

股市亮点 6秒

SINGAPORE AIRLINES

Buy

闭市: \$15.76 ↑ \$0.16

尽管新航(SIA)的盈利属于历史高水平,它的现价无论从本益比或股价对账面价值等各种估值算法来看,都接近历史低水平。它目前是以约10倍的2008财年本益比交易,如果以2009财年计算,预测本益比将降至9.6倍,而它的历史正常交易范围介于10倍和15倍的本益比。

分析师认为新航的股价上升潜能高于下跌潜能,尤其是它预料会进行资本管理行动,如派发特别股息(2007财年派发\$1净股息)或削减资本。分析师因此维持对它“买入”的评级,并把一年目标价定为\$22.50。

(DBS Group Research)

BROADWAY INDUSTRIAL

Buy

闭市: \$0.77 ↑ \$0.02

大道工业(Broadway Industrial)管理层表示继续看好今年的业务展望,主要推动力是独资硬盘零件子公司Compart的全年业绩贡献。它的包装业务去年表现高于预测,收益增长超过40%,而目前它的厂房使用率接近饱和,管理层因此觉得今年下半年需要增加产能。

大道今年第一季并没有接到希捷(Seagate)以及日本日立(Hitachi)的任何主要订单调整,意味着其产量将符合正常季度趋势。

分析师维持对大道“买入”的评级,并把目标价定为\$1.95,相等于2008财年预测每股盈利的9倍。

(Kim Eng Research)

读者不应只是完全依赖财富版刊登的资讯,而应向资讯来源查证。本报将不会因有人使用财富版所刊登的资讯而造成任何损失负任何责任,特此声明。



ISTOCKPHOTO

有所准备: 若企业向来对接班人问题有所规划,当管理层出现人事调动时,将能确保客户不会受影响,企业的运作也不会被打断。

接班人早规划 企业不怕变化

接班人选规划对企业的盈亏及能否吸引和留住人才,都起举足轻重的作用。



许淑美

全球收入最高的500家企业在2006年至2007年之间,共有10%的总裁离职。其中,亚太区的总裁离职率达到25%,比2005年至2006年的11%,增加了14个百分点。

去年高调离职的总裁当中,包括美国Merrill Lynch的Stanley O'Neal和Citigroup的Charles Prince。O'Neal辞职后,Merrill Lynch随即宣布NYSE Euronext总裁John Thain将跳槽到该公司担任总裁,而Prince留下的空缺,当时暂由Win Bischoff接替。

《福布斯》(Forbes)去年9月在一篇报道中指出,O'Neal和Prince的离职固然出乎意料,但这两家公司对于总裁接班人毫无策略性规划,同样令人感到震惊。

事实上,《哈佛商业评论》(Harvard Business Re-

view)的调查显示,美国有近三分之二的大企业没有正式的接班人选规划(succession planning)。

《福布斯》今年初向204名美国高级执行员展开的调查也发现,每10人当中有近6人表示他们任职的公司没有接班人选规划。

企业缺乏策略性接班人选规划的情况不只出现在美国,全球企业大多都是如此。

《我报》请来The GMP Group企业服务部经理吴坤豪,帮助大家了解接班人选规划的重要性。

Q企业为什么不推行接班人选规划?

A不少企业是在得知雇员要离职时,才着手寻找新员工。在目前人力吃紧的情况下,企业应该已觉察到人才得来不易,尤其是职位越高的空缺,越难找到合适的人选。

企业不进行接班人选规划,其中一个原因是不想承担培训成本。但他们必须意识到培养接班人是不断的工作,不可能在短期内见到回报。

一些企业可能没有足够的力量推行接班人选规划。即使

人事部有适当的架构,高层不大力支持,计划也无法落实。

Q接班人选规划为什么如此重要?

A接班人选规划其实对企业的盈亏很重要,因为有才干的新领导人,将能带领企业达到盈利增长的目标。反之,缺乏具备优秀领导能力的主管,则可能动摇股东和客户的信心。

不仅如此,接班人选规划在吸引和留住人才以及员工是否投入工作等方面,也扮演举足轻重的角色。

如果企业积极培养接班人,就是向员工表示他们的才能和贡献受到企业的赏识与重视,这将能够加强员工的生产力和投入程度。

如果企业向来对接班人问题有所规划,当管理层出现人事调动时,将能确保客户不会受影响,企业的运作也不会被打断。

Q企业应该如何进行接班人选规划?

A企业应该在原有的雇员培养架构中融入接班人选的栽培,最基本的策略是推行有效的领袖培养计划,安排有潜能的员工接受专业培训。个别的主管(如部门经理)也应该扮演积极的角色,推荐和指导有潜质的人选。

在总裁接班方面,企业必须拥有一批能在短期和长期内接班的人选,即能立刻胜任总裁位子的人、能在半年内接任的人及能在一年后接棒的人。

企业在规划接班人选时,也应该考虑一个潜在的问题:这些人才受大力栽培后,可能被竞争对手挖角。一个完善的

GE前总裁 重视栽培接班人

General Electric (GE)前总裁兼主席Jack Welch十分重视接班人选规划。他在1981年成为GE总裁,并在10年后明确表明将开始寻找接班人。

Welch前瞻性的观点促使GE在必须有接班人之前,早已确认并栽培了三个人选:Jeff Immelt、W James McNerney以及Robert L Nardelli。

2000年11月,GE董事会挑选了Jeff Immelt接替Jack Welch担任总裁兼主席。

除了GE,IBM、P&G以及Johnson & Johnson都是注重内部人才栽培和接班人选规划的公司。

领袖培养和事业发展框架,将有助于防止这个问题。此外,企业也需要向员工强调企业任人唯贤的作风。

为避免继承规划可能造成的内部斗争,企业在培训候选人时,最好表明他们可能接替的职位并不局限于目前所服务部门,而是也包括其他部门。

我的字典 HELPDESK

➔ 震惊 zhèn jīng:
To shock

➔ 任人唯贤
rèn rén wéi xián:
To appoint people
on their merits