

市场观察

保险业引民营资本再集结 “鲶鱼”搅局喜忧参半

李致鸿 报道



民营资本正在发起向保险行业的又一次集结。

据记者统计,截至目前,保险业“新国十条”发布以来,保监会批准筹建的10余家保险公司中,发起人几乎全部为民营资本。

不仅如此,一些民营资本正在将触角伸向保险中介公司,以此“曲线”进入保险行业。记者注意到,今年6月以来,在国家工商总局企业名称核准公告中出现了12家保险中介公司。

资本市场上,保险中介也备受青睐。日前,国内三家挂牌新三板的保险中介公司之一的万舜股份董事长许振芳在接受记者采访时表示,“明显可以感受到资本对于保险中介公司的关注和兴趣,目前投资机构对于我们的定增非常感兴趣,预计能够达到12元股。”

今年初保监会印发《相互保险组织监管试行办法》以来,民营资本对相互保险公司亦充满兴趣。记者注意到,今年以来,在国家工商总局企业名称核准公告中,至少已经出现了5家疑似相互保险的公司。

多位业内人士在受访中表示,预计在今年或明年年初就会有相互保险公司获批筹建。

不过,中央财经大学保险学院副院长徐晓华认为,“民营资本的进入对于保险行业发展有一定促进作用,但专业性以及运营能力需要进一步观察。”

而另一位保险业内人士亦表达了担忧,“民营资本向保险行业集结的原因在于,保险行业融资成本低且不受经济周期的影响。虽然民营资本进入保险行业的目的无可厚非,但动机不纯会造成追求短期目标的功利经营,并且民营资本对保险行业的发展模式并不熟悉,未来可能不利于保险行业的长远发展。”

“鲶鱼”搅局喜忧参半

2012年,保监会出台了《中国保监会关于鼓励和支持民间投资健康发展的实施意见》;2013年,保监会又出台《关于保险业支持经济结构调整和转型升级的指导意见》。无论是《实施意见》还是《指导意见》,都鼓励和引导民间资本合理有序进入保险行业,大力支持民营保险机构发展。

而日前,保监会发布的《关于加强保险公司筹建期治理机制有关问题的通知》,更是被业内解读为监管层有意加速批复筹建具有民营资本背景的保险公司。

此前保监会一口气批复筹建的三家首批“互联网+”概念的创新型保险公司为例,易安财险由银之杰等7家公司共同发起筹建,安心财险由玺萌置业等7家公司共同发起筹建,而泰康在线则由其母公司泰康人寿等2家公司共同发起筹建。

不仅如此,早有筹建保险公司意向的同创九鼎亦在其最新发布的公告中披露,公司拟与金杯电工、飞天诚信、济民制药等6家上市公司共同出资设立人寿保险公司。公司注册资本为10亿元,其中九鼎投资出资2亿元,占注册资本的20%,其他6家上市公司合计出资8亿元,占80%。

同创九鼎成立于2007年,2014年4月在新三板挂牌,目前注册资本50亿元,市值931.5亿元。截至2014年末实现营业收入6.9亿元。2012年至2014年连续三年实现净利润0.36亿元、0.38亿元和3.64亿元。

中央财经大学保险学院副院长徐晓华告诉记者,“虽然民营资本参与设立的保险公司数量较多,但目前资本总量与国有资本公司有较大差距,现有寿险、财险等也多为国有资本占据。”

谈及民营资本涌入保险行业的原因,中国保险行业学会理事吴海波告诉记者,“一方面是现实需求,对于民营资本而言,保险公司的融资成本最低;另一方面则是政策红利,国家政策支持,限制相对较少。同时,从保险行业发展趋势来分析,此前几次保险行业扩张潮中的主角都是国有资本,下一次新鲜的血液有望来自民营资本,并且我国金融行业逐步开放是大势所趋,有利于发挥‘鲶鱼’效应,推动保险行业发展。”

不过,民营资本在进军保险行业的过程中并非一帆风顺。

记者在梳理中发现,在保险行业“新国十条”发布以来,保监会不予许可了两家保险公司的筹建批复。一家是由国腾电子等5家公司共同发起筹建的国开财险,原因在于发起公司的资金实力和盈利能力以及人事任命的学历问题;另一家是由苏宁电器等6家公司共同发起筹建的天伦人寿,原因在于拟发起设立的公司发展定位不明确和发起公司的资金实力问题。

保险中介受资本青睐

2013年至2015年,保监会没有批复筹建一家保险中介公司。然而,一些民营资本为了分享保险行业的高速成长的发展红利并减少进军保险行业高门槛的阻力,正在将触角伸向保险中介公司。

目前,已经有盛世大联、万舜股份和中衡股份3家保险中介公司挂牌新三板,进入资本市场。截至7月9日收盘,盛世大联为26.01元/股,比年初的发行价格增长超过一倍。同时,众多投资机构正在积极参与万舜股份和中衡股份的定增。

对于资本看好保险中介公司的原因,许振芳认为,“一是保险中介行业的环境正在向好,经过了2014年3月至2015年4月,保监会针对保险中介公司为期一年的清理整顿,中介公司得以规范发展;二是保险主体竞争越来越激烈,对中介公司的需求越来越强;三是保险中介公司挂牌新三板,得到了资本市场的认可,提高了自身的地位;此外,保险中介公司的专业性增强,业务创新能力也在增强。”

许振芳解释道,“此前,保险中介公司的利润主要来源于佣金差,而现在业务模式发生了变化,70%的利润来源于创新型业务。以万舜股份为例,我们创造了一种保险公司对区域行业的共保模式,即几家大型保险公司通过我们共保整个区域、某一行业的绝大多数企业。虽然以前有几家大型保险公司共保一个工程项目的先例,但并没有共保一个行业的先例。目前,公司30%-40%的利润来源于此。我们全年利润将有望超过1000多万元,而去年全年仅为70多万元。”

不过,记者了解到,保险中介公司的经营难处依然存在。一家保险中介公司的负责人告诉记者,“新修订的《保险法》中删除了对保险中介公司前置审批的规定,却没有明确说明需要在哪一环节进行审批等问题,为

保险监管和保险中介公司设立造成了一定困扰,同时也没有关于保险中介公司的具体监管规定,处于政策真空期。”

在2015年4月24日通过、公布并实施的《保险法》中的第119条,保留了“保险代理机构、保险经纪人应当具备国务院保险监督管理机构规定的条件,取得保险监督管理机构颁发的经营保险代理业务许可证、保险经纪业务许可证”的原则性表述,删除了“保险专业代理机构、保险经纪人凭保险监督管理机构颁发的许可证向工商行政管理机关办理登记、领取营业执照。保险兼业代理机构凭保险监督管理机构颁发的许可证,向工商行政管理机关办理变更登记”的具体操作流程的内容。

对此,许振芳表示,“在保险中介公司日益受到社会资本关注的背景下,监管层会尽快出台保险中介公司监管办法,使民营资本更加有序地进入。”

相互制保险公司“胎动”

我国相互保险的巨大市场空间正引得民营资本“胎动”。

据国际相互合作保险组织联盟统计,2013年全球相互保险保费收入达1.23万亿美元,占全球保险市场的26.7%,覆盖人群8.25亿人,相互保险组织总资产超过7.8万亿美元。与此形成对比的是,我国目前仅有阳光农业相互保险公司一家相互制保险公司。

记者注意到,今年以来,在国家工商总局企业名称核准公告中,至少已经出现5家“疑似”相互保险的公司,分别是汇友建工相互保险有限公司、国民互助保险有限责任公司、中海达财产相互保险有限公司、众康互助保险有限责任公司和万诚相互人寿保险有限公司。

一位大型保险公司人士对相互保险机构的落地持乐观态度。他表示,“保监会在《相互保险组织监管试行办法》中设置了相对宽松的准入条件,已经表明了监管层的积极态度。预计在今年或明年年初就会有相互保险公司获批筹建。”

不过,北京律师协会保险专业委员会委员李滨则对记者表示,“相互保险机构的获批筹建仍然需要一段时间,前提是完善相互保险的相关法律。从监管的角度而言,监管层对相互保险组织的设立条件有相关要求,但具体的法律规定还不完善,民营资本对互助保险的组织形式、运作模式也较为陌生,容易出现一些机构打着相互保险的旗号,给非法集资等违法行为提供生存空间。”

今年4月,保监会曾进行风险提示称,“发现有关人员编造虚假相互保险公司筹建项目,试图通过承诺高额回报方式吸引社会公众出资加盟,涉嫌严重误导社会公众,扰乱正常金融秩序,可能给相关投资者造成经济损失。”

调查称中国中产家庭月入4.5万 流动资产需150万

程行欢 报道

在中国,到底有多少钱才能算中产?一个月领个1万元税前薪水早已经被网友们惊呼“中产的拖了后腿”了,最新一份关于北亚地区(中国内地、中国香港、中国台湾和韩国)的中产阶级调查则显示,中国内地自认为是中产的家庭月收入在45202元(合6858美元),这一数字在四个地区中排名第二,超越了中国台湾和韩国。就中国内地的受访者而言,收入水平越高,他们就越可能认为自己属于中产阶级。不过通过调查发现,这一阶层的生活状态可以说是财务稳健有余而保障普遍不足。

没150万流动资产不是成功

曾几何时,各种关于被中产的调查数据与生存状况遭到了各种吐槽。不过这一份来自著名调查机构普华永金金融服务团队的调查却是反过来,对自认为是中产的阶层进行调查。这份报告对四个地区的2500个家庭进行了调查,其中1000个是中国内地的受访者,自认为是中产阶级的平均家庭月收入达到了45202元(6858美元),仅次于中国香港51465元(8437美元),而韩国和中国台湾自认为是中产的家庭月收入仅在39204元(6427美元)和27956元(4583美元)。

那么,这些月入4.5万的中产家庭生活的如何呢?数据显示他们普遍比较自信,85%的人很满足当前的生活。同时,在受访北亚区中,中国内地中产阶级对未来生活预期也最为乐观,他们普遍认为他们未来一年的生活将优于当下。

在预期将会改善的因素方面,“资产价值”、“可支配收入”和“家庭生活”位列中国内地中产阶级的前三选择,然而,他们对“健康”、“休闲可用时间”、“居住地周围环境”的改善信心度较低。高达接近七成(69%)的中国内地中产阶级把健康列为首要人生目标,随后才是“愉快的婚姻或关系”(47%)、“成功的职场生涯”(40%)。

此外,调查也显示出生中国内地中产阶级对“成功”与“财富”的认识。在一定程度上,“成功”与“财富”密切相关,流动资产达人民币150万元的中产阶级中有71%认为自己成功的。

超半数中产无退休规划

从调查数据看来,中国内地的中产阶级认为,要实现长期经济保障,存款需要达到人民币770万元,而平均资产达到人民币1.24万元才能算富裕。不过呢,62%的人却没有退休计划,这一比率远高于受访北亚地区市场的平均值45%。他们一方面认为约需1.110万人民币才可安享退休生活,而另一方面他们平均每月为退休储蓄仅6.423元人民币,除去其他投资收益及货币通胀等因素,若要达成1110万元的存款需不间断积累超过100年。

关于退休储蓄工具的使用,73%的中国内地受访者会通过股票、基金的方法,这也是北亚地区运用这一工具比例最高的市场。相对而言,中国内地中产阶级又是最少运用银行固定账户作为退休做储备(41%)。同时将近一半的人(48%)认为达成财务稳健的主要靠运气。

另外,内地地区中产父母在为儿女教育储蓄方面普遍晚于北亚其他市场。北亚区内大部分(53%)受访者与子女入读幼儿园前开始为教育开支而储蓄。中国内地中产阶级的有关比率为46%。17%的中国内地中产阶级于子女出生前已经开始为其教育开支而储蓄。中国香港中产阶级这一比例高达31%。

“我们可以看到,中国内地中产阶级对于退休后的生活有较高期待,但对理财工具合理配置概念较弱,更多寄希望于子女赡养。”参与这一调查的友邦保险分析认为,中国内地地区中产阶级对于未来的乐观程度最高,体现了中国内地作为亚洲,乃至世界最具经济活力地区带给受访者的信心。但他们对财务发展的风险意识较为薄弱,理财规划程度偏低。相较其他北亚区市场,在长期财务规划、紧急事件储备等方面都有明显差距,也缺乏明确的财务储备计划和行动,对理财工具合理配置概念较弱。值得提出的是,但仅靠积极投资,或运气来进行财务规划,将使内地中产阶级在遭遇经济震荡,或下行周期时面临巨大潜在风险。



OKR

Objective, Key Results

文 / 和君咨询合伙人 原卫平

知道“OKR(objective and key results,即目标与关键成果法)”吗?不知道!那你“OUT”了。

从互联网企业到传统制造业,越来越多的企业“OKR”或者“被OKR”。这种对“OKR”的推崇,让我不禁想起十年前中国企业推崇“平衡计分卡”的场景。而不同的是,平衡计分卡工具出自哈佛佛教授之手,而OKR则有google、linkedin这些大牌企业代言。

那十年前平衡计分卡在中国推行的效果如何呢?坦率地说,除了少数企业的推行效果达到了预期目标,大多数企业的实施大都经历了“争相传送、大干快上、浅尝辄止、偃旗息鼓”的过程。为什么?因为十年前大部分中国企业面临的是“不规范市场、不成熟客户、井喷式增长”的环境,“跑马、圈地、取势”是众多企业的成长逻辑。而平衡计分卡工具诞生于“规范和充分竞争、客户成熟的美国市场,来源于如通用、杜邦、惠普、苹果等美国管理顶级企业管理实践”,这难免有些“不合时宜”。再加上很多企业在基础管理缺失下,以经营思维进行管理之事,一味追求速成,最终导致了平衡计分卡这一全球享有盛誉的管理思想和工具,在中国的推行效

采用OKR,不要重蹈覆辙

果“惨不忍睹”。

虽然笔者并不赞成把“OKR”吹嘘成包治百病的良药,但是更不赞成对OKR不屑一顾,嗤之以鼻的态度。OKR必将成为企业绩效管理技术发展中,具有划时代意义的里程碑。

之所以这样说,是因为OKR迎合了新经济形势下,企业管理面临的新问题和新的挑战:在互联网+的形势下,创新、求变成为企业的管理主题,而以官僚、层级结构、权利链为特征的由上到下的金字塔式管理,囿于强调控制,突出规则、压制创新,而必然向鼓励创新的由下而上的倒金字塔式管理转变。

外部环境的多变,让传统基于长期规划的静态管理越来越让位于滚动应变的动态管理。

多变的外部环境和日益成熟客户的需要,要求企业能够快速反应市场,这推动组织日益扁平化,“能够让听到炮火的一线指战员呼唤炮火”。

在信息化技术的推动下,越来越多企业建立起基于流程的运营管理体系,加上跨部门项目制组织形式的更多采用,使得由“部门墙”影响形成的跨部门的单点沟通,逐步被多点式、链接式沟通所代替。

独立思考、不畏权威、要求尊重、关注成就的新一代知识型员工,需要“参与式、民主式”管理。

因此与时俱进的“OKR”相较于企业使用的基于KPI的传统绩效管理体系,具有无可比拟的优势:

传统方式下,考核结果直接和个人奖励、晋升挂钩,使得“目标制定日”无法避免地成为“上下级博弈时”,从而导致内耗问题;而OKR的评价结果不和个人利益直接挂钩,也使绩效管理真正回归管事、官绩效的本源。

传统考核方式下,要求必须事前精准确定指标值,而外部环境的多变,尤其是在创新、多变的业务领域内,使得提前制定指标值越来越难,甚至出现“先射箭后画靶”的笑话,从而导致绩效管理无效。OKR同样强调目标的量化,但是这和“指标管理”对量化的精准要求,显然不可同日而语,从而保证了绩效标准具有较大弹性和变化包容度。

基于KPI的传统方式,虽然也同样包括对落实KPI的行动方案进行管理,但是重心还是放在对结果尤其是财务结果的管理上,在多变环境中,一味维护结果的刚性,容易导致没有过程的结果甚至错误结果的出现;而OKR的管理重心则放在过程中,包容试错、包容过程调整,包容结果和过程之间的互动。

传统方式下,目标形成的方式虽然强调从上到下分解和从小到上调整相结合,但本质上是由高层以及战略参谋部门由上向下决定的。而OKR模式下,目标的形成是由下而上主导的,一线员工积极参与管理。

传统方式下,虽然在KPI分解包括行动方案制定过程中,也强调纵向和横向的协同,但充其量是事前的协同,但在OKR方式下,组织内所有人的目标和关键措施都是全

程透明的,这就使得全组织全程协同成为可能。

传统方式下,绩效管理对人的激励和鞭策作用,主要是通过惩罚的外部刺激来实现的,而OKR通过透明管理,推动员工自我管理,从而降低了管理摩擦,提高了管理有效性。

既然OKR相对基于KPI的传统绩效管理模式有诸多优势,是不是所有企业都可以放心大胆地用OKR了?

显然不是。管理工具如药,都有必要的禁忌、适用条件,乃至副作用。OKR尤其如此,它对企业所处行业、发展阶段、员工素质、企业文化,都有严格的假设条件。一般来说,OKR最适用的条件是:处于创新产业、创业期,而且员工素质高、关系简单和良好沟通的企业。而对于处于外部环境相对稳定传统产业、管理主要突出内部运营效率,而且员工多以重复操作类为主、关系复杂、潜规则横行、缺乏直言不讳文化的企业来说,则要慎用,或者在做好必要准备后再有规划的循序渐近,否则难免因企业内部推行阻力太大,无法坚持而失败,或者因最终流于形式而无效。

相比“平衡计分卡”流行的十年前,中国企业面临的外部发展环境以及管理底蕴已经发生巨大的变化,相信众多企业会理性、有针对性、有规划、有步骤地推行OKR,避免重蹈平衡计分卡推行的覆辙,从而使这一有效工具,助力企业创新和转型。