

MBA人物：一个MBA英雄的管理企业之道 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/107/2021_2022_MBA_E4_BA_BA_E7_89_A9_EF_c70_107968.htm 张若生说，“中国MBA十大英雄”入选者的业绩都很突出，自己的优势应该在于，他管理的广钢集团广州珠江钢铁有限责任公司是具有一定代表性的传统国有企业。这两年，广钢集团不论是规模还是盈利都有很大的进步，而且成长性高。来源：www.examda.com 大学毕业后，张若生一直在钢铁行业工作，主持了大量的重点科技攻关项目，曾被评为国务院“享受特殊津贴专家”。张若生说：我们不像科学家、设计师，没有轰轰烈烈的故事，因为研究的东西都不是什么创作发明，只是在改进生产技术，提高公司效益。听起来似乎平凡，然而正是这种“把技术转化为财富”策略的实施，让这家传统的钢铁工业企业变成了现代高科技企业。张若生说，MBA不是成为成功管理者的万能钥匙，优秀的MBA应该善于捕捉市场机遇，善于解决企业遇到的问题，提升企业绩效为主要标志。15年的企业管理（其中有10年的高层管理）经历，为他MBA的深造奠定了良好的基础。同时，MBA系统的理论知识也在他的工作中发挥了作用。在探索策划广钢集团的管理改革时，张若生引用了MBA战略管理范畴的理论知识，并撰写发表了《广钢资本经营战略管理》、《构筑价值创新工程，打造珠钢战略优势的探讨》、《实施职业发展管理，建立科技人员与企业的命运共同体》等多篇文章。力求激发员工的工作热情、实现员工不断追求卓越的目标，珠钢的人力资源管理制定了创新的激励制度，推出四项薪酬计划。来源：www.examda.com 薪酬

计划：设计了8个薪酬等级，每级又设立了10个薪酬档次，根据从事该岗位的员工个体特征（能力、态度、经验、历史业绩等等）来确定在该层级中应达到的档次。员工可以通过能力的提高、经验的积累、业绩的改进从而实现在该岗位薪酬带上不断成长、提高工资水平的目标，且为从事低级岗位的员工工资超过从事高级岗位的员工工资提供了可能。

绩效管理计划：将传统的绩效考核扩展为绩效管理，更加注重业绩的改善和提高，包括目标确定、过程控制、绩效考评、绩效沟通、结果引用等内容。来源：www.examda.com

阳光通道：为员工开辟了一条有别于行政通道的新的成长之路，同时也为员工实现工资的快速与“无限”成长搭建了平台，可以突破薪酬计划中每级十档的限制。它是促进员工自发努力进行职业生涯设计，不断创造价值的一个重要机制，是公司进一步规范员工职业生涯，创建员工成长导航系统的前提和引子。

创新激励制度：公司为创新活动从文化、策略、管理和服务等方面进行了规定，设立了创新基金（包括课题经费和成果奖励等等），搭建了创新平台。张若生说，随着中国入世进入后过渡期，企业要面对新时期激烈的竞争环境，中国MBA的市场需求会很大。经过改制的新型国企需要综合素质高的管理MBA；正在崛起的民营企业需要MBA；进入中国市场的跨国公司需要MBA。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com