



联讯证券总裁李翊

“在外界看来,联讯证券这家小券商‘很有特色’。其实,业务层面的内容都是呈现给外界的形象,最根本的还是我们公司精神层面的构建,联讯证券实行的是‘好人’文化。”联讯证券总裁李翊说,2004年起公司就提出“诚信规范,创新和谐”的企业文化,在实际运行中,管理层以身作则、对事不对人,极大地尊重一线客户经理,从而有效支撑着公司业务发展。“企业文化是带出来的,而不是建设出来的。”李翊如是说。

“特色”联讯 “好人”文化

曹攀峰

总裁出差坐头等舱、公司领导年薪“地板”价、客户经理年薪百万……在国内109家券商中,联讯证券的“另类”令人印象深刻。

不过,在联讯证券总裁李翊看来,这些“另类”特征恰恰是联讯证券“好人”文化的直接体现。

这种文化对联讯证券的历史发展影响颇巨。其中一个明显的例证就是,在节省、不贪图奢华的企业文化,亦即“好人”文化的支撑下,作为全国所剩不到10家的纯经纪业务券商之一,联讯证券不但能够生存下来而且还日益“健壮”。

“好人”治理

2001年,受公司彼时的股东委派,李翊空降惠州,任联讯证券总经理。徐刚则在早前一年出任联讯证券董事长一职。自那以后,这对搭档在联讯证券一呆就是近12个年头。

“我刚刚进入联讯证券时,在惠州租房加上购买冰箱、电视机、空调等家电,费用达3万元。但就是这3万元的费用,自己还是感觉太贵,后来决定不租了,节省一点。”李翊坦言,“回顾过去,我觉得最关键的是我们没有‘消费’这个公司。管理团队能以身作则,并且是踏踏实实想干点事情的。”

此外,为了节省人力成本,李翊入职不久就裁掉了不少员工。“曾经有员工因不满被裁,跟我在办公室一起办公了一个多星期。”李翊感叹道,“没有办法,我是为留下来的员工着想。”李翊解释称,所谓“好人”文化,其实就是节省、不贪图奢华的文化。“比如我出差从不坐飞机头等舱,住酒店时洗衣服的钱也是自掏腰包。”

由于对经营成本进行严格控制,联讯证券的整体薪酬水平位于证券行业的中下水平。

“2003年前后,很多券商客户经

理每月5000元还嫌少,而联讯证券惠州两个营业部的老总月工资仅有3500元,那时营业部老总最大的愿望就是年薪能达到12万元。”李翊回忆道。

联讯证券低成本运营,对于员工的忠诚度绝对是个考验。“我们看重的是未来。”联讯证券客户经理张小素对此回应称。李翊则解释,“在‘好人’理念的支撑下,目前联讯证券聚拢了一批人,氛围是足的,人气是够的。”

不过,联讯证券在保护员工利益方面可谓不遗余力。据李翊介绍,联讯证券极力主张保护一线营销人员的客户资源,绝不“割韭菜”(即公司抢夺员工的客户资源),目前在联讯证券任职5年以上的客户经理大有人在。

公司管理层尤其是董事长与总裁关系的和谐,对于一家企业的发展显得尤为关键。李翊说,“我们在反思券商综合治理阶段被关掉的30余家证券公司时发现,不少公司是由于高管不和谐所致。因此我们公司在发展壮大过程中特别注重构建高管之间的和谐关系。”

经营团队稳定很关键

在精神层面的支持下,联讯证券确立了一以贯之的制度,并极大地尊重一线客户经理。

在李翊的观念里,券商经纪业务的核心竞争力就是两个方面,一个是IT系统,一个是营销队伍。而到了联讯证券,核心竞争力就是公司1500人的营销团队。这个团队在2011年5月代理销售广发中小板300ETF基金,销售规模在券商端销售ETF排名中居第二,仅仅低于广发证券,并全面超越很多大型券商的销量。

针对联讯证券营销团队的强大竞争力,今年以来不少大型基金公司纷纷主动上门邀请代销产品。李翊认为,这种强大实力的背后,是该公司客户经理极具主人翁精神,而这种精神则



来源于公司经纪业务的“两个不变”。

“首先是自实行经纪业务制度以来,公司客户经理35%的佣金提成比例不变;其次是私有财产神圣不可侵犯,谁开发的客户就属于谁的,不会因为到一定年限就重新分配。”李翊认为,相比之下,行业内不少券商经常采取“割韭菜”模式,去“掠夺”客户经理手上的客户,导致客户经理队伍经常不稳定。

据悉,在联讯证券,客户经理的队伍一直非常稳定。“在联讯证券工作5年以上的客户经理非常多,而在其他券商处,客户经理经常1年至2年就重换一轮。”李翊如是说。

小券商大雄心

经过10多年的积累,2011年联讯证券以超常规的速度实现了网点的扩张,营业部数量由10家猛增至23家。展望未来,联讯证券也在努力向牌照券商努力。

在信息技术(IT)先行的理念指导下,2011年联讯证券耗资2000万元,启动并完成“两地三中心”的信息系统建设。据介绍,该信息系统按照50家网点规模和牌照业务中心的模式投建,公司总部的机房拥有800台服务器的容量,在全国中小券商中属于一流。与此同时,在经过5年的努力后,联讯证券去年还拿到了“95564”的电话咨询平台,有利于更好打造公司的咨询平台。

然而,对于即将启动业务扩张的

联讯证券来说,未来的挑战也显而易见。除了启动新业务本身就蕴藏着风险之外,李翊最为担心的还是文化的磨合。

对于证券机构未来的发展道路,李翊认为,中小券商要有所为有所不为,力争在自己擅长的领域做到极致,而如若遭遇经营风险,未来就将有被兼并的风险。

李翊的精彩语录

●关于人才引进

公司业务扩张需要引进人才,引进人才就得支付给别人市场化的薪酬,甚至要高于市场化的薪酬,不然引进来的未必是人才,反而可能变成负担。因此,引进人才的待遇该如何确定,现有员工薪酬体系要不要变,这些事都要经历考验。

●关于第三方存管

建议改革目前的第三方存管制度,可在征求客户同意的情况下,允许券商对客户交易结算资金有一定的处理权利,如目前一些券商推行的客户现金管理业务就是一个很好的创新模式。

东风德纳车桥十堰部件厂 显亮“五招”强化党风廉政建设

3月12日,东风德纳车桥有限公司十堰部件厂党委与各单位负责人签订党风廉政建设责任书,并显亮“五招”进一步加强和改进党风廉政建设及反腐倡廉工作,确保企业健康、稳定发展。

这“五招”分别是:一是加强对各单位党风廉政建设的领导,强化“一岗双责”,把党风廉政建设及反腐倡廉工作纳入本单位目标管理,与生产经营、精神文明建设有机结合,做到同时布置、落实、检查、考核。二是贯彻落实中共中央、国务院《关于实行党风廉政建设责任制的规定》和东风公司《惩治和预防腐败体系建设工作标准》文件精神,进一

步规范从政行为,自觉遵守“三观”、“五讲”。三是认真处理和解决好员工群众关心的热点、难点、焦点问题,自觉接受员工监督,积极协助厂纪委查处违法违纪案件。四是完善监督和制约机制,加强对各单位关键岗位、三管岗位和骨干员工的教育、监督、管理。通过教育,促使这类员工自觉履行廉洁自律承诺,切实做到本单位员工无违纪违规案件发生。五是积极开展效能监察和廉政监察,强化对生产经营管理关键环节、主要流程的监督,形成内部控制和防范风险的有效机制。

(艾保国)

弘扬企业文化 凝聚全员力量 ——中铁二十三局集团八公司三年企业文化建设纪实

“三年前,八公司还是一个最不看好的落后企业,在历年的工作会上很少见到上台领奖的单位,今天为何实现了如此巨变的满堂红?……”日前,在中铁二十三局集团召开的2012年工作会上,中铁二十三局集团八公司党委书记周宏曾四次上台领奖的场面,更是吸引了参会者羡慕的目光和热烈的掌声……

在“满堂红”的背后,八公司的企业文化建设,为凝聚全员力量,推动企业发展发挥了巨大的作用。

企业文化是企业一定的历史条件下,在物质生产过程中逐步形成和培育起来的具有本企业特色的企业精神、发展战略、经营思想和管理理念,是企业员工普遍认同的价值观、企业道德观及其行为规范,也是企业信奉和倡导并在实践中真正实行的价值理念。好的企业文化,能用共同的企业价值观统一员工思想、用共同的企业精神凝聚员工队伍、用共同的企业目标激励员工斗志、用共同的经营管理方针推进单位工作、用共同的企业标识和行为

两年后的集团公司工作会上也能捧到奖牌”的心愿。

在采访中,该公司党委书记周宏告诉笔者:2008年8月1日,新的领导班子上任后,在集团公司党委的正确领导下,在集团公司机关各部门的指导下,在兄弟单位的帮助配合下,带领全公司广大干部职工认清形势,理清思路,面对现实,克服困难,奋力打拼,超额实现了三年前班子确定的“任务承揽目标:自揽任务力争达到:2009年3亿元,2010年4亿元,2011年5亿元;完成产值目标:2009年7亿元,2010年8亿元,2011年9亿元;员工收益目标:力争每年10-12%递增,且按时发放;实现安全生产指标,杜绝发生人身伤害等级事故;实现质量控制目标和工期指标,施工和生产满足业主要求;保持队伍和谐稳定;企业管理基础工作更趋完善;企业文化建设取得新成果;党建和思想政治工作再上新台阶”的奋斗目标。

周书记讲到:三年来,我们通过狠抓员工思想观念的转变与引导;员工权益、福利的改善与保障;企业发展战略的定位与调整;制度机制的改革与创新;企业文化的传承与推新;经营业绩的变化与提升;综合实力的拓展与增强等“七个方面”的工作,企业发展确实有了一定变化,但如何保持平稳、持久、快速、和谐发展,不能昙花一现,我们每个班组成员的压力都非常大。因此,我们今年提出了企业“一体化”发展战略“五个转变”。即:“发展战略由单一‘一体化’向全面‘一体化’转变;市场结构由‘同质化’向‘差异化’转变;工作重心由干好任务、锻炼队伍向打造品牌企业转变;经营方式由合作共赢向独立经营转变;发展目标由追求发展规模型向质量效益型转变”。提出了“打拚文化”的“五种精神”。即:“奋发有为的创业精神、自强不息的发展精神、乐于奉献的敬业精神、不断超越的创新精神、永争第一的进取精神”,并将这些精神扎根于全员意识中,贯穿于干事创业中,实践在工作中,落地在岗位上。同时,全力抓好“两级”班子的履职尽责能力;驾驭复杂局面能力;应对突发事件处置能力;用法制观念和现代管理意识处置复杂问题的能力。下大力抓好经营任务承揽工作,全力跟踪好EPC项目,切实解决好在建项目盈利问题和安全质量工作。创新党建思想政治工作,保持队伍和谐稳定工作,保持企业持续发展势头,以优异成绩迎接党的十八大胜利召开……

(周安才)

吴华鸿鹤又一管理成果获国家级奖励

吴玲 文迪佳 本报记者 何沙洲

3月24日,全国企业管理现代化创新成果审定委员会对第十八届国家级企业管理现代化创新成果进行表彰,吴华鸿鹤公司董事长、总经理谢学端主创的管理成果《小型矿山企业与农村合作互利的和谐管理》获

二等奖,这是该公司继2009年获奖后又一国家级管理成果奖,也是中国化工集团公司系统内唯一获奖的成果。同时,该公司的《建立健全企业标准体系的决策与实施》和《化工企业内部审计转型管理》还分获2011年度四川省企业管理创新成果一等奖和二等奖。

《小型矿山企业与农村合作互利的和谐管理》详细论述了吴华鸿鹤公司全面引入世界级制造、精益六西格玛、持续改进等先进理念、方法和工具,结合公司发展实际,独创了万桥公司与驻地农村和谐发展、互惠互利的管理模式,实现了村企和谐共赢、共同发展的良好局面。

长期以来,吴华鸿鹤高度重视管理创新工作,积极探索化工企业生产经营、改革发展管理创新的内容和方法,并结合中国化工集团和吴华总公司要求,努力实现创新的管理向生产力和效益的转化,取得了显著的管理效益。

“四大法宝”助推衡变实现逆势增长

4月1日,湖南省经济和信息化委员会党组书记、主任谢超英一行在衡阳市委书记童名谦等有关领导的陪同下莅临特变电工衡阳变压器有限公司(以下简称衡变)调研一季度工业企业经济运营情况。在调研过程中,衡变公司种衍民总经理向调研组一行汇报了企业重组11年来实现快速发展尤其今年一季度在逆境中继续保持增长的“四大法宝”:面对严峻的国内外经济形势,在产业需求持续走低的情况下,衡变公司坚持以市场为导向,快速应对市场号令,大力实施走出去发展战略,今年一季度实现了国内外市场齐

开花,不仅在国内两大电网公司中标单厂排名第一,尤其在越南、马来西亚、印度尼西亚、尼日利亚等国际市场中标金额近3亿元;以人才战略为支撑,加大力度引进高端成熟人才,瞄准向输变电领域上下游产业链延伸,形成新的经济增长点,实现由单机向成套、产品制造商向制造服务商及产业结构调整三大转变;始终坚持以质量为核心,把抓质量作为管理的第一要务,从设计到生产每一个环节都严把质量关,形成质量闭环;以成本为抓手,大力推行阿米巴经营模式,成立项目公司划小核算单位,实施成本最小化。通过全体员工积极努力,衡变公司一季度各项经济指标与去年同期均保持在20%的增长速度。

谢超英对衡变公司企业竞争制胜的“法宝”给予了高度评价,他表示,衡变是一个具有竞争力的企业,在面对国际金融危机仍然保持着良好的发展势头,为湖南工业企业如何面对经济



种衍民总经理向谢超英汇报公司情况

危机实现快速发展树立了典范。最后勉励衡变公司要发挥产业基础好、科技创新力强、发展潜力大等优势,进一步延伸产业链,以制造业为基础,由制造业向现代制造服务业转型,提高集成及成套服务能力,大力开展自主创

新,提高装备水平,把企业做强、做大,早日实现百亿企业目标,进一步提升湖南输变电产业在全国的地位和实力。

(记者 李凤发 通讯员 尹翔宇 马松伟)

“下午茶”上听心声

沃尔玛中国推出“诚心倾听,共建幸福商场”计划

日前,沃尔玛中国140个城市的370家商场推出“诚心倾听,共建幸福商场”计划,邀请顾客参与沃尔玛传统的“顾客下午茶”活动。

据介绍,“顾客下午茶”是沃尔玛特色的顾客沟通活动,多年来已成为商场管理层与顾客真诚交流的窗口。本次活动中,沃尔玛各商场总经理等一线管理者、营运部门全国及各区域的负责人共计300多名管理层,将深

入商场,与5000多名消费者参与“顾客下午茶”活动。而参加本次活动的消费者,也将在未来继续参与到沃尔玛“共建幸福商场”的计划中来。此次活动中,沃尔玛还通过发放调查问卷,再一次全面、系统地了解消费者对商品质量、商品价格、商场服务、购物环境等多个领域的直接反馈,倾听消费者的心声。回收的问卷,将由专门团队进行分析整理。同时,各城市沃尔玛商场

还围绕消费者特别关心的食品安全、消费维权等话题,组织丰富多彩的活动,比如食品安全大讲堂,邀请社区顾客走进商场,了解食品加工流程。在北京,沃尔玛邀请专业人士现场向顾客普及食品卫生知识,让消费者买得放心,吃得开心。

沃尔玛中国公司事务高级总监李玲表示:“沃尔玛十分关注今年消费者权益日所倡导的‘消费与安全’话题。

我们的工作与消费者的生活息息相关。此次活动,一方面能够更好地吸纳社区顾客对于商场运营中的意见和建议,帮助改善商场管理,满足顾客需求;另一方面,可深入发扬沃尔玛的‘三米微笑’、‘盛情服务’等顾客至上的文化,努力把商场打造成让顾客放心和安心的‘幸福商场’,实现沃尔玛‘为顾客省钱,让他们生活得更美好’的使命。”

(焕玉)

在海尔的服务里感受了美

家里来了父母添了儿子,那台功率小且很陈旧的洗衣机,已经无法满足我家的需要了。我的父母在了解这一情况后,就在我上班的时候去商场买了一台洗衣机回来。

下班后我回到家里,居然听见有洗衣机工作的声音,感到很奇怪,一问才知道了事情的原委,父母买来新的洗衣机。没有读过什么书的他们说:使用洗衣机是安装师傅手把手教会的,我问他们为什么买海

尔的产品呢,他们说平时和那些老年朋友聊天的时候,听到老年朋友说海尔的产品不仅质量好服务也是一流的,就去商场买了海尔的洗衣机。嘴里还一个劲地夸道:海尔师傅就是好,我们那么笨,记性又不好,但是海尔师傅依然有耐心地教会我们怎么操作,还留下了父母的电话。听到这样的话,看到了母亲的高兴劲,我真感到了海尔为我家带来的温馨和满意。

(文文)