

### E2 面板业再陷青黄不接争论

日前有说法称面板企业两大增长引擎消失，面板业陷入青黄不接、拉动力不足的局面。国内面板企业高管表示，即便彩电市场需求下滑，也可以通过出售其他终端进行调节。

### E3 新宝电器三次冲击终上市

从2007年至今，新宝电器三次IPO终得过会进入排队等候。在业内人士看来，能够IPO过会诚然值得庆贺，不过上市之后如何让企业实现稳步高速发展则显得更为重要。

### E4 家电业走出3D泡沫阴影

3D是与智能、云并列的当前平板电视三大概念之一。但自从其推出以来，一直饱受“功能泡沫”的争论，同时以3D打印为核心的数字制造技术变革也开始在家电行业中显现。

## 老板电器上演子承父业

# 家电企业新旧掌门密集交接班

经过半个世纪的发展，中国的家电企业创始人开始退位，掌门人新旧接替。传贤还是传子难倒了企业创始人。对于企业来说，没有统一的标准，惟有合适的时间选择合适的人，才利于企业的长期发展。

### 老板电器少帅上位

经过七年的沉淀，老板电器创始人之子终于被扶正。公司日前发布公告称，现年58岁的老板电器创始人任建华已辞任该公司总经理，仍担任公司董事长；任建华的儿子，年仅30岁的任富佳将接任老板电器总经理一职。

对于本次人事调整，老板电器表示目的在于分清决策层与经营层的界限。同时有利于培养年轻干部，为公司注入更多新鲜血液。

公告中还特别强调，任建华未来将更专注于杭州老板实业集团有限公司（老板电器的控股股东）业务以及老板电器发展战略等工作。而今后公司将实行董事会领导下的总经理负责制。这意味着老板电器二代完成接棒，进入实际业务操作层面。

### 家族化管理遭质疑

消息一出，质疑声四起，不少评论称任富佳刚到而立之年，难当重任。尽管有海外留学经验，在老板电器内部有七年工作经验，不过业内人士认为，这并不能保证未来其能掌握老板。目前美的的掌舵者方洪波是在美的工作20年之后上位，格兰仕目前的掌门梁昭贤在格兰仕内部工作也历练很久，才被扶正。

尽管工作经验并不丰厚，可面对的却是“再造一个老板电器”的高增长目标。

2011年时任老掌门的任建华提出，力争到2013年用三年时间再造一个老板，这就意味着其收入目标必须达到30亿元，净利润3亿元左右。家电分析师梁振鹏认为，目前家电企业增长进入低谷，厨电行业市场尽管有增长空间，但并不大，老板实现这一目标不容易。离任务大限只剩一年的时间，对于新任少帅来说是一个严峻的考验。但此次的业绩也是向董事会及外界证明自己的一个机会。



值得注意的是，任富佳的叔叔任忠、舅舅沈国良也是老板电器的董事。品牌分析师李光斗认为，企业内过多决策者和管理者来自同一个家族是家族式企业的主要特征，外界也担心这样的企业难以维持长期发展。

资料显示，家族企业的平均寿命为24年，恰好与企业创始人的平均工作年限相同；有30%的家族企业可以传到第二代手中，其中有不到2/3的企业能够传到第三代，后者中大约13%的企业能够传出第三代。而中国家族式私营企业的寿命就更短。家族企业能否持续发展下去成为外界关心的话题。

产业观察家刘步尘表示，在一般人的印象中，家族企业发展理念不够现代化，权力相对集中，对于人才不利于吸纳和激励。

### 合适的时间选合适的人

不过最近几年，家电企业新老交替密集进行。不少企业还是把帅印交给了子女，除了老板电器，还有格兰仕。刘步尘认为，子承父业无可厚非。家族企业的运行效率较高，沟通成本较低。创业时期，凭借家族成员之间特有的血缘关系以较低的成本迅速集聚人才，成员全情投入，甚至可以不计报酬，能够在很短的时间内获得竞争优势，较快地完成原始资本积累。

这也是国外的电子企业推崇子女继位的原因。市值达千亿美元的三星未来的掌门将是创始人之子李在熔。被称为经营之神的松下创始人松下幸之助则在晚年时把会长权力传给了嫡长子松下正治。

不过，也有企业采用了职业经理人制度，2012年美的集团创始人何享健将董事长的职务让给职业经理人方洪波。志高则把企业交给技术派出身的公司高管郑祖义。对此，刘步尘认为企业管理采用何种模式，并没有定律，更合适的才是更好的。

### 接班人宜早选定

此次老板电器创始人退位，外界热议纷纷，梁振鹏指出，不管是起用职业经理人还是子女接任，如何迅速实现公司管理人士架构和管理架构的平稳过渡才是新帅上任的最关键问题。而解决这样的问题，需要创始人在退位交棒问题上未雨绸缪。

十年前，美的创始人何享健就已经开始为之后的退位做准备了。从2001年开始，何享健就开始起用包括方洪波在内的一大批非顺德籍人才，并积极完善企业管理制度。

在这十多年中，何享健以各个事业部为平台，让职业经理人充分锻炼，通过对比，筛选人才。而方洪波正是在这之中脱颖而出的。这一切都为未来交接班的平稳过渡奠定了基础。李光斗认为，遴选接班人必须经过足够的时间，全方位的考察之下做出决定。

另一方面，长期的准备也让创始人可以主动而从容地选择其退位的时机，对于任建华的退休时机，梁振鹏认为，目前再造一个老板的计划尚未实现，创始人退位其实是将少帅任富佳置于危局之中，一旦再造计划达不成目标，少帅将承担全部责任，不利于威信的积累。

北京商报记者 孙聪颖/文 贾丛丛/漫画

### 记者手记

#### 标签化的富二代和家族企业

在我操作这个选题的过程中，一个美籍汉语爱好者问我富二代和家族企业的意思。把这两个词分别翻译过来就是a guy who was born rich和family business。英文好懂，也没有任何的感情色彩。

但语境放到国内的现实社会中，富二代多含贬义。不少富二代嚣张跋扈、重创现代文明，让不少出身优越者对这个词惟恐避之不及。除了富二代，家族企业也成为各企业的敏感词汇，若是哪位记者在报道中称某企业家族化运营，保证公关部门在第二天气势汹汹跟你理论一番。

和好多人不愿被冠以富二代的标签一样，不少企业认为家族企业意味着和现代化企业管理制度背离，向早已被时代抛弃的那一套封建世袭“致敬”，任人唯亲。

尽管不愿被称为家族企业，但这些逐渐年迈的民营企业家对近年来兴起的职业经理人制度还是持谨慎态度，更愿意交棒自己的子女。发生在国美身上的“黄陈大战”，更让习惯于父传子的民营企业家感觉到了信用成本的难以承受之重。未来只有随着市场化程度逐步提升，市场成熟度提高，法治体系完善，职业经理人才有迅速发展的社会条件。

让企业成为基业长青的百年老店是每个创业家的梦想，但富不过三代一直是家族企业的梦魇，也是中国经济成长的忧虑。

富一代大多是在时代中摸爬滚打出来的，他们吃苦耐劳、敢于攻坚克难。这些含着金钥匙出生的富二代大多没有经历过这样的历练。不过和从“社会大学”毕业的父辈相比，富二代少了草莽性格，增加了丰厚的学识及更广阔的视角，当然这还得益于父辈创造的良好的教育环境。

对于这些富二代，在继承财富并将之发扬光大的道路上，更应该进行自我人格和价值观的塑造，熟稔现代商业管理，驾驭着自己的家族企业朝着现代企业方向发展。

家族是个古老的词汇，但并不影响其在信奉法治、民主、平等的现代社会里繁衍，不仅是家庭，也包括家族企业的“家规”必须顺应这样的时代精神。而对于企业家如何培养富二代，并不是教他们要将眼光紧紧盯着父亲的钱袋子和政治、权谋之类的东西，而应该从人性、人文以及价值观方面去引导，教他们如何谦恭地面对财富，如何心怀感恩地去看待财富的获得，并为社会创造更多的附加值。