

# 管理能力推动企业发展 职业素养决定企业实力

## 2014中国中小企业发展论坛暨优秀经理人年会昨在合肥启幕

星报讯(记者 丁林/文 程兆/图) 面临融资难、用人难、税负重等问题的中小企业该如何发展?企业又该如何经营管理?6月14日,2014中国中小企业发展论坛暨优秀经理人年会,在合肥启幕。此举旨在提升中小企业管理能力、促进中小企业发展、加快企业经营管理和经理人队伍建设。

中国职业经理人协会会长洪虎、中国中小企业协会秘书长金德本、安徽省委第四巡视组副组长常启斌、安徽省经信委副主任吴韦人等出席会议。

中国职业经理人协会会长洪虎对有关职业经理人的基本认识作了重点阐述。洪虎指出,建立职业经理人队伍,要建立和实施社会化的职业经理人资质评价制度,首先需要一支为职业经理人资质评价服务的队伍。

安徽省经信委副主任吴韦人在致辞时介绍了安徽的基本省情以及当前安徽工业经济发展的概况,并指出希望借此机会激发安徽中小企业的创新活力、促进与各地中小企业之间的沟通。

本次活动由中国中小企业协会、中国人力资源开发研究会、中国职业经理人协会、安徽省经信委、安徽省总工会共同主办,《中国培训》杂志社协办,由安徽省青年经理人联合会、安徽省中小企业协会、合肥市职业经理人协会共同承办。

全国20多个省、市中小企业协会、职业经理人机构代表及企业家近500人出席会议,围绕“管理能力推动企业发展、职业素养决定企业实力”主题,就“中小企业发展与管理能力建设”进行了广泛交流。



论坛现场

### 【观点】

## 未来10-15年,职业经理人将迎“大发展”

中国职业经理人协会会长 洪虎

作为全国职业经理人机构的“掌门人”,洪虎对未来职业经理人的大发展,信心满满。他分析,未来10~15年,民营企业将遇到“交接班”的坎儿,而那时,也将是职业经理人大发展的机遇。

■ 记者 丁林/文 程兆/图



### 职业经理人将迎最好发展时代

洪虎援引一项调查数据称,在一项针对民营企业接班问题的调查中,90%的企业家希望子女能接班,但反过来,在对子女们的调查中,有82%的子女表示非自愿接班。“这就说明了一个问题,大多数民营企业家的子女,并不愿意‘子承父业’”。洪虎称。

那么,在老一辈的民营企业家渐渐老去后,谁来接替他们的事业?职业化的独立经理人!但,这些职业经理人又去哪里找?谁又是真正的职业经理人?大家又都说不清。

### “先从小企业做起”

洪虎表示,以前,在民营企业,往往一个企业的老板,既要作出战略决策同时也要自己去执行。而建立了职业经理人制度之后,企业家只需要为公司的长远发展作战略规划,具体实施环节,可完全交付职业经理人团队。

“大的企业,经过市场认可,可以找到专业的职业经理人,反而是一些中小、小微企业面临的问题可能更严重。”洪虎指出,建立社会化的职业经理人资质评价制度,首先得从基础做起,由低层向高层发

因此,洪虎指出,在经历了30多年的快速发展后,民营经济接下来将要遇到找不到接班人的“坎儿”。他分析,自改革开放以来,民营经济第一代创业的人,目前渐渐进入寻找接班人的时期,然而,现今新的社会职业不断产生,可供选择的职业很多,很多子女并不愿意继承先辈的事业。

“这是一个很大的矛盾!”洪虎说,解决的办法就是大量的职业经理人的出现。他预计未来10~15年,是民营经济发展“大交班”时期,也是职业经理人蓬勃兴起的时期。

展,而量大面广的中小企业选择经理人主要靠人才市场渠道。“当前民营中小企业极其需要合格的职业经理人,这是个数量巨大的人才市场需求,为我们建立职业经理人制度提供了广阔的空间。”洪虎称。

洪虎称,从产业角度来看,可先从工业和信息化产业入手,“从工业信息化行业入手,既能照顾到量大面广的传统产业,又能兼顾到以信息技术为代表的高新技术产业,便于研究不同类型企业职业经理人资质的特点”。

## 自动化智能化,破解企业用工荒

北汽集团原董事长 左延安

2012年卸任之后,左延安在公开场合所并不多见。昨日下午,在论坛现场,他结合江淮汽车成长史道出经营企业的心得,同时,也谈了自己心目中职业经理人该具备哪些素质。

■ 记者 丁林/文 程兆/图



### 如何破解用工荒? 自动化! 智能化!

左延安说,把一个困难的北汽做到年收入几百亿元,最重要的感悟和心得是基于学习创新基础上的系统创新。“汽车作为传统产业,历经工业化、信息化、移动网络化。如今一个车企想重新建立模式,完全没必要,应该站在‘巨人’的肩膀上学习。”左延安称,基于学习创新,就是别人好的经验和理念,都要借鉴。

同时,他认为,产品创新,一定要有适度超前理念,“一定要搞清楚市场的需求,法规标准和政府的政策取向是什么,竞争对手下一步动向是什么。”

### 职业经理人要“听得懂说得清”

对于职业经理人应具备的素质,左延安有自己的认识。他说,职业经理人首先要有眼光,要能发现别人发现不了的商机。其次是要会用人;此外,职业经理人要为你所用的人创造他发挥能力的最佳环境。

“很多企业小富则安,大富则狂,一狂则倒。”左延安建议,包括职业经理人在内,希望大家不要简单做老板,要学会做教练做教授,那样才是做企业更好的境界。他解释说,教练或教授,自身肯定得有过人的知识、经验等,因此想做教

而在谈到企业想“一招鲜吃遍天”,他说,已不可能。他举例称,在德国,四个机器人在一个房间里开好会,散会后该干什么各自都知道。美国制造业陆续迁出大陆的原因是我国人口红利渐入尾声。“员工工资的刚性增长不可逆转,所以很多中小企业出现用工难、用工贵的情况”,左延安分析,解决问题的方案是什么,就是自动化智能化。

“不要指望靠低廉劳动力混一段时间,不行,坚持不了多久。”左延安向在场的企业家们建议。

或教授的老板,要逼迫自己学习,比如基本功、管理能力等。

“职业经理人没有一定的管理知识素养,基本的工具方法以及掌握运用的能力,做不好。”左延安称,职业经理人要有规划策划和计划的能力,但计划不周、策划不到位、规划没有前瞻性,执行可能也就没有很好的效果。

“听得懂说得清也是职业经理人需要具备的。”左延安称,职业经理人,出去交流时要能听得懂,在向自己团队传授时也要说得清。