

E2 大尺寸彩电跻身市场主流

北京商报记者走访京城各大卖场发现,32英寸电视已成为卖场的最小电视,而彩电企业也因为上游原材料的上升正在减少小尺寸彩电生产。业内专家分析称,55英寸电视将成为未来焦点。

E3 太阳能热水器市场迎来“第二春”

国家工业和信息化部起草并发布了《关于促进太阳能热水器行业健康发展的指导意见》(征求意见稿),目的是促进太阳能热水器及太阳能热水系统行业健康有序发展。

E4 定速空调退市战提前打响

“一年内,定速空调可能被市场淘汰”,上海家电行业协会联合苏宁电器及相关空调生产企业发出了这一预测。上海苏宁宣布将在一年内在其门店淘汰定速空调,这也是行业内首次明确提出淘汰定速空调。

职业经理人该扮演何角色

创维分拆惹企业管理制度倒退说

北京商报记者 孙聪颖

创维重回创始人掌舵时代

上周,创维数码宣布数字机顶盒业务纳入上市公司华润锦华并借壳上市。另外,其主营液晶模组的全资附属子公司创维光显本月11日已向香港联交所提交上市申请表格,正等待联交所批核。若两项业务得到批复,创维数码将从现在的一家港股上市公司拆分为三家。

创维的举动被指过于激进,机顶盒业务更是备受诟病。家电分析师刘步尘认为,2015年起,境内销售的所有电视机都应具备地面数字电视接收功能,机顶盒就成为过渡产品。对此,创维集团新闻发言人李从想认为,目前创维机顶盒不仅为普通彩电提供增值服务,还生产内置机顶盒,未来电视都需要内置机顶盒。

尽管创维有自己的发展规划,然而业内还是将激进发展的帽子扣到了创始人黄宏生的头上,2012年末一纸换帅公告宣告创维集团前任董事局主席张学斌的创维生涯画上句号。创维集团董事会新任执行主席将是创维数码执行董事林卫平,而她的另一个身份是创维创始人黄宏生的妻子。这意味着创维将重回黄氏掌舵的时代。

此前黄宏生多次在公开场合强调创维将加速多元化扩张进程,要在2015年实现销售额500亿元,2020年冲击1000亿元。但创维2011-2012财年营业额仅281.37亿港元。显然,黄宏生希望通过拆分培育除彩电之外新的业务增长点。

之前在职业经理人带领之下,张学斌更着眼于现有产业的业绩,所以近年来创维一直在彩电专业化的道路上稳扎稳打,对于黄宏生而言,则更注重企业长远的发展,尽可能多地增加盈利点,所以黄宏生势必推动企业多元化发展。对此,家电分析师梁振鹏指出,屁股决定脑袋,不同的角色就决定了决定的不同。职业经理人以业绩说话,不敢冒大风险进入新的产业,相对而言比较保守;创始人没有业绩考核的顾虑,即使现有产业短时期盈利能力降低,也要为长远发展做考虑。

职业经理人制度仍在探索中

李从想向记者解释道,尽管创始人回归,但创维还是由以行政总裁杨东文为首的职业经理人团队带领。业内人士普遍认为,不管黄宏生回归后创维的“执政大权”是交给经理人还是创始人自己,不可否认的是职业经理人制度在中国尚属初级发

展阶段。正所谓时势造英雄,创业家和守业人在企业不同发展阶段均发挥着至关重要的作用。目前还无法评判职业经理人制度和创始人亲自掌舵两种管理模式孰好孰坏,只有适合企业自身发展的才是最好的。

日前创维数码举动频频,两项业务将先后登陆资本市场,这样的大手笔在创维近年的发展史上实属罕见。外界认为创维过于“激进”是因为创始人黄宏生回归,目前的发展完全被创始人个人思路所左右,这是中国家电业职业经理人制度的倒退。不过创维方面则认为企业不同的发展阶段需要不同的发展战略。



黄宏生 创维创始人



张学斌 原创维董事局主席

展阶段。

2009年8月末,在美的电器董事会上,何享健辞任美的电器董事局主席及董事职务,原董事局副局长、总裁方洪波继任。这是美的电器上市16年来首次将管理层全权交给职业经理人管理,在中国民营企业上市公司中也是首次。何享健则坐拥美的电器55%的股份,以公司第一大股东的身份继续关注美的发展。

业内人士普遍认为,美的去家族企业化、将一家千亿企业交与“外人”,将推动职业经理人制度在中国国内迅速发展。与此同时,美的去家族化给业内提供了范本。创始人要摆正与企业的关系,即股东无需亲历运营,完全可借助股权约束,在股东大会和董事会层面影响甚至决定企业航向。同时,去家族化也有助于盘活其数十年积累的资本,使之在流动中创造增值,从而使其家族由企业家向“资本运营家”转型。

不过职业经理人和企业配合不顺利的案例比比皆是。1999年10月28日,被誉为“北斗七星”的华帝7位创始人做出了一个当时震动业界的决定:让出全部经营权,请职业经理人姚吉庆接管华帝的经营、管理事务。姚吉庆也由此获得了“中国第一职业经理人”称号。

仅仅过了两年,在2001年中山华帝燃

具股份有限公司成立大会召开之际,姚吉庆被安排坐在主席台下。也就是这次大会,宣布由7位老板之一的黄启均出任股份公司总经理。虽然姚吉庆保留了集团公司总经理职务,但由于集团的各项主营业务均已划拨给股份公司,姚吉庆的权力已被架空。无奈,姚吉庆选择了出走。

适合企业发展的才是最好的

近年来职业经理人制度非常盛行,不过不少大型企业仍然由创始人或者家族继承人把控。在韩国,以四大家族——三星、LG、现代、大宇为首,将家族对企业集团的控制发挥到了极致。韩国家族企业多数采用“长子制”,三星集团主席李健熙就任会长前,就已经在三星工作了21年。

三星人事变动充分体现了韩国家族企业的一大特点,即由创办家族控制和拥有。2010年3月,经历了行贿丑闻风波的第二代掌门人李健熙,在引退23个月后又重回管理层,恢复了三星掌舵人的身份,其子李在镕也从海外回国就任公司首席运营官。

现在,持有不到10%股份的李健熙家族,通过交叉持股的方式并辅以人际关系网络,从资本和人事方面控制了三星旗下60家遍布金融、电子、化工等各个行业的子公司。尽管这种家族企业也受到来自韩国国内的批判,不过这丝毫不影响三星在全世界的扩张速度。

实际上,家族管理和职业经理人模式并无天然优劣之别。不过刘步尘提示,若起用职业经理人,企业一定要做到经营权和产权的分离,对职业经理人要有“用人不疑”的态度。目前在中国经理人面临信任匮乏,是中国企业中职业经理人制度难以顺利实施的主要原因。梁振鹏认为,不管采用职业经理人还是创始人或者继承人掌舵的模式,都要适合企业的发展,只有适合自身发展的,才是最合适的。

他山之石

德国西门子:1847年由维也纳·冯·西门子创办。1968年,首次聘任了非家族成员出任CEO;1981年,由首位非家族成员出任董事会主席。目前,西门子家族只控制该公司10%的投票权,另外90%的投票权分散在607000位非家族股东手里。

西门子的第六代传人纳塔利·冯·西门子现在就职于西门子公司,但她已经不再担当重要职务。纳塔利说道,西门子始于家族企业,发展到今天已经脱胎为制度完备、股权明晰、责任明确、文化严谨的现代企业。

日本松下:家族成员的联系比华人家族脆弱,家庭成员并不一定要由有血缘关系的人担当。“宁愿把继承权传给外人,也不传给能力低的亲生儿子”,在日本是很普遍的现象。号称“创业之父”的松下幸之助就把会长权力传给了婿养子松下正治(本姓平田)。同时,日本家族企业也在进行股份制和公司制的变革,如

松下发展过程是松下幸之助个人股权不断下降和稀释的过程,从创业之初的100%下降到1950年的43%、1955年的20%,1975年更是猛降到2.9%,使松下企业的发展突破了个人和家族的局限,保证了稳定发展。目前,日本80%的职业经理人都是从企业内部培养起来的,对企业有很高的忠诚度。