

名企用人 | MinqiYongren

随着 8 月 20 日合并正式获股东批准,中国互联网行业诞生了一家新公司,即优酷土豆集团。随着优酷土豆合并完成,新公司(优酷土豆集团)重组了管理层与董事会。尽管王微出任董事一职,但实际已退出一线。

优土合并落幕 管理层大洗牌

侯继勇

8月20日中午,北京中关村普天大厦,古永锵着土豆色T恤,王微着优酷色衬衣,背后的巨幅红布犹如报幕墙。上午11点钟左右,当香港股东大会批准优、土合并方案通过,两人合力扯开红色幕布,长方形的背板上,优酷蓝做底色,“优酷土豆股东大会批准合并”几个白色字赫然显现。现场员工有人拍掌,有人欢呼。

由此,历时近5个月的“优、土合并大戏”正式落幕。之前的3月12日,优酷(纽交所:YOKU)土豆(纳斯达克:TUDO)宣布以100%换股的方式正式合并。根据合并方案,优酷股东及美国存托凭证持有者将拥有新公司约71.5%的股份,土豆股东及美国存托凭证持有者将拥有新公司约28.5%的股份。随着8月20日合并正式获股东批准,中国互联网行业诞生了一家新公司,即优酷土豆集团。

王微实际退出一线

随着优、土合并完成,新公司(优酷土豆集团)重组了管理层与董事会。

刘德乐介绍,优酷董事会原有7名董事,除古永锵,刘德乐为执行董事外,均为非执行董事。新公司在优酷原有7名董事外增选两人至9名董事,分别是王微及另一机构股东代表,执行董事仍然保持两名,分别为古永锵与刘德乐。

7月2日,优酷宣布公司原CFO



古永锵与王微互贺合并成功。

兼高级副总裁刘德乐晋升为总裁,原高级财务副总裁徐舸接任CFO兼高级副总裁。8月20日,优酷土豆宣布任命了20余名副总裁,负责具体业务,王微大学同学于洲任优酷土豆集团高级副总裁,土豆网首席战略官。

古永锵认为,新公司管理层的构成比例均衡,20名副总裁中有8名来自土豆,12名来自原优酷。

管理层经此次调整后,王微将从董事会层面,战略层面推动新公司的业务发展,不再负责具体业务。刘德乐则笑称:“他(王微)是老板,我们是干活的。”

一个有意思的细节是,20日中午,古永锵与王微共进午餐,古永锵建议王微去旅游。王微则表示,正在办签证。古永锵建议王微走自己走过的路线。2003年,古永锵离开搜狐,路线是南半球七国,最后的地点是美国。正是在美国,古永锵发现了视频互联网,开启了自己的优酷创业之旅。

除了董事会层面的联系外,古永锵说自己作为王微的好朋友,还会有“很多联系”。

这些年来,即使优酷与土豆竞争打得“热火朝天”之际,他们也经常聚在一起。要么酒吧,要么茶馆。除了聊

公司的业务竞争外,更多是分享对行业的看法。古永锵还透露已有媒体约王微写专栏,至于稿费标准,他说“这得问王微”。

分合的故事

任何两家公司合并,管理层与董事会调整都是一个及其复杂的工程。而在古永锵眼中,这样的过程“蛮有趣”。

优酷与土豆这两家过去的宿敌,如何变成现在的战友?

早在3月16日,包括古永锵、王

微在内的优、土“管理层TOP30人”就在北京城内的紫玉山庄进行“业务破冰”:第一天,两公司负责相同业务的人员之间相互认识,做朋友,第二天、第三天才进行战略讨论。

北京紫玉山庄为时三天的“业务交流”会上,专门请了北大国际学院一位教授给大家讲述“合并背景下的公司战略”。古永锵说“很多案例使大家对合并充满信心”。

而到了今年5月,优、土“管理层TOP30人”又至苏州进行“情感破冰”。第一次并不谈业务,大家一起讲故事,范围不限,有童年趣忆,有少年情怀,也有工作、生活中的点滴。

6月上旬,优酷土豆请麦肯锡做了一次双方企业文化方面的调研。麦肯锡的经验是“有70%的员工参与调查效果就会非常好”,于洲透露说,优酷、土豆共计2000余名员工参与调查,约占80%。调查结果是员工对此次合并的态度“积极乐观”。

【相关链接】

合并获得股东批准之后,将进入实际的操作过程。人员调整和公司文化的碰撞将不可避免,古永锵表示,今后公司的文化会“求同存异,保留各自的文化特色”。

据记者了解,古永锵提出的整合原则是:“面对公司内部、业务后台的职能单元趋向于合,比如产品技术、广告系统;面对用户的职能单元则趋向于分,比如频道、自制内容、品牌活动、产品设计。”

羚锐制药:人才培养做好“五字”文章

青年是企业的希望,人才是发展的支撑,青年人才是企业创新发展的生力军和源动力。国内知名医药上市企业河南羚锐制药股份有限公司把青年人才培养置于企业人力资源发展战略的重要位置,狠抓五个环节:

创新招聘环节,做好“选”字文章。一方面加强招聘体系的标准化建设;另一方面,注重加强校企合作,在招聘时,公司主管领导亲自深入河南中医学院、河南大学、郑州大学等高等院校,积极参与校园招聘工作,将现在的“选”和将来的“用”密切结合起来。

创新入职培训,做好“培”字文章。一是形成了从培训师队伍的建立、课件的编写到培训效果评估的整套内部培训机制。二是开展富有特色的入职培训。公司层面的入职培训为期半个月,主要包括军事训练、拓展活动、《员工手册》及企业文化、金融证券和药品知识四部分内容;分配到各基层单位或部门后,主要是相关业务介绍、岗位技能、企业标准化信息化建设等知识的岗前培训。

创新用人方式,做好“用”字文章。公司鼓励青年员工到生产车间、销售市场和科研一线等基层单位工作,从基层一线做起,先熟悉一个领域和一个专业的工作,等条件成熟,开展轮岗交流;公司还通过公推直选、公开竞聘方式选拔人才。

创新考核方式,做好“考”字文章。新员工入职三个月或半年,公司组织开展考核,成绩优异的新员工予以及时转正。转正后,将新员工纳入全员考核体系,综合运用绩效考核指标等方法,根据《公司绩效管理办》,推行全员绩效考核。同时,设立“年度新人”、“年度新秀”、“优秀员工”、“优秀操作能手”、“优秀管理者”和“优秀企业经理人”,搭建优秀青年才俊脱颖而出的平台。

大力开展“幸福工程”,做好“留”字文章。公司在企业发展的同时,让广大职工共享发展成果,薪酬增长与企业效益增长同步。与此同时,落实员工公寓建设,建设“幸福工程”,让员工感受到了企业的关怀和温暖。

(汤兴)

衡变创新人才培养模式 打造精英工程

继人才培养延伸至院校形成校企合作模式后,特变电工衡阳变压器有限公司人才培养再出新招——结对互助,打造精英工程。近日,衡变公司迎来武汉大学、重庆大学、湖南大学、中南大学、四川大学、华北电力大学等院校的2012届优秀大学生热情加盟。为深化人才机制创新,培养适用型多功能型人才,衡变公司为其量身打造“精英培养工程”。

“结对互助有三个体现,一是车间实习‘一帮一’培养方式,二是职业方向导师制,三是心灵导师制。这

是公司人才培养的一次大手笔。”据培训部部长刘建光介绍,衡变公司注重员工心灵成长,在深化车间师徒制、部门导师制的基础上,结合90后新员工的特点,实行心灵导师制,从2011届新员工中挑选优秀者“一对一”式地担任新员工“心灵导师”,全方位进行人才培养。

以“结对互助,携手共进”为主题的精英培养工程,与衡变公司“精品”意识不谋而合。在2011年“比、学、赶、超”的基础上,实现新员工之间、往年优秀新员工与今年新员工、

辅导员与新员工之间的互帮互助,缩短毕业生走上工作岗位的成长周期。培训部相关同志介绍说,新员工在军训、培训、车间实习的过程中,一方面接受公司全面彻底的培训,另一方面通过竞争机制,实行优胜劣汰。兼顾专业和职业发展方向,公司采取轮岗实习、考取上岗证(S+X)、凭证竞聘上岗、先拿证先上岗的方式进行人才培养,打造精英工程。

近年来,衡变公司一直致力于适应能力强、适用范围广、综合素质高的多功能型人才培养。在与院校

进行专项人才“点对点”培养之后,相继通过引进高端人才、内培精英人才等方式,进一步完善公司人力资源系统,形成了稳固的阶梯式人力资源队伍。为鼓励全员多学习、勤学习,营造学习型企业文化,衡变公司还实行凭证上岗、多证多得、以岗位技能定薪政策,尤其是生产一线,掀起全员学习热潮,为公司优秀人才储备提供了充实保障,为企业高速发展提供了可靠的人力资源保障。

(李凤发 尹翔宇 周雯雯)

美女总监辞职 东吴基金“换招牌”

宋双



王炯

东吴基金公司标志性人物、投资总监王炯上周悄然辞职,其去年5月起便不再担任基金经理,如今彻底离开东吴。暂时接任投资总监一职的唐祝益,已经是“一拖三”在身。东吴系激进的投资风格早已打上王炯烙印,其如过山车般剧烈起伏的业绩成为市场一景,而王炯此番离去对于东吴基金尚难言祸福。

王炯告别东吴

公募基金难留人,更难留住佳人。近期公募基金行业人员变动异常凶猛,王炯也选择此时离开。东吴基金向记者透露,王炯辞职是个人原因,“这也属于正常人事变动,而且我们的投研团队都是合作管理”,即理论上影响不大。

从去年起,王炯选择的是一步一步退出。

2011年5月14日,王炯便辞去了基金经理职务,不再直接管理东吴双动力和东吴进取策略两只基金,但并未辞去从2008年起开始出任的投资总监。当时东吴基金向记者表示,“既要亲自掌管基金,又要为全公司投资把握大方向,实际上挺忙的。现在公司规模慢慢扩大,产品线不断完善,对整个投研团队的

管理比较迫切,因此公司希望王炯能够从实际操作中脱身出来,将全部精力放在投研建设这一块上。”

不过,表面上“无基一身轻”的王炯,却在单一任职投资总监不过一年多时间便选择离开。

两场胜仗留芳名

提到东吴基金,业内人士的第一印象大都是“业绩不稳定,波动太大:他们的基金经理太激进了。”而作为东吴的元老基金经理以及投资总监,东吴系投资风格的形成深受王炯影响,这从王炯亲自管理时间最长的东吴双动力业绩表现中可见一斑。

东吴双动力成立于2006年12

月15日。2007年大牛市,东吴双动力全年业绩上涨11998%,而同类产品平均回报率为128.95%,其业绩位于全体基金的后1/2,首战并未告捷。2008年,王炯大熊市中异军突起,2008年大熊市,东吴双动力亏损43.31%,好于同类水平的-51.80%,业绩爬升至同类产品前1/4;而2009年再次远远跑输市场,其业绩回报率为33.20%,而同类平均回报率为71.17%,排名跌至后1/4;2010年再次扬眉吐气,业绩收益为23.00%,好于同类平均水平的3.50%。2011年,东吴双动力净值下跌25.63%,排名重回中游。而2011年年初至王炯5月辞职之前,东吴双动力净值继续走低,累计跌幅超过10%,当时排名再次坠至谷底。

不难看出,正是2008年、2010年的两场胜利让人印象深刻,奠定了王炯的明星地位。

而其单一出任投资总监期间,2011年至2012年7月东吴系基金业绩排名第27位之外乏善可陈,东吴双动力全年排名第139位,东吴行业更是排名倒数第6位;配置型基金东吴策略排名倒数第3位。

因此,客观看待王炯担任基金经理和投资总监期间旗下基金收益表现,不稳定的致命伤始终存在。

唐祝益暂时接任

东吴基金告诉记者,王炯辞职之后,暂时接任投资总监一职人选的是投资管理部副总经理唐祝益。

公开资料显示,唐祝益毕业于南京大学,具有11年证券从业经历,历任上海证券综合研究有限公司证券分析师、华鑫证券投资经理、海通证券投资经理等职;2009年8月加入东吴基金,2009年12月至今担任东吴嘉禾基金经理。2012年3月至今担任东吴100、东吴进取策略基金经理。已经“一拖三”的唐祝益再被委以投资总监重任。

而唐祝益管理的三只基金,除东吴嘉禾之外,任期回报率均低于同类基金平均回报水平。从2009年12月24日至今,其管理东吴嘉禾2年又240天,任期回报率为-883%,而同类基金平均回报率-1409%。2012年3月9日起至今,管理东吴100指数164天,任期回报率为-12.6%,低于同类平均水平-11.57%。

或许,王炯的离去,将是东吴业绩告别波动的一个契机。但是在暂时继任者唐祝益“一拖三”,最终人选尚未确定的情况下,东吴系的业绩短期内或许很难有所改观。

除唐祝益之外,另一位基金经理同样也是“一拖三”,即2011年5月接任王炯管理东吴双动力的王少成。其同时还管理着东吴新创业和东吴中证新兴产业。

苏宁将完善激励制度

张近东承诺推员工持股计划

8月20日下午,苏宁易购官方微博显示,苏宁电器董事长张近东在到苏宁易购各体系慰问时表示,8月18日电商大战中易购团队表现优异,集团将对其进行嘉奖。更重要是集团会进一步完善长期的激励制度,除了优化薪酬激励体系外,员工购房补贴和员工持股计划等激励政策都将在近期陆续推出。

作为苏宁电器的控股子公司,江苏苏宁易购电子商务有限公司是苏宁做线上业务的主体,目前的易购团队也均是这家子公司的业务。不过,根据2011年年报,苏宁电器上市公司只持有60%苏宁易购的股份。

并且,张近东表示,苏宁易购在8月18日电商大战中取得的成绩,再次证明电子商务的本质是零售。零售是一场没有终点的马拉松,它包括供应链管理、物流建设、售后服务、信息技术、细节管理等,这是一个系统化工程,来不得半点投机;那些靠价格炒作、资本输血的企业,不过是靠吃兴奋剂获得短期膨胀,是不可能持续发展的。

在慰问中张近东还表示,苏宁易购通过与垂直类电商网站深度合作、参股并购等方式在百货、日用品等非电器品类上加速拓展,到年底将实现150万以上SKU的品类布局。并鼓励团队继续保持最高日销售近3亿元的势头,每月刷新销售纪录,到10月提前完成全月日均销售过亿的目标,12月实现最高日销售5亿。

此前8月14日,苏宁宣布准备以债券方式募资80亿元。外界普遍认为,此次融资是用于价格战,但苏宁电器副董事长孙为民在接受羊城晚报采访时对此明确否认。他称:“此次发债是基于公司的长远考虑。”据其介绍,这部分资金将用于苏宁线上线下的协同发展。而在业内人士看来,生活广场模式的探索正是其中之一。

8月14日,刘强东在其微博上叫板苏宁,引来苏宁易购执行副总裁李斌第一时间强势回应,此后,京东、苏宁及国美展开其价格战,并且愈演愈烈。8月18日,苏宁以庆生为契机,引爆周年促销战役。其活动进入高潮,除继续保持大家电优势外,增投5亿元资源,升级电脑、手机、数码PK赛。

面对线下整个家电行业不景气的窘境,苏宁线下很早就开始试水生活广场模式。今年年初,苏宁又提出去电器化发展。线上的苏宁易购率先试水,线下的生活广场也在跟进。据悉,日前实体门店的转型正在进行,今年新开的18家易购仕生活广场,将向家电、家居、家饰产业拓展。

无论苏宁易购还是生活广场,目前都处于“烧钱”阶段。并且据央行征信系统的数据显示,截至8月初,苏宁集团的贷款是48亿元,对外担保96亿元,总计负债近144亿元。

因此苏宁才会在刚刚完成47亿元的定增之后,急不可待地宣布80亿元的债券募资计划,前后两次融资规模加起来创苏宁发展历史之最。并且为了参与47亿元增发,张近东质押给北京国际信托、华润深国投以及中航信托等公司作为担保的苏宁电器股份,就达1401%,超过其持股比例的一半。

(王晶)

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**