

# 衡量互联网金融创新价值的三个维度

用什么标准衡量互联网金融创新? 互联网的逻辑还是金融的逻辑? 更应该遵循需求的逻辑。笔者认为,衡量互联网金融创新价值的三个标准分别是:是否有助于提高金融服务的能力,是否有助于消除服务对象间的差异,是否有助于满足个性化需求(产品)。

## 网络之功:人人都是VIP

电脑是人脑的延伸,网络是人际的拓展。人脑的运转模式是:学习、思考、表达、记忆。电脑则亦步亦趋模仿人脑:输入、运算、输出、存储。显而易见,电脑的优势在于时间更短、速度更快、传送更远、容量更大。当不计其数的电脑及其操作者联合起来组成互联网,大部分人类历史经验,以比特的形式存储和积累,以光电的速度流通和分享。于是信息不对称的铁律被打破。

信息不对称的通俗表达是“买的没有卖的精”,即,卖方拥有信息优势。怎样描述这种优势呢?我写了一个简化公式:信息处理能力=信息量×信息处理速度。

每个人需要处理的信息可以分为已知和未知两部分。从数量看,后者远远大于前者;从处理速度看,后者远远慢于前者。过去老人家常说“我吃的盐比你吃的饭粒都多”,意在强调阅历,也就是已知信息的优势。因为大量未知信息来不及处理,全靠已知信息的多寡决定成败。

互联网技术的进步送给人们一个超级外脑,大多数商业交易中边际效用较高的未知信息,随时可以检索和查阅,跟已知信息的差别越来越小。在这种准完全信息状态下,几乎所有人的信息处理能力都被同时提升到同一个数量级,彼此间的差异越来越微小,大多数个性需求都能够长在长尾上被发现和被满足。互联网抹平了世界,将每个人都变成VIP,最终势必影响经济模式和金融生态。

## 金融之本:货与币的融合

金融的本质是跨越时间和空间的价值交换。货币体系的诞生和发展正是基于这种价值存储和交换的需要。不管外在形式如何发展,金融还是那个金融。其实消费者



对金融服务的各种潜在需求也不是今天突如其来,只是从前没有实现的技术条件而已。

工业社会的经济模式,是“陌生的人”拿着“单一货币”购买“标准化产品”。因为工业生产依赖规模获取效益,供给受批量制约,具有刚性,只能让不同的人在事后被动接受相同的产品。厂商不可能在生产前搜集和组织隐性的和弹性的需求,技术障碍是难以逾越的。

信息社会的经济模式,是“透明的人”拿着“多层货币”购买“个性化产品”。由于互联网技术填平了信息的鸿沟,在生产之前搜集规模需求的成本越来越低,生产供给越来越容易做到私人定制。每个人拿到的定制产品都是不同的,但是需求的满足程度是相同的。

工业社会的货币体系必然是单一化的,重点强调通用性,往往无法控制流动性过剩乃至泛滥。“货”与“币”的分离导致金融成为虚拟经济,常常脱离实体经济的需

要,甚至反过来伤害实体经济,造成危机。信息社会的货币体系是多层次的,既保证相对充分的流动性,又兼具一定的指向性或者说确定性。“货”与“币”相互融合,统一于“货权”。

“货”与“币”的融合,进一步催生了金融分业到混业的融合,后台与前台的融合、线上与线下的融合、支付与商业的融合。总之,从性质到类型,从工具到介质,从渠道到机具,几乎所有金融业务的边界都在日益模糊并融合。互联网金融是在这样的背景下孕育而生的。

## 创新之源:三个衡量维度

互联网作为超级外脑,能够提高人的能力、消除人的差异、满足人的个性。那么互联网金融的价值空间,就在于借助互联网技术,进一步做好以下三件事:提升金融服务的能力、消除服务对象的差异、满足金融个性化需求。

提高金融服务的能力:金融机构自身降费增效。依托社交网络、电子商务、第三方支付、搜索引擎等形成的庞大的数据量,云计算等大数据挖掘,促进信息对称,提高运行效率,降低了社会总成本,大大地促进了电子商务的发展。这是互联网金融与生俱来的属性,也是新生产业的必备特征。但是互联网金融创新的空间,仍然需要建立在以下三维之中。

消除服务对象的差异:“长尾”客户享受普惠金融。传统金融体系难以覆盖的小微企业、低收入人群,当然也包括屌丝,其金融需求多年来未能被很好满足。这一状况正在被互联网金融创新所改变。

需要特别指出的是,普惠金融的特点是小额和微型,与当前银行主流业务并不完全重合,是相互补充的关系。如果互联网金融机构给自己的定位就是普惠金融服务,那就在“小额”的领域内精工细作,不要捞过界,又回到与传统金融一样为“高大上”服务,放弃屌丝路线。所谓的“创新”被异化事小,出大事儿的地方是大,那就太不珍惜互联网这个革命性工具了。

满足金融个性化需求:产品形态趋于丰富多样。不要片面和简单地理解为,互联网金融创新就是到互联网上买卖金融产品。虽然“创新”机构可能可以坐享套利收益,但其“创新”价值就变成搬公司的零和游戏了。不管如何创新,互联网金融产品的开发,离不开客户参与定制。万变不离其宗,是个性化需求。互联网金融可能会延伸到传统金融领域的方方面面。从这个意义上看,互联网金融创新还远远没有真正开始。

上述三点体现了互联网金融创新价值空间的三个维度,分别代表长、宽、高。缺一个维度就从立体退化为平面,缺两个维度就退化为直线,三个维度都没有的话,就会变异塌缩为黑洞,没有任何价值甚至价值为负。

互联网金融创新的价值,与社会总成本降低正相关。创新可以是零和的,但不可以“翻天覆地”或“推倒重来”,连续性是金融稳定的前提。如果创新价值大于风险损失,即,可以降低社会总成本,就是值得支持和推广的有价值的创新。互联网金融想要获取可能的监管法规弹性,恐怕要用真正的创新溢价来交换。

(新浪网)

# 留学低龄化是留学还是流放

2014“中国国际教育巡回展”于15日至30日在北京、重庆、郑州、上海、南京、武汉、广州七个城市举行。全世界主要国家的展团均来参展。

2013年中国低龄学生出国留学人数达到近年来的最高峰,赴海外读高中的学生比往年增加了两到三成。2010年到2011年,在美国留学的中国学生大概在15.76万人,而在这个数字上面,本科生占了36.5%。

根据调查,近三年高中生出国留学的人数和留学人数占毕业生总数的比例都有所上升,其中,当年留学人数占毕业生总数的比例从2010年的9.28%提高到2012年的15.74%。美国国土安全部数据显示,2010-2011学年,将近24万名14岁至17岁中国学生在美国上高中,占在美国留学学生比例超过15%。5年之前,这一比例几乎为零。

在2006年在美国中国留学的中国孩子的数字只在65位,到了2011年已经成长到6725人,在初二之后到高二之间。这种低龄的学生有增加的趋势,多半来自于中国国内的国际学生。2013年《国际人才蓝皮书:中国留学发展报告》编者、中国与全球化研究中心主任王辉耀表示,五年之内,低龄中学生出国的比例增长了100倍,最近一两年还要继续增长。

近年来,有财力的爸爸妈妈们不惜巨资,都要割舍下亲情,纷纷忙不迭地把孩子送出国去留学,生怕自己的孩子在未来的人生道路上,输在起跑线上。但让人担忧的是出国留学的年龄逐渐呈现“低龄化”趋势。从大学毕业之后到高中生,再到初中生,再到小学生甚至已经开始蔓延到学前班了。

留学的学校都是以私立学校为主,作为一个国际学生,一年的花费大概在4万到5万美元之间。大概一年是要两三万还不包括普通生活费,很多国际学生来到美国多半是参加寄宿学校,也有住在监护人的家里,一年也需要一万到一万五千块钱的住宿费。

留学低龄化是一个趋势,在可以预见到的未来,还将延续下去。面对留学低龄化问题,需要反思的是国内的教育,为什么前一些年大量出国的都是觉得国内没有机会上大学,或者在国内高考失利以后到国外去上大学,现在很多优质学校的学生都纷纷出国,对我们的教育要有反思。

曾经有一个调查数据显示,参与调查的留学生有80%的都没有回国。现在中国出国外端人才的滞留率是世界最高的,按照美国政府的统计,拿到理工科博士学位的中国博士生,五年以后仍然留美的比例最高的,达到90%。我们要弥补这方面带来的人才流失,要把人才的外流转化成人才的回流,另外需要更多吸引海外学生到中国来。

让孩子低龄留学,大家普遍认为有利于语言能力的加强,实际应用也会更强。但专家普遍认为,太小的孩子独立学习能力还比较差,如果语言基础不好,又不到专业培训机构加强语言培训,出国以后将不能很快适应与外国老师、学生进行口语交流,甚至听不懂课,让孩子丧失信心,那这个留学就是失败的。

家长与孩子需要遵循的原则是理性加综合,要参考四个方面的内容:一要考虑孩子的独立综合能力;二是孩子的心理素质,尤其是性格内向的孩子,融入国外当地社会的能力比较差,最好慎重考虑;三是考虑孩子本身是否具有出国愿望;四是考虑家庭经济承受能力。

在贾春宝看来,每年花30-50万元,把很小的孩子送到国外去留学,这是亲情的割断,更是一种不负责任的态度。这与其是一种关爱,不如说是一种放逐。其受到伤害的程度远远比我们看到的表面现象严重得多。

人与人之间只有在艰难的状态下相依为命,在相对富足的情况下提升整个家庭生活品质,才能增进彼此的感情,用金钱与物质堆砌起来的任何关系都不会留下刻骨铭心的记忆,只会逐步陷入贪嗔痴的恶性循环。

在富二代们不差钱的时候,就难以养成节俭的习惯,不仅对贫苦的人,对辛苦劳作的人,对难以取得温饱的人难以产生恻隐之心,对自己父母所积累财富的艰辛也难以理解,更缺乏基本的尊重,更可能为自己树立了单纯追求物质财富的人生目标。

成长道路上有很多需要去分享、分担与交流沟通,这样的过程才是值得回味并沉淀成为感情的,单纯去追求财务目标,以物欲的满足与刺激为生活指针,才是真正输在起跑线上!因为如此他们便无朋友、无感情,不懂得珍惜,不知道如何协作。

反观那些接受并争抢中小学甚至更小的年龄阶段的孩子去留学的国家,所得到的又岂止是财务收益,更多的是来自安全感与归属感缺失的弥补,是人生观与价值观的趁虚而入。

对孩子们而言,在不具备自我保护的意识与能力的时候,总是会受到伤害,在他们受伤的时候,谁给他们安抚?在不具备辨别是非的能力的时候,很容易会在思想与价值观上受到别人的控制。

(新浪网)

# 变革时代领导者的核心能力

## ——读《成功领导者的八项核心能力》

■ 叶雷

拉姆·查兰是全球最具影响力的管理咨询大师之一,拥有哈佛商学院的MBA和DBA学位,已出版《执行》、《领导梯队》等多部经典著作。他在为包括世界500强在内的数百家企业的领导者提供咨询服务的同时进行研究,发现胜任领导者与不胜任领导者之间的本质差别,就是准确定位业务、预见引领变革、管理团队合作、培养领导人才、打造核心团队、设定正确目标、专注工作重点、建立社会联盟八项核心能力。他在新著《成功领导者的八项核心能力》中,对这八项能力的修炼进行了系统阐述。

书出版以后,受到各方好评,其中以畅销书《高效能人士的七个习惯》作者史蒂芬·柯维博士的评价最高:“如果说彼得·德鲁克的《管理的实践》和《卓有成效的管理者》是写给20世纪工业时代的管理者的,那么拉姆·查兰的《成功领导者的八项核心能力》就是写给21世纪的全球化数字时代的领导者的。”当然,拉姆·查兰也在书中认为,在现在和未来充满挑战的商业环境中,领导者的八项核心能力是企业盈亏、资金运用、资源分配、生产率和客户满意度的基础,缺一不可。

拉姆·查兰指出,定位是企业业务发展的核心,也是业务能否赢利的基础,而当今世界变化频繁、深入且剧烈,领导者必须不断地塑造和重塑自己所领导的企业,才能使它适应不断变化的环境,从而实现企业的赢利目标。因此,业务定位和再定位是领导者必备的第一能力。定位能力的核心是,知道何时做出改变,如何改变,以及如何将其与赢利模式紧密联系起来,这就要求领导者擅于打破曾经带来成功的思维范式,始终对各种初期的警示信号保持警觉,并做出正确解读。

企业外部环境线性变化的年代已经远去,原有的赚钱之道突然就会变成危及生存的经营方式。企业要拥有未来,领导者必须具备对不均衡瞬间的预先识别能力。拉姆·查兰通过实践总结,发现培养这种商业敏锐度的一个简单方式,就是不断问自己:今天世界上发生了什么?对别人而言这意味着什么?对我们而言这意味着什么?我们首先得做些什么?我们要在其中发挥作用必须做些什么?然后我们又做些什么?并与同事或伙伴一起寻求答案。

或许,你能找到市场上的第一流人才;或许,你可以将每个人的长处与岗位的硬性



要求进行完美的匹配,那么,你是否能够让这些高素质人才在一起很好地合作呢?每个伟大商界领袖的背后都有一个伟大的团队,但将许多能力强大的个体组合在一起并不等同于塑造了一支团队。“分而治之”在管理团队合作上是行不通的。作为领导者,必须充分意识到自己是团队领导者而不仅仅是团队成员,必须不惧公开讨论,不要犹豫最后拍板,必要的时候果决采取措施剔除害群之马。只有这样,你的直接下属们才会自然而然地跨越各自的局限相互协作、相互交流、相互工作,并自行解决分歧。

人才就是生产力,要让一个企业健康发展,内部培养人才比外部引进更为重要,“CEO一定要知道自己的公司两年后需要什么样的人,然后现在就雇佣他。”一般来说,高潜力领导人才有六个特征,足够了解自己的业务、善于确立明确而清晰的目标、乐于指导和培训下属、嘉奖具有执行精神的人、了解并勇于接受现实,有着坚强的性格。从普通员工到首席执行官的一般上升路径是从管理自我到管理他人,从管理他人到管理经理人员,从管理经理人到管理

职能部门,从管理职能部门到事业部总经理,从事业部总经理到集团高管,从集团高管到首席执行官。每一个层级的晋升,都需要在领导技能、时间管理和工作理念三个方面实现转型。

领导不是一个人的事情,领导者必须在自己周围建立起一个具有高度“共鸣、共识、共振”的核心团队。靠事业形成共鸣,领导者必须改变独断专行的领导方式,帮助团队创建业务的整体图景,纠正团队中任何分裂性行为;靠内部对话建立共识,在面临的挑战、机遇以及可获得的资源等问题上充分对话,毫不妥协地尊重异见,执行共识;靠合力形成共振,领导者也是教练,要善于教练辅导,激发他人的事业心和忠诚度,塑造核心团队的良好环境。

有方向才有动力,唯有方向正确,目标才是有效的目标。确立正确目标,首先需要排除无效目标,无效目标主要有矛盾的目标、貌似合理的目标、模糊的目标、没有指导意义的目标、缺失的重要目标。其次,一定要有效的目标,每一个有效目标的实现,都必须有助于促进公司战略的落实,有助于提

升公司整体竞争力,有助于公司的可持续发展;每一个有效目标的实现,企业都是在朝着正确的方向前进。拉姆·查兰强调设定正确目标必须遵循六条法则:目标必须属于整个团队、目标必须具体可量化、抓住关键性因素、富有挑战性且具备切实可行性、必须界定目标实现的时间、必须有激励和惩罚。

目标一旦确定下来,就需要开辟一条通往终点的道路。这个时候,设定工作重点并专注于它,才能使我们从各种纷繁复杂的细项事情中找到根本和关键,才能提纲挈领,集中精力和资源,实现最大产出。拉姆·查兰强调:“优先级的设定因行业的不同,时点的不同而各有差异。然而,合理选择并高效执行优先目标的能力却是恒久不变的。”作为领导者,可以从五个方面开始培养设定优先级的专门技能:一是聚焦,只要设定几个优先级就可以了,不要设定过多的优先级;二是沟通再沟通,重复再重复;三是确保正确的人员来实施优先目标;四是重新分配资源;五是建立反馈回路。

拉姆·查兰在书中还说,当前,任何一个行业的运营都处在一个错综复杂的社会和政治环境中,对领导者的要求不仅仅是利润和企业自身的成功,还必须关注企业外部的特殊利益团体的需求,建立广泛的社会联盟,承担起必要的社会责任,才能领导企业走得更远,赢得更广泛的支持。这些责任,一是道德责任,尊重政治体制和社会文化,遵守法律、共同规则以及国际标准,防范腐败贿赂,对消费者和对客户负责;二是对人的责任,包括员工安全计划,就业机会均等,反对歧视、薪酬不公平等;三是对环境的责任,主要包括维护环境质量、使用清洁能源、共同应对气候变化和保护生物多样性等;四是对社会和经济福利发展的广义贡献。

拉姆·查兰在书中强调,这是一个转型的时代,转型的时间和周期会越来越短,领导者必须专注于核心领导能力的培养,对自己的持续发展负责。领导者可以从八项核心能力中挑选并提升一两项目自认为最关键的自己的能力,当达到一定水平后,再挑选其他一两项。在这个过程中,领导者能做的就是寻找可以锻炼这些能力的机会,将自己融入其中并检验自己的各项能力。另外,拉姆·查兰也提醒,领导者在持续学习进步中,应该留心观察个人特质对于能力发展的影响,成功领导者必须具备雄心抱负、内驱力和毅力、自信、心态开放、现实主义、虚心好学等心理特征。

