

华夏基金7日连发3个公告,王牌经理王亚伟离职的消息终于尘埃落定。” 华夏基金称将继续聘任王亚伟为公司顾问,但是由王亚伟掌舵的两只王牌基金华夏大盘精选和华夏策略精选的未来命运仍让不少基民担忧。也有业内人士认为,王亚伟的离职更多的是他的盈利套路正在面临更加严格的监管,难以持续。公告称,华夏基金副总经理王亚伟因为个人原因于5月4日离任。分析认为,王亚伟离职一事对于整个基金行业确实是一个损失,但这波“小震荡”不会影响整个基金行业。从长远来说,基金依靠行业英雄的时代或将结束。

市场担忧两基金未来命运。虽然关于王亚伟离职的传言一直都有,但华夏基金的公告确认还是在基金行业引发了不小的震荡。公告还对王亚伟加入华夏基金14年的成绩做出了肯定:“持续为投资者创造了优异的回报,特别是在担任华夏大盘、华夏策略基金经理期间,创造了迄今难以复制的投资业绩。”

华夏基金称将继续聘任王亚伟为公司顾问,但是由王亚伟掌舵的两只王牌基金华夏大盘精选和华夏策略精选的未来命运仍让不少基民担忧。东北证券研究所基金分析师刘朝阳认为,王亚伟离任在心理上会对许多投资者产生冲击。

业内人士认为,王亚伟代表的是基金行业的过去式,随着政策层面打击内幕交易、倡导价值投资,依靠打听消息投资小盘股、以资产重组为主的模式可能在资产管理的历史上已经画上了一个句号或者顿号。

(范超)

雅虎 CEO 被指学历造假 回应称系“不留神失误”

对冲基金第三点公司3日指认,美国雅虎公司首席执行官斯科特·汤普森伪造学历。雅虎随后发表声明,承认汤普森学历出错,称那缘于“不留神的失误”。

雅虎上周在递交给美国证券交易委员会的一份文件中说,汤普森毕业于马萨诸塞州伊斯顿市的斯通希尔学院,有计算机科学学士和会计学学士学位。

第三点公司首席执行官洛布3日致信雅虎董事会,称汤普森“美化了他的学历证书”,他只有会计学学士学位。

第三点公司是雅虎股东,持有58%的股份。洛布去年3月与汤普森交恶,原因是汤普森不满后者提名的董事人选。洛布先前打算谋取一个董事名额。但汤普森明确表态,称负责监督董事提名的委员会认定,洛布不是最好的人选。

除汤普森,雅虎主管提名董事事务的董事会成员帕蒂·哈特同样成为洛布的“打假”目标。洛布说,多份企业文件显示,哈特毕业于伊利诺伊州立大学,有市场和经济学学士学位。然而,她实际学习的是企业管理。

雅虎一名发言人当天承认夸大汤普森的学术经历,称那缘于“不留神的失误”。这名发言人在一份邮件声明中说:“斯科特·汤普森获得理学学士学位,主修会计学。文件称汤普森先生同时有计算机科学学位是一次不留神的失误。”

谈到同样陷入学历造假传言的董事会成员哈特,雅虎方面回应:“我们可以证实,哈特有企业管理领域的理学学士学位,专攻市场和经济。”

洛布并不满意雅虎的“失误”,称学历造假违反企业道德准则,应启动独立调查,以确定汤普森是否就学历有意误导董事会。另外,洛布认为,这一事件是雅虎高层管理能力不足的体现。

(京华)

也受到重点关注。据记者观察,近日王亚伟概念股涨跌不一,但整体上弱于大盘。新宠大秦铁路连续数日被机构减持。

离职对基金业影响几何。王亚伟的离职让基金行业略有担忧。处于变动期的基金行业面对王亚伟这样一个“行业神话”的离职,可能会受到一些负面的冲击,主要还是市场对基金的信心方面。

但也有分析认为,王亚伟的离职本身被夸大,不会对整个基金行业产生多大的冲击。好买基金研究中心总监乐嘉庆认为,基金经理变动是很平常的事情,平均任职可能不超过两年,本身是个人对职业规划的选择,对行业的影响谈不上,但也有些可以思考的话题。

基金行业英雄时代或将终结。刘朝阳说,王亚伟的离职对整个基金行业来说是一个损失,但他的模式不可复制、不能延续,对整个基金行业的实际帮助并不大。

分析认为,此前华夏基金依靠打造王牌经理,获得了市场的认可,拉动了其他基金的申购,公司虽然没有频发新基金,但依靠以往的基金也获得持续的增长,规模上下降并不多。但随着监管层倡导价值投资、“公募一哥”离职,依靠打造王牌经理的基金行业英雄时代或将终结。

也有业内人士认为,华夏基金5日分别公布了华夏大盘精选证券投资基金第九次分红公告和华夏策略精选第一次分红公告,如此大比例的分红主要是为了提振投资者的信心。

与此同时,王亚伟概念股



相关链接

邓海建:
雅虎 CEO 学历造假
是“多大的事儿”?

雅虎现任 CEO 汤普森日前因在背景调查中被发现计算机文凭造假,雅虎已成立特别委员会展开调查。

汤普森的“不幸”,令人联想起眼下的“国产版”学历造假事件:有学员自曝,武汉理工大学在河北廊坊开设的研究生硕士廊坊班存在大批学员造假情况,而涉嫌造假的学生中,如今有人已是处级干部,甚至官至局级。

“唐骏门”其实一直未曾关上。有业内人士总结其学历造假之弊:一个造假出身的总裁,他的财务报表你敢信吗?他的战略规划你敢信吗?学历资质上的造假,与统计数据上的敷衍塞责何异?因虚假学历而不当得利的事实,不仅挤占了其他公民的机会资源,而且鼓励了下一轮的欺瞒说谎。

在学历打假已激起舆论更多涟漪的当下,汤普森的遭遇,不啻于一剂清醒药方。资本市场对学历造假的零容忍,只不过再度印证了一个道理:每一种理性健康的体制在底线上都写着三个字——不撒谎。

(邓海建)

责编:王娜 编辑:刘文景
版式:张彤 校对:梁英
2012年5月14日 星期一

ZHIYEJINGLIREN

职业经理人

中小企业管理难题:内行的职业经理人太难找

策划词

中国的民营企业经过近30年的发展,一些职业经理年事已高,子女却很难成为接班人的首选;另一方面,民营企业在发展过程中,迫切需家族继承或职业经理人竞争上位。但很多民营企业家却搞不定职业经理人,这是双方错位的根本所在。老板该如何转变,如何突破自己,如何搞定(管理)职业经理人,是留住职业经理人的关键所在。此外,作为职业经理人也要与老板多沟通,助推企业更好更快地发展。

稿件采写 蔡胤

子女不愿接班,优秀的外人请不起,请得起的不如自己人,更重要的是,内行的职业经理人太少……中小企业主面临管理难题。

日前,湖南怀化溆浦县,湖南都美陶瓷董事长赵军在一场高峰论坛媒体见面会后接受了媒体采访,从靠订单吃饭的代工企业到自创品牌,他掏出了心窝子里的三块“石头”,一是融资难题,即通过担保公司的借贷成本高达13%-14%,二是进入长沙卖场的高额“渠道”成本,三是“能管内行的内行”不好找。

这三块“石头”也道出了多数中小企业的心声。记者调查发现,除了融资和成本之考,管理不规范、行业技术门槛造成的职业经理人的悖论,正逐渐成为困扰中小企业主、尤其是家族企业主的心头之忧。

现象 “儿子多半不愿接父亲的班”

调查数据显示,希望聘请职业经理人的家族企业中,有23%的家族企业因为希望“摆脱家族管理”,27.2%的则是因为“家族中找不到合适的人才”。

“总经理的位置是要让出来的。”赵军告诉记者,目前他兼任湖南都美陶瓷董事长和总经理,天天连轴转,算是公司最拼命的人。“做老板很辛苦,钱不一定赚很多。”因此他决定:将来企业做大一定要请职业经理人。

作为改革开放后的第一批创业者,赵军和他的朋友们的生意已进入平稳期,但子女却很难成为接班人的首选。

赵军举了个例子,有个朋友的儿子学美工的,在电视台做编导,扛着很大的摄像机东奔西走,打死也不愿意接班,好说歹说才抓回来。

“实际上,孩子们对父辈做企业的感觉往往是浮浅的,总想成为比尔·盖茨或乔布斯,但他们往往不熟悉真正的企业生态。”赵军加重了语气说,“有些孩子看到父亲企业也不是很大,赚两个辛苦钱,企业形象也不是很好,有些瞧不起,心比天高。”

关于将来选择儿子接班还是另外物色职业经理人,赵军心里也有所打算:“有多大池子留多大的鱼,如果可以请到比我的孩子更强的职业经理人,用职业经理;如果能力差不多,我会主要考虑忠诚度。”

期望 “专业的人比自己管理更有效率”

调查中,有聘用职业经理人意向的

视界延伸 | Shijie Yanshen

中小型企业职业经理人的生存法则

目前一些中小企业的职业经理人生存环境不健康,主要有三个原因:

一是职业经理人的评价指标不健全,所谓的绩效管理大多是发放工资、扣发奖金的一种形式,没有指标就无法评价职业经理人做得好与坏,企业内部常说“干得好不如说得好”。

二是基层管理人员的素质特别的差,跟老板打江山的老臣子、老板的亲戚们居功自傲,以及关键技术岗位自以为掌握了公司技术命脉,任何涉及他们个人一点点小利益的改革,都是不支持和不配合,让任何改革都是在一张大旗鼓中开始,中途夭折了,最后只好在孤独的名号中偃旗息鼓。

三是老板们的工作习惯依然没有改

家族企业中,有近七成(65.9%)企业的动因是“企业规模化或多元化发展的需求”。

与赵军有类似想法的还有浏阳市普迹镇浒溪鞭炮厂老板李祥希。“家族式的管理不能说是管不好,而是发展速度不会很快,反正我观察花炮厂是这样。”李祥希说他这些年算是琢磨出来了,搞管理还是别人比自己管得更好。

2002年开始,李祥希盖了一个厂房,规模很小,办厂初期,为了用信得过的人管财务,李祥希专门送爱人在浏阳职业学校进修学了会计。2006年,厂子扩大到100亩左右,目前这个做内销的厂子有近70名员工(主要是工人),年产值1000万元左右,厂里“面上的事情”主要还是夫妻俩管,只有下面的分线是聘请的本地人管理。

“千万左右的产值管是管得下来,但是有点累。”李祥希觉得,目前厂子不是很大,再大他自己就管不了了。如果真的找到一位管生产的得力干将,他认为会更有效率,产值也不止一千万。

与很多花炮厂一样,李祥希的厂子算是家族式起步的,但他有一个原则:请本地人做管理没问题,但请亲戚一定有问题。理由是,亲戚的劳动量不好考评,另外,见到老板赚钱多,亲戚往往会不满足于管理岗位的工资,用他的话说就是“容易心理不平衡”。李祥希说他见过太多亲戚朋友搞家族式管理结果一拍两散的例子,所以他厂里做管理的几个人,基本都是外面请的。

悖论 内行的“职业选手”难找

在不想聘用职业经理人的家族企业中,有56%的企业反映,原因是“找不到合适的职业经理人”,而35%的家族企业则选择了“成本太高”,还有21%的家族企业对职业经理人表示“难以信任”。

规范化管理需要职业经理人,但要做到合适的却不容易。“就像打篮球,有业余选手,也有职业选手,职业经理人应该做职业选手,不要做业余选手。”在赵军看来,成熟的职业经理人应该“懂得价值交换,有职业精神”,而从这个意义上来说,他觉得内地职业经理人“还没有具备成熟的商业人格”。

赵军的公司是美国厨房设备高端品牌CONAIR的定点供应商。公司更名前,赵军曾奔赴上海、北京等一线城市,寻找品牌定位的策略以及宣传包装的点子。这个过程中,他也接触了一些职业经理人。

“优秀经理人很多,但开口就是100万-200万(年薪)的我们又请不起。”赵



军坦言,作为中小型企业,年薪10万-20万的职业经理人很容易聘请到,但他又觉得,“这个价位的人一般不会超过我自己的人。”

这看似一个悖论。对此,赵军总结说,目前自己公司的平台还小了点,不可能高薪挖人。同时他还考虑到了行业的因素,以他在陶瓷行业近30年的观察,尽管日用陶瓷在中国有5000年历史,但机械化、自动化程度仍然不高,目前国内陶瓷行业多是“传统的家庭式”。“外行可以引导内行,但目前陶瓷行业的企业基本还是内行引导内行。”

与赵军相比,李祥希的愿望则更为明确,他的花炮厂需要一个管生产的人,这个人要懂技术,主要工作是管理生产线。李祥希说,花炮厂老板没有不懂技术的,他不讲文凭,只讲实际,因此行业技术门槛成为了他招管理者的障碍。

仅8%的家族企业外聘“舵手”

2011年底,中国民(私)营经济研究会家族企业研究课题组发布的首份《中国家族企业发展报告》显示,目前多数家族企业处于所有权与控制权相统一的状态,公司总裁、总经理主要由企业主本人及家族成员担任,仅有不到8%(约7.9%)的受访家族企业的总裁或总经理由职业经理人担任。

专家问诊

用股权激励和平台空间 打动职业经理人

“当前中小企业在‘进化’上面临两大致命问题,首先就是家族式经营。”湖南省经济和信息化委员会主任谢超英此前接受采访时说。首都经贸大学金融学院硕士生导师张一平也表示,家族企业应反思公司治理结构,健康合理的管理机制有利于企业发展。

对于如何聘请优秀的职业经理人,企业文化与战略专家陈春花接受媒体采访时曾支招中小企业,“中小企业可以提供有效的事业平台和空间吸引职业经理人加盟。研究发现,中小企业给经理人的薪酬并不是最高的,但可以对职业经理人进行股权激励,再加上企业未来的成长,都可以成功吸引经理人。”

其次是改革的进度,不要采取新官上任三把火的方式去烧,那样烧的结局可能是三败俱伤:老板不愉快、下属很生气、自己不高兴。我们常常推荐,这类企业比较适合采用温水煮青蛙的方式推进变革,让大家在不知不觉中按照你的思想在进步。因为大家习惯了雷声大雨点小,那你就采取雷声小雨点大的推进方式,也许能够取得意想不到的效果呀。

中小型企业职业经理人的生存环境不健康这是不争的事实,作为职业经理人只有了解环境后,多跟老板沟通,采取上面阐述的改革的步骤去推进,相信你会取得意想不到的效果。

(丁佰胜)

中小企业 如何搞定 职业经理人

让我们一起聚焦民营企业与职业经理人。民营企业看重得最重的是钱,职业经理人看重的却不是。这也是双方错位的根本所在。

老板留不住职业经理人

张老板说自己很失败。目前,他知道自己有些短板,自己的队伍也有很多短板,他想聘用职业经理人,帮自己的事业快速发展。他物色了一个管理者,从简历,从各个方面都不错,4个月的时间过去了,这个人就过来了。有一天,他找张老板谈话,把一份辞呈放到了桌上,张老板很惊讶,他说:“我没法在这供职,这里面的关系实在太复杂,我搞不定这些事情,我心里也不是很舒服。另外,我认为会耽误你的事业。”这件事情,当时对他震动很大。这就是一个失败的经历。

能力很强的职业经理人可以帮他打理公司,在刚来的几个月内,可以拿下普通人拿不到的项目,把业绩完成,带着经理人出去做事情,还有一种光环存在。另外,客户越来越挑剔,对这个投资还是很值得的。

企业家与职业经理人的 需求错位

民企老板认为职业经理人最看重的是钱。往往他们和经人首先谈的就是工资、待遇,我能给你多少。很多老板基本上意识不到,职业经理人管理企业最需要的是支持、欣赏、权利。我认为很多老板失败的一方面就是对权利认识的错位,没有给职业经理权利,或给他们权利不够大。

此外,很多民企缺乏管理岗位的职责说明书,他们的岗位说明书是这样的,他们明确地描写了工作任务、目标、责任,但是权利一概没有。不描写任何具体的干涉权利,比如是否掌握用人的“生杀”权利,能不能替换,能不能提升,这就是权利的内容,对钱有没有审批权,有多大权限,资金如何使用,事情归不归我管,从传统来说,就是人、财、物三个方面。这些民企往往做不到放权,民企老板往往有这种心理,如果他放权给职业经理人,一旦他用不好,一旦他乱用怎么办,这是较核心的问题。

他们聚焦企业的方式就是钱。对于职业经理人而言,他们希望得到的前三个权利(人、财、物),民营老板根本给不出,他们意识不到职业经理人所需要的支持和欣赏。因此,这种合作就很难做得好,这种合作很难成功。(经理)