

宣碧华

——链舞乾坤 尽显东华风流

1959年生于杭州，大专学历，高级经济师，浙江杭州市第十届、十一届人大代表，民建杭州市市委委员，现任杭州东华链条集团有限公司董事长、常州东风农机集团有限公司董事长。全国链传动标准化技术委员会副主任、中国机械通用零部件工业协会副理事长、链传动分会理事长、杭州市企业联合会、企业家协会副会长、江干区工商联副会长。

1976年，17岁的宣碧华进杭州盾牌链条厂，从一名临时工到正式工，再到销售员，整整工作了11年。1987年他毅然“下海”离开杭链，到萧山承包了一个小摩托车配件厂。1991年，在江干区创办了杭州城东链条厂（东华集团前身）。2003年5月，宣碧华斥资1330万元，兼并杭州链条厂组建了杭州盾牌链条有限公司。同年8月，宣碧华又全资收购了常州老牌国营企业常州拖拉机厂。2005年正式组建杭州东华链条集团有限公司。至2007年，集团销售总额达32亿，利税近亿元，成为中国链条行业的“龙头”。

东华链条集团有限公司先后被授予全国出口创汇先进乡镇企业、中国机械行业竞争力之星企业、中国优秀民营科技企业、中国民营企业500强等荣誉称号。同时，宣碧华也先后被评为第四届全国乡镇企业家、全国质量工作先进工作者、



全国优秀民营科技企业、杭州市优秀社会主义事业建设者、常州市五一劳动奖章等荣誉称号。

随着企业的发展，宣碧华十分重视企业的全面建设，党建、工会等组织相继建立。他关心职工切身利益，努力构建和谐企业。与此同时，他支持慈善事业，积极回报社会，多次支援西藏、四川等灾区和贫困地区，慷慨解囊助学、助残、助困、助老，近几年来共捐款、捐物1100余万元。

宣碧华担任人大代表以来，积极参加市人大组织的各项活动，认真履行代表职责，经常听取选民的百姓的诉求，在人代会上和闭会期间提出意见和建议。2008年他提出的“关于进一步加强我市技工队伍建设的建议”被市人大常委会评为优秀建议议案。同时也被评为代表积极分子。

王秀兰

——“茶叶做到老，茶叶识不了”

王秀兰，高级评茶师、政工师、国家茶叶审评专家，市、区人大代表，区人大常委，现任北京张一元茶叶有限责任公司党支部书记、董事长、总经理。先后荣获中国商界杰出女性、全国商业优秀企业家、北京市劳动模范、北京市三八红旗奖章、北京市奥运服务保障先进个人等称号。

30多年前，王秀兰跨进北京正兴德茶庄的大门，一定不会想到不懂茶的自己会成为国家茶叶审评专家、高级评茶师，一把茶叶掂在手里，马上能辨出产地、好赖，评级作价。“有名字没牌子”，15年前，王秀兰到账面资金只有6000元的张一元茶庄上任，也一定不会想到这家没设60年的老字号今天能有一年两亿多元的销售业绩，连续9年坐上京城茶行业的头把交椅。“买得青山只种茶，峰前峰后摘新芽”，如果说前人的好诗只是一种臆想，那么王秀兰就用自己的生活实现了漫山茶园的景象。

从业三十余载，王秀兰以振兴中华茶产业为目标，以弘扬中华茶文化为己任，带领职工秉承“诚信为本”的企业精神，励精图治，锐意进取，取得了一个个骄人业绩，不断做强做大老字号张一元品牌，使其发展到百余家连锁店，集产销科工贸为一体的全国茶叶龙头企业，荣获中国驰名商标、中国茶叶第一品牌等多项荣誉，其茉莉花茶独特的窈制工艺被列为国家级非物质文化遗产保护名录。

2008年北京奥运会及残奥会期间，张一元公司作为中国茶叶界的代表承担起第29届北京奥运会奥运村中国茶艺馆的策划和运营任务，王秀兰同志带领职工，潜心研究大胆创新，经过十几次权威部门及专家的逐层验收审定、修改完善，最终全部完成奥运茶馆数十个环节的整套运营方案，用中国茶艺室最高水平，向世界展示了中国茶文化的博大精深，接待了100多个国家官员、教练员、运动员万余人次，奉上150场茶舞表演、180场茶艺表演，圆满完成奥运服务。

张一元公司先后荣获全国和谐商业企业、北京市工人先锋号、北京市三八红旗集体、奥运保障先进集体、奥运村五好网点等称号。



名商标、中国茶叶第一品牌等多项荣誉，其茉莉花茶独特的窈制工艺被列为国家级非物质文化遗产保护名录。

2008年北京奥运会及残奥会期间，张一元公司作为中国茶叶界的代表承担起第29届北京奥运会奥运村中国茶艺馆的策划和运营任务，王秀兰同志带领职工，潜心研究大胆创新，经过十几次权威部门及专家的逐层验收审定、修改完善，最终全部完成奥运茶馆数十个环节的整套运营方案，用中国茶艺室最高水平，向世界展示了中国茶文化的博大精深，接待了100多个国家官员、教练员、运动员万余人次，奉上150场茶舞表演、180场茶艺表演，圆满完成奥运服务。

张一元公司先后荣获全国和谐商业企业、北京市工人先锋号、北京市三八红旗集体、奥运保障先进集体、奥运村五好网点等称号。

京城新开张两家剧场 职业经理人涉足戏剧市场

大隐剧院、东联艺术工社两家剧场先后于7月18日和7月21日开始试营业，他们的到来也给北京的戏剧市场带来了一些新空气和新思路。

位于中央民族大学东门正对面的东联艺术工社是集舞台艺术创作、表演、交流、办公、餐饮等为一体的综合性剧场，也是首家由民营资本设立的舞台艺术孵化基地。大隐剧院取“大隐于市”之意，将剧院开在了繁华的CBD。它是第一家在CBD黄金地段的剧场、第一家交由俱乐部管理的剧场。

虽然定位、特色不同，但两家剧场都有一个共同点，就是首次将职业经理人引入剧场管理。东联艺术工社的副总经理刘利红就是一位职业经理人，以前从未涉足过戏剧领域，谈到戏剧时她经常会提到“风投”、“产值”、“操盘手”等经济术语。她说：“艺术是高雅的，但一定不能用‘高雅’的方式去操作。”而大隐剧院的负责人则表示，选择职业经理人来管理剧院是因为他们在管理方面更为职业，戏剧市场现在最需要的就是能做事儿的人。

(据《北京日报》)

ZHIYEJINGLIREN

职业经理人

市场扫描 | Shichang Saomiao

冯刚的离任,预示着原华宝兴业六人核心投资团队成员“全部出走”—— 华宝兴业又“地震” 冯刚或任上投摩根总监

柯智华

华宝兴业投资团队再度地震。7月21日,华宝兴业宝康消费品基金美女基金经理闫旭刚因“个人原因”去职。7月28日华宝兴业基金公告又称,因个人原因免去冯刚华宝兴业大盘精选股票基金的基金经理职务,聘任范红兵担任该基金的基金经理。免去冯刚华宝兴业收益增长混合基金的基金经理职务,由现任基金经理邵结阳继续管理该基金。

至此,原华宝兴业六人核心投资团队(余荣权、栾杰、魏东、黄小坚、史伟、冯刚)已各奔东西。

据消息人士称,冯刚下一个东家是上投摩根,担任投资总监职务。

公开资料显示,自从上投摩根前投资总监孙延群于去年7月份去世后,该职位一直空缺至今,目前上投摩根的投



资副总监是许运凯。

但该说法未获上投摩根证实,上投摩根有关人士称:“目前还没有得到相

延伸阅读 | Yansheng Yuedu

基金高管离职潮背后股权变更之痛

传交银施罗德基金总经理莫泰山、华夏基金总经理范勇宏、副总经理王亚伟要去私募;传博时基金总经理肖风已提出辞职并与某私募有过接触;国泰基金投资总监归江已提交辞呈欲投私募;博时基金副总裁李全加盟新华资产管理公司……

今年以来,这些公募业的灵魂人物,或已离开公募,或还在传言。究竟是什么原因导致基金业人才不断流失?归根结底,还是行业机制问题。

出走背后是无奈

公募基金业走过了12年,如此密集地出现高管出走传言,尚属首次,有分析认为,这是公募基金业整合和革新的前夜。

从2007年江晖、王贵文、吕俊、李学文到2009年李旭利、张益驰,进入2010年,人才流失的级别已经由基金经理、投资总监上升到基金公司总经理。虽然交银施罗德基金公司极力否认莫泰山离职一事,但多位上海公募基金人士告诉记者:“离职已定”。

王亚伟卸任华夏基金公司投资委员会主席,被业内解读为“离职的前奏”。什么原因使这些受人尊敬的基金灵魂人物纷纷离去?



很多人认为,基金经理压力大是最重要的原因。但与私募基金追求绝对收益的天性比,很多基金经理承认,注重相对排名的公募基金业还是舒服一些。

公募人才流失不是人的问题,不是行业潜力的问题,而是机制问题。

公募基金业长期存在股权激励缺位等种种弊病,由于长期得不到有效解决,已经影响了行业的活力。

一批批人士出走的背后,是无奈。

股权变更诱因

一朝天子一朝臣。股权变更必然导致股东之间利益博弈,而股权变更前后的基金公司原班人马,很可能会在这种博弈中出局,因此,股权变更往往会打破公司原有的权利平衡,导致人事变动。

对于没有持股的基金公司高管来说,对于“游戏规则”的制定,没有举手的

权消息,一切以公告为准”。

加入华宝兴业6年多时间里,冯刚成绩不菲。从7月27日的数据来看,其管理的华宝兴业收益增长基金基金,历经四年股市风云变幻,给投资者带来了188%的高收益,而同期的上证指数的涨幅仅为69%。而其管理的另外一只基金华宝兴业大盘精选基金,自担任以来,也获得了56%的正收益,远超同期上证指数29%的涨幅。

实际上,华宝兴业投资层的变动由来已久。2009年,魏东去职加入国联基金担任投资总监后,原华宝兴业六人核心投资团队仅剩冯刚一人。

值得一提的是,对于离职原因,原华宝兴业6人核心投资团队成员余荣权(现任国泰基金副总经理)表示,其不适应华宝兴业的管理体系,栾杰(现任农银汇理基金投资总监)则表示其只适合做选股

投资,不适应处理复杂的人际关系。

那么,这次冯刚的离职又是何为?对于公司投资管理层变动,华宝兴业表示“不予回应”。

相关链接

人物小资料

冯刚,管理学硕士,证券从业经历9年,曾在联合证券有限公司、华安基金管理公司、长城证券从事投资、研究、投资银行等工作。2004年3月加入华宝兴业基金管理公司,任高级研究员、多策略增长基金基金经理助理。2006年6月起任华宝兴业收益增长基金基金经理,2008年10月起兼任华宝兴业大盘精选基金经理。

权利,而是等待锤子落地。为他人作嫁衣裳也倒罢了,更重要的是没有丝毫的职业安全感。

本次离职潮中,股权破坏力进一步体现。

离职或传言离职的李全、肖风、归江、王亚伟、范勇宏分别所在的博时、国泰、华夏基金公司,刚刚经历或正在经历大的股权变更。

2009年底,招商证券转让博时基金公司24%的股权,受让方分别是隶属天津国资委的天津港、上海盛业资产公司、璟安实业公司、丰益实业公司,4家公司各持有6%的股权。

这意味着,博时股权从原来的招商证券(73%)、长城资产(25%)、广厦建设(2%)三个股东一跃变成7个股东。新股权结构甫一确立,博时就出现一波离职潮。2010年初,关于博时副总裁李全离职一事,开始在业内传开。4月3日,博时公告李全离职。

高管变动往往牵一发而动全身。随后不到一个月里,博时数量组投资总监陈亮、博时超大ETF基金经理张晓军相继离任;紧接着,总经理肖风离职之风刮起。

6月21日,国泰基金公告称,股东中国建银投资、万联证券,分别将其所持有的10%、20%股权,转让给意大利忠利集

团。股权变更后,中国建银投资持有国泰基金60%的股权,为第一大股东,意大利忠利集团持有30%股权,为第二大股东,中国电力财务公司仍然持有10%的股权。可见外资股东的入驻,也是归江准备离任的诱因之一。

利益博弈很复杂

紧随博时基金变更股权的是华夏基金公司,但华夏变更幅度更大,作为行业老大,其背后的利益博弈定比博时还要复杂。

目前中信证券持有华夏100%股权,而证监会《证券投资基金管理公司管理办法》规定,基金管理公司股东的出资比例不超过全部出资的49%,即意味着中信证券必须转让手中51%的股权。

而关于华夏基金股权的潜在买家,业内流传最广的是美国普信集团和包括苏宁电器在内的5家企业。如果属实,华夏基金股东将由中信证券一家变为至少6家。

从证监会把中信证券解决华夏股权规范问题大限由今年7月1日延期到9月30日来看,其股权变更背后的博弈非常激烈。

华夏股权变更是否会导致人事地震,人们还在猜测。(岳永明)

西部职业经理人8月兰州“论剑”

记者从甘肃省职业经理人协会获悉,第七届西部企业发展与职业经理人高峰论坛将于8月5日-6日在兰州开讲,届时成思危等全国知名专家、学者、企业家、高级职业经理人将共同就“循环经济发展与产业优化升级”这一主题展开探讨。

随着我国经济发展方式的进一步转变,特别是《循环经济促进法》的实施,作为我国循环经济发展试点的甘肃

省经济发展面临新的重大抉择。一方面,作为欠发达地区,人民群众求发展、盼富裕的愿望十分强烈,富民强省任务异常艰巨;另一方面,随着节能减排和环境保护工作的逐步加强,经济发展面临着严峻挑战和巨大压力。要实现经济社会又好又快发展,必须把发挥资源优势与转变发展方式有机地结合起来,走循环经济发展道路。

为此,本届论坛主题为“循环经济发展与产业优化升级”。包括经济学家成思危、香港上市公司嘉讯控股有限公司董事局主席刘梦熊、台湾中华循环经济促进协会理事长、东吴大学教授毛玉麟、深圳市东方富海投资管理有限公司董事长陈玮、摩根大通(中国)创业投资公司董事长张天伟等著名经济学家、企业家、高级职业经理人将与西部企业家

一起探讨如何发展循环经济与产业优化升级,为打造西部职业经理人队伍,提高企业竞争力指点支招。

据了解,西部企业发展与职业经理人高峰论坛自2004年已成功举办六届,为东西部企业和职业经理人相互交流学习、项目投资与合作,推动西部企业发展及职业经理人队伍的理性成长搭建了一个很好的平台。(属国玺)

职业经理人“变线创业”

他们曾在百度、谷歌等大型企业中高层留任,如今他们选择创业。毋庸置疑,行业的熟识度与资源是他们的创业砝码。

“他们最大的优势就是曾经与那些成功的公司一同成长。他们知道一家公司如何获得成功,可以将这些成功的经验运用到今后的创业过程中。”猎头公司王李亚洲资源公司创始人及首席执行官王承伦在谈到IT行业中高层创业的优势时如是说。

然而,不少人力资源专家表示,如何用概念包装技术,在待开发的领域升

任领袖,是这批具有“变线创业者”的夙愿。只是,他们面临的问题是:如何管理个性鲜明的人才资源,如何寻找新的盈利模式。

王承伦说:“那些渴望获得巨大个人成就的人,身上往往有着某种基因,决定了他们不会循规蹈矩、寻求常规职业发展生涯。他们追寻刺激、满足、愉悦与享受。”

持有相同观点中国创业探究网理事长、南开大学客座教授郑友男说:“对于IT这样一个创意型产业,个人素质与能力往往决定其在行业中的成就高低。

对于这批从业者而言,通过一个志同道合的团队来证明自己的理念、实现自我价值至关重要。若他们在一个企业中达不到一定的高度、实现自我的目标与价值,或者与团队产生了理念上的分歧,就自然会选择新的方向。”

“对于一个技术日新月异的领域,变化本身也会带来风险与困难。除了人才的留用与管理,现有行业内的众多公司,以及不断进入的新公司,都会给创业者带来竞争。”王承伦表示。

对此,郑友男教授给出了“变线创业”的模式:“所谓‘变线创业’就是在原

有的行业内,以一种概念或产品的新盈利模式为切入点,进行再次创业。对于IT界的中高端人才,只要寻找到了突破口,成功也就随之而来。”

艾瑞咨询首席分析师曹军波同样表示,IT行业市场化程度极高,既有高风险,也有高利润。他们不需要大规模的团队,只要有丰富创造力,有效把握资源就可能获得成功。核心技术或者产品捆绑了一个崭新的概念,又或叠加一个全新的副产品,一旦这种“再生产”盈利模式吸引了风投,创业者也就成了领袖。(罗伦)