

诺奖得主加盟三生中国人才战略决定企业高度

2月6日,诺贝尔生理学或医学奖获得者理查德·罗伯茨博士受邀来到宁波,加盟三生(中国)的全球研发顾问委员会,成为其首席研发顾问。

当天上午,三生(中国)健康产业有限公司举行了隆重的聘用仪式,宁波市鄞州区区委常委、组织部长郑坤法一行,中国保健协会秘书长徐华锋,三生(中国)董事长黄金宝等出席了仪式,欢迎罗伯茨博士的加盟。

理查德·罗伯茨博士是国际生命科学领域的杰出科学家,他凭借在基因研究上的突破性发现,获得了1993年的诺贝尔生理学或医学奖。此次合作,是罗伯茨博士首度担任中国企业的顾问。在以技术进步和创新为核心的产业升级大背景下,这不仅意味着三生公司人才引进和高端技术合作两大策略的落地,同样也是宁波市民营企业在引进海外顶尖人才方面的一个重大突破。

在中国经济结构不断优化升级的当下,不少企业已经走在产业升级的路上。刚刚度过十周年的三生,在新十年的开端,就提出了成为全球健康产业“中国样本”的新目标,强调要成为拥有“四新”特质的企业:新思维、新技术、新模式、新文化。诺奖得主罗伯茨博士的加盟,显而易见是三生在技术创新探索方面的重要举措,也是其人才战略上至关重要的一环。

造车的挖角造手机的 特斯拉和苹果对同类型员工有吸引力

随着汽车越来越像计算机,传统美国汽车厂商加大了吸引硅谷人才的力度,特斯拉挖角苹果的能力使得它在设计未来的汽车方面获得了重大优势。摩根士丹利汽车产业分析师Adam Jonas表示,“这几乎是一种不公平的优势。随着未来10年软件在汽车价值中的占比由10%上升至60%,传统汽车厂商的劣势将会进一步加大。”

2013年,苹果前Mac硬件副总裁道格·菲尔德宣布跳槽到特斯拉,出任汽车项目副总裁。菲尔德表示,加盟特斯拉“对我与许多其他人来说是生产世界上最好的电动汽车,同时成为硅谷最具创新能力公司之一成员的机会”。

据彭博社报道,特斯拉从苹果挖来至少150名员工,超过包括汽车厂商在内的其他任何一家公司。苹果员工在特斯拉从事包括设计和法务在内的多个领域的工作。

企业家只做三件事:融资 用人 布局

企业家第一该做的事情是融资。
如今突然死亡的企业,不论大小,多数原因是死于资金断流。所以企业家第一该做的事情是:融资。融资不单是指筹备企业成立之初的启动资金,还包括为企业发展筹集备用资金。如应对紧急事件的备用金,到期帐款准备金,战略转型所需要的资金投入等等。筹资的渠道各种各样,包括个人举债、银行贷款、私募基金、风险资本、发行股票债券、吸纳新的战略投资者等。
而能否及时筹集到所需资金,则是考验企业家本领的关键。所以,企业家平时修炼、社交应该多往这些方面靠近,形成自己的圈,也许打高尔夫是你最佳选择。当今社会的大企业家,都是顶尖级的资本玩家。
企业家要做的第二件事就是用人。
企业的用人是个很广泛的概念,其具体内容



理查德·罗伯茨博士是当之无愧的生命科学领域的权威。他发现了不连续基因,从而颠覆了“基因是一个完整而没有间断的DNA片段”的认知,荣获1993年诺贝尔生理学或医学奖。当今基础医学和遗传学研究领域,都在利用他研发的生物科技,为推动生命科学

研究发挥了重要作用。
近年来,罗伯茨博士也并未停下研究的脚步,他的研究开始转向天然健康产品方向,有着数千年深厚底蕴的中草药也成为了他个人极大的兴趣点。他也希望能和中国科研机构或企业进行更深入的合作,将中草药和天

首批跳槽到特斯拉的苹果前员工之一是George Blankenship,帮助苹果创建了零售业务。马斯克让他在特斯拉负责同样的工作。Blankenship表示,“特斯拉的一举一动在汽车产业都是独一无二。”
职业社交网站LinkedIn的资料显示,跳槽到特斯拉的苹果前员工包括2013年跳槽,现在担任特斯拉产品品质副总裁的Rich Heley;去年跳槽、现任特斯拉副总法律顾问的Lynn Miller;培训项目主管Beth Loeb Davies和电动汽车主管Nick Kalayjian。
除设计外,苹果的影响还体现在特斯拉专卖店和其他业务运营方面。当考虑建设电池工厂时,特斯拉像苹果一样将厂址选择在亚利桑那州梅萨。在敲定厂址前,特斯拉高管会与当地官员会谈,洽谈他们可以享受的优惠。梅萨市政官员Christopher Brady去年在一次采访时说,“特斯拉许多高管和员工都曾

然植物中的优质成份应用于健康产品的开发中。

这与三生(中国)健康产业有限公司的发展方向不谋而合,早在2012年,三生公司就成立了“全球产品研发顾问委员会”,邀请国内外健康领域的权威专家学者,为其提供技术咨询、研发策略、成果评审等方面的支持。罗伯茨博士在演讲中表示,希望能够帮助三生把前沿的生物技术应用到产品研发中来,创造出更优质的、更好效果的健康产品,并期待,未来双方会有更深入的合作。

罗伯茨博士的加盟,给企业带来的,不只是产品技术研发方面的加码。三生董事长黄金宝表示,优秀的人才,能给三生在产业发展的前景上带来更大的格局,相信未来会吸引更多高技术人才加盟,为企业注入创新发展的基因,也为宁波新兴产业经济的发展注入强大动力。

三生拟定了一系列实际且长远的规划,希望真正借助罗伯茨博士的专业研发和指导,实现产品研发的新跨越,开发出更适应市场需求的优质产品。同时,将联合开展健康趋势论坛等活动,以开放的方式进行理念和技术交流,吸引更多人才的加盟,这也是三生成为全球健康产业“中国样本”的基础。
(伍敏)

在苹果工作,对我们非常了解。会谈时我们谈到与苹果的关系时,他们会说‘不用给我们解释与苹果的关系了,我们对此已经了如指掌’。”

全球的汽车厂商纷纷在旧金山湾区设立办公室,利用那里的技术人才。市场研究公司AutoPacific汽车产业分析师Dave Sullivan表示,“硅谷人有不同的理念,他们认为汽车产业很陈旧。汽车产业不像科技产业那样有创新能力。”

Sullivan说,在他经常打交道的传统汽车厂商里没有苹果员工。福特1月份在硅谷开设分部时,在新闻稿中强调招聘了苹果一名中级工程师,目的是提高在硅谷的知名度。

马斯克说,苹果也一直在尝试从特斯拉挖人,提供25万美元的签约奖金,并承诺工资上涨60%,“但只挖走了少数几个人”。

(竹子)



情,企业家不能不全力以赴。
企业家最该做的这三件大事同样重要,都是企业家最需要做到的,但在企业发展的不同时期又各有侧重。企业家应该根据企业的具体情况仔细权衡,做到张弛有度,步步为营。如果这三件大事企业家都能够做好了,那企业家就基本“无事可做”了,这样的企业也必将耸立于名企之林。
(詹佳)

两月近400位上市公司高管辞职 独董去官员化特征明显

铁打的上市公司,流水的高管。据《证券日报》记者统计,在1月1日至今的40余天时间里,两市发布的离职公告多达350余份,由于有些公告涉及了多名高管同时离职之时,因此,这350余份离职公告涉及的离职高管,有近400人。

由于处在财报发布期,而不少离职高管持有公司股票,因此,有投资者担忧离职的背后是否对就应着减持行为。对此,上海杰赛律师事务所王智斌律师在接受采访时提醒,高管离职后在一定时间内仍有保密义务,减持要小心“踩雷”。

“个人原因”出场率最高

从要求辞职的高管队伍组成来看,基本涵盖了上市公司们的方方面面,董事长、总经理、财务总监、独董皆有。对于要求辞职的原因,这些公司大多在公告中以“个人原因”带过。不过,公告显示,有不少离职高管持有上市公司股票,结合此前案例,不免让投资者担忧,离职高管的真正原因是否为尽快将持有的股份套现。

对此,上海杰赛律师事务所王智斌律师对介绍,根据《公司法》141条的规定,高管离职之日起半年内,不得转让其所持公司股票。除此之外,“对于其离职前接触的内幕信息,离职高管仍然负有保密义务,并且不得利用内幕信息牟利,否则将涉嫌内幕交易。”

记者查阅了《公司法》的规定,对于持股的内容,要求“发起人持有的本公司股份,自公司成立之日起一年内不得转让。公司公开发行股份前已发行的股份,自公司股票在证券交易所上市交易之日起一年内不得转让。公司董事、监事、高级管理人员应当向公司申报所持有的本公司的股份及其变动情况,在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的百分之二十五;所持本公司股份自公司股票上市交易之日起一年内不得转让。上述人员离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。公司章程可以对公司董事、监事、高级管理人员转让其所持有的本公司股份作出其他限制性规定。”

而在一些公告中,对于持股离职的高管所持股份的安排,也有一些描述,例如:所持公司股份将严格按照相关法律、法规及相关承诺管理;其(离职高管)承诺自申报离职之日起六个月内,不转让所持有的公司股份。

离职减持配合“默契”

不过,据Wind数据统计显示,在1月1日至今的时间里,两市来自高管群体的减持为1009起,套现金额从数亿元到几百元不等。而对比减持公告和高管辞职公告可知,有一些高管的减持和辞职时间配合“默契”。

例如,有一家上市公司在1月16日发布公告称,日前收到公司某位董事的辞职报告,因个人原因辞去董事一职,辞职后将不在公司担任任何职务。但是,Wind数据显示,在1月13日,这位高管通过竞价交易的方式减持约147.5万股,不过,查阅交易所官方网站却看到,公司未对此次减持进行公告。只是在交易所官方网站的董监高及相关人员股份变动列表中,看到了这位高管的减持相关资料。

独董离职去“官员”化

在这些辞职的高管群落中,独董队伍占据的比例十分可观,而对于独董辞职的原因,虽然许多公告语焉不详,但是,也有一些公司的公告揭示了谜底。

根据中央组织部于2013年10月下发的中组发〔2013〕18号《印发<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>的通知》文件要求及国家电网公司相关规定,“官员”群体担任上市公司独立董事变的敏感起来,而自2013年之后,两市的“官员”独董群落开始缩减,不少公司发布公告称,受上述文件要求的影响,公司的独董向公司董事会提出辞职的相关要求,这一态势延续一年有余,这一年多的时间里,高官独董申请辞职的消息不时见诸报端。

(桂小笋)

经销商究竟需要什么样的人才

近年,和很多经销商老板沟通,聊得最多的话题竟然不是经营的问题,而是用人的问题。招人难,用人难,留人更难!一谈到人,老板们的话匣子就停不下来,有理性分析的,但更多是对员工的抱怨和不满,比如待遇要求高、能力不行、执行力差,学到东西就跳槽、懒惰、不和老板一心、忠诚度不够、对企业不关心、高薪挖来的空降兵遭到抵制、对公司抱怨多……

是的,员工存在这样那样的问题都是事实,那么,老板们有没有反思过,员工有问题,是不是企业这个平台更有问题?企业在用人上出了问题?

德比才更重要

“德”与“才”,是近年老板们在讨论企业用人标准的两个核心元素,但至于谁更重要却各有见解。笔者认为,首先,德才兼备的人有吗?有!但少之又少!所以,大部分企业只能二者取其一。其二,取德还是取才,还是要看企业的驾驭能力。管理体系完善、监控体系完善、考核体系完善,且企业规模较大的,可以选择才为先、德为后;而对大部分中小企业

而言,无论是管理体系、监控体系,都多多少少有自己的短板和漏洞,更何况企业本身地位还不足以吸引人才长期留下,因此在用人上,德比才就显得重要的多,否则,只会害了企业。企业如此,而作为渠道运营的大部分经销商而言,组织架构就要遵循简化和管理体系的扁平化,岗位的设置上要做到少而精。此时经销商在用人上更需要的是多面手,不同岗位、不同业务板块都要熟悉,在有工作调整要求时,来则能战、战则能胜!即使是一些专才,也要想办法培养成全才。而对于本身人员流动性就比较大的经销商类公司而言,培养多面手也能规避岗位因人员辞职带来的空缺风险。

需要的是多面手

由于经销商的盈利能力和利润空间相对较小,因此,对固定成本要严格控制,特别是对管理费用和人员费用。对于大部分中小经销商而言,组织架构就要遵循简化和管理体系的扁平化,岗位的设置上要做到少而精。此时经销商在用人上更需要的是多面手,不同岗位、不同业务板块都要熟悉,在有工作调整要求时,来则能战、战则能胜!即使是一些专才,也要想办法培养成全才。而对于本身人员流动性就比较大的经销商类公司而言,培养多面手也能规避岗位因人员辞职带来的空缺风险。

别用超过彼此预期的人才

业内不乏能人,老板们也一直在寻觅各种能人可以为自己所用,但用能人也要思考几个问题:1.你的平台能容下能人吗?2.既然是能人,在待遇、权力等各个方面的要求就比普通人才要高得多。老板你能承受得了高额的待遇支出和超预期授权带来的风险吗?3.能人永远是想往上走,永远在追求更高、更好的平台,老板们会舍得把你们的股份让出来留住他们吗?你能把你的企业打造成更高大上的平台吗?4.在团队作战的当下,能人是否能融入团队,成为团队中的中流砥柱?5.他(她)虽然是能人,不代表就能在你企业创造价值,你的资源和他(她)的能力所需要的资源匹配吗?

如果上述问题你都没有一个肯定的答案,说明这样的人才超过了彼此的预期。为了自己免遭损失,这样的人才还是远远地看着好。

家花野花并蒂香

无论是企业还是经销商,人才来源方面,“空降兵”是个绕不开的话题。但老板们在用

空降兵时,往往会犯几个原则性的错误:1.挖资源的心态用空降兵。2.高额的待遇其实心有不甘,想立马就要空降兵出成绩,不懂得付出时间空间。3.盲目地用空降兵所有的理念硬套现在的公司,完全不考虑自身的现状是否适合。4.往往因为老板自己的原因,空降兵还没融入,就陷入和老员工你死我活的对立。5.喜新厌旧,一味地对空降兵示好,忘了对老员工的关心、培养,不考虑老员工的感受。

某种意义上讲,空降兵是新鲜血液,用空降兵的目的是要给我们带来新的理念,提升企业的管理水平和业绩能力,同时也是对老员工的激励和给老员工带来危机意识,使得整个企业管理团队有质的提升,因此,家花野花并蒂香、墙里墙外同时绽放,才是老板用人和打造创新型团队的目的。

适合的才是最好的

从某种意义上来说,老板和员工更像是夫妻,而不是父母与儿女的关系,因此,老板在选择用人上,还是要考虑适不适合自己的企业现状,适合的才是最好的,适合的才能同心同德,彼此忠诚,走得更远!
(慧慧)

国药准字H46020636

快克[®]

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销