

名企用人 | MingQiYongren

“范安德第三次造访中国,这一次,他果断调整了两名斯柯达在华最高领袖,如他所言,他需要来自斯柯达总部的全球战略在中国这片全球最大市场上,得到不折不扣的执行。”

王慧芳

上任斯柯达全球董事会主席 10 个月,后,范安德再度空降高管至中国。对于斯柯达中国过去一年多来的“默默无闻”,深谙中国市场的范安德再施强力推进,很明显,他需要来自斯柯达总部的全球战略在中国这片全球最大市场上,得到不折不扣的执行。

“从今天开始,格瑞特·马克思先生就是我在中国的全权代表。”范安德一边拍着马克思的肩膀,一边热情地邀请媒体朋友给他们俩拍摄合影。

罗凯福提前离任

在 6 月 30 日的新闻发布会上,范安德宣布,自 7 月 1 日起,格瑞特·马克思博士将担任斯柯达中国总裁一职,现任总裁罗凯福先生将调任欧洲负责大众汽车一职能部门的工作,他同时宣布,自 6 月 1 日起,保罗·威利士接任上海大众斯柯达品牌营销事业部执行总监,其前任米麟将调任大众中国从事经销和服务



网络的开发工作。

对于罗凯福和米麟履新均不足两年便匆忙换将的决定,范安德并未作出明确解释,只表示:“我们需要调用非常有经验的团队人员来适应我们快速发展的节奏。”值得注意的是,范安德并没有提及罗凯福的提前离任与其身体原因有关,而其接任者、现年 35 岁的马克思博士此前任职戴姆勒卡车(中国)总裁兼首席执行官,负责戴姆勒卡车和专用车的市场销售、售后服务及销售网络开发等工作,他同时也是戴姆勒卡车与北汽福田合资项目的负责人。

“格瑞特·马克思博士将带来其对中国汽车市场的深刻理解与丰富经验,进一步加强斯柯达在中国增长战略的实施。”与此前毫无在华工作经验的罗凯福相比,范安德对已有两年中国经历的马克思寄予厚望。

实际上,在此人事变动正式发布前,斯柯达中国的管理团队已悄然开始职责梳理及人员整备工作。6 月 8 日,斯柯达中国发布公告,宣布 47 岁的陆德维博士自今年 6 月 1 日起出任斯柯达中国首任公关总监。去年 9 月自宝马转投斯柯达中国任

斯柯达中国“夺权”失利 范安德“强力”换将

副总裁的马静华,工作职责由原来主要负责品牌宣传和市场推广,转而负责中国媒体关系相关工作。2011 年 5 月 1 日起加入公关团队的朱丽亚女士将负责媒体服务与媒体活动工作。这也是自去年底斯柯达中国新设公关部和市场部之后,对其内部职能的再度明晰划分。

新总裁面临挑战

自 2009 年 8 月罗凯福到任宣告斯柯达中国成立之时起,“斯柯达对上海大众收权”一说便一直存在。去年 9 月,范安德出任斯柯达董事会主席后,更是对斯柯达中国进行人员增援和机构扩编,进一步强化其品牌和产品规划职能,但到目前为止,收效甚微。

“斯柯达中国和上海大众斯柯达事业部之间是有明确职能划分的,斯柯达中国负责品牌战略和产品规划,上海大众斯柯达事业部则负责产品的生产、销售、售后服务等工作。”6 月 30 日发布会结束后,大众中国副总裁杨美虹再度向媒体强调了二者之间的权责分工。然而,在上海大众斯柯达产品获得市场丰收的同时,斯柯达品牌在中国的知名度却未能获得同步提升。

2011 年上半年,斯柯达汽车在

中国市场共销售超过 112000 辆汽车,同比增幅超过 20%,再度刷新了其在中国市场的半年期销售纪录,而斯柯达汽车自 2007 年进入中国以来,已实现累计销量超过 50 万辆。尽管销售数据喜人,但由于合资公司重销售利润轻品牌经营的思维定位,斯柯达品牌在中国市场至今难以摆脱置于上海大众旗下的印象,其品牌独立性与受众认知度受限,这也成为该品牌获得更大成长空间的巨大障碍。

管理者说

“我们认为,中国乘用车市场在 10 年之内达到 2000 万规模是没有问题的,而这其中,斯柯达品牌占据 3% 的市场份额是非常不错的目标。”依照范安德关于中国市场的这一目标规划,其全球品牌战略在中国市场的拓展,将成为斯柯达品牌在华成长的关键。

“斯柯达中国的市场部将继续承担品牌定位的核心职能,这一点不会改变。”杨美虹说。在范安德再度确认短期内并无进口销售计划的前提下,如何在其全球品牌战略框架内,准确定位斯柯达在中国的未来,成为斯柯达中国新任总裁马克思面临的考验。

羚锐制药:四大平台,助推青年员工快成长

近年来,河南羚锐制药股份有限公司创新青年工作思路,完善人才培养模式,通过搭建思想、学习、榜样、展示四种平台,培养一批干事创业、业绩卓著的青年管理人才。

一是搭建思想教育平台,争先文化入人心。针对“80 后”青年员工逐渐增多的实际,公司将德行教育作为重点工作常抓不懈。今年,公司广泛开展“诚信立业、造福人类”企业理念和“团结、进取、创新、奉献”企业精神为核心的企业文化教育活动,通过培训教育和座谈等形式,号召广大青年员工讲诚信、重品行,在工作中不断提升自身修养。同时,创新服务方式,以生动灵活的形式增强思想教育的说服力和感染力。组织召开青年员工谈心活动,青年员工针对工作生活中遇到的问题与公司领导“面对面”零距离的沟通交流,确保了青年员工牢牢把握人生正确航向。

二是搭建学习平台,业务培训结硕果。新员工入职之初,公司人力资源部门组织员工培训,了解员工能力开发需求,有针对性地指导员工进行职业生涯规划。近年来,公司创新性地培育出四种“品牌培训平台”:员工大讲堂、羚锐论坛、员工演讲和企业文化讲坛,全方位、多角度为各层次青年员工搭好成长梯子。

三是搭建榜样平台,典型示范聚力量。公司深入挖掘青年员工中的先进典型,以企业报《羚锐人》和羚锐局域网网络为载体,通过事迹宣传和调整到重要工作岗位等措施,鼓励带动青年员工追求进步,引导在自身岗位上实现价值。公司还广泛开展以青年员工技能竞赛和技能比武为核心的优秀团员青年和优秀员工评比活动,让优秀员工向其他青年员工介绍学习和工作经验,帮助他人成长成才,从而在企业内部形成互帮互助、共同进步的良好风气。

四是搭建展示平台,文化建设树新风。公司组建了羚锐青年歌唱团和羚锐文体协会,下设文学协会、登山协会、篮球协会、乒乓球协会和象棋协会等多个群众性组织,以经常性的文体活动为载体,不断丰富员工的业余生活,增强青年员工的凝聚力和向心力。丰富多彩的文娱和体育活动,不仅成为青年员工自我展示、沟通交流的舞台,更成为大家茶余饭后津津乐道的话题,喜闻乐见的活动将员工的青春活力和乐观向上的精神风貌展现得淋漓尽致。(汤兴)

百度 最高管理层半年新增 5 人

日前,百度宣布晋升梁志祥为副总裁,这是半年内百度最高管理层继技术副总裁王梦秋、市场副总裁朱光获得晋升、人力副总裁刘辉加盟、高级管理顾问何海文回归之后增加的第 5 名新成员。目前百度最高管理层已达到 12 人。

据悉,梁志祥 2005 年加入百度公司并任法务总监,2008 年晋升为高级总监,2011 年晋升副总裁,是百度培养的中坚管理力量。近半年新进的其他 4 位高管背景也各不相同。

王梦秋 2001 年在美国加州大学洛杉矶分校获得硕士学位,2002 年即受邀加入百度,历任工程师、经理、高级经理、总监,2011 年初,晋升为百度副总裁,也是中国互联网公司唯一的一位女性技术副总裁。

市场副总裁朱光,也是被百度先引进,后培养提拔。2008 年底,时任联想市场高级总监的朱光空降百度,担任百度市场及公关高级总监一职,因重要贡献被提拔成最高管理层成员。

高级管理顾问何海文,在企业

管理运营方面具有丰富的经验,她曾在 2003 年至 2004 年间为百度工作,为百度当时的高速发展做出了重要贡献,今年 4 月份回归百度后负责百度的运营管理工作。

人力副总裁刘辉,加入百度前为摩托罗拉全球人力资源副总裁,具有多年跨国公司人力资源管理

的经验。

除了半年内新增的这五位成员,百度核心管理层还包括 CEO 李彦宏、CFO 李昕晢、高级副总裁沈皓瑜、销售副总裁向海龙、商业产

品副总裁王湛、技术副总裁王劲、首席科学家威廉张,共 12 人。

在最高管理层,除人力资源副总裁刘辉之外,前任 Google 中国研究院副院长王劲 2010 年入百度,负责百度商业产品的技术研发。目前负责百度云计算的执行总监范丽也曾是谷歌总部技术职位最高的华人。

除了引入优秀人才外,内部培养也是百度重要人才来源,在最高管理层中,王湛、王梦秋、梁志祥都由百度自行培养。(爱文)

完美世界,完美打造一流人才

顾邦友

完美世界(北京)网络技术有限公司(简称“完美世界”)成立于 2004 年,3 年后成功上市,5 年内晋级行业 4 强,现已成为中国网络游戏开发和运营界的顶尖品牌,员工总数超过 4000 人。凭借强大的技术实力、富有创意的游戏设计能力,完美世界还面向全球开展业务,成功开拓了东亚、东南亚、北美、欧洲、南美等海外市场。

转型阶段的选才策略

完美世界人力资源及行政管理高级副总裁萧泓表示:“在这个高速发展的过程中,完美世界经历了两次重要转型:一是公司上市;二是产品设计。目前,内部培养与培训、外部寻找与招募是完美世界获取人才的两种方法,但在不同的转型阶段,人才选拔策略仍有所侧重。”

具体来看,上市前,作为带有草根性质的创业团队,完美世界对人才的选拔要求倾向于年轻、有干劲、熟悉网游行业、工作经验丰富;上市后,随着公司规模扩大和员工数量的膨胀,文化融合与团队合作能力,成为了选才的重要依据。

2008-2009 年,完美世界开始从单一的 3D 产品研发向 2D、2.5D 等多元化产品的第二次转型。其间,除了重视团队合作、文化融合,更强的专业技能、更深的产业认知、多面手,以及具有组织管理、项目管理能力,成为选才的首要条



在今年的“优游天下·17173 游戏风云盛典”上,完美世界一举获得 11 大奖项,图为总裁竺琦答记者问。

5%的未来人才

对于人才管理体系的建设,完美世界的规划思路是不追求形式主义,避免复杂,力求精简与实效。“体系架构的核心是人,首要工作是筛选人才,每次复审就是一个甄选的过程。”萧泓说。

因此,完美世界在重置或优化人才管理架构时,首先确定核心素质和专业能力,制定统一的用人标准,并将“完美世界企业文化 DNA”作为纲领性文件。其次,根据这个标准,在内部建立选人的系列过程,主要体现在:每年绩效考核时,

基于中国网游专业人才缺口大的现状,完美世界在选人的同时,也建立起相当健全的培训体系,来促进人才的培养。这主要表现在以下几个方面:第一,专业技术培训。策划、美术、程序等人才都是从事网游产品研发工作的核心人才,因此,完美世界通过内部培训师提供游戏策划、绘画、程序设计等方面的专业培训课程,培养优秀的专业人才;再将其培养成业余的培训师,去传教其他人,实现良性循环。

第二,管理培训。针对各层的管理者,提供不同技能、不同系列的管理培训,采取内部培训师与外聘培训师相结合的方法,共同开展培训计划。

对于考核较好的最基层员工,隔层上级从中挑出前 5%,并予以重点关注;以此类推,最后,各级领导手中均会收到一份“未来人才”的名单。

萧泓指出,这些潜在人才被随时加入到预备人才库,不管是涨薪、奖金,还是未来的培养、发展,他们会成为公司优先选择的对象。这也是一种非正式的干部储备方式。

上级必须带下级

其他方面,还进行办公室礼仪等软技能培训,表格制作等硬技能培训,以及专门为员工而设的一些生活、健康等方面的培训。这些培训既能辅助工作,也能帮助员工丰富自己。

“除正式的培养之外,完美世界最倡导的一件事是,每个上级必须带自己的下级。对经理人的衡量指标之一,就是看其会不会培养自己的下属,有没有这样的育人精神。如果团队的管理者有能力、有意愿去培养自己的员工,那么,公司人才的培养速度就会大大加快。”萧泓说。

萧泓指出,上述人才策略的运用,保证了完美世界海外公司与竞争对手处在同一起跑线,进而推动了企业整体战略的发展。

轮岗,让员工“动”起来

“轮岗让我的实践经验丰富了,理论知识也上升到一个新的高度,哪里出现问题都能正确判断,不会发生协调不力的情况。”豫光锌业公司总调度员薛军谈起当初的轮岗深有感触地说。

2010 年,豫光锌业三厂厂长袁永峰为打造一个阶梯形人才队伍,培养公司后备人才力量,在该厂近三年来统招的 64 名大学生中实行了轮岗制度。实施的过程中,他们坚持以工作需要为主线,立足岗位实际,结合学生的专业水平、素质能力和各工段之间形成多层次、多形式、相互选择的轮岗制度。要求轮岗人员迅速进入工作状态,面对新业务和新难题,变工作压力为学习动力,而工段方面根据轮岗人员的表现,每月对他们进行考核和评价,营造出“横向比激情,纵向比质效”的良好竞争氛围。一年过去了,他们取得了一定的成绩,有 33 名大学生得到了较好的锻炼,而薛军就是其中的一个。

“铅锌湿法冶炼系统是一个环环相扣的生产工艺流程,一个人在同一岗位工作时间长了,难免会产生惰性,而轮岗交流会使人有一种新鲜感和工作紧迫感。新岗位要求具备新知识、新技能,这会调动员工学习的积极性,促使员工主动学习,不断扩充知识面。此外,通过岗位轮换,可以让员工进行换位思考,进一步理解不岗位工作的重要性,从而更加珍惜本职工作。”说起轮岗制度,袁永锋显得胸有成竹。大学生轮岗取得成效后,该厂再次将轮岗范围进一步扩大,让员工真正地“动”起来,以激发员工的工作热情 and 创新能力。

精镗车间班长李武原是净液工段的班长,两个工序完全不同,李武说,换了一个环境,审视工作的不同特点,迫使自己不得不加强学习。现在他带着本班组的成员跳出原有环境,放眼当前的新工作岗位,用一种新的思路开始工作。一季度,他们圆满地完成了公司下达的各项生产任务,得到了领导和同事们的认可。轮岗到中控室的小李说,他的体会是“很累,很充实。”轮岗交流使他眼界更加开阔,思路更加清晰,以前他只管整个工艺流程中的一小部分,而中控室就像整个流程的大脑,涉及到方方面面,要和各个部门进行协调。这段时间以来,他从头做起,不断地学习各个岗位操作要点,现在他对自己的岗位已经做到应付自如。

“流水不腐,户枢不蠹。”通过轮岗交流,让员工“动”起来,极大地调动了广大职工的工作积极性,让员工永保工作和学习的热忱,也可以促使员工保持创新的激情。而豫光锌业三厂正是利用轮岗交流,让每一个人在多种岗位上进行锻炼,开拓思路,丰富阅历,培养工作的“多面手”形成人尽其才,才尽其用,充满活力,激励竞争的科学用人机制。(原媛)

高层次技术人才 助力企业跨越式发展 红岩汽车与重大 联合培养工程硕士

本报讯 6 月 27 日上午,红岩汽车公司与重大联合培养工程硕士班举行了隆重的开学典礼。公司常务副总经理费奥里托、人事执行总监路华、人力资源部副总监丁德勇、技术中心副总工程师周维林以及重庆大学相关领导等受邀参加了开学典礼。本次开办工程硕士班是公司今年在人才发展战略方面的又一重大举措,体现了公司对高层次技术人才培养工作的高度重视。此次合作办学也是公司红岩学院(筹)对“事业留人、感情留人、待遇留人”的人才发展理念的拓展和延伸,将为公司跻身世界一流制造企业奠定坚实的人才基础。

目前,公司正处于发展的关键时期和攻坚阶段,需要各方面人才发挥更加积极的作用,特别需要高层次的技术人才发挥主导和引领作用。因此,培养高层次人才人才迫在眉睫。据悉,本次参加工程硕士班的学员均参加了严格的入学选拔考试。结合考试结果,公司根据工作年限、年度考核、年龄等标准,对参赛人员进行了层层筛选。最终,公司选拔出了 25 名具有一定的专业理论水平和比较丰富的实践经验的优秀技术人才。(何瑶)

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

一天一粒防流感
一天两粒治感冒

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药生产
海南快克药业总经销