

佛山近百企业高管热衷读EMBA可申请政府财政补贴EMBA考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/588/2021_2022__E4_BD_9B_E5_B1_B1_E8_BF_91_E7_c71_588503.htm 昨日，记者从佛山经贸部门了解到，截止到目前，今年佛山申请财政补贴读EMBA的企业高管已近50人。自去年省中小企业局推出财政补贴企业高管读EMBA政策不到1年的时间内，佛山已经有近百人提出相关申请，其中有5人成功获得补贴，佛山企业高管群体中正流行起一股学习热。申请成功可获2万元财政补贴按照今年的相关政策，省中小企业局联合华南理工大学开办EMBA课程班，省百强民营企业、成长型中小工业企业500强副总经理以上职务的企业高管可报名参加。相关部门将按照一定标准挑选人选，一旦被录用并完成学业，参加学习的企业高管可每人获得2万元的政府财政补贴，同时减免1万元的学习费用。目前，佛山有近50名企业高管提出申请，其中大多为民营企业管理人员，具体的录取名单将在近期内确定（百考试题）。据相关工作人员介绍，去年开始实施该政策时，佛山就有40多名企业高层管理人员提出申请。今年相关部门按照去年的情况增加了培训班的内容和时间，学费也由原来的2.98万元增加到18万元，但报名人数依然保持增长。“佛山有美的、格兰仕等19家省百强民营企业，以及97家广东省成长型中小企业500强企业，符合条件的对象比较多。并且，现在企业高管们的学习意识也非常强烈，所以报的人数非常多。”企业高管学习热情高涨 在南海从事IT行业的企业老板陈声荣去年就提出了申请，但最终因为企业规模较小，没有获得录取。今年，他决定自费去北大光华管理学院

读EMBA课程。陈声荣表示，由于自己是做技术出身，企业发展到一定规模后，在企业团队的管理知识方面就面临瓶颈，这在一定程度上制约了企业的发展空间。虽然区有关部门有时会组织他们去参加短期的培训班，但由于学时较短，学到的东西不够系统，因此选择自费读EMBA课程。他表示，现在做企业已经和以前大不相同，只懂技术不懂管理已经不能适合形势发展需要，因此身边的很多老板朋友都已经参加过类似的学习培训课程。“企业高管们的学习热情很高，”佛山市委党校副校长朱华仙说，“昨天，我们刚举办了一个‘政府扶持中小企业发展有关政策解读’的企业管理人员培训班，原本计划只有120人参加的，但实际却来了140多人。”她表示，对企业管理人员进行培训已经成为他们固定的工作内容，每年他们都要举办数目众多的各种培训班，“去年我们就举办了三期企业高管培训班，按照企业的需要设置相关课程，获得了众多企业的欢迎。”她说，“目前，随着经济形势发展的不断变化，佛山企业高管急需补充经营、营销、团队管理等多方面的现代管理知识，根据这种情况，我们与北大、清华、复旦等知名高校都建立了合作关系，企业高管是我们的重点培训对象。”

纵深管理梯队重构、资管互信共赢、引入社会力量、改变企业思想 民企高管伴随企业悄然转型

“我们企业受到金融危机的影响基本没有，现在的销售额基本保持在每月1300万元的平均水平。”新光宏锐总裁白维说，公司前不久还有一条新的生产线投产，公司产能将因此继续扩大。事实上，在众多的佛山民营企业中，这样的企业并不鲜见，国星光电、瑞图万方、东兴风盈都是其中的典型。考察这些企业就会发现，这些进入高科技产业的民营

企业即使不是诞生于传统产业资本，也是在原来企业的基础上转型而来：国星光电的管理梯队重构、瑞图万方的资管双方互信共赢、新光宏瑞的引入社会力量介入公司管理、东兴风盈的企业思想转型。众多案例都表明，传统制造企业的转型升级不仅仅是设备和技术的转型升级，更重要的是高管团队自身思维和管理模式的转型，而这或许将是佛山民营企业续写辉煌的现实路径。

国星光电：管理梯队的两次转型 未来3年，由佛山国星光电自主研发的LED背光源、半导体照明灯具等将投入量产，预计公司销售收入将从去年的5.5亿元跃升至2010年的10亿元！形成鲜明对比的是，8年前国星光电仅是一家完全依靠贴牌生产的企业，年产值仅300万元，税收不足100万元。飞跃的动力正是来自于当年佛山市首批出站博士出任总经理，高技术人才执掌管理层的变化使得国星光电开始“转身”，并通过持续引进高级人才进入企业中高层，确立自主创新的发展策略。据悉，自王浩担任总经理后，国星光电先后引进8名博士后人员，该公司目前已成为拥有70多项国家专利、100多个自主知识产权产品，2008年销售收入5.5亿元、净利润8000万元的国内光电行业龙头企业。国星光电的管理梯队转型并没有结束。事实上，这些博士后在国星光电并非只担任研发。“公司让他们研发某个项目的同时，也会让他们主管这个项目的整个工作，包括项目管理、营销。”王浩告诉记者，有些企业拿博士后当“花瓶”，有技术创新却不重视，或者重视却没有信心开拓。实际上，高端人才最需要的就是可以发挥的平台。“这个平台不仅是研发平台，更是一个综合性的，如果人才一味学术化，而缺乏项目管理等综合能力，反而出不了成绩。”据悉，8名博士后中，有4

位都在该公司高层担任管理职位。这样的好处是企业能够根据市场需求来搞自主创新。据悉，目前国星光电引进人才的速度仍然在加快。去年7月，国星光电自己的博士后工作站正式挂牌，王浩告诉记者，工作站启动后计划每年招收2名博士后，打造成人才引进和培养的平台。

瑞图万方:自律高管团队取信资本方 作为GPS地图信息企业，坐落于顺德的瑞图万方是行业公认的龙头，他们的地图囊括了全国可供四轮车辆通行的330多万公里道路的详细信息(此类道路总长约350万公里)，而且建立起广泛的信息采集点，在无人飞机制造及遥感技术，车载硬件方案等高科技领域取得重大突破。众所周知，瑞图万方之所以在过去7年中能投入4个多亿抢先奠定行业技术领先地位，是因为其幕后传统制造业资本的支持原华润涂料股东斥巨资创办，并且完全以科研人才为班底组建新的企业。最早提出创立GPS地图信息企业想法的，是原科龙分管技术的副总裁黄小池，谈起创业及向高科技产业转型的经验，她感触良多。顺德是传统产业非常发达的县域，区内富有制造业管理人才以及多年积累的庞大产业资本，但是在7年前，企业界对高科技企业为何物，如何经营所知甚少。黄小池离开科龙后，先后与几位多年的业界朋友商讨开办新企业的方案，“支持发展高科技的不少，但是一提到高科技企业的高投入及较长的回报周期，知识型团队的高报酬，不少公司都感到难以接受。有人提出，公司在盈利前工程师收入不可超过每月3000元。”黄小池感受到，传统资本要转向投资高新企业，面临的不仅是产业转型，而且是人的思维的转型。

“制造业是成本优先的产业，竞争力与能否有效降低成本的关系很大，但高科技企业则需要一流人才参与，一流的实验

环境，投入在所难免。”今天瑞图万方的成功，离不开来自前华润集团的资本团队的远见。“公司的出资人这么多年来常常连财务报表都不看，放手交给科研人才组成的高管团队处理，如果说西方的风险投资是靠报表去作判断，他们对瑞图万方的高管则是一种东方式的人与人之间的信任。”黄小池说。但是，也有瑞图万方的其它负责人透露，资方能够高度相信一个从来没有合作过的科研班底管理企业，与企业掌舵人的低调风格有关，“黄小池总裁出差只坐火车，住酒店只住普通的商务酒店，在公司未盈利前，年终不分红，还把自己的积蓄也投入公司运营，她在家电制造业积累的务实作风以及个人诚信，是这次传统资本与高科技产业结合的关键。”瑞图万方的经历，是佛山高新技术产业的一个缩影在公司治理上非常现代，外部引入高管团队，放手经营；在资管双方沟通上则十分传统，依赖资本对掌舵者个人的信任。

新光宏锐：社会参与开放式公司管理 另一家佛山民营科技企业，新光宏锐电源设备公司，则走了一条与普通科技企业不同的高管转型道路。“佛山目前将UPS电源与新能源工程技术研究中心设在新光宏锐，我们正在进行多项电池、UPS技术的科研创新，但是我们的公司治理不是常见的科技公司模式，我们更重视将公司外的渠道部分纳入公司管理团队。”其总裁白维说。据介绍，该公司虽然拥有多项专利技术，在科技研发上投入大量资源，但一直强调要生产“适合渠道需求，能紧贴实际应用的”的技术，而非先研发技术，再找市场。更让人感到意外的是，一般企业的战略决策都是公司少部分高层掌握的核心秘密，但新光宏锐在决定战略时会召集经销商参与，而且聘请英国专业咨询机构门萨肇始对经销商

在实际经营中遇到的品牌、产品、渠道问题进行全面核查，因此而建立市场计划，而且还设立特别的IDEATION环节，让渠道代表针对共同面对的问题提出解决方案。“每一项重要的公司管理决策，都是由公司高管与渠道代表共同商定的，所以在执行中可以得到参与者的认同，而且透明化的经营战略，使渠道大大增强了对企业未来发展的安全感，我们通过这个方法保证所有的科研和生产都紧贴市场的需要。”据介绍，公司不仅在营销方面开放管理层，而且在科研创新上，也要求公司的科研部门不仅负责研发，而且也要负责与学术机构、科研机构、工程师个人等社会科研力量联系，“我们要求50%的科研成果来自公司以外，并且专门调拨相应经费支持。我们的科研部门不叫研发部，叫SCIENCECOMMUNICATION(科学通讯)部门。”白维说，总而言之，在他的理想中，新时期的科技企业应该是一个对社会开放，人人可以参与管理的公共平台，“闭门制造的制造业时代已经过去了，新的科技企业不仅是一家公司，而且是一个公众可以参与的社会事件。”

东兴:投身风电背后的思想转型 2007年，东兴塑料制罐有限公司老总罗意自在南海狮山镇投资，成立了东兴风盈风电设备制造公司，正式进入风电设备制造行业，“究竟是要固守传统、稳妥增长，还是要投身于未知的风险，去争取更高的收益？”罗意自说，“这其实是两种不同的企业思维的转变。”思想上的转变落到实处，就是企业经营管理模式的转变。罗意言，东兴制罐和东兴风盈两个姐妹公司无论从人才还是制度上，“都完全是两回事”。在制罐公司，一线员工基本没有学历门槛，企业发展模式是简单的“摊大饼”。而风电发电技术门槛很高，一

支技术水平过硬的队伍就是公司核心，目前公司大部分员工都是工程师、教授、博士，就连一线组装操作人员也持有大专以上学历。这无疑对东兴提出了一大挑战。目前东兴风盈的队伍，几乎都是从国营机械大厂乃至高校引进的。罗意自认为，高薪的吸引力只是一方面，高级技术人才更看重的是拥有学以致用平台，刚刚进入新兴行业的东兴无疑是提供了这样的机会。据透露，东兴风盈将有计划在未来上市之后，拿一部分股权来分给员工，因为这样既可以缩减在创业时期在人力方面的投入，也可以增强员工对企业的归属感，对于风电这样期望回报率比较高的新兴产业而言将更为有效。另一个引人注目的是公司的产权结构。目前东兴风盈所有投入都是自有资金，迄今已达七八千万元。当前新兴能源是资本市场和风投资金的宠儿，东兴是否有意借力来壮大自身？罗意自表示，企业家不应该因为对企业的“透明化”感到担心，因为这是做大做强的必经之路。现在已经有数家战略投资者在与东兴洽谈，东兴计划等到七月份首批800kw主流产品试运行期满，产品获得正式认证之后再引入外部资金，这样前期投入才能体现出来。而可以肯定的是，不论是上市还是引入外部资金，对于习惯了依据个人意志管理企业的民企老板来说，这势必又将带来新一轮思维冲击。

观点 佛山市科技局副局长黄齐锋：企业要善于自我调节 以瑞图万方为典型的企业代表了佛山资本从制造业投向新兴产业的走势，这是企业自发行为，当传统产业发展到一定程度，企业主根据外部环境、国内外产业政策的调整，特别是经济环境的改变，企业敏感地调整经营方式、经营策略，而企业正是通过这种自我调节，获取新的商业机会。佛山企业九成以上是民营企业

业，在这些民营企业中很多企业具有战略眼光，善于创新，也勇于创新，来调整企业的发展方向，对企业进行换血式的改造。这种改造来自企业内部的调整，当企业发展到一定程度，企业经营、管理都会进入困境，这需要改变经营方式；同时这是企业适应外部需求变化的调整，与时俱进，与外部经济环境相适应。值得关注的是，作为传统制造基地的佛山正在发生深刻的产业变革，一个显著特点是，去年以来，政府先后与包括中科院在内的众多国内高校、科研机构建立合作关系，由政府出面与这些机构进行合作签约，再把高科技项目向企业推介，这就促使了一批新光源、新材料、新能源项目在佛山的落户。而在其中我们也能看到民营企业的身影，特别是《佛山市“39”特色产业基地实施方案》在上周正式实施，我们科技部门为配合此方案也将出台系列科技政策，鼓励企业科技创新来带动产业升级换代，这是值得佛山广大民营企业关注的。

Mensa Initiative(门萨肇始)中国区专家Peter Gao: 企业向高新转型高管面临三大改变 企业从制造业向高新科技行业或者其他新兴行业转型，必然面对高管团队转型的问题，这个问题在亚洲更为常见，因为亚洲的家族企业较多，而且管理层的稳定性相当大。作为一家全球性的中小企业支援非盈利机构，门萨肇始在珠三角乃至佛山辅导的企业常常问及这些问题。我认为，这一团队的转型意味着三个转变:第一，制造业企业大多数是成本领先战略的忠实执行者，但高新技术的本质意味着更适合差异化战略企业生存，所以企业的高管必须改变传统的紧盯成本，压缩研发和品牌宣传费用的习惯，学习将事业放在一个成长周期的规划里衡量，而非逐月逐日追问成本。要追求的可能是数年来完美的

报表，而不是一个季度内的收支平衡，关键是找准可以获得超常利润的增长点；第二，企业进入高技术领域，必然要求高技术人才进入中高层管理，所以管理者必须学会与知识型人才共处，知识型人才需要充分的尊重，以及发挥创造能力的环境，而且知识、经验和创造力决定他们可以飞跃式发展，不可以以制造业“从低做起”的用人眼光去看待，对关键人才要迅速给予股份和高收入，轻松愉快的工作环境；高技术人才发挥作用的方式是“有效工作时间”，不要试图用“朝九晚五”的严格的考勤制度去限制他们，否则只能影响员工的创造力；第三，高科技企业不要忽视品牌宣传，目前佛山不少高技术企业从工厂转型而来，承袭了低调的制造业作风，必须认识到，高科技企业是一个开放性的平台，无论人才还是资本，都与企业品牌和理念宣传有很大的关系，良好的品牌可以让高科技企业以几何级数增长，而且让企业每个来自全世界的天才都充满荣誉感。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com