



## 职业经理人形似更需神似

民企和外企中常见的职业经理人,这一次将要大规模地走进国企了。十八届三中全会确立的新一轮国企改革中,建立职业经理人制度成为区别于以往国企改革的重要特色。在今天的政府工作报告中,国务院总理李克强明确提出,要“优化国有经济布局 and 结构,加快发展混合所有制经济,建立健全现代企业制度和公司法人治理结构”,矛头直指国企改革的关键——如何处理好公司和人的关系,所有者和经营者怎样“泾渭分明”。

现代企业制度的产生,是伴随着职业经理人共同产生的。一个理想的国企治理结构是,权责明晰,出资人代表国资委只管管理国有资本,而不再介入国企的日常经营管理。这其中,职业经理人将发挥不可替代的作用。事实上,现代公司的发展到股东中心主义到董事会中心主义,再到经理人中心主义,给出的一个重要启示就是如何处理好公司和人的关系。

通用汽车公司第八任总裁斯隆就是一位成功的职业经理人。他担任通用汽车总裁23年,与通用电气的杰克·韦尔奇并称20世纪最伟大CEO。斯隆提出了一种叫“集中政策控制下的分散经营”组织机构模式,把通用汽车公司按产品划分为21个事业部,分属4个副总经理领导。有关公司的大政方针,如战略投资、财务控制、重要领导人员的任免、长期计划、重要研究项目的决定等,由公司总部掌握;其他具体业务则完全由各事业部负责。此后,通用汽车迅速发展成为世界上最大的汽车公司。

和世界成功的企业一样,中国国企亟需培养和造就一大批职业经理人,发挥企业家这一特殊群体的作用,那样企业才会健康发展,企业才能专业化、国际化、市场化。从目前汽车行业排名前五的企业集团(均为国有企业)的董事长、总经理等高管的履历来看,现任春晖投资董事长的汪大总,是以职业经理人身份出任汽车国企总经理为数不多的例子。他曾在通用汽车公司工作十年以上,曾任上海汽车集团股份有限副总裁和北汽集团总经理。此后他卸下总经理一职,出任专务总经理,负责国际并购合作和海外发展等事务。汪大总曾谈到,国有企业的“政企一体”的环境并不适合职业经理人,“特别是大的国企,只是形似,但是没有做到神似。”

在中央明确国企可以实施职业经理人制度之前,已有包括神华、诚信、中盐总公司等在内的国企在进行着各自的探索。近年来,还有一些处于竞争领域的央企,通过并购整合民营企业,逐步在二三级公司中建立了职业经理人制度,不但没有倒下,反而越走越稳,比如建材行业的老大中国建材集团,以及纺织机械制造行业的老将中国恒天。在此过程中,也给一批职业经理人提供了舞台。可见,混合所有制是职业经理人制度完成的前提条件,纯粹的国企或民企,都难孕育出真正的职业经理人。

(王杰 作者系锦江国际(集团)有限公司副总裁、总法律顾问)

## 女性CEO人数呈现上升趋势

日前,美国博斯公司在上海发布一项关于全球CEO调查显示,虽然人数依然很少,但是女性CEO人数呈现上升趋势,预计到2040年将有三分之一的新任CEO为女性。

这份调查由美国博斯公司发布,调查了2013年全球最大的2500家上市公司。调查的结果显示,2013年,大型企业中有3%的新任CEO为女性,比2012年降低1.3个百分点。不过,过去5年中新任女性CEO的比例达到3.6%,显著高于之前的5年的2.1%。这表明,女性CEO人数呈现上升趋势。

报告也预计,未来女性CEO人数还将会有大幅提升。研究报告的作者之一肯·法瓦罗指出,“根据我们对十年发展趋势的分析数据,预计到2040年将有三分之一的新任CEO为女性,其背后的驱动力包括女性受教育程度进一步提高,职场女性数量持续提升,以及全球企业的领导模式不断转变等”。

事实上,女性领导已经遍布全球。报告显示,过去的十年中,美国和加拿大企业女性CEO比例最高,达到3.2%,日本企业的比例最低,仅有0.8%。从行业上看,信息技术、必需消费品和非必需消费品行业的女性CEO比例最高,材料行业比例最低。

博斯公司大中华区总裁白欣慧表示,“女性领袖在全球大型企业中越来越普遍,这一趋势将会延续和加强。公司应制定计划来选拔并培养未来的女性CEO。”

博斯全球合伙人徐沪初则指出,“我们的研究表明在过去10年中,中国企业内的女性CEO比例在全球排名第二。这是因为女性获得了充分的就业支持,她们的社会地位不断提升,尤其是高层中女性的人数逐渐增多,她们制定了更加雄心勃勃的职业发展目标,最终往往得偿所愿,成功晋升为CEO。” (陈婷婷)

# 成都近8000“农业职业经理人”田间筑起现代农业体系

一心想跳出农门的成都崇州隆兴镇农民王志全,怎么也不会想到他最“时髦”的一次身份转变是在他从小就想逃离的农村实现的。19岁就进城务工,在做小工、搞装修、当包工头历时20多年的一系列跳出农门努力之后,他又回到了农村老家做起了“农业职业经理人”。

受聘于隆兴镇三家由当地农民组建起来的股份制经济合作社,王志全和全球各大公司的职业经理人一样,根据经营业绩实行年薪制。去年他在其中一家经济合作社拿到的佣金就有近10万元。

“我现在是1000多亩农田的CEO,为隆兴镇三个村的400多户不种田的农民打工。他们给我支付薪水,我为他们‘代言’。”王志全说。

在隆兴镇宽阔的乡间大道,可以看到王志全辛苦经营的“产业”。连片绵延的农田上,油菜菜苗按固定的间距整齐排开。他每天的任务就是照管好这1000多亩土地。这两年,在他的精心管理和苦心经营下,已实现黄谷亩产千斤以上,油菜平均亩产超300斤,每亩地年平均收益突破800元。

与今天相比,难以想象26年前的他打理自家4亩地时的捉襟见肘。“那时心思都是在外务工,农忙回家都是种应付田。最少的时候一亩地我只收了70多斤油菜子。”王志全有些尴尬地说。

王志全是4年前第一批参加“农业职业经理人”培训并通过考试获得执业资格的农民。4年来,成都市已培训农业职业经理人7903人,计划到2017年培养农业职业经理人



万人名以上。在成都市的界定中,“农业职业经理人”是指运营掌控农业生产经营所需的资源、资本,在为农民合作组织、企业或业主谋求最大经济效益的同时,从中获得佣金或红利的农业技能人才。

更重要的是,无论是职业农民还是农业职业经理人,他们的工作机会和发展空间并不由城市工商资本主导。成都市在多年农村产权制度改革的基础上,以村民将土地组织入股的方式,探索了“土地股份合作社”模式,入社村民首先作为业主和股东,占据都市现代农业产业链顶端。

2011年,看到农村发展机会的王志全从城市回到农村,联合村里农民组建了土地股

份合作社,并出任土地股份合作社的专职职业经理人。

作为职业经理人,王志全每年都要向合作社的理事会提交一年的经营计划,种植方案和盈利目标,理事会成员集体讨论通过后再由他具体执行。实现一年既定的盈利目标后,王志全就可以按照此前的合同约定拿到佣金和超产盈利奖金。经过几年的发展,王志全的土地股份合作社不断壮大,从82亩发展到现在的528亩,有180多户农户带着土地入股。

规模效应和机制创新,为经济比较效益较低农业注入了活力,也拓展了财富空间。

经过第一年的经营,合作社的每户农户不仅都得到了比过去自己耕种还多的分红,作为

职业经理人,王志全也通过超产盈利拿到近7万元的佣金。

不满足于一个合作社的经营业务,去年,王志全又通过艰苦竞争,被邻村的两家土地股份合作社聘请为职业经理人。“现在我共经营着1000多亩耕地。按照我制订的经营方案和计划,到今年不仅能提高每户股东的分红收益,还可以拿到10多万元的超产盈利奖金。”王志全说。

为了保证农业职业经理人有能力实现自己的经营计划,成都市还在重点乡镇建立了完备“农技超市”服务体系。劳务、农机、农药、种子、专家咨询等一系列农业服务项目,都可以通过“农技超市”便捷地实现购买服务。

“油菜上发现有青虫,给服务超市打个电话,技术员10分钟就能到。”王志全说,成都市整合科技服务、社会化服务、品牌服务、金融服务综合服务体系,让他这个一个人要经营1000多亩土地的CEO吃了定心丸。“经营中遇到的任何难题,都能通过社会购买服务解决,我只需要专心实施理事会批准的种植方案就行。”

“由于通过良性的机制和现代企业管理模式,聘请职业经理人的农田,每亩一年可增产100斤粮。”成都市副市长谢瑞武说,只有把农民由一种身份变成一种职业,并通过机械化、信息化手段降低劳动强度,通过专业化分工提高劳动生产率、提高收入水平,才能真正保证农业的基础性作用,“菜篮子”“米袋子”“果盘子”这类保供重任才能得到落实。这也是成都市发展都市现代农业的重要举措。(侯大伟)

## 国企老总跳槽民企不必大惊小怪

■ 彭澎

最近,珠海市国资委下属公交集团董事长范锦文辞职,到民营企业担任副董事长和CEO,此事经媒体报道后引来议论纷纷,大家关注点无非是两个,一是其实际原因;二是这是个案还是风潮以及折射了什么社会因素。

首先,就其实际原因来讲,可能涉及几个方面。一是待遇问题。但凡跳槽,人们联想到的第一原因通常是待遇问题。这也是范董事长下属的疑问,但目前还不清楚,他跳槽去的地产公司给予其多少年薪以及其他待遇,他在公交集团的董事长待遇是多少也不甚明了,难以比较。当然,与民企相比如果待遇也有较大差距,对于上了年龄、提拔无望的能人来讲,高薪确实是有吸引力的。但范董事长对因待遇而跳槽的原因予以否认。

二是人生职业规划。据报道,范董事长跳槽的原因主要是出于对人生发展规划的考量,希望给自己换一个新的发展环境。他说,在公交集团担任董事长压力很大,多年来睡眠一直不好。做国企还是做民企好,

可能在许多人眼里都是难分高下的人生规划选择,否则大多数国企老总都会选择下海了,比如说从来没听说过董明珠会觉得国企不是一个较好的人生选择。而范董事长称国企“压力很大”,到民营企业后“压力相对会小一些”则更是许多人不会同意的了。在一般人看来,国企更容易混,在民企如果待遇好一些往往也意味着更辛苦一些。据笔者所知的情况大致如此,没天没夜的加班常常是一些民企高待遇的代价。

三是个人工作能力原因。也许有人会怀疑范董事长辞职是不是因为个人问题以及跳槽是否会涉及利益输送。近期,广州出现了一些官员下海到民企上班,大家关注是否存在利益输送问题。就范董事长跳槽来讲,似乎与相关利益没有联系。按照他的说法:“现在去的是一家商业地产公司,与目前珠海的拱北口岸改造、城市之心等项目都有一定的联系。是两个完全不关联之间行业的转行”。因此,相比起那些去到相关行业的官员、国企老总,对范董事长跳槽的这类质疑可能不会太多。

而且,在最近的一次珠海市委的会

议上,范董事长还作为党风廉政建设第一责任人,进行了“三述”活动(述责述廉述德活动),并获评优秀。跳槽显然也与存在个人问题无关。

因此,从各种社会因素的分析来看,只能以“人各有志”来看待范董事长对自己人生规划的选择了,不必过分解读。其实,国企老总跳槽并不是什么稀罕的事,早已有之,不必大惊小怪。笔者认为,最好的社会环境是,国企老总与民企老总可以相互交流,或形成职业经理人市场。国企高管的选任也走市场化道路,这是国企改革必须面对的。更进一歩说,如何打通国企老总与政府干部的通道,乃至民企老总与政府干部的通道,将是更为深刻的体制改革的问题。当然,也要防范国企、民企老总赚了钱再来政府来掌权形成的权贵结合现象。只要是合法合规的跳槽,不管是国企老总跳到民企,还是民企老总跳到国企,都是正常的人才流动现象,如果通过体制机制方面的改革形成畅通的国企、民企职业经理人流动渠道,对社会经济的发展未尝不是一件好事。(作者系南方民间智库专家委员会副主席)

## 宾利CEO:SUV 2016年推出

毋庸置疑,宾利是目前全球最受欢迎的超豪华汽车品牌之一。本届北京车展上,宾利汽车主席兼首席执行官沃尔夫冈·施莱柏、宾利汽车董事会成员罗凯文和宾利汽车中国执行总经理郑友添表示:2013年,全球超豪华汽车中每销售4辆就有一辆是宾利汽车。未来十年,90%的宾利车都有望装配“混动”系统。

宾利带来了全球首发的插电式混合动力概念车,宾利新飞驰V8、全新欧陆GT极速版与欧陆GT V8 S均在中国首发。作为宾利汽车的全球第二大市场,中国目前

仅落后于美国。郑友添表示,虽然去年受到某些因素影响,宾利在华销量微降,今年第一季度宾利在中国市场表现强劲,同比增长19%。同时,中国市场的车主相对国外市场要年轻10-15岁。随着中国市场豪华购车者趋年轻化,欧陆GT、飞驰的销量增长,中国成为宾利第一大市场只是时间问题。

SUV是增长最快的一个细分市场,这也是宾利研发SUV项目的出发点。施莱柏告诉记者,目前宾利SUV的设计基本已经最后定稿,外观及内饰都已经完成,只有细

节问题需要敲定。宾利SUV会在2015年年中左右亮相,2016年正式推出。而宾利SUV的竞争对手将瞄准保时捷卡宴和路虎揽胜,未来预计年销量将达到3500辆左右。关于SUV的名字,施莱柏说并没有最终确定,Falcon目前只是一个代号。

在超豪华车领域,宾利是首个应用插电式混合动力技术的品牌。施莱柏说,未来十年,宾利90%的车型都有望普及插电式混合动力。2017年,宾利汽车还将推出搭载插电式混合动力系统的SUV车型。(邓莉)

## 校企嫁接型职业经理能力培养研讨会在天津召开

日前,产业文化育人校企嫁接型职业经理能力培养研究与实践课题研讨会在天津国土资源和房屋职业学院隆重召开。此次研讨会由陶行知教育基金会、中国企业联合会、中国企业家协会、中国外文局新世界出版社主办,天津国土资源和房屋职业学院承办,来自全国各地的30多所高校领导、专家,20多家企业近30位企业代表共计100余人参加了会议。

与会领导、专家、学者对“产业文化校企嫁接型职业经理能力培养课题”进行了认真的研讨。解析了产业文化育人校企嫁接型职业经理能力培养对职业教育改革的启示;宣布了陶行知教育基金会将对产业文化育人校企嫁接型职业经理能力培养研究与实践的支持措施;分析了当前职业教育消费存在的问题,以及如何保护职业教育消费者的合法权益;研究了产业文化



育校企嫁接型职业经理能力培养研究与实践校本教材的编写方案;解读了职业经理在校园里培养的重要性;中国企业联合会发出了支持产业文化育人校企嫁接型职业经理能力培养研究与实践课题的倡议。专家们一致认为:陶行知教育基金会

设立职业创新教育专项基金会将会大大地促进职业教育的改革与发展。

研讨会将学校与企业连接在一起,面对面交流,缩短了科研周期,促进了理论与实践的紧密结合。

“陶行知教育基金会现代职业教育创新基地”“产业文化育人校企嫁接型职业经理能力培养研究与实践课题”。

天津国土资源和房屋职业学院聘任崔祖琰、余祖光、李建明等13位我国著名职业教育专家为学院客座教授。全体代表经过认真研讨,最后决定成立“产业文化育人校企嫁接型职业经理能力培养联盟”,联盟将吸收更多的企业和院校加入课题建设,在职业院校的校园内深入开展产业文化育人校企嫁接型职业经理能力的培养工作,为我国培养更多合格的人才。(中国网)

## 雅培CEO白千里连续第六年入选“全球最受尊敬CEO”榜

美国最新一期《巴伦周刊》公布今年“全球最受尊敬的30位CEO”榜单,雅培CEO白千里第六次入选。白千里担任雅培首席执行官长达15年之久,已经成为医疗保健行业中最具成效的领导者之一。《巴伦周刊》在点评白千里入选理由时表示:“完成拆分后的雅培公司产品涵盖营养品、诊断检测、医疗器械,以及原研和品牌药品。此次拆分在华尔街表现不俗,自2011年10月宣布该项交易以来,拆分后公司的总体回报率达84%。”《巴伦周刊》强调了白千里总裁给拥有125年历史的雅培公司带来的巨大变革——将研究型制药业务进行成功拆分。同时,雅培在亚洲开拓市场的业绩也有目共睹,由于对亚洲市场的充分规划和重视,使雅培公司获得成功和快速增长。

现年59岁的白千里经常强调“平衡”的重要性。在工作上,他努力将公司经济效益做到最好,使股东们获取高于一般市场行情下的收益。在生活中,他活跃于芝加哥文化界,担任芝加哥歌剧院(美国三大剧院之一)和菲尔德自然历史博物馆的董事会成员。作为一位将继续引领雅培未来发展的领导者,白千里已成为行业最具影响力、最具工作效率的CEO之一。(新晨)

## 近五成中国CEO对企业未来增长抱有信心

日前,普华永道发布的第17期全球CEO年度调查《借全球转型趋势,促中国持续发展》显示,全球CEO中认为未来12个月的全球经济将持续增长的比例是上一年度的两倍。同时,39%的CEO对未来12个月度的增长前景“非常有信心”。在中国,有近一半(47%)的CEO对于企业未来增长抱有信心。而中国市场依然是全球CEO们除本国以外的最重要的增长市场。

据了解,普华永道第17期全球CEO年度调查在2013年第四季度在68个国家共进行了1344次采访。其中,亚太地区445次(包括中国大陆66次),欧洲442次,北美212次,拉美165次,非洲45次,中东35次。

报告显示,相比全球同行,中国CEO们并不急于探索新的市场,仅有5%的中国CEO选择寻求通过新的地区实现增长,而全球平均为14%,中国企业家聚焦国内的态度非常明确。

值得注意的是,中国的CEO更认同创新在企业增长中的作用。52%的中国CEO认为企业的主要发展机会依赖于新产品或服务创新,高于全球35%的平均水平。与此相呼应,在被问到CEO在哪些领域实施变革时,中国CEO的首选是研发和创新能力相关的计划(38%),亦高于全球27%的平均水平。(侯捷宁)