责编:王 萍　编辑:杨小燕　电话:(028)87348824
版式:张 彤　校对:梁 英
2010年4月7日　星期三

MANAGER
经理人
经理日报
THE MANAGER'S DAILY

施正荣
——全球环保英雄

施正荣，男,1963 年 2 月生于江苏扬中市，现任无锡尚德电力控股有限公司董事长兼 CEO，是中国太阳能光伏产业的领军人物。

留学于澳大利亚新南威尔斯大学，师从国际太阳能电池权威、2002 年诺贝尔环境奖得主马丁·格林教授。1991 年,以优秀的多晶硅薄膜太阳电池技术获博士学位;2000 年，回国创办无锡尚德太阳能电力有限公司;2005 年无锡尚德在美国纽交所上市,以 23 亿美元身家成为中国的新首富，无锡尚德成为中国最大的光伏企业。

先后荣获美国《时代》周刊"环保英雄"、"2007 绿色国家年度人物奖"和"可以拯救地球的 50 人"等多项荣誉称号。

2008 年 9 月 21 日出资 1000 万元人民币在长春理工大学设立正荣奖学基金。

2009 年 9 月 30 日在国庆 60 周年座谈会上受到党和国家领导人接见并被邀请参加国庆观礼。

2009 年 11 月 18 日，当选澳大利亚国家科学和工程技术院院士。

尚德电力控股有限公司

2010 年创建,是一家全球领先的专业从事晶体硅太阳电池、组件,硅薄膜太阳电池和光伏发电系统的研发、制造与销售的国际化高科技企业。2002 年 9 月,尚德电力第一条 10 兆瓦太阳电池生产线正式投产，产能相当于此前 4 年全国太阳电池产量的总和，一举将我国与国际光伏产业的差距缩短了 15 年。2007 年尚德电力实现产量 360 兆瓦,销售收入超百亿元,90%以上产品出口欧美发达国家，全球市场占有率超 10%，进入世界光伏行业前三强,"Suntech"名副其实成为国际光伏行业的著名品牌。

尚德电力以技术为核心竞争力,视质量为生命,坚持高技术、高品质的全球发展战略,公司所有产品都通过 TUV、IEC、CE 和 UL 等国际权威认证,光伏产品远销欧洲、美洲等国际市场,并被广泛应用于通信、广电、交通、海事、照明、军事等领域，在各种大型太阳能光伏并网和独立发电系统的工程设计、建设安装、工程维护等方面，尚德电力积累了成熟的技术和丰富的经验。凭借卓越的产品性能和品质，尚德产品被商务部选定为政府对外援助项目指定产品，尚德电力已成为了国内唯一"出口免验"光伏企业。

郑秀康
——从小鞋匠到中国鞋业大王

郑秀康,1946 年出生,温州人,复旦大学 MBA,高级经营师、高级制鞋工艺师,兼任中国轻工业联合会副会长,中国皮鞋、旅游鞋专业委员会主任,全国制鞋标准化技术委员会皮鞋分会主任委员,浙江皮革协会副理事长、温州鞋革协会理事长等职。

1980 年,郑秀康在极其简陋的条件和艰苦的环境中,借款 500 元创办"康奈"的前身。30 年来，凭借着务实和创新,康奈在同行业中创造了数十个第一:率先到国外开设品牌专卖店;浙江皮革行业第一个"中国驰名商标";行业内首批"中国真皮领先鞋王"获得者,并蝉联三届;获得皮革行业第一个"全国质量奖"等。

康奈集团有限公司

康奈集团自在浙江温州创办以来,凭借"事事超前、敢于领先"的奋发精神,以振兴民族工业为己任,视质量为生命,先后获得"中国名牌产品"、"中国驰名商标" 等 200 多项殊荣。企业现有员工 4000 余名,占地 160 亩，厂房建筑面积达 12.8 万平方米。

2000 年 5 月 10 日，国家领导人江泽民视察康奈集团，鼓励 "康奈" 品牌应该顺应形势，实施品牌的延伸和扩张战略。康奈集团通过对国际服装潮流的准确定位，决定以中高档商务休闲服为突破口，本着高起点、高标准的发展思路,凭借"康奈"品牌的知名度和雄厚的资金、人才优势,于 2000 年 7 月 18 日创办了康奈服饰有限公司。

康奈服饰以康奈品牌为依托,不断汲取欧美设计风格,将中国传统服饰文化的精髓与现代时尚的休闲文化有机结合,造就了康奈服饰的品牌文化内涵，从而开发出茄克、毛衫、T 恤、西服、棉服、裤类、衬衫、皮衣等八大康奈男装系列产品,成功地树立了康奈服饰在消费者心目中的高档休闲、中等价位的品牌地位。

康奈服饰采用特许经营的方式,稳健经营,务实开拓,公司通过几年的发展，相继设立了 10 多个省级代理，开设了 300 多家专卖店(厅),形成了颇具规模的专卖连锁经营体系。2004 年 8 月 28 日,温家宝总理亲临视察康奈，对康奈的健康成长给予了充分的肯定。

东北新观察——大视点

一片丹心写华章
——记吉林四平昊华化工有限公司董事长、总经理、党委书记王晓杰

□通讯员 **李秀静**　本报记者 **赵长远**

虎年的春节,王晓杰深入到生产一线,走访慰问所有在重要岗位加班的普通员工;深夜,她则和员工们一起,在厂门口点燃烟花,迎接又一个新年征程的开始。

四平昊华员工记得,这已经是她第四次和大家在一起过春节了。而自王晓杰上任 3 年多来，每天早六点半上班、晚九点多回家,一千多个日夜,她一直这样度过。企业 3000 多名员工认可王晓杰:一个把全部身心扑到四平昊华的当家人。全体员工心里更清楚,没有这么好的带头人,四平昊华作为一家重组改制、绝地逢生的老企业,很难在这么短的时间里再创辉煌。

四平昊华重新崛起固然可喜,而辉煌背后的故事则更为可敬。众所周知,四平昊华现在已经成为中国昊华及中国化工集团重组地方企业的典范。短短三四年间,四平联合化"变身"为四平昊华，在世人的观望甚至是置疑当中,敢打敢拼,步步为赢,利润总额每年递增 10 倍,重新树立起吉林省、四平市化工行业的标杆形象。

而在 2004 年前,历史包袱沉重、重疴缠身的四平昊华,甚至令重组方——中国昊华总公司,也没有让它起死回生的十足把握（当时，企业负债率达到 196%,亏损额 2.9 亿元)。当时的中国昊华领导警言:"再多的扶持,也救不活一户没有志气的企业,破产对于四平昊华而言,可能性依然存在,四平昊华最终的崛起,关键还看企业自己。"

2006 年 9 月,王晓杰成为四平昊华的董事长、党委书记。她接手的,是希望,更是无穷的责任和巨大的风险。任何一个行业内的人士都清楚,全国化工企业的老总,没有几个能常年睡上安稳觉的,高危的行业特性,需要铁打的神经和意志。一个女性,可以吗?

事实胜于一切雄辩。王晓杰担任董事长的 4 年时间里,企业先后投资近 20 亿元,建设完成双 5 万吨项目、双 20 万吨项目、百万吨水泥项目。公司主导产品聚氯乙烯树脂由当年的 3 万吨、8 万吨发展到 30 万吨。烧碱由 4 万吨、10 万吨发展到 30 万吨的生产规模，成为东北地区最大的化工原料生产基地。

吉林四平昊华化工有限公司董事长、总经理、党委书记 **王晓杰**

仅 2009 年，在中国昊华化工（集团)总公司的正确领导下,四平昊华逆境拼搏,产值、收入首次突破 12 亿元大关，较上年增长 67%，发展势头强劲;"100 万吨 / 年电石渣制水泥"项目建成投产,实现了循环经济发展目标;结构调整取得重大突破;销售工作在金融危机的冲击下，逆势而上实现产销率 100%，主要经济指标均创建厂 50 年历史最好水平。

曾经在中国昊华和吉林省眼中积重难返、颇为担忧的四平昊华,去年实现主营业务收入在中国昊华集团排名第七位，利润总额 2397 万元排名第九位。现在的四平昊华,让上级公司想得最多的是如何更好更快发展,企业的实力、前途、空间,已和重组之前不可同日而语。人们在惊讶感叹之余,更敬佩这位外表文弱、内心却异常坚强的杰出女企业家。

品格和能力是王晓杰撑起四平昊华发展天空的两支强有力臂膀。从省、市政府心中难以抚平的"心病",到各级领导爱护有加的"眼睛",四平昊华翻天覆地的变化，一丝一毫没有改变王晓杰的生活轨迹。每天,她都在职工食堂和上百名员工们一起刷卡就餐;平时,她的办公地点不是在办公室发号施令，而是置身于每一条生产线旁解决难题;关键时刻,她带领营销团队奔大庆、走大连、赴江浙,共闯天南海北……她视公司里的员工如兄弟姐妹，为了 3000 多员工能过上好日子,为了几代化工人的重托,她永远身在一线、永远朴实无华，永远谦和严谨——这份定力,最终在四平昊华整个企业中,演化成为凝神聚力搞事业、团结一心大发展的强有力的感召力。

管理创新,是王晓杰为四平昊华输入的又一活力之源。3 年多来,她极力强化内部机构改革力度,精简机构,实行扁平化管理;重视引进人才,选拔"年青化、知识化、专业化"干部充实到领导岗位，一大批年轻的知识分子得到重用;实施青年人才培养工程,为企业发展积蓄能量;引导企业走上环保绿色可持续发展之路,先后拿出 7 个亿作为环保投资,真正实现了还故乡一片碧水蓝天的承诺;各级领导到企业视察都惊讶眼前的变化,过去的"破大家"神奇般地变成了一座现代化的化工企业;调整经济结构，国内最大的电石渣制水泥生产线,每年将 50.4 万吨电石渣吃干榨尽。由被动到把握发展主动权，增长方式的转变,折射出四平昊华发展理念的深刻变化,折射出她超凡的管理能力和胆识。

管理宽严相济,在重塑企业发展格局之时,王晓杰大幅度提高职工收入水平,改善职工住房条件,修建学生公寓让广大员工充分享受到企业改革发展的成果。

品德与管理能力相辅相成,这是一个企业家成熟的标志。进而,我们还可以说,对于一户"后进企业"来说,一把手的品格因素，在企业重生的过程中,作用至关重要。只有一把手的心中只有企业而没有私心和退路,企业员工才能在心中舍小家顾大家。从这个意义上说,企业的发展,说神秘也神秘,说不神秘也不神秘:上下齐心,其利断金。这已成为四平昊华企业文化的核心。

上级领导高度评价四平昊华的发展。中国化工集团总经理任建新说:"王晓杰是个女企业家,能想事、能干事、并能干成事,有眼光和管理能力。全厂 120 万平方米,南北布局合理,管理规范,是我见过同类企业最好的一家。"这是赞扬,更是激励。

好的上级公司，好的政策扶持;好的企业当家人，好的企业管理形象;好的职工队伍,好的经营业绩……多重因素,成就了四平昊华。令中国化工集团和昊华集团欣慰的是,四平昊华现在已经拥有了最佳的成长环境。除了总部的全力扶持，更有地方政府的倾力关爱。去年 12 月中旬,新任吉林省委书记孙政才到四平调研,第一家就来到四平昊华检查工作,省长王儒林更曾为四平昊华的生产销售亲身奔走;前任吉林省委书记王珉和省长韩长赋,都多次深入企业并亲自帮助过四平昊华发展。吉林省人大、省政协,四平市五大班子,都数不清地来视察并介入四平昊华成长。四平昊华的影响力,在吉林省化工行业与日俱增,在四平市首屈一指。

走进四平昊华，厂址还是在老地方,人员也依旧是那些人员,但是,这里每一个车间的设备和工艺流程都已经发生了根本的变化。从那一排排管架、一个个贮罐,到一条条生产线,在四平昊华的每一个角落,看到的每名员工身上,我们都能强烈地感受到企业众志成城、内外良性互动,在这样的社会大家庭里,王晓杰带领四平昊华,有信心有能力实现企业大腾飞目标。作为东北地区最大的基础化工原料生产基地,正在长吉图(编者注:指吉林省长春市、吉林市部分区域和图们江的简称) 国家战略实施的今天,稳步崛起,重现辉煌。

东北新观察——大视点专题主持人: 赵长远 13904340715

原夏新电子总裁李晓忠即将复出,其新公司名称为"夏朗"
李晓忠借"夏朗"重出江湖

有消息人士称,原夏新电子总裁李晓忠将借"夏朗"复出。据了解,夏朗源自原夏新电子股份有限公司上海研究院，是一家从事移动通讯终端产品研发、生产、销售和服务的高新技术企业。公司主要团队均来自于原夏新手机各业务领域核心人员。

"夏朗"注册资本约为 3500 万,主要以手机业务为主,目前手机以外包生产为主。此前有媒体报道,*ST 夏新旗下资产拍卖项目中，夏新原 IT 营销总监张国田拍下上海夏新电子开发有限公司 87.14%的长期股权,并改名注册"夏朗"公司后,还开设了另一家名为"夏永"的设计公司。

据了解,夏朗通信技术有有限公司将于 4 月 8 日宣布其手机品牌"NAMO"正式上市，并将同步发布 10 款新机,包括 6 款 3G 手机和 4 款 2G 手机。

2000 年 5 月，年仅 35 岁的李晓忠刚刚接任夏新电子总裁职务。曾经以影碟机生产为主业的夏新电子在 2000 年与 2001 年都经历了大额亏损,公司一度被实施特别处理。

2002 年,夏新电子通过一款 A8 手机创出了毛利率高达 48.5%的业界神话,两年赚了 11 亿元,一度成为向手机行业转型最成功的家电企业。

但 2004 年，夏新电子出现 6.58 亿元的巨亏,而形势不错的 2006 年,其赢利也只有区区 2421 万元。2007 年 12 月 22 日,夏新电子发布公告称,李晓忠因个人原因辞去公司总裁职务,接任者为长城电脑常务副总裁卢振宇。

当时业内把李晓忠的离职形容为"一个技术主义者的遗憾"。

据媒体报道,李晓忠在任期间做出了两项决定。其一,放弃靠引入产品为主的市场策略,定位自主研发,同时进入三种 3G 标准终端的研发;其二,同时进入笔记本电脑和液晶电视两个领域。尽管李晓忠确定的 3C 战略很诱人,但由于产业线扩张太广,在进入新兴市场方面的冒进策略,直接影响到了公司市场产品的研发和推广。　**(一 辉)**

传化集团批量生产经理人
批量、大力度的人才培养,将为企业未来十年发展作好铺垫

21 世纪什么最贵? 人才! 传化集团去年启动"猎豹特别行动",为这句电影台词做了很好的注脚。

"猎豹特别行动",就是传化集团的管培生招聘项目。管理培训生? 这是个外来术语(Management Trainee),是外企里"以培养公司未来领导者" 为主要目标的项目。

今年 4 月，项目进入了收尾阶段,传化集团副总裁陈捷心存不小遗憾:"一场宣讲会,收到简历上千份,但最后能被录为管理培训生的就一两个。"

从 2009 年 11 月项目启动以来,陈捷跑遍了国内清华、北大等几十所高校,找到了几十位符合要求的"管培生",说千里挑一都不过分。

不过,并不是每个"管培生"都能成为经理人。副总裁陈捷告诉记者,"管培生"是公司培养管理者的一种方式,"培养管理岗,3 至 5 年是崭露头角的年限,8 至 10 年有的人就能独当一面。但并不是所有的人最终都能受提拔。"

批量"生产"经理人

在传化集团董事长徐冠巨看来,这样批量、大力度的人才培养,将为企业未来 10 年发展作好铺垫。目前传化集团有化工物流、农业、科技城、投资五大业务板块,2009 年营业收入超 110 亿。

物流、投资、科技城都是近几年发展的新业务。物流公司项目被评为 2008 年"最佳物流平台模式创新企业",继萧山物流基地、成都物流基地后,公司又向江苏等地复制这个模式,对经理人才的需求也大大增加——2009 年就引进两位副总。

徐冠巨向记者强调:"化工、物流、农业、投资、科技城等发展空间都非常大。人才这块太重要了，未来能做多大的事,全靠你有多大的队伍!"

董事长亲自面试

今年是传化首次招聘"管培生",对集团高管来说都是体力和脑力的挑战——副总裁和董事长亲自展开"车轮战"面试。

传化集团副总裁陈捷给记者举了武汉的例子:头一天晚上北京暴雪,他飞到武汉已是深夜；早上 6 点多起床准备,8 点半到达第一个高校开始面试,一直到晚上 8 点半,晚饭都来不及吃……

徐冠巨本人也没闲着。他抽空飞到北京、上海等城市,亲自面试了 6 场。

"为了让他们每个人都有充分时间表达自己,每场面试都会持续 3 个多小时。"徐冠巨说。

(钟慧丽)