

巴克莱首席执行官：李克强经济学正是中国所需将更加可持续

英国巴克莱集团首席执行官安东尼·詹金斯日前在北京说,中国管理层已意识到需避免银行业危机并正努力控制金融风险。他表示,虽然中国经济存在结构性减速现象,但在“李克强经济学”引导下,中国经济增长将更加可持续。

这是詹金斯去年8月底出任巴克莱集团首席执行官之后首次到访中国,在接受记者专访时,詹金斯说:“在我看来,中国管理层正在很好地掌控形势。”近期,中国银行间市场一度出现流动性紧张局面。对此,詹金斯认为,这场短暂的流动性危机更像是“管理层希望小心地实施对(银行)系统的去杠杆化调整”。

詹金斯表示,去杠杆化是解决银行业问题的重要方案之一。他表示,银行业出现危机的原因主要来自于两方面:对风险的错误理解、定价和管理,以及短期流动性危机。“如果银行系统出现了对风险的错误管理和定价问题,那么可以通过去杠杆化来应对,由此可以避免银行业危机。”

去杠杆化、结构性改革和避免大规模刺激计划,正是巴克莱中国首席经济学家黄益平日前提出的“李克强经济学”概念的三大支柱。巴克莱一份最新研究报告说:“李克强经济学正是中国所需要的,因为中国经济急需重回可持续轨道。”

在“李克强经济学”引导下,未来中国经济增速将会有所回落。詹金斯说:“中国未来几年内经济增速很可能在6%至8%之间,但这一速度对中国来说更加可持续。”他认为,“李克强经济学”符合全球经济趋势。

对于未来的业务发展,詹金斯非常看好非洲市场,他认为非洲可能成为巴克莱和中国企业未来合作的重要场所。

(新华社)



●7月10日,韩国企业家在阅海湾中央商务区参观考察。

韩国企业 CEO 的“银川蓝图”

“要想走得远,就要携手前行”、“先做朋友,再做生意”……在7月11日举行的宁韩友好交流周商务圆桌会议上,韩华集团、CJ集团、三星集团等韩国企业CEO踊跃发言,激情畅想企业发展“银川蓝图”。

“我来韩华集团,韩国的‘韩’,中华的‘华’,很巧合。”韩国韩华集团中国总部社长琴春洙略带幽默的开场白,一下吸引了大家的关注。“我们的企业是韩国十大集团之一,由制造、金融等产业板块构成。虽然进驻中国晚了一些,但我们会走得更快一些。”琴春洙的话音一落,“非常欢迎,希望你们企业先从宁夏、从银川投资开始,这样发展更快。”自治区党委常委、银川市委书记徐广国赞许地说。受到鼓励的琴春洙充满激情地说:“要想走得远,就要携手前行。”

“我们企业的社会贡献项目已经在宁夏做了。”琴春洙介绍,该企业在联合国防治沙漠化公约组织协助下,在灵武市毛乌素沙漠捐赠太阳能光伏系统,为覆盖面积855万平方米选材项目所属的育苗厂提供清洁能源。“这是环保型社会贡献实验,也是利用光伏发电支持防治沙漠化的案例。”琴春洙进一步介绍,企业还在中国贫困地区中小学建筑屋顶无偿安装太阳能光伏发电设备,2013年计划在宁夏、湖北、青海三省区选择若干学校实施该项目,同时希望在银川的旅游、太阳能产业等方面寻找到机会,实现合作发展。

先做朋友,再做生意

“目前,企业在中国设立69个法人公司、21家工厂,有一两万职工。”在韩国企业CEO争先恐后的发言中,带着韩国口音的中文发言使大家对CJ集团中国本社总裁朴根太投去更多目光。“我来中国已有29个年头了。”朴根太对大家的眼光给出了答案,“银川是我们企业下一步深入考察、加强交流、力争合作的重点城市。”短短两分钟,简短、干练的中文发言,赢得了与会人员热烈的掌声。

“这是我第二次来银川,企业在中国有50个法人企业,重点在钢铁等行业进行发展。”韩国浦项集团是本次来银考察的韩国企业中,较早进入银川发展的企业,目前已在银川综保区做基础设施建设项目,“在西部大开发中,我们很看好银川的发展,今后要在城市开发、新材料制造等领域实现更大的合作。”韩国浦项(中国)投资公司社长权锡哲的现身说法,让韩国企业信心更足。

“先做朋友,再做生意。”韩国驻华大使权宁世说,韩国驻华机构不仅要做好韩中两国、韩国与中国地方政府合作发展的桥梁,更要做促进发展的“引擎”,实现双方合作大飞跃。

(姬恒飞/文 苏勇/摄)

上世纪80年代创业时,林聪颖已经开始思考接班人的问题。

九牧王高管中,除董事长林聪颖外,家族成员还有副董事长陈金盾(林聪颖妻子之兄)、董事总经理陈加芽(林聪颖妻子之弟)、董事副总经理陈加贫(林聪颖妻子之弟)分别通过顺茂投资、铂锐投资、睿智投资持有3015万股,上市时市值均为6.63亿。此外,林聪颖妻子之妹陈美蓁通过智立方投资持股2095万股,公司上市时市值为4.61亿元。

事实上,家族企业传承已成为中国第一代创业者普遍面临的问题——儿女兴致不在此,职业经理人士壤尚未完善,中国的家族企业正面临传承的阵痛。

5年前,林聪颖说职业经理人接班管理九牧王的可能性是70%~80%。现在,他的儿子对家族企业颇感兴趣。林聪颖说,“可以培养”,但九牧王管理团队仍需要职业化。

“家族管理成员往后退”

记者:家族企业在公司的管理上,有哪些优、劣势?

林聪颖:家族企业在创业初期是很好,大家不计较付出,不计较时间,不计较报酬,什么都不计较;但家族企业发展到一定程度,就需要转型和变化。

记者:目前九牧王的管理团队中,家族成员占多少?是否考虑管理团队的职业化?

林聪颖:家族成员大概占一半左右。其实我们已经在着手推动职业化的进程了。一是管理团队职业化,二是家族管理成员往后退,让能力强的职业经理人接手更多的业务。

记者:在你的规划中,九牧王管理团队职业化的进程会是怎样的?

林聪颖:现在已经在搭建这个体系,这三五年都在逐步完善。最关键的问题是制度体系建设,按规范来经营管理。其实我们早期已规划了这个制度,按制度办事,减少个人随意性管理。

欧洲每个人都不想当老板,这就为管理团队职业化创造了条件;但中国正好相反,每个人都想当老板,相应地会带来管理和思维上的差异。

职业经理人之忧

记者:家族企业引入职业经理人,企业的所有权和管理权是否会矛盾?

林聪颖:老板表面上看起来很光鲜,但实际上所有老板的幸福指数是最低的。我口袋里一分钱都没有,也没有花钱的时间;我认为以后很多人都不愿意当老板,现在已经逐步有这个趋势了。我的孩子可以去做股东,但不一定要做经营者。

记者:对企业的控制权是否会担心,类似国美的案例?

林聪颖:最大的担心只有一点。从经营



●林聪颖

不管是家族成员还是职业经理人接班,从我这个角度看都可以。就算儿子接班,也需要职业化的经理人,他需要组建他的管理团队。

和管理上来讲,不得不承认职业经理人的能力;我是一个老板,一辈子很可能只有一次机会,但职业经理人如果毅力和坚持不够,随时都可能跳槽。

再比如,企业老板把企业都交给职业经理人管理,但职业经理人可能会为了追求个人利益而损害公司和股东利益。当然,这个问题双方都有责任。

记者:有什么解决办法吗?

林聪颖:通过系统的制度建设来完善,减少企业受人的影响。我认为要达到欧洲的职业化管理,必须要经历这个过程。欧洲很多企业都经历了一百多年,股东换了很多

▼ 相关链接

职业经理人与家族企业的管理层相处较难

近年来宁波民营企业的管理方式发生着改变,职业经理人正成为企业重要一分子。然而,当前宁波超过10万名在职的职业经理人中,不少外来经理人和家族企业管理层发生了各种摩擦、碰撞,使得他们不得不离开受聘的企业。

7月11日,记者从宁波市职业经理人协会了解到,宁波职业经理人平均在职寿命为一年零三个月,而在外来职业经理人中,近六成在宁波的时间不到五年。

外来经理与管理层中的老板亲属难相处。在最近举办的一场夏季大型招聘会上,记者遇到了正在找新东家的唐友华。

多次都不知道是谁了。在国内,我还没看到管理团队完全职业化成功的家族企业,但未来一定要走这条路。

记者:你怎么看待欧美、香港等地区通过家族信托来实现企业和财富的传承?

林聪颖:目前我还没研究家族信托。因为我的股票还没有流通,还不能通过信托形式持股。现在还没有去想信托的事情。

记者:你是哪些私人银行机构的客户,他们会给你做家族企业传承的设置吗?

林聪颖:瑞银、中金、摩根士丹利、汇丰都是,他们会在理念上给我们包括我的孩子做一些培训,比如接班人应该承担哪些责任,怎样提升自己的能力,怎样改变自己等等。但不会告诉你怎么去操作,目前都是一些初步、简单的东西。

私人银行给我们的服务更多的是对宏观经济的把握、政策走势。

儿子很有兴趣接班

记者:目前你是九牧王的实际控制人,是否打算让儿子接班?

林聪颖:我有三个女儿,一个儿子,现在都不在公司任职,女儿不喜欢这个行业,

唐先生40岁出头,来宁波工作有10多年了,3年前跟着鄞州一家医疗器械公司的老板开始打拼,做到技术部经理。

“原先老板是做医疗器械销售的,后来自己有了资源也自办医疗器械工厂。”唐先生说,第一年工厂刚创办时亏损100多万元,第二年差不多保本,最近才开始出现一点盈利。作为一名职业经理人,唐先生的年薪在13万到15万元,之前因为工厂没怎么盈利,他也没有拿到过分红。

工厂刚起步阶段,什么事情都很苦。老板和他经常在工厂加班加点,有时候晚了就一起吃个快餐,在工厂打个地铺将就睡一晚。

东风日产成行业最佳职业经理人沃土

近期东风日产动作频频,新车上市、半年总结等多个场合,一身便装出席的东风日产市场销售总部副部长杨嵩,其自信从容,让人很难相信他曾经是东风日产里的一名无东风汽车公司背景、无日产汽车公司背景、无汽车行业背景的“三无”人员。

事实上,“三无”人员只是东风日产职业经理人阶层的一种类型。十年来,东风日产形成了成熟的职业经理人文化,这在中国汽车业内可谓罕见。这种成熟的职业经理人阶层和文化之所以出现在东风日产,与其独特的发展背景密切相关。

东风日产既是国企,又是民企,还是外企,由于有效融合了三大体制的优势,



东风日产发展出了自身独有的“三有”体制:有外企的视野、有民企的激情与灵活、有国企的员工关怀与集体主义。

汽车行业中的大多数企业信奉“隔行如隔山”,其人才引进通常局限于行业本身。但具有雷诺-日产联盟背景的东风日产在人才引进方面具有更广阔的视野,使汽车行业以外的职业经理人得以进入东风日产的视线之中,并成为其发展的内在助力。

“有实力就有话语权,东风日产非常欢迎‘三无’人员,也许东风日产的活力就在于各种‘跨界’融合。”东风日产乘用车公司副总经理任勇表示,“跨界”的人才不被固有的汽车销售的思维窠臼所

理想不在这里。我没有刻意地去培养我的孩子做接班人。

儿子对做企业还挺感兴趣的。但他现在还小,明年才大学毕业。他必须要有这个能力才能接班,我可以培养。

记者:90后为什么会对传统服装行业感兴趣?

林聪颖:我真认识我儿子是3年前,那时他刚去英国读书,就游说我给他投资在英国当地开一个KTV。我认为KTV经常出现年轻人打架,最好不做,做餐厅这些我可以让你去尝试。然后他做了一份商业计划书给我。

我看到那份商业计划书时,吓了一跳!他用了PEST,对英国当地的政治、经济、文化、技术,做了非常全面、深入的分析,还用了杜邦分析法分析了公司的财务模型。整个商业计划书的逻辑非常清晰,他说我就是要找你融资。

他很有兴趣接班,前几天还给我发了一个中金、摩根士丹利等几家投行对中国、印度等国服装行业未来走势的分析。他也挺有想法的,前一段他就跟我们分管销售的副总提了建议,用厦门和漳州做高额薪酬的改革试点,很有洞察力。

记者:这一代年轻人没有经历你们上一辈人创业的艰辛,对企业的归属感会不会弱一些?

林聪颖:其实他小时候看着我工作,也感受过。虽然他之前在香港上学,但寒暑假会回来,思维还是偏东方的,没有西化。他很好强,归属感也可以。现在的年轻人更开放,敢于去承担责任。我儿子会经常跟我争一些观点,表达他的想法、理念。

记者:你儿子接班和企业管理团队职业化矛盾吗?

林聪颖:不管是家族成员还是职业经理人接班,从我这个角度看都可以。就算儿子接班,也需要职业化的经理人,他需要组建他的管理团队。

(钟辉 陈祥华)

从唐先生的只言片语里,记者大概了解到离职原因是“感到老板不信任”、“老板娘、亲戚看不顺眼”。提出离职那会,有一次老板找了个宾馆,两人喝酒谈心,聊着聊着都哭了。唐先生直接跟老板说,他离职是和家族企业中的管理层出现矛盾,企业要发展家族管理中的问题一定要整改过来。

一名曾是余姚某电器公司业务部的经理跟唐先生有着差不多的经历。他告诉记者,在家族企业最想改革的或许就是老板,但老板要顾及亲缘人情、他们的想法和利益,同时平衡外来经理的权力,很难真正放权给外来经理人。

(浙江在线)