第八届西部企业发展与职业经理人高峰论坛在兰州举行

日前,第八届西部企业发展与职业经理人高峰论坛在兰州举办,全国政协经济委员会副主任、原中国银行业监督管理委员会主席刘明康,民建中央经济委员会副主任、中央电视台财经评论员马光远,甘肃省委宣传部副部长、省社科院院长范鹏,天士力集团副董事长、副总裁朱永宏等经济学家和企业家济济一堂,把脉当前经济形势,引导甘肃省企业家看清形势,推动企业健康稳步发展。

●刘明康

●马光远

刘明康:流动性风险依然不可小觑

演讲之初,刘明康首先感慨,在当前和未来几年,做实业的人确实不容易,刘明康指出,未来几年一个很重要的任务就是一定要做好流动性的风险管理。就当前经济形势,刘明康表示,在当前各种经济数据纷繁复杂的情况下,发电量、运价、实际借款合同额这三个数据最能真实反映当前经济运行的实际情况,中央现在下大决心,不再看重经济增长速度和无效的固定资产投资,今年上半年固定资产投资的速度已经放缓到20%左右,这是非常好的,如今经济发展的重点应该摆在压缩过剩产能和治理污染。

刘明康提醒企业,当前市场的流动性风险依然不可小觑,企业应该从内控管理制度上作出相应的安排。刘明康建议企业在投资或者融资的时候,做到充分的调查分析,保证重点风险评估做到子公司、分公司等全覆盖,防范交易对手违约,搭建高质量信息技术平台,建立报警机制,防止流动性风险。

马光远:七点建议助推甘肃快速发展

作为甘肃人的马光远上台时受到了家乡人热烈的欢迎,马光远在演讲的一开始就调侃说,经济学家们对于未来经济形势的预测很不靠谱,不要盲目相信某个人或者某个机构对未来经济形势的预测。马光远提醒甘肃及西部地区,不要以为经济下滑西部的机遇就来了,机遇是靠争来的,不是等来的。他建议甘肃要在七个方面寻求发展,一是加快城镇化步伐;二是走东部地区的老路,加大投资步伐,加大基础设施投资建设;三是用活政策,打好兰州新区这张牌;四是撬动民间投资,打好民间投资牌;五是做强金融业,以金融业孵化项目投资;六是进一步出台人才战略;七是打好旅游和生态牌。

范鹏:华夏文明的源头在西部

范鹏当天围绕西部崛起的文化使命展开了演讲,范鹏认为,华夏文明的源头在西部,我们应该老老实实地承认这一点。华夏文明的重心和最辉煌的时期虽然不在西部,但是华夏文明的根在西部,中华民族的根在西部。甘肃庆阳发现过中国旧石器时代打造的第一块石头,这一块石头砸碎了一个谎言,砸碎了一个很多中国人也曾经津津乐道的说法,就是所谓中国没有旧石器时代,而这就是华夏文明的根在西部的众多证据之一。

他强调,甘肃是中华文明重要的发祥地之一,甘肃是丝绸之路上最辉煌灿烂的一段,甘肃有敦煌,甘肃有一种文化的责任感、使命感,有一种文化的自信和自觉。甘肃在建设华夏文明传承创新区当下,应该在文化方面为西部探索一条道路,靠举文化旗,走文化路,打文化牌而重新崛起。

朱永宏:企业家要乐观面对困难

朱永宏在演讲一开始就玩笑说道,事实证明,在天津发展的甘肃人都是很厉害的,比如在天津说相声的甘肃人马三立,在天津创立天士力集团的甘肃人闫希军。朱永宏说:"经济学家对我们国家的宏观经济的评价可能不是太乐观的,预计未来的走势将会遇到很大的困难。但是企业家不能不乐观,要在困难面前寻找到商机。如果说找不到商机,那西部崛起就是很麻烦的事。"

(文/图 范海瑞 宋文君)

中国医院呼唤职业经理人

《公立医院改革试点评估报告》7月22日在京发布。该报告由中国人民大学医改研究中心承担。评估结果显示,公立医院改革试点已经进入深水区,管理机制、医药分开等5个方面是改革难点。专家呼吁中国医院能实行职业化管理。

评估报告用医改政策指数衡量了北京、上海等17个试点城市的改革情况。调研表明,2010年到2013年间,试点城市在加强医疗服务质量管理、加大政府投入、建立公立医院之间以及公立医院与城乡基层医疗卫生机构分工协作机制、提高医院信息化水平、深化公立医院人事制度改革和完善分配激励机制5个方面政策覆盖最多;但在明确各级政府举办公立医院职责、推进医药分开和改革以药补医机制、加强公立医院医疗服务安全质量监管、积极探索管办分开有效形式、完善医院内部决策执行机制5个方面政策覆盖最少,这五条是改革的难点。

在探索医院管理机制方面,国务院医改专家咨询委员会委员、JCI中国区总干事房志武呼吁中国医院能实行职业化管理,管理层安排真正的职业经理人。"中国不管是中医院还是西医院,都不够职业化。"他表示,几乎所有人都认为医院的院长应该由名医来担任,事实上这是个错误的理念。医生既要行医又要管理,二者兼行是非常不容易的。

"当前国家医改进入深水区,已经没有石头可以摸着过河了,不会游泳就有可能被淹死。这个时候对医院管理者来说是非常严峻的挑战。如果中国医院行业不能实现职业化管理,要实现医改就非常难。"他向记者透露,去年国务院组织的考察团到美国考察时发现,在10家美国大型医院集团里,一般配有1名总经理和10名副总经理。而总经理通常都不是医生出身,10名副总理中只有1人是医生,主要管理医务工作,还有1人是护士主要管理护理工作,其余8人皆是职业经理人。 (夏姗姗)

吴岸:企业搭台职业经理人唱戏

据经济之声《天下公司》报道,7月似乎又到了"换将易帅"的高峰期,近来几大高科技公司在华"一把手"出缺待补。

在海外曾经读过一些文章,谈到衡量一个职业经理人成功与失败取决于企业平台,就如同舞台和脚本的关系,没有一个名角出自蹩脚的剧本。企业搭平台、职业经理人在上面唱戏,企业的平台能够最终让经理人变成一个明星、被观众认可,一个失败的公司不可能出明星,所以最终衡量的标准还是它所服务的公司或所服务的业务本身,是否达到了企业发展的目标,职业经理人最终的价值体现是给他所服务的企业带来的最大价值,这就是个人价值与企业价值之间的互动关系。

改革开放初期制造行业到中国来的时候,企业价值凌驾于个人价值之上,要求每一个人做好一个螺丝钉。往往是在附加值比较低的行业里,个人价值在一定时候就能发挥作用,而附加值比较高的行业,特别是文化产业,需要以人的价值为本,这是不可避免的,这时候个人价值与企业价值之间的协同共识就变得非常重要了,有了企业价值和个人价值的融合才有双方共同成功,过分强调企业价值或个人价值,这台戏是唱不好的。

我自己早年曾经在一家公司被提拔做经理之前,踏上所谓职业经理人的路径时,被上司问及的关键问题是,你是不是可以将重点放在人身上,是不是关心人,因为你可以成为优秀的工程师,但未必能成为一个好的经理。最近,我在年轻的朋友那里听到一些感慨说,宁愿做科学去做产品研发,不做CEO。其实坦率地讲不是每个人都适合做职业经理人,职业经理人关注的不仅仅是事,更是人,早期的跨国企业甚至再取用经理人时,特意关注其家庭,关注经理人在家庭里是否也有为大局着想的品格。

当我们关注职业经理人时,往往看到很多职业经理人跃跃欲试走向企业家甚至是创业的路径,而这条路径上的坎坷,也未必是轻易可以跨越的。 (作者系财经评论员吴岸)

雅虎CEO梅耶尔任职第一年成绩好坏参半

与她的三位任期短暂的前任不同,目前玛丽莎·梅耶尔成功担任雅虎首席执行官(CEO)整整一年。于2012年7月17日上任的她,甚至在任职才半年时就获得了110万美元奖金。她应该得到这笔奖金吗?雅虎股票上涨了80%,主要是由于雅虎持有的中国互联网巨头阿里巴巴的股权价值上涨,但疑虑仍然存在,尤其是在激进投资者丹尼尔·勒布宣布已把自己持有的大部分雅虎股票回售给雅虎之后。以下是梅耶尔任职雅虎CEO第一年的工作表现评分:

产品:B–

雅虎重新设计后的主页增强了实时性,而且加强了社交功能。雅虎邮箱改头换面,一些移动应用程序和旗下图片分享网站Flickr也做了同样工作。同等重要的是,梅耶尔砍掉了至少24款旧产品。但仍然没有任何杀手级应用程序,而且在移动、社交、视频和广告自动购买方面仍然存在缺陷。

广告:D

作为营收主要支柱的展示广告业绩持续下滑,第二季度下滑12%。今年雅虎在线广告营收的份额将从3.4%缩减至3.1%,令人咋舌地远远低于谷歌的33%。迫切需要:一位可以重新争取回那些持怀疑态度的广告代理商的销售高管。

盈利:C

自2011年以来持平的雅虎营收在今年第二季度下跌7%,至11.4亿美元。净利润大幅增长,但大部分来自于雅虎在阿里巴巴持股所获的收益。除了做出年终实现盈利增长这样一个不明确的承诺之外,梅耶尔并没有表示业绩何时将会好转。

收购:B

她正在大买特买,进行了17笔小规模收购和1笔重量级收购——斥资11亿美元收购了Tumblr,后者带来了一批较为年轻的受众。她仍把收购目光投向广告技术和消费者服务领域。

士气:B+

梅耶尔已促使雅虎再次成为吸引人才的工作场所,从谷歌以及她收购的初创公司那里引入工程和产品管理人才。她目前在员工评价网站Glassdoor上的支持率是84%,尽管她不准员工在家办公的禁令引发争议。

她的三位任期短暂的前任中有两位是"临时的",但其中一位罗斯·莱文索恩在任职临时CEO时曾做出不错的成绩,但雅虎董事会没有考虑他,而是让梅耶尔担任CEO。 (福布斯)

民营化工企业成长呼唤职业经理人

在实际案例中,由职业经理人来打理民营化工企业成少败多。分析其中的原因,最大的制约因素在于家族对职业经理人的不信任。

自20世纪80年代以来,我国民营经济在改革开放中逐步发展壮大,到90年代中后期得到了快速发展。不但数量增长,规模扩大,而且企业寿命延长,经营管理水平提高,出现了一批具有现代化水平的大型民营企业集团。但是目前我国民营化工企业发展中还存在不少问题:

第一,研发投入不足。第二,信息不灵通,一方面是企业掌握的市场信息少、渠道少,另一方面是市场信息杂乱,不准确、不及时。第三,缺少合作,许多化工企业在技术创新项目的开发与实施上独自作战多,与科研院所合作少。第四,创新水平低,由于资金紧缺、经济状况不好抑制了企业运用新技术、新工艺的动机和能力。第五,优秀人才缺乏,一些化工企业既缺乏工程技术人员,更缺企业管理人才。第六,产业之间关联度不高,许多化工企业产品单一,产业结构不合理,与周边化工企业的关联度低、融合度差。

以上这些问题看似涉及很多方面,但笔者认为,实际追究其根源,都可以归结于我国民营化企缺乏具备综合技能的职业经理人员来用先进的理念和现代的管理技术对企业进行整体管理和运营。

民营化工企业在我国的发展历史较短,在资本的原始积累时期,民营化工企业几乎都是家族式企业,父子兵、夫妻档、兄弟联手十分常见。当企业做大后,原有家族成员的素质跟不上发展需要,同时家族成员之间无制度约束,管理随意性大,不符合现代企业的要求,这就非常需要专门从事管理的职业经理人。

可为什么在实际案例中,由职业经理人来打理民营化工企业成少败多?分析其中的原因,最大的制约因素在于家族对职业经理人的不信任。当然,也有个别职业经理人对家族企业釜底抽薪,拉走了企业原有的客户资源,自立门户,成为原企业强劲的竞争对手。但上述情况的根本原因就是因为职业经理人的制度不完善。首先就是职业经理人的道德制度的欠缺;其次关于职业经理人相关的法律制度也不完善。

那么这样的问题该如何解决呢?笔者认为,除了强调道德约束和尽快完善制度这些治标的办法之外,从最基础的职业经理人培训入手,选拔和培养合格的职业经理人才是解决的办法。

职业经理人的出现在中国还仅是近些年的事,目前正处在一个完善阶段,需要投资者真正给职业经理人提供一个宽松的舞台。其实只有投资者和职业经理人彼此真诚合作,成为鱼水关系而不是油水关系,是重用而不是利用的时候,民营化工企业才能真正做大做强,职业经理人才能充分发挥其自身的价值与魅力。 (刘斌)

彭国书:学习型的CEO 家人型的企业家

彭国书只身在大陆,平时只在公司和住地间往来,每天的事情就是工作、吃饭、读书,双休日锻炼身体,几乎不参加什么聚会。也许在常人眼中,他的日子过得近乎刻板、机械,对自己似乎少些人情味。可是在天津四维公司员工的眼里,他们的老板却总是充满了友爱和人情味。

台湾四维集团早在1954年就制造出岛内第一卷胶带。公司凭借产品稳定的品质、较快的送货速度、良好的售后服务以及强大的技术支持和研发力量,占据了大陆华北地区相当大的市场份额,还出口到美国、德国、韩国、东南亚、中东及俄罗斯等国家和地区。而彭国书所在的天津四维是台湾四维集团于上个世纪90年代在天津泰达经济技术开发区独资设立的子公司,主要进行商标纸和胶带的生产与销售,是华人圈中同类产品最大的生产厂家。公司一直坚持顾客导向、研究创新、尊重人性、注重品质、永续成长、放眼国际、社会责任的发展理念。

彭国书爱职工如家人,一直坚持企业文化的核心是员工第一。在四维,除了常规性的福利外,还有各种"巧立名目"的福利。比如,四维包管员工一日三餐。不仅如此,食堂还常设一名专业的营养师,一周菜谱绝不重复。为了把食堂的工作做好,彭国书会在百忙之中阅读有关营养学等许多专业书籍,并指导食堂的日常工作,真正把员工的健康放在心上。此外,公司夏有防暑降温补贴,冬有冬令补助。当员工有困难时,公司绝不袖手旁观,一定会在第一时间伸出援助之手。这些贴心的关怀使更多的员工以企业为家、忠心耿耿、勤勤恳恳地为公司出力。

彭国书对员工关心有加,并非是出于功利,以廉价的小恩小惠索取员工们高价的回报,而是他自身的素质使然。彭国书的良好品质是从读书中得来的:他读书近乎疯狂,举凡古今中外典籍,无不涉猎,年届四旬的他,还在台湾读着EMBA。他是一个真正的学习型企业家。

一定程度上说,企业文化就是老板文化。在彭国书充满人情味的管理下,四维很快形成了一个众心归一的团队。这支稳定的队伍使四维公司平稳地经受住了金融危机的冲击,企业和员工队伍也得以稳步发展,并在日益激烈的市场竞争中始终立于不败之地。

彭国书在企业蓬勃发展的同时,多年来还一直坚持履行社会责任。尽管公司属于化工企业,但四维一直坚持严格的环保标准,力争打造低碳四维。在四维公司紧邻的生活区,周围却嗅不到四维的一点气味。此外,彭国书还积极支持天津的公益事业,比如在天津大学就有四维设立的奖学金。

高尔基说,知识能使人"变成精神上坚强的、真正的、有理性的人。唯有这种人能真诚地热爱人,尊重人的劳动。"不错,因为学习型的CEO、家人型的企业家彭国书,用他的实践予以了证明。

(人民政协网)

温州职业经理人协会近日成立

为温州市职业经理人开展系统培训和服务,全面提升职业经理人的综合素质,为企业转型升级提供人才支撑,经温州市民政局批准,温州市职业经理人协会近日宣告成立。该协会透露,职业经理人在全国开展培训试点,温州成为4个试点城市之一。

温州市职业经理人协会是一家非营利性质的社会团体,由国家质量监督检验检疫总局颁发机构代码证,由中国人民银行征信中心颁发机构信用代码证。目前,该协会会员近1000名,会员涵盖全市各企事业单位,均为企业中高层管理者。"助推实体经济做大做强,服务民营企业转型升级"是该协会的办会宗旨。

温州市职业经理人协会会长潘领介绍说,协会将以全国职业经理人协会把温州列为培训试点为契机,邀请国内知名专家、教授免费为会员提供全方位的顶级课程培训,每月至少一次大课,内容涉及心理类、管理类、营销类、团队类、领导力类、演说力类等。

同时,协会将定期组织理事以上会员到成功企业学习考察,并全面整合会员间的资源,为会员搭建"互利共赢"的平台;联合银行、小额贷款公司、风投公司等金融机构,为有创业意愿的学员提供有效对接,提供理财的便利。与国内猎头公司建立合作关系,长期免费为企业会员提供招聘人才服务,帮助企业会员更好地寻找到所需的人才。

此外,协会还将培养会员的社会责任感,定期组织会员开展义工、义务献血、助学助困等一系列爱心公益活动。

(芮文正)