间、机会满意程度最高,为 65.62%;其次是上海,为 65.53%;再次是广州,为 62.27%;北京最低,为 54.41%;对公司发展前景,上海经理人满意度最高,第二是深圳,第三是广州,北京排在最后。

· 职业经理人的流动率

广州排在首位,有 26.5%的经理人明确表示要离开;其次是北京,有 24.8%;上海和深圳的百分比较低,分别为 9.3%和 4.6%。

· 职业经理人对工作环境的满意率

上海最高,为 49.9%;广州排在第二,为 47.1%;深圳排在第三,为 39.4%;北京排在最后,只有 29.5%。

· 职业经理人对企业认同的态度

北京经理人最不认同自己的企业,有 37.1%;上海排第二,有 21.0%;深圳排在最后,只有 28.4%。

· 职业经理人总体生存及发展状况

北京满意的人最多,有 46.7%,第二是深圳,有 31.8%,上海第三,有 28.0%;最后一名是广州,有 19.6%。

我国职业经理人队伍虽然已经不断壮大,但其总体生存及发展状况并不尽人意。调查结果也显示出这种状况并没有得到明显改善,中国职业经理人尚须成熟。

职业经理人是实行现代企业制度的企业中从事生产经营管理的主要经营者。职业经理人不是资本的所有人，更没有行政级别，而是一种职业——掌管企业生杀大权的职业。

中国的人才市场是极为活跃的，在近几年的各类招聘简章里人们看到了对于职业经理人的大量需求。但是令人深感遗憾的是，国有企业能够招聘到职业经理人的很少。

在近几年的人才招聘广告中，能够看到很多并不知名的民营企业、私营企业对于总经理的出价为年薪 50 万至几百万不等。一家企业的总裁甚至想以年薪一亿的价码来聘请打工女皇吴士宏。这对于普遍收入都还很低的中国老百姓来说，简直都成了神话。从中人们能够看出中国企业的一些老板们认识到了职业经理人的巨大价值。

尽管在人才市场上，私营企业、民营企业对于职业经理人呼声很高，但是却不能吸引到真正的职业经理人前去应试，即使那些冒牌的应试者也寥寥无几。

这表明职业经理人对于私营企业、民营企业的极大不信任。

例如，曾有一家企业因为“叶公好龙”，在报纸上刊登招聘总经理的广告中宣称年薪为 50 万，可是真正的“龙”从天而降后，却把这家企业的老板吓跑了。

还有一家企业的年产值还不足 50 万，却打出了广告以 100 万的年薪招聘职业经理人，后来人们才知道原来企业老板只想借用这“100 万”的诱惑替企业做广告罢了。

另外，还有一些新兴企业喜欢叫喊着要进入世界 500 强，这是非常美好的愿望，可是能做到那是另外的一回事。许多新兴企业的胃口与职业经理人的胃口是不相匹配的。

一些企业说在 10 年、20 年之内做到世界第一，口号一提出

来就是奔世界一流,其实它或许在省里还算不上一流。

目标与现实差距太大,因此使得职业经理人常常很难适应,做企业必须按部就班,一步一个脚印地去做大。还有就是,西方现代企业方是方,圆是圆,都能够依照规定办事,感情色彩很少,而中国的企业并不是那样。这使得中国职业经理人在管理上和现代企业有着很大的不同。

例如,过去有一位诺贝尔经济学奖得主在解释其纷繁复杂、艰涩难懂的多元投资组合理论的时候,用过一个非常精辟的比喻,到现在还传为佳话。这个比喻就是“不要把鸡蛋装在一个篮子里”,结果他的话一经脱口以后知道这句名言的人比知道他的名字的人要多上千万倍。

但是在这个理论的运用上,却使上个世纪八九十年代的许多中国企业家为此疯狂,也曾经让当年那些赫赫有名的像巨人集团等一大批企业谱写着“出师未捷身先死”的悲壮史诗,并且还乐此不疲。许多新兴企业发展太快,一下子摊子就铺得很大。然而,职业经理人又十分缺乏,使得企业大而不强,没过几年就销声匿迹了。在经营管理上民营企业和私营企业总像一个永远也长不大的孩子,就像一棵长僵了的树一样。

通过调查表明,大多数职业经理人在选择企业的时候,考虑的不仅仅是薪水等“硬性”指标,更多的是考虑事业发展的机会以及人际关系等“软性”因素。事实上,中国的许多企业很难吸引职业经理人加盟。与此形成鲜明对比的是,中国为数不多的职业经理人绝大部分都加盟到了外资企业或中外合资企业。

中国职业经理人喜欢到外资企业去工作,不仅仅是由于外资企业高薪的吸引,关键在于国内的私营企业和国有企业对于职业经理人的价值认同感很低。这两方面的原因迫使中国的优秀职业经理人流向了外国企业。

由于中国企业遭到了外国企业的强烈冲击，因此他们很透了在外国企业打工的一些中国职业经理人。因此，一些中国职业经理人一旦选择跳槽的时候，也对一些国内企业望而却步。

事实上，中国职业经理人往往具有很强烈的民族自尊心。他们在外国公司里工作时不论怎样努力，获得了怎样的地位，都不会对外国公司产生出一种叶落归根的感觉，那种不是自己家的感觉总是在内心深处隐约存在。

不管怎样，一些在外企工作的中国职业经理人总是把外企当成自己学习与积累的地方。并且在外企呆的时间越长，就越渴望在中国本土上也能诞生出来这样优秀的企业。这种感觉会一天比一天强烈。

例如，职业经理人王树彤在金山公司发出了邀请以后，双方一拍即合。还有，吴士宏在离开微软中国以前，“仅仅用了7个月的时间就完成了微软中国年初制定的销售额的130%”。吴士宏在微软中国的薪水很高，但她还是主动辞职了。吴士宏希望自己的离职能给微软中国一个小小的刺激，促使它反省自己在中国的策略。

吴士宏最终选择了TCL集团，被聘任为TCL信息产业集团CEO。那时正赶上TCL集团从家电企业向IT业拓展，这种拓展在世界范围内的成功案例都很少。但是，吴士宏已经习惯了在逆风中飞扬，渴望能够找到更加广阔的一片天空。

中国职业经理人家太少了，国内一些著名企业的舵手们都已经到了知天命的年龄。海尔张瑞敏：54岁；长虹倪润峰：59岁；联想柳传志：58岁；华为任正非：57岁……

世上哪有不老的英雄，明天谁来当老总？由谁来领导后WTO时代的中国企业？

这个历史重担无疑落在了中国年轻一代的职业经理人身

上。同时,历史也为他们提供了展示自身形象的极佳舞台。我们有理由、有必要给予他们更多的关注,关注他们是否有足够的能力迎接挑战。

尽管周瑜十五岁拜都督,甘罗十二岁为丞相是古已有之的佳话,但在中国人的传统语汇中,老成持重依然是对年轻人的最高评价,这个评价往往意味着更重的担子,更多的机会,更高的职位。相比之下,少年得志就难免有些明褒实贬的味道,二三十岁升帐点兵纵使不乏其人,多半也在非常时期。

然而,这一规则在世纪交替之际打破,盘点 2002 年上半年占据人们视线的企业精英,令人惊诧的是多数竟是 30 多岁的毛头小子:

联想总裁的杨元庆 38 岁,神州数码的总裁郭为 39 岁,搜狐的张朝阳 37 岁,维亚康姆中国区总裁李亦非 38 岁,卓越网 CEO 王树彤 34 岁,原新浪总裁王志东 34 岁,网通公司总裁田溯宁 39 岁,用友总裁王文京 38 岁,上海联创投资公司总裁冯涛 34 岁,一汽总裁竺延风 39 岁,神龙公司总裁刘卫东 35 岁……

30 多岁已是为人父的年龄,可是执掌一家大企业的生杀大权,按传统观念来看,还是太年轻了些,几乎将掌印时间提前了 15 年,姑且称其为“少年 CEO”。

30 多岁的 CEO 集体出现在舞台的中心,暴露在聚光灯的焦点之下还是第一次。十年前这是不可想像的,十年后这是顺理成章的,只是在前后十年的连结点,这成为一个话题。

为什么少年 CEO 掌握企业的领导权呢?

这在西方社会学家马克思·韦伯那里可以找到答案。20 世纪初,西方社会学家马克思韦伯用科层制解释了包括企业在内人类社会大多数的组织形态,企业的结构是一个金字塔,从底层的职员工作间到顶楼的总裁办公室,是一场和同僚一层接一层

的马拉松式的竞赛，足以耗去人生大半的时间，50岁已染上人生的暮色，却可能是权力的开始。但20年来，企业传统的科层式管理、金字塔结构已被动摇，后福特主义、平行式管理打破了按部就班的进升序列，只要证明自己，年轻人不必长期等待，他们无需一级一级爬楼梯，大可乘电梯直达顶层。

这是中国职业经理人为什么越来越年轻的原因，也是年轻人不懈努力的奋斗源泉。

谨以此书献给不懈奋斗的年轻人！

目 录

序：白领，你的成功是什么？	1
---------------------	---

“联想传人”杨元庆	1
——第一个进入世界 500 强	

有人说，没有柳传志，就没有联想。没有杨元庆，就没有联想的今天。现在，杨元庆旗下的联想集团已经跟柳传志时代的联想有了质的飞跃。以魄力和雷厉风行而著称的杨元庆，对于今天的联想真可谓功不可没。20 世纪，世界 500 强里没有中国企业，21 世纪，有希望第一个进入世界 500 强的是杨元庆和他的联想。

杨元庆受命于危难之时	2
从柳传志手中接过帅印	7
雄居国内市场第一位	12
靠卖 PC 进入 500 强未尝不可	16

互联网会成为联想的滑铁卢吗·····	22
联想集团要圆柳传志的梦·····	28
【点评】职业经理人：联想不相信天才·····	38
【杨元庆档案】打造世界 500 强联想少帅·····	39

“打工女皇”吴士宏····· 41

——再度逆风飞扬

吴士宏从一个当年连打字机都没有碰过的小护士，到 IBM 中国区的总经理、微软中国的掌门人，再到 TCL 信息产业集团总裁、翰林汇软件产业股份有限公司总裁。

她的经历有着许多的传奇色彩，更为难得的就是，吴士宏在同事们眼中是一位性情中人，凭借自己惊人的坚强与韧性，一次次从困境中挣脱出来。

最近，谣传吴士宏要退出 TCL 核心的新闻频频发表，吴士宏对此淡然。经过许多年的磨练，吴士宏已经和年轻时候大不一样了，从自我中心转变以企业为中心，她的承受力更强了。

把自己培养成职业经理人·····	42
从 IBM 到微软：领导自己，领导他人·····	48
微软中国——CEO 的滑铁卢·····	54
缩短自己不足的办法就是加倍努力·····	58
人生就是一个逆风飞扬的过程·····	64
【点评】从韦尔奇看中国职业经理人·····	73
【吴士宏档案】逆风飞扬的中国职业经理人·····	75

“数字英雄”张朝阳 77

——绝对是一个“做秀”高手

假如说没有张朝阳就没有中国互联网，那肯定会有一打以上的人站起来反对。不过假如说没有张朝阳，中国的互联网就不会是现在这个样子，相信人们都不会提出异议。

2001年6月，满身光环的搜狐CEO张朝阳，被美国《财富》杂志列为“全世界最聪明的100人”之一。

张朝阳绝对是一个“做秀”高手，搜狐很长一段时间走的是个人推动品牌的推广道路。

网罗财富，使得他变得与众不同 78

张朝阳是为了商业而生的 85

打注意力经济的牌 91

搜狐的百年老店之路 100

网络英雄大话网络 104

【点评】职业经理人：从提升能力做起 108

【张朝阳档案】寻求风险投资的大陆富豪 109

“海尔女掌门”杨绵绵 111

——不做“绵羊”要做“狼”

单看“杨绵绵”这个颇具女人味的名字，很难将她和世界白色家电行业排名第六的海尔集团总裁联系在一起。事实上，杨绵绵并非“绵”。她不仅坦诚、豪爽，而且讲话、工作挥洒自如，活像个顶天立地的男子汉。

加入世贸组织以后,中国企业面临着激烈的国际竞争,大家都在讲“与狼共舞”,但杨绵绵的说法似乎更形象:“与狼共舞,不做绵羊要做狼。假如将自己定位在羊的位置上,那命运只有一个,就是被狼吞掉……”

对于女性来讲,杨绵绵已然成为了一个标志性符号,或许已经跃上中国企业中女性的最高地位了。

桃李不言,其下自成蹊	112
海尔中国造:与张瑞敏的“二人转”	117
OEC:管理系统的卓越	122
今日海尔:与杨绵绵对话	129
张瑞敏、杨绵绵与“狼”共舞	134
海尔的花样年华	138
【点评】职业经理人要做“民族品牌”	142
【杨绵绵档案】一路走来的海尔总裁	144

“网站皇帝”王志东 147

——注定不能成为转瞬即逝的人物

王志东在人们的视野里始终都是那样特殊。如同对一个身边人的持续关注那样,王志东命中注定不能成为转瞬即逝的人物。对于一个执著向前的人来讲,思考着旅程中的某一个终点是不堪忍受的。

他打造了一个又一个铁一般的成功,又被一个又一个铁打般的事实所打败。

继“新浪政变”以后,王志东又回到了起点。他以新公司的网站域名诠释自己的梦想:WWW.goto2008.com。跌倒并不是从

未有过,不过王志东确信自己是朝着正确的方向前行。

有一点未卜先知的感觉·····	149
不想当元帅的士兵不是好士兵·····	154
第一个吃螃蟹的人·····	162
新浪,一路好走·····	168
王志东的“下岗再创业”·····	177
【点评】职业经理人:永不灰心的人·····	182
【王志东档案】自己造就自己命运的人·····	184
 “财富新贵”郭为·····	187
——打造一个不叫联想的品牌	
 神州数码从联想分拆出来以后,员工们感觉自己就像是个没人要的孩子。郭为深知以这种心理状态来与对手竞争,是不可能成功的事情。郭为在员工大会上说:“对于联想的感情,我比你们还要深厚。然而情况发生了变化,环境也变了。面对着如此巨变,是留在往日的奶酪堆旁哭泣与回忆,还是替美好的明天去重新挣到一份新奶酪呢?我们为何不替自己干一番事业呢?我们的任务就是:打造一个不叫联想的服务品牌。”	
对此,有人曾经问过郭为,以目前的业绩发展来看,何时能够成功,郭为说:“5年之内走完联想16年的道路!”	
 梦之队——神州数码的由来·····	 188
郭为本身就是一本书·····	192
守望在神州数码的田野上·····	199
神州数码的业务构想·····	203

长治久安的战略规划..... 210

【点评】联想打造中国职业经理人..... 215

【郭为档案】神州数码,联想的未来..... 217

“亚洲女性”李亦非..... 219

——始终处于竞技状态的女人

李亦非是一位传奇式职业经理人,在全世界也没有几个人像她那样能够融合中西方文化。自1999年李亦非接管MTV全球网中国区业务起,MTV每年都以超过50%的速度蓬勃发展,目前已经赢得了6000万中国观众的心。李亦非与MTV音乐台的下一步将是替中国的2亿青少年提供24小时的音乐服务。

2001年5月21日,李亦非成了《财富》封面人物,并且在《财富》杂志评选的25位全球企业新星中名列榜首,是惟一获此殊荣的亚洲女性。

2001年10月,李亦非被《财富》杂志评选为年度50位国际商界女强人之一。

原本是一位武术冠军..... 220

“打进”传媒界巨无霸内部..... 223

传媒业进入春秋战国时代..... 225

沉默的羔羊并不沉默..... 229

从全球视角审视中国..... 235

把开卷有益换成看世界有益..... 237

【点评】传媒业急需职业经理人..... 241

【李亦非档案】亚洲最有影响力的商界女性..... 242