



惠普 CEO 梅格·惠特曼

从遭质疑到被解雇,短短一个月时间,去年11月上任的李艾科就不得不从惠普CEO的位置上告别。

李艾科之所以被驱除,导火索是其主导的巨资收购英国软件厂商Autonomy和拆分PC业务,不被投资者和股东认可,激进的分析师甚至将上述决策称为“败家行为”。而在李艾科掌舵下,惠普的业绩持续低迷,使得董事会失去耐心。

千亿红豆人才先行

江南的秀色中,11月天高气爽,风姿卓越。11月15日下午,红豆集团内一派喜庆,嘉宾云集。第一届江苏省企业经营管理高级人才发展论坛暨红豆大学揭牌仪式,在红豆集团隆重举行。在现场领导、嘉宾的共同见证下,江苏省第二家、无锡首家示范性企业大学——红豆大学正式成立。

“要想企业能赢,没有比找到合适的人更要紧的事了。除非你有优秀的人来实践它,否则世界上所有高明的战略和先进的技术都将毫无意义。”这是有世界第一CEO之称的杰克·韦尔奇说过的一句话。人是企业发展之根本,对于人才的论述,红豆集团董事局主席周耀庭有一句精辟之论:“识人才者也是人才,能用人才者才是天才。”能够如此精辟道出人才之重要性,基于周耀庭在企业经营管理中的实践经验。“现代企业的竞争归根到底是人才的竞争,企业的发展后劲来源于人才的发展后劲。”这是红豆集团总裁周海江经常强调的一句话。红豆50多年的健康快速发展即是对此的最好诠释。现代经济的竞争归根结底是人才的竞争,人才、尤其是高端人才,在一定程度上决定了一个企业的持续发展能力。

思路决定出路,思想决定行为。观念上的每一次更新都带来经济的跃升,红豆集团一直以来对人才战略的重视,对此予以了淋漓尽致的诠释。50年前,红豆还是一个手工小作坊,但红豆人胸怀梦想,在发展的道路上,劈波斩浪,负荆而行,解放思想,锐意创新,不断进取,不断超越,将一个小作坊发展成为而今的大型跨国企业集团。其间,走过弯路,有过挫折,但红豆人没有犹豫,更没有退缩,闯,试,干,在一片荆棘中,红豆人杀出了一条血路,创造了今天的辉煌。

千亿红豆,人才先行。回眸而望,是“一方水土,用八方人才”、是“不拘一格降人才”、是“制度选人、制度用人”等一系列人才战略成就了红豆今天的辉煌,而今再看,人才仍是红豆发展的“推进剂”。弹指一挥50年,红豆仍旧精神勃发,充满活力,充满生机,充满创造,充满力量——因为,红豆梦想依旧。也正因此,没有人会怀疑下一个50年红豆将再创一个个发展奇迹,成就一个个梦想奇迹。

（谢昌举）

“惠普这6年里换了3任CEO,说明CEO的‘无能’不是特例,所有的CEO都有问题,其实说明了惠普本身存在着深层问题!”有行家如此说。

三个“战略失误” 惠普董事会换CEO“挨骂”

毫无疑问,任何一个公司,都不会容忍一个在任期间让公司股价狂跌了一半的CEO,无论他有多么辉煌的履历,多么宏伟的蓝图,代表股东权益的董事会,都必须出手清理门户,这很正常。

公平地说,这次李艾科离职事件,惠普董事会处理得还算不错。尽管事出突然,惠普的过渡还算平稳,此外拜超过2500万美元遣散费的力量,李艾科还是写了一封四平八稳的辞职信,说接任者很好,大家都很好,惠普明天会更好。

但《纽约时报》还是坚持认为,惠普董事会是“企业史上最差的董事会”,因为李艾科上任时,居然没有一

个董事见过他。而1999年卡莉就任惠普CEO时,也发生过同样的事。这在业界可谓闻所未闻。

这也已经不是惠普董事会第一次出错了。2001年,他们因收购康柏意见不合,把惠普创始人后人赶出董事会,而这一收购的利弊直到今天都很难评价;2006年,惠普董事会爆出窃听丑闻,大批董事离职;去年,他们因涉嫌性骚扰开掉了业绩不错的赫德。而且在两位外来的首席执行官卡莉和马克·赫德离职,他们却表现得束手无策,显然没有继承计划的缺陷暴露无遗。

不仅如此,今年1月,本应与CEO制衡的惠普董事会,还在李艾科提议下辞掉了4名董事,提拔了5名新董事,这直接导致惠普此后做出一连串的关键决策时无人反对,股价一落千丈。此后,他们又在被指责时,撇开管理层单独接触媒体,甚至发表完全相反的观点。8月18日,这家PC巨头宣布,将分拆,甚至不排除出售PC业,

放弃平板与智能手机。原CEO李艾科强调这是一场“必要转型”;一个多月后,惠普董事长兰恩表示,“我们无意剥离PC业务。我们为什么要放弃430亿美元的PC业务呢?这项业务按盈利能力计算是首屈一指的。”兰恩还指出,公司接下来将专注于修复已经破损的企业形象。兰恩的这一表态,与市场广泛猜测相反。令外界对惠普的转型策略一头雾水。

从来没见过哪家IT巨头像惠普这样在重大决策的表态上如此儿戏。一个多月的反复无常,流露的是巨头内心的焦灼,以及战略转型的茫然。面对IT服务路径上的IBM们,以及另一岔道上的苹果们,它少了战略抉择的勇气。

延伸阅读

惠普的三个战略失误

战略或许是最为重要的企业性

（能行）

东风德纳车桥十堰部件厂积极推进小时板管理 16项QC成果通过东风公司等级评定

目前,东风德纳车桥有限公司十堰部件厂通过推行小时板管理,明晰制造现场问题并逐步实施改进,以此提高了生产效率,逐渐实现了精益化生产。

为融合德纳、日产及东风公司原有管理经验,东风德纳车桥有限公司近期正在逐步构建DES(东风德纳车桥有限公司卓越体系)管理体系,小时板管理是DES管理体系的一部分。作为该公司旗下的十堰部件厂从今年10月底开始,在各车间选择一条生产线试点推进小时板管理,对生产任务信息和现场问题按小时进行公布和管理,目视问题重点,促进现场改进,为精益制造提供了一种有效的管理手段。

又讯 近日,东风汽车有限公司QC成果等级评定小组一行4人对东风德纳车桥有限公司十堰部件厂2010年申报的16项QC成果进行等级评定,经查看资料、现场沟通和成果验证后认定,该厂16项成果全部通过等级评定。

2010年,十堰部件厂16个QC小组围绕工厂方针目标,把方针管理、现场管理、QCD改善等先进管理方式渗透到QC活动的各个环节,在质量管理提升、品质保证等方面开展全价值链过程课题攻关活动。随着QC活动的深入推进,该厂员工的课题攻关意识和改善技能逐步得到提升,全年完成QC成果16项,为实现工厂年度生产经营目标的达成起到了有力支撑。

（艾保国）



▲一车间轮毂班推行小时板管理时情景。

►QC成果通过东风有限等级评定



强化过程控制 提高产品品质

华英实现产品工业化、规模化、标准化生产

□ 本报记者 李代广

河南华英禽业集团有限公司在狠抓养殖源头安全的基础上,积极推进了ISO9001、ISO14001等标准管理体系的实施完善和提高工作,着力构建更加稳定的疫病防治、残留控制和加工质量卫生保证三大体系,为国内

外广大消费者提供安全、卫生、方便、营养的产品奠定了基础,实现了华英产品的工业化、规模化、标准化大生产。

他们从原材料进厂验收、产品质量过程控制、生产工艺规范、产品出厂检验等各环节进行全面质量跟踪管理,通过时时监控,层层把

关,使华英的产品质量始终处于受控状态。

为提高产品的深加工水平,更好的适应产品出口的要求,多年来,公司十分重视生产加工的硬件建设。在华英工业园区五期大的工程建设中,主要设备设施全部按照国际标

准设计建造,代表着当今世界先进水平,从而完全实现了生产过程的全预冷、精细分割和规模化、标准化冷链生产,彻底改变了传统加工业规模小、设备简陋、技术落后、生产简单粗放、卫生质量条件差等问题,提高了资源的综合利用率,降低了生产成本,提高了产品质量。

兖矿集团煤质运销部工会创先争优突出特色重实效

山东兖矿集团煤质运销部工会结合实际,找准工作切入点和着力点,在抓重点、破难点、树亮点上下功夫,以创先争优活动推动工会工作,实现活动工作两促进。

煤质运销部在岗职工270人,遍布鲁晋蒙陕等十几个省区,点多面广线长,人员机构分散,煤炭、煤化工销售等工作内容差异较大。特有的运销特色和用人机制,决定了运销人必须是综合素质高、驾驭市场能力强、服务水平优的“多面手”,他们以“营销创效争先锋,立足岗位做贡献”为主题,开展了争做营销创效先锋活动,

以职工素质提升工程推进营销创效“12345”工程。大力倡导和树立“学习工作化、工作学习化”理念,开展导师带徒、结对子活动,深化“学、练、树”、“工人先锋号”活动,引导大家争做学习型职工。斥资4万元,完善充实“职工书屋”,新建“电子图书馆”,精选书目,购买电子书2万册和纸质业务图书500册,充分利用运销内部网,98%的职工通过登录平台随时上网浏览,职工政治文化素质和业务能力全面提升。

着力内功凝练,为职工搭建素质提升平台。他们历时半年编写了40

多万字的《兖州煤业煤炭及煤化工产品销售实用手册》,成为职工全面掌握运销知识、管理与流程,提升专业技术水平的学习教材。各车间工会开展了“每周一测”、“人人争当小教员”等活动,温故而知新,教学共相长。他们把开展营销创效劳动竞赛作为服务运销中心的有效手段,优化竞赛方案,突出竞赛重点。先后开展了精煤、精品、精细“三精”竞赛,安全管理“三无”竞赛,“五好”创业团队竞赛,“树满意窗口,争服务能手”竞赛,“优秀技能标兵”等竞赛,定期命名和表彰“工人先锋号”、“创新示范岗”、“巾帼

标兵岗”、“优质服务岗”、“优秀岗位能手”。1名职工荣获济宁市“五一劳动奖章”,两个班组和一名职工被煤业公司工会命名为“创新示范岗”、“优质服务岗”和“优秀岗位能手”。

他们从职工最关心、最直接、最现实的事情入手,关心他们的生产生活,努力为他们办实事,做好事。筹建职工大病互助金、扶贫送温暖基金99.56万元,先后为10名大病职工提供救助14人次17.8万元,组织职工为2名大病职工开展献爱心捐款3次,募集善款1506万元。同时,以重大节日为主线,开展丰富多彩、寓教于乐

新矿物流连续五年蝉联全国物流百强

自2006年始,山东能源新矿集团物资供销公司连续五年蝉联中国物流运输协会全国物流百强企业。

新矿集团物资供销公司统筹国内、国际两个市场,两种资源,不断拓展经营领域和地域,拓展对外开放的广度和深度,实现了企业物流贸易专业化、科学化、系统化,2010年物流贸易收入突破80亿元,逐步成长为国内具有较大影响力的现代物流企业。

新矿集团坚持对内保障企业安全生产经营、降低运营成本,对外整合掌控上下游资源,发挥路、矿、港、厂一体化优势,面向社会开展大宗商品物流贸易。他们开创“经营市场”的全新物资经营模式,经营市场、债务,运用“两项成本”合作方法,先后与全国100家重点生产企业达成合作协议,建立了战略合作伙伴关系,谈判物资涉及30个类别10000多个品种,谈判价比市场价较大幅度降低,降低了巨额采购成本;构建了“集中采购、集中仓储、集中配送和统一结算”为一体的物流管理新体系,形成了以内销为基础,兼营外销,积极开拓国际市场的物流经营新格局;自备占地面积37万平方米的标准化仓库14个,1条专属铁路线,实现了供应物资吊装、生产、储运一体化。他们在国内10个省成立了50个销售部和分公司,建立起了以本地区销售为主、辐射周边地区的物资营销网络;加大国际市场开发力度,先后在阿联酋、巴西、南非、蒙古、伊朗和中国香港等国家(地区)注册成立了分公司和办事处,努力搞好国内外市场资源的需求对接,开展铁矿石、镍矿、锰矿、木材、石膏板、PVC板材和水泥熟料等物资进出口贸易。

新矿集团努力推进物流贸易、煤炭销售贸易一体化发展,充分发挥“新矿品牌”效应,坚持“稳定省内、扩大蒙宁、拓展新疆、辐射海外”原则,瞄准“贸易多元化、经营规模化、风险最小化、效益最优化”目标,积极研发精煤、焦炭、钢材、矿粉等高附加值产品,不断拓展经营区域和业务范围,实现了由单一煤炭经营向多元化贸易、由陆地经营向沿海经营、由国内经营向国际经营“三个跨越”。

他们先后建成洗煤厂22个,入洗能力达2820万吨,与北京、上海、江苏等10多个省市的上百家大型企业建立了煤炭贸易关系,动力精煤产品还销往俄罗斯、美国、英国、韩国等国家和地区。其中,与南非DRA公司合作,投资1亿元,建成了年入洗能力120万吨的莱新洁净煤公司,应用先进选选技术与设备,生产的产品超过了六级冶炼精煤标准,不但满足了用户、社会需求,更提高了经济、环保效益,年创经济效益约2000万元。

（翟金伦）

的文体活动,推进职工素质全面提升,先后获得济宁市“模范职工之家”、济宁市“五一劳动奖状”、省管企业“文明单位”、山东省“富民兴鲁劳动奖状”、“山东省煤矿职工迎全运健身活动月”先进单位等荣誉称号。去年,在市场波动的情况下,实现了销量、销售收入、销售单价同比增加,销售收入完成233亿元。今年1至10月份,销售总收入也创出历史最好纪录,为公司经济效益的提高和加快发展提供了有力支撑。

（周燕 孙刚）