



百名卓越企业家
百家明星企业

候选展台

李玉田——以信念和勇气锻造钢铁之师

李玉田,1948年12月生,河南济源市承留镇人,大普文化程度(1975年10月武汉钢铁学院耐火材料专业毕业),1968年10月参加工作,1975年10月入党,现任济源市人大常委会副主任、党组成员,河南济源钢铁(集团)有限公司董事长、总经理、党委书记。

主要工作经历:1968年10月—1972年4月济源六中教师;1975年起,先后历任济源市(县)二工局副局长、局长;焦作市轻工局副局长;武陟县人民政府副县长;焦作市人民政府副秘书长兼经协办主任;焦作市钢铁公司党委书记,济源钢铁厂厂长、党委书记;焦作市钢铁公司总经理、党委书记;济源钢铁公司总经理、党委书记;济源钢铁(集团)有限公司董事长、总经理、党委书记;济源市



人大常委会副主任、党组成员,分管财政经济工作委员会委员工作。

先后荣获河南省劳动模范、河南省五一劳动奖章、全国五一劳动奖章、全国劳动模范、中州十大突出贡献科技企业家、河南省优秀民营企业企业家、新时期愚公新人等荣誉称号。

河南济源钢铁(集团)有限公司

始建于1958年,中国大型钢铁骨干企业、全国工业企业500强、中国制造业企业500强、中国钢铁工业协会会员。名列河南省钢铁企业第二位、世界钢铁企业第110位,具备年产300万吨铁、300万吨钢、300万吨材的生产能力。

主导产品包括工业用钢类:优质碳素结构钢、合金结构钢、冷轧钢、弹簧钢、齿轮钢等工业用钢及水平连铸铸锭型材;建筑用钢类:螺纹钢、光圆钢筋、30MnSiPc钢棒、高速线材等。主导产品连续4次荣获国

家质量检验检疫总局颁发的“国家产品质量免检”证书,获得了中国钢铁工业协会颁发的“冶金行业产品实物质量金杯奖”。公司荣获“全国守合同重信用企业”称号,先后被黄河小浪底、长江三峡、西气东输、青藏铁路、华能沁北电厂、各省高速公路等国家大型重点工程指定为钢材供应商,产品畅销全国各地,出口美国、欧盟、日本、比利时、韩国、印度、西班牙、卢森堡、澳大利亚、新加坡等遍布亚非欧美、大洋洲20多个国家和我国台湾等地区。

周文贵——为新疆酒文化插上翅膀

周文贵,男,汉族,1964年11月23日出生,硕士研究生,中共党员,政工师,经济师,现任新疆第一窖古城酒业有限公司党总支书记、董事长兼总经理。社会任职有:中国市场营销学会理事、新疆市场营销学会常务理事,新疆酒文化、酒市场研究中心副会长等。

先后荣获首届国际营销节暨中国营销创新大奖赛“中国杰出营销之星金奖”、全国酿酒行业“百名先进个人”、昌吉州“优秀青年企业家”、昌吉州“五一”劳动奖章、昌吉州“十大杰出青年”、“优秀共产党员”等荣誉称号;并连续多次获得奇台县“优秀共产党员”称号。

1998年出任新疆第一窖古城酒业有限公司董事长至今,周文贵以超前的理念,用文化经营、文化兴企,率先提出



“弘扬酒文化,开拓酒市场,发展地域经济”的全新理念,提出“中华老字号·新疆第一窖”的品牌战略,制订“雄鹰”计划,用“智”启动市场,用“力”拉动市场,用“情”激活市场,用“品”征服市场,建成新疆酒行业首家国家级的工业旅游示范点,成为当地纳税大户,为县域经济的发展做出了突出贡献。

新疆第一窖古城酒业有限公司

位于天山北麓、准噶尔东缘“新疆第一窖”之源地——国家级产粮大县、古丝绸之路的名镇——奇台。生产的清、浓、酱、液态四种香型,新疆第一窖、古城老窖、古城大曲、古城特曲、天山五大系列108个品种正是源于好水、好粮、好技术才得以美名传天下。其中,清香型“古城大曲”曾蝉联1984、1988两届商业部银爵奖,并获得“中国优质白酒精品奖”。古

城牌系列酒被评为“中国名牌产品”,被批准进入国际精品批发体系。

先后被国家有关部门授予“中华老字号”企业、“中国食品工业协会骨干企业”。2000年“精品古城老窖、精品古城特曲”双双荣获第二届国际酒文化节白酒类金奖。2001年7月“古城”牌系列产品成为申奥庆功酒。同年10月,“古城老窖”沐浴600年风雨,被新疆酒文化、酒市场研究中心认定为“新疆第一窖”。

之后,再次获新疆“著名商标”,“古城”牌白酒获“全国酒类产品质量安全诚信推荐品牌”。

责编:王萍 编辑:杨小燕
版式:张彤 校对:陈梅
2010年5月10日 星期一

ZHIYEJINGLIREN

职业经理人

中国企业发展前景诱人,外企高级经理人纷纷转投中国本地企业

当中国老板遇到“洋”高管 主雇磨合是问题

在去年公布的财富500强名单中,中国公司占到了37个席位,其中有9家是新上榜的公司,其他公司的排名也在不断迈进。同时,除了中石化、中石油及国家电网等国企巨头之外,还有不少私人公司也正在显示出其不断增强的国际影响力,例如吉利汽车、华为和联想等等。

虚位以待

即使是那些已经在跨国公司在华部门任总裁多年,并认为他们已经掌握谋事要领的外来高管,他们在加入中国本土公司时往往还是会感到水土不服。“区别在于,中国公司的总部就在国内。”国际猎头公司光辉国际的合伙人康岚说道,“中国企业聘请的首席执行官必须能够对销售、生产乃至研发等各个环节进行管理,还必须亲自做出每个决策。所以他们需要的是综合性人才。相比之下,跨国公司的在华部门为其高管限定的工作职责相对较窄。”

但是,情况正在发生改变。合益集团的陈玮表示:“有些中国企业的领导人公开或私下表示,他们对于不断涌现的新问题并不总是有答案。他们越来越需要其他人一起参与思考,集体智慧如今变得越来越重要。由此,具备远见卓识和辅导性的领导力风格在中国也变



得更为重要。对于那些习惯于对员工发号施令的领导者而言,他们将面临挑战,因为他们必须学会说,‘让我们一起讨论,一起思考、相互学习新的思想吧。’”

薪酬问题

另一个导致冲突的原因就是薪酬。一般而言,中国公司的薪酬比跨国公司的低。

中国国资委副主任邵宁在4月份举办的博鳌亚洲论坛上透露,国资委管辖下的大型央企的首席执行官的年薪

大约在58万元人民币(85300美元)左右,其中包括全球市值最大的银行之一——中国工商银行。而中国上市公司深圳发展银行的董事长弗兰克·纽曼(Frank Newman)的2009年年薪为1741万元。对于其他一些在A股上市的银行,首席执行官的年薪从100万元到1500万元不等。

同时,由合益集团和《华尔街日报》对美国200家大型公司首席执行官薪酬的最新联合调查显示,其人均薪水、奖金、长期激励、股票赠予和股票期权的平均值为695万美元,其中现金薪酬总计人均260万美元。

巨大的薪酬差异不仅存在于不同的中国公司之间,甚至存在于同一公司内部。在某些情况下,工资和奖金方案是按照个案来设计的,致使员工抱怨公司的待遇不公。“这种矛盾不太容易解决。”康岚说道,“有些公司通过对于个人按照绩效设计薪酬,或是给整个团队而不是个人发放绩效奖金来解决这个矛盾,这或许是一种办法。”

用人转型

人力资源专家为中国雇主和外来高管准备了很多建议。例如,他们强调新人必须在上岗之前,确定上下层关系已经有清楚的定义,而且其他人员对此也很清楚。除此之外,还必须尽可能地

向最高层人员汇报。“你需要得到最高层领导的大力支持,因为‘空降兵’的内部关系网和信任度都不够。”罗盛咨询的程说道。CMCT的舒默尔提出,要给中国雇主留下良好的印象,外来高管应当重视“最初100天的工作,因为这是学习最多的阶段。在这最初的100天,必须开展许多工作来建立关系。做一个倾听者,虚心学习、积极捕捉各种信息。如果你一来就说,‘我曾在美国工作,让我告诉你们应当怎么做事。’那就麻烦了。”

反过来,外来高管也会惊喜地发现,中国企业也是愿意接受改变的。“如果中国想要进一步提升其价值链,发展国内消费市场,企业领导者就必须运用不同的思考方式,因为传统的强制型领导风格将阻碍创新。”合益集团的陈玮认为,“我们需要更多的能够引导、激励和鼓舞员工,能够让员工发挥潜力的中国

(文玲)

上市后进行人事“大补血” 喜得龙签下40名职业经理人

日前,著名鞋服企业喜得龙签下近40名职业经理人,并全部就位,任职部门经理及总监等中高级管理职位。作为上市之后的第一个大动作,喜得龙此次的人事“大补血”,早在去年底便已出手动作,这些职业经理人自去年底陆续入职,经过两三个月的考核之后,多顺利签约。这个职业经理人团队在喜得龙的第一个任务,就是在年底前,全面疏

理整个企业内部体系,完善原有机制。新上任的营销总监潘树元,进喜得龙之前在一家知名鞋服企业服务了两年,担任过营销总监。据他介绍,此次

引进的近40名职业经理人里,有来自泉州的知名企业,也有来自李宁等省外的知名企业,几乎都出自同行企业,而且都有较多年的同类岗位工作经验。

潘树元介绍说,此次公司提出“精细化管理,向管理要效益”的口号,在原有的组织架构,将岗位细分,并根据岗位求人才,以达到专人专岗。除了中高层管理人员,此次喜得龙也招引一批普通员工和营销储备干部。

目前,各个部门都有顾问机构作为外协,对各个岗位制定详细考核方式,外协培训机构还对新进人员做企业文

化、愿景、定位等方面的培训。“按照规划,今年年底前,喜得龙要完成人才引进、团队建设,要全面梳理原有体制,完善原有机制。”潘树元说。

虽然此次引进的人才都是有经验的专业人士,但引进人才之初,喜得龙已跟进了人才培养制度。近日,公司与清华大学联合举办的“喜得龙清华大学工商管理班”开了第一期课程,随后还将有两期的学习,这个班的培训对象正是代理商及公司的中高层管理人员。“放电过程中,也将不断充电。”潘树元说,公司也借助外协的培训机构,定期

地、较为密集地对公司员工做各类培训。

喜得龙副总裁刘鸣介绍说,此次引进人才中,生产和研发部门的管理人员居多数。研发方面高端人才的引进,将使喜得龙产品的款式与功能都得到突破,而生产部门有了更科学的管理之后,产量与产品品质都将更有保障,加上营销部门人才及后备力量的补充,使得企业各方面力量都更加充足强大,使企业可以做强做大,提高产品的市场占有率,提升品牌知名度。

(海霞)

资深经理人金勇任职世邦魏理仕中国 COO

5月6日,世邦魏理仕在杭州宣布,任命金勇先生为中国区首席运营官(COO)。任命金勇先生担任该项新设职位体现了世邦魏理仕在优化其中国区公司组织架构方面持续不断的努力,同时也彰显了公司致力于构建可持续型业务发展平台,以促进公司在中国房地产业高速发展时期实现业务迅猛发展的承诺。

世邦魏理仕方面表示,作为领导团队的重要一员,金勇先生将同高级管理层携手,共同制定中国区短期和长期的业务战略规划和实施,并协助业绩的完成。此外,金先生还将全面监管中国区业务经营的诸多方面,包括财务、行政、人力资源、资讯科技以及法律事务,确保这些企业职能部门与公司区域及全

球构架协调一致,为公司的业务发展提供最佳的支持。

世邦魏理仕亚洲区总裁兼首席执行官蒲敬思(Chris Brooke)先生表示:“世邦魏理仕在中国的业务近几年来发展迅速,我们相信,作为世界上最重要的经济体之一,中国市场将会继续发展并日趋成熟。为寻求在亚洲和中国地区业务的持续发展,我们需要不断完善业务模式以满足客户日益复杂和多样化的需求。对金先生的任命体现了我们以客户为核心的商业策略。”

世邦魏理仕中国区首席运营官金勇表示:“我非常高兴加入世邦魏理仕中国区团队。中国的房地产业正处于迅速演进的阶段,我相信亲历其中将是令

人振奋的经历。世邦魏理仕的目标是致力于在每个市场构建并发展世界一流的专业团队和运营平台,以支持当前和未来的业务发展目标。我们期望为客户提供一致性的增值房地产服务,因此这一平台也将惠及我们的客户。”

作为一名资深的职业经理人,金勇拥有20多年国内与国际企业的管理经验。加入世邦魏理仕之前,他在中国领先的房地产服务公司——伟业顾问公司担任副董事长。在其职业生涯中,金勇先后供职于多个深受赞誉的美国及中国企业,其中包括埃森哲、德意志银行和巴林银行。金先生先后于清华大学和美国宾夕法尼亚州立大学获得学士和硕士学位,并获得纽约大学斯特恩商

学院工商管理硕士学位。

世邦魏理仕(纽约证券交易所代号:CBGI)总部位于美国加利福尼亚州洛杉矶,是财富500强和标准普尔500强企业,为全球最大的商业地产服务公司(按2009年的营业额计算)。世邦魏理仕连续3年被美国《商业周刊》杂志授予全球50佳企业称号。

过去20余年间,世邦魏理仕已成长为中国房地产市场的领导者。目前,世邦魏理仕在中国拥有13家分公司,并在其他10个城市设有项目办公室,在全国100多个城市提供服务。公司业务覆盖房地产研究、咨询、估值、租赁、销售、投资和资产管理,致力于为中国的开发商、投资者和承租者提供优质的房地产服务。(万芳)

特步58名职业经理人“回炉”

近日,特步集团正式把58名职业经理人送入厦门大学“回炉锻造”。作为企业打造“精英管理团队”的重要一步,特步此举是为了打造一支顾问式销售团队。这群职业经理人将在一年内,在厦门大学管理学院修完EDP全部学分,并通过到国内外名企中游学形式,学习高端的补充性和前瞻性知识。

EDP是一种非学位的高端研修项目,据参与此次学习的特步销售经理陈敬介绍,在国内,企业培训的三个层次是:请外

部咨询机构到企业作内训-MBA学习班-EMBA学习班,而国外的三个层次则是:MBA-EMBA-EDP,这种被奉为最高层次的培训项目,旨在根据个体和企业的知识需求,提供相应补充性和前瞻性知识。

据了解,特步参与此次学习的58人,主要有营销中心、迪斯尼等营销部门的中高级管理人才,拥有大学以上高等学历。他们参与这次研修并不考学位,而是带着业务上的问题,来做针对性学习。而厦大对此次研修的课程也完全针对这群特步

营销人而设置,主要有基础课程、专业基础课程、专业课程、选修课程等四大类。这个学分制的研修结果,将与这些经理人以后的晋升挂钩。

据特步副总裁叶齐介绍说,58位经理人将在一年内修完EDP全部学分,一年中将有36天是全职学习的。“这次学习,特步给厦大的学费不算多,所付出的时间成本才是一笔巨大支出。”叶齐说,除了在厦大的学习,这些经理人还将安排到国内外名企去游学,学习名企中值得借鉴

的经验。这样,58位经理人在一年中,将有一两个月脱离工作岗位去学习。

据了解,特步在2008年上市之后,开始实施“精细化管理工程”,并提出打造“特步精英管理团队”的目标,而打造顾问式销售团队便是其中重要一步。“要当好老师,就要先当好学生。”叶齐说,特步希望这些营销一线的职业经理人通过学习,掌握高端专业知识,能够真正去引导经销商。代理商盈利,打造一个高效运营团队。(云岭)