

罗德勇——与电共舞、追求发展

江苏常熟发电有限公司党委书记、总经理罗德勇,1950年出生,他以企业家高度的责任感,超越现状的智慧,追求发展的价值,带动常电公司科学发展,不断向前。

勇担节能减排之责,4年来投入7.5亿元实施机组技术改造,投入31亿实施脱硫改造,为苏州市政府提前完成减排指标作出了突出贡献,为中国电力事业的发展创下一个个奇迹!



以科技进步谋发展,抓教育培训重人才培养,打造企业文化百年基业。先后荣获全国电力行业优秀企业家、江苏省突出贡献中青年专家、江苏省企业文化先进个人、苏州市劳动模范等荣誉称号,并获得了全国高级职业经理人资格,兼任全国现代管理领域专业技术人才知识更新工程(653工程)专家指导委员会委员和客座教授。

力承社会责任,圆满完成抗冰保电和奥运保电任务,带动职工捐款6527万元援助汶川灾区彰显大爱。

江苏常熟发电有限公司

地处长三角地区电力负荷中心的江苏常熟发电有限公司东邻上海,南接苏州,西毗无锡,北与南通相邻,位于江苏省常熟经济开发区内。

公司前身为常熟发电厂,是国家“八五”计划重点工程项目,国家特大型火力发电企业。工程于1990年9月开工,装有4台国产改进型300MW机组,1994年11月全部竣工,创造了同期同类型机组投资最少、工期最短两项全国纪录。2004年开始实施机组扩容改造,目前总装机容量1290MW。2006年至2009年完成了锅炉烟气脱硫改造。

1997年7月,常熟发电厂改制为江苏常熟发电有限公司。1999年9月,再次改制为中外(香港)合资企业。由香港中国电力国际发展有限公司

(香港上市,50%控股)、江苏省国信资产管理集团有限公司(25%)、苏州信托有限公司(25%)三方合资经营,注册资本11.05亿元。至2009年末总资产为43.5亿元。

自投产以来(截止到2009年底),公司先后荣获“全国一流火力发电厂”、“全国五一劳动奖状”、“国家电力公司双文明单位”、“中电投集团文明单位”、“企业档案工作国家一级”、“江苏省五一劳动奖状”、“江苏省文明单位”、“江苏省思想政治工作优秀企业”、“江苏省光荣纳税大户”、“苏州市双文明单位”等荣誉。江苏常熟发电有限公司在为长三角地区经济社会的发展做出了巨大贡献的同时,精神文明建设也取得了丰硕成果。

汪力成——“中国第一商人”

1960年9月,汪力成出生于浙江余杭,硕士研究生。历任:余杭仪表厂厂长、华立电气集团公司总经理、华立集团公司总经理、华立集团董事长兼总裁,现任华立集团董事局主席。

主要荣誉:浙江省十大杰出青年、浙江省优秀企业家、全国机械工业劳动模范、中国机械工业优秀企业家、全国劳动模范。

主要社会兼职:杭州市人大代表、杭州市工商联直属商会第一届理事会会长、杭州市青年企业家协会会长、杭州市社科院客座研究员、浙江财经学院、浙江工业大学、中国计量学院兼职教授。

曾被美国《财富》杂志中文版评为“2001中国商人”第一位。从此,在他的众多头衔中又



多一个“中国第一商人”称号;2007年被中共中央统战部、国家发改委、国家人事部、国家工商总局和全国工商联共同被评为“优秀中国特色社会主义事业建设者”。

华立控股集团

1970年成立,目前已经发展成为一个跨地区、多元化、外向型的民营股份制企业。控股国内三家A股上市公司。曾获“中国企业社会责任调查最具社会责任感企业”称号。

产业涉及仪表及系统、制药、信息电子、房地产等领域。生产基地分布在杭州、重庆、昆明、武汉、广州、深圳、海南等地,在泰国、美国、加拿大、阿根廷、以色列等国家设有制造工厂和研究机构。华立牌电表荣获“中国名牌”荣誉称号,“华立”商标荣膺中国驰名商标。

华立积极推进技术创新、资本经营、国际化三大战略,全面实现由传统企业向现代企业转变、由传统产业向高新技术产业转变、由带有计划经济痕迹的中国企业向具有国际竞争力的跨国公司转变。到2010年,力争实现300亿的经营规模,成为全球最大最强的公共计量仪表及系统的供应商,中国最大的植物制药和中药的制造商甚至是世界级的医药制造商,成为与世界同步的通信领域核心技术的提供商,实现“创全球品牌、树百年华立”的宏伟目标。

MANAGER

经理人

一个职务的保质期可能只有2-3年,在这个年限中不升职就只能走人,这是麦肯锡人才机制的核心——UPORNOT。但魏蔚是个例外!这个眉目清秀的年轻女性是麦肯锡大中华地区的第一位也是目前为止惟一一位女性董事,在这个男性一直占主导地位的行业中站稳脚跟,魏蔚只用了不到6年的时间——

魏蔚:享受职场的“铂菁女性”

□周烨彬

“成功人士背后都有很辛苦的历史。”麦肯锡的全球董事合伙人魏蔚从来不相信关于成功的花哨故事,“路要一步一步走,饭要一口一口吃。”虽然这位长相酷似影星林青霞的女人加盟麦肯锡短短6年就成为其大中华区首位女性董事合伙人,但她一直坚信一个人之所以优秀,在于日复一日压力冲刷下的细致思考和坚持。

今天的魏蔚把自己很大一部分精力放在了麦肯锡和全球女性论坛合办的“铂菁女生”项目上,该项目每年从北京大学、清华大学等7所高校各挑选出一名“铂菁女生”,提供一年的职业培训计划。在跟这些莘莘学子聊天时,魏蔚告诫他们,“一定要趁年轻尽早规划你的人生,对自己的能力要有信心,对自己的处事要有决心,对自己的追求要有恒心。”

从商学院毕业后,魏蔚进入了麦肯锡作咨询顾问。这是一个完全不同的工作环境,麦肯锡对咨询顾问的业绩考核相当严谨,考评范围包括解决问题的能力,与别人的合作沟通能力以及是否熟练使用规范的PPT格式。魏蔚选择了“空杯”心态,“因为觉得自己是‘空杯’,所以学到东西就很高兴,别人也更愿意教我。因为我对工作有激情,客户愿意给我更多项目,我和团队工作起来也更

加有激情。”

对于6年升至董事总经理的快速升迁,魏蔚坦言是水到渠成,“我并没有追求要成为什么。做咨询顾问的时候没有想过要成为项目经理,成为项目经理时也没有觉得要成为副董事乃至董事。正因为没有想到,所以我很享受这个过程。”

在麦肯锡,一周70小时的工作量几乎是家常便饭,这是因为“客户不能等,市场也不能等,每个麦肯锡所接手的项目对企业事关重大。”但是,魏蔚乐在其中,“帮助客户成功,这就是咨询工作的最大乐趣。一起经历风雨,然后看到客户在市场上取得成功,那种成就感,非常过瘾。”

“做自己喜欢的事情,那工作就会变成一种享受;人要是对自己所从事的事业失去激情的话,那简直是受罪。”

魏蔚认为,人要成功,有两个问题一定要想清楚,“一是自己工作的激情从何而来?知道激情从哪儿来,每天早上睁开眼就知道自己还快乐吗。只要快乐,就能够平衡生活和工作。第二个,人生动力从何而来?对于我来说,人生动力来自兴趣爱好,不来自工作。当然,也有很多人的动力来自购物和睡觉。其实这样也挺好的。购物可以愉悦自己,女人是很需要愉悦自己的。”

对于人生中经历的挫折,魏蔚认为一定要永远保持乐观向上的积极人生



态度,一直平衡自己的心态,“你要享受低谷。人生总会有低谷的。在低谷的时候,就休息休息,挺好的。这是人生一段经历,你就淡定地享受。如果有这样的思维意识的话,就很健康。”

而为了缓解工作和生活中的压力,魏蔚曾有一段时间非常喜欢收藏古董家具,“每一件古董家具的背后都有一个故事,一段历史。我很喜欢听故事。工

作有时会令人心浮气躁,而老家具会让我很快沉静下来,想着它们经历百年沧桑,依然完好,感叹之余,心里的烦躁也就烟消云散了。我很享受那个过程和之后带给我的回忆。”

而现在,有女万事足的魏蔚,最大的快乐来自于刚十八个月大的女儿,“在不同的时点上,有不同的让你快乐的事情,你就干一点让你自己觉得快乐的事情。现在我跟女儿在一起,我就非常快乐。从她的身上我可以看到,原来人可以如此简单快乐,睡一觉或者吃得饱就可以很快乐了。她的生活态度也让我学到了很多,往往是越简单的事情,就越能让你快乐。”

人物内存

大学毕业后,魏蔚被分配到当时一家热门的外贸公司,却因不懂外贸知识而只能天天打字和发传真。这段职涯使她至今还是“打字最快的麦肯锡董事之一”。努力做好琐碎工作的同时,她利用业余时间学习取得了外销员资格,升任进口部的项目经理,负责当时风生水起的通信设备的对外谈判和项目执行。

工作4年后,她发现自己更想成为一名职业经理人,于是跳槽去了瑞银华宝。在发现自己的知识储备不足以成为职业经理人时,她选择了远赴法国攻读INSEAD商学院MBA学位。

一个企业的负责人为把企业做大、做强,往往是求贤若渴,却难免饮鸩止渴——

企业家选才留意四大“误区”

□李峰

企业家必须警惕一些选才的误区,这里面既包括对人才本身的能力素质评估的误区,也包括企业家自己的心态误区。

忠诚误区

企业犹如企业家的王国,企业家难免会有君王情结,非常看重职业经理人的忠诚。纵观历史,所有历史学家眼中的奸臣,几乎都是皇帝眼中的忠臣。没有“忠”的地位,也就没有“奸”的机会。

然而,企业终究不是企业家个人的王国,企业家与经理人之间的关系是契约关系,忠诚是相互的:企业家对职业经理人忠诚,职业经理人才会对企业家忠诚。换言之,终生无条件依附企业的人,是奴才而非人才。

正是对“忠诚”存在认识误区,企业家对于职业经理人,总是“喜新厌旧”。他们总是把眼光放在企业外面,而忽略内部的人才金矿,而自信的职业经理人,也往往比较低调,两边很难一拍即合。

学历误区

好多成功的企业家学历不高,有些很成功的企业家只有小学学历。这些学历不高的企业家,往往对高学历人士有一种好奇心和莫名的好感。对于学历低的企业家,领导高学历的人,也会带来一种虚荣心的满足。

“唯学历论”中,两种情况最明显:一是关于博士好多人有误解,企业家往往望文生义,认为博士应该“博”,其实,博士的系统教育是往“专”和“深”发展,而非往“博”上。也就是说,博士更可能是专才而非通才,而管理者特别是高层管理者,需要用的是通才;二是关于MBA大家也有误解,认为学了

MBA就能管理企业,殊不知,刚刚毕业两三年的年轻人,为了“镀金”而去读书,他们大多在学习能力上没问题,却在管理能力上问题极大。

经历误区

经历相当重要,而且价值不菲。打工皇帝唐骏的高薪,很大程度上跟他的辉煌经历有关。不过,最应该跟价值相联系的,应该是能力。可惜的是,这个世界愿意为经历付钱,却不愿为能力埋单。

经历其实很容易包装。例如,某人是海归,在美国呆了七年,其实只有两年有正式工作,其余时间只是在中餐厅刷盘子端菜。这对企业家来说,是个教训。

无疑,像刘邦和萧何那样,为没打过仗的韩信设坛封将的,在企业家中凤毛麟角。即使企业家做不到刘邦和萧何那样知人善任,但是也必须清楚,经历不等于能力。

业绩误区

业绩是个很难用关键业绩指标(KPI)来衡量的东西。在其他条件相等的情况下,优秀的管理人才会产生好的业绩,但这只是统计学概念:业绩的好坏,以统计学上的方差(variance)表

示,只有一部分是可以管理者能力的高低来解释的,这个部分有多大?可能是30%,也可能是20%,因环境不同而不同。

另外,在一个企业内部,也很难将不同管理人才的KPI互相比较。

在很多情况下,地域市场、产品市场、上级和下属的风格和能力,对于职业经理人业绩的影响不亚于甚至超过分公司总经理个人管理才干的作用。

现在很多企业家很像古时的孟尝君。孟尝君爱才,迷信多样化。他积攒人才,有点像收藏古董。孟尝君养了食客三千,其中个别人是有些本事,但多数人只是食客。关于孟尝君,王安石的评价可说明一些问题,他称孟尝君三千食客皆是鸡鸣狗盗之徒,若有一个是人才,齐国也不会那么快灭亡。

这个评价显然过激。不过,从孟尝君的典故,可以总结出两个结论:第一,物以类聚,人以群分。道不同,不相为谋。不能把鸡鸣狗盗和雄才大略的人放在一起;第二,人才不能储备。就算是人才,放在企业存着,没有用武之地,人才就会像食品一样腐败变质。真正的人才,绝对不会甘于寂寞,他们的“保鲜期”很短。

对企业家来说,不仅要收纳人才,更关键的是不可拿人才当摆设,而必须大胆使用人才。



隆力奇携手 ISI 进军国际高端保健品市场

本报讯 3月17日,国际直销界风云人物,前任美国安利公司CEO比尔·尼克森先生带领其ISI/Twinlab公司的高层一行专程来到江苏隆力奇集团有限公司,出席美国ISI/Twinlab公司与隆力奇战略合作的签约。

据悉,双方签定隆力奇将聘请比尔·尼克森担任隆力奇董事会顾问,隆力奇和ISI公司成立合资公司,引进并生产ISI公司的高端保健产品。双方还决定,隆力奇和ISI公司将拓宽合作领域,共同开发美国及欧洲的高端保健品市场。

ISI/Twinlab公司的董事长和CEO比尔·尼克森(Bill Nicholson),曾任美国前总统福特内阁的重要官员,1984年至1992年曾担任安利公司的CEO,在此期间他使安利在65个国家和地区的收入从不到10亿美元增长至50亿美元;1991年,比尔·尼克森主持协商在中国投放安利产品,4年内,公司收入增长至超过25亿美元;他还领导安利日本公司首次公开发行股票,安利日本公司成立于1990年,资产价值35亿美元,1992年增长至超过100亿。

目前,安利全球小组的高层管理人员,包括安利前首席科学家Greg Grochoski目前都在管理ISI/Twinlab。比尔·尼克森先生表示,隆力奇进入直销行业不到两年的时间里,各项工作的推进科学规范,体现了隆力奇在直销领域的优势和竞争力;隆力奇曾经在中国的保健品市场上创造了十几年常胜不衰的经营业绩,隆力奇保健食品,曾经畅销全国各地,并远销东南亚、欧美等国家。同时,隆力奇拥有先进的保健品生产工艺和GMP(无尘、无菌、恒温)药品生产的管理标准。公司选择与隆力奇合作是我们经过科学分析评估后的决定,ISI/Twinlab愿意与隆力奇通过更多方式域和在更广泛领域内合作。

(龚伟 本报记者 周俊)