

 名企用人 | MingQiYongren

苏宁电器店长学院将成为能够满足连锁店体系未来 5-10 年发展的培训平台,在 3 年之内培养 2000 名合格店长。苏宁电器设立店长学院不但是满足内部人才需求的重要途径,在一定程度上弥补了整个行业和社会的空白。

3 年培训 2000 名店长 苏宁店长培训学院揭牌

□ 郎讯

近日,苏宁电器在总部苏宁大学内为新成立的“店长学院”举行揭牌仪式,作为家电零售业内首个针对店长培养的专业学院,它将承载着苏宁未来 10 年总计 3500 家门店店长的“孵化器”以及苏宁推进终端营销变革的“助推器”的双重职能,其培训规模和培训能力在世界零售业内均属罕见。苏宁电器副总裁孟祥胜、运营总部执行总裁范志军及苏宁电器 18 个大区的 32 位新任店长出席了揭牌仪式,并共同见证了苏宁电器“店长学院”首批培训班的启动。

从店长工程到店长学院的蜕变

据了解,目前零售企业高素质的店长欠缺,培养一名店长至少需要 3



年的时间,培养一名成熟、能力全面的店长则需要更长的时间,行业的激烈竞争还导致店长流动率较高,这对苏宁前期未来 10 年规划公布的 3500 家门店的连锁发展提出了新的课题。加上目前国内整个零售行业、各所高校、整个社会都没有专门的、系统的零售人才培训机构或专业,苏宁电器设立店长学院不但是满足内部人才需求的重要途径,在一定程度上弥补了整个

行业和社会的空白。

店长是零售企业终端经营的核心,苏宁电器董事长张近东讲过:“店长就是总经理,没有管理过连锁店就不能担任总经理”,可见作为连锁企业承上启下的中坚力量,店长不仅要会销售、会经营,还要会统筹、会管理。苏宁电器于 2004 年启动店长培训工程,截至目前,共培养输送了 2249 名店长,为苏宁过去 10 年高速的连锁发

展提供了坚实的人才基础。

未来 10 年,3500 家连锁店的发 展需求对苏宁店长培养数量提出了新的要求,同时苏宁电器还在不断推进营销变革,成立运营总部,进行店面自营创新和智能店面创新,强化终端服务能力,这也对店长培养的专业程度和质量提出了新的要求。为此,苏宁电器在店长培训工程这一平台基础上,进一步完善店长培训机制,成立店长学院,为苏宁电器强化零售终端,持续推进营销变革提供人才保障。

3 年培养 2000 名店长

苏宁电器店长学院将成为能够满足连锁店体系未来 5-10 年发展的培训平台,在 3 年之内培养 2000 名合格店长,为此苏宁电器在软硬件等方面对店长学院进行了全方位的规划和投入。

羚锐制药 “三个注重”强化 员工职业化素养

国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司从三个方面注重员工职业化素养的形成与强化提升。

一是注重以学促知。通过强化职业化培训,让员工对羚锐制药的价值观和品牌有更深层次的了解,通过一举一动、一言一行宣传企业的品牌优势。同时,员工还通过学习培训,学会注重自身的规范着装、文明用语,学习在突发事件中如何妥善处理与经销商客户和患者的关系,知道在为顾客服务时“说什么”和“怎么说”,努力使顾客满意。

二是注重以练促能。公司的职业化培训坚持理论联系实际,通过强化训练提升员工的职业技能,使员工熟练掌握操作规范,懂得在实际操作中“做什么”和“怎么做”。在实践操作中,公司注重引导员工在工作中严格遵守企业规章制度,按照 GMP 或 ISO9000 标准正确操作、规范操作及设施设备的定置化管理等方面养成良好的职业习惯,并使之规范化、程序化、标准化。

三是注重以用促效。职业化培训是一种企业文化,既是企业发展的手段,又是企业发展的动力。公司通过培训师高标准地传授知识和技能,对员工的培养和训练必须一丝不苟,真正使职业化培训成为企业文化的传承过程。培训的主要目的是让员工养成规范操作的习惯,努力实现把服务当职能、把营销当技能、把定置化管理当本能、把职业素养当本分的“四大目标”。

(汤兴)

TCL 人才战略思考:鹰是训练和激励出来的

TCL 人力资源部门配合集团的国际化战略,制定了详尽的人才培养计划:将人才分门别类,细分出雏鹰计划、飞鹰计划和精鹰计划和雄鹰计划。应届大学生为雏鹰;基层骨干为飞鹰;中层干部为精鹰;高管人才为雄鹰。

□ 孙燕鹰

“自 2004 年国际化并购以来,TCL 一直致力于国际化人才梯队的建设,‘鹰之系列’人才工程构筑了 TCL 国际化最坚实的基础。”去年 4 月,TCL 集团董事长李东生在公司 2010 年全球经理人大会表示,目前 TCL 集团全球 6 万多名员工,其中外籍员工比例接近 10%,不同国籍和专业的员工活跃在全球研发、制造、营销等管理岗位上,TCL 自己培养的本土高管人才也开始担当起了国际化经营管理重任。李东生强调,企业的竞争很大程度上就是人的竞争,TCL 的成功在于人才战略的成功。

留住人才

不过,在此之前,因为国际并购,TCL 历经长达 3 年的痛苦期。如何在危机时将人力成本降到最低,并留住 TCL 未来发展所需要的人才,同时还要让留下来的人才发挥其最大作用,

一系列未解的难题都需要 TCL 人力资源总监许芳给出答案。

“在危机时期对组织和业务进行调整是必然的,裁员也是司空见惯的,但大规模裁员的负面影响实在太。”许芳表示,基于上述考虑,TCL 在 2005 年、2006 年最困难的时期也没有轻易采用规模化的裁员手段。

但是,相关数据显示,在企业危机动荡时期,90%以上主动离职的员工都是企业想挽留的优秀人才。

“在危机时期里,我们对主动申请离职的员工给予特别关注。”许芳说,很多时候,员工离职不是因为大环境,而是因为小环境,甚至是因为与其直接上级沟通不畅。在公司层面,很难改变大环境,但可以把小环境营造好,这是避免关键人才流失的关键所在。

此外,为应对危机,TCL 也借用了一些咨询公司的做法,在公司杰出经理人的通用胜任力模型(IGLS)中增加了一项指标,主要考量管理者是否具备提高团队士气、带领员工化解危机的能力,而且还采用了更为灵活的人才甄选方式。

鹰的重生

但仅仅上述动作,可能还不足以支撑 TCL 度过危机。当时的 TCL 需要的是一种重振的精神力量。

2006 年,经历了无数个难眠之夜后,李东生在 TCL 内部论坛上发表了大概是他从业以来传播最广的一组文章:《鹰的重生》。借用鹰在 40 岁时脱喙、断趾、拔羽以获重生的故事,他号召 TCL 全体员工团结一心应对危机,共同推动组织流程和企业文化的变革,坚定推进国际化企业战略的决心。在鹰的重生系列文章中,有一篇是李东生专门写给员工的。他说,员工是企业主题,员工主动地参与到变革当中来,是关系 TCL 能否成功的动力。主动承担国际化并购责任的李东生在这组文章的最后说:“中国企业要成长为受人尊敬的企业,国际化是必由之路。”

TCL 文化的变革并没有仅仅停留在口号上,而是被切实地贯彻到位。同年,TCL 集团启动了公司人才战略发展最重要和最成功的一步——精鹰工程。

2006 年 TCL 在全公司的范围内,甄选了 100 位中层管理者和未来的管理人员,进行为期一年的训练,每月有一门课程,并引入了行动学习。为提高“精鹰学员”的重视,TCL 集团执行董事、总裁薄连明从第一期开始就亲自参与。

“从上到下,从说到做,推动了 TCL 构建一个良好的企业文化大环境。”薄连明指出,TCL 人力资源部门配合集团的国际化战略,制定了详尽

的人才培养计划:将人才分门别类,细分出雏鹰计划、飞鹰计划、精鹰计划和雄鹰计划。应届大学生为雏鹰;基层骨干为飞鹰;中层干部为精鹰;高管人才为雄鹰。

对于海外的人才,除了引入职业经理人,TCL 从参与海外公司的收购、整合、运营、管理的人才中,挑选出一些去海外商学院深造。“实际上我们已经形成了全方位立体化的培养计划——雄鹰带精鹰,精鹰带雏鹰,实行导师制,一级带一级来做。这是 HR 在人才培养方面,立体化、系统化的一个做法。”薄连明解释说。

人才投入回报可观

据悉,即使是在过去 TCL 集团亏损的情况下,TCL 每年还照旧为培训做出相应的预算,并没有减少培训的投入。薄连明认为:“不能把培训看成投入和产出的配比。培训见效见利往往是一个潜移默化的过程。”

今年的结果证明,TCL 在人才上的付出,得到的回报也是可观的。TCL 集团发布的 2011 年上半年财报显示,今年上半年 TCL 集团收入 273.55 亿元,同比增长 18.08%,实现净利润 5.39 亿元,同比增长 241.67%。TCL 多媒体在全球液晶电视市场排名第七,TCL 通讯在全球手机市场排名第七。

GE 流水线生产 “世界级 CEO”

GE,这家 130 多年的传奇企业,最引人注目之处还不仅是其琳琅满目的产品创新,而是它成为“世界级 CEO 摇篮”的传奇。

从通用电气第一任总裁查尔斯·A·科芬,到“美国商业领袖”雷吉·琼斯,再到“世界第一 CEO”杰克·韦尔奇,进而到扫除韦尔奇弊政的继任者杰夫·伊梅尔特,GE 都不愧为“世界级 CEO 摇篮”。

但是,人们发现:GE 的接班人似乎并没有“统一制式”:从稳重保守的雷吉,到激进暴躁的韦尔奇,再到宽和得多的伊梅尔特,GE 接班人的选拔根本没有“继承”更多的是“不同”。那么,GE 管理中最有价值的接班人选拔,有怎样的学问呢?

通用电气从第一任总裁查尔斯·A·科芬起,就确定了选择接班人的原则:纯粹依靠理智来挑选出最佳人选。这成为之后通用电气这个老字号企业文化中最优秀、最重要的方面。

而纯粹依靠理智,就意味着——彻底摆脱感性,尤其是感情。这与许多中国组织的传承不是有相当大的差异吗?

在《中外管理》2008 年的报道中,曾提到:在 GE 流水线生产的背后,还有着另一种隐性的最佳领导力生产的“流水线”。这个“流水线”首先就是:全面撒网,重点捕鱼。例如:刚毕业的大学生,进入 GE 就有“两年”的轮岗项目,这是人才培养的“小学版”。而在“小学”里“才露尖尖角”的优秀人才,会被看成是潜在的领导者。

而 GE 的绩效测控方法,则是管理者生产“流水线”的核心构件。在 GE 的年度考核当中,管理层会针对本年度业绩优秀,以及为其他员工做出榜样的员工进行二度考核,而在此之后,对于高层颇为满意的一批人,GE 会毫不吝啬地对他们进行奖励。

而奖励只是个开始,GE 远远有比这更长远的打算,那就是给这些人提供去克劳顿管理学院(GE 的企业大学,被称为“美国企业界的哈佛”)进修的机会。GE 认为:一个成功的领导者应该可以完成更多的新任务。只有通过了“流水线”的层层加工和培训,才有可能去独立管理 GE 的一个部门甚至整个企业。除了这些基础工作,《中外管理》的报道中提到:GE“流水线”还有“临门一脚”的秘诀,那就是——不把传承当成继承,而有意无意提拔着“不同的人”。这是 GE“没有选错一次接班人”的潜在原因:GE 选拔出的 CEO 的性格、处事、管理态度截然不同,因此也给 GE 烙上了不同时代特点的新烙印,使得这样一个庞大的机构在百年来生生不息。(李靖)

一种触控构造及触控装置 专利号:201020661709.3

发明人:吴锡尧先生

本实用新型有关一种触控构造及触控装置,是一不需通以电流,而利用人体的电磁吸收特性及电磁耦合原理,作为侦测触点位置的新颖触控构造及装置;解决问题之技术手段在于前述触控构造包括一个以上导电体及一侦测电路,藉由在前述导电体上形成一个以上触点,并利用电磁耦合至前述一个以上触点,藉由各触点各自独立接收一个感应电压,并藉由该侦测电路输出一感应讯号,再藉由使用在一个单点或多点触控装置的用途。及电磁耦合原理,而输出感应讯号之单点或多点触控构造及装置。

背景技术:

触控技术在 3C 产品的应用越来越广泛,目前较为常见的有旅游展览园区的导览系统、智能手机、电脑游戏机台、自动化工作机等,主要原因在于触控方式具有操作简单方便的优点,且不用再额外准备输入控制装置,任何人都可以轻易上手。其中藉由触点产生电流电压的改变,作为侦测触点位置的触控输入技术,大致有电阻

式触控及电容式触控两种。

而本实用新型主要改良是前述电阻式触控及电容式触控需要外加电流产生电场的部分,本实用新型期望开发不需通以电流,而利用人体的电磁吸收特性及电磁耦合原理,作为侦测触点位置,输出感应讯号作为控制的新颖触控装置。

实用新型内容:

本案发明人秉持不断创新发展之精神,开发出一一种触控构造,包括:

一个以上的导电体,藉由在前述导电体上区隔出一个以上触点,并利用电磁耦合而在前述触点接收一个以上感应电压;一侦测电路,电性连接前述导电体,用以传导前述感应电压,而输出一感应讯号。前述导电体包含有一参考点,并利用电磁耦合而在该参考点接收一参考电压,该侦测电路并用以传导前述感应电压及参考电压,而依据该感应电压及参考电压之差值而输出该感应讯号。该侦测电路包含有一差动放大器或一运算放大器,前述差动放大器或运算放大器系

藉由计算该感应电压及参考电压之差值,而以该电压差值用以作临限检测;该差动放大器或运算放大器可以以双极性电晶体、MOS 电晶体、CMOS 电晶体或 FET 电晶体任一种作为输入端,输出端则视设计有所不同,经检测临限电压决定输出高态或低态(在数位逻辑代表 1 或 0,在本实用新型即为触碰或不触碰,并可据以侦测得知该触点坐标)之感应讯号。该侦测电路包含有一低通滤波器,用以在该感应电压进入前述差动放大器或运算放大器之前,滤除非该感应电压之高频讯号。前述导电体系呈点状、线状(包含直线或曲线)或呈任意形状之平面或曲面,用以做一点的触控感应。含有复数个前述点状导电体、线状导电体或面状导电体,各该导电体相邻排列在空间中的一个维度上,前述一个维度是指各该导电体之排列,为沿一直线、曲线或曲面分布排列,呈互不交错,无任何重叠处,例如排列在空间中的 X 轴上,做一维的触控感应。其包含有复数个前述线状导电体,各该线

状导电体呈阵列式交错排列在空间中的二个维度上,前述二个维度是指部份各该线状导电体沿一个维度分布排列及其余各该线状导电体沿另一个维度分布排列,而二个维度之各该线状导电体之交错处以一绝缘层隔开各该线状导电体,前述任一维度系指各该导电体之排列,为沿一直线、曲线或曲面分布排列,呈互不交错,无任何重叠处,例如交错排列在空间中的 X 轴、Y 轴及 Z 轴共同包围之立体区块之 X-Y 平面、X-Z 平面及 Y-Z 平面上,做类似三维的触控感应。

本实用新型亦为一种使用前述触控构造之触控装置。该触控装置为触控开关、触控键盘或触控显示器。前述触控显示器之二维线状导电体排列呈充分细小的网目,因此可产生连续的输入,藉此亦可做为该触控显示器之手写输入装置。

本实用新型之有益效果在于:

1、本实用新型将导电体作浮接至侦测电路,而所述浮接即不在导电体上外加直流电流或交流电流以产生电场,而利用人体的电磁吸收特性及电磁耦合原理,而感应触点位置之新颖触控方式。

2、本实用新型之导电体不局限于 ITO 薄膜,可使用金属线、导电纤维或任何可以导通电流电压之任意形状之物质;并且作为点状触控或一维的线状触控时,并不一定要使用绝缘体;作为二维或三维触控时,由于不一定使用 ITO 薄膜,所以绝缘体可不使用绝缘玻璃,绝缘体只要够薄,皆可以使用。

联系电话:010—52896958

国药准字H46020636



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