

名企用人 | MingQiYongren

东岳集团:高端人才“强支撑”企业大转型

日前,山东东岳集团召开 2010 年表彰大会上,拿出 1740 余万元重奖为企业发展做出突出贡献的功臣,让员工分享财富、让人才实现价值,东岳集团以实际行动诠释了“以效益体现价值,用财富回报才智”的人才理念。

在刚刚过去的一年,东岳集团取得了令人瞩目的辉煌成就,转型发展步伐铿锵有力。

东岳离子膜成功应用于万吨氯碱生产装置,实现了离子膜国产化替代和市场化应用,彻底结束了我国氯碱行业长期受制于人的历史,成为中国氯碱工业发展的里程碑。项目荣获山东省技术发明一等奖。

2010 年 10 月 1 日,东岳投资 6.5 亿元的有机硅二期工程投入生产。至此,集团确定的 10 大项目全部投入生产,为百亿目标的实现和园区产业

升级提供了强力支撑。

自主研发的新型节能环保制冷剂东岳三号成功获取国际编号,成为国际市场制冷剂替代的主力军,并获得中国发明专利优秀奖。

产业的高度取决于科技的高度,而科技的背后则是人才。为实现企业的转型发展,近年来,东岳集团在“以效益体现价值,用财富回报才智”这一理念指导下,建立起了人才战略的“三大人才机制”,即:“不求所有,但求所用”的人才整合机制,“特殊人才不相马”的人才选拔使用机制。在东岳,“有学历有本事重用,没学历、有本事照样重用,有多大才能就给多大舞台。”依靠“以用为本”科学人才机制,充分激发了人才这一事关企业发展“第一资源”的能量,搭建起了一个引进人才、培养人才、让优秀高端人



才脱颖而出的平台,大量人才涌入东岳,并在这里建功立业。

在科学人才管理机制下,东岳集团不仅能引进人才、留住人才、使用好人才,更为培养人才营造了良好的氛围,集团内部一大批管理人才和技术骨干通过工作实践的培养和锻炼,

成为行业内的“名人”。

东岳研究院院长张恒曾是企业的一线工人,因为吃苦好学,被逐步提拔到管理岗位,并带领他的团队仅用 5 年就将聚四氟乙烯高分子材料做到超过日本和美国的企业,达到全球规模第一。如今他作为张永明博士的助手、研究院院长,不仅是离子膜研发的重要成员之一,个人还拥有发明专利数十项。和张恒一样,庞峰、张希和等一批普通员工,经过培养和历练,目前已成为东岳独当一面的优秀人才。

通过创新人才机制,激发人才创新活力,东岳集团在新环保、新材料、新能源领域取得了大量世界领先的自主创新成果,成为行业的佼佼者,为企业实现转型发展奠定了坚实的基础。

(子博)

相关链接:

是人才就必须重用

东岳研究院首席科学家、离子膜项目的课题带头人张永明博士放弃了上海交大优越的工作生活条件加盟东岳,率领他的科研团队经过 8 年不懈努力,一举攻克离子膜这一世界尖端科学技术,打破了国外长期对我国的垄断。清华大学博士王鑫来到东岳,成为绿色制冷剂研发与技术推广负责人。

27 岁的牛晓刚 4 年前大学毕业来到东岳后被委以重任,参加与日本新日铁、三菱的 CDM(温室气体减排国际合作)项目谈判,之后又带领 CDM 建设队伍与日方合作,建成了全球最大的 CDM 项目。



实现人才自给 格兰仕自办大学

□ 谢亮明

格兰仕集团围绕“百年企业、世界品牌”的企业愿景,秉承“努力,让顾客感动”的经验宗旨,坚持“人是格兰仕第一资本”的人才理念,于 2003 年成立了格兰仕大学。自成立以来,格兰仕大学一直在支持企业战略的实现,熔炼企业文化,培育符合格兰仕需求的人才队伍,同时整合企业内外部的优势资源,强化集团的知识管理系统。在未来,格兰仕大学将从三个层面发挥重大作用:一是为集团提供企业大学功能的支持,二是为集团上、下游供应链提供人才培育、组织发展和战略实现等方面的支持,三是对外输出格兰仕的成功经验、管理和文化。

在格兰仕大学的建设和发展中,内部讲师起到了至关重要的作用。内部讲师是格兰仕集团一支特殊的队伍。他们隶属于公司各个部门、各个岗位,但又归属于格兰仕大学讲师俱乐部。他们在格兰仕发挥着重要的作用,他们是集团隐性知识的提炼者、内部经验的传播者、知识管理的缔造者、公司发展的推动者。目前集团已经拥有 300 余名内部讲师,那么这些内部讲师是如何培育出来的呢?总结起来,最重要的就是:甄选和培育。

甄选:选择最合适的

我们知道有些公司在甄选讲师方面,但凡领导都有一个头衔:集团高级内部讲师之类的称谓。但在格兰仕大学,成为内部讲师一定要具备相关的条件,主要包括:兴趣、专业、能力、硬件四大基本条件。

在兴趣上,格兰仕强调敬业乐业,乐于奉献,愿意进行知识的分享,支持并热爱培训工作;在专业上,则要求具备某项专业特长,在专业领域成绩突出,对业务流程有深入的了解和研究;至于能力,具备较强的公众表达能力和文字功底,熟练掌握 Office 工具软件的使用;对于硬件的要求包括学历、年龄、工龄和资格证书等。

在讲师评选方面,他们强调适合的、有兴趣参加的,而非一定是领导、主管等具有管理头衔的人,这就保证了所有参加的人员真正是有兴趣、有意愿、有共同爱好的一支讲师团队,也确保了讲师团队的存活率。

培育:全方位多角度的提升

通过甄选的人,并不意味着已经成为格兰仕大学的内部讲师,仅仅是内部讲师候选人,需通过系列的培训、考评、认证合格后才能成为集团的内部讲师。

培训的内容主要涉及培训认知、讲师的职业系统、讲师的沟通艺术、讲师的课程开发和讲师的课件设计等……

只有通过全方位的培训与甄别,才能成为格兰仕大学的讲师,也只有这样的讲师才能为企业带出更多的人才。

协办单位:

**海南亚洲
制药有限公司**

董事长 楼金
总经理:

地址:
海口市国际商业大厦12层
电话: 0898-66775933
传真: 0898-66700763

两高管离职 万科人才储备再引关注

□ 胡廷鸿

就在万科荣登千亿级平台,且新年伊始单月销售额突破 200 亿元再创新高之时,万科执行副总裁徐洪舸、副总裁肖楠近日离职。对于二人离职后的动向,业内有传闻称其二人或将另起炉灶自行创业,但也有传言称二人被投资方挖走。去年至今连续几位副总裁出走,凸显万科近年来所面临的一个发展难题:万科虽不差钱,但也免不了铁打的营盘流水的兵。

徐、肖或联合创业

此前,万科执行副总裁徐洪舸、副总裁肖楠或离职创业的传闻已在坊间流传。1 月 28 日,万科在公告中称徐洪舸因选择个人创业道路离职。

资料显示,徐洪舸 1994 年加入万科,曾任万科深圳公司总经理、深圳区域负责人。比徐洪舸稍迟加盟万科的肖楠,进入万科后历

任天津万科总经理、深圳万科副总,后担任万科副总裁,成为产品创新、产品设计方面的领头人。

据了解,二人在加入万科后,在万科这 10 年的发展中颇有建树,被广泛看好为万科第三代接班人。

对于二人的离职,外界也颇感意外。但万科表示:“他们凭借自己的卓越才华和不懈努力,在万科的历史上留下了不可磨灭的印迹,堪称万科职业经理人的杰出楷模。”

关于徐洪舸与肖楠的去向,近日有传言称,徐、肖二人将联合创办一家房地产公司,新项目将于今年 10 月成立,并连带十余位万科老部下一同创业。肖楠在接受媒体采访时称,目前他和徐洪舸正在进行正式创业前的筹备工作,但还没涉及到关键的层面,新公司还没正式注册,公司命名也没确定,办公场所等也还没完全落实。

此外,另有传闻称徐、肖二人离职是为另谋高就。一位业内人士称,中粮地产有意将二人揽为己

用。1 月初,原中粮地产总经理周政升任公司董事长,被认为是中粮集团将重新整合旗下地产业务的开端,但中粮地产的人才储备却是一大难题。因此,不排除二人加盟的可能。

但记者随后致电中粮地产方面,却得到“没听说,不好评论此事”的回复。

在徐洪舸出走之后,万科同时宣布原万科副总裁、深圳万科总经理杜晶为执行副总裁。资料显示,杜晶曾任职于中海外建筑(深圳)公司等,而后来到万科,2010 年在杜晶带领下,深圳万科销售突破到 100 亿元。

地产业人才流动大

年前,王石在万科荣登千亿级之时宣布淡出,此时的他正游历于美国校园。而徐、肖二人均是王石一手提拔,在万科今年初单月销售额再创新高之时,二人出走万科,让人不得不关注万科的人才储备

人才出走 大摩基金“好景难续”

□ 宋双

2010 年,大摩旗下的股票型基金大摩领先,以及偏股型基金大摩资源,双双杀入各自类型基金排名的前十之列,为大摩基金收获了不少掌声。

绩优基金经理的接连出走,或许是造成大摩基金年初业绩落后的主要原因。而如果不能留住人才,大摩基金恐怕难以以稳定成长。

大摩基础长期落后

大摩基金公司成立于 2003 年 3 月。一年之后发行了首只基金——偏股混合型基金大摩基础。截至目前,大摩基金共有 7 只成员。

当大摩资源、大摩领先等后来者在 2010 年大放异彩时,公司“元老”大摩基础的业绩却依然未见起色。其 2010 年全年亏损 0.89%,在当时 78 只偏股混合型基金中仅排名第 48 位;今年 1 月,大摩基础排名继续下滑,在同类型 81 只基金(包括新基金)中排名第 67 位,亏损 7.38%。

自 2004 年 3 月成立以来,大摩基础业绩表现始终靠后,仅在 2007 年大牛市中超越同类平均回报水平,其余年份均落后于平均水平。

在成立的 6 年多时间里,大摩基础就经历了 6 次基金经理人事变动。第二任基金经理陈守红自 2005 年 3 月至 2007 年 11 月管理大摩基础,其任期回报率为



2302413%,是表现最为出色的一位前任基金经理,特别是其 2006 年 3 月至 2007 年 11 月单独管理的这段时期,大摩基础业绩首次冲进排名的前 1/4。但创造佳绩之后,陈守红便离开了大摩基础,基金业绩自此归于黯淡。

如此之下,持有人信心也陆续动摇。大摩基础首募规模 18.54 亿份,但至 2010 年年底,规模仅剩 1.76 亿份,萎缩高达 90%。如果不采取有力的举措,基金规模或许再难“长大”。

大摩领先尴尬垫底

无独有偶。当大摩领先的持有人惊讶于其今年 1 月份的“失常”表现时,我们无奈地看到,绩优基金经理离职的现象再次出现,这或许就是影响其业绩表现的重要原因。

成立于 2009 年 9 月 22 日的

大摩领先,2010 年首个完整年度的表现相当出色,在年末 186 只股票型基金中位居第 10 位,年度收益为 21.97%。而为其去年业绩奠定基石的前任基金经理项志群,已于去年 9 月 11 日辞职离开。熟悉该基金公司的业内人士向记者指出,项志群投资经验丰富,曾管理过多只基金,他的离开对大摩领先的负面影响较大,其接任者陈晓从短期业绩来看,似乎尚未进入角色。

去年四季报显示,大摩领先股票仓位为 90.99%,其前三大持有行业为医药生物 22.26%、机械设备 15.24%、电子 12.53%,并重仓信息技术业 11.99%,股票类资产的行业配置偏重于“非周期+新兴经济+高端制造”领域;但对金融、地产等蓝筹行业均实行低配。基金经理陈晓基本上延续了前任项志群的重仓行业,只是仓位有所增减。于是,大摩领先的行业及股票配置在 2010 年底便表现得有些勉强;今年

1 月,其不仅遭受了新兴产业的强势补跌,同时又错失了蓝筹股的反弹行情。

大摩领先的前十大重仓股今年 1 月无一上涨,其中华邦制药、鼎龙股份的跌幅超过 20%;而莱宝高科跌 19.38%、马应龙跌 17.16%、东阳光铝跌 14.35%。在此情况下,大摩领先 1 月大跌 10.05%,是 238 只股票型基金(包括新基金)中,仅 3 只跌幅超过 10% 的基金之一。

从大摩领先四季报观点来看,其资产配置或将有所调整,但高成长个股依然是其青睐的投资品种。基金经理陈晓表示,“由于受结构原因和流动性制约,2011 年 A 股市场或将震荡为主,但结构性机会仍会较多。指数的上行高度,或将来源于经济全部转好过程中周期股和资源股上涨的高度,而非取决于高估值中小股票的持续上涨。

整体来看,大摩系基金今年 1 月可谓开局不顺。绩优基金不再拔尖,落后基金仍然低迷。不仅股票方向基金大踏步后退,债券型基金大摩债券也从去年末在 118 只同类型基金中排名第 20 位,下滑至今年 1 月份在 143 只(包括新基金)同类型基金中排名第 105 位。

对于大摩旗下基金今年 1 月的表现,接受记者采访的专业人士指出,在绩优基金经理接连出走的背景下,业绩震荡并不意外。如何稳定人心、培养投研队伍,或许是大摩基金维持“黑马”形象的当务之急。