

中芯内讧 领军人物双双出局两败俱伤

6月底,中芯国际董事长江上舟病逝,中芯国际的人事矛盾立即白热化。短短一个多月时间,前CEO王宁国辞职,张文义出任新董事长,邱慈云出任CEO,杨士宁辞职,人事变化让人眼花缭乱。在人事内讧的背后,是中芯国际客户的流失和业绩的滑坡,中芯国际本身成了内斗的最大输家。

当中芯旧部邱慈云从华虹NEC突然空降到中芯国际担任CEO一职之时,中芯国际首席运营官(COO)杨士宁的命运就已经注定。8月15日晚间,中芯国际发布公告称,杨士宁已经辞职,并将于今年9月5日正式离任。杨士宁的辞职,标志着中芯国际高层人事斗争告一段落。



CEO王宁国与大股东大唐电信支持的COO杨士宁之间的派别斗争,早已是公开的秘密。不过,此前这一矛盾,都因为强人江上舟的制衡而没有全面爆发。不过,随着江上舟的辞世,这一矛

盾终于盖不住了。

借助大股东大唐电信的支持,杨士宁派向王宁国方开火,王宁国被迫辞职。不过,大唐电信方面显然低估了江上舟的能量。其实,江上舟对中芯国际的派系斗争早就心知肚明,在辞世前已经暗中托孤,力邀原电子工业部副部长张文义出任新董事长。张文义的出山,也得到了中芯国际第二大股东中国投资有限责任公司(中投)方面的支持。尽管大唐电信也是央企,但是,论背景实力显然无法与中投相提并论。因此,尽管大唐电信对张文义出任董事长投反对票,但也没能阻挡张文义的任职。

张文义出任董事长,表明中芯国际内部人事斗争的结局已经注定。此后,邱慈云从华虹NEC突然空降中芯国际出任CEO,都是按照既定轨道前行,且这一人事任命背后的行政力

量之手,已经昭然若揭。此前觊觎CEO一职的杨士宁,已经没有任何翻盘的机会,辞职就成了唯一的选择。

王宁国和杨士宁的先后辞职,代表着此前斗争的两派领军人物双双出局,可谓两败俱伤,中芯国际也因此完成了一次人事洗牌。

内讧终结盈利步伐?

在经历了剧烈的人事动荡之后,中芯国际日前公布了截至2011年6月30日的第二财季报告。财报显示,中芯国际第二财季营收为3.524亿美元,与第一财季3.706亿美元相比下降49%,较去年同期下降5.9%;第二财季毛利率为14.3%,较第一财季的18.6%有所下降;二季度净亏损达380万美元,上季度为盈利1020万美元;运营的净现金流量从第一财季的7340万

美元增至7940万美元。

中芯国际自成立以来,由于一直要投入,所以长期处于亏损的噩梦中,直到2010年,借助芯片代工业恢复景气,加上产能的逐步释放及工艺的提升,中芯国际在连续5年亏损之后首次获得盈利。财报显示,2010年,中芯国际销售收入为15.548亿美元,增幅达45.3%,净利润1400万美元,首次实现全年盈利。

然而,中芯国际的盈利步伐,很可能因为其人事内讧而终结。市场调查研究公司iSuppli高级分析师顾文军此前就警告称,人事震荡必将影响到中芯国际的业绩。今年中芯营收会大幅下降,预估会下降20%至124亿美元左右。中芯将进入一个至少2-3年的亏损期。中芯国际第二财季的亏损报告,已经发出了警告。

(高凌云 林祎韵 赵宽)

锡柴大功率电控天然气发动机自主研发及产业化项目受关注

8月9日上午,江苏省科技成果转化专项资金项目现场考察组的专家一行,到锡柴厂现场考察2011年江苏省科技成果转化专项资金项目——大功率电控天然气发动机的自主研发及产业化。该项目进入考察阶段,是江苏省委、省政府、国家科技部对锡柴厂科技创新能力的高度肯定。

锡柴大功率电控天然气发动机的自主研发及产业化项目是江苏省的重大科技项目,是锡柴为响应国家号召,发展清洁能源而重点研制的产品,代表了各个领域科技创新的最新成就和最高水平。锡柴大功率电控天然气发动机功率覆盖170至420马力,380马力的产品填补了国内大功率段电控天然气发动机的空白,其产业化的实施,可在国内建成具有国际竞争力的天然气发动机研发及产业化基地,对形成自主品牌,提升民族汽车工业水平,带动传统产业升级和繁荣地方经济有十分重要的意义。

锡柴大功率电控天然气发动机已在“解放”J5、J6卡车上配套成功,获得用户高度认可。经江阴公交、泸州公交等单位试用,产品性能稳定;同时产品经国家汽车质量监督检验中心检验,排放符合中国第Ⅳ阶段限值要求,燃气消耗率比国内同类产品低3~5%,噪声比柴油机下降3dB,其动力性、经济性、可靠性和耐久性达到了国内领先水平。

该项目依托企业承担的国家863计划项目“解放牌代用燃料(LNG)新型客车技术开发”成果,目前拥有授权专利4件(发明1件,实用新型3件),授权软件著作权1件,申请发明专利2件(已受理),无知识产权纠纷。

(许武英)

北京金槌宝成国际拍卖公司开创专项专利拍卖模式

□ 本报记者 王海亮

日前,北京金槌宝成国际拍卖有限公司专项专利拍卖业务再传捷报。经公司努力促成,专利号为ZL2010205592722的实用新型专利“电动自行车轮胎损坏后的行走装置”的交易双方已于近期成功签约。该专利解决了目前电动自行车、人力自行车在出行过程中爆胎后至补胎前,无法继续骑行的问题。目前,此项专利的

交易双方正在办理专利过户和著录变更手续。

据悉,专项专利拍卖业务由北京金槌宝成国际拍卖有限公司国内首创并独家开办。与传统的专利拍卖模式相比,专项专利拍卖的特点在于,在一次拍卖活动中只针对某一项或者某一系列专利进行。招商和拍卖。有助于集中优势资源,针对某项专利的特点,面向其潜在买家进行集中招商和发布竞买邀请,大大提高拍卖的成交率。

“专利成果相对集中在科研院校手中,因此,专项专利拍卖这种交易方式更适合我国专利技术领域的特点。”业内专家表示,在我国,科研院校承担了许多国家级的科研以及技术创新工作,诞生出很多优秀的技术成果。而科研院校的工作重点在于研究,而不是技术转化,因此这些成果除去一部分应用于国家重点建设工程外,相当一部分都处于待转化的闲置状态。

专项专利拍卖恰恰满足了这种

要求,它不仅使转让过程快捷高效,能帮助科研院校把闲置的专利技术快速转化,还能帮助这些专利技术找到最能发挥其市场价值的企业。

“还要深入挖掘买方企业的需求,实现竞拍资源的最大化集中。”北京金槌宝成国际拍卖公司负责人表示。除了在各地进行专利技术的宣传推广外,还可以充分利用专利信息,搜集涉及拍卖专利技术领域的相关企业,对他们进行重点推荐。

进门接受文化洗礼 入职先树责任意识

羚锐制药创新员工入职教育培训

“从学校到社会,从学生到员工,环境在变,角色在变,一时有些茫然。当我走进羚锐制药,当我参加完入职培训,有了一种回家的亲切感和归属感。”刚完成入职培训的新员工李晓玲深有感触地说。

7月初,来自全国各地的近300名大学毕业生加盟羚锐制药,成为羚锐制药后勤管理和生产、科研、销售市场一线等各个岗位上的新员工,也成为企业的“新鲜血液”。在新员工入职教育中,羚锐制药适应新形势变化,创新入职教育培训,除了传统的HSE教育外,还通过军训、企业文化讲座、与优秀青年代表座谈等形式,使新员工在较短的时间内了解羚锐制药,帮助他们尽快完成角色转换。

为了让新员工能更好、更快地了解公司的企业文化,羚锐制药入职培训安排的第一课就是企业文化课,主讲人是羚锐制药公司党委副书记、副总经理吴希振。他以《企业文化与个人成长、职业生涯》为题,以羚锐制药近20年的发展历程为背景,阐述了企业文化与企业及个人成长的关系,为新员工上了生动的一课。

“通过对企业文化的了解,我感受



◎新员工接受检阅

到了羚锐制药深厚的文化底蕴和广阔的发展前景。能在这样的企业工作,感到非常骄傲和自豪。”新员工马炜炜表示,自己要将这种骄傲和自豪转化为对工作的责任感,为羚锐制药的发展贡献力量。

为增强新员工的组织纪律性、团队协作意识和吃苦耐劳精神,羚锐制药多年来坚持在新员工进厂前进行为期一星期的全封闭军训。军训内容以军姿和队列训练为主,团队协作和对抗性游戏为辅,并注重思想教育和心灵分享。

“当听到入职后的第一项任务就是参加为期7天军训的时候,感觉很意外。”起初很多新员工对企业的这

种安排不太理解。但随着军训的开展,很多员工感受到了军训带来的变化,慢慢理解了企业的良苦用心。

“军训让我们学会怎样独立,怎样面对生活、面对困难,怎样去承担更多的责任。”张志军说,“几天的军训感觉既短暂又漫长,让我们知道了什么是汗水,什么是真正的快乐。”

参与军训的新员工纷纷表示,要将军训中表现出的严明的纪律、严格的要求、优良的作风、艰苦奋斗的精神和强烈的责任感带到今后的工作中,为羚锐制药下一步的发展和生产经营任务的完成作贡献。

为帮助新员工尽快熟悉羚锐制药以及周边的环境,公司为每一位



◎课堂互动也精彩

新员工发放了一本《羚锐员工手册》,手册包括公司介绍、交通、饮食、购物等生活指南内容。公司体贴入微的关怀让很多新员工,特别是家在外地的员工感到十分温暖。在日前举行的新老员工联欢晚会上,即将走进各个岗位上的新员工用自编、自导、自演的节目,用年轻人特有的方式,表达了他们对羚锐制药的热爱和感激之情。

“初到大别山腹地的河南省新县这个陌生的山城,一切都有些无所适从。但公司真诚地关心我们,让我深深感受到羚锐制药这个大家庭的温暖,坚定了扎根羚锐制药的决心。”新员工刘小龙动情地说。

(汤兴)

信贷的畸形分配:企业将银行贷款转手放高利贷

□ 陈志龙

一家企业从银行贷款5000万,转贷给民间机构坐享2000万利息,如此疯狂之下,风险积聚犹如定时炸弹。

“全民放高利贷有点夸张,但最近找不着人的情况多呢。”8月的一个闷热雨夜,在南京做了10多年资金生意的何老板(音)陷在藤椅里,一边向记者诉苦最近“乱得一塌糊涂”的资金市场,一边呷着闷酒。

他借给一家房地产企业的3000万资金暂时很难收回来了。日进斗金的疯狂之下,高风险伴随着高收益开始迅速积累。

6月底,南京某银行的信贷经理带着一家房地产商的老板找到他,问其能否为这家开发商垫还一笔7月份到期的贷款。

这是圈内常见的短期“过桥”业务,银行牵线,承诺先还后贷,很多做资金生意的公司都愿抢着做,有的连抵押担保都不要。

“因为有公司有项目在那,原来的那套抵押东西都在,跑不掉的。”何老板回忆道,“讲好日息千分之二,3000万的垫款资金,一天光利息就6万。”

承诺诱人不等于结果丰厚。

何老板说,当时的说法是,半个月左右,银行办妥手续就再贷给开发商,钱就能还回来。约定的时间到了,银行说贷款下不来,那家房地产商暂时又没有钱还……

谈起上述经历,何老板有些进退维谷。

“你还不好撕破脸皮,因为下面还要跟银行合作,只得捏着鼻子自己想办法。”他说,“打官司成本太高,再说高利贷业务拿不到台面上来。”

来自南京市中级人民法院的统计显示,去年全市民间借贷案件的收案数量为5000多件,与2005年相比翻

了一番。与此同时,案件标的额也大幅上升,几十万元已成常态,几百万元甚至上千万元的案子也屡见不鲜。

今年以来,大量中小企业缺钱使得民间融资手段日益活跃。以温州为例,此前发布的《温州民间借贷市场报告》认为,当地民间借贷市场规模约1100亿元,民间借贷利率也处于阶段性高位,年综合利率水平为24.4%。

关于民间借贷的资金来源,上述报告认为主要是民营企业主和普通家庭的闲置资金等,也不排除有少量银行信贷资金间接流入等。

南京江宁区相关人士就介绍说,前几年因火车站的大面积拆迁,有些原来搞汽修厂的人,获得了上千万元的拆迁款,于是转行放高利贷,月息5分(即月利率5%,合年利率为60%)的民间借贷算低的。

南京一家商业银行的信贷部负责人表示,今年以来,因为信贷额度趋紧,银行承诺给中小企业的贷款不能及时到位。一些小企业铤而走险借了高利贷,但一般小企业的利润率都很低,十天八天可以负担得起,时间一长如果银行贷款到不了位,这对企业来说就要命了。

最近多家上市银行的半年报显示,上半年相当一部分资金超募的上市公司把闲钱委托理财,有的上市公司直接开典当行从事高利贷业务。

一些大企业则委托银行放贷款,利息不低于同期贷款利息的4倍。

记者不久前在苏南采访时,一家大企业老板说,他的企业资产已超10亿元,经营状况不错,而从银行获得的授信也有几个亿。

“今年能从银行贷到款,等于送钱给你花。”他算了一笔账,从银行贷出来1个亿,5000万用于企业发展,再将5000万拆借出去,以年利率40%算,就有2000万的利息,这是净赚的。

当地监管部门官员告诉记者,在信贷的畸形分配之下,不少实体经济的企业已异化为高利贷经营者,他们从银行获得所谓所需要的生产性融资,实际上只是借助这个平台,大量贷款进入他们的资金池后,再流入社会融资链条,不断给高利贷市场补充血液。

值得关注的是,在银行信贷紧张的背景下,为解决中小企业融资难的问题,各地近年试点办了不少政府主导型的担保公司、小额贷款公司,而在实际运行中,在利润最大化的驱使下,它们也遮遮掩掩使神差地加入了高利贷行业。一方面拿着各级财政给予的贴息和奖补,另一方面经营着高息的资金生意。比如,一家注册资金为1个亿的有政府背景的担保公司,可能从银行获得高杠杆的担保或者贷款,它就将这笔额度高利借给其他担保公司,再由其他担保公司以更高的利率放出去。

“精功”之功:“放”的管理观

□ 苍狼

“‘精功’的经验只有一个‘放’字。”日前,在2011浙江省企业文化建设现场会上,精功集团董事长金良顺谈及“精功”企业文化管理经验时颇有感慨,他认为精功集团从一个只有几间旧厂房和台旧机床的企业裂变成为拥有多家控股、参股上市公司的大型企业,关键在于一个“放”字。首先是“放手”,其次是“放权”,最后是“放心”。

听了金先生的介绍,笔者很惊讶。把“放”字当作一种管理文化的民企并不多见,“精功”可以说是民企弘扬“放”文化的鼻祖。在现实生活中,那些在风雨中“长大”的民企当家人愿意放权的人也不多见,大多民企老板把企业当成了自己的亲生儿子和信仰,一般不会“放”给别人的。重庆力帆集团董事长尹明善就公开说过:“如果我急急忙忙地交给职业经理人,我们企业就会快快死掉。”当然,也有一些民企老板在企业不断地发展壮大时感到了力不从心,也曾试过“放权”,结果是“一放就乱”,最著名的莫过于国美的控制权之争,陈晓在国美的故事也让许多民企老板在“放”的问题上提高了“警惕”。

在现场会上,笔者向金良顺先生问了三个问题:“您为什么要‘放’?凭什么敢‘放’?‘放’的艺术是什么?”

金良顺当场答复了笔者的提问:“一、企业管理者是人不是神,精力和时间是有限的,我们控股多个上市公司,靠我一个人唱独角戏肯定是不行的;其次,企业的发展是一个开放、合作、提升的过程,在这个过程中我们需要人才,需要人才融入企业、融入工作。人才的引进和权利的下放是目前民企发展的方向。权利和义务也是并存的,疑人不用,用人不疑,所以,我们必须放权。二、‘放’是有条件的,首先,我们放权的对象都是知根知底的,都是我们经过了多年的考察和培养的;其次,我作为集团董事长主席是一个搭台的人,我已经为精功集团管理的‘表演者’搭好了一个可以翩翩起舞的舞台;当然,‘放’不等于不管,我们会对放出去的权利进行制度约束和监督,做到了这些,我们才敢‘放’。三、‘放’要放得‘放心’,‘放’是以人为本的艺术,是以制度约束人,以感情凝聚人,以事业激励人,以业绩信服人的前提。‘放’的艺术关键在于识人、用人。”

对于一个民营企业的当家人来讲,能“放”、敢“放”、会“放”真的很不容易。一位与会的当地政府官员告诉笔者,精功集团是当地的龙头企业,发展势头迅猛,这和一把手文化是分不开的。精功集团总裁金良顺一方面勤奋、勤劳、勤学、勤练,练就了一双火眼金睛,掌握了识人、用人的管理技巧;另一方面他身体力行、严于律己,以爱管理,以德服人,练就了扎实的“放”功。实践证明,金良顺的“放”不是作秀,不是玩虚的,而是把“放”当做企业管理文化来对待,使企业形成了清馨的“放”文化,并为“精功”跨越释放出巨大的推动力。如今的精功集团在“放”的文化促进下,发展成了一家高科技、外向型的大型民营企业,产业基地遍布浙江、北京、上海、广东等国内10多个省市,形成了钢结构建筑、装备制造、绍兴黄酒三大主导产业和汽车制造、通用航空服务、房地产开发三大主要培育发展产业的格局。