

大康牧业正式迈入职业经理人掌控时代

日前,大康牧业召开 2013 年年度股东大会。公司创始人陈黎明不再担任公司董事长,前贝因美掌门人朱德宇将接替董事长一职,而总经理一职则由前光明乳业副总裁陆耀华担任。

除朱德宇、陆耀华之外,大康牧业董事会也将由清一色的职业经理人担任。担任,生态养猪先锋大康牧业正式迈入职业经理人掌控时代,开启中国农业企业传承先河。

“陈黎明的交棒,拓宽了农企老板新思路,是农企做强做大的前瞻性探索,也是资本市场新的风向标。”一位长期关注大康牧业的私募人士对表示。

乳业“大亨”齐聚

“从此次董事会人员的变动可以看出,大康牧业这一步棋将对中国乳业市场的格局产生较大的影响。”上述私募人士如是说。

据了解,新一届的大康牧业董事会成员虽然都是新面孔,但是从新董事的个人资历可以看出,大康牧业这样的布局正是为了高端“蛋白产品提供商”而准备。

新任董事长朱德宇是国内知名乳企贝因美的前任掌门人,经过十年的乳业市场熏陶,有着丰富的乳制品行业管理和运营经验。

而新任总经理陆耀华则是前光明乳业副总裁,曾协助光明乳业从一个“养牛场”发展成为中国乳业市场的领军者,据了解,陆耀华的专长是畜牧业、奶牛育种,这恰恰能够助力于大康牧业乳制品业务。此外,新任的总经理助理王光荣,财务总监臧舜此前分别担任过新希望乳业总经理助理、上海达能和大江股份的财务总监,均有丰富的乳业管理经验。

“这样豪华的管理阵容,在国内这些知名的乳企恐怕都无法看到,朱德宇和陆耀华更是国内乳业的标志性人物,大康牧业算是真正的凤凰涅槃了。”上述分析人士称。

据透露,大康牧业的液态奶产品有望年内在湖南、上海等地区上市,而进口奶粉产品也在紧锣密鼓的筹备当中。

虽然近期“史上最严洋奶粉新规”落地,对大多数乳企造成了一定的影响,但是大康牧业表示,公司在新西兰具有多个优质牧场,品质将得到保障。

转型蛋白食品供应商

“大康牧业将不仅仅是畜牧养殖业龙头,而是将专注中国人蛋白质摄入的‘蛋白食品供应商’,作为公司未来发展的最终目标。”大康牧业证券办相关人士表示,从去年开始大康牧业推动战略转型,进行了大量改革和调整。

“此次调整是大康牧业战略转型的进一步深化,目的在于提升运营效率、规范治理结构、构建现代企业制度”,该证券办人士表示,生猪业务仍然将保留,而肉羊养殖、进口牛肉分割项目也进入建设阶段。

资料显示,大康牧业 2010 年上市以来,一直致力于打造从饲料生产、种猪选育到生鲜肉加工、配送的相对完整的生猪养殖产业链,虽然此次进行了较大业务转型,但公司制度以及运营的本质并不会因此改变。

对于正在推动的战略转型,上述证券办人士强调,大康牧业正在逐渐度过最困难的时候。刚刚披露的大康牧业年报显示,2013 年公司实现营业收入 9.96 亿元,同比增长 41.28%,归属于上市公司股东的净利润为 285.51 万元,同比增长 115.05%。而对于 2014 年上半年的业绩,公司预计净利润为 500 万元~800 万元,同比上涨 338.44%~601.51%。

资本市场新标杆

“大康牧业的转型,对促进湖南农业发展有着重要的意义”,谈及转型的意义,前述业内人士表示,尤其是肉羊养殖、进口牛肉切割将填补湖南农业企业的空白,而拥有新西兰奶源的乳制品业务更是湖南首例。

据了解,湖南农业上市企业主营业务涵盖的范围主要包括种子、鱼、生猪、鸡肉等,在肉羊、牛肉和优质乳制品上面一直处于空白状态。

对此,该业内人士坦言,此举可以促使湖南农产品市场体系不断健全,“我们希望通过引进新的产业去完善湖南农业产业链,带动湖南省的农业上市企业利用资本市场来做大做强,从而促进湖南农业快速发展。” (文亮)

携程大住宿事业部 CEO 新推“今夜抢拍”功能

日前“携程旅行”应用新推出的“今夜抢拍”功能,可预订的时间是每天晚上六点到隔天的凌晨六点,用户可以同时对多家酒店出价,让多家酒店同时抢单,价低者得。目前正值推广期间,抢拍还送团购券。

针对这项移动端的酒店创新,携程旅行网大住宿事业部 CEO 孙茂华表示,“今夜抢拍”协助酒店有效解决尾单销售的问题,并且让消费者取得更便宜的价格,创造了供应商与客户的双赢。这个产品的最大特色在于移动,客人通过移动端 Bidding 下单,酒店销售通过特殊移动端可以实时抢单。未来携程仍会不断优化酒店创新业务,积极与同行合作,拓展多元的住宿选择,深化行业影响力,与供应商及客人一起在互联网浪潮里搏击成长。(东南)

王石：职业经理人不需要特别能人需要服从公司统筹安排

王石称,作为万科的掌门人,他也曾经用过能人,但经验告诉他,能人带给企业的杀伤力往往大于贡献。能人搞创业、搞发明是好样的,但是在管理方面却容易破坏公司的规章制度。

万科要少用能人

今年 3 月,王石推出他的新书《大道当然》,记录这种新的思考维度,很多年轻人追捧此书。王石在书中说,辞去总经理最初那段时间,他尝到了各种失落感。“那种感觉就好像前一天还意气风发、指点江山,第二天就让你拄根拐棍去公园散步。”王石说,刚卸任那几天,出于这种失落,他会在新任总经理汇报工作时,总忍不住插话、打断、干预,不知不觉扮演起“垂帘听政”的角色。

“到第三个星期,总经理再汇报时,我发现他眼里不再放光,看样子是想:‘与其来做汇报,还不如直接听指示。’……他很快已经没有最初的那种冲劲了……”王石在书中写道,“我的问题到底出在什么地方? ……既然是自愿交权,为什么还不放心? 因为觉得他们会犯错。”

自从从创业至今一直在犯错的王石很清楚,犯错是成长的必经之路。为了让新的接班人亲自经历、进步成长,他必须彻底放手。于是,为了疏远自己和管理层的距离,王石决定离开公司登山探险。用他自己的话说就是“去大自然创新空间来释放、折腾、证明自己”。

不过,王石虽然离开了公司,却坚持着“少用能人”的用人原则。

“虽然我自己是个能人,但我认为办企业应该少用能人。”王石在北大国家发展研究院朗润园接受媒体专访时笑着解释,“什么叫能人,就是能人所不能之人。企业在急速发展的过程中,肯定急需能人,但是往往破坏企业各项规章制度的,也恰好就是这个能人。”

“这种人作为发明家是好样的,作为企业家也会是好样的,但作为企业的管理者却不合适,因为能人喜欢打破常规,不喜欢遵守规章制度。”王石告诉媒体,作为万科的掌门人,他也曾经用过能人,但几十年来的经验告诉她,能人带给企业的杀伤力往往大于贡献。

“个人创业往往要充分张扬个性才有可



能成功。但是作为一名职业经理人,就要服从公司的统筹安排,淡化与公司整体发展不太协调的东西。”王石说。

楼市一降价消费者就闹事,缘于中国同情弱者

到了哈佛以后,王石学会了从另外一个角度看待自己原来所处的生活环境。“抽离出原来的环境,你会更心平气和、更理性地看待很多事情。如果说原来更多是一种着急,现在就会发觉其实中国的改变和进步已经很大。如果说原来更多地是期待从制度上有所改变,现在则学会了从文化的角度去探索差异。”王石说。谈到中西方的文化差异,王石最突出的感受在契约精神上。

“很多人都认为我们中国没有契约精神。但实际上,我们不但有契约精神,还出现得很早。3000 多年前的地契本身就是一种契约精神,但是我们的契约精神和西方契约精神从文化来讲有很大的差异。”

“西方信奉在契约面前一律平等,而中国的契约精神,是基于身份和社会地位的。”在他看来,中国的传统是同情弱者,这个传统也体现在对契约的执行上。

“虽然契约中规定了买卖双方的价格,但它背后还会暗藏一个补偿机制,这个补偿机

制不是说你如果不能履行我该怎么惩罚你,而是一旦卖方有了赔还意愿的时候,赔还的价值是原来的价值。为什么楼市一降价消费者就闹事? 为什么这时政府采取的态度基本是袖手旁观? 因为虽然按照契约精神来讲,买卖已经成了,但是我们中国历史文化传承下来的,还有一个原则,叫做同情弱者原则。”王石说。

在王石看来,传统社会对心理的影响很难在一代人的时间里消失,尤其在被动现代化的后发国家,契约精神的发展并不与社会流动性的增加同步,因此很多人尝试着用传统社会的方法应付现代社会的挑战。

“中国人做生意,讲究先建立交情。一起喝酒、唱歌,成为熟人,彼此认可人品、价值观甚至家庭出身,那就可以一起合作了。现在很多企业家疲于应酬,甚至都没时间花在企业内部管理和战略规划上,就是因为需要维护的关系太多了。甚至对很多中小民营企业来说,企业能做多,取决于企业主能维持多大的社会关系。”王石说。

“契约精神应该体现在现代社会交往的各个层面,自由个体之间自愿签订的契约,就是一份需要每个签署人遵守的神圣约定。这份约定是平等的,不能因为身份地位或者亲疏远近的不同而在执行中打折扣。而国家

宁波职业经理人幸福感缺失遭遇“成长的烦恼”

在近日举行的“2014 宁波职业经理人活动日暨宁波市职业经理人协会年会”上,均胜集团副总裁郭志明、爱法贝(中国)总经理江海润、奥克斯调事业部总经理钱旭峰等人被评“2013 年宁波十大杰出职业经理人”。他们有的初生牛犊,有的年轻力壮,有的老而弥坚,共同构成了宁波职场一道亮丽的风景。

队伍渐成气候

职业经理人在现代公司从股东会中心主义向董事会中心主义和经理人中心主义的嬗变中产生。在中国,较早一批职业经理人大都供职于外资企业,随着中国民营企业的不断发展壮大,许多职业经理人进入民营企业一显身手,职业经理人队伍得以迅速成长。

“十二五”期间,宁波企业面临严峻的挑战,长期积累的结构性、素质性和资源性矛盾,倒逼着企业转型升级,而转型升级需要优秀的人才资源相匹配,这为宁波职业经理人的发展提供了大好的舞台。据宁波市职业经理人协会不完全统计,目前该市各类职业经理人总数已逼近 15 万人,而在 2009 年,这一数字只有 5 万人左右,其中六成来自于市外,主要在外资企业、国有企业和民营企业担任高层管理者。

调查显示,宁波职业经理人在企业担任高层正职的占 48.28%,担任高层副职的占 20.69%。75.86%的受访者表示经常参与企业重大决策,另有 20.69%的受访者表示偶尔参与企业重大决策。

在相关机构对浙江职场的问卷调查中,宁波职业经理人的整体搜索指数和移动搜索指数均名列前茅。受调企业反映,宁波职业经理人在职业责任感、思想作风、社会责任感等方面“正能量”十足。

幸福感的缺失

长年高强度的工作,让职业经理人承受着常人难以想像的身体和精神压力。《财富》(中文版)联合北京易普斯咨询进行的市场调查显示,由于经常处于快节奏工作、需要注意力高度集中和通货膨胀导致的生活成本增加等原因,51.6%的经理人感觉正承受比较大的压力,21.4%的人认为压力很大,3.7%的人感到压力极大。

宁波职场同样如此,参加调查的职业经理人选择幸福感等级的平均数值为 4.99,表



● 宁波职业经理人正越来越多地走向前台,施展才华。(张正伟 金陈聪 摄)

明当前宁波职业经理人的幸福感只有中等水平。从岗位看,管理岗位职业经理人平均幸福感为 6.22,其他岗位为 5.21,而专业技术岗位职业经理人的平均幸福感只有 3.4。

据介绍,造成宁波职业经理人幸福感缺失的最主要原因是企业对职业经理人“重用轻培”。因为有着“好不容易挖来一个又走了”、“待遇也不低,效果却不好”、“放心不下,不如自己动手”等考虑,不少宁波企业老板不愿意引进和培养职业经理人,即使引进,也是功利性强,过度追求人才使用的短期效应。

此外,人才评价考核体系不健全、薪酬激励机制缺乏等原因,也造成了职业经理人积极性不高,创新性不足。《2013—2014 宁波职业经理人年度报告》显示,在宁波,通过人才市场、猎头公司招聘职业经理人的只占 19%;在考核方式上,66%的企业是通过领导层和财务进行考核,通过胜任力素质模型、360 度评价技术、EVA 评价方式考核的分别只占 18%、8%和 4%;背景调查方式方面,88%的职业经理人是通过同行、朋友、前雇主和看档案进行背景调查的,只有 9%是委托第三方进行,甚至有 5%不进行任何的背景调查。

优化市场配置

随着职业经理人越来越多地进入民营企业,宁波民营企业应该积极为职业经理人发展营造良好环境,不断优化职业经理人事

场配置。相关人力资源经理和专家学者指出,宁波可以从培养机制、沟通平台、薪酬激励等方面,不断优化民营企业职业经理人的市场配置。

相比日益增长的市场需求,宁波职业经理人数量的仍然供不应求,因此,企业和相关培训机构要加大对职业经理人的培养。时下最重要的是宁波职业经理人要结合工作实际,不断学习与企业经营发展相关的专业知识,掌握国际通行“游戏”规则,从而更好地引导企业跟上市场变化的节奏,取得成功。

现实中,职业经理人与企业家经常发生分歧,因而构建有利于双方交流沟通的平台十分重要。职业经理人交流沟通平台要尊重差异,取长补短,有利于双方建立信任度。

与发达城市相比,宁波职业经理人的薪酬激励机制尚待完善,宁波民营企业要按照现代企业制度要求,积极进行产权改革,在普遍的年薪制外辅以期权捆绑的经理股票期权激励;让拥有较高经营管理才能的职业经理人以人力资本入股,实现所有权与经营权适当融合。

按照现代企业的要求,宁波要加快实施执业资格和职业资格制度,全面推行岗位能力证书制度,逐步建立起职业经理人资信等级授予机制和市场监督约束机制。

此外,还要积极探索社会化职业经理人资质评价制度,通过行业协会、中介机构监督,形成公众认可的职业经理人评价系统。(张正伟 洪丹峰)

的责任,不是在个体之间寻找需要保护的弱者或亲者,而是保证其能够得到执行和遵守。”

“想不行贿把生意做下去,不容易”

2009 年,王石曾和一些朋友发起过一项拒吃鱼翅的倡议,然而一位被他拉过来签字的企业家却拒绝签字,理由是:“如果将来跟部长吃饭,部长要吃鱼翅,我能说我不吃吗? 我的生意还要不要做了?”

签了字的王石,并没有因为不吃鱼翅而少做了生意。

王石曾经在“企业家”、“登山者”、“不行贿”中,为自己选择了“不行贿”做标签。但是这个选择背后更多是无奈。

“不行贿是企业家的底线,如今却成了难得甚至有点不可企及的道德准则。这个社会缺乏诚信,缺乏对基本底线的坚持。不行贿很容易,但想不行贿把生意做下去,不容易。不行贿的万科不仅做成了房地产业,还做成了全球最大的住宅开发商。个中辛酸,不足为道。”王石说。

谈起他崇尚的企业家精神,以及自己最佩服的企业家,王石头一个想到的是红塔集团原董事长褚时健。

1999 年,71 岁的褚时健因贪污罪被判入狱,2002 年因严重的糖尿病病外就医后,这位曾经的云南烟草大王在云南哀牢山承包了 2000 亩山地种植冰糖橙,10 年后成为一代橙王。

“我在 2002 年专门去哀牢山看过他,问他有没有遗憾,没想到老先生只淡淡说了一句‘改革总是要付出代价,牺牲一些人在所难免’。就继续介绍他的 2000 亩荒山。”王石说,“他戴着草帽,穿着圆领衫,腰杆笔直,皮肤黝黑,谈笑风生,那一年他应该是 74 岁,可无论怎么看,他都不像是一个经历过那么大人人生挫折的老人。”

“我曾经设想退休后要躲到一个岛上远离繁华,却没想到这位遭了劫难、承包了 2000 亩荒山的老人,大谈五六年之后果苗挂藤的情况。如果我在他这样的年纪,有他这样的经历,能表现得像他这样自信坚强豁达吗?”王石说,十余年前,他和老人不到一个小时的相处,对于他的后半生具有着重要的启发。(刘砚青)

NBA 任命帕森斯为快船临时 CEO

一场近乎肉搏的比赛日前在快船和雷霆之间进行,雷霆凭借最后时刻的爆发,客场 118 比 112 战胜了快船,夺回了主场优势。所幸对于快船而言,还有一个好消息,由于此前 NBA 已经禁止快船队老板斯特林介入任何球队事务,所以 5 月 10 日 NBA 宣布任命前时代华纳主席迪克·帕森斯为洛杉矶快船队临时 CEO。

自从快船老板斯特林种族歧视言论被曝光后,NBA 对他不仅实施了重罚,并在上周宣布将会任命一位 CEO 来负责管理快船队的日常事务,NBA 提早安排临时 CEO 代理球队事务,也是向外界表达坚决处理斯特林种族歧视言论的决心。“我相信聘请迪克·帕森斯将为快船队带来非凡的领导力以及快速的稳定性。”NBA 总裁亚当·萧华给予了帕森斯较高的评价,“迪克作为一名执行官的资历已经证明了一切,我对他能够接受这份责任感到非常高兴。”

今年 66 岁的帕森斯是纽约人,曾是夏威夷大学的一名篮球运动员。上世纪 70 年代,他取得了法学学位,并成为了一名律师,后来还当过律师事务所的合伙人。曾经出任时代华纳公司主席和花旗集团主席职务的帕森斯还曾经为奥巴马总统当过经济顾问,此外也在前美国副总统洛克菲勒的律师团队中工作过,与前美国总统福特的关系也很好,可以说是商界和政界的名人。据悉,NBA 联盟是在与洛杉矶快船以及球队主教练兼篮球事务副总裁多克·里弗斯达成一致之后才决定任命迪克·帕森斯为快船队的临时 CEO。

对于自己的新职位,帕森斯表示自己很荣幸:“和大多数美国人一样,我对快船队面临的困难非常难过。一份终身禁止涉足的禁令说明了 NBA 的决心和他们想维护的东西的价值,我完全支持萧华的决定。快船队上下都是非常出色的,能被邀请来参与其中我感到非常荣幸,我希望能够和快船队同仁一起开创新的时代。”

(伍智超)