

羚锐制药产品经理吴延兵 荣膺“2012 中国十大品牌经理人”称号

本报讯 日前，由品牌中国产业联盟、中国国际商会联合主办，《中国企业家》、《中国经济周刊》和新浪财经为媒体主办的“2012 品牌中国年度人物颁奖典礼暨第十五届品牌中国高峰论坛”在北京国际饭店隆重举行。十届全国人大常委会副委员长顾秀莲、品牌中国产业联盟名誉主席艾丰、政府领导、企业家、品牌企业、品牌企业经理人、媒体代表等千余人出席了本届颁奖盛典和高峰论坛会。

2012 品牌中国行业年度人物颁奖典礼公布了“2012 中国十大品牌经理人”获奖名单，国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司贴膏剂市场部产品经理吴延兵，荣膺“2012 中国十大品牌经理人”称号。

吴延兵是医药行业职业营销经理人，从事医药企业营销策划工作中，历任海神医药、海灵医药、以岭药业、步长集团等知名医药企业的广告策划经理、市场经理、产品经理等职，现任羚锐制药贴膏剂市场



部产品经理。实战操作过处方药、OTC 药品及仿制药的产品规划、品牌传播、终端推广、市场分析等方面的实践与研究。对医药营销有敏锐的洞察和创新思维，并有多篇营销论文在《经理日报》、《医药经济报》、《21 世纪药店报》、《中国中医药报》、《医药观察家》、《第一药店》、《中国营销传播网》等媒体发表；先后参与策划服务过的医药企业的事件营销、公益营销、新媒体营销等营销案例，取得了一定的市场业绩，赢得了

良好的社会影响。其中，羚锐牌通络祛痛膏（骨质增生一贴灵）再度入选“健康中国·2012 中国药品品牌榜”；提议创建了羚锐制药的儿童药品品牌——“羚锐小羚羊”；通络祛痛膏（骨质增生一贴灵）、小儿退热贴新浪微博开通并多次举行线上微活动；构建《羚锐营销战报》电子刊物交流学习平台，截至目前已编辑发行 8 期；建立羚锐制药营销经理人“未来星俱乐部”，创建了营销人才储备体系。所有这些，为企业带来了良好的市场业绩，并赢得社会广泛好评。

论坛上，中国品牌经理人协会副总监欧阳双保表示：“这是中国品牌经理人协会第四次推出‘十大品牌经理人’榜单。他们在企业品牌建设、维护和推广上起到了积极作用，为中国品牌事业史书写了新篇章。评选活动是为弘扬展示 2012 年为中国品牌事业作出优秀贡献的品牌经理人，由专家、媒体、行业协会推荐，通过 3 个月的网络投票、短信投票和专家评审而最终确定入选获奖者。”（汤兴）



吴华鸿鹤荣获全国“讲理想、比贡献”活动先进集体

■ 本报记者 何沙洲
特约记者 吴玲 罗永富

日前，四川自贡吴华鸿鹤化工有限责任公司荣获中国科协、国家发展和改革委员会、科技部、国务院国资委授予的 2011—2012 年度全国“讲理想、比贡献”活动先进集体

荣誉称号。该公司是四川省 11 家获奖大型企业中唯一的化工企业。

吴华鸿鹤公司深入贯彻落实科学发展观，在广大科技人员中开展“讲理想、比贡献”活动，领导高度重视，活动组织体系健全。该公司积极引进院士专家高端资源，在生产实践中培养人才，在创新实践中成就人

才，培养了优秀的创新团队，科技人员勇于创新，群众性技术创新活动成果突出。吴华鸿鹤在“讲理想、比贡献”活动中充分发挥“三服务一加强”作用，组织动员广大科技工作者，广泛开展科学普及、学术交流、科技咨询等活动，积极为该公司生产经营服务，排忧解难，为吴华鸿鹤迁建工程及打造“百

年鸿鹤，百亿化工”宏伟愿景目标的实现和自贡市推进“千亿产业、双百城市”建设做出了积极贡献。吴华鸿鹤被省、市科协等部门层层推荐，最终获得 2011—2012 年度全国“讲理想、比贡献”活动先进集体称号。

2013 四川人力资源俱乐部新春交流会圆满举办

本报讯 虽然窗外寒风凛冽，但会场却暖意融融。2013 年 1 月 13 日，以“共同成长，共同创造”为宗旨的 2013 四川人力资源俱乐部交流会在蓉举行。来自各行各业的四川人力资源俱乐部成员数百人参加了交流活动，4 个多小时的活动中，与会者分享了人力资源管理的心得、企业用人的诀窍，对 2013 年人才市场走势提出了各自的展望，对新的一年工作充满了必胜的信心。

交流会首先由四川人力资源俱乐部会长彭远明进行了宣讲，他指出，希望通过此次活动大家能畅所欲言，共同集思广益进行

探讨，对四川企业人力资源工作起到积极的交流促进作用，他指出，在过去的 4 年里，四川人力资源俱乐部的工作进展顺利，现已有会员 3500 多名，并且每月定期开展 HR 培训和分享沙龙。在新的一年里，俱乐部希望继续打造最具最特色的平台。接着发言的天坤集团总裁王云雷就企业打造“国内一流的职教品牌和人才服务品牌”的愿景进行了阐释，据了解，天坤投资集团是一家集职业教育投资、人力资源服务、企业管理咨询、文化娱乐及商业地产等投资于一体的大型产业化集团，也是国内第一家致力于人力资源

产业链深度开发的综合性企业，今年在四川将大展拳脚。

随后，四川新东日装饰建材公司人力资源总监唐忠平就《三级关系的协调与平衡》进行了主题发言；四川百年盛世实业有限公司人力资源总监彭立力女士就 HR 的职业规划提出了自己独到的见解。资深人力资源专家余茂生以及亿客餐饮集团总经理方仁宣，分别结合企业及行业实际，就工作中遇到的难题及应对举措进行了分享，他们均认为，面对 2013 年企业面对的复杂环境，必须通过对人才的正确使用，通过多元化的人才

管理，寻求专业、心理、情商的突破，让企业在困境中生存壮大。同时发挥 HR 的独特作用，不断进行角色转换，以适应现实的需求。多位与会者还就人才的情商管理、网络招聘、猎头服务等发表了各自精妙的见解，让与会的人力资源管理人才受益匪浅大呼过瘾。与此同时，贯穿全场的团队合作小游戏将会议推向了高潮，业内人士反映，参加此次盛会不仅获得了交流的平台、心灵的洗礼，同时增加了人脉，舒缓了工作压力，真正起到了寓教于乐的作用。

（汤波 智斌）

卸任 CEO “给年轻人更大的舞台”

马云宣布将专任阿里巴巴董事局主席

■ 特约采访 沈文 萧何

1 月 15 日，马云向阿里巴巴员工发出信件，宣布于 2013 年 5 月 10 日起不再担任阿里巴巴集团 CEO 一职，将全力以赴做好阿里巴巴集团董事局主席全职工作。

马云在信中说，“从心底里，我佩服今天的年轻人。互联网是年轻人的天下，能给他们提供更多、更大的舞台是我们的责任，更是我们的荣幸，也是我们这些人可以给公司未来创造最大的贡献所在。今年，阿里绝大多数生于上世纪 60 年代的领导者将会退出管理执行角色，我们将把领导责任交给 70、80 年代的同事们。因为，我们相信他们比我们更懂得未来，更有能力创造明天。”

他表示，在接下来的几年内，将主要负责阿里巴巴董事局的战略决策，协助 CEO 做好组织文化和人才的培养，“并将会和大家一起加强和完善阿里的公益事业”。

“给年轻人更大的舞台”

马云说，“做自己开心，做自己能做的，配合好比我强的人的工作是今天的我最应该做的正确事”。

马云强调说，基于阿里巴巴集团已经成型的接班人体系，他对未来的管理团队充满信心，“尽管当阿里巴巴 CEO 绝非易事，我是看到阿里年轻人的梦想比我更美，更灿烂，他们更有能力去创造自己的明天”。

马云说，“阿里立志发展 102 年，我们还有 88 年要走。没有健康、良好的年轻人接班制度，我们很难想象我们会走到那一天。今天只是我们未来 N 次领导者轮岗换届中的第一次。今天的阿里巴巴已经有这样的能力、实力和责任做好接班人制度的建设。而且我们必须有这样的能力”。

作为阿里巴巴集团组织管理文化的显著特征之一，阿里接班人制度的核心为：每一级主管都必须有意识地将培养自己的接班人作为日常工作的组成部分，将自己的管

理心得、思路以及对未来管理形式的探索，通过言传身教，以及“传帮带”形式传输和分享给年轻管理者，帮助他们更好地面成长为下一代的阿里集团管理者。

为了将此制度落实到位，阿里还成立了组织部，着眼于干部制度的建立、干部的成长和企业文化发展和传承。阿里巴巴组织部每年都会对集团和各个子公司进行一次大规模人才盘点，为公司的未来发展进行人才储备。

而就下任阿里巴巴集团 CEO 人选问题，马云表示，“阿里有幸有数位这样的人才，每一位都具有罕见的领导魅力和风格。他们将会给未来的阿里带进不同的元素和气质。但要说服他们作出如此巨大的牺牲和投入，确非易事，这也是我考虑了一年多的事。所以我提前数月宣布离任 CEO，鼓励年轻同事站出来担当，大家不用担心，我们有信心在 5 月 10 日宣布新任 CEO”。

资深互联网分析人士洪波认为，马云此辞明显是在为阿里储备的人才腾出上升空间。这些年，阿里有意培养了一批干将，但他们的职业生涯都到了“天花板”，如果马云不委以重任，他们有可能会流失。

架构调整做足铺垫

年轻化战略从阿里此前的结构调整中已经可以窥视一二。

此前的 1 月 10 日，阿里巴巴集团刚刚宣布了自 1999 年成立以来最大规模的组织架构变革，成立了 25 个事业部，并将原有业务决策和执行体系进行了调整，新体系由战略决策委员会（由董事局负责）和战略管理执行委员会（由 CEO 负责）构成。马云当时表示，这也是为了“给更多的阿里年轻领导者创新发展的机会”。

从淘宝一拆三开始，阿里一直在努力寻找顺应时代、构建互联网生态圈的模式。2011 年 06 月 17 日，淘宝一拆三。2012 年的 7 月 23 日，阿里将原有的淘宝、一淘、

天猫、聚划算、阿里巴巴 B2B 以及阿里云 6 大子公司，调整为淘宝、一淘、天猫、聚划算、阿里国际业务、阿里小企业业务和阿里云为 7 大事业群，即阿里七剑，推进 OneCompany 的目标。

One Company 战略不到 3 个月，马云即发现 Company 这个字是错的。阿里集团架构再次调整，成立 25 个事业部，集团战略管理执行委员会成员分管相应的事业部。通过此次变革，阿里集团淡化了子公司概念；业务更加细分；分散放权，提拔新人。

这也是马云卸任 CEO 最重要的一次铺垫。“当业务越来越细的时候，每个人犯错误造成的后果也会越来越小。”洪波说。

谁将是下一任阿里 CEO？

马云辞任阿里 CEO，接班人是谁最受外界关注的问题。

有分析认为，新任 CEO 或许从 25 个事业部的分管高管中诞生。易凯资本 CEO 王冉点评说，马云此举是让媒体猜四个月，让部下猜四个月。

但是洪波认为，陆兆禧、张勇等高管在阿里新架构中每个人都负责管理多个事业部，这不应该是一项短期任命，如果到 5 月份时再从这些人里提拔出一个 CEO，会显得调整太频繁，太乱。所以，他们不大可能是新 CEO 人选。

阿里内部猜测最多的亦是彭蕾。“Lucy（彭蕾）一直影响力比较大，且具有亲和力。近一两年的年终奖发放、人事变动等，都是 Lucy 在发邮件。”内部人士称。据悉，作为阿里巴巴集团创始人之一，彭蕾历年来领导过多个部门，包括市场部和服务部，在提升客户满意度及维持企业文化方面拥有丰富的经验，她是阿里资深高管中唯一的“十八罗汉”（18 名创始人之一），还是“70 后”，正符合马云要重点培养的年龄段接班人。知名 IT 观察人士冯大辉也认为彭蕾有能力、有资格担当 CEO。

分析也看好阿里首席数据官（CDO）陆兆禧。从 2000 年至今历任阿里巴巴华南大区最高负责人、阿里巴巴集团副总裁兼任支付宝总裁、淘宝网总经理、首席数据官。今年架构调整后，分管数据平台、信息平台、云 OS 三大事业部。“新任 CEO，应该在几大业务都历练过，才可能驾驭局面。”业内人士猜测。

此外，张勇、曾鸣也不容忽视。2007 年，盛大网络前 CFO 张勇加盟淘宝网，出任淘宝网副总裁兼 CFO。2011 年 6 月任淘宝商城 CEO。今年架构调整后，分管天猫事业部、物流事业部（天网）、良无限事业部、航旅事业部，显示出马云对张勇的重视。曾鸣，现任阿里巴巴集团总参谋长，负责阿里巴巴整个集团的战略规划。

对于接班人，马云心中或已经有谱，但会用 5 个月的时间来考察。“未来阿里 CEO 不排除采取华为轮值 CEO 制度。华为精神领袖是任正非，对于谁担任 CEO，投资者、外界并不太关心。”洪波说。

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状，也可用于流行感冒的预防和治疗。

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



黄河之水天上来

——写在河套酒业成立六十周年

连载 14 汉明 著

贮存期差两天 不能开票——走廊里听到张总的电话

张庆义说：河套酒业的管理有两点很关键，一是产品的质量，二是员工的积极性调动，其中产品质量是第一位的。

把住质量关，才能对得起朋友，张庆义在这方面表现出超强的原则性。对企业战略，产品质量，生产成本，市场信誉，这些大是大非的事情，他的意志就像是一个个游标卡尺，不动，卡死，就这样做，多少年也一样，这就是张庆义。

河套宴酒最火的时候，购买河套宴酒是需要批条子的。

这年春节就要到了，许多经销商蜂拥而来。其中有一位精明的经销商，这次他想亲眼考察一下，这河套酒到底质量如何。

经销商是一个资深的生意人，他东瞧瞧、西看看，百闻不如一见，在遥远的塞北居然有这样上规模的现代化企业。他在寻找营销的过程中，无意中路过张庆义总经理办公室的门口，门开着，他听到张总正在接电话：“对不起，这是规定，我知道你找了人打招呼，款也打过来了，我们财务跟我说了，但是贮存期还差两天，不能开票，这是我定的规矩，谁说也没用，谁开了票谁就得下岗。”

……

“好，谢谢理解。”张庆义说服了对方，这下张庆义是踏实了，但走廊这位经销商却听得目瞪口呆。没想到在这有钱赶快赚的年代，还有河套酒业这样“不识相”的酒庄，生怕钱来得太快，差两天都不能出厂。得了，别犹豫了，再犹豫这酒更买不上了。

这位经销商马上下楼去交钱去了，交完钱，住在酒店里踏踏实实排队，等贮存期到期的酒能够早早轮到他们。

贮存期是怎么回事儿？是酒都得贮存，走进河套酒业今天的贮存车间，你能看到一排排的酒坛子，它们整整齐齐地排列着，像塞北大地威武的士兵。整个贮存车间静极了，似乎能听到塞外那特有的风声，但是实际上那些来自草原之上、黄河之畔的微生物忙着呢，但是你却看不见。

据说这些酒坛子很有讲究，都是从南方拉过来的，一个酒坛子的运费就得 500 元钱。在这种做酒坛子不行吗？不行，只有这种特殊的酒坛子，才能进得去空气，进得去地气，白酒老熟的过程才能完成。不要小看这一坛酒，一坛酒就价值 10 多万块钱，这一坛坛酒，就像一根根金条一样，占用着很多资金。河套酒业最低档次的酒也得放够一年时间。

差两天能不能开票出厂，同样的事情会有不同的做法，张庆义的做法就是不能开票，用张庆义最常说的话是，人和人差别并不大，但关键看你怎样把握。差两天不能开票，守住了道理，厚道首先是把握正道，守住正道，这样企业才能走得更远。

从模糊到清晰，河套酒业逐渐形成了至纯至真的做酒风范。至纯至真是指用纯粮并采用科学先进的手段及最真诚的情感酿造人文美酒。河套酒业今天能够得到广大消费者朋友的认可和赞许，与河套人长期秉持的“实实在在做人，踏踏实实做事”的为人处事风格是紧密相关的。

要命还是要钱，企业经常会面临这样的抉择。企业的目标是盈利，但当酒道贵真的命和钱发生矛盾的时候，河套酒业首先选择的是要命，而不像有些企业那样只要钱，不要命，等把钱赚了再找命时，企业生命已经没有了。

不要让经销商难倒在一个瓶盖上
少两天没事儿吧？没人查呀，只差两天，能喝出区别来吗？在我们看来也许没有关系，但在喜欢认真的张庆义眼里，这种区别一定存在，张庆义就是如此严谨。

把住白酒的质量关，不仅仅是生产，还要做到拒绝诱惑。做人是这样，做酒也是这样。平时酒卖不出去，没有问题，一旦酒卖火了，酒的供应又不可能一天出来，这就是考验。