

徐曙光：
把员工作为“树苗”培养

格林豪泰的 logo 是一棵茂盛的树。徐曙光曾说：“对于员工，应该把他们当作树苗以来培养，因为，公司的前进事实上是得益于员工成长过程中的经验积累，而非一味地把他们当作木柴来烧，要知道，木柴燃烧所得是非常有限的，但树木成长所得却是可以不断增长的。”

[A3 版]

诺华并购爱尔康
拓展业务新领域

最近，瑞士诺华制药集团朝着建立全球医药巨头的目标又迈进了一大步。诺华董事长魏思乐发表声明说：“收购眼科保健行业中的全球领先公司爱尔康，对我们来说是一个绝好的机会。从整体上来看，我认为这是一项十分符合公司战略的交易，并对这项业务的前景感到非常乐观。”

[B1 版]

后危机时代
全球六成首席财务官谋变

鉴于市场的多变性和不稳定性，大公司的 CFO 们面临的不仅是各种紧急的资本筹措、现金流和收入的挑战，他们还需要更为频繁地参与董事会讨论，其中包括参与企业供应链、定价、生产等环节的预测、风险管理和决策事宜。

[B2 版]

网游业：
挖角不如
自己培育人才

“大家不要来了，网游不缺钱，而是缺人”。日前，巨人董事长史玉柱在谈到各路资金都在涌入网游行业时，发出了这样的呼吁。如何留住人才，对于大多数网游公司来说，是一个比资金还难解决的问题。在网络游戏行业红火的背后，是对研发和运营人才的急切渴望。

2000 到 2009 年的十年间，网游产业成长 100 多倍。而相关数字预计，未来五年内我国网络游戏市场实际销售收入将达到 508 亿元。如此大规模的增长下，人才的缺乏，直接导致了各大游戏公司之间的相互挖角。日前，在巨人《绿色征途》的发布会上，史玉柱透露完美时空高价挖走了巨人的一个游戏策划。而就在年初，有消息称盛大传奇项目负责人被挖到了巨人。

高价挖人和收购团队，是目前各大网络公司招揽人才的惯用手段，这增加了网游行业对人才的竞争压力，加大了游戏公司获取人才的成本，也提高了游戏人才收购的门槛，让一些新兴的游戏公司不得不寻找其他方式培养自身的游戏人才。

暴雨娱乐 CEO 朱威廉表示，目前国内游戏人才的竞争处于一种无序的状态。他认为这种情形是不正常的，与挖角相比，培养新的游戏人才对企业本身和行业发展都更加有利。

目前，网易、暴雨娱乐、福建网龙等公司已经在采取研究院、教育学院的模式，积极培养游戏研发和运营人才，为自己打造真正的人才后花园。为了缓解暴雨娱乐在游戏人才方面的迫切需求，暴雨娱乐在 2008 年成立了游戏教育学院，专注游戏人才的培养。据朱威廉介绍，目前该公司已经投入 500 万元人民币在游戏教育学院这块，并且在江苏常州和上海都设立了分校。

“目前中国游戏市场对人才的需求并不表现在数量上，而在质量上。”朱威廉认为通过行业内各种不同的游戏培养模式，2-3 年内，中国游戏市场的人才会逐渐充足，并且能够回归理性，更加重视研发上的工作，也将逐步增强中国游戏的竞争力。（侯大银）



2010 年 4 月 29 日 星期四
庚寅年 三月十六
第 110 期 总第 6536 期
今日 12 版

THE MANAGER'S DAILY

新闻热线:(028) 87369123
传真:(028)87346406
电子邮箱:dmdcjb@sina.com
责编:王小山 版式:黄健 校对:梅健秋

洞悉老板的
关注点

做 HRD 应该“先人事、后管理”

[详见 A2 版]

教育部认可的研究生,吉利不一定认同 人才 需要“吉利认可”

正在举行的 2010 年的北京车展，在吉利展台右侧，有一个精心布置的招聘区域，吉利的招贤纳士工作正在紧张忙碌地进行中。这个大胆创新的举动引起众人瞩目。

让合适的人做合适的事

今年 3 月 28 日，吉利集团以 18 亿美元的价格全面收购沃尔沃公司，被认为是“小蛇吞大象”之举。为了更好地“消化大象”，吉利公司提出了“百日提升”计划，整合资源，优化产业结构，从而使得吉利对人才的需求也已经进入一个全新的历史阶段。对人才数量、质量及创新能力的要求不断提升，按照以往按部就班的培养方式已经严重滞后。

转型期，无论从文化上、流程上还是从观念上，对人才的需求都是很大的挑战。魏梅指出：对于吉利来说，更重要的是把人用到合适的位置。

让合适的人做合适的事。魏梅说，吉利有自己的“阳光平台”，一个人适合不适合某个岗位，这不是人力部长说了算的，而是他在这个岗位上展现出来的业绩，以及其周围的供应商、客户以及下一单用户、员工和上级对他的评价，它是自动生成评价体系，我们会让这个人对自己的职业发展规划有更清醒的认识，我们有管理通道、项目总监通道、技术专业通道及产业工人通道，在这四条通道上，每个专业又有不同的发展方向，也就是会有上百条通道给大家。

“吉利认可的千人研究生计划”

如何创新培养人才，吉利正在进行大胆的探索。据魏梅女士介绍，吉利有自己的中专技师学院、大学和研究生院，吉利的人才培养体制就是根据企业发展需求来量身制定。

今年吉利将启动“1000 名吉利认可的研究生培养计划”，由吉利集团用人单位及浙江汽车工程学院、吉利



大学、三亚学院联合国内外知名院校共同协作，定向录用、定制课程、本着“急用先学、立竿见影”的原则，以能

【相关链接】

浅窥“吉利”用人观

吉利控股集团有限公司副总裁魏梅在接受媒体采访时表示，吉利目前正处于战略转型期，处在非常快速的国际化并购进程以及大规模的市场扩张和各个基地的工厂建设中。新业务、新产业的发展以及整个集团走

向国际化的背景下，我们需要大量的创新型人才。

魏梅反复强调“吉利认可”的人才培养方式。她说：“我们希望研究生在一定领域能够解决当前的问题，比如他是学企业管理的学生，我们希望他能解决企业管理薄弱的问题，但我们发现这一教育环节缺失，我们希望

养学以致用的高素质人才，建立人才森林。

“我们会在企业里找，一千个人里有一千个项目，这些项目分布在企业运营管理中的各个环节，他会会有一个内部导师，集团内有导师库，他可以任选导师，另外我们还有行业外部的实践老师，不拘泥于企业内。”

李书福的“双人才”战略

李书福的事业由两部分组成，一是汽车，二是教育。据说李书福自己办学校的原因，源于汽车事业起步之初招聘的 80 名名牌大学学生最后走得只剩一个人，他深感汽车人才缺乏，外来人才难留的痛楚。于是下决心自己办学校，培养有知识、有思想、会动手、能吃苦的汽车专业人才。创办多所职业学校，解除了吉利汽车人才匮乏的后顾之忧。截至 2009 年底，吉利集团的 1.3 万余名在职员工中，在生产一线的技术工人和业务骨干有 70%来自吉利自己创办的学校；在吉利汽车研究院的近 2000 名科研人员中，从吉利院校走出来的人占 40%以上。

自育内生型人才 + 招贤纳士，是吉利的“双人才”战略。为收购沃尔沃轿车，吉利组建了一支由各类精英人才构成的谈判团队，这成为此次成功收购的重要保障。广纳各类精英人才一直是李书福人才战略的重要组成部分。如今，吉利旗下已聚集了包括赵福全、童志远、沈晖、张爱群等在内的一批高端技术和管理精英。

(萧何)

用这个千人计划来建立一套吉利的课程体系和培养体系。”

据悉，车辆管理、物流、汽车营销等跟汽车相关的专业都是吉利非常期待的，再就是具有合资企业工作经历，比如在财务、行政管理、法务、证券投资上有经验的人才也是吉利迫切需要的。

玉树感悟：一位四川移动人亲历救灾日志

移动人 图 / 文



四川移动救援队翻越大雪山奔赴玉树。

【核心提示】：4 月

14 日早上 7 点 49 分，青海玉树发生 7.1 级地震，给灾区群众生命财产造成严重损失。地震发生后，党中央、国务院高度重视，胡锦涛、温家宝等中央领导同志迅速作出决策部署，紧急调集力量救援灾区。

客日志在网上广为流传，记录了四川移动抗震突击队奋战在青海灾区抗震救灾的一些细节，我们原文刊发出来，用以记录“四川和青海在一起”这段特殊的日子。

“和谐拯救危机”——玉树救灾随感

2010 年 4 月 14 日早晨 7 点 49 分，青海省玉树县发生 7.1 级地震，震中位于县城附近。在知道这一消息的那一瞬间，每一个经历过 5.12 汶川地震的四川人，都会对玉树人民遭受的苦难感同身受；每一个参加过汶川地震抗震救灾保通信战斗的移动人，都应该深切体会到灾区同事们承受的巨大压力。

在受公司之托的“抗震救灾先锋队”已于 14 日晚赶到灾区的情况下，公司决定抽调 23 辆各类抢险专用

车，78 名通信工程技术专业技术人员组成“抗震救灾突击队”，于 15 日一早从成都出发，以最快的速度向玉树挺进。往返五天四夜，星夜兼程行驶在最高海拔 5000 米，平均海拔 3500 米以上的高原，总行程超过 2500 公里。时隔两年，再次投入波澜壮阔的抗震救灾。

一场千里驰援让我对一些人有新的认识，一路的艰辛让我对一些事有了新的思考。自然的和谐，人类的和谐，社会的和谐，自然与人类、社会的和谐，保护大自然、热爱我们的家园，这一切是何等的重要。自然灾害不和谐的具体表现，是自然生存的抗争，科学家、经济学家们早已断定，要有三个地球才能养活现有的人类，我们又应该怎样去和地球家园和谐相处？记录下这一路的所见所闻所感，把火花与点滴交给文字，并与我的朋友们共同分享。（下转 A2 版）

传递价值 成就你我

芙蓉王

文化新经典

湖南芙蓉王文化发展有限公司

河套王

天赋神韵 淡雅浓香

内蒙古河套酒业集团股份有限公司

做食品就是做良心——杜德成

德盛绿色

DEYI GREEN

系列米饭 肉食食品

四川德盛绿色食品有限公司

药物去屑,就是康王

康王

清红药业