



# 2018 金融严监管基调不变 统筹协调将深化

本报记者 谭志娟 北京报道

如果说 2016 年发布互联网金融风险专项整治工作实施方案开启了互金监管的“元年”，那么 2017 年则是监管全面强化的一年。至于 2018 年的金融监管何去何从，目前备受市场关注。

## 强化金融监管统筹协调

记者注意到，进入 2018 年，监管新规可谓密集出台：1 月初，“一行三会”联合发布《关于规范债券市场参与者债券交易业务的通知》（简称“302 号文”）；同时，央行发布同业存单纳入同业负债 1/3 考核；并且，1 月 26 日结束的 2018 年全国银行业监督管理工作会议部署了银监会的新年任务。围绕防风险，会议还部署了十大任务。

就在 3 月 6 日，银监会下发《关于调整商业银行贷款损失准备监管要求的通知》（简称“7 号文”）称，为有效服务供给侧结构性改革，督促商业银行加大不良贷款处置力度，真实反映资产质量，腾出更多信贷资源提升服务实体经济能力，决定调整商业银行贷款损失准备监管要求。有分析称，银监会

## 2018 年或将是统一协调监管的深化

今年的政府工作报告表示，我国经济基本面好，政策工具多，完全能够守住不发生系统性风险的底线。此前中央经济工作会议上也提到“三大攻坚战”，其中最重要的就是防范“系统性”金融风险。

中国银行国际金融研究所高级研究员李佩珈对记者说，防范系统性金融风险是 2018 年我国要打赢的三大攻坚战之一。因为我国金融风险具有长期性、复杂性、隐蔽性特

就在今年的全国两会上，政府工作报告强调，要推动重大风险防范化解取得明显进展。当前我国经济金融风险总体可控，要标本兼治，有效消除风险隐患。严厉打击非法集资、金融诈骗等违法活动；加强金融机构风险内控；强化金融监管统筹协调，健

调整商业银行贷款损失准备监管要求，有利于“表外回表”顺利进行和保障实体经济融资，体现了金融监管措施更趋于精细化，为金融监管进一步深化留出空间。

整体来看，细数近期的监管细则，昆仑健康保险资管中心首席宏观研究员张玮发现大致可以分为三类：一类是坚持不懈地去泡沫、降杠杆；二类是督促资金流向“透明化”，便于监管统计；三是“逆”混业经营。“需要注意的是，这三类监管政策是针对短期而言，而对于中长期，则应追溯到‘归本溯源’这个初衷。”张玮指出。

据他向《中国经营报》记者介绍，归本溯源有两层含义：一是强调金融根植实体、服务实体的本性，金融不能脱离实体而存在，要防范金融风险，严控金融泡沫，引导资金投

点。一方面，房地产泡沫等风险的形成绝非一日之功，引导楼市回归理性、走向良性发展需要较长时日。

另一方面，房地产泡沫与地方政府债务、影子银行和金融市场乱象相互交织，不仅造成我国经济运行“脱实向虚”，还加大了金融体系脆弱性。在美联储加息、美国股市大幅调整背景下，还存在金融市场非理性大幅波动可能。

因而李佩珈认为，我国金融风

全对影子银行、互联网金融、金融控股公司等监管，进一步完善金融监管。

在业界看来，若想平稳度过监管，首先需要摸清规律。而比起纠结监管因何而起的原因，金融行业更应着力于摸清监管思路，顺应政策导向，提前布局，才能立于

向与国家大政方针相符的实体经济；二是强调金融体系内部各子行业的“各司其职”。

值得注意的是，政府工作报告指出，强化金融监管统筹协调，健全对影子银行、互联网金融、金融控股公司等监管，进一步完善金融监管。

联讯证券董事总经理、首席宏观研究员李奇霖向记者分析称，“金融严监管已经持续 1 年半的时间，主要体现为实体与金融并行，两者有序推进。在实体部门，针对地方债务高企、城投、地产泡沫等问题，财政部发改委等部门在持续发文进行监管，但往往债务对应的是信用，这种信用对应的不仅是银行表内，还有信托、券商资管等影子银行部门。所以除对正规的银行表内信贷进行管控外，还必须对表外的影子银行整治，而影子银

险的这一根本特点决定了我国金融监管必须打“持久战”，这也是近两年我国金融监管不断走向强化的根本考量。

考虑到我国金融风险的上述特点，李佩珈还表示，“覆盖面更全、持续时间更长、力度更大、协调配合”就成为 2018 年我国金融监管的主要特点。

据她介绍，具体来看，第一，监管范围全面扩展。从银行机构向

不败。

《中国经营报》记者采访获悉，2017 年的监管更多是一种各自为政的监管，预计 2018 年的监管或将是统一协调监管的深化。未来的监管方向除了引导金融回归实体，可能更会强调金融子行业“各司其职”，适度收回混业的“触手”。

行很多是以同业的形式扩张，中间蕴含了很多的风险，因而要整治，必须对同业一并进行整治。”

并且金融监管有统筹协调的必要性。李奇霖认为，在刚开始时，各家监管机构是一种分散，各管各家的监管。但这样的监管的效力有限，因为现在的金融市场中，出现了很多交叉性金融工具，横跨多个监管系统。因而，各家监管机构必须要联合统一协调监管，这样可提高监管的有效性；同时，可避免监管竞赛带来的对市场的波动，引起“处置风险的风险”。

正因如此，在全国金融工作会议上，提出要建立统一监管协调的金稳会，一行三会也开始多次联合发文统一监管，比如 302 号文，资管新规等。

中国社科院金融所银行研究室主任、国家金融与发展实验室副主

非银金融机构、产融集团等泛金融业务扩展、从表外业务向表内业务扩展等。第二，持续时间更长。在房地产泡沫、地方债等风险警报没有明显消除前，强监管难有放松势头。第三，力度更强。不仅包括金融法规、现查进驻，还可能运用审查督查、公司接管等更高压的方式。第四，注重协调配合。“将货币政策和财政政策一道，为实体经济创造稳定融资环境，避免强监管等各类政



任曾刚表示，在加强监管协调的同时，需要深入研究如何强化监管统筹，从而避免监管措施的叠加和干扰，并稳定市场预期。“统筹政策力度和节奏，防止叠加共振，才能解决深层次问题。”

记者获悉，在金融监管架构上，

国际上主流的金融监管架构改革主要沿三个方向展开：部门监管、一体化监管和双峰监管。有业界人士认为，无论实现何种架构安排，关键在于能否做到促进监管机构之间的信息共享和协作、统一监管标准和实现无缝监管。

策叠加对实体经济的负面冲击。”李佩珈说。

对于市场所关注的未来监管方向，张玮向记者表示，鉴于发生在 2008 年的次贷危机一度演化为多米诺骨牌式的全球金融危机，我国监管机构对于混业经营的“容忍”也逐渐降低，近期连续出台的一系列文件，既有抑制金融泡沫、引导资金回归实体的意味，又有对多年来混业经营风险沉淀的“肃清”。如此看来，未

来的监管方向除了引导金融回归实体，更会强调金融子行业“各司其职”，适度收回混业的“触手”。

李奇霖也指出，2017 年的监管更多是一种各自为政的监管，预计 2018 年的监管或将是统一协调监管的深化。因为在他看来，2017 年的监管主要目的在于控增量，查问题；2018 年的监管工作是释存量，将过去的监管条例制度化，保住监管工作成果，防止反复。

## 功由才成 业由才广

# 福晟潘伟明：人才战略重于土地战略

文/筱白

从“广州云星”到“福晟集团”，经过 25 年的发展，其已经从一个仅有 6 人的小地产公司摇身变为一家以房地产开发为主，涵盖建筑施工、工程设计、金融投资、物业管理等众多领域的

## 人才：企业发展永动机

然而，随着福晟集团进入规模化发展的快车道，其现有的人才队伍、人才战略是否足以支撑公司未来的发展？福晟集团董事长、福晟地产集团执行总裁吴继红坦言，这是福晟集团近两年一直在思考的问题。

在她看来，整个房地产行业背景在改变，企业的竞争力新时代随之而来。“过去我们更多强调人力资源服务于我们的企业战略，但今天外部资源红利在减少，更需要靠企业自身的驱动能力，这就意味着人力资源已不再是简单为企业战略服务，而是应该在两者间实现协同效益。”

福晟集团所描绘的人力战

## 五福计划 倍速育才

吸引一流人才，留住一流人才，用好一流人才，方能助力集团步入千亿航母之列。这就意味着，公司需要提前抢夺未来的优秀人才。

据了解，福晟人应认同福晟企业文化、心怀远大理想，同时具备忠诚敬业、团结高效、激情务实、阳光正气、正直包容五大基因，这也是福晟选才的基本标准。

在吸纳了优秀人才后，公司在育才方面则制定出了一套五福人才体系。这个体系包括福

大型综合性集团，并在 2017 年迈入中国房地产 45 强、中国建筑业 22 强之列。

功由才成，业由才广。在福晟集团 25 周年庆典上，笔者注意到多位高管都反复强调，福晟集团的成功，离不开全体福晟人的努力。

略新时代，已经将人力从资源上升至资本的高度，更强调人力本身所具备的增值能力。应当将企业中每个人都当作是一个投资品，而企业所要做的是帮助这些具备升值能力的人成长，促使其为企业创造出更大的价值。

“如何能够搭建一个赋能型的组织是我们目前正在研究的。我们将每个人当成是一个资本进行投资，实际上是帮助每一个个体在其自身的进化过程中找到他的人生价值。”吴继红表示。

据了解，目前福晟集团所施行的人才战略主要涵盖三个方面：第一，其将人才视为企业最大的资本、资源和财富；第二，人才

星、福鹰、福相、福将以及福帅五个不同层级的人才发展计划。

笔者从福晟集团方面获悉，福帅是行业顶尖人才的升级，福将主要针对福晟的高层管理者，福相则是针对福晟的中高层管理者，福鹰则针对福晟的中层管理者，福星招收一流高校精英学子。五福人才体系按照“3691”为时间跨度，缔造了一条“立体化、高运转、多层次、全体系”的人才供应链。

以福星计划为例，福晟集团面向国内外一流高校精英学子

在福晟集团董事局主席潘伟明看来，人才战略高于土地战略，人才储备重于土地储备。不管是刚起步的小企业还是中型企业，只要大家志同道合，有共同的追求和梦想，就一定能够达到既定目标。

站在新时代的起点，未曾

战略优于土地战略；第三人力资本增值目标优先于财务资本增值目标。

除了贴近时代发展的人才战略外，福晟集团还形成了一套自有的人才管理理念。“我们不会再以学历及过往经验来评判一个人，而会看他的数值模型能力评价标准。不仅重视人，也重视人的知识、人的价值、人的思想，这是‘无边界’理念。”吴继红介绍。“我们会不断打破过去组织与制度的强制平衡，鼓励更多创新，这是‘非平衡’理念；而共享、共赢则是福晟一直倡导的‘共成功’理念，每一个员工的成功就是公司的成功。”

开展管理培训生专项招聘培养计划，强调快速成长。旨通过三年重点培养与经验积累，让“福星”们能够在短期内走上管理或专业岗位，迅速成为福晟集团未来发展的中坚力量。

吴继红指出，中国企业人才培养的投资回报率仅是美国企业的 10%~20%，但福晟集团希望通过五福人才计划，实现倍速育才。资料显示，福晟集团近三年中高层破格提拔的人员中，85%以上均来自于福星队伍。

目前，福晟集团已对现有的

止步的福晟集团已经为自己定下了全新的 10 年规划，要在 2025 年，实现累计总收入 1.68 万亿元，其中地产板块收入 8800 亿元，建筑板块收入 8000 亿元。从短期目标看，地产板块则要在 2020 年冲刺千亿大关。

值得指出的是，在福晟集团六大人才管理理念中，情感理念一直贯穿其 25 年发展始终，并将在未来的发展中继续延续，这也是公司一直倡导的家的关爱文化，“董事长和副董事长是福晟的大家长，所有员工都是大家庭中的一员，而不仅仅是简单的雇佣关系。整个企业的氛围经常让人觉得公司不是老板的，而是员工他们自己的。”吴继红表示。

福晟方面表示，在未来，公司将秉承人才战略高于土地战略的思想，率先拥抱知识型时代，把人才引进与培养当作福晟发展的永动机。

全部人才进行全面测评，在获得各个员工的数值模型后，帮助其认识自我，充分激发其所附有的潜能。

事实上，对于企业而言，员工稳定性及忠诚度亦是公司稳定发展的关键之一。因此，福晟集团希望在留才方面对现有的所有管理者，进行三个角色培训，希望其既要成为企业价值观的构造者，又要成为员工梦想的切入者，让每个加入福晟的人才都施展拳脚。最后，还希望领导者能够成为员工成长的陪伴者。



福晟集团董事局主席潘伟明，福晟集团副董事长兼福晟商业集团董事长陈伟红向优秀管理颁发“千里马奖”。

## 共享成果 共同成长

对于福晟而言，人才战略不仅优于土地战略，战略、人、钱、地四个维度更是决定福晟事业的四个维度。因此，为发挥多维度协同作用，助力福晟实现从“量变到质变”的发展，福晟在其企业文化中一直倡导与员工共享。

早在 2015 年，福晟就出台了跟投政策、千人千亿千房计划、股东投资回报政策、优秀福星购房政策等一系列与优秀员工共享的举措，并且在近年的发展过程中逐步完善，力争让共享落到实处，让员工在福晟实实在在地共享福利。

吴继红告诉笔者，“除了物质上的激励以外，2017 年开始我们更多在榜样激励、授权激励、尊重激励、沟通激励和信任激励都做了全方位的实施方案，特别是对一些成熟的区域，他们整个授权体系让所有员工都感觉自己积极参与到工作中，自发地为目标而努力。”

3 月 6 日当天的 25 周年庆典晚宴上，福晟隆重表彰了一批表现卓越的团体、高管和员工，分

别向他们颁发了“伯乐奖”“杰出功臣奖”“千里马奖”“优秀福相奖”“优秀福鹰奖”“十年服务奖”等荣誉。

此外，在福帅计划中，推出合伙人机制，强调与帅才共享硕果，通过少有的“送股权”“高授权”形式，为福帅合伙人送出 10% 干股，让福帅成为真正的合伙人。同时，给予其高度授权，福帅有权自己选用麾下优秀的“福相”“福鹰”等，组建其自身强力团队。

作为福晟掌舵人，潘伟明反复强调要“用好人、分好钱”。“我反复跟人说，先选好好人，要把‘好人’用好，这种人才理念每天都在提醒我、鞭策我，我希望有更多智者、能人、达人加盟福晟，让他们在福晟不会感到失望，让他们在福晟感到幸福，让他们在福晟感到有奔头。”

而在福晟集团副董事长、福晟地产集团副董事长潘俊钢看来，福晟的员工都是福晟的子弟兵，都是福晟的宝贵财富，其所做的突出贡献都将被铭刻在福晟集团的史册上。