

生生不息的师徒情

——记中建二局三公司成都分公司香江 CBD 项目部

香江全球家居建材 CBD 项目，是中建二局三公司成都分公司继明宇金融广场项目后承接的又一大型工程项目。通过项目领导班子对骨干人才的“精心筛选”和“用心加工”，人才培养成为该项目部的又一新标志。在项目经理杨雷等班子成员的带领下，攻坚克难完成施工任务，同时也培养、历练出了一大批优秀人才，为成都分公司的持续发展输送源源不断的人力资源。

截至当前，项目部已培养出项目经理一名、生产经理一名、安全总监三名、商务经理两名以及许多各专业部门部长和项目骨干员工，这些优秀的人才现已进入更高的工作岗位，开始发挥更大的作用。

“筛”出来的好师父

自项目开工之初，为落实公司“导师带徒”制度，充分发挥项目培养人才的功能，项目领导认真探讨，结合工作实际，逐一对项目员工进行筛选，根据“工作态度”、“工作能力”、“沟通能力”等多维度进行考核，同时，项目班子也对新员工进行性格特性、处事风格等进行测评，最终筛选出业务能力、专业、性格等方面尽可能“对味”的师徒配对，切实做到每一个新员工都有导师可带、有知识可学，每一个具有资历的老员工都有徒弟可教，有经验传。在项目领导的不断磨合、观察

和总结，最终确立项目人才培养中的主导思想——“品牌维护、效益优先”。

项目经理杨雷和机电经理方勇在接受采访的时候，对我们说出这样一番话：“我们来到现场辛苦的工作，不仅仅是要干活，更要干好活，不能浪费自己的光阴，而且我们还要更加了解工人，了解具体工作环节，在不断学习我们公司品牌形象同时把活干漂亮，才能盈利，目的才达到！”所以我们需要不断培养出和项目总体价值观相同的员工，这样才能达到培养的目的，才能为新员工职业生涯规划起到指导作用。”想必只有这种积极的精神根深蒂固于项目各员工的脑海里，思想统一，才能孕育出如此团结的团队。

“走”出来的师徒情

要想带好徒弟，光有精炼的思想是不够的，做好实际工作，从实际工作和生活中言传身教就变的尤为重要，导师们需要传授的不仅仅是思想，更重要的是职业技能和职业素质。

在采访青年员工黄雪龙时，他对自己能够遇到如此爱岗敬业、以身作则的师父而感到幸运和骄傲。有这样一个故事：夏季施工在成都都十分难受的，动辄近 40 度的空气温度加上南方特有的潮湿，每个人都恨不得呆在空调屋内不出门。他的师父李志彬是一

名 42 岁的电气工长老师傅，为让徒弟了解本岗位的工作内容和专业知识，他亲自带上徒弟们进行 12 万平米的电气系统的维护与调试，本就炎热的天气，再加上大功率设备的散热，工作环境早已超过 40 度，但李志彬师父却还是兢兢业业地工作，丝毫不受周围的环境影响，这次维护工作一干就是三天，每天早出晚归，衣服湿了又干，干了又湿；这次工作指导一讲就是三天，每天从早到晚的言传身教，光是为润嗓子都不知道喝了多少水。12 万平米的电气设备维护全靠两条腿来回奔波，终于顺利完成工作。

这次的学习让徒弟们受益匪浅，不仅细致、透彻地了解相关设备的结构、调试知识，系统和全面的安装知识和处理设备问题的经验更为黄雪龙成为骨干奠定了坚实基础。

这仅仅是众多事例中的一个，在各位师父的敬业精神的带动下，没有一个人因为条件艰苦而放弃；各位师父精湛的专业的技能，是带好徒弟培养人才的保证。

“绞”出来的新办法

俗话说“人外有人，天外有天”，项目部的师父们在教育徒弟的时候也会不断反思，每当传授过程遇到瓶颈的时候，还会坐下来一起讨论，在交流中发现自身的不足，了解年轻人的想法，适当调整方式方法。

奥其斯推 LED 系列吸顶灯

世界杯绝对是明日之星的最佳舞台，在这个全球瞩目的战场，只要踢好一场球，就能赢得全球媒体、球迷以及俱乐部的关注。江西奥其斯科技有限公司(简称“奥其斯”)凭借着“LED 球泡灯 9W 只售 9.9 元”这股“世界杯级”的超低价旋风，成功在这场照明世界杯竞争中脱颖而出，一“球”成名。

平民化战略造老百姓买得起的灯

奥其斯目标一直是做“老百姓买得起的 LED 照明产品”，希望携手更多的合作伙伴一起打造全球最大的 LED 照明“工厂超市”，改变世界照明。正是有此目标，奥其斯致力于实施平民化战略，此次奥其斯不断技术创新，改良工艺，通过全自动化的生产管理模式再次降低成本，特别是最新推出的 A60 LED 球泡灯 5W、7W、9W 三个规格全国统一零售价 9.9 元，这个价格甚至低于了同等光效的节能灯，真正做到了价格亲民。

照明业界一直都有产品靠市场说话的传统。不少业内人士分析称，终端市场的表现力既是企业产品及各种策略的集中体现，也是企业综合实力使然。奥其斯营销总经理吴守强表示，奥其斯就像本届巴西世界杯一战成名的哥伦比亚球星，有“J 罗”之称的詹姆斯·罗德里格斯，通过世界杯的征战大放异彩，而奥其斯也通过光亚展重磅推出售价 9.9 元的 9W LED 球泡灯，一“球”成名。

“要打好这届照明世界杯，我们最强大的武器就是高性价比和超亲民的价格。”吴守强如此指出，超高性价比和超低价的产品，让奥其斯成长为照明世界杯的“明日之星”。

“星”品辈出新推 LED 吸顶灯系列

据介绍，为对奥其斯产品线进行补充，满足经销商们的强烈需求，同时带动现有产品线的销售，助力终端渠道的开拓和推广，奥其斯 LED 吸顶灯系列也于 7 月正式上市。“此次推出的 LED 吸顶灯针对不同的客户需求，设计出了不同的花色，包括新月系列、玄月系列、望月系列和揽月系列。”吴守强表示，LED 吸顶灯系列一经推出就已经被经销商们抢订一空，如今工厂车间正在根据经销商的订单加紧赶货。“今年是 LED 照明行业终端渠道争夺最为激烈的一年，也是考验奥其斯团队的时候，要想成为照明届的“明星”就必须付出比别人更多的努力，拥有核心竞争力。”吴守强强调，“不管我们推出的哪些系列和哪款产品，我们始终遵循的原则就是性价比一定要高于业内同类产品，价格一定要更加亲民。”

(雷寒 胡延辉)



爱马仕 CEO 跳槽万事利 浙江丝绸欲打造世界品牌

浙江本土丝绸企业万事利集团有限公司日前召开新闻发布会，宣布原爱马仕集团核心管理层成员、爱马仕丝绸控股集团 CEO 巴黎特(Patrick)正式加盟该集团。

发布会上，万事利集团将目标定为打造世界级丝绸品牌，该集团 CEO 李建华高调表达了把万事利打造成奢侈品牌的梦想。浙江丝绸协会副会长屠红燕认为，走国际化品牌之路，将成为引领浙江乃至中国丝绸产业转型升级的重要途径。

资料显示，法国人巴黎特具有 20 余年丝绸行业经验，执掌爱马仕丝绸控股集团的 5 年间，这一全球著名奢侈品牌的丝绸业务营业额增长 2 倍，盈利能力增长 3 倍，丝绸版块业务首次超越皮具业务，成为爱马仕集团的主要利润增长点。

据悉，巴黎特入职后，将出任万事利控股子公司——丝绸文化股份有限公司 CEO 和法国 MARCROZIER 公司 CEO，负责万事利丝绸板块的人才培养、品牌构架、品牌国际化发展战略研究，推进该公司“法国制造”高端丝绸品牌及 MARCROZIER 在中欧市场的重点布局。

屠红燕说：“长期以来，依靠茧丝资源、劳动力资源优势，99%的中国丝绸企业都在为国外品牌做 OEM(代生产)订单。一条价值千元的丝巾背后，中国丝企赚取的只是低廉的加工费。低端的贴牌、代工让中国企业成为国际市场的世界工厂。”

“在近年来丝绸产业的转型压力下，由 OEM(代生产)转向 OBM(自主品牌)，走丝绸



国际化品牌道路，以促进浙江乃至中国丝绸产业再次转型升级，已成为浙江丝绸行业的共识。”屠红燕说。

浙江另一家丝绸强企，丝绸之路集团董事长凌兰芳也曾表示，中国是一个丝绸织造大国，但不是一个丝绸强国，在经济全球化背景下，品牌是丝绸企业生存的生死牌。她的企业曾为爱马仕、普拉达等奢侈品牌提供原材料，而现在其自主高端品牌“欢莎”已经打入中欧市场。

虽然国内不少丝企都将目光投向了国际市场，但屠红燕认为中国丝绸品牌同爱马仕等国际大牌相比还具有着明显的差

距。“在原料品质、技术研发和设备引进，以及设计方面，中国丝绸企业还需要努力追赶提升。”屠红燕说。巴黎特则表示，原料基地化、设计国际化和市场化可成为中国丝绸品牌打开国际市场的“敲门砖”。成功“挖角”爱马仕高管，万事利正加速其迈向成为国际奢侈品的步伐。然而早在其收购 MARCROZIER，初露变身奢侈品“野心”时，业内就有人士表达了对文化支撑缺乏和品牌认可度的担忧，认为万事利打造的奢侈品无法与爱马仕这样的国际奢侈品品牌抗衡。

(钟欣)

邓建军，2011 年 7 月毕业后来到项目上工作，师傅是项目机电经理方勇。邓建军说，经过几个月的学习自己已经能胜任本职工作岗位，但是久而久之会发现自己遇到的瓶颈，就是在熟练掌握基础的业务流程工作后，没有更大的平台来学习更好的工作思路，无法得到更大的自我提高，很是困扰。方勇师父在和徒弟的沟通交流后也在绞尽脑汁寻找新的方法和途径，经过多方联系，在方勇亲自带队下，他们去到外单位优秀项目现场进行观摩学习。邓建军在这次学习中收获颇丰，尤其是在施工技艺方面有了新的突破，通过与友好单位的现场学习，一改往日传统陋槽的施工方法，尝试运用新的技术，通过主动沟通，与其他专业部门在施工前沟通好，最好预留等细节，不仅能大大降低劳动成本，还能更好地维护主体结构和墙体美观。通过学习，邓建军也深刻地感受师父对自己的良苦用心，一改往日一成不变的工作风格，尝试学习和运用一些新的方法，主动地与相关部门进行工作交流，提前安排工作和跟进，有效地避免了重复施工，提高了工作效率。他说他也会像自己师父一样，去呵护自己未来的徒弟，对徒弟负责。

香江项目部，一个团结友爱的大家庭，徒弟们通过努力让团队发光；师父们通过努力让团队发热；项目团队通过大家的努力为公司创造价值，更加创造着一批又一批的人才栋梁！

(徐启星 王雪瑶)

官员独董不甘谢幕 “曲线”上位财路照通

去年 10 月中组部《关于进一步规范党政领导干部在企业兼职(任职)问题的意见》下发以来，A 股上市公司掀起独立董事离职潮。据记者统计，300 余家上市公司已发布近 260 名独董的离任公告，其中“官员独董”120 名左右，但也有不少上市公司的“官员独董”依然在职。

“新华视点”记者调查发现，进协会、入高校、立名目，一些前官员仍在为担任独董“煞费苦心”地采用“曲线”策略。如何厘清“政商”关系依然值得深思。

谁在顶风“退而不休”？

按中组部规定，辞去公职及退休三年内，不得赴原任地区、业务范围内企业兼任职。退休三年后赴企业任职，也需经原单位党委审批并向组织备案。

然而，在中国西电、宝钛股份、中原高速的最新独董名单中，国家粮食储备局原副局长李俊玲、国有重点大型企业监事会原主席钱桂敬、河南省交通厅原副厅长张全林仍然在列。其中，张全林退休两年内即赴中原高速兼职至今。

记者调查发现，一些退休官员“退而不休”，为担任独董采取“曲线”上位策略：

——转任行业协会，再去担任独董。现任宝德股份独立董事的煤炭工业部科技司原司长胡省三以及任宝钛股份独董的钱桂敬，目前的身份均是相关协会的负责人。

——成为学者，再转任独董。据上市公司川投能源公告，西部某省原副省长退休后任独立董事，身份却变为当地某高校管理学院院长。

——百般拖延，面对新规迟迟不退。正泰电器、英力特等上市公司却在公告中表示，独董人数不足，或者任期未满，是“官员独董”实际仍需履职至新独董产生的主因。此外，任期将于明年结束的中海发展独立董事林俊来，也曾任国有重点大型企业监事会副巡视员，去年退休数月后即赴中海发展就职，上市公司至今未发布其辞职公告。

高薪、“高配”、频违规

中组部的规定还明确，任何经批准在企业兼职的党政领导干部，均不得在企业领取薪酬、奖金、津贴等报酬。“经批准兼职不得取酬”从发布之日起立即执行。

值得注意的是，这些“官员独董”依然领取着报酬，数额从三五万元到十余万元不等。金融业内专业资讯终端万得数据显示，仅在 2013 年，A 股上千家上市公司的独立董事共领取约 4.8 亿元薪酬。记者梳理多起案例发现，对于官员独董经过谁的审批，是否存在职务消费及“额外”报销，多数上市公司依然语焉不详。

北京某上市公司财务负责人告诉记者，除了领取薪酬，身兼独董还有报销、用车等便利。“公司每年都安排一定名目的‘招待费’，

独董作为高管就能实报实销。”

“‘在任开办公会，退休开董事会’成为部分官员任前任后的常态。”上海汇业律师事务所合伙人吴冬说，“然而，开会不出席，表决不到场，只拿钱听话，不对股民负责成为普遍现象。”

比拼行政级别“高配”也是上市公司独董的一大怪象。截至目前，仅省部级前官员辞任独董的已有 25 人，而部分独董“高配”的上市公司违规频发。其中，原董事长宋林被查的华润集团，旗下华润电力等上市公司一直就有多名前官员独董；“污点官员”熊必琳曾任独董的西王食品，则被财政部、证监会点名“内部控制存在重大缺陷”，大股东多次侵占上市公司资金被责令整改。

记者调查了解到，究其根源，是因为“官员独董”选任“重关系、轻责任”。北京大学宪法与行政法研究中心主任姜明安认为，不乏公务员在任时为企业谋取非法利益，当时没有收取“好处”，等退休后到企业任职再将好处兑现，堪称受贿的一种隐蔽途径。

“官员退休后去企业担任独立董事，是典型的权力‘各取所需’。”复旦大学企业研究所所长张晖明教授说，有的官员在任时与上市公司搞好关系，退休后便图谋“收成”；有的则是在位时作为“潜伏期”，任后为企业发挥余热。

厘清“官商”关系，还需综合治理

今年 7 月 1 日至今，上市公司中有正泰

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生指导下
购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销

人力资源管理的四个新角色

戴夫·乌尔里克，被誉为人力资源管理的开创者，他最早提出了“人力资源”(human resource, HR)的概念。在此之前，人力资源被叫做“人事管理”(human management)。乌尔里克认为，现在唯一剩下的有竞争力的武器就是组织，因为那些传统的竞争要素，如成本、技术、分销、制造以及产品特性，或早或晚都能被复制，它们无法保证你就是赢家。在新经济中，胜利将来源于组织能力，包括速度、响应性、敏捷性、学习能力和员工素质。而人力资源部的新使命就牵涉到卓越的组织能力的培养。简单地说，人力资源部门应当扮演 4 个新角色：

战略执行伙伴。制定战略是公司管理团队的责任，要想成为管理层的合格战略伙伴，人力资源经理应该引导大家讨论公司需要采取什么样的组织形式来执行战略，其中包含 4 个步骤：首先，人力资源部应负责制定企业的组织架构；其次，人力资源部必须承担组织审查的职责；第三，为组织架构亟需变革之处提供解决方法；最后一点，人力资源部必须评估自己手头的工作并分清任务的轻重缓急。

行政专家。多年来，人们总是把人力资源部的职员看做行政人员。然而，作为行政专家这个新角色，他们需要摆脱维护制度的传统警察形象，同时又要确保公司的日常工作全部顺利进行。为了实现从行政人员到行政专家的角色转换，人力资源部必须提高他们自身和整个组织的工作效率。

员工后盾。人力资源部有责任确保员工对公司的积极投入。为此，它必须负责培训和指导直线管理人员，使他们明白保持员工的士气高昂有多么重要，以及如何实现这一目标。此外，人力资源部应该向员工提供个人与职业发展机会，并提供各种资源以帮助员工达到公司对他们的要求。人力资源部还要充当员工的代言人——在管理层面前他们必须代表员工利益，在管理层讨论中他们必须替员工说话。

变革推动者。人力资源部的第四项新职责就是帮助组织形成应对变革和利用变革的能力。新的人力资源部还要确保公司的愿景宣言(比如，我们要成为我们这一行的全球领先者)能够转化为具体行动。作为变革推动者，人力资源部员工无须自己实施变革，但是要确保变革在公司上下得到执行。

人力资源部的新使命要求人力资源从业人员彻底改变自己的思维方式和行为方式。同时，新使命还要求高管人员把人力资源部当作一项业务来投资，并克服对人力资源专员的偏见——认为他们只是些没什么本事、只会损害公司价值的辅助性人员。(王东明)

电器、德尔国际、桂冠电力、长安汽车、华峰氨纶等的退休官员独董离职。然而，“官员独董”存量依然可观。万得数据显示，曾有聘任退休官员经历的上市公司占比超过四成。

早在 2006 年，我国公务员法就从法律上明确公务员辞职或退休后需有两至三年的“冷却期”。然而，借助种种手法，退休官员任独立董事一直不在少数。“此外还有大量非上市公司也没有独立董事，也存在兼职问题。”张晖明说。

多家上市公司负责人坦言，邀请本辖区、本行业前官员担任独董，基本是看官员级别高不高，“能量”大不大，谋求的是争夺项目、规避监管等方面的便利。因此，官员担任独董已经成为缺乏监督的权力变现“温床”。国家行政学院教授竹立家认为，对走出“冷却期”的退休官员，也要进一步加强去向追踪，才能使制度真正得到落实。

“约束将权力向企业变现，还需有多项综合性的制度。”曾代理多起中小股东向独立董事追索案件的吴冬介绍，监督退休官员的任后行为，是发达国家的普遍做法。在英美一些国家，即使公务员退休后赴企业任职，兼职薪酬及福利、财产变动情况也需充分公示。

专家还认为，加大独立董事的违规责任，也能够杜绝“权大于责”。“独立董事未能勤勉尽责，未能尽职尽责保护中小股东的合法权益，也要在法律上负有无法推诿的读职责任。”中国政法大学资本研究中心主任刘纪鹏说。

(“新华视点”记者 杜放 桑彤)